

المرأة القيادية ودورها في بناء المجتمع

م. وفاء صبر نزال

جامعة ديالى - كلية التربية الاساسية

Wafa.s.n@basicedu.uodiyala.edu.iq

(مُلخَصُ البَحْثِ)

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المرأة العراقية في بناء المجتمع من خلال توليها بعض المناصب الادارية في مؤسسات الدولة . وقيادتها لهذه المناصب وقدرتها على التغير في هذه المؤسسات وقد اختارت الباحثة جامعة ديالى كمؤسسة تربوية واهم مؤسسة في بناء المجتمع والتغير نحو الافضل وهدف البحث للتعرف على اهم الخصائص القيادية التي تتمتع بها المرأة العراقية واثار هذه الخصائص في بناء المجتمع ولتحقيق اهداف البحث فقد تم توزيع مجموعة من الاستبانات التي تم تصميمها لفحص متغيرات الدراسة على مجموعة من النساء القيادات وتم جمع الفقرات الصالحة للتطبيق من خلال فحصها احصائياً وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج اهمها :-

- ١ - وجود اثر ايجابي بدلالة احصائية للخصائص القيادية التي تتمتع بها المرأة العراقية على دورها في بناء المجتمع .
- ٢ - وجود اثر ايجابي بدلالة احصائية للمهارات القيادية التي تتمتع بها المرأة العراقية على دورها في بناء المجتمع .
- ٣ - تمتلك المرأة العراقية القدرة الكافية للقيام بالدور المطلوب في قيادة المناصب الادارية وبناء دورها في المجتمع .

الكلمة المفتاحية

- المرأة القيادية .

الفصل الاول الاطار العام للبحث

اولاً :- مشكلة البحث

على الرغم من التقدم الذي احرزته المرأة في ميدان العمل . الا ان نسبة اشغالها للمناصب القيادية مازالت ضئيلة ويعود ذلك إلى التمثيل غير المتكافئ لها في المراكز الادارية العليا وضعف الاليات اللازم توافرها لتمكينها حيث لم يصل تمكينها إلى المستوى المطلوب بسبب المعوقات بالبيئة التشريعية والثقافية والمجتمعية السائدة (ابو عين ، ٢٠٠٧) .

فالمنطقة العربية عامة والعراق خصوصاً تعد الاقل في العالم في مجال مشاركة المرأة في المحالات السياسية والاقتصادية وتعاني 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 :-

- ١ - ندرة الدراسات العراقية التي تناولت الدور القيادي للمرأة في بناء المجتمع .
- ٢ - الاهتمام الموصول بقضايا المرأة من قبل المختصين والعمل على تشجيعها .
- ٣ - الاسهام الجلي لدور المرأة الغربية في اقصى مستويات المشاركة إلى جانب الرجل في القرارات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي تساهم في بناء المجتمع
- ٤ - اهمية 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

- ١ - التعرف على اهم الخصائص القيادية التي تتمتع بها المرأة العراقية واثار هذه الخصائص في بناء المجتمع .
- ٢ - التعرف على اهم المهارات التي تتمتع بها المرأة ومدى قدرتها في بناء المجتمع .
- ٣ - التعرف على الدور التي تقوم به المرأة في قيادة التغير في المجتمع ومدى كفاءتها في بناءه.

رابعاً :- مصطلحات البحث

- ١ - القيادة :- هي عبارة عن القيادة القادرة على امتلاك رؤية واستراتيجية لأجراء عملية التغير وبناء ثقافة تنظيمية تدعم هذه الرؤية وتمكنهم من رفع الروح المعنوية (ناصر ، ٢٠٠٤) .
- ٢ - المرأة :- هي تمثل القدرة على قيادة التغير وبناء المجتمع المرغوب به من خلال قدرتها على تولي مسؤوليتها وتمتعها بمهارات ومهارات قيادية عالية . (ناصر . ٢٠٠٤)

الفصل الثاني الاطار النظري ودراسات السابقة

أولاً :- الاطار النظري

١ - التطور التاريخي لدور المرأة في المجتمع :

لو القينا نظرة سريعة على تاريخ الشعوب والثقافات لأدركنا ان هناك قيودا ازداد وظلما وحرمانا من حقوقها فضلا عن عزلتها ومنعها من التعلم والمشاركة في الحياة العملية له جذور تاريخية تمتد إلى العصر الجاهلي ، وقد عاشت المرأة في ظل الحضارة الفارسية ظروفًا صعبة بل كانت العيش واستقرار مما كانت عليه المرأة في الحضارات الاخرى (الباصوري ، ١٩٨٣) .

وبعد ان كانت المرأة مضطهدة وحقوقها مسلوقة من جانب الرجل او المجتمع بسبب الجهل والانتماء القبلي والعصبية الجاهلية التي كانت سائدة في المجتمعات البشرية قبل ظهور الاسلام وابعان حكم الامبراطوريات المستبدة جاء الاسلام لمنح 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 ، ٢٠٠٢) .

وهكذا فقد اعطى الاسلام الحق السياسي والاجتماعي التربوي للمرأة من اول يوم للدعوة ، فقد حضرت النساء بيعني الصفية الاولى والثانية وتعتبر البعثات بمثابة المؤتمر التأسيسي للدولة الاسلامية (السالم ، ١٩٩٩) .

وعند تقويم مكانة المرأة في المجتمعات المختلفة ينبغي البحث عن العوامل المؤثرة 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 ١٩٦٤ ، كانت نسبة البنات اللاتي حصلن على التعليم (١٥ %) اما في سنة (١٩٨٤) فقد ارتفعت النسبة 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 (٥٠ %) من سكان العالم 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 ، ٢٠١٣)

وتكاد هذه القضية تشغل حساباً مختلف الحكومات والاحزاب والمنظمات الدولية ومؤسسات المجتمع المدني وبوجه خاص النسائية منها (مصالحة ، ٢٠٠٤)

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

٢ - 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 بالحاح شديد يعمق الوعي بقضايا واهمية دورها في النهوض بالمجتمع والارتقاء به (الشهابي ، ٢٠١٢) .

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 التغيرات 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 فأن 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 واوسع 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 ، ٢٠٠١) .

وفي العراق بلغ عدد النساء في مواقع اتخاذ القرار في عام (٢٠٠٠) حوالي (٤٠٠) امرأة من مجموع (٤١٠٢) موقعا قياديا يشكل نسبة (٩٨%) 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 كفاءة المرأة في تولي المناصب الادارية يعتمد على اهمية الادارة الفعالة بنجاح او فشل المؤسسة في تحقيق اهدافها كما ان نجاح القائد بالقيام بالدور القيادي يتوقف على قناعة ورضا الافراد الذي يمارس قيادته عليهم وذلك وفق الاسلوب الديمقراطي المتاح له وفي هذا المجال يؤكد علماء النفس والادارة ان مبدأ التعامل الايجابي مع الآخرين هو احد مقومات نجاح النساء في عملهن وتقوئهن الوظيفي وان النجاح في العمل ووصول المرأة القيادية يرتكز على اساسين هما الوعي الذاتي وقوة الشخصية (عودة ، ١٩٩٨).

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

٣ - دور المرأة في قيادة التغير في المجتمع

في ظل التغيرات البيئية المشاركة التي تشهدها منظمات الاعمال في شتى المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية ، وحرصاً منها على الاستجابة لهذه المتغيرات البيئية ، اصبحت منظمات الاعمال تدرك اهمية القيادة المنظمة لا يبنى 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 من العوامل التي تمكن المنظمات من اجراء عمليات التغير فيها بنجاح ، وكما تشير الادبيات فأن الكثير من برامج التغير 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 التغير او يتأثرون به (Kotter , 2008) .

ان الفرص المتاحة للمرأة لممارسة دورها القيادي في بناء وتغير 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 تشابه او اختلاف انماط القيادة بين الحين (1971 , orth) ومن اجل دورها الفعال في بناء المجتمع جاء هنا دور المرأة في قيادة المناصب الادارية والعمل في بناء المجتمع الذي تنتمي اليه.

ثانياً : دراسات سابقة

اولا : الدراسات العربية : تشمل

١ - دراسة (حسين محمد العثمان ، ٢٠٠٦)

(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 تم جمعها من تقادير التنمية البشرية ومسح العمالة والبطالة الصادر عن دائرة الاحصاءات العامة الاردنية ، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الاتية .

١ - ان المرأة الاردنية وعلى الرغم من انها حققت انجازات كبيرة في قدرتها التعليمية الا ان فرصها في المجالات الاقتصادية ما تزال محدودة .

٢ - ان معوقات مشاركة المرأة تعود إلى عوامل بنائية وثقافية وليس إلى عوامل قانونية .

٣ - وجود تأييد من الغالبية الكبرى من المواطنين الاردنية في تساوي الفرص التعليمية بين الرجال والنساء ، والتحاق المرأة في التعليم العالي (العثمان ، ٢٠٠٦)

٢ - دراسة (عادل الرشيد ، ٢٠٠٢)

(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 (٥٢١) موظفة يعملن في (٤٣) 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 ، والاصرار 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) وظيفية الزوج ، عدد الاطفال ، تعليم الام والاب ، على اتجاهات عمل المرأة و تقدمها وظيفياً (الرشيد ، ٢٠٠٢)

ثانيا: دراسات اجنبية

١ - 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 سلطنة عمان في تمكين المرأة العمانية او محاولة تتبع الخصائص والخيرات التي تتميز بها القيادات النسائية العمانية ، واهم التحديات التي تواجه هذه القيادات في بيئات محافظة وسيطرة 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 الاتية :-

١ - تتمتع النساء العمانيات اللواتي يشغلن مناصب قيادية بدرجة عالية من الدافعية والطموح .

٢ - يعزى نجاح النساء العمانيات في الوصول إلى مناصب متقدمة في اماكن عملهن إلى عدة عوامل من اهمها وجود البيئة الاجتماعية التي نعطي اهتماماً كبيراً للتعليم والدعم الذي يقدمه الوالدان وخاصة الاب والمساواة او المعادلة التي تلقاها المرأة مقارنة مع الرجل

٣ - من اهم التحديات التي تواجه القيادات النسائية تمثل بالتعارض بين ادوارهن كقائدات وادوارهن التقليدية التي يمارسها المجتمع (Al , LamKy , 2007) .

٢ - دراسة (Jogulu and wood , 2009) بعنوان (دور نظرية القيادة في رفع مكانة المرأة في الادارة)

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على النظريات القيادية ودورها في تعزيز مكانة المرأة من اجل ممارسة ادوارها القيادية باستخدام اساليب قيادة المرأة ودورها في المجتمع . وقد توصلت الدراسات إلى النتائج الاتية :-

١ - هناك وفق اساليب القيادة التي يستخدمها كل من الرجل والنساء حيث بينت الدراسة ان القيادة النسائية اكثر استخداماً للأساليب الديمقراطية .

٢ - ان النساء اصبحن اليوم يستخدمن اسلوب القيادة التحويلية وبصورة اكبر من زملائهن الرجال

٣ - ان استخدام المرأة لأسلوب القيادة التحويلية سببه مكان عملهن في منظمات تنظيمية مسطحة (Wood , 2009) .

الفصل الثالث نتائج البحث ومناقشتها

١ - 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 .

٢ - مجتمع البحث وعينته :

تكون مجتمع الدراسة وعينته من النساء القيادات في جامعة ديالى والبالغ عددهن (٤٦) أمراًه نوات مركز ادارية وقيادية في مختلف الكليات ، للعام الدراسي (٢٠١٧ - ٢٠١٨) ، تم اختيارهن بطريقة عشوائية من مختلف الكليات وحسب قبول بعضهن الاجابة عن فقرات الاستبيان .

٣ - 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 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 (٠,٨٤) (وقد اعتبرت الباحثة معاملات الصدق والثبات هذه جيد جداً . و تم تطبيقه لأغراضها الدراسة الحالية .

٤ - الوسائل الاحصائية :

١. معامل الارتباط بيرسون لاستخراج الثبات .

٢. الاختيار الثاني لعينة واحدة .

٣. الاختيار الثاني لعينتين مشغلين .

الفصل الرابع عرض البيانات ومناقشتها

الهدف الاول : التعرف على اهم الخصائص القيادية التي تتمتع بها المرأة القيادية واثر هذه الخصائص في بناء المجتمع .

الجدول (١) نتائج الاختيار لخصائص القيادة للمرأة

المتغير	معامل الارتباط	القيمة التائية		مستوى الدلالة
		المحسوبة	الجدولية	
الخصائص القيادية	٠,٣٢١	٠,١٠٣	٥,٣٨٥	٠,٠٥

من اجل اختبار هذه الفرضية استخدم اختبار القيمة التائية الذي يثبت نتائجه كما هو موضوع في الجدول (١) وجود علاقة طردية بين متغير القيادة عند المرأة وقدرتها على بناء المجتمع (٠,٣٢١) ومن خلال قيمة معامل التحديد يتبين ان الخصائص القيادية تفسر نسبة (٠,١٠٣) من التباين الحاصل في متغير قدرة المرأة على البناء ونظرا لان القيمة التائية (٥,٣٨٥) ومستوى الدلالة (٠,٠٥) ، فإنه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول فرضية البحث القائلة (بوجود اثر بدلالة احصائية للخصائص القيادية التي تتمتع بها المرأة العراقية على دورها في بناء المجتمع.

الهدف الثاني : التعرف على اهم المهارات التي تتمتع بها المرأة ومدى قدرتها في بناء المجتمع

جدول (٢) نتائج الاختيار للمهارات القيادية للمرأة

المتغير	معامل الارتباط	القوة التعبيرية	قيمة T	مستوى الدلالة
المهارات القيادية	٠,٥٢٢	٠,٢٧٢	٩,٧١٣	٠,٠٠٠

من اجل اختيار هذا الهدف استخدم الانحدار البسيط الذي بينت نتائجه في الجدول (٢) وجود علاقة طردية بين المهارات القيادية لدى المرأة وقدرتها على بناء المجتمع (٠,٥٢٢) ومن خلال قيمة المهارات القيادية ونظراً لان قيمة نسبة (٠,٢٧٢) من التباين الحاصل في متغير قدرة المرأة في قيادة البناء ونظراً لأن قيمة T تساوي (٩,٧١٣) ومستوى الدلالة (٠,٠٠٠) فإنه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية بوجود اثر بدلائل احصائية للمهارات القيادية التي تتمتع بها المرأة العراقية ودورها في بناء المجتمع وتعكس هذه النتيجة ايضا اهمية المهارات القيادية كالمعمل الجماعي والاتصال والتفاوض والتنسيق واستخدام التكنولوجيا في تعزيز قدرة المرأة على البناء والتغيير.

الهدف الثالث : التعرف على الدور الذي تقوم به المرأة في قيادة التغيير في المجتمع ومدى كفاءتها في بناءه

جدول (٣) اختبار مدى قدرة المرأة القيادية على التعبير

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية	مستوى الدلالة
دور المرأة في التغيير	٤,٢١٢	٠,٢٩٤	٣,٦	٣٣,١٦٩	٠,٠٠٠

بين الجدول (٣) نتائج الارتباط باستخدام اختبار بيرسون بين ابعاد التغيير والخصائص القيادية والمهارات ودور المرأة الاردنية في قيادة التغيير . وكما تشير النتائج فإن جميع الابعاد ترتبط بعلاقة موجبة تتراوح بين (٠,٣٢١) في حدها الادنى وبين (٠,٨٠٩) في حدها الاعلى بين كل بعد مع الابعاد الاخرى ، من خلال قيمة معامل الارتباط ومستوى الدلالة (٠,٠٠٠) وبناء على ذلك يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول حدث البحث ، توجد علاقة ارتباطية ايجابية بدلائل احصائية مدى قدرتها على التغيير .

التوصيات

بناء على نتائج التي توصلت اليها الدراسة التي تم جمعها من خلال المعلومات النظرية والميدانية فان الدراسة توصي بما يلي :-

١ - تمكين المرأة القيادية العراقية من تقلد مناصب قيادية رفيعة في المؤسسات الخاصة والعامة لقدرتها على البناء والتغيير في المجتمع كما اشارت اليه نتائج الدراسة .

٢ - النهوض بأوضاع المرأة عامة والعراقية خاصة كي تصبح شريكا فاعلاً في الحياة الوظيفية من خلال وضع سياسات واجراءات مشاركة لضمان حقها في صنع القرار .

٣ - ضرورة الدعم الحكومي المادي والمعنوي المناسب والمستمر لمنظمات المرأة العاملة لضمان ديمومة عمل هذه المؤسسات ومساعدتها في الاستمرار في عملها .

المقترحات

١ - توفير الدورات التدريبية في مختلف مجالات العمل من اجل اكساب المرأة المعرفة والمهارات لرفع مستوى ادائها .

٢ - توفير فرص متكافئة للمرأة مع الرجل في التدريب المهني والتدريب على التكنولوجيا المعلومات .

٣ - توفير فرص التطوير المهني للمرأة والتي تشمل الانضمام إلى البرامج الارشادية التي تشمل النساء في المستويات كافة .

٤ - العمل على نشر الوعي حيال الاعراف والتقاليد والممارسات الاجتماعية التي تكرر النظر النمطية للمرأة وتقف عائقاً حقيقياً لما تقدمها وازالة الفجوة بين القوانين والواقع التطبيقي لضمان التطبيق لبعض القوانين المنصفة بحق المرأة .

٥ - اتخاذ اجراءات ملموسة لجعل الحياة المهنية والخاصة للمرأة اكثر توازناً من خلال تشجيع العمل للمرأة .

المصادر:

١ - ابو عين ، ديماء علي ، ٢٠٠٧ ، دور مؤسسات المجتمع المدني في تمكين المرأة ، دراسة حالة ، الاردن ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة ال البيت الاردن .

٢ - العثمان ، حسين محمد ، ٢٠٠٦ ، مشاركة المرأة الاردنية في التنمية البشرية ، الواقع والمعوقات ، مؤتم للبحوث والدراسات ، المجلد ، ٢١ ، العدد ٣ .

٣ - عودة ، نايف ، ١٩٩٨ ، اثر عمل المرأة المتعلمة على المشاركة في الانتخابات البرلمانية ، بحوث ودراسات ، العدد ٥٨ ، الاردن .

٤ - عودة ، عبد الجواد ، احمد حسين ، ١٩٩٥ ، التعلم والتعليم ، عمان الاردن .

٥ - الرشيد ، عادل ، ابو دولة جمال ، ٢٠٠٢ ، العوامل المؤثرة في اتجاهات المرأة نحو معوقات تقدمها وظيفياً في منظمات الاعمال الاردنية ، دراسات العلوم الاجتماعية ، المجلد ٢٩ ، العدد ١ .

٦ - الشهابي ، انعام عبد اللطيف ، ٢٠١٢ ، مشكلات تبوء المرأة للموقع القيادي من وجهة نظر القيادات النسائية ، الشارقة الامارات .

٧ - مصطفى ، كوفي ، ٢٠٠٣ ، خروج المرأة إلى ميدان العمل واثره على التماسك الاسري ، مجلة العلوم الانسانية ، جامعة فتوري قسطنطينية .

٨ - ناصر ، ناصر علي ، ٢٠٠٤ ، المشاكل والمعوقات التي تواجه ادارة مؤسسات المجتمع المدني في مدينة عدن ، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية ، المجلد ٧ ، العدد ١٥ .

9 - AL - Lamky , A (2007) Feminizing Leader ship in Arab socities ; The perspectives ofomanil femal leaders women In Management Review - Vol . 22 . No 10 - karp . T . 8 Helgo , T . (2007) , Leader ship , Harvard Business Review 11 - Kotter, John . (2007) Leading change . why Trans for mation Effort sfail , Harvard Business Review , [http // hbr . org / 2007](http://hbr.org/2007)

12 – Orth , C . D . Jacobs . f (1971) women in mangle ment :
pettero for change

ملحق رقم (١) الاستبانة بصورتها الاولى

جامعة ديالى

كلية التربية الاساسية

قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي

م / استبيان اراء الخبراء

الاستاذ الفاضل المحترم

تحية طيبة :-

تروم الباحثة اجراء دراسة حول (المرأة القيادية دورها في بناء المجتمع) وقد حصلت الباحثة على فقرات الاستبيان من خلال دراسة مستفيضة لادبيات الادارة والقيادة التربوية وبحوث ودراسات سابقة اذا تم جمع الفقرات من خلال دراسة استطلاعية قامت بها الباحثة ونظرا لما تعهده الباحثة منكم من خبرة علمية ودراية في هذا المجال ترجوا ابداء آرائكم و مدى صلاحية الفقرات علما ان بدائل الاجابة المستخدمة هي (موافق . موافق الى حد ما . غير موافق) هذه الاستبانة اعدت لأغراض البحث العلمي فلا حاجة لذكر الاسم.

عرفت القيادة الادارية :- هي عبارة عن قيادة القادرة على امتلاك رؤية للأجراء عملية التغير وبناء ثقافة تنظيمية تدعم هذه الرؤية وتمكنهم من رفع الروح المعنوية

الباحثة

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تعديل
١	لا يؤثر عمل المرأة على حياتها الاسرية في المؤسسات التربوية.			
٢	حق المرأة اشغال اي وظيفة يمارسها الرجل.			
٣	اجد عمل المرأة خارج المنزل تجسيد لدورها الاجتماعي.			
٤	ارى ان عمل المرأة ضرورة للإشباع رغبتها بالمشاركة بالمجتمع.			
٥	اعتقد من الضروري تغيير النظرة الاجتماعية السلبية حول عمل المرأة.			
٦	ينبغي اشراك المرأة في العمل لأنها نصف المجتمع.			

٧	أشعر باعتزاز حين دخولي في المهن المختلفة.		
٨	تأمين فرص العمل للمرأة ضمان لاستقرار المجتمع.		
٩	تتمتع المرأة بمكانة مرموقة في المؤسسة		
١٠	يوكل الى المرأة العديد من المهام الإدارية والقيادية العليا في المؤسسة.		
١١	تسهم المرأة في خلق بيئة تنظيمية فاعلة في المؤسسة.		
١٢	تتمتع المرأة بقدرات وكفاءات إدارية وقيادية عالية		
١٣	تتولى المرأة ادوارا قيادية في غالبية برامج التغيير المطروحة في المؤسسة.		
١٤	تتميز المرأة بأداء فعال في المؤسسة		
١٥	تحاول المرأة خلف الانجاز العالي في المؤسسة.		
١٦	تتمتع المرأة بأدوار قيادية في المؤسسة أكثر من الرجل.		
١٧	تزداد دافعتي نحو العمل حينما اعمل مع الجنس الآخر.		
١٨	تتعامل المرأة مع القوى المقاومة للتغيير بحكمه وتأني.		
١٩	تؤمن المرأة بالعمل الجماعي في قيادة التغيير.		
٢٠	تتمتع المرأة بمهارات اتصال عالية في المؤسسة لا تحدث التغيير		
٢١	تتمتع المرأة بمستويات عالية من مهارات التفاوض والإقناع.		
٢٢	تستخدم المرأة التكنولوجيا الحديثة في المؤسسة.		
٢٣	تتمتع المرأة بمهارات عالية في تنسيق أنشطة الافراد والجماعات.		
٢٤	تحافظ المرأة على حافزية الأفراد الذين تشرف على أعمالهم.		
٢٥	تخطط المرأة الأنشطة بصورة سليمة في المؤسسة.		
٢٦	قدرة المرأة العراقية على اتخاذ القرارات السليمة في الظروف الصعبة.		
٢٧	تستخدم المرأة التعاون والمشاركة في قيادة التغيير.		

٢٨	تستخدم المرأة اسلوب التوجيه والارشاد في قيادة التغيير.		
٢٩	تستخدم المرأة الاسلوب العقلاني لحل المشاكل اثناء قيادتها للتغيير.		
٣٠	تستخدم المرأة اسلوب التشجيع ورفع معنويات الافراد في قيادة التغيير.		
٣١	تقوم المرأة بتطوير استراتيجيات مناسبة لتنفيذ عملية التغيير التنظيمي.		
٣٢	تحاول المرأة على تطوير قدرات ومهارات المرؤوسين.		
٣٣	تهتم المرأة بالحاجات الانسانية للأفراد الذين يعملون بمعيتها.		
٣٤	تمارس المرأة عملها بالاعتماد على الخبرة		
٣٥	تمتلك المرأة رؤية واضحة قبل البدء بعملية التنفيذ لعملية التغيير		

ملحق رقم (٢)

الاستبانة بصورتها النهائية

عزيزتي المرأة ...

بين يديك مجموعة من الفقرات ترجوا الباحثة الاجابة عليها بكل صدق وأمانه لذا يرجى وضع اشارة (٧) امام البديل الذي تعتقدين انه ينطبق عليك ، علما ان المعلومات لاغراض البحث العلمي و لا حاجة لذكر الاسم .

مع جزيل الشكر

الباحثة

ت	الفقرات	موافق	موافق الى حد ما	غير موافق
١	لا يؤثر عمل المرأة على حياتها الاسرية في المؤسسات التربوية.			
٢	حق المرأة اشغال اي وظيفة يمارسها الرجل.			
٣	اجد عمل المرأة خارج المنزل تجسيد لدورها الاجتماعي.			
٤	ارى ان عمل المرأة ضرورة للإشباع رغبتها بالمشاركة بالمجتمع.			
٥	اعتقد من الضروري تغيير النظرة الاجتماعية السلبية حول عمل المرأة.			
٦	ينبغي اشراك المرأة في العمل لأنها نصف المجتمع.			

٧	اشعر باعتزاز حين ا دخل في المهن المختلفة.		
٨	تأمين فرص العمل للمرأة ضمان لاستقرار المجتمع.		
٩	تتمتع المرأة بمكانة مرموقة في المؤسسة		
١٠	يوكل الى المرأة العديد من المهام الإدارية والقيادية العليا في المؤسسة.		
١١	تسهم المرأة في خلق بيئة تنظيمية فاعلة في المؤسسة.		
١٢	تتمتع المرأة بقدرات وكفاءات إدارية وقيادية عالية		
١٣	تتولى المرأة ادوارا قيادية في غالبية برامج التغيير المطروحة في المؤسسة.		
١٤	تتميز المرأة بأداء فعال في المؤسسة		
١٥	تحاول المرأة خلف الانجاز العالي في المؤسسة.		
١٦	تتمتع المرأة بأدوار قيادية في المؤسسة اكثر من الرجل.		
١٧	تزداد دافعيته نحو العمل حينما اعمل مع الجنس الآخر.		
١٨	تتعامل المرأة مع القوى المقاومة للتغيير بحكمة وتاني.		
١٩	تؤمن المرأة بالعمل الجماعي في قيادة التغيير.		
٢٠	تتمتع المرأة بمهارات اتصال عالية في المؤسسة لا حداد التغيير		
٢١	تتمتع المرأة بمستويات عالية من مهارات التفاوض والإقناع.		
٢٢	تستخدم المرأة التكنولوجيا الحديثة في المؤسسة.		
٢٣	تتمتع المرأة بمهارات عالية في تنسيق أنشطة الافراد والجماعات.		
٢٤	تحافظ المرأة على حافزية الافراد الذين تشرف على أعمالهم.		
٢٥	تخطط المرأة للأنشطة بصورة سليمة في المؤسسة.		
٢٦	قدرة المرأة العراقية على اتخاذ القرارات السليمة في الظروف الصعبة.		
٢٧	تستخدم المرأة التعاون والمشاركة في قيادة التغيير.		
٢٨	تستخدم المرأة اسلوب التوجيه والارشاد في قيادة التغيير.		
٢٩	تستخدم المرأة الاسلوب العقلاني لحل المشاكل اثناء قيادتها للتغيير.		
٣٠	تستخدم المرأة اسلوب التشجيع ورفع معنويات الافراد		

			في قيادة التغيير.	
٣١			تقوم المرأة بتطوير استراتيجيات مناسبة لتنفيذ عملية التغيير التنظيمي.	
٣٢			تحاول المرأة على تطوير قدرات ومهارات المرؤوسين.	
٣٣			تهتم المرأة بالحاجات الانسانية للأفراد الذين يعملون بمعيتها.	
٣٤			تمارس المرأة عملها بالاعتماد على الخبرة	
٣٥			تمتلك المرأة رؤية واضحة قبل البدء بعملية التنفيذ لعملية التغيير	

Leading women and their role in building society

Wafaa . Sabar . Nazal

Wafa.s.n@basicedu.uodiyala.edu.iq

College of Basic Education - University of Diyala

Key Words

- Leading women

Abstract :

Aim of the study for the role of leading women in forming society Through the assumption of some administrative positions in state institutions, And their ability to change these institutions, The researcher chose Diyala University as an educational institution that contributes to the formation of society, The aim of the study was to identify the most important characteristics of women leaders through the distribution of a questionnaire that was designed to identify the variables of the study and to address them statistically.

The results of search:

- 1- The existence of a positive effect in terms of statistical characteristics of women leadership and impact on the formation of society.
- 2- The existence of a positive effect in terms of statistical skills of women leadership and impact on the formation of society.
- 3- The Iraqi woman has ability in leading administrative positions