



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثليجي الأغواط
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



العنوان

تمكين المهندسة المعمارية في عملية التخطيط الحضري

دراسة ميدانية على عينته من المهندسات المعماريات بولاية الجلفة

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

التخصص : حضري

إشراف الدكتور:

الزيير بن عون

إعداد الطالبة:

فاطمة الزهراء يوسف

العام الجامعي : 2018 – 2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَالصَّلَاةِ وَالسَّلَامِ

عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ أَشْرَفِ الْمُرْسَلِينَ

إهداء

إلى من ربياني صغيراً

إلى كل من علمني ، وأخذ بيدي ، وأنار لي طريق العلم والمعرفة

إلى كل من شجعني في رحلتي إلى التميز والنجاح

إلى كل من ساندني ، ووقف بجانبني

إلى كل من قال لي : لا تكن سبباً في تحفيزي

إلى كل من كان النجاح طريقه ، والتفوق هدفه ، والتميز سبيله

إليكم جميعاً الشكر والتقدير والاحترام

شكر و عرفان

الحمد لله رب العالمين

والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين

سيرنا محمّداً وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين ، وبعده

فإنني أشكر الله تعالى على فضله ، حيث أتاح لي إنجاز هذا العمل

فله الحمد أولاً وآخراً.

ثم أشكر أولئك الأخيار الذين ساروا لي يرّ المساعرة، خلال هذه الفترة

وفي مقدمتهم أستاذي المشرف الأستاذ الدكتور: الزبير بن عون

الذي لم يرّخر جهراً على مساعرتي،

فله من الله الأجر ومني كل تقدير

حفظه الله ومتعته بالصحة والعافية ونفع بعلمه

كما أشكر القائمين على جامعة عمار ثليجي بالأغواط

وأخص بالزّكر إدارتي وأساتذة قسم علم الاجتماع

وكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

ملخص الدراسة

- الملخص باللغة العربية:

يعتبر التخطيط الحضري أداة للبرمجة والتنظيم يتيح للسلطات العمومية على مستوى المحلي والجهوي والوطني التحكم في النمو الحضري والتسيير الحسن للمدينة , من هذا المنطلق قمنا بإجراء هذه الدراسة والتي تحمل عنوان تمكين المرأة المهندسة من عملية التخطيط الحضري , وتبسيط الضوء على الأطراف المسؤولة عن إنجاز هذه العملية والتعرف على المراحل التي يمرون بها من أجل تحقيق التنمية الحضرية للمدن , وتحديدنا سلطنا الضوء على دور المهندسات المعماريات في هذه العملية وعن التمكين الذي تتلقاه هذه الفئة داخل بيئة العمل , وتهدف هذه الدراسة إلى التحقق من أن هذه الفئة يتم إدماجها وتمكينها من سلطة إتخاذ القرار , وقد تمت الدراسة في ولاية الجلفة ببعض المديريات التابعة لوزارة الإسكان والمسئولة عن السكن والتهيئة والتعمير , من خلال أداة المقابلة التي أجريت مع ثمانية (08) من المهندسات وقد تم إختيارنا للعينة بشكل قصدي كما تم الإعتماد على المنهج الوصفي لأنه يكفل لنا الحصول على معلومات واقعية ودقيقة تصور لنا الواقع الإجتماعي وتساهم في تحليل ظواهره.

وقد توصلنا إنطلاقا من تساؤلات الدراسة وإستنادا على تحليل محتوى المقابلات إلى أنه يتوقف تمكين المهندسة على مجموعة من الإعتبارات والعراقيل تم تصنيفها إلى ثلاثة أصناف حسب مصدرها وهي عراقيل إدارية وعراقيل إجتماعية وأخيرا عراقيل ذاتية تتعلق بالمهندسة المعمارية ذاتها , تقف هذه العراقيل حاجزا أمام إطلاق حرية هذه الفئة ووصولها إلى تحقيق دور فعال في عملية التخطيط الحضري .

- الكلمات المفتاحية:

التخطيط الحضري ، المرأة ، الهندسة المعمارية ، التمكين.



- Study summary :

Urban Planning is a tool for programming and organization that allows public authorities at the local, regional and national levels to control the urban growth and good governance of the city. In this sense, we conducted this study, entitled Architecture Empowerment of the urban planning process, highlighting the parties responsible for completing this process, Which they are going through to achieve urban development of cities

In particular, we highlighted the role of architectural engineers in the process and the empowerment that this group receives in the work environment. This study aims to verify that this category is integrated and empowered by the decision-making authority, and has been studied in Djelfa in some directorates of the Ministry of Housing, The interview tool, which was conducted with eight (08) engineers, was chosen for the sample. It was also based on the descriptive approach because it ensures that we obtain factual and accurate information that depicts social reality and contributes to analyzing its phenomena.

Based on the study's questions and based on the analysis of the content of the interviews, we determined that the engineer's empowerment depends on a set of considerations and obstacles that have been classified into three categories according to their source. These are administrative obstacles, social obstacles, and finally obstacles related to the architecture itself. The freedom of this group and their access to an effective role in the urban planning process

-Key words :

urban planning, empowerment of women, architecture



الفهرس

08 - مقدمة

-

الفصل الأول : الإطار المنهجي

- 11 1- الاشكالية .
- 13 2- أسباب اختيار الموضوع .
- 13 3- أهمية وأهداف الدراسة .
- 14 4- تحديد المفاهيم .
- 17 5- الاجراءات المنهجية .
- 20 6- المقاربة النظرية .
- 21 7- كيفية تحليل المعلومات

-

الفصل الثاني : الدراسات السابقة

- 23 تمهيد
- 24 أولاً : التخطيط
- 24 1- أثر نظريات التخطيط في الشكل الحضري للمدن السودانية
- 27 2- التخطيط العمراني في مواجهة تحديات التنمية المستدامة
- 29 3- مشكلات التخطيط الحضري بمدينة عنابة
- 32 4- التخطيط الحضري والجوانب السلوكية
- 35 ثانياً : التمكين
- 35 1- دور ديوان الموظفين العام في التمكين المرأة بالمناصب القيادية الحكومية
- 39 2- دور المؤسسات التنموية في تمكين المرأة الفلسطينية
- 42 3- المؤسسات الجزائرية الصغيرة والمتوسطة كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر
- 45 4- التمكين السياسي للمرأة في الدول المغاربية

-

الفصل الثالث : الإطار المفاهيمي

- 49 تمهيد
- 50 أولاً : التخطيط الحضري
- 50 1- التخطيط الحضري عند ابن خلدون
- 51 2- تعاريف حول التخطيط الحضري
- 52 3- القيم العامة للتخطيط
- 53 4- مجالات التخطيط



53 مستويات التخطيط
57 أنواع التخطيط
59 مراحل التخطيط
63 المقاربات النظرية لدراسة المدينة
67 ثانياً : التمكين
67 1- التمكين في التاريخ الاسلامي
67 2- تعاريف حول التمكين
68 3- أساليب التمكين الاداري
70 4- أبعاد التمكين
72 5- مراحل التمكين
73 6- أهمية التمكين
73 7- معوقات التمكين
74 ثالثاً: تمكين المرأة
74 1-النمو الحضري ودوره في تغيير دور المرأة
75 2-التقارير والاتفاقيات الخاصة بالتمكين
76 3-الاسس والركائز النظامية الاساسية لعمل المرأة في الجزائر
77 4-المشاركة في سوق العمل الحكومي
78 5-المبادئ والحقوق الاساسية في العمل
80 - خلاصة
-	الفصل الرابع : الإطار الميداني- تحليل محتوى المقابلات
82 تمهيد
83 1- عرض وتحليل البيانات الشخصية
85 2- تحليل محتوى المقابلات
-	الإستنتاج العام
102 - نتائج الدراسة
105 - خاتمة
107 - قائمة المراجع
ملحق - الملاحق
1 و 2	



أول من إستعمل مصطلح التخطيط هم علماء الإقتصاد قبل مائتي عام من خلال معالجة النمو الإقتصادي، وقد تعددت التعريفات لنفس الكلمة، هو الأسلوب العلمي الذي يهدف إلى تقديم الحلول أو بدائل الحلول للمشكلات الحالية أو المتوقعة للمجتمع، وذلك في إطار خطة منظمة ذات سياسة وأهداف واضحة، خلال فترة زمنية محددة، تأخذ في الإعتبار الإمكانيات والموارد والمحددات الحالية أو المستقبلية سواء كانت بشرية أو طبيعية والتخطيط يجب أن يكون شاملا ومرنا ومستمر حيث يمكن تعديل مساره حسب ما يستجد من الظروف.

التخطيط الحضري هو التخصص الذي يعني بكافة مناحي المنطقة الحضرية ويشمل تخصصات متعددة مثل الإدارة والسياسية والقانون والإقتصاد وعلم الإجتماع والبيئة وغيرها، إذ يصعب تصنيف التخطيط العمراني ضمن مصنف واحد لتعدد الإختصاصات المتعلقة به ولكنه أكاديميا يصنف ضمن البيئة المبنية أو الهندسة. ومن هنا يتضح لنا الدور الذي يلعبه المهندس المعماري كونه هو المتخصص ببلور كل إسهامات الأطراف الشريكة فالعملية التخطيطية وبمنحها حيزا مكانيا وجماليا وثقافيا يميز طابع هذا التخطيط وفعاليته.

ولإن مهنة المهندس ليست حكرًا على الرجل بل هي مهنة تستهوي المرأة كتخصص في الدراسة ووظيفة لإثبات الوجود والقدرة على الإبداع وإحداث الإختلاف خصوصا في مجتمع متحفظ ؛ ومع ظهور مصطلح تمكين في عدة مجالات أهمها تمكين المرأة ، وتزامنا مع تأسيس مخبر تمكين البيئة الصحراوية من التنمية المستدامة بجامعةنا ، وبإقتراح من الأستاذ المشرف جاءت فكرة موضوع دراستنا ، والتي إستهدفت تسليط الضوء على واقع تمكين المهندسة المعمارية في عملية التخطيط الحضري إذ حاولنا من خلال دراستنا التعرف على هذه الفئة وكيف تتم معاملتها في بيئة عملها وماهي السبل التي تنتهجها الإدارة لتمكينها وماهي العراقيل التي تقف حاجزا أمام ذلك.

ولكي تتوضح لنا صورة هذه الدراسة وطرق معالجتها كان لزاما علينا أن نتبع خطة عمل ممنهجة عبر مراحل متسلسلة ومتراصة ومتكاملة إذ أننا قسمنا هذه الدراسة إلى أربعة فصول , تضمن الفصل الأول الإجراءات المنهجية للدراسة النظرية أما الفصل الثاني فقد تضمن الدراسات السابقة , أربعة دراسات متعلقة بمتغير التخطيط وأربعة دراسات متعلقة بمتغير التمكين , ذلك أنه لم يتوفر لدينا دراسات مشابهة لدراستنا الحالية تجمع بين متغير التخطيط ومتغير تمكين المرأة.

أما الفصل الثالث فهو الفصل الذي خصصناه للإطار المفاهيمي للدراسة أي التفصيل في مفاهيم الدراسة والحديث عن متغيراتها بكل إسهاب وعرض النظريات المفسرة لها , أما الفصل الرابع فهو الفصل الذي خصصناه لتحليل وتفسير البيانات وقد تضمن تحليلا لإثنين من الجداول المتعلقة بالبيانات الشخصية وثمانية حالات قمنا بتحليلها تحليلا كفييا تتضمن ثمانية عشر سؤالا كما ضمناه الخلاصة والإستنتاجات العامة.

الفصل الأول

الإطار المنهجي

01 - الإشكالية :

يعتبر التخطيط الحضري من المواضيع التي لاقى إهتماماً كبيراً من طرف المختصين داخل مجالات وتخصصات علمية عديدة من بينها علم الاجتماع الحضري. ولقد برز هذا الإهتمام بالتخطيط الحضري بعد إنتشار عملية التصنيع عقب الثورة الصناعية التي شهدتها أوروبا وما ترتب عنها من هجرة من الأرياف نحو المدن بغية العمل بالمصانع وما نتج عنه من تركيز سكاني في مناطق دون أخرى وعدم التوازن بين الوافدين وقدرة إستيعاب هذه المناطق الصناعية من توفير الوحدات السكنية والمرافق والخدمات الأساسية أي أن التخطيط بصفة عامة هو عملية يلجأ إليها ذوي الإختصاص لتوجيه وتنظيم الحياة الإجتماعية من خلال عمليات زمنية تتراوح من قصيرة و متوسطة إلى طويلة المدى لمعالجة المشكلات المحلية والإقليمية والوطنية كل حسب فترته الزمنية التي تتوافق والمخطط المعد لها.

وتتراوح هذه الفترات تصاعدياً من ثلاث إلى خمس سنوات للمخططات قصيرة المدى وتكون محلية ومن خمس إلى سبع سنوات للمخططات متوسطة المدى وتكون إقليمية ومن سبع إلى عشر سنوات للمخططات طويلة المدى وتكون مخططات وطنية.

وللتخطيط مجالات مختلفة في مسمياتها متكاملة فيما بينها كلها تصب في عجلة التنمية المستدامة للمنطقة الحضرية منها التخطيط السياسي والتخطيط الإقتصادي والتخطيط العمراني هذا الأخير الذي يعنى بكافة مناحي المنطقة الحضرية ويشتمل بدوره على تخصصات متعددة كالسياسة والقانون وعلم الاجتماع والهندسة والبيئة وغيرها.

فالتخطيط هو وضع خطة تنموية لتحقيق أهداف مسطرة لمنطقة معينة ومجتمع مستهدف في إطار زمني محدد إذ يشترك أعضاء فريق من المتخصصين في عملية التخطيط الواحد ويتكون الفريق الواحد عادة من خمسة عشر متخصص من بينهم الجغرافي والمهندس المدني والمهندس المعماري وممثل عن المصالح البلدية وممثل المصالح المالية وخبير الصحة الجوارية وغيرهم من يمتلكون الصلاحيات في إنجاز مخطط عمراني حضري لمنطقة حضرية معينة.

وفي نهاية المطاف يتوصلون إلى إنجاز مخطط هندسي متكامل يراعي جميع الجوانب والخصائص المراد توفرها فيه ثم تأتي عملية تجسيد هذا المخطط أو المشروع على أرض الواقع من قبل ورشات البناء بإشراف ومتابعة من قبل المهندس المعماري.

ينقسم عمل المهندس المعماري الى شقين؛ فأماً الأول منه فيتمثل في الدراسة الهندسية المعمقة للمشروع من خلال دراسة الأرض وكيفية توزيع المرافق عليها من مياه وكهرباء وغاز وصرف صحي إلى كيفية مدها بالطرق ومراكز الخدمات كالمستشفيات والمدارس والأسواق والوحدات السكنية. أما الثاني منه فيتمثل في المتابعة التقنية لسيرورة المشاريع على أرض الواقع ومدى مطابقتها للمخطط المعد مسبقاً فعمل المهندس لا يقتصر على العمل داخل المكاتب وإعداد المخططات الهندسية بل يتعداه إلى التواجد في ورشات البناء والإشراف والمراقبة لسيرورة العمل وصولاً لأهداف التخطيط الحضري من أجل الوصول إلى التنمية المستدامة.

ولأن الإنسان هو أساس عملية التنمية المستدامة والتي لا يمكن تحقيقها إلا من خلال عملية التغيير التي تركز على الإنسان كقائد ومحرك لها ومن الدور الذي تلعبه التنمية المستدامة، هو خلق ميكانيزمات التغيير الإنساني المنشود. ومن بين هذه الميكانيزمات تعد عملية تمكين العنصر البشري وحسن إعداده وطبيعة تأهيله لضمان نجاح عملية التمكين وضمان إستدامتها، وبذلك تعد المرأة كالرجل وقد أكد تقرير التنمية البشرية لعام 2000 الصادرة عن برنامج الامم المتحدة الإنمائي بأن النساء يشغلن ما نسبته 3.5 في المئة مع جميع المقاعد البرلمانية في البلدان العربية مقابل 4.5 في المئة في شرق آسيا دون الصين و 8.4 في المئة في إفريقيا و 12.5 في المئة في جنوب شرق آسيا والمحيط الهادي وهذا يبين بشكل لا يحتمل الشك تدنيا واضحا في مشاركة المرأة العربية في المساهمة في التنمية السياسية والاجتماعية أما في مجال العمل وحسب الدراسات المعدة في هذا المجال تبين بأن قوة العمل في الجزائر المستخدمة حاليا هي 9735000 نسمة أي ما يعادل 27.2 في المئة حيث إحتلت النساء نسبة 15.1 في المئة من النسبة الإجمالية أي ما يعادل 1474000 نسمة، ومن بين الوظائف التي تشغلها المرأة الجزائرية وظيفة المهندسة المعمارية كونها وظيفة كانت حكرا على الرجل وقامت الفتاة الجزائرية بإقتحامها كدراسة ثم كوظيفة مثلها مثل الرجل سواء في المؤسسات العمومية أو مكاتب الدراسات الخاصة بنسب لا بأس بها ولمعرفة الدور الفعلي للمرأة المهندسة ومعرفة دور الإدارة في تمكينها على رأس وظيفتها وتتمين مشاركتها كعنصر فعال للمساهمة في عملية التنمية الحضرية المستدامة وجب علينا طرح التساؤل التالي:

هل المهندسة المعمارية مُمكنة في عملها وفي عملية التخطيط الحضري؟

ويندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي عدة تساؤلات فرعية.¹

- هل إستمرت عملية التمكين الإجتماعي للمرأة في مجال الشغل ؟
- هل تشارك المرأة في عملية التخطيط الحضري ؟
- هل يؤخذ برأي المرأة المهندسة في عملية تنفيذ الخطط الحضرية ؟
- هل للمرأة المهندسة سلطة قرار أثناء وضع الخطط والبرامج الحضري ؟
- ما مدى فعالية وفاعلية المرأة المهندسة فاعلية آدائها الوظيفي ؟
- هل تُثمن مشاركة المرأة المهندسة في عملية التخطيط الحضري ؟

2- أسباب إختيار الموضوع:

- أسباب ذاتية:

إن أهم سبب جعلنا نقوم بإختيار هذا الموضوع هو كوني امرأة أعيش في بيئة محافظة لا يزال دور المرأة فيها دورا ثانويا يأتي بعد دور الرجل في كل المجالات حتى الأمور المتعلقة بها كالدراسة والعمل ولا يؤخذ برأيها ولا تستشار إلا نادرا.

- الأسباب الموضوعية:

إن موضوع التمكين موضوع جديد مس كل أفراد المجتمع من شباب وفئات المعاقين ونساء وكون تمكين المرأة في المجال السياسي والاقتصادي نال إهتماماً كبيراً من قبل المختصين وتداولته الدراسات على عكس التمكين الاجتماعي للمرأة وهذا ما جعلني أقوم بدراسته لإثراء هذا الموضوع وفتح المجال لزملائي في العلوم الاجتماعية للتطرق له لاحقا.

3- أهمية وأهداف الدراسة:

- الأهمية:

تتجلى أهمية دراسة تمكين المرأة المهندسة في عملية التخطيط الحضري في النقاط التالية:

- الأهمية التي حضي بها مفهوم التمكين في كل المجالات.
- ندرة الدراسات في مجال التمكين الاجتماعي.
- الجدل الذي أحدثه إقتحام المرأة مجال الهندسة المعمارية.

¹ لم نقدم اي إفتراضات في دراستنا هذه لأنها تدخل ضمن الدراسات الإستطلاعية، هذه الاخيرة التي لها مجموعة من السمات ومن ابرز هذه السمات أنها أقل دقة كما أنها مرنة في التصميم وذلك نظرا لغياب عدد كبير من معالم البحث بالإضافة الى ذلك أن الدراسات الاستطلاعية لا تحتوي على فروض ، ولكنها عبارة عن مجموعة من التساؤلات غير الفرضية والتي يمكن للباحث أن يقوم بإختبارها في دراسات وصفية لاحقة .

- توجه كل الدراسات في مجال تمكين المرأة إلى المرأة الماكثة في البيت وذات المستوى التعليمي المتوسط أو المنعدم أحيانا.

- الأهداف:

إن الهدف من دراسة موضوع تمكين المرأة المهندسة في عملية التخطيط الحضري في النقاط التالية:

- التحقق من أن للمرأة المهندسة سلطة القرار في عملية التخطيط الحضري.
- التحقق من إستمرارية التمكين الذي تتلقاه المهندسة الطالبة في مسارها الدراسي إلى غاية وصولها إلى إستلام الوظيفة وتأديتها لمهامها المنوطة بها والتي تتناسب مع شهادتها الدراسية.
- التحقيق من تتمين مشاركة المهندسة ومنحها الصلاحيات الكافية للإتخاذ القرار.
- التحقق من أنه يتم إعتقاد رأيها في عملية تنفيذ الخطط الحضرية.

4- تحديد المفاهيم:

4-1- التخطيط الحضري:

- التعريف الاصطلاحي :

يعتبر التخطيط الحضري من المفاهيم المستخدمة في العلوم المعاصرة تتقاسمه عديد الإختصاصات العلمية والمعرفية كالجغرافيا وعلم الاجتماع الحضري والإقتصاد والعلوم السياسية والتهيئة العمرانية وغيرها وكان للنمو العمراني الذي عرفته المجتمعات الأوربية الأثر البالغ في تطوير هذا المفهوم وبلورته ومن أبسط التعاريف له إنه :أداة عمرانية , وبمعنى آخر فالتخطيط الحضري هو علم وفن وتقنية وتنظيم للمجال وللمؤسسات الإقتصادية¹.

- التعريف الاجرائي :

نقصد بالتخطيط الحضري في دراستنا جملة الإستراتيجيات والخطط التي تتبناها الحكومة لمعالجة المشكلات الإجتماعية والإقتصادية والسياسية والسكنية للمدينة والتي تشترك في صياغتها وتنفيذها مجموعة من الإدارات والتخصصات من بينها مشاركة المهندس المعماري والمراحل التي يمر بها المخطط الحضري .

¹ مطبوعة الدعم البيداغوجي في علم الاجتماع الحضري, جامعة سطيف 2, ص.7. 2015/2014.

dSPACE.univ.dz/xmlui/handle/setif2/656.

4-2- التمكين الاجتماعي للمرأة :

- التعريف الاصطلاحي :

يمكن تعريف تمكين المرأة الاجتماعي بأنه تلك العملية التي تصبح من خلالها فرديا وجماعيا واعية بالطريقة التي تؤثر من خلالها على علامات القوة في حياتها فتكسب الثقة بالنفس والقدرة على التصدي لعدم المساواة بينها وبين الرجل.¹

- التعريف الاجرائي :

نقصد به في دراستنا التعامل مع المرأة على أساس ما تمتلكه من معرفة وقدرات ورفع الوصاية عليها ودعمها معنويا لتصبح عنصرا فعالا في المجتمع.

4-3- التمكين الاداري :

- التعريف الاصطلاحي :

عرف العديد من الكتاب والباحثين تمكين العاملين بأنه عملية إكتساب القوة اللازمة لإتخاذ القرارات والإسهام في وضع الخطط خاصة تلك التي تمس وظيفة الفرد وإستخدام الخبرة الموجودة لدى الافراد لتحسين أداء المنظمة .

إن ما يساهم في توضيح أهمية التمكين بشكل أكبر أن ترى أن التمكين يعطي الفرد مزيدا من المسؤولية المناسبة للقيام بما هو مسؤول عنه (أي إعطاء الفرصة للإنسان الاقرب للمشكلة وأكثرهم إحتكاكاً وتأثيرا بها حلها).²

- التعريف الإجرائي :

نقصد به في دراستنا هو تلك المعاملات التي تتم داخل مكان العمل الصادرة عن الإدارة والتي تتلقاها المهندسة من تحفيز وتفويض السلطة عن طريق إشراكها في إتخاذ القرار وتدعيم مبادراتها في التعامل مع المشاكل ومنحها الصلاحيات الكاملة المنبثقة عن وظيفتها كمهندسة معمارية .

¹ <https://twitter.co/altmkeenm>

² يحي سليم ملحم، التمكين كمفهوم إداري معاصر، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، الأردن، 2006، ص 19.

4-4- إتخاذ القرار:

- التعريف الاصطلاحي :

يتعلق مصطلح إتخاذ القرار بالنظم الإدارية إذ يعرف بأنه هو إختيار نهج أو طريق أو آلية للسلوك من بين عدد من البدائل والخيارات الممكنة أو المتاحة أو هو الرأي عند من يملك إختياره وتصديره¹

- التعريف الاجرائي :

هو ما تتخذه المهندسة المعمارية من إجراءات لإصلاح مشاكل العمل وقدرتها على فرض تنفيذ هذه الإجراءات على أرض الواقع دون مناقشة وثقة المسؤولين بقرارها

4-5- صنع القرار:

- التعريف الإصطلاحي

يعرف على أساس أنه هو تلك العملية التي تسعى إلى إيجاد حل جذري لمشكلة ما تقف عائقا في وجه تسيير عمليات المنشأة والبحث الدؤوب عن الحل الأفضل بين مجموعة من الحلول المطروحة عن طريق المفاضلة بينها , ويتطلب ذلك من إدارة المنظمة إختيار البدائل المثلى بكل حيطة وحذر سعيا لحل المشكل وبالتالي صنع القرار²

- التعريف الإجرائي :

نقصد به تلك الحرية التي تتحقق لدى المهندسة في الإبداع الإداري والمهارة المهنية في إيجاد الحل المناسب من بين مجموعة من الخيارات وثقة المسؤولين بها وبخياراتها

4-6- المرأة :

- التعريف الاصطلاحي :

هي الشق الثاني من الإنسان المعمر على الأرض والمرأة في اللغة العربية من فعل مرا ومصدرها المروءة وتعني كمال الرجولة أو الإنسانية ومن هنا كان المرء وهو الإنسان والمرأة وهي أنثى الإنسان.

¹ مهارات إدارية. <https://mawdoo3.com>

² نفس المرجع.

4-7- المهندسة المعمارية:

- التعريف الإصطلاحي :

المهندس المعماري ومثله المهندسة : هو الشخص الذي يصمم المباني من كل الأنواع ويدير تنفيذها والاسم باليونانية القديمة مركب من كلمتين . كلمة رئيس و كلمة البناؤون فالمعماري هو رئيس البنائين والعمارة هي أول الحرف أو رأسها , ويعود ذلك إلى الأزمنة التاريخية الأولى قبل نشوء الأكاديميات المتخصصة بالعمارة والفنون في القرن السادس عشر¹.

- التعريف الإجرائي :

نقصد بالمهندسة المعمارية في هذه المذكرة تلك الموظفة التي تحصلت على شهادة جامعية في الهندسة المعمارية وتوظفت على أساس هذه الشهادة وتمارس مهامها في الهندسة المعمارية بمؤسسة متخصصة في مجال التخطيط الحضري .

5- الإجراءات المنهجية :

5-1- المنهج المستخدم :

إعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي في جميع البيانات والمعلومات ,والذي نسلكه في تحليل وتبيان الحقائق , بحيث أستعمل لإيضاح السبيل وتوضيح الأفكار ,إذ هو المنهج الذي يتضمن الحقائق الراهنة بطبيعة الظاهرة وهو أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف مشكلة أو ظاهرة معينة وتصويرها عن طريق جمع المعلومات الكمية والكيفية وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة.² وقد استخدمناه لتبيان واقع تمكين المرأة داخل مكان عملها وعلاقتها مع الوظيفة ومحيط العمل.

5-2- أدوات جمع المعلومات :

- المقابلة :

تعتبر المقابلة تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الافراد الذين تم سحبهم بكيفية منعزلة ,فالمقابلة هي أفضل التقنيات لكل من يريد استكشاف الحوافز العميقة للأفراد واكتشاف الأسباب المشتركة لسلوكهم من خلال خصوصية كل حالة.³

¹ المهندس المعماري <https://ar.wikipedia.org.wiki>

² الزبير بن عون ,تحليل سوسيولوجي للصراع في الهيئات المحلية المنتخبة , مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ,جامعة قاصدي مرياح ورقلة , كلية العلوم الانسانية والاجتماعية , قسم العلوم الاجتماعية , 2011/2012, ص.24

³ موريس أنجرس ,منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية , دار القصبه للنشر , الجزائر , 2013, ص.197

وتستعمل المقابلة في الأبحاث الميدانية التي ترمي إلى جمع البيانات الأصلية عن وحدات مجتمع البحث، هذه البيانات التي لا يمكن الحصول عليها بواسطة الدراسة النظرية أو المكتبية.¹ وقد إستخدمنا المقابلة في دراستنا لأن التمكين هو حالة ذهنية وسياق إدراكي لا يمكن تطويره بشكل يفرض على الإنسان من الخارج.² أي أنه لا يمكن لنا الحصول على بيانات واقع تمكين المرأة دون إخضاعها لإستجواب من خلال طرح مجموعة من الاسئلة لتتوصل إلى المعلومات المطلوبة لإتمام دراستنا.

وقد إعتدنا على المقابلة الرسمية المفتوحة والتي تعتمد على دليل أو مرشد يحتوي على الأسئلة التي يقوم المقابل بطرحها على المبحوث وتدوين الإجابات على الإستمارات المعدة مسبقا لذلك، كما قمنا بشرح الأسئلة للمبحوثات لضمان الإجابة عنها وعدم التهرب منها.

- الملاحظة:

قمنا باستخدام تقنية الملاحظة البسيطة، وذلك أثناء قيامنا بدراستنا الاستطلاعية والميدانية، حيث قمنا بمشاهدة العديد من المظاهر والمواقف والأحداث والسلوكيات والأفعال المرتبطة بالمهندسات المعماريات في أماكن عملهن، وساعدتنا هذه الملاحظات في بناء اشكالية البحث وفي بناء اسئلة المقابلة، وكذلك في التحليل السوسولوجي للمقابلات. كما ساعدتنا الملاحظات التي قمنا بها أثناء اجراء المقابلات مع المبحوثات، حيث انها بصرتنا بالعديد من المؤشرات الواقعية التي لم تفصح عنها المبحوثات.

5-3- مجالات البحث:

- المجال المكاني :

المقصود به هو ذلك الإطار الإقليمي الذي يقوم فيه الباحث بتحديد مجال دراسته ويكون هذا وفقا للمشكلة المدروسة ، وفي سبيل تحقيقنا لأهداف الدراسة والوقوف على حيثيات المشكل المطروح كان إختيارنا لبعض من المديریات التابعة لوزارة الإسكان والمتواجدة بولاية الجلفة.

⁴ إحسان همد الحسن ، الاسس العلمية لمناهج البحث العلمي ، دار الطليعة للطباعة والنشر بيروت ، ط 3، 1994، ص. 95 .

² يحي سليم ملحم ، مرجع سبق ذكره ، ص 19 .

ظهرت ولاية الجلفة بموجب التقسيم الإداري لسنة 1974، حيث أصبحت الولاية تتربع على إقليم مساحته الإجمالية 32391.8 كلم² ما يمثل نسبة 1.36 في المئة من المساحة الإجمالية للوطن وهي الآن تضم 36 بلدية مهيكلة في 12 دائرة، أما عن مقر الولاية (مدينة الجلفة) فتبعد بـ 300 كلم جنوبا عن الجزائر، حيث تقع بين خطي طول 3 و 4 شرقا وبين دائرتي عرض 34 و 35 شمالا. وتتمثل هذه المديرية التي أجرينا الدراسة حولها في :

- مديرية التعمير - مديرية السكن - مديرية التجهيزات العمومية - ديوان الترقية والتسيير العقاري.

- المجال البشري :

يتعين على الباحث منذ البداية أن يوضح هدفه ويحدد بالضبط نوع الدراسة والأفراد الذين تشملهم ومن لا تشملهم حتى تكون الصورة واضحة في الذهن. ولأن الدراسة تدخل في إطار الدراسات الإستطلاعية كان من الأنسب لنا أن نستخدم العينات غير العشوائية وبالتحديد العينة القصدية للأسباب التالية :

أن الفئة المعنية بالدراسة هي فئة المهندسات المعماريات وعددهن محدود جدا ففي مديريتين إثنين عدد المهندسات بها هو 10 مهندسات 08 من هن مهندسات مدنيات وإثنين فقط معماريات أما المديرية الثالثة بها ثلاث مهندسات معماريات واحدة كانت بعطلة أمومة أي أنه بقي لدينا مهندستين إثنين أيضا أما بالمديرية الرابعة فتشتمل على ثمن مهندسات معماريات قمنا باختيار مهندسين مثل المديرية الثالثة سابقة الذكر. وفضلاً عما سبق فإن الداعي للمقصدية والتوجه باختيار المبحوثات هو أن المهندسات يعملن بشكل دائم في مناصب عمل بالمديريات المذكورة، وأن لديهن أشغال مستمرة في أماكن عملهن. كما أن لهن علاقة مباشرة بالبرامج والمخططات التنموية التي تقوم بتنفيذها السلطات المحلية والحكومية.

- المجال الزمني :

ونقصد به الفترة التي إستغرقها الباحث في إنجاز دراسته وقد مرت دراستنا بمراحل زمنية متعددة إذ إنطلقت المرحلة الأولى من بداية شهر فيفري لهذه السنة 2019/02/03 إلى غاية الحادي والعشرين منه 2019/02//21 كمرحلة إستطلاعية عن المؤسسات التي تم إختيارها لإجراء المقابلات بها وللموازنة بين ما توفر لنا من الجانب النظري من دراسات وكتب ومعلومات مكتوبة وما حاولنا إستكشافه من خلال زيارتنا لمكان تواجد عينتنا المقصودة.

أما المرحلة الثانية فقد بدأت من السابع من شهر مارس 2019/03/07 إلى غاية الخامس والعشرين منه 2019/03/25 حيث قمنا في هذه المرحلة بعملية المقابلات والتواصل مع المهندسات بشكل ودي لإكتساب ثقتهم وتعزيز العلاقة لإنجاح هذه المقابلات وبالتالي التوصل إلى إجابات صادقة وتمثلت المرحلة الثالثة في تحليل المقابلات وإستخلاص النتائج والتي إمتدت من منتصف شهر أبريل 2019/04/15 إلى غاية نهاية الشهر 2019/04/30.

6- المقاربة النظرية :

إتجاه أنظمة الأنساق التحليلية في التخطيط :

من الإتجاهات النظرية التي إهتمت بالتخطيط الحضري نجد إتجاه أنظمة الأنساق التحليلية في التخطيط والذي يعتمد على دراسة العلاقات الوظيفية القائمة بين المناطق داخل المدينة ذاتها وبين المدن وأريافها والمدن بعضها ببعض ينهل هذا التيار من تطور العلوم ويتأثر بمنهجها البحثية و أساليبها التحليلية في دراسة العلاقات بين عناصر المنظومة النسقية على الأشياء والأشكال من منظور جمالي فني بحت بل أصبح الأمر يتعلق بمدى فعالية البناء الفلسفي ومتانة العلاقات بين عناصره ,ومن هنا أصبحت النظرة النسقية للتخطيط تغلب جانب الفعالية في التنظيم والجودة والأداء , كما أصبح لا ينظر لأشكال المباني بقدر ما يعود على طبيعة العلاقات الإجتماعية التي تربط بين مختلف الفئات في المدينة بعضهم ببعض وبأنشطتهم الإقتصادية والترفيهية وغيرها

ووفقا لهذا المنظور النسقي تغير مفهوم الفراغ من كونه فراغا ذو أبعاد هندسية إلى مفهوم الفراغ الإنساني ذو الأبعاد الإجتماعية والإقتصادية والثقافية ,أي أنه بتعبير آخر تحول مفهوم الفراغ العمراني من فراغ ذو أبعاد فيزيقية محسوسة إلى فراغ ذو أبعاد ثقافية رمزية غير مرئية وغير محسوسة ماديا ومادام الأمر كذلك فإن الأسلوب الذي يناسب التخطيط الحضري ليس أسلوب رص الأشكال العمرانية وتتاسقها وإنما هو أسلوب التحليل العلمي للأنساق ودراسة علاقات عناصرها بعضها ببعض ومن هنا لم يعد التخطيط هو فن صياغة الأشكال وإنما هو أسلوب إتخاذ القرارات التخطيطية السليمة , أو بمعنى آخر فإن التخطيط عرف تحولا جذريا في جوهره , فلم يعد كما كان غاية في حد ذاته بل أصبح وسيلة لغاية , ومن هنا جاء إعتراض (فالودي "Faludi) على التخطيط كمنتج وكأشكال وكمخططات بل هو أساسا أسلوب في صياغة السياسات وإتخاذ القرارات التخطيطية وبناء عليه فإن تقييم المخططات لا يتم من منظور مدى مطابقة مخرجاتها ونتائجها لما تم تبنيه وصياغته في أشكال على المخطط وإنما

يكون التقييم على مدى مساهمة المخطط في تحسين وترقية فهم صانعي القرار وإستعابهم للمشاكل الأتية والمستقبلية التي ستطرأ على الساحة العمرانية , فجدوى المخطط تكمن في مدى إسهامه في تمكين أصحاب القرار من إستعاب المشكلة وإدراك أبعادها ثم مدى نجاعته في التأسيس لعملية التواصل والتحاور في المراحل الموالية من العملية التخطيطية.¹

7- كيفية تحليل وتفسير المعلومات:

كما ذكرنا سابقا أننا إستعملنا أداة المقابلة لجمع المعلومات أي أن هذه المعلومات ستكون كيفية أكثر منها كمية فقد إعتدنا على تحليل هذه الإجابات تحليلا كيفيا بإعتقادنا على تساؤلات الدراسة ومؤشرات التمكين الإداري التي إعتدناها في صياغة أسئلة دليل المقابلة بصياغة أخرى فقد إستعملنا في السؤالين الأول والثاني والمتعلقين بالبيانات الشخصية الطريقة الإلكترونية SPSS لبناء الجداول وقمنا بتحليلها تحليلا كيفيا من خلال النسب المئوية المتوصل إليها أما باقي الأسئلة فقد قمنا بتحليلها تحليلا كيفيا كل حالة على حدا. وذلك من خلال عرض اجابات المبحوثات كما قمنا بتدوينها بالاستمارة المخصصة لتدوين المعلومات. ومن ثمة قمنا بتحليلها وفقاً لإجابات المبحوثات.

1 الطاهر لدرع , "الإتجاهات الحديثة في نظرية التخطيط العمراني" ، مجلة Courrier de savoir , جامعة الملك سعود , العدد 16 ، أكتوبر، 2013 ، ص.108

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

الفصل الثاني الدراسات السابقة

- تمهيد :

نتناول في هذا الفصل الدراسات السابقة التي تناولت موضوع دراستنا أو تناولت أحد متغيراته . ولأنه صعب علينا إيجاد دراسة مماثلة أو مقارنة للموضوع تمكين المرأة المهندسة في عملية التخطيط الحضري قمنا بإختيار دراسات عن موضوع التخطيط الحضري ودراسات أخرى عن تمكين المرأة في عدة مجالات ذلك أن للدراسات السابقة أهمية كبيرة تتجلى في توفير للباحث خلفية علمية عن موضوع دراسته كما تساعده على إجراء مقارنات بين نتائجه ونتائج الدراسات السابقة، كما تساعده أيضا على التحديد الدقيق لمشكلة وأهداف ومنهج دراسته

أولاً: دراسات حول التخطيط.

1- الدراسة الأولى

أثر نظريات التخطيط في الشكل الحضري للمدن السودانية

دراسة حالة الخرطوم الكبرى¹

وهي عبارة عن بحث تكميلي لنيل درجة ماجستير علوم التخطيط العمراني للباحث: راشد كمال عبد المجيد جبور، بكالوريوس العمارة والتخطيط جامعة أم درمان الإسلامية، سنة 2004. وقد جاءت هذه الدراسة كدراسة نقدية للواقع الحضري في مدينة الخرطوم السودانية وذلك من خلال المقارنة بين التراث النظري الأورو الأمريكي للتخطيط وتطبيقه في أمريكا وأوروبا والتطور الحضري الذي وصلت اليه وتدهور الحال في السودان خاصة والدول النامية بصفة عامة.

- وقد كان الهدف من الدراسة هو فحص الشكل الحضري لمدينة الخرطوم لتعرف على المعضلات والتشوهات الموجودة والأسباب الجوهرية التي أدت إلى ذلك من خلال فحص دور الدولة والسياسات التخطيطية مع الأخذ بعين الاعتبار المعايير النظرية العالمية المختلفة والتي تتمثل في نظريات التخطيط. المنهج المعتمد في الدراسة:

- إستعمل الباحث المنهج الإستردادي وهو منهج تاريخي نقدي، إذ درس التراث النظري العالمي من خلال تحليل النظريات دون سردها كما هو مألوف في البحوث الإجتماعية، بل قام بإخضاعها للدراسة كظاهرة من خلال مزيج بين منهج دراسة الحالة والمنهج التاريخي.

وقد قسم هذه الدراسة إلى خمسة فصول تطرق في الفصل الأول والذي أطلق عليه إسم خلفية البحث إلى مقدمة عامة ثم قام بعرض الهدف من الدراسة، ثم تطرق إلى منهجية الدراسة وقد تطرق فيها إلى منهج المعتمد، وقد ختم هذا العنصر بطرح السؤال المركزي والأسئلة الفرعية، أما الفصل الثاني فقد خصصه لنظريات التخطيط من خلال أربعة عناصر هي:

-هيكلية نظريات التخطيط.

-خلفية عن نظريات التخطيط.

-التقاليد الفكرية لنظريات التخطيط.

-التوجهات الفكرية في التنظير التخطيطي.

¹ عبد المجيد راشد جبورة، أثر نظريات التخطيط في الشكل الحضري للمدن السودانية ، مذكرة ماجستير ، جامعة الخرطوم ، 2014.

وقد عرض من خلال التفصيل في هذا الفصل إلى دراسة مختلف الأفكار التخطيطية والاستراتيجية والواقع وأسباب نجاحها في بيئتها الأصلية.

ليعرض في الفصل الثالث تاريخ التخطيط في مدينة الخرطوم عبر تعاقب العصور والمراحل التاريخية ثم تعاقب السياسات في الوقت الراهن ونقدها من خلال ما توصل إليه من أرضية نظرية في الفصل الثاني، أما الفصل الرابع فقد تناول المشاكل الحضرية التي تعاني منها مدينة الخرطوم من مشاكل الإسكان الفقر الحضري ومشاكل بيئية ثم قام بتناول الحلول التي أوجدتها الإدارة من خلال التكامل الحضري وذلك من خلال التنوع من المشاركات الشعبية في الإعمار وممارسة التخطيط ودراسة الموقع والخدمات ودور الإدارة من هذا كله، أما الفصل الخامس والأخير فقط تناول فيه الباحث خلاصة دراسة وعرض جملة التوصيات التي توصل إليها من خلال دراسته لسياسة التخطيط الحضري في السودان ومقارنتها بالتراث النظري العالمي للتخطيط ونذكرها فيما يلي:

- إنهاء الحروب والنزاعات الداخلية.
- خلق الإجماع القومي حول قيم الديمقراطية والعدالة وحقوق الانسان.
- إعادة التوازن بين الريف والمدينة.
- تفعيل المشاركة الشعبية.
- إعادة الاهتمام بالبيئة.
- وضع إستراتيجية فعالة للإسكان.
- نشر ثقافة التنوع والسلام.
- تفعيل وسائل الإعلام.
- تكوين المنظمات التطوعية المتخصصة.

- تقييم:

تعتبر هذه الدراسة من حيث الجانب المنهجي دراسة جيدة جدا إلا أنها من حيث الموضوع والطرق الكيفية في معالجة غير واضحة بشكل جيد كون الباحث إهتم بالتراث النظري للتخطيط في أوروبا وأمريكا وأرجع إليه سبب التطور والتقدم الحاصل هناك وقام بمقارنة هذا التطور بما هو حاصل في السودان والعالم العربي و أغفل الجوانب الأخرى المتسببة مجتمعة في إستحداث التخطيط الحضري وتطويره مثل الثورة الصناعية والتطور التكنولوجي والنمو الإقتصادي والسياسي والإستقرار الإجتماعي على عكس السودان ودول العالم الثالث وهذا ما أغفله في دراسته وقام بذكره فالتوصيات التي طرحها في نهاية دراسته.

أما استفادتنا من هذه الدراسة فقد كانت في الجانب النظري وطريقة الباحث السلسة في طرح ونقد النظريات التخطيطية إذ أنه قام بطرحها بشكل نقدي تفسيري أكثر منه سردي. تختلف هذه الدراسة عن دراستنا الحالية لأن طريقة تطرقها للتخطيط الحضري تختلف عن طريقة تناولنا إياه.

2- الدراسة الثانية

التخطيط العمراني كأحد آليات الإدارة المحلية في مواجهة تحديات التنمية المستدامة¹

تناولت هذه الدراسة التخطيط العمراني كسياسة متبعة من طرف الدول ودوره بالتنمية المستدامة وبلوغ مستوى معيشي لائق بالسكان من خلال الحلول العلاجية عن طريق تفويض السلطات المحلية بذلك وقد توصلت الباحثة لعدة نتائج من خلال دراستها. تعرض بعضها هنا كالتالي:

* حولت الدول لهيئات عليا أو وزارات الصلاحيات اللازمة التي تمكنها من الإشراف ومتابعة عمليات التخطيط في كل إقليم وفي كل قطاع في سبيل تحقيق أهدافها.

* حرص المشروع الإنجليزي على منح السلطات المحلية القائمة على التخطيط سلطة إصدار الترخيص أو إذن التخطيط لتنمية الأرض وكذلك سلطة وضع الخطط بما تتضمنه من بيانات مكتوبة تمثل سياسة سلطة التخطيط المحلية ومقترحاتها العامة لإستخدامات الأرض.

* تعتبر فرنسا من أوائل الدول في أوروبا الغربية التي إتخذت مبدأ التخطيط كوسيلة لإعادة التعمير والتنمية للموارد الإقتصادية وذلك بعد الحرب العالمية الثانية بعد أن أيقنت فرنسا أن التخطيط العمراني من شأنه أن يسرع بزيادة معدل التنمية الإقتصادية والإجتماعية.

* إهتم المشروع الأمريكي بتحديث قوانين التخطيط العمراني وكذلك حرصه البالغ على معالجة كافة الجوانب المتعلقة به بما في ذلك إنشاء الإدارات والوزارات التي تتولى القيام بالمهام الموكلة إليها بموجب القوانين من أجل الإستعداد للمستقبل في إعداد المشروعات المناسبة له والتحكم في توجيه النشاط الذي يقوم بتعمير منطقة في جهة معينة وقصد به تحقيق مستوى أفضل لتحقيق الأداء.

مر التنظيم التشريعي للتخطيط العمراني في مصر بعدة مراحل زمنية من خلال عدة قوانين متعاقبة. ينسخ فيها اللاحق ما سبقه من التشريعات فإذا كان جوهر التخطيط هو تحديد الأهداف ووضوحها بهدف تحديد أنسب الوسائل لتحقيقها فإن التخطيط العمراني في التشريعات قد إفتقد إلى التخطيط. فكانت التشريعات المنظمة للعمران تتسم بالعشوائية وعدم الانضباط والتضارب في بعض الأحيان.

أما التوصيات التي إقترحتها الباحثة فكانت في خمسة عناصر نذكرها:

- يتعين فصل المناطق الصناعية عن المناطق السكنية للحد من مشكلة التلوث التي تعد خطرا كبيرا يترص بالمجمعات السكنية.

- إعادة تنظيم وتخطيط الاحياء والبلديات القديمة من أجل تحديدها الحضري وتحديثها العمراني.

¹ أميرة عبد الله بدر ،"التخطيط العمراني كأحد آليات الإدارة المحلية في مواجهة تحديات التنمية المستدامة" ، مجلة التعمير والبناء ، جامعة ابن خلدون، تيارت ، العدد 03 ،سبتمبر 2017 .

- ربط تخطيط المدن والبلديات بإستراتيجية خطط التنمية الإقتصادية والإجتماعية في الدول.
- التوازن بين تجديد المناطق الحضرية وبين مراقبة وإدارة التنمية الحضرية وتطوير المناطق الريفية من جهة والمحافظة على المساحات المخصصة للزراعة.
- الاهتمام بالمناطق ذات السكن العشوائي وإدراجها ضمن خطط التنمية الحضرية للدولة مع وضع القوانين اللازمة لتلاقي ظهور السكن العشوائي.

- تقييم الدراسة:

- تعتبر هذه الدراسة دراسة متكاملة كما وكيفا كونها أحاطت بكل جوانب التخطيط في كل من مصر وأمريكا وفرنسا وقد قامت بتسليط الضوء على الإجراءات التي اتخذتها كل دولة من خلال تجهيز أرضية لصياغة خطط حضرية من أجل تحقيق التنمية المستدامة في كل من أمريكا وفرنسا والفضل الذي تكلفت به الإجراءات التي قامت بها مصر كونها لم تكن في المستوى المطلوب بل كانت مجرد إعادة صياغة لخطط سبق وأن جربتها وعدم مواكبتها للتطورات الحاصلة في داخل مصر وخارجها .
- قد استفدنا من هذه الدراسة في دراستنا الحالية من خلال الجانب النظري وذلك من خلال ما قامت به الباحثة من تفسير وتوضيح للسياسات التخطيطية العالمية وهذا ما ساهم في توضيح المسار الذي ستعالج فيه موضوع التخطيط الحضري في عمومه العالمي وخاصة بالجزائر .
 - أما عن التشابه بين هذه الدراسة ودراستنا الحالية فإنه لا يوجد أي تشابه كونها تطرقت لموضوع التخطيط من جانب مخالف لطريقة تناولنا إياه.

3- الدراسة الثالثة

مشكلات التخطيط الحضري بمدينة عنابة - دراسة ميدانية بحى بوخضرة.¹

وهي دراسة قامت بها الباحثة برباح رفيقة والتي تناولت فيها المشاكل التي تعاني منها مدينة عنابة، وقد أرجعتها الى تخطيط الحضري من خلال عملية الهجرة وفي ضعف المخططات من خلال نقص الكفاءات في إستعمالات الأرض.

وقد طرحت الباحثة التساؤل التالي من خلال عرضها للإشكالية البحث:

ماهي طبيعة مشكلات التخطيط الحضري لمدينة عنابة؟

ولتفصيل في هذا التساؤل الرئيسي قامت بطرح ثلاث تساؤلات فرعية هي:

• هل تتمثل في ظاهرة الهجرة؟

• هل تتمثل في ضعف المخططات؟

• هل تتمثل في إستعمالات الأرض ؟

أما الهدف من الدراسة فقد كان متمثلا في الأهمية التي تتسم بها مدينة عنابة كمنطقة حضارية وقطب صناعي كونها تتمثل منطقة جذب للهجرة الداخلية وقد حددت الباحثة الهدف من الدراسة في ثلاثة عناصر أيضا هم:

• تحديد طبيعة المشكلات المؤثرة في عمران المدينة.

• معرفة وضعية إستعمالات الأرض داخل المدينة.

• تحديد علاقة الهجرة بإنتشار المناطق المختلفة.

فرضيات الدراسة: وقد قسمتها الى قسمين:

- فرضيات المؤشر المتعلق بالمناطق المتخلفة كنتيجة للهجرة.

• إرتفاع معدلات نسبة الهجرة.

• إنتشار مظاهر الثقافية الريفية في محيط المدينة.

• إنتشار المناطق المتخلفة المستعملة من طرف المهاجرين.

- فرضيات المؤشر المتعلق بإستعمالات الأرض.

• إستخدام الأرض على مستوى السكن.

• ضيق الغرف - إختيار الإقامة على أساس القرابة.

¹ رفيقة برباح، مشكلات التخطيط الحضري، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية، قسم علم الإجتماع والديمغرافيا، جامعة منتوري قسنطينة، 2007/2006.

وقد استخدمت الباحثة منهجين فالدراسة.

المنهج الوصفي فالشوق المتعلق بالتعرض إلى مشكل البحث بالوصف ونقصي الحقيقة والمنهج التاريخي وذلك من خلال تتبع مراحل التحضر في الجزائر عبر الأزمنة المتعاقبة

- العينة: ثم إختيار 95 وحدة سكنية من بين السكنات المستعملة في المناطق المختلفة من بين 317 وحدة سكنية وهذا ما يمثل 30 بالمئة من مجتمع البحث ككل.

- نتائج البحث:

- إعتبار الهجرة من الأسباب المباشرة في حدوث وانتشار المناطق المتخلفة بالمدينة
- تدهور المحيط البيئي إلى جانب نقص المرافق والخدمات التي يحتاجها السكان من الإنارة والخدمات المختلفة.

- اللاتجانس السكاني الناتج عن الهجرة الريفية نحو المدن بحثا عن فرص للعمل ولدوافع وأسباب أخرى.

- وقد إشتملت الدراسة على سبعة فصول بالإضافة إلى فصل تمهيدي تضمن إشكالية البحث والهدف من الدراسة والفرضيات.

وقد خصصت الباحثة الفصل الأول لمفاهيم الدراسة ونظريات التخطيط، أما الفصل الثاني فقد تطرقت الباحثة فيه إلى المشكلات الأساسية في التخطيط المشكلات التي ركزت عليها الباحثة والمتمثلة في المناطق المتخلفة والهجرة إلى المدن وإستخدامات الأرض في البيئة، أما الفصل الثالث فقد خصصته الباحثة لدراسة التحضر من خلال إبراز مستوياته والمشاكل الناجمة عنه في الدول النامية وفي المجتمعات الصناعية، أما الفصل الرابع فقد خصصته للتكلم عن المشكلات التحضر فالجزائر والسياسات التنمية والتخطيط الحضري، أما الفصل الخامس فقد تضمن دراسة حالة لمدينة عنابة" المجال المكاني للدراسة"، والفصل السادس تمثل في المجال الميداني للدراسة وقد ذكرت الباحثة في هذا الفصل نوع المنهج وكيفية إختيار العينة وأدوات جمع المعلومات من مقابلة وإستبيان وملاحظة إضافة إلى وصف المدينة، أما الفصل السابع وهو الأخير فقد عرضت فيه الباحثة النتائج المتوصل إليها.

- تقييم الدراسة:

تطرقت هذه الدراسة إلى المشكلات التي تعرقل العملية التخطيطية للمدن الجزائرية بصفة عامة وبمدينة عنابة بصفة خاصة، وقد أحاطت بكل الجوانب المسببة لهذه المشاكل الحضرية بشكل جيد كونها إستخدمت المنهج الوصفي لتقصي الحقائق والمنهج التاريخي وذلك من خلال تتبع سيرورة التحضر في الجزائر.

وقد إستقدنا من هذه الدراسة في دراستنا الحالية بتوضيح الرؤية عن المشاكل التي تعيق عجلة التنمية الحضرية وذلك من خلال تطرقها لمشكل إستعمال الأرض والذي يدخل في مراحل تنفيذ العمليات التخطيطية.

كما تختلف هذه الدراسة عن دراستنا الحالية كونها تطرقت لموضوع التخطيط من جانب مغاير عما تطرقنا إليه في دراستنا الحالية.

4- الدراسة الرابعة

التخطيط الحضري والجوانب السلوكية.¹

قام بهذه الدراسة عمر نش والذي هدف من خلالها إلى

- تقييم مدى كفاءة الخطة الحضرية من خلال مقارنتها بالواقع التطبيقي المتمثل في ردود الأفعال والمواقف الإجتماعية.

-إبراز أهمية الجوانب السلوكية من خلال دور المشاركة الإجتماعية في صياغة وتصميم المخططات الحضرية.

وقد طرح الباحث إشكالية بحثه المتمثل في دراسة الوسط الحضري لأحد أحياء مدينة سكيكدة والتعرف على علاقة التخطيط الحضري للحي وسلوكيات قاطنيه ولدراسة بحثه طرح التساؤلات التالية:

السؤال الرئيسي::

- إلى أي مدى يرتبط التخطيط الحضري بالجوانب الإجتماعية والسلوكية؟

وقد أدرج تساؤلات فرعية تتفرع من هذا التساؤل نذكرها فيما يلي :

- ماهي مميزات ومواصفات المجال الديمغرافي والطبيعي

- ما طبيعة ردود الأفعال والمواقف والإحتجاجات الفردية والجماعية الفعلية اتجاه مخطط مجالهم السكني؟

فرضيات الدراسة:

*الفرضية الرئيسية:

-هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تخطيط المجال الحضري وبين الجوانب السلوكية.

*الفرضيات الفرعية:

-هناك إرتباط مخطط المناطق الإيكولوجية برغبات وإحتياجات الأفراد.

-هناك توفر عناصر البيئة الحضرية المادية ودرجة رضا الافراد.

ومن مؤشرات الدراسة التي حددها الباحث:

- الجيرة - التزاحم السكاني - الواقع الاجتماعي.

¹ عمر نش، التخطيط الحضري والجوانب السلوكية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الإجتماعية، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، جامعة منتوري، قسنطينة، 2015، 2016.

المنهج المستخدم:

-إعتمد الباحث على منهج المسح بالعينة وقد برر ذلك كون هذا المنهج كما ذكر الباحث يستمد من المنهج الوصفي وأدواته البحثية يمكن الباحث من الإقتراب من البحوث أكثر فأكثر من خلال المقابلة الشخصية والحديث المباشر والحر.

-عينة الدراسة: تم إختيار نسبة 10 بالمائة من مجتمع البحث بطريقة عشوائية بسيطة وقد تم إختيار 110 وحدة من بين 1099 أسرة مقيمة.

أدوات جمع البيانات: إستخدام الباحث عدة أدوات:

الملاحظة - المقابلة - الإستبيان - وقد قسمه إلى ثلاثة محاور.

- البيانات الشخصية في 17 أسئلة.

- البيئة الحضرية المحيطة والسلوك الاجتماعي في 13 سؤال.

- درجة الرضا والمواقف الاجتماعية في 06 أسئلة.

وقد قام الباحث بمأ إستمارة الإستبيان بنفسه وذلك لنقص المستوى التعليمي للمبحوثين.

- نتائج الدراسة:

عرض الباحث نتائج دراسته في ضوء ثلاث عناصر

- كشفت الدراسة عن الهدف الإمبريقي للفرضيتين الإجراءيتين الأولى والثانية وهو ما يدل بدوره على

تحقيق الفرضية العامة بصورة موجبة التي أكدت أن هناك علاقة بين تخطيط المجال الحضري وبين

الجوانب السلوكية.

- تقييم:

ركزت هذه الدراسة في تناولها لموضوع التخطيط الحضري على الجوانب السلوكية المترتبة عن التخطيط وعن وجود علاقة بين التخطيط المجالي والجوانب السلوكية ويظهر ذلك جليا من خلال إستمارة الإستبيان والتي خصص الباحث 17 سؤالاً من أصل 36 سؤال للبيانات الشخصية، كما أنه قد خصص فصلاً للنائج وقد قام بتحليلها من خلال ثلاث فروع.

- في ضوء فرضها وفي ضوء الدراسات السابقة وقام بتحليلها في ضوء التوجهات النظرية إلا أنه لم يستعمل إلا منهجا واحدا في دراسته وهو المنهج الوصفي الذي يخول له تحليل النتائج في ضوء فروضها فحسب، وما يعاب عليه أنه حلل النتائج في ضوء الدراسات السابقة ولم يخصص في إطاره النظري أو أي عنوان يتعلق بها.

وقد إستفدنا من هذه الدراسة عن دراستنا الحالية إذ أن الباحث قد فصل فالجانب النظري للتخطيط وذلك من خلال إعماده على دراسة المدينة بشكل معمق.

تختلف هذه الدراسة عن دراستنا الحالية كونها تناولت التخطيط من جانب مخالف عما تناولناه إياه.

ثانياً : التمكين :

1- الدراسة الأولى :

دور ديوان الموظفين العام في التمكين المرأة بالمناصب القيادية الحكومية.¹

قامت بها الباحثة نور علي عبد الحليم الديراوي وهي متمثلة في رسالة ماجستير في إدارة ، حيث تدور إشكالية بحثها حول الدور الذي تلعبه الحكومة فالقضاء على العقبات القانونية والاجتماعية التي تحول دون تحقيق المساواة الاقتصادية للمرأة.

وقد طرحت الباحثة تساؤل رئيس تدور حوله مشكلة البحث وهو:

- ما هو دور ديوان الموظفين العام في تمكين المرأة الفلسطينية في المناصب الإدارية العليا في المؤسسات الحكومية في قطاع غزة؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى: يؤثر قانون الخدمة المدنية تأثيراً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a \leq 0.05$) على تمكين المرأة بالمناصب الإدارية العليا.

الفرضية الثانية: يؤثر دور لجان التوظيف العام تأثيراً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a \leq 0.05$) على تمكين المرأة بالمناصب الإدارية العليا..

الفرضية الثالثة: تؤثر ثقافة الديوان بالنسبة للجنس تأثيراً ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($a \leq 0.05$) على تمكين المرأة بالمناصب الإدارية العليا.

الفرضية الرابعة: تؤثر معايير الترقية في السلم الوظيفي تأثيراً ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($a \leq 0.05$) على تمكين المرأة بالمناصب الإدارية العليا.

الفرضية الخامسة: تؤثر المتغيرات الشخصية تأثيراً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a \leq 0.05$) على تمكين المرأة في مناصب العليا.

الفرضية السادسة: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a \leq 0.05$) بين إجابات المبحوثين حول دور ديوان الموظفين العام في تولي المرأة للمناصب القيادية الإدارية العليا تعزى للمتغيرات الشخصية التالية (السن، الحالة الاجتماعية، الخبرة، الدرجة العلمية)

¹ نورعلي عبد الحليم الديراوي دور ديوان الموظفين العام في تمكين المرأة بالمناصب القيادية ، رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، 2014 .

أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى جملة من الحقائق.

- إستعراض الواقع الإداري للمرأة في المؤسسات الحكومية.

- الوقوف على أهم المعوقات التي تحد من مشاركة المرأة في المناصب الإدارية العليا.

- تقديم المقترحات لزيادة فرص تولي المرأة للمناصب الإدارية العليا.

- التعرف على ديوان الموظفين العام ودوره في إتاحة الفرص أمام الموظفات للوصول للمواقع الإدارية العليا.

وقد شملت الدراسة ستة فصول تضمن الفصل الأول الاطار العام للدراسة من مشكلة بحث ومتغيرات وفرضيات وأهداف الدراسة وأهميتها و حدودها والمفاهيم و المصطلحات الدراسة، أما الفصل الثاني وهو الفصل الذي خصصته الباحثة للإطار النظري للدراسة عبر أربعة مباحث خصصتها للحديث عن حقوق المرأة عبر العصور المتتالية ثم تحدثت عن المرأة والقيادة ثم عن التمكين المرأة من خلال إبراز المفهوم و الأهمية والابعاد والمراحل وأخيرا المعوقات التي تحول دون تمكين المرأة الفلسطينية في المناصب القيادية، أما المبحث الرابع فقد خصصته للحديث المفصل عن ديوان الموظفين العام وقد تم تخصيص الفصل الثالث للدراسات السابقة، أما الفصلين الرابع والخامس فقد خصص الأول لمنهجية البحث المتبعة من طرفها أما الفصل الثاني فقد خصصته الباحثة لتحليل النتائج وإختبار صحة الفرضيات الست أما الفصل السادس فقد اشتمل على نتائج الدراسة و التوصيات.

المنهج المعتمد: إعتمدت الباحثة على منهج الوصفي التحليلي وقد بررت ذلك كون هذا المنهج هو الذي يهدف إلى توفير البيانات والحقائق عن المشكلة موضوع الدراسة لتفسيرها والوقوف على دلالتها

أدوات جمع المعلومات:

إعتمدت الباحثة على نوعين من البيانات في دراستها.

- البيانات الأولية: وذلك من خلال إعتادها على أداة الاستبيان لجمعها وتحليلها عن طريق برنامج spss.

- البيانات الثانوية: وذلك من خلال مراجعة الدوريات والمنشورات الخاصة والمتعلقة بالموضوع قيد الدراسة من طرف الباحثة.

عينة الدراسة:

بلغت نسبة العينة %35 من مجتمع الدراسة البالغ عددهم 899 موظف بطريقة العينة العشوائية التطبيقية أي ما يقارب 314 موظف وموظفة ممثلة لمجتمع الكلي.

- نتائج الدراسة:

قد كان الهدف من الدراسة هو معرفة دور ديوان الموظفين العام في تمكين المرأة في المناصب القيادية وقد جاءت النتائج كالآتي:

- قانون العمل الحالي يعمل على تولي المرأة بالمناصب القيادية.
 - لجان التوظيف العام لا تساعد على تصعيب تولي المرأة للمناصب الادارية العليا.
 - ثقافة الديوان المتعلقة بالجنس(النوع الاجتماعي) (لا تعمل على صعوبة تولي المرأة للمناصب الإدارية العليا.
 - معايير الترقية في السلم الوظيفي لا تعمل على صعوبة تولي المرأة للمناصب العليا.
- أما النتيجة المهمة من وجهة نظري هي المتعلقة بالمعوقات الشخصية والمتمثلة في جهل المرأة أو ضعف ثقافتها فيما يتعلق بالواجبات والحقوق التي كفلها لها القانون والتشريعات، وعدم ثقة المرأة بنفسها وقدراتها هو ما يشكل صعوبة تولي المرأة للمناصب الإدارية العليا.

- التوصيات:

- تعريف الموظفين والموظفات بشكل عام بحقوقهم وواجباتهم وأهمية مشاركتهم في إتخاذ القرارات وإتاحة الفرص المتساوية في تبوء المواقع القيادية.
- تعزيز الثقافة لدى موظفي الديوان ولجان التوظيف التابعة له بأهمية دور المرأة في الحياة الاجتماعية والعملية.
- تعريف الموظفين والموظفات بشكل عام بحقوقهم وواجباتهم وأهمية دور المرأة في الحياة الاجتماعية والعملية.
- تشجيع الموظفات على متابعة دراستهن العليا حتى تكون فرصهن أكبر في الوصول للمناصب العليا.
- تشجيع الموظفات على تنمية مهارتهن الإدارية للتقدم في وظائفهن.

- تقييم الدراسة:

إهتمت هذه الدراسة بموضوع تمكين الإداري للمرأة و خصوصا توليها للمناصب العليا في المؤسسات الحكومية وذلك عن طريق الحكومة ممثلة في ديوان الموظفين العام بفلسطين، وقد استخدمت الباحثة ستة فرضيات لتحيط بكل الظروف المعيقة لتولي المرأة للمناصب القيادية في السلم الإداري الفلسطيني وقد إعتمدت على المنهج الوصفي، إلا أنها إعتمدت ضمنا على أداء تحليل المحتوى وإن لم تقم بذكرها كونها قامت بمراجعة الدوريات و المنشورات المتعلقة بتمكين المرأة وذلك في البيانات الثانوية التي قامت بتحليلها بالموازاة مع نتائج الاستبيان.

إستفدنا من هذه الدراسة كثيرا كونها منحتنا إطارا منهجيا لتوضيح معالم معالجة موضوع تمكين المرأة وتوليها لسلطة إتخاذ القرار وتبيان أهم المعوقات التي تقف أمام تحقيق تمكينها الفعلي في ذلك. تشترك هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في العديد من الأهداف لا سيما الهدفين الأول والثاني، وكذلك من خلال النتائج المتوصل اليها.

تختلف هذه الدراسة عن دراستنا الحالية كونها تولي أهمية للتمكين في حد ذاته فقد ركزت جل إهتمامها على تولي المرأة للمنصب القيادي ولم تهتم كونها حين توليها ذلك المنصب أنها ستؤدي مهامها على أكمل وجه وأنها ستكون ذات فاعلية في الواقع أم أن تمثيلها سيكون شكليا فقط وهذا ما ركزت عليه دراستنا الحالية.

2- الدراسة الثانية

دور المؤسسات التنموية في تمكين المرأة الفلسطينية¹

وهي دراسة قامت بها الباحثة منور عدنان نجيم والتي تهدف من خلالها إلى التعرف على دور المؤسسات التنموية في تمكين المرأة الفلسطينية في قطاع غزة، ومعرفة درجة توافر معايير تمكين المرأة باختلاف متغيرات الدراسة من جهة ومن جهة أخرى الجهود الحثيثة سواء الحكومية أو الأهلية منها لتمكين المرأة ودراسة تقييمية لتلك الجهود مع الحصار المفروض على قطاع غزة مما يبرز مشكلة يجب إخضاعها للدراسة ومن أجل ذلك طرحت الباحثة ثلاث تساؤلات لتحاول الإجابة عليها من خلال هذه الدراسة وهي:

- ما دور المؤسسات التنموية في تمكين المرأة الفلسطينية في قطاع غزة؟
 - ما درجة توافر معايير تمكين المرأة ومؤشراتها في وثائق المؤسسات التنموية (الخطط الإستراتيجية والتقارير السنوية)؟
 - هل يوجد إختلاف في نسبة التباين في معايير تمكين المرأة تعزي لمتغيرات الدراسة؟
- الهدف من الدراسة:** تتمثل أهداف الباحثة من خلال هذه الدراسة فيما يلي :
- الكشف عن دور المؤسسات التنموية في تمكين المرأة الفلسطينية في قطاع غزة.
 - معرفة درجة توافر معايير تمكين المرأة ومؤشراتها في وثائق المؤسسات التنموية (الخطط الإستراتيجية والتقارير السنوي) .
 - الكشف عن وجود إختلاف في نسبة التباين في معايير تمكين المرأة تعدي لمتغيرات الدراسة (نوع المؤسسة، نوع الوثيقة) .

فرضيات الدراسة:

إقتصرت الباحثة دراستها في التحقق من صحة فرضيتين إثنين فقط على عكس الدراسات الأخرى التي تطرقنا لها، وهما:

الفرضية الأولى: لا تختلف نسبة التباين في معايير تمكين المرأة باختلاف نوع المؤسسة (حكومية أهلية).

الفرضية الثانية: لا تختلف نسبة التباين في معايير تمكين المرأة باختلاف نوع الوثيقة (الخطط الاستراتيجية والتقارير السنوية للمؤسسات التنموية).

¹ منور عدنان نجيم , دور المؤسسات التنموية في تمكين المرأة الفلسطينية , مجلة الجامعة الاسلامية التربوية والنفسية , غزة , المجلد 21, العدد 03, 2013, ص (239-276) .

منهج الدراسة:

إعتمدت الباحثة في تحصيل المعلومات اللازمة للإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيق أغراضها على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تحديد مشكلة البحث.

عينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من 28 مؤسسة وقد تم اختيار 10 مؤسسات أي ما يمثل نسبة 35.7 بالمئة من المجتمع الكلي.

أداة جمع المعلومات: استخدمت الباحثة أداتين لجمع المعلومات وهما :

- المقابلات الشخصية لجمع المعلومات.

- أسلوب تحليل المحتوى لبرامج وأنشطة المؤسسات المعينة بالدراسة لمعرفة دورها في تمكين المرأة في مجالات الدراسة.

النتائج المتوصل إليها:

- تفاوتت معايير تمكين المرأة ومؤشراتها في وثائق المؤسسات التنموية فجاء ترتيبها تنازليا: التمكين الإجتماعي، التمكين التعليمي، التمكين الإقتصادي، التمكين السياسي، التمكين الصحي .

- لا تختلف نسبة التباين في معايير تمكين المرأة باختلاف نوع المؤسسة حكومية، أهلية وكذلك نوع الوثيقة الخطط الإستراتيجية والتقارير السنوية للمؤسسات التنموية .

التوصيات:

- دعم إستراتيجية الشراكة بين المؤسسات الأهلية والحكومية التي تهدف إلى تمكين المرأة والعمل على تنفيذ برامج من خلال لجان ومجالس وهيئات مشتركة ينبغي إيجادها لتفعيل الشراكة بين القطاعين في تمكين المرأة الفلسطينية.

- تعزيز أواصر العلاقات والروابط بين الجمعيات النسائية العربية والهيئات المانحة في كل دولة عربية وما بين المؤسسات التنموية النسائية في فلسطين والهيئات المتعددة بطريقة تؤدي إلى تفعيل الشراكة بينهما لتنفيذ البرامج التنموية الرامية إلى النهوض بالمرأة الفلسطينية وتمكينها وتعزيز صمودها ومشاركتها الإيجابية في المجتمع الفلسطيني.

- تقييم:

إهتمت هذه الدراسة بموضوع تمكين المرأة من خلال تسليط الضوء على نقطتين مهمتين الأولى تتمثل في المؤسسة إما أن تكون مؤسسات حكومية تابعة للدولة أو مؤسسات أهلية تابعة للخواص وواقع التمكين في كل منها، والنقطة الثانية فتتعلق بالخطط الإستراتيجية و التقارير السنوية لهاته المؤسسات والتي تصب في صالح تمكين المرأة، وقد إعتمدت على أداتين لجمع البيانات اللازمة للتحقق من صدق فرضياتها وهما المقابلة وتحليل المحتوى، إلا أنها لم تولي أي أهمية للجانب الكيفي للتمكين والمتعلق بالمرأة في حد ذاتها بعيدا عن الأرقام والاحصائيات.

إستفدنا من هذه الدراسة في الجانب النظري وذلك من خلال عرضها لمجالات تمكين المرأة المختلفة. تختلف هذه الدراسة عن دراستنا الحالية كونها تناولت موضوع تمكين المرأة من منظور مخالف لما تناولته الدراسة الحالية.

3- الدراسة الثالثة

المؤسسات الجزائرية والمتوسطة كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر¹

- وهي دراسة محتواة في مذكرة اكااديمية من اعداد الباحثة منيرة سلامي وايمان بية، حيث تهدف إلى :
- تسليط الضوء على المرأة كعنصر فاعل في النسيج الإقتصادي.
 - التعرف على الدوافع التي تشجع المرأة على إنشاء عملها الخاص.
 - التعرف على العوائق التي تواجهها.
 - تبين دور الحكومة في الدعم الإداري والمالي للمرأة من أجل إنشاء مقاولتها الخاصة.
- إشكالية الدراسة:

لدراسة هذا الموضوع طرحت الباحثتان مجموعة من التساؤلات

- التساؤل الرئيسي:

- هل يعتبر نشاط المرأة في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة أداة لتمكينها اقتصاديا في الجزائر، وهل من الممكن أن يكون أداة لتعجيزها والحد من قدرتها المقاولاتية؟
- وتحت هذا السؤال الطويل جدا طرحت الباحثتان أربع تساؤلات فرعية هي:
- ماهي الدوافع التي تشجع المرأة على إنشاء عملها الخاص وماهي مختلف العوائق التي تواجهها؟
 - ماهي طبيعة وخصوصية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي يتم إنشاؤها وإدارتها من طرف الفئة النسوية؟
 - هل هناك دعم إداري ومالي للمشاريع النسوية من قبل الجمعيات الحكومية المعينة بعملية التنمية وتمكين المرأة اقتصاديا في الجزائر؟
 - ما دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة النسوية في عملية التنمية الإجتماعية والإقتصادية في الجزائر؟
- وقد تمت معالجة هذا الموضوع ضمن ثلاثة فصول أو محاور
- الأسس النظرية والمفاهيم المرتبطة بالتمكين الاقتصادي للمرأة.
 - المشاريع الصغيرة والمتوسطة كأداة من أدوات التمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر.
 - عرض أهم النتائج المتوصل إليها.

¹ منيرة سلامي , ايمان بية , المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في الجزائر ,مجلة أداء للمؤسسات الجزائرية ,الجزائر, العدد 03, 2013, ص (47-71) .

الجانب المنهجي للدراسة:

إستعملت الباحثتان أسلوب العينة العشوائية

مجتمع الدراسة من صاحبات المشاريع من مهن حرة

وصناعات تقليدية ومشاريع خاصة بالنسب التالية:

• 52.85% مشاريع خاصة ذات شخصية معنوية.

• 28.85% صناعات تقليدية

• 18.70% مهن حرة.

هذه النسب تمثل عينة بعدد 123 مؤسسة.

أداة جمع المعلومات: إعتمدت هذه الدراسة على إستمارة الاستبيان.

النتائج المتوصل اليها:

- المرأة التي تنشط في مجال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة بولاية ورقلة قد تخطت بعض

المشاكل المتعلقة بالنظرة المجتمعية والعائلية لقيام المرأة بتأسيس أعمال خاصة بها.

- مازالت المرأة تعاني من قصور في الجانب التسويقي والمشاكل الإدارية القانونية.

- عزوف المرأة على طلب القروض من أجل إنشاء مقاولات خاصة بها بسبب المتغيرات التي تحكم

منطقة ورقلة.

التوصيات والاقتراحات:

قامت الباحثتان بطرح جملة من التوصيات والاقتراحات للوصول إلى اتمكين الفعلي للمرأة إقتصاديا

من خلال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- ضرورة إدماج المرأة في مختلف المجالات الاستثمارية حالها حال الرجال لأن المرأة المقاول

في الجزائر تشكل قوة فاعلة في الإقتصاد الوطني لكنها تعاني من إدماج متعثر في المجال

الاقتصادي.

- على الجهات المعنية بقضايا المرأة زيادة نوعية المقاولات حول الخيارات التمويلية.

- تقييم:

إهتمت هذه الدراسة بالتمكين الإقتصادي للمرأة وذلك من خلال التركيز على مساهمة الدولة في ذلك عن طريق منح هؤلاء النسوة قروضا لإنجاز مقاولات خاصة بهن في إطار ما يسمى بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمنطقة ورقلة وتم التطرق لهذا الموضوع من جانب نقدي كون أن هذه الدراسة توصلت إلى نتائج توضح فشل هذه السياسة لتمكين وإدماج المرأة اقتصاديا وذلك في بيئة محافظة مثل مدينة ورقلة. إلا أنها لم تحط بجميع جوانب الموضوع منهجيا كونها إعتمدت على أداة الإستبيان فقط من خلال توزيعه على المستفيدات من هذه السياسة. ولم تدعم هذه الدراسة من طرف الباحثين بتقارير وإحصائيات تدعم النتائج المتوصل إليها إذ يعاب على هذه الدراسة كونها دراسة تعتمد على الإحصائيات والأرقام وأنها لم تعتمد على أدوات أخرى كتحليل المحتوى لتقارير وكالات التشغيل المحلية وغيرها من وثائق.

- كانت إستفادتنا من هذه الدراسة في دراستنا الحالية من خلال الإطلاع على مؤشرات التمكين الاقتصادي ودورها في تدعيم مؤشرات التمكين الاجتماعي للمرأة داخل الأسرة والمجتمع.

- تختلف هذه الدراسة عن الدراسة الحالية كونها تطرقت للتمكين من منطلق مخالف لما تم تناوله في دراستنا الحالية.

4- الدراسة الرابعة

التمكين السياسي للمرأة في الدول المغربية.¹

وهي دراسة متمثلة في مذكرة لنيل شهادة ماستر شعبة العلوم السياسية من اعداد الباحثة أحلام مكاس. حيث قامت الباحثة بطرح تساؤل دراستها بشكل مختصر أي من دون صياغة إشكالياتها بل إكتفت بتمهيد موجز من خلال أسطر قليلة لتطرح تساؤل الإشكالية بالشكل التالي:

- إلى أي مدى يمكن القول بأنه تم تحقيق التمكين السياسي للمرأة في ظل الإصلاحات السياسية الراهنة التي إتخذتها الدول المغربية؟

وقد تمحورت الدراسة حول تمكين المرأة السياسي في الدول العربية وخصوصا الدول المغربية، وركزت على البحث في الأسباب التي أدت بدول المغرب العربي متمثلة في تونس والجزائر والمغرب الأقصى على تبني الكوتا النسائية وأن كان تمثيلها حقيقيا أم أنها مجرد إملاءات خارجية.

أهداف الدراسة:

- تبيان أهم الأطر القانونية للمشاركة السياسية التي وضعتها كل من الجزائر، تونس، المغرب.
- تبيان وضع المشاركة السياسية للمرأة المغربية بين الأطر القانونية والإتفاقات الدولية.
- تبيان واقع المشاركة السياسية في الدول المغربية من ناحية النصوص القانونية والممارسة الفعلية.
- تبيان مساهمة المرأة في أهم القضايا الدولية كالنتمية وحقوق الانسان.

فرضية الدراسة:

من شأن الإصلاحات السياسية الراهنة، التي قامت بها الدول المغربية تعزيز الدور السياسي للمرأة سيما في ظل الحراك العربي الذي شهدته الدول العربية.

المنهج المستخدم :

- إستخدمت الباحثة مجموعة من المناهج وذلك للإحاطة بجميع جوانب الدراسة.
- المنهج المقارن :من أجل المقارنة بين واقع التمكين السياسي للمرأة في كل دولة من الدول المغربية على حدى.
- منهج دراسة الحالة : تم إستخدامه كخطوة منهجية من أجل التعرف على واقع التمكين في الدول المذكورة ليسهل عليها المقارنة فيها بينها.

¹ أحلام مكاس ,التمكين السياسي للمرأة في الدول المغربية ,مذكرة ماستر ,كلية الحقوق والعلوم السياسية ,قسم العلوم السياسية جامعة العربي بن مهيدي , أم البواقي , 2015/2014 .

- المقترح القانوني: إتمدت الباحثة على هذا المنهج لإخضاع الممارسات السياسية للمرأة والنصوص القانونية والتميز بين ما هو فعل سياسي قانوني وما هو فعل غير قانوني.

تم تناول الدراسة عبر ثلاثة فصول من طرف الباحثة إهتمت في الفصل الأول بالتطرق الى الإطار النظري للدراسة وذلك من خلال التعريف بمصطلح التمكين السياسي والمشاركة السياسية والمساواة بين الرجل والمرأة، ثم تطرقت إلى المقاربات النظرية النسوية عبر المراحل الزمنية وقد قسمتها إلى ثلاث مقاربات: النسوية الليبرالية، النسوية الراديكالية، وأخيرا النسوية ما بعد الحداثة.

أما الفصل الثاني فقد خصصته إلى الإصلاحات السياسية في كل من الجزائر وتونس والمغرب الأقصى من خلال ثلاثة عناصر هي الضرورات التشريعية والضرورات الاقتصادية والاجتماعية وأخيرا الضرورات السياسية والإعلامية لتبني الإصلاحات السياسية في دول المغرب وقد فصلت في كل عنصر من خلال عرض الضرورات لكل دولة من الدول الثلاثة على حدى.

أما الفصل الثالث فقد خصصته الباحثة إلى تمكين المرأة في أهم القضايا السياسية في الدول المغاربية وذلك من خلال مظهرين مهمين من وجه نظرها وهما:

حقوق الإنسان والتنمية الاقتصادية وعلى نفس المنوال قامت الباحثة بذكر هذه الأدوار للمرأة المغاربية كل دولة على حدى.

- نتائج الدراسة:

- توصلت الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج ونذكرها كما جاءت:
- تمثيل المرأة في الحياة السياسية في الدول المغاربية ضعيف.
- دور المرأة في الحكومة في هذه الدول متأخرا، بحيث وصلت المرأة الجزائرية إلا بعد 1984 وتونس سنة 1982 والمغرب الأقصى سنة 1982.
- تمثيل المرأة في البرلمان شكليا.
- إستخدام الحكومات في هذه الدول على إحصائيات مغالطة بحيث تمتاز بالتضخيم، وخاصة في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية.
- تمتاز النصوص القانونية لهذه الدول المتعلقة بالمساواة بالعمومية وعدم الوضوح .

- تقييم:

إهتمت هذه الدراسة بالتمكين السياسي للمرأة عبر دول المغرب العربي متمثلة في تونس والجزائر والمغرب وقد كانت دراسة غنية جدا من حيث المنهجية كونها دراسة مقارنة بين واقع التمكين السياسي للمرأة في هذه الدول من ناحية ودراسة واقع هذا التمكين وواقع المرأة في كل دولة على حدى وكذلك قامت بدراسة مدى نجاعة القوانين التي تثنى المشاركة السياسية للمرأة ومدى فعاليتها.

إستقننا من هذه الدراسة في دراستنا الحالية من خلال توضيح مفهوم التمكين السياسي للمرأة وإعتمادها كمرجع كونها دراسة قيمة تزخر بالنصوص القانونية التي تفيد في دراستنا لتمكين المرأة وقدرتها على إتخاذ القرار.

تختلف هذه الدراسة عن دراستنا الحالية كونها تطرقت لمفهوم التمكين من منطلق مخالف لمنطلقنا نحن.

الفصل الثالث

اللاطار المفاهيمي

الفصل الثالث الاطار المفاهيمي

- تمهيد :

سنعرض في هذا الفصل متغيرات دراستنا بكثير من التفصيل , وذلك من خلال عرض ما تم التطرق إليه من طرف الباحثين والمختصين فالتعريف بهذه المتغيرات في الكتب والرسائل الجامعية والمقالات العلمية وصفحات الأنترنت , وقد قسمنا هذا الفصل إلى ثلاثة محاور :

تمثل المحور الأول في التخطيط الحضري والمحور الثاني فتمثل في التمكين وقد خصصنا المحور الثالث لنتحدث عن تمكين المرأة وذلك من خلال عرض الإتفاقيات الدولية في هذا المجال وعرض بعض القوانين التي تصب في موضوع المساواة بين الرجل والمرأة .

أولاً : ماهية التخطيط العمراني.

أول من إستعمل مصطلح التخطيط هم علماء الإقتصاد قبل مائتي عام من خلال معالجة النمو الإقتصادي، وقد تعددت التعريفات لنفس الكلمة، هو الأسلوب العلمي الذي يهدف إلى تقديم الحلول أو بدائل الحلول للمشكلات الحالية أو المتوقعة للمجتمع، وذلك في إطار خطة منظمة ذات سياسة وأهداف واضحة، خلال فترة زمنية محددة، تأخذ في الإعتبار الإمكانيات والموارد والمحددات الحالية أو المستقبلية سواء كانت بشرية أو طبيعية والتخطيط يجب أن يكون شاملاً ومرناً ومستمرًا حيث يمكن تعديل مساره حسب ما يستجد من الظروف.

التخطيط الحضري هو التخصص الذي يعني بكافة مناحي المنطقة الحضرية ويشمل تخصصات متعددة مثل الإدارة والسياسية والقانون والإقتصاد وعلم الاجتماع والبيئة وغيرها، إذ يصعب تصنيف التخطيط العمراني ضمن مصنف واحد لتعدد الإختصاصات المتعلقة به ولكنه أكاديمياً يصنف ضمن البيئة المبنية أو الهندسة. كما أن للتخطيط جذور ضاربة فالتاريخ الإسلامي إذ تلمح عنه كل من الفارابي وابن خلدون ضمن كتباتهم.

1- التخطيط الحضري عند ابن خلدون:

إن مركز ثقل المعالجات التخطيطية عند "إبن خلدون" يمكن أن يحدد في ضوء التحليل المفصل والموضوعي الذي تناول فيه العلاقة بين العوامل الإجتماعية والإقتصادية والسياسية وما يواكبها من تحولات، إذ أن المحصلة التي جعلته مخططاً إقليمياً وعالمياً تتمثل في أطروحاته ومعالجته الفكرية التي أدت إلى ظهور ما أطلق عليه بعلم العمران البشري علم الاجتماع.

والواقع أن "إبن خلدون" إعتد في معلوماته العلمية على خبرته الشخصية أولاً، وما أنتجته الأمة الإسلامية من عقول نادت بضرورة التخطيط لإصلاح وبناء المجتمع ثانياً.

لقد أظهر "إبن خلدون" في أطروحاته نقاطاً يمكن أن تلمح فيها مؤشرات تخطيطية واضحة، فهو عندما رسم الخطوط العريضة لتطور المجتمعات لم يضع حواجز فاصلة بين المجتمع الإسلامي والمجتمعات الأخرى، لا سيما في نظريته لأسس بناء المجتمع الإنساني من حيث النشأة والتكوين فقد أعطى للموطن الأسرة (المنزل) اللبنة الأولى ثم تمتد تلك اللبنة بحكم المتطلبات الحياتية لتصبح وطناً أكبر يشتمل على (المدينة) لتنتهي بدورها إلى مستوى الوطن الإنساني لكل أفراد المجتمع البشري (الحضارة)¹.

¹ موح عراك عليوي، التراث والتخطيط وأفاق النهوض بواقع المجتمع العراقي، دراسة إجتماعية في ضوء ما قدمه الفارابي وإبن خلدون لإعادة بناء الدولة، جامعة بابل، كلية القانون، العراق، ب.ت.

يقول "ابن خلدون" : (إن البناء وإختطاط المنازل إنما هو من منازع الحضارة التي يدعو إليها الترف والدعة).

وهكذا نجد إن الفكر الخلدوني قد بسط جسرا بين المعرفة والمجتمع. فالتواصل في المدينة يوازيه نمو في العلوم (والسبب في أن الناس مالم يستوف العمران الحضري وتمدن المدينة، إنما همهم في الضروري من المعاش، وهو تحصيل الأوقات، فإذا تمدنت المدينة وتزايد فيها الأعمال ووفت بالضروري وزادت عليه صرف الزائد حينئذ الى الكماليات من المعاش ثم إن الصنائع والعلوم إنما هي للإنسان من حيث فكرة الذي يتميز به عن الحيوانات ...، وعلى مقدار عمران البلد تكون جودة الصنائع للتألق فيها حينئذ).

فقد طالب "ابن خلدون" إلحاق العلم بالعمل في محاولة منه لإعادة بناء الذات العربية الإسلامية والانتقال بها إلى مرحلة الذات العاملة ثم ربط الذاتين جدليا بالطبيعة والمجتمع، وبذلك تحرك الفكر الخلدوني فوق المستوى المادي بحيث لم يفصل بين المعرفة وبين إطارها الشامل إذ لا يمكن للمعرفة إن تتكامل إلا إذا مرت وتفاعلت مع المجتمع لكي تكتسب نموذجا متكاملا، وهذه تمثل بلا شك نظرة تخطيطية واضحة تشتمل على أهم الأسس الواجب توافرها إبتداءا من مراحل الخطة وانتهاءا بالنموذج التخطيطي القادر على إعادة توازن المجتمع وحل مشكلاتها.

2- تعاريف حول التخطيط الحضري:

التخطيط هو وضع الخطط المعمارية للمدن إلا أنه يتميز بالحدثة لا سيما بعد سيطرة السلطة المركزية على الأراضي وإستغلالها إستغلالا علميا من خلال تطبيق الخطط العمرانية عليها التي تستهدف تشييد المدن الحديثة.

التخطيط منهج يتضمن عدة إجراءات لتحقيق غايات وأهداف مرغوب فيها، والتخطيط الكفاء يعني إتخاذ القرارات الرشيدة في رسم السياسات المختلفة وتنفيذها حيث يجب أن يتضمن تقريرا دقيقا للوسائل والغابات ويستخدم المختصين في التخطيط مفاهيم العلوم الإجتماعية المختلفة.

ويرى (كارل ماتهام) أن التخطيط هو أسلوب للتفكير المنظم يحاول أن يحيط بالظروف العامة للبيئة والعمل والناس وبالحياء السياسة والإقتصادية والثقافية والجمالية في المجتمع والخطة الصالحة هي التي تتجح في تحقيق التكامل بين كل هذه الجوانب¹.

¹ برباح رقية ، مرجع سبق ذكره ، ص 10.

التخطيط مفهوم يقصد به نمطا من أنماط التفكير الإنسان يتميز بالتداخل بين فروع المعرفة المختلفة أي أنه عبارة عن عملية تعبوية شاملة قائمة على التنسيق والتوحيد لطاقات الإنسان المادية والمعنوية ضمن حدود الحاضر والمستقبل¹.

3- القيم العامة للتخطيط:

3-1- القيمة الصحية:

مما لا شك فيه أن النظرة الصحية المتمعنة أمر مطلوب وضروري عند وضع الخطط العمرانية لمجتمع ما، فكلما كان هناك من الناس من يولي إهتمامه إلى خدمة المصابين بأمراض طبيعية، فإن المخططين العمرانيين يجب أن تكون نظرتهم إلى البيئة الصحية الجيدة وإلى البرامج الصعبة المدروسة وطرق تسخيرها لخدمة المجتمع وإلى الهواء النظيف، كذلك يجب الإهتمام بخلق جو من الهدوء والصفاء على المناطق السكنية وبعدها عن الضوضاء والتلوث بأنواعه.

3-2 القيمة الجمالية:

تعتبر القيمة الجمالية للمدينة أو الحي إحدى الركائز الأساسية في علم التخطيط، فعندما يكون هناك تنظيم جمالي للمناطق العامة كالحدائق والشوارع الفسيحة النظيفة والميادين الجميلة وعندما يكون هناك كذلك تنظيم للمحلات التجارية والأحياء السكنية، ويصبح لدى تلك المنطقة قوى جذب إيجابي للمكان والزوار وغيرهم.

3-3 القيمة الاجتماعية :

العدالة الإجتماعية في التخطيط هي إحدى القيم التي تتأثر إلى حد كبير بالخطط العامة والطرق التي تتبع لإنجاز تلك الخطط بتوفير السكن المناسب لجميع طبقات المجتمع بما فيهم أصحاب الدخل المنخفض وكذلك شبكات المواصلات اللازمة والخدمات المطلوبة.

3-4 القيمة الإدارية:

التخطيط دائما عنصر مكمل للإدارة الجيدة فعلى سبيل المثال عندما تكون هناك خطة موضوعة لتنمية منطقة ما فإن نجاح تلك الخطة سوف يكون مرهونا بقدرة إدارة الجهد المشرفة على التنفيذ هذه الخطة وكفاءتها، ومتى توفرت لدى هذه الجهة الإدارية المشرفة الكوادر البشرية المؤهلة إداريا والتي بإستطاعتها تقييم مراحل الخطة وملاحظة بؤادر الضعف فيها وتلاقيها قبل تنفيذها أصبحت لدى هذه الجهة الإدارية إمكانية إبراز الخطة إلى حيز الوجود على الوجه المطلوب.

¹ موح عراك عليوي ، مرجع سبق ذكره ، ص. 13 .

4- مجالات التخطيط:**4-1- التخطيط الشامل:**

وهو ذلك التخطيط الذي يضع في الإعتبار كافة الإمكانيات والعوامل الإقتصادية والإجتماعية والطبيعية والعمرائية.

4-2- التخطيط النوعي:

وهو ذلك الذي يرتبط بعامل محدد ينصب عليه بشكل أساسي متجاهلا أو واضعا في الإعتبار بدرجة أقل من باقي العوامل الأخرى مثال ذلك " التخطيط الإقتصادي" والذي يمكن أن ينبثق عنه مثلا التخطيط الصناعي أو التخطيط الزراعي أو التخطيط السياسي.

5- مستويات التخطيط:

إن التخطيط كعملية تهدف إلى تحقيق جملة من الأهداف، سواء كانت إجتماعية أو إقتصادية أو سياسية أو تربية، وتضع الأدبيات المختلفة التي تناولت التخطيط معايير علمية للفرقة بين المستويات التخطيط سواء من الناحية الزمنية للخطة التي يعتمدها المخططون أو من ناحية المستوى الجغرافي الذي يغطيه التخطيط محليا كان أو إقليميا، كما وضع المخططون جملة من المتطلبات أو القواعد التي يقوم عليها التخطيط، نتناولها فيما يلي:

5-1- المستوى الزمني للتخطيط:

ينقسم المخططون في الغالب الأعم المستويات الزمنية إلى ثلاثة

- تخطيط قصير المدى:

يشير المختصون في مجال التخطيط أن هذا النوع يرتبط بمدة زمنية قصيرة لا تتعدى في الغالب ثلاثة سنوات، ويمكن أن تكون سنة واحدة، وهذا النوع من التخطيط يحتاج إلى إمكانيات مادية وبشرية بسيطة ويكون موجها في الغالب إلى تنفيذ برامج أو مشاريع حكومية يتم الإعلان عنها على مستويات محلية¹. ويمكن أن تضع الدولة خطة قصيرة المدى لتحقيق جملة من الأهداف المباشرة، أو تحقيق أهداف بسيطة وواقعية، وتلجأ الدولة إلى خطط قصيرة نوعين من الإعتبارات يتمثل النوع الأول في وجود ظروف داخلية أو خارجية لا تسمح للدولة أن ترى بوضوح إلى على مدى فترة زمنية قصيرة.

¹ عبد الباقي إبراهيم , مستويات التخطيط ومدخل عام لتخطيط المدينة.

.. http://www.cpas - egypt.com/AR/Baki_articles_seminar_ar.html

- تخطيط متوسط المدى:

يتعلق هذا النوع من التخطيط في الغالب بمدة زمنية تتراوح بين ثلاثة وسبعة سنوات، وتستخدم أغلب الدول الخطط الخماسية أي التي تكون في مدة خمس سنوات ، ويكون هذا النوع في حاجة إلى إمكانية معتبرة في عملية إعداده أو في عملية تنفيذه تتراوح الخطة المتوسطة الأجل بين ثلاثة سنوات وسبع سنوات ، وتأخذ بعض الدول بالخطط الرباعية أو خماسية أو السداسية، إلا أنه يمكن القول بأن هناك قاعدة عامة تعمل على مراعاتها ، وهو أن البعد الزمني للخطة يجب أن لا يكون طويلا بحيث يصعب معه إجراء التنبؤ أو التقديرات الخاصة بمختلف القطاعات في الإقتصاد القومي بدرجة كافية من الجدية ، وفي نفس الوقت يجب أن لا يكون في القصر بحيث لا يستطيع تغطية الفترة الكافية لإنشاء المشروعات الأساسية في الخطة.

ويحقق التخطيط المتوسط العديد من الأهداف على المستوى الإقليمي أو المحلي، بحيث تكون الخطط على المستوى الوطني تحمل الخطة المتوسطة إنعكاسا مباشرا للخطة طويلة المدى ، أو الخطط على المستوى الوطني تحمل الخطة المتوسطة الأجل طابعا تنفيذيا عمليا، فهي أداة تنفيذية لتحقيق أهداف الخطة البعيدة المدى ، حيث تقوم بترجمة الخطوط العريضة و الإتجاهات العامة المحددة في الخطة الطويلة الاجل إلى خطوط و برامج تنفيذية ملموسة للمشاريع المعتمدة في المدى المتوسط، ومن هنا ترتبط الخطة متوسطة المدى بالخطة طويلة المدى، عن طريق الإطار والأهداف البعيدة المدى.

- تخطيط طويل المدى:

تستغرق الخطط طويلة المدى عشر سنوات أو أكثر، وغالبا ما تتراوح مدتها ما بين "10-20 سنة " وغالبا ما تكون من طبيعة التنبؤ العام بالإتجاهات الرئيسية لتطور الإقتصاد القومي في المدى البعيد وفي هذه الخطط تقل درجة التفصيل، وهي تستخدم كمرشد ودليل عمل للمخطط عند إعداد الخطة متوسطة المدى ومثل هذه الخطط قد تغطي المستوى القومي في مجموعته أو تقتصر على قطاعات أو أقاليم محددة فقط.

أما خاصية الأهداف الخطط طويلة المدى فهي كون أهدافها ذات طابع عمومي، بحيث يذكر الهدف مع طبيعة الموارد المالية التي تسهم في تنفيذه دون الغرق في التفاصيل، فمثلا تعلن الحكومة عن إنجاز عشرة آلاف وحدة سكنية، كهدف سيتم تحقيقه في المستقبل، ثم يأتي التخطيط المحلي ليوضح اين يتم إنجاز هذا المشروع بشكل مباشر.

وتتميز الخطة طويلة الأجل بأن أهدافها لها صفة العمومية فهي لا تشتمل على درجة التفصيل التي تتوفر في الخطط المتوسطة أو القصيرة الأجل، فمن الصعب عمليا وضع أهداف مفصلة لفترة زمنية تمتد

إلى عشرة سنوات أو أكثر، فالغرض من التخطيط الطويل الأجل ليس تقديم بيانات تفصيلية للأوضاع المستهدفة في المستقبل وإنما تقديم الإطار الذي يمكن في ضوءه وضع خطط متوسطة وقصيرة الأجل.

5-2- المستوى الجغرافي للتخطيط:

يصنف التخطيط إلى عدة مستويات بحسب الرقعة الجغرافية التي يغطيها فيمكن أن يغطي التخطيط بعدا محليا أو إقليميا أو وطنيا، ويمكن أن يكون التخطيط عالميا، كـ بعض الخطط التي تضعها الأمم المتحدة أو المنظمات العالمية لتطوير قطاعات صحية أو إقتصادية كمكافحة ظاهرة الفقر أو إنتشار أوبئة خطيرة لذلك سنتناول مستويات التخطيط فيما يلي:¹

- التخطيط على المستوى المحلي:

يستهدف هذا التخطيط المجتمعات المحلية كمجتمع حضري لمدينة ما أو مجتمع ريفي، ويمثل أدنى مستوى جغرافي يغطيه التخطيط كعملية إقتصادية و تنمية تسعى إلى تحقيق جملة من الأهداف المتعددة بحاجات المجتمع المحلي يتم هذا النوع من التخطيط على مستوى المجتمعات المحلية بغرض النهوض بتلك المجتمعات، ويرتبط هذا النوع من التخطيط بالتنظيمات القائمة في المجتمع المحلي كمجلس القرية ومجلس المحافظ، ومن أهم الإعتبارات التي تؤخذ في الحسبان بالنسبة للتخطيط المحلي مراعاته لإحتياجات البيئة المحلية وإعتماده على الموارد المتاحة بالنسبة لهذه البيئة وفي نفس الوقت تسد هذه الخطط المحلية إتجاهاتها وأفكارها من الخطة العامة من الدولة.

وتتمثل الآثار الإيجابية لهذا النوع من التخطيط في:

- يضع التخطيط في المستوى المحلي الثقافات الفرعية للمجتمعات المحلية وقد يكون من الصعب تحقيق ذلك في الخطة القومية.
- إمكانية الإستغلال الأمثل للموارد المادية والفنية والقائمة بالمجتمع المحلي.
- يساعد التخطيط في المستوى المحلي على تنمية الشعور بالمسؤولية الإجتماعية وإمكان الإستفادة من الطاقات البشرية في صورة فعالة.
- يعني التخطيط في المستوى المحلي بالتفاصيل الدقيقة لحاجات المجتمع وهذا أمر لا يكون يسيرا في المستوى القومي حيث تتضمن الخطة القومية الحاجات الأساسية والمطالب العامة دون تفاصيل.
- يساعد التخطيط في المستوى المحلي في تخفيض النفقات إلى أقصى حد نظرا لإمكان تقديرها بمعرفة أفراد المجتمع المحلي تقديرا دقيقا وتعاونهم بصورة طوعية في كثير من خطوات التنفيذ.²

¹ مطبوعة الدعم البيداغوجي ، مرجع سبق ذكره ، ص 13 .

² ابراهيم عبد الباقي ، مرجع سبق ذكره ، ص 3 .

- التخطيط على المستوى الإقليمي:

ويتركز على أقاليم الدولة الواحدة وتتبع سياساته وتوجهاته من الخطة القومية للدولة، فإذا كان التخطيط القومي يحدد السياسات العامة للدولة والخطوط العريضة للتخطيط فن التخطيط الإقليمي يتناول بالدراسة والبحث وضع المخططات اللازمة في ضوء التخطيط القومي وبناء على توجيهات لكل إقليم على حدى حيث يشمل التخطيط الإقليمي النواحي الاقتصادية والاجتماعية والطبيعية ويتم التركيز على النواحي الثلاث على مستوى الإقليم، بالإضافة إلى توزيع المجتمعات العمرانية (الحضرية والريفية) وأحجامها ووظائفها وتوزيع السكان في الإقليم وكذلك إستعمالات الأراضي في الإقليم حالياً ومستقبلاً.¹

كما يتعرض لشبكة الطرق والتنقل والمرور الإقليمي الذي يربط بين التجمعات العمرانية وبعضها البعض وأحجام المرور الحالية والمتوقعة على الشبكة الإقليمية سواء داخل الإقليم التخطيطي الواحد أو التي تربط الإقليم ذاته بما يجاوره من أقاليم.²

ويسعى التخطيط الإقليمي إلى تحقيق جملة من الأهداف التي تلبي حاجيات المجتمعات المحلية داخل هذا الإقليم، كما يكون للدولة دور بارز في عملية التنمية المتوازنة بين الأقاليم، يهدف التخطيط الإقليمي إلى تنمية إقليم معين أو منطقة معينة داخل الإقليم، ويتبع التخطيط الإقليمي في هذه الحالة بغرض تحقيق قدر من التوازن النسبي في النمو بين مختلف أقاليم الدولة ويعتبر التخطيط الإقليمي صورة من صور اللامركزية في التخطيط على المستوى الجغرافي ويجب أن تعد هذه الخطة في ظل خطة وطنية شاملة بهدف إيجاد توازن في معدلات التنمية في مختلف المناطق.³

في الجزائر تم تقسيم المجال الجغرافي الى عدة أقاليم بحيث المحددات المناخية والجغرافية لكل إقليم ويضم كل إقليم مجموعة من الولايات التي تمثل بدورها مجموعة من البلديات، وعلى أساس هذا التقسيم يتم توزيع الموارد الاقتصادية خاصة في مجال البيئة التحتية، كالطرق والموانئ والسكك الحديدية والسدود وغيرها.

¹ مطبوعة الدهم البيداغوجي، مرجع سبق ذكره، ص 07.

² نفس المرجع، ص 5.

³ مصطفى مدوكي، محاضرات في مادة ورشة العمران والتخطيط والتهيئة المجالية I، جامعة محمد خضير، كلية العلوم والتكنولوجيا، قسم علم الهندسة المعمارية، 2013/2014.

- التخطيط على المستوى القومي (الوطني):

وهو المستوى الذي يشمل الدولة ككل، ويحدد هذا التخطيط السياسة العامة للدولة في مجالات الإسكان والمرافق والتعليم والصحة والترفيه والصناعة والزراعة...¹.

ويعتبر هذا النوع من التخطيط أشمل من التخطيط المحلي والإقليمي، بل أن هذين الآخرين ينهلان من التوجهات الكبرى للخطط الوطنية التي تصادق عليها الحكومات.

ويحتاج هذا النوع من التخطيط إلى العديد من الدراسات الميدانية للتعرف على مختلف حاجات السكان كما يمكننا من الوقوف على الموارد الطبيعية التي تزخر بها مختلف أجهزة ومؤسسات الدولة، حيث يسهم كل قطاع في عملية التخطيط من خلال تحديده للإحتياجات وطبيعة الموارد اللازمة لعملية التنمية ويتطلب التخطيط الوطني القومي نوعاً من المركزية أي إيجاد هيئات تخطيطية تتولى وضع الخطط المختلفة للمجتمع ككل، وإصدار التشريعات والقرارات التي تضمن أفضل استخدام لموارد المجتمع المتاحة من أجل تحقيق الأهداف العامة، ويهدف التخطيط الوطني إلى رسم الأهداف التي يسعى المجتمع لتحقيقها في المستقبل القريب والبعيد، وتسهيل عملية التنفيذ في المستويات الإقليمية والمحلية، القصد من إتباع النظرة الشاملة هو إزالة التناقض بين الأهداف المتعددة للتنمية، وتجنب حدوث التضارب بين مفعول السياسات المختلفة، وضمان عدم قيام حالات إختناق في سياق عملية تنفيذ الخطة.²

6- أنواع التخطيط:

أول ما ظهر مصطلح التخطيط ظهر كحل علاجي في المجال الإقتصادي ثم شغل كل مجالات الحياة كالتربية والثقافة والآفات الإجتماعية ومن هنا تعددت أنواع التخطيط بتنوع مجالات تخصصه، وفي هذا الصدد سنحاول تسليط على بعض أنواع التخطيط فيما يلي:

6-1- التخطيط الإقتصادي:

ظهر هذا النوع لأول مرة في الإتحاد السوفياتي في بداية القرن العشرين، وكان الإقتصاد أول من إستخدمه وذلك عام 1928م بعد أن بدأ بتنفيذ خطته الخماسية الأولى (1928-1932) كأسلوب للإخلاص من حالة التخلف التي كان المجتمع الروسي يعانيها بعد الحرب العالمية الأولى، وكان الهدف السوفياتي من التخطيط الإقتصادي هو تحويل مجتمعهم من الوضع الزراعي المختلف الى وضع صناعي في طريق التقدم.³

¹ مطبوعة الدعم البيداغوجي، مرجع سبق ذكره ، ص 21

² نفس المرجع ، ص 7 .

³ أحمد كمال أحمد، التخطيط الاجتماعي ، مكتبة انجلو ، القاهرة ، ط 2 ، 1974 ، ص 22 .

ولقد حذت الدول النامية حذو الإتحاد السوفياتي، فحاولت من خلال التخطيط الاقتصادي السعي إلى تحقيق تنمية مجتمعاتها، وحتى المجتمعات الغربية وجدت نفسها مرغمة على الأخذ بأسلوب التخطيط بسبب الركود الاقتصادي الرأسمالي، وهذا راجع الى إقبال كثير من أسلوب التخطيط، وخاصة بعد حدوث الأزمة الاقتصادية التي حلت بالدول الغربية في عام 1929م وعرضتها إلى أعنف كساد مرت به.

6-2- التخطيط الاجتماعي:

إذا كان التخطيط الإقتصادي يستهدف البعد الاقتصادي لتغييره وتحسينه، فإن التخطيط الإجماعي يستهدف أحداث التغيير الإجماعي في المجتمع والعمل على توجيهه لتحقيق تنمية إجتماعية شاملة وتوفير مختلف الخدمات للسكان كالصحة والتعليم والترقية والسكن أي أن التخطيط الإجماعي ذو أهمية كبيرة، إن لم نقل أنه الوجه الآخر للتخطيط الإقتصادي حيث كانت المجتمعات في بداية تولي أهمية كبيرة للبعد المادي الإقتصادي في عمليات التخطيط، لكن مع مرور الزمن بدأ الوعي بأهمية البعد الإجماعي في التخطيط، ترسخ وأستحدث فرع جديد في مجال التخطيط أطلق عليه إسم "التخطيط الاجتماعي" ويعنى هذا النوع من التخطيط عمليات تغيير اجتماعي مقصودة ووسيلة فعالة لنقل المجتمع من صورة معينة إلى صورة أخرى مطلوبة عن طريق الوصول إلى مجموعة من القرارات المتناسقة المتكاملة غير المتعارضة بحيث لو نفذت جميعها، لقدتنا إلى تحقيق الأهداف الكاملة وفي المواعيد المطلوبة وبأقل التكاليف الممكنة مع حسن الأداء.

6-3- التخطيط التربوي:

ويتم في التخطيط التربوي تحديد جملة الأهداف التي تحققها النظم والمؤسسات التربوية في المجتمعات فالتخطيط التربوي هو مجموعة من الأنشطة المرتبطة، والتي تحدد غايات محددة للعملية التعليمية لوقت معين ومحدود ويعتبر التخطيط التربوي أحد أنواع التخطيط التي تعتنى بمجالات التربية والتعليم فالتخطيط التربوي عملية منظمة وتعليمية لتحقيق أهداف مستقبلية بوسائل مناسبة تقوم على مجموعة من القرارات والإجراءات الرشيدة ورسم بدائل واضحة وفقا لأولويات مختارة بعناية بهدف تحقيق أقصى إستثمار ممكن للموارد والإمكانات المتاحة ولعناصر الزمن والتكلفة كي يصبح نظام التربية بمراحله الأساسية أكثر كفاية وفاعلية للاستجابة لحاجات المشتغلين ومنهجياتهم الدائمة وما من شأنه الإسراع بمعدلات تنموية مرتفعة وخلق الرغبة في التقدم المستمر.¹

¹ نفس المرجع ص.23 .

6-4- التخطيط الصناعي:

يهدف التخطيط الصناعي إلى عملية التنسيق بين مختلف الوحدات الإنتاجية داخل المجتمع الواحد وتوزيعها بشكل فاعليتها داخل الدولة، كقرب الوحدات الصناعية ومن مراكز الموانئ أو السكك الحديدية لتسهيل عملية التبادل وكنقل السلع والمنتجات، ويتضمن التخطيط الصناعي عمليات معقدة ومتشعبة ومتكاملة في نفس الوقت، تهدف إلى ضمان تحقيق التناسب الأفضل بين الفروع الصناعية مع بعضها البعض وبين القطاع الصناعي والقطاعات الاقتصادية الأخرى من جهة ثانية، ويتم ذلك من خلال تأسيس مشاريع صناعية قائمة، وتحسين نسبة الطاقات الإنتاجية المتاحة، ورفع كفاءة الأداء الاقتصادي والفني للوحدات الصناعية.

7- مراحل التخطيط الحضري:

يعتبر التخطيط الحضري أحد فروع التخطيط، لذلك يأخذ بالإجراءات والأساليب التي يعمل بها المخططون في كل مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية، إذ لابد من تحديد أهداف رئيسية من وراء عملية التخطيط الحضري، وكذلك المؤسسات التي تقع عليها مهمة الإعداد، ثم مرحلة التنفيذ على أرض الواقع.¹

يجب أن ينسجم التخطيط الحضري مع السياسات الوطنية للدولة في المجال الاقتصادي، وأن ينهل من المعالم الكبرى للخطط الإقليمية وأن يكون في علاقة تداخلية وتكاملية مع بقية المناطق الحضرية الأخرى.

7-1- مرحلة تحديد الأهداف من التخطيط الحضري:²

- يخضع تحديد الأهداف جملة من الشروط يأتي في مقدمتها الإنسجام مع الأهداف التي رسمت للخطة الإقليمية، فلا يجب أن تفكر في أهداف خارجها.

- ضرورة التفكير في طبيعة الموارد المالية والبشرية اللازمة لتحقيق هذه الأهداف.

- رسم أهداف واقعية وعقلانية، يمكننا قياسها من خلال بعض المؤشرات على أرض الواقع.

7-2- مرحلة تحديد المؤسسات المعنية بالتخطيط الحضري:

بعد أن يتم رسم الأهداف من وراء التخطيط الحضري، الذي قد يكون توسعة للمدينة القائمة، أو إنشاء مدن جديدة، تأتي الخطوة الثانية المتمثلة في إختيار المؤسسة التي تقع عليها مهمة أعمال التخطيط ومن هنا تختلف الدول فيما بينها.

¹ مصطفى طلحة ، المشروع المعماري ، ج 2 ، مكتبة مديولي ، بدون طبعة ، ب.ت ، ص 55.

² عاطف حمزة حسن ، تخطيط المدن أساليب ومراحل ، دار الكتاب القطرية ، جامعة قطر ، ب.ت ، ص 21 .

- الأمر الإداري المباشر: إلى وحدات التخطيط بالإدارات أو الهيئات المسؤولة عن مشروع المدينة الجديدة (كأقسام التخطيط أو الإدارات الهندسية بالبلديات أو الأجهزة التخطيطية بالهيئات).
- إذا توافرت الكفاءات التخطيطية أو التصميمية القادرة على إنجاز تلك المشروعات بالمستوى المطلوب.
- **التكليف المباشر:** في هذه الحالة تقوم إدارات التخطيط في الهيئة بتحديد إحدى الشركات أو المكاتب الاستشارية الهندسية للقيام بمهمة وضع التخطيط العام للمدينة وفق شروط معينة.
- **المسابقة المفتوحة أو المسابقة المغلقة:** وفيها يتم عرض المشروع على المكاتب أو الشركات الهندسية، أو تلجأ الدولة إلى مكاتب معينة معتمدة على معايير الكفاءة والخبرة في إنجاز مخططات المدن الجديدة، وتقوم بإعلان المسابقة ويتم ترشيح العروض من طرف المكاتب، ثم تقوم لجنة معينة باختيار أفضل العروض المقدمة، ثم توكل لها مهمة إعداد المخطط الحضري للمدينة.
- **طلب تقديم العروض الفنية والمالية للمشروع:** وفيه تطلب الهيئة من المكاتب أو الشركات التقدم بأدائها الفنية والكيفية والطريقة التي ستنبعا في وضع التخطيط العام للمشروع والمراحل الزمنية المتوقعة وسابقة الخبرة لفريق العمل، والتخصصات المختلفة.
- والكفاءات أو الخبرات المتعددة للفريق، ثم العرض المالي للمشروع والغلاف المالي في المقابل، وتقوم الهيئة باختيار أكفأ المكاتب الهندسية وأكثرها إعتدالاً في الغلاف المالي المطلوب.
- وتقوم الهيئة في الطرق الثلاث المسابقات المفتوحة أو المحدودة وطلبات تقديم العروض يحدد لجان للتحكيم ويتمتع أفرادها بقدرات عالية وخبرات واسعة في كيفية تحديد المشروع الفائز من بين العروض المقدمة.

3-7- وضع التخطيط العام للمدينة:

بعد أن يستقر إسناد العمل إلى المكتب الاستشاري يبدأ فريق العمل كل في مجال إختصاصه في جمع البيانات اللازمة عن ظروف البيئة والسكان والأوضاع المتوقعة بالمدينة الجديدة أو الحي أو المشروع المراد التصميم له، ثم توضع الأفكار التخطيطية أو البدائل التي تناقش وتهدب ويختار أسسها لوضع التخطيط الابتدائي من خلالها، ويناقش مع اللجان المختصة ثم يعرض على الرأي العام وتجمع كافة الآراء والملاحظات حول التخطيط لتؤخذ في الإعتبار بالتخطيط العام الشامل.

7-4- إعداد التصميمات التنفيذية:

يبدأ المخطط في وضع التخطيط العمراني التفصيلي لمكونات المدينة إعتقادا على رفع المساحي والطوبوغرافي وإختبارات التربة ليتمكن من وضع التصميمات المعمارية وتخطيط شبكات البنية الأساسية للمدينة يلي ذلك وضع كراسات الشروط وجداول الكميات والمواصفات لمباني المدينة، وتزيد دقة وكفاءة العمل كلما كان التنسيق سائدا بين الاستشاري والهيئة المسؤولة عن المدينة.¹

7-5- طرح العطاءات:

تبدأ هذه المرحلة بإستلام الهيئة المسؤولة عن التخطيط جميع التصميمات والمخططات وكراسات الشروط والمواصفات وجداول الكميات بإعتبارها مستندات طرح العطاءات، لتقوم الهيئة من جانبها بعرض تنفيذ المشروع على شركات التنفيذ كل في مجال إختصاصه وذلك بوسائل الإعلام المختلفة ثم يتم التعاقد مع أكفأها عملاء واقلها سعرا وذلك بشروط وممارسات خاصة لتقوم بتنفيذ المشروع وفق الجداول الزمنية المقررة وبناء على مستندات التصميم الموضوعية.²

7-6- أعمال التنفيذ:

مرحلة التنفيذ هي المرحلة التي يجد فيها التخطيط طريقة نحو الواقع، وكلما تحدث تلك المرحلة خطوط التصميم وأبعاده ومعدلاته كلما إكتمل شكل المدينة كما وضعه التخطيط.

- تبدأ أعمال تنفيذ المدينة بتوقيع محاور الطرق على الطبيعة والتي لها الدور الرئيسي في تحديد شكل وملامح المدينة على الأرض ويستدعى ذلك مستوى عال من الدقة لإن أي خطأ مهما كان بسيطا يتضاعف مقداره كلما زادت أطول الطرق ويكون لهذا أثره البالغ في نقل وتغيير معالم استعمالات الأرض بالمدينة.³

- تمهيد الطرق تبعا للقطاعين الطولي والعرضي مع ربطها بالطرق الإقليمية، ومن الجدير بالذكر أن النسب التصميمية للطرق هي الأساس الذي تصمم عليه شبكات البنية الأساسية بالمدينة.

- أعمال التسوية لمواقع المباني بناء على نسب التصميم المحدد من قبل التخطيط بينما يمكن أرجاء تسوية أرض الفراغات الى ما بعد الانتهاء من أعمال البناء ومد الشبكات.

- مد شبكات البنية الأساسية منطلقا من الشبكات الإقليمية المناظرة إن وجدت وما يتبع ذلك من ربط في نسب الأرضية لمحاور الشبكة.

¹ نفس المرجع ، ص . 24 .

² مصطفى طلحة ، مرجع سبق ذكره ، ص . 46 .

³ نفس المرجع ، ص . 24 .

- أعمال تنفيذ المباني: هي العنصر الأساسي لوجود التكوين الإجتماعي وخلق الأنشطة المختلفة والمتعددة للحياة بالمدينة، وياكتمال تلك المرحلة تكون المدينة في سبيلها نحو الوجود.. وبالمباني المختلفة في وظائفها وأشكالها وأبعادها وطابعها وإرتقائها.
- وصف الطرق متزامنا مع تنفيذ مباني المدينة يكمل كل منهما الآخر فالطرق إنما تنشأ أساسا لخدمة الأنشطة بالمدينة.
- تنسيق الفراغات والطرق والحدائق والمنتزهات وممرات المشاة للتكامل مع الوجيهات ذات الطابع المختلفة في رسم الصورة البصرية النهائية للمدينة.

7-7- إعمار المدينة:

- تلك هي المرحلة التي من خلالها يبدأ نبض الحياة بالمدينة وذلك بانتقال السكان إليها من خلال إجراءات تمويل معين أهمها:
- تأجير مباني المدينة بوظائفها المختلفة.
- التملك تحت شروط معينة وصيغ واضحة.
- حق الاستغلال لمدة محددة (السكن الوظيفي).
- بيع الأراضي بعد تقسيمها ليقوم السكان ببنائها تبعا لشروط بناية خاصة.
- وفي جميع الحالات فان هذه العمليات تتم تبعا لمخطط استعمالات الأراضي أحد مستندات التخطيط العام للمدينة، ومع انتقال السكان الى المدينة تتكون بها الأجهزة الخاصة بالصيانة والشؤون الإدارية المختلفة حتى تتضم المدينة الى موكب المدن بالدولة.

8- المقاربات النظرية لدراسة المدينة:

إن دراستنا للمدينة هو محاولة منا لفهم إحدى الإشكاليات الأساسية في الدراسات الحضرية المعاصرة، وهي المشاكل الحضرية و سياسات التخطيط الحضري، ومن منطلق منهجي كان لابد أن نتناول بالبحث والتحليل البعد النظري والامبريقي لهذا الدراسات عبر ميدان علم الاجتماع الحضري، والهدف من عرض الإجتهدات النظرية والمدارس المختلفة التي سعت لدراسة المدينة هو على مستويين، الأول يعني بتحديد المرجعيات النظرية التي تساعدنا في تفسير وتحليل واقع المدينة هو على مستويين، الأول يعني بتحديد المرجعيات النظرية التي تساعدنا على تفسير وتحليل واقع المدينة عبر مختلف الأبعاد والتوجهات وهذا من شأنه أن يحدد لنا إطارا نظريا من أجل فهم أبعاد مشكلة البحث، أما المستوى الثاني، فهو مرتبط بالأول من حيث أن سرد هذه النظريات من شأنه أن يساعدنا على وضع نموذج معين نجعله منطلقا أساسيا في قياس حجم المشكلة الحضرية المعينة بالدراسة عبر عدة مستويات.¹

يقصد بتخطيط المدن تلك الرؤية الاستراتيجية المتكاملة بكيفية تلبية حاجات سكان المجتمع سكان المجتمع الحضري، عن طريق توفير كل المؤسسات الضرورية التي تقدم مختلف الخدمات كخدمات التعليم والصحة والسكن والترفيه، وتخطيط المدينة يعني التفكير فيها وقف منظومة تتشكل من جملة عناصر متداخلة ومتفاعلة فيما بينها، وفي الأخير تخطيط المدن كنظريات عمرانية يعني نمودجا عمرانيا تخطيطيا جاهزا، يتم فيه توزيع الأنشطة المختلفة على رقعة جغرافية محدد، يتناول في هذا العنصر بعض النظريات في تخطيط المدن فيما يلي:

8-1- نظرية المدينة الشريطية:

تعود هذه النظرية للمهندس سوريا من Soria Matt (1920-1940) وقد اعتمد فيها على الغاء الشكل المركزي للمدينة، أين يتم انشاء تجمعا سكانيا خارج مركز المدينة، ويتم انشاء التجمعات السكنية والمصانع على جانبي المواصلات الرئيسية، وتتفرغ من هذا الطريق شوارع فرعية مسدودة النهايات.

8-2- نظرية التوسيع الشبكي:

أنت هذه النظرية كتطوير للنظرية الخطية، مبينة فكرة التضاعف الهندسي والتوسع الافقي بدلا من التوسيع الرأسي، والانتقال من تركيز السكان في وسط المدن إلى تركيزهم خارجها، ومؤسس هذه النظرية الألماني (لودنج هيبير ريمر)، وتتمثل هذه الفكرة التخطيطية في وحدة تخطيطية ذات كثافة

¹ مطبوعة الدعم البيداغوجي ، مرجع سبق ذكره ، ص 67.

منخفضة، ذات إكتفاء ذاتي محدود الحجم، يمكن ربطها مع وحدات أخرى بطريق رئيسي للمرور لتكون المجتمع المحلي للمدينة.¹

تبنى الوحدات على أساس أن تكون مستقلة تماما بحيث تتوفر على الخدمات الضرورية لمجتمع المدينة وتوفر في كل وحدة أمكنة للتجار والتعليم والإدارة والترفيه وكذلك تحوي الوحدة منطقة للأنشطة الصناعية يزاول بها سكان الوحدة عملهم.

تقع المصانع على جانب الطريق الرئيسي وعلى الجانب الآخر المحلات والمكاتب الإدارية والمناطق السكنية والحدائق العامة والمساحات الخضراء التي تتوسطها الملاعب والمدارس والمباني العامة.

8-3- نظرية المدينة الحدائقية:

صاحب الفكرة هذه النظرية المخطط الإنجليزي المشهور (أزوار هوارد)، حيث فكر في إنشاء مدينة خالية من المشكلات الحضرية وتقدم مختلف الخدمات للإنسان الحضري المعاصر، حيث كان الإعتقاد سائدا في عصره أن يعود إلى الريف ويترك المدينة، ومن هذا المنطلق، يسعى (هوارد) إلى إنشاء مدينة تجمع بين مقومات الحياة الحضرية المعاصرة، ومقومات الحياة الريف الهادئة.

إقترح (هوارد) تخطيط كل مدينة على حدى، حيث تكون مجتمعا حضريا متكاملًا إجتماعيا و إقتصاديا وثقافيا، وأن تحوي كل الخدمات الأساسية الضرورية وأن تكون الأرض ملكية جماعية بين ساكنيها وأطلق عليه إسم مدينة الغد الحدائقية والمدينة الحدائقية دائرية الشكل تتخللها احزمة خضراء، وتتكون من مركز تتجمع حوله المباني ثم تتطلق الى ستة أجزاء مخروطية.

ثم تطبيق هذه النظرية على مدينة "ولمين" في بريطانيا، عام 1920 وهي تطوير لمدينة لنتشورث، وتقع شرق إنجلترا، يزورها اليوم الملايين من السياح للاستمتاع بأحزمتها الخضراء التي تصل العمران بين جنباتها.

8-4- نظرية المدينة التابعة:

إقترح هذه النظرية المهندس المعماري البريطاني (كيبيل) بعد الحرب العالمية الثانية، وهو من محبي المدن المثالية ذات المخطط الإشعاعي الدائري، تقوم الفكرة الأساسية لنظريته على أن تتسع المدينة لكثافة سكانية تقدر بستون ألف نسمة، وتقسّم المدينة إلى عدة شرائط إشعاعية تقام عليها الملاعب الرياضية والمدارس، وتأخذ المدينة الشكل الدائري، ويقع في مركزها المؤسسات التجارية والهيئات الإدارية والمعاهد الدراسية وتحاط المنطقة مركز المدينة بطريق دائري عام تتفرع منه طرق رئيسية بحو المركز.

¹ إسماعيل قيرة، علم الاجتماع الحضري ونظرياته، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، ب.ت، ص. 42.

وتقسم المدينة الى أربع قطاعات تخصص إحداها للأغراض الصناعية أما البقية فتخصص للأراضي السكنية، وتتألف المنطقة السكنية من منطقتين تستوعب كل منهما عشرة آلاف نسمة، ويوجد في كل منطقة مركز تجاري.¹

8-5- نظرية المدينة العضوية:

تتلخص هذه النظرية في تصميم شبكة التخطيط على أساس عضوي حيوي، كأى كائن عضوي تسير حياته ونموه وفق النواميس الطبيعية، فالدورة الحيوية للكائن الحي من حيث العلاقة بين شبكة الشرايين والاوردة والقلب، هي الأساس الذي قامت عليه نظرية التخطيط العضوي للمدينة.

تتكون المدينة العضوية من خلايا سعة كل منها 10 آلاف نسمة، والرسم الذي يؤخذ في عين الاعتبار عند التصميم هو جسم الانسان كوحدة متكاملة، وظهرت هذه النظرية على يد الألماني (هانز رايجورف) عام 1925 وكانت كل أفكاره مبنية على أساس خلق مدينة تشبه الانسان، حيث يتم الربط بينها وبين أجزائها كما يربط القلب بين الاوردة والشرايين.

8-6- نظرية مدينة الغد لكوربوزيه:

تعود هذه النظرية الى مؤسسها المعماري الشهير (لوكربوزيه) عام 1922.² وتقوم نظريته التخطيطية على تقسيم المدينة الى ثلاثة أقسام رئيسية:

- عمارات وناطحات سحاب تشيد في وسط المدينة.
- يحيط بوسط المدينة عمارات سكنية أقل ارتفاعا.
- الأجزاء المتبقية من المدينة تخصص للمنتزهات والمساحات الخضراء.
- وتتمثل المبادئ الأساسية في التخطيط عند (لوكربوزيه) في :
- إزالة الشوارع الضيقة وإخلاء وسط المدينة من العمارات.
- زيادة الكثافة البنائية من خلال الإعتماد على السكن العمودي.
- توسيع المساحات.
- توفير النقل الحضري بمختلف الاشكال.

¹ نفس المرجع ص 44.

² نفس المرجع ص 45.

8-7- نظرية المدينة الواسعة:

قدم المعماري (فرانك لويد رايت) عام 1920 إحدى النظريات و الأفكار الجديدة في عالم التخطيط وهي فكرة المدينة الواسعة الممتدة the brader city وإقترح توزيع جميع الأنشطة والخدمات مثل المصانع والمراكز والخدمات الإجتماعية والمزارع على إمتداد الطرق الرئيسية. وقد اقترح (فرانك لويد) مدينة ضخمة يخرجها عالم الازدحام ومساحتها حوالي أربعة ميل مربع وممتدة على الطريق العام والمدينة تتسع لحواي "1400" أسرة.¹

8-8- نظرية المدينة الجميلة:

لقد رسمت نظرية المدينة الجديدة the theory of the beatiful city فكرا جديدا مستوحى من الفكر المعماري للعصر الوسيط، والقائم على فكر البيانات الضخمة والجميلة معماريا وهندسيا، وهي عبارة عن أحياء حضري لعصر النهضة الاوربية. تعود هذه النظرية إلى (دانيال برهام Danial Berham) وهو مهندس قدم في شيكاغو سنة 1893 الجوانب السلبية في الثورة الصناعية، والوجه السيء للمدينة لندن، وتقوم نظريته على احتواء المدينة شوارع واسعة وإنطلق من فكرة أن المخططات الصغيرة لا تحرك الناس بل يجب القيام بمخططات كبيرة وقام بتخطيط مدينة شيكاغو سنة 1919.²

¹ مطبوعة الدعم البيداغوجي ، مرجع سبق ذكره ، ص . 73 .

² إسماعيل قيرة ، مرجع سبق ذكره ، ص 45.

ثانياً : التمكين.

1- التمكين في تاريخ الإسلام:

لم يرد مصطلح التمكين في الثقافة العربية الإسلامية سوى في مصدر واحد، وهو القرآن الكريم، فقد ذكرت كلمة التمكين في القرآن الكريم في أكثر من موقع وفي عدة مناسبات، وخاصة في سورة الحج حيث يقول الله سبحانه وتعالى: {الَّذِينَ إِنْ مَكَّنَّاهُمْ فِي الْأَرْضِ أَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ وَأَمَرُوا بِالْمَعْرُوفِ وَنَهَوْا عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَلِلَّهِ عَاقِبَةُ الْأُمُورِ} ¹. (الاية 41)

وفي سورة يوسف حيث يقول تعالى: {وَكَذَلِكَ مَكَّنَّا لِيُوسُفَ فِي الْأَرْضِ يَتَّبِعُونَ مِنْهَا حَيْثُ يَشَاءُ ۗ نُصِيبُ بِرَحْمَتِنَا مَنْ نَشَاءُ ۗ وَلَا نُضِيعُ أَجْرَ الْمُحْسِنِينَ} ² (الاية 56).

طرح مفهوم التمكين هنا في القرآن الكريم حيث يختلف من حيث طبيعة التمكين فهنا نرى أن التمكين رباني، وأن الله سبحانه وتعالى يمنح التمكين لأنبيائه وللصالحين من عباده من خلال تمسكهم بالدعوة وتبليغ رسالته للناس، ولكن الاستشهاد بهذا المصطلح في هذا السياق هو توضيح أوجه التشابه وأوجه الاختلاف بين التمكين الذي يهبه الله سبحانه وتعالى لرسوله لمجابهة عراقيل نشر الدعوة، وبين التمكين الذي يمنحه الانسان للآخر ³.

ويعتبر القرآن المصدر الوحيد الذي تكلم عن التمكين اذ لم يلاحظ تداوله او ذكره في الثقافة العربية إلا في القرآن الكريم ولم يظهر مجددا إلا في الثمانينات من القرن الماضي من خلال الكتابات والدراسات حول التمكين في البيئة الغربية وخلو بيئتنا العربية والإسلامية من الكتابة في هذا الموضوع.

2- تعاريف حول التمكين:

من اهم التعاريف التمكين وأوضحها هو ما جاء عند (Bowen and lawbr) (1992-1995) التمكين يتمثل في إطلاق حرية الموظف، وهذه حالة ذهنية، وسياق إدراكي لا يمكن تطويره بشكل يفرض على الإنسان من الخارج بين عشية و ضحاها ، التمكين حالة ذهنية داخلية تحتاج إلى تبني وتمثل لهذه الحالة من قبل الفرد، لكي تتوافر له الثقة بالنفس والقناعة بما يمتلك من قدرات معرفية تساعد في اتخاذ قراراته، واختبار النتائج التي يريد أن يصل إليها.

¹ القرآن الكريم، سورة الحج الاية 41.

² نفس المرجع، سورة يوسف، الاية 56.

³ يحي سليم ملحم، مرجع سبق ذكره ، ص 312.

التمكين يحتاج إلى مقومات طويلة المدى من العلاقة الإيجابية والثقة والشعور بالشراكة بين الإدارة والموظف أو العامل و التمكين ليس بمجرد تفويض صلاحيات أو مستويات، وإنما هو حالة من الشعور بالمساواة ضد مبدأ الطبقيّة في التعامل، حيث يعترف المدير بالموظف ودوره الذي يقوم به دون تقليل لأهمية ذلك الدور.

ومن خلال هذين التعريفين نلاحظ أن التعريف الأول قد وصف التمكين بأنه حالة ذهنية داخلية تتبع من الفرد دون تدخل خارجي وأنها إن لم تكن أصيلة في الفرد كتقته بنفسه وقدرته على إتخاذ قراراته وتحديد أهدافه لا يمكن لأي طرف خارجي أن يهبها له على عكس تعريف الثاني والذي يعتبر أن التمكين حالة مكتسبة ومخطط لها وهو نتيجة لمخطط تقوم به الإدارة مع موظفيها من خلال صنع علاقة إيجابية وذلك بإشراكه في عمليات صنع القرار والإهتمام بحاجياته والمساواة في التعامل مع جميع موظفيها.¹

3- اساليب التمكين الإداري:

من اسالب التمكين التي تطرقت إليها الإتجاهات المعاصرة في كتاباتها المتنوعة نذكر منها:

3-1- أسلوب القيادة:

يعد تمكين المرؤوسين من الأساليب القيادة الحديثة التي تساهم في زيادة فاعلية المؤسسة، وأسلوب القيادة هذا يقوم على دور القائد أو المدير في تمكين الموظفين وهذا الأسلوب يشير إلى أن المؤسسة الممكنة هي تلك المؤسسة التي تتضمن نطاق إشراف واسع، وتتضمن أيضا منح صلاحيات أكبر للمستويات الإدارية الدنيا بالمؤسسة، وهذا الأسلوب يركز بشكل خاص على تعويض الصلاحيات أو السلطة من أعلى إلى أسفل.²

ويقصد بهذا الأسلوب هو تمكين الموظف من الأسلوب الإداري للمؤسسة أي منحة صلاحيات قيادية لتقليل المستويات الإدارية وتعويض الصلاحيات حسب مصلحة المؤسسة لا حسب السلم الإداري.

3-2- أسلوب تمكين الأفراد:

ويتمحور هذا الأسلوب حول الفرد في حد ذاته أو ما يسمى بتمكين الذات كما ورد في التعريف الأول أي أن التمكين حالة ذهنية و يبرز هذا التمكين عندما تبدأ العوامل الإدراكية للفرد بالتوجه نحو ميول المسؤولية والإستقلالية في إتخاذ القرار، هذا وقد توصلت (spretizer-1996) إلى أن الموظفين المتمكنين يمتلكون مستويات أكبر من السيطرة والتحكم في متطلبات الوظيفة وقدرة أكبر على إستثمار المعلومات و الموارد على المؤسسات الفردية.

¹ نفس المرجع , ص 17.

² نفس المرجع , ص 40.

وعلى الرغم من أن التمكين هنا ينظر له على أنه تجربة فردية في التحكم والسيطرة وتحمل المسؤولية إلا أن هناك أساليب أخرى تقوم على التمكين الجماعي وتمكين الفريق.

3-3- أسلوب تمكين الفريق:

إن التركيز على التمكين الفردي قد يؤدي إلى تجاهل عمل الفريق، لذلك رأى بعض الباحثين أهمية كبرى لتمكين المجموعة أو الفريق لما للعمل الجماعي من فوائد تتجاوز العمل الفردي وقد بدأت فكرة التمكين الجماعي مع مبادرات دوائر الجودة (quality circles) والتمكين على هذا الأساس يقوم على بناء القوة وتطويرها وزيادتها من خلال التعاون الجماعي والشراكة والعمل معا.

إن عمل الفريق يعد أسلوب يستخدم لتمكين العاملين ومسعا لتطوير قدراتهم و تعزيز الأداء المؤسسة وإن تمكين الفريق ينسجم مع التغييرات الهيكلية في المؤسسات، من حيث توسيع نطاق الإشراف والتحول الى المنظمة الأفقية والتنظيم المنبسط بدلا من التنظيمات الهرمية، هذا وإذا منح التمكين للفريق يعطي للفريق دورا أكبر في تحسين مستويات الأداء لأن الاعتمادية المتبادلة بين أعضاء الفريق تؤدي إلى قيمة أكبر من إستقلالية الفرد، ذلك أن التشاورية بين الأفراد وتبادل المهارات ومناقشة كل رأي على حدى وتصويب أدائهم بشكل جماعي سيحقق الوصول إلى القرار الجماعي بدلا من الإعتماد على الراي الفردي الذي يكون عرضة للخطأ والصواب.

3-4- مرحلة إدارة الجودة الشاملة والتمكين:

يرى دعاة الجودة الشاملة ضرورة تغيير العمليات والأنشطة التي تعمل على أساسها المؤسسة تماشيا مع تمكين الموظفين، ويعود هذا الأسلوب الى آداء(ادوارد ديمينو) (Edward Deming) وأفكاره حول الجودة و إدارة الجودة الشاملة.

ويقوم مفهوم الإدارة الشاملة على مبدأ أساسي وهو:

عملية التحسين المتواصلة والتدرجي في كل أبعاد المنظمة ومجالاتها، من خلال إنخراط الجميع ومشاركتهم في عملية الجودة، وهذا يحتاج الى منح الموظفين أو العاملين نوعا من الحرية في التصرف ونوعا من الإستقلالية والمساهمة في إتخاذ القرار وفي تحمل أعباء المسؤولية وتحقيق التقدم للمنظمة.

وهذا يعني أن أسلوب التمكين في مرحلة إدارة الجودة الشاملة يعتمد على شقين هو التطوير المستمر للمنظمة بالموازاة مع منح موظفيها مساحة من الحرية والمعلومات اللازمة لإتخاذ القرارات اللازمة بما يتماشى مع أهدافها وما يتوافق ومطلب الجودة بإجتهد منه دون الرجوع لرئيسه.

3-5- أسلوب الأبعاد المتعددة في التمكين:

يقوم هذا الأسلوب على الجمع بين الأساليب السابقة ويرفض إعتقاد بعدا أحادي الجانب لتسيير عملية التمكين فيقول (Honold 1997) بأنه حتى تكون عملية التمكين فاعله وناجحة فلا بد من أن تقوم على جوانب وأسس متعددة، وهذه الأسس هي (التعلم) القيادة الناجحة والمراقبة الفعالة، والدعم والتشجيع المستمر، والهيكل المناسبة، والتفاعل بين هذه جميعا.

ومن هذا فإن الجميع يعملون شركاء ويأخذون زمام المبادرة بشكل جماعي من خلال تفاعل الفريق المنظم، ويعملون أيضا على صنع القرارات الإستراتيجية، وعلى هذا الأساس فالتمكين ليس شعورا شخصيا كان يقول أحدنا "أنا اليوم أشعر بالتمكين" أي أن عملية التمكين عملية تشارك فيها مقومات هيكلية وعوامل تنظيمية ملائمة تسود وسط علاقات ملائمة بين المدراء والمرووسين على قدر من الثقة والدعم المتواصل.

4- أبعاد التمكين:

هناك مجموعة من المواصفات إذا توافرت لدى الموظف وإمتلاكها، وأحس بأنه ممكن، هذه المواصفات تدعى بأنها أبعاد التمكين وقد إختلف الباحثون في وضع أبعاد التمكين في بعدين وهما:¹

4-1- البعد المهاري:

ويقصد به إكساب العاملين مهارات العمل الجماعي من خلال التدريب وخاصة مهارات التوافق وحل النزاعات والقيادة وبناء الثقة.

4-2- البعد الإداري:

ويقصد به إعطاء حرية وصلاحيية إتخاذ القرار لكل أعضاء المنظمة. ومنهم من حدد التمكين في خمسة أبعاد يمكن أن توفر وسيلة لوصف وتحديد هيئة التمكين المستخدم في أي منظمة، وهذه الأبعاد الخمسة هي:

4-3- المهمة:

يهتم هذا البعد بحرية التصرف التي تسمح للفرد الذي تم تمكينه من أداء المهام التي وطف من أجلها وإلى أي مدى يسمح للفرد الممكن من تفسير الجوانب الملموسة وغير الملموسة في المنظمة.

¹ أزهار نعمة ابو غنيم، رحاب حسين جواد، تمكين العاملين وأثره في إدارة الازمة التسويقية، مجلة الغرى للعلوم الإقتصادية والإدارية جامعة الكوفة، المجلد 08، العدد 22، 2012، ص 143.

4-4- تحديد المهمة:

يأخذ هذا البعد بعين الإعتبار كيفية إستقلالية المسؤول عن الموظف أو مجموعة الموظفين للقيام بمهام عملهم، وإلى أي مدى يتم توجيههم، أو حاجتهم للحصول على إذن لإنجاز المهام التي يقومون بها؟ وإلى أي درجة توضح سياسات وإجراءات المنظمة ما يجب القيام به، ومن ثم إعطاء فرصة للموظفين للقيام بإنجاز المهام.

4-5- القوة:

إن أول الخطوات في التبصر والتعمق في مفهوم التمكين يرتكز على دراسة مفهوم القوة وكيفية تأثيرها على عملية التكيف، سواء من ناحية نظر القيادة أو العاملين على حد سواء، ويأخذ بعد القوة بعين الإعتبار الشعور بالقوة الشخصية التي يمتلكها الأفراد نتيجة تمكينهم. وتتجلى قوة الموظف داخل مؤسسة من خلال المهام الموكلة إليه ومدى أدراكه لمهامه وجهود الإدارة في إشراك العاملين في سلطة إتخاذ القرار وتعزيز شعورهم بالتمكين.¹ بمعنى آخر، إن أول الخطوات في التعمق في مفهوم التمكين يرتكز على دراسة مفهوم القوة وكيفية تأثيرها على عملية التمكين.

4-6- الالتزام:

يأخذ هذا البعد بعين الإعتبار إكتشاف الإفتراضات عن مصادر إلتزام الأفراد وإتباع التنظيم لأسلوب محدد للتمكين، ويتصل بعد الإلتزام بالمواضيع المتصلة بزيادة تحفيز الأفراد من خلال توفير إحتياجات الفرد للقوة، والإحتياجات الإجتماعية، وزيادة الثقة بالنفس.

4-7- الثقافة:

يبحث هذا البعد في مدى قدرة ثقافة المنظمة على تعزيز الشعور بالتمكين، وإلى أي مدى وصف الثقافة كالبيروقراطية، موجهة للمهمة، الأدوار، أو التحكم. فالثقافة التنظيمية التي توصف بالقوة والتحكم من غير المحتمل أن توفر بيئة ملائمة لنجاح التمكين بل على الأرجح قد تشكل عائقا بيئة التمكين.²

¹ نفس المرجع، ص 143.² نفس المرجع، ص 144.

5- مراحل تحقيق التمكين:

قبل البدء بتحقيق التمكين في المنظمة من الضروري ان تكون هناك مراحل تحضيرية وان لا يتم التمكين على مراحل واحدة وانما يتم بشكل تدريجي عبر مراحل متدرجة ليستوعبها الموظف من خلال توضيح مفهوم التمكين للموظفين وأهميته حتى لا تصطدم المنظمة بمعوقات من الموظفين أنفسهم فكما هو معروف ان معظم الأشخاص يخافون من التغيير والتجديد.

ويرى الدارسون للتمكين الإداري انه يتم تحقيقه وفق خمسة مراحل هي:

5-1- المراحل الأولى:

اول خطوة لتبني المنظمة للتمكين عليها ان تقوم بتشخيص الظروف داخل المنظمة، التي تسبب الشعور بفقدان القوة بين العاملين، وهذه الظروف يمكن ان تشخص عوامل تنظيمية مختلفة كالتغيرات التنظيمية الرئيسية، والمناخ البيروقراطي، والضغوط التنافسية، وضعف نظام الاتصالات والمركزية العالية، لذلك فعلى المنظمة التي تتبنى التمكين ان تضع استراتيجية لإزالة هذه الظروف، وخصوصا بعد معرفة الأسباب المؤدية لهذا الشعور.

5-1- المرحلة الثانية:

استخدام أساليب إدارية حديثة، مثل الإدارة بالمشاركة، وتحديد أهداف دقيقة للعاملين، والاثراء الوظيفي ويربط نظام المكافآت بالأداء.

5-2- المرحلة الثالثة:

تقديم المعلومات للعاملين عن أدائهم والتغيرات التي تحققت فعلا، أي أن يتم تفعيل الاتصال بين الإدارة والموظفين.

5-3- المرحلة الرابعة:

نتيجة إستقبال الموظفين أو المرؤوسين للمعلومات فإنه من المتوقع أن يتحقق شعورهم بالتمكين ومن ثم زيادة الجهد المبذول، وإرتفاع الإعتماد بفعاليتهم الذاتية.

5-4- المرحلة الخامسة:

التغيير في السلوك من خلال إصدار ومبادأة المرؤوسين لإنجاز أهداف المهمة المعطاة أي ان الموظف سيبادر بإنجاز المهام الموكلة إليه بشكل تلقائي ودون توجيه من الرؤساء.

6- أهمية التمكين:

من الواضح أن تمكين الموظفين يحقق فوائد عديدة للمنظمة وللموظف أيضا لما يقدمه من فرصة جيدة للموظف لإثبات نفسه وتطوير قدراته الإبداعية، ويصبح الموظف أكثر حماسة، ويسهم التمكين أيضا في إطلاق عنان الأفراد، لتفعيل قدراتهم الابتكارية، ويمنحهم الطاقة للعمل المستمر وللنجاح.¹ وهكذا تتعدد المزايا والفوائد التي يمكن تحقيقها من خلال تمكين الموظفين على النحو التالي:

- زيادة الإقبال على تدريب وتعليم الافراد.
- مشاركة العاملين في صياغة وتحديد الأهداف.
- تزايد مساهمات وأفكار بما يؤدي الى ارتفاع القدرات الابتكارية.
- توثيق علاقات الأفراد وتدعيمها من خلال عمل الفريق.
- دعم القوة الممنوحة للأفراد مع تقليص الرقابة والتحكم لتحقيق إنتاجية أفضل.
- الوصول إلى الرضى الوظيفي للعاملين.
- تنمية الكفاءة من خلال تدريب المتقاطع وتبادل المعرفة فيما بين الرؤساء والمرؤوسين.
- تقليل الصراع و النزاع فيما بين الإدارة و العاملين.

7- معوقات التمكين:

من أبرز معوقات التمكين:

- تعثر بعض الخطوات التي تتخذها المنظمة لتفعيل خاصية التمكين أو الوقوع في بعض الأخطاء أثناء تنفيذ الخطوات الممهدة لتحقيق التمكين، وأي فشل في إحدى الخطوات سابقة الذكر أو إتخاذ قرارات لا تتناسب وخطة تحقيق التمكين قد يؤدي إلى فشل العملية برمتها.
- عدم إستيعاب أغلب المرؤوسين للمبادأة والإبتكار فضلا عن عدم الرغبة في تحمل المسؤوليات وأعباء إضافية.
- تخوفات الإدارة من فقد السيطرة والنفوذ، وذلك من خلال إشراك الموظفين في عملية إتخاذ القرارات والمبادرة في تنفيذ المهام.
- الهيكل البيروقراطي التقليدي، حيث أن هذا النموذج الإداري والمركزية في إتخاذ القرار من شأنه أن يخلف نوعا من الروتين والرقابة في العمل مما يعيق عملية التمكين.²

¹ عبد الله أحمد آدم قوز ,التمكين الاداري وأثره على الولاء التنظيمي , رسالة ماجستير ,كلية الدراسات العليا ,جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ,2016, ص 18.

² يحيي سليم ملحم , مرجع سبق ذكره ,ص. 271.

ثالثاً : تمكين المرأة.

1- النمو الحضري ودوره في تغيير دور المرأة:

من بين النظريات علم الاجتماع الحضري التي تكلمت عن موضوع خروج المرأة للعمل وتحررها من قيود الجماعات الأولية وتحقيقها للمساواة بينها وبين الرجل نجد نظرية "الحضرية أسلوب حياة" لويس ويرث¹ إذا أنه رجع سبب خروج المرأة للعمل إلى النمو الحضري وما صاحبه من تغيرات طرأت على المجتمع والأسرة والجماعة القرابية، هاته الأخيرة التي عبر عنها (ويرث) في مقالته الشهيرة على أنها العامل الأساسي، إذ لم يكن الوحيد الذي يفسر ضعف العلاقات القرابية والأسرية في المجتمع الحضري. خاصة وأن ما طورته الحضرية من تنظيمات ومؤسسات جعلت جماعة الأسرة تتحلى بالتدرج عن وظائفها التاريخية المميزة.

فقد ساعد كبر حجم المجتمع الحضري وما إرتبط به من تمايز بنائي في نظر (لويس ويرث) على توفير بدائل للأسرة في مجال الدعم الاقتصادي.

كما توصلت الدراسات الحديثة في علم الاجتماع العائلي وعلم الاجتماع الحضري إلى جانب عدد من الدراسات المقارنة في مجالات أخرى، عن نتيجة هامة ومؤكدة تمثلت في زيادة التركيز السكاني في المدن وزيادة عوامل الإمتداد والنمو العمراني وبالتالي أصبح من المتعذر على الجماعات القرابية الممتدة أن تعمل كوحدة متكاملة وسط هذه الظروف الجديدة. للعمل أو الإقامة في المجتمع الحضري. وكان إنفصال الوحدات شبه الأسرية -أي الفروع- عن القرابية الكبيرة خاصة بنائية مميزة للأسرة الحضرية، في مقابل تعارض أو عدم ملائمة البناء التقليدي للعائلة الممتدة لهذه الظروف المتغيرة. وبالمثل يعتبر تغير دور المرأة ومكانها في الأسرة الحضرية من الموضوعات التي تستأثر بقسط أوفر من الاهتمام.

ويأتي في مقدمتها ما إرتبط بها من ظاهرة إقبال المرأة على العمل خارج محيط الأسرة ولقد أحدثت هذه الظاهرة ومحاولة لتوضيح الدور المعقد والمتغير للمرأة في الأسرة الحضرية الحديثة كثيرا من الدراسات. فقد ميز (كليفورد باتريك) بين عدد من الأدوار التي تقوم بها المرأة، مفسرا هذا التعدد في ضوء ما ترتب على إنتشار الصناعة والمؤشرات الحضرية من نتائج كانت في حد ذاتها عوامل هامة غيرت من دورها ومكانتها التقليدية، ومع أن تعدد هذه الأدوار بالنسبة للمرأة قد يكون في نظر البعض، مثل (باتريك) عاملا من أبرز العوامل التي أدت إلى تفكك الأسرة، إلا أن تطوير مثل هذه الأدوار البديلة كان في حد

¹ سيد عبد العاطي سيد ، علم الإجتماع الحضري ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، ط3، عمان ، الاردن ، 2013. ص. 264.

ذاته مؤشرا من مؤشرات التغيير التي إنعكست آثاره وبوضوح على الأبعاد البنائية للأسرة الحضرية وعلى المرأة الحضرية بشكل خاص.¹

2-التقارير والاتفاقيات الدولية الخاصة بتمكين المرأة:

2-1- إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة سيداو (CEDAW)²

تبنّت الجمعية العامة للأمم المتحدة هذه الإتفاقية في شهر ديسمبر 1979 ، وتسارع التصديق عليها وأصبحت نافذة المفعول بتاريخ 3 سبتمبر 1981 ، ويبلغ عدد الدول المنضمة اليها حاليا 185 دولة من الدول الأعضاء في الأمم المتحدة من بينها 18 دولة عربية.

وتقتضي هذه الاتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة فيما يتعلق بالتمتع بالحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والثقافية، ولم تقتصر الإتفاقية على هذه الجوانب بل تجاوزتها إلى الحياة الخاصة للمرأة وخصوصا ضمن العائلة.³

2-2- ورقة عمل بكين :

لقد تبنى صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة بعد مؤتمر بكين برنامج عمل تمكين المرأة التي تم تبنيها في وثيقة العمل من خلال إطلاق مبادرة متابعة ما بعد بكين في عام 1996 بالتعاون مع الإتحاد الأوروبي، حيث هدف هذا المشروع في مرحلته الأولى التي إنتهت في عام 1997 إلى تعزيز الأليات المعنية بالمرأة، أما المرحلة الثانية التي بدأت عام 1998 إلى دعم التخطيط حسب النوع الإجتماعي وإدماج قضاياها في التنمية الشاملة، من أجل زيادة مشاركة المرأة في عمليات صنع القرار. وقد أكدت وثيقة عمل بكين في محاورها (12) الاتني عشر على ضرورة العمل عن تحقيق الأهداف الاستراتيجية في مجالات الإهتمام الحاسمة، وإتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ ما جاء فيها.

¹ نفس المرجع ، ص 265.

² مدونة جهينة، التنمية المستدامة وتمكين المرأة - التحديات والرؤى، file:///c:/vusers/pc/

³ جليلي رياض بن ، تمكين المرأة : المؤشرات والأبعاد التنموية ، جسر التنمية ، المعهد العربي للتخطيط، الكويت ، العدد 72 ، أفريل

2-3- الغايات الإنمائية للألفية :

تم إعداده خلال شهر سبتمبر عام 2000 من قبل أكثر من رئيس الحكومة ودولة، وينطوي بهذا المشروع الذي تبنته 189 دولة على أهداف "أهداف الألفية" وتضم جل الأهداف الدولية للتنمية التي تم تبنيها خلال المؤتمرات والقمة العالمية التي إنعقدت في بحر التسعينات من القرن الماضي وقد اعتمدت هذه الأهداف التي تبلغ عددها ثمانية أهداف كمرجعية لقياس التقدم في التنمية.

2-4- تقرير التنمية الإنسانية العربية :

إن أهم أسباب معوقات التنمية في البلدان العربية، كما أشار إليه تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2002، يكمن بشكل عام في تهميش قضية المرأة ودورها في عملية التنمية. ويشدد التقرير الرابع في سلسلة تقارير التنمية العربية بعنوان "نحو نهوض المرأة في الوطن العربي" للعام 2005 على النهوض بالمرأة العربية، إلى مواقع قيادية في مختلف مجالات النشاط البشري وينبغي لذلك أن يمتد أي تمكين القاعدة العريضة من النساء العربيات¹.

3- الأسس والركائز النظامية الأساسية لعمل المرأة في الجزائر:

3-1- إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة سنة 1979.

* أمر رقم 03-96 مؤرخ في 10 يناير سنة 1996 يتضمن الموافقة مع التحفظ على إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة سنة 1979.

* مرسوم رئاسي رقم 51-96 مؤرخ في 22 يناير سنة 1996، يتضمن إنضمام الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مع التحفظ إلى إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة سنة 1979.

* مرسوم رئاسي رقم 426-08 مؤرخ في 28 ديسمبر سنة 2008، يتضمن رفع تحفظ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية حول مادة 2.9 من إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة سنة 1979.

وقد نصت هذه الإتفاقية في المادة 11

- تتعهد دول الأطراف بإتخاذ جميع ما يقتضي الحال إتخاذه من تدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها على أساس تساوي الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما:
أ - الحق في العمل بوصفه حقا شرعيا غير قابل للتصرف لكل البشر.

¹ نفس المرجع، ص 8.

ب - الحق في التمتع بنفس فرص التوظيف بما في ذلك تطبيق معايير الإختيار نفسها في شؤون التوظيف.

ج - الحق في حرية إختيار المهنة والعمل، والحق في الترقى والأمن الوظيفي، وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني بما في ذلك التلمذة الصناعية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر.

د - الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الإستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل المتبادل القيمة، وكذلك المساواة في المعاملة وفي تقييم نوعية العمل.

هـ - الحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وأي شكل آخر من أشكال عدم القدرة على العمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر.

4- المشاركة في سوق العمل الحكومي:

تميز دخول المرأة سوق العمل بظاهرة لا تخص ثقافة ولا مهنة معينة بل تمتد عبر كل الدول، وهي وجود المرأة في مهن نسائية مثل: التمريض و التدريس والسكرتارية، ووجود ما يسمى الفصل الوظيفي الأفقي وهو عمل المرأة في وظائف معينة ذات دخل أقل، أو مركز وظيفي متدن مع تدني فرصة الترقية إلى مراتب عليا، كما أن هناك مهنا تتجح فيها المرأة خصوصا في الدول المتقدمة مثل: الطب، والقانون ولكن يقف تقدمها الوظيفي عند حد معين لا تستطيع الحصول على موقع إداري، مرتفع بالإضافة إلى أن النساء اللاتي يصلن إلى مواقع إدارية مرتفعة عادة يكن قد ضحين بالجانب الاسري، فعندما تتكلم عن تمكين المرأة يجب التحدث عن الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة في المراتب العليا¹.

¹ يحي سليم ملحم ، مرجع سبق ذكره ، ص 270.

5- المبادئ والحقوق الأساسية في العمل:

في حين يتم العديد من إتفاقيات منظمة العمل الدولية بالأهمية من حيث تعزيز المساواة بين الجنسين في عالم العمل، هناك أربع إتفاقيات ذات أهمية خاصة هي:

* إتفاقية المساواة في الأجور 1951 رقم 100.

* إتفاقية التمييز في إستخدام المهنة، 1958 رقم 111 .

* إتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، 1981 رقم 156.

* إتفاقية حماية الامومة، 2000 رقم 183.

وقد صادقت 50 دولة عضوا إفريقيا على الإتفاقيتين رقم 100 ورقم 111 ، لكن التنفيذ لا يزال يطرح تحديا في كل مكان، وبالتالي تركز منظمة العمل الدولية معظم العمل الذي تصطلح به بالنسبة إلى هاتين الإتفاقيتين، لرصد ودعم عملية التنفيذ.¹

¹ - ديدان مولود , حقوق المرأة: الآليات الدولية المصادقة عليها من طرف الجزائر , دار بلقيس للنشر , الجزائر , 2011, ص. 11.

- خلاصة :

من خلال ما تقدم يمكننا أن نلاحظ أن كلا من التخطيط الحضري والتمكين سواء الإداري أو الإجتماعي يشتركان كونهما حالة علاجية أو حالا يأتي على مراحل متسلسلة وبمشاركة مجموعة من الأطراف , فالتخطيط الحضري هو حل لمشاكل المدينة , والتمكين الإداري هو حل لمشكل المنظمة أو المؤسسة , والتمكين الإجتماعي فهو حل لمشاكل فئات المجتمع كالمرأة والتي تعتبر قوة فاعلة فالمجتمع إن تحقق تمكينها بالشكل المراد له للوصول إلى الهدف المنشود .

الفصل الرابع

اللاطار الميراني

تحليل محتوى المقابلات

الفصل الرابع

الإطار الميداني تحليل محتوى المقابلات

- تمهيد :

بعد دراستنا للجانب النظري , الذي تناولنا فيه الرصيد المعرفي الخاص بموضوع الدراسة والذي ضم أربعة فصول لهذا الموضوع, حتى نعطي المنهجية العلمية حقها, ولكي تتحقق هذه المعلومات النظرية والتي تناولناها في الفصول سابقة الذكر ,فقد تناولنا في هذا الفصل الإجراءات المنهجية لدراستنا من خلال تحليل محتوى المقابلات وذلك عن طريق تحليل إجابات كل حالة على حدى ثم الخروج بالخلاصة والإستنتاجات العامة ومن خلالها سنقوم بوضع الاستنتاج العام الذي يحتوي على خلاصة شاملة لنتائج دراستنا.

أولاً : عرض وتحليل البيانات الشخصية:

- الجدول رقم 01: يبين المستوى العمري للمبحوثات.

النسبة	التكرار	الفئة العمرية
25%	02	30-25
37.5%	03	35-31
25%	02	40-36
12.5%	01	45-41
100%	08	المجموع

من خلال تحليل نسب الفئات العمرية للمهندسات المعماريات نلاحظ أن النسب تتقارب بين هذه الفئات والملاحظ أن هذه الفئة العمرية (31-35) هي الفئة الأكثر تمثيلاً بنسبة 37.5% في المئة يليها الفئتين (25-30) و (36-40) بنسبة 25% في المئة لكل فئة وأخيراً الفئة العمرية (41-45) بنسبة 12.5% في المئة.

وهذا ما نفسره بأن المهندسات المعماريات يعملن في بداية حياتهن المهنية في المؤسسات العمومية ثم مع مرور الوقت إما أن يتوجهن إلى العمل الخاص في مكاتب الدراسات أو يقمن بالتخلي عن هذه الوظيفة والإكتفاء بالعمل داخل المنزل وهذا ما يؤكد لنا بعض تصريحات رؤساء مصالح المستخدمين الذين قمنا بإستجوابهم بشكل عرضي من خلال زيارتنا للمؤسسات محل الدراسة في المرات الأولى من أجل التعرف على هذه المؤسسات .

- الجدول رقم 02: الحالة العائلية للمبحوثات .

النسبة	التكرار	الحالة الإجتماعية
%50	04	متزوجة
%50	04	عزباء
%100	08	المجموع

يتعلق هذا الجدول بتبيين الحالة الاجتماعية للمستجوبة فيما إذا كانت متزوجة أم عزباء وقد تم إدراج هذا التساؤل لأن الحالة الاجتماعية للمهندسة تؤثر كثيرا على مسارها المهني وعلى تمكينها إجتماعيا ومهنيا، ومن خلال النتائج يتضح لدينا أن النسب بين المتزوجة والعزباء قد جاءت متساوية وهذا من باب المصادفة فقط .

وتتمثل أهمية هذا المؤشر كون الحالة الإجتماعية للمرأة لها علاقة مباشرة بمدى تمكينها في مجال عملها كون أن للمرأة أولويات في حياتها إذ تأتي الأسرة في المرتبة الاولى في هذه الأولويات ثم يأتي الشغل كداعم مادي لإستقرار الحياة الأسرية وليس كأولوية في حياتها .

ثانياً : تحليل محتوى المقابلات:

1- عرض وتحليل المقابلة الاولى:

- الخبرة المهنية : 2008-2010 عقود ما قبل التشغيل 2010-2017 تم التعاقد مع الديوان 2013 ترسمت.
- المؤسسة المنتمية اليها: ديوان الترقية والتسيير العقاري .
- الحكومة قائمة بدورها كما يلزم الحال إلا أن العراقيل هنا من البيئة والمجتمع .
- نعم . تحصلت على العمل بسبب شهادتي , ما دمت أنني درست فيجب أن أعمل.
- ليس تماماً الظروف تتحكم فيك.
- في الدراسة كان جزء نظري وجزء تطبيقي مثل العمل إلا أننا لا نعمل بكل ما درسناه.
- أكيد يسمع رأي ويكون القرار تشاركي بعد حوار نتوصل من خلاله إلى قرار عن طريق التفاهم .
- ينظر إلي على أساس أنني أتم العمل بشكل جيد (أنهني) أما التشاركية موجودة عندما يخرج زميلي بدلا عني لورشات العمل .
- نعم وإن كان في مهنتنا كل شيء واضح $1+1=2$ ليس لدينا خيارات كثيرة الاخطاء واضحة والصواب واضح.
- نعم يتقاسم العمل كل من المهندس المعماري مع المدني مع المقاول الاول يصمم والثاني ينفذ والثالث يقوم بالانجاز .
- لا وظيفتي لا تتعدى ذلك الان أنا أعمل بالمكتب عمل تقني مكثبي لا علاقة لي ببرمجة المشاريع أعمل في مصلحة الصفقات .
- يأتيني الملف بعد ما أن يمر على لجنة مناقشة لإختيار التصاميم والعروض المالية أقوم بتسجيله وإعطاء الموافقة وأيضا نستلم ملفات عروض المقاولين .
- فعلا ما يهملش غالطين لأن الظروف تتغير وتصبح الوظيفة شيء ثانوي لملا الفراغ فقط بعد الزواج تتبدل نظرتك للعمل تصبح المرأة تميل لعمل المكتب بعيد عن المسؤولية.
- العمل هنا يتم عن طريق إنجاز السكنات الاجتماعية وصيانتها وعملي يكمن داخل مصلحة الصفقات أتعامل مع الموظفين فقط لأن الإدارة قامت بفصل الموظفين في جناح أرضي خاص.
- فالبداية عندما كنت عزباء كنت أقوم بالخروج للورشات وكنت أشعر بالمتعة والقوة وكان لي دور فعال فالمراقبة وإعطاء رأيي لكن بعد الزواج أصبح الامر مستحيل لأن المجتمع يرفض ذلك.
- الان عملي عمل مكثبي بحت سابقا وفي بدايتي المهنية كنت أخرج للمتابعة

- معوقات إجتماعية تتمثل في نظرة المجتمع للمرأة المهندسة من خلال خروجها للورشات خارج المدينة برفقة المقاول أو زميل هذا مرفوض كذلك لو حدث شجار مع المقاول أو أحد العمال سيصل الامر للزوج ومشاكل العمل تدخل في الحياة الخاصة .

- الحمد لله كنت محظوظة مع فريق العمل كايين تفاهم وتشاركية من طرف الزملاء .

- التحليل:

من خلال تقييم إجابات الحالة المدروسة يمكننا أن نلاحظ أن تمكين المرأة المهندسة منوط بالظروف الإجتماعية في المقام الأول, كون أن تأدية المرأة لمهامها كمهندسة معمارية يشكل لها حرجا ومشاكل أسرية كثيرة فيكون رد فعلها لتفادي هذه المشاكل هو التخلي عن دورها الأساسي في وظيفتها واكتفائها بالعمل المكتبي فحسب ؛وهنا يظهر في المقام الثاني دور المسؤولين الذين يتعاملون معها كونها أداة فعالة في إنجاز المهام المكتبية في وقت قصير وبكفاءة عالية دون مراعاة منصبها كمهندسة ومهامها التي تتناسب مع مهامها .

أي انها لو مارست مهامها كمهندسة معمارية فإنها ستضطر للخروج إلى ورشات العمل وغالبا ما تكون هذه الورشات خارج النسيج العمراني أي أنه لزاما عليها أن تستقل وسيلة نقل من المؤسسة وتكون برفقة المقاول أو زميل وهذا ما لا يتناسب ووضعها الإجتماعي ضف إلى ذلك أن أي إختلاف أو إبداء رأي مخالف لرأي المقاول أو أحد الزملاء سيستغل ضدها ويتحول إلى شجار يصل للزوج وهذا ما تحاول المهندسة تفادي حصوله وذلك بتنازلها عن دورها كمهندسة ذات فاعلية في المؤسسة والاكتفاء بالعمل المكتبي وإن لم يتناسب وشهادتها فالهندسة المعمارية

2- عرض وتحليل المقابلة الثانية:

- الخبرة المهنية مكتب الصفقات.
- المؤسسة المنتمية اليها ديوان الترقية والتسيير العقاري.
- السياسة جيدة جدا لكن البيئة تعرقل كل نجاح.
- من المفروض لكن فالواقع لم انل هذا الحق.
- لا اقوم بمهامي كمهندسة بل اقوم بما يطلب مني ربما لأنني لست مرسمة.
- لا ابدا انا اعمل وساكنة كل ما يطلب مني تصوير اوراق . تدقيق ملفات وغيرها.
- لم يحدث هذا بعد.
- لا اعامل كوني مهندسة لأنني اعمل في اطار الادماج.
- لم اشارك في أي اجتماع .
- اكيد هناك تشاركية لأن العمل التخطيطي لازم تتعاون فيه اكثر من ادارة واكثر من شخص.
- ليست لدي سلطة اتخاذ القرار .
- عملي خاص بمصلحة الصفقات وتقييم العروض .
- المهندسة لا تقوم بمهامها لان البيئة هنا محافظة .
- مهم ,يتعلق بالسكنات الاجتماعية بكل انواعها ليس لديا أي دور .
- لا ليس لدي أي دور .
- عملي فالمكتب فقط .
- مكانش توافق ناقصتنا راحة .
- ما نقدرش نعرف لا زلت موظفة مؤقتة.

- التحليل:

من خلال تقييم إجابات الحالة المدروسة يمكننا أن نلاحظ أن الفترة التي تقضيها المهندسة في العمل في إطار المساعدة على الإدماج المهني أو في إطار عقود ما قبل التشغيل ومعاملتها من طرف المسؤولين كموظفة مكتتبية أقل درجة من شهادتها سيصيبها بالفتور والملل والتعب النفسي كونها تقوم بمهام لا تتناسب مع مستواها الدراسي ولا طموحاتها وأحلامها اثناء الدراسة وهذا بدوره ما يحدث شرخا نفسيا بين الدراسة وعالم الشغل لدى المهندسة وبدلا من تمكينها ومنحها الفرصة لإثبات قدرتها يتم قتل الدوافع الذاتية لديها .

وهذا سببه فقد هذه الحالة للقوة التي يمنحها الاستقرار المهني , فهي تتقبل أي معاملة وإن كانت مجحفة في حقها وتقوم بكل ما يطلب منها على أمل ان تدمج في وظيفة تتناسب مع شهادتها . وكل ما طالت مدة العمل بشكل غير ثابت إلى فقد هذه الحالة للحماس والرغبة فالعمل الذي كان لديها حين تخرجها .

3- عرض وتحليل المقابلة الثالثة:

- الخبرة المهنية: 2007-2011 متابعة المشاريع مكتب البناء 2011-2014 مكتب الصفقات 2014-2017 مكتب التهيئة والتعمير 2017 الى يومنا هذا مكتب آليات التعمير .
- المؤسسة المنتمية اليها مديرية التعمير والبناء
- التمكين حق مكتسب لكن بحدود.
- اكد .
- اكد لأنها لا تتسحب من مهامها مهما كانت صعبة الا اذا كان الانسحاب من جانب الادارة .
- مكنتي مستمدة من خبرتي ثم من شهادتي الشهادة وحدها لا تكفي .
- يؤخذ برائي واحيانا بدون مناقشة تمنح لي الثقة الكاملة .
- يعتمد على رايي ويقومون باستشارتي من مصالح عملت بها سابقا حتى الموظفين الجدد يطلبون استشارتي لانهم يتقون برائي .
- اشارك في عملية صنع القرار من خلال اعطاء رايي من خلال خبرتي + شهادتي.
- نعم هناك تشاركية من خلال تكامل عمل المصالح في المؤسسة .
- التثمين والتقييم يكون على اساس الحضور والمردودية والثقة.
- دراسة ملفات الاستثمار و تحليل المخططات ملفات تقنية وملفات ادارية اي ان مهامي ومراحل عملي تتم داخل المكتب.
- الي عندو ضمير مهني يتعب وهذا ما يجعلني اعمل بجد.
- اختيار للارضيات. دراسة ملفات الاستثمار للمشاريع العمومية والمشاريع الخاصة.
- يكمن دوري في الدراسة التقنية للملفات اي تتعلق بتخصص دراستي.
- على حسب المصلحة التي اعمل بها كنت اتابع عمليات الانجاز عندما عملت بمصلحة مكتب البناء
- يتعداها الى الخروج والمتابعة حسب نوع المهمة التي اقوم بها داخل المؤسسة.
- تحميلي مهام تفوق قدرتي وتتجاوز مهامي اذ تعرضت لهذا ودخلت في عصيان مهني كدت ان افقد وظيفتي .
- اثبات الوجود دائما واكتساب ثقة المسؤولين.

- التحليل:

من خلال تقييم إجابات الحالة المدروسة يمكننا أن نلاحظ أن هذه الحالة عملت بكل مصالحي الإدارة واكتسبت خبرة جيدة من خلال العمل الجماعي والاتصال وتفويض السلطة الذي وفرته لها إدارتها المباشرة, كما أنها ساهمت في تدريب الموظفين الجدد وكانت مصدر توجيه موثوق به بالنسبة لهم وهذا ما منحها القوة التي من خلالها تمكنت من إثبات وجودها وتمسكها برأيها, كونها استطاعت أن تقف في وجه التعسف الإداري المتمثل في (الولاية) وذلك من خلال إستعمالها لحقها في العصيان المهني لأنها شعرت بالظلم, وهذا ما يوضح لنا أنها تشعر بالإنتماء لهذه المؤسسة من خلال ما تحقق لها من تمكين أي أن أهم بعد للتمكين وهو القوة قد إكتسبته هذه الحالة. وذلك من خلال ما وفرته إدارة المؤسسة من سبل للتمكين مما جعل هذه الحالة تشعر بالإنتماء لهذه المؤسسة وتثق بأنها ستدعمها حينما تحتاج لهذا الدعم وهذا ما جعل منها تقوم بما قامت به من تمرد على قرارات الوالي التعسفية في حقها وتمسك بموقفها دون أن يساورها أي شك في تخلي إدارتها عنها .

4- عرض وتحليل المقابلة الرابعة:

- الخبرة المهنية مصلحة السكن العمومي .
- المؤسسة المنتمية اليها مديرية السكن .
- جيدة لكنها لا تتجح حبر على ورق.
- ايه اكيد.
- هناك تنازلات تقدمها المهندسة من خلال مطاوعة بينها و بين الرجل في تقاسم المهام.
- اكيد لولا شهادتي لما تحصلت على الوظيفة .
- القرارات الى من حقي ان اتخذها هي اعطاء تحفظات على طلبات رخص البناء واكيد تسمع ويؤخذ بها لأنها من اختصاصي .
- العمل هنا متعارف عليه ليس فيه فروقات ولا ابداع يعني نظرة المسؤولين لي ليس لها علاقة بالكفاءة ولا الفاعلية ولا الراي السديد.
- لا ليس تماما عملنا عمل روتيني ليس فيه ابداع يعني مشاركتي ليست بتلك الاهمية .
- اكيد فعملية التخطيط الحضري عملية تكاملية بين كل المصالح والادارات .
- اكيد لان الطاقم العامل في المؤسسة كله شباب نتحاور في العمل ونتقاسم المهام البنات يعملن في المكاتب والرجال يعملون في المتابعة.
- منح رخص البناء ،منح التحفظات ،استخراج قرارات التخصيص كل اعمال مكتبية.
- بالعكس المهندسة تقوم بعملها بما يتناسب مع المجتمع.
- تتم عن طريق انجاز السكنات متابعة الاشغال والتهيئة الخارجية للسكنات دوري يكمن في دراسة الملفات ومنح رخص البناء ووضع التحفظات عند دراسة المخططات .
- دوري يقتصر على العمل الاداري وليس لي أي دور في المتابعة والانجاز.
- عملي داخل المكتب فقط لان العمل بمديرية السكن مقسم للمهندسات بالمكاتب والمهندسين بالفروع وورشات المشاريع .
- لم تصادفني أي عراقيل تذكر .
- الحمد لله لم اتعرض لأي صعوبات في العمل، لا في المؤسسة ولا في البيئة.

- التحليل:

من خلال تقييم إجابات الحالة المدروسة يمكننا أن نلاحظ أنه في هذه المؤسسة تم تحديد مهام المرأة المهندسة بالمكاتب والرجل المهندس خارج المكتب, وقد لاقى هذا التحديد المكاني للمهام إستحسانا من جانب هذه الحالة المدروسة, كما أنها ترى أن وظيفتها شيء روتيني لا إبداع فيه وهذا ما يوضح لنا أن التمكين حالة ذهنية ذاتية تصدر عن الشخص في حد ذاته ولا يمكن أن تفرض عليه من الخارج وهذا ما يجب أن يتوفر لهذه الحالة لتصل إلى تحقيق تمكينها لذاتها داخل بيئة العمل وداخل المجتمع وهذا ما نفسره بأن التمييز بين الرجل والمرأة في المهام داخل المؤسسة سيؤدي حتما إلى إقصاء المرأة وتهميش لدورها فالعملية التخطيطية والتعامل معها بنوع من التحفظ والتشكيك في قدراتها والتقليل من أهمية مهنة المهندسة كونها ترى أن مهنة المهندس لا إبداع فيها ولا تجديد وهذا كله يوصلنا إلى نقطة مهمة أنه لا يمكن لبيئة تميز بين رجل و امرأة يمتلكان نفس الشهادة ويعملان بنفس الوظيفة أن يتحقق فيها تمكين للمرأة.

5- عرض وتحليل المقابلة الخامسة:

- الخبرة المهنية: مصلحة السكن العمومي الايجاري.
- المؤسسة المنتمية اليها : مديرية السكن.
- ليست محققة لأنها لا تنجز حسب متطلعات المرأة .
- نعم هذا معروف.
- ليست كما كانت تتوقعه هي اثناء الدراسة لان العمل يخضع للمجتمع وليس خاضع لطموحها.
- اكيد لان عملي عمل هندسي تقني وان كان بالمكتب.
- لا ابدا عندي عمل اقوم به فقط.
- متواجدة دائما واقوم بما يطلب مني .
- اتخذ القرار من خلال رفض ملف عن طريق اجراء التحفظات.
- اكيد هناك تشاركية العمل مقسم بين المصالح والفروع وهناك تنسيق بينهم.
- لا ليس لي اي مشاركة اعمل في فريق عبر مراحل.
- دراسة الملفات منح رخص البناء اصدار التحفظات .
- صح فالدراسة شيء والعمل شيء اخر الوظيفة تقتل الطموح .
- دراسة المخططات والملفات للمشاريع السكنية ومنح رخص البناء وانجاز السكنات افتخر بما تقوم به - مؤسستي دوري هو متعلق بدراسة الملفات ومنح رخص البناء.
- لا ليس لي اي دور عمل داخل المكتب فقط.
- يقتصر على العمل داخل المكتب .
- ليست لدينا اي عراقيل المعاملة مثالية .
- اثبات الوجود كمهندسة معمارية تتجاوز نظرة المجتمع الضيقة .

- التحليل:

من خلال تقييم إجابات الحالة المدروسة يمكننا أن نلاحظ أن تطلعات الحالة وطموحاتها أثناء الدراسة وبعد التخرج من الجامعة قد تبخرت تماما عند التوظيف, كون أن عالم الدراسة يختلف عن عالم الوظيفة إختلافاً كلياً , فالعمل المكتبي المفروض عليها من قبل إدارة المؤسسة كونها امرأة وطموحاتها كمهندسة معمارية تتجاوز فهم المجتمع المحيط بها ؛ كل هذه الامور مجتمعة تحد من تمكينها في الوظيفة التي تتناسب مع شهادتها الجامعية من جهة وطموحاتها من جهة أخرى .

وبالتالي فإن عالم الشغل له حسابات أخرى غير الدراسة التي كانت تميز بين الطلاب من خلال التفوق الدراسي والنتائج المتحصل عليها على عكس العمل الذي يقف النوع البشري حاجزا أمام إطلاق حرية المرأة المهندسة ويحد من طموحاتها في التفوق والنجاح وإثبات الوجود كون أن بيئة العمل تميز بين الرجل والمرأة وتقسّم المهام على هذا الأساس دون مراعاة الفروق الشخصية والمهارات المهنية .

6- عرض وتحليل المقابلة السادسة:

- الخبرة المهنية : 2003-2006 . مرحلة العمل بالمتابعة قبل الزواج 2007-2013 العمل بالفرع 2013-2019 العمل في مصلحة الصفقات بالمديرية.
- المؤسسة المنتمية اليها / مديرية التجهيزات العمومية .
- جيدة تساعد المرأة .
- الحمد لله نلت هذا الحق .
- لا اعتقد لان عملي كمهندسة يتطلب شجاعة وبيئة جيدة فالشمال المرأة متحررة على عكس الجنوب
- عملي روتيني لا علاقة له مباشرة بالهندسة المعمارية جزء كبير منه عبارة عن قوانين .
- ليس دائما .
- القدرة علي اتمام العمل بسرعة وبدون اخطاء .
- لا اشارك في عملية صنع القرار ولا احضر الاجتماعات مهتمتي تبدأ بعد انعقاد الاجتماعات .
- نعم هناك تكامل وتشاركية بين الادارات والمصالح للوصول لقرارات مشتركة .
- من المفروض لكن الواقع غير رغم اني اعمل بمكتب الصفقات الا انني لا احضر الاجتماعات بل اعمل في كتابة التقارير المأخوذة من دفتر فتح الأظرفة وتقييم العروض عمل اداري اكثر منه عمل هندسي .
- كتابة التقارير . تقييم العروض . منح رخص البناء كما يقوم المسؤول بتكليفي بمهام اكبر من طاقتي لأنني اتم العمل في الوقت .
- اكد صح لان عملها في مجال الهندسة غير ممكن بل تعمل في المكاتب فقط .
- تتم بإنجاز المباني العمومية مثل المستشفيات والمدارس والجامعات ليس لي دور اساسي ومهم عملي ثانوي جدا يكاد لا يذكر .
- خرجت مرتين قبل الزواج الا اني تلقيت مشاكل مثل النقل ومشاكل فالتعامل معي كامرأة .
- في بداية مساري المهني ايه كنت نتابع المشاريع الا انني تعرضت للمشاكل فطلبت العمل في مكتب الصفقات داخل المؤسسة .
- عراقيل اجتماعية بسبب نظرة المجتمع للمهندسة المرأة وعراقيل في النقل وبعد الورشة عن المدينة .
- الترقية تمنح بالمعرفة كوني قبائلية لم امنح لا ترقية ولا رفع للأجر من 2003 الي يومنا هذا مع انه هناك من توظفوا بعدي وترقوا بدون اقدمية ولا خبرة ما زالت مهندسة لحد الان والي جاو بعدي اصبحوا مهندس رئيسي .

- التحليل:

من خلال تقييم إجابات الحالة المدروسة نلاحظ أن هناك مجموعة من الاسباب ذكرتها الحالة تعيق تمكينها وهي :

- زواجها يعيقها من تأدية مهامها خارج المكتب وذلك لنظرة المجتمع للمرأة المتزوجة العاملة في ورش البناء من جهة وبعد هذه الورش عن المدينة وصعوبة التنقل إليها من جهة أخرى.

- المهام التي تقوم بها داخل المؤسسة لا تتناسب مع مهام المهندسة بل هي مهام مكتبية يمكن لأي شخص أن يقوم بها غير المهندس فقط لأن لديها الخبرة الكافية لتأديتها على أكمل وجه وهذا ما يطلق عليه المسؤولين مصطلح (تهنئي).

- شعورها بالتمييز كونها أمازيغية (قبائلية) وهذا ما تراه سببا في عدم ترقيتها رقم أنها تعمل منذ 16 سنة داخل هذه المؤسسة .

ومن خلال ما تقدم يمكننا أن نتوصل إلى أن المجتمع وبيئة العمل والعوامل النفسية كلها عوامل تحد من عملية تمكين المرأة وتعرقلها وتلغي إي دور للمرأة المهندسة في عملية التخطيط الحضري. فبيئة العمل المحيطة بهذه الحالة لم تصل إلى توفير مناخ من الثقة والانتماء لأنها لازلت تشعر بالإغتراب داخل مؤسستها وترى أن الأعراق تتحكم في مسارها المهني وتعيق إنماجها في هذه المؤسسة وتقف حاجزا أمام وصولها لمناصب أعلى بالإضافة لكونها متزوجة وهذا عائق آخر يقف أمام إطلاق حريتها وتمكينها في وظيفتها .

7- عرض وتحليل المقابلة السابعة:

- الخبرة المهنية : رئيسة مصلحة الصفقات.
- المؤسسة المنتمية اليها : تجهيزات.
- اكيد اعلم.
- لا اعتقد المجتمع يقف في وجهها
- اكيد درست باش نثبت وجودي.
- كوني مسؤولة لابد من تحترم اقتراحاتي وتنفذ على اكمل وجه .
- في البداية كانو يرونني مجنونة وعقبة في طريقهم لدرجة انهم كانو يحاربون ترقيتي التي استحققتها بكفاتي وخبرتي .
- طبعا من خلال موقعي فالمؤسسة
- نعم هناك تشاركية بين كل الاطراف.
- قبل الترقية لم يكن لي سلطة اتخاذ القرار اما الان فكلمني تثمن و يصمع صداها رغم معارضة الجميع من الزملاء القدامى وليس من الرؤساء .
- كل ما يتعلق بالصفقات من اعلانات وفتح الأظرفة واختيار العطاءات ومتابعة الانجاز وشروط المطابقة .
- لا طبعا هي لازم تكون طموحة وتتحرق من ضغط المجتمع بشرط ان يكون هناك دعم من الاسرة ومن الرئيس المباشر .
- الإنجاز كل المرافق العمومية ماعدا السكنات يكمن دوري في اختيار مكاتب الدراسة الهندسية وعروض المقاولين من خبرة وعرض مالي مناسب .
- اكيد عليا كجهاز اداري متابعة شروط المطابقة بين العرض والانجاز.
- لا يقتصر دوري على العمل بالمكتب بل اخرج للمتابعة واعطاء التحفظات ورفض الاخطاء وازالتها بإصدار الامر .
- عراقيل داخل الوظيفة حسد غيرة كوني امرأة وتحصلت على ترقية .
- اثبات انني بإمكانني اضافة بصمة للمؤسسة وإيجاد سبل للتعامل مع الموظفين الرجال دون حساسية من اجل سير العمل في أحسن الظروف.

- التحليل:

من خلال تقييم إجابات الحالة المدروسة يمكننا أن نلاحظ أنه بإستطاعة المهندسة المعمارية أن تتقلد مناصب قيادية داخل مؤسستها إن إجتمعت الظروف المواتية لذلك والتي تمثلت في: الكفاءة والخبرة والسمات الشخصية والإدارة الجيدة التي تعتمد في تقييم الموظف على أساس الخبرة والكفاءة والفاعلية وليس على أساس الجنس والتي تقوم ايضا بإطلاق حرية الموظف وتعزيز ثقته بنفسه كما أن المحيط الأسري يدعم هذه المهندسة ولا يقوم بعرقلتها وتمثل سلطة الأسرة في الأب فالحالة المدروسة عزباء.

ومما تقدم فان الحالة المدروسة إجتمعت لها الظروف المواتية من ثقة المسؤولين وتفويضهم السلطة لها وإشراكها في عمليات إتخاذ القرار وهذا ما جعل من حريتها ومهاراتها تنطلق نحو تحقيق مكانة مميزة والحصول على الترقية التي إستحققتها عن جدارة رغم بعض العراقيل التي خفت حدها من خلال دعم المسؤولين من جهة والدعم الأسري المتمثل فالأب الذي كان سندا للفتاة أثناء دراستها ولا يزال سندا لها في وظيفتها ايضا , وتمثلت هذه العراقيل في بعض الأحقاد والحسد لكونها إمراة تحصلت على ترقية وأصبحت مسؤولة عنهم وذلك من خلال التشكيك في كفاءتها وقدرتها على إدارة هذا المنصب .

8- عرض وتحليل المقابلة الثامنة:

- الخبرة المهنية : مكتب الصفقات.
- المؤسسة المنتمية اليها : مديرية التعمير.
- سياسة جيدة لكنها لم تطبق جيدا .
- ايه اعلم هذا وانا دخلت لسوق العمل من هذا المنطلق.
- الخدمة الي يكلفوني بها نخدمها مهما كان تخصصها بعيدا عن الهندسة المعمارية وإن كانت مهامي تقنية ولا يقوم بها إلا مهندس .
- اكيد فشهادتي هي سبب توظيفي .
- احيانا رغم انني لا احب ان اعمل في الواجهة لا سباب اسرية الولادة ثم الرضاعة كلها اولويات.
- الكفاءة .
- لا احضر الاجتماعات ولا اشارك في عمليات صنع القرار .
- تشاركية بين كل قطاعات السكن وبين فريق العمل الي يتشكل من كل المؤسسات .
- لأعمل في أي منصب يخول اليا اتخاذ القرار ومشاركتي هي عمل روتيني فقط.
- كتابة تقارير الاجتماعات و وضع التحفظات للعروض غير المطابقة للشروط ودراسة الملفات المتعلقة بالأرضية .
- اكي، لأن عملها في الهندسة ودورها كأ م وزوجة يتعارضو.
- يتم عمل المؤسسة باختيار الارض ودراستها من كل الجوانب كونها تصلح للبناء عليها ام لا دوري هو دراسة الملفات.
- لا ليس لي أي دور عملية التنفيذ.
- مهمتي كلها داخل المكتب لأنني انا من طلبت ذلك.
- كثرة العمل وضغط الوقت يمنعني من التوفيق بين مهامي وبين مسؤولياتي في المنزل .
- المحافظة على مستوى معيشي جيد وذلك من خلال العمل والراتب وتحقيق الاستقرار في اسرتي وهذا الامر الصعب الذي يتحقق على حساب راحتي النفسية والجسدية .

- التحليل:

من خلال تقييم إجابات الحالة المدروسة يمكننا أن نلاحظ أن الدور المزدوج للمرأة الموظفة بشكل عام والمهندسة بشكل خاص يحد من طموحاتها وأهدافها التي كانت تسعى لتحقيقها أثناء الدراسة وقبل الزواج أما مع كثافة العمل المكتبي ومسؤولية الأسرة والأطفال فإن العمل يصبح بالنسبة لها مجرد مصدر لضمان مستوى معيشي مستقر أي أنها تعمل من أجل الراتب فقط مما يجعل من وظيفتها مجرد عبء عليها تحمله على حساب راحتها النفسية والجسدية , أي أن أولوياتها لأسرتها فقط وإهتمامها تنحصر في توفير الراحة النفسية والاجتماعية لأفراد أسرتها , أما وظيفتها فهي عبارة عن سبيل لتحقيق هذه الراحة وأداة لتحقيق الإستقرار المادي رغم التعب والعناء والوقت الذي تقضيه هذه الحالة داخل المكتب والذي تراه وقتاً ضائعاً وسبباً في إهمالها لأسرتها وراحتها , وهذا الإحساس السلبي بالوظيفة سببه عزلها عن مهامها الأساسية والتعامل معها كأداة لإنجاز المهام المكتبية أي كانت وإن لم تتعلق بمهام المهندسة المعمارية .

الإستنتاج العام

- نتائج الدراسة:

إنطلاقاً من تساؤلات الدراسة وإستناداً لتحليل محتوى المقابلات إستنتجنا:
أن هناك جملة من العراقيل تقف حاجزاً أمام تمكين المهندسة المعمارية في وظيفتها وإمتلاكها لسلطة
إتخاذ القرار , وتتمثل هذه العراقيل في ثلاثة نقاط:

أولاً : أسباب إدارية:

ولا تتمثل طبعاً هذه الأسباب في القوانين وخطط العمل كون أن قوانين الوظيف العمومي لا تتعارض مع إمتلاك المرأة سلطة إتخاذ القرار, بل يكمن المشكل في الطاقم الإداري لبعض المؤسسات التي أجريت الدراسة حولها, إذ أن بعض الإدارات قامت بعزل الموظفات الإناث بما فهن المهندسات المعماريات في طابق أرضي جانبي بعيداً عن المراجعين كما هو حال ديوان الترقية والتسيير العقاري, والبعض الأخر يسن قانوناً عرفياً داخل مؤسسته يقضي بعمل المهندسة داخل المكتب ويعمل المهندس بالفروع وورشات البناء, كما هو الحال في مديرية السكن, والبعض الأخر يقوم بتكليفها بالمهام والأعمال المكتبية التي لا تتناسب مع مهامها كمهندسة معمارية ومبرره في ذلك أن المرأة بخلاف الرجل تقوم بما يطلب منها بكفاءة كبيرة ومهارة وفي الوقت المحدد دون تسويق أو تكاسل وهذا ما يطلق عليه مصطلح (تهني), كما هو الحال في مديرية التجهيزات العمومية.

ثانياً : أسباب إجتماعية:

وتنقسم هذه الاسباب بحسب إجابات الحالات المدروسة إلى قسمين:

- أسباب إجتماعية تخص جماعة العمل : وتتمثل هذه الاسباب التي تعيق المرأة في تأدية مهامها كمهندسة معمارية وذلك بسبب الحساسية بين المهندسين والمقاولين وهذا ما يشكل عتبة لا يمكن للمهندسة أن تتخطاها إلا بالتخلي عن مهامها بالتنفيذ والإنجاز ومتابعة المشاريع بالإضافة إلى بعد ورشات البناء عن النسيج العمراني وصعوبة التنقل ؛وهذا بدوره ما تنجر عنه عراقيل أخرى تتمثل في القسم الثاني الاسباب الاجتماعية.

- أسباب إجتماعية تخص الجانب الأسري : لا يمكن للمهندسة أن تفصل حياتها الشخصية عن حياتها المهنية وعندما يصبح الزوج طرفاً في إختيار مهام زوجته والتدخل في مسارها المهني فإنها تصبح خاضعة لإرادة خارجة عنها وهذا ما يقيد حريتها ويكبت ثقتها بالنفس وبالتالي لا يمكن لها أن تطلق قدراتها وإمكاناتها في مثل هذه البيئة التي تفرض وصايتها عن المرأة مهما بلغت درجتها العلمية.

ثالثا: أسباب ذاتية:

وتتمثل في الدوافع الشخصية والتي يجب أن تتوفر فالمهندسة لإثبات الوجود وإحتلالها المكانة التي تستحقها وتتناسب مع قدراتها العلمية وطموحاتها الشخصية إلا أنه من خلال دراستنا لا حظنا أن هناك حالات تميل إلى الرتابة والبيوتوتية المكتيبة إن صح التعبير كونها تلتزم بكل ما يفرض عليها سواء داخل العمل أو داخل المنزل دون إعتراض منها أو محاولة للتغيير أو التطلع الى تحسين وضعها الإجتماعي , غير أن هناك حالات أثبتت وجودها وتحصلت على ترقية في مجال عملها وذلك لما تحقق لها من دعم معنوي تحفيزي بالإضافة لدوافعها الشخصية أي انه تحقق لها التمكين الذي نتحدث عنه ومما تقدم يمكننا أن نخرج بالنتائج التالية:

- تحقيق تمكين المهندسة المعمارية منوط بالظروف الادارية للمؤسسة محل عملها.
- تحقيق تمكين المهندسة المعمارية منوط بالظروف الإجتماعية المحيطة بها.
- تحقيق تمكين المهندسة المعمارية منوط بالظروف النفسية والحالات النفسية التي تعتبرها.

خاتمة

- خاتمة:

من خلال دراستنا لموضوع تمكين المرأة المهندسة في عملية التخطيط الحضري توصلنا إلى أنه من الصعب أن تحقق المهندسة هذا المطلب ضمن بيئة إجتماعية محافظة مثل منطقة الجلفة , وأنه لازالت المرأة لم تحقق استقلالها وتحررها اللذين تنادي بهما المنظمات العالمية والوطنية وعلى رأسها منظمة الامم المتحدة والتي أطلقت مبادرة تمكين المرأة وتقويتها في العالم الثالث من خلال نظرية النوع الاجتماعي (الجندر) والتي تنطلق من مبدأ الصراع بين الجنسين الإناث والذكور , إنطلاقاً من دعوى أن العداة والصراع هما أساس العلاقة بينهما , إلا أن هذا المبدأ لا يتوافق مع تعاليم الدين الإسلامي الحنيف الذي دعى للمودة والرحمة كأساس للعلاقة بينهما لقوله تعالى : { ومن آياته أن خلق لكم من أنفسكم أزواجا لتسكنوا إليها وجعل بينكم مودة ورحمة إن في ذلك لآيات لقوم يتفكرون } [سورة الروم الآية 21 , إضافة إلى عادات وتقاليد منطقتنا المحافظة والتي ترى أن للمرأة خصوصية ومكانة مميزة وأن من الشهامة والرجولة الحفاظ عليها واحترامها , وهذا ما يجعله يفرض وصايته عليها .

أما بخصوص موضوع دراستنا فقد إقترن عمل الهندسة المعمارية بالبناء والتعمير وهذا مجال بقي حكرا على الرجل إلى يومنا هذا ومنه ومن هذا المنطلق فإن الإدارة المستخدمة للمرأة المهندسة والمجتمع المحيط بها من أسرة وأقارب وزملاء وجيران وخلافه لا يتقبلون عملها في هذا المجال إلا في حالات قليلة , وهذا ما يؤثر سلبا على أدائها وفاعليتها في مجال تخصصها .

ومنه فإن موضوع تمكين المرأة موضوع يستحق الدراسة من عدة جوانب كونه مفهوم دخيل على مجتمعنا الجزائري بصفة عامة وعلى بيئتنا الصحراوية بصفة خاصة , له إيجابيات يجب التوقف عندها وتثمينها و له سلبيات على المرأة والمجتمع يجب التعرف عليها ومحاولة تلافيتها كما أن له أساليب في تحقيقه من أجل تنمية مستدامة للمجتمع يجب أن لا تتعارض مع هويته ومكوناته الدينية والثقافية وحتى العرفية التي تمنحه صبغته المتميزة عن باقي المجتمعات .

¹القرآن الكريم , سورة الروم الآية 21

قائمة المراجع

1- المصادر :

- 1- القرآن الكريم .
- 2- ابن خلدون , المقدمة , مطبعة التقدم , 1973.
- 2- الكتب اللغة العربية:
 - 3- أحمد كمال أحمد , التخطيط الإجتماعي , ط2, مكتبة أنجلو المصرية , مصر , 1974.
 - 4- الحسن إحسان محمد , الاسس العلمية لمناهج البحث الإجتماعي, ط3, دار الطليعة للطباعة والنشر , بيروت , 1993.
 - 5- الحسيني السيد , المدينة , دراسة في علم الإجتماع الحضري , ط2, دار المعارف , القاهرة , مصر , 1981.
 - 6- أنجيس موريس , ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون , منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية , دار القصبه للنشر , الجزائر , 2013.
 - 7- بوحوش عمار , محمد محمود الذنبيات , مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث , ط2 , ديوان المطبوعات الجامعية , الجزائر , 1995.
 - 8- حسن عاطف حمزة , تخطيط المدن أسلوب ومراحل , جامعة قطر , نسخة الكترونية.
 - 9- ديدان مولود , حقوق المرأة: الآليات الدولية المصادقة عليها من طرف الجزائر , دار بلقيس للنشر , الجزائر , 2011 .
 - 10- سيد عبد العاطي سيد , علم الإجتماع الحضري , دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة , ط3, عمان , الاردن , 2013.
 - 11- طلحة مصطفى , المشروع المعماري , ج1, دار النمر للطباعة , القاهرة , ب.ت.
 - 12- طلحة مصطفى , المشروع المعماري الإعداد والتنفيذ , ج2, دار النمر للطباعة , القاهرة , ب.ت.
 - 13- علام أحمد خالد , الفراغ الحضري في تخطيط المدن , دار الحكيم للطباعة , القاهرة , مصر , ب.ت.
 - 14- قيرة إسماعيل , علم الإجتماع الحضري ونظرياته, منشورات جامعة منتوري , قسنطينة , الجزائر , ب.ت.
- 3- الرسائل والبحوث الأكاديمية :
 - 15- الديراوي نور علي عبد الحليم , دور ديوان الموظفين العام في تمكين المرأة بالمناصب القيادية , مذكرة ماجستير , الجامعة الاسلامية , غزة , 2014.
 - 16- برباح رقيقة , مشكلات التخطيط الحضري , مذكرة ماجستير , جامعة منتوري , قسنطينة , 2007/2006.
 - 17- بن عون الزبير , تحليل سوسيولوجي للصراع في الهيئات المحلية المنتخبة , مذكرة ماجستير , جامعة قاصدي مرياح ورقلة , كلية العلوم الانسانية والإجتماعية , 2011/2012
 - 18- عليوي عراك موح , التراث والتخطيط وأفاق النهوض بالمجتمع العراقي , مذكرة تخرج ماجستير , جامعة بابل , العراق , ب.ت.
 - 19- كمال عبد المجيد راشد , أثر نظريات التخطيط في الشكل الحضري للمدن السودانية , مذكرة ماجستير , جامعة الخرطوم , 2016.

20- مكاس أحلام ,التمكين السياسي للمرأة في الدول المغاربية , مذكرة ماستر , جامعة العربي بن مهيدي , أم البواقي 2014./2015,

21- نش عمر , التخطيط الحضري والجوانب السلوكية , مذكرة ماجستير , جامعة منتوري , قسنطينة , 2006/2005.

4- المجلات العلمية :

22- أزهار نعمة ابو غنيم ,رحاب حسين جواد, تمكين العاملين وأثره في إدارة الازمة التسويقية ,مجلة الغرى للعلوم الإقتصادية و الإدارية , جامعة الكوفة ,المجلد 08, العدد 22 , 2012 .

23- الأحمد وسيم حسام الدين ,التمكين السياسي للمرأة العربية ,مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الإجتماعية ودراسات المرأة ,مكتبة الملك فهد الوطنية , 2016 .

24- بدر أميرة عبد الله ,التخطيط العمراني كأحد آليات الإدارة المحلية في مواجهة تحديات التنمية المستدامة ,مجلة التعمير والبناء , جامعة ابن خلدون ,تيارت ,العدد 03 ,سبتمبر 2017 .

25- جليلي رياض بن , تمكين المرأة : المؤشرات والأبعاد التنموية , جسر التنمية ,المعهد العربي للتخطيط ,الكويت ,العدد 72 ,أفريل 2008 .

26- راضي محمد جواد ,التمكين الإداري وعلاقته بإبداع العاملين ,مجلة القادسية للعلوم الإدارية والإقتصادية, جامعة القادسية ,المجلد 13 ,العدد 01 , 2010 .

27- سلامي منيرة ,إيمان ببة , المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة للتمكين الإقتصادي للمرأة في الجزائر , مجلة الأداء للمؤسسات الجزائرية ,الجزائر ,العدد 03 , 2013 .

28- لدرع الطاهر ,الإتجاهات الحديثة في نظرية التخطيط العمراني ,مجلة Courrier de savoir ,جامعة الملك سعود ,العدد 16 ,أكتوبر 2013.

5- الوثائق الادارية والقانونية :

29- منظمة العمل الدولية , تمكين المرأة وإجتماعيا و إقتصاديا والمساواة بين الجنسين , الوثيقة : AFRM,12/P.3 ,أكتوبر 2011 , جوهانزبورغ .جنوب إفريقيا .

6- المراجع الالكترونية ومواقع الانترنت :

30 عبد الباقي إبراهيم ,مستويات التخطيط ومدخل عام لتخطيط المدينة

http://www.cpas-egypt.com/AR/Baki_articles_seminar_ar.html

31- مطبوعة الدعم البيداغوجي ,جامعة سطيف , 2014/2015 . space.univ.dz/xmlui/handle/setif2/656

32- مدونة جهينة ,التنمية المستدامة وتمكين المرأة - التحديات والرؤى , <file:///c:/vsers/pc/mhtml>

33- مهارات إدارية ., <https://mowdoo3.com>.

34- مهندس معماري , <https://ar.wikipedia.org/wiki>

الملاحق

دليل المقابلة

- التاريخ : - الساعة : - المكان :

- 1- الخبرة المهنية .
- 2- المؤسسة المنتمية اليها .
- 3- ما رأيك في سياسة الحكومة الجزائرية الداعية لتمكين المرأة في سوق العمل ؟
- 4- هل تعرفين بأن حق العمل بالنسبة للمرأة المتعلمة المتكونة حق من الواجب ان تكفله الحكومة الجزائرية ؟.
- 5- هل تعتقدين بأن المهندسة المعمارية بالمؤسسة العمومية تقوم بوظائفها على أكمل وجه؟
- 6- هل ترين بأن لك مكانة وظيفية وخطوة مستمدة من الشهادة التي تمتلكينها داخل المؤسسة؟
- 7- هل ترين بأن آراءك وإقتراحاتك وإجتهداتك وغير ذلك تؤخذ بعين الإعتبار وعلى محمل الجد من قبل المسؤولين بالمؤسسة محل عملك ؟
- 8- كيف ترين نظرة المسؤولين إليك في المؤسسة في العمل بالهندسة المعمارية (المستوى . الكفاءة الفاعلية . الفعالية . الرأي السديد . الخبرة). ؟
- 9- هل تشاركين في عمليات صنع القرار وذلك من خلال طرح أرائك وإنشغالاتك وتصوراتك وإعتداتك أثناء تأديتك لمهامك وأثناء حضور الاجتماعات ؟
- 10- هل ترين بأن هناك تشاركية وتفاعلية في عملية صنع القرارات الخاصة بالمخططات والسياسات الحضرية والمعمارية ؟
- 11- هل ترين بأن مشاركتك في عملية صنع القرارات الخاصة ببرمجة المشاريع التنموية بالولاية وذلك من خلال التثمين والتشجيع والمحاورة ؟
- 12- ماهي جملة المراحل التي تقومين بها في عملية التخطيط للمشاريع التنموية بالولاية ؟
- 13- هناك من يقول بأن المهندسة المعمارية مجرد حبر على ورق وليس لها دور أو مكانة أو حضور أثناء إعداد عمليات التخطيط الحضري للولاية. ما رأيك ؟
- 14- في رأيك كيف تتم عملية التخطيط الحضري والعمراني بالمؤسسة وأين يكمن دورك في هذه العملية بالمؤسسة ؟
- 15- بعد عملية التخطيط الحضري للمشاريع التي تخطط بالمؤسسة التي تعملين بها , هل لكي دور في عملية التنفيذ والمتابعة المشروعات التنموية بالولاية ؟
- 16- هل تقتصر وظيفتك ومهمتك ودورك الوظيفي داخل المؤسسة أم يتعدى ذلك إلى الخروج بقصد متابعة المشاريع والسعي إلى تحقيقها على أرض الواقع ؟
- 17- ماهي جملة العراقيل والمشاكل التي تعترضك في سبيل تأدية مهامك الوظيفية داخل المؤسسة ؟
- 18- ماهي التحديات والصعوبات التي تجابهك مع المسؤولين في العمل والزملاء في سبيل التخطيط العمراني والحضري وتنفيذ المشاريع وتحقيقها على أرض الواقع ؟

دليل الملاحظة

أثناء القيام بالدراسة الاستطلاعية والميدانية استخدمنا تقنية الملاحظة فلاحظنا ما يلي :

- 1- ملاحظة هندامه المهندسة ومدى استعدادها للتكيف مع مهام المهندس.
- 2- نوع المهام التي تقوم بها المهندسة وعلاقتها بالهندسة المعمارية .
- 3- طريقة تكليف المسؤول للمرأة بالمهندسة بالعمل .
- 4- تعامل المهندسة مع المهام الموكلة عليها والمنوطة بها وطريقة عملها .
- 5- طرق تعامل الموظفين مع المهندسة المعمارية.
- 6- طريقة تعامل المهندسة مع زملائها الذكور في مكان العمل.
- 7- مكان عمل المهندسات وكيفية تعاملها مع المراجعين.
- 8- أنماط العلاقات الاجتماعية بين المهندسة والزملاء.
- 9- العمليات الاجتماعية التي تدخل ضمنها مثل علاقات الزمالة، التعاون، التنافس، التنزع .
- 10- تنقل المهندسة بين المكاتب والفروع ومدى فعاليتها .
- 11- أساليب تعامل المهندسة مع مشاكل العمل ودورها في حل هذه المشاكل.