



<http://doi.org/10.36582/j.Alkuno.2023.07.07>

Al-Kunooze University College

Journal homepage: <http://journals.kunoozu.edu.iq/1/archive> &
[http:// www.iasj.net](http://www.iasj.net)



**المرأة القيادية ودورها في مؤسسات التعليم العالي والبحث
" العلمي في العراق – جامعة القادسية انموذجا "**

**Woman leaders and their role in institutions of higher education and
scientific research in Iraq - University of Qadisiyah as a mode**

سوسن كريم الجبوري^أ، عبد العظيم الشكري^ب
أ.ب: كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية، محافظة القادسية، العراق
sawsan.aljubori@qu.edu.iq

مستخلص

للمرأة مكانة عظيمة في الأسرة والمجتمع ، ولها دور رسالي نبيل في نهضة الأمة من خلال تربية المجتمع على القيم والمبادئ والفكر المتزن و في غيابها يحدث خلل في التركيبة المجتمعية والإنسانية، فالمرأة هي أساس التوازن ومحور الحياة، اذ باتت للمرأة في العصر الحديث مكانة بارزة في المجتمع، وفي بيئة العمل على وجه الخصوص، وأمسى من الواضح الحاجة الماسة لوجود المرأة في المناصب القيادية ولاسيما في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي ، ولهذا جاء هذا البحث ليسلط الضوء على دور المرأة في القيادة الادارية لتلك المؤسسات وتم اختيار جامعة القادسية لتكون نموذجا دراسيا لهذا البحث ، وتوصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات التي بينت ذلك الدور ، فضلا عن مجموعة من التوصيات المتعلقة بموضوع البحث .

الكلمات المفتاحية: المرأة، تركيبة اجتماعية، بيئة العمل، قيادة إدارية، مؤسسات تعليمية

Abstract

Women have a great position in the family and society, and they have a noble missionary role in the renaissance of the nation through educating society on values, principles, and balanced thought. And in the work environment in particular, and it became clear the urgent need for the presence of women in leadership positions, especially in institutions of higher education and scientific research, and for this reason, this research came to shed light on the role of women in the administrative leadership of those institutions, and the University of Al-Qadisiyah was chosen to be a study model for this research. The research reached a set of conclusions that showed that role and a set of recommendations related to the research subject.

Keywords: Women, social composition, work environment, administrative leadership, educational institutions

المقدمة

على الرغم من الخطوات الكبيرة التي قطعتها النساء في الوصول إلى مناصب قيادية مؤثرة، مع ذلك لا يزال عدد كبير من الناس في جميع أنحاء العالم لا يتقنون في أن القيادة النسائية يمكن أن تكون فعالة، وهذه النظرة مجحفة بحق المرأة وقد يصعب تغييرها.

في نوفمبر من عام 2020، حققت "مايا ساندو" إنجازاً كبيراً عندما أصبحت أول رئيسة لمولدوفا. وبعد سنوات من تعرضها لإساءات من رجال ونساء على حد سواء بسبب كونها امرأة تدخل معترك السياسة، كان ذلك انتصاراً مهماً لساندو وللنساء في جميع أنحاء العالم.

وفي نفس الشهر، فاز "جو بايدن" في الانتخابات الرئاسية، وفي 20 يناير تولت نائبته، "كامالا هاريس"، مهامها في أعلى منصب وصلته النساء في تاريخ الولايات المتحدة.

وعلى الرغم من أن النساء يحققن قفزات عالية في وصولهن إلى السلطة، فإن ثقافة عدم الثقة في القيادات النسائية ولاسيما في مؤسسات التعليم العالي للأسف ما زالت قائمة، وأقرب دليل وكمثال مصغر لنا هو عدد النساء اللاتي يشغلن مناصب قيادية في جامعتنا (القادسية) الآن فمجلس جامعتنا الآن يضم 21 منصبا قياديا (رئيس جامعة، مساعدين علمي وإداري، و 18 عميد كلية من بينهم اثنان فقط هم نساء وهن عميدات كل من كلية الإدارة والاقتصاد و كلية التربية بنات).

وتشير الأبحاث الحديثة إلى أن هذا ينطبق حتى على الدول ذات التجربة الطويلة مع الزعامات النسائية، من ألمانيا إلى الهند، حيث ما زالت نسبة كبيرة من الشعوب تعارض فكرة وجود النساء في مواقع المسؤولية.

مشكلة البحث: تتحدد مشكلة البحث في السؤال التالي: هل كان للمرأة العراقية دور قيادي فعال في إدارة المناصب التي تسنمتها في التعليم العالي والبحث العلمي في العراق بصورة عامة وجامعة القادسية بصورة خاصة؟

هدف البحث: يهدف البحث الى معرفة الدور الذي قامت به القيادات النسائية في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي في الآونة الاخيرة ومدى العقبات التي واجهت في قيادة تلك المؤسسات ولاسيما جامعة القادسية.

فرضية البحث: ينطلق البحث من فرضية مفادها ان للمرأة العراقية دور كبير وفعال في قيادة المؤسسات التعليمية فيما لو توفرت لها المعطيات والبيئة المناسبة التي تحتاجها في تلك القيادة.

هيكلية البحث: من اجل تغطية موضوع البحث فقد تم تقسيمه الى ثلاثة محاور تناول الاول منها المرأة القيادية- المميزات والعيوب، فيما خصص الثاني ليتناول الجدلية القائمة حول تولي المرأة المناصب القيادية وجاء المحور الثالث ليتخصص بتناول جامعة القادسية كمثال تطبيقي للبحث، فضلا عن مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات المتعلقة بموضوع البحث.

المحور الاول

(المرأة القيادية – المميزات والعيوب)

المطلب الاول: مقدمة عن الشخصية القيادية

هنالك العديد من الدراسات والتحليلات التي تساهم وتساعد في تحليل شخصية الإنسان، والتي من الممكن أن تبيّن الصفات والسمات الشخصية له، وقد تكون من أكثر هذه التحليلات متعةً هو تحليل الشخصية من خلال سلوك الفرد وطباعه، فهناك شخصية قيادية، وشخصية عاطفية، ولقد قام محللو الشخصيات وأخصائيو علم النفس بتعريف الشخصية القيادية بأنها

" الشخصية القادرة على التأثير بآراء الآخرين وأفكارهم بالإضافة إلى القدرة على استمالتهم، مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف وإنجاز المهمات على أكمل وجه".

او هي " الشخصية التي تتمتع ب الثقة و الإيجابية و احتضان الفشل وتقبّله و النزاهة و الإبداع والابتكار والتواضع و الاهتمام بالآخرين والتوصل بالفعال ".

كما عرفت الشخصية القيادية بانها " القدرة على توجيه الآخرين، نحو تحقيق الأهداف والنجاح بشكل جيد ومنظم"

ويُمكن تعريف صاحب الشخصية القيادية بأنه "الشخص الذي ينجح في التأثير على طريقة عمل وتفكير الآخرين ولكن بطريقة إيجابية تهدف لبناء العمل والمجتمع، وتحقيق أهداف تعود بالنفع على كل المحيطين، وهو شخص قادر على العمل المستمر وباجتهاد واضح دون أي تقصير أو ملل. ولشخصية القيادية هي أكثر من أنها مصدر إلهام للأشخاص الآخرين في العمل، فهي تقوم على تمكين الأشخاص الذين يقومون بالعمل معها عن طريق تقديم الدعم والتشجيع لهم.

المطلب الثاني: المرأة القيادية في الاسلام

لعل كثيرا ممن ينكر أن تكون للمرأة قيادة ويستند إلى أن الرسول (ص) بانه لم يجعل لها قيادة، وكان ذلك شأنها أيضا في العهد الراشدي الذي يمثل العصر الذهبي للإسلام، وهذه في حقيقة الامر محاولات للتناول على قيادة المرأة كما صورتها السنة النبوية الشريفة ، اذ ان هنالك العديد من الأمثلة على القيادة الدينية في عصر النبوة وكما ورد في السنة والسير من أن السيدة خديجة بنت خويلد ، هي أول امرأة تقابلنا في السنة النبوية بوصفها زوجة النبي (ص) ، كانت تقف مع رسول الله (ص) ، وتعضده في حياته، وكانت تبادر بمحاولات قيادية بما في ذلك مصلحة النبي والأمة. فلما نزل الوحي عليه (ص) كانت أول من ازرتة ، وطمأنته أن الله لن يخزيه أبدا، لما يتصف به من صفات النبلاء، من صلة الرحم، وإقراء الضيف، ومعاونة المحتاج، والوقوف مع الضعيف، وغير ذلك من الصفات المحمودة. كما لم تنس المواساة النفسية لرسول الله (ص) من القيادات التي تميزت بها النساء، وشاركن فيها الرجال القيادة العلمية، فكان للمرأة في العصر النبوي نصيب كبير في حفظ ورواية حديث النبي (ص) ، وحين حاصر المشركون رسول الله (ص) والمسلمين وآل طالب وغيرهم من أقارب الرسول (ص) في شعب أبي طالب، بعد أن تحالفوا فيما بينهم ألا يبيعوا للمسلمين وأقارب الرسول شيئا، ولا يشتروا منهم شيئا، ولا يزوجهم ولا يتزوجوا منهم، وأن تقطع كل العلاقات بينهم وبينهم.. تتجح خديجة في قطع الحصار، وترسل بجمال محملة طعاما وشرابا للرسول (ص) ومن معه، وواضح من خلال السياق أن خديجة كان لها من الحماية ما لم يكن لغيرها من الرجال والنساء.

وكان الرسول (ص) دائم الاستشارة لها فيما يخصه من أمور، حتى كلل الله تعالى جهادها وقيادتها بما أعد لها في الجنة من المنزلة العظيمة، بل ينزل جبريل عليه السلام يبلغ الرسول (ص) أن الله تعالى يقري خديجة السلام، ويبشرها ببیت في الجنة، وكفى بذلك تقديرا لعملها وجهادها.

وقد عرف عن النبي (ص) استشارته لغيره من الصحابة، لكن من اللافت للنظر أن يختص الرسول (ص) بعض النساء، ففي عمرة القضاء حين أراد الرسول (ص) أن يذبح الهدي، ثم يتحلل من العمرة بالحلل أو التقصير، أمر الرسول (ص) أصحابه بهذا، فتباطؤوا في تنفيذ أمره، فعاد وقد أصابه هم وغم خوفا على الصحابة أن ينزل بهم عذاب من عند الله تعالى، فدخل على أم سلمة رضي الله عنها، وحكى لها ما تخوف منه، فاقترحت عليه أن يقوم هو بالذبح، ثم ينادي حلاقه، فإذا فعل هذا، ورأوا، قاموا يفعلون مثل فعل رسول الله (ص) وسلم، فخرج الرسول وذبح، ونادى حلاقه، فحلل له، فتسارع الصحابة يذبحون الهدي، ويحللون رؤوسهم، حتى كادوا يجرح بعضهم بعضا لمسارعتهم في تنفيذ أمر رسول الله صلى الله عليه وسلم، كما أشارت إليه أم سلمة.

كذلك في العصر الراشدي لم تكن المرأة بعيدة عن الحياة العامة، بل كان لها دور كبير في قيادة المجتمع ، فكان للمرأة مكانة قيادية تتماشى مع طبيعتها.

ومما سبق يتضح لنا انه يجب تصحيح كثير من المفاهيم التي غلبت عليها العادة والبيئة، غير أن هذا لا يعني أن تزاخم المرأة الرجال في القيادة، بل إذا وجدت امرأة في مكان أكفأ من الرجل، فهي أحق به منه، وللناس أن تتخير ما يناسب حالها وزمانها ومكانها.

المطلب الثالث : مميزات وعيوب المرأة القيادية

اولا : صفات المرأة القيادية الناجحة

توجد صفات هامة يجب أن تتوافر في المرأة القيادية حتى تكون ناجحة ومتميزة بين صفوف النساء والرجال على حد سواء، ولكي تستطيع تحقيق مستوى عالي من الأداء والجودة من ابرزها ما يلي:

1- اللباقة : في الحديث وسلاسة الكلام وايصال الفكرة المراد طرحها.

- 2- القدرة على الإقناع : فتكون قادره على إقناع من حولها بأرائها وأفكارها مهما كانت مختلفة عن آراء الآخرين.
- 3- الذكاء والحنكة: الذكاء جمال من نوع آخر وهو تاج على رأس المرأة وهو صفة هامة من صفات المرأة القيادية فيه تنجح وترتقي وتتميز في مجال عملها، فهي ذكية في كل النواحي حتى في تعاملاتها مع الآخرين فهي تملك ذكاء عاطفي يسهل عليها مهمة القيادة والإدارة.
- 4 - العقلانية والتخطيط بشكل جيد: قبل اتخاذ القرارات الهامة، وعدم اتخاذ القرارات تحت تأثير العاطفة.
- 5- الصبر والتحمل وقوة الإرادة تجاه المواقف والآخرين، حيث تميل صاحبة هذه الشخصية إلى التعاون مع الآخرين ودعمهم بكل السبل.
- 6- تحمل المسؤولية: المرأة القيادية هي تلك المرأة التي تستطيع أن تملك زمام الأمور وتحمل المسؤولية لأنها تضع أهداف معينة وتحرص على تحقيق هذه الأهداف بكل عزم وإرادة.
- 7- قوة الشخصية : من صفات المرأة القيادية الناجحة قوة شخصيتها التي تجعل الجميع يحترمونها وينبهرون بها والتي تفتح لها الطريق لقيادة أي فريق في العمل وحتى في حياتها الخاصة إذ يمكنها إدراتها من خلال قوة شخصيتها التي تُسخر لها العديد من العقبات التي قد تحول بينها وبين تحقيق ما تسعى إليه.
- 8- واثقة من نفسها : الثقة بالنفس من أهم صفات المرأة القيادية لأن ثقتها في نفسها تجذب الآخرين إليها وتجعلهم يثقون بها، كما أن المرأة الواثقة من نفسها تستطيع أن تصنع نجاحها بنفسها وبجهدا هي فقط.
- 9-الحكمة : من صفات المرأة القيادية الحكمة والرزانة اللذان يظهران جليا في تصرفاتها وقراراتها وفي حكمها على الأمور، وهي حيادية وتستطيع الفصل في الأمور دون تحيز لأنها تعي كيف توازن بين العقل والقلب في كافة الأمور التي تعرض عليها وكذلك المواقف التي تواجهها في بيئة العمل.
- 10- مقدرة لجهود الآخرين : من صفات المرأة القيادية أنها دائما ما تكون مقدر للآخرين ولجهودهم وهو أمر هام جدا في مجال عملها لأنه يساعدها على التصرف بإيجابية مع كل مجهود يبذل من العاملين برعايتها وإشرافها، فالقيادة لا تعني التسلط ولكن تعني منح التقدير لمن يستحق والتشجيع على بذل مجهود أكبر يصب في صالح العمل وكل بيئته.
- 11- مهتمة بالمشاعر : من صفات المرأة القيادية الناجحة أنها تكون مهتمة بمشاعر الآخرين وتظهر التعاطف مع من تشعر أنه بحاجة إليه وخصوصا في الحالات الطارئة كالمرض أو الوفاة أو أي ظروف قاسية يمر بها أي من العاملين تحت إدارتها وإشرافها.
- 12- منصتة جيدة : المرأة القيادية الناجحة تملك صفة مهمة جدا وهي أنها دائما تكون منصتة للآخرين لتفهمهم ولتكون على علم بطريقة تفكيرهم وتعاملهم مع المواقف المختلفة في العمل، كما أن إنصاتها للآخرين يجعلها ملهمة لكثير من الأمور التي ستفيدها في التعامل مع العاملين تحت إشرافها، كما أن الإنصات للآخرين يعزز من ثقتهم في أنفسهم وهو أمر ضروري جدا يصب في صالح العمل.
- 13- المشاركة : الاستشارة في اتخاذ القرار وعدم التفرد به .
- 14- التعاطف : التعامل برحمة ولين مع فريقها.
- 15- الحوار الفعال – قدرتها على الاتصال أكبر من الرجل
- 16- أسرع وأعمق في تكوين العلاقات
- عندما نتأمل في هذه المميزات ونقارنها مع الموصفات الأساسية للقائد، نجد أن المرأة لها قدرة وقابلية كبيرة للقيادة، ولكن النظرة المجتمعية القاصرة اتجاه المرأة ودورها ، كانت سببا في ابتعاد الكثير من النساء عن القيادة ومجالاتها.

المرأة القائدة شخصية فريدة من نوعها، قوية في قراراتها، حنونة في علاقاتها، متقنة لعملها، صبورة ومبدعة في تحقيق أهدافها، ذكية ومتميزة في تواصلها وتأثيرها في الآخرين.

للمرأة بشكل عام عدة أدوار ومهام، وعندما تكون هذه المرأة قائدة فمسؤولياتها تتضاعف لأنها ستكون بمثابة الموجه الأساسي لكل المحيطين بها، والساهرة بجانب الرجل على تأسيس الأسرة القيادية ونشر ثقافة القيادة في المجتمع.

ثانياً : أبرز العيوب التي تظهر في شخصية المرأة القيادية

على الرغم من تمتع صاحبة الشخصية القيادية بمجموعة من السمات والصفات الإيجابية التي قد تغلب على شخصيتها، إلا أن هناك بعض الصفات السلبية أو العيوب التي قد تقف عائقاً أما هذه الشخصية، ومن أبرز هذه العيوب نذكر ما يلي:

- 1- الانتقاد اللاذع: قد يظهر لدى صاحبة هذه الشخصية نوع من الانتقاد الذي من الممكن أن يؤثر سلباً على مشاعر أفراد الفريق، فغالباً ما نجد صاحبة هذه الشخصية تنتقد الآخرين بطريقة سيئة أو بلسان سليط مما قد يؤخر من التقدم المطلوب أو الوصول إلى الهدف بالإضافة إلى خلق النزاعات الشخصية بين الشخصية القيادية ومن هم مسؤولة عنهم.
- 2- كثرة إعطاء الملاحظات: حيث نجد أن صاحبة هذه الشخصية ربما تفرط في إعطاء الملاحظات، وإسداء الأوامر التي غالباً ما تكون في غير محلها.
- 3- الانفصال عن الفريق: من المحتمل أن يظهر لدى الشخصية القيادية نوع من الابتعاد عن الفريق، أو البعد عن العمل ضمن روح الجماعة والفريق، وقد يكون السبب في ذلك كثرة انشغال الشخصية القيادية وكثرة اتصالاتها، أو بسبب ميل الشخصية القيادية إلى العمل المنفرد.

المحور الثاني

جدلية تولي المرأة مناصب قيادية.. بين الرفض والقبول والحيادية

لم يعد من الغريب بعد وصول المرأة إلى مناصب قيادية في القطاعات العملية المختلفة ولا سيما العلمية منها ، أن تجدها في أحد الأيام مدير أو مسؤولك المباشر ، وأصبح من المؤلف أيضاً ، على سبيل المثال ، أن تدخل قاعة المحكمة لتجدها قاضياً يحكم بين الناس ، وها هي اليوم وزيرة و سفيرة و ربة عمل ، ولكن بالرغم من أن المرأة استطاعت أن تثبت حضورها في مختلف الميادين التي كانت حكرًا على الرجال فيما مضى ، إلا أن هناك الكثير من الموظفين قد لا يفضلون أن يكون رئيسهم المباشر (مرأة).

- من جهة أخرى يرى البعض أن المرأة القيادية بالطبع ، تستطيع أكثر من الرجل أن تحتوي مجريات العمل ، وتتفهم حاجات العاملين بطريقة أكثر سلاسة وفاعلية ، فالمرأة بما تحتويه من عاطفة قد لا تكون موجودة بالرجل قادرة على تلمس الحاجات الإنسانية للموظفين ، بروية ودون تسرع.

- هناك من يرى لا يهتم أن كان المدير المباشر في العمل رجلاً أو امرأة ، ما دام هذا المدير يفهم واجبه على أكمل وجه ، أن الخلل ينشأ من وضع الشخص غير المناسب سواء كان رجلاً أو امرأة في أي منصب أو موقع مسؤولية ، بتأثير الوساطة أو المحسوبية ، لكن على الصعيد الشخصي ، أن المرأة أقدر على تلمس حاجات الموظف وظروفه الحياتية من الرجل ، بالإضافة أنها تستطيع أكثر من الرجل أن تستوعب ظروف موظفيها اليومية .

- أن المرأة تستطيع أكثر من الرجل أن تتحكم بمجريات العمل ، وكذلك فإن المرأة المسؤولة تكون أقرب إلى قلوب الموظفين والموظفات أكثر من الرجل و تجد في مساعدتهم لحل مشاكلهم الاجتماعية عامل إيجابي ينعكس بالطبع على نفسية هذا الموظف وبالتالي يصبح أدائه في العمل أفضل.

- وفي النهاية يمكن القول أن هناك ميادين من العمل يمكن أن يشارك فيها الرجل والمرأة على حد سواء ، وهنا تكون أفضلية تولي مسؤولية إدارة العمل للأكثر كفاءة والأقدر على تحقيق مصلحة العمل ، فقد تكون المرأة هي الأكثر قدرة على ذلك ، خاصة إذا كانت طبيعة عمل المؤسسة تخدم قطاع المرأة أو تتعامل مع عنصر النساء وقد يكون الرجل هو الأفضل في حال كانت طبيعة العمل تتطلب ذلك.
- أن نظرة المجتمع إلى تولي المرأة للقيادة أمر مهم ويجب أخذه بعين الاعتبار والعمل على تغيير الجوانب السلبية بالتدريج.

- فالإدارة لا تنجح الا بتعاون المسؤول والموظفين ، وحصول الشخص على التدريب اللازم قبل تولي المسؤولية

مما سبق هنالك مجموعة من الاسئلة نود ان نطرحها يمكن ايجازها بالتالى:

- 1- ماذا يجب ان تكون المرأة هل هي امراه بثوب رجل ام رجل بثوب امراه؟
 - 2- هل هي أنثى بشراسة الرجل أم ذكر في ثوب امرأة؟
 - 3- ماذا تريدون مني أن أكون صعبة أو لينة ، مع الرجال أو النساء ، مع رؤسائي أو المرؤوسين لدي ؟
 - 4- هل تكون مرتبة بشكل مفرط ام العكس؟
- هذا مايلخص لنا ما يعرف متلازمة المعتدل ، اذ اثبتت الدراسات أن النساء في كثير من الأحيان يجدن أنفسهن، ضائعات، عندما يحاولن إثبات أن لديهن ما يلزم ليتبوأن القيادة، وعادة ما يقعن في مأزق بسبب ميلهن إلى الأنوثة المتطرفة أو الذكورية المتطرفة، وهن يستكرن ذاتهن أو يثقن بذاتهن كثيراً، وقد يكن استقرازيات جداً، ومتسلطات جداً، وحذرات جداً. وباختصار هل تفضلون قيادة انثوية ؟ ام رجولية ولكن بثوب انثوي ؟ اذ تواجه المرأة الذكوية خيارات صعبة بهذه المسألة .
- هنالك دراسات حديثة اظهرت أن الشعور بالابتهاج يمكن أن يكبح القيادة النسائية، وهو مجرد الحلقة الأحدث في مجموعة من البحوث لاستكشاف العوائق السلوكية التي تواجهها المرأة في الطريق إلى المهنية.
- وأظهرت الأبحاث التي أجريت مؤخراً من قبل مركز المواهب والابتكار في نيويورك، أن الركائز الثلاث للوجود التنفيذي، ومن بينها الوفاق، والتواصل، والمظهر، هي من الصفات أو السلوكيات التي يعتقد أنها تعزز من وجود المرأة التنفيذي، وتنتقص منه أيضاً.
- وقال مشاركون في مجموعات التركيز في المركز حول ذلك الموضوع، إن الكثير من التبرج يقوض من مصداقية المرأة، منتقدين في الوقت ذاته النساء القائدات اللواتي يظهرن بلا تبرج، وأوضح (42 %) من المشاركين في الاستطلاع أن الأظافر غير المقلمة تقلل من قيمة الوجود التنفيذي للمرأة، فيما قال (37 %) في المائة إن الأظافر المرتبة بشكل مفرط تقوض ذلك أيضاً.
- أما مسألة السن لدى النساء، فهي محفوفة بالمخاطر أيضاً ، إذ أشار تقريبا العدد ذاته من أفراد العينة (8 %) (مقابل (11 %) إلى أن الظهور بسن شاب للغاية يشبه الظهور بسن كبير جداً، وكلاهما يقوض من الوجود التنفيذي للمرأة.
- ويرى البعض أن "المرحلة الأولى" للنساء للظهور بالسن المناسب، هي بين سن الـ 39 و42 سنة، أما النساء الأكبر من ذلك فيصبحن غير مرغبات، فيما النساء الأقل سناً، يقدمن انطباعاً خاطئاً.
- يرى آخرون ان الفترة من الزمن التي كانت فيها النساء يرتدين البدلات الرجالية وربطات العنق، فإنها كانت "فظيعة" برأي غالبية الرجال، الذين اعترفوا في الوقت ذاته أن "الحصول على ذلك بطريقة صحيحة" في جميع المهن والبيئات كان عملاً متقناً.
- وإذا تحدثت المرأة بثقة حول إنجازاتها، فإن ذلك سيكلفها أيضاً، إذ رأى 29 % من المشاركين في الاستطلاعات أن المرأة إذا عمدت على تمجيد ذاتها، فإن ذلك قد ينتقص من وجودها التنفيذي، أما (24 %) من الأشخاص الذين شملهم الاستطلاع، فاعتبروا أن سلوك الاستنكار للذات لدى المرأة، يقلل من ذلك أيضاً.
- وعادة، تعتبر النساء "شديدات جداً" (يبدو أنه رمز عالمي لوصف العاطفة المفرطة أو الجرعة الانثوية الفائضة) أو غير صريحات بما فيه الكفاية، أو يقدمن ملاحظات مباشرة جداً (أي يفتقدن إلى الشعور بالرحمة) أو "لطيفات جداً"، بالمعنى غير الفعال. ووجد (17 %) من المستطلعين أن "الفشل بإظهار التعاطف" ينتقص من الدور القيادي للمرأة، فيما أظهر عدد متساو تقريبا بنسبة (15 %) أن سلوك "اللفظ الشديد" ينتقص من ذلك أيضاً.
- أما المرأة الحاسمة والحازمة فينظر إليها على أنها حادة، وعدائية، وغير متعاونة، وليس لديها روح الفريق في العمل ، في المقابل ينظر إلى الرجل باعتباره شخصية قوية إذا كان يجادل في إحدى القضايا، فيما ينظر إلى المرأة التي تجادل في الموضوع ذاته، على أنها شديدة ومتصلبة وسليطة اللسان ، ومن الصعب مجاراتها، بحسب ما قالت إحدى مجموعات التركيز في الاستطلاع.

المحور الثالث

جامعة القادسية مثال تطبيقي حول القيادات النسائية

المطلب الاول: نبذة مختصرة عن جامعة القادسية

جامعة القادسية هي إحدى الجامعات العراقية الحكومية تقع في مركز محافظة الديوانية إحدى محافظات الفرات الأوسط في العراق، أسست في العام 1987، أسست بكليتين هما (كلية التربية والإدارة والاقتصاد) وفي العام الدراسي الثاني أفتتحت كلية الآداب، وسرعان ما اتسعت بفتح كليات جديدة في مركز المحافظة وكذلك مركز محافظتي واسط و المثنى ومن كلياتها هذه ما أصبح نواة جامعة مستقلة هي جامعة واسط، ولاحقا جامعة أخرى في السماوة باسم جامعة المثنى، وعلى مدى سنوات عمرها ازدادت كلياتها وتمت أقسامها وتطورت مختبراتها وأصبحت تضم اليوم ثمانية عشر كلية هي (التربية ، الإدارة والاقتصاد، الآداب ، الطب البيطري، القانون ، الفنون الجميلة ، الطب ، التربية الرياضية ، العلوم، تربية بنات، تقانات حيائية، علوم الحاسوب والرياضيات ، الهندسة، الصيدلة، طب الاسنان ، التمريض ، الزراعة، الآثار) .

فيما يتعلق بالدراسات العليا فأنها قد بدأت في جامعة القادسية منذ العام 1993 من خلال كلية التربية لنيل شهادة الماجستير ثم توسعت لتشمل كليات الإدارة والاقتصاد والآداب والتربية الرياضية والطب البيطري أما الدراسات العليا للحصول على شهادة الدكتوراه فقد افتتحت في العام الدراسي 1998-1999 في أقسام علوم الحياة والتاريخ في كليات التربية وشملت كليات الإدارة والاقتصاد والآداب بأقسامها الاقتصادية واللغة العربية والجغرافية و علم الاجتماع وهي مستمرة في جهودها لترتقي بخططها المستقبلية بما يليق بها صرحا علميا ثقافيا واجتماعيا ينير ظلام الجهل ويحاصر هوامش التخلف ويقضي عليها بما يعكس حضارة العراق وتاريخه المشرق ومستقبله الزاهر، وأصبحت الآن الدراسات العليا في جميع كلياتها تقريرا، ولا يفوتنا هنا إن نذكر إن جامعة القادسية أخذت على عاتقها أيضا توسيع القاعدة الثقافية والإعلامية لها من خلال تشييد المركز الثقافي والاجتماعي في لجامعة واعتمادها ذوي خبرة والاختصاص في المجالات الإعلامية من المتمرسين في العمل الصحفي والإعلامي لتنفيذ خططها المتنوعة والتي منها إصدار جريدتنا أفكار جامعية وتنفيذ عدد من المهرجانات والمؤتمرات التي شهدت حضورا وإقبالا واسعا. الجامعة عضو في اتحاد جامعات العالم العربي واتحاد جامعات العالم الاسلامي. تتوزع بنايات الجامعة على موقعها الرئيسي في شمال الديوانية بجوار حي الزوراء، في حين تقع كليات الطب والصيدلة خارج هذا الموقع نتيجة لحاجتهما إلى المستشفيات التعليمية في وسط المدينة. تخرج في الجامعة العديد من الطلبة العرب خاصة من الأردن وفلسطين واليمن، واعداد من المغرب العربي مثل تونس تحديدا.

المطلب الثاني: القيادات النسائية في جامعة القادسية بين الواقع والطموح

لقد كان للنساء حضور بسيط في تولي المناصب القيادية الادارية في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي في العراق بصورة عامة و جامعة القادسية بصورة خاصة ، اذ لم تتولى قيادة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي امرأة سوى مرة واحدة هي الدكتورة "سعاد خليل اسماعيل البستاني" في سبعينات القرن الماضي ويمكن ايجاز المناصب القيادية في جامعة القادسية بالجدول (1) ادناه :

جدول (1)

اسم التدريسي	الكلية	المنصب
ارتقاء يحيى حافظ	كلية الآداب	مدير مركز الارشاد والخدمات النفسية
اريج محمد جواد	كلية الآداب	رئيس قسم اللغة الانكليزية
ازهار عبد الامير سوسة	كلية الزراعة	رئيس قسم البستنة وهندسة الحدائق
ازهار عبد الامير سوسة	كلية التربية	رئيس قسم علوم الحياة
ازهار عبيس غالي	كلية الصيدلة	رئيس قسم العلوم الصيدلانية
اسراء رحيم جميل	كلية الطب البيطري	مدير مركز الحاسوب والانترنت
اسراء عبد الواحد ذيب	كلية الطب	رئيس فرع الامراض
اسراء نجم عبدالله	كلية الطب البيطري	رئيس فرع الامراض وامراض الدواجن

اسماء عبد الجليل	كلية الطب	رئيس فرع الادوية
اسيل علي مزهر	كلية الادارة والاقتصاد	رئيس قسم ادارة الاعمال
اشواق شاكر نعمة	كلية طب الاسنان	معاون علمي
افراح رحمن	كلية التربية للبنات	مدير وحدة قاعدة البيانات
الاء فاهم	كلية العلوم	رئيس قسم البيئة
امل اسمر زبون	كلية الادارة والاقتصاد	رئيس قسم الاقتصاد
انتظار ابراهيم حسين	كلية الاداب	معاون العميد العلمي
انغام عبدالكاظم عبدالعالي	كلية التربية	رئيس قسم اللغة الانكليزية
انمار عبد الجبار جاسم	كلية الاداب	قسم الآثار
انوار جاسب	كلية الطب	رئيس فرع الكيمياء الطبية
ايفان عبد الحسن محمد علي	كلية الزراعة	معاون العميد الاداري
ايمان ابراهيم دلي	كلية الطب البيطري	رئيس فرع التشريح والانسجة
ايمان حايك محمد	رئاسة الجامعة	رئيس شعبة العقود والكفالات والتعهدات
باسمة جاسم محمد	كلية الطب البيطري	رئيس فرع الصحة العامة
بثينة عباس جابر	كلية الطب	رئيس فرع الكيمياء
بسمة رحمن عودة	كلية الاداب	مدير قسم الاقسام الداخلية للبنات
بهيجة عبيس حمود	كلية التمريض	المعاون العلمي
تجلاء عبدالله داوود	كلية التقانات الاحيائية	رئيس قسم التقانات الاحيائية الطبية
بتول مطر عبادي الجبوري	الادارة والاقتصاد	وكيل عميد كلية الادارة والاقتصاد
تفريد صلاح نعمة القزويني	كلية التمريض	وكيل عميد كلية التمريض
تماضر ميراوي	كلية الهندسة	المعاون العلمي
جنان عبد الامير صبيح	كلية الطب البيطري	رئيس فرع الفلسفة
جنان ناظم صادق	كلية الطب البيطري	مسؤول وحدة التخطيط
ختام دخن	كلية التربية للبنات	مدير وحدة التخطيط
ختام دخن حمزة	تربية البنات	رئيس قسم التربية البدنية
خديجة عبيس	كلية العلوم	مدير وحدة ابحاث البيئة
خديجة عبيس حمود	كلية العلوم	مدير قسم البيئة
دينا محمد رؤوف	كلية طب الاسنان	معاون العميد العلمي
رجاء مردان فليح	كلية التربية	رئيس قسم اللغة الانكليزية
رجوان فيصل غازي	كلية الآثار	مدير متحف الفنون والآثار
رنا مشعل سالم	كلية طب الاسنان	معاون العميد الاداري
زاهدة ميران حسين	كلية طب الاسنان	معاون علمي
زيننا عدنان كريم	رئاسة الجامعة	رئيس شعبة الابحاث العلمية
زينب عدنان حاتم	كلية الطب البيطري	معاون علمي/ صيدلة
سجى صالح جبار	كلية العلوم	مسؤول مخزن المواد الكيميائية المركزي
سراب حسين خليل	كلية الطب	رئيس فرع التشريح
سعدية ياسر عوفي	كلية الطب البيطري	رئيس فرع الصحة العامة
سعدية ياسر عوفي	كلية التقانات الاحيائية	معاون العميد العلمي
سلوى شاكر بعيوي	كلية علوم الحاسوب	رئيس قسم الوسائط المتعددة

رئيس قسم اللغة الانكليزية	كلية التربية	سليمة عبد الزهرة
معاون مدير الاقسام الداخلية لشؤون الطالبات	كلية التربية	سماح عبدالكريم عباس
رئيس قسم الاقتصاد	كلية الادارة والاقتصاد	سوسن كريم هودان
رئيس قسم البستنة وهندسة الحدائق	كلية الزراعة	سولاف حامد تيموز
رئيس فرع الادوية	كلية الطب	سيناء عبد الامير كاظم
المعاون العلمي	كلية الصيدلة	سيوف خومان علوان
رئيس فرع الامراض والطب العدلي	كلية الطب	شروف محمد عباس
معاون العميد العلمي	كلية علوم الحاسوب	شروق جمعة سريح
مدير متحف الفنون والاثار	كلية الاثار	شيماء جاسم حسين
رئيس قسم التقانات الاحيائية الزراعية	كلية التقانات الاحيائية	شيماء ربيع مذخور
رئيس قسم الكيمياء	كلية التربية	شيماء عدنان بهجت
رئيس شعبة السيطرة على تداول المواد الكيماوية	كلية التربية	شيماء محسن عيسى
رئيس قسم التربية الرياضية	كلية التربية للبنات	صبا شاكر
رئيس فرع العلوم المختبرية السريرية	كلية الصيدلة	صبا عبود علي
رئيس فرع النسائية	كلية الطب	صبا مطشر الثويني
رئيس قسم العلوم التمريضية	كلية التمريض	علياء خضير عباس
مدير شعبة تقويم الاداء	كلية طب الاسنان	غصون محمد علي
مدير شعبة تقويم الاداء	كلية طب الاسنان	غصون محمد علي
رئيس فرع العلوم المختبرية السريرية	كلية الصيدلة	غفران محمد حسن
معاون العميد العلمي	كلية الطب البيطري	غيداء عباس جاسم
رئيس الجامعة	كلية الطب	فردوس عباس
تكليف/ عميد كلية الصيدلة وكالة اضافة الى المساعد ا	كلية الطب	فردوس عباس جابر
رئيس فرع النسائية	كلية الطب	فيان حسام المنسي
رئيس قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي	كلية التربية للبنات	كهрман هادي عودة
رئيس قسم علوم الحاسوب	كلية علوم الحاسوب	لمى صلال حسن
مدير شعبة تسويق النتاجات العلمية	رئاسة الجامعة	لمى عبد الاله صكبان
رئيس قسم نظم معلومات الحاسوب	كلية علوم الحاسوب	لمياء عبد نور
معاون العميد العلمي	كلية الطب	معاني ناجي علي
معاون علمي	كلية التربية للبنات	مي علي
مدير شعبة العلاقات الثقافية	رئاسة الجامعة	نادية حمزة كريم
رئيس فرع العلوم الاساسية الطبية	كلية طب الاسنان	نهى شاكر علي
رئيس فرع العلوم السريرية المختبرية	كلية الصيدلة	نيران عبيد جاسم
عميد كلية	كلية التربية للبنات	نيران عبيد جاسم
رئيس فرع الفلسفة	كلية الطب	هدلى جبار دبي
رئيس قسم الفلسفة	كلية الطب	هدى جبار دبي

همسة عباس	كلية الهندسة	مدير قسم الضمان والجودة
هناء عبد العباس	رئاسة الجامعة	مدير مركز الخيول العربية
هند ضياء عبد الرسول	كلية الادارة والاقتصاد	مدير شعبة المشاريع الريادية
هيفاء جمعة	كلية الطب البيطري	رئيس فرع الصحة العامة
وداد عبد جواد	كلية طب الاسنان	رئيس فرع العلوم الاساسية الطبية
وداد مهدي محييميد	كلية التربية	مدير مركز طرائق التدريس
وداد مهدي محييميد	كلية التربية	مدير مركز طرائق التدريس
سوسن كريم هودان	كلية الادارة والاقتصاد	عميد كلية الادارة والاقتصاد
تغريد صلاح نعمة القزويني	كلية التمريض	وكيل عميد كلية التمريض
مي علي عزيز	كلية التربية بنات	عميد كلية التربية بنات

المصدر : جامعة القادسية, رئاسة الجامعة, قسم التخطيط والمتابعة

يتضح لنا من الجدول السابق عدد المرات التي تولت بها النساء المناصب القيادية في جامعة القادسية ، اذ توزعت بين رئيس جامعة و مساعد رئيس جامعة وعميد كلية ومعاون عميد ورئيس قسم و فرع علمي وكما موضح بالجدول (2)

جدول (2)

العدد	المنصب القيادي النسوي
1	رئيس جامعة
1	مساعد رئيس جامعة
7	عميد كلية
16	معاون عميد
45	رئيس قسم وفرع علمي

من الجدول اعلاه نلاحظ التهميش التي تعرضت له النساء في جامعة القادسية على الرغم من وجود العديد من الكفاءات القادرة على القيادة وربما افضل من الرجل في بعض الاحيان ، اذ نلاحظ ان منصب رئيس الجامعة لم يسند الى النساء سوى مرة واحدة منذ تأسيس الجامعة الى يومنا هذا وكذلك منصب مساعد رئيس الجامعة وهي ذات المرأة نفسها، اما بالنسبة لمنصب عميد كلية لم يكن سوى سبعة مرات منذ تأسيس الجامعة لحد الان ، اما عدد النساء اللاتي يشغلن منصب عميد كلية في الوقت الحالي هما اثنتين فقط (الادارة والاقتصاد ، والتربية بنات) من اصل ثمانية عشر كلية تضمها جامعة القادسية كما اسلفنا الذكر سابقا، اما منصب معاون العميد ورئيس القسم العلمي فكان ست عشرة مرة لأول، و خمسة واربعون مرة للثاني فقط منذ تأسيس الجامعة.

من الجدير ذكره هنا في هذا البحث ان النساء اللاتي تسمن المناصب اعلاه قد اثبتن النجاح والكفاءة في ادارة تلك المنصب والباحثان شاهد عيان على تجارب تلك النساء، الاتي ادارن امور المواقع المستلمة من قبلهن على اكمل وجه وحققن نجاحات يشار لها بالبنان بالرغم من جميع المسؤوليات الملقاة على عاتقهن، وكذلك لم تشر على ادارتهن اي نقاط سلبية لحد الان وهذا ما يعطي الحق للمرأة ان تقتخر بنفسها ولا تردد في قبول اي مناصب تسند لها في المستقبل.

الاستنتاجات

- 1- تبين من خلال البحث ان للمرأة دورا محوريا وجوهريا وقياديا في المجتمع لا يقل اهمية عن دور الرجل فيه بالرغم من ان الحياة والحضارة ذكورية في اغلب تفاصيلها.
- 2- كان للمرأة دورا قياديا كبيرا وفعالا في صدر الاسلام وفي عهد الخلفاء الراشدين ومابعد.
- 3- اتضح من خلال البيانات التي عرضها البحث ان المرأة في جامعة القادسية تعاني من التهميش الواضح في تسمن المناصب القيادية في تلك الجامعة مما يولد الاحباط لدى شريحة كبيرة من النساء في تلك الجامعة ويقلل من دافعها وحافزها لظهار كل ماتملك من الكفاءة والفاعلية في العمل.

- 4- على مستوى الحكومات العراقية المتعاقبة لم تتولى قيادة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي امرأة سوى مرة واحدة هي الدكتورة سعاد خليل اسماعيل البستاني في سبعينات القرن الماضي، وهذا ما يثبت تهميش المرأة العراقية وكبت دورها الفاعل .
- 5- دليل اخر على تهميش دور المرأة هو الغاء وزارة شؤون المرأة التي استحدثت بعد عام 2003 .
- 6- في الحكومة الحالية لا يوجد سوى وزارتان هما وزارة الاتصالات ووزارة الهجرة والمهجرين التي تتولى قيادتها النساء وهذا امر مجحف بحق القيادات النسوية.
- 7- تبين من خلال البحث وحسب رؤية البعض ان العمر المناسب لتولي النساء للمناصب القيادية هو بين سن الـ 39 و 42 سنة، أما النساء الأكبر من ذلك فيصبحن غير مبدعات في العمل ، فيما النساء الأقل سناً، يقدمن انطباعاً خاطئاً، وفي حقيقة الامر هذا الرأي مجحف بحق المرأة من وجهة نظر الباحثين حيث ان المرأة تصل الى قمة النضوج وبالتالي العطاء ما بين سن الاربعون والخمسون سنة .

التوصيات

1. لكي تنجح المرأة في القيادة عليها ان تتحلى بالثالثات التنفيذي (الوقار، التواصل، المظهر)
2. ينبغي تصحيح الكثير من المفاهيم التي غلبت عليها العادات والتقاليد والبيئة التي تقلل من شأن المرأة وتعطي الدور الأكبر للرجل في القيادة ، فالاختيار يجب ان يكون وفقاً للكفاءة وليس للجنس فاذا وجدت المرأة الكفاءة فهي احق من الرجل في تولي المنصب القيادي .
3. على المرأة القيادية ان تكون وسطية بين تمجيد الذات وبين سلوك الاستكثار للذات.
4. ضرورة ابتعاد المرأة القيادية قدر الامكان عن الشعور بالابتهاج الذي يمكن ان يكبح القيادة النسائية باعطاء طابع سلبي عنها.
5. يجب على المرأة القيادية العمل على تطوير ذاتها من خلال تعزيز تحليها بالصفات القيادية الجيدة وابتعادها عن الصفات السلبية المذكورة انفا بالبحث.
6. على المرأة القيادية الاحاطة التامة والمعرفة الكاملة بلغة الجسد ولغة الاشياء وهما متطلبان رئيسان ضروريان في عمل القيادة الناجحة.

المصادر

- (1) ابتسام خالد سالم، " القيادة الادارية الابداعية السبيل للتميز الاداري"، الجمعية السعودية للإدارة، 2007.
- (2) ابراهيم بسيوني، "السلوك التنظيمي سلوك الافراد والجماعات"، طنطا، مصر، 2005.
- (3) اسماء بولدياب، "انماط القيادة التربوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي"، رسالة ماجستير، جامعة محمد الصديق، الجزائر، 2018.
- (4) بوقندورة يمينه، "دور القيادة النسوية في تحقيق الالتزام التنظيمي -دراسة ميدانية في جامعة ام البواقي"، رسالة ماجستير، جامعة العربي بن مهيدي-ام البواقي، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية ، 2017
- (5) تعرف على اهم سمات الشخصية القيادية ، موقع ثقف نفسك، WWW.THAQAFNAFSAK.COM
- (6) جليح الصالح ، اثر القيادة الإدارية على ادارة العاملين، جامعة الجزائر، 2006.
- (7) حريم حسن، "مبادئ الادارة الحديثة"، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2009.
- (8) خليل الشماع، مبادئ الادارة ، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2007.
- (9) صالح الدين محمد عبد الباقي، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2001.
- (10) عبد المعطي الخفاف ، مبادئ الادارة الحديثة، منهجية حديثة لتنمية الموارد البشرية، دار دجلة، عمان، 2009.
- (11) عبدالله محمد عبد الرحمن، "ادارة المؤسسات الاجتماعية بين النظرية والتطبيق"، جامعة الاسكندرية، كلية الاداب، مكتبة المتنبي ، 2016 .
- (12) عصام عبد اللطيف، الرضا الوظيفي ومهارات ادارة ضغوط العمل، نيولينك للنشر والتدريب، القاهرة، 2015
- (13) محمد سعيد سلطان، السلوك الانساني في المنظمات، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2004.

- (14) محمد عبد الهادي حسين، "القيادة الذكية smart leader ship"، ترجمة ورؤية عربية ، عمان ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، 2011.
- (15) مرزوق العنزي، " الشخصية القيادية وصنع القرار " ، عمان، دار المسيلة للنشر والتوزيع.
- (16) مريم سلمان عباس ، " خصائص القيادة النسوية واثرها في تطوير رأس المال النفسي :اختبار الدور المعدل لقوة الخبرة" رسالة ماجستير ، جامعة الشرق الاوسط ، كلية الاعمال ، عمان، 2016.
- (17) معن محمود عياصرة، القيادة والرقابة والتصال الداري، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
- (18) نواف سالم كنعان، القيادة الإدارية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2009.
- 19- Carol Homon et al m, management et l'équipe comessile, dymode, 2004.
- 20- Yves Eredericilian, organisation theories et pratique Dunod, Paris, 3ed, 2005.
- 21- Hobhous, LT, social development, university, boks, london, 1996.