

تمثيل المرأة في الوظائف القيادية بين التحديات وآليات التمكين

((دراسة ميدانية في مدينة الموصل))

نور يحيى يوسف *

تاريخ القبول: 2019/11/26

تاريخ التقديم: 2019/10/17

المستخلص:

تهدف هذه الدراسة الى البحث في واقع تمثيل المرأة في المواقع القيادية وفي التحديات التي تعوق تولي المرأة تلك المواقع والبحث ايضاً في الاليات والوسائل التي تمكن المرأة للوصول الى المناصب القيادية ، وتندرج هذه الدراسة ضمن الدراسات الوصفية التحليلية ، التي تقوم بتحديد ظاهرة معينة ومن ثم تصوير هذه الظاهرة عن طريق جمع البيانات والمعلومات عنها ومن ثم إخضاعها للدراسة الدقيقة عن طريق معالجة هذه البيانات احصائياً وتصنيفها وتحليلها ، وشمل البحث (80) امرأة تمثل مجتمع البحث ، واللواتي يمثلن عينة المرأة الموظفة في مؤسسات عمل مختلفة في مدينة الموصل ، وتم استخدام اسلوب العينة القصدية ، واعتماد منهج المسح الاجتماعي باستخدام وسائل متنوعة مثل الاستمارة الاستبائية المقننة ، والمقابلة ، والملاحظة.

افترض البحث ان هناك عدة تحديات تواجه تمثيل المرأة في الوظائف القيادية ، وبالفعل اثبتت الدراسة ان المبحوثات يواجهن تحديات عديدة تتعلق بجوانب سياسية بالدرجة الاولى ، تليها تحديات ثقافية -اجتماعية بالدرجة الثانية ، بينما التحديات الشخصية جاءت بالدرجة الثالثة ، والتحديات التي تتعلق ببيئة العمل حلت اخيراً.

الكلمات المفتاحية: عقبات، قيادية، وسائل اتصال .

* مدرس مساعد / قسم علم الاجتماع/كلية الآداب/جامعة الموصل .

مقدمة :

تعتبر المرأة ثقلاً له وزنه في التوزيع الديمغرافي للسكان ، ففي الكثير من المجتمعات قد يوازي تعداد الاناث تعداد الذكور إذ لم يكن يفوقه ، الا انه لا يقاس وزن المرأة في المجتمع بالكم الذي تمثل اكثر من نصفه بقدر ما يقاس بنوع الادوار التي تؤديها.

تعاملت المرأة منذ بداية التاريخ مع وضعها وظروفها ومستجدات الحياة الانسانية ، وواصلت مسيرتها وهي تشارك الرجل الحياة ، وتمكنت المرأة بعد طول مخاض من طرق باب العمل الخارجي لتقوم بمهام مهنية تضاف الى ادوارها المنزلية حتى اصبح من المألوف في الوقت الحاضر ان نرى المرأة في مؤسسات العمل المختلفة ، واستطاعت المرأة قدر الامكان تكبيف نفسها مع واقعها الحديث ساعدها في ذلك التطورات المجتمعية المعاصرة كحدوث بعض التغيير في نظرة المجتمع للمرأة مع وجود مؤسسات تقوم بوظائفها البيولوجية والاجتماعية كوجود دور الحضانة التي تعتنى بأطفالها والاستعانة بمنظفات المنازل وغيرها من الامور التي كانت سابقاً تقع على عاتق المرأة وحدها.

وعلى الرغم من بنود الاعلان العالمي لحقوق الانسان لسنة 1948 تنص عن احقية المرأة في المشاركة الفاعلة في ادارة الدولة التي توجد فيها وضرة المساواة وعدم التمييز بين الرجل والمرأة. الا ان في الكثير من الدول لا تترجم تلك الحقوق في حقول الميدان فتشغل المرأة في هيكلية المؤسسات التي تعمل فيها في اغلب الاحيان ادواراً تنفيذية يشرف عليها القيادات الذكورية.

انطلاقاً مما تقدم تضمنت الدراسة التي نحن بصددھا جانبيين (نظري ، ميداني) الجانب الاول يتضمن فصلين: الاول ينطوي على مبحثين ، المبحث الاول يتضمن: مشكلة الدراسة واهميتها والهدف الذي متوخى تحقيقه منها اما المبحث الثاني فتضمن تحديد مصطلحات الدراسة ، أما الفصل الثاني تضمن مبحثين : الاول : عرض فيه التحديات التي تواجه المرأة في حين تطرق المبحث الثاني الى وسائل تمكين المرأة.

اما الجانب الثاني فهو الجانب الميداني للدراسة وتضمن فصلين هما : الفصل الثالث الاطار المنهجي للبحث، والفصل الرابع : تحليل البيانات وعرض النتائج التي تم التوصل إليها ، واخيراً تم التطرق إلى مجموعة من المقترحات والتوصيات.

الجانب النظري/الفصل الأول
المبحث الأول:الإطار العام للدراسة
أولاً : مشكلة الدراسة:-

تنظر هذه الدراسة في واقع المرأة التي تعمل في مؤسسات الدولة المختلفة ، يخبرنا هذا الواقع عن انخفاض نسبة تمثيل المرأة في مواقع اتخاذ القرار ، حتى الفرص المتاحة امام المرأة لتتولى مناصب سلطوية ضئيلة جداً ، على الرغم من ان العراق قد مر بتحويلات اتاحة الفرصة لتواجد المرأة في مراكز قيادية ، الا ان ذلك انحصر في الجانب السياسي فحسب ، بناء على ذلك انطلقت هذه الدراسة لتشخيص التحديات التي تواجه المرأة وتحول دون حصولها على المزايا المتحققة من العمل القيادي ، وفي نفس الوقت تحديد وسائل وسبل معالجة المعوقات والصعوبات بما يحقق نجاح المرأة في المواقع القيادية وزيادة نسبة تمثيلها في تلك الادوار.

ومن هذا المنطلق تتبلور مشكلة الدراسة في الإجابة عن الاسئلة التالية:-

1- ما هي التحديات التي تواجه المرأة وتؤدي الى عدم شغلها مواقع قيادية في ميدان عملها؟

2- كيفية النهوض بواقع المرأة بما يمكنها من الوصول الى المناصب العليا؟

ثانياً : أهمية الدراسة:-

أهمية البحث من الناحية النظرية تأتي في كونه يعد محاولة علمية تضاف الى المصادر العلمية الاخرى التي تعالج مواضيع تتعلق بالمرأة وعملها ، اذ تعقد المؤتمرات والندوات التي تعالج تلك المواضيع ، بل تقع قضية المرأة في صلب المشروع الديمقراطي ومبادئ حقوق الانسان ، حيث تعتبر مفاهيم الحرية والمساواة وعدم التمييز بين المواطنين واتاحة الفرصة للجميع في ادارة شؤون الدولة من اولويات ذلك المشروع. بالاضافة الى الاهمية التطبيقية للبحث التي تنبع من دراسته لواقع تمثيل المرأة في الوظائف القيادية وتطرقة الى حلول من واقع التحديات التي

تواجهها. لا سيما ان الاهتمام بشؤون المرأة يعد احدى ركائز التغيير المجتمعي والتنموي ، خاصةً في مجتمع مازال يستنهض جهود فئاته المختلفة للمشاركة في بناء مشروعه التنموي ، وبما ان الادوار القيادية تعد حجر الزاوية يرتكز عليها نجاح العملية التنموية فان بازالة العقبات امام المرأة حتى تشغل تلك الادوار يعني وجود عدد كبير قادر على اتخاذ القرارات التنموية الصحيحة وتحقيق الاهداف المرجوة وفي نفس الوقت تتوفر امكانية توزيع تلك النساء المؤهلة على ميادين ومجالات اوسع فتمكن الدولة من تغطية واستيعاب اغلب الميادين والمجالات في التنمية ، لتكون تنمية شاملة ومتكاملة.

ثالثاً : أهداف الدراسة:-

تستهدف هذه الدراسة تحقيق جملة من الاهداف ، وهي:-

- 1- التعرف على خصوصية التحديات والمعوقات التي تقف امام تمثيل المرأة قيادياً في مدينة الموصل.
- 2- تحقيق الترابط بين الواقع النظري والعملي في هذا المجال من خلال تطبيق الأسس النظرية ميدانياً.
- 3- معرفة اختلاف درجة تقدير المرأة الموظفة في مدينة الموصل لتلك التحديات.

4- الكشف عن سبل واليات مواجهة التحديات التي تؤثر على وضع المرأة.

المبحث الثاني: تعريف مصطلحات البحث:-

- 1- تمثيل Representation : التمثيل في اللغة هو الاداء الفني لمشهد او حدث بالتصوير او الوصف ، في حين في الفلسفة يعرف التمثيل بمعنى الحاق جزئي بجزئي اخر في حكمه لمعنى مشترك بينهما ، وعلى الرغم من صعوبة ايجاد تعريف اجتماعي للمصطلح¹ ، الا انه يمكن تعريف التمثيل على انه محاولة

1 مجدي وهبة، كامل المهندس، معجم المصطلحات العربية في اللغة والادباء، مكتبة لبنان، ط1، بيروت، 1984ص120.

توزيع المقاعد او المناصب بالنسبة الى القوى السياسية المتنافسة في البرلمان او في الحكومة او في وظائف اخرى¹.

اما التعريف الاجرائي للتمثيل في هذه الدراسة نقصد به اداء او تقمص مراكز أو مناصب أو مواقع عليا من قبل المرأة في الدوائر التي تعمل فيها.

2- الوظائف القيادية: الوظائف جمع وظيفة "Function" وهي عمل خاص مميز للشيء او للفرد ، كعضو في منظومة معينة ، ويقصد بالوظيفة العامة public "Function" مركز قانوني يشغله موظف عام عادة ويتضمن مجموعة من الحقوق والواجبات ، يؤثر البعض تسميتها اختصاصات² ولا تخلوا مؤسسة من وجود القادة فيها اللذين ينجزون الاعمال او يحملون الاخرين على انجازها ، او بمعنى اخر ، في كل جماعة مهما يكن نوعها يوجد شخص او مجموعة اشخاص يتميزون عن غيرهم بالقابلية والكفاءة على قيادة وتوجيه ورعاية الجماعة او المنظمة وتحقيق المكاسب والمنجزات لاجنائها³.

أما التعريف الاجرائي للوظائف القيادية: فهي عبارة عن مناصب ادارية داخل دائرة او مؤسسة معينة تمثل مراكز اتخاذ القرارات الخاصة بادارة تلك المؤسسة ويتمتع شاغلها بمجموعة من الامتيازات تميزه عن الموظفين العاديين.

3- التحديات: في اللغة يقال حدَّ فلان عن الامر صرفه ومنعه من حرية التصرف⁴. والتحديات جمع تحد ، يقال "حداه وتحداه" أي تعده وتحديث فلاناً اذا باريته في فعل ونازعته الغلبة⁵. اما التعريف الاصطلاحي فيحدد البعض معنى التحدي بأنه "اشكالية وثغرة تحتاج الى مواجهة وحل" وهناك تعريف اخر للتحديات مفاده ان

1 د.أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت ، 1977، ص18.

2 ناتاليا يفريموفا، وتوفيق سلوم، معجم العلوم الاجتماعية: مصطلحات واعلام (روسي-انكليزي)، دار التقدم، موسكو، بيروت، 1992، ص644.

3 احسان محمد الحسن، موسوعة علم الاجتماع، الدار العربية للموسوعات، ط1، بيروت-لبنان، 1999، ص513-514.

4 مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، ج1، المكتبة العلمية، طهران، ص160.

5 ابن منظور، لسان العرب، القاهرة، دار المعارف، 1979، ط3، ص589.

"التحديات هي تطورات او متغيرات او مشكلات او صعوبات او عوائق نابعة من البيئة المحلية او الاقليمية او الدولية".¹

وفي ضوء ذلك يمكن تحديد مفهوم التحديات الاجرائي في هذه الدراسة بانه مجموعة من المتغيرات الشخصية الاجتماعية والثقافية والسياسية الموجودة تؤثر على وضع المرأة وتعيقها عن التقدم في ميدان عملها ، وتتطلب المواجهة.

آليات التمكين : اليات جمع آلية ، وهو اسم مؤنث منسوب الى آلة ، والتمكين في اللغة ، هو مصدر للفعل "مكّن" ، ويقال تمكن من الشيء واستمكن ظفر ، وفلان لا يمكنه النهوض أي لا يقدر عليه ، ويعرف التمكين ايضاً بمعنى القدرة ، ومكن على الشيء أي قواه ليتمكن من الامر.²

اجتماعياً يدل مفهوم التمكين الى تمكين الانسان لان يصير عضواً في جماعة او مجتمع قادراً على القيام بادوار معينة ، والذي يتم من خلال التفاعل الاجتماعي ، وفعاليات التنشئة الاجتماعية والتطبيع الاجتماعي ، وفي المرجعيات الدولية يشير مفهوم التمكين الى توفير الحقوق الاساسية للانسان ، كضمان حياة مديدة وصحية ، ومستوى معيشي لائق ، وتعليم مناسب ، وفرص عمل منتج ، وتوسيع كافة الخيارات الايجابية للانسان من خلال عدم التمييز على اساس النوع الاجتماعي ، ومنع كافة اشكال العنف والتمييز ضد المرأة ، ومنح الحق في التنمية لكل انسان ، والاستفادة من العولمة التي جاءت نتيجة تمكن الناس من العلم والمعرفة وتدفق رؤوس الاموال وتقدم الاتصالات.³ والتعريف الاجرائي لـ "اليات التمكين":الاسس والاجراءات التي يقوم بها الفرد او الجماعة او المؤسسات المختلفة بهدف احداث تغيرات تجعل المرأة قادرة على القيام بادوار متطورة واحتلال مواقع متقدمة في الميادين المختلفة.

الفصل الثاني/المبحث الاول:-

1 انيس فتحي، الامارات الى اين، استشراف التحديات والمخاطر على مدى 25 عاماً، ابو ظبي، مركز الامارات للدراسات والاعلام، 2005، ص15-17.

2 ابن منظور، لسان العرب، المجلد الثالث عشر، ط3، دار صادر، بيروت، 1994، ص414.

3 أ.د. أحمد محمد الشيباب، أ.عنان محمد ابو حمور، مفاهيم ادارية معاصرة، دار الاكاديميون للنشر والتوزيع، الاردن، 2014، ص220.

تحديات تمثيل المرأة في الوظائف القيادية

تعرض المرأة مجموعة تحديات تحول دون تبوؤها مناصب متقدمة في المجالات التي تعمل فيها ، مما يستدعي ضرورة تشخيص تلك المشكلات التي غالباً ما تكون متشابكة ومتداخلة ومتباينة التأثير ، وبناء على ذلك تم تحديد خمسة تحديات ، بايولوجيا ، وحضارية ، واجتماعية ، وتحديات شخصية ، وسياسية ، ونظراً لتشابك وتداخل المفاهيم الاجتماعية والثقافية ارتأينا دمجها معا ، ويمكن تصنيف تلك التحديات على النحو الآتي:-

اولاً: تحديات حضارية-اجتماعية: ان المعتقدات المتعلقة بالقوة وحساسية المجتمع تجاه ارتباطه بالمرأة تمنع أي سلوكيات لها علاقة بالحصول على القوة وممارستها لأنها تعد خارجة عن الاطار الثقافي للثقافة¹ وتستمد تلك الضوابط أسسها من قواعد اجتماعية ترجع جذورها الى الماضي ايام كانت هذه الضوابط بمثابة قوانين اجتماعية تسيير الحياة الاجتماعية ، وتغيير هذه الضوابط الاجتماعية التي تمثل التراث الاجتماعي للاباء والاجداد لا يلقي القبول النهائي لكل افراد المجتمع ، اذ تترسخ هذه القيم في نفسيتهم ، نظراً للمعايشة في وسطها والتمسك بها طالما انها تحمل بين طياتها تفسيرات اجتماعية ودينية ، فضلاً عن نبذهم كل جديد يدخل المجتمع باعتباره يحمل معه بذور الفساد والانحلال الاجتماعي² وتلقن التنشئة الاجتماعية بمؤسساتها المتعددة الاسرة ، ومؤسسات التعليم الرسمية ، ووسائل الاتصال الجمعي الفرد قيما ومقاييس ومفاهيم مجتمعة الذي يعيش فيه بحيث يصبح متدرجا على إشغال مجموعة ادوار تحدد نمط سلوكه اليومي ، ونظراً لأهمية الدور الذي تقوم به كل مؤسسة من مؤسسات التنشئة الاجتماعية والذي يؤدي الى تعزيز النظرة النمطية السلبية عن

1 د.حمدان رمضان محمد، ضعف المشاركة السياسية للمرأة الموصلية، مجلة اداب الرفادين، العدد(48)، تصدر عن كلية الاداب-جامعة الموصل، العراق، 2007، ص98.

2 د.صباح احمد محمد النجار، مساهمة المرأة في العمل الانتاجي، دراسة مقدمة الى مجلس كلية الاداب في جامعة بغداد وهي جزء من متطلبات درجة الماجستير في علم الاجتماع، 1985، ص55-56.

المرأة ، التي تعتبر من اهم التحديات التي تعترض المرأة.¹ لذا فأنا سوف نتناول ذلك الدور الذي تقوم به كل مؤسسة تعنى بالتنشئة الاجتماعية على حدى :-

1-الاسرة: تركز الاسرة مسألة التميز ضد الانثى منذ لحظة ولادتها ويتعرض لها فيما بعد في كل ظروفها واحوالها. فالثقافة الشعبية تحفل بعدد هائل من الامثال المتداولة التي ترسخ التميز بين الرجل والمرأة ، ويسود في الاعتقاد الشعبي بان تحرك الجنين في رحم امه يدل على نشاطه وحيويته فانه سيكون صبياً ، وتعم الفرحة بولادة الصبي ، وذلك الاحتفاء يدفع المرأة الى الاهتمام بمتطلبات الصبي على حساب اخوته البنات ، يقول العالم (MOSS) بأن الامهات تميل الى ان ينجبوا ويثيروا المواليد الذكور باثرات حسية اكثر مما باثرات بصرية ، واذا ما اثير الاطفال حسياً فانهم ينالون شروطاً افضل لتطوير (مبكر) قدرات معرفية واجتماعية ، ويدعم ايضاً النشاط العضلي لدى الذكر ، في حين يتم الحكم على الانثى من خلال مقاييس تقتصر على قيمتها الاخلاقية ، وتعلم السلوك الترددي وتلقن الفضائل النسوية كالجعل والانقياد والتبعية والعمل المنزلي ، وما ان تبلغ البنت حتى يفرض عليها الاحتشام ، وما ان يبلغ الصبي السن نفسه حتى يعطي حرية اكثر ، وتتلاشى القيود الاجتماعية التي يخضع لها الذكر والانثى بالنسبة الى الذكر وتتزايد بالنسبة للانثى، وما يقال على النساء بانهن اكثر عاطفية بينما الرجال اكثر موضوعية ومنطقية ليس لان الرجال يفكرون (Reason) والنساء يشعرن (Feel) ، وانما يرجع اساساً الى نمط اظهار العواطف الذي يسمح به المجتمع لكل من الانثى والذكر ، الى جانب درجة الحرية في التعبير عن الرأي المتاحة لكل منهما. ان سيادة نظام السلطة الابوية يعظم من قيم الذكورة ، حيث يرى هذا النظام في المرأة شخص قاصر معتمد على الرعاية مدى الحياة ، وهذا لا ينمي شخصيتها واستقلالها وعقلها ، وانما يولد الاتكالية ، ويوحى بأن الانثى قاصرة وغير مؤهلة ، ومن ثم يساعد على تطبيع كل من المرأة

1 مؤمنة صالح الرقب، معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة وسبل التغلب عليها، قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الادارة التربوية بكلية التربية في الجامعة الاسلامية بغزة، 2009، ص79.

والرجل للدوار الاجتماعية المقسمة لهم من قبل المجتمع.¹ ومن خلال اللعب واللهو يعيد الطفل انتاج علاقات السيطرة والخضوع بين الجنسين فالبنات والولد مثلاً يلعبان دور الممرضة-الطبيب ، مضيقة-طيار، معنى ذلك ان البنات تعيد انتاج منزلتها المنخفضة ، وان الولد يعيد انتاج منزلته المتعظمة ، كما تتأكد الفروق خلال التفاعل الاجتماعي مع الاقران من الذكور والاناث ، حيث يستخدم الاولاد العدوان حلاً لصراعاتهم ، في حين تلجأ البنات الى الافتناع اللفظي ويتجنبن الصراع ، ما يساعد على ترسيخ عقلية القوة لدى الذكور بينما عند الاناث تترسخ عقلية الضعف والاستكانة.² وغالباً يرتبط شرف العائلة وسمعتها الحسنة - أو نقيضهما العار - بالسلوك العلني للمرأة ، لذا تخضع لرقابة الرجل ، والهاجس الوحيد الذي يسيطر على الاسرة هو صون شرفها وهذا يكون عن طريق الزواج ، ما يعيق تفتح المرأة على خيارات اجتماعية اخرى ، وقد تحول التقاليد العائلية دون عمل المرأة في بعض الوظائف والمواقع حرصاً على سمعتها.³ واحياناً كثيرة لا يتاح للانثى سبل التعليم المتاحة للذكر وحتى ان منحت الانثى حق مواصلة التعليم الا كثيراً من الاسر يعتمدون توجيه بناتهم الى نوعية معينة من التعليم يعتقدون من وجهة نظرهم انها انسب لطبيعة جنس المرأة ، ومتوافقاً مع النظام الاجتماعي السائد ، ما يحدد مجال عمل المرأة.⁴ وقد تبدو خبرات وكفاءات النساء ضعيفة وذلك بسبب عدم استطاعتهن اكمال دراستهن للحصول على درجات علمية عليا كالمجستير والدكتوراه ومنهن من لا

1 نسمة محمود سالم الفضة، التمييز بين الذكور والاناث على اساس النوع الاجتماعي وانعكاساته على ادوار المرأة في المجتمع، دراسة ميدانية في مدينة الموصل، دراسة مقدمة الى مجلس كلية الاداب-جامعة الموصل وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في علم الاجتماع ، 2012، ص60.

2 علي الطراح، التنشئة الاجتماعية وقيم الذكورة في المجتمع الكويتي، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد(2)، المجلد(28)، جامعة الكويت، 2000، ص82-85.

3 نور الضحى الشطي، وأنيكا رابو، تنظيم النساء الجماعات النسائية الرسمية وغير الرسمية في الشرق الاوسط، ترجمة معين الامام، 2001، ص26.

4 علي الطراح، مصدر سابق، ص82.

يستطعن السفر ما يعني فرص استفادتهن من المنح والبعثات الدراسية والتدريبية محدودة.¹

2- المؤسسات التربوية والتعليمية : تؤثر هذه المؤسسات على الفرد بعد اسرته ، وفي مجتمعاتنا الشرقية تحافظ هذه المؤسسات على البنيان الاجتماعي السائد ، حيث يعتمد التعليم الرسمي الفصل بين الجنسين في المراحل الابتدائية والتكميلية ، وتسود المفاهيم النمطية في المضامين التعليمية عن دور المرأة ودور الرجل مع بعض الاستثناءات ، وتفترق هذه المضامين الى الجراة والموضوعية في تحديد التمييز بين الجنسين وتشكيل القناعات لالغائه كما تفترق الى تكوين الاتجاهات لاحترام قدرات المرأة وكفاءاتها كإنسان يتساوى في الحقوق والواجبات ، بل يحظى الذكور باهتمام اكبر من الاناث في الانشطة الاكاديمية ، وبذلك يدعم المعلمون والمعلمات ويشجعون الدور المميز لكل نوع ، ويعني ذلك القيام بتعليم الاناث والذكور من اجل مجالات عمل مختلفة.²

3- وسائل الاتصال الجمعي (Mass Communication): تصور بعض مضامين التلفاز والاذاعة والصحف والمجلات والسينما والمسرح والكتاب.. الخ المرأة على انها عاطفية شديدة الحساسية غير قادرة على التفكير السليم او اتخاذ القرارات واخذ زمام المبادرة ، كما ان صورة الذات عندها سلبية تتمثل بالاستسلام لصورة الرجل. وتظهر المرأة بعيدة عن لقضايا المتعلقة بوضع المرأة في المجتمع كالتعليم والتغيير الاجتماعي وقضايا التشريعات العامة. وتفترق هذه المضامين الى معالجة حقيقية لاوزاع المرأة وقضاياها وهمومها الجوهرية في المجتمع ، ومعظم تلك الوسائل لا تزال تركز على الادوار التقليدية للمرأة واهتماماتها على حساب الادوار الاخرى كإنسانة تتساوى مع الرجل في الحقوق والواجبات. وتظهر المرأة العربية في مضامين وسائل الاعلام مستهلكة غير منتجة ، وغير قادرة على الابداع في ميادين الانتاج والخدمات والنشاط الاقتصادي- بدلا من تركيزها على الصورة المنتجة للمرأة

1 مؤمنة صالح الرقب، مصدر سابق، ص66.

2 علي الطراح، مصدر سابق، ص75.

وتقديم نماذج من النساء الناجحات في مختلف الميادين - و بيان المرأة خلقت قاصرة ، عاجزة وان قصورها يكمن في طبيعتها لا يصح وجودها الا بالرجل انها ملحق به ومن متاعه¹. وتكرس الخطابات الشعبية ، الأدب والحكاية والفولكلور والتبادلات اللغوية النظرة الدونية للمرأة نفسها فهي ذلك الكائن "الشيء" الخاضع لغريزة وشهوة الرجل وهي التي لا يجب ادراكها الا كجسد للاغواء والاثارة والخديعة والمكر.²

4- الموروث الديني الاسلامي: يرى الباحثين في هذا المجال ان نزعة الانتقاص من مكانة المرأة وأهليتها والحط من مقدرتها قد تسلت الى الموروث الديني الاسلامي الاصيل عبر سلسلة طويلة من الروايات والأخبار والتلفيقات المتراكمة وإضفاء هالة من القداسة والقدسية عليها ، حيث لم يستطع أصحاب هذه الثقافة والعقلية تشرب وتمثل استيعاب تعاليم وأحكام وقيم الإسلام الإيجابية الجديدة وإعادة صياغة ثقافتهم وعقلياتهم وفقاً لها ، وشهد القرن الهجري الثاني إفراطاً جامحاً وواسع النطاق تمثل بالإكثار غير المعقول من رواية الأحاديث المنسوبة إلى الرسول محمد (ص) حتى بلغت ما يزيد عن المليون حديث ، بل هناك قصور في فهم المقاصد الكلية للأحكام والتعاليم الواردة في آيات القرآن الكريم خاصة قضايا وشؤون المرأة ، حيث اتجه ذلك الاستيعاب القاصر وربما المتعمد ، إلى عنق النصوص وتفسيرها على نحو سلبي ومضاد للمرأة وحقوقها ومكانتها ودورها بما يجعلها باقية على الدوام خارج نطاق الفاعلية والنشاط في قضايا مجتمعها العامة وتنتظر على هامش الحياة ، بدءاً بالآيات التي تقول: "الرجال قوامون على النساء بما فضل الله بعضهم على بعض وبما أنفقوا من أموالهم" و"يوصيكم الله في أولادكم للذكر مثل حظ الأنثيين" و"للرجال عليهم درجة" و"اللاتي تخافون نشوزهن فعظوهن واهجروهن في المضاجع واضربوهن فإن أظعنكم فلا تبغوا عليهن سبيلاً ، وفيما يتعلق بالشهادة على التداين بدين إلى أجل مسمى قال

1 مريم سليم(اخرى)، المرأة العربية بين ثقل الواقع وتطلعات التحرر، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت-لبنان، 1999، ص25-26.

2 عصام العدوني، سوسيولوجيا المرأة والجنس في اعمال عبد الصمد الديالمي، مجلة اضافات، تصدر عن الجمعية العربية لعلم الاجتماع بالتعاون مع مركز دراسات الوحدة العربية، العدد(6)، بيروت-لبنان، 2009، ص41.

تعالى: "فإن كان الذي عليه الحق سفيهاً أو ضعيفاً أو لا يستطيع أن يملّ هو فليملل وليه بالعدل، واستشهدوا شهيدين من رجالكم، فإن لم يكونا رجلين فرجل وامرأتان ممن ترضون من الشهداء أن تضلّ إحداهما فتذكر إحداهما الأخرى"، (سورة البقرة: 282) ، وقد بنيت على مثل هذه الآيات الكريمة أحكاماً ومواقف تنتقص من دور المرأة وتحط من مكانتها في المجالات والشؤون كافة ، في حين أن سياق تلك الآيات ومدلولاتها تقتصر على نطاق العلاقات الزوجية والأسرية ، وحتى شهادة امرأتين مقابل رجل ، تحتاج إلى دراسة وتدقيق لفهم مقاصدها ومعانيها الحقيقية¹.

عموماً توحى الثقافة التقليدية بأن هناك نوعين من البشر (ذكر-انثى) مختلفان في تكوينهما الجسمي والعقلي والنفسي والذي يؤثر في سلوك كل منهما ويترتب على ذلك التباين اختلاف في صفات كل منهما ، بحيث تشير الدراسات ان هناك ميل واضح لدى الرجال في مواقع صنع القرار إلى وصف المرأة بضعف الثقة بالنفس وعدم التحكم بالعواطف وانخفاض القدرة على تحليل الأمور ومحدودية القدرات الإدارية ، فالكثير من القادة الإداريين يعتقدون أن المرأة لا قدرة لها على اتخاذ القرارات الرشيدة ، والموضوعية ، لأنها غالباً ما تكون عاطفية ، وانفعالية وتتأثر بالآخرين ، وبمشكلاتها العائلية ، أي تنعكس عدم القناعة ، والثقة على المرؤوسين الذين تتعامل معهم ، وقد يصل الامر الى حد معارضتهم لارائها ما يجعلها تشعر بالإحباط والتوتر النفسي ، والهرب من المواجهة. مثل هذه الأفكار السلبية والاتجاهات الخاطئة والمبالغ بها عن النساء التي يحملها بعض الرجال المتنفذين في المؤسسات ، والذين هم يملكون القرار بالتعيينات أو الترقيات تجعل مهمة النساء أكثر صعوبة وتخلق أمامهن عقبات اجتماعية متوارثة.²

ثانياً : النمو البيولوجي للمرأة : استطاع علماء النفس في ضوء النمو الجنسي للمرأة تحديد سمات اساسية للانوثة منها النرجسية والتي تختلف اثارها بين النساء ، اذ

1 اعداد:أ.سميرة الاتصاري، الملتقى الديمقراطي الثاني والثالث:النساء والسياسة رؤى دينية - اشكاليات وحلول، تنظيم منتدى الشقائق العربي لحقوق الانسان، صنعاء-اليمن، 2004، ص167-169.

2 مؤمنة صالح الرقب، مصدر سابق، ص79.

المرأة النرجسية لديها الحاجة الى ان تحب فهي تكون طيعة في المعاملة مرنة في اي مجال اذا ما شعرت انها محبوبة ، هذا النمط من النساء اذا ما كوفن فانهن يظهرن القدرة في الابتكار والانتاج دون ان يدخلن في صراعات تنافسية ، انهن يتطلبن الحب والرغبة العارمة فهن يجدن في هذا تعويض مشبع لتنازلهن عن اتجاهاتهن الايجابية ، وهن ايضاً على استعداد لترك تحصيلهن دون ان يشعرن بأنهن مضحيات كما انهن يبتهجن لتحصيل زملائهن ، وهن في حاجة ملحة للحماية اذا مارست نشاطاً موجهاً نحو الخارج. وتعتبر تقوية النرجسية احد المظاهر الهامة للمراهقة ، والكثير من ملامح المراهقة كما يقول علماء التحليل النفسي يمكن ان تمتد حتى سنوات النضج ، بل تدين المرأة بالكثير من الملامح الهامة لحياتها السيكولوجية الى العمليات المرتبطة بالكف التي هي ايضاً امر شائع في المراهقة. والسمة الاساسية الاخرى للانثوية هي السلبية الانثوية ، حيث يؤكد علم التشريح والفسولوجيا على وجود استعداد بيولوجي عضوي سلبي لدى المرأة يظهر من خلال السلوك الجنسي في العملية الجنسية بين الذكر والانثى ويعبر عن نفسه في الصورة العامة للشخصية الانثوية. غير ان التحليل النفسي لا ينكر ابدأ حقيقة ان الظواهر النفسية تتأثر بالتربية والنظام الاجتماعي والظروف والأوضاع الحضارية وغيرها من العوامل المشابهة ، بل ان العوامل الحضارية يمكن ان تكون من القوة بحيث انها تعدل سلوك المرء بشدة كما انها تؤثر حتى في المظاهر المشروطة بيولوجياً.¹

1 د. كاميليا ابراهيم عبد الفتاح، دار النهضة العربية، بيروت - لبنان، 1984، ص 21-26.
 (*) الاستلاب العقائدي للمرأة هو اخطر انواع الاستلاب : فهنا تتبنى المرأة كل الاساطير والاختراعات التي يحيطها بها الرجل وهي تتقبل احكامه الجائرة بصددها وتتقبل مكائنها ووضعيتها القهر التي تعاني منها كجزء من طبيعتها ، عليها ان ترضى بها وتكيف وجودها بحسبها. ولاشك بأن خطورة الاستلاب العقائدي تبع من مقاومة التغيير فهي لا تتصور لها وضعاً غير وضعها التي تجد نفسها فيه ، وهي تقاوم تغييره وكأن هذا التغيير خروج على طبيعة الامور وعلى اعتبارات الكرامة والشرف. ان تلك الاساطير والاختراعات التي تعزز في غالب الاحوال بتقويمات و(ادلة) اخلاقية وعقائدية ، تشكل المرجعية الفكرية-الاجتماعية للتماهي ، فالمرأة اذ تتحول هي ذاتها الى (معنف) تجد في تلك المرجعية ما يكفي من المبررات ولعل في مقدمتها ان حقوق الرجل تحظى بقسوة عالية نظراً لمزاياه

ثالثاً: تحديات شخصية: من المعلوم أن الأداء الإنساني لأي فرد هو حاصل ضرب عاملي القدرة×الرغبة وتتضمن "القدرة" مقدار المعارف والمهارات التي يشكلها الفرد بصدده عمله أو تطورها ويحسنها ، في حين تعني الرغبة "مقدار الدافعية التي يحملها الفرد تجاه عمله ، وأصعب ما تواجهه المرأة هو افتناعها - تحت تأثير التنشئة الاجتماعية بدونيتها(*) وبقدراتها واستعداداتها المحدودة ، من هنا يتكون شعور النقص لدى المرأة وضعف الثقة والاحجام عن اداء دورها مما يؤثر سلباً على سلوكها بالتالي يتكون فكرة عن ذاتها انها غير جديرة باي عمل قيادي وبانها ليست اهلا لهذا المكان ، ما قد يؤدي ببعض النساء القادرات منهن إلى الاعتذار عن نيل المناصب القيادية أو التخوف من تحمل المسؤولية.¹ وفي دراسة لـ ماتينا هورنر عن الخوف من احراز

، ان الاستلاب العقائدي هو ان تقتنع المرأة بدونيتها تجاه الرجل وتعتقد جازمة بتفوقه وبالتالي سيطرته عليها وتبعيتها له. اي ان توقن بكونها كائن قاصر جاهل ثرثار عاطفي لا يستطيع ان يجابه اي وضعية بشيء من الجدية والمسؤولية ، وان تعتقد ان عالمها هو البيت وان الزوج والابناء يشكلون حدود كيانها: د.كريمة محمد حمزة، د.فهيمة كريم المشهداني، المرأة العراقية جدلية التكوين والتمكين، مكتبة عادل، بغداد-العراق، 2014، ص163-164.

(*) الاستلاب العقائدي للمرأة هو اخطر انواع الاستلاب : فهنا تتبنى المرأة كل الاساطير والاختزالات التي يحيطها بها الرجل وهي تتقبل احكامه الجائرة بصددها وتتقبل مكائنها ووضعية الفهر التي تعاني منها كجزء من طبيعتها ، عليها ان ترضى بها وتكيف وجودها بحسبها. ولاشك بأن خطورة الاستلاب العقائدي تبع من مقاومة التغيير فهي لا تتصور لها وضعا غير وضعها التي تجد نفسها فيه ، وهي تقاوم تغييره وكأن هذا التغيير خروج على طبيعة الامور وعلى اعتبارات الكرامة والشرف. ان تلك الاساطير والاختزالات التي تعزز في غالب الاحوال بتقويماوات (ادلة) اخلاقية وعقائدية ، تشكل المرجعية الفكرية-الاجتماعية للنماهي ، فالمرأة اذ تتحول هي ذاتها الى (معنف) تجد في تلك المرجعية ما يكفي من المبررات ولعل في مقدمتها ان حقوق الرجل تحظى بقسوة عالية نظراً لمزاياه ، ان الاستلاب العقائدي هو ان تقتنع المرأة بدونيتها تجاه الرجل وتعتقد جازمة بتفوقه وبالتالي سيطرته عليها وتبعيتها له. اي ان توقن بكونها كائن قاصر جاهل ثرثار عاطفي لا يستطيع ان يجابه اي وضعية بشيء من الجدية والمسؤولية ، وان تعتقد ان عالمها هو البيت وان الزوج والابناء يشكلون حدود كيانها: د.كريمة محمد حمزة، د.فهيمة كريم المشهداني، المرأة العراقية جدلية التكوين والتمكين، مكتبة عادل، بغداد-العراق، 2014، ص163-164.

1 مؤمنة صالح الرقب، مصدر سابق، ص65.

التفوق لدى الإناث توصلت الدراسة ان دافع تجنب الفشل يكاد يكون صفة ثابتة في شخصية الانثى اكتسبتها منذ نشأتها المبكرة والخوف من الالجاز لدى الاناث سببه توقع عدم القبول الاجتماعي اذا ما حققت نجاحاً ملموساً فيه منافسة للذكر ويمكن ان يظهر دافع تجنب الالجاز لدى الاناث في مواقف الالجاز المرتبط بمهمات ذهنية او قيادية.¹

إضافة الى ذلك ، الضغوطات التي تواجه المرأة للموازنة بين المسؤوليات الأسرية ومسئوليات العمل، بالتالي تحتاج إلى مضاعفة جهودها ورفع كفاءتها وتوظيف فعاليتها في استثمار عامل الوقت ، لكي تحافظ على اتساق واستمرارية تطورها المهني ، على نحو يفوق ما تتطلبه ظروف الرجل ، فالمعادلة التي تتطلب التوازن بين النجاح المهني من جهة ودور الزوجة والأم الرائعة والمتفانية من جهة أخرى لا تنطبق على الرجل.²

رابعاً : التحديات السياسية : المرأة في العراق ضحية عجز السلطة ، والمحاصصة وما يتصل بها من تعدد في الولاء وانقسام في المرجعيات واختلاف في القرارات لا تسمح بالوصول الى اليات للحماية ، فكل جهة ليست في حال البحث في شؤون المرأة وهي تواصل حروبها من اجل كسب المزيد من السلطة ، ولا تستطيع حتى المنظمات التي تطرح نفسها كمنظمات ممثلة للنساء العراقيات الا باعلان الاحتجاج دون ان تتمكن من القيام بفعل مؤثر.³ ان طبيعة الصعوبات التي واجهتها النساء في العراق وتعدد جبهات نضالها ساعد على ايجاد نوع من الاسترضاء الرمزي في تحديد الاولويات ، فقد اثرت الاوضاع السياسية على مطالب النساء في العراق ، حيث اثقلت كواهلهن باعباء سياسية امنية واقتصادية واجتماعية وتربوية بل وحتى نفسية ، فكان من الصعب توقع المطالبة بمشاركة النساء قبل المطالبة بتوفير اساسيات الحياة.⁴ وحتى من اصبحن نائبات صرن يعبرن عن

1 نسمة محمود سالم الفضة، مصدر سابق، ص76.

2 مؤمنة صالح الرقب، مصدر سابق، ص66.

3 د.كريم محمد حمزة، د.فهيمة كريم المشهداني، مصدر سابق، ص219.

4 سندس عباس حسن سندس عباس حسن(رئيسة معهد المرأة القيادية)،المشاركة السياسية للنساء في العراق الفرص والتحديات، <https://www.aswat.com/ar/node/3916>

مرجعياتهن الحزبية وليس عن قضايا المرأة العراقية ككل ، اضافة الى تعرض النساء بعد عام 2003 لعنف الميليشيات التي تقوم بتشخيصهن وقتلهن او خطفهن مع سبق الاصرار والترصد ، في حال رفضهن تهديدات الجماعات المسلحة وواصلن عملهن ، وبسبب ذلك الكثير من النساء يفكرن ملياً قبل ان يشغلن منصب معين يجعلهن فريسة لتلك الميليشيات ، وعلى الرغم مما تحقق كمبادئ مرجعية دولية تتمثل في المواثيق واستراتيجيات تؤكد على المساواة بين الجنسين في الحقوق والواجبات الا ان الهوة عميقة بين تلك المبادئ وبين التطبيق على الصعيد الوطني ، في حين قيمة كل قانون تتجسد في تطبيقاته.¹ الإن المشكلة الكبيرة لدى المرأة العربية تكمن في جهلها لحقوقها القانونية وبالتالي فهي لا تستطيع حماية نفسها والسبب في جهل المرأة حقوقها يعود إلى عدم مشاركتها في عملية صنع القرار ووضع التشريع.²

المبحث الثالث: آليات تمكين المرأة لشغل الوظائف القيادية:-

لقد تنوعت المناهج المتبعة في معالجة مشكلات المرأة ، نظراً للعلاقة الدينامية بين المرأة ودورها وبين البنى الاجتماعية ، فالمكونات الرئيسية للنسق الاجتماعي في المجتمع المعاصر والتي تسهم في تشكيل الادوار الاجتماعية للمرأة تشمل الاسرة والمؤسسات التربوية والتنظيمات والحركات النسوية والاحزاب السياسية ووسائل الاعلام والادب والفن ، ان هذه المؤسسات تهدف الى دعم الادوار الاجتماعية للمرأة على نحو يمكن معه تشكيل شخصيتها وحضارتها من خلال نظام تربوي يمكنها من اكتساب القدرات التي تؤهلها لتحمل دورها ومسؤولياتها في بناء المجتمع.³ وعليه ، ارتئينا الحديث عن تلك المؤسسات :

1 د.كريم محمد حمزة، د.فهيمة كريم المشهداني، مصدر سابق، ص219.

2 م.م.هيثم فيصل علي.م.هيثم فيصل علي، العوامل المؤثرة على مهارات المرأة في صنع القرار، مجلة الانبار للعلوم الانسانية، العدد الثالث، تصدر عن جامعة الانبار، 2010، ص506.

3 د.فوزية العطية، المرأة والتغير الاجتماعي في الوطن العربي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم - معهد البحوث والدراسات العربية -قسم البحوث الاجتماعية، مؤسسة الفليح للطباعة والنشر، بغداد، 1983، ص90.

أولاً: في المجال السياسي:- الشرط الأولي لتحرير الرجل والمرأة أن تكون المجتمعات ديمقراطية ، وهذا يعتمد على كفاح مشترك لرجال ونساء مجتمعاتنا لتشكيل جماعات ضغط تعمل لصالح الديمقراطية ، مع وجود مساندة دولية تعمل في سبيل إرساء أسس الديمقراطية في منطقتنا ، سواء من المؤسسات الدولية كمنظمة الأمم المتحدة والمنظمات المتفرعة عنها ، أو من الدول الديمقراطية التي سبقتنا في هذا المجال ، وكي تكون هذه المساندة فعالة فلا بد للدول الديمقراطية وغالبيتها من دول الغرب التي تملك مصالح إستراتيجية في بلادنا ، أن تعتمد في علاقاتها معنا مبدأ أخلاقياً إنسانياً بعيد المدى بدلاً من المبدأ النفعي الآني الضيق الذي تعتمده حالياً. ومع ضرورة تشريع القوانين الديمقراطية وبناء المؤسسات الديمقراطية الا انهما لا يكفيان لجعل المجتمع إنسانياً تتوازن فيه مصالح وحاجات مختلف فئاته ومن ضمنها النساء ، حيث يبقى الارتقاء بالضوابط الضميرية الذاتية ، والارتفاع بمستوى وعي الأفراد والجماعات ، الضامن لحسن تطبيق القوانين والارتفاع بالمؤسسات الديمقراطية بما يعود بالخير على الناس كافة.¹

ثانياً: في المجال التعليمي: تتوقف فاعلية التعليم كأداة لتمكين للمرأة ، على مستوى التعليم الذي تحصل عليه ، ونوعيته ، ومجال التخصص ، إذ أن ارتفاع مستوى التعليم يؤدي إلى تحسن قدرة المرأة على الحصول على عمل بأجر بنوعية جيدة في القطاع الرسمي ، والتغلب على التمييز المهني ضدها ، ويؤدي أيضاً إلى انعكاس الفجوة لصالحها بين الحاصلين على مستويات تعليم أعلى ، أي يدعم القدرة التنافسية لديها بين الرجال.² ومنى ابرز محاور العمل التي يتعين أن تتصدر أولويات صانع السياسة التعليمية هي :-

أ- دعم معدلات الالتحاق ، والاستمرار في التعليم لمستويات أعلى: عن طريق تفعيل التشريعات التي تؤكد إلزامية التعليم الأساسي ، وتنفيذ العقوبات على الاسر التي

1 اعداد: أ. سميرة الانصاري، مصدر سابق، ص 209.

2 سميه أحمد على عبد المولى، تدعيم التعليم كأداة للتمكين الاقتصادي للمرأة في مصر، البرنامج البحثي حول "المرأة والعمل" أوراق سياسات، مركز البحوث الإجتماعية، الجامعة الامريكية بالقاهرة، جمهورية مصر العربية. 2009، ص 21.

تحرم الإناث من التعليم ، ووضع الحوافز للاسر التي تدعم تعليم الفتيات ، وإجراء حملات التوعية للاسر حول أهمية تعليم المرأة وتدريبها وتمكينها في جميع المجالات وأهمية العلوم والتكنولوجيا لها وتشجيع المرأة على خوض التعليم في مختلف الحقول.¹

ب- تأهيل الكادر التعليمي بما يؤهله للنهوض باعباء تضمنين النوع الاجتماعي في المقررات الدراسية ، والتأكد من خلو المقررات التعليمية من محتويات تحمل صوراً تهمش دور المرأة كشريك للرجل في اعباء الحياة العامة والخاصة ووضع مقررات إلزامية في المدارس والجامعات تبين اصول الحوار والتواصل وتؤكد على قيم الاحترام المتبادل بين الانثى والذكر، والتوجيه من خلال برامج الإرشاد داخل المدارس وتضمنين مناهج جديدة مثل مهارات الاتصال والقيادة والمهارات الادارية ،² وتوفير منح لاستكمال التعليم الجامعي وما بعده للإناث في المجالات العلمية ، وتحسين نوعية التعليم يتطلب الاستثمار في تطوير البنية الأساسية للمدارس بالأخص المتهاك منها ، وتزويد المدارس بأجهزة الحاسوب الموصلة بشبكة الإنترنت.³

ت- توفير الدراسات العلمية والبيانات الاحصائية التي من شأنها التعرف على تقييم التقدم المحرز للمرأة ، ويتم ذلك باعداد استمارات بهدف جمع المعلومات من قبل أخصائيين في التحليل الكمي والنوعي والعلوم الاجتماعية ، والقيام بزيارات ميدانية لجمع المعلومات باستخدام ادوات مثل استمارات واستطلاعات الرأي والمقابلات الشخصية والمجموعات البؤرية **Focus Groups** ، ووضع معايير ضبط البيانات والتحقق من دقتها وتحليل المخرجات من قبل المتخصصين في مجال الدراسات

1 د. ابتسام الكتبي(واخرون)، النوع الاجتماعي وابعاد تمكين المرأة في الوطن العربي، منظمة المرأة العربية، القاهرة-مصر، 2010، ص281.

2 سبيكة بنت ابراهيم ال خليفة، استراتيجية الشباب العربي لدعم دور المرأة العربية في بناء المجتمع، ط2، منظمة المرأة العربية، القاهرة-مصر، 2007، ص7.

3 سميه أحمد على عبد المولى، مصدر سابق، ص27-28.

الميدانية والجهات المعنية واتاحة نتائج الابحاث لكافة الجهات الرسمية وغير الرسمية للاستفادة منها.¹

وتشير الدراسات الى ضرورة اجراء بحوث وقراءات نقدية في المناهج الدراسية خاصة التربية الإسلامية واللغة العربية والتاريخ لجميع المراحل وتقديم مقترحات تعديلها بما يتوافق وثقافة حقوق المرأة ، وكذلك إنجاز دراسات اجتماعية بالأعراف والعادات والتقاليد التي تخالف الشريعة الإسلامية ، والمواثيق الدولية ، وإمداد صناع الرأي في المجتمع بها ، وإدراج نتائج هذه الدراسات في الخطب والمحاضرات الدينية والمقالات والتحقيقات الصحفية والبرامج التلفزيونية والقضايا الخاصة بالنساء.² ان بالتربية والتعليم تكشف المرأة العادات الحسنة والمزايا الحميدة وتفتح قدراتها العقلية لتصل بواسطتها الى الحكمة التي تفوقها الى معرفة حقائق الاشياء ، حيث ان اتخاذ القرار والمشاركة في ميادين الحياة المتنوعة لن تكون حقيقية الا اذا امتلكت المرأة الوضوح العلمي والرؤيا الموضوعية بحيث ياتي قرارها ومشاركتها تعبيراً عن وعيها المستقل بعيداً عن التأثيرات الخارجية التي عاشت عمرها في دائرتها ، فضلا عن ان التعليم كبديل للتخلف الثقافي يمنح المرأة الثقافة والفهم.³

ثانياً: على المستوى الثقافي:-

يمكن اعتبار ثقافة المرأة وحضارتها اهم الوسائل الرئيسية في اكتساب المرأة ادواراً جديدة وانماطاً سلوكية يتعدى اكتسابها من الاسرة او المدرسة. وتتبلور الظروف المختلفة التي تخلق حضارة فرعية للمرأة ، تعنى بتغيير الاوضاع التي لا تنسجم مع تغيرات العصر، ومتابعة التطور واستيعابه ، وتهيئة الفرص امام المرأة لتحمل مسؤولياتها في مواجهة المشكلات الاجتماعية ، والعناية بالاسرة ، وتطوير

1 سبيكة بنت ابراهيم ال خليفة، مصدر سابق، ص4.

2 إعداد: أ.سميرة الانصاري، مصدر سابق، ص207.

3 د.رواء زكي يونس الطويل، استنباط الية جديدة لتفعيل دور المرأة في العراق، مجلة اداب اليرافدين، تصدر عن كلية الاداب -جامعة الموصل، العدد(1/41) ، العراق، حزيران 2005، ص191-ص205.

برامج رعايتها. وتعتبر الحضارة الفرعية للمرأة عن مجموعة من القيم والاتجاهات والاراء والسلوك ، وهذه الحضارة الفرعية تساهم في تطوير واستحداث مجموعة من المعايير التي تمنح المرأة قوة لاكتساب المهارات والتجارب والخبرات التي يتعذر اكتسابها من خلال المعايير الحضارية العامة ، ان حضارة المرأة تتطور داخل الجمعيات

والمنظمات النسوية ومن خلال الوسائل الاعلامية ، ويمكن تحليل حضارة المرأة في ضوء مفهوم الحركات النسوية التي تعبر عن تحولات اجتماعية وحضارية ترتبط بجيل معين وتنتشر في اتجاه حضاري ينتشر بين افراد هذا الجيل من النساء ويكتسب قدرا من العمومية ، وتمثل هذه الحركات النسوية وحدة من البناء والتفاهم حول منظور جديد للحياة وصياغة مجموعة من الانماط الحضارية التي تعبر عن هذا المنظور الخاص. وترتبط حركة النساء بعوامل التغيير الاجتماعي التي تعمل على تفكيك البناء الحضاري القائم ، كما تخلق اطاراً نظامياً يجعل من النساء فئة اجتماعية رئيسية في المجتمع تمارس مختلف الاعمال الانتاجية في المجتمع . فالتجمع الهائل للنساء يخلق نوعاً من الوعي الاجتماعي ، هذا فضلاً عن الدور الذي تقوم به وسائل الاتصال الجمعي في ايجاد الاساس البنائي للارتباط بين النساء وازدياد تجانس الوعي بينهن.¹

وتمنح الثقافة المرأة دفعاً جديداً يجعلها تكشف مَخالِق العالم والاشياء وتعني طبيعة موقعها ودورها في الحياة ولا بد من الاشارة الى ارتباط الثقافة بالعمل الانتاجي فالانسان المثقف اكثر انتاجاً من غيره ، لذا فأن توفير العمل والثقافة يلتقيان هنا ليعملا على صنع انسان مبدع اكثر انتاجاً من الاخرين.²

ثالثاً: في المجال الاجتماعي: ويتحقق من خلال النقاط الآتية:

1- توعية الاسرة بضرورة تغير اساليب التنشئة المتعلقة بالتمييز بين الجنسين لصالح الذكور على مستوى المكانة والدور ، ونبذ العادات والتقاليد التي لا تزال

1 فوزية العطية، مصدر سابق، ص85-90.

2 د.رواء زكي يونس الطويل، مصدر سابق، ص191-205.

تحاصر المرأة ومحاربة الامثال والشعارات التي تقف في طريق تقدم المرأة وتمنعها من ممارسة دورها في المجتمع.¹

2- تحويل الكفاح النظري الى اسلوب عملي تطبيقي : حيث اننا بحاجة الى الانقلاية الذاتية فهي وحدها كفيلة بجعلنا نواجه ذواتنا وجها لوجه كي نعرف عيوبنا فنتجاوزها ، وندرك ايجابياتنا فنحاول تعميقها ومن اجل نبذ الازدواجية التي تعتبر بحق من اخطر الامراض ، فعلى سبيل المثال قد يؤمن الرجل فكراً بانسانية المرأة ثم يمنعها من ان تمارس عملها بارادتها واختيارها ليستعمل معها حق الوصاية والتسلط.²

3- الوقوف بوجه الاساليب الشكلية لعملية تحرير المرأة ، هذا المفهوم الذي يمكن ان يسقط المرأة تحت ضوء زائف يعرضها سلعة بلا مضمون امام الاخرين ، وهذا المفهوم الذي لم يستطع ان يرد اعتبار المرأة ويحررها التحرر الانساني المطلوب لانه حولها الى دمية وواجب عليها ان تتغير شكلاً كل حين حسب ما تبتغي متطلبات المستهلك الاقتصادي والسوق فمن الميوعة الى الغرق بالاصباغ الى العري والعبث والتصنع والاحلال.³

4- إن التنسيق بين عمل المرأة المنتجة وبين دورها في الإنجاب ورعاية الأطفال هو أمر في غاية الأهمية إذا أردنا الحديث بجديّة عن مشاركة المرأة الفعالة ومن هذا المنعطف يأتي ضرورة العمل على :-

أ-نشر ثقافة النوع الاجتماعي وإعادة توزيع الأدوار بموضوعية وبقراءة الواقع قراءة متوازنة وغير متطرفة فالحديث عن توزيع الأدوار يصبح منطقياً من الناحية الاجتماعية ، حينما تكون المرأة عاملة مثلها مثل الرجل ويكون من السهل طرح فكرة

1 نسمة محمود سالم الفضة، مصدر سابق، ص154.

2 : د.رواء زكي يونس الطويل، مصدر سابق، ص203.

3 نفس المصدر اعلاه، ص204.

تقاسم المهام والأدوار والمسؤوليات داخل المنزل بالتساوي ، بمعنى من الضروري ان تتغير نظرة الرجل الى العمل المنزلي كعمل لا يتلائم مع طبيعة الرجل.¹

ب- انشاء العدد الكافي من دور الحضانة ورياض الاطفال واعادة النظر في اوقات الدوام الرسمي لتلك الدور بما يمكن الموظفين من توديع واستقبال اطفالهن قبل وبعد الدوام الرسمي ، اضافة الى فتح دار حضانة وروضة اطفال في كل موقع عمل ، على ان تكون تلك الدور على مستوى لائق من الرعاية ، لتتمكن المرأة من المشاركة الفاعلة دون أن تكون هناك ضغوط نفسية والشعور بالتقصير تجاه الأطفال.²

ت- لا بد من اقامة وحدات تخطيط تهتم بشؤون المرأة العاملة تابعة لمؤسسات التخطيط المركزية او وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في الدولة ، من الامور التي تعمل على تحقيقها تلك الوحدات ، توفير ما يطلق عليه خدمات الأسرة بشكل كبير وبجودة عالية وبتكلفة رمزية معتدلة ومناسبة لمدخولات الاسرة ، بمعنى الاستعانة بالفروع الاقتصادية الجديدة للانتاج الاجتماعي التي تؤدي الى اختصار العمل اللازم في المنزل . وهنا تأتي أهمية هذه الخدمات على أساس أنه يمكن تحقيقها في الأجل القصير والاستفادة من عائدها السريع نسبياً ، كما إنها تتعرض لمعالجة أهم العوائق أمام مشاركة المرأة ، لتؤكد أن إتاحة فرص عمل فقط يعد أمر غير كافي بل لابد من ملائمة ظروف العمل حتى نضمن استجابة المرأة وهو ما يعني جانب نوعي وليس كمي فقط لهذه القضية ، ان هذا البديل سيحفز النساء حيث سيرفع عن كاهل المرأة العاملة الكثير من الاعباء ويوفر لها القدرة والوقت في شغل مراكز وظيفية ذات مسؤوليات عالية ، وسوف يخفض من فترات الانقطاع عن العمل.³

سادساً: على المستوى الديني:

1 اعداد: أ. سميرة الانصاري، مصدر سابق، ص 207

2 المصدر نفسه ، ص 207

3 سميه أحمد على عبد المولى، مصدر سابق، ص 21.

إعادة تشكيل الوعي الديني بإعادة قراءة النصوص المقدسة ضمنية الدلالة قراءة تتفق والمقاصد الكلية التي جاءت بها الشريعة الإسلامية (حرية، عدل، مساواة وتكافل اجتماعي) وذلك من خلال:-

أ- دعم الخطاب الديني الوسطي الذي يواكب العصر ويحقق أهم ما يميز هذا الدين بصلاحيته لكل زمان ومكان من خلال نشر أطروحاته وتبنيها وتشجيع الدراسات والبحوث والاجتهادات العصرية التي تتناغم مع النصوص الشرعية¹.

ب- تقديم برامج توعية تدريبية للفئات التي تقوم بصياغة وتشكيل الوعي الديني في مجال حقوق الإنسان والمرأة من منظور إسلامي ، خاصة خطباء المساجد والوعاظ والواعظات والقضاة وخريجي المعهد العالي للقضاء ومدرسي مادة التربية الإسلامية في المدارس الثانوية للبنين والبنات².

ج- تقديم حلقات توعية لنشطاء وناشطات حقوق الإنسان في منهجية قراءة النصوص الشرعية وتزويدهم بثقافة دينية يمكنها أن تشكل حلقة وصل بينهم وبين الناس فيخاطبونهم بلغتهم وبالأشياء التي يؤمنون بها ، ذلك أن كل دعوة أو خطاب تغفل ثقافة هذه الأمة ومعتقداتها غالباً ما تيؤء بالفشل ولا تحقق النتائج المرجوة ، إن اعتزاز نشطاء حقوق الإنسان بمثل هذه القيم يجعلهم أهلاً لثقة المجتمع ويصنع منهم دعاة وقادة تغيير حقيقيين ويمكن بعد ذلك أن يقدموا الدراسات المقارنة بين الرؤية الإسلامية والمواثيق الدولية المتعلقة بالمرأة من موقف الداعية الواعي بثقافته المنفتح على الآخر لا موقف المنبهر المقلد³.

رابعاً: على المستوى الاعلامي:

1 اعداد: أ.سميرة الانصاري ، مصدر سابق، ص207.

2 المصدر نفسه، ص207.

3 المصدر نفسه، ص207.

تفعيل الدور الإيجابي لوسائل الاعلام باعتباره عملية اجتماعية متفاعلة مع المجتمع ، ييسر عملية الانتقال من المجتمع التقليدي الى المجتمع العصري.¹ من هنا يتعين على أجهزة الإعلام أن تقوم بدور فاعل في تشجيع وتحفيز مشاركة المرأة وكذلك في تغيير بعض المعتقدات البالية وذلك عن طريق عدة طرق ووسائل ، كتخصيص برامج تثقيفية تهدف إلى التوعية بالمفهوم الصحيح لقضية تمكين المرأة ، وكيف إنها تدفع المجتمع ككل للأمام ولا تعني بأي حال من الأحوال التنافس مع الرجل في النهوض بالمجتمع ، ومن ثم تركيزها على إظهار النماذج الناجحة كقدوة للأجيال وإبراز الصورة المنتجة للمرأة وتقديم نماذج من النساء الناجحات في مختلف الميادين ، يعد هذا البرنامج طويل الأجل حيث يحتاج إلى الاستدامة كي يحقق الفائدة المرجوة منه ، الا انه منخفض التكلفة نسبياً وستعكس نتائجه على الأجيال القادمة بشكل إيجابي وعلى قناعة المرأة بذاتها بحقها في التمكين وفي المشاركة وبالتالي بدفعها إلى المزيد من الإسهام في قوة العمل وكذلك إلى المزيد من الإقبال على التعليم والتدريب.²

خامساً: على المستوى القانوني:-

1-المساواة امام القانون ومحاولة اعادة النظر في قانون الاحوال الشخصية ، بحيث تستبدل القوانين الجامدة والبالية بقوانين اخرى حية ومتطورة تتيح للمرأة فرصاً انسانية اكثر عمقاً وتأكيداً لانسانية المرأة وقضيتها العادلة.³

2-أن التعريف بالتشريعات والقوانين ووضعها في متناول المرأة والرأي العام يلعب دوراً هاماً ليس فقط في جعل مشاركة المرأة في السياسة واتخاذ القرار أمراً واقعاً بل في اتخاذ القرار الصحيح أيضاً.⁴

1 د. فوزية العطية، مصدر سابق، ص 90.

2 سميه أحمد على عبد المولى، مصدر سابق، ص 16.

3 د. رواء زكي يونس الطويل، مصدر سابق، ص 192.

4 اعداد: أ. سميرة الانصاري ، مصدر سابق، ص 207.

3- تفعيل المواد والقوانين والاتفاقيات التي صادقت عليها الدولة وتتعلق بالمرأة ونقلها إلى حيز التطبيق ليتزامن تغيير الوعي مع القرار السياسي الفعلي ونخرج حينها من إشكالية الحصان والعربة ومن أين نبدأ التغيير من السلطة أم من القاعدة الاجتماعية.¹

ثامناً: على المستوى المهني: ويتطلب ذلك :-

1- العمل على تكافؤ الفرص للذكور والاناث في العمل والتدريب والترقية ، وتوسيع امكانيات التقدم والحراك المهني على اساس المؤهلات والخبرات الفردية بغض النظر عن الجنس.²

2- الاهتمام بتدريب المرأة لأن من شأن هذا التدريب ان يصقل دورها وبالتالي رفع مستوى الاداء عندها مع اتاحة برامج التأهيل للمرأة المتعلمة: من اجل القضاء على الأمية الوظيفية والحاسوبية في ضوء قاعدة بيانات دورية عن المهارات المطلوبة.³

3- توفير دور خاصة او اقسام داخلية خاصة بالعنصر النسائي في المعاهد والمراكز التدريبية لمختلف المؤسسات ، وذلك لتسهيل اسكان الموفودات من الموظفات الى محافظات القطر للاشتراك في الدورات التأهيلية ودورات رفع الكفاية أو لتأدية بعض المهمات الرسمية.⁴

الجانب الميداني/ الفصل الثالث:

المبحث الاول/ الاطار المنهجي للدراسة:-

اولاً: نوع الدراسة ومنهجيتها : تدرج هذه الدراسة ضمن الدراسات الوصفية التحليلية ، إذ تعتمد هذه الدراسة على تحديد ظاهرة معينة ومن ثم تصوير هذه

1 المصدر نفسه، ص207.

2 صباح احمد النجار، مصدر سابق، ص.

3 إعداد: أ. سميرة الانصاري، مصدر سابق، ص207.

4 رجاء محمد قاسم، المرأة العاملة في العراق، داسة اجتماعية-ديمغرافية لدور المرأة العاملة في العرافة مقدمة الى مجلس كلية الاداب -جامعة بغداد كجزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في علم الاجتماع، 1984، مصدر سابق، ص40.

الظاهرة عن طريق جمع البيانات والمعلومات عنها ومن ثم إخضاعها للدراسة الدقيقة عن طريق معالجة هذه البيانات إحصائياً وتصنيفها وتحليلها¹. أما المنهج المتبع في هذه الدراسة منهج المسح الاجتماعي. ثانياً: ادوات البحث.

أ- استمارة استبائية مقننة: تم استخدام في هذا البحث الاستبانة كأداة لجمع المعلومات والبيانات والحقائق المرتبطة بموضوع البحث ، يجرى تعبئتها من قبل المستجيب. حيث تضمنت الدراسة مجموعة من الفقرات التي تم التوصل اليها من خلال الاطلاع على الكتب العلمية والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث ، فضلاً عن الاستعانة بالخبراء والمختصين في مؤسسات الدولة وايضاً من خلال اجراء لقاءات مع عدد من النساء الموظفات ومعرفة الظروف الاجتماعية والمهنية التي يعيشون في وسطها. وشملت الاستبانة على ثلاثة اجزاء الجزء الاول تضمن معلومات عامة عن المبحوثان (العمر، مدة الخدمة ، التحصيل العلمي ، الحالة الاجتماعية، الخلفية الاجتماعية) ، أما الجزء الثاني تضمن فقرات توزعت على اربع مجالات (المجال الاول التحديات الثقافية والاجتماعية ، المجال الثاني التحديات الشخصية ، المجال الثالث تحديات تتعلق ببيئة العمل ، المجال الثالث تحديات تتعلق بالجانب السياسي).

وعرضت الأداة بصيغتها الأولية على مجموعة من الاساتذة في قسم علم الاجتماع وبعد استعادة الاستبانة من السادة الاساتذة ودراسة ملاحظاتهم ، قامت الباحثة بإجراء التعديلات التي أوصى بها الاساتذة بعد تسجيلها في نموذج تم إعداده والتي اشتملت على تحديد مدى مناسبة فقرات الاستبانة وملاءمتها للمجال وتم حذف

1 عبد الباسط محمد حسن، اصول البحث الاجتماعي، ط9، مكتبة وهبة القاهرة ، 1985، ص198-199.

• اسماء الخبراء من اساتذة قسم علم الاجتماع

- 1- موفق ويسى محمود : استاذ مساعد
- 2- د.خليل محمد حسين : استاذ مساعد
- 3- د.شفيق ابراهيم : استاذ مساعد
- 4- د. شلال حميد : استاذ مساعد
- 5- باسمة فارس : استاذ مساعد
- 6- د.ايمان عبد الوهاب : مدرس

فقرات وإعادة صياغة اخرى وتجزئة بعض الفقرات المركبة بناء على توجيهات الاساتذة.

ب- الملاحظة : قامت الباحثة بملاحظة بعض المواقف الخاصة بعدد من الموظفات في بعض دوائر الدولة منها جامعة الموصل. وقد اعتمدنا هذا الأسلوب في أثناء دراستنا وتمكنا بواسطة هذا الأسلوب تقصي الحقائق وجمع المعلومات بموضوع الدراسة.

ج- المقابلة : ولقد استخدمنا هذه الأداة لجمع المعلومات والحقائق المتصلة بموضوع الدراسة، إذ قامت الباحثة بمقابلة عدد من الموظفات في دوائر الدولة ، وفي أثناء ذلك دارت مناقشات حول الجوانب المتعلقة بموضوع الدراسة .

ثالثاً: عينة الدراسة : نوع العينة في هذه الدراسة هي عينة عشوائية منتظمة ، حيث يتكوّن مجتمع الدراسة من موظفات في مؤسسات الدولة بمحافظة الموصل وفي ضوء ذلك تم اختيار عينة الدراسة والتي شملت 80 موظفة.

رابعاً: مجالات البحث:-

أ- المجال المكاني: تمثل مدينة الموصل مجالاً مكانياً لهذه الدراسة ، حيث تم اختيار عينة من النساء الموظفات في الدوائر الحكومية في مدينة الموصل .

ب- المجال البشري: لقد تحدد المجال البشري لهذه الدراسة ، من النساء الموظفات في دوائر الدولة حصراً.

ت- المجال الزمني: ان المدة الزمنية التي استغرقتها عملية توزيع استمارات الاستبانة وتفريغها وتحليلها امتدت من 2013/9/1-2014/4/1.

خامساً: فرضيات البحث :

ان الفرضية الرئيسية للبحث مفادها (ان المرأة تواجه تحديات تحول دون توليها مراكز متقدمة في المؤسسات التي تعمل فيها) ومن هذه الفرضية تتفرع عدة فرضيات فرعية وهي على النحو الآتي:

1- توجد معوقات اجتماعية وثقافية تواجه المرأة تحول دون توليها مناصب رفيعة.

2- هناك تحديات شخصية تعيق تولي المرأة وظائف عليا.

3- توجد موانع تتعلق ببيئة العمل تمنع المرأة من التقدم الى مراكز مهمة في الدوائر التي تعمل فيها.

4- هناك تحديات سياسية تحد من احتلال المرأة مناصب عليا في المؤسسات التي تعمل فيها.

5- هناك تباين في درجة التحديات الاجتماعية-الثقافية، والتحديات السياسية ، والتحديات الشخصية ، والتحديات التي تتعلق ببيئة العمل ، من وجهة نظر المبحوثين.

سادساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة :-

تم استخدام مجموعة من الوسائل الاحصائية لتحليل البيانات للحصول على النتائج النهائية وهي النسب المئوية والوسيط والأوزان النسبية ، والوسط المرجح ، والانحراف المعياري¹.

الجانب الميداني/الفصل الثالث

المبحث الثاني /عرض وتحليل بيانات البحث

أ- تحليل البيانات الاساسية للمبحوثين:-

1- مؤسسة العمل:

جدول رقم (1) يوضح مؤسسة العمل للمبحوثات

مؤسسة العمل	التكرارات	النسبة المئوية
مديرية زراعة نينوى	16	20
شركة توزيع المنتجات النفطية	8	10
جامعة الموصل	22	27.5
مديرية صحة نينوى	12	15
مديرية كهرباء نينوى	10	12.5
مجلس محافظة نينوى	4	5
المعهد التقني	6	7.5
الكلية التقنية الادارية	2	2.5
المجموع	80	100

1 عبد الباسط محمد حسن، اصول البحث الاجتماعي، ط9، مكتبة وهبة القاهرة ، 1985، ص200.

حاول الباحث جمع العينة من مؤسسات عمل مختلفة وواجه بعض الصعوبات في تحقيق ذلك منها صعوبة الوصول الى مؤسسات معينة او رفض الموظفين في بعض المؤسسات الاستجابة لموضوع البحث ، وعلى الرغم من ان العينة تنحدر من مؤسسات عمل مختلفة وبنسب متفاوتة كما مبين في الجدول اعلاه الا ان المبحوثات يعيشن في الغالب اجواء اجتماعية ووظيفية متشابهة ، والجدول (1) يبين ان اعلى نسبة من العينة تعمل في جامعة الموصل بنسبة (27.5%) وذلك يعكس التطور الثقافي لتلك الفئة ومن ناحية اخرى يعكس رغبة هذه النسبة من العينة في التعبير عن ارائهن فيما يخص وضعهن الوظيفي والاجتماعي المتعلق بعملهن بدون خجل او تردد خصوصاً ان بعضهن وجد في الاستجابة لفقرات هذا البحث محاولة ليصال امتعاضهن من ظروفهن الاجتماعية الوظيفية التي يعيشونها وهذا ينطبق ايضاً على اغلب المستجيبات لفقرات البحث .

2- العمر : جدول رقم (2) يوضح عمر المبحوثات

العمر	التكرارات	النسبة المئوية
29-20	10	12.5
39-30	24	30
49-40	30	37.5
50-فاكثر	16	20
المجموع	80	100

من الجدول اعلاه يتبين ان اعلى نسبة من العينة تتراوح اعمارهن بين (40-49) عام ، بنسبة (37.5%) ، تليها المبحوثات اللواتي اعمارهن تتراوح بين (30-39) بنسبة (30%) ، ومن ثم اعمار تتراوح بين (50-فاكثر) بنسبة (20%) ، وبلغ متوسط العمر لاعمار نساء العينة (42) عام. قد تحصل المرأة على التعيين في سنوات مبكرة من عمرها وتقضي سنوات طويلة في الوظيفة ، في السابق وبسبب تدني الراتب الوظيفي الى جانب الظروف الخاصة بالموظفات دفعن بالكثير منهن الى الاستقالة او التقاعد عن العمل في سن مبكرة ، لكن بعد التغييرات السياسية التي

شهدها العراق اصبح راتب الموظف مغري للاستمرار في الخدمة لحين الوصول الى السن التقاعدي القانوني المحدد بعمر (63 عام) ، وفي بعض المؤسسات ومنها التعليم العالي يسمح للتدريسي بالتمديد في الخدمة لعدة سنوات على الرغم من الوصول الى سن التقاعد.

3- عدد سنوات الخدمة :- جدول رقم (3) يوضح عدد سنوات الخدمة

للمبحوثات

سنوات الخدمة	التكرارات	النسبة المئوية
5-1	15	7.5
10-6	10	12.5
15-11	8	10
20-16	14	17.5
25-21	18	22.5
30-26	12	15
31-فاكثر	12	15
المجموع	80	100

يتضح من الجدول (3) ان نسبة المبحوثات اللواتي بلغت خدمتهن ما بين (21-25) هي الاعلى بنسبة (22.5%) ، تليها مبحوثات عدد سنوات خدمتهن الوظيفية تراوحت من (16-20) سنة بنسبة (17.5%) ، بينما تقاسمت الفئة السادسة والسابعة نفس العدد بنسبة (15%) ، وبلغ متوسط خدمة المبحوثات (21.5) سنة. علماً ان النساء اللواتي يقعن ضمن تلك الفئات لديهن دراية كبيرة ومعايشة طويلة للظروف الاجتماعية الوظيفية التي تمر بها النساء العاملات بحكم قدمهم الوظيفي ، بينما كانت اقل نسبة تقع في الفئة الاولى والتي مضى على وجودهن في الوظيفة (1-5) سنوات بنسبة (7.5%) وكانت تمثل هذه الفئة النساء حديثات التعيين في الوظيفة ما زلن يحملن طموحات كبيرة لم تصطدم بعد بالواقع المعاش.

4- المؤهل العلمي :- جدول رقم (4) يوضح المؤهل العلمي للمبحوثات

المؤهل العلمي	التكرارات	النسبة المئوية
متوسطة	6	7.5
اعدادية	10	12.5
دبلوم	8	10

بكالوريوس	32	40
ماجستير	14	17.5
دكتوراه	10	12.5
المجموع	80	100

يتضح من الجدول (4) ان الاكثريّة من المبحوثات حاصلات على شهادة البكالوريوس بنسبة (40%) ، لقد اصبحت الدوائر والمؤسسات تحدد الحصول على شهادة البكالوريوس كشرط للتعيين مما دفع بالاسر الى تشجيع افرادها على الى اكمال تعليمهم الجامعي من اجل الحصول على وظيفة مناسبة في احدى تلك المؤسسات وحتى الوظائف اللواتي تم تعيينهم في السابق بشهادات ادنى اكملن تعليمهن خلال عملهن رغبة منهن في تحسين وضعهن الوظيفي ، بينما بلغت النسبة الاقل لموظفات حاصل على شهادة المتوسطة فقط بنسبة (7.5) ، ففي السابق لم يكن التعليم الجامعي متاح للجميع بحكم الظروف الاقتصادية للاسرة وكانت الرغبة في التعيين في المؤسسات اقل من الان فكان يتم التعيين بشهادات متدنية وبمرور الوقت لم تسمح الظروف لبعض الوظائف باكمال تعليمهن.

5- الحالة الاجتماعية:- جدول رقم (5) يوضح الحالة الاجتماعية للمبحوثات

الحالة الاجتماعية	التكرارات	النسبة المئوية
متزوجة	36	45
عزباء	22	27.5
مطلقة	10	12.5
ارملة	12	15
المجموع	80	100

يتضح من الجدول اعلاه ان اغلب المبحوثات متزوجات حيث بلغت نسبتهم (45%) من حجم العينة ، ويذكر ان هناك اقبال على الزواج من الموظفة لكي تساهم في زيادة المردود المالي للاسرة بالاضافة الى تفضيل البعض للمتعلمة والمثقفة ، بينما بلغت نسبة المبحوثات غير المتزوجات (27.5%) حيث بعض الموظفات عزفن عن الزواج وقد يعود ذلك لتقدمهن في العمر وقسم يرغبن في التفرغ لتحقيق طموحاتهن المهنية ، كم ان البعض من الرجال لا يفضلون الزواج من موظفة خشية

من تقصيرها تجاه اسرتها أو لتخوف المرأة نفسها من تحمل اعباء اخرى ، أما عدد المطلقات فقد جاء بالنسبة الادنى وبلغت (15%) ، وقد تعود بعض اسباب الطلاق لعدم قدرتها على التوفيق ما بين المنزل والعمل أو الى رفضها ان تستغل مادياً من قبل زوجها.

6- الخلفية الاجتماعية :- جدول رقم (6) يوضح الخلفية الاجتماعية للمبحوثات

الخلفية الاجتماعية	التكرارات	النسبة المئوية
ريفي	12	15
حضر	68	85
المجموع	80	100

تحدد البيئة الاجتماعية التي ينحدر منها الافراد الاطار الثقافي الذي يسهم بدوره في تكوين الانماط السلوكية ومن هنا تأتي اهمية معرفة الخلفية للمبحوثات. وتشير النتائج وفق الجدول (6) ان اغلب المبحوثات ذات اصول حضرية حيث بلغت نسبتهن (85%) وهذا نتيجة طبيعة في مجتمع هو اقرب الى الحضرية تنتشر فيه قيم المجتمع الحضري الذي يتقبل خروج المرأة الى ميدان العمل نوعاً ما وان كان متأثر بشكل او باخر وبدرجات متفاوتة بقيم وعادات اجتماعية موروثة هذا ما سيتوضح من خلال البحث. بينما كانت نسبة المبحوثات اللواتي ذات اصول ريفية (15%) ، حيث توجد بعض العوائل ذات الاصول الريفية سكنت المدينة انغمست في الثقافة الحضرية.

ب- تحليل البيانات الاختصاصية عن موضوع البحث:-

تضمنت الاستبانة مجموعة من الفقرات التي توزعت على اربع محاور عبرت عن التحديات والمعوقات تعترض سبيل المرأة العاملة وتحول دون توليها مناصب عليا في المؤسسات التي تعمل فيها حيث تم استخدام الأوساط المرجحة والانحرافات المعيارية والأوزان المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على فقرات الاستبانة ، وتبين أن المجال الرابع (تحديات سياسية وقانونية) نال المرتبة الأولى يليه بالمرتبة الثانية المجال الأول (التحديات الثقافية الاجتماعية) وبالمرتبة الثالثة

المجال الثاني (تحديات شخصية) وأخيراً المجال الثالث (التحديات التي تتعلق ببيئة العمل).

جدول رقم (7) يوضح الوسط المرجح والانحراف المعياري والوزن الرياضي لفقرات الاستبانة

ت	الفقرات	الوسط المرجح	الانحراف المعياري	الوزن المنوي
المجال الأول : التحديات الثقافية الاجتماعية				
1	تحدد الاعراف الاجتماعية الادوار التي تقوم بها المرأة	3.7	1.094	74%
2	تميز التنشئة الاجتماعية بين الذكر والأنثى وترسخ لسيطرة الرجل في مختلف المجالات	3.85	1.088	77%
3	ينظر المجتمع الى المرأة التي ترشح نفسها لمنصب عليا نظرة ازدراء	3.575	1.508	71.50%
4	تفسير المعتقدات الدينية بطريقة تضعف من فرص المرأة في العمل القيادي	3.75	1.242	75%
5	صورة المرأة القيادية في وسائل الاعلام غير محفزة	4.025	1.233	80.50%
6	يعارض الاهل او الزوج عمل المرأة في منصب قيادي	3.725	1.585	74.50%
7	غياب الخدمات المجتمعية المناسبة التي تساعد المرأة على النجاح الإداري	3.65	1.083	73%
8	وجود مشكلات معينة في محيط الاسرة	3.1	0.033	62%
	المجموع	3.672	1.237	73.44%
المجال الثاني : تحديات شخصية				
9	تعرض المرأة لصراع الأدوار (ابنه/ زوجة/ أم/ موظفة) وانعكاساته النفسية السلبية	3.275	1.142	65.50%
10	التأثيرات الصحية للحمل والولادة	3.5	1.223	70%
11	عقدة الخوف الدائم من الفشل في التقدم والتطور لدى المرأة	3.2	1.053	64%
12	احتكام المرأة للعاطفة أكثر من العقل في اتخاذ القرارات	3.35	1.065	67%
13	ضعف قدرة المرأة على المواجهة والتحدي	3.1	1.048	62%
14	ضعف وجود الرغبة لدى المرأة في تبوء موقع أعلى	3.725	1.028	74.50%
15	ضعف قدرة المرأة على تحمل مسؤوليات العمل القيادي	3.3	1.049	66%
16	قلة متابعة المرأة لتعليمها العالي	2.95	1.043	59%
	المجموع	3.3	1.081	66%
المجال الثالث : التحديات التي تتعلق ببيئة العمل				
17	ضعف ثقة المسؤولين بأداء المرأة	3.2	1.028	64%

تمثيل المرأة في الوظائف القيادية بين التحديات واليات التمكين (دراسة ميدانية في مدينة الموصل) نور يحيى يوسف

18	لا يتقبلون زملاء العمل من الذكور ان تحكمهم امرأة	3.55	1.060	71%
19	العلاقة المتوترة بين المرأة العاملة وزميلاتها	3	1.079	60%
20	قلة مشاركة المرأة في البرامج التدريبية والدورات الادارية المتخصصة	2.775	1.065	55.50%
21	كثرة تذمر المرأة من أعباء العمل يبقها في مناصب إدارية متدنية	2.725	1.060	54.50%
22	ضعف المحفزات الدافعة للعمل في مناصب قيادية	3.3	1.050	66%
23	الوساطة ومظاهر الفساد جعل من هو محدد مسبقا للإدارة مستبعدين منها المرأة	3.925	1.057	78.50%
24	غياب المعايير الواضحة للمناصب الإدارية العليا	3.825	1.375	76.50%
	المجموع	3.288	1.097	65.76%
ت	الفقرات	الوسط	الانحراف	الوزن
	المجال الرابع : تحديات سياسية	المرجع	المعياري	المثوي
25	التحديات الامنية للمنطقة من الجماعات المسلحة	4.65	1.343	93%
26	تحكم الاحزاب والكيانات السياسية في شؤون الادارة يجعل المرأة بعيدة عن المناصب العليا	4.375	1.355	87.50%
27	التشريعات والقوانين الوطنية والدولية الخاصة بحقوق المرأة مجرد حبر على ورق	3.85	1.327	77%
28	وجود ضعف في عمل منظمات المجتمع المدني التي تعنى بتطوير وضع المرأة	4.25	1.357	85%
29	الايوضاع التي يعيشها العراق جعلت موضوع تطوير وضعية المرأة في اماكن عملها امراً غير ذات اهمية	4.4	1.245	88%
30	النساء اللواتي يشاركن في العملية السياسية بعيدات عن مطالب المرأة في المجتمع	4.1	1.042	82%
31	قلة عدد النساء في موقع اتخاذ القرارات	4.025	1.241	80.50%
	المجموع	4.236	1.273	84.72%

جدول رقم(8) يوضح التسلسل المرتبي والوزن الرياضي لفقرات الاستبانة

الخاصة بالمجال السياسي

التسلسل المرتبي	الوزن المثوي	الفقرات	ت
المجال الرابع : تحديات سياسية			

25	التهديدات الامنية المنطلقة من الجماعات المسلحة	93%	1
29	الايوضاع التي يعيشها العراق جعلت موضوع تطوير وضعية المرأة في اماكن عملها امراً غير ذات اهمية	88%	2
26	تحكم الاحزاب والكيانات السياسية في شؤون الادارة يجعل المرأة بعيدة عن المناصب العليا	87.50%	3
28	وجود ضعف في عمل منظمات المجتمع المدني التي تعنى بتطوير وضع المرأة	85%	4
30	النساء اللواتي يشاركن في العملية السياسية بعيدات عن مطالب المرأة في المجتمع	82%	5
31	قلة عدد النساء في موقع اتخاذ القرارات	80.50%	6
27	التشريعات والقوانين الوطنية والدولية الخاصة بحقوق المرأة مجرد حبر على ورق	77%	7
	المجموع	84.72%	

جاءت التحديات المتعلقة بالجانب السياسي بالمرتبة الاولى ، وهذا امر طبيعي حيث اغلب الاشكاليات وحتى الاجتماعية منها التي يمر بها العراق يلعب العامل السياسي التأثير الاقوى فيها ، بسبب الوضع السياسي المتأزم الذي يعيشه العراق الذي شكل خطورة على المؤسسات المجتمعية الاخرى. احتلت فقرة "التهديدات الامنية المنطلقة من الجماعات المسلحة" المرتبة الاولى بوزن رياضي (93%) حيث تحذر النساء من ان تشغل منصب قيادي في المؤسسة التي تعمل فيها خوفاً من التنظيمات الارهابية التي تتوعد تلك النساء بالقتل والذبح او حتى استهداف احد افراد عائلتها في حال شغلن او حتى رشحن لذلك المنصب ، بينما بالمرتبة الثانية جاءت "الايوضاع التي يعيشها العراق جعلت موضوع تطوير وضعية المرأة في اماكن عملها امراً غير ذات اهمية" بوزن مؤوي (88%) ، في الحقيقة يشهد العراق مختلف المشكلات المجتمعية التي لا حصر لها وتتعلق بجوانب حيوية واسباسية في حياة كافة افراد المجتمع بمخلف فئاته كما ان الظروف التي يمر بها العراق اثقلت كاهل المواطن العراقي ، ما جعل الاهتمام بشريحة النساء وتطويرهن واعطائهن حقوقهن امر ثانوي وامر غير ذي اهمية في نظر افراد المجتمع اللذين جزء منهم كانوا سبباً في تهميش المرأة اصلاً . أما فقرة "تحكم الاحزاب والكيانات السياسية في شؤون الادارة يجعل

المرأة بعيدة عن المناصب العليا" حلت في المرتبة الثالثة بوزن (87.50%) ، اذ ان اغلب من يتم تعيينهم لرئاسة ادارة في هيكلية مؤسسات الدولة يكونون مدعومين من قبل احد الاحزاب السياسية التي تشكل البرلمان العراقي بحكم المصلحة والعلاقات القرابية وبما ان النساء بعيدات عن هكذا اجواء ما يجعلهن بعيدات عن تولي تلك المناصب الا ما ندر. وجاءت فقرة " وجود ضعف في عمل منظمات المجتمع المدني التي تعنى بتطوير وضع المرأة" في المرتبة الرابعة ، ان عدد منظمات المجتمع المدني بصورة عامة قليل في فترة اجراء هذ البحث بسبب الوضع الامني المتردي الذي شهدته مدينة الموصل كما ان اهتمامات تلك المنظمات في حالة وجودها ينصب في نواحي غير شؤون المرأة وان اهتمت بتطوير المرأة يكون الاهتمام يقتصر على الشعارات وعقد الندوات التي غير ذي جدوى. في حين فقرة "النساء اللواتي يشاركن في العملية السياسية بعيدات عن مطالب المرأة في المجتمع" جاءت في المرتبة الرابعة ، ان معظم النساء المنتميات الى الاحزاب السياسية يحملن ايدولوجية الاحزاب السياسية التي يمثلونها ولا يهتمن بالقضايا التي تتعلق بالمرأة ، كما ان فقرة " قلة عدد النساء في موقع اتخاذ القرارات" حلت في المرتبة السادسة" ، حيث ترى هذه النسبة ان النساء الموجودات في مواقع اتخاذ القرار في الدولة العراقية محدود ما يضعف صوت المرأة في اصال معاناتها او وضع حلول لهذه المعاناة ، واخيراً فقرة "التشريعات والقوانين الوطنية والدولية الخاصة بحقوق المرأة مجرد حبر على ورق" حلت في المرتبة الاخيرة حيث لا يوجد اهتمام بتفعيل القوانين والتشريعات الخاصة بحقوق المرأة.

جدول رقم(9) يوضح التسلسل المرتبي والوزن الرياضي لفقرات

الاستبانة

الخاصة بالمجال الثقافي والاجتماعي

المرتبي	الوزن المنوي	الفقرات	ت
			اولاً: المجال الثقافي الاجتماعي

5	صورة المرأة القيادية في وسائل الاعلام غير محفزة	80.50%	1
2	تميز التنشئة الاجتماعية بين الذكر والأنثى ترسخ لسيطرة الرجل في مختلف المجالات	77%	2
4	تفسير المعتقدات الدينية بطريقة تضعف من فرص المرأة في العمل القيادي	75%	3
1	تحدد الاعراف الاجتماعية الادوار التي تقوم بها المرأة	74%	4
6	يعارض الاهل او الزوج عمل المرأة في منصب قيادي	74.50%	5
7	غياب الخدمات المجتمعية المناسبة التي تساعد المرأة على النجاح الإداري	73%	6
3	ينظر المجتمع الى المرأة التي ترشح نفسها لمنصب عليا نظرة ازدراء	71.50%	7
8	وجود مشكلات معينة في محيط الاسرة	62%	8
	المجموع	73.44%	

على الرغم من التغيرات التي حدثت في القيم والمعايير الخاصة بالمرأة الا انه مازالت تلعب دور كبير في التأثير في شؤون المرأة اذ من الجدول اعلاه يتبين ان المحور الثقافي الاجتماعي جاء بالمرتبة الثانية من بين ترتيب المحاور الخاصة بالدراسة وذلك ان للقيم الثقافية والاجتماعية دور كبير في مجتمعاتنا الشرقية في تحديد سلوكيات الافراد والجماعات. وترى نسبة كبيرة من المبحوثات ان " صورة المرأة القيادية في وسائل الاعلام غير محفزة" اي ان الصورة التي تعرضها وسائل الاعلام كالفنونات الفضائية والانترنت عن المرأة التي تحتل مناصب متقدمة غير مشجعة لهن على تولي هكذا منصب كاظهار النساء على انهن منشغلات بعملهن الذي يجعلهن مقصرات بحق نفسهن وعوائلهن وتواجهن نتيجة ذلك العديد من المشكلات. أما فقرة " تميز التنشئة الاجتماعية بين الذكر والأنثى ترسخ لسيطرة الرجل في مختلف المجالات" حلت في المرتبة الثانية اذ تربي الاناث على الطاعة والخجل وعدم الجراءة بينما يربي الذكور على الجسارة والقوة والتحدي وتعتبر تلك قيم للمفاضلة سواء بين النساء اوبين الرجال ما يؤسس لهيمنة الذكور واستغلالهم على النساء. بينما فقرة "تفسير المعتقدات الدينية بطريقة تضعف من فرص المرأة في العمل

القيادي" جاءت ثالثاً إذ يرى جزء غير قليل من المجتمع ان الدين فضل الرجل على المرأة في الامور الحياتية ، وذلك عندما أعطى للذكر مثل حظ الانثيين وعندما عودلت شهادة الرجل بامراتين وغيرها من المواضع القرانية وكالحديث النبوي الذي يقول لا يفلح قوماً ولى امرهم امرأة وغيره (اخرجه البخاري في صحيحه:4425). وفي المرتبة الرابعة حلت فقرة " تحدد الاعراف الاجتماعية الادوار التي تقوم بها المرأة" حيث ترى نسبة (74%) ان من المتعارف عليه اجتماعياً ان تقوم المرأة بالاعمال المنزلية ويتم تقييمها على مدى نجاحها في اداء تلك الادوار بينما اعمال الكسب وجلب المال تقتصر على الرجال. وجاءت فقرة "يعارض الاهل او الزوج عمل المرأة في منصب قيادي" بالمرتبة الخامسة ، وهذا مناتي من التربية والعرف الاجتماعي ، خصوصاً ان المنصب قد يتطلب البقاء فترة طويلة خارج المنزل وحرية الدخول والخروج من البيت وهذا منافي للعادات الاجتماعية الشرقية الذي لا يعطي الحرية للمرأة. أما فقرة " غياب الخدمات المجتمعية المناسبة التي تساعد المرأة على النجاح الإداري" حلت سادساً بنسبة (73%) إذ تشتكي هذه النسبة من المبحوثات من عدم توفر مكاتب تشغيل خادمت منزلية او دور حضانة تعمل لاقوات طويلة بحيث يتيح للمرأة العاملة وقتاً اكثر للتفرغ لمتطلبات العمل. بينما فقرة " ينظر المجتمع الى المرأة التي ترشح نفسها لمناصب عليا نظرة ازراء" جاءت بالمرتبة السابعة اذا قد يرى المجتمع في هذا تشبه المرأة بالرجل وخروج عن التربية والقيم الاجتماعية ويعيب المرأة في ذلك. وحلت اخيراً فقرة " وجود مشكلات معينة في محيط الاسرة" اذا تعاني نسبة من الموظفات من مشكلات معينة كمرض احد افراد الاسرة او وبطالة الزوج او ادمانه ما يجعلها غير مستعدة لشغل منصب معين.

جدول رقم(10) يوضح التسلسل المرتبي والوزن الرياضي لفقرات الاستبانة

الخاصة بالمجال الشخصي

المرتبي	الوزن المنوي	الفقرات	ت
		المجال الثاني : تحديات شخصية	
1	74.50%	ضعف وجود الرغبة لدى المرأة في تبوء موقع أعلى	14

10	التأثيرات الصحية للحمل والولادة	70%	2
12	احتكام المرأة للعاطفة أكثر من العقل في اتخاذ القرارات	67%	3
15	ضعف قدرة المرأة على تحمل مسؤوليات العمل القيادي	66%	4
9	تعرض المرأة لصراع الأدوار (ابنه/ زوجة/ أم/ موظفة) وانعكاساته النفسية السلبية	65.50%	5
11	عقدة الخوف الدائم من الفشل في التقدم والتطور لدى المرأة	64%	6
13	ضعف قدرة المرأة على المواجهة والتحدي	62%	7
16	قلة متابعة المرأة لتعليمها العالي	59%	8
	المجموع	66%	

احتلت التحديات الشخصية المرتبة الثالثة من بين المعوقات التي تعيق تولي المبحوثات مراكز عليا وتلك التحديات نابعة من المرأة ذاتها إذ قد تنتهيء الفرصة للمرأة بتولي منصب قيادي لكن الرفض احيانا ياتي منها. وجاءت فقرة "ضعف وجود الرغبة لدى المرأة في تبوء موقع أعلى" بالمرتبة الاولى وذلك قد يعد نتيجة لضغوط التحديات الاجتماعية والتحديات الاخرى التي تجعل المرأة تهرب من متطلبات المناصب العليا التي تشكل عبء اجتماعي اضافي عليها. بينما جاءت فقرة "التأثيرات الصحية للحمل والولادة" بالمرتبة الثانية حيث تعاني بعض النساء من انتكاسات صحية اثناء حملها وبعده يضطرها الى اخذ اجازة بالاضافة الى اجازة الامومة ما يجعلها غير قادرة على متابعة مسؤوليات عملها على الدوام. واحتلت فقرة "احتكام المرأة للعاطفة أكثر من العقل في اتخاذ القرارات" المرتبة الثالثة اذا ترى نسبة من المبحوثات انهن عاطفيات لا يستطعن الحزم في قراراتهن ما يجعلهن بعيدات عن المناصب التي تتطلب اتخاذ قرارات لا تتأثر بعلاقتهن الاجتماعية. وفقرة "ضعف قدرة المرأة على تحمل مسؤوليات العمل القيادي" حلت في المرتبة الرابعة إذ توجد مبحوثات يرون ان من الصعب عليهن اداء واجبات المنصب القيادي وبينوا ايضا انهن لا يستطعن التوفيق بين مسؤولياتهن الاسرية ومسؤوليات ذلك المنصب. أما فقرة "تعرض المرأة لصراع الأدوار (ابنه/ زوجة/ أم/ موظفة) وانعكاساته النفسية السلبية" حلت خامساً إذ ترى نسبة من المبحوثات تتعد ادوار المرأة العاملة فهي ربة بيت في المنزل عليها واجبات الابنة وواجبات الزوجة وواجبات الام وهي بالعمل

عليها تنفيذ المسؤوليات الوظيفية هذا ما يثقل كاهلها ويجعلها لا تفكر في توسيع مهامها. وفقرة "عقدة الخوف الدائم من الفشل في التقدم والتطور لدى المرأة" حلت في المرتبة السادسة اذ ترى المبحوثات انهن يفقدن الثقة بقدرتهن على النجاح في حالة شغلهن منصب متقدم. بينما فقرة "ضعف قدرة المرأة على المواجهة والتحدي" جاءت بالمرتبة قبل الاخيرة. وفقرة "قلة متابعة المرأة لتعليمها العالي" جاءت بالمرتبة الاخيرة اذ هذه النسبة من المبحوثات لم يستطعن بسب ظروف معينة من اكمال دراستهن وبالتالي غير مؤهلات علمياً لشغل مناصب عليا.

جدول رقم(11) يوضح التسلسل المرتبي والوزن الرياضي لفقرات الاستبانة

الخاصة بمجال بيئة العمل

ت	الفقرات	الوزن المئوي	التسلسل المرتبي
المجال الثالث : التحديات التي تتعلق ببيئة العمل			
23	الوساطة ومظاهر الفساد جعل من هو محدد مسبقا للإدارة مستبعدين منها المرأة	%78.50	1
24	غياب المعايير الواضحة للمناصب الإدارية العليا	%76.50	2
18	لا يتقبلون زملاء العمل من الذكور ان تحكمهم امرأة	%71	3
22	ضعف المحفزات الدافعة للعمل في مناصب قيادية	%66	4
17	ضعف ثقة المسؤولين بأداء المرأة	%64	5
19	العلاقة المتوترة بين المرأة العاملة وزميلاتها	%60	6
20	قلة مشاركة المرأة في البرامج التدريبية والدورات الادارية المتخصصة	%55.50	7
21	كثرة تدمير المرأة من أعباء العمل ببقائها في مناصب إدارية متدنية	%54.50	8
	المجموع	%65.76	

اما المجال الذي حل في المرتبة الاخيرة هي التحديات التي ترتبط ببيئة العمل وجاءت فقرة "الوساطة ومظاهر الفساد جعل من هو محدد مسبقا للإدارة مستبعدين منها المرأة" بالمرتبة الاولى في هذا المجال ، حيث يستغل بعض الموظفين صلة القرابة او القيام باعطاء الهدايا للمسؤولين في الدولة مقابل توليه منصب معين وهذا الامر متاح للرجل اكثر بحكم علاقاته المتشعبة. أما فقرة "غياب المعايير الواضحة للمناصب الإدارية العليا" حلت بالمرتبة الثانية حيث يرى قسم من المبحوثات ان العلاقات الاجتماعية

والمصلحة الفردية والفئوية ومعايير غير مهنية هي من تعتمد في ارساء المنصب لشخص معين بعيداً عن المعايير العلمية التي تعتمد على التخصص والأهلية. أما فقرة "لا يقبلون زملاء العمل من الذكور ان تحكهم امرأة" نالت المرتبة الثالثة حيث قد يجد بعض الموظفين في ذلك اهانة لهم لإيمانهم بالتمييز بين المرأة والرجل لصالح الرجل بحكم القيم والعادات الموروثة ، وان تغيرت في تأثيرها بعض الشيء في الالونة الاخيرة. بينما احتلت فقرة "ضعف المحفزات الدافعة للعمل في مناصب قيادية" المرتبة الرابعة حيث ترى نسبة من المبحوثات ان الحقوق التي يحصل عليها من هو بالمنصب ، لا تضاهي الواجبات والمسؤوليات المطالب فيها فلا يوجد حوافز تشجع على الترشيح ، في حين قد تكون الحوافز المادية والمعنوية هي من تدفع الفرد الى الرغبة في شغل منصب معين. وجاءت فقرة "ضعف ثقة المسؤولين بأداء المرأة" بالمرتبة الخامسة ، حيث البعض لا يوافق على ترشيح المرأة لمنصب معين ظناً منه ان المرأة لا تصلح لذلك لانها عاطفية وغير حازمة وتفكيرها محدود. بينما حلت فقرة "العلاقة المتوترة بين المرأة العاملة وزميلاتها" بالمرتبة السادسة ، حيث مشاعر الغيرة والخلافات بين النساء تدفع بالموظفات الى عدم ترشيح واحدة منهن لتولي منصب معين. اما فقرة "قلة مشاركة المرأة في البرامج التدريبية والدورات الادارية المتخصصة" بالمرتبة السابعة حيث اوضحت نسبة من المبحوثات ان الفرصة متاحة للرجل اكثر من المرأة في التسجيل في برامج ودورات ترفع من تقييمهم وتزيد من حظوظهم في تطوير وضعهم الوظيفي بالاضافة الى تعدد الادوار التي تقوم بها المرأة تقلل من فرصتها في الاشتراك في تلك الدورات التاهيلية. واخيراً جاءت فقرة " كثرة تآمر المرأة من أعباء العمل بيقبها في مناصب إدارية متدنية" حيث توجد عدد من الموظفات كثيرات الشكوى من الاعباء المنزلية والمهنية ، وتكثر اذارهن ، ما يجعل رؤساؤهن يأخذون فكرة بأنهن غير مؤهلات للقيام بواجبات منصب معين.

نتائج البحث :-

- 1- اختلفت الخصائص الاجتماعية للموظفات.
- 2- اجابت اكثر من نصف العينة على وجود تحديات ثقافية-اجتماعية وتحديات شخصية وتحديات تتعلق ببيئة العمل وتحديات سياسية تحول دون وصولهن الى مراكز

متقدمة في ميدان الذي تعمل فيه ، مع تباين درجة تأثير تلك التحديات ، وهذا ما يؤكد الفرضية الخامسة .

3- جاءت التحديات السياسية في مقدمة اجابة المبحوثات حيث بلغ مجموع الوزن المنوي على اجابة المبحوثات على فقرات المحور السياسي (84.72) بوسط مارجح (4.236) وانحراف معياري (1.273) ، وهذا ما يؤكد الفرضية الرابعة للبحث.

4- لقد اجابت اكثر من نصف العينة على التحديات الثقافية-الاجتماعية اذ بلغ الوزن المنوي على اجابة المبحوثات على فقرات المحور الثقافي الاجتماعي (73.44) بوسط مارجح (3.672) وانحراف معياري (1.237) وهذا ما يؤكد الفرضية الاولى للبحث.

5- تجاوزت اجابت المبحوثات على التحديات الشخصية نصف العينة اذ بلغ الوزن المنوي على اجابة المبحوثات على فقرات المحور الشخصي (66) بوسط مارجح (3.3) وانحراف معياري (1.081) وهذا ما يؤكد الفرضية الثانية للبحث.

6- تجاوزت اجابت المبحوثات على التحديات التي تتعلق ببيئة العمل نصف العينة اذ بلغ الوزن المنوي على اجابة المبحوثات على فقراتها (65.76) بوسط مارجح (3.288) وانحراف معياري (1.097) وهذا ما يؤكد الفرضية الثالثة للبحث.

التوصيات:

1- إصلاح قوانين الأسرة/ الأحوال المدنية، بما يتفق وحق المواطنة الكاملة حسب الدستور وبما يعيد للنساء حقهن في الاعتبار والأهلية.

2- حث الوالدين على تنشئة الاطفال على مبدأ المساواة بين الذكور والاناث وتغيير اساليب التنشئة التي تميز في المعاملة لصالح الذكور وتوضيح خطورة هذا التمييز في انعكاسه على سلوكيات وادوار الاولاد فيما بعد .

3- تبني المؤسسة الاعلامية تأسيس خطاب مغاير موجه ومدروس ومتخصص لمعالجة الخطاب القديم الذي نمط صور النساء ، يوازي بين الجنسين يقوم على مبدأ الاعتراف بالحقوق والحريات.

- 4- حث الجهات المختصة في التربية والتعليم العالي العمل على تغيير المناهج التربوية بما يعالج نمطية الصورة (للنساء والرجال) ، وخلق أجواء صحية ومناخات آمنة للعب أدوار تكاملية بين الأولاد والبنات.
- 5- التشجيع على توفير وتطوير التسهيلات الخدمية للمرأة سواء كانت حكومية أو أهلية بما يساعدها على التفرغ لمتطلبات العمل ، كفتح دور حضانة تعمل لساعات طويلة ، وتوفير مكاتب تشغيل المربيات والمعينات رسمية باجور مناسبة وساعات عمل محددة.
- 6- دعوة خطباء الجوامع ورجال الدين الى توضيح القضايا التي تتعلق بالمرأة التي تطرق اليها الدين وتصحيح التفسير والفهم الخاطى لها.
- 7- على مؤسسات العمل توفير فرص التدريب والتأهيل والترفيه بشكل متساوي بين الجنسين واستبعاد التقاليد والعادات البالية عن ميدان العمل.

References

1. Abdul Basit Muhammad Hasan, Fundamentals of Social Research, 9th ed., Wahba Library, Cairo, 1985, p. 200.
2. Anis Fathi, Al-Emarat Ila Ayn, Orientalism: Challenges and Risks over 25 Years, Abu Dhabi, Emirates Center for Studies and Media, 2005, pp. 15-17.
3. Asma'a Al-Ansari, The Second and Third Democratic Forum: Women and Politics - Religious Perspectives, Problems, and Solutions, Organized by the Arab Shagha'iq Forum for Human Rights, Sana'a, Yemen, 2004, pp. 167-169.
4. Dr. Ahmed Mohamed Al-Shayeb, Anan Muhammad Abu Hamour, Contemporary Administrative Concepts, Dar Al-Akadimiyun Lil-Nashr Wal-Tawzi', Jordan, 2014, p. 220.
5. Dr. Ahmed Zaki Badawi, Dictionary of Social Science Terminology, Dar Lebanon, Beirut, 1977, p. 18.

6. Dr. Hamdan Ramadan Muhammad, The Weak Political Participation of Mosul Women, Adab Al-Rafidain Journal, Issue 48, Published by the College of Arts - University of Mosul, Iraq, 2007, p. 98.
7. Dr. Ibtisam Al-Kutbi (and others), Gender and Dimensions of Women's Empowerment in the Arab World, Arab Women Organization, Cairo, Egypt, 2010, p. 281.
8. Ehsan Muhammad Al-Hasan, Encyclopedia of Sociology, Dar Al-Arabiyya Lil-Mawsu'at, 1st ed., Beirut, Lebanon, 1999, pp. 513-514.
9. Fawziya Al-Attiyah, Women and Social Change in the Arab World, Arab Organization for Education, Culture and Science - Arab Institute for Research and Social Studies - Department of Social Research, Al-Falih Printing and Publishing Foundation, Baghdad, 1983, p. 90.
10. Ibn Manzur, Lisan Al-Arab, Cairo, Dar Al-Ma'arif, 1979, 3rd ed., p. 589.
11. Ibn Manzur, Lisan Al-Arab, Volume 13, 3rd ed., Dar Sader, Beirut, 1994, p. 414.
12. Magdy Wahba, Kamel Al-Muhandis, Dictionary of Arabic Terms in Language and Literature, Dar Lebanon, 1st ed., Beirut, 1984, p. 120.
13. Natalia Yefremova and Tawfiq Sloum, Dictionary of Social Sciences: Terminology and Concepts (Russian-English), Dar Al-Taqaddum, Moscow, Beirut, 1992, p. 644.
14. Subaikha bint Ibrahim Al Khalifa, The Arab Youth Strategy to Support the Role of Arab Women in Building Society, 2nd ed., Arab Women Organization, Cairo, Egypt, 2007, p. 7.

***Representation of women in leadership
positions among challenges and empowerment
mechanisms***

(a field study in mosul)

Noor Yahya Yousif*

Abstract:

This study aims at investigating the reality of the representation of women in leadership positions and in the challenges that hinder women from assuming these positions. It also examines the mechanisms and means that enable women to reach leadership positions. This study is part of the descriptive and analytical studies that identify a specific phenomenon and then depict these. The study included (80) women representing the research community, who represent the sample of women employed in different work establishments in the city of Mosul. The method of intentional sample, and the adoption of the method of social survey using various methods such as questionnaire, interview, and observation.

The research assumed that there are several challenges facing the representation of women in leadership positions, and indeed the study proved that the respondents face many challenges related to political aspects in the first place, followed by cultural and social challenges in the second place, while personal challenges came in the third degree, and challenges related to the work environment finally resolved.

Keywords: obstacles, leadership, means of communication.

*Asst. Lect./ Department of Sociology/ College of Arts/ University of Mosul