



حوليات آداب عين شمس المجلد ٤٩ ( عدد إبريل – يونيو ٢٠٢١ )

<http://www.aafu.journals.ekb.eg>

( دورية علمية محكمة )

كلية الآداب



جامعة عين شمس

## معوقات تمكين المرأة الكويتية في سوق العمل التحديات وآليات المواجهة

لبنى أحمد القاضي\*

\* دكتوراه وماجستير من جامعة تكساس في أوستن في الولايات المتحدة الأمريكية بتخصص علم الاجتماع وتخصص دقيق في علم السكان. أستاذ مشارك في قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية في جامعة الكويت

[dr\\_alkazi@hotmail.com](mailto:dr_alkazi@hotmail.com)

### المستخلص

تؤمن دولة الكويت بأن التنمية الشاملة لا يمكن تحقيقها في المجتمع دون المشاركة الإيجابية من قبل المرأة، كما تؤمن بأهمية دور المرأة باعتبارها نصف المجتمع وتسعى لتفعيل إسهامها في الحياة العامة من خلال السياسات والخطط الحكومية. ووفقا لإجمالي السكان الكويتيين عام ٢٠١٨، تشكل المرأة الكويتية أكثر من نصف سكان المواطنين الكويتيين حيث بلغت نسبة الإناث حوالي ٥١%. وبالنظر الى مستويات التمكين المتاحة للمرأة الكويتية في سوق العمل نجد التناقض المذهل حيث تشير الإحصائيات الصادرة في عام ٢٠١٦ أن الكويت فاقت المتوسط الإقليمي في نسبة مشاركة المرأة سواء في التعليم أوفي القوي العاملة، ولكن لا تزال مشاركة المرأة ( ٣٧,٦% ) في القطاع الإنتاجي الخاص أقل من مشاركة الرجال ( ٥٤.٢% ).

وتستهدف الدراسة توصيف وتحليل أهمية عمل المرأة الكويتية في تحقيق التنمية وكذلك أهم مظاهر تمكينها في سوق العمل، وكذلك عرض ومناقشة أهم التحديات والمعوقات التي تواجهها في هذا السياق ومحاولة التوصل الي مجموعة مقترحة من الآليات لدعم وتعزيز عملية تمكين المرأة الكويتية في سوق العمل .

وقد توصلت الدراسة إلي أهمية وضع الاحتياجات التدريبية قيد التنفيذ من خلال خطة زمنية طموحة تتيح فرص الحصول علي التدريب لكافة النساء الراغبات في الدخول لسوق العمل ونقلد المناصب القيادية، ومن المفيد أن يتم تصميم البرامج التدريبية للرجال والنساء سويا يحضرها أصحاب الخلفيات العلمية المشتركة علي حد سواء. وأن يركز المعنيين بتمكين المرأة علي زيادة الوعي لدي الرجال والمجتمع بشكل عام بأهمية وجود فرص متساوية للجميع في شغل وظائف ومستويات إدارية وتنفيذية أعلى طالما توافرت الكفاءة اللازمة لما في ذلك من عائد مباشر علي تحقيق التقدم الحقيقي المستدام بالكويت.

**الكلمات المفتاحية:** التمكين - المرأة الكويتية - سوق العمل.

## مقدمة:

تشكل المرأة في الغالب الأعم نصف السكان في كل المجتمعات وتقوم بدور مؤثر في كافة نواحي الحياة الاقتصادية والسياسية والإنسانية، ويتأثر دور المرأة في العمل بنوعية المجتمع الذي تعيش فيه من حيث: القيم والثقافات والمعتقدات والعادات والتقاليد التي تحكم البناء الاجتماعي. وعليه فإن المرأة يجب أن تحاط دائما بسياسات التشريعات القانونية التي تمكنها من أداء دورها في الحياة الاجتماعية والاقتصادية. وبالرغم من تنامي دور المرأة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية، إلا أنه ما زال دون الطموح، فهناك الكثير من أشكال التمييز بين الرجل والمرأة تعيق انخراط المرأة في ميادين التنمية الشاملة، وأشكال هذا التمييز متعددة، فمنها ما يعود إلى عوامل ثقافية واجتماعية موروثية، ممثلة ببعض العادات والتقاليد البالية، إذ يشير عدد كبير من الآراء إلى تحيز الموروث الاجتماعي والقيمي ضد مشاركة المرأة في الوظائف القيادية والحياة السياسية والعمل العام، ومنها يعود إلى المرأة ذاتها وعدم الثقة في قدرات ذاتها علي الإقدام والمشاركة في كافة مجالات الحياة. وفي أوائل السبعينات من القرن الماضي قامت Ester Boserup (2007) بتسليط الضوء علي دور المرأة في التنمية وكانت من أوائل

الذين تحدثوا عن دور المرأة في التنمية في كتابها " Women's Role in Economic Development " وأثارت العديد من القضايا المجتمعية في ذلك الوقت، وخاصة فيما يتصل بدور المرأة في التنمية الاقتصادية، مما أدى الي التفكير في استحداث مجال جديد يقوم علي الاهتمام بقضايا المرأة ومساهماتها في التنمية واطلق عليه " Gender and Development " وبدأ هذا المجال بدراسة رؤية المجتمع للنوع الاجتماعي ووضع مكانة المرأة والرجل وكذلك أثر الثقافة والعادات والتقاليد السائدة في كيفية تعامل المجتمع مع الجنسين وكذلك إسهامات كل من المرأة والرجل في العملية التنموية (Caroline Moser,1993) (Beneria Lourdes, 2014)

ولقد أكدت جميع الديانات والأعراف والمواثيق الدولية الي أن التنمية المستدامة لأي دولة في العالم تتطلب المشاركة الفعالة للمرأة على قدم المساواة مع الرجل في كافة الميادين. ومن المعروف أن حركة تحرير المرأة أوحركة الأنثوية Feminism نشأت وتنظيما وفكريا في أوروبا، وارتبطت نشأتها بظرفين تاريخيين رئيسيين وهما: (١) الثورة الصناعية وما بني عليها من نظام رأسمالي، والحروب الأوروبية. فبعد أن تحررت أوروبا من السيطرة الكنسية، تبنت مبادئ الحرية الفردية والاستهلاك والتنافس المادي الحاد كأسس للمجتمع الجديد.

(٢) ما نتج عن الحروب الأوروبية من دمار وخراب والتي ذهب ضحيتها ملايين الرجال الامر الذي أظهر دور المرأة الاقتصادي والاستقلالي في تحمل مسؤولية الأسرة. ودفع بالمرأة الي ميدان الإنتاج والعمل، وأصبح خروج المرأة للعمل لم يعد "حقا" يوهب لها فقط وإنما ضرورة اقتصادية فرضت على كثير من الأسر، وصار عمل المرأة تكليف أكثر منه تشريف وكسب مادي، ويضيف عبء كبير على المرأة فيومها مكبل بجدول عمل صارم تواجه فيه العديد من الصعوبات وينهكها عصبيا وجسديا ويبعدها عن منزلها وأطفالها وواجباتها الأسرية. وعليه أصبح مفهوم تمكين المرأة من المفاهيم الشائعة

وخاصة في مجال التنمية، وفي كتابات المرأة؛ حيث حلّ مفهوم التمكين جوهرياً - سواء في مناقشة السياسات أو البرامج - محلّ مفاهيم النهوض والرفاهية، ومكافحة الفقر والمشاركة المجتمعية، وشكّل أحد المفاهيم الرئيسية في المؤتمرات المحلية والدولية، وتمّ استخدام مفهوم التمكين من قبل المؤسسات الدولية والمانحين والبنك الدولي، وتعلت الأصوات المنادية بضرورة تمكين المرأة في جميع مناحي الحياة تحت دعاوى النهوض بالمجتمع وتنميته. (احمد إبراهيم خضر، ٢٠١٣ ص ٣). وفي عام ٢٠٠٠ صرح السكرتير للأمم المتحدة آنذاك كوفي عناني بقوله " ليس هناك أداة للتطوير أكثر تأثيراً وفعالية من دعم ومساندة المرأة"، وتعد المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة الهدف الثالث من الأهداف الثمانية للألفية الجديدة، الأمر الذي انعكس بشكل إيجابي علي دور المرأة في التنمية وتضمينها كشريك أساسي عند تصميم ووضع السياسات الوطنية وما ينبثق عنها من خطط وبرامج ومشروعات تنموية في معظم دول العالم ( zoe pflaeger, 2016).

وتتكاتف في الوقت الحاضر الهيئات والوكالات الدولية كالأمم المتحدة والبنك الدولي لمناقشة ومتابعة وضع المرأة العاملة لتمكينها كأحد الأهداف الرئيسية لخطة عملها (Pearson, 2005)، مع التأكيد على مفهوم المساواة والعدالة بين الجنسين وذلك عن طريق دمج المرأة في خطط وبرامج التنمية الشاملة ومراقبة وتقييم هذا الدمج في عدة جوانب اجتماعية واقتصادية وسياسية. (Woodford, Berger, 2004).

وفي هذا السياق أدى مفهوم التمكين المبني على الحد من وطأة الاضطهاد للمرأة إلى تأسيس صندوق الأمم المتحدة لتنمية المرأة (يونيفم UNIFEM) والذي تأسس في ديسمبر ١٩٧٦م. وفي إطار منظومة الأمم المتحدة، يعزز الصندوق المساواة بين الجنسين ويقوم برنامجه على توفير المساعدات الاقتصادية للبرامج المبتكرة والاستراتيجيات التي ترقى وتحفز المرأة وتمكنها اقتصادياً ويعزز دورها داخل المجتمع لضمان حياة أمنة، ويربط قضايا المرأة واهتماماتها بجداول الأعمال الوطنية والإقليمية والعالمية عن طريق دعم التعاون وتقديم الخبرة التقنية حول مراعاة النوع الاجتماعي واستراتيجيات تمكين المرأة. وقد حدد (يونيفم UNIFEM) مهمات رئيسية لتشجيع مشاركة المرأة في عملية التخطيط والتنفيذ التنموي، ووضع عدد من المؤشرات الكمية القابلة للقياس لمفهوم التمكين حتى يمكن قياس مدى تمكين المرأة في المجتمعات المختلفة (صندوق الأمم المتحدة الإنمائي ٢٠١٤)، ومن هذه المؤشرات (١) مشاركة النساء في المواقع القيادية واللجان والمواقع العامة، (٢) نسبة الإناث في الوظائف الإدارية والمهنية وفي البرلمان، (٣) نسبة النساء في الوزارة والوظائف العليا ومراكز صنع القرار، (٤) مشاركة النساء في عملية صنع واتخاذ القرارات وثقة النساء في إمكان مشاركتهن للرجال في الأعمال العامة، (٥) نسبة النساء في ملكية الأعمال الخاصة وملكية حساب مصرفي، (٦) نسبة مشاركة النساء في سوق العمل، وأخيراً (٧) إتاحة فرص التعليم والتدريب للنساء وإكسابهن مهارات وقدرات تنظيمية للمطالبة بحقوقهن.

وهناك ثلاثة مظاهر مرتبطة في تمكين المرأة في سوق العمل كما أشارت إليها فهيمة شرف الدين (٢٠٠٣) وهن التالي: (١) مظهر القدرة على (power to) والذي يمكن النساء من المشاركة بنشاط متساو في صنع القرارات الاجتماعية والاقتصادية

والسياسية، (٢) مظهر القدرة مع (power with) والذي يمكن النساء من تنظيم أنفسهن مع غيرهن من النساء من أجل تحقيق أهداف اقتصادية مشتركة، و(٣) مظهر القدرة في (power within) والذي يمكن النساء من أن يصبحن أكثر وعياً وثقة بالنفس وفي قدرتهن على العمل والنجاح. وتتجلى هذه المظاهر المرتبطة بتمكين المرأة من خلال تحقيق ما يلي: (١) تضيق الفجوة بين الرجال والنساء من حيث الاحتياجات العلمية والإستراتيجية، والوصول إلى المساواة بين المرأة والرجل في المشاركة، واتخاذ القرارات الخاصة بالحياة الفردية والاجتماعية، (٢) وتوسيع فرص اختيار الرجال والنساء على نحو متساو في جميع مجالات التمكين التعليمي والمعلوماتي والاقتصادي والقانوني والحقوقى والسياسي والاجتماعي وغيرها، (٣) إزالة العوائق بمختلف أشكالها التي تعترض تمتع المرأة بالفرص والموارد، ومساهمتها بشكل متساوي مع مساهمة الرجل في التنمية من خلال المنظمات المجتمع المدني (يونيفيم، ٢٠٠٣، ص ٢)، (٤) توفير الآليات والأدوات اللازمة لتمكين المرأة اقتصادياً، ومراقبة تنفيذها لتحقيق الأهداف المرجوة من خلال رفع الوعي والفهم والاستعداد للمرأة والرجل، (٥) انطلاق المرأة الى العمل الخاص والعام من خلال رؤية شاملة لحياتها باعتبارها فرصة لترقيتها وزيادة ثقها بالنفس واستقلالها (بن سلطان، ١٩٩٠، ص ١٩)، (٦) عدم الفصل التعسفي بين تمكين المرأة الفردي ونهضة مجتمعها وامتها، والعمل على تعبئة طاقات النساء للقيام بالتحرك الشامل على المستوى النفسي والاجتماعي والثقافي والسياسي في إطار قيم مجتمعية. (٧) <http://www.ktuf.org/org/ktuf/WorkingWomanCommittee>، وأخيراً (٧) الاستفادة من تجارب تمكين المرأة في ثقافات مختلفة، مع الاحتفاظ بحق قبول ارفض ما يطرح عليها من قبل المنظمات النسائية العالمية بما يتوافق مع خصوصية ثقافتها وتحديات ظروفها داخل المجتمع. (نهلة عبدالله الحريبي، ٢٠١٤).

#### - مشكلة الدراسة:

تؤمن دولة الكويت بأن التنمية الشاملة لا يمكن تحقيقها في المجتمع دون المشاركة الإيجابية من قبل المرأة، كما تؤمن دولة الكويت بأهمية دور المرأة باعتبارها نصف المجتمع وتسعى لتفعيل إسهامها في الحياة العامة من قبل السياسات والخطط الحكومية. وفي عام ٢٠١٥ وقع سمو أمير الكويت على أهداف التنمية المستدامة في الأمم المتحدة وما تتضمنه من تبني لسياسات تؤدي إلى تدعيم مكانتها اقتصادياً واجتماعياً وتشجيعها على المشاركة بجميع صورها. وفقاً لإجمالي السكان الكويتيين عام ٢٠١٨، تشكل المرأة الكويتية أكثر من نصف سكان المواطنين الكويتيين حيث بلغت نسبة الإناث حوالي ٥١%. وبالنظر الى مستويات التمكين المتاحة للمرأة الكويتية في سوق العمل نجد التناقض المذهل لمن ينظر من الخارج الى الإحصائيات السنوية سواء تلك المتعلقة لنسب تعليم المرأة أو لعدد الفتيات اللواتي تخرجن من الجامعة مقارنة بعدد الرجال، في حين لا يجد هذا العدد من الخريجات طريقهن الى سوق العمل والحصول على الوظائف أو المساهمة في الحياة العامة والوظائف العليا بشكل يتسم بالعدالة والمساواة مع الرجال. وتشير الإحصائيات الصادرة في عام ٢٠١٦ عن الجهات الدولية كالبنك الدولي والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة الى أن الكويت فاقت المتوسط الإقليمي في نسبة مشاركة المرأة سواء في التعليم أو في القوى العاملة، ولكن لا تزال مشاركة المرأة ٣٧,٦% في القطاع

الإنتاجي الخاص أقل من مشاركة الرجال ٥٤.٢%.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/Review/responses/KUWAI>.

وتؤكد الإحصائيات الصادرة من البنك الدولي ٢٠١٦ في تقرير المرأة والعمل والقانون أن نسبة المرأة في الوظائف القيادية في القطاع الخاص أقل بكثير من نسبة الرجل. وقد صدرت عدة مبادرات من الحكومة التي تقر بالحاجة إلى دعم المرأة وتنميتها لزيادة مشاركتها في سوق العمل وشغل الوظائف القيادية كأحد أولويات الحكومة في خطة التنمية الوطنية (٢٠١٥ - ٢٠٢٠)، وقد ازداد الوعي بأهمية هذه الأولوية سواء لدى المسؤولين الكويتيين أو لدى الناشطين من المجتمع المدني، كأحد الالتزامات الأساسية سواء في تمكين المرأة عموماً أو دعم المرأة في الوظائف القيادية.

<http://www.e.gov.kw/sites/kgArabic/portal2019>

وتشير الخطة الوطنية للتنمية في الكويت (٢٠١٥ - ٢٠٢٠) إلى أهمية دعم المرأة وتمكينها في المجتمع الكويتي حيث تشير الخطة التالية (من واقع نص الخطة الإستراتيجية الوطنية من موقع الحكومة) إلى المؤشرات والأهداف المطلوب تحقيقها لجزء أصيل من إنجازات الحكومة لتحقيق هدف تمكين المرأة. ومن أبرز المؤشرات المخططة لتمكين المرأة في الخطة الوطنية الحالية وفقاً لبرنامج التموي الوطني (2015) هي الآتي:

Indicator	Baseline in 2013	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Number of laws that will be revised to end all forms of discriminations against women (per year).	-	5	5	5	5	5	5
Number of economic and craft courses for women (per year)	50	50	50	50	50	50	50
Number of show rooms to market the products of women who participated in the craft session posts.	40	40	40	40	40	40	40
Number of sessions that will be implemented to discuss family problems (per year)	8	8	8	8	8	8	8

Number of seminars that will be implemented for awareness and education to Kuwaiti women in all fields	2	2	2	2	2	2	2
Number of receivables from social assistance to widows and divorcees, as well as Kuwaiti women married to non-low-income people	13227	13700	14000	14200	14400	14500	14700
Number of trainees who are able to work from recipients of social assistance (cumulative)	1580	2000	2300	2600	2900	3200	3500
Number of women who had moved from the category of recipients of financial assistance to producers	95	100	200	350	400	450	500
Number of women beneficiaries of the housing loan for women	230	116	118	120	122	124	-

• المصدر: البرنامج التنموي الوطني (KNDP) ٢٠١٥

ومن الجلي هنا أن خطة الحكومة تضع نصب عينها الالتزام بروح الهدف الإستراتيجي الخامس من الأهداف التنموية الإستراتيجية للأمم المتحدة ، حيث تتطلع الحكومة الي تحديث كافة القوانين للقضاء علي كافة أشكال التمييز ضد المرأة بما لا يتعارض مع مبادي الشريعة الإسلامية، حيث أن الخطة أكدت علي ضرورة إنشاء آلية لحماية المرأة من كافة أشكال العنف.(البرنامج التنموي الوطني ٢٠٢٠ - ٢٠١٥

.(p1٢٨,KNDP

وفي ضوء الإحصائيات الرسمية الصادرة عن الإدارة المركزية الكويتية للإحصاء ديسمبر ٢٠١٨ نجد أن نسبة النساء الكويتيات في المناصب القيادية في كافة القطاعات

الحكومية لا تتجاوز (١٣.١%) وتوضح تلك الإحصائية الصادرة ضمن إحصائية العاملين في القطاع الحكومي الى أن عدد المناصب القيادية بلغ ٥٣١ منصبا، يشغل الرجال منها ٤٦٣ منصبا، فيما تشغل النساء ٦٨ منصبا فقط. وأن عدد المناصب القيادية التي تشغلها الإناث في الوزارات والإدارات الحكومية بلغت ٤٠ وظيفة فقط، من أصل ٣٠٦ وظيفة، أي بنسبة ١٣%، وفي الوقت نفسه نجد أن ٨ نساء فقط، يشغلن مناصب قيادية في الجهات الحكومية التي لها ميزانية ملحقة، من أصل ٧١ وظيفة، أي بنسبة ١١%، بينما تشغل النساء في الجهات ذات الميزانية المستقلة ١٦ وظيفة قيادية من أصل ٩٨ وظيفة، بنسبة ١٦%. وأضافت الإحصائية أنه في الشركات المملوكة بالكامل للدولة تبين أن نصيب النساء من الوظائف القيادية بلغ ٤ وظائف فقط من أصل ٥٦ وظيفة بنسبة ٧%.

(2019, www.youm7.com/ www.csb.gov.kw)، وبالتالي فإن مساهمتهم في المستويات القياسية الدولية للنشاط الاقتصادي والنمو الرفاهية لا يزال أقل بكثير من المستويات المأمولة، وهوما ينطوي عليه عرقلة تحقيق تقدم ملموس في سوق العمل وريادة الأعمال، ولا يكتمل أي جهد تنموي ولا ينجح في تحقيق أهدافه. ولهذا فإن تمكين المرأة لا يمثل شأنا أومطلباً خاصاً بالنساء وحدهن، وإنما هوضرة ماسة للجميع من أجل بناء وطن متماسك واثق في مستقبله. وعليه تحددت مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

#### - تساؤلات الدراسة:

١. ما أهمية عمل المرأة الكويتية في سوق العمل لتحقيق تنمية المجتمع من وجهة نظر الرجال والنساء؟
٢. ما مظاهر تمكين المرأة الكويتية في سوق العمل من وجهة نظر الرجال والنساء؟
٣. ما اهم التحديات والمعوقات التي تحول دون تمكين المرأة الكويتية في سوق العمل؟
٤. ما الآليات والمقترحات لتعزيز تمكين المرأة الكويتية في سوق العمل من وجهة نظر الرجال والنساء؟

#### - الإجراءات المنهجية للدراسة:

نوع الدراسة: تنتمي هذه الدراسة إلي الدراسات الوصفية التحليلية لأنها تستهدف تقرير خصائص ظاهرة معينة أو موقف معين كما يوجد في الواقع وتغلب عليه صفة التحديد وتعتمد علي جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالتها، وتصل عن طريق ذلك إصدار تعميمات بشأن الموقف الظاهرة التي يقوم الباحث بدراستها (محمد ياسر الخواجة، ٢٠١١ ص ٤٦)

- المنهج المستخدم: اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي بالعينة.  
- عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من الرجال والنساء العاملين في قطاعات الأعمال الثلاثة بالكويت: القطاع الحكومي، قطاع النفط، والقطاع الخاص وبلغ قوام العينة (٤٠٠) مفردة من الرجال و(٤٠٠) مفردة من النساء وأسفرت العينة بعد التطبيق الميداني عن (٣٢٣) استمارة صحيحة للرجال و(٣٤٤) استمارة صحيحة من النساء.

#### - أداة الدراسة:

وتم الأعداد لتصميم استمارة استبيان بالرجوع إلى الكتابات النظرية المرتبطة بموضوع تمكين المرأة وخاصة التقارير الدولية ونشرات الأمم المتحدة. وكذلك كتابات

(محمد منيف العجمي، ٢٠٠٠) وكذلك الاطلاع على بعض الاستثمارات والمقاييس المرتبطة بموضوع الدراسة مثل:

- استبيان "معوقات المشاركة السياسية للمرأة العاملة" من إعداد "عطيات أبراهيم" ٢٠٠١.

- استبيان "تمكين المرأة من المشاركة السياسية" إعداد "وفاء يسرى إبراهيم، ٢٠٠٢".

- استبيان "المتغيرات المهنية لتمكين المرأة الكويتية" إعداد "عالية أحمد شردان" ٢٠١٠.

وقد تم تحديد محاور الاستبيان وفقا لتساؤلات الدراسة لتلائم جميع مفردات العينة سواء من العاملين أو العاملات في أي من القطاعات الثلاث سلفة الذكر، وقد تضمنت محاور الاستبيان محور أول عن أهمية عمل المرأة من ناحية والعمل تحت قيادتها من ناحية أخرى، محور ثاني يتصل بمظاهر تمكين المرأة في العمل فعليا، ومحور ثالث يعبر عن أهم المعوقات والتحديات ومحور رابع يتصل بالمقترحات والآليات ولدعم وتعزيز عملية تمكين المرأة في سوق العمل وتقلد المناصب القيادية كحق يكفله الدستور الكويتي

وقد تم عمل إجراء الصدق والثبات لاستمارة الاستبيان:

أ- الصدق الظاهري للاستبيان: حيث تم عرض الأداة على عدد (١٠) من أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاجتماعية - جامعة الكويت، وقد تم الاعتماد على نسبة اتفاق لا تقل عن (٨٠%)، وقد تم حذف بعض العبارات وإعادة صياغة البعض. وبناء على ذلك تم صياغة الاستمارة في صورتها النهائية.

ب - الصدق العاملي: حيث اعتمدت الباحثة في حساب ثبات استمارة الاستبيان باستخدام معامل سبيرمان عن طريق إعادة تطبيق الاستبيان Test - Re test وذلك لعينة

قوامها (١٥) مفردة من خارج عينة الدراسة، وتبين أنها معنوية عند مستويات الدلالة المتعارف عليها، بدرجة عالية من الثبات (٠.٩٢)، وبذلك يمكن الاعتماد على نتائجها. وقد تم توزيع الاستبيان عن طريق الرسائل الإلكترونية علي ما يقرب من (٨٠٠) مبحوث في سبتمبر ٢٠١٨ لأتاحه الفرصة والحرية الكاملة لكافة مفردات العينة (رجال ونساء) للتعبير عن آرائهم بدون تدخل أو استشعار أي حالة من الحرج بوجود باحثين عند الأدلاء بآرائهم واستجاباتهم، وتم مراجعة جميع الاستبيانات الواردة واستبعدت الاستبيانات غير مستوفاة البيانات وغير المكتملة، وبهذا وصل عدد الاستبيانات الصحيحة في العينة (٦٦٧) مفردة من الرجال والنساء، وقد روعي التنوع في أماكن العمل في كافة القطاعات الثلاث، لتعكس آراء المبحوثين بصدق ولضمان الموضوعية. وتمت معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج (SPSS.V. 17.0).

- نتائج الدراسة:

١- خصائص العينة.:

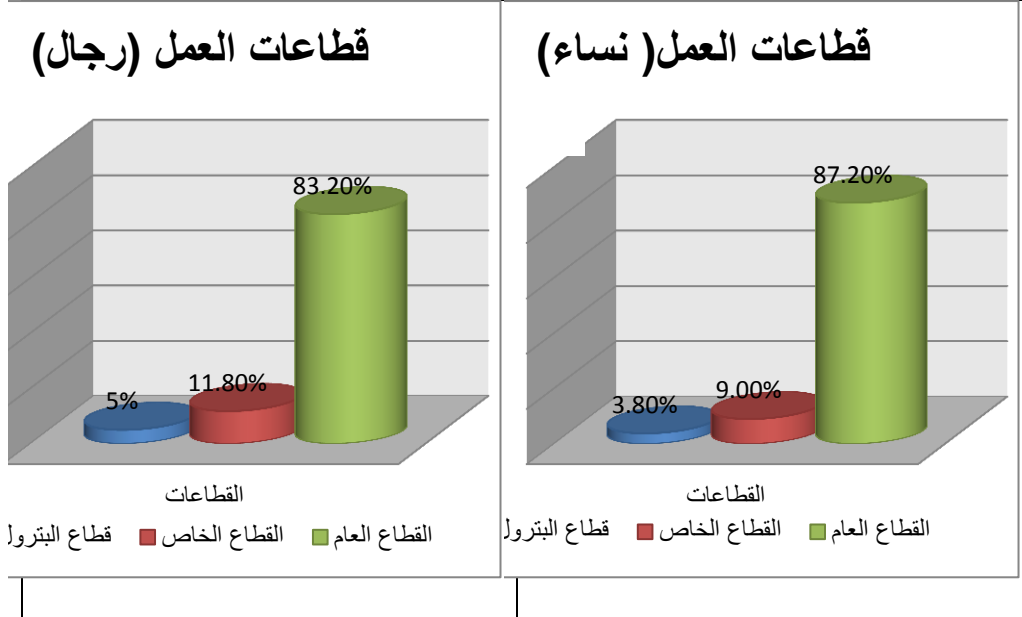
جدول (١) يوضح خصائص العينة ن = ٦٦٧

النوع	ك	%
رجال	٣٢٣	٤٨.٤%
نساء	٣٤٤	٥١.٦%
المجموع	٦٦٧	١٠٠%



السن	رجال	%	نساء	%
-أقل من ٢٩	١٥٧	%٤٨.٦	١٢٦	%٣٦.٦
٣٩-٣٠	٩٧	%٣٠	١١٩	%٣٤.٥
٤٩-٣٩	٤٨	%١٤.٨	٧٤	%٢١.٥
٥٩-٤٩	١٩	%٥.٨	٢٢	%٦.٣
٦٠ فأكثر	٢	%٠.٦	٣	%٠.٩
المؤهل الدراسي	رجال	%	نساء	%
ثانوي	٦٠	%١٨.٥	١٤	%٤
دبلوم	٨٧	%٢٧	٨٥	%٢٤.٧
جامعي	١٦٥	%٥١	٢٠٢	%٥٨.٧
دراسات عليا	١١	%٣.٤	٤٣	%١٢.٥
الحالة الاجتماعية	رجال	%	نساء	%
متزوجون ولديه أطفال	٢٠٧	%٦٤	١٩٥	%٥٦.٦
متزوجون بدون أطفال	١٧	%٥.٣	٣٥	%١٠.١
أعزب	٩٩	%٣٠.٧	١١٤	%٣٣.١
قطاع العمل	رجال	%	نساء	%
القطاع العام	٢٦٩	%٨٣.٢	٣٠٠	%٨٧.٢
القطاع الخاص	٣٨	%١١.٨	٣١	%٩
قطاع البترول	١٦	%٥	١٣	%٣.٨
المجموع	٣٢٣	%١٠٠	٣٤٤	%١٠٠

وطبقا لعينة الدراسة فإن نسبة المبحوثين من الرجال حسب القطاع بلغت ٨٣,٢% من القطاع العام ومن القطاع الخاص كان نسبتهم ١١,٨% أما الرجال من قطاع البترول كانت نسبتهم ٥%, وبالنسبة للنساء فقد بلغت نسبة العينة المشاركة من القطاع العام ٨٧,٢% بينما كانت نسبة المشاركات من القطاع الخاص ٩% أما المشاركات من قطاع البترول فنسبتهم ٣,٨% كما يوضحها الشكل (١) التالي:



شكل (١) يوضح توزيع العينة وفقا لقطاعات العمل

## ٢- النتائج المرتبطة بالإجابة علي التساؤل الأول:-

- ما أهمية عمل المرأة الكويتية في سوق العمل لتحقيق تنمية المجتمع من وجهة نظر الرجال والنساء؟

جدول (٢) يوضح توزيع مفردات العينة وفقا لآرائهم في أهمية عمل المرأة ن=٦٦٧

قطاع العمل	رجال	%	نساء	%
مهم	٢٩٢	٩٠.٤%	٣١٩	٩٢.٧%
غير ضروري	٣٠	٩.٢%	١٠	٢.٩%
لا أعرف	١	٠.٣%	١٥	٤.٤%
المجموع	٣٢٣	١٠٠%	٣٤٤	١٠٠%

وطبقا للعينة الصحيحة فإن اللذين أقروا بأهمية عمل المرأة من بين الرجال ٩٠.٤% وهويشير الي أن ما يقارب العشرة في المائة أوبالتحديد ٩,٢٨ % لا يري أهمية لعمل المرأة في ظل مستوي دراسي مناسب يفوق المرحلة الثانوية يصل الي ٨١,٥ % من عينة المبحوثين من الرجال، ومن الملاحظ أيضا أن نسبة ٧,٣ % من عينة النساء تري أن عمل المرأة غير ضروريا أولا تعرف أهمية عمل المرأة مما يعكس بالضرورة عدم إدراكهن لأهميته في ظل مستوي تعليمي للنساء يفوق مستوي المرحلة الثانوية بمعدل ٩٦% (انظر جدول ١).

وقد أظهرت المعاملات الإحصائية ارتباط بين الفئات العمرية ومدى أهمية عمل المرأة وذلك في الفئة العمرية أقل من ٢٩ عامًا حيث أن ٨٥.٥ % من الذكور يؤكدون أن عمل المرأة مهم. بينما ١٤.٥ % منهم لا يرون عمل المرأة مهمًا  $\chi^2 = 6.965, p = .008$  وأيضًا بين أولئك الذين تتراوح أعمارهم بين ٣٠ و ٣٩ عامًا، رأى ١٧.٨ % من المجيبين الذكور مقابل ١.٧ % من المجيبات أن عمل المرأة ليس مهمًا  $\chi^2 =$

( $p = 0.004$ ,  $r = 0.8189$ ). رغم أن النساء أقل من ٤٠ كان أكثر من ٩٨% منهن يرين أن عمل المرأة مهم ولكن بين النساء في الأربعينات نلاحظ انخفاض مفاجئ في قناعتهم بأن عمل المرأة مهم (٨٩%) و(١١%) يرينه غير مهم ( $p = 0.032$ ,  $r^2 = 4.588$ ). بالطبع في الكويت الكثير من النساء يتقاعدن في أواخر الأربعينات رغم أن القانون في بداية ٢٠٢٠ سيكون سن التقاعد للمرأة ٥٠ إذا كانت عملت أكثر من 15 سنة.

- إمكانية حصول المرأة على المناصب القيادية  
جدول (٣) يوضح توزيع مفردات العينة وفقاً لآرائهم في إمكانية تقلد المرأة للمناصب القيادية ن = ٦٦٧

تقلد المناصب القيادية	رجال	%	نساء	%
متاح ويسير	١٨٨	٥٨.٤%	١٨٧	٥٤.٤%
الي حد ما	٣٣	١٠.٢%	١٤	٤.٣%
يتسم بالصعوبة	١٠٢	٣١.٤%	١٤٣	٤١.٦%
المجموع	٣٢٣	١٠٠%	٣٤٤	١٠٠%

وعند التعمق في استكشاف رأي الرجال وتحليله بصورة أكثر عمقا ناحية تمكين المرأة، ومن حيث كيفية رأب الفجوة بين الجنسين في وظائف العمل وتولي المرأة الوظائف القيادية كان من اللافت للنظر أن ٣١,٤% من الرجال يري صعوبة تقلدها للمناصب القيادية العليا، بينما ارتفعت النسبة في عينة النساء الي ٤١.٦% وهذه النسب تشير الي ان هناك معاناة وصعوبة تشعر بها النساء في الواقع العملي فيما يتصل بتربيتهن للمناصب القيادية مما يؤكد علي أهمية البحث والدراسة والعمل الجاد لتذليل تلك الصعوبات، ولا بد أن يعمل المسئولين والمعنيين بالأمر علي معالجة أسباب القصور في وصول المرأة الي الوظائف القيادية بعقد البرامج التدريبية والتوعوية، ومن الضروري أن يكون للرجال دور فاعل في ذلك خاصة لمن هم في الإدارة العليا بأن يتيح الفرصة الي النساء والرجال علي وجه سواء.

وكشفت المعاملات الارتباطية أن هناك دلالة إحصائية بين الفئة العمرية وإمكانية

تقلد المرأة للمناصب القيادية، في النساء أقل من ٢٩ سنة ( $p = 0.000$ ,  $r^2 = 20.984$ ) فقط). وقد يرجع ذلك انهن في مقتبل العمر ويستشرفون المستقبل بكل تفاؤل ولديهن الطموح والقدرة علي العمل للوصول الي المناصب القيادية

وتري الباحثة أن كل من القوى الاقتصادية والاجتماعية تتغير وتؤثر علي أدوار المرأة. مع زيادة أعداد النساء المتخرجات من الجامعات وارتفاع مستوى المعيشة، سيشهد المستقبل زيادة في عدد النساء في القوى العاملة. المرأة الكويتية علي مستوى جيد من التعليم لذا مع الحاجة إلى تأمين سوق العمل سنرى ارتفاع نسبة النساء في كلا القطاعين العام والخاص.

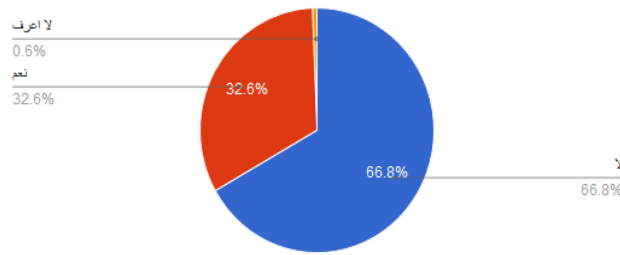
- تعاون الزملاء في تمكين المرأة في محيط العمل  
جدول (٤) يوضح توزيع مفردات العينة وفقا لآرائهم في التعاون مع المرأة في محيط العمل ن= ٦٦٧

التعاون في العمل	رجال	%	نساء	%
يوجد تعاون	٢٤٦	٣٦.١%	٢٨٣	٨٢.٣%
الي حد ما	٤٩	١٥.٢%	٣٨	١١%
لا يوجد تعاون	٢٨	٨.٧%	٢٣	٦.٧%
المجموع	٣٢٣	١٠٠%	٣٤٤	١٠٠%

- وقد تلي ذلك سؤال الي الرجال أن يرد بصراحة هل يتعاون مع النساء في محيط العمل وكان مدهشا أن إعترف نسبة ١٥,٢ % أنه ليس دائما وأن نسبة ٨,٧% من عينة المبحوثين من الرجال أجاب بلا صريحة تفر أن ما يقارب الربع من الإدارة العليا والوسيطه ليس عنصرنا داعما طوال الوقت للمرأة في أداء وظيفتها وهوما يحتاج الي توجيه الإهتمام الي معالجة ذلك في الأنشطة التالية المزمع تخطيطها لرأب الفجوة بين الجنسين في سوق العمل عموما وفي الوظائف القيادية بشكل خاص.

- تأثير العمل علي فاعلية دور المرأة في الاسرة:  
جدول (٥) يوضح توزيع العينة من الرجال وفقا لآرائهم في تأثير العمل علي دور المرأة في الأسرة ن= ٣٢٣

التأثير	رجال	%
مؤثر	١٠٥	٣٢.٦%
غير مؤثر	٢١٦	٦٦.٨%
لا أعرف	٢	٠.٦%
المجموع	٣٢٣	١٠٠%



شكل (٢) يوضح توزيع عينة الرجال وفقا لآرائهم تأثير العمل علي دور المرأة في الأسرة

- وفي المقابل تم توجيه سؤال عينة المبحوثين من الرجال في رؤيتهم في عمل المرأة ومدى تأثيره علي أداء دورها كزوجة وأم. وأظهرت النتائج ان ٦٦% من عينة الدراسة من الرجال يرون ان عمل المرأة غير مؤثر علي فاعلية دور المرأة في الأسرة طالما ان المرأة تستطيع التوفيق بينهما وهذا من منطلق ان الدخل الشهري الأسرة يتشكل من راتب الزوج وراتب الزوجة معا مما يساعد علي تحسين مستوي

المعيشة وارتفاع مستوي طموح الأسرة لوضع اجتماعي افضل، بينما اكد ٣٢.٦% ان عمل المرأة يقلل من فاعلية دورها وبشتت جهودها وقد يكون هناك تأثير لبعض المورثات الثقافية حول عدم تفرغ المرأة العاملة لرعاية أسرتها وتلبية احتياجات الزوج والأولاد واتسقا مع هذا الراي وجد ان هناك ارتباط دال بين اراء الرجال في الأربعينات تأثير العمل سلبا على دور المرأة في الأسرة  $p = 13.218, \chi^2 = 0.000$ ) وقد يرجع ذلك الي تأثيرهم ببعض المورثات الثقافية والصورة النمطية للمرأة العربية، وكذلك أيضا ان بعض الرجال في هذا السن يحتاجون لقسط وافر من الاستقرار والراحة داخل المنزل والمزيد من التفرغ لهم من جانب الزوجة .

### ٣- النتائج المرتبطة بالإجابة على التساؤل الثاني:-

- ما مظاهر تمكين المرأة الكويتية في سوق العمل من وجهة نظر الرجال والنساء؟ أظهرت نتائج استطلاع آراء مفردات العينة من الرجال حول مظاهر تمكين المرأة الكويتية فيما يلي:

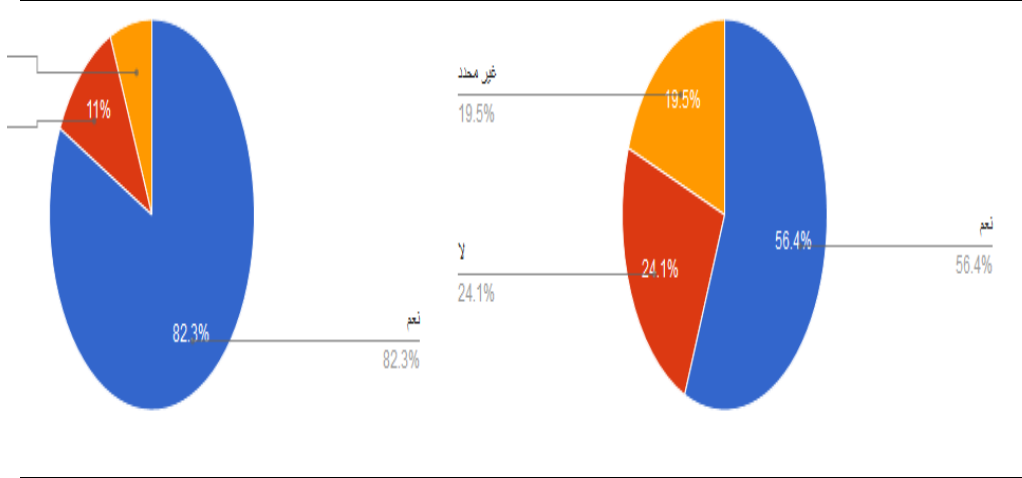
جدول (٦) يوضح توزيع مفردات العينة من الرجال وفقا لآرائهم في كفاءة المرأة العاملة وإتاحة الفرصة لها للتدريب. ن = ٣٢٣

إتاحة الفرصة للمرأة للتدريب واكتساب الخبرة			كفاءة المرأة العاملة		
لا أعرف	لا	نعم	غير محدد	لا	نعم
٤,٥%	٢١,٦%	٧٣,٩%	٨,٤%	٤%	٨٧,٥%

أسفرت النتائج حول اراء الرجال في كفاءة المرأة العمل ما يلي: أجمع ٨٧,٥% علي كفاءتها في العمل، بينما نسبة قليلة لا تتعد ٨,٤% لم تحدد موقفها من كفاءة المرأة في عملها، و٤% فقط يرون أن المرأة متراحية في أدائها لعملها، وقد وجد ارتباط دال بين فئة سن الخمسين من الرجال وكفاءة المرأة في العمل  $p = 0.000, \chi^2 = 15.556$ ، وكانت أيضا من الإيجابيات الداعية للدهشة أن ٢١,٦% من الرجال لا يدعم المرأة في أي فرص تدريبية تدعم المرأة في الترقى واكتساب الخبرات وهو موقف يحتاج بالضرورة الي وقفة وعلاج من المعنيين بتمكين المرأة العاملة.

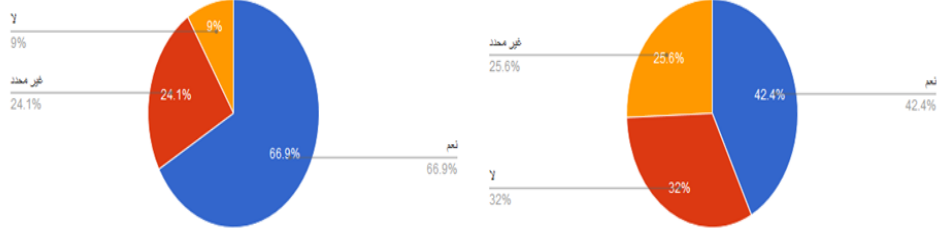
جدول (٧) يوضح توزيع مفردات العينة من النساء وفقا لآرائهن في الدعم لهن في العمل ن = ٣٤٤

هل تتلقين التعاون مع الزملاء			هل تتلقين الدعم من الرؤساء		
لا أعرف	لا	نعم	غير محدد	لا	نعم
١١%	٦.٧%	٨٢.٣%	١٩.٥%	٢٤.١%	٥٦.٥%



شكل (٣) يوضح توزيع عينة النساء وفقا لآرائهن في دعمهن في العمل وعلى الجانب الآخر تم سؤال المرأة عن هل تتلقي الدعم من الرؤساء وتتلقى التعاون من الزملاء وطبعا كانت الإجابات ليست بالغير متوقعة فقد أقرت ٢٤,١ أنه لا يوجد دعم من الرؤساء في حين لم يحدد ١٩,٥ % موقفهم من مدي دعم الرؤساء وأتوقع أن النساء في عينات البحث تخرجن من أن يقلن لا صريحة، أما في حالة التعاون مع الزملاء فقد كان نسبة ١١% لا تستطيع التحديد ونسبة ٦,٧% أقرت بعدم تعاون الزملاء جدول (٨) يوضح توزيع عينة النساء وفقا لآرائهم في تقبل عمل المرأة وتشجيعها من الزملاء ن = ٣٢٣

هل الزملاء مشجعين لعمل المرأة عموما			هل زملاء العمل متقبلين لعمل المرأة		
لا أعرف	لا	نعم	غير محدد	لا	نعم
٢٤.١%	٩%	٦٦.٩%	٢٥.٦%	٣٢%	٤٢.٤%



شكل (٤) يوضح توزيع عينة النساء وفقا لآرائهم في تقبل الزملاء لعمل المرأة وتشجيعها

وتم الاستطراد في هذا الاتجاه بسؤالين للمرأة عن رأيها في مدي تقبل الزملاء لعمل المرأة من عدمه وهل تري النساء أن الزملاء يشجعون عمل المرأة في منصب قيادي. وقد أجابت نسبة ٣٢% من النساء أن زملاء العمل لا يتقبلون عمل المرأة، ورأت

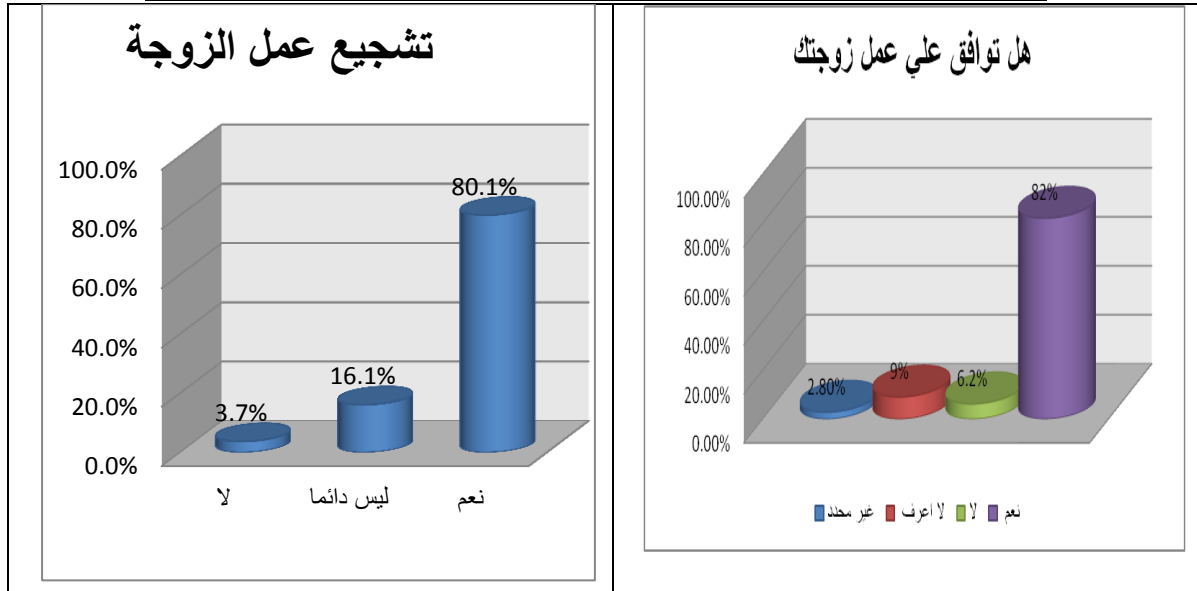
نسبة ٤٢,٤% فقط أن زملاء العمل متقبلين لعمل المرأة ونسبة ٢٥,٦ لا يستطيعون التحديد بينما رأت نسبة ٦٦,٩% أن الزملاء يشجعون عمل المرأة عموماً ونسبة ٩% لا تري ذلك.

#### ٤- النتائج المرتبطة بالإجابة على التساؤل الثالث:

- ما اهم التحديات والمعوقات التي تحول دون تمكين المرأة الكويتية في سوق العمل؟

جدول (٩) يوضح توزيع عينة الرجال وفقاً لآرائهم في الموافقة علي عمل الزوجة وتشجيعها ن = ٣٢٣

تشجيع عمل الزوجة			الموافقة علي عمل الزوجة			
لا أعرف	لا	نعم	لا أعرف	غير محدد	لا	نعم
٣.٧%	١٦.١%	٨٠.١%	٢.٨%	٩%	٦.٢%	٨٢%

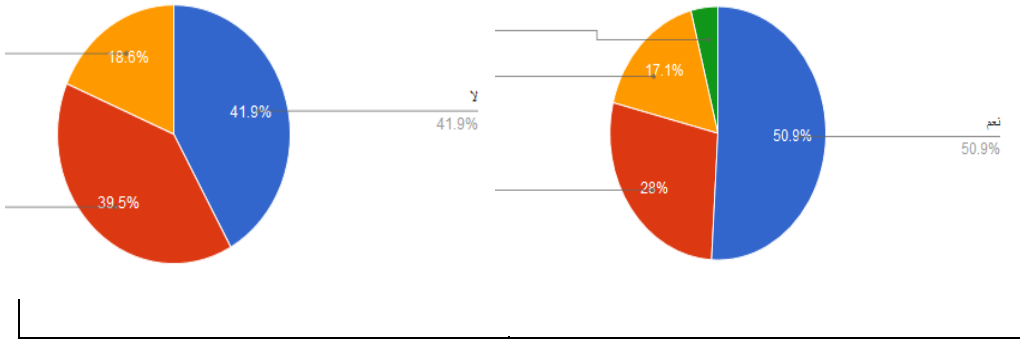


#### شكل (٥) يوضح توزيع عينة الرجال وفقاً لآرائهم في الموافقة علي عمل الزوجة وتشجيعها

وتم توجيه سؤال يخص آراء السادة الرجال في الموافقة علي عمل زوجته سواء الحالية أو المستقبلية أو يوافق علي عمل المرأة عموماً وأجابت نسبة ٦,٢% فقط بلا في حين لم يستطع التحديد نسبة ٩% ولكن النسبة الأكبر (٨٤.٨%) بنعم وهونسبة كبيرة تدعوالي التفاؤل بنسبة كبيرة وفي المقابل أيضا ٨٠,١% تشجع عمل الزوجة عموماً ولكن ١٦,١% ليس داعم دائم ومشجع لعمل الزوجة.

جدول ( ١٠ ) يوضح توزيع مفردات العينة وفقا لأرائهم في توفير سياسيات الدولة لعدالة التوزيع في الوظائف القيادية بين الرجال والنساء ن= ٦٦٧.

النساء			الرجال			
لا أعرف	لا	نعم	لا أعرف	غير محدد	لا	نعم
١٨.٦%	٤١.١%	٣٩.٥%	١٧.١%	٤%	٢٨%	٥٠.٩%

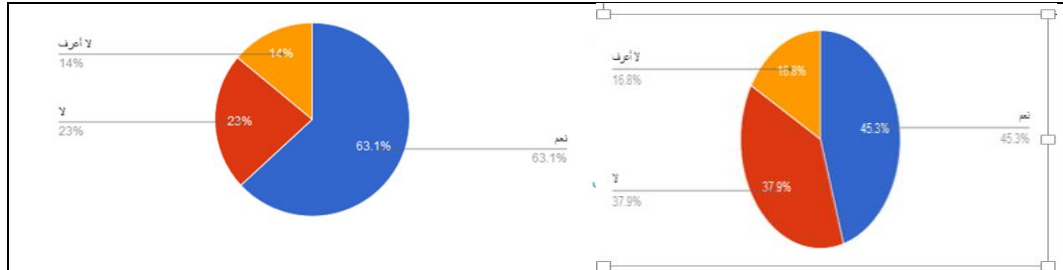


شكل (٦) يوضح توزيع العينة وفقا لأرائهم في توفير عدالة التوزيع في الوظائف القيادية بين الرجال والنساء

جدول ( ١١ ) يوضح توزيع العينة وفقا لأرائهم في وجود فجوة نوعية في التوظيف ن= ٦٦٧

النساء			الرجال		
لا أعرف	لا	نعم	لا أعرف	لا	نعم
١٤%	٢٣%	٦٣.١%	١٦.٨%	٣٧.٩%	٤٥.٣%

بينما أقرت نسبة ٦٣,١ من النساء بوجود فجوة نوعية بين النساء والرجال في الوظائف القيادية للمرأة وهي نسبة عالية للغاية، وتعكس إحساسا كبيرا بافتقار المساواة ووجود فجوة كبيرة للغاية في الوظائف القيادية

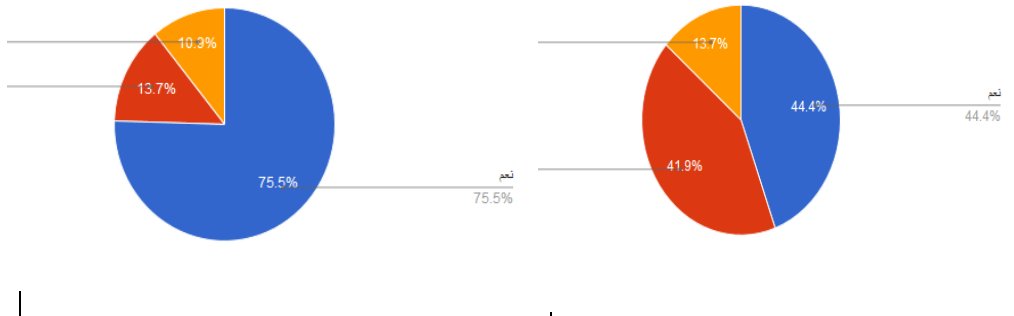


شكل (٧) يوضح توزيع العينة وفقا لأرائهم في وجود فجوة نوعية بين الرجال والنساء في التوظيف



جدول ( ١٢ ) يوضح توزيع عينة الرجال وفقا لآرائهم في أن الموروثات الثقافية عائقا لعمل المرأة ن = ٣٢٣

تقبل المجتمع لعمل المرأة		الموروثات الثقافية تشكل عائقا أمام المرأة			
نعم	لا	لا أعرف	نعم	لا	الي حد ما
٤٤.٤%	٤١.٩%	١٣.٧%	٦٦.٩%	١٠.٩%	١٣.٧%



شكل ( ٨ ) يوضح توزيع عينة الرجال وفقا لآرائهم في أن الموروثات الثقافية عائقا لعمل المرأة.

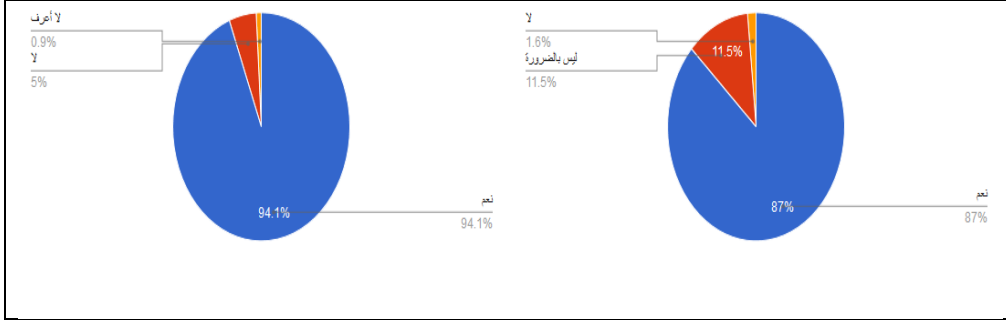
يري الرجال أن الموروثات الثقافية تشكل عائقا لعمل المرأة حيث أقرت نسبة ٤٤,٦% بنعم بينما أقر نسبة ٤١.٩% بلا وقد أظهرت المعاملات الإحصائية ارتباط دال بين الفئة العمرية للرجال في الأربعينات وتأثير المورثات الثقافية كعائق لعمل المرأة ( $\chi^2 = 16.524, p = .000$ ).

بينما يري ٦٦.٩% من الرجال أن المجتمع يتقبل عمل المرأة بسهولة ونفي ١٠.٩% و ١٣.٧% أجابوا الي حد ما. وقد وجدت علاقة ارتباطية بين تقبل المجتمع لعمل المرأة والفئة العمرية للرجال في الأربعينيات ( $\chi^2 = 9.890, p = .007$ ). وهذه الآراء تدعوللتأمل ففي القرن الواحد والعشرين والعولمة بشتي صورها مازال يري البعض ان هناك مشكلة في عمل المرأة ونحن نتطلع الي التنمية واللاحق بركب التطور في العالم (مؤسسة نور لدراسات المرأة العربية ٢٠٠٢).

جدول ( ١٣ ) يوضح توزيع عينة الرجال وفقا لآرائهم في مساهمة المرأة في المعيشة والتنمية ن = ٣٢٣

مساهمة عمل المرأة في المعيشة الحياتية		مساهمة عمل المرأة في التنمية المحلية			
نعم	لا	لا أعرف	نعم	لا	ليس بالضرورة
٨٧%	١.٨%	١١.٥%	٩٤.١%	٥%	٩%

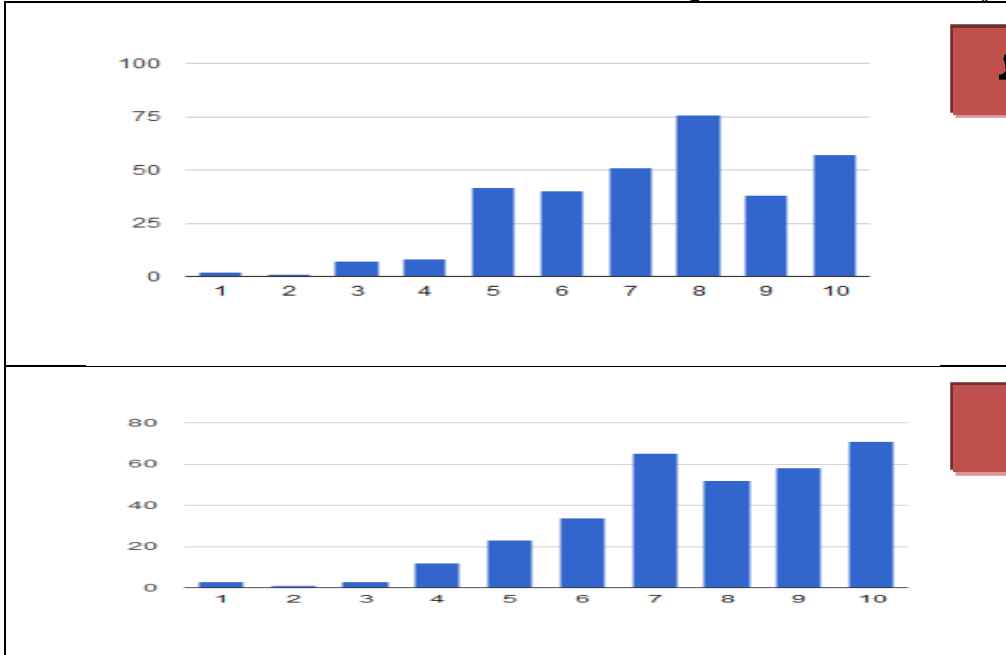
وقد رأت الغالبية من الرجال ٨٧% أن عمل المرأة يساهم ليس فقط في المعيشة الحياتية بل وفي التنمية أيضا



شكل ( ٩ ) يوضح توزيع عينة الرجال وفقاً لآرائهم في مدى مساهمة المرأة في المعيشة والتنمية

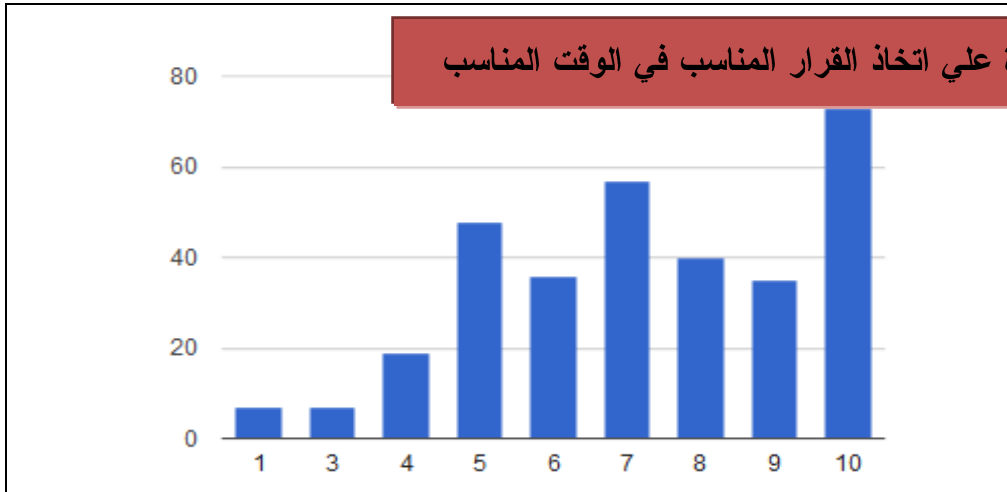
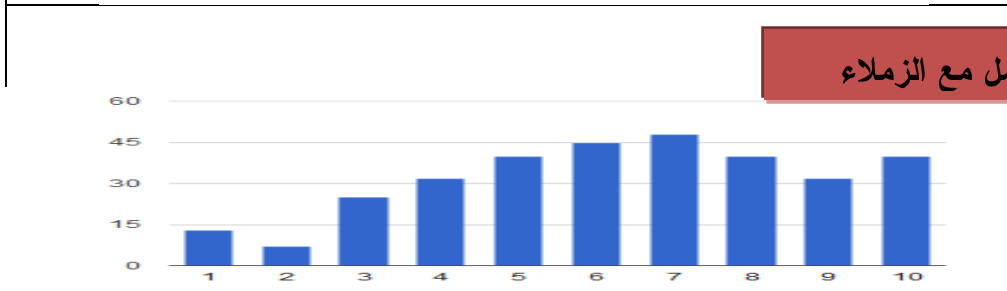
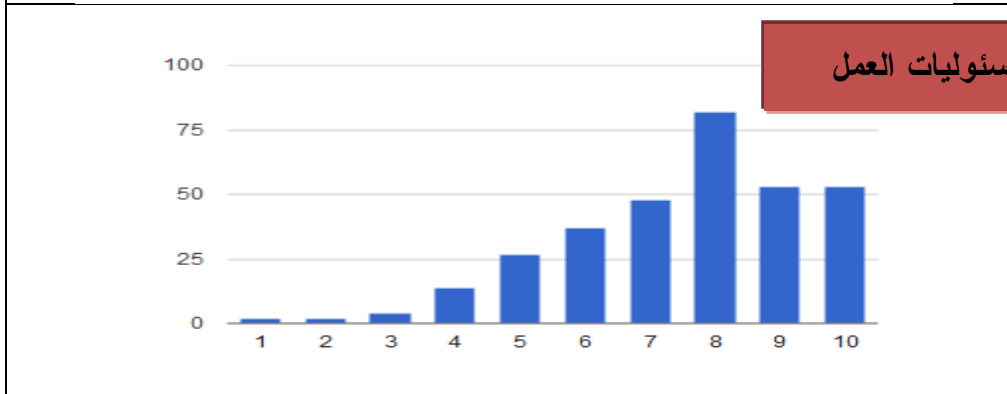
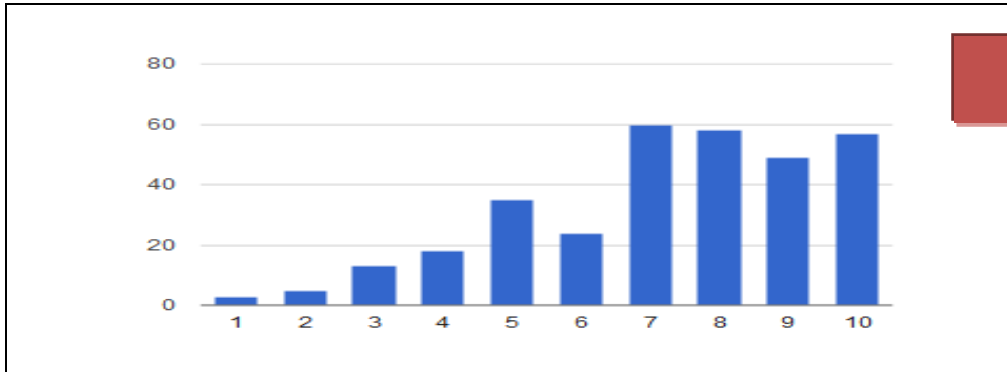
جدول ( ١٤ ) يوضح توزيع مفردات العينة من الرجال وفقاً لآرائهم في كفاءة المرأة في العمل ن = ٣٢٣.

أجابت عينة الرجال بإعطاء درجة علي سؤال تحديد كفاءة عمل المرأة (الانضباط - الدقة - الجودة - تفهم مسؤوليات العمل - التواصل مع الزملاء - القدرة علي اتخاذ القرار المناسب) من درجة الي عشرة درجات كأعلى درجة وأفضل مستوي لكفاءة المرأة في عملها وقد أظهرت النتائج التالية:



الانضباط

الدقة



جدول (١٥) يوضح توزيع عينة النساء وفقا لأرائهن في التحديات التي تواجههن في تقلد الوظائف القيادية

وعند استطلاع رأي المرأة في عمق التحديات التي تواجهها في تقلد الوظائف القيادية ( سياسات الدولة - المرأة نفسها - المسؤوليات الاجتماعية - عدم توافر التدريب - اقتناع المرؤوسين - تشجيع الرؤساء - الموروثات الثقافية ) علي أساس إعطاء درجة الي سبع درجات عن أكثر التحديات من حيث شدتها من وجهة نظر النساء





٥- النتائج المرتبطة بالإجابة على التساؤل الرابع: -

- ما الآليات والمقترحات لتمكين المرأة في سوق العمل من وجهة نظر الرجال والنساء؟  
جدول (١٦) يوضح أهم الآليات والمقترحات لزيادة تمكين المرأة الكويتية في سوق العمل ن= ٦٦٧

م	المقترحات	الرجال ك	%	النساء ك	%
١	العدالة والمساواة والمفاضلة على أساس الكفاءة في العمل	١٤٢	٤٤	٢٠٥	٥٩.٦
٢	تغيير نظرة المجتمع للمرأة بأنها لا تصلح للمناصب القيادية	١٣٣	٤١.٢	١٨٥	٥٣.٨
٣	الالتزام بالمواد المنصوص عليها في الدستور الكويتي التي تنصف المرأة دون تحيز	٨٧	٢٦.٩	١٤٤	٤١.٨
٤	تقديم التسهيلات المجتمعية للمرأة العاملة لمساعدتها على التوفيق بين واجباتها المنزلية والتزاماتها الوظيفية	١١٢	٣٤.٦	١٢٤	٣٦
٥	التوعية بأهمية تشجيع المرأة على	٤٩	١٥.٢	٩٨	٢٨.٥

				العمل وقدرتها علي المشاركة في تنمية المجتمع.	
١٧.٧	٦١	٢٠	٦٥	التنشئة الاجتماعية السليمة للأبناء التي تقلل من تقسيم الأدوار بين الرجل والمرأة وتدعم المشاركة والتعاون بينهما	٦
٤١.٦	١٤٣	٦.٨	٢٢	الحد من التمييز النوعي بين الرجل والمرأة في سوق العمل من حيث المناصب والأجور	٧
٢٤.٤	٨٥	٥.٨	١٩	تزويد المرأة بالمعلومات عن احتياجات سوق العمل ومتطلبات المشاركة فيه	٨
١٧.٢	٥٩	٥.٢	١٧	إتاحة الفرص التي تدعم ثقة المرأة في قدراتها وإمكاناتها في تقلد المناصب القيادية.	٩
١٣.٣	٤٦	٣.٧	١٢	عمل برامج توعوية تحت الشبابة المقبل علي الزواج علي تحمل الأعباء الناتجة عن عمل الزوجة.	١٠

وعند استطلاع آراء الرجال والنساء عن أهم الآراء والمقترحات أوضح الجدول (١٥) مجموعة من الحلول الواقعية لمواجهة تحديات تمكين المرأة في سوق العمل كانت الآراء في أغلبها واقعية بالرغم من وجود بعض الآراء غير الواعية والمنحازة، حيث أكد عدد غير قليل من المبحوثين سواء من النساء أو الرجال في المرتبة الأولى علي "العدالة والمساواة والمفاضلة علي أساس الكفاءة في العمل" (٤٤% من الرجال، و٥٩.٦% من النساء) وذلك عند النظر الي الاختيار فيما يتعلق بشغل الوظائف بغض النظر عن النوع أو الوساطة والاحتكام فقط الي الكفاءة والجدية في العمل.

وتلي ذلك الرأي أهمية " تغيير نظرة المجتمع للمرأة بأنها لا تصلح للمناصب القيادية " (٤١.٢% من الرجال، و٥٣.٨% من النساء) وفي المرتبة الثالثة جاءت " الالتزام بالمواد المنصوص عليها في الدستور الكويتي التي تنصف المرأة دون تحيز " بأجماع (٢٦.٩% من الرجال و٤١.٨% من النساء) وكذلك الرأي بأن يتم " تقديم التسهيلات المجتمعية للمرأة العاملة لمساعدتها علي التوفيق بين واجباتها المنزلية والتزاماتها الوظيفية" ووصولها للمراكز القيادية بأجماع (٣٤.٦% من الرجال و٣٦% من النساء) وتلي ذلك التأكيد علي أهمية تشجيع المرأة وزيادة وعيها وتدريبها (١٥.٢% من الرجال و٢٨.٥% من النساء). ومن الملاحظ أن المقترحات تميزت بفعاليتها وإيجابيتها الي القلة القليلة التي ما تزال غير مواكبة ولا للعصر أو المستوي الثقافي المتفهم ويتضح ذلك من تدني نسب الآراء المؤيدة لتمكين المرأة من جانب الرجال مثل: " الحد من التمييز النوعي بين الرجل والمرأة في سوق العمل من حيث المناصب والأجور (٦.٨%)" ، وكذلك " إتاحة الفرص التي تدعم ثقة المرأة في قدراتها وإمكاناتها في تقلد المناصب القيادية (٥.٢%)"

ومن الملاحظ أيضا أن مقترحات النساء تمحورت حول كيفية تشجيع المرأة علي العمل وشغل الوظائف القيادية (٢٨.٥%) وكذلك " تزويد المرأة بالمعلومات عن

احتياجات سوق العمل ومتطلبات المشاركة فيه ( ٢٤.٤%) " وعليه كانت إجابات النساء في مجملها تشير الي احتياجات الكثير من النساء فعليا الي التوعية والتدريب، وفي رأيي أنه لا بد من إجراء دراسة مسحية عن استطلاع آراء النساء القائدات والناجحات في عملهن هل تعرضن فعلا لسوء المعاملة أو الاضطهاد أو الغيرة من النساء كما أشارت عدة آراء أم لا.

وفي تصور الباحثة أنه من الهام جدا وضع البرامج التدريبية والتوعوية المطلوبة لدعم المرأة في إطار التنفيذ من خلال خطة زمنية حيث أنها تشكل البرامج المطلوبة لتمكين المرأة من تولي الوظائف القيادية.

#### - تحليل نتائج الدراسة

أن تشجيع المساواة بين النوع الاجتماعي والدعم والتمكين للمرأة يعود بالنفع على الاقتصاد والمجتمع ككل، لأن المرأة لديها قدرات متساوية مع نظيرها الرجل والمعرفة والخبرة اللازمة. إن الدور التي تلعبه المرأة في تقدم مجتمعاتنا معروف لدى الجميع، بالرغم من أن جهودها في بعض الأحيان لا تكون ظاهرة في عالمنا الكبير وتقع تحت ما يسمى بالعمل غير الرسمي ، ولكنها تكون غالبا عاملا للتغيير في المجتمع نتيجة معاناتها اليومية لتوفير الغذاء وتعليم الأطفال وتحسين حياة الناس في المجتمعات المختلفة.

- وبناء علي ما سبق نري أن هناك العديد من التحديات والصعوبات التي حالت دون تفعيل مشاركة حقيقية للمرأة في الفترة السابقة. بحيث لم يصبح الحديث عن تفعيل مشاركة المرأة ترفاً أوبحثاً عن حقوق علي النمط الغربي، وإنما هو ضرورة ملحة يجب أن تتعامل معها مختلف المؤسسات من حكومة وإعلام ومؤسسات المجتمع المدني وشبكة منظمات حقوق المرأة، حيث ظلت المشاركة الحقيقية والفعالية في صنع القرار محدودة للغاية، وهذه المشاركة هي التي ستكفل للمرأة الحصول علي حقوقهن لأن هناك من يطالب بها ويبحث عنها (NWRO Code of Ethics, 2014).

ولذلك تشغل قضايا تفعيل المشاركة والتمكين للمرأة حيزا كبيرا من الاهتمام والرغبة في المعالجة من كافة المهتمين بالتنمية والراغبين في تحسين الأوضاع داخل المجتمع الكويتي. فقضية المرأة لم تعد شأنا داخليا للمجتمعات، بل غدت أحد مكونات مؤشرات التنمية البشرية حول العالم، حيث يعد تمهيش المرأة في عمليات التنمية بمجالاتها المختلفة هدرا للإمكانيات والطاقات الإنتاجية لنصف المجتمع.

كما تعددت الأسباب والدوافع التي دفعت الجهات الدولية سواء داخليا أو خارجيا للمطالبة بالتفعيل الحقيقي لحقوق المرأة منها العنف الجسدي والقلّة الفرص المتاحة لها وعدم التمثيل الجيد والعاقل في الوظائف القيادية أوحتي في القوائم الانتخابية.

وكما ذكر أنفا فإن الكويت علي رأس أعلى نسبة مشاركة المرأة في التعليم في المستويات العليا بعد الثانوي يفوق نسبة مشاركة الرجال حيث تسجل نسبة مشاركة النساء ٣١% في مقابل ١٤% من الرجال. ولكن عندما نصل الي الإفادة من تلك المستويات التعليمية والمعرفة المتعددة في الدخول الي سوق العمل تتفاوت النسبة المذكورة للغاية حيث تزيد نسبة مشاركة الذكور في سوق العمل مقارنة بالنساء حيث تصبح نسبة الرجال في سوق العمل ٥٤,٢% في مقابل نسبة ٣٧,٦% فقط من النساء.

- ولكن طبقا لتقرير التنمية الصادر من البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة في: ٢٠١٥ لا تزال نسبة التمكين الاقتصادي للمرأة في الكويت هي الأعلى من نوعها بين كافة دول المنطقة بأسرها. World Economic Forum, Global Gender Gap report

( 2015, table C, p. 55 ) ولكن نسبة البطالة بين النساء في المنطقة في الكويت بين النساء المتعلقات الراغبات بجدية نحو الالتحاق بسوق العمل هي الأقل في منطقة الخليج بشكل عام ولكن ارتفعت من سنة ٢٠٠٨ حيث كانت ٤,٩% الي نسبة ٦,٤% في عام ٢٠١٤.

وربما يكون الغزو العراقي للكويت في ١٩٩٠ - ١٩٩١ أكسب المرأة الكويتية مهارات العمل وشغل الوظائف والمسئوليات الهامة، وذلك عندما تولت آلاف النساء إدارة المستشفيات وتوفير المواد الأساسية وتوزيعها، ولكن المرأة الكويتية في ٢٠١٧ تظل تحت المستوي المنشود من المشاركة في الوظائف القيادية. حيث أشارت إحصائيات المنتدى الاقتصادي العالمي نقلا عن الهيئة العامة الكويتية للمعلومات المدنية أنه فقط نسبة لا تتعدى ١٦% من القيادات وكبار الموظفين والإدارة العليا من النساء. Public Authority

for Civil Information, 2015. <http://www.paci.gov.kw/>

وعليه فإن الباحثة ترى وفقا لنتائج الدراسة الميدانية ان التحديات التي تحول دون تمكين المرأة هي:

الموروثات الثقافية الراسخة في أذهان الكثير والتي تنكر على المرأة حقوقها عن مسيرتها وتبعدها عن أداء دورها كشريك في تنمية مجتمع له نفس حقوق الرجل وعليه نفس الواجبات.

الثقافة السائدة والنظرة السلبية لعمل المرأة بالوظائف القيادية

التأثيرات السلبية للقيم والعادات المتركمة التي أدت إلي عدم حصول المرأة علي وضعها الذي تستحقه.. وقد تتأثر المرأة نفسها سلبياً بهذه القيم والعادات وتستكين الي الوضع الحالي وعدم طرق الأبواب للبحث عن التطور والتنمية الذاتية. عدم تحمس الجهات السياسية لترشيح النساء وعدم تقدير دور المرأة وإمكاناتها في العمل العام.

وقد بذلت دولة الكويت في السنوات الماضية جهوداً لدعم وضع المرأة في دولة الكويت حيث اشتملت هذه الجهود على العديد من الإجراءات التي تستهدف تمكين المرأة سياسياً واقتصادياً واجتماعياً فقد تم إنشاء مؤسسات خاصة لتحقيق هذا الهدف كما تم العمل من أجل القضاء على كافة مظاهر التمييز ضدها بالإضافة إلى تحقيق إصلاح تشريعي فيما يخص الأوضاع الخاصة بها، (World Economic Forum, The

Global Competitiveness Report, 2017-2018)، فضلا عن اتخاذ إجراءات أخرى بهدف تغيير القيم والمفاهيم المجتمعية المؤثرة سلباً على المرأة وتفعيل دورها على المستوى الدولي والإقليمي. أما علي مستوى رفع قدرات الفتيات والنساء علي شغل الوظائف القيادية فهناك مبادرات بين المجلس الأعلى للتخطيط والتنمية والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة من خلال مركز دراسات وأبحاث المرأة لتدريب الفتيات والنساء علي مهارات القيادة كما شملت الخطط التنموية ومنها الخطة الخمسية منذ عشرة سنوات علي برنامج جاد لتدريب النساء في القيادة السياسية وأيضاً مشاركة القطاع الخاص مع الجانب الحكومي في تحقيق الإصلاحات الاقتصادية باعتبارها أساساً للتنمية ( Peiffer, C.

2012,p:8) ودعم دراسات لمعرفة المعوقات التي تصادفها المرأة العاملة وتشجيع دخول المرأة الي سوق العمل وفي تطبيق مبادئ تمكين المرأة في مؤسساتهم وفي السنوات الأخيرة ظهرت خمسة وعشرون شركة عظمي في دولة الكويت قامت بالتوقيع



علي موقع الأمم المتحدة بتدريب وترقية النساء لمواقع إدارية مرموقة خلال السنوات القادمة .

ومما لاشك فيه ان هناك جهود وإسهامات من جانب الحكومة والمجتمع المدني برموزه القوية في جهود تمكين المرأة والتوعية العامة بأهمية مشاركة المرأة في كافة المجالات وعلي الأصعدة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، ويأتي في مقدمة تلك الإسهامات تمثلت في إنشاء قاعدة بيانات للتشريعات والقوانين الوطنية التي تؤثر في تعزيز وحماية حقوق المرأة وكذلك التمكين الاقتصادي. (Economic

Empowerment of Kuwait Women (WEE) Project 2009-2014).

#### - التوصيات والمقترحات:

- لا بد من تكرار إجراء مثل هذه الدراسة الميدانية ولكن علي نطاق أوسع وبصورة مسحية في كل الوزارات والقطاعات العمل المختلفة أولاً: لتحليل الواقع الفعلي بطريقة أكثر شمولية وتمكين المرأة فعلياً عن طريق التوسع في تحديد الاحتياجات التدريبية ووضع إطار زمني لتنفيذها بالتعاون مع الهيئات الدولية ومنظمات المجتمع المدني.
  - وضع المؤشرات الوطنية المرحلية لتحقيق الأهداف الإستراتيجية التنموية SDGs ليتم تضمينها في الخطة الوطنية الحالية.
  - توحيد الأرقام والإحصائيات بين الدولة وبين الجهات الدولية حيث لوحظ اختلافات بين الإحصائيات بشكل عام قد تكون طفيفة ولكن من الأفضل التوحيد القياسي لكافة الإحصائيات الحيوية
  - دراسة ومتابعة التفوق لأوائل الكليات والجامعات من الفتيات والنساء في آخر عشرة سنوات وأكثر للوقوف علي استمرار التميز أم لا.
  - العمل علي التوعية المجتمعية بصورة أكثر ابتكاراً واختيار فئات مستهدفة مختلفة لمعالجة آثار الثقافات التقليدية السائدة بصورة عميقة، والتغيير من أنماط الأفكار السلبية وإيقاف التمييز أو ما يطلق عليه Stereotyping وتعميق فكر بناء القدرات والتمكين.
  - التركيز بصورة أكثر علي معالجة الصورة السلبية التي يحملها المجتمع وبيئتها الإعلام عن المرأة العاملة والمرأة الناجحة أنها سوف تخل بالتزاماتها نحو بيتها وأولادها.
  - أقترح أيضاً إجراء دراسة عن أولاد وأسر النساء الناجحات والمشاركات في القطاعات المختلفة للوقوف علي امتداد أثر إنجازات الأمهات علي أولادها من عدمه.
  - إجراء دراسات مقارنة عن المرأة في الوظائف القيادية بين الكويت ودول منطقة الخليج وأيضاً الكويت ودول الاقتصاديات الشبيهة لاستخلاص النتائج عن كيفية تدعيم المرأة وتمكينها من المشاركة في كافة الأصعدة.
- ومن أجل تفعيل نتائج هذه الدراسة من الضروري وضع الاحتياجات التدريبية قيد التنفيذ في أسرع وقت ممكن من خلال خطة زمنية طموحة تتيح فرص الحصول علي التدريب لكافة النساء الراغبات في الدخول لسوق العمل ونقلد المناصب القيادية بل قد يكون من المفيد أن يتم تصميم البرامج التدريبية للرجال والنساء سوياً يحضرها أصحاب الخلفيات العلمية المشتركة علي حد سواء. ومن المهم أيضاً أن يركز المعنيين بتمكين المرأة علي زيادة الوعي لدي الرجال والمجتمع بشكل عام بأهمية وجود فرص متساوية للجميع سواء من الرجال والنساء من شغل ما يحلوهم من وظائف ومستويات إدارية وتنفيذية أعلى طالما لديه أولديها الكفاءة اللازمة لما في ذلك من عائد مباشر علي تحقيق التقدم الحقيقي المستدام والرفاهية بالكويت.

**Abstract****Obstacles to empowering Kuwaiti women in the labor market  
Challenges and confrontation mechanisms****By Lubna Ahmed Al-Qadi**

The State of Kuwait believes that comprehensive development cannot be achieved in society without the positive participation of women. It also believes in the importance of the role of women as half of society and seeks to activate its contribution to public life through government policies and plans. According to the total Kuwaiti population in 2018, Kuwaiti women make up more than half of the population of Kuwaiti citizens, with 51% of females. In view of the levels of empowerment available to Kuwaiti women in the labor market, we find a staggering contradiction. Statistics released in 2016 indicate that Kuwait has exceeded the regional average in the participation of women in both education and the labor force, but the participation of women (37.6%) is still in the sector. Private productivity is lower than that of men (54.2%).

The study aims at describing and analyzing the importance of the work of Kuwaiti women in achieving development as well as the most important aspects of their empowerment in the labor market, as well as presenting and discussing the most important challenges and constraints they face in this context and trying to reach a proposed set of mechanisms to support and strengthen the process of empowering Kuwaiti women in the labor market..

The study concluded that it is important to put training needs under implementation through an ambitious time plan that provides access to training for all women wishing to enter the labor market and hold leadership positions. It is useful that training programs for men and women are designed together with participants of common scientific backgrounds. whether. And to focus on empowering women to raise awareness among men and society in general of the importance of equal opportunities for all in the occupation and higher administrative and executive levels as long as there is the necessary efficiency because of the direct return on achieving real progress sustainable in Kuwait.

**Keywords:** Empowerment - Kuwaiti Women - Labor Market.

**- قائمة المراجع العربية:**

- إبراهيم عطيات محمد (٢٠٠١).: معوقات المشاركة السياسية للمرأة العاملة، القاهرة: بحث منشور في المؤتمر الثاني عشر، جامعة القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية ، جزء ٢
- البرنامج التنموي الوطني: استراتيجية الخطة الوطنية للتنمية ( 2020 - 2015 KNDP ).
- بن سلطان. فاطمة الزهراء (١٩٩٠) "عمل المرأة في القطاع الخاص" (القاهرة: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. المكتب الإقليمي للدول العربية وأروبا. جامعة الدول العربية.
- البوابة الإلكترونية الرسمية لدولة الكويت.
- [http://www.e.gov.kw/sites/kg0Arabic/portal/Pages/Business/LawsAnd\\_Regulations\\_Information.aspx](http://www.e.gov.kw/sites/kg0Arabic/portal/Pages/Business/LawsAnd_Regulations_Information.aspx).

- خضر، أحمد إبراهيم: حقيقة مفهوم تمكين المرأة ، كلية التربية، جامعة الأزهر ٢٠١٣ .
- شردان، عالية محمد ( ٢٠١٠): المتغيرات المهنية لتمكين المرأة الكويتية من المشاركة السياسية، رسالة ماجستير "غير منشورة"، كلية الخدمة الاجتماعية، قسم تنظيم المجتمع، جامعة حلوان.
- شرف الدين، فهميه (٢٠٠٣): النوع الاجتماعي والتنمية، عن مركز الدراسات أمان- المركز العربي للمصادر والمعلومات، تونس.
- صندوق الأمم المتحدة الإنمائي (اليونيفيم) (٢٠١٤): النوع الاجتماعي ، حقبة مرجعية [www.arabwomenconnect.org/docs/ASRO\\_Gov\\_AKit.doc](http://www.arabwomenconnect.org/docs/ASRO_Gov_AKit.doc)
- صندوق الأمم المتحدة للسكان (٢٠٠٠) العمل من أجل التمكين للمرأة (نيويورك) .
- لجنة المرأة العاملة - الإتحاد العام لعمال الكويت <http://www.ktuf.org/org/ktuf/WorkingWomanCommittee>
- العجمي ، محمد منيف ( ٢٠٠٠)، المرأة الكويتية والمشاركة السياسية، دار الجديد، نوفمبر
- الخواجة، محمد ياسر (٢٠١١): البحث الاجتماعي أسس منهجية ونماذج تطبيقية، القاهرة، العربية للنشر والتوزيع.
- مركز الأمم المتحدة لمتابعة أنشطة تمكين المرأة <http://www.un.org/womenwatch/daw/Review/responses/KUWAIT>.
- مؤسسة نور لدراسات وأبحاث المرأة العربية (٢٠٠٢) المرأة العربية والعولمة.
- نهلة عبدالله الحربي (٢٠١٤): تمكين المرأة... لماذا؟! <http://aletihadiyanews.net>
- وفاء يسرى إبراهيم (٢٠٠٢): نحو تصور مقترح لتمكين المرأة من المشاركة السياسية من خلال المنظمات الأهلية، القاهرة: مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد. يونيفيم- مسرد مفاهيم ومصطلحات النوع الاجتماعي، ٢٠٠٣.

### قائمة المراجع الأجنبية

- Economic Empowerment of Kuwait Women (WEE) Project 2009-2014, UNDP, Supreme Council for Planning and Development, and Ministry of Social Affairs, Kuwait.
- Ester Boserup (2007). Women's role in Economic Development (First published in 1970). Routledge Press.
- <http://www.alraimedia.com/ar/article/local/2014/04/13/497280/nr/kuwait>.
- Lourdes, Benería (2004). Gender, development, and globalization: economics as if all people mattered. Berik, Günseli, Floro, Maria, (Second ed.) New York. ISBN 9780415537483. OCLC 903247321.
- Moser, Caroline (1993). Gender and Planning and Development. Theory, Practice and Training. New York: Routledge: p. 3. ISBN 978-0-203-41194-0.
- NWRO Code of Ethics (2014). Network of Women's Right Organization. <http://aletihadiyanews.net>.
- Public Authority for Civil Information, 2015. <http://www.paci.gov.kw/>
- Pearson ,Ruth;(2005) in Zoe Pflaeger Young (2016)"Gender and Development" in Handbook on Gender in World Politics. Elgar Online. UK. ISBN: 978 1 78347 061 7.
- Reiffer, C. (2012). Reform Coalitions Patterns and Hypotheses from a Survey of the Literature: Development Leadership Program. [www.dlprog.com](http://www.dlprog.com).
- Woodford-Berger, Prudence (2004). Gender Mainstreaming: What is it (About) and should we continue doing it? Blackwell Press <https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/handle/123456789/8518?show=full>.

- World Economic Forum (2017-2018). The Global Competitiveness Report.
- World Economic Forum, Global Gender Gap report 2015, table C, p. 55.  
<http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf>.
- <http://www.youm7.com/> [www.csb.gov.kw](http://www.csb.gov.kw) ,2019.