مجلة البحوث المالية والتجارية

المجلد (26) – العدد الرابع – أكتوبر 2025

الإطار المفاهيمي للتمكين القيادي للمرأة في السلطة التنفيذية

Conceptual Framework for Women's Empowerment in the Executive Authority

الباحثة/ سالى محمد محمد أبو النصر

مرشح للدكتوراه

كلية التجارة– جامعة بورسعيد– قسم العلوم السياسية

تحت إشراف

أ.د / عبدالله سيد هدية
أستاذ العلوم السياسية
جامعة بورسعيد

أ.م.د / أحمد العايدي
أستاذ مساعد العلوم السياسية
جامعة بورسعيد

تاريخ الإرسال	01-06-2025
تاريخ القبول	23-06-2025
رابط المجلة: https://jsst.journals.ekb.eg/	

الملخص:

يعتبر موضوع التمكين القيادي للمرأة من مواضيع الساعة التي استحوذت على اهتمام وتفكير الكثير من المفكرين والممارسين حيث احتل مصطلح تمكين المرأة مكانة متميزة في الأجندة العالمية خلال تسعينات القرن العشرين، حيث يتناول هذا الفصل مجموعة من العناصر التي يمكن من خلالها اتخاذ خطوات في اتجاه التمكين القيادي للمرأة في السلطة التنفيذية ، فلا يمكن تحقيق التنمية المستدامة في المجتمع بدون تمكين المرأة تمكيناً واضحاً في كافة المجالات وعلى الجانب التنظيمي والإداري لابد من تمكين المرأة قياديا لتحقيق التنمية المستدامة والشاملة.

الكلمات الدالة:

- **تمكين المرأة.**
- **مفهوم المساواة.**
- **الديمقراطية.**
- **مفهوم المشاركة السياسية.**

Abstract:

The topic of women's leadership empowerment is a topical issue that has captured the attention and attention of many thinkers and practitioners. The term "women's empowerment" occupied a prominent position on the global agenda during the 1990s. This chapter addresses a set of elements through which steps can be taken toward women's leadership empowerment in the executive branch. Sustainable development in society cannot be achieved without the clear empowerment of women in all fields, including organizational and administrative aspects. Women's leadership empowerment is essential to achieve sustainable and comprehensive development.

Keywords:

- **Women's Empowerment.**
- **The Concept of Equality.**
- **Democracy.**
- **The Concept of Political Participation.**

المقدمة:

يعد مفهوم تمكين المرأة عامةً وتمكينهاً سياسياً خاصةً مجالاً متسعاً للبحث بالنسبة للدارسين والباحثين في العلوم الاجتماعية وخاصة العلوم السياسية التي تعد جزءً ا من تلك العلوم، وما يرتبط بذلك من صعوبة في الاتفاق حول المفاهيم الحديثة حال مفهوم تمكين المرأة الذي نحن بصدده والذي قد جاء نتيجة لتطور بعض مفاهيم واتجاهات تنمية المرأة وصولاً إلى اتجاهات البحث المعاصرة تجاه هذا المفهوم.

إشكالية الدراسة:

تكمن مشكلة هذه الدراسة، في أنه لا يزال تمكين المرأة في المناصب العامة عامة والمناصب القيادية خاصة ضعيفاً نسبياً بالمقارنة مع نسب نجاحها وتمثيلها في المجالات الأخرى، ويعود ذلك لما قد يعترضها من تحديات ومعيقات تحد من مشاركتها وتمكينها في المناصب العامة بالرغم من الإصلاحات والتطورات السياسية والقانونية المتعلقة بالحقوق السياسية للمرأة، إذ أن المرأة المصرية قد أثبتت مؤخراً كفاءتها في معظم المجالات الإدارية والقضائية والاقتصادية، والسياسية والثقافية.

لم يظهر مفهوم التمكين بشكله الحديث إلا في نهاية تسعينات القرن العشرين، ويرتكز في إطاره العام على المرأة كحجر أساس قيام التنمية في المجتمعات. يعني ذلك بأن من أهدافه القضاء على أي شكل من أشكال التمييز ضد المرأة، ويكون ذلك من خلال تقوية المرأة من خلال توفير تعزيز الوعي بالمجتمع بأهمية المرأة وتعليمها وتدريبها حتى تتمكن من الحصول على فرص عمل تعينها للقيام بمسؤولياتها.

وفي ضوء ما سبق سوف تقوم الباحثة بمناقشة الإطار الفكري والنظري للتمكين القيادي للمرأة وأثره على في السلطة التنفيذية من خلال الجوانب التالية:

أهمية الدراسة:

يري بيكر (Baker,2016) أن تمكين المرأة في المناصب القيادية له العديد من الفوائد مثل التواصل الجيد مع الإدارات المختلفة داخل المنظمة ومع الموظفين والأفراد، أيضاً القادة من النساء يدعمن مشاركة المعلومات لحل المشكلات فيمكن للمنظمات أن تبني أساساً أفضل على جميع المستويات الإدارية من خلال توظيف النساء وترقيتهن للمناصب القيادية.

ويعد تمكين المرأة قياديا أمراً في غاية الأهمية كما وضح تشيزوم (Chisholm,2017) حيث أن المرأة في المناصب القيادية تساهم في تطوير وجهات النظر والأفكار وتنويع في المهارات، فالمنظمات التي لا تمتلك قادة من النساء تضيع فرصاً لتطوير قادة المستقبل، حيث أن وجود القيادات النسائية يساعد المنظمة على زيادة قيمة الشركة والأداء المالي والنمو الاقتصادي والابتكار والاستجابة الجماعية، علاوة على ذلك عمل المرأة جنب إلى جنب مع الرجال يؤسس تفاعلات ناجحة داخل المنظمات ويحقق تفوقاً في صنع القرارات، والتنوع بين الجنسين في القيادة هو مفتاح نجاح الأعمال، لذلك يجب على مديري الموارد البشرية أن يعدوا الإدارات لبذل اقصى جهد للمساواة بين الرجل والمرأة في كافة المستويات الإدارية.

وأكد مايركو (Mariko,2016)على أن المرأة كقائد تكون أكثر تأثيراً ومثالية وإلهاماً وتراعي الأفراد وتم تصنيف النساء أنهم أعلى في التنمية الذاتية من الرجال، وتشير البيانات أيضاً أن القائدات من النساء حصلن على أعلى فئة في النزاهة والصدق في المناصب القيادية.

وفي ضوء الآراء السابقة للباحثين يمكن للباحثة توضيح أهمية التمكين القيادي للمرأة كالتالي:

1. تأكيد الخطط التنموية المتتالية وبخاصة في السنوات الأخيرة على تعزيز الدور القيادي للمرأة.
2. تمكين المرأة من المشاركة الفاعلة في عملية التنمية المستدامة.
3. توسع الدور القيادي للمرأة وانخراطها في مراكز صنع القرار.
4. الاستغلال الأمثل للموارد البشرية والاستفادة من الطاقات الفكرية والإبداعية للقيادات النسائية.
5. إعطاء هذه القيادات مسئوليات أكبر، وتمكنها من الإحساس بالإنجاز.

أهداف الدراسة:

أهداف التمكين القيادي للمرأة وفقاً للاستراتيجية الوطنية 2030:

1. أن تصبح المرأة فاعلة رئيسية لتحقيق التنمية المستدامة في المجتمع.
2. مشاركة المرأة في صنع القرارات، وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل.
3. تحقيق الحماية الكاملة للمرأة دون تمييز للارتقاء بقدراتها وتحقيق ذاتها من أجل إعلاء شأن وطنها.
4. وضع الخطط والاستراتيجيات التنموية من أجل الاستفادة الكاملة والشاملة من الطاقات والموارد البشرية والمادية في المجتمع لضمان تحقيق التنمية المستدامة في المجتمع.

5. استكمال الإطار المؤسسي لتمكين المرأة.
6. عدم التمييز ضد المرأة في الترقي الوظيفي للمناصب القيادية.

بينما حدد تقرير المرأة المصرية الأول (٢٠٠١) أهداف التمكين فى الآتي:

1. إيجاد سياق تنموي مواتياً للمشاركة والتفاعل بالاستناد إلى تطوير المهارات والقدرات والثقة بالنفس وفرص التطور المعرفي.
2. تغيير العلاقات النوعية الاجتماعية فى اتجاه مزيد من التوازن والاستقرار وتغيير العلاقات المهنية فى اتجاه الانحياز للخبرة والكفاءة وليس النوع وتغيير العلاقات النوعية بمصادر الثورة الاقتصادية كمصادر للتمكين فى مجالات أخرى.
3. جعل التنمية أكثر تفاعلية ومشاركة بين الرجال والنساء أي تنمية اجتماعية تهدف إلى تمكين النساء والفقراء من امتلاك عناصر القوة الاقتصادية والاجتماعية وتمكنهم من الاعتماد على الذات فى تحسين أوضاعهم المعيشية والمادية على نحو متواصل والمشاركة فى اتخاذ القرارات التى تمس مختلف جوانب حياتهم.

وأيضاً من أهداف التمكين القيادي للمرأة ما يلي:

4. إصلاح سياسة الاقتصاد الكلي لضمان المساواة بين الجنسين وأعمال حقوق الإنسان.
5. تعزيز وصول المرأة إلى العمل اللائق بها والحماية الاجتماعية.
6. القضاء على العنف القائم على التمييز والنوع الاجتماعي.
7. ضمان التوزيع العادل بين المرأة والرجل والاستخدام الأمثل للموارد والطاقات البشرية.
8. يتطلب تمكين المرأة قيادياً منهجاً شاملاً وإطارا متكاملاً مثل خطة العمل الشاملة لمنظومة الأمم المتحدة (UN SWAP).

أولاً: المفاهيم الأساسية للتمكين القيادي للمرأة:

مفهوم التمكين:

على رغم أن مصطلح التمكين يعتبر من المصطلحات الحديثة نسبياً مرتبطا بكثير من المجالات كالاقتصادية والاجتماعية والسياسية وغيرها، إلا أن هذا المصطلح قد ذُكر في القرآن الكريم منذ أكثر من 1442 عام وقد ورد ذكره في مواضع عديدة مثل تمكين الله للإنسان في الأرض والتمكين لدين الله:

- (وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعَايِشَ ۗ قَلِيلًا مَا تَشْكُرُونَ) سورة الأعراف: الآية 10.
- (وَلَقَدْ مَكَّنَّاهُمْ فِيمَا إِنْ مَكَّنَّاكُمْ فِيه) سورة الأحقاف: الآية 26.

- (وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ كَمَا اسْتَخْلَفَ الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ، وَلَيُمَكِّنَنَّ لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي ارْتَضَىٰ لَهُمْ، وَلَيُبَدِّلَنَّهُمْ مِنْ بَعْدِ خَوْفِهِمْ أَمْنًا ۚ يَعْبُدُونَنِي لَا يُشْرِكُونَ بِي شَيْئًا ۚ وَمَنْ كَفَرَ بَعْدَ ذَٰلِكَ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ) سورة النور: الآية 55.
- (وَكَذَٰلِكَ مَكَّنَّا لِيُوسُفَ فِي الْأَرْضِ يَتَبَوَّأُ مِنْهَا حَيْثُ يَشَاءُ ۚ نُصِيبُ بِرَحْمَتِنَا مَنْ نَشَاءُ ۖ وَلَا نُضِيعُ أَجْرَ الْمُحْسِنِينَ) سورة يوسف: الآية 56.
- (الَّذِينَ إِنْ مَكَّنَّاهُمْ فِي الْأَرْضِ أَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ وَأَمَرُوا بِالْمَعْرُوفِ وَنَهَوْا عَنِ الْمُنْكَرِ وَلِلَّهِ عَاقِبَةُ الْأُمُورِ) سورة الحج: الآية 41.
- (إِنَّا مَكَّنَّا لَهُ فِي الْأَرْضِ وَآتَيْنَاهُ مِنْ كُلِّ شَيْءٍ سَبَبًا) سورة الكهف: الآية 84.

والتمكين في القرآن هو إشارة إلى منح المقدرة والقوة للأشخاص.

وقد تعددت التعاريف التي تناولت التمكين، وفيما يلي استعراض لبعض هذه التعاريف:

أ. الإطار النظري للتمكين:

1. التعريف اللغوي، الاصطلاحي والإجرائي لمفهوم التمكين:

التعريف اللغوي "التمكين":

- يشير مفهوم التمكين لغويًا: نجد أنه يعني علو المكانة فإن تمكّن شخص من صنعة مثلاً، نقصد بذلك بأنه قدر عليها وأجادها والتمكين بهذا المعنى يكون للأشخاص بشكل فردي كما يكون للجماعات. فحين نتحدث عن تمكين النساء، يكون ذلك باعتبارهم فئة اجتماعية، وحين يطبق التمكين ففائدته تعود على المجتمع بأكمله حيث يتم تعزيز قدرات المرأة لتتمكن من صنع القرار.

التعريف الإصلاحي "التمكين":

مفهوم التمكين:

- يعتبر مفهوم التمكين: 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 للمرأة.

- ويُعرف التمكين اصطلاحًا: بأنه زيادة الاهتمام بالسيدات العاملات من خلال توسيع صلاحياتهم وإثراء كمية المعلومات التي تعطى لهم، وتوسيع فرص المبادرة والمبادأة لاتخاذ قراراتهن ومواجهة مشكلاتهن التي تعترض أدائهن.

وقد أصبح تمكين المرأة مفهومًا جديدًا يُعَبِّرُ عن مساهمة المرأة كعنصر هام في تغيير التنمية؛ سعيًا للقضاء على كل مظاهر التمييز ضد المرأة؛ من خلال الآليات التي تساعدها على تنمية الذات، وتمكينها من تجاوز ظروفها، وممارسة حقها في الاختيار. ويمكن توضيح مفهوم تمكين المرأة أيضا بأنه: "عملية شمولية تبدأ بإدراك المرأة لذاتها، وشعورها بالسيطرة على حياتها الخاصة، والقدرة على اتخاذ القرار، وعلى المستوى الجماعي؛ فهو يُعبّر عن قدرة النساء على المشاركة في عمليات التنمية، وخلق وعي مجتمعي بالحقوق الفردية والجماعية، والقدرة على الانضمام إلى مجموعات وحركات اجتماعية قادرة على تمثيل مصالحهن، تتعلق بتمثيلهن في مراكز هامة لصنع القرار في المجتمع.

المفهوم الأكاديمي "التمكين":

من منظور أكاديمي يرتبط مفهوم التمكين بتحقيق الذات، ويعكس أهمية الوعي والمعرفة والخبرة، أو القدرة على امتلاك هذه العناصر الضرورية للمشاركة الفعالة ومواجهة الضغوط الاجتماعية، التمكين يعبر عن الاستقلال وعدم الاعتماد على الآخرين، ويعزز قدرة الأفراد على مواجهة الظروف الصعبة بقوة.

كما تضمنت بعض التعريفات الأكاديمية على أن التمكين:

هو المشاركة في صياغة ووضع الأهداف، أو هو نتيجة حتمية للتنمية الشخصية عن طريق التفكير الإبداعي، وتحمل المسئولية لاتخاذ جميع القرارات في الحياة العامة.

المفهوم المؤسسي "التمكين":

وتعرف اللجنة الاقتصادية والاجتماعية: لغربي آسيا "أسكوا" التمكين: كعملية تُمكن المرأة، سواء بشكل فردي أو جماعي، من فهم تأثير القوة على حياتها. هذا الفهم يعزز ثقتها بنفسها وقدرتها على مواجهة لعدم المساواة بين المرأة والرجل.

عرف البنك الدولي التمكين بأنه: تحسين قدرات وإمكانات الأفراد في المشاركة، والتأثير، والحكم، والتعامل مع المؤسسات التي تتحكم في حياتهم، إضافة إلى تملك إمكانية محاسبة هذه المؤسسات

يعرف صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة التمكين: على أنه توفير فرص أكبر للمرأة للحصول على الموارد والتحكم في المجتمع أي أن التمكين هو مشاركة المرأة مشاركة تامة في صنع القرارات والسياسات المتعلقة بحياتهم وفي تنفيذها ضمن حيز الواقع.

المفهوم الإجرائي "التمكين":

يشير التعريف الإجرائي بأنه ذلك التعريف الذي يقوم على تحويل المفهوم إلى مجموعة من المؤشرات التي يمكن ملاحظتها وقياسها، مما يساهم ذلك في إزالة أشكال الغموض والالتباس حول هذا المفهوم وترى إجلال حلمي التمكين على أنه هو التحكم في العلاقات الاجتماعية والإنتاجية التي من خلالها تساهم المرأة اقتصاديا واجتماعيا وسياسياً في رفاهية أسرتها وتقدم مجتمعها.

مفهوم تمكين المرأة سياسيًا:

تنوعت التعريفات التي تناولت التمكين السياسي للمرأة، ويمكن استعراضها على النحو التالي:

1. **في الثمانينيات تبنت الأمم المتحدة استراتيجية تمكين المرأة ، وقيل في أسباب ذلك إن المرأة تواجه مخاطر إضافية بسبب التمييز القائم ضدها على أساس النوع والجنس الذي أدى إلى حرمانها من الفرص المتكافئة مع الرجال في التعليم او السياسات التنموية، ونظرا لتقاعس الحكومات في وقف ذلك التمييز فقد لجأت المنظمة الدولية إلي التدخل من أجل إقرار سياسة عالمية تضمن مشاركة متكافئة للمرأة في التنمية تعمل على إزالة آثار التمييز الواقع عليها، وعملية التمكين وفقا للأمم المتحدة عملية هامة وحيوية وليس بوسع أي مجتمع الاستغناء عنها، وقد حددت تلك الأهمية في بناء اقتصاديات قوية وإقامة مجتمعات اكثر عدلا لتحقق أهداف الجماعة الدولية التي تتعلق بالتنمية وحقوق الإنسان، والارتقاء بمستوى حياة الإنسان والمجتمعات، وبرغم ذيوع المفهوم وتبنيه من قبل الحركات النسائية وبعض الجهات الدولية الممولة للمشروعات في الدول النامية إلا انه يفتقر إلى وجود تعريف واضح ومحدد حتى في أدبيات الأمم المتحدة باعتبارها الجهة التي اعتمدته وروجت له من اجل إنصاف النساء عالميا.**

2. تعرفه أماني صالح: بأنه هو نوع من الدعم الخارجي من قبل السلطة المستنيرة في المجتمع، والتي يفترض أن تنظر بروح المسؤولية إلى كافة المواطنين، دفعاً لمسيرة التطوير والتنمية في المجتمع.
3. زيادة قدرة المرأة على اتخاذ القرارات المصيرية في حياتها مما يتطلب تغيير المنظومة الاجتماعية برمتها وإحداث تغيير جذري فيها وإعادة صياغتها من جديد بحيث تقسم الأدوار والمسئوليات والحقوق على أساس أكثر توازنا ومساواة.
4. مشاركتها في السلطات المختلفة ودورها في الحياة السياسية بشكل عام سواء على صعيد التمثيل السياسي في السلطة التشريعية والتنفيذية، أو المشاركة في اختيار الممثلين عن الشعب، ورسم السياسات العامة والوصول إلى مراكز صنع القرار.

بناء على ما سبق، وكمحاولة لصياغة تعريف أكثر شمولاً لمفهوم تمكين المرأة، يمكن تعريف هذا المفهوم من وجهة نظر الباحثة على النحو التالي: تمكين المرأة هو العملية التي يتم بمقتضاها توفير فرص أكبر للمرأة للحصول على كم أكبر من المعلومات والمهارات اللازمة لمساعدتها على تحسين ظروفها وإنجاز أهدافها، وذلك بهدف تعزيز قدرتها على المساهمة الإيجابية في تقدم مجتمعها في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

ب. المفاهيم الأخرى ذات العلاقة بمفهوم التمكين:

توجد العديد من المفاهيم الاجتماعية الأخرى ذات العلاقة بمفهوم التمكين منها: القوة، وزيادة الوعي، والديموقراطية، والمساعدة الذاتية، والمطالبة، وتعزيز القوى والمساواة. وفيما يلي محاولة لإلقاء الضوء على كل من هذه المفاهيم:

أ. مفهوم القوة:

تعرف القوة بأنها القرارات التي تتخذها السلطة السياسية، أيضا تعرف بأنها منع احتكار فئة معينة في المجتمع لهذه القرارات.

ب. مفهوم الديمقراطية:

أنه حق كل فرد في التعبير عن رأيه والمشاركة في صنع القرار، وإلى تحقيق العدالة والمساواة بين المواطنين.

ج. مفهوم المساواة:

ويعني اصطلاحًا هي التماثل بين الجميع في الحقوق والواجبات دون تمييز بسبب اللون العرق، الدين أو الحالة الاجتماعية وتوافر معاملة مساوية لكل بنى البشر، وإلغاء الفوارق الموجودة والتي تظهر بحكم الطبيعة المساواة، يرتكز حق المساواة على حقيقة أن البشر متساوين فيما بينهم، أي لا يوجد إنسان فوق إنسان، فالجميع متساوون في الحقوق والواجبات لأفضل لاحد علي الآخر.

د. مفهوم المشاركة السياسية:

تتنوع مفاهيم المشاركة السياسية باختلاف الاتجاهات الفكرية والأيدولوجية لمدارس أصحاب تلك المفاهيم، وتعني اصطلاحًا بأنها العملية التي يقوم بها الفرد من خلالها بالإسهام الحر والواعي في صياغة نمط الحياة في النواحي الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

هـ. مؤشرات الأمم المتحدة لقياس مفهوم التمكين للمرأة:

– مشاركة النساء في المواقع القيادية، في اللجان والمواقع العامة.

– إتاحة فرص التعليم والتدريب غير التقليدية للمرأة.

– مشاركة النساء في عملية صنع واتخاذ القرار.

– اكتساب النساء مهارات وقدرات تنظيمية لإنشاء مجموعات للمطالبة بالحقوق.

كما أشار المجلس القومي للمرأة في تقريره الأول عام ٢٠٠١ إلى مؤشرات التمكين الاجتماعي التالية:

– مؤشرات الخصائص الديموغرافية للمرأة: الصحة والغذاء، التعليم المشاركة، فرص العمل.

– مشاركة المرأة في اتخاذ القرارات على مستوى الأسرة والعمل والمجتمع المحلي.

– الفرص المتاحة للوصول إلى مصادر المعرفة والمعلومات.

– تنقية التشريعات من أي تحيز ضد المرأة في مجالات العمل والتملك والائتمان والأحوال الشخصية والتعامل أمام القضاء.

– الزيادة في أعداد منظمات المجتمع المدني التي تعمل مع المرأة سواء في التمكين القانوني أو التدريب والتعلم أو في مواجهة العنف الموجه ضد المرأة.

– مشاركة المرأة في إدارة وتنظيم البرامج والمشروعات التنموية.

مبادئ التمكين:

يعتمد التمكين على عدة مبادئ أساسية هي:

مبدأ المشاركة:

يعد مبدأ المشاركة من أهم المبادئ التي تناسب التمكين حيث أنه يبنى أساس عملية المشاركة من جهة المرأة والإحساس بمشكلاتها والمشاركة في حلها بناء على قدراتها واستثمار مواردها.

مبدأ الاعتماد على الذات:

يسعى مدخل التمكين إلى العمل على تنمية قدرات المرأة الشخصية لكي تتمكن من مواجهة مشكلاتها بنفسها وبأقل الإمكانيات المتاحة لها.

مبدأ العدالة المجتمعية:

أن مدخل التمكين يسعى إلى إحداث وتحقيق المساواة والعدالة بين أفراد المجتمع، والعمل على الدفاع عن الأفراد المحرومين والضعفاء ويتم ذلك بأسلوب موضوعي بعيدا عن التحيز الشخصي.

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 المبدأين التالين للتمكين:

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.

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.

وفي إطار ما سبق تسطيع الباحثة توضيح أهداف التمكين القيادي للمرأة على النحو التالي:

1. **وضع المرأة في المناصب القيادية والتنفيذية يعتبر مؤشر هام لمعرفة مدى انفتاح المجتمع على العالم ومدى تقدمه.**
2. **مساعدة النساء على رؤية أنفسهم، وإيجاد حلول ذاتية لمشاكلهم واستخدام قدراتهم للعمل مع الآخرين لإحداث التغير.**
3. **تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص وتغير نظرة المجتمع نحو المرأة بأنها اقل كفاءة وقدرة من الرجل من الناحية العملية.**
4. **تحقيق مشاركة فعلية للمرأة في صنع واتخاذ القرارات وعدم بقائها حكراً على الرجل.**
5. **يساعد التمكين القيادي للمرأة على تطوير ثقافة المجتمع والمعتقدات والعادات الخاطئة المتعلقة بالمرأة.**
6. **التعرف على المعوقات والتحديات التي تواجه المرأة عندما تحاول الوصول إلى المناصب القيادية ومحاولة تذليل تلك العقبات.**
7. **التمكين هو إزالة كافة العمليات والاتجاهات والسلوكيات التي تدفع إلى التميز ضد المرأة وتساهم في ضعف دورها في التنمية الاجتماعية. وعليه لابد اليوم ونحن في عصر أصبح التواصل والتقارب هو السمة الأساسية له، أن تدفع باتجاه تأصيل ثقافة المشاركة وتعميق ثقافة التكامل بين المرأة والرجل والسعي إلى خلق منظومة متكاملة من التشريعات والقوانين تكون ميدان حقيقي لكسب المزيد من الحقوق تجاه إزالة التحيز للنوع على حساب الكفاءة، وبذلك تتقدم الأمم والشعوب وتحقق الطفرات الاقتصادية والحضارية عندما تجعل من ثقافة الإنجاز معيار.**

الخاتمة

من خلال البحث في الإطار النظري والمفاهيمي للتمكين القيادي للمرأة توصلنا إلى: إن تمكين المرأة يعتبر أحد المفاهيم المستحدثة وأكثرها أثارة للجدل والذي يتم تداوله بكثرة في الدراسات الحديثة المتعلقة بالمرأة ويمكن تعريفه بأنه: "حق المرأة في الاختيار واتخاذ القرارات في حياتها والتأثير في محيطها بما يناسب ظروفها الخاصة وظروف مجتمعها المحلي والاعتماد على نفسها وتحسين مكانتها في المجتمع وتعظيم دورها ومشاركتها في الحياة العامة.

أن التمكين القيادي للمرأة يتضمن مجموعة من المؤشرات التي تعتبر وسيلة لقياس درجة التمكين التي وصلت إليها المرأة.

- أن التمكين القيادي للمرأة كمفهوم ليس وليد الساعة وإنما تعود الإرهاصات الأولى لبلورته إلى ظهور الحركات النسوية التي ساهمت في تطور المفاهيم والسياسات والمداخل التنموية التي أعادت النظر في إشكاليات إسهام المرأة في العملية التنموية.

- التمكين هو إزالة كافة العمليات والاتجاهات والسلوكيات التي تدفع إلى التميز ضد المرأة وتساهم في ضعف دورها في التنمية الاجتماعية. وعليه لابد اليوم ونحن في عصر أصبح التواصل والتقارب هو السمة الأساسية له، أن تدفع باتجاه تأصيل ثقافة المشاركة وتعميق ثقافة التكامل بين المرأة والرجل والسعي إلى خلق منظومة متكاملة من التشريعات والقوانين تكون ميدان حقيقي لكسب المزيد من الحقوق تجاه إزالة التحيز للنوع على حساب الكفاءة، وبذلك تتقدم الأمم والشعوب وتحقق الطفرات الاقتصادية والحضارية عندما تجعل من ثقافة الإنجاز معيار.

- أن نظرية السقف الزجاجي تبحث في العوائق التي تقف أمام تولي المرأة للمناصب العليا يستحيل الغوص في عمق بحثنا دون التطرق إليها والمتعلقة بالموضوع الرئيسي للبحث وهو التمكين القيادي للمرأة في السلطة التنفيذية.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

أميرة عبد السلام زايد، الاتجاهات الحديثة في تمكين المرأة لتنمية المجتمع، بحث منشور في مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، نوفمبر ٢٠١٥م، المجلد (67) العدد (٦٧) ص ٣٢٥.

أماني صالح: التمكين السياسي في الوطن العربي: الشروط والمحددات، دراسة حالة التمكين السياسي في الكويت وقطر، جمعية دراساتنا المرأة والحضارة، القاهرة، ط2002،ص232.

المجلس القومي للمرأة. تطور أوضاع المرأة في عهد مبارك (١٩٨١ – ٢٠٠٤)، الطبعة الثانية، القاهرة2005، ص59.

الزهراء العمري التمكين السياسي للمرأة بين النصوص القانونية والاجتماعية، دراسة حالة الجزائر، مذكرة تكميلية لنيل شهادة الماجستير، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر،2014:2015، ص 47.

اللجنة الاقتصادية الاجتماعية الغربي آسيا (الإسكوا) الشراكة في الأسرة العربية نيويورك الأمم المتحدة: ٢٠٠٠، ص ١٠.

الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 الرؤية ومحاور العمل، ص19، الطبعة الأولى مارس 2017، المجلس القومي للمرأة.

تقرير البنك الدولي النوع الاجتماعي والتنمية في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، المرأة في المجال العام، الإمارات العربية المتحدة: ٢٠٠٣.

تقرير المرأة المصرية المرأة المصرية والخطة القومية (2002–2007)، التقرير الأول، المؤتمر الثاني للمجلس القومي للمرأة، القاهرة،٢٠٠١.

سوسن عثمان عبد اللطيف، التمكين وأجهزته، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية، القاهرة.2005 ص ص ٣٥١:٣٥٢.

طلعت مصطفى السروجي، رأس المال الاجتماعي، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة ،2009، ص ص ٢٦٠–٢٦١.

عامر خضير الكبيسى، إدارة المعرفة وتطوير المنظمات، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية،2004، ص136.

فاطمة عمر كازوز، معوقات تمكين المرأة الاقتصادي والحلول المقترحة بمدينة الجميل ليبيا، رسالة ماجستير، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج، ٢٠١٦م، ص.٦٠.

مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، دار المعارف، القاهرة، ١٩٨٣م، ص.٩١٧.

كمال نجيب تطوير منظومة التجربة العربية من أجل تمكين الشباب التحديات وآفاق المستقبل القاهرة: إدارة السياسات السكنية والهجرة القطاع الاجتماعي ٢٠٠٥، ص ١٤.

منيرة سلامي (2016) المرأة وإشكالية التمكين الاقتصادي في الجزائر، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح – ورقلة، 2016، ع5، ص185.

هاجر بلعربي "التنمية الإنسانية من منظور التمكين السياسي للمرأة العربية "، مذكره مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ص ص 8-101، 2017.

المراجع الأجنبية:

Chisholm M.A., spivey C.A., hagemann T., &josephson," women in leadership and the bewildering glass ceiling, American Journal of Health –system pharmacy ,74, pp. (312-324),2017.

Mariko gakiya,(,2016),op.cit., pp.45-42.

Freez&Gal. Participation in modern organization, N.J.McMillan Company, 200, pp.85 11) Deepa Naryan. Empowerment and Poverty Reduction, op.cit, Dc\May 2000, p15.