

إستراتيجية تمكين المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي في العراق وتنميتها

المستدامة

م.د. فاطمة جرود عبيس الغزالي

جامعة الكوفة - كلية التخطيط العمراني

المستخلص:

نظراً لأهمية المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي ، فهي عنصر أساسي وشريك مهم في المجتمع لما تمتلكه من مقومات أساسية تعمل في صالح وإنجاح التنمية المستدامة نحو الأفضل. يهدف البحث الى بيان تنمية وتمكين المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي من خلال عمل استراتيجية لتمكين وتنمية المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي بناء على الواقع الذي تعانيه في هذا القطاع التنموي الحيوي .

وقد توصل البحث الى نتائج مهمة اهمها ان العادات والتقاليد الاجتماعية تشكل أثراً مهماً في التأثير على طبيعة عمل المرأة العاملة في النقل الجوي . كما انه من أهم استراتيجيات تمكين المرأة العاملة في النقل الجوي هو التمكين الإداري الذي يتضمن العمل على تممتهن من الجانب الإداري والقيادي مستقبلاً.

Abstract:

Given the importance of working women in the air transport, they are an essential element and an important partner in society because they possess the basic components that work for the benefit and success of sustainable development for the better. The research aims to demonstrate the development and empowerment of women working in the air transport sector by creating a strategy to empower and develop women working in the air transport sector based on the reality they suffer in this vital development sector. The research reached important results, the most important of which is that social customs and traditions have an important impact on the nature of the work of women working in air transport. One of the most important strategies for empowering women working in air transport is administrative empowerment, which includes working to develop them in the administrative and leadership aspects in the future.

المقدمة :

تعد قضايا تمكين المرأة وموضوعاتها في حيز العمل خصوصية إنسانية حضارية فرضت ذاتها بحكم العلاقة الدائمة بين المثال المطلوب والواقع الحالي، وأصبحت قضية النهوض بتمكين دور المرأة، بهدف أداء دورها الفاعل بوصفها شريكا كاملا في تنمية المجتمع وتقدمه وهي من أهم أولويات الدول والحكومات والمنظمات غير الحكومية والحكومية منها. وعلى هذا الاساس تعد المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي في العراق من اهم الجوانب الاساسية في هذا الميدان التتموي .

ويعتبر النقل الجوي من أهم المرتكزات الأساسية في عملية النمو الاقتصادي العالمي والتنمية الاجتماعية لما يخلق من فرص في العمل وتسهيل حركة التجارة والسياحة ودعم التنمية المستدامة وبالتالي انعكاسها على خدمة المجتمع والتماسك الاقتصادي والاجتماعي , ومن هذا المنطلق تأتي أهمية النقل الجوي في عملية الاستدامة من خلال القوى العاملة فيه ولاسيما القوى الانثوية التي لا بد ان تتطلع الى ميدان العمل في هذا الجانب المهم باعتباره ميدان ذات انتاج اقتصادي وثروة وطنية الأمر الذي سيدفع الكثير من النساء الى التفكير بشكل جاد للعمل في النقل الجوي ومعالجة قضاياهن الاقتصادية والاجتماعية والادارية وهذا ما سيحقق من معدلات التنمية المستدامة في العراق .

اولاً: الإطار النظري للبحث :

١: مشكلة البحث :

تتمثل مشكلة البحث بطرح التساؤلات الآتية :

١. ما هو واقع المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي في العراق ؟
٢. ما هي الاستراتيجيات التي يمكن من خلالها تمكين المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي في العراق ؟

إستراتيجية تمكين المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي في العراق وتنميتها المستدامة

٣. ما هو مدى إسهام المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي في تحقيق التنمية المستدامة في العراق ؟

٢: فرضية البحث:

يفترض البحث بناءً على المشكلات أعلاه الفرضيات الآتية :

١. يعاني واقع المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي في العراق من مشكلات متعددة عملت على اعاقه

تنميتها وهذا الواقع ملازماً منذ تطور اعدادها عبر مراحل زمنية منذ تطور خدمات النقل الجوي

في العراق وصولاً الى الوقت الحالي .

٢. تتمثل الاستراتيجية التي يمكن من خلالها تمكين المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي في العراق

من خلال وضع جوانب مهمة يمكن من خلالها تحقيق هذه الاستراتيجية وهي جوانب اقتصادية

واجتماعية وادارية وثقافية بل وحتى سياسية .

٣. تسهم المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي في تحقيق التنمية المستدامة في العراق من خلال

مشاركتها في جوانب متعددة اقتصاديا واداريا واجتماعيا وتكنولوجيا ؟

٣: هدف البحث :

١. يهدف البحث الى بيان أثر المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي الى تحقيق معدلات تمكينها

وتنميتها .

٢. بيان دورها الميداني في تحقيق التنمية المستدامة لاسيما في قطاع النقل الجوي في .

٣. وضع استراتيجيات مهمة يمكن من خلالها تمكين وتنمية المرأة في قطاع النقل الجوي في العراق

إستراتيجية تمكين المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي في العراق وتنميتها المستدامة

٤: أهمية البحث :

تأتي أهمية البحث من خلال النقاط الآتية :

١. أن هذه الدراسة تعد الدراسة الأولى على نطاق العراق في جانب دراسة القوى الانثوية العاملة في قطاع النقل لا سيما الجوي منها .
٢. بيان أثر المرأة في قطاع النقل الجوي وأهمية ذلك في تحقيق معدلات التنمية واستدامتها.
٣. إعطاء الدور الحقيقي للمرأة ومشاركتها في الحياة الاجتماعية والاقتصادية وكذلك تقبل دورها في الجوانب الإدارية والوظيفية .
٤. وضع هذه الدراسة امام الجهات المسؤولة ذات العلاقة لغرض تفعيل اكثر لدور المرأة في العمل في القطاعات الاقتصادية ولاسيما في جانب النقل الجوي .

ثانياً: واقع المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي في العراق :

ان دراسة واقع المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي يعد عاملاً مهماً في الدراسات التنموية والثقافية والاجتماعية للكشف عن مدى أثرها في العملية التنموية، إذ لا يمكن دراسة تنميتها ما لم يتم التطرق الى واقعها من كل الجوانب ، وعليه فان واقع المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي في العراق يمكن تتبعه من خلال المراحل التاريخية التي تطورت من خلاله اعداد العاملات في هذا القطاع ويمكن تقسمة الى الآتي:

١. المرحلة الاولى: (١٩٨٠-٢٠٠٢) :

تبدأ هذه المرحلة مع بدايات مراحل افتتاح خدمات النقل الجوي بصورة واضحة ولاسيما مطار بغداد الدولي والتي أخذت تتزايد معها اعداد العاملات خلال هذه المرحلة، إذ بلغت خلال سنة ١٩٨٠ (٤١٧)

إستراتيجية تمكين المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي في العراق وتنميتها المستدامة

عاملة ، وأخذ العدد يتزايد حتى بلغ خلال سنة ١٩٨٩ (٦٠٩) عاملة والسبب في هذا التزايد في الاعداد هو القبول المستمر في معهد الطيران المدني الذي توسعت دائرة قبوله للإناث مقارنة مع الذكور وذلك من خلال تخصيص نسبة من القبول اليهن، مما شجع على تقديم الاناث اللواتي يتخرجن من الاعداديات بصورة مباشرة وذلك من خلال دراسة تستمر لمدة سنة واحدة يتخللها العديد من الورش والندوات، الأمر الذي سهل في ازدياد اعداد وقبول الاناث والعمل في الخطوط الجوية العراقية والمنشأة العامة للطيران المدني. وبسبب الأوضاع العسكرية والاقتصادية والسياسية التي مر بها العراق بعد عام ١٩٩٠ واحداث حرب الخليج الثانية وما تبعها من فرض عقوبات اقتصادية على العراق، فان هذا أثر بشكل كبير على حركة الطيران المدني في العراق بل أوقف حركتها وعدم استمرارها إلا للرحلات الرسمية المتمثلة بزيارات بعض الشخصيات للبلد آنذاك، الأمر الذي سرح العديد من الموظفين والموظفات العاملات في المطار وتحويل اغلبهن الى الانتقال الى وزارات أخرى او الانتقال ضمن تشكيلات وزارة النقل، وهذا ناتج بسبب توقف العمل في خدمة النقل الجوي آنذاك، وعليه بلغ عدد العاملات خلال سنة (١٩٩٥) اجمالياً (٢٠٢) عاملة. ومن ثم بلغ عددهن خلال سنة ٢٠٠٢ (٣٨٨) عاملة .

٢. المرحلة الثالثة: (٢٠٠٣-٢٠٢٤) :

تبدأ هذه المرحلة مع بداية سقوط الدولة العراقية والاحتلال الأمريكي للعراق وانهاية كافة مؤسسات الدولة العراقية ومنها مؤسسة سلطة الطيران المدني والخطوط الجوية العراقية، وتأثر كل موظفي هذا القطاع بالأحداث التي رافقت البلد ومنها العاملات في قطاع النقل الجوي. وعلى الرغم هذا فقد كانت المرأة العاملة في المطار تأخذ دورها في العمل وهذا واضح من خلال التزايد المستمر في اعدادها، حيث اخذت اعدادها ترتفع من (٥٦٤) عاملة خلال سنة ٢٠٠٤ الى ان وصل خلال سنة ٢٠٢٤ (٢٨٧١) عاملة انظر الجدول (١) وبصفة إدارية وهندسية وفنية وجميع تخصصاتها في الخطوط الجوية العراقية و سلطة

إستراتيجية تمكين المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي في العراق وتنميتها المستدامة

الطيران المدني , والسبب في ارتفاع اعدادهن يأتي من جانب دورهن في تقديم الخدمات اللازمة للمسافرين فضلاً ان هذه الخدمة تتطلب توفر كادر نسائي يهتم في تلطيف أجواء السفر والمتعة مع المسافرين .

الجدول (١)

اعداد التعاملات في قطاع النقل الجوي خلال المدة (١٩٨٠-٢٠٢٤)

السنوات	أعداد التعاملات
١٩٨٠	٤١٧
١٩٨٩	٦٠٩
١٩٩٥	٢٠٢
٢٠٠٢	٣٨٨
٢٠٢٤	٢٨٧١

المصدر: وزارة النقل، المنشأة العامة للطيران المدني والخطوط الجوية العراقية، الإحصاء الوطني، بيانات غير منشورة، للسنوات (١٩٨٠-٢٠٢٤).

ان هذا التطور في الأعداد رافقه الكثير من المشكلات التي تعيق واقع المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي ومن أهمها :

١. المشكلات الاجتماعية واطر مشاكلها هي (تعرضها للتحرش اما خارج او داخل بيئة العمل او للمضايقات , النظرة القاصرة لاغلب افراد المجتمع للمرأة العاملة في هذا القطاع وعدم رغبة بناتهن للاختلاط للعمل في هذا الجانب) .

٢. المشكلات الاقتصادية وأهمها (العمل للحصول على مصدر دخل كافي لها ولتأمين سكن ملائم لها ولأسرتها) .

٣. المشكلات التنظيمية في العمل (الإدارية) ومنها (عدم قدرة بعضهن على تولي المناصب الادارية اما لاسباب تتعلق بمستواهن العلمي او لعدم قناعة المسؤولين في النقل بتولي المرأة للمنصب المهم او لعدم رغبة منها في تولي المناصب الادارية الكبيرة).

إستراتيجية تمكين المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي في العراق وتنميتها المستدامة

٤. مشكلات الوصول لمكان العمل ومنها (التأخر في مدى وصولها للعمل بالوقت المناسب).

ثالثاً : إستراتيجية تمكين المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي في العراق :

يقصد بالتمكين اصطلاحاً هو "أنه عملية التأثير في الأحداث والمحصلات أو العائد الاجتماعي والاقتصادي ذات الاهمية للفرد والجماعة والمجتمع , و يعرف بانه العملية التي من خلالها يدرك الفرد أنه يتحكم في مسار حياته ,أي أن مصطلح التمكين يشبه مصطلح الفعالية الذاتية وهو مقابل للقدرة إذ ان الشخص المتمكن يتعامل مع بيئته بفعالية وليس سلبي ,كما انه يتفاعل مع الاحداث وكأنه متحكم فيها وليست مفروضة عليه أو مقدره له^(١). وينظر لقضية تمكين المرأة اداريا في مجال النقل على إنها المفتاح الرئيس لتقليل الفوارق بين الجنس ويشير مفهوم تمكينها الى العملية التي تحصل فيها المرأة التي لا سلطة لها على سيطرة اكبر على ظروفها المعيشية. ولا يعني ذلك سلطة أكبر على الموارد فقط بل ايضا ثقة اكبر بالنفس، وقدرة على اتخاذ القرارات في ذلك المجال^(٢).

برز دور المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي بالتنمية منذ النصف الثاني من القرن العشرين وصولاً إلي بداية القرن الحالي والذي يركز على فكرة ومفهوم أن التخطيط للتنمية من أجل دعم المرأة وتوجيهها، وقد تبنت هذا الاتجاه (ساندرا هاردينغ عام ١٩٩٦)^(٣)، ويعتبر مدخل تمكين المرأة من المداخل المستخدمة من قبل الدول لإدماج المرأة في التنمية وهو مدخل حديث والذي يهدف إلى تمكين المرأة من طريق الثقافة والتعليم والعمل والتوظيف، والقضاء على كل أنواع تبعية المرأة وانعزالها اجتماعياً، اقتصادياً، وسياسياً، ولذلك يعد من أهم الاتجاهات الهامة والأكثر تداولاً في الوقت الحاضر^(٤).

أن اتجاه تمكين المرأة يركز على أن المرأة كعنصر فاعل في سياسات وبرامج معظم المنظمات غير الحكومية، وهو أكثر الاتجاهات التي وجهت التنمية لقضايا المرأة من خلال آليات تعينها على الاعتماد على الذات، وتكشف الادبيات حول الاتجاه المتباين في توسيع أو تضيق مجالات تطبيق التمكين للمرأة

إستراتيجية تمكين المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي في العراق وتنميتها المستدامة

الا أنه يلتقي عند مفهوم القوة من حيث مصادرها وأنماط توزيعها باعتبار أن ذلك أمر ضروري لإدراك طبيعة التحولات الاجتماعية للمرأة^(٥).

و تحاول بعض الدول العربية دمج المرأة العاملة في قطاع النقل في عملية التنمية وذلك من خلال تمكينها وبناء قدراتها لتصبح على مستوى عال من العلم والمعرفة بهذا المجال، والمرأة العراقية العاملة بذات تدرك أن المعوقات التي تحول دون مشاركتها الفاعلة في بناء مجتمعها متشابهة^(٦).

تعد اهمية تمكين المرأة العاملة من اهم مقومات التنمية البشرية التي تهدف إلى تحسين المستوى الاجتماعي والاقتصادي والثقافي والاداري للمرأة، إذ أن عنصر المشاركة الذي تؤديه المرأة يؤكد على أن التنمية ينبغي أن تكون بالمشاركة بحيث تشارك الافراد في صنع القرارات التنموية المهمة التي تؤثر في حياتهم، إذ أن التنمية المستدامة لا تتحقق إلا بإتاحة الفرصة للمرأة والرجل على قدم المساواة للاشتراك في وضع سياسات واستراتيجيات الاقتصاد الكلي و التنمية الاجتماعية للقضاء على الفقر، ولهذا وتسهم المرأة في الاقتصاد وفي مكافحة الفقر عن طريق العمل بأجر وبغير أجر في المنزل والمجتمع المحلي وفي سوق العمل، لذلك فإن تمكين المرأة من أداء دورها يعد عاملاً حاسماً لاستئصال شأفة الفقر ، هذا ما وضحه مؤتمر بكين ١٩٩٥ في مجال إقرار وحماية حقوق المرأة العاملة في سبيل تحقيق التنمية المستدامة^(٧). وقد ارتبط مصطلح تمكين المرأة بالتنمية ومر بثلاث مقاربات وهي:-

١: تتعلق بإدماج المرأة في التنمية (IFD)^(٨) سنة ١٩٧٣ ، والتي دعت لدعم إدماج المرأة للعمل في عدة قطاعات وتقلدها للمناصب ذات القرارات المؤثرة على تحسين شروط عمل المرأة وفق إحداث تغييرات قانونية وإدارية لضمان الإدماج الأحسن للمرأة في النظام الاقتصادي^(٩).

٢: نظرا لعدم وجود قاعدة للمساواة في المقاربة الأولى جاءت المقاربة الثانية المرأة والتنمية (FED) حيث تم التركيز في هذه المرحلة على التفكير في كيفية تطوير تكنولوجيا تسهم في التخفيف من أعباء الأسرة حتى يتوفر للمرأة وقت أطول يتم توجيهه إلى العمل الإنتاجي براً وجواًز .

إستراتيجية تمكين المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي في العراق وتنميتها المستدامة

٣: بسبب اهمال هذه المقاربة لدور المرأة الاقتصادي في مجال النقل الجوي، وحصره فقط في دورها التقليدي، جاءت مقاربة النوع والتنمية (GED) والتي تؤكد على مفهوم التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية، وأن عدم المساواة سببه تهمين العمل المأجور للرجل الطيار او الممارس لمهنته في النقل الجوي مع عدم الاعتراف بالمساهمة الاجتماعية للمرأة من خلال عملها داخل المنزل^(١٠). ويتم وضع استراتيجية تمكين المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي في العراق من خلال تفعيل أهم الجوانب الآتية:

أولاً: التمكين الإداري:

يعرف التمكين المرأة الاداري هو عملية بناء قدرات المرأة وتوسيع فرص خياراتها ومشاركتها في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية والعقدية والتعليمية والصحية وزيادة وعيها بحقوقها وقدرتها على إدارة شئون حياتها العامة والخاصة^(١١).

أذ إن هدف القيادة النسوية الرئيسي هو اتخاذ القرارات المناسبة التي تخدم مكان عملها بأقل الجهود والتكاليف وأعلى مستويات التعاون والألفة عن طريق الاستثمار القوي بين طاقم عملها, إذ أنهم هم أساس وروح وعقل المكان الذي يعملون به^(١٢).

ان تمكين المرأة من أداء دور متميز في التنمية المستدامة من خلال إعطائها دورها الحقيقي في المجتمع^(١٣), وذلك من شأنه يرفع مستوى أداءها العملي من خلال التدريب والمساندة والتطوير وإدراك حاجاتها وتطوير مستوى الخبرة لديها^(١٤).

ولكي تكون قيادة المرأة في المناصب الحساسة جدا والدقيقة مثل المجال الجوي، لان المجتمع يحتاج إلى نساء قائدات مع تقدم الوقت, إذ أن الموارد البشرية تجد هناك ضرورة لإبقاء النساء الموهوبات في المستوى العالي بالرغم من وجود العوائق والمحددات التي تواجه المرأة في هذا المجال^(١٥), والتميز في قبولات الالتحاق بالعمل وزيادة أعداد البطالة والتحيز للذكور في الطيران الجوي من هذه النواحي مما يحد

إستراتيجية تمكين المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي في العراق وتنميتها المستدامة

من مشاركة المرأة في القيادة ، كما أن القيادة النسوية تعاني من مشكلة حالة المكانة وأنها خاضعة للتدقيق الشديد وتحيز التقييم السلبي^(١٦).

ومن التحديات التي تواجه ادارة المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي في العراق هي :

١- الوصول إلى رأس المال: يعد الوصول الى رأس المال أحد العوائق الرئيسية التي تمنع النساء من بدء أعمالها التجارية ، و يرى Brush أن الجوانب المالية لبدء المشروع وأدارته هي بلا شك أكبر العقبات التي تواجه المرأة العراقية^(١٧).

٢- التقاليد الثقافية والاجتماعية: تلعب دورا كبيرا في تحديد من يصبح رائد أعمال داخل المجتمع, على سبيل المثال، تمنع الظروف الاجتماعية في بعض المجتمعات النساء من بدء أعمالهن التجارية, قد تكون عملية بدء وتشغيل مشروع جديد أمراً صعباً لهن غالباً ما يفترن الى المهارات والتعليم وأنظمة الدعم التي يمكنها تسريع مساعيهن التجارية^(١٨).

٣- الثقة بالنفس: تعاني معظم النساء في الوقت الحاضر من مشكلة رئيسية تتمثل في انعدام الثقة بالنفس والتصميم والنظرة الجسدية القوية والامل وما الى ذلك، فهن دائما ما يخشين من ارتكاب الاخطاء أثناء قيامهن بعملهن، والاكثر من ذلك هناك مبادرة محدودة للمخاطرة والتحمل، وبالتالي فإن كل هذه العوامل النفسية غالبا ما تعرقل طريقهن لتحقيق النجاح في مجال الاعمال^(١٩).

٤- التدريب: ان من العوامل التي قد تمنع اداريات الاعمال المحتملات من متابعة زيادة الاعمال نقص أو عدم وجود تدريب لصحاب المشاريع^(٢٠).

ثانياً: التمكين الاقتصادي:

اذا اردنا تعريف التمكين الاقتصادي للمرأة فيجب الرجوع والاستشهاد بأهداف الألفية للتنمية (OMD) التي تم تحديدها من طرف ONU والبنك الدولي ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OCDE ، حيث باتت هذه الأسباب المرجع العالمي لمكافحة الفقر وتحقيق التنمية، حيث وفي البند الثالث لأهداف الألفية الذي

إستراتيجية تمكين المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي في العراق وتنميتها المستدامة

يؤكد على: "تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة" , كان هذا البند الأرضية لبقية البنود الرامية لمحاربة الفقر والتعليم الأساسي للجميع وتحسين صحة الأم^(٢١). فحسب مكتب العمل الدولي، فتمكين المرأة اقتصاديا يعني: "انتشالها من العمل متدني الأجر ومنحها فرص عمل أحسن^(٢٢). أما حسب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي .

يعرف التمكين الاقتصادي للمرأة بأنه يشمل توفير الفرص الاقتصادية (مثل توسيع فرص الاستخدام والتوظيف الذاتي والريادية، تشجيع العمل اللائق والمنتج، تحسين فرص الوصول للتمويل)، الوضع القانوني والحقوقى والدمج والمشاركة في عملية صنع القرارات الاقتصادية (تطوير آليات تعزيز مشاركة المرأة في هيئات صنع القرار)^(٢٣).

لذلك يعتبر تمكين المرأة أهم مؤشر للتنمية الاقتصادية للبلدان، حيث أثبتت الدراسات أن النساء تخصص نسبة كبيرة من أرباحهن لإنفاقها على العائلة والأهل^(٢٤). ومن هنا وجد أن دعم دور المرأة في الاقتصاد يساعد على تخطي الأزمة المالية والاقتصادية، كما يعتبر جد ضروري للتأثير على النمو الاقتصادي^(٢٥). ويمكن قياس مدى تمكين المرأة العراقية اقتصاديا، في قطاع النقل الجوي من خلال ثلاثة مؤشرات هي:

١. المساواة في التحاق العاملات في التعليم الأساسي للعمل في هذا المجال.

٢. حصة دخل العاملات في العمل المدفوع الأجر

٣. تمثيل العاملات في الجوانب الادارية^(٢٦).

وعليه فإن محور التمكين الاقتصادي للمرأة يعد من الأولويات الأساسية لعملها , وبخاصة ما يعكسه الاتجاه المتنامي للتركيز على مفهوم التنمية المستدامة وعليه فقد أخذت العديد من الدول العربية بمراجعة العديد من القوانين والتشريعات، وإعادة صياغتها بما يضمن الأخذ بحقوق المرأة ومراعاة البعد الاجتماعي وما يفرضه من متطلبات تتعلق بالتوافق بين واجباتها الأسرية ومسئوليتها في العمل، ورغم استمرار الفجوة الكبيرة بين النص وما تتطلبه مقتضيات تطبيقه، وبين الواقع وما يحمله من عمليات تهميش في العديد من

إستراتيجية تمكين المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي في العراق وتنميتها المستدامة

القطاعات، إلا أن الملاحظ أن هناك تنامياً للاتجاه الداعي إلى تطبيق نصوص الاتفاقيات الدولية التي تم التصديق عليها، خاصة فيما يتعلق بعدم اشتغال المرأة في المهن الخطرة والضارة بالصحة والمهن الليلية، ويمكن التذليل على الواقع الاقتصادي للمرأة من خلال مؤشرات: نسبة النساء في القوة العاملة للدولة، وتوزيع القوة العاملة من النساء على الأنشطة الاقتصادية المختلفة^(٢٧).

ثالثاً: التمكين الاجتماعي والثقافي:

تبرز أهمية التمكين الاجتماعي للمرأة العاملة العراقية من ان القوى العاملة النسوية الممكنة تكون محفزة للمساهمة في الاستراتيجيات المبتكرة في المؤسسة، وتكون قادرة على تحديد ادوار العمل ويشعرن بالقدرة على انجاز مهام مرتبطة بالعمل وقدرات على التأثير في عملية اتخاذ القرار في مكان المجال الجوي بالتحديد، وتشير ادبيات التمكين إلى ان المؤسسات التي تعمل على تمكين الموظفين نفسياً اظهرت زيادة في انتاجيتها ومستوى عال من الرضا الوظيفي ومستوى عال من الالتزام بالمؤسسة وتقليل الإجهاد والتوتر والتقليل من متلازمة الإرهاق syndrome burnout، فضلا عن ذلك كله تظهر أهمية التمكين النفسي للنساء كونه مهما في استراتيجية مكافحة واستئصال الفقر في البلدان عموماً.

وهناك عوامل اجتماعية يحدُّ بها المجتمع من رؤيته الضيقة، ويحد من السياق الثقافي والاجتماعي للتقاليد والعادات، ويحد من دور المرأة العربية في الأسرة وبعض الأعمال الفنية، ولا يضمن لها الحرية الكافية في التخطيط لنفسها بطريقة عادلة في المستقبل، أو مساحة كافية للاختيار، وقائمة على ثقافة العار والنهي" حسب ثقافة المجتمع العربي. وقد أثبتت الأسرة أن دورها في التنمية، سواء كان اجتماعياً أو إدارياً أو ثقافياً أو سياسياً، قد تضاعف، هناك العديد من العوائق والصعوبات في المحتوى الاجتماعي التي تمنع المرأة من أداء الأدوار التي تدعم الرجل وتكمله في جميع مجالات الحياة^(٢٨).

وعلى الرغم من هذا فهناك أسباب لعزوف بعض النساء العراقيات عن العمل في قطاع النقل المهم وذلك بسبب اتجاهين هما:

إستراتيجية تمكين المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي في العراق وتنميتها المستدامة

١_ **الاتجاه الأول:** هو تقليدي محافظ يرى في المرأة أنها كائنات ضعيفاً وظيفتها في شؤون الأسرة فقط، وأن دورها في تربية الأولاد ومسئوليتها عن الأسرة، وأن خروج المرأة مع الرجل خارج المنزل واختلاطها بالرجال أمر مناف للتعاليم الروحية والأعراف الاجتماعية^(٢٩).

٢_ **الاتجاه الثاني:** اتجاه أكثر ليبرالية يعترف بحق المرأة في العمل. هناك وظائف لا يسمح للمرأة بأدائها لأن هذه الوظائف تتعارض مع طبيعتها والتقاليد الاجتماعية الموروثة ، ويظهر واقع المرأة العربية أن ظروفها الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية تؤثر على مشاركتها في الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية ، وموضوعاتها متداولة الإداري و السلم الوظيفي. ومن هنا فإن الفقر والامية والرغبة في تكوين أسرة في سن مبكرة ، وتكوين أسرة كبيرة ، وما يترتب على ذلك من ضرورة العناية بها وإعطائها التفرغ الكامل ، يجعلها بعيدة كل البعد عن تمكينها إدارياً واجتماعياً. قد يجبرها دور المرأة المنزلي على اختيار أن تتطلب وقت عمل و طاقة أقل^(٣٠).

ان تمكين المرأة هو الوسيلة لتحقيق اهداف اخرى كمكافحة الفقر^(٣١)، وقد تبنت عدد من المنظمات الإنمائية منها منظمات غير حكومية ومنظمات تابعة للأمم المتحدة مبدأ تمكين المرأة كهدف رئيسي في برامجها، كذلك استحداث برنامج الأمم المتحدة الإنمائي برنامجاً عن السياسات الخاصة بالمرأة والرجل في التنمية هو منهاج عمل بكين عام ١٩٩٠ الذي يعد بمثابة اطارا عالميا لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة الذي يحتوي على جدول اعمال للتمكين بهدف التغلب على شتى العقبات وحث الحكومات والمجتمع الدولي على اشراك المرأة في العمل في كل القطاعات ومنها قطاع النقل الجوي^(٣٢).

تمكين المرأة في قطاعات النقل بالذات بحيث يمكنها من تحقيق ذاتها وحضورها وتعزيز قدراتها في المشاركة والاختيار.

إستراتيجية تمكين المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي في العراق وتنميتها المستدامة

رابعاً: التنمية المستدامة للمرأة العاملة في قطاع النقل الجوي في العراق :

تحدد خصائص التنمية المستدامة لنجاح عمل المرأة اقتصادياً في قطاع النقل الجوي في العراق من خلال تحقيق الآتي:

١: تنمية المرأة اقتصادياً : وتتحقق من خلال :

- المشاركة الفاعلة للنساء في بلورة وتطوير سياسات النقل الجوي وبرامجه التنموية اقتصادياً.
- الاعتراف بأهمية ومكانة المرأة في المساهمة في التنمية الاقتصادية والتأكيد على توزيع الموارد والفرص والفوائد بالتساوي بينها وبين الرجل.
- المسؤولية المشتركة من قبل الجميع في تصميم وتنفيذ برامج التنمية واشتراكها في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمشاريع التنموية الاقتصادية.
- تنمية الموارد البشرية الانثوية اللازمة لاستمرار عملية التنمية وتوفير الأدوات اللازمة المالية والبشرية لضمان استمرار المشروع التنموي الاقتصادي.
- دعمها في الوصول الى أماكن وظيفية، يمكن ان تؤهلها في تحقيق المشاريع التنموية الاقتصادية.
- العمل على زيادة الدخل الشهري للمرأة العاملة في المطار فضلاً عن زيادة الحوافز التشجيعية لها، وهذا ما يزيد من دعمها اقتصادياً وعملياً.

٢: تنمية المرأة ادارياً ومؤسساتياً: وتتحقق من خلال :

- ضرورة منحها فرص متكافئة في إدارة بعض الأقسام والوحدات الإدارية في المطار.
- اشراكها في الدورات والورش الإدارية لغرض اكتسابها الخبرات والمهارات .
- ضرورة ان تمنح بعض العاملات ممن تجاوزت خدمتهن أكثر من عشر سنوات مناصب إدارية في المطار باعتبار لهن خبرة في ميدان عملهن.

إستراتيجية تمكين المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي في العراق وتنميتها المستدامة

- ضرورة تفعيل مشاركة المرأة العاملة في الإدارة العامة وصنع القرار وضمان سلامة المؤسسة التي تعمل بها.

- الاستغلال الأمثل للموارد البشرية والاستفادة من الطاقات الفكرية والابداعية للقيادات النسائية.

- إعطاء القيادات النسائية مسؤوليات أكبر، تمكنها من الإحساس بإنجاز العمل.

- وضع خطط تنموية خمسية للنهوض بواقع المرأة العاملة وتعزيز دورها القيادي وتمكنها في المشاركة الفاعلة في عملية التنمية.(٣٣)

٣: تنمية المرأة اجتماعياً : و تتحقق من خلال :

- السعي نحو مكافحة الفقر والبطالة في المجتمع، والقدرة على تلبية احتياجات اسرتها.

- العمل على بناء الإنجازات المتحققة للمرأة العاملة والحفاظ على استدامتها في بناء قدراتها الاجتماعية.

- الحفاظ على النسيج الاجتماعي وتماسكه من خلال تكامل الأدوار بين الرجل والمرأة في العمل.

- تنمية روح الريادة والمسؤولية وتعزيز مكانة المرأة العاملة في المحافل المحلية الداخلية والدولية.

- تعزيز قدرات المرأة العاملة على مواجهة التحديات والظواهر الاجتماعية المستجدة اثناء العمل.

(٣٣) ليث علي رشيد العابدي , المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي وإمكانية تنميتها في مطار بغداد الدولي , رسالة ماجستير (غير منشورة) قسم المجتمع المدني , كلية الآداب , جامعة الكوفة , ٢٠٢٣ , ص ١٣٩ .

٤: تنمية المرأة تكنولوجياً : و تتحقق من خلال :

- تعزيز الشركات الرصينة والفاعلة في مجال تبادل المعلومات والخبرات والمحتوى العلمي التكنولوجي الخاص بالمرأة العاملة، وعمل شبكة معلومات خاص بها وذات محتوى متكامل.

- العمل على سن وتفعيل تشريعات وقوانين تزيد من مساهمة المرأة العاملة وضرورة مشاركتها في العملية التنموية ويكون دورها بارز.

إستراتيجية تمكين المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي في العراق وتنميتها المستدامة

- زيادة قدراتها التقنية والمعلوماتية من خلال التدريب والورش التتموية.
 - رفع الوعي للمجتمع بأهمية دور المرأة العاملة في العملية التتموية وضرورة اشراكها في عملية بناء وتنمية المجتمع وتكون شريك أساسي في ذلك.
 - ضرورة المشاركة الفاعلة للمرأة العاملة في المؤتمرات والفعاليات المعلوماتية المحلية والدولية والاستفادة من ذلك ومواكبة التطور العالمي.
 - دعم كل المشاريع التي تساهم في ارفاد المرأة المزيد من الخبرات التكنولوجية وزيادة تنميتها العلمية.
- ٥: تنمية المرأة ثقافياً واعلامياً : وتحقق من خلال :**
- تقبل دور المرأة العاملة من خلال التثقيف لعملها اعلامياً وثقافياً لغرض تغيير بعض وجهات النظر من المجتمع الى المرأة العاملة في المطار.
 - تعزيز الدور الاجتماعي للمرأة المثابرة والمبدعة والاشادة بدورها الإيجابي في المجتمع من خلال دعمها ثقافياً.
 - نشر ثقافة دور المرأة المهم في العملية التتموية وثقافة التوزيع العادل للعمل لكلا الجنسين والمساهمة في التتموية الشاملة.
 - تغيير النظرة السائدة للمجتمع والادوار المعطاة للمرأة ونشر ثقافة توسيع الافاق الفكرية التي تؤكد على أهمية دور المرأة العاملة.
 - تفعيل لجان متخصصة علمياً تعمل على تمكين المرأة للمشاركة في العمل وفق تخصصات دقيقة.

النتائج والمقترحات :

النتائج :

توصل البحث الى مجموعة من النتائج اهمها :

١. تعاني المرأة العاملة في كل قطاعات الدولة ومنها قطاع النقل الجوي من مشكلة عدم تمكينها في كل المجالات العملية وهذا ما قد اثر في أداء عملها .
٢. من أهم الجوانب التي تعاني منها المرأة العاملة في قطاع الجوي هو الجانب الإداري والقيادي وهذا ما يدفعهن الى عدم رغبتهن في تولي المناصب الإدارية، ذلك لتجنب المسؤولية والمشكلات الإدارية التي قد يتعرضن اليها.
٣. على الرغم من إنّ المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي تلاقى دعماً وتشجيعاً من اسرتها بدرجة كبيرة , إلا ان هذا لا يدل على مدى تقبل المجتمع لعملها من الجانب الاجتماعي وذلك للنظرة القاصرة عند البعض من المجتمع لمكانة المرأة العاملة في هذا القطاع مما يدفع اغلبهن الى ترك اعمالهن ولاسيما بعد الزواج .
٤. ان السبب في قلة وانخفاض التمكين للمرأة العاملة في قطاع النقل الجوي يعود بالدرجة الاساس الى الركود في نشاط مجال النقل الجوي في المطارات العراقية ولاسيما خلال المدة (١٩٩١-٢٠٠٢) بسبب الأوضاع السياسية والاقتصادية التي مر بها العراق خلال هذه المدة، حيث حصل خلالها انخفاض واضح في اعداد العاملات في النقل الجوي ولكن بعد عام ٢٠٠٣ اخذت الاعداد تتصاعد تدريجياً وهذا ما يتطلب اهمية تمكينها وتنميتها.
٥. على الرغم من ذلك فان المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي تعمل على تحقيق معدلات جيدة من التمكين وهذا ما ادى الى تحقيق تنمية مستدامة لها وللقطاع الذي تعمل به .

إستراتيجية تمكين المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي في العراق وتنميتها المستدامة

المقترحات :

يقترح البحث مجموعة من الامور التي يمكن من خلالها ان يتحقق التمكين واثنية للمرأة العاملة في قطاع

النقل الجوي واهمها :

١. تعزيز مهارات المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي وزيادة قدرتها على التأثير في العمل ودورها

في اتخاذ القرارات الاستراتيجية.

٢. تطوير مهارات التواصل والتفاوض لدى المرأة العاملة وتعزيز قدرتها على بناء علاقات فعالة مع

الافراد العاملين معها.

٣. تحسين مهارات التخطيط والتنظيم لدى المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي وزيادة قدرتها على

إدارة وقتها بشكل فعال اثناء العمل.

٤. تحليل العقبات المحتملة التي تواجه المرأة العاملة في مجال النقل الجوي مهنيًا وتطوير

الاستراتيجيات من اجل التغلب عليها.

٥. زيادة الثقة لدى المرأة العاملة والاعتماد على ذاتها في بيئة العمل. وتوفير البيئة الملائمة

والسياسات الداعمة للمرأة العاملة في ميدان النقل الجوي ومشاركتها في سوق العمل والأنشطة

الاقتصادية.

٦. مراعاة مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز في بيئة العمل. وذلك من خلال

تفعيل القرارات التي توفر الحماية والسلامة للمرأة العاملة في النقل الجوي.

٧. كفالة حق الرعاية والحماية وتوفير كافة الاشتراكات اللازمة وتأمينها امنياً وصحياً للمرأة العاملة

اثناء بيئة العمل.

٨. تطوير قدرات العاملات في النقل الجوي على إدارة المشاريع وتنمية مهارتهن.

إستراتيجية تمكين المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي في العراق وتنميتها المستدامة

٩. تثقيف وتشجيع المرأة العاملة في الحصول على التقنيات الحديثة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

١٠. تشجيع المرأة العاملة في النقل الجوي على الاشتراك في الدورات التدريبية التقنية والمهنية وضمان حصولهن على التعليم الجيد في كل المستويات.

(^١)اجلال حلمي , العولمة وقضايا المرأة والعمل , الندوة العلمية لمركز الدراسات والبحوث والخدمات المتكاملة, جامعة عين شمس , مركز البحوث والدراسات الاجتماعية , القاهرة , ٢٠٠٣, ص١٥٦.

(^٢)سحر عباس, تقييم واقع اعالة ممارسة المرأة العراقية للقيادة الادارية, مركز دراسات وبحوث الوطن العربي, العدد ٢٠ و ٢١, ص١٧٧.

(^٣)White,S.1997, S.Men , Masculinities , and The Politics of Development. Gender and Development.VOL 5. NO.2. Routlege. London, And New york ,p29

(^٤)Hurst, Charles E. 2001. Social Inequality: Forms, Causes, and Consequences. 4th ed. Boston and London: Allyn and Bacon, ,p432

(^٥)سمية عبد المولى, تدعيم التعليم كأساس للتمكين الاقتصادي للمرأة في مصر, مركز البحوث الاجتماعية, الجامعة الامريكية, القاهرة, ٢٠٠٩, ص٢٩.

(^٦)المؤتمر الثاني لقمة المرأة العربية-عمان, ٢٠٠٢.

(^٧) صدر عن هذا المؤتمر اعلان يشير الى مختلف المجالات الحيوية التي تهم المرأة , ولا يعتبر اعلان بكين وثيقة ملزمة , ولكن بما أنه جرى التوصل الى النتائج بالإجماع ووقعت عليه الدول فإن كل دولة وقعت عليه لديها التزام بالوفاء بواجباتها والتزاماتها بهذا الصدد, و تم تبني هذا الاعلان بالإجماع من طرف الحكومات المشاركة في ١٥ سبتمبر ١٩٩٥, ثم اعتمد من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في

٨ ديسمبر ١٩٩٥ بالقرار : A/RES/50/42

إستراتيجية تمكين المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي في العراق وتنميتها المستدامة

(8)R.D.CONGO, cas de la ville de KINSHASA et particulièrement la commune de NGABA", mémoire de fin d'études, faculté des sciences économiques et de gestion, université de KINSHASA, 2004-2005, mémoire publié sur le site de Mémoire .

(9) خليل النعيمات، "تمكين المرأة"، مقال إلكتروني منشور على الموقع الإلكتروني للمؤسسة الأمريكية لإغاثة اللاجئين في الشرق الأدنى (ANERA)، : <http://arabic.anera.org> تاريخ الاطلاع: ٢٦ / ٨ / ٢٠٢٣، ص ٤.

(10)Lufuta misenga, "l'autonomisation de la femme et problèmes de genre en R.D.CONGO, Op-Cit, P inconnu.

(11) سهير حوالة وسمير القطب، تمكين المرأة المصرية لتفعيل مشاركتها التنموية في سياق الالفية الانمائية، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد ٦٥، ج ٢، ٢٠٠٧، ص ٤٠-٤١.

(12)Cook,A,colass,C(2014),women and top leadership positions towards an Institutional Analysis-Gender,work and Organization 21 (1) 91-103,doc :10.1111/guao-12018.

(13)women s R epresentation and leadership at theHaock.K(2014)-Breaking Barouiers united nation.Global.Gouvernance.20(1)37p54.

(14) مجدي العالي، أ.المرأة وأنماط القيادة الإدارية، مجلة التجارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا، مصر، ٢٤، ج ١، ٢٠٠٩، ص ٣٠.

إستراتيجية تمكين المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي في العراق وتنميتها المستدامة

(¹⁵) Pelkey-Landes.F(2002) Exploring and advancing femlaile leadership in nonprofit

organizations and private coporations(Drder No ,EP21656 Available from proquest

Dissertations theses.Global(305449042).

(¹⁶) حامد علي، المرأة في الإدارات الحكومية -التحديات والآفاق، أعمال ملتقيات دور المرأة العربية في التنمية المستدامة والمجتمعية)، المنظمة العربية للتنمية الإدارية -مصر، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٢٠٠٧، ص ١٩٩.

(¹⁷)Brush, Candida 1992 . Research on women business owners: Past trends, a new perspective and future directions Entrepreneurship Theory and Practice, Vol No. (4), PP-14.

(¹⁸)Jalbert, Susanne E. (2000). Women Entrepreneurs in the global Econom y,p16.

(¹⁹) مسعود، بصيرة، ظهور الشركات المملوكة للنساء في الهند ، مجلة الآداب والعلوم التجارة، المجلد. (٢)، ص ٨، ٢٠١١.

(²⁰)Swanepoel, E., Strydom, J.W. &Nieuwenhuizen, C. (2010). An empirical analysis of a private company's corporate social investment in SMME

إستراتيجية تمكين المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي في العراق وتنميتها المستدامة

development in South Africa. Southern African Business Review, Vol. (14), No. (1), P 64.

(^{٢١})برنامج الأمم المتحدة " الإنمائي ، المغرب، ٢٠٢١، ص ٤ .

(^{٢٢}) مكتب العمل الدولي، "ألف باء حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين"، ٢٠١٧، ص ٤٩-٥٠.

(^{٢٣}) وهو نقلا عن: شركة ريادة للاستشارات والتدريب، "التمكين الاقتصادي للمرأة في الضفة الغربية، فلسطين"، الجمعية الفلسطينية لصاحبات الأعمال -أصالة، تشرين الأول ٢٠١٠، ص ٢٢.

(²⁴)Stéphanie vallée, "l'autonomisation économique des femmes dans l'espace francophone" rapport présenté à l'occasion de l'assemblée parlementaire de mla francophonie, Kinshasa, Congo, 5-8 juillet 2011, , P 6..

(^{٢٥})فحسب دراسة أنجزت بالبرازيل وجد أن نسبة حظوظ البقاء وحياء الأطفال تزداد بنسبة ٢٠ % عندما تكون الأم المسؤولة عن تسيير دخل العائلة.

(^{٢٦}) منيرة سلامي، المرأة وإشكالية التمكين الاقتصادي في الجزائر، بحث مستل من رسالة ماجستير ، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، المجلة الجزائرية للتنمية الإقتصادية - عدد ٠٥ / ديسمبر ٢٠١٦، ص ١٨٦.

(^{٢٧})مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية، تمكين المرأة العربية... السمات العامة والاشكاليات ، مؤسسة الاهرام ، القاهرة ، ٢٠٠٥ ، ص ٣٢٥.

(^{٢٨})فاطمة الشبيدي، معوقات المساهمة الفعالة للمرأة في العمل الإداري والتنمية، القاهرة، ٢٠١١، ص ١٣٢.

إستراتيجية تمكين المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي في العراق وتنميتها المستدامة

(٢٩) حسن شيخ عمر، أثر تمكين المرأة ودوره في تحسين وضع المرأة مستوى المعيشة : دراسة ميدانية

محافظة . الرقة نموذجاً ,رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، ٢٠١٠، ص ١٤ .

(٣٠) مصطفى عبد الله عبد القاسم، معوقات تمكين المرأة في الدول العربية: الواقع والطموح، مجلة شؤون

العرب، مصر، ٢٠١٠، ص ٢١٧ .

Bennett, Lynn, using empowerment and social inclusion for pro-poor, 2002, (٣١)

p64.

(٣٢) خليل نعيمات, تمكين المرأة، منشور على الموقع الإلكتروني لمكتبة ميبي:

<http://maktabatmepi.org>

إستراتيجية تمكين المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي في العراق وتنميتها المستدامة

المصادر:

المصادر العربية :

١. إجلال حلمي , العولمة وقضايا المرأة والعمل , الندوة العلمية لمركز الدراسات والبحوث والخدمات المتكاملة, جامعة عين شمس , مركز البحوث والدراسات الاجتماعية , القاهرة , ٢٠٠٣.
٢. حامد علي، المرأة في الإدارات الحكومية -التحديات والآفاق، أعمال ملتقيات دور المرأة العربية في التنمية المستدامة والمجتمعية)، المنظمة العربية للتنمية الإدارية -مصر، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٢٠٠٧ .
٣. حسن شيخ عمر، أثر تمكين المرأة ودوره في تحسين وضع المرأة مستوى المعيشة : دراسة ميدانية محافظة . الرقة نموذجاً ,رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، ٢٠١٠.
٤. خليل النعيمات، "تمكين المرأة"، مقال إلكتروني منشور على الموقع الإلكتروني للمؤسسة الأمريكية لإغاثة اللاجئين في الشرق الأدنى(ANERA), : <http://arabic.anera.org> تاريخ الاطلاع: ٢١ / ١١ / ٢٠٢٤ .
٥. سحر عباس, تقييم واقع اعالة ممارسة المرأة العراقية للقيادة الادارية, مركز دراسات وبحوث الوطن العربي, العدد ٢٠ و ٢١.
٦. سمية عبد المولى، تدعيم التعليم كأساس للتمكين الاقتصادي للمرأة في مصر، مركز البحوث الاجتماعية، الجامعة الامريكية، القاهرة، ٢٠٠٩.
٧. سهير حوالة وسمير القطب, تمكين المرأة المصرية لتفعيل مشاركتها التنموية في سياق الالفية الانمائية, مجلة كلية التربية, جامعة المنصورة, العدد ٦٥, ج ٢, ٢٠٠٧.
٨. فاطمة الشيدي، معوقات المساهمة الفعالة للمرأة في العمل الإداري التنمية، القاهرة، ٢٠١١ .

إستراتيجية تمكين المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي في العراق وتنميتها المستدامة

٩. ليث علي رشيد العابدي , المرأة العاملة في قطاع النقل الجوي وامكانية تنميتها في مطار بغداد الدولي , رسالة ماجستير (غير منشورة) قسم المجتمع المدني , كلية الآداب , جامعة الكوفة , ٢٠٢٣ .
١٠. مجدي العالي، أ.المرأة وأنماط القيادة الإدارية، مجلة التجارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا، مصر، ع٢، ج١، ٢٠٠٩ .
١١. مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية، تمكين المرأة العربية... السمات العامة والاشكاليات ، مؤسسة الاهرام ، القاهرة ، ٢٠٠٥ .
١٢. مسعود، بصيرة، ظهور الشركات المملوكة للنساء في الهند ، مجلة الآداب والعلوم التجارية، المجلد. (٢)، ٢٠١١.
١٣. منيرة سلامي، المرأة وإشكالية التمكين الاقتصادي في الجزائر، بحث مستل من رسالة ماجستير ، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية - عدد ٥٥ / ديسمبر ٢٠١٦.
١٤. مصطفى عبد الله عبد القاسم، معوقات تمكين المرأة في الدول العربية: الواقع والطموح، مجلة شؤون العرب، مصر، ٢٠١٠.

المصادر الاجنبية :

1. Pelkey-Landes.F(2002)Exploring and advancing femlaile leadership in nonprofit organizations and private coporations(Drder No ,EP21656 Available from proquest Dissertations theses.Global(305449042).

2. Brush, Candida 1992 . Research on women business owners: Past trends, a new perspective and future directions Entrepreneurship Theory and Practice.
3. Cook,A,colass,C(2014),women and top leadership positions towards an Institutional Analysis-Gender,work and Organization 21 (1) 91-103,doc :10.1111/guao-12018.
4. Hurst, Charles E. 2001. Social Inequality: Forms, Causes, and Consequences. 4th ed. Boston and London: Allyn and Bacon.
5. Jalbert, Susanne E. (2000). Women Entrepreneurs in the global Economy,p16.
6. Lufuta misenga, "l'autonomisation de la femme et problèmes de genre en R.D.CONGO, Op-Cit, P inconnu.
7. R.D.CONGO, cas de la ville de KINSHASA et particulièrement la commune de NGABA", mémoire de fin d'études, faculté des sciences économiques et de gestion, université de KINSHASA, 2004-2005, mémoire publié sur le site de Mémoire .
8. Swanepoel, E., Strydom, J.W. &Nieuwenhuizen, C. (2010). An empirical analysis of a private company's corporate social investment in SMME development in South Africa. Southern African Business Review, Vol. (14), No. (1).
9. White,S.1997, S.Men , Masculinities , and The Politics of Development. Gender and Development.VOL 5. NO.2. Routlege. London, And New york .
- 10.Women s R eprosentation and leadership at theHaock.K(2014)-Breaking Barouiers united nation.Global.Gouvernance.20(1)37 .