

المرأة القيادية ودورها في بناء المجتمع

الفصل الاول / الاطار العام للبحث

اولاً :- مشكلة البحث

على الرغم من التقدم الذي احرزته المرأة في ميدان العمل . الان نسبة اشغالها للمنصب القيادية مازالت ضئيلة ويعود ذلك إلى التمثيل غير المتكافئ للمرأة في المركز الادارية العليا وضعف الاليات اللازم توافرها لتمكينها حيث لم يصل تمكينها إلى المستوى المطلوب بسبب المعوقات بالبيئة التشريعية والثقافية والمجتمعية السائدة (ابو عين ، 2007) .

فالمنطقة العربية عامة والعراق خصوصاً تعد الاقل في العالم في مجال مشاركة المرأة في المحالات السياسة والاقتصادية وتعاني المرأة فيها من انعدام المساواة في الفرص الوظيفية او نقص مشاركتها في صنع القرار والعراق كغيره من دول العالم فإنه وعلى الرغم من تراجع حدة التحديات التي تواجه المرأة العاملة في المراكز القيادية ، الا انه لايزال هناك بعض المعوقات التي تحول دون قيامها بأدوارها القيادية في بناء المجتمع وبيان اهم المعوقات التي تحد من قدرتها على قيادة للعمل في المشاركة في بناء المجتمع .

ثانياً :- اهمية البحث

تتبع اهمية البحث من الاعتبارات الاتية

- 1 – ندرة الدراسات العراقية التي تناولت الدور القيادي للمرأة في بناء المجتمع .
- 2 – الاهتمام الموصل بقايا المرأة من قبل المختصين والعمل على تشجيعها .
- 3 – الاسهام الجلي لدور المرأة الغربية في اقصى مستويات المشاركة إلى جانب الرجل في القرارات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي تساهم في بناء المجتمع

4 – أهمية ودعم الاصوات التي تنادي بأهمية دور المرأة في صنع القرار السياسي والاقتصادي التي تفيد المجتمع .

ثالثاً :- اهداف البحث

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الاهداف

1 – التعرف على اهم الخصائص القيادية التي تتمتع بها المرأة العراقية واثر هذه الخصائص في بناء المجتمع .

2 – التعرف على اهم المهارات التي تتمتع بها المرأة ومدى قدرتها في بناء المجتمع .

3 – التعرف على الدور التي تقوم به المرأة في قيادة التغيير في المجتمع ومدى كفاءتها في بناءه .

رابعاً :- مصطلحات البحث

1 – القيادة :- هي عبارة عن القيادة القادرة على امتلاك رؤية واستراتيجية لأجراء عملية التغيير وبناء ثقافة تنظيمية تدعم هذه الرؤية وتمكنهم من رفع الروح المعنوية (ناصر ، 2004) .

2 – المرأة

الفصل الثاني / الاطار النظري والدراسات السابقة

أولاً :- الاطار النظري

2 – المرأة القيادية والمجتمع

ان تعزيز دور المرأة وتعظيم مساهمتها في بناء المجتمع ينطلقان من ايمان راسخ بأن الارتقاء بأوضاع المرأة العاملة يشكل ركيزة اساسية من ركائز التطور المجتمعي والتنموي .

ان التحولات التي شهدتها العالم وخلقتها سياسة العولمة وتحرر المبادلات التجارية وبرامج التكيف الهيكلي ، وتطور التكنولوجيا والاتصالات فرضت تحديات جديدة على المرأة تستوجب بإلحاح شديد يعمق الوعي بقضايا واهمية دورها في النهوض بالمجتمع والارتقاء به (الشهابي ، 2012) .

ان للمرأة دوراً فاعلاً في تقدم المجتمع ويعتمد هذا الدور بفاعلية واهمية على مدى ما تتمتع به المرأة من مكانة اجتماعية لائقة وتوفر فرص العمل لها ، وقدرتها على التعبير عن رأيها الامر الذي ساعدها في بلورة شخصيتها وزيادة وعيها بالمشكلات التي يعاني منها المجتمع ، وتنامي مساهمتها في التطوير والتغيير فبالرغم من التغييرات والتبدلات الجذرية ذات العلاقة بالمرأة والعوامل المهنية لعملها بما فيها التأهيل والتعليم وازدياد اعداد العاملات ومزاولة المرأة مختلف مجالات العمل ومشاركتها السياسة والتغيير الايجابي في اتجاهات افراد المجتمع نحو عملها ونحو مكانتها ، ورغم الابحاث والدراسات التي تثير كفاءة المرأة وفي المجتمع فإن الفجوة ما زالت واسعة بين امكانات المرأة وقدرتها على ما تطمح اليه من جهة وبين ما يجده الواقع العملي مؤسسياً وادارياً .

اما في الدول النامية فما زالت ظاهرة التمثيل غير المتكافئ اكثر انتشاراً وواسع نظاماً ليس على المستوى الاداري الاعلى وانما على كافة المستويات وبرغم حجم المحاولات لحجب المرأة وفقدان الفرص والاعتراف بقدرتها والتخطيط لشغل

مناصب ادارية رئيسة ومنها رواتب متدنية ، وترويج الاعتقاد الذي بين ان المرأة هي عاطفية جداً بطبيعتها وانما مهتمة بحياتها الشخصية اكثر من العملية وليس لديها الابداع والتجديد في بناء المجتمع (رشيد ، 2001) .

وفي العراق بلغ عدد النساء في مواقع اتخاذ القرار في عام (2000) حوالي (400) امرأة من مجموع (4102) موقع قيادي يشكل نسبة (98%) مقارنة بالمواقع القيادية التي يشغلها الرجل وبدأت هذه النسبة تتصاعد مع مرور السنوات واصبحت المرأة تشكل الدور الاساسي في قيادة المناصب الادارية والمشاركة في بناء المجتمع وان نجاح كفاءة المرأة في تولي المناصب الادارية يعتمد على اهمية الادارة الفعالة بنجاح او فشل المؤسسة في تحقيق اهدافها وان نجاح القائد بالقيام بالدور القيادي يتوقف على قناعة ورض الافراد الذي يمارس قيادته عليهم وذلك وفق الاسلوب الديمقراطي المتاح له وفي هذا المجال يؤكد علماء النفس والادارة ان مبدأ التعامل الايجابي مع الاخرين هو احد مقومات نجاح النساء في عملهن وتفوقهن الوظيفي وان النجاح في العمل ووصول المرأة القيادية يرتكز على اساسين هما الوعي الذاتي وقوة الشخصية (عودة ، 1998) .

ومن هنا تبرز اهمية البحث في القاء الضوء على طبيعة دور المرأة القيادية والمشاركة الفعالة في بناء المجتمع والقضاء على كافة المعوقات التي تمنع وجودها داخل المجتمع .

3 - دور المرأة في قيادة التغير في المجتمع

في ظل التغيرات البيئية المشاركة التي تشهدها منتظمات الاعمال في شتى المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية ، وحرصاً منها على الاستجابة لهذه المتغيرات البيئية ، اصبحت منتظمات الاعمال تدرك اهمية القيادة المنظمة لا يبني في ان يتأثر بها الرجل دون المرأة ، وبخاصة في هذا العصر الذي يشهد تحولات

جريئة نحو تمكين المرأة واشراكها في سوق العمل وضع القرار سياسياً كان ام اقتصادياً (Karp , 2007) .

تعتبر توفر القيادة الكفوة من العوامل التي تمكن المنظمات من اجراء عمليات التغيير فيها بنجاح ، وكما تشير الادبيات فأن الكثير من برامج التغيير التنظيمي لا تحقق الاهداف المرجوة منها ، وقد تفشل في اغلب الاحيان بسبب سوء الادارة ، او عدم قدرتها على ممارسة التخطيط والرقابة والمتابعة بشكل فاعل ، او بسبب غياب الرؤية المناسبة لتلك الادارة او بسبب عجز الادارة في تحفيز العاملين ورفع الروح المعنوية لمن يشملهم التغيير او يتأثرون به (Kotter , 2008) .

ان الفرص المتاحة للمرأة لممارسة دورها القيادي في بناء وتغيير المجتمع اخذت تتطور وتزداد بشكل ملحوظ ، حيث اصبحت المرأة تتولى مناصب قيادية كانت في العهد القريب حكراً على الرجال مما شجع الباحثين لدراسة الخصائص القيادية لدى المرأة ومدى تشابهه او اختلاف انماط القيادة بين الحين (orth , 1971) ومن اجل دورها الفعال في بناء المجتمع جاء هنا دور المرأة في قيادة المناصب الادارية والعمل في بناء المجتمع الذي تنتمي اليه .

1 - التطور التاريخي لدور المرأة في المجتمع :-

لو القيت نظرة سريعة على تاريخ الشعوب والثقافات لأدركنا ان هناك قيود على المرأة وظلم وحرمان من حقوقها وعزلة ومنعها من التعلم والمشاركة في الحياة العملية لها جذور تاريخية تمتد إلى العصر الجاهلي ، وقد عاشت المرأة في ظل الحضارة الفارسية ظروفاً صعبة بل كانت العيش واستقرار مما كانت عليه المرأة في الحضارات الاخرى (الباصوري ، 1983) .

وبعد ان كانت المرأة مضطهدة وحقوقها مسلوبة من جانب الرجل او المجتمع بسبب الجهل والانتماء القبلي والعصبية الجاهلية التي كانت سائدة في المجتمعات البشرية قبل ظهور الاسلام وابان حكم الامبراطوريات المستبدة جاء الاسلام منح المرأة من

الحقوق والواجبات ، فقد نظم التشريع الاسلامي حياة المرأة ومنحها حقوقاً انسانية ومدنية واقتصادية واجتماعية متعددة ، كما حملها من المسؤوليات ما يتناسب مع الحقوق التي حصلت عليها فجعلها مسؤولة عن نفسها وعن اسرتها وعن المجتمع الذي يعيش فيه (نور ، 2002) .

وهكذا فقد اعطى الاسلام الحق السياسي والاجتماعي التربوي للمرأة من اول يوم للدعوة ، فقد حضرت النساء ببعني الصفية الاولى والثانية وتعتبر البعثات بمثابة المؤتمر التأسيسي للدولة الاسلامية (السالم ، 1999) .

وعند تقويم مكانة المرأة في المجتمعات المختلفة ينبغي البحث عن العوامل المؤثر في تحديد المكانة وقد وضع بلومبيرغ (Blumberg) قائمة بسبعة اختبارات حياتية يمكن وصفها بالمقارنة بين مكانة المرأة ومكانة الرجل داخل المجتمعات وخارجها .

ويرى ادمسون ، ان احد جوانب التقدم الكبير في القرن العشرين تمثل في الثورة الحديثة في مجال تعليم الاناث ففي عام 1964 ، كانت نسبة البنات اللاتي حصلن على التعليم (15%) اما في سنة (1984) فقد اصبح ثلاثة ارباع البنات في عمر ست سنوات يحصلن على التعليم .

واذا اردنا ان نتحدث عن المرأة ودورها الاجتماعي في الوقت الحاضر فلا بد من الاشارة لبعض الحقائق ذات العلاقة بواقع المرأة وظروفها اذ تشكل النساء (50%) من سكان العالم وربي اكثر من ذلك وان تبعية النساء في الجوانب الاقتصادية والسياسية والثقافية وقد ادت المحاولات التي نمت في الآونة الاخيرة لإصدار وثائق عن الوضع الحقيقي للمرأة على نطاق العالم إلى احصاءات مزعجة عن اوجه التفاوت الاقتصادي والاجتماعي بين المرأة والرجل . (البرواري ، 2013)

وتكاد هذه القضية تشغل حساباً مختلف الحكومات والاحزاب والمنظمات الدولية ومؤسسات المجتمع المدني وبوجه خاص النسائية منها (مصالحة ، 2004)

فالتميز على اساس الجنس فيما يتعلق بحرية الحصول على التعليم عبر بلدان العالم
النامية فسنوات التحاق المرأة بالمدارس تقل في المتوسط

ثانياً :- الدراسات السابقة

الدراسات العربية :- تشمل

1 – دراسة (حسين محمد العثمان ، 2006)

(مشاركة المرأة الاردنية في التنمية البشرية)

هدفت هذه الدراسة معرفة واقع مشاركة المرأة الاردنية في التنمية البشرية بجوانبها الاجتماعية والسياسية والاقتصادية ، واهم المعوقات التي تواجه هذه المشاركة ، وقد اعتمدت هذه الدراسة على بيانات احصائية ثم جمعها من تقادير التنمية البشرية ومسح العمالة والبطالة الصادر عن دائرة الاحصاءات العامة الاردنية ، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية .

1 – لن المرأة الاردنية وعلى الرغم من انها حققت انجازات كبيرة في قدرتها التعليمية الا ان فرحها في المجالات الاقتصادية ما تزال محدودة .

2 – ان معوقات مشاركة المرأة تعود إلى عوامل بنائية وثقافية وليس إلى عوامل قانونية .

3 – وجود تأييد من الغالبية الكبرى من المواطنين الاردنية في تساوي الفرص التعليمية بين الرجال والنساء ، والتحاق المرأة في التعليم العالي (العثمان ، 2006)

2 – دراسة (عادل الرشيد ، 2002)

(اتجاهات المرأة نحو معوقات تقدمها وظيفتها واستراتيجيات تمكنها في منظمات الاعمال الاردنية) .

هدفت هذه الدراسة معرفة تأثير العوامل الديمقراطية والاجتماعية والتنظيمية والمؤسسة في اتجاهات المرأة الموظفة نحو معوقات تقدمها وظيفياً والوقوف على اكثرها تأثيراً ومحاولة النظر في الوسائل والتقنيات التي تساعد على تمكين المرأة الموظفة في منظمات الاعمال الاردنية ، وقد اعتمدت الدراسات على عينة مكونة من (521) موظفة يعملن في (43) منظمة اعمال اردنية ، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج اهمها :-

أ – هناك اثر ذو دلالة احصائية للعوامل التنظيمية التي تمثلت في الدائرة الوظيفية ومستوى الاشراف والمستوى الاداري والخبرة في الوظيفة والتدريب الخارجي ، والاجوار على اتجاهات المرأة نحو معوقات تمنعها وظيفياً .

ب – هناك اثر ذو دلالة احصائية للعوامل الديمقراطية والاجتماعية والتي تمثلت في التعليم والحالة الاجتماعية وتعليم الاب على اتجاهات المرأة نحو معوقات تقدمها وظيفياً .

ج – عدم وجود اثر ذو دلالة احصائية للعوامل الديمغرافية والاجتماعية والتي تمثلت في (العمر ، التخصص الجامعي ، مكان الدراسة) ووظيفة الزوج ، عدد الاطفال ، تعليم الام والاب ، على اتجاهات عمل المرأة نحو تقدمها وظيفياً (الرشيد ، 2002)

2 – الدراسات الاجنبية

1 – دراسة Al – Lamky – (2007) :- بعنوان

(تأنيب القيادة في المجتمعات العربية) وجهات نظر القيادات النسائية العمانية

هدفت هذه الدراسة تسليط الضوء على المرحلة الجديدة التي شهدتها سلطته عمان في تمكين المرأة العمانية او محاولة تبع الخصائص والخيرات التي تتميز بها القيادات النسائية العمانية ، واهم التحديات التي تواجهه هذه القيادات في بيئات

محافظة ومسيطرة عليها الرجل وقد اعتمدت هذه الدراسة على عينة مكونة من عشر نساء عمانيات حققن مستويات متقدمة من النجاح في وظائفهن ، وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج الآتية :-

1 – تتمتع النساء العمانيات اللواتي يشغلن مناصب قيادية بدرجة عالية من الدافعية والطموح .

2 – يعزى نجاح النساء العمانيات في الوصول إلى مناصب متقدمة في أماكن عملهن إلى عدة عوامل من أهمها وجود البيئة الاجتماعية التي نعطي اهتماماً كبيراً للتعليم والدعم الذي يقدمه الوالدان وخاصة الأب والمساواة أو المعادلة التي تلقاها المرأة مقارنة مع الرجل

3 – من أهم التحديات التي تواجه القيادات النسائية تمثل بالتعارض بين أدوارهن كقائدات وأدوارهن التقليدية التي يمارسها المجتمع (Al , LamKy , 2007) .

2 – دراسة (Jogulu and wood , 2009) بعنوان (دور نظرية القيادة في رفع مكانة المرأة في الإدارة)

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على النظريات القيادية ودورها في تعزيز مكانة المرأة من أجل ممارسة أدوارها القيادية باستخدام أساليب قيادة المرأة ودورها في المجتمع . وقد توصلت الدراسات إلى النتائج الآتية :-

1 – هناك وفق أساليب القيادة التي يستخدمها كل من الرجل والنساء حيث بينت الدراسة أن القيادة النسائية أكثر استخداماً للأساليب الديمقراطية .

2 – أن النساء أصبحن اليوم يستخدمن أسلوب القيادة التحويلية وبصورة أكبر من زملائهن الرجال .

3 – أن استخدام المرأة لأسلوب القيادة التحويلية كما سببه مكان عملهن في منظمات تنظيمية مسطحة (Wood , 2009) .

الفصل الثالث / نتائج البحث ومناقشتها

1 – يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصل اليها الباحث ومن ثم مناقشتها في ضوء الاطار النظري والدراسات السابقة ، وسيتم العرض وفقاً لأهداف البحث ، واستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم بوصف الظاهرة وتغيرها كما موجودة في الواقع ويحدد العلاقات بين المتغيرات باستخدام الوسائل الاحصائية ثم التوصل إلى نتائج البحث .

2 – مجتمع البحث وعينته :-

تكون مجتمع الدراسة وعينته من النساء القيادات في جامعة ديالى والبالغ عددهن (46) أمراه ذات مركز اداري قيادي في مختلف الكليات ، للعام الدراسي (2017 – 2018) ، تم اختيارهن بطريقة عشوائية من مختلف الكليات وحسب قبول بعضهن على الاجابة عن فقرات الاستبيان .

3 – صدق الادارة وثباتها :-

تم التأكد من صدق الادارة بطريقة صدق المحكمين من خلال عرضها على عدد من المحكمين ذو الخبرة والاختصاص ، حيث اشاروا إلى بعض الملاحظات على بعض البنود ثم اخذها بعين الاعتبار عند صياغة الاداة وصورتها النهائية ، كما اشاروا إلى صلاحية البنود الاخرى وملاءمتها لموضوعها وللتحقق من ثبات اداة الدراسة الحالية وبلغ معامل الثبات للاستبانة (0,84) وقد اعتبرت الباحثة معاملات الصدق والثبات هذه جيد جداً . وتم تطبيقه لأغراضها الدراسة الحالية .

4 – الوسائل الاحصائية :-

