

تمكين المرأة ... الفرص والتحديات

ا.م.د. سهام مطشر الكعبي

مديرة مركز دراسات المرأة - جامعة بغداد - العراق

الايمل: dr.sihamalk@gmail.com

Siham.mtashar@wsc.uobaghdad.edu.iq

الملخص

اصبح موضوع تمكين المرأة في القرن الحادي والعشرين قضية ساخنة حول العالم ؛ فالمرأة الحديثة تبحث عن فرص متساوية مع الرجل ويتنافس الاثنان بقوة في مختلف المجالات مثل السياسة والاقتصاد والقطاعات الاجتماعية الاخرى . وقد اظهرت نتائج العديد من الابحاث ان المرأة حول العالم تقف اليوم على قدم المساواة مع الرجل ؛ ولا يمكن انكار حقيقة ان بعض النساء افضل بكثير من الرجال عندما يتعلق الامر ببعض القضايا ؛ فالنساء الممكّنات يسهمن في تنمية وضع بلادهن الاقتصادي والاجتماعي والسياسي ، وتشكل النساء حوالي 50% من سكان العالم وانهن يمثلن العمود الفقري لتنمية بلادهن ، ومن جانب اخر ووفقا للمركز الامريكي للمرأة القيادية فان دمج المرأة الكلي في الحياة الاقتصادية للدولة هو امر اساسي بالنسبة لرفاهية المجتمع ، ومع ذلك ، فلا يزال هذا الامر غير ملتفتا اليه بدرجة ما .

وفي ضوء ماتم طرحه في البحث الحالي تم الاستنتاج بان هناك بعدان للتمكين الاول داخلي وهو التمكين النفسي وهو سابق على البعد الاخر والثاني خارجي يشمل انواع متعددة من التمكين هي التمكين الاقتصادي والاجتماعي والسياسي والقانوني والتربوي والبيئي والصحي ، وان كلا البعدين يتطلبان تدخلا خارجيا لمساعدة المرأة مع ضرورة توافر الرغبة الكاملة لديها ، واستنادا الى ذلك كله تم التركيز على التمكين النفسي لدى النساء على وجه الخصوص وقد عرضت نظرية (سبريتزر) 1995 بشيء من الافاضة والتي ركزت على انه ينبغي النظر الى التمكين النفسي على انه بناء او تركيب فكري ومفاهيمي ؛ وقد استعرضت اهم فرص تمكين المرأة واهم التحديات التي تجابه ذلك ؛ ولا بد من الاشارة هنا الى اننا اقتصرنا على التعرف على مختلف التحديات التي تواجه تمكين المرأة (على مستوى النساء حصرا) وليس على مستوى المنظمات والهيئات الحكومية وغير الحكومية ذات الصلة اذ ان الاخيرة ترتبط بالجهاز المؤسسي والهيكلية لهذه المنظمات وهذا ليس من اهتمام البحث الحالي ، وفي ضوء ذلك كله خلص البحث الى جملة من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات .

الكلمات المفتاحية: التمكين، تمكين المرأة، الفرص، التحديات.



Empowering women ... Opportunities and Challenges

Dr. Siham Mutasher A-Kaapy

Director of the Center for Women's Studies - University of Baghdad – Iraq

Email: Email :dr.sihamalk@gmail.com

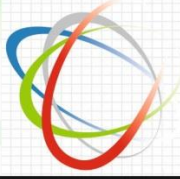
Siham.mtashar@wsc.uobaghdad.edu.iq

ABSTRACT

The subject of empowering women in the twenty-first century has become a hot issue around the world. Modern women are searching for equal opportunities with men and the two are competing strongly in various fields such as politics, economics and other social sectors. The results of many studies have shown that women around the world today stand on an equal footing with men; it is undeniable that some women are much better than men when it comes to some issues. Possible women contribute to the development of their country's economic, social and political status, and women make up about 50 % of the world's population, and they represent the backbone of the development of their countries. On the other hand, according to the American Center for Leadership Women, the overall integration of women in the economic life of the state is essential for the welfare of society, however, this matter remains somewhat unattractive to it.

In light of what was proposed in the current research, it was concluded that there are two dimensions of the first internal empowerment which is psychological empowerment and it is a precedent to the other dimension and the second is external that includes multiple types of empowerment are economic, social, political, legal, educational, environmental and health, and that both dimensions require external intervention to help women with the necessity Having the full desire for it, and based on all of this, a focus was placed on psychological empowerment among women in particular. The 1995 Spritzer theory was presented with some elaboration, which focused on that psychological empowerment should be seen as a building or an intellectual and conceptual structure; I reviewed the most important opportunities for women's empowerment and the most important challenges that confront this; it must be noted here that we have confined ourselves to identifying the various challenges facing women's empowerment (exclusively at the level of women) and not at the level of relevant governmental and non-governmental organizations and bodies as the latter are related to the institutional and structural apparatus of this Organizations This is not of interest to the current research, and in light of all this the research concluded a set of conclusions, recommendations and proposals.

Keywords: empowerment, empowerment of women, opportunities, challenges.



البحث واهدافه اهمية البحث والحاجة اليه :

اصبح موضوع تمكين المرأة في القرن الحادي والعشرين قضية ساخنة حول العالم ؛ فالمرأة الحديثة تبحث عن فرص متساوية مع الرجل ويتنافس الاثنان بقوة في مختلف المجالات مثل السياسة والاقتصاد والقطاعات الاجتماعية الاخرى . وقد اظهرت نتائج العديد من الابحاث ان المرأة حول العالم تقف اليوم على قدم المساواة مع الرجل ؛ ولا يمكن انكار حقيقة ان بعض النساء افضل بكثير من الرجال عندما يتعلق الامر ببعض القضايا ؛ فالنساء القويات يساهمن في تنمية وضع بلدن الاقتصادي والاجتماعي والسياسي(Narayanan,2017,p.90). ووفقا لما جاء به (راجاجوري (Rajechweri) 2015 فان النساء يشكلن حوالي 50% من سكان العالم وانهن يمثلن العمود الفقري لتنمية بلادهن ، ومن جانب اخر ووفقا للمركز الامريكي للمرأة القيادية فان دمج المرأة الكلي في الحياة الاقتصادية للدولة هو امر اساسي بالنسبة لرفاهية المجتمع ،ومع ذلك ، فلا يزال هذا الامر غير ملقنا اليه بدرجة ما (Narayanan,2017,p.90).

ان مصطلح تمكين المرأة اصبح من القضايا المثيرة للجدل في مجال التنمية ؛ ومن المسلم به انه امرا اساسيا لتحقيق التنمية الاقتصادية والمستدام وللحد من الفقر في البلدان النامية (Chandhry, Nosheen, 2012, p.171).

ظهر مفهوم التمكين Empowerment في الربع الاخير من القرن الماضي تقريبا كونه احد المفاهيم الادارية المعاصرة والذي يعطي اهتماما اكبر الى دور الموارد البشرية في المنظمات ، وتقوم فكرة التمكين على توجيه الادارات العليا الى منح الثقة والسلطة وحرية التصرف للمرؤوسين في مجال اعمالهم ، اذ ان هذا الاجراء يولد لديهم شعورا بالاهمية والكفاءة وتحمل المسؤولية ومن ثم سوف يخلق لدى المرؤوسين شعورا ودافعا ذاتيا وادراكا ايجابيا نحو العمل (ابا زيد، 2010، ص499).

وفي ظل المتغيرات المتسارعة في بيئة الاعمال والضغوط المرافقة للمنافسة العالمية تولي المنظمات اهتماما بالغا في تبني المفاهيم الادارية الحديثة لتحقيق الميزة التنافسية ، ومن ثم الاهتمام بالموارد البشرية عن طريق تبني مفهوم التمكين لما له من اثر فعال في تحسين الاداء والرضا الوظيفي ، ويهتم مفهوم التمكين اساسا باقامة وتكوين الثقة بين الادارة والعاملين وتحفيزهم على المشاركة في اتخاذ القرار وكسر الحدود الادارية والتنظيمية الداخلية بين الادارة والعاملين ، او ما يطلق عليه في الادبيات (هم) مقابل (نحن) ، ويشار الى ان ادبيات التمكين تنزع الى وجهة نظر شاملة فيما يتعلق بالمفهوم على انه ملائم لجميع المنظمات في مختلف الظروف (العتيبي، 2005، ص45).

وبالرغم من انتشار فكرة التمكين الا انه لا يوجد اتفاق معياري حول تعريفه اذ تعكس التعريفات وجهات النظر المختلفة ، يرى (بيركن Perkin) 1995 ان كلمة التمكين استعملت بشكل رسمي في البيت الابيض (360) مرة خلال الاعوام من (1992- 1994) ، واستعملت (3769) مرة من قبل الكونجرس الامريكي مما يدل على شيوع المفهوم بمعاني ودلالات مختلفة ، ويشير (Wetlaufer,1999) ، الى ان هناك ثلاثون الف مقالة ومطبوعة مختلفة حول التمكين ، وهذه الزيادة الكبيرة والاهتمام دعت هذا الباحث الى وصفه بعصر التمكين Empowerment Era ، (ابا زيد، 2010، ص500).

ان التمكين بمفهومه العام يعني تعزيز قدرات البشر تبعاً لمختلف المستويات وذلك بالتغلب على العقبات وواجه التمايز التي تخلق الوضع الدوني ، اي ازالة كافة العمليات والاتجاهات والسلوكيات النمطية في المجتمع والمؤسسات التي تنمط النساء وتضعهن في مراتب ادنى ، وذلك باكتسابهن القدرة على اتخاذ القرارات المتعلقة بحياتهن (حسن ، 2010).

ان فكرة التمكين تجذرت في ايدولوجية الفعل الاجتماعي Social action في عقد الستينيات وضمن منظورات رعاية الذات Self-help perspectives في عقد السبعينيات

(Aujoul&Hoore&Deccache, 2006, p.8).

ظهر مصطلح التمكين في علم النفس المجتمعي Community Psychology واقترن مع العالم الاجتماعي (جوليان رابابورت Julian Rappaport) 1981 م (Burton&Kagen,1996) ، والفكرة تضع تاكيدا على الحقوق Rights والقدرات Abilities بدلا من التركيز على نواحي العجز والاحتياج لدى كل من الافراد والمجتمعات على حد سواء (Aujoul&Hoore&Deccache, 2006, p.8). وفي التسعينيات ، عد ميثاق (اوتاوا) لتعزيز الصحة التمكين على انه قضية اساسية في نظرية تعزيز الصحة والذي ركز على تعزيز الصحة



بدلاً من محاولة منع تدهورها فقط من خلال تعزيز الظروف الاجتماعية (Aujoul&Hoore&Deccache,2006,p.3).

وهو يشير إلى تدابير ترمي إلى زيادة درجة الاستقلال الذاتي وتقرير المصير لدى الأفراد والمجتمعات بغية جعلهم قادرين على تمثيل مصالحهم بطريقة مسؤولة ومحددة ذاتياً ويشير التمكين كعملية تمكين الذات والتي الدعم المتخصص للأفراد والذاتان يساعدان على جعل الأفراد قادرين على التغلب على الإحساس بالعجز ونقص التأثير وعلى ادراك واستعمال مواردهم الخاصة (Burton&Kagen,1996)، وفي سياق علم النفس المجتمعي community psychology وتنمية الموارد البشرية human resources development ينظر للتمكين على أنه نقطة النقاء تنمية كل من الفرد والمنظمة والمجتمع، وبهذا التصور يساهم الأفراد بتحقيق الأهداف العامة ضمن العملية الجماعية بغية تحقيق التغيير الاجتماعي (Aujoul&Hoore&Deccache,2006,p.)

وقد ظهر مفهوم تمكين المرأة Women's Empowerment في ثمانينيات القرن الماضي وأصبح من المفاهيم المحورية في دراسات النوع الاجتماعي، وقد عد البنك الدولي تمكين المرأة من العناصر الأساسية في عملية التنمية ومكافحة الفقر، وأصدر تقريراً يقول فيه أن تمكين المرأة هو هدف من أهداف التنمية لسببين اثنين هما أن تحقيق العدالة الاجتماعية هو هدف في حد ذاته والثاني هو أن تمكين المرأة هو وسيلة لتحقيق أهداف أخرى كمحاربة الفقر، أن تمكين المرأة يمكن أن يسمى أيضاً تمكين النوع الاجتماعي (Mishra,2016,p.224) Gender Empowerment.

ويشير تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي إلى أن ثلثي (أو ما يعادل 66%) فقراء العالم هن من النساء، وأن المشاركة الاقتصادية للمرأة مهمة ليس فقط من أجل التصدي للفقر، بل لأن زيادة الدخل تسهم في تنشيط النمو الاقتصادي بشكل عام، وزيادة مشاركة النساء في القطاع الرسمي والقوى العاملة تسهم في عملية دفع التنمية الاقتصادية والإنسانية، إذ أن إسهام المرأة في زيادة دخل الأسرة يؤدي إلى مستوى حياة أفضل للأطفال لأن الأم العاملة عادة ما تنفق كل دخلها على احتياجات أطفالها الغذائية والتعليمية، وفي الوقت نفسه يؤكد تقرير البنك الدولي لعام 2001م أن استبعاد المرأة من التعليم والعمل يترجم إلى ضعف في الإنتاجية بسبب انخفاض التراكم في رأس المال البشري مما يؤثر سلباً على النمو الاقتصادي، وقد عد تمكين المرأة هدفاً من أهداف التنمية ووسيلة من وسائلها في أن واحد وتم التركيز على ذلك في المؤتمر الرابع للمرأة الذي عقد في بكين 1995 م، واتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)، وتمكين المرأة هو إكسابها القدرة على استعمال الموارد المتاحة واتخاذ القرارات الاستراتيجية التي تؤثر في حياتها، مما يمكنها من تحديد مصيرها وتحقيق مصلحتها (الكتبي وآخرون، 2010، ص 24).

ولابد من أن ندرك أن التمكين هو عملية متكاملة لها أبعاد عدة لا يمكن في الواقع فصلها تماماً عن بعضها البعض وهي تمكين اقتصادي وتمكين اجتماعي / ثقافي، وتمكين أسري / شخصي، وتمكين قانوني، وتمكين سياسي، وتمكين نفسي، ويتم دراسة كل من هذه الأبعاد على مستويات ثلاثة هي مستوى الأسرة ومستوى المجتمع والمستوى القومي، ولكل من هذه الأبعاد المؤشرات الخاصة به فلكي نقيس التمكين الاقتصادي على مستوى الأسرة مثلاً قلنا من الاستفسار عن مدى تحكم الزوجة في توزيع الدخل على مختلف احتياجات الأسرة ومدى إسهامها في دخل الأسرة ومدى تحكمها في موارد الأسرة كالمدرجات، أما التمكين الاقتصادي على المستوى العام فيتمثل في نسبة النساء في الوظائف ذات الدخل العالي، ونسبة تمثيل المرأة ومصلحتها في صنع السياسة الاقتصادية، ونسبة تمثيل المرأة في وضع ميزانية الدولة، ورغم أن هذه الأبعاد تبدو مستقلة عن بعضها البعض أي أنه يمكن مثلاً تمكين المرأة على مستوى الأسرة دون تمكينها على المستوى السياسي، إلا أنه غالباً ما تتقاطع هذه الأبعاد في الواقع فنجد أن التمكين الاقتصادي والاجتماعي يتداخلان مع التمكين الأسري، وكذلك يتداخل التمكين السياسي والاقتصادي (الكتبي وآخرون، 2010، ص 43).

وتجدر الإشارة إلى أنه في الوقت الذي يشعر به بعض الباحثين بالارتياح مع فكرة أن التمكين قد يتخذ صيغاً مختلفة مع أفراد مختلفين ضمن سياقات مختلفة، يرى آخرون ضرورة تأسيس وحدة لمصطلح التمكين على مستوىي النظرية والتطبيق مما يستدعي الحاجة لتعريف دقيق ووظيفي أو إجرائي (Aujoul&Hoore&Deccache,2006,p.)



والتمكن لا ينطبق بالضرورة على النساء فقط ، بل يشمل جميع الافراد والجماعات المستضعفة او المهمشة في المجتمع ، ولكن ارتباط مفهوم التمكين في دراسات التنمية بالنساء (الكتبي واخرون ، 2010، ص42). وتبرز اهمية تمكين النساء من ان القوى العاملة النسوية الممكنة تكون محفزة للمساهمة في الاستراتيجيات المبتكرة في المؤسسة، وتكون قادرة على تحديد ادوار العمل ويشعرن بالقدرة على انجاز مهام مرتبطة بالعمل وقدرات على التأثير في عملية اتخاذ القرار في مكان العمل ، وتشير ادبيات التمكين الى ان المؤسسات التي تعمل على تمكين الموظفين اظهرت زيادة في انتاجيتها ومستوى عال من الرضا الوظيفي ومستوى عال من الالتزام بالمؤسسة وتقليل الاجهاد والتوتر والقليل من متلازمة الارهاق burnout syndrome ، فضلا عن ذلك كله تظهر اهمية تمكين المرأة كونها مهمة في استراتيجية مكافحة واستئصال الفقر في البلدان عموما (Mishra,2016,p.226).

من ذلك كله يأتي البحث الحالي محاولة بهذا الاتجاه للكشف عن تمكين المرأة واهم فرص تحقيقه وابرز التحديات التي تحول دون ذلك ؛ من خلال تفحص الادبيات والدراسات الحديثة عن الموضوع ومن ذلك تبرز اهمية البحث الحالي .

اهداف البحث :

- اولا : التعرف على مفهوم التمكين عموما .
- ثانيا : التعرف على مفهوم وانواع تمكين المرأة .
- ثالثا : التعرف على اهم فرص تحقيق تمكين المرأة .
- رابعا : التعرف على اهم التحديات التي تواجه تمكين المرأة .

حدود البحث :

تحدد البحث بالادبيات التي تناولت مفهوم تمكين المرأة باللغتين العربية والانجليزية والتي استطاعت الباحثة الحصول عليها .

تحديد المصطلحات : سيتم تعريف المفهوم الرئيس وهو تمكين المرأة ؛ على ان يتم التقديم له بتعريف التمكين عموما

اولا : التمكين Empowerment

1- التمكين لغة : هو التقوية والتعزيز او الترسيخ او التثبيت ، ويقال (مكن من الشيء) بمعنى جعل له عليه سلطانا وقدرة (البلعكي ، 2008، ص585).

وردت كلمة التمكين في معجم لسان العرب بلفظ المكنة فيقال فلان ذو مكنة عند السلطان اي ذو تمكن ، ومكين عند فلان اي ذو منزلة والتمكين اي الاستطاعة على فعل الشيء (ابن منظور ، ج 17 ، ص 301).
والتمكن في اللغة الانجليزية ورد في معجم (ويستر) بمعنى منح السلطة الرسمية او القوة القانونية او اعطاء قوة شرعية لشخص ما لذلك نجد ان تطبيق التمكين في اي منظمة يتطلب مشاركة طرفين هما مانح القوة القائد والممنوحة له القوة وهو العامل (جرادات والمعاني وهاشم واخرون ، 2013 ، ص 68).

2- التمكين اصطلاحا : وردت تعريفات عدة منها :

▪ تعريف (كونجر وكانجو) 1988 : انه اجراء يؤدي الى توطيد ايمان الشخص بقدراته الذاتية (Hand, 1995, p.36).

▪ يعرف (هاند Hand) 1995 : التمكين على انه تحرير كامل القوة الكامنة لكل فرد (p.36 Hand, 1995).

▪ تعريف (مورال وميرديث, Murrell&Meredith) 2000 : هو العملية التي يتم فيها تمكين شخص ما ليتولى القيام بمسؤوليات اكبر من خلال التدريب والثقة والدعم العاطفي (Murrell&Meredith, 2000,p.110).

▪ تعريف (العديلي) 2008 : عملية اتاحة الفرصة للاخرين في زيادة قدراتهم الجماعية وتقديم افضل مآلديهم ، وهو استثمار قدرات ومواهب الاخرين واشعارهم باهميتهم لاثراء العمل الوظيفي (العديلي ، 2008 ، ص1).



ثانيا: تمكين المرأة : Women's Empowerment :
وضعت تعريفات عدة لمفهوم تمكين المرأة كلها تدور حول فكرة واحدة وهي تمكينها من اتخاذ القرارات والتأثير في مجريات الامور المهمة بالنسبة لها ومن هذه التعريفات :

تعريف (كلر ومبويوي Keller and Mbweve, 1991) 1991: هو عملية تصبح بموجبها المرأة قادرة على تنظيم نفسها لزيادة اعتمادها على نفسها ، وتأكيد حقها المستقل في الاختيار والتحكم في الموارد التي ستساعد في تحدي وإلغاء خضوعها (Varghese,2011,P.37).

تعريف (بينيت) 2002 : هو دعم امكانية المرأة وقدرتها على التأثير في المؤسسات الاجتماعية التي تؤثر في حياتها ، ودعم قدرتها على التحكم في حياتها وفي الموارد المتاحة .

تعريف الكتبي واخرون : التمكين هو زيادة فرصة المرأة في الاعتماد على الذات والاستقلالية (الكتبي واخرون ، 2010، ص 41).

تعريف (شتر Shettar) 2015: هو زيادة القوة الروحية او السياسية او الاجتماعية او التعليمية او الاقتصادية للمرأة (Shettar,2015,p.14).

تعريف (جيلتا واخرون Geleta et al) 2017 : هو العمليات التشاركية participatory processes التي تعزز مشاركة المرأة والمجتمع في تحسين الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لافراد المجتمع .

تعريف (كامينسكي واخرون Kaminski et al) 2017: هو عملية تطويرية developmental process تعزز اسلوبا فعالا لحل المشكلات وتعمل على زيادة الفهم السياسي لدى المرأة وزيادة قدرتها على السيطرة على البيئة (Geleta et al ,2017,p.2).

اطار نظري

لقد كرس الصندوق الانمائي للامم المتحدة عبر تقاريره محاور وابواب خاصة للحديث عن موضوع التمكين والذي يؤكد على توسيع الخيارات امام جميع فئات المجتمع عن طريق المشاركة الفاعلة فيه اذ ان التمكين يعد ركيزة اساسية للتنمية البشرية والمستدامة التي لا تقتصر على الجوانب السياسية والاقتصادية والاجتماعية فحسب وانما الجانب الانساني كله وذلك بتمكين الفئات المهمشة وتعزيز الحس بالقدرة على المشاركة والتأثير في جميع المجالات ، وبمعنى اخر فان مفهوم التمكين يرتبط بتحقيق الذات ويقاس هذا المفهوم عادة بمدى المشاركة السياسية والاقتصادية والاجتماعية سيما وان بعض الباحثين الاقتصاديين والاجتماعيين يرون ان التمكين هو ان يمتلك الفرد القدرة او القوة ليصبح عنصرا مشاركا بصورة فعلية وفي مختلف مجالات الحياة ، وقد اوضح البرنامج الانمائي للامم المتحدة مجموعة من الاسس التي من خلالها يتمكن الافراد من القيام بدورهم وهي :

- 1- وجود ديمقراطية سياسية يتمكن الناس عن طريقها بالتأثير في القرارات المتعلقة بحياتهم .
- 2- وجود حرية اقتصادية تجعل الناس متحررين من القيود والقواعد القانونية المبالغ فيها والتي تعيق نشاطهم الاقتصادي .
- 3- وجود سلطة لا مركزية بحيث يتمكن كل مواطن من المشاركة في ادارة حياته الوطنية والمحلية انطلاقا من مكان عمله او سكنه .
- 4- مشاركة جميع المواطنين سيما المؤسسات غير الحكومية في صنع القرار وتنفيذ خطط التنمية (قاسم ، 2015 ، ص 220).

معطيات عملية التمكين :

تتكون عملية التمكين من ثلاث معطيات هي :

اولا : الموارد Resources: مثل العمل والتعليم وتعد هذه عناصر التمكين اي ان وجودها ضروري وبدونها لا يمكن ان تحدث عن عملية تمكين .

ثانيا : العامل البشري Human Agent: وهو المرأة في هذه الحالة ، وهو محور عملية التمكين ومن خلاله تتم عملية الاختيار واتخاذ القرارات .

ثالثا : النتائج او الانجازات Outcomes or Achievements: والتي تتمثل في المكاسب السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تجنيها المرأة وهي بمثابة المؤشرات التي يمكن على اساسها قياس مدى نجاح عملية التمكين (ملحم ، 2006 ، ص42)



وتكمن المشكلة في صعوبة قياس التمكين ، اذ انه عملية كما اشير الى ذلك اعلاه ، ومن الممكن قياس نتائج عملية التمكين ولكن يحدث احيانا خلط بين النتائج والموارد ، اذ ان حصول المرأة على عمل مثلا قد يكون موردا او ناتجا لعملية التمكين ، ولذلك يجب اختيار مؤشرات التمكين بدقة وبحسب السياق ولكن داخل الاطار الاوسع لحقوق المرأة بمعنى انه يجب التسليم بان هناك معايير دولية لا يمكن التهاون فيها مثل العنف ضد المرأة وهو شيء مرفوض بغض النظر عن السياق او الثقافة(الكتبي واخرون ، 2010، ص42).

ان تمكين المرأة يعزز ثقافتها بنفسها ويحسن وضعها في المجتمع لتكون بوضع مقارب لوضع الرجل في المجتمع ، فاذا مكنت المرأة فان هذا ينعكس على زيادة الانتاجية الكلية للدولة ، ان تمكين المرأة يتكون من خمس مكونات هي :

- اولا : احساس المرأة بقيمة الذات .
- ثانيا : ان يكون لها الحق بالاختيار .
- ثالثا : ان يكون لها الحق بامتلاك الفرص والموارد .
- رابعا : ان يكون لها الحق بامتلاك القوة للسيطرة على حياتها داخل وخارج المنزل .
- خامسا : ان يكون لها القدرة على التأثير في اتجاه التغيير الاجتماعي لخلق نظام اقتصادي واجتماعي اكثر عدالة وعلى الصعيدين الوطني والدولي (Mishra,2016,p.224) .

وقد اظهر (نارايانان Narayanan) ان هناك جملة من المبادئ لتمكين المرأة هي :

- تأسيس قيادة مؤسسية رفيعة المستوى للمساواة بين الجنسين .
- معاملة جميع النساء والرجال بعدل في العمل .
- احترام ودعم حقوق الإنسان وعدم التمييز .
- ضمان صحة وسلامة ورفاهية جميع النساء والرجال العاملين.
- تعزيز التعليم والتدريب والتطوير المهني للمرأة .
- تنفيذ تطوير المشاريع وسلسلة التوريد وممارسات التسويق التي تمكن المرأة .
- تعزيز المساواة من خلال المبادرات المجتمعية والدعوة .
- قياس التقدم المحرز في تحقيق المساواة بين الجنسين والإبلاغ عنه علانية.
- تنفيذ ادماج المرأة في التنمية في القطاع الخاص.
- تطبيق العدالة التوزيعية في إدارة المكافآت والتعويضات.
- إدارة الأداء المناسبة.
- إجراء التدقيق في مكان العمل.
- توفير ساعات عمل مرنة.
- توفير تدريبات داخلية متساوية.
- اعتماد وتكليف مبادئ تمكين المرأة في إطار هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

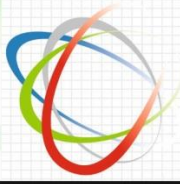
من خلال كل ما سبق ، يصبح تمكين المرأة هدفا يمكن تحقيقه (Narayanan,2017,p.94).

اما اهم التحديات او الحواجز التي تجابه تمكين النساء فيرد الحديث عن وجود جملة من الحواجز النفسية التي تعمل على خلق العوائق امام تمكين المرأة قسم منها يتعلق بالمرأة نفسها والآخر يتعلق بالمنظمات التي تعمل بها ومن هذه العوائق النفسية المختصة بالمرأة : الخوف، عدم الاستقرار، انخفاض تقدير الذات ، نقص الثقة بالنفس ، الخوف من الفشل ، اما العوائق المتعلقة بالمنظمة فمنها : نقص المعلومات ، نقص الاستقلالية في اتخاذ القرارات ،نقص الاستقلالية في انجاز العمل ، غموض الدور ، والضغوط المتعلقة بالعمل (Mishra, 2016,) .

p.22

انواع تمكين النساء :

هناك محاولات مختلفة في الأدبيات لتطوير فهم شامل للتمكين من خلال تقسيم العملية إلى مكونات رئيسية؛ وتقترح الأطر التي قدمها العديد من الباحثين أن تمكين المرأة يجب أن يحدث وفقا للابعاد الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والشخصية والقانونية والسياسية والنفسية.ومع ذلك ، فإن هذه الأبعاد واسعة النطاق للغاية ، وداخل كل بُعد ، هناك مجموعة من المجالات الفرعية التي يمكن من خلالها تمكين المرأة (Varghese,2011,p.40) . وفيما ياتي تبياننا للانواع اعلاه :

**اولا : التمكين الاقتصادي : Economic Empowerment**

ويتم هذا التمكين عن طريق النصيب النسبي لكل من الرجل والمرأة في مختلف الوظائف الادارية والتنظيمية والمهنية والتوزيع النسبي للدخل المكتسب عن طريق السكان النشطين اقتصاديا من الجنسين والاجور النسبية للاناث بالمقارنة مع الذكور ، مع ضرورة التأكيد على الاهتمام والاخذ بنظر الاعتبار المرأة الام المتفرغة لتربية اطفالها وايضا ربة البيت المتفرغة لشؤون بيتها فهما منهكتان باعمال البيت وتربية الاطفال ورعاية الاسرة ولكنهما يعدان بلا عمل خارج منزلهما وهذا مايؤدي الى حصول التمايز بين المرأة العاملة خارج البيت والاخرى ربة البيت وهو امر مرفوض في جميع الاتفاقيات الدولية ومنصوص عليه في وثيقة الغاء كافة اشكال التمييز ضد المرأة(نوار ، 2010 ، ص 5).

ثانيا : التمكين الاجتماعي : Social Empowerment

يرى دعاة هذا التمكين ان تمارس المرأة جميع صلاحياتها وقدراتها بغية بناء ثقافة اجتماعية تحد مما يلقون عليه بالسيطرة الذكورية ، وفي هذا السياق يتم المطالبة بتعديل قوانين الاحوال الشخصية ومراجعة العلاقة بين الرجل والمرأة وعدم تقييد دور المرأة في المجتمع على انه لانجاب الاطفال وتربيتهم والاهتمام بشؤون البيت ورعاية الاسرة فقط ، بل لابد من ان توجد برايمهم الى جانب الرجل لتشاركه في كل المجالات وتخوض معه معتزك البناء الاجتماعي ، وبغية نشر هذه الثقافة داخل المجتمع لجأت الحركات النسوية الى بناء مؤسسات واندية ومراكز وتجمعات خاصة بالنساء لاقامة مختلف الفعاليات والمحاضرات والندوات والمؤتمرات والمباحثات لترويج مفهوم هذا التمكين بغية تحقيق العدالة الاجتماعية وبناء مجتمع متقدم ومستدام (نوار ، 2010 ، ص 5).

ثالثا : التمكين السياسي : Political Empowerment

على وفق اراء الداعين لهذا النوع من التمكين فانه يقاس بعدد المقاعد البرلمانية المتوفرة او المتاحة للرجال بالمقارنة مع النساء وكذلك مشاركة النساء في منظمات المجتمع المدني كالحزاب والنقابات والمنظمات وغيرها ، وفي اطار هذا التمكين طالب مؤتمر بكين 1995 بتخصيص مقاعد برلمانية للمرأة في البرلمانات (الكوتا) وبموجبه لابد من رفع التمثيل النسوي الى نسبة لا تقل عن (30%) وقد اتخذت عددا من الدول قرارات متقدمة في هذا المجال (قاسم ، 2015، ص 242).

رابعا : التمكين القانوني : Legal Empowerment

يركز هذا المجال على مجموعة القوانين والتشريعات التي تتعامل مع المرأة على اساس المواطنة القائمة على المساواة ، وكذلك يركز على الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق المرأة مع الاخذ بنظر الاعتبار بانه لاتزال هناك بعض العوائق التي تعيق تقدم المرأة ومساواتها الكاملة مع الرجل في الحقوق والواجبات في عدد من القوانين منها مايعلق بقانون الاحوال الشخصية وازالة التحفظات على اتفاقية القضاء على كافة اشكال التمييز ضد المرأة(السيداو) (Mishra,2016,p.224).

خامسا : التمكين التربوي : Educational Empowerment

ويركز على اهمية ادخال مفاهيم النوع الاجتماعي وعدم التمايز الجنسي في المناهج الدراسية والتوسع في فتح دور الحضانه ورياض الاطفال ، والعمل على سد منابع امية الاناث ورفع نسبة الاناث في المرحلة الابتدائية وتخفيض نسبة التسرب من المدارس والوقوف على معوقاتها وكل مايعلق بالزامية التعليم الاساسي ومجانيته فضلا عن العمل على تحقيق تكافؤ الفرص (نوار ، 2010 ، ص 5) .

سادسا : التمكين البيئي : Environmental Empowerment

يتمثل هذا النوع بضرورة مشاركة المرأة للجهات المعنية في بعض برامج حماية البيئة لرفع مستوى الوعي البيئي واجراء الدراسات والبحوث حول العلاقة القائمة بين السكان والبيئة والتنمية ومتابعة تنفيذ كـل التشريعات والانظمة الخاصة بحماية البيئة فضلا عن الدعوة لاستعمال مصادر الطاقة المتجددة غـير الملوثة للبيئة وتوفير الخدمات والمرافق العامة مثل مياه الشرب والكهرباء والمسكن وغيرها (نوار ، 2010 ، ص 5)

سابعا : التمكين الصحي : Health Empowerment

وينطوي هذا البعد على الاهتمام بصحة المرأة والتزامها بتوصيات المؤتمر العالمي للسكان عام 1994 ومؤتمر بكين 1995 ، وضرورة اتخاذ الخطوات الجادة لانجاز مشروع الصحة الانجابية والذي يهدف الى توفير خدمات ومعلومات انجابية عالية الجودة سيما في المناطق الريفية والنائية وزيادة امكانية حصول المرأة على الرعاية الصحية والمعلومات والخدمات ذات العلاقة بحيث تكون ملائمة وذات نوعية جيدة (قاسم ، 2015، ص 244)

**ثامنا: التمكين النفسي Psychological Empowerment**

ان التمكين النفسي هو مزيج او توليفة من تقدير الذات وكفاية الذات وحرية الارادة والثقة بالنفس والوعي بالذات والتفكير الايجابي وهو بالنهاية يقود الى السعادة وجودة الحياة بالنسبة للمرأة ، و يمكن ان يحسن صورة الذات عندها ، والتمكين النفسي للمرأة يعني جعل النساء قادرات على الوصول الى المهارات والمعارف والتعامل مع الضغوط والصدمات سواء في الوقت الحالي او في المستقبل (Randolph & (Mishra,2016,p.225) . (and Sashkin, 2002)

الاتجاهات النظرية للتمكين :

لقد جاء مفهوم التمكين Empowerment في الفكر الاداري ليطالب بالتخلي عن النموذج التقليدي للقيادة والذي يركز على التوجه الى قيادة تؤمن بالمشاركة والتشاور لزيادة الافادة من الانسان من خلال ممارسات ادارة التمكين مثل التفويض باتخاذ القرارات من المستويات التنظيمية العليا الى المستويات الدنيا وزيادة الوصول الى المعلومات والموارد للأفراد في المستويات الدنيا (S preitzer,1999,p.1443).

وقد ادى تراكم المعرفة الناتج عن دراسة ابعاد متعددة للتمكين الى ظهور اتجاهات عدة في دراسته ، سمحت للباحثين المعاصرين بتصنيفها فقد ظهر خلال العقدين الاخيرين مدخلان رئيسان لدراسة التمكين هما :

المدخل الاول : المدخل الهيكلي للتمكين Structural Empowerment Approach

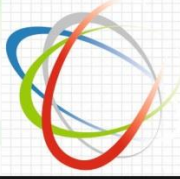
وهو مدخل كلي يركز على الممارسات التي تعمل على تفويض الصلاحيات ومنح القوة او ادوات القوة من المستويات العليا بالهرم الوظيفي الى العاملين بالمستويات الدنيا والتي تساعد على التمكين ، وهو يركز على الظروف التي تساعد على التمكين في بيئة العمل ومن ثم فان هذا المدخل ينص على ان القوة تكمن بالتساوي داخل الافراد وعلى المستويات كافة في الانظمة المختلفة وانه يمكن تمكين العاملين في المستويات الدنيا من الهرم الوظيفي اذا حصلوا على الفرصة والمعلومات والدعم والموارد ، وعلى الرغم من اهمية هذا المدخل الا ان هناك اشارات الى حالات تم فيها توفير ادوات القوة الا ان هذا لم يؤد الى منحهم الشعور الفعلي بالتمكين في حين هناك حالات اخرى وجد فيها ان افرادا لا يملكون شيئا من متطلبات التمكين في بيئة العمل الا انهم يشعرون ويسلكون بأسلوب وطريقة الافراد الممكّنين وهذا التحديد ساعد في ظهور مدخلا اخر هو مدخل التمكين النفسي (جرادات والمعاني وهاشم ،2013، ص70).

المدخل الثاني : مدخل التمكين النفسي Psychological Empowerment Approach

اشار (كونجر وكانانجو Conger & Kananga) 1988 الى ضرورة البحث عن منظور بديل للتمكين يعمل على التمييز بين المصادر الموقفية مثل الممارسات الادارية وبيئات الادراكات Cognitions الحالية المتعلقة بهذه الممارسات وبكلمات اخرى البحث عن منظور فردي An individual perspective للتمكين يركز على الخبرة النفسية للأفراد (Spritzer, 1995, p.1443).

يركز مدخل التمكين النفسي على الحالة النفسية للأفراد وليس على البناء الاجتماعي او الممارسات الادارية ، وعلى شعور الفرد بالسيطرة على عمله ، وفي هذا يختلف عن التمكين الهيكلي الذي يركز على توزيع القوة على العاملين في جميع المستويات ، فمدخل التمكين النفسي يركز على كيفية ادراك الافراد لعملهم وهذا المدخل يبرز التمكين كمعتقدات فردية يمتلكها الافراد عن ادوارهم وعلاقتهم بمنظمتهم ، ويعود ظهور هذا المدخل الى الباحثين (كونجر وكانانجو) 1988 ، اذ ذكروا في بحثهما ان المدخل الهيكلي غير مكتمل لان توزيع مصادر القوة يمكن ان يكون له تاثير قليل على العاملين اذا كانوا لا يملكون شعورا بالكفاءة الذاتية ، فالتمكين هو عملية رفع ودعم شعور القدرة الذاتية لدى الافراد بالمنظمة من خلال تحديد وازالة الظروف التي تسبب الشعور بالعجز (جرادات والمعاني وهاشم ،2013، ص70).

بعد ذلك جاء كل من (توماس وفلهوس Thomas & Velthous) 1990 واتما افكار (كونجر وكانانجو) من خلال تطوير اطار نظري يعبر عن التمكين ، اذ يعتقدان ان التمكين هو مفهوم متعدد الواجه Multifaceted Concept ولا يمكن ان يتحقق بمفهوم منفرد ، وقد عرفا التمكين على انه مجموعة من الادراكات او الحالات التي تتاثر بالبيئة المحيطة والتي تساعد العاملين على التوجه الى عملهم بنشاط ، وكان تصورهما عن التمكين بانه مهمة تحفيز داخلية ذات اربع ادراكات هي :



اولا : المعنى : Meaning وهو قيمة الهدف او الغرض من العمل ويحكم عليها بمقدار ارتباطها بمعايير او احكام الفرد الخاصة وهو يتطلب نوعا من الموازنة بين متطلبات دور العمل وبين المعتقدات والقيم والسلوكيات .
ثانيا : الكفاية Competence او الكفاية الذاتية : وهي اعتقاد الفرد بقدرته على تنفيذ النشاطات بمهارة وهي مرادفة لمعتقدات القوة والكفاية والتمكن الشخصي .

ثالثا : حرية الارادة او تقرير المصير: Self-determination في الوقت الذي تكون فيه الكفاية هي التمكن من السلوك ، فان حرية الارادة هي احساس الفرد بان لديه القدرة على اتخاذ القرار في تنفيذ وتنظيم افعاله ، وهو يعكس الاستقلالية في تنفيذ ومتابعة سلوكيات العمل وعملياته .

رابعا: التأثير Impact: وهو الدرجة التي يمكن ان يؤثر بها الفرد على المخرجات والنتائج الاستراتيجية والادارية والاجرائية في العمل ، والتاثير يقف على الضد تماما من العجز المتعلم .
(Thomas&Velthouse,1990,p.666).

وهكذا نجد ان الباحثين ينظرون الى التمكين على انه بناء دافعي يتجلى في اربع ادراكات هي (المعنى والكفاية وحرية الارادة والتاثير) ، وان هذه الادراكات الاربعة معا تعكس توجهها فعلا نحو دور العمل ، والمقصود بالتوجه الفعال هو انه توجهها يرغب به الافراد ويشعرون بانهم قادرون على تشكيل دورهم في سياق العمل . ان هذه الابعاد الاربعة تجتمع لتكون بناء اجمالي وشامل عن التمكين النفسي ،بمعنى ان نقص اي من الابعاد المنفردة سوف يحدث عجزا وضالة بالرغم من انه لا يقضي كليا على الدرجة الكلية من الشعور بالتمكين ، ولهذا نرى ان الابعاد الاربعة هي تقريبا مجموعة كاملة وكافية من الادراكات لفهم التمكين النفسي (Spreitzer, 1995, p.1444).

وفي عام 1995 قامت (سبريتزر Spreitzer) باجراء بحث محكم عن التمكين يستند الى ماقدم انفا ، وازافت بعض الافكار منها :

اولا : ان التمكين هو ليس سمة شخصية Personality trait مستمرة ثابتة يمكن تعميمها عبر المواقف ، بدلا من ذلك ، هو مجموعة من الادراكات التي تتشكل في بيئة العمل ، ولهذا فان التمكين يعكس المد والجزر المستمرين في ادراكات الافراد حول انفسهم فيما يختص ببيئة العمل .

ثانيا : ان التمكين هو متغير مستمر Continues variable ، بمعنى اننا يمكن ان ننظر للافراد على انهم اقل او اكثر تمكينا وليس على انهم ممكنين او غير ممكنين (اي ان الفرق هو فرق كمي) .

ثالثا : ان التمكين هو ليس بناء كلي او شامل يمكن تعميمه عبر المواقف والادوار الحياتية المختلفة بل بدلا من ذلك هو محدد بميدان العمل (Spreitzer, 1995, p.1444).

وقد افترضت (سبريتزر Spreitzer) 1995 مجموعة من الافتراضات منها :

اولا : ان هناك اربعة ابعاد متميزة للتمكين النفسي هي (المعنى والكفاية وحرية الارادة والتاثير) وان كل بعد من هذه الابعاد يسهم في البناء الكلي للتمكين النفسي .

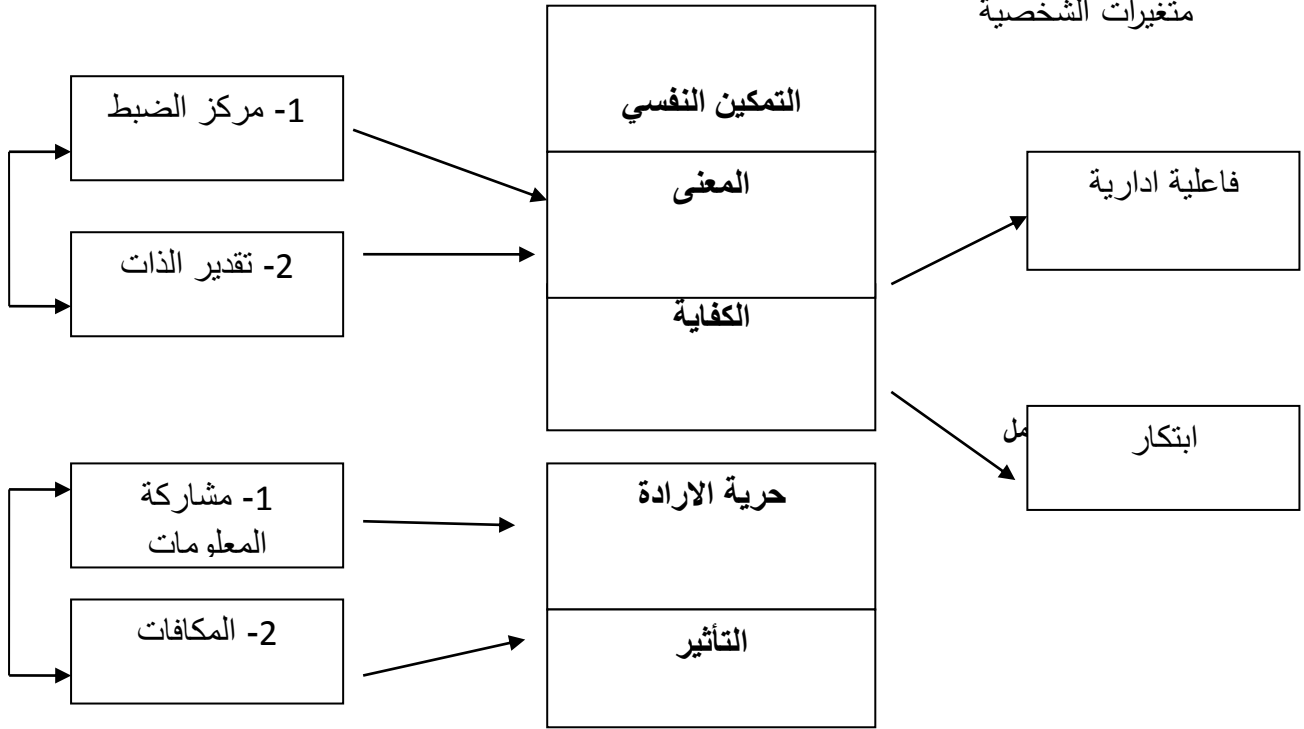
ثانيا : ان هناك اثنتان من سمات الشخصية هما تقدير الذات ومركز الضبط افترض بانهما مقدمات للتمكين لانهما يمثلان الكيفية التي يرى بها الافراد انفسهم في علاقتهم ببيئة العمل فضلا عن سياق العمل الذي افترض ايضا انه يؤثر في شعور الفرد بالتمكين .

ثالثا : ان هناك نتيجتان للتمكين النفسي هما الفاعلية الادارية وسلوك الابتكار ،ويمكن توضيح ذلك بالشكل (1).

مقدمات التمكين

مخرجات التمكين

متغيرات الشخصية

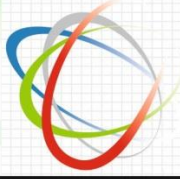


الشكل (1)

التمكين النفسي في مجال العمل
مقدماته وابعاده ونتائجه بحسب نظرية (سبريتزر)

وقد افترض ان تقدير الذات ومركز الضبط الداخلي يرتبطان ايجابا بالتمكين النفسي وانهما وان كانا يشكلان مقدمات للتمكين النفسي الا انهما منفصلان عنه ، فتقدير الذات هو شعور عام بقيمة الذات وهو يرتبط بالتمكين ، فالافراد ذوو تقدير الذات العالي محتمل ان يوسعوا مشاعرهم عن قيمة الذات الى عملهم وينظرون الى انفسهم على انهم موارد ذات قيمة ومن ثم يكون لديهم توجها فعالا نحو العمل ووحداته ، على العكس من ذوو تقدير الذات الواطيء الذين ينظرون الى انفسهم على انهم غير قادرين على احداث تغييرات او تأثيرات في عملهم ومنظمتهم ، اما مركز الضبط وهو ايضا سمة شخصية فهو يعني الدرجة التي يعتقد بها الافراد انهم يتحكمون باحداث حياتهم وليس قوى خارجية ، وذو الضبط الداخلي يعتبرون حياتهم عموما تحت سيطرتهم ويشعرون انهم قادرون على تشكيل بيئة عملهم والبيئات الاخرى ولذلك يشعرون بالتمكين وهم ينظرون لانفسهم على انهم قوة تأثير في بيئة العمل على العكس تماما من ذوي الضبط الخارجي الذين يشعرون بان قوى خارجية مثل القوى التنظيمية تسيطر عليهم (Spreitzer, 1995, p.1446).

اما المتغيرين المتعلقين بسياق العمل وهما مشاركة المعلومات ونظام الحوافز ايضا تم افتراض انهما يرتبطان ايجابا مع التمكين النفسي اذ يعتقد (كانتار Kantar) انه بغية تحقيق التمكين يجب على المنظمات ان تجعل الكثير من المعلومات متواجدة بدرجة اكبر لأكبر عدد من الافراد وباكثير من مستوى وعبر اكثر من وسيلة ، وهنا يرى (لاولر Lawler) ان هناك نوعين محددين من المعلومات لهما دورا حاسما في التمكين هما المعلومات المتعلقة برسالة المؤسسة والمعلومات المتعلقة بالاداء ذلك انهما يساعدان على خلق الشعور بالمعنى ، وان الافراد



يحتاجون لفهم جودة مايقومون به من اجل اتخاذ القرارات والتاثير بها لادامة وتحسين الاداء في المستقبل ، (Spreitzer, 1995, p.1448)

الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

اولا : استنتاجات البحث :

من خلال ماتم عرضه في البحث الحالي يمكن الوصول الى الاتي :

اولا : ان تمكين المرأة هو احد اهم اهتمامات القرن الحادي والعشرين ليس على المستويات الوطنية فحسب بل على المستوى الدولي ايضا .

ثانيا : يمكن الاستنتاج مما ورد في البحث ان التمكين له بعدان الاول داخلي وهو التمكين الذاتي او النفسي وهو سابق على البعد الاخر والثاني خارجي يشمل انواع متعددة منها التمكين الاقتصادي والاجتماعي والسياسي والقانوني والتربوي والبيئي والصحي . وان كلا البعدين يتطلبان تدخلا خارجيا لمساعدة الفرد بشرط توفر الرغبة الكاملة لديه للقيام بذلك .

ثالثا : تمثل نظرية (سبريتزر) 1995 عن التمكين النفسي التيار النفسي لتناول المفهوم ووفقا لهذا التيار ينبغي النظر الى التمكين النفسي على انه بناء وتركيب فكري ومفاهيمي ، وقد بينت النظرية ان هناك اربعة ابعاد للتمكين النفسي هي المعنى والكفاية وحرية الارادة والتاثير . وبهذا الصدد اشارت الى جملة من القواعد هي :

أ: ان التمكين هو ليس سمة شخصية Personality trait مستمرة ثابتة يمكن تعميمها عبر المواقف ، بدلا من ذلك ، هو مجموعة من الادراكات التي تتشكل في بيئة العمل ، ولهذا فان التمكين يعكس المد والجزر المستمرين في ادراكات الافراد حول انفسهم فيما يختص ببيئة العمل .

ب : ان التمكين هو متغير مستمر Continues variable ، بمعنى اننا يمكن ان ننظر للافراد على انهم اقل او اكثر تمكينا وليس على انهم ممكنين او غير ممكنين (اي ان الفرق هو فرق كمي) .

ج : ان التمكين هو ليس بناء كلي او شامل يمكن تعميمه عبر المواقف والادوار الحياتية المختلفة بل بدلا من ذلك هو محدد بميدان العمل .

خامسا : ان ابرز فرص تحقيق تمكين المرأة هي التغيير في حركة المرأة والتفاعل الاجتماعي والتغيير في انماط عمل المرأة والتغيير في وصول المرأة الى الموارد والتحكم بها ، وفي سيطرتها على صنع القرار ؛ فضلا عن توفير التعليم وتوفير الحد الادنى من الاحتياجات مثل التغذية والصحة والاسكان .

سادسا : اهم التحديات او الحواجز التي تجابه تمكين النساء فيرد الحديث عن وجود جملة من الحواجز النفسية التي تعمل على خلق العوائق امام تمكين المرأة قسم منها يتعلق بالمرأة نفسها والاخر يتعلق بالمنظمات التي تعمل بها ومن هذه العوائق النفسية المختصة بالمرأة : الخوف، عدم الاستقرار، انخفاض تقدير الذات ، نقص الثقة بالنفس ، الخوف من الفشل ، اما العوائق المتعلقة بالمنظمة فمنها : نقص المعلومات ، نقص الاستقلالية في اتخاذ القرارات ، نقص الاستقلالية في انجاز العمل ، غموض الدور ، والضغوط المتعلقة بالعمل .

التوصيات :

في ضوء ماتم تقديمه في البحث الحالي يوصي البحث بامكانية الافادة من المادة النظرية التي قدمت في البحث الحالي لرسم سياسات خاصة بتمكين المرأة العراقية سيما مايتعلق بالتمكين النفسي لها .

المقترحات :

استكمالا لما تم تقديمه يقترح البحث الحالي اجراء دراسة تطبيقية احصائية لتحديد التقدم المحرز في مجالات تمكين المرأة العراقية وبحسب المجالات التي عرضت في البحث الحالي .

المصادر العربية

1. ابا زيد ، رياض (2010): اثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة للعاملين في مؤسسات الضمان الاجتماعي في الاردن ، مجلة جامعة النجاح للابحاث للعلوم الانسانية ، المجلد (24) ، الاصدار (2) .
2. البعلبكي ، روعي (2008): المورد الثلاثي عربي - فرنسي - انجليزي ، دار العلم للنشر والتوزيع ، ط4، لبنان ، ص 585.



3. جرادات ، ناصر محمد والمعاني ، احمد اسماعيل وهاشم ، طارق نائل (2013) : اثر التمكين الهيكلي في تحقيق التمكين النفسي للعاملين في المنظمات الاردنية العامة ،مجلة جامعة الخليل للبحوث ، المجلد (8) ، العدد(1) ، ص 63-89.
4. قاسم ، رجا محمد (2015) : المرأة وصناعة القرار دراسة اجتماعية ميدانية في تمكين المرأة ببيت الحكمة ، جمهورية العراق ، الطبعة الاولى .
5. الكتبي ، ابتسام ، منصور ، رشا ، المعاينة ، رويدا واخرون (2010): النوع الاجتماعي وابعاد تمكين المرأة في الوطن العربي ، منظمة المرأة العربية ، القاهرة .
6. نوار ، رانيا(2010): تمكين المرأة بين التفسيرات الغربية وثقافتنا الاسلامية ، مقال على الانترنت ، تاريخ النشر في 2010/10/14.
7. ملحم ، يحيى (2006): التمكين مفهوم اداري معاصر ، ط1 ، القاهرة ، المنظمة العربية للتنمية الادارية .
8. مراد ، زايد ونور الدين ، صراب (بلا) : مستويات التمكين وعلاقتها بانماط القيادة الادارية ، دراسة تطبيقية ب مديرية الري لولاية ام البواقي .
9. العنبي ، سعد مرزوق (2005): الجودة في العمل .. تحقيق للامل ، جوهر تمكين العاملين : اطار مفاهيمي ، الملتقى السنوي العاشر لادارة الجودة الشاملة ، المملكة العربية السعودية ، 26-27 ابريل ، 2006.
10. العدلي ، ناصر محمد (2008): التمكين ... مشاركة في الملكية والثقة واطلاق طاقات الموظفين لتقديم افضل مآلديهم ، الصحيفة الاقتصادية الالكترونية ، العدد 5453 ، بتاريخ 2008/8/15.

References

1. Aba Zaid, Riyadh (2010): The effect of psychological empowerment on citizenship behavior of workers in social security institutions in Jordan, An-Najah University Journal for Humanities Research, Volume (24), Issue (2).
2. Baalbaki, Rawhi (2008): The Trio Resource Arabic-French-English, Dar Al-Alam for Publishing and Distribution, 4th edition, Lebanon, p. 585.
3. Jaradat, Nasser Muhammad and Ma'ani, Ahmad Ismail and Hashem, Tariq Nael (2013): The effect of structural empowerment on achieving psychological empowerment for workers in public Jordanian organizations, Hebron University Journal for Research, volume (8), No. (1), pp. 63-89.
4. Qasim, Rajaa Muhammad (2015): Women and Decision Making: A Social and Field Study in Empowering Women. House of Wisdom, Republic of Iraq, First Edition.
5. Al-Ketbi, Ibtisam, Mansour, Rasha, Al-Maayta, Ruwaida and others (2010): Gender and Dimensions of Women's Empowerment in the Arab World, Arab Women Organization, Cairo.
6. Nawwar, Rania (2010): Empowering women between Western interpretations and our Islamic culture, online article, published on October 14, 2010.
7. Melhem, Yahya (2006): Empowerment A Contemporary Administrative Concept, 1st ed, Cairo, Arab Administrative Development Organization.
8. Murad, Zayed and Noordin, Sarab (none): levels of empowerment and their relationship to patterns of administrative leadership, an applied study in the Irrigation Directorate of the state of Umm Al-Baqi.
9. Al-Otaibi, Saad Marzouq (2005): Quality at Work ... Achieving Hope, the Essence of Empowering Workers: A Conceptual Framework, Tenth Annual Forum for Total Quality Management, Saudi Arabia, April 26-27, 2006.



10. Al-Adili, Nasser Mohamed (2008): Empowerment ... Participation in ownership, trust and release of staff capabilities to present their best assets. The Economic Electronic Newspaper, Issue No. 5453, dated August 15, 2008.
11. -Aujvlat, Isabelle & Horre, William & Deccache, Alian (2006) : patient Empowerment in Theory and Practice .Patient Education and Counseling ,vol(9), no.(8).
12. -Chandhry, Imran Sharif & Nosheen, Farhana(2012): Women Empowerment in Pakistan w with Special Reference to Islamic Viewpoint: An Empirical Study. Pakistan Journal of Social Sciences (PJSS)Vol. 32, No. 1 (2012), pp.171-183.
13. Geleta, Esayas B. & Idemudia E.& Henry, Carol & Nigatu B.(2017):The Challenges of Empowering Women: The Experience of Pulse novation Project in Southern Ethiopia.
14. Narayanan, Silvi(2017): Challenges of women empowerment in a private organization in Malaysia. International Journal for Studies on Children, Women, Elderly And Disabled, Vol. 1, (January)ISSN 0128-309X.
15. -Shettar, Rajeshwari M(2015): A Study on Issues and Challenges of Women Empowerment in India . IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 17, Issue 4.Ver. I (Apr.2015),PP13-19 www.iosrjournals.org .
16. - Spritzers , Gretchen M. (1995): Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. Academy of Management Journal, vol. 38 no. 5, pp.1442-1465.
17. -Thomas, K. W., & Velthouse , B. A.(1990), Cognitive Elements of Empowerment, Academy of Management Review, 15: 666-681
18. Randolph and Sashkin (2002): Can Organizational Empowerment? Work in Multinational Settings, Academy of Management Executive, 16, vol. (1).
19. Mishra, Gunman (2016): The Psychological Facets of Women Empowerment at Workplace. International Journal of Recent Trends in Engineering Research, vol 2.Issue 11; November.
20. Varghese, Thresiamma (2011) :Women Empowerment in Oman: A study based on Women Empowerment Index . Far East Journal of Psychology and Business Vol. 2 No 2, February 201.