Dirassat & Abhath
The Arabic Journal of Human and Social Sciences

مجلة دراسات وأبحاث
المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية

EISSN: 2253-0363
ISSN : 1112-9751

دور التمكين الإداري للمرأة في تشكيل هويتها المهنية بالمؤسسة الجزائرية

Administrative empowerment of women and its impact on their professional identity in the Algerian institution

خيرة حنش Henache Kheira [1]، أحمد بن الشين Ahmed Benchine [2]

[1] جامعة عمار ثليجي - الاغواط University Ammar Telidji - Laghout ، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع The faculty of social sciences، مخبر التمكين الاجتماعي والتنمية المستدامة في البيئة الصحراوية Social Empowerment and Sustainable Development in the Desert Environment Laboratory
k.henache.ss@lagh-univ.dz

[2] جامعة عمار ثليجي – الاغواط University Ammar Telidji - Laghout، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع The faculty of social sciences، مخبر التمكين الاجتماعي والتنمية المستدامة في البيئة الصحراوية Social Empowerment and Sustainable Development in the Desert Environment Laboratory
a.benchine@lagh-univ.dz

المؤلف المراسل: حنش خيرة henache kheira الإيميل: k.henache.ss@lagh-univ.dz

تاريخ الاستلام: 2024/10/09 تاريخ القبول : 2024/12/27

ملخص:

يزداد الاهتمام على المستويين الدّولي والمحلّي بتطبيق إستراتيجية التمكين الاداري للمرأة وما ينعكس على تشكيل هويتها المهنية، من خلال أثره على سلوكها بانصهارها وذوبانها في قيم المنظمة، فالتمكين الإداري للمرأة في كثير من المنظمات غدا من الأولويات لتفعيل دورها في التنمية الاقتصادية، وهذا ما أدى إلى تسليط الضوء على قضايا المرأة خاصة في تأكيد دورها الذي تحتله في المجتمع، إلا أن هناك كثيرا من العراقيل والتحديات التي تعترضها في المشاركة بتوليها للمناصب الإدارية.

وقد سعت هذه الدراسة إلى رصد السبل التي انتهجتها الجزائر لتحسين وضع المرأة والحد من الفجوة بين الجنسين، لذلك أعطت لدور المرأة أهمية كبيرة من خلال تمكينها في عدة مجالات، وكذلك معرفة أهم الاستراتيجيات والتحديات التي تعكس الجهود الجزائرية لإعطاء مكانة للمرأة لكي تظهر فاعليتها ومدى كفاءتها في صناعة القرارات بالمؤسسة وتشبعها بهوية المنظمة.

الكلمات المفتاحية: التمكين؛ التمكين الإداري؛ المرأة؛ الهوية المهنية؛ المؤسسة الجزائرية.

Abstract:

Interest is increasing at the international and local levels in the application of the strategy of administrative empowerment of women and what is reflected in the formation of their professional identity, through its impact on their behavior by melting and melting into the values of the organization, as the administrative empowerment of women in many organizations has become one of the priorities to activate their role in economic development, and this is what led to highlighting women's issues, especially in emphasizing their role in society, However, there are many obstacles and challenges to participation in managerial positions.

This study sought to monitor the ways adopted by the Algeria to improve the status of women and reduce the gender gap, so it gave great importance to the role of women by empowering them in several areas, as well as knowing the most important strategies and challenges that reflect the Algerian efforts to give a position to women in order to show their effectiveness and efficiency in decision-making in the institution and saturate them with the identity of the organization.

Keywords: empowerment, administrative empowerment, women, professional identity, Algerian institution.

مقدمة:

يعتبر التمكين الإداري للمرأة من القضايا المهمة في تعزيز دورها في المؤسسات الحديثة، حيث يسهم في دعم قدراتها والمساواة في الفرص بين الجنسين، وكما يعتبر عاملا رئيسيا في تشكيل هويتها المهنية داخل المؤسسة، مما ينعكس على أدائها المهني وعلى المنظمة ككل، ولأنه يساهم في تحقيق العدالة في بيئة العمل، ويمنح للمرأة الصلاحيات والموارد اللازمة للمساهمة في صنع القرار وتحقيق الاستقلالية، ومع كثير من التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي انعكست على صورة المرأة الجزائرية التقليدية، من خلال المساعي التي تدعوا إليها الحركات النسوية من استقلاليتها والمطالبة بحقوقها، لكن مطالب المرأة الجزائرية لا تخرج عن احتياجاتها ومتطلباتها الاجتماعية، فرغم مواجهة المرأة الجزائرية العاملة تحديات كثيرة تكمن في التقاليد المجتمعية والثقافية التي تعتبر من أهم المعيقات التي تحد من تمكينها مهنيا، إلا أن الجزائر شهدت تزايدا في جهود المؤسسات لتعزيز دور المرأة في توليها للمناصب الإدارية والمشاركة في القرارات، مما يسهم في رسم هويتها المهنية وإثبات جدارتها في كثير من المجالات.

لقد أضحى دور المرأة الجزائرية في بناء المجتمع مهما جنبا لدور الرجل، فلم يعد مختص فقط بالعائلة وما يحيط بها بل شهد الكثير من التغيرات نتيجة التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي انعكست على أوضاع الأسرة وما طرأ في تغيير أدوار أفرادها خاصة المرأة، والتي استحوذت على الاهتمام كفاعل اجتماعي له حق المساهمة في المشاركة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، فكان الاهتمام بتمكين المرأة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا توجها سعت إليه الجزائر من خلال تهيئة النصوص القانونية ومشاركتها في السلطة سعيا لمواكبة التغيرات ومنحها مكانة اجتماعية.

ومما سبق جاءت هذه الدراسة لاستكشاف الدور الذي يلعبه التمكين الإداري للمرأة الجزائرية في تشكيل هويتها المهنية داخل المؤسسة، وتقييم الانعكاسات لتمكينها في المؤسسة، كما سنتطرق للمعيقات والتحديات التي تواجهها المرأة، وأيضا الآليات والبرامج واللوائح القانونية المقترحة لتعزيز دورها في بناء هوية مهنية بالمؤسسة الجزائرية. وعلى ضوء ذلك ستكون إشكالية هذه الدراسة: ما هو دور التمكين الإداري للمرأة في تشكيل هويتها المهنية بالمؤسسة الجزائرية؟

أهمية الدراسة:

1. فهم كيف يمكن للتمكين الإداري للمرأة أن يلعب دورا في رسم هويتها المهنية بالمؤسسة الجزائرية.
2. زيادة الوعي بأهمية التمكين الإداري للمرأة في إحداث التغيير برفع مستوى السلوك التنظيمي الايجابي لها تجاه أعمالها ومنظمتها.
3. تسليط الضوء على ضرورة تحسين أوضاعها، والتحديات التي تعيق تقدمها في مواقع العمل.

أهداف الدراسة:

1. تهدف هذه الدراسة إلى التعريف بأثر التمكين الإداري للمرأة على الهوية المهنية.
2. تهدف هذه الدراسة لمعرفة دور التمكين الإداري للمرأة في تشكيل هويتها المهنية بالمؤسسة الجزائرية.
3. تسليط الضوء على الآليات والسياسات التي اتبعتها الجزائر لتمكين المرأة وإبراز دورها في المؤسسات.
4. إبراز أهم التحديات والمعيقات التي تحد من تمكين المرأة وتوليها المناصب الإدارية في الجزائر.

1-التمكين الإداري:

1-1 تعريف التمكين:

يشير إلى الاعتقاد الذي يتكون للفرد والذي يشير إلى أنه يمتلك القدرة والخبرات الذاتية والدوافع التي تمكنه من أداء الوظيفة بشكل جيد، التمكين يعني أيضا شحن الأفراد بالطاقة.

والتمكين الحقيقي هو أن نمكن الأفراد من وسائل العمل، نوفر لهم الظروف الملائمة للتعلم بضمان الولوج إلى المعلومة والتكوين وتوفير الاستقلالية. (خمخم و بن حسين، 2018، الصفحات 248-272)

ومنه يمكن تعريف التمكين أنه عملية تزويد الفرد بالأدوات والمواد التي تمكنه من أداء عمله بفعالية وكفاءة، بالإضافة لذلك توفير الظروف للتعلم والتدريب ولضمان الوصول للمعلومة الضرورية، كما يتضمن التمكين على توفير الاستقلالية للفرد ليمكنه من اتخاذ القرار وحل المشكلات دون الرجوع والاعتماد على الآخرين.

2-1 التمكين الاداري:

هو استراتيجية تهدف إلى إطلاق الطاقات الكامنة لدى الأفراد لتشرك في عمليات بناء التنظيم. (بودلة وآخرون، التمكين الإداري وأثره في تحقيق الإبداع التنظيمي، 2019، الصفحات 527- 541)

3-1 تمكين المرأة:

هو أحدث المناهج المستعملة لإدماج المرأة في التنمية، وقد ظهر في نهاية الثمانيات، وهو أكثر تداولا باعتباره يعترف بالمرأة عنصرا فاعلا في التنمية، وبالتالي يسعى إلى القضاء على كل مظاهر التمييز ضدها، من خلال توفير الأدوات التي تضمن إنجاح مشاركتها بالاعتماد على الذات، وهذا بدوره يعزز مكانة المرأة في المجتمع ويزيل العقبات القانونية التي تعرقل المسيرة التنموية. (شرفا، 2018، صفحة 9)

التمكين الإداري للمرأة هو استراتيجية توفر للمرأة البيئة التي تجعلها تتولى مناصب إدارية، وتعززها بالأدوات والموارد التي تمكنها من أداء دورها بفعالية وكفاءة، والتمكين الإداري يدعم استقلالية المرأة في اتخاذ القرارات، ويعزز الاندماج الفعلي في الادارة وقدرتها على الترقية للمناصب القيادية والإدارة بفعالية داخل المؤسسة.

4-1 أهمية التمكين الاداري:

بما أن التمكين الإداري هو استراتيجية تهدف إلى السلوكيات الايجابية للعمال داخل المنظمة وخارجها لما لها من أهمية تتمثل في العناصر التالية:

- يعتبر استجابة لضرورة تحقيق مبدأ اللامركزية في الأداء والمشاركة في القرار، وتنمية وتطوير القدرات والمهارات الفنية والإدارية للمرؤوسين، وإعدادهم لمواجهة الاحتياجات من القوى البشرية القادرة على تحمل مسئوليات الوظائف العليا مستقبلا.
- يرفع روح المعنوية للمرؤوسين نتيجة بناء الثقة بالنفس لديهم، وذلك من خلال رفع مستوى مهاراتهم وكفاءاتهم، وتحسين نوعية وجودة العمل، ومنح الموظف الاستقلالية أكبر ليتمكن من تحديد المهام والواجبات والمسئوليات والسلطات بدقة، وبالتالية تحقيق أهداف الوظيفة وأهداف المنظمة.
- يحقق التمكين إرضاء الموظفين وإشعارهم بالانتماء وبالتالي استمرارهم في العمل لفترات أطول، وباستغراق أكبر وبدافعية ذاتية ورغبة وإتقان وبالتالية رفع مستوى الأداء وتحسين مخرجات المنظمة. (مرزوق، 2017، الصفحات 162- 187)
- يعزز الولاء التنظيمي لدى العاملين، ويعمل على رفع مستوى الابداع لديهم.
- يرفع من الرضا والالتزام الوظيفيين للأفراد في المنظمة، كما يحقق الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين.

كما قد فصل (Umiker 1992) فوائد التمكين بالنسبة للفرد والمنظمة كما يلي:

- بالنسبة للمنظمة فإنه يحقق المزايا التالية:

ارتفاع الإنتاجية، انخفاض معدل الغياب ودوران العمل، تحقيق التميز، تحقيق جودة الإنتاج والخدمات، زيادة القدرة التنافسية، التعاون على حل المشكلات، ارتفاع القدرات الابتكارية.

- بالنسبة للفرد فإنه يحقق المزايا التالية:

إشباع حاجات الفرد من تقدير وإثبات الذات، ارتفاع مقاومة الفرد لضغوط العمل، زيادة ولاء الفرد للمنظمة، إحساس الفرد بالرضا عن وظيفته ورؤسائه، ارتفاع الدافعية الذاتية للفرد، تنمية الشعور بالمسؤولية. (كبير، 2020- 2021، صفحة 07)

5-1 دور التمكين الإداري:

إن للتمكين الإداري للمرأة أهمية في خلق الفرص والحرية والثقة التي تنعكس في أداء المرأة في عملها ومشاركتها بتحقيق أهداف المنظمة، حيث يكمن دور التمكين الإداري في النقاط التالية:

- الاهتمام بالإمكانيات البشرية كمحور أساسي من محور التنمية الاقتصادية لابد أن يأخذ في الاعتبار تحقيق الاستفادة من القدرات لكل من المرأة والرجل في عملية التنمية بصورة متكافئة.

- جاء تمكين المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين في الترتيب الثالث بين الأهداف الثمانية للأهداف الإنمائية للألفية.
- يعمل تمكين المرأة على إحداث تعديل في القوانين والسياسات والآليات والاجراءات التي يمكن من خلالها دعم قدرات النساء وتغيير المفاهيم والقيم بحيث تتم مشاركة النساء الكاملة في البناء الرئيسي للتنمية وتحقيق المساواة وإزالة جميع أشكال التمييز. (كشرود و مرزوقي، 2019، الصفحات 490- 513)

إن وجود بيئة عمل متماسكة ومترابطة داخل المنظمة تساهم في تحقيق أهداف المنظمة، وذلك من خلال توفير الانسجام بين أفراد المنظمة، وفرض المساواة بينهم دون تمييز بين الجنس في فرص العمل وتوليهم للمناصب، مما يعطي أو يعكس رؤية جماعية إيجابية لرفع مستوى الأداء وكذلك في تحقيق أهداف المنظمة.

2-الهوية المهنية:

2-1 الهوية:

على الرغم من أن مصطلح الهوية طو تاريخ طويل- إذ أنه مشتق من الجذر اللاتيني Idem الذي يدل على التوحد والاستمرارية- فإنه لم يصبح متداولا إلا خلال القرن العشرين فقط.

يعرف أنتوني غدنز مفهوم الهوية بأنه: "السمات المميزة لطابع الفرد أو الجماعة بماهيتهم وبالمعاني ذات الدلالة العميقة لوجودهم". أما من ناحية كونها مفهوم سلوكي ثقافي فرأى أحد الباحثين" مجموع قوائم السلوك واللغة والثقافة التي تسمح لشخص أن يتعرف على انتمائه إلى جماعة اجتماعية والتماثل معها، فهي تعيين الهوية، فهي تعيين الهوية سياقي ومتغير". (العنبكي و الميالي، 2021، الصفحات 131- 132)، فالهوية معطى من الآخرين وانعكاس ظاهر وكامن لمواقفنا منهم وردود فعلنا عليهم. (الفريجات، 2020، صفحة 52)

كما يوضحها "مالو سكايبر" في قوله الهوية عملية دينامية تقوم على التوفيق بين الاستمرارية والتغير في عملية تفاعل مستمر بين الأنا والمحيط الاجتماعي. (بولقدام، 2019، الصفحات 543- 578)

2-2 الهوية المهنية:

المؤسسة كيان اجتماعي يتشكل من فواعل لهم القدرة في تأسيس علاقات اجتماعية منتجة لمجال ثقافي يساعدهم على بناء هوياتهم المهنية والاندماج والتماهي مع ثقافة المؤسسة. (بجاج، 2020، الصفحات 386- 407)يشير سان سوليو الذي يعد من الأوائل الذين طرحوا موضوع الهوية إلى بعدين أساسيين مشكلين للهوية وهما: الانتماء والاعتراف، وبالتالي ضرورة انتماء الفرد إلى جماعة معينة واعتراف هذه الأخيرة به كفاعل لتصبح الهوية نتيجة لارتباط ثنائيتي(الانتماء/ الاعتراف). (مهوبي، 2024، الصفحات 817- 834)

كما يوضح كلود ديبار أن الهوية المهنية يتم بناءها أيضا من خلال الأصل الاجتماعي للأفراد كالجنس، الإقامة، الأصل الاجتماعي، ويعتبر أنه من العناصر المحددة للهوية الاجتماعية الهوية المهنية، لأنها تسمح للفرد بنيل المكانة والمركز الاجتماعي، الذي يمنح له في العمل من خلال الرتبة أو السلطة أو الموقع الذي يحتله داخل التنظيم. (بغامي و بن تركي، 2019، الصفحات 419- 434)

وبذلك فالهوية المهنية هي مجموعة من السمات والقيم التي تنعكس في سلوك الموظف وممارساته المهنية، ويتم تحديدها من خلال المكانة والمركز الاجتماعي، الذي يؤديه الفرد في عمله داخل المنظمة.

2-3 أهمية الهوية المهنية:

تكتسي الهوية المهنية أهمية بالغة سواء بالنسبة للمؤسسة أو العاملين، فبالنسبة للعاملين تعد الهوية المهنية القوية بمثابة الدعامة الأساسية التي تزيد من رغبة الفرد في الاستمرار بالمؤسسة والالتزام بقيمها التنظيمية وتبني أهدافها وسياساتها، كل هذه المؤشرات بطبيعة الحال هي مؤشرات دالة على الولاء التنظيمي، وبالتالي يمكننا القول أن للهوية المهنية أهمية بالغة بالنسبة للعاملين تتمثل في تشكيل ولائهم، وهي ذات الأهمية بالنسبة للمؤسسة فالولاء التنظيمي يكسب الطرفين الكثير من الخصائص الايجابية وتزود الهوية المهنية المؤسسة بالعديد من الخصائص الاخرى. (براهمية ، 2018، الصفحات 193- 207)

إن الهوية المهنية تلعب دورا حيويا في تحسين الولاء التنظيمي بين الموظفين وتعزيز استقرارهم بالمنظمة، وتعتبر أيضا دعامة أساسية تزيد من رغبتهم في البقاء

داخل المنظمة، والالتزام بقيمها وأهدافها، وهذا ينعكس بدوره على رفع الولاء التنظيمي، الذي يعود بفوائد إيجابية على الموظف والمنظمة، من خلال منح الموظفين شعورا بالانتماء والاستقرار، وايضا تمد المنظمة بموظفين مسؤولين يحملون أهدافها والسعي لتحقيقها، فالهوية المهنية تعزز شعور التماسك والتعاون بين أفراد المنظمة، مما يخلق محيط عمل أكثر استقرارا وإنتاجية.

3-النصوص التشريعية لتمكين المرأة في القانون الجزائري:

كما يمنع تشريع العمل طبقا لأحكام الدستور أي شكل من أشكال التمييز، فالقانون رقم 66- 130 المؤرخ في 20 يونيو 1966 المتعلق بالوظيف العمومي في مادته 05 يمنع أي تمييز بين الجنسين في العمل، أما القانون 11- 90 المؤرخ في 21 أفريل 1990المعدل والمتمم المتعلق بعلاقات العمل فيضمن الحق في العمل للجميع والمساواة بين الجنسين في التشغيل وعلى استفادتهم من نفس الحقوق الأساسية(الحق في العمل، المساواة في الأجور، الترقية والتكوين، احترام السلامة البدنية والمعنوية للمرأة العاملة وكرامتها، حظر العمل الليلي، حماية صحة المرأة في العمل، الاستفادة من عطلة الأمومة). (شلغوم و قاسي ، 2023، الصفحات 105- 113)

ونص الدستور على المساواة أمام القانون في عدة مواد منها:

_ المادة 34: تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح الإنسان، وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية. (حساني، 2020، الصفحات 09- 24)

_المادة 35: حسب تعديل الدستور سنة 2016 والتي تنص على: تعمل الدولة على ترقية الحقوق السياسية للمرأة بتوسيع حظوظ تمثيلها في المجالس المنتخبة.

_ المادة 36: تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل، تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات.

_ قانون العمل الذي يمنع التمييز بين الجنسين في العمل.

_قانون الضمان الاجتماعي وخاصة في إطار حماية الأمومة.

_ قانون الانتخاب ودعم المشاركة السياسية للمرأة حيث تتضمن مختلف قوانين الانتخابات تمثيلا متساويا وعادلا للمرأة والرجل في المجالس الانتخابية. (كشرود و مرزوقي، 2019، الصفحات 490- 513)

_المادة 63:" يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة..." الأمر الذي يؤكد المرسوم رقم 06- 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في نص المادة 74 منه: " يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة". (علوي و سويقات، 2020، الصفحات 124- 150)

4-دور التمكين الإداري في تشكيل الهوية المهنية للمرأة بالمؤسسة الجزائرية:

4-1 تأثير التمكين الإداري في تشكيل الهوية المهنية للمرأة بالجزائر:

تعتبر المؤسسة في تصور " سان سيليو" فضاء لتغيير الهويات الفردية وخلق هوية جماعية يتأسس انتماؤها على هوية مهنية حيث تكتسب فيها القواعد والقيم والتمثلات التي ستعمل على هيكلة أشكال التضامن بين أعضاء المؤسسة وعلاقاتهم في العمل.

...وهذا ما اتجه إليه علماء الاجتماع" كمشال كروزي" حيث لا ينظرون للمؤسسة على أنها مجرد قواعد قانونية وهيئات داخلية ونماذج تسييرية، بل مجال من العلاقات الاجتماعية التي تعزز الاستقرار الاجتماعي النظامي الذي تشجع ثقافة المنظمة على التنسيق والتعاون الدائمين بين أعضاء المنظمة وذلك من خلال تشجيع الشعور بالهوية المشتركة والالتزام. (بدران ، 2017، الصفحات 115- 135)

ويتصف التمكين بأنه حالة ذهنية يعيشها الموظف تمكنه من الشعور بالسيطرة والتحكم في أداء العمل بشكل كبير، مع تنمية الوعي والاحساس بإطار العمل الكامل (أي الأعمال والاشياء التي تدور في حقل ذلك العمل)، وتنمية روح المسؤولية عن نتائج أداء وظائفه وأعماله. (بودلة وآخرون، نفس المرجع السابق، 2019، الصفحات 527- 541)

ومن ناحية أخرى تسهم مشاركة المرأة الاقتصادية في تحقيق نتائج إيجابية تقود إلى زيادة مشاركتها في الحياة

الاجتماعية، ذلك لأن المشاركة في العمل من العوامل المهمة لصوت المرأة وقدرتها على الاختيار في عملية اتخاذ القرارات في المجتمع، كما يمكن القول إن التنمية تهدف إلى تمكين النساء من امتلاك عناصر القوة الاقتصادية والاجتماعية التي تمكنهن من الاعتماد على الذات في تحسين اوضاعهن المعيشية والمادية على نحو متواصل واتخاذ القرارات التي تمس جميع جوانب حياتهن. (الشهري، 2020، الصفحات 41- 60)

فالتمكين الاجتماعي للمرأة يفترض حالة من التحول في النظم الاجتماعية التقليدية بشكل يسمح للمرأة بولوج أكبر لمساحات العمل الاجتماعي المختلفة وتحقيق المكاسب المختلفة، ويتضمن هذا الأخير رؤية متكاملة تهدف لإزالة كافة العوائق الاجتماعية والتغلب على الأشكال المختلفة لعدم المساواة وضمان تكافؤ الفرص في المجالات المختلفة السياسية والاقتصادية والاجتماعية، فالبيئة التمكينية تقتضي تهيئة الشروط الضرورية والظروف المواتية والقوانين واللوائح والمهارات التي تمكن النساء من الانتفاع من حقوقها، وذلك من خلال سياسات وبرامج اقتصادية وسياسية واجتماعية للوصول إلى أسس تنظيمية تنمي مهارات المرأة وتزيد من قدرتها، فالتمكين تبلور كاستراتيجية للتنمية العامة والشاملة تعتمد على قوة الفاعل وقدرته على تحويل الاختيارات إلى قرارات فعالة، مما أدى إلى التركيز على زيادة الاستثمار في مفهوم تمكين المرأة. (بدروني وآخرون، 2023، الصفحات 59- 69)

الجدول (1): مؤشرات تمكين المرأة في الجزائر لسنة2021 و2022:

	الترتيب العام		المشاركة الاقتصادية والفرص		الحصول على التعليم		الحصول على الرعاية الصحية		المشاركة السياسية	
السنوات	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
النتيجة	0.633	0.0602	0.456	0.466	0.966	0.915	0.958	0.958	0.151	0.070
الترتيب	136	140	142	138	111	126	144	135	100	134

المصدر: (حسيني، 2022، الصفحات 323- 338)

فمن خلال الجدول نرى أن مؤشرات تمكين المرأة في الجزائر الذي كان ضمن منتدى تقرير المنتدى الاقتصادي الشامل للفجوة بين الجنسين لسنتي 2021 و2022 يعكس تزايد ملحوظ بالنسبة لتمكين المرأة والمساهمة بدورها في المؤشرات التالية: المشاركة الاقتصادية، التعليم، الصحة، والمشاركة السياسية.

فمؤشر مشاركتها الاقتصادية تزايد من 0.456 إلى 0.466 خلال سنتي 2021 و2022 بترتيب 138، مقارنة بمشاركتها في السياسة الذي انخفض خلال السنتين من ترتيب 100إلى 134 ومع ذلك، فإن تمكين المرأة في الجزائر في الترتيب العام تناقص من 136 سنة 2021 إلى 140 خلال سنة 2022

فبالرغم من دخول المرأة مجال العمل وانفتاحها عن العالم ومشاركتها في شتى المجالات إلا أن مكانتها تبقى بالدرجة الثانية مقارنة مع دور الرجل، وذلك رغم تفوقها وإثبات جدارتها في العديد من المناصب الإدارية وتوليها للقيادة، لكن الرؤية التقليدية التي تحد من التشبع الثقافي في تغيير مكانتها التقليدية التي رسمتها العادات والقيم لم تعطها الحق في تمكين المرأة بالمجتمع لمشاركة الرجل في دفع عجلة التنمية الاجتماعية والاقتصادية وحتى السياسية، وحتى وإن فتح لها المجال في أخذ حقها، كان لها الحظ في الأعمال الجزئية والأجر الضعيف لاستحواذ الرجل على الوظائف المهمة والأجر الكامل، وهذا يعكس رؤية المجتمع لدور المرأة، فالمهن التي حصرت المرأة بها رسمت من طرف المجتمع كمجال التعليم والصحة بأكبر نسبة مقارنة بالمجالات الأخرى التي احتكرها الرجل لنفسه، فالتمكين استراتيجية تكمن في الرؤية الشاملة التي تعمل على الحد من المعيقات الاجتماعية، وتعزيز المساواة وتكافؤ الفرص في كل المجالات المختلفة، فالتمكين عملية تعمل على تهيئة المناخ والظروف المناسبة والقوانين التي تتيح للمرأة من الانتفاع من حقوقها والاهتمام بها كفاعل في التنمية.

2-4 السياسات والمبادرات الحكومية لدعم المرأة الجزائرية في المناصب الإدارية:

ارتفعت نسبة النساء الناشطات بشكل كبير خاصة خلال العشرية الأخيرة مقارنة بنسبة الرجال وقد كان للنمو في مجال التعليم بالنسبة للإناث أثر واضح على تزايد

نصيبهن في مجال التشغيل، فحسب الدراسات المعدة في هذا المجال، أكثر من نصف الإناث العاملات لديهن مستوى

التعليم الثانوي وأكثر، بينما لا تتجاوز هذه النسبة الربع لدى الذكور، ومن بين أهم خصائص عمل المرأة الجزائرية هي ارتفاع نسبة النساء في بعض الفروع والاسلاك المهنية مثل التعليم والتربية.

وفي إطار تمكين المرأة من المشاركة الاقتصادية وفرت الدولة عبر برامج القروض المصغرة الدعم المالي والمعنوي للمرأة والمساواة مع الرجل من أجل إنشاء وتطوير المشاريع الاقتصادية. (مناد و بلغيت، 2020، الصفحات 140- 160)

الجدول (2): توزيع القروض الممنوحة من طرف وكالة ANGEM حسب الجنس لغاية 2022:

جنس المستفيد	العدد	النسبة
النساء	609,990	%63,54
الرجال	353,081	%36,66
المجموع	963,071	%100

المصدر: (بوجيت، 2022، الصفحات 30- 44)

حيث كشفت أرقام الديوان الوطني للإحصائيات أن النساء في الجزائر يشكلن 18 بالمائة من الطبقة الشغيلة الناشطة الاجمالية سنة 2015، مقابل 16 بالمائة سنة 2006، وهو تطور ملحوظ في نسبة مشاركة المرأة في عالم الشغل حيث تشتغل بمختلف القطاعات.

وحسب مستوى التأهيل المهني فقد بينت أرقام الديوان أن نسبة النساء المشتغلات الحائزات على شهادة التعليم العالي تمثل 50،7 بالمائة من بين إجمالي النساء العاملات، فيما تمثل النساء اللاتي يتمتعن بشهادة تكوين مهني 33 بالمائة و6،2 بالمائة للواتي دون شهادة.

وحسب مجالات عمل المرأة، فإن النساء يتمركزن في قطاع التجارة والخدمات وذلك بنسبة 77،8% وهذه النسبة تتوزع ب 80،1 %و67،3% في الوسطين الحضري والريفي على الترتيب، أما فيما يخص توزع النساء العاملات فيظهر لنا أن النساء يتمركزن في القطاع العام بنسبة 64،1% أمام القطاع الخاص بنسبة 35،9%. (العكرون و بغز، 2018، الصفحات 363- 373)

ففي إطار تشجيع التشغيل وخلق مختلف الانشطة المدرة للربح لاسيما بالنسبة للنساء، خصصت الدولة جملة من التدابير لإنشاء مؤسسات مصغرة، من خلال:

- وكالة التنمية الاجتماعية.
- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.
- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.
- الوكالة الوطنية لتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.
- صندوق التنمية الريفية. (فلاحي و رشيدي، 2020، الصفحات 113- 139)

3-4 التحديات التي تواجهها المرأة الجزائرية في المناصب الإدارية:

إن تمكين المرأة الذي يُخلق في بيئة تتسم بمتطلبات تكون أكثر دعما وتساويا للمرأة في توليها لمناصب إدارية، خلاف البيئة المعقدة التي تؤثر على قدرة المرأة والتي تتحكم بها مجموعة من عوامل تفرض قيودا في توليها للمناصب الإدارية، وهذه العوامل نلخصها كالتالي:

1. **العوامل التنظيمية:** ويقصد بها العوامل المتعلقة بالتنظيم الإداري والتي قد تكون سبب في إعاقة القيادة الإدارية النسائية عن القيام بالدور المناط بها على الوجه الأكمل، أو بمعنى آخر تعيفها من تحقيق أهداف التنظيم أو الوحدة الإدارية التي ترأسها بفعالية. (شرع، 2008، الصفحات 27- 46)

تكون العوامل التنظيمية معيقة عندما تفرض قيودا تحد من المرونة التي تدعم المرأة في مناصبها الادارية، فالتمييز الجنسي في الادارة الجزائرية قد يقيد تطور المرأة في عملها، فرفع الحواجز وتمكين المرأة يشجع على بيئة عمل تدعم كل أفراد المنظمة دون تمييز نوعي.

2. **العوامل القانونية:** تعتبر المعوقات القانونية من أهم المعوقات التي تحد من دور المرأة في الوصول إلى المناصب القيادية،...وذلك لمراعاة هذه القوانين للعادات والتقاليد السائدة في المنطقة..، على غرار التشريع في الدول الغربية الذي يساوي بين الرجل والمرأة في مجال العمل، حيث يشير واقع التشريعات في البلدان العربية بشكل عام إلى أن هذه التشريعات لازالت دون الطموح، وتحتاج إلى صياغة

عربية موحدة تتناسب مع وضع المرأة العربية وما تملكه من مهارات وخبرات بعيدا عن أي ضغوط اجتماعية كانت أو ثقافية. (عاشور، 2016، الصفحات 02- 19)

إن القوانين التي تميز بين الجنسين تحد من وصول المرأة لمناصب إدارية، فهذه القوانين والتشريعات لا تساوي في الحقوق المهنية بين الرجل والمرأة، وبذلك تعتبر حاجزا أمام تقدم المرأة في عملها، وبهذا هي تعكس القيم الثقافية والاجتماعية التي تجعل الرجل في المرتبة الاولى، مما يخلق هيمنة ذكورية تعيق تمكين المرأة، فالنصوص التشريعية والقانونية التي تنص على دعم المرأة وتشجيع المساواة بينها وبين الرجل بقيت حبر على ورق، عكس الواقع الذي يفرض عليها قيودا تحد من تولها للمناصب الادارية المهمة.

3. **العوامل الاجتماعية:** تتكون من جملة القيم والمعتقدات والعادات والتقاليد السائدة في مجتمع ما، والتي تسهم في زيادة الضغط على المرأة، فتميز بينها وبين الرجل في التعامل وتضعها في مرتبة أدنى من الرجل، مع التأكيد أن شدة هذا التميز ونسبته تختلف من مجتمع إلى آخر، وقد يطال هذا التميز ومجمل جوانب الحياة الاجتماعية، والاقتصادية، والتعليمية، والسياسية، وفرص العمل والنشاطات المتنوعة التي يمكن للإنسان أن يمارسها، وهذا بالتأكيد سينعكس على حياة المرأة ومدى مساهمتها في حياة المجتمع...مما يحول دون تولها مناصب إدارية عليا. (بوبس و قبلان، 2022، الصفحات 01- 34)

فالمجتمع الذي يغرس بين افراده قيم وتقاليد تخلق التميز بين المرأة والرجل، ويرفع من مكانة ودور الرجل على حسابها كل هذا يساهم في استمرار الفجوة النوعية، وهذا يؤثر على جوانب حياة المرأة ويحد من قدراتها الاجتماعية والادارية وحتى الثقافية، أما المجتمع الذي يتميز بقيم وتقاليد اجتماعية تعي وتدعو لمساواة الجنسين، يمكن أن يساعد في تمكين المرأة وتخفيف الضغوط الاجتماعية ومساندتها للمشاركة الفعالة في جميع المجالات.

4. **العوامل الشخصية:** وتشير إلى الصعوبات المرتبطة بالمرأة ذاتها والتي تحول دون وصولها إلى رتب أكاديمية عليا ومواقع إدارية أكاديمية، وتتمثل هذه الصعوبات في التكوين النفسي وعدم الاستمرار في العمل وطبيعة الدور المزدوج للمرأة. (القضاة و الطراونة، 2011، الصفحات 133- 178)

قد تشكل العوامل الشخصية المرتبطة بالمرأة من دورها بين العمل والاسرة تحديا وعائقا تواجهه لتطورها في العمل، فالصعوبات الشخصية غالبا ما تكون نتيجة لتوقعات المجتمع من المرأة ودورها المزدوج بين الحياة العملية والاسرية.

خاتمة:

إن تمكين المرأة إداريا يتطلب خلق بيئة تعكس تطبيق هذه الاستراتيجية من متطلبات ومقومات إدارية، تساهم في رفع مستوى الثقة لدى المرأة وتحسين مهاراتها الأدائية، كما تمنح للمرأة العاملة الاستقلالية وتعزز الولاء التنظيمي وبذلك خلق الابداع لديها، وايضا يقلص الفجوة بين الجنسين، فجل هذا يدعم قدرات المرأة ويغير الصورة السلبية لدور المرأة بإزالة اشكال التمييز، فالمكانة المهنية تسمح بنيل المكانة الاجتماعية.

فالتمكين الإداري للمرأة يسهم في تنمية الوعي بدور المرأة وزيادة روح المسؤولية في أداء وظيفتها مع تعاونها مع الآخرين لتكوين فرق عمل تسعى لتحقيق أهداف المنظمة، مما يكسبها هوية مهنية تحقق مشاركتها الاجتماعية وقدرتها في تولي المناصب الإدارية واتخاذ القرارات التي تمكنها من تحسين أوضاعها الاجتماعية والاقتصادية رغم المعيقات والتحديات التي تفرض عليها قيودا تحد من قدراتها.

فمكانة المرأة في المجتمع الجزائري كانت نتيجة التحولات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية وحتى السياسية، التي شهدتها الدولة بعد الاستقلال، والتي كان لها الأثر في تمكينها للمشاركة العامة في الكثير من المجالات وتحقيق دورها في التنمية الاقتصادية، وهذا من خلال الاستراتيجيات التي انتهجتها الجزائر في النصوص التشريعية وأيضا تفعيلها في مشاركة السلطة والقرارات جنبا مع الرجل، بالرغم من العراقيل التي تحد من دورها في المجتمع.

. قائمة المراجع:

أحمد بجاج. (2020). التواصل الاجتماعي بين العاملين وبناء الهوية المهنية. *مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والانسانية، 09*(01).

جازية حسيني. (نوفمبر, 2022). مؤسسات الدعم ودورها في التمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر. *مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، 18* (30).

جميلة شلغوم، و شوقي قاسمي . (2023). المرأة ومسألة العمل في الجزائر. *مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، 11*(03)، الصفحات 105- 113.

جنات خمخم، و ناجي بن حسين. (جوان, 2018). دراسة تحليلية لأثر التمكين على سلوك المواطنة التنظيمية. *مجلة دراسات إقتصادية، 1* (5)، الصفحات 248- 272.

حنان شعشوع محمد الشهري. (29 جوان, 2020). التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة العاملة بين الواقع والمأمول. *مجلة دراسات اجتماعية، 04*(01).

دليلة بدران . (2017). الهوية المهنية لعامل بين الاندماج واللامن الوظيفي مقاربة سوسيوثقافية" لكلود دوبار" و" سان سوليو" لمنظور أزمة الهوية. *مجلة التراث، 07*(04)، الصفحات 115- 135.

سارة مرزوق. (ديسمبر, 2017). دراسة أثر التمكين في تحقيق الاندماج الوظيفي للعاملين. *مجلة دراسات اقتصادية، 04*(03).

سميرة بولقدام. (جوان, 2019). معالم الهوية الثقافية في ظل التباين الثقافي. *مجلة الناصرية للدراسات الاجتماعية والتاريخية، 10* (01).

شهيناز كشرود، و عمر مرزوقي. (2019). التمكين الاقتصادي للمرأة الجزائرية. *مجلةالاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، 08*(01)، الصفحات 490- 513.

صونية براهمية . (2018). الهوية التنظيمية وآليات تفعيلهافي المؤسسة. *مجلة العلوم الاجتماعية، 15* (27).

علي العكرون ، و عادل بغز. (1 مارس, 2018). قراءة إحصائية تقييمية في سيرورة تطور مشاركة المرأة الجزائرية في قوة العمل. *مجلة الاقتصاد الصناعي، 08*(01)، الصفحات 363- 373.

عمر كبير. (2020- 2021). اثر التمكين على أداء العاملين من خلال سلوك المواطنة التنظيمية(أطروحة دكتوراة). 07. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الوادي: جامعة حمه لخضر.

غالب الفريجات. (2020). *العولمة والهوية في الثقافة* (المجلد الاولى). عمان، الاردن: وزارة الثقافة.

فضيلة عاشور. (سبتمبر01, 2016). مشاركة المرأة في صنع القرار داخل الأسرة ومختلف المنظمات. *مجلة الأسرو والمجتمع، 04*(02)، الصفحات 02- 19.

قمر مهوبي. (جانفي, 2024). الهوية المهنية للمرأة الحرفية المتشكلة في ظل المحددات السوسيو- ثقافيةللفعل المقاولاتي في الجزائر. *مجلة اقتصاد المال والاعمال، 08*(02).

كتيبة بغامي، و أسماء بن تركي. (ديسمبر, 2019). سوسيولوجيا بنية المؤسسة الجزائرية ودورها في صياغة التمثلات وبناء الهويات المهنية. *مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، 20*(02).

كريمة فلاحي، و السعيد رشيدي. (2020). المرأة واشكالية التمكينفي المجتمع الجزائري. *مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والانسانية، 06*(01).

لزهر علوي، و بلقاسم سويقات. (31 ديسمبر, 2020). تمكين المرأة في التشريع الجزائري. *مجلة تحولات، 03*(02)، الصفحات 124- 150.

لطيفة مناد، و عبد المجيد بلغيت. (ديسمبر, 2020). التمكين الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للمرأة في الجزائر. *مجلة الابراهيمي للعلوم الاجتماعية والانسانية*(07)، الصفحات 140- 160.

ليالي هاني خالد شرفا. (2018). دور مواقع التواصل الاجتماعي في تمكين المرأة الفلسطينية إقتصاديا وإجتماعيا في محافظة طولكرم(رسالة ماجستير). كلية الدراسات العليا، فلسطين: جامعة النجاح الوطنية في نابلس.

محمد منير حساني. (افريل, 2020). التمكين النسوي للمرأة الجزائرية. *مجلة الاجتهاد القضائي، 12* (22)، الصفحات 09- 24.

محمدأمين حامد القضاة، و نجاة صالح الطراونة. (2011). واقع التمكين الإداري للمرأة في الجامعات الأردنية العامة والمعوقات المؤثرة فيه من وجهة نظرأعضاء هيئة التدريس. *مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، 26*(04)، الصفحات 133- 178.

مريم شرع. (01 أفريل, 2008). تمكين المرأة العاملة من تولي المناصب القيادية- مقومات وتحديات -. *مجلة دراسات اقتصادية، 02*(01)، الصفحات 27- 46.

مليكة بوجيت. (31 ديسمبر, 2022). نحو تعزيز دور المرأة المقاولة في الجزائر: بين الدعائم القانونية والمؤسساتية. *مجلة ابحاث قانونية وسياسية، 07*(02).

نور محمد بوبس، و سمر معروف قبلان. (30 أفريل, 2022). أثر محددات السقف الزجاجي على الأداء الوظيفي للمرأة العاملة. *مجلة العلوم الاقتصاديةوالإدارية والقانونية، 06*(10)، الصفحات 01- 34.

هدى بدروني، هودة عبو، و ربيعة عبو. (22 أوت, 2023). التمكين الاقتصادي للمرأة كمدخل لتعزيز التنمية المستدامة. *مجلة المقاولاتية والتنمية المستدامة، 05*(01).

وضاح فاضل العنبكي، و أحمد عدنان الميالي. (2021). *اشكاليات الهوية وبناء الدولة والمجتمع عند فالح عبد الجبار* (المجلد 01). بيروت: مركز الرافدين للحوار.

يوسف بودلة ، هشام سفيان صلواتشي، و حمزة كواديك. (2019). التمكين الإداري وأثره في تحقيق الإبداع التنظيمي. *مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، 12*(02)، الصفحات 527- 541.