الرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي
الأمانة العامة للرابطة-المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية-الأردن
National Center for Human Resources Development

أوراق وابحاث وتقارير مؤتمر "المرأة العربية في منظومة تنمية الموارد البشرية: التمكين وزيادة المشاركة في سوق العمل"

بالتعاون مع جامعة القدس المفتوحة- فلسطين

المنعقد في يومي الخامس عشر والسادس عشر من تشرين أول، 2017

إشراف الأستاذ الدكتور
عبدالله يوسف عبابنة

مراجعة وتدقيق
أ.د. أحمد عيسى الطويسي

المشاركون

د. محمد تلالوة وأماني ياسين-فلسطين؛ د. ثروت الحوامدة و د. أسامة عبدالمنعم- الأردن؛ د. احمد إسماعيل المعاني- الأردن؛ أ.د. إخلاص الطراونة-الأردن؛ هيلدا عواد، فلسطين؛ د. أسماء غنيمات-الأردن؛ د. مجيد مصطفى عثمان وهنادي عواد-فلسطين؛ د. فارس العمارات-الأردن؛ د. سجا الزعبي-سوريا؛ د. حسين عبدالقادر و خالد الشهيوين-فلسطين؛ د. أمل العواودة و م. مريم بني هاني-الأردن؛ د. سونيا عبدالفتاح شحادة-فلسطين؛ د. إسحق ابراهيم-السودان؛ د. لمى غنيم-الأردن؛ أ. د. عبدالوهاب المعمري-اليمن؛ د. ليندة بورايو-الجزائر؛ سوزان الرحيلي-السعودية؛ د. احمد عبد السلام احمد و د. زياد طارق ابراهيم البيطار- العراق؛ د. إبراهيم الصرايرة-الأردن؛ د. حنان شملاوي و د. نهيل سقف الحيط-الأردن؛ د. عمران كربوسة-الجزائر؛ د. محمد ابو بكر و د. رامي الزواهرة-الأردن؛ إسراء دار صالح-فلسطين؛ د. نسيمة أمال حيفري ـ الجزائر؛ ا.د. محمد جمال ماضي ابو العزائم- مصر؛ أ.د ذياب جرار – فلسطين؛ أ. د. علي حميد وش- الجزائر؛ وفاء الجرادين-الأردن؛ د. إياد ابو بكر ونوال القاضي-فلسطين؛ د. هشام شطناوي وختام عارف-الأردن؛ الياس قريشي وشعلاني صلاح الدين- الجزائر.

تم طباعة هذا الكتاب بتمويل من الأمانة العامة لمجالس البحث العلمي العربي

2018

المملكة الأردنية الهاشمية

رقم الإيداع لدى المكتبة الوطنية ( )

يتحمل المؤلف كامل المسؤولية القانونية عن محتوى مصنفه ولا يعبر

هذا المصنف عن رأي دائرة المكتبة الوطنية أو أي جهة حكومية أخرى

تنويه

محتويات هذا الكتاب لا تعبر بالضرورة عن وجهة نظر الرابطة أو المركز

تم ترتيب الأوراق والتقارير في هذا الكتاب بحسب تسلسل عرضها في المؤتمر

قائمة المحتويات

وقائع جلسات المؤتمر	1
تقديم الكتاب	4
تعريف بالرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي	5
اللجنة العُليا المشرفة على المؤتمر	7
اللجنة العلمية للمؤتمر	8
ايجاز عن وقائع حفل افتتاح المؤتمر	9
البيان الختامي للمؤتمر وأهم توصيات المؤتمر	11
أوراق/أبحاث المؤتمر	548-15

وقائع جلسات المؤتمر

11:00–12:30 الجلسة الأولى: المحور الأول "دور المرأة العربية في منظومة تنمية الموارد البشرية العربية "		
رئيس الجلسة: أ. د. الشيخ المجذوب		مقرر الجلسة: د. سجا طه الزعبي
الرقم	الباحث/الباحثون	عنوان البحث
1.	د. محمد تلالوة أ. أماني ياسين	دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها في المحافظات الشمالية (نابلس، جنين، طولكرم).
2.	د. ثروت محمد الحوامدة د. إسامة عبد المنعم	الأثر الفكري للمرأة العربية في تحقيق الريادية المؤسسية للمؤسسات العاملة فيها.

12:30–2:00 الجلسة الثانية: المحور الثاني "المعيقات والمشكلات التي تواجه برامج وسياسات تنمية المرأة وتمكينها في الدول العربية		
رئيس الجلسة: أ. د. ذياب جرار		مقرر الجلسة: د. إياد أبو بكر
3.	د. أحمد اسماعيل المعاني	المعيقات والمشكلات التي تواجه التمكين السياسي للمرأة العربية.
4.	د. إخلاص الطراونة	عمل المرأة: المعيقات والحلول.
5.	أ. هلدا عواد	المعيقات والمشكلات التي تواجه برامج وسياسات تنمية المرأة وتمكينها في الدول العربية.
6.	أ. اسماء مصطفي عبد القادر غنيمات	المعيقات والمشكلات التي تواجه برامج وسياسات تنمية المرأة وتمكينها في الدول العربية (مقترحات وحلول).
7.	د. مجيد مصطفي عثمان منصور أ. هنادي عواد	معيقات تمكين المرأة الفلسطينية من سوق العمل في شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المؤسسات النسوية والمستفيدات منها.
8.	د. فارس محمد العمارات	معوقات مشاركة المرأة الاردنية في سوق العمل.
9.	د. سجا طه أحمد الزعبي	تحديات المرأة العربية في مواجهة الأزمات والحروب الحالية في المنطقة، دراسة حالة "المرأة السورية".

3:00–4:30 الجلسة الثالثة : المحور الثالث " دور القطاع الخاص والعام والأهلي في تنمية المرأة العربية وتمكينها "		
رئيس الجلسة: أ. د. سعيدي محمد		مقرر الجلسة: د. محمد تلالوة
الرقم	الباحث/الباحثون	عنوان البحث
10.	د. حسين عبد القادر أ. خالد الشهيوين	دور القطاع الحكومي في تنمية المرأة العربية وتمكينها.
11.	د. أمل سالم حسن العواودة م. مريم بني هاني	دور وزارة التخطيط والتعاون الدولي في التمكين الاجتماعي للمرأة (دراسة ميدانية في مناطق جيوب الفقر)
12.	د. سونيا عبد الفتاح ابراهيم شحادة	دور الجامعات الفلسطينية في تحقيق تنمية المرأة وتمكينها من وجهة نظر الطالبات (جامعة فلسطين التقنية خضوري رام الله أنموذجاً).
13.	د. اسحق إبراهيم هدي يعقوب	دور منظمة شبكة جمعيات تنمية المرأة بولاية شمال دارفور في تمكين النساء.
14. 5	د. لمى صلاح غنيم	تمكين المرأة في مجال التعليم: تحليل الوضع والتحديات.

9:30–11:00 الجلسة الرابعة: دمج من المحورين الثالث والرابع المحور الثالث: "الأطر التشريعية العربية: نظرة تحليلية لتنمية المرأة العربية وتمكينها" (الأبحاث من 1–4) المحور الرابع: دور القطاع الخاص والعام والأهلي في تنمية المرأة العربية وتمكينها" (الأبحاث من 5–6)		
رئيس الجلسة: أ. د. محمد جمال ابو العزايم		مقرر الجلسة: د. سوزان ارحيلي
15	أ.د. عبد الوهاب عبد الله أحمد المعمري	المعوقات القانونية لتمكين المرأة ومشاركتها في سوق العمل في الجمهورية اليمنية.
16	د. ليندة بورايو	دور الأطر التشريعية في الجزائر في تعزيز ثقافة المبادرة والعمل الحر للمرأة الجزائرية: "الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب نموذجا.
17	أ. سوزان صالح محمد الرحيلي	دور الجمعيات الخيرية في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة المعيلة بالمجتمع السعودي.
18	م. زياد طارق ابراهيم احمد م. احمد عبد الحكيم توفيق حسون م. أحمد عبد السلام أحمد	دور القطاع الخاص في تمكين النساء العاملات في القطاع الصحي في صلاح الدين/ العراق.

11:10–12:30 الجلسة الخامسة: المحور الرابع "الأطر التشريعية العربية: نظرة تحليلية لتنمية المرأة العربية وتمكينها "		
رئيس الجلسة: أ.د. عبد الوهاب عبدالله المعمري		مقرر الجلسة: د. إخلاص الطراونة
19	د. إبراهيم صالح عبد الصرايرة	الحماية القانونية للمرأة العاملة في التشريع الأردني.
20	د. حنان عطا رضا شملاوي د. نهيل إسماعيل سقف الحيط	أثر تمكين المرأة على نسبة مشاركتها في القوى العاملة في الدول العربية.
21	د. عمراني كربوسة	المرأة العربية بين معوقات سوق العمل وسبل التمكين في ظل التحولات الراهنة.
22	د. محمد خليل يوسف أبو بكر	حقوق المرأة العاملة في قانون العمل الأردني وأثره على تنمية الموارد البشرية".

	د. رامي إبراهيم حسن الزواهرة	
23	أ. اسراء صالح	واقع المرأة في التشريعات الفلسطينية: بين الإقصاء والتمكين.
24	أ. نسيمة أمال حيفري	الواقع القانوني للمرأة ودوره في تفعيل العملية التنموية بين التشريع الجزائري والاتفاقيات الدولية.

12:40–2:10 الجلسة السادسة: المحور الخامس " نماذج وتطبيقات ريادية في تنمية المرأة العربية وتمكينها "		
رئيس الجلسة: أ.د. شفيق حداد		مقرر الجلسة: د. اسمهان بنت حمد بنـفرج
الرقم	الباحث/الباحثون	عنوان البحث
25	أ. د. محمد جمال ماضي ابو العزايم أ.د. نجوى مسعد العجرودي أ.د. فاطمة أحمد شفيق أ.د. منيه بهاء الدين	الصندوق الاجتماعي للتنمية وتنمية المرأة الريفية المصرية.
26	أ.د. ذياب جرار	"الريادة في الاعمال لدى المرأة الفلسطينية: الواقع والتدخلات المطلوبة".
27	أ.د علي حميدوش	فرص تمكين المرأة بين الجهود الذاتية والخارجية "دراسة مقارنة للتجربة العربية وبلدان اسيا".
28	أ. وفاء مهنا الجرادين	مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية في جنوب الأردن وأثره على حالتها الاجتماعية من وجهة نظرها (دراسة حالة العاملات في قطاع الجامعات الرسمية).
29	د. اياد أبو بكر أ. نوال القاضي	أثر الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR)على تمكين النساء ذوات الاعاقة اقتصاديا في محافظة رام الله.
30	د. هشام علي شطناوي أ. ختام عارف مصلح حسن	المرأة الأردنية والريادة العالمية.
31	أ. إلياس قريشي أ. شعلاني صلاح الدين	المرأة الصحراوية الجزائرية ورهانات تغيير مستقبلها "نماذج لسيدات أعمال جزائريات صحراويات"

4:00–3:10 الجلسة الختامية: البيان الختامي والتوصيات والتكريم		
رئيس الجلسة: أ.د. عبد الله عبابنة /رئيس اللجنة المشرفة على المؤتمر/ أمين عام الرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي.		
.1	أ.د سمير النجدي	رئيس اللجنة التحضيرية للمؤتمر
.2	أ.د أحمد الطويسي	نائب رئيس اللجنة التحضيرية للمؤتمر
.3	أ.د. مبارك المجذوب	أمين عام اتحاد مجالس البحث العلمي العربية
.4	أ.د حسني عوض	رئيس اللجنة العلمية للمؤتمر
.5	أ.د الشيخ المجدوب	منسق عام الروابط العلمية باتحاد مجالس البحث العلمي العربية.

تقديم الكتاب: بقلم الأستاذ الدكتور عبدالله عبابنة
أمين عام الرابطة (رئيس المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية)

يؤمن أصحاب القرار في الدول العربية بأن تكون قضايا تنمية الموارد البشرية في صلب اهتماماتهم، وذلك لأهمية الموارد البشرية في دفع عجلة التنمية في البلدان المتقدمة والنامية على حد سواء. ولعل من مرتكزات هذا الاهتمام الإيمان بأن العامل البشري العربي بعامة، والمرأة العربية بخاصة يستحقون أن يكون لهم الدور الأهم في ضبط إيقاع مدخلات وعمليات ومخرجات منظومة الموارد البشرية. وفيما يتصل بالمرأة العربية ينبغي علينا أن نسهم في تيسير كل سبل تمكينها ومشاركتها في حقول التنمية المختلفة. ولعله من نافل القول أن نشير إلى ما كشفت عنه الأبحاث والدراسات من وجود اختلالات وتشوهات في بنية القوى العاملة بالمنطقة العربية، أبرزها: انخفاض معدل مشاركة المرأة في سوق العمل وارتفاع نسبة الأمية لدى الإناث مقارنة بالذكور، وبشكل لافت، مما يملي على صانع القرار في المنطقة العربية السعي الجاد نحو تمكين المرأة وضرورة إتاحة الفرص أمامها لزيادة مشاركتها في صنع القرار ورسم السياسات. وترجمة لاهتمام الرابطة وتأكيدا بأن المرأة العربية وتمكينها سيبقى في صلب اهتماماتها، ولتوفير خيارات السياسات القائمة على البحث والدراسة الرصينة، فقد أخذت الرابطة العربية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، على عاتقها، وبدعم كريم من الأمانة العامة لمجالس البحث العلمي العربية، واستضافة رائعة من جامعة القدس المفتوحة، عقد الدورة السادسة لمؤتمر الرابطة السنوي حول موضوع: "المرأة العربية في منظومة تنمية الموارد البشرية: التمكين وزيادة المشاركة في سوق العمل"، وبمشاركة العديد من الدول العربية مثل: الأردن، والسودان، والمغرب، وتونس، ومصر وسوريا وفلسطين والعراق والسعودية والجزائر واليمن. وقد تنوعت المشاركات بحسب تنوع محاور المؤتمر الخمسة.

ويطيب لنا في الأمانة العامة للرابطة بأن نضع بين يدي المهتمين، بقضايا الموارد البشرية في وطننا العربي، مجموعة من أوراق العمل والبحث والتقارير التي قدمت في الدورة السادسة من مؤتمرها السنوي والذي انعقد في رحاب الجامعة الأردنية. وباستضافة من جامعة القدس المفتوحة بفلسطين. ونحن في الأمانة العامة للرابطة ننظر إلى أن هذه الوثيقة(مجموعة الأوراق والتقارير)، بأنها تؤسس إلى أعمال وبحوث مستقبلية في مجال تنمية الموارد البشرية، وقد تسد ثغرة في المكتبة العربية في مجال البحوث والدراسات ذات الصلة بتنمية الموارد البشرية بعامة وفي مجال تمكين المرأة بشكلٍ خاص. وفي هذا المقام ارجو ان لا يفوتنا في الأمانة العامة للرابطة من توجيه كلمة شكر وتقدير وعرفان لكل من بذل جهداً في إنجاح هذا المؤتمر ، وبخاصة الأخوة في جامعة القدس المفتوحة بفلسطين، وفي مقدمتهم رئيس الجامعة: الأستاذ الدكتور يونس عمرو ونائبه الأستاذ الدكتور سمير النجدي، ومنسق عام المؤتمر من جانب الجامعة: عميد البحث العلمي الأستاذ الدكتور حسني عوض، وإلى الزملاء كافة في الأمانة العامة لاتحاد مجالس البحث العلمي العربية لحرصهم على التنسيق المستمر مع الأمانة العامة للرابطة، وعلى رأسهم أمين عام الاتحاد، معالي البروفيسور مبارك محمد المجذوب الذي لم يتوانى عن دعم الرابطة وأنشطتها، وكذلك سعادة البروفيسور الشيخ المجذوب منسق عام الروابط، للدعم الموصول الذي تتلقاه الرابطة منه، ومتابعته الحثيثة وتواصله الدائم مع الأمانة العامة للرابطة والحرص تذليل الصعوبات التي تواجهها. ونتطلع لعقد الدورة السابعة للمؤتمر باستضافة من جامعة تلمسان في الجزائر، حيث تقرر أن تعقد هذه الدورة حول موضوع: العولمة وتنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، وذلك خلال الفترة 14-15 نوفمبر/2018م- تلمسان/الجزائر.

وفقنا الله وإياكم جميعا لما فيه خير أمتنا والله ولي التوفيق.

تعريف بالرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي

تعتبر الرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، إحدى الروابط العلمية المنبثقة عن اتحاد مجالس البحث العلمي العربية. والاتحاد منظمة عربية تُعنى بتنسيق الجهود وتبادل الخبرات بين هيئات ومراكز البحث العلمي العربية، ويعمل على توثيق أواصر التعاون بينها وتوفير الفرص لعقد اللقاءات العلمية وتنظيم تبادل نتائج البحوث والمعلومات العلمية. ويتمتع الاتحاد بمثل ما تتمتع به جامعة الدول العربية ومنظماتها من مزايا وحصانات وإعفاءات، ويجري التعاون بين الاتحاد وجامعة الدول العربية ومنظماتها وفقاً للنظام المعتمد من قبل مجلس الجامعة للتعاون والتنسيق، حيث ان الاتحاد عضو بلجنة التنسيق العليا للعمل العربي المشترك وعضو بالمجلس الاقتصادي والاجتماعي بالجامعة. ووفق النظام الأساسي للرابطة، فهي هيئة علمية عربية ينتسب لها المؤسسات البحثية والجهات والأفراد المهتمين بالأنشطة المرتبطة بتنمية الموارد البشرية. وتهدف الرابطة إلى الآتي: تشجيع مشروعات البحث العلمي المشتركة بين الدول العربية، وتبادل نتائجها؛ ربط موضوعات الأبحاث العلمية في مجال اختصاص الرابطة بخطط التنمية في الدول العربية؛ عقد اللقاءات العلمية، والمؤتمرات، والندوات المتخصصة دورياً، وتبادل الزيارات بين المختصين؛ تعرف طبيعة المشكلات والمعوقات التي تواجه مصادر العرض المنتجة للقوى البشرية ومصادر الطلب للقوى البشرية في الأقطار العربية واقتراح السياسات المناسبة لضمان المواءمة والتوازن لمنظومة التنمية البشرية؛ وتشجيع استحداث مراكز أبحاث تهتم في مجال اختصاص الرابطة، في الأقطار العربية التي لا يوجد فيها مثل هذه المراكز مع الاستفادة من خبرة المراكز البحثية القائمة في العالم العربي. تم عقد الاجتماع التأسيسي للرابطة في المملكة الأردنية الهاشمية، وباستضافة من مركز تنمية الموارد البشرية. وفي الاجتماع التأسيسي للرابطة تم اختيار المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية في الأردن، ليكون مقرا للرابطة. وجاء هذا الاختيار نتيجة طبيعة لما يتمتع به المركز من سمعة لدى المحافل الدولية والعربية.

أما المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية في الأردن(مقر الرابطة)، فقد مضى على تأسيسه ما يقرب من ثمانية وعشرين عاماً، ويُشهد للمركز بدوره الأساس في تطوير البرامج النوعية، ودعم سياسات التطوير، وإجراء الدراسات، وإعداد المؤشرات الخاصة في التعليم والتدريب، بما في ذلك التعليم والتدريب التقني والمهني، الموجهة نحو الارتقاء بالقدرة التنافسية للقدرات الأردنية والعربية ورفع سوية نواتج الأنظمة التعليمية والتدريبية في الميادين المختلفة. وتعددت إسهامات المركز لتشمل المنطقة العربية، وقد تمثلت هذه الاسهامات في الاستفادة من الخبرات المتنوعة في المركز في عمل الدراسات وتنظيم الدورات وتنفيذ المشاريع وتقديم الاستشارات في مجالات التنمية البشرية. وخلال مسيرته حقق المركز انجازات مهمة منها على سبيل المثال وليس الحصر: استراتيجية تنمية الموارد البشرية التي أقرها مجلس الوزراء سنة 1998، وإنشاء نظام معلومات الموارد البشرية، وإبراز محور التشغيل والتعليم والتدريب المهني في الأجندة الوطنية، وتفعيل دور القطاع في تنمية الموارد البشرية، وإعداد التصنيف العربي للمهن، أضف إلى هذا وذاك انجاز العشرات من الدراسات الخاصة بمراقبة وتقييم خطط التطوير التربوي، وفي تقييم الطلبة الأردنيين في الدراسات الدولية والوطنية مثل TIMSS, PISA, NAFKE.

الموقع الرسمي	www.nchrd.gov.jo
البريد الالكتروني	hrd@nchrd.gov.jo
الاتصال الهاتفي	0096265336690 0096265336658 0096265331451 009625340351
الفاكس	0096265340352 0096265331452

اللجنة العُليا المشرفة على المؤتمر

#	الاسم	المسمى الوظيفي ومكان العمل
1.	أ.د. عبدالله عبابنة	أمين عام الرابطة (رئيس المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية–الأردن)
2.	أ. د. سمير النجدي	نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية– جامعة القدس المفتوحة
3.	أ.د. الشيخ المجذوب	منسق عام الروابط بالأمانة العامة لاتحاد مجالس البحث العلمي العربية
4.	أ. د. حسني عوض	عميد البحث العلمي –جامعة القدس المفتوحة
5.	أ. د. أحمد الطويسي	نائب أمين عام رابطة مراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي
6.	أ. د. ذياب جرار	ممثل الرابطة في فلسطين– جامعة القدس المفتوحة
7.	د. حسين حمايل	مدير فرع رام الله والبيرة –جامعة القدس المفتوحة

اللجنة العلمية للمؤتمر

أ.د. حسني عوض	جامعة القدس المفتوحة
أ.د. احمد عيسى الطويسي	الأردن
أ.د. يوسف ذياب عواد	جامعة القدس المفتوحة
أ.د. سعيدي محمد	الجزائر
ا. د. محمد جمال ماضي ابو العزائم	مصر
أ.د. ذياب جرار	فلسطين
د. منتهى عبدالكريم بني هاني	الأردن
د. ميريت بدير محمود رستم	مصر
د. محمد لعبوبي	المغرب
د. توفيق الجميعي	تونس
د. عبير دبابنه	الأردن
د.عمر ابو عيدة	جامعة القدس المفتوحة
د. حسين حمايل	جامعة القدس المفتوحة
د. عاطف العسولي	جامعة القدس المفتوحة
د. محمد تلالوة	جامعة القدس المفتوحة
د. نور الأقرع	جامعة القدس المفتوحة
د. عطية مصلح	جامعة القدس المفتوحة
د. سعاد العبد	جامعة القدس المفتوحة
د. رندة النجدي	جامعة القدس المفتوحة
د. اسراء أبو عياش	جامعة القدس المفتوحة
د. إياد أبو بكر	جامعة القدس المفتوحة

ايجاز عن وقائع حفل افتتاح المؤتمر

تقرير عن مؤتمر

المرأة العربية في منظومة تنمية الموارد البشرية: التمكين وزيادة المشاركة في سوق العمل"

بالتعاون مع جامعة القدس المفتوحة- فلسطين

المنعقد في عمّان في يومي الخامس عشر والسادس عشر من تشرين أول، 2017

حظي المؤتمر برعاية كريمة من لدن صاحب السمو الملكي الأمير الحسن بن طلال المعظم رئيس المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا، والذي انتدب معالي السيدة هالة بسيسو لطوف وزيرة التنمية الاجتماعية لتنوب عن سموه في حضور حفل افتتاح المؤتمر. وحضر حفل الافتتاح كل من: أمين عام الرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي (رئيس المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية في الأردن) أ. د. عبد الله عبابنة، و أ. د. سمير النجدي نائب رئيس جامعة القدس المفتوحة، والأستاذ الدكتور الشيخ المجذوب منسق الروابط في اتحاد مجالس البحث العلمي العربية ، ورئيس الجامعة الأردنية أ. د. عزمي محافظة. وشارك في المؤتمر باحثون من الأردن، وتونس، والجزائر، والسعودية، والسودان، وسوريا، والعراق، وفلسطين، ومصر، والمغرب، واليمن. وأقيم المؤتمر في مدرج كلية الأمير الحسين بن عبد الله الثاني للدراسات الدولية بالجامعة الأردنية.

استهل حفل الافتتاح بآيات عطرة من الذكر الحكيم. ثم كلمة راعي المؤتمر، حيث رحبت معالي السيدة هالة بسيسو لطوف بالحضور، ونقلت لهم تحيات صاحب السمو الملكي الأمير الحسن بن طلال. وقالت إن المؤتمر يهدف إلى تعزيز مشاركة المرأة العربية في المجال الاقتصادي، ويؤكد ضرورة توظيف إنتاجيتها لصالح النمو الاقتصادي والتنمية البشرية المستدامة، وهذا أمر تحتاج إليه بشكلٍ كبير مجتمعاتنا العربية. أما في الأردن فقد نجحنا في دمج المرأة في المجتمع، وذلك من خلال التعديل المستمر للمنظومة التشريعية التي تكفل أن تنال المرأة حقوقها، إضافة إلى التزام الأردن بتعزيز المساواة بين الجنسين.

وأشارت إلى أهمية تعزيز دور المرأة العربية في مختلف المجالات، خاصة المجال الاقتصادي؛ حيث أن نتائج العديد من الدراسات تشير إلى أن المرأة العربية أكثر عرضة للفقر والبطالة من الرجل.

وفي كلمة اللجنة المشرفة على المؤتمر، قال الأمين عام أ. د. عبد الله عبابنة إن الرابطة العلمية دأبت وبدعم من الأمانة العامة للاتحاد العربي لمجالس البحث العلمي العربية على عقد مؤتمرها السنوي، بحيث تكون كل دورة في قطر عربي شقيق، وهذا المؤتمر السنوي السادس المنعقد في المملكة الأردنية الهاشمية يهدف إلى وضع اليد على التشوهات الموجودة في المنطقة العربية من جراء عدم تمكين المرأة في مختلف مناحي الحياة ومنها: التعليم، والتدريب، والتأهيل، والعمل في القطاعات كافة، ثم ضرورة رفع مشاركتها في القوى العاملة. ونوه أمين عام الرابطة إلى إن المسؤولين في دولنا العربية أدركوا أهمية تمكين المرأة وضرورة إتاحة الفرص أمامها لزيادة مشاركتها في صنع القرار ورسم السياسات، وقد تحققت نجاحات مهمة في كل من قطاع التعليم وقطاع الصحة، ونتطلع إلى أن يكون لها حضور عادل في القطاعات الأخرى. لأننا نؤمن إيماناً مطلقاً بأن المرأة العربية تستحق أن يكون لها دور مهم في منظومة تنمية الموارد البشرية، وها قد أخذت هذا الدور وحققت نجاحات نفتخر بها، وواجباتنا تستدعي تذليل تلك المشكلات التي تعيق عملية التمكين والمشاركة أمامها، ذلك أن المسؤولية تشاركية بين مؤسسات الدول الرسمية والأهلية والخاصة".

نائب رئيس جامعة القدس المفتوحة أ. د. سمير النجدي استهل حديثه بنقل تحيات رئيس جامعة القدس المفتوحة، وتمنياته للمؤتمر بكل التوفيق والنجاح. وقال: "يأتي انعقاد المؤتمر استمراراً لتجسيد أواصر التعاون والأخوة

والشراكة ما بين الأردن وفلسطين، ويأتي كذلك كثمرة طيبة وبداية تعاون بناء مع الرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الدول العربية بعد انضمام جامعة القدس المفتوحة رسمياً لها قبل أقل من عام. وبين أن اختيار عنوان المؤتمر جاء تأكيداً على أهمية تمكين المرأة العربية وزيادة مشاركتها في الحياة الاقتصادية باعتبارها أحد أهم أهداف التنمية في الأقطار العربية كافة، ولأن تغيير المجتمعات يعتمد بشكل كبير على تأهيل المرأة وتمكينها وزيادة مشاركتها في سوق العمل.

أما منسق عام الروابط في اتحاد مجالس البحث العلمي العربية فاستهل كلمته بنقل تحيات معالي أمين عام اتحاد مجالس البحث العلمي العربية وتمنياته بنجاح فعاليات المؤتمر، وثمن عالياً الدور المتميز الذي يقوم به المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية الذي يحتضن المقر العام للرابطة العلمية لمراكز بحوث وتنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، التي نظمت هذا المؤتمر بالتنسيق مع جامعة القدس المفتوحة. وأكد أن الاتحاد يسعى جاهداً لتحقيق أهدافه من خلال عقد المؤتمرات والحلقات الدراسية والدورات التدريبية من أجل نهضة علمية وثقافية في الوطن العربي، ويسعى أيضاً إلى تحقيق أهدافه باستحداث الروابط المتخصصة بالأمانة العامة للاتحاد. وفي موضوع المؤتمر، نوه الشيخ المجذوب إلى أن المرأة العربية تستحق أن يكون لها دور مهم في تنمية المجتمعات العربية، والمسؤولية تشاركية لتنمية المرأة العربية، والمسؤولية تشاركية بين الجميع لتعزيز تنمية دورها، فهي الأم والمرأة، وهي الجديرة بدفع عجلة التنمية ورسم معالم المستقبل".

وأختتم حفل الافتتاح بكلمة رئيس اللجنة العلمية للمؤتمر أ. د. حسني عوض عميد البحث العلمي في جامعة القدس المفتوحة، حيث أكد أن المؤتمر الذي يستمر على مدار يومين قد اتسم بدقة عالية في التنظيم والتنوع في الأوراق العلمية التي تناولت كل المحاور، إذ حكّمت بنزاهة وموضوعية أفضت إلى اختيار الأبحاث ذات المنهجية الرصينة، شاملة (11) دولة عربية. وأوضح أن المؤتمر تميز بعروض موحدة للأبحاث وبنماذج تقييم للمؤتمر ستوزع في الختام للوقوف على مواطن القوة والضعف والاستفادة منها في مؤتمرات قادمة.

وفي ختام الجلسة الافتتاحية للمؤتمر، تم تقديم درع اتحاد مجالس البحث العلمي العربية لصاحب السمو الملكي الأمير الحسن بن طلال المعظم، وكذلك هدية تذكارية من جامعة القدس المفتوحة، تسلمها نيابة عن سموه معالي السيدة هالة بسيسو لطوف (وزيرة التنمية الاجتماعية)،

الجهات القائمة على تنظيم المؤتمر:

1) المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية في الأردن بصفته مقراً للأمانة العامة للرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي.
2) جامعة القدس المفتوحة- فلسطين، بصفتها الجهة المستضيفة.
3) اتحاد مجالس البحث العلمي العربية، ممثلا بالأمانة العامة للاتحاد، وبصفته المظلة الرسمية للرابطة والداعم الرئيس لفعاليات المؤتمر على مدار مواسمه ودوراته المختلفة.

البيان الختامي للمؤتمر وأهم توصيات المؤتمر:

المؤتمر العلمي السنوي (الدورة السادسة)

"المرأة العربية في منظومة تنمية الموارد البشرية: التمكين وزيادة المشاركة في سوق العمل"

عمّان الاثنين 2017/10/16م

البيان الختامي للمؤتمر وأبرز توصياته

عمّان- المملكة الأردنية الهاشمية

في الخامس عشر من شهر تشرين الأول (اكتوبر)2017م، التأم عقد الدورة السادسة من المؤتمر السنوي للرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، تحت عنوان: "المرأة العربية في منظومة تنمية الموارد البشرية: التمكين وزيادة المشاركة في سوق العمل"، وذلك بالتعاون بين الرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي(إحدى الروابط العلمية المتخصصة باتحاد مجالس البحث العلمي العربية) وجامعة القدس المفتوحة الفلسطينية. وبرعاية كريمة من لدن صاحب السمو الملكي الأمير الحسن بن طلال المعظم/رئيس المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا. واستمر المؤتمر على مدى يومي الخامس عشر والسادس عشر من تشرين الأول (اكتوبر)، 2017م، وقُدم في المؤتمر سبع وعشرون بحثاً وورقة عمل من خلال ست جلسات علمية، تخللها مناقشة الباحثين لما جاءت عليه الأبحاث/اوراق العمل،

وفي الجلسة الختامية أقر المشاركون في المؤتمر توصيات تمحورت حول دور المرأة العربية في منظومة تنمية الموارد البشرية: التمكين وزيادة المشاركة في سوق العمل". حيث يؤكد المؤتمرون بأن عقد هذا المؤتمر في هذا السياق التحديثي لمسيرة المرأة العربية في منظومة تنمية الموارد البشرية وتمكينها وزيادة مشاركتها في سوق العمل، لعلامة دالة على الوعي بأهمية دور المرأة في ازدهار التنمية البشرية في الوطن العربي. وقد جاءت توصياتهم على النحو الآتي:

1. أهمية وجود خطاب سياسي عربي إصلاحي يقدم المرأة كمحور للإصلاح السياسي لأن دعم مشاركة المرأة سياسياً هو دعم للإصلاح السياسي، مثل تفعيل دور الأحزاب السياسية ومنظمات المجتمع المدني ووسائل الإعلام لتعزيز دور المرأة في المجتمع.
2. التركيز على نشر ثقافة تمكين المرأة وتأصيلها في المجتمعات العربية بحيث يتم ذلك وفق منهج واضح وبلورة رؤيا تخلص المجتمع العربي من ربقة المفاهيم السلبية المرتبطة بالخوف والتردد من تحمل المسؤولية وعدم الثقة بتمكين المرأة واستبدالها بمفاهيم ايجابية تعزز الثقة بالنفس.
3. تفعيل أدوار وسائل الاعلام (المسموعة والمرئية والمقروءة) المختلفة، في نشر الوعي والمعرفة بدور المرأة في منظمات ومواقع العمل وميزتها التنافسية في إدارة المواقع الإدارية، وكذلك تعظيم المنافع الاجتماعية للمرأة في ظل بروز مفاهيم المساواة والعدالة الاجتماعية.

4. استهداف المدارس والجامعات، وذلك بترسيخ مفاهيم تغرس في الأجيال أهمية دور المرأة كقيادية فضلا عن كونها أم وربة منزل. وفي هذا السياق قد يكون هناك دور رئيس في التركيز على المناهج المدرسية والمساقات الجامعية ولاهتمام بها بما يوضح دور المرأة وعدم التمييز بينها وبين الرجل، وبيان دورها.
5. دعوة الحكومات العربية إلى زيادة نسبة المخصصات المالية الموجهة لبرامج تمكين المرأة. وبخاصة تمويل المشروعات الريادية النسائية سواء من موازنة الحكومات أم من مؤسسات الإقراض المتخصصة وبأسعار فائدة تفضيلية/تشجيعية.
6. دعوة الحكومات العربية إلى تطبيق النصوص التشريعية الواردة في التشريعات المعمول بها والالتزام بها تنفيذاً على أرض الواقع، بحيث تجد المرأة العاملة حمايةً جيدة لها في هذه القوانين، وفرصةً مناسبةً لها نحو التقدم وتعزيز مشاركتها السياسية والتنمية الاقتصادية والمجتمعية.
7. ضرورة التأكيد على إدارات المؤسسات التي تُعنى بالمرأة العربية، البحث عن التناغم والانسجام والترابط بين مقدرات التفكير الاستراتيجي للمرأة، والشخصية القيادية الفكرية المؤثرة الخاصة بها، وبما يمكن المؤسسات من الاستفادة منها في تحقيق إبداعات خلاقة، وبالتالي تحقيق التميز والريادية على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي.
8. دعوة الجمعيات الأهلية التي تُعنى بالمرأة في الوطن العربي للتشبيك وتوطيد العلاقات فيما بينها بما يشكل قاعدة علاقات وتعاون تؤهلها لتحديد أولويات واحتياجات المرأة من المشاريع التنموية، مما يمكنها من نقل صورة واضحة لأصحاب القرار والمؤسسات الحكومية، وبالتالي تعزيز المشاريع التي تقدم المرأة العربية على أنها قيادية.
9. وضع استراتيجيات لتمكين المرأة وتدريبها على الأساليب الحديثة في مجال صنع القرار واليات التنفيذ.
10. العمل على تحويل الرؤية والاستراتيجيات لعمل المؤسسات النسوية إلى برامج واليات عمل مدروسة تسعى إلى تقديم أفضل الخدمات للمرأة العربية مع مراعاة الاختلاف الطبقي الثقافي والتوزيع الجغرافي.
11. ضرورة إعادة تفعيل دور المشاريع التنموية بشكل عام ومشاريع الإقراض الصغير بشكل خاص الموجهة للمرأة العربية اللاجئة، ويرافقها دورات بناء قدرات، واعتبارها الحل الأمثل للنهوض بالمرأة المعيلة وأسرتها وبالتالي تنمية المجتمع ككل على المدى الطويل لما بعد أزمات اللجوء من خلال استراتيجيات تتناسب ومثل ظروف اللجوء القصري.
12. دعوة المنظمات والهيئات النسائية العربية إلى نشر أعمالها الريادية على الشبكة العنكبوتية ومواقع التواصل الاجتماعي المرموقة، بشكلٍ يظهر دور هذه المنظمات، ويمّكن من تبادل الخبرات بين الاقطار العربية.
13. العمل الجاد على تطوير التشريعات والقوانين السائدة بهدف إزالة كافة أشكال التمييز (المباشرة وغير المباشرة) ضد المرأة، ودعم تعدد وتنوع الأطر المؤسسية الخاصة بالمرأة.
14. ضرورة إقامة دورات تأهيلية تخصصية بشكل مستمر تهدف إلى الارتقاء بالمستوى المهني للنساء العاملات مما ينعكس إيجابا على نواحي حياتها.
15. دعوة المشرع العربي الى ضرورة تبني موقف الاتفاقية الدولية بشأن إجازة الامومة للمرأة العاملة بحيث تصبح (14) اسبوع بدلاً من (10) أسابيع أو أقل في بعض الأقطار العربية.
16. تحسين نسبة المشاركة الاقتصادية للمرأة العربية لتقترب من المعدل العالمي، وذلك من خلال إجراءات عديدة منها توفير بيئة إيجابية لعمل النساء، وتعديل تشريعات وقوانين العمل لتتضمن نص صريح يمنع التمييز بين الذكور والإناث في الأجر على العمل المتشابه، وتجرّم التمييز الجندري في بيئة العمل.
17. التأكيد على أهمية تحسين البيئة الملائمة لعمل الإناث، للحد من عدم العدالة في استخدام العنصر البشري الأنثوي.
18. تفعيل الدور الرقابي على مؤسسات القطاع الخاص والعام بما يكفل التطبيق الأمثل للتشريعات التي تحمي المرأة وتسعى لتمكينها بالشكل المطلوب.

أوراق/أبحاث المؤتمر

ملاحظات عامة:

- ✓ **البحوث المنشورة في هذا الكتاب خضعت للتقويم من قبل محكمين متخصصين، وتم إجراء التعديلات من قبل الباحثين في ضوء عملية التحكيم.**
- ✓ **تم ترتيب البحوث /أوراق العمل التي قدمت في المؤتمر بحسب تسلسل محاور المؤتمر.**
- ✓ **حقوق الطبع والنشر محفوظة للرابطة العلمية لمراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي، ولا يجوز نشر أي جزء من هذا الكتاب بأي شكل أو وسيلة إلا بإذن خطي من الرابطة.**

دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها في المحافظات الشمالية (نابلس، جنين، طولكرم)

أماني ياسين
amaniyaseen811@gmail.com

د. محمد تلالوة
tellawi1974@yahoo.com

جامعة القدس المفتوحة

ملخص

هدفت الدراسة إلى تعرف دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها في المحافظات الشمالية (نابلس، جنين، طولكرم)، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الاستبيان لجمع المعلومات من مجتمع الدراسة المتمثل بخريجات جامعة القدس المفتوحة في المحافظات الشمالية (نابلس، جنين، طولكرم). وقد قام الباحثان بتوزيع (65) استبانة على الخريجات من المحافظات الشمالية(نابلس، جنين، طولكرم)، وبعد إتمام عملية جمع البيانات وصلت حصيلة الجمع (40) استبانة استبعد منها (8) استبانات بسبب عدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي لكي تصبح عينة الدراسة التي تم إجراء التحليل الإحصائي عليها (32) استبانة. **وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها:**

1. يوجد دور لجامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها في المحافظات الشمالية ويتمثل هذا الدور في المساواة والعدالة الاجتماعية، وتشجيع التعليم والتدريب والتطوير المهني للنساء، بالإضافة إلى المبادرات المجتمعية والمناصرة للنساء.
2. لا يوجد اختلاف في مستوى دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها في المحافظات الشمالية تبعا لمتغيرات(العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة ومكان السكن). **وقد خرجت الدراسة بعدة توصيات كان أبرزها:**

1. حث الجامعة على ايجاد تخصصات تدعم تنمية المرأة وتمكينها في جميع مناحي الحياة.
2. إعداد برامج توعوية للنساء في مجال المساواة والعدالة الاجتماعية، وتشجيع التعليم والتدريب والتطوير المهني للنساء، بالإضافة إلى المبادرات المجتمعية والمناصرة للنساء، وتبصيرهن بحقوقهن في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

Abstract

The study aimed to identify the role of Al-Quds Open University in the development and empowerment of Palestinian women in the northern governorates (Nablus, Jenin, Tulkarem). In order to achieve the objectives of the study, the analytical descriptive method was used. The questionnaire was used to collect information from the study population of Al-Quds Open University graduates in the northern governorates (Nablus, Jenin, Tulkarem), The researcher distributed 65 questionnaires to female graduates from the northern governorates (Nablus, Jenin and Tulkarem). After the data collection was completed, the total number of (40) questionnaires was excluded. Eight questionnaires were excluded due to their lack of validity for statistical analysis. Statistical analysis (32). **The study reached several results, including**:

1. There is a role for Al-Quds Open University in the development and empowerment of Palestinian women in the northern governorates. This role is represented in equality and social justice, encouraging education, training and professional development of women, as well as community and advocacy initiatives for women.
2. There is no difference in the level of the role of Al-Quds Open University in the development and empowerment of Palestinian women in the northern governorates according to the variables (age, academic qualification, job and place of residence). **The study came out with several recommendations, most notably:**

1. Urge the university to find specializations that support women's development and empowerment in all aspects of life.
2. Develop awareness programs for women in the field of equality and social justice, encourage education, training and professional development of women, as well as community and advocacy initiatives for women, and demonstrate their rights to social, economic and political life.

مقدمة:

تعد المرأة أحد محاور التنمية الرئيسة من خلال دورها الفاعل في المجتمع، وبالتالي فإن العمل على تمكينها للقيام بدورها التنموي أحد أهم المسائل التي طرحتها الإنسانية منذ القدم، فقضايا المرأة ودور الجامعات في تنمية وتمكين المرأة في المجتمع من المواضيع الهامة التي أخذت تتبلور في صيغٍ حديثة متجددة تتناسب مع متطلبات العصر الحديث، وبرز دور المرأة الاقتصادي والاجتماعي في شتى الميادين حيث أصبح هناك اهتمام كبير في هذه القضايا من قبل الباحثين والمهتمين بتلك القضايا لأن المرأة أصبحت جزءاً فعالاً ومؤثراً في قضايا المجتمع وتطوره ونموه وتنميته مما يساهم بشكل جاد في تنمية المجتمعات وتطورها اقتصادياً واجتماعياً. وبالتالي فإن مشاركة المرأة في التنمية وتمكينها يعد أهم الاهتمامات على الصعد كافة وبخاصة في الجامعات بشكل عام، وجامعة القدس المفتوحة بشكل خاص لأنها أحد المؤشرات التي يقاس عليها تقدم المجتمع ونهوضه، حيث أن هناك عدم اهتمام من قبل العديد من الجامعات العربية بقضايا تنمية المرأة وتمكينها في المجتمع وأخذت هذه المشكلات تأخذ عدة مناحي ومنها نقص الحرية، ونقص التمكين، ونقص المعرفة. حيث أن هناك عدم اهتمام كاف في تمكين المرأة، وبالتالي أصبح تمكين المرأة وتنميتها أحد المهام الكبرى لبناء التنمية الإنسانية في المجتمعات، وتحرير طاقتها في إطار المساواة والعدل والإنصاف.

ولقد شهدت السنوات الأخيرة اهتماماً ملحوظاً من قبل الإدارة السياسية ومؤسسات المجتمع المدني والجامعات بتفعيل دور المرأة في التنمية الشاملة وبالاهتمام بوجود المرأة في برامج التنمية البشرية، والحرص على تمكينها من حقوقها وتوعيتها بواجباتها ومسئولياتها (الجرواني،2007، ص150).

كما أن الدور الذي تقوم به المرأة في عملية التنمية ظاهرة تحتاج إلى دراسة الترابط الذي خلقه جملة من العوامل الاجتماعية والظروف السياسية والاقتصادية والثقافية، وأية معالجة جادة لهذه الظاهرة لا تتطلب مجرد الرجوع إلى الجانب النظري فحسب، بل تتطلب الماماً حقيقياً بجملة العوامل والظروف التي يمكن أن تسهم في تحقيق المرأة لهذا الدور، في محاولة من واقع التنظير والتجريد إلي واقع التنفيذ والتطبيق.

وبالتالي فإن المجتمع الفلسطيني أحوج ما يكون لتحقيق تنمية وتمكين المرأة من خلال الجهد الذي تقوم به الجامعات، خاصة وأنه يعد مدخلاً هاماً من المداخل المستخدمة من قبل الحكومة لإدماج المرأة في التنمية وتمكينها اقتصادياً واجتماعياً

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تبرز مشكلة الدراسة من خلال التعرف على ظواهرها والتي تتمثل في التعرف على دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها، حيث يبرز دور المرأة في فلسطين اجتمعت بحكم ظروفها حيث أصبحت المرأة هي المسئولة الأولى عن تدبير شؤون أسرتها نتيجة فهي التي تمثل رب الأسرة في كثير من الحالات وإن كان رب الأسرة موجوداً يقع على عاتقها الدعم النفسي له، وهذا الوضع يجعلها عرضة للعديد من المخاطر والمشكلات التي قد تزداد سوءاً إذا لم تتوافر لها أسباب الدعم والتمكين والتنمية.

كما تبرز المشكلة من خلال إهمال العديد من الجامعات لتنامي دور المرأة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية، حيث أنه ما زال دون الطموح، فهناك الكثير من المعيقات الاجتماعية والاقتصادية التي تعيق تفعيل دور الجامعات في انخراط المرأة في ميادين التنمية الشاملة وصولاً إلى تمكينها في كافة مناحي المجتمع.

ويمكن تلخيص مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيسي الأول التالي:

- **ما دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها في المحافظات الشمالية (نابلس، جنين، طولكرم)؟**

ويتفرع عن هذا السؤال عدة أسئلة فرعية وهي:

1. ما دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية من خلال تحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية في المحافظات الشمالية (نابلس، جنين، طولكرم)؟
2. ما دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية من خلال تشجيع التعليم والتدريب والتطوير المهني للنساء في المحافظات الشمالية (نابلس، جنين، طولكرم)؟
3. ما دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية من خلال المبادرات المجتمعية والمناصرة للنساء في المحافظات الشمالية (نابلس، جنين، طولكرم)؟

السؤال الرئيسي الثاني:

- **هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها في المحافظات الشمالية (نابلس، جنين، طولكرم) تعزى للمتغيرات الديموغرافية (العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة، سنوات الخبرة، مكان السكن)؟**

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية لتحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف على دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها في المحافظات الشمالية (نابلس، جنين، طولكرم).
2. التعرف على دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية من خلال تحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية في المحافظات الشمالية (نابلس، جنين، طولكرم).
3. دراسة دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية من خلال تشجيع التعليم والتدريب والتطوير المهني للنساء في المحافظات الشمالية (نابلس، جنين، طولكرم).
4. التعرف على دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية من خلال المبادرات المجتمعية والمناصرة للنساء في المحافظات الشمالية (نابلس، جنين، طولكرم).
5. معرفة دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها في المحافظات الشمالية (نابلس، جنين، طولكرم) تعزى للمتغيرات الديموغرافية (العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة، سنوات الخبرة، مكان السكن).
6. الوصول إلى عدة نتائج وتوصيات لتفعيل دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها في المحافظات الشمالية (نابلس، جنين، طولكرم).

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة من الناحيتين النظرية والتطبيقية كما يلي:

- **الأهمية النظرية:**

تبرز أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تتناوله حيث أن تنمية المرأة وتمكينها ودور الجامعات في ذلك من المواضيع الذي يلقي بظله في إطار دور جامعة القدس المفتوحة ونظرتها إلى تنمية وتمكين المرأة في المجتمع فهو من الموضوعات التي مازالت تخضع للبحث والمناقشة في ظل المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي يمر بها المجتمع كي تأخذ المرأة فرصتها وحقها في مجتمعها.

وتنبع أهمية الدراسة في كون هذه الدراسة تسلط الضوء على أهم القضايا التي تهتم بها جامعة القدس المفتوحة في تنمية وتمكين المرأة ودورها الريادي في المجتمع الفلسطيني.

- **الأهمية التطبيقية:**

من المتوقع أن تفيد نتائج هذا البحث في التعرف على دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية وتمكين المرأة الفلسطينية وتقديم التوصيات إلى الجهات المعنية في الجامعة لتطوير النظرة إلى تنمية المرأة وتمكينها ومواجهة المعيقات التي تقف أمام هذه المهمة، مما قد يسهم في تغيير وضع المرأة نحو الأفضل داخل المجتمع الفلسطيني.

كما تعتبر هذه الدراسة على حد علم الباحثان من الدراسات القليلة التي أجريت في هذا المجال وستشكل هذه الدراسة مرجعاً لكافة الباحثين والمهتمين للاستفادة من نتائجها.

فرضيات الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية لفحص الفرضيات الآتية:

- **الفرضية الرئيسية الأولى**: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها في المحافظات الشمالية (نابلس، جنين، طولكرم).

ويتفرع عنها عدة فرضيات فرعية وهي:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية من خلال تحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية في المحافظات الشمالية (نابلس، جنين، طولكرم).
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية من خلال تشجيع التعليم والتدريب والتطوير المهني للنساء في المحافظات الشمالية (نابلس، جنين، طولكرم).
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية من خلال المبادرات المجتمعية والمناصرة للنساء في المحافظات الشمالية (نابلس، جنين، طولكرم).

- **الفرضية الرئيسية الثانية:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها في المحافظات الشمالية (نابلس، جنين، طولكرم) تعزى للمتغيرات الديموغرافية (العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة، سنوات الخبرة، مكان السكن).

حدود الدراسة:

وتتمثل حدود الدراسة بما يلي:

1. الحد المكاني : محافظات الشمال (نابلس، جنين، طولكرم).
2. الحد الزماني: العام (2016-2017)
3. الحد البشري : المرأة في محافظات الشمال (نابلس، جنين، طولكرم).

مصطلحات الدراسة:

التمكين: استخدام السياسيات العامة والإجراءات التي تهدف إلى دعم مشاركة النساء في الحياة السياسة والاقتصادية أو غيرها وصلا إلى مشاركتهن في صنع القرارات التي لها تأثير مباشر على المجتمع ومؤسساته المختلفة (كاظم، 2006، ص5).

التنمية: هي ارتقاء المجتمع والانتقال به من الوضع الثابت إلى وضع أعلى وأفضل، وما تصل إليه من حسن لاستغلال الطاقات التي تتوفّر لديها، والموجودة والكامنة وتوظيفها للأفضل (ضمراوي، 2015، ص).

تمكين المرأة: التمكين يعني حق المرأة في الاختيار واتخاذ القرارات في حياتها والتأثير في محيطها بما يناسب ظروفها الخاصة وظروف مجتمعها المحلي، حيث يهدف منهج التمكين إلى تعزيز اعتماد النساء على (نجم، 2013، ص10).

مبدأ العدالة المجتمعية: إن مدخل التمكين يسعى إلى إحداث وتحقيق المساواة والعدالة بين أفراد المجتمع، والعمل على الدفاع عن الأفراد المحرومين والضعفاء ويتم ذلك بأسلوب موضوعي بعيداً عن التحيز الشخصي(عبد اللطيف، 2005، ص351-355).

ومبدأ العدالة والمساواة القانونية : التي ترتبط بحقوق المواطنة والحقوق والواجبات، مما يتطلب المساواة والعدالة في التشريع بين المواطنين جميعاً بتباين انتماءاتهم الفئوية أو الجنسية أو المهنية...إلى غير ذلك من جوانب انتماءات أفراد المجتمع (عبد اللطيف، 2005،

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

مفهوم التنمية والتمكين للمرأة:

التنمية هي التوظيف الأمثل لكل الإمكانيات البشرية والمادية المتاحة في المجتمع لإحداث التطور المنشود، كما أن التنمية لا تقتصر علي جانب واحد من جوانب الحياة، بل تشمل كافة جوانبها الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية والتربوية والقانونية والإدارية (بدوي، ٢٠٠٠، ص ٣٠٣).

والإنسان هو العنصر الأساسي في التنمية مثلما هو هدف التنمية، فنجاح برامج التنمية واستدامتها مرهون بمشاركة العنصر البشري وحسن إعداده وطبيعة تأهيله. وللمرأة في حركة التنمية وفي مواجهة ما يحيط بها من مشكلات عملية وعالمية دور لا يقل عن دور الرجل باعتبارها عنصرا فعالا ومهما وقوة من قوي الإنتاج والخدمات، وباعتبارها أيضاً موضوعاً للتغيير ومحدثا له (الشناوي، ٢٠٠٦ ،ص١١).

فالمرأة في الألفية الثالثة تواجه عديد من التحديات العالمية المتمثلة في ظاهرة العولمة وثورة الاتصالات والمعلومات التي تتطلب درجة عالية من القدرة علي إدارة المعرفة والأخذ بأساليب التفكير العلمي والابتكار للوصول إلى أفضل القرارات التي تعظم الاستفادة من هذه التحديات وتقلل من آثارها السلبية.

وتمكين المرأة هو جزء من هذه المنظومة، حيث يدعو هذا المفهوم إلى أن تصير المرأة واعية ومدركة بالطريقة التي يمكنها بها أن ترسم خطوط مستقبلها، وأن تخط طريقها بنفسها لا أن تترك العنان لولي الأمر ليرسمه لها عوضاً عنها، مما يعطيها ثقة بالنفس ومساءلة ومما يلزمها بأن تكون قادرة على امتلاك الأدوات التي

ستساعدها في ذلك، من علم وعمل ومعرفة وأخلاق، مثلها مثل الرجل لا تختلف عنه شيء، وهنا جوهر المشكلة.

أما (بتلوا ، 1995) فتعريفها لمصطلح التمكين يتضمن ما يلي:

"التمكين عملية ونتيجة لها يتم من خلالها اكتساب من ليس لديهم القوة أو اللذين يملكون قوة اقل في المجتمع القدرة على السيطرة على المواد والمعرفة والتحديات وإيديولوجيات التمييز وتحويل المؤسسات والهياكل التي لا تقدم فرص متساوية ولا تتيح السيطرة على الموارد والتي تعمل على استدامة وإطالة أمد هذا الوضع" (ماتو، 2010، ص3).

ويعتبر مفهوم التمكين Empowerment من المفاهيم الاجتماعية الهامة باعتباره عنصراً حيوياً لا يمكن تجاهله في عملية التنمية، فعملية التمكين تعنى العمل الجماعي في الجماعات المقهورة، أو المضطهدة للتغلب على العقبات وأوجه التمايز التي تقلل من أوضاعهم أو سلب حقوقهم. ومفهوم التمكين والتقوية أساسي لتقدم المرأة فهو يمكن المرأة من اتخاذ القرارات والمطالبة بالحصول على الحقوق والخدمات (المجلس القومي، 2005، ص59).

مستويات تنمية وتمكين المرأة:

هناك ثلاثة مستويات لتنمية وتمكين المرأة (العزاوي، 2011، ص11):

1. **المستوى الفردي**: يعبر عن قدرة النساء على السيطرة على حياتهن، إدراكهن وإحساسهن بقيمتهن وقدراتهن، وقدرة المرأة على تحديد هدفها والعمل على تحقيقه.
2. **المستوى الجماعي**: يعكس قدرة النساء على تنظيم أنفسهن والعمل الجماعي وإحساسهن بقوتهنَّ في تجمعهن.
3. **مستوى المناخ السياسي والاجتماعي**، والقواعد الاجتماعية والحوار العام، حول ما يمكن أو لا يمكن للمرأة القيام به.

مبادئ التنمية والتمكين :

يعتمد التمكين والتنمية على عدة مبادئ أساسية هي (عبد اللطيف:٢٠٠٥ ،ص351-352):

1. مبدأ المشاركة :يعد مبدأ المشاركة من أهم المبادئ التي تناسب التمكين حيث أنه يبني أساس عملية المشاركة من جهة المرأة والإحساس بمشكلاتها والمشاركة في حلها بناء على قدراتها واستثمار مواردها .
2. مبدأ الاعتماد على الذات :يسعى مدخل التمكين إلى العمل على تنمية قدرات المرأة الشخصية لكي تتمكن من مواجهة مشكلاتها بنفسها وبأقل الإمكانيات المتاحة لها .
3. مبدأ العدالة المجتمعية :إن مدخل التمكين يسعى إلى إحداث وتحقيق المساواة والعدالة بين أفراد المجتمع، والعمل على الدفاع عن الأفراد المحرومين والضعفاء ويتم ذلك بأسلوب موضوعي بعيداً عن التحيز الشخصي .
4. مبدأ البدء مع المجتمع من حيث هو :يتعامل التمكين مع المرأة من حيث هي ثم محاولة مساعدتها لتنمية قدراتها والتعامل معها حسب مواردها المتاحة فقط ثم يحاول تنميتها وإيجاد مصادر أخرى لتدعيمها .

كما يضيف (السروجي، ٢٠٠٩، ص٢٦٠-٢٦١) المبدأين التالين للتنمية والتمكين :

1. مبدأ المسئولية :يعد الوصول للمعلومات والحصول عليها شرطاً من شروط المسئولية، وإعطاء الفرص للمواطن لمراقبة أداء الحكومة، كما أن المسئولية أداة فعالة لتصحيح الأداء والمطالبة وتبني مطالب وحاجات المواطنين .
2. مبدأ العدالة والمساواة القانونية :التي ترتبط بحقوق المواطنة والحقوق والواجبات، مما يتطلب المساواة والعدالة في التشريع بين المواطنين جميعاً بتباين انتماءاتهم الفئوية أو الجنسية أو المهنية...إلى غير ذلك من جوانب انتماءات أفراد المجتمع.

أنواع التنمية والتمكين:

هناك عدة أنواع للتنمية والتمكين يمكن إبرازها كما يلي (خضر، 2003، ص120):

أ- التمكين الاقتصادي:

"يعني التمكين الاقتصادي للمرأة التوزيع النسبي لكل من الرجل والمرأة في الوظائف الإدارية والتنظيمية والمهنية، والتوزيع النسبي للدخل المكتسب بواسطة السكان النشطين اقتصاديًّا من الجنسيين، والأجور النسبية للإناث مقارنة بالذكور، والداعون لهذا النوع من التمكين للمرأة يؤكدون أن هذا لا يتحقق إلا إذا كان للمرأة دخل خاص منتظم، واستخدموا في ذلك كافة وسائل الضغط المعنوي من صحافة وإعلام، وأعمال درامية ومناهج دراسية، واستخدام المناهج التعليمية لخدمة القضايا النسوية، أمرٌ مقرر في جميع الاتفاقيات الدولية، ومنصوص عليه في وثيقة إلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة.

ب- التمكين الاجتماعي:

يعني التمكين الاجتماعي أن تمارس المرأة كل صلاحياتها وقدراتها في سبيل بناء ثقافة اجتماعية تحد مما يطلقون عليه السيطرة الذكورية. ولنشر هذه الثقافة داخل المجتمع. عمِلت الحركات النسوية على بناء مؤسسات وأندية ومراكز، وتجمُّعات خاصة بها، وفي ثنايا تلك الأندية تُقام فعاليات ومحاضرات، وندوات ومباحثات تروج لمفهوم التمكين.

ج- التمكين السياسي:

يقاس التمكين السياسي بحسب رأي الداعين إليه، بعدد المقاعد البرلمانية المتاحة للرجال مقارنة بالنساء، وأيضًا مشاركة النساء في منظمات المجتمع المدني؛ كالأحزاب، والنقابات، والمنظمات الأهلية وغيرها.

مؤشرات تنمية المرأة وتمكينها:

ومن مؤشرات تمكين وتنمية المرأة ما يلي (قنديل، 2005، ص4-6):

1.مؤشرات تنمية المرأة وتمكينها اجتماعياً:

أشار المجلس القومي للمرأة في تقريره الأول عام ٢٠٠١ إلى مؤشرات التنمية والتمكين الاجتماعي الآتية:

1. مؤشرات الخصائص الديموغرافية للمرأة: الصحة، والغذاء، التعليم، المشاركة، فرص العمل.
2. الفرص المتاحة للوصول إلى مصادر المعرفة والمعلومات.
3. تنقية التشريعات من أي تحيز ضد المرأة في مجالات العمل والتملك والائتمان والأحوال الشخصية والتعامل أمام القضاء.
4. الزيادة في أعداد منظمات المجتمع المدني التي تعمل مع المرأة سواء في التمكين القانوني أو التدريب والتعلم أو في مواجهة العنف الموجه ضد المرأة.
5. مشاركة المرأة في إدارة وتنظيم البرامج والمشروعات التنموية.
6. مشاركة المرأة في اتخاذ القرارات على مستوى الأسرة والعمل والمجتمع المحلي
7. قدرة النساء على التحليل المستقل والنقد والوصول إلى المعلومات.
8. قدرة النساء على العمل والإفصاح عن الممارسات العنيفة ضدهن.
9. قدرة النساء على التعامل جماعياً ضد أشكال الاستغلال مثل الأجور الصغيرة.

2. مؤشرات تنمية المرأة وتمكينها اقتصادياً :

أشار المجلس القومي للمرأة في تقريره الأول عام ٢٠٠١ إلى مؤشرات التنمية والتمكين الاقتصادي الآتية :

1. زيادة الأنشطة والمشروعات التي تساعد في زيادة توليد الدخل للمرأة.
2. زيادة فرص المرأة في الحصول على دخل خاص بها.

3. زيادة وتحسين مهارات المرأة ومعارفها التي تمكنها من المنافسة في سوق العمل.
4. زيادة مشاركة المرأة في تنظيم وإدارة المشروعات.
5. المساواة النوعية في الأجور والرواتب عن نفس العمل وبنفس الكفاءة.
6. تزايد أعداد العاملات في مشروعات القطاع الخاص والعام والأجهزة الإدارية المختلفة.
7. قدرة المرأة على التصرف في دخلها الخاص بها.
8. زيادة فرص المرأة في الحصول على تسهيلات ائتمانية وذلك للحصول على قروض للحصول على دخل خاص بها.

3. مؤشرات تنمية المرأة وتمكينها سياسياً :

أشار المجلس القومي للمرأة في تقريره الأول عام ٢٠٠١ إلى مؤشرات التنمية والتمكين السياسي الآتية:

1. مشاركة المرأة في المجالس التشريعية على المستويات المحلية والمركزية.
2. مشاركة المرأة في الأحزاب والنقابات والمنظمات غير الحكومية.
3. زيادة نسبة السيدات الحائزات على بطاقات انتخابية ونسبة مساهمتهن في التصويت.
4. زيادة فرص المساعدة والدعم الفني للمشاركة السياسية من جانب المرأة.
5. تعظيم مشاركة النساء في اختيار وصياغة السياسات العامة والقطاعية ووضع الموازنات وتوزيع اعتمادها ومراقبتها.

النظريات التي تفسر أهمية تنمية المرأة وتمكينها:

هناك ستة نظريات أساسية لتفسير أسباب تباين مستويات تمكين المرأة، حيث تتمثل هذه النظريات في:

1. **نظرية الحاجات الإنسانية**: تفترض نظرية الحاجات الإنسانية التي قدمها ماسلو Maslow أن حاجات الإنسان المختلفة تنتظم في سلم هرمي، وتشغل الحاجات الفسيولوجية من مأكل ومشرب وملبس ومأوى وغيرها قاعدة ذلك الهرم، ويعلو هذا المستوى الحاجة إلى الأمن، ثم الحاجة إلى الحب والانتماء. ثم الحاجة إلى الاحترام والتقدير ثم أخيراً يحتل قمة الهرم الحاجة إلى تأكيد الذات. ويفترض أن الحاجات غير المشبعة تمثل المحرك الرئيسي للإنسان الذي يدفعه إلى العمل، وأن هذه الحاجات غير المشبعة ينبغي إشباعها قبل التحرك لمستوى أعلى من الحاجات على السلم الهرمي (العزبي، ١٩٩٩ :٤١-٤٢).

فالافتراض الأساسي لهذه النظرية: أن الفرد إذا نشأ في بيئة لا تشبع حاجاته فإنه من المحتمل أن يكون أقل قدرة على التكيف، وقام "ماسلو" بتقسيم الحاجات الإنسانية إلى خمس فئات تنتظم في تدرج هرمي بحيث يبدأ الشخص في إشباع حاجاته الدنيا ثم التي تعلوها وهكذا، كما هو موضح بالشكل (محاجنة، 2017، ص13).

ومن هنا يمكن القول أن مستويات تمكين المرأة تتباين وفقاً للمستوى الذي تقف عنده كل امرأة من هرم الحاجات الإنسانية، ولعله من المرجح كذلك أن الاختلاف في مستوى الحاجات الإنسانية للمرأة وفقا لهذه النظرية، يتوقف على بعض الخصائص والسمات المميزة لهؤلاء السيدات مثل: العمر، والمستوى التعليمي، ومستوى الانفتاح الثقافي، ومستوى الدافع الاحترازي، والمستوى المعيشي لهؤلاء النساء(محاجنة، 2017، ص13).

وترى الباحثان أن المرأة الفلسطينية أصبحت تسعى لتحسين مستوى تمكينها الاجتماعي والاقتصادي والسياسي ليقابلن مستوى حاجات أعلى مثل الحاجة إلى الشعور بالانتماء والاحترام وتقدير الذات.

2. **نظرية التعلم بالمحاكاة أو التقليد**: وفقاً لهذه النظرية فإن الإنسان يحاكي أو يقلد الآخرين في سلوكياتهم خاصة إذا ما كان هذا النموذج المقلد ناجحاً في المجتمع الذي يوجد فيه، وذلك من خلال ما يسمى بعملية التوحد. وعلى ذلك فإن النموذج المحاكي (المتوحد به) هو نموذج يكافئ إيجابياً ويحظى بتقدير واحترام أفراد المجتمع (الحيدري، ٢٠٠٠، ص ب).

وترى الباحثان أن وجود المرأة الفلسطينية في البيئة الاجتماعية ومؤثراتها قد تلاحظ بعض التصرفات وأنماط السلوك الخاصة بفئة أخرى من النساء اللواتي يبحثن عن تحسين مستوى تمكينهم الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، وهذا يؤدي بهن إلى اقتباس بعض أنماط سلوكهن الهادفة إلى تحسين مستويات التمكين.

كما أن انفتاح المرأة على مجتمعات أخرى خاصة تلك المجتمعات الحضرية والأكثر تقدما يمكن أن يولد لديها رغبة في تحسين مستوى تمكينها من خلال محاكاة نماذج ناجحة من النساء في تلك المجتمعات الحضرية أو الأكثر تقدماً، الأمر الذي يؤدي إلى تباين مستويات تمكين السيدات بتباين مستويات انفتاحهن الثقافي والحضري على المجتمعات الأخرى الأكثر تقدما(محاجنة، 2017، ص13).

3. **نظرية التبادل الاجتماعي**: تعد نظرية التبادل الاجتماعي واحدة من أبرز المداخل النظرية في علم الاجتماع المعاصر، وترجع الجذور الفكرية لهذه النظرية إلى رافدين أساسين هما اتجاه المنفعة في علم الاقتصاد، والاتجاه السلوكي في علم النفس (العزبي، ١٩٩٩ ، ص43).

وإن هذه النظرية يعد الفرد وحدة التحليل فيها والغرض الأهم فيها هو أن الحاجات والأهداف الخاصة هي المحرك الأساسي أو الدافع الرئيسي للأفراد وتعد المكافآت التي يحققها الأفراد في سلوكهم المتبادل حجز الزاوية لهذه النظرية ويعد (جورج هومانز) من أهم المنظرين فيها، وأهم أعماله توضيح عناصر السلوك الاجتماعي التي تشتمل على "النشاطات أي الحركات والأفعال التي يقوم بها الأفراد، والتفاعل أي الأنشطة المتبادلة بين الناس نتيجة الدافعية، والعواطف أي الحالة الداخلية لجسم الفاعل ويمكن الاستدلال على العواطف من خلال نفحات الصوت أو تعبيرات الوجه أو حركات الجسم". وإن عملية التبادل هي عملية مواءمة وتوافق ومشاركة في القيم والمعاني، والناس وفقاً لهذه النظرية ينبغي أن يأخذوا ما يمكنهم من الآخرين الحصول عليه من إطار علاقة معينة من خلال إعطاء هؤلاء الآخرين ما يطلبونه، وهم قادرون على مكافآت وعقاب بعضهم البعض، وحتى يحققوا التكيف فإنهم يجدون أنفسهم في مواقف تبادلية (العنزي وآخرون، 2013، ص6).

وترى الباحثان أنه لتفسير أسباب تباين مستويات تمكين المرأة الفلسطينية في ضوء نظرية التبادل الاجتماعي، حيث أن مستوى تمكين المرأة يرتبط مع مستوى حجم الفوائد التي سيحصلن عليها من جراء دخولهن في عملية التبادل الاجتماعي مع النظم الاجتماعية السائدة في مجتمعاتهن.

4. **نظرية الدور الاجتماعي**: تشير هذه النظرية إلى أن لكل جماعة اجتماعية بنيان اجتماعي يتركب من مجموعة من المراكز التي يشغلها أعضائها، ومجموعة من الأدوار المقترنة بتلك المراكز، وهي النماذج السلوكية المتوقعة المصاحبة لتلك المراكز، ويكفل البنيان الاجتماعي استمرار وانتظام الوحدة الاجتماعية في أداء وظائفها، كما ترى هذه النظرية كذلك أن جانباً كبيراً من السلوك البشري يتسق ويأخذ شكلاً معيناً ليقابل التوقعات الاجتماعية المرتبطة بالمراكز أو المكانة الاجتماعية التي يشغلها الأفراد في البنيان الاجتماعي، فتوقعات الآخرين تعمل كدليل يسترشد به الأفراد في سلوكهم، ويوجه تصرفاتهم الاجتماعية، وأن مفهوم الشخص لذاته يتكون من استدخال هذه التوقعات الاجتماعية، وإذا ترسخت هذه التوقعات الاجتماعية فإنها تضغط وتوجه السلوك لدى الأفراد (العزبي، ١٩٩٩ ، ص43).

فالمرأة تتميز بمكانة اجتماعية مرتفعة نسبياً، وهن في الغالب لديهن مستوى تعليمي أعلى، ومستوى معيشي أفضل، ويمارسن مهناً تدر دخلاً أكبر، أن يحرزن مستويات أعلى من التمكين الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، وكلما انخفضت المكانة الاجتماعية للسيدات (انخفاض مستواهن التعليمي، وانخفاض مستوى معيشة أسرهن، والمعاناة من البطالة وقلة الدخل) كلما قل الضغط الاجتماعي الواقع عليهن لتحسين مستوى تمكينهن الاجتماعي والاقتصادي والسياسي.

5. **نظرية الفعل الاجتماعي الإرادي:** تعتمد نظرية الفعل الاجتماعي الإرادي لبارسونز على المفترضات والمفاهيم الخاصة بثلاث فلسفات رئيسية هي: النفعية والوضعية والمثالية، وتفترض هذه النظرية أن الأفراد يسعون إلى تحقيق أهداف شخصية في ظل مواقف وأوضاع معينة يتوفر فيها وسائل بديلة لتحقيق الأهداف، ولكنهم في سعيهم لتحقيق أهدافهم يكونون محدودين بعديد من الظروف الموقفية مثل خصائصهم الاجتماعية والاقتصادية والبيولوجية وظروف بيئاتهم الطبيعية والأيكولوجية، كما أن سلوك الأفراد أيضاً يكون محدودا بالقيم الاجتماعية والمعايير السلوكية والأفكار السائدة في المحيط الذي يعيشون فيه، وكل هذه المحددات الموقفية والمعيارية تؤثر على قدراتهم في اختيار الوسائل التي يمكن أن تحقق أهدافهم من مختلف الوسائل البديلة.

ووفقاً لهذه النظرية فإن النساء أثناء سعيهن لتحسين المستوى المعيشي لأسرهن وإشباع الاحتياجات الأساسية لأفراد الأسرة، سوف يلجأن إلى المفاضلة ما بين عدة بدائل منها: الاستجابة لجهود الدولة والجامعات والمؤسسات لتمكين المرأة.

دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة وتمكينها:

تعد جامعة القدس المفتوحة من الجامعات الوطنية الرائدة في مجال تمكين المرأة، حيث كان الهدف من إنشائها في البداية، حيث بدأ التفكير في إنشاء الجامعة عام 1975م انطلاقاً من احتياجات الشعب الفلسطيني للتعليم العالي في ظل أوضاعه السكانية والاجتماعية والاقتصادية تحت الاحتلال الإسرائيلي، فالهدف هو توفير فرص التعليم العالي المتميز للطالبات.

وتشير الأرقام إلى أن الطالبات يشكلن حالياً نحو 65 % من إجمالي عدد الطلبة المسجلين في مرحلة البكالوريوس، كذلك تشكل نسبة الموظفات 31% من المجموع الكلي لموظفي الجامعة.

وإن دل هذا على شيء فإنما يدل على اهتمام إدارة الجامعة بتنمية الموارد البشرية النسائية وتمكين المرأة لكي تأخذ دورها الطبيعي في خدمة الوطن. وهذا الاهتمام الذي تحظى به المرأة في جامعة القدس المفتوحة يعكس المنزلة التي تحظى بها المرأة في ظل القيادة الرشيدة لهذه الجامعة.

وتعليم المرأة يقاس تقدم المجتمعات بمدى التقدم المتحقق في مجال التعليم فهو بدوره يؤثر بشكل مباشر ويتأثر بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية وله روابط وثيقة بخفض مستويات الفقر كما إنه يساهم بشكل فعال في الترابط الاجتماعي.

مما تقدم نستنتج مدى تأثير التعليم في تمكين المرأة الاجتماعي فهو يمس حياة الأسرة والمجتمع بالكامل. وهذا التأثير يمتد إلى تمكين المرأة الاقتصادي وتمكينها السياسي فالتعليم هو العصب الرئيس لتمكين المرأة في جميع مجالات الحياة.

الدراسات السابقة:

- **دراسة نجم (2013) بعنوان" دور المؤسسات التنموية في تمكين المرأة الفلسطينية - دراسة تحليلية للخطط الإستراتيجية والتقارير السنوية في ضوء معايير التمكين ومؤشراتها"**

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المؤسسات التنموية في تمكين المرأة الفلسطينية في قطاع غزة. ومعرفة درجة توافر معايير تمكين المرأة ومؤشراتها في وثائق المؤسسات التنموية. والكشف عن مدى الاختلاف في نسبة التباين في معايير تمكين المرأة باختلاف متغيرات الدراسة. استخدمت الباحثان المنهج الوصفي التحليلي.

واستخدمت أسلوب تحليل المحتوى للخطط الإستراتيجية والتقارير السنوية لمدة ثلاث سنوات مضت. تكونت عينة الدراسة من (10) مؤسسات تعمل في مجال تمكين المرأة .ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

1. تفاوتت معايير تمكين المرأة ومؤشراتها في وثائق المؤسسات التنموية، فجاء ترتيبها تنازلياً التمكين الاجتماعي، التمكين التعليمي، التمكين الاقتصادي، التمكين السياسي، التمكين الصحي.
1. لا تختلف نسبة التباين في معايير تمكين المرأة باختلاف نوع المؤسسة (حكومية، أهلية) وكذلك نوع الوثيقة(الخطط الاستراتيجية والتقارير السنوية للمؤسسات التنموية). **وأوصى الباحثان بالآتي:** دعم إستراتيجية الشراكة بين المؤسسات الأهلية والحكومية التي تهدف إلى تمكين المرأة والعمل على تنفيذ برامج من خلال لجان ومجالس وهيئات مشتركة ينبغي إيجادها لتفعيل الشراكة بين القطاعين في تمكين المرأة الفلسطينية. وتعزيز أواصر العلاقات والروابط بين الجمعيات النسائية العربية والهيئات المانحة في كل دولة عربية وما بين المؤسسات التنموية النسائية في فلسطين والهيئات المتعددة بطريقة تؤدي إلى تفعيل الشراكة بينهما لتنفيذ البرامج التنموية الرامية إلى النهوض بالمرأة الفلسطينية وتمكينها وتعزيز صمودها ومشاركتها الإيجابية في المجتمع الفلسطيني.

- **دراسة الرقاد وأبو دية (2012) بعنوان" القيادة التحويلية لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بتمكين أعضاء هيئة التدريس":** هدفت هذه الدراسة إلى معرفة درجة ممارسة القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية الرسمية القيادة التحويلية وعلاقتها بتمكين أعضاء هيئة التدريس ولتحقيق هدف الدراسة، تم استخدام الاستبانة وأجريت الدراسة على عينة تكونت من جميع القادة الأكاديميين في الجامعة الأردنية وجامعة اليرموك جامعة مؤتة، بواقع (٢٨٨) قائداً و(٧٧٣) عضو هيئة تدريس في الجامعة الأردنية، وجامعة اليرموك، وجامعة مؤتة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية ممثلة بنسبة (٣٠%) واشتملت الدراسة على متغير مستقل هو درجة ممارسة القادة الأكاديميين القيادة التحويلية في الجامعات الأردنية الرسمية، ومتغير تابع هو درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للتمكين الوظيفي، بالإضافة إلى متغير وسيط وهو مكان العمل. وتم تحليل بيانات الأداة من خلال استخدام البرنامج الإحصائي(SPSS) وكشفت نتائج الدراسة عن درجة توافر عالية للقيادة التحويلية لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية الرسمية، ودرجة توافر متوسطة لممارسة أعضاء هيئة التدريس للتمكين الوظيفي، كما وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha < 0.01$) بين ممارسة القادة الأكاديميين للقيادة التحويلية وبين التمكين الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

واقترحت الدراسة مجموعة توصيات من أهمها تعميم نتائج الدراسة على جميع المعنيين في مؤسسات التعليم العالي، وعقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس وللقادة، لشرح وتوضيح التمكين الوظيفي وفوائده، وتشجيع جميع العاملين على المشاركة في عمليات التدريب.

- **دراسة العسيلي (2012) بعنوان "مساهمة التعليم الجامعي المفتوح في تمكين الشابات من وجهة نظر الخريجات في منطقة الخليل التعليمية":** هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة التعليم الجامعي المفتوح في تمكين الشابات من وجهة نظر الخريجات في منطقة الخليل التعليمية، ولتحقيق هدف الدراسة استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكون مجتمع الدراسة من (1499) خريجة من خريجات السنوات

(1997-2005)، من جامعة القدس المفتوحة في منطقة الخليل التعليمية في فلسطين، واختارت عينة مكونة من (102) خريجة.

وقد تم تطوير استبانة وفق الأدب التربوي وجرى التحقق من صحتها وثباتها، وبعد تحليل فقرات الدراسة فقد توصلت إلى عدة نتائج ومنها:

كانت نتائج فقرات العينة، أن هناك مستوى مرتفع من التمكين الجامعي للنساء، حيث لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات التخصص، مكان السكن، المهارة في استخدام الحاسوب، واللغة الانجليزية، بينما كانت هناك فروق في مجال المهارات الشخصية والقيادية في الجانب الاقتصادي، بين الطالبات المتزوجات والطالبات العزباوات، لصالح الطالبات المتزوجات في مجال العمل الحالي، وكانت الفروق في الجانب الاقتصادي بين الموظفات وبين صاحبات العمل الحر، ولصالح الموظفات.

وقد قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات لتفعيل وتنمية دور المرأة وتمكينها من خلال إعداد دورات تثقيفية للخريجات تسهم في اقتحامها لمجالات العمل وخاصة الوظائف القيادية العليا.

- **دراسة الجهاز المركزي للإحصاء (2011) بعنوان " تمكين المرأة بيئة مساعده وثقافة داعمة في العراق**". هدفت الدراسة إلى التحقق من مدى توفر العوامل المساعدة لتمكين المرأة من تعليم وصحة وخدمات وعمل تشريعات ودراسة مستويات التمكين المختلفة على المستوى الفردي والاسري والمجتمع.

اعتمد البحث على تحليل البيانات الـ I-WISH من خلال تقسيم النساء إلى فئتين من سن 15-54 سنة فئة تضم المتزوجات والبالغ عددهن 10762 والفئة الاخرى تضم الفتيات الغير متزوجات والبالغ عددهن 4811 ، وذلك لتحقق من مدى توفر العوامل المساعدة الغير مباشرة لتمكين المرأة على جميع المستويات الفردي والاسري والمجتمع، وقياس تبايناتها المختلفة (المناطق، العمر، الحالة الاجتماعية)،حيث شملت الدراسة 14 محافظة من العراق. ومن أهم نتائج الدراسة: اهمية استمرار المرأة في التعليم وليس الوقوف عند مرحلة معينة كعامل مساعد للتمكين واتخاذ القرار والمشاركة في الانشطة الاجتماعية المختلفة. كما اظهرت النتائج وجود علاقة طردية بين المستوى التحصيل الدراسي كمتغير مستقل يرتبط بالعوامل الاخرى مثل العمل والزواج المبكر وغيرها من العوامل المساعدة.

- **دراسة خان وبيبي (2011) Bibi &Khan, بعنوان : التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء خلال النهج التشاركي تقييم نقدي**": هدفت الدراسة تعرف تقييم الآثار المترتبة على تشغيل مشروع التنمية التشاركية الحكومة على التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة، وآثارها على التخفيف من حدة الفقر في منطقة بلوشستان (اقليم في باكستان) واعتمدت دراسة حالة لمشروع التغذية وهو أكبر مشروع للتنمية المجتمعية تتعهده الحكومة ليتم تحليله. تكونت عينة الدراسة من(165) امرأة يمثلن جميع المستفيدات. وكانت أدوات الدراسة الاستبانة، الملاحظة، المقابلة والمناقشات مع مقدمي المعلومات الرئيسيين من موظفي مكتب المشروع. تم استخدام مؤشرات التمكين الآتية :القدرة على بناء القدرات المجموعة .تخفيض عبء العمل .القدرة على المشاركة في الأنشطة الاقتصادية .القدرة على الوصول إلى المؤسسات المالية والاقتصادية .القدرة على اتخاذ القرارات بشأن إنفاق دخلهن. وأظهرت النتائج تحسناً في المؤشرات الكمية مثل بناء القدرات، والحصول على القروض الصغيرة، والمشاركة في الأنشطة الاقتصادية والحد من عبء العمل. وأكدت أن الآثار الإيجابية للمشروع ليست مستدامة.

- **دراسة العسيلي وربايعة (2009) بعنوان" دور الجمعيات النسوية الإسلامية في محافظات القدس وبيت لحم ورام الله في تثقيف المرأة الفلسطينية**": هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الجمعيات النسوية الإسلامية في محافظات القدس وبيت لحم ورام الله في تثقيف المرأة الفلسطينية بالنهوض في المجتمع

الفلسطيني، وتكون مجتمع الدراسة وعينتها من جميع الجمعيات النسوية الإسلامية في محافظات القدس وبيت لحم ورام الله البالغ عددها (15) جمعية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة موزعة على (4) محاور، ومقابلة شخصية، وجرى التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج ومنها: أن الجمعيات النسوية الفلسطينية تساهم في حل المشكلات الاقتصادية للمرأة حيث حصلت على نسبة 100%، وكان من أبرز المعيقات التي تواجهها الجمعيات النسوية في تحقيق تمكين المرأة هي العوائق المالية ثم السياسية والاجتماعية، وأخيراً الإدارية. ومن توصيات الدراسة أهمية إنشاء مراكز وإقامة برامج تساعد على تمكين المرأة في مواجهة متطلبات الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

- **دراسة شبانة (2009) بعنوان " تحديات مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل والتدخلات المطلوبة: دراسة كمية نوعية حول مشاركة المرأة في سوق العمل."** هدفت هذه الدراسة لتسليط الضوء على المؤشرات الحالية لمشاركة النساء في سوق العمل الفلسطيني، وإبراز السمات الأساسية للقوى العاملة النسوية من أجل رصد وتحليل واقع مشاركة المرأة في عملية الإنتاج ، أدائها في سوق العمل والظروف الإقتصادية والإجتماعية التي تحيط بعمل المرأة في الأراضي الفلسطينية، من خلال مراجعة الوضع الراهن لمشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل والتدخلات المطلوبة على مستوى السياسات لتمكين المرأة من المشاركة في سوق العمل بشكل فعال وهي تهدف على وجه الخصوص إلى رسم خريطة حول الواقع الراهن لمشاركة النساء في سوق العمل الفلسطيني ، مع التركيز على ظاهرة تدني مشاركة المرأة في القوى العاملة ودراسة خصائص النساء خارج القوى العاملة، والعوامل الطاردة للنساء من سوق العمل. ومن أهم **نتائج الدراسة:** أن مشاركة المرأة في القوى العاملة متدنية عموماً في الأراضي الفلسطينية وتنخفض مشاركة الإناث في عملية الإنتاج بشكل كبير خصوصاً في قطاع غزه ، **بينما بينت الدراسة أن تدني المشاركة النسوية مرتبطة بخليط من الأسباب يمكن عرضها على النحو الآتي:** أسباب إقتصادية في مقدرة سوق العمل الفلسطيني على استيعاب العرض من القوى العاملة النسوية وعوامل الطرد من السوق خصوصاً تدني الأجور وإنخراط النساء في العمالة الهامشية. وأسباب إجتماعية مرتبطة بدخول المرأة إلى سوق العمل في سن متأخرة مقارنة مع الذكور. وأسباب إجتماعية وثقافية تتمثل في محدودية المهن والأنشطة الإقتصادية التي تتنافس عليها المرأة.

- **دراسة هوج واتوهارا (2009) Itohara & Hoque , بعنوان : تمكين المرأة من خلال المشاركة في برنامج القروض الصغيرة، دراسة حالة من بنغلادش .** هدفت الدراسة إلى تعرف واقع منظمات القروض الصغيرة التي انتشرت في الآونة الأخيرة في بنغلادش وتهدف إلى تمكين المرأة الريفية، وتحاول تقييم تأثير برامج القروض الصغيرة في تمكين المرأة الريفية في بنغلاديش. تكونت عينة الدراسة من(180) امرأة من منطقة رامبور في حي جايباندا؛ بحيث بلغت (50%) نسبة النساء النشيطات في منظمات غير حكومية والباقي ربات بيوت، وقد تم جمع البيانات التجريبية لهذه الدراسة باستخدام استبانة. وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن النساء المتمكنات هن بنسبة (21%) فقط والباقي لم يتم تمكينهن بعد، وأن نسبة(69%) من النساء المتمكنات هن عضوات فاعلات في برامج القروض الصغيرة. وتوصلت الدراسة إلى أن ملكية الأراضي ووسائل الإعلام من بين العوامل التي تسهم في تمكين المرأة من الناحية الاجتماعية والاقتصادية. وأن من بين العوامل المهمة في تمكين المرأة التعامل مع القروض الصغيرة بشكل ذاتي و مدة استخدام القروض الصغيرة والمراقبة التي تقوم بها المنظمات غير الحكومية.

- **دراسة الطراونة (2007) بعنوان "واقع التمكين الإداري للمرأة في الجامعات الأردنية الرسمية والمعوقات التنظيمية والاجتماعية والشخصية المؤثرة فيه من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس":** هدفت

الدراسة إلى التعرف على واقع التمكين الإداري للمرأة في الجامعات الاردنية الرسمية والمعوقات التنظيمية والاجتماعية والشخصية المؤثرة فيه من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة وزعت على عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الاردنية الرسمية والبالغ عددهم (444) للعام الدراسي (2006-2007)، واستخدمت عدة معالجات احصائية لفحص الفرضيات ومعالجة مشكلة الدراسة ومنها الوسط الحسابي والانحراف المعياري وتحليل التباين الثلاثي المتعدد وتحليل الانحدار، وقد تبين من نتائج الدراسة أن واقع التمكين الإداري للمرأة في الجامعات الاردنية الرسمية بأبعاده الخمسة جاء متوسطاً وجاء ترتيب الأبعاد تنازلياً كالتالي: (المعوقات: الاجتماعية، المعوقات التنظيمية، المعوقات الشخصية). وكانت هناك علاقة بين المعوقات الشخصية للتمكين وبين مدة الخدمة في الجامعة.

تعقيب على الدراسات السابقة

يتضح من خلال أهداف الدراسات السابقة ونتائجها والمناهج التي اعتمدتها، أنها تختلف مع الدراسة الحالية في جوانب، وتتفق معها في جوانب أخرى. فقد اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة إلى التأكيد على أهمية دور المؤسسات التنموية في تمكين المرأة فاشتركت مع جميع الدراسات السابقة في التأكيد على ضرورة تمكين المرأة وفعاليته في تنمية المجتمع، وفي المنهج المستخدم، بينما اختلفت عنها في هدف الدراسة والنتائج التي توصلت إليها:

1. لم تتفق الدراسات السابقة على تعريف موحد لمفهوم التمكين، كما لم تتفق كذلك على أسلوب قياس تمكين المرأة، مما يستدعي ضرورة التعرض لعدة تعريفات لهذا المفهوم وكذا التعرض لأساليب القياس المختلفة حتى يتسنى تبني مفهوم ومن ثم أداة للقياس أكثر دقة.
2. تباينت الدراسات في عينة المؤسسات حيث ركز بعضها على المؤسسات غير الحكومية، والبعض الآخر تناول المؤسسات الحكومية، بينما انفردت الدراسة في تناولها المؤسسات الحكومية وغير الحكومية. وفي الدراسة الحالية تم إجرائها على جامعة القدس المفتوحة.
3. اعتمدت معظم الدراسات السابقة على الاستبانة كأداة أساسية لتحقيق هدفها ومن ضمنها الدراسة الحالية.
4. ومما يستحق الذكر أن اختلاف هدف الدراسة الحالية وأسئلتها وعينتها جعلها مختلفة عن الدراسات السابقة، مع الإشارة أن هذا الاختلاف لا ينفي أن الباحثان استفادت من الدراسات السابقة من حيث المنهجية المتبعة والأدوات المستخدمة في بيان دور المؤسسات في تمكين المرأة في مجالات متعددة كما استفادت الباحثان من النتائج التي توصلت إليها تلك الدراسات وطريقة عرضها في تطوير أداة البحث؛ وهذا يعني أن الدراسة الحالية جاءت امتداداً للدراسات السابقة من حيث التعرف على دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها في المحافظات الشمالية (نابلس، جنين، طولكرم).

الطريقة والإجراءات:

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثان المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته لطبيعة هذه الدراسة. حيث تم استقصاء آراء عينة من خريجات الجامعة حول دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها في المحافظات الشمالية.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع خريجات جامعة القدس المفتوحة في المحافظات الشمالية(نابلس، جنين، طولكرم)، والبالغ عددهم حسب احصائيات جامعة القدس المفتوحة للعام 2017م حوالي (1100) خريجة.

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (110) خريجة من خريجات جامعة القدس المفتوحة في المحافظات الشمالية(نابلس، جنين، طولكرم) تم اختيارهم بطريقة العينة القصدية، وقد قامت الباحثان بتوزيع (115) استبانة على الخريجات من المحافظات الشمالية(نابلس، جنين، طولكرم)، وبعد إتمام عملية جمع البيانات وصلت حصيلة الجمع (112) استبانة استبعد منها (3) استبانات بسبب عدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي لكي تصبح عينة الدراسة التي تم إجراء التحليل الإحصائي عليها (110) استبانة، والجدول (1) يبين وصف عينة الدراسة تبعا لمتغيراتها المستقلة توزيع العينة حسب المتغيرات:

جدول (1): وصف عينة الدراسة تبعا لمتغيراتها المستقلة توزيع العينة حسب المتغيرات

المتغيرات المستقلة	مستويات المتغير	التكرار	النسبة المئوية (%)
العمر	اقل من 20 سنه	3	2.7
	من 20-25	71	64.5
	من 26-30	16	14.5
	اكبر من 30 سنه	20	18.2
	المجموع	110	%100
المؤهل العملي	دبلوم فاقل	2	1.8
	بكالوريوس	102	92.7
	ماجستير فأعلى	6	5.5
	المجموع	110	%100
الوظيفة	موظف	61	55.5
	مدير قسم	4	3.6
	مدير	3	2.7
	غير ذلك	42	38.2
	المجموع	110	%100
عدد سنوات الخبرة	اقل من 5 سنوات	66	60.0
	5-10سنوات	32	29.1
	اعلى من 10 سنوات	12	10.9
	المجموع	110	%100
مكان السكن	قرية	41	37.3
	مخيم	9	8.2
	مدينة	60	54.5
	المجموع	110	%100
المحافظة	نابلس	43	39.1
	جنين	37	33.6
	طولكرم	30	27.3
	المجموع	110	%100

أداة الدراسة

بعد إطلاع الباحثان على عدد من الدراسات السابقة والأدوات المستخدمة فيها قامت بتطوير استبانه خاصة من أجل التعرف إلى " دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها في المحافظات الشمالية، وقد تكونت الأداة في صورتها النهائية من جزأين وهي:

أولا: معلومات أولوية خاصة بالخريجات:

وهي عبارة عن معلومات أولية تتعلق بالخصائص الديمغرافية للخريجات تمثلت في العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة، سنوات الخبرة، مكان السكن.

ثانيا: استبانة دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها:

قامت الباحثان بتصميم أداة لقياس " دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها في المحافظات الشمالية، بعد مراجعة الأدب التربوي المتعلق بهذا الموضوع، حيث اطلعت الباحثان على عدة مقاييس لدور المؤسسات والجامعات في تنمية المرأة، وبعد ذلك قامت الباحثان بتصميم أداة لقياس دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها وقد تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من ثلاثون فقرة، حيث تم تصميم الاستبانة على أساس مقياس ليكرت (Likert Scale) الخماسي الأبعاد وقد بنيت الفقرات بالاتجاه الإيجابي والجدول (2) يبين توزيع فقرات الدراسة على مجالاتها المختلفة.

جدول (2) توزيع فقرات أداة الدراسة على محاورها الرئيسية

الرقم	المحاور	أرقام الفقرات	عدد الفقرات
1	المساواة والعدالة الاجتماعية	1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10،	10
2	تشجيع التعليم والتدريب والتطوير المهني للنساء	11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 18، 19، 20	10
3	المبادرات المجتمعية والمناصرة للنساء	20، 21، 22، 23، 24، 25، 26، 27، 28، 29، 30	10
	المجموع		30

هذا وقد تم تصميم المقياس على أساس مقياس ليكرت خماسي الأبعاد وقد بنيت الفقرات بالاتجاه الإيجابي وأعطيت الأوزان كما هو آتي:

(بدرجة كبيرة جدا: خمس درجات، بدرجة كبيرة: أربع درجات، لا ادري: ثلاث درجات، بدرجة قليلة: درجتين، بدرجة قليلة جدا : درجة واحدة). وبذلك تكون أعلى درجة في المقياس =5× 30= 150 وتكون أقل درجة = 1× 30=30

صدق أداة الدراسة

استخدمت الباحثان صدق المحكمين أو ما يعرف بالصدق المنطقي وذلك بعرض الأداة على عدد من المحكمين من ذوى الاختصاص بهدف التأكد من مناسبة المقياس لما أعد من أجله وسلامة صياغة الفقرات وانتماء كل منها للمجال الذي وضعت فيه، وقد أجمع غالبية المحكمين على عبارات المقياس وهو ما يشير إلى أن المقياس يتمتع بصدق مقبول. وقد أجريت التعديلات اللازمة التي اجمع عليها المحكمون وقد تم حذف عدد من الفقرات في بعد المبادرات المجتمعية والمناصرة للنساء كما تم تعديل عدد من الفقرات ومن ثم اخضعت الأداة لفحص الثبات.

ثبات أداة الدراسة:

نظراً لاشتمال الأداة على عدة مجالات ، فقد استخدم الباحثان عدة أنواع من الثبات من أجل استخراج معامل الثبات لكل قسم من هذه الأقسام:

- **أولا** :ثبات التجانس الداخلي(Consistency)، وهذا النوع من الثبات يشير إلى قوة الارتباط بين الفقرات في أداة الدراسة، ومن أجل تقدير معامل التجانس استخدم الباحثان طريقة (كرونباخ ألفا)(Cronbach Alpha). والجدول (3) يبين نتائج اختبار معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا على مجالات وأبعاد الدراسة المختلفة:

جدول(3) نتائج اختبار معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا على مجالات وأقسام الدراسة المختلفة

القسم	قيمة معامل الثبات
1. المساواة والعدالة الاجتماعية	0.87
2. تشجيع التعليم والتدريب والتطوير المهني للنساء	0.86
3. المبادرات المجتمعية والمناصرة للنساء	0.84
الدرجة الكلية للثبات	0.94

يتضح من الجدول (3) أن الثبات لأقسام الدراسة المختلفة تراوح بين (0.87-0.84) وجميعها معاملات مرتفعة مناسبة لأغراض الدراسة ويمكن الوثوق بها.

- **ثانيا:** طريقة التجزئة النصفية(Split-Half Method):حيث تم تقسيم فقرات الاستبانة إلى قسمين متساويين بحيث احتوى القسم الأول على الفقرات الفردية(1، 3، 5....) واحتوى القسم الثاني على الفقرات الزوجية للاستبانة (2، 4، 6...) ثم تم استخراج معامل الارتباط بين الدرجات الفردية والدرجات الزوجية حيث بلغ معامل الثبات الكلي(0.94) وهذا يعتبر معامل ثبات مرتفع ومناسب لأغراض الدراسة الحالية.
- **إجراءات تطبيق الدراسة:**

تم إتباع الإجراءات الآتية من أجل تنفيذ الدراسة:

1. التأكد من صدق أداة الدراسة وثباتها.
2. قامت الباحثان بتوزيع الاستبيانات وجمعها من الخريجات من جامعة القدس المفتوحة في المحافظات الشمالية اللواتي مثلن مجتمع الدراسة حيث تمت الإجابة على استفسارات المبحوثين وأسئلتهم.
3. بلغت حصيلة الاستبيانات المسترجعة (115) استبانة.
4. تم فرز الاستبانات المستوفية لشروط الاستجابة والبالغ عددها (110) استبانة وتم استبعاد (3) استبانات لعدم استيفاء شروط الاستجابة.
5. تم تبويب البيانات وترميزها وإدخالها في الحاسوب .
6. عولجت البيانات إحصائيا.

متغيرات الدراسة

المتغيرات المستقلة:

أولا : المتغيرات التصنيفية المتعلقة بالخريجات (classification variables) :

1-العمر 2- المؤهل العلمي 3- مكان السكن 4-الوظيفة 5-سنوات الخبرة

المتغيرات التابعة :(Dependent Variables):

دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها في المحافظات الشمالية

المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

من أجل معالجة البيانات استخدم برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك باستخدام المعالجات الإحصائية الآتية:

1- المتوسطات الحسابية النسب المئوية .

2- اختبار "ت" للعينات المستقلة

3- اختبار تحليل التباين الأحادي.
4- معادلة كرونباخ الفا لقياس الثبات
5- التمثيل البياني للمتغيرات المستقلة.
6- اختبار كولمجروف- سمرنوف (1- Sample K-S) .

الفصل الرابع

نتائج الدراسة ومناقشتها:

يتضمن هذا الجزء من الدراسة عرضاً كاملاً ومفصلاً لنتائج الدراسة ومناقشتها، وذلك للإجابة عن تساؤلات الدراسة والتحقق من صحة فرضياتها، ومن أجل التأكد من اعتدالية التوزيع لبيانات العينة من أجل تحديد الطرق الإحصائية التي سيتم استخدامها لاختبار فرضيات الدراسة تم استخدام اختبار التوزيع الطبيعي(اختبار كولمجروف- سمرنوف (1- Sample K-S)).

ويوضح جدول رقم (4) نتائج اختبار كولمجروف- سمرنوف لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات لان معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعيا حيث يتبين أن قيمة مستوى المعنوية لكل من مقاييس الدراسة اكبر من 0.05 ($sig. > 0.05$) وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ويجب استخدام الاختبارات المعلمية

جدول رقم (4) اختبار التوزيع الطبيعي(1-Sample K-S)

المقاييس	قيمة الاختبار Z	مستوى المعنوية
المساواة والعدالة الاجتماعية	1.421	0.114
تشجيع التعليم والتدريب والتطوير المهني للنساء	1.137	0.452
المبادرات المجتمعية والمناصرة للنساء	1.356	0.345

وفيما يلي عرضا للنتائج التي توصلت إليها الدراسة:

أولا: النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الرئيس: ما دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها في المحافظات الشمالية؟

من أجل الإجابة عن هذا السؤال استخدمت المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والانحرافات المعيارية لاستبانة دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها في المحافظات الشمالية وتم ترتيبها تنازليا حسب مستوى الدور، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم(5) الذي يبين المساواة والعدالة الاجتماعية والجدول (5) الذي يبين تشجيع التعليم والتدريب والتطوير المهني للنساء، والجدول(6) الذي يبين المبادرات المجتمعية والمناصرة للنساء ،بينما يبين الجدول(7) ترتيب المجالات والدرجة الكلية حسب مستوى " دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها في المحافظات الشمالية، وقد اعتمدت الدراسة على الأدب السابق والدراسات ذات الصلة لتحديد خمسة مستويات لتقدير مستوى دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية على النحو الآتي:

- المستوى الأول – فئة مستوى درر مرتفع جدا ، وتتمثل في الحاصلين على متوسط حسابي أكثر من 4.2
- المستوى الثاني فئة مستوى درر مرتفع وتقع بين المتوسط الحسابي (أكثر من 3.4-4.2).
- المستوى الثالث فئة مستوى دور متوسط وتقع بين المتوسط الحسابي (أكثر من 2.6-3.4).
- المستوى الرابع فئة مستوى دور منخفض وتقع بين المتوسط الحسابي (أكثر من 1.8-2.6).

- المستوى الخامس فئة مستوى دور منخفض جدا وتتمثل في الحاصلين على متوسط حسابي 1.8 فأقل.

مجال المساواة والعدالة الاجتماعية:

جدول 5 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها في المحافظات الشمالية تبعا لمجال المساواة والعدالة الاجتماعية مرتبة تنازليا حسب مستوى الدور

الرقم	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الدور
.1	تساهم الجامعة في توفير الفرص للنساء لدعم شبكات الأمان الاجتماعي، والتي تمكنهن من حماية مصالحهن الفردية والجماعية.	3.7188	1.05446	مرتفع
.2	تساهم الجامعة في تسهيل مشاركة المرأة في القوى العاملة من خلال التعاون مع المجتمع المحلي.	3.7188	1.17045	مرتفع
.3	تساعد الجامعة المرأة في المشاركة في اتخاذ القرارات على مستوى الأسرة والعمل والمجتمع المحلي.	3.7188	1.14256	مرتفع
.4	تساهم الجامعة في دعم مشاركة المرأة في إدارة وتنظيم البرامج والمشروعات التنموية.	3.6875	1.11984	مرتفع
.5	تعمل الجامعة على زيادة نسبة مشاركة المرأة في القضايا المجتمعية، محلياً وعربياً	3.6875	1.28107	مرتفع
.6	توفر الجامعة الفرص المتاحة للوصول إلى مصادر المعرفة والمعلومات للمرأة	3.6563	1.33463	مرتفع
.7	تعمل الجامعة على توفير الخدمات التي تساعد المرأة على إحداث التوازن في مسؤوليتها ودورها التنموي	3.5938	1.26642	مرتفع
.8	تنمي الجامعة قدرة المرأة على التوفيق بين واجباتها المنزلية والتزاماتها الوظيفية.	3.5625	1.16224	مرتفع
.9	تبني الجامعة مفاهيم خاصة حول تقبل المشاركة وتحمل الأعباء الناتجة عن عمل المرأة.	3.4687	1.13548	مرتفع
.10	تساعد الجامعة على بنية القدوة كعنصر معقد ذي تأثير بالغ القوة.	3.4063	1.26642	**مرتفع**
	الدرجة الكلية لبعد المساواة والعدالة الاجتماعية	3.6219	94757.	مرتفع

يتضح من الجدول (6) أن دور جامعة القدس المفتوحة في مجال المساواة والعدالة الاجتماعية كان مرتفع على جميع الفقرات من (1-10)، حيث تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين على هذه الفقرات ما بين (3.40-3.71) ، أما الدرجة الكلية لمجال المساواة والعدالة الاجتماعية فقد كانت مرتفعة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي على جميع الفقرات(3.62).

2- مجال تشجيع التعليم والتدريب والتطوير المهني للنساء:

جدول(6)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها في المحافظات الشمالية تبعا لمجال تشجيع التعليم والتدريب والتطوير المهني للنساء

الرقم	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الدور
.11	تعقد الجامعة الندوات الخاصة لزيادة القدرات الإدارية والتخطيطية للمرأة.	3.8438	1.19432	مرتفع
.12	توفر الجامعة فرص التدريب لزيادة قدرة النساء على التحليل المستقل والنقد والوصول إلى المعلومات.	3.8125	1.20315	مرتفع
.13	تنشر الجامعة وتعد النشرات العلمية التي تدعو وتقدم شرح واف عن أهمية تمكين وتنمية المرأة.	3.7812	1.23744	مرتفع
.14	تعمل الجامعة على عقد ورشات العمل التي تحث على دعم تنمية وتمكين المرأة.	3.7500	1.29515	مرتفع
.15	توفر الجامعة فرص تدريبية في المؤسسات المجتمعية لزيادة مشاركة المرأة في تنظيم وإدارة المشروعات.	3.7188	1.37335	مرتفع
.16	تقيم الجامعة ورشات عمل حول زيادة وتحسين مهارات المرأة ومعارفها التي تمكنها من المنافسة في سوق العمل.	3.7188	1.19770	مرتفع
.17	تقيم الجامعة دورات تدريبية خاصة لتنمية المرأة ودعم توجهها نحو خدمة المجتمع	3.6875	1.22967	مرتفع
.18	توفر الجامعة للمرأة الخبرة والتدريب اللازم للحصول على فرصة عمل.	3.5313	1.31944	مرتفع
.19	تقوم الجامعة بتصميم المواد الدراسة الداعمة لتمكين المرأة وتنميتها.	3.3438	1.31024	متوسط
.20	تقوم الجامعة في التوسع في إقامة فصول محو الأمية وتشجيع النساء على الالتحاق بهذه الفصول.	3.2188	1.38504	متوسط
	الدرجة الكلية لمجال تشجيع التعليم والتدريب والتطوير المهني للنساء	3.6406	1.12332	مرتفع

يتضح من الجدول (6) أن دور جامعة القدس المفتوحة في تشجيع التعليم والتدريب والتطوير المهني للنساء كان مرتفع على الفقرات من (11-18)، حيث تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين على هذه الفقرات ما بين (3.8-3.5) بينما كان متوسطا على الفقرات (19-20) تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات المبحوثين على هذه الفقرات ما بين (3.3-3.2)، أما الدرجة الكلية لمجال تشجيع التعليم والتدريب والتطوير المهني للنساء فقد كانت مرتفعة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي على جميع الفقرات(3.6).

3- مجال المبادرات المجتمعية والمناصرة للنساء:

جدول (7)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها في المحافظات الشمالية تبعا لمجال المبادرات المجتمعية والمناصرة للنساء

الرقم	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الدور
.21	تعمل الجامعة على مساندة حركات التحرر وتقد وتطور مكانة المرأة.	3.9687	1.09203	مرتفع
.22	تدعم الجامعة واقع تحقيق المرأة لكيانها وذاتها.	3.9375	98169.	مرتفع
.23	تدعم الجامعة الأنشطة والمبادرات الخاصة بتنمية القيادات النسائية.	3.9375	1.26841	مرتفع
.24	تحارب الجامعة عبر رسالتها ومبادراتها العنف ضد النساء.	3.8750	1.09985	مرتفع
.25	تساند الجامعة المساواة بين الرجال والنساء في المجتمع.	3.8750	1.03954	مرتفع
.26	تساهم الجامعة في توفير جميع متطلبات دعم المرأة في جميع مناحي الحياة الاجتماعية	3.7813	1.26324	مرتفع
.27	تساهم الجامعة برفع مكانة المرأة من خلال أنشطتها المجتمعية.	3.7813	1.23744	مرتفع
.28	تدعم الجامعة توجه النساء للمشاركة في المناصب السياسية.	3.7812	1.23744	مرتفع
.29	تساهم الجامعة في توفير المبادرات التي تدعم حقوق المرأة في المجتمع.	3.6875	1.33047	مرتفع
.30	تعقد الجامعة ندوات علمية حول تطوير مكانة المرأة بمشاركتها في أنشطة المجتمع المحلي.	3.6562	1.26004	**مرتفع**
	الدرجة الكلية المبادرات المجتمعية والمناصرة للنساء	3.8281	1.06081	مرتفع

يتضح من الجدول (7) أن دور جامعة القدس المفتوحة في تشجيع المبادرات المجتمعية والمناصرة للنساء كان مرتفع على جميع الفقرات من (21-30)، حيث تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لاستجابات المبحوثين على هذه الفقرات ما بين (3.6-3.9) ، أما الدرجة الكلية لمجال دور جامعة القدس المفتوحة في تشجيع المبادرات المجتمعية والمناصرة للنساء فقد كانت مرتفعة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي على جميع الفقرات(3.82).

4-ترتيب المجالات والدرجة الكلية حسب مستوى دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها في المحافظات الشمالية:

جدول 8 ترتيب المجالات والدرجة الكلية حسب مستوى دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها في المحافظات الشمالية

الترتيب	المجالات	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	مستوى الدور
1	المبادرات المجتمعية والمناصرة للنساء	3.8281	1.06081	مرتفع
2	تشجيع التعليم والتدريب والتطوير المهني للنساء	3.6406	1.12332	مرتفع
3	المساواة والعدالة الاجتماعية	3.6219	0.94757	مرتفع
	الدرجة الكلية لدور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة	3.6969	1.00587	مرتفع

يتضح من خلال الجدول (8) ما يلي:

1. أن الدرجة الكلية لمستوى **" دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها في المحافظات الشمالية** كانت مرتفعة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي الكلي لاستجابات المبحوثين على جميع الفقرات لجميع المجالات (3.69).
2. أن ترتيب المجالات تبعا لمستوى دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها في المحافظات الشمالية جاء على النحو الآتي:

- **المرتبة الأولى :** المبادرات المجتمعية والمناصرة للنساء
- **المرتبة الثانية:** تشجيع التعليم والتدريب والتطوير المهني للنساء
- **المرتبة الثالثة:** المساواة والعدالة الاجتماعية

نتائج تحليل الفرضيات:

➢ **هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في المتوسطات الحسابية لمستوى دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها في المحافظات الشمالية تبعا لمتغيرات العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة ومكان السكن.**

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها في المحافظات الشمالية تبعا لمتغيرات العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة ومكان السكن ، والجدول (9) يوضح ذلك.

جدول 9. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها في المحافظات الشمالية تبعا لمتغيرات العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة ومكان السكن

المتغيرات	الفئات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
العمر	من 20-25	3.6263	1.01359
	من 26-30	3.3533	1.62440
	اكبر من 30 سنه	4.0476	0.26095
المؤهل العلمي	دبلوم فاقل	4.0667	0.54321
	بكالوريوس	3.7977	0.92251
	ماجستير فأعلى	2.0500	1.29636
الوظيفة	موظف	3.4833	1.16008
	مدير قسم	3.8667	0.45678
	مدير	4.7000	1.29437
	غير ذلك	3.9194	0.74080
سنوات الخبرة	اقل من 5 سنوات	3.3907	1.22644
	5-10سنوات	4.0767	0.45841
	اعلى من 10 سنوات	4.1250	0.11667
مكان السكن	قرية	3.5000	1.10609
	مخيم	3.8833	0.02357
	مدينة	3.8074	1.00447
المحافظة	نابلس	3.5031	1.12087
	جنين	4.0811	0.50317
	طولكرم	3.2567	1.13185

يبين الجدول (9) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها في المحافظات الشمالية تبعا لمتغيرات العمر، المؤهل العلمي ، الوظيفة ومكان السكن.

ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الرباعي (4- Way ANOVA) على الدرجة الكلية للأداة تبعاً لمتغيرات الدراسة وتوضحه نتائج الجدول (25).

جدول (10): نتائج تحليل التباين الرباعي (4-Way ANOVA) على الدرجة الكلية للأداة تبعاً لمتغيرات الدراسة

المتغير	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	الدلالة الإحصائية
العمر	1.158	3	0.386	0.597	0.618
المؤهل	3.733	2	1.867	2.887	0.061
الوظيفة	9.684	3	3.228	2.992	0.073
الخبرة	10.954	2	5.477	2.471	0.076
السكن	10.449	2	5.225	2.081	0.081
المحافظة	2.396	2	1.198	1.853	0.162
الخطأ	61.423	95	0.647		
المجموع	1561.136	110			

أظهرت نتائج التحليل في الجدول (10) أن قيمة (F) لأداة الدراسة ككل تبعاً لمتغيرات (العمر، المؤهل العلمي ، الوظيفة ومكان السكن) قد بلغت على التوالي(0.59، 2.88، 2.99، 2.74، 2.08، 1.85) وهي غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ، وهذا يدلل على عدم وجود اختلاف في مستوى دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها في المحافظات الشمالية تبعا لمتغيرات الدراسة.

النتائج والتوصيات

النتائج:

بعد الوصول إلى نتائج التحليل الإحصائي لأسئلة وفرضيات الدراسة فإن الدراسة الحالية قد توصلت إلى عدة نتائج وهي:

1. يوجد دور لجامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها في المحافظات الشمالية ويتمثل هذا الدور في المساواة والعدالة الاجتماعية، وتشجيع التعليم والتدريب والتطوير المهني للنساء، بالإضافة إلى المبادرات المجتمعية والمناصرة للنساء.
2. يوجد دور لجامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها في المحافظات الشمالية في مجال المساواة والعدالة الاجتماعية، ويفسر ذلك بأن الجامعة تساهم في تسهيل مشاركة المرأة في القوى العاملة من خلال التعاون مع المجتمع المحلي، كما تساهم في توفير الفرص للنساء لدعم شبكات الأمان الاجتماعي، والتي تمكنهن من حماية مصالحهن الفردية والجماعية. وتعمل الجامعة على زيادة نسبة مشاركة المرأة في القضايا المجتمعية، محلياً وعربياً.
3. يوجد دور لجامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها في المحافظات الشمالية في مجال تشجيع التعليم والتدريب والتطوير المهني للنساء، ويفسر ذلك بأن الجامعة توفر فرص التدريب لزيادة قدرة النساء على التحليل المستقل والنقد والوصول إلى المعلومات، وتوفر الجامعة فرص تدريبية في المؤسسات المجتمعية لزيادة مشاركة المرأة في تنظيم وإدارة المشروعات، كما تقيم الجامعة ورشات عمل حول زيادة وتحسين مهارات المرأة ومعارفها التي تمكنها من المنافسة في سوق العمل.

4. يوجد دور لجامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها في المحافظات الشمالية في مجال تشجيع المبادرات المجتمعية والمناصرة للنساء، ويفسر ذلك بأن الجامعة تعمل على مساندة حركات التحرر وتقد وتطور مكانة المرأة، وتساهم الجامعة في توفير جميع متطلبات دعم المرأة في جميع مناحي الحياة الاجتماعية، كما تساهم الجامعة في توفير المبادرات التي تدعم حقوق المرأة في المجتمع.
5. لا يوجد اختلاف في مستوى دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها في المحافظات الشمالية تبعا لمتغيرات(العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة ومكان السكن). فجميع أفراد العينة من الخريجات باختلاف أعمارهن ومؤهلاتهن العلمية ووظائفهن ومكان سكنهن يؤكدن أن للجامعة دور فعال في تنمية وتمكين المرأة في عدة مجالات ويتمثل هذا الدور في المساواة والعدالة الاجتماعية حيث تعمل الجامعة على توفير الخدمات التي تساعد المرأة على إحداث التوازن في مسؤوليتها ودورها التنموي، كما تبني الجامعة مفاهيم خاصة حول تقبل المشاركة وتحمل الأعباء الناتجة عن عمل المرأة، وتشجيع التعليم والتدريب والتطوير المهني للنساء، حيث تقيم الجامعة ورشات عمل حول زيادة وتحسين مهارات المرأة ومعارفها التي تمكنها من المنافسة في سوق العمل. كما تقوم الجامعة بتصميم المواد الدراسة الداعمة لتمكين المرأة وتنميتها، بالإضافة إلى المبادرات المجتمعية والمناصرة للنساء، حيث تساهم الجامعة برفع مكانة المرأة من خلال أنشطتها المجتمعي، كما تساهم الجامعة في توفير المبادرات التي تدعم حقوق المرأة في المجتمع.

التوصيات:

بعد التعرف على نتائج الدراسة وتفسيرها، فقد خرجت الدراسة بعدة توصيات وهي كما يلي:

1. حث الجامعة على ايجاد تخصصات تدعم تنمية المرأة وتمكينها في جميع مناحي الحياة.
2. إعداد برامج توعوية للنساء في مجال المساواة والعدالة الاجتماعية، وتشجيع التعليم والتدريب والتطوير المهني للنساء، بالإضافة إلى المبادرات المجتمعية والمناصرة للنساء، وتبصيرهن بحقوقهن في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.
3. تفعيل أدوار وسائل الاعلام (المسموعة والمرئية والمقروءة) المختلفة، للمشاركة في تعظيم المنافع الاجتماعية للمرأة في ظل بروز مفاهيم المساواة والعدالة الاجتماعية، وتشجيع التعليم والتدريب والتطوير المهني للنساء، بالإضافة إلى المبادرات المجتمعية والمناصرة للنساء.
4. إجراء المزيد من الدراسات والابحاث حول دور الجامعات في تنمية وتمكين المرأة من خلال التركيز على مجالات المساواة والعدالة الاجتماعية، وتشجيع التعليم والتدريب والتطوير المهني للنساء، بالإضافة إلى المبادرات المجتمعية والمناصرة للنساء.
5. حث الجامعة على العمل على تحسين وضع المرأة اقتصاديا واجتماعيا وسياسيا من خلال تخصصاتها وبرامجها ومناهجها وذلك بتهيئة الفرص لها في إنشاء المشاريع وإعطائها فرص اكبر في العمل الوظيفي من خلال الاتفاقيات مع الشركات والمؤسسات المختلفة المختصة بالتوظيف والتمويل.

المراجع العربية

1. بدوى، هناء حافظ (2000) التنمية الاجتماعية، رؤية واقعية من منظور الخدمة الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر.
2. الجرواني، نادية عبد الجواد(2007) الأندية النسائية وتحسين نوعية الحياة، دراسة مطبقة على الأندية النسائية بمحافظتي القاهرة والجيزة، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، العدد (23)، القاهرة، مصر.
3. الجهاز المركزي للإحصاء(2011)، تمكين المرأة بيئة مساعدة وثقافة داعمة، العراق، متاح في www.cosit.gov.iq/images%5Cpublications%5CIWish.
4. الحيدري، عبد الرحيم، (2000)، محاضرات في أساسيات علم السيكولوجية، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية، مصر.
5. خضر،أحمد(2003)، حقيقة مفهوم تمكين المرأة، مقالة علمية ثقافية متاح في alukah.net/web/khedr/0/53818/#ixzz3M7rJdw1j
6. الرقاد، هناء، وأبو دية، عزيز، (2012)، القيادة التحويلية لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بتمكين أعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير غير منشورة، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، مجلد (26)، الجزء (5)، نابلس، فلسطين.
7. السروجي، فتحي، (2009)، سبل النهوض بواقع ودور المرأة في القطاع الزراعي الفلسطيني، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، رام الله، فلسطين.
8. شبانة، لؤي (2009)، تحديات مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل والتدخلات المطلوبة: دراسة كمية نوعية حول مشاركة المرأة في سوق العمل، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مركز المرأة الفلسطيني للأبحاث والتوثيق، الضفة الغربية، فلسطين.
9. الشناوي، ليلى حماد(2006) سياسات وبرامج الحد من الفقر، دليل مرجعي برنامج التنمية البشرية، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية، وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي، القاهرة، مصر.
10. ضمراوي، دانا، (2015)، مفهوم تمكين المرأة، متاح على http://mawdoo3.com.
11. الطراونة، نجاة، (2007)، واقع التمكين الإداري للمرأة في الجامعات الاردنية الرسمية والمعوقات التنظيمية والاجتماعية والشخصية المؤثرة فيه من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، عمان، الأردن.
12. عبد اللطيف، وجدي (2005)، دور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة دراسة حالة الجمعية نهوض وتنمية المرأة، المؤتمر العلمي الدولي الثالث للبيئة "القضايا البيئية المعاصرة والمشاركة المجتمعية" جامعة جنوب الوادي بقنا 10-13 نوفمبر، مصر.
13. العزاوي، عمار، (2011)، تحديات تمكين المرأة في العراق : مساهمة المرأة العراقية في عملية اتخاذ القرار انموذجا، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد، العراق.
14. العزبي، محمد ابراهيم(1999) المشاركة الشعبية في المجتمع المحلي، دراسات في التنمية الريفية، مركز الدراسات العلمية، الإسكندرية.
15. العسيلي، رجاء (2012)، مساهمة التعليم الجامعي المفتوح في تمكين الشابات من وجهة نظر الخريجات في منطقة الخليل التعليمية، المجلة الفلسطينية للتعليم المفتوح، المجلد الثالث، العدد السادس، كانون ثاني2012، فلسطين.
16. العنزي، مشاري، وآخرون، (2013)، نظرية التبادل الاجتماعي، بحث غير منشور، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية.
17. قنديل، أماني (2005) المنظمات الأهلية العربية وتمكين المرأة، التقرير السنوي الرابع للمنظمات الأهلية العربية، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، القاهرة، مصر.
18. كاظم، ثائر، (2006)، معوقات تمكين المرأة في المجتمع العراقي دراسة ميدانية في جامعة القادسية، مجلة جامعة بابل، العلوم الانسانية، المجلد (24)، العدد(2)، جامعة بابل، العراق.
19. ماتو، جيفري، (2010)، خلق قيمة تتجاوز التمويل الأصغر من خلال تطوير مشروعات العملاء، متاح على موقع www.microfinancegateway.org/ar/library/
20. محاجنة، حنان، (2017)، التمكين الاجتماعي للمعاقين حركيا في مدينة ام الفحم، بحث غير منشور، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
21. المجلس القومي للمرأة (2005)، تطور أوضاع المرأة في عهد مبارك (1981-2004)، القاهرة، مصر.
22. نجم، منور، (2013)، 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 الحادي والعشرون، العدد الثالث، غزة، فلسطين.
23. الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية (2011)، الاستراتيجية الوطنية للمرأة في لبنان(2011)، متاح على www.databank.com.lb/docs/

المراجع الأجنبية:

24. KHAN ,ABDUL RASHID and ZAINAB, BIBI(2011) . WOMEN'S SOCIO-ECONOMIC EMPOWERMENT THROUGH PARTICIPATORY APPROACH A Critical Assessment . Pakistan Economic and Social Review ,Volume 49, No. (1),pp. 133-148.
25. Hoque, Mahmuda& Yoshihito, Itohara ,(2009). Women Empowerment through Participation in Micro-Credit Programme:A Case Study from Bangladesh, Journal of Social Sciences 5(3): 244-250, (ISSN 1549- 3652).

المعيقات والمشكلات التي تواجه التمكين السياسي للمرأة العربية

د. احمد إسماعيل المعاني

المدير التنفيذي لشركة تيتانيوم الأردن

البريد الالكتروني

almaani100@yahoo.com

الملخص

تعد المشاركة السياسية للمرأة العربية دون المستوى، فعلى الرغم من التقدم الذي شهده وضع المرأة العربية في مجالي الصحة والتعليم إلا أن ذلك لم يقترن بإنجازات مماثلة في المجال السياسي، لإن عملية تعزيز المشاركة السياسية للمرأة هي عملية طويلة تواجهها تحديات ومعيقات كثيرة تحتاج الى همم عالية وجهود غير عادية كون المرأة في الوطن العربي مهمشة ومقصاه الى حد بعيد عن الخوض في العمل السياسي مقارنة مع المجتمعات الغربية وحتى الشرق اسيوية.

هدف البحث الى دراسة مفهوم تمكين المرأة ودراسة المعيقات والمشكلات التي تواجه التمكين السياسي للمرأة العربية والى دراسة التوجهات والقرارات الدولية نحو التمكين السياسي للمرأة العربية وواقع تمكينها على الصعيد السياسي ومدى ارتباطه بالموروث الثقافي والاجتماعي والديني ومن ثم الخروج باستراتيجية مقترحة تعزز المشاركة السياسية وبما يحقق التغلب على المعيقات والمشكلات التي تواجه تمكينها.

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي وأحياناً التاريخي وتوصل البحث الى أن هناك ارتباط وثيق بين تمكين المرأة العربية سياسياً والموروث الثقافي والاجتماعي والديني، وهناك فجوة كبيرة بين واقع تمكين المرأة العربية سياسياً والتوجهات والقرارات الدولية، وأيضاً بأن يوجد علاقة ارتباط قوية بين التمكين السياسي للمرأة العربية وتعليمها ومشاركتها الإقتصادية.

الكلمات المفتاحية: التمكين، التمكين السياسي.

Obstacles and problems facing the political empowerment of Arab women

Abstract

The political participation of Arab women is below the level. Despite the progress made by the situation of Arab women in the areas of health and education, this has not been accompanied by similar achievements in the political sphere. The process of strengthen women's political participation is a long process that faces many challenges and obstacles, that need unusual high efforts Because the women in the Arab world marginalized and largely excluded from engaging in political work compared to Western and even East Asian societies.

The aim of this research is to study the concept of women empowerment, and study the obstacles and problems facing the political empowerment of Arab women, and to study the international trends and decisions towards the political empowerment of Arab women and the reality of their empowerment on the political level, and their relevance to cultural, social and religious heritage. And then come up with a proposed strategy that promotes political participation in order to overcome obstacles and problems facing empowerment.

The research was based on analytical and sometimes historical descriptive approaches; The research found that there is a close relation between the political empowerment of Arab women and the cultural, social and religious heritage. And there is a big gap between the reality of Arab women's political empowerment and the international trends and decisions, and also there is a strong correlation between the political empowerment of Arab women and their education. And Economical participation.

Keywords: Empowerment, Political Empowerment.

المقدمة

إن قضية تمكين المرأة العربية هي ليست قضيه خاصة بل هي قضيه مجتمعيه لها علاقة بالتقدم الاجتماعي والفكري والتكنولوجي، تتأثر به وتؤثر فيه في علاقة جدلية مميزة. كما أن المسألة ليست مسألة مساواة قانونية شكليه أو ماديه أو اجتماعية، بل أن تمكين المرأة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بتحقيق ذات المرأة وحضورها على أرض الواقع بتعزيز قدرتها في المشاركة بكافة المجالات بصورة جدية وفعالة في كافة النشاطات والمنظمات الشعبية والسياسية والنقابات المهنية والادارية؛ أي إيصال المرأة الى مواقع اتخاذ القرار في المجتمع وحتى في البرلمان، وتعزيز دورها في هذه المواقع لتكون قادرة على تغير واقعها وتغيير الآخرين افراداً أو مجتمعاً بأكمله(المعاني، 2016

والمقصود بتمكين المرأة السياسي بالمعنى الحرفي والعملي هو : وصول المرأة الى مراكز صنع القرار. والمراكز التي تؤثر في صنع القرار ووضع السياسات وعلى كافة المستويات حتى الى مستوى المؤسسات البرلمانية، وقد اعتمد برنامج الأمم المتحدة الانمائي مشاركة المرأة في السياسة كمقياس لقياس مدى تمكين المرأة وذلك اعتماداً على حصتها في مقاعد البرلمان(المعاني، 2016)[1].

إن عملية تمكين المرأة العربية والتصدي لها هي عملية طويلة الأمد وتواجهها تحديات وعقبات كثيرة تحتاج إلى همه عالية وجهود غير عادية، فالمرأة في الوطن العربي مهمشة، ومقصاه إلى حد بعيد عن الخوض في العمل الاجتماعي والاقتصادي والسياسي مقارنة مع المجتمعات الغربية وحتى الشرق آسيوية. ولا بد من التأكد أن التعليم وارتقاء المرأة أعلى درجات السلم التعليمي، له أثر مباشر وايجابي في تمكين المرأة، وإن عدم تمكين المرأة يعود بالدرجة الأولى لأسباب ثقافيه وإجتماعية (صابر بلول،2009)[2].

ورغم كل المطالبات بالمساواة والمصادقة على كل المواثيق الدولية ورفع التحفظات عن كل ما يمس بجوهر الاتفاقيات والهدف منها، إلا أن المرأة العربية ما زالت تواجه التحديات التي افقدتها ثقتها في قدرتها على القيام بدور فاعل في الحياة العامة إلا في اضيق الحدود، وفي حياتها الخاصة بشكل متفاوت بناء على ثقافتها السائدة في المجتمع الموجودة فيه، وكل ذلك مرتبط بمفهوم الذكورة وبالفهم الخطأ المغلوط به للدين الإسلامي والمعتقدات والأعراف السائدة.

أهداف البحث:

هدف هذا البحث الى دراسة مفهوم تمكين المرأة ودراسة المعيقات والمشكلات التي تواجه التمكين السياسي للمرأة العربية إذ يسعى البحث أيضاً الى دراسة التوجهات والقرارات الدولية نحو التمكين السياسي للمرأة العربية وواقع تمكينها على الصعيد السياسي ومدى ارتباطه بالموروث الثقافي والاجتماعي والديني ومن ثم الخروج باستراتيجية مقترحة تعزز المشاركة السياسية وبما يحقق التغلب على المعيقات والمشكلات التي تواجه تمكينها.

---

[1] (المعاني، 2016) مرجع سابق

[2] صابر بلول (2009). التمكين السياسي للمرأة العربية بين القرارات والتوجهات الدولية والواقع. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية.

أهمية البحث:

تعد المشاركة السياسية للمرأة العربية دون المستوى، فعلى الرغم من التقدم الذي شهده وضع المرأة العربية في مجالي الصحة والتعليم إلا أن ذلك لم يقترن بإنجازات مماثلة في المجال السياسي، لإن عملية تعزيز المشاركة السياسية للمرأة هي عملية طويلة تواجهها تحديات ومعيقات كثيرة تحتاج الى همم عالية وجهود غير عادية كون المرأة في الوطن العربي مهمشة ومقصاه الى حد بعيد عن الخوض في العمل السياسي مقارنة مع المجتمعات الغربية وحتى الشرق اسيوية، وفي الواقع يوجد هناك فجوة كبيرة جدا بين التوجهات والقرارات والدولية وبين واقع تمكين المرأة العربية رغم أن الأديان السماوية والدساتير الديمقراطية والإتفاقات الدولية قد حفظت للمرأة مكانتها، ودون العمل على الإصلاح السياسي في ظل منظومة تنموية شاملة ستبقى الفجوة واسعة بين التوجهات والواقع وستبقى المرأة العربية التي تشكل نصف المجتمعات في حالة من التبعية والشلل وانعدام القدرة على المشاركة الفاعلة.

منهجية البحث:

اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي وأحياناً التاريخي للدراسة وقد اعتمد المنهج الوصفي لدراسة واقع تمكين المرأة العربية بشكل عام وتمكينها سياسياً بشكل خاص، والمنهج التحليلي لدراسة المعوقات والمشكلات التى تواجه التمكين السياسي للمرأة العربية، والتاريخي لدراسة القرارات والدساتير والتوجهات الدولية.

مشكلة البحث:

تواجه المرأة العربية تحديات اجتماعية واقتصادية وثقافية وسياسية افقدتها ثقتها وقدرتها على المشاركة في الحياة العامة إلا في اضيق الحدود، بل إن مشاركتها السياسية في أدنى مستوياتها ودون المستوى المطلوب، ويرتبط ذلك بالعديد من الأسباب فمنها ما يرتبط بالمفهوم الخاطئ للذكورة وبالفهم الخطأ المغلوط به للدين الإسلامي وللمعتقدات والأعراف والتقاليد، والمشكلة في نظر الباحث أن رغم أن الأديان السماوية والدساتير الديمقراطية والاتفاقات الدولية قد حفظت للمرأة حقها ومكانتها، إلا أن هناك العديد من المعيقات والمشكلات في تحقيق التمكين السياسي للمرأة العربية.

وبناء على ما تقدم، ستنطلق الدراسة من التساؤلات الآتية وذلك للاقتراب من معالجة الظاهرة المدروسة:

1. ما هو مفهوم التمكين ومفهوم التمكين السياسي للمرأة؟
2. هل هناك ارتباط بين التمكين السياسي للمرأة العربية وبين الموروث الثقافي والاجتماعي والديني؟
3. ما هو واقع تمكين المرأة العربية سياسياً؟
4. ما هي التوجهات والقرارات الدولية اتجاه تمكين المرأة سياسياً؟
5. ما هي المعيقات والمشكلات التي تواجه تمكين المرأة العربية سياسياً؟
6. ما هي الاستراتيجية المقترحة لتعزيز التمكين السياسي للمرأة العربية.

الدراسات السابقة

هناك العديد من الدراسات التي تناولت موضوع تمكين المرأة بشكل عام والمرأة العربية بشكل خاص، ولكن القليل منها على حد علم الباحث الذي تناول موضوع التمكين السياسي للمرأة العربية، **ولذلك يمكن الإشارة الى بعض الدراسات التي تناولت موضوعات تتعلق بالمرأة وأهمها.**

1. المشاركة السياسية للمرأة السورية . لمى قنوات (2016)[3].(دراسة صدرت بدعم من المبادرة النسوية الأورومتوسطة ضمن إطار برنامج نحو تحويل ديمقراطي في سوريا من خلال دعم عملية بناء شاملة للدستور) وهدفت هذه الدراسة الى استعراض مشاركة المرأة، ابتداء من التنسيقيات والمجالس المحلية وفي مسارات مختلفة ضمن المفاوضات السياسية جنيف3.
2. تعزيز دور الأحزاب والنقابات في النهوض بالمشاركة السياسية والعامة للنساء. د. سهام نجار (2014)[4]. (دراسة تمت في إطار مشروع إقليمي) هدفت الدراسة الى بحث دور الأحزاب والنقابات والأطر الديمقراطية في النهوض بالمشاركة السياسية للنساء وأسباب ضعف مشاركتها في كل منهما.
3. الإحتياجات التنظيمية لتعزيز مشاركة النساء في الأحزاب والنقابات في لبنان. (2014)[5]. (دراسة نفذها التجمع النسائي الديمقراطي اللبناني بالشراكة مع أوكسام نوفيب) هدفت الدراسة الى تشجيع وتوفير الفرص المتساوية لمشاركة المرأة، وتعزيز المشاركة الفعالة للنساء في الأطر الحزبية والنقابية، ليصبحن طرفاً فاعلاً في صنع القرار وعلى أن تكون هذه الهياكل السياسية- اجتماعية ديمقراطية.
4. تمكين المرأة بيئة مساعدة وثقافة داعمه (2013)[6]. (دراسة صدرت من صندوق الأمم المتحدة للسكان/ مكتب العراق). هدف البحث للتحقق من مدى توفر العوامل المساعدة لتمكين المرأة من تعليم وصحة وخدمات وعمل وتشريعات (البيئة التمكينية).
5. تمكين المرأة من أجل أحزاب سياسية أقوى(2011)[7]. (دراسة صدرت ضمن برنامج الأمم المتحدة الأنمائي، المعهد الديمقراطي للشؤون الدولية). هدفت هذه الدراسة الى إصدار دليل الممارسات الجيدة للنهوض بالمشاركة السياسية للمرأة، وركز على التنظيم الداخلي للحزب في إقامة قاعدة تنظيمية للمساواة بين الجنسين.
6. فعالية برنامج التدخل المهني في خدمة الفرد لتنمية مهارة حل المشكلة لدى المرأة المعيلة. (دعاء فؤاد عبد الغني خليفة.2011)[8]. صدرت عن مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، مصر. هدفت الدراسة إلى اختبار فعالية برنامج التدخل المهني في تنمية مهارة تحديد وتحليل المشكلة لدى المرأة المعيلة وتنمية مهارة اقتراح الحلول واختيار الحل والتخطيط لدى المرأة المعيلة.
7. مشروع ازدهار النساء وعلاقته بتمكين المرأة الأردنية (سمر عبد العزيز الحديدي، 2009)9 دراسة تقييمية. رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا. هدفت الدراسة إلى تقييم مشروع ازدهار النساء التنموي وعلاقته

---

[3] لمى قنوات (2016). المشاركة السياسية للمرأة السورية بين المتن والهامش. برنامج نحو تحويل ديمقراطي في سوريا، المبادرة النسوية الأورومتوسطية

[4] د.سهام نجار(2014). تعزيز دور الأحزاب والنقابات في النهوض بالمشاركة السياسية والعامة للنساء. بحث في إطار مشروع إقليمي

[5] دراسة الإحتياجات التنظيمية لتعزيز مشاركة النساء في الأحزاب والنقابات في لبنان (2014). التجمع النسائي الديمقراطي اللبناني.

[6] تمكين المرأة بيئة مساعدة وثقافة داعمه. (2013) صندوق الأمم المتحدة العراق.

تمكين المرأة من أجل أحزاب سياسية أقوى (2011). دراسة ضمن برنامج الأمم المتحدة الأنمائي، المعهد الديمقراطي للشؤون الدولية.[7]

[8] دعاء فؤاد عبد الغني خليفة (2011). فعالية برنامج التدخل المهني في خدمة الفرد لتنمية مهارة حل المشكلة لدى المرأة المعيلة. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، مصر.

[9] سمر عبد العزيز الحديدي (2009) مشروع ازدهار النساء وعلاقته بتمكين المرأة الأردنية: دراسة تقييمية. رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية.

بتمكين المرأة الأردنية من خلال التعرف على أوضاع المشاركات الوظيفية بعد الالتحاق بالمشروع وتقييمهن لدورات المشروع المختلفة وكذلك التعرف على العلاقة بين الاشتراك في المشروع وتمكينهن اقتصادياً واجتماعياً وثقافياً.

8. التمكين السياسي للمرأة العربية بين القرارات والتوجهات الدولية والواقع. (صابر بلول،2009)[10]. دراسة صدرت عن مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية هدفت الدراسة الى بحث واقع تمكين المرأة العربية وتحليله سياسياً، إذ عمد البحث الى دراسة قضية تمكين المرأة سياسياً كما وردت في القرارات والتوجهات الدولية وواقع تمكينها على الصعيد السياسي

9. تمكين المرأة في المواثيق الدولية، ورقة عمل مقدمة في ندوة حقوق المرأة مطلب شرعي المنعقد بجامعة الملك سعود، السعودية (نوره بنت عبدالله بن عدوان. 2008)[11].

هدفت الدراسة إلى بيان مفهوم تمكين المرأة في المواثيق الدولية والمعتمد على أساس فلسفة وتشريعات التماثل التام بين المرأة والرجل أو ما يسمى بالنوع الاجتماعي (الجندر)، وأشارت الدراسة إلى أن مدخل التمكين يعد أدوار المرأة في الأسرة من أكبر المعوقات أمام التنمية المستدامة، وبينت الدراسة أن التشريعات ذات العلاقة بالتمكين والتماثل بين الجنسين تعمل على إزالة جميع المعوقات القانونية (التشريعية) التي تضع كل من المرأة والرجل في إطار يحدد له أدواراً معينة، وتطالب بتغيير التشريعات وتحقيق التماثل فيها بما فيها التشريعات ذات العلاقة بالمجال الاقتصادي والسياسي أثر المشاركة السياسية للمرأة من وجهة نظر المثقفين في المجتمع البحريني. (دراسة تحليلية مقارنة) صادرة عن صندوق الأمم المتحدة الإنمائي والمجلس الأعلى للمرأة (2007)[12]. هدفت هذه الدراسة الى معرفة النظام السياسي في البحرين وتحديد المعوقات والتحديات التي تعترض عملية تمكين المرأة سياسياً بما في ذلك الأفكار المسبقة التي تشوّه نظرة المجتمع البحريني إلى مسألة التمكين السياسي للمرأة.

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة: تتميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في أنها طرحت عدة تساؤلات وأجابت عليها مثل معرفة مدى ارتباط التمكين السياسي للمرأة العربية والموروث الثقافي والإجتماعي والديني وما هو واقع تمكين المرأة العربية سياسياً وما هي التوجهات والقرارات الدولية اتجاه تمكين المرأة سياسياً وما هي المعيقات والمشكلات التي تواجه تمكين المرأة العربية سياسياً وأخيراً اقترحت هذه الدراسة إستراتيجية لتعزيز التمكين السياسي للمرأة العربية. في حين ركزت الكثير من الدراسات السابقة على دراسة حالة معينة والتعمق بها دون دراستها من الجوانب المختلفة ذات العلاقة بها؟

---

[10] صابر بلول (2009). التمكين السياسي للمرأة العربية بين القرارات والتوجهات الدولية والواقع. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية.

[11] نوره بنت عبدالله بن عدوان (2008) تمكين المرأة في المواثيق الدولية ورقة عمل مقدمة في ندوة بجامعة الملك سعود، الرياض.

12 المشاركة السياسية للمرأة من وجهة نظر المثقفين في المجتمع البحريني. (دراسة تحليلية مقارنة) صادرة عن صندوق الأمم المتحدة الإنمائي والمجلس الأعلى للمرأة (2007)

الدراسة النظرية

أولاً: مفهوم التمكين ومفهوم تمكين المرأة سياسياً.

تعني كلمةُ التمكين، لغةً، التقويةَ أو التعزيزَ وقد وردت الكلمةُ في القرآن العظيم في ست عشرة آية جاءت في اثنتي عشرة سورة وبثمانية ألفاظ هي: (مَكناهم، مَكَناكم، مَكَنَّا، أمكن منهم، مكين، مكّني، يُمكّنَنَ، نُمكّنَنَ) (الطبري، 2001)13، وورد في الذكر الحكيم قوله تعالى (وعد الله الذين امنوا منكم وعملوا الصالحات ليستحلفنهم في الأرض كما استخلف الذين من قبلهم وليُمَكِّنَنَّ لهم دينهم الذي ارتضى لهم وليبدلنهم من بعد خوفهم أمناً) (النور، آية 55)14. ففي سورة يوسف عليه السلام يقول الله تعالى: " وَقَالَ الْمَلِكُ ائْتُونِي بِهِ أَسْتَخْلِصْهُ لِنَفْسِي فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مِكِينٌ أَمِينٌ (54) قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَآئِنِ الأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ (55) وَكَذَلِكَ مَكَّنِّا لِيُوسُفَ فِي الأَرْضِ يَتَبَوَّأُ مِنْهَا حَيْثُ يَشَاءُ نُصِيبُ بِرَحْمَتِنَا مَن نَّشَاء وَلاَ نُضِيعُ أَجْرَ الْمُحْسِنِينَ (56) ".15

ووردت كلمةُ التمكين في معجم لسان العرب، بلفظ المَكِنَه بمعنى المكن فيقال فلان ذو مَكِنة عند السلطان أي ذو تمكن، ومكين عند فلان أي ذو منزله وجمعها مُكَناء، والتمكين أي الاستطاعة على فعل الشيء (ابن منظور، ج17، ص.301)16.

وجاء مفهومُ التمكين (Empowerment) في الفكر الإداري ليطالب بالتخلي عن النموذج التقليدي للقيادة والذي يركزُ على التوجيه إلى قيادة تؤمن بالمشاركة والتشاور لزيادة الإفادة من الإنسان، وهذا بدوره يتطلب تغيرًا جذريًا بأدوار العمل، حيث يرى Biesterfield et al. (2003, p.96)17 بأن التمكين هو استثمارُ المخزونِ الهائل من الطاقات الكامنة والموجودة لدى العاملين ومن مختلف الخبرات. أشارت Spreitzer18 (1996, pp: 483-504) إلى "أنَّ التمكين يتضمن ممارساتٍ كإثراء الوظيفةِ، وفرق العمل الذاتية ، واستقلالية فرق العمل، وأضافت أيضاً إلى أن التمكين هو حالةٌ ذهنيةٌ داخليةٌ تحتاج إلى تبنّي واستعدادٍ من قِبل الفردِ، لكي تتوافر له الثقةُ بالنفس، والقناعةُ بما يمتلك من قدراتٍ معرفيةٍ تساعدُهُ في اتخاذ قراراته، واختيار النتائج التي يريد أن يصل إليها". ومن جانبٍ آخر يقول Potochny19 (1998) إنَّ تمكينَ العمال المؤهَّلين، وأصحاب الكفاءة، سيؤدي إلى توصيل خدمةٍ مميزةٍ واستثنائيةٍ لمعظم الأسواق التنافسية، وسيؤدي بالتالي إلى مضاعفةِ الأرباح، ويضيف أيضا" أنَّ التمكينَ هو الأداةُ التي سوف تزيد العائدَ، وتطور العاملين في المستوى الأدنى من الهرم الوظيفي.

ولا يختلف مفهوم التمكين عن غيره من المفاهيم الإدارية الحديثة حيث تزخر أدبيات الإدارة بتعاريف عديدة توضح معنى هذا المفهوم، مما يعني أنه لازال خصبا وقابلا للتحليل والتشخيص العلمي، حيث نظر إليه البعض على أنه وسيلة من وسائل الإدارة، كما اعتبره آخرون أنه ممارسة ثقافية تشجع على تحمل المسؤولية الشخصية في اتخاذ القرارات في جميع المستويات خاصة المستويات الدنيا كلما أمكن ذلك، وفي حين رأى

---

13 الطبري، 2001

14 القرآن الكريم . سورة النور، آيه 55.

15 القرآن الكريم، الآيات من 54-56، سورة يوسف.

16 ابن منظور ج17، ص.301

17 Besterfield, et.al (2003). Total Quality Management. New Jersey: Person Prentice Hall.

18 Spreitzer, G. M. (2007). A Review of More Than Twenty Years of Research on Empowerment at Work, Sage Publications.

19 Potochny, D. K.(1998). Employee Empowerment, Key to Efficient Customer Service, Nation Restaurant News.

آخرون أن التمكين عبارة عن النقل المراقب للسلطة من الإدارة إلى الموظفين تحقيقا لمصلحة العمل ككل على المدى الطويل.

أما التمكين السياسي للمرأة،

عرفت (Kabeer,2000)20 التمكين بأنه «زيادة قدرة الناس على صنع خيارات إستراتيجية في حياتهم في مجال كانت فيه هذه القدرة غير متاحة لهم سابقا ». وهذا التعريف المعترف به على نطاق واسع يتضمن (أن التمكين هو عملية تغيير من حالة عدم التمكين الى حالة التمكين). فالتمكين السياسي للمرأة هو جعل المرأة ممتلكة للقوة والإمكانات والقدرة لتكون عنصراً فاعلاً في إحداث التغيير في المجتمعات. وعليه فإن مفهوم التمكين يرتبط ارتباطا وثيقاً بتحقيق ذات المرأة وحضورها على أرض الواقع، بتعزيز قدراتها في المشاركة السياسية من خلال مشاركتها بصورة جدية وفعالة في كافة نشاطات المنظمات السياسية والشعبية والنقابية المهنية، أي ايصال المرأة الى موقع اتخاذ القرار في المجتمع وحتى وصولها الى البرلمان لتكون قادرة على تغيير واقعها وتغيير واقع الأخرين أفراداً وجماعات أو مجتمعاً بأكمله. أو بشكل أخر يمكن القول أن التمكين السياسي للمرأة هو وصولها إلى مراكز صنع القرار.

ثانياً: إرتباط التمكين السياسي للمرأة العربية بالموروث الثقافي والإجتماعي والديني.

قضية المرأة في البلدان المتطورة مختلفة عن قضية المرأة في البلدان العربية وكذلك في مناطق أخرى من العالم تختلف عن الجميع. فعلى الرغم أن معظم البلدان العربية أقرت بالقوانين والتشريعات الدولية والتي تقر بالتساوي بين المرأة والرجل إلا أن هذه المساواة لم تتحقق على أرض الواقع، وهذا يعود الى ما تحدثنا عنه سابقاً من أن هذه القضية هي قضية تاريخية وثقافية واجتماعيه، وهي جزء من عهود الإزدهار والإنحطاط والتبعية التي مرت والتي عاشتها وما زالت تعيشها معظم الدول العربية.

ومن نظرة متواضعة إلى بدايات النهضة العربية يلاحظ أن للمرأة حيزاً مهماً في خطاب النهضة العربية، فمنذ ثلاثينات القرن الماضي بدأت تظهر توجهات عديدة نحو المطالبة بحرية المرأة وحقوقها، وهيأت لها المناخ الفكري الملائم لذلك، وبدأت تظهر بوادر إشراك المرأة في الحياة السياسية كما فعل حزب الوفد في مصر، وحزب الكتلة الوطنية في سورية، وتم تشجيع تعليم المرأة وتأسيس الجمعيات النسائية، وترافق ذلك مع صدور قوانين تتعلق بالأحوال الشخصية، كما تم إعطاء المرأة حق الانتخاب ضمن قيود محددة وفي العراق انتقد معروف الرصافي" وغيره، موقف الرجال من النساء داعين الى تحرير المرأة 21.

ومن ناحية أخرى وعلى الصعيد النظري فإنه لا توجد قيود دستورية أو قانونية في معظم البلدان العربية على مشاركة المرأة سياسياً أو اجتماعياً، ولكن هناك فجوة بين المواد القانونية المتعلقة بمشاركة المرأة دون تمييزها عن الرجل وبين ممارسة السلطة على مختلف أشكالها والمشاركة بها على المجتمع، والتي تنعكس سلباً على المرأة فضلاً عن الأعراف والتقاليد التي تحد من مشاركة المرأة وخصوصاً في العمل السياسي وتؤثر في التطبيق الفعلي لمبدأ سيادة القانون.

ومما سبق وغيره يستنتج أنه لا توجد أية مبررات أو مسوغات تمنع المرأة من المشاركة والإنخراط بالحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وبالأسلوب الذي يتلاءم مع الوقت الراهن.

ثالثاً: واقع التمكين السياسي للمرأة العربية

- [20] Kabeer.N.(2000) Reflections on the measurements of women's empowerments

[21] العودات، حسين(2005). المرأة العربية في الدين والمجتمع، دار الأهالي، ط1، دمشق، ص151.

بناء على ما تقدم يمكن الإجماع على أن التمكين السياسي للمرأة العربية هي دون المستوى المطلوب، كون واقع مشاركة المرأة أو حصة المرأة في الوظائف السياسية في المنطقة العربية هي من أدني الحصص في العالم، وهي من أقل النسب مقارنة بمناطق جغرافية أخرى من العالم (أوروبا الشمالية 38,8%، الأميركتين 15,3% وسط أوروبا وجنوبها 13,6%، آسيا 14,3%، والمنطقة العربية3,7%)22

رغم الإنجازات والقرارات والتوجهات الدولية الداعمة لتمكين المرأة والتي سجلت على مستوى تحسين وضع المرأة وتمتعها بحقوقها ورفع مستوى حياة اسرتها ومجتمعها، إلا أن التحديات ما زالت قائمة وما زال الوضع القانوني والسياسي والاجتماعي والاقتصادي للنساء في المنطقة العربية منخفضاً للغاية23، وبالنسبة الى مؤشر فجوة النوع الاجتماعي (عدم المساواة بين الجنسين) أشار تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي الى وجود المنطقة العربية وشمال افريقيا في أدنى مرتبة في العالم. أما ترتيب الدول العربية لسنة 2013 من ضمن 136 دولة في العالم فكانت الامارات العربية المتحدة أفضل الدول العربية بترتيب 136/109 تلتها البحرين 136/112 وثم دولة قطر 136/115 أما أخر ثلاث دول هي (موريتانيا، سوريا، اليمن) وبترتيب على التوالي (136،132،132) وهذا يؤشر على أن ترتيب الدول العربية يأتي في مؤخرة الترتيب العالمي. وبالنسبة الى الترتيب العام لعام 2014 فإن مكانة الدول العربية ككل لم تتغير، وبالنسبة الى ترتيب الدول العربية فقط تغيرت مكانة الكويت حيث أصبحت تحتل الترتيب الأول 113.

وكما بين تقرير مؤشر فجوة النوع الاجتماعي للمنتدى الاقتصادي العالمي 242013. بأن الدول العربية ما زالت تحتل المرتبة الأدنى في فرص تمكين المرأة السياسي. وهي السادسة بعد كل المناطق الأخرى. واعتبر الاتحاد البرلماني الدولي أن التقدم في المنطقة العربية ما زال بطيئاً بوقوفه عند 19% في عام 2010 و19،5% في عام 2011. وأن مشاركة المرأة في صنع القرار على المستوى الوطني ما تزال محدودة حيث كانت اعلى نسبة مشاركة للنساء في مجالس النواب هي 31.6% للجزائر تلتها تونس بنسبة 28.1% وأقلها قطر 0.0% تلتها اليمن 3،.%.

وبالنسبة الى المقاعد التي تشغلها النساء في البرلمانات الوطنية بلغت 8% في أيار 2005 مقابل 4% عام 1997 وبمعدل متفاوت بين دول المشرق العربي حيث وصلت النسبة 10% ودول المغرب العربي 8% ودول مجلس التعاون الخليجي فلم تكن المرأة ممثلة إلا في البرلمان الوطني لسلطنة عمان 25

وبالنسبة الى واقع المساواة بين الرجل والمرأة وبناء على تقرير تنمية المرأة العربية 2015، وبعد دراسة النصوص والأحكام الدستورية والقانونية وتحليلها تبين أن مجموعة من الحقوق المدنية قد ترسخت بناء على مبادئ حقوق الإنسان، إذ تتجلى خارج أية صبغة دينية أو عسكرية أو سياسية لتتفق عليها جميع الأنظمة القانونية العربية دون تمييز، مع الأنظمة القانونية على مستوى دول العالم مؤكدة كونيتها وشموليتها.

رابعاً: التوجهات والقرارات الدولية اتجاه التمكين السياسي للمرأة العربية.

لقد أجمعت التوجهات والقرارات التي عقدتها الأمم المتحدة خلال العقود الماضية على ضرورة مشاركة المرأة بالتنمية عن طريق المشاركة الفاعلة في عملية صنع القرار، باعتبار أن مشاركة المرأة في صنع القرار هي قوة مؤثرة في عمليات التنمية الشاملة، لذا أكدت الهيئات والمنظمات الدولية والحكومات على حماية حقوق

---

[22] د. محمد مصالحه(2002). إيجابيات وجود المرأة في البرلمان، ورقة عمل مقدمة في المؤتمر الوطني لدعم الانتخابات النيابية، عمان – الأردن 2002.

[23] ملخص تقرير تنمية المرأة العربية (2015) المرأة العربية والتشريعات. صادر عن مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث/ كوثر.

[24] تقرير مؤشر فجوة النوع الاجتماعي للمنتدى الاقتصادي العالمي 2013.

[25] ورشة العمل القومية حول المرأة والمنشآت الصغرى(2006)." الاحتياجات التدريبية وتنمية القدرات الانتاجية، منظمة العمل تونس،

الإنسان والمساواة وعدم التمييز. وتالياً استعراض ملخص لأهم المطالبات التي صدرت من الهيئات والمنظمات الدولية والحكومات :

- 1948 الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والذي اعتمد بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة
- 1966 الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق السياسية للمرأة والتي نصت على أن للمرأة الحق في التصويت في جميع الانتخابات.
- 1979 (سيداو) اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، حيث اعتبرت الاتفاقية الصك الدولي لحقوق النساء كافة.
- 1985 مؤتمر المرأة في نيروبي والذي تناول موضوع تمكين المرأة والمساواة باهتمام كبير.
- 1986إعلان الجمعية العامة للأمم المتحدة أن الحق بالتنمية حق من حقوق الإنسان غير قابل للصرف.
- وفي تسعينات القرن الماضي عقدت الأمم المتحدة ثلاث مؤتمرات:
  - 1994 المؤتمر الدولي للسكان والتنمية والذي جاء فيه أن تمكين المرأة واستقلالها الذاتي وتحسين وضعها السياسي والاجتماعي والصحي والاقتصادي تشكل غاية في الأهمية[26].
  - 1995 المؤتمر العالمي الرابع للمرأة في بكين والذي جاء فيه أن المساواة بين الرجل والمرأة هي قضية من قضايا حقوق الإنسان وشرط للعدالة الإجتماعية، [27].
  - ثم تلاه مؤتمر التنمية الاجتماعية في كوبنهاجن 1995 وقد تبنى هذا المؤتمر إضافة الى المؤتمرات السابقة موضوع سد الفجوات بالنوعية وتحقيق المساواة بين الجنسين.
- عام 2000 دخل البروتوكول الاختياري المرتبط باتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة حيز التنفيذ، ووفر للمرأة التي تنتهك حقوقها سبيلاً للسعي نحو تحقيق معالجة دولية، وكذلك وفر آليتين لمحاسبة الحكومات على التزامها بالاتفاقية.

وبالنسبة الى العالم العربي، نجد أن العديد من الإصلاحات قد حصلت في عدة بلدان عربية وبشكل متفاوت ومحدود بالطبع ولكن لا تزال هذه التشريعات وعلى الأخص قوانين الأحوال الشخصية قاصرة عن مواكبة حاجات التطور وتلبيتها، اذ تطور المجتمع العربي بشكل ملحوظ بالقياس بالمراحل السابقة في أساليب الانتاج والعلاقات الاجتماعية وفي مستوى وتنوع وظائف المرأة، ولكن بقيت التشريعات الى حد بعيد دون المستوى المطلوب لمشاركة المرأة واستلام الوظائف القيادية في مجتمعاتها، مع التأكيد أن وزراء العدل العرب قد صاغوا مشروع قانون عربي موحد للأحوال الشخصية، ولكنه يحتاج الى إرادة قوية للتنفيذ على أرض الواقع. إلا أن هناك فروقات كبيرة بين الدول العربية في مجال تطوير التشريعات الخاصة واصلاحها في كل بلد عربي على حده.

خامساً: معوقات المشاركة السياسية للمرأة العربية.

أكدت تقارير التنمية الإنسانية العربية أن النساء يعانين بشكل عام من عدم المساواة بينهن وبين الرجال، ومن التمييز ضدهن في القانون وفي الواقع. وعلى الرغم من أن هناك جهودا كبيرة بذلت لتغيير وضع المرأة إلا أن معظمها قد تعثر في بعض المجالات وخصوصاً في مجال المشاركة السياسية للمرأة، علماً بأن قضية تمكين المرأة هي ليست قضية مرأة ورجل وإنما هي قضية اجتماعية اقتصادية، ولا يمكن ربطها باضطهاد الرجل للمرأة فقط، لأن المجتمع العربي يعيش حالة من الاضطهاد، وإنما يجب النظر اليها بوصفها مشكلة اجتماعية

---

[26] المؤتمر الدولي للسكان والتنمية(1994)، القاهرة.
[27] المؤتمر العالمي للمرأة،(1995) بكين.

مرتبطة بزمان ومكان معينين حسب البيئة التي نشأت بها المرأة، ووليدة ظروف تاريخية ومكونات اجتماعية خاصة بكل مجتمع.

ومما سبق يتضح لنا أن عملية المشاركة الفاعلة وتمكين المرأة العربية سياسياً، يحول دون تحقيقه مجموعة من المعيقات والمشكلات المتداخلة والمتشابكة مع بعضها البعض، كل يؤثر بالآخر ويتأثر به والتي يمكن إجمالها بإيجاز بمعوقات ومشكلات اجتماعية وثقافية واقتصادية وتعليمية وتشريعية وكما يلي:

1. **المعوقات الاجتماعية والثقافية.**

على الرغم مما تم ذكره سابقاً من محاولات عربية لتحقيق المساواة بين الرجل والمرأة واستمرارية الاهتمام العالمي والعربي بموضوع تمكين المرأة، وزيادة الدعم والاهتمام المتنامي لتحقيق المشاركة السياسية للمرأة العربية والتي حققت من خلالها الوصول الى مناصب قيادية في مختلف المواقع والمستويات. إلا أنه ما تزال فكرة تمكين المرأة سياسياً، تلقى معارضة إجتماعية وثقافية ولاعتبارات دينية متفاوتة القوة المعارضة بين متشددة الى رافضة الى مكرهة على القبول. وتستند المعارضة في عدم إعطاء المرأة الحقوق السياسية للإعتقاد بأن ممارسة السلطة من خلال المجالس النيابية إنما تمثل الولاية العامة أو القوامة على المجتمع، ويؤكدون أن الولاية العامة مقتصرة على الرجال دون النساء حسب الشريعة ، وعملاً بالآية الكريمة " الرجال قوامون على النساء"[28] واستناداً إلى الحديث الشريف "لن يفلح قوم ولوا أمرهم امرأة".

ولتجنب الفهم الغير دقيق للآية الكريمة والحديث الشريف لا بد من الإشارة الى أن الآية الكريمة المشار اليها أعلاه وردت في سياق الحديث عن شؤون الأسرة، فهي قوامة الرجل على أهل بيته، ويؤكد ذلك قراءة الآية في سياقها، ولا علاقة له بالحقوق السياسية. وفيما يخص الحديث المشار اليه أعلاه فهو وارد في شأن الإمامة، ولا علاقة له أيضاً بالحقوق السياسية والانتخاب والترشيح.

وعليه يلاحظ أن معارضي التمكين السياسي للمرأة العربية يستندون الى الفهم الخاطئ للدين، وفي الجهة المقابلة نجد أن المؤيدون للتمكين السياسي للمرأة العربية مقتنعون بأن في الشرع ما يؤكد حقوق المرأة السياسية، لأن الله عز وجل كرم المرأة واعطاها حقوقاً لا يحق لبشر أن يصادر هذه الحقوق أو ينتقص منها. لأن الشرع يحض على المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق العامة والواجبات، إلا ما تم استثناؤه بنص صريح. ولم يثبت أن هناك نصاً شرعيا أو إجماع صحيح يحرم على المرأة حق الانتخاب أو الترشيح، فليس من حق المجتمعات العربية التحريم من غير دليل.

2. **المعوقات**

إن عدم المساواة في تعليم المرأة يعد انتقاصاً من حقوق المرأة ، وعائقاً أساسياً بتمكين المرأة العربية سياسياً ، لأنه يرتبط بخلق مشكلات أساسية كون التعليم يعد من أهم المرتكزات الأساسية التي تعطي المرأة القوة وقابلية التأثير والشعور بالذات والقدرة على الدفاع عن النفس وعن الحقوق لإنه تكون لديها لغة الحوار والنقاش بالعلم والمنطق كونها تستند الى العلوم والمعارف التي تعلمتها خلال المراحل المختلفة من التعليم، بالإضافة الى أن التعليم يدفع المرأة نحو معرفة ذاتها وإمكاناتها وشعورها وإنسانيتها. وعدم تعليم المرأة يكون عائقاً أساسياً أمام تحقيق التنمية الإجتماعية والاقتصادية. بالإضافة الى أنه يضعف فرصتها في المشاركة السياسية لا بل يجعل فرصتها صعبة لا بل مستحيلة.

وتشير الدراسات 29 إلى أن البلدان العربية حققت خلال العقود الثلاثة الماضية تطوراً كمياً ملحوظاً في التعليم، وتعليم المرأة خصوصاً، ومن أهم العناصر التي أسهمت في التطور الكمي الكبير في عدد الطلبة المقيدين

---

[28] سورة النساء الآية 34.

[29] سلوى شعراوي، ورشة العمل العربية حول الأهداف التنموية للألفية نحو العام 2015، الإنجازات والأفاق ، القاهرة، حزيران 2005.

بمراحل التعليم المختلفة على الصعيد العربي، هو النمو السريع الذي طرأ على تعليم الإناث، حيث أن النمو المقيد في عدد تعليم الإناث تم بمعدل أسرع كثيراً من الذكور. ورغم ذلك إلا أن هناك تفاوتا كبيرا في أوضاع التعليم بين الريف والمدينة وبين دولة وأخرى نظراً الى التقاليد والعادات والمعتقدات الإجتماعية التي تضع تعليم الفتاة أولوية متأخرة بسبب الزواج المبكر، وكذلك هناك قناعات بالأرياف خاصة بأن تعليم الإناث هدفه هو إعداد زوجات صالحات يقدرن الحياة الزوجية، لذلك يتم تركيز المناهج الدراسية على ترسيخ هذه الثقافات والتوجهات لدى الأجيال مما يجعل هناك صعوبة في تغيير ثقافات الأجيال وترسيخ أعراف وتبني تقاليد تورث من الآباء الى الأبناء.

3. **المعوقات التشريعية.**

على الرغم أن هناك العديد من الإصلاحات في التشريعات العربية والتي تمت بشكل متفاوت ومحدود، ومن المؤكد أن المجتمع العربي تطور بشكل ملحوظ بالقياس في المراحل السابقة، إلا أن هذا التغيير ما زال قاصراً على تلبية حاجات التطور، كونه تطوراً نسبياً وفي بعض المجالات كالتعليم وفي سوق العمل، إلا أنه في مجالات التشريعات ما زال دون المستوى المطلوب لمشاركة المرأة في مجتمعاتها ومساهمتها الفعلية في تسلم مراكز القرار مع التأكيد بأن وزراء العدل العرب قد صاغوا مشروع قانون عربي موحد للأحوال الشخصية ، ولكنه يحتاج الى إرادة قوية لتنفيذه على أرض الواقع. وعليه يمكن التأكيد أن واقع التشريعات العربية يؤكد أن هذه التشريعات لا تزال دون المستوى المطلوب.

ولا تزال التشريعات تفرق بين الرجل والمرأة في بعض الأحكام، ولا تزال المرأة تعاني من العنف الذي يمارس ضدها سواء في المنزل أو في أماكن العمل، ولو تمت مناقشة الكثير من القضايا المتعلقة بقانون الأحوال الشخصية لوجدنا أن البعض يحملها للشريعة الإسلامية، إلا أن هذا غير صحيح لأن الله ساوى بين الرجل والمرأة في الحقوق وفي الواجبات بقوله: (ولهن مثل الذي عليهن بالمعروف[30]) وما تزال قوانين الجنسية تفرق بين الرجل والمرأة.

4. **المعوقات الإقتصادية.**

تعتبر المعوقات الاقتصادية عائقاً حقيقياً أمام تمكين المرأة، وكما تم التطرق له سابقا بأن المعوقات مترابطة كل منها بالآخر يؤثر ويتأثر به، وعليه فإن عدم تعليم المرأة يؤثر على انخراط المرأة في النشاط الاقتصادي ومساهمتها، إذ أن دخول المرأة في النشاط الاقتصادي يساهم في تحررها الاقتصادي، وهذا بدوره ينمي عندها الثقة بالنفس والشعور بالكيان، وكون المرأة التي تساهم في النشاط الاقتصادي أكثر قدرة على الاستقلالية في اتخاذ القرار، إلا أن الواقع في كثير من الأحيان غير ذلك، رغم أن المرأة تعتبر مالكة لأموالها حسب التشريعات والقوانين وحرة التصرف بها، إلا أنها في كثير من الأحيان تخضع لكثير من الضغوط التي تمارس عليها من قبل الزوج والأهل.

وعلى الرغم بأن مشاركة المرأة العربية تزداد في باطراد خلال العقود الماضية إلا أنه ما زال الخلل موجوداً في تمكين المرأة اقتصادياً وما زالت المرأة مستغلة، والدليل على ذلك بأن نسب تعليم المرأة تزداد مع الوقت بشكل ملحوظ إلا أنه لم يترافق ذلك بارتفاع نسبة المشاركة بسوق العمل نتيجة القيود الإجتماعية.

5. **المعوقات السياسية**

تعطل الأعراف والتقاليد السائدة في معظم البلدان العربية مشاركة المرأة سياسياً، مما أدى الى أن تكون هناك فجوة بين المواد القانونية المتعلقة بمشاركة المرأة دون تميزها عن الرجل وبين ممارستها للسلطة السياسية على المجتمع، مما يؤدي الى تأثيرها السلبي على المرأة العربية وحصر دورها في الوظائف الاجتماعية

---

[30] سورة البقرة آية 228.

والأسرية والذي يؤدي الى دوراً بالغ السوء في قضية تمكين المرأة سياسياً، وكذلك في التطبيق الفعلي للقانون، ودون أي تدخل فاعل للمنظمات النسائية العربية وذلك لقلة الموارد المالية التي تقدم لهذه المنظمات، وضعفها بإدراك أهمية تمكين المرأة ومعرفة مفهومه الحقيقي، وافتقارها الى التفاعل والتواصل وتبادل الخبرات مع الأطراف الأخرى ذات الخبرات والإمكانات، بالإضافة الى أن الكثير من التشريعات العربية تقيد بدرجة متفاوتة حرية تكوين منظمات فاعلة وإخضاعها الى أشكال مختلفة من الإشراف والرقابة[31]

سادساً: استراتيجية مقترحة لتعزيز التمكين السياسي للمرأة العربية.

إن عملية تحقيق التمكين السياسي للمرأة العربية هي قضية مجتمعية تتصل بالمستوى الحضاري للدول حيث أنها تؤثر وتتأثر به كونها تشكل نصف المورد البشري العربي، وكذلك إن المسألة ليست مجرد مساواة قانونية أو شكلية، مثل منحها حرية التعليم والعمل أو تطوير مستواها المادي، بل إن العملية هي إدراك المرأة لذاتها وتحقيق حقوقها التي منحها الله سبحانه وتعالى إياها وفي الوقت نفسه تحريرها لتمارس حريتها السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وعليه نورد تاليا بعض المقترحات التي تعزز مشاركة المرأة وتمكينها سياسياً:

1. فعملية تمكين المرأة بحاجة الى إرادة سياسية داعمة لوصول المرأة الى البرلمان، من خلال خطاب سياسي إصلاحي يقدم المرأة كمحور للإصلاح السياسي لان دعم مشاركة المرأة سياسياً هو دعم للإصلاح السياسي. وبالتالي فإن تمكين المرأة سياسيا يعد من أول وأهم الطموحات لتمكين المرأة كونه لا يحمل وجهاً واحداً، إنما هو قضية المجتمع وقضية متشابكة تتصل بكل المستويات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية والقانونية وغيرها.
2. تفعيل دور الأحزاب السياسية ومنظمات المجتمع المدني ووسائل الإعلام لتعزيز دور المرأة في المجتمع وبنفس الوقت يساعد في انتشار قيم وعادات وتقاليد اجتماعية جديدة تغير عن الصورة النمطية المأخوذة عن المرأة من كون دورها انجابي ومربية أطفال فقط الى صورة تركز على دورها الإنتاجي وغير المتحيز للرجل.
3. إدراك الجميع وعلى كافة المستويات أن ممارسة المرأة لدورها في حياة المجتمع ضرورة وطنية وقومية وإنسانية، ولا بد من إيلاء هذا الموضوع الاهتمام خاص ، بعدد من القيم التي تدفع مشاركتها الى الأمام مثل مراعاة حقوق المرأة واحتياجاتها.
4. ترجمة تحقيق بناء الوعي الذاتي عند المرأة العربية لنفسها ولحقوقها وواجباتها، من خلال تفعيل استراتيجيات يتم تبنيها من قبل الدولة إقراراً وتنفيذاً ومن خلال آليات عمل محددة، ويعد ذلك بداية للتغيير الجذري للمفاهيم الخاطئة التي كونتها المرأة عن نفسها وعن حقوقها وعن الأدوار التي يمكن أن تقوم بها وتتفوق في مجتمعها وجنباً الى جنب مع الرجل، وهذه خطوة مهمة لا يمكن تجاوزها وإن أي برنامج للتمكين لا يمكن أن ينجح دون إدراك المرأة لذاتها.
5. إتاحة الفرص للمرأة للمشاركة في عملية التنمية والتخطيط، ووضع السياسات الكفيلة بتشجيع المرأة على دخول جميع أنواع العمل والوظائف ضمن النشاط الاقتصادي.
6. إتاحة التعليم للمرأة دون أية حدود أو قيود، لأن المرأة المتعلمة المثقفة تصبح قادرة على المشاركة السياسية الفاعلة واتخاذ القرار المناسب فيما يتعلق بها شخصيا وبأسرتها ومجتمعها.
7. تعديل القوانين والأنظمة التي تحد من ممارسة المرأة لحريتها وقيامها بواجبها، وإقرار مبدأ المساواة بكل شيء، لأن عملية تمكين المرأة سياسياً يرتبط ارتباطا وثيقاً بوضعها التشريعي والقانوني بالدولة.

[31] برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، برنامج الخليج العربي لدعم منظمات الأمم المتحدة الإنمائية- تقرير التنمية الإنسانية العربية 2004 نحو الحرية في الوطن العربي.

نتائج البحث

1. هناك ارتباط وثيق بين تمكين المرأة العربية سياسياً والموروث الثقافي والاجتماعي والديني، فرغم أن معظم البلدان العربية أقرت بالقوانين والتشريعات الدولية التي تحث على المساواة وعدم التميز وبمشاركة المرأة، إلا أن هذا لم يتحقق فعلاً نتيجة الفهم الخاطئ والمشوش للدين.
2. هناك فجوة كبيرة بين واقع تمكين المرأة العربية سياسياً والتوجهات والقرارات الدولية، فعلى الرغم من الإنجازات والقرارات والتوجهات الدولية الداعمة لتمكين المرأة والتي سجلت على مستوى تحسين وضع المرأة وتمتعها بحقوقها ورفع مستوى حياة اسرتها ومجتمعها، إلا أن التحديات ما زالت قائمة وما زال الوضع القانوني والسياسي والاجتماعي والاقتصادي للنساء في المنطقة العربية منخفضاً للغاية.
3. هناك علاقة قوية بين تعليم المرأة ومشاركتها السياسية وواقع تمكينها. لأن المرأة المتعلمة المثقفة تصبح قادرة على اتخاذ القرار المناسب فيما يتعلق بها شخصيا وبأسرتها ومجتمعها. بالإضافة الى أن المشاركة السياسية للمرأة تعطيها درجة من الاستقلالية لنفسها ولقرارها وتقلل اعتمادها على الرجل.
4. هناك علاقة ارتباط قوية بين التمكين السياسي للمرأة العربية والمشاركة الاقتصادية، حيث أن مشاركة المرأة العربية بسوق العمل يحررها اقتصاديا ويخلصها من الفقر والتبعية ويجعل دورها فاعلاً في المشاركة في النشاطات السياسية.
5. رغم الإنجازات والقرارات والتوجهات الدولية الداعمة لتمكين المرأة والتي سجلت على مستوى تحسين وضع المرأة وتمتعها بحقوقها ورفع مستوى حياة اسرتها ومجتمعها، إلا أن التحديات ما زالت قائمة وما زال الوضع القانوني والسياسي والاجتماعي والاقتصادي للنساء في المنطقة العربية منخفضاً للغاية، وبين مؤشر فجوة النوع الاجتماعي إلى أن ترتيب البلدان العربية يحتل المرتبة السادسة والأخيرة من بين مناطق العالم السته.

التوصيات

1. إن التمكين السياسي للمرأة العربية لا يمكن تحقيقه دون إرادة سياسية داعمة لوصول المرأة الى البرلمان، من خلال خطاب سياسي إصلاحي يقدم المرأة كمحور للإصلاح السياسي لان دعم مشاركة المرأة سياسياً هو دعم للإصلاح السياسي.
2. ضرورة تفعيل دور الأحزاب السياسية ومنظمات المجتمع المدني ووسائل الإعلام لتعزيز دور المرأة في المجتمع.
3. إدراك الجميع وعلى كافة المستويات أن ممارسة المرأة لدورها في حياة المجتمع ضرورة وطنية وقومية وإنسانية.
4. تحقيق وبناء الوعي الذاتي عند المرأة العربية لنفسها ولحقوقها وواجباتها، يتم ترجمته من خلال تفعيل استراتيجيات يتم تبنيها من قبل الدولة إقراراً وتنفيذاً ومن خلال آليات عمل محددة.
5. ضرورة إتاحة الفرص للمرأة للمشاركة في عملية التنمية والتخطيط.
6. إتاحة التعليم للمرأة دون أية حدود أو قيود، لأن المرأة المتعلمة المثقفة تصبح قادرة على المشاركة السياسية الفاعلة واتخاذ القرار المناسب.
7. تعديل القوانين والأنظمة التي تحد من ممارسة المرأة لحريتها وقيامها بواجبها، وإقرار مبدأ المساواة بكل شيء.

المراجع:

المراجع العربية:

1. القرآن الكريم
2. ابن منظور، لسان العرب. المؤسسة المصرية العاملة للتأليف والأنباء والنشر، الدار المصرية للتأليف والترجمة.
3. بلول، صابر(2009). التمكين السياسي للمرأة العربيه، مجلة جامعة دمشق الاقتصادية والقانونية. (25)2. دمشق. ص 676.
4. تقرير التنمية الإنسانية العربية (2004) نحو الحرية في الوطن العربي. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، برنامج الخليج العربي لدعم منظمات الأمم المتحدة الإنمائية-.
5. تقرير مؤشر فجوة النوع الاجتماعي للمنتدى الاقتصادي العالمي 2013
6. تمكين المرأة من أجل أحزاب سياسية أقوى (2011). دراسة ضمن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، المعهد الديمقراطي للشؤون الدولية.
7. التجمع النسائي الديمقراطي اللبناني (2014) دراسة الاحتياجات التنظيمية لتعزيز مشاركة النساء في الأحزاب والنقابات في لبنان.
8. جمعه، سلوى شعراوي(2008) ورشة العمل العربية حول الأهداف التنموية للألفية نحو العام 2015 ص 23.
9. دعاء فؤاد عبد الغني خليفة (2011). فعالية برنامج التدخل المهني في خدمة الفرد لتنمية مهارة حل المشكلة لدى المرأة المعيلة. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، مصر
10. .سهام نجار(2014). تعزيز دور الأحزاب والنقابات في النهوض بالمشاركة السياسية والعامة للنساء. بحث في إطار مشروع إقليمي
11. سمر عبد العزيز الحديدي (2009) مشروع ازدهار النساء وعلاقته بتمكين المرأة الأردنية: دراسة تقييمية. رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية.
12. صندوق الأمم المتحدة العراق (2013) تمكين المرأة بيئة مساعدة وثقافة داعمه.
13. الطبري، محمد بن جرير(2001) جامع البيان عن تأويل القرآن. بيروت دار إحياء التراث العربي.
14. العودات، حسين(2005). المرأة العربية في الدين والمجتمع، دار الأهالي، ط1، دمشق، ص151.
15. لمى قنوات (2016). المشاركة السياسية للمرأة السورية بين المتن والهامش. برنامج نحو تحويل ديمقراطي في سوريا، المبادرة النسوية الأورو متوسطية
16. المعاني، احمد (2016) تمكين المرأة العربية: الواقع والطموحات. مؤتمر الشباب العربي في منظومة تنمية الموارد البشرية واستثمارها: الواقع والمأمول جامعة صفاقس تونس.
17. المؤتمر الدولي للسكان والتنمية (1994)، القاهرة.
18. المؤتمر العالمي للمرأة (1995)، بكين.
19. مصالحه. محمد (2002). إيجابيات وجود المرأة في البرلمان، ورقة عمل مقدمة في المؤتمر الوطني لدعم الانتخابات النيابية، عمان – الأردن 2002.
20. ملخص تقرير تنمية المرأة العربية (2015) المرأة العربية والتشريعات. صادر عن مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث/ كوثر. 25
21. نوره بنت عبدالله بن عدوان (2008) تمكين المرأة في المواثيق الدولية ورقة عمل مقدمة في ندوة بجامعة الملك سعود، الرياض.
22. ورشة العمل القومية حول المرأة والمنشآت الصغرى(2006)." الاحتياجات التدريبية وتنمية القدرات الانتاجية، منظمة العمل تونس،

المراجع الأجنبية

- Besterfield, D.H., Biesterfield, C., Biesterfield, G. H. & Biesterfield, M. (2003). Total Quality Management. New Jersey: Person Prentice Hall.
- Kabeer, N. (2000).Reflections on the measurements of women's empowerments, "Discussing women's Empowerment theory and practices" institute of development studies (ISD) UK.
- Potochny, D. K.(1998). Employee Empowerment, Key to Efficient Customer Service, Nation Restaurant News. 32(32), 1-9.
- Spreitzer, G. M. (2007). A Review of More Than Twenty Years of Research on Empowerment at Work, Sage Publications.

الأثر الفكري للمرأة العربية في تحقيق الريادية المؤسسية للمؤسسات العاملة فيها (دراسة تحليلية)

د. ثروت محمد الحوامدة/ جامعة جرش

د. إسامة عبد المنعم/ جامعة جرش

البريد الالكتروني

Angelth1@yahoo.com

الملخص

يعد مفهوم الريادة من المفاهيم الواعدة في اقتصاديات الدول الصناعية، والنامية الباحثان عن التقدم المحلي والعالمي عل السواء إذ تسهم المشاريع الريادية في تطور التنمية الاقتصادية الشاملة، لذلك تعتبر الريادة ظاهرة ترتبط بالابتكار والإبداع والتجديد واكتشاف الفرص الجديدة والمبادرة بتبنيها المخاطرة في الإلية التعامل مع الظروف الغامضة المحيطة لأي مؤسسة باحثة عن الريادية المحلية والعالمية ، . وتعتبر المرأة التي تمتلك فكر ريادي مؤسسي من احد السمات المهمة لنجاحها و خلق الثروة والنمو لها . ولذلك عمات الدراسة الحالية بيان أهمية الدور الاستراتيجي لقيادة المرأة العربية للمؤسسات العاملة فيها ولاسيما دورها الريادي في معالجتها للمشاكل التنموية الخاصة بالمؤسسة عن طرق الاهتمام بقدراتها العقلية المتميزة وبما تمتلكه من رأس مال فكري يسهم وبشكل فعال في تحقيق الإبداع واقتناص الفرص الجديدة في السوق المحلي والعالمي فضلا عن قيام الباحثين باقتراح ن نموذجا للدور الفكرية والربا دبة للمرأة العربية للمؤسسات العاملة فيها

الكلمات الافتتاحية: رأس المال الفكري، الريادة.

Abstract:

The concept of leadership is one of the most promising concepts in the economies of industrial and developing countries, seeking both domestic and international progress. Entrepreneurship contributes to the development of comprehensive economic growth , Therefore, entrepreneurship is a phenomenon related to innovation, creativity , and new opportunities. For any institution seeking local and international leadership,. A woman having an entrepreneurial thinking is considered as one of the important feature of her success, wealth creation and growth. Therefore, the current study studies the importance of the strategic role of leading Arab women to the institutions working in them, especially their leading role in dealing with the developmental problems of the institution by ways of paying attention to their outstanding mental abilities and their intellectual capital, which contributes effectively to achieving innovation and capturing new opportunities in the local and international markets. The researchers proposed a model for the intellectual role and interest of Arab women for the institutions they are working in .

Key Words: Intellectual Capital. Entrepreneurship

مقدمة

تتلخص مشكلة ا لدراسة في معرفة أي الأدوار الفكرية التي تتبناها المرأة العربية لكي تساهم في تحقيق التميز الريادي للمؤسسات العاملة فيها ؟ وكيفية ستعمل بممارستها الخلابة في تحقيق الريادية المؤسسية ليست على المستوى المحلي وإنما العالمي. لذلك تتمحور مشكلة الدراسة بالتساؤل التالي: هل يوجد اثر فكري للمرأة العربية في تحقيق الريادية المؤسسية للمؤسسات العاملة فيها

أهمية الدراسة

تنقسم أهمية الدراسة إلى:

●**الأهمية النظرية**: من شأن هذه الدراسة أن تقدم توضيحا عن أهمية أثر الرأس المال الفكري للمرأة العربية في تحقيق الريادية المؤسسية، كما أن إعداد دراسة أكاديمية في هذا المجال من شأنه أن يضيف للمكتبات العلمية رصيدا آخر يغني الأدب النظري.

●**الأهمية التطبيقية**: يؤمل أن تستفيد الجهات الآتية من نتائج هذه الدراسة: المستثمرين الحاليين والمتوقفين في المؤسسات الريادية ممن لهم علاقة في القطاعات المختلفة حيث تساهم هذه القطاعات بشكل مباشر في عملية النمو الاقتصادي من خلال امتصاص العمالة المحلية، كما يعمل على دوران عجلة النمو نحو الأمام.

أهداف الدراسة

هناك مجموعة من الأهداف تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيقها، فالهدف الرئيس يتمثل في بيان الدور الريادي والفكري للمرأة العربية في تحقيق التميز المؤسسي الريادية ليس فقط على المستوى المحلي وإنما العالمي ويمكن تصنيف الأهداف بما يتلاءم مع هذا التوجه الفكري الريادي ، وكما مبين:

1- تشخيص مدى إدراك الدور الريادي الفكري للمرأة العربية من قبل الإدارة العليا وأبعادها في المؤسسات الحكومية و الخاصة.
2- التعرف على تأثير بُعدي الفكري والريادي للمرأة العربية وفيما إذا كان لها دور للوصول للريادية المؤسسية

فرضيات الدراسة

بناء على تساؤل مشكلة الدراسة، فإن فرضية الدراسة تتمثل بما يلي: لا يوجد اثر فكري للمرأة العربية في تحقيق الريادية المؤسسية للمؤسسات العاملة فيها

منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي Analytical Descriptive Approach لموضوع الدراسة، وهذا المنهج معمول به في كثير من البحوث والدراسات ، خاصة تلك التي تتناول ظواهر اجتماعية، حيث تم الاطلاع على عدد من البحوث والدراسات المنشورة في الدوريات والمجلات العلمية المتخصصة ، وكذلك المنشورة على شبكة الانترنت ، بالإضافة إلى الاطلاع على الجهود الدولية والعربية للمواجهة هذه الظاهرة ، وأخضعت للتحليل والمناقشة بما يخدم أهداف الدراسة.

مصطلحات الدراسة

رأس المال الفكري: يعرف رأس المال الفكري بأنه مجموعة المهارات المتوفرة في الشركة التي تتمتع بمعرفة واسعة تجعلها قادرة على جعل الشركة عالمية من خلال الاستجابة لمتطلبات الزبائن والفرص التي تتيحها التكنولوجيا (Ulrich, 1998).

الريادة: أن الريادة ظاهرة ترتبط بالابتكار والإبداع والتجديد واكتشاف الفرص الجديدة والمبادرة بتبنيها والمخاطرة والتعامل مع الظروف الغامضة، والحاجة إلى الانجاز الذي يقود إلى خلق الثروة والنمو، مثل إضافة خدمات وتحسينات جديدة للمنتج،(مبارك،45:2009)

الدراسات السابقة

دراسة المرهج (2016)، بعنوان: العلاقة بين رأس المال الفكري وأداء الابتكار في جامعة تشرين.

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين رأس المال الفكري وأداء الابتكار في جامعة تشرين، حيث استخدم الباحث المنهج الكمي من خلال استخدام استبانة تم توزيعها على (360) من أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طرديه معنوية بين رأس المال الفكري وأداء الابتكار، كذلك وجود علاقة طرديه معنوية بين مكونات رأس المال الفكري مع بعضها بعض، كما أظهرت النتائج أيضا امتلاك جامعة تشرين لرأس مال بشري قادر على أداء الابتكار، ووجود علاقة معنوية ضعيفة لرأس المال الهيكلي، وعلاقة معنوية قوية لرأس المال العلائقي وأداء الابتكار، وقد أوصت الدراسة بضرورة العمل على تنمية المهارات والمعارف المتوافرة واكتساب المزيد منها بهدف تعزيز أداء الابتكار لأعضاء الهيئة التعليمية في الجامعة.

دراسة (أبو سويرح، 2015)، بعنوان: "العناصر والمكونات الأساسية لرأس المال الفكري: دراسة تحليلية"

هدفت الدراسة إلى دراسة وتحليل وتنسيق وفهم وتحديد عناصر رأس المال الفكري والتعرف عليها نظرا لأهميته من أجل الوصول إلى إطار أو نموذج مقترح، يستطيع تحديد وتقسيم وتوضيح عناصر رأس المال الفكري وذلك لتمكين أصحاب العلاقة من قياس أو تطوير أو تقييم عناصر رأس المال الفكري عند الحاجة، حيث اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج التحليلي ألاستنتاجي من خلال جمع ودراسة كل ما هو متاح من أدبيات الموضوع لبناء الإطار النظري العام المقترح ومفاهيمه ونظرياته لتوضيح مكونات وعناصر رأس المال الفكري وبناء توصيات موضوعية بناء على ذلك، وكان من أهم نتائج هذه الدراسة أن هناك شبه اتفاق بين معظم الباحثين على مكونات رأس المال الفكري والتي تنحصر في رأس المال البشري والهيكلي والعلائقي مع وجود بعض الفروقات في محتوى المكونات وهذا الأمر يعكس مدى الاهتمام العلمي والنضج البحثي الذي وصل إليه رأس المال الفكري والأهم من ذلك قيام الباحث ببناء نموذج لعناصر رأس المال الفكري على مستوى المؤسسات الحكومية وشركات الأعمال، حيث أوصت هذه الدراسة على أن هذا النموذج والذي يشتمل على أكثر مكونات رأس المال الفكري لهو أكثر تكرارا واتفاقا بين الباحثين والذي يمكن الاعتماد عليه لتحديد مكونات وعناصر رأس المال الفكري وبالتالي إمكانية قياسه وإدارته وتطويره عند الحاجة.

دراسة (الدوري، زكريا وصالح، أحمد علي، 2009) بعنوان الفكر الاستراتيجي وانعكاساته على نجاح منظمات الأعمال/تشخيص أنماط المرأة العراقية الريادية

انطلقت هذه الدراسة من خلال تفحص الفكر الاستراتيجي واختيار أهميته النسبية في النجاح الكلي لمنظمات الإعمال، وكذلك اهتمام هذه الدراسة بتقديم نموذج في البيئة العراقية على مستوى بلد محدد ومحافظة محددة (بغداد). وشملت الدراسة(300)امرأة من مناطق متفرقة من بغداد وعملت الدراسة على توضيح المرتكزات الفكرية الريادية، مفهوما وفكرا" وإطارا"، مع تشخيص الأنماط الريادية للمرأة العراقية وكان

أهم نتائج الدراسة هو أن مفهوم الريادة ظهر في بداية القرن العشرين وانتشر استخدامه بشكل سريع لتحقيق السبق في الإعمال، وأثبتت الدراسة أن للريادة دور فاعل في اقتصاديات الدول المتقدمة واقل في الدول النامية، وان هناك علاقة قوية بين الريادة للمرأة العراقية والخصائص الشخصية لها . إما أهم التوصيات فكان ضرورة أبداء أهمية وأولوية للفكر الاستراتيجي، وأن ممارسته لا تقتصر على نوع جنس محدد، للمرأة العراقية دور فاعل في تنمية وتطوير منظمات الأعمال الريادية ويجب تشجيعها ودعمها

دراسة (Survilait et al, 2015)، بعنوان" Approach Intellectual Capital to Modern Management through the Perspective of a Company's Value Added"

هدفت الدراسة إلى خلق نموذج لتحليل قيمة الشركة المضافة من خلال رأس المال الفكري حيث كانت وما زالت مسألة إيجاد القيمة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ذات أهمية ومحطا للتركيز حيث أن البيئة المتغيرة لها تأثير كبير على الشركات في جميع أنحاء العالم وحاليا لم يعد إنتاج القيمة المضافة معتمدا فقط على الأصول المادية بل تعدى ذلك إلى الأصول غير المادية ولا يكفي أن يتم إدارة الموارد الداخلية لتكون ذات كفاءة عالية أو أن تنتج قيمة مضافة كبيرة فلقد أصبحت المعرفة والمعلومات أداة مهمة في إدارة البيئات الأجنبية وعنصراً أساسياً في أي شركة حيث أن عناصر نظام رأس المال الفكري تكون غير ملموسة وبالكاد يمكن قياسها في قيمة الشركة المضافة ولذلك وفي أعقاب استعراض الأدب من ناحية إنتاج القيمة والإدارة، اقترح الباحث نموذجا لإنتاج القيمة من خلال وسيط، والذي قدم ثلاثة عناصر رئيسة لإيجاد القيمة المضافة.

دراسة (Leaniz & Bosque, 2014)، بعنوان "Intellectual Capital and Relational Capital: the Role of Sustainability in Developing Corporate Reputation"

والتي هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على الدور الرئيسة الذي تلعبه الاستدامة للشركات على سمعة الشركة نفسها باعتبارها واحدة من المكونات الرئيسية لرأس المال العلائقي وقام الباحث بتحليل أثر الاستدامة في العناصر التي تنطوي على رأس المال الفكري وقد أخذ الباحث في عين الاعتبار الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية لاستدامة الشركات من أجل تحقيق هدفه كما قام الباحث بتطوير نموذج المعادلة الهيكلية لاختبار الفرضية وتم اختبار الدراسة باستخدام بيانات تم جمعها من عينة مكونة من 400 مستهلك إسباني ويظهر نموذج المعادلة الهيكلية أن الاستدامة تلعب دورا حيويا كما في تشكيل سمعة الشركة ورأس المال العلائقي. وتشير النتائج إلى أن المجالات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية للاستدامة لها تأثير إيجابي مباشر على سمعة الشركة بالإضافة إلى ذلك، وتظهر الدراسة أن الاستدامة الاقتصادية تعتبر البعد الأكثر أهمية لتعزيز سمعة الشركة.

المقدمة إن الشركات والمؤسسات الريادية الناجحة هي الّتي تبدع باستمرار، معتمدة على تقنيات جديدة ومهارات ومعارف مستخدميها، أكثر ممّا تعتمد على موجودات مادية ملموسة مثل المنشآت والمكائن، وصارت القيمة يمكن أن تتولد عن موجودات غير ملموسة لا تنعكس دائماً في البيانات المالية، وتيقنت الشركات من أن هذه جزء لا يتجزأ من التيقن التام من أداء الشركات. ويتميز اقتصاد المعرفة باستثمارات ضخمة في كلّ من رأس المال البشري وتقنية المعلومات. وفي نظام الإفصاح السائد، لا يحصل المستثمر العادي على صورة صحيحة عن القيمة الحقيقية للشركة، فنظامها الجذري وتشخيصها على المدى الطويل غير مرئيين، وفي الواقع، كلما زاد استثمار الشركة في المستقبل، كلما قلت قيمتها الدفترية. إن تقييم رأس المال الفكري يمكن أن يساعد الشركة على أن تكون أكثر كفاءة وربحية وأكثر تنافسية، فبتشخيص رأس المال وقياسه يصبح المسؤولون التنفيذيون أكثر استعداداً للرفع من كفاءة شركاتهم ومؤسساتهم الريادية وتعتبر المرأة إحدى

العنصر الفكرية والتي لها خصوصية خاصة لإنجاح مؤسساتها الريادية العاملة فيها والتي يلاشك لها قدرة فكرية في وذلك من حيث مساعدة الشركة والمؤسسة العاملة فيها على تحقيق أهدافها. مع العمل الجاد على المساهمة في رفعة قيمة المشروع او المؤسسة لأغراض المقارنات الأفضل وتحديد الأهداف المؤسسة طويلة الأجل .مع توسيع ذاكرة المؤسسة العاملة فيها من خلال تشخيص الموارد الأساسية وتحاشي تكرار الابتكار للوصول للريادية المحلية والعالمية.

الأدب النظري للدراسة

مفهوم رأس المال الفكري

يعتبر هذا الموضوع حديثاً نسبياً في الفكر الإداري والمحاسبي حيث بدأ الاهتمام به و بشكل خاص في فترة التسعينات . و المتتبع للكتاب والباحثين في هذا المجال سوف يجد أن نتائجه غير مكتملة وغير متبلورة وإنّما هي في مرحلة التطور والبناء والاستكشاف. وهذا ممّا أدى بالنتيجة إلى عدم وجود اتفاق واضح حول مفهومه.

لذلك نجد ان (Hamel & Prahalad, 1994)عرفة بأنه قدرة متفردة تتفوق بها المنظمات والشركات بمختلف مجالاتها على منافسيها، ويتحقق ذلك من خلال تكامل مهارات مختلفة للشركات والمنظمات تسهم في زيادة القيمة المقدمة لجميع المستثمرين وهي مصدر من مصادر الميزة التنافسية. وبالمقابل يعرفه (Webster,1995)بأنه صفة للقياديين التحويليين، وتتجسد قدرتهم على تحويل التقنية من البحث إلى التصنيع بنجاح عالٍ يسهم في بناء المنظمات والشركات في عالم المنافسة لمدة طويلة من الزمن.

أما (Youndt et, al, 1996) فقد عرفه بأنه قدرات متميزة يتمتع بها عدد محدود من الأفراد العاملين بالشركات والمنظمات تمكنهم من تقديم إسهامات متميزة فكرياً تمكن المنظمات والشركات من زيادة إنتاجها وتحقيق مستويات عالية مقارنةً بالشركات والمنظمات المماثلة لها.

أما (Stewart, 1997, p2)، فقد عرفه بأنه المعرفة الّتي يمكن توظيفها، أي بمعنى أن المعرفة لا تصبح رأس مال إلاّ إذا تم العثور عليها وتوظيفها بحيث يمكن استخدامها لصالح الشركات أو المنظمات.

وبالمقابل ينظر البعض إلى رأس المال الفكري على أنّه المعرفة الّتي يمكن أن يستغلها المشروع في صنع القرارات المفيدة لها، حيث يجمع هذا المصطلح بين الفكر والذكاء (القوة العقلية) البشرية مع المفهوم الاقتصادي لرأس المال والذي يمكن استثماره في إنتاج المزيد من السلع والخدمات، وبذلك يشمل رأس المال الفكري المهارات والمعارف الّتي طورتها الشركة حول كيفية تقديم السلع والخدمات. لذلك يرى الباحثان إن المستخدمين من الأفراد أو مجموعة المستخدمين والذين يمتلكون خصائص المعرفة الّتي يعتبرون عنصر حاسم لاستمرار نجاح الشركات أو المؤسسة الريادية ، بمعنى آخر إن رأس المال الفكري هو المعرفة الّتي يمكن أن يستغلها البعض مع ما يتوافر له من مال لاستخدامها في اتخاذ القرارات لأغراض مفيدة للشركة، لأنّ هذا المصطلح يجمع ما بين فكرة الذكاء مع المفهوم الاقتصادي لرأس المال الذي يمكن استغلاله للحصول على الفائدة الّتي يمكن أن تجنى عن طريق الاستمرار في إنتاج المزيد من السلع والخدمات. بذلك لابد للمؤسسات الريادية إن تمتلك عنصر المرأة بجانب العنصر الرجالي لإنجاح إعمالها الريادية على المستوى المحلي والعالمي .وهذا يراني الباحثان يكون عن طريق امتلاك كادر فكري نسائي لدية القدر على :

1) المعرفة التنظيمية وكذلك صناعة المعرفة داخل المؤسسة العاملين فيها .
2) القدرة على تطبيق المهارات في أصعب الحالات لحل المشاكل المستعصية .
3) المعرفة المكتسبة من خلال التدريب والخبرة.

4) المعرفة في كيفية إدارة الأعمال داخل المؤسسة العاملين فيها.

5) المعرفة الفكرية بالية العمل المستخدمة لتجنب المآزق.

6) المعرفة في كيفية إيجاد المعلومات وكيفية الحصول عليها وتوظيفها لخدمة مؤسساتهم .

أهمية رأس المال الفكري

سوف يجد الباحثون في مجال الميزة التنافسية أن هناك شيئاً ليس وحيداً بل عاملا هاما من عوامل أخرى يعطي المنظمة والمؤسسة القدرة على الاستمرارية في امتلاك القدرة التنافسية، لذلك يتوجب عليهم معرفة كيفية الحصول على هذا الشيء الوحيد (ألا وهو المعرفة) .

والمعرفة لها دور رئيس بوصفها مصدراً أساسياً للميزة التنافسية، لذلك يجب على المنظمات امتلاكها ومعرفة كيفية إدارتها وما ينتج عن ذلك هو ما يعرف (برأس المال الفكري)، ويجب على المنظمة والمؤسسات معرفة كيفية امتلاك وإدارة وقياس رأس المال الفكري لذلك هناك مكاتب إحصائية تستطيع تزويد المنظمات والمؤسسات باستراتيجيات جديدة للإدارات في المنظمات والمؤسسات لقياس وإدارة رأس المال الفكري و تحديد المعايير الأساسية في إبراز الكفاءات الفكرية. حيث توجد هناك أنظمة يتمّ افتراضها واستخدامها في المنظمات وبتكرار منتظم يساعدها على الرفع من كفاءة استخدام رأس المال الفكري لها، وتم استخدام هذه الأنظمة في أكثر من (30) شركة أوروبية ممّا حقق للشركات الحصول على الميزة التنافسية في استخدام رأس المال الفكري. وكان من نتائج استخدام مثل هذه الأنظمة(Kate and Stellesun, 2004,P3).:

1) التعلم من الحالات الّتي تمتلك فيها حالات تنافسية متميزة للإفادة منها في إطار عمل الشركات.

2) التعرف على أهم العوامل التنافسية وجميع المعايير ذات الصلة للإفادة منها في أي نشاط تجاري ممكن.

3) التعرف على الأطر المتواجدة لأهم العوامل والمعايير التنافسية مع القيام بتحديد كيفية تدقيق تلك المعايير وخاصة ما يتعلق منها بالكفاءات الأساسية لرأس المال الفكري والذي يمثل أهم المصادر الرئيسة للتنافسية المستدامة للشركات.

4) عند استخدام هذه النظم وبشكل منتظم وبطريقة منتظمة ومتكررة سوف يتمّ الحصول على مقاييس الموازين الكفؤة للمنافسة والتي تستطيع من خلالها الشركات تمويل ميزانياتها العمومية وذلك عن طريق رفع كفاءة استخدام رأس المال الفكري لها.

5) اختيار منهجية منظمة وبطريقة منتظمة لتقييم المعلومات المتعلقة بكيفية رفع كفاءة استخدام رأس المال الفكري.

6) إيجاد وتحديد المجالات الرئيسة لكيفية قياس كفاءة رأس المال الفكري.

7) الإسهام في تدريب العديد في زيادة معرفتهم بأهم العوامل التنافسية للشركات مع تعليمهم أفضل المعارف والتقنيات الإدارية المستخدمة في ذلك.

8) تقديم لغة مشتركة لمديري الشركات عند قيامهم بالتعامل مع الأصول غير الملموسة (رأس المال الفكري).

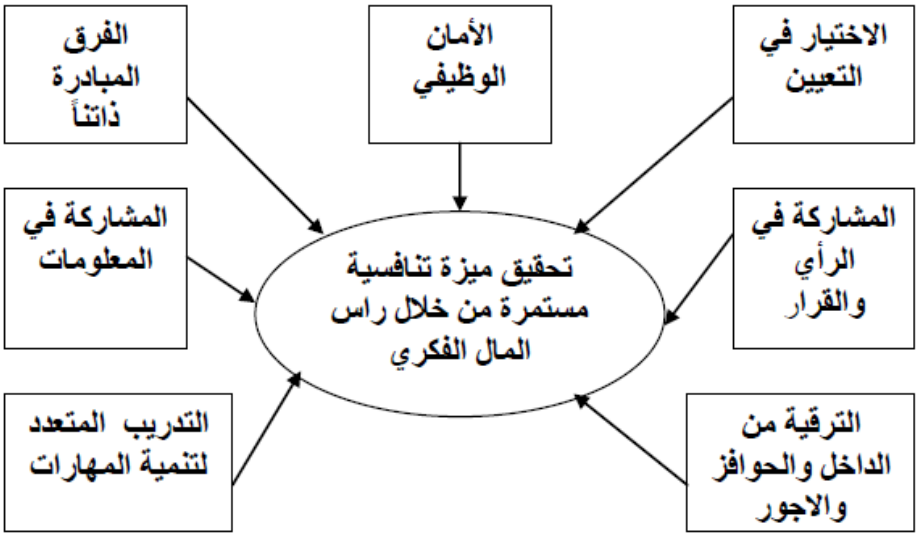
9) قياس موثوقية المعلومات ذات الصلة بشأن رأس المال الفكري.

10) تسهيل المعرفة بما يتعلق برأس المال الفكري وأهميته بالنسبة لمديري الشركات.

كما يرى الباحثان على أنه في ظل هذه الأهمية الكبيرة لرأس المال الفكري، فإن رأس المال الفكري يتمثل في القدرة العقلية لدى فئة معينة(المرأة) من الموارد البشرية ممثلة في الكفاءات القادرة على توليد الأفكار المتعلقة بالتطوير الخلَّاق والاستراتيجي للأنظمة والأنشطة والعمليات والاستراتيجيات بما يضمن للمنظمة امتلاك ميزة تنافسية مستدامة،

وبرى الباحثان أنه يمكن الاستفادة من نموذج (Pfeffer, 1997) في تطوير الكفاءة المعرفية للمرأة العربية العاملة في المؤسسات والذي يعتبر إن العنصر الفكري أهم ما هو موجود داخل الشركة على اعتبار أنه كلما ازدادت فاعلية الإدارة للعنصر الفكري للمرأة في المؤسسة أدى ذلك إلى أداء اقتصادي مميز مترتب أساسا على وجود ميزة تنافسية تعتمد على رأس المال الفكري، وكل ما هو موضح في الشكل التالي:

شكل رقم (1) نموذج Pfeffer لأهمية رأس المال الفكري للمؤسسات



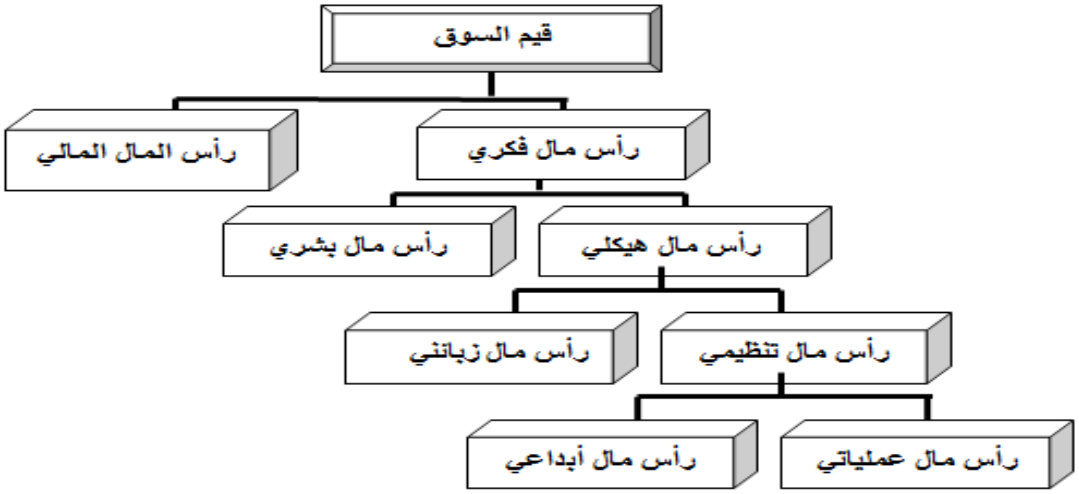
المصدر:(Pfeffer, 1997:p4).

حيث تستطيع المؤسسات والشركات الريادية إن تحقق العديد من الفوائد التي يمكن أن تجنيها من خلال الاهتمام برأس المال الفكري وتطوير الفكر والمهارة للمرأة العاملة فيها ، وذلك لأنه يقود إلى ما يلي:

- زيادة القدرة الإبداعية للمرأة .
- إعطائها القدرة على إبهار وجذب العملاء وتعزيز ولائهم.
- إرشاد المؤسسة للمنتجات الجديدة أو المتطورة، وتقليل الفترة بين كل ابتكار والذي يليه.
- بيان الإلية لخفض التكاليف وإمكانية البيع بأسعار تنافسية.

مكونات راس المال الفكري

أظهرت العديد من الدراسات وجود نماذج لرأس المال الفكري، حيث قد أشار(Ahmad (2011 إلى إن مكونات رأس المال الفكري من وجهة نظر (Edvinsson)، كما هو مبين في الشكل التالي: شكل رقم (2) مكونات رأس المال الفكري من وجهة نظر (Edvinsson)،



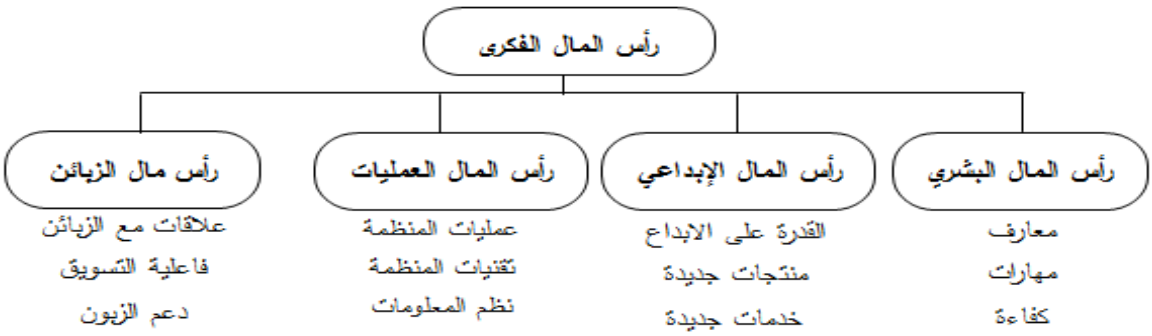
المصدر:(Ahmad , 2011. p. 105)

ولكن نجد أن الجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير، قد وضعت تصنيفًا لقياس رأس المال الفكري عبر مكوناته وهي أربعة مكونات أساسية هي: (المفرجي و صالح، 2003):

1. رأس المال البشري: والذي يتكون من المعارف والمهارات وكفاءة العاملين في المنظمة.
2. رأس المال الإبداعي: ويتكون من ثلاثة أجزاء وهي قدرة المنظمة على الإبداع، إنتاج منتجات جديدة، تقديم خدمات جديدة،
3. رأس مال العمليات: ويتألف من أربعة أجزاء وهي عمليات المنظمة، تقنيات المنظمة، منتجات جديدة، تقديم خدمات جديدة.
4. رأس مال الزبائن: ويعبر عن قيمة علاقة المنظمة مع الزبائن ويتكون من العلاقات مع الزبائن وتلبية حاجات الزبون، فاعلية التسويق، ودعم الزبون.

والشكل التالي يوضح المكونات الأساسية لرأس المال الفكري كما ورد عند جمعية ASTD:

شكل رقم (3) المكونات الأساسية لرأس المال الفكري لجمعية ASTD



المصدر:(ألمفرجي،و صالح، 2003، ص92).

ويرى الباحثان إن المؤسسة الريادية إذا أرادت استخدام عنصر المهارة الفكرية للمرأة العاملة فيها فأنها تستطيع استخدام النموذج الأمريكي لأنه يجمع ما بين البشرية والعملية والإبداعية الرامية للوصول للريادية المحلية والعالمية.

بعد التعرف علة مفهوم رأس المال الفكري وأهميته ودور المرأة فيه نأتي ألان للمعرفة ما هو المقصود بريادية وما هي إبعادها ودور المرأة فيها .

الريادية بمفهومها الفكري:

تعد الريادة من الحقول الواعدة في اقتصاديات الدول الصناعية، والنامية الباحثان عن الريادية العالمية إذ تسهم المشاريع الريادية في تطور التنمية الاقتصادية الشاملة، فقد بين (مبارك،45:2009) أن الريادة ظاهرة ترتبط بالابتكار والإبداع والتجديد واكتشاف الفرص الجديدة والمبادرة بتبنيها والمخاطرة والتعامل مع الظروف الغامضة، والحاجة إلى الانجاز الذي يقود إلى خلق الثروة والنمو، مثل إضافة خدمات وتحسينات جديدة للمنتج، و ظهرت كلمة الريادي في اللغة الفرنسية لأول مرة (entre)، وهي مشتقة من كلمات فرنسية تعني (بين- وتأخذ) (Between-Taker)، وذلك أن الريادي الحقيقي يأخذ موقعا ما بين المورد والزبون. وكذلك لدية القدرة على اخذ المخاطرة والعمل على تحويل الموارد من مستوى أدنى إلى مستوى أعلى من الإنتاجية في سبيل الوصول للريادية العالمية .

وأيضا وأُطلق لفظ الريادي على أولئك الذين ينضمون رحلات استكشافية أو يقودون الحملات العسكرية، أو يديرون المشاريع الكبيرة كبناء الحصون والقلاع والجسور، وكذلك أوضح (Histrich et al.,2005:10)أن الريادي هو الشخص الذي لديه القدرة على الابتكار والإبداع وتبني المخاطرة في تقديم منتجات وخدمات جديدة . و أشار (الشيخ وآخرون،498:2009)، أن الريادي هو المبادر في تبني الأفكار الجديدة، وهو من سعى إلى اكتشاف الفرص وتعظيمها، ويمتلك روح المخاطرة والرؤية الواضحة والقدرة على التخطيط والتعامل مع الظروف الغامضة من أجل إضافة قيمة أو تطوير منتجات لتحقيق الربح والنمو .

سمات المرأة الريادي : يعتمد النجاح الريادي على نحو كبير على طبيعة شخصيته وسماته المرأة السلوكية، وكما يرى (العامري والغالبي،169:2007) أن الريادي متميزا لما يتسم به من سمات خاصة، مثل الرغبة في تأسيس مملكته الخاصة، والرغبة في النجاح، والإبداع والتجديد، أما (Bolton& Thompson.,2000:170) فقد حدد سمات الريادي بالطموح في العمل، والتركيز على الزبون، والإصرار رغم الفشل، ووردت عن (Hitt et al., 2002:112) أن من سمات الرياديين : الابتكار والقدرة على المخاطرة والتوجه نحو التغيير والوصول إلى الميزة التنافسية من خلال التنافس، والريادي يختلف عن الآخرين في معرفة الأولويات والوضع التوازني للعمليات ذات الربحية خلال تقييمه للفرص المستقبلية، وتحديد قيمة المخاطرة من خلال تقليل التحديات والمواجهة بالسوق من خلال تحسين موقعه التنافسي بتطوير تكنولوجيا لمنتجاته من أجل تعظيم الخصائص والمزايا والخدمات والذي يولد قناعة لدى الزبائن بوجود اختلاف لهذه المنتجات عن غيرها من المنافسين.

ويرى الباحثان إن الممارسات السلوكية والسمات الشخصية التي يحملها الريادي والمطلوبة من المرأة العربية هي التي تدعم وتساعد على نمو مشروعه والمؤسسة على الصعيد المحلي والعالمي.

دور المرأة في ريادية الأعمال: تتجسد دور المرأة العربية في ريادية الإعمال برأي الباحثان في الآتية:

1) إنشاء أسواق جديدة متطورة محليا وعالميا.
2) اكتشاف مصادر جديدة للمواد لتحسين أعمالهم الريادية على المستوى المحلي والعالمي .

3) تحريك الموارد الرأسمالية من خلال خلق خدمات جديدة متطورة وريادية كون لديهم الابتكار والثقة في النفس التي تمكنهم من التخطي بهذه الخطوات للريادية العالمية .

4) تقديم تكنولوجيا جديدة، صناعات ومنتجات جديدة بعيدا عن كونهم مبتكرين وأخذهم المخاطرة بمسؤولية، فرواد الأعمال يحسنون استغلال الفرص لإنشاء الأعمال الجديدة وتحويلها إلى مكاسب، فهم يقدمون أشياء جديدة، ومختلفة بعض الشيء.

5) خلق فرص عمل جديدة، لمثل هذه الفرص مضاعفات وتأثيرات تسرع في نمو الاقتصاد ككل.

أبعاد الريادية: وتتضمن ما يلي:

1. **المبادأة أو الاستباقية (Reactiveness)**: وهي القدرة على إيجاد الفرص أو تميزها عند القيام بطرح المنتجات في السوق، وتكون الاستجابة للتغيرات وليس كردة فعل للأحداث، ويكون ذلك من خلال الحصول على المعلومات عن الوضع الحالي والسابق (Dale&Mayer,2000:119)وإن سلوك المبادأة يرتبط بـ :
   - اغتنام الفرص في السوق التي لا تكون على علاقة مع العمليات الحالية .
   - تقديم منتجات جديدة ونادرة مختلفة عن بقية المنافسين .
   - التخطيط الاستراتيجي في العمليات التي تكون في مرحلة الانحدار خلال مدة عمليات المنتج
   - والمبادأة بمنظور (Caruang & Albert)، هي القدرة على أخذ مخاطرة عالية أكثر من ظروف البيئة المحيطة بالمنظمات، وتتضمن ثلاثة عناصر أساسية :
     - إقرار ملاحقة أو عدم ملاحقة المنافسين بالإبداع .
     - المفاضلة بين المحاولات الحقيقية في النمو والإبداع والتطوير .
     - محاولة التعاون مع المنافسين من أجل احتوائهم.
2. **تبني المخاطرة المحسوبة**: يعد تبني المخاطرة من المؤشرات الملازمة لذوي التفكير الاستراتيجي الريادي للمرأة ، لأن تبني المخاطرة يسهم في تحقيق عائد أعلى، وانتهاز الفرص، وتكوين تشكيلة أوسع من الخيارات. من خصائص صانع الاستراتيجية هي الرغبة في تحمل المخاطر، لان ذلك يزيد قدرته على التعامل مع قضايا متعددة. وقد أشار (Patrick et al, 2002:8) إلى أن تبني المخاطرة يتناول الاتي:
   - أثبت أن الرياديين يدرسون الوضع بشكل عام أكثر من غيرهم .
   - أن الرياديين لا يتجهون إلى الأعمال بأخذ جزء من المخاطرة مثل غيرا لرياديين، ولكن يتم التنبؤ بتميز وضع الأعمال أكثر ايجابية .

   وقد أشار (Charles&Robyn,2000:2) إلى العناصر التي تسهم في تشكيل مهارات تبني المخاطرة، والتي تتمثل بالاتي:

   - الرؤية الايجابية للأشياء، وهو أن الريادي يتمتع بالتميز، بحيث يصبح لديه الرؤية المستقبلية الايجابية.
   - الريادي أكثر تبّصراً وذو نظرة ثاقبة لدعم تنفيذ الأعمال وبحيث تنقله الرؤية الايجابية نحو المسار الريادي.
   - أن يكون للريادي وقت لرؤية وتقييم الأهداف يوميا .
   - العمل على تقييم الأعمال بعد انجاز كل مهمة، وعلى العكس في حالة عدم الانجاز.
   - قبول المخاطرة واللاتأكد. التحضير لأسوأ الحالات في الأعمال مثلاً عدم الوصول إلى الأهداف المطلوبة.
3. **الابتكار**: اتخذ معظم الباحثون التعريف الذي يركز أما على العملية الإبداعية، أو العملية الابتكارية، أو على عملية الاشتراك في الأفعال الابتكارية، فقد عرف الابتكار (Woodman,) بأنه أيجاد منتج، صنعة، فكرة، طريقة

أو عملية ذو قيمة وفائدة من قبل العاملين، أن الابتكار هو ذلك المحتوى في إيجاد منتج مختلف عن المنافسين، ويكون من البدائل المفضلة للزبائن.

4. **الإبداع**: وهي العملية التي يمكن من خلالها للمنظمة والمؤسسة أن تستعمل مواردها لتقديم منتجات جديدة، أو استخدام عمليات لإشباع حاجات ورغبات الزبائن. وأما (Daft,2003:357) فقد أكد أنه تبني فكرة جديدة، أو سلوك جديد لمنظمة أو سوقها، وعدَّ المنظمة التي تقدم منتج جديد بأنها مبدعة. وأشارت (الدليمي،1990 :43) إلى الإبداع من خلال التركيز على العملية الإبداعية، وعلى الناتج الإبداعي، وكذلك التركيز على السمات الشخصية، والانفتاح على الخبرة الداخلية والخارجية والقدرة على تفهم المشاكل. ويرى (Liang&Lin,2008:62) أن الاستثمار في الإبداع يتجاوز حدود الحسابات المادية لما له من تأثير في تحقيق الميزة التنافسية.

وحدد(العامري والغالبي،89:2007) نوعين للإبداع هما: أبداع المنتج يتضمن تقديم منتج جديد، تحسين منتج موجود (المنتج الحالي)، وإبداع العملية، وتتضمن استخدام عملية جديدة أو تحسين عملية موجودة (العملية الحالية).

ويتفق الباحثان مع (Hitt et al.,2005:64) إلى أهمية عقل وذهنية الريادي كسلوك أبداعي في عملية خلق القيمة وكيفية استخدامها وقد عدّ الذهنية الريادية ضرورية من أجل قيام المدراء، بمحاولة تحديد الفرص الريادية التي تستطيع المنظمة تعقّبها من خلال تطوير السلع والخدمات الجديدة والأسواق الجديدة، وتعد عاملاً مهماً في دعم عملية تكامل أفكار تصميم المنتج الجديد، والالتزام بتنفيذها في النهاية، وتعمل القيادة والقيم المشتركة على دعم التكامل والرؤية لغرض تحقيق الإبداع، وتتمثل النتيجة بخلق القيمة للزبائن ولأصحاب الأسهم من خلال تطوير المنتجات الجديدة، وجعلها قابلة للتسويق والتميّز التجاري.

ويرى الباحثان أن باستطاعة المؤسسية الريادية المحافظة على قدراتها التنافسية من خلال الابتكار والإبداع لكادرها النسائي والذي يؤدي إلى:

- يحقق نجاح للمؤسسة في التنافس على المستوى العالمي.
- يعزز استراتيجية التنافس للمؤسسة.
- يتنقل المؤسسة ذات القدرات على الإبداع إلى مواقف جديدة بالاستمرار من خلال تحقيقه ميزات تنافسية لها.

ويقترح الباحثان نموذجا للدور الفكرية والربا دبة للمرأة العربية:

ويعتمد على الخطوات الآتية:

بداية يجب تعريف مصطلح الريادة وهي تعتبر من المحاولات الشاملة التي بينت أن للسلوك القيادي في مؤسسات الأعمال بعداً ريادياً. وأن الريادي هو الشخص الذي لديه القدرة على اخذ المخاطرة بإشكالها المختلفة سواء بشراء البضائع أو جزءاً منها بسعر معين، وبيعها من اجل الحصول على الربح، سواء كانت بضائع جديدة، أو قديمة.

- **الخطوة الأولى:**

ضرورة وجود قيادة استراتيجية للمرأة الريادية حيث إن قدرة المرأة الريادية تعتمد على فهم العناصر الأساسية في التفكير الاستراتيجي الخلاق، وفهم عملية التخطيط الخلاق وتطبيقاتها فضلا عن فهم الخطة الاستراتيجية وتدوينها.

وهذا يعتمد على وجود:

1) **المبادأة** : وهي القدرة على أخذ مخاطرة عالية أكثر من ظروف البيئة المحيطة بالمؤسسات ، وتتضمن ثلاثة عناصر أساسية :

- إقرار ملاحقة أو عدم ملاحقة المنافسين بالإبداع .
- المفاضلة بين المحاولات الحقيقية في النمو والإبداع والتطوير .
- محاولة التعاون مع المنافسين من أجل احتوائهم.

2) **تبني المخاطرة** :وتعتبر من المؤشرات الملازمة لذوي التفكير الاستراتيجي، لأن تبني المخاطرة يسهم في تحقيق عائد أعلى، وانتهاز الفرص، وتكوين تشكيلة أوسع من الخيارات. حيث يتجسد تبني المخاطرة يتناول الأتي:
- أثبت أن الرياديين يدرسون الوضع بشكل عام أكثر من غيرهم .
- أن الرياديين لا يتجهون إلى الأعمال بأخذ جزء من المخاطرة مثل غيرا لرياديين، ولكن يتم التنبؤ بتميز وضع الأعمال أكثر ايجابية.

3) **الابتكار**: فيشير بأنه أيجاد منتج، صنعة، فكرة، طريقة أو عملية ذو قيمة وفائدة من قبل العاملين، وأن الابتكار هو ذلك المحتوى في إيجاد منتج مختلف عن المنافسين، ويكون من البدائل المفضلة للزبائن.

4) **الإبداع**: وهي العملية التي يمكن من خلالها للمؤسسة أن تستعمل مواردها لتقديم منتجات جديدة، أو استخدام عمليات لإشباع حاجات ورغبات الزبائن. وأن الاستثمار في الإبداع يتجاوز حدود الحسابات المادية لما له من تأثير في تحقيق الميزة التنافسية.

- **الخطوة الثانية :التفكير لاستراتيجي للمرأة العربية:**

ويعتمد التفكير الاستراتيجي للمرأة الريادية على الابتكار وتقديم الأفكار الجديدة التي يصعب على المنافسين تقليدها إلا بكلفة عالية أو بعد مدة طويلة، إذ يعتمد التفكير الاستراتيجي على رؤية الموقف الذي تواجهه المؤسسة، وضرورة توفير القدرات والمهارات الضرورية لقيام الفرد بفحص وتحليل عناصر البيئة، وتقديم التنبؤات المستقبلية .وذلك لابد لمن يمتلك التفكير الاستراتيجي إن تكون لدية :

1) **الرؤية الاستراتيجية** بوصفها أفكاراً توفر الأسس التي يجب المحافظة عليها والمستقبل الذي تسعى إليه الرؤية ،وبهذا المعنى الرؤية المثالية تستند على ركيزتين أساسيتين، هما

- الايدلوجية: وهي الصورة الثابتة والدائمة للمؤسسة والتي تتوجه نحوا لسوق والتكنولوجيا..
- التصور المستقبلي: وهو ما تطمح المؤسسة للحصول عليه في المستقبل المرغوب به، والذي يتطلب توازناً مع قيم الحاضر والتركيز على المستقبل، كونه يتألف من الأهداف الاستراتيجية والوصف الحي لما ستكون عليه الأمور.

2) التفكير النظامي : وهو التفكير الاستراتيجي يعمل على التحول من رؤية المؤسسة بوصفها مؤسسة مجزأة مؤلفة من أجزاء منفصلة تتنافس من اجل الموارد إلى رؤية يمكن التعامل معها بوصفها منظومة شاملة، تلك التي تدمج كل جزء في علاقة مع الكل. وهذا بدوره يحاول إيجاد التكامل بين هذه العلاقات في شكل نظام منطقي

- **الخطوة الرابعة: الشخصية القيادية المؤثرة للمرأة :**

الشخصية القيادية هي مجموعة من خصائص وميول تحدد أفكارا لقائد وشعوره، وتصرفاته وبما يتفق مع المتطلبات الاجتماعية والبيولوجية.

لذتك لابد من المرأة العربية إن تكون لها الشخصية القيادية والتي تتضمن:

- نموذج محدد لسمات قابلة للقياس داخلياً وخارجياً.
- مظهر خارجي وسلوك، أو مثير خارجي وقيم .
- إدراك داخلي للنفس كقوة المؤسسة دائمة .

ولابد من توفر إبعاد ريادية لهذه الشخصية والتي تتجسد بتوفر:

- البعد العقلي: قدرة المرأة على التفكير واستخدام قواها العقلية، في تحليل وتفسيرها للظواهر والمشاكل التي تواجهها خلال حياتها،
- الاستقرار العاطفي : وهي قدرة المرأة أن تكون مطمئنا وغير قلقة ومتواتراً غير مطمئنة وقلق غير سعيد، وهو يعتبر الجانب الانفعالي والحالة المزاجية، ولا علاقة لهذا البعد بالبعد العقلي .

- **الخطوة الخامسة: الذهنية الريادية للمرأة:**

إن أهمية عقل وذهنية الريادي كسلوك أبداعي في عملية خلق القيمة وكيفية استخدامها وقد عدّ الذهنية الريادية ضرورية من أجل قيام ا المرأة القيادية، بمحاولة تحديد الفرص الريادية والتي تستطيع مؤسستها تعقّبها من خلال تطوير السلع والخدمات الجديدة والأسواق الجديدة، وتعد عاملاً مهماً في دعم عملية تكامل أفكار تصميم المنتج الجديد، والالتزام بتنفيذها في النهاية، وتعمل القيادة والقيم المشتركة على دعم التكامل والرؤية لغرض تحقيق الإبداع.

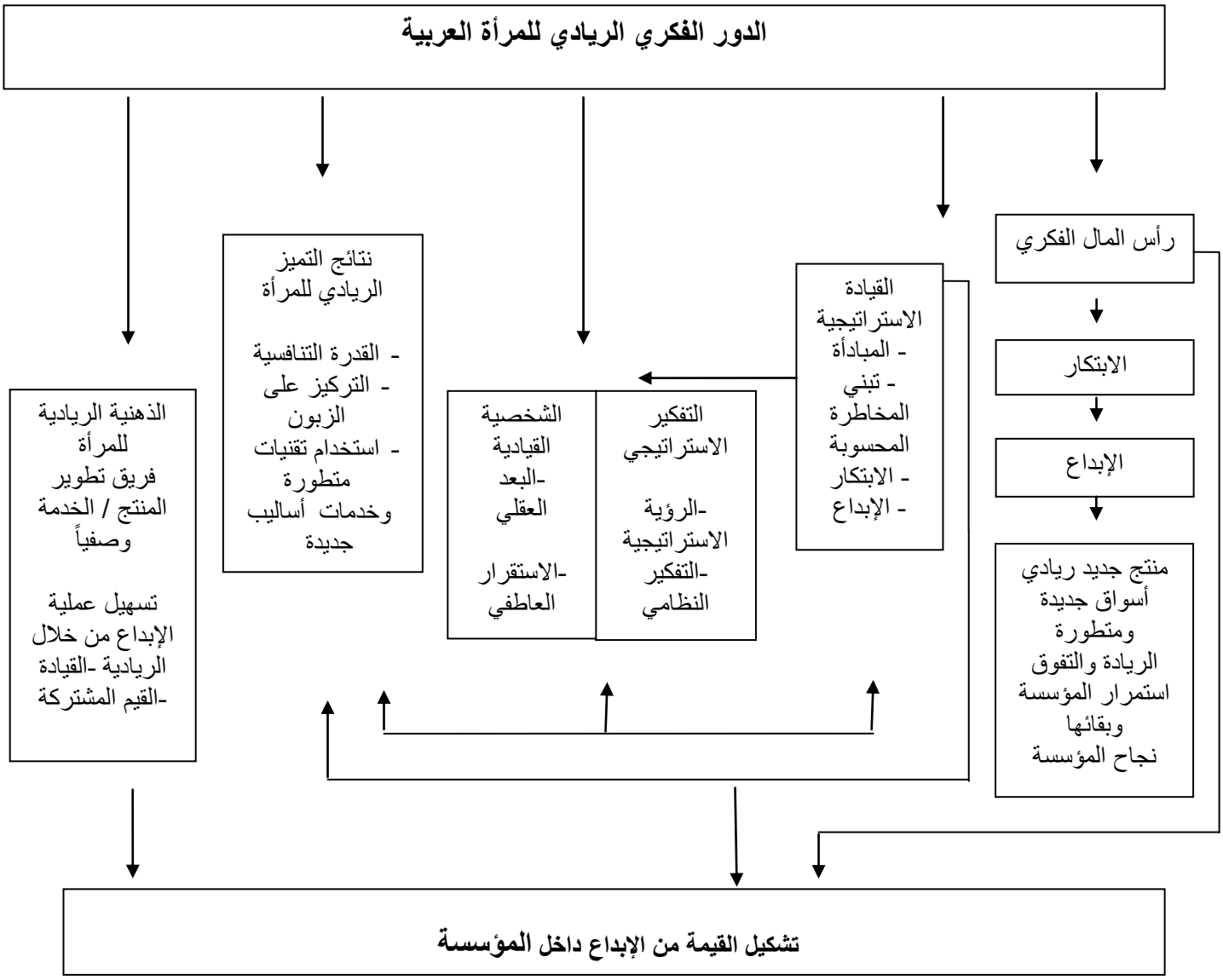
- **الخطوة السادسة: الإبداع الفكري للمرأة العربية :**

والذي يؤدي إلى الابتكار والابداع عن طريق خلق فرص جديدة وميزة تنافسية للمؤسسة وإنتاج الثروات الوفيرة لها مما يؤدي إلى انتعاش دورة حياة المؤسسة وتجديدها.

- **الخطوة السابعة: الوصول لنتائج التميز الريادية للمرأة العربية**

والذي يؤدي إلى القدرة التنافسية للمؤسسة والتركيز على الزبون واستخدام تقنيات متطورة وأساليب وخدمات ريادية مستخدمة في المؤسسة وهذا بنهاية يؤدي إلى تشكيل القيمة من الإبداع للمؤسسة العاملة فيها

والشكل التالي يوضح هذا النموذج:



الخلاصة

يوصف الدور الريادي للمرأة العربية بأنه تغير جذري يأتي من ثورة في التفكير والمنطق العالمي والعملي لأي مؤسسة ريادية مهما كانت ، وهذا يقود إلى تبني قواعد جديدة لجذب المرأة الريادية والبحث عن الإلية تفاعلها داخل المؤسسة مما يدفع المؤسسات إن تنظر لدور المرأة بصورة فكرية وعقلية متطورة ،و يدفعها ذلك إلى تبني أفكارها الريادية في إيجاد نماذج الأعمال الجديدة أو الأسواق الجديدة، أو إعادة تشكيل الأسواق الحالية وفق منظورها الفكري الريادي ،و التي تحقق في نهاية القيمة العالية للزبون والمؤسسة. لذلك أصبحت إدارة المؤسسات المتميزة تبحث لها عن استراتيجية تقودها لإحداث تغيرات ديناميكية من خلال القدرات الإدراكية والاستيعابية والفكرية للمرأة العربية ذات المهارات العالية والكفاءات المميزة، التي تعد مفتاحا" يقود المؤسسة إلى شاطئ الأمان والإبداع. و لابد من التأكيد على الأدوار الاستراتيجية لقيادة المرأة العربية ولاسيما الدور الريادي من خلال رفع مستوى المهارات والقدرات الإبداعية لها في معالجتها للمشاكل التنموية الخاصة بالمؤسسة عن طرق الاهتمام بقدراتها العقلية المتميزة وبما تمتلكه من رأس مال فكري ليسهم بشكل فاعل في

تحقيق الإبداع واقتناص الفرص الجديدة في السوق المحلي والعالمي ، ويمكن تحقيق ذلك من خلال الآليات الآتية:

1) تنمية القدرات والقابليات للإدارة العليا باعتبارها الطاقة البشرية الخلاقة.
2) توسيع وتشجيع قاعدة الإبداع والابتكار.

وهذا يؤدي بالتالي إلى رفض الفرضية الدراسة بأنه لا يوجد اثر فكري للمرأة العربية في تحقيق الريادية المؤسسية للمؤسسات العاملة فيها

بل على عكس يوجد هناك يوجد اثر فكري للمرأة العربية في تحقيق الريادية المؤسسية للمؤسسات العاملة فيها. مع ضرورة التأكيد على صفة الديمومة للمرأة العربية العاملة في المؤسسات المختلفة من حيث التميز والريادية بأداء إعمالها، ويستلزم ذلك إدارة المؤسسات البحث عن التناغم والانسجام والترابط بين مقدرات التفكير الاستراتيجي للمرأة ، والشخصية القيادية الفكرية المؤثرة الخاصة بها ، وبما يمكن المؤسسات من الاستفادة منها في تحقيق إبداعات خلاقة وتقديم قيمة مثيرة للزبون ، وبالتالي تحقيق التميز والريادية على المستوى المحلي والعالمي.

المراجع والمصادر:

المراجع العربية:

1. الدوري، زكريا وصالح، أحمد علي،(2009)،"الفكر الاستراتيجي وانعكاساته على نجاح منظمات الإعمال، دار اليازوري للنش والتوزيع، عمان- الاردن.
2. الدليمي، طارق احمد، (1990)، " أنماط القيادة الإدارية السائدة في المدارس الابتدائية وعلاقتها برضى المعلمين عن عملهم" رسالة ماجستير في الإدارة التربوية منشورة، كلية ابن رشد، جامعة بغداد.
3. الشيخ، فؤاد نجيب ويحيى، ملحم والعكاليل، وجدان محمد، (2009) "، صاحبات الإعمال الرياديات في الاردن : سمات وخصائص"، المجلة الاردنية في إدارة الإعمال، المجلد 5، العدد 4 .
4. العامري، صالح مهدي، ألغالبي، طاهر محسن، (2007)،" راس المال المعرفي : الميزة التنافسية الجديدة لمنظمات الاعمار في ظل الاقتصاد الرقمي" المؤتمر الدولي العلمي الثامن، جامعة الزيتون – عمان
5. ألمفرجي، عادل ،وأحمد صالح (2003)، رأس المال الفكري طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه، القاهرة المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
6. سويرج، ايمن. (2015). العناصر والمكونات الأساسية لرأس المال الفكري، دراسة تحليلية. كلية الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، مجلد 23، عدد1، ص337-371.
7. مبارك، مجدي عوض، (2009)،"الريادة في الإعمال ،المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية"، ط/1، عالم الكتب الحديثة للنشر والتوزيع ،عمان
8. مرهج، ماهر. (2016). تأثير رأس المال الفكري على أداء الابتكار في الجامعات السورية (دراسة ميدانية في جامعة تشرين). رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة تشرين. سوريا.

المراجع الأجنبية

1. Ahmad, saaribin, Mushraf, Abbas Mezeal, (2011), The Relationship between Intellectual capital and Business Performance: An empirical study in Iraqi industry *", International Conference on Management &Artificial Intelligence IPEDR*, vol6, p. 105.
2. Bolton, B.And Thompson ,J,(2000),"Entrepreneurs: Talent-Temperament-Teaching, Butter Worth" Heinemann.
3. Charles , Kirk.Clarke,Robyn D.,(2000),"Assuming The Risks" .
4. Http://2004/04/20. Search.Epent.Com/Direct.Asp.Html.638344,Cited
5. Daft , Richard L.,(2003), " Management " /Ed ,/ Vanderbilt University , Thomson, South –Western.
6. Dale.G.Meyer,(2000),"Entrepreneurship strategy ," Sage Publications, Inc, V.K.
7. Duffy, M. N., (2004), Corporate Governance and Client Investing, Journal of Accountancy, January,vol.1,p5.
8. Histrich , Robert & Michael, Peters , (2005),"Entrepreneurship", Sixth Edition. Mc Graw-Hill Hinger Edition
9. Hitt, Miechael A., Ire land, R.Duane,& Hoskisson,Robert E.,"(2005),Strategic Management : Competitiveness &Globalization Concepts" ,Australia .Thomson
10. Hitt, M.Ireland, R, Comp, S. & Sexton ,D,(2002),"Strategic Entrepreneurship Creating" A new Executive,19(1).
11. Kate, G., and Stellesun, E.,(2004), The Importance of Intellectual Capital and ILS effects on performance Measurement systems:www.ssrn.com.
12. Leaniz, Patricia Martínez García de & Bosque, Ignacio Rodríguez del (2014). Intellectual Capital and Relational Capital: The Role of Sustainability in Developing Corporate Reputation. Intangible Capital, Vol. 9, No. 1, p. 262-280
13. Liang, Chiung & Lin Ying-Li,(2008),"Which IC Is Important? Alif-Cycle perspective", Journal Of Intellectual Capital,Vol.9,No.1.
14. Patrick M. Kreiser And Louis D. Marino And Kmart Weaver,(2002) ,"Assessing The Psychometric Properties Of The Entre Preneurial Orientation Scale" : A multi-Country Analysis. Www.Ebscoht.Com.Cited (25/08/(2004)
15. Pfeffer , Jeffrey., (1997) , Human Resources: The case of the missing Department , Forbers: 1 – 4.

16. Hamel, G. & Prahalad, C.K (1994). Strategy as a Field of Study: why Search For a new Paradigm. Strategic Management Journal, vol.15.
17. Stewart, T. A., (1997), Intellectual Capital the new wealth of Organization, New York, Doubleday Currency.
18. Survilait Ė; ŠiŪnien Ė & ShatreviCh, 2015 "Approach Intellectual Capital to Modern Management through the Perspective of a Company's Value Added" International Review of Business Research PapersVol.3 No.2.
19. Ulrich, D. (1998). Intellectual Capital Equals Competence X Commitment. Sloan Management Review, Vol. 39, No. 2.
20. Webstar, A.C. (1995). Transformational Leader Ship Through Intellectual Capital Three Case Studies Of Elementary School Principals. PH.D., University of Colorado.
21. Youndt ،M .A., Snell, S.A., Dean, J.W., and Lepak, D.P.,(1996)Human Resource Management Manufacturing and Firm Performance, Academy of Management Journal،vol.39، August,p839.

عمل المرأة: المعوقات والحلول

Women work: challenges and solutions

أ.د. إخلاص ابراهيم الطراونة

جامعة الحسين بن طلال

البريد الالكتروني

dr.ikhlas@ahu.edu.jo

ملخص

تهدف هذه الدراسة تسليط الضوء على أهم المعوقات والتحديات التي تواجه عمل المرأة ومشاركتها في سوق العمل، وتقديم توصيات لتجاوز تلك المعيقات والتحديات. وتستخدم الدراسة المنهج الوصفي النوعي باستخدام أداة جمع البيانات المقابلات التي أجريت مع سيدات عاملات ضمن المستويات الإدارية الوسطى والعليا والبالغ عددهن 65 سيدة ضمن محافظات الجنوب الأردني عام 2016. ومن ابرز المعوقات التي تواجه عمل المرأة: المعوقات القانونية والتشريعية التي ترسخ التميز ضد المرأة في عمليات الترشح للمواقع العليا، والتفضيل العام لاختيار الرجل دون المرأة للمهام السياسية العليا ومواقع صنع القرار، ووجود الكوتا لحصول المرأة على مواقع في البرلمان. ومن المعوقات الاجتماعية والثقافية تعدد أعباء ومسؤوليات وادوار المرأة العاملة وارتباط تلك المسؤوليات بها اجتماعيا، وقلة تعاون أفراد الأسرة مع المرأة العاملة، قوة دور الرجل في حياة المرأة (تحديدا: الأب والزوج) في دعم المرأة وتحديد مصير عملها ونجاحها، وسيادة ثقافة الذكورة في المجتمع، نظرة المجتمع السلبية لعمل المرأة والمرأة العاملة عموما، ونظرة المجتمع لما تستطيع أن تقوم به المرأة. ومن المعوقات الأخرى المعوقات النفسية وأزمة ثقة المرأة بإمكانياتها ودعم المرأة للمرأة، وغيرها من المعوقات. وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات الهامة اللازمة لتجاوز هذه المعوقات.

الكلمات المفتاحية: عمل، المرأة، معيقات، تحديات، استراتيجيات، تمكين

Abstract

The study aims to shed light on the main challenges facing women work and what are required to overcome these challenges. The qualitative approach has been used through open ended interviews with 65 women work within the high managerial levels in south of Jordan in 2016. The results show that legal and governmental challenges that leads to discrimination against women when nominating for higher positions; preferences for men over women were the political challenges; while multiple duties for women; lack of family support; the power of the man in woman's life were the most important social-cultural challenges. The study recommends se of important recommendation to overcome challenges facing women advancement.

Keyword: Work; women; challenges; strategies; empowerment

مقدمة:

تلعب المرأة عموما أدوارا مهمة في المجتمع، فهي البنت والأم والزوجة والجدة وفي كل مرحلة من مراحل حياته هناك العديد من الأعباء والواجبات المناطة بها، فكما قيل تعد المرأة نصف المجتمع ومسؤولة عن إعداد وتربية النصف الآخر. ومن الأدوار المهمة في التنمية للمرأة هو مساهمتها في سوق العمل كشريك للرجل لما تتمتع به المرأة من إمكانات وقدرات تؤهلها لكي تكون اضافة للمكان الذي تعمل به. إلا انه ومع الأسف لا زالت نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل في الأردن، كما في العديد من الدول العربية منخفضة جدا. فهي في الأردن لا تزيد عن 16% بحسب إحصاءات دائرة الإحصاءات العامة لعام 2014 وهي نسبة منخفضة جدا إذا ما قورنت بالمستوى التعليمي العالي الذي وصلت إليه المرأة الأردنية في مجتمع يقدر التعليم ويعتبر الموارد البشرية المؤهلة والمتعلمة الثروة الوطنية للبلد. وبالتالي فان الأردن يعاني من ازدياد في معدلات التعليم للمرأة التي تشكل نسبته التحاقها ببرامج البكالوريوس 50% و 65% في برامج الدراسات العليا التي لا يواجها زيادة في مشاركة المرأة في سوق العمل والمواقع الهامة (المعايطة وآخرون 2014) للمرأة ومع الدعم الحكومي المقدم لتعزيز مشاركة المرأة وتمكينها. لذلك أصبح تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل وعلى كافة المستويات من الأولويات الاستراتيجية للأردن (المنار، 2006). وقد ظهر ذلك الدعم الحكومي من خلال تواجد المرأة في المواقع الهامة في الدولة كوزير، وقاضي، ونائب، وعين، وسفير، ومدير دائرة عامة أو خاصة، رئيسا لبلدية و رئيسة جامعة وفي القوات المسلحة، وغيرها من المواقع العامة والهامة، إلا أن مشاركتها لا زالت دون الطموح (الطراونة وأبو درويش 2013).

أن تولي المرأة للمواقع العامة والهامة إنما هو دليل على ثقة صانع القرار الأردني بإمكانات المرأة وأنها قادرة وليست عاجزة ومن باب إنصاف المرأة وضرورة مشاركتها للرجل في العمل، إلا أن المرأة وعملها يواجه العدد من المعوقات والتحديات التي جعلت نسبة مشاركتها في حدودها الدنيا.

وتتنوع هذه المعوقات فمنها مثلا ما يتعلق بنظرة المرأة لذاتها وقدراتها، ومنها ما يتعلق بنظرة المجتمع لها وهذه النظرة لا تقتصر على مجتمع دون آخر بل هي موجودة في كافة المجتمعات بأشكال ونسب متفاوتة. فقد أشارت بعض الدراسات الأمريكية الواردة في الطراونة وأبو درويش (2013) مثلا بان المرأة في أمريكا ما تزال تعاني من الكثير من المشاكل التي تنعكس على أدائها في العمل وفي تبوؤها للمناصب القيادية مثل المشاكل الزوجية والأسرية وضعف المبادرة لديها والتردد في إبداء الري في العمل وعدم الثقة بالنفس وقد ذكرت البشابشة (2008) عدد من المعوقات التي تواجه المرأة في العمل منها :

- نظرة المجتمع التقليدية للمرأة وعدم تقبله لبعض المهن والوظائف التي تمارس من قبل النساء.
- عدم قدرة النساء على تحمل تبعات بعض المهن أو الوظائف لظروف اجتماعية وأسرية
- النقص في المهارات المطلوبة لسوق العمل لدى النساء بسبب نقص التأهيل والتدريب المستمر، وبالتالي ضعف فرصها للترقية.
- معوقات اجتماعية تتمثل بنظرة المجتمع لعمل المرأة والتمييز ضدها من قبل المدراء وأصحاب العمل .
- معوقات أسرية تتعلق بدور المرأة الإنجابي والمنزلي وتحملها العبء الأكبر في إدارة الشؤون الأسرية، الأمر الذي يؤدي إلى ازدياد معدلات غيابها عن العمل وعدم قدرتها في كثير من الأحيان على متابعة الدورات التدريبية والتأهيل مما يؤدي إلى نقص القدرة والمعرفة الكافية بالعمل.
- سيادة ثقافة الذكورة في المجتمعات العربية التي تعطي الأولوية للرجال في الحصول على الأعمال وتفضيل أرباب العمل تشغيل الرجال لاقتناعهم بأن تشغيل النساء يكلفهم كثيرا نظرا للزواج والحمل والأمومة.

- المعوقات الاقتصادية والمتمثلة بالنمو الاقتصادي البطيء الذي يؤثر سلبا على تشغيل النساء نظرا لقلة الطلب على العمالة النسائية.
- العبء المزدوج لعمل المرأة داخل و خارج المنزل مما يحول دون مقدرتها على تطوير عملها والحصول على التأهيل الكافي مما ينعكس سلبا على صحتها النفسية والجسدية.
- انعكاس عمل المرأة خارج المنزل سلبا على علاقتها الأسرية والزوجية بسبب غياب تبادل الأدوار داخل الأسرة حيث تنجز المرأة يوميَ عمل خلال أل 24 ساعة بينما يقوم الرجل بيوم عمل واحد خلال الفترة نفسها.

إن نقص تمكين المرأة يعد من أحد أهم أسباب المشاكل والمعوقات التي تواجه التنمية في البلدان العربية وتحد من مشاركة المرأة بفاعلية. ويعكس الواقع إن وضع المرأة العربية العاملة ما يزال بعيدا كل البعد عن الوضع الأمثل لاستخدام الرصيد البشري العربي وهو الشرط الأساسي لانطلاق التنمية الشاملة (تقرير التنمية البشرية العربية لعام 2002).

ومن الدراسات في موضوع معوقات عمل المرأة دراسة آجرتها المعايطة وآخرون (2012) هدفت إلى التعرف على المعوقات التي تواجه تقدم المرأة في المواقع السياسية وتوصلت إلى أن هناك معوقات لشغل المرأة للمواقع السياسية منها التشريعية والحكومية، مجتمعية وثقافية وعائلية. دراسة الطراونة وأبو درويش (2013)لاستراتيجيات تطوير القيادات النسائية في الأردن التي توصلت إلى عدد من التحديات وبرامج التدريب اللازمة لزيادة كفاءة المرأة في المواقع القيادية. دراسة الحسين (2004) التي توصلت إلى انه لا علاقة للمؤهل العلمي أو الخبرة أو التدريب أو الشكل الخارجي وبين وصول المرأة إلى مركز قيادي. دراسة الرشيد وأبو دولة (2002) وتوصلت إلى أن التعليم يلعب دورا أساسيا في خلق طموحات لدى المرأة في العمل وتطلعها إلى تبؤ المناصب الإدارية الأعلى. وأن الموظفات اللواتي يحمل إباءهن شهادة الدبلوم والدرجة الجامعية الأولى يكن مهتمات أكثر من غيرهن بالتقدم الوظيفي. دراسة الطراونة (1999) وتوصلت إلى أن هناك مجموعة من العوامل التي كان لها تأثير قوي على مشاركة المرأة الأردنية في القوى العاملة، أهمها المستوى العلمي للمرأة، الحالة الاجتماعية ومكان الإقامة (حضر، ريف). دراسة شقم (1999) وتوصلت إلى أن أهم معوقات تقدم المرأة العادات والتقاليد ونظرة المجتمع، العلاقات الأسرية وعدم تفهم الزوج لدور المرأة كامرأة عاملة، المفاهيم المجتمعية حول عدم قدرة المرأة على القيادة وصعوبة تقبل مجتمع المراجعين للتعامل مع الموظفات وعدم تقبل الموظفين مديرة أو رئيسة عليهم.

1. مشكلة الدراسة وأهدافها وأسئلتها أو فرضياتها:

من هنا ونظرا لأهمية مشاركة المرأة في سوق العمل كضرورة لتعزيز التنمية الشاملة في الأردن ولتمكين المرأة في كافة المجالات من خلال انخراطها في العمل وخروجها من منزلها لتأدية ادوار هامة إضافة وتعزيزا للأدوار التقليدية التي تقوم بها. إذ أن المرأة الأردنية المؤهلة والمتعلمة والمثقفة يتوقع أن تؤدي أدوارا هامة وحيوية تتناسب مع إمكانياتها في تنمية المجتمع عدا دورها: ام وربة منزل ومربية للأجيال، إلا انه هناك عدد من المعوقات لانخراط المرأة في سوق العمل، وعليه جاءت هذه الدراسة كورقة علمية هامة لتسلط الضوء على أهم المعوقات والتحديات التي تواجه عمل المرأة في محافظات الجنوب الأردني وسيل تجاوزها. وتتلخص مشكلة الدراسة الحالية بالتساؤل الرئيسي التالي: ما هي أهم التحديات والمعوقات التي تواجه عمل المرأة من وجهة نظر النساء العاملات؟ ويتفرع منه التساؤل الفرعي التالي: ما الطرق والإجراءات المطلوبة لتجاوز تحديات ومعوقات عمل المرأة؟

وعليه يأتي الهدف العام للدراسة بالتعرف على أهم التحديات والمعوقات التي تواجه تقدم المرأة في العمل في كافة القطاعات، التعرف على سبل تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل الأردني وذلك من وجهة نظر النساء العاملات.

2. أهمية الدراسة وحدودها ومحدداتها:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في كونها تستهدف موضوعا حيويا وتنمويا هام جدا ألا وهو عمل المرأة وكيفية تجاوز المعوقات والتحديات التي تواجهها. علميا تعد هذه الدراسة اثراءا لأدبيات عمل المرأة وتمكين المرأة وستساهم في سد النقص في الادب العربي في مجال عمل المرأة وتمكينها. أما عن إسهامات الدراسة على المستوى التنموي والعملي فمن المتوقع توظيف هذه الدراسة من قبل الجهات الداعمة للمرأة عند وضع الخطط التي تستهدف تعزيز مساهمة المرأة في سوق العمل وتمكين المرأة. بالإضافة إلى إمكانية توظيف نتائج هذه الدراسة من قبل الجهات الرسمية ومتخذي القرار لدعم تقدم المرأة لشغل المواقع الإدارية و القيادية في الأردن. كما يتوقع أن تساهم هذه الدراسة في تقديم مجموعة من التوصيات التي من شانها أن تساعد في حل مشكلات عمل المرأة .

أما عن حدود ومحددات هذه الدراسة فتكمن في أنها استهدفت سيدات من محافظات الجنوب الأردني فقط وذلك حسب الوقت المتاح للباحثة، وانها اقتصرت على المقابلات كأداة لجمع البيانات الأولية دون الاستمارة وذلك لرغبة وقناعة الباحثة بغنى البيانات المجمعة من خلال المقابلات كأداة للدراسة.

3. إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي النوعي وذلك باستخدام أداة جمع البيانات الأولية الاستمارة المفتوحة الأسئلة والتي استخدمت أسلوب تحليل المضمون وتحليل المحتوى للبيانات المجمعة.

مجتمع وعينة الدراسة

استهدفت هذه الدراسة جميع العاملات في المواقع الإدارية العليا في مجالات العمل التربوية والتعليمية والإدارية في قطاعي التربية والتعليم والتعليم العالي، والاقتصادية، ومديرات الدوائر الحكومية، والإداريات في الهيئات النسوية في كل من محافظة الكرك والطفيلة ومعان ومنطقة العقبة الاقتصادية الخاصة. وقد تم استهداف محافظات الجنوب بالتحديد لعدة أسباب منها: أن النساء في تلك المحافظات بعانيين أكثر من غيرهن من النساء في باقي محافظات الأردن باعتبار أن محافظات الجنوب هي المناطق الأكثر حاجة للتنمية والأقل حظا. بلغ عدد النساء العاملات في المواقع الإدارية العليا (منصب مدير، رئيس قسم، مشرف) في تلك المحافظات 247. تم استهداف 96 سيدة وافقت على إجراء المقابلات معهن منهن 30 سيدة من الكرك ، 27 من معان، 21 من العقبة، و 18 سيدة من الطفيلة .

أداة الدراسة

استخدمت الدراسة الحالية أسلوب المقابلات المفتوحة كأداة لجمع البيانات الأولية والتي أجريت بشكل فردي أحيانا وبشكل جماعي أحيانا أخرى. أما عن محاور أسئلة المقابلات التي لم تكن منظمة من حيث المبدأ إذ تركت الأسئلة لكل مقابلة حسب سياق الحديث والنقاش مع كل مشاركة. أما أهم المحاور فكانت ترتكز على تحديد أهم أنواع المعوقات التي تواجه قضية عمل المرأة عموما، والمحور الآخر ما هو المطلوب لتجاوز المعوقات المطروحة من قبل المشاركات.

أسلوب التحليل

بعد جمع وتفريغ إجابات المقابلات تم إجراء تحليل البيانات وتجميعها ضمن محاور معينة حسب أصول طريقة تحليل المضمون والمحتوى، وبعد التحليل والتدقيق لمضمون الإجابات تم التوصل إلى النتائج الآتية في الجزء القادم.

4. النتائج والمناقشة:

1 خصائص عينة الدراسة:

تضمنت خصائص أفراد عينة الدراسة كما يوضحها جدول (1) ما يلي

الجدول (1): التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الشخصية والمهنية لأراد عينة الدراسة

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
مكان الإقامة	الكرك	30	31.3
	الطفيلية	18	18.8
	معان	27	28.1
	العقبة	21	21.9
	المجموع	96	100.0
التحصيل العلمي	اقل من الثانوية العامة	1	1.0
	ثانوية عامة	4	4.2
	دبلوم	24	25.0
	بكالوريوس	54	56.3
	ماجستير	7	7.3
	دكتوراه	6	6.3
	المجموع	96	100.0
الحالة الاجتماعية	عزباء	22	22.9
	متزوجة	71	74.0
	أرملة	2	2.1
	مطلقة	1	1.0
	المجموع	96	100.0
التحصيل العلمي للزوج	اقل من الثانوية العامة	9	9.4
	ثانوية عامة	15	15.6
	دبلوم	8	8.3
	بكالوريوس	26	27.1
	ماجستير	5	5.2
	دكتوراه	8	8.3
	مجموع للمتزوجات	71	74.0
العمر	24-35	34	35.4
	36-40	36	37.5
	41-50	15	15.6
	51 فأكثر	11	11.5
	المجموع	96	100.0
وجود مساعد في البيت(خادمة)	نعم	18	18.8
	لا	78	81.3
	المجموع	96	100.0
القطاع الذي تعمل به	حكومي	84	87.5

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
	خاص	12	12.5
	Total	96	100.0
المجال الذي تعمل به	تعليم	40	41.7
	صحة	5	5.2
	جامعات	26	27.1
	قضائي	2	2.1
	تطوعي	22	22.9
	أخرى	1	1.0
	Total	96	100.0
	المجموع	96	100.0

يشير الجدول أعلاه أن المشاركات مؤهلات تأهيل علمي عالي من الأعمار المتوسطة أي السابع الغالبية متزوجات من أشخاص متعلمين أيضا، وهناك نزعة للعمل الحكومي دون القطاع الخاص والغالبية في مجال التعليم تحديدا ربما يعود ذلك إلى نظرة المجتمع السلبية للعمل في القطاع الخاص وتقبل مهنة التعليم كمهنة مناسبة لطبيعة المرأة وآمنه أكثر من المهن الأخرى. 78 سيدة من 96 لا تملك خادمة في البيت أي أنها تقوم بكل الأعباء المنزلية التقليدية بدون وجود مساعدة وهذا قد يكون احد أهم التحديات هو اضطرار المرأة العاملة للقيام بكافة الأعمال المنزلية والتنظيف ضمن وقت أصلا محدود يجعلها أمام خيار ترك العمل أو القبول بالأعمال التي لا تحتاج إلى ساعات عمل طويلة.

ما المعوقات التي تواجه عمل المرأة من وجهة نظر المشاركات؟ وما المطلوب لتجاوز المعوقات والتحديات من وجهة نظر المشاركات؟

وقد أشارت نتائج هذا السؤال بالتحديد إلى العديد من المعوقات والصعوبات التي تطرقن إليها المشاركات في معرض حديثهن عن كيفية تجاوز هذه الصعوبات. وفيما يلي عرضا لأهم ما تم التطرق إليه من قبل عدد كبير من المشاركات مصنفا حسب المجموعات:

1. **الأسرة والزوج: ضمن هذه المجموعة وردت العديد من النتائج ومنها:**

- ***قوة* دور الرجل (الزوج) في حياة المرأة.**

فقد وردت كثيرا عبارات "ضرورة إقناع الزوج والأهل" و"تفهم الزوج"، و "دعم الزوج" في إجابات المشاركات، مما يشير إلى قوة دور الزوج أو الرجل عموما في تقرير مصير المرأة وفي كثير من القرارات الخاصة بها. وبالتالي، يمكن القول بأن الزوج هو الأساس في تقدم أو تأخر المرأة في عملها، لما له من تأثير معنوي ومادي مباشر وغير مباشر، وفي تشجيعها إلى الأمام أو في إحباطها. وفيما عرضا لبعض إجابات المشاركات بهذا الخصوص:

" من الضروري إقناع الزوج والأهل بطموحات المرأة وحصول الموافقة كونهم لهم دور رئيسي في تقبل الدور الجديد للمرأة"

"إقناع الزوج (بعقد الزواج) بعمل المرأة وتوعية وإرشاد الأزواج....."

هذه النتيجة إنما تؤكد بعض الظواهر والحقائق في المجتمعات العربية، المتمثلة باعتماد المرأة الكلي على دعم الزوج والأسرة وارتكازها إليهم إلى حد العجز أحيانا عن تأدية الكثير من المهام خارج البيت، حتى في مسالة التسوق مثلا. كما يؤكد أيضا تبعية المرأة للرجل في المجتمع إلى حد جعلها غير قادرة على أو مترددة في اتخاذ الكثير من القرارات الخاصة بها أو بعملها وبتطورها دون مشاركة وموافقة الرجل الذي في حياتها والذي قد يكون الزوج، الأب، الأخ أو الابن على تلك القرارات.

- **التعاون في المنزل وتقسيم الأدوار.**

فقد أكدت إجابات عدد من المشاركات على ضرورة وأهمية أن يتم تقسيم وتوزيع الأدوار في المنزل بين أفراد الأسرة، لكي تتمكن المرأة من الموازنة بين متطلبات العمل والأسرة والبيت. وهنا أيضا يلعب الزوج دورا بالغا في إنجاح هذا التقسيم والتعاون أو في انعدامه. وقد أشارت النتائج الإحصائية بان 81.3% من المشاركات لا يوجد لديهن في المنزل خادمة ،و بالتالي تظهر لديهن مشكلة عدم القدرة على الموائمة بين متطلبات المنزل والعمل لوحدها دون مساعدة بقية أفراد أسرتها. "توزيع المهام بين أفراد الأسرة يخفف العبء علي"

- **تنظيم الأسرة والمباعدة بين الأحمال ورعاية الأطفال.**

أكدت إجابات المشاركات على أن المرأة يجب أن تنظم عملية الإنجاب، وذلك لكي يتسنى لها الاهتمام بشؤونها الخاصة وبعملها. كما أكدن على ضرورة وجود دور لرعاية الأطفال وفي أماكن عمل المرأة لكي تكون مطمئنة على أطفالها.

2. **متطلبات قانونية وحكومية وتنظيمية. وضمن هذه المجموعة ظهرت النتائج المهمة الآتية:**

- ضرورة إعادة النظر في أسس الترقية والترشيح للمواقع والمناصب العليا والابتعاد عن التمييز ضد المرأة لصالح الرجل في العمل.

فقد أكدت عدد كبير من المشاركات على ضرورة اتخاذ قرارات الترقية للمناصب العليا والترشيح للدورات التدريبية الهامة بعيدا عن كون المرشح ذكرا أم أنثى. واعتماد القرار على أسس ومعايير الكفاءة والخبرة والمؤهل العلمي وذلك لضمان العدالة والمساواة بين جميع الأطراف.

" من الضروري تطبيق معايير التسلسل الإدارية حسب الأداء بعيدا عن الجنس. مثلا وزارة الصحة رؤساء الأقسام فيها ذكور بنسبة 85%. وإذا تم التنسيب لرئيس قسم يؤتى برئيس من محافظة إلى محافظة مع انه يوجد سيدات أصلا مؤهلات للقيام بأعمال رئيس قسم وينطبق على ذلك رئيس شعبة ومدير الدائرة أيضا".

- عدم قناعة متخذي القرار بكفاءة المرأة وقدرتها على إدارة العمل، كما أكدته إجابات بعض المشاركات.

وذلك يشير إلى أن المعوقات الاجتماعية والمتمثلة بنظرة المجتمع إلى المرأة على أنها ضعيفة وعاطفية ولا تستطيع أن تتولي المناصب العليا كانت من ابرز التحديات التي تواجه تقدم المرأة في العمل.

" إقناع المؤسسة التي تعمل بها المرأة بقدرتها على تحمل مهام عليا من خلال إبراز الجدية في العمل والالتزام"

- إعادة النظر في الأنظمة والتشريعات و القوانين المتعلقة لصالح المرأة في العمل

أي أن يكون هناك كوتا للمرأة في المواقع الإدارية العليا في الحكومة (أمين عام للوزارة، مدير عام بمؤسسات الدولة الحكومية, ضرورة توزيع مناصب المرأة وعدم تركيزها على النساء في العاصمة وإتاحة المجال للسيدات في المحافظات والمنطق النائية من تقلد المناصب كل في منطقتها حتى تتمكن من إدارة شؤونها الأخرى.

3. **المجتمع ودور الإعلام والتربية والتعليم. أشارت العديد من المشاركات في هذه المجموعة إلى عدد من النتائج المهمة ومنها:**

- ضرورة تغيير نظرة المجتمع التقليدية للمرأة.

فقد أكدت عدد من السيدات بان تعاون المجتمع وتقبله لأدوارها السيادية يلعب دورا هاما في دعم المرأة وترسيخ ثقتها بنفسها. وحتى يتعاون ويتقبل المجتمع ذلك، لا بد من تغيير نظرة المجتمع لها بأنها فقط ربة منزل وزوجة وأم.

- و لتغيير نظرة المجتمع شملت المشاركات الإعلام والتربية أو لتعليم كوسيلتين هامتين لإحداث التغيير المطلوب.

للتغير فقد اقترحن بضرورة تبني سياسة إعلامية تؤيد فكرة وجود المرأة في المواقع اتخاذ القرار الهام والعليا

" من الضروري تبني سياسة إعلامية تؤيد تنصيب المرأة تأييدا واقعيا وليس إعلاميا بقصد النشر فقط"

وفي هذا المجال أيضا، اقترحن ضرورة صياغة مفاهيم تنشئة جديدة تربوية لتدعيم وتفعيل دور المرأة من خلال مؤسسات التعليم المختلفة في المجتمع.

" من الضروري صياغة مفاهيم جديدة من خلال المؤسسات المختلفة في المجتمع تدخل في جوانب الوعي والمعرفة للأجيال الناشئة في محاولة لتغيير الصورة النمطية حول المرأة".

4. **التأهيل والتدريب المستمر. وضمن هذه المجموعة وردت النتائج الهامة آلاتية :**

- إيجاد وتوفير وزيادة عدد البرامج ودورات تدريب متعددة الأهداف لدعم وتمكين المرأة عمليا
- التطوير الذاتي للمرأة من خلال الإقبال على الدراسات العليا والمطالعة والقراءة والحضور المستمر البرامج والورش التدريبية.

" يجب على المرأة أن تطور نفسها بنفسها قي حضور الدورات التي تفيدها في عملها وفي تطور العالم".

الثقة بالنفس:

وردت في العديد من إجابات المشاركات على ضرورة أن تتحلى المرأة بالثقة بالنفس في تولي المناصب الإدارية العليا. وهذا يؤكد وجود أزمة ثقة بالنفس للمرأة في المجتمعات العربية. ويعزى ذلك إلى نظرة المجتمع لها وتربيته للأجيال على فكرة أن المرأة ضعيفة وعاطفية في العمل. لذا كانت إجابات العديد من السيدات تشير إلى ذلك والى ضرورة تركيز البرامج التدريبية على بناء الثقة بالنفس.

" المعيق الرئيس هو المرأة ذاتها نفسها، فيجب العمل على تمكين المرأة من عملها وبناء ثقتها بنفسها بأنها قادرة على التغيير"

وهكذا فان النتائج أظهرت أن من أهم المعوقات التي تواجه المرأة وعملها هو: معوقات اجتماعية وعائلية أو أسرية تتمثل بنظرة المجتمع السلبية لعمل المرأة، العادات والتقاليد، تعدد أعباء المرأة التقليدية، عدم وجود تعاون في الأسرة، كون المرأة آم وربة منزل وعدم وجود مساعد لها في الأعباء المنزلية، قوة دور الرجل، ثقافة الذكورة في المجتمع وان المرأة لا تستطيع أن تكون مديرة، معوقات مهنية وتنظيمية منها طول ساعات العمل، التحيز للرجال في التعيين والترقيات والترشيح للمواقع العليا، معوقات تشريعية وقانونية وحكومية. **وكمتطلبات للحد من التحديات التي تواجه تقدم المرأة في العمل ومن أهمها:**

- دور ودعم الرجل (الزوج، والأب، و الأخ، والابن) للمرأة ووقوفه إلى جانبها
- التعاون وتقسيم الأدوار المنزلية بين أفراد أسرة المرأة.
- إعادة النظر في أو تعديل أسس الترقية والترشيح للمواقع والمناصب العليا والابتعاد عن التمييز ضد المرأة لصالح الرجل في العمل.
- ضرورة توزيع المناصب التي تتولاها المرأة وعدم التركيز على النساء في مكان واحد وإتاحة المجال للنساء من كافة المناطق في تقلد المناصب.
- ضرورة تغيير نظرة المجتمع التقليدية للمرأة
- بضرورة تبني سياسة إعلامية تؤيد فكرة وجود المرأة في مواقع اتخاذ القرار الهام والعليا.
- إيجاد وتوفير وزيادة عدد البرامج ودورات تدريب متعددة الأهداف لدعم وتمكين المرأة عمليا.

توصيات الدراسة:

توصي هذه الدراسة وفي ضوء النتائج التي تم التوصل إليها بمجموعة من التوصيات التي من شانها أن ترتقي بمستوى تقدم المرأة في العمل.

1- ضرورة أن يتقبل الرجل وضع المرأة في المواقع الإدارية كصاحبة وصانعة قرار، ومسئولة في المنظمات، بالإضافة إلى أدوارها التقليدية، وضرورة أن يكون الرجل داعما للمرأة ومحفزا لها.

2- عدم التمييز في المنظمات ضد المرأة لصالح الرجل

3- ضرورة أن يكون هناك خطة متكاملة تقوم عليها الحكومة ومؤسسات المجتمع المدني والجمعيات والمنظمات التي تدعم المرأة **للعمل على تغيير نظرة المجتمع أو تحسينها وذلك من خلال استهداف:**

19. **المدارس والجامعات**: وذلك بترسيخ مفاهيم التنشئة في الأجيال بدور المرأة كقيادية فضلا عن كونها أم وربة منزل. وبذلك توصي لدراسة بالتركيز في المناهج التدريسية على دور المرأة القيادي

20. وسائل الإعلام المختلفة. وهنا يلعب الإعلام دورا هما في نشر الوعي والمعرفة بدور المرأة في منظمات ومواقع العمل ومزاياها في إدارة المواقع الإدارية، وذلك يتأتى من خلال إعداد وتقديم البرامج الوثائقية والمسلسلات التي تؤكد الدور القيادي للمرأة وعرض تجارب السيدات الأوائل والرياديات في مجال العمل على المستوى العربي والعالمي، كتجارب ناجحة للتعلم منها. ضرورة التقليل من استخدام المرأة في البرامج التي تظهر المرأة في صور ضعيفة أو مبتذلة أو كوسيلة للترويج عن منتجات لتسويقها، لان ذلك من شانه أن يحط من وضع المرأة.

4- إعادة النظر و تعديل أسس الترقية والترشيح للمواقع والمناصب العليا والابتعاد عن التمييز ضد المرأة لصالح الرجل في العمل، وذلك ممكنا إذا تحسنت وتطورت نظرة المجتمع للمرأة.

5- اعتماد قرارات الترقية والتدريب على أسس الكفاءة والخبرة والشخصية والمؤهل التعليمي.

6- التركيز على التأهيل والتدريب المستمر والتطوير الذاتي. وعليه يتوجب تكثيف برامج التدريب والتطوير لتشمل مجالات ومتطلبات عمل المرأة المختلفة.

المصادر والمراجع:

أولاً- المراجع العربية:

1- إيمان الحسين(2004).تجربة المرأة الأردنية في المراكز القيادية في وزارة التربية والتعليم- دراسة حالة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

2- تقرير التنمية البشرية العربية لعام 2002.

3- تقرير التنمية الإنسانية العربي للعام 2005 (نحو نهوض المرأة في الوطن العربي).

4- دراسات مركز الأميرة بسمة لشؤون المرأة (1998). المرأة الأردنية في المواقع القيادية. معهد الإدارة العامة. عمان: الجامعة الأردنية.

5- عادل الرشيد وجمال أبو دولة (2002). المؤثرة في اتجاهات المرأة نحو معوقات تقدمها وظيفيا واستراتيجيات تمكينها في منظمات الأعمال. مجلة دراسات،29 الجامعة الأردنية (1).

6- عبير طايل البشابشة (2008).درجة ممارسة المرأة القيادية للمهارات الإبداعية في عملها. الحامد للنشر والتوزيع: عمان. الأردن

7- علي العضايلة (1998). المشكلات الإدارية التي تواجه المرأة الموظفة في القطاع العام الأردني. دراسة ميدانية، أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 14(4).

8- نيرمين شقم (1999). قلة الإناث اللاتي يصلن إلى المراكز القيادية في المؤسسات الحكومية في العقبة، عمان: معهد الإدارة العامة.

9- هناء أبو هندي (2003). الخصائص النفسية والإبداعية للمرأة العاملة في المواقع القيادية في مدينة عمان. عمان، رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الأردنية.

10- ياسين الطراونة (1999). مشاركة المرأة في القوى العاملة الأردنية تطبيق على إقليم الشمال. دراسة تحليلية قياسية، اربد: جامعة اليرموك.

11- ياسمين حداد (1999). إدراك المرأة لذاتها ولأوضاعها : الطريق إلى التغيير، ألكتبي للدراسات.

12- إخلاص الطراونة ومنى ابو درويش (2013) استراتيجيات تطوير القيادات النسائية في الأردن. مجلة العلوم الاجتماعية مجلس النشر العربي جامعة الكويت.

المراجع الأجنبية

- Al Maaitah, Rowaida; Oweis, Arwa; Olimat, Hmoud; Altarawneh, Ikhlas; and Al Maaitah, Hadeel (2012). Barriers Hindering Jordanian Women's Advancement to Higher Political and Leadership Positions, Journal of International Women's Studies Vol 13, No 5 .
- Maxwell, G and Ogden, S. (2006). Career development of female managers in retailing: inhibitors and enablers. Journal of retailing and consumer services. Vol, 13, pp, 111-120.
- Krishnan H and Park D(2005). A few good women- on top management teams. Journal of business research, Vol 58, p 1712-1720

المعيقات والمشكلات التي تواجه برامج وسياسات تنمية المرأة وتمكينها في الدول العربية

أ. هلدا عواد

وزارة التربية والتعليم العالي- فلسطين

البريد الالكتروني

hildaaw@hotmail.com

ملخص:

هدفت الدراسة الى تسليط الضوء على الواقع الإقتصادي والبرامج التمكينية والتطويرية للمرأة الفلسطينية من خلال الاجابة على اسئلة الدراسة وهي التعرف على المعيقات والمشكلات التي تواجه برامج وسياسات تنمية المرأة وتمكينها وعلى القوانين المؤثرة على دور المرأة في الاقتصاد؟. كما قدمت عرضاً لواقع القوى العاملة ضمن السياق الفلسطيني، حيث ظهر من خلال مراجعة العديد من الدراسات ان العادات والتقاليد والصورة النمطية وواقع الاحتلال والانقسام وانعكاساتها على حركة البضائع والبشر وعدم السيطرة على الموارد والمعابر القى بظلاله على الواقع الإقتصادي بالعموم وعلى قدرته على النمو والتطور باتجاهات محددة، فقد تبين انه ما زال هناك فجوة في مشاركة المرأة في قطاع العمل لم تتغير بشكل ملموس بل تراجعت في معظم المؤشرات . فقد اشارت بيانات قطاع العمل بان مشاركة المرأة في سوق العمل قد ارتفعت من 17.4% في العام 2012 الى 19.1% في نهاية العام 2015 وفي نفس الوقت فان بطالة النساء ارتفعت من 32.9% في العام 2012 الى 39.2% في العام 2016. كما ان نسبة العاملين من النساء من اجمالي العاملين قد انخفضت ايضاً من 18.1% في العام 2012 الى 16.8% في العام 2015.

و تعود المعيقات التي تحد من زيادة النساء في سوق العمل الى الاسباب الآتية:

- ألوف الخريجين والخريجات من الجامعات الفلسطينية والعربية والدولية خاصة ان النساء تتخصص في مجالات لها فرص عمل أقل.
- محدودية فرص العمل الجديدة في القطاع العام والقطاع الخاص والمجتمع المدني.
- استمرار الثقافة المجتمعية الرافضة لعمل النساء في بعض الاعمال او انتقال النساء للعمل في مناطق أخرى.
- استمرار الحصار الاقتصادي والسياسي لقطاع غزة والسيطرة على المناطق ج.
- تدهور بيئة الاعمال الحالية وخاصة تسويق منتجات المشاريع الزراعية والمنتجات الريفية، مما يحد من فرص نجاح المشاريع الريادية والمشاريع الريفية والزراعية .

Abstract

The study aimed to shed light on the economic reality, empowerment programs and development of Palestinian women and the reality of the Palestinian labor force. The study revealed that the customs, traditions, stereotypes, the reality of occupation and division and their impact on the movement of goods and people and the lack of control over resources and crossings, Economic growth in general and its ability to grow and develop in specific directions, the majority of Palestinian enterprises were found to be small, small and medium enterprises, And the balance of trade is suffering deficit in favor of imports with the decline of exports to the ratios are the lowest globally, while concentrated economic activities in the field of services and trade at the expense of the productive sector, industrial and agricultural.
Labor sector data showed that women's participation in the labor market rose from 17.4% in 2012 to 19.1% at the end of 2016, while women's unemployment rose from 32.9% in 2012 to 39.2% in 2015. The percentage of employees Of women in the total workforce have also declined from 18.1% in 2012 to 16.8% in 2015. Obstacles that limit the increase of women in the labor market are due to

Thousands of alumni and graduates from Palestinian, Arab and international universities, especially those women specialize in areas with less employment opportunities.

• Limited new employment opportunities in the public sector, the private sector and civil society.

• Continuing the social culture that rejects the work of women in some jobs or the movement of women to work in other areas.

• The continuation of the economic and political siege of the Gaza Strip and the control of the areas.

• The deterioration of the current business environment, especially the marketing of agricultural products and rural products, which limits the chances of success of pilot projects and rural and agricultural projects

.

مقدمة:

يعتبر التمكين الاقتصادي للمرأة ،أي قدرة النساء على إحداث تغيير اقتصادي لأنفسهن ولمجتمعهن– عاملا مركزيا في آفاق أي مسار لتنمية المجتمع. من هذا المنظور، فانه وفي المجتمعات التي يكون فيها قدرة المرأة للوصول الى العمل ضئيلا، فان النساء تكون بمثابة موردا غير مستغل بشكل كاف، مما يأثر سلبا في المساهمة بأحداث تنمية ونمو اقتصادي بالشكل المطلوب. من جهة أخرى، فانه في المجتمعات التي تتمتع فيها النساء بمستويات عالية من التمكين الاقتصادي والمشاركة في العمل، فان النساء يكن مسؤولات بشكل مباشر عن حصة كبيرة من المخرجات الاقتصادية الوطنية، ويستطعن المساهمة في الرفاه الاقتصادي لعائلاتهن ومجتمعاتهن.

علاوة على ذلك، يشكل وصول المرأة للعمل عاملا أساسيا لإحداث التقدم والتمكين الاقتصادي للنساء أنفسهن. لقد جرى تعريف وضع/مكانة المرأة من خلال درجة الوصول (أو السيطرة على) الموارد المادية (من ضمن ذلك الطعام والدخل والأرض وأشكال أخرى من المصادر او الثروات)، بالإضافة الى امتلاك الموارد الاجتماعية (من ضمنها المعرفة والسلطة والاعتبار) في الأسرة والمجتمع بشكل عام (Roy, Tisd el & Blomqvist, 1996). كما أن ازدياد فرص مشاركة النساء يوسع فرصهن الاجتماعية والاقتصادية ويعطيهن فرصا بالاستفادة من معدلات عالية من النشاط الاقتصادي، وقد يساهم في تحقيق مساواة بين الرجال والنساء، ويقلل من معدلات الخصوبة، ويحسن صحة النساء وآفاق تعليمهن، بالإضافة إلى تعزيز تفاوضهن على السلطة داخل الأسرة (Standing, 1978).

وحيث كفلت الاتفاقات والمواثيق الدولية الحق في العمل باعتباره واحد من حقوق الانسان الاساسية. ونصت المادة رقم (25) من القانون الفلسطيني الاساسي المعدل على ان العمل حق لكل مواطن وهو واجب وشرف تسعى السلطة الفلسطينية الى توفيره لكل قادر عليه. كما نص قانون العمل الفلسطيني لعام 2000 في مادته رقم (2) على ان العمل حق لكل مواطن قادر عليه، دون أي نوع من انواع التمييز. وافرد الباب السابع من قانون العمل الفلسطيني احكاماً خاصة تنظم عمل النساء حيث كفلت احكام هذا الباب المساواة وعدم التميز بين المرأة والرجل في سوق العمل على صعيد الاستحقاقات، بل وافردت تمييز ايجابي، حيث وضعت قيود تحول تشغيل المرأة في بعض الاعمال الخطرة. في حين كفلت احكام هذا الباب إنجازات خاصة بالمرأة تراعي ظروف واحتياجات النساء الخاصة، لا سيما اجاز الامومة والرضاعة. تنبع أهمية مشاركة المرأة في سوق العمل من الفائدة العائدة على المجتمع من هذه المشاركة، فعوضاً عن اهمية هذه المشاركة في تمكين المرأة وتوسيع خياراتها الاجتماعية الاقتصادية، فإنها تساهم في تحقيق معدلات نمو اقتصادية مرضية، والتقليل من معدلات الفقر، وتحقيق الاهداف التنموية العامة. فالوصول المتساوي لكلا الجنسين لمدخلات الانتاج من شانه تعزيز الانتاجية وكفاءة العمل، وبالتالي تعزيز النتائج التنموية. فقضية مشاركة المرأة في الاقتصاد ليست قضية حق فقط، بل اصبحت متطلب لتوفير حياة كريمة للأسرة اولاً ولتنمية المجتمع ثانياً.

وفقا لذلك، تتضمن المساهمة في هذا الفصل من البحث على ثلاث نواحي، الأول: إلقاء الضوء على الخصائص الرئيسية لمشاركة النساء الفلسطينيات في سوق العمل. وسوف نتطرق لهذا باختصار مع انه هناك أدبيات واسعة تغطي وضع النساء في سوق العمل، ولا توجد حاجة لمضاعفة الجهود في هذا المجال (انظر: Hammami, 2001;Olmsted, 2001; Al-Botmeh&Sotnik, 2007; Hilal, Al-Kafri, &Kuttab, 2009; Shabaneh&Al-Kafri, 2009; DCAF, 2010; UN Women, 2011; Economic and Social Council, 2012; Al-Botmeh, 2013). ثانياً، سوف تأخذ الورقة بعين الاعتبار العوامل التي تعيق مشاركة المرأة في سوق العمل مع

التركيز على جانب اعتبارات العرض والطلب. وثالثاً: توفير عدد من التوصيات والمبادرات والاستراتيجيات العملية التي تهدف إلى تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل والتعرف الى التحديات التي تقف عائقاً أمام المرأة.

العقبات القائمة امام حماية وتعزيز حقوق الانسان للمرأة في فلسطين :

- استمرار الاحتلال الاسرائيلي في الامعان في انتهاكه ومستوطنوه لحقوق الانسان للفلسطينيين التي كفلتها المواثيق الدولية. فاستمرار الحصار المفروض على قطاع غزة، والاجتياحات والتوغلات المستمرة للمدن والبلدات الفلسطينية، والاستمرار في قتل الفلسطينيين واعتقالهم بذرائع امنية واهية، ووضع العراقيل امام حريتهم في الحركة والتنقل، وعدم السماح للمؤسسات الفلسطينية من تقديم الخدمات الاساسية لمواطنيها في المناطق المصنفة ج، وعرقة من قدرة السلطة الفلسطينية على فرض سياد القانون في هذه المناطق، كلها إجراءات ادت الى تدهور وضع حقوق الانسان للفلسطينيين.
- الانقسام الفلسطيني الداخلي الذي امتد من 2007 الى 2014، وتعثر تجسيد المصالحة الوطنية على ارض الواقع حتى لحظة اعداد التقرير انعكس سلبا على وضع حقوق الانسان للفلسطينيين. تمثل ذلك في استمرار طرفي الانقسام في انتهاك الحق في سلامة الاجراءات القانونية في عمليات القبض والاحتجاز والتفتيش، وانتهاكهما للحريات العامة والتضييق عليها وعدم احترامهما لأحكام المحاكم العادلة. فسيطرت الاجهزة الامنية على حياة الناس وانعدمت المحاسبة والمسألة للجهات او الافراد في حالة حدوث انتهاكات لحقوق الانسان.
- تعطل المجلس التشريعي للسنة السابعة على التوالي، وتعطل علمية الاصلاح القانوني والتشريعي، واستمرار العمل برزمة تشريعية ما زالت تنتهك حقوق الانسان للمرأة. كما لجاء طرفي الانقسام الى اصدار قرارات وتشريعات، فالرئيس الفلسطيني اصدر مجموعة من القرارات بقانون، اما في قطاع غزة فقد واصل اعضاء كتلة حماس اقرارهم لمجموعة من القوانين ايضاً. فإلى جانب تأثير هذه العملية على اعادة الازدواجية القانونية بين الضفة الغربية وقطاع غزة الى مربعها الاول، لم تراعي هذه القوانين لحقوق الانسان التي ضمنتها المواثيق الدولية والقانون الاساسي الفلسطيني.
- الممارسات الاجتماعية والثقافية المجتمعية التي لا تحترم حقوق الانسان، وضعف التزام الاحزاب السياسية لتعزيز هذه القيم في السياسات العامة. على الرغم من الجهود التي بذلت في مجال التوعية والتثقيف في مجال حقوق الانسان، فان المنظومة الثقافية والاجتماعية ما زالت تنظر وتضع المرأة في مكانة ادنى من الرجل. كما ان مستوى إدماج حقوق الانسان في عملية التخطيط الوطني التنموي لم ترتقي للمستوى المطلوب. فالبرغم من تعزيز ثقافة التخطيط المبني على الحقوق، وتبني إدماج حقوق الانسان كواحد من المبادئ السياسية لخطة التنمية الوطنية 2014-2016، الا ان ترجمة هذا المبدأ على المستوى التنفيذي جاء متواضعاً.

مشكلة الدراسة وأهدافها وأسئلتها أو فرضياتها:

تهدف هذه الدراسة إلى بحث كيف يمكن زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل من خلال إزالة العقبات التي تواجهها، مع مراعاة أن كون ذلك في إطار من طرح للبدائل وتوفير قدر من الاختيار والحرية حتى يتسنى التمهيد أو العمل على تمكين المرأة اقتصادياً وليس فقط زيادة المشاركة في سوق العمل .ومما يزيد من حدة المشكلة في فلسطين إن ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل إنما يمثل عبء تستطيع أي دولة، لاسيما دولة نامية مثل فلسطين أن تتحمله خاصةً إذا ما أخذنا في اعتبارنا إن هذا النصيب المنخفض للمرأة يمثل عبء وتكلفة اقتصادية مرتفعة تتمثل في فرص نمو ضائعة على الاقتصاد كان يمكن تحقيقها – خاصةً في حالة المرأة المتعلمة الكفء – كذلك في انخفاض درجة مرونة سوق العمل.

أهداف الدراسة:

إن خطورة هذه المشكلة إنها تعكس الفجوة بين ما يبذل من محاولات وجهود تنموية في مجالات التعليم والتدريب والتعديلات المؤسسية والتشريعية وبين هذا الدور الضئيل للمرأة في الحياة الاقتصادية، الأمر الذي يعكس خلل لابد من معالجته سريعاً خاصةً إذا ما أخذنا في الاعتبار إن قضية البطالة هي مشكلة أساسية ومزمنة في الاقتصاد المصري، ناهيك عن استمرارية سياسة الخصخصة ومؤخراً الأزمة العالمية الحالية وما يترتب عليها من كساد ومن تقلص لفرص العمل سواء محلياً أو إقليمياً أو دولياً 10 .وسيتم البحث من خلال هذه الدراسة على أهم المعيقات والمشكلات التي تحول دون مشاركة المرأة في سوق العمل.

اسئلة الدراسة:

- ما هي المعيقات والمشكلات التي تواجه برامج وسياسات تنمية المرأة وتمكينها ؟
- ما هي القوانين المؤثرة على دور المرأة في الاقتصاد؟

فرضية الدراسة:

يعتمد البحث على الفرضية التي تنص على ان انخفاض نسبة النساء في سوق العمل في فلسطين تعود الى :مجموعة اسباب اقتصادية كعدم توفر فرص العمل المناسبة ،أضافة الى اختلال العلاقة بين مخرجات النظام التعليمي ومتطلبات سوق العمل اضافة الى وجود مجموعة اسباب اخرى اجتماعية وسياسية.

أهمية الدراسة وحدودها ومحدداتها:

يستمد البحث أهميته من خلال أهمية الموضوع الذي يتناوله، الا وهو موضوع تمكين المرأة ومشاركتها في سوق العمل والتعرف على المعيقات والمشكلات التي تواجه برامج وسياسات تنمية المرأة.

حدود الدراسة:

الحدود البشرية والمكانية : فلسطين

تعريف المصطلحات:

يعرف النوع الاجتماعي بالتمايز(الفروق) بين الرجال والنساء المرتبط في أدوار ومسؤوليات وفرص النساء أو الرجال الناتجة عن المفاهيم والثقافات المحلية وليس حسب الجوانب البيولوجية، ويعرف أيضاً حسب هيئة الامم المتحدة للمرأة بالخصائص الاجتماعية والفرص المرتبطة بكون الانسان ذكراً أو أنثى والعلاقات بين النساء والرجال والفتيات والفتيان، هذه الصفات والفرص والعلاقات يتم بناءها من خلال التنشئة الاجتماعية . أما تمكين المرأة فيعني قدرة النساء على إدارة شؤون حياتهن بشكل يمكنهن من تحقيق القيم والأهداف التي يؤمنَّ بها، ومن الاعتماد على ذاتهن، واتخاذ القرارات أو التأثير - بشكل جماعي أو فردي - على القرارات التي تمس جوانب حياتهن. وتعتبر عملية التمكين بشكل عام عملية طويلة الأمد ومتداخلة، تنتج عن بيئة مساعدة تضمن هذه القيم وتساعد على خلق الظروف المواتية التي تهيئ للنساء والرجال امتلاك الموارد اللازمة، والمعرفة، وحق التعبير والتمثيل السياسي، والقدرة التنظيمية.

أما المساواة بين النساء والرجال فتعني أن جميع البشر، ذكوراً وإناثاً، هم أحرارٌ في تطوير قدراتهم واختيار مسار حياتهم دون قيود لها علاقة بالنوع الاجتماعي. ولا يعني هذا بأن النساء والرجال مثل بعضهم البعض، ولكنه يعني أن تكون الفرص والمسؤوليات والأدوار لكل من الرجال والنساء متساوية. وهذا يعني المساواة في الفرص المتاحة لهم لممارسة حياتهم والحصول على السلع والموارد ذات القيمة الاجتماعية والتصرف بها. وتحقيقاً لذلك، يتعين أحيانا تمكين الفئات، ذات الإمكانيات المحدودة، من الحصول على الموارد أو "النهوض" بها .أما العدل فيعني بشكل عام الإنصاف في التعامل مع الرجال والنساء، كلٌ حسب احتياجات الخاصة، وقد يتضمن ذلك المساواة في المعاملة، أو الاختلاف في المعاملة، ولكن بشكل يضمن المساواة من حيث الحقوق ، والمزايا ، والالتزامات

والفرص المتاحة . وضمن سياق التنمية، يتطلب تحقيق التكافؤ بين النساء والرجال دائماً اتخاذ تدابير بناءة، تعوض عن الحرمان التاريخي والاجتماعي للمرأة.

إن فريق التخطيط يدرك من البداية بأن مجال الاستراتيجية الوطنية لمساواة النوع الاجتماعي تشمل جميع المجالات المرتبطة في التمايز بين النساء والرجال والفتيان والفتيات وجميع المجالات المرتبطة في تمكين المرأة. حدد الفريق الوطني مجالات عمل الاستراتيجية الوطنية عبر القطاعية لتعزيز المساواة والعدالة بين الجنسين بمكونات القطاعات الاستراتيجية البالغ عددها 20 وهي الزارعة، الثقافة والتراث، التعليم، التشغيل، الطاقة، البيئة، الصحة، الإسكان، الاتصالات وتكنولوجيات المعلومات، العلاقات الدولية، العدل، الحكم المحلي، الاقتصاد الوطني، إدارة المال العام، الأمن، الحماية الاجتماعية(التنمية الاجتماعية)، السياحة والآثار، النقل والمواصلات، المياه والمياه العادمة، والشباب.

إجراءات الدراسة:

تم اتباع المنهجية النوعية في الحصول على المعلومات المطلوبة لإعداد هذا التقرير والتي شكلت استكمالا للأدوات البحثية المستخدمة في دراسة "المعيقات والمشاكل التي تواجه المرأة"، ومن الأدوات البحثية النوعية التي استخدمت:

مقابلات :

تم مقابلة نساء تعمل في القطاع الرسمي وغير الرسمي والتعرف على اهم المشاكل التي تواجههم وتعمل على الحد من زيادة نسبتهم في سوق العمل.

مراجعة الادبيات ذات العلاقة بالموضوع

النتائج والمناقشة:

خصائص مشاركة المرأة في سوق العمل

كما جرت مناقشته هذا الموضوع بتوسع في الأدبيات الكثيرة حول الدور الاقتصادي للمرأة الفلسطينية، يعتبر معدل مشاركة المرأة في قوة العمل من أكثر المعدلات انخفاضا في العالم على الرغم من معدلات التعليم المرتفعة بين النساء الفلسطينيات (Olmsted, 1999; Hammami, 2001; Al-Botmeh and Sotnik, 2007; Shabaneh& Al-Kafri, 2009). وعلى الرغم من ارتفاع هذه المعدلات مع مرور السنين، الا أنها تبقى منخفضة مقارنة مع كثير من البلدان. ففي العام 2012، بلغ معدل مشاركة الإناث في قوة العمل 17.4%32 مقارنة مع 17% في باقي دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، و53% مع العالم (البنك الدولي، 2011؛ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2015).33 تثير هذه المعدلات القلق والاهتمام نظرا لأنه في مجتمعات أكثر محافظة، مثل دول الخليج، فإن معدل مشاركة المرأة في العمل أعلى من نظيره في الأراضي الفلسطينية، مما يدل ضمنا على أن عوامل عدم مشاركة المرأة في العمل في الأراضي الفلسطينية تتجاوز البنى الاجتماعية والتي هي أقل محافظة أو تشبه البلدان العربية المجاورة.

علاوة على معدلات المشاركة المنخفضة، تعتبر اتجاهات مشاركة النساء في سوق العمل متغيرة34 مع مرور الوقت. فمثلا، في الفترة بين 1995 و2000، كانت معدلات مشاركة المرأة في سوق العمل في ارتفاع، ولكنها انخفضت في فترة الانتفاضة الثانية، لتبدأ بالارتفاع ثانيةً في الفترة بعد 2003 حتى 2013. يترتب على هذه

---

[32] 14.7% في قطاع غزة و18.9% في الضفة الغربية.

[33] البنك الدولي (2011) مؤشرات التنمية الدولية. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2013) مسح القوى العاملة: التقرير السنوي

[34] من المهم اعطاء بيانات حول وضع النساء في سوق العمل على مر الوقت وليس فقط أحدث البيانات المتوفرة، نظرا لان التوجهات تعطي تبصرا في سلوك النساء في قوة العمل مع نظرة إلى التوقعات المستقبلية لوضع هؤلاء النساء في قوة العمل.

الأنماط غير المستقرة والمتذبذبة لتوجهات المشاركة في سوق العمل عواقب تضعف رغبة النساء طويلة الأمد في المشاركة في سوق العمل والبقاء فيه.

كما أن معدلات البطالة بين النساء أعلى وفي ازدياد مقارنة بالرجال. ففي العام 2004، بلغ معدل بطالة النساء 20.1%، وارتفع إلى 32.9% في العام 2012. بينما شهدت معدلات البطالة بين الرجال انحدارا خلال نفس الفترة، حيث انخفض معدل بطالة الرجل من 24,3% في العام 2004 إلى 20.5% في العام 35.2012 وهكذا، وعلى الرغم من أن مشاركة الإناث في قوة العمل شهدت ارتفاعا خلال ال 15 سنة الماضية (من 11.2% في عام 1995 إلى 17.4% عام 2012)، إلا أن النساء يواجهن أوضاعا أكثر تمييزاً في سوق العمل مقارنة بالرجال (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2005، 2014). وهذا يشير إلى مشكلات ناشئة من جانب الطلب في سوق العمل (بنى القطاعات الاقتصادية، وإدراج العاملين ضمن هذه القطاعات، وقدرة الاقتصاد على إنتاج نماذج مستجيبة لتشغيل مستقر).

كما أن معدل المشاركة بين النساء اللواتي حصلن على 13 سنة تعليم أو أكثر أعلى بكثير من فئات تعليمية أخرى (43.7%). وتأتي فئة النساء الأقل تعليما (1-6 سنوات) ثاني أعلى معدلات مشاركة (12.9%) مقارنة بأوسع فئة من النساء اللواتي حصلن على 9-12 سنة تعليم؛ حيث بلغت معدلات مشاركتهن في العمل 6.6% (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2012). تشير هذه المعدلات ضمنا إلى أن أكبر فئة من النساء الفلسطينيات اللواتي لديهن 9-12 سنة تعليم، مستبعدة كليا "تقريبا" من سوق العمل. وهكذا، تشارك النساء اللواتي هن عند طرفي سلسلة التعليم، أي اللواتي حصلن على معدلات تعليم منخفض أو عال، في سوق العمل أكثر من النساء اللواتي حصلن على تعليم "متوسط". هذا الوضع يدلل على المشكلات البنيوية في الاقتصاد، حيث يوّلد سوق العمل عملا للمجموعات الأقل والأكثر تعليما من النساء، وليس للمجموعة السائدة منهن. وعلى الرغم من أن هذه الظاهرة تنتشر بين النساء في باقي بلدان الشرق المتوسط، لكنها تبقى أكثر تطرفاً في السياق الفلسطيني.

لقد تزايد معدل مشاركة النساء الأكبر سنا في قوة العمل مع مرور الوقت، حيث سُجلت أعلى معدلات مشاركة بين النساء خلال الفترة 2002–2012 للفئة العمرية 25–44 سنة، مما يشير إلى أن عمر العمل الأفضل/الأمثل للنساء في الأراضي الفلسطينية يبلغ أوجه في هذه الفئة العمرية،36 كما أن هذا يأشر الى إلى أن مزيدا من النساء يبقين في سوق العمل مقارنة بفترات سابقة. وبناء علية فان حقيقة أن أعلى نسبة مشاركة سُجلت لهذه الفئة العمرية (25-44 سنة) يشير إلى أن مجموعات النساء الأصغر سنا (أقل من 25 سنة) تواجه صعوبات في دخول سوق العمل.

ومثلما هو الحال في سائر أنحاء المنطقة، يواجه الشباب الفلسطينيون معدلات بطالة أعلى من العاملين الأكبر سنا، ولكن الشابات في وضع أكثر سوءا في سوق العمل مقارنة بالشباب والنساء الأكبر سنا، حيث بلغت معدلات البطالة بين الشابات في الفئة العمرية 15-24 سنة عام 2011 أربعة أضعاف مثيلاتها بين النساء في الفئة العمرية 25-65 سنة (10% مقارنة بحوالي 54% على التوالي) (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2012). كما أن معدل بطالة الشابات يصل إلى ضعف المعدل بين الشباب في نفس الفئة العمرية.

في الوقت ذاته، تعاني النساء اللواتي حصلن على (13–15 سنة) من التعليم أو أكثر من مستويات عالية من البطالة بطريقة غير متناسبة. كما تبلغ معدلات البطالة بين الشابات أقل من 25 سنة اللواتي حصلن على

[35] بلغت معدلات البطالة 17.3% للرجال و25.3% للنساء في الضفة الغربية، وبلغت 50.1% للنساء و26.8% للرجال في قطاع غزة عام 2012.

[36] يختلف عمر العمل الأفضل عبر البلدان بالاعتماد على أنماط حمل النساء والالتحاق بالتعليم والإنتاجية خلال حياتهن في السوق مقابل الوقت خارج السوق (Goldin, 1990).

15-13 سنة دراسة، أربعة أضعاف معدلات البطالة مقارنة بالنساء اللواتي أعمارهن 30 سنة أو أكثر، واللواتي لديهن نفس سنوات الدراسة. هذه المؤشرات السلبية المتزايدة للشابات مقارنة بنساء ورجال آخرين تعني ضرورة إعطاء اهتمام خاص لهذه الفئة العمرية عند وضع السياسات من أجل معالجة العقبات والصعوبات التي يواجهنها في سوق العمل.

تتركز عمالة النساء بشكل كبير في قطاعين: الزراعة والخدمات. ففي العام 2011، بلغت عمالة النساء في قطاع الزراعة 22%، كما وبلغت 60% في قطاع الخدمات (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2012). تشير هذه المعدلات إلى فصل أفقي له دلالة في سوق العمل،37 ويحمل في طياته مشاكل لأنه يشير إلى محدودية وصول النساء إلى القطاعات الاقتصادية، ويكون الاقتصاد من ناحية بنيوية معاديا لمشاركة أوسع للنساء في سوق العمل. وعلى الرغم من أن هذا الوضع يعتبر إحدى خصائص عمالة النساء في سائر أنحاء العالم، غير أن الوضع في الأراضي الفلسطينية أكثر حدة، مما يشير إلى أهمية التدخلات حول جانب الطلب في سوق العمل.

كما تعتبر المستويات العالية الثابتة للعمل المتقطع أو أنشطة قطاع العمل غير الرسمي بين النساء مشكلة كبيرة وذات دلالة تواجه موضوع التمكين الاقتصادي للنساء. في الفترة قبل الانتفاضة الثانية (2000)، كان متوسط النمو السنوي للنساء العاملات ضمن العائلة غير مدفوعات الأجر 0.1% سنويا مقارنة بحوالي 0.3% في فترة ما بعد 2003 (2003-2012) (البطمه، 2013). تظهر هذه البيانات أنه مع حلول العام 2011، وصلت نسبة النساء اللواتي يعملن كأعضاء عائلة غير مدفوعات الأجر إلى حوالي 23% من إجمالي النساء العاملات مقارنة بحوالي 5,5% للرجال العاملين (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2012). وحيث إنه لا توجد حماية لأنواع العمل غير الرسمي في قانون العمل، فإن هذه الأنماط من العمل تكون خارج اشتراطات الحكومة من حيث الحقوق وتأمين العمال، وعادة ما يعمل هؤلاء بدون أجر أو بأجر قليل، وهذا يعني أن النساء في العمل غير الرسمي أكثر عرضة للخطر مقارنة بنساء أخريات ومقارنة بالرجال.

كما أن الاختلافات بين أجور الرجال والنساء لا تزال مستمرة. ففي العام 2010، بلغ متوسط الأجر الحقيقي للنساء 60 شيكلا مقارنة بحوالي 72 شيكلا للرجال مع الاستمرار في انخفاض أجور النساء بمعدل أعلى من انخفاض أجور الرجال. في الفترة بين 2003 و2011، انخفض معدل الأجر الحقيقي للنساء بحوالي 12% مقارنة بحوالي 5% للرجال، مما يعني أن الفصل العمودي للنساء لا يزال مستمرا وفي تزايد (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2016).38

وعموما، يمكن القول أنه على الرغم من الارتفاع القليل في مشاركة النساء في سوق العمل، الا أن وضعهن في السوق العمل ما زال ضعيفاً وفي تراجع مستمر. وتتضمن مؤشرات هذا الوضع معدلات مشاركة منخفضة مع تركيز عال على النساء العاملات المتعلمات، ومعدلات بطالة عالية، وإقصاء النساء الشابات من سوق العمل، والفصل الأفقي والعمودي، وكذلك استمرار أشكال عمل القطاع غير الرسمي. وعلى الرغم من أن هذه الخصائص لا تنحصر فقط في النساء الفلسطينيات، الا ان الأراضي الفلسطينية تميل إلى إظهار مؤشرات ضعيفة بخصوص مشاركة النساء بسوق العمل مقارنةً بالنساء في الشرق الأوسط وباقي العالم عموماً.

---

[37] يشير الفصل الأفقي إلى تركيز النساء في قطاعات اقتصادية قليلة.

[38] الفصل العمودي هو تركيز النساء في مهن قليلة ضمن قطاعات.

- **-ما هي المعيقات والمشكلات التي تواجه برامج وسياسات تنمية المرأة وتمكينها ؟**

عوامل تعيق مشاركة المرأة في سوق العمل

ناقشت الأدبيات المتوفرة عدة عوامل تساهم سلبا في وضع النساء المتدني في سوق العمل؛ وتتضمن:

- **أولا، النقص في الطلب على عمالة النساء، والطبيعة المشوهة للاقتصاد الفلسطيني لصالح قطاع الخدمات**. كما أن تدمير الاقتصاد الفلسطيني المحلي منذ الانتفاضة الثانية أدى بالتالي إلى ضغط الاقتصاد المحلي، حيث إن معدلات البطالة العالية بين النساء مقارنة بالرجال خلال هذه الفترة تعني أنه على الرغم من معدلات التعليم العالية بين النساء، الا ان سوق العمل ما زال من جانب الطلب يتضمن معوقات كبيرة أمام مشاركة النساء، مما يفسر، جزئيا، سبب استمرار معدلات مشاركة الإناث المنخفضة في سوف العمل على الرغم من ارتفاع توجهات هذه المعدلات.

في الوقت ذاته، تبين بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني أنه على الرغم من معدلات التعليم العالية للنساء المشاركات في سوق العمل، تميل النساء إلى التركيز على مهن قليلة من ضمنها الكتبة في المكاتب، والتعليم، والمهن المرافقة للتعليم، وكذلك عاملات الزراعة الماهرات ومدرات الدخل. هذا التركيز يعني أن الطلب على عمالة النساء مقيد.

- **ثانيا، السياق السياسي المهيمن، والاحتلال الإسرائيلي الطويل أجبرا النساء على ايجاد آليات تكيف لدعم أسرهن من خلال مبادرات ريادية وأنشطة اقتصادية غير رسمية.**

لا يوجد تعريف ثابت للعمل غير الرسمي. ووفقا لهلال وآخرين (2009) وEsim وكتّاب (2002)، يشير العمل غير الرسمي إلى العمل الذي تنقصه الحقوق مثل التأمين الصحي، وبرامج التقاعد، وإجازات الأمومة مدفوعة الأجر، وإجازات المرض المدفوعة الأجر، ومخصصات البطالة، ويتسم ايضاً بساعات عمل طويلة وتدابير عمل غير آمنة. المصدر الثالث للتعريف هو مسوحات القطاع غير الرسمي التي يجريها الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2004، 2011)، والتي عرّفت طبيعة وخصائص وأوضاع القطاع غير الرسمي.[39] في مسوحات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، يشير تعريف المنشأة غير الرسمية إلى انها منشأة يعمل فيها 5 عاملين/عاملات أو أقل، وهم/هن عادة أصحاب المنشأة وأعضاء عائلة غير مدفوعي الأجر، وهذه المنشأة تكون ذات رأسمال منخفض، وينقصها سجلات محاسبة كاملة، ولا يوجد فيها عقود عمل. الجدير بالذكر أن المسح استثنى المهنيين مثل الأطباء والمهندسين ومدققي الحسابات والمهن الأخرى ذات الصلة. من جهة أخرى، يشير مشروع الأسرة غير الرسمي على انه المشروع الذي تقوم الأسرة أو فرد منها بتأسيسه لتوليد مصدر دخل، وذلك نظرا لغياب فرص العمل في الاقتصاد الرسمي، حيث يعتمد المشروع بقوة على علاقات اجتماعية وشخصية أخرى.

بناء على تعريف الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني للنشاط الاقتصادي غير الرسمي، اكتشف مسح 2008 وجود 90,607 منشأة غير رسمية في الأراضي الفلسطينية مقارنة بحوالي 54,885 منشأة في عام 2003 (نمو بحوالي 65%). كما أظهر هذا المسح أن عدد العاملين في القطاع غير الرسمي بلغ حوالي 191,917 شخصا في عام 2008 مقارنة بحوالي 98,727 شخصا في عام 2003 (ارتفاع بحوالي 95%). ويمكننا القول أن 77% تقريبا من العاملين في هذا القطاع في 2008 كانوا غير مدفوعي الأجر (أعضاء أسرة أو أعضاء مالكين). كما تعتبر

[39] قام الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني بأول مسح في عام 2003، وأعاده في عام 2008؛ حيث قام معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) بتحليل مسح 2003.

الزراعة النشاط الاقتصادي المهيمن (40%) للعاملين في هذا القطاع، ويتبعها التجارة الداخلية (التي تشغل 30% من العاملين في هذا القطاع) ومن ثم والتصنيع بنسبة (20%).

وعلى الرغم من فرضية أن عدد النساء العاملات في القطاع غير الرسمي أعلى من عدد الرجال نتيجة محدودية سوق العمل، كشف مسح الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني أن 85% من العاملين في هذا القطاع هم من الرجال و15% فقط نساء. ولكن خلال الفترة من 2003 إلى 2008، تضاعفت مشاركة النساء في هذا القطاع تقريبا (من 8.3% في عام 2003 إلى 15% في 2008). هذه النتيجة تعني، ضمنا، أن ازديادا ملحوظا في عمالة النساء بدأ ينشأ ضمن طبقات القطاع غير الرسمي. وإذا أخذنا بالاعتبار أعداد عمالة الإناث الكلية في 2008، نجد أن القطاع غير الرسمي شغل تقريبا ربع النساء، وهي نسبة عالية في جميع المعايير.

وعلى الرغم من أن القطاع غير الرسمي يعتبر مصدرا هاما لعمالة النساء، الا انه لا يمكننا التقليل من قيمة الطبيعة الاستغلالية لهذا النوع من العمل، أو إهمال عدم الأمان وغياب الحماية الاجتماعية التي يتضمنها هذا القطاع. ومع أن القطاع غير الرسمي يحول دون مجاعة الأسر، غير أنه لا يحميها من الفقر ولا يخرجها منه. علاوة على ذلك، ونظرا لأن هذا القطاع يرتبط عضويا بالقطاع الرسمي الذي إذا أصابه خلل بنيوي ينعكس ذلك في الأنشطة الاقتصادية غير الرسمية ويأثر في تشكيلها. أخيرا، يوجد خطر يتمثل بمزيد من تحول سوق العمل إلى غير الرسمية (أي أن يصبح غير رسمي) بسبب الضغوط الإسرائيلية المستمرة على الاقتصاد، وأشكال المساعدات الإنسانية التي تخلق الاعتمادية بدلاً من الإبداع (Esim وكتّاب، 2002).

- **ثالثا:** كما جرت الإشارة موسعا في أدبيات أمكنة أخرى في المنطقة، تواجه النساء عقبات أكثر من الرجال في الوصول إلى القروض، وذلك لعدة أسباب. على سبيل المثال، تتأثر قدرة النساء في الحصول على تمويل بضمانات الممتلكات التقليدية. وعلى الرغم من السماح، قانونيا، للنساء بامتلاك ممتلكات، فإنه، وعلى الصعيد العملي ، غالبا ما يملك الأزواج/الأخوة/الآباء صكوك البيوت بدلا من الزوجات أو أقاربهن. ونتيجة لذلك، لا تملك النساء، غالبا، الضمانات الضرورية للوصول إلى قروض تجارية (شملو، 2008). في حالات أخرى، تعني طبيعة المشاريع الصغيرة والأسرية، التي تديرها الأغلبية الساحقة من النساء في الشرق الأوسط، أن الوصول إلى القروض المهنية مقيد أيضا (دي سوتو، 1997). كما أشارت دراسات أخرى إلى أن النساء لا يفضلن أخذ قروض لأن هذه القروض تمثل شكلا من أشكال الضغوط على النساء (أصالة، 2010).

إضافة إلى الإقراض الرسمي، أصبحت مشاريع النساء المستفيدة الرئيسية من برامج التمويل المتناهي الصغر، وتنطبق هذه الحالة على الضفة الغربية وقطاع غزة. حيث أخذ هذا النوع من التمويل بالتوسع منذ العام 1980، ووجه نحو النساء. في 2011، كان يوجد 10 مؤسسات تمويل متناهي الصغر في الأراضي الفلسطينية، قدمت، خلال عدة سنوات، 139 مليون دولار على شكل قروض لحوالي 47,836 مقترض/مقترضة في الضفة الغربية وغزة. وفي حين لا توجد بيانات مفصلة بالكامل حول موضوع الوصول لهذا الشكل من أشكال الإقراض غير الرسمي حسب النوع الاجتماعي، لكن نستطيع الافتراض أن عددا كبيرا من المستفيدين من هذا النوع من الإقراض هن من النساء.[40]

وعلى الرغم من أن التمويل المتناهي الصغر يمثل إمكانية تستطيع خلق حيز للتمكين الاقتصادي من خلال إعطاء الرياديين/الرياديات والفقراء إمكانية الوصول إلى قروض، ولكن هذه الأداة لا تخلو من المشاكل. كما توجد مخاطر من توسع القطاع غير الرسمي من خلال التمويل المتناهي الصغر، بحيث يصبح الناس أكثر

[40] على سبيل المثال: أصالة وصندوق المرأة وفاتن.

وقوعا في شرك الفقر. وكذلك، يمكن أن يؤدي التنافس البسيط في تحقيق أرباح منخفضة إلى توليد مزيد من الفشل الاقتصادي.

- **رابعا**، إن عدم المواءمة بين التعليم ومتطلبات سوق العمل يعتبر عاملا هاما آخر، حيث إن نسبة الالتحاق بالتعليم الجامعي عالية في فلسطين. ولكن ذلك يقدم صورة غير متوازنة، خصوصا أن الالتحاق بالجامعات والكليات الجامعية التقليدية تضاعف خلال العقد الأخير. تلتحق معظم الإناث في تخصصات نمطية "أنثوية" تمثل توسعا في أدوارهن التقليدية، وخصوصا في مجالات الرعاية الصحية، والتربية، والفنون، والعلوم الإنسانية، والعلوم الحياتية. ومع أن النساء يتمتعن بتمثيل قوي في علوم الحياة والعلوم الفيزيائية، إلا أن هذه المواضيع تميل أن تكون، إلى حد ما، نظرية غير تطبيقية، وتوجه الطالبات إلى مهن في مجال التعليم. كما أن معدلات التحاق الإناث العالية بالتعليم الجامعي، سواء المهني أو الأكاديمي، لا تبدو أنها تساعد هؤلاء النساء في سوق العمل. ويعود السبب في ذلك، جزئيا، لأن تعليمهن محدود بمجالات نمطية قليلة. وهذا يعني أن اختيارات النساء ومهاراتهن في سوق العمل محددة مسبقا بطبيعة التحاقهن في المدارس ومؤسسات التعليم العالي. وهذا، كما سنناقش في قسم التوصيات، يعتبر مجالا هاما يتطلب تدخلات سياسية لتوسيع نطاق المواضيع والتخصصات التي تنخرط فيها النساء للمساعدة في مشاركتهن عبر قطاعات مختلفة في سوق العمل. إضافة إلى ذلك، فقد جمع مسح أوضاع الخريجين 2010، الذي أعده الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، الأسباب، كما أفاد بها الخريجون أنفسهم، التي تجعل إيجاد عمل أمرا صعبا للخريجين الجدد. وأهم الأسباب في ذلك، كما جرى التنويه إليه، هو غياب الرأسمال لبدء مشروع ذاتي، مما يشير إلى أن احتمالية التشغيل الذاتي يأخذه الخريجون الجدد على الأقل بعين الاعتبار. والسبب الثاني لعدم القدرة على إيجاد عمل هو النقص في فرص العمل للخريجين في تخصصات معينة، وهذا السبب يعود الى ان الجامعات تتيح تخصصات كثيرة جدا في العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية تصل إلى 55% على الأقل من خريجي الدرجة المهنية والبكالوريوس.

- **خامسا**، كما أن معدلات الخصوبة العالية، والتغيير في بنية الأسرة في الأراضي الفلسطينية عبر السنين، شكلا عاملا آخر معيقا للمشاركة الفعالة للنساء في سوق العمل. أي إنه، خلال السنوات، كما في مجتمعات أخرى، أصبحت العائلة النووية الشكل الشائع لمؤسسة الأسرة في الأراضي الفلسطينية. ففي المسح السكاني 1997، تبين أن 73.2% من الأسر الفلسطينية هي أسر نووية، وارتفعت هذه النسبة إلى 82.1% في 2011. في الوقت ذاته، انخفضت نسبة الأسر الممتدة من 23%، عام 1997، إلى 14.2% في 2011 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2012أ). تستطيع الأسر الممتدة أن تقدم آلية لرعاية الأطفال من خلال النساء ذات الأعمار الكبيرة اللواتي يقمن ضمن الأسرة. ولكن نظرا للتراجع في هذا الشكل من الأسر، مع عدم وجود أشكال دعم أخرى لرعاية الأطفال، ربما سيساهم في انسحاب مزيد من النساء من سوق العمل.

في الوقت ذاته، على الرغم من انحدار معدلات الخصوبة من 6.1 لكل امرأة، في 1997، إلى 4.6 لكل امرأة عام 2007، تبقى هذه المعدلات من أعلى المعدلات في العالم، حيث كانت معدلات الخصوبة الإجمالية في البلدان المجاورة أقل بكثير في 2007 حتى في المجتمعات الأكثر محافظة مثل المملكة العربية السعودية. ووفقا لمؤشر التنمية الدولية، كان معدل الخصوبة الإجمالي في الأردن 3.8 مواليد لكل امرأة عام 2007، و(1.9) في لبنان، و(3) في السعودية، و(3.1) في سوريا، و(2.9) في مصر، و(2.1) في تركيا (البنك الدولي، 2011).[41]

- **سادسا**، تعتبر الذكورية عنصرا آخر يؤثر سلبا على آفاق النساء في سوق العمل. حيث يمنح المجتمع الفلسطيني الرجال النفوذ والسلطة في محيط العائلة، وكذلك في المحيط العام. ونتيجة لذلك، يكون للرجال

[41] تعتبر أفغانستان وأنغولا وزامبيا من بين الدول الأكثر. حيث إن عدد المواليد لكل امرأة في هذه البلدان أعلى مما هو في الضفة الغربية وغزة (البنك الدولي، 2011).

أفضلية في الوصول الى الموارد، وينظر إليهم بأنهم يتمتعون بخصائص شخصية عالية ومهارات وقدرات من المفترض أن الرجال وحدهم يملكونها. ووفقا لذلك، أصبح من المقبول في المجتمع إخضاع النساء للمعوقات والتمييز، التي تفرض عادة عليهن بدرجة أكبر من الرجال داخل وخارج الأسرة. إن عدم المساواة الاقتصادية والبنية المهنية للمجتمعات الذكورية، من ضمنها المجتمع الفلسطيني في الضفة الغربية وقطاع غزة، يتركان للنساء بدائل قليلة في الوصول الى لموارد الاقتصادية المتاحة. وعموما، فإن هدف ووضعية المهن والأعمال المفتوحة للنساء أدنى منزلة من تلك المتوفرة للرجال. لهذا السبب ولأسباب أخرى، تكسب النساء الفلسطينيات، في حالات عديدة، أجورا أقل من الرجال الذين يعملون في نفس الأعمال. وبدون تمكين النساء من الوصول إلى أعمال "جيدة"، سوف تستمر النساء في الاعتماد اقتصاديا على أزواجهن أو شركائهن (الحاج يحي، 2005).

فرص وسياسات استراتيجية: تعزيز مشاركة النساء في سوق العمل

من ناحية التدخلات، ركزت السياسات التي تعالج مشاركة الإناث في سوق العمل في الأراضي الفلسطينية على ناحية العرض لسوق العمل، وكذلك على المعوقات المؤسساتية لمشاركة المرأة. حيث ركزت هذه السياسات على ضرورة تزويد النساء بالتعليم/المهارات لتحسين فرصهن بالمنافسة في سوق العمل، وإطلاق حملات لمعالجة بعض المعوقات التي تواجه المرأة في سوق العمل. وهذا الأمر ينعكس، بوضوح، في الاستراتيجية الوطنية عبر القطاعية للنوع الاجتماعي: تعزيز مساواة وإنصاف النوع الاجتماعي، هدف استراتيجي رقم 8، "رفع مستوى مشاركة المرأة في سوق العمل، وزيادة مشاركتها في صنع القرار الاقتصادي". تركز الإستراتيجية تحديدا على:

معيقات مؤسساتية (تعديل القانون حول قضايا غير مؤاتيه تتعلق بالمشاركة الاقتصادية للمرأة، وتوفير حماية أفضل للنساء في القطاع غير الرسمي)؛ (2) تبني الحكومة لسياسات تشجيعية (إعفاء ضريبي للمنتجات الزراعية للنساء والتعاونيات الخاصة بالنساء، وكذلك تسهيل تصدير منتجات النساء الريفيات)، (3) تعزيز المعرفة حول وضع النساء في سوق العمل، واستهداف النساء من خلال حملات توعية حول حقوقهن؛ (4) تعميم قضايا النوع الاجتماعي في الوزارات المحلية، وتعزيز العلاقات مع المؤسسات الإقليمية والدولية التي تتعامل مع النوع الاجتماعي؛ (5) توفير فرص عمل للنساء اللواتي لديهن 13 سنة تعليم أو أكثر (وزارة شؤون المرأة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2011، ص. 38).

جميع هذه التدخلات ذات صلة عالية وهامة في تأثيرها على علاقات ومحصلات النوع الاجتماعي في سوق العمل. ولكن، لا تعالج هذه السياسات المذكورة أعلاه المعيقات البنيوية الاقتصادية التي تحول دون مشاركة المرأة في سوق العمل. أي أن المعيقات البنيوية الناشئة عن تشكيل قطاعات اقتصادية ودستور سوق العمل تؤدي إلى معدلات بطالة عالية وفصل أفقي وعمودي، الخ. يعتبر النقص في فرص العمل في الأراضي الفلسطينية السبب الضمني لهذه المشكلات. وهذا النقص يعتبر نتيجة لتآكل القدرة الإنتاجية للاقتصاد الفلسطيني، واعتماده على المصادر الخارجية للنمو (تحويلات من العمال في إسرائيل، ومساعدات المجتمع الدولي). ونتيجة لذلك، وبهدف التعامل مع الأسباب البنيوية الخاصة بإقصاء النساء عن سوق العمل، تحتاج التدخلات السياسية الى إحداث تحول من خلال التركيز على العلاقات المتداخلة بين جانبي العرض والعمل. وهذا يعني، تصميم تدخلات عملية تعزز الطلب على عمل النساء، وفي ذات الوقت الاستمرار بمعالجة المعيقات المؤسساتية والسوقية التي تواجه مشاركة النساء في سوق العمل.

يعتبر هذا التحول ضروريا على ضوء حقيقة أن السياسات الحالية قد بلغت أقصاها، إضافة إلى القيود التي تفرضها إسرائيل وقلة الموارد المتوفرة لدى السلطة. على سبيل المثال، على الرغم من وجود فرصة لتحسين مهارات النساء والمعرفة حول عمل النساء، سوف يبقى موقع النساء في سوق العمل ضعيفا ما لم يترافق هذا مع سياسات لتوسيع طاقة استيعاب الاقتصاد لعمل النساء.

- **ما هي القوانين المؤثرة على دور المرأة في الاقتصاد؟**

للقانون دور محوري في تعزيز مكانة المرأة وتمكنها من ممارسة حقوقها الاجتماعية والاقتصادية وبالتالي الوصول الى العدالة. لقد تركزت مطالب الحركة النسوية على توفير اطار قانوني يعزز المساواة ويلغي كافة اشكال التمييز ضد المرأة، الا ان تعطل العملية الاصلاحية وعدم القدرة على انجاز قوانين فلسطينية اساسية تضمن حقوق الانسان للمرأة كقانون الاحوال الشخصية وقانون العقوبات، ابقى هذه القوانين وغيرها من القوانين النافذة لا تضمن وتحمي حقوق الانسان للمرأة، الى جانب عدم قدرة المؤسسة القانونية من اعطاء معنى للقانون وانفاذه في كثير من الحالات. ومن اهم الانجازات بهذا الخصوص:

- اقرار القانون الفلسطيني الاساسي المعدل للعام 2005ليشكل مرجعية لتطوير القوانين والتشريعات الاخرى، في الوقت ذاته تضمن القانون نصاً صريحاً على عدم التمييز على اساس الجنس.
- الانضمام لعدد من الآليات الدولية الناظمة لحقوق الإنسان والمصادقة عليها، وأبرزها: اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، والسعي اتجاه توطين هذه الاتفاقية في السياسات التشريعية للدولة، وإعادة تصويب ما هو نافذ من تشريعاتٍ للموائمة معها.
- اقرار قانون الطفل المعدل للعام 2004.
- تطوير وتنقيح وثيقة حقوق المرأة 2012، فبجهود مشتركة بين الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية ووزارة شؤون المرأة وبالتنسيق مع كافة اقطاب الحركة النسوية تم مراجعة وتطوير وثيقة حقوق المرأة الفلسطينية لضمان شموليتها واتساقها مع المعايير والمواثيق الدولية لحقوق الانسان وتطلعات النساء الفلسطينيات بمختلف فئاتهن، لتشكل احدى المرجعيات لتطوير القوانين والتشريعات الفلسطينية. اشتملت الوثيقة على اربعة محاور لحقوق الانسان للمرأة هي الحقوق السياسية، الحقوق المدنية، الحقو الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، حقوق النساء في حال النزاعات المسلحة والاحتلال والكوارث الطبيعية.
- استصدار عدد من التشريعات الثانوية التي أنشأت أجساماً قانونية هامة على الصعيد السياسي، ومنها: قرار إنشاء اللجنة الوطنية لمناهضة العنف ضد النساء، وكذلك الحال بالنسبة لإنشاء اللجنة الوطنية العليا لتطبيق قرار مجلس الأمن الدولي رقم: 1325، واللجنة الوطنية للموازنات الحساسة للنوع الاجتماعي، ولجنة تشغيل النساء، أضف على ذلك الفريق الوطني للتدقيق التشاركي من منظور النوع الاجتماعي، حيث عكست تلك اللجان والفرق التزام المستوى السياسي بقضايا واحتياجات النوع الاجتماعي إثر خروجها بقراراتٍ صادرة عن مجلس الوزراء
- إقرار نظام التحويل الوطني للنساء ضحايا العنف، ليوفر حين إنفاذه مجموعةً من القواعد والإجراءات التي تعتبر إحدى الخطوات الرئيسيّة لبناء شبكة فعَّالة مُتعدّدة القطاعات، ذات سِمَةٍ شُموليّة لدعم ضحايا العُنف القائم على أساس النوع الاجتماعي
- إنجاز المسودة النهائية لمشروع قانون حماية الأسرة من العنف، حيث يهدف هذا المشروع إلى تأمين إطار قانوني وإجرائي يكفل توفير الحماية الفاعلة للنساء ضحايا العنف الأسري.

- تضمين الرزم التشريعية النافذة والناظمة للاقتراع العام، والمحلي، حد أدنى لتمثيل النساء لا يقل عن 20% وقد استصدرت الوزارة مؤخراً قراراً تمهيدياً مفاده زيادة تلك النسبة ليوازي الحد الأدنى الى 30% بتوجيهاتٍ من فخامة رئيس الدولة.
- إقرار نظام الإجراءات التشغيلية الموحد للشرطة المدنية الفلسطينية، والذي يهدف إلى توفير أدلة إجرائية موحدة وواضحة لعموم العاملين في المؤسسة الشرطية، وهو بذلك سيوفر إطاراً تشريعياً يهدف إلى تنظيم العلاقة، وتنسيق الأدوار وتحديد الصلاحيات ذات الارتباط بمختلف مكونات المؤسسة الشرطية حال نظرها في قضايا العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.
- إقرار كل من اللائحة التنظيمية للأُسر الحاضنة، واللائحة التنفيذية للأُسر البديلة المؤقتة.
- إقرار مشروع قانون المساعدة القانونية، والذي سيوفر أداة حيوية وفاعلة تضمن وصول النساء على وجه الخصوص إلى العدالة.
- تعديل الرزم التشريعية ذات العلاقة بتشكيل كل من: المحاكم النظامية، العسكرية، الشرعية، وإعادة تقويم مكونات قطاع العدالة ابتداء بالنيابة العامة، مروراً بالشرطة المدنية (وحدة حماية الأسرة والطفل) وانتهاء بقانون نقابة المحامين والمرسوم الصادر عن سيادة رئيس الدولة بشأن اختصاصات المحافظين، لغايات موائمة تلك الرزم مع مفاهيم النوع الاجتماعي.
- إقرار قانون معدل لقانون الأسرى والمحررين، حيث صدر عن فخامة رئيس الدولة قرار بقانون رقم: (1) لسنة 2013م بشأن تعديل قانون الأسرى والمحررين رقم: (19) لسنة 2004م.
- صدور قرار (تشريع ثانوي) عن السادة مجلس الوزراء يقضي بتبني الموازنات المستجيبة للنوع الاجتماعي.
- صدور مرسوم عن فخامة رئيس الدولة يحمل الرقم: (24) لعام 2005 والذي أكد سيادته بموجبه دعم المشاركة الكاملة والمتكافئة للمرأة الفلسطينية في جميع الجهود الرامية إلى حفظ السلام والأمن، وتعزيز هذه الجهود بضمان بلورتها في قالبٍ وطني يكفل تطبيقها، ويدعم بالمقابل مشاركتها في الهيئة الدولية لتمكينها من القيام بالمساعي الحميدة.

الاليات المقترحة للتدخل:

بهدف تعزيز مشاركة النساء في سوق العمل، توصي هذه الورقة بالتدخلات العملية وتدخلات السياسات الآتية؛ بعض هذه السياسات عبارة عن متابعة للاستراتيجية الوطنية عبر القطاعية للنوع الاجتماعي، بينما يهدف البعض الآخر للوصول إلى الفعالية القصوى:

- تعزيز الطلب على عمل المرأة في الاقتصاد
- ربط مهارات وتعليم المرأة باحتياجات ومتطلبات الاقتصاد/سوق العمل
- معالجة المعيقات على مستوى الإطار المؤسسي الذي يحكم سوق العمل
- تنفيذ تدخلات وحملات عملية لمعالجة انتهاكات حقوق المرأة في العمل
- تعزيز وصول المرأة إلى الإقراض الرسمي وغير الرسمي
- تقوية تعاونيات النساء والمشاريع الاقتصادية الجماعية التي تديرها نساء
- الاستفادة من خطط/ميزانيات الحكومة والمجتمع الدولي لتوسيع الطلب على عمل المرأة.

1. تعزيز الطلب على عمل المرأة في الاقتصاد

كما أسلفنا سابقا، يعتبر النقص في الطلب على العمل في الاقتصاد المحلي في الضفة الغربية وقطاع غزة وعمل المرأة بشكل خاص أحد أهم المعيقات أمام زيادة مشاركة المرأة في العمل (البطمه وSotnik، 2007). تدرك النساء هذا النقص في الطلب الذي يؤثر كثيرا على قرارات سوق العمل، ولذلك نرى أن 83% من النساء هن خارج سوق العمل. كما أن قطاع الخدمات، الذي شهد أسرع توسع منذ عام 1995، قد وصل إلى أقصى الحدود بخصوص استيعاب النساء. وبهدف تقديم حل إستراتيجي لمشكلة المشاركة المنخفضة للنساء في سوق العمل ومعدلات البطالة العالية، يجب أن تستهدف السياسات توسيع حجم القطاعات الإنتاجية (الزراعة والتصنيع)، وكذلك تقوية قطاع تكنولوجيا المعلومات لاستيعاب النساء، حيث تعتبر هذه القطاعات أكثر القطاعات التي تهيمن عليها النساء في جميع أنحاء العالم. ومن خلال توسيع فرص العمل في هذه القطاعات، سوف ترتفع، بالضرورة، مستويات مشاركة وعمالة النساء (Standing,1999, Oppenheimer, 1982). إضافة إلى ذلك، يجب أن يهتم جزء من هذه الاستراتيجية في تعزيز سياسة تقليل الاعتماد على المصادر الخارجية للنمو، ومن ضمن ذلك الاعتماد على إسرائيل وعلى المساعدات الدولية. وهي سياسة ضرورية، لأن مثل هذا الاعتماد يعني أن قدرة الفلسطينيين على تنفيذ خطط طويلة الأمد مشروط بعوامل هي خارج سيطرتهم. وعلى الرغم من أن هذه هي طبيعة الحياة تحت الاحتلال، توجد فرصة ما لتقليل هذا الاعتماد، كما سنناقش أدناه.

عمليا، يمكن تنفيذ هذه التوصية الواسعة من خلال طرق عديدة:

- على ضوء حقيقة أن الفلسطينيين ممنوعون من ممارسة حياة اقتصادية "عادية" تحت الاحتلال، وخصوصا القيود المفروضة على التجارة مع باقي العالم، والتي تعيق المشاريع الاقتصادية القابلة للحياة، تنشأ فرصة عظيمة لتوسيع القطاعات الإنتاجية (الزراعة والتصنيع) من خلال استبدال استيراد البضائع والخدمات الإسرائيلية بمنتجات محلية، حيث تصل القيمة الإجمالية للواردات الفلسطينية إلى 4.3 مليار دولار كل سنة، 3 مليارات منها (70%) سلع وخدمات من إسرائيل (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2011أ). كما أن قسما كبيرا من هذه الواردات هي منتجات زراعية وسلع صناعية بسيطة، والتي يمكن استبدالها بسهولة بإنتاج محلي. سوف يؤدي تحقيق ارتفاع في الإنتاج المحلي، بالضرورة، إلى إيجاد مزيد من فرص العمل؛ وبما أن النساء يهيمنّ على هذه القطاعات، فإن توسعها سيعطي النساء فرصا أكثر للالتحاق بسوق العمل.
- تكمن أهمية الزراعة والتصنيع في حقيقة أن هذين القطاعين يخلقان أشكالا من فرص العمل التي لا تتطلب، بالضرورة، مستويات تعليم عالية. إن مثل فرص العمل هذه تسمح للنساء من مستويات تعليم مختلفة بالمشاركة في سوق العمل، خلافا لقطاع الخدمات، حيث معظم الأعمال تتطلب مستويات تعليم عالية نسبيا.
- ولكن، لا بد من الاعتراف بأن الحماية الفعالة للسوق المحلي من السلع والخدمات الإسرائيلية يمكن تحقيقها فقط من خلال تدابير عملية على الأرض تقودها الحكومة، بينما تقوم بمعالجة المكونات المختلفة للعلاقات التجارية شبكات التوزيع. وهذا الأمر يتطلب سياسات للتركيز على تطوير وتعزيز شبكات التوزيع المحلية وأنظمة تسويق محلية، مما قد يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، وتوليد فرص عمل في هذه القطاعات.[42]
- ولكي تنجح المقترحات الواردة أعلاه، تتمثل السياسات، التي تساعد الإنتاج المحلي في التوسع وخلق فرص عمل، في دعم معايير جودة الإنتاج المحلي لتعزيز فرصته في المنافسة محليا. إن مثل هذه السياسات التي تحمي

[42] على الرغم من أن إسرائيل صادرت الكثير من أراضي الضفة الغربية، وتضع رقابة صارمة على مصادر المياه، غير أن الإنتاج الحالي للقطاع الزراعي لا يستفيد من المصادر المتوفرة. وبكلمات أخرى، توجد قدرة فائضة ضمن هذا القطاع. لذلك يمكن العمل مع وزارة الصحة للتركيز على الدفع للاستفادة الكاملة من الأراضي التي تسيطر عليها السلطة الفلسطينية من خلال تشريعات تشجع العمل.

الاقتصاد المحلي في رعاية وتعزيز جودة ونوعية السلع والخدمات قد قامت إسرائيل بتنفيذها في سبعينيات وثمانينيات القرن الماضي لتشجيع تطورها الاقتصادي، كما جرى تنفيذها من قبل أكثر الاقتصادات الحديثة تقدما في العالم، الهند والبرازيل، مع فوائد هائلة لاقتصادهما وخصوصا فيما يتعلق بعمل النساء.

- ثمة قضية أخرى تبرز في هذا المجال تتعلق بالإمكانيات المتوفرة للنساء في قطاع تكنولوجيا المعلومات، حيث يعتبر هذا القطاع جزءا من الصناعات الآخذة بالنمو حول العالم والذي يمكن للنساء ان تلعب دورا هاما فيه. بدأت إسرائيل، حاليا، بالهيمنة على هذا القطاع في الأراضي الفلسطينية من خلال تكنولوجيا وتصميم برامج بالتعاقد من الباطن. ونظرا لأن هذا القطاع يستطيع تجاوز الحدود، يمكن اعتباره أحد القطاعات التي تستطيع التوسع والازدهار دون الخضوع للقيود الإسرائيلية. ولكن الواقع على الأرض أن إسرائيل قد أخضعت هذا القطاع من خلال التعاقد من الباطن، مما يعني أن نمو هذا القطاع يخضع للسيطرة الإسرائيلية، دون أن يكون للفلسطينيين قدرة على ارض الواقع للنهوض به. بخصوص هذا القطاع، يجب أن تعمل التدخلات على مستويين: الأول فك التبعية لإسرائيل من أجل التمكن من توجيه هذا القطاع بطريقة تلبي احتياجات ومتطلبات الفلسطينيين، مما يمكنّنا من وضع خطط أفضل لتعظيم فرص دخول النساء في هذا القطاع. ويمكن فعل هذا من خلال قيام السلطة بربط شركات تكنولوجيا المعلومات المحلية مع قطاع تكنولوجيا المعلومات الدولي دون المرور من خلال إسرائيل كوسيط. المستوى الثاني هو دعم تدخلات سياسية تربط التدريب المهني للإناث بمهارات موجهة نحو قطاع تكنولوجيا المعلومات. وهذا يتطلب استراتيجيات داعمة تهدف إلى تعزيز نوعية ووثاقة صلة برامج التعليم المهني، وتشجيع الأهل على التفكير بإلحاق الاناث بمثل هذه البرامج. علاوةً على ذلك، يتطلب هذا، أيضا، سياسات داعمة تهدف إلى تعزيز دوائر تكنولوجيا المعلومات في مؤسسات التعليم العالي، وتشجيع التحاق الإناث في هذه البرامج.

- بهدف توسيع قاعدة الطلب في سوق العمل، وتقوية فرص النساء في الانضمام إلى سوق العمل، فان ذلك يتضمن أن يقوم محامون/مدافعون، بالنيابة عن النساء، وخصوصا في وزارة شؤون المرأة، بمناقشة ودعم خطط/ميزانيات حكومية تهدف إلى توسيع قطاعات التصنيع والزراعة من خلال استبدال سياسة الاستيراد التي تركز على استبدال السلع والخدمات الإسرائيلية بمنتجات محلية. وكذلك، يجب على وزارة شؤون المرأة دعم ومناصرة فصل قطاع تكنولوجيا المعلومات الفلسطيني عن إسرائيل، وربطه مباشرة بمراكز تكنولوجيا المعلومات الدولية.

- جرت بعض النقاشات في وسائل الإعلام حول قطاع غزة فيما يتعلق بالاكتفاء الذاتي في بعض المنتجات الزراعية. ولكن من الضروري دراسة هذه التجربة لتقييم فيما إذا كانت هذه النماذج من الاكتفاء الذاتي الاقتصادي ذات أهمية، وتقييم تأثيرها على عمل ومشاركة النساء في سوق العمل.

2. ربط مهارات وتعليم المرأة باحتياجات ومتطلبات الاقتصاد/السوق

- بهدف ضمان زيادة حصة المرأة في القطاعات الإنتاجية، يجب أن تُركز التدخلات على إعداد النساء لأعمال في قطاعات التصنيع وتكنولوجيا المعلومات بصورة خاصة. وهذا يعني استهداف الفتيات لتشجعهن على اكتساب تدريب مهني في مرحلة مبكرة. كما يعتبر وضع برامج تدريب مهني نوعي منسجم مع هذه الصناعات الممكنة التوسع أمرا هاما، كذلك الأمر بالنسبة لتوجيه الفتيات في سن مبكر (10-12) نحو التدريب المهني من خلال شرح الفوائد الاقتصادية المحتملة لهن ولعائلاتهن، ما يمكن له أن يساهم في زيادة فرص النساء بالالتحاق في سوق العمل. وفي الوقت ذاته، من الضروري معالجة الصورة السلبية السائدة ا المتعلقة بالتدريب المهني.

- تؤكد استراتيجية التعليم والتعليم العالي واستراتيجية الشباب على أهمية الروابط بين التدريب المهني والمهارات المكتسبة في سوق العمل. ولكن هاتين الوثيقتين لا تؤسسان للعلاقة بين قطاعات سوق العمل التي يجب تعزيزها وأشكال التدريب المهني والمهارات التي يجب استهدافها لإحراز مزيد من التنمية. وهذا يعني بقاء الوثيقتين واسعتين في تغطيتهما، ولكن دون تركيز محدد على تحويل تعليم الإناث إلى مهارات مفيدة تتناسب مع القطاعات الآخذة بالتوسع في الاقتصاد او سوق العمل.
- وهكذا، من المهم وضع أولويات لبعض القطاعات، وتحويل المعرفة والمهارات نحو احتياجات مثل هذه القطاعات. ومن منطلق هذا المنظور، يجب خلق علاقة ما بين الوثائق الاستراتيجية المختلفة (شباب، تعليم، حكم محلي، موارد طبيعية، الخ) بهدف إنتاج تدابير سياساتية فعالة نحو تمكين النساء اقتصاديا.

3. **معالجة المعيقات على مستوى الإطار المؤسسي الذي يحكم سوق العمل (قانون العمل)**

4. **جرت المصادقة على قانون العمل في العام 2000، وكانت هذه خطوة إلى الأمام. ولكن فيما يتعلق بالنساء، يعاني القانون من عدد من المشكلات:**

- يستثني قانون العمل، في شكله الحالي، قطاعات واسعة من قوة العمل الفلسطينية، ومن ضمن ذلك العاملين لأنفسهم (العمالة الذاتية)، والعمال الموسميين، وعمال العائلة غير مدفوعي الأجر، وأولئك المنخرطين في الرعاية الأسرية غير مدفوعة الأجر، والعمل الإنجابي في البيت. وهذه الفئات من العمل تهيمن عليها النساء بقوة، ولذلك نرى أن القانون لا يحمي، بشكل كاف، قطاعات واسعة من النساء العاملات. علاوة على ذلك، لا يغطي قانون العمل العمال في إسرائيل وفي المستوطنات الإسرائيلية. وعلى الرغم من أن نسبة النساء العاملات في إسرائيل منخفضة، ولكنهن يبقين عرضة للخطر. ونظرا لأن المجلس التشريعي معطل، يجب تنسيق المبادرات مع وزارة العمل لكي تقوم الوزارة بإصدار تعليمات خاصة بحماية هؤلاء العمال. وبما أن عمل هذه المجموعات لا يقع ضمن القطاع "الرسمي"، فيجب دراسة تجارب من بلدان أخرى لمعرفة كيفية معالجة حقوق هذه الفئة.[43]
- ومع أن قانون العمل واضح في مادته حول المعاملة المتساوية بين الرجال والنساء، غير أنه لا يحدد عقوبات لأصحاب العمل الذين ينتهكون هذه المادة من القانون. لذلك، يجب العمل مع وزارة العمل لإصدار تعليمات تعالج هذه النواقص.
- على الرغم من أن قانون العمل واضح حول حق النساء الحوامل في إجازة أمومة مدفوعة الأجر، غير أنه لا يمنع صاحب العمل من طرد النساء الحوامل في شهرهن الثامن أو التاسع من الحمل لحرمانهن من الحق بإجازة أمومة تستغرق 10 أسابيع. ومرة أخرى، يجب إدخال تعديلات أو تعليمات تصدرها وزارة العمل لمعالجة هذا العيب في القانون.
- كما أن القانون غير واضح فيما يتعلق بحق التعويض في حال كان العقد أقل من سنة. وهذا الأمر يتعلق، بشكل خاص، بقطاع المؤسسات غير الحكومية التي تشغل عددا كبيرا نسبيا من النساء. ولهذا، من الضروري القيام بعمل مع وزارة العمل لتوضيح قضايا تتعلق بتعويض العمال الذين يعملون لأقل من سنة.
- لا توجد محاكم مختصة في حل نزاعات العمل؛ ونتيجة لذلك، يوجد آلاف من قضايا نزاعات العمل، حسب ما أفادت اتحادات نقابية وعمال أفراد، تنتظر حلا في النظام القضائي. هذا الأمر أضعف الثقة بالمحاكم، وشجع الطريق المسدود لحل قضايا نزاعات العمل أصحاب العمل على انتهاك القانون وعدم العمل بالتدابير التي تحمي

[43] انظر، على سبيل المثال، القواسمي وآخرون (2009) الضمان الاجتماعي للعاملات في القطاع غير الرسمي: هيكلية ووكالة.

حقوق العمال، وهذا يزيد من تعقيد وضع النساء، نظرا لان إطار العمل القانوني الذي يحكم القطاع لا يوفر آليات لحل مثل هذه النزاعات.

5. تنفيذ تدخلات وحملات عملية لمعالجة انتهاكات حقوق المرأة في العمل

- هذه إحدى النقاط التي أثارها عدد من توصيات الاستراتيجيات والسياسات على مر السنين الماضية، ولكن ليس لدى وزارة العمل عدد كاف من المفتشين/المفتشات المدربين جيدا لضمان الالتزام بالمعايير الدنيا بالعمل اللائق كما هو منصوص عليه في قانون العمل. يعتبر مكان العمل الآمن، الذي يلتزم بمعايير العمل اللائق، هاما للنساء بشكل خاص، لأن ذلك يسهل على النساء الالتحاق بسوق العمل على ضوء القيود الكثيرة التي يفرضها المجتمع على المرأة. ولكن، هذه القضية تتعلق بالسياسات وتخصيص ميزانيات تحتاج السلطة الوطنية إلى إعطائها أولوية. ثمة فكرة قد تكون مفيدة ومكلفة قليلا لوزارة العمل وهي الاستفادة من ساعات العمل المجتمعي لطلاب الجامعات للقيام بالتفتيش على مؤسسات الأعمال. في هذا السياق، يمكن تدريب الطلاب، ودفع تكاليف المواصلات لهم عند قيامهم بتفتيش المشاريع كجزء من العمل المجتمعي وتقديم تقارير للوزارة. وهذا يتطلب ترتيبات بين الوزارة ومختلف الجامعات والكليات.
- وثمة مجال آخر هام لإطلاق حملات توعية حقوقية للنساء العاملات، تتضمن زيارات إلى أمكنة العمل، وخصوصا المشاريع الصغيرة. مثل هذه الحملات يمكن أن تحقق هدفين. الأول هو تثقيف النساء حول حقوقهن، والثاني توجيه تحذير إلى أصحاب العمل بأن القانون مطبق. ومرة أخرى، يمكن الاستفادة من ساعات العمل المجتمعي للطلاب بعد تدريبهم للمشاركة في هذه الحملات. وهذا العمل يتطلب ترتيبات مع الجامعات والكليات.

6. تعزيز وصول المرأة إلى مصادر الإقراض الرسمي وغير الرسمي

لا توجد سلسلة بيانات زمنية ثابتة ومتناسقة حول موضوع وصول النساء للإقراض (الرسمي وغير الرسمي) في الضفة الغربية وقطاع غزة.[44] وهذا يشير إلى السياسة الأولى من التوصيات حول الحاجة إلى جمع وتنظيم بيانات حول الوصول إلى الإقراض وفقا للنوع الاجتماعي. وهذا يتم من خلال التنسيق مع سلطة النقد الفلسطينية لكي تكون البيانات التي يتم الحصول عليها من القطاع المصرفي بخصوص الإقراض مفصلة وفقا للنوع الاجتماعي، وتكملة ذلك بالمعلومات التي تتوفر من مؤسسات الإقراض المتناهي الصغر وتعاونيات الادخار، ليعكس ذلك جانب القطاع غير الرسمي من مشهد الإقراض. وفي الوقت ذاته، من المهم إجراء دراسات لتقييم أنماط وطبيعة استخدام النساء للقروض الرسمية وغير الرسمية.

وهذا يشير للحاجة إلى معالجة العقبات التي تواجه النساء من منظور سياسات، والذي قد يتضمن:

- الاعتراف أن احتياجات النساء وطريقة قيامهن بالأعمال قد تختلف عن الرجال. على سبيل المثال، قامت مؤسسات التمويل في البلدان الأوروبية بزيادة عدد النساء الموظفات في هذه المؤسسات، لأنهن يفهمن مشاريع النساء، ويستطعن تقييم أفكار الأعمال الإبداعية التي ليس لها مؤشرات قياس مقارنة لاستخدامها في تقييم القرض.
- إن إدخال أشكال مختلفة من ضمانات القروض يمكنه تحسين الوصول إلى تمويل أعمال صغيرة، ويمكن تطبيق نماذج تستهدف أعمالا تملكها النساء. تعتبر كفالة القرض التزاما من الوكالة الكافلة بتسديد جزء أو كامل مبلغ القرض للدائن في حالة التخلف عن التسديد. وتختلف معايير الأهلية بالاعتماد على أهداف الوكالة الكافلة. عادة، تتلقى المؤسسة المقترضة الكفالة بدل رسوم. يمكن تشغيل وكالات كفالة القروض من قبل

[44] يتم الوصول إلى الإقراض الرسمي من خلال البنوك. يتضمن التمويل غير الرسمي الإقراض المتناهي الصغر وكذلك القروض من الصيارفة أو مؤسسات الإقراض والادخار المدور،

القطاع الخاص أو العام. تعتبر كفالات، وهي المزود الرئيسي لكفالة القروض في لبنان، مثالا على برامج كفالة القروض. مبدئيا، بدأت الحكومة هذا البرنامج وهو الآن يدار من قبل مؤسسة خاصة (منتدى أعمال النساء، 2011). ولكن، من المهم دراسة كيفية عمل هذه المشاريع تحت أوضاع الاحتلال حيث يسيطر عدم اليقين على النشاط الاقتصادي بشكل عام.

- يعزز استهداف المشاريع المتناهية الصغر نحو أنشطة إنتاجية في القطاع الزراعي وقطاع التصنيع آفاق النساء بالعمل المستدام في سوق العمل. إن إدخال التدريب في الإدارة المالية والتسويق يعتبر عاملا هاما في ضمان نجاح مثل هذه المشاريع.

7. **تقوية تعاونيات النساء والمشاريع الاقتصادية الجماعية التي تديرها نساء**

تعتبر المشاريع الاقتصادية التي تدار جماعيا والتعاونيات وتعاونيات الإقراض مصادر هامة لتمكين النساء في التغلب على شرك القطاع غير الرسمي والمنافسة التجارية الصغيرة. حيث تستطيع مثل هذه التعاونيات تزويد المشاركين/المشاركات بالقدرات لتطوير المهارات من خلال تجميع خبرات وتوفير تدريب وأسواق للتسويق. كما أن المنتجين والمصنعين الصغار يمكنهم بذل ضغوط على صناع القرار من خلال جهود مشتركة. يوجد عدد من نماذج التعاونيات في الضفة الغربية وقطاع غزة من ضمنها نماذج حسب القطاع أو حسب المنتج. يمكن ربط هذه التعاونيات بنظام إنتاج موجه داخليا مبني حول مشاريع اقتصادية صغيرة يمكنها المساهمة في بناء إنتاج محلي يلبي احتياجات الاستهلاك المحلي. ويمكن القيام بذلك من خلال بناء شراكات بين وزارة الاقتصاد الوطني ووزارة الزراعة ووزارة شؤون المرأة لتعزيز ثقافة شراء منتجات محلية من خلال تنظيم حملات توعية وتحسين نوعية وجودة المنتج المحلي ودعم شبكات التسويق.

8. **دور خطط/ميزانيات الحكومة والمجتمع الدولي في دعم التمكين الاقتصادي للمرأة**

تقدم الاقتراحات أعلاه تبصرا في تدخلات يمكنها تعزيز موقع النساء في سوق العمل. ولكن، يبقى التحليل ناقصا بدون دراسة دور إستراتيجيات وخطط الحكومة، وكذلك تمويل المجتمع الدولي لتمكين النساء في سوق العمل. ووفقا لذلك، يأخذ هذا القسم بعين الاعتبار وباختصار طريقة تعامل عدد من الإستراتيجيات والخطط مع تمكين المرأة في الاقتصاد. تتضمن الوثائق التي جرى تغطيتها خطة التنمية الوطنية (2011-2013)، الإستراتيجية الوطنية عبر القطاعية للنوع الاجتماعي، اللجنة الوطنية حول خطة تشغيل النساء، استراتيجية الشباب، إستراتيجية التعليم والتعليم العالي، إستراتيجية القطاع الزراعي، إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدات الإنمائية، مشاريع وزارة التخطيط الممولة من المانحين المتعلقة بمساواة وتمكين المرأة، وأخيرا، إستراتيجية لجنة تنسيق المساعدات المحلية للنوع الاجتماعي.

على ضوء النقاش السابق حول معيقات المشاركة الاقتصادية للنساء، وكذلك توصيات التعامل مع هذه المعيقات، يمكننا تصنيف الإستراتيجيات/الخطط المذكورة أعلاه في ثلاث فئات رئيسية:

1. **الإستراتيجيات/الخطط التي لا تدمج قضايا النوع الاجتماعي في رؤيتها ومفاهيمها** وتدابير السياسات المقترحة أو في أحسن الأحوال تتعامل معها بسطحية. من ضمنها إستراتيجية قطاع الإسكان، وإستراتيجية الحكم المحلي، وإستراتيجية قطاع الطاقة. لا تعترف هذه الوثائق بوضع النساء الأقل حظا فيما يتعلق بالوصول إلى الموارد، ولذلك لا تحاول معالجة الوصول والمتطلبات التفاضلي للنساء ضمن هذه القطاعات. ولذلك، من المهم جدا لوزارة شؤون المرأة ووزارة التخطيط العمل مع الدوائر ذات الصلة في هذه الوزارات لضمان فهم أفضل لوضع النساء وكيفية معالجة هذه الإستراتيجيات لاحتياجات وألويات المرأة.

- هكذا هو الوضع فيما يتعلق بالإستراتيجية الوطنية عبر القطاعية للنوع الاجتماعي التي لامست طيف واسع من السياسات والتوصيات للتعامل مع تمكين النساء في سوق العمل. ولكن هذه الإستراتيجية ينقصها رؤية واضحة

من حيث معالجة معوقات جانب الطلب لانخراط النساء في سوق العمل، مع استثناء ذكر أن "خلق فرص عمل للنساء العاطلات عن العمل اللواتي لديهن 13 سنة تعليم أو أكثر"، فإن هذه الإستراتيجية لا تشير إلى آليات كيفية تحقيق ذلك من حيث معالجة العوامل البنيوية وراء ذلك، والتي تشكل القطاعات الاقتصادية في الأراضي الفلسطينية، والتي هي في صميم الوضع الاقتصادي المتدني للنساء.

- من هذا المنطلق، يجب أن يكون التعامل مع خلق فرص عمل من خلال تعزيز القدرة الإنتاجية للاقتصاد في قطاعات مثل التصنيع وتكنولوجيا المعلومات والزراعة وتقليل التبعية لإسرائيل، وتعتبر النقطة المحورية لأي إستراتيجية تهدف إلى زيادة مشاركة النساء في سوق العمل. وهذا يتضمن جعل المشاريع الاقتصادية مربحة من خلال تخفيض كلفة الإنتاج وخلق ظروف لفرص تسويق وهذا ما قامت به العديد من البلدان على مر السنين وايضا من خلال ترويج وتشجيع الصادرات. ولكن نظرا للاحتلال الإسرائيلي على أرض الواقع، وقدرة إسرائيل على خنق وتقييد حركة البضائع والخدمات إلى الخارج تحد من تحقيق ذلك. كما أن حماية السوق من البضائع الإسرائيلية الرخيصة، التي تضعف تدريجيا الحد التنافسي للبضائع والسلع الفلسطينية، يعتبر عاملا هاما. هذه السياسات جرى تنفيذها من قبل الفهود الجنوب شرق آسيويين في الخمسينيات من القرن الماضي، وحديثا من قبل اقتصاديات ناشئة من إسرائيل والبرازيل والهند.

- والأهم من ذلك، فإن التركيز على مأزق النساء، اللواتي لديهن 13 سنة تعليم وأكثر في الإستراتيجية الوطنية عبر القطاعية للنوع الاجتماعي، يشكل، بصورة جزئية، مشكلة صعبة على صعيدين: صحيح أن معدلات البطالة بين هذه المجموعة من النساء الأعلى إحصائيا، وذلك جزئيا بسبب أن حصة هذه المجموعة من المشاركين في قوة العمل عالية، ولذلك، تكون مشكلتهن مرئية أكثر من مشكلة نساء أخريات. بدلا من ذلك، كان يجب على الإستراتيجية الاهتمام بطريقة متساوية لغياب النساء اللواتي لديهن 9-12 سنة تعليم (الفئة الأوسع من النساء) من سوق العمل. إن غياب هذه المجموعة يتعلق ببنية العمل في سوق العمل المنحاز لصالح النساء اللواتي لديهن مستويات منخفضة أو مستويات عالية من التعليم. وهكذا، من خلال تركيز الجهود على النساء اللواتي لديهن 13 سنة تعليم وأكثر، ربما تعمل الإستراتيجية على إدامة تحيز موجود أصلا في سوق العمل لصالح التعليم العالي وقطاع الخدمات.
- تشير مشاريع وزارة التخطيط الممولة من المانحين والتي تتعلق بمساواة وتمكين النساء ومشروع تقييم النوع الاجتماعي للجنة تنسيق المساعدات المحلية إلى قضايا هامة تتعامل مع اختلافات النوع الاجتماعي. من ضمن ذلك المعيقات المؤسساتية، والنظرة المجتمعية لعمل المرأة، وتعزيز تنسيق أفضل حول قضايا النوع الاجتماعي، وتقوية قدرات وزارة شؤون المرأة لتقوم بتعميم ومتابعة قضايا النوع الاجتماعي بشكل فعال، ودعم المؤسسات المنخرطة في التمكين الاقتصادي للمرأة. ولكن لا تعالج أي من هذه الوثائق المعوقات أمام التمكين الاقتصادي للمرأة حول جانب الطلب في سوق العمل. هذه الخطط لا تتطرق لقدرة الاقتصاد على خلق أشكال عمل للنساء، وفي غياب التعامل مع هذه المعوقات البنيوية للمشاركة الاقتصادية للنساء، يصبح نطاق وفعالية التدابير المؤسساتية وحملات التوعية في محل شك.

2. **النوع الثالث من الإستراتيجيات/الخطط هي تلك التي تحاول معالجة وضع النساء الضعيف في سوق العمل** من خلال مقاربة شمولية تأخذ بعين الاعتبار الحاجة لخلق مزيد من فرص العمل للنساء. وتتضمن هذه الإستراتيجيات/الخطط خطة اللجنة الوطنية لتشغيل النساء وإستراتيجية وزارة الزراعة وكذلك إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدات الإنمائية، الذي يعترف أن جزءا من المشكلة التي تواجه النساء في الاقتصاد، يرجع

إلى غياب الفرص الاقتصادية للنساء نتيجة تآكل القدرة الإنتاجية للاقتصاد والتبعية لإسرائيل ويقدم بعض المقترحات للإصلاح. تشير إستراتيجية وزارة الزراعة، على سبيل المثال، إلى أهمية دعم مشاريع تنفذها نساء وتعاونيات إنتاج نسائية لتطوير قاعدة بيانات خاصة للنساء في الزراعة، ورفع مستوى قدرة النساء على الوصول إلى الموارد المالية والمادية ومصادر المعرفة ودعم المبادرات الإبداعية للنساء في قطاع الزراعة. وفي السياق ذاته يؤكد إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدات الإنمائية (2012) على:

سوف تسعى البرامج التي تنضوي تحت هذه المحصلة إلى معالجة قضايا هامة تؤثر على الوضع الاجتماعي والاقتصادي للنساء كما جرى تعريف ذلك في التحليل الشامل، ومن ضمن ذلك القاعدة الإنتاجية للاقتصاد الآخذة بالتضاؤل (لذلك تستهدف قطاعات مثل (الزراعة والتصنيع والسياحة)، وإقصاء ووصول محدود وغير متساو (لذلك يستهدف النساء والشباب). (ص. 4)

ولكن، وعلى الرغم من حقيقة أن هذه الخطط تلقي الضوء على معوقات جانب الطلب للتمكين الاقتصادي للنساء، لا بد من وجود عملية لتطوير تدخلات تعالج العلاقات الخلفية والأمامية في عملية الإنتاج، وكذلك قدرة السوق على استيعاب منتجات جميع أشكال العمل، وخصوصا عمل النساء.

نقطة أخيرة تتعلق بالتعاون بين الإستراتيجيات/الخطط والميزانيات فيما يتعلق بمعالجة اختلافات النوع الاجتماعي في الوصول إلى الموارد الاقتصادية والعمل والتشغيل. ينبغي أن تهتم الإستراتيجيات بالمعوقات البنيوية التي تواجه النساء باستمرار، أي الاعتراف بالحاجة إلى تحسين القدرة الإنتاجية للاقتصاد، وفي ذات الوقت حماية المنتجين؛ ويجب أن يكون دور النساء في هذه العملية واضحا في مختلف الخطط، مثل خطة التنمية الوطنية إلى الإسكان والزراعة وتمويل المانحين، الخ. حاليا، ومع أن التدخلات المستهدفة غير متناقضة، فإنها أكثر تماشيا مع مجموعة من توصيات سياسيه ذات صلة عوضا عن تدخلات إستراتيجية.

الخاتمة:

وفي نهاية البحث ،لا بد من زيادة الوعي لدى المجتمع بأهمية عمل المرأة باعتباره عنصراً فاعلاً في العملية التنموية التي لا تكتمل بدونها واعتبار العمل حق لها لا حاجة فقط، ويأتي ذلك من خلال حملات التوعية للمجتمع والمرأة نفسها عن طبيعة العمل وقيمته، بالإضافة الى مساهمتها في الدخل القومي .خلق بيئة داعمة للمرأة العاملة كتوفير فرص عمل على مستوى المحافظات المختلفة وليس فقط في محافظة واحدة .بالإضافة الى ضرورة توفير أشكال مختلفة من خدمات الرعاية والخدمة للأطفال وخاصة للنساء العاملات لتمكينهن من ظروف عمل أكثر ملاءمة لأدوارهن في الأسرة .خلق فرص عمل جديدة في مختلف المناطق الفلسطينية، بما في ذلك وظائف بدوام جزئي في القطاع الخاص والقطاع العام، وكذلك في مؤسسات المجتمع المدني، لإعطاء النساء مزيداً من الخيارات في حال عدم استطاعتهن التفرغ الكامل للعمل، بسبب المسؤوليات العائلية أو الظروف الاقتصادية .

المصادر والمراجع:

أولاً- المراجع العربية:

1. (دي سوتو، 1997).
2. (أصالة، 2010)
3. ، القواسمي وآخرون (2009) الضمان الاجتماعي للعاملات في القطاع غير الرسمي
4. (وزارة شؤون المرأة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2011، ص. 38).
5. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2005، 2012)
6. وزارة التربية والتعليم

ثانياً- المراجع الأجنبية:

1. Hammami, 2001;Olmsted, 2001; Al-Botmeh&Sotnik, 2007; Hilal, Al-Kafri, &Kuttab, 2009; Shabaneh&Al-Kafri, 2009; DCAF, 2010; UN Women, 2011; Economic
2. Roy, Tisdel&Blomqvist, 1996.
3. Standing, 1978

المعيقات والمشكلات التي تواجه برامج وسياسات تنمية المرأة وتمكينها في الدول العربية (مقترحات وحلول)

Obstacles and Problems Facing the Programs and Policies for Women's Development and Empowerment in the Arab Countries: Suggestions and Solutions

أسماء مصطفي عبد القادر غنيمات

جامعة البلقاء التطبيقية– الأردن

البريد الالكتروني

Asma_ghnaimat@yahoo.com

الملخص

يهدف البحث الى دراسة ما تتعرض له المرأة من مشكلات ومعوقات أثناء قيامها بعملها مما يعيق تقدم المرأة، وكذلك الاثار السلبية لخروج المرأة إلى العمل على أطفالها وعلى زوجها وعلى المرأة نفسها، والضغوط النفسية والاجتماعية والحوادث التي تتعرض لها أثناء العمل والى أشكال التمييز الجنسي في العمل وعدم امتلاكها لقرارها وتبعيتها للرجل.

وكذلك طبيعة العمل المزدوج للمرأة العاملة داخل المنزل وخارجه، اذ لم يترافق عمل المرأة خارج المنزل بتخفيف الأعباء المنزلية عنها كما يجب مما يؤدي إلى إرهاق المرأة العاملة جسديا واضطرابها نفسيا.

ولذلك سنحاول في هذا البحث محاولة وضع حلول لتلك المعيقات لتنهض المرأة وتقوم بدور فعال في التنمية الشاملة في وطننا العربي.

كلمات مفتاحية المعيقات، تمكين المرأة العربية، برامج تنمية المرأة، سياسة تنمية المرأة.

ABSTRACT

The purpose of this research is to study the problems facing women in their work which hinder their progress, As well as the negative effects of women's going to work on their children and husbands and on women themselves , Psychological and social pressures, accidents at work and forms of sexual discrimination at work, also women don't not have their decision, And its subordination to the man.

As well as the nature of the double work of women working inside and outside the home, as the work of women outside the home was not accompanied by the alleviation of household burdens and should lead to exhaustion of women working physically and psychologically.

Therefore, we will try to find solutions to these obstacles in order to make women play their role in the comprehensive development process in our Arab homeland

مقدمة:

شكل موضوع تمكين المرأة العربية وزيادة مشاركتها في الحياة من خلال كافة المجالات أحد أهم أهداف التنمية في الدول العربية كافة، ولا شك في أن هناك ارتباطًا وثيقًا بين إسهام المرأة في البناء المجتمعي وتعزيز قدراتها وتمكينها من جانب، والنهوض والتطور الاقتصادي والتنموي من جانب آخر.

ولذلك فإن قضايا المرأة وتمكينها الاقتصادي والاجتماعي حظيت باهتمام بالغ في مستوى الدّراسات العلمية والأكاديمية أو في مستوى السياسات الرّسميّة العربية كما تبرزه العديد من تقارير التنمية البشرية في سائر الأقطار العربية. لذلك ولغرض الارتقاء بدور المرأة في العمل وتمكينها من ممارسة مختلف الانشطة والاعمال جنبا الى جنب مع الرجل في سوق العمل وميدانه، فانه من الضروري ان يتم تأطير هذا الدور والعمل على تشجيعه وممارسته ضمن اطار مؤسسي وقانوني وثقافي واجتماعي مناسب لطبيعة المرأة في هذه البيئة.

ولا يمكن لمجتمعنا العربي أن يواجه تحديات العصر ويساير ركب التطور والتحديث مادامت المرأة العربية في وضعها الراهن وذلك لأنها صانعة الإنسان العربي، وطالما أن المرأة العربية لم تتغير بعد ولم تتغير نظرة المجتمع الدونية عليها وعلى دورها في التنمية الشاملة، فالإنسان العربي غير قابل لمواكبة التطور الحضاري الذي يشهده عصر العولمة وتهميش الحضارات(45).

أهمية الدراسة:

تعود أهمية البحث إلى التعرف على مدى فاعلية البرامج والسياسات التنموية للمرأة العربية وذلك للقضاء على المشكلات والمعيقات التي تواجهها وكذلك التعرف على الضغوط النفسية والاجتماعية والحوادث التي تتعرض لها أثناء العمل ومن ضمنها أشكال التمييز الجنسي في العمل وعدم امتلاكها لقرارها وتبعتها للرجل ونظرة التخلف وجمود الأنظمة الموجه ضد المرأة العاملة من صاحب العمل والأسرة والمجتمع.

اذ انه لا بد من الاهتمام بشؤون المرأة وتوفير فرص عمل تتناسب مع المؤهلات العلمية بالنسبة للباحثات عن عمل المؤهلات علمياً ومن ثم تمكينهن في العمل من خلال دورات تدريبية مستمرة وحضور الندوات والمؤتمرات التي تتناسب مع طبيعة العمل.

مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في محاولتها التعرف المعيقات والمشكلات التي تواجه برامج وسياسات تنمية المرأة وتمكينها في الدول العربية ومحاولة اقتراح استراتيجيات وحلول لتلك المعيقات لتنهض المرأة وتقوم بدور فعال في التنمية الشاملة في وطننا العربي..

أهداف الدراسة:

تعمل هذه الدراسة على تحقيق مجموعة من الاهداف، وهي التعرف على المعيقات والمشكلات التي تواجه برامج وسياسات تنمية المرأة وتمكينها في الدول العربية ومحاولة وإلقاء الضوء على المعيقات والمشكلات التي تواجه برامج وسياسات تنمية المرأة وايجاد المقترحات والحلول للوصول إلى ذلك الهدف.

---

(45) العودات، حسين،(1996). **المرأة العربية في الدين والمجتمع**، ط1، الأهالي للطباعة والنشر والتوزيع، ص23.

أسئلة الدراسة:

تحاول هذه الدراسة الإجابة على السؤال الرئيس: ما هي المعيقات والمشكلات التي تواجه برامج وسياسات تنمية المرأة وتمكينها في الدول العربية؟ وما مدى فاعلية البرامج والسياسات المطبقة في الدول العربية لتمكين المرأة العربية لتنهض المرأة وتقوم بدور فعال في التنمية الشاملة في وطننا العربي؟

الدراسات العربية والأجنبية السابقة

لقد كان هناك العديد من الدراسات التي انصبت على دراسة موضوع واقع المرأة العربية والمعوقات والمشكلات التي تواجه عمل المرأة العربية، أسبابها ولكن ما يُميز هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات إنها حاولت التركيز على المشكلات والمعيقات التي لازالت موجودة رغم التقدم والتطور الذي حصل ويحصل في العالم واضافة المقترحات والحلول للقضاء عليها.

ومن أبرز هذه الدراسات التي تم الوقوف عليها وكانت ذات صلة بموضوع الدراسة ولو بشكل غير مباشر ما يلي-

أولاً: الدراسات العربية

دراسة الجفري (2006) بعنوان "المرأة في الاقتصاد السعودي".

هدفت الدراسة إلى البحث في الاقتصاد السعودي من حيث مشاركة المرأة للرجل في العمل أسوة بمثيلاتها من النساء في المجتمع العربي، وقد تم جمع البيانات في هذه الدراسة استنادا، على البيانات الإحصائية لعام 2004م،2005م، وتبين في هذه الدراسة التقدم الملحوظ في مجال التعليم الجامعي، وان زيادة نسبه العاملات في السعودية تمثل في قطاع التعليم حيث بلغت نسبتهن 82% من إجمالي العاملات في كافة القطاعات الاخرى، ولكن بالرغم من الارتفاع النسب في مخرجات التعليم الجامعي للنساء إلا أن الدراسة اثبتت ضعف مخرجات هذا التعليم ولا تناسب سوق العمل السعودي(46).

دراسة شبانة (2009) بعنوان "تحديات مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل والتدخلات المطلوبة: دراسة كمية نوعية حول مشاركة المرأة في سوق العمل"(47).

هدفت هذه الدراسة لتسليط الضوء على المؤشرات الحالية لمشاركة النساء في سوق العمل الفلسطيني، وإبراز السمات الأساسية للقوى العاملة النسوية من أجل رصد وتحليل واقع مشاركة المرأة في عملية الإنتاج، أدائها في في سوق العمل وفي ظل الظروف الإقتصادية والاجتماعية التي تحيط بعمل المرأة في الأراضي الفلسطينية، وهي تهدف على وجه الخصوص إلى رسم خريطة حول الواقع الراهن لمشاركة النساء في سوق العمل الفلسطيني، مع التركيز على ظاهرة تدني مشاركة المرأة في القوى العاملة ودراسة العوامل الطاردة للنساء من سوق العمل، وتبين في الدراسة أن مشاركة المرأة في القوى العاملة متدنية عموماً في الأراضي الفلسطينية وتنخفض مشاركة الإناث في عملية الإنتاج بشكل كبير خصوصاً في قطاع غزه، **بينما بينت الدراسة أن تدني المشاركة النسوية مرتبطة بخليط**

---

(46) الجفري، صفية (**2006**). ثمار دخول المرأة سوق العمل عالمياً ومحلياً. (المرأة **في الاقتصاد السعودي**) ***مجلة القافلة***، متاح في http://qafilah.com/ar

(47) شبانة، لؤي وصالح، جواد (2009). تحديات مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل والتدخلات المطلوبة: دراسة كمية نوعية حول مشاركة المرأة في سوق العمل. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مركز المرأة الفلسطيني للأبحاث والتوثيق، الضفة الغربية، فلسطين.

من الأسباب يمكن حصرها في:

- **أسباب إقتصادية** تتمثل في عدم مقدرة سوق العمل الفلسطيني على استيعاب العرض من القوى العاملة النسوية وكذلك عوامل الطرد من السوق خصوصاً تدني الأجور وانخراط النساء في العمالة الهامشية.
- **أسباب إجتماعية مرتبطة بدخول المرأة إلى سوق العمل** في سن متأخرة مقارنة مع الذكور
- **أسباب إجتماعية وثقافية** تتمثل في محدودية المهن والأنشطة الإقتصادية التي تتنافس عليها المرأة.

دراسة الجهاز المركزي للإحصاء (2011) بعنوان "تمكين المرأة بيئة مساعده وثقافة داعمة في العراق"[48].

هدفت الدراسة إلى التحقق من مدى توفر العوامل المساعدة لتمكين المرأة من تعليم وصحة وخدمات وعمل تشريعات ودراسة مستويات التمكين المختلفة على المستوى الفردي والاسري والمجتمع، واعتمد البحث على تحليل البيانات الـ I-WISH من خلال تقسيم النساء إلى فئتين من سن 15-54 سنة فئة تضم المتزوجات والبالغ عددهن 10762 والفئة الاخرى تضم الفتيات الغير متزوجات والبالغ عددهن 4811، وذلك لتحقق من مدى توفر العوامل المساعدة الغير مباشرة لتمكين المرأة على جميع المستويات الفردي والاسري والمجتمع، وقياس تبايناتها المختلفة (المناطق، العمر، الحالة الاجتماعية)، حيث شملت الدراسة 14 محافظة من العراق، واوضحت الدراسة اهمية استمرار المرأة في التعليم وليس التوقف عند مرحلة معينة كعامل مساعد للتمكين واتخاذ القرار والمشاركة في الانشطة الاجتماعية المختلفة.

دراسة الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية (2011).بعنوان "الاستراتيجية الوطنية للمرأة في لبنان (2011م-2021م)" (49). وقد هدفت الدراسة الى توضيح المبادئ الاساسية للخطة الاستراتيجية الوطنية للمرأة في لبنان. واعتمدت الخطة الاستراتيجية على مبدأ المشاركة وذلك في اطار الصعوبات والتحديات التي تواجهها المرأة اللبنانية بمشاركة جميع الجهات الوطنية والرسمية والاهلية والاقليمية والدولية وذلك تعزيزاً للمرأة ودورها الفعال في الأسرة والمجتمع، وخرجت الدراسة بعدة اهداف استراتيجية لتمكين المرأة اللبنانية اجتماعياً واقتصاديا، ثم قامت بوضع عدة مقترحات ومداخلات على المدى الطويل حتى عام 2021م.

دراسة الاهدل (2013) بعنوان "سوق العمل النسوي هل يلبي طموحات المرأة؟!". والتي هدفت إلى معرفة أراء النساء اليمنيات حول تحقيق طموحاتهن من خلال العمل في سوق العمل النسوي في اليمن في ظل قلة الموارد المالية والمؤهلات العلمية المتدنية والمهارات التسويقية المعدومة لدى بعض النساء، وأظهرت الدراسة أن المرأة اليمنية بالرغم من الظروف المعيشية الصعبة وإرادتها القوية تعمل على التغلب على الفقر. كما اثبتت الدراسة ان سوق العمل النسوي لا يلبي طموحات المرأة اليمنية لذلك خرجت هذه الدراسة بخطط مدروسة مع الجهات المختصة لرفع من معنويات نساء الأعمال والسعي لتحقيق طموحاتهن من خلال خلق فرص تعليمية وتدريبية قوية لتأهيل كادر نسائي على مستوى عالٍ من المهارة(50).

ثانياً: الدراسات الأجنبية

دراسة Upadhyay (2005) بعنوان "Women's Empowerment in India". والتي هدفت إلى مناقشة تمكين المرأة في الهند على أن تعتمد بشكل كبير على عدة متغيرات رئيسة منها الموقع الجغرافي (مدني، خط

---

(48) الجهاز المركزي للإحصاء(2011).تمكين المرأة بيئة مساعدة وثقافة داعمة، العراق، متاح في www.cosit.gov.iq/images%5Cpublications%5CIWish

(49) الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية (2011). الاستراتيجية الوطنية للمرأة في لبنان(2011–2021).

(50)الأهدل، ألطاف(22،2013،فبراير). سوق العمل النسوي هل يلبي طموحات المرأة؟!.***جريدة الجمهورية اليمنية***، 37946

ريفي)،المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية والعمر، حيث يلاحظ ان هناك سياسات وطنية واقليمية وقطاعية لتمكين المرأة في الهند وخاصة في المجالات الصحية والتعليمية والاقتصادية والسياسية، وعلى الرغم من ذلك لا تزال هناك فجوة بينما تعلن عنه السياسات والمستوى الفعلي لتمكين المرأة(51).

دراسة عبد المولى Abdel Mowla (2006) بعنوان "Education and Economic Empowerment of Women in Egypt"[52]. **والتي هدفت** إلى توضيح العوامل المؤثرة على تمكين المرأة إقتصادياً وتعليمياً وذلك من خلال أربع مستويات وهي المستوى الحرفي، ومستوى العمل في الشركات، وعلى مستوى الاقتصاد، وعلى مستوى الإقتصاد العالمي، ومن أجل ذلك ركزت الدراسة على فحص العلاقة بين التمكين الاقتصادي والتعليمي للمرأة في مصر باستخدام بيانات سوق العمل المصري لعام 2006م.حيث تم التركيز على قدرة المرأة على العمل بأجور جيدة ونوعية عمل جيدة، حيث خلصت الدراسة إلى إن التعليم يمكن المرأة من الحصول على القوة في سوق العمل، ويمنحها حظوظ تنافسية في الحصول على فرص العمل، حيث اتضح إن المرأة تحصل على منفعة أكبر من الرجل عند حصولها على التعليم في مجال تحسين مخرجات سوق العمل.

دراسة DUFLO (2012) بعنوان "Women Empowerment and Economic Development"[53]. **والتي** هدفت الى بحث العلاقة بين تمكين المرأة والتطور الاقتصادي وتم التركيز على دور المرأة في تحقيق التطور الاقتصادي، وخلصت الدراسة الى ان تمكين المرأة سيؤدي إلى تحسين التطور الاقتصادي، كما انه من الضروري تحقيق موازنة بين دور المرأة ودور الرجل في تحقيق التطور الاقتصادي.

دراسة بلاتمان وزملاؤه Blattman et- al (2013) بعنوان: "Building Women's Economic and Social Empowerment Through Enterprise Uganda"[54]. **والتي هدفت إلى** دراسة اثار منح المرأة وخاصة المرأة الفقيرة في أوغندا منح مالية وتدريب حول المهارات الاساسية على تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال تصميم وتنفيذ برامج معده لهذا الغرض صممت من قبل منظمة ايطالية غير حكومية، وخلصت الدراسة إلى إن المرأة الفقيرة تمكنت من الحصول على منافع محددة من خلال إقامة أعمالهن الخاصة، مما يعني ان البرامج المنفذة حققت قيمة أعلى من كلفتها وبشكل عام فإن الدراسة خلصت إلى إن التمكين الاقتصادي للمرأة يمكن ان يحقق لها اثار ايجابية خاصةً في المجال الصحي.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال الدراسات السابقة العربية والاجنبية في تمكين المرأة من العمل وتجارب الدول الاخرى في انشاء مجالس ومنظمات ومؤسسات لتمكين المرأة اقتصاديا واجتماعياً وسياسياً، تم ملاحظة ان معظم البرامج والسياسات التنموية لتمكين المرأة قد ركزت على تمكين المرأة إقتصادياً في الدرجة الاولى بسبب التضخم السكاني وانتشار البطالة والاسر الفقيرة في الكثير من الدول العربية والاجنبية. وبإمكاننا ان نلاحظ من خلال

---

(56)**Upadhyay**, Reecha (2005): Women's Empowerment in India.Available at*:asiafoundation.org/publications/pdf/866*

(52)**Abdel Mowla**, (2006):Education and Economic Empowerment of Women in Egypt,Education,P8. Available at: *www1.auc**egypt**.edu/src/.../Somaya_2.pdf.* "

(53)**Duflo**,Esther (2012):"Women Empowerment and Economic Development Journal of Economic Literature, vol 4 No 50,P.1051.
Blattman, Christopher, Green, Eric, Annan, Jeannie

(54)**Jamison, Julian** (2013): Building Women's Economic and Social Empowerment Thruogh Enterprise "Uganda, *https://www.poverty-action.org/.../wings*

تلك الدراسات ان المرأة بشكل عام لا زالت تعاني من ضعف التمكين فهي بحاجة الى متطلبات عديدة للنهوض بواقعها الاقتصادي وجعلها شريكة حقيقية في عملية التنمية. قد حصل تطور ملموس في الاهتمام بالمرأة في الجانب الاقتصادي على وجه الخصوص الا ان هذا التطور مازال بحاجة الى دعم مجتمعي ودولي كبير.

المعيقات والمشكلات التي تواجه برامج وسياسات تنمية المرأة وتمكينها في الدول العربية

بالرغم من التقدم الثقافي وتطور المفاهيم الاجتماعية وحدوث ثورة فكرية داخل البنى الأسرية وانتقال عمل المرأة العربية من داخل المنزل إلى خارجه إلا أن المرأة العربية ما زالت تُعاني من وجهات المحافظة والتي قد يعود مصدرها إلى بعض الأعراف المتأثرة بالعوامل التاريخية والثقافية والاجتماعية والاقتصادية مما أثر على حرية المرأة في الاختيار، بحيث تعتمد تلك الأعراف الاجتماعية بشكل كبير على وجهات النظر التقليدية بالنسبة لدور المرأة والمتمثلة في أنه يجب على الرجل رعاية الأسرة مالياً بينما ترعى المرأة شؤون الأسرة لأخرى، كما ينظر للمرأة أيضاً بأنها فرد لا يزال بحاجة إلى الحماية الجسدية وفي ما يتعلق بالمحافظة على سمعتها. سنتناول في هذا المبحث المعيقات والمشكلات التي تواجه تمكين المرأة العربية.

بداية لقد أصبح مفهوم تمكين المرأة من المفاهيم الشائعة في معظم الدول، خاصة في مجال التنمية الإجتماعية، وفي كتابات المرأة؛ وشكَّل أحد المفاهيم الرئيسة في المؤتمرات المحلية والدولية. وتعني كلمة التمكين لغةً التقوية أو التعزيز، اما مصطلح تمكين المرأة فيمكن ان يعرف بانه "دعم إمكانية المرأة وقدرتها على التأثير في المؤسسات الإجتماعية التي تؤثر في حياتها"(55) كما يمكن تعريفه ايضا بأنه استخدام السياسات العامة والاجراءات التي تهدف إلى دعم مشاركة النساء سواء في الحياة السياسية أو الاقتصادية أو غيرها وصولا إلى مشاركتهن في صنع القرارات التي تؤثر في مختلف مؤسسات المجتمع. (56) . ويعرفه صندوق الامم المتحدة الإنمائي للمرأة(57) بأنه توفير فرص أكبر للمرأة للحصول على الموارد والتحكم في المجتمع أي أن التمكين هو مشاركة المرأة في صنع القرارات والسياسات المتعلقة بحياة الافراد وفي تنفيذها ضمن حيز الواقع.

انواع التمكين:

أ- التمكين الاقتصادي:

يعني التمكين الاقتصادي للمرأة التوزيع النسبي لكل من الرجل والمرأة في الوظائف الإدارية والتنظيمية والمهنية، والتوزيع النسبي للدخل المكتسب بواسطة السكان من الجنسيين، والأجور النسبية للإناث مقارنة بالذكور، والداعون لهذا النوع من التمكين للمرأة يؤكدون أن هذا لا يتحقق إلا إذا كان للمرأة دخل خاص منتظم، واستخدموا في ذلك كافة وسائل الضغط المعنوي من صحافة وإعلام، وأعمال درامية ومناهج دراسية. لذلك يهدف التمكين الاقتصادي إلى زيادة في حجم مشاركة المرأة في سوق العمل والعمل على تمكين المرأة وزيادة قدرتها واعتمادها على الذات، من أجل إسهامها في الحياة الاقتصادية.

ب- التمكين الاجتماعي:

يعني التمكين الاجتماعي أن تمارس المرأة كل صلاحياتها وقدراتها في سبيل بناء ثقافة اجتماعية. ونشرها داخل المجتمع. ويركز التمكين الاجتماعي على زيادة نسبة مشاركة المرأة في القضايا المجتمعية، محلياً وعربياً مع التأكيد على دورها الهام في تكوين القيم الإيجابية على مستوى الأسرة والمجتمع رفع مستوى الوعي للقضاء على

---

(55)السيد، رشا ومصطفى، منصور (2010).**النوع الإجتماعي وأبعاد تمكين المرأة في الوطن العربي**، منظمة المرأة العربية: القاهرة، مصر. صفحة 41.

(56)صالح، أماني،(٢٠٠٢). **التمكين السياسي في الوطن العربي:** الشروط والمحددات، دراسة حالة التمكين السياسي في الكويت وقطر، جمعية دراسات المرأة والحضارة، القاهرة.

(57)صندوق الأمم المتحدة الانمائي للمرأة، (٢٠٠٠). **مدخل سياسات النوع الاجتماعي**، مكتب غرب آسيا.

كافة أشكال التميز ضد المرأة. والعمل على توفير الخدمات التي تساعد المرأة على إحداث التوازن في مسؤوليتها ودورها التنموي.

ج- التمكين السياسي:

يقاس التمكين السياسي بحسب رأي الداعين إليه، بعدد المقاعد البرلمانية المتاحة للرجال مقارنة بالنساء، وأيضًا مشاركة النساء في منظمات المجتمع المدني؛ كالأحزاب، والنقابات، والمنظمات الأهلية وغيرها. وفي هذا الإطار، طالب مؤتمر بكين 1995 بتخصيص مقاعد برلمانية للمرأة في البرلمانات، (وهو ما يطلق عليه مشروع الكوتا)، ودعا هذا المشروع إلى ضرورة رفع التمثيل النسائي إلى نسبة لا تقل عن 30 في المائة ببلوغ العام 2005، واتخذت عدد من الدول العربية قرارات متقدمة في هذا الصدد"(58). وكذلك زيادة نسبة تمثيل المرأة في مواقع اتخاذ القرار، وزيادة تمثيلها في المؤسسات العربية والإقليمية والدولية(59) .

أما المؤشرات التي من الممكن ان يستدل من خلالها على تمكين المرأة

هناك بعض المؤشرات التي تحدد وتقيس تمكين المرأة في مختلف المجالات وكما يلي:

1- التمكين السياسي مثالها نسبة تمثيل النساء في المجالس المحلية ومراكز اتخاذ القرار، ونسبة النساء اللواتي سجلن ويحق لهن التصويت والانتخاب.

2- التمكين الإقتصادي من خلال التغير في نسبة معدلات التوظيف، نسبة صاحبات الأعمال الحرة والمشاريع المستقلة، ونسبة مشاركة المرأة في سوق الأوراق المالية.

3- التمكين الإجتماعي عدد النساء في منظمات المجتمع المدني، ومشاركة أفراد الأسرة في أعمال البيت وتربية الأطفال"[60].

أما واقع المرأة العربية في بعض مجالات التمكين:

1-تمكين المرأة سياسيا

على الرغم من حصول المرأة في معظم الأقطار العربية على حقوق المواطنة السياسية والاجتماعية والعربية، وفي مقدمتها حق الانتخاب والترشيح والمساواة أمام القانون، وإتاحة الفرص أمامها في التعليم وفي تقلد المناصب العامة، وتسلم الحقائب الوزارية والمواقع دون الوزارية، ومشاركتها في السلطة التنفيذية والتشريعية والقضائية، إلا أن مشاركتها ما زالت ضعيفة وأقل من الدور الذي يمكن أن تؤديه.

حيث تشير الإحصاءات من خلال تقرير تنمية المرأة العربية الصادر عام 2002 إلى وجود تباين في نسبة تمثيل المرأة في مواقع صنع القرار بين الأقطار العربية. ولذلك تم عقد العديد من المؤتمرات التي نشطت في دعم قضية مشاركة المرأة العربية في صنع القرار، باعتبار أن قضية المرأة لا تنفصل بالكامل عن قضايا المجتمع العربي، وأن معالجتها لا يمكن أن تتم إلا من خلال نظرة شاملة، استناداً على تحليل المصاعب التي تقف أمام تطلعات المرأة العربية لهذا دفعت بالرعاية من قبل أعلى المستويات، فكان المؤتمر الأول لقمة المرأة العربية عام 2000، بحضور السيدات الأوائل في الدول العربية، وتم من خلاله الاتفاق على عقد منتديات خاصة بالمرأة في

---

(58)خضر، أحمد(2013).**حقيقة مفهوم تمكين المرأة**. متاح في alukah.net/web/khedr/0/53818/#ixzz3M7rJdw1j

(59)فحجان، وفاء محمود.(٢٠٠٦). **مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل الرسمي بين التهميش والتمكين**، دراسة ميدانية بمدينة غزة، رسالة ماجستير، معهد البحوث والدراسات العربية، جامعة الدول العربية.

(60)النعيمات،خليل.**تمكين المرأة**. متاح في maktabatmepi.org/download/3001/550/Anera6-123-127.pdf

موضوعات وقضايا تهم المرأة(61) . وحملت عناوين مختلفة مرتبطة بالمرأة، كالمرأة والقانون، المرأة والسياسة، المرأة والإسلام، خرجت هذه المنتديات بتوصيات وإعلانات وبيانات متخصصة لموضوع كل منتدى(62).

وتعتبر قضية المشاركة السياسية من أهم القضايا التي تواجه المجتمعات بصفة عامة والمرأة بصفة خاصة، لأنها تتعلق بكافة جوانب الحياة فالعمل السياسي ليس مجرد مشاركة في انتخابات ودخول مجالس نيابية، وإنما في اتخاذ القرارات المتعلقة بكافة مناحي الحياة التي تحدد من خلالها مسيرة التنمية الشاملة، وأن تعزيز مساهمة المرأة يندرج بطبيعة الحال ضمن مسؤولية الدولة والحكومة والسلطة التشريعية، إضافة إلى الأحزاب والمنظمات النقابية والهيئات المهنية وجمعيات المجتمع المدني، وكافة القوى الديمقراطية والحداثة المؤمنة بضرورة الارتقاء بأدوار ووظائف المرأة، وتوسيع مجال المساهمة في الحياة السياسية بمفهومها العام والشامل(63) .

على الرغم من حصول المرأة في معظم الأقطار العربية على حقوق المواطنة السياسية والاجتماعية والعربية، وفي مقدمتها حق الانتخاب والترشيح والمساواة أمام القانون، وإتاحة الفرص أمامها في التعليم وفي تقلد المناصب العامة، وتسلم الحقائب الوزارية والمواقع دون الوزارية، ومشاركتها في السلطة التنفيذية والتشريعية والقضائية، إلا أن مشاركتها ما زالت ضعيفة وأقل من الدور الذي يمكن أن تؤديه.

أما عن المعيقات التي تواجه المرأة العربية وتحد من تمكينها وتنميتها فيمكن تصنيفها كالتالي:

- **أولا**: ما يتعلق بالمرأة نفسها (معيقات ذاتية) ويمكن تلخيصها في الامور الآتية: تواجه المرأة ضغوطا نفسية عند التحاقها في الأعمال غير التقليدية، وكذلك لا تستطيع المرأة احيانا اتخاذ قرار انخراطها في بعض الأعمال. بالاضافة الى طول ساعات العمل خاصة في القطاع الخاص مما يحرم المرأة من الاهتمام بأسرتها. وايضا خضوع المرأة في معظم الاحيان لسلطة الذكور والقرارات التي تخص تعليمها وعملها. كما يلعب الإحباط دوراً رئيسياً في منع المرأة من الانضمام للقوى العاملة. فالمرأة التي تبحث عن عمل تصاب بالإحباط عندما تواجه معدلات البطالة المرتفعة وصعوبات البحث عن عمل، ويستدل على ذلك من خلال معدلات البطالة المرتفعة بين الإناث وخصوصاً بين الشابات.

وتشير الدراسات إلى أن بعض الخصائص النفسية والشخصية والمعرفية للمرأة تحول دون انخراطها في العمل العام والسياسي(64). كما أنّ هناك نساءً ترى أنّها غير ملزمة بالعمل، وأنّ الرجل المسؤول الأوّل والأخير عنها حتّى لو أنّ بعضهنّ لهنّ القدرة على العمل، ومع ذلك ترفض؛ حتّى لا يتّكل عليها الرجل.

- **ثانيا: معيقات تتعلق بالمجتمع**: كما نجده في ضعف الوعي الاجتماعي بأهمية دور المرأة في التنمية، ومعارضة العادات والتقاليد التحاق المرأة بالكثير من المهن، وكذلك عدم اقتناع المجتمع بانخراط المرأة في الأعمال التي يزاولها الرجال. اضف الى ذلك ان بعض الاسر ترفض السماح بالعمل في الأعمال التي فيها اختلاط بين الجنسين.

---

(61) نفاع، إميلي، (2002). "الانتخابات النيابية وتجربتي الشخصية"، ورقة عمل مقدمة لدعم المرأة الأردنية، عمان، ص3.

(62)الخطيب، جمال، (2002)، "المرأة والمشاركة السياسية"، مجلة نصف المجتمع، مركز القدس للدراسات السياسية، عمان، ص5.

(63)المحيسن، جهاد، (5 أيلول 2003).'قراءة نقدية في واقع المرأة السياسية على ضوء الانتخابات النيابية 2003"، مركز الرأي للدراسات والمعلومات، عمان. دراسة منشورة في جريدة الرأي الأردنية، العدد (12041)، ص4.

(64)الحسين، إيمان بشير، سلامة، عماد محمد العمري، جمال فواز، (2010). المعوقات النفسية والاجتماعية التي تواجه مشاركة المرأة الأردنية في المجالس البلدية بواسطة الحسين، المصدر مجلة كلية التربية – عين شمس –مصر ، ع 34، ج 3، ص، 520.

- **ثالثا: ما يتعلق ببيئة العمل (المعيقات التنظيمية والإدارية)**:- كما يحدث في تعقيد الإجراءات الإدارية والأنظمة عند البحث عن عمل. والافتقار للإرشاد المهني المناسب وكذلك عدم توفر المعلومات بسهولة وبدرجة كافية بالنسبة لاحتياجات سوق العمل. وايضا هناك آثار نفسية لعمل المرأة مرتبطة بمدى مناسبة العمل لشخصية المرأة وقدراتها ومهاراتها، وأيضا بنوعية شروط أداء العمل وظروفه، فان العمل الروتيني الممل أو العمل القاسي الصعب، يساهم بشكل سلبي في صحة المرأة النفسية ومن العوامل الهامة والمؤثرة أيضا، الشعور بالظلم وعدم الحصول على الحقوق إضافة إلى نقص المكافآت والتشجيع.

- **رابعا المعيقات الاقتصادية** ونراها متمثلة في انخفاض مستوى الأجور المقدمة في القطاع الخاص مقارنة بالقطاع الحكومي. ومنافسة العمالة الوافدة على سوق العمل بسبب انخفاض رواتبها، وعدم تناسب الراتب المعروض مع الجهد المبذول بالإضافة الى عدم توافر المكافآت والحوافز المادية. تظهر الأدلة أن القيود على مشاركة المرأة الاقتصادية تبدأ من التحصيل التعليمي ولكنها تتجلى في طريقة إعداد الحوافز الاقتصادية أو صياغة الخيارات والعادات الاجتماعية، فقد لا يوجد ترابط بين المهارات والتعليم الذي تحصل عليه المرأة وبين المهارات التي يتطلبها العمل وخصوصاً في القطاع الخاص. وهذا ما يقودها للبحث عن وظائف في القطاع العام الذي تعد وظائفه "مقبولة اجتماعياً" للمرأة، إضافة إلى تقييد حرية حركة المرأة الجغرافية وعدم تقبل عملها خارج الأردن (تقليل سبل بحث المرأة عن وظيفة). وهذا ما تثبته طريقة تصميم الحوافز الاقتصادية الحالية مثل التعويضات السخية التي يقدمها القطاع العام التي تؤثر سلباً على خيارات المرأة في سوق العمل ويعزز هذه العوامل الافتقار لمؤسسات كافية أو تشريعات داعمة لإدخال المرأة إلى سوق العمل ومشاركتها في الحياة الاقتصادية في البلاد.

فقد تثبط الحوافز الاقتصادية خيارات المرأة في سوق العمل. فتفضل النساء العمل في المجالات الاجتماعية في القطاع العام (مجالات الصحة والتعليم بشكل رئيسي) لما لها من مزايا مثل الأمان الوظيفي وساعات العمل القصيرة والتأمين الصحي إلى جانب الضمان الاجتماعي.

ولا تزال وظائف القطاع العام هي الأكثر اقبالا عليها. فبشكل عام تحمل وظائف القطاع العام مزايا أفضل لموظفيها من وظائف القطاع الخاص كما تعد الفجوة في الأجور في ما يتعلق بتحصيل الأموال لافتة للنظر وخصوصاً للمرأة، وكنتيجة لذلك تفضل النساء وظائف القطاع العام أكثر من الرجال. علاوة على ذلك، يتمتع موظفي القطاع العام بمزايا غير مادية أكثر منها في القطاع الخاص.

- **خامسا: الأسباب التي تعيق عملية مشاركة المرأة في العملية السياسية:** هنالك أسباب وعوامل كثيرة منها: وجود المفاهيم المعادية لحقوق المرأة في المجتمع وعدم تقبل المجتمع لعمل المرأة، عدم وعي المرأة نفسها لأهمية مشاركتها في العمل السياسي، واحيانا كثيرة توظيف النساء في أعمال خدماتية تقليدية وبالتالي ضعف موقعهن الوظيفي والاقتصادي الذي يعد من العوائق الكبيرة أمام تمكين المرأة كي تصبح عنصرا هاما ومؤثرا في مؤسسات صنع القرار، بالإضافة الى تقسيم الأدوار التقليدية بين الرجل والمرأة في الأمور الاجتماعية والأسرية، إذ تتحمل المرأة دوما العبء الأكبر في تربية الأطفال ورعاية الأسرة. وفي بعض البلدان العربية قلة وجود منظمات نسائية ناشطة في الدفاع الحقيقي عن المرأة دون التبعية لأحزاب سياسية مناهضة لحقوق المرأة – لاسيما في الدول العربية والإسلامية ودول العالم الثالث التي تكتفي بإيجاد لجان نسائية تهدف إلى تمرير سياساتها وتسويق برامجها وكسب عناصر وكوادر نسائية. وايضا ما نشهده من تصاعد الحركات الإرهابية المناهضة لحقوق المرأة على صعيد العالم ، وبروز قوى الإسلام السياسي، التي يشكل فرض التراجع على المرأة وحرمانها من أي دور سياسي ، احد ابرز واهم مميزات برامجها السياسية وهذا بدوره يعد من العوائق الكبيرة أمام مشاركة المرأة في العملية السياسية والوصول إلى مواقع صنع القرار إذ تتعرض الكثير من الناشطات

النسائيات إلى التهديد والقتل وانتهاك حقوقهن. وتفشي ظاهرة الفقر في كثير من دول العالم وحصول المرأة على الحصة الأكبر من نسبة الفقر ومن انتشار ظاهرة الاتجار بالنساء من الدول الفقيرة إلى الدول الغنية واستعباد المرأة. وكذلك تفشي ظاهرة الأمية وانخفاض المستوى التعليمي للنساء وهذا يبدو ظاهر في كثير من الدول العربية ومناطق دول العالم الثالث، مما يعرقل مساعي الارتقاء بنسب التمثيل السياسي للمرأة[65].

- **سادساً: المعيقات الاجتماعية**: بما ان الثقافة السائدة ذكورية، عشائرية، جهوية وبالتالي عائلية. لذلك فإن الإطار الاجتماعي المحيط بالمرأة سيعارض مشاركتها في السياسة. اذ ان الاعتقاد السائد لدى الغالبية العظمى لأفراد المجتمع، يؤمن بأن الرجل يتحلى بصفات ومهارات العمل السياسي، كالقدرة على الإقناع والخطابة والاتصال والتفاوض وعقد التحالف أكثر من المرأة، لذا فأنهم يؤكدون بأن العمل السياسي لا يلائم طبيعة المرأة، وإن كان هذا المفهوم يتفاوت نسبياً من منطقة إلى أخرى، إلا أنه يضع عقبات فاعلة أمام وصول المرأة إلى مراكز القرار السياسي. فتلعب العادات الاجتماعية دورا هاماً في الحد من قدرة المرأة على الاختيار وتذهب في بعض الأحيان إلى أبعد من الحدود التي وضعتها التشريعات باسم الأفكار المتداولة حول الأدوار التقليدية للنوع الاجتماعي في المجتمع وباسم حماية سمعة المرأة والمحافظة عليها. حيث لا تزال العادات الاجتماعية إلى جانب القيود القانونية تحد من قدرة المرأة على الاختيار فيما يتعلق بالأصول الاقتصادية وفي الحياة الشخصية والأسرية وفي المشاركة السياسية. تضع العادات الاجتماعية الزوج أو الأب رئيساً للأسرة وبالتالي يعطى دور ولي أمر الأسرة والإناث فيها، وتتجسد مسؤوليته في تقديم الدعم المالي للأسرة واتخاذ القرارات الرئيسة التي تؤثر على الأسرة ككل.

ان تأثير العادات والأعراف الاجتماعية على مشاركة المرأة في القوى العاملة تترسخ في وجهات النظر التقليدية لدور الرجل والمرأة. أما فيما يتعلق بمشاركة المرأة في القوى العاملة، تعزز هذه الأعراف الرأي السائد بأن المرأة المتزوجة يجب عليها ملازمة المنزل لرعاية شؤون أسرتها، بينما يخرج الرجل المتزوج للعمل، وأن المرأة وخصوصاً المرأة المتزوجة يجب أن يتم حمايتها وإقصاؤها عن بعض أنواع ظروف العمل المحيطة بها. وهذه الأعراف الاجتماعية بدورها يمكن أن يتم فرضها وتعزيزها بالقيود القانونية التي تعوق حركة المرأة وقدرتها على الاختيار.

ومن أهمّ الأسباب التي تمنع المرأة من الالتحاق بسوق العمل أنّ أماكن العمل تكون في أغلبها أماكن مختلطة، وحفاظًا على المرأة وكينونتها يتمّ منعها من العمل من قبل أهلها، أكان أبًا أو أخًا أو زوجًا، ومع هذا فقد استطاعت المرأة في الآونة الأخيرة تجاوز كلّ المعوّقات التي تقف في طريقها لتحقيق ذاتها كفرد عامل قادر على الإنتاج، من خلال ثقتها الكبيرة بنفسها، وثقة الأهل ودعمهم لها أيضًا.

وقد يكون السبب أيضًا سيطرة الرجل واعتقاده بأنّه لا يجب على المرأة العمل لأيّ سبب كان، ويعتبر هذا نقصًا في حقّه، وهذا أكبر خطأ يرتكبه معظم الناس في مجتمعنا بعدم إشراك المرأة في بناء المجتمع، وحصر مسؤوليّاتها في عمل البيت وتلبية رغبات الرجل وتربية الأولاد

ونتطرق هنا الى المرأة الام العاملة التي تعمل في اكثر من جهة، وكل جهة تطلب من المرأة ان تبدع في العطاء، رغم أن حجم المطلوب يفوق القدرات النفسية والجسدية للمرأة، فالمرأة العاملة هي مجاهدة على جبهة العمل داخل البيت "تربية نفسية وجسدية واجتماعية وفكرية وتعليمية"، تجاهد للمحافظة على بيتها وتبقيه

---

(65) في يوم المرأة العالمي.... المرأة إلى أين – مصدر سابق ويوم المرأة العالمي والمشاركة السياسية للمرأة العربية – مجلة جسور الثقافية – www.josor.net

سعيداً، وتجاهد رغبات جسدها بالراحة فتستيقظ مع الفجر ترتب ما خلفه الاولاد من عبث بالبيت، توقظ الاولاد للمدرسة وللروضة وتنجز ما يسعفها الوقت على انجازه، ثم تخرج للعمل لتدخل جولة جديدة من الجهاد رغم انها قد تكون سهرت مع طفلها طيلة الليل يبكي، وفي العمل تنسى راحتها وحياتها الشخصية لتدخل في عالم العمل وخدمة الجمهور الذي يريد مصلحته وتقضي في عملها حتى بعد منتصف النهار، وما أن تنتهي حتى تدخل جهادا جديدا فقد يكون في خطتها الاجبارية ان تذهب للتسوق وشراء مستلزمات البيت والأسرة، وبعدها تعود لبيتها لتبدأ رحلة استكمال الأعمال التي بدأتها منذ فجرها، لتهتم بهذا الطفل وتعلم ذاك وتفكر بثالث وتجهز الطعام للرابع، وسعيدة هي التي يجود عليها الوقت باستراحة لمدة ساعة. ولا زالت رحلة الجهاد مستمرة مع المرأة الام والعاملة ففي مجال المناسبات الاجتماعية من زيارات تهنئة بالزواج او النجاح او الشفاء او التعزية والقائمة تطول، تقوم المرأة باكثر هذه الزيارات والمجاملات.

وعلى الرغم من كل هذه المعيقات، فان المرأة العربية كانت حاضرة بقوة، في العديد من المحطات السياسية التي شهدها العالم العربي، سواء في الدفاع عن القضية الفلسطينية أو الدفاع عن القومية العربية أو مناهضة الاحتلال والاستعمار، وأيضا في ما عرفته بعض أقطار العالم العربي من ثورات، في ظل ما سمي بالربيع العربي، حيث شهد عام 2011 أكبر حجم حضور نسائي عربي مشهود من قبل العالم ووسائل الاعلام، من خلال مشاركة النساء في الحراك السياسي والاجتماعي الذي عاشته وتعيشه المنطقة. وهذا دليل كبيرٌ لدور المرأة العربية في الحراك السياسي ودورها الفعال في الإصلاح وقيادة الشارع الشعبي في البلدان العربية نحو التغيير للأفضل، وبإجراء إصلاحات جذرية داخل الأنظمة العربية. ورغم هذا الدور الحيوي والمشهود للمرأة العربية، فإننا مازلنا نلاحظ، مثلا، حضورا باهتا لها في وسائل الإعلام وعلو الصوت الذكوري الذي يحاول أن يخطف نجاحها لصالحه، حيث يهيمن على البرامج التلفزيونية الحوارية الحضور الرجالي الذي يدلي بشؤون وهموم الوطن، في مقابل خفوت الصوت النسائي إلا استثناء. وهذه الظاهرة كما نلاحظها، مرتبطة بطبيعة المجتمعات العربية حيث مازالت تسود العقلية الذكورية والتي تعطي الأولوية للرجل كقائد اجتماعي وسياسي وكعنصر له قدرات أقوى من المرأة في تدبير الشأن العام السياسي وتقلد المواقع الريادية، وبالتالي يصبح وصول المرأة في الوطن العربي إلى مناصب القيادة مسألة صعبة جداً ومعقدة أحيانا.

- **سابعا: قد يكون الرجل هو سبب فشل المرأة.** فالرجل احيانا عديدة يكون هو السبب في حرمان المرأة من العمل؛ وذلك نتيجةً لعقليّته المحصورة، إضافة إلى العيب الاجتماعيّ، وطبيعة بعض الأعمال التي لا تناسب المرأة كالمحاكم مثلًا، وترجع قدرة المرأة على تجاوز هذه المسائل إلى دعم المرأة نفسيًّا من قبل الأهل في المنزل، وبعض العقليّات المتفتّحة خارج المنزل، وقوّة إرادة المرأة وانتقاء العمل المناسب لها، فالمشكلات موجودة في العمل للرجل والمرأة على حدّ سواء، ولكن هناك بيئة لا تناسب المرأة لممارسة عملها بأريحيّة في بعض الأعمال، ومنها الأعمال التي تحتاج لنزول ميدانيّ، فالغيرة من نجاح المرأة في سوق العمل تعدّ أبرز المشكلات التي تواجهها المرأة في مجتمعاتنا العربية، وهو ما يعدّ سببًا من أسباب انحصار عمل المرأة بأعمال معيّنة، وهو ما يمنعها من استغلال مواهبها في ممارسة بعض الأعمال، ومع هذا فقد تمكّنت المرأة من تجاوز بعض تلك الصعاب.

فهنالك أسباباً متعددة في عدم وصول المرأة في الوطن العربي لمنصب رئيس دولة من أهمها نظرة المجتمع العربي للمرأة والتي ترى في الرجل أساساً للمجتمع وللأسرة، وترى في المرأة كياناً تابعاً للرجل، أقل منه في المقام والمكانة، وعليه يحق له السيطرة عليها وتسيير أمورها كما أن نظرة المرأة لذاتها على اعتبارها أقل قدرة من الرجل وأضعف منه، وأن القيادة والريادة يجب أن تكون للرجل. بالإضافة إلى عدم إيمان التيار السياسي المهيمن على الشارع العربي، بحق المرأة السياسي، وبالتالي، فإنه كثيرا ما لا يشجع إشاعة فكرة مشاركة المرأة في العمل السياسي.

فحتى المفكرين الحداثيين في العالم العربي لم يتخلصوا بعد من عقدة " مزاحمة المرأة لهم سياسيا " وكثير من هؤلاء لم يتقبل لغاية الآن فكرة السماح للمرأة بتقلد المناصب السياسية والبرلمانية والحكومية. صحيح أن الحداثة فتحت بمواثيق حقوق الإنسان وحقوق المرأة باباً لإنصاف النساء ولكنها استندت على فكر سلطوي وذاكرة ذكورية.

وعلى هذا الأساس، فإن قضية وصول المرأة إلى مواقع صنع القرار تعتبر من أهم التحديات التي تواجه المرأة في العالم والتقدم المحرز على هذا الصعيد بطيء وغير كاف. وتكمن أهمية القضية في كونها مؤشراً دقيقاً على درجة المساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين وإقرار مبدأ المناصفة وعلى تغير الصورة النمطية للمرأة العربية وزيادة تمثيلها في مواقع صنع القرار بصورة عادلة تتناسب مع مسيرتها العملية وتأهيلها العلمي وحضورها الفعال في الحراك السياسي وما قدمته من تضحيات بجانب الرجل.

- **ثامنا إن تفجر الصراعات والنزاعات في المنطقة العربية** جعل مشكلات اللجوء والنزوح تتفاقم يوما بعد يوم نتيجة لاضطرار آلاف، بل وملايين المواطنين، إلى ترك بيوتهم وأوطانهم بحثا عن الأمن. وقد اتجه التركيز الاعلامي والاهتمام الدولي نحو قضية اللجوء التي كانت أكثر صخبًا كونها تتضمن انتقال اللاجئ من بلد لآخر، من بلد إلى آخر، وفي المقابل، غابت مأساة النزوح عن الاهتمام، رغم أن أوضاع النازح لا تقل قسوة عن أوضاع اللاجئ بل ربما تزيد، نتيجة لصعوبة الوصول إليهم وبقاء كثر منهم في حالة حصار يفتقرون فيها إلى أبسط مقومات الحياة.

وفي الحالتين، اللجوء والنزوح، فإن المرأة ضحية أولى وأساسية. ففيما يعيش اللاجئون والنازحون جميعا مأساة ضخمة ويعانون قسوة الظروف المناخية وانعدام موارد الرزق وضعف مقومات الأمن والأمان. تعاني النساء اللاجئات والنازحات من مشكلات إضافية خاصة بهن على رأسها:

* التعرض للعنف بمختلف أشكاله بما فيه العنف الجنسي.
* الإجبار على ترك التعليم والزواج المبكر والافتقار للخصوصية والأمان والضغوطات النفسية.
* فضلاً عن أن المرأة في كثير من الحالات تصبح العائل الوحيد للأسرة في ظل غياب الأب.

وتظهر أرقام تقارير حديثة صادرة عن المفوضية العليا لشئون اللاجئين، وعن منظمة (أوتشا) مكتب الأمم المتحدة لتنسيق الشئون الإنسانية عظم المأساة الإنسانية في المنطقة(66).

برامج تمكين المرأة في بعض الدول العربية

لا بد في دراستنا للأسباب والمعيقات التي تواجه المرأة ان نبحث في الواقع الذي وصلت اليه المرأة في بعض الدول العربية وهل اصبح وضعها مرضيا او مقبولا نوعا ما ام انه لازالت مشاركتها منخفضة، وسنبحث ذلك من خلال مطلبين نأخذ في الاول نماذج من الدول العربية، والمطلب الثاني نبحث فيه وضع المرأة الاردنية وما وصلت اليه.

المطلب الاول: نماذج من الدول العربية في تمكين المرأة

لقد خطت اغلب الدول العربية ولا نقول جميعها خطوات ملحوظة في مجال تطوير وتمكين المرأة واعطاءها الدور والمكانة التي تستحقها، وبذلك تساهم وبشكل فعال في النهوض بالدولة الى جانب الرجل. وفيما يلي سنستعرض بعض تجارب الدول العربية في إنشاء مجالس ومنظمات ومؤسسات تهتم بتمكين المرأة، مثل:

---

(66) التقرير السنوي الصادر عن منظمة المرأة العربية–المرأة العربية تمكين انجازات تحديات2016

1- تجربة المجلس الأعلى للمرأة– البحرين

انشأ المجلس الأعلى للمرأة في البحرين في 22 من أغسطس2001، بموجب الأمر الأميري رقم (44) لعام 2001م، ويعتبر المجلس المرجع لدى جميع الجهات الرسمية فيما يتعلق بشؤون المرأة، ومن اختصاصات المجلس إبداء الرأي والبت في الأمور المرتبطة بمركز المرأة بصفة مباشرة أو غير مباشرة. " وكذلك من مهامه المشاركة في إعداد الخطط والاستراتيجيات المتعلقة بقضايا المرأة، والمساهمة في نشر المعرفة بحقوق المرأة وأهميتها في النهوض بالمجتمع. كما قام المجلس بوضع خطة وطنية للنهوض بالمرأة البحرينية في يناير 2013م،،كما وضع المجلس برامج ومشاريع تمكن المرأة من العمل..." (67) .

2- تجربة المجلس القومي للمرأة - مصر

تأسس عام 2000م بقرار من رئيس الجمهورية، ومن اعمال هذا المجلس ما يلي:-

وضع مشروع خطة قومية للنهوض بالمرأة وحل المشكلات التي تواجهها ومتابعة وتقييم السياسة العامة في مجال المرأة والعمل على تقديم المقترحات والملاحظات للجهات المختصة في هذا الشأن(68).

3- تجربة مؤسسة تمكين المرأة اليمنية

هي مؤسسة غير حكومية طوعية "غير ربحية " تأسست في فبراير2011م في صنعاء، وتقوم المؤسسة على زيادة المشاركة النسوية في الأطر الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والتنموية وفي جميع جوانب المجتمع، كما تقوم بعقد دورات تدريبية وتوعوية، وحلقات دراسية ومؤتمرات وورش عمل التي بدورها تعزز تبادل المعلومات بين النساء، والتنسيق مع المنظمات الوطنية والإقليمية والدولية وحركات حقوق الانسان. كما تعنى المؤسسة بحقوق المرأة وحقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين، والمشاركة الاقتصادية والمشاركة السياسية وتعزيزها(69)

4- تجربة الاتحاد الوطني لنساء المغرب

أسسه الملك الراحل الحسن الثاني في 6 من مايو 1969م، وهي منظمة غير حكومية ذات منفعة عامة، وتتحدد مهام الاتحاد الوطني للمرأة المغربية في تمكين المرأة المغربية من تحقيق الاستفادة من قدراتهن الثقافية والمالية. حث المرأة المغربية على الاندماج والاستثمار في المجالات الاقتصادية، وذلك من خلال خلق تعاونيات ومقاولات خاصة، وغيرها[70] .

المطلب الثاني: تمكين المرأة الاردنية

كان الدور الكبير الذي بذلته الدولة والسياسات الحكومية ذو تأثير هام في الوصول الى النظرة المتكاملة لحقوق المرأة، وإدخالها في المشاركة سياسياً وتنموياً، واعتبار تنمية المرأة والارتقاء بها دعامة أساسية للارتقاء ونهضة المجتمع بشكل عام. حيث يسهم في تمكين المرأة بالتالي من المشاركة في صياغة القوانين والتشريعات المختلفة لتتمكن من طرح مطالبها وتحقيق رؤية متساوية مع الرجل في مواد ونصوص تلك التشريعات والقوانين. لذا فأن عملية مشاركة المرأة في الحياة السياسية أصبحت ضرورة ملحة لتحقيق أهداف النظام السياسي في مجتمعاتنا المعاصرة، بحيث لا يقتصر حق الترشيح والانتخابات للمجالس النيابية على الرجال فقط. وان توسيع قاعدة التمثيل في الهيئة البرلمانية، مما يساعد في ارساء قاعدة الشرعية للمؤسسات السياسية داخل النظام السياسي، ويزيد من قوة وعمق تمثيلها للمجتمع، ويعمق مفاهيم الانتماء الوطني

---

(67)المجلس الأعلى للمرأة، تجربة المجلس الأعلى في البحرين، متاح فيhttp://www.scw.gov.bh

(68)المجلس القومي للمرأة، تجربة المجلس القومي للمرأة في مصر، متاح فيhttp://www.ncwegypt.com

(69)مؤسسة تمكين المرأة اليمنية، تجربة تمكين المرأة اليمنية، متاح فيhttps://ar-ar.facebook.com/tamken.yemen/info

(70)الاتحاد الوطني لنساء المغرب، تجربة الاتحاد الوطني لنساء المغرب، متاح في http://www.unfm.ma/unfmar/

والاعتزاز القومي،. كما يعزز مكانة المرأة في المجتمع عن طريق تطوير مهاراتها في تربية أجيال فاعلة وواعية للمجتمع.

لذلك سعى المشرع الأردني إلى تكريس دور المرأة سياسياً، وضمن إطار قانوني عام 1974 حيث صدر قانون معدل لقانون الانتخاب لمجلس النواب الأردني رقم (8)، والذي يبحث في حق الترشيح والانتخاب للمرأة في المجالس النيابية.

وظهرت سياسة إدماج المرأة الأردنية في عملية التنمية وتعزيز مشاركتها في العمل في خطة التنمية الوطنية (1977-1980) وذلك عن طريق زيادة فرص التعليم للمرأة، وتنظيم برامج معينة لها للتدريب، كما تم التعبير عن هذه السياسة من خلال تشجيع عقد مؤتمرات وندوات نظمت من قبل المؤسسات الحكومية وغير الحكومية بالتعاون مع وكالات الأمم المتحدة، نتيجة للسياسة التي استهدفت تهيئة مناخ أفضل لمشاركة المرأة في العمل، وذلك من خلال الخطط التنموية والتشريعات، وليتسنى إدماجها في عملية التنمية وهي تمتلك الوسائل والإمكانيات للتأثير على جميع الأصعدة في المجتمع.

وجاء توقيع الأردن على الاتفاقية الدولية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز عام 1989، تأكيداً على الالتزام، وإعلاناً منه للنهوض بالمرأة الأردنية، وساهمت سياسة الحكومة في جعل المرأة تأخذ نصيبها ضمن مفهوم مبدأ المساواة بين الجنسين بشكل ملفت للنظر. في مجال التعليم.

أما عن دور الحكومة في دعم مشاركة المرأة في المجالس البلدية، فقد تجلى ذلك من خلال عمليات التعيين. وفي الجهاز القضائي فقد شهدت السلطة القضائية إقبالاً نسويا حيث دخلت الكثير من النساء في الجهاز القضائي.

وكان لاتحاد المرأة العربية في الأردن الذي تأسس عام 1954 دوراً هاماً في توعية المرأة سياسيا[71] . حيث رفع العديد من المذكرات إلى مجلس الوزراء والأعيان والنواب، مطالباً فيها منح المرأة حقوقها السياسية.

كما شكلت بعض التنظيمات اليسارية روابط نسائية تابعة لها، كرابطة النساء الديمقراطيات الأردنيات عام 1998، ورابطة المرأة الأردنية عام 1985، حيث بها كانت بدايات التفكير النسوي المستقل بوجود تنظيمات وطنية بأشكال مختلفة حيث انطلقت كل جماعة من أهداف ورؤى خاصة تعتقد أنها مناسبة لتشكيل نواة لمظلة نسائية في المجتمع الأردني، إضافة إلى أنها كانت مرحلة لبدايات التجربة الديمقراطية في المجتمع الأردني والمناداة بقضايا المساواة واحترام الرأي والرأي الآخر داخل المجتمع الأردني[72] وكذلك فقد كان للاهتمام العالمي بقضية المرأة مؤثرات إيجابية على واقع مشاركة المرأة الأردنية، حيث عقد مؤتمر المرأة العالمي في نيروبي عام1985، وكان له أثر إيجابي، إذ استدعى ضرورة وجود تمثيل نسائي أردني للمشاركة في ذلك الحدث العالمي. وقد أدت تلك المؤتمرات والاحتفالات الدولية إلى التركيز على قضايا صياغة الخطاب النسوي محليا ودعم التنظيمات مالياً، وتبني القضايا النسائية على مستوى سياسي واجتماعي، وقبول فكرة وجود تلك التنظيمات في المجتمع الأردني[73]. **وفيما يلي نبذة عن أهم هذه التنظيمات التي ظهرت:**

---

(71)حماد، وليد، (1999). "المنظمات النسائية الأردنية والتنمية المستدامة"، دار سندباد للنشر، عمان، ص38.

(72)الشلبي، إيهاب،(1995). "الانتخابات النيابية العامة في الأردن"، مركز الأردن الجديد للدراسات، عمان، ص38.

(73)الحوراني، هاني، (1996). "المرأة الأردنية والعمل السياسي"، دار سندباد للنشر، عمان، ص18.

- **اتحاد المرأة الأردني**: ظهر عام 1994. يسعى إلى الدفاع عن حقوق المرأة الأردنية وحمايتها، وتأطير الجهود النسائية وتوحيدها، ودفع مكانة المرأة وتعزيز دورها وتفعيل نشاطها في الأعمال التنموية المختلفة، وتذليل العقبات التشريعية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تعيق مسيرة تقدمها. ولقد نفذ الاتحاد برامج عديدة ومتنوعة وارتبط بشبكة علاقات عربية ودولية واسعة، وانتشرت له مراكز وفروع في مختلف محافظات المملكة، حيث بلغ عدد فروعه عشرة فروع عدد أعضائه حوالي تسعة آلاف عضوا.
- **اللجنة الوطنية لشؤون المرأة**: تأسست اللجنة بقرار وزاري عام 1992، لتكون منبراً للسياسات المتعلقة بالمرأة، وذلك بهدف رفع سوية المرأة الأردنية وإدخالها بفعالية في شؤون التنمية، وقد كان تمثيلها شمولياً من حيث التمثيل الأهلي والرسمي، حيث تضم اللجنة في تشكيلها ممثلين لقطاعات رسمية وأهلية وعددهم (20) عضواً، وعلى الرغم من أن اللجنة تعد من حيث تشكيلها رسمية، إلا أن تفاعلها مع قضايا المرأة يصب في صالح الأهداف العامة للحركة النسائية، وتتولى اللجنة الوطنية تنفيذ الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن والتي تمت بلورتها في مؤتمر وطني للمرأة في حزيران 1999، لدمج قضايا المرأة الأردنية في خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية 1999-2003.
- **تجمع لجان المرأة الوطني الأردني**: تأسس عام 1995 بموجب قانون الجمعيات والهيئات لسنة 1996، وجاء إنشاؤه بمبادرة من سمو الأميرة بسمة، ويعمل رسمياً تحت إشراف وزارة الداخلية. يهدف التجمع إلى توعية المرأة الأردنية بالاستراتيجية الوطنية للمرأة، ورفع مستوى الوعي لديها في الحقول المختلفة، وتوعيتها بحقوقها وواجباتها، ومساعدة المرأة الأردنية على معرفة قدراتها وتعزيز ثقتها بنفسها من أجل زيادة مشاركتها في بناء مجتمعها، وإتاحة الفرصة أمام المرأة للمشاركة في الحياة الاقتصادية والوصول إلى مواقع اتخاذ القرار.
- **إضافة لما ذكر فهناك جمعيات ونوادي تستمد سماتها الرئيسة من الإشراف الحكومي عليها**، مسجلة لدى وزارة التنمية الاجتماعية، باستثناء جمعية النساء العربيات ونادي صاحبات الأعمال والمهن حيث لعبا دوراً سياسيا واجتماعياً. كما ويوجد هناك مراكز نسائية تهدف إلى زيادة مشاركة المرأة من خلال عقد العديد من برامج النوعية والتدريب وإجراء الأبحاث والدراسات، بالإضافة إلى تبادل المعلومات التي تهم المرأة الأردنية والهيئات النسائية أينما كانت كما يمثل المركز حلقه وصل ما بين صانعي القرار وبقية أفراد المجتمع كمركز دراسات المرأة الذي تأسس عام 1989 وفيه 20 عضوة. ومركز الأميرة بسمة لشؤون المرأة الذي تأسس في آذار 1996 وذلك تطبيقا لتوصيات مؤتمر المرأة العالمي الرابع الذي عقد في بكين (تتفق الغالبية أن مؤتمر بكين الذي عقد عام 1995، كان من أبرز المؤتمرات التي ناقشت وضع المرأة بشكل عام، حيث من خلاله وضعت الوثيقة النهائية كقاعدة عمل لمفهوم الأساسي الجندري/النوع الاجتماعي، وتم تحديد العمل من خلال: أن يكون الجندر هو الاتجاه للتنمية المستدامة، يمكن المرأة اقتصادياً، تعزيز قدرات المرأة وتشجيعها على المشاركة في المجتمع المدني، عن البحث والتحليل العلمي لتوطيد مفاهيم المساواة بين الجنسين.).

على الرغم من أن تنفيذ آلية (الكوتا) نتج عنه خلق مشاكل تتعلق بالتوزيع وحرم النساء في المحافظات الكبرى من الوصول إلى البرلمان، إلا أن اعتماد مفهوم الكوتا (kota) (حصص) من أجل تمكين المرأة الأردنية من الوصول إلى مختلف المؤسسات القيادية والسياسية، سوف يشكل دعماً كبيرا للمرأة في إطار واقع مجتمعي، لا يزال يعيق المشاركة السياسية للمرأة ويقلل من فاعليتها. وهذا النظام يساعد في تحسين أوضاع المرأة بشكل عام في الوصول إلى واقع أفضل. حيث أن ذلك الواقع هو المبرر الرئيس الذي دفع الحكومة باعتماد نظام الكوتا لتغيير وضع المرأة السياسي المرتبط بمجمل خصائص تتمثل في الضعف كبير في حجم تواجد المرأة في مراكز القرارات. وكذلك استمرار النظرة للمرأة وفق الرؤية التقليدية عند عدد كبير من أفراد المجتمع لمفهوم النوع الاجتماعي بأنها عاجزة مقارنة مع الرجل في تحمل عبء مسؤولية القرار.

المبحث الثالث

حلول مقترحة لمواجهة المشكلات التي تعيق تنمية وتمكين المرأة العربية

مهما حصل من درجة متقدمة في اعطاء دور للمرأة العربية فهو مازال دور ضئيل لا يرقى الى مستوى الطموح، فالعوائق والعوامل التي ذكرناها سابقا لازالت تاخذ مكانا لها في المجتمعات العربية وان كانت بنسب متفاوتة، ولذلك فلا بد من التخلص والقضاء على المعوقات والمشكلات التي تواجهها المرأة وتقف حائلة بينها وبين جعلها تأخذ مكانتها الطبيعية في المجتمع نظرا لقدرتها على المساهمة والمشاركة في بناء السير بالمجتمعات، **وهذا ما يجعلنا نقدم اقتراحات وافكار للوصول للهدف المنشود، ومن الأمثلة على الحلول والمقترحات ما يلي:**

- احترام ما نصت عليه الدساتير العربية من مبادئ أساسية تضمن المساواة في الحقوق والواجبات بين الرجال والنساء سواء في المشاركة السياسية أو الحياة العامة. وتوفير المناخ الملائم لدعم قيم المساواة وتأكيد روح المواطنة لتحقيق المشاركة الفعلية للمرأة في الحياة السياسية بعيدا بها عن كل تمييز.
- وضع خطة عمل عربية مشتركة تهدف إلى ترسيخ حقوق المرأة تشريعاً وممارسة بالاعتماد على مناهج واضحة لتطوير الأفكار والعقليات. وتأمين حقوق المرأة العربية في مواقع السلطة ومواقع صنع القرار على مختلف المستويات.
- دعوة المراكز العلمية العربية المتخصصة إلى إعطاء الموضوعات المتصلة بالمشاركة السياسية للمرأة الاهتمام اللازم مع الأخذ في الاعتبار منهجية النوع الاجتماعي.
- تنمية قدرات المرأة العربية في ميدان العمل السياسي عن طريق برامج التثقيف الفكري والتدريب السياسي والتوعية ضن برامج الأحزاب مع السعي إلى تبادل التجارب والخبرات بين الأحزاب العربية.
- دعم الأحزاب السياسية وزيادة دورها في التأثير على النساء سياسياً وجذبهن للعمل السياسي المنظم، وفي النضال الوطني وتوعيتهن لحقوقهن السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، تمهيداً لوصولهن إلى المجالس النيابية، وبالتالي إلى مواقع صنع القرار.
- زيادة دور المنظمات النسائية الفاعلة والتي تؤمن بالحل الديمقراطي لقضية المرأة وتوعيتها، وتشكيل قوى ضغط على نطاق البلاد لدفع أعضاء المجالس النيابية تبني قضايا المرأة والدفاع عنها
- الاستعانة بوسائل الإعلام المختلفة لتغيير الصورة النمطية للمرأة، وتسليط الضوء على النساء كمواطنات فاعلات، صاحبات رؤية وتفكير قادرات على تحقيق إنجازات في جميع الأصعدة السياسية والاقتصادية والاجتماعية.
- اما فيما يتعلق بالتشريعات والقوانين فهناك تشريعات وقوانين تتعلق بعمل المرأة يجب ان تشتمل عليها تشريعات وقوانين الدول العربية، مثل منح إجازة الأمومة والضمان الاجتماعي والتقاعد والعمل الملائم لطبيعة المرأة مع مراعاة ظروفها الاجتماعية، والمساواة في الأجور مع الرجل في حال تساوي العمل، وتوفر فرص التعليم والتأهيل والتدريب، ومراكز محو الأمية وغير ذلك.
- كرس ميثاق الأمم المتحدة لسنة 1945 في ديباجته مبدأ المساواة في الحقوق الأساسية للإنسان، والتأكيد على المساواة بين الرجال والنساء في الحقوق. وفي عام 1979 تم اعتماد اتفاقية دولية محددة بشأن حقوق المرأة، ويتعلق الأمر باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو أو سديف(، والتي صادق عليها إلى حدود 2007 حوالي 185 بلدا من بينها الأردن، وكان ذلك سنة 1993 على هامش المؤتمر الدولي لفيينا. وتعتبر هذه الاتفاقية المرجع الرئيس للدول الأعضاء فيما يتعلق بحقوق المرأة، والتي تلزمهم بوضع قوانينهم الداخلية

وفق مبدأ المساواة بين الجنسين، وإنشاء آليات لمكافحة التمييز ضد المرأة في مختلف المجالات، بما في ذلك العمل.

- التوسع في مجالات العمل الجزئي بحيث يفسح المجال لمشاركة المرأة فيه بجزء من وقتها وما تبقى لأعمال البيت والعناية بأسرتها .
- على المرأة التفرغ لأعمال البيت إذا وجدت أن هناك تعارضاً مع عملها خارج البيت وعدم قدرتها على التوفيق بينهما، فمن شأن ذلك ان يحفظ للمرأة أسرتها من المشاكل البيئية ويعزز مكانتها لدى أفراد أسرتها ويؤدي إلى تماسكها ونجاحها في المستقبل.
- مراعاة طبيعة الأعمال التي تناسب تكوين المرأة الفسيولوجي بحيث لا تؤدي أعمالاً غير مناسبة لطبيعتها، ومساعدتها في إيجاد مثل تلك الأعمال الملائمة .
- العمل على تغيير بعض القيم المعوِّقة لعمل المرأة لتؤدي دورها في المجتمع وأن تقوم المرأة بالدفاع عن حقوقها من خلال مشاركتها في الأحزاب والجمعيات والمؤسسات وغير ذلك.
- قيام وسائل الإعلام بالتوعية بأهمية دور المرأة في المجتمع كأم وعاملة وإبراز هذا الدور في تقدم المجتمع وتنميته .
- لا بد من تهيئة الظروف المناسبة لمشاركة المرأة في القطاعات ذات الانتاجية المرتفعة من خلال إزالة الحواجز التي تمنعها من ذلك. تؤثر الحوافز الاقتصادية المشوهة والتحيز القائم على النوع الاجتماعي في هيكلية الاقتصاد الوظيفي والانتاجية سلباً على خيارات المرأة في المشاركة الاقتصادية. فلا بد من إزالة هذه التصورات والانطباعات ان معظم القطاعات لا تناسب النساء وفطرتهن، الأمر الذي يعني البدء من توسيع أفق المرأة في اختيار درجة التحصيل العملي التي تناسبها وكذلك في اختيار مجال دراستها وبالتالي الوظيفة المناسبة لها التي قد تجدها في سوق العمل، إلى جانب ذلك إزالة التشوه الاقتصادي الذي يجعل من القطاع العام هو الخيار الوظيفي الوحيد أمام معظم النساء، وكذلك تغيير الاعتقاد السائد في أن عدد الوظائف المناسبة للنساء محدود للغاية والسماح لهن في استغلال سبل البحث عن عمل وحرية الحركة المتاحة أمام الرجال.
- لا بد من تشجيع نمو الصناعات الصديقة للمرأة من أجل زيادة فرص العمل للمرأة، وفي الوقت نفسه توسيع نطاق الصناعات "المناسبة" لوظائف النساء. تظهر قطاعات الخدمات ذات القيمة العالية مثل قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات القدرة على جلب النساء إلى القوى العاملة، كما وتعد بعض القطاعات التصنيعية مثل صناعة الملابس والأطعمة الجاهزة قطاعات صديقة للمرأة.
- لا بد من إدخال التعديلات على نظام التعليم من أجل تحسين الاستجابة لمؤشرات سوق العمل وتسليح الشابات بالمهارات التي يتطلبها القطاع الخاص. في العادة ما يتم تأهيل النساء وتدريبهن على المهارات التي يتطلبها القطاع العام في وظائفه ولا تفيد أصحاب العمل في القطاع الخاص. وعليه يجب تسليح وتدريب الخريجات بالمهارات والخبرات في المجالات غير التقليدية التي يتطلبها القطاع الخاص لجعلهن مناسبات للعمل في الشركات والمبادرات التي يضعها ويديرها هذا القطاع، مثل الطب والهندسة والمحاماة. وأخيراً، إنه من الغاية في الأهمية تعزيز شبكات العمل لدى النساء من أجل توسيع سبل البحث عن عمل ومنح النساء حرية الحركة ذاتها التي يتمتع بها الرجل.
- لا بد من اجل تعزيز عمالة المرأة الحد من الاعتقاد السائد في أن توظيف المرأة هو "كلفة إضافية" بالمقارنة مع توظيف الرجل، وكذلك إزالة المعوقات التي لا تجعل من القطاع العام الجهة التشغيلية التي يرغب بها الجميع فقط، بل الجهة المشغلة المتاحة لمعظم النساء.

- يجب وضع السياسات المناسبة لتبديد الأحكام السابقة والمتعلقة بالأعراف الاجتماعية بالنسبة للنساء العاملات. ففي الأردن، كما هو الحال في معظم بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، تسود مفاهيم خاطئة بين أصحاب العمل حول مصداقية وإنتاجية الشباب والنساء والتزامهم في مكان العمل. لذا لا بد من إيجاد سياسات واضحة من أجل محاربة هذه المعتقدات السائدة وتعزيز ثقة شركات القطاع الخاص في توظيف الشباب والنساء، فهذا الأمر لا يتحقق إلا من خلال إدخال إصلاحات قانونية تضمن مساواة أكبر ورفع الولاية القانونية عن المرأة، وكذلك أيضاً من خلال تعزيز زيادة الوعي بين النساء في ما يتعلق بحقوقهن وسبل ممارستها.

خاتمة:

تحدثنا في هذا البحث عن المشكلات التي تواجه المرأة العربية وتعيق قيامها بدورها كعنصر فعال في التنمية من جميع النواحي فهي تمثل نصف المجتمع ولا يستطيع احد انكار دورها الفاعل الى جانب الرجل.

كما بحثنا في نماذج لعدة دول وكيف تطور وضع المرأة العربية فيها، فهي قد افردت وانشأت مؤسسات رسمية للاهتمام بتمكين المرأة ودمجها في المجتمع. علما بان واقع المرأة العربية لا يزال غير مرضي ولا يصل الى مستوى الطموح.

كما اوردنا بعض المقترحات التي نرى انها ستقودنا للقضاء والتخلص التدريجي من المعيقات والمشكلات التي تواجه تطير وتفعيل دور المرأة.

النتائج:

بالرغم من تنامي دور المرأة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية، إلا أنه ما زال دون الطموح، فهناك الكثير من أشكال التمييز بين الرجل والمرأة تعيق انخراط المرأة في ميادين التنمية الشاملة، وأشكال هذا التمييز متعددة، فمنها ما يعود إلى عوامل ثقافية واجتماعية موروثة، ممثلة ببعض العادات والتقاليد، إذ يشير عدد كبير من الدراسات إلى تحيز الموروث الاجتماعي والقيمي ضد مشاركة المرأة في الحياة السياسية والعامل العام. ومنها يعود إلى المرأة ذاتها- العوامل الاجتماعية: حصر المجتمع بنظرته الضيقة، وبخلفياته الثقافية والاجتماعية التقليدية والعرفية دور المرأة العربية في البيت وفي بعض الأعمال الفنية، كما أنه لم يضمن لها الحرية الكافية للتخطيط لمستقبلها بشكل حيادي، أو المساحات الكافية للاختيار، ووفق ثقافة المجتمع العربي القائمة على "ثقافة العيب والحرام من جهة" وعلى اعتبار المرأة أماً وزوجة في المقام الأول، فقد تم تحديد دورها الأهم في أسرتها فقط، وتقليص دورها في التنمية سواء كانت الاجتماعية أو الإدارية أو الثقافية أو السياسية.

وتوجد العديد من المعوقات والصعوبات ذات المضمون الاجتماعي، التي تعرقل انطلاق دور المرأة المساند والمكمل لدور الرجل في مجالات الحياة كافة.

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة يمكن اقتراح التوصيات الآتية:

1. لا بد من التعاون والعمل الجماعي الدولي والاقليمي والوطني اذا اردنا الوصول الى تنمية المرأة وتفعيل دورها على كافة الاصعدة.
2. لا بد من الاهتمام بالمناهج الدراسية وتطويرها بما يفعل ويوضح دور المرأة وعدم التمييز بينها وبين الرجل، وبيان دورها التاريخي.
3. يجب ان تعدل النصوص القانونية بحيث لا يسري أي نص يتضمن تمييزا بين الرجل والمرأة.

4. لا بد من تفعيل الهيئات والمنظمات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني النسائية ودعوة وتشجيع النساء للانضمام اليها والمشاركة في فعالياتها.
5. تصميم البرامج التدريبية لزيادة ثقة المرأة وقدراتها الإدارية لكي تتمكن من المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المختلفة
6. تصحيح الصورة السائدة عن المرأة في المجتمع عن طريق تقديم المناهج الدراسية والبرامج التلفزيونية وجميع وسائل الإعلام التي ترفع من قيمة ودور المرأة.
7. العمل على تدعيم وترشيح المرأة في الحياة السياسية وللمناصب القيادية والسياسية.
8. اجراء الدراسات في مجال تمكين المرأة للوقوف على العوامل الحقيقية التي تقف وراء عدم تمكين المرأة العراقية اجتماعيا وسياسياً واقتصادياً.

المصادر والمراجع

أولاً- المراجع العربية:

1. الأهدل، ألطاف (2013، 22، فبراير). سوق العمل النسوي هل يلبي طموحات المرأة؟!. جريدة الجمهورية اليمنية، 37946.
2. التقرير السنوي الصادر عن منظمة المرأة العربية-المرأة العربية تمكين انجازات تحديات2016
3. الحسين، إيمان بشير، سلامة، عماد محمد العمري، جمال فواز، (2010). المعوقات النفسية والاجتماعية التي تواجه مشاركة المرأة الأردنية في المجالس البلدية بواسطة الحسين، المصدر مجلة كلية التربية - عين شمس -مصر، ع 34، ج 3.
4. حماد، وليد،(1999)."المنظمات النسائية الأردنية والتنمية المستدامة"، دار سندباد للنشر، عمان.
5. الحوراني، هاني،(1996)."المرأة الأردنية والعمل السياسي"، دار سندباد للنشر، عمان.
6. الخطيب، جمال "المرأة والمشاركة السياسية"، مجلة نصف المجتمع، مركز القدس للدراسات السياسية، عمان، 2002.
7. السيد، رشا، مصطفي، منصور (2010).النوع الاجتماعي وأبعاد تمكين المرأة في الوطن العربي، منظمة المرأة العربية: القاهرة، مصر.
8. شبانة، لؤي وصالح، جواد (2009). تحديات مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل والتدخلات المطلوبة: دراسة كمية نوعية حول مشاركة المرأة في سوق العمل. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مركز المرأة الفلسطيني للأبحاث والتوثيق، الضفة الغربية، فلسطين.
9. الشلبي، إيهاب،(1995). "الانتخابات النيابية العامة في الأردن"، مركز الأردن الجديد للدراسات، عمان.
10. صالح، أماني.(2002). التمكين السياسي في الوطن العربي: الشروط والمحددات، دراسة حالة التمكين السياسي في الكويت وقطر، جمعية دراسات المرأة والحضارة، القاهرة.
11. صندوق الأمم المتحدة الانمائي للمرأة.(2000). مدخل سياسات النوع الاجتماعي، مكتب غرب آسيا.
12. العودات، حسين،(1996). المرأة العربية في الدين والمجتمع، ط1، الأهالي للطباعة والنشر والتوزيع.
13. فحجان، وفاء محمود. 2006 مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل الرسمي بين التهميش والتمكين، دراسة ميدانية بمدينة غزة، رسالة ماجستير، معهد البحوث والدراسات العربية، جامعة الدول العربية.
14. نفاع، إميلي، (2002). "الانتخابات النيابية وتجربتي الشخصية"، ورقة عمل مقدمة لدعم المرأة الأردنية، عمان.
15. الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية (2011). الاستراتيجية الوطنية للمرأة في لبنان(2011-2021).

ثانياً- المراجع الأجنبية:

1. Abdel Mowla, (2006):Education and Economic Empowerment of Women in Egypt, Education, P8. Available at: www1.aucegypt.edu/src/.../Somaya_2.pdf."
2. Blattman, Christopher, Green, Eric, Annan, Jeannie and Jamison, Julian (2013): Building Women's Economic and Social Empowerment Thruogh Enterprise "Uganda, https://www.poverty-action.org/.../wings
3. Duflo, Esther (2012): "Women Empowerment and Economic Development Journal of Economic Literature, vol 4 No 50,P.1051.
4. Upadhyay, Reecha (2005): Women's Empowerment in India. Available at:asiafoundation.org/publications/pdf/866

المواقع الإلكترونية:

1. الجفري، صفية (2006). ثمار دخول المرأة سوق العمل عالمياً ومحلياً. (المرأة في الاقتصاد السعودي) مجلة القافلة، متاح في http://qafilah.com/ar
2. الجهاز المركزي للإحصاء(2011).تمكين المرأة بيئة مساعدة وثقافة داعمة،العراق، متاح في www.cosit.gov.iq/images%5Cpublications%5CIWish
3. خضر، أحمد(2013). حقيقة مفهوم تمكين المرأة. متاح في alukah.net/web/khedr/0/53818/#ixzz3M7rJdw1j
4. النعيمات، خليل. تمكين المرأة. متاح في maktabatmepi.org/download/3001/550/Anera6-123-127.pdf
5. في يوم المرأة العالمي.... المرأة إلى أين – مصدر سابق ويوم المرأة العالمي والمشاركة السياسية للمرأة العربية – مجلة جسور الثقافية – www.josor.net
6. المجلس الأعلى للمرأة، تجربة المجلس الأعلى في البحرين، متاح فيhttp://www.scw.gov.bh
7. المجلس القومي للمرأة،تجربة المجلس القومي للمرأة في مصر، متاح فيhttp://www.ncwegypt.com
8. مؤسسة تمكين المرأة اليمنية، تجربة تمكين المرأة اليمنية،متاح فيhttps://ar-ar.facebook.com/tamken.yemen/info
9. الاتحاد الوطني لنساء المغرب،تجربة الاتحاد الوطني لنساء المغرب، متاح في http://www.unfm.ma/unfmar/
10. التقرير السنوي الصادر عن منظمة المرأة العربية-المرأة العربية تمكين انجازات تحديات2016.

معيقات تمكين المرأة الفلسطينية من سوق العمل في شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المؤسسات النسوية والمستفيدات منها

Obstacles Facing Palestinian Woman Empowerment in Entering The Labour Market From The Point of View Women's Institutions And Beneficiaries

د. مجيد منصور–الجامعة العربية الامريكية

البريد الالكتروني

majeeddo@yahoo.com

أ. هنادي يوسف عواد–جامعة خضوري

البريد الالكتروني

hanadiawwad@hotmail.com

الملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى معيقات تمكين المرأة الفلسطينية من سوق العمل في شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المؤسسات النسوية والمستفيدات منها، حيث اتبع المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته أغراض الدراسة، وتم اعتماد الاستبانة كأحد أدوات البحث، وتم توزيع (400) استبانة، واسترجاع (378) استبانة. وكشفت نتائج الدراسة عن أن المعيقات الاجتماعية كانت أقل المعيقات حيث حظي هذا المجال على الترتيب الأخير، في حين حصلت المعيقات الشخصية على الترتيب قبل الأخير، وكانت المعيقات الاقتصادية والقانونية قد حصلت على أعلى درجات الموافقة من حيث تأثيرها على مشاركة النسوية في المؤسسات النسوية. وعلى ضوء نتائج الدراسة اقترحت مجموعة من التوصيات والتي من أهمها: العمل على وضع رؤية مشتركة للمؤسسات النسوية تحقق التوافق في وجهات النظر بين المؤسسات النسوية وقاعدتها بشتى المجالات، وتقديم قاعدة فكرية مشتركة تعكس احتياجات واضحة للمرأة الفلسطينية، وضرورة تفعيل مواقع التواصل الاجتماعي للمؤسسات النسوية واعتبار روادها ضمن القاعدة الجماهيرية، وضرورة تفعيل آليات واضحة ومحددة وموضوعية لرصد العقبات والمعيقات التي تواجه المؤسسات النسوية و ضرورة توفير قاعدة بيانات لأعداد القاعدة.

الكلمات المفتاحية: الجمعيات النسوية، تمكين المرأة، سوق العمل

Abstract

The study aimed to identify the obstacles facing women's institutions in developing their collective base from the point of view of representatives of women's institutions and their base in west bank northern Governorate. The researcher followed the analytical descriptive approach to suit the study objectives. The questionnaire was adopted as one of the research tools. (400) questionnaires were distributed while only 378 questionnaires were received and computed. The study results revealed that the most prominent obstacles related to the social obstacles had the least effect. Based upon the results a set of recommendations were suggested, among these the most important: work on the development of a shared vision for women's institutions achieve consensus in the views between women's institutions and its base in various fields and to provide a common intellectual base reflects the clear needs of Palestinian women and the need to activate the social media sites for women's organizations and regarded as pioneers within the base , and the necessity of activating the mechanisms of a clear, specific and objective monitoring of obstacles and obstacles facing women's institutions and the need to provide data for the number of popular base.

Keywords: Women's institutions, woman empowerment, labour force,

مقدمة:

تطورت الحركة النسوية الفلسطينية وازدهرت من خلال جمعيات نسائية ومنظمات أهلية منذ بداية القرن الماضي، حيث كانت الخلفيات الاجتماعية التي خرجت منها الحركة النسوية من طبقات المجتمع العليا من نساء برجوازيات ومتعلمات ومثقفات، حيث بدأت الحركة النسوية خلال جمعيات خيرية(عزت ونصيف، 1998). ولكن العلامة الفارقة كانت بعد تأسيس أول إطار نسائي جماهيري عام 1978 باسم اتحاد العمل النسائي الذي استقطب أكثر من 8000 امرأة، أدى إلى تفعيل دور المرأة مثبتة حضورها في كافة المجالات النضالية، والسياسية، والاجتماعية، ومما زاد في اتساع دائرة الحراك الشعبي إفراز ثلاث أطر نسائية، (اتحاد لجان المرأة العاملة، اتحاد لجان المرأة الفلسطينية ،اتحاد لجان المرأة للعمل الاجتماعي، كما ان عولمة القضايا النسوية الفلسطينية وتشابكها مع الفكر النسوي العالمي أدى إلى زيادة الوعي العالمي بقضية المرأة الفلسطينية، من خلال المشاركة النسوية في المؤتمرات الدولية لحقوق الإنسان، والقمم العالمية، وتبني قضايا المرأة الفلسطينية من جهة ومن جهة أخرى الجدلية الكبيرة حول تراجع دور المؤسسات النسوية في دعم القضية الوطنية الفلسطينية، والتركيز على عنف المجتمع في حين أهملت عنف الاحتلال فأصبحت المؤسسات عبارة عن برامج ومشاريع تحددها توجهات سياسة المموليين الدوليين مما افقدها الجماهيرية بشكل عام (جاد،2014).

إن تعزيز دور المرأة ينطلق من إيمان بأن الارتقاء بأوضاع المرأة يشكل ركيزة أساسية من ركائز التطوير المجتمعي، فقد فرضت التحولات التي يشهدها العالم والعولمة وتحرير المبادلات التجارية والتثبت الاقتصادي تحديات جديدة على المجتمع العربي لا يمكن مجاراتها إلا من خلال النهوض بكافة أفراد المجتمع وخصوصا المرأة العربية، وتعميق الوعي بقضاياها وأهمية دورها في النهوض بالمجتمع والارتقاء به (الصايغ، 2006).

وبالرغم من هذا الإيمان بدور المرأة في المجتمع إلا أنها تعاني من التمييز في جميع القطاعات وعلى مختلف المستويات، إذ يرصد التقرير السنوي للمنتدى الاقتصادي العالمي حول "المساواة بين الجنسين في العالم"، تراجع ترتيب الدول العربية في التغلب على الفجوات الموجودة بين الرجل والمرأة؛ سواء من الناحية التعليمية أو المشاركة الاقتصادية أو الرعاية الصحية أو التفكير السياسي وهي المؤشرات التي يقاس عن طريقها مدى التقدم أو التراجع بين الدول (الفتاح، 2004).

وتنطلق الأسس الفلسفية لمفهوم الجندر بهدف إلى إدماج المرأة في المجتمع، وإعادة صياغة أدوار كل من الرجل والمرأة بهدف تحقيق العدالة والمساواة، وذلك من خلال إعطاء الفرص وإدماج الجميع في بناء المجتمع وعلى كافة المستويات. إذ تعرف اليونيفم (صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة) النوع الاجتماعي(الجندر) بأنه عملية دراسة العلاقة المتداخلة بين المرأة والرجل في المجتمع، وتسمى هذه العلاقة "علاقة النوع الاجتماعي وتحددها وتحكمها عوامل مختلفة اقتصادية، اجتماعية، سياسية وبيئية، عن طريق تأثيرها في قيمة العمل في الأدوار الإنجابية والإنتاجية والتنظيمية التي تقوم بها المرأة والرجل (صندوق الأمم المتحدة الإنمائي، 2005)،

فالمؤسسات النسوية، والتي يحركها مفهوم الجندر، تعد تطبيقا عمليا لحركة حديثة لا تطالب بإلغاء التنوع في الأدوار بين الجنسين حسب ما هو سائد في الثقافة، وإنما وجود مساواة في قيمة الأدوار التي يقوم بها الجنسان، ومساواة في مكانة كل منهما، وبالتالي انعكاسها على السلوك من خلال ممارسة أدوار الذكور والإناث وتفاعلها (حوسو، 2009).

المؤسسات النسوية في فلسطين

تتصف المؤسسات النسوية الفلسطينية بخاصية فريدة نابعة من تطورها التاريخي بشكل مخالف لتطور المجتمعات المدنية في الدول الأخرى، وبطريقة تناقض حتى المفهوم النظري للمجتمع المدني نفسه. ففي

حين نشأت معظم المؤسسات النسوية وتطورت ضمن "إطار الدولة،" يشير الباحثون إلى حقيقة نشوء المؤسسات النسوية الفلسطينية في ظل غياب الدولة، وغياب الاستقلال الوطني، وغياب السيادة على الأرض والمواطنة (رحمه، 2000).

وبعد هذه المحطات الطويلة التي مرت بها الحركة النسوية الفلسطينية، يرى الباحث أن الخطاب النسوي ما زال يتعامل مع النساء كونهن ينتمين لمجتمع متجانس بغض النظر للبعد الطبقي إنحسر غالبا على نساء الطبقة الفقيرة جعل عملية التغيير واتساع القاعدة قائم على البعد الاستراتيجي المتمثل في لقمة العيش.

وقام الاتحاد الأوروبي في الأراضي الفلسطينية المحتلة منذ مطلع 2011 بإجراء دراسة مسحية خاصة حول منظمات المجتمع المدني في الأراضي الفلسطينية المحتلة. بهدف تقديم لمحة شاملة عن منظمات المجتمع المدني في الأراضي الفلسطينية المحتلة، بما في ذلك احتياجات هذه المنظمات في مجال بناء القدرات وكذلك رفع توصيات حول مجالات التدخل المحتملة التي يمكن تقديم الدعم لها من قبل برامج التعاون القادمة. وأشار التقرير بان كامل الأراضي الفلسطينية المحتلة (الضفة الغربية والقدس الشرقية وقطاع غزة) تحتوي على ما يقارب 262 منظمة من منظمات المجتمع المدني (ماس، 2006).

أدى الانتشار والتوزيع الجغرافي لمنظمات المجتمع المدني في الأراضي الفلسطينية المحتلة وبالرغم من فرض التسجيل على كافة المواطنين الى صعوبة معرفة العدد والتوزيع الحقيقي لمنظمات المجتمع المدني نتيجةً لاختلاف التقديرات والتعريفات "والآراء" بشأن هذا العدد والأنشطة الحقيقية التي تقوم بها المنظمات. وفقًا لوزارة الداخلية الفلسطينية بلغ هذا العدد في شهر أيلول من العام 2009 حوالي 2126(ماس، 2006).

وقد شهدت أعداد المنظمات الأهلية الفلسطينية ومؤسسات المجتمع المدني ازدياداً واضحاً بعد مجيء السلطة، فتكونت شبكة المنظمات الأهلية مما يقارب 300 منظمة وهي تابعة لليسار الفلسطيني، وتشكل ائتلاف الشبكات الأهلية وهو ائتلاف تابع لحركة فتح، وقد لفت النظر حين قام هذا الائتلاف بتسجيل (300) مؤسسة في شهر واحد، وكذلك الاتحاد العام للجمعيات الخيرية وانضم إليها (1200) جمعية. وهناك الكثير من الجمعيات والمؤسسات والمنظمات الأهلية؛ التي تنشط في الضفة الغربية. حسب إحصائيات الجمعية الفلسطينية الأكاديمية للشؤون الدولية (PASSIA) للمنظمات النسوية، ويبلغ عددها ما مجموعه (84) منها (14) منظمة نسائية في غزة والباقي (70) في الضفة، أما في القدس فيوجد 17 منظمة وفي بيت لحم 9 وفي الخليل 4 وفي جنين 3 وفي طولكرم 3 وفي أريحا 3 وفي نابلس وسلفيت 10 وفي رام الله يوجد 21 منظمة نسائية (PASSIA, 2015)

المعيقات التي تواجه المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية من سوق العمل:

بداية يجب أن نعرف مفهوم المعيقات، فيشير سند (2009) إلى أن المعيقات هي: مجموعة من الصعوبات التي تواجه الفرد، وتمنعه من المشاركة في الأنشطة النسوية، منها معيقات ذاتية، اجتماعية، تنظيمية، سياسية. كما ويعرف القصاص (2011) المعيقات بأنها: الصعوبات أو العراقيل التي تحول دون تحقيق الهدف، والتي تعترض العمل وتحول دون تقدمه، وبالتالي تحول دون انبثاق الإمكانيات الذاتية والاستفادة منها ماديًا لتنمية المجتمع المحلي.

وتذهب قنديل (2005) في تعريفها للمعيقات أنها: العقبات أو المعيقات أو الصعوبات التي تعترض وتعرقل أداء الرائدات الريفيات لأدوارهن أثناء التوعية بمخاطر الممارسات الضارة ضد الإناث. وبناء على ما تقدم هناك العديد من المعيقات التي تواجه المؤسسات النسوية للوصول إلى القاعدة الجماهيرية الخاصة بها، لتقوم بدورها على نحو فعال وقد صنفتها على النحو التالي:

المعيقات السياسية:

عند الحديث عن عمل المؤسسات النسوية في بلدان العالم الثالث، نجد أن هناك تركيزًا على مشاركة المرأة في الحياة السياسية بشكل أساسي، باعتبارها أكثر أعضاء المجتمع تهميشًا. وأن هناك ضرورة لإطلاق طاقتها، وتحقيق مكانتها. وقد أقدمت كثير من الهيئات الدولية الممولة للنشاط التنموي في العالم الثالث على طرح برامج واسعة هادفة إلى تمكين المرأة" في مختلف الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والحقوقية في هذه المجتمعات. وفي فلسطين عدا الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية كمؤسسة تمثيلية عامة، تنشط العديد من الأطر والمراكز في مجال تمكين المرأة، وتطرح برامج مختلفة من نواحي مختلفة والتي ترتبط في كثير من الأحيان بأجندة الممول أو على الأقل رؤيته عن بعد، للنتائج المترتبة على تنفيذ البرامج المختلفة. في هذا المجال يمكن تعريف المشاركة السياسية للمرأة في فلسطين بالإمكانات والقدرات الواقعية والكامنة لدى المرأة الفلسطينية بشكل فردي أو جماعي، والتي تجعلها مساهمة بهذا القدر أو ذاك في صنع القرار السياسي (غلوم، 2001).

المعيقات الإدارية:

عانت غالبية منظمات المجتمع المدني حالة من الضعف على صعيد التنظيم الاجتماعي سواءً على الصعيد الوطني العام أو القطاع الخاص، حيث لم تتمكن القطاعات المختلفة كالصحة والتعليم والزراعة وحقوق الإنسان والإعلام من تنظيم نفسها بطريقة فعالة في إطار رؤية وخطة قطاعية واحدة، إضافة لضعف إمكانيات منظمات المجتمع المدني على التأثير بالسياسات العامة للسلطة الفلسطينية ووزاراتها المختلفة (عبد الهادي، 2001). يرى الباحث أن أساس التقدم والنجاح والدور الفاعل للمؤسسات النسوية والحراك النسوي قائم على أساس العلاقة التكاملية بين كل من المؤسسات والسلطة بما فيها الأحزاب حينها يمكن أن تشكل أرضية يبنى عليها قاعدة جماهيرية متينة قادرة على إحداث التغيير المنشود إليه.

المعيقات القانونية:

ومع دعوة السلطة الوطنية الفلسطينية إلى الإصلاح في عمل المؤسسات النسوية، فقد برز اتجاهين تمثل الأول في اتساع المنظمات الإسلامية داخل المجتمع الفلسطيني، وتزايد أعداد الوكالات والمنظمات غير الحكومية الدولية، وارتفع عدد المنظمات الدولية غير الحكومية إلى 200 وارتفع عدد الوكالات الدولية من 3 إلى 29، وكنتيجة لهذا التوجهات ظهرت المنافسة على الموارد البشرية المحلية وظهر نوع جديد من المنظمات غير الحكومية على المستوى المحلي، تميز بانعدام وجود روابط له مع المجتمع المحلي وعدم تمثيل أية فئات اجتماعية بينما انحصر جل عملها في تنفيذ أنشطة حصلت على التمويل من الجهات المانحة أو لحسابها. إلا أن القوانين الفلسطينية عموما، لا تزال تجحف بالمرأة الفلسطينية، بالنظر لها بصورة مختلفة على أساس الجنس، وهناك ملاحظات تتعلق بالتمييز القانوني ضد النساء، في ما يطلق عليه: قانون الأحوال الشخصية، المستمد من قوانين قديمة لم يجر تعديلها، وهي نصوص ليست ذات صلة بالمشاركة في صنع القرار مباشرة ولكنها تؤثر فيه، مثل القوانين المتعلقة بالنفقة والميراث، فهي قوانين تنظر للمرأة انطلاقا من قوانين اجتماعية سائدة، وانطلاقا من النظر للمرأة والرجل من منظور اجتماعي يفرق بينهما، مما يساهم في مجمل نشاط المرأة، ومشاركتها في الحياة العامة، بما في ذلك تولي المرأة للوظائف العامة، و مشاركتها في الحياة السياسية، التي هي البوابة الواسعة لإزالة التمييز ضد المرأة.

المعيقات الاجتماعية:

بالرغم من الدعم المعنوي اللفظي الذي قدم للمرأة الفلسطينية والعربية، إلا أن نظرة المجتمع متمثلة في العائلة والأحزاب والتنظيمات للمرأة لم تتغير ولا زالت تقتصر على الكلام فقط، فالعائلة تدعم بشكل تقليدي

دور الرجل وتقيد دور المرأة الفلسطينية ولم تنل المرأة حقها في الحصول على المؤهلات العلمية التي ربما تساعدها في الوصول إلى مناصب فاعلة ومؤثرة في المجتمع (عواد، 2008). المجتمعات العربية ما زالت مجتمعات ذكورية تمنع المرأة من ممارسة أعمال بعينها وتراها الطرف الضعيف الذي يحتاج إلى رعاية وحماية من قبل الرجل، الزوج، الأب، أو الأخ الذي يحدد مساحة مشاركة المرأة في الحياة العامة وتنظر المجتمعات الذكورية لمسألة امن المرأة باعتباره مسؤولية الرجل، رغم أن الواقع يؤكد أن أمن المجتمع كله مسؤولية الطرفين. ويترأس العوامل المعيقة اجتماعيا الاتجاهات والعادات والتقاليد والقيم والمعتقدات وأنماط العلاقات السائدة في المجتمع التي تؤكد أدوار محددة بشكل صارم لكلا الجنسين حيث تنظر للمرأة كزوجة وأم بشكل أساسي وتعتبرها دون الرجل في القدرات الجسدية والعقلية، وأنها انفعالية بطبيعتها وتحتاج إلى حماية من جانب الرجل (الأب، الأخ، الزوج) في حين تنظر إلى الرجل على أنه أكمل عقلا من المرأة وأكثر حكمة وتدبرا وأحسن تصرفا. ومن المجالات التي ترتبط بالمعيقات الاجتماعية نظرة المجتمع لمؤسسات النسوية والتمييز في المعاملة بين الرجل والمرأة، ومحدودية مجالات عمل المؤسسات النسوية، وانخفاض فرص مساعدتها للمرأة الفلسطينية بشكل عام، وتخوف المجتمع من المؤسسات النسوية والشك في أهدافها، إذ احتل هذا المجال المرتبة الأولى في نتائج دراسة (الرشيد ودولة، 2001) المرتبط بالمعيقات الاجتماعية وبنسبة موافقة بلغت81.8% وعدم توافر التسهيلات والعوامل المساندة والتجاهل العام لخصائص المرأة المميزة (إبراهيم، 2005).

المعيقات الاقتصادية(التمويلية):

إن المؤسسات النسوية لا تختلف كثيراً عن غيرها من منظمات المجتمع المدني ومثلها مثل غيرها من المؤسسات والمنظمات غير الحكومية، وتمول المؤسسات النسوية بشكل رئيس من الخارج ومن الممولين الأجانب، حيث تحظى قضايا المرأة والديمقراطية وحقوق الإنسان بقدر كبير من التمويل، ومن نماذج مصادر التمويل الاتحاد الأوروبي، صندوق تحقيق الأهداف الألفية للتنمية الممول من الحكومة الإسبانية، وحدة الأمم المتحدة للمساواة في النوع الاجتماعي وتمكين النساء، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، مؤسسة فورد خدمات الإغاثة الكاثوليكية عن طريق الوكالة الأمريكية للتنمية، مؤسسة الألمانية، برنامج التعاون الايطالي غيرها الكثير من المؤسسات الأجنبية. إذ يشكل التمويل أهم نقاط القوة والضعف لدى المؤسسات النسوية، وهناك أنواع من التمويل الخارجي منها تمويل جوهري ولا يتدخل الممولون في كيفية التصرف في الأموال للمؤسسة المدعومة ومدته تبلغ ما بين 4-5 سنوات. وهناك تمويل مشاريع ويكون بتقديم مقترحات مشاريع للجهات الأجنبية المانحة وإذا أقرت هذه الجهات المقترح يتم تمويل المشروع للمؤسسة النسوية أو غيرها ولأجل الحصول على التمويل بهذه الطريقة يكون أهم بند عند المؤسسة الأهلية أو النسوية ذكر مصادر التمويل السابقة للمشاريع المنفذة. أما التمويل الداخلي فهناك أمثلة على مؤسسات محلية؛ مثل التعاون ومؤسسة تطوير وجمعية قطر الخيرية وهي جمعية قوية وهناك البنك الإسلامي للتنمية والإغاثة الإسلامية ولكن اهتماماتها تنصب على أمور كثيرة أقلها موضوع النساء والمؤسسات النسوية. يوجد مركز يسمى تطوير المؤسسات الأهلية (وكان تابعا لمؤسسة التعاون سابقا) وهو ممول من البنك الدولي (الحوراني، 2014).

المعيقات الشخصية

وتورد البيطار (2005) إن أسباب العزوف لدى المرأة عن المشاركة في العمل الاجتماعي المدني والنسوي في فلسطين، يتعلق بعدم توفر الدافع الشخصي، وعدم الشعور بالانتماء، وعدم توافق الاهتمامات الذاتية مع أهداف ونشاطات المؤسسة، وعدم مراعاة المؤسسة للوضع الاقتصادي للمتطوعين، وعدم مصداقية بعض المؤسسات. وهي معيقات مرتبطة بالمرأة نفسها ومن هذه المعيقات الظروف العائلية وأثرها على توسيع القاعدة الجماهيرية للمرأة، فضعف قدرة بعض النساء على تنظيم الوقت للمواءمة ما بين العمل الوظيفي والأعباء

الاجتماعية والعائلية، وكذلك أشارت نتائج الدراسة إلى تدني رغبة بعض النساء في المشاركة بسبب الخوف من الفشل، وعدم الثقة بالنفس، وارتفاع معدل خروج المرأة المتكرر من العمل لأسباب مختلفة منها الزواج والتفرغ لتربية الطفل مما لا يكسبها الخبرة الكافية أو الفرصة للتدرج في السلم الوظيفي. وبناء على ما تقدم فقد اختلفت الدراسات بتحديد أهم المعوقات الاجتماعية لعمل المؤسسات النسوية وخصوصا تلك التي تتعلق بعمل المرأة خارج المنزل أهي صعوبات وظيفية أم اجتماعية أم نفسية وجاءت هذه الاختلافات نتيجة طبيعية لدور المرأة ولما يكنه لها مجتمعها وأسرتها ومؤسساتها التي تعمل بها حيث جاءت الدراسات لتثبت ذلك من حيث صراع الأدوار وما يسببه من ضغوط اجتماعية حيث تحاول المرأة جاهدة أن توفق بين متطلبات العمل ومتطلبات الأسرة ويزداد هذا الصراع بازدياد حاجاتها ودوافعها النفسية الاقتصادية والاجتماعية وبحثها عن ذاتها ودورها في المجتمع وفي الحياة العامة(عواد، 2008).

المعيقات الثقافية:

لا يُعد الدين الإسلامي ممانعا لنشاط المرأة وعمل مؤسساتها، فقد أنصف الإسلام المرأة وأعطاها حقوقها، فأصبح لها حقّ التملك، والأهلية الكاملة في الالتزامات والحقوق العامة، فعلى سبيل المثال، شاركت المرأة في الكثير من الأعمال زمن الرسول -صلى الله عليه وسلم- والخلفاء الراشدين مثل أسماء وعائشة ونسيبة بنت كعب، ولم يقتصر دورها على الأعمال المدنية فحسب، بل شاركت الرجل في الحروب كالخنساء ولم تخل غزوة من نساء يسعفن الجرحى ويعملن على نقل المؤن والسلاح إلى الجيش. كما قلد الرسول -صلى الله عليه وسلم- بنت قيس الغفارية قلادة تشبه الأوسمة الحربية الآن على حسن بلائها في غزوة خيبر، وهناك من قمن بأدوار مشابهة في العصور الآتية الأموي، العباسي، وغيرها (إسماعيل، 2005)

الدراسات السابقة:

الدراسات العربية:

دراسة **دليل (2016)** بعنوان: المنظمات غير الحكومية والناشطين في مجال حقوق الإنسان النسوية في الأمم المتحدة ولجنة وضع المرأة، وهي دراسة أجريت بهدف وضع دليل إرشادي حول المنظمات غير الحكومية في بناء قدرات المنظمات غير الحكومية والناشطين في حقوق الإنسان النسوية بهدف المدافعة لأجل حقوق النساء والفتيات وتمكينهن . وتشكّل لجنة الأمم المتحدة حول وضع المرأة، وهي الهيئة الأساسية في الأمم المتحدة التي تعُنى بالمساواة بين الجنسين وتمكين النساء، دراسة الحالة الرئيسة . كما يعتبر هذا الدليل مكوّنا ضمن مشروع يعُرف ب"التدريب على المدافعة وبناء القدرات "وتنفذّه لجنة المنظمات غير الحكومية حول وضع المرأة/ نيويورك بالتعاون مع لجنة التنسيق العالمية. سيفيد هذا المشروع من الفعاليات الإقليمية التحضيرية للأمم المتحدة لأجل مراجعة العشرين سنة لمنهاج عمل بيجين وصولا إلى المراحل الأساسية عام2015 ، من مثل الدورة 59 للجنة وضع المرأة، والمنتدى السياسي الرفيع المستوى، والدورة السبعين للجمعية العامة عام2001 يشارك ما يناهز 4000 ممثل عن المنظمات غير الحكومية في دورة لجنة وضع المرأة في الأمم المتحدة سنويا. ولا شك أنه التجمع السنوي الأكبر للحراك النسوي الدولي في الأمم المتحدة– وهي فترة لتجديد الهدف والعمل الجماعي أما الموضوع من 14 إلى 24آذار/مارس 2016 ، فهو ارتباط تمكين النساء بالتنمية CSW الذي يشكّل الأولوية للجنة وضع المرأة60 فرصة فريدة للقائدات في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين النساء لأجل التأثير في أجندة CSW المستدامة."تقدّم دورة 60الأمم المتحدة والتأكد من دمج منهاج عمل بيجين في أجندة التنمية المستدامة2030 .

دراسة **أقطم (2014):** وهي بعنوان " معوقات مشاركة المرأة في المشاركة النسوية من وجهة نظر المتطوعين والعاملين في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس"، حيث بحثت هذه الدراسة في معرفة درجة معوقات

مشاركة المرأة في المشاركة النسوية في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس، واعتمد الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي للتعرف على درجة هذه المعوقات، حيث جمعت البيانات من مجتمع الدراسة باستخدام استبانة ومقابلة أُعدت لهذا الغرض، ووزعت الاستبانة وأجريت المقابلات على عينة الدراسة في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس، بلغ عددهم (473) تم اختيارهم بطريقة العينة القصدية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وجاءت النتائج تبعا لدرجة المعوقات التي تواجه المرأة في المشاركة النسوية على النحو الآتي)المعوقات الاجتماعية والثقافية، والمعوقات الاقتصادية والسياسية، والمعوقات التنظيمية والإدارية، والمعوقات الشخصية)، أما النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة، تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة في درجة معوقات مشاركة المرأة في المشاركة النسوية إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس، تبعا لمتغيرات (الحالة الاجتماعية، العمر، المؤهل العلمي، حالة التطوع للمرة الأولى)، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة معوقات مشاركة المرأة في المشاركة النسوية في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس، تبعا لمتغيرات (الجنس، مكان السكن).

تقاطعت دراسة أقطم 2014 في تسليط الضوء على معيقات المشاركة النسوية في مؤسسات المجتمع المدني وفي استخدام نفس الأدوات الاستبانة والمقابلة في الدراستين إلا أن الباحث كانت أكثر تخصصية في كون دراستها تناولت المعيقات التي تواجه المؤسسات النسوية من وجهة نظر القائمات عليها والعاملات والفئات المستهدفة.

الدراسات الأجنبية:

دراسة **احمد (Ahmed, 2017)** وهي بعنوان" العوامل التي تؤثر في مشاركة الجماهير في منظمات النسوية في نيجيريا"، حيث هدفت الدراسة إلى تعرف مدى انخراط القاعدة الجماهيرية في العمل المجتمعي في الدول النامية، حيث أجريت الدراسة على نيجيريا، وقد أجريت الدراسة على (2103) مشاركة في المنظمات المجتمع المدني، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث توصلت الدراسة إلى غياب الوعي المجتمعي بأهمية المنظمات وعملها أدى بانخفاض المشاركة، وأيضا بينت الدراسة إلى أن عدم كفاية الورش التدريبية وجلسات العمل الهادفة أدت إلى انخفاض المشاركة الجماهيرية في عمل المنظمات بسبب عدم علم المجتمع بها أو عدم أهميتها لتلبية حاجاتهم.

تتقاطع دراسة أحمد 2017 في استخدام نفس المنهج والأداة وأضافت الباحث أداة المقابلة لدراستها وكذلك تتقاطع في تناولها للبعد القاعدي لمنظمات المجتمع المدني في نيجيريا وبينت ضعف العلاقة بين القاعدة والمنظمات إلا أن الباحث أجرت دراستها وسلطت الضوء على المعيقات التي تحول دون تطوير هذه العلاقة من وجهة نظر المؤسسات وقاعدتها.

دراسة **كامبيل (Campbell , 2016)** بعنوان: " المنظمات المحلية ودورها في تمكين المرأة"، حيث تهدف الدراسة إلى تفهم الظروف التي تعمل فيها المؤسسات النسوية في البلاد التي تشهد نزاعات سياسية، وتحكمها أنظمة سلطوية، حيث توصلت الدراسة إلى أن المنظمات النسوية تتأثر بطبيعة النظام السياسي القائم وتواجه صعوبات في تحقيق أهدافها في ظل حكم أنظمة سلطوية، حيث أجريت الدراسة في بورنا، واعتمدت على المقابلة المقننة كأداة لجمع البيانات، حيث أجريت الدراسة على عينة من (26) من الأفراد المؤسسات النسوية، حيث توصلت الدراسة إلى أن السياسات التي تتبعها الدولة تلعب دوراً معوقاً لعمل ونشاطات المؤسسات النسوية، وتتدخل في طبيعة العلاقة بين المؤسسات النسوية والمانحين والداعمين لها، وشددت الدراسة على ضرورة تدعيم أفاق وإمكانيات المؤسسات النسوية من أجل تدعيم قاعدتها الجماهيرية وتوسيعها.

تشير دراسة كامبيل 2016 عمل المؤسسات النسوية في ظل صعوبات النظام السياسي سلطوي في بورنا كما أشارت الباحث لمجمل المعيقات الأساسية والاجتماعية والاقتصادية والشخصية والإدارية في فلسطين بمحافظة نابلس.

دراسة **خان ورحمان (Khan & Rahman, 2016)** وهي بعنوان مشاركة المرأة في الاقتصاد ونشاطات منظمات المجتمع المدني في بنغلادش"، حيث هدفت الدراسة إلى فحص العوامل الأساسية التي تؤثر على مشاركة المرأة في نشاطات المنظمات النسوية، وخوصا في مجال التمويل والإقراض، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي واستندت إلى مسوحات أجريت في الأعوام (2007 ، 2011) وقد وتوصلت الدراسة إلى أن المتغيرات الديمغرافية التي تتعلق بالحالة الاجتماعية ومستوى المعيشة ومكان السكن ومستوى التعليم تؤثر على مدى مشاركة المرأة في النشاطات التي تقوم بها المنظمات النسوية، كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن ضعف المستوى المعيشي للمرأة وحالة الفقر وعملها في مجالات مثل الزراعة وتربية الدواجن وانخراطها في سوق العمل المحلي هو أهم عامل في لجوئها إلى المنظمات النسوية من أجل الحصول على التمويل، وبالنسبة للعوامل التي تتعلق بالمعوقات التي تواجه عمل المنظمات النسوية والتي تتمثل في المعوقات السياسية، والاقتصادية، وكما بينت الدراسة بأن الانخراط في النشاطات التي تقدمها منظمات المجتمع المدني النسوية تؤثر على مستوى الاقتصادي للمرأة، إن المنظمات تسهم في خلق فرص العمل للمرأة.

2-مشكلة الدراسة وأهدافها وأسئلتها أو فرضياتها:

نظرا لكثرة المؤسسات النسوية الفلسطينية في الفترة الأخيرة، وبشكل ملحوظ على امتداد الضفة الغربية، ورغم الجدلية القائمة حتى يومنا هذا في دورها وأهميتها وانجازاتها أو حتى إخفاقاتها أو تراجع قاعدتها الجماهيرية، إلا أنه لا يوجد حزب سياسي أو جهة رسمية تستطيع أن تتجاهل قضايا النساء ودور المؤسسات النسوية في تبنيها لتلك القضايا. ولكن مازالت تلك المؤسسات تتأثر بعوامل ومتغيرات سياسية اقتصادية اجتماعية إدارية وشخصية أدت إلى ضمور جماهيرية وشعبية الحركة النسائية (نزال، 2004) ، ويرى الباحث أن المرأة لن ولم تكن يوماً من الأيام جزء معطل فهي تتحمل أعباء كبيره تقع على كاهلها في تربية الأبناء والأعمال المنزلية غير المأجورة بالإضافة لبعض الوظائف المأجورة ولكنها بحاجة لبيئة مؤسساتية تستثمر فيها القدرات والطاقات والكفاءات لتوجيه بوصلتها نحو إحداث حركة اجتماعية قادرة على التغيير من القاعدة للقمة لصالح قضاياها. ورأى الباحث أن هناك عزوف واضح من قبل النساء للمشاركة في سوق العمل بصورة ممنهجة تماما مقارنة بالرجال، وهذا ما ينطبق على العديد من المؤسسات، مما دفع الباحث للبحث في أسباب العزوف، وهنا لا بد من تسليط الضوء والبحث في أبرز المعيقات التي تواجه تلك المؤسسات النسوية من وجهة نظر المؤسسة وقاعدتها في دراسة سؤالها الرئيس: ما معيقات تمكين المرأة الفلسطينية من سوق العمل في شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المؤسسات النسوية والمستفيدات منها؟

يطرح الباحث الأسئلة الآتية:

1. ما المعيقات التي تواجه معيقات تمكين المرأة الفلسطينية من سوق العمل في شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المؤسسات النسوية والمستفيدات منها من حيث الجوانب الاجتماعية، والذاتية ، والاقتصادية، والقانونية، السياسية، والإدارية؟
2. ما دور متغيرات الدراسة (نوع العلاقة مع المؤسسة، نوع الاستفادة من المؤسسة) في معيقات تمكين المرأة الفلسطينية من سوق العمل في شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المؤسسات النسوية والمستفيدات منها؟

أهمية الدراسة وحدودها ومحدداتها:

تبرز أهمية البحث من أهمية دور المؤسسات النسوية في كافة مجالاتها لدعم وتطوير المرأة وحمايتها، فلا شك أن تلك المؤسسات لعبت دوراً مهماً في احتلال المرأة مكانة مهمة في المجتمع، صنعت نماذجا يحتذى بها إلا أنها ما زالت تواجه الكثير من المعيقات، فلا بد ومن الضروري البحث في أبرز المعيقات التي تقف حائلا دون تطوير القاعدة الجماهيرية للمؤسسات النسوية ثم توفير دراسة منظمة ودقيقة توفر فهم الواقع الديناميكي للمعيقات وترتيبها.

حدود الدراسة:

- **الحدود المكانية**: تقتصر الدراسة الحالية على المؤسسات النسوية العاملة في محافظات شمال الضفة الغربية.
- **الحدود الزمانية**: تقتصر الدراسة الحالية على للعام 2017/2016،
- **الحدود البشرية**: تقتصر الدراسة الحالية على العاملات والمستفيدات من المؤسسات النسوية العاملة في محافظات شمال الضفة الغربية.

تعريف المصطلحات:

مفهوم **المؤسسة النسوية الفلسطينية**: مفهوم واسع ويمكن وصفه بأنه عبارة عن هيئات خاصة تعمل في مجالات تنموية مختلفة وتعمل ضمن قانون المؤسسات الأهلية وهناك صيغة متعارف عليها للمؤسسات النسوية تضم كل من:

1_ مؤسسات او جمعيات جماهرية نسائية وهي ذات طابع مستقل تعمل على الوضع الاجتماعي للمرأة وتمكينها في كافة المجالات مثل مؤسسة المرأة العاملة

2- مراكز نسوية وهي متخصصة في قضايا النوع الاجتماعي مثل مركز الدراسات النسوية.

3- اللجان أو الأطر النسوية وهي تابعة أو امتداد للأحزاب السياسية مثل اتحاد لجان المرأة العاملة.

المعيقات: مجموعة من العوامل والظروف الموضوعية والعضوية الداخلية والخارجية التي تحد أو تمنع المؤسسة وقاعدتها من تحقيق أهدافها المطروحة أو المعلنة(قنديل، 2005).

المعيقات الاجتماعية: هي مجموعة من القيم المحلية يمكن أن تتعارض مع أهداف ورؤية وفعاليات المؤسسات النسوية وتشمل: العادات والتقاليد، الثقافة الذكورية(إبراهيم، 2005).

المعيقات السياسية: هي مجموعة من الأنظمة والقوانين والإجراءات التي تتخذها وزارة الداخلية الفلسطينية أو الأحزاب تحد من إنشاء أو تطوير برامج المؤسسات النسوية الفلسطينية (غلوم، 2001)

المعيقات الاقتصادية: هي عبارة عن مجموعة من القيود والشروط التي تفرضها الدول المانحة أو السياسة المحلية في ظل ضعف التمويل الذاتي ومن جانب آخر يمكن أن يكون سوء اختيار الفئات المستهدفة للبرامج الاقتصادية يشكل عائق في نجاح واستمرار تلك البرامج(الحوراني، 2014).

3. إجراءات الدراسة:

اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته أغراض الدراسة، ودراسة الظواهر كما في الواقع، فإنه يقوم على دراسة المعطيات والظواهر بشكل واقعي ومن ثم يعبر عنها تعبيراً كمياً يبين فيه حجم الظاهرة ومقدارها إلى جانب أنه يعتمد على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلا وافياً بهدف استخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج وتعميمات عن الظاهرة محل الدراسة.

مجتمع الدراسة:

تألف مجتمع الدراسة من جميع المستفيدات من المؤسسات النسوية والموظفات والممثلات في المؤسسات النسوية في محافظة نابلس، وقد بلغ عدد المؤسسات (6) مؤسسات، تقدم خدمات إلى (3650) امرأة تقريبا ويعمل فيها (49) موظفة وفق إحصاءات تقريبية صادرة عن ممثلات المؤسسات النسوية المستهدفة لسنة 2015-2016.

عينة الدراسة:

من خلال هذه الدراسة اعتمدت الباحث على اختيار عينة طبقية عشوائية متاحة لعدد المستفيدين والمتطوعين والموظفين والممثلات في المؤسسات النسوية في محافظة نابلس في فلسطين، حيث تم توزيع (400) استبانة، وتم استرجاع (378) استبانة(40) من الموظفات و(338) من المستفيدات بحيث كانت بعض النساء غير مستجيبات وغير متعاونات في الإجابة، والجدول (1) يبين توزيع عينة الدراسة تبعا للمتغيرات المستقلة: وقام الباحث باستخدام أسلوب المعاينة الإحتمالي، لأن مجتمع الدراسة محدد. وتم تقدير حجم عينة الدراسة باستخدام الجداول الإحصائية المخصصة لتقدير حجم عينة الدراسة بمعرفة مجتمعها. حيث تم في هذه الدراسة تناول قائمة بأسماء المؤسسات النسوية في محافظة نابلس.

الجدول (1): توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها المستقلة

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية %
نوع العلاقة بالمؤسسة	موظفة	40	10.6
	مستهدفة	338	89.4
نوع الاستفادة من برامج المؤسسات النسوية	سياسية	25	6.6
	قانونية	18	4.8
	نفسية	82	21.7
	صحية	67	17.7
	تدريبية	156	41.3
	اقتصادية	30	7.9
المجموع		378	%100

أدوات الدراسة:

تم اعتماد الاستبانة كإحدى أدوات البحث وهي مجموعة من الأسئلة، والهدف من ذلك جمع المعلومات من الأشخاص موضع البحث، حيث أن الاستبانات تكون مصممة من أجل التحليل الإحصائي للإجابات، وتكون هذه الاستبانات لها إجابات قياسية محددة بشكل يجعل من السهل تجميع البيانات وتنظيمها، وقد قام الباحث ببناء الاستبانة وتطويرها كأداة لجمع المعلومات من خلال مراجعة الأدب النظري المتعلق بموضوع الدراسة ومراجعة الأبحاث والدراسات والكتب التي بحثت في المعيقات التي تواجه المؤسسات النسوية في تطوير قاعدتها الجماهيرية وقد تكونت أداة الدراسة من أجزاء:

- **الجزء الأول: اشتمل على المعلومات الشخصية عن المستجيبات اللواتي قمن بتعبئة الاستبانة.**
- **الجزء الثاني والثالث اشتمل على (51) فقرة، موزعة على ستة مجالات** وهي المعيقات الشخصية، والمؤسسية، والاقتصادية، والسياسية، والاجتماعية، والقانونية إذ تم الاستجابة على هذه الفقرات من خلال ميزان ليكرت الخماسي، حيث يبدأ بدرجة كبيرة جدا وتُعطى (5) درجات، ثم كبيرة وتُعطى (4) درجات، ثم متوسطة وتُعطى (3) درجات، ثم قليلة وتُعطى درجتين، وانتهى بالقليلة جداً وتعطى درجة واحدة فقط.

صدق الأداة:

تكونت الاستبانة في صورتها الأولية من (58) فقرة، والملحق (2) يبين ذلك، ثم قام الباحث بعرض أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين المختصين في مجال المؤسسات النسوية، حيث بلغ عددهم (5) محكمين ويبين (ملحق 3) أسماءهم، حيث طُلب من المحكمين تحكيم الاستبانة وصياغة فقراتها، ومدى مناسبتها للمجال الذي وُضعت له، إما بالموافقة على الفقرات أو تعديل صياغتها أو حذفها لعدم أهميتها، وقد رأى المحكمون بضرورة الإبقاء على (51) فقرة، وحذف (7) فقرات وردت مضامينها في فقرات أخرى، وفصل بعض الفقرات إلى فقرتين، ولقد تم الأخذ برأي الأغلبية (أي 90% من الأعضاء المحكمين) في عملية التحكيم، ويكون قد تحقق الصدق الظاهري للاستبانة، حيث أصبحت أداة الدراسة في صورتها النهائية.

ثبات الأداة:

من خلال الإجابات فقد تم استخراج معامل ثبات الأداة، باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) والجدول (2) يبين معاملات الثبات لأداة الدراسة ومجالاتها.

الجدول (2): معاملات الثبات لأداة الدراسة ومجالات معيقات تمكين المرأة الفلسطينية من سوق العمل في شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المؤسسات النسوية والمستفيدات منها

الرقم	المجال	عدد الفقرات	معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا
1	المعيقات الشخصية	10	0.70
2	المعيقات المؤسسية	13	0.76
3	لمعيقات الاقتصادية	14	0.79
4	المعيقات السياسية	5	0.74
5	المعيقات الاجتماعية	4	0.70
6	المعيقات القانونية	5	0.70
الدرجة الكلية للنمو المهني		51	0.76

يتضح من الجدول رقم (2) أن معاملات الثبات لمجالات الاستبانة للتحديات تراوحت بين (0.70- 0.79) في حين بلغت الدرجة الكلية للمجالات (0.76)، وهي معاملات ثبات جيدة تفي بأغراض الدراسة.

4. النتائج والمناقشة:

أولاً: النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الرئيس الأول ونصه: ما معيقات تمكين المرأة الفلسطينية من سوق العمل في شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المؤسسات النسوية والمستفيدات منها في محافظة نابلس؟

الجدول (3): الوصف الإحصائي لعينة الدراسة لمجال المعيقات الشخصية

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الموافقة
.1	8	قلة توافقي مع بعض الموظفات في المؤسسة النسوية.	2.38	0.88	47.51	منخفضة
.2	7	اعتقد بان المؤسسات النسوية هي مؤسسات شكلية.	2.52	1.01	50.32	منخفضة
.3	5	انشغالي بالأعمال المنزلية يمنعني من المشاركة.	2.62	1.10	52.43	متوسطة
.4	6	قلة ايماني بالمؤسسات النسوية.	2.72	1.15	54.34	متوسطة
.5	9	اشعر بقلة الراحة من بعض الممارسات التي تقوم بها المؤسسة النسوية.	3.03	1.20	60.63	متوسطة
.6	10	تثري مواقع التواصل الاجتماعي والمواقع الإلكترونية معلوماتي أكثر من مشاركتي الندوات والمؤتمرات والورشات النسوية.	3.07	1.04	61.32	متوسطة
.7	3	وظيفتي تحد من مشاركتي.	3.25	1.24	64.97	متوسطة
.8	4	اعلم من صديقاتي بالأنشطة المقامة في المؤسسة النسوية واكتفي بذلك.	3.26	1.28	65.29	متوسطة
.9	2	ندرة فراغي يحد مشاركتي.	3.78	1.12	75.56	مرتفعة
.10	1	قلة ايماني بعمل المؤسسات النسوية يحد مشاركتي.	4.14	0.90	82.80	مرتفعة
		المعيقات الشخصية	3.08	0.51	61.52	متوسطة

يشير الجدول (3) إلى أن معيقات تمكين المرأة الفلسطينية من سوق العمل في شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المؤسسات النسوية والمستفيدات منها على مجال المعيقات الشخصية قد أتت بمتوسط (3.08) وانحراف معياري (0.51)، وهذا يدل على درجة متوسطة. كما ويتضح من الجدول (4) بأن الفقرات ذوات الأرقام (7، 8) قد حصلت درجة (منخفضة) حسب وجهة نظر عينة الدراسة وهي التي تتعلق بمواضيع مثل التوافق مع بعض الموظفات في المؤسسة النسوية، والاعتقاد بان المؤسسات النسوية هي مؤسسات شكلية. كما يتضح من خلال الجدول رقم (3) بأن الفقرات ذوات الأرقام (3، 4، 5، 6، 9 ، 10) قد حصلت جميعها على درجات (متوسطة) حسب عينة الدراسة وهي التي تتعلق بمواضيع مثل الإيمان بالمؤسسات النسوية، والشعور بقلة الراحة من بعض الممارسات التي تقوم بها المؤسسة النسوية، وإثراء مواقع التواصل الاجتماعي والانشغال بالأعمال المنزلية يمنع المشاركة، والمواقع الإلكترونية المعلومات عن المشاركة في الندوات والمؤتمرات والورشات النسوية، ووظيفة المستجيب تحد من مشاركته، والعلم من الأصدقاء بالأنشطة المقامة في المؤسسة النسوية واكتفي بذلك. كما يتضح من خلال الجدول رقم (3) بأن الفقرات ذوات الأرقام (1، 2) قد حصلت جميعها على درجات (مرتفعة) حسب عينة الدراسة وهي التي تتعلق بمواضيع مثل ندرة وقت الفراغ وعلاقته بالمشاركة، وقلة الإيمان بعمل المؤسسات النسوية تحد مشاركتي. في حين يشير الجدول (4) إلى أن معيقات تمكين المرأة الفلسطينية من سوق العمل في شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المؤسسات النسوية والمستفيدات منها على مجال المعيقات الذاتية المتعلقة

الجدول (4): الوصف الإحصائي لعينة الدراسة لمجال المعيقات الذاتية المتعلقة بالمؤسسة

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الموافقة
1	19	المؤسسات النسوية تتواجد في أماكن بعيدة عن الفئات الحقيقية التي تستفيد من خدماتها.	2.49	1.11	49.79	منخفضة
2	14	تغطي المؤسسات النسوية جميع الخدمات المطلوبة للقاعدة النسوية بشكل مرضي.	2.63	0.86	52.54	متوسطة
3	15	تغطي المؤسسات النسوية جميع احتياجات للقاعدة النسوية بشكل مرضي.	2.63	1.04	52.65	متوسطة
4	13	تتوزع المؤسسات النسوية جغرافيا بشكل يغطي كافة المناطق.	2.82	1.04	56.46	متوسطة
5	17	تتخصص المؤسسات النسوية في مجال محدد في دعم القاعدة.	2.84	1.08	56.88	متوسطة
6	12	يسهم ارتفاع عدد المؤسسات النسوية من حضور القاعدة المستفيدة.	2.94	1.17	58.73	متوسطة
7	20	تسهم المؤسسة النسوية في توفير وسائل النقل المطلوبة لاماكن أنشطتها وفعالياتها	3.04	1.24	60.74	متوسطة
8	16	تغطي المؤسسات النسوية جميع الخدمات التربوية للقاعدة النسوية بشكل مرضي.	3.16	1.13	63.17	متوسطة
9	22	تسعى المؤسسات النسوية إلى الترويج لنفسها من خلال الوسائل الإعلامية المختلفة.	3.31	1.27	66.19	متوسطة
10	21	تستخدم المؤسسات النسوية وسائل التواصل الاجتماعي في الوصول إلى قدر أكبر ممكن من القاعدة.	3.41	1.26	68.15	متوسطة
11	18	يتسم عمل المؤسسات النسوية بالعشوائية.	3.54	0.97	70.79	مرتفعة
12	23	قلة الابتكار في طرح برامج المؤسسات النسوية يحد من مشاركة القاعدة النسوية.	3.70	1.05	74.02	مرتفعة
13	11	ندرة تتفهم القاعدة المستفيدة من المؤسسات النسوية دورها وأهدافها ورؤيتها وبرامجها.	3.84	1.13	76.88	مرتفعة
		المعيقات الذاتية المتعلقة بالمؤسسة:	3.10	0.54	62.08	متوسطة

بالمؤسسة قد أتت بمتوسط (3.10) وانحراف معياري (0.54)، وهذا يدل على درجة متوسطة. كما ويتضح من الجدول (4) بأن الفقرة ذات الرقم(19) قد حصلت درجة (منخفضة) حسب وجهة نظر عينة الدراسة وهي التي تتعلق بمواضيع مثل تواجد المؤسسات النسوية في أماكن بعيدة عن الفئات الحقيقية التي تستفيد من خدماتها. كما يتضح من خلال الجدول رقم (5) بأن الفقرات ذوات الأرقام (12، 14،13، 15، 16، 17، 20، 21، 22) قد حصلت جميعها على درجات (متوسطة) حسب عينة الدراسة وهي التي تتعلق بمواضيع مثل تغطية المؤسسات النسوية جميع الخدمات للقاعدة النسوية بشكل مرضي، وسعى المؤسسات النسوية إلى الترويج لنفسها من خلال الوسائل الإعلامية المختلفة، وتستخدم المؤسسات النسوية وسائل التواصل الاجتماعي في الوصول إلى قدر أكبر ممكن من القاعدة. كما يتضح من خلال الجدول رقم (5) بأن الفقرات ذوات الأرقام (11، 18، 23) قد حصلت جميعها على درجات (مرتفعة) حسب عينة الدراسة وهي التي تتعلق بمواضيع مثل عمل المؤسسات النسوية يتسم بالعشوائية من حيث المجالات التي يعمل بها في دعم القاعدة النسوية، وقلة الابتكار في طرح برامج المؤسسات النسوية يحد من مشاركة القاعدة النسوية، وتتفهم القاعدة المستفيدة من المؤسسات النسوية دور المؤسسات وأهدافها ورؤيتها وبرامجها.

في حين يشير الجدول (5) إلى أن معيقات تمكين المرأة الفلسطينية من سوق العمل في شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المؤسسات النسوية والمستفيدات منها على مجال المعيقات الاقتصادية قد أتت بمتوسط (3.4) وانحراف معياري (0.61)، وهذا يدل على درجة مرتفعة. كما ويتضح من الجدول (5) بأن الفقرات ذوات الأرقام (26، 28، 30، 35، 36، 37) قد حصلت درجة (متوسطة) حسب وجهة نظر عينة الدراسة وهي التي تتعلق بمواضيع مثل تواجد المؤسسات النسوية في أماكن بعيدة عن الفئات الحقيقية التي تستفيد من خدماتها، وتغطي المؤسسات النسوية جميع الخدمات المطلوبة للقاعدة النسوية بشكل مرضي، وتغطي المؤسسات النسوية جميع احتياجات للقاعدة النسوية بشكل مرضي. كما يتضح من خلال الجدول رقم (5) بأن الفقرات ذوات الأرقام (24، 25، 27، 29، 31، 32، 33، 34) قد حصلت جميعها على درجات (مرتفعة) حسب عينة الدراسة وتبين أن المعيقات تتعلق بمواضيع مثل النظر إلى بعض القائمين على المؤسسات النسوية يسعى إلى تحقيق دخل خاص به من خلال عمل المؤسسات النسوية، وعدم متابعة المؤسسات النسوية نجاح المشروعات الصغيرة التي تقدمها وتدعمها، والتمويل الذاتي للمؤسسات النسوية هو شبه مستحيل، والاعتقاد بان المؤسسات النسوية هي شكل من أشكال المؤسسات الربحية.

الجدول (5): الوصف الإحصائي لعينة الدراسة لمجال المعيقات الاقتصادية

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الموافقة
1	28	اعتماد المؤسسات النسوية في تقديم خدماتها على المؤسسات الأجنبية هو أمر غير مقبول.	2.86	1.29	57.25	متوسطة
2	26	مشاركة القاعدة في أنشطة المؤسسات النسوية هو بغرض الحصول على منحة أو قرض.	2.90	1.07	57.94	متوسطة
3	36	قلة المشاركة الفاعلة في البرامج التدريبية الاقتصادية من قبل القاعدة.	3.08	1.28	61.59	متوسطة
4	37	قلة الجدوى الاقتصادية من البرامج التي تقدمها المؤسسات النسوية.	3.12	1.40	62.43	متوسطة
5	30	ندرة اسهام الحكومة في تقديم الدعم للمؤسسات النسوية.	3.19	1.45	63.86	متوسطة
6	35	تكرر المؤسسات النسوية البرامج الاقتصادية حيث لا تشجع مشاركة القاعدة للمؤسسة.	3.34	1.22	66.83	متوسطة
7	34	تستهدف المؤسسات النسوية نفس الأشخاص أو المواقع لتمويل مشاريعها دون توسيع قاعدتها لأفراد آخرين.	3.48	1.29	69.52	مرتفعة
8	33	تكرر المؤسسات النسوية المشاريع الناجحة في مناطق مختلفة.	3.57	1.10	71.48	مرتفعة
9	31	أرى بأن هناك محاباة من حيث التمويل لبعض المؤسسات النسوية دون غيرها.	3.61	1.17	72.12	مرتفعة
10	27	تعتمد المؤسسات النسوية في تقديم خدماتها على المؤسسات الأجنبية.	3.62	1.26	72.38	مرتفعة
11		أرى بان بعض القائمين على المؤسسات النسوية يسعى إلى تحقيق دخل خاص به من خلال عمل المؤسسات النسوية.	3.64	1.34	72.86	مرتفعة
12		قلة متابعة المؤسسات النسوية نجاح المشروعات الصغيرة التي تقدمها وتدعمها.	3.68	1.04	73.65	مرتفعة
13		أرى بان التمويل الذات للمؤسسات النسوية هو شبه مستحيل.	3.70	1.16	73.97	مرتفعة
14		يعتقد البعض بان المؤسسات النسوية هي شكل من أشكال المؤسسات الربحية.	3.81	1.14	76.19	مرتفعة
		المعيقات الاقتصادية:	3.40	61.	68.00	مرتفعة

أما جدول (6) فيشير إلى أن معيقات تمكين المرأة الفلسطينية من سوق العمل في شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المؤسسات النسوية والمستفيدات منها على مجال المعيقات السياسية قد أتت بمتوسط (3.38)

وانحراف معياري (0.81)، وهذا يدل على درجة متوسطة. كما ويتضح من الجدول (6) بأن الفقرات ذوات الأرقام (38، 41، 42) فقد حصلت درجة (متوسطة) حسب وجهة نظر عينة الدراسة تتعلق بمواضيع مثل انتماء المؤسسات النسوية إلى أطراف سياسية وفصائلية وتلتزم سياساتها فقط، وتقديم المؤسسات النسوية الخدمات

الجدول (6): الوصف الإحصائي لمجال المعيقات السياسية

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
1	38	تنتمي المؤسسات النسوية إلى أطراف سياسية وفصائلية وتلتزم سياساتها فقط.	2.97	1.38	59.47	متوسطة
2	41	تقدم المؤسسات النسوية لقاعدة تتشابه معها من حيث الاتجاه السياسي	3.29	1.29	65.71	متوسطة
3	42	تلتزم المؤسسات النسوية بالأهداف التي تفرضها الدول المانحة كمرجعية لعملها.	3.38	1.28	67.67	متوسطة
4	39	تسعى المؤسسات النسوية إلى إيجاد سند سياسي داعم لها.	3.51	1.37	70.21	مرتفعة
5	40	قلة مشاركة المؤسسات النسوية في المناسبات الوطنية والسياسية.	3.73	1.20	74.60	مرتفعة
		لمجال المعيقات السياسية	3.38	0.81	67.53	متوسطة

لقاعدة تتشابه معها من حيث الاتجاه السياسي، والتزام المؤسسات النسوية بالأهداف التي تفرضها الدول المانحة كمرجعية لعملها. كما يتضح من خلال الجدول رقم (6) بأن الفقرات ذوات الأرقام (39، 40) قد حصلت جميعها على درجات (مرتفعة) حسب عينة الدراسة وتبين أن المعيقات تتعلق بمواضيع مثل تسعى المؤسسات النسوية إلى إيجاد سند سياسي داعم لها ولا تشارك المؤسسات النسوية في المناسبات الوطنية والسياسية.

ويشير الجدول (7) إلى أن معيقات تمكين المرأة الفلسطينية من سوق العمل في شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المؤسسات النسوية والمستفيدات منها على مجال المعيقات الاجتماعية قد أتت بمتوسط (2.78) وانحراف معياري (0.80)، وهذا يدل على درجة منخفضة. كما ويتضح من الجدول (7) بأن الفقرات ذوات الأرقام (43، 44) قد حصلت درجة (منخفضة) حسب وجهة نظر عينة الدراسة وهي التي تتعلق بمواضيع مثل معارضة الأسرة المشاركة في أنشطة المؤسسات النسوية، وتعرض النساء لتعنيف (لفظي أو جسدي) من أسرتها عند

الجدول (7): الوصف الإحصائي لمجال المعيقات الاجتماعية

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
.11	43	تعارض أسرتي المشاركة في أنشطة المؤسسات النسوية.	2.19	1.34	43.76	منخفضة
.12	44	تتعرض النساء لتعنيف (لفظي أو جسدي) من أسرتها عند حضورها لأنشطة المؤسسات النسوية.	2.42	1.28	48.41	منخفضة
.13	46	تحد اهتماماتي المختلفة من مشاركتي في المؤسسات النسوية	3.11	1.25	62.17	متوسطة
.14	45	تراعي المؤسسات النسوية الثقافة المحلية للمجتمع.	3.41	1.28	68.25	متوسطة
		لمجال المعيقات الاجتماعية	2.78	0.80	55.65	منخفضة

حضورها لأنشطة المؤسسات النسوية. كما يتضح من خلال الجدول رقم (7) بأن الفقرات ذوات الأرقام (46، 45) قد حصلت جميعها على درجات (متوسطة) حسب عينة الدراسة وهي التي تتعلق بمواضيع مثل تحديد الاهتمامات المختلفة من المشاركة في المؤسسات النسوية، ومراعاة المؤسسات النسوية الثقافة المحلية للمجتمع.

الجدول (8): الوصف الإحصائي لمجال المعيقات القانونية

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
1	51	يوجد رقابة قانونية على عمل المؤسسات النسوية.	3.04	1.27	60.79	متوسطة
2	49	أعمال العنف ضد المرأة تراجعت بسبب الأنشطة النسوية	3.34	1.30	66.77	متوسطة
3	48	ندرة تبني المؤسسات النسوية قضايا النساء المعنفات وتتابعها.	3.70	1.34	74.02	مرتفعة
4	47	قلة المشاركة في حملات الضغط والمناصرة للحصول على قوانين تنصف المرأة.	3.77	1.30	75.40	مرتفعة
5	50	شخصيتي غير قوية وقادرة على الدفاع عن حقي بسبب المطالبات النسوية.	3.98	1.20	79.52	مرتفعة
		لمجال المعيقات القانونية	3.57	0.76	71.30	مرتفعة

يشير الجدول (8) إلى أن معيقات تمكين المرأة الفلسطينية من سوق العمل في شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المؤسسات النسوية والمستفيدات منها على مجال المعيقات القانونية قد أتت بمتوسط (3.57) وانحراف معياري (0.76)، وهذا يدل على درجة مرتفعة. كما ويتضح من الجدول (8) بأن الفقرات ذوات الأرقام (51، 49،) قد حصلت درجة (متوسطة) حسب وجهة نظر عينة الدراسة وهي التي تتعلق بمواضيع مثل وجود رقابة قانونية على عمل المؤسسات النسوية، وتراجع أعمال العنف ضد المرأة. كما يتضح من خلال الجدول رقم (8) بأن الفقرات ذوات الأرقام (48، 47، 50) قد حصلت جميعها على درجات (مرتفعة) حسب عينة الدراسة وهي التي تتعلق بمواضيع مثل قلة تبني المؤسسة قضايا النساء المعنفات ومتابعتها، وقلة المشاركة في حملات الضغط والمناصرة للحصول على قوانين تنصف المرأة، و شخصيتي غير قوية وقادرة على الدفاع عن حقي بسبب المطالبات النسوية.

الجدول (9): الوصف الإحصائي لمجالات معيقات تمكين المرأة الفلسطينية من سوق العمل في شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المؤسسات النسوية والمستفيدات منها

الترتيب	رقم المجال	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
.1	5	المعيقات الاجتماعية	2.78	.80	55.65	منخفضة
.2	1	المعيقات الشخصية	3.08	0.51	61.52	متوسطة
.3	2	المعيقات الذاتية المتعلقة بالمؤسسة	3.10	0.54	62.08	متوسطة
.4	4	المعيقات السياسية	3.38	0.81	67.53	متوسطة
.5	3	المعيقات الاقتصادية	3.40	0.61	68.00	مرتفعة
.6	6	المعيقات القانونية	3.57	0.76	71.30	مرتفعة
الدرجة الكلية			3.22	0.37	64.35	متوسطة

يتضح من نتائج الدراسة بأن المعوقات الاجتماعية كانت اقل المعيقات التي تواجه معيقات تمكين المرأة الفلسطينية من سوق العمل في شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المؤسسات النسوية والمستفيدات منها، حيث حظي المجال على الترتيب الأخير، في حين حصلت المعوقات الشخصية على الترتيب الثاني من حيث تأثيرها على المشاركة في نشاطات المؤسسات النسوية، وكانت المعوقات السياسية في المرتبة الثالثة، وقد كانت المعوقات الاقتصادية في المرتبة الرابعة وجاءت المعوقات القانونية في المرتبة الأولى.

ثانياً: النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة:

- النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة عن معيقات تمكين المرأة الفلسطينية من سوق العمل في شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المؤسسات النسوية والمستفيدات منها تعزى لمتغير نوع العلاقة بالمؤسسات النسوية. ولفحص الفرضية، تم استخدام اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين ونتائج الجدول (10) تبين ذلك. حيث يتضح من الجدول (10) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة في المعيقات التي تواجه المؤسسات النسوية في تطوير قاعدتها الجماهيرية من و جهة نظر قاعدة المؤسسات النسوية في محافظة نابلس في مجالات المعيقات الشخصية، والمعيقات الذاتية المتعلقة بالمؤسسة، والمعيقات السياسية،

الجدول (10): نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق على معيقات تمكين المرأة الفلسطينية من سوق العمل في شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المؤسسات النسوية والمستفيدات منها تبعا لمتغير نوع العلاقة بالمؤسسات النسوية

	نوع العلاقة بالمؤسسة	N	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	
المعيقات الشخصية	موظفة	40	2.9625	.44932	-1.498-	0.135
	مستهدفة	338	3.0893	.51252		
المعيقات الذاتية المتعلقة بالمؤسسة	موظفة	40	3.0712	.44833	-1.407-	0.684
	مستهدفة	338	3.1076	.54549		
المعيقات الاقتصادية	موظفة	40	3.2000	.54953	-2.193-	0.029
	مستهدفة	338	3.4239	.61748		
المعيقات السياسية	موظفة	40	3.2000	.80638	-1.454-	0.147
	مستهدفة	338	3.3976	.81353		
المعيقات الاجتماعية	موظفة	40	2.8125	.69048	0.250	0.803
	مستهدفة	338	2.7788	.81716		
المعيقات القانونية	موظفة	40	3.5000	.69872	-.575-	0.566
	مستهدفة	338	3.5728	.76323		
الدرجة الكلية	موظفة	40	3.1244	.29896	-1.694-	0.091
	مستهدفة	338	3.2284	.37435		

والمعيقات الاجتماعية، والمعيقات القانونية، والدرجة الكلية، تعزى لمتغير نوع الاستفادة من المؤسسة النسوية. بينما يتضح من الجدول (10) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة في المعيقات التي تواجه المؤسسات النسوية في تطوير قاعدتها الجماهيرية من وجهة نظر قاعدة المؤسسات النسوية في محافظة نابلس في جميع مجالات الدراسة والدرجة الكلية. إلا أنه كانت دالة إحصائيا في مجال المعيقات الاقتصادية، حيث كانت الفروق بين الموظفين والمستهدفين، ولصالح المستهدفين.

- النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة عن معيقات تمكين المرأة الفلسطينية من سوق العمل في شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المؤسسات النسوية والمستفيدات منها تعزى لمتغير نوع الاستفادة من المؤسسة النسوية. ولفحص الفرضية استخدمت الباحث اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدلالة الفروق على معيقات تمكين المرأة الفلسطينية من سوق العمل في شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المؤسسات النسوية والمستفيدات منها تبعا لمتغير نوع الاستفادة من المؤسسة النسوية.

الجدول (11): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدلالة الفروق على معيقات تمكين المرأة الفلسطينية من سوق العمل في شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المؤسسات النسوية والمستفيدات منها تبعا لمتغير نوع الاستفادة من المؤسسة النسوية

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
المعيقات الشخصية	بين المجموعات	2.476	5	0.495	1.950	0.085
	خلال المجموعات	94.495	372	0.254		
	المجموع	96.971	377			
المعيقات الذاتية المتعلقة بالمؤسسة	بين المجموعات	0.684	5	0.137	0.473	0.796
	خلال المجموعات	107.481	372	0.289		
	المجموع	108.165	377			
المعيقات الاقتصادية	بين المجموعات	1.211	5	0.242	0.639	0.670
	خلال المجموعات	140.853	372	0.379		
	المجموع	142.064	377			
المعيقات السياسية	بين المجموعات	3.556	5	0.711	1.074	0.374
	خلال المجموعات	246.239	372	0.662		
	المجموع	249.795	377			
المعيقات الاجتماعية	بين المجموعات	2.277	5	0.455	0.702	0.622
	خلال المجموعات	241.389	372	0.649		
	المجموع	243.666	377			
المعيقات القانونية	بين المجموعات	0.966	5	0.193	0.335	0.892
	خلال المجموعات	214.573	372	0.577		
	المجموع	215.539	377			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	.602	5	0.120	0.887	0.490
	خلال المجموعات	50.497	372	0.136		
	المجموع	51.099	377			

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

يتضح من الجدول (11) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة في معيقات تمكين المرأة الفلسطينية من سوق العمل في شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المؤسسات النسوية والمستفيدات منها، تعزى لمتغير نوع الاستفادة من المؤسسة النسوية ، ويعزو الباحث تلك النتيجة لعدمية عمق استفادة المستهدفات من الخدمات المقدمة.

مناقشة النتائج والتوصيات

يتضح من نتائج الدراسة بأن المعوقات الاجتماعية كانت اقل المعيقات التي تواجه معيقات تمكين المرأة الفلسطينية من سوق العمل في شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المؤسسات النسوية والمستفيدات منها، حيث حظي المجال على الترتيب الأخير، في حين حصلت المعوقات الشخصية على الترتيب الثاني من حيث تأثيرها على المشاركة في نشاطات المؤسسات النسوية، وكانت المعوقات السياسية في المرتبة الثالثة، وقد كانت المعوقات الاقتصادية في المرتبة الرابعة وجاءت المعوقات القانونية في المرتبة الأولى. ومن ناحية أخرى قلة إيمان القاعدة بالمؤسسات هو معيق وتحدي آخر حيث أدى لضعف تمكين المرأة من سوق العمل ومساهمة

المؤسسات النسوية في دعم هذه التوجهات الجماهيرية، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن فكرة العمل النسوي للقاعدة الجماهيرية ليس قائم على الإيمان بالعمل والفكرة، فبعض قضايا المرأة المسقطة التي تتبناها المؤسسات النسوية القائمة على البرامج الممولة لا تلقى إيماناً قاعدياً كونها لا تعكس احتياجاتها، إلا أن عدم الإيمان لا يتنافي مع المصالح الشخصية للمرأة إن وجدت في تلك المؤسسات.

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى أن القاعدة يرى اساس المشاركة نفعية في المؤسسات النسوية ويجب أن يكون هناك مقابل عيني أو مادي بغض النظر عن الفائدة التعليمية أو التوعوية وهذا ناتج عن منهجية تقديم الخدمات والعروض التي تقدمها المؤسسة لتشجيع القاعدة مثل العمل مقابل الغذاء، فعند حصول النساء على أجرة المواصلات لنشاط تابع للمؤسسة، اذ يزيد استقطاب النساء بهدف تعزيز العلاقة النفعية التي نتجت بسبب الحاجة المادية وسوء الأوضاع الاقتصادية للمرأة الفلسطينية، واستغلال الامل لديها في تداعي عمل المؤسسات النسوية التي تسعى الى تمكين المرأة في سوق العمل، ومشكلات الأنشطة غير المدعومة والممولة، وتراخي وفتور في المشاركة، وهذا ما أكدته دراسة (حجازي ومحمد،2011) أن من أهم المعوقات الاقتصادية رغبة الأسرة في تشغيل الفتاه، وحاجة المتطوعة إلى حوافز مادية نتيجة انخفاض المستوى المعيشي. يتضح من نتائج الدراسة بأن المعيقات الاجتماعية كانت أقل المعيقات حيث حظي المجال على الترتيب الأخير، في حين حصلت المعوقات الشخصية على الترتيب قبل الأخير من حيث تأثيرها على المشاركة في نشاطات المؤسسات النسوية، وكانت المعيقات الاقتصادية والقانونية قد حصلت على أعلى درجات الموافقة من حيث تأثيرها على مشاركة النسوية في المؤسسات النسوية، وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة أقطم (2014) ودراسة عويضه وعمر (2013) في حين تتفق مع ما توصلت إليه دراسة (حجازي ومحمد، 2011) دراسة (سند، 2009) ودراسة العسيلي وربايعة (2009) ودراسة أبو فاشة (2004) ودراسة خان ورحمان (2016)، بينما أظهرت نتائج الدراسة أن غياب الميزانيات والتمويل، وعدم تعاون الجهات الرسمية، وتدني مستوى الوعي الثقافي النساء قد احتل المرتبة الثانية من حيث التأثير على تطوير القاعدة النسوية من وجهة نظر ممثلات المؤسسات النسوية في تطوير قاعدتها الجماهيرية ، حيث اتفقت نظرة القاعدة الجماهيرية وممثلات المؤسسات النسوية في كون الجانب الاقتصادي هو معيق واضح أمام توسع القاعدة الجماهيرية، بينما اختلفت بالجانب الثقافي والاجتماعي حيث أثبتت الدراسة أن القاعدة لم تعتبر المجال الاجتماعي معيق في مشاركتها وحضورها، بينما أكدت ممثلات المؤسسات النسوية أن الخلفية الثقافية والاجتماعية للقاعدة هي معيق امام تطورها وتوسعها.

التوصيات:

وعلى ضوء نتائج الدراسة قام الباحث بطرح مجموعة من التوصيات والتي من أهمها:

1. إشراك النساء العاملات في عمليات التخطيط وصناعة القرار لسد الفجوة الحاصلة في استخدام النساء للعمل وتمكينهن في سوق العمل
2. إيجاد قاعدة نسوية وجسم ممثل للمرأة العاملة بحيث يكون مرجعية للعمل النسوي وخصوصا فيما يتعلق بالمرأة العاملة وحقوقها.
3. ضرورة العمل على تنظيم الجوانب القانونية والتشريعية لعمل المرأة، بحيث يعاقب على مشكلات المرأة العاملة والتي تسهم في عدم تمكينها في سوق العمل، مثل معالجة القضايا التي تتعلق بالحد الأدنى من الأجور للمرأة العاملة والتي يعد مجرد حبر على ورق ولا يتم العمل فيه وخصوصا في مؤسسات القطاع الخاص والتي تستغل المرأة الفلسطينية بالعمل لساعات طويلة مقابل أجور زهيدة جدا بسبب استغلال الوضع المادي للمرأة الفلسطينية وحاجتها.
4. ضرورة تفعيل الصفحات الالكترونية التابعة للمؤسسات النسوية واعتبار متابعيها ضمن القاعدة الجماهيرية عن طريق تسجيل الدخول في تلك الصفحات مما يتيح عملية توثيق وقياس مدى المشاركة التفاعلية لتلك المواقع.
5. العمل على تحويل الرؤية والاستراتيجيات لعمل المؤسسات النسوية إلى برامج واليات عمل مدروسة تسعى إلى تقديم أفضل الخدمات للمرأة الفلسطينية مع مراعاة الاختلاف الطبقي الثقافي والتوزيع الجغرافي.

المصادر والمراجع:

أولاً- المراجع العربية:

1. إبراهيم، يوسف كامل. (2005). المنظمات غير الحكومية الفلسطينية " دراسة جغرافية تنموية". بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الأول ، الاستثمار والتمويل في فلسطين بين آفاق التنمية والمعيقات المعاصرة، الجامعة الإسلامية، غزة، 8-9 مايو.
2. إسماعيل، دنيا. (2005)،. المشاركة السياسية للمرأة الفلسطينية بين الشكل والمضمون. الحوار المتمدن - العدد: 960 - 2004 / 9 / 18 - 13:38
3. عبد الهادي، عزت (2004). "رؤية أوسع لدور المنظمات الأهلي الفلسطينية في عملية التنمية". بيسان للبحوث والإنماء، رام الله - فلسطين.
4. البيطار، هانيا. (2005). المطالبة بتشكيل فريق وطني لإعداد برامج عمل لتفعيل العمل التطوعي، صحيفة فلسطين، ص21.
5. جقمان، جورج. (2004). المجتمع المدني والسلطة. ورقة عمل مقدمة لمؤتمر جامعة بير زيت، 13-15، أيار، جامعة بيرزيت، فلسطين.
6. حوسو، عصمت. (2009). الجندر، الأبعاد الاجتماعية والثقافية. ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
7. زهيرة، كمال. (1997). المرأة واتخاذ القرار في فلسطين. النشر، القدس: وزارة التخطيط والتعاون الدولي.
8. الصايغ. (2006). المرأة القيادية و المجتمع العربي. مجلة رسالة الخليج. 2(51)، ص125-521
9. صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة (اليونيفم). (2005). التنمية والنوع الاجتماعي. ط5. الأردن.
10. عطوي، جودت عزت. (2004). الإدارة المدرسية الحديثة: مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العملية. ط1، دار الثقافة: عمان، الأردن.
11. الفتاح، عمر. (2004). مهارات القيادة لدى المرأة. مكتبة دار النهضة العربية، القاهرة، مصر.
12. أبو فاشة، وسيم. (2004). تقييم برامج المنظمات النسوية الفلسطينية في الضفة الغربية بين عامي 1995-2000. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح، نابلس، فلسطين.
13. أقطم، حسن فخري إبراهيم. (2014). معوقات مشاركة المرأة في المشاركة النسوية من وجهة نظر المتطوعين والعاملين في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
14. عواد، حمزة، وفاء محمد. (2008). دور المنظمات النسوية الفلسطينية في تفعيل المشاركة السياسية النسوية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
15. سند، زهراء (2009). معوقات مشاركة المرأة البحرينية في جهود العمل التطوعي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة البحرين، المنامة.
16. شيخ علي، ناصر محمود رشيد . (2008). دور منظمات المجتمع المدني في تعزيز المشاركة السياسية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
17. حجازي نادية وايمان محمد (2011). اتجاهات الفتاة الجامعية نحو العمل التطوعي في المجتمع السعودي ودور الخدمة الاجتماعية في التنمية. دراسة ميدانية مطبقة على طالبات كليات جامعة الملك عبدالعزيز وجامعة أم القرى. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، ص ص4109-4192
18. الرشيد، ودولة. (2001). اتجاهات المرأة نحو الوظيفة ومعوقات تقدمها. المجلد 28، العدد 2، ص35. مجلة العلوم الإدارية.
19. عبد الهادي، عزت. (1999). موضوعات أساسية في مضمون وشكل العلاقة بين السلطة السياسية والمجتمع الأهلي. مجلة السياسة الفلسطينية، مركز البحوث والدراسات الفلسطينية، نابلس، فلسطين.
20. العسيلي، رجاء؛ ربايعة، زهير نادية داوود.(2009). دور الجمعيات النسوية الإسلامية في محافظات القدس، وبيت لحم، ورام االله، في تثقيف المرأة الفلسطينية للنهوض بالمجتمع المحلي الفلسطيني. مجلة جامعة القدس المفتوحة للدراسات والأبحاث المحكمة، فلسطين.
21. غلوم، علي يوسف. (2001). " المشاركة السياسية في الكويت". مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد 25، عدد 4، ص 12
22. القصاص، ياسر. (2011) مهام تخطيطية لمواجهة معوقات مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، ص3363-3443
23. قنديل سهير. (2005). تفعيل التطوع باستخدام المساعدة الذاتية وتنمية الانتماء للشباب الجامعي في مجتمع الجيرة. دراسة شبه تجريبية مطبقة على مؤسسات الايتام. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية ،ص ص2866-2957.

24. جاد، صلاح.(2014). الحركة النسوية الفلسطينية بعد اوسلو، حصاد مر في تمكين الذات وفي تحرير الوطن، فلسطين. http://palestine.assafir.com/Article.aspx?ArticleID=2782

ثانياً- المراجع الأجنبية:

1. The United Nations Fourth World Conference on Women: Platform for Action, (China:1995):
2. http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/decision.htm)
3. PAL Vision, Evaluation Study for the Exchange and Reunion of Palestinian Israeli Youth Aiming to Urge the Peace Process through Dialogue and Accord, Palestinian Vision، 2008
4. الإلكتروني الرابط http://www.masader.ps/p/ar/node/8346.
5. Ahmed, B. (2017). Factors Affecting Community Participation in Community Development Programs in Gumbo State, Nigeria (Doctoral dissertation).
6. Campbell, J. (2016). Local NGOs and their empowerment of women. Local NGOs and their empowerment of women.
7. De Void J., Tartar A., Tracking External Donor Funding to Palestinian Non-Governmental Organizations in the West Bank and Gaza1999 – 2008, MAS – NDC، Ramallah، 2009.
8. Hanafi S., Tabard L., The Emergence of a Palestinian Globalized Elite, Mutating, Ramallah، 2005.2
9. Jabeen, S., & Yasmin، N. (2016). An analysis of operative capacity of non-governmental organizations in Southern region of Punjab Province، Pakistan. *Community Development Journal*.
10. Khan، H. T., & Rahman, T. (2016). Women's participations in economic and NGO activities in Bangladesh: An empirical study on the Bangladesh Demographic and Health Survey (BDHS). *International Journal of Sociology and Social Policy*, *36*(7/8), 491-515.
11. Lockman, Zachary & Benin Joel. Intifada: The Palestinian uprising against Israeli occupation. London& Newyork: L.B. Tauris, 1993, P.5.
12. palestine.org/Documents/donor-coordination.doc
13. The United Nations Fourth World Conference on Women: Platform for Action, (China:1995): (http://www.un.org/womenwatch/daw/b

معوقات مشاركة المرأة الأردنية في سوق العمل

د. فارس محمد العمارات

الامم المتحدة

برنامج الاغذية العالمي

البريد الالكتروني

Jordan1999199@gmail.com

الملخص

لا تزال نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل تراوح مكانها ، فلم يؤدِ التقدم الكبير للمرأة في التعليم والإنجازات المتعددة، إلى تغيير هذه المعادلة. وهدفت هذه الدراسة الى الوصول الى بيان المعوقات التي تقف امام مشاركتها في سوق العمل، وبيان واقع المرأة الاردنية في سوق العمل الاردني .

وخلصت هذه الدراسة الى ان هناك معوقات عدة لا زالت تقف سدا مانعاً في وجه المرأة الاردنية وتثنيها عن المشاركة الفعالة في سوق العمل حيث كان للتعليم والتدريب المحترف والقيم الاجتماعية واللجوء السوري اكبر عائقاً في وجه مشاركة المرأة الاردنية في سوق العمل ، حيث اوصى الباحث بعدة توصيات من اجل ان تزيد مشاركة المرأة الاردنية في سوق العمل اهمها ،تعديل قانون العمل بما يتناسب ومعايير العمل الدولية ، والعمل على نشر ثقافة العمل ضمن قيم ومعايير اجتماعية لا تخالف العادات والتقاليد الاردنية وتدعيم وتعزيز البرامج والسياسات الاجتماعية والاقتصادية في مجال مكافحة الفقر.

الكلمات المفتاحية: المعوقات ، المشاركة ، العمل، سوق العمل

Abstract:

Women's participation in the labor market has remained stagnant. Women's significant progress in education, and many accomplishment have not changed this equation. The aim of this study is to arrive at a statement of the obstacles that stand in front of their participation in the labor market, and to show the reality of Jordanian women in the Jordanian labor market.

The study concluded that there are many obstacles that still stand a significant obstacle in the face of Jordanian women and discouraging them from active participation in the labor market, where vocational education, vocational training social values and Syrian asylum were the biggest obstacle to the participation of Jordanian women in the labor market. Where the researcher recommended several recommendations, the most important: To increase the participation of Jordanian women in the labor market, and to amend the labor law in accordance with international labor standards, and to promote the culture of work within social values and norms that do not violate Jordanian customs and traditions and strengthen and strengthen social and economic programs and policies in the field of combating Poverty.

Keywords: obstacles participation, the labour market, the work.

مقدمة:

تُعتبر المشاركة الفاعلة للمرأة في المجتمع عنصر هام من عناصر تقدم ورقي المجتمع، ولا يمكن اغفالها لاي سبب من الاسباب وذلك لأهمية الدور الذي تلعبه المرأة في كافة المجالات خاصة ان بعض منها لا يمكن ان يتم تأدية الا من قبل النساء ، ومن هنا فقد اصبحت مشاركة المرأة شيء لا يمكن الاستغناء عنه وبالرغم من ذلك فلا تزال هناك معوقات تقف في طريقها ،وتشكل تلك المعوقات سبب رئيس في بعض الاحيان لمشاركتها في سوق العمل الاردني ،حيث ادت هذه المعوقات الى تدني مشاركة المرأة في سوق العمل . وتُعد نسبة المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية من أقل النسب في العالم، مما لا يوائم إنجازاتها ومؤهلاتها العلمية. حيث تُعد نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل في الأردن خامس أقل نسبة عالمياً، ويحتل الأردن المرتبة 140 من أصل 142 دولة على المؤشر العالمي للمشاركة الاقتصادية للمرأة.

لقد أُعتبرت القفزة النوعية الأولى لمشاركة المرأة في سوق العمل في الأردن، في بداية السبعينيات، نتيجة لهجرة العمالة الأردنية للخليج، والنمو الاقتصادي المرتفع آنذاك، والتوسّع في بناء الدولة ومؤسساتها. إذ بلغت مشاركة المرأة في الاقتصاد الرسمي ذروتها في أواسط الثمانينيات، بنسبة زادت عن 14 %، إضافة إلى ارتفاع نسبة مشاركتها في سوق العمل غير الرسمي، وبخاصة في الأنشطة الزراعية والرعوية.

وبقيت نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل تراوح مكانها منذ أواخر الثمانينيات، فلم يؤدِ التقدم الكبير للمرأة في التعليم، والإنجازات على الصعيد الصحي، إلى تغيير هذه المعادلة. وينعكس التقدم في مجالي التعليم والصحة للمرأة إيجابياً على زيادة مشاركتها في سوق العمل. وهنا يشكل الأردن استثناءً، إذ تعدّ نسبة المشاركة في سوق العمل على مستوى الدول العربية الأدنى عالميا، ومشاركة المرأة في سوق العمل في الأردن من أدناها عربياً. وقد أُعتبرت البداية الحقيقية لمشاركة المرأة بسبب توسّع القطاع العام في التعليم والصحة، ما شكّل عامل جذب للمرأة بسبب طبيعة العمل في ذاك القطاع من ناحية ساعات العمل، والتأمين الصحي، وإجازة الأمومة والدخل والتقاعد أيضاً. وقد شكّل القطاع العام الخيار المفضل لأغلبية الأردنيين ذكوراً وإناثاً لكن بشكل أكثر أهمية للإناث والأسر، لأنه أكثر "ملاءمة" من وجهة نظر المجتمع لعمل المرأة من ناحية عدم تعارضه مع دورها التقليدي في الإنجاب ورعاية الأسرة وخدمة الزوج.

وخلال الثمانية عشر عاماً الماضية زادت نسبة الفقر الإنساني في الأردن من 10% عام 1992 إلى 13% عام 2009. وكما هو معروف فإن حصول المرأة على المعرفة يوفر لها إمكانية العمل وزيادة دخل الأسرة ويوفر لها الثقة بالنفس ،والقدرة على التحكم بحياتها وبخياراتها. وقد أكد الدستور الأردني بوضوح على حق المرأة بالعمل. ولكن، وبالرغم من حقيقة ان المستوى التعليمي للرجل والمرأة متساو تقريبا إلا ان معدل البطالة بين النساء لا زال مرتفع جداً، فقد بلغت نسبة البطالة عام 2009 24,1%، ونسبة مشاركة المرأة في قوة العمل متدنية بشكل كبير إذ بلغت لنفس العام 14,9%.

وتُقدر نسبة النساء العاملات في الاردن بالربع من اجمالي عدد الاناث القادرات على العمل ويُعزى تراجع نسبة مشاركة النساء في الاردن الى حجم اللجوء السوري الذي اثقل كاهل السوق الاردني خاصة ان العمالة السورية ماهرة وحرفية ويدوية ،ناهيك عن الاجور التي يتم تقاضيها من قبل اللاجئين والتي تعتبر متدنية الى حد ما واقل بكثير عن ما يتقاضاه العامل الاردني .

وقد اجرت **امل الخاروف** ، المرأة في سوق العمل الاردني ،الجامعة الاردنية،2008.

حيث هدفت هذه الدراسة الى استعراض مشاركة المرأة الاردنية في سوق العمل والنقاط الايجابية في سوق العمل .

وخلصت الدارسة الى ان مشاركة المرأة ترتفع عند الفئة العمرية 25-39 ثم تتناقص بشكل كبير

واجرى ايضا **محمد الدقس** ، دراسة حول العوامل المؤثرة على عمل المرأة ، الجامعة الاردنية،2008 .

هدفت هذه الدراسة الى بيان العوامل المؤثرة في عمل المرأة العربية سلباً ويجاباً .

وخلصت الدراسة الى ان هناك عوامل لا بد من السعي لتذليلها من اجل ان مشاركة المرأة في العمل وهي التوسع في مجالات العمل الجزئي، وتعديل بعض القيم التي تمنع المرأة من المشاركة في العمل .

واجرى **محمد الدقس** ايضاء دراسة حول ،إشكالية عمل المرأة العربية وأبعاده الاجتماعية والاقتصادية، عمان–الاردن 2007

هدف الدراسة الى بيان إشكالية عمل المرأة العربية وأبعاده الاجتماعية والاقتصادية، وخلصت الى أن هناك اتجاهات رسمية لدى بعض الدول العربية بضرورة تطوير دور المرأة في المجتمع بإشراكها في قوة العمل رغم تفضيل المرأة العمل في القطاع الحكومي لما يمثله من استقرار وأمن وظيفي أكثر من القطاع الخاص مما يفعل دورها في عملية التنمية الشاملة.

وفي دراسة **ليعقوب الشوملي** ،ايضا حول واقع سوق العمل في الاردن وتحدياته ، عمان – الاردن ، 2016 .

هدفت الدراسة الى تحفيز سوق العمل والاستثمار وتفعيل مشاركة المرأة في سوق العمل .

وخلصت الدراسة الى ان هناك تصحيح لا بد منه في الهيكل الاقتصادي من اجل مواجهة الطلب على فرص العمل للمرأة غير المشاركة في سوق العمل .

اما **المجلس الأعلى للسكان (2014)** فقد اجرى دراسة بعنوان تفعيل مشاركة المرأة في سوق العمل.

هدفت الدراسة إلى وضع السياسات الفعالة التي تهدف إلى زيادة مساهمة المرأة في سوق العمل لضمان استثمار أفضل للفرصة السكانية، وبالتالي تحقيق الوصول إلى معدلات مرتفعة من نسبة السكان الناشطين اقتصادياً.

وخلصت الى ضرورة التوسع في أنماط العمل المرن، التوسع في بيئة صديقة للمرأة العاملة وتفعيل الدور الإيجابي للمؤسسات الدينية والتربوية والإعلامية بخصوص عمل المرأة والمساواة بين الجنسين في الأجور لزيادة نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل.

اما **(بيبلس واخرين)(Peebles & Others 2015)** فقد قاموا بإجراء دراسة حول العوامل المؤثرة على مشاركة المرأة العاملة في القطاع الخاص الأردني .

هدفت الدراسة إلى توثيق الوضع الحالي للمرأة العاملة في القطاع الخاص وتحديد القضايا الأساسية التي تؤثر على مشاركتها والوقوف على ظروف العمل للنساء العاملات في ثلاث قطاعات من خلال دراسة حالة تشمل قطاع الدواء، الاتصالات والانترنت.

وخلصت الدراسة إلى ابراز العديد من المعيقات الاجتماعية والقانونية التي تعاني منها المرأة العاملة في بيئة العمل. حيث تتضارب نتائج الاحصاءات المتعلقة بنسبة مشاركتها بالقطاع الخاص والتي تتراوح بين 16% - 25% .

مشكلة الدراسة وأهدافها وأسئلتها أو فرضياتها:

مشكلة الدراسة :

هناك ضعف في مشاركة المرأة الاردنية في مواقع صنع القرار بشكل عام وفي سوق العمل بشكل خاص بالرغم ان المرأة الاردنية تمتلك خبرات كبيرة ويمكنها المشاركة بشكل فاعل في معظم القطاعات ،ومما تقدم فان الدراسة ستنطلق من خلال التساؤلات الآتية:

- ما هو حجم مشاركة المرأة في سوق العمل وما هي اهمية عمل المرأة ؟.
- ما هي المعوقات التي تواجه المرأة الاردنية في مشاركتها في سوق العمل؟ .

الهدف من الدراسة :

لقد اخذ مفهوم مشاركة المرأة في سوق العمل حيزاً واسعاً خلال السنوات الاخيرة حيث سعى الكثير من الجهات ومؤسسات المجتمع المدني الى دعم المرأة الاردنية من اجل ان تأخذ دورها في المجتمع وتمكينها من الحصول على فرص عمل مناسبة ، وتعزيز مكانتها في كثير من المواقع جراء التحديات التي اصبحت تواجهها، وتهدف هذه الدراسة الى الآتي:

1- الوصول الى بيان المعوقات التي تقف امام مشاركتها في سوق العمل.
2- بيان واقع عمل المرأة الاردنية في سوق العمل الاردني.

منهجية الدراسة:

بناء على مشكلة الدراسة فقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي لدراسة معوقات مشاركة المرأة الأردنية في سوق العمل بشكل عام، وجمع المعلومات من المصادر المتوفرة خاصة من القرارات والتوجهات الدولية وتقارير التنمية البشرية والإنسانية، والاليات التي يمكن من خلالها الوصول الى معوقات مشاركة المرأة الاردنية في سوق العمل .

الكلمات الدالة : المعوقات ،المشاركة ، سوق العمل ، العمل

أهمية الدراسة وحدودها ومحدداتها:

اهمية الدراسة :

تلعب المرأة الاردنية دوراً هاما في تعزيز التنمية ومشاركتها في مؤسسات المجتمع. فالمجتمع الاردني كما المجتمعات العربية حيث تعاني المجتمعات من إرث ثقافي متخلف مما أدى الى تشويه القيم السائدة وتأصيل المفاهيم المغلوطة للدين الإسلامي والمعتقدات والأعراف ،وهذا الإرث انعكس على مشاركة المرأة الاردنية في سوق العمل فحُرمت من ابسط حقوقها الامر الذي شكل انعكاسا كبيراً على مصيرها والتركيز على المشاركات الشكلية في كافة المجالات والمستويات دون السعي الفعلي لتحقيق مشاركة فاعلة من خلالها في سوق العمل الاردني .

حدود الدراسة : النساء في الاردن.

تعريف المصطلحات:

- **المعوقات**: هي مجموعة من الصعوبات او العراقيل التي تحول دون تحقيق الهدف ، والتي تعترض العمل وتحول دون تقدمه، وبالتالي تحول دون انبثاق الامكانيات الذاتية ، والاستفادة مناها ماديا لتنمية المجتمع المحلي .

واجرائيا: يقصد بها في هذه الدراسة الصعوبات التي تحول دون تحقيق المرأة لفرصة عمل مناسبة للمشاركة في التنمية.

- **المشاركة**: كلمة مشاركة مشتقة من كلمة شركة، ومعناها لغة : يقال شركته في الأمر أشركه من باب تعب شركاً و شركة، ويقال أشركته إذا جعلته شريكاً .

واجرائياً: فانه يعني :ممارسة عملية تقسيم العمل بشكل طبيعي الذي يؤديه شخص واحد لأثنين أو أكثر.

- **سوق العمل**: يعرف سوق العمل بأنه المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه حيث يتم تحديد فرصة العمل المطلوبة وتقدير حجم البطالة، إضافة إلى تحديد الأجر، ويعرف ايضاً بانه سوق افتراضي نظري ونوع من أنواع الأسواق الاقتصادية، يتواجد فيه الباحثون عن العمل والعارضون لفرص العمل من أصحاب الشركات وغيرهم الذين يخلقون مكان العمل ويبحثون عن اليد العاملة.

واجرائيا: يعرف على انه هو مختلف هيئات ومؤسسات القطاعين العام والخاص في الاردن الراغبين في توظيف كوادر مهنية متخصصة في مجالات متعددة .

- **العمل**: العمل هو النشاط الذي يبذله الإنسان عن وعي وقصد من أجل الحصول على منفعة اقتصادية، أي أنه يؤدي إلى إنتاج الأشياء التي تشبع الحاجات البشرية، أو الأشياء التي لها قيمة استعمالية، ويحصر العمل الاقتصادي بالنشاط الموجه لإنتاج البضائع والخدمات التي من الممكن تقييمها وتسويقها بحيث يحقق للقائم به دخلاً بالمعنى العام.

واجرائياً: هو لفظٌ واسع الدلالة، تدخُل فيه مفاهيم ألفاظ كثيرة، هي: الوظيفة، والحرفة، والمهنة.

النتائج والمناقشة:

بعد ان استعرض الباحث المعوقات التي تواجه وتقف في وجه المرأة الاردنية في سوق العمل الاردني فقد توصل الى النتائج الآتية :

1. لا تزال المرأة الاردنية بحاجة الى التوعية والتدريب في مجالات يتطلبها سوق العمل والتخصص الأكاديمي المناسب لها من اجل ان تصبح قادرة على اتخاذ القرارات لاختيار العمل الذي ترغب فيه والمشاركة في الحياة العامة والمطالبة بحقوقها في كافة مجالات الحياة .
2. الإعلام والمواقع الإلكترونية والمؤسسات التعليمية والمجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية مطالبة بالتوعية بالعمل كقيمة دينية وإنسانية دون اقتصاره على زيادة الدخل بهدف خلق جيل جديد من النساء قادرات على العمل كقيمة إنسانية والإيمان بجدوى مساهمتهن الفاعلة في النهوض بالمجتمع.
3. هناك ضرورة لنشر وتشجيع ما يسمى بالتعليم من أجل التنمية وليس للشهادة فقط بمعنى أن يخدم التعليم متطلبات سوق العمل لا ان يساهم في تخريج البطالة.
4. ان التعميم بمفهوم التعلم مدى الحياة بمعنى ضرورة التطوير المستمر للمهارات لمواكبة المتغيرات المستمرة والمطلوبة في سوق العمل بحيث تواكبها المرأة في حياتها العملية ليساهم في رفع إنتاجيتها وقدرتها على المنافسة، والتأكيد على التعاون والترابط والحوار ما بين المؤسسات التعليمية والقطاع الخاص كضرورة مُلحة لمردوده الإيجابي في توفير التخصصات اللازمة للقطاع الخاص الذي يوفر فرص العمل خاصة للمرأة .
5. أن الجهود والبرامج التي بذلت خلال الفترة الماضية لم تكن إلا وسيلة ساهمت في خطاب تضامني مع المرأة للحصول على حقوقها الاقتصادية، ولم تساهم في زيادة مشاركتها الاقتصادية وبالتالي زيادة مساهمتها في قطاعات التنمية بمختلف ابعادها.
6. النساء العاملات في القطاع الخاص لا تزال تتعرض للعديد من الانتهاكات والتجاوزات المخالفة لنصوص قانون العمل الأردني، فأعداد كبيرة منهن يعملن لساعات أكثر من 8 ساعات يوميا ومحرومات من أي شكل من أشكال الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي.
7. هنالك أعداد كبيرة من النساء لا يحصلن على اجور تقل كثيرا عن الحد الأدنى للأجور ولا يتمتعن بالاستقرار الوظيفي وغيرها من شروط العمل اللائق .

من خلال النتائج السابقة فان هناك دور كبير على الرقابة التي تقوم بها وزارة العمل او النقابات من اجل ا ن تتمكن المرأة من الحصول على حقوقها في الحصول على كافة الضمانات التي تتعلق بالعمل ومقتضياته سواء كان يتعلق بساعات العمل او مناسبة العمل لوضع المرأة الصحي والفسيولوجي بالإضافة الى الحث على ايجاد رياض الاطفال والحاضنات من اجل ان تمكن المرأة التي لديها اطفال من العمل من جانب والاطمئنان على اطفالها من جانب اخر حتى يتسنى لها القيام بواجباتها في العمل بشكل مناسب وكفوء، بالإضافة الى ان هناك ادوار اخرى على منظمات المجتمع المدني واصحاب العمل في القطاع الخاص من اجل ا ن يكون هناك نوع من الايفاء بما يتم الاتفاق عليه من خلال العقود التي يتبرم ما بين المرأة العاملة وصاحب العمل حتى يكون هناك نوعا من الرضا لدى الطرفين ويقوم كل منهم بواجباته تجاه الاخر، حتى يكون هناك تذليل للصعاب التي تواجه المرأة في العمل والحصول عليه وحتى يتسنى لها المشاركة بشكل فاعل في سوق العمل الاردني وبدون اية منغصات او شروط تعلها تعزف عن العمل .

توصيات الدراسة: من خلال ما سبق من نتائج فقد توصل الباحث الى التوصيات الآتية:

1. تكثيف الجهود في مجالات المسوحات والبحوث الميدانية الدورية بهدف المتابعة المستمرة لواقع القوى العاملة وأوضاعها، وتحديد المعوقات التي تعترض أي قطاع اقتصادي في عدم تراكم المشاكل وتقديم الحلول والدعم المناسب في حينه.
2. العمل على تطوير التشريعات الاجتماعية وتخفيف القيود والاشتراطات وإزالة التعقيدات والإجراءات البيروقراطية التي لا تتناسب مع مصالح وقدرات القطاع غير المنظم لتمكينه من الاندماج في القطاع الاقتصادي الرسمي، فهذا القطاع من قطاعات العمل هو قطاع اقتصادي ملائم ومناسب لبرامج الدخل التكميلي .
3. ضرورة دعم الوسائل الكفيلة بتطوير النظم التأمينية ومد الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع غير المنظم مع الأخذ بعين الاعتبار القدرات الاقتصادية للمشتغلين في هذا القطاع.
4. ضرورة توفير النظم الائتمانية المناسبة لمساعدة أصحاب وحدات القطاع غير المنظم على تمويل أنشطتهم بشروط اقتراض ميسرة مثل الصناديق وغيرها من الترتيبات التي يتم إنشاؤها من قبل المنظمات غير الحكومية أو من قبل الحكومات.
5. تفعيل دور منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال في متابعة وضع القطاع غير المنظم وتأطيره وتقديم الدعم لتنميته وتحسين شروط العمل وظروفه والتنسيق الوثيق مع إدارات العمل لتحسين أوضاع هذا القطاع وخاصة في مجال دعم فرص التشغيل.
6. تدعيم وتعزيز البرامج والسياسات الاجتماعية والاقتصادية في مجال مكافحة الفقر والنهوض بالتشغيل بما يساعد في الحد من تحفيز المرأة للدخول في قطاعات متعددة من العمل
7. حث المجتمع المدني ووسائل الإعلام المختلفة لمعالجة بعض المشكلات التي قد تعوق تطوير قطاع العمل غير المنظم، وحثهم كذلك على تعظيم قيم العمل بشكل عام.
8. تعديل قانون العمل بما يتناسب ومعايير العمل الدولية، وبما يتناسب واعمال النساء .
9. تفعيل الرقابة القانونية التي تتعلق بالضمان الاجتماعي وقانون العمل من اجل انصاف المرأة ونيل حقها في العمل بشكل يناسب ظروفها .
10. العمل على نشر ثقافة العمل ضمن قيم ومعايير اجتماعية لا تخالف العادات والتقاليد الاردنية التي تحكم سلوكيات افراد المجتمع.

المراجع العربية:

1. امل الخاروف ، دراسة بعنوان المرأة في سوق العمل الاردني ،الجامعة الاردنية،2008
2. المجلس الاقتصادي والاجتماعي الاردني، 2017 ،دراسة أثر تدفق اللاجئين السوريين على سوق العمل الاردني .
3. محمد الدقس ، دراسة بعنوان العوامل المؤثرة على عمل المرأة ، الجامعة الاردنية،2008
4. محمد الدقس ، دراسة بعنوان إشكالية عمل المرأة العربية وأبعاده الاجتماعية والاقتصاية، عمان – الاردن 2007.
5. محمد حسني أبو ملحم، 2015 ، دراسة بعنوان إشكالية عمل المرأة الأردنية وأبعاده الاجتماعية من وجهة نظر النساء العاملات في محافظة جرش .
6. مركز الراي للدراسات والابحاث ،2012
7. مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية ، عمان – الاردن 2012، تقرير حول مشاركة المرأة الأردنية في الحياة الاقتصادية وسوق العمل" لا تقدم ملموس، وبرامج ادماج غير فعالة"
8. مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية ، عمان – الاردن ، 2013، تقرير حول أثر العمالة السورية على سوق العمل الأردني .
9. مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية ، عمان – الاردن ، 2017 ، ورقة تقدير حول المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن .. مكانك سر.
10. معجم المعاني الجامع ،2010 ، مشاركة لغة واصطلاحاً .
11. منتدى الاستراتيجيات الاردني ،عمان – الاردن 2017 ، دراسة حول تكلفة تدني المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن .
12. نادر مريان ، ممدوح السلامات ، خميس الرداد ،٢٠٠٧ الداخلون الجدد إلى سوق العمل الأردنية المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية ، ٢٠٠٦ ، المملكة الأردنية الهاشمية
13. هدى زريق: دراسة بعنوان نحو تدعيم عمل المرأة الاقتصادي في الوطن العربي، مجلة المستقبل العربي رقم 48، شباط 1983.
14. يعقوب الشوملي، دراسة بعنوان واقع سوق العمل في الاردن وتحدياته ، عمان – الاردن ، 2016

المراجع الأجنبية:

- Peebles, D. and Others (2015) Factors Affecting Women's Participation in the Private Sector in Jordan. National Center for Human Resources Development, Jordan.

تحديات المرأة العربية في مواجهة الأزمات والحروب الحالية في المنطقة "دراسة حالة: المرأة السورية"

د. سجا طه الزعبي

المركز الدولي للأبحاث الزراعية في الأراضي الجافة

ICARDA

البريد الالكتروني

s.alzoubi@yahoo.com

ملخص

هدفت الدراسة إلى تعرف واقع المرأة العربية وخاصة في الدول التي تعاني الأزمات والحروب والتحديات التي تواجهها، بغية ايجاد استراتيجيات لتمكين وتنمية المرأة وأسرتها وإيصالها لأصحاب القرار، وذلك من خلال اجراء دراسة حالة على المرأة السورية ومواجهتها للحرب الدائرة منذ ست سنوات في سورية والأزمة المترتبة عليها، بالإضافة لرصد واقع المرأة السورية اللاجئة في لبنان. ولتحقيق أهداف البحث تم إجراء مسح ميداني لريف محافظة السويداء في جنوب سورية، باستخدام استمارة الاستبيان في عامي2014- 2015، باختيار عينة حجمها (84) أسرة، وتم عقد (10) جلسات نقاش (مجموعات مركزة) للنساء السوريات اللاجئات في لبنان في عامي 2016-2017، بالإضافة للمقابلة الشخصية وشملت (75) أسرة بواسطة استمارة استبيان، على أن تكون وحدة الدراسة هي المرأة (المهجرة وغير المهجرة واللاجئة) المعيلة للأسرة وتمت معالجة وتحليل البيانات بواسطة البرامج الإحصائية EXCEL، SPSS، بالإضافة لتحليل النتائج. أظهرت الدراسة الكثير من النتائج، من أهمها أن المرأة أصبحت المعيلة والمسؤولة عن الأسرة، ففي سورية كان ذلك واضحاً لدى (40%) من الأسر المبحوثة، وقد بينت الدراسة أن نسبة النساء اللواتي لا يعملن في العينة المدروسة انخفضت بما يقارب (30%) عما قبل الأزمة، وتبين الدراسة أن النساء اللواتي استفدن من المشاريع التنموية من خلال الاقراض الصغير والتدريب قل احتمال حدوث الفقر لديهن إلى (23.77%). أما على مستوى الدراسة في لبنان فقد تبين أن المرأة تشكل عصب العمل الزراعي في لبنان بنسبة (54%)، لكن بأجور بسيطة مع وجود فجوات جندرية للأجور تتراوح ب6 دولار/اليوم وفي ظروف عمل صعبة وقاسية، حيث أن جميع الأسر التي تعيلها نساء يقعن تحت خط الفقر. كما أوصت الدراسة ببعض الآليات التي من شانها تحسين المستوى المعاشي للأسر المتضررة والتخفيف من انعكاسات الحرب على الأسر وخاصة التي تعيلها نساء داخل وخارج سورية.

الكلمات المفتاحية: المرأة العربية والحروب، المرأة السورية اللاجئة، المرأة السورية المهجرة، المرأة السورية

Abstract:

The study aims to identify the current reality of women in the Arab region, especially in countries suffering from crises and wars and the challenges facing them, in order to find strategies for empowering and developing women and their families, and refer the recommendations to the decision makers, through a case study on the Syrian women and their response to the six-year war in Syria. As well as to monitor the situation of the Syrian refugee women in Lebanon. In order to achieve the objectives of the research, a field survey was conducted for the Swede governorate in the southern area of Syria, using the questionnaire in 2014-2015 by selecting a sample of 84 families. In Lebanon Ten focus group discussions were held for Syrian refugee women in 2016-2017, In addition to the personal interview by a questionnaire. The unit is the study of women (displaced and non-displaced and refugee) breadwinner of the family and has data processing and analysis of statistical programs by EXCEL, SPSS, as well as to analyze the results. The study in Syria showed that the percentage of women who did not work in the targeted sample decreased by approximately 30% Before the crisis, the study found that women who benefited from development projects through microcredit and training reduced their risk of poverty to 23.77%. The study in Lebanon showed that women are the basis of the agricultural work in Lebanon by (54%), with the lowest wages. Although the men wages are low also. but there is a gender wage gap which is around $ 6 /day. Syrian Women in Lebanon work in harsh and tough work conditions, and the all-female-headed households fall under The poverty line(4$/day). The study also recommended some mechanisms that would improve the living standards of the affected families and alleviate the war consequences for Syrian families, especially women headed families inside and outside Syria.

Keywords: Arab women and wars, Syrian refugee women, Syrian displaced women, Syrian women.

مقدمة

تَشهد المنطقة العربية الكثير من النزاعات والصراعات التي طالت العديد من البلدان العربية، والتي كان لها أثر سلبي كبير على شعوب المنطقة وعلى بنية وتركيبة مجتمعاتها، ولأن المرأة العربية كانت ولازالت الحلقة الأضعف في تلك المناطق، فإنها الأكثر تأثراً في ظل هكذا حروب طاحنة، فالواقع الحالي للمرأة أليم وقاتم وملامح المراحل المستقبلية تتصف بأنها مُبْهَمة أو ضَبابية في أحسن تقدير.

فالجمهورية اليمنية احتلت المرتبة 145 والأخيرة على مؤشر الفجوة العالمي بين الجنسين التابع للمنتدى الاقتصادي العالمي وخاصةً في مجال الفرص والمشاركة الاقتصادية، (WEF، 2015)، لأن النساء النازحات (المشردات) غالبا ما تتحمل أعباء إضافية كرعاية أفراد الأسرة المصابين، والتعامل مع فقدان المعيلين بالأسرة، والتحديات في الحصول على المساعدة والدعم، ولا سيما خارج مجتمعاتهن المحلية، وتقدر الأمم المتحدة أن حوالي 30% من النساء المشردات يترأسن (تقدن) أسرهن الآن، (Oxfam, Care and GenCap, 2016). أما فيما يتعلق بالزواج فإن 52% من الفتيات اليمنيات تزوجن قبل سن الـ 18 عاماً، و 14% قبل سن الـ 15 عاماً، حيث أن معدلات زواج الأطفال تزداد كلما سعت الأسر للحصول على قيمة المهر كوسيلة منها لمواجهة الصعوبات المتصلة بالنزاع، (Unocha، 2016)، كما أن أكثر من 90% من النساء اليمنيات في سن العمل لا يشاركن في القوى العاملة (أي أنهن غير عاملات ولا يبحثن عن عمل)، مقارنةً مع 20 % بالنسبة للرجال، وما يثير القلق هو أن أكثر من 90 % من النساء اليمنيات العاملات، وتقريبا جميع النساء العاملات في المناطق الريفية في اليمن يعملن دون أجر، فمن المرجح بصورة أكبر أن تشارك النساء غير المتزوجات في المناطق الحضرية في القوى العاملة مقارنةً بالنساء المتزوجات أو النساء في المناطق الريفية في اليمن حيث يدل ذلك على أن المعايير المتعلقة بأدوار النساء خارج المنزل تطبق بشكل أكثر صرامة عقب الزواج وفي المجتمعات الريفية المُحافِظة، (البنك الدولي، 2014).

أما في ليبيا وعلى مستوى الحياة السياسية فقد شهد عام 2014 العديد من حوادث العنف ضد المرأة، وأثناء التحضير لانتخابات شباط/2014 المتعلقة بهيئة صياغة الدستور، فصدرت تقارير عن تهديدات وهجمات ضد المرشحات الأمر الذي ساهم في ترددهن في الترشح للانتخابات. وفي 25 حزيران قُتلت سلوى بوقعيعيص، وهي مدافعة بارزة عن حقوق الإنسان، رمياً بالرصاص في بنغازي بعد تصويتها في انتخابات مجلس النواب، كما أفادت إحدى المدافعات عن حقوق الإنسان بتلقيها تهديدات بالموت هي وأطفالها إن استمرت في الكتابة عن حقوق المرأة، (الأمم المتحدة، 2015). وعلى مستوى التحصيل العلمي بينت الدراسة أن اختلاف المؤهل العلمي لم يسفر عن اختلاف في واقع المرأة، وهذا راجع إلى أن المرأة التي تحمل شهادات عليا لا تحصل على تقدير من أفراد المجتمع الليبي يفوق التقدير الذي تحصل عليه المرأة التي لا تحمل مؤهلاً، (منظمة المرأة العربية، 2013)، كما يُتاح للمرأة الليبية قدر أقل من القدرة على الوصول إلى المعلومات، وتعاني من معدلات أمية أعلى من الرجل، وتواجه التمييز في الحصول على الوظائف وفي أماكن العمل (السوق)، كما تعاني من التضييق على حرية التنقل، وتتعرض للمضايقات الجنسية والعنف الجنسي، (منظمة مراقبة حقوق الإنسان ، 2013).

وفي العراق ومع غياب الأمن، تعرضت النساء والفتيات لمخاطر كبيرة متمثلة في العنف والاستغلال الجنسي، والفتيات المراهقات بصفة خاصة لخطر التضحية بتعليمهن وإرغامهن على الزواج القسري المبكر لتخفيف العبء الاقتصادي على عائلاتهم مما يؤثر على مستقبلهم. وهناك عدد كبير من النازحين في العراق من النساء، وكثير منهم من الأرامل اللاتي أجبرن على القيام بأدوار جديدة لرعاية أسرهن، وتشكل النساء المعيلات لأسرهن نسبةً كبيرة من المجموعات المعوزة للغاية، مما اضطر العديد منهن لإتباع استراتيجيات مواجهة سلبية، (مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية ، 2014)، وقد بينت إحدى الدراسات أن 77% من النساء يتعرضن للعنف، و

92% ممن تعرضن للضرب بالأسرة أو بالعمل لم يقدمن شكاوى إلى مراكز الشرطة بسبب الخوف من العائلة والحفاظ على السمعة، وعن أسباب تفشي هذه الظاهرة أشارت 78% منهن إلى تردي الأوضاع الأمنية وغياب سلطة القانون، (شبكة النساء العراقيات، 2016)، وفي محافظة الأنبار التي نزح حوالي 40% من سكانها فأن الباقين فيها هم أساساً من الأسر الضعيفة غير القادرة على ترك المحافظة، بما في ذلك النساء الأرامل والمزارعين الذين لم يعودوا قادرين على العمل في أراضيهم، وأصحاب المحال التجارية الذين تم الاستيلاء على محالهم من قبل داعش، (سيسفاير، المجموعة الدولية لحقوق الأقليات، 2016).

أما في سورية فلم يكن وضع المرأة أفضل بكثير عما قبل الأزمة في بعض المناطق، فهناك مواقف اجتماعية راسخة مقيدة لوصول النساء إلى الموارد الزراعية والخدمية، وتحد من حقوق المرأة في تملك الأراضي، من خلال إجبار النساء عن التخلي عن حقوق ميراث أراضيهم إلى الأقارب الذكور وعدم السماح للنساء بالوصول إلى الأسواق، حيث تملي العادات المحلية بأن السوق حكراً للرجل لمنع الاختلاط (الزعبي، 2010)، هذا بدوره أدى لتفاقم الأزمة وتدهور الوضع بشكل عام، حيث لم يكن للنساء أي خبرة في الوصول إلى الأسواق، في الوقت الذي أصبحت فيه المرأة هي المسؤولة في ظل غياب الرجل هذا بدوره أثر على كل من أسواق المدخلات والمخرجات، ووضعها بعيداً عن متناول النساء، مما قلل من عوائد العملية الإنتاجية (Galia، 2013)، وتزداد المعاناة في التهجير، حيث وجد أن 50.7% من اللاجئين السوريين في البلدان المجاورة هم من النساء، وربع النساء اللاجئات يدرن بيوتهن بأنفسهن، و78% من المسجلين لتلقي المساعدات واللجوء هم من النساء، فاللاجئون يعانون من قلة الفرص لكسب العيش، وتراجع المساعدات وتردي فرص التعليم للأولاد وخاصة الإناث، ويضاف عند النساء صعوبة فقدان المعيل، فالكثير منهن لا يمتلكن مهارات تؤهلهن للعمل وكسب العيش، (رابطة النساء الدولية للسلام والحرية، 2016)، وتتقاطع هذه الدراسة مع تقارير الأمم المتحدة التي صرحت بأن 25% من الأسر السورية المهجرة في لبنان هي أسر تعيلها نساء وتقع جميعها تحت خط الفقر(UNHCR, UNICEF, WFP,2016)، حيث تعتبر من أكثر الأسر الهشة والمهمشة، فالنساء بإمكاناتهن المحدودة والتي فرضتها أعراف وتقاليد، لم يكن من السهل عليهن المشاركة بسوق العمل ومواجهة ذكوريته داخل أو خارج سورية، ومع استمرار الأزمة مع ما يلازمها من نزوح وتغيرات طرأت على التركيبة السكانية وزيادة عدد الأسر التي تعيلها النساء اللواتي لا يملكن في الغالب الوسائل والمهارات اللازمة لتلبية احتياجاتهن واحتياجات أطفالهن، فقد باتت ظاهرة تأنيث الفقر (ارتباط الفقر بالجنس) تفرض عبئاً لا يحمد عقباه ليس فقط على النساء وإنما على الأسر والمجتمع ككل (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2014)، فوجود هذه الثغرات يجعل المرأة هي الخاسر الأكبر على مختلف الصعد في ظل ما يجري، و يتسع أثرها على اعتبارها الأم وربّة الأسرة، والمسؤولة عن تأمين معيشة المحيطين بها في ظل غياب الرجل، خاصةً وأن العديد من النساء قد خسرن وظائفهن وعملهن في جميع القطاعات نتيجة تخريب البنية التحتية من جهة، ومن جهة أخرى فإن القطاع الخاص عندما يفكر بتخفيض العمالة في ظل هذه الظروف فإنه أول ما يبدأ بالمرأة، (الهيئة السورية لشؤون الأسرة، 2013). كما تأثرت قدرة المرأة على الانخراط في البنية الاجتماعية، وأزيحت من العملية الإنتاجية الزراعية، وخلفت الحرب السورية الكثير من الاثار الاجتماعية التي انعكست بشكل مباشر أو غير مباشر على مشاركة عمل المرأة في سوق العمل، حيث زادت نسبة الأرامل واليتامى والعنوسة، وأدى ذلك إلى انتشار الأمية والأخلاق السلبية، كما أدت الحرب إلى انتشار زواج القاصرات وتزايدت نسبة الطلاق بشكل كبير وملفت، وتضاعفت نسبة العنف الأسري إضافة إلى الظروف الأمنية وصعوبات التنقل. فقد تغيرت التركيبة الاجتماعية في سورية، وظهرت ظواهر اجتماعية غريبة وأصبح التعامل يغلب عليه الجشع والاستغلال والغش والمتاجرة بالمواد التموينية الأساسية، وحالات فساد كبيرة، كذلك ازدادت ظاهرة التسول بشكل كبير، كما كان

للأزمة الأثر الأكبر على المستوى النفسي والسيكولوجي للمرأة (عزو، 2013)، إلا أن هناك فقر بالدراسات التي تترجم هذه الآثار بشكل احصائيات على المستوى الداخلي لسورية والخارجي، ولابد من الإشارة إلى الاضطهاد الجنسي الذي جعل المرأة تخشى الخروج من منزلها للبحث عن مصدر رزق في هذه الحرب، وخاصة في المناطق التي تسيطر عليها قوات تنظيم" الدولة الإسلامية " حيث أخضعت العديد من النساء والفتيات للعنف الجنسي، فقد منعن من العمل والخروج بمفردهن دون وجود رجل وسبب وجيه للخروج من المنزل، مما زاد من معاناتهن على كافة الصعد وخاصة بعد قتل أو هروب ازواجهن (منظمة العفو الدولية، 2017)،

مشكلة الدراسة وأهدافها وأسئلتها أو فرضياتها:

انعكست الحرب التي تعيشها سورية منذ ما يزيد عن الست سنوات على المرأة السورية، فعموم المناطق الريفية هي مناطق عنف واشتباك مسلح، والعبء الأكبر وقعَ على كاهل المرأة كون جُل ضحايا الأزمة كانوا من الرجال، ولأن سورية حالها حال كل منطقة يحدث فيها نزاع لا تستطيع أن تخرج عن هذا النطاق، كانت المرأة هي الأكثر تأثراً على كافة المستويات الاجتماعي والاقتصادي و النفسي وظروف العمل... إلخ، إضافة لاستشهاد قسم منهن أو فقدان وهجرة الأخريات داخل البلاد وخارجها، فالمجتمعات تُفككها الحروب فما هو حال الأسر التي تعولها نساء في ظل حرب طاحنة وغياب الزوج.

فكان لابد من التعرف على واقع النساء السوريات داخل سورية وفي البلدان المجاورة (لبنان) في ميدان العمل، لرصد أهم المشاكل والتحديات التي يواجهنها وماهية الحلول التي تعمل على تحسين مستوى معيشتهن في ظل هذ الظروف القاهرة.

فكان السؤال البحثي الرئيس، هل ساهمت الحرب السورية بزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل؟، والذي سيتم الإجابة عليه من خلال الإجابة عن التساؤلات الآتية: ما واقع مشاركة المرأة السورية في سوق العمل في ريف المنطقة الجنوبية في سورية؟، ما انعكاسات الحرب على عمل المرأة السورية في ريف المنطقة الجنوبية في سورية؟، ما انعكاسات الحرب على عمل المرأة السورية في لبنان؟ وماهي الاستراتيجيات والآليات التي يمكن اتباعها لتحسين لمستوى المعيش للنساء المتضررات وأسرهن؟.

هدفت الدراسة إلى التعرف على الواقع الحالي للمرأة في المنطقة العربية وخاصة في الدول التي تعاني جراء الأزمات والحروب الدائرة والتحديات التي تواجهها (دراسة حالة سورية)، وتحديد انعكاسات هذه الأزمات والحروب على تواجد المرأة في سوق العمل، وما خلفته من آثار اقتصادية واجتماعية على المرأة وعلى الأسرة والمجتمع بشكل عام، بغية إيجاد استراتيجيات لتمكين وتنمية المرأة وإيصالها لأصحاب القرار، وذلك من خلال اجراء دراسة حالة على المرأة السورية في سورية والدول المجاورة ومواجهتها للحرب الدائرة منذ ست سنوات في سورية والأزمة المترتبة عليها. وفي الدراسة التحليلية تم التركيز على أهم الآثار والانعكاسات للحرب على مشاركة المرأة في سوق العمل في ريف المنطقة الجنوبية في سورية وفي منطقة البقاع الأوسط في لبنان.

أهمية الدراسة وحدودها ومحدداتها:

توسعت رقعة الحرب في سورية لتعم معظم المحافظات السورية ريفاً ومدينةً، وخاصةً المناطق الريفية التي تتسم بأنها مجتمعات زراعية منذ نشأتها، نتج عن هذه الحرب موجات بشرية من المُهجرين واللاجئين من مناطق الصراع والحرب، شكل النساء والأطفال جزءً لا يستهان به من تلك الموجات، تنبع أهمية الدراسة بأن تلك الموجات لم يقتصر تأثيرها على بنية وتركيب المجتمع السوري فحسب بل تعداه ليصل دور الجوار كلبنان والأردن وتركيا، ويزداد الأمر صعوبةً في لبنان مع محدودية المساحة والموارد مقارنة بدول الجوار السوري، الأمر الذي يتطلب دراسة ومتابعة مستمرة للعمل على تطوير البيئة الجديدة المحيطة بالمرأة لتعزيز النواحي الإيجابية ودراسة السلبة منها والعمل على تلافيها.

فالدراسة تعكس الواقع الحقيقي للمرأة السورية المُهجرة داخلياً على الأراضي السورية واللاجئة في لبنان، في ظل الأزمة التي تعيشها سورية منذ ما يزيد عن الست سنوات، والتي أرخت بثقلها على المرأة، وجعلتها تدخل سوق العمل إما باختيارها -بحرية مطلقة- أو مجبرةً على ذلك، لتلعب دوراً أساسياً في هذا المجتمعات والبيئات الجديدة، وتكون من خلاله قادرة على مواجهة الصعوبات ومشاكل الحياة الحالية الدائمة والمستجدة، خصوصاً في ظل فقدان الرجل والشريك ومصدر الدخل الأساسي بالأسرة.

فانطلاقتها ودخولها سوق العمل لم يكن سهل المنال على الإطلاق، في ظل مجموعة من الظروف المحيطة بالأسرة وأفرادها بالإضافة إلى شروط وبيئة العمل (المناخية، حاجتها للعمل، استغلالها وعدم دفع أجورها، تعرضها لمختلف أنواع التعنيف، ....)، بالمقابل فإن الفتيات الصغيرات حرمن من حقوقهن بالطفولة والتعليم والعيش الكريم وأدخلن سوق العمل أو زوّجن صغيرات ومجبرات.

وانطلاقا من ذلك، كان لابد من وجود دراسة تسلط الضوء على واقع المرأة المتضررة، المُهجرة في سورية واللاجئة في الدول المجاورة (لبنان)، والأدوار الجديدة المنوطة بها في ظل غياب الرجل والوضع الراهن الجديد، لتعرف كل الأطراف مسؤولياتها وتشجعها على ممارسة أدوارها لتمكين المرأة في مواجهة الأزمات والحروب الحالية في المنطقة.

- **الحدود الزمانية**: حُدد الإطار الزماني لعينة النساء المُهجرات داخل سورية بأن تكن مُهجرات قبل بداية 2014، حيث تم جمع الاستبيانات في نهاية 2014 وبداية 2015، أما النساء اللاجئات في لبنان فقد تم جمع بياناتهن في نهاية 2016 وبداية 2017 على أن يكن وصلن لبنان قبل بداية 2015.
- **الحدود المكانية**: في الجمهورية العربية السورية تم جمع البيانات من محافظة السويداء والتي تقع في المنطقة الجنوبية من سورية من القرى الآتية: القريا، صلخد، عرمان، المشنف، سليم، القنوات، عتيل، شهبا، رساس، تعارة. أما في الجمهورية اللبنانية فقد تم جمع البيانات من مخيمات محافظة البقاع وشملت المخيمات الآتية: الفاعور(مخيم واحد)، الدلهمية (4 مخيمات)، تربل (3 مخيمات)، بر الياس (3 مخيمات)، تمنين التحتا (مخيم واحد).

تعريف المصطلحات:

1. **المُهجر: (Displaced)** هم أشخاص أو مجموعات من الأشخاص أجبروا أو أكرهوا على الفرار أو مغادرة بيوتهم أو أماكنهم المعتادة، وخصوصاً كنتيجة أو لكي يتجنبوا تأثيرات النزاع المسلح، وحالات العنف المُعمم، وانتهاكات حقوق الإنسان، والكوارث الطبيعية أو التي من صنع الإنسان، والذين لم يعبروا حدود دولة معترف بها دولياً، (UN، 2004).
2. **اللاجئين: (Refugees)** هم الأشخاص الذين فروا من بلادهم لأن حياتهم أو حريتهم أو سلامتهم مهددة بالعنف المُعمم (الشامل)، أو العدوان الخارجي، أو الصراع الداخلي، أو الانتهاكات الجسيمة لحقوق الإنسان، أو غيرها من الظروف التي أَخلت بشكل خطير بالنظام العام، (IPU،UNHCR، 2001).
3. **المجموعة المركزية: (Foucus Group)** مجموعة تتألف عادة من 7 إلى 10 أشخاص يُختارون للمشاركة في مناقشات تهدف إلى تبادل الأفكار والملاحظات، والحصول على تصورات أو آراء، واقتراح أفكار، أو التوصية باتخاذ تدابير بشأن الموضوع المعني. والمناقشة الخاصة بمجموعة التركيز هي وسيلة لجمع بيانات لأغراض المراقبة والتقييم، (UNFPA، 2004).
4. **الأسرة المعيشية (household):** وهي الأسرة التي تضم جميع الأفراد الذين يقطنون منزلاً واحداً ويتقاسمون الدخل والمأكل وظروف العيش معاً(حبيب، 2008).

إجراءات الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة في جمع البيانات على منهج المسح الميداني بالعينة العشوائية، باستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، فكانت وحدة تحليل العينة هي النساء المتأثرات بالحرب والمعيلة للأسرة، حيث صمم الاستبيان (استبيان خاص لكل دراسة سواء داخل سورية أو في لبنان، يتناسب والأوضاع المعيشية التي تعيشها المرأة) متضمناً مؤشرات كمية ونوعية، اتصفت هذه المؤشرات بأنها: محددة ومضبوطة، يمكن قياسها، ممكن تحقيقها، وثيقة الصلة ومناسبة للموضوع، محددة في إطار زمني.

فالمؤشرات الكمية سمحت باستخدام القياس العددي وتحليل البيانات استناداً إلى الطرق الإحصائية، وهذه البيانات سَهُلَ تمثيلها عددياً مثل الدخل وعدد مصادره، عدد المنتجين، عمر المقترض، قيمة القرض، ....الخ.

أما المؤشرات النوعية فقد بُنيت على أساس وصفي تفسيري قد تصلح أو لا تصلح للتحديد الكمي، وهذه المؤشرات أعطت بيانات لا يسهل تلخيصها في صورة عددية وتجيب بصورة عامة عن أسئلة تتراوح من تلك التي تبدأ بعبارات مثل (كيف ولماذا) إلى أسئلة عن أنشطة مثل المقابلات أو الملاحظات العامة والدقيقة التي لوحظت في البيئات المستهدفة، والبيانات النوعية كانت أكثر ملائمة لفهم مواقف الناس أو تصرفاتهم أو آرائهم أو أولوياتهم، كما ساعدت على حدوث حوار موسع مع مقترضي المجموعات المتضامنة ساعد الباحث على تفسير النتائج منطقياً وتحديد الممارسات الفعالة.

كما اعتمدت على المجموعات المركزية في مخيمات اللجوء بلبنان بالإضافة للمقابلات الشخصية، حيث تم صياغة قائمة من أسئلة المجموعات المركزية، وتم تنفيذها من خلال الاختيار الدقيق للمشاركين بالمجموعة والإعداد اللوجستي الجيد والحوار الفعال وإدارة نقاش الجلسة بطريقة بناءة.

تم استخدام أدوات التحليل الاحصائي والاقتصاد القياسي باستخدام برامج SPSS, Excell. ولتحديد العوامل المؤثرة والتي من شأنها تخفيف أو الحد من انعكاسات الحرب على اتساع دائرة الفقر في سورية تم استخدام تحليل Binary Logistic، باستخدام المتغيرات المستقلة الآتية والتي تم شرحها في الجداول الملحقة:

1-العمر	(جدول رقم 1)
2- المستوى التعليمي	(جدول رقم 2)
3- الحالة الاجتماعية	(جدول رقم 3)
4- المهنة	(جدول رقم 4)
5-حجم العائلة	(جدول رقم 6)
6-الاستفادة من مشاريع تنموية	(جدول رقم 7)
7- عدد الأفراد المعالين في الأسرة	(جدول رقم 8)
8-نوع الأسرة	(جدول رقم 9)
9- التهجير والنزوح	(جدول رقم 10)
10-العضوية في المنظمات الشعبية والنقابات المهنية	(جدول رقم 11)
11- الدخل	(جدول رقم 12)
12- وجود مصدر دخل آخر	(جدول رقم 13)

على اعتبار أن المتغير التابع هو متغير تصنيفي ثنائي صوري/وهمي (Dummy Variable)، يعبر عن الفقر ويصنف النساء بالعينة إلى: نساء فقيرات (Y=1) أو نساء غير فقيرات (Y=0).

النتائج والمناقشة:

أولاً : المرأة السورية داخل سورية

- **واقع عمل المرأة في سورية في زمن الحرب**

ستتناول الدراسة في هذا المضمار النساء المعيلات لأسرهن والمقيمات في محافظة السويداء السورية، سواء المهجرات من مناطق مختلفة والتي تبلغ نسبتهن (23.8%) أو غير المهجرات، وفيما يلي سيتم استعراض توصيف العينة المدروسة وواقع مشاركة المرأة في سوق العمل.

توزعن المبحوثات حسب المهن التي يمارسنها إلى ست فئات كما يوضحها الجدول رقم(4)، حيث تبين أن (39.3%) يعملن في مجال تربية الحيوان لتكون المهنة الأكثر انتشاراً، والجدير بالذكر أن هؤلاء النسوة استفدن من الاقراض الصغير للمشاريع التنموية في شراء الحيوانات (أبقار، أغنام، ماعز)، تليها مهنة الصناعات الغذائية وتحضير الأطعمة بنسبة (25%) مع العلم أن العاملات في هذا المجال كن قبل الحرب ربات منزل، وللتكيف مع الواقع الحالي امتهن هذه الصناعات، والجدول رقم (5) يبين توزع المبحوثات اللواتي يعملن في هذه الصناعات.

تم تقسيم المبحوثات في الدراسات إلى خمس فئات بحسب دخلهن الشخصي والذي بلغ متوسطه (12000) ل.س، فكان (9.5%) من المبحوثات لا يحصلن على أي دخل ويتوزعن ما بين المبحوثات اللواتي يعتمدن على الغير في تأمين الدخل، والنساء النازحات اللواتي يعتمدن على مدخراتهن ولم يجدن وسيلة لكسب الدخل للآن وذلك في ظل غياب رب الأسرة. في حين أن النسبة الغالبة (39.3%) من المبحوثات كانوا من فئة الدخل (3000-8000) ل.س شهرياً، كما هو موضح في الجدول رقم (12).

- **انعكاسات الحرب على عمل المرأة داخل سورية**

تؤكد الدراسة أن الحرب أثرت بشكل سلبي واضح على المستوى الاقتصادي للأسر المدروسة وذلك باعتراف جميع المبحوثات حيث أكدن على تدني مستوى الدخل نتيجة الحرب وتبعاته باستثناء (4.8%) من المبحوثات وجدن أن وظيفتهم الحكومية كانت أماناً لهم من تذبذبات الدخل الحاصلة في هذه الفترة إلا أنهن لم يسلمن من التبعات الاقتصادية والاجتماعية لذلك، والجدول رقم (14) يوضح أهم أسباب تدهور الوضع الاقتصادي لأسر المبحوثات، حيث وجد (37%) من أفراد العينة أن غياب المعيل الرئيس للأسرة أو فقدانه عمله هو أكبر مدمر لاقتصاد الأسرة، في حين ساعد التهجير على ذلك وخاصة في ظل صعوبة تأمين سكن بديل لارتفاع أسعار الآجار وذلك بنسبة (27.4%)، في حين كان خسارة مصادر الدخل الأخرى للأسرة عامل مساعد بنسبة (83.3%).

كما بينت الدراسة وبناء على تصنيف UN للأسرة الفقيرة التي يقل فيها قيمة الدخل الفردي عن قيمة خط الفقر الأدنى في سورية والبالغ دولار واحد للفرد في اليوم، تبين وجود 15 عائلة فقط فوق خط الفقر أي (17.9%) من العينة المدروسة، بمعنى أن (82.2%) من العينة المدروسة أسر فقيرة، والجدير بالذكر أن جميع الأسر المهجرة هي أسر واقعة تحت خط الفقر كما هو موضح في الجدول رقم (15).

على الرغم من الانعكاسات السلبية للحرب، إلا أن النقطة المضيئة، تمثلت في دخول (29.8%) من السيدات ميدان العمل وأصبحن صاحبات دخل ويعلن أسرهن، حيث بلغت نسبة النازحات اللواتي بدأن بالعمل بعد الأزمة(10.7%) من أفراد العينة والأخريات تابعن عملهن في الصناعات الغذائية والخياطة والأعمال اليدوية باستثناء سيدتين لا زالتا بلا عمل، إلا أن هذا الجانب المضيء ألقى بظله على الرجل حيث تبين أن

(13.1%) من المبحوثات أصبح أزواجهن عاطلين عن العمل جراء الأزمة لأسباب عدة(استغناء القطاع الخاص عن بعض الموظفين، تدهور الوضع الصحي، فقدان مصدر رزقه "سيارة أجرة"...).

وبينت الدراسة، أن مشاريع القروض الصغيرة تؤدي إلى انخفاض حدوث احتمال الفقر إلى (23.77%)، في حين أن الانتساب للمنظمات الشعبية والنقابات المهنية يؤدي إلى انخفاض حدوث احتمال الفقر إلى (49.4%) نتيجة للدورات التدريبية واكتساب بعض الخبرات من هذه المنظمات، بينما تبين أن السبب الرئيس للفقر هو التهجير والنزوح الذي يؤدي إلى ارتفاع حدوث احتمال الفقر إلى (50.4%) مما يؤكد دور الأزمة في انتقال العديد من الأسر لما دون خط الفقر (الجدول 16).

ثانياً: المرأة السورية في الدول المجاورة

انعكاسات الحرب على وجود المرأة السورية في سوق العمل في لبنان:

بينت نتائج تحليل المجموعات المركزة والتحليل الأولي للمقابلات الشخصية في لبنان بأن نسبة الإناث العاملات بعمر 8-60 سنة يشكلن 45% من إجمالي عدد النساء بالمخيمات و 53.6 % من القوة العاملة الزراعية و39 % من القوى العاملة بشكل عام ، يتوزعن على النحو التالي: 97% من النساء العاملات للعمل في القطاع الزراعي وبأجور متدنية جداً بين (4-8 دولار)، وضمن ظروف مناخية وشروط عمل قاسية وصعبة بالإضافة إلى بيئة عمل تنتشر فيها الأسمدة والمبيدات بكثافة عالية مما انعكس سلباً على صحة النساء، حيث تشكل المرأة السورية والإناث الصغيرات (بدءً من 8 سنوات) الرافعة الأساسية للإنتاج الزراعي النباتي في لبنان، في حين أن البقية من النسوة العاملات 3% فإنهن يعملن ضمن معامل خدمية :تصنيع المحارم، تعبئة وتغليف المنتجات، ومعامل التصنيع الغذائي كالمخللات والشيبس.

يتصف العمل الزراعي للنساء بأنه موسمي بسبب موسمية الإنتاج الزراعي، حيث يتركز العمل بين شهري آذار وآب (على مدار ستة أشهر)، وفي أفضل الأحوال لا يتجاوز عدد أيام العمل للمرأة 150 يوم عمل على مدار العام، حيث بلغ عدد الأيام التي تعمل بها 72 يوماً، فالفتيات الصغيرات (8-12 عام) ليس بمقدورهن تنفيذ جميع العمليات الزراعية.

وبناءً على قيمة الدخل الذي تحصل عليه النساء العاملات بالقطاع الزراعي أمكن تقسيمهن على النحو التالي:

- **المجموعة الأولى**: يبلغ متوسط الدخل فيها (4 دولار/5 ساعات عمل) يومياً، حيث تضم الفئات العمرية الصغيرة من البنات العاملات والقلة من النسوة ربات المنازل للإشراف على العمل والحماية، وتشكل هذه المجموعة 78% من إجمالي النساء العاملات بالزراعة.
- **المجموعة الثانية**: متوسط دخلها (6 دولار/ 8 ساعات عمل) يومياً وهي تضم بشكل متساوي الفتيات الناضجات وربات الأسر وتشكل هذه المجموعة 18% من إجمالي النساء العاملات بالزراعة.
- **أما المجموعة الثالثة**: فإن متوسط الدخل فيها (8 دولار/ 10 ساعات عمل) يومياً، وتضم فئات عمرية بالغة، وتشكل فقط 4% من إجمالي النساء العاملات بالزراعة.

ولا بد من الإشارة الى وجود فجوة جندرية في أجور العمل الزراعي تقدر بما يعادل 6.4$ باليوم، ووفقا لتصنيف UNلخط الفقر في لبنان والمحدد بـ 4 دولار للشخص/ اليوم، تبين أن جميع العائلات التي تعيلها نساء والتي تشكل 25%هي أسر تحت خط الفقر و90% من الأسر التي تشارك النساء بإعالتها تحت خط الفقر.

وجميع النساء العاملات بالقطاع الزراعي وغير الزراعي لا يملكن اقامة شرعية في لبنان، ولكنهم قادرين على التنقل بسهولة فقط لأنهم نساء، وبناءً على أماكن عملهن فقد تبين أن 31% يعملن بالمشاريع الزراعية ضمن القرية، و33% في عدة قرى قريبة من المخيم، و 36% يعملن في كافة المشاريع الزراعية بمحافظة البقاع.

أما عن آلية تقاضي الأجور، فبينت الدراسة أن: 30% تقاضين أجورهن بشكل أسبوعي، و3% نصف شهري، و52.5% بصورة شهرية، و 7.5% سنوية أي عند انتهاء العمل بالموسم الزراعي. علماً أن 29% من النساء أفدن بأن أجرهن قد أُنكر ولم يقبض أجورهن المستحقة، حيث بينت 19 % منهن أن سبب عدم دفع المستحقات هو تعرض المشروع الزراعي للخسارة نتيجة التقلبات السعرية أو الظروف المناخية، في حين أن 81% لم يكن هناك سبب لعدم دفع أجورهن رغم المطالبة المستمرة بتلك المبالغ.

اعتبرت النسوة أن:

1- موسمية العمل الزراعي،

2- كثرة أعداد اللاجئين السوريين،

3- موقع المخيم البعيد عن المشاريع الزراعية هي من أهم المحددات التي تقلل من إمكانية حصول المرأة على عمل مستمر على مدار العام. فالعمل بالقطاع الزراعي يشكل فرصة عمل لها في ظل صعوبة دخولها في قطاعات العمل الأخرى، كما أنها قادرة على الحصول على بعض المنتجات المختلفة التي تعمل على خدمتها خلال فترة الجني والحصاد.

أكد 97.4% من النساء بأن أصحاب العمل بالقطاع الزراعي يفضلون النساء والأطفال لتنفيذ العمليات الزراعية المختلفة وذلك للأسباب الآتية: 1- قبول المرأة بالأجر المنخفض، نتيجة حاجتها للعمل، ولأن الرجل لا يقبل بالأجر المنخفض (34.2%)، 2- عمل زراعي يرتبط بالدور الجندري التقليدي للمرأة (26.3%)، 3- الأعمال الزراعية التي تنفذها المرأة تتطلب صبراً (21.1%)، 4- عمل زراعي تقليدي أو متوارث (7.9%)، 5- ساعات العمل في القطاع الزراعي قصيرة أي لا تغيب فترة زمنية طويلة عن المنزل (5.4%)، 6- لا تطلب خبرة كالأعمال الأخرى (5.1%).

ظروف اللجوء والوضع المعيشي والقوانين المتجددة في البلد المضيف، فرضت على اللاجئين واقعاً عصيباً، فبالإضافة لما ذكر من مشاكل تعاني منها العاملات كنكر الأجور وعدم القدرة على المطالبة بها، فهناك الكثير من المشاكل المرتبطة بتغييب حقوق اللاجئ بالحياة العملية والاجتماعية، كعدم القدرة على تشريع وضعهن القانوني في لبنان والحصول على الثبوتيات الشخصية، وعدم وجود ضمان اجتماعي أو صحي أو منح رخص عمل، الأمر الذي يجعلهن عرضة للاستغلال بأشكاله المختلفة أبسطها سوء المعاملة وعدم احترام انسانيتهن.

توصيات الدراسة:

- **على المستوى الداخلي في سورية:**

وللحد من هذه التحديات التي تواجهها المرأة والتي تصدرها الفقر بعد أن أصبحت المرأة هي المسؤولة والمعيلة لعائلتها في ظل غياب الزوج ودخولها السوق في مثل هذه الظروف وفي ظل انتشار عادات الاستغلال والاحتكار بعد أن كانت مغيبة عنه تماما قبل الأزمة ولا تمتلك الخبرات الكافية لذلك ، وجدت الدراسة ضرورة اعادة تفعيل المشاريع التنموية بشكل عام ومشاريع الاقراض الصغير بشكل خاص مترافقة مع دورات بناء قدرات، واعتبارها الحل الأمثل للنهوض بالمرأة وأسرتها وبالتالي تنمية المجتمع ككل على المدى الطويل لما بعد الأزمة ولكن باستراتيجيات تتناسب والظروف الحالية .

1. تعاون كامل مع كافة الأطراف المعنية، التي تتمثل في الاقراض الصغير بالمستهدفين بالإقراض والموظفين والجهة المقرضة، من خلال توعية المستهدفين ودوام التواصل معهم، والفصل بين البرامج الاغاثية (المنح الاقراضية والمعونات)، وبرامج التمويل الصغير (وردة، 2011).
2. البحث عن البنية التحتية والخدمات التسويقية المتاحة ودعمها بغية تصريف مخرجات المشروعات الصغيرة،
3. والتوجه للفئات الأشد فقراً واحتياجاً والفاعلين اقتصادياً،

وهناك الكثير من التوصيات في مجال استراتيجية الإقراض، التي لا مجال لشرحها هنا.

- على مستوى الدول المجاورة لسورية:

1. دعم الدور الذي تقوم به منظمة UNHCR بتجديد إقامة الأفراد المسجلين لديها، مع التركيز على الأسر التي تقودها نساء، مما يسهل من استكمال كافة الإجراءات الأخرى في البلدان المضيفة وفي السفارات السورية.
2. تقديم المساعدات العينية والنقدية وخاصة للأسر التي تعيلها نساء وتوضيح المعايير التي يتم على أساسها تقديم المساعدات.
3. التنسيق بين كافة الجهات المختصة والمنظمات الإنسانية والتنموية بهدف تحسين المستوى المعيشي للأسر اللاجئة بمنهجية منظمة وبنوعية عالية.
4. اتباع منهجية توفير فرص عمل مدرة للدخل للأسرة اللاجئة من خلال مشاريع صغيرة تستقطب الشريحة اللاجئة والمجتمع المضيف، تعتمد على دراسة السوق المحلي واحتياجاته وتدريب المستهدفين وبناء قدراتهم في المجالات المطلوبة.
5. حث المنظمات الدولية والمحلية والأهلية، لأن تلعب دوراً أكبر في مواجهة عمالة الأطفال، من خلال مساعدات تقدم لأسر الأطفال العمال شريطة تعليم أطفالهم.

المصادر والمراجع:

أولاً- المراجع العربية:

1. البنك الدولي، 2014، مايو، وضع المرأة اليمنية من الطموح إلى تحقيق الفرص.
2. الأمم المتحدة، الجمعية العامة، مجلس حقوق الإنسان، الدورة الثامنة والعشرون، 2015، يناير، تقرير مفوض الأمم المتحدة السامي لحقوق الإنسان عن حالة حقوق الإنسان في ليبيا وعن الاحتياجات ذات الصلة من الدعم التقني وبناء القدرات.
3. الأمم المتحدة، مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية (أوتشا)، 2014، نوفمبر، المنحة الإنسانية السعودية للعراق
4. الزعبي، سجا 2010، دور المرأة في الاقتصاد المنزلي، نينوى للنشر، دمشق ، سورية.
5. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2014، 365 يوماً من الصمود الاقتصادي والاجتماعي في ظل الأزمة السورية.
6. حبيب وائل، أو حسن ادن، جمعة شيخ درويش، 2008، دراسة تحليلية لبعض العوامل المؤثرة على الفقر الريفي في منطقة الباب/حلب، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة حلب.
7. رابطة النساء الدولية للسلام والحرية، 2016، نوفمبر، الانتهاكات الواقعة على النساء في سوريا والأثر المجحف للنزاع عليهن.
8. شبكة النساء العراقيات، 2016، النساء العراقيات في ظل النزاعات المسلحة وما بعدها.
9. صندوق الأمم المتحدة للسكان (UNFPA)، مارس، 2004، مجموعة أدوات للتخطيط والمراقبة والتقييم موجهة إلى مديري البرامج، الأداة رقم 1: مسرد مصطلحات التخطيط والمراقبة والتقييم.
10. عزو، آمال 2013، تأثيرات الأزمة على المرأة، منشورات نقابة المهندسين، دمشق، سورية.
11. مركز سيسفاير لحقوق المدنيين، المجموعة الدولية لحقوق الأقليات، 2016، مارس، أزمة النزوح في العراق: الأمن والحماية.
12. منظمة المرأة العربية، 2013، المرأة العربية والديمُقراطية، أبو غزالة، هيفاء، دراسة الحالة الليبية، القماطي، هنية.
13. منظمة العفو الدولية، 2017، تقرير منظمة العفو الدولية للعام 2016-2017.
14. منظمة مراقبة حقوق الإنسان، (Human Rights Watch Organization)، 2013، مايو، ثورة للجميع: حقوق المرأة في ليبيا الجديدة.
15. الهيئة السورية لشؤون الأسرة، 2013، تقرير حول أوضاع المرأة السورية في ظل الأزمة.

ثانياً- المراجع الأجنبية:

- Alessandre Galia, 2013, identity as farmers: A case study from ten households in Syria, Wageningen Journal of Life Sciences.
- Oxfam, Care and GenCap, 2016, October, "From The Ground Up: Gender and Conflict Analysis In Yemen, Research Report".
- United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR), Inter- Parliamentary Union (IPU), 2001, " Refugee Protection: A Guide to International Refugee Law"
- United Nations, 2004, September, " guiding principles on internal displacement".
- United Nations Office for the Coordination of Humanitarian Affairs (unocha), 2016, November, "Humanitarian Needs Overview 2017 Yemen ".
- World economic forum (WEF), The Global Gender Gap Report, 2015, "Country Profiles: Yemen".

الملاحق:

ملحق بالجداول والتحليل الاحصائي

الجدول (1): توزع المبحوثات حسب فئات أعمارهن.

الفئات	التكرار	%
36 – 30	5	6
43 – 37	7	8.3
50 – 44	72	85.7
المجموع	84	100

المصدر: عينة الدراسة.

الجدول (2): توزع المبحوثات حسب المستوى التعليمي.

الفئات	التكرار	%
أمية	3	3.6
ملمة	14	16.7
مرحلة ابتدائية	22	26.2
مرحلة اعدادية	22	26.2
مرحلة ثانوية	13	15.5
معهد متوسط	10	11.9
المجموع	84	100

المصدر: عينة الدراسة.

الجدول (3): توزع المبحوثات حسب الحالة الاجتماعية.

البند	التكرار(حالياً)	%	التكرار(قبل الأزمة)	%
متزوجة والزوج غائب	50	59.5	21	25
متزوجة والزوج موجود	11	13.1	11	13.1
أرملة	18	21.4	17	20.2
مطلقة	5	6	5	6
المجموع	84	100.0	84	100.0

المصدر: عينة الدراسة.

الجدول (4): توزع المبحوثات حسب عملهن.

المهنة	التكرار(حالياً)	%	التكرار(قبل الازمة)	%
لا عمل له	8	9.5	33	39.3
بائعة	3	3.6	3	3.6
مزارعة "الانتاج الحيواني"	33	39.3	33	39.3
موظفة"	4	4.8	4	4.8
خياطة وصناعات يدوية	15	17.9	11	13.1
صناعات غذائية وتحضير أطعمة	21	25	0	0
المجموع	84	100	84	100

المصدر: عينة الدراسة.

الجدول (5): توزع المبحوثات بحسب الصناعات الغذائية واليدوية .

النوع	نعم		لا		المجموع	
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
صناعات غذائية وتجهيز أطعمة	25	30	59	70	84	100
ألبان وأجبان	53	63	31	37	84	100
خياطة وصناعات يدوية	20	24	64	76	84	100

المصدر: عينة الدراسة.

الجدول (6): توزع المبحوثات حسب حجم أسرهم.

الفئات	التكرار	%
2 – 4 الأسرة صغيرة	41	48.8
5 – 7 الأسرة متوسطة	20	23.8
8– 10 الأسرة كبيرة	11	13.1
11 الأسرة كبيرة جدا	12	14.3
المجموع	84	100

المصدر: عينة الدراسة.

الجدول (7): توزع المبحوثات حسب الاستفادة من المشاريع التنموية.

البند	التكرار	%
مستفيد	41	48.8
غير مستفيد	43	51.2
المجموع	84	100

المصدر: عينة الدراسة.

الجدول (8): توزع المبحوثات حسب عدد الأفراد المعالين في الأسرة.

البند	التكرار	%
0	10	12
3-1	62	73.8
5-4	12	14.3
المجموع	84	100

المصدر: عينة الدراسة.

الجدول (9): توزع المبحوثات حسب نوع الأسرة المتواجدين فيها.

نوع الأسرة	التكرار(حالياً)	%	التكرار(قبل الازمة)	%
المقترض ضمن أسرة نووية	55	80.4	82	96.1
المقترض ضمن أسرة ممتدة أو مركبة	92	19.6	2	3.9
المجموع	84	100	84	100

المصدر: عينة الدراسة.

الجدول (10): توزع المبحوثات حسب تعرضهن للتهجير.

النزوح	التكرار	%
نعم	20	23.8
لا	64	76.2
المجموع	84	100

المصدر: عينة الدراسة.

الجدول (11): توزع المبحوثات حسب عضويتهم في المنظمات الشعبية.

العضوية في المنظمات	التكرار	%
نعم	33	39.3
لا	51	60.7
المجموع	84	100

المصدر: عينة الدراسة.

الجدول (12): توزع المبحوثات حسب فئات دخلهن.

الفئات	التكرار	%
0 لا دخول (فئة 1)	8	9.5
3000 – 8000 (فئة 2)	33	39.3
9000 - 13000 (فئة 3)	20	23.8
14000 – 19000 (فئة 4)	17	20.2
20000-24000 (فئة 5)	6	7.2
الإجمالي	84	100

المصدر: عينة الدراسة.

الجدول (13): توزع المبحوثات حسب وجود مصادر أخرى للدخل.

وجود مصادر أخرى	التكرار	%
نعم	30	35.7
لا	54	64.3
المجموع	84	100

المصدر: عينة الدراسة.

الجدول رقم (14): توزع المبحوثات وفقاً لأسباب التدهور الاقتصادي للأسرة.

السبب		نعم		لا		المجموع	
		التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
المهجرات	غياب رب العائلة أو فقدان عملة	17	85	3	15	20	100
غير المهجرات	غياب رب العائلة أو فقدان عملة	14	21.9	50	78.1	64	100
المهجرات	التهجير وتبعاته	20	100	0	0	20	100
غير المهجرات	التهجير وتبعاته	3	4.7	63	95.3	64	100
المهجرات	ارتفاع الاسعار	20	100	0	0	20	100
غير المهجرات	ارتفاع الاسعار	64	100	0	0	64	100
المهجرات	الاستغلال والاحتكار	20	100	0	0	20	100
غير المهجرات	الاستغلال والاحتكار	64	100	0	0	64	100
المهجرات	فقدان مصادر للدخل	17	85	3	15	20	100
غير المهجرات	فقدان مصادر للدخل	53	82.8	11	17.2	64	100
المهجرات	خسارة أصول مادية	20	100	0	0	20	100
غير المهجرات	خسارة أصول مادية	1	1.2	63	98.8	64	100

المصدر: عينة الدراسة.

الجدول (15): توزع المبحوثات حسب حالة الفقر.

الفقر	التكرار	%
فقيرة	69	82.2
غير فقيرة	15	17.9
المجموع	84	100

المصدر: عينة الدراسة.

جدول رقم(16)العوامل المؤثرة على المتغير التابع الفقر Y.

المتغير المستقل	معامل الانحدار (B)	اختبار والد Wald	أرجحية حدوث الفقر Exp(B)	احتمال حدوث الفقر الصغيرة(%)
X1 الاستفادة من المشاريع التنموية	-1.166	**18.638	0.312	23.77
X2 النزوح والتهجير	0.161	*7.61	1.016	50.4
X3 عضوية المنظمات الشعبية	-0.121	*3.091	0.977	49.4
الثابت	0.323	5.875	1.381	58.01

المصدر: عينة الدراسة.

بالاعتماد على الجدول السابق تتوضح لدينا معادلة الانحدار اللوغاريتمي للتحليل الثنائي المنطقي للفقر على الشكل التالي:

$$Log(Y/1-Y)=0.323+0.161X2-1.166X1-0.121X3$$

دور القطاع الحكومي في تنمية المرأة العربية وتمكينها من وجهة نظر منسوبي وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية

د. حسين عبد القادر
أ. خالد الشهوين
جامعة نايف العربية للعلوم الامنية- الرياض

البريد الالكتروني
AKHUSAIN2001@yahoo.com

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى واقع تنمية المرأة العربية وتمكينها ومعيقاتها في وزارة الصحة السعودية من وجهة نظر منسوبيها، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي في الحصول على بيانات الدراسة بالاعتماد على الاستبانة لجمعها، وتم توزيع 125 استبانة على مجتمع الدراسة أستعيد منها (117) استبانة وتم إدخالها إلى الحاسوب لمعالجتها إحصائياً باستخدام برنامج الرزم الإحصائية SPSS والتي اشتملت على الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية وتحليل التباين الأحادي.

أظهرت الدراسة العديد من النتائج كان أبرزها: المرأة تنافس الرجل في التقدم للوظائف الحكومية، وتشارك المرأة في المؤتمرات والندوات العلمية، ويتم التدريب المستمر للمرأة أثناء عملها. وأن المرأة السعودية تتميز بالإبداع والابتكار في العمل، وتشارك المرأة في فرق العمل بالوزارة، ويتم مشاركة المرأة في اتخاذ القرارات، ويعطى الحق للمرأة في الابتعاث إلى وظائف خارج مؤسسة عملها. وانه يتم تمكين المرأة في برامج الحاسوب، ويتم استخدام الانترنت كأداة لتنمية المرأة، وتحفز المرأة لإكمال تعليمها الأكاديمي وبدرجة كبيرة من الموافقة. وتبين من نتائج الدراسة أنه يوجد نشرات ومطبوعات تؤكد على حقوق المرأة، وأن هناك انخفاض لمستوى الأجور للمرأة في القطاع الحكومي وبدرجة متوسطة من استجابة المبحوثين. أن خضوع المرأة لسلطة الرجل ورفض الأسر لعمل المرأة والأنظمة والقوانين والتشريعات والتمييز بين الرجل والمرأة في الوظائف، هي من معيقات تنمية المرأة العربية وتمكينها.

أوصت الدراسة بعدة توصيات هامة منها: ضرورة عدم خضوع المرأة لسلطة الرجل إلا بما جاء في تعاليم الدين الإسلامي من حقوق وواجبات للمرأة والتي تقع على عاتقها تجاه الرجل.

الكلمات المفتاحية: تنمية المرأة، تمكين المرأة

Abstract:

The study aimed at identifying the reality of Arabic women's development, empowerment, and the impediments that they face at the Saudi Ministry of Health from the point of view of its staff. The two researchers have used the descriptive analytic method in order to collect the study's data depending on a questionnaire. 125 copies of the questionnaire have been distributed among the study population, 117 of them were returned back and entered to the computer for statistical processing using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), which contained the arithmetic average, standard deviation, percentages, and one-way analysis of variance. The study revealed many results, most notably: Women compete with men in applying for government jobs, and women participate in scientific conferences and seminars, as well as women are being trained continuously during their work. Furthermore, the study results showed that there are brochures and publications on women's rights, and there is a decline in the level of women's wages in the government sector with a medium degree depending on the responses of sample's individuals. Moreover, the study revealed that the impediments facing Arab women's development and empowerment are the subordination of women to men's authority, the refusal of families of women's work, regulations, laws, legislations, and gender discrimination in jobs. The study recommended several important recommendations, including; The necessity that women shouldn't be subordinated to the authority of men except for the rights and duties of women towards their husbands stated in the teachings of the Islamic religion.

Keywords: Women's Development, Women's Empowerment

مقدمة

يُعتبر مفهوم التنمية الشاملة من المفاهيم التي تدلل على العملية المتكاملة التي تهدف للارتقاء بالعنصر البشري بجنسيه (الذكور والإناث) دون تمييز، لذا كان التوجه الحديث للاستفادة من جميع الموارد البشرية في المجتمع، على اعتبار أن عملية التنمية تعتمد على استثمار كل الطاقات المادية والبشرية، وبما أن المرأة تمثل نصف الموارد البشرية التي يعتمد عليها في تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية فإن الحاجة تتزايد لإشراك المرأة في خطط التنمية خاصة في الدول النامية ومنها العربية.

وتُعد مسألة إهمال دور المرأة التنموي في بلدان العالم الإسلامي من أهم معوقات التنمية، لذا كان هناك حاجة لمراجعة هذا الدور المنوط بالمرأة وتحديد سبل مواجهة التحديات التي تعيق دور المرأة في التنمية وتمكينها، ويُعد تمكين المرأة وتزويدها بالمهارات والقدرات التي تمكن المرأة من المشاركة في التنمية من الأهداف الإستراتيجية والمحورية لبعض للحكومات العربية.

تُعتبر المرأة نواة المجتمع وإذا استطعنا أن نطور أو نغير من سلوكيات المرأة يمكن تغيير سلوكيات الأسرة ومنها المجتمع. والمرأة لها تأثير كبير على الأطفال والرجال ويمكن أن تعمل على تغيير الثقافة الاستهلاكية لدينا. ونستطيع القول إن التفكير السائد عن مبادرات البيئة هي فقط لخفض الانبعاثات، ولكن لها مردود اقتصادي كبير والذي يتمثل في توفير الموارد المالية للأسرة وبالتالي للمجتمع، ويمكن أن يتطور ويستخدم في مجالات أخرى للارتقاء في المجتمع وبناء المدن المستدامة وتطويرها والتسريع من العجلة الاقتصادية في تلك الدول.

وتشكل النساء أكثر من نصف سكان العالم إلا أنهن لا يمتلكن سوى 1% من ثرواته ويحصلن على 10 % من دخله ولا يشغلن سوى 14 % من مناصبه القيادية في القطاعين العام والخاص على حد سواء. وإذا اقتربنا من منطقتنا، سنجد أن الدول العربية تقع في أسفل قائمة مؤشر الفجوة العالمية بين الجنسين، وتواجه المرأة في هذه الدول حواجز يتعذّر تجاوزها وتمييزاً وعقبات قانونية وتنظيمية وافتقاراً للفرص الاقتصادية وظروف عمل صعبة وغياباً للدعم المؤسسي والمجتمعي اللازم للاستفادة من طاقاتها في الحياة الاقتصادية والعامة. وقد أثر اتساع الفجوة بين المرأة والرجل في مجالات المشاركة الإدارية والاقتصادية والفرص والتمكين السياسي سلباً في التصنيف العام للدولة وجعلها تحتل هذا المركز المتأخر نسبياً.

(https://www.adced.ae/sites/ar/MediaCenter/Pages/Issue14Womenkey.aspx)

ويفرض التسلسل المنطقي في عرض تحديات عمل المرأة العربية تحليل اثر السياق الدولي للعولمة على الاقتصاديات العربية في سوق العمل على النساء، فالتطورات والأزمات الاقتصادية غالباً ما يقع عبئها الأكبر على الإناث في سوق العمل سواء في الأجلين القصير والطويل، على أن الأوضاع غير المواتية في الأسواق العربية لا ترجع إلى عوامل العولمة فقط وإنما ترجع إلى اختلالات هيكلية موروثة في أسواق العمل العربية، وان جاءت العولمة لتعمق من حدتها، ويشير الواقع انه بالرغم من ازدياد حصة النساء من القوة العاملة العربية فإن تركيز عمل الإناث ينحصر في قطاعات الزراعة والخدمات الاجتماعية والشخصية والحكومية والصناعات التحويلية والتجارة وذلك على عكس الذكور الذين يتنوع هيكل التشغيل الخاص بهم.

تمتلك المرأة القدرة على القيام بأدوار عملية متعددة في الحياة الاجتماعية، فقد لعبت المرأة في العالم على مر العصور أدواراً متعددة، منها ما أحتل الصدارة وقيادة المجتمعات البشرية، وان الشكل النهائي لأداء المرأة تقرره نظم المجتمع، وما يفرضه عليها من أدوار. وفي العصر الحديث، تؤدي المرأة دوراً فاعلاً في عملية التنمية المجتمعية، وذلك باعتبارها تشكل نصف المجتمع، وإذا نظرنا للوضع الحالي للمرأة العربية في المجتمع المعاصر، نجد أنها ما زالت تواصل العطاء البشري والبناء الاجتماعي، وتحمل المسؤوليات رغم المعوقات التي تعترض سبيلها، وخاصة الأمية التي ترزح تحتها نسبة عالية من نساء العالم، وتشير نتائج بعض البحوث

الحديثة، والى أن المرأة العربية تستطيع أن تحقق توافقاً بين أدوارها سواء داخل المنزل اتجاه الزوج والأبناء، ودورها كربة منزل، وبين دورها كعاملة، مما يُسهم في تماسك الأسرة، كما أن العمل الخارجي يخدم المرأة ويجعلها أكثر تفهماً لدورها كزوجة تشارك في القرارات الأسرية.

في دراسات عالمية وعربية يعزو بعض الباحثين انخفاض مساهمة المرأة في بعض المجتمعات إلى عوامل تتعلق بعدم توفير الفرص للإعداد الكافي لها للمشاركة في الحياة العامة كالفرص التي أتيحت للرجل من حيث تأهيله لوظائف معينة كالوظائف القيادية مثلاً، ومن حيث وضع فروق بين الرجال والنساء في الأجور، وربما يعكس ذلك مدى الظلم الذي تعاني منه المرأة داخل سوق العمل، فإذا كانت الدول النامية بشكل عام تعاني من القهر والاستغلال الخارجي في ظل نظام اقتصادي دولي غير متكافئ فإن المرأة تعاني من استغلال مزدوج وخاص، فهي فئة اجتماعية لها خصوصيتها وهي مقهورة، لا من النواحي الاقتصادية فقط وإنما في النواحي الأيديولوجية والفكرية، وان كانت الأخيرة أكثر خطورة وأقل وضوحاً، وبالنظر إلى اقتصاد العديد من الدول النامية يتبين أن المرأة تشغل أدنى المراتب في سوق العمل، أي أنها تعمل في قطاعات ضئيلة الأجرة سيئة التنظيم، قليلة المرافق الخدمية والصحية والتأمينية، وعلى الرغم من كثرة النصوص القانونية العديدة، في كثير من الدول النامية، التي تؤيد المرأة، إلا أنه بالنظر إلى المستوى الفعلي والتطبيقي نجد الكثير من هذه القوانين تعوق استقلال وتحرير المرأة، وأخطر من ذلك أن كثيراً من العادات والتقاليد والقيم تعوق المرأة بشكل واضح على المستوى المجتمعي والفردي أيضاً فعلى سبيل المثال فإن اكتساب حق العمل قد لا يوصل المرأة إلى اكتساب السلطة أو الاستقلال داخل الأسرة، بل بالعكس (أحياناً) قد يزيد هذا الوضع من عبوديتها عندما يستحوذ ذكور الأسرة على ثمار جهدها وتزيد أعباؤها. ولكن مع ذلك، فقد شهدت السنوات الأخيرة بروز لدور المرأة العاملة في العمل والإنتاج والتنمية وهذا الاهتمام بدور المرأة تطور نتيجة لتحسن وضع المرأة الاجتماعي والقانوني ومطالبتها المستمرة بحقوقها بعد أن أصبحت أكثر وعياً وإدراكاً لقضيتها ومشكلتها بفضل تطور المجتمع وازدياد الحاجة لمساهمة المرأة في ترقيته وتغير نظرته(المجتمع) إلى المرأة حيث لم يعد من الممكن تجاهل دور المرأة في حركية المجتمع. وبالتالي فانه من الخطورة بمكان، النظر إلى قضية المرأة باعتبارها قضية مستقلة عن المجتمع ومحاولة بحثها خارج قضية تحرير المرأة، فالحقيقة التي لا يمكن تجاهلها هي أن تحرير المرأة لا يتم إلا بتحرير الرجل، فأي استغلال للأخير، سينعكس(سلباً) بشكل تلقائي على الجنس الآخر.

مشكلة الدراسة:

عطفاً على ما تقدم فإن مشكلة الدراسة تتمحور حول الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

- "ما دور القطاع العام في تنمية المرأة العربية وتمكينها من وجهة نظر منسوبي وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية؟"

أسئلة الدراسة:

- ما واقع تنمية المرأة العربية وتمكينها في وزارة الصحة السعودية من وجهة نظر منسوبيها؟
- ما معيقات تنمية المرأة العربية وتمكينها في وزارة الصحة السعودية من وجهة نظر منسوبيها؟

فرضية الدراسة:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة المبحوثين في دور القطاع الحكومي في تنمية المرأة العربية وتمكينها تعزى لمتغيرات الدراسة الديمغرافية".

أهداف الدراسة:

1. التعرف إلى واقع تنمية المرأة العربية وتمكينها في وزارة الصحة السعودية من وجهة نظر منسوبيها.
2. التعرف إلى معيقات تنمية المرأة العربية وتمكينها في وزارة الصحة السعودية من وجهة نظر منسوبيها.

3. معرفة إذا ما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين دور القطاع الحكومي في تنمية المرأة العربية وتمكينها تعزى لمتغيرات الدراسة الديمغرافية.

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة من أهمية موضوعها والذي يعتبر من الدراسات العربية القليلة في هذا المجال والتي قد تكون معدومة حسب علم الباحثان وخاصة في المملكة العربية السعودية، كما أن أهميتها تكمن في تطبيقها على مجتمع محافظ من الدرجة الأولى حيث حقوق المرأة العربية فيها مسلوبة الإرادة، وسوف تغذي هذه الدراسة المكتبة العربية بدراسة جديدة في هذا الموضوع وتضع المسؤولين في المملكة بنتائجها وتوصياتها أمام حقائق هامة تتعلق بدور المرأة العربية في المجتمع وضرورة تمكينها جنباً إلى جنب مع الرجل، بالإضافة إلى المعيقات التي تعيق تنمية المرأة العربية وتمكينها.

حدود الدراسة:

- **الحد الموضوعي**: ستقتصر الدراسة على موضوع دور القطاع الحكومي في تنمية المرأة العربية وتمكينها.
- **الحد المكاني**: وزارة الصحة بمدينة جدة
- **الحد البشري**: طبقت الدراسة على منسوبي وزارة الصحة السعودية بمدينة جدة.
- **الحد الزماني**: طبقت الدراسة خلال شهري حزيران وتموز من العام 2017م.

الإطار النظري للدراسة

لقد تبنى عدد من المنظمات الإنمائية منها منظمات غير حكومية ومنظمات تابعة للأمم المتحدة مبدأ تمكين المرأة كهدف رئيسي في برامجها. كذلك استحداث برنامج الأمم المتحدة الإنمائي برنامجاً عن السياسات الخاصة بالمرأة والرجل في التنمية هو برنامج يشجع تمكين المرأة في مجال اتخاذ القرارات السياسية والاقتصادية على جميع المستويات بدءاً من البيوت ووصولاً إلى الحكومة.

يمكن تعريف تمكين المرأة بأنه تلك العملية التي تصبح المرأة من خلالها فردياً وجماعياً واعية بالطريقة التي تؤثر من خلالها علامات القوة في حياتها فتكسب الثقة بالنفس والقدرة على التصدي لعدم المساواة بينها وبين الرجل.

تمكين المرأة:

يمكن تعريف تمكين المرأة بأنه "إعطاؤها حق السيطرة والتحكم في حياتها الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والجنسية وحقها في اتخاذ القرارات المتعلقة بالإنجاب خاصة في سن المراهقة، والوقاية من الأمراض الجنسية أو الممارسات الجنسية غير المأمونة. وإتاحة كافة الفرص لحصولها على المشورة والمعلومات والخدمات".

أما مفهوم التمكين، وبحسب ما خرج به مؤتمر المرأة في بكين العام 1995م ومؤتمر الأمم المتحدة العالمي للسكان والتنمية بالقاهرة العام 1994م فإنه يعني "استخدام القوة الذاتية للقيام بنشاطات مشتركة مع الآخرين لإحداث التغيير، علما أن هذا التمكين يشمل القدرة على اتخاذ القرارات واكتساب مهارات الوصول إلى الهدف".

وبحسب فانيسا جريفين Vanessa Griffen فقد عرفت تمكين المرأة "إنه ببساطة يعنى مزيداً من قوة المرأة، والقوة تعنى لها: مستوى عالٍ من التحكم ومزيد من التحكم؛ وإمكانية التعبير والسماع لها، والقدرة على التعريف والابتكار من منظور المرأة، والقدرة على الاختيارات الاجتماعية المؤثرة والتأثير في كل القرارات المجتمعية، وليس فقط في المناطق الاجتماعية المقبولة كمكان للمرأة، واعتراف واحترام كمواطن متساوٍ وكيان

إنساني مع الآخرين، والقوة تعنى مقدرة على المساهمة والمشاركة في كل المستويات الاجتماعية، وليست في مجرد المنزل، والقوة تعنى أيضاً مشاركة المرأة مشاركة معترف بها وذات قيمة".

وتمكين المرأة عملية مركبة، تعني بإيجاد الخبرات والإمكانات المادية والفنية التي لا توفرها التنشئة الاجتماعية للمرأة، إلى جانب خلق تصورات ذاتية للمرأة عن نفسها تنطوي على الثقة وشجاعة اتخاذ القرار، والرأي الصائب، فضلاً عن تغير النظرة التمييزية للمجتمع ضدها. والتمكين بهذا المعنى ليس تدريباً بل هو عملية اجتماعية، نفسية توفر للمرأة فرصة الإسهام في حياة المجتمع، وتعزز أدوارها الايجابية سواء في البيت أو في العمل، أو في علاقتها مع الآخرين (مالك، 2012م، ص ص 110-135).

أن تمكين المرأة يعني مساعدتها على التطور وزرع الثقة بالنفس والتخلص من معوقات الانجاز ومشاركتها الفعالة في المسئوليات، ويمكن النظر إلى مفهوم التمكين من زوايا عديدة منها ذو بعد مجتمعي يدعو إلى إفساح المجال للمرأة لكي تشارك في كافة نواحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ومن ثم إعطائها القدرة على التحكم في كافة خياراتها وتشجيع التنمية وتحفظ النمو السكاني(صالح، 2002م، ص486).

ويعرف التمكين بأنه استخدام السياسيات العامة والإجراءات التي تهدف إلى دعم مشاركة النساء في الحياة السياسة والاقتصادية أو غيرها وصولاً إلى مشاركتهن في صنع القرارات التي لها تأثير مباشر على المجتمع ومؤسساته المختلفة (إجلال، 2006م، ص161)، وأيضاً يعرف أنه هو التحكم في العلاقات الإنتاجية التي من خلالها تمكن المرأة في المساهمة اقتصاديا واجتماعيا والتي تؤدي بدوها إلى رفاهية الأسرة وتقدم المجتمع (المشهداني، 2012م، ص ص 258-275).

وهناك من يركز على مفهوم التمكين بمعنى تدريب المرأة وتوفير الخبرات الفنية والمهنية لها حتى تستطيع أن تجد لها فرص عمل وأن تسهم في مسيرة التنمية.

مستويات تمكين المرأة:

من خلال التعريفات السابقة نجد أن هناك ثلاث مستويات للتمكين:

- المستوى الفردي، يعبر عن قدرة النساء على السيطرة على حياتهن، إدراكهن وإحساسهن بقيمتهن وقدراتهن وقدرة المرأة على تحديد هدفها والعمل على تحقيقه.
- المستوى الجماعي يعكس قدرة النساء على تنظيم أنفسهن والعمل الجماعي وإحساسهن بقوتهن في تجمعهن.
- المستوى الثالث يشير للمناخ السياسي والاجتماعي والقواعد الاجتماعية والحوار العام حول ما يمكن أو لا يمكن للمرأة القيام به.

التمييز ضد المرأة :

التمييز ضد المرأة تتصدى له عملية التمكين من خلال برامج واستراتيجيات تبني وتزيد من قدرات المرأة ومن الفرص المتاحة لها ومن فهمها لما لها من حقوق إنسانية كما تعطي العملية أولوية للمبادرات التي تسعى إلى خلق ظروف تجعل المرأة مسؤولة عن تنمية نفسها وعن تمكين نفسها وعن حقوقها . كما تركز عملية التمكين على قدرة التغيير الكافية في مبادرات التنمية وتسلط الضوء على الطرق التي تستطيع المرأة من خلالها أن تخلق بنفسها بمساحة جديدة للعمل والتحرك .العلم والتكنولوجيا والتمكين: توفير الوسائل الثقافية والتعليمية والمادية حتى تتمكن النساء من اتخاذ القرار والتحكم في الموارد التي تعينهن على مواجهة ما يعترض دورهن في تنمية أسرهن ومجتمعاتهن. هذا مع الأخذ بعين الاعتبار أن تمكين المرأة لا يكون إلا بزيادة إنتاجيتها وتطويرها وذلك من خلال الإدارة المتقدمة ومن خلال الاستفادة من العلم والتكنولوجيا.

خصائص التنمية الناجحة للمرأة:

- ✓ المشاركة الفاعلة للرجال والنساء معاً في بلورة وتطوير سياسات وبرامج التنمية.
- ✓ الاعتراف بأهمية الجنسين في المساهمة في التنمية والتأكيد على توزيع الموارد والفرص والفوائد بالتساوي بين الجنسين.
- ✓ المسؤولية المشتركة من قبل المجتمع في تصميم وتنفيذ برامج التنمية وإشراك المخططين والمنفذين والمستفيدين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمشاريع التنموية.
- ✓ تنمية الموارد البشرية اللازمة لاستمرار عملية التنمية وتوفير الأدوات اللازمة المالية والبشرية لضمان استمرار المشروع التنموي.
- ✓ دعم القيادات الرسمية والأهلية للمشروع التنموي.

التطور التاريخي للتنمية والتمكين عند المرأة:

يمكن القول أن مفهوم التمكين هو تطور لمفهوم المرأة والتنمية الذي بدء في الظهور منذ عدة عقود وذلك أن دراسة قضية المرأة والتنمية قد مرت بعدة مراحل تغيرت فيها المفاهيم والمناهج والسياسات المتبعة للمعالجة وتناولت هذه القضية ويمكن إيجازها في المداخل التنموية الآتية:

1. مدخل المرأة في التنمية Development in Woman وينطلق هذا المدخل من افتراض يقوم على أن المرأة غائبة عن تفكير المخططين في مجال التنمية، أهنا مبعدة عن عمليات التنمية، وركز هذا المدخل على أدوار المرأة الإنتاجية ولكن من خلال توجيه مشاريع خاصة بالمرأة لمواجهة مشاكلها ومحاربة الفقر، ومشكلة هذا المدخل هو اعتبار مشاريع تنمية المرأة مجال خاص لا يرتبط بمشروعات التنمية العامة، حيث تقوم هذا المشروعات على تقسيم العمل التقليدي. وعلى مشاريع تقنية كالحياكة وحفظ الأغذية وتربية الطيور, وغيرها. ومن شأن هذه المشروعات تقسيم العمل النوعي التقليدي، وإبعاد النساء عن مسار التنمية ككل، كما تظل الفجوات النوعية بين الذكور والإناث على حالها دون تغيير.
2. مدخل المرأة والتنمية Woman and Development ويتجه هذا المدخل إلى الارتفاع بالكفاءة الإنتاجية للمرأة وتحسين مهاراتها للعمل في كل المجالات دون اللجوء إلى مشاريع خاصة بها ويهتم هذا المدخل بتطوير 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 متعددة 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.
3. مدخل النوع الاجتماعي والتنمية Development Gender ويركز هذا المدخل على أهمية إدراج مفهوم المساواة النوعية في الحصول على الموارد الإنتاجية، في ظل الاعتراف بوجود مشكلة عدم مساواة بين الجنسين، وفوارق بينهما تعوق مسار التنمية وكان ظهور مفهوم النوع الاجتماعي Gender للتدليل على أن المشكلة الحقيقية في علاقة المرأة بالتنمية هي في الأساس مشكلة الأدوار التقليدية وبتقسيم العمل التقليدي المؤسس على مفاهيم خاطئة خاصة بأدوار وإمكانات وصلاحيات كل من الذكور والإناث في المجتمع. ويشير إلى اختلاف الأدوار النوعية باعتبارها متصلة بالممارسات الاجتماعية، وليست نتاجاً للفوارق البيولوجية، ومن ثم فإن تحقيق المساواة يقتضي أولاً تعديل هذه الممارسات، ويؤكد هذا المدخل على أن المكانة الاجتماعية والاقتصادية الأنقى للنساء ما هي إلا نتاج لنظام اجتماعي يميز بين المرأة والرجل ويحد من قدراتهن.

4. مدخل التمكين Empowerment والتمكين مفهوم حديث ظهر في نهاية تسعينات القرن العشرين وأصبح الأكثر استخداماً في سياسات وبرامج معظم المنظمات غير الحكومية، وهو أكثر المفاهيم اعترافاً بالمرأة كعنصر فاعل في التنمية، وبالتالي فهو يسعى للقضاء على كل مظاهر التمييز ضدها من خلال الآليات التي تعينها على الاعتماد على الذات. وتكشف الأدبيات حول المفهوم من أنه رغم التباين في توسيع أو تضييق مجالات تطبيقه إلا أنه يلتقي عند مفهوم القوة من حيث مصادرها وأنماط توزيعها باعتبار أن ذلك أمرٌ ضروري لإدراك طبيعة التحولات الاجتماعية التي أصبحت تعمل لصالح الفئات المحرومة والمهشمة والبعيدة عن مصادر القوة. لذلك تتحقق قوة المرأة بتمكينها من ظروفها وفرصها وممارسة حقها في الاختيار، وبمدى توافر فرص اعتمادها على نفسها. ولهذا فإن مدخل التمكين يجعل التنمية أكثر تفاهمية ومشاركة بين الرجال والنساء، ومن ثم لا تكون التنمية مجرد رعاية اجتماعية للنساء وإنما تكون التنمية اجتماعية تهدف إلى تمكين النساء من امتلاك عناصر القوة الاقتصادية والاجتماعية تمكنهن من الاعتماد على الذات في تحسين أوضاعهن المعيشية والمادية على نحو متواصل، والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تمس جميع جوانب حياتهن، فالتمكين يهدف إلى خلق سياق تنموي مواتٍ للمشاركة والتفاعل يعتمد على تطوير المهارات والقدرات وفرص التطوير الحرفي. كما أنه يعتمد أيضاً على تطوير العلاقات الاجتماعية في اتجاه مزيد من التوازن والاستقرار، وتعزيز علاقات النوع بعيداً عن التمييز. والاهتمام الأساسي بالتمكين الاقتصادي الذي يعد مقدمة ضرورية للتمكين في المجالات الأخرى .

مؤشرات التمكين عند المرأة:

- ✓ التمكين السياسي: ويشمل: نسبة النساء في المجالس المحلية ومراكز اتخاذ القرار. نسبة النساء في الخدمة المدنية، ونسبة النساء اللواتي سجلن للتصويت والانتخاب ونسبة النساء اللواتي يحق لهن التصويت من الجنسين ونسبة النساء في مجالس النواب والأعيان.
- ✓ التمكين الاقتصادي: ويشمل التغير في نسبة معدلات التوظيف ومشاركة أفراد الأسرة في أعمال البيت ورعاية الأطفال والفرق في المرتبات والأجور بين النساء والرجال والنسبة المئوية للملكية والنسبة المئوية للمصروفات على الصحة والتعليم والنسبة المئوية للفرص المتوفرة للمرأة لتطوير قدراتها التقنية كالخدمات الفنية المقدمة من قبل الحكومة أو المصادر غير الحكومية.
- ✓ التمكين الاجتماعي: ويشمل عدد النساء في منظمات المجتمع المدني ومقارنة النساء اللواتي في مواقع اتخاذ القرار بالعدد الكلي للأفراد في والمشاريع والدوائر الرسمية وغير الرسمية وحرية اتخاذ القرار فيما يتعلق بالإنجاب وحرية الحركة داخلياً وخارجياً بالمقارنة مع الرجال. (النعيمات، خليل، الاتحاد العام للجمعيات (http://maktabatmepi.org/sites/default/files/resources/arabic/Anera6-123-127

الطرق التي تساعد على تمكين المرأة:

1. تعد حقوق ملكية الأراضي طريقة هامة لتحقيق تمكين المرأة اقتصادياً وإعطاء النساء الثقة التي يحتجن إليها لمعالجة قضية عدم المساواة بين الجنسين، وغالباً ما تكون حقوق ملكية النساء للأراضي في الدول النامية مقيدة قانونياً على أساس الجنس فقط. حصول النساء على حقوقهن في الأراضي يمنحهن قوة للمفاوضة وبالتالي تكون لديهن القدرة على إثبات أنفسهن في مجالات عدة في الحياة سواءً في خارج المنزل أو داخله. (Argawal, 1994, p1-50)
2. هناك طريقة أخرى لتحقيق تمكين المرأة وهي إعطاء النساء المسؤوليات التي عادةً ما تقع على عاتق الرجال.

3. عندما يتحقق تمكين المرأة اقتصادياً سوف ينظر لهن الآخرون كأعضاء في المجتمع على قدم المساواة، وبذلك تحقق المرأة احترام الذات وتتحلى بالثقة بالنفس عن طريق اسهاماتها لمجتمعها، لذا فإشراك النساء كجزء من المجتمع يترتب عليه الكثير من الآثار الإيجابية.
4. في دراسة أجرتها بينا أقاروال تم فيها إعطاء النساء دوراً في مجموعة تُعنى بحماية الغابات، لم تزد مشاركة النساء من كفاءة المجموعة فقط بل اكتسبن أيضاً ثقةً كبيرةً بالنفس وأصبح الآخرون الجميع يكنون لهن احتراماً أكبر. (Argawal, 2010,7)
5. تعد مشاركة المرأة - والتي يمكن رؤيتها وتحقيقها بعدة طرق- من أكثر أشكال تمكين المرأة فائدة، حيث تلعب المشاركة السياسية وهي القدرة على التصويت والتعبير عن الرأي أو القدرة على الترشح للرئاسة مع توفر الفرصة العادلة للانتخاب دوراً كبيراً في تمكين المرأة، ولكن المشاركة لا تقتصر على مجال السياسة فقط بل تتضمن أيضاً المشاركة في المنزل والمدرسة والقدرة على اتخاذ القرارات الشخصية وبالطبع فإن هذا النوع من المشاركات يجب تحقيقه قبل الانتقال إلى المشاركة السياسية الأكثر اتساعاً. (Nussbaum, 2000, p1-33)
6. تتحقق المساواة بين الرجل والمرأة بشكل أكبر عندما تمتلك المرأة القدرة على فعل ما تريده لذا يُعتقد بأن إعطاء القروض الصغيرة [الإنجليزية] وسيلة من وسائل تحقيق تمكين المرأة، فقد أصبحت الحكومات والمنظمات والأفراد يولون اهتماماً كبيراً لهذا النوع من التمويل حيث يأملون بأن إعطاء القروض سيسمح للنساء بأداء وظائفهن في الأعمال والمجتمع والذي بدوره يمكنهن من تحقيق الكثير في مجتمعاتهن. أحد الأهداف الأساسية التي أنشأ من أجلها تمويل المشاريع الصغيرة هو تمكين المرأة حيث تعطى القروض ذات معدل الفائدة المنخفض للنساء في المجتمعات النامية لكي يستطعن بدأ مشاريع صغيرة تساعدهن في إعالة عائلاتهن، وعلى الرغم من ذلك فإن نجاح وكفاءة القروض الصغيرة موضوع جدلي ودائماً ما يتم نقاشه . (Parmar, 2003, 76)

استخدام الانترنت كأداة لتمكين المرأة:

كان للاستخدام المتنامي للشبكة العنكبوتية في أواخر القرن العشرين دوراً في السماح للنساء بتمكين أنفسهن من خلال استخدامهن للإنترنت بطرق مختلفة، ومع ظهور الشبكة العنكبوتية العالمية بدأت النساء باستخدام مواقع التواصل الاجتماعي مثل فيسبوك وتويتر للتعبير عن مطالبهن، (Sutton, 2000, 699) ومن خلال هذا النهج الجديد الذي اتخذته النساء أصبح بإمكانهن تمكين أنفسهن من خلال تنظيم الحملات والتعبير عن آرائهن فيما يخص تساوي الحقوق بين الرجل والمرأة دون أن يشعرن أنهن مضطهدات من أعضاء المجتمع (Churchyard, 2009, 341)، فعلى سبيل المثال أطلقت 100 امرأة مهتمة بقضايا المرأة حملة على الإنترنت في 29 مارس 2013 أُجبر على أساسها موقع فيسبوك والذي يعتبر أهم مواقع التواصل الاجتماعي على إغلاق صفحات عدة كانت تنشر الكراهية ضد النساء (McVeigh, 2013).

وفي السنوات الأخيرة أصبح التدوين أيضًا أداة هامة للتمكين التعليمي للمرأة، فوفقًا لدراسة أجرتها جامعة كاليفورنيا في مدينة لوس أنجلوس اتضح أن المرضى الذين يقرأون ويكتبون عن المرض الذي يعانون منه يكونون غالبًا أكثر سعادة وثقافة من غيرهم من المرضى، وذلك لأن قراءة تجارب الآخرين تساعد المرضى على تثقيف أنفسهم بشكل أفضل وتمكنهم من تطبيق الاستراتيجيات التي يقترحها المدونون الآخرون. في الوقت الحاضر أصبح بإمكان النساء الدراسة من منازلهن (Radovic, 2012, 46) وذلك بسبب سهولة الوصول للتعلم الإلكتروني وقلة تكلفته، والتمكين التعليمي للمرأة من خلال التقنيات الجديدة كالتعلم الإلكتروني يكسبها أيضًا مهارات جديدة تساعدها في العالم المتقدم اليوم والمتسم بالعولمة.

معوقات تمكين المرأة:

العديد من معوقات تمكين المرأة والمساواة تكمن في العادات الثقافية، والعديد من النساء يعانين من ضغوطات هذه العادات بينما اعتادت بعض النساء على معاملتهن كمخلوق أدنى منزلة من الرجل (Nussbaum, 1995,p1-15)، وحتى لو أدرك الرجال والمشرعين والمنظمات غير الحكومية منافع تمكين المرأة ومشاركتها لا يزال العديد من الناس يخشى عرقلة الوضع الراهن ويستمرون في سماحهم للعادات المجتمعية بالوقوف في وجه التطوير.

تُظهر الأبحاث أن الارتفاع في معدل استخدام الإنترنت نتج عنه ارتفاع في نسبة استغلال النساء، فنشر المعلومات الشخصية على المواقع يهدد السلامة الشخصية لبعض النساء، وفي عام 2010 قالت منظمة (العمل لوقف الاستغلال الإلكتروني) أن 73٪ من النساء يقعن ضحايا للاستغلال من خلال هذه المواقع (Debarati, 2012,p1)، وتتضمن أنواع الاستغلال على الإنترنت استخدامه لملاحقة وتعقب الأشخاص والتحرش بهم.

يعتبر التحرش الجنسي على وجه الخصوص من أكبر المعوقات التي تواجه المرأة في مكان العمل وتوجد هذه الظاهرة في كل المجالات تقريبا ولكن تكثر ملاحظتها في مجالات الأعمال والتجارة والبنوك والموارد المالية والمبيعات والتسويق والضيافة والخدمة المدنية والتعليم والمحاضرات والتدريس، وبحسب منظمة العمل الدولية (ILOO) فإن التحرش الجنسي صورة واضحة من صور التمييز الجنسي وتجلي للعلاقة غير المتساوية بين الرجل والمرأة، إضافة إلى ذلك تقرر اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة زيادة تدابير حماية المرأة من التعرض للتحرش الجنسي والعنف في أماكن العمل.

وفقًا لدراسة أجريت فإن 54% من الأشخاص يتعرضون لشكل من أشكال التحرش الجنسي في العمل 79 % من هؤلاء الضحايا هم من النساء و21% منهم رجال، وتشير الدراسات إلى أن المرأة تواجه معوقات في مكان العمل أكثر من تلك التي يواجهها الرجل، وتشمل المعوقات المتعلقة بالجنس التحرش الجنسي وممارسات التوظيف غير العادل والتدرج الوظيفي وعدم المساواة في الأجور حيث تتقاضى النساء أجرًا أقل من الرجال مع أنهن يؤدين العمل نفسه، وبالنظر إلى متوسط دخل الرجال والنساء الذين يعملون طوال السنة في وظيفة بدوام كامل فإن البيانات الحكومية في عام 2014 تشير إلى حصول المرأة على 0.79 دولار مقابل كل دولار واحد يجنيه الرجل، وبحسب دراسة أجرتها مؤسسة الشراكة الوطنية للنساء والأطفال في عام 2014 فإن متوسط دخل الأم العاملة يصل إلى 0.71 دولار مقابل كل دولار يحصل عليه الأب.

وبينما يركز نقاش العامة في موضوع " فجوة الأجور " على مسألة حصول المرأة على أجر مساوٍ للأجر الذي يحصل عليه الرجل عند أدائهم للعمل ذاته، فإن الكثير من النساء يعانين مما يسمى بـ "غرامة الحمل" حيث أن المشكلة الرئيسية على حسب قول الخبراء هي أن احتمالية إنجاب طفل تدفع أصحاب العمل لجعل المرأة تغير قرارها بشأن الإنجاب (Safia, 2016) ، وبناءً على ذلك تصبح المرأة في وضع يُحتم عليها اتخاذ قرار من بين اثنين؛ إما أن تستمر في كونها امرأة عاملة أو أن تنجب أطفالاً، وقد أثارت هذه المشكلة النقاش حول إجازة الأمومة في الولايات المتحدة.

بالرغم من المعاناة بسبب مشكلة تساوي الأجور في الولايات المتحدة إلا أن صناعة التقنية أحدثت تقدمًا في تشجيع تساوي الأجور بين الجنسين، وفي شهر مارس من عام 2016م أصدر موقع مهنة التقنية (Dice) دراسة أجريت على أكثر من 16 ألف مهني في التقنية ووجدوا أنه ليس هناك فجوة بين الأجور عند مقارنة أجور المهنيين ذوو التعليم والخبرة والمنصب المتكافئ حيث أن هذه الفجوة لم تعد موجودة منذ ست سنوات، هذه الصناعة الجديدة تمهد الطريق للشركات الأخرى لفعل الأمر ذاته، ولكنها تعاني في الوقت نفسه من توظيف النساء في

المناصب التنفيذية بسبب معوقات التحرش الجنسي والحمل التي سبق ذكرها، مثل هذه المعوقات تُصعب على للنساء الترقي في العمل أو الحصول على مكافآت عادلة على العمل الذي يقمن به.

يمكن بلورة ماهية وأهداف وكيفية تمكين المرأة العربية في النقاط الآتية:

1. يجب أن تنطلق المرأة إلى العمل الخاص والعام من خلال رؤية شاملة لحياة الإنسان في هذه الدنيا باعتبارها فرصة لترقيه وتساميه اللامحدود – عن طريق النضال الداخلي والخارجي – وليس باعتبارها سباقا محموماً على اللذائذ والمتع المادية الرخيصة.
2. رفض لذوبان شخصية المرأة وانمحائها في شخصية الرجل بقدر ما هو رفض لتكريس الأنانية الفردية في نفسيتها فتعيش في عالم انعزالي مسور بطموحات فردية مصادمة للجانب الطبيعي والإجتماعي في تركيبها وتركيب كل إنسان ذكرا أم أنثى.
3. رفض تقديس تطبيقات المسلمين وتفسيراتهم لنصوص الإسلام تحت تأثير مراحل تاريخية وثقافية معينة بقدر ما هو رفض الانجرار الأعمى غير المميز لنماذج التمكين التغريبية، خاصة تلك التي تنبثق من السخط على الأنوثة والرغبة في الترجل باعتبار أن تحرير وتمكين المرأة يقاس بمدى اقتراب جوهرها ومظهرها من الرجولة.
4. عدم الفصل التعسفي بين تمكين المرأة الفردي ونهضة مجتمعها وأمتها ، والعمل على تعبئة طاقات النساء للقيام بثورة تحررية شاملة على المستوى النفسي والاجتماعي والثقافي والسياسي في إطار قيم الإسلام. ذلك لأن نهضة المجتمع ستعود بالخير والازدهار أول ما تعود على أفراده نساءً ورجالاً.
5. الاستفادة من تجارب النساء في ثقافات مختلفة ومنها الغربية، مع الاحتفاظ دائما بحق قبول أو رفض ما يطرح علينا من قبل المنظمات النسائية العالمية بما يتوافق مع خصوصية ثقافاتنا وتحديات ظروفنا. وإذا كانت الناشطات الغربيات يشترطن إتباعا حرفيا سلبيا لمشاريعهن ورؤاهن، فان هذا نوع آخر من أنواع التسلط والهيمنة، حيث يؤدي بنا إلى الانعتاق من ربقة السيطرة غير الشرعية لجهل الرجال والتقاليد البالية إلى الوقوع تحت هيمنة الناشطات الغربيات ورؤاهن في التمكين والتحرر الحريبي.

http://tariqramadan.com/arabic/2017/07/ 06

يشرح التقرير الوطني لحال التنمية البشرية العراقي لعام (2008م، ص، 192) مقياس تمكين المرأة يحدد من خلال التركيز على فرص النساء بدلا" من قدراتهن، **ويبرز مقياس تمكين المرأة عدم المساواة بين الجنسين في ثلاثة مجالات رئيسية:**

- ✓ المشاركة السياسية وسلطة صنع القرار: تقاس بالنسب المئوية لحصص النساء والرجال من مناصب المشرعين وكبار المسئولين والمديرين، وكذلك النسب المئوية لحصص النساء والرجال من المناصب المهنية والفنية.
- ✓ المشاركة الاقتصادية وسلطة صنع القرار: تقاس بمؤشرين: النسب المئوية لحصص النساء والرجال من مناصب المشرعين وكبار المسئولين والمديرين. وكذلك النسب المئوية لحصص النساء والرجال من المناصب المهنية والفنية.
- ✓ السيطرة على الموارد الاقتصادية: تقاس بالدخل المقدر المكتسب لكل من النساء والرجال.

في كل من هذه الأبعاد الثلاثة، يتم حساب نسبة مئوية معادلة موزعة بالتساوي، كمتوسط مرجح للسكان، طبقا" للمعادلة العامة الآتية: النسبة المئوية المعادلة الموزعة بالتساوي = (((نسبة الإناث من السكان) النسب المئوية للإناث -1)) + (نسبة الذكور من السكان -1)))-1

وبتوفير الأدلة الثلاثة: دليل التمثيل البرلماني، دليل النسبة المئوية للمشاركة الاقتصادية، ودليل النسبة المئوية المعادلة والموزعة بالتساوي للدخل، يتم حساب مقياس تمكين المرأة كمتوسط بسيط من الأدلة الثلاثة المذكورة.

وأخيرا"، نحتاج إلى تفعيل النقاط أدناه لتمكين المرأة (نفس المصدر السابق، ص. 181)، وهي:

- مواجهة ثقافة الهيمنة والتهميش والعنف بكل أشكاله ضد المرأة؛
- تعديل القوانين (الدستور)؛
- أطلاق الحرية للرأي العام لتشجيع الحوار والتوعية؛
- تقسيم وتوزيع العمل بصورة عادلة؛
- الالتزام بالتعليم الإلزامي وتمديده إلى (9) سنوات (تعديل نص الدستور) سيوفر فرصة وقف التدهور في الالتحاق بالتعليم، إذ ليس من المعقول أن تزداد نسبة البنات في التعليم الجماعي في الوقت الذي تحجم فيه الأسر عن إرسال بناتها إلى المدارس الابتدائية؛
- إن إصلاح أنظمة ومناهج التعليم تنمح الفرصة لتغيير نظرة المجتمع إلى التمييز ضد المرأة والشعور بالمسؤولية تجاهه، كما يمكن لمفاهيم حقوق الإنسان والمساواة وتكافؤ الفرص والترويج لها كثقافة مضادة للتميز والعنف السائد.

معايير قياس مدى تمكين المرأة في المجتمعات:

يوجد عدة معايير تستخدم لقياس مدى تمكين في المجتمعات العلمانية: (الأحدب،2009م، ص25)

1- مدى مشاركة المرأة في اللجان العامة وغير لجان النساء.
2- مشاركة النساء في المواقع القيادية.
3- مشاركة النساء في اتخاذ القرارات.
4- إتاحة فرص التدريب غير التقليدية للنساء.
5- تغيير مفاهيم النساء حول إمكانية مشاركتهن الفعالة في الأعمال خارج المنزل.
6- ثقة النساء في إمكان مشاركتهن للرجال في الأعمال العامة.
7- تغيير مفاهيم الرجال حول مقدرة النساء في تقلد المناصب العامة.
8- تقلد النساء لمناصب ومواقع ليست خاصة بمشاريع نسائية.
9- نسبة الإناث في الوظائف الإدارية والمهنية.
10- نسبة النساء في البرلمان.
11- نسبة النساء في الوزارة والوظائف العليا ومراكز صنع القرار.
12- نسبة النساء في ملكية الأعمال.
13- نسبة الإناث في عدد المتخرجين من مؤسسات التعليم العالي.
14- عدد النساء اللواتي يملكن حساب مصرفي.
15- شعور المرأة باستقلاليتها الاقتصادية عن الرجل.
16- نسبة مشاركة النساء في سوق العمل ممن هن في سن العمل.

إجراءات الدراسة:

منهجية الدراسة: لغرض إنجاز الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، نظراً لملاءمته طبيعة الدراسة، ونظراً لقدرة هذا المقياس على التمييز بين الدرجات المختلفة من قوة الاتجاهات، ولسهولة فهمه من قبل المستقصيين المراد قياس اتجاهاتهم، فقد تم وصف الظاهرة قيد الدراسة ودرست الاختلافات في الاتجاه نحو الظاهرة.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع منسوبي وزارة الصحة السعودية بمدينة جدة. والبالغ عددهم (446)، وقد تم أخذ عينة عشوائية من مجتمع الدراسة بلغت (120) منسوباً.

وصف مجتمع الدراسة:

الجدول (1) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	43	36.8
	أنثى	74	63.2
الحالة الاجتماعية	أعزب	20	17.1
	متزوج	86	73.5
	مطلق	10	8.5
	أرمل	1	0.90
العمر	20-30 سنة	23	19.7
	31-40 سنة	48	41.0
	41-50 سنة	33	28.2
	أكثر من 50 سنة	13	11.1
المؤهل العلمي	ثانوية فأقل	12	10.3
	دبلوم متوسط	41	35.0
	بكالوريوس	40	34.2
	ماجستير فاعلي	24	20.5
الخبرة العملية	5 سنوات فأقل	17	14.5
	6-10 سنوات	22	18.8
	11-15 سنة	29	24.8
	أكثر من 15 سنة	49	41.9
المجموع		117	%100

أداة الدراسة:

قام الباحثان بتصميم الاستبانة، وتوزيعها على مجتمع الدراسة، حول موضوع "دور القطاع الحكومي في تنمية المرأة العربية وتمكينها". وقد تم توزيع (125) استبانة أعيد منها (117) استبانة أي بنسبة (94%)، وهي نسبة تصلح لتعميم النتائج، وقد تكونت الاستبانة من قسمين على النحو الآتي:

- **القسم الأول**: البيانات الشخصية والوظيفية، وهي مكونة من (5) فقرات.
- **القسم الثاني**: محاور الاستبانة، وهي مكونة من محورين موضحين كالآتي:

– **المحور الأول**: واقع تنمية المرأة العربية وتمكينها في وزارة الصحة السعودية من وجهة نظر منسوبيها، وهو مكون من (21) فقرة

– **المحور الثاني**: معيقات تنمية المرأة العربية وتمكينها في وزارة الصحة السعودية من وجهة نظر منسوبيها ، وهو مكون من (21) فقرات.

قياس صدق وثبات الاستبانة (Cronbach's Alpha):

لقياس صدق الاستبانة تم عرضها على عدد من المحكمين والأكاديميين ذوي الاختصاص والخبرة ممن لهم دراية واطلاع بموضوع الدراسة، وقد قاموا بدراستها وتصويبها وتدقيقها ومراجعتها، حيث أخذ الباحثان بآراء المحكمين حتى صممت الاستبانة بشكلها النهائي. ومن ثم إجراء التحليل Reliability Analysis، وتم قياس ثبات الاختبار من خلال معادلة كرونباخ ألفا والتي تشير إلى الصدق التكويني أو ما يسمى بالتجانس الداخلي.

الجدول رقم (2): نتائج معامل كرونباخ ألفا لثبات أداة الدراسة (الثبات الكلي)

المحور	البيان	عدد الحالات	عدد الفقرات	قيمة ألفا
الأول	الثبات الكلي	117	21	0.95
الثاني	الثبات الكلي	117	21	0.92
الثبات الكلي للاستبانة			42	0.94

كلما كانت قيمة ألفا أعلى كانت الاستبانة أكثر ثباتاً في إعطاء نتائج جيدة لتحليل موضوع الدراسة. واتفق على أن قيمة 0.6 فأعلى تعد قيمة مقبولة لثبات الاستبانة.

من النتيجة التي حصلنا عليها فإن قيمة ألفا ممتازة، مما يدل على ثبات الاستبانة وأنها تشير إلى الصدق التكويني للاستبانة أو ما يسمى بالتجانس الداخلي لفقرات الاستبانة.

المعالجة الإحصائية:

بعد جمع بيانات الدراسة قام الباحثان بمراجعتها وذلك تمهيداً لإدخالها إلى الحاسوب، وقد تم ذلك بإعطائها أرقاماً معينة، أي بتحويل الإجابات اللفظية إلى أخرى رقمية وذلك على جميع أسئلة الدراسة، وقد تم اختيار وتحليل أسئلة وفرضيات الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

1) أساليب الإحصاء الوصفي: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

2) قياس التجانس الداخلي (كرونباخ ألفا).

3) تم اعتماد البرنامج الإحصائي (SPSS) من أجل عمل المقارنات المختلفة التي تبين بوضوح الفوارق والتباين بين الأحداث المدروسة وهي (ONE WAY ANOVA, T TEST)

عرض نتائج الدراسة:

حتى يتم التعرف على طبيعة البيانات التي تم جمعها، فإنه لابد من عرضها بشكل يتيح للدارس أن يتعرف على متغيراتها؛ لتساعده على فهم أكبر وأعمق لمجتمع الدراسة، حيث سيتم عرض النتائج من خلال جداول أعدت لهذا الغرض.

تم حساب المتوسط المرجح لإجابات أفراد العينة على محاور الدراسة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، وذلك من أجل معرفة اتجاه آراء المستجيبين (أفراد مجتمع الدراسة) وعمل المقارنات المختلفة، حيث يعتبر مقياس ليكرت من أفضل الأساليب لقياس الاتجاهات، وذلك موضحاً في الجدول الآتي:

الجدول (3) المتوسط المرجح لإجابات أفراد العينة على محاور الدراسة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي

الاستجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5
المتوسط الحسابي	1.79 -1	2.59-1.8	3.39-2.6	4.19-3.4	5-4.2
المستوى	ضعيفة جداً	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً

- **أولاً: الإجابة على أسئلة الدراسة ومناقشتها**

للإجابة على أسئلة الدراسة سيتم في هذا القسم عرض نتائج إجابات المبحوثين حول فقرات الاستبانة وتحليلها ومناقشتها من خلال كما هو مبين في الجداول الآتية، مثل جدول (4) :

حيث يتضح من خلال الجدول رقم (4) الذي يعبر عن (واقع تنمية المرأة العربية وتمكينها في وزارة الصحة السعودية من وجهة نظر منسوبيها) أن الدرجة الكلية لجميع متوسطات المحور الأول بلغت (3.80) وبانحراف

الجدول رقم (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال تحليل نتائج المحور الأول "واقع تنمية المرأة العربية وتمكينها في وزارة الصحة السعودية من وجهة نظر منسوبيها"

رقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	يتم التدريب المستمر للمرأة أثناء عملها	3.85	1.08	كبيرة
2	يوجد خطط حكومية لتنمية المرأة	3.56	1.10	كبيرة
3	يتم الإعداد العلمي المناسب للمرأة في الوظائف الحكومية	3.48	1.14	كبيرة
4	تستخدم التكنولوجيا في تنمية قدرات المرأة	3.73	1.09	كبيرة
5	تنافس المرأة الرجل في التقدم للوظائف الحكومية	3.97	1.00	كبيرة
6	يتم مشاركة المرأة في اتخاذ القرارات	3.72	1.09	كبيرة
7	تشارك المرأة في المؤتمرات والندوات العلمية	4.27	0.81	كبيرة جداً
8	تتميز المرأة بالإبداع والابتكار في العمل	4.34	0.80	كبيرة جداً
9	تشارك المرأة في فرق العمل بالوزارة	4.13	0.90	كبيرة
10	يعطى الحق للمرأة في الابتعاث	3.97	1.11	كبيرة
11	يوجد برامج علمية لتنمية قدرات المرأة في الوزارة	3.64	1.05	كبيرة
12	المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات	3.66	1.17	كبيرة
13	تشارك المرأة في الحياة الاقتصادية	4.04	0.99	كبيرة
14	تشغل المرأة مناصب عليا في الوزارة	3.66	1.11	كبيرة
15	يتم تفويض بعض الصلاحيات للمرأة في الوزارة	3.58	1.04	كبيرة
16	يتم دعم الأداء المتميز للمرأة في الوزارة	3.71	1.07	كبيرة
17	تحفز المرأة لإكمال تعليمها الأكاديمي	3.84	1.13	كبيرة
18	تشارك المرأة في وضع خطط الوزارة	3.50	1.12	كبيرة
19	يتم تمكين المرأة في برامج الحاسوب	4.00	0.86	كبيرة
20	يتم استخدام الانترنت كأداة لتنمية المرأة	3.99	0.96	كبيرة
21	يوجد نشرات ومطبوعات تؤكد على حقوق المرأة	633.	1.16	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.80	1.04	كبيرة

معياري بلغ (1.04)، وهذا يشير إلى درجة موافقة كبيرة عند المستقصيين حول هذا المحور، فيما حصلت الفقرة (8)، التي تنص على "تتميز المرأة بالإبداع والابتكار في العمل" على أعلى وسط حسابي (4.34)، وبانحراف معياري بلغ (0.80) مما يشير إلى درجة موافقة كبيرة جداً، وجاءت في المرتبة الثانية الفقرة (7)، التي تنص على "تشارك المرأة في المؤتمرات والندوات العلمية" بوسط حسابي (4.27) وبانحراف معياري بلغ (0.81) وهي درجة كبيرة جداً من الموافقة، وفي المرتبة الثالثة جاءت الفقرة (9) "تشارك المرأة في فرق العمل بالوزارة" بوسط حسابي (4.13) بدرجة كبيرة من الموافقة، وفي المرتبة الرابعة جاءت الفقرة (13) " تشارك المرأة في الحياة الاقتصادية " بوسط حسابي (4.04) وبانحراف معياري بلغ (0.99) وهي درجة كبيرة الموافقة، وقد جاءت في المرتبة الخامسة الفقرة رقم (19) "يتم تمكين المرأة في برامج الحاسوب" بوسط حسابي (4.00) وبانحراف معياري (0.86) وهي درجة كبيرة الموافقة أيضاً. وجاءت في المرتبة السادسة الفقرة رقم (20) "يتم استخدام الانترنت كأداة لتنمية المرأة"، بوسط

حسابي قدره (3.99) وبانحراف معياري بلغ (0.96) وهي درجة كبيرة الموافقة. وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (21) والتي تنص على "يوجد نشرات ومطبوعات تؤكد على حقوق المرأة" بوسط حسابي قدره (3.36) وبانحراف معياري بلغ (1.00) وهي درجة متوسطة الموافقة.

أما الجدول رقم (5) فيعبر عن (معيقات تنمية المرأة العربية وتمكينها في وزارة الصحة السعودية من وجهة نظر منسوبيها) أن الدرجة الكلية لجميع متوسطات المحور الأول بلغت (3.51) وبانحراف معياري بلغ (1.12)، وهذا

الجدول رقم (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال تحليل نتائج المحور الثاني "معيقات تنمية المرأة العربية وتمكينها في وزارة الصحة السعودية من وجهة نظر منسوبيها"

رقم	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	خضوع المرأة لسلطة الرجل	3.68	1.14	كبيرة
2	عدم الالتحاق في الأعمال غير التقليدية	3.64	0.96	كبيرة
3	ضعف الوعي الاجتماعي بأهمية دور المرأة في التنمية	4.06	0.93	كبيرة
4	العادات والتقاليد التي تحرم المرأة من العمل في كثير من المهن	3.90	1.16	كبيرة
5	رفض الأسر لعمل المرأة	3.54	1.05	كبيرة
6	ضعف المعلومات عن سوق العمل	3.86	0.87	كبيرة
7	الأنظمة والقوانين والتشريعات	3.64	1.05	كبيرة
8	انخفاض مستوى أجور المرأة في القطاع الحكومي	3.12	1.25	متوسطة
9	منافسة العمالة الوافدة لسوق العمل المحلي	3.79	1.05	كبيرة
10	قلة المكافآت والحوافز المادية	3.85	1.15	كبيرة
11	انخفاض نسبة التعليم عند النساء	3.03	1.30	متوسطة
12	عدم استيعاب سوق العمل للمرأة	3.50	1.16	كبيرة
13	دخول المرأة لسوق العمل بعمر متأخر	3.35	1.19	متوسطة
14	الزواج المبكر عند النساء	3.34	1.15	متوسطة
15	ضعف تأهيل المرأة للعمل في القطاع الحكومي	3.48	1.13	كبيرة
16	انتهاك حقوق المرأة من قبل الرجل	3.45	1.31	كبيرة
17	تدني الوضع الاقتصادي للمرأة	3.50	1.06	كبيرة
18	التمييز بين الرجل والمرأة في الوظائف	3.53	1.18	كبيرة
19	ارتفاع معدل البطالة عند المرأة	3.44	1.07	كبيرة
20	عزوف المرأة عن شغل الوظائف الحكومية	3.05	1.24	متوسطة
21	خوف المرأة من الفشل في العمل الحكومي	2.96	1.18	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.51	1.12	كبيرة

يشير إلى درجة موافقة كبيرة عند المستقصيين حول هذا المحور، فيما حصلت الفقرة (3)، التي تنص على "ضعف الوعي الاجتماعي بأهمية دور المرأة في التنمية" على أعلى وسط حسابي (4.06)، وبانحراف معياري بلغ (0.93) مما يشير إلى درجة موافقة كبيرة، وجاءت في المرتبة الثانية الفقرة (4)، التي تنص على "العادات والتقاليد التي تحرم المرأة من العمل في كثير من المهن" بوسط حسابي (3.90) وبانحراف معياري بلغ (1.16) وهي درجة كبيرة من الموافقة، وفي المرتبة الثالثة جاءت الفقرة (6) "ضعف المعلومات عن سوق العمل" بوسط حسابي (3.86) بدرجة كبيرة من الموافقة، وفي المرتبة الرابعة جاءت الفقرة (10) "قلة المكافآت والحوافز المادية" بوسط حسابي (3.85) بدرجة كبيرة من الموافقة، وفي المرتبة الخامسة جاءت الفقرة (9) "منافسة العمالة

الوافدة لسوق العمل المحلي" بوسط حسابي (3.79) بدرجة كبيرة من الموافقة. وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة (21) "خوف المرأة من الفشل في العمل الحكومي" بوسط حسابي (2.96) وبانحراف معياري بلغ (1.18) وهي درجة متوسطة الموافقة، وقد جاءت قبلها الفقرة رقم (11) "انخفاض نسبة التعليم عند النساء" بوسط حسابي (3.03) وبانحراف معياري (1.30) وهي درجة متوسطة الموافقة أيضاً. وجاءت قبلها الفقرة رقم (20) "عزوف المرأة عن شغل الوظائف الحكومية"، بوسط حسابي قدره (3.05) وبانحراف معياري بلغ (1.24) وهي درجة متوسطة الموافقة. وجاءت قبلها الفقرة رقم (8) "انخفاض مستوى أجور المرأة في القطاع الحكومي"، بوسط حسابي قدره (3.12) وبانحراف معياري بلغ (1.25) وهي درجة متوسطة الموافقة.

- **ثانياً : الإجابة على سؤال الدراسة الثالث (فرضية الدراسة):**

الجدول رقم (6) نتائج اختبار (ت) تبعاً لمتغير الجنس

الفرضية	ذكر		أنثى		(ت)	الدلالة
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف		
الكلي	3.06	0.89	3.08	1.27	-0.238	0.086

دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)

نصت الفرضية على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة المبحوثين في دور القطاع الحكومي في تنمية المرأة العربية وتمكينها تعزى لمتغيرات الدراسة الديمغرافية". وأظهرت النتائج الواردة في الجدول إلى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) نحو "دور القطاع الحكومي في تنمية المرأة العربية وتمكينها تعزى لمتغير الجنس"، حيث بلغت قيمة "ت" (0.238-) وبدلالة إحصائية مقدارها (0.086)، وهذا يتفق مع ما جاءت به الفرضية، مما يدعونا إلى عدم رفض الفرضية.

الجدول رقم (7) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis Of Variance) لقياس دلالة الفروق في الفرضيات تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية:

	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية Sig - Value
الفرضية	بين المجموعات	4009.576	3	1336.525	2.411	0.071
	داخل المجموعات	62644.287	113	554.374		
	المجموع	66653.863	116			

نصت الفرضية على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة المبحوثين في دور القطاع الحكومي في تنمية المرأة العربية وتمكينها تعزى لمتغيرات الدراسة الديمغرافية". وأظهرت النتائج الواردة في الجدول إلى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) نحو "دور القطاع الحكومي في تنمية المرأة العربية وتمكينها تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية"، حيث بلغت قيمة "ف" (2.411) وبدلالة إحصائية مقدارها (0.071)، وهذا يتفق مع ما جاءت به الفرضية، مما يدعونا إلى عدم رفض الفرضية.

الجدول رقم (8) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis Of Variance) لقياس دلالة الفروق في الفرضيات تعزى لمتغير العمر:

	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية Sig - Value
الفرضية	بين المجموعات	4314.213	3	1438.071	2.607	0.055
	داخل المجموعات	62339.650	113	551.678		
	المجموع	66653.863	116			

نصت الفرضية على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة المبحوثين في دور القطاع الحكومي في تنمية المرأة العربية وتمكينها تعزى لمتغيرات الدراسة الديمغرافية". وأظهرت النتائج الواردة في الجدول إلى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) نحو "دور القطاع الحكومي في تنمية المرأة العربية وتمكينها تعزى لمتغير العمر"، حيث بلغت قيمة "ف" (2.607) وبدلالة إحصائية مقدارها (0.055)، وهذا يتفق مع ما جاءت به الفرضية، مما يدعونا إلى عدم رفض الفرضية.

الجدول رقم (9) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis Of Variance) لقياس دلالة الفروق في الفرضيات تعزى لمتغير المؤهل العلمي:

	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية Sig - Value
الفرضية	بين المجموعات	1980.436	3	660.145	1.153	0.331
	داخل المجموعات	64673.427	113	572.331		
	المجموع	66653.863	116			

نصت الفرضية على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة المبحوثين في دور القطاع الحكومي في تنمية المرأة العربية وتمكينها تعزى لمتغيرات الدراسة الديمغرافية". وأظهرت النتائج الواردة في الجدول إلى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) نحو "دور القطاع الحكومي في تنمية المرأة العربية

وتمكينها تعزى لمتغير المؤهل العلمي"، حيث بلغت قيمة "ف" (1.153) وبدلالة إحصائية مقدارها (0.331)، وهذا يتفق مع ما جاءت به الفرضية، مما يدعونا إلى عدم رفض الفرضية.

الجدول رقم (10) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis Of Variance) لقياس دلالة الفروق في الفرضيات تعزى لمتغير الخبرة العملية:

	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية Sig - Value
الفرضية	بين المجموعات	5716.016	3	1905.339	1.533	0.097
	داخل المجموعات	60937.847	113	539.273		
	المجموع	66653.863	116			

نصت الفرضية على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط استجابة المبحوثين في دور القطاع الحكومي في تنمية المرأة العربية وتمكينها تعزى لمتغيرات الدراسة الديمغرافية". وأظهرت النتائج الواردة في الجدول إلى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) نحو "دور القطاع الحكومي في تنمية المرأة العربية وتمكينها تعزى لمتغير الخبرة العملية"، حيث بلغت قيمة "ف" (1.533) وبدلالة إحصائية مقدارها (0.097)، وهذا يتفق مع ما جاءت به الفرضية، مما يدعونا إلى عدم رفض الفرضية.

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

1. أظهرت نتائج الدراسة أن المرأة الرجل تنافس في التقدم للوظائف الحكومية، وتشارك المرأة في المؤتمرات والندوات العلمية، ويتم التدريب المستمر للمرأة أثناء عملها.
2. تبين من نتائج الدراسة أن المرأة السعودية تتميز بالإبداع والابتكار في العمل، وتشارك المرأة في فرق العمل بالوزارة، ويتم مشاركة المرأة في اتخاذ القرارات، ويعطى الحق للمرأة في الابتعاث إلى وظائف خارج مؤسسة عملها.
3. أشارت نتائج الدراسة انه يتم تمكين المرأة في برامج الحاسوب، ويتم استخدام الانترنت كأداة لتنمية المرأة، وتحفز المرأة لإكمال تعليمها الأكاديمي وبدرجة كبيرة من الموافقة.
4. تبين من نتائج الدراسة أنه يوجد نشرات ومطبوعات تؤكد على حقوق المرأة، وأن هناك انخفاض لمستوى الأجور للمرأة في القطاع الحكومي وبدرجة متوسطة من استجابة المبحوثين.
5. أظهرت نتائج الدراسة أن خضوع المرأة لسلطة الرجل ورفض الأسر لعمل المرأة والأنظمة والقوانين والتشريعات والتمييز بين الرجل والمرأة في الوظائف، هي من معيقات تنمية المرأة العربية وتمكينها.

6. تبين من نتائج الدراسة ضعف الوعي الاجتماعي بأهمية دور المرأة في التنمية. وأن العادات والتقاليد تحرم المرأة من العمل في كثير من المهن في المملكة العربية السعودية.

7. أشارت نتائج الدراسة إلى ضعف المعلومات عن سوق العمل وقلة المكافآت والحوافز المادية ومنافسة العمالة الوافدة لسوق العمل المحلي، هي من معيقات تنمية المرأة العربية وتمكينها.

8. تبين أن هناك عزوف للمرأة السعودية عن شغل الوظائف الحكومية وأن هناك انخفاض في نسبة التعليم عند النساء، وأنه يوجد خوف عند المرأة من الفشل في العمل الحكومي، وأن الزواج المبكر عند النساء، ويعتبر ذلك من معيقات تنمية المرأة العربية وتمكينها.

9. أظهرت نتائج الدراسة انه "لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) نحو دور القطاع الحكومي في تنمية المرأة العربية وتمكينها تعزى لمتغيرات الدراسة".

ثانياً: توصيات الدراسة

1. ضرورة عدم خضوع المرأة لسلطة الرجل إلا بما جاء في تعاليم الدين الإسلامي من حقوق وواجبات للمرأة والتي تقع على عاتقها تجاه الرجل.
2. يجب أن يتنبه ويتفهم الأهل لأهمية عمل المرأة جنباً إلى جنب بجانب الرجل في ظل الحياة الاقتصادية التي يعيشها العالم الآن وخاصة أن عمل المرأة أصبح ضروري لتوفير الاحتياجات المنزلية والحياة الكريمة للأسرة.
3. ضرورة أن تعمل الحكومات على تعديل الأنظمة والقوانين والتشريعات وبما يسمح للمرأة من ممارسة حياتها العملية والوظيفية جنباً إلى جنب مع الرجل، لان ذلك يمنحها جزء من الحرية في عملها وشغل الوظائف المناسبة لها، حيث أنه في بعض الأنظمة والتشريعات العربية لا يسمح للمرأة بممارسة بعض الوظائف واختصارها على الرجال فقط.
4. يجب على القادة والمدراء في المؤسسات العربية عدم التمييز بين الرجل والمرأة في الوظائف وإعطاء المرأة الحق في المسابقات والتقدم للوظائف وبشكل علمي ومهني.
5. ضرورة أن تقوم الحكومات بمعالجة الضعف بالوعي الاجتماعي لأهمية دور المرأة في التنمية. وأن تعمل على محاربة العادات والتقاليد التي تحرم المرأة من العمل في كثير من المهن وخاصة في المملكة العربية السعودية.
6. يجب على الحكومات توفير المعلومات بدرجة كافية ومهنية وعلمية وتكنولوجية عن سوق العمل وخاصة فيما يتعلق بعمل المرأة وحقوقها.
7. ضرورة معالجة استغلال المرأة العربية من حيث الرواتب والمكافآت والحوافز المادية وحرمانها منها أو ضآلتها بالنسبة للمرآة مقابل الرجل.
8. أن أهم ما تواجهه المرأة العربية من مشاكل في سوق العمل هو منافسة العمالة الوافدة لسوق العمل المحلي وخاصة في دول الخليج العربي، لذا يجب إعطاء الأولوية للعمل في سوق العمل للمرأة العربية.
9. ضرورة معالجة مشكلة عزوف للمرأة العربية عن شغل الوظائف الحكومية، والعمل على رفع مستوى التعليم عند المرأة العربية بإعطائها الفرص الكاملة للتعليم كما هو الحال عند الرجل. ويجب عدم خوف المرأة من الفشل في العمل الحكومي، ومعالجة مشكلة الزواج المبكر عند المرأة العربية.

المراجع العربية:

1. إجلال، حلمي إسماعيل (2006م). رؤية مستقبلية للتمكين الاقتصادي للمرأة المصرية في محافظة القاهرة، المؤتمر السادس للمجلس القومي للمرأة، القاهرة.
2. التقرير الوطني لحال التنمية البشرية العراقي لعام 2008م.
3. صالح، أماني (2002م). التمكين السياسي في الوطن العربي، الشروط والمحددات، دراسة حالة التمكين السياسي في الكويت وقطر، جمعية دراسات المرأة والحضارة، القاهرة.
4. المشهداني، فهيمة كريم (2012م). سياسات تمكين المرأة البرامج والمعوقات: رؤية اجتماعية، مجلة العلوم التربوية والنفسية – كلية الآداب- جامعة بغداد، العراق، ع 88.
5. مالك، عبد الحسين أحمد (2012م) تمكين المرأة العراقية في مجالات التنمية ، مجلة الاقتصادي الخليجي - مركز دراسات الخليج العربي - جامعة البصرة - العراق، ع 23.
6. المراجع الأجنبية:

1. Argawal, Bina (1994). "Land Rights for Women: Making the Case". *A Field of One's Own: Gender and Land Rights in South Asia*. Cambridge: Cambridge Univ. Press.50–1 صفحات. ISBN 9780521429269.
2. Argawal, Bina (2010). *Gender and Green Governance: The Political Economy of Women's Presence Within and Beyond Community Forestry* (PDF). New York, NY: Oxford University Press. ISBN 978-0-19-956968-7.
3. Churchyard, N. (2009). "The Question of Empowerment: Women's Perspective on Their Internet Use". *Gender, Technology and Development*. 13 (3): 341–363. doi:10.1177/097185241001300302.
4. Debarati, H. & Jaishankar, K. (2012). *Cyber Crime and the Victimization of Women: Laws, Rights and Regulations*. Hershey, PA: Information Science Reference. ISBN 9781609608309. doi:10.4018/978-1-60960-8309.
5. McVeigh, T. (June 6, 2013). "Online Feminist activists of the digital age". *Taipei Times*.
6. Nussbaum, Martha C. (1995). "Introduction". In Martha C. Nussbaum & Jonathan Glover. *Women, Culture, and Development: A Study of Human Capabilities*. Oxford: Clarendon Press.15–1 صفحات. ISBN 9780198289647.
7. Nussbaum, Martha C. (2000). "Introduction". *Women and Human Development: The Capabilities to Approach* (PDF). Cambridge, UK: Cambridge University Press. 33–1 صفحات. ISBN 9781139459358.
8. Parmar, A. (2003). "Microcredit, Empowerment, and Agency: Re-evaluating the Discourse". *Canadian Journal of Development Studies*. 24 (3): 461–76. doi:10.1080/02255189.2003.9668932.
9. Radovic-Markovic, M.: Nelson-Porter, B. & Omolaja, M. (2012). "The new alternative women's entrepreneurship education: E-learning and virtual universities" (PDF). *International Women Online Journal of Distance Education*. 1 (2): 46–54. ISSN 2147-0367.
10. Safia Samee Ali (April 11, 2016). "'Motherhood Penalty' Can Affect Women Who Never Even Have a Child". *NBC News*.
11. Sutton, J. & Pollock, S. (2000). "Online Activism for Women's Rights". *Cyber Psychology & Behavior*. 3 (5): 699–706.doi:10.1089/10949310050191700.

المواقع الالكترونية:

- https://www.adced.ae/sites/ar/MediaCenter/Pages/Issue14Womenkey.aspx
- النعيمات، خليل، الاتحاد العام للجمعيات
- http://maktabatmepi.org/sites/default/files/resources/arabic/Anera6.
- الأحدب، ليلى (2009م). تمكين المرأة غير مرفوض إسلامياً، http://www.islamonline.net/arabic/adam/2005/07/Article01.
- الحربي، نهله: تمكين المرأة، http://tariqramadan.c .

دور وزارة التخطيط والتعاون الدولي في التمكين الاجتماعي للمرأة
(دراسة ميدانية في مناطق جيوب الفقر)

The Role of The Ministry of Planning and International Cooperation in the social Empowerment of Women (Field study in the pockets of poverty in Jordan)

م. مريم بني هاني د. امل العواودة

مهندسة/ وزارة التخطيط والتعاون الدولي الجامعة الأردنية

البريد الالكتروني

Mariam.b@mop.gov.jo drawawdeh@yahoo.com

ملخص

هدفت الدراسة التعّرف إلى دور برامج وزارة التخطيط والتعاون الدوليّ في التمكين الاجتماعي للمرأة في مناطق جيوب الفقر والتي تَمّ تحديدها بناءً على تقرير مسح دخل ونفقات الأسرة للعام 2008، وهي المناطق التي تَزيدُ فيها نسبة الفقرِ عن 25%،، تَمّ استخدام المنهج الوصفيّ التحليليّ، وأُسلوب البحث الكمي، وتشكل مجتمع الدراسة من السيدات المستفيدات من المشاريع الإنتاجية المُقدّمة من وزارة التخطيط والتعاون الدوليّ للنساء اللواتي يقطُّن مناطق جيوب الفقر، وقد بلغت عينة الدراسة (162) سيدة مستفيدة، وقد توصلت لعدة نتائج ، كانت من أبرزها : إنّ برامج وزارة التخطيط والتعاون الدولي ذات دور ايجابي في تمكين المرأة اجتماعياً في مناطق جيوب الفقر، حيث تمثلت مظاهر تمكين المرأة اجتماعياً من خلال إيجاد امرأة مُتمكّنةَ قوية، تشعر بقيمتها ووجودها ذات شخصيّة مستقلة ماديّاً ومعنويا تتمتعُ بوعي وحس عالٍ من السيطرة والقوّة وفي اتخاذ القرارات، إلى جانب معرفتها بحقوقها و واجباتها القانونيّة والاجتماعية وغيرها،

الكلمات المفتاحية: التمكين الاجتماعي للمرأة ، مناطق جيوب الفقر ، وزارة التخطيط والتعاون الدولي.

Abstract

The study aims to know the role of the Ministry of Planning & International Cooperation programmers in the women social empowerment in the poor areas which they were assigned according to the "Income and expenses" survey (2008) , which they're the areas which has more than 25% of Poverty , the Descriptive analytical method has been used & the Quantitative Research Method , the study population has been formed from a group of the women that had a Benefit from the productive projects that was given from The Ministry of Planning & International Cooperation for the women who live in the poor areas , a sample of the population reached a number of 162 benefited women ,and it came up with a few conclusions ,Most prominently : The Ministry of Planning & International Cooperation programmers have an important role in the women social women empowering through finding a strong empowered women which she feels her importance and value in life , and her existence with an independent personality and has a high awareness and high sensibility in control and making decisions along with knowing her rights and duties .

Keywords:

Key Words : Women Social Empowerment , Poor Areas , The Ministry of Planning & International Cooperation programmers

مقدمة

ان التمكين عملية مدروسة ومُمَنهجة ذات قدرة ايجابية وفعالة في تفعيل دور المرأة وممارسة حق مواطنتها من خلال تزودها بالقوة والقدرات الفكرية والشخصية معززة بذلك جميع امكانياتها ومهاراتها وسماتها المتعددة، مستفيدة بذلك من جميع الفرص والموارد المتاحة امامها، مستخلقة جميع قدراتها وامكانياتها الكامنة، مما يدفع بها الى زيادة الوعي لديها، وتفهمها لحقوقها كإنسانة وفرد فاعل في المجتمع، مُمكنة مستقلة بذاتها معتدة بنفسها، مما يكسبها مكانة اجتماعية مميزة تتمتع بقدرة عالية للتحدي امام التميز الايدلوجي والثقافي والذي يسيطر على العقول، والمجتمعات بمختلف ثقافاتها، مُحدثةً بذلك التغير الاجتماعيّ المطلوب لها كفئة مستضعفة مهمشة، ومن الصعب اعطاء مفهوم واضح ومحدد للتمكين لتشعب استخدامه في مجالات عدة سواء كانت علمية او تنموية او اجتماعية او ادارية او تربوية، والتي تشمل ايضاً العلوم والدراسات المعنية بالمرأة)، مما قد يُضعف من المعنى ويقلل من شموليته ودقته، وإعطاء تعريف معين ليتم تشكيلة وقولبته بمفهوم يكون محققا للهدف او الموضوع، وليصبح كذلك آلية من آليات العمل التنمويّة.

وفي دليل التمكين القانوني للفقراء جاء تعريف التمكين، بأنه التوسيع في حرية الاختيار والحركة، والزيادة في قدرات الأفراد والسيطرة على الموارد والقرارات، التي قد تؤثر على حياتهم، بحيث يصبح الناس قادرين على ممارسة الاختيارات الحقيقية، مما تزداد سيطرتهم على حياتهم.(عوض وآخرون،2013). من هنا فان قضية التمكين الاجتماعي للمرأة اعُتبرت من القضايا الحساسة والمهمة والتي بدأت ترجمتها على ارض الواقع نتيجة تطور الحركات التنموية سواء على النطاق الدولي او المحلي، والتي باتت تولى اهتمام عظيم ومكثف بتلك القضية محملة على عاتقها مسؤولية ترسيخ حقوق المرأة على اعتبار أنها الأساس في تنظيم وتطوير المجتمعات الحديثة والمعاصرة بصورة تضمن لها الحياة الكريمة التي تجعل منها انسانه خلاقة مبادرة مثابرة تتمتع بجميع حقوقها وتمارس جميع حرياتها على افضل وجه وشكل، لذلك فإن التمكين الاجتماعي للمرأة، من اهم اشكال التمكين المؤثرة على المرأة، حيث نجد ان (الكرام،2004) قد عرفّ التمكين الإجتماعي، بأنّه الزيادة التي قد يتم تحقيقها بناءً على عناصر القوة التي قد تمتلكها المرأة وكذلك على أدوارها الاجتماعية المختلفة، والتي تتمتع بها ضمن اطار عائلتها أو المجتمع، من خلال المشاركة في البرامج التدريبيّة المطروحة، مما قد يكسبها المهارات والقدرات وذلك من خلال معرفتها وقدرتها التي تتعلق باتخاذ القرارات الأُسريّة، وكذلك درجة المكانة التي تتمتع بها داخل أسرتها والتي قد ترتبط بأدوار ومهام تعكس تلك المكانة، بالإضافة لمدى مشاركتها في القيام، بأدوارها المجتمعيّة وذلك عن طريق العمل، وبشكل تطوعي، دون أيُّ مُقابل ماديّ، والتي تكن من ضمن المشاريع والبرامج التنموية التي تخدم المجتمع المحليّ الذي تعيش فيه.

حيث انه يساهم في التحسين لمكانة المرأة الاجتماعية، وذلك ضمن نطاق المجتمع؛ حيث إن المشاريع المجتمعية تساعد في إتاحة الفُرصة للنساء المشاركات للقيام بالتطبيق العمليّ ما قامن باكتسابه خلال ورشات العمل التدريبيّة في حياتهن، من معرفة وقدرات أُتيحت لهن. (بيكارتز، 2002)

وبناء على ما سبق، فأن تمكين المرأة يتطلبُ وجودَ نهجٍ منظم يشمل إجراءات تغييريّة وتحويلية في البرامج التي تطبق على المرأة المُستضعفة مما يُحدث تغييراً في المنظومة البنائية والعمليات في المجتمعات والتي تؤدي الى التغيير الفكري السائد عن تبعية المرأة للرجل، والذي يمكن أن يحدثَ بوجود استراتيجيات وسياسيات ممنهجة تنطلق منها أنشطة وبرامج لا تخالف كثيراً الأسلوب المجتمعيّ الذي تعيش فيه تلك النساء، حتى لا تقع في متاهة دوائر القهر والتبعية والتي فُرضت وما زالت تفرض نفسها بشكل كبير وقوي ومنذ زمن قديم، ويرتبط كثيراً بالقدرات التي تكتسبها المرأة من خلال اشتراكها بالبرامج والأنشطة كالتدريب، أو ورشات العمل، وكذلك نتيجةً او اثراً لخضوع المرأة لتمكين اقتصاديّ جعلها قادرةً على التحرّر في أفكارها وإمكانياتها ومهاراتها.

إن مفهوم التمكين الإجتماعي يحمل في طياته جُزءاً كبيراً من الأهمية باعتباره عنصراً حيوياً، يجب أنْ لا يتم تجاهله

في إحداث عملية التنمية، لذلك قامت زارة التخطيط والتعاون الدولي بتوجيه برامجها التنموية المساهمة في تخفيف حدة الفقر وتحسين الظروف المعيشية والاقتصادية لسكان مناطق جيوب الفقر نحو العمل على تمكين المرأة وذلك من خلال تفعيل مشاركة وتعزيز إنتاجية مختلف فئات المجتمع المحلي، وزيادة الوعي والتدريب والتأهيل وتوفير فرص عمل لزيادة الدخل وتحقيق الفائدة الاقتصادية والاجتماعية المباشرة وغير المباشرة للفقراء في تلك المناطق، ويتم تنفيذ برنامج تمكين مناطق جيوب الفقر في وزارة التخطيط والتعاون الدولي، من خلال مديرية برامج التنمية المحلية وتعزيز الإنتاجية، بناء على ذلك جاءت هذه الدراسة بهدف تسليط الضوء على الدورِ الذي تقوم فيه وزارة التخطيط والتعاون الدوليّ في مناطق جيوب الفقر من خلال برامجها في تمكين المرأة الأردنية اجتماعيّا حيث ان الوقوف على دور وزارة التخطيط في التمكين الاجتماعي للمرأة في مناطق جيوب الفقر من المواضيع المُهمة والتي لم يتم مناقشتها بشكل كبير ومتعمق، لذا تم العمل في هذه الدراسة على بحث دور وزارة التخطيط في التمكين الاجتماعي للمرأة من خلال البرامج والمشاريع التي تنفذها الوزارة في مناطق جيوب الفقر.

وفيما يتعلق بالدراسات التي ناقشت التمكين الاجتماعي المكتسب لدى المرأة نتيجة اشراكها في البرامج التنموية واستفادتها منها فنجد ان جنكات (2001)، قد قامت بدراسة حول" إدراك النساء صاحبات المشاريع الإنتاجية لمستوى تمكينهن في مدينة عمان"، بلغت العينة 140 امرأة شملت مختلف المستويات التعليميّة ومختلف الإعمار من قمن بالإقتراض لإقامة مشاريع مُدّرة للدخل، ودلتّ النتائج إلى: وجود علاقة إيجابية ما بين مستوى الدخل الشهري المتأتي من المشروع وامتلاك المرأة ذاتها للمهارات القيادية، وكذلك لوجود علاقة ايجابية ايضاً في حالة تملكت المرأة المشروع بشكل فرديّ، مما يزيد من قدرتها على التحكم بدخلها وبشكل أكبر مما لو كان لها شركاء، من جانب أخر تبيّن وجود علاقة طردية إيجابية ما بين ثقة المرأة بنفسها الناتجة عن امتلاكها لمشروع ومدى تأثيرها على أصدقائها والناس حولها، وتولد اعتقاد لدى النساء بأنّ المشروع أدى الى زيادة مكانتهن الإجتماعية، وبأنّه كان دافع لهن لزيادة المشاركة السياسيّة، ومشاركة المرأة في قرارات العائلة، وفي القرارات التي تخص الإنجاب، وتعليم الأبناء وتنظيم الأسرة، ومن خلال التحليل الإحصائي اشارت النتائج إلى وجود بعض العوامل المُهمة والتي تساعد المرأة على التمكين مثل: زيادة الثقافة لديها، وزيادة مشاركة المرأة في العمل الإجتماعيّ،

وكذلك قام ماتسويا وأبو كف (2003)، دراسة حول" المشاريع الإنتاجية وتمكين المرأة"، حيث قام مشروع تنظيم الأسرة والمرأة في التنميّة بتبني التوجه الريادي في الترويج لممارسة تنظيم الأسرة وذلك من خلال التركيز على الصحة الإنجابية وتمكين المرأة، حيث أثبتت نشاطات المشاريع الإنتاجيّة بأنها قادرة على الترويج لمبدأ تمكين المرأة وتعزيز وضع المرأة داخل أسرتها لذلك عمل المشروع على توفير قروض عينية (الدورة الأولى) وإعادة إصدارها بشكل نقدي في الدورات اللاحقة لبعض المستفيدات من القروض، حيث بلغ عدد النساء اللواتي تلقين قروضاً من المشروع 133 امرأة، وتمّ استخدام الاستبيانات ونقاشات المجموعات المركزة والتي دارت بين المشاركات، وكذلك دراسة الحالة التي أوضحت قصة حياة النساء في المشروع، ودلت النتائج إلى: الآثار الإيجابية للمشاريع الإنتاجية وخاصة فيما يتعلق بتمكين المرأة، حيث كانت متفقه مع هدف المشروع الرابع، والذي نَصّ على تعزيز تمكين المرأة الذاتيّ، وكذلك وضعها داخل أسرتها وبشكل عام، خلال مشاركتها الاقتصادية فيها.

كما قامت السيوف (2007)، بدراسة حول "منظمات المجتمع المدنيّ والتغير الاجتماعيّ دراسة مدى فاعليّة برامج تمكين المرأة الأردنيّة (1989-2005)، حيث تَمّ تناول دور منظمات المجتمع المدنيّ في التغير الاجتماعيّ، وإظهار مدى الفاعليّة لبرامج التمكين التي تقوم بتنفيذها بعض تلك المنظمات في تغيير أوضاع المرأة الأردنية، باعتبار أنّ هذه البرامج هي أداة تغيير، وقد اشتملت الدراسة على الأسلوبين النظريّ والميدانيّ، و قامت باستخدام منهج المسح الإجتماعيّ في جمع البيانات حول المنظمات المعنية بالمرأة، وكذلك منهج دراسة الحالة للمنظمات وبرامجها ومشاريعها والتي ما زالت قيد الدراسة، ومن خلال التحليل تمكنت الباحثة من التعرف الى واقع التغير في دور

المنظمات بالإضافة الى تحديد مجالات التمكين التي تنفذها وكذلك إلى تحديد الصعوبات التي تواجهها بإعتمادها على التمويل الخارجي، وعدم حداثة التشريعات الناظمة التي تعمل بها، وضعف التنسيق فيما بين المنظمات، وقد تَمّ استخدام الإحصاء الوصفيّ والإحصاء التحليلي، ودلتّ نتائج الدراسة الى : إن المنظمات التي تَمّ دراستها والتي تهتم بمجالات التمكين الاقتصاديّ الاجتماعيّ والقانونيّ، أن برامج التمكين لها مستوى مُرتفعٌ من الفاعلية بلغت (80.388%)، حيث أن مستوى الفاعلية يتأثر ببعض الخصائص الديمغرافية والاقتصاديّة والاجتماعيّة للنساء المستفيدات، وقد تفاوت مستوى فاعلية البرامج لدى المنظمات قيد الدراسة، كما تقوم المنظمات بتمكين عدد من المستفيدات وذلك للقيام بأدوار قيادية في إعداد برامجها وتنفيذها ومتابعتها واخيراً تقييمها، حيث تعتبر تلك القيادات من أهم العوامل المؤثرة في إحداث التغيير في أوضاع المرأة، وأنّ المنظمات كذلك لها الدور الفاعل بعد المرأة نفسها والأسرة في تغيير أوضاع المرأة وبينت الدراسة أنّ المعوقات التي تعترض عملية تمكين المرأة قد تكون اجتماعيّة واقتصادية وتشريعيّة وكذلك ذاتية متعلقة بالمرأة نفسها.

وقامت الخاروف والحديدي (2011) بدراسة حول " مشروع ازدهار النساء التنموي وعلاقته بتمكين المرأة الأردنية: (دراسة تقييمية)" بحيث هدفت الى إجراء عملية تقييم لمشروع ازدهار ودوره في تمكين المرأة الأردنية، حيث اشارت النتائج إلى رضا المشاركات عن الدورات التدريبية وبدرجة مرتفعة، كما أن الجمعية قامت بعد تخرجهن من الدورات بتوفير فرص عمل مختلفة، إلا أنهن رغبن في تنويع فرص العمل، وفي تغيير المفاهيم السلبية السائدة والمتمثلة بثقافة العيب لذلك تم العمل على توعية الأهالي بالأهمية لمشاركة بناتهم في المشروع وأهمية المشاركة في سوق العمل، وزيادة القبول لدى المجتمع لفكرة عمل المرأة، وذلك من خلال توفير فرص عمل للمشاركات الخريجات تقاضيا للمتطلبات الضروريّة للمجتمع والتعريف بأصحاب العمل وكفاءة خريجات المشروع، وإن المشروع يعتبر كافياً في زيادة وتعزيز التمكين للمرأة اقتصادياً واجتماعياً وبشكل عام مما أدى ذلك لزيادة ثقة المرأة المشاركة بنفسها وزيادة قدرتها كذلك على اتخاذ القرارات سواء الخاصة بها أو بأسرتها وفي المجالات المختلفة.

وفي دراسة مشتركة قامت بها وزارة التخطيط والتعاون الدولي والبنك الدوليّ (2011)، بعنوان " قطاع تمويل المشاريع الصغيرة في الأردن – دراسة تحليلية من منظور جندري"، وكشفت النتائج عن: أنّ نسبة الفتيات الشابات صاحبات المشاريع أعلى منها من نسبة الشباب الذكور، والحالة الزواجيّة لأغلب المستفيدين من المتزوجات والمتزوجين، وأنّ معدل عدد أفراد الأسرة لأصحاب او صاحبات المشاريع كانت (6) أفراد، واختلاف في المستويات التعليمية بين الذكور والإناث، اما المشاكل التي تعرض لها المستفيدون والمستفيدات هي صعوبة سداد القروض، حيث تشابهت المشاكل ما بين الجنسين، وقد ركّزت السيدات على مشكلة وجود الجانب الربوي في عملية تقديم القروض، وكثرة التعقيدات والاجراءات في الاستفادة من القرض، ومشكلة التعامل مع الموظفين الذكور مما يسبب لهن الاحراج، وكانت أهم الاسباب للإستفادة من القرض من أجل تحسين الاوضاع الاقتصاديّة، ومنها من ذكر أسباب تحقيق الذات وتطوير القدرات والمهارات الشخصيّة، وتَمّ تحديد مشاكل عدم نجاح بعض المشاريع والتي تمثلّت بسوء الوضع الاقتصادي، والخسارة، ونقص الخبرة ... وغيرها، وأخيراً وعلى الرغم من الاستفادة التي حصلت عليها النساء وتم تمكينها اقتصاديا واجتماعيا ولكنها ما زالت تعاني من استمرارية العنف ضدها.

واخيراً، أجرت سيدا، نادية شارمين (2014) (Syeda Nadia Sharmin) دراسة بعنوان " القروض الصغيرة والأمن الغذائي وتمكين المرأة في بنغلاديش" وقد أكدت الدراسة على أنّ الأمن الغذائي من العوامل المهمة التي تسهم في تحقيق التنمية والاستقرار الاجتماعيّ والاقتصاديّ في بنغلاديش، رغم أنّ التوسع في عملية انتاج الغذاء قد حقّق تقّدماً مطرداً في البلاد، ولكن لا يزال انعدام الأمن الغذائي من المشاكل الرئيسة بسبب الفقر، وبذلك تتضافر الاستراتيجيات التنموية للقضاء على الفقر من خلال استخدام القروض الصغيرة باعتبارها واحدة من القطاعات الرئيسة في برامج تلك الاستراتيجيات وقد بينت النتائج أنّ القروض الصغيرة يمكنها أن تعّزز قدرات المرأة لتحقيق

الأمن الغذائي لها ولأسرتها، عن طريق منحها حلول اقتصادية واجتماعية متنوعة، كما أنّها دلت كذلك على أنه على الرغم من أنّ القروض الصغيرة ليست بالوصفة السحرية لتخفيف حدة الفقر وبشكل مؤكد، ولكنها مع ذلك يمكن أن تثبت نفسها كأداة مفيدة في مكافحة الفقر وانعدام الأمن الغذائي.

مشكلة الدراسة

تبين الاستقراءات الاولية الى وجود علاقة قوية ومتلازمة ما بين النوع الاجتماعي والفقر، وخاصة لدى الأسر التي تُرأس من قبل النساء، وبناءً على النتائج التي قدمتها دراسة دائرة الإحصاءات العامة الأردنية في عام 2010 إلى أنّ نسبة الفقر لدى الإناث هي 7.4% مقارنة مع نسبة الفقر لدى الذكور والتي بلغت 6.9%. (دائرة الاحصاءات العامة،2010)، من هذا المنطلق يُعتبر التمكين الاجتماعي من الإجراءات الاستراتيجية الفاعلة القادرة على المساعدة في التخفيف من مشكلة الفقر لدى المرأة، والتي تؤثر بشكل كبير على تغيير واقع المرأة ومساعدتها للخروج من براثن القيود الاقتصادية والاجتماعية التي تحاط بها.

لذا جاءت هذه الدراسة لبحث دور وزارة التخطيط والتعاون الدوليّ في التمكين الاجتماعي للمرأة في مناطق جيوب الفقر، وذلك من خلال بحث مدى مساهمة برامج ومشاريع الوزارة المنفذة من قبل مؤسسات المجتمع المدنيّ في تمكين المرأة اجتماعياَ، والتعرّف إلى إنجازات وزارة التخطيط في مجال النهوض بالمرأة وبناء قدراتها ومعرفة اثر بعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية في التمكين الاجتماعي للمرأة.

أهداف الدراسة

1- التعّرف إلى مساهمة برامج وزارة التخطيط والتعاون الدوليّ في التمكين الاجتماعيّ للمرأة في مناطق جيوب الفقر.

2- التعّرف إلى الفروق ذات الدلالة الاحصائية عند مستوى الدلالة للتمكين الاجتماعي والتي تُعزى لمتغيرات (العمر، والمستوى التعليمي، والحالة الإجتماعية، وعدد أفراد الأسرة، ومتوسط الدخل قبل المشروع، ومتوسط الدخل بعد المشروع).

تساؤلات الدراسة

1- هل ساهمت برامج وزارة التخطيط والتعاون الدوليّ في تمكين المرأة اجتماعياً في مناطق جيوب الفقر؟

2- هل هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة للتمكين الاجتماعي والتي تعزى لمتغيرات (العمر، والمستوى التعليمي، والحالة الإجتماعية، وعدد أفراد الأسرة، ومتوسط الدخل قبل المشروع، ومتوسط الدخل بعد المشروع).

تعريف المصطلحات

1- التمكين الاجتماعي للمرأة : إعادة هيكليَّة للقيم والمعتقدات الفكريّة وما يسودها من عادات وتقاليد والتي تؤثر على وضع المرأة في المجتمع، مما يؤدي لانتقالها من مستوى اجتماعي معين يسود فيه مشاعر الضعف، والخوف، والقهر والتقهقر، الى مستوى اجتماعي آخر يمتاز بالحرية والقوة، والكرامة، والمنعة، وذلك من خلال توفير فرص وخيارات أكبر للمرأة لتستطيع الحصول على الموادر، والتحكم بها، والارتقاء بواقعها و وضعها، والمعرفة بحقوقها وواجباتها وكيفية تحقيق ذاتها واستقلاليتها، مما يعمل على تعزيز وجودها كإنسانة مصانة ذات كرامة، بحيث تتمتع بالمسؤولية المجتمعيّة نحو مجتمعها وأسرتها.

2- السيدات المستفيدات: السيدات اللواتي أستفدن من المشاريع الإنتاجية المقدمة من وزارة التخطيط والتعاون الدولي والمُنفذة من قبل مؤسسات المجتمع المدني والتي شملت (جمعية مراكز الإنماء الإجتماعيّ، مؤسسة نهر الاردن، مؤسسة نور الحسين، الصندوق الهاشمي الأردني) واللواتي يَقطُن في مناطق جيوب الفقر.

3- مناطق جيوب الفقر: هي المناطق التي تَمّ تحديدها كمناطق جيوب للفقر من خلال الدراسة التي أجراها (البنك الدوليّ مع الحكومة الأردنية عام 2010)، بالاستناد إلى مسح نفقات ودخل الأسرة عام 2008 (تقرير حالة الفقر في الأردن).(البنك الدولي، 2010)

اجراءات الدراسة:

تحقيقاً لهدف الدراسة والوصول الى الحقائق والبيانات حول دور وزارة التخطيط والتعاون الدولي في تمكين المرأة اجتماعياً في مناطق جيوب الفقر، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام اسلوب البحث الكمي، حيث أن البحوث الوصفية تسعى الى وصف الظواهر أو الإحداث المعاصرة أو الراهنة، وتقدم بيانات عن خصائص معينة في الواقع، ، وتوفر البحوث الوصفية بيانات في غاية الأهمية، خاصة حينما يجري البحث في ميدان ما لأول مرة.(التل وأخرون، 2005).

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة الكلي من السيدات المستفيدات من المشاريع الإنتاجية المقدمة من برامج وزارة التخطيط والتعاون الدولي واللواتي يقطن مناطق جيوب الفقر، والتي تم تحديدها بناءً على تقرير مسح دخل ونفقات الأسرة للعام 2008، وهي المناطق التي تزيد فيها نسبة الفقر عن 25%، والبالغة (32) منطقه من ضمن (11) محافظة من اصل 12 محافظة وهي (المفرق، معان، العقبة، الكرك، العاصمة، اربد، الزرقاء، البلقاء، جرش، مادبا، الطفيلة). (دائرة الاحصاءات العامة الإردنية،2010) وبذلك بلغ حجم مجتمع الدراسة الكلي (674) سيدة.

عينة الدراسة

تم حصر عينة الدراسة من السيدات اللواتي أستفدن من برامج المشاريع الإنتاجية والتي شملت المشاريع الخدمية والتجارية والمهنية والزراعية والصناعية وغيرها من المشاريع الصغيرة المدرة للدخل والتي تم تنفيذها من قبل مؤسسات وهيئات وطنية. وذلك بأخذ نسبة 6% من السيدات المستفيدات من محور المشاريع الإنتاجية فقط، وبلغ حجم عينة الدراسة (162) سيدة، تم سحبها باستخدام العينة العشوائية المنتظمة من قوائم المؤسسات المنفذة، حيث كان توزيع أفراد عينة الدراسة في مناطق جيوب الفقر والتابعة لجمعية مراكز الإنماء الإجتماعي كما هو موزع في: الجدول رقم(1).

جدول رقم (1): توزيع أفراد عينة الدراسة في مناطق جيوب الفقر والتابعة لجمعية مراكز الإنماء الاجتماعي

الرقم	المنطقة	عدد السيدات الكلي	عدد سيدات
1--	البادية الشمالية	146	28
2-	الضليل	81	27
3-	الديسة	134	12
4-	سحاب	143	47
5-	الطيبة	81	22
6-	الرويشد	75	12
المجموع		**660**	**148**

أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبانة (Questionnaire) كأداة رئيسة للدراسة بغية جمع المعلومات، تكونت الاستبانة من جزئيين مختلفين تضمن (51) سؤال، الجزء الاول : تضمن التعرف الى بعض الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للسيدات المستجيبات. الجزء الثاني : وقد تضمن دراسة مظاهر التمكين الإجتماعي التي ترتبت على المرأة والأسرة نتيجة اشتراك المرأة ببرامج وزارة التخطيط والتعاون الدولي.

- صدق الأداة

للتحقق من صدق الأداة تم عرض الاستبانة على لجنة من المحكمين من أساتذة قسم علم الاجتماع وقد اوصى المحكمون بإجراء بعض التعديلات على مقياس الاجابات وذلك باستخدام مقياس (موافق، موافق بشدة، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة) بدلا من الاجابات المفتوحة، وإن يتم وضعها على شكل جداول، تسهيلاً للإجابة وللتحليل.

ثبات الأداة

تم التحقق من ثبات الأداة باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار(test – retest)، بحيث تم تطبيق الأداة على عينة استطلاعية (pilot groub)، مكونة من (20) فرداً من خارج عيّنة الدّراسة بفاصل زمني مدته أسبوعين، وتم حساب معامل الثبات باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وكما تم استخدام طريقة الاتساق الداخلي كرونباخ الفا (Cronbach Alpha)، ومما يلاحظ ثبات معاملات الأدوات بقيم مقبولة لأغراض الدراسة الحالية، حيث بلغت قيمة α بالنسبة لكل محور أعلى من النسبة المقبولة وهي 60%، وبلغ معاملات ثبات الاستبانة 0.89 وقيمة كرونباخ 0.83 لمظاهر التمكين الاجتماعي.

النتائج ومناقشتها

اولاً : تم حساب المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة لإجابات افراد عينة الدراسة عن درجة مُساهمة برامج وزارة التخطيط والتعاون الدوليّ في تمكين المرأة اجتماعيّاً في مناطق جيوب الفقر بشكل عام ولكل مؤشر من مؤشرات أداة الدراسة، حيث يُلاحظ من الجدول (2) أن درجة مساهمة برامج وزارة التخطيط والتعاون الدوليّ في تمكين المرأة اجتماعياً في مناطق جيوب الفقر كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابيّ الكُلي (3.93) والانحراف المعياريّ (0.48)، وجاءت المؤشرات في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابيّة بين (3.02-4.55)، وجاء المؤشر الذي ينص على" المشاركة في المناسبات الإجتماعيّة التي تخص الأسرة او المجتمع الذي تعيش فيه "، في الرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (4.55) وانحراف معياري (1.05) وبدرجة مرتفعة، وجاء المؤشر الذي يَنّصُ على" المشاركة بالانتخابات (البرلمانية- البلدية...وغيره) ترشحاً " في الرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (3.02) وانحراف معياري (1.08) وبدرجة متوسطة.

تجلت مظاهر التمكين الإجتماعي من خلال النتائج التي اظهرتها المؤشرات، والتي تم وضعها ليتم قياس تلك المظاهر بصورة دقيقة، حيث إن تسعاً وعشرين مؤشراً من أصل أربعين مؤشراً قد حاز على درجةُ مرتفعة لقياس درجة مساهمة وزارة التخطيط والتعاون الدولي في تمكين المرأة اجتماعياً في مناطق. جيوب الفقر.

- تصدر مؤشر تمتع المرأة بالحرية للمشاركة في المناسبات الإجتماعية التي تَخُصّ الأسرة او المجتمع الذي تعيش فيه المرأة في الرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.55) وانحراف معياري (1.05)، مما يشير إلى أن التمكين قد أثر بصورة ايجابية في التخلص من المعتقدات المجتمعيّة حول الصورة النمطّية السائدة للمرأة في تلك المناطق والتي باتت واضحة من خلال التجاهل والتناسي لوجود المرأة الإنساني والاعتراف بانها كائن اجتماعي يشارك ويتواصل مع الآخرين مثلها مثل غيرها من الرجال.

- وتجلى مظهرا التمكين (تغيير النظرة المستقبلية لدى المرأة فيما يتعلق بحياتها، وزيادة ثقتها بنفسها) واللذان احتلا الرتبة الثانية والثالثة وبمتوسطات حسابية وبشكل متتالي بلغت (4.52، 4.42) وانحرافات معيارية تبلغ (1.05، 0.59)، بدلالة صريحة على أن هنالك انتزاع للمرأة من دائرة الشعور بالنقص، وبعدم فاعليتها وكفاءتها التي كانت تفرض عليها من قبل المجتمعات والمعتقدات، وتتفق تلك النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة (الخاروف، 2010) بحيث باتت لدى النساء نظرة تطلعية لتحسين أوضاعهن المآدية من خلال إعطائهن المزيد من فرص العمل، وتطلعن لامتلاك مشروع خاص أوحتى دار أزياء خاصة بهن، وتتفق كذلك مع دراسة (ماتسويا وابو كف،2003) التي أكدت أنّه

نتيجة التمكين أصبح لدى المرأة تغير ادراكي وخلق رؤيّي مستقبلي وأصبح لديها القدرة في التفكير للإمام والتخطيط للمستقبل، كما ان ذلك يؤكد على حدوث تغييّر في أفكار المرأة ونظرتها عن ذاتها ونفسها والتي كانت تشعر بالدونية، والضعف، وعدم الاعتراف بموجودتيها أصلا كإنسانة مشاركة في مجتمعها مثلها مثل الرجل، مما خلق لديها شعورٌ رائع بكرامتها وإنسانيتها، وبأنّ هنالك مستقبلٌ مضيء بانتظارها، وتلك النتيجةٌ توافق ما جاء في دراسة (السيوف، 2007) والتي أكدت أن المرأة التي استفادت من برامج التمكين الاجتماعي، قد تغيرّت نظرتها الدونيّة عن ذاتها، وفعاليتها كإنسانة ذات كفاءة وفعالية في المجتمع، كذلك كما جاء في دراسة (ماتسويا وفاطمة ابو كف، 2003) والتي أتحدث على ان التمكين يؤدي لتغير ادراكي يتمثل بزيادة ثقتها على تحقيق دخل وعلى إدارة وتملك أي شيء بنفسها.

- وقد أظهر مؤشر اكتساب المرأة القدرة على إدارة شؤونها الخاصة والشخصية وبصورة أكبر والذي حاز على متوسط حسابية بلغ (4.32) وانحراف معياري (0.68)، أنّ ذلك مُحاكاة لواقع المرأة الفكريّ والثقافيّ والمجتمعيّ، وقد عنيت بقدرة المرأة التي كانت بالأصل مبهمة ومجحفةً بحق المرأة من خلال ترسيخ شعور لديها بعدم القدرة على تحمل المسؤولية وضعف القيادة لديها، وعدم كفاءتها وفعاليتها في إدارة شؤونها ، بقصد ترسيخ لدورها الإنجابي فقط .

- وقد جاء مؤشر زيادة القدرة لدى المرأة على اتخاذ القرارات، وبمتوسط حسابي بلغ (4.30) وانحراف معياري بلغ (0.64)، مكملاً لتطور المرأة من أجل تأكيد ذاتها، حيث أن المرأة باتت تتمتع بالثقة بالنفس، وبأنهّا انسانه قادرة فاعلة، تستطيع أتخاذ القرارات، وإعطاء رأيها بقوة وإيجابية وتتمتع بالهدوء والموضوعية، منكرةً ما تم ترسيخه عنها من معتقدات مغلوطة عن ضعف المرأة في الفكر والأسلوب، وبأنهّا كائنٌ انفعاليُ لا يستطيع السيطرةُ على افكاره وتصرفاته، وتلك النتيجةُ توافق ما جاء بدراسة (جنكات، 2010) والتي بينت أنّ ثقة المرأة بنفسها جاءت نتيجة امتلاكها لمشروع، وزيادة مدى تأثيرها على أصدقائها والناس حولها، والذي تولد لدى النساء نتيجة اعتقادٌ منهّا أنّ المشروع أدى الى زيادة مكانتهّن الإجتماعية.

6- يعتبر المؤشران المعنيان بـ (تغير أو زيادة القدرة لدى المرأة على إبداء الرأي مع مختلف أفراد الأسرة، والقدرة على المناقشة والحوار مع أفراد الأسرة) واللذان احتلا مرتبتين متتالتين، وحازا على متوسطات حسابيّة بلغت وبشكل متتالي (4.27، 4.24) وانحرافات معيارية (0.67، 0.68)، انعكاس إيجابي لواقع وضع المرأة داخل أسرتها بشكل خاص، وخروجها من بوتقة العائلة المتقوقعة في ظل السيطرة الأبويّة، ووصولها لمرحلة باتت قادرةً على ابداء رأيهّا لدى أفراد أسرتها وبصورة موضوعية وفاعلة وذات تأثير مميز بإرائها وأفكارها، او أنهّا ذات مقدرة على المناقشة والحوار بعيداً عن الانفعالية والتسرع في التحدّث، واكتساب قدرة الانصات بقوة وموضوعيّة للمتحدث لا بضعف وخنوع كسابق عهدها، متفقة تلك النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (السيوف،2007) من أنهّا اصبحت تملك القدرة على الحوار والتفاوض وتقبل التنوع والاختلاف في وجهات النظر، وأنّ المرأة كذلك أصبحت تملك رؤية جديدة نحو كيفية إدارة علاقاتها مع أفراد أسرتها بحيث أصبحت تملك مهارات قياديّة ومؤثرة بمن حولها، وتتفق كذلك دراسة (ماتسويا وابو كف،2003) مع التغير النسبي لدى المرأة نتيجة التمكين مما أدّى لزيادة القوة التفاوضية وذلك ضمن محيط أسرتها.

- فيما يتعلق بمظاهر التمكين الاجتماعي بالجانب الصحيّ، تنبؤات أربع مؤشرات معنية بذلك وفي رتب جيدة ولكنّها كانت متباعدة نوعاً ما فالمؤشر المعني في رفع الوعي الصحيّ لدى المرأة والذي جاء في الرتبة السابعة، أما مؤشر التحسن في مستوى الاستفادة من الخدمات الصحية للأسرة فقد جاء في الرتبة العشرين، ومؤشر تحسن مستوى الاستفادة من الخدمات الصحيّة للمرأة ذاتها في الرتبة الرابعة والعشرين، ومؤشر الإستفادة من الخدمات الصحية للأسرة في الرتبة الخامسة والعشرين، وقد حصل مؤشر رفع وعي المستوى الصحي على متوسط حسابي بلغ (4.24) وانحراف معياري بلغ (0.73) وهي درجة رائعة ومميزة، وقد شملت التوعية بالقضايا الصحية التي تخصها وتخص اسرتها من اهمية كالحصول على المطاعيم للأطفال وفي مختلف الأعمار، والاستفادة من الورشات التي تعنى بالصحة الانجابية والأوضاع الصحيّة وفي قرارات تنظيم النسل والاستشارات الزواجية والحد من كثرة المواليد وغيرها، وتتفق

تلك النتيجة مع دراسة (ماتسويا وابو كف، 2003) والتي تؤكد أن التمكين يعمل على زيادة التغير المعرفي من خلال زيادة الوعي لدى الأسرة والمرأة بالبيئة المحيطة والتي تشمل رفع الوعي الصحي ايضاً، كما تتفق النتيجة ما توصلت لها (السيوف،2007) والتي أكدت بأنّ برامج التمكين جعلت من المرأة فرداً واعياً بالنواحي الصحية، وأصبحت قادرة على تغيير دورها التقليدي المتعارف عليه، أما فيما يتعلق بالمؤشرات الأخرى والمعنية بالمدى الذي وصلت إليه سواء التحسن في مستوى الاستفادة من الخدمات الصحيّة للأسرة، أو في مستوى الاستفادة من الخدمات الصحيّة للمرأة ذاتها، وأخيراً الاستفادة من الخدمات الصحيّة للإسرة)، والتي احتلت الرتب (20،24،25) وبالتوالي وكما ذكرنا سابقاً، والتي حازت على متوسطات حسابية متتالية بلغت (3.99،3.98، 3.96) وانحراف معياري (0.89 ،0.85،0.91)، وقد دل مؤشر استفادة المرأة من الخدمات الصحية لذاتها، على اكتساب المرأة الحرية والقدرة للاستفادة من المستوى الصحي، وهي من المؤشرات الإيجابية التي تعكس مظاهر التمكين الاجتماعيّ على المرأة، والتي كما نلاحظ، قد سبقت فقرة استفادة الأسرة من الخدمات الصحية مما يدل على زيادة وعيها، واهتمامها بصحتها، وهي نتيجة لاستقلال المرأة مادياً وشعورها بأنها انسانة تحترم ذاتها ووجودها وبأنها تستحق أنّ تعيش هانئة صحيّة مثلها مثل أفراد الأسرة الآخرين وهي اعتراف صريح من المرأة بحقوقها المسلوبة منها، وتتفق تلك النتيجة مع دراسة (ايوب،2010) التي أكدت أثر التمكين في زيادة اهتمام المراة بنفسها ووعيها بحقوقها، ويختلف المؤشر الذي عُنِيَ بالاستفادة والانتفاع من الخدمات الصحيّة لدى الأسرة، عن مؤشر تحسن مستوى الاستفادة من الخدمات الصحية للأسرة، وبما انه جاء بعد تحسن المستوى لدى الأسرة بمستوى الخدمات، لذلك يعطي المؤشر دلالة أنّ الأسرة كانت تستفيد من تلك الخدمات مسبقاً وتم التحسن عليها، ومما يشير كذلك الى الدرجة المرتفعة التي وصلت اليها الأسرة للإستفاده من الخدمات الصحية نتيجة اشتراكها ببرامج وزارة التخطيط والتعاون الدولي، مما يُشيرُ الى تغيرّ في الأفكار النمطية لدى الأسر بشعورها بأهمية العلاج وزيادة الإنتفاع من الخدمات الصحيّة، حيث اتفقت كذلك مع دراسة (الخاروف والحديدي،2011) والتي اكدت انه هنالك زيادة في نسبة الانتفاع من تلك الخدمات الصحية وبنسبة بلغت (70%)، اما تفرد مؤشر تحسن مستوى الانتفاع للمرأة من الخدمات الصحية فيلاحظ انه جاء بعد تحسن الاسر بثلاث رتب.

- ونتيجة متممة لما سبق ذكره عن زيادة القدرة لدى المرأة في إدارة شؤونها واتخاذ القرارات المتعلقة بها وبأسرتها وأبداء الآراء وغيرها من المؤشرات السابقة، جاء مؤشر زيادة القدرة على مواجهة المشاكل الإجتماعية التي تواجه أسرتها استكمالاً لذلك، حيث حاز ذلك المؤشر على المتوسط الحسابي بلغ (4.23) والانحراف المعياري (0.82)، بحيث ان المرأة اصبحت قادرة على حل مشاكلها ومشاكل أسرتها المختلفة والسيطرة على زمام أُمورها وحياتها وضبط نفسها ومشاعرها وفي مختلف المواقف التي قد تواجهها، مندمجة مع مجتمعها واسرتها، معترفة بذاتها مكونة لديها تصور ايجابي سليم أنها انسانة قادرة على تفعيل نفسها ومساعدتها في ايجاد تغيير في حياتها وحياة من حولها، ومتفقة تلك النتيجة مع دراسة (الخاروف والحديدي، 2011) والتي أكدت ان من اشكال تطبيق التمكين هو القدرة على مواجهة المشاكل التي تواجه اسرة السيدة بعملية وموضوعية.

- تقاربت النتائج التحليلية للمؤشرات المعنية بتمكين المرأة وتفاعلها مع المجتمع فيما يتعلق بـ (باندماجها مع المجتمع، واكتسابها القدرة على المناقشة والتحاور مع مختلف شرائح المجتمع، والحظي بالتقدير والاحترام بصورة أكبر من قبل المجتمع، وتغير مكانتها الإجتماعية بين الناس، واخيرا زيادة القدرة على ابداء الرأي مع مختلف أفراد المجتمع) كون انها عنيت بعلاقة المرأة بالمجتمع، على الرغم من أنها قد اختلفت بالرتب التي احتلتها والتي كانت وبشكل متسلسل كما يلي(10،11،11،14،17) حيث اشترك مؤشري (القدرة على المناقشة والتحاور مع مختلف شرائح المجتمع، والحظي بالتقدير والاحترام بصورة أكبر من قبل المجتمع) بنفس الرتبة رقم (11)، وتعتبر تلك المؤشرات ذات أثر متكامل وإيجابي، تُظهر درجة التمكين الواقعة على المرأة نتيجة الاشتراك في برامج وزارة التخطيط والتعاون الدوليّ، وقد حازت تلك المؤشرات على متوسطات حسابية بلغت وبشكل متتالي(4.16، 4.14، 4.14، 4.12، 4.08)، وانحرافات

معيارية بلغت (0.75، 0.72، 0.81، 0.76، 0.69)، حيث من الملاحظ أن تلك البرامج قد خلقت للمرأة عالماً خاصاً بها، يتسم بالتطور، ويختلف بشكل كبير عَنْ عالمها الذي عاشت به، ورُسم لها منذ ولادتها، عالم قام بإزالة كل المعيقات والعقبات من معتقدات وقيم وتقاليد سائدة، بحيث أُوجد منها انسانة قادرة على التواجد والاندماج مع جميع ظروف مجتمعها، قادرة على مواجه أفكار وأراء وطبائع أبناء مجتمعها المختلفة، تتمتع بقوة في النقاش والتحاور مع مختلف الشرائح التي تعيش في مجتمعها، امرأة تعيشُ أجواء هانئة ومستقرة، حظيت بالاحترام والتقدير من قبل أسرتها ومجتمعها، معترفاً بوجودها وشخصيتها ودورها في المجتمع وتتفق تلك النتائج مع دراسة (الخاروف والحديدي، 2011) التي أكدت أنّه من أشكال التمكين الإجتماعي هي زيادة قدرة المرأة على التحاور مع الآخرين، وكذلك النتيجة التي وصلت لها دراسة (جنكات،2001) والتي أكدت انه تولد لدى النساء اعتقادٌ، ان التمكين أدى الى زيادة مكانتهن الإجتماعية.

- وما زلنا في المؤشرات المعنية بزيادة القدرات والمهارات في اتخاذ القرارات، حيث جاء مؤشر زيادة القدرة على حل المشكلات والتغلب عليها، والذي حاز على متوسط حسابي بلغ (4.13) وانحراف معياري يبلغ (0.74)، كنتيجة طبيعية لامرأة اصبحت تحترم ذاتها، وتتمتع بالقدرة على ترتيب شؤونها المختلفة، مما جعلها امرأة تتمتع بالقدرة والوعي والحكمة في حل جميع مشاكلها على اختلاف أنواعها، وتتفق تلك النتيجة مع دراسة (الخاروف والحديدي،2011).

- يعتبر مؤشر زيادة القدرة على تحصيل الصبغة الحقيقية لشخصية المرأة والذي حاز على متوسط حسابي بلغ (4.11) وانحراف معياري (0.81)، المحصلة الايجابية لآثار التمكين الاقتصادي والاجتماعي على المرأة التي استفادت من برامج وزارة التخطيط والتعاون الدوليّ، بحيث أنهّا ومن خلال ذلك باتت تعي معنى إنسانيتها وشخصيتها، وتسعى لتطويرها وترسيخ استقلاليتها، وانهّا انسانة قوية قادرة على اثبات ذاتها وشخصيتها، ذات صفات مميزة وسليمة تتسم بالثقة بالنفس، مما يؤدي بها إلى تملك قيم اجتماعية تتمثل بالقوة والتحدي والتواضع وزيادة قدراتها في اتخاذ القرارات والتواصل والتحاور، ومن جانب آخر قد حمل ذلك المؤشر دلالة أخرى ومميزة، بمعنى أن تلك الشخصية المميزة قد تملكها المرأة في الأصل، ولكن نتيجةً للمعيقات والتحديات التي تحيط بها والمتمثلة بالعادات والتقاليد والقيم المجتمعية السائدة والتي رسمت تلك الصورة النمطية للمرأة المكبوتة الضعيفة، والتي أصبحت حائلاً أمامها يصعب تخطيه وإبراز شخصها وإنسانيتها بالصورة الحقيقية المكبوتة في نفسها، وتتفق تلك النتيجة مع ما جاء بدراسة (السيوف،2007) إنّه من إثار التمكين الإجتماعي تجلّي مظهر امتلاك المرأة لصفات تجعل منها ذات شخصية مميزة وقياديّة.

- تفرد مؤشر رفع المهارات المهنّية لدى المرأة، والذي احتل الرتبة الخامسة عشر، بمضمونه عن غيره من المؤشرات السابقة واللاحقة، على الرغم أنّه تساوى مع مؤشر القدرة في تحصيل الصبغة الحقيقية لشخصية المرأة بالرتبة وقد حصل على المتوسط الحسابي الذي بلغ (4.11) وانحراف معياري بلغ (0.75)، حيث أشار ذلك المؤشر الى ارتفاع عدد المهارات الفنيّة والمهنيّة لدى المرأة لتصبح قادرةً على إنجاز مشروعها على أتّم وجه، وقد تكون تلك المهارات غير موجودة أصلاً ولكن المرأة قد اكتسبتها بصورة مرتفعة وعالية ايضاً، وتلك النتيجة وافقت ما توصلت اليها دراسة (الخاروف والحديدي،2011) في ارتفاع المهارة لدى السيدات ولجوئهن لتطوير مشاريعهن لما هو أفضل، وكذلك مع دراسة (ماتسويا وابو كف،2003) والتي ترى أنّ التمكين قد زَوّد المرأة بتغير مَعْرفي تمثّل بحصولها على قدرة إدارية حول النشاطات الإنتاجيّة.

- واستكمالاً للمؤشرات التي عُنيت بأثر التمكين الواقع على المرأة وارتباطه بالأسرة، والتي تضمنت (تغير نوعية طعام الأسرة، وتغير نظرة أفراد الأسرة بخصوص المشاركة في أعمال وشؤون البيت) والذي حاز على المتوسطات الحسابية التالية وبشكل متسلسل (4.05،4.02) وانحرافات معيارية بلغت (0.90، 0.88)، حيث نلاحظ أنّ درجة مساهمة تلك البرامج في تغير نوعية طعام الأسرة كانت ذات تأثير مُرتفع ومميز، مما يشير إلى أن الأسر باتت تتمتع بغذاء صحيّ، مما

أبعد عنهم شبح الأمراض الناجمة عن اتباع نمط غذائي خاطئ أو نتيجة سوء التغذية مثل أمراض القلب والسكري والسمنة وغيرها، وتوافق تلك النتيجة ما توصلت له دراسة (Syeda،2014)، إلى أن القروض الصغيرة يمكن أن تعزّز قدرات المرأة في تحقيق الأمن الغذائي لها ولأسرتها وذلك من خلال مَنحْها حلول اقتصاديّة واجتماعيّة متنوعة، على الرغم أن مشاريع وزارة التخطيط والتعاون الدولي التي تم دراستها هنا هي عبارة عن مِنح وليست قروضاً، ولكنهًا تعتبر في نفس المبدأ من حيث الاستفادة التي تحصل عليها الأسرة بشكل عام، وتمكين المرأة بشكل خاص، وتتفق النتيجة كذلك مع دراسة (وزارة التخطيط والتعاون الدولي،2011) التي أكدت أنه أكثر النساء والتي استفادت من المشاريع الصغيرة، قد أدى بهن لتحسين نوعية الطعام لديهن ولدى أسرتهن.

ومن جانب آخر كذلك، نلاحظ أنه انعكاسٌ لصورة مضيئة للتغيير في التفكير النمطي وفيما يتعلق بالأدوار الموزعة بين أفراد الأسرة، حيث أصبحنا نجد أن القابلية للمساعدة في إنجاز الأعمال البيتية التي تقوم بها المرأة في البيت من قبل أفراد الأسرة قد زادت، حيث وكما هو معروف تاريخياً، تمركز مسؤولية أدارة شؤون المنزل ورعاية الأطفال النساء وحدهن، رغم أنّ النساء كانت تشارك أيضا في الأعمال خارج المنزل كالزراعة، ورعي حيوانات المنزل الداجنة، فكما أكدت (ايوب،2010)، ان المرأة في المناطق الريفية تُعنى بشؤون البيت والأطفال، بالإضافة لعملها في مهام أخرى كإعداد بعض الصناعات الغذائية للاستهلاك المنزليّ، دون أدنى مساعدة من قبل الرجال.

- ومن جانب أخر أّنّ مؤشّر اكتساب المرأة القدرة على اتخاذ القرارات المتعلقة بتعليم الأبناء وخاصة الإناث منهم، والذي حاز على متوسط حسابي (3.99) وانحراف معياري (0.91)، يعتبر وجهين لعملة واحدة وكلاهما ذو وجه ايجابي، فقد كان الوجه الأول ما هو متعلق بالمرأة نفسها من خلال امتلاكها القدرة على اتخاذ تلك القرارات المصيريّة من جانب، وإزالة القيود السلطويّة عنها في القدرة على اتخاذ القرارات، والوجه الثاني الذي تعلق بالفرصة المتاحة لإعطاء الإناث حقهن بالتعليم، وتتفق نتيجة اتخاذ تلك القرارات وخاصة فيما يتعلق بتعليم الإناث مع (ايوب،2010) التي أكدت على تغيير نظرة المجتمع بأحقية المرأة للمشاركة في تعليم الأبناء دون تحديد الجنس، وفي دراسة (الخاروف والحديدي،2011) والتي أكدت أنّ النساء ونتيجة لعملهن بالمشروع، وحصولهن على التمكين زادت لديهن قدرة اتخاذ القرارات بهذا المجال وبنسبة تبلغ (80.8%).

- جاء المؤشران اللذان ينصان على (الترويح عن النفس للأسرة، والترويح عن النفس للمرأة) في نفس الرتبة، واللذان حازا على متوسطات حسابية تبلغ (3.99) وانحرافات معياريّة وبشكل متتالي (0.81، 0.83)، كدلالة إيجابية، على إن الأسر قد قامت بتوظيف جزء من المردود المالي للمشاريع التي قامت المرأة بإنشائها وبدعم من وزارة التخطيط والتعاون الدوليّ ، لتتعدى مصاريف تلبية الاحتياجات الأساسية من أكل وشرب وتعليم وصحة، لذلك نجد أن المؤشر الذي عُنى بترويح المرأة عن نفسها ما هو الا دليل على أنّ هنالك زيادة في مردود المشروع يكفي لسد الاحتياجات الأساسية لها أيضاً، وكما أنه إشارة أخرى، ودلالة وصريحة عن الرضى الذي بدأت تتمتع به المرأة عن نفسها، ولقناعتها بأنّ الترويح والترفيه النفسيّ لها، ما هو الا مطلب من المطالب الأساسية النفسيّة لمواكبة تقلبات الحياة لما فيه من أثر في تغيير نفسيتها، وفكرها، وحياتها، وأن خروجها من نطاق الحياة الروتيني يدفع بها للإنطلاق بشكل فاعل وعملي أكثر في حياتها الاجتماعيّة والمهنيّة.

- أن تأثر المستوى التعليميّ لأفراد الأسرة من المؤشرات التي ترتبط بتمكين المرأة وأثره الايجابي على الأسرة، حيث احتل ذلك المؤشر الرتبة (26)، من مجموع المؤشرات وبمتوسط حسابي بلغ (3.93) وانحراف معياري بلغ (1.01)، و قد جاء في درجة مرتفعة، وهي اشارة جيدة ان الأسر قد بدأت تهتم بتعليم اولادها وبشكل أكبر، وتلك نتيجة ايجابية لزيادة الوعي لدى الأسرة بأهمية التعليم، وأنّه من أساسيات وجود الإنسان الحضاريّ الواعي، بعد ان كان التعليم يشكل عبئا كبيراً على رب البيت نتيجة لتكاليفه العالية، مما يضطر برب الأسرة تفضيل الذكور على الإناث، كون ان حياتها ترتبط بكائن اخر مسؤول عنها سواء والدها او زوجها او أي كأن من يكن، ولن تتحمل مسؤولية الأسرة بشكل

رئيسي، متناسين بذلك أن التعليم للإناث ووجود دخل خاص بها قد يكون وفي كثير من الأحيان مصدر الدخل الرئيسي والوحيد للأسرة، وتتفق تلك النتيجة مع دراسة (جنكات،2001) والتي أكدت أن برامج التمكين ذات تأثير إيجابي على تحسن التعليم لدى الأسرة نتيجة تحسّن لأوضاعها الاقتصاديّة.

- ويعتبر مؤشر رفع الوعي القانونيّ لدى المرأة والذي حاز على متوسط حسابي بلغ (3.83) وانحراف معياري بلغ (0.77)، من المؤشرات الحساسة لدي قياس درجة التمكين الواقع على المرأة من برامج وزارة التخطيط والتعاون الدولي، والذي يشير الى المستوى الذي باتت فيه المرأة ملمة بالتشريعات القانونية وأنهّا اصبحت على قدر عالٍ من المعرفة بحقوقها وواجباتها في المجتمع المتمثلة بـ (حقّ الحياة، والكرامة، والتعليم، والإرث، واختيار الزوج وغيرها من الحقوق الواجبة لها) مما تتفق مع الشرائع السماوية، والمعاهدات والاتفاقيات الدولية المختلفة، وقد تكتسب المرأة ذلك الوعي من خلال زيادة اطلاعها، وتواصلها مع الغير سواءً في أسرتها أو في المجتمع وكذلك نتيجة انفتاحها على المجتمعات الأخرى من خلال وسائل الاتصال الحديثة.

- احتل مؤشر زيادة القدرة على حرية التنقل الرتبة قبل الأخيرة والتي حصلت على الدرجة المرتفعة وبمتوسط حسابي بلغ (3.82) وانحراف معياري (0.93)، وهو مؤشر مهم وعملي من حيث الدلالة التي أشار إليها في التغير الفكري، والثقافي الحاصل نحو ماهية حقوق المرأة التي تستحقها من الحريات المختلفة كالكرامة والتمتع بالحياة والتنقل خارج بيتها، وتتفق تلك النتيجة مع دراسة (الخاروف والحديدي، 2011) التي أكدت ان من أشكال التمكين الاجتماعي للمرأة زيادة حرية التنقل للمرأة خارج بيتها.

- وفي الرتبة الأخيرة من الدرجة المرتفعة تبوءا مؤشر المشاركة بالانتخابات (البرلمانية – البلدية- وغيره تصويتاً)، وبمتوسط حسابي بلغ (3.75) وانحراف معياري (1.06)، حيث أشار الى وجود بلورة جديدة للفكر المجتمعي والثقافات السائدة والاعتراف الصريح بأن المرأة عضو مجتمعيّ فاعل لها الحق في طرح رأيها واتخاذ القرارات التي تُناسبها وتناسب مُجتمعها، والمشاركة والتواصل مع المجتمع بصورة موضوعيّة وسليمة.

- اما فيما يتعلق بالمؤشرات التي احتلت الدرجة المتوسطة، فقد تصدّر مؤشر تحقيق الرفاه الإجتماعيّ في الرتبة الاولى للدرجة المتوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.66) وإنحراف معياري (0.95)، والذي اكد أن المرأة والأسرة قد وصلت لمرحلة الرفاه الإجتماعي، محققة بذلك حاجاتها البيولوجية من تأمين الغذاء، والماء، والرعاية الصحية، والمادية من مسكن وملبس، والإجتماعيّة التي تشمل العلاقات ما بين الأفراد، والمجتمع، والاستفادة من الخدمات الاجتماعية الاساسية المختلفة، وتحقيق العناصر النفسية المتمثلة بزيادة الاحاسيس العاطفية وكذلك زيادة القدرة على التعلم والمعرفة، وزيادة الشعور بالأمان بمختلف أنواعه الاجتماعية والاقتصادية وغيرها، وبحصول المرأة على تلك العناصر مجتمعة حتى ولو كانت بنسب متفاوتة، تعتبر تلك درجة مقبولة وإيجابية في الدراسة، وتتفق تلك النتيجة ايضاً مع دراسة (ماتسويا وابو كف،2003) التي اكدت إن التمكين يخلق تغير مادي لدى المرأة يتمثل بتحسن في الرفاه الاجتماعي والاحتياجات الأساسية.

- ولدى التوقف عند المؤشر الذي عنى بتغير نوعية طعام المرأة خاصة خلال فترة حملها، والذي حاز على متوسط حسابي بلغ (3.62) وانحراف معياري(1.08)، نجد أنّه ذو درجة مقبولة نوعا ما ويعطي دلالة جيدة تبين ان المرأة ونتيجة لوجود دخل خاص بها قد بدأت تهتم بنفسها، وبنوعية الغذاء الذي تحتاجه، مثلها مثل أفراد أسرتها، وخاصة فترة الحمل وما تتطلبه من تغذية خاصة، وبما أن أغلب التعريفات للتمكين تَشْمُل زيادة الخيارات، والحرية في اتخاذ الإجراءات التي تتعلق بالحياة، ويشمل تلك التعريفات مكونيين مهمين هما الموارد والوكالات، وقد حددّت تلك الموارد من قبل مجموعة العمل المفتوح بالأمم المتحدة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة على مدى أهمية المساواة بين الجنسين فى التعليم والتنمية المستقبلية الخاصة والتي قد حددت تلك الموارد (بالتعليم والتغذية والصحة)، وتتفق

تلك النتيجة مع دراسة (kabeer,1999) التي حددّت أبعاد التمكين والتي تضمنت الموارد التي قد تشمل في ذلك المؤشر هنا، التغذية، بحيث أنهّا تعمل على زيادة القدرة لدى لأفراد على الاختيار.

- يعتبر مؤشر مشاركة المرأة في الجمعيات الخيرّية والتي عُني بالمشاركة المجتمعيّة للمرأة والاندماج، والتواصل، والذي حاز على متوسط حسابي بلغ (3.61) وانحراف معياري (0.97)، خطوة ايجابية للمرأة سطع نجمها نتيجة لارتفاع مستوى وعيها، واكتسابها لقدرات ومهارات قادرة على توظفيها، واستغلالها في مجالات أخرى بعد أن أصبحت امرأة فاعلة وناشطة في اسرتها، تمارس ادوارها المجتمعية بالإضافة لدورها الإنجابي، تتمتع بثقة عالية بنفسها وبأهمية وجودها وتواصلها مع المجتمع، وبانها كائن اجتماعيّ يحترم نفسه ويرى فيها، قدرات كانت لفترة طويلة مكبوتة.

- على الرغم أن مؤشر التغير في المستوى التعليمي للمرأة نفسها قد جاء في الرتب المتأخرة والذي حاز على متوسط حسابي بلغ (3.53) وانحراف معياري بلغ (1.00)، الا أنهّا تعتبر رتبه لا بأس فيها، وخاصة ان المرأة في تلك المناطق، وكما ذكره سابقاً، ذات مستوى تعليمي ضعيف نوعاً ما، ولذلك فإن التغيير في المستوى التعليمي يبرز دلالة ايجابية في زيادة الوعي لدى المرأة بأهمية التعليم ، والفائدة التي يمكن ان تجنيها من تحسن مستوى تعليمها، وتتفق النتيجة مع دراسة (kabeer,1999) وتعريفها للتمكين وتحديد أبعاد التمكين كذلك.

- جاء مؤشر لجوء المرأة للمشاركة مع المؤسسات الأهلية المعنية بالمرأة، نتيجةً طبيعية لاقتناع المرأة بالأهمية في تعريف السيدات اللواتي لم يستفدن من تلك البرامج وبالفائدة التي سُتجلب عليهن في حال أشتركن في تلك البرامج، والتي ساعدت على تمكينها اقتصادياً او اجتماعياً، وكذلك لقناعتها ان التغيير الذي تمتعت به، لا بد من تعزيزه بدافع شخصيّ وداخلي، بحيث يتفق مع البرامج المطروحة سواءً الحكومية أو غير حكومية، وتتفق تلك النتيجة مع دراسة (السيوف،2007) والتي أكدت أنّ قناعة السيدات القياديات فيما يتعلق بالتغيير يجب أن ينبع منهن وذاتهن، لما فيه من منافع كثيرة سواء تعلقت بهن أو بالمنظمات التي يعملن فيها، لذلك وقياساً على ما جاء في دراسة (السيوف،2007)، يمكننا ان نطبقها على دراستنا أنّ المرأة المستفيدة من برامج وزارة التخطيط والتعاون الدوليّ، باتت تشعر بانها انسانة قيادية، وانها مسؤولة وذات قدرة وقوة وشكيمة في ادارة نفسها خارج وداخل المجتمع، ومن جانب آخر يمكن تفسير تلك النتيجة ان المرأة تلجأ لتلك المشاركة بهدف الحصول على أكبر استفادة ممكنة من جميع الجهات التي تُعنى بها لاقتناعها بالأثر الايجابيّ الذي حصلت عليه من برامج وزارة التخطيط والتعاون الدوليّ، وقد حاز ذلك المؤشر على متوسط حسابي بلغ (3.50) وانحراف معياري بلغ (1.05).

- ارتبط المؤشران اللذان يَنُصّان على (القرار في زواج الأبناء سواءً الذكور منهم أو الإناث، و القدرة على أتخاذ القرار في الإنجاب وعدد المواليد واستخدام موانع الحمل) معاً من حيث موضوعية الجوهر فيما يتعلق بالقدرة التي باتت تتمتع بها المرأة على اتخاذ القرارات، وقد حاز المؤشران على رتب مختلفة، وهما وبشكل متتالي (الرتبة (35)، والرتبة (37))، وبمتوسطات حسابية وبشكل متتالي بلغت (3.47، 3.31) وانحرافات معيارية بلغت (0.99، 1.14) ، حيث تشير النتائج إلى أنّ مشاركة المرأة في القرار المتعلق في زواج الابناء سواء الذكور والإناث قد أعطى دلالة ايجابية لوضع المرأة في أسرتها وكيف أنهّا أصبحت ذات كلمة مَسْموعة عند زوجها وأفراد أسرتها، ومما يترتب عليه كذلك في محيطها ومجتمعها، وتتفق تلك النتيجة مع اكثر الدراسات التي عنيت بتمكين المرأة إجتماعياً واقتصادياً، وتتفقُ بشكلٍ خاص مع دراسة (الخاروف والحديدي،2011)، ومن جانب آخر يعتبر مؤشر القدرة على اتخاذ القرار في الإنجاب وعدد المواليد واستخدام موانع الحمل، من المؤشرات الحساسة التي يمكن استخدامها في قياس درجة التمكين الإجتماعيّ للمرأة، والتي تشير لمدى الوعي الذي وصلت اليه المرأة، وخاصة بالأمور المتعلقة بصحتها، وأهمية التباعد بين الأحمال لما له من اثر صحي على حياتها، وعلى أفراد أسرتها، من حيث العناية بهم، والاستفادة من أساسيات الحياة المتعددة من غذاء ومسكن وتعليم وصحة، وتوافق تلك النتيجة مع ما وصلت إليها دراسة (ماتسويا وابو كف،2003) والتي أكدت أن التمكين كان له الإثر الواضح في التغير المعرفي لدى المرأة فيما يتعلق بزيادة الوعي بالبيئة المحيطة بها،

وبالأخص فيما يتعلق بقضايا تنظيم الأسرة والصحة الإنجابيّة والنشاطات الإجتماعية والاقتصادية، وتتفق تلك النتيجة كذلك مع دراسة (جنكات،2001) التي أكدت أنّ التمكين يزيد من مشاركة المرأة التي تشارك زوجها في قرارات العائلة، وفي القرارات التي تخص الإنجاب وتعليم الأبناء وتنظيم الأسرة

- فيما يتعلق بالفكرة التي طرحت من خلال المؤشر المعني بـ (التقليل من مظاهر العنف الجسدي الذي تتعرض له المرأة (اللفظي، الجسدي، المادي...وغيره))، والذي حاز على متوسط حسابي بلغ (3.43) وانحراف معياري بلغ (1.19)، تبين انها قد جاءت من ضمن رتب الدرجة المتوسطة المتأخرة، وتعتبر هذه نتيجة ضعيفة، كون إن المؤشر هذا من أهم المؤشرات التي تعكس واقع وأثر التمكين الإجتماعي على المرأة، فكيف بالمرأة أنْ تشعر بقيمتها وذاتها والاستقلال الفكريّ والماديّ والحرية في اتخاذ القرارات، وهي ما زالت تتعرض لأسوأ أنواع العنف، ولكنه على الرغم من ذلك ما زال مؤشر جيد نوعاً، ويعطي دلالة واضحه ولو بنسبة بسيطة، في التقليل لتلك المظاهر السيئة التي كانت تسود لعدة قرون سالفه، والتي تمثلت بالصورة النمطيّة للقوة والهيمنة الذكورية والتي كان لها الأثر الكبير في خلق واقع مهلل للمرأة المستضعفة، وان كانت الشرائع السماويّة قد نادت بإعطاء الحرية للمرأة والاعتراف بإنسانيتها، وجاءت المعاهدات والمواثيق الدولية تدعم ذلك، ولكن للأسف ما زالت السيطرة الذكوريّة وفي العديد من المناطق الفقيرة وحتى غير الفقيرة تهيمن في تلك المجتمعات وبصورة كبيرة ومؤذية، مبررة ذلك بأنّه حقٌ بشريٌ للرجل، وعلى المرأة تقبّله مهما كان الأمر، وتفسر تلك النتيجة ما جاء في دراسة (العواودة، 2007) التي عرّفت العنف بأنه " سلوك أو فعل يتّسم بالعدوانية يصدر عن فرد أو جماعة، أو نظام، بهدف إخضاع الطرف المقابل وعدم ممارسته لحقوقه المتعارف عليها اجتماعياً، وقانونياً، في إطار علاقات القوة غير المتكافئة بين الجنسين تؤدي تلك القوة غير المتكافئة الى حدوث أذى بدنيّ، أو نفسيّ، أو اقتصاديّ، أو قانونيّ، أو جنسي".

- ومن المؤشرات التي عُنيت بدور المرأة المجتمعيّ والاندماج والتواصل مع مختلف شرائح المجتمع المشاركة في الجمعيات التعاونية، والذي حاز على المتوسط الحسابي بلغ (3.29) وعلى انحراف معياري بلغ (1.14)، حيث انه مؤشر ايجابي وحساس، لم يختلف كثيرا عن مؤشر المشاركة في الجمعيات الخيرية، ولكن قد يكون ذلك المؤشر قد جاء في رتبة متأخرة، نتيجة لطبيعة نظام الجمعيات التعاونيّة الذي قد يعتبر عائق بالنسبة للمرأة للحصول على التمكين الذي تطمح أليه، لضرورة اشتراكها باسهم معينة، واشتراك سنوي يشكلان عائق كبير امامها.

- من جانب آخر ارتبط المؤشر المعني بـ (القدرة في الإفصاح عن الممارسات العنيفة التي تمارس أو كانت تمارس ضدها) مع المؤشر المعني بالتقليل من مظاهر العنف الجسديّ الذي تتعرض له المرأة، وقد احتل الرتبة قبل الأخيرة بالنسبة لتلك المؤشرات وهي الرتبة (39) وبمتوسط حسابي بلغ (3.28) وانحراف معياري (1.11)، حيث إن ضعف المؤشر في درجة القدرة في الإفصاح لدى المرأة عن الممارسات العنيفة التي تمارس او كانت تمارس ضدها، قد تكون نتيجة خوفها في الافصاح عما تتعرض له، والذي قد يعرضها الى مشاكل اجتماعية وعائلية وتوافق النتيجة تلك ما جاء في دراسة (السلواني،2014)، بإنّ السبب بعدم الإفصاح قد يكون بسبب الخوف من العواقب المترتبة جراء عملية البوح والافصاح.

- واخيرا جاء مؤشر (المشاركة بالانتخابات (البرلمانية- البلدية...وغيره- ترشحاً) وبالرتبة (40) ، وبمتوسط حسابي بلغ (3.02) وانحراف معياري بلغ (1.08)، وهو رد فعل ايجابي لدى المرأة لشيوع الأفكار السائدة في المجتمع بعدم قدرة المرأة على تبؤء مناصب قياديّة أو تشريعيّة، أو لعدم قناعة المرأة بالمرأة من ذات جنسها، أوقد يكون السبب في عدم اعطائها الفرصة الحقيقية للمرأة حتى تجتاز تلك المراحل من حياتها، كون انه ما زال تكريس دور المرأة الإنجابي يسيطر عليها، وتتفق تلك النتيجة مع (السيوف،2007) بأنهّا قد اصبحت ذات المام بالفرص المتاحة أمامها للوصول الى مواقع السلطة، حيث أنهّا باتت تملك المعرفة بإجراءات المشاركة العملية بالانتخابات، وباتت تتعّرف إلى الاساليب التي من خلالها تستطيع كسب التأييد وتشكيل قوى الضغط، ولكنهّا ما زالت تُعاني من المُعيقات التي وقفت أمامها

للدخول في تلك المرحلة سواء أكانت اقتصادية أم اجتماعية، وتتفق تلك النتيجة ايضاً مع دراسة (جنكات،2001) التي اكدت انه تولد اعتقادٌ لدى النساء بأنّ المشروع أدى إلى زيادة مكانتهن الإجتماعية، وبأنّه دافع لهن لزيادة المشاركة السياسيّة.

من خلال الاستقراءات الاحصائية وكما تم ذكره سابقاً، أن درجة مُساهمة وزارة التخطيط والتعاون الدوليّ في تمكين المرأة اجتماعياً في مناطق جيوب الفقر جاءت مرتفعة وبمتوسط حسابي بلغ (3.93)، وانحراف معياري بلغ (0.48)، أي بمعنى أن الدور الذي لعبته تلك البرامج على صعيد التمكين الاجتماعي كان ذو تأثير أكبر ويعتبر ذلك مؤشراً جيداً، كون أنّه وحسب الخبرة السابقة والدراسات السابقة المعنية بتمكين المرأة، أنّ وصول المرأة لمرحلة التمكين الاجتماعي وبصورة مرتفعة لهو دليلٌ على نجاح تلك البرامج المُقّدمة من وزارة التخطيط والتعاون الدوليّ، كون أنّ التمكين الاجتماعي هو مرحلة تقدم وتطور لواقع المرأة، والتي تأتي نتيجة مشرفه وتابعه للتمكين الاقتصادي.

جدول رقم (2) :المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة مساهمة برامج وزارة التخطيط والتعاون الدولي في تمكين المرأة اجتماعياً في مناطق جيوب الفقر مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة المساهمة
15	المشاركة في المناسبات الإجتماعية التي تخص الأسرة او	4.55	1.05	1	مرتفعة
34	تغيير النظرة المستقبلية لحياتك	4.52	1.05	2	مرتفعة
2	زيادة الثقة بالنفس	4.42	0.59	3	مرتفعة
1	أدارة شؤونك الخاصة والشخصية بحرية اكبر	4.32	0.68	4	مرتفعة
3	القدرة على اتخاذ القرارات	4.30	0.64	5	مرتفعة
10	القدرة على إبداء الرأي مع مختلف افراد الأسرة	4.27	0.67	6	مرتفعة
8	القدرة على المناقشة والتحاور مع أفراد الأسرة	4.24	0.68	7	مرتفعة
16	رفع الوعي الصحي	4.24	0.73	7	مرتفعة
7	القدرة على مواجهة المشاكل الاجتماعية التي تواجه اسرتك	4.23	0.82	9	مرتفعة
35	الاندماج في المجتمع	4.16	0.75	10	مرتفعة
9	القدرة على المناقشة والتحاور مع مختلف شرائح المجتمع	4.14	0.72	11	مرتفعة
14	الحظي بتقدير واحترام أكثر من قبل المجتمع	4.14	0.81	11	مرتفعة
31	القدرة على حل المشكلات والتغلب عليها	4.13	0.74	13	مرتفعة
13	تغير مكانتك الإجتماعية بين الناس	4.12	0.76	14	مرتفعة
12	القدرة على تحصيل الصبغة الحقيقة لشخصيتك	4.11	0.81	15	مرتفعة
27	رفع المهارات المهنية	4.11	0.75	15	مرتفعة
11	القدرة على إبداء الرأي مع مختلف افراد المجتمع	4.08	0.69	17	مرتفعة
23	تغير نوعية طعام الأسرة	4.05	0.90	18	مرتفعة
28	تغير نظرة افراد الأسرة بخصوص المشاركة في أعمال	4.02	0.88	19	مرتفعة
5	إتخاذ القرارات في تعليم الأبناء وخاصة الإناث منهم	3.99	0.91	20	مرتفعة

19	تحسن مستوى الإستفادة من الخدمات الصحية للأسرة	3.99	0.89	20	مرتفعة
21	الترويح عن النفس للأسرة	3.99	0.81	20	مرتفعة
22	الترويح عن النفس للمرأة	3.99	0.83	20	مرتفعة
18	تحسن مستوى الإستفادة من الخدمات الصحية للمرأة	3.98	0.85	24	مرتفعة
17	الإستفادة من الخدمات الصحية للأسرة	3.96	0.91	25	مرتفعة
25	المستوى التعليمي لإفراد الأسرة	3.93	1.01	26	مرتفعة
30	رفع الوعي القانوني	3.83	0.77	27	مرتفعة
29	القدرة على حرية التنقل	3.82	0.93	28	مرتفعة
39	المشاركة بالانتخابات (البرلمانية- البلدية...وغيره) تصويتاً	3.75	1.06	29	مرتفعة
20	تحقيق الرفاه الإجتماعي	3.66	0.95	30	متوسطة
24	تغير نوعية طعام المرأة (في فترة حملك مثلاً..)	3.62	1.08	31	متوسطة
36	المشاركة في الجمعيات الخيرية	3.61	0.97	32	متوسطة
26	المستوى التعليمي للمرأة ذاتها	3.53	1.00	33	متوسطة
38	المشاركة مع المؤسسات الأهلية المعنية بالمرأة	3.50	1.05	34	متوسطة
4	القرار في زواج الأبناء سواء الذكور منهم او الإناث	3.47	0.99	35	متوسطة
32	تقليل مظاهر العنف الأسري الذي كنت تتعرضي له مثل (اللفظي، الجسدي، المادي.. وغيره)	3.43	1.19	36	متوسطة
6	القدرة على اتخاذ القرار في الإنجاب وعدد المواليد	3.31	1.14	37	متوسطة
37	المشاركة في التعاونية	3.29	1.08	38	متوسطة
33	القدرة في الإفصاح عن الممارسات العنيفة التي تمارس او	3.28	1.11	39	متوسطة
40	المشاركة بالانتخابات (البرلمانية- البلدية...وغيره) ترشحاً	3.02	1.08	40	متوسطة
الدرجة الكلية		**3.93**	**0.48**	**مرتفعة**	

ثانياً: الفروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة للتمكين الاجتماعيّ تُعزى لمتغيرات (العمر، والمستوى التعليمي، والحالة الإجتماعيّة، وعدد افراد الأسرة، ومتوسط الدخل قبل المشروع، ومتوسط الدخل بعد المشروع).

تم حساب المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة للتمكين الاجتماعيّ والاقتصادي والتي تُعزى لمتغير العمر، والمستوى التعليمي، والحالة الاجتماعية، وعدد افراد الأسرة، ومتوسط الدخل قبل المشروع، ومتوسط الدخل بعد المشروع) ، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات الحسابية لكل متغير ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) حيث تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)عليها.

لذلك تمت الإجابة عن هذا المحور على النحو الآتي :

أولاً: العمر، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياريّة للتمكين الاجتماعيّ والتي تُعزى لمتغير العمر، وكما يظهر الجدول (12)، مما يتضح وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية للتمكين الاجتماعي تعزى لمتغير العمر وعلى النحو الآتي:

حيث تبين انه في مجال التمكين الاجتماعي حصلت الفئة العمرية (اقل من 25 سنة) على أعلى متوسط حسابي والذي بلغ (4.23)، تلاها الفئة العمرية (25- أقل من35) وبمتوسط حسابي بلغ (4.03)، والفئة العمرية (35- أقل من 45) وبمتوسط حسابي بلغ (3.92)، اما الفئة العمريّة (45-اقل من 55سنة) فقد حصلت على متوسط حسابي بلغ(3.87)، واخيراً جاءت الفئة العمرية (55 سنة فأكثر) بالدرجة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.70).

- وما يدل ذلك على أن متغير العمر يتأثر في مجال التمكين اجتماعيّ، فكما هو ملاحظ انه كلما قل عمر المرأة فإن التمكين الاجتماعي يكون أثره اكثر على المرأة، اي بمعنى إن انتاجية المرأة تتناقص مع تقدم العمر لديها ، والتي من خلالها تكون قابلية التغيير لدى تلك الفئة اسرع، اي انها تعتبرها مرحلة تنشئة بحته لهم، وتتوافق تلك النتيجة مع الدراسة التي توصلت لها (الخاروف،2012) والتي ترى أنه مع تقدم العمر تتناقص انتاجية الأفراد، ويُعزى انخفاض تأثير المتغير للفئة ذات العمر 55 سنة فأكثر نتيجة ان ابناء تلك الفئات يبدأون بتحمل المسؤولية مما يدفع بتلك الفئة للتوقف عن ممارسة أي عمل انتاجي لزيادة الدخل.

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتمكين الاجتماعي والتي تعزى لمتغير العمر

المجال	العمر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مظاهر التمكين الاجتماعي	اقل من 25 سنة	5	4.23	0.23
	25- أقل من 35	38	4.03	0.39
	35- أقل من 45	66	3.92	0.46
	45- أقل من 55	41	3.87	0.58
	55 سنة فاكثر	12	3.70	0.54
	المجموع	162	3.93	0.48

- ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (13)،وتشير النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للتمكين الاجتماعيّ تُعزى لمتغير العمر استنادا الى قيمة ف المحسوبة إذ بلغت في مجال المظاهر الاجتماعية (1.774) بمستوى دلالة (0.137).

الجدول (4):تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق للتمكين الاجتماعي تعزى لمتغير العمر

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
مظاهر التمكين الاجتماعي	بين المجموعات	1.637	4	0.409	1.774	0.137
	داخل المجموعات	36.221	157	0.231		
	المجموع	37.858	161			

ثانياً:- المستوى التعليمي

- تم حساب المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة للتمكين الاجتماعي والتي تُعزى لمتغير المستوى التعليمي، وكما يظهر في الجدول (14)، يتضح وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية للتمكين الاجتماعيّ والتي تُعزى لمتغير المستوى التعليمي وعلى النحو الآتي:

ففي مجال التمكين الاجتماعي حصلت فئة المستوى التعليمي لدرجة (البكالوريوس) على أعلى متوسط حسابي بلغ (4.06)، وتلاها المستوى التعليميّ (ثانوي) وبمتوسط حسابي بلغ (4.04)، وبالنسبة للمستوى التعليمي للدرجات العلمية (الدبلوم، والامّي) فقد جاءت بمتوسطات حسابيّة متقاربه وقد بلغت وبشكل متتالي(3.92،3.93))، وجاء اصحاب المستوى التعليميّ (اساسي) بالدرجة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.77).

- يتبين من تلك الفروقات فيما يتعلق بالمستوى التعليميّ، أنّ التمكين الاجتماعيّ يزداد بزيادة المستوى التعليمي للمرأة، وقد تكون تلك الفروقات نتيجة الوعي الذي تتحلّى به المرأة ذات المستوى التعليميّ الأعلى، مما يعني أنّ انعكاس المشروع اجتماعياً على المرأة بات واضحاً وذلك لوعيها بأهمية تطوير شخصيتها واثبات ذاتها، واعترافها بإنسانيتها ووجودها ومعرفتها بكفاءتها وقدراتها، مما أمكن الوصل الى العلاقة الطرديّة التي تبين أنّ درجة الاستفادة من برامج وزارة التخطيط والتعاون الدوليّ وأثرها على التمكين الاجتماعي خاصة تزداد مع زيادة المستوى التعليمي لدى السيدات

الجدول (5) :المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتمكين الاجتماعي والتي تعزى لمتغير المستوى التعليمي

المجال	المستوى التعليمي	العدد	المتوسط	الانحراف
مظاهر التمكين الاجتماعي	أُمّي	46	3.92	0.43
	اساسي	43	3.77	0.45
	ثانوي	62	4.04	0.52
	دبلوم	9	3.93	0.53
	بكالوريوس	2	4.06	0.44
	المجموع	162	3.93	0.48

- ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (15)، حيث تشير النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للتمكين الاجتماعي والتي تعزى لمتغير المستوى التعليمي استناداً الى قيمة (ف) المحسوبة إذ بلغت في مجال المظهر الاجتماعي (1.989) بمستوى دلالة (0.099).،

الجدول (6): تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق للتمكين الاجتماعي والتي تُعزى لمتغير المستوى التعليمي

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
مظاهر التمكين الاجتماعي	بين المجموعات	1.826	4	0.457	1.989	0.099
	داخل المجموعات	36.032	157	0.230		
	المجموع	37.858	161			

ثالثا- الحالة الاجتماعية:

- تم حساب المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة للتمكين الاجتماعيّ والتي تُعزى لمتغير الحالة الإجتماعية، وكما يظهر في الجدول (16) ذلك، يتضح من النتائج وجود فروق ظاهريّة بين المتوسطات الحسابية للتمكين الاجتماعي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية وعلى النحو الآتي:

حيث نجد انه وفي مجال التمكين الاجتماعي حصلت الحالة الزواجية (للمتزوجة) على أعلى متوسط حسابي بلغ (4.02)، وتلاها الحالة الزواجيّة (الأرملة) بمتوسط حسابي يبلغ (4.00) وهي درجة عالية ايضا، وجاءت الحالة الزواجيّة (للمطلقة) بمتوسط حسابي يلغ (3.98)،أمّا الحالة الزواجيّة (عزباء) فقد بلغ متوسطها الحسابي (3.84)، في حين جاءت الحالة الزواجيّة لفئة (مهجورة) في الدرجة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.74).

- يتبين لنا من الفروقات أنّ المرأة المتزوجة تتأثر أكثر بالتمكين الاجتماعيّ منها للحالات الزواجيّة الأخرى، ويعود سبب ذلك أن المرأة المتزوجة تشعر بالاستقرار النفسيّ بصورة أكبر ما تشعر به المرأة المطلقة أو الأرملة او المهجورة، وبصورة أكبر من البنت غير المتزوجة التي ما زالت تعيش في ظل والدها ولا يتم الاستئناس برأيها بصورة كاملة كالامرأة المتزوجة، والتي وأن عاشت تحت ظل السلطة الذكورية من قبل زوجها الأ أنها تبقى ذات كلمة مسموعة وفي كثير من الأحيان. من هنا نجد ان المرأة المتزوجة تحاول تطوير قدراتها ومهارتها بصورة أكبر قدر ممكن، ساعية في الحصول على شخصية متطورة خاصة بها، وبذلك يمكن الخروج بالعلاقة الطردية التي تبين ان درجة الاستفادة من برامج وزارة التخطيط والتعاون الدولي وأثرها على التمكين الاجتماعي خاصة تزداد عند المرأة المتزوجة اكثر من غيرها عند لدى السيدات الأخريات، وان المتوسط الحسابي للحالة الزواجية الارملة كانت مرتفعة ايضا وبلغ (4.00) وبفارق بلغ (0.2) فقط للمتوسط الحسابي للحالة الزواجيّة للمتزوجة.

الجدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتمكين الاجتماعي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية

المجال	الحالة الإجتماعية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مظاهر التمكين الاجتماعي	عزباء	8	3.84	0.38
	متزوجة	97	4.02	0.43
	مطلقة	8	3.98	0.33
	ارملة	41	4.00	0.47
	مهجورة	8	3.74	1.01
	المجموع	162	3.93	0.48

- ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (17)، حيث تُشير النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للتمكين الاجتماعيّ تُعزى لمتغير الحالة الإجتماعيّة استنادا الى قيمة (ف) المحسوبة إذ بلغت في مجال المظاهر الاجتماعي (2.249) بمستوى دلالة (0.066).

الجدول (8): تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق للتمكين الاجتماعي تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
مظاهر التمكين الاجتماعي	بين المجموعات	2.051	4	0.513	2.249	0.066
	داخل المجموعات	35.807	157	0.228		
	المجموع	37.858	161			

رابعاً:- عدد أفراد الأسرة:

- تم حساب المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة للتمكين الاجتماعيّ والتي تُعزى لمتغير عدد أفراد الأسرة، وكما يظهر في الجدول (19)، وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية للتمكين الاجتماعيّ والتي تّعزى لمتغير عدد أفراد الأسرة وعلى النحو الآتي:

ففي مجال التمكين الاجتماعي حصلت فئة عدد أفراد الأسرة (8 فاكثر) على أعلى متوسط حسابيّ بلغ (3.95)، وتلاها الفئة (عدد من 5-7 فرد) وبمتوسط حسابي بلغ (3.93)، وجاءت فئة (1-4) فرد بالدرجة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.89). ويتضح من النتائج أعلاه أن التمكين الإجتماعيّ قد لامس فئة ذات عدد أفراد الأسرة (8 فأكثر)، حيث أن التفسير الموضوعيّ والعلمي لتلك النتيجة تبين أن الأثار الاجتماعية تكون أوضح في الأسر ذات الحجم الأكبر نوعا ما، منها من الاسر ذات الأحجام الاصغر، نتيجة لتقبل الأسرة.

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتمكين الاجتماعي والاقتصادي تعزى لمتغير عدد أفراد الأسرة

المجال	عدد أفراد الأسرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مظاهر التمكين الاجتماعي	1-4	36	3.89	0.42
	5-7	81	3.93	0.52
	8 فاكثر	45	3.95	0.48
	المجموع	**162**	**3.93**	**0.48**

- ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات، ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (20)، حيث تشير النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للتمكين الاجتماعيّ والتي تُعزى لمتغير عدد أفراد الأسرة استنادا الى قيمة (ف) المحسوبة إذ بلغت في مجال المظاهر الاجتماعية (0.163) بمستوى دلالة (0.850).

الجدول (10): تحليل التباين الأحادي لايجاد دلالة الفروق للتمكين الاجتماعيّ يُعزى لمتغير عدد أفراد الأسرة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
مظاهر التمكين الاجتماعي	بين المجموعات	077.	2	0.039	0.163	0.850
	داخل المجموعات	37.781	159	0.238		
	المجموع	37.858	161			

خامساً:- متوسط دخل الأسرة قبل تأسيس المشروع:

- تم حساب المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة للتمكين الاجتماعيّ تُعزى لمتغير متوسط دخل الأسرة قبل تأسيس المشروع، كما يظهر الجدول (21)، حيث يَتضح من النتائج لوجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابيّة للتمكين الاجتماعيّ والتي تُعزى لمتغير متوسط دخل الأسرة قبل تأسيس المشروع وعلى النحو الآتي:

حيث انه وفي مجال التمكين الاجتماعيّ حصلت فئة الدخل (من 100 إلى أقل من 200 دينار) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.99)، وتلاها فئة الدخل(أقل من 100 دينار) وبمتوسط حسابي بلغ(3.86)، واخيراً جاءت فئة الدخل (300 دينار فاكثر) بالدرجة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.45).

الجدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياريّة للتمكين الاجتماعيّ تُعزى لمتغير متوسط دخل الأسرة قبل تأسيس المشروع

المجال	متوسط دخل الأسرة قبل تأسيس المشروع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف
مظاهر التمكين الاجتماعي	اقل من 100 دينار	68	3.86	0.52
	من 100 إلى اقل من 200 دينار	91	3.99	0.45
	300 دينار فاكثر	3	3.45	0.81
	المجموع	162	3.93	0.49

-ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات، ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (22)، حيث أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للتمكين الاجتماعيّ تُعزى لمتغير متوسط دخل الأسرة قبل تأسيس المشروع استناداً الى قيمة (ف) المحسوبة إذ بلغت في مجال المظاهر الاجتماعيّة (2.404) بمستوى دلالة بلغ (0.094).

الجدول (12): تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق للتمكين الاجتماعيّ تُعزى لمتغير متوسط دخل الأسرة قبل تأسيس المشروع

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
مظاهر التمكين الاجتماعي	بين المجموعات	1.115	2	0.558	2.404	0.094
	داخل المجموعات	36.651	159	0.232		
	المجموع	37.766	161			

سادساً: متوسط دخل الأسرة بعد تأسيس المشروع:

- تم حساب المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة للتمكين الاجتماعيّ تُعزى لمتغيّر متوسط دخل الأسرة بعد تأسيس المشروع، وكما يظهر في الجدول (23)، حيث توضّح النتائج لوجود فروق ظاهريّة بين المتوسطات الحسابية للتمكين الاجتماعيّ والتي تُعزى لمتغّير متوسط دخل الأسرة بعد تأسيس المشروع وعلى النحو الآتي:

حيث حصلت فئة الدخل (300 دينار فأكثر) على أعلى متوسط حسابي بلغ (4.03)، وتلاها فئة الدخل (من 100 الى أقل من 200 دينار) وبمتوسط حسابي بلغ (3.87) جاءت فئة الدخل (اقل من 100 دينار) بالدرجة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.81).

وتلك دلالة احصائية ذات مؤشر ايجابي تبين أنّ الاستفادة من البرامج المقدمة من وزارة التخطيط والتعاون الدولي في تمكين المرأة اجتماعياً كانت ذات علاقة طردية مع زيادة الدخل بعد انشاء المشروع.

الجدول (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياريّة للتمكين الاجتماعيّ تُعزى لمتغير متوسط دخل الأسرة بعد تأسيس المشروع

المجال	متوسط دخل الأسرة بعد تأسيس المشروع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مظاهر التمكين الاجتماعي	اقل من 100 دينار	17	3.81	0.34
	من 100 إلى اقل من 200 دينار	77	3.87	0.52
	300 دينار فاكثر	68	4.03	0.46
	المجموع	162	3.93	0.48

- ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (24)، وتشير النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للتمكين الاجتماعيّ تُعزى لمتغير متوسط دخل الأسرة بعد تأسيس المشروع استنادا الى قيمة (ف) المحسوبة إذ بلغت في مجال المظاهر الاجتماعيّة (2.550) بمستوى دلالة (0.081).

الجدول (14): تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق للتمكين الاجتماعي تُعزى لمتغير متوسط دخل الأسرة بعد تأسيس المشروع

المجال	متوسط دخل الأسرة بعد تأسيس المشروع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مظاهر التمكين الاجتماعي	اقل من 100 دينار	17	3.81	0.34
	من 100 إلى اقل من 200 دينار	77	3.87	0.52
	300 دينار فاكثر	68	4.03	0.46
	المجموع	162	3.93	0.48

توصيات الدراسة:

خرجت الدراسة بعدة توصيات للعمل على إيجاد حلول لتلك الفجوات والمعيقات تتلخص بـ :

1. ضرورة وضع قضايا تمكين المرأة في مناطق جيوب الفقر في قائمة أولويات السياسات الاقتصاديّة والأهداف التنمويّة للحكومة.
2. تبني المزيد من مشروعات وبرامج التمكين الاقتصاديّ، والاجتماعي لما لها من مردود محسوس في التخفيف من معاناة المرأة في مناطق جيوب الفقر.
3. تحويل جميع الجهود المجتمعيّة لربط تمكين المرأة مع قضايا تمكين المجتمع المتعدّدة.
4. استخدام أسلوب تخطيطيّ ممنهج وموضوعيّ للحد من الصعوبات، والمعيقات، التي تعيق تحقيق أهداف برامج وزارة التخطيط والتعاون الدوليّ، إذ أنّ التخطيط الممنهج يساعد كثيرًا في تعرّف نقاط قوة ،وضعف البرامج التي سيتم تنفيذها مما يساعد على معالجتها، وخاصة فيما يتعلق بحجم الدعم المقدّم .

5. ايجاد ميزات محفزة للنساء؛ لتشجيع النساء على الاشتراك في تلك البرامج للتخفيف من الإجراءات الروتينيّة للاستفادة من المشروع.

6. تفعيل الاستراتيجيات المعنيّة بالحد من الفقر، من خلال تنفيذ البرامج والمشاريع الفاعلة والتي تشمل المجتمعات ،والفئات المستهدفة، والشركاء في التنمية ، من المؤسسات المحلية والإقليميّة والدوليّة كذلك.

7. العمل على زيادة وتفعيل مهارات التدريب في مناطق جيوب الفقر، والتي تعمل على تنمية القيادات النسائيّة، بحيث يتم التركيز على التدريبات المعنيّة بالمهارات الإداريّة والمِهنيّة، ومهارات لاتصال وقضايا التنميّة، والنوع الاجتماعيّ ومفهوم التمكين، وكذلك تحفيز المرأة وتعزيز ثقتها بنفسها ووجودها.

8. إيجاد برامج توعويّة هادفة تمس واقع المرأة الاجتماعي، والاقتصادي، والقانونيّ، كالتوعية القانونيّة بحقوقها وواجباتها، ووضعها في المجتمع، والتركيز على حقوقها الإنسانيّة من حق الحياة والكرامة والتعليم، مما قد يكون له الأثر الواضح في التخفيف من مظاهر العنف ضدها وانخفاض المستوى التعليميّ بين النساء في تلك المناطق.

المصادر والمراجع:

1- التل، سعيد وموفق، الحمداني وعدنان، الجادري وعامر، قنديلجي وعبد الرزاق، بني هاني وفريد، ابو زينة (2005)، مناهج البحث العلمي- الكتاب الأول – أساسيات البحث العلمي، جامعه عمان العربية للدراسات العليا، عمان : دار الوراق للنشر والتوزيع

2- الخاروف، أمل (2010)، دور فن التطريز في تمكين المرأة اقتصاديا، المجلة الأردنية للفنون، جامعة اليرموك، الأردن، 3 (1)، 49 -64

3- الخاروف، امل والحديدي، سمر(2011)، مشروع ازدهار النساء التنموي وعلاقته بتمكين المرأة الأردنية: (دراسة تقييمية) ، مجلة دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجامعة الأردنية، 38 (1) ، 240- 267

4- الخاروف، أمل (2012). الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والديموغرافية للأسر الفقيرة في مناطق جيوب الفقر في الأردن، مجلة دراسات الإنسانية والأجتماعية، الجامعة الإردنية، ، 39(3)، 657-695

5- السعودي، موسى أحمد، (2013)، أثر تمكين فرق العمل في تعزيز أدائها بالمستشفيات الأردنية دراسة حالة :مستشفى الإسراء، المجلة الإردنية في إدارة الإعمال، مجلد 9(1)، 60.

6- السلواني، راية (2014)، البوح عما في النفس من منظور جندري- دراسة ميدانية على طلبة الجامعة الإردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

7- السيوف، نبيلة (2007).منظمات المجتمع المدني والتغير لاجتماعي دراسة مدى فاعلية برامج تمكين المرأة الأردنية (1989-2005)،أطروحة دكتوراه، الجامعة الأردنية. عمان، الإردن

8- العواودة، أمل سالم (2009)." العنف ضد المرأة العاملة في القطاع الصحي"، الطبعة الأولى، عمان – الإردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع

9- الكرام، جهاد (2004) ، العمل التطوعي، المركز الثقافي الأمريكي، عمان، الإردن

10- اليونيفم والمبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديمقراطية "مفتاح (2006). مسرد ومفاهيم مصطلحات النوع الاجتماعي ، رام االله – فلسطين

11- ايوب، رائده (2010)، الجدوى الاجتماعية للمشاريع المتناهية الصغر وتأثيراتها على النساء في الريف السوري، أطروحة دكتوارة غير منشورة، جامعة دمشق، دمشق، سوريا

12- بيكارتز، خوري (2002) ، بما يخص قدرتك على القيادة في المجتمع، دليل تدريبي، ترجمة أيوب، سابا، عمان – الإردن : مركز الكتبي للبحوث والتدريب

13- جنكات، سيرين منير، (2010)، إدراك النساء صاحبات المشاريع الإنتاجية لمستوى تمكينهن في مدينة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاردنية، عمان، الاردن

14- دائرة الاحصاءات العامة (2010)، تقرير حالة الفقر في الأردن "استنادا لبيانات مسح نفقات ودخل الأسرة 2008" .

15- عوض، محسن وشلبي، علاء وعثمان، ومعتز بالله (2013). دليل التمكين القانوني للفقراء، الطبعة الأولى، المنظمة العربية لحقوق الإنسان وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي .

16 - ليله، علي والجوهري، محمد وشكري، علياء(2010).التغير الإجتماعي والثقافي، الطبعة الأولى ، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة

17- ماتسويا، يوكو وأبو كف، فاطمة (2003)، المشاريع الإنتاجية وتمكين المرأة، مجلة السكان والتنمية، الأمانة العامة للمجلس الأعلى للسكان، 9 (9-10)، 1-26

المراجع باللغة الانكليزية.

1- Kabeer, Naila (1999), Rrsources, Agency, Achievments: Reflections

464 -435On the Measurment of Womens Empowerment in development and change. Vol .30.

المواقع الالكترونية:

/http://www.mop.gov.jo

http://www.un.org

/http://www.un.org/ar/millenniumgoals

دور الجامعات الفلسطينية في تحقيق تنمية المرأة وتمكينها من وجهة نظر الطالبات (جامعة فلسطين التقنية خضوري رام الله نموذجا)

in Achieving Women's Development The Role of Palestinian Universities of Female Students and Empowerment from the Perspective (Palestine Technical University Ramallah Model)

سونيا عبد الفتاح شحادة

جامعة فلسطين التقنية خضوري / رام الله

البريد الالكتروني

s.shehadeh@gmail.com

ملخص

هدفت الدراسة التعرّف على دور الجامعات الفلسطينية في تحقيق تنمية المرأة وتمكينها من وجهة نظر الطالبات، واختارت جامعة فلسطين التقنية خضور في رام الله نموذجا، وبحثت في دور متغيرات: نوع الثانوية العامة، والدرجة العلمية، ومكان السكن، والمستوى الدراسي في تحديد دور الجامعات الفلسطينية في تحقيق تنمية المرأة وتمكينها. ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتطوير استبانة مكونة من (25) فقرة تقيس وجهة نظر الطالبات الجامعيات في مدى إسهام الجامعات الفلسطينية في تحقيق تنمية المرأة وتمكينها. وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع طالبات جامعة فلسطين التقنية خضوري(فرع رام الله) المسجلات في الفصل الصيفي للعام الدراسي 2016-2017، إذ بلغ عددهن (229) طالبة، وتم اختيار عينة طبقية تكونت من (60) طالبة.

بينت نتائج الدراسة أن دور الجامعات الفلسطينية في تحقيق تنمية المرأة وتمكينها من وجهة نظر طالباتها جاء متوسطاً، كما دلت على عدم وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغيريّ نوع الثانوية العامة، والدرجة العلمية، والمستوى الدراسي. في حين دلت على وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير مكان السكن ولصالح الطالبات من القرية. في ضوء نتائج الدراسة أوصت الباحثة ضرورة تفعيل دور الجامعات الفلسطينية في تنمية المرأة وتمكينها من خلال استحداث أنظمة وقوانين تعزز هذا الدور، وعمل شراكات وتوقيع مذكرات تفاهم بين الجامعات ومؤسسات المجتمع المحلي، وعقد الندوات والدورات وورش العمل التي من شأنها أن تساعد في تنمية وتمكين الطالبات في الجامعات الفلسطينية من خلال الشراكة مع مؤسسات المجتمع المحلي الفلسطيني ذات العلاقة بتمكين المرأة، والعمل على إثراء الطالبات في الجامعات الفلسطينية بمهارات ومعارف تنمي قيم القيادة وصناعة القرار لديهن، من خلال قسم الشؤون الطلابية وما يمكن أن يقدمه من دعم بعلاقاته مع المجتمع، وإجراء المزيد من الدراسات بهدف قياس الاتجاهات نحو تنمية المرأة وتمكينها لدى المؤسسات المختلفة.

الكلمات المفتاحية: تنمية المرأة، تمكين المرأة، دور الجامعات.

Abstract:

The study aimed at identifying the role of Palestinian universities in achieving the development of women and empowering them from the point of view of female students. The Technical University of Palestine chose Ramallah as a model and discussed the role of variables such as the type of secondary school, degree, place of residence and level of education in determining the role of Palestinian universities in achieving development. Women and their empowerment. To achieve the objectives of the study, the researcher developed a questionnaire consisting of (25) paragraphs that measure the view of female university students regarding the extent to which Palestinian universities contribute to women's development and empowerment. The study population consists of all students of the Technical University of Palestine (Ramallah branch) enrolled in the summer semester of the academic year 2016-2017. The number of students was 229 students and a class sample of 60 students was selected. The results of the study showed that the role of Palestinian universities in achieving the development and empowerment of women from the point of view of their students was average, as indicated by the absence of statistically significant differences due to variables of general secondary type, degree and level of education. While there were statistically significant differences due to the variable of the place of residence and the benefit of the students from the village. In light of the results of the study, the researcher recommended the necessity of activating the role of the Palestinian universities in the development and empowerment of women through the introduction of laws and regulations that enhance this role, work partnerships and sign memorandums of understanding between universities and community institutions, and hold seminars, courses and workshops that will help in the development and empowerment of female students. Palestinian universities through partnership with the Palestinian community institutions related to the empowerment of women, and to enrich the students in Palestinian universities with skills and knowledge that develop the values of leadership and decision-making, through the Department of Student Affairs and what can be provided by Through his uncle with the community, and conduct further studies in order to measure the attitudes towards women's development and empowerment of the various institutions.

Keywords: Development of women, empowerment of women, the role of universities.

مقدمة:

تعد التنمية مفهومًا واسعًا وقد اختلف فيه المفكرون والمتخصصون كل حسب اختصاصه، وهناك حقيقة مؤداها أن التنمية عملية معقدة وشاملة تضم جوانب الحياة الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية، الثقافية، والايدولوجية، فالتنمية عملية تغيير تسعى أساساً لرفع مستوى الفرد في كافة الجوانب من خلال المشاركة الإيجابية لجميع أعضاء المجتمع (السيد أحمد، 2016)، وقد احتلت قضايا المرأة ومشاركتها التنموية ركنا أساسيا في المواثيق والمؤتمرات الدولية بداية من النصف الأخير من القرن العشرين حتى الآن والتي تستهدف تمكين المرأة وتعظيم مشاركتها في عملية التنمية في شتى المجالات، تلك التنمية التي تستند في أي مجتمع على العنصر البشري وطاقاته الفعالة، فالإنسان هو أساس عملية التنمية، وإذا كانت المرأة تمثل نصف هذه الطاقة البشرية فإن ضعف تمكينها يعد هدرا في الفاعلية الإنسانية والطاقة البشرية ويعوق التنمية في المجتمع . وهذا يتطلب أن تكون المرأة ذاتها على إدراك بتلك العلاقة الوثيقة بين مستوى وعيها بضرورة تمكينها في كافة مجالات الحياة في ظل مناخ من العدالة والإنصاف من ناحية، وبين تنمية المجتمع وتقدمه من ناحية أخرى (زايد، 2015).

وتتوقف قدرة المرأة على القيام بدورها في التنمية على نظرة المجتمع لها، والاعتراف بدورها وأهميته في المجتمع، وتمتعها بحقوقها في التعليم بمستوياته كافة، والتثقيف والتأهيل والتدريب، إضافة إلى تنمية شخصيتها وتوسيع مداركها من أجل تمكينها للقيام بمسؤولياتها تجاه أسرتها، وعلى دخول سوق العمل والمشاركة في مجالات الخدمة العامة وبناء المؤسسات كافة، وذلك انطلاقاً من أهمية مكانة المرأة ودورها في التنمية، وتحقيق الاستقرار للأسرة والمجتمع (شاهين، 2014)، لذلك حرصت القوانين الوضعية على سن قوانين تضمن للمرأة حقوقها كالحق في الحرية والتعليم والعمل، وقبلها كان الإسلام الذي سبق كافة هذه القوانين ودافع عن حقوق المرأة وساوى بين البشر ذكوراً وإناثا، كما حظي عمل المرأة ودخولها سوق العمل اهتمام منظمات العمل الوطنية والدولية التي قامت باستصدار قوانين لحماية المرأة وتأمين ظروف عمل لائقة بها فضلا عن الاهتمام بمسألة المساواة بينها وبين الرجل وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بينهما (شرع، 2014)، وقد ظهر مفهوم التمكين وازدهر في التسعينات من القرن العشرين، ويرتبط تمكين المرأة بالقوة والسلطة والصلاحيات، كما يرتبط بالمسئولية والمشاركة في المعلومات والمعرفة وإمكانية الحصول عليها، وفي سلطة اتخاذ القرارات والمسئولية الكاملة عن جودة ما تؤديه وما تقره، كما يعد فرصة للتأثير على مجريات الأمور في نطاق محدد مع اعطاءها مساحة وافية من حرية التصرف دون الرجوع للآخرين، ما يجعل لأدائها معنى وقيمة(أبو الفتوح، 2016)، وأصبحت دلالة كلمة التمكين واسعة النطاق، وتستخدم في مجالات مختلفة مثل الإدارة والنقابات العمالية، والرعاية الصحية، والبيئة، والبنوك، والتعليم (Stromquist, 1995).

وبهذا أصبحت قضية المرأة من المواضيع الحيوية، التي تحظى باهتمام واقع الحياة المعاصرة، وليست مجرد قضية بحث فكري أو نظري، بل تعدت في غزارة طرحها الآفاق، ولا شك أن المرأة تلعب دوراً كبيراً في تكوين شخصية أطفال المجتمع، أو بمعنى آخر في تنمية الموارد البشرية الصغيرة، ويقصد بالمشاركة التنموية، تلك الجهود والإسهامات التي تبذلها المرأة، سواء اتسمت بالطابع الاقتصادي، أو الاجتماعي، والتي تؤدي إلى إحداث التغيير الاجتماعي، وتسهم في تحقيق التقدم الاجتماعي والاقتصادي (أبنو، 2016)، ولكن قدرة المرأة على القيام بهذا الدور تتوقف على نوعية نظرة المجتمع إليها والاعتراف بقيمتها ودورها في المجتمع، وتمتعها بحقوقها وخاصة ما نالته من تثقيف وتأهيل وعلم ومعرفة لتنمية شخصيتها وتوسيع مداركها (حمودة، 2015).

وقد حاولت العديد من الدراسات السابقة التعرض لموضوع تنمية المرأة وتمكينها، فقد أجرى كل من الكفارنة وسالم (2011) دراسة هدفت التعرف على دور الانتخابات النيابية في تمكين المرأة الأردنية سياسيًا من وجهة نظرها، وذلك من خلال الإجابة عن السؤالين التاليين: ما دور الانتخابات النيابية في تمكين المرأة الأردنية

سياسيًا من وجهة نظرها؟ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدور الانتخابات النيابية في تمكين المرأة الأردنية سياسيًا من وجهة نظرها تعزى لمتغيرات طبيعة العمل، والحالة الاجتماعية، والعمر، والمؤهل العلمي؟ وقد توصلت الدراسة إلى أن تقديرات أفراد عينة الدراسة بدرجة كبيرة، واحتل مجال ثقة المرأة بذاتها المرتبة الأولى، وجاء مجال اكتساب المهارات السياسية في المرتبة الثانية، بينما جاء مجال المشاركة بالحياة البرلمانية في المرتبة الأخيرة . وقام العجلة (2012) بإجراء دراسة هدفت إلى تحليل ومناقشة أوضاع المرأة في سوق العمل الفلسطيني، من اجل إبراز التحديات والمعوقات التي تواجهها ، وبشكل أساسي مناقشة أسباب تدني مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي .لذلك استخدمت الدراسة كافة المؤشرات المعتمدة لتحليل سوق العمل. هذا إضافة إلى استعراض لتطور معدلات البطالة بين صفوف النساء وأوضاع المرأة في سوق العمل غير المنظم. وقد تم استخلاص نوعين من النتائج، على مستوى المؤشرات وعلى مستوى المحددات، فقد أكدت كافة المؤشرات المستخدمة في تحليل سوق العمل على احراز تقدم ملحوظ في أوضاع النساء ولكنه محدود ولا يتناسب مع مؤهلاتها وإمكاناتها. وعلى صعيد المحددات فقد توصلت الدراسة إلى أن هناك نوعان من العوامل المؤثرة في محددات المشاركة، العوامل المؤثرة في الطلب على عمالة النساء مثل ارتفاع معدلات البطالة، نمط التنمية السائد والمتأثر بالتشوهات الهيكلية الموروثة عن الاحتلال، وتأثر سوق العمل بالنموذج التقليدي للنوع الاجتماعي .أما العوامل المؤثرة في عرض عمل النساء فتتمثل في تركز النساء في تخصصات معينة تتوافق مع التوجهات الاجتماعية السائدة، التفرغ لإعمال المنزل، الرغبة في أنواع محددة من المهن التي تتلاءم مع المرأة ودورها التقليدي، أما دراسة أبو حمدان (2014) فجاءت لتعالج مسألة تفعيل مشاركة المرأة العربية السورية في عملية التنمية الشاملة للمجتمع، وذلك انطلاقاً من ضرورة الإفادة من الموارد البشرية (نساءً ورجالاً) على حد سواء في تطوير المجتمع وتنميته .وتعالج الدراسة جانبين أساسيين أولهما يركز على الصعوبات التي تعرقل تفعيل مشاركة المرأة في نشاطات المجتمع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والفكرية والتعليمية، وغيرها من النشاطات الأخرى التي تسهم في النهوض بالمجتمع، كالصعوبات الاجتماعية والثقافية، وصعوبات الإعداد العلمي والتأهيل المهني، وصعوبات إدماج المرأة في سوق العمل، وتدني مشاركتها في مواقع المسؤولية واتخاذ القرار، وأخيراً الصعوبات الخاصة بالتميز بين الجنسين في الحقوق والواجبات، وثانيهما يتناول متطلبات وآليات تفعيل دورها في إنجاز التنمية الشاملة في مجالات عدة، كالمجال الاجتماعي الثقافي، ومجال الإعداد العلمي والتأهيل المهني للمرأة، وآليات إدماجها في عملية الإنتاج الاجتماعي، وتعزيز مشاركتها في مواقع المسؤولية واتخاذ القرار، ونشر ثقافة العدالة والمساواة بين الجنسين، وفي الختام قُدمت عدة مقترحات بغية المساهمة في تحقيق هدف الدراسة في الإفادة من القدرات الخلاقة والمبدعة التي تمتلكها المرأة في الارتقاء بالمجتمع ونقله إلى مصاف الدول المتقدمة. وقامت كل من الآغا وخليفة (2014) بدراسة هدفت التعرف إلى واقع المرأة الكفيفة في قطاع غزة، وتوضيح دور المؤسسات الاجتماعية في تمكين المرأة الكفيفة، وتسليط الضوء على المشكلات والعقبات التي تواجهها، ثم الوقوف على أهم الخدمات المساندة والداعمة للمرأة الكفيفة وأخيراً عرض القوانين التشريعية المدعمة لحقوق المرأة الكفيفة. أسفرت نتائج الدراسة من وجهة نظر العاملين في المؤسستين توافر الوسائل التعليمية والتربوية من ندوات وورش عمل وعقد دورات تثقيفية وتوعوية للمرأة الكفيفة، وهذا يساعد في زيادة وعيها حول المؤسسات التنموية الموجودة بالمجتمع المحلي، ودعم مشاركتها في عملية صنع القرار، وكذلك في دعم العلاقات الاجتماعية للمرأة الكفيفة وتشجيعها للمشاركة في البرامج التنموية، وهذا ما أكدت عليه المبحوثات في توافر الخدمات التعليمية والصحية والنفسية والتأهيلية في تلك المؤسسات، والتي تساعدها في دعم العلاقات الاجتماعية وزيادة وعيها حول المؤسسات التنموية في المجتمع المحلى، وتوصلت نتائج الدراسة إلى عدة مشكلات تواجه المرأة الكفيفة في المجتمع الفلسطيني من أهمها :عدم الاستقرار الاجتماعي، واساءة الآخرين لمعاملتها، وصعوبة حصولها على فرص عمل، وقام نجم (2013) بدراسة

هدفت التعرف على دور المؤسسات التنموية في تمكين المرأة الفلسطينية في قطاع غزة، ومعرفة درجة توافر معايير تمكين المرأة ومؤشراتها في وثائق المؤسسات التنموية، والكشف عن مدى الاختلاف في نسبة التباين في معايير تمكين المرأة باختلاف متغيرات الدراسة. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: تفاوت معايير تمكين المرأة ومؤشراتها في وثائق المؤسسات التنموية، وأن نسبة التباين لا تختلف في معايير تمكين المرأة باختلاف نوع المؤسسة (حكومية، أهلية)، وكذلك نوع الوثيقة (الخطط الاستراتيجية والتقارير السنوية للمؤسسات التنموية). وأوصت الباحثة بما يلي: دعم استراتيجية الشراكة بين المؤسسات الأهلية والحكومية التي تهدف إلى تمكين المرأة والعمل على تنفيذ برامج من خلال لجان ومجالس وهيئات مشتركة ينبغي إيجادها لتفعيل الشراكة بين القطاعين في تمكين المرأة الفلسطينية، تعزيز أواصر العلاقات والروابط بين الجمعيات النسائية العربية والهيئات المانحة في كل دولة عربية وما بين المؤسسات التنموية النسائية في فلسطين والهيئات المتعددة بطريقة تؤدي إلى تفعيل الشراكة بينهما لتنفيذ البرامج التنموية الرامية إلى النهوض بالمرأة الفلسطينية وتمكينها وتعزيز صمودها ومشاركتها الإيجابية في المجتمع الفلسطيني . أما دراسة كاظم (2016) فجاءت لتبحث في قضية تمكين المرأة ومدى مشاركتها في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية بالمجتمع العراقي، ويهدف البحث الى معرفة أهم المعوقات التي تواجه تمكين المرأة العراقية من أجل خدمة وتنمية مجتمعها. ومعرفة مدى اختلاف هذه المعوقات التي تعيق تمكين المرأة من أجل خدمة وتنمية مجتمعها، باختلاف النوع . ومن اجل تحقيق هذه الاهداف فقد استخدم الباحث المنهج المسحي الاجتماعي الذي يتم عن طريقه دراسة الظاهرة كميا وكيفيا، توصلت نتائج البحث الى أن أكثر العوامل إعاقة لتمكين المرأة هي العوامل الاجتماعية تلاها العوامل الاقتصادية والسياسية ثم أخيرا العوامل الشخصية. مشكلة الدراسة وأهدافها وفرضياتها:

مشكلة الدراسة

تعد الجامعات الفلسطينية من أهم أدوات التغيير في نمط التفكير السائد، والميدان الحقيقي لبناء وتشكيل شخصيات الطلبة فيها، واستناداً إلى قلة وعي بعض أفراد المجتمع لدور المرأة في عجلة التنمية الحاصلة فيه، فقد أنتجت هذه الحالة فكراً يدعو إلى اضطهاد المرأة ومحاولة طمس وجودها وشخصيتها، وعدم تقدير دورها الذي يمكن أن تقدمه لدفع عجلة تنمية المجتمع إلى الأمام جنباً إلى جنب مع الرجل، وكذلك غياب التقدير لما يمكن أن تقوم به لو سنحت لها الفرصة للمشاركة في بناء مجتمعها الذي تنتمي إليه، ومن خلال عمل الباحثة في جامعة فلسطين التقنية خضور بفرع رام الله وهو فرع مخصص لتدريس الإناث فقط، جاءت هذه الدراسة لفحص دور الجامعات الفلسطينية في تحقيق تنمية المرأة وتمكينها من وجهة نظر الطالبات فيها.

أهداف الدارسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرّف إلى دور الجامعات الفلسطينية في تحقيق تنمية المرأة وتمكينها من وجهة نظر الطالبات.
2. التعرف إلى تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور الجامعات الفلسطينية في تحقيق تنمية المرأة وتمكينها من وجهة نظر الطالبات باختلاف متغيرات الدراسة: نوع الثانوية العامة، والدرجة العلمية، ومكان السكن، والمستوى الدراسي

فرضيات الدراسة:

تتمثل فرضيات الدراسة في التالية:

- **الأولى**: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور الجامعات الفلسطينية في تحقيق تنمية المرأة وتمكينها من وجهة نظر الطالبات تعزى لمتغير نوع الثانوية العامة.

- **الثانية**: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور الجامعات الفلسطينية في تحقيق تنمية المرأة وتمكينها من وجهة نظر الطالبات تعزى لمتغير الدرجة العلمية.
- **الثالثة**: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور الجامعات الفلسطينية في تحقيق تنمية المرأة وتمكينها من وجهة نظر الطالبات تعزى لمتغير مكان السكن.
- **الرابعة**: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور الجامعات الفلسطينية في تحقيق تنمية المرأة وتمكينها من وجهة نظر الطالبات تعزى لمتغير المستوى الدراسي.

أهمية الدراسة وحدودها ومحدداتها:

أهمية الدراسة: تكمن أهمية هذه الدراسة في النقاط الآتية:

1. كونها تتعلق بموضوع مهم من موضوعات العصر الحديث من حيث قياس دور الجامعات الفلسطينية في تحقيق تنمية المرأة وتمكينها من وجهة نظر الطالبات، والتعرف على الجانب الآخر من مخرجات التعلم ألا وهو الجانب الوجداني.
2. تعد هذه الدراسة الأولى على هذا المستوى، التي تهتم بدراسة دور الجامعات الفلسطينية في تحقيق تنمية المرأة وتمكينها من وجهة نظر الطالبات على حد علم الباحثة.
3. قد يستفيد من هذه الدراسة رؤساء الجامعات الفلسطينية والباحثون المهتمون بتحقيق تنمية المرأة وتمكينها في المجتمع.

حدود الدراسة ومحدداتها: تتمثل في التالية:

1. **المحدد الزماني**: الفصل الصيفي للعام الدراسي 2016-2017.
2. **المحدد المكاني**: جامعة فلسطين التقنية خضوري فرع رام الله.
3. **المحدد البشري**: جميع طالبات الجامعة المسجلات للفصل الصيفي.
4. **المحدد المفاهيمي**: المفاهيم والمصطلحات الواردة في الدراسة.
5. **المحدد الإجرائي**: الأداة، والمعالجات الإحصائية المستخدمة فيها.
6. **المحدد الموضوعي**: هو التعرف على دور الجامعات الفلسطينية في تحقيق تنمية المرأة وتمكينها من وجهة نظر الطالبات.

تعريف المصطلحات:

الجامعات الفلسطينية: هي "المؤسسات التي يضم كل منها ما لا يقل عن ثلاث كليات جامعية، وتقدم برامج تعليمية تنتهي بمنح درجة البكالوريوس، الدرجة الجامعية الأولى، وللجامعة أن تقدم برامج للدراسات العليا تنتهي بمنح درجة الدبلوم العالي أو الماجستير أو الدكتوراه، ويجوز لها أن تقدم برامج تعليمية تنتهي بمنح درجة الدبلوم وفق أنظمة الدبلوم" (السلطة الوطنية الفلسطينية، 1988)، التنمية هي "توظيف الطاقات المادية والبشرية كلها، وتركز أولا وأخير اً على الاستثمار في الموارد البشرية من خلال تمكينها وتنمية قدراتها واستعداداتها، وفئاتها ومكوناتها كافة .وباعتبار المرأة مكوناً رئيساً من الموارد البشرية لأي من المجتمعات، وتشكل نصف هذه الموارد، فهي لها دورها المزدوج المتمثل في مساهمتها في تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وكذلك دورها في تربية الأجيال وإعدادهم لتكون عاملاً رئيساً في تنمية الموارد البشرية الناشئة أيضاً (اليونسكو،1996)، تمكين المرأة: هو "دعم إمكانية المرأة وقدرتها على التأثير في المؤسسات الاجتماعية التي تؤثر في حياتها" (السيد، 2010). وتعرف الباحثة مفهوم تنمية وتمكين المرأة بأنه العملية التي يتم من خلالها النهوض بمستوى المرأة اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً، وتمكينها من أداء الدور المنوط بها في تنمية المجتمع.

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي.

مجتمع الدراسة وعينتها: تكوّن مجتمع الدراسة من جميع طالبات جامعة فلسطين التقنية خضوري المسجلات للفصل الصيفي والبالغ عددهن (229) طالبة، وذلك للعام الدراسي 2017/2016. وقامت الباحثة بتطبيق الدراسة على عينة عشوائية طبقية تكونت من (60) طالبة، أي بنسبة (26%) من مجتمع الدراسة الكلي، والجدول رقم (1) يوضح خصائص أفراد عينة الدراسة.

جدول (1): خصائص أفراد عينة الدراسة.

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة المئوية
نوع الثانوية العامة	علمي	16	%26.6
	أدبي	36	%60
	تجاري	8	%13.4
	صناعي	0	%0
	المجموع	60	%100
الدرجة العلمية	دبلوم	32	%53
	بكالوريوس	28	%47
	المجموع	60	%100
مكان السكن	مدينة	14	%23.3
	قرية	32	%53.4
	مخيم	14	%23.3
	المجموع	60	%100
المستوى الدراسي	سنة أولى	10	%16.6
	سنة ثانية	26	%43.4
	سنة ثالثة	12	%20
	سنة رابعة	12	%20
	المجموع	60	%100

أداة الدراسة: قامت الباحثة بإعداد استبانة أوّلية لقياس دور الجامعات الفلسطينية في تحقيق تنمية المرأة وتمكينها من وجهة نظر الطالبات، بالاستعانة بالأدب التربوي والدراسات السابقة، مثل دراسة كاظم (2016) ودراسة قطب (2012) ودراسة نجم (2013)، وقد تكونت الاستبانة في جزئها الأول من معلومات عامة وتكون الجزء الثاني من مجموعة من الفقرات لها علاقة بتنمية المرأة وتمكينها، وقد صيغت الفقرات بحيث يتم الاستجابة لها حسب مقياس ليكرت الخماسي الذي يتكون من خمس درجات، وقد أعطيت الاستجابة بدرجة كبيرة جداً (5) درجات، بدرجة كبيرة (4)، بدرجة متوسطة (3)، بدرجة قليلة (2)، وبدرجة قليلة جداً (1). وقد تكونت الاستبانة من (25) فقرة تقيس دور الجامعات الفلسطينية في تحقيق تنمية المرأة وتمكينها من وجهة نظر الطالبات .

صدق أداة الدراسة وثباتها: تأكدت الباحثة من صدق أداة الدراسة بعرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة والكفاءة من مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية، حيث تم حذف بعض الفقرات وتعديل بعضها الآخر. أما فيما يتعلق بالثبات فقد تم حسابه بواسطة معادلة كرونباخ ألفا حيث بلغ معامل الثبات للأداة (0.98). وهي قيمة مقبولة لأغراض البحث. وتكونت الاستبانة في صورتها النهائية من (25) فقرة تقيس دور الجامعات الفلسطينية في تحقيق تنمية المرأة وتمكينها من وجهة نظر الطالبات .

متغيرات الدراسة: تم اعتماد المتغيرات التالية كمتغيرات مستقلة:

1. **أنوع الثانوية العامة**: وهو بأربع مستويات (علمي، أدبي، تجاري، صناعي).
2. **الدرجة العلمية**: وهي بمستويين (دبلوم، بكالوريوس).
3. **مكان السكن**: وهو بثلاثة مستويات (مدينة، قرية، مخيم).
4. **المستوى الدراسي** : وهو بأربعة مستويات (سنة أولى، سنة ثانية، سنة ثالثة، سنة رابعة).

المتغير التابع تمثل في: دور الجامعات الفلسطينية في تحقيق تنمية المرأة وتمكينها من وجهة نظر الطالبات.

المعالجة الإحصائية: تم جمع البيانات من أفراد مجتمع الدراسة، وتم معالجتها إحصائياً من خلال برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة، وفحص فرضيات الدراسة، باستخدام اختبار ت (t-test) واختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لمعرفة الدلالة الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تبعاً للمتغيرات المستقلة، واختبار (LSD) لقياس اتجاهات الفروق.

النتائج والمناقشة:

لتحديد دور الجامعات في تحقيق تنمية المرأة وتمكينها ومن أجل تفسير النتائج اعتمدت المتوسطات الحسابية والنسب المئوية الآتية:

متوسط حسابي (1.8– 2.59) أو (36 - 51.9%) يدل على درجة منخفضة.

متوسط حسابي (2.60 – 3.39) أو (52 – 67.9 %) يدل على درجة متوسطة.

متوسط حسابي (3.40 – 4.19) أو (68 – 83.9 %) يدل على درجة عالية.

نتائج السؤال الأول: ما دور الجامعات الفلسطينية في تحقيق تنمية المرأة وتمكينها من وجهة نظر الطالبات؟

للإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لدور الجامعات الفلسطينية في تحقيق تنمية المرأة وتمكينها من وجهة نظر الطالبات لكل فقرة من فقرات الأداة وللدرجة الكلية، والجدول (2) يبين ذلك.

الجدول (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور الجامعات الفلسطينية في تحقيق تنمية المرأة وتمكينها من وجهة نظر الطلبة (مرتبة تنازلياً).

الرقم في الاستبانة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدور
3	غرست الجامعة في شخصيتي الشجاعة لمواجهة المجتمع.	3.72	1.29	كبير
12	أتاحت لي الجامعة فرصة التطلع إلى استكمال تعليمي العالي.	3.68	01.2	كبير
11	أكسبتني الجامعة مهارات الإندماج الإيجابي في المجتمع.	03.6	1.14	كبير
13	ساعدتني الجامعة على تنمية مهاراتي في الحاسوب ووسائط المعرفة.	3.53	0.87	كبير
2	ساعدتني الجامعة على تعزيز ثقتي بنفسي.	3.52	1.35	كبير
19	ساعدتني الجامعة على رفع مستوى شعوري بذاتي واحترامي لنفسي.	3.43	1.51	كبير
10	جعلتني الجامعة أكثر طموحاً مما كنت عليه قبل التحاقي بها.	3.38	1.33	كبير
21	تبرز الجامعة نماذج نسوية ناجحة من التاريخ العربي والاسلامي والعالمي.	3.38	1.21	كبير
9	عززت الجامعة دافعيتي للإنجاز.	3.35	0.94	كبير
7	أكسبتني الجامعة مهارات ومؤهلات تفيدني في المستقبل.	3.33	1.46	متوسط
1	بعد التحاقي بالجامعة تفهمت دوري في المجتمع بشكل أعمق.	3.3	1.08	متوسط

الرقم في الاستبانة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدور
6	ساعدتني الجامعة على معرفة إمكانياتي وقدراتي.	3.25	1.37	متوسط
16	تساهم الجامعة من خلال نشاطاتها في تحسين صورة المرأة في الإعلام.	3.2	1.67	متوسط
22	تساهم الجامعة في نشر الوعي حول الظواهر الاجتماعية مثل الزواج المبكر والعنف ضد المرأة.	3.2	1.57	متوسط
8	أتاحت لي الجامعة فرصة تنمية مهارات القيادة لدي.	3.17	1.49	متوسط
23	ساعدتني الجامعة على تفهم واجباتي السياسية في المجتمع.	3.13	1.05	متوسط
25	تدعم الجامعة حقوق المرأة التعليمية في المجتمع في مراحل التعليم المختلفة.	3.13	1.6	متوسط
15	أدركت من خلال الجامعة أن رفع كفاءة المرأة في المؤسسات يرفع قدرتها على المساهمة في التنمية.	3.1	1.66	متوسط
4	أكسبتني الجامعة القدرة على الإلمام بقضايا المجتمع.	3.08	1.03	متوسط
20	تساعد الجامعة على التطوير العلمي للحالات الخاصة.	3.07	1.27	متوسط
18	تشجع الجامعة المرأة على اقتحام فروع معرفية كانت حكراً على الذكور.	3	1.26	متوسط
5	أكسبتني الجامعة مهارات التخطيط والتنفيذ.	2.9	1.45	متوسط
14	أكسبتني الجامعة مهارات البحث العلمي وحل المشكلات.	02.8	1.47	متوسط
17	تزرع الجامعة في نفوس الطلبة مقاومة أشكال التمييز ضد المرأة.	2.75	01.4	متوسط
24	ساعدتني الجامعة على معرفة حقوقي في العمل حسب قانون العمل الفلسطيني.	2.73	1.39	متوسط
	الدرجة الكلية	3.23	1.11	متوسط

يبين الجدول السابق أن دور الجامعات الفلسطينية في تحقيق تنمية المرأة وتمكينها من وجهة نظر الطالبات جاء متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.2) بانحراف معياري (1.3) وهي درجة متوسطة، وقد رتبت فقرات الاستبانة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية للفقرات، حيث جاء في مقدمتها "غرست الجامعة في شخصيتي الشجاعة لمواجهة المجتمع" بمتوسط حسابي (3.72) وانحراف معياري (1.29)، تبعها "أتاحت لي الجامعة فرصة التطلع إلى استكمال تعليمي العالي" بمتوسط حسابي (3.68) وانحراف معياري (1.20)، ثم "أكسبتني الجامعة مهارات الاندماج الإيجابي في المجتمع" بمتوسط حسابي "(3.6) بانحراف معياري (1.14). في حين كانت أقل الادوار "ساعدتني الجامعة على معرفة حقوقي في العمل حسب قانون العمل الفلسطيني" (2.73) بانحراف معياري(1.39) ، ثم "تزرع الجامعة في نفوس الطلبة مقاومة أشكال التمييز ضد المرأة" (2.75) بانحراف معياري (01.4) ، وأيضا "أكسبتني الجامعة مهارات البحث العلمي وحل المشكلات" (2.80) بانحراف معياري(1.47). وترى الباحثة أن الجامعات لا تعمل بما فيه الكفاية لتحقيق تنمية المرأة وتمكينها والذي يقع ضمن الأهداف الانفعالية التي تسعى الجامعات لإكسابها لطالباتها إضافة للجانب المعرفي والنفس حركي، على الرغم من أن بعض الفقرات بينت أن الجامعات غيرت وعززت بعض الاتجاهات الايجابية لدى الطالبات مثل الثقة بالنفس والثقة لمواجهة المجتمع وزيادة طموح الطالبات ودافعية الإنجاز لديهن، واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كفارنة وسالم (2011) والتي وجدت أن الانتخابات النيابية في الأردن تعمل على رفع مستوى ثقة المرأة بنفسها وتنمي مهاراتها الأساسية، وكذلك مع نتيجة دراسة الآغا (2014) والتي وجدت أن دور المؤسسات الاجتماعية في دعم المرأة الكفيفة في قطاع غزة جاء بدرجة كبيرة.

نتائج الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور الجامعات الفلسطينية في تنمية المرأة وتمكينها من وجهة نظر الطالبات تعزى لمتغير نوع الثانوية العامة.

من أجل فحص الفرضية الصفرية الأولى قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على المجال الكلي بحسب متغير نوع الثانوية العامة، والجدول (3) يوضح ذلك.

الجدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة بحسب متغير نوع الثانوية العامة

نوع الثانوية العامة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
علمي	16	3.00	1.33
أدبي	36	3.37	0.99
تجاري	8	3.05	1.19
المجموع	60	3.23	1.11

يلاحظ من الجدول السابق وجود فروق ظاهرة في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور الجامعات الفلسطينية في تنمية المرأة وتمكينها من وجهة نظر طالباتها بحسب متغير نوع الثانوية العامة، ولمعرفة دلالة الفروق قامت الباحثة باستخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way Anova) كما يظهر في الجدول (4).

الجدول (4): نتائج تحليل التباين الأحادي (One-Way Anova) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور الجامعات الفلسطينية في تنمية المرأة وتمكينها من وجهة نظر الطالبات بحسب متغير نوع الثانوية العامة.

مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط الانحراف	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	1.83	2	0.92	0.74	0.48
داخل المجموعات	70.87	57	1.24		
المجموع	72.70	59			

نلاحظ من الجدول السابق أن قيمة "ف" تساوي (3.26) ومستوى الدلالة (0.48) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور الجامعات الفلسطينية في تنمية المرأة وتمكينها من وجهة نظر الطالبات بحسب متغير نوع الثانوية العامة، وبذلك تم قبول الفرضية الصفرية الأولى.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى إدراك الطالبات لأهمية دور الجامعات في تنمية المرأة وتمكينها اجتماعياً بغض النظر عن نوع الثانوية العامة التي تحملها، حيث أن الفرعين العلمي والتجاري أتاحا للطالبات فرصة الالتحاق بتخصصات كانت حكراً على الذكور فيما سبق، وبذلك تدرك الطالبات أهمية دور الجامعة في تحقيق تنميتهن وتمكينهن في المجتمع.

نتائج الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور الجامعات الفلسطينية في تنمية المرأة وتمكينها من وجهة نظر الطالبات تعزى لمتغير الدرجة العلمية.

من أجل فحص الفرضية الصفرية الثانية قامت الباحثة باستخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent t-Test) لإيجاد الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور الجامعات

الفلسطينية في تنمية المرأة وتمكينها من وجهة نظر الطالبات بحسب متغير الدرجة العلمية، والجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5): نتائج اختبار(ت) (t-test) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور الجامعات الفلسطينية في تنمية المرأة وتمكينها من وجهة نظر الطالبات بحسب متغير الدرجة العلمية.

الدرجة العلمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
دبلوم	32	3.29	1.08	0.67	0.34
بكالوريوس	28	3.16	1.16		

نلاحظ من الجدول السابق أن قيمة "ت" تساوي (0.67) ومستوى الدلالة (0.34) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات تقدير أفراد عينة الدراسة لدور الجامعات الفلسطينية في تنمية المرأة وتمكينها من وجهة نظر الطالبات تعزى لمتغير الدرجة العلمية. وبذلك تم قبول الفرضية الصفرية الثانية.

وقد تُعزى هذه النتيجة إلى أن الطالبات بشكل عام يستطعن إدراك الجوانب الانفعالية التي تتعلق بدور الجامعة في تنمية المرأة وتمكينها اجتماعياً، لأن الحديث لا يدور عن الجوانب المعرفية والعلمية والتحصيلية، وإنما حول جوانب تشترك فيها الطالبات من كلا الدرجتين العلميتين وبذلك اتفقت الطالبات على تقييم متوسط لدور الجامعات في تنمية المرأة وتمكينها.

نتائج الفرضية الثالثة.: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور الجامعات الفلسطينية في تنمية المرأة وتمكينها من وجهة نظر الطالبات تعزى لمتغير مكان السكن.

من أجل فحص الفرضية الصفرية الثالثة قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على المجال الكلي بحسب متغير مكان السكن، والجدول (6) يوضح ذلك.

الجدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدارسة على فقرات الاستبانة بحسب متغير مكان السكن.

مكان السكن	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مدينة	14	2.96	1.17
قرية	32	3.55	0.99
مخيم	14	2.76	1.14
المجموع	60	3.23	1.11

يلاحظ من الجدول السابق وجود فروق ظاهرة في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور الجامعات الفلسطينية في تنمية المرأة وتمكينها من وجهة نظر الطالبات بحسب متغير مكان السكن، ولمعرفة دلالة الفروق قامت الباحثة باستخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way Anova) كما يظهر في الجدول (7).

الجدول (7): نتائج تحليل التباين الأحادي (One-Way Anova) لدور الجامعات الفلسطينية في تنمية المرأة وتمكينها من وجهة نظر الطالبات بحسب متغير مكان السكن.

مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط الانحراف	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	7.45	2	3.73	3.26	*0.04
داخل المجموعات	65.23	57	1.14		
المجموع	72.70	59			

* دالة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

نلاحظ من الجدول السابق أن قيمة "ف" تساوي (3.26) ومستوى الدلالة (0.04) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) أي أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور الجامعات الفلسطينية في تنمية المرأة وتمكينها من وجهة نظر الطالبات بحسب متغير مكان السكن، وبذلك تم رفض الفرضية الصفرية الثالثة.

ومن أجل تحديد مصدر الفروق بين المتوسطات الحسابية لمجموعات الدراسة الثلاثة (مدينة، قرية، مخيم)، والتعرف على أي المجموعات كانت اكثر تقديراً لدور الجامعات الفلسطينية في تنمية المرأة وتمكينها، استخدمت الباحثة اختبار اقل فرق معنوي (LSD) للمقارنة البعدية كما هو موضح في الجدول (8).

الجدول (8): نتائج المقارنة في اختبار (LSD) لتحديد مصدر الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة على دور الجامعات الفلسطينية في تنمية المرأة وتمكينها من وجهة نظر الطالبات بحسب متغير مكان السكن

ا	ا	ا – ا	الدلالة الاحصائية
قرية	مخيم	0.794	0.024

* دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يتبين من الجدول السابق أن الفروقات الدالة احصائيا كانت بين استجابات الطالبات من القرية ومن المخيم ولصالح الطالبات من القرية. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن الطالبات من القرية يستطعن تقييم دور الجامعات الفلسطينية في تنمية المرأة وتمكينها بشكل أوضح من زميلاتهن، نتيجة خروجهن من مجتمع القرية المغلق إلى مجتمع الجامعة المفتوح، حيث أن المحظورات والممنوعات التي يخضعن لها في بيئة القرية كبيرة جداً، وبالتالي من الطبيعي أن تقيم طالبات القرية دور الجامعات بدقة أكبر من زميلاتهن من المخيم اللواتي يمتلكن نوعاً من الحرية والنشاط الاجتماعي كون مؤسسة (UNDP) تقوم بالكثير من النشاطات الداعمة للمرأة في بيئة المخيمات، ويتفق ذلك مع نتائج دراسة عبد الرحيم (2014) التي اظهرت فروق دالة احصائياً بحسب متغير بيئة التنشئة الاجتماعية لصالح طالبات البيئة الاكثر شفافية في تقدير اهمية مشاركة المرأة في التنمية.

نتائج الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور الجامعات الفلسطينية في تنمية المرأة وتمكينها من وجهة نظر الطالبات تعزى لمتغير المستوى الدراسي.

من أجل فحص الفرضية الصفرية الرابعة قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على المجال الكلي بحسب متغير المستوى الدراسي. والجدول (9) يوضح ذلك.

الجدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدارسة على فقرات الاستبانة بحسب متغير المستوى الدراسي.

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
سنة أولى	10	3.14	1.09
سنة ثانية	26	3.33	1.10
سنة ثالثة	12	2.81	1.15
سنة رابعة	12	3.23	1.23
المجموع	60	3.23	1.11

يلاحظ من الجدول السابق وجود فروق ظاهرة في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور الجامعات الفلسطينية في تنمية المرأة وتمكينها من وجهة نظر الطالبات بحسب متغير المستوى الدراسي، ولمعرفة دلالة الفروق قامت الباحثة باستخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way Anova) كما يظهر في الجدول (10).

الجدول (10): نتائج تحليل التباين الأحادي (One-Way Anova) لدور الجامعات الفلسطينية في تنيمة المرأة وتمكينها من وجهة نظر الطالبات بحسب متغير المستوى الدراسي.

مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط الدرجات	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	3.28	3	1.09	0.88	0.46
داخل المجموعات	69.42	56	1.24		
المجموع	72.70	59			

* دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يلاحظ من الجدول السابق أن قيمة "ف" تساوي (0.88) ومستوى الدلالة (0.46) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات تقدير أفراد العينة لدور الجامعات الفلسطينية في تنمية المرأة وتمكينها من وجهة نظر الطالبات بحسب متغير المستوى الدراسي، وبذلك تم قبول الفرضية الصفرية الرابعة.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن الطالبات في كافة المستويات يدركن أهمية دور الجامعات في تنمية المرأة وتمكينها مجتمعياً وشخصياً، فلم يكن لمتغير المستوى الدراسي تأثير على قدرة الطالبات على تقدير دور الجامعة في هذا المجال، ويختلف ذلك مع نتائج دراسة عبد الرحيم (2014) التي اظهرت فروق دالة احصائياً بحسب متغير المستوى الدراسي ولصالح طالبات السنوات المتقدمة.

توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصلت اليها الدراسة، توصي الباحثة بالتوصيات التالية :

1. ضرورة تفعيل دور الجامعات الفلسطينية في تنمية المرأة وتمكينها من خلال استحداث أنظمة وقوانين تعزز هذا الدور، وعمل شراكات وتوقيع مذكرات تفاهم بين الجامعات ومؤسسات المجتمع المحلي لتفعيل الشراكة بين القطاعين في تمكين المرأة الفلسطينية.
2. السعي لإيجاد علاقات وروابط مع الجمعيات النسائية العربية والعالمية ومؤسسات التنمية السائية في فلسطين مما سيؤدي إلى تفعيل الشراكة وتنفيذ برامج ومشاريع تنموية ترمي إلى النهوض بالمرأة الفلسطينية وتمكينها من المشاركة الإيجابية في المجتمع الفلسطيني وتعزيز صمودها فيه.
3. عقد الندوات والدورات وورش العمل التي من شأنها أن تساعد في تنمية وتمكين الطالبات في الجامعات الفلسطينية من خلال الشراكة مع مؤسسات المجتمع المحلي الفلسطيني ذات العلاقة بتمكين المرأة.
4. العمل على إثراء الطالبات في الجامعات الفلسطينية بمهارات ومعارف تنمي قيم القيادة وصناعة القرار لديهن، من خلال قسم الشؤون الطلابية وما يمكن أن يقدمه من دعم بعلاقاته مع المجتمع.
5. إجراء المزيد من الدراسات بهدف قياس الاتجاهات نحو تنمية المرأة وتمكينها لدى المؤسسات المختلفة.

المصادر والمراجع:

أولاً- المراجع العربية:

1- أبو الفتوح، وسام (2016): دور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة سياسياً (دراسة مطبقة على الجمعيات الحقوقية بمحافظة الشرقية)، مجلة الخدمة الاجتماعية (الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين)، العدد (55)، ص-ص:289-340.

2- أبنو، عبد الله (2016): المرأة الريفية في موريتانيا ودورها في التنمية المحلية، مجلة الدراسات التاريخية والاجتماعية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية- جامعة نواكشوط، العدد (11)، ص-ص:92-105.

3- السيد أحمد، حنان (2016): تفعيل مهارات المخطط الاجتماعي في مشروع تمكين المرأة الريفية لتحسين نوعية الحياة بمحافظة المنوفية، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، العدد (55)، ص-ص:357-421.

4- السيد، رشا (2010): النوع الاجتماعي وأبعاد تمكين المرأة في الوطن العربي، منظمة المرأة العربية: القاهرة، مصر.

5- اليونسكو (1996): التعلم: ذلك الكنز المكنون، تقرير اللجنة الدولية المعنية بالتربية للقرن الحادي والعصرين، عمان، الأردن.

6- حمودة، ربى (2015): المرأة والتنمية المجتمعية (بين الواقع والمرتجى)، من أعمال المؤتمر الدولي السابع: المرأة والسلم الأهلي- مركز جيل البحث العلمي، ص-ص:197-212.

7- زايد، أميرة (2015): الاتجاهات الحديثة في تمكين المرأة لتنمية المجتمع، دراسات عربية في التربية وعلم النفس – السعودية، العدد (67)، ص-ص:325-359.

8- شاهين، محمد (2014): دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة، المجلة الفلسطينية للتعليم المفتوح، المجلد (4)، العدد (8)، ص-ص:129-155.

9- شرع، مريم (2014): تمكين المرأة العاملة في تولي المناصب القيادية : مقومات وتحديات، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية – جامعة زيان عاشور بالجلفة، العدد (19)، ص-ص:27-46.

10- عبد الرحيم، آمال (2014): المرأة السعودية والمشاركة في صنع واتخاذ القرار : اتجاه الطالبة الجامعية السعودية نحو تمكين المرأة من المشاركة في صنع واتخاذ القرار، شؤون اجتماعية- الامارات، المجلد (31)، العدد (123)، ص-ص:9-53.

ثانياً- المراجع الأجنبية:

- Stromquist ,Nelly (1995): Women, Education and Empowerment: Pathways towards Autonomy, Report of the International Seminar held at UIE, Hamburg, 27 January - 2 February 1993, UNESCO Institute for Education 1995.

منظمة شبكة جمعيات تنمية المرأة بولاية شمال دارفور في تمكين النساء

الدكتور اسحق إبراهيم هدي يعقوب

جامعة الفاشر – السودان

البريد الالكتروني

ishaghadi@hotmail.com

الملخص

تناولت الورقة دور منظمة شبكة جمعيات تنمية المرأة بولاية شمال دارفور التي تأسست في العام 2003م كأول شبكة طوعية بالولاية بدأت ب 18جمعية نسويه، وباشرت أعمالها في مجال تنمية المرأة وتطويرها حتى وصلت الآن إلى 72 جمعية نسويه، 10 جمعية منها تعمل داخل مدينة الفاشر عاصمة ولاية شمال دارفور، و62جمعية منها تعمل بالأرياف المختلفة بالولاية. ويهدف البحث إلى التعرف على الجهود التي بذلتها المنظمة في تمكين النساء بمنطقة الدراسة، والنتائج التي حققتها في أرض الواقع. وتم جمع المعلومات من خلال الدراسة الميدانية التي تمثلت في توزيع استمارة الاستبيان على عينة تم اختيارها عشوائياً من المجتمعات التي استفادت من برامج المنظمة، وتم تحليل بياناتها إحصائياً باستخدام برنامج (SPSS). توصلت الدراسة إلى أن المنظمة قد استطاعت من تنفيذ العديد البرامج الهادفة لتمكين النساء، وخاصة في مجالات التمويل الأصغر وسبل كسب العيش وبناء السلام وتوعية المرأة وحماية البيئة. وأوصت الدراسة بضرورة توسيع قاعدة الدعم للمنظمة المتمثلة في المانحين على المستوى المحلي والإقليمي والدولي، هذا مع ضرورة إنشاء المزيد من الجمعيات النسوية التي تنضوي تحت لوائها.

Abstract

The paper has dealt with the role of the network of women's development organization in the North Darfur State, which was established in 2003 as the first voluntary network in the state. It started with 18 women's associations and embarked its work in the field of women's development, and its progress until now reaching 72 women's associations,10 of which operate within the city of Alfashir, the capital of North Darfur State, and 62 of them are working in different areas in the state. The study aims to identify the efforts excreted by the organization in empowering women in the study area and the results achieved in the field. The information was collected through the field study which consisted of distributing questionnaire randomly selected sample of the communities that benefited from the programs of the organization .Using the SPSS, the study found that the organization has been able to implement many programs aims at empowering women, especially in the areas of microfinance, livelihood, peace building, women's awareness and environmental protection. The study recommended the need to expand the support base for the region of donors at the local, regional and international levels, with need to establish more women's associations under its umbrella.

الكلمات المفتاحية: تمكين المرأة – ولاية شمال دارفور – منظمة شبكة جمعيات تنمية المرأة – التمويل الأصغر – سبل كسب العيش.

مقدمة:

إن مفهوم تمكين النساء من المفاهيم الحديثة التي دخلت أدبيات التنمية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للمرأة، وطغى على مفاهيم تطوير وتنمية المرأة، ومكافحة الفقر والمشاركة المجتمعية، وشكَّل بذلك أحد المفاهيم الرئيسة في المؤتمرات المحلية والدولية، حيث تبنى عدد من المنظمات الإنمائية منها منظمات غير حكومية ومنظمات تابعة للأمم المتحدة مبدأ تمكين المرأة كهدف رئيسي في برامجها. كذلك استحدث برنامج الأمم المتحدة الإنمائي برنامجًا عن السياسات الخاصة بالمرأة والرجل في التنمية هو برنامج يشجع تمكين المرأة في مجال اتخاذ القرارات السياسية والاقتصادية على جميع المستويات بدءًا من البيت ووصولاً إلى الحكومة.

يعرف التمكين لغوياً بأنه تمكن الشخص من الشيء، ويقال فلان " لا يمكنه" شيء أي لا يقدر عليه أو لا يستطيع النهوض به(المعجم الوسيط، ص643). ومن الناحية الاصطلاحية هناك عدة وجهات نظر متعاضدة حاول من خلالها عدد من الباحثين تعريف تمكين المرأة حيث يرى السكري (2000، ص178) "أن التمكين يمثل مدخلاً لإعادة التفكير في الممارسة الحالية للخدمة الاجتماعية وتنظيم المجتمع لإنجاز التغيير الاجتماعي المطلوب وبالطرق التي تدعم المشاركة خاصة للفئات المستهدف زيادة مشاركتها". ويعرف أحمد(2012م، ص110) التمكين بأنه "استخدام السياسيات العامة والاجراءات التي تهدف إلى دعم مشاركة النساء في الحياة السياسة والاقتصادية أو غيرها وصولاً إلى مشاركتهن في صنع القرارات التي لها تأثير مباشر على المجتمع ."

ومما تقدم يمكن تعريف تمكين المرأة بأنه تلك العملية التي تصبح المرأة من خلالها فردياً وجماعيًا واعية بالطريقة التي تؤثر من خلالها على علاقات القوة في حياتها فتكسب الثقة بالنفس والقدرة على التصدي لعدم المساواة بينها وبين الرجل. واستناداً على هذا التعريف فإن تمكين المرأة لا يتحقق فقط بأن تعمل أو تشارك في النشاط الاقتصادي وحده، وإنما المشاركة في مجمل العلاقات الاجتماعية والإنتاجية، التي من خلالها تسهم اقتصادياً واجتماعياً في رفاهية أسرتها وتقدم مجتمعها، إضافة إلى التقدير والاعتراف المجتمعي بقدرتها على إحداث التغيير في سلوك الآخرين، وفرض خياراتها في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والقانونية.

ويمكن القول ان مفهوم التمكين هو تطور لمفهوم المرأة والتنمية الذي بدأ في الظهور منذ عدة عقود ومرت بعدة مراحل تغيرت من خلالها المفاهيم والمناهج والسياسات المتبعة للمعالجة ويمكن إيجازها في المداخل التنموية التالية(النعيمات،2012م):

مدخل المرأة في التنمية (Woman in development) : وينطلق هذا المدخل من افتراض يقوم على أن المرأة غائبة عن تفكير المخططين في مجال التنمية، وأنها مبعدة عن عمليات التنمية، وركز هذا المدخل على أدوار المرأة الانتاجية ولكن من خلال توجيه مشاريع خاصة بالمرأة لمواجهة مشاكلها ومحاربة الفقر، ومشكلة هذا المدخل هو اعتبار مشاريع تنمية المرأة مجال خاص لا يرتبط بمشروعات التنمية العامة، حيث تقوم هذا المشروعات على تقسيم العمل التقليدي . وعلى مشاريع تقنية كالحياكة وحفظ الأغذية وتربية الطيور ..إلخ. ومن شأن هذه المشروعات تقسيم العمل النوعي ال تقليدي، وإبعاد النساء عن مسار التنمية ككل، كما تظل الفجوات النوعية بين الذكور والإناث على حالها دون تغيير.

مدخل المرأة والتنمية(Woman and Development): ويتجه هذا المدخل إلى الارتفاع بالكفاءة الإنتاجية للمرأة وتحسين مهاراتها للعمل في كل المجالات دون اللجوء إلى مشاريع خاصة بها ويهتم هذا المدخل بتطوير تكنولوجيا تسهم في التخفيف 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 متعددة 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.

مدخل النوع الإجتماعي والتنمية (Gender and Development) : ويركز هذا المدخل على أهمية إدراج مفهوم المساواة النوعية في الحصول على الموارد الإنتاجية، في ظل الاعتراف بوجود مشكلة عدم مسواة بين الجنسين، وفوارق بينهما تعوق للتدليل على أن المشكلة (Gender) مسار التنمية وكان ظهور مفهوم النوع الاجتماعي الحقيقية في علاقة المرأة بالتنمية هي في الأساس مشكلة الأدوار التقليدية وبتقسيم العمل التقليدي المؤسس على مفاهيم خاطئة خاصة بأدوار وإمكانات وصلاحيات كل من الذكور والإناث في المجتمع. ويشير إلى اختلاف الأدوار النوعية باعتبارها متصلة بالممارسات الاجتماعية، وليست نتاجًا للفوارق البيولوجية، ومن ثم فإن تحقيق المساواة يقتضي أولاً تعديل هذه الممارسات، ويؤكد هذا المدخل على أن المكانة الاجتماعية والاقتصادية الأنقى للنساء ما هي إلا نتاج لنظام اجتماعي يميز بين المرأة والرجل ويحد من قدراتهن.

مدخل التمكين (Empowerment): والتمكين مفهوم حديث ظهر في تسعينات القرن العشرين وأصبح الأكثر استخداماً في سياسات وبرامج معظم المنظمات غير الحكومية، وهو أكثر المفاهيم اعترافًا بالمرأة كعنصر فاعل في التنمية، وبالتالي فهو يسعى للقضاء على كل مظاهر التمييز ضدها من خلال الآليات التي تعينها على الاعتماد على الذات. وتكشف الأدبيات حول المفهوم من أنه رغم التباين في توسيع أو تضييق مجالات تطبيقه إلا أنه يلتقي عند مفهوم القوة من حيث مصادرها وأنماط توزيعها باعتبار أن ذلك أمرٌ ضروري لإدراك طبيعة التحولات الاجتماعية التي أصبحت تعمل لصالح الفئات المحرومة والمهشمة والبعيدة عن مصادر القوة . لذلك تتحقق قوة المرأة بتمكينها من ظروفها وفرصها وممارسة حقها في الاختيار، وبمدى توافر فرص اعتمادها على نفسها .

ولهذا فإن مدخل التمكين يجعل التنمية أكثر تفاهمية ومشاركة بين الرجال والنساء، فلا تكون التنمية مجرد رعاية اجتماعية للنساء وإنما تكون التنمية اجتماعية تهدف إلى تمكين النساء من امتلاك عناصر القوة الاقتصادية والاجتماعية تمكنهن من الاعتماد على الذات في تحسين أوضاعهن المعيشية والمادية على نحو متواصل، والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تمس جميع جوانب حياتهن، فالتمكين يهدف إلى خلق سياق تنموي مواتٍ للمشاركة والتفاعل يعتمد على تطوير المهارات والقدرات وفرص التطوير الحرفي. كما أنه يعتمد أيضًا على تطوير العلاقات الاجتماعية في اتجاه مزيد من التوازن والاستقرار، وتعزيز علاقات النوع بعيدًا عن التمييز . والاهتمام الأساسي بالتمكين الاقتصادي الذي يعد مقدمة ضرورية للتمكين في المجالات الأخرى.

تواجه المرأة بولاية شمال دارفور خاصة والسودان بصفة عامة العديد من التحديات مثلها مثل بقية النساء في المناطق الأخرى من العالم تحول دون التحكم في مسار حياتهن، بوجه عام، ووعيهن بحقوقهن وممارستها، ومما يفاقم من هذا الوضع الطبيعة المحافظة لهذه المجتمعات التي تغيب دور المرأة في عملية اتخاذ القرار للمشاركة بشكل منفتح في العمل السياسي والاقتصادي والاجتماعي.

وتمثل شبكة جمعيات تنمية المرأة بولاية شمال دارفور أحدى المنظمات النسائية التي أُنشِأتْ بالولاية التي ووضعت ضمن أهم أهدافها العمل على تمكين المرأة من خلال رسالتها المتمثلة في العمل مع النساء عبر الجمعيات النسائية لبناء قدرات المرأة وتوعيتها بمعرفة حقوقها وتحسين مستواها المعيشي وهي تمثل أول شبكة طوعية بالولاية في هذا المجال تأسست عام 2003م وبدأت ب 18جمعية نسويه، وباشرت أعمالها في مجال تنمية المرأة وتطويرها حتى وصلت الآن إلى 72 جمعية نسويه، 10 منها تعمل داخل مدينة الفاشر عاصمة ولاية شمال دارفور، و62جمعية منها تعمل بالأرياف المختلفة بالولاية **وتهدف المنظمة إلى تحقيق الآتي:**

1- تطوير الجمعيات النسائية بولاية شمال دارفور وبناء قدراتها اجتماعياً واقتصادياً.

2- تمكين المرأة في ولاية شمال دارفور لتطلع بدورها الريادي في بناء المجتمع وتقدمه.
3- فتح مجالات المشاركة وتبادل الخبرات بين النساء بمنطقة الدراسة.
4- تطوير مهارات المرأة في مجال مشاريع كسب العيش ومناهضة الفقر بولاية شمال دارفور.

ولتحقيق هذه الأهداف عملت المنظمة على بناء شراكات مع بعض المنظمات ووكالات الأمم المتحدة شملت الآتي:

1- منظمة براكتكال أكشن (Practical Action) وهي منظمة غير حكومية لها مكتب بمدينة الفاشر عاصمة ولاية شمال دارفور وهي تعمل في مجال الحصول على الطاقة والزراعة والمياه والصرف الصحي في المناطق الحضرية وتقليل ودرء مخاطر الكوارث.
2- منظمة بعثة الأمم المتحدة والاتحاد الأفريقي في دارفور(اليوناميد) (UNAMID) التي أنشئت في 31 يوليو 2007م لتعمل في مجال حماية المدنيين دون المساس بمسؤولية حكومة السودان وتيسير إيصال المساعدة الإنسانية التي تقدمها وكالات الأمم المتحدة والجهات المعنية الأخرى وضمان سلامة وأمن موظفي المساعدة الإنسانية والوساطة بين الحكومة السودانية والحركات المسلحة غير الموقعة للسلام في دارفور ودعم الوساطة في نزاع المجتمعات المحلية، بما في ذلك عن طريق التدابير الرامية إلى التصدي لأسبابه الجذرية.
3- منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (الفاو) (FAO) (Food and Agriculture Organization) : هي منظمة متخصصة تابعة للأمم المتحدة تقود الجهود الدولية للقضاء على الجوع في العالم. وتقوم الفاو بخدمة الدول المتقدمة والدول النامية على حد سواء. وتعتبر الفاو أيضا مصدرا للمعرفة والمعلومات الدقيقة وتقوم بمساعدة البلدان النامية والبلدان في مرحلة التطور على تطوير وتحسين ممارسات الزراعة والغابات ومصايد الأسماك، كافلة بذلك التغذية الجيدة والأمن الغذائي للجميع.
4- برنامج الامم المتحدة الإنمائي (UNDP) (United Nations Development Program) هو الشبكة الإنمائية العالمية للأمم المتحدة التي تدعو إلى التنمية المستدامة والنمو الاقتصادي الشامل للجميع.
5- برنامج الأغذية العالمي(WFP) (World Food Program) يقوم برنامج الأغذية العالمي، بوصفه وكالة الأمم المتحدة المعنية بمكافحة الجوع، بالاستجابة المستمرة لحالات الطوارئ. فهو يعمل على إنقاذ الأرواح عن طريق توفير الغذاء للجوعى والمستضعفين على نحو السرعة. كما يعمل البرنامج أيضاً على مساعدة الجوعى في تأمين الغذاء الكافي لهم في المستقبل. ويقوم بذلك من خلال مشروعات تستخدم الغذاء كوسيلة لبناء الأصول، ونشر المعرفة وتعزيز قدرات المجتمعات لتكون أقوى وتصل إلى مرحلة الاكتفاء الذاتي.
6- صندوق الأمم المتحدة للسكان(UNFPA) (United Nations Population Fund) وهي مُنظمة تابعة للأمم المُتحدة، وتعمل على تدعيم حق المرأة والرجل والطفل في التمتع بحياة تتسم بالصحة وبتكافؤ الفرص، ويعمل الصُندوق أيضاً على دعم البلدان في استخدام البيانات السكانية اللازمة لسياسات برامج مكافحة الفقر وللبرامج التي تُمَكِن من أن يكون كل حمل مرغوباً وكل ولادة آمنة وحماية الشباب من فيروس نقص المناعة البشرية والمعاملة الإنسانية للنساء.
7- منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونسيف) (UNICEF) (United Nations Children's Emergency Fund) تأسست في 11 ديسمبر 1946م وهي منظمة تابعة للأمم المتحدة متخصصة في رعاية الأطفال على وجه الحصر، ومفوضة من قبل حكومات العالم لتعزيز وحماية حقوق الأطفال ورفاهيتهم. وتشترك منظمات المجتمع المدني، بما فيها الشركاء من المنظمات الدولية غير الحكومية، بشكل كبير في أعمال اليونيسف في 158 دولة تمارس فيها اليونيسف نشاطها.

8- منظمة الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID) (the United States Agency for International Development) وهي منظمة أمريكية تعمل على مساندة النمو الاقتصادي من خلال التجارة وتحسين الزراعة والصحة العامة ونشر الديمقراطية ومنع المنازعات وتوفير المساعدات الإنسانية عند الحاجة.

وقد انحصر عمل منظمة شبكة جمعيات تنمية المرأة بولاية شمال دارفور في مجال بناء القدرات وسبل كسب العيش والتمويل الأصغر والتسليف وحماية البيئة والتصنيع الغذائي وتغذية الأطفال دون سن الخامسة. وقد انتظم مشاريعها معظم مناطق ولاية شمال دارفور وشمل محليات الفاشر والكومة ودار السلام وكبكابية والمالحة وسرف عمرة خريطة(1) وقد نفذت المنظمة عدد من المشروعات كما هو مبين في الجدول (1)

جدول(1) المشروعات التي نفذتها المنظمة بولاية شمال دارفور.

م	المشروع	المنظمة الممولة	التكلفة المالية	المستفيدات من النساء
1	مشروع بناء السلام وتوعية المرأة	براكتيكال أكشن	855000 جنيه سوداني	7678
2	مشروع تسليف الأغنام	الفاو	106000 جنيه سوداني	2000
3	التسليف النقدي للجمعيات	براكتيكال اكشن	60400 جنيه سوداني	1650
4	مشروعات كسب العيش	براكتيكال اكشن	60000 جنيه سوداني	3060
5	مشروع التمويل الأصغر	برنامج الغذاء العالمي ومؤسسة التمويل الأصغر	3391000 جنيه سوداني	670
6	مشروع الأغنام من أجل الأطفال (2010 – 2017)	الأغنام من أجل الأطفال البريطانية	305000جنيه سوداني	3674
7	مشروع حوض إدارة وادي الكوع	براكتكال اكشن	342000 جنيه سوداني	6788
8	مشروع الكومة الزراعي	براكتكال اكشن	155403 دولار	3000
9	مشروع الموقد الاقتصادي (المواقد المحسنة)	شركة حجار القابضة	349650 جنيه سوداني	5000
10	مشروع درء اثار الدخان (المواقد المحسنة)	كاربون كلير	23000 جنيه إسترليني	1015
11	المجموع	--	--	34535

المصدر: منظمة شبكة جمعيات تنمية المرأة بولاية شمال دارفور(2016) التقرير السنوي للمنظمة، بيانات غير منشورة.

مشكلة الدراسة:

نفذت شبكة جمعيات تنمية المرأة بولاية شمال دارفور مجموعة من الانشطة في مجال تمكين المرأة في عدد من محليات ولاية شمال دارفور؛ إلا أن دورها لم يكن مرصوداً بدراسات علمية تبين مدى تحقيقها لأهداف التمكين التي ينبغي أن تحققها وسط المجتمعات النسوية بمنطقة الدراسة؛ ومن هنا فإن هذه الدراسة تحاول الاجابة على الاسئلة الآتية:

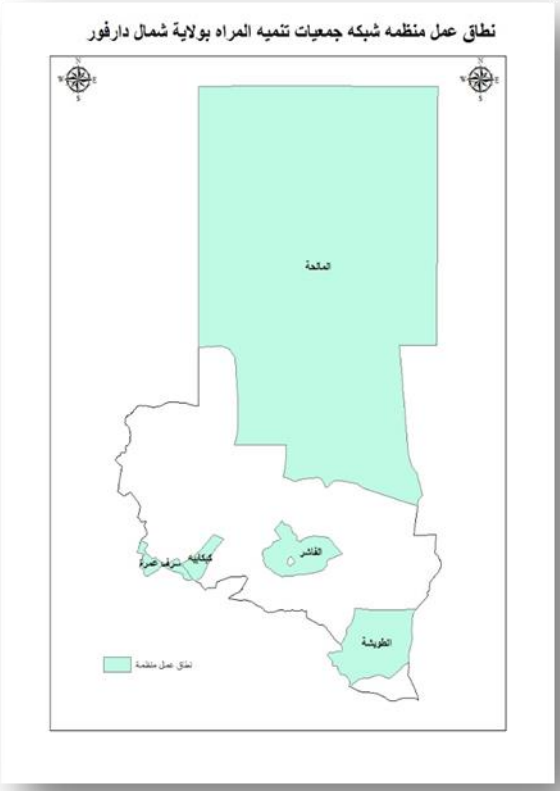
- ما هي الجهود التي بذلتها منظمة شبكة تنمية المرأة بولاية شمال دارفور في تمكين النساء؟
- الى أي مدى أسهمت تلك الجهود في تحقيق تمكين النساء بولاية شمال دارفور؟
- ماهي السبل الكفيلة بتمكين المرأة بولاية شمال دارفور من واقع تجربة منظمة شبكة جمعيات تنمية المرأة؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى الآتي:

1. التعرف على الجهود التي بذلتها منظمة جمعيات شبكة تنمية المرأة بولاية شمال دارفور في تمكين النساء.
2. الكشف عن أثر الجهود التى بذلتها المنظمة في تمكين النساء بولاية شمال دارفور.

3. تقديم بعض المقرحات التوصيات التي تسهم في تمكين النساء بولاية شمال دارفور.



المصدر: وزاراة التخطيط العمراني بولاية شمال دارفورو منظمة شبكة جمعيات تنمية المرأة بولاية شمال دارفور، بيانات غير

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال الآتي:

1. إنها تتناول موضوعاً ذا اهتمام محلي وعالمي تعكسه الأدبيات الاجتماعية ذات العلاقة بمعوقات تمكين المرأة في المجتمع. فتمكين المرأة بولاية شمال دارفور من الموضوعات التي مازالت تخضع للبحث والمناقشة ، من أجل أن تأخذ المرأة فرصتها وحقها في مجتمعها، لاسيما في ظل المتغيرات الحديثة التي تطرأ على البناء الاجتماعي للمجتمع في إقليم دارفور، وخاصة في ظل ظروف الحروب والصرعات والانقسامات السياسية والعرقية والجهوية التي تعيشها منطقة الدراسة.
2. يسلط البحث الضوء على الدور المجتمعي الواسع الذي تقوم به منظمة شبكة جمعيات تنمية المرأة بولاية شمال دارفور في تمكين المرأة في ولاية شمال دارفور حيث من المتوقع أن تفيد نتائج هذا البحث في التعرف على المعوقات الفعلية لتمكين المرأة بولاية شمال دارفور، وتقديمها إلى الجهات المعنية لتقديم الحلول المناسبة لها، مما قد يسهم في تغيير وضع المرأة بولاية شمال دارفور نحو الأفضل داخل مجتمعها.

حدود ومجتمع الدراسة:

لقد تم تحديد مجالات الدراسة كما يلي:

1. **المجال الموضوعي**: ويتمثل في دراسة جهود منظمة شبكة جمعيات تنمية المرأة بولاية شمال دارفور في تمكين النساء داخل الحدود الإدارية للولاية، وذلك من خلال إجراء دراسة تقييمية لمدى فعالية المشروعات التى نفذتها المنظمة في تحقيق المستوى المناسب للتمكين وسط النساء بالولاية.
2. **المجال الزماني**: تتناول الدراسة جهود المنظمة في تمكين النساء منذ تأسيسها في العام 2003م وحتى العام2017م.
3. **المجال المكاني**: شملت الدراسة المحليات التي حظيت بأنشطة المنظمة في مجال التمكين وهي محليات الفاشر وكبكابية والطويشة والسريف وسرف عمرة(خريطة-1).
4. **المجال البشري**: ضمت عينة الدراسة النساء اللاتي شملهن انشطة المنظمة وفق الاطار المكاني لعملها بولاية شمال دارفور.

منهجية الدراسة وأدوات وطرق جمع المعلومات:

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي الذي يتجه إلى معرفة ووصف خصائص الظاهرة من خلال جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها. كما يعتمد أيضا هذا البحث على المنهج المسحي الاجتماعي الذي يتم عن طريقه دراسة الظاهرة كمياً وكيفياً، وتحليلها وكشف العلاقات بين أبعادها المختلفة.

تم اعداد شكلين من الاستبيانات وزعت للمستفيدات من الانشطة والمشروعات المختلفة لمنظمة شبكة جمعيات تنمية المرأة بولاية شمال دارفور والتي وصلت عددهن إلى (34535) امرأة إلا أن الانشطة والمشاريع التي تم تنفيذها لم تغطي كل المجتمعات المستفيدة اي بمعنى آخر نجد أن بعض المجتمعات استفادت من مشروع واحد فقط والبعض الآخر حظيت بأكثر من مشروع، ولذا اقتضت الضرورة تقييم كل نشاط أو مشروع بصورة منفصلة عن الآخر؛ فاصبح من الضروري تصميم الانماط الآتية من الاستبانة:

1. صمم النمط الأول من الاستبيان لمعرفة أثر مشروعات التمويل الأصغر وتسليف الأغنام وكسب العيش في تحقيق تمكين النساء بمنطقة الدراسة وشمل الاستبيان مجموعة من المحاور ضم المحور الأول المعلومات العامة المتعلقة بالمنطقة والعمر والحالة الاجتماعية ومستوى التعليم واحتوى المحور الثاني على اسئلة عن المشروع وحجمه واسلوب إدارته ومدى نجاحه وفي المحور الثالث تم تقييم مدى نجاح هذه المشروعات في تمكين النساء بمنطقة الدراسة. وبلغ حجم المجتمع المدروس(المستفيدات من هذه البرامج) في هذا النمط من الاستبانة (25842) أمرأه (جدول-1).
2. اما النمط الثاني من الاستبيان فصمم لتقييم دور برامج بناء السلام وتوعية المرأة في تمكين النساء وتتشابه المحاور بين هذا النمط والنمط الأول الا ان التركيز في المحور الثاني أنبنى على برامج بناء السلام وتوعية المرأة المتمثلة في الدورات التدريبية وورش العمل والمشكلات المتعلقة بها وركز المحور الثالث على مدى الاستفادة من هذه البرامج في تمكين النساء بمنطقة الدراسة وبلغ حجم المجتمع المدروس (المستفيدات من برامج بناء السلام وتوعية المرأة) في هذا النمط من الاستبانة(7678) امرأة (جدول-1).

وبناءً على هذين المحورين الخاصة بالدراسة تم تحديد حجم عينة البحث وفقاً للمجتمع المدروس في اي شكل من اشكال الاستبانة وذلك بالاستعانة بمعادلة معادلة ستيفن تامسيون الآتي (ضحيان،2000م):

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{\left[\left[N-1\times\left(d^2 \div z^2\right)\right] + p(1-p)\right]}$$

حيث إن:

N : حجم المجتمع

Z : الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة (0.95) وتساوي (1.96)

d : نسبة الخطأ وتساوي (0.05)

P: نسبة توفر الخاصية والمحايدة وتساوي (0.50)

حيث تشير بعض الدراسات إلى أن معادلة ستيفن تامسيون تعد الأنسب في الدراسات السكانية ولاسيما عندما يكون حجم المجتمع متوسط(بشماني،2014م، ص91). وبعد تعويض حجم المجتمع في المعادلة المشار إليها في أعلاه كانت حجم العينة وحسب الانماط الثلاثة للاستبيان وحجم المجتمع في كل نمط كانت كالتالي:

1- حجم العينة في النمط الأول من الاستبيان الذي بلغ حجم المجتمع فيه(25842) امرأة هو(379).

2- حجم العينة في النمط الثاني من الاستبيان والذي بلغ حجم المجتمع فيه(7678)امرأة هو(365).

تم التأكد من صدق الأداة من خلال عرض الاستبيان على ثلاثة من المختصين واثنين من العاملين في المنظمة، طُلب منهم الحكم على مدى ملائمة كل فقرة من فقرات الاستبيان لقياس دور المنظمة في تمكين النساء بمنطقة الدراسة، وأيضا مدى ملائمة كل فقرة للمحور الذي تنتمي إليه، وأية ملاحظات أخرى يرونها، وقام الباحث بتجميع آراء المحكمين وتعديل فقرات الاستبيان في ضوء وجهة نظر المحكمين المتمشية مع أهداف الدراسة ومنهجيتها.

وتم توزيع الاستبيان عشوائياً على المستفيدات من المشروع المعين عبر اللجان التنفيذية للجمعيات وتم تحليل النتائج بالاستعانة ببرنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية(SPSS).

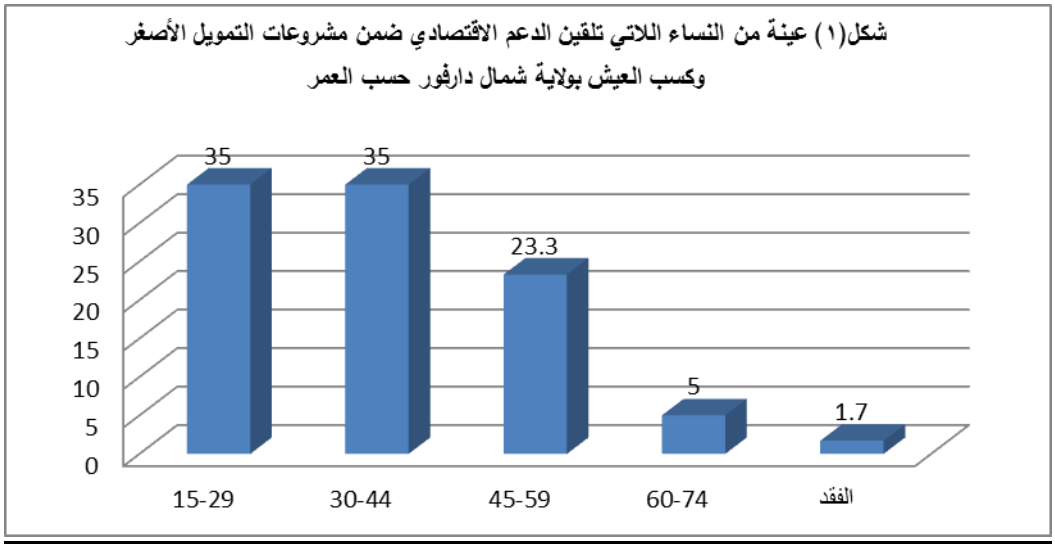
عرض وتحليل البيانات:

سنستعرض هنا عرض البيانات وتحليلها وفقاً لنماذج الاستبيانات التي تم توزيعها لنبين مدى إسهام برامج منظمة شبكة جمعيات تنمية المرأة بولاية شمال دارفور في تمكين النساء وذلك النحو الآتي:

أولاً: محور أثر مشروعات التمويل الأصغر وتسليف الأغنام وكسب العيش في تحقيق تمكين النساء بمنطقة الدراسة:

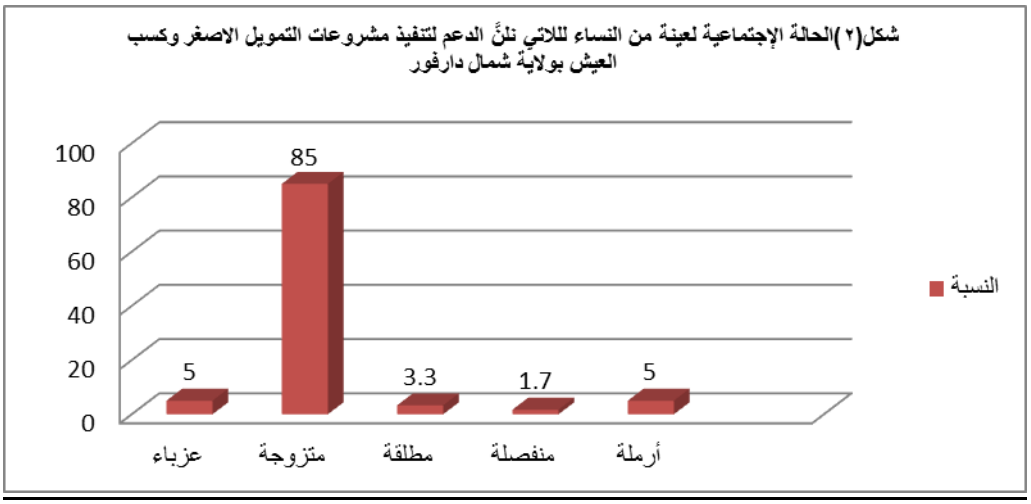
لقد قامت المنظمة بتقديم مجموعة من المشروعات الاقتصادية الصغيرة للمرأة في منطقة الدراسة شملت التمويل الأصغر وأساليب كسب العيش، وعند تقييم برامج المنظمة في هذه المجالات توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

1. لقد اهتمت المنظمة بتمويل العناصر الشابة من النساء حيث يظهر الشكل(1) أن معظم اللاتي تلقينَّ الدعم الاقتصادي ضمن مشروعات التمويل الأصغر وكسب العيش هنَّ ضمن الفئتين العمريتين(15-29) و(30-44) إذ بلغت نسبتهنَّ مجتمعة (70%) وهذا يعني تمكين العناصر الشابة وسط النساء اقتصادياً مّما يجعل للمرأة دور في اقتصاد الأسرة ومن ثم تكون لها حق القرار في الشؤون الاقتصادية والاجتماعية للأسرة فيما بعد.



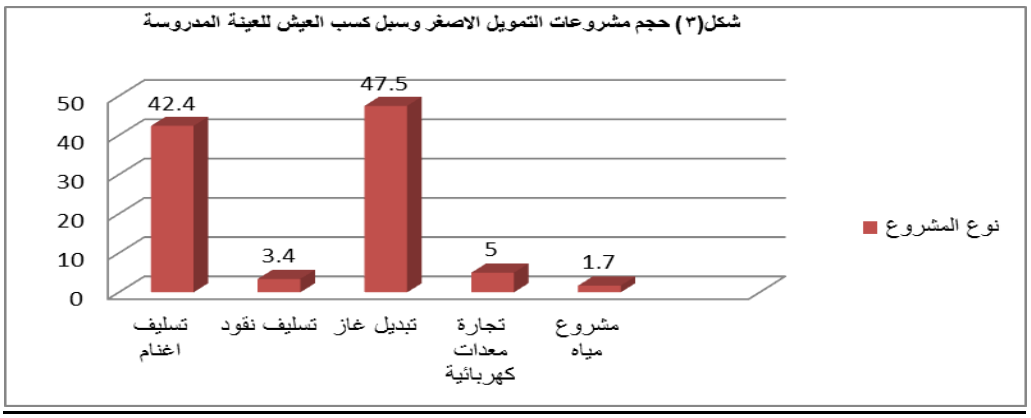
المصدر بيانات الاستبيان (1)

2. يتضح من الشكل(2) إنه تم التركيز في منح الدعم على النساء المتزوجات اذ بلغت نسبتهنَّ (85%) من العينة المدروسة، تليها شريحة النساء غير المتزوجات والأرامل بنسبة(5%) لكل منها، وجاءت شريحة النساء المطلقات في المرتبة الثالثة بنسبة(3.3%)، أما النساء المنفصلات فتزيلنَّ القائمة بنسبة (1.7%)، وذلك على الرغم من أن المنظمة كانت تستهدف النساء الأرامل والمطلقات والمنفصلات لمساعدتهنَّ من الناحية الانسانية لمقابلة احتياجاتهنَّ الاقتصادية الملحة حسب ما تؤكدها خطط المنظمة السنوية(شبكة جمعيات تنمية المرأة ، التقارير السنوية)، ولكن في الواقع إن نسبة النساء المطلقات والمنفصلات والأرامل ضعيفة في هذا المجتمع الذي تنتشر فيه ظاهرة تعدد الزوجات؛ ولذا فإن النساء الأرامل والمطلقات أنفسهنَّ سيصبحنَّ متزوجات بعد فترة قصيرة من وفاة أزواجهن، هذا فضلاً من أن ظاهرات الطلاق والانفصال تتم في حالات نادرة. ومن ناحية أخرى وبالرغم من أن غالبية الدعم ذهبت لشريحة المتزوجات وبطريقة غير مقصودة من المنظمة الا أنها لعب دوراً فعالاً في الحد من هيمنة الرجل داخل الأسرة ولاسيما بعد أن أصبحت للمرأة دورها الفعال اقتصادياً داخل الأسرة، وقد يتفوق على الرجل احياناً في هذا الجانب، وفي هذا تمكين للمرأة اقتصادياً واجتماعياً بصورة مباشرة.



المصدر: بيانات الاستبيان(1)

3. ولقد اهتمت المنظمة في تقديم دعمها بالمشروعات الخاصة بمراكز تبديل الغاز وتسليف الاغنام حيث مثل هذين المشروعين أكثر المشاريع انتشارا حيث بلغت نسبة المستفيدات منهما (47.5%) و(42.4%) على التوالي وتوزعت بقية الدعم على مشروعات المعدات الكهربائية وتسليف النقود ومشروعات المياه شكل(3).



المصدر: بيانات الاستبيان(1)

اما فيما يتعلق بمدى استفادة مجتمع الدراسة من مشروعات التمويل الاصغر ومشاريع كسب العيش فانه ومن خلال تحليل بيانات الجدول(2) يمكن أن نستنتج الحقائق التالية:

جدول(2) مدى الاستفادة من مشروعات التمويل الاصغر وكسب العيش حسب بيانات العينة المدروسة بولاية شمال دارفور.

م	السؤال	نعم%	لا%	الفقد%
1	هل توجد قناعة لدى اسرتك بقدرتكِ على إدارة المشروع؟	98.3	1.7	-
2	هل إزداد دخل الأسرة بعد تأسيس المشروع؟	98.3	1.7	-
3	هل قمتِ بتوسعة المشروع؟	95	5	-
4	هل إنعكس دخلكِ من المشروع على تحسين طعام الأسرة؟	98.3	1.7	-
5	هل إنعكس دخلكِ من المشروع على تحسين لباس الأسرة؟	91.7	8.3	-
6	هل إنعكس دخلكِ من المشروع على تحسين أوضاع مسكن الأسرة؟	86.7	13.3	-
7	هل انعكس دخلكِ من المشروع على اقتناع سلع معمرة جديدة؟	85	13.3	1.7
8	هل انعكس دخلكِ من المشروع على صحة اسرتك؟	91.7	6.7	1.6
9	هل اصبحت تشاركين في توزيع ميزانية الأسرة؟	91.5	8.5	-
10	هل اصبح لديكِ مدخرات خاصة؟	89.8	10.2	-
11	هل ازدادت مشاركتكِ في الانشطة الاجتماعية في القرية؟	93.2	6.8	-
12	هل اصبح لكِ قرار في شغل اوقات فراغكِ؟	88.1	11.9	-
13	هل اصبحتِ حرة التصرف بدخلكِ الخاص؟	91.5	8.5	-
14	هل تغيرت نظرة الأسرة اتجاهكِ بعد المشروع واصبحتِ أكثر تأثيرا في قراراتها؟	86.2	13.8	-
15	هل تغيرت نظرة أهالي القرية اتجاهكِ بعد المشروع واصبحت أكثر تأثيراً في انشطتها الاجتماعية والاقتصادية؟	89.8	10.2	-
16	هل تعتقدين أن المشروع قد ترك أثراً ايجابياً في مجمل حياتكِ الأسرية؟	84.7	15.3	-
17	هل تنصحين الاخريات بتأسيس مشروع خاص بهن؟	100	0.0	-
18	هل أثر المشروع ايجاباً على علاقتكِ مع زوجك؟	80	18.3	1.7
19	هل أثر المشروع ايجاباً على علاقتكِ مع أولادكِ؟	81.4	18.6	-
20	هل أثر المشروع ايجاباً على علاقتكِ بأهل القرية؟	78.3	20	1.7
21	هل المشروع عزّز ثقتك بنفسكِ	100	0.0	-

المصدر: بيانات الاستبيان(1)

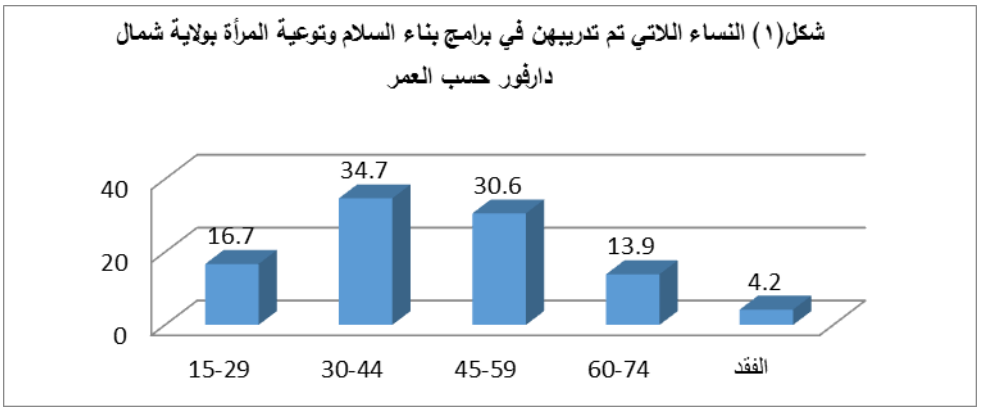
1- أن (98.3%) من افراد العينة التي تم دراستها كانت لدى أسرهن قناعة بقدرتهن على إدارة المشروع ولقد ظهر أثر مشروعات التمويل الأصغر وسبل كسب العيش في تمكين النساء اقتصادياً حيث أن (98.3%) من أفراد العينة المدروسة يعتقدنَّ بأن دخولهنَّ قد ازدادت بعد تأسيس المشروع الممول من قبل المنظمة، وأن (95%) منهنَّ قد قمن بالتوسع في مشاريع أخرى إضافية، هذا بجانب أن (98.3%) أشارن الى أن دخولهنَّ من المشروع قد انعكس ايجابا على تحسين طعام الأسرة في مقابل(91.7%) و(86.7%) و(85%) و(91.7) يؤكدنَّ على أن هذه المشاريع قد انعكس أثرها على تحسين لباس الأسرة ومسكنها واقتناعها للسلع المعمرة وصحة الأسرة على التوالي.

2- أن(91.1%) من العينة المدروسة قد أصبحنَّ يشاركنَّ في توزيع ميزانية الأسرة وأن (89.8%) منهنَّ صارت لهن مدخرات خاصة و(93.2%) منهنَّ ازدادت مشاركتهن في الأنشطة الاجتماعية. كا تشير (88.1) منهنَّ إلى أنه أصبحت لديهنَّ الفرصة في التقرير بشأن أوقات فراغهنَّ، ويرى (84.7%) أن المشروع قد ترك أثراً ايجابياً في مجمل حياتهن، وقد نمى لديهن الوعي التام بأهمية الاستثمار وسط النساء، وفي هذا تذهب كل أفراد العينة المدروسة الى أنهنَّ سينصحن الأخريات بالدخول في هذه التجربة، هذا فضلاً من أن كل أفراد العينة المدروسة تعتقد بأنها قد نمى لديهنَّ الثقة التامة بالنفس والمشاركة في مجمل القضايا الاجتماعية والاقتصادية في المنطقة جنباً الى جنب مع الرجل، وهذا يعتبر هدف جوهري في تمكين المرأة وخاصة الريفية التي لا تستطيع ان تفكر أو تبدع إلا من خلال الرجل.

ثانياً: محور أثر برامج بناء السلام وتوعية النساء:

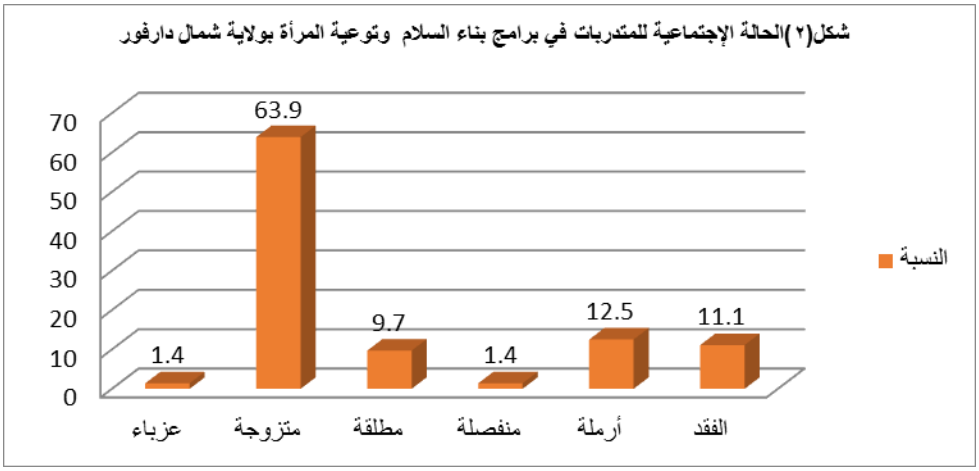
لقد اتسم أنشطة المنظمة في هذا المحور في القيام بورش العمل وتدريب وتقيف المرأة بحقوقها ولقد توصلت الدراسة الى النتائج الآتية:

1- لقد ركزت المنظمة في تدريب الأعمار الشابة من النساء إذ نلاحظ من الشكل(1) أن معظم اللاتي نلنَّ التدريب من النساء في مجال بناء السلام وتوعية المرأة هنَّ في سن الشباب حيث أن(82 %) من مجموع اللاتي نلن التدريب يتراوح أعمارهنَّ بين 15 إلى 59 سنة، وهناك تركيز جيد على الفئة العمرية(30-44) إذ وصلت نسبة المتدربات فيها(34.7%) كأعلى نسبة للمتدربات في الفئات العمرية الواردة، ومعظم النساء في هذه الفئة العمرية متزوجات، وهنا يمكن أن نستخلص نتيجتين هامتين تتمثل الأولى في تدريب الفئات الشابة تضمن بقاء أفكار التمكين في المجتمع لفترة طويلة، هذا مع إمكانية انتشارها بصورة واسعة وذلك للحيوية التي تتمتع بها هذه الفئة، أما النتيجة الثانية فتتمثل في كونهن متزوجات وهذا يعني أن الكثير من القضايا المرتبطة بالتمييز النوعي قد تم معالجتها بصورة يمكن أن تسهم في تمكين المرأة لتلعب دورها الطليعي في داخل الأسرة وتتمكن من معالجة معظم قضاياها الأسرية المرتبطة بالتمييز النوعي.



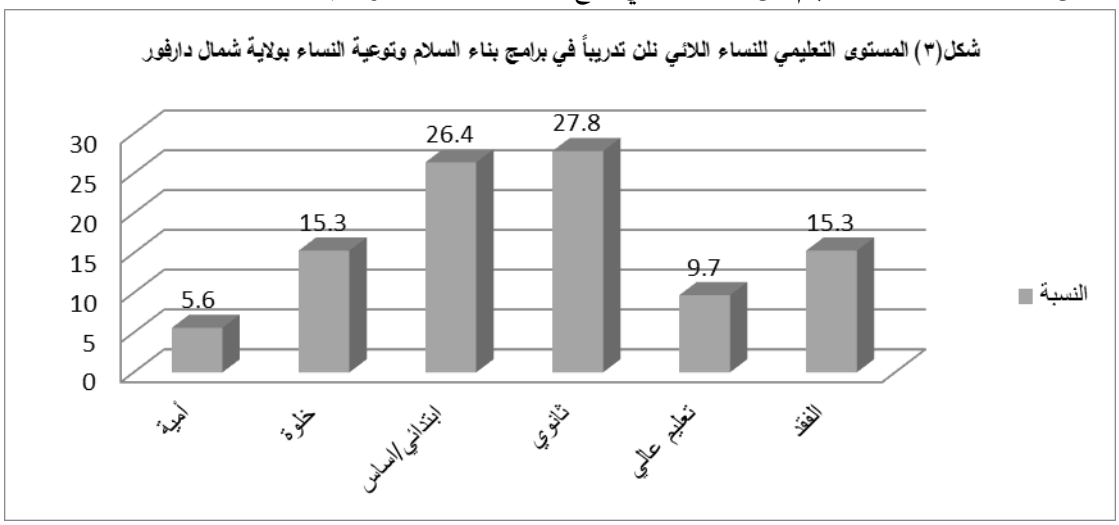
المصدر: بيانات الاستبانة(2)

2- يظهر الشكل(2) الحالة الاجتماعية للنساء المتدربات إذ يمثل المتزوجات الفئة الغالبة منهنَّ حيث تصل نسبتهنَّ الى(63.9%) تليها في المرتبة الثانية الأرامل بنسبة(12.9) والمطلقات في المرتبة الثالثة بنسبة(9.7%) وهذا يعني أن التركيز تم بصفة عامة على النساء المتزوجات في عملية التدريب حتى يقمن بترسيخ أفكار ومفاهيم التمكين وأسرهنَّ.



المصدر: بيانات الاستبيان(2)

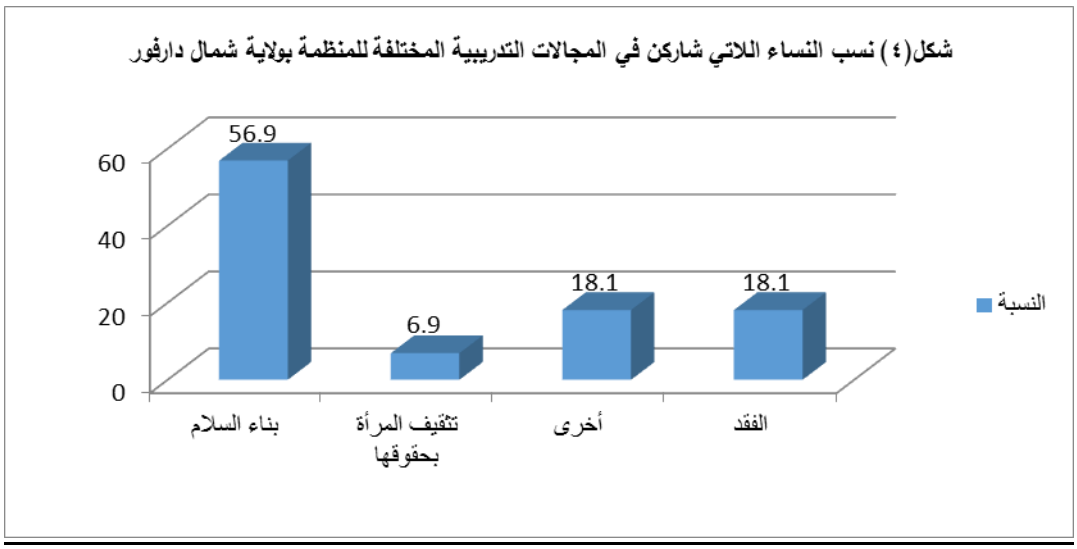
3- تمثل المتعلمات الفئة الغالبة في برامج التدريب وخاصة اللاتي أكملن المرحلة الثانوية والأساسية حيث بلغت النسبة فيهما (27.8)، (26.4) على التوالي شكل(3)، فضلاً عن ذلك فإن هناك حضور مقدر من اللائي نلن التعليم العالي في برامج التدريب وصلت نسبتهن إلى(9.7) من نسبة جميع المتدربات شكل (3)، وهذا مؤشر جيد يؤكد على أن العناصر التي تم تدريبها كانت على تفهم تام للمادة التدريبية التي تم تنفيذها من قبل المنظمة وهذا يسهم من دون شك في دفع تمكين النساء بصورة إيجابية.



المصدر: بيانات الاستبيان(2)

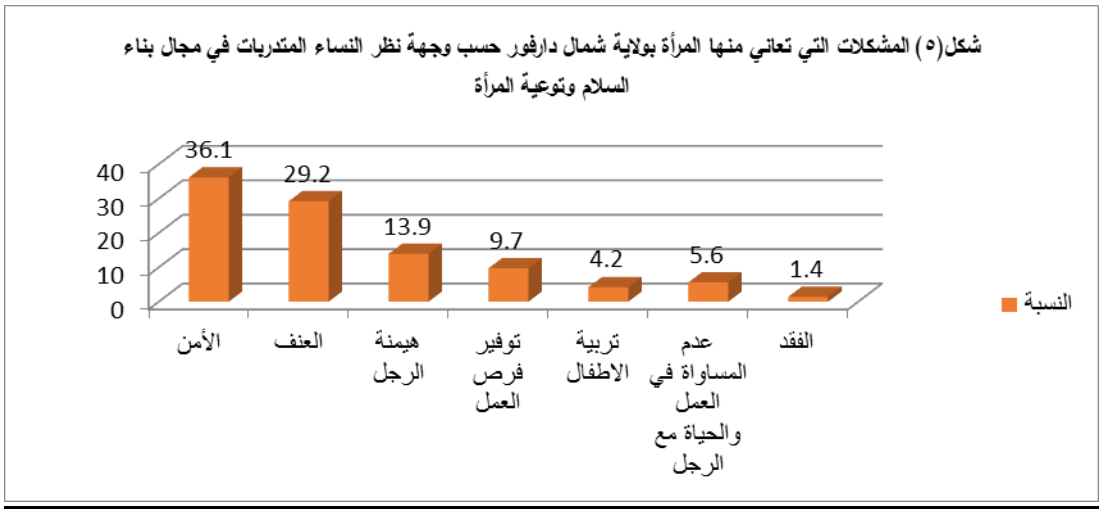
4- حظيت برامج بناء السلام بدرجة عالية من الاهتمام في برامج التدريب إذ بلغت نسبة النساء اللائي نلن التدريب فيها نسبة(56.9) من مجموع المتدربات في البرامج الاخرى شكل(4)، وهذا يعزى للظروف الاستثنائية التي يمر بها إقليم دارفور في ظل الحرب والصراع الدامي ونالت المرأة النصيب الأوفر من النتائج السالبة لهذا الصراع؛ ولذا فإن تركيز المنظمة على هذا الجانب يسهم من دون شك في تعويض جانباً مما فقدتها المرأة في هذه العملية ويأخذ حيزاً مقدراً من تمكين المرأة وخاصة في ظل الحروب. بجانب ذلك

اهتمت المنظمة ببرامج تثقيف المرأة وتدريبها في البرامج الأخرى كإدارة المشروعات الصغيرة وابتكار وسائل كسب العيش وكلها برامج مهمة وضرورية تسهم في تطوير النساء وتمكينهن اقتصادياً.



المصدر: بيانات الاستبيان(2)

5- تمثل المشكلات الأمنية أهم القضايا التي تعاني منها النساء في ولاية شمال دارفور حيث أظهرت نتائج الاستبيان أن الأمن يأتي في مقدمة تلك المشكلات بنسبة(36.6%) تليها العنف الأسري بنسبة(29.2%)، ثم هيمنة الرجل (13.9%)، وتوفير فرص العمل (9.7%)، بجانب مشكلات أخرى أقل أهمية تمثلت في تربية الأطفال وعدم المساواة في العمل والحياة مع الرجل بنسبة (4.2)، (5.6%) على التوالي شكل(5)، وبالنظر الى هذه المشكلات والبرامج التدريبية التي تم تنفيذها شكل (4) نلاحظ أن المنظمة استطاعت ان تختار المشكلات الملحة وتنفذ البرامج التدريبية فيها هذا يدل على ان المنظمة قد عملت جادة في معالجة مشكلات النساء حسب الحاجة الفعلية وفي ذلك تقديم المساعدة الحقيقية لهن للتمتع بمزيد من التمكين.



المصدر: بيانات الاستبيان (2)

6- تعتقد معظم النساء المتدربات إنهن قد استفدن معرفياً من حضورهن للدورات التدريبة وورش العمل حيث بلغت نسبة النساء اللائي أجبن بنعم(70.8%) من مجموع النساء اللاتي حضرن تلك الأنشطة جدول(2).

جدول(2) الاستفادة من حضور البرامج التدريبية وورش العمل التي نظمتها شبكة جمعيات تنمية المرأة بولاية شمال دارفور.

م	السؤال	نعم %	لا%	الفقد %
1	هل تعتقدين إنكِ استفدتِ من الناحية المعرفية بحضوركِ للدورات التدريبية وورش العمل؟	70.8	11.1	18.1
2	هل للأفكار التي تعلمتها من خلال الدورات التدريبية وورش العمل صدى طيب لدى الأسرة؟	62.5	19.4	18.1
3	هل تغيرت نظرة الأسرة تجاهكِ بعد حضوركِ للدورات التدريبة وورش العمل واصبحتِ أكثر تأثيراً في قراراتها؟	58.3	23.8	18.1
4	هل انعكست افكارك التي تعلمتها من الدورات التدريبية وورش العمل على معالجة الصراعات التي تحدث في القرية؟	62.5	16.7	20.8
5	هل اصبحتِ بعد حضورك لورش العمل والدورات التدريبة أكثر تأثيراً في القضايا الإدارية والاجتماعية في مجتمعك؟	48.6	31.9	39.7
6	هل شجعك حضورك للدورات التدريبية وورش العمل في الترشيح لأي منصب سياسي أو إداري في مجتمعك؟	48.6	30.6	20.8
7	هل ساعد حضوركِ للدورات التدريبية وورش العمل في تبوأكم لأي منصب إداري أو سياسي في مجتمعك؟	63.6	15.3	20.8
8	هل استطعت أن تكتسبِ علاقات اجتماعية جيدة في مجتمعكِ بعد حضوركِ الدورات التدريبية وورش العمل؟	68.7	12.8	19.5
9	هل ازدادت مشاركتكِ في الانشطة الاجتماعية في القرية؟	69.4	11.2	19.4
10	هل شعرتِ بقبول فئة الرجال لأفكارك بعض حضوركِ للدورات التدريبية وورش العمل؟	69.4	9.7	20.8
11	هل استطعتِ بعد حضورك للدورات التدريبية وورش العمل أن تجعلي من مشاركتكِ في المحافل العامة وورش العمل في المرات القادمة أمراً مقبولاً لدى اسرتكِ ومجتمعكِ المحلي ؟	66.7	13.9	19.4
12	12- هل أصبحت تشاركين الأسرة في قرارات مصيرية كزواج الأبناء مثلاً ويرجح رأيك؟	65.3	13.9	20.8
13	13-هل ساعدكِ الدورات التدريبية وورش العمل في تدبير وإدارة شؤون المنزل؟	72.3	6.9	20.8
14	14- هل أسهم حضوركِ للدورات التدريبية وورش العمل في تبني مشروع اقتصادي ناجح؟	59.7	19.5	20.8
15	15- هل ترك حضوركِ للدورات التدريبية وورش العمل أثراً إيجابيا في مجمل حياتك الأسرية؟	58.4	20.8	20.8
16	16. هل تنصحين الاخريات بحضور للدورات التدريبية وورش العمل المقبلة؟	69.4	11.1	19.4
17	17. هل أثر حضوركِ للدورات التدريبية وورش العمل إيجاباً على علاقتكِ مع زوجكِ؟	66.7	13.9	19.4
18	18. هل أثر حضوركِ للدورات التدريبية وورش العمل إيجاباً على علاقتكِ مع أولادكِ؟	71.3	9.3	19.4
19	19. هل أثر حضوركِ للدورات التدريبية وورش العمل ايجاباً على علاقتكِ بأهل القرية؟	76.4	4.2	19.4
20	20. هل عزّز حضوركِ للدورات التدريبية وورش العمل ثقتكِ بنفسكِ؟	77.8	2.8	19.4

المصدر: بيانات الاستبيان(2)

كما يلاحظ من بيانات الجدول(2) أن (62.5%) منهنّ يؤكدنّ ان للدورات التدريبية صدي طيب لدى الأسرة، وهذا يعني ان برامج التدريب وورش العمل قد حققت أغراضها التي رسمها في تمكين النساء، وفي الاتجاه نفسه تشير (58.3%) من النساء المفحوصات الى أن هناك تغير في نظرة الأسرة لهن وأصبحن أكثر تأثيراً في قرارات الأسرة، وقد انعكست افكارهن التي تعلمنها من الدورات التدريبية وورش العمل على معالجة الصراعات التي تحدث في القرية وتؤمن على هذه الحقيقة(62.5%) من النساء اللاتي حضرن هذه الدورات

التدريبية وورش العمل وتذهب (48.6%) منهن إلى أنهن أصبحن أكثر تأثيراً في القضايا الإدارية والاجتماعية في مجتمعاتهن. هذا بجانب ان الدورات التدريبية وورش العمل قد شجعت النساء في الترشيح للمواقع الإدارية والقيادية في مجتمعاتهن حيث تشير نتائج الاستبانة إلى أن هناك (48.6%) من المفحوصات نمى في دواخلهن الرغبة في الترشيح للمواقع الإدارية في مناطقهن وعلى ومستوى ولاية شمال دارفور وفي هذا تحقيق جيد لمتطلبات تمكين المرأة في منطقة الدراسة. وتشير نتائج الاستبانة الى أن (63.6%) من المتدربات في هذه الدورات قد تبوأنا فعلاً مناصب قيادية وإدارية في مجتمعاتهن، ووقد لاحظ الباحث حضور مكثف للنساء المتدربات في عضوية ورئاسة اللجان المجتمعية التي تقوم بإدارة مشروعات التنمية والعون الإنساني في المجتمعات المحلية بولاية شمال دافور مما يؤشر لصحوة نسائية كبيرة في هذا الجانب. ويعتقد (68.7%) من النساء المتدربات أنهن قد اكتسبن علاقات اجتماعية جيدة في مجتمعاتهن المحلية وفي هذا إخراج للمرأة من الدائرة الاجتماعية الضيقة إلى حيث الفضاء الاجتماعي الأوسع ولاشك أن ذلك يعزز من تمكينها اجتماعياً ويسهم في رفع قدراتها الاجتماعية والشعبية وإن (69.4%) من اللائي حضرنَّ الدورات التدريبية يشعرنَّ بأن افكارهنَّ اصبحت مقبولة لدى فئة الرجال في مجتمع ذكوري لا يؤمن بمساهمة المرأة في الحياة العامة بصورة إيجابية والمثل السائد فيه:(رأي المرا لورا)، اي بمعنى ان رأي المرأة ستقود الى التخلف.

ولقد اتضح من بيانات الجدول(2) أن (69.4%) من النساء اللائي حضرن الدورات التدريبية وورش العمل يرين أن أمر المشاركة في الدورات التدريبية وورش العمل التي ستأتي لاحقاً قد أصبحت مقبولة لدى أسرهن وخاصة الأزواج الذين كانوا يضعون الكثير من العراقيل أمام ذهابهنَّ للتدريب أو حضور ورش العمل، هذا فضلاً من أن (65.3%) منهنَّ قد أصبحنَّ يشاركن في القرارات المصيرية للأسرة كزواج الأبناء، هذا بجانب أن (72.3%) منهنَّ يعتقدنَّ ان الدورات التدريبية وورش العمل قد ساعدهنَّ في تدبير شؤون منازلهنَّ، (58.4) منهنَّ يرين أنها تركت أثراً إيجابيا في مجمل حياتهنَّ الأسرية واستطاع (59.7) منهنَّ قد تمكنَّ من تبني مشروعات اقتصادية ناجحة ولا شك انَّ ذلك سينصب ايجاباً في تمكينهن من الناحية الاقتصادية، ولذا فإن (69.4%) منهنَّ أشرنَّ إلى أنهنَّ سيقمنَّ بنصح الاخريات بالدخول في هذه الدورات التدريبية وورش العمل وفي هذا ضمان لانتشار أفكار التمكين وسط النساء بمنطقة الدراسة.

الجدير بالذكر أن العينة المفحوصة أكدت على أن للدورات التدريبة وورش العمل دورها الايجابي في تحسين العلاقة الأسرية مع أزواجهنَّ بنسبة(66.7%) وأولادهنَّ بسبة(71.3%) وجميع أهل القرية بنسبة(76.3%) هذا فضلاً من أن (77.8%) منهنَّ ترى أنها عزّزت من ثقتهنَّ بأنفسهنَّ أمام الرجال.

الخلاصة والاستنتاجات:

استناداً على ما تم من تحليل لبيانات البحث يمكن تلخيص النتائج الآتية:

1- اهتمت المنظمة بتمويل وتدريب العناصر الشابة من النساء إذ إن غالبية اللائي تلقينَّ الدعم الاقتصادي ضمن مشروعات التمويل الأصغر وكسب العيش هنَّ ضمن الفئتين العمريتين(15-29) و(30-44) حيث تمثل هاتين الفئتين(70%) من جملة النساء اللاتي نلن الدعم، هذا بجانب أن(82 %) من مجموع النساء اللاتي نلن التدريب أيضاً من الفئات الشابة ويتراوح أعمارهنَّ بين 15 إلى 59 سنة. وأن تمويل وتدريب الفئات الشابة تضمن بقاء أفكار التمكين في المجتمع لفترة طويلة، هذا مع إمكانية انتشارها بصورة واسعة وذلك للحيوية التي تتمتع بها هذه الفئة.

2- أسهمت مشروعات التمويل الأصغر وسبل كسب العيش التي نفذتها منظمة شبكة جمعيات تنمية المرأة بولاية شمال دافور في تمكين النساء اقتصادياً بمنطقة الدراسة حيث أن (98.3%) من أفراد العينة المدروسة يعتقدنَّ بأن دخولهنَّ قد ازدادت بعد تأسيس المشروع الممول من قبل المنظمة، وأن (95%) منهنَّ قد قمن

بالتوسع في مشاريع أخرى إضافية، هذا بجانب أن (98.3%) أشارن الى أن دخولهنَّ من المشروع قد انعكس إيجابا على تحسين طعام الأسرة في مقابل(91.7%) و(86.7%) و(85%) و(91.7) يؤكدنَّ على أن هذه المشاريع قد انعكس أثرها على تحسين لباس الأسرة ومسكنها واقتناعها للسلع المعمرة وصحة الأسرة على التوالي.

3- أسهمت الدورات التدريبية وورش العمل التي نفذتها منظمة شبكة تنمية المرأة بولاية شمال دافور في تمكين النساء معرفياً وثقافياً حيث تشير (62.5%) من النساء المفحوصات الى أنه قد انعكست أفكارهن التي تعلمنها من الدورات التدريبية وورش العمل على معالجة الصراعات التي تحدث في القرية، وتذهب (48.6%) منهن إلى أنهن أصبحن أكثر تأثيراً في القضايا الإدارية والاجتماعية في مجتمعاتهن.

4- ان الدورات التدريبية وورش العمل قد شجعت النساء في الترشيح للمواقع الإدارية والقيادية في مجتمعاتهن حيث أن (48.6%) من المفحوصات نمى في دواخلهن الرغبة في الترشيح للمواقع الإدارية وأن (63.6%) من المتدربات في هذه الدورات قد تبوأنا فعلاً مناصب قيادية وإدارية في مجتمعاتهن وفي هذا تحقيق جيد لمتطلبات تمكين المرأة في منطقة الدراسة.

5- على الرغم من أن منظمة شبكة جمعيات تنمية المرأة بولاية شمال دارفور قد تم تأسيسها في العام 2003م وبدأت ب 18جمعية نسويه، وباشرت أعمالها في مجال تنمية المرأة وتطويرها حتى وصلت الآن إلى 72 جمعية نسويه إلا أنها غطت ستة محليات فقط من جملة ال 17محلية المكونة لولاية شمال دارفور، اي أن هناك 11ملحية لم تحظى بأنشطة المنظمة.

6- ركزت المنظمة في جميع أنشطتها على شريحة النساء فقط ولم تهتم بشريحة الرجال الذين يلعبون دوراً مهماً في مشروعات وبرامج تمكين المرأة.

7- على الرغم من الجهود الكبيرة التي بذلتها منظمة شبكة جمعيات تنمية المرأة بولاية شمال دارفور إلا أنها ظلت غير معروفة لدى الكثير من المنظمات والهيئات الداعمة لضعف الجانب الإعلامي فيها أذ لا تتوفر للمنظمة حتى الآن موقع في شبكة المعلومات الدولية (الأنترنت).

التوصيات:

واستناداً على النتائج التي توصلت اليها البحث توصي الدراسة بالآتي:

1. ضرورة توفير الدعم الكافي لمنظمة شبكة جمعيات تنمية المرأة بولاية شمال دارفور من قبل المانحين والمنظمات الدولية الراعية لبرامجها لتحقيق قدر أكبر من تمكين المرأة بالولاية.
2. ينبغي أن تقوم منظمة شبكة جمعيات تنمية المرأة بولاية شمال دارفور في مجال إنشاء وتشبيك الجمعيات النسوية بكل مدن الولاية وأريافها وإدخالها ضمن برامجها في تمكين النساء.
3. بالنظر الى البرامج التي نفذتها المنظمة نجدها اهتمت فقط بشريحة النساء ولكن الضرورة تقتضي الاهتمام بشريحة الرجال أيضاً وخاصة في برامج التدريب والتوعية وذلك بحكم دور الرجل الإقصائي في مجال تمكين المرأة.
4. ينبغي ان تعرض المنظمة أعمالها على الشبكة المعلومات الدولية وفي ذلك إظهار لدور المنظمة ونقل لتجاربها للمنظمات في هذا المجال خدمة للإنسانية؛ ولذا يراعى ان تسعى المنظمة لإنشاء موقع خاص بها على الشبكة العنكبوتية.
5. اجراء مزيد من الدراسات حول جدوى مشروعات التمويل الأصغر وأساليب كسب العيش وبرامج توعية النساء لمعرفة درجة نجاحها مع امكانية استبدالها بأخرى أكثر ربحاً أو فاعلية.

المصادر والمراجع:

1- أحمد، مالك عبد الحسين (2012) تمكين المرأة العراقية في مجالات التنمية، مجلة الاقتصادي الخليجي - مركز دراسات الخليج العربي، العدد 23 ، جامعة البصرة، العراق ، ، ص ص 110 – 135.

2- بشماني، شكيب(2014) دراسة تحليلية مقارنه للصيغ المستخدمة في حساب حجم العينة، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد(36)، العدد(5)، دمشق، سوريا.

3- ضحيان، سعود(2000م)، دليل اختيار العينة، دار الثقافة المصرية للطباعة والتوزيع والنشر، القاهرة.

4- السكري، أحمد شفيق(2000) قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية ، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ص178.

5- المعجم الوسيط(1961) ، الجزء الثاني ، مطبعة مصر القاهرة.

6- منظمة شبكة جمعيات تنمية المرأة بولاية شمال دارفور(2016) التقرير السنوي للمنظمة، بيانات غير منشورة، الفاشر.

7- النعيمات، خليل(2012) تمكين المرأة، اتحاد الجمعيات الخيرية بالأردن،

8- وزارة التخطيط العمراني بولاية شمال دارفور (2014)، بيانات غير منشورة، الفاشر.

تمكين المرأة في مجال التعليم: تحليل الوضع والتحديات

Women Empowerment in Education: Situation Analysis and Challenges

الدكتورة لمى صلاح غنيم

الجامعة الأردنية- عمادة البحث العلمي

البريد الالكتروني

lama@ju.edu.jo

الملخص

هدفت الورقة إلى التعرف إلى مفهوم تمكين المرأة في مجال التعليم وأهميته كأحد المرتكزات الأساسية في تمكين المرأة وامتلاكها القدرة والقابلية للتأثير والشعور بالذات والمشاركة والاختيار.

استعرضت الورقة واقع تمكين المرأة الأردنية في مجال التعليم كمثال وذلك بعرض الاحصائيات والبيانات حول تعليم المرأة التي أشارت إلى تفوق الإناث على الذكور في التعليم الأساسي والثانوي والجامعي، وانخفاض تعليمها في مستوى الدراسات العليا. وإن التقدم في تعليم المرأة الأردنية لم يوازيه تقدم في المجال الإقتصادي إذ أن مساهمتها في المجال الاقتصادي متدنية. وأشارت الورقة إلى أسباب المفارقة بين نسبة التعليم ونسبة التشغيل والتي تضمنت التحاق المرأة في قطاعات ذات نمو وانتاجية منخفضة، بالإضافة إلى أن مخرجات التعليم غير منسجمة مع حاجات سوق العمل ووجود فجوة في الأجور مبنية على النوع الاجتماعي.

خلصت الورقة إلى تقديم توصيات ومقترحات لتفعيل تمكين المرأة الأردنية في مجال التعليم تمثلت بإتاحة الفرصة لها للمشاركة في عملية التنمية ووضع السياسات الكفيلة بتشجيع المرأة على الالتحاق بالتخصصات المطلوبة وزيادة انفاق الحكومة الأردنية على برامج تمكين المرأة في الجانب التعليمي لما له من انعكاس على التمكين في الجوانب الأخرى.

الكلمات المفتاحية: التمكين، تمكين المرأة، المرأة الأردنية، التعليم.

Abstract

This paper aimed at identifying the concept of woman empowerment in the area of education, and its importance as a crucial concept in woman empowerment in general, which lead her to possess her ability and capacity to influence others and to be able to participate and choose.

The paper presented situation analysis of Jordanian woman empowerment in education as a case, by showing statistics regarding her education which revealed that her advancement in basic secondary and university education, however Jordanian woman does not equal her participation in economy .This gap are due to: her enrollment in low developing sectors, incompatible between education and labor market, and wage gender gap.

The paper finally presented some recommendation and suggestion such as: given her chances to participate in community development, encourage her to be enrolled in specialization needed, and government investment in woman empowerment in the area of education which will be reflected in other areas of empowerment.

Keywords: Empowerment, Woman Empowerment, Jordanian Woman, Education

مقدمة:

يُعد التمكين (Empowerment) من المصطلحات التنموية الأكثر شيوعاً واستخداماً من قبل المجموعات النسوية والمنظمات غير الحكومية والنشطاء والسياسيين والحكومات والوكالات الدولية كأحد الأهداف التي يسعى الجميع لتحقيقها. والتمكين يعني امتلاك الفرد للقوة ليصبح عنصراً مشاركاً بفاعلية في شتى مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية، أي امتلاكه القدرة على إحداث تغيير في الآخر، الذي قد يكون فرداً أو جماعة أو مجتمعاً بأكمله. من هنا، فإن مفهوم التمكين يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمفهوم تحقيق الذات وتعزيز قدرة الفرد في المشاركة والاختيار الحر. ويمكن قياس التمكين من خلال التعليم، والمشاركة والاختيار الحر. إن عدم المساواة في مجال التعليم يعد انتقاصاً من حقوق المرأة، وعائقاً أساسياً أمام تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

تركز الورقة الحالية على تمكين المرأة في مجال التعليم الذي يعد أحد أهم المرتكزات الأساسية في تمكين المرأة وامتلاكها القوة والقابلية للتأثير والشعور بالذات، والمشاركة والاختيار الحر. إن عدم المساواة في محال التعليم يعد انتقاصاً من حقوق المرأة، وعائقاً أساسياً أمام تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية. فالتعليم يدفع المرأة نحو معرفة ذاتها وإمكانياتها وشعورها بإنسانيتها، وهو من العوامل المهمة التي تساعد على ازدياد وعي المرأة وتحررها الفكري. فمن المسلم به أن عناصر تمكين المرأة الأساسية مثل المساهمة في العمل السياسي والاجتماعي والدخول الواسع في مجال التوظيف والعمل وغيرها، كلها عناصر يتوقف تحقيقها على تعليم المرأة. إن عدم تعليم المرأة يجعل فرصتها في المشاركة السياسية والاقتصادية من الأمور الصعبة إن لم تكن مستحيلة. (Rapport, 1987)

حاولت الورقة التعرف إلى تمكين المرأة في مجال التعليم وتحليل الوضع الراهن والتعرف إلى التحديات التي تواجه هذا التمكين **وعرض نموذج الأردن في هذا المجال من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:-**

1- ما مفهوم تمكين المرأة في مجال التعليم وما علاقته بتنمية الموارد البشرية؟
2- ما واقع تمكين المرأة الأردنية في مجال التعليم وما مؤشرات هذا الواقع؟
3- ما التحديات التي تواجه تمكين المرأة في مجال التعليم؟
4- ما التوصيات والحلول المقترحة للتغلب على مشكلات تمكين المرأة الأردنية في مجال التعليم؟

وللإجابة عن الأسئلة، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي الذي يناسب هذا الموضوع.

وللإجابة عن السؤال الأول وهو: ما مفهوم تمكين المرأة في مجال التعليم وما علاقته بتنمية الموارد البشرية؟ تطرقت الباحثة أولاً لمفهوم التمكين بشكل عام والتمكين في مجال التعليم ثم ربط ذلك مع تنمية الموارد البشرية والانعكاس بالتالي على سوق العمل.

مفهوم التمكين ومعناه:

التمكين كمفهوم ظهر في نهاية تسعينات القرن الماضي، وأصبح أكثر استخداماً في سياسات وبرامج معظم المنظمات غير الحكومية، وهو أكثر المفاهيم اعترافاً بأهمية المرأة ودورها كعنصر فعّال في التنمية، وبالتالي فهو يسعى للقضاء على كل مظاهر التمييز ضدها من خلال الآليات التي تعينها على الاعتماد على الذات. وبالرغم من التباين في توسيع أو تضييق مجالات تطبيقه إلاّ أنه يلتقي عند مفهوم القوة من حيث مصادرها وأنماط توزيعها باعتبار أن ذلك أمر ضروري لإدراك طبيعة التحولات الاجتماعية التي أصبحت تعمل لصالح الفئات المحرومة والمهمشة والبعيدة عن مصادر القوة. لذلك تتحقق قوة المرأة بتمكينها من ظروفها وفرصها وممارسة حقها في الاختيار، وبمدى توافر فرص اعتمادها على نفسها. (Nachschen, 2004)

إن التمكين يجعل التنمية أكثر تفاعلاً في مشاركة الرجال والنساء، ومن ثم لا تكون التنمية مجرد رعاية اجتماعية للنساء، وانما تكون التنمية الاجتماعية تمكنهم من الاعتماد على الذات في تحسين أوضاعهن المعيشية والمادية على نحو متواصل، والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تمس جميع جوانب حياتهن، فالتمكين يهدف إلى خلق سياق تنموي يؤدي إلى المشاركة، والتفاعل يعتمد على تطوير المهارات والقدرات وفرص التطوير المهني. كما أنه يعتمد أيضاً على تطوير العلاقات الاجتماعية في اتجاه مزيد من التوازن والاستقرار، وتعزيز علاقات النوع بعيداً عن التمييز والاهتمام الأساسي بالتمكين التعليمي وبالتالي الاقتصادي الذي يعد مقدمة ضرورية للتمكين في المجالات الأخرى.

كما أن التمكين مفهوم يعترف بالمرأة كعنصر فاعل في التنمية، ويسعى إلى القضاء على مظاهر التمييز ضدها من خلال آليات تمكنها من تقوية قدراتها والاعتماد على الذات، ويسعى إلى تمليك النساء لعناصر القوة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والمعرفية وتمكينهن من التأثير في العملية التنموية وممارسة حق الاختيار وذلك من خلال:(Laurine, 1995)

1- تمكين النساء من التحكم أي توفير الخيارات والبدائل لديهن.
2- توفير الفرص لدى النساء لدعم شبكات الأمان الاجتماعي.
3- الوصول إلى زيادة حقيقية في دخل النساء.
4- تمكين النساء من أن يكن قوة تفاوضية لتحسين مكانتهن.

من هنا، فإن مفهوم التمكين يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمفهوم تحقيق الذات أو حضورها، وتعزيز قدراتها في المشاركة والاختيار الحر.

مستويات التمكين:

للتمكين ثلاثة مستويات هي:-

1. المستوى الفردي: ويعني قدرة النساء على السيطرة على حياتهن، وإدراكهن وإحساسهن بقيمتهن وقدراتهن وقدرة المرأة على تحديد هدفها والعمل على تحقيقه.
2. المستوى الجماعي : ويعني قدرة النساء على تنظيم أنفسهن والعمل الجماعي وإحساسهن بقوتهن في مجتمعهن.
3. مستوى المناخ السياسي والاجتماعي: ويعني الجو العام السياسي والقواعد الاجتماعية والحوار العام حول ما يمكن أو لا يمكن للمرأة القيام به.

يعد التعليم أحد أهم المرتكزات الأساسية في تمكين المرأة، وامتلاكها القوة، والقابلية للتأثير والشعور بالذات والمشاركة، والاختيار الحر. إن عدم المساواة في مجال التعليم يعد انتقاصاً من حقوق المرأة، وعائقاً اساسياً أمام تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية. فالتعليم يدفع المرأة نحو معرفة ذاتها وإمكانياتها وشعورها بإنسانيتها، وهو من العوامل المهمة التي تساعد على ازدياد وعي المرأة وتحررها الفكري. فمن المسلم به أن عناصر تمكين المرأة الأساسية مثل المساهمة في العمل السياسي والاجتماعي والدخول الواسع في مجال التوظيف والعمل وغيرها، كلها عناصر يتوقف تحقيقها على تعليم المرأة. إن عدم امتلاك المرأة لناصية التعليم يجعل نيل فرصتها في المشاركة السياسية والاقتصادية من الأمور فائقة الصعوبة.

تنمية الموارد البشرية والتمكين:

التنمية البشرية هي عملية توسيع الخيارات المتاحة أمام الناس وهذه الخيارات متعددة ومتنوعة ونظرياً بلا حدود وتتمركز هذه الخيارات في ثلاثة جوانب هي: أن يحيا الناس حياة طويلة وخالية من العلل، وأن يتعلموا وأن يكون بوسعهم الحصول على الموارد التي تكفل لهم مستوى معيشة لائقاً.

ومن بين الخيارات الأخرى هناك الحرية السياسية، وحماية حقوق الإنسان، واحترام الإنسان لذاته، كما أن مصطلح التنمية البشرية يعني مستوى ما حققه الناس من رفاهية. وحسب مصطلح التنمية البشرية لا يمكن اعتبار الدخل بديلاً للخيارات السياسية المتنوعة، كما أن توفير الدخل لا يسمح بالضرورة بممارسة جميع الخيارات.

لقد تطور مفهوم التنمية البشرية مع صدور كل تقرير سنوي من تقارير التنمية البشرية بحيث أن كل تقرير أضاف وأغنى ما سبقه، وتعمق المنهج الأساسي للمفهوم ليشمل أبعاداً عدة هي التمكين والتعاون والإنصاف والاستدامة والأمن. ويلاحظ أن أحد هذه الأبعاد هو التمكين الذي يعتمد على توسيع قدرات الناس بما يؤدي إلى فتح أبواب الخيارات أمامهم، واتساع دائرة الحرية التي تمهد لانتقاء خيارات محددة. فالتنمية البشرية فيما يتعلق بالمساواة في فرص المشاركة بين المرأة والرجل في صنع القرارات السياسية والاقتصادية، يجب أن تتضمن على الأقل ما يلي:- (Dunst, & Trivette, 1996)

- تعميق المساواة في الحقوق بين المرأة والرجل كمبدأ أساسي.
- أن تكون المرأة عنصراً فاعلاً في التغيير ومستفيداً منه.
- يجب استهداف توسيع خيارات المرأة والرجل على حد سواء.

وللإجابة عن السؤال الثاني وهو: ما واقع تمكين المرأة الأردنية في مجال التعليم وما مؤشرات هذا الواقع؟ فقد اعتمدت الباحثة على البيانات والاحصاءات الصادرة عن دائرة الاحصاءات العامة الأردنية، بالإضافة إلى بيانات واحصاءات وزارة التربية والتعليم الأردنية، بالإضافة على الاستناد إلى تقرير الأهداف الانمائية للألفية الصادر عن الأمم المتحدة، والتقرير العربي للأهداف الإنمائية للألفية وكذلك التقرير الوطني بالإضافة إلى الدراسات والأبحاث في هذا المجال. وفيما يلي عرض لهذه البيانات والاحصاءات ومؤشرات هذه البيانات.

أولاً : واقع تعليم المرأة الأردنية

حقق نظام التعليم في الأردن تحسناً مستمراً منذ منتصف القرن العشرين في كل من التعليم المدرسي والتعليم الجامعي على الصعيدين الكمي والنوعي والجدول رقم (1) يوضح النسب المئوية لأعداد الطلبة الملتحقين بالتعليم من الذكور والإناث والمقارنة بينهما. (وزارة التربية والتعليم، 2015)

جدول رقم (1): النسب المئوية لأعداد الطلبة الملتحقين بالتعليم من الذكور والإناث والمقارنة بينهما

المؤشر	الذكور	الإناث	فجوة النوع
انتشار الأمية	%3.4	%9.5	%-6.2
طلبة رياض الأطفال	%52.3	%47.7	%4.5
طلبة التعليم الأساسي	%49.2	%50.8	%1.6
طلبة التعليم الثانوي	%52.7	%47.3	%-4.5
طلبة التعليم المهني (الصناعي)	%2.1	%97.2	%95.8
طلبة التعليم المهني (الزراعي)	%16.1	%83.9	%67.8

ويوضح الجدول رقم (2) توزيع نسبة المعلمين إلى المعلمات والمديرين إلى المديرات والفروق الجندرية

جدول رقم (2): توزيع نسبة المعلمين إلى المعلمات والمديرين إلى المديرات والفروق الجندرية

الهيئة التدريسية	المديرون والمديرات		فجوة النوع	المعلمون والمعلمات		فجوة النوع
	ذكور	إناث		ذكور	إناث	
التعليم الأساسي	%25.3	%74.7	%-49.4	%33.3	%66.7	%-33.4
التعليم الثانوي	%41.0	%59.0	%-18.0	%35.2	%64.8	%-29.6

أما عن الطلبة الملتحقين بالتعليم العالي وعلى مستوى درجة البكالوريوس فالجدول رقم (3) يوضح توزيع الطلبة الذكور والإناث كل على مستوى الكليات

الجدول رقم (3): توزيع الطلبة الذكور والإناث كل على مستوى الكليات

المؤشر	الجنس		فجوة النوع
	ذكور	إناث	
الطلبة ككل	%48.2	%51.8	%-3.6
الطلبة الملتحقون بالكليات العلمية	%52.1	%47.9	%4.1
الطلبة الملتحقون بالكليات الإنسانية	%44.7	%55.3	%10.6
الطلبة الخريجون	%44.9	%55.1	%10.3

كما يوضح الجدول رقم (4) توزيع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية حسب الجنس والرتبة

الجدول رقم (4): توزيع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية حسب الجنس والرتبة

المؤشر	الجنس		فجوة النوع
	ذكور	إناث	
مدرس مساعد	%40.6	%59.4	%-18.8
محاضر	%46.1	%53.9	%-7.7
مدرس	%45.4	%54.6	%-9.2
أستاذ مساعد	%76.1	%23.9	%52.1
أستاذ مشارك	%85.3	%14.7	%70.6
أستاذ	%92.7	%7.3	%85.4
أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية	%47.3	%25.7	%48.6
أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية	%72.5	%27.5	%45.0

ويوضح الجدول رقم (5) نسب الالتحاق بالدراسات العليا بالجامعات الأردنية حسب متغير الجنس

جدول رقم (5): نسب الالتحاق بالدراسات العليا بالجامعات الأردنية حسب متغير الجنس

المؤشر	الجنس		فجوة النوع
	ذكور	إناث	
طلبة الدبلوم العالي	%38.1	%61.9	%-23.8
طلبة الماجستير	%47.8	%52.2	%-4.3
طلبة الدكتوراه	%61.3	%38.7	%22.6

بالاطلاع على الجداول السابقة يمكن الخروج بالنتائج التالية:-

- ارتفاع نسب الإناث الملتحقات في مراحل التعليم الأساسي والثانوي والجامعي مقارنة بالذكور حيث كانت النسب أعلى في مراحل الدبلوم العالي، والبكالوريوس.

- معدل الأمية في المملكة 9.2% وكان بين الإناث أعلى منه بين الذكور بفارق نقطتين.

تمكن الأردن في السنوات الأخيرة من تحقيق نسبة عالية من المساواة الجندرية في قطاع التعليم، إذ تشير آخر الأرقام إلى تفوق ملحوظ حققته المرأة في نسبة الالتحاق بالتعليم إذ بلغت في عام 2014 ما نسبته 51.7% لصالح الإناث مقابل 48.3% للذكور. ويمثل هذا التطور نقلة نوعية عما كان عليه الحال في منتصف التسعينيات إذ لم تتجاوز هذه النسبة 42% وهذا سببه السياسات في مجال التعليم التي انتهجها الأردن بهدف محو الأمية وتطوير المستوى التعليمي للإناث. (دائرة الاحصاءات العامة، 2014)

إن التقدم في تعليم المرأة الأردنية لم يوازيه تقدم في المجال الاقتصادي إذ أن مساهمة المرأة في المجال الاقتصادي متدنية إذ تشير الاحصائيات إلى مساهمة المرأة بنسبة 12.6 % فقط في مجموع العاملين في النشاطات الاقتصادية حسب الاحصاءات العامة عام 2014.

لقد شهد نظام التعليم في الأردن تطوراً مستمراً منذ منتصف القرن العشرين، ولعبت المدرسة دوراً كبيراً في هيكلة الاقتصاد الوطني الأردني والانتقال من بلد يغلب عليه الطابع الزراعي إلى بلد يهيمن عليه الطابع الخدمي فكان من نتيجة ذلك انخفاض ملحوظ في نسبة الأمية عند الإناث من 16.5% عام 2000 إلى 6.8% عام 2014. وهي نسبة متدنية مقارنة بنسبة الأمية لدى الإناث في الوطن العربي التي تصل إلى 46% (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم الألكسو، 2012)

لقد ارتفعت نسبة التحاق الإناث بالتعليم الأساسي من 95.2% عام 2000 لتصل إلى 98.6% عام 2014 كما ارتفعت نسبة الطالبات في التعليم الثانوي من 50% في عام 2000 إلى 59% عام 2015. ومن 39.4% إلى 61.9% على مستوى الدبلوم ومن 48% إلى 51.8% على مستوى البكالوريوس. ويتأكد هذا التفوق بالنسبة للإناث، ليس فقط على المستوى الكمي حسب الإحصائيات وإنما كذلك على مستوى التحصيل الدراسي إذ تشير التقارير السنوية الصادرة عن وزارة التربية والتعليم إلى تفوق الإناث على الذكور في كافة مراحل التعليم الأساسي في امتحانات العلوم والرياضيات الدولية والتي يتم تنظيمها بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم بشكل دوري كل أربع سنوات. وقد بينت هذه الاختبارات وبوضوح تفوق الإناث في كافة الاختبارات التي أجريت منذ عام 1999 وإلى عام 2011 كما أوضحت أيضاً أن هناك تحسناً في الأداء بلغ 11 نقطة للإناث مقابل 4 نقاط فقط للذكور في الفترة الزمنية المذكورة. كما تفوقت البنات في امتحان شهادة الدراسة الثانوية العامة للعشر سنوات الأخيرة سواء في نسب النجاح العامة أو على مستوى الحاصلين على التميز في الفروق الثانوية في كل الاختصاصات المختلفة (اللجنة الوطنية لشؤون المرأة، 2012-2013).

وعلى الرغم من ارتفاع نسبة الحاصلات على درجة الماجستير من 32.6% عام 1999 إلى 56% عام 2014. إلاّ أن نسبة الالتحاق ببرامج الدكتوراه مازالت منخفضة على الرغم من التحسن الذي طرأ في السنوات الأخيرة من 24.5% عام 2000 إلى 39.1% من المجموع الكلي للمسجلين في برنامج الدكتوراه عام 2014 (منظمة المرأة العربية، 2012). ويعني هذا أن الإناث يتراجعن ويتركن المواقع المتقدمة للذكور.

أما المجالات والاختصاصات التي تتوجه إليها الطالبات بعد المرحلة الثانوية من التعليم فيلاحظ أن نسبة الملتحقات بالكليات العلمية بشكل عام تقدمت من 46% في عام 2000 إلى 62% في عام 2014. ففي تخصص الهندسة على سبيل المثال نجد أن نسبة الإناث قد ارتفعت من 23.2% سنة 2000 لتصل إلى 35% في عام 2014 ومن 42.2% في الطب إلى 53.7% ومن 54.2% في تخصصات الزراعة إلى 60% في كليات تكنولوجيا المعلومات من 27.9% إلى 42.8% وهي نسبة تفيد بأن التوجه الاجتماعي العام لتعليم الإناث بدا بالتغير، إذ أن الفتيات لم تعد تتوجه فقط إلى الكليات الإنسانية كما كانت تفعل في السابق، بل باتت تتفوق في المجالات العلمية التي بقيت لسنوات طويلة حكراً على الذكور.

وبالرغم من المؤشرات السابقة الإيجابية والمبشرة بدخول المرأة لمجالات كانت حكراً على الرجل، فإن من الملاحظ أن الاختصاصات الإنسانية مازالت هي المهيمنة بالنسبة للاختصاصات التي تتوجه إليها الإناث، إذ تشكل نسبة الطالبات في الكليات الإنسانية 71.6% مقابل 28.4% للذكور. وعلى الرغم من تقدم المرأة الأردنية في التعليم الأساسي والثانوي والعالي، لكنها تتراجع على مستوى الدراسات العليا سواء الماجستير والدكتوراه لتترك هذه الأماكن للرجل. فمازالت نسبة الطالبات في الدكتوراه لا تزيد عن 27% وهي نسبة متقاربة مع نسبة العاملات في مجال التعليم الجامعي والتي بلغت 32% عام 2014. ومن الملاحظ أن هذه النسبة تأخذ بالتراجع كلما ارتقينا بالسلم الأكاديمي للعاملين في الجامعات من أعضاء هيئة التدريس حيث لا تتحاوز نسبة ممن هن برتبة أستاذ 7.3% و 9.7% لرتبة أستاذ مشارك. وهي نسبة ليست بعيدة عن مثيلاتها من النساء في الدول الأوروبية على سبيل المثال. فإذا كانت المدرسة تعمل على إعادة إنتاج النظام الاجتماعي بما في ذلك شرعنة ثقافة الطبقة المهيمنة وتسويغ الهيمنة الرجولية وتطبيقها، فإنها بذلك تعمل إلى إعادة إنتاج الأمومة (Reproduction of Mothering) مما يجعل المرأة تهتم بالشأن الخاص على حساب الشأن العام وقد يكون ذلك مفروضاً عليها بسبب ارتباط المرأة بالتدبير المنزلي أكثر من الرجل. (العتوم وآخرون، 2015)

العلاقة بين تعليم المرأة الأردنية وانخراطها في سوق العمل:

يحتل قطاع التعليم وقطاع الصحة في مجالات النشاط الاقتصادي للمرأة الأردنية إذ يعمل أكثر من 41% من النساء في قطاع التعليم و 14.3% في قطاع الصحة والخدمات الاجتماعية، ثم يلي هذه القطاعات قطاع الضمان الاجتماعي والإدارة العامة وبنسبة 12% ثم تأتي بعد ذلك الصناعة التحويلية بنسبة 6.4% ثم أخيراً التجارة وبنسبة 5.5% (جامعة الدول العربية، 2013)

أما توزيع اليد العاملة على القطاعين العام والخاص حسب الجنس فإن الذكور يمثلون ما نسبته 78.6% في القطاع العام أما النساء فتمثل ما نسبته 21.4% ويمثل الذكور ما نسبته 86.4% من القطاع الخاص بينما تحتل النساء ما نسبته 13.6% وذلك في العام 2012.

ويبين تقرير صندوق النقد الدولي الذي صدر عام 2013 أن المرأة الأردنية لم تستفد من النمو المتزايد في العقود الماضية بشكل كبير نظراً لعدم إدماج شرائح عريضة من النساء في قطاعات متزايدة النمو وعالية الإنتاجية كالقطاعات المالية وتكنولوجيا المعلومات والمواصلات والصناعات التحويلية والتجارة. ففي حين تشارك إمرأة واحدة من بين أربع نساء في القوى العاملة في هذه القطاعات، يوظف القطاع العام ما نسبته 44% من النساء، وهي القطاعات التي تمثل التعليم والصحة.

ومن الملاحظ من خلال استعراض الأرقام السابقة هو أن هذا التوزيع غير المتكافئ للوظائف التي تقبل عليها الإناث في القطاعات الاقتصادية المختلفة فهناك ما يقارب نصف القطاعات تشغل الحد الأدنى من الإناث. أما القطاعات التي تمثل التعليم والصحة والخدمات فتزيد فيها الوظائف التي تشغلها الإناث عن المعدل، كما أن أغلب العاملات لا يعملن في القطاعات المنخفضة النمو فحسب بل أيضاً إلى القطاعات التي تنخفض فيها إنتاجية العمل كالتعليم والصحة والخدمات. وهذا ما تؤكده تقارير مسح الشركات التجارية والصناعية حيث لا تزيد نسبة تشغيل الإناث عن 20% في معظم الشركات، باستثناء شركات مصانع الملابس التي تزيد نسبة تشغيل الإناث فيها عن 50% (العتوم وآخرون، 2015).

وتشير بيانات دائرة الاحصاءات العامة إلى وجود فجوة في الأجور بين الجنسين لا تنخفض عند المستويات الأعلى من التعليم، كما تؤكد هذه البيانات على أن المعاملة غير المتساوية في الأجور للإناث العاملات تبدو أكثر وضوحاً وانتشاراً في القطاع الخاص مما عليه في القطاع العام، إذ بلغت نسبة فجوة الأجور بين

المشتغلين من حملة درجة البكالوريوس فأعلى 36.5% في حين بلغت للمشتغلين من حملة الثانوية العامة أو الدبلوم المتوسط 16.6% (دائرة الاحصاءات العامة 2013).

يلاحظ كذلك عند دراسة العلاقة بين التحصيل العلمي والبطالة أن حوالي ثلثي العاطلين عن العمل من الذكور هم من حملة مؤهل تعليمي أقل من الثانوي في حين تشير البيانات أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للإناث ضعفت حظوظهن في العمل واضطررن للبقاء في المنزل. (العتوم وآخرون، 2015)

أسباب المفارقة بين نسبة التعليم ونسبة التشغيل للمرأة الأردنية: (العتوم وآخرون، 2015)

ما الذي يجعل المرأة لا تشتغل ولا تجد عملاً خارج المنزل رغم مؤهلاتها العلمية والمهارات التي اكتسبتها في المدارس والجامعات إذ يمكن إرجاع هذه الظاهرة إلى عدد من العوامل أهمها:

1. **القطاعات الجاذبة للنساء ذات نمو بطيئ وإنتاجية منخفضة**: من خلال استعراض سريع للقطاعات الجاذبة لعمالة النساء، يلاحظ أن قطاعات التعليم والصحة والخدمات تحتل المرتبة الأولى على هذا الصعيد. أي أن وظائف الإناث تتوزع على الأغلب على القطاعات ذات الإنتاجية المنخفضة لأسباب اجتماعية.
2. **تراجع دعم صندوق النقد الدولي لقطاعات العمل الحكومي**: فبالإضافة إلى محدودية استيعاب القطاع الحكومي للأيدي العاملة فإن كثيراً من الباحثين يرون أن تراجع الدعم الذي كان يقدمه صندوق النقد الدولي لهذا القطع منذ تسعينات القرن الماضي كان سبباً إضافياً في الحد من قدرته على استيعاب المزيد من هذه الطلبات، وإن الإصلاح الاقتصادي الذي فرضه صندوق النقد الدولي على كثير من الدول النامية وسياسة الخصخصة التي اتبعتها هذه الدور لكثير من القطاعات التي أثرت سلباً على قدرة هذا القطاع على استيعاب المزيد من الأيدي العاملة.
3. **مخرجات تعليم غير منسجمة مع حاجات سوق العمل**: يعاني سوق العمل الأردني من خلل كبير نتيجة عدم مواءمة مخرجات النظام التعليمي مع حاجات سوق العمل. فحاجات سوق العمل ونوع الفرص التي يولدها تختلف كثيراً عن المهارات والتخصصات التي يملكها طالبوا العمل وينطبق ذلك على الإناث أكثر من الذكور نظراً للعدد المتزايد من خريجات الجامعات اللواتي لا يسمح لهن تأهيلهن التعليمي وظروفهن الاجتماعية العمل سوى في قطاعي التعليم والصحة وهما القطاعان اللذان أصبحا مشبعان بالأعداد الكبيرة والمتزايدة من طلبات التوظيف والتشغيل.
4. **فجوة الأجور المبنيّة على النوع الاجتماعي**: سواء كانت المرأة من المشتغلات في القطاع العام أو القطاع الخاص، فإن الدراسات جميعها تشير إلى وجود فجوة ملحوظة في الأجور بلغت 24.5% في قطاع التعليم و 27.9% في قطاع الصحة وهما القطاعان الرئيسيان اللذان يتمتعان بقوة جذب الأيدي العاملة من النساء.
5. **نمط الإنتاج**: ويمكن أن تعبر هذه المفارقة في جانب من جوانبها على عدم قدرة نمط الانتاج الاستهلاكي المهيمن في المجتمع الأردني على استيعاب اليد العاملة وبما أنه في الخط الرئيسي العام لا يعتمد على التصنيع بقدر ما يعتمد على الخدمات. ولكن تفهم أن النمط ذاته أي طبيعة الانتاج ذاتها تشغل الرجال حتى وإن لا تتوفر لديهم المؤهلات المطوبة ولا يشغل النساء حتى وإن كن على قدر عالٍ من الكفاءة يمكن تفسير ذلك بالأسباب الأنثروبولوجية.

وللإجابة عن السؤال الثالث وهو: ما التحديات التي تواجه تمكين المرأة في مجال التعليم؟ فقد استعرضت الباحثة تحليل وضع المرأة الأردنية في مجال التعليم، وتعرفت على الواقع، وبناء على البيانات التي تم التوصل إليها فيما يلي أهم المشكلات التي تواجه المرأة الأردنية في مجال التعليم:- (سفران، 2002)

- إن التقدم في تعليم المرأة الأردنية عبر السنوات الماضية، لم يسهم بشكل فاعل في توسيع دائرة تمكينها في قطاعات أخرى كما أنه لم يسهم في مشاركتها الفاعلة في سوق العمل مقارنة بالذكور.

- على الرغم من التفوق العلمي الذي أحرزته المرأة الأردنية، تبقى هناك صعوبة في ردم الفجوة بين التفوق العلمي والمشاركة المهنية.
- ضعف تأثير مخرجات تعليم المرأة الأردنية وظهور تأثيره في تمكينها في سوق العمل والمشاركة الاقتصادية والسياسية.
- ان تعليم المرأة الأردنية التي بذلت فيه الحكومات الأردنية المتعاقبة جهوداً وموازنات كبيرة لم ينعكس عليها في الجانب الاقتصادي إذ من المفترض أن يتم تحقيق عوائد هذه الجهود من خلال التشغيل وجودة الانتاجية.
- فجوة النوع الاجتماعي لمعدلات البطالة بدت واضحة وكبيرة بين الجنسين وبلغت ذروتها في الحالة التعليميّة في المرحلة الثانوية وأدناها في مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا.

وللإجابة عن السؤال الرابع والأخير من هذه الورقة وهو ما التوصيات والحلول المقترحة للتغلب على مشكلات تمكين المرأة الأردنية في مجال التعليم؟ فبناءً على ما تقدم من تحليل الوضع الراهن والتحديات والمشكلات التي تواجه تمكين المرأة الأردنية في مجال التعليم، **فإنه يمكن الخروج بالتوصيات والمقترحات الآتية:-**

1. العمل الجدي على إتاحة الفرصة للمرأة الأردنية للمشاركة في عملية التنمية والتخطيط لها، أي اشراك المرأة في التخطيط لحل مشكلاتها سعياً وراء تمكينها، فهي أدرى باحتياجاتها ومستلزمات حضورها الفعال في مسيرة التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
2. العمل على وضع السياسات الكفيلة بتشجيع المرأة الأردنية على الالتحاق بالتخصصات المطلوبة في سوق العمل وبالتالي إتاحة الفرصة لها لدخول جميع أنواع العمل والوظائف ضمن النشاط الاقتصادي واعتماد آليات محددة وواضحة تساعد المرأة في الوصول إلى مواقع صنع القرار في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.
3. تعبئة الطاقة المنتجة للمرأة الأردنية بوصفها رصيداً بشرياً وقدرات معطلة لم يتم استثمارها بالشكل المطلوب. وإدخال منظور النوع الاجتماعي في جميع الاستراتيجيات الوطنية.
4. تشجيع المرأة الأردنية على الالتحاق بالتعليم في مستوى الدراسات العليا، في التخصصات العلمية والتقنية وإتاحة الفرصة لها لمنافسة الرجل في هذا المجال.
5. زيادة نسبة إنفاق الحكومة الأردنية على برامج تمكين المرأة في الجانب التعليمي بغية زيادة وعيها وتعريفها بحقوقها وبقدراتها وتدريبها.

خاتمة:

يعد التعليم من المجالات الهامة التي يجب أن تنصب عليها برامج تمكين المرأة لانعكاس هذا المجال في تنمية الموارد البشرية في الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والخدمية. وبعد دراسة واقع تعليم المرأة الأردنية وتحليل هذا الواقع يلاحظ تفوق الإناث على الذكور في مراحل التعليم الأساسي وقصورها في التعليم العالي وخاصة في التخصصات العلمية والتقنية.

إن تقدم المرأة في مجال التعليم لم يواكبه تقدم في المجال الاقتصادي إذ توجد فجوة واضحة بين نسبة تعليم المرأة مقارنة بنسبة تشغيلها وان مخرجات التعليم غير منسجمة مع حاجات سوق العمل.

قائمة المراجع

المراجع العربية:-

1. الأمم المتحدة (2015) تقرير الأهداف الإنمائية للألفية، نيويورك، جامعة الدول العربية (2013) التقرير العربي للأهداف الإنمائية للألفية: مواجهة التحديات ونظرة لما بعد عام 2015.
2. دائرة الاحصاءات العامة (2014) التعليم والعمل في الأردن، دراسة تحليلية.
3. سفران، عبدالله (2002) المعوقات الاجتماعية والاقتصادية لتوظيف العمالة الوطنية في القطاع الخاص.
4. العتوم، ميسون، والعتوم، خضر، ودبابنة، عبير (2015)، المرأة الأردنية في التعليم وفي العمل.
5. علي، عبدالقادر (2001)، أسس العلاقة بين التعليم وسوق العمل وقياس عوائد الاستثمار البشري.
6. اللجنة الوطنية لشؤون المرأة (2012-02013)، التقرير الوطني الثاني لتقدم المرأة الأردنية، نحو الوقاية والحماية والتمكين، عمان.
7. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (الألكسو)، (2014) تونس.
8. منظمة المرأة العربية، (2012)، احصائيات.
9. وزارة التربية والتعليم (2015) إحصائيات عدد الطلبة الملتحقين بالتعليم على مراحل التعليم الأساسي والثانوي.

References:-

a. Laurine, S. (1995). Women's Experience of the Meaning of Empowerment, in Qualitative Health Research, Vol. 5(1).
b. Dunst, C.J., Trivette, C.M. (1996). Empowerment, effective help giving practices, and family-centered care. Pediatric Nursing, 22, 334-337.
c. Nachshen, J.S. (2004). Empowerment and Families: Building Bridges between Parents and Professionals, Theory and Research. Journal of Developmental Disabilities, 11,67-76.
d. Reppaport, J. (1987). Terms of empowerment/exemplars of prevention: Toward a theory for community psychology. American Journal of community Psychology, 15(2), 121-128.

المعوقات القانونية لتمكين المرأة ومشاركته في سوق العمل في الجمهورية اليمنية

أ.د. عبد الوهاب عبدالله أحمد المعمري

جامعة العلوم والتكنولوجيا – اليمن

البريد الالكتروني

a.almamary@ust.edu

almamary3@hotmail.com

الملخص:

موضوع تمكين المرأة ومدى مشاركتها في الحياة الاقتصادية في المجتمع اليمني، من الموضوعات يعد من الموضوعات المهمة نظراً لما للمجتمع اليمني من ظروف خاصة، وبالرغم من بعض التطورات الإيجابية إلا أن بعضا من الثقافة التقليدية ما زالت تحدد أدوار المراة وتمنعها من أن تكون فاعلة في المجالات الإجتماعية والإقتصادية والمشاركة في الحياة العامة.

ومن ذلك انه أنه يصعب على الرجل تقبل المشاركة في تحمل بعض المسؤوليات الأسرية رغم أن الوضع الإقتصادي يجبر المرأة على البحث عن عمل للمشاركة في تحمل أعباء الأسرة أحياناً، ورغم أن هنالك نقص في الخدمات المساندة للمرأة وبالكلفة المناسبة، كالحضانات ورياض الأطفال، بالإضافة إلى عدم توفر الأعمال الجزئية المرنة مما يصعب على المرأة الانخراط في سوق العمل.

ويهدف هذا البحث الى معرفة أهم المعوقات القانونية التي تواجه تمكين المرأة اليمنية من أجل خدمة وتنمية مجتمعها، ومن اجل تحقيق هذه الاهداف فقد استخدم الباحث المنهج العلمي التحليلي المقارن من خلال دراسة التشريعات والقضايا الواردة في هذا المجال ومناقشتها للتوصل إلى النتائج العلمية، حيث توصل البحث إلى تحديد أهم المعوقات التشريعية التي تسهم في إعاقة تمكين المرأة ومشاركتها في الحياة الاقتصادية. وتوصل الباحث إلى عدد من النتائج والتوصيات العلمية في هذا المجال.

الكلمات المفتاحية: المعوقات ،تمكين المرأة، سوق العمل.

The Legal Impediments of Women's Empowerment and Participation In the Labor Market in the Republic of Yemen

Abstract :

The topic of women's empowerment and their participation in the economic life in the Yemeni society is one of the significant topics due to the special circumstances of the Yemeni society. Despite the positive developments, some traditional culture still limits the roles of women and constrains them from having an effective role in the social and economic areas and participation in the public life.

Thus, it is difficult for the man to accept the participation in terms of bearing some family responsibilities despite the economic situation forces woman to seek for participation in bearing sometimes the family burdens. Despite the insufficient services that support women at an appropriate cost such as nurseries and kindergartens, in addition to lack of flexible part-time jobs, it is difficult for women to be involved in the labor market.

The main purpose of this paper is to identify the most important lawful constraints that hinder the Yemeni women's empowerment in order to serve and develop their society. To achieve these objectives and to come up with factual findings, the comparative analytical method is used by reviewing and discussing the legislations and issues related to this field. This paper has come up with identifying the most important legislative constraints that hinder women's empowerment and their participation in the economic life. The paper has also come up with certain findings and recommendations in this respect.

Keywords: constraints, women empowerment, labor market

مقدمة:

تواجه جميع الدول النامية بما فيها اليمن تحدي موازنة النمو المتزايد في قوى العمل مع فرص العمل الإنتاجية، فالعمالة تحمل قيمة كبيرة وفعالة في مواجهة الفقر وبدون وجود فرص العمل الإنتاجية سيزداد الأمر سوءُ فلابد من وجود استراتيجيات توظيف ناجحة لإحداث التغيير الواضح في الهيكلية الوظيفية خلال السنوات العشر القادمة في إطار أهداف الألفية التنموية ويجب أن نأخذ في الاعتبار أيضا المعدلات المرتفعة حاليا للبطالة و النمو السكاني السريع، وضعف مشاركة النساء في قوة العمل.

وهذا يستلزم إيجاد سياسات مناسبة من اجل التعليم وتطوير المهارات والتي سوف تطور جودة العمل وتؤدي الى انتاج أعمال ذات جودة عالية العمل على أن تكون بيئة العمل السياسية والقانونية مشجعة للعمال وفيها عدالة في النوع الاجتماعي من حيث الاجور والتوظيف.

ويهدف هذا البحث إلى ما يلي:

- التعرف على التشريعات الخاصة بالمرأة والمتعلقة بسوق العمل.
- تحديد المعوقات المرتبطة بالتشريعات القانونية التي تعيق عمل المرأة.
- التوصل للنتائج العلمية والتوصيات المفيدة في موضوع البحث.

وقد استخدم الباحث المنهج المكتبي الوصفي التحليلي من خلال وصف موضوع البحث، وتحليل عناصره ودراسة التشريعات والقوانين المتعلقة بالموضوع محل البحث بهدف التوصل للنتائج المفيدة في موضوع البحث، **ولذلك يتم تقسيم موضوعات البحث على النحو التالي:**

- **المبحث الاول**: التشريعات والقوانين المتصلة بعمل المرأة.
- **المبحث الثاني** : المعوقات القانونية لتمكين عمل المرأة.
- **الخاتمة** وفيها عرض استخلاصات النتائج والتوصيات المقترحة من البحث.

5. مشكلة الدراسة وأهدافها وأسئلتها أو فرضياتها:

مشكلة هذه الدراسة تبرز من خلال واقع مشاركة المرأة في سوق العمل وتأثير التشريعات والقوانين المرتبطة به، وذلك على النحو التالي:

أولا: معوقات التحاق المرأة بالعمل: وهي كثيرة من أهمها: تدني المستويات التعليمية وتدني برامج التدريب، والزواج المبكر للفتيات وسلوك الإنجاب غير المقيد، وتحميل الفتاة أعباء المنزل في سن صغير، والتمييز في القبول للالتحاق بالعمل في معظم الحالات.

ثانيا: مشكلات وصعوبات المرأة في العمل تواجه النساء العاملات: ومنها: عدم تناسب مكان العمل والسكن والمواصلات غير المنتظمة، وعدم وجود حضانات ورياض للأطفال في المرافق أو بالقرب منها أو مناطق السكن وبأسعار مقبولة تتناسب مع دخل المرأة، ومعاناة بعض النساء من السلوكيات غير المقبولة من قبل الذكور سواء في العمل أو في الطريق من العمل وإليه أو من التحرش بالعاملات في النوبات الليلية أو الأعمال المنزلية (بالنسبة للعاملات في خدمة المنازل من الشغالات).

ثالثا: التمييز تجاه المرأة: حالات التمييز متفاوتة من بلد لآخر، وفي اليمن كغيرها من الدول العربية هناك الكثير من مظاهر التمييز تجاه المرأة تتجلى بعضها فيما يلي: تدني نسبة التحاق الإناث في الدراسة والعمل مقارنة بالذكور، والتحيز للرجال (في الغالب) تقريباً عند المفاضلة للقبول بالأعمال وفي الترقيات وحكر بعض الأعمال على الرجال دون النساء، وبخس قيمة المساهمة الاقتصادية للمرأة بعدم احتساب معظمها مثل عدم احتساب

مردود عملها في المنزل أو في الزراعة والصناعات الخفيفة وغيرها من الأعمال الخاصة بالأسرة والتي لا يدفع نظيرها أي أجر للمرأة.

رابعاً: ضعف الوعي بالتشريعات والقوانين التي تتصل بعمل المرأة والحماية الاجتماعية لها مقدمة التشريعات الدستورية والقانونية في اليمن بما فيها التشريعات والقوانين الخاصة بالعمل (الخاص والعام) وكذلك المتصل منها بالمرأة وتشريعات العمل، وغيرها.

6. أهمية الدراسة وحدودها ومحدداتها:

تحتل المرأة موقعاً هامّاً في المجتمعات الحديثة، كما أنّها تساهم وبشكل فعّال في صناعة النهضة العمليّة والعلميّة للعديد من الدول، و لم يعد أمر عمل المرأة أو عدمه اختياريّاً، وذلك بسبب الحاجة الماليّة والأوضاع الاقتصادية السيّئة التي تتطلّب بذل الجهد المشترك بين الرجل والمرأة من أجل توفير حياة أفضل للعائلة بشكل عام.

وتواجه المرأة اليمنية معوقات في طريق تمكنها في سوق العمل، وسوف نقتصر هنا على بحث المعوقات التشريعية، حيث سيتم البحث في التشريعات والقوانين المتعلقة بعمل المرأة في الجمهورية اليمنية.

7. موضوع الدراسة:

المبحث الأول: التشريعات والقوانين المتصلة بعمل المرأة في الجمهورية اليمنية:

ارتبط أسم اليمن وتاريخه بحضور ومشاركة دائمة وفعالة للمرأة اليمنية ولنساء تلازمت أسمائهن بحقب من الازدهار والعظمة من مملكة سبأ إلى الملكة أروى بنت أحمد الصليحي، ورغم أن قروناً من التمزق والتخلف والاستعمار قد أفقدت اليمن قرونا من الازدهار والتقدم وعادت به إلى مراحل من التخلف والتبعية للمجتمع بشكل عام وللمرأة اليمنية بشكل خاص بل وأكثر حدة وقسوة.

إلا أن المرأة اليمنية لم تستكين لذلك بل ناضلت نضالا طويلا ومريرا في سبيل تحريرها من كافة أشكال التخلف الموروث واستطاعت أن تجد لنفسها مكانة رفيعة.

وفي وقتنا الراهن هناك الوزيرة ووكيله الوزارة والسفيرة وعضوة البرلمان، هذا عدا الكثيرات ممن يشغلن مناصب قيادية في الهيئات والمؤسسات الحكومية وعضوات هيئات التدريس في الجامعات والمدارس وفي سلك القضاء والمحاماة والسلك العسكري وغيرها. ومع أن نسبة تمثيل المرأة اليمنية في كل ما ذكرناه ضئيلة جدا لكن ذلك يعتبر إنجازا كبيرا لنا نحن النساء العاملات لأن بلدنا يعد من أكثر الدول العربية التي عانت من ويلات التخلف والاضطهاد بفعل التشطير والاستعمار البريطاني في الجنوب وكذا الحكم الأمامي في الشمال قضايا المرأة العاملة مشكلات ومعوقات عمل المرأة والتمييز تجاه المرأة إن قائمة مشكلات المرأة طويلة ومتنوعة (وبالأخص المرأة العاملة) سواء في إطار الأسرة أو المجتمع.

فمشكلات وهموم المرأة اليمنية عديدة منها ما هو خاص بها ومنها ما هو مشترك مع بقية أفراد المجتمع أو مماثل لما تعانيه نساء شعوب وأمم أخرى كثيرة، كما أن هذه المشكلات والهموم متنوعة أيضا منها الاقتصادي والثقافي والسياسي وكذلك القانوني والتنظيمي (الإداري/ المالي) والمعنوي سواء في العمل أو المنزل أو في المشكلات والمعوقات الأساسية لعمل المرأة لأهميتها ولصلتها بهذا العمل وأهدافه وهي مشكلات ومعوقات إما مانعة أو معضلة للالتحاق بالعمل أو تعانيها النساء العاملات أو امتداد بعض مظاهر التمييز ضد المرأة.

1- الحماية القانونية من خلال تشريعات التأمينات الاجتماعية:

هذا وبما أن الحماية الاجتماعية قد بدأت في أوائل القرن العشرين على شكل تأمينات اجتماعية اقتصرت بعض أنواعها على مخاطر العمل ثم بدأت تتبلور فكرة التأمينات الاجتماعية وتنظيم وتقنن وتزداد فروعها لتصل في النهاية إلى الضمان الاجتماعي الشامل والذي شمل كل فروع التأمينات والتي امتدت رقعتها

لتوفر الحماية الاجتماعية لكل أفراد المجتمع بما فيهم النساء، وبانتهاء القرن العشرين لم يتحقق الضمان الاجتماعي الشامل إلا في البلدان المتقدمة صناعيا.

أما في بلادنا (اليمن) فما زالت الحماية الاجتماعية مقصورة على بعض فروع التأمينات الاجتماعية وفي قطاع العمل النظامي (الحكومي- العام- الخاص – المختلط) ولم تمتد رقعتها لتشمل قطاع العمل غير النظامي أو الهامشي. وقد وردت أحكام ونصوص قانوني التأمينات والمعاشات رقمي (25) و(26) لسنة 1991م شاملة للرجال والنساء على حد سواء، إلا أن هناك مميزات وحماية خاصة وردت لصالح المرأة حيث أعطت هذه النصوص للمرأة الحق بالإحالة للمعاش التقاعدي ببلوغها سن الخامسة والخمسين من عمرها وإكمالها عشر سنوات من الخدمة الفعلية بدون معاش كامل، وإذا بلغت خدمة المرأة خدمة فعلية خمسة وثلاثون عاما وكذا الرجل مهما كان عمرهما بمعاش كامل أو إذا أتمت المرأة عشرون سنة خدمة فعلية ويشترط بلوغها سن السادسة والأربعين من العمر. وأعطى القانونين المرأة العاملة الحق في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة في حال استقالتها لرعاية الأسرة أو للزواج أو لمرافقة الزوج المهاجر.

2- الحماية القانونية من خلال تشريعات العمل والخدمة المدنية:

حيث أنه منحت للمرأة العاملة مميزات عديدة منها:

- إجازة الوضع ومدتها ستون يوما بأجر كامل مضافاً إليها عشرون يوما في حالة تعسر الولادة أو الولادة بعملية قيصرية أو ولادة توأمين.
- الحصول على إجازة مدفوعة الأجر لمدة أربعون يوما في حالة وفاة الزوج وكذا الحصول على مدة إضافية لتكملة فترة العدة الشرعية (بدون مرتب).
- الحصول على إجازات سنوية مدتها ثلاثون يوما في السنة وكذا إجازات مرضية مثلها مثل أخيها العامل.
- وهناك نصوص خاصة تتعلق بالحماية من الأعمال الشاقة والصناعات المضرة بالصحة والبعيدة عن العمران ومنع العمل الليلي (عدا المستشفيات).
- وأكد قانون الخدمة المدنية في المادة رقم (12) منه على أن يقوم شغل الوظائف العامة على مبدأ تكافؤ الفرص والحقوق المتساوية لجميع الموظفين دون تمييز، كما اشترط هذا القانون أن يتم تطبيق كل المعايير والمقاييس والشروط التي تحدد معايير التوظيف والترقية للموظف سواء كان رجلا أو امرأة دون تمييز او تفرقة وتطبق هذه المعايير وفقا لشروط التعيين والترقية في الوظائف العامة.
- ونصت المادة (48) من القانون على أن لا تزيد ساعات العمل للمرأة العاملة الحامل على أربع ساعات في اليوم عند بلوغها الشهر السادس من الحمل وخمس ساعات عمل إذا كانت مرضعة حتى يبلغ وليدها الشهر السادس من العمر.
- لم تجز المادة (44) من القانون تشغيل المرأة ساعات عمل إضافية اعتبارا من شهرها السادس للحمل وخلال الستة الأشهر التالية لمباشرتها العمل بعد عودتها من إجازة الوضع.
- كما لم تجز الفقرة (2) من المادة (45) من القانون تشغيل المرأة العاملة أثناء إجازة الوضع.
- حضرت المادة (46) من القانون الفقرة (ب) تشغيل النساء في الصناعات والأعمال الخطرة والشاقة والمضرة صحياً واجتماعياً ولا يجوز تشغيلهن ليلا إلا في شهر رمضان وفي تلك الأعمال التي تحدد بقرار من الوزير المختص.
- وأعطت المادة (60) للموظف او الموظفة الحق في الحصول على إجازة خاصة لأداء فريضة الحج ومدتها ثلاثون يوما لا تحتسب ضمن الإجازة الاعتيادية المستحقة.

- كما أن المادة (5) من قانون العمل أكدت على أن العمل حق طبيعي لكل مواطن وواجب على كل قادر عليه بشروط وفرص وضمانات وحقوق متكافئة دون تمييز بسبب الجنس أو السن أو العرق أو اللون أو العقيدة أو اللغة وتنظم الدولة بقدر الإمكان حق الحصول على العمل من خلال التخطيط للاقتصاد الوطني ونصت المادة (42) على أن تتساوى المرأة مع الرجل في كافة شروط العمل وحقوقه وواجباته وعلاقاته دون تمييز، وأوجبت تحقيق التكافؤ بينها وبين الرجل في الاستخدام والترقي والأجور والتدريب والتأهيل والتأمينات الاجتماعية وأكدت على أن لا يعتبر في حكم التمييز ما تقتضيه مواصفات العمل أو المهنة.

المبحث الثاني: المعوقات القانونية لعمل المرأة في اليمن.

رغم كل ما سبق إلا أننا نجد أن هناك ارادة لتطوير التشريعات التي تمكن المرأة من المشاركة الأكبر في سوق العمل، ونظراً لأن هذا التوجه خيار استراتيجي بعيد المدى فإن المعالجات القصيرة والمتوسطة المدى تظل أكثر فاعلية على الصعيد العملي ومدخلاً للمعالجات الطويلة الأجل، ومن أهم المعالجات القصيرة والمتوسطة الأجل لأهم مشكلات المرأة اليمنية عموما والمرأة العاملة خصوصا نرى أهمية المعالجات التالية:

1. ايقاف الصراعات المسلحة والنزاعات التي تعصف باليمن أرضاً وإنساناً، والعمل على تحقيق السلام الدائم والعادل.
2. تحقيق النهوض التنموي الذي يؤمن تقليص الفقر والبطالة ويوفر مزيدا من فرص العمل ومصادر العيش للرجل والمرأة.
3. التوسع في نشر التعليم والتدريب والخدمات الصحية والبيئية والسكن وخدماته وشبكة الطرق.
4. تكثيف برامج التوعية والمشاركة الشعبية والتنمية السياسية.
5. تحديث التشريعات القانونية وتصحيح الاختلالات والانحرافات.
6. الاهتمام بمشكلات الفئات الهامشية والفقراء وتوفير الحد الضروري للعيش والتعليم والعلاج والعمل والاستقرار.

ومما تقدم من المفيد لتطوير وضع ودور المرأة اليمنية وخاصة المرأة العاملة نضع هذا التصور لبعض المعالجات وفي عدة مجالات، ومنها المجال التشريعي الذي هو موضوع هذا البحث، ولذلك فإنه من الضروري تطوير التشريعات القائمة واصدار تشريعات جديدة، وخاصة في المجالات الآتية:

أولاً في مجال التنمية:

تطوير التشريعات التي تهتم بصحة الأم والطفل لتحقيق الأهداف التالية:

- إشاعة الرعاية للأسرة والطفل لخفض مستوى الوفيات بين الأمهات والأطفال للقصور الواضح في هذا الجانب- تكثيف التوعية الهادفة لخفض معدلات الخصوبة وتوفير المستلزمات المادية والإرشادية اللازمة وبصورة رمزية أو مجانية.
- تقنين الضمان الصحي للعاملات وأطفالهن على الجهة المشغولة والدولة.
- تعزيز برامج تغذية الأمهات الحوامل ورعايتهن وخاصة العاملات منهن.
- التوسع في إقامة مراكز تدريب للنساء والاشتراك في برامج التأهيل المهني ومشروعات التنمية.
- التوسع في قروض المشروعات الصغيرة وتشجيع الحرف اليدوية بين أوساط النساء الأرامل والعوانس والعاطلات عن العمل ومن المعيل لهن والفقيرات بدرجة أولى وللراغبات في تطوير مردودهن المادي من النساء الأخريات والعاملات ثانيا.
- التوسع في تطوير الخدمات العامة لما يشكله ذلك من عبء على النساء العاملات بصورة خاصة وغير العاملات بصورة عامة.

- تقييم وتقدير جهد المرأة ومشاركتها الاقتصادية والاجتماعية غير المنظورة مثل ربات البيوت والعاملات في الحقول والحرف الصغيرة الخاصة بأسرهن.

ثانيا: في مجال التعليم:

تطوير التشريعات التي تهتم بتعليم المرأة لتحقيق الأهداف التالية:

- تبني خطة وطنية شاملة للقضاء على الأمية وتكثيف برامج محو الأمية في المرافق والأحياء السكنية وخاصة في الأرياف.
- التوسع في بناء المنشآت التعليمية وبخاصة المرحلة الابتدائية وللفتيات على وجه الخصوص وذلك لمنع بعض الأهالي من إلحاق بناتهم بصفوف الدراسة لعدم وجود مبنى خاص بالفتيات ولعدم سماحهم لبناتهم من الاختلاط بالأولاد وخاصة في الأرياف.
- العمل على تحقيق التعليم الأساسي الإلزامي وتوفير بعض الحوافز المادية والمعنويات للإناث وتوفير ما يمكن من إلزامية التعليم من المبنى المدرسي والكتاب والزي وغيره وكذا دعم الأسر الفقيرة لمساعدتهم على تحمل نفقات دراسة أبنائهم.
- تحفيز الإناث على مواصلة الدراسة الإعدادية ومن ثم الثانوية وكذا المعاهد والجامعات وخفض نسبة القبول كحافز لهن وبالأخص للفتيات في الأرياف والمناطق النائية وتخصيص نسبة أكبر للمقاعد في التخصصات التي تفضلها الفتيات وكذا توفير السكن المناسب.
- توسيع رقعة العمل الفني في المجالات ذات العلاقة بالمرأة كالمعاهد التعليمية والصحية والاقتصاد المنزلي والخياطة والغزل والحياكة والصناعات الغذائية وأعمال السكرتارية وخدمات البنوك.
- البحث عن السبل المناسبة للحيلولة دون تسرب الفتيات من المدارس بفعل الزواج المبكر والتوعية بأهمية تعليم الفتاة وزيادة وعيها والإرشاد حول مضار الزواج والإنجاب في سن مبكرة.

ثالثا: في مجال العمل:

تطوير التشريعات التي تنظم عمل المرأة وتحفزها على ذلك لتحقيق الأهداف التالية:

- اعتماد خطة تشغيل محفزه ودافعة للمرأة للالتحاق بالعمل من خلال:

  أ. توجيه الإناث للدراسة في معاهد وتخصصات تتيح لهن فرص أكبر للعمل لاحقا في مجال تخصصاتهن.

  ب.تخصيص نسب من فرص العمل للنساء في إطار خطط لتوعية جهات العمل (الحكومي- الخاص- العام) ولجهات التأهيل وكذا التعليم.
- فتح مجالات العمل المحتكرة للرجال فقط إمام النساء وتشجيعهن وإحلال العاملات اليمنيات بدلا عن الوافدات في كثير من المجالات.
- إزالة كافة المعوقات والموانع الإجرائية والقانونية التي تحول دون فوز المرأة بفرض العمل أمام نظيرها الرجل وذلك من خلال تطوير نظم وتشريعات العمل والخدمة المدنية على أن لا يترك القرار لصاحب العمل ويفضل تقنين شروط وحقوق الالتحاق بالعمل على أن تسري إلى الجميع.
- العمل على تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في العمل بصورة أكبر عدلا وذلك بتقنين شروط الترقي في الوظيفة والتدريب والتأهيل والحقوق المالية والمعنوية المرتبطة بالعمل ولا يترك الأمر لاجتهادات ذوي الشأن في الجهاز الحكومي والقطاعين العام والمختلط.
- العمل على توفير تسهيلات للمرأة العاملة كتوفير الحضانات ورياض الأطفال والخدمات الصحية وتوفير المواصلات والخدمات الأخرى.

- تأهيل وتوزيع القوى الفائضة من النساء العاملات والأهم وضع أسس تحدد شروط الإحالة كقوى فائضة والحقوق المترتبة عليها.

رابعا: في التشريعات التي تخص المرأة:

تطوير التشريعات لتحقيق الأهداف التالية:

- وضع تشريعات تنظم شئون الأسرة وتعالج حقوق المرأة والطفل.
- تطوير تشريعات العمل بحيث تعالج مظاهر التمييز في كل من:

أ. الالتحاق بالعمل ونوع العمل.

ب.فرص الترقي في العمل.

ت.الحصول على الأجور والحوافز.

ث.المساواة في فرص التدريب والتأهيل.

ج. المشاركة في الإدارة واتخاذ القرار.

- تشديد الحماية القانونية للمرأة وبالأخص العاملة إزاء الظواهر التالية:

أ. الاغتصاب والتحرش(في العمل أو الأماكن العامة بما في ذلك سماع الألفاظ النابية والتي تخدش حياء المرأة).

ب. الانتهاك الصارخ لحقوق المرأة كالمنع من التعليم والإكراه على الزواج المبكر أو زواج المرأة دون رضاها.

ت. توفير ظروف لائقة للنساء السجينات وحل مشاكل أطفالهن.

ث. الموضوعية في التعامل مع المشكلات الأسرية، وعدم الإفراط في التهاون في ممارسة التعددية الزوجية.

- وضع ضوابط دقيقة للسلامة المهنية للنساء العاملات وبخاصة في المهن ذات العلاقة بالمواد الكيماوية فالآثار تنتقل من الأم وتضر بصحة الأطفال خاصة أثناء فترة الحمل والرضاعة.
- خفض سن التقاعد للمرأة العاملة وتوسيع نطاق الضمان الاجتماعي، فيما يخص الأمومة والصحة والبطالة على أن تشمل أيضا العاملين والعاملات في القطاعات غير المشمولة كالزراعة والبناء والقطاعات الهامشية.
- إصدار اللوائح والنظم الخاصة بقانون العمل كلائحة المخالفات والجزاءات لقانون العمل واللوائح الخاصة بعمل الأطفال من الذكور والإناث.

الخاتمة:

هناك جملة من المعوقات الاجتماعية والاقتصادية التي تعيق المرأة عن المشاركة الفاعلة في سوق العمل، وهذه المعوقات ترتبط بمختلف المجالات الاجتماعية والادارية والتشريعية، ففي الجانب الاجتماعي مثلاً نجد أن الأعراف والتقاليد. فعلى مدار حقبة طويلة من الزمن تكونت أفكارًا واتجاهات معينة حول المرأة أثرت عليها وعلى مستوى أدائها. فبالرغم من الدعم والمساندة للنساء من الدولة أو منظمات المجتمع المدني، إلا أن ذلك لم يمنع الكثيرين أن ينظروا إلى المرأة باعتبارها في مستوى أدنى من الرجل، وخاصةً في قضايا العمل، بمعنى أن الرجل أكثر قدرةً من المرأة على تحمل تبعات العمل، وأن هناك جوانب لا يصح للمرأة الخوض فيها ومنها العمل في بعض المجالات.

وتلعب التنشئة الاجتماعية دورًا معوقًا للمرأة سواءً في الأسرة، أو في المدرسة أو الشارع، فكل هذه المؤسسات لا تنشئ المرأة على أساس أنها مساوية للرجل في كل المجالات، بل تكرس فكرة أن لكل منهما مجاله، وأن الرجل هو الأقدر على خوض المجالات الصعبة والاعمال الشاقة وأمور الادارة العليا.

كما أن هذه المؤسسات تعمل على أن يتوارث الأطفال مفاهيم معينة عن المرأة تحمل معانٍ تمييزية وتفضيلية للرجل، وبالتالي نجد أن الفتاة نفسها تنشأ وهي تعرف أن لها حدودًا لا يمكن تخطيها، وأن قدراتها دون قدرات الرجل خاصةً في سوق العمل.

وفي الجانب الاقتصادي نجد أن التحولات الاقتصادية تؤثر على المرأة من حيث توفير فرص العمل، كما تؤثر في نوع العمل وقد أثر العمل ببرنامج الإصلاح الاقتصادي على المرأة بما يعنيه من تحول إلى القطاع الخاص والتحول إلى الصناعات كثيفة رأس المال ونمو قطاع الخدمات على حساب قطاع الزراعة والصناعة وارتفاع الأسعار وزيادة التضخم والبطالة، بالإضافة إلى جملة من العوامل الأخرى التي تقف ضد تمكين المرأة اقتصاديًّا وتحجم من مشاركتها.

8. النتائج والمناقشة:

من خلال موضوع البحث وتحليل النتائج التي توصل إليها الباحث نستطيع القول أنه من اللازم والضروري توافر عدة عوامل تعمل على تدعيم ومساندة المرأة نحو المشاركة الفاعلة في سوق العمل وضرورة تطوير التشريعات والقوانين التي تعزز دور المرأة في سوق العمل وتمكنها من المشاركة الاقتصادية الفاعلة **وقد خرج البحث بالنتائج التالية:**

- وجود تنظيمات نسائية مستقلة تكون امتدادًا جهد اللجنة الوطنية للمرأة واتحاد نساء اليمن، ومنظمات المجتمع المدني العاملة في مجال المرأة؛ وذلك لرفع مستوى المرأة على كافة الأصعدة.
- ضعف أدوار وسائل الإعلام في نقل صورة المرأة التي لها دور في الحياة الاقتصادية، ونشر الوعي لدى الأفراد بأهمية مشاركة المرأة وتبني قضاياها ومناقشتها، وعمل تغطية للأعمال التي تقوم بها النساء ومساندتها.
- وجود حالات من التمييز النوعي داخل الأسرة والعمل وكافة المجالات الاجتماعية والاقتصادية.

المناقشة: يمكن القول أن التمكين الاقتصادي للمرأة في اليمن لن ينجح ولن يؤتي ثماره إلا من خلال تنمية المجتمع برمته، أي من خلال تحقيق تنمية مستدامة تهدف إلى تحسين نوعية الحياة (Quality of life) لكل الأفراد، وعليه ستكون أوضاع المرأة أحسن في سياق تنموي تحديثي متكامل ينظر إليها كإنسان منتج وكطاقة خلاقة.

والتغلب على تلك المشكلات يحتاج إلى جهد حقيقي وفاعل من كل المؤسسات والنساء أيضًا، والخطوة الأولى تبدأ بجعل الإرادة السياسية واقعًا ملموسًا وقويًّا من خلال اتخاذ قرار شجاع وجريء للقيادة السياسية في الدفع بالمرأة للمشاركة في أكثر من مجال.

ذلك أن البنى السياسية والاجتماعية في اليمن -بما تحمله من ركام سلبي- تحول دون استفادة المرأة من القوانين الوطنية ومن الاتفاقيات الدولية التي وقعت وصادقت عليها الحكومة. كما أن المرأة اليمنية لم تستفِد من المتغيرات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية في دعم دورها في المجال الاقتصادي.

فتعليم المرأة -على سبيل المثال لا الحصر- لم يواكبه ارتفاع مكانتها اجتماعيًّا أو سياسيًّا، مع العلم بأن المرأة في حاجة جادة إلى التعليم والتدريب واكتساب المهارات والوعي بذاتها وتطوير واقعها المجتمعي من حيث مستوى المعيشية والصحة والحريات العامة، وذلك قبل أية ممارسة سياسية لها وفي مختلف أوجه الحياة العامة.

ولذا فإن تمكين المرأة لا يكون إلا من خلال إدماجها في التنمية، وذلك بالاستناد إلى سياسة وطنية توفر فرص متساوية للمرأة في التعليم والتدريب والعمل، وفي ضمان حقوقها، وترقيتها ووصولها إلى مراكز اتخاذ القرار، واعتبار حقوق المرأة جزءًا لا يتجزأ من حقوق الإنسان. هنا يعتبر التعليم من الأهداف الأساسية التي

يجب ضمانها للفتاة اليمنية من أجل تمكينها؛ لأن التعليم مفتاح تحسين وضع المرأة، وتعزيز تواجدها في مختلف قطاعات المجال العام (التعليم والتثقيف والتدريب والعناية بالمرأة كأحد عناصر التنمية البشرية).

ويمكن القول بأن المرأة اليمنية تعيش في سياقين اجتماعيين: الأول سياق تقليدي يعتمد الموروث الاجتماعي والثقافي، والثاني سياق حديث أو بصدد تحوله إلى الحداثة يدعو إلى المساواة بين الجنسين ، وفي إطار بنية اجتماعية تقليدية تنكر وجود المرأة في المجال العام، فهي لذلك تُهمَّش أدوارها، وتُبخَّس قيمة تلك الأدوار اقتصاديًّا واجتماعيًّا، وبذلك يكون لديها ارتباطًا ملازمًا لها بأن العزل والإقصاء والتهميش هو الشيء البديهي الملازم لطبيعتها كأنثى.

ولأن المرأة تاريخيًّا مقهورة وتابعة، فهي أيضًا عاجزة عن التغيير، وهى لذلك تعتمد أسلوب التلقي والانتظار الآمر الذي يخلق لديها شعورًا بالعجز والنقص مقارنة بالرجل. هنا يمكن القول بأن النساء اليمنيات يناضلن من أجل المشاركة المجتمعية والاقتصادية في إطار مجتمعي تقليدي، لا يزال الرجل يشكل زمن المرأة وعالمها، وينظر إليها على أنها كائن عاجز وضعيف بذاته، ولذلك فهي بحاجة دومًا إلى الوصاية.

بالرغم من أن الحق في العمل أمر معترف به بغض النظر عن الجنس إلا أن الفرو قات في النوع الاجتماعي لا تزال واضحة في بعض النصوص القانونية من خلال النص على التساوي بين الجنسين في التوظيف، الترقية ، الأجر والتدريب والتأهيل والحماية الاجتماعية، وقد صادقت اليمن على اتفاقيات دولة رئيسية تضمن حقوق المرأة مثل السيداو لإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الاتفاقية الدولية للحقوق السياسة والمدنية والتفافية الدولية عن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وكذلك اتفاقية منظمة العمل الدولية على الأجور المتساوية.

بالإضافة إلى ذلك فان الاستراتيجية الوطنية لعمالة المرأة (2001- 2011) م تؤيد أربعة أهداف تم تحسينها لتشجيع عمالة المرأة وهي:

- زيادة فرص عمل النساء في سوق العمل محاذاة بالتغيرات الاقتصادية بالبلاد.
- تحسين تنافس المرأة في سوق العمل عن طريق التأهيل والتدريب.
- تحسين البيئة والشروط ذات العلاقة بعمل المرأة من خلال الغطاء القانوني الذي سيعطي الحماية الاقتصادية والاجتماعية للمرأة.

9. توصيات الدراسة:

توصل الباحث من خلال هذه الدراسة إلى عدد من التوصيات بهدف تطوير التشريعات والقوانين التي تعزز مشاركة المرأة وتمكنها في سوق العمل في الجمهورية اليمنية، **وبيانها في التالي:**

- ضرورة العمل على تطوير التشريعات التي تيسر للمرأة الوصول إلى مراكز القرارات، وفي الوظائف العامة، وزيادة حجمهن ونشاطاتهن في مؤسسات المجتمع المدني من خلال احداث تغيرات بنائية وهيكلية في مؤسسات الدولة تهدف إلى توسيع حجم مشاركة المرأة.
- العمل الجاد على تطوير التشريعات والقوانين السائدة بهدف إزالة كافة أشكال التمييز (المباشرة وغير المباشرة) ضد المرأة، ودعم تعدد وتنوع الأطر المؤسسية الخاصة بالمرأة، وزيادة الدعم المادي لها كتعبير عملي لإيجاد مناخ ملائم لمشاركة المرأة في العمل.
- تضمين التشريعات حوافز مادية ومعنوية للمرأة تتعلق ببناء القدرات، أي البناء الذاتي للمرأة من حيث التعليم والتثقيف والتدريب واكتساب المهارات والمعارف، وتوعيتها بأهمية ذلك والسعي لتقنين هذه المشاركات وايجاد الحوافز عليها.

- توفير ما يحقق تطور وتغيير في ذاتية المرأة وأدوارها ومواقعها اجتماعيًّا واقتصاديًّا وسياسيًّا، وذلك لن يتحقق دون أن يرتبط ذلك ويتلازم مع تحقيق تطور مماثل في التشريعات والقوانين، وفي إيجاد أطر مؤسسية خاصة بالمرأة، ذلك أن ضمان مشاركة المرأة في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية من شأنه تمكين المرأة من تعزيز تواجدها، ومشاركتها في بقية المجالات.
- تكثيف برامج التوعية حول كافة شئون المرأة من حيث حقوقهم السياسية والاجتماعية وإرشاد النساء إلى ضرورة التعليم والعمل وتوعيتهن حول أضرار ومخاطر الزواج المبكر والإنجاب المتكرر.
- تحول مشاكل وهموم المرأة إلى قضايا رأي عام من خلال القنوات الإعلامية والمنابر السياسية والآليات التي تعكس حجم ثقل ومكانة ودور المرأة في المجتمع والتنمية.

10. المصادر والمراجع:

1. قانون الخدمة المدنية رقم (19) لسنة 1991م
2. اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم (122) لسنة 1992م
3. قانون العمل رقم (5) لسنة 1995م.
4. قانون التأمينات والمعاشات رقمي (25) لسنة 1991م، معدل بالقرار الجمهوري رقم (1) لسنة 2000م.
5. قانون التأمينات الاجتماعية رقم (26) لسنة 1991م.
6. التشريعات والقوانين المتصلة بعمل المرأة اليمنية (دراسة تحليلية متخصصة) د. خالد راجح الشيخ، مرصد البرلمان اليمني،http://www.ypwatch.org/page.php?id=960
7. الحماية القانونية والاجتماعية للمرأة العاملة في اليمن، سلوى المؤيد وعبدالله هزاع، المركز الوطني للمعلومات، http://www.yemen-nic.info/contents/Brief/14-.pdf
8. رسالة الماجستير بعنوان: حقوق المرأة في تشريعات العمل اليمنية من منظور النوع الاجتماعي، الاثنين 10 نوفمبر 2014م، رسالة مقدمة من: لازمين عبدالولي قائد عبدالله.
9. التشريعات والقوانين المتصلة بعمل المرأة اليمنية (دراسة تحليلية متخصصة)، فوزية بامرحول.
10. التشريعات والقوانين المتصلة بعمل المرأة اليمنية (دراسة تحليلية متخصصة)، د. علي محمد النصيري، http://www.almotamar.net/18344.htm.

دور الأطر التشريعية في الجزائر في تعزيز ثقافة المبادرة والعمل الحر للمرأة الجزائرية: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب نموذجا

د. ليندة بورايو

كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية

الجزائر

البريد الالكتروني

lindabourrayou@yahoo.fr

ملخص

لا يمكن في أي حال من الأحوال ،وفي أي بلد مهما اختلفت أنظمته السياسية و الاقتصادية تجاهل قيمة الحقوق الاقتصادية للفرد بشكل عام و للمرأة بشكل خاص باعتبارها مورد من الموارد البشرية الذي يجب استثماره ،إذ أن الحقوق الاقتصادية ما هي إلا واقع عملي ملموس في حياة الفرد يستشعر فيه ما بذله نظامه القانوني من أجل تحقيق حريته و احترام عيشه الكريم ،و تبقى النصوص الدستورية والقانونية جوفاء ما لم تعكس تنفيذا حقيقيا و عمليا على ارض الواقع، من هنا تهدف هذه الورقة الى مناقشة قضية شائكة أصبحت اليوم مثار نقاش عالمي الا و هي قضية تمكيين المرأة العربية ودورها في التنمية الاقتصادية كشريك رئيسي في بناء الوطن و تقدمه، وذلك بالمقارنة بين النص القانوني وما يقوله بهذا الشأن و الوضع الفعلي لتمكيين المرأة العربية عموما و الجزائرية بوجه خاص إذ خلصت الدراسة انه فيه ازدواجية في الخطاب بين الفكر و الممارسة بين النص و الواقع .

الكلمات المفتاحية: المرأة العربية، التمكيين، الاستضعاف ، الفاعلية ،المرأة الجزائرية، المكانة القانونية.

Abstract

In any case in any country, regardless of its political and economic systems, the value of the economic rights of the individual in general and of women in particular can be ignore. economic rights are a tangible practical reality in the individual in which he senses the legal system in order to achieves his freedom and respect of his decent life.the purpose of this paper is to discuss the issue of the empowerment of Arab and Algerian women in particular and their role in economic development as a main partner by comparing the legal texts with the actual act of empowerment the paper concludes that there is often a duality between text and reality.

Key words: Arab women, Empowerment, Vulnerability, Effectiveness ,Algerian women, Legal status.

المقدمة:

إنّ تقدم المجتمعات في العصر الحالي لم يعد يُقاس بما تملكه من ثروات طبيعية فقط، فلقد أضحى الرأسمال البشري فاعلا في ذلك بما يمثله من عقول مفكرة حيث يستند التقدم على الموارد البشرية المتعلمة و المتدربة و المتمكنة. وإذ تُعد المرأة جزءا لا يستعان به من هذه القوى البشرية بل وتمثل نصفه ، فانّ وطننا العربي بوضعه الحالي أكثر حاجة لإشراك واستثمار إمكانيات المرأة في خطط وعمليات التنموية، وإدماجها في مشاريعه التنموية المختلفة إذ لا يمكن تصور تقدم مجتمع بخطى منتظمة مخلفا ورائه نصفه في حالة تخلف. وإذ عرفت المنطقة العربية عموما تسجيل تحسن في الانجازات المتعلقة بتحسين وضع المرأة و تمتعها بحقوقها ولكن التحديات لا تزال قائمة بالرجوع الى وضعها القانوني و السياسي الاقتصادي و الاجتماعي إذ توجد المنطقة بحسب مختلف التقارير الدولية و الاقليمية في أدنى مرتبة في العالم فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين.

هذا الأمر هو ما يستدعي في كل مرة وعبر المنصات العالمية و الاقليمية و المحلية و الأكاديمية و البحثية العودة الى طرح ملف المرأة العربية و إشكالية تمكينها.

إشكالية الدراسة:

إنّ نيل المرأة العربية بما فيها المرأة الجزائرية حقوقها لن يأتي دون السعي الجاد إلى دمجها في الحياة العامة، وضمن رؤية كلية لمنظومة تنمية الموارد البشرية. فما هي السبل والآليات لتفعيل وتمكين هذا الدور وجعله في سلّم الأولويات لا على مستوى الخطاب النظري فحسب بل حتى على مستوى التجلي الفعلي و الواقعي؟ وهل مكنّت التحولات السياسية و الاقتصادية في العالم العربي من فتح فعل جندري يؤصّل لمكانة المرأة العربية فاعلاً كامل الحقوق؟ و هل من سبيل لبناء ثقافة مجتمعية مشجعة لدور المرأة وتستند الى شراكة حقيقية تسمح بتعزيز فرص التنمية المستدامة؟.

فرضية الدراسة:

كلما زاد الوعي بتمكيين المرأة العربية عموما و الجزائرية خصوصا كلما زاد معه ضغط الثقافة النمطية السلبية حولها وقلّ معها الفعل السياسي و التشريعي و الاقتصادي الرامي الى التمكيين الفعلي و الحقيقي.

أهداف الدراسة :

1. لفت الانتباه إلى ضرورة الاستغلال الأمثل و الاستثمار الواعي لطاقات المرأة العربية الراكدة لتحقيق النمو الاقتصادي المرغوب والانتاجية العالية والعائد المناسب على كل المستويات ، خصوصا مع ما يعرفه راهن المنطقة العربية من استنزاف للموارد وهدر للطاقات، حيث أن زيادة التمكين الاقتصادي للمرأة العربية عموما من شأنه أن يؤدي إلى استثمار طاقات كبيرة معطلة.
2. التحقق من مدى توافر البيئة التمكينية للمرأة العربية عموما و الجزائرية خصوصا.
3. تقديم توصيات عملية على ضوء النتائج المتوصل اليها.

ومن خلال ما سبق تبرز أهمية الورقة بتسليط الضوء على:

1. الإشعار والتحسيس بأهمية المرأة العربية و بأنّها تمثل قيمة مضافة لمجتمعها وبأنّ هناك رغبة على مستوى الوعي العالمي والإقليمي والمحلي بتثمين انجازاتها وتمكينها والسعي على تغيير الاتجاهات السلبية تجاهها على كل المستويات و في كل المجلات .
2. مناقشة و اعادة التفكير في ملف المرأة العربية عموما باعتبارها مورد من الموارد البشرية و العمل على تمكينها داخل مجتمعها أصبح ضرورة لا بد منها بالتركيز على ابراز نقاط القوة الواجب الاستثمار فيها ومعرفة نقاط الضعف و العمل على معالجتها.

3. وضع المرأة العربية بصفة عامة والجزائرية بصفة خاصة ضمن منظومة تنمية المواد البشرية وتوضيح دورها في المجال التنموي وذلك برصد العوامل المؤثرة سلبا وإيجابا في الإخلال أو التمكين بهذا الدور وخصوصا في مجال الاقتصادي.
4. تسليط الضوء على المرأة الجزائرية من خلال السياسات الاقتصادية التي اعتمدتها الدولة الجزائرية والتي دعمتها بأطر قانونية ساهمت في تمكين المرأة ودعمها حتى تصبح فاعلة في سوق العمل وما آلية الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب المستحدثة في 1996م إلا التجسيد الفعلي لهذه السياسة.

تحديد المصطلحات:

الأطر التشريعية :هي مجموع القواعد الدستورية و القانونية التي تنظم حقوق المواطنين وواجباتهم بصفة عامة. وإذ يعد التشريع مرآة المجتمع ، فان النظام القانوني هو انعكاس للبنى السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية ، لذلك فإن ما تتضمنه التشريعات والقوانين من أحكام، يرسم دور المرأة والرجل معا في الأسرة و في المجتمع سواء أتم ذلك بالتمييز و/أو المساواة. و من هنا فغالبا ما يحتوي النظام القانوني على الرؤية الإيديولوجية للمشروع المجتمعي و علاقات الرجل بالمرأة فيه و قد يكون ذلك إما وسيلة للحجب أو فرصة للتعبير والتغيير(الكوثر،2015)، الا وأنه من الناحية الاجرائية الحديث عن الأطر التشريعية التي تعزز من حقوق ومكانة المرأة في المجتمع ، يستوجب السهر على تطبيقها عبر صياغة وتفعيل السياسات الكفيلة بتسهيل حياتها وتمتعها بحقوقها ذات الصلة بدءا ببقائها على قيد الحياة ووصولا الى حمايتها من مختلف أشكال العنف و ضمان مواطنتها الكاملة. وتبرز لنا هذه الأطر التشريعية فيما تتخذه هذه الدول من اجراءات وتدابير بغرض مساواتها بالرجل وتفعيل ما اعترف لها من حقوق بصفتها مواطنة كاملة الحقوق. ولما كانت القوانين والأطر التشريعية في اغلب الدول العربية لا تزال مرتكزة على البنية التقليدية .فان الوضع القانوني للمرأة في المنطقة العربية لا يزال منخفضا للغاية و لهذا توجد المنطقة على حسب مختلف التقارير الدولية ومنها تقرير الفجوة النوع الاجتماعي للمنتدى الاقتصادي العالمي في أدنى مرتبة في العالم فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين (الكوثر، 2015، ص.9).

ثقافة المبادرة: وهي عبارة عن سلوك متعلم و مكتسب يعزز القدرة على التغير و التطور الناتج من ذات المرأة وقدرتها على مواجهة المشاكل و تحمل المسؤولية عن طريق اتباع أساليب ايجابية في تحليل أسباب المشكلة والمرونة في أيجاد بدائل مختلفة لاختيار الحل الأمثل مما يعزز القدرة على الاعتماد على الذات (مركز شؤون المرأة،2014، ص.14).الا أنه اجرائيا ذلك يتطلب امتلاك العديد من المهارات و القدرات كمهارة الحوار مع الآخرين عند تبادل الافكار ووجهات النظر و القدرة على الاستماع الجيد و القدرة على إدارة النقاش ومهارة الاقناع لنصل أخيرا وعن طريق تعزيز ثقافة المبادرة الى تحقيق التمكين الذاتي من خلال هذه السلوكيات المتعلمة والذي يعد خطوة أساسية نحو تحقيق التمكين المجتمعي .

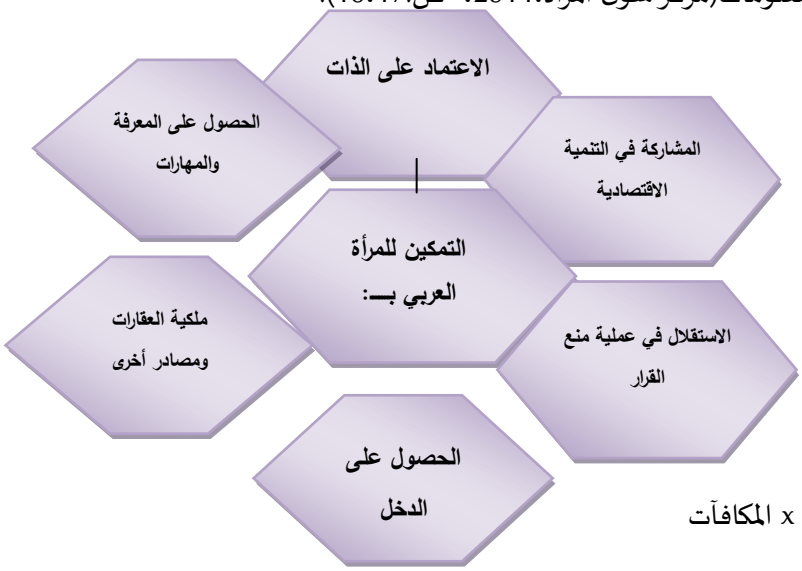
الفاعلية: ينصرف مفهوم الفاعلية إلى بعض التجارب التي تلعب المرأة فيها أدورا مستقلة وديناميكية يأخذن فيها زمام المبادرة في الحركة، ويشاركن بقوة في قضايا مجتمعية . وهكذا ففعالية الذات هي عبارة عن قوة مهمة تفسر الدوافع الكامنة وراء أداء الأفراد في المجالات المختلفة، وأنّ إدراك الفعالية الذاتية يُسهم في فهم وتحديد أسباب المثابرة من أجل الانجاز ونمو الاهتمامات في مجالات خاصة و الاختيار المهني .وهذا ما تحاول المرأة العربية اظهاره. (الساكر، 2015)

التمكين: هو مفهوم ينصرف إلى السياسات العامة والإجراءات التي تهدف إلى دعم مشاركة المرأة في الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية وتجاوز وضعية الاستضعاف والتهميش، هو نوع من الدعم الخارجي من قبل السلطة وهو أيضا مرحلة مرتبطة بوضعية التخلّف الاستثنائية للمرأة في المجتمع (صالحي، 2016،

ص.131). والملاحظ أن التمكين من حيث الترجمة العربية يعبّر عن مبدأ نبيل وهو الأخذ بيد المرأة لتمكينها من أخذ فرصتها في الحياة ، وكلمة تمكين في العربية هي مرادف (Enabling) في الإنجليزية ، أما كلمة Empowerment فهي تعني التقوية و التسليط و التسويد. وهكذا فتمكين المرأة يعني دفعها و إعطائها الكفاءة اللازمة للوصول إلى ما تطمح إليه بالأدوات الطبيعية للمنافسة من خبرة وكفاءة. (عبد الفتاح، 2006، ص.117)و يمكن القول من الناحية الاجرائية أن تمكيين المرأة هو الانتقال والارتقاء بها من موقع أدنى الى موقع قوة أعلى من خلال التحكم والسيطرة بالموارد الاقتصادية وهي الاجور ورأس المال و الملكيات العينية .كما أنه عبارة عن عملية ديناميكية محركها الأساسي فاعلية المرأة و جهدها نحو التغيير الأحسن لظروفها إذ يظل العامل الذاتي شرط ضروري لنجاح عملية التمكيين على المستوى المجتمعي. فالتمكيين بصفة عامة يقوم على المَنحِ الذي يجب ان يقابله التجاوب و الايمان من جهة الطرف المستهدف المتشبع بالوعي و الرغبة في التغيير. ويبقى نجاح هذه العملية مرتبط الى حد ما بإزالة كافة العقبات القانونية و الاجتماعية و السياسية و الاقتصادية .

واجرائيا كذلك لا يمكن الحديث عن التمكيين و تمكيين المرأة على وجه الخصوص من دون توفير و توسيع فرص الاستخدام و التوظيف و تشجيع العمل اللائق و المنتج و تحسين فرص الوصول للتمويل اي توفير الفرص الاقتصادية بمفهومها الواسع أضف الى تحسين الوضع القانوني و الحقوقي مثل تحسين حقوق المرأة في الملكية و الميراث و التعبير و الدمج و المشاركة الفعلية في عملية صنع القرار. وتعتبر استراتيجية التمكيين ما هي الا اسلوب تحفيزي يسهل على الفرد امرأة كان أم رجل من الانتقال من حالة التهميش و الاستضعاف الى حالة الوعي و الشعور بالمسؤولية و الحرية في اتخاذ القرار و هو الأمر الذي يتطلب توفر مجموعة من المدركات المتمثلة في الرغبة في التغير، الثقة ،المعرفة و المعلومات(مركز شؤن المرأة،2014، ص.17،16).

مخطط حول مقومات التمكين:



التمكين = القوة x المعلومات x المعرفة x المكافآت

منهجية الدراسة:

انطلاقا من أنّ موضوع الدراسة يتميز بتعدد و تداخل جوانبه ،فقد ارتأيت استخدام المنهج الوصفي و التحليلي كونه يحقق الغرض العلمي بتوصيفه لحيثيات الموضوع و المساعدة في الخوض فيه و بتعمق. كما تم الاعتماد على اقتراب نظرية الدور و الذي يولي أهمية بنائية للأدوار القائمة داخل المجتمع و القائمة على الحقوق و الواجبات و التي من خلالها تكون المرأة قادرة على لعب الأدوار في أكثر من مجال. كما تمت مراجعة بعض الادبيات و الدراسات السابقة حول الموضوع مع التركيز على التقارير المتعلقة بالتنمية البشرية و الانسانية على المستوى الدولي و الاقليمي و المحلي مع رصد لبعض الاحصائيات المتعقلة بالمرأة و سوق العمل على مستوى الجزائر. و بما أن التمكيين لا يمكن ان يقام من فراغ وكلما كانت الدولة مساندة وداعمة له أضحى ممكنا ، فلقد قمنا بإلقاء نظرة على البيئة التمكينية للمرأة الجزائرية من خلال الأطر التشريعية المتمثلة اساسا في

قانون العمل و الحماية الاجتماعية و حاولنا ان نربط بين مفارقة النص القانوني المعززة لدور ومكانة المرأة الجزائرية والواقع الفعلي للتمكيين المجتمعي لها.

وسنحاول التطرق الى هذا الموضوع من خلال المحاور التالية:

المحور الأول: المرأة العربية بين الاستضعاف و الفاعلية و التمكين.

1. وضع المرأة العربية ضمن ثنائية: الاستضعاف والفاعلية .
2. المرأة العربية ضمن رؤية استراتيجية تنموية للتمكين :مركز المرأة العربية للتدريب و البحوث C.A.W.T.A.R نموذجا.

المحور الثاني: المركز القانوني للمرأة الجزائرية في ظل سياسة التمكين على ضوء التعديلات المستحدثة

1. مكانة المرأة الجزائرية ضمن الأطر التشريعية الرامية لسياسة التمكين.
2. دور الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب A.N.S.E.J كآلية في تعزيز ثقافة المبادرة والعمل الحر للمرأة الجزائرية. فخلاصة والتوصيات .

المحور الأول: المرأة العربية بين الاستضعاف و الفاعلية و التمكين.

1. وضع المرأة العربية ضمن ثنائية الاستضعاف والفاعلية:

تكمن المشكلة الأساسية في استضعاف المرأة أن مجتمعنا العربي يجسد طبيعة المجتمع الذكوري ويسمح بالتمييز بين الذكور والإناث. فعلى الرغم من التغييرات التي عرفها المجتمع العربي خلال العقود الأخيرة لاسيما على مستوى العلاقات الأسرية ، فهي لا تزال تحتفظ بالقسم الأكبر من أدوارها الي كانت لها في المجتمعات التقليدية (مركز المرأة العربية للتدريب و التنمية ، 2003، ص.62).ويمنح لنا الوقوف عند تعريف مفهوم الأسرة و أنواعها ووظائفها تحليل دور المرأة فيها.

"فالعلاقات ضمن الأسرة تمتاز باستنادها إلى وضعيات محددة لأفرادها تنسب اليهم أدوار و مسؤوليات و مستويات من السلطة بحسب متغيرات عديدة(الجنس والعمر ومستوى التعليم والمساهمة في الدخل...)،...وتقوم على هذه التراتبية على علاقات غير متناظرة بين أعضائها وينظر عادة الى هذه الخصائص باعتبارها خصائص طبيعية بحيث يتوقع أن يتم قبول ما يترتب عنها من حقوق وواجبات متبادلة و من أدوار سلطوية دون مناقشة" (الكوثر، 2003،ص.138).

ووفقا لما سبق نجد أن هناك توزيع للأدوار داخل المجتمع العربي تتم على حسب النوع الاجتماعي و هي كالتالي:

- الوظيفة البيولوجية و النفسية و الاجتماعية أو ما يسمى بالدور الانجابي و غالبا ما يحدده المجتمع على أنّه دور المرأة.
- الوظيفة المادية و الاقتصادية و التي تحتوي على ما يسمى بالدور الانتاجي و غالبا ما تسند الى الرجل (الكوثر، 2015، ص.144).

ويتم توزيع هذه الأدوار بالنسبة للرجل والمرأة بناءا على ما سبق، وذلك يعني أنّ المجتمع سوف يقبل أن يكون للمرأة دور مجتمعي يهدف الى الاهتمام بالأخرين و رعايتهم، بينما يتوقع من الرجل أن يكون مسؤولا متخذا القرارات المصيرية في مختلف المجالات. ولا يمكن وفقا لذلك لأي مجتمع أن يتقدم بتقييد القدرات والفرص لنصف شعبه فرغم أن النساء في البلدان العربية قادرات على إظهار نتائج مهمة في التنمية لكنّهن مازلن يواجهن حياة من التمييز، حيث تبدأ المحنة من طفولة مبكرة تقليدية، وتتواصل عبر هيئات أسرية ونظم تعليمية موجهة ذكوريا إلى زواج مقيّد أو عمل من دون أجر، وتترسخ إضعاف المرأة المتفشي في البلدان العربية في عوامل ثقافية واجتماعية واقتصادية وسياسية، وكما لاحظ تقرير التنمية الإنسانية العربية لعامي 2005-2009 ، فانّ

بذور التمييز متجذرة في معتقدات وتقاليد ثقافية عفي عنها الزمن في تربية الأطفال والتعليم ووسائل الإعلام والعلاقات الأسرية ، ضف إلى مجموعة عراقيل القانونية التي تمنع النساء من الحصول على قدراتهن واستخدامها إلى أقصى حد. وخارج هذه الحدود فان تمييز أرباب العمل ضد النساء أمر شائع (تقرير التنمية الانسانية العربية، 2016، ص. 26).

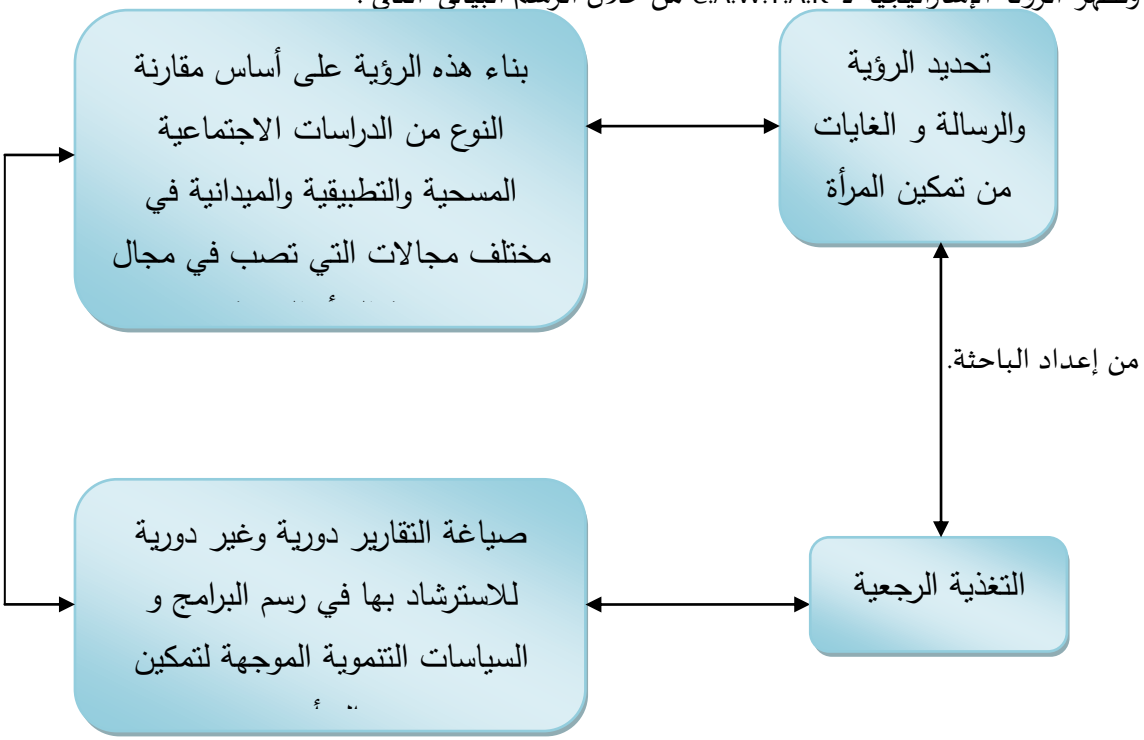
وفي ضوء ما سبق نرى أنّه هناك التزام وثيق بين عقلية استضعاف المرأة في البلدان العربية عموما وبين قيم النزعة الأبوية و القيم المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، واحترام السلطة، و التفسير الديني المتطرف، فالأبوية بناء اجتماعي يُسبغ امتيازات على الرجال ويعزّز عدم المساواة بين الجنسين ويكرّس ممارسة السلطة على النساء ، ويمس جوانب الحياة كافة. وتشيع بنية الأسرة الأبوية التقليدية في جميع أرجاء المنطقة العربية وبخاصة بين الطبقات الريفية والأفقر، وتؤثر في مواقف الشباب من المساواة بين الجنسين (تقرير التنمية الانسانية العربية،2016، ص.56). وتمكن خطورة هذه الصورة السلبية للمرأة العربية في أنها ينجم عنها الشعور بالإحباط وعدم الفاعلية ، فتفقد ثقتها بذاتها ويؤدي كل ذلك إلى ما يعرف في علم النفس" بالعجز المتعلم" الذي يؤدي بها إلى أن تشعر بأن إمكاناتها الداخلية وقدراتها لا تمكنّها من تغيير الوضع الراهن، ومن ثم تنظر إلى نفسها على أنّها عاجزة فإذا ما واجهت موقفا ما فإنّها تشعر بعدم كفاءتها، وتتجه إلى السلبية والانسحاب، ولنا أن نتصور كيف يمكن لمثل هذه المرأة أن تصبح مسؤولة في أيِ من المجالات بدءا بالمجال الاجتماعي ووصولا إلى ... السياسي. (مركز الدراسات المعرفية،2006 ، ص9).

إلاّ انه مع تحول الهائل الذي تعرفه المنطقة العربية عموما اقتصاديا واجتماعيا وسياسيا، فلقد يبرز فاعلية المرأة في محاولة تحقيق استقلاليتها وذاتها، خدمة لنفسها ولمجتمعها، وخاصة بالتوازي مع التحصيل العلمي العالي، والتحضر، وإمكان الحصول على المعارف والمعلومات التي توسع مع الموارد الفكرية، هذه القيم المتمثلة في التعبير عن الذات نجدها بنسبة اكبر عند الشابّات . وتبقى المرأة تتخبط وتُراوح بين التمكين الحقيقي لفاعليتها والتمكين للأعراف والتقاليد المستضعفة وهذا ما تؤكده في تقاريرها المؤسسات الدولية و توجه الملاحظات إلى ضرورة ردم الهوة بين الرجل والمرأة في النواحي الاجتماعية والاقتصادية.

2. المرأة العربية ضمن رؤية استراتيجية تنموية للتمكين: مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث C.A.W.T.A.R نموذجا:

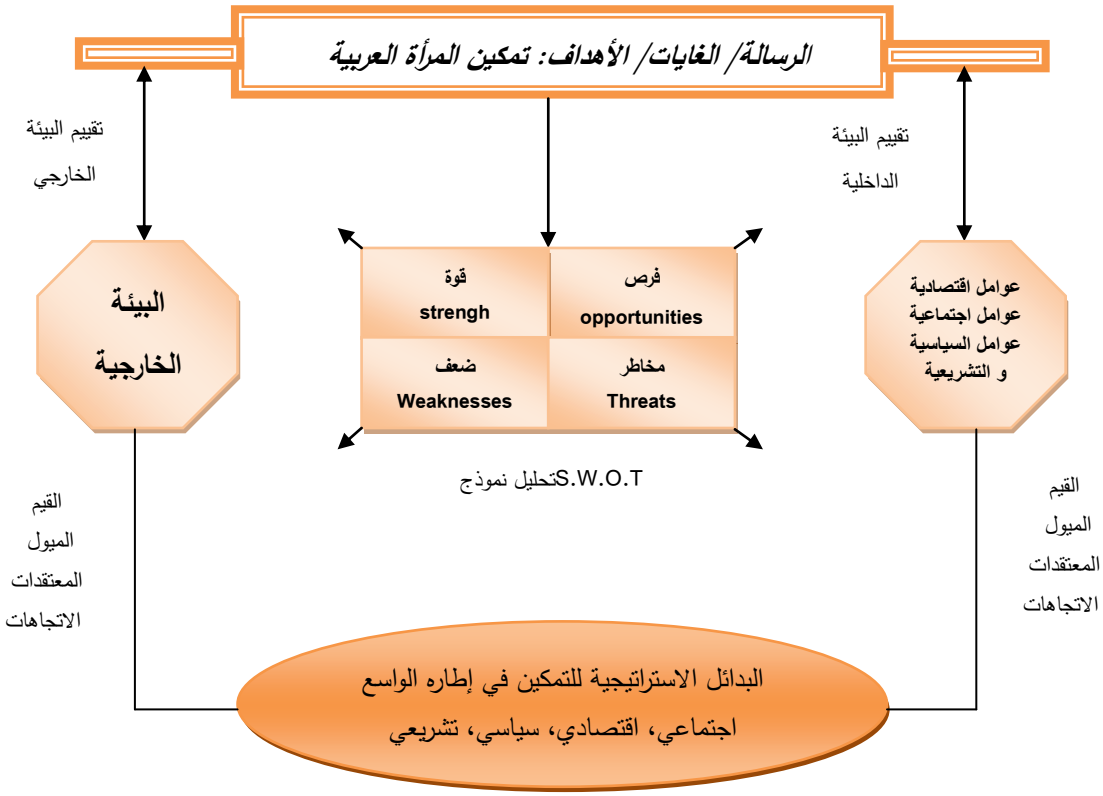
إنّ وضع رؤية استراتيجية لتحسين أوضاع المرأة وصولا إلى تمكينها إنما يتطلب وضع خطط وبرامج استراتيجية طويلة المدى تحتوي على خطط قصيرة ومتوسط المدى بما يضمن استمرارية التغيير في الوضع، والحقيقية أن طرح مثل هذه الرؤية إنّما يتطلب وضع منهج منتظم للقيام بمجموعة الدراسات العملية الخاصة بالمرأة العربية المعاصرة ، تحمل وجهة نظرها في هذه الخطط إضافة إلى وجهة نظر الأطراف المعنية بتطبيق هذه الاستراتيجية، ولقد وقع اختيارنا في هذا المحور وهذه النقطة بالذات على مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث C.A.W.T.A.R ، الذي اتخذ من مقاربة النوع الاجتماعي منهاجا له والذي يعد أيضا ضمن المؤسسات الإقليمية القليلة المتخصصة في البحث والتدريب فيما يتعلق بمسائل المرأة والتنمية في المنطقة العربية، إذ يتولى تجميع البيانات والمؤشرات والإحصائيات المتعلقة بالظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للمرأة وتحليلها ونشرها كما يمد يد العون والمساعدة عن طريق الخدمات الاستشارية التي يقدمها للحكومات العربية والمنظمات الأهلية والإقليمية والوطنية والدولية إذ تتمثل مهمته في محاولة القضاء على جميع أنواع التمييز ضد المرأة العربية من خلال تشجيع البحوث و التدريب والمناصرة في كل مجالات الحياة التي تؤثر على وضع المرأة العربية ،وفي تبليغ رسالته لصانعي السياسيات و الباحثين و الناشطين والمجموعات المحلية على حد سواء. (www . cawtar .org)

وتظهر الرؤية الإستراتيجية لـ C.A.W.T.A.R من خلال الرسم البياني التالي :



ومن خلال اطلاعي على خطوات الادارة الاستراتيجية قمت بإعداد هذا المخطط والمتمثل فيما يلي:

مخطط توضيحي للرؤية الاستراتيجية لتمكين المرأة العربية



المحور الثاني: المركز القانوني للمرأة الجزائرية في ظل سياسة التمكين على ضوء التعديلات المستحدثة

1_مكانة المرأة الجزائرية ضمن الأطر التشريعية الرامية لسياسة التمكين.

و لقد حظي موضوع المرأة في الجزائر بكل اهتمام في اتخاذ الدولة سلسلة من الاجراءات العملية التي ساهمت في عملية تعزيز و تطوير حقوق المرأة و تمكينها على مستوى مختلف المجالات و تم تجسيد ذلك في مجموعة من التعديلات و الإصلاحات على مستوى التشريع الوطني.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية:

الحق في التعليم	الحق في المعلومات وحرية تداولها	الحق في العمل	المساواة في الأجور	الحق في تكوين الجمعيات والنقابات	حق/ حرية التجارة
المساواة					
"الحق في التعليم مضمون و لتعليم المجاني حسب الشروط التي يحددها القانون والتعليم الأساسي إجباري وتنظم الدولة المنظومة التعليمية وتسهر الدولة على التساوي في الالتحاق بالتعليم و التكوين المهني"(الدستور الجزائري،1996، المادة53)، و"يحظر التمييز في الأجور لمجرد اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة"، (القانون التوجيهي للتربية الوطنية، 2008،المادة10)	"(...) لا يجوز حجز أي مطبوع أو تسجيل أو أية وسيلة أخرى من وسائل التبليغ و العلم إلا بمقتضى أمر قضائي"(الدستور الجزائري ،1996، المادة38)	"لكل الموطنين الحق في العمل"(الدستور لجزائري،1996، المادة55) و "لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي"(قانون العمل90-11، 1990،المادة28) "و يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية"(قانون العمل،1990، المادة29)	"يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور للعمال لكل عامل مساوي بدون أي تمييز"(قانون العمل،1990، المادة84)	"مضمون للمواطن (الدستور الجزائري،1996، المادة41)و كذلك "ممارسة الحق النقابي لكل العمال "(قانون العمل،1990، المادة5)	"حرية التجارة و الصناعة مضمونة"(الدستور الجزائري،-1996،المادة37)
التمييز					
		"يمنح رخصة خاصة، تشغيل العاملات في أعمال ليلية عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط و خصوصيات منصب العمل "(قانون العمل،1990، المادة29)			

إن أول مؤشر يوضح لنا اهتمام الدولة لجزائرية بشؤون المرأة والرغبة القوية للنهوض بها في المجتمع المصادقة على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة " سيداو CEDAW" في 1996/06/21 (تحفظت على المواد التالية : 2، 9-2، 15-4 ، 29-1) (منظمة العمل العربية، 2008، ص.355)، بالإضافة إلى

مجموعة من الاصلاحات والمبادرات من الدولة الجزائرية . **وسنكتفي هنا بذكر أهم انجازات الدولة في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين على المستوى الاقتصادي بالدرجة الأولى كالآتي :**

1- **الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة و قضايا المرأة :** تم إنشاؤها بموجب مرسوم رئاسي سنة 2002 ، تقوم بمهمة ترقية حقوق المرأة مختلف الميادين ، كما تقوم بوضع استراتيجيات و برامج عمل و تقارير على المستويين المركزي و المحلي إلى جانب التنسيق وعلى الصعيد الإقليمي و الدولي.

2- **إنشاء مرصد شغل المرأة :** تم إنشاؤه في 11 فبراير 2002 على مستوى الشركة الوطنية للمحروقات (مجمع سونطراك) التابع لوزارة الطاقة و لمناجم . أوكلت لها مهمة اقتراح الإجراءات التي من شأنها تحسين فرص التوظيف و التكوين والوصول إلى مناصب مسؤولية، إضافة إلى التعرف على الصعوبات التي تعرقل تطور المسار المهني للنساء العاملات و اقتراح الإجراءات الكفيلة للتغلب على ذلك، كما تقوم بتطوير أعمال التوعية و الإعلام في مجال التعريف بحقوق المرأة في العمل ، كما انشأت بنك معلومات حول سوق العمل النسوي سواء على المستوى الوطني أو الدولي. (الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة و قضايا المرأة، 2009، ص.37،38)

إضافة إلى مجموعة من الانجازات الأخرى نذكرها كالآتي(الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة و قضايا المرأة،ص.2-4):

- ✓ اعتماد سياسة وطنية بشأن المساواة و تمكين لمرأة قائمة على لمقاربة النوع الاجتماعي.
- ✓ إنشاء المجلس الوطني للأسرة تحت وصاية الوزارة المكلفة بالأسرة و قضايا المرأة بواسطة مرسوم تنفيذي بتاريخ 11/22/ 2006 ومراصد قطاعية جديدة لدعم التشغيل النسوي.
- ✓ برنامج التجديد الريفي (2007-2013)و الذي يهدف إلى القضاء على التهميش للمرأة الريفية ، و تحفيزه للدخول الى سوق العمل. مع إعداد استراتيجية وطنية لترقية و إدماج المرأة و مخططها التنفيذي .

أما بالنسبة لتشريع الضمان الاجتماعي فإنه يخلو من أي نوع من التمييز المتعلق بالجنس بل أكثر من ذلك، فإنه يضمن للمرأة زيادة عن التأمين على البطالة والمرض و الحماية من حوادث العمل و الأمراض المهنية ، تدابير خاصة لاسيما في إطار حماية الأمومة و الطفولة و التقاعد، حيث تستفيد المرأة العاملة من إجازة الامومة لفترة أربعة عشرة أسبوعا مدفوعة الأجر بنسبة 100%.

و بالنسبة لمستجدات قانون العمل فلقد تم الاقرار بعدم التفرقة في إبرام عقد العمل و الأجر و الحقوق الاجتماعية المرتبطة بالعمل. مع الإقرار بتمييز إيجابي بتفادي تشغيل المرأة في الأعمال المضرة بالصحة (Rapport national sur les objectifs du millinaire pour le developpement,2010,p.57)

2_دور الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب كآلية لتعزيز ثقافة مبادرة و العمل الحر للمرأة الجزائرية.

لقد سمحت التغيرات المسجلة على سوق الشغل في الجزائر من ارتفاع نسبة المرأة العاملة وبخلق بيئة مساعدة و محفزة على المبادرة الخاصة في المجال الاقتصادي(institute national du travail,2006,P.11).فلقد بلغ خلال سبتمبر 2015، حجم السكان الناشطين اقتصاديا 11932000 نسمة مع حجم الفئة النسوية الذي بلغ 2317000 أي ما يعادل 19.4 % من إجمالي هذه الفئة. وبلغت نسبة الاقتصادي لدى السكان البالغين 15 نسمة فأكثر 41.8% مسجلة بذلك ارتفاعا فاق النقطة الواحدة مقارنة بسبتمبر 2014، وتتفاوت هذه النسبة حسب الجنس لتبلغ66.8% لدى الذكور و16.4% لدى الإناث. وبلغ إجمالي السكان المشتغلين 10594000 شخصا، أي بنسبة 26.4% من إجمالي السكان يشكل حجم الفئة العاملة النسوية 1934000 مشتغلة وهو ما يمثل 18.3% من إجمالي اليد العاملة كما يعود ارتفاع نسبة العمالة ، مسجلة ارتفاعا بلغ 0.7% نقطة مقارنة بسبتمبر 2014،أساسا إلى الارتفاع المعتبر لنسبة العمالة لدى النساء والتي ارتفعت بـ 1.3 نقطة حيث انتقلت من 12.3 % إلى 13.6 %خلال نفس الفترة(office national du statistique,2015,P.1,2).

وبلغت فئة البطالين حسب تعريف المكتب الدولي للعمل حجما قدّر بـ 1337000 شخصا، وبلغت بذلك معدل البطالة 11.2%على مستوى الوطني، مسجلا بذلك ارتفاعا بلغ 0.6 نقطة مقارنة بسبتمبر 2014، وبلغ 9.9% لدى الذكور و16.6% لدى الإناث. وتجدر الإشارة إلى أن هذا الارتفاع يعود أساسا إلى تزايد معدل البطالة لدى الذكور والذي عرف ارتفاعا بلغ 0.7 نقطة بينما شهد هذا المؤشر انخفاضا لدى الإناث قدر بـ 0.5 نقطة خلال نفس الفترة مع تباينات معتبرة حسب السن والمستوى التعليمي والشهادة. أما فئة السكان التي تندرج فيما يسمى "بحيز البطالة " و التي يعرفها المختصون بكونها تلك الفئة في سن النشاط الاقتصادي (16-59 سنة) والتي صرحت أنها مستعدة للعمل إلا أنها لم تقم بإجراءات للبحث عن منصب شغل خلال الشهر الذي سبق المسح (سبتمبر 2015)، فقد 939000 شخصا :399000 ذكرا و540000 أنثى. تميز هذه الفئة بكونها شابة(50.2% لم يتعدوا الثلاثين من العمر) وثلاث أرباع هذه

فلقد حظيت المرأة الجزائرية بمكانة هامة في مخطط ترقية التشغيل ومحاربة البطالة والذي يعتمد على تعزيز ثقافة المبادرة و العمل الحر للمرأة الجزائرية وخصوصا في مجال دعم وتشجيع المقاولة النسوية (HIMRAN ,2017,p.118)،وذلك من خلال إنشاء الدولة الجزائرية الأجهزة العمومية للتشغيل محورها دعم كل مبادرات الحرة لإنشاء مشاريع الصغيرة والمتوسطة .ومن بين هذه الأجهزة نجد الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و التي أنشأت في 1996 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96 مقرها الجزائر العاصمة ولها فروع في كل ولايات الوطن وضعت في البداية تحت وصاية الرئيس الحكومة، وفي سنة 2006 أصبحت تحت وصاية وزارة التشغيل والضمان الاجتماعي.

تسعى هذه الأخيرة على تشجيع ودعم كل الصيغ والمبادرات المؤدية لإنعاش قطاع تشغيل الشباب من ما بين 40 و19 سنة ودمجهم في سوق العمل. إذ توفر الوكالة الدعم لتشغيل الشباب حاملي المبادرة لإنشاء المشاريع من خلال الاستقبال ،الإعلام ، التوجيه وتقديم الاستشارة خلال كل مسار إنشاء وتوسيع المؤسسة المصغرة وكذا المتابعة في مرحلة الاستغلال، حيث تم تكوين فرق من المرافقين من أجل مساعدة حامل المشروع ومرافقته في إنشاء مؤسسته وتطويرها من خلال المراحل المختلفة)(A.n.s.e.j, 2017.)

جدول : يمثل مشاريع الموجهة للمرأة في إطار الوكالة (ANSEJ):

السنوات	2010	2011	2012	2013	2014	2015
مشاريع موجهة للنساء	2211	2951	4477	3526	3665	2645
العدد الإجمالي	22641	42832	65812	43039	40856	23676
النسبة %	%10	%7	%7	%8	%9	%8

Source : ANSEJ 2016

وعلى حسب الوكالة فان مجمل المشاريع الممولة من طرف الوكالة لصالح المرأة تتمثل في قطاع الخدمات 51.5% أو الحرفي21.7%، القطاع الصناعي 6.3%، القطاع الزراعي 4.5 %.

ويتضح من خلال ما سبق أن المرأة الجزائرية منجذبة إلى القطاع الخدمات و الحرفي وهذا الإقبال على هذه القطاعات دون غيرها لوجود فرض استثمارية هامة في هذه المجالات بالإضافة إلى عدم تطلب هذا النوع من الأنشطة المؤهلات المهنية و العلمية الكبيرة .وتحتل الوكالة المرتبة الأولى من حيث استقطاب الشباب في إنشاء المشاريع بنسبة 100%.

ويرجع السبب في التوجه إلى الوكالةANSEJ إلى المزايا المالية المقدمة من طرفها والمرافقة التي توفرها خصوصا بالنسبة للمبتدئين. إعطاء الوكالة الاستقلالية التامة للشباب في اختيار فكرة المشروع و مؤسسته.

مع القيام بدورات وبرامج موجهة أساسا للتكوين والتدريب التي تسمح باكتساب مهارات وكفاءات.

اما بالعودة للجدول اعلاه ويمكن إرجاع التراجع الملحوظ في الجدول أعلاه إلى مشاكل السيولة والتمويل بنسبة 66.67% حيث أن الاحتياجات المالية للمشروع غالبا ما تتجاوز توقعات الدراسة التقنية الاقتصادية المنجزة بداية النشاط ، ثم يأتي في المرتبة الثانية مشكل العقار بنسبة 63.33%، حيث ان الوكالة تشترط عقد إيجار محل لمدة لا تقل سنتين، وهذا ما يتطلب توفر سيولة لدى صاحبة المشروع، بينما يعاني 56.67% من أصحاب المشاريع من مشكل البحث عن الزبائن وإيجاد أسواق لتصريف منتجاتهم ، أضف إلى صعوبة القيام بالمسح البيئي للسوق وشدة المنافسة مع كثرة الوثائق الإدارية المطلوبة ومشكل البحث عن الموردين وقصر الفترة الممنوح لتسديد القروض. (مهني، 2014، ص،158)،

وعلى حسب المجلس الاقتصادي و الاجتماعي فان منذ سنة 2014 عرفت هبوط خفيف بالمقارنة بما سبق فيما يخص التوجه نحول الوكالة(Apport national sur le developpement humain, 2016, P.113)

نتائج الدراسة:

- ان المرأة العربية اليوم أكثر تعلما و نشاطا و ارتباطا بالعالم الخارجي مما ينعكس على مستوى وعيها بواقعها و تطلعاتها الى مستقبل افضل ،هذا الوعي الذي يصطدم بواقع التهميش و التمييز و الاستضعاف قد يتسبب في تحولها من قوة هائلة للبناء الى قوة كاسحة للهدم، خصوصا مع ما تشهده المنطقة العربية من تطورات و تغييرات.
- لا يمكن تحقيق التمكين الحقيقي من دون توفير بيئة مساعدة و ثقافة داعمة قائمة على مبدأ المشاركة من جهة المرأة والاحساس بتطلعاتها و تحفيزها نحو تحقيق ذاتها و خدمة مجتمعها من جهة أخرى..
- تقع المرأة العربية غالبا بين التمكين للعادات و التقاليد على حساب التمكين الحقيقي للمواطنة وفق مبدأ الحقوق و الواجبات .إذ أن تعزيز القدرات و توسيع الفرص في اطار فلسفة الحق و الواجب هي الثنائية الحقيقية للتمكين.
- إن طبيعة الأدوار المحددة سلفا للمرأة الزواج و الأطفال أسهمت في تقليص دورها مهنيا.
- كل الجهود المبذولة غير كافية لخلق التغيير المنشود بالنسبة لتمكين الحقيقي للمرأة العربية.
- ان المرأة العربية لا تشكل مشكلة لعملية التنمية أو عبأ عليها و انما هي مورد أساسي لحل مشكل التنمية.
- عملت الدولة الجزائرية على خلق بيئة جيدة للتمكيين وعلى المرأة الجزائرية التحرر من تائها المربوطة و العمل على حسن استغلال الفرص المقدمة اليها.

التوصيات:

- ✓ ضرورة رسم سياسات عربية لمشاركة المرأة في سوق لعمل توفر لها البيئة الضرورية و تساعدها على رعاية اطفالها كدور الحضانة الملحقة بالعمل.
- ✓ العمل على تبني برامج متقدمة للتدريب و التأهيل تساهم في تمكين قوة العمل للمرأة من خلال رفع مستوى مهاراتها بحيث تكون البرامج متجانسة و متناغمة مع متطلبات سوق العمل.
- ✓ القيام بإصلاحات مرتبطة بالسياسات الناظمة للعقد الاجتماعي بين الدولة و مواطنيها و هيكلة الاقتصاد الكلي لضمان الشمول الكامل و توسيع الفرص المتاحة للجميع بعدالة و بدون تمييز.
- ✓ التركيز على السياسات القطاعية و لا سيما في مجال التعليم و التكوين و التدريب و الصحة و التوظيف لضمان توفر جودة الخدمات التي من شأنها تعزيز قدرات المرأة العربية.
- ✓ تجنب السياسات الوطنية المعنية مباشرة بشؤون المرأة الحلول القصيرة المدى و العمل على تخصيص الموازنات لصالح المرأة وتعزيز التنسيق بين الجهات المعنية و متابعة التنسيق و التقدم نحو انجاز الأولويات._
- ✓ ضرورة الايمان بأن هذه المرأة التي حققت أعلى المؤشرات في قطاع التعليم قادرة على تحقيق أعلى مؤشرات في سوق العمل و الاقتصاد و السياسة مع دراسة قضايا المرأة العربية عموما بوصلها لا فصلها عن القضايا المجتمعية.

قائمة المراجع

أولا-المراجع العربية:

1. المكتب الاقليمي للدول العربية،(2016) .تقرير التنمية الانسانية العربية للعام2016:الشباب في المنطقة العربية: آفاق التنمية الانسانية في واقع متغير. اصدارات برنامج الامم المتحدة الانمائي.
2. الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة و قضايا المرأة (2009).التقرير الوطني للجمهورية الديمقراطية الشعبية:بيجين+15.الجزائر.
3. الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة و قضايا المرأة(2009) .المرأة الجزائرية: واقع و معطيات. الجزائر.
4. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية (1996).الدستور الجزائري. الجزائر.
5. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية(1990).قانون العمل 90-11.الجزائر
6. الساكر، رشيد (2015)، دافعية الانجاز وعلاقتها بفعالية الذات ، (مذكرة ماستر غير منشورة)، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي ، الجزائر.
7. مهني، اشرف (2014)، المرافقة المقاولاتية أسلوب للنهوض بالمؤسسات الصغيرة في الجزائر دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات المصغرة المنشأة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، (رسالة دكتوراه غير منشورة) ، جامعة الجزائر.
8. عبد الفتاح ،سيف الدين (2006). مستقبل المرأة على خلفية رؤى حضارية متباينة: التحدي المعلوم والاستجابة الفاعلية. ورقة مقدمة ضمن مؤتمر المرأة في مجتمعاتها على ساحة اطر حضارية متباينة ، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.
9. مركز المرأة العربية للتدريب و البحوث (2003). تقرير التمية العربية الثاني: الفتاة العربية المراهقة :واقع والأفاق. الكوثر، تونس.
10. مركز المرأة العربية للتدريب و البحوث(2015) . تقرير تنمية المرأة العربية 2015:المرأة العربية و التشريعات .تونس.
11. مركز الدراسات المعرفية (2006).المرأة في مجتمعاتنا على ساحة أطر حضارية متباينة. القاهرة، مصر.
12. منظمة العمل العربية(2008) .الندوة الوطنية حول العمل حصن الأمان الاقتصادي للمرأة. القاهرة، مصر.
13. مركز شؤون المرأة(2014) .واقع التمكين الاقتصادي للمرأة في قطاع غزة. فلسطين.

ثانيا باللغة الأجنبية:

1. Agence Nationale de Soutien à l'emploi des jeunes(2016). *Guide de création de micro –Entreprise ,Alger.*
2. Conseil national économique et sociale(2016) , *Apport national sur le développement humain, 2013-2015* ,Alger .
3. Himran, M (2017) .La place de l'entrepreneuriat féminin dans la sphère économique. *Revue Jil des droits de l'homme,* Vol18.
4. Institut national du travail(2006) . *L'emploi féminin en Algérie* . Alger.
5. La république démocratique populaire d'Algérie(2010). *Deuxième rapport national sur les objectifs du millénaire pour le développement,* Alger.
6. Office nationale de statistique(2015). *Activité et emploi et chômage en septembre.* Alger.
7. WWW.ANSEJ .ORG.DZ .*Guide du créateur d'entreprise* ,vue le 6_07_2017.
8. WWW . *CAWTAR* . ORG.

دور الجمعيات الخيرية في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة المعيلة بالمجتمع السعودي

أ. سوزان صالح محمد الرحيلي

جامعة أم القرى

البريد الالكتروني

Suzan.alrihaily@gmail.com

ملخص

هدفت الدراسة إلى تحديد دور الجمعيات الخيرية لتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة المعيلة، وتنتهج الدراسة منهج المسح الاجتماعي بنوعية الشامل مع أعضاء مجلس الإدارة والعاملين بلغ(52) مفردة، وبالعينة مع السيدات المعيلات وبلغن (134) مفردة عن طريق العينة العشوائية البسيطة، واستخدمت الدراسة أداتان استبيان لجمع البيانات الأولى مطبقة على أعضاء مجلس الإدارة والعاملين، والثانية مطبقة على السيدات المعيلات، وأظهرت النتائج أن متوسط عمر السيدات المعيلات يقع في الفئة العمرية 35- إلى أقل من 45 سنة، وأن غالبيتهم متزوجات، وارتفاع عدد أفراد الأسر التي تعيلها سيدة، وأن غالبيتهم حاصلات على مؤهل أقل من المتوسط، كما يعانوا من انخفاض الدخل الشهري. وأن هناك علاقة جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى(0.01) بين الحالة الاجتماعية للسيدات المعيلات وحصولهن على الخدمات المقدمة من الجمعيات الخيرية. وأن أهم استفادة للسيدات المعيلات من الجمعيات الخيرية هي مساعدتهم لإشباع احتياجاتهم الضرورية، وأن الصعوبات تمثلت في التشريعات والقوانين التي تحكم تلك الجمعيات، واقترحت الدراسة إقامة مشاريع إقتصادية لزيادة دخل المرأة المعيلة.

الكلمات المفتاحية: " الجمعيات الخيرية، التمكين الاقتصادي، المرأة المعيلة "

ABSTRACT

The study aimed to determine the role of charitable societies to achieve economic empowerment of women breadwinners. The study follows the social survey methodology with the members of the board of directors and the employees. It reached (52) individual and the sample with the female heads of households and reached (134) individual by simple random sample. For the first collection of data applied to the members of the Board of Directors and employees, and the second applied to women heads of households, and the results showed that the average age of women heads of households is in the age group 35 - to less than 45 years,

The age average for women breadwinners category from (35- Less than 45) and the mostly is married , and Decrease of the number of family which headed Of women breadwinners, the majority have a lower than average qualification, and they suffer from a decrease in monthly income. And that there is a statistically significant relationship at level (0.01) between the social status of the women breadwinners. and their access to the services provided by charities. And that the most important benefit for women who are heads of charitable societies is to help them to meet their necessary needs, and that the difficulties were in the legislation and laws governing these associations, and the study suggested the establishment of economic projects to increase the income of women workers.

Keywords: "Charities, Economic Empowerment, women breadwinners."

مقدمة:

أصبح دور المرأة في المشاركة بالحياة الاقتصادية والاجتماعية ضرورياً لذلك أن دور المرأة في أي مجتمع يعد أحد المقاييس التي تعبر عن نموه وتطوره.(زهران،2000،ص2)

حيث يمثل وضع المرأة في ظل الظروف الراهنة مشكلة ومأساة حقيقية تعيشها، حيث تشير شواهد كثيرة إن حوالي70% من فقراء العالم هم من النساء.(حسن،2007، ص3027)

ولتحقيق التنمية الشاملة يجب الاهتمام بتنمية المرأة بجانب الاهتمام بالجانب الاقتصادي لأن تنمية المرأة تعد بمثابة تمكينها من العيش في حياة كريمة.(السكري وعرفان،2001،ص67)

وتشير الإحصاءات الرسمية للمجتمع السعودي الصادرة عن الهيئة للعامة للإحصاء بالمملكة العربية السعودية في2017م على تزايد عدد النساء المعيلات حيث وصلت نسبة النساء المعيلات ٢٨٪ من إجمالي عدد النساء بالمملكة.

ومع تسليمنا بأن هناك تزايد في أعداد المرأة المعيلة داخل المجتمع السعودي يوماً بعد يوم، وأن المشكلات الاقتصادية التي تعانيها تحول دون إشباع الاحتياجات الصحية لها في ظل الأوضاع الاقتصادية السيئة التي تمر بها، فإنها تعمل لساعات طويلة للقيام بمسئوليتها، مما يلقى علي عاتقها أعباء صحية جسيمة، وفي الوقت نفسه لا يتبقى لها فائض من الوقت أو المال تستطيع أن تستقطعه لنفسها حين تحتاج إلي رعاية صحية.(اللطيف،2004، ص90)

وقد تزايد الاهتمام بالجمعيات الخيرية نظراً لطبيعة الدور الذي يمكن أن تقوم به في الحد من مشكلات المرأة المعيلة من خلال المساعدة في الإسراع بخطط وبرامج التنمية والتأثير في صنع السياسات، والقيام بدور شريك لأجهزة الدولة في المسائل المتعلقة بقضايا تمكين المرأة المعيلة، فإن هذه الأدوار تحتم بالضرورة الاهتمام بتطوير أداء تلك الجمعيات للقيام بأدوارها التي لا تحتاج إلى قدرات محدودة لكن تحتاج إلى تطوير شامل يدعمها ويمكنها من أداء تلك الأدوار بكفاءة وفعالية.(قنديل، 2002، ص20)

وتتضح أهمية الجمعيات الخيرية باعتبارها الوعاء الذي تستطيع النساء المعيلات من تنظيم أنفسهم من خلاله لتحقيق أهدافهم التي حددوها بأنفسهم للدفاع عن مبادئ معينة أو لتوجيه عملية التغيير الاجتماعي للأفضل، فمن خلال العمل في هذه التنظيمات ينمو وعيهم بأهداف التنمية وبقدراتهم على المشاركة في الحصول على نتائجها.(الباز،1997،ص32)

وترى العديد من الدراسات والبحوث أن مفتاح التنمية الحقيقي في يد المرأة لإحداث التغيير المنشود وذلك عن طريق الدور الذي تلعبه الجمعيات الخيرية في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة المعيلة، فنجد دراسة(عبد المنعم،2002) تناولت إسهامات الجمعيات الأهلية في رفع المستوى الاقتصادي والمعيشي للمرأة لتمكينها من القيام بدورها في تنمية المجتمع المحلى وذلك من خلال تقديم المساعدات المالية وإقامة المشروعات الصغيرة التي تناسبها. أما دراسة(Wakoko، 2003) تناولت الأبعاد المتعددة لعملية التمكين والتي تشمل علي أبعاد سياسية واقتصادية واجتماعية وشخصية، كما تركز هذه الدراسة علي قوة اتخاذ القرارات كقاعدة لتغير شكل الحياة والحد من فقر المرأة المعيلة. أما دراسة (Andrews،2003) عرضت وجهات نظر مبتكرة لتحقيق التمكين لأسر النساء الفقيرات اقتصادياً في ريف جنوب الولايات المتحدة الأمريكية، أما دراسة(Levine،2004) أشارات إلى نموذج المشروعات الإنمائية الصغيرة للمرآة كاستراتيجية لتخفيف حدة الفقر ولتزويد النساء

الفقيرات بقروض صغيرة. كما بينت دراسة (محمود،2004) فلسفة الجمعيات الأهلية نحو آليات تمكين المرأة في المشاركة لتنمية المجتمع المحلى من خلال تشجيع التعاون بين الجمعيات الأهلية المختلفة لتأكيد فعاليتها وتنظيم جهودها مما يتيح للمرأة إمكانية القيام بمشروعات متعددة الجوانب والاهتمام بالتشبيك بين تلك الجمعيات لتفعيل تمكين المرأة. أما دراسة(سليمان، 2004) فأشارت إلى دور الجمعيات النسائية في تمكين المرأة من المشاركة في الحياة العامة والمعوقات التي تحد من هذا الدور. أما دراسة(رشوان،2005) فتناولت طبيعة تكامل العلاقة بين الجمعيات الأهلية وتمكين المرأة المعيلة حيث تمثلت العلاقة في التنسيق والتعاون والتبادل والاتصال بين الجمعيات الأهلية لتمكين المرأة المعيلة، كما أسفرت دراسة(رشيد،2008) عن تحديد الدور الذي يلعبه التمكين السياسي في التمكين الاقتصادي ومدي مساهمة المرآة في الإنفاق المنزلي بمختلف جوانبه وقدرتها على تأمين مستقبلها المادي من خلال استخدام مواردها المالية. أما دراسة(الدسوقي،2008) تناولت تأثير جهود المنظمات غير الحكومية في محو أمية المرأة المعيلة لتمكينها من المشاركة في تنمية المجتمع المحلى. كما تناولت دراسة(Kellett، 2010) أكثر الاستراتيجيات التنموية المنتشرة في العالم وهي إستراتيجية تمكين المرأة وفقاً لنظرية المرأة والتنمية من خلال تمويل المشروعات الصغيرة واعتبارها أداة فعالة لتمكين أسر النساء الفقيرات، وأشارت دراسة (Khakimova، 2011) إلى تحليل تأثير هجرة الذكور والكوارث الطبيعية على المرأة في بيرو، واتجاهها للعمل في محاولة للحفاظ على إمدادات كافية من الغذاء لأسرتها، مما سهام بشكل كبير إلى انعدام الأمن بالنسبة لهؤلاء النساء. أما دراسة(2011,Coulibaly) فأكدت أن المرأة أصبحت أفضل حالا في مالي باعتماد تكنولوجيات كثيفة العمالة لذلك هناك حاجة إلى التركيز بشكل أكبر على السياسات الخاصة بتعزيز رفاهية المرأة. وأشارت دراسة(2011,Kane) إلى المرأة في السنغال وبما تعانيه من ظروف معيشية صعبة دفعت النساء إلى الحصول على قروض لتحقيق إمكانية دعم أسرهم مالياً عن طريق بعض الأعمال الصغيرة.

وبذلك يتضح أن التمكين الاقتصادي يركز على منح المرأة المعيلة الفرصة للحصول على قدرات تجعل منها مشاركة في تغيير حياتها للأفضل فضلاً عن إمكانية المشاركة في القرارات التي تؤثر عليها بداية من حياتها الخاصة إلى المجتمع ذاته. (Toyce،2007,p.269)

كما أن التمكين الاقتصادي يهدف إلى رفع قدرات المرأة المعيلة وإبراز دورها في تحقيق التنمية، وتحقيق رفاهيتها، لذلك نجد أن التمكين الاقتصادي للمرأة المعيلة أصبح مطلباً قومياً للارتقاء بمستوى أدائها وعطائها من أجل النهوض بالمجتمع وتنميته وتطويره.

ومن ثم فأن للجمعيات الخيرية دوراً يمكن أن تسهم به في جهود التنمية إذا ما قامت بمسئولياتها تجاه السيدات المعيلات لتحسين أوضاعهم، من خلال إدماجهم في عملية التنمية عن طريق تمكينهم اجتماعياً واقتصادياً. ومن هنا أمكن تحديد مشكلة الدراسة في تحديد " دور الجمعيات الخيرية في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة المعيلة بالمجتمع السعودي"

العلاقة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

من خلال التناول السابق للتراث الأدبي لبعض الدراسات المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية تتضح العلاقة في الاتفاق على تأكيد زيادة انتشار ظاهرة السيدات المعيلات وان هناك العديد من المعوقات والصعوبات التي تواجهها، كما اتفقت على أهمية دور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة داخل المجتمع بما يحقق تنمية المجتمع، أما من حيث أوجه الاختلاف ففي حدود علم الباحثة أن معظم تلك الدراسات ربطت بين التمكين الاجتماعي والمرأة بصورة عامة وأنها لم تتعرض للتمكين الاقتصادي للمرأة المعيلة كما تختلف في مجالات

تطبيقها الزمنية والمكانية والبشرية، وقد استفادت الباحثة من هذه الدراسات في أثراء الجانب النظري لهذه الدراسة وتوضيح ما يمكن أن تقوم به الجمعيات الخيرية في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة المعيلة كما ساعدت هذه الدراسات على وضع تساؤلات الدراسة الحالية.

2- مشكلة الدراسة وأهدافها وأسئلتها:

تلعب الجمعيات الخيرية دورا هاماً اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً وأخلاقياً فهي المدخل غير التقليدي لتحقيق الاستقرار السياسي وتوازن السوق وتقديم خدمات الرعاية للفئات المختلفة وعلى رأسها المرآة المعيلة والتي تواجه ظروف معيشية صعبة.(سليمان،2004، ص3)

لذلك تستخدم الجمعيات الخيرية التمكين الاقتصادي كآلية في العمل مع المرآة المعيلة ليصبح لديها القدرة علي اكتشاف ذاتها وما بداخلها من مهارات وقدرات يصل بها إلي تحسين نوعية الحياة التي تريدها.(مهنا،1997، ص10)

ويعد التمكين الاقتصادي للمرأة المعيلة وجه نظر مبتكره لمواجهة تلك الظروف من خلال الدور الذي تلعبه الجمعيات الخيرية داخل المجتمع من وضع آليات لتمكين المرأة اقتصادياً عن طريق توفير قروض لها، وإقامة مشروعات صغيرة لتحقيق أمان اجتماعي واقتصادي لها ولأسرتها، ومن هنا أمكن صياغة مشكلة الدراسة في" دور الجمعيات الخيرية في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة المعيلة" وذلك بالتطبيق على المجتمع السعودي.

وتسعي الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:-

- تحديد الخصائص الاجتماعية السيدات المعيلات بمجتمع الدراسة.
- تحديد العلاقة بين الخصائص الاجتماعية للمرأة المعيلة والخدمات المقدمة من الجمعيات الخيرية لتحقيق التمكين الاقتصادي لها.
- تحديد أوجه استفادة السيدات المعيلات من الخدمات المقدمة من الجمعيات الخيرية لتحقيق التمكين الاقتصادي لهن.
- تحديد الصعوبات التي تحد من فاعلية الجمعيات الخيرية في تمكين المرأة المعيلة اقتصادياً .
- تحديد أهم المقترحات التي تزيد من قدرة الجمعيات الخيرية في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة المعيلة

وتتحقق أهداف الدراسة من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما الخصائص الاجتماعية للسيدات المعيلات بمجتمع الدراسة؟
- ما العلاقة بين الخصائص الاجتماعية للمرأة المعيلة والخدمات المقدمة من الجمعيات الخيرية لتحقيق التمكين الاقتصادي لها؟
- ما أوجه استفادة السيدات المعيلات من الخدمات المقدمة من الجمعيات الخيرية لتحقيق التمكين الاقتصادي لهن؟
- ما الصعوبات التي تحد من فاعلية الجمعيات الخيرية في تمكين المرأة المعيلة اقتصادياً؟
- ما أهم المقترحات التي تزيد من قدرة الجمعيات الخيرية في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة المعيلة؟

3- أهمية الدراسة وحدودها ومحدداتها:

يمكن تحديد أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

- الاهتمام الدولي والعربي بقضية المرآة وخاصة المعيلة لارتفاع نسبة النساء المعيلات بالمجتمعات العربية كأحد أهم القضايا التي تواجه مجتمعاتنا العربية.
- قد تساعد هذه الدراسة القائمين على الجمعيات الخيرية بإدراك أهمية الدور الذي يمكن أن تلعبه هذه الجمعيات في تحقيق التمكين الاقتصادي للسيدات المعيلات.
- الاطلاع على كل ما هو جديد يمكن الاستفادة منه واستثماره لتفعيل دور الجمعيات الخيرية في دعم المرأة المعيلة.
- التوجه العلمي للبحوث والدراسات العالمية لتناول العديد من الاتجاهات المعاصرة المرتبطة بالجمعيات الخيرية وتفعيل دورها في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة المعيلة.
- الإيمان العميق والراسخ بأهمية الدور الذي يمكن أن تلعبه الجمعيات الخيرية في النهوض بظروف معيشة المرأة المعيلة.

حدود الدراسة ومحدداتها: اقتصرت حدود الدراسة المكانية على الجمعيات الخيرية بمنطقة مكة المكرمة، ويرجع سبب اختيار تلك المنطقة هو وجود جمعيات خيرية تعمل في مجال رعاية المرأة المعيلة، من خلال تقديم مشروعات صغيرة لها، وتقديم مساعدات مالية تعينها على ظروف الحياة، كذلك موافقة تلك الجمعيات على التعاون مع الباحثة، أما بالنسبة للحدود البشرية فتحددت في حصر شامل لأعضاء مجالس الإدارات والعاملين بالجمعيات الخيرية، كذلك حصر بالعينة العشوائية البسيطة للسيدات المعيلات المستفيدات من خدمات الجمعيات الخيرية بمجتمع الدراسة، أما الحدود الزمنية فتحددت في فترة جمع البيانات من الميدان واستغرقت حوالي تقريباً ثلاث أسابيع من الفترة 30/5/ 2017 حتى2017/6/22.

أما محددات الدراسة فهي: أن نتائج هذه الدراسة تتحدد بدرجة صدق الأداتين وثباتهما، ومدى موضوعية المستجيبين.

4- تعريف المصطلحات:

اشتملت الدراسة على بعض المصطلحات التي تم تعريفها نظرياً وإجرائياً على النحو التالي.

- **مفهوم الدور**: يعرف بأنه "عبارة عن نمط منظم من المعايير فيما يختص بسلوك فرد بوظيفة معينة في الجماعة". أو أنه " وظيفة الفرد في الجماعة والدور الذي يلعبه الفرد في جماعة أو موقف اجتماعي".(زهران، حامد عبد السلام،2000، ص164)

ويمكن تعريف الدور إجرائياً بأنه" مجموعة الآليات والمهام التي تختص بها الجمعيات الخيرية داخل المجتمع بهدف تحقيق أهدافها التي أنشأت من أجلها".

- **مفهوم الجمعيات الخيرية**: تعرف بأنها " وحدات بنائية تكتسب صفة الشرعية من المجتمع وتستهدف إشباع احتياجات أفراد جماعات المجتمع من خلال ممارسة أنشطة معينة وبالاعتماد على الجهود التطوعية".(عبد اللطيف،2007، ص155). أو أنها:" منظمات أنشئت لتحقيق أهداف اجتماعية معينة، وليس بغرض الحصول على الربح، وهى عادة مؤسسات خاصة واجتماعية وتطوعية، بشرط ألا يكون لها هدف أساسي هو الحصول على الربح". (Robert,1987,p108)

ويمكن تعريف الجمعيات الخيرية إجرائياً بأنها" مؤسسات تهدف إلى تحقيق رعاية اجتماعية واقتصادية للفئات المهمشة داخل المجتمع دون الحصول على ربح ".

- **مفهوم التمكين الاقتصادي**: يعرف بأنه" الإستراتيجية التي يمكن بواسطتها مساعدة الأفراد والجماعات والمجتمعات أن تتحكم في ظروفها وتستطيع انجاز أهدافها وهكذا تكون قادرة على العمل لمساعدة نفسها وغيرها على زيادة مستوى معيشتها".(Wallerstein,1993,p.14) أو أنه "مساعدة المواطنين غير القادرين علي أن تكون لديهم القدرة علي التحكم في حياتهم وحتى يكونوا قادرين علي التأثير في بعضهم البعض وعلي أحداث التغيير".(Coroft& ford,2000,p116).
- **مفهوم المرأة المعيلة** تعرف بأنها" كل امرأة تتولى بصورة دائمة مهمة الإنفاق على أعضاء أسرتها ورعايتهم اجتماعياً واقتصادياً ويندرج تحت هذا التعريف شرائح من الأرامل والمطلقات والمهجورات واللاتي لم يتزوجن ولكنهن يتحملن مسئولية رعاية إخوة أو الوالدين أو مرضي أو مسنين، كما يشتمل على زوجات المرض أو المعاقين المجندين أو المسجونين أو العاطلين أو من يرفضون الإنفاق على أسرهم".(بيبرس، 2002، ص64)

ويعرف التمكين الاقتصادي للمرأة المعيلة إجرائياً بأنه" مجموعة الأنشطة والبرامج والآليات المقدمة للسيدات المعيلات للتمتع بخدمات الجمعيات الخيرية من إقامة بعض المشروعات الصغيرة، وإتاحة فرصة لتدريب وتنمية مهاراتهم حتى يكونوا قادرين علي العيش بصورة كريمة".

5- إجراءات الدراسة:

نوع الدراسة: تنتمي هذه الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية التحليلية لكونها أنسب أنواع الدراسات ملائمة لطبيعة موضوع الدراسة، فإن هذه الدراسة تعتبر من الدراسات الوصفية التي تقيس علاقة بين متغيرين متغير مستقل وهو دور الجمعيات الخيرية ومتغير تابع هو التمكين الاقتصادي للمرأة المعيلة.

المنهج المستخدم: تنتهج الدراسة الحالية منهج المسح الاجتماعي بنوعية الشامل وبالعينة وذلك من خلال الحصر الشامل لأعضاء مجالس إدارات الجمعيات الخيرية والعاملين بها بمجتمع الدراسة، وبالعينة للسيدات المعيلات المستفيدات من خدمات تلك الجمعيات.

أدوات الدراسة: استخدمت لجمع البيانات أداتان هما: الأولى استبيان عن دور الجمعيات الخيرية في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة المعيلة مطبق على أعضاء مجالس إدارات الجمعيات الخيرية والعاملين بها من تصميم الباحثة، واعتمدت الدراسة في تصميمها على الرجوع إلى الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية للتوصل إلى فقرات الاستبانة مثل دراسة (رشيد،2008)، ودراسة(الدسوقي،2008)، ثم تم تحديد أبعاد الاستبانة والتأكد من قابليتها لجمع البيانات بصورة صحيحة، وللتأكد من صدق الاستبانة عُرضت على مجموعة من المحكمين في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة أم القرى، ثم عُدلت بناء على ملاحظتهم بنسبة اتفاق بلغت 80%، أما الثبات فتم حسابه من خلال معامل ثبات ألفا كرونباخ باستخدام برنامج SPSS والذي من خلاله نحسب معامل التمييز لكل سؤال حيث يتم حذف السؤال الذي معامل تمييزه ضعيف أو سالب حيث يعبر معامل ألفا كرونباخ عن درجة الاتساق الداخلي للمقياس والذي بلغ (0.84) وهو مرتفع وموجب الإشارة، وعلى ذلك يمكن القول بأن الاستبيان يتمتع بالثبات الداخلي لعباراته. أما الأداة الثانية فكانت عن دور الجمعيات الخيرية في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة المعيلة مطبق على السيدات المعيلات المستفيدات من خدمات الجمعيات الخيرية بمجتمع الدراسة من تصميم الباحثة، حيث اعتمدت الدراسة في تصميمها على الرجوع

لبعض الدراسات المرتبطة بموضوع الدراسة كدراسة(عبد المنعم،2002)، ودراسة(سليمان، 2004)، ودراسة(رشوان،2005)، ثم تم تحديد أبعاد الاستمارة والتأكد من قابليتها لجمع البيانات بصورة صحيحة، وللتأكد من صدق الاستبانة عُرضت على مجموعة من المحكمين في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة أم القرى، ثم عُدلت بناء على ملاحظتهم بنسبة اتفاق بلغت 80%، أما الثبات فتم حسابة من خلال معامل ثبات ألفا كرونباخ باستخدام برنامج SPSS والذي من خلاله نحسب معامل التمييز لكل سؤال حيث يتم حذف السؤال الذي معامل تمييزه ضعيف أو سالب حيث يعبر معامل ألفا كرونباخ عن درجة الاتساق الداخلي للمقياس والذي بلغ (0.86)، وتعد هذه القيمة مقبولة لأغراض هذه الدراسة.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من حصر شامل للجمعيات الخيرية بمنطقة مكة المكرمة، وهى جمعية أم القرى الخيرية بمكة ، جمعية البر لقري جنوب مكة، الجمعية الخيرية بمكة ، ويرجع سبب اختيار تلك المنطقة هو وجود جمعيات خيرية نشطة في مجال رعاية المرأة وتقديم برامج تمكين اقتصادي لها كقروض ومساعدات مالية شهرية ومشروعات منتجة صغيرة. أما بالنسبة لعينة الدراسة تمثلت في حصر شامل لأعضاء مجالس الإدارات والعاملين بالجمعيات الخيرية محل الدراسة وبلغ (52) مفردة، وحصر بالعينة للسيدات المعيلات بلغ (134) مفردة ، وتم تحديد حجم العينة من خلال قانون الحجم الأمثل للعينة. أما عينة الدراسة فقد اختيرت بالطريقة العشوائية البسيطة من السيدات المعيلات المستفيدات من خدمات الجمعيات محل الدراسة.

المعالجات الإحصائية للبيانات: لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها فقد تم حساب النسب والتكرارات والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، واختبار كا^2، ومعامل ألفا- كرونباخ (Alpha- Cronbach).

5- نتائج الدراسة ومناقشتها:

يتضمن هذا الجزء عرضاً للنتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة من خلال الإجابة عن أسئلتها، وعلى النحو الاتي:

أولاً: نتائج الدراسة المتعلقة بالإجابة على التساؤل الأول والذي نصه" ما الخصائص الاجتماعية للسيدات المعيلات بمجتمع الدراسة؟"، وللإجابة على هذا التساؤل تم حساب النسب والتكرارات كما يظهر جدول(1) ذلك. حيث يتضح من جدول(1) أن توزيع السيدات المعيلات طبقاً للسن أن الفئة العمرية من 35 – اقل من 45 سنة تحتل المرتبة

جدول(1) يوضح توزيع المستفيدات من السيدات المعيلات طبقاً للخصائص الاجتماعية (ن=134)

المتغيرات		الاستجابة	ك	%
السن	أ-	أقل من 25 سنة	18	%13.4
	ب-	من 25-	45	%33.6
	ج-	من35-	49	%36.6
	د-	من45 سنة فأكثر	22	%16.4
الحالة الاجتماعية	أ-	آنسة	13	%9.7
	ب-	متزوجة	68	%50.7
	ج-	مطلقة	17	%12.7
	د-	أرملة	36	%26.9
عدد أفراد الأسرة التي تعولها السيدة	أ-	أقل من 3 أفراد	12	%9.0
	ب-	من3-	32	%23.9
	ج-	من6-	61	%45.5
	د-	من 9-	15	%11.2
	هـ-	12 فرد فأكثر	14	%10.4
الحالة التعليمية	أ-	أمية	8	%6.0
	ب-	تقرأ وتكتب	29	%21.6
	ج-	مؤهل متوسط	8	%6.0
	د-	أقل من المتوسط	56	%41.8
	هـ-	مؤهل فوق المتوسط	23	%17.2
	و-	مؤهل عال	10	%7.5
الدخل الشهري للسيدات المعيلات	أ-	أقل من 1000 ريال سعودي	14	%10.4
	ب-	من 1000 -	68	%50.7
	ج-	من 2000-	30	%22.4
	د-	أكثر من 3000 ريال سعودي	22	%16.4

الأولي حيث بلغ عدد المبحوثات اللاتي تقع أعمارهن في هذه الفئة العمرية 49 مفردة ويمثلن 36.6 % من العينة، يليها الفئة العمرية من 25- أقل 35 سنة حيث بلغ عدد المبحوثات اللاتي تقع أعمارهن في هذه الفئة العمرية 45 مفردة ويمثلن33.6%، وجاء في الترتيب الأخير المبحوثات التي تقع في الفئة العمرية أقل من 25 سنة بواقع 18 مفردة بنسبة 13.4%، وتشير الفئة العمرية للسيدات المعيلات إلى أن غالبيتهم يقعن في فئة عمرية تدل على وصولهم إلى سن النضج التي تمكنهم من التعبير عن مشكلتهم واحتياجاتهم الفعلية ويكون لديهم الاستعداد للتعبير عن رأيهم ومقترحاتهم بخصوص حل تلك المشكلات وإشباع الاحتياجات. أما بالنسبة للحالة الاجتماعية فقد جاءت السيدات المعيلات المتزوجات في الترتيب الأول بواقع 68 مفردة بنسبة 50.7%، وجاء في الترتيب الثاني الأرامل بواقع 36 مفردة بنسبة26.9%، وجاء في الترتيب الثالث المطلقات بواقع 17 مفردة بنسبة 12.7% وجاء في الترتيب الأخير الآنسات بواقع 13 مفردة بنسبة 9.7%. ويشير ذلك أن المبحوثات المتزوجات تأتي في المرتبة الأولي وهذه الفئة تحتاج إلى المشروعات الإنتاجية وذلك رغبة في رفع مستوي معيشة أسرتها وهو ما

يتفق مع (Khakimova،2011) حول تحليل تأثير هجرة الذكور على المرأة، واتجاهها للعمل في محاولة للحفاظ على إمدادات كافية من الغذاء لأسرهن، مما سهام بشكل كبير إلى انعدام الأمن بالنسبة لهؤلاء النساء. كما يوضح الجدول أن السيدات التي تُعيل أسره مكونة من 6 – أقل 9 أفراد جاءت في الترتيب الأول بواقع 61مفردة بنسبة 45.5%، يليها في الترتيب من تُعيل أسرة مكونة منة 3- أقل 6أفراد بواقع32 مفردة بنسبة 23.9%، وجاء في الترتيب الأخير من تُعيل أقل من ثلاث أفراد بواقع 12 مفردة بنسبة 9.0%، وتشير نتائج الجدول إلى ارتفاع عدد أفراد الأسر التي تُعيلها سيدة مما يلقى على كاهلها مسئولية كبيرة في توفير حياة آمنة لهذه الأسرة، وهو ما أكده (Kane,2011) من تناول الظروف المعيشية الصعبة للعديد من الأسر السنغالية التي تُعيلها أمرآه. كما يتبين من نتائج الجدول السابق أن الحالة التعليمية للسيدات المعيلات تُشير إلى أنه جاء في الترتيب الأول الحاصلات على مؤهل أقل من المتوسط بواقع 56 مفرد بنسبة 41.8%، وجاء في الترتيب الثاني من تقرأ وتكتب بواقع 29 مفردة بنسبة 21.6%، وجاء في الترتيب الأخير الأميات بواقع 8 مفردة بنسبة 6.0% من مجتمع الدراسة، مما سبق يتضح لنا ضرورة قيام الجمعيات الخيرية بمشروعات لمحو أمية السيدات المعيلات حيث أن المبحوثات الأميات يحتلن المرتبة الأولي وبالتالي حاجاتهم إلى برامج محو الأمية وقد اتفق هذا مع دراسة(الدسوقي،2008) التي تناولت تحديد مدى تأثير جهود المنظمات غير الحكومية في محو أمية المرأة المعيلة لتمكينها من المشاركة في تنمية المجتمع المحلى. أما بالنسبة لنتائج الجدول الخاصة بالدخل الشهري للسيدات المعيلات فقد جاء في الترتيب الأول من دخلهن يبلغ حوالي 1000- أقل من 2000 ريال سعودي في الشهر بواقع 68مفردة بنسبة 50.7%، وجاء في الترتيب الثاني من يبلغ دخلهن حوالي 2000- أقل 3000 ريال سعودي في الشهر بواقع 30 مفردة بنسبة 22.4%، وجاء في الترتيب الأخير من دخلهن أقل1000 ريال بواقع 14مفردة بنسبة10.4% من مجتمع الدراسة، مما سبق يتضح لنا انخفاض الدخل الشهري للأغلبية العظمي من المبحوثات مما يتطلب من الجمعيات الخيرية أن تمكن هؤلاء السيدات لزيادة دخلهم وذلك من خلال مساعدتهم على إقامة مشروعات صغيرة أو مساعدتهم في الحصول على فرص عمل أو زيادة خبراتهم وإكسابهم المهارات التي تمكنهم من الالتحاق بسوق العمل، وهو ما يتفق مع دراسة(Kellett، 2010) من أن أكثر الاستراتيجيات التنموية المنتشرة في العالم هي تمكين المرأة وذلك من خلال تمويل المشروعات الصغيرة واعتبارها أداة فعالة لتمكين أسر النساء الفقيرات، وكذلك دراسة (رشيد،2008) في التعرف على مدي مساهمة المرآة في الإنفاق المنزلي بمختلف جوانبه.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني الذي نصه" ما العلاقة بين الخصائص الاجتماعية للسيدات المعيلات والخدمات المقدمة من الجمعيات الخيرية لتحقيق التمكين الاقتصادي لهم؟"، وللإجابة على هذا التساؤل تم حساب معامل اختبار كا^2 لتحديد تلك العلاقة كما يوضح جدول (2)، (3) ذلك.

جدول (2) يوضح العلاقة بين الحالة الاجتماعية السيدات المعيلات والخدمات المقدمة من الجمعيات

الخدمات المقدمة من الجمعيات الحالة الاجتماعية		مساعدات مالية		تدريب وتنمية مهارات		قيمة كا2 ودلالتها
		ك	%	ك	%	
أ-	آنسة	7	%23.3	17	%12.7	15.537 **
ب-	متزوجة	58	%36.3	82	%61.2	
ج-	مطلقة	26	%61.9	20	%14.9	
د-	أرملة	43	% 50	15	%11.2	

** دالة عند معنوية (0.01) * دالة عند معنوية(0.05)

يتضح من جدول(2) أن هناك علاقة جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى($\alpha \leq$ 0.01) بين الحالة الاجتماعية للسيدات المعيلات وحصولهن على الخدمات المقدمة من الجمعيات حيث أن قيمة (كا^2= 15.537)، حيث أن السيدات المعيلات المطلقات هن الأكثر حصولا على المساعدات المالية بنسبة 61.9%، بينما جاءت السيدات المعيلات المتزوجات الأكثر حصولاً على خدمات التدريب وتنمية المهارات بنسبة 61.2%، وقد يرجع ذلك إلى أن السيدات المعيلات المطلقات هن الأكثر احتياجاً للمساعدات المالية من الجمعية، ثم يليهم بعد ذلك السيدات المعيلات المتزوجات، وهو ما أكده (محمود،2004) من أن فلسفة الجمعيات الأهلية نحو آليات تمكين المرأة في القيام بمشروعات متعددة الجوانب كأحد آليات تمكين الجمعيات الأهلية بالنسبة للمجتمع، وكذلك دراسة(Andrews،2003) حول تحقيق التمكين لأسر النساء الفقيرات اقتصادياً، وأيضاً دراسة(Levine،2004) حول تحليل نموذج المشروعات الإنمائية الصغيرة للمرآة للحد من فقر النساء بقروض صغيرة.

جدول (3) يوضح العلاقة بين عدد أفراد أسر السيدات المعيلات والخدمات المقدمة من الجمعيات

الخدمات المقدمة من الجمعيات عدد أفراد الأسرة		مساعدات مالية		تدريب وتنمية مهارات		قيمة كا2 ودلالتها
		ك	%	ك	%	
أ-	أقل من 3 أفراد	7	%5.2	12	%9.0	9.204
ب-	من3-	14	%10.4	14	%10.4	
ج-	من6-	20	%14.9	18	%13.4	
د-	من 9-	24	%17.9	31	%23.1	
هـ-	12 فرد فأكثر	69	%51.5	59	%44.0	

** داله عند معنوية (0.01) * داله عند معنوية (0.05)

يتضح من جدول(3) أنه لا توجد علاقة جوهرية دالة إحصائياً بين عدد أفراد الأسرة للسيدات المعيلات والحصول على مساعدات مالية أو تدريب وتنمية المهارات، حيث أن كا^2 =9.204 وغير دالة إحصائيا، وقد يرجع ذلك إلى أن الجمعيات الخيرية تقدم مساعدتها للسيدات المعيلات سواء مساعدات مالية وقروض أو تدريب وتنمية مهارات بغض النظر عن عدد أفراد الأسرة طالما أن السيدة المعيلة تحتاج إلى مساعدات مالية، وهو ما أشارت إلية دراسة (Levine،2004) أن المشروعات الإنمائية الصغيرة للمرآة تعد استراتيجية لتخفيف حدة الفقر للنساء الفقيرات.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث الذي نصه" ما أوجه استفادة السيدات المعيلات من الخدمات المقدمة من الجمعيات الخيرية لتحقيق التمكين الاقتصادي لهن؟"، وللإجابة على هذا التساؤل تم حساب التكرارات والأوزان المرجحة كما يوضح جدول(4) ذلك. حيث يتضح من جدول (4) أن أهم استفادة للسيدات المعيلات من خدمات الجمعيات الخيرية هي مساعدتهم لإشباع احتياجاتهم الضرورية في المرتبة الأولي بوزن 4.4، ثم يأتي في المرتبة الثانية الاستفادة الخاصة بالمساهمة في حل بعض مشاكلهم بوزن 3.9، ثم يأتي في المرتبة الثالثة الاستفادة الخاصة بتقليل لجوء المرآة للاستدانة من الغير بوزن 3.8، ثم تأتي في المرتبة الرابعة الاستفادة الخاصة بالمساعدة في رفع المستوي المعيشي لأفراد أسرهن بوزن 2.9، ثم تأتي في المرتبة الخامسة الاستفادة الخاصة في مواجهة أعباء الحياة وتساهم في

جدول(4) يوضح ترتيب أوجه استفادة السيدات المعيلات من الخدمات التي تقدمها الجمعيات (ن=134)

م	الأهداف	الترتيب الأول	الترتيب الثاني	الترتيب الثالث	الترتيب الرابع	الترتيب الخامس	المجموع	الوزن	الترتيب وفقا لدرجة الأهمية
أ-	تساعدني في مواجهة أعباء الحياة	7	4	14	23	86	280	2.1	5
ب-	تساعدني على رفع المستوى المعيشة لأفراد أسرتي	21	12	9	67	25	398	2.9	4
ج-	تساهم في حل بعض مشكلاتي	14	53	47	15	5	522	3.9	2
د-	تقلل من لجوئي للاستدانة من الغير	22	45	42	21	4	518	3.8	3
هـ-	تساعدني على إشباع احتياجاتي الضرورية	71	19	22	8	14	593	4.4	1

حل بعض المشكلات المادية للمرأة ويجب على الجمعيات أن تتجه إلى تمكين المرآة من الاعتماد على نفسها لزيادة مواردها المالية وذلك يتفق مع ملاحظات الباحثة أثناء زيارتها الميدانية للجمعيات أن المساعدات المالية التي تقدمها الجمعية للمرأة المعيلة قد تساعدها على رفع المستوي المعيشي لأفراد أسرتها ولكنها لا تساهم في حل بعض المشكلات. ويتفق ذلك مع دراسة (محمود،2004) عن فلسفة الجمعيات الأهلية نحو آليات تمكين المرأة.

رابعاً: النتائج المتعلقة بالتساؤل الرابع الذي نصه" ما الصعوبات التي تُحد من فاعلية الجمعيات الخيرية في تمكين المرأة المعيلة اقتصادياً؟"، وللإجابة على هذا التساؤل تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري كما يوضح جدول(5) ذلك.

جدول(5) يوضح ترتيب الصعوبات التي تحد من فاعلية الجمعيات الخيرية في تمكين المرأة المعيلة اقتصادياً

م	الصعوبات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
أ	الصعوبات المتصلة بالجمعية	1.55	0.3431	4
ب	الصعوبات المتصلة بالمستفيدين	2.02	0.4363	2
ج	الصعوبات المتصلة بالتشريعات والقوانين	2.58	0.4935	1
د	الصعوبات المتعلقة بعمل الجمعية	1.56	0.4111	3

يتضح من جدول (5) أن الصعوبة الخاصة بالتشريعات والقوانين تأتي في الترتيب الأول للصعوبات حيث أن المتوسط الحسابي لها بلغ 2.58 بانحراف معياري0.4935، يليها الصعوبة المتصلة بالمستفيدين بمتوسط حسابي 2.02وانحراف معياري0.4363، يليها الصعوبة المتعلقة بعمل الجمعيات بمتوسط حسابي1.56وانحراف معياري0.4111، يليها الصعوبة المتصلة بالجمعية حيث أن المتوسط الحسابي 1.55 وانحراف معياري0.3431 وهو ما أشارت إلية دراسة(Kane,2011) عن الظروف المعيشية الصعبة للنساء إلى الحصول على قروض لتحقيق إمكانية دعم أسرهم مالياً من خلال الجمعيات الاهلية.

خامساً: النتائج المتعلقة بالتساؤل الخامس الذي نصه" ما أهم المقترحات التي تزيد من قدرة الجمعيات الخيرية في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة المعيلة ؟"، وللإجابة على هذا التساؤل تم حساب النسبة والتكرارات كما يوضح جدول(6) ذلك.

جدول (6) يوضح مقترحات أعضاء مجلس الإدارة والعاملين بالجمعيات لزيادة قدرة الجمعيات في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة المعيلة (ن= 52)

م	المقترحات	ك	%
1	زيادة المنح من الجهات الحكومية	9	4.7
2	التوسع في الأنشطة الاقتصادية التي تقدمها الجمعيات الخيرية للمرأة المعيلة	4	7.7
3	إقناع المرأة المعيلة بحضورها الدورات التدريبية بالجمعية	5	9.6
4	عمل مشاريع جديدة لزيادة دخل المرأة المعيلة	10	19.2
5	تحفيز المرأة المعيلة على تعليمها لمحو أميتها	2	3.8
6	عمل مشروعات متناهية الصغر للمرأة المعيلة لكي تزيد دخل أسرتها	6	11.5
7	توعية المرأة المعيلة وتكثيف العمل في مجال الصناعات الصغيرة	5	9.6
8	العمل على وجود مساعدات خارجية للمرأة المعيلة من جهات أخري	6	11.5
9	عمل دورات تدريبية للمرأة المعيلة لتمكينها اقتصادياً	5	9.6

يتضح من جدول (7) أن من أهم المقترحات التي يمكن من خلالها زيادة قدرة الجمعيات الخيرية في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة المعيلة عمل مشاريع جديدة لزيادة الدخل المرأة بنسبة19.2%، يليها زيادة المنح من جهة حكومية بنسبة 4.7%، ويليها كلا من عمل مشروعات متناهية الصغر للمرأة المعيلة لكي تزيد من دخل أسرتها، والعمل على وجود مساعدات خارجية لها من جهات أخري بنسبة 21.5% لكل منهما، ويليها كلا من إقناع المرأة المعيلة بحضورها الدورات التدريبية بالجمعية، والتوعية وتكثيف العمل في مجال الصناعات الصغيرة، وعمل دورات تدريبية للمرأة المعيلة لتمكينها اقتصادياً بنسبة 9.6% لكل منهما، ثم يليها التوسع في الأنشطة الاقتصادية التي تقدمها الجمعية للمرأة المعيلة بنسبة 7.7%، ثم يليها تحفيز المرأة المعيلة على تعليمها لمحو أميتها بنسبة 3.8%. وهو ما أكدته دراسة (رشوان،2005) عن أهمية اقتراح علاقة قائمة على التنسيق والتعاون والتبادل والاتصال بين الجمعيات الأهلية لتمكين المرأة المعيلة.

أهم نتائج الدراسة:

أشارت أهم نتائج الدراسة على أن متوسط عمر السيدات المعيلات يقع في الفئة العمرية 35- إلى أقل من 45 سنة، وأن غالبيتهم متزوجات، كما تشير إلى ارتفاع عدد أفراد الأسر التي تُعيلها سيدة، وأن غالبيتهم حاصلات على مؤهل أقل من المتوسط، كما يعانوا من انخفاض الدخل الشهري. كما أكدت على أن هناك علاقة جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى($\alpha \leq 0.01$) بين الحالة الاجتماعية للسيدات المعيلات وحصولهن على الخدمات المقدمة من الجمعيات الخيرية. كما لا توجد علاقة جوهرية دالة إحصائياً بين عدد أفراد الأسرة للسيدات المعيلات والحصول على مساعدات مالية أو تدريب وتنمية مهارات من الجمعيات الخيرية. وأوضحت أن أهم استفادة للسيدات المعيلات من خدمات الجمعيات الخيرية هي مساعدتهم لإشباع احتياجاتهم الضرورية، والمساهمة في حل بعض مشكلاتهم وتقليل لجوئهم للاستدانة، وأن أكثر الصعوبات تمثلت في التشريعات والقوانين التي تحكم تلك الجمعيات. وأن أهم المقترحات التي يمكن من خلالها زيادة قدرة الجمعيات الخيرية في

تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة المعيلة تمثلت في إقامة مشاريع اقتصادية لزيادة دخل المرأة المعيلة، وزيادة المنح المقدمة من الجهات الحكومية للجمعيات الخيرية.

توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها يوصى بالآتي:

1- زيادة المنح المقدمة من الجهات الحكومية للجمعيات الخيرية بما يساعدها على تقديم المزيد من الخدمات للمرأة المعيلة.

2- التركيز على التوسع في الأنشطة والمشروعات الاقتصادية التي تقدمها الجمعيات الخيرية للمرأة المعيلة بما يحقق عائد مادي يمكن أن يساهم في تحسين وضعها داخل المجتمع.

3- تضمين برامج الجمعيات الخيرية على دورات تدريبية لتنمية مهارات السيدات المعيلات على إقامة المشروعات الصغيرة والتي يمكن أن تساعدها على المعيشة.

4- إقامة برامج توعية للمرأة المعيلة لتعريفهم بأهمية الدور الذي يمكن أن تحققه الجمعيات الخيرية في مجال التمكين الاقتصادي لها.

5- إجراء بعض التعديلات في التشريعات والقوانين التي تحكم الجمعيات الخيرية بما يحقق زيادة فاعلية دورها في تمكين المرأة المعيلة.

6- إجراء المزيد من الدراسات والبحوث في مجال التمكين الاقتصادي للسيدات المعيلات لمساعدتهم على تحسين حياتهم للأفضل.

المراجع

أولاً: المراجع العربية.

1. الباز، شهيدة(1997)، المنظمات الأهلية العربية على مشارف القرن الحادي والعشرين "محددات الواقع وآفاق المستقبل"، دار الكتب القومية، القاهرة.
2. الدسوقي، سميرة إبراهيم(2008)، تقويم جهود المنظمات غير الحكومية في محو أمية المرأة المعيلة لتمكينها من المشاركة في تنمية المجتمع المحلى، المؤتمر العلمي الحادي والعشرون الفترة من 12 – 13 مارس، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
3. السكري، أحمد شفيق وعرفان، محمود محمد(2001)، الأساليب المعاصرة في التخطيط لتنمية المجتمع، مكتبة الصفوة للنشر والتوزيع، الفيوم.
4. اللطيف، هبة أحمد(2004)، دور المنظمات غير الحكومية في تمكين المرأة المعيلة، رسالة دكتوراه غير منشوره، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم.
5. المجلس القومي للمرأة(2000)، إعلان القاهرة لقمة المرأة العربية، المؤتمر الأول لقمة المرأة العربية 18-20 نوفمبر، المجلس القومي للمرأة بالتعاون مع مؤسسة الحريري بلبنان، وجامعة الدول العربية، القاهرة.
6. بيبرس، إيمان ضياء الدين(2002)، بطلات وضحايا "المرأة والسياسات الاجتماعية والدولة في مصر"، ط1، المجلس العالي للثقافة، القاهرة .
7. حسن، هدى محمود(2007)، إسهامات منظمات المجتمع المدني في مواجهة ظاهرة تأنيث الفقر في ظل العولمة،المجلد5، المؤتمر العلمي العشرون في الفترة من13-14مارس، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
8. رشوان، أحمد صادق(2005)، التكامل بين الجمعيات الأهلية وتمكين المرأة المعيلة، المؤتمر العلمي الثامن عشر الفترة من 16 – 17 مارس، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
9. رشيد، سالي جلال(2008)، التمكين السياسي للمرآة مدخل للتمكين الاجتماعي والاقتصادي، رسالة دكتوراه، كلية الآداب، جامعة عين شمس.
10. زهران، حامد عبد السلام(2000)،علم النفس الاجتماعي، عالم الكتب، القاهرة.
11. زهران، حمدية(2000)، دور المرأة المصرية في الإنتاج في إطار التنمية القومي الشامل، المجلس القومي للسكان، القاهرة.
12. سليمان، هدى توفيق محمد(2004)، دور الجمعيات النسائية في تمكين المرأة من المشاركة في الحياة العامة، ع 16، ج3، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
13. عبد اللطيف، رشاد أحمد (2007)، تنمية المجتمع المحلي، دار الوفاء، الإسكندرية.
14. عبد المنعم، نيفين(2002)، إسهامات الجمعيات الأهلية العاملة في مجال رعاية المرأة لتمكينها من القيام بدورها في تنمية المجتمع المحلى، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
15. قنديل، أماني (2002)، التقرير السنوي للمنظمات الأهلية العربية، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، القاهرة.
16. محمود، منال طلعت(2004)، المنظمات غير الحكومية وتمكين المرأة من المشاركة في تنمية المجتمع المحلى، المؤتمر العلمي السابع عشر للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
17. مهنا، كامل(1997)، المنظمات العربية الأهلية الدور المطلوب في متابعة خطط وبرامج عمل مؤتمرات الأمم المتحدة الخاصة بالمرأة والسكان، ورقة عمل مقدمة إلي المؤتمر الثاني للمنظمات الأهلية العربية الفترة من17– 19 مايو، القاهرة.

18. هاشم، مرعي هاشم وعيد، محمد عرفات(2006)، دور المنظمات غير الحكومية في إشباع احتياجات المرآة المعيلة بالريف، المؤتمر العلمي السابع عشر في الفترة من 10-11مايو، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم.

ثانياً: المراجع الانجليزية.

1. Andrews, Arlene Bowers(2003), Faith, Hope And Mutual Support, Paths To Empowerment As Perceived By Women In Poverty, Journal Of Social Work Research And Evaluation, Vol. 4 (1), Spr-Sum.

2. coroft, suzy& ford, Peter beres(2000), empowerment in martin Davies. Encyclopedia of social work ,usa: Blackwell publisher Id.

3. Coulibaly, Jeanne Yekeleya(2011), Diversification or cotton recovery in the Malian cotton zone: Effects on households and women, Ph.D. degree, Purdue University, United States – Indiana,

4. Kane, Safietou(2012),Women and development in Senegal: Microcredit and household well being, Ph.D. degree, Florida International University, United States – Florida.

5. Kellett, Nicole Coffey(2010),Empowering Women, Microfinance, Development And Relations Of Inequatily In The South Central Peruvian Highlands, Dissertation Abstracts International Section A, Humanities And Social Sciences, Vol. 70 (8-A).

6. Khakimova, Sitora(2011), The Impact of Male Migration and Natural Disaster on Women Headed Households and Their Families, master degree, State University of New York at Buffalo, United States -- New York.

7. levine. Chery (2004), Mediating the model: women's micro enter pries and Micro credit in Tobago, west indies thesis, Ph.D, university of south Florida.

8. Robert L.Barker(1987), The social work Dictionary. U.S.A, N.A.S.W.

9. Toyce, Lishman(2007), Hand Book For Practice Learning In Social Work And Social Care, Knowledge And Theory, Tessica Kingsley Publishers London.

10. Wallerstein, Nine(1993), Empowerment And Health Theory And Practice Of Community Chang, Community Development Journal, V. 28, N. 3, July.

11. wakoko, Florence(2003), women's impairment in Uganda and A socioeconomic approach, Ph.D, the Ohio state university. USA.

دور القطاع الخاص في تمكين النساء العاملات في القطاع الصحي في محافظة صلاح الدين/العراق

م. زياد طارق إبراهيم

م. احمد عبد الحكيم توفيق

م. احمد عبد السلام احمد

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / جامعة سامراء/ العراق

البريد الالكتروني

zeyad.albaitar@gmail.com

ahmedcollege80@gmail.com

ملخص

لا يخفي على أحد الاهمية الكبرى التي يتمتع بها القطاع الاهلي والخاص في دعم وتأهيل الكوادر البشرية النسوية وذلك لما يمتلكه هذا القطاع من امكانيات كبيرة توازي احياناً امكانيات القطاع الحكومي. لقد لعبت الاعراف والتقاليد السائدة في منطقتنا العربية دوراً سلبياً في تنمية قدرات المرأة بشكل عام والمرأة العاملة بشكل خاص وذلك في الفترة التي سبقت الانفتاح الاقتصادي والاجتماعي والتكنولوجي الذي يشهده العالم خصوصا ثورة الانترنت التي فتحت افاقا جديدة في التواصل وسهولة الحصول على المعلومة وما رافقها من اليات ميسرة اسهمت بإيجاد آلاف من الفرص التي سمحت للمرأة ان تأخذ مكانها في سوق العمل بشكل فاعل. من هذا المنطلق قمنا بإنجاز هذه الورقة العلمية التي استهدفت بشكل خاص شريحة النسوة العاملات في القطاع الصحي الاهلي (الصيدليات / مختبرات التحليلات المرضية / العيادات الطبية الخاصة) في محافظة صلاح الدين -جمهورية العراق، حيث قمنا بأجراء مسح مبسط عن طريق ارسال عدد من الاسئلة للشرائح مدار البحث وبناء على ذلك توصلنا الى مجموعة من النتائج التي سيتم ذكرها في فصل النتائج بشكل تفصيلي.

لقد وضحنا في هذه الورقة منظومة التشريعات العراقية التي وضعت لتنظيم عمل المرأة وضمان حقوقها والتي تتوخى حمايتها من جشع واستغلال أرباب العمل. كما بينا الجوانب الايجابية التي لعبها القطاع الخاص في تمكين المرأة والأثر الذي احدثه في حياة المرأة من النواحي الاقتصادية والاجتماعية والنفسية ووضحنا الارتباط المباشر لتحسن الحالة الاقتصادية للمرأة وانعكاسه على جوانب عديدة في حياتها كما شخصنا الدور الذي لعبه القطاع الخاص في تحسين قدرات المرأة المهنية وانعكاسه على زيادة الانتاج وازدهار سوق العمل. كما لم يفتنا التعريج على مواطن الضعف والإشكاليات التي تواجه المرأة والتي تحد من اندماجها في سوق العمل. وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: القطاع الصحي ، تمكين المرأة ، اتخاذ القرارات .

Abstract

There is no doubt the great important of civil and private sector in support the human resources, practically females. This sector have a great potential equal to government sector. The Arabic customs play a negative role for human resources development especially the worker women in period before the internet revolution, which open new fields of communications with easy procedure, which contributed to create thousands of job opportunities that allowed woman to take her position effectively. So that, we wrote this scientific paper which focus on the female workers in private health sector (pharmacies, diseases analyses labs, private medical clinics) in Salahaddin governorate / Iraq. We made a simple survey by sent a number of questions to the target sample, and according to answers.

We reached to many conclusions that we will mention it in the chapter of conclusions. In this scientific paper, we clarified the Iraqi legislations system that put to regulate the female work and ensure her rights from manager's exploitation, also we focus on the positive aspects that leaded by the private sector in women empowerment and the economic, social, psychological effects in her live. On the other hand, we clarified the private sector role in improving the capabilities of women and its relationship with increase the productions. After that we mentioned the points of strength, weakness and the problems that faced by the women which reduce her role in labor market. Many important recommendations were suggested.

المقدمة

يعتبر القطاع الخاص والاهلي أحد العوامل الاساسية في التنمية الاقتصادية، فهو الشريك الاول لتحقيق النمو الاقتصادي من خلال توفير فرص العمل والمساهمة في الناتج المحلي الاجمالي. حيث توجهت الانظار نحو القطاع الخاص ودوره في تغير النظام الاقتصادي العربي خلال العقدين الاخيرين ليكون قاطرة النمو والاستقرار الاقتصادي في البلد بدلا من الادمان المزمن على المورد النفطي الذي ادى الى إضعاف دور القطاعات الاخرى. وفي هذا السياق انشأت الكثير من المؤسسات التي تبنت جملة من الاجراءات والبرامج لأجل التمهيد الى تحول سلس نحو القطاع الخاص واعتباره شريكا ورديفا اساسيا لمنشآت القطاع العام دون الاضرار بالقوى العاملة فيه عبر زجهم في مشاريع متوسطة وصغيرة تتلقى الدعم الحكومي. الا ان معظم هذه البرامج بقيت حبرا على ورق نظرا لعدم واقعيتها كونها كانت وصفات جاهزة للتحول نحو القطاع الخاص وبعيدة عن الواقع الاقتصادي العربي ومتطلباته.

ان تحفيز دور القطاع الخاص ودعمه لأخذ دوره الريادي سيؤدي الى استيعاب اعداد كبيرة من الايدي العاملة لما يوفره القطاع الخاص من فرص عمل كبيرة وبمجالات اقتصادية متنوعة تتناسب مع المهارات المتاحة ما يؤدي الى تخيف العبء عن كاهل الحكومات المطالبة بتوفير فرص عمل، كما ان امتصاص البطالة يؤدي الى تحفيز النشاط الاقتصادي بدلا من الارتباط بالإنفاق الحكومي الذي يعاني اصلا من قلة الموارد الاقتصادية، من جانب اخر فأن نهوض القطاع الخاص واضطلاعه بدوره الريادي سيؤدي الى تحقيق نوع من الاكتفاء الذاتي للسلع والبضائع و الحد من الاستيراد العالي الذي يؤدي الى الحد من نزيف العملة الاجنبية (أل طعمة ، 2015) .

لقد تبلورت افكار الكثير من الباحثين في بداية تسعينات القرن الماضي حول مفهوم التمكين لكونه من المفاهيم الجديدة في الاتجاهات الادارية فضلا عن كونه واحد من المداخل المعاصرة لتلك الفترة في بيئة الاعمال ولكونه من مقومات نجاح واستمرار المنظمة واعتباره فلسفه ادارية تقوم على منهج الإدارة المفتوحة، حيث عرفه (العديلي، 2008) بان التمكين عملية اتاحة الفرصة للأخرين في زيادة قدراتهم الفردية والجماعية وتقديم افضل ما لديهم في مجال المشاركة بالمعلومات والقرارات والمهام الادارية واشعارهم بالملكية للوظيفة لتحقيق النمو والتطور والابداع ، ولقد أدْلى (Fernandez & Moldogaziev, 2012) بأن التمكين هو جزء من تغيير شامل سيكون ماثلا كحقيقة واقعة في صناعة هذه الأيام .

تأسيساً على ما تقدم فان مفهوم تمكين المرأة أصبح من المفاهيم المحورية في الدراسات الاقتصادية والاجتماعية، حيث يعتبر تمكين المرأة من العناصر الاساسية في عملية التنمية ومكافحة الفقر باعتباره اهم اهداف هذه العملية لأنه عامل اساس لتحقيق العدالة الاجتماعية من جانب، ولأن تمكين المرأة وسيلة فعالة لتحقيق اهداف اخرى مثل محاربة الفقر من جانب اخر (السيد ومنصور، 2010).

ومن اجل الوقوف على موضوع الدراسة الحالية نود أن نوضح تناول القوانين العراقية مسألة عمل المرأة حيث أن نصوصه القانونية تبين بجلاء رغبته في تمكين المرأة والحفاظ على حقوقها فقد اعتمد الدستور مبدأ تكافؤ الفرص وتكون الدولة رقيبا على تنفيذ ذلك، كما كفل الدستور حق الأسرة وضرورة المحافظة عليها فألزم القطاعين العام والخاص بضرورة منح المرأة العاملة اجازة الامومة والولادة مدفوعة الاجر مع منحها العلاوات والزيادات السنوية والحفاظ على حقها في اختيار العمل الذي يحفظ سلامتها وشرفها اضافة الى العديد من

المسائل التي تساعد المرأة على القيام بواجباتها الاسرية وبذلك يكون قدم لها ضمانات اجتماعية واقتصادية ونفسية تكفل لها العمل بكرامة ويمكنها من التطور والابداع (المادة 22 و30/ثانيا،2005).

اضافة لذلك، فقد تناول الباحثون هذه المسألة بشيء من التفصيل من خلال البحوث والدراسات السابقة بهدف معرفة الاساليب والاجراءات التي تبنتها تلك الدراسات، والاستفادة من النتائج التي توصلت اليها لتطوير الدراسة الحالية. ففي دراسة قام بها (جابر ، ٢٠١٢) بعنوان واقع التمكين الإداري لمديرات المدارس الثانوية بمنطقة جدة التعليمية ، حيث هدفت الدراسة الى التعرف على واقع التمكين الإداري لمديريات المدارس الثانوية وتحديد أهم المعوقات والفوائد من تمكينهن ، فقد توصلت الدراسة إلى ضعف تمكين المرأة بشكل واضح من خلال عدم اشراكها في اتخاذ القرارات وبالتالي توصي الباحثة بتعزيز شعور المديرات بتمكينهم إداريا ومنحهن الصلاحيات اللازمة من اجل مواكبة المتغيرات التربوية، وإعطاءهم الفرصة الكافية للمشاركة في اتخاذ القرارات التعليمية ، اما دراسة (Pflanz ، 2011) بعنوان نساء في موقع التأثير ورحلتهن نحو قيادة المجتمع ، والتي هدفت للوقوف على أهم الصفات القيادية للمرأة وما هي الطرق والأساليب التي مكنتها من قيادة تلك المجتمعات بالإضافة إلى الصعوبات التي واجهت القيادات النسوية للوصول للمناصب القيادية، فقد توصلت الباحثة الى ان المرأة التي قادت تلك المجتمعات هي قادرة على اتخاذ القرارات من خلال منحها للصلاحيات ولكن مازالت مشكلة النوع الاجتماعي والنمطية التي وضعها المجتمع اتجاه المرأة وقدراتها يمثل العقبات والتحديات في تمكينها . وفي دراسة قام بها (المعاني و أخو إرشيدة، 2009) بعنوان التمكين الإداري وآثاره في إبداع العاملين في الجامعة الأردنية ، هدفت الدراسة لتسليط الضوء نحو مفهوم" التمكين الإداري" وعناصره وفوائده وأهم معوقات تطبيقه في المنظمات. وتوصلت الدراسة إلى أن العاملين في الجامعة الأردنية يشعرون بمستوى متوسط من التمكين الإداري وفقًا لمقياس الدراسة، مع التزام الجامعة الأردنية بأبعاد التمكين الإداري التي تم دراستها بمستوى متوسط وفقًا لتصورات المبحوثين، مع وجود تصور مرتفع لدى العاملين من ناحية الإبداع. حيث اوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات في ضوء النتائج التي حصلت عليها، كان أبرزها نشر ثقافة التمكين الإداري بين العاملين في الجامعة الأردنية وإعطاء أهمية كبيرة لعملية تطوير قدرات العاملين وتدريبهم وفقًا لبرامج علمية مدروسة تهدف إلى تنمية قدراتهم وتحسين مستوى أدائهم. اما دراسة (DUFLO،2012) بعنوان تمكين المرأة والتنمية الاقتصادية، فقد هدفت الى بحث العلاقة بين تمكين المرأة والتطور الاقتصادي، حيث افترض الباحث وجود علاقة قوية بين هذين المتغيرين من خلال التركيز على دور المرأة في تحقيق التطور الاقتصادي، وذلك لان معظم البحوث التي تمت بهذا الاطار ركزت على دور الرجل في تحقيق التطور الاقتصادي بشكل حقق عدم العدالة بين الرجل والمرأة في هذا المجال، وتوصلت الدراسة الى ان تمكين المرأة سيؤدي إلى تحسين التطور الاقتصادي وتحقيق مستويات مرتفعة من الرفاهية وخاصة في مجالات الصحة والأغذية، فضلاً عن انه من الضروري تحقيق موازنة بين دور المرأة ودور الرجل في تحقيق التطور الاقتصادي.

مشكلة الدراسة وأهدافها وأسئلتها أو فرضياتها:

تشكل المرأة في العراق نصف المجتمع لكنها طاقة معطلة ومورد غير مستثمر بشكل كامل وذلك لعدة اسباب لعل اهمها الموروث الاجتماعي القائم على سياسة الأقصاء والتهميش للمرأة لذلك فإن تمكينها يعني ضمان مشاركتها الفاعلة في مختلف نواحي الحياة.

ان تمكين المرأة ليس مجرد إجراء فني بل هو عملية تغيير ثقافة التمييز ضد المرأة وبناء ثقافة التكافؤ والمساواة بكل أبعادها القيمية ونفسية والقانونية. لغرض الارتقاء بدور المرأة في العمل وتمكينها من ممارسة

مختلف الانشطة والاعمال جنبا الى جنب مع الرجل في سوق العمل وميدانه، فانه من الضروري ان يتم تأطير هذا الدور والعمل على تشجيعه وممارسته ضمن إطار مؤسسي وقانوني وثقافي واجتماعي مناسب لطبيعة المرأة في هذه البيئة.

مشكلة الدراسة:

تتمركز مشكلة الدراسة في تبيان أثر القطاع الصحي الخاص في تمكين المرأة العراقية وكذلك الوقوف على العوامل التي تعيق او تساهم في تمكين مشاركة المرأة لتقوم بدورها الصحيح في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

اهداف الدراسة:

نهدف من خلال هذه الدراسة تحقيق عدة أهداف من بينها :

1. التعرف على مفهوم التمكين في أدبيات التنمية.
2. الوقوف على أبرز الإجراءات التمكينية للنهوض بواقع المرأة سواء كانت إجراءات وطنية ام إجراءات دولية.
3. الوقوف على اهم المعوقات التي تحد من مشاركة المرأة في مختلف القطاعات.
4. معرفة دور المرأة المساهمة في الخدمات الصحية في العراق/محافظة صلاح الدين وبيان وضعها الاسري وبيان دورها في العمل وفي المجتمع ونظرة المجتمع اليها.
5. تحديد الاليات التي يتم من خلالها تمكين المرأة واندماجها في عملية التنمية وتعزيز قدراتها.
6. تقديم المقترحات لزيادة فرص تمكين المرأة.

اسئلة الدراسة:

حاولت الدراسة الحالية الإجابة عن السؤال الرئيسي:

- ما هو دور القطاع الخاص في تمكين النساء العاملات في القطاع الصحي في محافظة صلاح الدين/ العراق؟

ولتكوين صورة واضحة عن الأسباب التي تعوق عملية تمكين المرأة وتبيان الاليات التي يتم من خلالها الارتقاء بواقع المرأة في المجتمع العراقي خصوصاً والعربي عموماً، **انبثقت من السؤال الرئيسي عدد من الأسئلة الفرعية الآتية:**

- هل تولي الادارة الاهتمام بالآراء والمقترحات التي تقدميها عند صناعة القرار؟
- هل يتم إشراكِ في برامج تدريبية على ضوء الاحتياجات التي يطلبها عملكِ لتحسين مستوى الأداء؟
- هل ان عملكِ في القطاع الصحي الأهلي أثر سلبا على مسئوليتكِ الأسرية ومسئوليتكِ الاجتماعية؟
- هل العمل الذي تقومين به يتناسب مع امكانياتك البدنية؟
- هل يساهم عملكِ في توسعة شبكة علاقاتكِ الاجتماعية؟
- هل عملك في القطاع الصحي يعزز ثقتك بنفسك؟
- هل ان القوانين والتشريعات تحميك من جشع ارباب العمل؟

- هل إن مظهرك الخارجي هو سبباً في اختيارك الاشغال هذا العمل؟
- هل إن المردود المالي هو كافي لتوفير مستوى عيش كريم؟
- هل يتم اشراكك في اتخاذ القرار في ميدان عملك؟
- هل تتيح لك إدارة القطاع الصحي مصادر المعرفة الكافية والتي تسهم في إنجاز عملك؟
- هل تمتلكين القدرة على إدارة الأعمال الموكلة إليك في القطاع الصحي بكفاءة وفاعلية؟
- هل ان الادارة تفضلك على زملائك الذكور في العمل؟
- هل ان العادات والتقاليد تمنعكِ من العمل بغير الوظائف التقليدية (كالتعليم والصحة)؟
- هل تحصلين على اي دعم اضافي من قبل الإدارة؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسة الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (a =0.05) لدور القطاع الخاص في تمكين النساء العاملات في القطاع الصحي في محافظة صلاح الدين / العراق.

أهمية الدراسة وحدودها ومحدداتها:

أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة بما يلي:

1. الاستجابة لأهم توصيات البحوث السابقة التي دعت لدراسة تمكين المرأة، و من المؤمل أن تضيف نتائج وتوصيات الدراسة إفادة للمنظمات الصحية الاهلية.
2. تسعى الدراسة إلى المزيد من الفهم والتوضيح لمفهوم التمكين وأبعاده المختلفة الأمر الذي ربما يضيف اسهاماً جديداً للدراسات الأكاديمية التي تهتم بالتقدم المعرفي في حقل الإدارة بشكل عام، وفي مجال تمكين المراة بشكل خاص، مما يمكن أن يعزز من دور التمكين في فاعلية عمل المرأة.
3. تعتبر الدراسة خطوة مبدئية لتحفيز صانعي القرار في القطاع الصحي الاهلي على نشر مفهوم تمكين المرأة وإبراز دوره في نجاح ذلك القطاع.
4. تستمد الدراسة أهميتها النظرية أيضاً من أهمية تمكين المرأة كمفهوم حديث، والذي ظهر نتيجة تطور وتغير في بيئة الاعمال، وأثرها على اداء القطاع الصحي الاهلي في محافظة صلاح الدين.

حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة فيما يلي:

1. **الحدود المكانية**: اقتصرت الدراسة على القطاع الصحي الاهلي في محافظة صلاح الدين /جمهورية العراق.
2. **الحدود البشرية**: اقتصرت الدراسة على آراء النساء العاملات في (الصيدليات / مختبرات التحليلات المرضية / العيادات الطبية الخاصة)، وعددهن (80).
3. **الحدود الزمانية**: انجزت الدراسة في النصف الاول لعام 2017.

محددات الدراسة:

لا بد لأي دراسة من متاعب وصعوبات وتحديات تواجه الباحث خلال فترة اعداد البحث، وفي هذا البحث يمكن تلخيصها بما يلي:

1. عدم جدية بعض افراد العينة في التعامل مع الباحث حيث كان البعض منهم يرفض الاجابة على الاستبانة.
2. عدم التطابق بين المفاهيم النظرية حول أبعاد تمكين المرأة وبين ما هو مطبّق عملياً في القطاع الصحي الخاص.
3. تحددت نتائج هذه الدراسة بدرجة صدق أداة الدراسة وثباتها، وبدرجة موضوعية استجابة المبحوثين من أفراد عينة الدراسة وأمانتهم العلمية.

مصطلحات الدراسة:

التمكين: وهي استراتيجية تنظيمية ومدخل فعال لتطوير العاملين واعطائهم حق التصرف واتخاذ القرارات والمشاركة الفعلية في الادارة، اي دعم البنية التحتية في المنظمة، من خلال إعادة تصميم العمل وإحداث تغيير فيه حتى يشعر الموظف بالفعالية الذاتية وقدرته على التأثير على الأحداث والأفراد والظروف المحيطة بالعمل ومخرجاته (السالم ،2015).

تمكين المرأة: دعم إمكانية المرأة وقدرتها من خلال زيادة مشاركتها في الأطر الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والتنموية وفي جميع جوانب المجتمع واتاحة الفرص المتتالية لإثبات نفسها وإشعارها بالثقة اللازمة والمطلوبة بنفسها دون تدخل من الاخرين (الجبوري ،2012).

القطاع الخاص: هو مجموعة من الأعمال التي يعمل فيها فردٌ، أو مجموعةٌ من الأفراد حيث تكون حرة ومستقلة ماليا ومهنيا عن القطاع العام او القطاع الحكومي والهدف من تكوين القطاع الخاص هو تحقيق الارباح وخدمة مصالح شخصية تتعلق بأفراد او جماعات معينة بحيث تنشط هذه الشركات في مجالات متنوعة سواء كانت في مجال الخدمات الصحية أو البيئية أو الزراعية أو الاتصالات وغيرها، ويساهمُ القطاع الخاص بتوفيرِ الدخل للأفراد، من خلال وجود مجموعةٍ مِن فرص العمل ضمن المنظمات الخاصة والاهلية (جمعة، 2004).

إجراءات الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة، فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للتعامل مع البيانات وتصنيفها بحيث تصف الظاهرة والمجتمع المبحوث، من خلال قيام الباحث بتسجيل مشاهدات وأحداث متاحة للدراسة والقياس وبعد المعالجات الإحصائية قام الباحث باستقراء المعلومات والتوصل للنتائج وإقتراح التوصيات المناسبة حول موضوع الدراسة.

مجتمع الدراسة ووحدة المعاينة

تكون مجتمع الدراسة من النسوة العاملات في القطاع الصحي الاهلي (الصيدليات/ مختبرات التحليلات المرضية/ العيادات الطبية الخاصة). حيث اخذت العينة بطريقة العينة العشوائية البسيطة.

اما وحدة المعاينة فتم اختيار (80) موظفة، وقد تم توزيع (80) استبانة على وحدة المعاينة، وتم استرداد (60) استبانة، اي ما نسبته (75%) من مجموع الاستبانات التي تم استرجاعها.

أداة الدراسة:

لغرض الحصول على البيانات والمعلومات في تنفيذ مقاصد الدراسة، تم الاعتماد على الاستبانة وهي اداة قياس إدراكية تختص بتوضيح آراء مجموعة من الكتاب والباحثين والدراسات السابقة ذات العلاقة للحصول على البيانات الأولية والثانوية اللازمة لاستكمال الجانب التطبيقي للدراسة.

لقد استخدم الباحثين المقياس الآتي في تحليل البيانات:

الحد الأعلى للمقياس – الحد الأدنى للمقياس / عدد الفئات =

5-1/3=3/4=1.33 طول الفئة وبهذا تصبح الفئات على النحو الآتي :

- من (1- 2.33) منخفض.
- من (2.34-3.67) متوسط.
- من (3.68-5) مرتفع.
- وتم تقسيم الدرجات إلى ثلاثة مستويات وعلى النحو الآتي :
- مستوى منخفض إذا تراوحت المتوسطات الحسابية بين (1-2.33).
- مستوى متوسط إذا تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.34-3,67).
- مستوى مرتفع إذا تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.68-5).

النتائج والمناقشة

اختبار الفرضيات

لاختبار الفرضية الصفرية الرئيسية ، تم استخدام اختبار الانحدار البسيط للتحقق من دور القطاع الخاص في تمكين النساء العاملات في القطاع الصحي في محافظة صلاح الدين / العراق.

الفرضية الرئيسة : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (a =0.05) لدور القطاع الخاص في تمكين النساء العاملات في القطاع الصحي في محافظة صلاح الدين / العراق .

لاختبار الفرضية الرئيسة تم استخدام اختبار الانحدار البسيط وكما في الجدول رقم (1) .

الجدول(1)

اختبار الانحدار البسيط لدور القطاع الخاص في تمكين النساء

R الارتباط	Beta اتجاه العلاقة وقوتها	R^2 معامل التحديد	R^2	قيمة (F)	الدلالة الاحصائية (p)
0.76	0.76	0.58	0.57	107.755	*0.000

يتضح من الجدول (1) أن القيمة الاحصائية (F) بلغت(107.755) بمستوى دلالة احصائية أقل من 5%(0.000). وهذا يشير إلى وجود علاقة أثر ذات دلالة إحصائية لدور القطاع الخاص في تمكين النساء العاملات في القطاع الصحي في محافظة صلاح الدين / العراق. وتشير قيمة Beta إلى أن دور القطاع الخاص في تمكين النساء العاملات في القطاع الصحي في محافظة صلاح الدين / العراق هو إيجابياً وتبلغ قوة هذه العلاقة 76%. و اعتمادا على قيمة R^2 فإن القدرة التفسيرية والتنبؤية (التباين لدور القطاع الخاص في تمكين

النساء العاملات في القطاع الصحي بلغت 57%. وعليه، نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود اثر لدور القطاع الخاص في تمكين النساء العاملات في القطاع الصحي في محافظة صلاح الدين / العراق .

النتائج والمناقشة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات المتعلقة بدور القطاع الخاص في تمكين النساء العاملات في القطاع الصحي وكما هو مبين في الجدول رقم (2). حيث تم إجراء مسحا شاملا لأدبيات الموضوع لغرض فهم حدود الظاهرة المطلوب دراستها، الامر الذي مكننا من الوقوف على حدود مشكلة الدراسة حيث يظهر الجدول (2) المتوسطات والانحرافات المعيارية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (2.064-4.224)، فجاءت الفقرة (5) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي(4.224)،

جدول رقم (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات المتعلقة بدور القطاع الخاص في تمكين النساء العاملات في القطاع الصحي

رقم الفقرة	السؤال	المرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة Sig	درجة الموافقة
5	عملكِ في القطاع الصحي الأهلي أثر سلبا على مسئوليتكِ الأسرية و مسئوليتكِ الاجتماعية.	1	4.224	0.8906	0.01	مرتفعة
4	العمل الذي تقومين به يتناسب مع امكانياتك البدنية .	2	3.948	0.8253	0.00	مرتفعة
3	يساهم عملكِ في توسعت شبكة علاقاتكِ الاجتماعية .	3	3.782	0.9108	0.02	مرتفعة
10	عملي في القطاع الصحي يعزز الثقة بنفسي .	4	3.700	0.828	0.01	مرتفعة
12	لدي القدرة على إدارة الأعمال الموكل إليه في القطاع الصحي بكفاءة وفاعلية .	5	3.692	0.9877	0.01	مرتفعة
14	الادارة تفضلني على زملائي الذكور في العمل .	6	3.692	0.7838	0.00	مرتفعة
13	العادات والتقاليد تمنعكِ من العمل بغير الوظائف التقليدية (كالتعليم والصحة) .	7	3.683	0.9378	0.01	مرتفعة
8	إن المردود المالي هو كافي لتوفير مستوى عيش كريم .	8	3.538	0.9324	0.03	متوسطة
9	إن مظهرك الخارجي هو سبباً في اختياركِ الاشغال هذا العمل .	9	3.133	0.8331	0.02	متوسطة
15	هل تحصلين على اي دعم اضافي من قبل الادارة .	10	3.00	0.9250	0.03	متوسطة
6	يتم اشراكك في اتخاذ القرار في ميدان عملك .	11	2.322	0.7253	0.04	منخفضة
7	القوانين والتشريعات تحميني من جشع ارباب العمل	12	2.301	0.8337	0.04	منخفضة
2	تولي الادارة الاهتمام بالآراء والمقترحات التي اقدمها عند صناعة القرار.	13	2.244	0.6962	0.03	منخفضة
11	تتيح لي إدارة القطاع الصحي مصادر المعرفة الكافية والتي تسهم في إنجاز عملي .	14	2.177	0.7507	0.04	منخفضة
1	يتم إشراككِ في برامج تدريبية على ضوء الاحتياجات التدريبية التي يطلبها عملكِ لتحسين مستوى الأداء .	15	2.064	0.6785	0.02	منخفضة

وانحراف معياري بلغ (0.6962)، وجاءت الفقرة (1) بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.064)، وانحراف معياري بلغ (0.6785)، **وبعد تحليل النتائج توصلنا الى الاستنتاجات التالية:**

1. جاءت الفقرة (5) بمتوسط حسابي بلغ (4.224)، وانحراف معياري بلغ (0.8906) و مستوى دلالة (0.01) وبدرجة موافقة مرتفعة، وهذا يفسر ان عمل المرأة في القطاع الصحي الاهلي لم يؤثر على مسؤولياتها الاسرية والاجتماعية وذلك لما تمتعت به المرأة من قدرة على ادارة الوقت مما انعكس ايجابا على ديمومة علاقاتها الاجتماعية.
2. جاءت الفقرة (4) بمتوسط حسابي بلغ (3.948)، وانحراف معياري بلغ (0.8253) و مستوى دلالة (0.00) وبدرجة موافقة مرتفعة، وهذا يوضح ان هنالك شبه اجماع على قدرة النساء العاملات على أداء المهام والواجبات الموكلة اليهن على الوجه الامثل، مما يشير الى ان اعطاء المرأة الفرصة المناسبة سيؤدي بالنتيجة الى الاستفادة من طاقاتها المهدورة.
3. جاءت الفقرة (3) بمتوسط حسابي بلغ (3.782)، وانحراف معياري بلغ (0.9108) و مستوى دلالة (0.02) وبدرجة موافقة مرتفعة، وهذا يفسر ان هنالك اتفاق من قبل افراد العينة على ان العمل في القطاع الصحي الاهلي قد أسهم بشكل فاعل في تقوية شبكة العلاقات الاجتماعية مما ذلل الكثير من العقبات التي كانت تواجهها في حياتها اليومية.
4. جاءت الفقرة (10) بمتوسط حسابي بلغ (3.700)، وانحراف معياري بلغ (0.828) و مستوى دلالة (0.01) وبدرجة موافقة مرتفعة، وهذا يفسر ان نسبة عالية من الاجابات اكدت على ان العمل في القطاع الصحي الاهلي قد زاد من ثقة المرأة بنفسها، حيث ان عامل الثقة بالنفس يعد من اهم العوامل التي تؤدي الى زيادة تمكين المرأة.
5. جاءت الفقرة (12) بمتوسط حسابي بلغ (3.692)، وانحراف معياري بلغ (0.9877) و مستوى دلالة (0.01) وبدرجة موافقة مرتفعة، وهذا يفسر ان العمل في القطاع الصحي يعد المكان الانسب لعمل المرأة وذلك لما تتمتع به المرأة من الحنان والعاطفة اللذين يعدان ركيزتين مهمتين في انجاح أي مؤسسة تعنى بالجانب الصحي للإنسان.
6. جاءت الفقرة (14) بمتوسط حسابي بلغ (3.692)، وانحراف معياري بلغ (0.7838) و مستوى دلالة (0.00) وبدرجة موافقة مرتفعة، وهذا يفسر ان هنالك تفضيل واضح للنساء من قبل ارباب العمل في القطاع الصحي على حساب الرجال، وذلك يعود الى الطبيعة الانثوية للمرأة التي تمنحها القدرة على اداء واجبات الرعاية بشكل أفضل من الذكور.
7. جاءت الفقرة (13) بمتوسط حسابي بلغ (3.683)، وانحراف معياري بلغ (0.9378) و مستوى دلالة (0.01) وبدرجة موافقة مرتفعة، وهذا يفسر ان العادات والتقاليد تشكل قيدا على عمل المرأة مما جعل نشاطات عملها محصورة في مجالات محددة خاصة القطاع الصحي، ويعود ذلك الى مجموعة من العوامل اهمها الموروث القبلي الذي تتصف به مجتمعاتنا.
8. جاءت الفقرة (8) بمتوسط حسابي بلغ (3.538)، وانحراف معياري بلغ (0.9324) و مستوى دلالة (0.03) وبدرجة موافقة متوسطة، وهذا يفسر ان هنالك تباينا واضحا في اجابات الشريحة مدار البحث، حيث اكدت بعض الاجابات ان المردود المادي يوفر لهن مستوى لائق من المعيشة في حين اوضح البعض الاخر ان ما تتقاضاه المرأة العاملة غير كافي لتوفير عيش كريم، مما يعكس وجود فروقات فردية واضحة على مستوى المسؤوليات الاسرية.
9. جاءت الفقرة (9) بمتوسط حسابي بلغ (3.133)، وانحراف معياري بلغ (0.8331) و مستوى دلالة (0.02) وبدرجة موافقة متوسطة، وهذا يفسر ان الكثير من ارباب العمل والمدراء يتخذون من المظهر الخارجي معيارا للتوظيف على حساب الكفاءة والمهنية مما أثر سلبا على جودة الخدمات المقدمة للمراجعين

10. جاءت الفقرة (15) بمتوسط حسابي بلغ (3.00)، وانحراف معياري بلغ (0.9250) و مستوى دلالة (0.03) وبدرجة موافقة متوسطة، وهذا يفسر ان هنالك قصورا واضحا في الدعم المقدم من قبل الادارات لمنتسبيها وخاصة فيما يتعلق باحتساب الساعات الاضافية او منح اجازات الامومة والاجازات المرضية الامر الذي شكل ضغطا على المرأة العاملة وأسهم في اضعاف تمكينها.
11. جاءت الفقرة (6) بمتوسط حسابي بلغ (2.322)، وانحراف معياري بلغ (0.7253) و مستوى دلالة (0.04) وبدرجة موافقة منخفضة، وهذا يفسر ندرة اشراك النساء العاملات في القطاع الصحي في اتخاذ القرارات التي تصب في مصلحة العمل، حيث يتمتع ارباب العمل بمركزية مطلقة ادت الى خسارة المؤسسة للعديد من الفرص التي كان بالإمكان استثمارها لتطوير المؤسسة .
12. جاءت الفقرة (7) بمتوسط حسابي بلغ (2.301)، وانحراف معياري بلغ (0.8337) و مستوى دلالة (0.04) وبدرجة موافقة منخفضة، وهذا يفسر ان هنالك جهلا في معرفة التشريعات والقوانين المنظمة للعمل وقصورا واضحا في المنظومة القانونية من حيث اعلام الشريحة ذات العلاقة بكافة حقوقها والتزاماتها.
13. جاءت الفقرة (2) بمتوسط حسابي بلغ (2.244)، وانحراف معياري بلغ (0.6962) و مستوى دلالة (0.03) وبدرجة موافقة منخفضة، وهذا يفسر ضعف الاخذ بالمقترحات والآراء التي تبديها النساء العاملات في صناعة القرارات التي تخص المؤسسة الصحية مما أدى الى ضعف مشاركتها في المنظومة الادارية ككل .
14. جاءت الفقرة (11) بمتوسط حسابي بلغ (2.177)، وانحراف معياري بلغ (0.7507) و مستوى دلالة (0.04) وبدرجة موافقة منخفضة، وهذا يفسر ان هنالك ضعف واضح لمستوى الخدمات المعرفية التي تقدمها المؤسسات الصحية مما أثر سلبا على كفاءة اداءهم الوظيفي.
15. جاءت الفقرة (1) بمتوسط حسابي بلغ (2.064)، وانحراف معياري بلغ (0.6785) و مستوى دلالة (0.02) وبدرجة موافقة منخفضة، وهذا يفسر ان هنالك قصورا واضحا في مجال تدريب وتأهيل النساء العاملات في القطاع الصحي الاهلي مما انعكس سلبا على اداء العاملات .

التوصيات:

وفي ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، يقترح الباحثين جملة من التوصيات وهي كما يلي :

1. اشراك المرأة العاملة باتخاذ القرارات التي تصب في مصلحة العمل مع ضرورة الاهتمام بالآراء التي تبديها ودراستها بشكل جدي لتحقيق اقصى قدر من الاستفادة من اراء العاملين ومقترحاتهم.
2. ضرورة اقامة دورات تأهيلية تخصصية بشكل مستمر تهدف الى الارتقاء بمستوى العاملات المهني والفني مما ينعكس ايجابا على نواحي متعددة اهمها، زيادة تمكين المرأة، والدفع بعجلة الخدمات الصحية الى الامام.
3. العمل على ايجاد منظومة تشريعية متكاملة هدفها ضمان حقوق المرأة العاملة وارباب العمل على حد سواء، مع ضرورة حث العاملات على الاهتمام بالثقافة القانونية وتسهيل الوصول للتشريعات والقوانين ذات العلاقة.
4. حث أرباب العمل على الاهتمام بالجانب العلمي والمهني وعدم اعتبار المظهر الخارجي المعيار الاهم في التوظيف مما يؤدي الى تحقيق مبدأ العدالة في اختيار العاملات من جهة، والارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة من جهة اخرى.
5. ضرورة تحديد حد أدنى للأجور بشكل يضمن مستوى عيش كريم مع الاخذ بنظر الاعتبار الفروقات الفردية بين النساء العاملات والالتفات الى الالتزامات الاسرية التي تحيط بكل حالة.

6. تبني الجهات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني الية تعمل على نشر ثقافة المساواة بين الرجل والمرأة مع فسح المجال لها للعمل في قطاعات محتكرة من قبل الرجل مع الاخذ بنظر الاعتبار خصوصية المرأة والموروث الثقافي السائد في مجتمعاتنا العربية.
7. تسليط الضوء على التجارب الناجحة لتمكين المرأة في العالم بشكل عام والعراق بشكل خاص وابرازها في المجتمع، وجعلها مثالا يحتذى به من قبل المؤسسات وارباب العمل.
8. نشر ثقافة التمكين من خلال بلورة رؤيا واضحة واجلاء المفاهيم السلبية المرتبطة بالخوف والتردد من تحمل المسؤولية وعدم الثقة بتمكين المرأة واستبدالها بمفاهيم ايجابية تعزز الثقة بالنفس.

المصادر والمراجع:

باللغة العربية:

1. أل طعمه، حيدر حسين (2015)، القطاع الخاص في العراق: الاهمية والتحديات والسياسات. متوفر على http://www.annabaa.org/arabic/authorsarticles/4102 شوهدت بتاريخ 2017/7/5 .
2. جابر ، زكية عبدالله علي (2012) واقع التمكين الإداري لمديرات المدارس الثانوية بمنطقة جدة التعليمية، رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة ام القرى ، الملكة العربية السعودية.
3. الجبوري، سميرة (2012) المرأة وفقر التمكين، متوفر على http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=322093 شوهدت بتاريخ 2017/8/4 .
4. جمعة، حسين،(2004) الجمعيات والمؤسسات الأهلية -الجهات المانحة الدولية – مشاريع الإدارة، القاهرة، مصر.
5. دستور جمهورية العراق (2005)، المادة (22/ثانيا) و المادة (30/ ثانيا).
6. السالم ، احمد عبد السلام (2015) ، اثر تمكين العاملين على الفاعلية التنظيمية في الجامعات الخاصة الاردنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة عمان العربية ، عمان ، الاردن.
7. السيد،. رشا ومنصور، مصطفي (2010)،النوع الإجتماعي وأبعاد تمكين المرأة في الوطن العربي. منظمة المرأة العربية: القاهرة، مصر متوفر على. http://www.arabwomenorg.org
8. شوهدت بتاريخ 2017/7/3 .
9. العديلي، ناصر(2008). التدريب والتنمية البشرية، صحيفه الاقتصادية الإلكترونية، متوفر على http://www.aleqt.com/2008/11/17/article_164905.htm شوهدت بتاريخ 2015/15/5.
10. المعاني، أيمن وعبد الحكيم، أخو ارشيدة (2009) . التمكين الإداري وآثاره في إبداع عاملين في الجامعة الأردنية : دراسة ميدانية تحليلية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد5، العدد(12). متوفر علىhttp://www. journals.ju.edu.jo شوهدت بتاريخ 2014/12/5.

المصادر باللغة الانجليزية:

1. united nations development assistance framework, Iraq 2015-2019 www.unicef.org/about/execboard/.../DPDCPIRQ2_UNDAF_-_Iraq.p last seen 10/7/2017.
2. Fernandez ,S. and Moldogaziev, T. (2012). Using Employee Empowerment to Encourage Innovative Behavior in the Public Sector, International Journal Human Resource Management , Vol. 20, No (10),PP. 128-135.
3. Pflanz, Mary, (2011) .Women in Positions of Influence: Exploring the Journeys of Female Community Leaders. Educational Administration: Theses,
4. Dissertations, and Student Research. Paper 78.
5. Duflo, Esther (2012).Women Empowerment and Economic Development, Journal of Economic Literature, vol 4 No 50,P.1051.

الحماية القانونية للمرأة العاملة في التشريع الأردني

د. إبراهيم الصرايرة

جامعة العلوم الاسلامية العالمية- الاردن

البريد الالكتروني

Dr.ibraheimsarairah@yahoo.com

الملخص

تدخل المشرع الاردني في قانون العمل الاردني، ووضع العديد من القواعد القانونية لحماية المرأة العاملة، وذلك لزيادة تمكينها وحمايتها في سوق العمل.

وقد تعددت مظاهر الحماية فمنها تعلق بعدم التمييز بين المرأة والرجل بالنسبة للأجر، أو قواعد توفر الحماية للمرأة في حالة الولادة، سواء قبل الوضع أم بعد الوضع ، وجاءت ايضاً بعض مظاهر الحماية بقيد زمني منع فيه على صاحب العمل من تشغيل المرأة قبل الساعة السادسة صباحاً، وبعد الساعة الثامنة مساءً .

وايضاً منع صاحب العمل من القيام بتشغيل المرأة في بعض المهن، وبالتالي نستطيع القول أن مظاهر الحماية تنوعت بين ما هو إجتماعي وإنساني مراعاة لظروف المرأة العاملة، مما سيؤدي في النهاية الى تحفيز وتمكين المراة من الانخراط في سوق العمل.

الكلمات المفتاحية (العمل، الحماية القانونية، الاجر، التمييز، المرأة)

Abstract

Legal protection for women working in Jordanian legislation

The Jordanian legislator intervenes in the Jordanian Labor Law, and has established a number of legal rules for the protection of working women in order to increase their empowerment and protection in the labor market.

There have been many manifestations of protection, including the non-discrimination between women and men in relation to the wage, or rules for the protection of women in the event of birth, both before and after childbirth, And also prevent the employer from hiring women in some professions, and therefore we can say that the manifestations of protection varied between what is social and human to take into account the conditions of working women, which will ultimately stimulate and enable women to engage in the labor market

Keywords (Labor, Legal Protection, Remuneration, Discrimination, Women)

المقدمة:

أهتمت غالبية تشريعات العمل المقارنة بحماية المرأة العاملة، وذلك مراعاة لظروف المرأة الاجتماعية والجسدية، فقد عملت أغلب هذه التشريعات على وضع العديد من النصوص في تشريعاتها الداخلية لتوفر الحماية القانونية للمرأة العاملة، وبالإضافة إلى ذلك انضمت الى العديد من الاتفاقيات الدولية التي أبرمت لتوفير الحماية للمرأة العاملة.

ومن ضمن هذه التشريعات، تشريع العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996م، والذي عمل من خلاله المشرع الاردني على توفير مظاهر الحماية القانونية للمرأة العاملة، وذلك من خلال القيود الواردة على تشغيل المرأة، والتي تضمنت منع تشغيل المرأة في بعض المهن، والقيد الزمني في منع تشغيل المرأة، وايضاً أصدر الاردن مؤخراً نظام العمل المرن رقم 22 لعام 2017م، والذي سيمكن المرأة الاردنية من العمل المنزلي ويشجعها عليه.

أيضاً من ضمن المظاهر حظر على صاحب العمل فصل المرأة العاملة من عملها بسبب الزواج، أو الحمل، أو الرضاعة، إقرار المشرع الاردني للعديد من الإجازات الاسرية للمرأة العاملة، وإلزام صاحب العمل بتوفير مرافق للإرضاع ودور الحضانة ضمن الشروط التي أقرها القانون.

أهمية البحث:

ونظراً للأهمية البالغة لهذا الموضوع وضرورته، فقد اخترت الكتابة فيه من أجل إبراز معالمه وتوضيح كافة جوانبه مبيناً موقف المشرع الأردني من الحماية القانونية للمرأة العاملة.

حدود البحث:

سأناقش في هذه الدراسة موقف المشرع الاردني والاتفاقيات الدولية والعربية بشأن حماية المرأة العاملة. لذلك ستقتصر الدراسة على قانون العمل الاردني رقم (8) لعام 1996م، والاتفاقيات الدولية التي صدرت عن منظمة العمل الدولية، والاتفاقيات العربية الصدرة عن منظمة العمل العربية.

إشكالية البحث:

تدور ورقة العمل حول هل توافق موقف المشرع الاردني مع الاتفاقيات الدولية والعربية، بشأن حماية المرأة العاملة، وايهما كان أفضل؟ وهل هذه الحماية مكنت المرأة من سوق العمل؟

منهج البحث:

سنعتمد في هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي والمقارن، من خلال وصف النص الوارد في قانون العمل الاردني والاتفاقيات الدولية والعربية ومن ثم تحليل هذا النص.

خطة البحث:

- المبحث الأول: مظاهر حماية المرأة العاملة على صعيد العمل.
- المبحث الثاني: مظاهر حماية الامومة والطفولة للمرأة العاملة
- الخاتمة
- المراجع

المبحث الأول

مظاهر حماية المرأة على صعيد العمل

وفر المشرع الاردني العديد من مظاهر لحماية المرأة العاملة على صعيد العمل، والتي سنتناولها من خلال تقسيم المبحث الى المطالب التالية:

المطلب الأول

أحكام تشغيل المرأة العاملة

كما فعلت العديد من التشريعات العربية[74]، ساوى المشرع الاردني ما بين المرأة والرجل في العمل و الاجر، وحتى نستطيع بيان ذلك لا بد من تقسيم هذا المطلب الى الروع التالية:

الفرع الاول

المساواة بين الرجل والمرأة في العمل

عالج المشرع الاردني ذلك من خلال النص في الدستور الاردني رقم .....لعام 1952م، وتحديداً في المادة (23)، والتي بينت أن العمل حق للأردنيين ويجب على الدولة الاردنية ان تكفله بتكافؤ الفرص، وبالتالي لم يفرق الدستور الاردني في العمل ما بين المرأة والرجل(75).

وأكد المشرع الاردني على المساواة في العمل من خلال تعريفه للعامل في نص المادة (2) من قانون العمل الاردني رقم (8) لعام 1996م(76).

وأكدت على ذلك العديد من الاتفاقيات الدولية، وتعتبر الاتفاقية الدولية رقم 111 لسنة 1958م، بخصوص حظر التمييز في العمل الاتفاقية الرئيسية الصادرة عن منظمة العمل الدولية لمواجهة التمييز بين المرأة والرجل، كما أكدت المادة(3) من هذه الاتفاقية على ضرورة التزام الدول بكفالة المساواة وعدم التمييز في مجالات العمل، وأن تضمن هذا الامر تشريعاتها الوطنية[77].

---

[74] قانون العمل البحريني في القطاع الأهلي، قانون العمل العماني، قانون العمل المصري.

[75] 1- العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الإقتصاد الوطني والنهوض به.

2- تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعا يقوم على المبادئ الآتية:

أ- إعطاء العامل أجرا يتناسب مع كمية عمله وكيفيته.

ب- تحديد ساعات العمل الأسبوعية ومنح العمال أيام راحة أسبوعية وسنوية مع الأجر.

ج- تقرير تعويض خاص للعمال المعيلين ، وفي أحوال التسريح والمرض والعجز والطوارئ الناشئة عن العمل.

د- تعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث.

هـ- خضوع المعامل للقواعد الصحية.

و- تنظيم نقابي حر ضمن حدود القانون.

[76] العامل: كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل.

[77] صلاح محمد دياب – شرح أحكام العمل قانون والتأمينات الاجتماعية– الطبعة الأولى – منشورات جامعة البحرين المنامة 2013 ص 128

وعلى الصعيد العربي، ارست الاتفاقية العربية رقم (1) لسنة 1966، بخصوص مستويات العمل، والاتفاقية العربية رقم (6) لسنة 1976، بشأن مستويات العمل ومبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في العمل بين المراة والرجل، وحظر التمييز في العمل على أساس الجنس.[78].

الفرع الثاني

المساواة بين المرأة والرجل في الاجر

سار المشرع الاردني في قانون العمل الاردني، على نهج الاتفاقيات الدولية في المساواة في الاجر، لذلك نجد أن المشرع الاردني تبنى المفهوم الموسع للأجر(المفهوم الاجتماعي)، والذي يقضي بأن يدفع صاحب العمل للمرأة العاملة الاجر بدون القيام بالعمل المتفق عليه، كم هو الحال في الاجازات السنوية مثلاً، بالرغم من ان الاجر يجب أن يكون مقابل العمل.

ولأهمية الاجر للعامل وضع المشرع الاردني العديد من القواعد لحماية الاجر والتي ضمنها المادة(47) من قانون العمل الاردني (79).

أيضاً لم يضع المشرع الاردني قاعدة لتقدير الاجر وإنما ترك العمل لسوق العمل، وذهب المشرع الاردني أبعد من ذلك عندما نص على أنه وإن جاء عقد العمل خالياً من تحديد الاجر فلا يبطل عقد العمل وإنما يمكن تحديد ذلك من خلال العرف، أو أجر عامل مماثل(80).

وعلى الصعيد الدولي تعتبر الاتفاقية الدولية رقم 100 لسنة 1951م، بخصوص المساواة بين المرأة والرجل في الاجر، عن عمل ذي قيمة متساوية هي الاساس، وما أكدته ايضاً الاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976م، مبدأ عدم التمييز بين المرأة والرجل بخصوص الاجر، فقد جاء في المادة (42)، تعطى المرأة العاملة الاجر المماثل لاجر الرجل العامل متى توافرت ظروف عمل متماثلة(81).

وعلى عكس موقف المشرع الاردني، نصت التشريعات العربية على صراحة هذا المبدأ، إلا أن الامر يتطلب قيام دوائر التفتيش في وزارة العمل بمهامها من خلال التفتيش لضمان تطبيق هذا الامر الذي سيمكن المرأة العاملة من العمل ويشجعها عليه[82].

المطلب الثاني

---

[78] عبد الباسط عبد المحسن، الحماية القانونية للمرأة العاملة في تشريعات العمل العربية، ورقة عمل مقدمة للورشة الاولى لمؤتمر قضايا المراة وتحديات العصر، المنامة ، البحرين، 21/20/ نوفمبر، 2013، ص 6.

[79] لا يجوز حسم أي مبلغ من أجر العامل الا في الحالات التالية -:أ- استرداد ما قدم صاحب العمل من سلف للعامل بحيث لا يزيد كل قسط يتم استرداده من السلفة على (10%)من الأجر. ب- استرداد أي مبلغ دفع للعامل زيادة على استحقاقه. ج -اشتراكات الضمان الاجتماعي وأقساطه المستحقة على العامل والحسميات الواجب اجراؤها بموجب القوانين الأخرى. د- اشتراكات العامل في صندوق الادخار. هـ- الحسميات الخاصة بتسهيلات الاسكان التي يقدمها صاحب العمل و غير ذلك من مزايا أو خدمات حسب المعدلات أو النسب المئوية المتفق عليها بين الطرفين. و- كل دين يستوفى تنفيذاً لحكم قضائي .ز- المبالغ التي تفرض على العامل بسبب مخالفته لأحكام النظام الداخلي للمؤسسة أو لعقد العمل أو مقابل ما أتلفه من المواد أو الأدوات بسبب اهماله أو أخطائه وذلك وفق الأحكام الخاصة المنصوص عليها هذا القانون.

[80] يحدد مقدار الأجر في العقد وإذا لم ينص عقد العمل عليه فيأخذ العامل الأجر المقدر لعمل من نفس النوع أن وجد وإلا قدر طبقاً للعرف فإذا لم يوجد العرف تولت المحكمة تقديره بمقتضى أحكام هذا القانون باعتباره نزاعاً عمالياً على الأجر.

[81] محمود سلامة، الوسيط في عقد العمل الفردي، ج1، ط1، المنامة، 1999، ص 645.

[82] من هذه التشريعات المادة(35)، من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، المادة (39)، من قانون العمل في القطاع الاهلي رقم 36 لسنة 2012، المادة(32) من القانون الاتحادي الاماراتي رقم 8 لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل.

القيود الواردة على تشغيل المرأة العاملة

على الرغم من حق المرأة في العمل، فإن المشرع الاردني ولاعتبارات إنسانية واجتماعية قد وضع بعض القيود على عمل المرأة(83)، وبالرجوع الى نص المادة (69) من قانون العمل الاردني نجد أنها تنص على " تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة أ_ الصناعات والاعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها. ب_ الاوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناة منها.

ومن خلال هذا النص نستطيع ان نستخلص أن المشرع وضع نوعين من القيود على عمل المرأة، الاول منهما : لاعتبارات انسانية ولحماية المرأة من الناحية الجسدية، وقد منح المشرع لوزير العمل تحديد هذه الاعمال بعد استطلاع راي الجهات المختصة، وبالفعل صدر قرار وزير العمل وبين الاعمال التي يحظر تشغيل المرأة فيها، حيث وضح أن هناك أعمال لا يجوز تشغيل المرأة فيها بشكل مطلق مثل العمل في المناجم و المعادن والكيماويات وصهر المعادن، وأعمال لا يجوز تشغيل المرأة فيها اثناء فترة الحمل مثل الاعمال التي تقتضي التعرض للمواد الكيماوية والاشعاعات النووية وأشعة إكس(84).

أما القيد الثاني فقد وضع لاعتبارات اجتماعية ولأهمية المرأة من الناحية الاخلاقية حيث لا يجوز تشغيلها في اوقات الليل، واعطى لوزير العمل الحق في تحديد هذه الاوقات والاعمال المستثناة منها، وصدر قرار وزير العمل وبين فيه الاوقات التي لا يجوز تشغيل المرأة فيها وهي ما بين الساعة الثامنة مساءً والساعة السادسة صباحاً، وكلك بين هذا القرا الاعمال المستثناة من ذلك ومنها العمل في المستشفيات والمطاعم والفنادق والمكاتب السياحية[85].

ولغايات تمكين المرأة من العمل وزيادة في التشجيع عليه، صدر في الاردن نظام العمل المرن الذي من خلاله تستطيع المرأة العمل في منزلها، وبالتالي تحقق غايتين الاولى تتمثل في عدم مغادرتها منزلها وبالتالي رعاية عائلتها، والثانية القيام بالعمل المتفق عليه بينها وبين صاحب العمل وعلى أكمل وجه.

وعلى الصعيد الدولي فقد تم عقد العديد من الاتفاقيات بهذا الشأن منها، الاتفاقية الدولية رقم 42 لسنة 1934 بشأن تعويض العمال عن الأمراض المهنية ، حيث تضمنت هذه الاتفاقية حظراً للأعمال التي ينتج عنها غالبية إصابة العاملات بالأمراض المهنية والتي يحظر تشغيل النساء فيها لمخاطرها على صحتهن

كما صدر عن المنظمة الدولية الاتفاقية رقم 45 لسنة 1953 بشأن استخدام المرأة للعمل تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها ، وكذلك ما تضمنته التوصية رقم 95 لسنة 1952 من قواعد بشأن حماية الأمومة ومنها (86).

وعلى الصعيد العربي فقد قررت منظمة العمل العربية في الاتفاقية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل حظر تشغيل النساء في أعمال المناجم تحت الأرض وفي جميع الأعمال الخطرة أو المضرة بالصحة أو الشاقة التي تحددها القوانين والقرارات للدول.

---

(83) جعفر محمود المغربي، شرح أحكام قانون العمل، الطبعة الاولى، دار الثقافة للنشر، عمان، الاردن، 2016، ص 108.

(84) قرار وزير العمل الاردني المنشور في الجريدة الرسمية، ع 4508، تاريخ 2001/10/1.

(85) قرار وزير العمل الاردني المنشور في الجريدة الرسمية، ع 4508، تاريخ 2001/10/1.

(86) عبد الباسط عبد المحسن، الحماية القانونية للمرأة العاملة في تشريعات العمل العربية، مرجع سابق، 20.

كما ورد الحظر السابق في الاتفاقية رقم 7 لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية ، حيث قررت 3/6 منها على حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة التي يحددها التشريع في كل دولة عربية [87].

المطلب الثالث

حظر فصل المرأة العاملة بسبب

الحمل والزواج والرضاعة

تناول المشرع الاردني حظر فصل المرأة العاملة بسبب الحمل ابتداءً من الشهر السادس وذلك مراعاةً لظرف المرأة النفسي والانساني، وايضاً منع المشرع الاردني فصل المرأة العامل خلال اجازة الامومة(88)، ولكن للأسف لم يتناول المشرع الاردني حظر فصل المرأة العاملة بسبب الزواج والرضاعة.

ولكن من وجهة نظري وإن لم يتناولها المشرع الاردني، إلا أن مثل هذا الفصل يشكل فصلاً تعسفياً لأنه يخالف أحكام قانون العمل الاردني.

أما على الصعيد الدولي فقد حظرت الاتفاقية الدولية رقم 103 لسنة 1952م على صاحب العمل فصل المرأة العاملة اثناء اجازة الوضع واثناء مرض ينشأ من الحمل أو الوضع، وايضاً ما أكدته الاتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000م بشأن حماية الامومة، وعلى نفس النهج سارت الاتفاقية العربية رقم 5 ورقم 6 المعدلة لسنة 1976[89].

المبحث الثاني

مظاهر حماية الامومة والطفولة للمرأة العاملة

يتطلب الامر لكي تتوافر مظاهر الحماية للأمومة والطفولة [90]، أن نبحث في الاجازات الاسرية والتي نص عليها المشرع الاردني والاتفاقيات الدولية والعربية وذلك في المطلب الاول، ثم نعرج على التزام صاحب العمل بتوفير مرافق الارضاع ودور الحضانة في المطلب الثاني.

المطلب الاول

الاجازات الاسرية

منح المشرع الاردني المرأة العاملة العديد من الاجازات، منها ما تعلق بإجازة الامومة، ومنها الاخر تعلق بإجازة الرضاعة، ومنها ما تعلق برعاية الطفل [91]. من خلال بيان موقف المشرع الاردني والاتفاقيات الدولية والعربية.

---

(87) حسام الأهواني، شرح قانون العمل، القاهرة، 1991 ص314 وما بعدها ، منير الدكمي، شرح قانون العمل، القاهرة 1998 ص226 وما بعدها.

(15) المادة (27) .....يحظر فصل المراة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال الاجازة الامومة.

(89) أحمد البرعي – تنظيم عمل المرأة في القانون المصري المقارن – مؤتمر المرأة العاملة وتحديات القرن القادم – القاهرة 1995 ص218 ، أحمد زكى بدوي ، الأحكام المنظمة لعمل المرأة في تشريعات العمل العربية والدولية ، مكتب العمل العربي – سلسلة البحوث والدراسات (50) – الطبعة الأولى القاهرة 1983 ، ص64 وما بعدها

(90) محمد اسماعيل، حماية الامومة في مشروع قانون العمل الموحد ومعايير العمل الدولية والعربية، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، سنة 15، عدد يوليو 2001، ص 50.

(91) جعفر محمود المغربي، شرح أحكام قانون العمل، مرجع سابق، 161.

الفرع الاول

إجازة الامومة

منح المشرع الاردني للمرأة العاملة في قانون العمل الاردني وبموجب المادة(70)، إجازة أمومة تتمثل بعشرة اسابيع مدفوعة الاجر، ويمكن تجزئتها قبل الوضع وبعده بشرط أن لا تقل عن ستة أسابيع بعد الوضع، على أنه يحظر تشغيل المرأة قبل انقضاء تلك المدة (92). وبالرغم من هذا الموقف من المشرع الاردني، الا إنني اميل الى زيادة مدة إجازة الامومة لتصبح (ثلاثة أشهر) كما هو الحال بالنسبة للمرأة العاملة في المرافق العامة، كما أن الطفل بحاجة الى رعاية في هذا السن المبكر خوفاً من تفشي الامراض النفسية وذلك لتعلق الطفل بأمه في هذا السن، بالإضافة الى أن دور الحضانة في الغالب لا تستقبل طفلاً أقل من سنة.

والسؤال الذي يثار ماذا بخصوص الاجهاض فهل تستحق المرأة العاملة إجازة امومة؟

فرق الفقه بين الاجهاض الارادي واللاإرادي، ففي النوع الاول والذي نميل اليه يجمع الفقه على أن المرأة العاملة لا تستحق إجازة أمومة، وأما بخصوص النوع الثاني فإنها تستحق إجازة امومة لاعتبارات إنسانية (93).

وماذا لو أن الجنين ولد ميتاً فهل تستحق المرأة العاملة إجازة امومة؟

لم يعالجها المشرع الاردني، ولكن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي أصدرت قراراً يقضي باستحقاق المرأة العاملة لإجازة امومة ومدفوعة الاجر، لذلك هذه دعوة للمشرع الاردني لإدراج مثل هذا التعديل في أول مشروع لقانون العمل الاردني، لان قرار المؤسسة العامة ليس له نفس قوة التشريع العادي.

أما على الصعيد الدولي اهتمت منظمة العمل الدولية منذ نشأتها بحماية الأمومة ، حيث أصدرت بعض الاتفاقيات الدولية التي كرست حماية الأمومة منها الاتفاقية رقم 3 لسنة 1919 بشأن حماية الأمومة، حيث حددت مدة إجازة الوضع بـ 12 أسبوعاً تشمل الفترة التي تسبق الوضع والتي تليه على أن تكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر سواء عن طريق صاحب العمل أو عن طريق نظام التأمين الاجتماعي.

ثم صدرت الاتفاقية الدولية رقم 103 لسنة 1952 بشأن حماية الأمومة، التي أكدت على الأحكام الواردة في الاتفاقية السابقة رقم 3 لسنة 1919 مع توسيع نظام المستفيدين من أحكامها، بحيث أصبحت تسري على النساء في المنشآت الصناعية وغير الصناعية والتجارية والخدمية والأعمال الزراعية بمن فيهن العاملات بأجر في منازلهن. واستكمالاً للحماية التي وفرتها اتفاقيات العمل الدولية لحماية الأمومة ، فقد أصدرت المنظمة الاتفاقية الدولية رقم 183 لسنة 2000 بشأن حماية الأمومة، حيث جاءت هذه الاتفاقية أكثر حماية للمرأة العاملة، حيث رفعت مقدار إجازة الوضع إلى 14 أسبوعاً، حيث يكون من حق العاملة الحصول على فترة إجازة ما قبل الوضع تكون مساوية للفترة الفاصلة بين التاريخ المقرر للولادة وتاريخها الفعلي ، فضلاً عن حقها في الحصول على إجازة إضافية في حالة الإصابة بمرض أو حدوث مضاعفات أو احتمال حدوث مضاعفات ناجمة عن الحمل والوضع.[94].

---

(92) احمد أبو شنب، شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2001، ص 247.

(93) جلال ابراهيم، الاجازات المستحقة للعاملات بمناسبة الحمل والوضع وفقاً لقانون العمل الكويتي، دراسة مقارنة، منشورات مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، جامعة الكويت، 1989، ص 53.

(94) بدرية المرأة العاملة العوضي، اتفاقيات العمل الدولية، مجلة العمل العربية، العدد (72) ابريل 1998، ص 63.

والجدير بالذكر أن الاتفاقية المذكورة أعلاه لم تحدد عدد مرات للحصول على هذه الاجازة، ولم تضع حد أقصى لعدد تلك المرات.

وعلى الصعيد العربي اهتمت منظمة العمل العربية بهذه الاجازة واصدرت الاتفاقية الدولية رقم (1) بخصوص مستويات العمل لعام 1966، ثم صدرت الاتفاقية الدولية رقم (6) و(5) لعام 1976م، وتعد الاتفاقية الاخيرة هي التي كرست اجازة الامومة للمرأة العاملة بواقع عشرة اسابيع مدفوعة الاجر، على أن لا تقل إجازة ما بعد الوضع عن ستة اسابيع ولا يجوز تشغيل المرأة العاملة قبل انقضاء تلك الاجازة.[95].

والجدير بالذكر أن المشرع الاردني أجاز للمرأة العاملة حق الحصول على هذه الاجازة مهما كانت فترة خدمة العاملة لدى صاحب العمل، على عكس بعض القوانين العربية (الامارات، مصر، قطر).

لكن مل يأخذ على المشرع الاردني أنه لم يتماشى مع المعايير الدولية ويمنح المرأة العاملة اجازة امومة بواقع (14) اسبوع.

الفرع الثاني

إجازة الرضاعة

أجاز المشرع الاردني للمرأة العاملة وبموجب المادة (71) والتي جاء فيها"....." ان تحصل بعد انتهاء إجازة الامومة وخلال سنة من تاريخ الولادة أن تأخذ فترات لا تزيد في مجموعها على ساعة واحدة في اليوم وتكون مدفوعة الاجر، وذلك بقصد إرضاع طفلها الجديد.

ولأهمية الرضاعة تأكد حق المرأة العاملة بالحصول على فترة راحة لإرضاع طفلها من خلال العديد من الاتفاقيات الدولية والعربية، فعلى الصعيد الدولي صدر العديد من الاتفاقيات، منها اتفاقية رقم 3 لسنة 1919، والاتفاقية رقم 103 لسنة 1952م(96)، والاتفاقية رقم 183 لسنة 2000، والتي أكدت في مجملها على حق المرأة بالحصول على فترة راحة يومية مدفوعة الاجر لإرضاع طفلها(97).

وهو ما أكدته ايضاً اتفاقيات العمل العربية كاتفاقية رقم (5) و (6) لسنة 1976م والتي أكدت على هذا الحق، وتجد الاشارة الى أن معايير العمل الدولية والعربية تركت أمر تحديد تلك الفترة الى القوانين الوطنية.[98].

الفرع الثالث

الاجازة الخاصة بتربية الاطفال

منح المشرع الاردني المرأة العاملة بموجب المادة (67) (99) من قانون العمل الاردني إجازة لتربية أطفالها ولكن بتوافر شروط :

---

[95] عبد الباسط عبد المحسن، الحماية العربية، مرجع سابق، ص 37. العمل تشريعات في للمرأة القانونية

[96] المادة(5) من هذه الاتفاقية .

[97] المادة(10) من هذه الاتفاقية بشأن حماية الامومة.

[98] المادة 11 من الاتفاقية رقم 5 لسنة 1976 المقابلة للمادة 67 من الاتفاقية رقم 6 لسنة 1976 .

[99] تنص المادة (67) على أنه" للمرأة التي تعمل فى مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر الحق في الحصول على أجازة دون أجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالها ، ويحق لها الرجوع الى عملها بعد إنتهاء هذه الاجازة ، على أن تفقد هذا الحق أذا عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة."

1. أن تكون هذه الاجازة بدون أجر.
2. أن تكون المؤسسة التي تعمل بها المرأة تستخدم عشرة عمال فأكثر.
3. أن لا تزيد المدة لهذه الاجازة عن سنة.
4. أن يكون الغرض من الاجازة هو التفرغ لتربية الاطفال.

ولكن ما يلاحظ على موقف المشرع الاردني أنه استخدم صيغة الجمع (لتربية أطفالها)، وكان الاولى بالمشرع أن يستخدم لفظ المفرد، وبالتالي وفقاً لهذا النص حتى تستطيع المرأة التمتع بهذه الاجازة لا بد أن يكون لديها اكثر من طفل[100].

وايضاً ما يلاحظ على موقف المشرع الاردني أنه لم يحدد عدد المرات بالنسبة لهذه الاجازة، لذلك يرى جانب من الفقه[101]، أن للمرأة الحق بالتمتع بهذه الاجازة لمرة واحدة، في حين يرى جانب أخر[102]_ والذي أميل اليه_ أنه يتوجب على المشرع للتدخل لغايات تحديد عدد تلك المرات.

وعلى الصعيد الدولي ووفقاً للتوصية الدولية رقم 165 لسنة 1981 بشأن العمال ذوي المسئوليات العائلية، يحق للعمال رجالاً ونساءً الحصول على إجازة أبوية بغية رعاية أطفالهم، ويترك لكل بلد أمر تحديد مدة وشروط هذه الإجازة، وتعتبر الإجازة الأبوية بمثابة جزء من نهج متكامل وغير معزول عن سائر المبادرات، مما قد يساهم في التوفيق بين المسئوليات العائلية ومسئوليات العمل، وتجدر الإشارة إلى أن إجازة الرعاية للطفل مقررة للأم والأب على السواء في العديد من القوانين المقارنة مثل القانون الأمريكي والفنلندي والسويدي .

يلاحظ أن إجازة رعاية الطفل تضع بعض الأعباء على أصحاب الأعمال ، وهذا ما يفسر إحجام منظمة العمل الدولية عن إصدار اتفاقية دولية لتكريس هذا الحق واكتفت فقط بإصدار توصية دولية غير ملزمة تعطي للتشريعات الوطنية الحق في تحديد مدة هذه الإجازة وشروط الحصول عليها[103]

المطلب الثاني

التزام صاحب العمل بتوفير دور الحضانة

يجب على صاحب العمل أن يوفر مكان مناسب لرعاية أطفال العاملات، وذلك في المؤسسات الكبيرة نوعاً ما، والتي تستخدم فيها عشرين امرأة عاملة لديهن عشرة أطفال على الاقل اعمارهم تقل عن اربع سنوات(104). هذا ما أكده المشرع الاردني في قانون العمل.

فيما يتعلق بتوفير مرافق الإرضاع ودور الحضانة اكتفت منظمة العمل الدولية بإصدار بعض التوصيات الدولية غير الملزمة، نظراً لأن تنفيذ هذا الالتزام يتطلب نفقات مالية من صاحب العمل، لا سيما أن العدد الأكبر من منشآت القطاع الخاص تكون من المنشآت الصغيرة أو المتوسطة التي قد لا يكون في مقدورها الوفاء بهذا الالتزام، وهذا ما يفسر اكتفاء المنظمة الدولية بإصدار بعض التوصيات التي تكرس هذا الالتزام .

---

[100] جعفر المغربي، حالات وقف عقد العمل الواردة في قانون العمل الأردني. مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، جامعة مؤتة، مجلد(20) العدد(4)، 2005.ص 287.

[101] أحمد ابو شنب، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 208.

[102] عصام الحموري، حقوق المرأة والطفل، جامعة اليرموك، 2001، ص31.

[103] عبد الباسط عبد المحسن، الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية، مرجع سابق، ص 39.

[104] حيث جاء في نص المادة (72) من قانون العمل الاردني" على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة متزوجة تهيئة مكان مناسب ليكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية اطفال العاملات الذين تقل اعمارهم عن اربع سنوات ، على ان لا يقل عددهم عن عشرة اطفال.

وتدعو التوصية الدولية رقم 95 لسنة 1952 بشأن حماية الأمومة إلى اتخاذ تدابير لإنشاء مرافق لإرضاع الأطفال ورعايتهم اليومية، تكون من الأفضل خارج المنشآت التي تعمل فيها المرأة ، وتتخذ – كلما أمكن – تدابير تقتضي بأن يكفل المجتمع المحلي أو نظام التأمين الاجتماعي الإجباري تمويل هذه المرافق والرعاية أو على الأقل دعمها، كما تكون تجهيزات المرافق واشتراطاتها الصحية لإرضاع الأطفال ورعايتهم اليومية وكفاءة العاملين فيها مطابقة لمستويات ملائمة تقررها لوائح مناسبة تقرها وتشرف عليها السلطة المختصة.

كما أن التوصية رقم 123 لسنة 1965 بشأن استخدام النساء ذوات المسئوليات العائلية طالبت السلطات المختصة، وبالتعاون مع المنظمات العامة أو المعنية وبخاصة منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال، وبما يتفق مع الإمكانيات الوطنية والمحلية، بأن تشجع أو تسهل أو تتولى بنفسها توفير خدمات لتمكين النساء من الوفاء بمسئولياتهن المختلفة في المنزل والعمل بطريقة متوافقة، وأن تقوم بنفسها بتنظيم وتشجيع وتسهيل وتوفير قدر كاف ومناسب من خدمات وتسهيلات رعاية الأطفال، مقابل رسوم معقولة أو مجاناً عند الضرورة، وتقام وفق أساليب مرنة وتلبي احتياجات الأطفال على اختلاف أعمارهم واحتياجات آبائهم وأمهاتهم العاملين (105).

أما على الصعيد العربي، وعلى عكس معاير العمل الدولية، فقد ألزمت معايير العمل العربية أصحاب الأعمال بتهيئة دور الحضانة لأبناء العاملات لديها ، وقد كرست العديد من الاتفاقيات العربية هذا الالتزام في بعض الاتفاقيات العربية الصادرة عنها، نذكر منها الاتفاقية العربية رقم 5 لسنة 1976 بشأن المرأة العاملة، والاتفاقية رقم 1 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل، والاتفاقية رقم 6 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل" معدلة . " فقد تضمنت هذه الاتفاقيات النص على إلزام صاحب العمل في المنشآت التي تعمل فيها نساء بمفرده أو بالتعاون مع المنشآت الأخرى بتهيئة دار للحضانة، ويحدد تشريع كل دولة شروط ومواصفات إنشاء دار للحضانة.

وقد تأكد الالتزام السابق أيضاً في الاتفاقية العربية رقم 16 لسنة 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية، حيث أوردت المادة الأولى منها دور الحضانة ضمن الخدمات الاجتماعية التي يوفرها صاحب العمل لعماله، كما نصت المادة 8/2 على إلزام المنشآت الكبيرة التي يحدد حجمها بقرار من الوزير المختص، إنشاء دار للحضانة تتوافر فيها جميع الشروط الصحية والفنية والتربوية التي تحدد من الجهات المختصة [106] .

الخاتمة

بعد الانتهاء من هذه الدراسة فقد توصلت الى العديد من النتائج والتوصيات التالية:

أولاً: النتائج:

1- أن الحماية التشريعية التي وفرها المشرع الاردني للمرأة العاملة تساعد على تمكين المرأة من سوق العمل.
2- هناك توافق بين موقف المشرع الاردني والاتفاقية العربية فيما يخص إجازة الامومة والبالغة عشرة اسابيع.
3- أغلب مظاهر الحماية التشريعية جاءت مراعاةً للظروف الانسانية والاجتماعية للمرأة.
4- بالرغم من عدم ورود نص صريح على المساواة في العمل ما بين المرأة والرجل في قانون العمل الاردني كما فعلت بعض التشريعات الا أنه يمكن الاستدلال على ذلك من خلال تعريف العامل في نص المادة(2) من قانون العمل الاردني.

---

[105] عبد الباسط عبد المحسن، الحماية القانونية للمرأة العاملة، مرجع سابق ص 41.

[106] عبد الباسط عبد المحسن، الحماية القانونية للمراة العاملة، مرجع سابق ص 42.

5- المشرع الاردني أفرد العديد من مظاهر حماية المرأة للعاملة سواء على الصعيد الاسري أم من خلال الزام صاحب العمل بتوفير دور الحضانة وفقاً لتوافر الشروط.

6- أن المشرع الاردني أجاز للمرأة العاملة حق الحصول على هذه الاجازة مهما كانت فترة خدمة العاملة لدى صاحب العمل، على عكس بعض القوانين العربية (الامارات، مصر، قطر).

ثانياً: التوصيات:

1- ندعو المشرع الاردني الى ضرورة تبني موقف الاتفاقية الدولية بشأن إجازة الامومة لتصبح (14) اسبوع بدلاً من (10) أسابيع.

2- نتمنى على القائمين على الاتفاقية الدولية بضرورة ايراد نص في الاتفاقية الدولية بخصوص إجازة الارضاع، وتوفير دور الحضانة، على اعتبار أن ذلك أفضل من ايراد توصية بهذا الخصوص.

3- نتمنى على مشرعنا الاردني ايراد نص بخصوص ولادة الجنين ميتاً وأحقية المرأة العاملة بإجازة الامومة على اعتبار أن مثل هذا الامر أفضل من اتخاذ قرار إداري فقط من قبل المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

4- ضرورة تفعيل دور التفتيش لغايات تطبيق أحكام قانون العمل بشأن حقوق المرأة العاملة.

المراجع

أولاً: الكتب

1. احمد أبو شنب، شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2001.
2. أحمد البرعي – تنظيم عمل المرأة في القانون المصري المقارن – مؤتمر المرأة العاملة وتحديات القرن القادم – القاهرة 1995 .
3. أحمد زكى بدوي، الأحكام المنظمة لعمل المرأة في تشريعات العمل العربية والدولية ، مكتب العمل العربي – سلسلة البحوث والدراسات (50) – الطبعة الأولى القاهرة 1983 .
4. جعفر محمود المغربي، شرح أحكام قانون العمل، الطبعة الاولى، دار الثقافة للنشر، عمان، الاردن، 2016.
5. حسام الأهواني، شرح قانون العمل، القاهرة، 1991 .
6. صلاح محمد دياب – شرح أحكام العمل قانون والتأمينات الاجتماعية– الطبعة الأولى – منشورات جامعة البحرين المنامة 2013
7. محمود سلامة، الوسيط في عقد العمل الفردي، ج1، ط1، المنامة، 1999.
8. منير الدكمي، شرح قانون العمل، القاهرة 1998 .

ثانياً : الابحاث والدوريات

1. بدرية العوضي، المرأة العاملة في اتفاقيات العمل الدولية، مجلة العمل العربية، العدد، (72) ابريل 1998.
2. جعفر المغربي، حالات وقف عقد العمل الواردة في قانون العمل الأردني. مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، جامعة مؤتة، مجلد(20) العدد(4)، 2005.
3. جلال ابراهيم، الاجازات المستحقة للعاملات بمناسبة الحمل والوضع وفقاً لقانون العمل الكويتي، دراسة مقارنة، منشورات مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، جامعة الكويت، 1989.
4. عبد الباسط عبد المحسن، الحماية القانونية للمرأة العاملة في تشريعات العمل العربية، ورقة عمل مقدمة للورشة الاولى لمؤتمر قضايا المراة وتحديات العصر، المنامة ، البحرين، 21/20/ نوفمبر، 2013.
5. محمد اسماعيل، حماية الامومة في مشروع قانون العمل الموحد ومعايير العمل الدولية والعربية، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، سنة 15، عدد يوليو 2001.

أثر تمكين المرأة على نسبة مشاركتها في القوى العاملة في الدول العربية

الدكتورة حنان شملاوي الدكتورة نهيل سقف الحيط

الجامعة الأردنية

البريد الالكتروني

Hanan0099@hotmail.com nahil.saqfalhait@ju.edu.jo

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تقدير أثر تمكين المرأة على نسبة مشاركتها في القوى العاملة في البلاد العربية. ولتحقيق هدف الدراسة تم بناء نموذج قياسي باستخدام بيانات زمنية مقطعية (Panel Data) للمدة الزمنية (2006-2015).

أظهرت الدراسة أن مؤشر التمكين التراكمي كان موجبا ومعنويا على مستوى جميع الدول، وعند تقسيم الدول حسب مجموعات الدخل، تبين أنه في دول الدخل المرتفع هناك أثر إيجابي ومعنوي للتمكين التراكمي للمرأة على مشاركتها في القوى العاملة، أما بالنسبة لدول الدخل المتوسط المرتفع والمنخفض، فلم يتبين أي تأثير معنوي لتمكين المرأة على مشاركتها في القوى العاملة، إذ أن كثيرا من دول هاتين المجموعتين جاءت في مراتب متأخرة ضمن تقرير الفجوة الجندرية، مما قلل من معنوية مؤشر التمكين التراكمي للمرأة في تفسير مشاركتها الاقتصادية مع انخفاض مستوى الدخل.

كلمات مفتاحية: تمكين المرأة، نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة، الفجوة الجندرية، التنمية الاقتصادية.

The Impact of Women Empowerment on the Participation of Women in the Labor-Force in the Arab Countries

Abstract

Woman is a key and an important contributor to development, therefore, enhancing her empowerment is a vital driver and a key element for a development process that is sustainable and continuous. Measuring the impact of woman empowerment on participation of women in the labor force is crucial for pinpointing the fragility in woman empowerment efforts in the Arab region. This paper aims at investigating the impact of women empowerment on the participation of women in the labor force in the Arab countries. The study sample includes Arab countries that are included in the Global Gender Gap Reports during the years (2006-2015).Using panel data, several econometrics models were estimated. Evidently, women empowerment has a significant positive impact on women's participation in the labor force for the whole sample. After dividing Arab countries according to income groups, it is found that, for high-income countries, there is a positive significant impact for women empowerment on women's participation in the labor force. However, the results do not support any significant impact for women empowerment on women's participation in the labor force in the upper and lower middle income countries.

Key words: Women Empowerment, Women Participation rate in labor Force, Economics of Gender, Economic Development, Gender Gap.

مقدمة

تشير النظرية الاقتصادية إلى أن هناك علاقة سببية تبادلية بين تمكين المرأة والتنمية، إذ ترتبط فكرة تمكين المرأة بما يسمى ب: "مفهوم رأس المال الاجتماعي"(Swain، 2008)، والتنمية المدفوعة باعتبارات المجتمعات المحلية، وتساهم هذه المفاهيم معاً في الجهود المبذولة لتقليل الفقر. ومن هنا أصبح تمكين المرأة هدفاً أساسياً لكثير من المشاريع التنموية الحكومية، أو تلك المشاريع التابعة للأمم المتحدة، لأنه حسب التعريف الذي وضعه البنك الدولي فإن تمكين المرأة يشكل أحد العناصر الأساسية، للتقليل من الفقر بالإضافة إلى كونه عنصراً أساسياً في التنمية، وبالتالي فإن زيادة تمكينها اقتصاديا يؤدي ليس فقط لتحسين حالها، وإنما يؤدي إلى تحسين المجتمع كله (Kabeer, 2005).

وقد زادت مشاركة النساء في قوة العمل في الدول العربية خلال السنوات الثلاثين الماضية بمعدلات لا تتجاوز واحدا في المئة، والأسوأ من ذلك أنه وعلى الرغم من أن الفجوة بين النساء والرجال في الكثير من الدول النامية تضيق باطراد، إلا أنها على العكس من ذلك في الدول العربية، تزداد اتساعا، مع استمرار ارتفاع معدلات البطالة بوجه عام (World Bank, 2015).

فقد بلغ معدل المشاركة في القوى العاملة، حسب تقرير التنمية البشرية، الصادر عن الأمم المتحدة لعام (2015) ما نسبته (50%) للنساء، و(77%) للرجال، وبلغت نسبة العاملين من الذين بلغوا سن العمل (15سنة وأكثر) (72%) للرجال، و(47%) للنساء، وبلغت نسبة العمل المدفوع الأجر (59%)، تتوزع بين (38%) للرجال، و(21%) للنساء، أي أن حصة الرجال ضعف حصة النساء، أما بالنسبة إلى العمل غير مدفوع الأجر، والذي تبلغ نسبته (41%) فإن هذه النسبة تتوزع بين (31%) للنساء، و(10%) للرجال، أي أن للنساء، ثلاثة أمثال، حصة الرجال (برنامج الامم المتحدة الإنمائي، 2015)، وتتأثر معدّلات مشاركة المرأة في القوى العاملة بكل من: الأوضاع الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، وأيضا بتوزيع مسؤوليات الرعاية في المنزل. وقد حفلت الأدبيات الاقتصادية بالكثير من الأبحاث المتعلقة بالعوامل التي تؤثر على مساهمة المرأة في القوى العاملة، وخلصت النظريات الاقتصادية إلى أنه يمكن تقسيم هذه العوامل إلى: عوامل اجتماعية، وعوامل اقتصادية (منظمة العمل الدولية، 2012)، ومن أهم هذه العوامل نصيب الفرد من الدخل، والمستوى التعليمي ومعدل الخصوبة، ولطبيعة البناء الاقتصادي للمجتمع دور كبير على مشاركة المرأة في القوى العاملة، فالنمو الاقتصادي يحدث تغيراً في التوزيع السكاني، مما يترتب عليه وجود زيادة ملحوظة في نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة نتيجة للتغيرات البنيوية في اقتصادات البلدان، وهناك اتجاه جديد في النظريات الاقتصادية، تم فيه ربط كل من: مفهوم التمكين، والفجوة الجندرية، بمشاركة المرأة في القوى العاملة، وزيادة مشاركتها الاقتصادية، ووفق (Todardo, 2003) فإن مصطلح التمكين يترافق، أو يأتي دائما مع الناس المهمشين (Marginalized people) مثل النساء، والفقراء الذين لديهم فرص أقل للتعليم، والخدمات الطبية، والصرف الصحي، والمنافع الأخرى، إذ إن النساء أقل تمكينا من الرجال في جميع هذه المجالات. والمعنى الظاهري للتمكين هو: أن تأخذ المرأة فرصتها في التنمية، إلا أن المعنى الشامل للتمكين يتضمن عملية تتحدى المرأة من خلالها المعايير، والثقافة الموجودة في مجتمعها، لتحسين وضعها (Swain, 2008). فالمرأة المتمكنة صحيا، وتعليميا، واقتصاديا، وسياسيا، قادرة على اتخاذ قراراتها بنفسها، وبالتالي انضمامها للقوى العاملة. ومع زيادة التمكين التراكمي للمرأة تزداد مشاركتها في النشاط الاقتصادي(Zareen, 2002)، ما يعني أن هناك وجود لعلاقة طردية بين التمكين بأشكاله، ومشاركة المرأة في العمل، لكن من المهم الانتباه إلى أن الأبحاث التجريبية على تمكين المرأة أوضحت أن مفهوم تمكين المرأة يعاني من مشاكل في تعريفه، وقياسه (Swain, 2008)، فمن ناحية تعريفية، فإن تعريف تمكين المرأة، إما أنه

يعاني من الإفراط وتحميله أكثر من معناه، أو أنه يعاني من تجاهل، وعدم تضمين بعض المفاهيم التي يجب أن يشملها، وهناك تعريفات يضعها بعض الدارسين تعاني من انحياز، لتشمل معاني باطنه، لمصلحة واضعي تلك الدراسات، أو لمصلحة البرامج المزمع تمويلها. أما بالنسبة لمشاكل القياس، فإن تمكين المرأة متغير كامن لا يمكن ملاحظته مباشرة، ولا يمكن قياسه إلا بدراسة المتغيرات التي تؤثر فيه (Malhotra, 2002). ومن الجدير بالذكر أن المساواة الجندرية، وتمكين المرأة، مصطلحان يتحقق أحدهما بتحقق الآخر، ويمكن القول: إنهما وجهان لعملة واحدة، لأن عدم المساواة الجندرية يؤدي إلى عدم تمكن المرأة، وبالتالي تأخير عملية التنمية، أو عدم الوصول إلى التنمية المستدامة (Bandiera, 2013). فالمساواة الجندرية تشير إلى العدالة في التعامل مع النساء والرجال، مع الاحترام الكامل لاحتياجاتهم، وتبنى على المساواة في الحقوق، والفرص، والحريات المدنية، والسياسية ، فتمكين المرأة ما هو إلا وجه اخر للمساواة الجندرية(Kabeer, 2005)،هذا من جانب، ومن جانب اخر، فإن عدم المساواة الجندرية في الرواتب لصالح الرجال يؤدي إلى ضعف مشاركة المرأة في القوى العاملة، وضعف المشاركة الاقتصادية، وعزوف المرأة عن العمل (Kabeer, 2003).

إن موضوع مساهمة المرأة في القوى العاملة لاقى اهتماما واسعا في الأدبيات الاقتصادية، وتعد كبير(Kabeer)استاذة الاقتصاد في جامعة لندن، رائدة في مجالات الدراسات النظرية في تمكين المرأة، وعلاقة التمكين بالفجوة الجندرية، إذ قدمت عدة دراسات وأبحاث، وقدمت تعريف مهم لتمكين المرأة ربطت فيه بين (Resourses, Agency,and Achievements)، وخلصت إلى أن التمكين يتم عبر الترابط والتفاعل بين هذه العناصر، وقد ربطت أيضاً بين التمكين، والفجوة الجندرية، وبيّنت أن تمكين المرأة يزداد مع تقليص الفجوة الجندرية. وقد اختلفت طرق دراسة تمكين المرأة، وقياس التمكين باختلاف الوسائل التي تعدّ اتبعت للدراسة، وهناك عدة دراسات حاولت استخدام نماذج قياسية، لبيان المتغيرات المستقلة التي تؤثر في تمكين المرأة، كمتغير تابع، من أهمها:

- دراسة تجريبية قام بها (Chaudary, Nosheen,2009)، أظهرت أن تمكين المرأة في ثلاث مناطق مختلفة في إقليم البنجاب قد تأثر بكل من: التعليم، والدخول إلى وسائل الإعلام، والمتغيرات الثقافية، والاجتماعية، وعمل المرأة، ودرجة المشاركة السياسية، ومتغير للمفهوم الإسلامي، لتمكين المرأة، وأن هذه المتغيرات جميعها تؤثر في التمكين.
- دراسة (Varghese, 2011)، إذ وجد من خلال دراسة، لتمكين المرأة في عمان، وباستخدام نموذج قياسي، أن هناك خمس متغيرات مستقلة تؤثر في تمكين المرأة، وهي العوامل السياسة، والثقافية، والاجتماعية، والصحية، والتعليمية.

ومن الدراسات الرائدة في مجال قياس تمكين المرأة (Malhotra, et al,2002)، والتي هدفت إلى وضع إطار منهجي، لقياس تمكين المرأة، وذلك بالرجوع إلى الدراسات السابقة عن مشاركة المرأة مجتمعياً، وتعدّ من أهم الدراسات التي تناولت التمكين خلال: (1983- 2001)، وقد استخدم الباحثون منهج تحليل المحتوى في هذه الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، كان من أهمها: وضع تصورلأهم مجالات التمكين ومؤشراته، وكيفية استخدام هذه المؤشرات لتصميم مقياس عالمي، يفيد في الكشف عن واقع تمكين المرأة في مجالات الحياة المختلفة.

أما دراسة (Bbattacharya, 2014)، فقد ربطت بين تمكين المرأة والتنمية المستدامة، وتميزت هذه الدراسة بالخروج عن نطاق الفردية في التحليل، إذ تم تطوير قياس للتمكين عن طريق تحليل جماعي لمؤسسات التمويل للقروض الصغيرة (SHGS). وتم اختيار عينة من (10) نساء لكل مجموعة من مجموعات التمويل على

مستوى قطري، شمل البنغال والهند، وخلصت الدراسة إلى أن تمكين المرأة مسألة جماعية، وليست فردية، وأن التمكين يجب أن يتم في إطار مجتمعي حتى نصل إلى التنمية المستدامة.

وفي دراسة حديثة قدمت الباحثتان (SHamlawi, Saqfalhaite, 2016) تحليلا وصفيا لتمكين المرأة العربية من خلال استعراض تقارير الفجوة الجندرية لمدة عقد من الزمان (2015-2006) وخلصت الدراسة إلى أن الدول العربية استطاعت تقليل الفجوة الجندرية في المجالين الصحي والتعليمي وفشلت في تقليص الفجوة الجندرية في كل من المشاركتين الاقتصادية والسياسية وأن هناك أثر واضح للدخل على تمكين المرأة.

وقد تم تقسيم هذه الدراسة إلى جزئين رئيسيين؛ يغطي الجزء الأول عرض وصفي لحقائق حول المشاركة الاقتصادية للمرأة ، ومن ثم تم التقدير القياسي لأثر تمكين المرأة على مشاركتها في القوى العاملة في الجزء الثاني، وأخيراً تأتي الخلاصة والتوصيات.

1- مشكلة الدراسة وأهدافها وفرضياتها:

تعاني المرأة العربية من تدني نسبة مشاركتها في القوى العاملة، ومن المهم جدا معرفة أسباب انخفاض هذه المشاركة والعوامل المؤثرة عليها، ومن العوامل الهامة والتي لم يتم تناولها بالبحث والتحليل بشكل واف أثر تمكين المرأة على مشاركتها في القوى العاملة. ومن هنا تتلخص مشكلة الدراسة بالإجابة على السؤال التالي:

هل هناك أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى التمكين التراكمي للمرأة على نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة؟ وهل يختلف هذا الأثر - إن وجد - باختلاف مستويات الدخل للدول؟

فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية:

1- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى التمكين التراكمي للمرأة على نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة.

الفرضيات الخاصة بالمتغيرات الضابطة:

2- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنسبة المرأة من السكان على نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة.

3- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنسبة الإناث في التعليم الثانوي على نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة.

4- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنسبة الإناث في التعليم العالي على نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة.

2- أهمية الدراسة وحدودها ومحدداتها:

إن ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة، هو قيامها قامت بتطوير نموذج قياسي لتقدير مساهمة المرأة العربية في القوى العاملة وربط هذه المساهمة بالتمكين التراكمي للمرأة، وتحليل العوامل المؤثرة عليه، بأسلوب علمي وباستخدام نموذج قياسي مناسب، إضافة إلى أن هذه الدراسة إقليمية، وليست مقتصرة على بلد واحد، بل تشمل خمسة عشر بلداً عربياً، وقد تمت بالاعتماد على بيانات دولية صادرة عن مؤسسات اقتصادية دولية، وهي بذلك تغطي فجوة في الأدبيات الاقتصادية الخاصة بالمنطقة العربية عامة، إذ تفتقر الدراسات السابقة للنظرة الشاملة لموضوع مشاركة المرأة العربية في القوى العاملة بل – وعلى حسب علم الباحثتين – تكاد تكون مثل هذه الدراسة معدومة. ومن هنا تأتي هذه الورقة البحثية لدراسة العوامل المؤثرة على مشاركة المرأة في القوى العاملة في الدول العربية، وبشكل أكثر تحديدا تهدف إلى دراسة أثر تمكين المرأة على مشاركتها في القوى العاملة، من خلال بناء نموذج قياسي لتقدير أثر تمكين المرأة على مشاركتها في القوى العاملة في الدول العربية خلال المدة الزمنية (2006-2015).

إن اقتصاديات الدول العربية التي شملها تقرير الفجوة الجندرية تتسم بتنوع فريد، فهي غير متجانسة من ناحية الموقع الجغرافي، والمساحة، وعدد السكان، والموارد الاقتصادية، والموارد الطبيعية. وقد انعكس عدم

التجانس هذا على متوسط الدخل الفردي للسكان، فيمكن تقسيمها إلى ثلاث مجموعات:[107] فهناك دول ذات دخل متوسط منخفض، وهي الدول التي يتراوح معدل دخل الفرد السنوي فيها بين (4125-1046) دولارا امريكيا وتشمل: مصر، وموريتانيا، والمغرب، وسوريا، واليمن، ودول ذات دخل متوسط مرتفع، وهي الدول التي يتراوح معدل دخل الفرد السنوي فيها بين (4126-12735) دولارا امريكيا وهي: الجزائر، والأردن، ولبنان، وتونس. والدول التي تعد من ذوات الدخل المرتفع، والتي يتجاوز معدل دخل الفرد السنوي فيها (12735) دولارا أمريكيا، وتشمل: دول الخليج العربي، وهي: الكويت، والإمارات، وقطر، والبحرين، والسعودية، وعمان. ومن خلال تقرير الفجوة الجندرية للعام (2015)، يتبين أن الدول العربية، قيد الدراسة، تعاني من مستوى متدن من المشاركة الاقتصادية، وقد كان أسوأ أداء في ثلاث فجوات وهي : فجوة المشاركة (وهي الفرق في معدل مشاركة القوى العاملة بين الرجال والنساء)، وفجوة التقدم (وهي نسبة النساء إلى الرجال ضمن فئة المشرعين والموظفين الكبار والمدراء والعمال الفنيين والمهرة)، وفجوة الأجور، وحسب التقرير المذكور فإن أسوأ الدول إنجازا في مجال مشاركة المرأة في القوى العاملة ومؤشرات الدخل المتحصل عليه للمرأة (من الأقل للأكثر) هي: سوريا، والسعودية، واليمن، والجزائر، والمغرب، وعمان، والأردن.

3- تعريف المصطلحات: تعريف متغيرات النماذج القياسية

تشتمل هذه التعريفات على وصف للمتغيّرات التي تم استخدامها في التحليل القياسي، باعتبار المتغيّر التابع هو نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة (FLPR)، والمتغيّر التفسيري هو المؤشر التراكمي لتمكين المرأة (CEI)، وقد تمت إضافة بعض المتغيرات الضابطة للنموذج، والمرتبطة بمشاركة المرأة في القوى العاملة وتقاس هذه المتغيرات كالتالي :

- نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة (FLPR): وهو المتغير التابع.
- المؤشر التراكمي لتمكين المرأة (CEI): (متغير مستقل) وقد تم قياسه بمعدل ردم الفجوة الجندرية التراكميّة، بين الذكور والإناث، وهو عبارة عن الوسط المرجح لأربعة مؤشرات فرعية تشمل كل من: مؤشر التمكين الاقتصادي، ومؤشر التمكين التعليمي، ومؤشر التمكين السياسي، ومؤشر التمكين الصحي، وذلك من واقع بيانات تقرير الفجوة الجندرية للأعوام (2006-2015). وبعد حساب الفجوة الجندرية الكلية تصبح القيمة النهائية للمؤشر تتراوح ما بين الرقم (1) الذي يدل على المساواة الكاملة وغلق للفجوة الجندرية وبالتالي تمكين كامل للمرأة، والرقم (0) ويدل على عدم المساواة الجندرية ووجود فجوة كاملة، وبالتالي كلما انخفضت قيمة المؤشر كلما ازدادت درجة عدم تمكين المرأة.والمتغيرات الضابطة وهي:

- نسبة النساء من إجمالي عدد السكان (FPR): ويقصد به إجمالي عدد النساء إلى إجمالي عدد السكان الكلي، وتم الحصول على بياناته بالاعتماد على بيانات Statistical Economic and social Research and Training Center for Islamic Countries (SESRIC) للأعوام (2006-2015).
- نسبة النساء في التعليم الثانوي (SED) ونسبة النساء في التعليم العالي (HED): وتم الحصول على بياناتهما بالاعتماد على بيانات Statistical Economic and Social Research and Training Center for Islamic Countries (SESRIC) للأعوام (2006-2015).

ومن المتوقّع حسب الأدبيات الاقتصادية وجود علاقة طردية بين المتغيرات التفسيرية والمتغير التابع، باستثناء متغير نسبة النساء من السكان، فمن المتوقع أن تكون العلاقة عكسيّة بين النمو السكاني وزيادة نسب

[107] تم اتباع تصنيف الدخل حسب مؤشرات البنك الدولي اعتمادا على (Gross National Income).

النساء في التركيبة السكانية وبين نسب انخراطهن في سوق العمل، في حال ارتفاع نسبة النساء من اللواتي يعتبرن خارج القوى العاملة من السكان (عدينات، 1996) و(World Bank, 2012)، أما المستوى التعليمي للمرأة، فيمكن توقع تأثيره طرديّا على مشاركة المرأة في القوى العاملة (Dulfo, 2012) و(عدينات، 1996) وكذلك الحال بالنسبة لمتغيّر تمكين المرأة، فزيادة تمكين المرأة هو مؤشر على زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة (Zareen, 2002) (Kabeer, 2012) (Dulfo, 2012).

4- إجراءات الدراسة

تم الاعتماد في جمع البيانات اللازمة، لحساب متغيرات الدراسة على المصادر المتاحة للعامة، مثل تقرير الفجوة الجندرية العالمية، واستطلاعات الرأي السنوية المنشورة من قبل المنتدى الاقتصادي العالمي (World Economic Forum)، ويغطي هذا البحث الدول العربية التي شملها تقرير الفجوة الجندرية خلال الأعوام: (2006–2015) من خلال أخذ سلسلة زمنية مقطعية (Panel Data). وهذه الدول تشمل كل من السعودية، وقطر، وعمان، والبحرين، والإمارات، والكويت، والأردن، ومصر، وموريتانيا، وتونس، والمغرب، ولبنان، واليمن، وسوريا، والجزائر. وتم التحليل باستخدام برنامج e-views 9.

1-5 تقدير النموذج القياسي لأثر تمكين المرأة على مشاركتها في القوى العاملة:

في هذا الجزء من الدراسة تم تقدير أثر تمكين المرأة على مشاركة المرأة في القوى العاملة، لتحديد اتّجاه ومعنويّة العلاقة بين المتغيّرات التفسيريّة والمتغيّر التابع. ولتحقيق هذا الغرض تمّ صياغة نموذج الانحدار الخطي لبيانات السلاسل الزمنيّة المقطعية التالي:

$$FLPR_{it} = \beta 0 + \beta 1\ CEI_{it} + \beta 2\ FPR_{it} + \beta 3\ HED_{it} + \beta 4 SED_{it} + U_{it} \quad .....(1)$$

تشير t إلى الزمن وتشير i إلى الدولة، كما تشير U إلى الخطأ العشوائي في تقدير النموذج. وتم تقدير النموذج على أربعة مستويات (جميع الدول، والدول ذات الدخل المرتفع، والدول ذات الدخل المتوسط المرتفع، والدول ذات الدخل المتوسط المنخفض)، كما تم تصنيفها سابقاً.

2-5 الاختبارات الإحصائية لمتغيرات الدراسة

وبعد إجراء اختبار جذر الوحدة لسكون البيانات، كانت النتائج كما يبين الجدول رقم (1).

جدول1. نتائج اختبار جذر الوحدة لسكون البيانات

جميع الدول			
Stationary Level	Probability	t-statistic	Variable
1st difference[2]	0.000*	3.872	FLPR
1st difference[2]	0.000*	2.276	CEI
1st difference[2]	0.000*	-22.57	FPR
1st difference[2]	0.000*	-5.383	HED
1st difference[2]	0.000*	-7.954	SED

الدول ذات الدخل المرتفع			
Stationary Level	Probability	t-statistic	Variable
1st difference[2]	0.000*	4.646	FLPR
1st difference[2]	0.000*	-3.322	CEI
1st difference[2]	0.000*	-17.84	FPR
1st difference[2]	0.000*	-2.601	HED
1st difference[2]	0.000*	-8.862	SED

الدول ذات الدخل المتوسط المرتفع			
Stationary Level	Probability	t-statistic	Variable
1st difference[3]	0.023*	1.985	FLPR
1st difference[3]	0.001*	3.496	CEI
1st difference[3]	0.000*	-6.058	FPR
1st difference[3]	0.000*	-3.260	HED
1st difference[3]	0.000*	-3.972	SED

الدول ذات الدخل المتوسط المنخفض			
Stationary Level	Probability	t-statistic	Variable
1st difference[3]	0.001*	2.966	FLPR
1st difference[3]	0.000*	4.364	CEI
1st difference[3]	0.000*	-2.919	FPR
1st difference[3]	0.001*	-2.978	HED
1st difference[3]	0.000*	-5.087	SED

*- Sig at significance level 5%.

Stationary with intercept only, where an intercept indicate for individual effects.

Stationary with intercept and trend.

Stationary with none exogenous variables.

أشارت نتائج اختبار السكون إلى أنّ جميع المتغيّرات غير ساكنه بالمستوى، بينما سكنت بعد حساب الفرق الأول. وبالتالي تم تقدير النماذج القياسية بتطبيق صيغة الفرق الأول (First Difference). وبعد إجراء تحليل الارتباط (Multicollinearity Test) بين المتغيّرات التفسيريّة باستخدام اختبار (Spearman)، أشارت النتائج إلى عدم وجود مشكلة ارتباط خطي متعدد بين المتغيرات المستقلة للنموذج، كما يوضح الجدول رقم (2).

جدول2. نتائج اختبار سبيرمان للارتباط الخطي

جميع الدول				
Correlation	D(CEI)	D(EPR)	D(HED)	D(SED)
D(CEI)	1.000 -- --			
D(FPR)	-0.190* [-2.24] (0.026)	1.000 -- --		
D(HED)	0.087 [1.011] (0.313)	-0.015 [-0.184] (0.854)	1.000 -- --	
D(SED)	0.068 [0.788] (0.431)	-0.050 [-0.585] (0.559)	0.051 [0.598] (0.550)	1.000 -- --

الدول ذات الدخل المرتفع				
Correlation	D(CEI)	D(EPR)	D(HED)	D(SED)
D(CEI)	1.000 -- --			
D(FPR)	-0.045 [-0.326] (0.745)	1.000 -- --		
D(HED)	0.389* [3.049] (0.009)	-0.033 [-0.241] (0.809)	1.000 -- --	
D(SED)	0.000 [0.003] (0.991)	-0.085 [-0.620] (0.537)	0.041 [0.296] (0.767)	1.000 -- --

الدول ذات الدخل المتوسط المرتفع				
Correlation	D(CEI)	D(EPR)	D(HED)	D(SED)
D(CEI)	1.000 -- --			
D(FPR)	-0.225 [-1.351] (0.185)	1.000 -- --		
D(HED)	-0.101 [-0.594] (0.556)	0.154 [0.912] (0.368)	1.000 -- --	
D(SED)	0.315 [1.937] (0.061)	0.079 [0.463] (0.646)	0.225 [1.351] (0.185)	1.000 -- --

الدول ذات الدخل المتوسط المنخفض				
Correlation	D(CEI)	D(EPR)	D(HED)	D(SED)
D(CEI)	1.000 -- --			
D(EPR)	-0.225 [-1.520] (0.135)	1.000 -- --		
D(HED)	0.046 [0.304] (0.762)	-0.051 [-0.340] (0.375)	1.000 -- --	
D(SED)	0.116 [0.772] (0.444)	0.133 [0.880] (0.383)	0.107 [0.711] (0.480)	1.000 -- --

ملاحظة: الأقواس ( ) تشير إلى Probability عند مستوى معنويّة 5%. وتشير [ ] إلى قيمة t.

*- تشير إلى وجود ارتباط أحادي بين متغيّرين لا يؤثر على معنوية الاختبار.

3-5 نتائج تقدير النماذج القياسية

بعد التأكّد من عدم وجود مشاكل إحصائية في بيانات النموذج المُقدّر للدراسة، تمّ اختبار النموذج باستخدام صيغة الفرق الأول، وكانت النتائج كما يبيّن جدول (3).

أشارت نتائج التقدير في جميع المستويات إلى وجود علاقة طرديّة بين المتغيّرات التفسيريّة والمتغيّر التابع، باستثناء متغير نسبة الإناث من السكان، فقد كان تأثيره عكسيا على المتغير التابع في جميع مستويات الدخل. وبالنظر إلى قيم المعلمات المُقدّرة للنموذج، كانت معلمة التمكين التراكمي للمرأة ذات دلالة إحصائية بمستوى

معنويّة (1%) على مستوى جميع الدول والدول ذات الدخل المرتفع، أما في الدول ذات الدخل المتوسط المرتفع والدخل المتوسط المنخفض، أظهرت النتائج عدم وجود دلالة إحصائية لمتغير التمكين التراكمي على نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة. أمّا معلمة نسبة النساء من السكان كمتغير ضابط، فكانت سالبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى معنويّة (1%) على جميع المستويات، باستثناء الدول ذات الدخل المتوسط المرتفع، إذ كانت معنوية عند مستوى معنوي (5%).

جدول3. نتائج تقدير نموذج مشاركة المرأة في القوى العاملة

المتغير التابع مشاركة المرأة في القوى العاملة DFLPR				
الدول ذات الدخل المتوسط المنخفض	الدول ذات الدخل المتوسط المرتفع	الدول ذات الدخل المرتفع	جميع الدول	
Fixed Effects	**Fixed Effects^**	**Random Effects**	**Random Effects**	**Coefficients**
0.01	NA	0.51	0.19	Probability of Hausman Test
0.08**	0.19*	0.08	0.12*	Constant
[1.70]	[4.55]	[1.18]	[3.32]	
(0.09)	(0.00)	(0.24)	(0.00)	
0.05	0.01	0.17*	0.09*	DCEI
[1.32]	[1.05]	[2.47]	[2.97]	
(0.19)	(0.30)	(0.01)	(0.00)	
-0.63*	-0.35*	-0.64*	-0.64*	DFPR
[-7.39]	[-2.07]	[-8.04]	[-12.39]	
(0.00)	(0.04)	(0.00)	(0.00)	
0.01	0.01*	0.01*	0.01*	DHED
[0.95]	[2.88]	[2.12]	[2.41]	
(0.34)	(0.00)	(0.03)	(0.01)	
0.12*	0.03*	0.04	0.05*	DSED
[3.28]	[4.80]	[1.16]	[2.71]	
(0.00)	(0.00)	(0.24)	(0.00)	
0.71	0.45	0.63	0.57	R^2

المتغير التابع مشاركة المرأة في القوى العاملة DFLPR				
الدول ذات الدخل المتوسط المنخفض	الدول ذات الدخل المتوسط المرتفع	الدول ذات الدخل المرتفع	جميع الدول	
Fixed Effects	Fixed Effects^	Random Effects	Random Effects	Coefficients
11.41	3.27	20.85	40.32	F-Statistic
(0.00)	(0.01)	(0.00)	(0.00)	
2.01	2.19	2.21	2.14	D.W
45	36	54	135	No. of Observation

تشير [ ] إلى إحصائية t، وتشير ( ) إلى إحصائية P-value. وتشير* -** إلى مستوى الدلالة الإحصائية عند درجة معنويّة 1% و 5% على التوالي.

^- تشير إلى عدم امكانية اجراء اختبار Hausman للتأثيرات العشوائية RE لأن عدد المقاطع أقل من عدد المعلمات المقدّرة، وبالتالي تم إجراء التقدير باستخدام FE.

وأشارت معلمة نسبة الإناث في التعليم العالي، إلى أهميّة هذا المتغير في تفسير مشاركة المرأة في القوى العاملة على جميع المستويات باستثناء الدول ذات الدخل المتوسط المنخفض، فقد كانت معلمة هذا المتغير موجبة وذات دلالة إحصائية مما يعني أن زيادة نسبة الإناث في التعليم العالي ستؤدي إلى زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة، بينما أشارت معلمة هذا المتغير إلى عدم وجود دلالة إحصائية لنسبة التعليم العالي بين النساء على مشاركتها في القوى العاملة في الدول ذات الدخل المتوسط المنخفض.

أما معلمة نسبة النساء في التعليم الثانوي، فقد كانت موجبة وذات دلالة إحصائية في تفسير مشاركة المرأة في القوى العاملة على ثلاث مستويات (جميع الدول، والدول ذات الدخل المتوسط المرتفع، والدول ذات الدخل المتوسط المنخفض)، بينما لم يتبيّن وجود دلالة إحصائية لهذا المتغير في الدول ذات الدخل المرتفع. وأشارت قيمة مُعامل التحديد (R^2) إلى قدرة المتغيّرات التّفسيريّة على تفسير الاختلافات في المتغيّر التابع، كما أشارت إحصائية F إلى معنوية جميع نماذج الدراسة. وأخيراً، يشير اختبار (D.W) إلى عدم وجود مشكلة ارتباط ذاتي في النموذج، فقد كانت إحصائية هذا الاختبار تقع بين (1.5 و 2.5)، وبالتالي يمكن القول بأنّ النماذج ككل مقبولة إحصائياً لتقدير نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة.

تحليل النتائج حسب مستويات الدخل

دول الدخل المرتفع

تبين أن التمكين التراكمي للمرأة، له أثر ايجابي على زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة، ضمن هذه الدول، وفي هذا دليل على أن تحسن مستويات تمكين المرأة في مجموعة هذه الدول أدى إلى زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة. ويذكر أن مجموعة الدول هذه تميزت بتمكين اقتصادي مرتفع للمرأة، ونسب بطالة منخفضة، بسبب: توافر فرص العمل سواء الحكومي أو الخاص، واهتمام الدولة بدور الرعاية وتوفير البديل الأفضل لرعاية الطفل في غياب والدته، مع توفر المربيات والخادمات المنزليات وسيادة الثقافة الإيجابية لعمل المرأة، ما شجع نساء هذه الدول على الانخراط أكثر في العمل، بالإضافة إلى فرص التعليم الجيد والرعاية

الصحية، وسهولة الحصول على التمويل. أما بالنسبة لمتغير نسبة المرأة من السكان، فقد كان له أثر سلبي، وقد يرجع هذا إلى ارتفاع نسبة النساء اللواتي يعتبرن خارج القوى العاملة. وأما بالنسبة لمتغير الإناث في التعليم الثانوي، فلم يتبين وجود دلالة إحصائية لهذا المتغير في هذه المجموعة، بينما ظهر هناك تأثير إيجابي ومعنوي لنسبة الإناث في التعليم العالي على مشاركة المرأة في القوى العاملة. دول الدخل المتوسط المرتفع

لم يتبين أي تأثير معنوي لتمكين المرأة على مشاركتها في القوى العاملة في مجموعة هذه الدول، وقد يرجع السبب في ذلك كون المرأة ضمن مجموعة الدول هذه ما تزال تعاني من التهميش وتعاني من ضعف في التمكين الاقتصادي، بسبب أن قرار العمل قرار يجب أن يتم بموافقة الزوج، إضافة إلى مثبطات العمل في القطاع الخاص، وعدم إيجاد بديل مناسب لرعاية الأطفال، وتبين أن هناك تأثير معنوي وسالب لنسبة المرأة من السكان على نسبة مشاركتها في القوى العاملة، ومن أسباب ذلك زيادة أفواج النساء المهجرات قصريا من دول الحرب المجاورة إلى دول اللجوء والتي من أبرزها الأردن ولبنان ضمن مجموعة هذه الدول. أما بالنسبة لمؤشري نسبة النساء في التعليم سواء الثانوي أو العالي فكان لهما أثر طردي على مشاركة المرأة في القوى العاملة، مما يعكس تنوع المستويات العلمية والمهنية المطلوبة في العمالة النسائية لمجموعة هذه الدول.

دول الدخل المتوسط المنخفض

لم يتبين أن هناك تأثيرا معنويا لزيادة تمكين المرأة ونسبة النساء في التعليم العالي على مشاركة النساء في القوى العاملة في دول هذه المجموعة، إلا أنه وجد أن لمعلمة نسبة النساء في التعليم الثانوي أكبر الأثر عليها، ويعود السبب في ذلك إلى أن مجموعة هذه الدول تضم ثلاث دول هي: مصر، وسوريا، واليمن، وهي تعاني إما من آثار الحرب المدمرة (سوريا واليمن)، أو من عدم الاستقرار السياسي (مصر)، وبالتالي فإنه مع تردي الأوضاع الأمنية، فإن قرار المشاركة في القوى العاملة أصبح لا يتعلق بالتمكين أو عدمه، فانهيار الوضع الأمني أدى إلى عزوف المرأة عن الخروج من المنزل، وعدم السيطرة الأمنية وظروف الحرب أدى إلى أفواج من المهجرين، واللاجئين الباحثين عن الأمن والأمان في الدول المجاورة، مع ملاحظة أن غالبية المهجرين من النساء والأطفال، وبالتالي لا يمكن تفسير النتائج ضمن هذه المجموعة بالاستناد إلى أي علاقة منطقية، بل إن أي تحليل يجب أن يأخذ بالاعتبار أن بيانات وأرقام هذه الدول لا تعبر بالضرورة عن الواقع الأليم في دول من هذه المجموعة.

النتائج والمناقشة:

بناء على النموذج القياسي الذي تم استخدامه تبين أن أثر تمكين المرأة، على مشاركتها في القوى العاملة يختلف بين الدول حسب مجموعات الدخل، إذ أنه في دول الدخل المرتفع ومع زيادة التمكين التراكمي للمرأة من خلال دعمها صحيا، وتعليميا، وسياسيا تزداد نسبة مشاركتها في القوى العاملة، بينما لم يتبين أي تأثير للتمكين التراكمي للمرأة على كل من دول الدخل المتوسط المرتفع، ودول الدخل المتوسط المنخفض، وتبين أيضا أن نسبة النساء من السكان لها أثر سلبي وذات دلالة إحصائية بمستوى معنوية (1%) على جميع المستويات باستثناء الدول ذات الدخل المتوسط المرتفع إذ كانت معنوية عند مستوى معنوي (5%). وبالنسبة لأثر نسبة الإناث في التعليم العالي على مشاركة المرأة في القوى العاملة، فقد تبين أن معلمة هذا المتغير موجبة وذات دلالة إحصائية لجميع المستويات باستثناء الدول ذات الدخل المتوسط المنخفض. أما معلمة نسبة النساء في التعليم الثانوي فقد كانت موجبة وذات دلالة إحصائية في تفسير مشاركة المرأة في القوى العاملة على ثلاثة مستويات (جميع الدول، والدول ذات الدخل المتوسط المرتفع، والدول ذات الدخل المتوسط المنخفض)، بينما لم يتبيّن وجود دلالة إحصائية لهذا المتغير في الدول ذات الدخل المرتفع.

ومن التحليل يتضح أن الأثر الطردي لتمكين المرأة، على نسبة مشاركتها في القوى العاملة، يعتمد بشكل كبير على مستوى الدخل، إذ أن لمستوى الدخل المرتفع علاقة وثيقة بزيادة تمكين المرأة، فقد وجدت الدراسة أن التمكين التراكمي للمرأة يزداد بازدياد مستوى الدخل، لأن الدول الغنية تعطي فرصا أكبر لجميع أفراد المجتمع من حيث التعليم والصحة، ما يزيد القدرة التنافسية لها، بسبب توظيفها لطاقات وقدرات الإناث لتحقيق أقصى قدر من التنمية المستدامة، وبالتالي ومع زيادة التمكين التراكمي للمرأة من خلال دعمها صحيا، وتعليميا، وسياسيا تزداد نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة، وبالتالي يستفيد المجتمع من الطاقات النسائية المعطلة، مما يسرع في عملية التنمية الشاملة ويجعل هناك استدامة لها وهذا يتفق مع اغلب الدراسات سواء النظرية والتحليلية الوصفية أو القياسية التي تم الإشارة اليها سابقا وخصوصا الدراسة الوصفية الحديثة التي قدمتها الباحثتان (SHamlawi, Saqfalhaite, 2016).

وفي ضوء ما تمّ التوصل إليه من نتائج ومع ملاحظة ارتباط التمكين إيجابيا مع مشاركة المرأة في القوى العاملة على مستوى جميع الدول، تظهر أهمية الاستفادة من الطاقات النسائية المعطلة، فعدد النساء يبلغ حوالي نصف عدد السكان في أغلب دول عينة الدراسة، ومع زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة، تزداد إنتاجية المجتمع، ما يساعد للوصول إلى تنمية مستدامة ونمو لكافة القطاعات. **ومن هنا توصي الباحثتان بالآتي لتعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة العربية ما يسهم في زيادة تمكينها:**

1. ضرورة العمل على استخدم رأس المال البشري بشقيه لتحقيق التنمية المستدامة، من خلال خلق الفرص والبيئة الملائمة لعمل الإناث، للحد من عدم العدالة في استخدام العنصر البشري الأنثوي.
2. لا بد من تضافر الجهود وإيجاد التنسيق بين المنظمات غير الحكومية من جهة، والمؤسسات الحكومية التي تعنى بشؤون المرأة، فيما يتعلق برسم السياسات والخطط التنموية الهادفة لرفع مستوى تمكين المرأة في كافة جوانبه ولا بد من متابعة تنفيذ السياسات المتبعة وتقييمها.
3. إن تحسين نسبة المشاركة الاقتصادية للمرأة العربية لتقترب من المعدل العالمي، يتطلب العديد من السياسات والإجراءات، منها:

- توفير بيئة إيجابية لعمل النساء، وتعديل تشريعات وقوانين العمل لتتضمن نص صريح يمنع التمييز بين الذكور والإناث في الأجر على العمل المتشابه، وتجرّم التمييز الجندري في بيئة العمل.
- على المستوى الوطني، يجب توجيه أكبر قدر من الموارد والجهود نحو دعم أي مشاريع تنموية نسائية تفتقر إليها الأسواق المحلية، ويمكن تمويلها من خلال مؤسسات تمويل المشروعات الصغيرة، مثل المطبخ الإنتاجي، وكافة مشاريع التدريب والتأهيل التي تعمل على رفع إنتاجية المرأة، وتسهيل حصول المرأة على القروض، وتنظيم حملات توعية وقاعدة إعلامية واسعة للترويج للمشاريع النسائية وتسويقها.
- إنشاء شبكات للاتصال وبناء قاعدة معلوماتية متطورة لإتاحة الفرصة للنساء لمعرفة الفرص الاستثمارية المتاحة والموارد المالية المتوفرة.

المراجع العربية

1. عدينات، محمد، (1996)، أثر الخصوبة على مساهمة الإناث في القوى العاملة في الأردن، مجلة دراسات العلوم الأدارية، العدد الأول، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
2. منظمة العمل الدولية، المكتب الاقليمي للدول العربية، برنامج الأمم المتحدة الانمائي (2012)، "نظرة جديدة الى النمو الاقتصادي: نحو مجتمعات عربية منتجة وشاملة "، بيروت، لبنان.
3. منظمة العمل الدولية، المكتب الاقليمي للدول العربية، برنامج الأمم المتحدة الانمائي، 2015، تقرير التنمية البشرية"، بيروت، لبنان.

المراجع الأجنبية

1. Assaad, A, 2012, Gender and the Jordanian Labor Market, Economic Research Forum http://www.erf.org.eg/cms.php?id=publication_details&publication_id=1556.
2. Bbattacharya, Sujoy, 2014, Measurement of Women Empowerment: An Alternative Approach, International journal of business Quantitative Economics and Applied Management Research, ISSN: 2349-5677 Volume 1, India.
3. Chaudary, IS and Nosheen, F, 2009, The Determinants of Women Empowerment in Southern Punjab Pakistan, An Empirical Analysis, European Journal of Social Sciences, volume 49, No 3.
4. Duflo, E., 2012, Women Empowerment and Economic Development, Journal of Economic Literature, Vol. 50, No.4.
5. ESCWA, 2012. Addressing the barriers to women's economic participation in the ESCWA region, Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA), New York: United Nations.
6. IFC, 2012. Strengthening Access to Finance for Women-Owned SMEs in Developing Countries, Washington International Finance Corporation.
7. Kabeer, Naila, 2003, Gender Mainstreaming in Poverty Eradication and the Millennium Development Goals, International Development Research Centre (IDRC), Ottawa.
8. Kabeer, Naila, 2005, Resources, Agency, Achievement: Reflections on the measurement of women empowerment, International Development Research Centre (IDRC), Ottawa.
9. Mcloughlin, Claire. 2013, Helpdesk Research Report: Women's economic role in the Middle East and North Africa (MENA), World Bank.
10. Malhotra, A and Schuler, SR, 2002. Measuring Women's Empowerment as a Variable in International Development. Background Paper for World Bank Workshop on Poverty and Gender: New Perspectives, World Bank.
11. Shamlawi, Hanan, Saqfalhait, Nahil, 2016, Women Empowerment in Arab region: A Comparative Investigation, International Journal of Business and Economic Research, Volume 5, issue 6.
12. Statistical Economic and social Research and Training Center for Islamic Countries, SESRIC http://www.sesrtcic.org/baseind-step1.php
13. Swain, Ranjula, Walentin, 2008, Economic and Non Economic Factor What Empowers woman, Working paper, UPPSALA University.
14. Tasani, Stella, 2012, Female Labour Force Participation and Economic Development in Southern Mediterranean Countries: What scenarios for 2030? , MEDPRO Technical Report No. 19, European Commission, European Research Area.
15. Varghese, Thresiamma, 2011,Women Empowerment in Oman: A study based on Women Empowerment Index, Far East Journal of Psychology and Business, Vol 2, N0 2, Faculty of business, Sohar University, Oman
16.
17. World Economic Forum, 2006-2015, Gender Gap Report, Geneva, Switzerland: http://www3.weforum.org/docs/WEFGenderGap_Report_.pdf.
18. World Bank, 2012-2015, World Development Indicators, Washington: World Bank
19. World Bank, 2012. Capabilities, Opportunities and Participation: Gender Equality and development in the Middle East and North Africa Region, A companion to the World Development Report, 2012, Washington: World Bank
20. Zareen, Fand Naqvi, Lubna,, 2002 , How Do Women Decide to Work in Pakistan? [with Comments] ,The Pakistan Development Review, Vol. 41, No. 4, Papers and Proceedings PART II Eighteenth Annual General Meeting and Conference of the Pakistan Society of Development Economists, Islamabad, pp. 495-513.

المرأة العربية بين معوقات سوق العمل وسبل التمكين

د.عمراني كربوسه بن الرتمي

جامعة محمد حيضر بسكرة- الجزائر

البريد الالكتروني

dr.amranikerboussa@gmail.com

الملخص

يعتبر موضوع تمكين المرأة العربية في الحياة الاقتصادية من المواضيع ذات الأهمية البالغة في الوقت الراهن، نظرا للدور الذي من المفروض أن تؤذيه في سبيل المساهمة في مسارات التنمية والإقلاع الاقتصادي . لكن الملاحظ لواقع أغلب الدول العربية يلاحظ أن المراة العربية ما تزال تعاني العديد من المعوقات والمشاكل أثرت سلبا على إدماجها في سوق العمل بصورة فعالة، إذ تسجل اضعف مشاركة في العالم حسب إحصائيات البنك الدولي لعام 2013 بنسبة 23 بالمئة ، خاصة المعوقات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية وحتى الشخصية.

فالهدف من الورقة البحثية هو تشخيص لتلك المعوقات تشخصا دقيقا، لغرض البحث عن علاج لها بطريقة سليمة وسلسة بعيدة عن الترقيعية والمناسباتية، أي في سياق استراتيجيات بعيدة المدى قائمة على الشراكة والتعاون بين مختلف الفواعل { القطاع العام – القطاع الخاص، المجتمع المدني}.

وهذا ما أدركه صناع القرار في الدول العربية من خلال بحثهم عن آليات وميكانيزمات لترقية ودمج المرأة العربية في سوق العمل ذات فعالية، ومن أبرز الرهانات الكبرى التعليم ؛ بحيث يمكن اعتباره سلاح المرأة لدخول سوق العمل بكل قوة وجدارة، وأفضل طريقة لتفكيك المعوقات السالفة الذكر، ناهيك عن اليقظة الاقتصادية كآلية شاملة من شأنها أن تجعل من المرأة قيمة مضافة للاقتصاديات الوطنية إذا ما تم الاستثمار في مؤهلاتها أحسن استثمار. وقد ركزنا في الأخير على جهود السلطات الجزائرية في محاولة تفعيل مشاركة المرأة في سوق العمل كعينة من الدول العربية.

الكلمات المفتاحية: المرأة العربية، المعوقات، سبل التمكين، الدول العربية، السلطات الجزائرية.

Abstract

The issue of the empowerment of Arab women in economic life is one of the most important issues at present, given the role that is supposed to play in order to contribute to the economic development and economic development paths. However, the reality of most Arab countries shows that Arab women continue to suffer from many obstacles and problems that negatively impact their effective integration into the labor market. The lowest participation rate in the world according to the World Bank statistics for 2013 is 23%, especially social, political.

The goal of the paper is to identify these obstacles accurately, for the purpose of seeking a treatment in a sound and smooth away from the patchwork and events, in the context of long-term strategies based on partnership and cooperation between different actors (public sector - the private sector, civil society).

This is what the decision-makers in the Arab countries have realized through their search for mechanisms and mechanisms to promote and integrate Arab women into the labor market. The most important of these is the education of women, which can be considered as the weapon of women to enter the labor market with all strength and merit. Of economic vigilance as a comprehensive mechanism that would make women an added value to national economies if investment in the qualifications of the best investment. Finally, we focused on the efforts of the Algerian authorities in trying to activate the participation of women in the labor market as a sample of Arab countries.

Keywords: Arab women, obstacles, ways of empowerment, Arab countries, Algerian authorities.

مقدمة

إن عولمة الاقتصاديات العالمية التي فرضتها التحولات الدولية وكذا التحولات الأخيرة التي تشهدها المنطقة العربية فيما عرف "بثورات الربيع العربي"، فرضت على المرأة العربية جملة من التحديات الجديدة التي يجب أن تتجاوزها في سبيل الإقلاع التنموي المنشود في أغلب الدول العربية، خاصة التي تعاني من تداعيات تلك الثورات؛ أين أضحت عدة اقتصاديات هشة تعاني العجز والاختلال جراء تراجع المداخيل الأساسية كما حدث في تونس ومصر بعد ثورة 14 يناير 2011 و 25 يناير 2011 على التوالي، وانعكاسات ذلك على سوق العمل ومنها المرأة العربية كجزء من تلك السوق تأثرت سلبا. فحتى الدول العربية التي لم تشهد ثورات تعاني المرأة بدورها وبنسب مختلفة من عدة مشاكل ومعوقات تقف دون اندماجها في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية بشكل فعّال ومؤثر.

فهناك العديد من الدول العربية تمثل المرأة فيها نصف المجتمع تقريبا، لكن نسبة تمثيلها في سوق العمل تبقى ضعيفة مقارنة ببقية دول العالم إذ لم تتجاوز 23 بالمئة حسب إحصائيات البنك الدولي لعام 2013 ، مما يجعلها الأدنى في العالم مقارنة بشرق آسيا التي تعتبر الأعلى عالميا بنسبة 65 بالمئة. كما تبين الإحصائيات أن عدد معتبر من النساء العربيات لا يرغبن في الدخول إلى سوق العمل أصلا ، في حين عدد أخر يجدن صعوبة جمّة في العثور على وظيفة، أما اللواتي يدخلن إلى سوق العمل فأغلبهن يفضلن القطاع الحكومي على القطاع الخاص، كما تنحصر معظم وظائفهن في القطاع الصحي والتعليمي. في حين تبقى "المرأة المقاولاتية" حالات استثنائية محصورة في بعض الدول العربية فقط.

وفي ظل هذه المعوقات والتحديات التي تواجه المرأة العربية، يفرض علينا البحث عن سبل من أجل زيادة التمكين السياسي والاقتصادي والمجتمعي، من خلال تفكيك وفحص تلك المعوقات بهدف إيجاد حلول حقيقية لا ترقيعية، ويشكل الإطار التشريعي اللبنة الأساسية للتمكين بمختلف أبعاده، وهذا ما اجتهدت فيه معظم الدول العربية؛ بمحاولة التأسيس لمنظومة قانونية تكفل حقوق المرأة عامة والمرأة العاملة خاصة وتمنحها عديد الضمانات والامتيازات، وتفعيلها على أرض الواقع ، لغرض انخراطها في سوق العمل بأكثر مرونة وبأخف الأضرار، مما يسهم في نهاية المطاف بالدفع بمسارات التنمية في البلاد وتحقيق إقلاع اقتصادي، على أساس أن ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل ينعكس سلبا أو يمثل عبئا وتكلفة اقتصادية مرتفعة تتمثل في ضياع فرص نمو على الاقتصاد الوطني.

أما عن أهم ادبيات الدراسة فقد تم استعراض دراسة هالة صقر و عبد الله شحاتة، حول التمكين الاقتصادي للمرأة: المعوقات والحلول المقترحة، وكذا دراسة الباحث ثائر رحيم كاظم حول معوقات تمكين المرأة في المجتمع العراقي كدراسة ميدانية، ناهيك عن دراسة الباحثة سمية أحمد على عبد الله المولى حول تدعيم التعليم للتمكين الاقتصادي للمرأة في مصر. وقد حاولت ورقتنا البحثية الاستفادة من تلك الدراسات من خلال بلورة طرح علمي يؤصل لأهم المعوقات وكذا أبرز الاليات حول المرأة العربية واندماجها في سوق العمل

مشكلة البحث:

ترتبط بقضية محورية تشهدها معظم البلدان العربية تتعلق بالمرأة العاملة، التي تعيش قيودا جمة تحد من حركيتها وديناميتها، مما ينعكس سلبا على المردود الاقتصادي للبلاد. وعليه وجب علينا تشخيص تلك المعوقات تشخصيا دقيقا بهدف الوصول الى تحديد الميكانيزمات اللازمة والضرورية من أجل ترقية ودمج المرأة العربية في سوق العمل، خاصة في ظل التحولات التي تفرضها العولمة بكل أبعادها وتداعياتها على اقتصاديات

البلدان العربية الناشئة، حيث أضحى اشراك المرأة العاملة في عجلة الاقتصاد ضرورة ملحة ومستعجلة من أجل تحقيق اقلاع اقتصادي حقيقي، ولا يتأتى ذلك الا بتجاوز تلك الصعوبات والعراقيل.

اشكالية البحث:

ما طبيعة المعوقات التي تواجه المرأة العربية في سوق العمل ؟ وما هي الآليات الكفيلة لزيادة تمكينها ودمجها في مسار تنمية البلاد وتحقيق الإقلاع الاقتصادي المنشود خاصة في الجزائر؟

أسئلة الدراسة:

- لماذا تعتبر العوامل الاجتماعية والاقتصادية من أشد المعوقات استعصاء للمرأة العربية؟
- ما مدى تأثير الجوانب الشخصية في اندماج المرأة العربية في سوق العمل؟.
- ما هي الرهانات المشتركة التي يجب أن تأخذ بها الدول العربية لغرض ترقية المرأة وتأهيلها للانخراط بفعالية في سوق العمل والمساهمة في عجلة التنمية المستدامة؟
- ما هي جهود التي وفرتها السلطات الجزائرية من أجل انخراط المرأة في سوق العمل بكل سلاسة ومرونة؟ .

فرضيات الدراسة:

- كلما تم ربط المرأة العربية بالمورث التقليدي، كلما زادت من صعوبة اندماجها في سوق العمل.
- مساهمة المرأة العربية في سوق العمل وفي التنمية المستدامة مرهون بجهود الحكومات العربية في قدرتها على وضع آليات ذات فعالية.

محاور الدراسة:

- المحور الأول: تمكين المرأة: مقاربة مفاهمية.
- المحور الثاني: المعوقات العامة والخاصة للمرأة العربية.
- المحور الثالث: جهود الحكومات العربية والجزائر تحديدا في ترقية المرأة في سوق العمل.
- الخاتمة: نحو تمكين المرأة العربية كقوة ناعمة لتحقيق الإقلاع التنموي.

أهداف الدراسة:

- تفكيك المعوقات التي تواجه المرأة العربية من أجل مشاركة فعالة في سوق العمل.
- البحث عن أهم الاليات الاساسية التي من شأنها تحقيق تمكين للمرأة العربية.
- الاطلاع على تجارب بعض الدول العربية في مجال الترقية والتمكين للمرأة {التجربة الجزائرية} .

أهمية الدراسة:

- أن دور المرأة العربية في سوق العمل يمثل قيمة مضافة للاقتصاد الوطني لاعتبارات كمية ونوعية.
- دمج ومشاركة المرأة العربية في سوق العمل يشكل عاملا محفزا للتنمية المستدامة.
- تقديم جملة من الطروحات النظرية والعملية من أجل زيادة تمكين المرأة العربية .

المحور الاول / مفهوم التمكين: مقاربة مفاهيمية:

يعتبر مفهوم التمكين { Empowerment } من المفاهيم الفضفاضة التي يصعب حصرها في إطار محدد أو مجال معين، نظرا لاتساع المفهوم وشموليته إذ يقارب عدة أبعاد سياسية، اقتصادية، ثقافية، اجتماعية، وإدارية ..... وقد شغل هذا المفهوم اهتمام الأسرة الدولية منذ أواخر القرن 20 . وقد ارتبط بشكل كبير هذا المفهوم بتمكين المرأة { Women Empowerment }، من خلال دعمها وإعطاءها الأولوية في الحياة العملية باعتبارها كائن يعاني من التهميش والإقصاء والتمييز مقارنة بالرجل. وهذا ما أكدت عليه الأمم المتحدة عندما أشارت إلى أن مفهوم التمكين تولد من فكر النوع الاجتماعي{ الجندر}، ويعني مفهوم التمكين ظاهريا أخذ المرأة فرصتها في التنمية. لكن المعني باللغة الإنجليزية الوارد في وثائق {الجندر} لا يحمل هذا المعنى، بل إن كلمة "تمكين" في اللغة العربية ترجمتها في اللغة الإنجليزية هو { Enabling} ، أما كلمة { Empowerment } المذكورة في وثائق للأمم المتحدة فتعني (التقوية والتسلط) فالتمكين هو نقيض الإضعاف، والعملية التمكينية هي ضمان لطرق حصول الضعفاء على مداخل القوة، بما يؤدي إلى تغيير المنظومة القيمية للقامعين، كما يعني إزالة كافة العمليات والسلوكيات النمطية التي تنمط الفئات الهشة من { النساء/ الفقراء/ الأقليات بأنواعها/ المهمشون في العشوائيات...}، وتضعهم في مراتب دنيا، بحيث أن التمكين هو الطريق التدريجي السلمي لتغيير اتجاه القوة من القمة إلى القاعدة.

أما التمكين السياسي للمرأة { Women's Political Empowerment } فيعطيها مزيدا من القوة ومستوى أعلي من التحكم والتعبير والاستماع، ويعطيها القدرة على الابتكار والتأثير في القرارات المجتمعية حسب الباحث فانسيا جريفين { Vanessa Griffen}. في حين يرى الباحثين ريا حفار الحسن لمياء المبيض بساط:" أن التمكين السياسي هو عملية ديناميكية متسلسلة و مترابطة ومتداخلة من العمليات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتربوية، قائمة أساسا على المؤشرات التالية:

- محو الجهل والأمية.
- توفير الفرص والخيارات.
- ضمان الحق بالاختيار.
- إرساء الوعي بأهمية وضرورة ممارسة هذا الحق.

فمفهوم التمكين السياسي في هذا السياق لا يرتبط فقط بالبعد السياسي وإن كان الأبرز، وإنما يؤشر إلى كل ما من شأنه أن يطور مشاركة المرأة، وينمي من قدرتها ووعيها ومعرفتها، ومن ثم تحقيق ذاتها على مختلف الأصعدة: المادية والسيكولوجية والاجتماعية{ التمكين الاجتماعي} والسياسية والاقتصادية{ التمكين الاقتصادي} {Economic Empowerment }، ويتيح لديها كافة القدرات والإمكانات، التي تجعلها قادرة على السيطرة على ظروفها ووضعها، ومن ثم الإسهام الحر والواعي في بناء المجتمع وتحقيق التنمية المستدامة المنشودة.i وقد برز مصطلح "تمكين المرأة" في المحافل الدولية على مستوى عالمنا العربي والإسلامي، كنتيجة طبيعية للسجال الذي دار ويدور مع كل مؤتمر أو منتدى، يتناول قضايا المرأة في عالمنا العربي والإسلامي، أو حتى على المستوى العالمي، والذي اتضح جليًّا في مؤتمر بكين +5 ومؤتمر بكين + 10، وقد تأصَّل هذا المصطلح عمليًّا عام 1985م من خلال لقاء مجموعة DAWN، وهي الاسم المختصر للتنمية البديلة بمشاركة المرأة من أجل عهد جديد.ii

أما التمكين للمرأة العربية الذي هو موضوع ورقتنا البحثية ؛ فيعني مختلف الجهود المبذولة الطويلة الأمد والمتوسطة وحتى القصيرة المدى من أجل مواجهة شتى التحديات والعقبات الكثيرة، التي تحتاج إلى همه عالية وجهود غير عادية، فالمرأة في الوطن العربي مهمشة، ومقصاه إلى حد بعيد عن الخوض في العمل الاجتماعي والاقتصادي والسياسي مقارنة مع المجتمعات الغربية وحتى الشرق آسيوية. ولكن بدرجات متفاوتة بين الدول العربية حيث يعتمد ذلك على مستواها التعليمي و الاجتماعي والاقتصادي. ولا بد من التأكد أن التعليم وارتقاء المرأة أعلى درجات السلم التعليمي، له أثر مباشر وايجابي في اندماجها في سوق العمل، وإن عدم تمكينها قد يعود لأسباب ثقافيه واجتماعية.....[iii]

أولا/المعوقات العامة والخاصة للمرأة العربية: تشهد المرأة العربية في الوقت الراهن مقارنة بالسنوات السابقة تحولات ايجابية حتى وان كانت قليلة إلا انه من الواجب الإشارة اليها، فأصبحنا نسمع "بالمرأة الطيار" والمرأة المهندسة" "والمرأة سيدة أعمال .....، وجاء هذا نتيجة التطور الحاصل خاصة في القطاع الخاص، الذي أعطى فرصة كبيرة للمرأة العربية من أجل ابراز مؤهلاتها وقدراتها التسييرية، وبرزت نماذج ناجحة للمرأة العاملة في القطاعين العام والخاص في كل من مصر و الجزائر و تونس والإمارات ..... على غرار الطيارة المصرية نيفين درويش أول سيدة مصرية وعربية تقود أكبر طائرة في العالم من نوع إيرباص A 380 في إطار الاحتفال بوم المرأة العالمي مارس 2017، وفي الجزائر نجد مثلا وزيرة البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال تصنف ضمن 10 اقوى 100 من النساء العربيات حسب تصنيف أصدرته مجلة " فوربس الشرق الأوسط" نتيجة الدور الايجابي والقيادي في هذا القطاع الحساس، يذكر أن السعودية لبنى العليات تصدّرت هذا التصنيف لإدارتها الناجحة لمشروع العليات للتمويل، كما تصدّرت دولة الإمارات العربية القائمة بواقع 18 اسما، وتلتها مصر ب 16 اسما. كما ركّز التصنيف على بعض النساء العربيات اللواتي اتخذن قرارات حاسمة وفعّالة أثرت في اقتصاديات بلدانهم تأثيرا ايجابيا أبرزهن؛

- المصرية لبنى هلال: نائب محافظ البنك المركز التي أدت دورا فعالا في تحرير سعر صرف الجنيه .
- المغربية نزهة حياة: رئيسة الهيئة المغربية لسوق الرساميل.
- السعودية رانيا محمود نشار الرئيسة التنفيذية في مجموعة سامبا المالية، وتعتبر أول امرأة في المملكة تترأس مصرفا تجاريا .[108]

وغيرها من النماذج الناجحة في عدة دول عربية.... إلا أن هذه النماذج تبقى قليلة جدا ومحصورة في دول معينة فقط، و لا يجب أن تكون بمثابة الشجرة التي تغطي الغابة، فهناك العديد من المشاكل التي مازلت تتخبط فيها المرأة العربية تعرقل اندماجها في سوق العمل، ويمكن تقسيمها إلى معوقات عامة ومعوقات خاصة.

1. **المعوقات العامة** : يقصد بها المعوقات المشتركة بين أغلب نساء العربيات في مختلف الدول العربية على اختلاف بيئتها وعاداتها. في هذا السياق؛ أكدّ البنك الدولي أن مساهمة المرأة في سوق العمل لا تتجاوز نسبة 23 بالمئة، مما يجعلها الأدنى في العالم مقارنة ب 65 بالمئة في شرق آسيا التي تعتبر الأعلى و 59 بالمئة في دول منظمة التعاون الاقتصادي. لذلك نحاول رصد أهم المعوقات التي تقف في وجه دخول المرأة العربية لسوق العمل.. ويمكن تحديدها في ثلاث معوقات أساسية كالاتي:

أ. **المعوقات الاجتماعية والثقافية**: ترتبط بالبيئة والمناخ العربي السوسيو ثقافي الذي تعيش فيه أغلب النساء العربيات أو ما تسمى بالموروث الاجتماعي والثقافي { العادات والتقاليد} ويطلق عليها كذلك "بالعيب الاجتماعي"، إذ مزال قطاع واسع من المجتمعات ينظرون إلى المرأة بأن مكانها الطبيعي هو المنزل وتربية الأولاد، والعمل هو مجرد شيء شكلي أو إضافي فقط، فحتى وإن اشتغلت المرأة مدة من الزمن بعد حصولها على شهادة جامعية مثلا، فإنها بمجرد الزواج فيجب عليها أن تتوقف عن العمل وتتفرغ لرعاية أسرتها . وتنتشر هذه النظرة التقليدية خاصة في مناطق المحافظة في عدة دول عربية، خاصة وأن الكثير من تلك المناطق ترى في تمدرس أو استكمال المرأة لدراساتها الجامعية هو عيب في حد ذاته لعدة أسباب منها الاختلاط، ومن أبرز الأمثلة على ذلك ما يحدث في المجتمع السعودي؛ إذ يعتبر الاختلاط من العراقيل الرئيسية التي تواجه المرأة السعودية. فضلا عن حرمانها من أبسط الحقوق وهو الحق في التعليم لدواعي حمايتها من مشاكل المجتمع حسب محيطها العائلي، لكن للأسف هو تفكر من العهد الجاهلي عندما كانت ينظر للمرأة دوما كعورة وعار في المجتمع العربي الجاهلي. ناهيك عن عدة مشاكل اجتماعية تواجه المرأة العربية العاملة كثيرة منها؛ معارضة أفراد العائلة لعمل المرأة التي تعتبر من بين أكبر عقبات تواجهها المرأة العاملة في الدول العربية حسب تقرير منظمة العمل الدولية الأخير لعام 2017، الذي أضاف إلى مشكلة التحرش الجنسي في مكان العمل وسوء المعاملة.[iv] ناهيك عن خوف المرأة العاملة من حالات الاختطاف لأطفالها؛ هذه الظاهرة التي انتشرت في مدة الأخيرة في عدة دول عربية منها الجزائر رغم القوانين الردعية والرقم الأخضر الذي وضعته الدولة لمواجهة ظاهرة الاختطاف. وتجنيد كل قوات الأمن من أجل ايجاد الطفل المختطف في وقت قياسي.

تعتبر كذلك إشكالية التمييز النوعي بين الرجل والمرأة أحد المشاكل الهيكلية في سوق العمل العربية، حيث يأتي التمييز في تقسيم الوظائف بشكل أو بآخر، وتداعياته على سلم الأجور، مما يجعل الحافز عند المرأة ينخفض للخروج للعمل وترك أولادها أو إرسالهم لدور الحضانة ذات تكلفة مرتفعة، وهذا لاعتبارات المورثات التقليدية القديمة[v]. وهذا ما صرحت به لنا عدة نساء عاملات، حيث تقول أحدى الموظفات الجزائريات أن رغم شهادتها الجامعية الا انها تعمل سكرتيرة فقط نتيجة التمييز في سوق العمل وما يترتب عليه من تمييو في الاجر، الا أنها مضطرة للعمل من أجل مساعدة عائلتها ماديا بعد ما نفقة عليها أسرتها المعسورة الحال سنوات تكوينها في الجامعة.

ب. المعوقات السياسية: تتمثل في غياب التشريعات والقوانين الناظمة لعمل المرأة، التي تحميها من تعسف أرباب العمل سواء في القطاع الحكومي أو الخاص، حتى وإن وجدت فهي غير مفعّلة بطريقة مستمرة، فدول ثورات الربيع العربي مثلا ونتيجة التوترات الكبيرة التي أحدثتها تلك الثورات، انعكست سلبا عن حقوق المرأة ، وهذا ما لاحظناه في الشعارات المرفوعة بعد الثورة التونسية خاصة بعد حكم الترويكا بقيادة حركة النهضة الإسلامية؛ منها "ضرورة الحفاظ على مكاسب الرئيس بورقيبة حول حقوق المرأة"، "المساواة مكسب لا تراجع فيه"، فهي تعبر عن التخوف من الارتداد عن تلك الحقوق والمكاسب، مما جعل وزيرة المرأة التونسية نزيهة العبيدي على هامش مشاركتها في ندوة وطنية حول "المرأة في تونس من التمكين القانوني إلى التمكين الاقتصادي" بتاريخ 09 مارس 2017 تصرّح:" .. أنه لا يمكن العودة إلى الوراء، كما لا يمكن التفريط في حقوق المرأة المتجذرة في المجتمع التونسي خاصة التي أقرها قانون الأحوال الشخصية مند عام 1956 باعتباره مكسب حداثي وحضاري يكرّس المساواة بين الجنسين في الحقوق والواجبات..."[vi]. كما أن هناك بلدان عربية تشريعاتها القانونية ضعيفة على غرار قطاع غزة في فلسطين، حيث تبلغ نسبة الإناث فيها 49.2 بالمئة في حين لا تمثل المرأة في المجلس التشريعي البالغ عدده 48 عضوا إلا بنسبة 14.6 بالمئة.[vii]

ت. المعوقات الاقتصادية: ترتبط عادة باندماجها في سوق العمل أو أثناء ممارسة وظيفتها، إلا أن المرأة العربية تجد العديد من المشاكل الاقتصادية أهمها:

- الفجوة الكبيرة بين دخل المرأة ودخل الرجل الذي يعمل بالوظيفة نفسها، بحيث تحصل المرأة على راتب اقل من راتبه، وتعتبر هذه المشكلة من المشاكل الكبيرة التي تعاني منها حتى المرأة في الدول المتقدمة { عدم المساواة في الأجر}. وهذا ما بينه تقرير منظمة العمل الدولية ومؤسسة غالوب :" بعدم توفر وظائف ذات رواتب جيدة، وعدم المساواة في الأجر من أكبر التحديات التي تواجه مختلف مناطق العالم" وطبعا الدول العربية جزء منها.[viii]
- *عدم الاستفادة من عدة امتيازات { نظام الحوافز}، لاعتبارات أن المرأة عادة لا تطالب كثيرا بحقوقها مقارنة بالرجل، لأن شغلها الأول والأساسي ديمومة وظيفتها أكثر من اهتمامها بالأجر والحوافز.
- تفضيل النساء العاملات القطاع العمومي على القطاع الخاص وهذا ما يؤدي إلى عدم التوازن الاقتصادي، مما قد يتسبب في اختلالات العملية التنموية ويرهن عدة مشاريع اقتصادية، وسبب ذلك يعود إلى حالة الثقة والارتياح الوظيفي" الاستقرار الوظيفي" التي تجدها المرأة العربية في القطاع العمومي عكس القطاع الخاص، فضلا عن أن الأجور التي تشهد استقرار وارتفاعا في قطاع العام حسب سياسات الحكومة عكس القطاع الخاص{ الضعيف والهش} الذي يغلب عليه الطباع الاستغلالي لسلم الأجور في غالبية دول العربية يعاني تدبدب وانخفاض خاصة في ظل الأزمات والتحولات الدولية، كما حدث في دول الربيع العربي وتراجع مداخيل الدول كما حدث في تونس، حيث أثرت ثورة 14 يناير على قطاع السياحة، وبدوره انعكس سلبا على تسريح العديد من العمال والعاملات وتخفيض أجور البقية.
- مشكلة توقيت العمل: أغلب الإدارات العمومية والخاصة تشتغل بنظام الدوامين في عدة دول عربية كالجزائر ، مما يؤثر سلبا على مردودية المرأة العامل بسبب انشغالها بالنقل والعودة إلى منزلها في اقرب الآجال أكثر من اهتمامها بإنجاز عملها على أحسن ما يرام. ناهيك ان توقيت العديد من المؤسسات يفرض دواما ليلا وهو ما يؤثر سلبا على المرأة العامل على غرار مثلا المستشفيات العربية وانعكاسات ذلك على سلامة وصحة المرأة، وهذا ما أشارت إليه الدكتورة عائشة نتو :" على السلطات السعودية أن تغير ساعات عمل المرأة، وأن يكون الدوام فترة واحدة، مما سيحمي الموظفات من العودة إلى المنزل في وقت متأخر." [ix] وحتى وإن كانت بعض المؤسسات توفر النقل للموظفة إلا أنها تبقى قليل جدا مقارنة بالمؤسسات التي لا تعطي أهمية لإشكالية النقل للمرأة العاملة وانعكاساتها الاقتصادية التي ترهق كثيرا الموظفة. ففي بعض البلدان أو العواصم كثير منهن يصرفن ثلث أو أكثر نصف أجرهن في النقل كما صرحت به كثر من الموظفات الجزائريات يشتغلن في العاصمة، وهذا من أجل ضمان سلامتهن في مافيا الاجرام والاختطاف. وقد لاحظنا اشكالية الوقت وتداعياتها على أمن المرأة الموظفة في الوقفات الاحتجاجية التي تنظمها في كل مرة الممرضات والطبيبات الجزائريات نتيجة قلة الأمن وغيابه في الساعات المتأخرة في الليل في عدة مستشفيات وعيادات طبية، سواء او اوقات العمل او اثناء خروجهن من العمل، حيث تتعرض الكثير منهن الى مضايقات واعتداءات لفظية وجسدية، مما اضطر الى الكثير منهن الى التوقف عن العمل ليلا او التهرب والتغيب في تلك الاوقات المحرجة أو التوقف نهائيا عن العمل.

بالإضافة إلى ضعف المنظمات النسائية في الدفاع عن حقوق المرأة العاملة نتيجة ضعف المورد المالي بالدرجة الأولى، **أي غياب التمويل لتلك المنظمات للقيام بدورها كما ينبغي، كما يمكن أن يرجع إلى:**

- غياب إستراتيجية تمكين شاملة، وضعف الوعي بأهمية التمكين الاقتصادي ومفهومه الحقيقي لدى تلك المنظمات وأجهزتها التنفيذية والقدرة على التوجه إلى جميع الشرائح النسائية والقواعد الشعبية خصوصاً المرأة الريفية .
- ضعف عملية بناء قدرات المنظمات النسائية وتحويلها إلى مؤسسات فاعلة ذات قيادات مؤهلة ومدربة.
- الافتقار إلى التفاعل والتواصل وتبادر الخبرات مع الأطراف المختلفة ذات الخبرات والإمكانيات المالية والمادية .* وجود القوانين المقيدة لنشاط الجمعيات، فالتشريعات العربية تقيد بدرجات متفاوتة حرية تكوين الجمعيات وتخضعها عندما تنشأ لأشكال مختلفة من الإشراف والرقابة.[x]

2. **المعوقات الخاصة { الشخصية}**: يقصد بها المعوقات التي ترتبط بالمرأة نفسها أو أن تتخذ المرأة العاملة قرارات شخصية تكون تحت ضغط المحيط سواء القريب المتمثل في العائلة أو المحيط البعيد المتمثل في المجتمع أو رب العمل، الأمر الذي يؤثر سلبا في دخولها سوق العمل أو معاناتها أثناء ممارسة عملها وذلك نتيجة تصوراتها الخاطئة أو معتقداتها البالية أو نتيجة أسباب قاهرة تحول دون تمكنها من العمل أو الاستفادة من فرصة تكوين واكتساب مهارات قيادية بهدف رفع مستواها ومؤهلاتها العلمية حتى تواكب المناصب التي تترشح لتوليها رسمية كانت أو غير رسمية. طبعا وهذا رغم ما وفرته الدولة من ترسانة قانونية تضمن تكوين وعمل المرأة، إلا إن المعوق الشخصي يحول دون الحصول على جميع تلك الفرص السالفة الذكر. ومن هذه المعوقات الشخصية نجد:

- ضعف قدرة المرأة على تنظيم الوقت، نتيجة كثرة الارتباطات العائلة مقارنة بالرجل خاصة بالنسبة للمرأة المتزوجة التي تخاف على إهمال أسرتها وأولادها، وهو ما قد يؤدي إلى تشتت العائلة أو حتى الطلاق، مما يجعلها تضحي بالعمل قبل أن يتم التضحية بها { الطلاق}. خاصة أن الإحصائيات تشير إلى أن نسبة طلاق النساء المتزوجات والعاملات مرتفعة بسبب ما أسمته المحامية الجزائرية المختصة في شؤون الأسرة فاطمة الزهراء بن براهم " بالتحرش المالي"، حيث سجل المرصد الجزائري للمرأة ارتفاع حالات الطلاق خلال عام 2016 حيث تجاوز حدود 70 ألف حالة طلاق وتعتبر الخلافات المالية السبب الأول للطلاق في الجزائر حسب المحامية، فالكثير من النساء يفضلن الطلاق للحفاظ على رواتبهن لفائدتهن ولأولادهن على أن يبقين تحت سيطرة الأزواج، وهذا رغم أن نص تعديل صدر عام 2015 لقانون العقوبات على السجن لمدة ستة أشهر إلى سنتين :" لكل من يماري على زوجته أي شكل من أشكال الإكراه أو التخويف قصد التصرف في ممتلكاتها او مواردها المالية." وكذا نص المادة 37 من قانون الأسرة الجزائري على استقلالية الذمة المالية لكل من الزوجين فيما يتعلق بالمرأة العاملة". والمادة 74 منه تنص: "تجب نفقة الزوج على الزوجة" أي أن الزوج مطالب بالإنفاق على الأسرة حتى وإن كانت المرأة عاملة، وليس العكس.
- الخوف من الفشل: الهاجس الأكبر عند العديد من النساء العاملات؛ بسبب قلة الثقة في أنفسهن أو طبيعة وحساسية الوظيفة الممارسة، أو لاعتبارات متعلقة بثقل المسؤولية الملاقاة على عاتقهن، مما يجعلهن يفضلن الاستقالة على أن يفشلن في مهمتهن. خاصة إن النساء أكثر حساسية من الرجل في إدارة المسؤوليات.
- عدم رغبة المرأة من تحمّل المسئوليات الاجتماعية التطوعية وعدولهن عن القيام بمهام تتطلب الخروج من البيت والبقاء خارجه مدة طويلة وعدم الرغبة في الانضمام إلى المؤسسات النسائية، لرغبة الكثير تفضيل العزلة عن الاندماج في المجتمع، وعادة ما تكون الأسباب نفسية مرتبطة بطبيعة تربيتهن وتنشئتهن الأسرية منذ الصغر.[xi]

- غياب القناعة الشخصية بالعمل أو الاستمرار فيه بسبب دونية قدرات المرأة وإمكاناتها وعدم رغبتها في تولي مناصب قيادية قد تسبب لها مشاكل شخصية لا نهاية لها.[xii]
- الظروف الأسرية والمجتمعية خاصة المتزوجات: حيث تتعرض الكثير من العاملات المتزوجات لضغط الأزواج والمجتمع من أجل ترك العمل والتفرغ للبيب، وهو ما يؤكد استسلام المرأة لنظرة المجتمع؛ بأن وظيفتها هي تربية الأولاد، فلا يجوز لها العمل أو السفر أو الدخول متأخرة ليلا، والأكثر من ذلك هناك نظرة عند الغالبية من المجتمعات العربية ترفض أن تكون المرأة قيادية على الرجل، وهذا حسب نتائج الدراسة التي أعدّها مدرب التنمية البشرية الفلسطيني الدكتور مؤمن عبد الواحد حول المجتمع الفلسطيني كعينة من المجتمعات العربية.[xiii] وهي نفس النتيجة تقريبا التي توصل إليها الباحث العراقي ثائر رحيم كاظم التي أوضح فيها أن المجتمع العربي عامة ما يزال يعزز أدوار المرأة التقليدية كالأسرة والمدرسة، مما يؤدي إلى احتكار الرجال للمناصب السياسية والقيادية، كما توصل أن المرأة العراقية تم تنشئتها على الانصياع والانقياد لأوامر الرجل مما يدل أن المجتمع العراقي هو مجتمع ذكوري.[xiv]
- العامل الديني الذي توظفه عدة نساء في أولوية البيت عن العمل، حجتهم في ذلك مظاهر الفساد الأخلاقي والاجتماعي الذي انتشرت في المجتمع وغياب الضوابط الشرعية المنظمة لعمل المرأة، وبالتالي على المرأة أن تبقى في بيتها حتى لا تقع فريسة الانحلال الخلقي المتفشي في الشارع وبعض أماكن العمل، أو حتى بداعي الاختلاط مع الرجال الذي مازالت دول عربية تتذرع به كالسعودية. وحتى في الجزائر من خلال ملاحظتنا الميدانية لعدة ولايات خاصة الجزائر العميقة نرى أن العامل الديني وظف توظيفا سلبيا في معالجته إشكالية عمل المرأة، فالكثير من العائلات التي تصف نفسها بالمحافظة ترى أن خروج المرأة إلى سوق الشغل يعتبر تجاوزا لحدود الشرع نتيجة الاختلاط مع الغرباء من الرجال ومقتضيات العمل التي تفرض بقاء المرأة مع رب العمل بمفردهما والتأخر ليلا....وغيرها من المبررات التي يقدمها الجناح الرافض لعمل المرأة.

المحور الثالث: المحور الثالث: جهود الحكومات العربية والجزائر تحديدا لترقية المرأة في سوق العمل.

المرأة العربية وكغيرها من نساء العالم عانت وتعاني ولا زالت تعاني من عدة صعوبات كما اشرنا في المحور السابق، ولذلك وجب على حكومات الدول العربية اتخاذ جملة من القرارات والقوانين والإجراءات التي تحاول ترقية المرأة العربية عامة والمرأة العاملة خاصة حتى تصل لمصاف الدول المتقدمة أو حتى بعد الدول الإفريقية على غرار التجربة الرواندية في التمكين السياسي للمرأة إذ تحتل نسبة 60 بالمئة في البرلمان الرواندي في حين أن المرأة العربية لم تتجاوز نسبة 30 بالمئة في أحسن الدول العربية. لذا سنحاول في هذا السياق التطرق إلى المحددات العامة أو المشتركة{ الرهانات الكبرى} التي يجب أن تتبعها الدول العربية من أجل الرقي بالمرأة وجعلها شريك أساسي في التنمية وعامل أساسي للإقلاع الاقتصادي . كما نحاول الإشارة إلى التجارب الخاص وبطبيعة الحال نركز على دولة الجزائر كعينة من الدول العربية لاعتبارات ذاتية.

أولا/ المحددات العامة: نعني بها المؤشرات الأساسية التي يجب أن تراهن عليها الدول العربية لتمكين المرأة العربية والمساهمة في المشاريع التنموية، وأبرزها:

1. مؤشر التعليم: يعتبر التعليم من أهم المؤشرات الأساسية التي يجب أن تدعمها الدول العربية وتوفر لها المناخ المناسب لتمدرس البنت تحديدا في المراحل الأولى ، خاصة في المناطق الريفية والمناطق المحافظة التي ترى في تعليم المرأة شيء ثانوي أكثر منه ضروري. وتعاني من مشاكل التسرب المدرسي والأمية والجهل وزواج القاصرات والتمييز بين الجنسين..... وغيرها من المشاكل التي تحد من استكمال للبنت دراساتها بشكل طبيعي. ومنه يمكن

للمرأة العربية مواصلة دراساتها العليا في الجامعة، مما يعني تكوين نساء ذات كفاءة وتنافسية كبيرة ترفع من حظوظهن في الحصول وتقلد مناصب في مختلف مؤسسات العامة أو الخاصة . فكلما زاد تعليم المرأة زادت فرصها في الحصول على مناصب ذات جودة. والعكس صحيح. وهذا ما أشارت إليه تقرير الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة، فلا تزال الأمية تطال 52 مليون شخصا من بين البالغين معظمهم نساء، كذلك رغم التقدم نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين في التعليم الابتدائي والثانوي لا تزال المساواة بين الجنسين بعيدة المنال. وأكد التقرير أن عدا تونس التي تمكنت من تحقيق هدف التعليم للجميع، فأغلب الدول العربية فشلت في ذلك، فعام 2012 سجلت المنطقة العربية 4.5 مليون طفل في سن الدراسة الابتدائية خارج المدرسة، وهو ما عزّز الفوارق بين الجنسين، والحل يكمن في ضرورة وضع أجندة تعليم جديدة تمكّن الجميع من الاستفادة من الفرص التي يوفرها التعليم خصوصا المرأة، حتى تتجاوز جل المعوقات السالفة الذكر.[xv]

فتحسين نوعية المشاركة الاقتصادية للمرأة، من خلال دعم قدرتها التنافسية، مرهون بارتفاع مستوى التعليم عند المرأة، هذا الأخير يحسن من قدرتها على الحصول على عمل بأجر وبنوعية جيدة في القطاع العمومي، والتغلب عن التمييز المهني ضدها، وتقليص الفجوة بينها وبين الرجل، بل يؤدي إلى أن تنعكس الفجوة لصالحها بين الحاصلين على مستويات تعليم أعلى، مما يعني رفع مستوى التعليم يكون أكثر أهمية للمرأة منه للرجال.[xvi]

2. **مؤشر القطاع الخاص**: يشكل القطاع الخاص ركيزة أساسية في عملية التنمية الاقتصادية للدول العربية، فهو محرك إضافي لعجلة التنمية وجب الاهتمام والعانية به وتوفر المناخ المناسب لتطويره {الاستقرار السياسي- الاستقرار التشريعي- الاستقرار القانوني- البنية التحتية المادية والاجتماعية}، فكلما تطوّر هذا القطاع كلما انعكس إيجابا عن التمكين الاقتصادي للمرأة العربية، على أساس أنه يفتح لها فرص أوسع في سوق العمل وخيارات أكبر للتوظيف في مختلف مؤسساته.

فالحكومات العربية عليها أن تعمل على ترقية القطاع الخاص وتنظر له كشريك في العملية التنمية وليس منافسا أو مهددا للقطاع العمومي، وذلك بتوفير مناخ الاستثمار الذي يعني:" مجمل الأوضاع والظروف المكونة للمحيط الذي تتم فيه العملية الاستثمارية، وتأثير تلك الأوضاع سلبا أو إيجابا على فرص نجاح المشروعات الاستثمارية، وبالتالي على حركة واتجاهات الاستثمارات ، وهي تشمل الأوضاع والظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية والأمنية ، وكذا الأوضاع القانونية والتنظيمات الإدارية." فكلما كان مناخ الاستثمار مناسب كل ما زاد في نمو المؤسسات الاستثمارية الخاصة" [xvii]، مما يعني فتح مزيدا من فرص العمل للمرأة العربية. وحتى تعدد وتنوع تلك المؤسسات من شأنه أن يخلق منافسة كبيرة بينها، وهذه المنافسة تستفيد منها طبعا المرأة العاملة، **إذ تتوسع خياراتها بين مختلف تلك المؤسسات الخاصة، ويكون المحدد الأساسي في الاختيار هو :**

- سلم الأجور والحوافز المالية والمادية الممنوحة{ كالتوقيت المناسب}
- الضمانات الممنوحة للبقاء في الوظيفة والاستقرار خاصة حالة امتلاك المؤسسات لفروع وطنية ودولية،
- -الامتيازات الإضافية للترقية وتقلد مسؤوليات أكبر.
- الرعاية الصحية والاجتماعية للموظفة والعائلة كضمان الاجتماعي، وتوفير النقل ودور الحضانة....

3. **الجمعيات النسائية**: من أكبر الرهانات التي يجب على الدول رفعها هي العمل على ترقية الجمعيات النسائية التي تدخل في سياق منظمات المجتمع المدني وتخضع للقوانين المنظمة له، على أساس أن الجمعيات النسوية هي بمثابة مدرسة للتدريب والتكوين الجواري للمرأة وتحضيرها نفسيا وعلميا وعمليا لشغل وظيفة تناسب قدراتها ومؤهلاتها، فمقرات هذه الجمعيات النسوية يمكن أن تكون بمثابة فضاء للنقاش والحوار وتبادل الخبرات والتجارب من أجل معالجة عدة مشاكل تواجه المرأة سواء قبل حصولها على وظيفة أو أثناء عملها أو حتى بعد خروجها من العمل، وذلك بالاستعانة بمختصين وخبراء يقدمون النصيحة والإرشاد والتوجيه، وكذا وضع الآليات الكفيلة التي تسمح مثلا للمرأة العاملة التكيّف مع عملها دون إهمال حياتها العائلية والتزاماتها الشخصية في سياق دورات تدريبية لتنظيم الوقت والجهد.

وقد دعا الباحث خالد حمود العزب الجمعيات النسائية إلى بدل جهود أكبر من أجل تمكين المرأة العربية من خلال: "العمل على زيادة وعي المرأة وتعريفها بحقوقها وبإمكانياتها وقدراتها والعمل على تنمية حسن المواطنة لديها، وتدريب مهارات القيادة والإدارة وصنع القرار والتخطيط والتفاوض وكذا الاتصال والقدرة على التأثير من خلال وضع برامج تستهدف غرس قيم ومبادئ التنشئة السياسية الصحيحة..." [xviii]

وفي حالة نجاح أدوار تلك الجمعيات النسائية، فإن المرأة العاملة هي المستفيد الأول، حيث ستسخر كل جهدها من أجل الاستمرار في عملها و إتقانه وحتى الإبداع فيه وهذا ما سيعود بالفائدة والنفع على الاقتصاد الوطني، ويسهم في دفع عجلة التنمية في البلاد. وهو الهدف المنشود الذي تسعى إليه كل الدول العربية

4. **اليقظة الاقتصادية**: يقصد بها في هذا السياق؛ مدى قدرة الدولة على إدارة الأزمات التي تواجه الاقتصاد الوطني إدارة فعالة ورشيدة خاصة في ظل التحولات الكبيرة التي تشهدها المنطقة العربية على غرار التداعيات السلبية للربيع العربي على أغلب اقتصاديات الدول، ومحاولة التكيّف مع الوضع القائم دون إخلال في منظومة العمل المادية والبشرية كتسريح العمال وتخفيض الأجور؛ المشهد الأكثر مأسوية مع كل أزمة تشهدها الدول. حيث لم يسلم منه لا القطاع العام أو الخاص. ومن آليات اليقظة الاقتصادية فيما يتعلق بحماية المرأة والمرأة العامل طبعا هي تعزز التشريعات القانونية وضمان أكبر قدر من المساواة بينها وبين الرجل، ناهيك عن إزالة الحواجز وتسهيل حصولها على قروض للمشاريع حتى لا تتعرض مؤسساتها للإفلاس، ومحاولة توعية المحيط بأن توظيف المرأة لا يشكل كلفة اقتصادية بالمقارنة مع توظيف الرجل بقدر ما يمثل قوة إضافية؛ إذا ما تم استغلال مؤهلاتها وقدراتها ، فسيعود ذلك بالنفع على المؤسسة ويحّسن من مرد وديتها.، ويتم ذلك عبر منظومة إعلامية متكاملة تسعى لاستغلال وسائل الإعلام الجديد من أجل الترويج والدعاية بأن عمل المرأة لا يشكل تهديدا لعمل الرجل بل يكمله ويسهم في تخفيف الأعباء عليه وغيرها من الصور السلبية .

فضلا عن محاولة عقد شراكات واتفاقيات سواء بين مؤسسات القطاع العام فيما بينها أو بين مؤسسات القطاع العام أو الخاص أو حتى بين الجمعيات والمنظمات النسائية، محلية أو وطنية أو حتى إقليمية أو دولية خاصة في ظل التحولات الدولية الراهنة فيما يعرف" بعولمة الاقتصاد" وبروز الشركات المتعددة الجنسيات. التي تفتح فرص أكبر للتشغيل، وهو ما قد يعطي هامش أوسع للمرأة ذات التكوين العالي والمؤهل الجيد لإثبات أحقيتها في الحصول على منصب عمل رفيعة، أو حتى العمل على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة على مستوى المحلي والوطني تضمن الاستقرار الوظيفي للمرأة العامل أفضل من التسريح وفقدان الوظيفة كليا..

ثانيا/ المحددات الخاصة في تمكين المرأة { حالة الجزائر} : نعني بها تجارب بعض الدول العربية في مجال ترقية المرأة ودمجها في سوق العمل.، وسنحاول في هذا السياق التركيز على التجربة الجزائرية على سبيل المثال لا الحصر ونظرا للأشواط الكبيرة التي قطعتها في مجال ترقية المرأة بشكل عام. فالجزائر كغيرها من الدول المغاربية صادقت على غالبية الاتفاقيات الدولية حول المرأة، و هي تملك حاليا منظومة ثرية من التشريعات الوطنية الخاصة بالمرأة، كما أن الجزائر تسعى لتحقيق الأهداف الإنمائية الألفية، عن طريق التأسيس لميكانيزمات وإجراءات قانونية تهدف لتوسيع تمثيل النساء في المجالس المنتخبة ومواقع صنع القرار بنسبة 30 بالمئة المعروف {بنظام الحصص}، هذه النسبة التي أقرّها رئيس الجمهورية عبد العزيز بوتفليقة في سياق مجموعة من الإصلاحات السياسية والاقتصادية والاجتماعية من أجل التكيف مع التحولات الراهنة ،

وفي قراءة سريعة في مختلف دساتير الدولة الجزائرية وقوانينها نرى أن دستور 1976 في فتر ة الأحادية الحزبية يضمن في المادة 42:" كافة الحقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمرأة الجزائرية، " وتنص المادة 81 منه على:" ضمان مشاركة المرأة في التشييد الاشتراكي للتنمية الوطنية". في حين نص أول دستور للتعددية 1989 في مادته 28 على أن:" كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن التذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي" . كما نصت المادة 31 مكرر من دستور 12 نوفمبر 2008 المعدل لدستور 1996 على: " تعمل الدولة على ترقية الحقوق السياسية للمرأة بتوسيع حظوظ تمثيلها في المجالس المنتخبة". **ومن جهود الحكومة الجزائرية كذلك لترقية المرأة هو استحداثها:**

- وزارة منتدبة لدى ريس الحكومة مكلفة بالأسرة وشؤون المرأة عام 2002.
- إنشاء المركز الاستشاري الوطني للأسرة عام 2006.
- المجلس الوطني للأسرة والمرأة سنة 2007. مكون من 50 عضوا.
- إنشاء المركز الوطني للدراسات والإعلام والتوثيق حول قضايا المرأة والأسرة والطفولة عام 2010.
- انضمام الجزائر إلى منظمة المرأة العربية وترأسها لها عامي 2013/2011.[xix]

والهدف من هذه الوزارات المراكز الاستشارية وغيرها .... هو العمل على ترقية حقوق المرأة والقضاء على كل أشكال التمييز ضدها بهدف الاستفادة من طاقاتها ومؤهلاتها كشريك لجانب الرجل، لدعم مسارات البلاد السياسية والتنموية. خاصة مع ارتفاع اليد العاملة النسوية وصلت 2.3 مليون حسب الديوان الوطني للإحصاء عام 2016.

كما صادقت الجزائر على مختلف الاتفاقيات الدولية التي تضمن حقوق المرأة مثل العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية عام 1989، وصادقت على الحقوق المدنية والسياسية في نفس العام، وصادقت على اتفاقية السيداو حول القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة عام 1996 مع بعض التحفظات. كما صادقت على الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب 1987 الذي جاء في مادته 18 الفقرة 03:" تلتزم الدولة الطرف بالسهر على القضاء على شتى أشكال العنف ضد المرأة وحماية حقوق المرأة."[xx]

ومن أبرز مهام الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة التي تترأسها حاليا غنية الدالية التي أصبحت وزارة مستقل في الوقت الراهن تحت اسم وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة هو وضع

ورسم عدة استراتيجيات وطنية من أجل ترقية المرأة ودمجها على غرار مخطط{2008-2013} والمخطط التنفيذي للإستراتيجية {2010-2014}، ناهيك عن برامج خاصة بالمرأة الريفية والماكثة بالبيت خاصة التي تعرف مشاكل جمة عزلة كبيرة. والإستراتيجية الوطنية لمكافحة العنف ضد المرأة 2007-2002} هذه الأخيرة التي تلقى دعم كبير من طرف الوزارة في الآونة الأخيرة بدليل تخصيصها لعام العام جائزة وطنية مفتوحة لكل الإعلاميين أو المؤسسات العمومية أو الخاصة في مجال السمعي البصري او الصحافة المكتوبة أو المبدعين عبر الشبكة العنكبوتية.[xxi]

وكنتيجة لهذه الاستراتيجيات وغيرها التي انتهجتها الدولة الجزائرية في سبيل دمج المرأة في سوق العمل، تشير الإحصائيات إلى بلوغ عدد النساء العاملات إلى أكثر من 2.3 مليون بنسبة 19 بالمئة من الطبقة الشغيلة مقابل 1.7 مليون عام 2008، حسب تقرير المعهد الاورومتوسطي الصادر في مارس 2016، مما يدل على تطوّر نسبة مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي وعالم الشغل، وهذا يؤكد الإحصائيات التي قدمها الديوان الوطني للإحصائيات بداية عام 2015 التي تشير إلى تزايد معتبر في نسبة العنصر النسوي ضمن الطبقة العاملة في البلاد. وتشكل نسبة النساء الجامعيات فيها 71 بالمئة، فيما تمثل النساء اللائي يتمتعن بشهادة تكوين مهني 5 بالمئة، في حين لا تشكل المرأة غير المؤهلة مهنيا سوى 07 بالمئة من إجمالي النساء العاملات.[xxii]

الملاحظ في التقرير هو ارتفاع نسبة الجامعيات ضمن الطبقة الشغيلة مرده لسياسات الحكومة المنتهجة حول تكافؤ الفرص بين الجنسين التي أقرتها مختلف الدساتير، كما أنها دليل أن الجزائر قطعة أشواطا معتبرة في ترقية المرأة في سوق العمل والاستراتيجيات السالفة الذكر أتت بثمارها على أرض الواقع على غرار التعليم المجاني الذي توفره الجزائر لكل أبناءها دون تميز مند الاستقلال إلى اليوم رغم الظروف التي تمر بها البلاد خاصة مع انخفاض سعر البترول وتأثيره سلبا على الاقتصاد الوطني إلا إن الجزائر حافظة على هذا المكسب الثمين وهو ما نعكس إيجابا على ارتفاع نسبة المرأة المتعلمة، ناهيك عن الانجازات الكبيرة التي حققتها الدولة في ميدان المنشآت التعليمية والجامعية هذه الأخيرة التي وفرتها الدولة في كل ولايات الوطن 48 مما أعطى حافزا كبير للمرأة لمواصلة دراساتها العليا دون أي إشكال خاصة أن مشكل بعد الجامعة عن الإناث كان يشكل معضلة كبيرة للمحيط العائلي وسببا مباشرا في توقف العديد منهن في سنوات سابقة.

فحسب التقرير بلغت نسبة تمدرس الإناث في الطور الثانوي 58 بالمئة من إجمالي عدد المتمدرسين في هذا الطور من الجنسين، في حين نجد حضور الإناث بقوة في التعليم العالي بنسبة 60 بالمئة أواخر 2014 واحتمال تصل إلى 70 بالمئة أواخر 2017، ولعل هدا ما يفسر استحواذ الحاصلات على شهادات جامعية على 70 بالمئة من مناصب الشغل المحصاة من قبل الديوان الوطني للإحصاء.[xxiii] فقد انخرطت المرأة الجزائرية في ميدان المؤسسات المقاولاتية والأشغال العمومية، فظهرت "المرأة المقاولاتية، "والمرأة المهندسة" كالسيدة سعيدة نغزة، رئيسة الكنفدرالية العامة للمؤسسات الجزائرية، فرغم أن المرأة الجزائرية العاملة لم تصل إلى المستوى المطلوب، إلا أن إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء تشير إلى تمويل 29329 مشروع نسوي على المستوى الوطني مند إنشاء وكالة دعم وتشغيل الشباب{ ANSAJ} وتمثل المشاريع التي استفادة منها النساء 10 بالمئة من إجمالي عدد المشاريع الممولة مند نشأة هذه الوكالة، رغم أنها تبقى نسبة محتشمة لكن محفزة من أجل تطويرها ودعمها في المستقبل، وهذا ما ظهر مع وكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر{ ANGEM } بحيث استفادت 141997 امرأة من قروض بنسبة 60 بالمئة من إجمالي عدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة .[xxiv]

فمن ايجابيات وكالة { ANGEM }[xxv] وغيرها هو سعيها الدؤوب على دمج المرأة في سوق العمل حسب ظروفها وإمكاناتها خاصة في المناطق الريفية والمعزولة بما يضمن تشجيع واستمرار نشاط الحرفيات وأصحاب المؤسسات الصغيرة، قامت الدولة بتأجير محلات بالتنسيق مع البلديات بمبالغ رمزية، كما تمنح لهن حق المشاركة في مختلف المعارض المحلية والوطنية وحتى الدولية من أجل ترويج منتجاتهم، مما يفتح لهن فرصة التسويق على أوسع نطاق وتحقيق أرباح على المدى المنظور تسهم في توسيع مشاريعهن، الأمر الذي يسهم في دعم التنمية المحلية والوطنية.، وكعينة عن مشاريع الوكالة، يبين مسؤول خلية القرض المصغر بدائرة المقارين ولاية ورقلة بالجنوب الجزائري سعد لمقدم :".... أنه تم منح حوالي 400 قرض للمرأة الماكثة في البيت على مستوى الدائرة لوحدها التي تقدر نسمتها بحوالي 16 ألف ، وأن نسبة النجاح بلغت 50 بالمئة.."[xxvi]

فرغم هذه الجهود المبذولة من طرف الحكومة الجزائرية من أجل ترقية المرأة وخاصة من اعتلاء السيد عبد العزيز بوتفليقة سدة الحكم كريس للجمهورية مند عام 1999 خاصة نظام الحصص الممنوح للمرأة {30 بالمئة} ، إلا إن المنظمات النسائية والحقوقية لا تزال تطالب بجهود مضاعفة لتمكين حقيقي وفعلي للمرأة يتجلى في الممارسات اليومية، وهذا نظرا لعدة مظاهر سلبية تعيشها المرأة العامل في القطاعين العام والخاص فهناك الكثير من القضايا المسكوت عنها { طابوهات}، نظرا لحساسيتها حسب تلك المنظمات؛ منها جمعية الدفاع عن حقوق المرأة، فقد صرحت المحامية بلحوت فوزية نائب الجمعية:" أن الجمعية استمعت إلى حالات من النساء اللواتي يملكن مناصب عليا وقيادية، يتعرضن للضغط من قبل رؤسائهن إلا أنهن يرفضن المواجهة حفاظا على صورتهن أمام الجميع وخوفا من ردة فعل عائلتهن والمجتمع توجهاهن "، وتضيف المحامية أن الجمعية سجلت حالات لنساء ذات مناصب هامة تعرضن للتحرش الجنسي، خاصة منهن اللواتي على وشك الترقية المهنية التي هي من حقهن، إلا أنهن يصطدمن بإنزال رتبتهن وإحالتهن أحيانا على العدالة.". كما كشف رئيس مكتب الرابطة الجزائرية لحقوق الإنسان بالشلف هواري قدور عن تعرض المرأة الناشطة في المجال السياسي إلى مضايقات من زملائها الرجال الذين يعتقدون أنها ليست في مستوى المسؤولية وبأنها غير ناضجة.[xxvii]

أما في رأي المختصين يرى عبد الله صحراوي باحث في التربية وعلم النفس:" أن المرأة في مجتمعنا لا تزال تصارع لكسر القيود الثقافية التي وصمتها بالعجز والقصور، وظلت بتأثير منها حبيسة ممارسات اجتماعية مقرونة بموروث ثقافي وعقائدي أخطأ في حقها"، ويضيف المختص من الناحية النفسية فإن عقدتي الرجولة والأنوثة لا تزال مسيطرة على الرجل كما على المرأة، وبسببها تتزايد الضغوط النفسية والاجتماعية على المرأة العاملة مرؤوسة أو رئيسة لكنها تتعاظم في الحالة الثانية...". وفي دراسة أخرى للجنة الوطنية للمرأة العاملة المنضوية تحت النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية {السنابات} الذي أعدته رئيستها يمينة مغراوي :" أن الممارسات التعسفية تدفع المرأة للتخلي عن منصبها وضياع حقوقها الوظيفية..."، وقد شملت 600 عينة لنساء عاملات عبر 10 ولايات أحصت 135 حالة تعرضت فيها المرأة للاستغلال في الوسط المهني، في حين أجابت 56 امرأة أنهن تعرضن للتحرش الجنسي و 39 حالة أبدت عدم منح حقها في الترقية، و39 حالة تعرضت فيها النساء للظلم فيما تعرضت 21 امرأة للعنف اللفظي.[xxviii]

خاتمة: نحو تمكين المرأة العربية كقوة ناعمة لتحقيق الإقلاع التنموي.

المرأة العربية تشكل تقريبا نصف المجتمع العربي- طبعا بدرجات متفاوتة بين الدول العربية- ، فلا يعقل إقصاء نصف المجتمع أو تهميشه لاعتبارات سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية أو حتى شخصية، وكأن قطار

التنمية في الدول العربية يسير على خط واحد وليس خطين. فهل يدرك صناع القرار حقيقة هذا "المعضلة النسوية"، لأن كل ما تأخر في إدماج المرأة في الحياة كلما ضيعنا على أنفسنا فرص للإقلاع التنموي. فالمعوقات السالفة الذكر فعلا مستعصية وصعبت التفكيك على المدى المنظور؛ **لكن في نفس الوقت معالجتها ليست مستحيلة ويمكن الوقوف عن أهم الآليات لتخفيف من هذه المعضلة في التقاط التالية:**

- لا بد من تضافر الجهود بين مختلف الشركاء والفاعلين { الدولة – القطاع الخاص- المجتمع المدني} من أجل ترقية المرأة وتمكنها في سوق العمل.
- لا بد من وجود إرادة قوية من طرف صناع القرار بالدرجة الأولى في تحقيق التمكين للمرأة العربية على أرض الواقع وعدم الاكتفاء بالنصوص القانونية والخطب السياسية والشعارات البراقة.
- يجب أن ينظر للمرأة كشريك محوري في المجتمع وقيمة مضافة للاقتصاد الوطني ولست فقط عبئا مجتمعيا.
- يجب رفع شعار العلم والتعليم للمرأة بصفة مستعجلة ودائمة: فمؤشر التعليم من أهم الرهانات الكبرى التي يجب أن تلقى العناية من طرف صناع القرار ، باعتباره يشكل حلا محوريا "للمعضلة النسوية" في الدول العربية، فهو يقضي على الموروث التقليدي البالي والفكر الرجعي المتزمت الذي لا زالت عالقا في أدهان الكثير حكاما وشعوبا.
- العمل على تبيئة القوانين الدولية المتعلقة بالمرأة مع تعاليم ديننا الإسلامي السمح في الدول العربية ، من خلال تكييفها مع الخصوصية الاسلامية، ومواكبة التطور العالمي الحاصل في مجال ترقية المرأة.
- اعتماد استراتيجية اليقظة الاقتصادية بأبعادها الشاملة: التي تعتبر آلية فعالة لتمكين المرأة العربية ودمجها في مسيرة البناء والتشييد، بالتركيز على خلق بيئة استثمارية ملائمة لنمو المشروعات وتدريب المرأة، والعمل على توظيف البعد الإعلامي بتطبيقاته الجديدة { FACEBOOK-TWTTER-INSTAGRAM-YOUTUB..... } من أجل تغيير الصورة النمطية السلبية حول المرأة في المنطقة العربية، وإبراز صورة المرأة شريكة الرجل في تحمّل أعباء المجتمع والحياة، من خلال التركيز على النماذج الناجحة التي فرضت نفسها على الساحة الوطنية والإقليمية والدولية.
- محاولة عقد اتفاقيات ثنائية وجماعية بين مختلف الشركاء حول قضايا وشؤون المرأة، على مختلف المستويات بين الدول العربية فيما بينها وحتى الدول الغربية ومنظمات الدفاع عن المرأة دوليا واقليميا ، من أجل الاستفادة من التجارب الناجحة لتثمينها والتجارب الفاشلة لأخذ الحيطة منها وتجنبها. خاصة في ظل التحديات العالمية التي تشهدها اغلب اقتصاديات الدول العربية.
- في حالة الجزائر الرهان كبير جدا من أجل ترقية المرأة العاملة ودمجها في سوق العمل على أساس أنها تشكل نسبة معتبرة في النسيج الاجتماعي للبلاد من جهة، وكذا المستوى التعليمي العالي الذي تتمتع به من جهة ثانية، فضلا عن القوانين السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي توفرها السلطة العليا في البلاد لصالح المرأة العاملة، مما يجعل تحدي دخول المرأة الى سوق العمل سلسلا نوعا ما ، لكن الواقع للأسف مزال يشهد عدة تجاوزات في حق المرأة العامل سبق ذكرها، والحل يكمن في تكاثف الجهود وتذليل الصعاب قدر الامكان، التي تواجه المرأة شريك الرجل ومحرك لقطار التنمية، لغرض مواجهة التحديات الاقتصادية الحرجة التي تمر بها البلاد في السنوات الاخيرة، كما صرح به فخامة رئيس الجمهورية عبد العزيز بوتفليقة في عدة مناسبات، خاصة بعد تراجع أسعار النفط المورد الرئيس للخزينة العمومية.

الهوامش

1. [1]أحمد إبراهيم خضر ، حقيقة مفهوم تمكين المرأة، 2013/04/30:
   a. http://www.alukah.net/web/khedr/0/53818/#ixzz4mpiorMIJ
   b. [1]- عصام بن الشيخ، مقاربة الجندر وانعكاساتها على الوضع السياسي للمرأة المغاربية، أطروحة دكتوراه العلوم في العلوم السياسية، تخصص العلاقات الدولية، جامعة باتنة 01، الموسم الجامعي 2015/2014. ص 64.
   c. [1]- المرجع نفسه، نفس الصفحة.
   d. [1]- ريا حفار الحسن، لمياء المبيض بساط، التمكين السياسي للمرأة في مجال تحقيق اهداف التنمية ، المؤتمر الدولي التاسع حول المرأة والشباب في التنمية العربية، جمهورية مصر العربية، 24/22/مارس 2010.
2. [1]أحمد السيد كردي. أهمية دور المرأة في التنمية الشاملة. 2010/07/23
3. http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/138174
   a. [1]أحمد إبراهيم خضر، مرجع سابق.
   b. [1]- احمد إسماعيل المعاني، تمكين المراة العربية: الواقع والطموحات، مؤتمر الشباب العربي في منظومة تنمية الموارد البشرية: الواقع والمأمول، الرابطة العلمية لمراكز بحوث التنمية البشرية في الوطن العربي، كلية العلوم الإنسانية، جامعة صفاقس ، دولة تونس، 2015/29/28.
   c. [1]- Forbes Middle East, Top 100 Most Powerful Arab Women In Government and Businesswomen 2017,
   d. www.forbesmiddleeast.com
   e. [1]- Most Women Prefer to be working and the majority of men agree. ILO-Gallup report shows. 08/03/2017.
   f. www.ilo.org.
   g. [1]- هالة صقر، عبد الله شحاتة، التمكين الاقتصادي للمرأة: المعوقات والحلول المقترحة، ورقة سياسات 01، الجامعة الامريكية في القاهرة، مركز أبحاث المجتمع، ص 10.
   h. [1]- الجمعي قاسمي، وزيرة المرأة التونسية: لا خوف على حقوق المرأة ومكاسبها، صحيفة العرب العدد 10566 الصادر في 2017/03/09.
   i. [1]-هدى الدلو، معوقات اجتماعية وشخصية أمام تولي المرأة مناصب قيادية، 2015/12/06،
   j. www.felesteen.ps/detaills/news/152858/
   k. [1]- opcit..Most Women Prefer to be working and the majority of men agree. ILO-Gallup report shows
   l. [1]- المعوقات التي تواجه المرأة في سوق العمل السعودي، 2014/12/28.
   m. www.kau-home_blogspot.com
   n. [1]- ثائر رحيم كاظم، معوقات تمكين المرأة في المجتمع العراقي في دراسة ميدانية في جامعة القادسية، مجلة جامعة بابل، العلوم الإنسانية، المجلد 24 ، العدد 02، 2016، ص 69
   o. [1]- المرجع نفسه، ص 70.
   p. [1]- هدى الدلو، مرجع سابق.
   q. [1] - المرجع نفسه.
   r. [1]- ثائر رحيم كاظم، مرجع نفسه، ص 71.
   s. [1]- منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع لعام 2000- 2015: الانجازات والتحديات، تقرير إقليمي عن الدول العربية، ص 01.
   t. [1]- سمية أحمد على عبد الله المولى، تدعيم التعليم للتمكين الاقتصادي للمرأة في مصر، ورقة سياسات 02، الأمريكية في القاهرة، مركز أبحاث المجتمع ص 21.
   u. [1]- مولاي لخضر عبد الرزاق، بونوة شعيب، دور القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية بالدول النامية- دراسة حالة الجزائر، مجلة الباحث ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة – الجزائر ، العدد 07 الصادر في -2009-2010 ص 139.

v. [1]- خالد حمود الغرب، المشاركة السياسية للمرأة: رؤية شرعية وتنموية، اليمن: مؤسسة التنوير للتنمية الاجتماعية، 2012.، ص 108.

w. [1]- عصام بن الشيخ، مرجع سابق، ص ص 223-236.

x. [1]- المرجع نفسه، ص 236

y. [1]- الموقع الرسمي لوزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، الجزائرية: www.msnfcf.gov.dz

z. [1]- تقرير المعهد الاوروومتوسطي لعام 2016، في جريدة وقت الجزائر الصادرة في 07 مارس 2016.

aa. [1]- المرجع نفسه.

bb. [1]- المرجع نفسه

cc. [1]- لتفاصيل أكثر حول هذه الوكالة ارجع إلى الموقع الرسمي للوكالة: www.angem.dz/portail/index/php/ar/

dd. [1]- عمراني كربوسة، الشباب العربي بين مأزق البطالة وتحديات الهجرة.... حالة الجزائر، مؤتمر الشباب العربي في منظومة تنمية الموارد البشرية واستثمارها: الواقع والمأمول. رابطة مراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي بالتعاون مع جامعة صفاقس بدولة تونس 29/28 أكتوبر 2015..

ee. [1]- سلمى حراز، ص. بوريلة ، ن. وردة، المرأة الجزائرية في مواجهة مثلث برمودا، جريدة الخبر الجزائرية الصادرة في 08 ماري 2015.

ff. [1]- المرجع نفسه.

قائمة المراجع:

الكتب:

1. خالد حمود الغرب، المشاركة السياسية للمرأة: رؤية شرعية وتنموية، اليمن: مؤسسة التنوير للتنمية الاجتماعية، 2012.

الملتقيات الدولية:

1. احمد إسماعيل المعاني، تمكين المرأة العربية: الواقع والطموحات، مؤتمر الشباب العربي في منظومة تنمية الموارد البشرية: الواقع والمأمول، الرابطة العلمية لمراكز بحوث التنمية البشرية في الوطن العربي، كلية العلوم الإنسانية، جامعة صفاقس ، دولة تونس، 2015/29/28.
2. عمراني كربوسة، الشباب العربي بين مأزق البطالة وتحديات الهجرة.... حالة الجزائر، مؤتمر الشباب العربي في منظومة تنمية الموارد البشرية واستثمارها: الواقع والمأمول. رابطة مراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي بالتعاون مع جامعة صفاقس بدولة تونس 29/28 أكتوبر 2015..
3. - ريا حفار الحسن، لمياء المبيض بساط، التمكين السياسي للمرأة في مجال تحقيق أهداف التنمية ، المؤتمر الدولي التاسع حول المرأة والشباب في التنمية العربية، جمهورية مصر العربية، 24/22/مارس 2010.

المقالات العلمية:

1. ثائر رحيم كاظم، معوقات تمكين المرأة في المجتمع العراقي في دراسة ميدانية في جامعة القادسية، مجلة جامعة بابل، العلوم الإنسانية، المجلد 24 ، العدد 02، 2016،
2. سمية أحمد على عبد الله المولى، تدعيم التعليم للتمكين الاقتصادي للمرأة في مصر، ورقة سياسات 02، الأمريكية في القاهرة، مركز أبحاث المجتمع .
3. مولاي لخضر عبد الرزاق، بونوة شعيب، دور القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية بالدول النامية- دراسة حالة الجزائر، مجلة الباحث ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة – الجزائر ، العدد 07 الصادر في -2009-2010 .
4. هالة صقر، عبد الله شحاتة، التمكين الاقتصادي للمرأة: المعوقات والحلول المقترحة، ورقة سياسات 01، الجامعة الامريكية في القاهرة، مركز أبحاث المجتمع.

الاطروحات الجامعية:

1. عصام بن الشيخ، مقاربة الجندر وانعكاساتها على الوضع السياسي للمرأة المغاربية، أطروحة دكتوراه العلوم في العلوم السياسية، تخصص العلاقات الدولية، جامعة باتنة 01، الموسم الجامعي 2015/2014.

التقارير:

2. منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع لعام 2000- 2015: الانجازات والتحديات، تقرير إقليمي عن الدول العربية،
3. قرير المعهد الاورومتوسطي لعام 2016، في جريدة وقت الجزائر الصادرة في 07 مارس 2016.

مقالات الصحف:

الجمعي قاسمي، وزيرة المرأة التونسية: لا خوف على حقوق المرأة ومكاسبها، صحيفة العرب العدد 10566 الصادر في 2017/03/09.

a.سلمى حراز، ص. بوريلة ، ن. وردة، المرأة الجزائرية في مواجهة مثلث برمودا، جريدة الخبر الجزائرية الصادرة في 08 ماري 2015.

مقالات الانترنيت :

- أحمد إبراهيم خضر ، حقيقة مفهوم تمكين المرأة، 2013/04/30:
http://www.alukah.net/web/khedr/0/53818/#ixzz4mpiorMIJ
- - بأحمد السيد كردي. أهمية دور المرأة في التنمية الشاملة. 2010/07/23
http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/138174
- -المعوقات التي تواجه المرأة في سوق العمل السعودي، 2014/12/28.
www.kau-home_blogspot.com
- الموقع الرسمي لوزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، الجزائرية:
www.msnfcf.gov.dz
- الوكالة ارجع إلى الموقع الرسمي للوكالة: www.angem.dz/portail/index/php/ar/
- هدى الدلو، معوقات اجتماعية وشخصية أمام تولي المرأة مناصب قيادية، 2015/12/06،
www.felesteen.ps/detaills/news/152858/

ثانياً- المراجع الأجنبية:

- Forbes Middle East, Top 100 Most Powerful Arab Women In Government and Businesswomen 2017, www.forbesmiddleeast.com
- Most Women Prefer to be working and the majority of men agree. ILO-Gallup report shows. 08/03/2017. www.ilo.org.

حقوق المرأة العاملة في قانون العمل الأردني
وأثره على تنمية الموارد البشرية

الدكتور/محمد خليل يوسف أبو بكر
جامعة الزيتونة الأردنية الخاصة

الدكتور/رامي إبراهيم حسن الزواهرة
جامعة عين شمس

البريد الالكتروني
M.Abubaker@zuj.jo
Rami_alzwahreh@yahoo.com

ملخص

للمرأة دور فاعل في تنمية الموارد البشرية والتنمية الاقتصادية وهي جزء لا يستهان به من القوى العاملة في الأردن. وبالرغم من أن المشرع الأردني وفي قانون العمل الأردني قد كفل لها حقوقها العمالية مساواة بالرجل، وبالرغم من تطبيق المعايير الدولية والاتفاقيات والمعاهدات المتعلقة بعقد العمل ومساواتها بالرجل، إلا أن هناك عدة إشكاليات تواجهها المرأة، منها عدم تطبيق القانون بالمساواة مع الرجل، ومنها البطالة الكبيرة في المجتمع الأردني ما بين النساء العاملات، ومنها الظروف الاجتماعية، والثقافية، وأعباء الأسرة، وعدم توزيع الاستثمار بشكل يخدم المجتمعات، وعدم وجود جهة مستقلة لإدارة حقوق المرأة، وكذلك عدم تطبيق نظام العمل المرن بما يخدم المرأة العاملة، وعدم تطوير التعليم في الجامعات الأردنية ومخرجاتها لتواكب سوق العمل، مما زاد من نسبة الخريجين والبطالة بين النساء.

الكلمات الدالة: حقوق المرأة العاملة ، الموارد البشرية ، التنمية الاقتصادية ، قانون العمل الأردني

Woman Rights in the Jordanian Labor Law and its impact on human resources development

Abstract

The woman has an active role in human resources and economic development. She is a significant part of the working force in Jordan. However, and in spite that the Jordanian legislator, in the Jordanian Labor Law, guaranteed and secured the woman labor rights equally with the man, and in spite of applying the international standards, agreements and treaties related to woman employment contract and equality with the man, the woman faces some problems such as non-enforcement of the law on equal basis with the man, high unemployment percentage among working women in the Jordanian society, social and economic conditions, family burdens, non-allocation of investment in a way serving the society, there is no independent entity in charge of the management of the woman rights, the flexible labor system is not enforced in a manner serving the working woman and not developing the education process and outcomes in the Jordanian universities to cope with the labor market, which led to increase unemployment percentage among the woman graduates .

Key Words: Working woman rights, human resources, economic development, Jordanian Labor Law

المقدمة

تشكل المرأة نصف الطاقات والموارد البشرية في المجتمع العربي، وتساهم أيضاً في الإنتاج الوطني، إذ أصبحت معه تدخل في حساب التنمية الاجتماعية والاقتصادية والتنمية المستدامة عند إعداد البرامج والخطط التنموية لأية دولة من الدول، وأصبح مشاركة ومساهمة المرأة، مساهمة فعالة للموارد البشرية المؤهلة والمتاحة في العملية التنموية، من خلال عملها وإنتاجها بعد أن تم تنظيم ذلك من خلال قوانين العمل والضمان الاجتماعي الذي كفل للمرأة أن تكون لها أهمية وإيلاء الاهتمام بها ودورها الإيجابي من خلال أيضاً، التعليم، والتدريب، والتأهيل، وتوفير ما يلزمها من خدمات، وعمل برامج تربوية، وإعلامية، وتوعوية، كل ذلك كفل للمرأة العمل وباعتباره حق لها من حقوق الإنسان الأساسية، إذ أقر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان سنة 1948 في المادة (23) فيه – هذا الحق "في العمل، والأجر المتساوي والحماية من البطالة، والأجر العادل، والحق في الراحة، وساعات العمل والعطلات الدورية بأجر، والانضمام إلى النقابات المادة (24) من القانون نفسه والحق في الراحة، وأما الدستور الأردني فقد نصت المادة (23) منه على حماية العمل وإعطاء العامل أجراً، وساعات العمل وأيام الراحة وتنظيم نقابي حر.

أما الاتفاقيات الدولية فقد صدر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1966 العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتي أفردت فيها بندين خاصين بالمرأة العاملة إذ جاء في المادة السابعة على أنه "تكفل للمرأة – أجراً منصفاً وشروط عمل ليس أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، ومكافأة متساوية وحماية خاصة بالأمهات وإجازة خاصة باستحقاقات ضمان اجتماعي كافية.

إن قانون العمل الأردني قد كفل للمرأة العاملة حقوق مساواة بالرجل من حيث المساواة بالأجور، وعدم التمييز بالعمل، وإجازات وحقوق، وإنشاء حضانات، وحقوقها خلال فترة العمل وعدم جواز فصلها من العمل، وإجازات براتب وبدون راتب ومنع تشغيلها في بعض المهن وفي ساعات الليل، إلا أن هناك بعض الإشكاليات التي ما زالت موجودة ولابد من معالجتها في مسألة حقوق المرأة العاملة.

مشكلة الدراسة:

بالرغم من أن الدستور الأردني وضع نصوصاً قانونية، كفلت للمرأة العاملة حقوقها العمالية من فرص العمل، والإجازات وتنظيم عملها وحظر العمل في الأعمال الخطيرة والعمل ليلاً، وإجازات العمل والمساواة بالأجر، وكذلك كفل للمرأة إجازة أمومة وتامين الأمومة عن طريق قانون الضمان الاجتماعي.

وكذلك صدر نظام العمل المرن، وهو نظام يستفيد الرجل والمرأة منه على حد سواء، إلا أننا نجد أن المرأة تستفيد من هذا النظام أكثر من الرجل وإذا اطلعنا على هذا النظام نجد بأنه يوفر للمرأة حرية في العمل، عن بعد، أو العمل الجزئي.

إلا أن هناك بعض الإشكاليات التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار وهذه الإشكاليات ما يلي:

1. لا توجد إدارة لحقوق المرأة العاملة يمكنها أن تتصل بها في حالة تعرضها للتميز غير القانوني، وفي حالة فصلها من صاحب العمل بسبب الحمل، أو الإجازات، أو التعيين أو الأجر، لحل هذه المسائل، بالطرق السلمية، وفي حالة عدم التوصل إلى حل يتم تقديم صاحب العمل إلى القضاء.
2. لا يوجد في قانون العمل الأردني نصوص تعالج حالة فصل المرأة من العمل بسبب عجزها عن العمل بشكل مؤقت لأسباب طبية بسبب الحمل أو مضاعفات الولادة طويلة المدى وعدم وجود نصوص تفرض تعويضاً كافياً لها.
3. تحميل صاحب العمل المسؤولية عن تشغيل المرأة العاملة في أماكن مضرة بالمرأة الحامل، أو تعرضهن لمواد خطرة قد تؤدي إلى تأخير الإنجاب أو إسقاط الجنين.

4. إنهاء عقد عمل المرأة بسبب الحمل.
5. ومن الإشكاليات التي تواجه المرأة وتعيق تقدمها ومساهمتها الفاعلية في التنمية البشرية. إن الثقافة الأسرية مبنية على تسلط بعض الأزواج على المتزوجات العاملات، قد يمنعها من العمل، أو إجبارها على ترك العمل، أو عرقلة التحاقها بالعمل اليومي مما يؤدي إلى فصلها من صاحب العمل.
6. ومن الإشكاليات التي تواجه عمل المرأة الثقافة العامة لدى الشباب عند اختيارهم شريكة حياتهم، فإنهم يفضلون المرأة التي تعمل لدى الجهات الرسمية، نظراً لحالة الاستقرار الوظيفي وطبيعة العمل، بينما يعزف كثير من الشباب عن الاقتران بزوجة تعمل في مصنع، لبعد المسافة، أو طبيعة العمل وبالتالي فإن إنشاء مصانع قرب المناطق الآهلة بالسكان وتغير ثقافة الشباب، ونظرة المجتمع إلى المرأة التي تعمل في المصانع، أو الصناعة تساعد في حل المشكلة.

أهمية هذه الدراسة:

وتبرز أهمية هذه الدراسة من خلال النظر إلى الآثار التي تترتب على أهمية خلو قانون العمل الأردني وقانون الضمان الاجتماعي من أحكام تتعلق بتشكيل إدارة خاصة بحقوق المرأة العاملة، ونقابات عمالية خاصة بعمل المرأة، ومراكز تثقيفية وبرامج تثقيفية للمرأة في حالة عجزها عن العمل بسبب الحمل أو الولادة، أو حالات طبية ذات صلة يضمن لها التعويض المناسب وكذلك مسؤولية صاحب العمل في حالة تشغيل المرأة في العمل يؤثر على الإنجاب أو الحمل، نتيجة طبيعة العمل الذي تعمل فيه.

أهداف هذه الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تطوير القوانين ذات العلاقة بعمل المرأة والتي تسهم إلى حد كبير في مساهمة المرأة في الإنتاج الوطني، ووضع الخطط التنموية استناداً، إلى أن المرأة تسهم في تنمية الموارد الاقتصادية والاجتماعية والسياسية على حد سواء مع الرجل، وفقاً للإعلان العالمي لحقوق الإنسان والدساتير والاتفاقيات والمعاهدات الدولية، واعتبارها نصف المجتمع، ولها دور إيجابي في التنمية المستدامة.

خطة البحث:

لكل ما سبق فقد تم تناول هذا الموضوع من خلال تقسيمه إلى مبحثين، سنتناول في المبحث الأول: حقوق المرأة العاملة في قانون العمل الأردني ومدى موافقتها للاتفاقيات والمعاهدات الدولية، وذلك من خلال مطلبين، يعالج أولهما: حقوق المرأة العاملة وضوابط تنظيم عملها في قانون العمل الأردني، أما الثاني فيناقش: مدى موافقة حقوق المرأة في قانون العمل الأردني للاتفاقيات والمعاهدات الدولية. في حين يعالج المبحث الثاني: أسباب قصور مشاركة المرأة في تنمية الموارد البشرية وطرق تفعيل دورها، وذلك من خلال مطلبين. جاء الأول تحت عنوان: أسباب قصور مشاركة المرأة في تنمية الموارد البشرية. أما المطلب الثاني فوسم: بالطرق والحلول لتفعيل دور المرأة في تنمية الموارد البشرية. ومن ثم يتبع ذلك الخاتمة والتي تشمل النتائج والتوصيات.

المبحث الأول

حقوق المرأة العاملة في قانون العمل الأردني ومدى موافقتها للاتفاقيات والمعاهدات الدولية

تمهيد وتقسيم:- نظم المشرع الأردني في قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته عمل المرأة وحقوقها وضمن لها حرية العمل، وتنظيم العمل والإجازات، وكفل الدستور الأردني للمرأة حق العمل، إذ نصت الفقرة الأولى من المادة السادسة منه على أنه "تكفل الدولة العمل والتعليم ضمن حدود إمكانياتها وتكافؤ الفرص لجميع الأردنيين". والفقرة الأولى من المادة (23) على أنه "العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفر للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به"، والفقرة الثانية من المادة نفسها "تحمي الدولة العمل ونضع له تشريعاً يقوم على المبادئ التالية وهي تعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث".

وعليه سوف نتناول الحديث في هذا المبحث من خلال مطلبين، الأول (حقوق المرأة العاملة وضوابط تنظيم عملها في قانون العمل الأردني) والمطلب الثاني (مدى موافقة حقوق المرأة في قانون العمل الأردني للاتفاقيات والمعاهدات الدولية).

المطلب الأول:

حقوق المرأة العاملة وضوابط تنظيم عملها في قانون العمل الأردني

1. نصت الاتفاقيات والمواثيق الدولية على أن طبيعة المرأة تختلف عن طبيعة الرجل، وأثر العمل على صحتها، وسار المشرع الأردني على ذات المنوال وتنبه إلى أن طبيعة المرأة تختلف عن طبيعة الرجل في مدى قدرتها على العمل في مجالات معينة أو أعمال معينة أو المخاطر التي يمكن أن تتعرض لها المرأة وبالتالي قد تؤثر على حالتها الصحية. وكذلك العمل ليلاً، مع الأخذ بعين الاعتبار إلى حاجتها لرعاية أطفالها ومسؤوليتها نحو الأسرة.

ووضع المشرع الأردني هذه الاعتبارات لرعاية المرأة في العمل ووضع لها ضوابط تكفل لها صحتها والمحافظة على الأخلاق، وقام بوضع نصوص تنظم عمل المرأة وتكفل لها حقوقها. أما الضوابط التي نظمت عمل المرأة وكفلت لها حقوقها فيمكن بيانها من خلال ما يلي:

حماية المرأة من الأعمال الخطرة أو الشاقة:

نظم المشرع الأردني في المادة (69) من قانون العمل عمل المرأة في الأعمال الخطرة أو الشاقة وذلك بموجب قرار يصدره وزير العمل بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة، وتحديد الصناعات والأعمال التي يشكل عمل المرأة بها خطراً على صحتها، أو جسمها، أو أخلاقها، والفقرة (ب) من المادة نفسها، تحديد الأوقات التي لا يجوز فيها تشغيل المرأة العاملة والحالات المستثناة. ( )

وهذه المادة حددت فيها الأعمال والأوقات التي تعمل بها المرأة حفاظاً على صحتها وصحة العمل، والأخلاق، مما يعني أن المشرع الأردني ساير الاتفاقيات الدولية في عمل المرأة وكذلك، أوجد للمرأة حق العمل ولكن ضمن ضوابط للمحافظة على صحتها، والأخلاق، وهذا يعني أن المرأة لها خصوصيات، يجب مراعاتها ولكن لم يحرمها من العمل كونها عنصر من عناصر العمل، ولها دور في التنمية البشرية، أي وكما يصف البعض( )" أن قانون العمل يتغير ويتطور تبعاً لتطور أوضاع المجتمع فهذه السمة هي من أهم سمات قانون العمل وهذا يؤدي إلى أن تبقى قواعد بعيدة عن العمومية والتجريد، فهي تنظم كل حالة على حده بما يتفق مع طبيعة العمل وظروف العمل وقدرة صاحب العمل"( ).

2. **حظر عمل المرأة ليلاً:**

للعمل الليلي آثاراً اجتماعية وأخلاقية ضارة بالمرأة وقد نصت الفقرة (ب) من المادة (69) من قانون العمل الأردني على إعطاء الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة "الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناة".

إذ إن العمل ليلاً يعد تهديداً كبيراً لصحة المرأة ويؤدي إلى اضطرابات النوم وتغيير العادات الغذائية، وبالنسبة للمرأة كونها هي من تقوم بالسهر على أسرتها وعائلتها وبالتالي فهي أحوج ما تكون إلى الحماية من خلال تحديد ساعات العمل ليلاً. وقد عبر البعض( ) عن هذا الأمر بالقول:" إن العمل الليلي يؤدي إلى قلة عدد ساعات نومها وزيادة إرهاقها فيؤثر ذلك على صحتها، وبالنتيجة يؤثر سلباً على صحة أطفالها هذا فضلاً عن أن تشغيل المرأة ليلاً يؤدي إلى حرمانها من الراحة خلال الليل باعتباره الفترة الطبيعية للراحة ويعيق قيامها بواجباتها الزوجية".

وهذا ما يؤدي إلى تشجيع المرأة على العمل، وزيادة إقبالها عليه لوجود تحديد لساعات العمل في النهار وليس ليلاً، إلاّ في حالات معينة كوظيفة الطبيبة والممرضة وغيرها. ( )

3. **تحديد إجازات المرأة العاملة:**

ضمن المشرع الأردني للأم العاملة في قانون العمل الأردني أحكاماً يحمي بموجبها حقوق المرأة العاملة في الإجازات وتواءم المعايير الدولية. إذ إن المشرع الأردني أعطى للمرأة إجازة أمومة مدتها عشرة أسابيع مدفوعة الأجر، وساعة لإرضاع الطفل يومياً، وذلك لدفعها للعمل والمشاركة في الحياة الاجتماعية، **ومراعاة لطبيعتها وما تتميز به عن الرجل فقد أفرد المشرع للمرأة دون الرجل عدة أنواع من الإجازات هي:**

- **إجازة الأمومة**: إذ نصت المادة (70) من قانون العمل الأردني على أنه (للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع، على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازات بعد الوضع عن ستة أسابيع ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة". وهذا يدل على مدى حرص المشرع الأردني على مشاركة المرأة في المشاركة في تنمية الموارد البشرية ومراعاة ظروف المرأة العاملة خلال وقبل وبعد فترة الحمل بما يتوافق مع المعايير الدولية لقوانين العمل.
- **إجازة الإرضاع**: استحدث المشرع الأردني إجازة إرضاع الطفل وهي مقدرة لمصلحة الطفل في المادة (71)، حق إرضاع الطفل خلال مدة سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر، على أن لا تزيد على الساعة في اليوم الواحد، إذ تصبح عدد ساعات دوامها اليومي (7) ساعات يومياً.
- **حق المرأة في إجازة لتربية أطفالها**: حرص المشرع على إعطاء إجازة للمرأة العاملة لتربية أطفالها إذ نصت المادة (67) على أنه "للمرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالها ويحق لها الرجوع إلى عملها بعد انتهاء مدة الإجازة، على أن تفقد هذا الحق إذ عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة". هذه الإجازة تعطي للمرأة الحق في رعاية أطفالها، وتشجعها على العمل.
- **حق المرأة في توفير دار رعاية لأطفالها في المؤسسة**: اهتم المشرع الأردني بحق رعاية المرأة العاملة لأطفالها داخل المؤسسة التي تعمل بهان هذا ما ورد في نص المادة (72) من قانون العمل الأردني.

  وهذا يعطي اهتمام بالمرأة العاملة، والاستقرار، وتحفيزها على العمل وإن كان لديها أسرة ترعاها، ويزيد من طمأنينتها، وإنتاجها، وينعكس إيجابياً على صاحب العمل والاقتصاد.
- **حق المرأة في إجازة لمرافقة زوجها**: حفاظاً على العلاقة الأسرية واستمرارها وسلامتها واستقرارها حرص المشرع الأردني على إعطاء المرأة إجازة لمرافقة زوجها في المادة (68) من قانون العمل الأردني، ويهدف المشرع الاردني في هذه المادة إلى تشجيع المرأة على العمل، ويحافظ بالنتيجة على الأسرة واستقرارها. وهي مصلحة إيجابية للعامل وصاحب العمل، وفي دفع الاقتصاد والإنتاج.
- **الإجازات الأخرى التي تستحقها المرأة مساواة بالجنس الآخر**: هناك إجازات أخرى مساواة بالرجل إذ أن الإجازات السابقة هي إجازات خاصة بالمرأة العاملة، لاعتبارات اجتماعية وفسيولوجية، إلا أنها لم تفقد حقها في الإجازات الأخرى المدفوع الأجر: وهي على النحو الآتي:
  - الإجازة السنوية.
  - الإجازة المرضية.
  - الإجازة الإضافية – للالتحاق بدورة ثقافية عمالية أو الإجازة لأداء فريضة الحج.
  - الإجازة الدراسية.

- العطل الأسبوعية
- الأعياد الدينية والعطل الرسمية.

المطلب الثاني:

مدى موافقة حقوق المرأة في قانون العمل الأردني للاتفاقيات والمعاهدات الدولية

بعد دراسة المطلب الأول وما كفله المشرع الأردني في قانون العمل للمرأة العاملة، فقد ضمن المشرع للمرأة حقوقها ومن تنظيم العمل نظراً لطبيعتها الخاصة.

وقد ساهمت معايير العمل الدولية والعربية والاتفاقيات الدولية على التأكيد على المساواة بين الرجل والمرأة، من أجل مشاركة المرأة في العمل وتنمية الموارد البشرية.

وتناولت الاتفاقيات والمعايير الدولية عمل المرأة على النحو الآتي:

1. المعايير الدولية في تشغيل المرأة:

تعتبر الاتفاقية الدولية رقم (111) لسنة (1958) بشأن حظر التمييز في الاستخدام أو المهنة من أهم الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، لمواجهة التمييز بين المرأة والرجل، في مجال الاستخدام والمهنة، وأن هذه الاتفاقية تحظر أي صور من صور التمييز أو الفصل في تكافؤ الفرص أو المعاملة أو إنقاص حقوق المرأة العاملة من خلال التشريعات الوطنية للدولة، وكذلك هناك مواثيق وإعلانات دولية خاصة بالمرأة العاملة ومساواتها بالرجل. وهي:

- ميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان: المبدأ الأساسي الذي جاء به ميثاق الأمم المتحدة وضع بالتفصيل في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان "إن جميع الناس يولدون أحراراً ومتساوين في الكرامة والحقوق"( ). وأن لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات المذكورة في هذا الإعلان دونما تمييز من اي نوع"( ).
- إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة( ): وتقع في إحدى عشر مادة والتي جاء في المادة الأولى والثانية والثالثة على إلغاء أي قوانين أو أعراف أو أنظمة أو ممارسات تشكل تمييزاً ضد المرأة، وتقرير الحماية القانونية الكافية لتساوي الرجل والمرأة في الحقوق.
- المؤتمرات الدولية من أجل النهوض بالمرأة ومساواتها بالرجل ومنها مؤتمر مكسيكو عام (1975) ومؤتمر كوبنهاجن (1980)، ومؤتمر نيروبي (1985) والمؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة في بكين عام (1995) والتي تؤكد على تمتع المرأة تمتعاً كاملاً بجميع الحقوق والنهوض بها وتمكينها، وتعزيز الاستقلال الاقتصادي، بما في ذلك توفير فرص العمل لها والقضاء على عبء الفقر المستمر والمتزايد على المرأة، ومنع كافة أشكال العنف ضدها، ومشاركتهن في التنمية) ( ).
- المعايير في الاتفاقيات العربية: كرست الاتفاقية العربية بشأن المرأة العاملة، مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين الرجل والمرأة في مجال التشغيل والاستخدام وفي مجال الترقية، في الوظيفة، وعند تساوي المؤهلات.

واهتمت أيضاً التشريعات العربية في اعتماد مبدأ المساواة في أحكام عمل المرأة دون تميز بين المرأة والرجل في التشغيل وصادقت الدول العربية على الاتفاقيات الدولية بشأن التميز بين الرجل والمرأة في العمل خاصة الاتفاقية الدولية رقم (111) لسنة 1958.

المبحث الثاني

أسباب قصور مشاركة المرأة في تنمية الموارد البشرية وطرق تفعيل دورها

تمهيد وتقسيم:- تشكل المرأة في المجتمع الأردني نصف الطاقات، وبالرغم من أن المرأة تشكل هذه النسبة إلاّ أن نسبة مشاركة المرأة في تنمية الموارد البشرية، والتنمية الاقتصادية، لا تتجاوز نسبة 13% من النساء في الأردن حسب إحصائيات دائرة الإحصاءات العامة لسنة 2017.

بالرغم من أن المشرع الأردني في قانون العمل قد وفر للمرأة العاملة حقوقها الكافية وساوى فيما بينها وبين الرجل، وراعى ظروفها من حيث كونها ربة أسرة، ولها طبيعة خاصة، وراعى ظروفها الاجتماعية والفسيولوجية إلا ان المشكلة في تطبيق القانون أدى ذلك إلى عدم وجود مشاركة فاعلة للمرأة في العمل، وحسابها من القوى العاملة بالنسبة إلى حجم وعدد السكان وسن العمل.

كما أن المشرع الأردني لم يترك أي مجال من مجالات عمل المرأة وحقوقها إلا طبق المعايير الدولية والاتفاقيات والمعاهدات للمساواة ما بين الرجل والمرأة. وعلى سبيل المثال لا الحصر، فقد وضع نفس المعايير في فرض التوظيف على الرجل والمرأة، وانضمامها للضمان الاجتماعي. وفي مجالات الترفيه والتدريب والنقل والمكافآت، والزيادات السنوية، والتقاعد، والاستفادة من راتب التقاعد، وفي مجال المنح الدراسية والتدريب المهني، والمشاركة في النقابات المهنية، والهيئات التطوعية، وحماية الأجور وتساوي الأجور، وراعى ظروف الحمل، وساعات الرضاعة.

إلا أنه ومن الناحية العملية نجد قصوراً في التطبيق وتثور العديد من المشاكل، وهو الأمر الذي سنتناوله في هذا المبحث من خلال مطلبين. الأول بعنوان: أسباب قصور مشاركة المرأة في تنمية الموارد البشرية)، أما المطلب الثاني فهو: الطرق والحلول لتفعيل دور المرأة في تنمية الموارد البشرية).

المطلب الأول:

أسباب قصور مشاركة المرأة في تنمية الموارد البشرية

هناك عدة عوامل تتحكم وتؤثر في مشاركة المرأة العاملة في تنمية الموارد الاقتصادية والموارد البشرية في الأردن. ومن هذه الأسباب:

1. **الثقافة الاجتماعية لدى المتقدمين على الزواج من الشباب:**

نجد أن الشباب في المجتمع الأردني كونه مجتمع محافظ فإنه عادة عند اختيار شريكة حياته فإنه يفضل أن تكون من ضمن القطاع العام، لما يؤمن هذا القطاع من استقرار في العمل، والمساواة، ما بين الرجل والمرأة في تطبيق القانون، والرواتب، والإجازات والضمان الاجتماعي، وقرب المرافق العامة عادة إلى أماكن السكن.

وفي حالة رغبة الشباب في الزواج من عاملة تعمل في القطاع خاص كعملها في المصانع التي غالباً ما تكون بعيدة عن أماكن السكن، فإنه يشترط أن تترك العاملة عملها من أجل الاقتران بها. وفي حالة اقترانه بها دون هذا الاشتراط فإنه قد يلجأ إلى عرقلة التحاقها بالعمل اليومي مما يؤدي ذلك إلى فصلها من قبل صاحب العمل( ).

2. **الأعباء العائلية:**

تعتبر الأعباء العائلية والأسرية سبباً رئيسياً في ضعف مشاركة المرأة في تنمية الموارد الاقتصادية، في الأردن، إذ يبلغ مجموع الإناث الأردنيات في سن العمل مليونان و295 ألف يعمل فعلياً في سوق العمل فقط 229 ألف نصفهن في القطاع العام، أما الباقي وهو مليون و993 ألف غير نشيطات في مجال القوى العاملة أو الموارد الاقتصادية وهناك 72 ألف عاملة عاطلات عن العمل أي أن نسبة البطالة، أو غير الناشطات اقتصاديا

يمثل 86.8% من مجموع الإناث في سن العمل، بالرغم من وجود نسبة تعليم عالية والسبب يعود إلى حجم مسؤولية المرأة في رعاية الأسرة( ).

كما أن هناك قيوداً اجتماعية، تفرض عدم اختلاط الرجل بالمرأة، والتزامات المرأة ومسؤولياتها وانشغالها بتربية الأطفال، وارتفاع تكلفة دور الحضانة، ليصبح عمل المرأة وهذه الكلفة غير مجدية.

3. عدم وجود الظروف المناسبة لعمل المرأة:

غالبية أماكن العمل لا توفر الظروف المناسبة لعمل المرأة، إذ يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار الأعباء الأسرية، التي تتحملها المرأة من تربية الأطفال ورعاية الأسرة وقيامها بواجباتها داخل الأسرة والمنزل، إذ أن المرأة قد لا تجد المكان المناسب للعمل من حيث مكان العمل، وكيفية أدائه وتوقيته وعدم وجود البدائل التي تخفف على المرأة المسؤوليات الملقاة على عاتقها.

4. التمييز ما بين الرجل والمرأة في العمل، عدم المساواة:

وأشكال التميز عديدة تتمثل بندرة مشاركة المرأة في عضوية في النقابات المهنة والعمالية والهيئات التطوعية، وقلة وصول المرأة إلى الوظائف الإشراقية أو مواقع صنع القرار، وهو الأمر السائد في القطاع الخاص بخلاف القطاع العام الذي يوجد به مساواة ومشاركة فاعلة للمرأة. وعلاوة على ذلك فإنه وفي القطاع الخاص تعد نسبة مشاركة المرأة قليلة على مستوى الدورات التدريبية أو الدورات الثقافية.

5. ارتفاع نسبة البطالة في المجتمع الأردني:

إن النتائج التي صدرت عن دارة الإحصاءات العامة حول العمالة والبطالة في الربح الأول للعام 2017 ما بين الإناث 18.2% ليصل إلى 33% وبين الشباب ليصل إلى ما بين (39.5%- إلى 35.4)%.

وهذه النسبة عالية فيما بين الأثاث، إذ يجب أن تبني الدولة سياساتها على مواجهة هذا الاختلال وتنمية الموارد البشرية والبطالة مؤشر اقتصادي للدولة.

إذ نجد أن نسبة الحاصلين على الشهادات الجامعية أعداد كبيرة من الذكور والإناث، وفرص العمل سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص تكون ضئيلة للمرأة، عند تقدم كل منهما لفرصة عمل. وبالتالي تكون نسبة قبول الذكور أكبر من نسبة قبول الإناث عند التقدم للوظيفة أو المهنة.

6. عدم وجود فرص عمل في بعض المناطق التي تنتشر فيها كثافة سكانية:

إن غالبية المشروعات في المملكة تنشأ عادة في المناطق الصناعية أو في مناطق بعيدة عن المناطق التي توجد فيها كثافة سكانية، وبالتالي تكون هذه المناطق سبب في وجود نسبة عالية من العاطلين عن العمل، لعدم وجود مصانع أو شركات أو مؤسسات قريبة لهم للعمل، وتكون فرص العمل لهذه التجمعات ضئيلة. إذ أن الاستثمارات يجب أن توجه إلى المناطق السكانية، وكذلك بعض المناطق البعيدة التي يوجد فيها سكان. ويجب التركيز على المناطق الفقيرة أيضاً.

7. عدم مطابقة مخرجات التعليم في الجامعات واحتياجات سوق العمل:

يوجد لدينا في الأردن أكثر من ثلاثين جامعة ما بين جامعات رسمية وخاصة، وما زالت مخرجات التعليم هي المخرجات التقليدية، من الطب والهندسة والصيدلة، والعلوم الإدارية والعلوم الآداب والحقوق، والتمريض.

وأصبح هناك فائض في سوق العمل لهذه التخصصات بنسبة عالية جداً، وقلة وجود المهن التطبيقية، والعلوم التكنولوجية التطبيقية، هذا أدى إلى زيادة نسبة الخريجات من هذه التخصصات وعدم وجود فرص عمل.

8. **العمالة الوافدة:**

تؤثر العمالة الوافدة في الأردن سلباً على تنمية الموارد البشرية والموارد الاقتصادية للأردن، ويحل كل عامل وافد محل عامل أو موظف أردني وهذا يؤثر على المرأة العاملة في الأردن. وإن كانت هناك بعض الأعمال، سمحت بها وزارة العمل للوافدين. إلاّ أن هناك تسرباً من الوافدين لسوق العمل. حل محل العامل والعاملة الأردنية.

9. **عدم وجود مشاريع استثمارية كبيرة في الأردن:**

بالرغم من وجود مشاريع استثمارية في بعض المناطق إلاّ أن هذه المشاريع ضعيفة في حجمها واستثماراتها، وعلى الدولة أن توجه سياساتها في جذب المشاريع الاستثمارية الكبيرة لاستيعاب أكبر قدر ممكن من العاملات.

10. **مراجعة التشريعات الخاصة بالعمل وخاصة لنظام العمل المرن الجديد:**

لقد صدر نظام العمل المرن رقم (22 لسنة 2017) إذ أن هذا النظام يحتاج إلى كثير من التعديلات، وفي مجمله فإنه خصص للمساعدة على تشغيل المرأة، وإن لم يشر هذا النظام إلى عمل المرأة ولكن صدر هذا النظام من أجل إيجاد فرص للمرأة العاملة( ).

11. **عدم وجود إدارة أو هيئة لإدارة حقوق المرأة العاملة:**

قد تتعرض المرأة العاملة، أو التي تتقدم للعمل إلى تعسف في العمل أو في حالة تقدمها لوظيفة، إذ لا يوجد مرجع مختص يفصل في هذه الحالات التعسفية، وللنظر في هذه الشكوى وبصورة مستعجلة، أو في حالة تعرضها للتمييز، فإن وجود إدارة لحل هذه المسائل بصورة مستعجلة وسلمية، تؤدي إلى استقرار المرأة في العمل وتنوع من ضمانات العمل.

المطلب الثاني:

الطرق والحلول لتفعيل دور المرأة في الموارد البشرية

من الإجراءات والطرق التي يمكن إتباعها لتفعيل دور المرأة في المشاركة في تنمية الموارد البشرية والتنمية الاقتصادية، وتصبح من القوى العاملة في المملكة الأردنية الهاشمية عديدة ويجب إتباع هذه الإجراءات والطرق للوصول إلى اعتبار المرأة هي نصف القوى العاملة في أي دولة، وأن بناء الخطط التنموية لأي دولة يجب أن يستند إلى أن المرأة هي نصف المجتمع وتساهم بشكل كبير في التنمية الاقتصادية ومن هذه الإجراءات والطرق ما يلي:

1- **إنشاء وبناء المصانع والشركات والاستثمارات لتكون قريبة من التجمعات السكانية**: الأمر الذي يسهل على المرأة العمل فيها، بحيث لا تحتاج إلى السفر، أو السكن، أو الابتعاد عن مكان السكن للقيام بدورها في حياتها الزوجية، ويمكن أن يشجع ذلك على إقبال الشباب على الزواج من هؤلاء العاملات بسبب قرب مسافة العمل، وقدرتها على إدارة بيتها والاهتمام بالأسرة وكذلك تشغيل أيدي عاملة يكون فيها المساواة في العدد إذ أن الزوج قد يقبل بأن تكون زوجته عاملة في نفس المصنع أو الشركة وقرب وجود السكن بحيث يتناوبون على رعاية الأسرة، وكذلك أن تضع هذه الشركات والمصانع والمستثمرين شروط تشجيعية في العمل والرواتب ونظام العمل المرن في العمل لحل مشكلة الشباب في العزوف عن الاقتران بالموظفة التي تعمل في المصانع أو الشركات، والبحث عن موظفة في القطاع العام. إذ يجب أن توفر كافة الظروف التي تهيئ للمرأة العاملة العمل دون أن يؤثر ذلك على حياتها الأسرية.

2- **معالجة تحميل المرأة المسؤولية عن رعاية الأسرة**: من تخفيض المسؤوليات من حيث بناء دور رعاية، يمكن للزوجة أن تضع أبناءها فيها بالرغم من أن قانون العمل اشترط أن تكون هناك دور حضانة للعاملات

إلا أن كثير من الشركات والمصانع والمستثمرين، لا نجد لديه دور الحضانة، إذ يجب البحث على دور حضانة ترعى فيها الأم أبناءها بطمأنينة داخل العمل، أو في أماكن قريبة من العمل. وبأسعار لا تستنزف راتب العاملة.

3- **الحد من التمييز بين الرجل والمرأة**: ما زالت كثير من المؤسسات والشركات والمصانع وأصحاب العمل بصفة عامة يميزون ما بين المرأة العاملة والرجل: إذ أن صاحب العمل عادة ما يقوم بإعطاء دورات تدريبية للعامل ودورات ثقافية، وإشراكها في النقابات المهنية، أو وضعها في وظائف إشرافية، وهذا تميز ما بين العامل والمرأة العاملة إذ يجب وضع تعليمات تضع حداً لهذه الممارسات.

4- **الحد من ارتفاع نسبة البطالة المتعلقة بالمرأة**: فإن على الدولة أن ترسم سياسات للحد من البطالة بين النساء العاملات من خلال، إيجاد فرص العمل، وتشجيع الاستثمار وتوجيهه ليتم في المناطق المأهولة، والتركيز على المناطق الفقيرة، ودعم المرأة في التوجه إلى العمل المهني والتطبيقي، والحد من العمالة الوافدة والتي تتسرب إلى سوق العمل.

5- **توجيه مخرجات التعليم في الجامعات**: على الدولة أن تتخذ قرارات بخصوص توجيه مخرجات التعليم وإلغاء بعض التخصصات، والتوجه إلى العمل المهني والتطبيقي. والبحث عن مجالات أخرى غير متوافرة. هذا يؤدي إلى التقليل من نسبة الخريجين الذين لا يجدون عملاً، وتقلل من نسبة البطالة.

6- **تطبيق نظام العمل المرن**: لقد صدر نظام العمل المرن الجديد بتاريخ 2017/2/22 وفيه كثير من الإيجابيات، إلاّ أنه يجب أن تتدخل الدولة في بعض الاستثمارات والمصانع والشركات التي يمكن أن يطبق فيها نظام العمل المرن، لإيجاد فرص لعمل المرأة، وأن لا يترك هذا النظام فقط بيد صاحب العمل، بحيث يتحكم وحده ووفقاً لإرادته المنفردة بتطبيق هذا النظام أم لا.

وهو أسلوب حديث في العمل، يضمن للمرأة العاملة، أن تقوم بالعمل في الأوقات التي تناسبها، وفي نفس الوقت تحافظ على الأسرة وسير العمل، ومتطلبات الحياة. وتؤدي إلى الاستقرار في العمل.

"وقد أظهر استبيان الحكومة الاتحادية الأمريكية التي أجرته على (325) عامل شاركوا في برنامج الساعات المرنة بأن 95% منهم يؤمنون بان البرنامج مهم نوعاً ما لحل مشاكلهم العائلية المتعلقة بالعمل"( ).

7- **استحداث إدارة لإدارة حقوق المرأة العاملة**: أن استحداث إدارة لإدارة حقوق المرأة العاملة يمكن أن تخفف على المرأة العاملة تعرضها، للتعسف، أو التمييز أو فرص العمل، أو أي انتهاك لحقوقها العمالية، مساواة بالرجل، ويكون الاتصال بهذه الإدارة سهلاً وسريعاً لحل أي إشكالية أو قد تتعرض له المرأة العاملة من تاريخ تقديم الطلب للعمل، وحصولها على فرصة للعمل، أو تم التمييز بينها وبين الرجل خلال فترة المقابلات، إلى التحاقها بالعمل، وحل هذه المواضع بصورة سريعة، مما يكفل للمرأة العاملة الاستقرار في العمل وحقوقها الكاملة.

على أن يكون لهذه الإدارة سلطة في اتخاذ القرارات السريعة في حل المواضيع بصورة سلمية أو تحويل الموضوع إلى القضاء.

الخاتمة

استعرض الباحثان حقوق المرأة العاملة في القانون الأردني وعوامل تؤثر في عملها وفي التنمية البشرية والاقتصادية وكذلك وضح الباحثان الإجراءات والطرق لحل مشكلة مشاركة المرأة الفاعلة في القوى البشرية في الأردن كونها تشكل نصف المجتمع.

وبالرغم من أن المشرع الأردني في قانون العمل الأردني قد أعطى للمرأة حقوقها العمالية مساواة بالرجل وراعى ظروفها الاجتماعية والفسيولوجية إلاّ أن التطبيق من الناحية العملية يواجه مشكلة، وبالتالي فإن

مشاركة المرأة في التنمية البشرية والتنمية الاقتصادية قليلة جداً، وتم وضع الأسباب وطرق علاجها، وقد خلصت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات.

النتائج:

1- إن المشرع الأردن وفي قانون العمل أخذ بالمعايير الدولية والاتفاقيات للمساواة ما بين الرجل والمرأة، وأخذ أيضاً بالمعايير الخاصة بالمرأة العاملة، وظروفها الاجتماعية والفسيولوجية.

2- إن المشرع الأردن استحدث نظام العمل المرن لتطبيقه على العمل، وهذا يخدم عمل المرأة أكثر من الرجل، ويساعد على تشجيع المرأة على العمل، إذا ألزمت الدولة بعض المصانع أو المستثمرين على نظام العمل المرن.

3- تحاول وزارة التعليم العالي باستمرار في تطوير البرامج الدراسية ومخرجات التعليم وتوجيهها نحو التعليم المهني والتطبيقي للحد من البطالة.

التوصيات:

1- ضرورة تطبيق قانون العمل والأنظمة والتعليمات بشكل يشمل المساواة فيما بين العامل والعاملة في العمل من حيث فرص العمل الترقية، الدورات التدريبية، الإشراف.

2- ضرورة إقامة المنشآت الصناعية والاستثمار تحدد من قبل الدولة لخدمة المناطق النائية، والفقيرة، والمكتظة بالسكان، وأن تكون قريبة من هذه التجمعات.

3- مساواة الرواتب في القطاع العام والقطاع الخاص وإعطاء مزايا أفضل للعاملين بالقطاع الخاص، لتشجيع المرأة على الالتحاق بالوظائف في القطاع الخاص.

4- استحداث تخصيصات مهنية وتطبيقية لفتح المجال للعمل، والحد من البطالة.

5- الحد من تسرب الأيدي العاملة الوافدة إلى السوق.

6- استحداث إدارة لإدارة حقوق المرأة العاملة تفصل فيما تتعرض له العاملة من تعسف، أو إهدار لحقوقها، أو فرص العمل. أو أي نوع من أنواع التمييز مساواة بالرجل.

7- تطبيق نظام العمل المرن بحيث يكون له صفة إلزامية على بعض القطاعات الاقتصادية لتستفيد من المرأة العاملة.

8- توجيه الشباب للتخلص من مشكلة الزواج من المرأة العاملة في القطاع الخاص أو المصانع وتشجيعهم على وجود فرص عمل في نفس القطاعات.

المراجع

1. أحمد عبدالكريم أبو شنب، شرح قانون العمل، ط1، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2009.
2. جعفر محمود المغربي: شرح أحكام قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2016.
3. حسام الدين الأهواني. شرح قانون العمل. ط. بلا، القاهرة، 1991.
4. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل. ط1، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2004.
5. غالب علي الداودي، شرح قانون العمل – دراسة مقارنة-، ط1، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2011.
2. هشام رفعت هشام، شرح قانون العمل الأردني، ط .بلا. عمان، مكتبة المحتسب، 1973.

الصحف والمجلات:

1. صحيفة الرأي الأردنية - مقال منشور بتاريخ 2017/3/21
2. صحيفة الرأي الأردنية – مقال منشور بتاريخ 2017/6/24.

الأبحاث:

1. رغبات العاملين من الاستفادة من ساعات العمل ا لمرنة – دراسة في جامعة الموصل، د. سرمد غانم صالح، د.م. إسراء طارق حسين عن كتاب Bernanrdino – John. H. 2003. Human resource management. 3rd. Irwin Mc. Grew. Hall. U.S.A.

القوانين:

1. قانون العمل الأردني رقم (8) 1996 وتعديلاته.
2. نظام العمل المرن رقم (22) لسنة 2017.
3. دستور المملكة الأردنية الهاشمية لسنة 1952 والمعدل لسنة 2011.

الاتفاقيات والمعاهدات الدولية:

1. الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة (1976) بشأن المرأة العاملة
2. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 10 كانون الأول 1948.
3. منشورات اليونيسيف – سلسلة حقوق المرأة والطفل.

القرارات:

1. قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 2263 – 2 – 7 تشرين الثاني، 1967.

واقع المرأة في التشريعات الفلسطينية: بين الإقصاء والتمكين

أ. إسراء يحيى دار صالح/ محامية
الجامعة العربية الأمريكية
رام الله-فلسطين

البريد الالكتروني

Idarsaleh19@gmail.com

الملخص

تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع المرأة في التشريعات الفلسطينية السارية، وتحليل مدى مساهمة هذه التشريعات في تمكين المرأة الفلسطينية وتنميتها. ولتحقيق الغرض من الدراسة، تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، وذلك بتحليل وبيان مدى مساهمة القوانين والتشريعات الفلسطينية في تنمية المرأة وتمكينها، وخاصة فيما يتعلق بقانون العمل وقانون التقاعد العام، وبيان واقع المرأة الفلسطينية اعتماداً على البيانات الإحصائية الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ووضع مقترحات تسهم في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها في سوق العمل والتشريعات الفلسطينية.

وقد توصلت الدراسة للعديد من النتائج والتوصيات، أهمها:

1- انخفاض نسبة النساء العاملات الفلسطينيات في القطاع الخاص مقارنة مع العاملات في القطاع العام، ويعود ذلك لانعدام الأمن الوظيفي وعدم توافر الضمانات الاجتماعية لها.

2- على الرغم من ضمان قانون العمل الفلسطيني لحقوق المرأة العاملة، إلا أن غياب الدور الرقابي على تطبيق أحكام القانون واللوائح الداخلية للمنشأة أدى إلى تعسف أصحاب العمل في ضمان حقوق المرأة العاملة.

وفي ضوء نتائج الدراسة تم اقتراح مجموعة من التوصيات من أهمها:

1- دراسة ومراجعة واقتراح القوانين والتشريعات التي تطرحها السلطة التنفيذية ورفع التوصيات اللازمة بشأنها، بحيث تضمن حقوق المرأة في مختلف المجالات

2- تفعيل الدور الرقابي على مؤسسات القطاع الخاص، من خلال مفتشي العمل التابعين لنقابة العمال وذلك لضمان التطبيق الفعال لأحكام قانون العمل الفلسطيني، والالتزام باللوائح الداخلية للمنشأة.

الكلمات الدالة: التنمية، التنمية المستدامة، قانون التقاعد

Abstract

This study aims to shed light on the reality of women in the Palestinian legislation, and to analyze the contribution of this legislation to the empowerment and development of Palestinian women. In order to achieve the purpose of the study, the descriptive analytical, especially with regard to the Labor Law and the Public Pension Law, and the statement of the reality of Palestinian women based on statistical data issued by the Palestinian Central Bureau of Statistics Contribute to the development and empowerment of Palestinian women in the labor market and Palestinian legislation .The study reached several conclusions and recommendations, the most important of which are :

First: Results

1. The percentage of Palestinian women workers in the private sector is lower compared to those employed in the public sector.
2. There is an absence of a supervisory role in implementing the provisions of the law and the internal regulations of the establishment has led to the abuse of employers in guaranteeing the rights of working women.

Second: Recommendations

1. Suggest New laws that improve the role of women.
2. To activate the supervisory role of the private sector institutions through labor inspectors of the labor union .

المقدمة

لقد أصبح الاهتمام بحقوق المرأة من المقومات الأساسية للتنمية المستدامة، والتي ترتكز على حشد الطاقات البشرية الموجودة في المجتمع دون تمييز بين الرجال والنساء، فلا بد من إشراك المرأة والاعتراف لها بحقوقها دون تمييز، ذلك أن النساء يشكلنَ نصف المجتمع وبالتالي يشكلن نصف طاقته الإنتاجية، وعليه فقد أصبح واجباً مساهمتهن في العملية التنموية على قدم المساواة مع الرجال، فتقدم المجتمعات يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى تقدم النساء وقدرتهنَّ على المشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وبقضائه على كافة أشكال التمييز ضدهن.

وتعد القوانين الوطنية والاتفاقيات الدولية المنظمة لحقوق المرأة الشرعية لاكتساب المرأة لحقوقها، وممارسة دورها الفعال في المجتمع دون تمييز، إلا أن المرأة الفلسطينية تعاني من إقصاء في بعض المجالات المجتمعية، كمشاركة المرأة في المجالس والهيئات المحلية، والحقوق التعليمية والعمالية، والواقع التمييزي لها في ظل قانون الأحوال الشخصية، وحقوق التقاعد، وهذا يعود لخضوعها لمنظومة قانونية متضاربة وتمييزية، مكونة من خليط النصوص والمصادر التشريعية من العهد العثماني والانتداب البريطاني والقوانين الأردنية والمصرية والأوامر العسكرية الإسرائيلية.

وعلى الرغم من منح القانون المرأة أهليتها القانونية لاكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات، إلا أن هذه الحقوق تسحب منها تدريجياً، فالعادات والتقاليد والأعراف والأنماط الاجتماعية البالية مازالت تتحكم بمصيرها ومصادرة حقوقها الإنسانية من منظور النوع الاجتماعي وتقسيم الأدوار بين الرجل والمرأة، وهذا ما عززته العديد من القوانين والتشريعات الفلسطينية السارية.

ولبيان مدى مساهمة القوانين والتشريعات الفلسطينية في تمكين المرأة وتنميتها، سيتم التطرق في هذه الدراسة لتحليل واقع المرأة في التشريعات الفلسطينية، وخاصة المتعلقة بالمرأة وحقوقها كقانون العمل وقانون التقاعد العام، وذلك في المحور الأول أما المحور الثاني فإنه سيتطرق لوضع مقترحات لتمكين المرأة في سوق العمل والتشريعات الفلسطينية.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في كونها تطرق إلى عنصر فعال في العملية التنموية الاقتصادية، ذلك أن مشاركة المرأة في القطاعات الاقتصادية تسهم في تسريع العجلة نحو عملية التنمية المستدامة، وعليه فإنه لا بد من تمكين المرأة الفلسطينية قانونياً ووضع نصوص تشريعية تكفل مشاركتها المجتمعية التنموية، كما وتكتسب هذه الدراسة أهميتها من خلال توجيه الجهود لمساعدة المرأة على نيل حقوقها، وتحقيق العدالة بين الجنسين، وعمل تغذية راجعة حول النصوص التشريعية الفلسطينية المطبقة ومدى إسهامها في تمكين المرأة وتنميتها، ومشاركتها في عملية التنمية المستدامة.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع المرأة في التشريعات الفلسطينية السارية وخاصة في قانون العمل رقم (7) لسنة 2000، وقانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005، وتحليل مدى مساهمة هذه التشريعات في تمكين المرأة الفلسطينية وتنميتها، كما وعمدت الدراسة إلى وضع مقترحات تسهم في تنمية المرأة الفلسطينية في سوق العمل والتشريعات الفلسطينية، وتمكينها والحد من الإقصاء القانوني الذي يشكل حاجزاً أمام تنميتها ومشاركتها المجتمعية، وضمان التطبيق الفعال للنصوص التي تكفل الحماية القانونية لها.

مشكلة الدراسة

وتكمن مشكلة الدراسة في تحديد مدى قدرة التشريعات الفلسطينية السارية على تلبية حاجات الواقع، وإشراك المرأة الفلسطينية في منظومة التنمية المستدامة، حيث أن تنمية المرأة وتمكينها يعتبر عاملاً أساسياً للنهوض بعملية التنمية، ومسؤولية مجتمعية تقع على عاتق الجهات التشريعية عبأً أساسياً للنهوض بها وتمكينها من حقوقها.

كما وأن معظم التشريعات السارية في فلسطين كفلت حق المرأة الفلسطينية في العمل، إلا أن غياب الدور الرقابي والمؤسساتي الفعال زاد من فجوة إقصاء المرأة وإبعادها عن منظومة التنمية المستدامة.

منهج الدراسة

لحل مشكلة الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، وذلك بتحليل وبيان مدى مساهمة القوانين والتشريعات الفلسطينية في تنمية المرأة وتمكينها، وخاصة فيما يتعلق بقانون العمل وقانون التقاعد العام، وبيان واقع المرأة الفلسطينية مقارنة بهذه التشريعات السارية اعتماداً على البيانات الإحصائية الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ووضع مقترحات تسهم في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها في سوق العمل والتشريعات الفلسطينية.

محاور الدراسة

- المحور الأول: دور الأطر التشريعية الفلسطينية في تنمية المرأة وتمكينها.
- المحور الثاني: مقترحات لتمكين المرأة في سوق العمل والتشريعات الفلسطينية.

المحور الأول

دور الأطر التشريعية الفلسطينية في تنمية المرأة وتمكينها

لقد غدت عملية تضمين حقوق المرأة في التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية عنصراً أساسياً في قياس مدى الاهتمام بحقوق المرأة وتمكينها، ومدى تقدم المجتمع وتطوره، كما وأصدرت العديد من المنظمات الدولية قوانين ومواثيق دولية تسعى لرفع مكانة المرأة في المجتمع وتمكينها دون تمييز عن الرجل، وطالبت بقية دول العالم بتبنيها، كاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) لسنة 1979.

وبالمقابل وفي ظل الظروف التي تعاني منها المرأة الفلسطينية كالتهميش والاعتداء على حقوقها سواء على المستوى المجتمعي أو المؤسساتي، فقد حرصت بعض القوانين الفلسطينية على تضمين نصوصها حقوقاً تسهم في إبراز دور المرأة وتمكينها كقانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، إلا أن الإشكالية تبقى فيما يتعلق بعزوف المؤسسات عن تطبيق قانون العمل بطريقة تكفل الحماية القانونية للمرأة الفلسطينية، دون تمييز عن الرجل.

كما وأنه في منظومة التشريعات الفلسطينية السارية هناك تشريعات عاجزة عن فهم واقع المرأة الفلسطينية، وغير قادرة على تنمية المرأة وتمكينها، وتعزز فجوة التمييز بين الجنسين، وتسهم في إقصاء دور المرأة الفلسطينية وإبعادها عن منظومة التنمية المستدامة، كقانون التقاعد الفلسطيني رقم (7) لسنة 2005، وقانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998 وتعديلاته.

وفي هذا المحور سيتم التطرق لتحليل واقع المرأة الفلسطينية في التشريعات الفلسطينية وخاصة ما يتعلق بالعمل والتقاعد، ففي البند الأول سيتم التطرق لتحليل وضع المرأة الفلسطينية في القوانين المنظمة للعمل، وذلك في قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 وقانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998 وتعديلاته، أما البند الثاني فإنه سيتطرق للحديث عن المرأة والتقاعد، وتحليل وضعها في قانون التقاعد الفلسطيني رقم (7) لسنة 2005.

أولاً: المرأة والعمل

تتعدد المرجعيات والقوانين الوطنية المنظمة لحقوق المرأة العاملة الفلسطينية، فقد تضمنت وثيقة حقوق المرأة الفلسطينية لسنة 2006، العديد من الحقوق والمبادئ القانونية التي عملت على ترسيخ مبدأ المساواة على أساس النوع الاجتماعي، كالمساواة في الأجر والعلاوات الدورية، والمساواة في التدريب والتوجيه المهني.

ويعد القانون الأساسي الفلسطيني لسنة 2003 وتعديلاته بمثابة الدستور لدولة فلسطين، والركيزة الأساسية التي يُستند إليها في إعداد القوانين والأنظمة، فقد حظر التمييز بين الرجل والمرأة أمام القانون والقضاء، واعتبر العمل حق لكل مواطن وهو واجب وشرف تسعى السلطة الوطنية على توفيره لكل مواطن قادر عليه، وحث على الانضمام للمعاهدات والمواثيق الدولية التي تحمي حقوق الإنسان وتمنع التمييز على أساس النوع الاجتماعي.

وفيما يتعلق بوضع المرأة الفلسطينية في قانون العمل رقم (7) لسنة 2000، فقد حظر التمييز بين العاملين في ظروف وشروط العمل، وأكد على مبدأ تكافؤ الفرص في التدريب والتوجيه، كما وحدد قانون العمل عدد ساعات العمل اليومية في المنشأة بما لا تزيد عن 8 ساعات، وتنخفض ساعات العمل بمعدل ساعة واحدة يومياً في الأعمال الليلية والخطرة والضارة بالصحة.

وقد منح قانون العمل الفلسطيني المرأة العاملة التي أمضت مائة وثمانين يوماً في المنشأة إجازة وضع مدفوعة الأجر لمدة عشرة أسابيع، لا تقل عن ستة أسابيع بعد الولادة ويمنع فصل المرأة العاملة بسبب هذه الإجازة إلا إذا ثبت أن عملت بمكان آخر خلالها، كما وتستحق إجازة مرضية وإجازة وفاة وثقافية إجازة دينية ورسمية وسنوية.

وتستحق المرأة العاملة أجراً مقابل قيامها بالمهام الموكلة إليها في عقد العمل، كما وتستحق أجراً حتى لو لم تؤدي عملاً لأسباب تتعلق بالمنشأة، ويجب أن لا يقل الأجر المدفوع للعاملة عن الحد الأدنى للأجور، ففي عام 2013 تم تحديده بما يقرب من (410) دولاراً كأجر شهري في جميع قطاعات العمل، ويحظر التمييز بين الرجال والنساء العاملين على أساس الأجر.

وبالمقابل حظر قانون العمل الفلسطيني تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة، والأعمال الليلية ما عدا التي يحددها الوزير كالعمل في المستشفيات، كما ويحظر تشغيلها ساعات عمل إضافية أثناء الحمل.

وعليه وبصدور قانون العمل الفلسطيني لسنة 2000 حصلت نقلة نوعية في تحسين ظروف وشروط العمل، وكفالة الحد الأدنى من حقوق المرأة العاملة، ومنع التمييز على أساس النوع الاجتماعي، وحقها في الراحة والإجازات ومكافأة نهاية الخدمة، وتعد هذه الأحكام الحد الأدنى لحقوق العامل لا يجوز مخالفتها إلا باتفاق يعطي العامل ظروفا وشروطاً أفضل من قانون العمل.

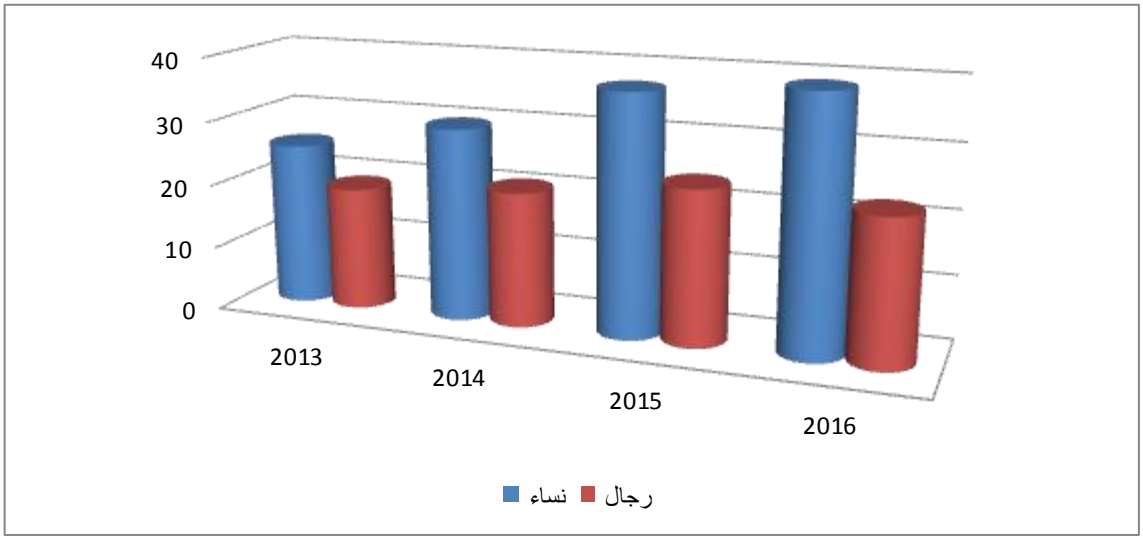
وبالمقابل، يستوعب القطاع الخاص في فلسطين حوالي 65% من إجمالي القوى العاملة الفلسطينية، وتشكل المشاريع الصغيرة ما نسبته 60% من العاملين بالقطاع الخاص، وعلى الرغم من أن قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 حظر التمييز بين الرجل والمرأة في فرص العمل، والأجور والعلاوات والترقيات والتدريب، إلا أنه ما زال يسود التمييز الصارخ ضد المرأة واستغلالها بسبب الظروف الاجتماعية والاقتصادية السيئة، ولعدم معرفتها بالحقوق التي يكفلها لها قانون العمل، فتكون مضطرة للعمل تحت أي شروط وبأي أجر.[109]

---

[1] محمد، أسماء الحج. مشاركة النساء في سوق العمل الفلسطيني، جامعة بيرزيت: رام الله- فلسطين، 2013، ص3.

وعلى الرغم من أن معدل الأجور للعاملين بالقطاع الخاص يصل إلى حوالي 20$ يومياً، إلا أن أجر المرأة يصل إلى حوالي 60% من قيمة أجر الرجل، وفي المشاريع الصغيرة وقطاع الخدمات مثل السكرتارية في المكاتب الخاصة والبائعات في المحال التجارية، ومعلمات رياض الأطفال لا يصل أجرهن إلى 100دولار أمريكي شهرياً.

ويوضح الشكل رقم (1) معدل البطالة بين الرجال والنساء المشاركين في القوى العاملة (15 سنة فأكثر) في فلسطين، في الأعوام 2013-2016. [110]



يتضح من الشكل رقم (1) مدى اتساع فجوة البطالة بين الرجال والنساء، خاصة وأن عمل النساء ما زال ينحصر في الزراعة والحرف البسيطة، ويتركز مساهمة الرجال في الأعمال القيادية والوزارات والتجارة.

كما وتعاني العاملات في القطاع الخاص من انعدام توافر الحد الأدنى من الحماية الاجتماعية لهنَّ، وعدم توفر الأمن الوظيفي والاستقرار في العمل، كما أن استغلال أصحاب العمل للظروف الراهنة في الأراضي الفلسطينية، وغياب المحاكم العمالية المختصة، وضعف الجهاز القضائي الفلسطيني في معالجة نزاعات العمل، والمماطلة في البت في القضايا العمالية لسنوات طويلة، وغياب الإجراءات التنفيذية لقرارات المحاكم، أدى إلى انعدام الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة، وغالباً ما يدفع ذلك بالمرأة للتنازل عن حقوقها أو القبول بتسوية لا تشكل 50% من قيمة مستحقاتها التي يكفلها القانون، كما أن غياب آليات تطبيق القانون وضعف الرقابة والتفتيش على مواقع العمل، وضعف دور المنظمات النقابية يؤدي إلى ضعف الحوار الجماعي والمفاوضات الجماعية في مواقع العمل.[111] وفي الوقت الذي ترتفع فيه نسبة النساء العاملات في القطاع الحكومي لتصل إلى حوالي 42% من مجموع موظفي القطاع العام الفلسطيني، تنخفض نسبة النساء العاملات الفلسطينيات في القطاع الخاص لتصل إلى 17% من مجموع القوى العاملة فيه، الأمر الذي يعني أن هناك تراجعاً واضحاً في دور القطاع الخاص على استقطاب وتوظيف النساء، مع تقدم سياسات التوظيف الحكومية الرامية لامتصاص الجزء الأكبر من المشاركات في القوى العاملة.

وعليه يتسم وضع النساء في المجتمع الفلسطيني بنوع من التناقض، فمن ناحية ترتفع نسبة الالتحاق بالتعليم بين النساء (خاصة التعليم الأساسي والجامعي)، وكذلك المشاركة في الحياة السياسية والحزبية، إلا أن

---

(2) الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، المرأة والرجل في فلسطين: قضايا وإحصاءات، رام الله: فلسطين، 2016، ص45، (http://www.pcbs.gov.ps).

(3) منظمة العمل الدولية. حقوق المرأة العاملة في فلسطين: دليل إرشادي، 2016، ص19.

مشاركة المرأة في سوق العمل الرسمي ما زالت متدنية، وما زال تقدير الاعتراف بمشاركة المرأة في سوق العمل غير الرسمي منقوصاً، فما زال سوق العمل الفلسطيني مقسماً حسب النوع الاجتماعي.

ثانياً: المرأة والتقاعد

يعد قانون التقاعد من أهم الأنظمة القانونية التي تسهم في الاستقرار والحماية الاجتماعية، وقد تعددت القوانين والأنظمة التقاعدية في فلسطين وكان آخرها قانون التقاعد العام الفلسطيني رقم (7) لسنة 2005.

يسري قانون التقاعد العام الفلسطيني لسنة 2005 على جميع موظفي القطاع العام وموظفي الهيئات المحلية ومؤسسات العمل الأهلي والمجتمع المدني، والسن الإلزامي لتقاعد الشيخوخة ستون عاماً شريطة توافر خمسة عشر سنة خدمة مقبولة للتقاعد، وعلى الرغم من أن هذا القانون حدد نطاق سريانه ولم يميز بين الموظفين من حيث الجنس فيما يتعلق في الاستحقاقات المالية المحسومة من الراتب لهيئة التقاعد العام، إلا أنه ميز بينهما في الحقوق وشروط استحقاق المعاش التقاعدي، وعليه فقد برزت العديد من الإشكاليات القانونية المتعلقة بحرمان المرأة من حقوقها التقاعدية الموروثة تبعاً لحالتها الاجتماعية، وعدم المساواة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بتوارث رواتبهما[112]، وهذا ما سيتم بيانه على النحو التالي:

أولاً: حرمان المرأة من حقوقها التقاعدية الموروثة تبعاً لحالتها الاجتماعية

هناك العديد من الإشكاليات القانونية المتعلقة بمدى استحقاق المرأة لحقوقها التقاعدية الموروثة وذلك تبعاً لحالتها الاجتماعية، وهذا ما نصت عليه المادة (33) من قانون التقاعد العام لسنة 2005 والتي تتمثل في:

1- يتوقف صرف الراتب التقاعدي للأرملة عند زواجها، ويعود إليها حقها في الراتب التقاعدي إذا طلقت أو ترملت لأول مرة خلال عشر سنوات من تاريخ زواجها، وإذا كان نصيب الأرملة قد رد إلى أولاد صاحب المعاش أو الوالدين فلا يعود إليها من معاشها إلا الجزء الباقي دون رد، وبالمقابل لم يشترط القانون لانتفاع الأرمل بمعاش زوجته المتوفاة أن لا يكون متزوجاً بامرأة أخرى، الأمر الذي يوضح إجحاف القانون بحق النساء الأرامل المستحقات للراتب التقاعدي.

2- للحصول على تقاعد الورثة يشترط لاستحقاق الوالدة ألا تكون متزوجة من غير والد المتوفي، أي أنه حتى تتمكن الأم الاستفادة من راتب ابنها يجب أن تكون أرملة أو مطلقة، على الرغم من أنها تستطيع أن ترث ابنها بغض النظر عن وضعها الاجتماعي سواء كانت متزوجة أو أرملة أو مطلقة.

ثانياً: عدم المساواة بين الرجل والمرأة فيما يتعلق بتوارث رواتبهما

إن الزوج والزوجة اللذان يعملان في القطاع العام ويخضعان لقانون التقاعد العام، يتم اقتطاع مبالغ مستحقة للتقاعد من كلا الزوجين، وبالمقابل برزت إشكالية توارث الرواتب التقاعدية للزوجين، فعلى الرغم من عدم وجود نص صريح في قانون التقاعد العام حول توارث الراتب التقاعدي للزوج الآخر عند وفاته، إلا أنه من ناحية عملية في حال توفي أحد الزوجين وكان لكل منهما راتب تقاعدي ففي هذه الحالة لا يستطيع أي من الزوجين الانتفاع بكلا الراتبين التقاعديين، وإنما يتم احتساب أي من المعاشين التقاعديين أكبر فيتم منحه للأرمل أو الأرملة.[113]

وعليه فلماذا ظهر التمييز في استحقاق وتوارث المعاش التقاعدي، ولماذا لا يتم الجمع بين المعاشين على الرغم من أنهما دينان ناشئان عن سببين مختلفين، كما أن قانون الأحوال الشخصية الفلسطيني يأخذ بالذمة

---

[4] سحويل، لطيفة. تقرير حول وضع المرأة في أنظمة التقاعد المطبقة في أراضي السلطة الوطنية الفلسطينية، سلسلة تقارير حول وضعية المرأة الفلسطينية في التشريعات، مركز المرأة للإرشاد القانوني والاجتماعي، 2013، ص87.

[5] المرجع السابق، ص90.

المالية المستقلة لكلا الزوجين، وعليه لا يوجد أي مبرر لحرمان الزوجة الموظفة من أحد الحقين سواء ما استحق من الوظيفة أو من الإرث، خاصة وأن رواتبهما كانت تخضع للاقتطاع ولم يتم الاستفادة منها عند التقاعد، وهذا يخالف ما نصت عليه المادة (9) والمادة (11) من القانون الأساسي الفلسطيني.

المحور الثاني

مقترحات لتمكين المرأة في سوق العمل والتشريعات الفلسطينية

إن مصطلح تمكين المرأة مستمد من ثقافة الجندر، وهو أن تأخذ المرأة فرصها في التنمية من خلال إعطائها الكفاءة اللازمة وتوفير الفرص الحقيقية لتحقيق ما تطمح له من تقدم علمي ومهني، ليخدم دورها الأسري والاجتماعي، ويمكن تعريف مصطلح تمكين المرأة على أنه "تحسين مكانة المرأة في المجتمع من النواحي السياسية والاجتماعية والثقافية للنهوض بالمجتمع، كما وتهدف سياسية التمكين إلى تعظيم دور النساء ومشاركتهن في الحياة العامة والاعتماد على أنفسهنّ".[114]

وبالمقابل يواجه المجتمع الفلسطيني ونظراً لخصوصية الأوضاع التي يعانيها، مجموعة من العوائق التي تحول دون تمكين المرأة الفلسطينية والتي تتمثل بما يلي:

1- الأوضاع الاقتصادية الصعبة، والأوضاع السياسية غير المستقرة، وضعف الموارد المالية.
2- قلة الآليات المتخصصة في دمج قضايا النوع الاجتماعي، وندرة برامج التدريب والتوعية والتنمية في مجال النوع.
3- غياب دور المجلس التشريعي، وغياب الدور الرقابي على التشريعات السارية في فلسطين من حيث مدى ملائمتها لحاجات العصر.

ولتحقيق الدور التنموي للمرأة الفلسطينية ورفع نسبة مساهمتها في سوق العمل في القطاع الخاص فإنه يقترح ما يلي:

1- وجوب حصر احتياجات سوق العمل والتخصصات المطلوبة ومواءمة مخرجات التعليم معها وتحسين بيئة العمل والشروط المتعلقة بعمل المرأة.
2- محاكاة تجارب ونماذج ناجحة بالنسبة لعمل المرأة في الداخل وفي الدول العربية والإسلامية لتوسيع مجالات عمل المرأة.
3- ابتكار أساليب وفرص عمل جديدة وخلاقة، مع ضرورة زيادة توعية المجتمع بأهمية عمل المرأة ورفع ثقافة الاستثمار لدى النساء الفلسطينيات، وتشجيعهن على إقامة المشاريع التجارية والاستثمارية التي تسهم في خلق فرص العمل للمرأة.
4- العمل على تدريب وتأهيل الكوادر النسائية في الجوانب المهنية والفنية لضمان أداء عملها بكفاءة وفاعلية.
5- وجود جهاز رقابي وفعال، لضمان تطبيق أصحاب العمل لقانون العمل الفلسطيني وحظر التمييز ضد النساء.

ولتحقيق الدور التنموي للمرأة الفلسطينية وضمان حقوقها من خلال التشريعات السارية، فإنه يقترح ما يلي:

---

[6] عرفة، فاتن خميس. دراسة تقويمية لدور الأخصائيات الاجتماعيات في العمل مع الجماعات النسائية لتمكينها من المشاركة السياسية، دراسة مطبقة على أندية المرأة بمراكز الشباب بمحافظة القاهرة، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، القاهرة: مصر، عدد (23)، 2007، ص281.

1- دراسة ومراجعة واقتراح القوانين والتشريعات التي تطرحها السلطة التنفيذية ورفع التوصيات اللازمة بشأنها، بحيث تضمن حقوق المرأة في مختلف المجالات.
2- المساهمة في اقتراح الخطط والبرامج التي تهتم المرأة وتكفل حقوقها، وتضمن مشاركتها على كافة المستويات.
3- مراقبة ومساءلة جميع مؤسسات السلطة للتكافؤ وعدم المساس بحقوق المرأة.
4- تعديل قانون التقاعد العام الفلسطيني لسنة 2005، بطريقة تسمح التوارث في الحقوق بين الزوجين الذين يخصم من راتبهما للتقاعد.

الخاتمة

إن تحقيق التنمية دون الاهتمام بقدرات المرأة وإشراكها في إحداثها، يشكل هدراً لمنظومة التنمية البشرية المستدامة، ذلك أنها تعتبر من العناصر الرئيسة في المجتمع، الأمر الذي يتطلب من كافة قطاعات المجتمع إشراكها في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والقانونية.

تطرقت الدراسة لواقع المرأة في التشريعات الفلسطينية، ومدى إمكانية فتح أبواب المشاركة أمامها في سوق العمل، وطرق تمكين المرأة الفلسطينية وإكسابها الدور الفعال في المجتمع، على الصعيد الاقتصادي والقانوني.

وقد خلصت الدراسة للعديد من النتائج والتوصيات، أهمها:-

أولاً: النتائج

1- انخفاض نسبة النساء العاملات الفلسطينيات في القطاع الخاص مقارنة مع العاملات في القطاع العام، ويعود ذلك لانعدام الأمن الوظيفي وعدم توافر الضمانات الاجتماعية لها.
2- تعد القطاعات الخاصة بيئة طاردة لعمل المرأة الفلسطينية، كونها لا تراعي ظروفها وطبيعتها ولا توفر لها الاحتياجات التي تحقق التوازن بين عملها وظروفها الخاصة.
3- على الرغم من ضمان قانون العمل الفلسطيني لحقوق المرأة العاملة، إلا أن غياب الدور الرقابي على تطبيق أحكام القانون واللوائح الداخلية للمنشأة أدى إلى تعسف أصحاب العمل في ضمان حقوق المرأة العاملة.
4- لم يراعِ قانون التقاعد العام الفلسطيني مبدأ الفصل في الذمة المالية بين الأزواج، الأمر الذي يعني حرمان الزوجة الموظفة من الراتب التقاعدي لزوجها الموظف في حال وفاته، أو إحالته للمعاش، كما وحرم قانون التقاعد العام المرأة من حقوقها التقاعدية الموروثة عند زواجها.

ثانياً: التوصيات

1- تعديل نص المادة (33) من قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005، وذلك بعدم تقييد المرأة في استحقاقها لحقوقها التقاعدية الموروثة تبعاً لحالتها الاجتماعية، ومنحها الحق في استحقاق حقها التقاعدي المقتطع من راتبها حتى لو كان زوجها موظفاً، وذلك استناداً مبدأ الفصل في الذمة المالية بين الزوجين.

2- دراسة ومراجعة واقتراح القوانين والتشريعات التي تطرحها السلطة التنفيذية ورفع التوصيات اللازمة بشأنها، بحيث تضمن حقوق المرأة في مختلف المجالات

3- تفعيل الدور الرقابي على مؤسسات القطاع الخاص، من خلال مفتشي العمل التابعين لنقابة العمال وذلك لضمان التطبيق الفعال لأحكام قانون العمل الفلسطيني، والالتزام باللوائح الداخلية للمنشأة.

المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

القوانين

1- فلسطين، قانون العمل رقم (7) لسنة 2000، الوقائع الفلسطينية، عدد39، ص7، بتاريخ 2001/11/25.

2- فلسطين، قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005، الوقائع الفلسطينية، عدد55، ص16، بتاريخ 2005/6/27.

ثانياً: المراجع

الدراسات العلمية

1- حماد، وليد. المنظمات النسائية الأردنية والتنمية المستدامة، مركز الأردن الجديد للدراسات، عمان، 1999، ص30.

2- سحويل، لطيفة. تقرير حول وضع المرأة في أنظمة التقاعد المطبقة في أراضي السلطة الوطنية الفلسطينية، سلسلة تقارير حول وضعية المرأة الفلسطينية في التشريعات، مركز المرأة للإرشاد القانوني والاجتماعي، 2013.

3- عيد، حسن. دراسات في التنمية والتخطيط، مركز المعلومات الوطني الفلسطيني، رام الله: فلسطين، 2001، ص42.

4- عرفة، فاتن خميس. دراسة تقويمية لدور الأخصائيات الاجتماعيات في العمل مع الجماعات النسائية لتمكينها من المشاركة السياسية، دراسة مطبقة على أندية المرأة بمراكز الشباب بمحافظة القاهرة، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، القاهرة: مصر، عدد (23)، 2007، ص281.

5- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، المرأة والرجل في فلسطين: قضايا وإحصاءات، رام الله: فلسطين، 2016، (http://www.pcbs.gov.ps).

6- منظمة العمل الدولية. حقوق المرأة العاملة في فلسطين: دليل إرشادي، 2016.

7- محمد، أسماء الحج. مشاركة النساء في سوق العمل الفلسطيني، جامعة بيرزيت: رام الله- فلسطين، 2013.

الواقع القانوني للمرأة ودوره في تفعيل العملية التنموية بين التشريع الجزائري والاتفاقيات الدولية

نسيمة أمال حيفري/ محامية
الجزائر

البريد الالكتروني

nassima_hifri@hotmail.fr

ملخص

من أجل موائمة النصوص القانونية الوطنية لبنود الاتفاقيات المتعلقة بحقوق المرأة وأهمها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) والتي صادقت عليها الجزائر سنة 1996، عمل المشرع الجزائري على القيام ببعض الإصلاحات في هذا المجال باعتبار أن مشاركة المرأة في العملية التنموية يبقى أمرا ضروريا يفرضه انخراط الجزائر في مناخ الديمقراطية والحداثة. فقد كرست المنظومة القانونية الجزائرية مبدأ المساواة بين الجنسين في التمتع وممارسة الحقوق المدنية والسياسية، الاقتصادية، والاجتماعية والتزمت بالمبادئ والحقوق المعترف بها للفرد بشكل عام والمرأة بشكل خاص.

نتيجة لذلك كان تعديل الدستور باعتباره أعلى قانون تستمد منه باقي القوانين مبادئها ولوائحها لتكتسي طابع المشروعية، وذلك بغرض ترقية الحقوق السياسية للمرأة وهو ما تجسد فعلا بموجب الإصلاحات السياسية الأخيرة في الجزائر بعد نيسان (أفريل) 2011. كذلك تعديل قانون العمل ، قانون العقوبات، قانون الجنسية، والحق في التعليم بالتساوي بين الجنسين بإقرار إجبارية التعليم على الجميع ودون تمييز.

الكلمات المفتاحية: حقوق المرأة، التنمية، تمكين المرأة، الإصلاحات السياسية، المناخ الديمقراطي

Abstract:

In order to harmonize the national legal texts of the articles of the conventions relating to women's rights, the most important of which is the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), which Algeria ratified in 1996, the Algerian legislature Has undertaken some reforms in this area. Imposed by Algeria's involvement in a climate of democracy and modernity. The Algerian legal system has enshrined the principle of gender equality in the enjoyment and exercise of civil, political, economic and social rights and has adhered to the principles and rights recognized by the individual in general and women in particular.

As a result, the amendment of the Constitution was the highest law from which the rest of the laws derived their principles and regulations to be legitimate in order to promote the political rights of women. This was reflected in the recent political reforms in Algeria after April 2011. The amendment of the Labor Code, the Penal Code, In education equally between the sexes by making education compulsory for all and without discrimination.

Keywords: women's rights, development, women's empowerment, political reforms, democratic climate

مقدمة

لقد ازداد الاهتمام بدراسة تأثير العولمة على المشاركة الاقتصادية للمرأة، واذا ما كانت ستقدم لها فرص جديدة لزيادة مشاركتها ام ستزيد من العوائق أمامها خاصة وأن المرأة تعتبر من أكثر الفئات تأثرا بالتغيرات الاقتصادية (التقدم السريع لتكنولوجيا المعلومات الاتصالات، التوسع في تحرير التجارة في السلع والخدمات، زيادة دور الشركات عابرة القارات والاستثمار الاجنبي، تقليص دور الدولة وزيادة الاعتماد على القطاع الخاص وقوى السوق كمحرك أساسي لعملية التنمية) وقد قدمت كل هذه التغيرات فرصا وتحديات في أن واحد أمام تمكين المرأة وزيادة دورها في الحياة الإقتصادية. ومن ثم فقد ظهرت الحاجة الى مواصلة البحث في دراسة أثر كل هذه الصعوبات والتغيرات وما تفرضه من تحدي أمام تمكين المرأة.(1)

وعلى الرغم من أن المرأة فرضت نفسها كعنصر فعال في المجتمع في شتى المجالات وأصبحت تنافس الرجل في تخصصات مختلفة كانت إلى وقت قريب حكراً على الرجل كإنشاء المؤسسات وتسييرها إلا أن المرأة صاحبة المشروع تبقى تمثل نسبة قليلة في المجتمع مما يطرح العديد من التساؤلات حول هذا الشأن. وقد عرفت السنوات الأخيرة الحضور المكثف للمرأة في سوق العمل حيث كانت تنشط في مشاريع أقل ما يقال عنها مشاريع منزلية لكنها استطاعت اليوم الولوج إلى عالم الأعمال مثلها مثل الرجل. الأمر الذي ساهم بشكل فعال في تجسيد التنمية الشاملة من خلال التعديلات التي استحدثها المشرع الجزائري في مختلف المجالات.

كما أنه تم تعديل الدستور باعتباره أعلى قانون تستمد منه باقي القوانين مبادئها ولوائحها لتكتسي طابع المشروعية وذلك بغرض ترقية الحقوق السياسية للمرأة وهو ما تجسد فعلا بموجب الإصلاحات السياسية الأخيرة في الجزائر بعد نيسان (أفريل) 2011 حيث عملت على ضمان حدوث تطوير برلماني حقيقي بعد أن عرف تشكيل الغرفة السفلى للبرلمان الأخير مشاركة قياسية للمرأة الجزائرية التي قفز تمثيلها من نسبة 7% إلى نسبة 31% ونجاح الاستحقاقات التشريعية في أيار (مايو) 2012 في تشكيل البرلمان الجزائري الجديد الملتزم بحصة 30% المخصصة للنساء.

وبما أن واقع المرأة العربية يتميز بخصوصية معينة وبواقع اجتماعي وثقافي واقتصادي امتد لسنوات طويلة، مما أثر على دور المرأة، إلا أننا نجد أن مسيرة المرأة ودورها في التنمية قد شهد تطوراً إيجابياً وملموساً، وتقدماً يشهد لها في كافة المجالات من حيث توفر فرص التعليم بكافة مستوياته، ودخول سوق العمل، ثم أخيراً الوصول إلى مراكز اتخاذ القرار. (2)

استندت هذه الدراسة إلى جملة من الأدبيات والدراسات السابقة، والتي تركز في أغلبها على موضوع الحماية القانونية للمرأة باعتبارها عنصر فعال في المجتمع وإلى أي مدى يساهم مدى توفر هذه الحماية من عدمه في تحقيق التنمية الشاملة، حيث من بين تلك الدراسات يمكن أن نذكر ما يلي:

1. دراسة ميدانية في ثمانية بلدان عربية مع دراسات تأليفية. بعنوان: المرأة العربية: الوضع الاجتماعي والقانوني. المعهد العربي لحقوق الإنسان. تونس 1996.
2. دراسة من إعداد الطالبة حجيمي حدة بعنوان: الحماية القانونية للمرأة في الجزائر. رسالة ماجستير. كلية الحقوق. جامعة الجزائر1. 2014/2013. توصلت الدراسة إلى أن المساواة القانونية مكرسة، لكن على المشرع أن لا يترك المسائل التفصيلية للحقوق للمجال الإتفاقي لذلك يجب الإهتمام بالمرأة حسب حالتها الإجتماعية ولا بد أن تكون الرقابة مستمرة.
3. دراسة من إعداد الجازية إلهامي بعنوان: أي دور للتشريعات في تحقيق تكافؤ الفرص؟ التجربة التونسية نموذجا. توصلت الدراسة إلى أن سنّ التشريعات التي تراعي تطور المجتمع وتعمل على تيسير مساهمة أفراده من الجنسين، في بناءه على أسس عادلة ومتينة وتعترف للمرأة بحقوقها الكاملة كإنسانة

وكمواطنة من خلال مكافحة كل أشكال التمييز ضدها، يعتبر ضرورة حتمية لتحقيق تكافؤ الفرص، إلاّ أن هذه التشريعات قد تظل حبرا على ورق أو حلما يراود دعاة الإصلاح في المجتمع ما لم يكن مدعوما بمجموعة من العوامل.

دراسة من إعداد إيمان محمد عبد المنعم عنان بعنوان: حقوق المرأة في المواثيق الدولية مع التطبيق علي الحالة المصرية. المركز الديمقراطي العربي. توصلت الدراسة الى ان هناك حقوق للمرأة في المواثيق الدولية وقد تجلى هذا الاهتمام ف في مظهرين رئيسين وهما المواثيق الدولية العامة والخاصة لحقوق الانسان كما ان هناك اجهزة وآليات معنية بحماية حقوق المرأة في الامم المتحدة .

4. دراسة من إعداد مروة معد. الإطار الدستوري والقانوني لحماية حقوق المرأة في اتفاقية سيداو. توصلت الدراسة إلى أنه على الرغم من المناخ الإيجابي لا يزال هناك بعض المواد التمييزية ضد المرأة في بعض القوانين المتعلقة بالأسرة والحياة الخاصة للمرأة مثل: (قانون الجنسية- قانون الأحوال الشخصية).
5. دراسة من إعداد الصحفية نرمين فودة بعنوان: المرأة بين التمكين القانوني والمجتمعي. توصلت الدراسة إلى أن من الواجب أن تتسع نظرة المجتمع للمرأة ككيان مشارك في بناء المجتمع بكافة مناحيه وبالتالي فإنه يجب الاعتراف بأن للمرأة الحق في لعب كافة أدوارها في التنمية والمشاركة الفعالة، من خلال الاعتراف بدورها وحقوقها وما نالته من تعليم وثقافة لتنمية شخصيتها وتوسيع مداركها ومن ثم قيامها بأدوارها المتعددة المنوط بها القيام بها.

2. مشكلة الدراسة وأهدافها وأسئلتها أو فرضياتها:

تسعى الجزائر كغيرها من الدول النامية إلى تحقيق التنمية الشاملة للمجتمع سواء من الناحية الاقتصادية، الاجتماعية، العلمية، الثقافية، والصحية بهدف اللحاق بركب الدول المتقدمة في ما وصلت إليه، وانطلاقاً من أن تحقيق عملية التنمية يقتضي تسخير مختلف الامكانات والطاقات البشرية فكان لا بد من تسليط الضوء على العنصر النسوي باعتبار أن وجود المرأة كعضو فعال في تحقيق هذه التنمية أمر حتمي ومحقق.

إشكاليات الدراسة:

- ما مدى الاعتراف بحقوق المرأة في القوانين الجزائرية؟
- ما موقف المشرع الجزائري من الاتفاقيات الدولية في مجال حقوق المرأة (اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة)؟
- ما هو دور التشريع في تحقيق التمكين الاقتصادي والاجتماعي والسياسي من خلال ترقية المرأة الجزائرية؟
- ما هو الواقع القانوني لمشاركة المرأة الجزائرية في العملية التنموية؟
- ما هي الأطر القانونية والتشريعية الكفيلة بتحقيق تكافؤ الفرص بين الجنسين على المستويين الخاص والعام؟

أهداف الدراسة:

- محاولة تقديم مقترحات علمية موضوعية تسهم في تفعيل دور المرأة في عملية التنمية الشاملة.
- تحديد المعوقات القانونية والواقعية التي تحدّ من تمتع فئة النساء من حقوقها كاملة، واقتراح الحلول البديلة بقصد ترقية وضعية المرأة وتمكينها من أن تمثّل طرفا فاعلا داخل المجتمع.

- تقييم دور الآليات القانونية لتوفير الحماية الدولية والوطنية لحقوق المرأة، وتعزيز ثقافة المساواة بين الرجل والمرأة واقتراح الخطط والاستراتيجيات البديلة، لضمان التمكين الحقوقي للمرأة وتحقيق التوازن بين مقتضيات احترام الضوابط الشّرعية من جهة، وتداعيات العولمة من جهة أخرى.
- تحديد الواقع التشريعي لحقوق المرأة في القانون الجزائري والاتفاقيات الدولية.
- إبراز أهم معوقات ورهانات التمكين الحقوقي للمرأة.
- مناهضة العنف ضد المرأة.
- تسليط الضوء على المرأة وحق المشاركة السياسية بين الاعتراف القانوني ومحدودية الممارسة.

3. أهمية الدراسة وحدودها ومحدداتها:

تكمن أهمية الدراسة في التعرف على أهم المظاهر الحمائية المقررة لفائدة المرأة في التشريعات الجزائرية سوآءا أكانت الحماية مهنية أو اجتماعية أو اقتصادية. من أجل التوصل إلى مدى التزام المشرع الجزائري بوضع إجراءات حمائية وهل هي كفيلة فعلا بحماية المرأة لتساهم في مسيرة التنمية الوطنية.

وتقتصر حدود الدراسة على الجانب التشريعي في الجزائر إضافة إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والمعروفة باتفاقية سيداو باعتبارها محل الدراسة المقارنة.

4. إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة:

تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي المقارن على أساس ما نصت عليه القوانين ذات الصلة في ما يتعلق بتمكين المرأة في التشريع الجزائري ومقارنة ذلك بالاتفاقيات الدولية وبخاصة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وعلى بروتوكولها الاختياري، مقدمة في ذلك تقريران الأول سنة 1999، والثاني سنة 2005. وهي الاتفاقية التي ستكون محل الدراسة في الجانب المقارن وانعكاساتها على التشريع الجزائري.

5. النتائج والمناقشة:

يكتسي موضوع التنمية بمختلف مفاهيمه أهمية بالغة على المستوى العالمي وخاصة في الفترة الأخيرة حيث لوحظ اهتماما دوليا متزايدا نحو الحاجة إلى التنمية المستدامة للوصول إلى مستقبل مستدام. وفي إطار الاهتمام بقضية التنمية الشاملة وانطلاقاً من أن التنمية ترتكز في منطلقاتها على حشد الطاقات البشرية الموجودة في المجتمع دون تمييز بين النساء والرجال أصبح الاهتمام بالمرأة وبدورها في تنمية المجتمع جزاءً أساسياً في عملية التنمية ذاتها ذلك ان النساء يشكلن نصف المجتمع وبالتالي نصف طاقته الانتاجية وقد اصبح لزاما أن يشاركن في العملية التنموية على قدم المساواة مع الرجال.

إن قدرة المرأة على القيام بهذا الدور تتوقف على نوعية نظرة المجتمع إليها والاعتراف بقيمتها ودورها في المجتمع، وتمتعها بحقوقها وخاصة ما نالته من تثقيف وتأهيل وعلم ومعرفة لتنمية شخصيتها وتوسيع مداركها، ومن ثم يمكنها القيام بمسؤولياتها تجاه أسرتها وعلى دخول ميدان العمل والمشاركة في مجال الخدمة العامة. (3)

1. الآليات القانونية لتحقيق تمكين المرأة العاملة في ظل التشريع الجزائري:

إن القانون رقم 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 نيسان (أبريل) سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-29 مؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 21 كانون الأول (ديسمبر) سنة 1991 والمتضمن علاقات العمل ورغم عموميته إلا أنه كان صريحا وواضحا في وضع أسس المساواة في الشغل بين الجنسين وحماية العامل عموما بما فيه المرأة العاملة، إذ نص في المادة 03/06 منه على

أن "للعامل الحق كذلك في اطار علاقة العمل في حماية ضد أي تمييز لشغل منصب، غير ذلك المؤسس على الكفاءة والإستحقاق" ونص في المادة 17 منه أنه تعد باطلة كل الأحكام سواء المنصوص عليها في عقد العمل أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي تميز بين العمال، وهذا ما يدل على حماية المرأة العاملة من كل أنواع التمييز أثناء توظيفها والحرص على حمايتها. ولكن كان من الأجدر أن ينص على آليات حماية قانونية أكثر دقة وتفصيلا لحماية المرأة. (4)

إن مبدأ المساواة في أحكام التشغيل بين المرأة والرجل، الذي كرسته معايير العمل الدولية والعربية، يعد أحد الضمانات الهامة التي تحول دون التمييز بين المرأة والرجل في أحكام التشغيل، ومن ثم فقد حرصت العديد من قوانين العمل العربية على النص صراحة على هذا المبدأ الهام، سيما الدول العربية التي صادقت على الاتفاقية الدولية رقم 111 لسنة 1958 بشأن حظر التمييز في الاستخدام والمهنة. (5)

إن قانون 11/90 الصادر بتاريخ: 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل معدل ومتمم بالقانون رقم 29/91 المؤرخ في 1991/12/21 والمتضمن قانون العمل الجزائري جاء مطابقا لما أشارت إليه الدساتير الوطنية في ما يتعلق بتكريس مبدأ المساواة بين الجنسين في التشغيل ونذكر بذلك المادة 6 فقرة 3 على أنه "يحق للعمال أيضا، في إطار علاقات العمل، الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم"، أما المادة 17 فنصت على أنه "تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيف ما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية، والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها". أما المادة 142 من نفس القانون نصت على عقوبة جزائية ضد كل من يقوم بالتمييز على أساس الجنس في منح فرص التشغيل إذ نصت على أنه "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج إلى 5000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامهما إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل... ويعاقب في حالة العود بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج إلى 10000 دج وبالحبس مدة 03 أيام أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط".

وبالتالي يمكن القول أن المشرع الجزائري لم يفرق بين الرجل والمرأة في ممارسة الحق في العمل فكل من الدستور والتشريعات الداخلية تجسد وتكرس مبدأ المساواة بين الجنسين في ممارسة هذا الحق والحقوق المترتبة عنه وبالتالي فالمساواة القانونية مكرسة ولكن الحماية الممنوحة للمرأة تواجه عدة مشاكل لكونها تحد من مبدأ المساواة الذي تناضل المرأة نفسها من أجل تجسيده على أرض الواقع لكن يبقى البعض يرى الصورة العكسية بأنها تخدم المساواة وتدعمها.

2. المقاولة النسوية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة في الجزائر:

تسعى معظم الاقتصاديات في الوقت الراهن للاهتمام بالمقاولاتية لما لها من آثار إيجابية على مختلف جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية، لذا تحاول الدول في كل مرحلة اتخاذ جملة من الإجراءات قصد تحسين مناخ الأعمال، وحث المزيد من الشباب للولوج لهذا المجال، كما بات معروفا أنه من غير الممكن التحدث عن نمو اقتصادي مستدام دون إدماج المرأة التي تمثل نصف المجتمع؛ خاصة دورها في الجانب المقاولاتي، حيث أثبتت الدراسات في بعض البلدان أن هناك ارتباط قوي بين مستوى النشاط المقاولاتي النسوي والنمو، حيث أضحت تمثل أحد أقطاب الاقتصاد وقاطرات نموه ومدى وجودها من عدمه هو الذي يفرق بين نمو مختلف الاقتصاديات، كل هذا من شأنه حث جميع الجهات المعنية على الاهتمام بالظاهرة، والسعي للبحث عن الطرق التي تساعدهم على استغلالها وكيفية الاستفادة منها. (6)

لقد حظي موضوع المقاولة النسوية في الآونة الأخيرة باهتمام من قبل الباحثين ولهذا وجب التعرض لمفهوم المقاولة النسوية وخصوصيتها والتعرف على أثارها الاقتصادية والاجتماعية في ضل التحديات التي تواجهها. ولما كانت هناك علاقة عموم وخصوص بين مفهومي المقاولة والمؤسسة، فيمكن القول أن مفهوم المؤسسة أشمل وأوسع من مفهوم المقاولة فكل مقاولة مؤسسة ولكن ليس كل مؤسسة مقاولة، فالمقاولة مؤسسة إنتاجية تهدف إلى تحقيق الربح، بينما قد تكون هناك كثير من المؤسسات لا تطمح إلى الربح.

هذا ويشير واقع المقاولة النسوية في الجزائر عموما إلى أن نسبتها مازالت منخفضة بالرغم من التطور الذي شهدته في السنوات الأخيرة وتتوزع بالخصوص على قطاعات النسيج، الأعمال العقارية والخدمات، فيما عرفت مؤخرا توجها نحو القطاع الصناعي والاستيراد والتصدير. وتشير بعض الأرقام المتوفرة حول المقاولة النسوية -في غياب إحصائيات دقيقة- إلى أن نسبة النساء المقاولات لا تتعدى 6 % في الجزائر.

تشكل المقاولة النسوية أحد العوامل الأساسية للنهوض بالوضع الاقتصادي وهي تتميز بخصائص مميزة تشكل احتياجات خاصة بها دون غيرها إلا أن المرأة المقاولة تواجه تحديات وعوائق تشكل حواجز أمام الرفع من مساهمتها وترقية هذه المساهمة وإن كانت محتشمة، فهناك شبه إجماع لدى الباحثين في العلوم الاقتصادية عن توجه النساء للمقاولة في القطاع غير الرسمي وذلك كونها تواجه عدة تحديات منها ما يتعلق بالبيئة الاقتصادية ومنها ما يرتبط بالمحيط الاجتماعي الثقافي اتجاه مقاولة المرأة .

3. التمكين السياسي للمرأة في ظل التشريع الجزائري:

يعد التمكين السياسي للمرأة أحد أهم الآليات الجوهرية في مسار الاصلاحات السياسية في إطار التنمية الشاملة والتي يراعى من خلالها تمكين المرأة سياسيا بالقضاء على ثلاث نواقص، أولا نقص الحريات، وثانيا نقص المعرفة، وثالثا إزالة التناقض البنيوي الوظيفي الذي يعاني منه التشريع في هذا الصدد.

ومن بين الآليات القانونية الأكثر فعالية لتمكين المرأة سياسيا في الجزائر القانون رقم12/03 الصادر بتاريخ 14 كانون الثاني (جانفي) 2012 والمتعلق بتوسيع حصة تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة واعتماد نظام الكوتا الذي جاء فيه ما يلي:

بالنسبة للمجلس الشعبي الوطني

- 20% عندما يكون عدد المقاعد يساوي أربعة.
- 30 % عندما يكون عدد المقاعد يساوي أو يفوق خمسة.
- 35 % عندما يكون عدد المقاعد يساوي أو يفوق أربعة عشر.
- 40 % عندما يكون عدد المقاعد يساوي أو يفوق اثنان وثلاثون.
- 50 % بالنسبة لمقاعد الجالية الوطنية في الخارج.

بالنسبة للمجلس الشعبي الولائي

- 30 % عندما يكون عدد المقاعد35 و39 و43 و47 مقعدا.
- 35 % عندما يكون عدد المقاعد51الى55 مقعدا

بالنسبة للمجلس الشعبي البلدي

- 30 % بالنسبة للبلديات التي يفوق عدد سكانها عشرون الف نسمة.

وقد حاول المشرع الجزائري أن يمكن المرأة الجزائرية سياسيا، من خلال عمله على مأسسة التمكين للمرأة، وذلك عبر إنشائه مثلا الوزارة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة سنة 2002، واللجنة الوطنية لتوسيع المشاركة السياسية للمرأة سنة 2009، ومنتدى النساء والمشاركة السياسية، واستراتيجية مقاومة العنف المبني على النوع الاجتماعي، والمجلس الوطني الجزائري للأسرة والمرأة...الخ. (7)

يمكن القول أن التمكين السياسي لا يتم بمعزل عن العوامل الاجتماعية، حيث يجب مراعاة الخصوصية السياسية والمدنية للمجتمعات من أجل تجذير ثقافة المشاركة السياسية للمرأة وتشجيع وصولها إلى مراكز صنع القرار عامة. بالمقابل نجد أنه هناك فجوة كبيرة بين الآليات القانونية المقترحة والمشرعة لتمكين المرأة سياسيا وبين محفزات الممارسة السياسية الميدانية.

إن الجزائر سجلت تقدما "ملحوظا" في مجال ترقية دور المرأة منذ الشروع في الاصلاحات الأولى سنة 1990... إذ أنه "تم تسجيل وتيرة سريعة خلال السنوات الاخيرة لوضع الترتيبات التي تسمح للمرأة الجزائرية بالاضطلاع بدورها كاملا وضمان التنمية المستدامة". إن "المساواة بين الجنسين وترقية دور المرأة في الحياة السياسية يعد من مواضيع الساعة في الجزائر حيث تمثل المرأة اليوم أكثر من 31% من أعضاء المجلس الشعبي الوطني". وفي سنة 2002 كان هناك 30 امرأة في البرلمان أي نسبة 8% مقابل أكثر من 31% سنة 2012. (8)

وتعزيزا لحضور المرأة وتوسيع حجم مشاركتها في المجالس المنتخبة تم تعديل دستور الجزائر جزئيا في تشرين الثاني (نوفمبر) 2008، ليتضمن التزام الدولة على العمل على ترقية الحقوق السياسية للمرأة بتوسيع حظوظ تمثيلها في المجالس المنتخبة (المادة 31 مكرر)... أما على مستوى مناصب اتخاذ القرار فقد تقلدت المرأة عدة مسؤوليات، كوزيرة ومحافظة ورئيسة دائرة ورئيسة مجلس الدولة ورئيسة ديوان كما ترشحت في الانتخابات الرئاسية (سنة 2004 و2009) رئيسة حزب العمال وفازت بالمرتبة الثانية، كما مثلت المرأة نسبة 46,49% من الهيئة الانتخابية و50,68% منهن شاركن في الانتخاب سنة 2004... أما على مستوى الإعلام قد وصلت نسبة النساء في الصحافة المكتوبة عمومية أو خاصة أكثر من 55% أما في الإذاعة الوطنية وحسب إحصاءات 2006 فقد بلغ عدد الصحفيات194 (132 في المحطة المركزية و62 في المحطات الجهوية) من أصل440 (44,09%).(9)

ويعود هذا التمثيل الجيد للمرأة في البرلمان اليوم إلى تعديل القانون 31 مكرر الذي أدرجه رئيس الجمهورية عبد العزيز بوتفليقة سنة 2011 والذي يفرض على الأحزاب السياسية بإدراج 30% من النساء في القوائم الانتخابية. ويعد ذلك "خطوة كبيرة لصالح مشاركة المرأة الجزائرية في تشييد البلاد ويتعلق الأمر بالمضي قدما للتركيز على محور التكوين". إن اقتحام المرأة الجزائرية المجال السياسي في الجزائر "يجب ان ينعكس "من خلال حضور مكثف" في الساحة السياسية لتحقيق التغيير. "ومن خلال التكوين ستصبح المرأة قادرة على تحقيق تقدم في المجال السياسي الذي يجب أن تعد المرأة فيه مكملة للرجل وليست منافسة له" (10)

4. الآليات القانونية لتجسيد التمكين الاجتماعي للمرأة:

قانون الأسرة:

رغم أن المشرع الجزائري خلال وضعه لقانون الأسرة حاول عدم مخالفة مبادئ الشريعة الإسلامية والالتزام بها إلا أنه تعرض للكثير من النقد نظرا لوجود العديد من الأمور الغامضة التي لم يعالجها القانون بشكل واضح ومفصل، الأمر الذي قد يسمح بعدة تجاوزات تخالف الشريعة الإسلامية وتفتح المجال لحرمان بعض الأطراف من حقوقهم، إما جهلا بتطبيق النص القانوني لغموضه، أو عمدا لفائدة طرف معين.

وكثر الجدال حول اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة CEDAW التي أصدرتها منظمة الأمم المتحدة في 18 كانون الأول/ ديسمبر 1979 والتي صادقت عليها الجزائر بتحفظ سنة 1996 بموجب المرسوم الرئاسي رقم 51/96 المؤرخ في 22 كانون الثاني (يناير) 1996.

فعلى الرغم من مرور أكثر من 20 سنة على تصديق الجزائر على هذه الاتفاقية مازال النقاش حادا حولها بين من يعتبرها خطوة هامة في ترقية حقوق المرأة وحمايتها من شتى أنوع التمييز، وبين من يعتبر أنها منافية لخصوصيات الشعب الجزائري وعاداته وتقاليده وأعرافه، لذلك وجب التنبيه إلى أن الجزائر قد تحفظت

بمناسبة التوقيع على هذه الاتفاقية على بعض بنودها، والتي قدرت الحكومة الجزائرية أنها تتعارض مع المنظومة القيمية والدينية والاجتماعية والثقافية الجزائرية. (10)

ومن أهم التعديلات التي عرفها هذا المجال لفائدة تمكين المرأة هو حق المرأة الحاضنة في الحصول على سكن لممارسة الحضانة ولو كانت حاضنة لطفل واحد فقط طبقا للمادة 72 من قانون الأسرة، كما أن المادة 67 من نفس القانون أشارت إلى أنه لا يمكن لعمل المرأة أن يكون سببا من أسباب سقوط حقها في الحضانة.

حق الأم الجزائرية في منح جنسيتها لابنها:

بموجب قانون 86/70 المؤرخ في: 1970/12/15 والمتضمن قانون الجنسية الجزائرية لم يكن من حق المرأة الجزائرية المتزوجة من أجنبي من حق منحها جنسيتها لأطفالها وكان الأمر يقتصر فقط على مجهول النسب أو الطفل الذي يلد من أم جزائرية وأب مجهول، إلى أن جاء تعديل بموجب الأمر رقم 01/05 المؤرخ في: 2005/02/27 والذي جاء في مادته 6 أنه يعتبر جزائريا الولد المولود من أب جزائري وأم جزائرية. وبالتالي أصبح هذا الحق مخولا للمرأة الجزائرية أيا كانت جنسية والد طفلها سواء كان معلوم النسب أو مجهول النسب.

5. حماية المرأة من مختلف أشكال العنف طبقا لقانون العقوبات الجزائري:

تم استحداث مادة جديدة في الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 1966/06/08 والمتضمن قانون العقوبات بموجب القانون رقم 23/06 المؤرخ في 2006/12/20 المعدل والمتمم له بنص المادة 266 مكرر أن كل من أحدث عمدا جرحا أو ضربا بزوجه يعاقب بالحبس من سنة إلى ثلاث سنوات إذا لم ينشأ عن الجرح والضرب أي مرض أو عجز كلي عن العمل يفوق خمسة عشر يوما. وبالحبس من سنتين إلى خمس سنوات إذا نشأ عجز كلي عن العمل لمدة تزيد عن خمسة عشر يوما. وبالسجن المؤقت من عشر سنوات إلى عشرين سنة إذا نشأ عن الجرح أو الضرب فقد أو بتر أحد الأعضاء أو الحرمان من استعماله أو فقد البصر أو فقد بصر إحدى العينين أو أيه عاهة مستديمة أخرى. وبالسجن المؤبد إذا أدى الضرب أو الجرح المرتكب عمدا إلى الوفاة بدون قصد إحداثها. ويضيف مشروع القانون أن لا يستفيد الفاعل من ظروف التخفيف إذا كانت الضحية حاملا أو معاقة أو إذا ارتكبت الجريمة بحضور الأبناء القصر أو تحت التهديد بالسلاح. ويضع صفح الضحية حدا للمتابعة القضائية في الحالتين الأولى والثانية، وتكون العقوبة السجن من خمس إلى عشر سنوات في الحالة الثالثة في حال صفح الضحية.

كما جاء في المادة 266 مكرر1 انه يعاقب بالحبس من سنة أو ثلاث سنوات كل من ارتكب ضد زوجه أي شكل من أشكال التعدي أو العنف اللفظي أو النفسي المتكرر الذي يجعل الضحية في حالة تمس بكرامتها أو تؤثر على سلامتها البدنية أو النفسية. أما المادة 330 مكرر يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى سنتين كل من مارس على زوجته أي شكل من أشكال الإكراه أو التخويف ليتصرف في ممتلكاتها أو مواردها المالية.

وفيما يتعلق بالمضايقات في الأماكن العمومية، جاء في المادة 333 مكرر1، أنه يعاقب بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر وبغرامة من 20 ألف إلى 100 ألف دينار جزائري أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من ضايق امرأة في مكان عمومي، بكل فعل أو قول أو إشارة تخدش حيائها. ويعد مرتكبا لجريمة التحرش الجنسي، في حكم المادة 341 مكرر، ويعاقب بالحبس من سنة على ثلاث سنوات وبغرامة من 100 ألف دينار و300 ألف دينار جزائري، كل شخص يستغل سلطة وظيفته أو مهنته عن طريق إصدار الأوامر للغير أو بالتهديد أو الإكراه أو بممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية.

هذا وصدر مشروع قانون مكافحة العنف ضد المرأة الذي صادق عليه مجلس الوزراء والذي يعتبر بمثابة التزام الجزائر على ترقية حقوق العنصر النسوي في المجتمع. وفي هذا المجال قال رئيس اللجنة الاستشارية لترقية وحماية الإنسان الجزائري أن مشروع قانون مكافحة العنف ضد النساء جاء ليؤكد التزام الجزائر بتنفيذ

كل ما تعلق بترقية حقوق المرأة سواء حقوق سياسية أو مدنية أو اجتماعية وسياسية كما فعلت مع قانون ترقية الحقوق السياسية للمرأة منذ التعديل الجزئي للدستور في سنة 2008. (11)

6. آليات التمكين القانوني للمرأة في ظل الاتفاقيات الدولية:

صادقت الجزائر على أغلبية الاتفاقيات الدولية المتعلقة بمنظومة حقوق الانسان لاسيما منها حقوق المرأة. وكما هو معروف دستوريا أن النظام الدستوري الجزائري تسمو فيه الاتفاقيات الدولية على القوانين المحلية، وهذا ما أكده المجلس الدستوري في قراره الصادر بتاريخ 20 آب (أوت) 1989، وتتمثل هذه الاتفاقيات في:

- العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية الصادر سنة 1966، أين صادقت الجزائر عليه سنة 1989، وعرضت الجزائر تقريرها الأول سنة 1991، وتقريرها الثاني سنة 1998 على لجنة الأمم المتحدة لحقوق الانسان.
- الميثاق الدولي للحقوق الاجتماعية والسياسية والثقافية سنة 1966، ومصادقة الجزائر عليه في أيار (مايو) 1989.
- مصادقة الجزائر على الاتفاقية المتعلقة بالحقوق السياسية للمرأة في آذار (مارس) 2004.
- مصادقة الجزائر على الاتفاقية الدولية المتعلقة بمساواة العمال والعاملات في الأجر لعمل ذي قيمة متساوية سنة 1969.
- مصادقة الجزائر على اتفاقية القضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة، وعلى بروتوكولها الاختياري، مقدمة في ذلك تقريران الأول سنة 1999، والثاني سنة 2005. وهي الاتفاقية التي ستكون محل الدراسة في الجانب المقارن وانعكاساتها على التشريع الجزائري.

الإطار القانوني لاتفاقية القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة وأثرها على التشريع الجزائري:

نشأة الاتفاقية: بعد أن اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة في شهر تشرين الثاني من 1967 إعلان القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة. في عام 1972 بدأت "لجنة مركز المرأة" استطلاع رأي الدول الاعضاء حول شكل ومضمون الصك الدولي بشأن حقوق المرأة، وفي 1973 بدأ فريق عينه المجلس الاقتصادي والاجتماعي في الإعداد لمثل هذه الاتفاقية، في عام 1974 بدأت اللجنة المعنية في مركز المرأة بصياغة اتفاقية بشأن القضاء على التمييز ضد المرأة، وظلت تعمل لسنوات، إلى أن أنهت إعداد الاتفاقية التي اعتمدتها الجمعية العامة للأمم المتحدة وعرضتها للتوقيع والتصديق والانضمام بقرارها رقم: 34/180 المؤرخ في 1979/12/18 ودخلت حيز التنفيذ في 1981/09/03.(12)

وتضم هذه الاتفاقية إضافة الى الديباجة ثلاثين مادة تهدف الى اتخاذ تدابير خاصة بغية إيجاد مجتمع عالمي تتمتع المرأة بالمساواة مع الرجل مساواة فعلية، إضافة الى المساواة القانونية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والصحية والثقافية والأسرية، في الحياة العامة والخاصة، ومجتمع يزال فيه كل أشكال التمييز على أساس الجنس، كما تطالب الدول الاطراف ان تعترف بإسهام المرأة الاقتصادي والاجتماعي في الأسرة. وتشدد على أن التمييز يعوق النمو الاقتصادي والرخاء، وتؤكد على ضرورة حدوث تغيير في المواقف من خلال توعية الرجال والنساء على قبول المساواة في الحقوق الواجبات، والتغلب على الآراء المسبقة والممارسات القائمة على أدوار نمطية جامدة.

في ما يخص المجال القانوني دعت الاتفاقية إلى إعطاء المرأة الأهلية القانونية المساوية لأهلية الرجل مما يجعلها تبرم عقد الزواج بإرادتها المنفردة وهو طبعا ما يتعارض مع مبادئ الشريعة الإسلامية التي تعتبر الولاية في زواج المرأة شرطا لصحة العقد، إضافة إلى عملها على المساواة في الشهادة والميراث بين الجنسين.

وقد فرضت الاتفاقية نظم معينة لمراقبة الدول ومعرفة مدى التزامها ببنود الاتفاقية، وهذه المراقبة تتم عن طريق منظمات أهلية تقوم بإرسال التقارير إلى الأمم المتحدة، التي تقوم بدورها بإلزام الدول بتنفيذ بنود الاتفاقية بحذافيرها.

أما عن اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة هي هيئة الخبراء المستقلين التي ترصد تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. واللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة مؤلفة من 23 خبيراً في مجال حقوق المرأة من جميع أنحاء العالم.

موقف الجزائر من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

صادقت الجزائر على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والمعروفة باتفاقية "سيداو" فكان لزاما على الحكومة الجزائرية تعديل قوانينها بما يتناسب وبنود الاتفاقية وهو ما تجسد فعلا من خلال تعديل قانون الأسرة وقانون الجنسية وقانون العمل وقانون العقوبات وغيرها من النصوص التي عمدت على توفير حماية أكبر للمرأة في سبيل تفعيل دورها في تحقيق التنمية الشاملة.

تجدر الإشارة أن هذه الاتفاقية صادقت عليها 20 دولة عربية وهي: الجزائر، المغرب، تونس، ليبيا، مصر، لبنان، الأردن، السعودية، العراق، الكويت، اليمن، جزر القمر، موريتانيا، الإمارات العربية المتحدة، جيبوتي، البحرين، سوريا، سلطنة عمان، قطر، وفلسطين. ولقد وافقت الجزائر على اتفاقية سيداو بتحفّظ بموجب الأمر رقم 03/96 ثمّ انضمت إليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 51/96 الصادر في 1996/01/22.

ورغم تزايد عدد الدول المصادقة على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) لكنها كانت أكثر الاتفاقيات الدولية محلا للتحفظات، والجزائر شأنها في ذلك شأن باقي الدول العربية تحفظت على العديد من المواد التي تضمنتها الاتفاقية بسبب عدم إمكانية تضمين تشريعها الوطني بمبادئ وأفكار الاتفاقية لتعارضها مع مبادئ الشريعة الإسلامية، كون هذه الأخيرة تعتبر أول مصدر من مصادر القانون الجزائري طبقا للمادة 2 من الدستور الجزائري، والمادة 1 من القانون المدني والمادة 222 من قانون الأسرة.

عيوب اتفاقية سيداو وتأثيرها على القانون الجزائري:

يصعب حصر الدوافع الحقيقية الكامنة خلف المؤتمرات والاتفاقيات الدولية كما يصعب حصر الأهداف التي تنوي الوصول إليها، إذ ليس "من الدقة في شيء أن نقول أنها قامت فقط لحرب المجتمعات الإسلامية فهناك الكثير من الأفراد والمؤسسات داخل المجتمعات الغربية نفسها فضلاً عن غيرها يعارض هذه المؤتمرات وقراراتها". إلا أن الواضح أن الهدف الأساسي لهذه المؤتمرات والاتفاقيات هو فرض النموذج الاجتماعي الغربي على العالم تكملة لنجاحه في فرض النموذج السياسي والاقتصادي، هذه النماذج التي لا تراعي في تشريعاتها القانونية اختلاف العقيدة أو تباين الثقافة بين المجتمعات، بل هي تسعى لفرض نمط حضاري موحد على العالم تلتزم به الدول كلها.(13)

يمكن إجمال أهم العيوب التي عرفتها اتفاقية سيداو في ما يلي:

1. تراعي اتفاقية "سيداو" مبدأ حقوق المرأة دون أن تلزمها بالواجبات، ومن البديهي أنّ الحق لابد أن يواجه واجب ليقود إلى التّوازن المطلوب في المجتمعات وهذا لكسب تأييد النّساء لها.
2. الدعوة إلى إنكار دور المرأة في الأسرة الّتي أولاها التّشريع الإسلامي عناية كبيرة باعتبارها الوحدة الأساسية للمجتمع، فهي الّتي تحقّق السّكن والمودّة والاستقلال لكلّ أفرادها، وفيها يتعاون الزّوجان على تربية الأبناء على القيم والمعتقدات، لذلك وضع لها الشّرع من الأحكام ما يكفل لها الاستقرار وتحقيق غايتها ومقاصدها.

3. إنّ المخاطب بهذه الاتفاقية هو المرأة وليس النّساء وهي سمة كلّ ما صكّته الأمم المتّحدة من القرارات والمواثيق في ظلّ سيطرة المرأة الغربية عليها، بما تحمله من فلسفة ذات نزعة فردية.(14)

رغم الإصلاحات والتعديلات التي أحدثها المشرع الجزائري ضمن القوانين المختلفة إلا أنه ظهرت وجهات نظر متباينة اختلفت بين التأييد والرفض كان شبه صراع فكري بين التوجه الفرنكوفوني والتوجه الإسلامي المحافظ. يمكننا القول أن التشريعات الجزائرية بهذا المجال قد حملت قيم إجتماعية سلبية غريبة عن قيم ثقافة المجتمع الجزائري المحافظ، تمثل ذلك في قيم المساواة والنزعة الفردية.

6. خاتمة:

يشكل التمكين القانوني المستدام الأداة المحركة لتغيير الأفكار السلبية الراسخة في المجتمع الذي حرم لعقود من المطالبة أو المشاركة في وضع ما يحتاجه من تشريعات وقوانين، ولا يمكن الانطلاق إلى المطالبة بتحسين القوانين والتشريعات دون وعي من مختلف فئات المجتمع بالقوانين الموجودة، ومدى عدم ملاءمتها للمتطلّبات الحاليّة، وانخراط الفئات المعنية للمطالبة بتحسين القوانين والتشريعات بدءاً من الدستور الذي يكفل للجميع حقوقاً متساوية كمواطنين.

لذلك لا بد من اعتماد بعض الإجراءات والتوجهات التي من شأنها تفعيل دور المنظمات الدولية للدفاع عن حقوق المرأة ومنها ضرورة وجود رقابة ذاتية نابعة من الدول ذاتها لتطبيق الاتفاقيات الدولية والتركيز الدول على بذل جهود لتأهيل المرأة الراغبة في العمل ودعمها وتنمية جهودها وتوعيتها بحقوقها وكيفية ممارستها وتوعية وسائل الاعلام بأهمية دور المنظمات الدولية في تفعيل دور المرأة ومتابعة مؤسسات المجتمع المدني لمدى تطبيق مواد الاتفاقيات الدولية الخاصة بحقوق المرأة.

7. توصيات الدراسة:

1. تعزيز المساواة بين الجنسين والقضاء على التمييز القائم على النوع الاجتماعي في أسواق العمل في المجتمعات النامية ضرورة لدعم التنمية.
2. إدماج منظور المرأة والرجل في جميع الهيئات الرسمية بشكل يكوّن آليات وطنية مؤهلة تؤثر على السياسات الحكومية في شأن المرأة.
3. ضرورة العمل على تعزيز التكوين المعرفي في مجال التسويق والعلاقات العامة للترويج للمشاريع النسائية، مع ضرورة تشجيع المرأة على الارتباط بالتكنولوجيات الجديدة للتخفيف من حدة الفجوة الرقمية ومحو الأمية الإلكترونية لدى المرأة باعتبار أن لذلك علاقة وطيدة بتطور المقاولة النسائية.

الهوامش:

1. البرنامج البحثي حول المرأة والعمل. أوراق سياسات. مركز البحوث الاجتماعية. الجامعة الأمريكية بالقاهرة. مصر. تشرين الثاني (نوفمبر) 2009. ص 4.
2. أسماء بنت خليفة العطية. دور المرأة في التنمية المستدامة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية. الإدارة العامة للبحوث والدراسات والنشر. مجلس التعاون لدول الخليج العربية. 2009. ص 11.
3. المركز الاقليمي لتعليم الكبار. مؤتمر دور المرأة العربية في التنمية القومية والمنعقد خلال الفترة من 24- 1972/9/30، سرس الليان ، التقرير النهائي. ص 7.
4. حجيمي حدة. الحماية القانونية للمرأة في الجزائر. رسالة ماجستير. جامعة سعيد حمدين. الجزائر 1. كلية الحقوق، فرع الدولة والمؤسسات العمومية. 2014/2013. ص 144.
5. عبد الباسط عبد المحسن. الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية دراسة للواقع والمأمول في ضوء معايير العمل الدولية والعربية. ورقة عمل مقدمة بالورشة الأولى لمؤتمر قضايا المرأة وتحديات العصر "نحو وثيقة عربية لحقوق المرأة". المنامة. مملكة البحرين. 20 و21 تشرين الثاني (نوفمبر) 2013. ص 6.
6. منيرة سلامي، يوسف قريشي. المقاولاتية النسوية في الجزائر واقع الإنشاء وتحديات مناخ الأعمال. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية. العدد5. 2014. ص 86.
7. أزروال يوسف. موقع التمكين السياسي للمرأة من الإصلاحات السياسية. قراءة في مؤشرات التطور ودلالات الممارسة. 2013/03/13. المجلة الإفريقية للعلوم السياسية. أكاديمية دولية محكمة. على الموقع الإلكتروني: http://maspolitiques.com/ar/index.php/ar/11-publicatons/277-az
8. أسماء. الجزائر تسجل تقدما ملحوظا في ترقية دور المرأة. جريدة النهار الجديد. يومية إخبارية وطنية. صفحة أخبار الجزائر. 2012/11/08.
9. التقرير الوطني للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية "بيجين+15" إعداد الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة.
10. أنس. ح. مشروع مكافحة العنف ضد النساء دليل على التزام الجزائر بترقية حقوق المرأة. جريدة الرائد. يومية إخبارية وطنية. 2015/04/07
11. حمزة خضري. هذه تحفظات الجزائر على اتفاقية سيداو. الجزائر 24. موقع إخباري إعلامي إلكتروني. بتاريخ: 2016/04/05. الموقع الإلكتروني: http://aljazair24.com
12. روند بولص. اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. موقع ankawa. بتاريخ: 2008/03/06. http://www.ankawa.com/
13. نهى قاطرجي. قراءة في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو). المؤتمرات الدولية حول المرأة. مقالات ودراسات وأبحاث اجتماعية. المجتمعات الجزائرية العربية. https://sites.google.com
14. رشدي شحاتة أبوزيد. اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة من المنظور الإسلامي. دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر. الاسكندرية. مصر. الطبعة الأولى. 2008. ص40.

9. المصادر والمراجع:

أولاً- المراجع العربية:

1. أسماء بنت خليفة العطية. دور المرأة في التنمية المستدامة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية. الإدارة العامة للبحوث والدراسات والنشر. مجلس التعاون لدول الخليج العربية. 2009.
2. أسماء. الجزائر تسجل تقدما ملحوظا في ترقية دور المرأة. جريدة النهار الجديد. يومية إخبارية وطنية. صفحة أخبار الجزائر. 2012/11/08.
3. أنس. ح. مشروع مكافحة العنف ضد النساء دليل على التزام الجزائر بترقية حقوق المرأة. جريدة الرائد. يومية إخبارية وطنية. 2015/04/07
4. حمزة خضري. هذه تحفظات الجزائر على اتفاقية سيداو. الجزائر 24. موقع إخباري إعلامي إلكتروني. بتاريخ: 2016/04/05. الموقع الإلكتروني: http://aljazair24.com
5. أزروال يوسف. موقع التمكين السياسي للمرأة من الإصلاحات السياسية. قراءة في مؤشرات التطور ودلالات الممارسة. 2013/03/13. المجلة الإفريقية للعلوم السياسية. أكاديمية دولية محكمة. على الموقع الإلكتروني: http://maspolitiques.com/ar/index.php/ar/11-publicatons/277-az
6. البرنامج البحثي حول المرأة والعمل. أوراق سياسات. مركز البحوث الاجتماعية. الجامعة الأمريكية بالقاهرة. مصر. تشرين الثاني (نوفمبر) 2009.
7. التقرير الوطني للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية "بيجين+15" إعداد الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة.
8. حجيمي حدة. الحماية القانونية للمرأة في الجزائر. رسالة ماجستير. جامعة سعيد حمدين. الجزائر 1. كلية الحقوق، فرع الدولة والمؤسسات العمومية. 2014/2013.
9. رشدي شحاتة أبوزيد. اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة من المنظور الإسلامي. دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر. الاسكندرية. مصر. الطبعة الأولى. 2008.
10. روند بولص. اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. موقع ankawa. بتاريخ: 2008/03/06. http://www.ankawa.com/
11. عبد الباسط عبد المحسن. الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية دراسة للواقع والمأمول في ضوء معايير العمل الدولية والعربية. ورقة عمل مقدمة بالورشة الأولى لمؤتمر قضايا المرأة وتحديات العصر "نحو وثيقة عربية لحقوق المرأة". المنامة. مملكة البحرين. 20 و21 تشرين الثاني (نوفمبر) 2013.
12. منيرة سلامي، يوسف قريشي. المقاولاتية النسوية في الجزائر واقع الإنشاء وتحديات مناخ الأعمال. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية. العدد5. 2014.
13. المركز الاقليمي لتعليم الكبار. مؤتمر دور المرأة العربية في التنمية القومية والمنعقد خلال الفترة من 24- 1972/9/30، سرس الليان ، التقرير النهائي.
14. نهى قاطرجي. قراءة في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو). المؤتمرات الدولية حول المرأة. مقالات ودراسات وأبحاث اجتماعية. المجتمعات الجزائرية العربية. https://sites.google.com

الصندوق الاجتماعي للتنمية وتنمية المرأة الريفية في مصر

أ.د. محمد جمال ماضي أبو العزايم

أ.د. نجوى مسعد العجرودى

أ.د. فاطمة أحمد شفيق

أ.د. منية بهاء الدين

المركز القومي للبحوث – جمهورية مصر العربية

البريد الالكتروني:

Ertmohamed-azayem@hotmail.com

الملخص:

تناول البحث دراسة دور الصندوق الاجتماعي للتنمية في تنمية المرأة الريفية المصرية وذلك من خلال تقييم مشروع تشغيل الفتيات في مبادرات العناية بصحة الأم والطفل والمنفذ بالتعاون بين الصندوق الاجتماعي للتنمية وجمعية النهوض بالريف المصري بمحافظة الجيزة وبالتعاون مع وزارة الصحة والسكان المصرية؛ للعمل على تمكين المرأة الريفية من الجانب الاقتصادي والاجتماعي والصحي، وذلك في بعض القرى الريفية بمركز ومدينة العياط بمحافظة الجيزة ، من خلال دراسة عينة قوامها 8600 امرأة ريفية في سن الحمل والإنجاب في المرحلة العمرية من 15-49 سنة. وتضمنت الدراسة تقييم الأثر الاقتصادي للمشروع و إجراء مسح قبلي وبعدى لمعرفة أثر المشروع في تحقيق أهدافه الاجتماعية والصحية.

وأوضحت نتائج الدراسة المردود الإيجابي للمشروع من الجانب الاقتصادي والاجتماعي والصحي . وأوصت الدراسة بعدة توصيات من أهمها تفعيل دور الجمعيات الأهلية الريفية في تنمية المرأة الريفية، والاهتمام بالمشروعات التنموية خاصة في القرى الريفية الأكثر احتياجا وضرورة العمل على توفير فرص عمل خاصة للمرأة الريفية في سن 18 –29 سنة والحاصلة على دبلوم متوسط كحد أدني، ودعم الجهود المبذولة من وزارة الصحة والسكان في برامج التوعية التثقيفية.

الكلمات الافتتاحية : الصندوق الاجتماعي للتنمية، تنمية المرأة الريفية.

Abstract

Social Fund for the Development and Development of Egyptian Rural Women in Egypt.

The study deals with the social Fund for Development and development of Egyptian rural women through evaluation of project girl's employment in the field of mother and child health care.

The project implemented jointly by Social Fund for Development and the association for the advancement of rural Egyptian in Giza governorate in cooperation with the Egyptian Ministry of Health and population. The project aims to empower rural women from economic, social and health side in some rural villages in center and city of El-Aiyat in Giza governorate, through study sample included 8600 rural women in age of pregnancy and childbirth from 15-49 year.

The study included evaluation the project from economic side and also achieving survey before and after the implementation of the project to know the project effect from social and health side .

The results indicated to the positive return of the project from economic, social and health side. The study recommended several recommendations including, activating the role of non-governmental rural associations in the development of rural women, attention to development projects especially in the most needy villages, the need to provide employment opportunities for rural women with age from 18-29 years and also have intermediate as minimum degree, and support the efforts of the Ministry of health and population in educational awareness programs.

Keywords: social fund for the development, Development of rural women.

مقدمة

يعيش معظم السكان في مصر في المناطق الريفية حيث تتراوح نسبة السكان الذين يعيشون في المناطق الريفية خلال الفترة من 2006 – 2015 من نحو 56,9% إلى نحو 57,3% ، وبلغ عدد السكان الذين يعيشون في المناطق الريفية في عام 2015 نحو 51 مليون نسمة يمثلون نحو 57,3% من إجمالي عدد السكان البالغ نحو 89 مليون نسمة في عام 2015 كما هو مبين في الجدول رقم (1). وتشير بعض الأبحاث إلى أن المرأة الريفية تمثل نحو 26% من سكان مصر( ) ؛ ويقتضى ذلك الاهتمام بالتنمية الريفية والفئات الأكثر احتياجاً مثل المرأة الريفية.

وتعرف التنمية الريفية بمجموعة البرامج والمشروعات التي تنفذ بغرض إحداث تغيير اجتماعي ريفي مرغوب فيه نتيجة لتطوير وتنظيم بيئة المجتمع الريفي وموارده المتاحة وتنميتها إلى أقصى حد ممكن بالاعتماد على المجهودات المحلية والحكومية المتناسقة، وتتضمن برامج التنمية الريفية التنمية الزراعية، والتنمية الصناعية، وتنمية الخدمات وتشمل برامجها تنمية الخدمات التعليمية والصحية والاجتماعية والإسكانية بالإضافة إلى تنمية الخدمات التعاونية وخدمات النقل والاتصال( ).

وتلعب المرأة الريفية في مصر دوراً هاماً في تحقيق التنمية الشاملة الاقتصادية والاجتماعية حيث أن المرأة تقوم بدورها في مختلف مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية يفوق ما قد يقوم به الرحل بالإضافة إلى ما تقوم به من رعاية وتربية الأبناء فضلاً عن القيام بواجباتها الزوجية، ويزداد عطاء المرأة الريفية بصفة خاصة في حالة غياب زوجها سواء كانت أرملة أو لهجرة زوجها هجرة مؤقتة في بلد عربي أو أجنبي.

جدول رقم (1) تقدير عدد السكان في الريف والحضر بالمليون نسمة في الفترة 2006 – 2015

السنة	حضر	%	ريف	%	الإجمالي
2006	30,6	42,5	41,42	57,5	72
2007	31,72	43,1	41,92	56,9	73,64
2008	32,25	42,9	42,95	57,1	75,2
2009	33,1	43	43,84	57	76,93
2010	33,8	43	44,9	57	78,7
2011	34,5	42,8	46,1	57,2	80,53
2012	35,4	42,9	47,2	57,1	82,6
2013	36,21	42,8	48,42	57,2	84,63
2014	37,1	42,7	49,72	57,3	86,81
2015	38,00	42,7	5096	57,3	88,96

المصدر: الكتاب الإحصائي السنوي 2016، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، جمهورية مصر العربية.

وتؤكد الأبحاث تعدد المشاكل التي تواجه السكان الريفيين من الجانب الاقتصادي والاجتماعي والصحي ويتمثل ذلك في زيادة معدلات الفقر وانتشار البطالة( )، وتعدد المشكلات الاجتماعية والصحية في الريف المصري مما يحول دون قدرة المجتمع على تحقيق أهدافه وبالتالي عدم الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي والسياسي للمجتمع( ).

ويوضح الجدول رقم (2) زيادة معدلات البطالة بين الإناث عن الذكور في عام 2015 حيث يبلغ معدل البطالة بين الإناث نحو 24,2% بينما يبلغ بين الذكور 9,4% بزيادة تبلغ نحو157,45%، ويبلغ معدل البطالة بين الإناث أقصاها في الحاصلين على مؤهل متوسط حيث يبلغ معدل البطالة نحو 34,5% يلى ذلك الحاصلات على مؤهل فوق المتوسط وأقل من الجامعي حيث يبلغ معدل البطالة 29,7% كما هو مبين في الجدول (2)؛

جدول رقم (2): معدل البطالة في المجتمع المصري وفقاً للمستوى التعليمي والنوع مقدرا كنسبة مئوية ومعدل الزيادة بين الإناث عن الذكور في عام 2015

المستوى التعليمي	النوع		الإجمالي	معدل الزيادة بين الإناث عن الذكور (%)
	ذكور	إناث		
أمي	3,3	2,7	3,1	18,2-
يقرأ ويكتب	5,3	10,7	5,8	101,9
أقل من المتوسط	9,00	8,3	8,9	7,7
ثانوية عامة وأزهرية	10,1	28,5	12,4	182,2
مؤهل متوسط	11,7	34,5	16,9	194,9
مؤهل فوق المتوسط وأقل من الجامعي	7,8	29,7	13,4	280,76
مؤهل جامعي وفوق الجامعي	15,1	32,3	21,4	113,9
الإجمالي	**9,4**	**24,2**	**12,8**	**157,45**

المصدر: جمعت وحسبت من 2016 ، الكتاب الإحصائي السنوي 2016، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، جمهورية مصر العربية.

ويقتضى ذلك سرعة بذل الجهود للعمل على توظيف الحاصلات على مؤهل متوسط فأعلى. ويقتضى تعدد المشاكل الصحية التي تواجه السكان الريفيين في المجتمع الريفي العمل على تنفيذ مشروعات بحثية متعددة تتضمن تنفيذ برامج صحية تثقيفية للارتقاء بالمستوى الصحي للمرأة الريفية.

ويعتبر الصندوق الاجتماعي للتنمية من أهم الجهات الداعمة لتنفيذ مشروعات لتحقيق التنمية المستدامة سواء في المناطق الريفية أو الحضرية في المجتمع المصري من خلال التعاون مع جهات وسيطة يأتي في أولويتها الجمعيات الأهلية المصرية ويوضح الجدول رقم (3) أن إجمالي قيمة العقود المبرمة مع جهات وسطية بلغ نحو 3,4 مليار جنيه في عام 2015 بإجمالي عدد عقود بلغ 227 عقد، ويأتي على رأس العقود الممولة من جانب الصندوق الاجتماعي للتنمية من حيث العدد المشروعات الممولة من جانب الصندوق الاجتماعي للتنمية للعمل على تنمية المجتمع حيث بلغ عدد هذه العقود 150 مشروع تمثل نحو 66% من أجمالي عدد العقود والبالغ نحو 227 في عام 2015 كما هو مبين في الجدول السابق. كما بلغ المنصرف على المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر والتي حصلت على تمويلات من الصندوق الاجتماعي للتنمية في عام 2016 نحو 3,7 مليار جنيه أتاحت نحو 265 ألف فرصة عمل.

جدول (3) إجمالي التعاقدات بين الصندوق الاجتماعي للتنمية والجهات الوسطية بالمليون جنيه في عام 2015

البيان	قيمة العقود بالمليون جنيه			عدد العقود
	مساهمة الصندوق	مساهمة محلية	الإجمالي	
المشروعات الصغيرة	2679	--	2679	29
مشروعات الإقراض المتناهي في الصغر	343,2	--	343,2	8
مشروعات البنية الأساسية كثيفة العمالة	195,4	0,13	195,5	23
تنمية المجتمع	152,1	--	152,1	150
التدريب والتشغيل	29,66	0,06	29,76	17
الإجمالي	3399,36	0,19	3399,52	227

المصدر: 2016، تقرير عن نتائج أداء الصندوق الاجتماعي للتنمية بجمهورية مصر العربية فى عام 2016، المكتب الفني، إدارة المعلومات، رئاسة مجلس الوزراء، جمهورية مصر العربية.

1- مشكلة الدراسة

هل أدى مشروع تشغيل الفتيات في مبادرات العناية بصحة الأم والطفل والمنفذ بالتعاون بين الصندوق الاجتماعي للتنمية وجمعية النهوض بالريف المصري بالتعاون مع وزارة الصحة والسكان المصرية إلى تحقيق مردود إيجابي من الجانب الاقتصادي والاجتماعي والصحي.

2- هدف الدراسة

تقيم دور مشروع تشغيل الفتيات في مبادرات العناية بصحة الأم والطفل من الجانب الاقتصادي والاجتماعي والصحي.

3- أسئلة الدراسة

ولتقييم دور المشروع في الارتقاء بالمستوى الصحي والاجتماعي للمرأة الريفية بالقرى المختارة بمركز ومدينة العياط، تم تصميم استمارة استبيان تتضمن المسح القبلي والبعدي لتنفيذ المشروع وذلك للمرأة الريفية في سن الحمل والإنجاب في الفئة العمرية من 15 – 49 سنة. وتتضمن أسئلة القياس الاجتماعي قدرة المشروع على التخفيف من مشكلة تختين الإناث وعدم تسجيل الأطفال واستخراج شهادات الميلاد الخاصة بهم وفصل الطيور عن مكان السكن وضرب الأطفال . بالإضافة إلى قيام المشروع بافتتاح عدد من فصول محو الأمية لتحرير المرأة الريفية من مشكلة عدم القراءة والكتابة.

وتتضمن أسئلة القياس من الجانب الصحي زيادة وعى المرأة الريفية من جوانب متعددة أهمها الولادة على يد شخص مدرب، والولادة في مركز صحى ورضاعة الأطفال من أول ساعة واستخدام وسيلة ملائمة لتنظيم الأسرة وإعطاء الطفل كل التطعيمات، والتغذية التكميلية للطفل والحرص على إفطار الأطفال، وعدم عرض الطفل على الطبيب المتخصص عند المرض، كما يتضمن البحث معرفة دور المشروع في إيجاد فرص عمل قصيرة للفتيات العاطلات عن العمل في الفئة العمرية من 18-29 سنة من الحاصلين على مؤهل متوسط كحد أدنى.

أهمية الدراسة

يعتبر الصندوق الاجتماعي للتنمية في مصر من أهم الجهات المعنية بتمويل مشروعات تنموية للعمل على تنمية السكان خاصة في المناطق الريفية الأكثر احتياجاً بالتعاون مع الجمعيات الأهلية الريفية المصرية والتي تمثل الركيزة الأساسية للنهوض بمختلف فئات المجتمع المصري خاصة المرأة الريفية، وتتضمن الدراسة تقييم دور مشروع تشغيل الفتيات في مبادرات العناية بصحة المرأة والطفل من الجانب الاقتصادي والاجتماعي والصحي والمشروع منفذ بالتعاون بين جمعية النهوض بالريف المصري بمحافظة الجيزة والصندوق الاجتماعي للتنمية ومشاركة وزارة الصحة والسكان، ومن الجانب التطبيقي يساعد إجراء مثل هذه الدراسة على معرفة مردود المنفق من جانب الصندوق الاجتماعي للتنمية على مشروعات تنمية المرأة الريفية في المجتمع المصري.

4- حدود الدراسة ومحدداتها:

تم إجراء هذه الدراسة في بعض القرى الريفية بمركز ومدينة العياط بمحافظة الجيزة من خلال اختيار عينة تبلغ 8600 امرأة ريفية في سن الحمل والإنجاب في الفئة العمرية من 15 -49 سنة وأجريت الدراسة في عام 2016.

5- تعريف المصطلحات:

المشروع: يقصد به مشروع تشغيل الفتيات في مبادرات العناية بصحة الأم والطفل والمنفذ بالتعاون بين الصندوق الاجتماعي للتنمية وجمعية النهوض بالريف المصري بمحافظة الجيزة وبالتعاون مع وزارة الصحة والسكان بجمهورية مصر العربية.

تقييم المشروع: يقصد به قدرة المشروع على تحقيق أهدافه الاقتصادية والاجتماعية والصحية.

المردود الاقتصادي للمشروع: دور المشروع في توفير فرص عمل لتشغيل الفتيات الحاصلات على مؤهل متوسط فأعلى في الفئة العمرية من 18-29 سنة من أبناء القرى الريفية محل الدراسة بالمشروع.

المردود الاجتماعي للمشروع: قدرة المشروع على التخفيف من مشكلة تختين الإناث وعدم تسجيل الأطفال واستخراج شهادات ميلاد لهم وعدم فصل الطيور عن السكن وضرب الأطفال بالإضافة إلى افتتاح مجموعة من الفصول لتحرير المرأة الريفية من مشكلة عدم القراءة والكتابة.

المردود الصحي للمشروع: زيادة وعى المرأة الريفية من جوانب متعددة من أهمها الولادة على يد شخص مدرب، والولادة في مركز صحى، ورضاعة الأطفال من أول ساعة، واستخدام وسيلة ملائمة لتنظيم الأسرة وإعطاء الطفل كل التطعيمات، والتغذية التكميلية للطفل والحرص على إفطار الأطفال، وعدم عرض الطفل على الطبيب المتخصص عند المرض.

6- إجراءات الدراسة:

يتضمن البحث دراسة دور الصندوق الاجتماعي للتنمية في تنمية المرأة الريفية من خلال تقييم مشروع تشغيل الفتيات في مبادرة العناية بصحة الأم والطفل والمنفذ بالتعاون بين الصندوق الاجتماعي للتنمية وجمعية النهوض بالريف المصري بالعياط بمحافظة الجيزة بمصر بالتعاون مع وزارة الصحة والسكان لتمكن المرأة الريفية من الجانب الاقتصادي والاجتماعي والصحي وذلك في بعض القرى الريفية بمركز ومدينة العياط من خلال اختيار عينة للمرأة الريفية في سن الحمل والإنجاب في الفئة العمرية من 15-49 سنة، وتضمنت القرى الريفية المستهدفة بالدراسة قرى برنشت، والناصرية، وطهما، وبيدف وكفر الضبعى، والمساندة، وكفر قاسم ويبلغ عدد السكان بالقرى الريفية السابقة نحو 107,8 ألف نسمة كما هو مبنى بالجدول رقم (4)، ويمثل هذا العدد نحو 21,6% من إجمالي عدد السكان بمركز ومدينة العياط والبالغ نحو 500,2 ألف نسمة في عام 2015() .

جدول رقم (4) عدد السكان بالقرى الريفية المختارة بالدراسة بمركز ومدينة العياط في عام 2015

م	القرية	عدد السكان	%
1	برنشت	32000	29,7
2	الناصرية	20400	18,92
3	طهما	20010	18,6
4	بيدف	14855	13,78
5	كفر الضبعى	9350	8,68
6	المساندة	8489	7,88
7	كفر قاسم	2670	2,48
الإجمالي		**107774**	**100**

المصدر: تقرير إحصائي **2015**غير منشور عن تعداد السكان بمختلف القرى الرئيسة بمركز ومدينة العياط– محافظة الجيزة

وبلغ حجم العينة المختارة 8600 امرأة ريفية وتم إجراء مسح قبلي ومسح بعدى لمعرفة أثر المشروع في تحقيق أهدافه الاجتماعية والصحية، وتم استخدام اختبار كا2 (مربع كاى) X2 chi square للمقارنة بين القيم النظرية والقيم المحققة بعد تنفيذ المشروع وذلك وفقاً للمعادلة الآتية:

حيث يرمز O إلى التكرارات أو المفردات الفعلية وترمز E إلى التكرارات أو المفردات النظرية، ويتم مقارنة X2 المحسوبة بالجدولية فإذا كانت X2 المحسوبة أكبر من الجدولية دل ذلك على وجود فرق حقيقي معنوي.

ويوضح الجدول رقم (5) أن إجمالي المنصرف على المشروع بلغ نحو مليون جنيه تضمن المنصرف على مرتبات المرشدات والمشرفات الريفيات ومدرسات محو الأمية، والجهاز الإداري والمصروفات الإدارية، والتدريبات والمسوح وتجهيز مقر الجمعية، والندوات الثقافية والإعلامية وتمثل الجزء الأكبر في المنصرف على المرشدات.

جدول رقم (5) أجمالي التمويل المتاح من جانب الصندوق الاجتماعي للتنمية لتنفيذ مشروع تشغيل الفتيات في مبادرة العناية بصحة الأم والطفل والمنفذ من جانب جمعية النهوض بالريف المصري بمحافظة الجيزة بالتعاون مع وزارة الصحة والسكان في عام 2016

البيـان	المبلغ بالجنيه	%
مرتبات المرشدات والمشرفات الريفيات ومدرسات محو الأمية	847138	84,71
مرتبات الجهاز الإداري	67360	6,74
مصروفات إدارية	26857	2,69
التدريبات والمسوح	32818	3,3
تجهيز مقر الجمعية	5307	0,53
الندرة الإعلامية	2920	0,3
الندوات الثقافية	17600	1,76
الإجمالي	**1000000**	**100**

المصدر : 2016، عقد إطار اتفاق العمل الخاص بتشغيل الفتيات فى مبادرات العناية بصحة الأم والطفل بمركز العياط بمحافظة الجيزة، الصندوق الاجتماعي للتنمية، رئاسة مجلس الوزراء، جمهورية مصر العربية.

والمشرفات الريفيات ومدرسي محو الأمية حيث بلغ المنصرف نحو 847,14 ألف جنيه تمثل نحو 84,71% من إجمالي الميزانية المخصصة للمشروع.

ويوضح الجدول رقم (6) مخرجات المشروع الاقتصادية والاجتماعية وعدد القوافل الطبية والتثقيفية حيث تم تعيين 159 مرشدة ومشرفة ريفية ومدرسة محو أمية في الفئة العمرية 18-29 سنة من الحاصلات على مؤهل متوسط فأعلى، كما تم افتتاح 6 فصول محو الأمية بلغ عدد السيدات المسجل بهما نحو 108 سيدة ،كما تم عمل 44 ندوة تثقيفية في القرى المستهدفة بالمشروع وبلغ عدد السيدات المستفيدات 2113 سيدة، كما تم عمل 26 قافلة صحية في القرى المستهدفة بلغ عدد المستفيدات منها نحو 2257 سيدة ريفية.

كما يوضح نفس الجدول دور المشروع الإيجابي في تغيير سلوك المرأة الريفية من حيث عدم تختين الإناث وفصل الطيور عن مكان السكن وتجنب ضرب الأطفال وثبت معنوية التغير باستخدام اختبار مربع كاى Chi-Square بينما لم يثبت معنوية سلوك تسجيل الأطفال واستخراج شهادات الميلاد الخاصة بهم وقد يرجع ذلك إلى الجهود

جدول رقم (6) مخرجات المشروع الاقتصادية والاجتماعية وعدد القوافل الطبية والندوات التثقيفية

أولاً- من الجانب الاقتصادي تم تعيين 159 مرشدة ومشرفة ريفية ومدرسة محو أمية فى الفئة العمرية 18-29 سنة من الحاصل على مؤهل متوسط فأعلى،				
ثانياً- تم افتتاح 6 فصول محو الأمية بلغ عدد السيدات المسجلة بها 108 سيدة،				
ثالثاً- تم عمل 44 ندوة تثقيفية في القرى المستهدفة بالمشروع وبلغ عدد السيدات المستفيدات 2103 سيدة، كما تم عمل 26 قافلة طبية في القرى المستهدفة بلغ عدد المستفيدات منها 2257 سيدة،				
رابعاً- أثر المشروع الاجتماعي[1]				
السلوك	**عدد المنفذين السلوك في المسح القبلي**	**عدد المنفذين السلوك في المسح البعدي**	**نسبة التغير (%)**	**معنوية اختبار مربع كاى على مستوى 0,05**
عدم تختين الإناث	1293	3346	23,87	*
تسجيل الأطفال واستخراج شهادات الميلاد الخاصة بهم	7722	7999	3,22	-
فصل الطيور عن مكان السكن	4936	7408	28,73	*
تجنب ضرب الأطفال	2501	7150	54,05	*

(1) **المصدر: جمعت وحسبت من 2016، استمارات استبيان مشروع تشغيل الفتيات في مبادرات العناية بصحة الأم والطفل والمنفذ بالتعاون مع جمعية النهوض بالريف المصري بالمحافظة والصندوق الاجتماعي للتنمية.**

(2) **الرمز (*) يشير إلى المعنوية والرمز (-) يشير إلى عدم المعنوية.**

المبذولة من الدولة لصرف السلع والأغذية المدعومة من خلال بطاقات التموين التي يذكر فيها عدد أفراد الأسرة مما يعنى اهتمام السكان الريفيين بتسجيل الأطفال من البداية.

ويوضح الجدول رقم (7) دور المشروع في زيادة الوعى الصحي من خلال تحفيز المرأة الريفية على الولادة على يد شخص مدرب، والولادة في مركز طبى، ورضاعة الأطفال من أول ساعة واستخدام وسيلة ملائمة لتنظيم الأسرة، وإعطاء الطفل كل التطعيمات والتغذية التكميلية للطفل بدأ من الشهر السابع، والحرص على إفطار الأطفال، وعرض الطفل على الطبيب المتخصص عند المرض. وقد ثبت المعنوية الإحصائية لدور المشروع في زيادة الوعى الصحي للمرأة الريفية للمعايير السابق بيانها وذلك باستخدام اختيار مربع كاى Chi – Square.

جدول رقم (7) أثر المشروع على رفع الوعى الصحي للعينة محل الدراسة بمشروع تشغيل الفتيات في مبادرات العناية بصحة الأم والطفل والمنفذ بالتعاون بين الصندوق الاجتماعي للتنمية وجمعية النهوض بالريف المصري بمحافظة الجيزة

السلوك	**عدد المنفذين السلوك في المسح القبلي**	**عدد المنفذين السلوك في المسح البعدي**	**نسبة الزيادة (%)**	**معنوية اختبار مربع كاي على مستوى 0,05**
الولادة على يد شخص مدرب	5654	6984	15,46	*
الولادة في مركز صحى	5118	6713	18,55	*
رضاعة الأطفال من أول ساعة	4985	6696	19,89	*
استخدام وسيلة ملائمة لتنظيم الأسرة	6065	7338	14,8	*
إعطاء الطفل كل التطعيمات	6934	7900	13,93	*
التغذية التكميلية للطفل بدأ من الشهر السابع	4936	7018	24,21	*
الحرص على إفطار الأطفال	5200	8004	32,6	*
عرض الطفل على الطبيب المتخصص عند المرض	6228	7780	18,04	*

المصدر: 2016 ، استمارات استبيان مشروع تشغيل الفتيات فى مبادرات العناية بصحة الأم والطفل والمنفذ بالتعاون مع جمعية النهوض بالريف المصرى بمحافظة الجيزة والصندوق الاجتماعي للتنمية.

(1) **الرمز (*) يشير إلى المعنوية على مستوى 0,05**

ومما سبق يتضح المردود الإيجابي للمشروع سواء من الجانب الاقتصادي والاجتماعي والصحي مما يبرر التمويل المالي المنفق على المشروع.

توصيات الدراسة :

1- تفعيل دور الجمعيات الأهلية الريفية في تنمية المرأة الريفية.
2- الاهتمام بالمشروعات التنموية خاصة في القرى الريفية الأكثر احتياجاً.
3- ضرورة العمل على توفير فرص عمل خاصة للمرأة الريفية في سن 18-29 سنة والحاصلة على دبلوم متوسط كحد أدني.
4- دعم الجهود المبذولة من وزارة الصحة والسكان في برامج التوعية التثقيفية.
5- تكثيف الجهود المبذولة لمنع تختين الإناث خاصة في المناطق الريفية الأكثر احتياجاً.
6- تفعيل الجهود المبذولة لمنع ضرب الأطفال لما له من تأثير نفسى سلبى على تربية الطفل وتنشئته.

الهوامش:

* أعد هذا البحث في إطار بروتوكول التعاون بين المركز القومي للبحوث وجمعية النهوض بالريف المصري بمحافظة الجيزة ؛لإجراء دراسة اقتصادية اجتماعية عن مشروع مبادرات المرأة والطفل والذى تم تنفيذه بتمويل من الصندوق الاجتماعي للتنمية بجمهورية مصر العربية.

المراجع باللغة العربية

1- 2016 ، الهوية الثقافية للمرأة الريفية بين التمكين والتمييز، أبحاث المؤتمر العلمي الرابع لثقافة المرأة، الهيئة العامة لقصور الثقافة، وزارة الثقافة، جمهورية مصر العربية.
2- 1992 ، الاقتصاد والتنمية الريفية، وزارة التربية والتعليم، جمهورية مصر العربية.
3- الطمبداوي، مصطفي عبد الفتاح وعبد الله، عز الدين عبد القادر، 24-25 سبتمبر 2003، دور المرأة الريفية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية بمحافظة الشرقية، التنمية البشرية في القطاع الريفي، المؤتمر الحادي عشر للاقتصادين الزراعيين، الجمعية المصرية للاقتصاد الزراعي، جمهورية مصر العربية.
4- محمود، مصطفي منير ويسرى، طارق محمود، 2012، سياسات التنمية المستدامة للمجتمعات الريفية الفقيرة، مشروع مبادرة التوعية بالأهداف الإنمائية للألفية، كلية التخطيط العمراني والإقليمي، جامعة القاهرة، جمهورية مصر العربية.
5- 2013، التقرير الأول لمشروع التنمية الريفية من الجانب الاقتصادي والاجتماعي والصحي، المركز القومي للبحوث، جمهورية مصر العربية.
6- 2016، التقرير السنوي الثالث لمشروع التنمية الريفية من الجانب الاقتصادي والاجتماعي والصحي، المركز القومي للبحوث، جمهورية مصر العربية.
7- 2016، تقرير عن نتائج أداء الصندوق الاجتماعي للتنمية بجمهورية مصر العربية في عام 2016، المكتب الفني إدارة المعلومات، رئاسة مجلس الوزراء، جمهورية مصر العربية.
8- 2015، التقرير الإحصائي عن أعداد السكان بمختلف القرى الريفية بمركز ومدينة العياط، وحدة المعلومات واتخاذ القرار، محافظة الجيزة، جمهورية مصر العربية.

الريادة في الأعمال لدى المرأة الفلسطينية:
الواقع والتدخلات المطلوبة

أ.د ذياب جرار

جامعة القدس المفتوحة- فلسطين

البريد الالكتروني

jdiab20052006@yahoo.com

الملخص

تسعى الورقة إلى تحقيق هدف رئيس هو النهوض بريادة الأعمال لدى المرأة في الأراضي الفلسطينية، وتحديد السياسات والتدخلات اللازمة لتعزيز الريادة لدى المرأة الفلسطينية. ولتحقيق هذا الهدف قام الباحث بمراجعة الأدبيات ذات العلاقة بالريادة بوجه عام وريادة المرأة بوجه خاص. كما تم تحليل بيانات ومؤشرات الريادة المشتقة من مرصد الريادة العالمي، والمرصد الفلسطيني للريادة للأعوام 2009، 2010، 2012 وكذلك مسح البالغين الفلسطينيين والذي تم إجراؤه في الأعوام ذاتها، علما انه لم يجر اية مسوحات خاصة بالريادة في فلسطين بعد العام 2012. وتم كذلك مراجعة نتائج المقابلات مع الخبراء الوطنيين الذي قام بها معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) والذي تم إجراؤه في العام 2012، وذلك للتعرف إلى بيئة الريادة في فلسطين. وتوصلت الدراسة إلى نتيجة رئيسة مفادها أن من كل مئة امرأة فلسطينية يوجد ثلاث نساء رياديات، أنشأن مشاريع جديدة مقارنة مع 16 رياديا من الذكور، وأن الغالبية العظمى من المشاريع الريادية النسائية كانت في مراحلها المبكرة ، وأن الدافع الرئيس لريادة الأعمال للنساء هو الضرورة الاقتصادية، وذلك نظراً لعدم توفر فرص العمل المناسبة مقارنة مع تلك المتوفرة للرجال. كما اكدت نتائج مسح الريادة العالمي، 2012 أن فلسطين حازت على الترتيب 58 من بين 67 دولة في العالم من حيث معدل ريادة النساء في المراحل المبكرة ، وأما ملكية النساء للمشاريع القائمة فقد حازت فلسطين على ترتيب متأخر جداً 66 من بين 67 دولة شاركت في مرصد الريادة العالمي. واقترحت الورقة مجموعة من السياسات والتدخلات لتعزيز ريادة الأعمال لدى المرأة الفلسطينية.

Abstract:

The main aim of this paper is to promote women's business entrepreneurship in the Palestinian territories, and propose certain policy interventions to promote and reinforce the Palestinian women's business entrepreneurship. To achieve this goal, the researcher revised deeply the literature that is related to entrepreneurship in general and women's business entrepreneurship in particular. The researcher also analyzed the data and indicators that were extracted from the Global Entrepreneurship Monitor, women's report, and the Palestinian Entrepreneurship Monitor for the years 2009, 2010 and 2012. The researcher also revised the Palestine country report, 2012and the results of the interviews with the national experts that were conducted by the Palestine Economic Policy Research Institute – MASS, 2012.The paper came up with a main conclusion that three among 100 women have launched a new business project as compared to 16 males. The paper also concluded that majority of the women's business entrepreneurship projects were in the early stages, and the main motive behind these projects was the economic necessity, and that was because of the lack of job opportunities available to females as compared to those available to males. The Global Entrepreneurship Monitor, 2012 revealed that Palestine was ranked 58 among 67 countries participating in the monitor in relation to women's entrepreneurship in the early stages, and ranked 66 in relation to established projects. Finally, the paper proposed a bundle of policy oriented interventions to promote and reinforce business entrepreneurship among the Palestinian women.

التوطئة والإشكالية:

بالرغم من أن المرأة هي القوة الدافعة للتنمية والنمو الاقتصادي والرفاهية في المجتمعات، إلا أن مشاركتها في ريادة الأعمال تعد واحدة من الموارد التي لم تستغل بعد بشكل كبير في منطقة هي بحاجة ماسة إلى موارد جديدة للنمو وتوفير الفرص. وعلى الرغم من تزايد أعداد النساء المتعلمات ممن يرغبن في العمل، إلا أن معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة في منطقة الشرق الأوسط هو الأدنى في العالم، إذ يبلغ 24% مقارنة بالنسبة العالمية (60%). وهذا، في الواقع، يضعف من القدرة على ريادة الأعمال بوجه عام، لأن الخبرة السابقة في العمل، هي العامل الأساس في نجاح المشروعات واستدامتها. ومع وجود 12% فقط من النساء اللواتي يَدرنَّ مشاريعهن الخاصة، مقارنة ب 31% من الرجال، فإن منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا تعاني من أكبر فجوة بين الجنسين في ريادة الأعمال في العالم، فضلاً عن معدل ارتفاع استنزاف الشركات التي تقودها المرأة (منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، 2014). إن تمكين المرأة من المشاركة الكاملة في الحياة الاقتصادية، سواء في الوظائف أو في ريادة الأعمال، سوف يجلب عوائد اقتصادية واجتماعية كبيرة لمجتمعات الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. وفي فلسطين، يبرز ضعف النشاط الريادي للنساء بشكل واضح في الإحصاءات التي ترصد مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل، فهي تعد من بين الأقل في العالم، حيث بلغت 18.8% بواقع 18.3% في الضفة الغربية و19.7% في قطاع غزة، مقابل 71.7% نسبة مشاركة الذكور في القوى العاملة (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة، 2015).كما تشير الإحصاءات إلى أن نسبة العاطلين عن العمل من بين المشاركين في القوى العاملة من النساء حوالي 36.2% مقابل 22.8% من الذكور. وتتمركز البطالة بين الذكور بشكل كبير، وبين المتعلمات وصغار السن، ويعود ذلك إلى ارتفاع مدة صمود النساء المتعلمات في سوق، العمل مقارنة مع غير المتعلمات اللواتي يخرجن سريعاً من سوق العمل، وينتقلن إلى فئة العاملات المحبطات (العجلة ،2012). في الواقع، هناك العديد من العقبات التي تقف أمام مشاركة المرأة الفلسطينية في الحياة الاقتصادية، اهمها: البيئة الاقتصادية غير المواتية، وقدرة الاقتصاد الفلسطيني الضعيفة على خلق فرص عمل متجددة لاستيعاب الأعداد المتزايدة للداخلين الجدد إلى سوق العمل سنوياً. ويعود ذلك إلى إقصاء الفلسطينيين عن مواردهم الطبيعية والاقتصادية، وبسبب قيود الاحتلال الإسرائيلي الأخرى التي تعيق التنمية الاقتصادية، كنظام الإغلاق والحصار الذي تطبقه إسرائيل على الأراضي الفلسطينية (شبانة والصالح، 2008) . وبالإضافة الى ذلك، يُعد المجتمع الفلسطيني مجتمعا ذكوريا بشكل رئيس حيث يعطي الأولوية في التوظيف للرجال، وما زالت قطاعات واسعة من المجتمع الفلسطيني لا تتقبل عمل المرأة في العديد من الأعمال والقطاعات، ناهيك عن انخفاض الأجور للنساء وساعات العمل الطويلة وظروف الأعمال وخاصة في القطاع الخاص. لقد اظهرت الاحصاءات ان المعدل الوسيط للأجر العام اليومي للمرأة الفلسطينية بلغ 83% من الاجر اليومي للرجل ، بينما بلغ في قطاع الخدمات 96% وفي قطاع التصنيع 53% مقارنة ب 77% في قطاع التصنيع البحريني و76% في مصر و61% في الاردن و1.42% في عمان (شبانة ،2008)،(World Bank, 2003a) . كل ذلك وغيره لا يشجع النساء الانخراط في سوق العمل. كما تعاني المرأة الفلسطينية من بعض القيود الاجتماعية والثقافية التي تنظر لعملها كحاجة اقتصادية وليست ضرورة تنموية، إضافة إلى السلطة الذكورية في المجتمع الفلسطيني والتي تسعى إلى تكريس دور المرأة كمدبرة منزل ومربية أطفال فقط، **وإن إعالة الأسرة وتوفير مستلزماتها هي مسؤولية الرجل. وعليه، تحاول الورقة الإجابة عن التساؤلات الستة الرئيسة الآتية:**

- ما خصائص الأنشطة الريادية للأعمال لدى المرأة في الأراضي الفلسطينية؟
- هل الأنشطة الريادية للمرأة الفلسطينية موزعة بشكل متوازن حسب التوزيع المناطقي، والتجمع السكاني، والمستوى التعليمي وغيره؟، وهل يختلف هذا التوزيع عن دول العالم الاخرى؟

- ما دور السلطة الفلسطينية ومؤسسات المجتمع المدني في دعم الريادة لدى المرأة الفلسطينية؟
- ما المعيقات التي تواجه مشاركة المرأة في النشاط الريادي للأعمال في الأراضي الفلسطينية؟.
- ما الأثر العام للأنشطة الريادية النسائية في الاقتصاد الفلسطيني؟.
- ما السياسات والتدخلات المطلوبة من كافة الأطراف ذات العلاقة لغرض تطوير ريادة الاعمال لدى المرأة الفلسطينية؟

أهمية الورقة البحثية وأهدافها:

تكمن أهمية الورقة في أنها تتناول موضوعا حيويا وغاية في الأهمية كونه يستهدف نصف المجتمع الفلسطيني ويؤثر بشكل مباشر على المجتمع ببعده الاقتصادي والتنموي والاجتماعي والنفسي، حيث أن زيادة معدل الريادة لدى المرأة الفلسطينية من شأنه أن يؤدي إلى استثمار طاقات كبيرة معطلة لديها الجاهزية والرغبة والقدرة على الانخراط في الحياة الاقتصادية، مما يسهم في دفع عجلة النمو الاقتصادي وخلق فرص عمل متجددة . وتسعى الورقة إلى تحقيق هدف رئيس هو النهوض بريادة النساء في الأراضي الفلسطينية وتحديد السياسات والتدخلات المطلوبة لتعزيز ريادة الاعمال لدى المرأة الفلسطينية. وتسعى الورقة التعرف إلى خصائص الأنشطة الريادية لدى المرأة الفلسطينية والمعيقات التي تواجه مشاركتها في الأنشطة الريادية، وكذلك التعرف إلى دور الحكومة ومؤسسات المجتمع المدني في دعم ريادة الاعمال لدى المرأة الفلسطينية.

المنهجية المعتمدة في الورقة البحثية:

لغرض إعداد الورقة، استخدم الباحث المنهج التاريخي التحليلي ، وفيه:

1. قام الباحث بمراجعة الأدبيات ذات العلاقة بالريادة بوجه عام وريادة المرأة بوجه خاص، سواء على المستوى الدولي أو العربي او الفلسطيني، كما تم الاطلاع على تقارير الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني وبالتحديد مسوحات القوى العاملة وذلك للوقوف على خصائص المرأة العاملة الفلسطينية.
2. تحليل بيانات ومؤشرات الريادة المستخلصة من مسح البالغين والذي تم إجراؤه في فلسطين في الأعوام 2009، 2010، 2012، بالتزامن وفي إطار مرصد الريادة العالمي الذي يضم عدداً كبيراً من دول العالم. وفي العام 2012 شاركت 67 دولة في إجراء مسح الريادة العالمي، مستخدمة بيانات موحّدة معدة من قبل مرصد الريادة العالمي، وكانت عينة هذا المسح 2000 شخص من السكان البالغين في فلسطين _ نصفهم كانوا من الإناث_ والذين تتراوح أعمارهن بين 18-64 سنة، وتم استخدام هذه البيانات التفصيلية للتعرف إلى واقع الريادة لدى المرأة الفلسطينية ومقارنتها مع الدول الأخرى المشاركة في المسح العالمي. وتجدر الاشارة الى انه لم يتم اجراء اية مسوحات رسمية او غير رسمية ذات علاقة بالريادة في فلسطين بعد العام 2012.
3. مراجعة نتائج المقابلات مع الخبراء الوطنيين والذي قام بها معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) في العام 2012، حيث شارك فيه 36 خبيراً فلسطينياً في مختلف المجالات المتعلقة بالريادة من خلال تعبئة الاستبانة الموحّدة من قبل مرصد الريادة العالمي، وستساعد هذه البيانات في التعرف إلى بيئة الريادة في فلسطين وتحديد السياسات والتدخلات المطلوبة للنهوض بريادة المرأة الفلسطينية.

الإطار النظري والمفاهيمي لريادة الاعمال:

هناك تعريفات كثيرة وردت بشأن الريادة، فقد عرّفها شوميتر أنها "التجديد والابتكار"، وأن الريادي هو الشخص الذي يقوم باستحداث سلع وطرق إنتاج وفتح أسواق وطرق تنظيم جديدة". وأما الغالبي والعامري (2008) فقد عرفا الريادة بأنها "خصائص وسلوكيات تتعلق بالبدء بعمل ما والتخطيط له وتنظيمه وتحمل مخاطرة والإبداع في إدارته". وعلى الرغم من كثرة التعريفات الواردة بشأن الريادة إلا أن التعريف الأكثر شيوعاً بخصوص الريادي هو أنه "الشخص الذي يتحمل المخاطرة كاملة تجاه العمل الريادي الذي يديره، فالشخص الريادي يقوم بالتخطيط وتهيئة عناصر الإنتاج من رأس المال والأرض وتوظيف العاملين من بين أفراد أسرته أو آخرين، والجمع بينهما وإدارتها لإنتاج سلع أو خدمات، وتسويقها وتحمل المخاطر المالية والقانونية لملكية المشروع وإدارته". وأما المفهوم الأكثر تداولاً في الأدبيات فهو ذلك الذي اعتمده مرصد الريادة العالمي والذي عرّف ريادة الأعمال بأنها "المبادرات الفردية أو الجماعية التي تنتج سلعاً وخدمات لغرض تحقيق الربح، وأن الريادي هو الشخص الذي يقوم بإنشاء مشروع تجاري وتشغيله وتحمل مخاطرة بصرف النظر عن حجم المشروع (مرصد الريادة الفلسطيني، 2012). وتجدر الإشارة إلى أن مرصد الريادة العالمي يقسّم الأنشطة الريادية إلى مراحل مختلفة، إذ يعتبر النشاط الريادي في المراحل المبكرة إذا لم يمض على تأسيسه 42 شهراً، حيث تنقسم هذه المرحلة إلى مرحلتين هما: المرحلة الناشئة، وفيها لا يتم دفع أي رواتب أو أجور للعاملين، وإذا قام المشروع بدفع الرواتب، فإن المشاريع الريادية عندئذٍ تسمى مشاريع جديدة، وإذا مضى على تأسيس النشاط الريادي أكثر من 42 شهراً فإنه يصبح مشروعاً مستقراً. ويصنّف مرصد الريادة العالمي ريادة الأعمال إلى نوعين، هما: ريادي الضرورة ورياديو الفرصة، ورياديي الضرورة هم الأشخاص الذي لا يجدون فرصة عمل في السوق فيلجؤون إلى البدء بأعمال خاصة كالتجارة أو الحرفة مثلاً بهدف تحقيق دخل يعتاشون منه. وتتصف ريادة الضرورة بأنها لا تعتمد في الغالب على الإبداع والتجديد، بل تعتمد على تكنولوجيا بدائية قليلة التكلفة. أما رياديي الفرصة، فهم أولئك الذين يقتنصون الفرص المتاحة في السوق لتقديم خدمة أو إنتاج سلعة جديدة لزيادة دخلهم من خلال إنشاء مشاريعهم الخاصة، ويتصف هذا النوع من الريادة بالابتكار والإبداع واستخدام التكنولوجيا الحديثة. ويمتاز الرياديون بالعديد من الصفات المشتركة، فالرياديون يمتازون بالاستقلالية والقدرة على التحكم الذاتي، والمثابرة والاجتهاد والعمل المتواصل، والشعور بالحاجة لتحقيق الذات من خلال انجازاتهم ، والسعي لتحقيق أهداف تمتاز بالتحدي والاستدامة، وتحمل المخاطر وتقبل حالات الغموض والثقة العالية بالنفس والمرونة بالتفكير وعدم الخوف من الفشل (العامري والغالبي، 2008).وبخصوص الآثار المترتبة على ريادة الأعمال، فقد أكدت الأدبيات ذات العلاقة وجود أثر للريادة في النمو الاقتصادي والاجتماعي للمجتمعات الحاضنة للمشاريع الريادية، الأمر الذي ينعكس على زيادة الناتج المحلي الإجمالي (GDP)، وخلق فرص عمل جديدة، وتوفير مصادر دخل قابلة للاستدامة للأسر والأفراد على المدى البعيد (رينولدز، هاي، وكامب، 1999)، (شيبرد، 2000). تشير الدراسات الى ان سد الفجوة بين الجنسين في سوق العمل وخاصة في مجال ريادة الاعمال ،يمكن ان يرفع نصيب الفرد من اجمالي الناتج المحلي بنسبة اكثر من 25% من اقتصاديات الشرق الاوسط(تمكين البليون الثالث: المرأة وعالم العمل، 2012). كما تساهم الريادة في إنتاج أنواع مختلفة من السلع والخدمات التي تلبي احتياجات الأفراد في الأسواق المحلية والخارجية. ويتعاظم تأثير الريادة في التنمية عندما تأتي بابتكارات وإبداعات جديدة كفيلة بزيادة إنتاجية وتنافسية السلع والخدمات التي تقدمها. وللريادة أثر كبير في النمو الاقتصادي على المستوى الكلي، فالدور الذي يلعبه الرياديون في دفع عجلة الاقتصاد مهم ويختلف من دولة إلى أخرى. ففي معظم الدول المتطورة والنامية، تشكل المشاريع الصغيرة والمتناهية الصغر الأغلبية العظمى من العدد الإجمالي

للمنشآت في معظم القطاعات، وتنتج الجزء الأعظم من القيمة المضافة، وتزود اقتصاداتها بالسلع والخدمات التي تنتجها، كما أن معظم الشركات المتوسطة والكبيرة وخصوصاً في قطاعات تكنولوجيا المعلومات والبحث والتطوير كانت نواتها مبادرات ريادية فردية صغيرة، وتحولت مع الزمن إلى شركات كبرى أو عملاقة. كما تساهم المشاريع الريادية في تعزيز فرص العمل والتشغيل، فالريادة توفر فرص عمل للرياديين وتمكنهم من خلق فرص عمل للآخرين. وتعاظمت أهمية العمل الريادي في الوقت الذي تراجعت فيها قدرات الحكومات والشركات الكبرى على استيعاب الداخلين الجدد إلى أسواق العمل بسبب إحلال التكنولوجيا على حساب الأيدي العاملة. وأخيراً، تساهم الريادة في التقليل من نسب الفقر في الدول وخاصة النامية منها، فالعمل الريادي يخلق فرص العمل ويحد من انتشار البطالة ويعمل على تحسين الأوضاع المعيشية ونوعية الحياة للأفراد والمجتمعات.

الاتجاهات العامة نحو ريادة الأعمال في الأراضي الفلسطينية:

يعتبر مرصد الريادة العالمي التصورات الريادية في المجتمعات عاملاً مهماً ومؤثراً في النشاط الريادي، حيث تعكس هذه التصورات النمط الثقافي السائد في المجتمعات من وجهة نظر السكان البالغين. لقد أكد مرصد الريادة العالمي على تصورات ستة ،هي: امتلاك فرص جيدة للبدء بمشاريع ريادية في الفترة القادمة، وامتلاك المعارف والمهارات المطلوبة، واعتبار الناس لبداية المشروع كخيار مهني جيد، وإبداء مكانة عالية للرياديين الناجحين، وتغطية وسائل الإعلام للقصص الريادية الناجحة، وعدم البدء بمشاريع ريادية بسبب الخوف من الفشل. تشير بيانات مسح الريادة لعام 2012 أن 47.5% من الشباب (18-34 سنة) يمتلكون فرصاً جيدة للبدء بمشروع جديد خلال الأشهر الستة القادمة. وبالمقارنة مع منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، لوحظ أن نسبة الشباب الفلسطينيين ممن لديهم فرص إطلاق مشاريع جديدة تزيد عن نسبة الفئة نفسها بـ 4.6 نقطة مئوية. ومن حيث امتلاك المعرفة والمهارات المطلوبة لبدء مشروع، فقد أجاب 62.1% من الشباب الفلسطينيين بأنهم يمتلكونها مقارنة بنسبة 55.1 لمنطقة المينا، واعتبر 83.4% من الشباب الفلسطيني أن الناس ينظرون إلى البدء بمشروع جديد كخيار مهني جيد مقارنة بنسبة 75.5% في منطقة المينا. وبالنسبة للمكانة والاحترام الذي يوليه الناس للرياديين الناجحين، فقد أجاب 78.8% من فئة الشباب

بأنهم يولونهم الاحترام ويضعونهم في مكانة عالية مقارنة بنسبة 81.2% في منطقة المينا. وبخصوص اهتمام الإعلام بالقصص الناجحة للرياديين، فقد أجاب 69.2% من الشباب أن وسائل الإعلام تغطي تلك القصص مقارنة بنسبة 55.2% من شباب منطقة المينا. أما بشأن إجابة الشباب حول دور الخوف من الفشل كمعيق للريادة، فقد أجاب 41.1% من الشباب بأنهم يعتبرونه عائقاً، بينما اتفق مع هذا التصور 35.4% من الشباب في منطقة المينا. وبوجه عام، فإن التصورات الريادية لدى الشباب الفلسطيني تُعد أكثر إيجابية مقارنة مع نظرائهم في منطقة المينا، باستثناء المكانة العالية التي يوليها الناس للرياديين واحترام الناجحين منهم، ومع ذلك فإن الغالبية من الشباب الفلسطيني ترى أن المجتمع يحترم رياديي الأعمال (78.8%).

ريادة الأعمال في أوساط النساء في الأراضي الفلسطينية :

تتأثر ريادة النساء في فلسطين بعوامل اجتماعية وثقافية واقتصادية تحد من مبادرتها في مجال ريادة الأعمال، ومن مشاركتها الفاعلة في تنمية الاقتصاد الفلسطيني، كما أن الأنشطة الاقتصادية التي تناسب النساء ما زالت محدّدة مقارنة بتلك المتوفرة للرجال. تشير الإحصاءات إلى أن من بين كل مئة امرأة فلسطينية هناك ثلاث نساء رياديات أنشأت مشاريع جديدة، مقارنة مع 16 رياديا من الذكور. كما انخفض معدل ريادة النساء بشكل حاد في العام 2012 مقارنة بالعام 2010 بينما شهد معدل الرياديين الذكور تحسناً ملحوظاً، وقد يُعزى ذلك إلى توقف عدد من المشاريع النسائية بسبب فشلها، وانتقال الإدارة في بعض من هذه المشاريع إلى

الرجال بسبب فقدان وظيفتهم، أو بسبب توسع المشاريع وعدم توفر الوقت الكافي للنساء لإدارة مشاريعهن بسبب مسؤولياتهن الاجتماعية والأسرية. وتجدر الإشارة إلى أن غالبية المشاريع النسائية (76%) كانت في مراحلها المبكرة ولا تزال في مراحل النشوء ولم تدفع أجور لعامليها بعد. أما نسبة النساء اللواتي يمتلكن مشاريع قائمة، فقد بلغت حوالي 7% في العام 2012 مقارنة بنسبة 5.2% للرجال. وتشير نتائج مسح الريادة العالمي إلى أن فلسطين حازت على الترتيب 58 من بين 67 دولة في العالم من حيث معدل ريادة النساء في المراحل المبكرة في العام 2012، وأما ملكية النساء للمشاريع القائمة فقد حازت فلسطين على ترتيب متأخر جداً 66 من بين 67 دولة شاركت في مرصد الريادة العالمي.

أظهر مسح الريادة الفلسطيني للعام 2012، أن الدافع الرئيس لريادة الأعمال للنساء في الأراضي الفلسطينية كان الضرورة الاقتصادية، حيث شكل هذا الدافع حوالي 80% من المشاريع الريادية النسوية، ويعود ذلك إلى العوز الاقتصادي التي يدفع النساء للبدء بمشاريع خاصة، وذلك نظراً لعدم توفر فرص مناسبة للعمل مقارنة مع تلك المتوفرة للرجال، ناهيك عن معدلات البطالة المرتفعة. وتنخفض الأنشطة الريادية بدافع الفرصة إلى حوالي 40% من الأعمال النسائية وذلك بسبب قلة الفرص الحقيقية التي يوفرها السوق للنساء في الأراضي الفلسطينية، أو بسبب عدم امتلاك الموارد والخبرات لاستغلال الفرص، أو كلاهما معاً. وتتوزع أنواع الفرص التي تدفع النساء نحو إنشاء مشاريعهن الخاصة بين مشاريع تحقق لهن استقلالية أكبر (58%) ومشاريع زيادة في الدخل (42%). وعند مقارنة دوافع الريادة النسائية مع العام 2010، نجد أن دوافع الفرصة كانت مسؤولة عن نحو 61% من المشاريع النسائية ويعود هذا الانخفاض إلى عدم تحقيق الأهداف من هذه الفرص والتي تتمثل في تحقيق استقلالية أكبر أو زيادة في الدخل، حيث تشير إحصاءات الريادة للعام 2012 إلى تخلي حوالي 5.6% من النساء عن أعمالهم بسبب عدم ربحية المشاريع بشكل رئيس.

وعند التعرف إلى الأنشطة الريادية النسائية حسب التوزيع المناطقي، نجد أن ، وسط الضفة الغربية يحتل المرتبة الأخيرة من حيث الريادة النسائية (1.5% للمشاريع المبكرة، و0.5% للمشاريع القائمة)، بينما يحتل جنوب الضفة الغربية المرتبة الأولى (5.2%، 1%)، تليها منطقة شمال الضفة الغربية (4.6%، 1.2%) ومنطقة قطاع غزة (2.7%، 0.3%) (مسح السكان البالغين في فلسطين، 2012). ويعود انخفاض الأنشطة الريادية في وسط الضفة الغربية لكونها الأفضل من حيث مشاركة النساء في القوى العاملة، وكذلك الأقل من حيث معدلات البطالة بين النساء (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة، 2015) حيث تتوافر فيها فرص العمل بشكل أكبر من غيرها بسبب تركز مؤسسات القطاع العام والخاص ومؤسسات المجتمع المدني، وهذا يدفع النساء إلى العمل عند الآخرين وعدم الحاجة إلى إنشاء أعمال خاصة. وفي قطاع غزة تنخفض الأنشطة الريادية بين النساء مقارنة بالضفة الغربية، ويعود ذلك إلى سوء الأوضاع الاقتصادية هناك، وعدم توفر بنية تحتية ومؤسساتية مناسبة لبدء الأعمال الخاصة وارتفاع معدلات البطالة والخصوبة(25.6% ،4.1% على التوالي) اللذان يعدان ألاعلى عالمياً. إن معدل النشاط الريادي بين النساء في المخيمات الفلسطينية في المرحلة المبكرة والمستقرة تُعد الأعلى من بين التجمعات السكانية الأخرى (4.5% للمرحلة المبكرة، 1.1% للمرحلة المستقرة)، وهذا يعود إلى معدلات البطالة العالية في المخيمات الفلسطينية مما يدفع النساء للبحث عن مصادر دخل بديلة من خلال إنشاء مشاريع خاصة صغيرة. وتشير نتائج مسح السكان البالغين، إلى أن التجمعات الريفية تأتي في المرحلة الثانية (4%، 0.6%) يليها التجمعات الحضرية (3.1%، 0.6%) ومرد ذلك هو توفر فرص العمل وانخفاض معدلات البطالة نسبياً في التجمعات الحضرية مقارنة بغيرها من التجمعات، ناهيك عن توفر البيئة الريادية المناسبة والقادرة على المنافسة في البيئة الريفية وبيئة المخيمات، حيث أن معظم المشاريع

الريادية النسائية في المناطق الريفية والمخيمات هي مشاريع صغيرة (زراعية، خياطة، تطريز، تعليم...إلخ) يسهل إنشاؤها، ولا تخضع لإجراءات تأسيس معقدة ،ولا تحتاج إلى رأس مال كبير. وتنتشر الريادة في المرحلة المبكرة بين النساء الشابات (10.7%) من عمر 18 – 44 سنة بشكل أكبر من انتشارها في أوساط النساء في الفئات العمرية المتقدمة (3%) من عمر 45 – 64 سنة، ومرد ذلك هو انخفاض فرص العمل وارتفاع معدلات البطالة بين النساء الشابات، مما يدفعهن إلى إنشاء مشاريع ريادية صغيرة. وتنتشر الأنشطة الريادية في المرحلة المستقرة بين النساء في المرحلة العمرية المتوسطة (35 - 44 سنة) بواقع (3%) ويعود ذلك إلى توفر المهارات والقدرات والخبرات لدى النساء في المرحلة العمرية المتوسطة بشكل أكبر من توفرها لدى بقية النساء، هذا بالإضافة إلى تحرر المرأة مع تقدم السن من بعض الالتزامات المنزلية وخاصة بعد تجاوز ابناؤهن مرحلة الطفولة. وتشير نتائج مسح السكان البالغين للعام 2012 إلى انعدام الأنشطة الريادية للنساء في المرحلة المبكرة في أوساط الفئة العمرية 55-64 سنة، وبنسبة 1.4% في المرحلة المستقرة ومرد ذلك صعوبة الشروع بمشاريع ريادية في سن متقدمة، ناهيك عن أن النساء في سن متقدمة يكّن قد انخرطن في سوق العمل أو وصلن إلى سن التقاعد. وعند مقارنة النشاط الريادي للنساء بالذكور، نجد أن الرياديات أصغر سناً من الرياديين الذكور، حيث يبلغ متوسط أعمار النساء الرياديات (لجميع المراحل) حوالي 34 سنة مقارنة مع 36 سنة للذكور.

وبخصوص المؤهل العلمي للنساء، فقد أظهرت نتائج مسح البالغين أن الأنشطة الريادية لدى النساء تزداد بزيادة مستواهن التعليمي، باستثناء مرحلة الدراسات العليا. فقد أظهرت نتائج المسح أن معدلات البطالة في أوساط النساء اللواتي يحملن شهادة الدبلوم المتوسط أو البكالوريوس يُعد مرتفعاً (47%) مقارنة بالمستويات التعليمية الأخرى، وأن معدلات النشاط الريادي في أوساطهن كان الأفضل مقارنة بالمستويات التعليمية الأخرى، ومرد ذلك هو قلة فرص العمل المناسبة مما يدفعهن إلى إنشاء مشاريع ريادية خاصة بهن. إن انخفاض معدلات الريادة في أوساط النساء اللواتي في مرحلة الدراسات العليا يعود إلى عدم حاجتهن لإنشاء مشاريع خاصة بهن نظراً لتوفر فرص العمل لهن، وانخفاض معدلات البطالة في أوساطهن، حيث بلغت معدلات البطالة في أوساط النساء من حملة الشهادات العليا حوالي 11% في العام 2015 (مسح القوى العاملة الفلسطينية، 2015) مقارنة مع بقية النساء، الأمر الذي يؤكد على أهمية التعليم في تشجيع المرأة على المشاركة الاقتصادية.

وتستحوذ الأنشطة الاستهلاكية على أكثر من نصف الأنشطة الريادية للنساء (57.5%) ويرجع ذلك الى بنية الاقتصاد الفلسطيني الذي تستحوذ فيه الأنشطة الاستهلاكية والخدماتية على نصيب الأسد، وإلى النظرة السائدة في المجتمع الفلسطيني والتي فيها يتم تقسيم الأعمال بين الرجال والنساء حيث تقصى النساء عن معظم أنشطة التصنيع، ناهيك عن ضحالة حجم ونوعية الموارد والمهارات التي تمتلكها النساء، والتي لا تعد ملائمة للأنشطة التصنيعية، إضافة إلى العرض والطلب ودرجة المنافسة في السوق الفلسطينية، وتتصف هذه الأنشطة بأنها لا تعتمد كثيراً على التكنولوجيا الحديثة في عملية الإنتاج ومعظمها تستخدم تكنولوجيا بدائية وبسيطة. إضافة إلى أن غالبية هذه الأنشطة لا تقوم بتشغيل الغير ، ويعود ذلك إلى أن غالبية الرياديات في فلسطين قدمن من أُسرٍ فقيرة ومحدودة الموارد، واتجهن نحو الريادة بدافع الضرورة بسبب عدم توفر فرص عمل لهن. وشكلت الأنشطة التحويلية حوالي 22% من الأنشطة الريادية لدى النساء والتي اتسمت بالاستخدام المحدود للتكنولوجيا الحديثة. وتميزت أنشطة الرياديات في الصناعات التحويلية بأنها توظف عاملين بأجر أكبر من الأنشطة الريادية في المجالات الأخرى.

أثر ريادة الأعمال للنساء على الاقتصاد الفلسطيني: مؤشرات رقمية عامة:

أكد مرصد الريادة العالمي الأثر الكبير الذي تحدثه الريادة النسائية في اقتصاديات الدول. فقد أظهرت نتائج مسح الريادة العالمي للعام 2012 في 67 دولة مشاركة في المسح أن هناك حوالي 126 مليون رياديات للأعمال في الدول المشاركة، وأن ما يقارب 98 مليون منهن يدرن مشاريع مستقرة. كما أكدت نتائج المسح أن حوالي 112مليون ريادية تقوم بتشغيل عامل واحد على الأقل وحوالي 12 مليون ريادية متوقع أن توسع أعمالها وتشغل 6 عمال على الأقل خلال السنوات الخمسة اللاحقة (Kelly and others, 2013). وفلسطينياً، أكدت نتائج مسح الريادة الفلسطيني للعام ،2012 ومسح السكان البالغين للعام ذاته أن هناك ما يقارب سبعة آلاف امرأة فلسطينية يمتلكن مشاريع في المرحلة المبكرة؛ غالبيتها (76%) مشاريع ناشئة لا تدفع أجور للعاملين فيها، وإن إمكانية فشلها واحتمالية توقفها تعد مرتفعة مقارنة بالمشاريع القائمة. كما أظهرت نتائج المسح ذاته أن لدى المشاريع الريادية النسائية قدرات كبيرة في التوظيف، وتبين أن حوالي تسعة آلاف ريادية يشغلن على الأقل عاملا واحدا. وبالمجمل، توفر المشاريع الريادية النسائية في المراحل المبكرة والقائمة حوالي أربعة وثمانين ألف فرصة عمل ومن ضمنهم الرياديات ذاتهم، وهذا يشكل حوالي 5.6% من إجمالي العاملين في الأراضي الفلسطينية، وقطعاً ستزداد فرص التوظيف في المشاريع الريادية في حال نجاح المشاريع الناشئة. في الواقع، تعكس المؤشرات الرقمية المدرجة أعلاه أهمية الأنشطة الريادية النسائية في الاقتصاد الفلسطيني ،وبخاصة في مجال التوظيف، الأمر الذي يستدعي اهتماما متزايدا من قبل صناع القرار وراسمي السياسات في هذا النوع من المشاريع، وبذل جهود اكبر لتوسيعها والعمل على الحد من احتمالية فشلها، مما يؤثر إيجاباً في التنمية والتشغيل ومكافحة البطالة والفقر، والتي وصلت ذروتها في العام 2015، حيث وصلت معدلات البطالة في الاراضي الفلسطينية حوالي 25.6% ومعدلات الفقر نحو 25.8%، وفي قطاع غزة بلغ معدل البطالة حوالي 38.8%، بينما وصلت معدلات الفقر المدقع في الاراضي الفلسطينية حوالي 12.9%، وبلغت في قطاع غزة نحو21.1% (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ،2015).

دور السلطة الفلسطينية ومؤسسات المجتمع المدني في دعم ريادة الاعمال لدى المرأة الفلسطينية.

أولاً: دور السلطة الوطنية الفلسطينية:

يوفر قانون تشجيع الاستثمار الفلسطيني المعدّل في العام 2011 العديد من الحوافز للمشاريع الاستثمارية الجديدة في الأراضي الفلسطينية، بصرف النظر عن طبيعة نشاطها وشكلها القانوني، وتشمل هذه الحوافز العديد من الإعفاءات من التعرفات الجمركية للآلات والمعدات والتجهيزات، وكذلك إعفاء من ضريبة الدخل لعدد من السنوات، وضمن شروط يحددها القانون. فالقانون، يوفر إعفاء للموجودات الثابتة للمشاريع من الجمارك والضرائب بشرط إدخالها خلال مدة تحددها هيئة تشجيع الاستثمار، إعفاء قطع الغيار المستوردة للمشاريع من الجمارك والضرائب بشرط أن لا تزيد قيمتها عن 15% من قيمة الموجودات، إعفاء من الجمارك والضرائب على الموجودات الثابتة اللازمة لتوسيع المشروع أو تطويره أو تحديثه، إعفاء من الجمارك والضرائب على الزيادة في قيمة الموجودات الثابتة المستوردة لحساب المشروع، بشرط أن تكون الزيادة ناتجة عن ارتفاع أسعار الموجودات في بلد المنشأ، أو بسبب ارتفاع أجور الشحن أو التغير في أسعار الصرف. كما يوفر القانون اعفاء من دفع ضريبة الدخل لأي استثمار تتراوح قيمته من 250,000 – مليون دولار لمدة أربعة سنوات، والاستثمار الذي تتراوح قيمته من مليون إلى خمسة ملايين دولار لمدة تسع سنوات، والاستثمار الذي تتراوح قيمته من خمسة ملايين وأكثر ولمدة إحدى عشرة سنة. كما يوفر القانون إعفاءً من ضريبة الدخل لشركات أنظمة المعلومات والتكنولوجيا لعدد من السنوات تتراوح من ثلاث سنوات إلى إحدى عشرة سنة بشرط توظيفها لعدد محدّد من العاملين بدءا من خمسة عاملين إلى ثلاثين موظفاً وأكثر(قانون تشجيع الاستثمار الفلسطيني،2011).

وبمراجعة معمقة لنصوص قانون الاستثمار المعدَل وبنوده، نجد أنه يستهدف بشكل رئيس المشاريع الكبيرة والمتوسطة الحجم، حيث لا ينص القانون صراحة على أية إعفاءات للمشروعات التي يقل رأسمالها عن 250,000 ألف دولار إلا في حالة مشروعات تكنولوجيا المعلومات. وعليه، فإن غالبية المشروعات النسائية تحرم من الاعفاءات المجازة بالقانون كون غالبية هذه المشروعات لا تستوفي شروط القانون حيث يقل حجم استثماراتها عن 250,000 دولار، ناهيك عن أن الغالبية العظمى من المشاريع النسائية توظف خمسة عاملين او أقل.

وبالإضافة إلى قانون تشجيع الاستثمار، نصت خطط التنمية الفلسطينية جميعها وبالتحديد خطة التنمية للأعوام 2011-2013 وكذلك استراتيجية وزارة شؤون المرأة على ضرورة تمكين المرأة الفلسطينية وتعزيز مشاركتها في المجتمع، ووضعت الخطة تسعة أهداف رئيسة، هي: زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، تقليص الفجوة بين اجور المرأة والرجل، زيادة نسبة النساء في المجالس المحلية، زيادة نسبة المناصب التي تشغلها المرأة في القطاع العام، تعزيز فرص المرأة لتكملة دراساتها العليا، حماية المرأة من كافة أشكال التمييز في أماكن العمل، الحق في الضمان الاجتماعي للنساء اللواتي يعانين من البطالة ولديهن 13 سنة تعليم وأكثر، دمج ومأسسة قضايا النوع الاجتماعي في الوزارات ذات الصبغة الاقتصادية، ضمان الحماية الاجتماعية للنساء في القطاع غير الرسمي او غير المنظم(وزارة التخطيط الفلسطينية ، خطة التنمية الوطنية الفلسطينية (2011-2013)، (وزارة شؤون المرأة الفلسطينية ، وثيقة الإستراتيجية الوطنية عبر القطاعية لتعزيز المساواة والعلاقة بين الجنسين: 2011-2013) .

وعلى الرغم من التقدم الجزئي في تحقيق بعض من أهداف خطط التنمية الفلسطينية واستراتيجية وزارة شؤون المرأة، إلا أنها لم تحرز تقدماً كبيراً لتعزيز الأنشطة الريادية للمرأة الفلسطينية. لقد ارتفعت نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة إلى نحو 18.8% في العام 2015 مقارنة مع 17.4% في العام 2012 إلا أن هذه الزيادة تصاحبت مع زيادة معدل البطالة في أوساط النساء من 33% في العام 2012 إلى 36.2% في العام 2015. كما لم تنجح الخطط في تقليص الفجوة بين أجور الذكور والإناث إلا في القطاع العام. وبصراحة أكثر، لقد خلت جميع خطط التنمية الفلسطينية من أية أهداف وبرامج تتعلق بتعزيز مشاركة المرأة الريادية وتشجيعها على البدء بأعمال خاصة بها.

ثانياً: دور منظمات المجتمع المدني

تُعد فلسطين زاخرة بالمنظمات الأهلية التي تهتم بتعزيز مشاركة المرأة الفلسطينية في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، فبعض هذه المنظمات يختص بتقديم القروض للمشاريع الريادية النسائية، وبعضها يركز على تقديم برامج التدريب والتطوير وبناء القدرات للموارد البشرية النسائية. تشير إحصاءات الشبكة الفلسطينية للإقراض الصغير (شراكة) إلى أن إجمالي عدد المستفيدين من قروض تسع منظمات إقراض في فلسطين، قد بلغ حوالي 47 ألف مستفيد وبقيمة 84 مليون دولار، وأن عدد النساء المستفيدات من مؤسسات الإقراض قد وصل إلى 26 ألف امرأة، بواقع 55% من إجمالي المستفيدين من القروض النشطة، وبلغت قيمة القروض النشطة المقدمة إلى النساء حوالي 38 مليون دولار، بواقع 44% من إجمالي قيمة القروض النشطة المقدمة إلى المستفيدين (الشبكة الفلسطينية للإقراض الصغير ومتناهي الصغر - شراكة، 2013). وتجدر الإشارة إلى ان اثنتين من تسع منظمات إقراض تقدم تسهيلات تمويلية للنساء فقط، وهما جمعية "أصالة"، "وصندوق المرأة".

وبخصوص الغايات من القروض، فبعضها يكون لأغراض إنتاجية وبعضها لأغراض استهلاكية، وسكنية، ولكن يُلاحظ أن الغالبية العظمى لأغراض التمويل النسائي هو تجارية وإنتاجية (دودين، 2013).

بالإضافة إلى مؤسسات الإقراض، هناك بعض الجمعيات والمؤسسات النسوية التي تنشط في المجتمع الفلسطيني والتي تهدف إلى تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً، ومن هذه المنظمات:

• منتدى سيدات الأعمال، ويهدف إلى تعزيز دور سيدات الأعمال كرائدات في الاعمال ، ويضم المنتدى أعضاء ومستفيدين من كافة أنحاء الاراضي الفلسطينية.

• مركز التمكين الاقتصادي للشباب ، ويهدف إلى تعزيز مقدرة الشباب الفلسطيني وتمكينه.

• المركز الفلسطيني للاتصال والسياسات التنموية، ويعمل على تقوية دور الفئات المستهدفة في التنمية وبناء قدرات المؤسسات القاعدية وحماية حقوق الإنسان.

• منظمة شباب الغد، وتهدف إلى تمكين الأطفال والشباب والآباء في المناطق الأقل حظاً في منطقة الشرق الأوسط ، وتعمل في فلسطين في مناطق شمال الضفة الغربية.

• الحاضنة الفلسطينية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتهدف إلى دعم الرياديين في فلسطين من خلال تنفيذ مشاريعهم الريادية وتأسيس شركاتهم الناشئة.

في الواقع، تعاني معظم هذه المنظمات الكثير من المشاكلات والصعوبات، أهمها: شح الموارد المالية، وارتباط تمويلاتها بأجندات الممولين (عامر، 2007)، عدم شمولية استراتيجياتها وبرامجها، واستهدافها لفئات محددة من المجتمع، عدم تقبل المجتمع الذكوري لبرامجها وسياساتها، وغياب التقييم الحقيقي لمخرجات هذه المنظمات وغيرها.

المعيقات أمام مشاركة المرأة الفلسطينية في النشاط الريادي للأعمال:

يواجه النشاط الريادي للمرأة الفلسطينية معيقات اربعة رئيسة، هي:

- نظرة المجتمع نحو المرأة ومشاريعها الريادية الخاصة: أظهرت نتائج مسح البالغين في العام 2012 أن حوالي 75% من النساء يعتبرن أن عدم تقبل المجتمع لفكرة إقامة مشروع ريادي تمتلكه أو تديره امرأة يُعد أحد العوامل المعيقة لإنشاء المشاريع الريادية، كما أظهر المسح ذاته أن 67% من النساء أكدن أن معارضة الأسرة هو المعيق الرئيس لفكرة إنشاء مشروع ريادي نسوي (مسح السكان البالغين، 2012). هذه النتائج تؤكد النظرة التقليدية السائدة في المجتمعات العربية بوجه عام ،والمجتمع الفلسطيني بوجه خاص، والتي تحاول إقصاء المرأة عن الحياة الاقتصادية وحصر مهامها في الأعمال المنزلية ورعاية الأسرة.
- ضعف فرص التمويل للمشاريع الريادية النسائية: تفيد الدراسات إلى أن نحو 60% من النساء اللواتي شرعن بالبدء بمشروع ريادي قد تخلين عن الفكرة لأسباب تتعلق بشح فرص التمويل (Sadeq, 2011). وتؤكد دراسات اخرى أن من بين الصعوبات التي تواجه المشاريع الريادية النسائية هو تعقيدات الجهاز المصرفي الفلسطيني، حيث تطلب البنوك ضمانات من النساء أكبر من الضمانات المطلوبة من الرجال، وتتمحور هذه الضمانات على أراض باسم المقترض، وهذا ما تعوزه المرأة الفلسطينية (قزاز ومرار

2005).كما أشار مسح البالغين، إلى أن من معيقات تمويل المشاريع النسائية هو عدم وجود أفراد من العائلة قادرين على تقديم الكفالات أو الضمانات للقروض. ويرجع ذلك الى أن نسبة الأراضي المسجلة في الأراضي الفلسطينية لا تزيد عن ربع المساحة الكلية للأراضي، الأمر الذي يحد من القدرة على تقديم الضمانات اللازمة. ولا ننسى، ارتفاع أسعار الفائدة التي تُطالب بها مؤسسات الإقراض النسائية على القروض المقدمة للنساء.

- نقص المعارف والمهارات والخبرات المتوفرة لدى المرأة: أكد مسح البالغين على أن حوالي50% من النساء قد اعترفن بأن عدم امتلاكهن المعارف والمهارات والخبرات اللازمة للبدء بمشاريع أعمال هو معيق للإنشاء الفعلي لهذه المشاريع (مسح السكان البالغين، 2012). لقد اجمعت غالبية النساء على ان المرأة الفلسطينية تفتقر الى المهارات في مجال الادارة المالية والحسابات والتسويق وكذلك المعرفة بالإجراءات القانونية والدراية بها وكذلك في تنظيم الاعمال وتخطيطها ، هذا بالإضافة الى نقص الهياكل الداعمة للمرأة الراغبة في بدء مشروع جديد. ومرد ذلك هو حصر فرص التدريب للنساء على الأنشطة التقليدية مثل الخياطة، والتجميل والتعليم وأمور تدبير المنزل، هذا بالإضافة إلى ضعف إقبال النساء على مراكز التدريب المهني مقارنة بالرجال وذلك لاعتقادهن أن مراكز التدريب المهني وبرامجها ملائمة أكثر للرجال من النساء (قزاز ومرار، 2005). ولا ننسى التأكيد على أن النظام التعليمي الفلسطيني في كافة مراحله لا يشتمل على برامج لإعداد وتوجيه الطلبة للتفكير بتأسيس مشاريع أعمال ريادية ولا يزودهم بالمهارات والمعارف والخبرات اللازمة لذلك (مسح الخبراء الوطنيين، 2012).
- شح الفرص الريادية المناسبة للنساء: في الواقع، لقد أثرت الأعراف المجتمعية والتقاليد وانماط التفكير السائدة في المجتمع الفلسطيني في إمكانية التفكير في إنشاء الكثير من المشاريع الريادية الخاصة بالنساء، وحصرت مشاركتها الاقتصادية في عدد محدود من الأنشطة التقليدية مثل: الخياطة، التجميل، تصنيع الأغذية التقليدية، التعليم والتمريض وبعض الأنشطة التجارية البسيطة... إلخ). كما تجدر الإشارة إلى أن انفتاح السوق الفلسطيني أدى إلى التدفق المفرط للسلع رخيصة الثمن من الاسواق الخارجية، الأمر الذي أدى إلى إغلاق الكثير من المنشآت الفلسطينية نتيجة عدم قدرتها على الصمود أمام المنتجات الأجنبية المنافسة.

الاستنتاجات والتدخلات المطلوبة:

أولاً: الاستنتاجات:

أكدت النتائج أن من بين كل مئة امرأة فلسطينية يوجد ثلاث نساء رياديات أنشأن مشاريع جديدة مقارنة مع 16 ريادياً من الذكور، وأن غالبية المشاريع النسائية كانت في مراحلها المبكرة. وإن الدافع الرئيس لريادة الأعمال للنساء في الأراضي الفلسطينية، هو الضرورة الاقتصادية وذلك نظراً لعدم توفر فرص العمل المناسبة مقارنة مع تلك المتوفرة للرجال. وبخصوص الأنشطة الريادية حسب المنطقة الجغرافية، احتل جنوب الضفة الغربية المرتبة الأولى، بينما جاء وسط الضفة الغربية في المرتبة الأخيرة من حيث الريادة النسائية، واحتلت المخيمات الفلسطينية المرتبة الأعلى من حيث النشاط الريادي النسوي في المرحلة المبكرة والمستقرة. كما تنتشر الريادة في المرحلة المبكرة بين النساء الشابات بشكل أكبر من انتشارها في أوساط النساء من الفئة العمرية المتقدمة. وبخصوص المستوى التعليمي، أظهرت النتائج أن الأنشطة الريادية لدى النساء تزداد بازدياد مستواهن التعليمي باستثناء مرحلة الدراسات العليا. وتستحوذ الأنشطة الاستهلاكية على أكثر من نصف الأنشطة الريادية للنساء. كما أظهرت نتائج المرصد الفلسطيني ومسح السكان البالغين أن للأنشطة الريادية

النسائية أثرا كبيرا في الاقتصاد الفلسطيني وأن هذا الأثر تجلى بشكل واضح في زيادة التوظيف ومكافحة البطالة والفقر. وبخصوص دور السلطة الفلسطينية في دعم الريادة النسائية في الأراضي الفلسطينية، فقد أكدت النتائج أن قانون الاستثمار الفلسطيني يوفر العديد من الحوافز للمشاريع الاستثمارية الفلسطينية الكبيرة والمتوسطة ولا ينص القانون وبشكل صريح على أية إعفاء للمشروعات التي يقل رأس مالها عن 250,000 دولار مما يحرم العديد من المشروعات النسائية من هذه الحوافز كون أن معظم هذه المشاريع لا يصل رأس مالها إلى هذا السقف ،ناهيك عن أن الغالبية العظمى من المشروعات النسائية توظف أقل من خمسة عاملين. وعلى الرغم من النجاح الجزئي في تحقيق بعض من اهداف خطط التنمية الفلسطينية إلا أنها لم تحرز تقدماً ملحوظاً لتعزيز الأنشطة الريادية للمرأة الفلسطينية. ويتوفر في فلسطين العديد من مؤسسات المجتمع المدني التي تهتم بتعزيز مشاركة المرأة الفلسطينية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فبعض هذه المنظمات يختص بتقديم القروض للمشاريع النسائية وبعضها يركز على تقديم برامج التدريب وبناء القدرات للموارد البشرية النسائية. وأظهرت النتائج، أن هناك تسعة منظمات أهلية تقدم التمويل للمشاريع الريادية في فلسطين، اثنتان منها تختص بتقديم التمويل للمشاريع الريادية النسائية، وأن عددا كبيراً من النساء(26 ألف امرأة) قد استفادت من تمويلات هذه المنظمات بقيمة تصل إلى ما يقارب 38 مليون دولار. وبالإضافة إلى مؤسسات الإقراض، هناك العديد من الجمعيات والمؤسسات النسائية التي تنشط في المجتمع الفلسطيني وتهدف إلى تمكين المرأة وتعزيز مشاركتها في الحياة الاقتصادية. وعلى الرغم من ذلك، هناك العديد من المعيقات التي تواجه مشاركة المرأة في النشاط الريادي في الأراضي الفلسطينية، وأهم هذه المعيقات هي: نظرة المجتمع التقليدية نحو المرأة ومشاريعها الريادية، وشح فرص التمويل للمشاريع النسائية، ونقص المعارف والمهارات والخبرات لدى المرأة، وأخيراً عدم توفر الفرص الريادية المناسبة.

ثانياً: التدخلات المطلوبة والتوصيات:

1. مراجعة القوانين والتشريعات ذات العلاقة ، والتخلص من تلك النصوص القانونية التي تُقيد النشاط الريادي للمرأة الفلسطينية، والتأكيد على حق المرأة في تسجيل افكارها الريادية واعتمادها، والدخول في تعاقدات البيع والشراء للسلع والخدمات، وضمان حقها في تسوية النزاعات التجارية وحقوق الملكية الفكرية لديها. كما ان هناك ضرورة لمراجعة قانون تشجيع الاستثمار الفلسطيني، لضمان استفادة المشروعات الريادية النسائية الصغيرة والمتناهية الصغر من الحوافز والإعفاءات المتاحة في القانون.
2. عمل برامج ومبادرات وهياكل حكومية يقدم من خلالها المساعدات الفنية اللازمة لبناء قدرات النساء الفلسطينيات الرياديات، وتقديم المشورة والنصح حول فرص التمويل المتاحة وشروطها وكيفية الاستفادة منها، بالإضافة إلى عمل الحملات التوعوية للنساء لتبيان أهمية الريادة لدى المرأة، وأهمية مشاركتها في الحياة الاقتصادية.
3. زيادة فرص تمويل المشروعات الريادية النسائية سواء من الجهاز المصرفي أو مؤسسات الإقراض المتخصصة وبأسعار فائدة متدنية، وبضمانة الحكومة بهدف تخفيف العبء على النساء الرياديات. كما أن هناك ضرورة أن تقترن فرص التمويل بتقديم المساعدات الفنية اللازمة لبناء قدرات النساء الرياديات وذلك لضمان نجاح مشاريعهن.
4. قيام مؤسسات المجتمع المدني والجمعيات النسوية بتوعية المجتمع بأهمية تمكين المرأة وزيادة مشاركتها في النشاط الاقتصادي، وذلك من خلال الندوات وورش العمل في وسائل الإعلام الجماهيرية وغيرها، كما أن هناك ضرورة أن توجه أنشطة هذه الجمعيات إلى كافة فئات النساء في المجتمع، وأن لا تركز أنشطتها على

فئة محدّدة من النساء. كما يمكن أن تسهم هذه المؤسسات بالإشراف على معارض محلية أو دولية لتسويق منتجات المشاريع النسائية، ويمكن أن تعمل مؤسسات المجتمع المدني على توفير المشورة والنصيحة والخبرات والمساعدات الفنية لمساعدة النساء الرياديات في إدارة مشاريعهن بكفاءة وفعالية.

5. ضرورة إصلاح النظام التعليمي بحيث تطعّم المناهج الدراسية والخطط التعليمية بالمعارف والمهارات اللازمة لتعزيز الريادة في الاعمال لدى الشباب الفلسطيني ، ذكورا ام اناثا. كما أن هناك ضرورة لإنهاء التمييز والنظرة الدونية نحو التعليم المهني، من خلال فتح أبواب التعليم العالي أمام طلبة التعليم المهني والتقني وتطوير برامج التعليم والتدريب المهني، وتطوير شراكة فاعلة بين القطاعين العام والخاص لربط التعليم والتدريب المهني بالواقع العملي في مؤسسات القطاع الخاص.
6. تعزيز فرص تواصل رائدات الاعمال الفلسطينيات مع رائدات الاعمال الناجحات اقليميا ودوليا للتعلم منهن وفق نموذج(تأثير القدوة والنموذج).
7. توفير خدمات تنمية الاعمال والحاضنات لرائدات الاعمال في الاراضي الفلسطينية . وحاضنات الاعمال هي مجموعة فرعية من الخدمات الداعمة لتنمية الاعمال تتيح مكانا للمشروعات الجديدة وتقدم خدمات دعم للمشروعات مثل التدريب والمشورة وفرص التواصل مع شبكات رواد الاعمال الاخرين، وكذلك مع المستثمرين المحليين. وتشير الدلائل الى ان المشروعات التي تنتفع من خدمات حاضنات الاعمال تنمو بمعدلات اسرع من المعدل المحلي وتنمو بسرعة بالغة عن تلك المشروعات التي لم تنتفع من خدمات الحاضنات(Wilber and Dixon ,2003).

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية

1. تمكين البليون الثالث: المرأة وعالم العمل، (2012).ورد في Booz, Allen Hamilton 2012).
2. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2015)، "قاعدة بيانات مسح القوى العاملة، 2015"، رام الله – فلسطين.
3. داود، يوسف (2013)، "مرصد الريادة الفلسطيني 2012"، معهد أبحاث السياسات الفلسطيني (ماس)، رام الله، فلسطين.
4. دودين، محمود (2013)، "قطاع التمويل الصغير في فلسطين: الإطار القانوني وتنفيذ عقود القرض"، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، رام الله، فلسطين.
5. شبانة، لؤي والصالح، جواد (2008)، "تحديات مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل والتدخلات المطلوبة". الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، رام الله، فلسطين.
6. الشبكة الفلسطينية للإقراض الصغير ومتناهي الصغر (شراكة)، 2013.
7. العامري والغالبي (2008)، "الإدارة والأعمال"، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
8. العجلة، مازن (2012)، " المشاركة الاقتصادية للمرأة الفلسطينية: المؤشرات والمحددات"، مجلة جامعة الازهر بغزة، سلسلة العلوم الانسانية، المجلد 14، العدد 1.
9. قانون تشجيع الاستثمار الفلسطيني رقم 1 لسنة 1998 والمعدّل في العام 2011.
10. قزاز، هديل ومرار، شعاع (2005). "الحرفيات وصاحبات الأعمال الفلسطينيات: الواقع والآفاق". معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس). رام الله، فلسطين.
11. مرصد الريادة الفلسطيني، "مسح السكان البالغين ((APS، 2012".
12. مسح السكان البالغين في فلسطيني (2012)، ماس، رام الله، فلسطين.
13. منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (2014)، "السيدات والأعمال: تسريع ريادة الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا".
14. وزارة التخطيط الفلسطينية (2010)، خطة التنمية الوطنية الفلسطينية (2011-2013). رام الله، فلسطين.
15. وزارة شؤون المرأة الفلسطينية (2011)، وثيقة الإستراتيجية الوطنية عبر القطاعية لتعزيز المساواة والعلاقة بين الجنسين: 2011-2013، رام الله، فلسطين.

ثانياً: المراجع الأجنبية

1. Kelly, D. and Brush, C. and Greene, P. and Litousky, y. (2013). Global Entrepreneurship monitor". 2012, Women's Report. Global Entrepreneurship Research Association (GERA.)
2. Sadeq. T. and Hamed, M. and Glover, S. (2011). "Policies to Promote Female Entrepreneurship In the Palestinian Territory". Palestine Economic Policy Research Institute (MAS), Ramallah, Palestine.
3. Palestine Economic Policy Research Institute, MAS, (2011). Palestine Country Report 2010. The Global Entrepreneurship monitor (GEM). Ramallah, Palestine.
4. Palestine Economic Policy Research Institute, MAS, (2013). Palestine Country Report 2012. The Global Entrepreneurship monitor (GEM). Ramallah, Palestine.
5. World Bank,(2003a)," Opening Door: Gender Equity and Development in the middle East and North Africa.
6. Wilber and Dixon (2003)," The impact of Business Incubators on Small Business Survivability ", paper presented at the 2003 conference of the Association for Small and Entrepreneurship, university of Arkansas.

فرص تمكين المرأة بين الجهود الذاتية والخارجية دراسة مقارنة للتجربة العربية وبلدان اسيا

أ.د. حميدوش علي
جامعة المدية -الجزائر

البريد الالكتروني
Hamidouche_a2013@yahoo.fr

الملخص

خلال النصف الثاني من القرن الماضي تعالت الكثير من الدعوات تنادي بتمكين المرأة ودمجها في مختلف مجالات الحياة وتعاظم هذا الدور أكثر مع بروز المنظمات الدولية التي ترعى مثل هذه الحقوق وتلزم الدول بالمصادقة على المعاهدات والاتفاقات الموجبة بتمكين المرأة مجتمعيا واعطائها أدوار أكثر فعالية ومع بداية العقد الأول من الالفية الجديدة بادرت الجامعة العربية بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تخصيص تقرير سنوي كامل حول النهوض بالمرأة، ترافق هذا مع بروز أكثر الأصوات المنظمات النسائية في كل دول العالم لدعم هذا التوجه.

غير أن هناك تجارب ربما تنفرد بها بعض بلدان أسيا، حيث قادت المرأة هناك مبادرات كثيرة للتمكين في ميادين السياسة وإدارة الحكم والتسيير تكاد تتجاوز التجارب الغربية بكل ارثها التاريخي ومداها الزمني وهي تقدم الأنموذج للمرأة في كل دول العالم وقد كان أثر الجهود الذاتية أكثر كفاءة وفعالية من تلك الدعوات التي تتبناها هيئات قد لا يكون للمرأة فيها موقع قدم، وبالنتيجة تكون الاستجابة المجتمعية ذات ثمار أقل فيما لو كانت المرأة هي التي تقود قافلة المطالبة للتمكين.

الكلمات المفتاحية: (المرأة، التمكين، المساواة، الحرية. الاستقلال المالي، العدالة)

Opportunities for empowering women between self and external efforts: A comparative study of the Arab experience and the Asian countries ones

Abstract:

During the second half of the last century, many calls for women's empowerment and integration in different spheres of life. This role have intensified with the emergence of international organizations that sponsor such rights and obliges States to ratify treaties and agreements that socially empower women and give them more effective roles. With the beginning of the first decade of the new millennium, the Arab League, in cooperation with the United Nations Development Program (UNDP), has decided to allocate a full annual report on the advancement of women, accompanied by the emergence of more voices of

Women's organizations throughout the world to support this trend. However, there are some experiences that may be unique to some Asian countries, where women have led many initiatives for empowerment in the fields of politics, governance which far exceed Western experiences with all their historical heritage and time scale. The impact of self-effort has been more efficient and effective than those advocated by bodies where women may not have a footprint. As a result, the community response is less rewarding if women lead the claim convoy to empowerment

Keywords: (women, empowerment, equality, freedom. Financial independence, justice)

مقدمة:

تجاوز العالم برمته إشكالية تحرير المرأة وقضايا المساواة ويبحث حاليا السبل الكفيلة بالتمكين بأبعاده الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وتلعب الهيئات الدولية ومنظمات المجتمع المدني قوة الدعم الإضافية التي تضفى على أهمية التمكين الزخم الكافي لتسريع وتيرة تحقيق الحقوق التي أصبحت تكفلها جميع دساتير الدول على اختلافها المذهبية والعقائدية، غير أن وتيرة الإنجازات في شقها الاقتصادي بلغت مستويات عالية وبنسبة اقل في الجانب الاجتماعي أما في الميدان السياسي فلا شك أن هناك اختلافات عميقة بين الدول ،ومازالت بعض الدول مترددة في دفع المرأة في هذا الميدان ،وحتى الأصوات النسائية في كثير من الأوطان الداعمة لهذا الموقف قليلة ولا تعبر عن إرادة مجتمعية كبيرة.

هذه الدراسة تحاول رصد تجربتين رغم اختلاف الظروف بينها، رغم أن المستويات الاجتماعية والاقتصادية تكاد تكون متماثلة بينها، لكن في قضايا التمكين فإن نساء أسيا أكثر إرادة وقدرة على المغامرة من بقية نساء العالم حتى بالمقارنة مع المرأة الغربية، ورغم أن هناك دراسات كثيرة وتنوعها في هذا الميدان فان هذه الدراسة تنفرد بكونها تقارن بين تجربتين لمجموعتين دولتين.

مشكلة الدراسة وأهدافها وأسئلتها أو فرضياتها:

تتناول إشكالية الدراسة انشغال نصف المجتمع والذي بإصلاحه يصلح المجتمع وبدونه ينهار المجتمع، وتمكين المرأة مجتمعيا معناه قدرتها على المساهمة إيجابا في تنمية المجتمع وتطوره ورقيه.

لذا تهدف هذه الدراسة الى بحث السبل الكفيلة للتمكين بما يحقق الرفاه المادي والاستقرار الاجتماعي للبلد برمته ويحفظ كيانه من التفكك والانحلال داخل منظومة متكاملة من المبادئ والقيم دون استيراد لقيم أو نقل تجارب لكيانات قد تكون عواقبها المجتمعية والتنموية سيئة على البلد برمته. وعليه يكون التساؤل الرئيسي على النحو التالي:

- ✓ ماهي متطلبات تمكين المرأة في البلدان العربية؟ وهل من الممكن أن تكون أهداف متطلبات التمكين تماثل ما هو مطروح في المجتمعات الأخرى؟
- ✓ ونشتق مما سبق الأسئلة الفرعية الموالية:
- ✓ ما معني تمكين المرآة؟ وماهي أبعاده الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.
- ✓ هل حققت المرأة العربية التمكين؟ وما هو المطلوب في ذلك؟
- ✓ هل مسيرة التمكين في دولنا العربية تماثل ما هو محقق ببلدان اسيا؟
- ✓ هل من الممكن أن نسير بالتمكين الى حد تعميم القيم الغربية برمتها أم يجب ان نراعي القيم الثقافية والفكرية لمجتمعاتنا. ؟

أهمية الدراسة وحدودها ومحدداتها:

تكمن أهمية الدراسة في ترسيخ ثقافة التمكين في الفكر العربي ولدى صانعي القرار بها بما يسمح من وضع أرضية معطيات او قواعد معطيات تكون منطلقا لتحديد اهداف محددة على مراحل مختلفة يرجى تحقيقها. وهذه الدراسة تغوص في استعراض تجربتين للتمكين واستخلاص النتائج من كل منهما.

مصطلحات الدراسة:

تستخدم هذه الدراسة المصطلحات الخاصة بها، والتي تركز على التمكين، المساواة، الحرية، العدالة، تقاسم مناصب المسؤولية، الاستقلال المالي للمرأة، دور المرأة الذي يتجاوز عملها بالمنزل، حق الاستفادة من الميراث، بالمساواة مع الرجل في ذلك، وتركز على الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للتمكين.

إجراءات الدراسة:

تم في هذه الدراسة اعتماد المنهج الوصفي لما أهميته في استعراض وتحليل للأفكار والبيانات والسياسات المطبقة والمنتجة من قبل المجتمعات والدول، وقد كان مجتمع الدراسة هو نصف المجتمع ،أو لنقل المرأة بكل ثقلها ومكانتها المجتمعية وحقها في التمكين بما يرضى تطلعاتها في تحقيق ذاتها ماديا ومعنويا، ولكون العينة كبيرة فمن غير الممكن اجراء دراسة ميدانية أو حتى إحصائية أو إستبيان فقد اعتمدت على الدراسات والبيانات المقدمة في ذات الميدان من طرف الهيئات الدولية المتخصصة بما يعطي الحقائق المقدمة الدلالة العلمية والمصداقية مع أدلة الاقناع والتأكيد.

تقسيمات الدراسة:

ولأجل الإلمام بالموضوع من جوانبه المختلفة فقد قسمته الى أربعة محاور هي على النحو التالي:

المحور الأول: الإطار النظري لمفهوم التمكين وتطوره: كانت حالات القهر والاستعباد التي عرفتها المرأة على امتداد تاريخ البشرية عاملا كفيلا لبروز دعوات تحرير وتحرر المرأة ، وقد كانت النظرات المختلفة التي قدمها الفلاسفة والمفكرين القدامى للمرأة دافعا لطرح النقاشات المستفيضة على امتداد تاريخ البشرية، ومع تطور الفكر البشري وكذا بروز الحضارة الغربية الحديثة حدثت نهضة كبيرة في المفاهيم والأفكار في شتى القضايا بما فيها قضايا المرأة، وتجسدت تلك المفاهيم والأفكار في واقعنا فنالت المرأة درجة كبيرة من الحقوق والتمكين خصوصا في المجتمعات الغربية تجاوزت في البعض منها مكانة الرجل وحقوقه.

1-مفهوم تمكين المرأة: التمكين مفهوم حديث ظهر في نهاية تسعينات القرن العشرين وأصبح أكثر استخداما في سياسات وبرامج معظم المنظمات غير الحكومية، وهو أكثر المفاهيم اعترافا بالمرأة كعنصر فاعل في التنمية، وبالتالي فهو يسعى للقضاء على كل مظاهر التمييز ضدها من خلال الآليات التي تعينها على الاعتماد على الذات.

وعليه **يمكن تعريف تمكين المرأة** بانه "تلك العملية التي تضع المرأة من خلالها فرديا وجماعيا واعية بطريقة تؤثر من خلالها علامات القوة في حياتها فتكسب الثقة والقدرة على التصدي لعدم المساواة بينها وبين الرجل"

وفي هذا الصدد تقول جوزيت شيران، المدير التنفيذي لبرنامج الغذاء العالمي " أن تمكين المرأة هي السلاح السري لمكافحة الجوع .

2-أهمية تمكين المرأة في المجلات المختلفة: تبنت عدد من المنظمات الحكومية والدولية مبدأ تمكين المرأة كهدف رئيسي في برامجها. كذلك استحدث برنامج الأمم المتحدة الإنمائي برنامجا عن السياسات الخاصة بالمرأة والرجل في التنمية في محتواه يشجع تمكين المرأة في اتخاذ القرارات السياسية والاقتصادية على جميع المستويات بدءا من البيوت ووصولا الى الحكومات.

فقد تضمن منهاج عمل بكين لعام 1995 على جدول أعمال لتمكين المرأة بهدف التغلب على شتى العقبات وحث الحكومات والمجتمع الدولي والمجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية والقطاع الخاص على اتخاذ الإجراءات اللازمة بشأن العديد من القضايا الحاسمة التي تشمل ما يلي:

- العبء المتواصل والمتزايد الذي يلقيه الفقر على كاهل المرأة.
- التفاوت وعدم المساواة في الهياكل السياسية والاقتصادية وفي كل اشكال الأنشطة الإنتاجية والاستفادة من الموارد.
- عدم المساواة بين المرأة والرجل في تقاسم السلطة واتخاذ القرار على كل المستويات.
- عدم كفاية الاليات اللازمة للنهوض بالمراء على جميع المستويات.

3-**التمكين الاجتماعي للمرأة:** يعد دور المرأة في المجتمع مهم جدا وبالغ الأهمية وكل تحييد من دورها أو تحجيمه واستغلال قدرتها واستنزافها يقود لضياع الاسر والمجتمعات وتشتتها ويقوض بنيانها، ويتطلب تمكين المرأة اجتماعيا التكفل بمجموعة من القضايا ذات الأولوية التي تخصها والتي مازالت موضوع جدل ونقاش وتباين، ويتعلق الامر بالقضايا ذات الشأن الخاص مثل: منع زواج القاصرات، تخفيض المواليد، توفير دور الحضانة للنساء العاملات، منع الختان للإناث، الاستقلال عن السلطة العائلية أو الابوية، أيضا رفع ولاية الرجل عن المرأة، بالإضافة الى بعض القضايا التي مازالت تطرح في عالمنا العربي والإسلامي بحده، وحسب ما جاء في التقرير فانه في البلدان العربية يعاني تمكين المرأة نقصا لافت للنظر وتأتي في المرتبة ما قبل الأخيرة بين مناطق العالم حسب مقياس التمكين ، ولم تقل عنها الا إفريقيا جنوب الصحراء. لذا استحدث التقرير إدماج عناصر جديدة سماها بالنواقص الثلاثة في عضد التنمية الإنسانية العربية يمكن اجمالها في:

نقص الحرية.

نقص تمكين المرأة.

نقص القدرات الإنسانية قياسا الى الدخل خاصة القدرة المعرفية.

4-التمكين الاقتصادي للمرأة: يتعلق الامر بمجموعة من المؤشرات المتعلقة بالجانب الاقتصادي منها على سبيل الذكر. التغير في نسبة معدلات التوظيف.مشاركة أفراد الأسرة في أعمال البيت ورعاية الأطفال. الفرق في المرتبات والأجور بين النساء والرجال. النسبة المئوية للملكية. النسبة المئوية للمصروفات على الصحة والتعليم. النسبة المئوية للفرص المتوفرة للمرأة لتطوير قدراتها التقنية كالخدمات الفنية المقدمة من قبل الحكومة أو المصادر غير الحكومية.

وفي منطقتنا العربية حيث يؤثر الاقتصاد السياسي تأثيرا كبيرا على درجة تمكين المرأة حيث يتميز نمط الإنتاج ومستوى الأداء الاقتصادي بسيادة استهداف الريع وضعف النمو ويترتب على تزاوج هاتين السمتين وهن البنى الإنتاجية وقلة وتأثر التوسع في الاقتصاديات العربية مما يمهد السبيل للانتشار البطالة والفقر، ومحصلة ذلك كله قيام نمط من النشاط الاقتصادي يحمل عواقب وخيمة على التمكين الاقتصادي للبشر وتضاعف ظروف مجتمعية أخرى من نتائجه الاقسى على النساء بسبب ضعفهن في مجال الاقتصاد الرسمي.

5-كيفيات تمكين المرأة اقتصادياً: في سياق الأزمة الاقتصادية والمالية العالمية التي عرفتها الكثير من الاقتصاديات وتداعياتها على الدول والشعوب عقدت لجنة وضع المرأة في عيد المرأة 2010 حلقة نقاش تحاورية بشأن تمكين المرأة اقتصادياً.

وعلى الرغم من إحراز تقدم كبير في جوانب كثيرة من مجال تمكين المرأة اقتصادياً من خلال التعليم والعمالة، فإن عدم المساواة بين الجنسين لا يزال مترسخاً نتيجة للقواعد والممارسات التمييزية. وحتى عندما تتاح فرص متساوية للمرأة والرجل، فإن النتائج قد اعتبرت أن مشاركة المرأة في سوق العمل تكتسي أهمية أساسية لتمكينها اقتصادياً، ولا تزال الفجوات بين الجنسين في الأجور والتفرقة المهنية مستمرة، لذلك حرصت اللجنة على وضع جملة من الملاحظات والتوصيات من بينها :

أ. لم يقترن تزايد مشاركة المرأة في سوق العمل بزيادة في مشاركة الرجال في العمل غير المأجور. لذا فإن أوجه التفاوت بين المرأة والرجل في مجال العمل غير المأجور، بما في ذلك العمل المنزلي وتقديم الرعاية، تؤثر على خيارات المرأة في سوق العمل وقدرتها على المشاركة في مجالات أخرى من مجالات الحياة العامة منها:

ب. لا يزال عدد كبير من النساء يتركز في القطاع غير الرسمي. وفي أوقات الأزمات، تنحو مشاركة المرأة في سوق العمل إلى الزيادة، ولا سيما في الأعمال غير المستقرة والزهيدة الأجر، في ظل أوضاع متردية، وذلك للتعويض عن الأثر الذي تخلّفه بطالة الرجل في الأسرة المعيشية.

ت. نظراً لوجود أوجه عدم مساواة بين الجنسين في توزيع الموارد داخل الأسر المعيشية، فإن زيادة دخل المرأة ليست بالوسيلة الكافية لتمكينها. ويلزم بالتالي إتباع نهج شامل إزاء تمكين المرأة يركز على الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للتمكين.

ث. يُعدّ الحصول على الأراضي والسكن أمراً حيوياً لكي تتمكن المرأة من كسب الرزق والتمتع بالاستقلال الاقتصادي. فعلى سبيل المثال، لا تزال عدم المساواة بين الجنسين في الحصول على الأراضي سائدة بسبب قوانين الميراث التمييزية والأعراف والممارسات التقليدية.

6-التمكين السياسي للمرأة: يتطلب الدفع بالحكم الديمقراطي خلق بيئة شاملة وعمليات سياسية سريعة واستدامتها وتمكين المرأة. إن تضمين منظور النساء في السياسة ومشاركتهن فيها هي شروط مسبقة للتطور الديمقراطي وتساهم في الحكم الرشيد. وتتمثل المؤشرات السياسية في مجموعة من العناصر يتوجب على الحكومات والأنظمة الدولية المختلفة تحقيقها، أو على الأقل جسر الهوة بينها والرجل والتي من بينها .

- نسبة النساء في المجالس المحلية ومراكز اتخاذ القرار.
- نسبة النساء اللواتي سجلن للتصويت والانتخاب.
- نسبة النساء اللواتي يحق لهن التصويت من الجنسين.
- نسبة النساء في مجالس الوطنية والمحلية.

ولطالما شكّلت زيادة التمثيل النسائي في مراكز اتخاذ القرار هدفاً مهماً لدى خبراء التنمية وهدفاً متكرراً في الاتفاقيات العالمية بما في ذلك مؤتمر الأمم المتحدة حول النساء في بكين في العام 1995 ولا يزال المعيار العالمي يرمي إلى تحقيق تمثيل نسائي بمعدل 30 % في كافة الهيئات المعنية باتخاذ القرار بالرغم المكاسب الهامة الناتجة عن تحسين تعليم الإناث والمكاسب المتواضعة فيما يتعلق بالتوظيف حتى الآن ، لا يزال تمثيل النساء ضئيلاً جداً في هيئات اتخاذ القرار الاقتصادية والسياسية خصوصا في المؤسسات العربية،

وفي الدول العربية وبالرغم مما حصلت عليه المرأة في معظم البلدان العربية باستثناء دول الخليج على حق الانتخاب والترشح للانتخابات البرلمانية منذ عقد الخمسينات من القرن الماضي وقد كان للبنان السبق في ذلك تعتبر اول دولة عربية تمنح هذين الحقين عام 1952.

المحور الثاني: رصد التجربة العربية في تمكين المرأة: لقد حرر الإسلام المرأة من أوجه العبودية والاستغلال الذي كانت تعرفه في الجاهلية واكتسبت المرأة مكانة لائقة بعد نزول القرآن غير أن الفهم الخاطئ والتطبيقات المشوهة للإسلام وطغيان التقاليد والعادات السيئة والانحطاط الفكري والأخلاقي والتدهور الاقتصادي بالإضافة الى بروز النزعة الغربية الحديثة أعطت لهذا المفهوم بعدا أخر.

1-سياق تحرير المرأة في الوطن العربي: أخذت حركة تحرير المرأة العربية في بداياتها الأولى شكل حركة أدبية نسوية وقد تجلت تلك الحركة منذ خمسينات القرن التاسع عشر، وقد كان من أبرز رموزها زمرة من الكاتبات وهؤلاء الكاتبات مهدن للجيل الثاني من الاديبات وقد اشارت الباحثة الفلسطينية "حنان عواد" الى محطتين بارزتين في الحركة الأدبية النسوية هما "ملك حفني ناصف"-باحثة البادية ".

في حين اعتبرت "مي زيادة " في رسالتها الى "جبران خليل " أن لا شيء يحول لا بيولوجيا ولا اجتماعيا دون أن تمتلك المرأة حريتها وتستطرد " أشاركك الرأي في المبدأ الأساسي القائل بحرية المرأة فكالرجل يجب ان تكون المرأة مطلقة الحرية في إنتخاب زوجها من الشبان تابعة في ذلك ميلها والهماتها الشخصية وبدون ارغام من أي جهة كانت".

وعليه فالمرأة العربية على رأي الكاتبة عواد حنان واجهت عقبتين في مساعيهن من اجل التحرر:

- **الأولى**: تمثلت بضغوط دينية وسياسية واجتماعية كان من المحال الكلام عن التحرر دون مواجهتها.
- **الثانية:** عدم فعالية وقدرة الكتلة النسائية على رفع صوتها واسماعه للأخرين.

غير ان الاديبة "ليلي بعلبكي " قادت حركة أدبية نسائية ثورية كان لها تأثير على كثيرين من الادباء اللاحقين وقد طرحت ما سمى "بالخطاب الجسدي" إذا اعتبرت أن نيل الجسد لحريته خطوة أولى نحو الحرية الكاملة وغير المنقوصة.

2-دور الهيئات الإقليمية والقطرية في النهوض بقضايا المرأة: يرى خبراء الأمم المتحدة أن لدى المرأة والرجل على حدا سواء ولمجرد كونهما من البشر حقا اصيلا بالتمتع في حياة كريمة على الصعيدين المادي والمعنوي وذلك هو الهدف الأسمى للتنمية الإنسانية في إطار يجمع بين الحقوق الإنسانية والتنمية الإنسانية كما أن نهوض المرأة في إطار الحقوق الإنسانية جزء من تمتع المجتمع بالحرية في تعريفها الأكثر شمولا وذلك بتمام الحريات السياسية والمدنية، وهما عماد المواطنة بالإضافة الى التحرر من الجهل والمرض والعوز والخوف من جميع اشكال الحط من الكرامة الإنسانية.

3-النتائج المحققة والافاق المأمولة: بعد هذا الاستعراض المقتضب وانطلاقا من المؤشرات التي يقدمها تقرير التنمية البشرية للعالم 2013 يمكن رصد اهم الإنجازات وكذا الإخفاقات في ميدان تمكين المرأة حيث تختلف الإنجازات بين المؤشرات العالية والمنخفضة ولا يرتبط الامر بالجانب الاقتصادي كما هو الحال في أغلب بلدان العالم بل الامر يرتبط بقيود وعوامل ثقافية وبيئية تلعب دور الموجه في التمكين من عدمه وسنقتصر على أهم المؤشرات المرفقة على النحو التالي:

- **دليل الفوارق بين الجنسين:** يسجل هذا المؤشر أدني قيمة له في كل من الامارات والبحرين والمغرب والكويت واعلى قيمة له في كل من اليمن والسعودية وموريتانيا. وهي في تقديري ليس لها علاقة بالمستوى الاقتصادي مدام ان الامر يتماثل بين السعودية وموريتانيا أو بين تونس والامارات.
- **المقاعد في المجالس النيابية:** تعتبر كل من تونس والجزائر والعراق أكثر تمثيلا للمرأة في المجالس الانتخابية وهي تعادل تقريبا تلك المستويات في البلدان المتقدمة وتكاد تنعدم هذه النسبة في كل من قطر والسعودية واليمن ومصر. وبشكل عام تعتبر المنطقة العربية عموما اقل تمثيلا للمرأة في الهيئات المنتخبة ومراكز صنع القرار
- **التحصيل العلمي الثانوي للإناث " للفئة العمرية لما فوق سن 25:** تترأس كل من لبنان والامارات وقطر وتتذيل القائمة كل من اليمن وموريتانيا والسودان. وهذا أحد المؤشرات المهمة في نشر الوعي المجتمعي بتمكين المرأة والذي يبدأ من حقها في التعليم والتعلم ومن هنا نتحدث عن مجتمع إيجابي وفعال في الأسرة والمجتمع.
- **معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة " للفئة العمرية لما فوق سن 25":** تمثل دولة قطر وكذا الامارات والبحرين من أكثر مشاركة للمرأة في القوى العاملة وتشكل كل من سورية والجزائر وفلسطين وكذا الاردن النسب الأدنى. غير انه من ملاحظتي الميدانية في الجزائر فإن هناك بعض القطاعات يكاد ينعدم الذكور بها كقطاع التعليم بكل مراحله والقطاع الصحي وربما كانت هذه المؤشرات المأخوذة لسنة 2011 لا تعبر عن التغيرات السريعة الحاصلة في هذه البلدان خلال السنوات الأخير السابقة.

المحور الثالث: التجربة الأسيوية في تمكين المرأة: تنفرد بلدان اسيا عن غيرها من بلدان العالم بشقيها المتقدم والنامي أن المرأة بها تبؤءت السلطة والمعرضة في أكثر من دولة وفي نفس الوقت وهي حالة تنفرد بها هذه

البلدان بالرغم من كل التناقضات التي تعرفها وقد شكلت هذه الظاهرة إستثناءا نسائيا ينجز في بلدان لم تكن السباقة لا الى الحضارة أو العلم أو فكر تحرير المرأة. لذا سنحاول ان نستوضع معالم هذه التجربة بكل تتبايناتها.

1-الخلفية الفكرية والتاريخية للمرأة في المجتمعات الاسيوية: رغم أن الحضارة الغربية الحديثة أثرت بقيمها ومعتقداتها وفكرها في شتى ميادين الحياة الاقتصادية والاجتماعية والعلمية ، وفي جميع بلدان العالم ، وإنسحب الامر الى حركات التحرر من العبودية وكذا حركات التحرير المرأة وقد سوقت هذه الحضارة كثيرا لمفهوم تحرير المرأة وبالكاد لا تخلو دولة بالوقت الحالي لا تتبنى هذا الفكر أو بعضه غير أن تمكين المرأة في المجتمعات الغربية وبالرغم من كل التطور الذي لا يمكن لأي شخص أن ينكره من حرية تامة واستقلال ذاتي كامل في حياتها الشخصية حتى اصبحت تفوق حريتها وحقوقها حقوق الرجل غير أنه مع كل هذه الإنجازات لم تتبوأ المرأة الغربية مركز القيادة والمسؤولية إلا على نطاق محدود وبالكاد فإن النساء التي تمكنت من ذلك تعد على أصابع اليد .

وبالمقابل ففي القارة الاسيوية بكل ارثها الفكري وتناقضاتها العقائدية والاثنيات المشكلة لها والاضطرابات الاجتماعية التي عرفتها ومازالت كذلك لحد الان تعيشها، فقد برزت على مسرح الحياة الاجتماعية والسياسية الكثير من الوجوه النسائية في مقارعة الأنظمة والسلطات الرجالية،

وقد لا تخلوا أي دولة أسيوية من إمرأة إما في السلطة أو في المعارضة، وقد شكلت هذه الظاهرة حالة إستثنائية حتى بالنسبة للمجتمعات الغربية، كون أن معطيات الواقع بهذه البلدان قد لا تتسع لمثل السطوة النسائية في الإدارة والمعارضة، لدا وسنقتصر الحديث على عرض بعض التجارب منها :

1-1-تجربة الهند: كانت (أنديرا غاندي) أول رئيسة وزراء للهند، تحكم واحدة من أكبر دول العالم. كانت شخصيتها مزيجا من روحانية النسائية وواقعية رجال الدولة. واختيرت أنديرا غاندي لتولي منصب رئيس الوزراء، وفي عام 1967 حيث قرر الحزب إعادة ترشيحها .تعتبر من أكثر الكارهين للتعصب الديني والطائفي حتى إنها سقطت صريعة بسبب وفائها لهذا المبدأ.

في مجال تمكين المرأة بالهند فقد حققت المرأة الكثير من الإنجازات في الميدان الاقتصادي والاجتماعى وفي الميدان السياسي عدلت اللجنة التنفيذية القومية لحزب بهاتاريا جاناتا (BJP) دستورها في عام 2008 من أجل تخصيص 33 % من المواقع القيادية في الحزب للنساء، وجعل رئيسة الفرع النسائي القومي عضوة في اللجنة الانتخابية المركزية للحزب.

أماجارتا الهند الشرقية والغربية "باكستان وبنغلاديش"التي كانت تشكل دولة الوحدة قبل إنفصالهما عن الهند، هناك أيضا تبوءت في كلا الدولتين إدارة الحكم بهما أكثر من إمرأة.

1-2-تجربة بكستان: كانت باكستان على موعد مع ابنة السياسي (ذي الفقار على بوتو) بعد سلسلة احداث عرفتها هذه الدولة بعد إعدام ابيها، مُدّ الحبل دولياً (لبنظير بوتو) لتولي رئاسة الحكومة الباكستانية في غفلة من القوى السياسية الأصيلة في باكستان؛ فتولّت رئاسة الحكومة لفترتين منقوصتين هما 1988 . 1993م، 1990 . 1996.

1-3-تجربة بنغلادش: كان الحراك النسوي أكثر حدة بين خصمين لدودين هما (خالدة ضياء) و(حسينة مجيب) والتي تلقب بامرأة بنغلاديش الحديدية، حيث ضلتا تتبادلان السلطة لسنوات طويلة وبمعدل دورتين لكل منهما وسط تبادل للاتهامات بين الجانبين بالفساد واختلاس الأموال عبر أسرة كل منهما.

أ. **التجربة السياسية "لخالدة ضياء ":** كان تاريخ فبراير 1991 إيذانا "لخالدة" بدخولها بوابة السلطة بعد أن فاز حزبها بانتخابات وصفت بالحرة، لتصبح أول امرأة تتولى رئاسة الحكومة البنغالية. في عام 1996 خسر

حزب «خالدة ضياء" الانتخابات -لصالح حزب "رابطة عوامي" (الشعب) برئاسة الشيخة "حسينة واجد" عادت "خالدة ضياء "إلى منصب رئاسة الوزراء مجددا في أكتوبر2001 بعد فوز التحالف الذي شكلته من أربعة أحزاب بالانتخابات، واستمرت في منصبها حتى عام 2006.

ب. **التجربة السياسية للشيخة "حسينة واجد** ": نجت هي وشقيقتها ريحانة من الاغتيال لذلك ظلت فترة في المنفى بين بريطانيا والهند حتى انتخابها رئيسة لرابطة عوامي مما سهل لها العودة إلى البلاد عام 1981. في جوان 1996 أصبحت رئيسة للوزراء في بنغلاديش بعد فوز حزبها رابطة عوامي بالانتخابات التشريعية، غير أن الحزب مني بهزيمة في انتخابات 2001. في نوفمبر من عام 2008 عادت إلى بنغلاديش لتقود حزب رابطة عوامي في انتخابات ديسمبر 2008، والتي أدت إلى تسلمها رئاسة الوزراء مجددا في جانفي 2009. وعادت مرة أخرى الى السلطة في جانفي 2014 بعد الانتخابات التشريعية -التي قاطعتها المعارضة وشابتها أعمال عنف سقط فيها ضحايا وأدت اليمين الدستورية رئيسة للحكومة للمرة الثالثة .

1-4-تجربة الفلبين: أيضا هناك تربعت على سدة الحكم سيدة سميت بأم الديمقراطية الرئيسة الفلبينية السابقة (كورازون اكينو) التي اطاحت ثورة "قوة الشعب" التي قادتها بالديكتاتور(فرديدناند ماركوس) واعادت الديموقراطية الى البلاد في فيفري 1986، وكانت "كورازون اكينو" أول امرأة تتولى مسؤولية رئاسة دولة في آسيا. وقد دفعها الى الساحة السياسية الفلبينية إغتيال زوجها زعيم المعارضة (بنيغنو اكينو) في أوت1983 .

وقد تمكنت "اكينو " من القضاء على مركز الفساد في الحكومة وقد كانت "شجاعتها وتصميمها وقيادتها تشكل مصدر الهام ونموذجا للأفضل لدى الشعب الفلبيني".

1-5-تجربة تايوان: أوما يسمى بالصين الوطنية، يمكن أيضا رصد الدور الريادي للمرأة حيث لقي فوز"(تساي إن ون) عام 2016 ترحيباً شديداً من الشعب التايواني، حيث غمر أنصارها الشوارع وحملوا اللافتات المؤيدة لها. وتحدثت الصحيفة (إندبندنت) البريطانية عن حياة تلك المرأة الناطقة بالصينية والتي أصبحت السيدة الأكثر نفوذاً، ونقلت الصحيفة عن "مايكل كول"، مسؤول بارز بمؤسسة تايوان الفكرية، رؤيته حول "تساي" قائلاً: " تساي" علي دراية كبيرة بما يحدث بالعالم بشكل أفضل من القيادات السابقة بمجال السياسة، كما أنها تعتبر «أنجيلا ميركل" ملهمة لها. وأعربت الرئيسة مراراً التزامها الديمقراطية في جميع أنحاء تايوان،

1-6-تجربة تايلاند: تكرر نفس الامر في تايلاند وأصبحت (شيناوات)، وهي سيدة أعمال سابقة، أول امرأة تتولى هذا المنصب في البلاد بعد فوز حزب "بويا تاي" في الانتخابات العامة في جويلية عام 2011. جاء هذا الفوز بعد سلسلة من الاحتجاجات العنيفة في العاصمة بانكوك، ومنذ ذلك الوقت تمتعت تايلاند باستقرار نسبي تحت حكم (ينغلوك شيناوات).

واجهت (شيناوات) التحدي الأول بعد ثلاثة أشهر فقط إذ ضربت فيضانات شديدة مناطق في تايلاند. وغرق خمس العاصمة تحت المياه، مما أجبر الحكومة على إعلان خطة تعافي تقدر قيمتها بأربعة مليارات دولار وسط اتهامات بأنها لم تكن مستعدة للتعامل مع الكارثة.

1-7-تجربة كوريا الجنوبية: كان للمرأة موقع قدم في إدارة الدولة بها غير أن رئيستها" "بارك_غيون-هي" "لم تعمر طويلا بالحكم نظرا لاتهامها بالفساد من خلال تسهيل مهمة صديقة لها بالحصول على رشاوي وامتيازات مما حرك الشارع ضدها فتم اقالتها واحيلت على العدالة. في الوقت الذي تمر مثل هذه القضايا في بلدنا العربية مرور الكرام دون إشارة أو تعليق.

2-الإنجازات وتمكين المرأة لعينة بلدان أسيا: تختلف حجم الإنجازات بين بلدان اسيا خصوصا

حيث تولت النساء هناك إدارة الحكم وشكلت في ذات الوقت المعارضة وبنظرة موجزة مختصرة نستطيع أن نقدم أهم الانجازات من خلال جملة المؤشرات المرفقة على النحو التالي:

- **دليل الفوارق بين الجنسين**: تعتبر كوريا الجنوبية أحسن من بقية المجموعة بمؤشر فيمة أقل يساوي 27 في مقابل تعتبر باكستان والهند في ذيل الترتيب بمؤسر يساوي 123 والامر ينسحب على النسب لذات لمؤشر لهذه المجموعة.
- **المقاعد في المجالس النيابية** " بالنسبة المئوية للنساء": تعتبر كل من الفلبين وبنغلاديش وباكستان من اعلى الدول تمثيلا للمرأة في المقابل تعتبر تايلاند وكوريا الجنوبية الاقل تمثيلا ولكنها مع ذلك في أحسن تمثيلا بالمقارنة مع البلدان العربية أو بلدان في افريقيا وامريكا.
- **التحصيل العلمي الثانوي للإناث " للفئة العمرية لما فوق سن 25" :** تسجل كوريا الجنوبية رقما قياسيا عاليا ب أكثر من 79 % تليها الفلبين بنسبة اقل ولكنها أيضا مرتفعة بأكثر من 65 %وتتدنى هذه النسبة في باكستان دون 19 % والهند دون 27 % وتقع بقية الدول بين ذلك.
- **معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة " للفئة العمرية لما فوق سن 25":** تمثل دولة تايلاند أعلى نسبة لمشاركة المرأة في القوى العاملة ب 63 % تليها كل من بنغلاديش ب 57.2 %وتتعادل كل من الفلبين وكوريا والجنوبية ب 49 %وتقل هذه النسبة لادنى مستوى في باكستان ب 22.7 %.

جدول رقم "1" مؤشرات تمكين المرأة لعينة من بلدان اسيا.

الدولة	دليل الفوارق بين الجنسين		نسبة وفيات الامهات	معدل خصوبة المراهقات	المقاعد في المجالس النيابية	السكان من ذوي التحصيل العلمي الثانوي على الاقل		معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة	
المؤشرات	العدد	النسبة	عدد الوفيات لكل مائة ألف ولادة حية	عدد الولادات لكل ألف امرأة للفئة العمرية 15-19	بالنسبة المئوية للنساء	للفئة العمرية لما فوق سن 25		للفئة العمرية لما فوق سن 25	
						الاناث	الذكور	الاناث	الذكور
السنوات	2012	2012	2010	2012	2012	12-2010	12-2010	2011	2011
باكستان	123	0.567	260	28.1	21.1	18.3	43.1	22.7	83.3
بنغلاديش	111	0.518	240	68.2	19.7	30.8	39.3	57.2	84.3
تايلاند	66	0.360	48	37	15.7	29	35.6	63.8	80
الفلبين	77	0.418	99	46.5	22.1	65.9	63.7	49.7	79.4
كوريا الجنوبية	27	0.153	16	5.8	15.7	79.4	91.7	49.2	71.4
الهند	123	0.610	200	74.7	10.9	26.6	50.4	29	80.7

المصدر : تقرير التنمية البشرية للعام 2013 ص: 168-170

المحور الرابع: المقارنة بين التجربة العربية والاسيوية : لاشك أن هناك إختلاف كبير من حيث المنطلقات الفكرية لكلا التجربتين العربية والأسيوية ورغم توحد الأهداف وحيث يتوجب أن تكون النهاية واحدة هي : تحقيق المساواة مع الرجل وفي ذات الوقت التمكين لها ،غير أن منحى المساواة والتمكين في التجربة الاسيوية كان ذوا طابع نخبوي قادته سيدات من المجتمع الراقي الذين حظيت بعض الاسر فيها مكانة السيادة بالمجتمع ،وقد كانت للأحداث السياسية التي عرفتها بعض هذه الدول والتحولات السريعة كفيلة ببروز البعض كنها منها للتربع على كرسي المعارضة أو السلطة، وقد ساهمت الظروف الداخلية المبنية في بعض الأحيان على القبلية وفي أحيان أخرى على موازين القوى أو لمتغيرات داخلية خاصة بكل بلد ، وهي على خلاف المنطقة العربية حيث كانت ولازالت القيود الدينية كفيلة بكبح طموحات المرأة وقبولها مجتمعيا في بعض المناصب الدنيا فمبال الامر

عندما يتعلق بسدة الحكم، أما بالوقت الحالي فقد أصبحت الكثير من المناصب الوزارية وتلك الادنى منها في متناول المرأة ،وهذا بعد موجة ضغوطات الهيئات الدولية والقطرية المدافعة عن حقوق المرأة ، أما فيما يتعلق بسوق الشغل فقد حققت المرأة إنجازات عظيمة في بعض البلدان العربية وأصبحت في بعض الدول منها و في بعض القطاعات الى حد ما تستأثر بها لوحدها.

1- الدروس المستفادة من التجربتين : تظهر البيانات والمؤشرات التي تقدمها الهيئات الدولية والتي تعنى بتمكين المرأة أن حجم الإنجازات كبير في جميع دول العالم غير أن الاختلافات في هذا الإنجاز مازالت ذات فروق جوهرية ومازال الامر في الكثير من الدول يتطلب المزيد من العمل لتحقيق المساواة وبالأصح التمكين للمرأة، وبالنسبة لوجه المقارنة بين المنطقة العربية وبلدان أسيا فإن الامر يعتبر اكثر تعقيدا على اعتبار أن اسيا تمثل مزيج غير متجانس من النجاح والفشل ،ومستوى الفروق بين دولها كبير جدا فهناك دول تجاوزت نهضتها البلدان الغربية المتقدمة وبلدان مازالت لم تنعم الا بالنذر اليسير من التنمية وعليه فان البلدان الاسيوية مقسمة الى مجموعتين رئيستين هما:

- **جنوب آسيا** تظم تسع بلدان **وشرق اسيا والمحيط الهادي** تظم 24 بلدا وهي دول غير متجانسة لا اقتصادية ولا اجتماعيا وحتى سياسيا وحجم الفروقات بينها كبير في شتى الجوانب والمؤشرات وينسحب نفس الامر فيما يتعلق بتمكين المرأة لكن اهم ما يلفت الانتباه أن حركة بروز نساء اسيا ظهرت بحدا في دول جنوب اسيا على وجه الخصوص وبالنسبة للمؤشرات فمؤشر الفوارق بين الجنسين يعتبر من أكثر المؤشرات الدولية ارتفاعا وهي أيضا تعرف بمعدلات خصوبة مرتفعة للفئات العمرية ومن النساء الأقل من 19 سنة ، غير أن تمثيل المرأة بها في المجالس النيابية أحسن منها من المناطق الاقليمية الأخرى بما فيها المنطقة العربية ، ام بالنسبة للمجموعة الثانية فمؤشر الفوارق بين الجنسين يعتبر من أقل المؤشرات الدولية وهي أيضا تعرف بمعدلات خصوبة مرتفعة للفئات العمرية ومن النساء الأقل من 19 سنة في حين أن تمثيل المرأة في المجالس النيابية فهي اقل منه بمجموعة بلدان جنوب اسيا ب17.7 % ولكن معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة في هذه المجموعة فهو احسن حيث قدر ب 65.2 % عام 2011 لذات الفئة.
- **الدول العربية (20 دولة) :** هذه المجموعة تخفي اختلافات عميقة في الميدان الاقتصادى والاجتماعي وتمكين المرأة، فبعض الدول حققت إنجازات كبيرة وأخرى مازالت في الخطوات الأول من التمكين، ومازالت تطرح قضايا تعتبر لبلدان أخرى من البديهات ولكن بشكل عام فان المنطقة العربية كما هو مبين في جدول (2)

جدول رقم "2 " مؤشر تمكين المرأة في المجموعات الإقليمية الدولية المختلفة

المرجع: تقرير التنمية البشرية للعام 2013 ص: 171

المجموعات الإقليمية الدولية	دليل الفوارق بين الجنسين	نسبة وفيات الامهات	معدل خصوبة المراهقات	المقاعد في المجالس النيابية	السكان من ذوي التحصيل العلمي الثانوي على الاقل		معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة	
المؤشرات	النسبة	عدد الوفيات لكل مائة ألف ولادة حية	عدد الولادات لكل ألف امرأة للفئة العمرية 15-19	بالنسبة المئوية للنساء	للفئة العمرية لما فوق سن 25		للفئة العمرية لما فوق سن 25	
					الاناث	الذكور	الاناث	الذكور
السنوات	2012	2010	2012	2012	12-2010	12-2010	2011	2011
البلدان العربية	0.555	176	39.2	13.0	31.8	44.7	22.8	74.1
شرق آسيا والمحيط الهادئ	0.333	73	18.5	17.7	49.6	63.0	65.2	80.6
جنوب آسيا	0.568	203	66.9	18.5	28.3	49.7	31.3	81.0
أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى	0.280	28	23.1	16.7	81.4	85.8	49.6	69.0
أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي	0.419	74	70.6	24.4	49.8	51.1	53.7	79.9
جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى	0.577	475	105.2	20.9	23.7	35.1	64.7	76.2

تقع بين المجموعتين الاسيوتين فهي أحسن من جنوب أسيا وأسوء من شرق أسيا والمحيط الهادي في مؤشرات. دليل الفوارق بين الجنسين، ونسبة وفيات الأمهات. وكذلك معدل خصوبة المراهقات أو ولكنها أقل تمثيلا للنساء في المقاعد الانتخابية بالمقارنة مع المجموعات الإقليمية الدولية مع الاخذ بعين الاعتبار الفروق بين الدول ضمن المجموعة الواحد فالجزائر مثلا تتفوق على بعض بلدان اوربا الغربية في هذا الجانب.

توصيات الدراسة:

لا يختلف اثنان على ان المرأة في جميع المجتمعات والدول حققت الكثير من الحقوق والإنجازات ،غير انها قد تتباين بين دولة وأخرى ،ففي المجتمعات الغربية تعد مساحة الحرية المحققة أكثر بكثير من مثيلاتها في المجمعات الأخرى ،ولكن حتى ضمن المجموعات الإقليمية الدولية الواحدة تختلف الإنجازات فيما بينها ،وففي منطقتنا العربية هناك إنجازات كثيرة ونقائص معتبرة وتباينات كبيرة بين الدول، ومازال الامر يتطلب الكثير من الجهد والعمل من أجل تحقيق المزيد من حقوق النساء وتمكينهن اجتماعيا واقتصاديا وسياسيا، لكن في تقديري أن كل اندفاع في هذا الميدان قد يخلق مضاعفات إجتماعية واقتصادية سلبية لأنه بالنهاية تمكين المرأة شئنا أم أبينا هو تحجيم للرجل وتقصير دوره بشكل أو بآخر وخلق الصراع المجتمعي، وبقدر ما يفيد طرف ما فإنه من المتوقع أن يهدم الكثير من الاسر ويفكك المجتمعات ،ولذلك فان عملية التمكين يجب أن تكون وفق منهج واضح بين لا تعنى اطلاقا انسياقا لما تريده المنظمات النسوية الدولية .لذا نعتقد أن التمكين الذي يزيد من منافعة وتحجم السلبيات يقتضي ما يلي:

- تأصيل التمكين حيث يجب ان يتم وفق منهج واضح دون تطرف أو انقياد للقيم الغربية أو الى أي فكر دخيل يهدم قيم المجتمع ويفكك بنيانه.
- يجب ان تحظى قضايا التعليم والصحة والزواج ومنع الختان مكانة الأولوية وبحرص شديد ويجب ان توضع تشريعات واضحة بينة تراعى الحقوق وتمنع التجاوزات.
- ضرورة تثمين كل الاعمال التي تقوم بها المرأة بما فيها العمل المنزلي ورعاية الأطفال وتأجيرها.
- استخدام خطاب عقلاني واضح نابع عن المعارف العلمية والفكر المستنير وتجاوز الخطاب التقليدي الجامد في بعض قضايا التمكين العمل على وجسر الهوة في المنطقة العربية في بعض مؤشرات تمكين المرأة بين الفروقات المحققة والاخفاقات المسجلة بينها.
- الاستفادة من الميراث الإنساني وكذا من التجارب الأخرى لمختلف الدول بعد تمحيص وغربلة القيم الهدامة به.

المصادر والمراجع:

أولاً–المراجع العربية:

1. خليل النعيمات الاتحاد العام للجمعيات الخيرية، تمكين المرأة ، مقال متاح على النت في شكل ملف PDF

Improving Lives in the middle Eastl- Aera

أربع طرق لتمكين المرأة برنامج الغذاء العالمي مكافحة الجوع في العالي متاح على النت

تاريخ التحميل 23-06-2017، الموقع: **http://ar.wfp.org/stories/15311:**

2. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والصندوق العربي للأنماء الاقتصادي والاجتماعي تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2002، خلق فرص للأجيال القادمة، المملكة الأردنية الهاشمية 2002
3. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والصندوق العربي للأنماء الاقتصادي والاجتماعي تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2005 " نحو نهوض المرأة في الوطن العربي"

لجنة وضع المرأة المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، الدورة الرا بعة والخمسون مارس 2010 متاح على النت تاريخ التحميل 20 جوان 2016 الموقع :

http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing15/outcomes/crp/crp8a.pdf

4. بسمة المومني- المساواة والاقتصاد :لماذا يجب على العالم العربي توظيف المزيد من النساء- موجز السياسة مركز بروكنجز الدوحة الساحة 34 ، بناية 36 ، الخليج الغربي، الدوحة، قطر ديسمبر 2016
5. -د.ع، مراجعات كتاب، قضايا عربية في أدب غادة السمان –مجلة دراسات عربية العدد 3 يناير 1990. منشورات دار الطليعة بيروت لبنان
6. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ،تقرير التنمية البشرية للعام 2013 ، نهضة الجنوب : تقدم بشري في عالم متنوع ، تم طبعه ونشره في: 1UN Plaza, New York, NY 10017, USA

انديرا غاندي .. المرأة الهندية الحديدية، موقع الجزيرة نت، تاريخ التحميل 8-7-2017، الموقع :

http://www.aljazeera.net/specialcoverage/coverage2002/2004/10/3/إنديرا-غاندي-المرأة-الهندية-الحديدية

7. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تمكين المرأة من أجل أحزاب سياسية أقوى، دليل الممارسات الجيدة للنهوض بالمشاركة السياسية للمرأة طباعة Service Graphics Bureau .Inc, أكتوبر 2011.
8. زهير البدري من هي بناظير بوتو ؟ متاح على النت تاريخ التحميل 7 جويلية 2017 الموقع :

http://www.grenc.com/show_article_main.cfm?id=10498، 9.

10. علاء الدين السيد، حسينة وخالدة عندما تصبح بنغلاديش لعبة في يد امرأتين متاح على النت، تاريخ التحميل 7 جويلية 2017، الموقع :

https://www.sasapost.com/crisis-in-bangladesh/

11. -خالدة ضياء ، الجزيرة ،متاح على النت تاريخ التحميل 20-06-2017

http://www.aljazeera.net/encyclopedia/icons/2014/12/1خالدة-ضياء /

12. حسينة واجد ، الجزيرة ،متاح على النت تاريخ التحميل 20-06-2017

http://www.aljazeera.net/encyclopedia/icons/2014/12/6/حسينة-واجد

13. ربة المنزل التي أطاحت بدكتاتورية ماركوس، وفاة كورازون اكينو..«أم الديمقراطية» في الفلبين، جريدة الرياض ، الاحد 2 اوت 2009 العدد 15014 تاريخ التحميل 7 جويلية 2017 ، الموقع :

http://www.alriyadh.com/449213

- مي مختار، جريدة الوفد، تساي إنغ ون.. أول سيدة تحكم "تايوان، تاريخ التحميل 10 جويلية 2017 ، الموقع: https://alwafd.org عالمي/1022115-تساي-إنغ-ون-أول-سيدة-تحكم-تايوان/.

-موقع بي بي سي عربي، نبذة عن ينغلوك شيناوات رئيسة وزراء تايلاند، تاريخ التحميل 13 جويلية 2017، الموقع:

profile_http://www.bbc.com/arabic/worldnews/2014/05/140507_yingluck_shinawatra

الملاحق :

- **الدول العربية (20دولة)** : الأردن، والإمارات العربية المتحدة، والبحرين، وتونس، والجزائر، والجمهورية العربية السورية، وجيبوتي، والسودان، والصومال،والعراق، وعُمان، ودولة فلسطين، وقطر، والكويت، ولبنان، وليبيا، ومصر، والمغرب، والمملكة العربية السعودية، واليمن.
- **جنوب آسيا (9 بلدان)** : أفغانستان، وجمهورية إيران الإسلامية، وباكستان، وبنغلاديش، وبوتان، وسري لانكا، وملديف، ونيبال، والهند.
- **شرق آسيا والمحيط الهادئ (24 بلداً)** : إندونيسيا، وبابوا غينيا الجديدة، وبالاو، وتايلند، وتوفالو، وتونغا، وتيمور-ليشتي، وجزر سليمان، وجزر مارشال، وجمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية، وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، وساموا، والصين، وفانواتو، والفلبين، وفيجي، وفييت نام، وكمبوديا، وكيريباس، وماليزيا، ومنغوليا، وميانمار، وناورو، وولايات ميكرونيزيا الموحدة.
- **أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى (31بلداً)** :الاتحاد الروسي، وأذربيجان، وأرمينيا، وأستونيا، وألبانيا، وأوزبكستان، وأوكرانيا، وبلغاريا، والبوسنة والهرسك، وبولندا، وبيلاروس، وتركمانستان، وتركيا، والجبل الأسود، والجمهورية التشيكية، وجمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة، وجمهورية مولدوفا، وجورجيا، ورومانيا، وسلوفاكيا، وسلوفينيا، وصربيا، وطاجيكستان، وقبرص، وقيرغيزستان، وكازاخستان، وكرواتيا، ولاتفيا، وليتوانيا، ومالطة، وهنغاريا.
- **أمريكا اللاتينية والبحر الكاري (33بلداً)**: الأرجنتين، وإكوادور، وأنتيغوا وبربودا، وأوروغواي، وباراغواي، والبرازيل، وبربادوس، وبليز، وبنما، ودولة بوليفيا المتعددة القوميات، وبيرو، وترينيداد وتوباغو، وجامايكا، وجزر الباهاما، والجمهورية الدومينيكية، ودومينيكا، وسانت فنسنت وجزر غرينادين، وسانت كيتس ونيفس، وسانت لوسيا، والسلفادور، وسورينام، وشيلي، وغرينادا، وغواتيمالا، وغيانا، وجمهورية فنزويلا البوليفارية، وكوبا، وكوستاريكا، وكولومبيا، والمكسيك، ونيكاراغوا، وهايتي، وهندوراس.
- **جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى(45 بلداً)**: إثيوبيا، وإريتريا، وأنغولا، وأوغندا، وبنن، وبوتسوانا، وبوركينا فاسو، وبوروندي، وتشاد، وتوغو، وجزر القمر، وجمهورية أفريقيا الوسطى، وجمهورية الكونغو الديمقراطية، وجمهورية تنزانيا المتحدة، وجنوب أفريقيا، وجنوب السودان، والرأس الأخضر، ورواندا، وزامبيا، وزمبابوي، وسان تومي وبرينسيبي، والسنغال، وسوازيلند، وسيراليون، وسيشيل، وغابون، وغامبيا، وغانا، وغينيا، وغينيا - بيساو، وغينيا الاستوائية، والكاميرون، وكوت ديفوار، والكونغو، وكينيا، وليبريا، وليسوتو، ومالي، ومدغشقر، وملاوي، وموريتانيا، وموريشيوس، وموزامبيق، وناميبيا، والنيجر، ونيجيريا.
- **خالدة ضياء** -زعيمة سياسية بنغالية، رئيسة الحزب الوطني البنغالية، وأول امرأة تتولى منصب رئاسة الوزراء في بنغلاديش، وهي أرملة الرئيس الراحل ضياء الرحمن.
- **حسينة مجيب** - تلقب بامرأة بنجلاديش الحديدية فهي إحدى ابنتين لمؤسس دولة بنجلاديش الشيخ مجيب الرحمن
- ينغلوك شيناوات:، رئيسة تايلاند كانت مهتمة بالعمل في قطاع الأعمال، إذ شغلت في السابق منصب مدير عام لشركة "إيه آي إس" للاتصالات التي أسسها شقيقها، وأيضا مدير عام لشركة "إس سي للأصول" وهي شركة عائلية متخصصة في قطاع العقارات.

مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية في جنوب الأردن وعلاقتها بحالتها الاجتماعية من وجهة نظرها (دراسة حالة العاملات في قطاع الجامعات الرسمية)

وفاء مهنا مصطفى الجرادين

مركز اللغات/ جامعة الطفيلة التقنية-الأردن

البريد الالكتروني

Wamohammad460@yahoo.com

الملخص:

إن قضية مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية في جنوب الاردن وعلاقتها بحالتها الاجتماعية (عزباء، متزوجة ، مطلقة) ، يعد مشكلة بحثية تستحق الدراسة، وذلك لما للمجتمع في جنوب الأردن من سيسيولوجيا خاصة، إذ يبحث الشباب اليوم عن الفتاة العاملة في رحلة اختيارهم لشريكة الحياة المناسبة لهم بحيث أصبح عمل المرأة عامل جذب في اختيارهم شريكة المستقبل ،خاصة في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة التي يعيشها المواطن الاردني، اذ يعد التمكين الاقتصادي للمرأة هو العملية التي تستطيع المرأة من خلالها الانتقال من موقع قوة اقتصادي أدنى فى المجتمع إلى موقع قوة اقتصادي أعلى، وذلك من خلال ازدياد سيطرتها وتحكمها بالموارد الاقتصادية والمالية الأساسية، وهى الأجور ورأس المال والملكيات العينية، وهو ما يمنحها فى الدرجة الأولى استقلالية مادية مباشرة.

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مدى مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية في جنوب الاردن وعلاقتها بحالتها الاجتماعية(عزباء، متزوجة ، مطلقة) من وجهة نظرها (دراسة حالة العاملات في قطاع الجامعات الرسمية) تبعا لمتغيرات الحالة الاجتماعية ، سنوات الخدمة، مستوى الدخل الشهري، المستوى التعليمي وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لطبيعة الدراسة، كما تم بناء استبانة مكونة من محورين و (40) فقرة كأداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من كافة العاملات في الجامعات الرسمية في جنوب الاردن بمختلف المؤهلات العلمية وسنوات الخدمة ومجال العمل وتم اختيار عينة عشوائية طبقية تكونت من (370) عاملة .

أظهرت النتائج ان متغير مستوى الدخل الشهري جاء في الترتيب الاول من حيث الاثر على الحالة الاجتماعية (متزوجة) اذ يوجد فروق ذات دلالة احصائية في الحالة الاجتماعية(متزوجة) يعزى الى مستوى الدخل الشهري لدى العاملات ذوات المؤهل العلمي البكالوريوس ، سنوات الخدمة اقل من خمس سنوات كما اظهرت النتائج انه يوجد فروق ذات دلالة احصائية في الحالة الاجتماعية(عزباء) يعزى الى مستوى الدخل الشهري لدى العاملات ذوات المؤهل العلمي الماجستير والدكتوراه ، مجال العمل هيئة تدريسية وسنوات الخدمة 10 سنوات فما فوق .

الكلمات المفتاحية: الكلمات المفتاحية : الحالة الاجتماعية ، المرأة العاملة ، التمكين الاقتصادي، جنوب الأردن ، الحياة الاقتصادية

.

Abstract

Woman's participation in the economic sector in the south of Jordan and its influence of her social status (single, divorced, married) is considered a research topic that is worth studying this is due to the special sociological status for the southern people in Jordan in which the young nowadays look for the working girl when they want to select their pertness. Woman's work is considered an influential factor for the young males selection for his future partner, particularly during the current hard economic condition that the Jordanian citizen living in. The study aims at investigating the rate of woman's participation in the economic life in the south of Jordan and its influence or her civil status (single, divorced, married)from her point of view (studying the status of women working in the Jordanian public universities) according to the varieties of the civil status ,years of work ,the level monthly income ,educational level .The researcher uses the descriptive analytical methodology because of its relevance for the nature of the study .Questionnaire was designed consisting of (40) questions as the tool of the study .the subjects of the study consist of all women working at the public universities in the south of Jordan with all different educational backgrounds, years of work ,and the domain of the work .A random sample consisting of 370 workers was selected.

The outcomes of the study have shown that the variety of monthly income was in the first rank to influence the civil status (married),in which there we statistical variation in the civil status (married) due to the monthly income of those working women with, Bachelor's degree ,the administrative work ,and the years of service less than five years .Additionally , the study conclusions have displayed that there are statistical variations in the civil statues (single) due to the monthly income for those working women with master and PHD degree , faculty member and years of work 10 years and older.

Keywords: Civil Statues, Working Woman, Economic Empowerment

المقدمة

لقد تغيرت النظرة النمطية الى المرأة من النظرة التقليدية الى التأكيد على ان للمرأة كيان مستقل وان لها دور هام في المجتمع لا يقل عن دور الرجل ويرتبط مفهوم مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية بمفهوم التمكين الاقتصادي بل وتعد مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية احدى اشكال التمكين الاقتصادي للمرأة فالمشاركة والتمكين هما وجهان لعملة واحدة، حيث أن مفهوم التمكين يشير إلى كل ما من شأنه أن يطور مشاركة المرأة وينمي من قدرتها ووعيها ومعرفتها، ومن ثم تحقيق ذاتها على مختلف الأصعدة المادية والسيكولوجية والاجتماعية والسياسية ويتيح لديها كافة القدرات والإمكانات التي تجعلها قادرة علي السيطرة علي ظروفها ووضعها، والإسهام الحر والواعي في بناء المجتمع (لشناوي، 2006:13) .

ويعتبر التمكين من المفاهيم الاجتماعية الهامة باعتباره عنصراً حيوياً لا يمكن تجاهله في عملية التنمية والتمكين هو مصدر للفعل (مكّن) وقد ورد الجذر (مكن) بمعاني متعددة منها مكن الشيء أي تقويمه وتمتينه وترسيخه ليصبح ماكناً وأمكنه منه أي جعل له عليه سلطاناً وقدرة واستمكن منه أي قدر عليه وظفر به (نصار،2006) .

ولا يمكننا الحديث عن الحالة التمكين الاقتصادي للمرأة بمعزل عن ربطه بحالتها الاجتماعية فان من شان تمكين المرأة اقتصادياً اتاحة كافة القدرات والامكانات التي تجعلها قادرة على تحمل المسؤولية والاسهام في بناء الأسرة وبناء المجتمع وتحمل كافة التبعيات ومن هنا لابد من دراسة العلاقة بين تمكين المرأة في الحياة الاقتصادية وحالتها الاجتماعية (عزباء، متزوجة مطلقة) .

الإطار النظري / التمكين الاقتصادي للمرأة

ظهر مفهوم تمكن المرأة في تسعينيات القرن العشرين من خلال الوثائق الدولية الخاصة بالمرأة والصادرة عن هيئة الامم المتحدة وأهمها وثيقة القاهرة للسكان (1994) ووثيقة بكين المؤتمر الرابع للمرأة عام (1995) والتي اكدت على ضرورة تعاون الحكومات والمجتمع المدني والقطاع الخاص في عدة محاور رئيسة لتمكين المرأة اقتصادياً (ملحم ،2006) ، تعزيز حقوق المرأة الاقتصادية واستقلالها الاقتصادي بما في ذلك حصولها على فرص العمل وظروف الاستخدام الملائمة والسيطرة على الموارد الاقتصادية وتعزيز القدرة الاقتصادية للمرأة من خلال الشبكات التجارية للمرأة وتسهيل وصول المرأة على قدم المساواة مع الرجل الى الموارد والعمالة والاسواق والتجارة وتوفير الخدمات التجارية والتدريب وسبل الوصول الى الاسواق والمعلومات التكنولوجية وبخاصة المرأة منخفضة الدخل بالإضافة الى القضاء على التفرقة الوظيفية وجميع اشكال التمييز في العمل وتعزيز الموائمة بين مسؤوليات العمل والأسرة للنساء والرجال .

وثمة تعاريف كثيرة قدمت لمفهوم تمكين المرأة اختلفت باختلاف زوايا اهتمام المعرفين وتباين خلفياتهم النظرية والمنهجية وقد عرفت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي اسيا (UN-ESCW,A2001) تمكين المرأة بأنه " العملية التي تصبح المرأة من خلالها فردياً وجماعياً واعية بالطريقة التي تؤثر من خلالها علاقات القوة في حياتها ،فتكسب الثقة بالنفس والقدرة على التصدي لعدم المساواة بينها وبين الرجل" (كشك،1998) .

ويرى (خضر،2013) ان التمكين الاقتصادي للمرأة هو احساسها بقيمتها وحقها في اسرتها وفي المجتمع ككل وذلك بتوفير فرص العمل المناسبة لها وتأثير ذلك على نفسيتها وادائها في اسرتها وفي المجتمع المحيط بها وانعكاس ذلك على بناء مجتمعها اجتماعياً واقتصاديا وسياسياً.

كما يُعرف تمكين المرأة على انه تعزيز قدرتها على تنظيم امورها في جميع مناحي الحياة لتزيد من اعتمادها على نفسها في اتخاذ القرارات والتحكم بالموارد التي تساعدها من التخلص من التبعية .

ورأى برنامج الامم المتحدة الإنمائي ان التمكين الاقتصادي للمرأة يشتمل على توفير الفرص الاقتصادية مثل توسيع فرص الاستخدام والتوظيف الذاتي والريادية وتشجيع العمل اللائق والمنتج وتحسين فرص الوصول للتمويل بالإضافة الى الوضع القانوني والحقوقي مثل تحسين حقوق المرأة في الملكية ،الميراث ، ملكية وحرية التصرف بالأرض والتعبير والدمج والمشاركة في عملية صنع القرارات الاقتصادية مثل تطوير اليات لتعزيز مشاركة المرأة في هيئات صنع القرار (كامل ،2005).

ويرى Stremquist,1994 ان التمكين رباعي الابعاد ويشمل البعد المعرفي والبعد النفسي والبعد الاقتصادي والبعد السياسي وتحدث الابعاد الاقتصادية والنفسية والمعرفية تغيراً على المستوى الفردي اما البعد السياسي فيتحقق على المستوى المجتمعي .

إن الغاية من التمكين الاقتصادي للمرأة هو المشاركة الفاعلة للمرأة في دوائر صنع القرار عن طريق توسيع نطاق الفرص والخيارات والبدائل المتاحة لها ، ثم ان المشاركة الفاعلة تستلزم تنمية المرأة نفسها وتطوير قدراتها وامكاناتها لتمتلك عناصر القوة التي تمكنها من احداث التغيير في مجتمعها ، وتكمن مصادر هذه القوة في المعرفة والثقة في النفس وقدرتها على العمل ضمن اطار الجماعة وليس العمل الفردي .

ان تمكين المرأة اقتصادياً من خلال اتاحة الفرصة لها بالمشاركة في الحياة الاقتصادية يتطلب تحدي للعوامل الاجتماعية والمعتقدات والممارسات التي تتحيز ضد المرأة وحقها في العمل .

وقد تطور مفهوم التمكين الاقتصادي للمرأة نظراً لأهميته وحرص كافة الهيئات الدولية والمحلية على النهوض بدور المرأة في المجتمع فمن خلال المشاركة في الحياة الاقتصادية تستطيع المرأة الانتقال من موقع قوة اقتصادي أدنى في المجتمع الى موقع اقتصادي اعلى وذلك من خلال ازدياد سيطرتها وتحكمها بالموارد الاقتصادية والمالية الاساسية وهي الاجور ورأس المال والملكيات العينية وهو ما يمنحها في الدرجة الاولى استقلالية مادية مباشرة ،أي يرتبط تمكين المرأة بمدى امكانياتها في الحصول على الثروات الاقتصادية المادية والعينية ومدى قدرتها على التحكم في تلك الثروات لأطول فترة زمنية ممكنة.

أهداف التمكين الاقتصادي للمرأة :

من الملاحظ أن التبعية الاقتصادية للمرأة تؤدي إلى عرقلة قدرتها على رعاية نفسها، لذلك يهدف التمكين الاقتصادي للمرأة إلى (Long we 1998 :19) زيادة في حجم مشاركة المرأة في سوق العمل ومدى استفادة المرأة من عائد المشاركة في التنمية بالإضافة الى العمل على تمكين المرأة وزيادة قدرتها واعتمادها على الذات، من أجل إسهامها في الحياة الاقتصادية.

مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة:

أشار المجلس القومي للمرأة في تقريره الأول عام 2001 إلى مؤشرات التمكين الاقتصادي التالية:

- زيادة الأنشطة والمشروعات التي تساعد في زيادة توليد الدخل للمرأة.
- زيادة فرص المرأة في الحصول على دخل خاص بها.
- زيادة وتحسين مهارات المرأة ومعارفها التي تمكنها من المنافسة في سوق العمل.
- زيادة مشاركة المرأة في تنظيم وإدارة المشروعات.
- المساواة النوعية في الأجور والرواتب عن نفس العمل وبنفس الكفاءة.
- تزايد أعداد العاملات في مشروعات القطاع الخاص والعام والأجهزة الإدارية المختلفة.
- قدرة المرأة على التصرف في دخلها الخاص بها.
- زيادة فرص المرأة في الحصول على تسهيلات ائتمانية وذلك للحصول على قروض للحصول على دخل خاص بها.

أما الوكالة الكندية العالمية للتنمية فقد ركزت على المؤشرات الاقتصادية التالية (حلمي، 2006:12)

- التغيرات الطارئة على معدلات البطالة / العمالة بين النساء والرجال.
- التغيرات التي حدثت على الوقت المستهلك في بعض النشاطات المختارة خصوصا المشاركة المتزايدة من قبل اعضاء العائلة في الاعمال المنزلية المأجورة ورعاية الاطفال.
- النسبة المئوية للتغير في الممتلكات التابعة والخاضعة لسيطرة الرجال والنساء (الأراضي- العقارات- المواشي) عبر الشريحة الاجتماعية والاقتصادية.
- متوسط إنفاق الوحدة المعيشية التي يرأسها الذكور والإناث على الصحة والتعليم.
- القدرة على القيام بعمليات شراء صغيرة وكبيرة بشكل مستقل.
- النسبة المئوية لتوفير قروض التسليف وتقديم الخدمات المادية والعينية إلى الرجال والنساء من المصادر الحكومية وغير الحكومية.

وقد اعتمدت (نشوى ثابت ،٢٠٠٤: ٢٤٠ -٢٤٢)على مجموعة من المؤشرات الكيفية الصغرى في التمكين الاقتصادي للمرأة وهي:

- الاعتماد على الذات.
- اتخاذ القرار الاقتصادي.
- حصولها على الموارد الاقتصادية في الأسرة والتحكم فيها.
- الاستقلال والأمان الاقتصادي.
- إتاحة الفرصة والخيارات والتحكم فيها.
- الوعي الاقتصادي.
- إدراك التمكين.

معوقات التمكين الاقتصادي للمرأة : لخص (درويش، ٢٠٠٤ :١١) معوقات التمكين الاقتصادي للمرأة في الآتي:

- عدم قدرة المرأة على التوفيق بين واجباتها المنزلية والتزاماتها الوظيفية.
- عزوف الرجل في مجتمعنا عن تقبل المشاركة وتحمل الأعباء الناتجة عن عمل المرأة.
- عدم توافر التسهيلات التي تخفف من الأعباء الأسرية عن المرأة.
- المجتمعات العربية مجتمعات ذكورية يصعب فيها قبول أن المرأة تأخذ قرارها بنفسها دون تدخل الرجل في حياتها لأنه وفي أغلب الأحيان يفرض عليها البقاء في المنزل لرعاية الأطفال حتى وإن كانت تعول أسرتها ويكون مرجعها لأحد الذكور بعائلتها فلا تستطيع أخذ أي قرارات بدون الرجوع إليه.
- هناك معوقات مرتبطة بالنوع تتجلى في استهانة الرجل بقدرتها على العمل والقدرة على التفاوض واتخاذ القرار.
- عدم تمتع المرأة بالحركية وذلك بسبب العناصر الثقافية والواجبات الاجتماعية التي تعيق المرأة في أداء أعمالها في الإنتاج والبيع والشراء.
- تبعية المرأة الاقتصادية التي تعد عاملاً مهماً وكبيراً يحول دون ممارستها حريتها في التعليم وتحركها اقتصادياً.

كما أضاف حجازي (2013:421) المعوقات التالية للتمكين الاقتصادي للمرأة:

- عدم تقدير جهود المرأة العاملة.
- عدم قبول الرجال لاستقلاليه المرأة مما يؤدي إلى اتخاذ الرجال (الزملاء) مواقف سلبية تجاهها في العمل.
- عدم إدراك التعاون بين الرجل والمرأة داخل نطاق الأسرة وبالتالي تقع معظم أعباء شئون الأسرة على المرأة.
- ممانعة الزوج انضمام المرأة إلى قوة العمل.
- إحجام بعض النساء من فئات اجتماعية عن العمل.
- اعتبار الزوج هو صاحب القرار في عمل المرأة.
- سلبيات المرأة تجاه العمل.

ولقد تناولت كل من دراسة الجهاز المركزي للإحصاء (2011) بعنوان " تمكين المرأة بيئة مساعده وثقافة داعمة في العراق" .والتي هدفت إلى التحقق من مدى توفر العوامل المساعدة لتمكين المرأة من تعليم وصحة وخدمات وعمل تشريعات ودراسة مستويات التمكين المختلفة على المستوى الفردي والاسري والمجتمع.

وأعتمد البحث على تحليل البيانات الـ I-WISH من خلال تقسيم النساء إلى فئتين من سن 15-54 سنة فئة تضم المتزوجات والبالغ عددهن 10762 والفئة الاخرى تضم الفتيات الغير متزوجات والبالغ عددهن 4811 ، وذلك لتحقق من مدى توفر العوامل المساعدة الغير مباشرة لتمكين المرأة على جميع المستويات الفردي والاسري والمجتمع، وقياس تبايناتها المختلفة (المناطق، العمر، الحالة الاجتماعية)،حيث شملت الدراسة 14 محافظة من العراق .

نتائج الدراسة:

اهمية استمرار المرأة في التعليم وليس الوقوف عند مرحلة معينة كعامل مساعد للتمكين واتخاذ القرار والمشاركة في الانشطة الاجتماعية المختلفة كما اظهرت النتائج وجود علاقة طردية بين المستوى التحصيل الدراسي كمتغير مستقل يرتبط بالعوامل الاخرى مثل العمل والزواج المبكر وغيرها من العوامل المساعدة.

كما تناولت دراسة ثابت، نشوى توفيق(2004) تمكين المرأة ودورها في عميلة التنمية: دراسة اجتماعية بمدينة القاهرة والتي هدفت الى التعرف على أبعاد التمكين الكيفي والمهني والاقتصادي والاجتماعي للمرأة العاملة بأجر في القطاع الرسمي، والتعرف على العلاقة بين بعض المتغيرات كالدخل وسنوات الخبرة والدرجة الوظيفية وبين مقاييس التمكين المهني والاقتصادي والاجتماعي لدى المرأة العاملة بأجر في القطاع الرسمي الحضري، والكشف عن الفروق بين الفئات الرئيسية للعينة من حيث مستوى التمكين المهني والاقتصادي والاجتماعي. وتحقيقا لأهداف الدراسة تم اختيار عينة بلغ حجمها ٣١٥ مفردة موزعة على ثلاث فئات رئيسة هي: فئة الإدارة العليا وهيئة التدريس والإداريات، وقد تم اختيار العينة بطريقة عمدية من النساء العاملات في قطاع التعليم الحكومي. وقد خلصت نتائج الدراسة إلى أن المرأة العاملة حققت نسباً تتراوح ما بين الانخفاض والارتفاع داخل كل مؤشر من مؤشرات التمكين. فعلى مستوى التمكين المهني حققت تمكينا على مستوى اتخاذ القرارات وخصوصا الإداريات، والمشاركة في صنع وتنفيذ القرارات والذي ارتفع في فئة الإدارة العليا بنسبة الثلث. أما على مستوى التمكين الاقتصادي فقد تحقق للمرأة العاملة في عينة الدراسة على مؤشر اتخاذ القرارات تمكيناً في اتخاذ القرارات الاقتصادية لأسرتها، والاستقلال في بعض القرارات، والتخطيط والمشاركة في اتخاذ قرارات الأسرة المادية. أما على مستوى مؤشر الاستقلال والأمان الاقتصادي فلم يتحقق للمرأة العاملة مستوى من التمكين وخصوصا فيما يتعلق بملكيتها للأصول والممتلكات. أما على مستوى التمكين الاجتماعي فلم تحقق المرأة العاملة في عينة الدراسة تمكينا على مؤشر العضوية في المنظمات وأنشطة الجمعيات الأهلية، وفيما يخص

اتخاذ القرارات الأسرية فقد حققت تمكيناً فيه، بينما لم تحقق تمكينا بالنسبة لنوعية القرارات وموقف الزوج نحو قراراتها ومشاركته في المسئوليات المنزلية.

دراسة الدراغنة (2014) بعنوان فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصاديا من وجهة نظر المستفيدات انفسهن .

هدفت هذه الدراسة الي التعرف على فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً من وجهة نظر المستفيدات أنفسهن حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع المستفيدات اللواتي التحقن بالتدريب المقدم من المؤسسات النسوية في شمال الضفة الغربية والبالغ عددهن (1228) مشاركة وقد تم اختيار عينة عشوائية طبقية وفق المحافظات وكان عددها (265) مستفيدة ولتحقيق هدف هذه الدراسة استخدمت الباحثة اداة الاستبانة وتوصلت نتائج الدراسة الى هنالك درجة مرتفعة لفعالية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً بمتوسط (4.01)وانحراف معياري (0.46) .

دراسة الجمعية الفلسطينية لصاحبات الاعمال (2010) بعنوان التمكين الاقتصادي للمرأة في الضفة الغربية ،فلسطين والتي هدفت الي استكشاف الفهم والتصورات بخصوص التمكين الاقتصادي للمرأة في فلسطين وعلى وجه الخصوص في الضفة الغربية والتزويد بحقائق حول المؤشرات الرئيسية التي تعرف التمكين الاقتصادي للمرأة في فلسطين بحيث تم استخدام اداة المقابلة وكانت نتائج الدراسة على النحو الاتي هنالك ما نسبتة 61.9% من النساء حضرن نوع من التدريب منذ حصولهن على اخر درجة علمية وان احتمالية التحاق النساء في القطاع الزراعي جاء بما نسبته 85% والعاملات في الانتاج 83.3% اكثر من تلك لدى النساء العاملات في التجارة اذ بلغت نسبتهن (48.8%) .

كما تناولت دراسة الجفري (2006) بعنوان "المرأة في الاقتصاد السعودي"

هدفت الدراسة إلى تعزيز الإقتصاد السعودي من حيث مشاركة المرأة للرجل في العمل أسوة بمثيلاتها من النساء في المجتمع العربي ، وقد تم جمع البيانات في هذه الدراسة استنادا، على البيانات الإحصائية لعام 2004م،2005م

نتائج الدراسة:

- بلغ إسهام المرأة السعودية في سوق العمل ما نسبته 10.3% في عام 2004م مقارنة ما نسبته 5.4% في عام 1992م حسب إحصائيات وزارة الاقتصاد والتخطيط.
- التقدم الملحوظ في مجال تعليم الجامعي المرأة حيث بلغت النسبة 56.5 % لعام 2005م.
- زيادة نسبه العاملات في السعودية تمثل في قطاع التعليم حيث بلغت نسبتهن 82% من إجمالي العاملات في كافة القطاعات الاخرى، حسبما جاء في دراسة أجراها مركز رواج للاستشارات والتدريب.
- بالرغم من الارتفاع النسب في مخرجات التعليم الجامعي للنساء إلا أن الدراسة اثبتت ضعف مخرجات هذا التعليم ولا تناسب سوق العمل السعودي.

وتناولت دراسة شبانة (2009) بعنوان " تحديات مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل والتدخلات المطلوبة: دراسة كمية نوعية حول مشاركة المرأة في سوق العمل."

هدفت هذه الدراسة لتسليط الضوء على المؤشرات الحالية لمشاركة النساء في سوق العمل الفلسطيني، وإبراز السمات الأساسية للقوى العاملة النسوية من أجل رصد وتحليل واقع مشاركة المرأة في عملية الإنتاج ، أدائها في في سوق العمل والظروف الإقتصادية والإجتماعية التي تحيط بعمل المرأة في الأراضي الفلسطينية، من خلال مراجعة الوضع الراهن لمشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل والتدخلات المطلوبة على مستوى

السياسات لتمكين المرأة من المشاركة في سوق العمل بشكل فعال وهي تهدف على وجه الخصوص إلى رسم خريطة حول الواقع الراهن لمشاركة النساء في سوق العمل الفلسطيني ، مع التركيز على ظاهرة تدني مشاركة المرأة في القوى العاملة ودرسة خصائص النساء خارج القوى العاملة، والعوامل الطاردة للنساء من سوق العمل.

نتائج الدراسة:

لقد برزت الدراسة إن مشاركة المرأة في القوى العاملة متدنية عموماً في الأراضي الفلسطينية وتنخفض مشاركة الإناث في عملية الإنتاج بشكل كبير خصوصاً في قطاع غزه ، بينما بينت الدراسة أن تدني المشاركة النسوية مرتبطة بخليط من الأسباب يمكن عرضها على النحو التالي:-

- أسباب إقتصادية في مقدرة سوق العمل الفلسطيني على إستيعاب العرض من القوى العاملة النسوية وعوامل الطرد من السوق خصوصاً تدني الأجور وانخراط النساء في العمالة الهامشية.
- أسباب إجتماعية مرتبطة بدخول المرأة إلى سوق العمل في سن متأخرة مقارنة مع الذكور
- أسباب إجتماعية وثقافية تتمثل في محدودية المهن والأنشطة الإقتصادية التي تتنافس عليها المرأة.

مشكلة الدراسة وأهدافها وأسئلتها أو فرضياتها:

مشكلة الدراسة وأهميتها

تعد مشاركة المرأة الاقتصادية جزءا لا يتجزأ من تنمية المجتمع الاقتصادية والاجتماعية اذ يتمثل تمكين المرأة في احساسها بقيمتها وحقها بتحديد خياراتها بعد ان تمنح لها الخيارات وحقها في الوصول الى الفرص والموارد وضبط سير حياتها داخل المنزل وخارجه وقدرتها على احداث تغيرات اجتماعية من خلال خلق وضع اجتماعي واقتصادي اكثر انصاف على المستوى الوطني والعالمي .(ايوب ،2010) .

ان المشاركة الاقتصادية للمرأة تؤثر على كافة مناحي حياتها وبالذات حالتها الاجتماعية اذ تزيد فرصة مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية من رفع مستوى دخل اسرتها و يساهم في التقليل من نسبة الفقر في المجتمع اذ انه من المعروف ان النساء ينفقن معظم دخولهن على الأسرة ومن هنا نبعت مشكلة الدراسة اذ تناولت هذه الدراسة الحالة الاجتماعية للمرأة (عزباء، متزوجة ، مطلقة) وعلاقتها بمشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية وهل يزداد الإقبال على الارتباط بالعاملات ممن لديهن القدرة على تحمل المسئولية المادية نظرا للأزمة الاقتصادية وارتفاع مؤشرات الفقر في محافظات جنوب الأردن

أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة التعرف الى :

- مستوى تمكين لمرأة في الحياة الاقتصادية في جنوب الاردن من وجهة نظرها من خلال دراسة حالة (العاملات في الجامعات الاردنية الرسمية).
- العلاقة بين تمكين المرأة ومشاركتها في الحياة الاقتصادية في جنوب و حالتها الاجتماعية (عزباء، متزوجة، مطلقة) من وجهة نظرها تبعا" لمتغيرات الدراسة (سنوات الخدمة، مستوى الدخل الشهري، مجال العمل، المستوى التعليمي).

تساؤلات الدراسة

تسعى الدراسة للإجابة عن التساؤل الاتي ؟

- ما مستوى مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية في جنوب الاردن من وجهة نظرها (دراسة حالة العاملات في الجامعات الاردنية الرسمية)؟

- 2.هل توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدى المرأة العاملة في حالتها الاجتماعية(عزباء، متزوجة ، مطلقة) تبعاً لمتغير الدراسة(سنوات الخدمة ، مستوى الدخل الشهري، مجال العمل ، المستوى التعليمي) من وجهة نظرها ؟

أهمية الدراسة وحدودها ومحدداتها

تكمن أهمية الدراسة في أنها :

1. احدى الدراسات الوصفية الحديثة التي تبحث في مستوى تمكين المرأة ومشاركتها في الحياة الاقتصادية في جنوب الأردن وهي الأولى من نوعها .
2. تقوم الدراسة بتسليط الضوء على تأثير مستوى تمكين المرأة ومشاركتها في الحياة الاقتصادية في جنوب الاردن على حالتها الاجتماعية (عزباء، متزوجة ، مطلقة) وهي الاولى من نوعها .
3. تفتح المجال أمام باحثين آخرين لأجراء دراسات مشابهة في ضوء متغيرات بحثية منتقاة ومختلفة سواء على مستوى المرأة في جنوب الاردن أو ربما على بيئات أخرى مجتمعات مشابهه.

حدود الدراسة

أجريت الدراسة الحالية وفقا للحدود الآتية:

المُحدد الجغرافي: مُحافظة الكرك، محافظة الطفيلة ،محافظة معان /المملكة الأردنية الهاشمية.

المُحدد المكاني: جامعة مؤتة ، جامعة الطفيلة التقنية ،جامعة الحسين بن طلال.

المُحدد الزماني: 2017/5/1 .

المُحدد البشري: جميع العاملات من الاناث في كل من الجامعات الرسمية (جامعة موته، جامعة الطفيلة التقنية ، جامعة الحسين بن طلال) بكافة المسميات الوظيفية .

محددات الدراسة غير المنضبطة: استجابات العاملات، هي انعكاس لمفاهيمهن الخاصة والتي تختلف من عاملة لأُخرى ومرتبطة بالأداة المستخدمة.

مصطلحات الدراسة

1. **التمكين الاقتصادي:**

دعم البنية التحتية في المنظمة ، عن طريق تقديم المصادر الفنية وتعزيز الاستقلالية والمسؤولية الذاتية والتركيز على العاملين في الورش ،ومنحهم القوة والمعلومات والمكافآت والمعرفة وحمايتهم في حالات السلوك الطارئ وغير المتوقع خل الخدمة المستهلك ،والتركيز على العاملين الذين يتعاملون مع المستهلك ويتفاعلون معه."

التمكين الاقتصادي للمرأة "دعم إمكانية المرأة وقدرتها على التأثير في المؤسسات الاجتماعية التي تؤثر في حياتها" (السيد، 2010).

2. **الحالة الاجتماعية :**

- الحالة الاجتماعية للفرد أعزب أو عزباء (وهم أولئك الأفراد اللذين لم يسبق لهم الزواج بطريقة رسمية.
- الحالة الاجتماعية متزوج أو متزوجة (وهم أولئك الأفراد المتزوجون في نظر الشرع ومن ناحية الأوراق الشخصية الرسمية أيضاً حتى ولو في حالة كانوا منفصلين عن بعضهم البعض ويعيش كلاً منهم في بيت خاص به ولأي سبب غير الطلاق والانفصال عن بعضهم)
- الحالة الاجتماعية مطلق أو مطلقة (وهم أولئك الأشخاص اللذين كانوا متزوجين بتاريخ سابق والآن منفصلين عن بعضهم بعض ، و ذلك بشرط أن يكون ذلك الطلاق أو الانفصال مثبت في الأوراق الحكومية الرسمية الخاصة).

3. **المرأة العاملة**

كل أنثى (عازبة أم متزوجة) تجاوزت الـ 15سنة من العمر قادرة على القيام بأعمال إنتاجية أو خدمية محددة أو وظائف ضمن قطاعات الدولة العامة أو الخاصة (صعب وشهاب، 2010) ويختلف السن الذي تبدأ به الأنثى بالعمل من الريف إلى المدينة ومن بلد إلى آخر ولا يمكن في بعض الدول اعتبار الإناث تحت سن الـ 15 سنة من الفئة العاملة كون الموضوع يتعلق بالحد من عمالة الأطفال وتشغيلهم في سن مبكر ورعاية اليافعين وبمسألة التعليم الإلزامي. وتعتبر ربة البيت من الفئات العاملة أيضاً فهي التي تقوم بالعمل المنزلي وليس لها وظيفة أخرى تتقاضى عليها أجراً.

4. **الحياة الاقتصادية:**

تعدد استخدامات مفهوم الحياة لتعدد المعاني التي تشير إليها وتدلّ عليها، فهي يمكن أن تدل على مجمل أحداثٍ تجري على الأرض، وتتشارك بتلك الأحداث كافة الكائنات الحيّة، ويمكن أن تشير إلى فترة حياة أي كائن حي بدءاً من لحظة ميلاده حتى موته، اما الحياة الاقتصادية فتعني ارتباط الفرد بالعلم المعرفيّ الذي يهتمّ بالثروة والاستهلاك والإنتاج، ويُعرَّف الاقتصاد بأنّه الدراسات التي تتعامل مع توزيع الاستهلاك الخاصّ بالخدمات والسلع، والرفاهيّة الخاصة به.

5. **جنوب الاردن :**

هي المحافظات التي تقع في المنطقة الجنوبية للأردن اي قرابة 210-330 كغم عن العاصمة عمان وتتضمن كل من (الكرك، الطفيلة، معان، العقبة).

المنهجية والتصميم

منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي بصورته (المسحية) نظراً لملائمته لطبيعة هذه الدراسة وأهدافها. المنهج المتبع في هذه الدراسة هو منهج المسح الاجتماعي بالعينة، حيث تم اختياره لدراسة عينة ممثلة للنساء العاملات في الجامعات الرسمية في جنوب الاردن و التي تشكل مجتمع الدراسة، لغاية الحصول على البيانات المتعلقة بمشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية وعلاقتها بحالتها الاجتماعية (عزباء، متزوجة، مطلقة) من خلال تصميم اداة الاستبيان .

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من كافة العاملات في الجامعات الرسمية في جنوب الاردن بمختلف المؤهلات العلمية وسنوات الخدمة ومجال العمل والبالغ عددهن(759) عاملة .

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من العاملات في الجامعات الرسمية في جنوب الاردن بمختلف المؤهلات العلمية وسنوات الخدمة ومجال العمل والبالغ عددهن (370) تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة وتم استثناء العاملات "المياومة " وذلك لعدم القدرة الكافية والمعرفة الحقيقية لمؤهلاتهن العلمية ومجال عملهن.

جدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية/ مستوى الدخل الشهري ، سنوات الخدمة ،المستوى التعليمي

المتغيرات		العدد	النسبة المئوية
مستوى الدخل الشهري	500 دينار فما دون	51	0.137
	500 - 700 دينار	194	0.524
	700 – 900 دينار	120	0.324
	900 دينار فما فوق	5	0.013
سنوات الخدمة	اقل من خمس سنوات	254	0.686
	5 – 10 سنوات	83	0.224
	10 سنوات فما فوق	33	0.224
المستوى التعليمي	ثانوية عامة فما دون	70	0.189
	دبلوم متوسط	56	0.151
	بكالوريوس	169	0.456
	ماجستير ودكتوراه	75	0.202
	المجموع	370	

وقد تكون سلم الاستجابة على الفقرات من (5) استجابات موزعة كما يلي:

أوافق بدرجة كبيرة جدا	خمس درجات
أوافق بدرجة كبيرة	أربع درجات
أوافق بدرجة متوسطة	ثلاثة درجات
أوافق بدرجة قليلة	درجتان
أوافق بدرجة قليلة جدا	درجة

أما بالنسبة لنموذج تصحيح الإجابات فقد تم احتساب الحد الأعلى للدرجات والحد الأدنى للفقرات مقسوما على ثلاث، حيث كانت الدرجات كما يلي:

درجة منخفضة: 1- 2.33

درجة متوسطة: 2.34-3.67

درجة مرتفعة: 3.68- 5

تكون على النحو التالي الحد الأعلى وهو 5- الحد الأدنى وهو1 = 4 ÷ 3 = 1.33.

جدول رقم (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات التي تقيس مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية في جنوب الاردن

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	تخوف الفتاة من طلب الشاب المتقدم لها بسبب مستوى دخلها الشهري	2.79	0.51	2	مرتفعة
2	الشاب يتجه في تفكيره من الزواج بامرأة عاملة لإعانته في شؤون الحياة المالية	1.98	0.77	33	متوسطة
3	تفاقم البطالة والفقر يدعو الشاب للزواج من امرأة عاملة	2.77	0.52	5	مرتفعة
4	يقدم الشاب للزواج من فتاه عاملة من اجل التكيف مع الظروف الاقتصادية .	2.28	0.70	25	متوسطة
5	يتقدم الشاب للزواج من عاملة من اجل تحقيق الامن الاجتماعي .	2.67	0.56	11	مرتفعة
6	يقدم الشاب للزواج من فتاة عاملة من اجل تحقيق احدى المعايير الاسلامية لاختيار الشاب المسلم لزوجته	2.63	0.57	12	مرتفعة
7	يقدم الشاب للزواج من الفتاة ذات المستوى التعليمي الاعلى لاعتقاده بأن مستوى دخلها الشهري اعلى	2.79	0.51	2	مرتفعة
8	يقدم الشاب للزواج من الفتاة العاملة ذات المستوى التعليمي الاعلى لاعتقاده بأن مستوى دخلها الشهري اعلى .	2.33	0.68	19	متوسطة
9	يقدم الشاب على الزواج من الفتاة التي تعمل في حقل التعليم العالي او الادارة العامة .	2.60	0.72	31	مرتفعة
10	تعتقد الفتاة غير المتعلمة وغير العاملة ان فرصتها في الزواج متدنية	2.51	0.59	14	مرتفعة
11	مستوى الدخل الشهري كامرأة عاملة يتناسب مع مستواك التعليمي	1.81	0.87	37	متوسطة
12	مستوى الدخل الشهري كامرأة عاملة يتناسب مع سنوات الخدمة	2.70	0.55	10	مرتفعة
13	مستوى الدخل الشهري كامرأة عاملة يتناسب مع مجال عملك	2.53	0.66	16	مرتفعة
14	يعود سبب تأخري في الزواج لسبب تأخري في الحصول على وظيفة	1.98	0.77	33	متوسطة
15	تشعر المرأة بأن فرصتها تتضاءل في الحصول على عمل في القطاع العام	2.77	0.52	5	مرتفعة
16	تواجه المرأة مشكلات في الحصول على وظيفة في القطاع الخاص	2.28	0.70	25	متوسطة
17	تشعر المرأة بأن مؤهلاتها ومهاراتها لا تكفي للقيام بالعمل .	2.79	0.51	2	مرتفعة
18	تسهم المرأة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية في حال حصولها على عمل .	2.60	0.72	31	مرتفعة
19	مشاركة المرأة في القطاع الاقتصادي يزيد من دخلها الشهري	1.81	0.87	37	متوسطة
20	تتحمل المرأة المسؤولية في العمل والبيت	2.63	0.57	12	مرتفعة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
21	يتكامل دور المرأة الاقتصادي والاجتماعي مع الرجل	2.77	0.52	5	مرتفعة
22	المرأة كالرجل تقوم بدور اقتصادي في رفع مستوى دخل الأسرة	2.33	0.68	19	متوسطة
23	العامل الاقتصادي يعطي المرأة فرص في الاستقلالية وبناء الشخصية	1.98	0.77	33	متوسطة
24	المرأة العاملة لديها قدرة على اتخاذ القرار المناسب	1.81	0.87	37	متوسطة
25	التمكين الاقتصادي يتيح للمرأة دور في الحياة الاجتماعية	2.51	0.59	14	مرتفعة
26	ممكن بناء حياة متوازية مع شريك الحياة في حال ارتفع مستوى المرأة الاقتصادي	2.33	0.68	19	متوسطة
27	تسهم المرأة في زيادة الدخل الاسري والقومي	2.28	0.70	25	متوسطة
28	المرأة المتعلمة والمؤهلة شريك اقتصادي فعال	1.81	0.87	37	متوسطة
29	المرأة المستقلة اقتصادياً تؤثر في مستوى تعليم الابناء	2.33	0.68	19	متوسطة
30	لدى المرأة قوة تأثيرية ايجابية في العمل	2.77	0.52	5	مرتفعة
31	المرأة كالرجل أهل لتحقيق المثل الايمانية والانجاز	2.53	0.66	16	مرتفعة
32	لدى المرأة قدرة على انجاز المهام الدقيقة بفعالية	2.28	0.70	25	متوسطة
33	المرأة النصف الاخر في المجتمع والعنصر الاقتصادي الهام	2.72	0.50	1	مرتفعة
34	يمكن للمرأة العمل في كافة القطاعات الاقتصادية	2.33	0.68	19	متوسطة
35	يمكن للمرأة ان تحمل راية التعلم والعمل	1.98	0.77	33	متوسطة
36	تسهم المراة العاملة في بناء الأسرة المنتجة	2.28	0.70	25	متوسطة
37	تسهم المرأة في الدور التنموي المبني على المعرفة	2.77	0.52	5	مرتفعة
38	المرأة قادرة على اداء المشاريع ومتابعتها	2.28	0.70	25	متوسطة
39	الاستقرار في العمل يسهم بشكل فعال في اظهار ابداعات المرأة	2.53	0.66	16	مرتفعة
40	يميل الذكور للزواج من المرأة العاملة	2.33	0.68	19	متوسطة

يظهر من الجدول (2) أن المتوسطات الحسابية لجميع فقرات التي تقيس مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية في جنوب الاردن وعلاقته بحالتها الاجتماعية تراوحت بين (1.81-2.79)، حيث كانت أعلاها للفقرة رقم (33) والتي تنص على " المرأة النصف الاخر في المجتمع والعنصر الاقتصادي الهام بمتوسط حسابي (2.72) وبدرجة مرتفعة، تليها الفقرات رقم (2) والتي تنص على " الشاب يتجه في تفكيره من الزواج بامرأة عاملة لإعانته في شؤون الحياة المالية " بمتوسط حسابي (2.79) وبدرجة مرتفعة، والفقرة رقم (7) والتي تنص على " يقدم الشاب للزواج من الفتاة ذات المستوى التعليمي الاعلى لاعتقاده بأن مستوى دخلها الشهري اعلى " بمتوسط حسابي (2.79) وبدرجة مرتفعة والفقرة رقم (17) والتي تنص على " تشعر المرأة بأن مؤهلاتها ومهاراتها لا تكفي للقيام بالعمل " بمتوسط حسابي (2.79) وبدرجة مرتفعة ، وبالمرتبة الأخيرة الفقرات رقم (11) والتي تنص على " مستوى الدخل الشهري كامرأة عاملة يتناسب مع مستواك التعليمي " بمتوسط حسابي (1.81) وبدرجة متوسطة ،والفقرة رقم (19) والتي تنص على "مشاركة المرأة في القطاع الاقتصادي يزيد من دخلها الشهري" وبمتوسط حسابي (1.81) وبدرجة متوسطة والفقرة رقم (24) والتي تنص على " المرأة العاملة لديها قدرة على اتخاذ القرار المناسب "وبمتوسط حسابي(1.81) وبدرجة متوسطة والفقرة رقم (28) والي تنص على " المرأة المتعلمة والمؤهلة شريك

اقتصادي فعال" وبتوسط حسابي(1.81) وبدرجة متوسطة ما بلغ المتوسط العام للفقرات التي تقيس مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية (2.49) وبدرجة مرتفعة.

الإجابة عن السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اثر مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية في جنوب الاردن على حالتها الاجتماعية (عزباء ،متزوجة ،مطلقة) تعزى إلى متغيرات (مستوى الدخل الشهري الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، سنوات الخدمة)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية التي تقيس مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية واثره على حالتها الاجتماعية (عزباء، متزوجة ، مطلقة) تعزى إلى متغيرات الدراسة (مستوى الدخل الشهري الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، سنوات الخدمة)، كما تم تطبيق تحليل التباين (ANOVA) للكشف عن أثر مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية على حالتها الاجتماعية ، والجدول (3) أدناه يوضح ذلك:

جدول رقم (3): نتائج تحليل التباين (ANOVA) للكشف عن الفروق تبعاً لمتغيرات الدراسة (مستوى الدخل الشهري الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، سنوات الخدمة)

المتغير	الفئة	العدد	المتوسطات الحسابية	انحرافات المعيارية	قيمة (f)	الدلالة الإحصائية
المستوى التعليمي	ثانوية عامة فما دون	70	0.18	0.19	3.159	0.02
	دبلوم متوسط	56	0.15	0.26		
	بكالوريوس	169	0.45	0.27		
	ماجستير ودكتوراه	75	0.20	0.15		
الحالة الاجتماعية	عزباء	101	0.27	0.22	8.932	0.00
	متزوجة	261	0.70	0.26		
	مطلقة	8	0.216	0.11		
مستوى الدخل الشهري	500 دينار فما دون	51	0.13	0.26	3.522	0.002
	700 - 500 دينار	194	0.52	0.18		
	900 – 700 دينار	120	0.32	0.00		
	900 دينار فما فوق	5	0.01	0.18		
سنوات الخدمة	اقل من خمس سنوات	254	0.68	0.34	0.803	0.52
	10 – 5سنوات	83	0.22	0.25		
	10سنوات فما فوق	33	0.08	0.29		

يظهر من الجدول رقم (3) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) على مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية واثره على حالتها الاجتماعية تبعا لمتغير (المستوى التعليمي) حيث بلغت قيمة (f) (3.159) عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.02)، وللكشف عن مواقع الفروق تم تطبيق اختبار شيفيه (Scheffe) والجدول (8) أدناه يوضح ذلك. كما ويظهر الجدول (7) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

(α ≤0.05) مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية واثره على حالتها الاجتماعية تبعا لمتغير (الحالة الاجتماعية) حيث بلغت قيمة (f) (8.932) عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.00)، وللكشف عن مواقع الفروق تم تطبيق اختبار شيفيه (Scheffe) وجدول (9) يوضح ذلك. كما ويظهر الجدول (7) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية واثره على حالتها الاجتماعية تبعا لمتغير (مستوى الدخل الشهري) حيث بلغت قيمة (f) (3.522) بمستوى الدلالة الاحصائية (α ≤0.002) وللكشف عن مواقع الفروق تم تطبيق اختبار شيفيه (Scheffe) وجدول (10) يوضح ذلك. اضافة إلى ذلك يظهر الجدول (7) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α ≤0.05) على مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية واثره على حالتها الاجتماعية تبعا لمتغير(سنوات الخدمة) حيث بلغت قيمة (f) (0.803) عند مستوى الدلالة الاحصائية (0.52) وللكشف عن مواقع الفروق تم تطبيق اختبار شيفيه (Scheffe) والجدول (4) أدناه يوضح ذلك .

جدول رقم (4) :نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للكشف عن مواقع الفروق لمشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية واثره على حالتها الاجتماعية تبعا لمتغير (المستوى التعليمي)

المستوى التعليمي	العدد	المتوسط الحسابي	ثانوية عامة فما دون	دبلوم متوسط	بكالوريوس	ماجستير ودكتوراه
ثانوية عامة فما دون	70	0.18	-	0.08	*0.21	0.07
دبلوم متوسط	56	0.15		-	0.13	-0.01
بكالوريوس	169	0.45			-	-0.14
ماجستير ودكتوراه	75	0.20				-

يظهر من الجدول (4) وجود فروق في مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية واثره على حالتها الاجتماعية بين متغير المستوى التعليمي بكالوريوس بمتوسط حسابي(0.45) ومتغير المستوى التعليمي دبلوم بمتوسط حسابي (0.15) وكانت الفروق لصالح ذوات المستوى التعليمي بكالوريوس بمتوسط حسابي بلغ (0.45).

جدول رقم (5) :نتائج اختبار شيفيه (Scheffe للكشف عن مواقع الفروق لمشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية واثره على حالتها الاجتماعية تبعا لمتغير (الحالة الاجتماعية)

مكان الاقامة	العدد	المتوسط الحسابي	عزباء	متزوجة	مطلقة
عزباء	101	0.27	-	*0.24	-0.06
متزوجة	261	0.70		-	*-0.30
مطلقة	8	0.21			-

يظهر من الجدول (5) وجود فروق في مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية واثره على حالتها الاجتماعية بين متغير الحالة الاجتماعية متزوجة بمتوسط حسابي (0.70) ومتغير الحالة الاجتماعية مطلقة بمتوسط حسابي (0.21) وكانت الفروق لصالح المتزوجة .

جدول رقم (6) :نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للكشف عن مواقع الفروق لمشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية واثره على حالتها الاجتماعية تبعا لمتغير (مستوى الدخل الشهري)

مستوى الدخل الشهري	العدد	المتوسط الحسابي	500 دينار فما دون	500 - 700	700 – 900	900 دينار فما فوق
500 دينار فما دون	51	0.13	-	-0.13	0.06	-0.2
500 - 700 دينار	194	0.52		-	-0.19	-0.07
700 – 900 دينار	120	0.32			-	*-0.29
900 دينار فما فوق	5	0.01				-

يظهر من الجدول (6) وجود فروق في مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية واثره على حالتها الاجتماعية بين متغير الدخل الشهري 500 - 700 دينار بمتوسط حسابي (0.52) ومتغير الدخل الشهري 900 دينار فما فوق بمتوسط حسابي (0.01) وكانت الفروق لصالح ذوات الدخل الشهري 500 - 700 دينار بمتوسط حسابي (0.52) .

جدول رقم (7) :نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للكشف عن مواقع الفروق لمشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية واثره على حالتها الاجتماعية تبعا لمتغير (سنوات الخدمة)

سنوات الخدمة	العدد	المتوسط الحسابي	اقل من خمس سنوات	5 – 10 سنوات	10 سنوات فما فوق
اقل من خمس سنوات	254	0.68	0.15	0.03	*0.19
5 – 10سنوات	83	0.22	-	-0.12	0.04
10سنوات فما فوق	33	0.08		-	0.16

يظهر من الجدول (7) وجود فروق في مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية واثره على حالتها الاجتماعية بين متغير سنوات الخدمة اقل من خمس سنوات بمتوسط حسابي (0.68) ومتغير سنوات الخدمة 10 سنوات فما فوق بمتوسط حسابي (0.08) وكانت الفروق لصالح (اقل من خمس سنوات) بمتوسط حسابي (0.68).

مناقشة نتائج الدراسة:

من خلال عرض نتائج التحليل الإحصائي السابقة والإجابة عن أسئلة الدراسة يمكن تلخيص النتائج على النحو التالي:

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) على مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية وعلاقتها بحالتها الاجتماعية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي بين العاملات ذوات المستوى التعليمي (بكالوريوس) بمتوسط حسابي(0.45) و(المستوى التعليمي دبلوم) بمتوسط حسابي (0.15) وكانت الفروق لصالح ذوات المستوى التعليمي بكالوريوس بمتوسط حسابي بلغ (0.45) اي ان لدى الشباب اقبال على الارتباط بالمرأة العاملة ذات المستوى التعليمي البكالوريوس ويعزى ذلك لنظرة المقبلين على الزواج ان دخل المرأة العاملة ذات المستوى التعليمي بكالوريوس هو اعلى من دخل المرأة العاملة ذات المستوى التعليمي الدبلوم والثانوية العامة فما دون .

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية وعلاقتها بحالتها الاجتماعية لمتغير مستوى الدخل الشهري 500 -700 دينار بمتوسط حسابي (0.52) ومتغير مستوى الدخل الشهري 900 دينار فما فوق بمتوسط حسابي (0.01) وكانت الفروق لصالح لمتغير مستوى الدخل الشهري 500 -700 دينار بمتوسط حسابي (0.52) اي ان لدى الشباب اقبال على الارتباط

بالمرأة ذات متوسط الدخل 500- 700 دينار ويعزى ذلك لارتباط مستوى الدخل الشهري بالمستوى التعليمي من جهة وارتباط المستوى التعليمي بالعمر من جهة أخرى اذ يتراوح اعمار السيدات الحاصلات على درجة البكالوريوس ما بين 22-26 عام وهذه الاعمار المناسبة اكثر للارتباط من وجهة نظر المقبلين على الزواج بينما يتراوح اعمار السيدات الحاصلات على درجة الماجستير والدكتوراه 28-36 فالرغم من ارتفاع مستوى الدخل الشهري لهذه الفئة يتزامن مع تأخر هذه الفئة العمرية عن الزواج .

أظهرت النتائج وجود فروق في مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية وعلاقتها بحالتها الاجتماعية لمتغير سنوات الخدمة (اقل من خمس سنوات) بمتوسط حسابي (0.68) ومتغير سنوات الخدمة(10 سنوات فما فوق) بمتوسط حسابي (0.08) وكانت الفروق لصالح (اقل من خمس سنوات) بمتوسط حسابي (0.68) اي انه لدى الشباب اقبال على الارتباط بالمرأة ذات سنوات الخدمة اقل من خمس سنوات ويعزى ذلك لارتباط متغير سنوات الخدمة بمستوى الدخل الشهري من جهة وارتباطه بالعمر من جهة أخرى اذ يتراوح اعمار السيدات اذ يتراوح اعمار السيدات ذوات سنوات الخدمة اقل من خمس سنوات 22-26 عام وهذه الاعمار المناسبة اكثر للارتباط من وجهة نظر المقبلين على الزواج بينما يتراوح اعمار السيدات ذوات سنوات الخدمة 10 سنوات فما فوق 33-40 عام فالرغم من ارتفاع سنوات الخدمة لهذه الفئة وارتفاع مستوى الدخل الشهري يتزامن مع تأخر هذه الفئة العمرية عن الزواج .

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة توصي الدراسة بالآتي:

- تحسين معدلات المشاركة العلمية للمرأة من خلال وضع برامج تثقيفية لتوعية المرأة بأهمية التعليم لما له من علاقة واضحة بتمكينها في الحياة الاقتصادية من جهة وعلى حالتها الاجتماعية من جهة أخرى .
- ضرورة تفعيل القوانين والتشريعات الناظمة لزيادة تمكين عمل المرأة وإزالة كافة أشكال التمييز ضدها من خلال اتاحة الفرصة للعمل لديها في القطاعات الحكومية بالخدمة الدائمة ودون خضوعها لفترة تجريبية من خلال نظام العقود مما يضمن لها الحصول على وظيفة ثابته لما له من علاقة واضحة بحالتها الاجتماعية .
- اتاحة الفرصة للمرأة للوصول الى مراكز ومواقع عمل فعالة لتمكينها اقتصاديا واجتماعيا.
- ضرورة تفهم المقبلين على الزواج لعمل المرأة وفق الفهم الصحيح للضوابط والمعايير الاجتماعية اكثر منها اقتصاديا ،تصحيح بعض المفاهيم المغلوطة اجتماعيا حول اقبال الشباب على الارتباط بالمرأة العاملة فقط وترسيخ العادات والقيم والتقاليد الاجتماعية السليمة التي تتناول اهمية المرأة في بناء الأسرة ودورها الرئيسي بغض النظر عن مستوى دخلها الشهري .
- إجراء العديد من الدراسات على المجتمعات المماثلة وبنفس الظروف بمتغيرات ديمغرافية مختلفة .

المصادر والمراجع:

أولاً المراجع العربية:

- (الجهاز المركزي للإصلاح الفلسطيني) 2011(مسح الأسرة الفلسطيني 2010 ، رام الله- فلسطين) .
- الجهاز المركزي للإحصاء(2011).تمكين المرأة بيئة مساعدة وثقافة داعمة، العراق، متاح في www.cosit.gov.iq/images%5Cpublications%5CIWish
- حجازي، أحمد مجدي(2003) التغيير الاجتماعي وقضايا التنمية والتحديث: دراسة ميدانية عن الدور المتغير للمرأة الريفية المصرية، الأسرة المصرية وتحديات العولمة، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة القاهرة.
- ثابت، نشوى توفيق(2004)تمكين المرأة ودورها في عملية التنمية: دراسة اجتماعية بمدينة القاهرة، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة عين شمس، القاهرة.
- لشناوي، ليلى حماد(2006) سياسات وبرامج الحد من الفقر، دليل مرجعي برنامج التنمية البشرية، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية، وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي.
- السيد، .رشا مصطفى، منصور (2010).النوع الإجتماعي وأبعاد تمكين المرأة في الوطن العربي. منظمة المرأة العربية: القاهرة، مصر.
- خضر، أحمد(2013).حقيقة مفهوم تمكين المرأة. متاح في lukah.net/web/khedr/0/53818/#ixzz3M7rJdw1j
- الجفري، صفية. ثمار دخول المرأة سوق العمل عالمياً ومحلياً. مجلة القافلة، متاح في http://qafilah.com/ar
- الأهدل، ألطاف(22،2013،فبراير).سوق العمل النسوي هل يلبي طموحات المرأة؟!.جريدة الجمهورية اليمنية،37946
- نصار، هبة(2006) التمكين الاقتصادي للمرأة طريق للتقليل من الفقر، المؤتمر السادس للمجلس القومي للمرأة، القاهرة.
- ملحم، يحيى سليم(2006) التمكين كمفهوم إداري معاصر، المنظمة العربية للتنمية الادارية، القاهرة.
- كشك، حسنين(1998) الآثار الاقتصادية والاجتماعية لعمل المرأة في القطاع غير الرسمي، دراسة حالة في ثلاثة أحياء شعبية بالقاهرة الكبرى، مركز البحوث العربية، القاهرة.
- كامل، ماهر عبد الوهاب(2005) اسهامات طريقة تنظيم المجتمع في تحسين نوعية حياة المرأة المعيلة، المؤتمر العلمي الثامن عشر، المجلد السادس، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلون، القاهرة.

ثانياً المراجع الأجنبية:

1. Majcher-Teleon, A. and Slimène, O. (2009) Women and Work in Jordan: Case Study of Tourism and ICT Sectors. European Training Foundation, Jordan. P1-36.
2. Upadhyay, Reecha (2005): Women's Empowerment in India. Available at :asiafoundation.org/publications/pdf/866

دور الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في تمكين النساء ذوات الإعاقة الحركية اقتصاديا في محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظرهن

د.إياد فايز أبوبكر–جامعة القدس المفتوحه

البريد الالكتروني

ebaker@qou.edu

أ.نوال القاضي

جمعية التأهيل المجتمعي جمعية التأهيل المجتمعي CBR

البريد الالكتروني

Nalqadi@cbrcentral.org

ملخص

تهدف الدراسة التعرف إلى دور الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في تمكين النساء ذوات الإعاقة اقتصاديا في محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظرهن، وعلاقة ذلك بمتغيرات العمر والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي، ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحثان بتطوير أداة لقياس دور الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في تمكين النساء ذوات الإعاقة اقتصاديا في محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظرهن، بعد التأكد من صدقها وثباتها، حيث تم تطبيقها على عينة من النساء ذوات الإعاقة المستفيدات من برنامج التأهيل المجتمعي(CBR) والبالغ عددهن(93) امرأة ، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية لدور الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في تمكين النساء ذوات الإعاقة اقتصاديا في محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظرهن (متوسطة)، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي الكلي لاستجابات المبحوثات على جميع الفقرات لجميع المجالات (3.43). كما أظهرت نتائج فحص الفرضيات عدم وجود فروق لدور الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في تمكين النساء ذوات الإعاقة اقتصاديا في محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظرهن على جميع المجالات وعلى الدرجة الكلية تبعا لمتغيرات العمر والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي ، وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة فقد خلص الباحثان إلى عدد من التوصيات كان من أبرزها تدريب النساء ذوات الإعاقة على التخطيط في مجال المشروعات الصغيرة.

الكلمات المفتاحية: برنامج التأهيل المجتمعي ، النساء ذوات الإعاقة، التمكين الاقتصادية. محافظة رام الله والبيرة

Abstract

The aim of this study is to identify the role of rehabilitation services, delivered through community rehabilitation program (CBR) , in empowering, economically, motor disabled women in Ramallah and El-Bireh governorate , from their own point of view; and that is in relation with the variables of age, social status and educational level.

The two researchers had developed a tool to measure the role of rehabilitation services, delivered through community rehabilitation program (CBR) , in empowering, economically, motor disabled women in Ramallah and El-Bireh governorate, from their own point of view. After verifying its validity and stability, the tool was applied to a sample of (93) women with disabilities, who benefited from the CBR programs. The results showed that the total grade of CBR rehabilitation services in the governorate of Ramallah and Al-Bireh was moderate, from the women's point of view.

The total arithmetic mean of respondents' answers to all paragraphs was for all domains (3.43). The results of the hypothesis test also showed that there are no differences in the role of CBR rehabilitation services in empowering, economically, disabled women in Ramallah and Al-Bireh governorate, from their point of view on all fields; and on the total score according to the variables of age, social status and educational level.

In the light of the study findings, the researchers concluded a number of recommendations:

key words: Community Rehabilitation Program, Women with Disabilities, Economic Empowerment, Ramallah and El Bireh Governorate

المقدمة

يهدف التمكين الاقتصادي للنساء ذوات الإعاقة إلى التغلب على الصعوبات والعراقيل التي يمكن أن تواجههن ، لذلك تبنت كثير من المنظمات الإنمائية وخاصة غير الحكومية التابعة للأمم المتحدة مبدأ التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عام، والنساء ذوات الإعاقة بشكل خاص (Williams,2014)، حيث تقوم هذه المنظمات بمجموعة من العمليات التي من شأنها مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة على تحقيق مطالبهم المشروعة من أجل أن يصبحوا قادرين على تحقيق مواجهة الضغوط والمواقف والتحولات التي يمر بها المجتمع من خلال زرع الأمل وتقليل المقاومة وتحديد وتدعيم مناطق القوة في الشخص وقدراته الاجتماعية(السكري،2000).

ويشير الواقع إلى أن الجهود المبذولة لنهضة المرأة وتمكينها، يواجها كثير من الصعاب والتحديات، واذا كان هذا هو واقع النساء بشكل عام، فإن المرأة ذات الإعاقة تتعرض لتمييز مضاعف (عبد الله،2004). كما وتواجه صعوبات كثيرة يكون تأثيرها كبيرا على جميع جوانب حياتهن التعليمية والاقتصادية والتشغيلية من حيث الزواج والأسرة والعناية الصحية والتأهيلية (الزعمط،2000).

أصبح يتنامى دور الجمعيات الأهلية في الآونة الأخيرة كإحدى مؤسسات المجتمع المدني وبوصفها واحدة من أهم آليات مكافحة الفقر والتهميش الاجتماعي وخاصة في الدول النامية واستنادها الى جذورها الشعبية والقاعدية وامتدادها الواسع في مختلف المجالات وقيامها بالتأهيل والتدريب للفئات المهمشة وبناء قدراتهن من خلال تنمية مهاراتهن وأساليبهن للوصول للخدمات الصحية والتعليمية والاقتصادية وتدريبهن على بعض المهن المطلوبة في سوق العمل والتي تؤمن فرص عمل ذات دخل مجز أو تدريبهن على بعض المشروعات الصغيرة والتي يمكن أن توفر لهن عائداً (جبلي وآخرون،2007).

يتضح مما سبق أن هناك عدة أسباب تستدعي التمكين الاقتصادي لذوي الإعاقة بشكل عام والنساء ذوات الإعاقة الحركية بشكل خاص والتي يمكن ايجازها في ما يلي:

1. العبء المتواصل على أسرة الأشخاص ذوي الإعاقة.
2. التفاوت وعدم المساواة _احيانا- بين الأشخاص من غير ذوي الإعاقة، والأشخاص ذوي الإعاقة في الخدمات المقدمة.
3. وجود قوانين وتشريعات تحمي حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
4. الإعتراف بوجود قدرات خاصة للأشخاص ذوي الإعاقة.
5. الإرتقاء بالكفاءة الإنتاجية للأشخاص ذوي الإعاقة وتحسين مهاراتهم بالعمل (القصاص،2012)

والتمكين الاقتصادي مفهوم حديث ظهر في التسعينيات من القرن الماضي، وهو مفهوم يعترف بالمرأة بشكل عام والمرأة ذات الإعاقة بشكل خاص كعنصر فاعل في التنمية، ويسعى الى القضاء على جميع مظاهر التمييز ضدها من خلال آليات تمكنها من تقوية قدرتها والاعتماد على الذات ، ويسعى الى تمليكهن لعناصر القوة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والمعرفية وتمكينهن من التأثير في العملية التنموية وممارسة حق الاختيار وذلك من خلال :

1. تمكينهن من التحكم في توفير الخيارات والبدائل.
2. توفير الفرص لديهن لدعم شبكات الأمان الاجتماعي
3. الوصول الى زيادة حقيقية في دخولهن(سعيد وعبد المجيد،2001)

لذلك أصبح الاهتمام بالأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عام والنساء ذوات الإعاقة الحركية بشكل خاص ضرورة ملحة بسبب ما يعانينه من عجز كلي أو جزئي وتمكينهن من الحياة الطبيعية المنتجة وتدعيماً لمساعدتهن

في الحصول على حقوقهن، فلهن الحقوق الكاملة في المشاركة بالحياة الاجتماعية، ولذلك اصبح من الأهمية بمكان تأهيلهن ودمجهن لاستعادة أقصى قدراتهن وتكيفهن النفسي والاجتماعي بما يتناسب مع نوعية الإعاقة التي يعانينه منها، وبحيث يستطعن أن يحيين حياة كريمة يرضين عنها بل يشاركن في عملية تنمية مجتمعاتهن ، ويعتبر ذلك من قبيل استثمار الموارد البشرية المعطلة وتحويلها الى طاقة انتاجية تشارك بفاعلية في تقدم المجتمع(فهمي،2007)

وتعد جمعية التأهيل المبني على المجتمع المحلي والمعروفة باسم Community Based Rehabilitation واحدة من الجمعيات في مجال تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال التأهيل النفسي ، والاجتماعي، والاقتصادي، والدمج الاجتماعي والأكاديمي لهم.

يعمل البرنامج (CBR) في منطقة وسط الضفة الغربية منذ عام (1993)، وبتمويل ودعم مؤسستي الدياكونيا/ناد (السويد والنرويج)، ويستهدف البرنامج فئات الإعاقة بمختلف أنواعها وكافة مستوياتها، وكافة الأعمار، كما ويسعى البرنامج إلى إيصال الأشخاص ذوي الإعاقة إلى أعلى درجة من الاستقلالية والدمج وتحقيق العدالة الاجتماعية وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين ذوي الإعاقة ومن غير ذوي الإعاقة.

ويقوم البرنامج بالعديد من الأنشطة من أبرزها: على سبيل المثال لا الحصر.

1. تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة على القيام بأنشطة الحياة اليومية باعتبارها الخطوة الأولى للوصول إلى الاستقلالية .
2. تطويع ومواءمة البيئة المادية المحيطة واللازمة لتسهيل تنقل الأشخاص ذوي الإعاقة .
3. العمل على توفير الأدوات المساعدة التي تسهل تواصل الأشخاص ذوي الإعاقة مع محيطهم
4. الإرشاد الفردي للأشخاص ذوي الإعاقة لتوكيد وتدعيم ذاتهم من أجل تخليصهم من الشعور بالنقص بسبب إعاقتهم.
5. الإرشاد الأسري وتوجيه الأسرة حول كيفية التعامل مع ابنهم ذي الإعاقة بعد أن تصل إلى درجة تقبلهم للإعاقة .
6. التوجيه الجمعي للمجتمع من أجل تغيير نظرة الرأفة والشفقة للأشخاص ذوي الإعاقة .
7. تنفيذ أنشطة وقائية بهدف الاكتشاف المبكر والحد من انتشار الإعاقة.

أما فيما يتعلق بالأنشطة مع النساء ذوات الإعاقة لتمكينهن اقتصاديا فيقوم البرنامج بما يلي:

1. تقديم الدعم والتأهيل النفسي والاجتماعي والأسري والصحي والتعليمي والاقتصادي.
2. 2.تحويل النساء ذوات الإعاقة بعد التنسيق والتشبيك مع المؤسسات التي تعمل في مجال التدريب والتأهيل المهني، التقديم لمشاريع تنموية تساهم في تشغيل النساء ذوات الإعاقة
3. العمل على تنفيذ قانون ال5% الذي يسعى لقانون توظيف الأشخاص ذوي الاعاقة مساواة بغيرهم وعدم التمييز بين النساء ذوات الإعاقة وغيرهن من غير ذوات الإعاقة
4. عرض قصص ناجحة لنساء ذوات إعاقة ممن لديهن مشاريع اقتصادية ناجحة والاشادة بهن. 5.إقامة معارض لتسويق الأعمال التي تقوم بها النساء ذوات الإعاقة والتنسيق مع الجهات التي تنظم تلك المعارض، لتعميم مواعيد وتواريخ المعارض على النساء ذوات الاعاقة بهدف التسويق والاستفادة.
5. تزويد النساء ذوات الإعاقة بالمواقع الالكترونية لتلك المؤسسات بهدف التشبيك من أجل التسويق والاستفادة.
6. التنسيق مع الغرف التجارية والمؤسسات التي تدعم وتنظم التدريب والتشغيل لتدريب وتشغيل النساء ذوات الإعاقة، وتذليل العقبات التي تحول دون قدرة هؤلاء النساء على الدمج مع مجتمعاتهن المحلية، كما يسعى

البرنامج لعمل مواءمات بيئية وتوفير الادوات المساعدة التي تساعدهن على التواصل والدمج والوصول الى أماكن العمل بشكل أسهل.

مشكلة الدراسة

تقوم المؤسسات والجمعيات الأهلية الفلسطينية العاملة في مجال تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة بمجموعة من الأنشطة التي من شأنها زيادة فاعليتهم، ورفع من مكانتهم ومشاركتهم في عملية الإنتاج وصولاً الى تمكينهم بشكل عام، والتمكين الاقتصادي لهم بشكل خاص، ومن بين هذه الجمعيات والبرامج برنامج التأهيل المجتمعي (CBR)، ولعل من الأهمية بمكان عمل دراسة تقويميه لفعالية هذا البرنامج وبخاصة أن أحد الباحثين يعمل في هذا البرنامج المجتمعي الذي يمكن أن يسهم في تطوير هذا التوجه وتعزيزه، لذا فإن مشكلة البحث تتمثل في الإجابة عن سؤال الدراسة الرئيسي الآتي:

ما دور الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في تمكين النساء ذوات الإعاقة اقتصاديا في محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظرهن؟

اسئلة الدراسة

بناء على الأهداف التي تسعى هذه الدراسة إلى تحقيقها سيحاول الباحثان الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما دور الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في تمكين النساء ذوات الإعاقة اقتصاديا في محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظرهن ؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (≥a0.05) في المتوسطات الحسابية لدور الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في تمكين النساء ذوات الإعاقة اقتصاديا في محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظرهن تبعا للعمر، والحالة الاجتماعية ، والمستوى التعليمي.

اهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى:

1. التعرف على دور الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في تمكين النساء ذوات الإعاقة اقتصاديا في محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظرهن.
2. التعرف فيما إذا كان هناك اختلاف في تقدير النساء ذوات الإعاقة لدور الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في تمكينهن اقتصاديا تبعا لمتغير العمر، الحالة الاجتماعية ، المستوى التعليمي.

أهمية الدراسة

تنبع أهمية هذه الدراسة من الناحيتين النظرية والتطبيقية في النواحي الآتية:

1. تعتبر هذه الدراسة -حسب علم الباحثان- الأولى التي تبحث في دور الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في تمكين النساء ذوات الإعاقة اقتصاديا في محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظرهن.
2. توفير البيانات والمعلومات اللازمة للجهات المختصة ووضعها في صورة الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في تمكين النساء ذوات الإعاقة اقتصاديا.

محددات الدراسة

اقتصرت هذه الدراسة على المحددات الآتية:

- محدد مكاني: أجريت هذه الدراسة في محافظة رام اللة والبيرة .
- محدد زماني: أجريت الدراسة في الفترة ما بين (شهر نيسان/2017- وشهر تموز/2017).
- محدد بشري: تقتصر هذا الدارسة على النساء ذوات الإعاقة المستفيدات من التأهيل المجتمعي CBR)) في محافظتي رام الله والبيرة .

مفاهيم الدراسة:

اعتمدت الدراسة التعريفات الآتية لمصطلحاتها:

جمعية التأهيل المبني على المجتمع المحلي(CBR)

هي جمعية خيرية تأسست بمدينة رام الله بموجب قانون الجمعيات الخيرية والهيئات الأهلية و تسعى إلى تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة، تعمل الجمعية في الأراضي الفلسطينية (رام الله ، البيرة) و نطاق عملها الخدمة الاجتماعية كما أنها تتمتع بالشخصية الاعتبارية ويكون لها ذمة مالية مستقلة .(النظام الداخلي للجمعية،2016)

التمكين: تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم التمكين، فقد عرف بأنه العملية التي تهدف إلى مساعدة الأفراد على تحقيق استقلالهم الذاتي، وزيادة ثقتهم بأنفسهم، من خلال زيادة معارفهم ومهاراتهم وتنمية قدراتهم(Laresson,1995).

كما عرف بأنه القوى التي يكتسب الأفراد من خلالها القدرة، مما يؤدي الى زيادة ثقتهم ويرفع مستوى انتمائهم وولائهم لتحمل المسؤولية، والقدرة على التصرف لتحسين الأنشطة والعمليات ويتفاعلون في محيطهم أو بيئتهم أو عملهم وفي مختلف
المجالات (المغربي،2001)

وفي ضوء الدراسة الحالية يَعرف التمكين بأنه :

بناء القدرات وزيادة الوعي لدى النساء ذوات الإعاقة وتعزيزهن ليصبحن قادرات على الإنتاج في الحياة ومواجهة مشكلاتها.

التمكين الاقتصادي: ويعرف بأنه تلك العملية التي يصبح الأشخاص ذوي الإعاقة من خلالها مؤثرين اقتصاديا وتنمويا في المجتمع عبر وعيهم بحقوقهم ودورهم وقوانين العمل مما يكسبهم الرضا والثقة بالنفس والقدرة على التحدي. ((ALSOP&Heinsohn,2006.

الأشخاص ذوو الإعاقة: هم الأشخاص الذين يعانون من نقص في أجسادهم أو الذين يبدون قصورا عقلياً بحيث لا تكون لديهم الإمكانيات لاكتساب أو لحفظ عمل ما. أي لانهم الأشخاص الذين يبدون عجزاً أو قصوراً في مقدرتهم البدنية أو العضوية أو العقلية أو النفسية.
(التأهيل الشامل، جامعة القدس المفتوحة،2006).

محافظة رام الله و البيرة: تقسيم إداري بني على أساس أن المدينتين الشقيقتين متلاصقتان لدرجة أنهما تبدوان كمدينة واحدة وهذه المحافظة واحدة من ست عشرة محافظة التابعة للسلطة الفلسطينية ومركز المحافظة يقع في مدينة البيرة وهي أقرب مدن الضفة الغربية إلى محافظة القدس. وحسب الاحصاءات سنة (2016) فإن عدد السكان يبلغ 590.401 نسمة(https://ar.wikipedia.org/wiki.)

الدراسات السابقة:

من خلال الاطلاع على الأدبيات التي اهتمت بموضوع تمكين النساء ذوات الإعاقة اقتصاديا، لوحظ أن الموضوع جديد الطرح في المجتمع الفلسطيني وان هناك ندرة في الدراسات التي حاولت البحث في هذا الموضوع وتناولت هذه الموضوعات من مداخل مختلفة، ومن هذه الدراسات:

- قام **الشمري وعلي (2015)** بعمل دراسة بعنوان التمكين الاقتصادي لذوي الإعاقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية، حيث هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مجالات التمكين الاقتصادية لذوي الإعاقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (110) من أعضاء هيئة التدريس وقد بينت النتائج أن مجالات التمكين

الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة جاءت مرتبة تنازليا كما يأتي: (توعية الأشخاص ذوي الإعاقة، ودور المؤسسات الإعلامية، ودور الكليات ذات الصلة، ودور مؤسسات التوظيف الحكومية والأهلية. كما برزت جوانب القصور في مجالي (دور الكليات ذات الصلة، ودور مؤسسات التوظيف الحكومية والأهلية). كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين أعضاء هيئة التدريس في الدرجة الكلية في متغير النوع بينما وجدت في متغير مدة الخبرة عند مستوى (0.01)، في حين أظهرت فروقا في الأبعاد الفرعية لصالح الإناث في مجال توعية المعاقين و دور المؤسسات الإعلامية وفي اتجاه الذكور في مجالي (دور الكليات ذات العلاقة، ودور مؤسسات التوظيف الحكومية والأهلية) .

- أما **القحطاني وزيان(2015)** فقد قامتا بعمل دراسة بعنوان" تصور مقترح لبرامج تدريبية مهنية لتمكين الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية اجتماعيًا واقتصادياً" هدفتا من خلالها تقديم تصور مقترح لبرامج تدريب مهني للفتيات ذوات الاعاقة فكريا لتمكينهن من الاندماج الاجتماعي والاقتصادي في المجتمع، وتكونت عينة الدراسة من المعاقات فكريا(والقابلات للتعلم) وعددهن(10) وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج كان من أبرزها وجود ارتباط موجب دال احصائيا بين برنامج التدريب المهني ومستوى التمكين الاجتماعي والاقتصادي لدى الفتيات.

- وأجرى **النمروطي والهابيل(2014)** دراسة بعنوان "فاعلية برنامج المنح الصغيرة في التمكين الاقتصادي للأسر الفلسطينية الصغيرة الفقيرة: دراسة تطبيقية على برنامج التمكين الاقتصادي (ديب)هدفت إلى التعرف على فاعلية برنامج المنح الصغيرة في تمكين الاسر الفلسطينية من خلال تزوديها بالأصول لبدء انشطة اقتصادية تساعد في تحسين استراتيجيات سبل العيش لها واكسابها المهارات والخبرات الضرورية، وقد تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات طبقت على عينة مكونة من (170) من المستفيدين من البرنامج وقد أظهرت نتائج الدراسة فاعلية البرنامج في تمكين الأسر اقتصاديا حيث إن المشروع يعتبر مصدر الدخل الرئيسي الحالي للعديد من الأسر التي حققت ارتفاعا في دخلها بعد الحصول على المنحة، حيث تحسن إنفاقها على حاجاتها الأساسية وازداد عدد العاملين فيها، كما شعرت بانها أكثر استقلاليا بعد المشروع وباستطاعتها دعم نفسها من دخلها الحالي.

- كما أجرت **دراغمة (2014)** دراسة بعنوان " فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصاديا من وجهة نظر المستفيدات أنفسهن "حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصاديا من وجهة نظر المستفيدات أنفسهن، إضافة إلى معرفة الاختلاف في وجهات النظر حول فاعلية التدريب تبعا لمتغيرات عمل المرأة، والعمر والمستوى التعليمي وعدد الورشات التدريبية، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المستفيدات اللواتي التحقن بالتدريب المقدم من المؤسسات النسوية شمال الضفة الغربية، واختارت الباحثة عينة طبقية عشوائية منهن وفق المحافظة بلغت(265)، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة الفعالية للتدريب المقدم من المؤسسات النسوية مرتفع، وأنه لا توجد فروق بين أفراد العينية في فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغيرات عمل المرأة والعمر والمستوى التعليمي وعدد الورشات، بينما وجدت فروق في مجال التخطيط الاقتصادي وفق العمر وعدد الورشات.

- وقام نجم (2013) بعمل دراسة حول دور المؤسسات التنموية في تمكين المرأة الفلسطينية في قطاع غزة لمعرفة درجة توافر معايير تمكين المرأة ومؤشراته في وثائق المؤسسات التنموية، والكشف عن مدى الاختلاف في نسب التباين في معايير تمكين المرأة باختلاف متغيرات الدراسة، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت أسلوب تحليل المستوى للخطط الاستراتيجية والتقارير السنوية لمدة ثلاث سنوات مضت،

تكونت عينة الدراسة من (10) مؤسسات تعمل في، مجال تمكين المرأة ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنه وجد تفاوت في معايير تمكين المرأة ومؤشراتها في وثائق المؤسسات التنموية، فجاء ترتيبها تنازلياً على النحو الآتي: التمكين الاجتماعي، التمكين التعليمي، التمكين الاقتصادي، التمكين السياسي، التمكين الصحي، كما كشفت نتائج الدراسة أن لا تختلف نسبة التباين في معايير تمكين المرأة باختلاف نوع المؤسسة (حكومية، أو أهلية) وكذلك نوع الوثيقة (الخطة الاستراتيجية والتقارير السنوية للمؤسسات التنموية)

- وأجرى **الخاروف والحديدي(2011)** دراسة بعنوان" مشروع ازدهار النساء التنموي وعلاقته بتمكين المرأة الأردنية: دراسة تقويمية، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أوضاع المشاركات الوظيفية بعد الالتحاق في المشروع، وتقييمهن لدورات المشروع المختلفة، واستخدمت الباحثتان المنهج الوصفي وكانت أداة الدراسة استمارة طبقت على (170) مشاركة في المشروع، وكشفت نتائج الدراسة عن كفاية المشروع من حيث رضا المشاركات عن المشروعات بدرجة مرتفعة بشكل عام، حيث بلغت كفايته في تعزيز المرأة اقتصاديا بنسبة(50%) واجتماعيا بنسبة(81%) مما أدى الى زيادة ثقة المشاركة بنفسها وزيادة قدرتها على اتخاذ القرارات بها وبأسرتها في المجالات المختلفة.

-أما دراسة **(Khan& Bibi 2011)** والتي كانت بعنوان" التمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء خلال النهج التشاركي تقييم نقدي، فقد هدفت إلى تقييم الآثار المترتبة على تشغيل مشروع التنمية التشاركية الحكومية على التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة، وآثارها على التخفيف من حدة الفقر في منطقة بلوشتان (اقليم باكستان)، اعتمدت دراسة حالة المشروع(Pat) وهو أكبر مشروع للتنمية المجتمعية تتعهده الحكومة ليتم تحليله، تكونت عينة الدراسة(165) امرأة يمثلن جميع المستفيدات، وكانت أدوات الدراسة الاستبانة، والملاحظة، والمقابلة والمناقشات من مقدمي المعلومات الرئيسيين من موظفي مكتب المشروع، وتم استخدام مؤشرات التمكين التالية: القدرة على بناء القدرات، وتخفيض عبء العمل، والقدرة على المشاركة في الأنشطة الاقتصادية، والقدرة على الوصول الى المؤسسات المالية والاقتصادية، والقدرة على اتخاذ القرارات بشأن اتفاق دخلهن، وأظهرت النتائج تحسنا في المؤشرات الكمية مثل بناء القدرات، والحصول على القروض الصغيرة، والمشاركة الاقتصادية والحد من عبء العمل ، وأكدت على الآثار الإيجابية للمشروع .

- أجرى **(Hoque &Itohara 2009)** بعنوان "تمكين المرأة من خلال المشاركة في برنامج القروض الصغيرة " حيث هدفت الدراسة إلى تعرف واقع منظمات القروض الصغيرة التي انتشرت في الآونة الأخيرة في بنغلاش وتقييم تأثير برامج القروض الصغيرة في تمكين المرأة الريفية في بنغلاديش، تكونت عينة الدراسة من(180) امرأة من منطقة رامبور في جايباندا، بحيث بلغت(50%) نسبة النساء النشيطات في منظمات غير حكومية والباقي ربات بيوت، وقد تم جمع البيانات لهذه الدراسة باستخدام استبانة، أظهرت نتائج الدراسة إلى أن النساء المتمكنات هن بنسبة (21%) فقط، والباقي لم يتم تمكينهن بعد، وأن نسبة(69%) من النساء المتمكنات هن عضوات في برامج القروض الصغيرة، وتوصلت الدراسة إلى أن ملكية الأراضي ووسائل الإعلام من بين العوامل التي تسهم في تمكين المرأة من الناحية الاجتماعية والاقتصادية، وأن من بين العوامل المهمة في تمكين المرأة في التعامل مع القروض الصغيرة بشكل ذاتي، ومدة استخدام القروض الصغيرة والمراقبة التي تقوم بها المنظمات غير الحكومية.

موقع الدراسة الحالية بالنسبة للدراسات السابقة:

في ضوء مراجعة الباحثين للدراسات السابقة ذات العلاقة بالتمكين الاقتصادي للنساء ذات العلاقة تبين ما يأتي :

• تناولت بعض الدراسات السابقة تمكين للنساء ذوات الإعاقة من جوانب مختلفة من مجالات التمكين كدراسة الشمري وعلي (2015) ودراسة 2011)) Khan& Bibi .

• كما ركزت دراسة الخاروف والحديدي(2011) ودراسة نجم (2013) ودراسة النمروطي والهابيل(2014) على دور بعض مؤسسات المجتمع المحلي في التمكين الاقتصادي للمرأة بشكل عام، أما دراسة الدراغمة (2014)، ودراسة القحطاني وزيان(2015) فقد ركزتا على فاعلية التدريب المقدم من بعض المؤسسات النسوية في تمكين المرأة اقتصاديا.

• تتشابه الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في أنها تناولت دور المؤسسات المختلفة في التمكين الاقتصادي للنساء بشكل عام كما جاء في دراسة النمروطي والهابيل(2014) ودراسة Khan& Bibi 2011)) ودراسة دراغمة (2014) ولكن الدراسة الحالية تناولت بعض المتغيرات التي لم تتطرق اليها الدراسات السابقة .

• كما تشابهت الدراسية الحالية مع بعض الدراسات السابقة في اعتمادها على الاستبانة أداة للدراسة ولكن تميزت الدراسة الحالية في تركيزها على دور الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في تمكين النساء ذوات الإعاقة اقتصاديا .

الطريقة و الإجراءات:

منهج الدراسة:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي لمناسبته لطبيعة هذه الدراسة. حيث تم استقصاء آراء النساء ذوات الإعاقة المستفيدات من برنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في دور البرنامج في تمكينهن اقتصاديا وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات الديمغرافية.

مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من النساء ذوات الإعاقة المستفيدات من برنامج التأهيل المجتمعي (CBR)، والبالغ عددهم (200) ، في بداية الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2017/2016).

عينة الدراسة:

بسبب صغر حجم مجتمع الدراسة سعى الباحثان إلى تناول جميع أفراده بالدراسة، وقد حاولا الوصول إليهن جميعاً؛ ولظروف عدة لم يتمكنا من ذلك، ونجحا في الوصول إلى (100) من النساء ذوات الإعاقة الحركية ووزع عليهن استبانة وعند تفريغها تبين أن (93) استبانة منها صالحة للتحليل، والجدول الآتي يوضّح أفراد العينة بحسب المتغيرات: العمر، والحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي.

جدول رقم (1)

توزيع مجتمع الدراسة بحسب متغيرات العمر، والحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي

المتغيرات المستقلة	مستويات المتغير	التكرار	النسبة المئوية (%)
العمر	20 سنة فما دون	14	%14.9
	20-40 سنة	61	% 64.9
	41 فما فوق	18	% 19.1
	المجموع	93	%100
الحالة الاجتماعية	متزوجة	19	% 20.2
	ارملة	1	%1.1
	مطلقة	2	% 2.1
	عزباء	71	%75.5
	المجموع	93	%100
المؤهل العلمي	ثانوية فاقل	60	%5.1
	دبلوم	7	%91
	بكالوريوس فاكثر	26	%3.8
	المجموع	93	%100

أداة الدراسة

طور الباحثان أداة للدراسة (الاستبانة) بغرض جمع المعلومات للإجابة عن اسئلة الدراسة وفرضياتها بعد إطلاع الباحثان على عدد من الدراسات السابقة المتعلقة بتمكين المرأة اقتصاديا ، وقد تكونت الأداة في صورتها النهائية من جزأين وهي :

أولا: معلومات أولوية خاصة بالنساء ذوات الإعاقة :

وهي عبارة عن معلومات أولية تتعلق بالنساء ذوات الإعاقة الحركية المستفيدات من الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) تمثلت في العمر ، الحالة الاجتماعية ، المؤهل العلمي.

ثانيا: استبانة دور الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في تمكين النساء ذوات الإعاقة اقتصاديا في محافظة رام الله والبيرة .

قام الباحثان بتطوير أداة لقياس دور الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في تمكين النساء ذوات الاعاقة اقتصاديا في محافظة رام الله والبيرة ، من خلال اطلاعهم على الإطار النظري السابق المتصل بتمكين النساء اقتصاديا، وبعض الأدوات التي اعتُمدت في هذه الدارسات كدراسة الدراغمة (2014) ودراسة القحطاني وزيان(2015)، وقد تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من ثلاث وعشرين فقرة، حيث تم تصميم الاستبانة على أساس مقياس ليكرت (Likert Scale) الخماسي الأبعاد وقد بنيت الفقرات بالاتجاه الإيجابي وأعطيت الأوزان كما هو آت:

- بدرجة كبيرة جدا: خمس درجات
- بدرجة كبيرة: أربع درجات
- بدرجة متوسطة: ثلاث درجات
- بدرجة قليلة: درجتين
- بدرجة قليلة جدا : درجة واحدة

والجدول رقم (2) يبين توزيع فقرات الدراسة على مجالاتها المختلفة.

جدول رقم (2)

توزيع فقرات أداة الدراسة على محاورها الرئيسية

الرقم	المحاور	أرقام الفقرات	عدد الفقرات
1	التخطيط	2،3،4،5،6،1	6
2	التنفيذ	7،8،9،10،16،21،22،23	8
3	المردود	11،12،13،14،15،17،18،19،20	9
4		المجموع	23

صدق أداة الدراسة

استخدم الباحثان صدق المحكمين أو ما يعرف بالصدق المنطقي وذلك بعرض المقياس على عدد من المحكمين من ذوى الاختصاص بهدف التأكد من مناسبة المقياس لما أعد من أجله وسلامة صياغة الفقرات وانتماء كل منها للمجال الذي وضعت فيه، وقد أجمع غالبية المحكمين على عبارات المقياس وهو ما يشير إلى أن المقياس يتمتع بصدق مقبول وقد أجريت التعديلات اللازمة التي اجمع عليها المحكمون .

ثبات أداة الدراسة:

نظراً لاشتمال الأداة على عدة مجالات ، فقد استخدم الباحثان عدة أنواع من الثبات من أجل استخراج معامل الثبات لكل قسم من هذه الأقسام:

أولا: ثبات التجانس الداخلي(Consistency)، وهذا النوع من الثبات يشير إلى قوة الارتباط بين الفقرات في أداة الدراسة، ومن أجل تقدير معامل التجانس استخدم الباحثان طريقة (كرونباخ ألفا)(Cronbach Alpha). والجدول (3) يبين نتائج اختبار معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا على مجالات وأبعاد الدراسة المختلفة:

جدول رقم(3)

نتائج اختبار معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا على مجالات الدراسة المختلفة

المجال	قيمة معامل الثبات
التخطيط	0.70
التنفيذ	0.90
المردود	0.93
الدرجة الكلية	00.9

يتضح من الجدول (3) أن الثبات لمجالات الدراسة المختلفة تراوح بين (0.70-0.93)، وجميعها معاملات مرتفعة مناسبة لأغراض الدراسة ويمكن الوثوق بها.

ثانيا: طريقة التجزئة النصفية(Split-Half Method):حيث تم تقسيم فقرات الاستبانة إلى قسمين متساويين بحيث احتوى القسم الأول على الفقرات الفردية(1، 3، 5....) واحتوى القسم الثاني على الفقرات الزوجية للاستبانة (2، 4، 6...) ثم تم استخراج معامل الارتباط بين الدرجات الفردية والدرجات الزوجية حيث بلغ معامل الثبات الكلي(0.75) وهذا يعتبر معامل ثبات مرتفع ومناسب لأغراض الدراسة الحالية.

متغيرات الدراسة

أولا: المتغيرات التصنيفية (المستقلة)المتعلقة بالنساء ذوات الإعاقة (classification variables) :

1. العمر: وله ثلاثة مستويات أ. 20 سنة فما دون ب. 21-40 سنة ج.41 سنة فأعلى

2. الحالة الاجتماعية ولها أربعة مستويات: أ. متزوجة ب. أرملة ج. مطلقة د. عزباء
3. المستوى العلمي: وله ثلاثة مستويات: أ. ثانوية فأدنى ب. دبلوم ج. بكالوريوس فأعلى

ثانيا: المتغيرات التابعة :(Dependent Variables):

التمكين الاقتصادي لدى النساء ذوات الإعاقة الحركية المستفيدات من الخدمات التأهيلية من برنامج التأهيل المجتمعي(CBR) في محافظة رام الله والبيرة.

المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

من أجل معالجة البيانات استخدم الباحثان برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك باستخدام المعالجات الإحصائية التالية:

1. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية .
2. اختبار تحليل التباين الأحادي.
3. معادلة كرونباخ الفا والتجزئة النصفية لقياس الثبات.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

يتضمن هذا الجزء من الدراسة عرضاً كاملاً ومفصلاً لنتائج الدراسة ومناقشتها، وذلك للإجابة عن تساؤلات الدراسة والتحقق من صحة فرضياتها.

وفيما يلي عرضا للنتائج التي توصلت إليها الدراسة:

أولا : النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الرئيس:

ما دور الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في تمكين النساء ذوات الإعاقة اقتصاديا في محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظرهن ؟

من أجل الإجابة عن هذا السؤال استخدمت المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والانحرافات المعيارية لاستبانة دور الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في تمكين النساء ذوات الإعاقة اقتصاديا في محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظرهن، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم(4) الذي يبين دور الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في تمكين النساء ذوات الاعاقة في مجال التخطيط ، والجدول (5) الذي يبين دور الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في تمكين النساء ذوات الاعاقة في مجال التنفيذ، والجدول(6) الذي يبين دور الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في تمكين النساء ذوات الإعاقة في مجال المرود، وقد اعتمدت الدراسة على الأدب السابق والدراسات ذات الصلة لتحديد ثلاثة مستويات لتقدير دور الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في تمكين النساء ذوات الإعاقة اقتصاديا في محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظرهن على النحو الآتي:

- المستوى الأول: فئة دور مرتفع ، وتتمثل في الحاصلين على متوسط حسابي (4 فاكثر)
- المستوى الثاني: فئة دور متوسط وتقع بين المتوسط الحسابي (3-3.9).
- المستوى الثالث: فئة دور منخفض وتقع بين المتوسط الحسابي (اقل من 3).

1. مجال التخطيط:

يتضح من الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال قد تراوحت من (3.21-3.66) وبانحراف معياري تراوح(.82-1.32) اذ نالت الفقرة التي تنص ساهم برنامج التأهيل المجتمعي في (تقديري لحاجات السوق لمنتوجات جديدة) أعلى متوسط حسابي حيث بلغ (3.33) وانحراف معياري(1.04)، كما وأظهر التحليل أن أدنى وسط حسابي كان للفقرة التي تنص ساهم برنامج التأهيل المجتمعي في (تحسين الأداء في إعداد موازنات تقديرية للمشروعات الصغيرة) بمتوسط حسابي (3.21) وانحراف معياري (.950وبشكل عام

جدول رقم (4)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدور الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في تمكين النساء ذوات الاعاقة اقتصاديا تبعا لمجال التخطيط.

الرقم	الفقرات ساهم برنامج التأهيل المجتمعي في:	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الدور
.31	تحسين القدرة على إعداد مقترحات لمشاريع صغيرة	3.22	.93	متوسطة
.32	تحسين الأداء في إعداد موازنات تقديرية للمشروعات الصغيرة	3.21	.95	متوسطة
.33	اقتراح أفكار جديدة لمشروعات صغيرة	3.32	1.04	متوسطة
.34	تقديري لحاجات السوق لمنتوجات جديدة	3.33	.95	متوسطة
.35	استطاعتي لعمل جدوى لأي مشروع صغير	3.22	.94	متوسطة
.36	قدرتي على تنظيم الموارد المادية لأي مشروع صغير	3.25	.87	متوسطة
	الدرجة الكلية لمجال التخطيط	**3.35**	**1.06**	**متوسطة**

بلغ المتوسط الحسابي لإجمالي الفقرات المتعلقة بمجال التخطيط (3.35) بانحراف معياري (1.06) مما يدل على أن دور الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في تمكين النساء ذوات الإعاقة اقتصاديا تبعا لمجال التخطيط جاءت متوسطة، وقد تعزى هذه النتيجة إلى ما يقدمه برنامج التأهيل المجتمعي من خدمات ربما يرفع ويحسن من قدرة النساء ذوات الإعاقة واعداد الموازنات وبالتالي تقديرهن لحاجة السوق لمتوجات جديدة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة دراغمة (2014) والتي أكدت على فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصاديا ، كما تتفق نسبيا مع دراسة نجم (2013) أظهرت أن هناك المؤسسات التنموية التي تعمل على تمكين المرأة الفلسطينية في قطاع غزة.

2. **مجال التنفيذ:**

يتضح من الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال قد تراوحت من (3.81-3.26) وبانحراف معياري تراوح(1.12-76.) ، إذ نالت الفقرة التي تنص ساهم برنامج التأهيل المجتمعي في (إجرائي عملية الاتصال والتواصل) أعلى متوسط حسابي حيث بلغ (3.81) وانحراف معياري(1.12) كما وأظهر التحليل أن أدنى وسط حسابي كان للفقرة التي تنص ساهم برنامج التأهيل المجتمعي (ادارة عملية البيع والشراء) بمتوسط حسابي (3.26) وانحراف معياري ((890. وبشكل عام بلغ المتوسط الحسابي لإجمالي الفقرات المتعلقة بمجال التنفيذ (3.33) بانحراف معياري (0.74) مما يدل أن دور برنامج التأهيل المجتمعي في تنمية مهارات التنفيذ جاء بدرجة متوسط، ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى عملية التأهيل وتنمية قدرات النساء ذوات الإعاقة من شأنها أن ترفع من مشاركتها في دخل اسرتها، وبالتالي ساهم رفع قدرتها على تنفيذ مشاريع

جدول رقم(5)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدور الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في تمكين النساء ذوات الإعاقة اقتصاديا تبعا لمجال التنفيذ

الرقم	الفقرات ساهم برنامج التأهيل المجتمعي في:	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الدور
.1	اتخاذي القرارات الاقتصادية	3.33	.94	متوسط
.2	ادارة عملية البيع والشراء	3.26	.89	متوسط
.3	إجرائي عملية الاتصال والتواصل	3.81	1.12	متوسط
.4	الاستثمار الجيد للموارد الاولية	3.31	.85	متوسط
.5	مشاركتي في قرارات توزيع ميزانية الأسرة	3.61	1.0	متوسط
.6	القدرة على العمل بكفاءة مهما كانت ظروفي	3.66	1.01	متوسط
.7	القدرة على التحمل اذا ما قوبلت مطالبي بالرفض أو الاحتجاج	3.70	1.08	متوسط
.8	القدرة على تقدير ظروفي الخاصة	3.50	.76	متوسط
	الدرجة الكلية لمجال التنفيذ	3.33	.74	متوسط

تنموية، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة النمروطي والهابيل(2014) والتي أكدت فاعلية برنامج المنح الصغيرة في التمكين الاقتصادي للأسر الفلسطينية الصغيرة الفقيرة من حيث أن المشاريع تساهم في تمكينهم من إدارة وتنفيذ المشاريع الصغيرة المختلفة.

3.مجال المردود:

يتضح من الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال قد تراوحت من (4.13-3.18) وبانحراف معياري تراوح(1.08-82.)، إذ نالت الفقرة التي تنص ساهم برنامج التأهيل المجتمعي في (ازدياد الثقة بالنفس) أعلى متوسط حسابي حيث بلغ (4.13) وانحراف معياري(1.08) كما وأظهر التحليل أن أدنى وسط حسابي كان للفقرة التي تنص ساهم برنامج التأهيل المجتمعي (تحسين الدخل الاقتصادي للأسرة) بمتوسط حسابي (3.18) وانحراف معياري (80.) وبشكل عام بلغ المتوسط الحسابي لإجمالي الفقرات المتعلقة بمجال المردود (3.44) بانحراف معياري (0.74) مما يدل على أن مردود برنامج التأهيل المجتمعي جاء بدرجة متوسطة، ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى عملية التأهيل وتنمية قدرات النساء ذوات الإعاقة قد أدى الى تحسين الدخل الاقتصادي الفردي والأسري ونوعية الحياة لدى النساء ذوات الإعاقة من تحسين نوعية طعام الأسرة ولباسها وأصبح لدى النساء ذوات الإعاقة أكثر استقلالية من الناحية الاقتصادية والاعتماد على الذات، وبالتالي

جدول رقم(6)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدور الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في تمكين النساء ذوات الإعاقة اقتصاديا تبعا لمجال المردود

الرقم	الفقرات ساهم برنامج التأهيل المجتمعي في:	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الدور
.1	تحسين الدخل الاقتصادي الفردي	3.19	.82	متوسط
.2	تحسين الدخل الاقتصادي للأسرة	3.18	.80	متوسط
.3	تحسين نوعية طعام الأسرة	3.21	.83	متوسط
.4	تحسين لباس الأسرة	3.24	.84	متوسط
.5	انعكاس الخدمات التأهيليّة على توفير بيئة سكنية مناسبة	3.64	1.08	متوسط
.6	إيجاد فرص عمل جديدة	3.47	1.0	متوسط
.7	الاستقلالية الاقتصادية والاعتماد على الذات	3.49	.97	متوسط
.8	ازدياد الثقة بالنفس	4.13	1.08	متوسط
.9	تحسين الإنفاق على الاحتياجات الأساسية	3.43	.91	متوسط
	الدرجة الكلية لمجال المردود	3.44	.74	متوسط

ازدادت ثقتهن بأنفسهن، وتكاد هذه النتيجة تتفق بشكل كبير مع دراسة النمروطي والهابيل(2014) والتي أظهرت نتائجها أن تمكين الأسر اقتصاديا يحسن انفاقها على حاجاتها الأساسية، ويجعلها أكثر استقلاليا بعد المشروع، وباستطاعتهم دعم انفسهم من دخلهم الحالي وتتفق ايضا مع دراسة الخاروف والحديدي(2011) التي بينت أن مشروع "ازدهار" النساء التنموي ساهم في زيادة ثقة المشاركة بنفسها وزيادة قدرتها على اتخاذ القرارات بها وبأسرتها في المجالات المختلفة.

نتائج السؤال الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (≥a0.05) في المتوسطات الحسابية لدور الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في تمكين النساء ذوات الإعاقة اقتصاديا في محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظرهن تبعا للعمر، الحالة الاجتماعية ، المستوى التعليمي.

وانبثق عن هذا السؤال الفرضيات الصفرية الثلاثة الآتية، وفيما يلي نتائج فحصها:

أولا : نتائج الفرضية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (≥a0.05) في المتوسطات الحسابية لدور الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في تمكين النساء ذوات الإعاقة اقتصاديا في محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظرهن تبعا لمتغير العمر.

ومن أجل فحص الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) للتعرف على دور الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في تمكين النساء ذوات الإعاقة اقتصاديا تبعا لمتغير العمر والجدول (7) يبين ذلك:

جدول رقم(7)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) لدلالة الفروق في المتوسطات الحسابية لدور الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في تمكين النساء ذوات الإعاقة اقتصاديا تبعا لمتغير العمر

العمر	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط الانحراف	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
التخطيط	بين المجموعات	1.255	2	.627	.543	.583
	داخل المجموعات	104.020	90	1.156		
	المجموع	105.275	92			
التنفيذ	بين المجموعات	1.538	2	.769	1.327	.270
	داخل المجموعات	52.178	90	.580		
	المجموع	53.716	92			.583
المردود	بين المجموعات	.916	2	.458	.831	
	داخل المجموعات	49.553	90	.551		
	المجموع	50.469	92			.270
الدرجة الكلية	بين المجموعات	.554	2	.277	.532	
	داخل المجموعات	46.826	90	.520		.583
	المجموع	47.380	92			

يتضح من الجدول (7) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب قد بلغت على جميع المجالات وعلى الدرجة الكلية دور الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في تمكين النساء ذوات الإعاقة اقتصاديا تبعا لمتغير العمر أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة (≥a0.05) أي أننا نقبل الفرضية الصفرية. أي ان تقديرات النساء ذوات الاعاقة الحركية لدور الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في تمكين النساء ذوات الإعاقة اقتصاديا متقاربة. وربما يعود السبب إلى أن عدم وجود فروق يعزى لتشابه الخدمات التأهيلية التي تمنح للنساء ذوات الإعاقة لعمل مشاريع من شأنها أن تزيد من استقلاليتهن الاقتصادية وبالتالي ثقتهن بأنفسهن، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة دراغمة (2014) التي أشارت "إلى أنه لا توجد فروق بين أفراد العينة في فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية تعزى لمتغير عمر المرأة .

ثانيا: نتائج الفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (≥a0.05) في المتوسطات الحسابية لدور الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في تمكين النساء ذوات الإعاقة اقتصاديا في محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظرهن تبعا للحالة الاجتماعية.

ومن أجل فحص الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) للتعرف على دور الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في تمكين النساء ذوات الإعاقة اقتصاديا تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية والجدول (8) يبين ذلك:

جدول رقم(8)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) لدلالة الفروق في المتوسطات الحسابية لدور الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في تمكين النساء ذوات الإعاقة اقتصاديا تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط الانحراف	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
التخطيط	بين المجموعات	1.317	3	.439	.376	.771
	داخل المجموعات	103.958	89	1.168		
	المجموع	105.275	92			
التنفيذ	بين المجموعات	4.322	3	1.441	2.596	.057
	داخل المجموعات	49.394	89	.555		
	المجموع	53.716	92			
المردود	بين المجموعات	4.437	3	1.479	2.859	.051
	داخل المجموعات	46.032	89	.517		
	المجموع	50.469	92			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	3.083	3	1.028	2.064	.111
	داخل المجموعات	44.297	89	.498		
	المجموع	47.380	92			

يتبين من الجدول (8) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب قد بلغت على جميع المجالات وعلى الدرجة الكلية أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب قد بلغت على جميع المجالات وعلى الدرجة الكلية دور الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في تمكين النساء ذوات الإعاقة اقتصاديا تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة (≥a0.05) أي أننا نقبل الفرضية الصفرية. أي أن تقديرات النساء ذوات الإعاقة الحركية لدور الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في تمكين النساء ذوات الإعاقة اقتصاديا واحدة. ويمكن ان يعود ذلك إلى تشابه القناعة لدى النساء ذوات الإعاقة بغض النظر عن الحالة الاجتماعية لديهم بأهمية الخدمات التأهيلية في تمكينهن اقتصاديا.

ثالثا: نتائج الفرضية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (≥a0.05) في المتوسطات الحسابية دور الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في تمكين النساء ذوات الإعاقة اقتصاديا في محافظة رام الله والبيرة من وجهة نظرهن تبعا للمستوى التعليمي.

ومن أجل فحص الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) للتعرف على دور الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في تمكين النساء ذوات الاعاقة اقتصاديا تبعا لمتغير المستوى التعليمي والجدول (9) يبين ذلك:

جدول رقم(9)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) لدلالة الفروق في المتوسطات الحسابية لدور الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في تمكين النساء ذوات الإعاقة اقتصاديا تبعا لمتغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط الانحراف	"ف" المحسوبة	مستوى الدلالة
التخطيط	بين المجموعات	2.423	2	1.212	1.060	.351
	داخل المجموعات	102.851	90	1.143		
	المجموع	105.275	92			
التنفيذ	بين المجموعات	3.233	2	1.617	2.882	.061
	داخل المجموعات	50.483	90	.561		
	المجموع	53.716	92			
المردود	بين المجموعات	1.448	2	.724	1.330	.270
	داخل المجموعات	49.020	90	.545		
	المجموع	50.469	92			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2.121	2	1.060	2.109	.127
	داخل المجموعات	45.259	90	.503		.351
	المجموع	47.380	92			

يتبين من الجدول (9) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب قد بلغت على جميع المجالات وعلى الدرجة الكلية لدور الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في تمكين النساء ذوات الإعاقة اقتصاديا تبعا لمتغير المستوى التعليمي أكبر من قيمة مستوى الدلالة المحدد للدراسة (≥a0.05) أي أننا نقبل الفرضية الصفرية. أي أن تقديرات النساء ذوات الإعاقة الحركية لدور الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي (CBR) في تمكين النساء ذوات الإعاقة اقتصاديا واحدة، ويعزو الباحثان هذه النتيجة أن محتوى الخدمات التأهيلية وطرقها تتناسب مع كافة المستويات التعليمية، ولا تحتاج إلى المعارف النظرية المسبقة، فالخدمات التأهيلية تتناسب مع المستويات العلمية كافة.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة فقد خلص الباحثان إلى التوصيات الآتية:

1. إجراء مزيد من الدراسات التي تقيم عائد الخدمات التأهيلية لبرنامج التأهيل المجتمعي على المستوى الاجتماعي.
2. تنظيم دورات تدريبية للنساء ذوات الإعاقة في مجال التخطيط للمشروعات الصغيرة لاسيما أن الدراسة كشفت أن أدنى المتوسطات قد كانت في مجال التخطيط .
3. إقامة المعارض والندوات التي تظهر إمكانيات وقدرات النساء ذوات الإعاقة والتي من شأنها تمكين النساء ذوات الإعاقة اقتصاديا.
4. التشبيك وتوطيد علاقة الجمعية مع مؤسسات وجمعيات تعمل على تزويد النساء ذوات الاعاقة بقروض او منح يسهم في التمكين الاقتصادي سواء كانت حكومية او غير حكومية .

5. السعي للحصول على مشاريع مضرة للدخل لتشغيل النساء ذوات الاعاقة بحيث يحصلن على الاستقلالية الاقتصادية.
6. العمل على مضاعفة جهود الجمعية في تمكين النساء ذوات الاعاقة.
7. دعم استراتيجية الشراكة بين الجمعية ومؤسسات تدعم تمكين النساء ذوات الاعاقة.
8. العمل على توفير فرص عمل للنساء ذوات الاعاقة.
9. تقييم قدرات النساء ذوات الاعاقة والعمل على تمكينهن كلا حسب توجهاتها وميولها.

المصادر والمراجع

اولا: المراجع العربية:

1. جامعة القدس المفتوحة،(2006). التأهيل الشامل،منشورات جامعة القدس المفتوحة.
2. جبلي علي وآخرون.(2007).الفقر في مصر بين الإجحاف والإنصاف، رؤية مستقبلية ،المؤتمر التاسع، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية القاهرة.
3. الخاروف أمل والحديدي سمر.(2011). مشروع ازدهار النساء التنموي وعلاقته بتمكين المرأة الأردنية ،مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية ، مجله (1)عدد38
4. 4.الدراغمة، تمام.(2014). فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصاديا من وجهة نظر المستفيدات أنفسهن، دراسة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية.
5. 5.الزعمط، يوسف (2000). التأهيل المهني للمعوقين، عمان: دار الوكالة للطباعة والنشر والتوزيع.
6. سعيد، نادر وعبد المجيد أيمن.(2001).مؤشرات النوع الاجتماعي في الضفة الغربية وقطاع غزة برنامج دراسات التنمية جامعة بير زيت.
7. 7.السكري أحمد.(2000).قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، الاسكندرية :دار المعرفة الجامعة .
8. 8.عبد الله، خالد(2004).متطلبات تنمية القدرات للمخططين الاجتماعيين حول حقوق النساء ذوات الإعاقات المؤتمر العلمي الخامس عشر، كلية الخدمة الاجتماعية ،جامعة القاهرة .
9. 9.فهمي محمد.(2007):رعاية المعاقين في الوطن العربي، الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
10. 10.القحطاني هنادي وزيان سحر.(2015). تصور مقترح لبرامج تدريبية مهنية لتمكين الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية اجتماعيًا واقتصادياً، مجلة التربية الخاصة والتأهيل - مؤسسة التربية الخاصة والتأهيل – مصرمج (2) عدد 8
11. 11.القصاص ،مهدي.(2012).التمكين الاجتماعي لذوي الاحتياجات الخاصة: دراسة ميدانية ، المؤتمر العربي الثاني "الإعاقة الذهنية بين التجنب والرعاية.
12. 12.المغربي عبد الحميد.(2001).إدارة الموارد البشرية المنصورة :المكتبة المصرية
13. 13.نجم منور(2013).دور المؤسسات التنموية في تمكين المرأة الفلسطينية: دراسة تحليلية للخطط الاستراتيجية والتقارير السنوية في ضوء معايير التمكين ومؤشراتها مجلة الجامعة الإسلامية التربوية والنفسية، غزة فلسطين. (21) عدد 3
14. 14.النمروطي، خليل والهابيل،وسيم.(2014). فاعلية برنامج المنح الصغيرة في التمكين الاقتصادي للأسر الفلسطينية الصغيرة الفقيرة: دراسة تطبيقية على برنامج التمكين الاقتصادي (ديب)،مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية، غزة ،فلسطين مج (22) عدد1.

ثانيا: المراجع الاجنبية

1. Hoque, M& Yoshihito, I (2009). Women Empowerment through Participation in Micro-Credit Programme:A Case Study from Bangladesh, Journal of Social Sciences 5(3): 244-250, (ISSN 15493652
2. Khan ,R& Bibi,Z(2011) . Women's socio-economic empowerment through participatory approach A Critical Assessment . Pakistan Economic and Social Review ,Volume 49, No. (1),pp. 133-148
3. Lersson,D(1995):Community development,in Encyclopedia of social
4. Williams, Stanley E. (2014) Disabled Adults Description of the Experience of Seeking Employment: A phenomenological Study. Dissertation Presented in Partial Fulfillment. Of the Requirements for The Degree .Doctor of Psychology. Capella University,New York,NASw .

المرأة الأردنية والريادة العالمية

د . هشام علي شطناوي
جامعة عجلون الوطنية

أ. ختام عارف مصلح حسن
وزارة التربية والتعليم الأردنية

البريد الالكتروني

Shatnawi_hisham@yahoo.com

المقدمة:

في ظل الانفتاح العالمي وسهولة الانتقال والاتصال بين الدول والشعوب وانتشار المعرفة واتساع الإمكانيات للتجارة والصناعة والعلوم المختلفة ومع ضخامة الموارد للدول الغنية والصناعية وشحها لدى الدول الفقيرة مثل الأردن الذي يعاني من فقر موارده الطبيعية وتوالي الأزمات والهجرات إليه من الدول المجاورة، وما يعانيه من مديونيات أثقلت كاهل مواطنيه وجعلته يعد من دول العالم الثالث، إلا أن امتلاكه للموارد البشرية الخلاقة وضعته في مصاف الدول المتعلمة والتي أسهمت في بناء وتطوير وتعمير كثير من الدول العربية والعالمية.

وللمرأة الأردنية إسهامات ومشاركات واسعة ودور فعال في هذه المسيرة الرائدة والتي جعلت منها بحق رائدة على المستويين العربي والعالمي.

من ربة منزل متعلمة وواعية لدورها في إعداد جيل متعلم وواعي إلى رئيسة لمجلس الأمن مروراً بكل المهن والوظائف المعروفة للمجتمعات المتحضرة فكانت المعلمة والمهندسة ومديرة الشركة والعاملة وقائدة الطائرة والقاضي والشرطية والطبيبة والعالمة والصيدلانية وغيرها الكثير.

جاءت مساهمة المرأة الأردنية في بناء مسيرة التنمية الشاملة من أجل بناء الوطن والمواطن (ابنها وزوجها ووالدها) الذي أعدته وسلحته بالعلم والمعرفة ليقينها بأن الإنسان المتعلم هو صانع التغيير والقادر على البناء والبقاء في عالم متغير تحكمه التحديات والصراعات والمنافسة الشديدة على الموارد الطبيعية والوظائف والأسواق وكذلك من حاجة العائلة الأردنية إلى موارد مادية تعين على مستلزمات الحياة ة وأعبائها الكثيرة، الأمر الذي دفعها إلى العمل والمشاركة في تحمل نفقات عائلتها وتحسين ظروفها ورفع سويتها بالتعليم والتطوير لمهارات أفرادها والرقي بهم مما ابرز دورها وفجر طاقاتها وجعلها تحتل مكانة مرموقة في عالم الريادة والتميز والابتكار، وتاليا سنعرض نماذج لمجموعة من سيدات الأردن المتميزات عالمياً.

يكون الرجال كما تكون النساء ، فإذا أردت أن تجعل الرجال من ذوي الهمة والفضيلة، فعلم النساء الهمة والفضيلة (روسو)

مشكلة الدراسة:

تواجه المجتمعات العربية عامة والمجتمع الاردني خاصة مشاكل متعددة منها عمل المرأة والتشكيك بدورها في تطوير وتنمية المجتمع والتقليل من شأنها وقيمتها في رفع كفاءة العمل وزيادة الانتاجية والمساهمة في بناء الوطن والرقي بالأعمال وريادتها عالمياً.

أهمية البحث:

تنبع أهمية البحث من خلال تركيزه على ابراز دور المرأة الاردنية في التنمية البشرية ومدى مساهمتها في بناء وتطوير الانسان الاردني ودورها الريادي في دفع عجلة الانتاج والتنمية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية الشاملة وتقديم نماذج لسيدات اردنيات على مستوى العالم في مجالات تنموية مختلفة.

أهداف البحث:

هدف البحث الى التعريف بالرواد من السيدات الاردنيات اللاتي برزن على مستوى العالم في مجالات مختلفة وحصلن على مواقع متميزة وشهد لهن بذلك منظمات عالمية متخصصة خلال العام (2016) زمن اجراء هذه الدراسة.

منهج البحث:

تم اعتماد المنهج الوصفي من خلال الاطلاع على الكتب والمجلات والمؤتمرات والندوات والنشرات للمعاهد والمنظمات العالمية المتخصصة في هذا الشأن.

نطاق البحث وحدوده:

ينحصر نطاق البحث في التالي :

- النطاق المكاني: حدود المملكة الاردنية الهاشمية.
- النطاق الزماني: العام (2016) زمن اجراء الدراسة.
- النطاق البشري: يتعلق البحث في المرأة الاردنية فقط.

هيكلة البحث:

من اجل الاحاطة بجوانب البحث تم التركيز على العام (2016) وما تم فيه من انجاز عالمي للمرأة الاردنية ، من خلال النشر الالكتروني لأبرز سيدات العالم اللواتي تميزن بالريادة واحتلت المرأة الاردنية مواقع متقدمة فيه.

تعريف رائد الأعمال

من هو رائد الأعمال"Entrepreneur"؟

أصل هذه الكلمة يعود للاقتصادي الفرنسي جين بابيستيه في القرن التاسع عشر وتعني الشخص الذي يشرع في إنشاء عمل تجاري كما أن المصطلحات الأوربية الأخرى تدور حول المعني الخاص بإنشاء الأعمال والمشروعات.

الخلاصة أن تعريف رائد الأعمال حسبما أتفق عليه بالمؤتمر الدولي الأول لريادة الأعمال والذي عقد بالمملكة العربية السعودية عام 2009 أن : رائد الأعمال هو: الشخص الذي ينشأ عملاً حراً يتسم بالإبداع و يتصف بالمخاطرة.

ان مصطلح رائد الأعمال الذي نعرفه حالياً موجود لدينا في حياتنا منذ سنيين كثرة و لكن بمسمي آخر وهو "الشخص العصامي". لذا مهما اختلفت المسميات والتعريفات لرائد الأعمال فالجوهر واحد وهو " العمل بجد للوصول للنجاح ".

- **كيف يكتشف الشخص العادي أنه قد يكون رائداً للأعمال ؟**

حينما يمر الشخص بالمراحل الآتية:

فجأة: يجد الشخص فكرة / فرصة ربح

ثم ← أصبحت الفكرة حلم يقظة لا يفارقه.

ثم ← تبلورت الفكرة لنموذج قابل للتنفيذ كمشروع.

ثم ← بحث عن كيفية تنفيذ هذا المشروع في الواقع.

ثم ← أصبح المشروع واقعاً ملموساً.

ثم ← نجح المشروع.

إذن رائد الأعمال هو شخص ليس عبقري و لكنه إنسان يستطيع تحويل أفكاره وأحلامه مهما كانت صعبة إلي حقيقة.

- **سؤال: من هو رائد الأعمال وما هو الفرق بين رائد الأعمال، وصاحب المشروع، ورجل الأعمال؟**

ليس كل صاحب مشروع رائد أعمال أو رجل أعمال إذ إن هناك فرقاً واضحاً بين صاحب المشروع و رائد الأعمال ورجل الأعمال فكل منهم له سمات و صفات وإمكانيات شخصية وإبداعية تميزه عن غيره كما يلي:

1- رائد الأعمال:

هو إنسان رأس ماله الأساسي الموهبة الشخصية وقدراته ومهاراته التي من خلالها يستطيع اكتشاف الفرصة الصالحة لكي تكون مشروع مربح ويحاول تدبير الموارد اللازمة لها لتحويل هذه الفرصة إلى واقع عملي حقيقي، يتميز رائد الأعمال بمجموعة من الصفات الشخصية هي:

1. رغبته في تحقيق حلمه / هدفه لا يتزحزح مهما طال الوقت كما أن حلمه لا يفارقه.
2. لديه الرغبة و القدرة علي خوض المخاطرة لتحقيق حلمه للوصول لهدفه.
3. اهتمامه بتحقيق النجاح لفكرته / لحلمه / لمشروعه أكبر من اهتمامه بتحقيق الربح.
4. لديه درجة عالية من الإبداع و القدرة علي إيجاد حلول للمشاكل التي تواجهه فالعقبات تنهار أمامه ولا ينهار أمام العقبات.
5. يستطيع اتخاذ قرار المخاطرة برأس المال في سبيل تحقيق فكرة يعتنقها.
6. يتميز بقدرته على إدارة عوامل الإنتاج ويصمم هيكل المشروع.
7. له رؤية مستقبلية لتطوير مشروعه لأنه يريد النمو والتطور دائماً.
8. قادر على تقييم الفرص والبدائل.
9. يتحرك وفق خطة واضحة لكي يحقق أهدافه العملاقة بما يزيد من سرعة نمو الشركة، ويقلل من التخبط والعشوائية في تطوير منتجاتها وخدماتها.

الخلاصة: هو الشخص الذي يستطيع تحويل فكرة / فرصة إلي مشروع و المشروع يوصله إلي النجاح.

2- صاحب المشروع

1. يعتمد في تكوين مشروعه على عناصر الإنتاج التقليدية رأس المال، الأرض، المعدات، العمالة، الموارد، ويرتّبها بصورة تقليدية حتى يصبح صاحب ومالك المشروع، ورغبته وسعيه لنجاح مشروعه ليست شديدة مثل رائد الأعمال أو رجل الأعمال.
2. يهدف إلى بناء شركة أو متجر يدر عليه ربحاً يمنحه الاكتفاء الذاتي لتغطية تكاليف معيشته.
3. يدير شركته وفقاً لحركة السوق فقط و لا يتوسع إلا إذا رأي أن اتجاه السوق هو التوسع لذا ينمو ببطء شديد، ولا يسهم بخلق وظائف وحركة تجارية كبيرة.

ملحوظة: من الممكن أن يتحول صاحب المشروع إلى رائد أعمال مع الزمن بمحض الصدفة أو بقرار يتخذه صاحب المشروع بعد أن يكتشف أن أمامه فرصة قد غفل عنها فترة طويلة فالمسألة مسألة مرور بمراحل.

- رجل الأعمال

هو صاحب مشروع أو أكثر نجح في توسيع تشكيلة السلع والخدمات أو الأعمال في أكثر من نشاط، حيث ينتقل في إدارة مشروعاته من أسلوب الإدارة الفردية والشركات العائلية إلى نمط الشركات المؤسسية وأسلوب المجموعات وهو المصطلح الأقرب لصاحب المشروع، وهو الشخص الذي يخطط ويزيد رأس المال والعمالة المطلوبة وغيرها من الموارد ويتحلى بالقدرة والقوة الدافعة لعرض أفكاره على السوق.

أهم صفات رجل الأعمال :

1. القدرة على تحمل التحديات وتوقع الفرص المستقبلية.
2. العمل الدؤوب لتحقيق ما تصبوا إليه والشعور بالارتياح عند إنجاز الأهداف.
3. الحماس وعدم الملل لإنتاج طاقة في العمل.
4. الإصرار لاتخاذ موقف وتنفيذها أو فكرة تؤمن بها.
5. الإصغاء للأفكار الجديدة أو البحث عنها حتى لو كانت بعيدة المنال والعمل على تحقيقها.
6. الإيجابية في التعامل مع فريق العمل لتحفيزهم علي تخطي العقبات.
7. يجيد تفويض السلطات لمن يليه من المديرين ويطلق لهم قدر كبير من الحرية في إدارة أمور العمل دون الخروج عن الإطار العام للعمل الصحيح مع السماح لهم بهامش قليل جداً للخطأ.
8. يهتم برفاهية موظفيه.

يعتبر رواد الأعمال أو أصحاب المشروعات الصغيرة و المتناهية الصغر القاعدة الصلبة الراسخة لأي اقتصاد قوي فدول شرق آسيا و البرازيل و تركيا وحتى الدول الكبرى وصلوا لمكانتهم الحالية الآن لأنهم بدأوا من الصفر فساعدوا و شجعوا علي المشروعات المتناهية الصغر مثل العمل من المنزل وقدموا الرعاية لمن وجدوا لديه الفرصة في التطور و النمو ليصبح مشروعاً صغيراً ثم استمروا في تقديم الدعم لمن لديه الفرصة ليكون شركة متوسطة وهكذا حتى أصبح لديهم الآن كيانات عملاقة تتحكم باقتصاديات العالم.

أصبحت المنظمات اليوم تعمل في ظل ظروف تتسم بالتغيير المستمر سواء أكانت هذه المتغيرات سياسية، أم اقتصادية، أم اجتماعية، أم تكنولوجية، وهي المتغيرات التي أدت إلى إفراز ظاهرة العولمة، وما ترتب عليها من انفتاح في الأسواق، وزيادة حدة المنافسة التي تواجهها المنطقة، والأردن كغيره من دول العالم، يسعى إلى النهوض بالقدرات القيادية للمرأة، فالنساء الأردنيات يشكلن ما نسبته) (48%من العدد الإجمالي للسكان، الأمر الذي يدعو إلى حتمية إشراك المرأة الأردنية في تنمية المجتمع وتطوره) (نجادات، .(2007 وبالرغم مما تحقق على الساحة الأردنية من تقدم ملحوظ في شتى المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، كان من نتيجته أن حظيت المرأة بالاهتمام والدعم، وتعزز دورها في المجتمع (الشيخ وآخرون، 2009) وانعكس ذلك على صورة تطورات واسعة في الجوانب المتعددة المرتبطة بالمرأة بما فيها حق المشاركة السياسية، وإصدار الأنظمة والتشريعات التي عززت مكانتها من النواحي الاقتصادية والاجتماعية، إلا أن هذه المشاركة لازالت دون التوقعات والطموح المنشودين. فالتمكين غير المتكافئ بين إمكانيات المرأة الأردنية وما تستطيع أن تقدمه، وبين وجودها في مواقع المسؤولية واتخاذ القرار .(Karp & Helgo,) 2007 الأمر الذي أدى إلى خلق ضغوط كبيرة على هذه المنظمات وعلى اختلاف أحجامها، أو طبيعة نشاطها وملكيتها، وحتم عليها التكيف والتأقلم مع مثل هذه المتغيرات حتى يكتب لها البقاء والاستمرار) (درويش، .(2010وفي ضوء هذا الوضع، فقد اندفعت جميع الإدارات العاملة في المنظمات المختلفة إلى التطوير والاستجابة لكل الأوضاع الحديثة، وذلك من خلال المحاولة المستمرة لإجراء المزيد من التعديل والتطوير في الأهداف، والوسائل والأساليب، والعناصر المادية وغير المادية من أجل تحسين الأداء، وتطوير أساليب العمل، وزيادة الكفاءة الإنتاجية (الحوامدة، 2007).

خطت الدولة الأردنية في الآونة الأخيرة خطوات واسعة وجريئة نحو تمكين المرأة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا. فقد خصص للمرأة من خلال ما يعرف بالكوتة النسائية) (15مقعدا في المجلس النيابي الأردني، وتقلدت العديد من المناصب الحكومية الرفيعة كوزيرة في عدة حكومات متعاقبة، وعضو في مجلس الأعيان،

ومحافظ في وزارة الداخلية، وقاض في السلك القضائي نتيجته أن حظيت المرأة بالاهتمام والدعم، وتعزز دورها في المجتمع الشيخ وآخرون، (2009).

وقد أسهمت مجموعة من العوامل في تعزيز دور المرأة الوظيفي إن كان على المستوى المحلي أو العالمي من أبرزها:

- انتشار ظاهرة الفقر وتراجع معدل دخل الأسرة .
- تنامي ظاهرة العولمة والمنافسة العالمية وما يصاحبهما من تقارب للثقافات وتكامل للاقتصاد وإحقاق للديموقراطية، ورغبة غير مسبوقة لتحسين الظروف المعيشية للمرأة ودعم حقوقها ومساندة حريتها وتمكينها.
- المستوى المتطور الذي بلغته المرأة من حيث المقدرة والكفاءة والأهلية والمهارة والرغبة في العمل.
- الدعم المقدم من الجهات الحكومية وشبه الحكومية في مجال الأنظمة والتشريعات
- والقوانين التي تدعو لتمكين المرأة وظيفياً.
- النجاحات الملحوظة للمشاريع الريادية التي طورتها المرأة وأصبحت رافدا رئيسا من
- روافد الاقتصاد الوطني.
- الاستجابة لتوجهات ودعوات المنظمات العالمية وعلى رأسها منظمة الأمم المتحدة

وصندوق النقد الدولي، والبنك الدولي التي تدعو إلى إشراك المرأة في العمل وخاصة في الدول النامية النجاحات الملحوظة للمشاريع الريادية التي طورتها المرأة وأصبحت رافدا رئيسا من روافد الاقتصاد الوطني.

وتتمحور ريادة الأعمال عند السيدات بشكل عام حول ثلاثة مواضيع: شخصية السيدة المستقلة و/ أو سيدة الأعمال، صورة الشركات التي تديرها النساء ومجال نشاطهن، وأخيراً، مواقفهن وخبرتهن في ما يتعلق بمختلف القضايا مثل النمو والإستراتيجية، والتمويل، والشبكات، والتدريب، وأسلوب الإدارة وروح القيادة والتنمية والتطور.

إن حياة تلك السيدات اليومية هي نتيجة التفاعل المستمر بين العمل والحياة العائلية والاجتماعية. بالفعل، تقوم سيدات الأعمال بالعديد من الخيارات وفق وضعهن في المجتمع ونوع البنية التحتية التي يوفرها لهن المجتمع.

لذا، لا يمكن فهم ما يحفّز أو علام تقوم خياراتهن دون التطرق إلى واقع سوق العمل. إضافة إلى ذلك، لا يمكن فهم واقع سيدات الأعمال من دون النظر إلى متغيرات مستقلة أخرى مثل مستوى المؤهلات العلمية والسن.

في بلجيكا، تمثل النساء 50٪ من القوة العاملة و 42٪ من مجموع الموظفين. إذا كنا نستهدف سيدات ورجال الأعمال نلاحظ أنهن يمثلن 12٪ فقط من هذه الفئة . في الأردن، تشير التقديرات إلى أنه لدينا نسبة مماثلة تماماً.

حتى لو كنا نلحظ ضعف تمثيل للمرأة في هذا الوضع، إنما يبقى نمو ريادة الأعمال مرتبطاً ارتباطا وثيقا باهتمام النساء المتزايد في هذا المجال. إن معدل نمو ريادة الأعمال عند الرجال هو بنسبة 32٪ في حين يبلغ نسبة 21,3٪ عند النساء... مما يشير إلى أن المرأة هي المسؤولة إلى حد كبير عن ديناميكية ريادة الأعمال. بالفعل، في كثير من الأحيان تبدو الشركات التي تملكها سيدات جديدة، وبالتالي احدث من تلك التي يملكها الرجال.

في حين أن تأسيس شركة أمر نادر جدا بين النساء إذ يفضلن البقاء المالكات الوحيدات للمؤسسة، على عكس الرجال لذا يخترن في أغلب الأوقات الوضع المستقل.

غالبا ما تعمل السيدات وحدهن ويشكلن (51.2٪)، و42.75٪ منهن لديهن 1 إلى 10 موظفين. لذلك نرى السيدات أكثر في عالم الشركات الصغيرة جدا (TPE). يمكننا أن نعزو هذه الميزة المهمة إلى مجال النشاط التجاري والصناعي ومستوى التحصيل العلمي لدى سيدة الأعمال وليس لأن الشركة تديرها امرأة. لذا نرى ان شركة في قطاع الخدمات توظّف عددا أقل من الأشخاص من أي شركة صناعية.

يمكن أيضاً للصفات الشخصية أن تلعب دورا هاماً: الرغبة بالحفاظ على الاستقلالية، والصعوبة في التفويض أو أيضاً الرغبة في البقاء على تواصل مباشر مع العملاء.

إنما لهذا العامل اثر سلبي على سيدات الأعمال من حيث فرص التمويل: يبدو أن الأعمال التجارية التي تملكها المرأة تدور في حلقة مفرغة: بالفعل، يحدّ صغر حجمها من إمكانية حصولها على التمويل المؤسسي مما يحدّ من فرص النمو.

المستوى الدراسي

نلاحظ أنه في ما يخصّ الفئة دون الـ 25 عاما، ان عدد رائدات الأعمال يفوق عدد رواد الأعمال الرجال. لكن هذه النسبة تنعكس بالنسبة للفئة دون سن الـ 25-39 سنة ثم تعود لتزداد مجدداً مع عدد النساء الذي يفوق عدد الرجال في ما يخص فئة الأكثر من 50 عاماً.

يرتبط مستوى التحصيل العلمي ارتباطا وثيقا بعملية الاستحواذ على الوضع المستقل. بشكل عام، تنخرط النساء اللواتي لديهن شهادة علمية ذات مستوى أقل في مجال الإبداع بدافع الضرورة. أما اللواتي تتمتعن بمستوى علمي أعلى فنلاحظ في كثير من الأحيان دخولهن في عملية طوعية لإنشاء شركة مع فكرة وهدف اغتنام الفرص.

يتبين عند العديد من النساء أن دراستهن لم تخولهن إدارة الأعمال والاستقلالية في مجال الأعمال. هذا الأمر يسمح بتحديد تحرك غالباً ما يتم تجاهله في عملية دعم ريادة الأعمال: من هنا تبرز أهمية وجود مواد أساسية خاصة بإدارة الأعمال ضمن كل من التعليم الأكاديمي والتقني.

إن ثلاثة أرباع سيدات الأعمال متزوجات وأكثر من خُمس الأزواج هم شركاء مع سيدة الأعمال (21.2٪). بحيث يبدو أن الأسرة وقيودها المتعلقة بتوزيع الأدوار هي التي تجذب أكثر نحو الوضع المستقل عن طريق اختيارهن هذا الوضع، و تُظهر النساء مزيدا من المرونة، وهذا لا يعني العمل لساعات أقل، بل القدرة على إدارة الوقت وفقا لاحتياجات كل من شروط العمل والحياة العائلية.

تؤكد العديد من النساء أن انسحابهن من سوق العمل لتربية الأطفال كان بمثابة عقوبة قوية بالنسبة لفرص العثور على عمل من جديد كموظفة. لذا بدا لهن الوضع المستقل وسيلة للدخول مجدداً إلى سوق العمل.

سياسة مالية وقائية :

تفضل سيدات الأعمال المستقلات عدم الخوض في الدين وتشجيع الاستثمار بكميات صغيرة من الأموال. وهذا نوع من الحذر تجاه الاقتراض قد يسميه البعض كره المخاطر. في معظم الأحيان تتذرع النساء بالحاجة إلى «حماية الأسرة» من أجل تبرير هذه السياسة الوقائية.

كما هو مبين في معظم الأبحاث حول هذا الموضوع، نادرا ما تستعين النساء بالتمويل المؤسسي ولا تلجأن إلى القروض المصرفية إلاّ عند الضرورة فقط. في كثير من الأحيان تقوم النساء اللواتي تمارسن مهنة حرة بالاقتراض من العائلة.

بالفعل، أكثر من نصف النساء لم يقدمن خلال السنوات الخمس الأخيرة من تأسيس شركاتهن أي طلب للحصول على تمويل من المصرف، حيث أن 20٪ منهن قدّمن طلب تمويل واحد و 21٪ من واحد إلى خمسة طلبات تمويل.

تلعب سيدة الأعمال الأردنية دوراً رئيسياً في التنمية الاقتصادية لبلدنا. فهي تتمتع بإبداعية متطورة، وبدقة في التفاصيل مثيرة للإعجاب، وهي بوجه خاص مثابرة جداً، وهذا هو مفتاح نجاحها.

لدينا الكثير من قصص نجاح تتعلق بسيدات الأعمال الأردنيات لدرجة أننا نود سماع الكثير منها لتطوير القطاع الخاص وخصوصا من اجل اقتصادنا الوطني الذي يعاني الكثير من المشاكل المستعصية مثل الفقر والبطالة.

الريادة والأعمال المختلفة :

هي عمليّة خلق نوع جديد من المنظّمات التي لم يسبق قيام مثلها، أو تطوير منشأة قائمة بأعمالها وتسخير الفرص المتاحة لتطوير هذه المنشأة والتقدم بها بأسلوب ابتكاري ومستحدث، ويأخذ رائد الأعمال في عمليّة الريادة بعين الاعتبار مدى المخاطر التي يمكن أن تواجهه وكما يسلط الضوء أيضاً على العوائد التي قد يأتي بها المشروع فخصائص ريادة الأعمال من الطموح والدافعيّة لدى الرائد تقوده إلى بناء منظمة أو شركة و الرؤية العامة أو الأهداف التي تسعى المنشأة لتحقيقها بالأفكار الداعمة والقويّة الفريدة من نوعها في السوق وكذلك الوضوح للرؤى الشموليّة والقابلة للتحديث والتطوير باستمرار إلا أنّها غير متكاملة. لذا يمنح الرائد نفسه دفعة من الأمل والتشجيع ليقويها ويدفعها للمضي قدماً في تحقيق أهدافه ثم تحويل الأهداف المأمولة إلى واقع ملموس بالعزم والإصرار والإرادة ثم السعي الدؤوب للرائد لإنجاح فكرتة ويضع نصب عينيه احتماليّة وجود مخاطر، ويتم بناءً على ذلك حساب تكاليف المخاطر التي يمكن أن يتكبّدها، وتوضّح كيفية الدخول إلى السوق والكشف عن حاجة العميل وتلبيتها لة و إقدام الريادي على إقناع الآخرين للانضمام إلى فريق عملهم ومساعدتهم في تحقيق الأهداف ويمتاز الرياديون بتفكيرهم الإيجابي وقدرتهم على اتخاذ القرار المناسب في موقف ما من بين مجموعة من القرارات.

مهام رواد الأعمال :

1. إن دور رواد الأعمال اختلاق الفرص في إشباع حاجات الأفراد من خلال إقامة أسواق جديدة، ويبدعون في الترويج لمنتجاتهم بأساليب مبتكرة تختلف عن رجال الأعمال التقليديين الذي يعتمدون فقط في دورهم على أداء الوظائف الإداريّة الخمسة.
2. التطلع الدائم نحو الكشف والتنقيب عن المصادر للموارد، إذ يبتكرون مصادر ولا يتبعون خطى غيرهم في الاعتماد فقط على المصادر التقليدية المتوفرة بين أيدي الجميع على حد سواء.
3. استغلال رأس المال واستخدامه في استحداث عناصر إنتاج جديدة أو موارد رأسماليّة جديدة، وتقع على عاتق الريادي مسؤوليّة تحديد عناصر الإنتاج لذلك فإنه يلجأ للاستحداث والابتكار وبالتالي التميّز.
4. إدخال التكنولوجيا والتقنيات الحديثة في العمليّة الإنتاجيّة ومراحلها جميعها، فيستغل رواد الأعمال أي فرصة تُتاح لهم ويستفيدون منها بتحويلها إلى مكاسب. إيجاد فرص عمل جديدة، توفّر الشركات الخاصة فرص العمل باستمرار أكثر من الدوائر الحكوميّة ومنظماتها. مميّزات ريادة الأعمال تساهم في

رفع المستوى المادي لرائد الأعمال والعاملين في منظمته وتنمية الاقتصاد الوطنيّ. منح القوى العاملة الشعور بالرضا الوظيفيّ من خلال توفير فرص العمل.

5. تنمية الصناعات القائمة وتحديثها باستمرار وتركز بشكل خاص على تلك القائمة في المناطق النائية والريفيّة. والدعم المستمر للقيام بالصناعة المحلية والتشجيع عليها والاعتماد عليها والتصدير إلى الخارج بدلاً من الاستيراد.
6. رفع مستوى الدخل القومي الذي يقود إلى رفع مستوى النمو الاقتصاديّ و خلق بيئة تنافسيّة شريفة بين المنظمات القائمة، وبالتالي إيجاد المنتجات ذات الجودة الأعلى و تقديم عدد أكبر من الخدمات والمنتجات للأفراد و إيجاد أسواق جديدة واستحداثها.
7. الشعور بالاستقلاليّة، وتحقيق التحرر من الاتكال على ما يقوم به الآخرون من مهام ووظائف و إعطاء الحافز والدعم الكامل لتحقيق إنجازات غير مسبوقة و الحد من الهجرة لأصحاب الخبرات والمواهب من خلال إتاحة فرص العمل المناسبة لقدراتهم ومستوياتهم التعليمية.

إسهامات القطاعين العام والخاص في تشجيع ريادة الاعمال:

قطاعات حكومية وخاصة مختلفة بذلت جهودا مضنية للتركيز على ريادة الأعمال للشباب والمرأة على السواء.

ندوة «شبابنا مبتكر وريادي.. واقع الريادة في الأردن» عقدت للتأكيد على أهمية توجيه الشباب نحو فكرٍ جديد ومتطور وريادي لتحقيق التنمية المستدامة، وضرورة التركيز على تبني الأفكار الريادية لدى الشباب وتوظيفها لحل المشكلات التي يعانون منها في مجتمعنا ومنها البطالة والفقر.

ودعت الندوة التي نظمها مركز «الرأي» للدراسات بالشراكة مع المجلس الأعلى للسكان وأدارها رئيس جمعية المبتكرين الأردنيين بلال رسلان، إلى تعزيز التعاون بين القطاعات كافة لمساعدة الشباب في تطوير أعمالهم الريادية والإبداع والابتكار فيها، الأمر الذي سينعكس إيجابياً على تطوير المجتمع وتعزيز الرفاه فيه. كما دعت إلى تطوير المناهج الدراسية لتتوافق مع الفكر الريادي والإبداعي الذي يؤمّل نشره مستقبلاً بين فئات المجتمع كافة. وأكد المشاركون من خبراء واقتصاديين وأكاديميين ومهتمين بالعمل الريادي، أن الإبداع والابتكار هو أساس الريادة، وأن الريادة بالأعمال تبدأ من مرحلة الطفولة. وأشار رئيس مركز «الرأي» للدراسات د. خالد الشقران، إلى أهمية التعاون بين المركز والمجلس الأعلى للسكان لتعزيز الابتكار والريادة في أوساط الشباب بما يضمن عبورنا إلى المستقبل بثقة واقتدار. وتالياً أبرز وقائع الندوة:

تحقيق الفرصة السكانية

قالت أمين عام المجلس الأعلى للسكان م. ميسون الزعبي في ورقتها «ريادة الأعمال.. والفرصة السكانية» إن المجلس يعدّ المرجع للقضايا والمعلومات السكانية المتعلقة بالتنمية كافة، ويساهم في وضع السياسات والاستراتيجيات وخطط العمل ومتابعة وتقييم تنفيذها، وكسب التأييد لها، إضافة إلى نشر الوعي حولها مع تعزيز القدرات الوطنية في هذا المجال بالتنسيق مع الشركاء والجهات المعنية. مركز الملكة رانيا لريادة الأعمال من أوائل المؤسسات التي بدأت بدعم الريادة في الأردن، حيث قام بعد الاطلاع على الوضع في الأردن بالتركيز على تبني الأفكار الريادية لدى الشباب وتوجيهها لحل المشكلات التي يعاني منها الشباب في المجتمع.

وأشار مدير مركز الملكة رانيا للريادة د. عبد الرحيم أبو البصل في ورقته «واقع الريادة في الأردن.. المفهوم والتحديات» أن الأردن تبوأ المرتبة 64 من أصل 134 تبعاً لمؤشرات الريادة العالمية المعتمدة لدى مؤسسة الريادة

العالمية والتطوير (GEDI)، مضيفاً أن الأردن يعدّ من بين الدول المتقدمة على المستوى الإقليمي بمؤشر تبني ودعم ثقافة ريادة الأعمال وأعلى من المعدل العالمي

نماذج لرياديات أردنيات :

تألقت المرأة الأردنية في شتى المجالات وكانت نجاحاتها المتكررة عنوانا لهذا التميز والريادة وخير من مثل المرأة الأردنية هي صاحبة الجلالة سيدة الأردن الأولى الملكة رانيا العبد الله النموذج المتميز للعطاء والريادة والتجديد في شتى مجالات الحياة وخاصة التعليم والتي توج نشاطها بتسلمها الجائزة العالمية للريادة في واشنطن يوم 2017/3/19 خلال الاحتفال السنوي السادس عشر لتوزيع جوائز القيادة العالمية لمنظمة الأصوات الحيوية (Vital Voices)، والذي كرم عدد من النساء المؤثرات في مجالات التمكين الاقتصادي والتنمية السياسية وحقوق الإنسان على المستوى العالمي.

وتحدثت جلالتها في الكلمة التي ألقتها خلال الاحتفال الذي أقيم في العاصمة الأمريكية عن التحديات التي تعاني منها النساء العربيات، قائلة أن الكثير من النساء عبر العالم العربي يحملن شعلة التنوير عالياً، لكن تقدمهن وتقدمنا يعيقه النزاع وعدم الاستقرار الذي لم تسببه النساء لكنهن يتحملن وطأته.

وأعربت جلالتها عن قناعتها وإيمانها بدور التعليم الهام باعتباره الأمل الأفضل لإزالة الظلام، ولمحاربة الذين يهدمون، والاستثمار بمن يستطيع البناء.

وأكدت جلالتها أهمية التعليم لتسليح الفتيات والنساء بالمعرفة التي يحتجنها للتميز، مشيرة إلى أن كل ما نسعى له من أجل مستقبل منطقتنا، من النمو الاقتصادي إلى استدامة البيئة، ومن الابتكار إلى الريادة، يعتمد على المشاركة الكاملة للنساء.

وأعطت جلالتها لمحة عما قد يكون عليه المستقبل إذا جرى تمكين النساء، مستذكرة ما وصلت إليه النساء في الأردن من مناصب كمديرات تنفيذيات وطبيبات وأستاذات وقاضيات وأكثر.

وأشارت إلى أنها ترى أيضاً قوة وإبداع وقدرة تحمل النساء اللواتي فقدن كل شيء، ودعت الحضور لتخيل ما يمكنهن تقديمه للمنطقة، إن حصلن على الفرصة فقط؟

وأضافت جلالتها أن تغيير واقعنا مرهون بنا كعرب، وعلينا أن نحارب من أجل مستقبلنا.

وخاطبت الحضور بقدرة كل واحد منهم على المساعدة لتغيير النظرة للمرأة العربية، من خلال تحدي الأفكار النمطية ومقاومة الصور النمطية المتعلقة بالمرأة العربية.

وعن حديثها عن الإرهاب والتطرف قالت جلالتها بالنسبة للخوارج المتعصبين والمتطرفين الذين يروعوننا جميعاً – أيدولوجيتهم السامة والوحشية هي ما سماها جلالة الملك عبد الله "بتحريف تعاليم الإسلام"، فهم يعطون صورة زائفة ومضللة لديننا الذي يُنتهك بكل تعاليمه.

وأشارت أننا إذا سمحنا للإرهابيين أن يقلبوا الغرب ضد الإسلام، فنحن نشن الحرب عنهم. وأعادت جلالتها التأكيد على أهمية التعاون بين الشرق والغرب في السعي من أجل مستقبل أفضل للنساء وإقصاء المتطرفين.

وتمنح جوائز القيادة العالمية لمنظمة الأصوات الحيوية (Vital Voices) التي بدأت في عام 2006 لشخصيات ساهمت في تحقيق تغيير إيجابي في مجتمعاتها المحلية وفي جميع أنحاء العالم، ومن بين الحاصلين على الجوائز لهذا العام نساء من العالم بينهن الأردنية ناديا بشناق الناشطة في العمل بالمجالات الإنسانية.

السفيرة الأردنية المخضرمة (دينا قعوار)

سيدة أردنية حاصلة على شهادات علمية عليا من جامعة هارفرد، مثلت الأردن في اليونسكو وعدة هيئات دولية أخرى شغلت منصب سفيرة الأردن لدى فرنسا منذ عام 2001، لتنتقل إلى تمثيل الأردن في مجلس الأمن

ثم تتولى رئاسة المجلس لشهر 2017/4 لتكون أول سيدة عربية تتولى رئاسة مجلس الأمن منذ تأسيسه قبل 70 عاما وسجلت حضورها الفاعل كريادية أردنية متميزة، لتثبت نجاحها وكفاءتها أينما حلت.

الأردنية ملاك جهاد عقيلي : من ابرز الشخصيات تأثيرا في العالم

اختار المنتدى الاقتصادي العالمي مائة من أهم وأكثر الشبان والشابات تأثيرا في العالم وفي ريادة الاعمال الاجتماعية، ورواد التكنولوجيا، والمفكرين وصناع القرار ممن هم دون سن الأربعين للانضمام إلى مجتمع القيادات العالمية الشابة.

وضمت قائمة المنتدى الأردنية ملاك جهاد عقيلي، من خلال عملها كمؤسسة ورئيسة لشركة القمح الذهبي للتجارة وهي شركة للسلع الأساسية في الأردن، حيث تعد ملاك ملهمة لجيل جديد من سيدات الأعمال في الأردن.

وتضم القائمة المختارة، حسب بيان أصدره المنتدى، رائدة أعمال في مجال التكنولوجيا أطلقت تطبيقا ساعدت من خلاله أكثر من 100 ألف من المزارعين ذوي الأراضي الصغيرة في أفريقيا، وأحد خريجي جامعة ييل، الذي فضل مساعدة الملايين من القرويين في المناطق الريفية في الصين على تقاضي مرتب عال في إحدى المدن الكبرى.

وبحسب بيان المنتدى، سينضم هؤلاء إلى مجتمع القيادات العالمية الشابة التابع للمنتدى الاقتصادي العالمي، والذي يتألف من قادة شباب من مختلف مناحي الحياة، وجميع مناطق العالم والأعمال والمصالح المختلفة ممن يعملون على إطلاق مبادرات تعود بالفائدة على المجتمع، للتغلب على الحواجز التي تقف عائقاً في طريق التقدم.

وتضم قائمة القيادات العالمية الشابة السابقة والحالية رؤساء حكومات ومدراء شركات مصنفة ضمن أفضل 500 شركة عالمية بحسب مجلة "فورتشن" الأميركية، وأفراداً حاصلين على جوائز نوبل وجوائز أوسكار، وسفراء للنوايا الحسنة تابعين للأمم المتحدة ورواداً للأعمال الاجتماعية.

وسيطلب من القيادات العالمية الشابة الجديدة العمل معاً خلال السنوات الخمس القادمة لإيجاد حلول لبعض أصعب التحديات التي يواجهها العالم.

وتُشكل المرأة نسبة 54 بالمئة من القيادات العالمية الشابة لعام 2017، بينما تنتمي غالبية القيادات المختارة إلى دول الاقتصادات الناشئة، وتشكل هذه الشخصيات مجتمعةً نخبة هذا الجيل، وتقدم نماذج جديدة من الابتكار الاجتماعي المستدام.

وكان العام 2016 حافلا بإنجازات أردنية، على جميع الأصعدة، علمية وثقافية ورياضية برزت فية مجموعة من الرواد الاردنيات منهن على سيل المثال لا الحصر ما رصدته (الرأي الشبابي):

صفاء الجيوسي:

حصلت الشابة صفاء الجيوسي على جائزة افضل خبيرة طاقة عالمياً لفئة الشباب عن سنة 2016 السنة للوطن العربي وتم تقديم الجائزة على هامش المؤتمر العالمي للطاقة.

ومنحت الجيوسي الجائزة لعملها المتواصل في مجال الطاقة، ولجهودها في ما يتعلق بسياسات التغير المناخي وذلك خلال المؤتمر العالمي التاسع والثلاثين لهندسة الطاقة والذي عقدته جمعية مهندسي الطاقة الاميركية في العاصمة واشنطن.

سلسبيل صبيح:

الإعلامية والناشطة في مجال حقوق الإنسان، سلسبيل صبيح، حصلت على جائزة افضل شخصية قيادية واعلامية في دولة

رنا الدجاني:

الناشطة الاجتماعية الدكتورة رنا الدجاني فازت بجائزة صانعي التغيير العالمية التي تم توزيعها بمناسبة مرور 70 عاما على انطلاقة برنامج فولبرايت.

وتم توزيع الجوائز على الفائزين تكريما لانجازاتهم الفردية طوال سيرتهم المهنية وذلك لتسليط الضوء على الأثر الذي أحدثه برنامج فولبرايت عبر التاريخ في بناء العلاقات بين شعب الولايات المتحدة وشعوب الدول الاخرى.

روان الهنداوي :

الناشطة في مجال تنمية وتعزيز دور المرأة في المجالات الاقتصادية روان الهندواي تم اختيارها من قبل منظمة Milky Way Movement كسفيرة للشباب العالمي وفي نفس العام اختيرت من قبل UN Women كنصيرة عالمية للتمكين الاقتصادي للمرأة ومثلت الهنداوي سفيرة للتغيير العالمي من قبل.

وتم اختيار الهنداوي خلال مسيرتها الجامعية من ضمن مئة وخمسين طالباً من 22 دولة للمشاركة في برنامج الريادة في الولايات المتحدة بالشراكة مع السفارة الامريكية في عام 2010.

هدى الحسيني :

ورفعت المهندسة الأردنية الريادية هدى الحسيني اسم الاردن عاليا في نيويورك عندما حصدت الجائزة الفضية في مسابقة «ستيفي» العالمية للنساء في الأعمال لعام 2016، بعد أن خاضت غمار نهائيات هذه المسابقة العالمية الى جانب سيدات من امريكا تنافسن معها على ثلاث مراتب: الذهبية، الفضية، والبرونزية.

وتنافست الحسيني مع خمس امريكيات تأهلن الى نهائيات هذه الفئة وسبق لهن الفوز بالجائزة.

وعد الخزاعي :

حصدت الأردنية وعد الخزاعي المركز الأول في مسابقة الشباب المبدع التي نظمتها منظمة الامم المتحدة للتنمية الصناعية «يونيدو» بمشاركة نحو 2500 شاب من مختلف دول العالم.

ونافست الخزاعي في المسابقة بمقالة وفيديو حول الأهداف الـ 17 التي تسعى الامم المتحدة لتحقيقها عام 2030 وتناولت التحديات التي تواجه تحقيق هذه الأهداف ومن ضمنها القضاء على الفقر وزيادة التصنيع لضمان التنميه المستدامة.

جمانة البطوش :

الأردنية جمانة البطوش حققت إنجازا عربيا مميزا باختيارها، مؤخرا، لتولي منصب رئيس منتدى اللجنة التوجيهية للمهنيين الشباب التابع للاتحاد الدولي للمهندسين الاستشاريين الفيديك.

واختيرت البطوش في أيلول الماضي رئيسا للمنتدى بعد أن تولى هذا المنصب سبعة أشخاص من عدة دول مختلفة هي اليابان وإيران والولايات المتحدة الأميركية والمملكة المتحدة وكندا وجنوب أفريقيا.

أفنان علي :

المهندسة أفنان علي مؤسسة ومديرة أكاديمية يوريكا حصلت على لقب Arab Entrepreneur of the Year في حفل تكريم جائزة Stars Of Business Awards والذي أقيم للمرة الثامنة في قصر الجميرا-الإمارات في نوفمبر ٢٠١٥ لاختيار رواد أعمال من بين ٣٥٠٠ من منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

وفازت علي عن أكاديمية يوريكا كأكاديمية ريادية مختصة في تجهيز الأطفال ليكونوا مبتكرين ومهندسين بأعمار مبكرة، حيث أهلت يوريكا منذ تأسيسها ما يزيد عن ٣٥٠ طفل في مجالات هندسية مختلفة.

إيمان الزغول:

فازت الشابة ايمان الزغول من كلية العلوم الطبية التطبيقية في تخصص البصريات بجائزة IACLE Travel Award العالمية والتي تدعمها المنظمة الدولية للعدسات اللاصقة في استراليا عن فئة المدرسين في الشرق الاوسط وشمال اسيا.

وتهدف الجائزة لدعم النشاط العلمي المميز وتحفيز المدرسين للعمل الجاد في مجال الرعاية الصحية الخاصة بالعين وتطوير العدسات اللاصقة الطبية.

سديم قديسات:

فازت الباحثة في المجال الطبي سديم قديسات بلقب أفضل مبتكر عربي في الحلقة الأخيرة من برنامج نجوم العلوم، عن ابتكاره لجهاز يسرّع الفحوصات الجينية لمرضى السرطان وبدقة أكبر للوقوف في وجه هذا المرض الوحشي.

ويعمل اختراع قديسات للفحص الجيني على جعل هذه العملية آلية بالكامل، بهدف تقليل الأخطاء البشرية والتلوث العابر. فضلاً عن الانخفاض الكبير في تكاليف هذه العملية الآلية، فهي تساهم في رفع الكفاءة من حيث الوقت وتحسين النتائج وتقليل النتائج السلبية الخاطئة.

يارا مرعي:

وفازت الطالبة يارا مرعي من مدرسة اليوبيل التابعة لمؤسسة الملك الحسين في التصفيات لمسابقة انتل العالمية في العلوم والهندسة لعام 2016، والتي اقيمت في ولاية اريزونا الامريكية.

وكان المشروع الفائز الذي حصد المركز الرابع من بين 1700مشارك على مستوى العالم يحمل عنوان امتصاص واسترجاع البقع النفطية.

مروة صلاح:

وجسدت الشابة الدكتورة مروة صلاح انموذجا رائعا للشباب الاردني المبدع بعد ان حصلت على لقب «عالمة وباحثة ومفكرة» من قبل منظمة اليونسكو لعام 2016، لتكون أول عربية تطرح أول نظرية في تطوير البحث العلمي والتعليم الاحترافي، عبر تحويل المواد العلمية إلى أفلام وثائقية تجسد فكرتها الأساسية.

ويعمل المشروع على فكرة تحويل المحتوى العلمي المكتوب الى مادة مرئية لدعم تطوير البحث العلمي والتعليم الاحترافي على مستوى العالم لإيصالها للمتلقي في مدة زمنية قصيرة.

آيات عمرو:

وأثبتت الشابة الأردنية آيات عمر بأفكارها التكنولوجية للعالم اجمع أن الشباب الأردني والعربي قادرون على تخطي حدود الكرة الارضية بفكرهم وابداعاتهم.

وكابدت عمرو الظروف الاقتصادية لتصل بعد اعوام من الجد والتعب الى وكالة ناسا الدولية بفكرة اردنية حول اكتشاف الفضاء الخارجي. وتطمح عمرو ان تكمل دراستها في احدى اهم الجامعات بالعالم وأن تتمكن من الحصول على فرصة عمل بشركة كبرى.

نادرة صويص:

وحققت الطبيبة نادرة صويص اوّل أردنيّة ترقى إلى رتبة بروفيسور مُثبَّت في الطّبّ في أميركا تخصص امراض الروماتيزم والمفاصل، حتى وصلت إلى الخدمة الدائمة مدى الحياة في جامعة الينوي-شيكاغو باميركا.

تمكنت صويص من تحقيق سمعة طبية عالية كخبيرة في هذا المجال على الصعيد المحلي في أميركا وعلى المستوى العالمي.

دينا الحسامي:

الشابة دينا الحسامي مثلت الشباب الاردني كأول اردنية تدخل كعضو في المجلس الشبابي الاميركي في ولاية ماساتشوستس بوسطن.

وأرادت الحسامي بذلك ان توجه رسالة للعالم أجمع بأن الشباب الأردني لديهم القدرة على القيادة التي تخولهم بأن يكونوا مميزين وقادرين على العطاء وعلى إيصال إبداعاتهم الى غيرهم.

عبير الغنانيم

وإضاءات الشابة الدكتورة عبير الغنانيم منابر العلم الاردنية بخبرتها الطويلة في التعليم الصيدلاني بعد ان حصلت على الزمالة في قيادات التعليم الجامعي الصيدلاني من الولايات المتحدة الاميركية.

وبحسب الغنانيم فان برنامج زمالة قيادات التعليم الأكاديمي يركزعلى بناء وتطوير قادة التعليم الجامعي عموماً والصيدلاني خصوصاً ويهدف الى توسيع العلاقات مع زملاء وقادة التعليم العالي ومؤسساته لغايات الاعتماد والجودة في الجامعات والمؤسسات المدنية والحكومية.

سهير مهيرات

حصلت المهندسة سهير المهيرات خلال المؤتمر العالمي التاسع والثلاثين لهندسة الطاقة والذي عقدته جمعية مهندسي الطاقة الاميركية في العاصمة واشنطن على جائزة محترف تطوير طاقة على المستوى الدولي للعام 2016.

وتعتبر هذه الجائزة إحدى الجوائز التي تمنحها جمعية مهندسي الطاقة الأميركية والبالغ عدد أعضائها 18000 عضو حول العالم، حيث يمنح عدد من الجوائز المرموقة للأفراد والشركات التي تحقق انجازات وطنية ودولية في تعزيز ممارسات ومبادئ هندسة الطاقة.

الخاتمة

بالرغم من الأعباء الإضافية للمرأة كالحمل والولادة والألم والسهر على المواليد والتركيبة الفيسيولوجية والضعف الجسدي والاهتمام بشؤون وإدارة الأسرة وتربية الأولاد التي تتحملها بصبر، ودورها كأم وابنة إلا أنها تقف على مستوى متقدم من الخصائص والمهارات القيادية، والريادية وتستخدم استراتيجيات متنوعة لإدارة شؤون حياتها وقد نجحت وأثبتت للعالم أجمع أنها ريادية بحق في تربيتها وعملها وفي وقوفها وراء زوجها وأبنائها ووطنها أنها قصة ريادة المرأة الأردنية ذات الاصرار وتحدي المستحيل.

قالت مارغريت تاتشر ذات مرة: "أعتقد أن النجاح عبارة عن مزيج من شغف المرء بما يفعله وإدراكه بضرورة الجمع بين هذا الشغف وبين جدية العمل ووضوح الأهداف".

وأخيراً اختم بكلمات لقاسم أمين من كتابة امرأة جديدة:

أن ظهور عالم أو حكيم أو مخترع في أي امة يعود لسببين:

الأول: استعداد وراثي لما ظهر فيه من تميز.

الثاني: تربيته التي ساعدت على نمو هذا الاستعداد وشكلت شخصيته والتي زمامها المرأة التي ربته.

المراجع العربية:

1. أبو الفضل، عبد الشافي محمد، 2008، القيادة والإدارة في الفكر العربي المعاصر، المملكة العربية السعودية: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ص 42.
2. أبو تايه، سلطان نايف. 2011، العوامل المؤثرة في التكيف مع التغير في المسار الوظيفي: دراسة تطبيقية على موظفي شركة الاتصالات الأردنية، دراسات: العلوم الإدارية، المجلد ،38 العدد.1
3. أبو عين، ريما علي ، 2007 دور مؤسسات المجتمع المدني في تمكين المرأة: دراسة حالة الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن.
4. التغيير في الشركات الصناعية: حالة تطبيقية على الشركات الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد، العدد 2، .216-2-43
5. حسين محمد، 2006، مشاركة المرأة الأردنية في التنمية البشرية: الواقع والمعوقات، أبحاث اليرموك: سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، للبحوث والدراسات، المجلد ،21العدد 11-29، 3.
6. خولة درويش ، 2016، دور المرأة المسلمة في تنشئة الجيل الصالح، تاريخ المشاهدة 2016/3/2م.
7. زيد الرماني ، 2014، دور المرأة في العمل الخيري، تاريخ المشاهدة 2016/3/2م.
8. عادل عمر ، 2016، دور المرأة في تنمية المجتمع، تاريخ المشاهدة 2016/3/1م.
9. عبد الوهاب، علي محمد.2006، التغيير، مناهجه، مقوماته، خطواته، مقاومته، القاهرة: مركز وايد سيرفيس للاستشارات والتطوير الإداري، ص 208.
10. عبوي، زيد، 2007، إدارة التغيير والتطوير، عمان، الأردن: دار كنوز المعرفة.
11. عصام نور، 2016، دور المرأة في تنمية المجتمع، مؤسسة شباب الجامعة، تاريخ المشاهدة 2016/3/3م.
12. القواسمة، فريد، 2005، عوامل النجاح الحرجة لإدارة التغيير في شركات الاتصالات في الأردن، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية، الأردن.
13. اللوزي، موسى، 2011، التطوير التنظيمي: أساسيات ومفاهيم حديثة، عمان، الأردن.
14. مجموعة خبراء ، دور المرأة في التنمية المستدامة ، المنظمة العربية الادارية 2012.
15. محمد، هدى عبد الرحمن، وعلي، محمد يوسف، 2008، القيادة وأثرها في التغيير الاستراتيجي في المنظمات الصناعية اليمنية، ملخص رسالة دكتوراه – جامعة الخرطوم، مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، العدد 2، ص149.
16. مقابلة، خالد، 2006، أبعاد مشاركة المرأة الأردنية العاملة في القطاع السياحي الأردني.
17. ناصر علي، وسعيد، عوض، 2004، المشاكل والمعوقات التي تواجه إدارة ومؤسسات القطاع الحكومي المجتمع المدني في مدينة عدن، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد، العدد، ص15 .151.
18. نجادات، علي، 2007، صورة المرأة في الصحافة الأردنية كما تعكسها الصحف اليومية: دراسة تحليلية.
19. هيفاء البشير، 2013، دور المرأة في تنمية المجتمع، دار البيروني للنشر.

المراجع باللغة الانجليزية :

1. Al-Lamky, A.(2007). Feminizing Leadership in Arab Societies: The Perspectives1.
2. Allio, J. (2005). Leadership Development: Teaching Versus Learning. Management Decision, Vol.43, Issue: 7/8, 1071-1077.
3. Al-Suwaidi, J. (2002). Leadership and Management in the Information Age. The Emirates Center for Strategic Studies and Research, Abu Dhabi, United Arab.
4. Donna J. Kelley, Candida G. Brush, Patricia G. Greene, Yana. Litovsky, GEM 2012 Women's Report .
5. Ebba Augustin, Ruby Assad & Dalila Jaziri, 2012, Women Empowerment for Improved Research in Agricultural Development, Innovation and Knowledge Transfer in the West Asia/ North Africa Region, AARINENA Association of Agricultural Research Institutions in the Near East and North Africa
6. https://www.queenrania.jo/ar/media/press-releases/queen-rania-receives-vital-voices%E2%80%99-global-trailblazer-award
7. Leyla Sarfaraz, Nezameddin Faghih and Armaghan Asadi Majd 2014, The relationship between women entrepreneurship and gender equality, The Journal of Global Entrepreneurship Research (JGER(
8. Michael L. Ross, 2008, "Oil, Islam, and Women." American Political Science Review
9. OECD-MENA Investment Programme, 2013, Gender inequality and entrepreneurship in the Middle East and North Africa : A statistical portrait
10. Omani Female Leaders. Women In Management Review, Vol. 22, No.1, 49-67.
11. World Bank, 2007, The Environment for Women's Entrepreneurship in the Middle East and North Africa

المرأة الصحراوية الجزائرية ورهانات تغيير مستقبلها
"نماذج لسيدات أعمال جزائريات صحراويات"

أ. شعلاني صلاح الدين **أ. إلياس قريشي**

البريد الالكتروني

salah.chalani@gmail.com **ilyes.kerichi@gmail.com**

ملخص

يعتبر التمكين الاقتصادي للمرأة الجزائرية من أهم القضايا التي برزت على رأس أولويات برامج الدولة الجزائرية خاصة بعد التحول إلى نمط الاقتصاد الحر، والذي تزامن مع استحداث حزمة من القوانين والبرامج الهادفة إلى تأهيل النساء، وخلق دور لهن ضمن المنظومة المجتمعية، وبالتالي محاولة تعزيز مكانتهن الاجتماعية والاقتصادية، وبرغم تلك الجهود إلا أن الواقع كشف عن عوائق كان أبرزها تدني المستوى التعليمي للإناث، وارتفاع معدلات الفقر، بالإضافة إلى النظرة التقليدية للمرأة من طرف المجتمع الذكوري المهيمن بالتحديد في المجتمع الصحراوي بالجزائر. ومن خلال ما سبق نسعى في هذه الدراسة إلى الكشف عن أهم العوائق التي وقفت عقبة دون تحقيق نجاح أولئك النسوة المقاولات صاحبات المؤسسات الصغيرة، وكذلك للوقوف على التحديات التي واجهنها عبر مسار تأسيس المشروع لغاية نجاحه في النهاية.

الكلمات المفتاحية: المقاولة النسوية، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

Abstract

The economic empowerment of Algerian women is one of the most important issues that have emerged as the top priorities of the Algerian state programs, especially after the transition to a liberal economy, which coincided with creation of a package of laws and programs aimed at rehabilitating women and creating their role within the community system and thus trying to enhance their social and economic status. However, the reality revealed obstacles, the most prominent of which was the low level of education of females and the high rates of poverty, in addition to the traditional view of women in favor of the patriarchal society, which is particularly dominant in the desert society in Algeria. This study reveals the most important obstacles that have hindered the success of these women entrepreneurs and the challenges that they faced through the establishment of the project until its success in the end.

Keywords :Women's entrepreneurship, small and medium sized enterprises

مقدمة:

يعتبر مفهوم التنمية بصفة عامة والتنمية المستدامة بصفة خاصة أحد أهم محاور الاهتمام العالمي بالقرن الحالي، وإذ لا يمكن تحقيق التنمية المستدامة تحديدا بشقيها الاقتصادي والاجتماعي وكذلك الرفع من المستوى التعليمي والقضاء على الفقر وتحقيق الرفاه الاجتماعي دون إشراك المرأة وتمكينها سياسيا واقتصاديا، ومنه تمكينها اجتماعيا، لهذا أتت توصيات منتدى" التمكين الاقتصادي للمرأة في عالم العمل المتغير "تنحو في هذا الاتجاه إذ ووفقا للمديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة السيدة "بومزيلي ملامبونوكا" فإن" 770 مليون شخص بطال بالعالم غالبيتهم نساء، وأن 76% من رجال العالم يتقاضون أجرا بالمقارنة مع أقل من 50% من النساء اللاتي يتقاضين أجره. أما بالنسبة للعالم العربي وشمال إفريقيا فإن الفجوة بين الجنسين تتسع حيث تصل بطالة الشابات إلى نحو 44% بزيادة تقدر بضعف النسبة المسجلة بين الذكور"(1).

لهذا فدولة مثل الجزائر بعمقها العربي وانتمائها الإفريقي لا تستثنى من هذه القضية العالمية، إذ مع نهاية القرن الواحد والعشرين وفي ظروف التحولات الاقتصادية العالمية الكبرى من اقتصادات الريع إلى النظام الرأسمالي الذي يشجع على الحرية المادية للأفراد والمؤسسات، بدأت الجزائر في عملية التحول من الاقتصاد الاشتراكي المعتمد على الريع إلى النظام الاقتصادي الأكثر تحررا، وباشرت بإصلاحات اقتصادية مواكبة لتلك المرحلة، والتي كان أبرزها "إعادة النظر في دور الدولة من منتج إلى منظم وموجه، وفسح المجال أمام القطاع الخاص، والانفتاح على السوق العالمية و تشجيع الاستثمار الأجنبي لتحرير التجارة الخارجية، ومحاولة تأسيس صناعة وطنية، وتطوير الريف وتحقيق الاكتفاء الذاتي، بالإضافة إلى تنويع الصادرات والأسواق الخارجية". ولعل أهم نقطة هي فتح مجال المنافسة أمام الخواص، والذي استلهمته من التجربة الصينية في موضوع إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

من هنا قامت الدولة الجزائرية بصياغة قوانين واستحداث آليات خاصة لإنشاء المؤسسات المصغرة والمتوسطة، الأمر الذي فتح المجال مباشرة للنساء الطموحات في إنشاء مؤسسات خاصة بهن تزامن مع حزمة من التشريعات لتسهيل إدماجهن اجتماعيا، من خلال توفير الوسائل الثقافية والمعنوية وبالخصوص المادية منها لتمكينهن اقتصاديا، ولعل من أهم البرامج الأكثر تطبيقا نجد " برنامج الاستراتيجية الوطنية لترقية وإدماج المرأة، خاصة في شقها الموجه لفائدة المرأة الريفية والماكثة بالبيت، بالإضافة إلى برامج القروض المصغرة وكذلك برامج إنشاء المؤسسات المصغرة عن طريق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب 2)"(ANSEJ).

استنادا إلى ما ذكرنا وفي ضوء التحدي الذي يفرض نفسه على دول العالم العربي وهو استحداث صيغ متجددة تتناسب مع طبيعة عصر العولمة الذي نحياه اليوم، يقوم بناء دراستنا وفق مجموعة من المعايير حاولنا من خلالها عدم إغفال المراحل التي تمر بها أية سيدة أعمال من خلال تراتب منطقي يحاول الإجابة والإفصاح عن مسار إنشاء المؤسسة والكشف عن المهارات التي استطعن عن طريقها تحدي المجتمع الصحراوي بالجزائر. وكذلك أكبر التحديات اللاتي واجهنها في سبيل تحقيق هدف نجاح مؤسساتهن المصغرة واكتساب صفة سيدات أعمال خاصة بمجتمع ذكوري لم يتعود بعد على مقاسمة المرأة لأدوار الحياة الاجتماعية، ويتسم بطابع الحفاظ والنظرة التقليدية للمرأة. لذا ومن خلال ما سبق وما يثبت ذلك الاهتمام بقضية تمكين المرأة اقتصاديا جملة من الدراسات تهتم بهذه الظاهرة التي بدأت تغير في الملامح العامة ليس في الاقتصاد وحسب، وإنما في الحياة الاجتماعية ككل، نجد دراسة الباحثتين الأستاذتين أميرة سلامي وإيمان ببة الموسومة ب"المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر". حيث قد أعدت الدراسة بولاية ورقلة التي تقع بالجنوب الشرقي للجزائر، وتبعد عن العاصمة ب 800 كم في عمق الصحراء، وقد تم اختيار حجم عينة ب 150 امرأة مقاولة من مجتمع بحث حدد بعينة عشوائية من صاحبات مشاريع خاصة وصاحبات مهن حرة

وصناعة تقليدية، وقد استخدمت أداة الاستبيان في البحث. وقد خلصت الدراسة إلى أن المرأة صاحبة المؤسسة الصغيرة قد استطاعت أن تتخطى بعض المشاكل المتعلقة بالنظرة المجتمعية والعائلية لقيام المرأة بتأسيس أعمال خاصة، والتي اعتبرت عائقا بالنسبة للمرأة المقاولة في الجزائر، إلا أنها لا تزال تعاني حسب ما جاء في الدراسة من مشكل التسويق ولبعض المشاكل الإدارية والقانونية، غير أن أكبر إشكال يطرح هنا هو ما مدى إقبال هذه الفئة على الاستفادة من آليات الدعم والمساعدة الحكومية، والحصول على التمويل الخارجي، وقد لاحظت الباحثتان في عينة الدراسة عدم إقبال النساء على الاستفادة من القروض البنكية التي استحدثتها الدولة لصالح هذه الفئة والتي تتبعها إجراءات تسهيلية إدارية و جبائية تحفيزية.

وقد اعتمدنا نموذج دراسة على مؤشرات التمكين الاقتصادي كمتغير مستقل من(التعليم، الصحة، الاعلام، المشاركة في القرار، المساهمة في الأنشطة الاقتصادية، الفرص المتاحة اقتصاديا وأثر هذه المؤشرات على المرأة وتمكينها اقتصاديا).

بالإضافة إلى الدراسة الثانية تحت عنوان "المرأة الجزائرية والتغير، دراسة حول دور وأداء السياسات العمومية" حيث حاول الباحث أن يتناول وضعية المرأة في الجزائر عبر 50 سنة من الاستقلال، وما واكب ذلك من حزمة قوانين و ميكانيزمات تشريعية من طرف الدولة كالتزامات دولية تصب في صالح المرأة وإدماجها اجتماعيا وتمكينها اقتصاديا بغض النظر عن المفهوم الذي تناوله "الجندر"، ومن خلال هذا أراد الباحث التركيز على التمثلات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية التي يعكسها حضور المرأة في الحياة العامة خلال 50سنة التي أعقبت الاستقلال والتركيز على تفعيل دور المرأة اجتماعيا واقتصاديا وسياسيا. ومما سبق خلص الباحث إلى أن المرأة في الجزائر قد تم تمكينها من الناحية السياسية حيث أنها احتلت المرتبة الأولى عربيا والثامنة والعشرين عالميا بالنسبة لعدد مقاعد البرلمان الممنوحة للنساء ب146مقعدا ما يقابله نسبة31%، غير أن إدماج المرأة حسب الباحث في سوق الشغل انحصر على بعض القطاعات كالتعليم التربوي والتعليم العالي في حين لم تتجه الكثير من النسوة نحو الاستفادة من القروض البنكية إلا في السنة الأخيرة، حيث لم تتجه السياسات العامة إلا في السنوات الأخيرة إلى إبداء بعض الاهتمام بمسألة إدماج المرأة في الحياة الاقتصادية، فالباحث يرى أن النساء الجزائريات واكبن بأنفسهن التغيرات التي عايشتها الجزائر خاصة بعد الثمانينيات ودخولها عالم اقتصاد السوق. غير أن الملاحظ على هذه الدراسة اعتمادها الأرقام الرسمية فقط والتي حتما لا تعكس واقع الظاهرة المدروسة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

أضحى من الواضح في الجزائر ملاحظة الحضور المتزايد لدور المرأة في المجتمع وفي أغلب القطاعات وعلى كافة المستويات، إذ تمكنت المرأة الجزائرية من تحقيق عدة مكتسبات مكنتها من تبوء مكانة اجتماعية معتبرة بداية من المشاركة السياسية القوية في الانتخابات البرلمانية لسنة 2012 والانتخابات الموالية لها لسنة2017، حيث استطاعت الفوز ب121 مقعد من أصل 462 (3)، أي ما نسبته 27% من مقاعد البرلمان مما جعل الجزائر تحتل المرتبة الأولى عربيا من حيث تمثيل وتمكين النساء سياسيا. وبالتالي المشاركة في صناعة القرارات الوطنية والدولية ولكن رغم هذا لا نجد انعكاس ذلك على الواقع بالقوة نفسها وبرغم القوانين والحزم التشريعية والتحفيزات خاصة التي تصب في صالح تمكين المرأة وزيادة مشاركتها في الحياة الاقتصادية وبخاصة لنمط النسوة الطموحات لإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة حيث نقف على واقع شبه مغاير لما يسوق عبر بعض وسائل الإعلام وبعض الدوائر الرسمية. يرى الخبراء أن البنية الاجتماعية والاقتصادية في الجزائر تمارس عدة ضغوطات تتحكم وتتدخل في اختيارات المرأة الاستثمارية، مما يجعلها تتجنب بعض القطاعات التي بقيت حكرا على الرجال، وبالخصوص نلمس ضعف تواجد المقاولات النسوية بالولايات الجنوبية الصحراوية، والذي

يرجع في رأينا لعدة عوامل طبيعية واجتماعية وثقافية مقارنة بمدن الهضاب العليا والمدن الساحلية المقابلة لأوروبا. لهذا و من خلال كل ما تناولناه أردنا كباحثين أن نتكشف حقيقة الواقع المعيش للنساء سيدات الأعمال اللاتي استطعن التغلب على كل هذه المعيقات الثقافية والاجتماعية بالإضافة إلى العوائق المادية بدءا بفكرة تجسيد المشروع وتمويله، وفي الأخير إلى تجاوز عقبة العوائق النفسية من أفكار سلبية وتجارب محبطة سابقة. من هنا نستطيع أن نتساءل عن المعيقات التي تجاوزتها النساء سيدات الأعمال الصحراويات؟ وعن التحديات النفسية والمعنوية التي استطعن عبرها تحقيق النجاح وإثبات الذات وكذلك لعب دور اجتماعي بارز؟ و عن طموحهن المستقبلي؟

أهداف الدراسة:

1. محاولة التقرب من الواقع الحقيقي للمرأة الصحراوية الجزائرية ومدى تطبيق آليات التمكين الاقتصادي اتجاهها.
2. محاولة الكشف عن العوائق التي تقف عقبة في تحقيق النجاح للمقاولة النسوية
3. اكتشاف القدرات الذهنية والنفسية والمهاراتية للسيدات في مواجهة عوائق النجاح

1. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في تسليطها الضوء على مكون مهم من المجتمع وهو المرأة وخاصة مسألة تمكينها وزيادة مشاركتها في سوق العمل وأثر القوانين الموجهة نحو إدماجها وتأهيلها اجتماعيا عن طريق تمكينها اقتصاديا، حيث أن هذا الموضوع لا يزال يستحوذ على الاهتمام العالمي تحت إشراف الأمم المتحدة وبتوجيه منها لكافة الفاعلين ضمن المنظومة العالمية من أجل مساهمة المرأة في بناء الاقتصادات الوطنية، هذا من جهة ومن جهة ثانية تحاول هذه الدراسة التركيز على سيدات أعمال يمتلكن ويرأسن مؤسسات خاصة بهن ويشاركن في خلق مناصب جديدة ودعم الاقتصاد المحلي والوطني، وهذا ما يعزز دورهن القيادي في المجتمع ويمكنهن من المشاركة في اتخاذ القرارات.

حدود الدراسة:

المكانية: سيدات الأعمال بولاية الأغواط، وولاية آفلو المنتدبة وتبعدان عن العاصمة ب400 كم، وولاية غرداية التي تبعد عن العاصمة ب 600 كم وجميعها تقع بالجنوب الجزائري.

الزمانية: أجريت هذه الدراسة في الفترة الزمنية الممتدّة من 15 جوان إلى غاية15 جويلية 2017

محددات الدراسة:

إن الخصائص الاجتماعية، الثقافية والظروف الاقتصادية والسياسية والحالة النفسية والوسائل المادية التي يمتلكها الفرد كلها تحدد تصوراته للواقع الذي يعيشه، ولكي يحقق أهدافه فيه، وفي هذا الإطار تمكين المرأة يتحدد من خلال توافر بعض المحددات من عدمها والتي اجتهدنا في تحديدها وحصرها بما يتلاءم والواقع الذي تعيشه المرأة الجزائرية بالوسط الصحراوي الذي يتميز بنمط تفكير وبطريقة عيش مختلفة نوعا ما عن شمال البلاد كما هو مبين في الشكل التالي:

- القوانين و التشريعات
- البرامج و السياسات الاقتصادية
- نظرة الأسرة للمرأة
- العادات و التقاليد والتصورات المرتبطة بصورة المرأة
- تمويل ذاتي
- تدعيم

- التعليم والتدريب
- الاستعداد الذهني والنفسي والقدرة على التحدي

2. تعريف المصطلحات:

أولا: التمكين: يعزى التمكين حسب الموسوعة الحرة إلى زيادة قوة الأفراد السياسية والاجتماعية والاقتصادية وهو غالبا ما يعني أن الشخص المتمكن يطور الثقة في قدراته. فهناك عدة مكونات للتمكين منها الاجتماعي والإداري والاقتصادي وتطوير الذات والتمكين في علوم التسويق. وحسب الموسوعة فالتمكين الاجتماعي يعني القضاء على التمييز الاجتماعي في عمليات اتخاذ القرار. أما في التنمية الاقتصادية فإن مقاربة التمكين ترتكز على تفعيل جهود الاعتماد على الذات أكثر مما تعتمد على تأمين الرعاية الاجتماعية، وفي مجال التطوير الذاتي فالكلمة تعني نظام من إعادة تشكيل(تكوين) الذات.(4)

ثانيا: التمكين الاقتصادي للمرأة:

عرفه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بأنه يشمل:

- توفير الفرص الاقتصادية مثل توسيع فرص الاستخدام والتوظيف الذاتي وتشجيع العمل اللائق والمنتج، وتحسين فرص الوصول للتمويل.
- الوضع القانوني والحقوقي مثل تحسين حقوق المرأة في الملكية، الميراث، ملكية وحرية التصرف بالأرض.
- التعبير والدمج والمشاركة في عملية صنع القرارات الاقتصادية مثل تطوير آليات لتعزيز مشاركة المرأة في هيئات صنع القرار(5).
- ثالثا: المؤسسات الصغيرة و المتوسطة: حسب وزارة الصناعة والمناجم فإن:
- المؤسسة الصغيرة : تعرف على أنها المؤسسة التي تشغل ما بين 1إلى9 أفراد، وتحقق رقم أعمال يقل عن 20مليون دينار.
- المؤسسة المتوسطة : هي تلك المؤسسات التي تشغل بين 50 و 250 عاملا، ويتراوح رقم أعمالها بين 200 مليون و 2 مليار دينار.
- رابعا: تعريف المرأة المقاولة:
- كل امرأة سواء كانت لوحدها أو برفقة شريك أو أكثر أسست أو اشترت أو تحصلت على مؤسسة عن طريق الإرث تصبح مسؤولة عليها ماليا وإداريا واجتماعيا، كما تساهم في تسييرها الجاري، كما أنها شخص يتحمل المخاطر المالية لإنشاء أو الحصول على مؤسسة، وتديرها بطريقة إبداعية وذلك عن طريق تطوير منتجات جديدة ودخول أسواق جديدة(6)".
- التعريف الإجرائي: لذا فالمرأة المقاولة هي التي تِؤسس وتنشئ مؤسسة مصغرة وتديرها مباشرة أو بتكليف ولها حق التصرف بها وتتحمل المخاطر في مسار تحقيق نجاحها بالسوق.

3. إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة:

يعبر المنهج عن مجموعة من الخطوات المنظمة التي يتبعها الباحث، وتبعا لذلك تتعدد طرق ومناهج البحث حسب طبيعة الدراسة وما يتناسب معها، لذلك فاختيار المنهج الأنسب للبحث يعتبر أساس نجاح إنجاز الدراسة التي توصف بالموضوعية.

ولوضع تصور يسمح بدراسة تمكين المراة الصحراوية بالجزائر فإن اختيار منهج دراسة الحالة كفيل بتحقيق الغرض، حيث يمكننا من القيام بتناول الظاهرة بطريقة تفصيلية في مجالها الاجتماعي والإيكيولوجي

والثقافي من عادات وتقاليد وقيم وأفكار ومن أجل التعرّف على مجموعةٍ من الحقائق الاجتماعيّة والنفسيّة لأولئك سيدات الأعمال.

مجتمع الدراسة:

قبل اختيارنا لعينة الدراسة قمنا بتحديد مجتمع الدراسة والذي تمَّ تحديده بالنِّساء سيدات الأعمال اللاتي يملكن مؤسسات مصغرة بولاية الأغواط، وولاية آفلو المنتدبة، وولاية غرداية.

العينة: كانت عينة الدراسة عبارة عن عينة قصدية من صاحبات المؤسسات المصغرة مع اختلاف في أصل النشاط، كما تم تحديد حجم العينة ب16سيدة أعمال أتت كالآتي:

ولاية الأغواط:08 مؤسسات مصغرة.

ولاية آفلو المنتدبة:04 مؤسسات مصغرة.

ولاية غرداية:04 مؤسسات مصغرة.

أداة الدراسة وصدقها وثباتها:

تم اختيار تقنية المقابلة عوض المقياس بسبب ما تفرضه عينة الدراسة التي كانت في حدود16 مفردة وبالتالي فإنَّ الأداة الأكثر إفادة في هذه الحالة هي المقابلة، لذلك تمت صياغتها وعرضها على عدد من الأساتذة في علم الاجتماع لإبداء الملاحظات حولها وقد تبين أن أسئلتها تقيس ما صيغت لأجله.

أنموذج وتصميم الدراسة:

أتت دراستنا على شكل دراسة أحادية المتغير لسيدات الأعمال الصحراويات.

طريقة تحليل البيانات:

تحليل سوسيولوجي

4. النتائج والمناقشة:

تبين نتائج الدراسة كما هو مبين في الجدول (1) أن المشاريع متنوعة إذ أنّ هناك ثلاث مؤسسات صيدلة،

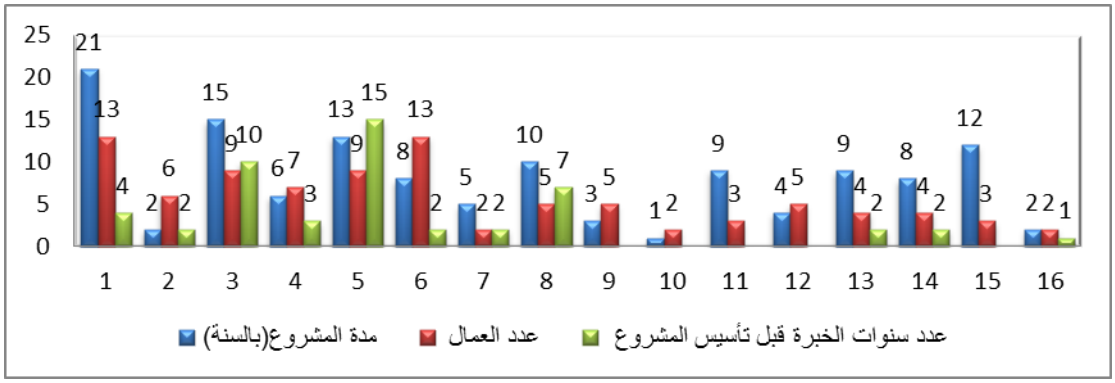
الجدول رقم01:جدول يوضح أهم المتغيرات المرتبطة بصاحبة المؤسسة والمشروع

المستجوبات	نوع المشروع	نوع التمويل	المستوى التعليمي	الحالة الاجتماعية
1	مكتب دراسات هندسة معمارية	ذاتي	مهندسة معمارية	عزباء
2	صيدلية	ذاتي	دكتوراه صيدلة	متزوجة
3	صيدلية	ذاتي	دكتوراه صيدلة	متزوجة
4	صيدلية+ مختبر تحاليل طبية	ذاتي وأسري	دكتوراه صيدلة	متزوجة
5	مدرسة وورشة خياطة	ذاتي	ثانوي+ شهادة	متزوجة
6	ورشة صناعة تقليدية	ذاتي	جامعية	متزوجة
7	ورشة خياطة ألبسة تقليدية	ذاتي	ثانوي	متزوجة
8	ورشة صناعة تقليدية	دعم	أساسي	عزباء
9	إعادة الرسكلة غير المعدنية	دعم	جامعية	متزوجة
10	وكالة سياحية	دعم	جامعية+ شهادة	عزباء
11	مغسلة ملابس	دعم	ثانوي	عزباء
12	وكالة كراء سيارات	دعم	ثانوي	متزوجة
13	صالون حلاقة سيدات	دعم	ثانوي	متزوجة
14	صالون حلاقة سيدات	دعم	ثانوي	مطلقة
15	موزع لحوم وأسماك	دعم	ثانوي	مطلقة
16	صالون حلاقة سيدات	دعم	ثانوي	مطلقة

ملاحظة: المؤسستين الأخيرتين قد توقفتا عن النشاط لأسباب نذكرها في المناقشة.

ومكتب دراسات هندسة معمارية وتعمير، ورشتين للخياطة، بالإضافة إلى ورشتين لصناعة الزرابي التقليدية (السجاد)، ومؤسسة لاسترجاع المواد غير المعدنية وإعادة رسكلتها، ومشروع وكالة سياحية، ومغسلة ملابس، ووكالة لكراء السيارات، ومؤسسة لتوزيع اللحوم والأسماك، وفي الأخير ثلاث مشاريع صالونات حلاقة سيدات. ويتضح كذلك أن ستة مشاريع مصدر تمويلها ذاتي من طرف صاحبات المؤسسات، وثمانية مشاريع مدعمة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشبابANSEJ، ومؤسسة واحدة مدعمة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القروض الصغيرةANGEM، ومشروع واحد بتمويل ذاتي وأسري. ويلاحظ كذلك أن سبع سيدات لهن مؤهل علمي عالٍ، وثمان سيدات لمستوى ثانوي، في حين سيدة واحدة لديها مستوى أساسي.

الشكل رقم01: يبين عدد سنوات الخبرة قبل تأسيس المشروع إضافة إلى مدة المشروع منذ تأسيسه وعدد العمال بالمؤسسة حاليا.



المصدر: الشكل من إعداد الباحثين اعتمادا على المعطيات

ملاحظة: عندما لا نلاحظ المستطيل الأخضر يعني هذا أن صاحبة المؤسسة لا تملك سنوات خبرة قبل إنشاء مؤسستها، والمؤسستين رقم 15،16 ممثلتان في الرسم البياني لكنهما خارج النشاط الآن.

من خلال ما تقدم حاولت هذه الدراسة إلقاء الضوء على واقع التمكين الاقتصادي للنساء خاصة نموذج سيدات الأعمال بإبراز العوائق التي تمنع تمكينهن، والتحديات التي واجهنها في سبيل تحقيق النجاح، وعليه تبين أن المجتمع الجزائري والصحراوي بالأخص ذو الخلفية الاجتماعية المحافظة والتي ينظر من خلالها إلى المرأة على أنها جزء ثانوي من المجتمع بلا دور ولا أهمية غير الإنجاب وتربية الأولاد، وما يعكسه هذا من معاني التمييز الممارس على خلفية الجنس أو النوع الاجتماعي، ومن خلال موروث ثقافي يهمش المرأة مجتمعيا ويعطل طاقاتها ويقوم في كثير من الأحيان باستبعاد أي دور لها، ويمارس عليها أعلى درجات التحكم والسيطرة والقهر الاجتماعي، وهذا عبر آليات متوارثة عن طريق وسائل التنشئة الاجتماعية، والتي أصبحت عبارة عن آليات ضبط اجتماعي تعاقد عليها هذا الصنف من المجتمع، وربما ليصل في كثير من حالات واقعية إلى إقصائها وحتى حرمانها من بعض الحقوق المدنية كالميراث وحق التملك. هذا المجتمع هو وريث لحقبة استعمارية دمرت النسيج الاجتماعي الوطني، وهو وريث مشاكل رافقت التحولات البنيوية الكبرى للمجتمع الجزائري وهو كذلك وريث لحقب اضطرابات أمنية مع نهاية القرن الماضي. هذا ما استخلصناه من إجابات المستجوبات حيث صرحن بأن المجتمع غير محفز ولديه نظرة تقليدية للمرأة وتشاؤمية أكثر للمرأة العاملة حيث أنهن وجدن التحفيز من خلال أسرهن عن طريق الوالدين أو الإخوة والزوج كذلك، وهذا ما يدل على الخلفية الأسرية للسيدات والتي لم تكن تنظر بنظرة تقليدية للمرأة الطموحة.

هذا من جهة ومن جهة أخرى لوحظ أن بعض من النسوة سيدات الأعمال قد واجهن صعوبات مادية في تجسيد المشروع، إذ أنشأن مؤسساتهن من مالهن الخاص حيث أنهن بعن بعض ممتلكاتهن وهذا ما جعلنا نستفسر عن عدم الاستفادة من القروض التي تمنحها الدولة فصرحن بأنها قروض ربوية. ضف إلى ذلك عدم توفر ظروف وفرص النجاح مقابل المخاطر التي تواجه مشاريعهن والذي يطلق عليه بفقدان الأمان الاقتصادي خاصة مع ضبابية السوق بالنسبة للأعمال الصناعية والتجارية والمنافسة الكبيرة للشركات الكبرى، وربما الأبرز في مسألة التمويل يلاحظ عدم تكافؤ الفرص في الحصول على تمويل بالنسبة للمرأة من خلال نمط المجتمع الذكوري، فالرجل بهذا المجتمع يستطيع أن يجد شركاء وممولين ويستطيع بناء علاقات مع مستثمرين في مقابل عدم توفر هذه الفرص للمرأة، بالإضافة إلى عائق البيروقراطية.

أما عن التحديات والرهانات التي رفعنها اتجاه كل العوائق فقد أجمعن على أن الحافز النفسي أو الدافع المعنوي الذاتي والمستوى العلمي كان الأقوى والأبرز، وأن روح التحدي التي تحدوهن جعلتهن يتغلبن على العديد من الصعاب، حيث صرحت إحداهن بأن "بالجهد والمثابرة والتحدي وصلت إلى تحقيق طموحي" في حين تقول أخرى بأن "الإرادة تصنع المعجزات" معللة قولها "بأنها تحدت الجميع وباعت كل ممتلكاتها وأسست مدرسة وورشة الخياطة ولديها الان 16 متربصة"، وأخرى تقول أن "بالإرادة والثقة في النفس استطاعت أن تحقق ما لم تحققه الكثيرات"، وتقول صاحبة وكالة السياحة بأن "معلوماتها الأكاديمية حول مجالها قد ساعدتها كثيرا، وأنّ كثرة سفرها للخارج مكنها من بناء علاقات وظفتها في صالح وكالتها السياحية"، في حين تقول صاحبة صيدلية ومختبر بأن "قوة الشخصية والهمة وروح التحدِّي وحب المهنة والرغبة في مساعدة المرضى "جعلها تصمد في وجه العوائق. وبالنسبة لبعضهن كان للتحفيز المادي وفي بعض الأحيان المعنوي من قبل وكالة دعم تشغيل الشباب ANSEJ الأثر الإيجابي على المشاريع. ولعل كذلك من أبرز نقاط القوة التي يمتلكنها هو درجة المهارة والتدريب فجلهن تلقين تدريبات في تخصصاتهن ماعدا صاحبات مؤسسات "وكالة السياحة، ومغسلة الملابس، ووكالة كراء السيارات". إذ تقول صاحبة ورشة الخياطة أنه "لدي مهارة كبيرة في ميدان الخياطة وأعتبر نفسي الأولى على

مستوى المنطقة سواء للألبسة التقليدية أو العصرية"، وتقول أيضا "لدي ميول تعليمية أكثر من نشاط صناعي تجاري ".بالإضافة إلى سؤالهم عن مكانتهم داخل الأسرة والمجتمع بعدما حققن طموحهن فقد صرحن بأن مكانتهن تعززت عائليا واجتماعيا كما تقول صاحبة صناعة الزرابي التقليدية بأنَّ "المجتمع للأسف مجتمع مادي وقد تعززت مكانتي فيه بعد نجاح مشروعي، "وصرحت صاحبة صيدلية بأنَّ "دائرة علاقاتها قد توسعت جدا". وعليه نلاحظ أنَّ أولئك النسوة يتميزن بوسط أسري منفتح وأزواج داعمين معنويا وحتى ماديا في بعض الأحيان يتقاسمون معهم أعباء تربية الأولاد، كما أن جلهن يتمتعن بتكوين علمي عالٍ ولديهن مهارات وتلقين تدريبات ولهن خبرة عمل قبل تأسيس المشروع، بالإضافة إلى أنَّ العنصر المشترك بينهن هو القدرة على التحدِّي وتخطي كل الصعاب والعراقيل التي حالت دون تحقيق طموحهن، بمعنى آخر كان للعامل النفسي الأثر الأكبر في مواجهة العوائق التي تحدثن عنها، وقد أشرن بأنَّ تجاربهن قد ألهمن بعضا من صديقاتهن لخوض تجربة إنشاء مشاريع مصغرة مثل سيدة ورشة الخياطة والتي قالت بأنَّ ثلاث إناث تخرجن من عندها وأسسن مشاريع صغيرة. وفي الأخير وعن طموحهن المستقبلي فقد أجبن بأن لهن طموح التوسع خاصة بالنسبة لسيدة ورشة الخياطة إذ بينت أنها قامت بعدة معارض وطنية لتسويق منتوجها في حين صرحت سيدة الورشة التقليدية بأنها تسوق منتوجها وطنيا وكذلك بعض منه في فرنسا ويحدوها طموح ان تتوسع دوليا أكثر، أما بالنسبة لصاحبة مؤسسة تدوير اللدائن(البلاستيك) فتطمح لتطوير وتوسيع عملها وفتح شركتين أو ثلاث في هذا المجال.

أما عن أسباب فشل المشروعين وخاصة مؤسسة توزيع اللحوم والأسماك فتصرِّح السيدة بأنَّ أكبر المعيقات تبدأ من المجتمع الذي ينعدم من خلاله أي شكل من أشكال الدعم للمرأة العاملة، وخاصة الطموحة لإنشاء وإدارة مؤسسة خاصة، والذي تصفه "بغير المتحضِّر" وبأنه "يدمر الطاقات خاصة النسوية"، معللة ذلك بأنها تعرضت لأنواع الألفاظ السلبية والجارحة مثل "كيف لك سياقة شاحنة، ولو أنك في بيتك أحسن لك"، إضافة لعائق البيروقراطية. وللعلم أنَّ السيدة كانت تقوم بسياقة الشاحنة بنفسها ولمسافات طويلة في بعض الأحيان كما تقول، وننوه إلى أنها تعاقدت في فترة نشاطها مع المؤسسة العسكرية بولاية سكنها(ولاية الأغواط) وبولاية ورقلة التي تبعد عن مقر سكنها ب 400 كم نحو الجنوب في عمق الصحراء. وبالنسبة لسيدة صالون الحلاقة فقد توقف مشروعها بسبب بُعد مكان عملها عن المنزل وتواجده بمنطقة خطرة على حد قولها، ولأنها لا تستطيع تحويل محلها بسبب منحه إياها من طرف الوكالة الداعمة لها. لذا اضطرت لغلقه والتوقف نهائيا عن النشاط، بالإضافة لتكفلها بوالديها الكبيران في السن.

في الأخير ربما النقطة الأساس في فشل بعض المؤسسات النسوية تتعلق بنوع المشروع، إذ أن المجتمع غير قادر على تقبل تواجد فئة النساء بنمط معين من المشاريع، ويبدي رغبة في مقاومتها ويراها حصرا على الذكور. لهذا فإنَّ انعكاس صورهن(النساء سيدات الأعمال) في المجتمع هو بطبيعة ونوع المشروع المراد تأسيسه.

في النهاية علينا أن نعترف بأن المجتمع الجزائري ومع بداية الألفية شهد ارتفاعا في عدد النساء المتعلمات إضافة إلى الاستقرار الاجتماعي الذي شهده وارتفاع مستوى المعيشة والاصلاحات السياسية والاقتصادية التي عرفها قد أثرت في البنى الفكرية والمادية للمجتمع وخاصة الموجهة اتجاه الرفع من قدرات النساء وتأهيلهن لكسب مكانة اجتماعية وأخذ دور بنّاء لتطوير الاقتصاد والمجتمع ككل ولعل من أبرز أدوات إدماج المرأة هو تمكينها إقتصاديا.

5. توصيات الدراسة:

1- مراجعة القوانين الموجهة لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة فيما يخص التمويل والتدعيم بعيدا عن القروض الربوية.

2- مراجعة قوانين منح التصاريح المخولة لإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وحصرها في أصحاب المستوى التعليمي العالي واليد العاملة المؤهلة والمدربة والمحترفة.

3- الملاءمة بين التخصصات الجامعية و متطلبات الاقتصاد.

4- أخذ بعين الاعتبار لنوع المشروع بما يتلاءم مع المجتمع لضمان نجاحه.

6. الهوامش:

1- إذاعة الأمم المتحدة، الأخبار والإعلام: http://www.unmultimedia.org/arabic/radio/archives/238755/#.WXDRD4R_eUk

2- وزارة الصناعة والمناجم الجزائرية http://www.mdipi.gov.dz

3- المجلس الشعبي الوطني، http://www.apn.dz

4- أ.رائدة أيوب، الجدوى الاجتماعية للمشاريع المتناهية الصغر وتأثيراتها على النساء في الريف السوري، أطروحة دكتوراه، جامعة سانت كلمنس، قسم العلوم الاجتماعية، 2010، ص87

5- أ.غسان أبو منديل، واقع التمكين الاقتصادي للمرأة في قطاع غزة، فلسطين، غزة، 2014، ص16.

6- Rapport du groupe-conseil sur l'entrepreneuriat féminin :" Les défis des entrepreneures", Quebec,2000, P.9.

7. المصادر والمراجع:

أولاً- المراجع العربية:

1. أ.رائدة أيوب، الجدوى الاجتماعية للمشاريع المتناهية الصغر وتأثيراتها على النساء في الريف السوري، أطروحة دكتوراه، جامعة سانت كلمنس، قسم العلوم الاجتماعية، 2010.
2. المجلس الشعبي الوطني، http://www.apn.dz
3. إذاعة الأمم المتحدة، الأخبار والإعلام، http://www.unmultimedia.org/arabic/radio/archives/238755/#.WXDRD4R_eUk
4. وزارة الصناعة والمناجم الجزائرية، المديرية العامة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة http://www.mdipi.gov.dz
5. أ.غسان أبو منديل، واقع التمكين الاقتصادي للمرأة في قطاع غزة، فلسطين، غزة، 2014.

ثانياً- المراجع الأجنبية:

1. Rapport du groupe-conseil sur l'entrepreneuriat féminin :
" Les défis des entrepreneures", Quebec,2000.

الملاحق:

برامج وآليات دعم و أنظمة التحفيز على الاستثمار بالجزائر:

1. الوكالة الوطنية لترقية الإستثمار :(L'ANDI)

هي مؤسسة حكومية مسؤولة عن تسهيل وترقية و مرافقة الاستثمار وخلق المؤسسات من خلال أجهزة التحفيز التي تتمحورا أساسا على إجراءات الإعفاء و التخفيض الضريبي.

2. الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة: (CNAC)

يتكفل الصندوق بجهاز الدعم لإنشاء وتوسيع النشاطات المخصصة للشباب العاطل عن العمل و البالغ من العمر 30 -50 سنة، والذين فقدوا وظائفهم لأسباب اقتصادية لشهر واحد.

الحد الأقصى للمشروع لا يتجاوز 10 مليون دينار. يقدم الجهاز لأصحاب المشاريع مايلي :

المرافقة أثناء جميع مراحل المشروع و وضع مخطط الأعمال. مثل القرض على شكل هبة من 28-29بالمئة من التكلفة الإجمالي للمشروع . التخفيض في الفوائد البنكية.

3. الوكالة الوطنية لتسيير القروض الصغيرة: (ANGEM)

تقوم الوكالة بتطوير "القرض المصغر "رامية إلى تنمية القدرات الفردية للأشخاص الراغبين الأخذ على عاتقهم خلق نشاطاتهم الخاصة. القرض المصغر هو إقراض يسمح بشراء تجهيز صغير ومواد أولية لبدء نشاط أو حرفة.

هذا الجهاز موجه لكل مواطن يبلغ من العمر أكثر من 18 عاما، شريطة أن يكون دون دخل أو لديه دخل غير ثابت وغير منتظم، وكذلك بالنسبة للنساء الماكثات في البيت. يهدف هذا الجهاز إلى الإدماج الاقتصادي والاجتماعي عن طريق خلق نشاطات لإنتاج سلع و خدمات.