



Volume 7, Issue 6, June 2020, p. 125-135

Istanbul / Türkiye

Article Information

Article Type: Research Article

This article was checked by iThenticate.

Article History:

Received

07/05/2020

Received in revised form

15/05/2020

Available online

15/06/2020

**OBSTACLES TO ENABLING WOMEN TO PARTICIPATE IN
THE HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT SYSTEM
- THE ALGERIAN WOMAN AS A MODEL-**

Linda KESRI¹

Abstract

One of the most important development goals in the Arab countries lies in the issue of empowering Arab women and increasing their participation in economic life. All researchers in the field of sustainable development agree that there is no room for progress or sustainable development without the positive and effective participation of women in economic, political and societal construction. Maybe one of the most prominent examples of this participation is that the role played by women and the mechanisms developed by some Arab countries in order to employ their productivity for economic growth and sustainable human development today needs an assessment to monitor the various obstacles that stand in the way as a stumbling block. For the Algerian women who have recently entered several fields, including the politician and the parliamentarian, have proved that they are capable of going into areas that were the preserve of men in a society that has not yet been rid of the male domination referred to by several social researchers, most notably the anthropologist Pierre Bourdieu. Algeria today is on a threshold of experience and awareness that makes it play an active role in social, human and economic development, but the opportunities available to women within the human resources development system remain inadequate and our duties today and more than ever need to overcome those problems that hinder the process of women empowerment and their participation in it, because

¹ Dr. , Abou Bekr Belkaid University, Algeria lindaabdellaoui@yahoo.fr

responsibility is shared between the society with its members and the official state institutions.

In this article, we will try to address the issue of the societal responsibility of Algerian women and their children in the work market in general and in the most serious way to enable them to increase participation in the human resources development system, and we will start from the following problematic: what are the obstacles to the empowerment of Algerian women and their participation more in the system of Human resources development?

Keywords: Women, Human Resources Development System, Sustainable Development, Male domination.

معيقات تمكين المرأة من المشاركة في منظومة تنمية الموارد البشرية: المرأة الجزائرية أنموذجاً

ليندة قصري²

الملخص

إن أحد أهم أهداف التنمية في الأقطار العربية تكمن في مسألة تمكين المرأة العربية وزيادة مشاركتها في الحياة الاقتصادية وقد أجمع مجمل الباحثين في مجال التنمية المستدامة أنه لا مجال للتقدم ولا لتحقيق التنمية المستدامة دون مشاركة إيجابية وفعالة من المرأة في البناء الاقتصادي والسياسي والمجتمعي. ولعل منظومة تنمية الموارد البشرية من أبرز نماذج هذه المشاركة إذ أن الدور الذي تلعبه المرأة والآليات التي وضعتها بعض الدول العربية في سبيل توظيف إنتاجيتها لصالح النمو الاقتصادي والتنمية البشرية المستدامة تحتاج اليوم إلى تقييم لرصد مختلف المعوقات التي تقف حجرة عثرة أمام هذه المسيرة. وعن المرأة الجزائرية التي دخلت مؤخراً مجالات عدّة بما فيها السياسي والبرلماني أثبتت أنها قادرة على خوض مجالات كانت حكراً على الرجل في ظل مجتمع لم يخلص بعد من الهيمنة الذكورية التي أشار إليها باحثين اجتماعيين عدة وعلى رأسهم الأنثروبولوجي بيار بورديو. فالمرأة الجزائرية اليوم على عتبة من التجارب والوعي تجعلها تلعب دوراً فعالاً في التنمية الاجتماعية والبشرية والاقتصادية، لكن تبقى الفرص المتاحة لها في إطار منظومة تنمية الموارد البشرية غير كافية وواجباتنا اليوم وأكثر من أي وقت مضى تستدعي تدليل تلك المشكلات التي تعيق عملية التمكين والمشاركة أمامها، ذلك أن المسؤولية تشاركية بين المجتمع بأفراده ومؤسسات الدولة الرسمية. في هذا المقال، سوف نعالج مسألة المسؤولية المجتمعية للمرأة الجزائرية وولوجها في سوق العمل عامة وبوجه أخص ما يحول دون تمكينها من زيادة المشاركة في منظومة تنمية الموارد البشرية.

² د.، جامعة ابوبكر بلقادر، الجزائر، lindaabdellaoui@yahoo.fr

الكلمات المفتاحية: المرأة، منظومة تنمية الموارد البشرية، التنمية المستدامة، الهيمنة الذكورية.

مدخل:

من أبرز ما شهدته القرن العشرين تلك التحديات التي واجهت المرأة عموماً والعربية على وجه الخصوص فيما يخص دخولها عالم الشغل ومشاركتها في التنمية المستدامة. وقد أصبحت المرأة العاملة من بين المؤشرات والأسس الثابتة التي يقاس بها تقدم المجتمعات. لقد أضحت التنمية اليوم بكل ما تنطوي عليه من مضامين اقتصادية واجتماعية وثقافية ضرورة ومطلباً ملحا للمجتمعات المعاصرة وعليه أصبح أيضاً من الضروري تعزيز مشاركة المرأة وتمكينها أكثر في مجال العمل بما في ذلك منظومة تنمية الموارد البشرية. إن المرأة العربية على غرار نظيراتها في العالم عرفت محطات تاريخية برهنت من خلالها على الدور الجوهري الذي تلعبه في تنمية المجتمع ككل بالرغم من كل المعوقات التي تعترضها والتي تكمن أساساً في الخصوصيات الثقافية والاجتماعية لمجتمعاتنا العربية. قد نذكر على سبيل المثال الهيمنة الذكورية السائدة في معظم المجتمعات العربية بما فيها المجتمع الجزائري. فبالرغم من الكثير من العراقيل التي اعترضت المرأة الجزائرية إلا أنه كانت لها اسهامات كبيرة في بناء وتنمية المجتمع الجزائري منذ الثورة التحريرية حين جاهدت وناضلت جنباً الى جنب مع الرجل للتخلص من قيود المستعمر ونيل الاستقلال، ثم برهنت في مرحلة موالية (بعد الاستقلال) عن وجودها وعن جدارتها لتحضي بفرص التعليم والارتقاء في مجال العلم والمعرفة وهذا ما ساعدها على تأكيد دورها من خلال الولوج الى عالم الشغل والى سوق العمل لتشغل مناصب أساسية وأصبحت بذلك عضواً فاعلاً للدفع بعجلة التنمية الاقتصادية وبالتالي الاجتماعية والسياسية.

ان اهتمامنا بمسألة مشاركة المرأة في منظومة تنمية الموارد البشرية دفعنا للقيام بدراسة ميدانية -أنثروبولوجية- بمدينة تلمسان للكشف عن معوقات تمكين المرأة الجزائرية من المشاركة في منظومة تنمية الموارد البشرية، وانطلقنا من الاشكالية الآتية: ما هي معوقات تمكين المرأة الجزائرية ومشاركتها أكثر في منظومة تنمية الموارد البشرية؟

أهمية الدراسة:

- الاطلاع على نماذج ريادية في تنمية المرأة الجزائرية وتمكينها.
- الكشف عن مختلف المبادرات والسياسات المتبعة لتمكين المرأة الجزائرية من المشاركة في منظومة تنمية الموارد البشرية.
- التعرف إلى المعوقات والمشكلات التي تواجه برامج تمكين المرأة في الجزائر (رواسب الهيمنة الذكورية في المجتمع الجزائري).
- البحث في سبل وآليات تعزيز دور المرأة العربية في منظومة تنمية الموارد البشرية العربية.

أهداف الدراسة:

- التعرف إلى أشكال الاستثمار المجدي والنافع في مشاركة المرأة الجزائرية.
- تعزيز مشاركة المرأة الجزائرية في المجال الاقتصادي مع التأكيد على ضرورة توظيف إنتاجيتها لصالح النمو الاقتصادي والتنمية البشرية المستدامة.

- التعريف بقدرات المرأة الجزائرية من أجل تمكينها داخل المؤسسات الخاصة والعامة كآلية من آليات التنمية المستدامة.
- تدليل المعوقات والمشكلات التي تواجه برامج وسياسات تنمية المرأة وتمكينها في الجزائر.

مجتمع البحث:

كان بحثنا ميدانيا بالدرجة الأولى بحيث استوفت عينة الدراسة خمسون (50) امرأة من النساء العاملات داخل مؤسسات عمومية وخاصة، من مستويات تعليمية مختلفة، تعملن في مناصب مهنية مختلفة تتدرج من رتبة اطار سامي الى الموظفة البسيطة.

منهج الدراسة:

اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي لرصد وتحليل آراء ومواقف النساء من كل الجهود التي تبذلها السلطات الجزائرية لتعزيز تمكين المرأة الجزائرية وكذا للكشف عن مختلف الصعوبات والعراقيل التي تعترض هذه النساء العاملات في منظومة تنمية الموارد البشرية. كما استندنا أيضا الى الأسلوب الكمي لإجراء بعض الاحصاءات لقياس بعض المؤشرات ذات أهمية جوهرية في فهم هذه الظاهرة. ان قراءة بعض الأرقام مكنتنا من رصد التوجهات الكبرى للمرأة في منظومة الموارد البشرية ونسب توزعها في شتى القطاعات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية وغيرها، كما استعملنا تقنيتين أساسيتين في البحث الأنثروبولوجي وهما: الملاحظة بالمشاركة والمقابلة المطولة.

الإطار الزمني والمكاني:

تمت هذه الدراسة بمدينة تلمسان - الجزائر- على مستوى عدة مؤسسات عمومية وخاصة أغلبها مؤسسات مالية (بنوك ومصارف) وكذا ادارات جهوية ومديريات فرعية لشركات كبرى متواجدة بمدينة تلمسان. أما عن مدة البحث فقد تعدت الأربعة أشهر من شهر فيفري الى أواخر شهر ماي 2019 أعددنا خلالها عددا من المقابلات (50 مقابلة) مع عينة البحث، أغلبها كانت مقابلات مطولة سعينا من خلالها الى استنطاق واقع نساء عاملات في منظومة تنمية الموارد البشرية على اختلاف مناصبهن ومستوياتهن التعليمية. لكن لفهم وضع المرأة الجزائرية الراهن لا بد أن نعرض قليلا على أبرز المحطات التاريخية التي مرّت بها وكذا أكبر التحديات التي خاضتها لاقتحام مجالات عدة داخل المجتمع الجزائري بكل ما يحمله من خصوصيات اجتماعية وثقافية.

المرأة الجزائرية والثورة التحريرية:

اندلعت الثورة التحريرية ضدّ الاستعمار الفرنسي في الفاتح من نوفمبر 1954م، تحت قيادة جبهة التحرير الوطني. والتفّ الشعب الجزائري تحت لوائها، وصدقت بذلك مقولة العربي بن مهيدي: "ألقوا بالثورة الى الشارع فان الشعب سيحتضنها"، وتوحّدت كلمة الشعب عبر مختلف ربوع الوطن لأول مرة منذ دخول المستعمر الفرنسي سنة 1830م (ونيسي زهور، 1996، ص 206). أما عن المرأة الجزائرية فقد لعبت دورا جوهريا في الثورة التحريرية داخل وخارج الجزائر من خلال مقاومتها ونضالها بكل قوة وشجاعة جنبًا الى جنب مع أخيها الرجل أثناء مختلف المقاومات الشعبية ضدّ الاستعمار الفرنسي

ثم خلال ثورة نوفمبر 1954م ويكفي ضرب مثال عن فاطمة نسومر التي قادت جيشاً كاملاً في الجبال وأعتزف بشجاعتهما قادة الحرب الفرنسية أين لُقبت بجان دارك جرجرة. (ن. مريم، 2016، ص 1)

إنّ المشاركة التاريخية الفعلية للمرأة الجزائرية في صفوف الكفاح المسلح كان عبر تأدية مهام عديدة اقتضت عليها درجات مختلفة من الالتزام والخطورة، فحقق هذا المخلوق الضعيف جسدياً ولكن المفعم بالقوة الروحية العظيمة التصدي لتعسف وقهر المستعمر الغاشم والمساهمة في تحرير الجزائر (بوقصبة شريف، 2015، ص ص 84-88)

كانت الثورة التحريرية الجزائرية ضد الاستعمار الفرنسي إحدى أقوى الثورات التي انتزعت الاستعمار بفعل تعبئة جزء كبير من الشعب على اختلاف مستوياتهم العلمية والاجتماعية، فتجسدت مساهمة المرأة الجزائرية في طهو الطعام للمجاهدين والتمريض إذ أن الكثير من النساء كن ممرضات يقدمن الإسعافات الأولية لجنود جيش التحرير، وقد كان لهؤلاء النسوة نشاطا بارزا حتى قبل اندلاع الثورة الجزائرية، ويذكر الكثير من المجاهدين أن المراكز الصحية لجيش التحرير الوطني كان بها الكثير من المجاهدات اللواتي كن يقدمن الإسعافات للمجاهدين الجرحى أو حتى للمدنيين ضحايا العدوان الفرنسي. (عمار قليل، ص 370)

على صعيد آخر، كان على المرأة إعداد مخابئي خاصة للمؤن كانت تنقل إليها الأغذية والألبسة، وكانت هذه المراكز قريبة من الدواوير والمداشر، وكثيرا ما يتعرض سكان البوادي إلى الوشاية لدى السلطات الفرنسية، مما ينجر عن ذلك حملات تفتيش أو قصف وتدمير للمداشر (أنيسة بركات، ص 101) وبذلك كانت المرأة هي المنسق وهي المجاهدة في ميادين القتال والفدائية في المدينة والإدارية والمعلمة والمحافظة السياسية... الخ، وقد تجلّت مساهمة المرأة أيضا في المعارك التي قادها جيش التحرير ضد القوات الفرنسية في جميع المناطق والولايات، وقد نذكر هنا مثلا حيا وهي معركة الجرف الثانية سنة 1955، وذلك بتموين جنود جيش التحرير، ودفع الأطفال الصغار إلى اعتراض قوافل العدو الفرنسي، ووجدنا في قوائم الشهداء العديد من أسماء النسوة اللواتي استشهدن دفاعا عن الجزائر، نذكر هنا: "بوقرة زرفة، جابري العارفة، بن نجوع الخامسة، غلاب فاطمة، براهيمية الشهبه، منصورية عائشة، منسل خديجة، لتيتم صالحه"، وتاريخ الثورة يحتفظ بأسماء المئات من الشهداء. (وثيقة تاريخية، المتحف الوطني للمجاهد)

اذن، فالمرأة الجزائرية شاركت في أحداث البلاد بكل ما لديها من جهد بدني ومعنوي وبالكلية اللفظية تتغنى لثبير حماس المجاهدين والمجاهدات، لتدفع بذلك الثورة الى الأمام بصمود وبجرأة مما يزيد الثوار اصرارًا وعنادًا أكثر، وكانت تُقدم المثال بشجاعتهما وتضحياتهما في سبيل الحرية، فكان منها المجاهدة والشهيدة والأسماء عديدة وعديدة في ذلك، وهناك الكثيرات من المجهولات في السهول والجبال، في التلال والصحاري. (لونيسى ابراهيم، 2002، ص 2)

المرأة العاملة والهيمنة الذكورية:

شهد القرن الماضي ارتفاعا محسوسا لنسبة مشاركة المرأة الجزائرية في سوق العمل وذلك نتيجة لمؤشرات عدة أهمها ارتفاع المستوى التعليمي للمرأة وتدني القدرة الشرائية لدى الأسر الجزائرية نسبة الى تدهور الوضع الاقتصادي للبلاد مما دفعها الى الخروج الى عالم الشغل لتساهم هي أيضا في رفع الدخل الأسري واثراء الميزانية من أجل حياة أفضل. خرجت المرأة الجزائرية الى عالم الشغل لتساهم من جانبها في تنمية حياة أسرتها والمجتمع ككل من خلال مشاركتها في التنمية الاقتصادية للبلد. وقد أثبتت العديد من الدراسات في هذا الصدد وسعت نحو إبراز العلاقة بين تعليم المرأة الجزائرية ومعدل مشاركتها في سوق العمل من خلال التطرق إلى التطور الكمي الذي مر به التعليم في الجزائر بمختلف مراحلها بصفة عامة وتعليم الإناث بصفة خاصة، وقد أشارت الإحصاءات المتعلقة بالمشاركة الاقتصادية إلى وجود علاقة طردية بين تعليم المرأة الجزائرية ومعدل مشاركتها في

سوق العمل. لكن الجدير بالذكر هنا هي تلك المعوقات التي تعترض المرأة العاملة سواء في بيئة (مكان) العمل أو في الأسرة ذاتها ناهيك عن الخصوصيات الثقافية والاجتماعية لمجتمعنا والتي تعرقل كل جهود المرأة الجزائرية للاندماج في سوق العمل وأحيانا قد تعترض مسيرتها لتقلد مناصب هامة وراقية اقتصادية وسياسية ولعل أبرز مثال على هذا النموذج من المعوقات، ما سماه الأنثروبولوجي بيار بورديو من خلال دراسته للمجتمع الجزائري بـ "الهيمنة الذكورية" التي تعدّ من أبرز السمات الثقافية للمجتمع الجزائري. إنّ الهيمنة الذكورية ليست مجرد تسمية كلامية، كما لا يمكنها أن تمحي فقط بفعل سحر مجلّي (بيير بورديو، 2009، ص 153)، ما دامت التعارضات التي تجسدها بين الذكور والإناث تجد رعايتها وتعزيزها في الثقافة المؤبدة، ضدّ كل التبحّحات التي مثلها فلاسفة ما بعد الحداثة ممن أنكروا الثنائيات وادّعوا تجاوزها، بينما هي متجذرة في الأجساد والبنى الاجتماعية والتاريخية (بيير بورديو، نفس المرجع، ص 153-154).

ان المجتمع الجزائري على غرار سواه من المجتمعات العربية يكرّس تلك الهيمنة الذكورية في شتى ميادين الحياة اليومية بما فيها عالم الشغل وبذلك تتعثر جهود النساء اللائي تحاولن الابداع المهني وأنّ الانتماء إلى عالم النساء ليس فقط انتماء إلى جماعة موصومة، بل هو انتماء موصوم في ذاته، وتتساوى في ذلك المرأة المتراصة لإدارة شركة كبرى مع العاملة البسيطة، لأنّ استبطان النظام الذكوري والخضوع له قاسم مشترك بينهن ما عدا استثناءات قليلة تجاوزت التقسيم التقليدي بين الذكر والمؤنث. (بيير بورديو، نفس المرجع، ص 141)

على صعيد آخر، تقرن الهيمنة الذكورية داخل المجتمع الجزائري حسب بيار بورديو بما سماه بالعنف الرمزي، وقد اتجه بورديو إلى تفكيك الهيمنة والخضوع كجدل يقوم بين قطبي المعادلة: الرجال والنساء، وذلك في سياق ما يسميه بـ "العنف الرمزي" كمفهوم بلوره في دراسات سابقة. والحال أنّه ليس مجرد مفهوم بل نظرية قائمة (بيير بورديو، 1977، ص 11) كرس فيها فكرة أن العنف الرمزي ليس بالضرورة أخفّ من العنف المادي كما قد يتصوره عامة الناس، وقد يكون عنفاً ناعماً لا محسوساً، مادام غير مرئي ولا ينتبه له حتى من قبل ضحاياه (بيير بورديو، مرجع سبق ذكره، ص 8)، لكنه في كلّ الأحوال قائم وواقع، ترسخه الثقافة بتحويله إلى ترسيمات (Schemes) لا واعية، يمتد عملها إلى تقسيم الأشياء والأشكال، محمّلة بعلاقات الهيمنة والاستغلال، مفردة للمذكر ما لا تفرده للمؤنث؛ من هنا نجد فيها هذا العنف كلّ الشروط الكافية والضرورية لاستدامته (بيير بورديو، نفس المرجع، ص 9) وعليه فـ "أساس العنف الرمزي لا يكمن في الضمائر المخدوعة التي يكفي تنويرها، بل في استعدادات معيرة على بنى الهيمنة". (بيير بورديو، مرجع سبق ذكره، ص 71) وعليه، فقد خلصت دراسته إلى الجزم بأن العنف الرمزي لا يتحقق إلا من خلال "فعل معرفة وجهل عملي يمارس من جانب الوعي والإرادة، ويمنح "سلطته المنومة" إلى كلّ تمظهراته وإيعازاته وإيجاءاته وإغراءاته وتهديداته ومآخذته وأوامر دعوته إلى الانضباط" (بيير بورديو، نفس المرجع، ص 72).

في نفس السياق، قد ينجر عن تلك الهيمنة الذكورية مسألة أخرى لا تقل خطورة عنها ومن شأنها أن تهدد مصير أي امرأة عاملة في مجال الشغل وهي مسألة "التحرش". أنّها ظاهرة تجسّد فعلا تجليات العنف الرمزي و الذي يمارسه الجنس الذكوري على المرأة العاملة خاصة اذا كانت ناجحة في عملها، اذ تتعرض بعض السيدات العاملات في الأماكن المختلطة للتحرش من الزملاء في أماكن العمل، والذي تختلف مظاهره إما بإلقاء العبارات والمعاكسات أو الإقدام على تصرفات لا أخلاقية تعدّ منافية للاحترام، مما قد يشعر المرأة بالإذلال والإحراج الملمّء بالخوف والصمت وهذا انما يؤثر سلبا على تأدية المرأة لمهامها، ويحدث لها توترا نفسيا وعصبيا قد يؤدي أحيانا إلى اعتزالها للعمل.

وأخيرا يؤكد بيار بورديو أن المدخل الحقيقي للحدّ من الهيمنة الذكورية هو "ثورة في المعرفة" تستوعب مختلف تأثيرات الهيمنة الممارسة، من خلال توطؤ موضوعي بين البنات المستدجحة لدى النساء والرجال على السواء، وبين المؤسسات والهيئات التي تولّد النظام الذكوري بوصفه جزءاً من النظام الاجتماعي ككل (بيار بورديو، نفس المرجع، ص 172)

المرأة العاملة ومنظومة تنمية الموارد البشرية:

تُعرف تنمية الموارد البشرية بأنها إعداد العناصر البشريّة بالشكل الصحيح الذي يتفق مع الاحتياجات الخاصة بالمجتمع، وأن يكون ذلك الإعداد على أساس أن زيادة قدرة الإنسان ومعرفته تساعد على زيادة استغلال الموارد الطبيعية، وزيادة الجهود والطاقت كما ويتم تعريف تنمية الموارد البشرية بأنها زيادة القدرات، والمهارات، والمعرفة الخاصة بالقوى العاملة التي لديها القدرة على العمل في شتى المجالات؛ حيث يتمّ اختيارها من خلال القيام باختبارات مختلفة (بارك نعيمة، 2004، ص 275).

إن تنمية الموارد البشرية باتت في وقتنا الراهن غاية لتحقيق التكامل بين منظومة العمل في القطاعين العام والخاص، واقتزنت بمسألة هامة ألا وهي عملية التخطيط لأن العنصر البشري بقدراته وكفاءاته هو أهم مورد وغدت ظاهرة التخطيط من الظواهر العالمية في وقتنا الحاضر، فقد اهتمت به الدول، باعتباره منهجا أو أسلوبا لحل مشكلاتها، ووسيلة فعالة للنهوض بمستواها (ابراهيم عبد العزيز شحا، 1985، ص 153) وإذا كان التخطيط يعد عملا طبيعيا في جميع الدول المتقدمة، فإنه يعد أمرا لازما وضروريا في الدول النامية حتى تتمكن هذه الدول من الخروج من حلبة التخلف (عامر خضير الكبيسي، 2005، ص 18)، وبصفة خاصة في مجال "الموارد البشرية" يعتبر تخطيط القوى العاملة من الوظائف الأساسية التي تهدف الى "تقدير احتياجات المشروع من الأفراد ذوي المهارات والتخصصات المحددة في فترة زمنية مقبلة واختيار السبل لتوفير تلك الاحتياجات" (مصطفى نجيب الشاوش، 1998، ص 131). وان المسؤولين في دولنا العربية أدركوا أهمية تمكين المرأة وضرورة إتاحة الفرص أمامها لزيادة مشاركتها في صنع القرار ورسم السياسات، وقد تحققت نجاحات مهمة على صعيد تعليم المرأة في قطاع التعليم بمستوياته العام والعالى، وكذلك تطور وضعها في القطاع الصحي وعملت هذه الدول على تعزيز حضور عادل للمرأة في السياسة والتشريع والقضاء والاقتصاد والثقافة والزراعة وفي السلطات التشريعية والقضائية وغيرها من المجالات التي لطالما أقست المرأة من الولوج إليها. إن الهدف من عمليات تنمية الموارد البشرية هو زيادة ثقافة الفرد، وتطور مبادئه وقيمه، من أجل زيادة القدرة على التكيف مع البيئة التي تُحيط به، مما يساهم في زيادة فعاليته الكليّة، وتنقسم أهمية تنمية الموارد البشرية إلى ثلاثة أقسام هي :

- توفير المناخ المناسب من أجل زيادة إنتاج الفرد.
- العمل على إخراج القوى التي تدفع الأفراد من أجل تحقيق ذاتهم.
- المساعدة على إشباع احتياجات الأفراد الأساسية، مما يجعلهم يرغبون في إيجاد الأعمال التي تتحدى قدراتهم.
- معرفة الفروق الفردية لدى الأفراد. مما يساعد على الاستفادة من ذلك الأمر في إتمام المهام، من خلال التكاليفات التي تتناسب مع تلك الفروق.

■ تنمية الأفراد، مما يساعد على زيادة قدرتهم ورغبتهم في تحمل المسؤوليات. (محمد الفاتح محمود بشير المغربي، 2016، ص ص 41-44)

أما عن المرأة الجزائرية، فقد خاضت هذه التجربة ودخلت منظومة تنمية الموارد البشرية بفضل كل الجهود التي بذلتها الدولة الجزائرية من خلال سن قوانين خلال الخمسينية الأخيرة والتي فتحت لها المجال لإثبات جدارتها وحسبها في تقلد مناصب راقية داخل مؤسسات عمومية وخاصة، فأصبحت عضوا فاعلا بل وحققت نجاحات عدّة وانتصارات ملحوظة لكن يبقى وجودها يقتصر على مجالات محدودة وهي أساسا التعليم والصحة وبعض المناصب الإدارية أما عن مشاركتها في منظومة تنمية الموارد البشرية فهو محتشم نوعا ما وغير كافي في ظل كل الجهود المبذولة من طرف السلطات لتعزيز مشاركتها.

اذن، ما هي معيقات تمكين المرأة الجزائرية ومشاركتها أكثر في منظومة تنمية الموارد البشرية؟

معيقات تمكين المرأة من المشاركة في منظومة تنمية الموارد البشرية (دراسة ميدانية):

اقتضت المرأة الجزائرية مجالات عدة ووظائف مختلفة وأثبتت بذلك أهمية حضورها ومشاركتها في التنمية الاجتماعية والاقتصادية وقد ذكر بعض المفكرين والباحثين أنه خلال الأربعين سنة الماضية بُذلت جهود كثيرة في سبيل إصلاح حال المرأة الجزائرية وادماجها في عالم الشغل والحد من تهميش دورها في نهضة الأمة وتطوير مجتمعا. وقد عملت السلطات الجزائرية على دعم مكانتها في المجتمع من خلال التأكيد على دورها الرئيسي والكبير في صنع القرار، وتحمل المناصب المهمة والعالية في جميع جوانب الحياة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية وحتى السياسية، حيث أثبتت جدارتها بإعطائها حقوقها كاملة كالرجل في كافة مجالات الحياة العملية والمهنية وحتى من خلال المشاركة في الندوات والمؤتمرات العالمية للهيئات والمنظمات الدولية التي تعنى بحل قضايا المجتمع. فأصبحت للمرأة مسؤوليات مجتمعية جديدة عليها تأديتها بالرغم من كل العوائق التي تعترضها وهي بمثابة تحديات من نوع جديد أخرجتها من القوقعة التي وضعت فيها بفعل العادات والتقاليد وقوانين العرف التي تلخص مهامها في بناء الأسرة ورعاية الأطفال وتربيتهم والعناية بالطعام واللباس وتنظيم أمور البيت... الخ

نتائج الدراسة:

أسفرت دراستنا الميدانية عن مجموعة من النتائج اتت لتجيب عن الاشكالية التي وضعنا في بداية هذا البحث العلمي، أبرزها ما يلي:

1. ان الجهود التي بذلتها السلطات الحكومية لتعزيز تمكين المرأة في منظومة تنمية الموارد البشرية خلال العشرين سنة الأخيرة بدأت للتو اعطاء ثمارها فقد أصبحت المرأة الجزائرية اليوم عنصرا أساسيا ولها دورا جوهريا في التنمية الشاملة، وقد عملت السلطات الجزائرية على دعم مكانتها في المجتمع من خلال التأكيد على دورها الرئيسي اذ هناك نماذج عديدة لنساء تقلت مناصب راقية فنجد مثلا: ممثلات في البرلمان وحتى وزيرات تساهم في صنع القرار وتحمل المناصب العالية في جميع جوانب الحياة الاجتماعية والثقافية والاقتصادية وحتى السياسية.
2. عملت الدولة الجزائرية من خلال تسطير استراتيجيات اقتصادية حديثة على تعزيز حضور عادل للمرأة في السياسة والتشريع والقضاء والاقتصاد والثقافة وحتى مجالي الصناعة والزراعة من خلال توفير أوعية استثمارية جديدة لزراع روح المقولة في المرأة الجزائرية. وقد لعبت في هذا الشأن البنوك والمصارف أدوارا جوهريا لتحفيز المرأة على خلق وترأس مؤسسات صغيرة ومتوسطة من شأنها النهوض بالاقتصاد الوطني وتحقيق التنمية المستدامة.

3. ان تعديل قانون الأسرة مؤخرا من الآليات التي أعطت للمرأة حقوق جديدة وحفزتها على الخوض أكثر في سوق العمل وعززت مسألة تمكينها وبخاصة في منظومة تنمية الموارد البشرية، اذ فتحت لها أبواب عدّة كانت في السابق مؤصدة سواء داخل المؤسسات ذاتها - عمومية او خاصة- أو على مستوى الأسرة والمجتمع ككل.
4. ان اتاحة الفرص أمام المرأة الجزائرية للإفصاح عن قدراتها من أجل تمكينها أكثر داخل المؤسسات الخاصة والعامة تعدّ واحدة من آليات التنمية المستدامة، اذ صرّحت نسبة كبيرة من نساء عينة البحث (22 %) ممن تتقلدن مناصب راقية (مثلا: مديرة مؤسسة مالية، اطار سامي بمؤسسة عمومية، نائبة مدير بنك عمومي، مديرة فرعية لشركة تأمين، اطار سامي بوزارة الثقافة...)، أنهن كن في انتظار الفرصة لإثبات قدرتهن في التسيير ووضع معارفها ومهارتها في خدمة المجتمع، وعليه فان مسألة تعزيز مشاركة المرأة الجزائرية في المجال الاقتصادي اليوم أصبحت ضرورة للاستفادة القصوى من إنتاجيتها لصالح النمو الاقتصادي والتنمية البشرية المستدامة.
5. ان ارتفاع المستوى التعليمي للمرأة الجزائرية وحصولها على شهادات جامعية انبثقت عنه زيادة الثقة لديها وفي قدرتها ورغبتها في تحمل المسؤوليات وقد ساعدها ذلك على الحصول على فرض أوفر لتواجدها في سوق العمل عموما وفي منظومة تنمية الموارد البشرية على وجه الخصوص. تتجسد هذه الصورة فعلا من خلال اقتحامها مجالات ريادية ومناصب راقية في منظومة الموارد البشرية في كلا القطاعين (العام والخاص) على حد سواء.
6. من جانب آخر، هناك علاقة طردية بين المستوى التعليمي وتمكين المرأة الجزائرية في منظومة تنمية الموارد البشرية. فقد ثبت لنا من خلال تحليل أقوال بعض المبحوثات أن عدم مواصلة الدراسات العليا والحصول على شهادات جامعية بمثابة مكبح لتمكينها في منظومة تنمية الموارد البشرية. فكلما كان رصيدها التعليمي أكبر وأرقى كلما أتيحت لها فرصا أوفر للنشاط والعمل واثبات وجودها وقدراتها في اطار منظومة الموارد البشرية.
7. ان نسبة النساء اللواتي تتقلدن مناصب راقية في منظومة الموارد البشرية في مدينة تلمسان تعدّت 37% (حسب احصاء قنمنا به على مستوى مختلف المؤسسات العمومية والخاصة بمدينة تلمسان خلال الثلاثي الأول من سنة 2019)، أما عن عينة بحثنا هذا فقد تعدّت النسبة 45% وهي نسبة مرتفعة اذا أخذنا بعين الاعتبار خصوصية المجتمع المحلي (التلمساني) والمعروف ب"المحافظ جدًا" على العادات والتقاليد والأعراف التي تكثر دور المرأة - الزوجة والأم والمرية- داخل الأسرة ذاتها لا خارجها.
8. أكبر المعوقات التي تعترض تمكين المرأة من المشاركة أكثر في منظومة تنمية الموارد البشرية في كون المجتمع الجزائري لا يزال في عمقه مجتمعا ذكوريا وما حققته المرأة الجزائرية من نجاحات اليوم في هذا المجال ما هو إلا نتيجة الاصرار القوي والاستجابة للبرامج التي سطرها الدولة لتمكينها أكثر اذ هناك نماذج من النساء الجزائريات اللاتي أعطين المثل في المساهمة الفعلية في التنمية الشاملة من خلال تقلد مناصب ومسؤوليات هامة وهادفة وأحيانا قيادية في منظومة تنمية الموارد البشرية.
9. لا تزال هناك مقاومة قوية من المجتمع الذكوري لدخول المرأة بعض المجالات الرجالية فوفقا ل45% من المبحوثات صرّحن بأن مسألة دخولهن الى منظومة الموارد البشرية كانت جد صعبة ولا تزال هناك صعوبات تعترضهن داخل بيئة العمل ولعل أبرزها مشكل التحرش الجنسي الذي تتعرّض له بعض النساء في مكان العمل من طرف الزملاء من الرجال وليس بالضرورة من المسؤولين.

10. خاضت المرأة الجزائرية مجال السياسة خلال السنوات الأخيرة، فقد صرّحت بعض النساء المبحوثات ممن دخلن كأعضاء دائمة بأحزاب سياسية عن الصعوبات التي اعترضتها للوصول الى هذه المناصب، سواء من أفراد الأسرة أو من نظرة أفراد المجتمع المحلي لها. وقد ثبت لنا أن هذه النظرة هي نابعة أساساً عن الثقافة السائدة والتي لظالماً حصرت دور المرأة الجزائرية في اطار وظائفها الأسرية دون ذلك.

خاتمة

يأتي مقالنا هذا لإلقاء الضوء على ما خرجت به دراستنا الأنثروبولوجية حول معيقات تمكين المرأة الجزائرية في منظومة تنمية الموارد البشرية، وقد خلص بحثنا الى أن أكبر تلك المعيقات يكمن في رواسب الهيمنة الذكورية التي لا تزال من السمات الثقافية والاجتماعية لمجتمعنا المحلي على الأقل. ولعل أكبر التحديات هنا هي ردم تلك الهوة بين الجنسين، خصوصاً في المجال الاقتصادي بما في ذلك منظومة الموارد البشرية، والتي تعرقل الجهود التي لا تزال تبذلها السلطات الجزائرية للرفع من نسبة مشاركة المرأة في البناء المجتمعي وتعزيز قدراتها وتمكينها من جانب، والنهوض والتطور الاقتصادي والتنموي من جانب آخر. على صعيد آخر، برزت لنا أهمية المستوى التعليمي للمرأة ودور الشهادات العليا في اتاحة المجال للمرأة وتمكينها في منظومة تنمية الموارد البشرية. فمن المعوقات أيضاً رصدنا أن تديّ المستوى التعليمي وعدم نيل الشهادات الجامعية يحدّ من طموح المرأة ومن فرص تمكينها ومشاركتها في القوى العاملة في مختلف مناحي الحياة كالتعليم، والتدريب، والتأهيل، والعمل في القطاعات كافة.

أكدت النتائج التي تمخّضت عن دراستنا هذه أيضاً أن المشاركة الإيجابية والفعالة للمرأة في البناء الاقتصادي والسياسي والمجتمعي وتمكينها في منظومة تنمية الموارد البشرية هي أحد أعمدة التنمية المستدامة وهي تساهم في دمج المرأة في المجتمع ولعلّ التعديل المستمر للمنظومة التشريعية لنيل المرأة الجزائرية حقوقها هو أكبر دليل على ذلك. فقضايا المرأة عموماً وان حظيت بالاهتمام الذي تستحقّه في مستوى الدّراسات العلمية والأكاديمية أو في مستوى السياسات الرّسميّة بما فيها التقارير العلمية للتنمية البشرية الا أنّ الرّبط بين تمكين المرأة وقضايا التنمية المستدامة بمختلف أبعادها، وبخاصة البشرية لا تزال قليلة وغير كافية وهذا ما ينبغي أن يكون في عمق اهتمام الجامعات ومراكز البحث العلمي.

المراجع:

إبراهيم عبد العزيز شحا: أصول الإدارة العامة، مؤسسة المعارف للطباعة والنشر، بيروت، 1985
 أنيسة بركات: محاضرات ودراسات تاريخية وأدبية حول الجزائر، المتحف الوطني للمجاهد، الجزائر
 بارك نعيمة: "تنمية الموارد البشرية وأهميتها في تحسين الإنتاجية وتحقيق الميزة التنافسية"، مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا، العدد

السابع

بيار بورديو: "حول السلطة الرمزية" مقال علمي، بمجلة الحوليات، نشرت لأول مرة سنة 1977
 بوقصبة شريف: دور المرأة في الثورة التحريرية 1954-1962م، دورية كان التاريخية ع. 27، مارس 2015
 بيير بورديو: الهيمنة الذكورية، ترجمة سلمان قعفراني، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، 2009

- عامر خضير الكبيسي: إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2005.
عمار قليل: ملحمة الجزائر الجديدة، الجزء الأول، دار البعث، قسنطينة، الجزائر
لونيسى ابراهيم: نساء جزائريات تحت التعذيب: الجميلات الثلاث نموذجاً، حولية المؤرخ، 2002م.
محمد الفاتح محمود بشير المغربي: إدارة الموارد البشرية، دار الجنان للنشر والتوزيع، المملكة الأردنية الهاشمية، الطبعة الأولى،
2016
- مصطفى نجيب الشاوش: إدارة الموارد البشرية، دار الشروق للتوزيع، عمان، الإصدار الثاني، 1998
ن. مريم: دور المرأة الجزائرية في حرب التحرير، وقفات من الذاكرة، جريدة المساء، الصادرة بتاريخ 17 فيفري 2013م.
وثيقة تاريخية: قائمة الشهداء خلال الثورة الجزائرية - ناحية تبسة - بالمتحف الوطني للمجاهد.
ونيسي زهور: المرأة والثورة، الملتقى الوطني الأول حول كفاح المرأة المنعقد بعناية يومي 9-10 جويلية 1996م مطبوعات
المركز الوطني للدراسات والبحث في الحركة الوطنية وثورة أول نوفمبر 1954