



العدد: ٤٠٥٠

التاريخ: ٢٩/١١/٢٠٢٢



إلى/ الباحثة: شيماء عبد علي
أ.م.د هناء حسن سدخان
جامعة القادسية/ كلية الآداب

م/ قبول نشر

تهديكم هيئة تحرير مجلة ناسق أطيب التحيات، ونود اعلامكم أن بحثكم الموسوم:
(معوقات القيادة النسوية).

تقرر قبول نشره في مجلتنا، وسيشتر في المجلد (٣٦) لعام (٢٠٢٢).

مع الامتنان

الأستاذ الدكتور
حيدر زامل كاظم
رئيس التحرير
٢٠٢٢ / ١١ / ٢٩



جامعة القادسية / كلية الآداب
قسم علم الاجتماع / الدراسات العليا

معرفة القيادة النسوية

طالبة الماجستير / شيماء عبد علي
إشراف / الأستاذ المساعد
هناء حسن سدخان

٢٠٢٢_١٤٤٤

موبايل: ٠٧٨٢٩٦٠٠٠٥٧

إيميل: shshwalmymy80@gmail.com

AL-QADISIYAH UNIVERSITY/ COLLEGE OF ARTS

DEPARTMENT OF SOCIOLOGY / GRADUATE STUDIE

Obstacles to women's leadership

Research by the student / Shaimaa ABD Ali

Supervision of the Assistant Professor

Hanaa Hassan Sadkhan

AH1444 / 2022 AD

الكلمات المفتاحية

١. المعوقات / Obstacles

٢. القيادة النسوية / Feminist Leadership

المخلص

تهدف هذه الدراسة الى تسليط الضوء على اهم المعوقات التي تواجه الدور القيادي للمرأة باعتبارها نصف المجتمع ، وبالأونة الأخيرة أصبحت المرأة لاتعمل فقط وانما تشغل مراكز ادارية وتقود العديد من المؤسسات بنوعها الحكومية وغير الحكومية لكن هناك بعض المعوقات التي تمنعها من مزاولة دورها وفق ما ترغب به او تستحق. وبالنظر الى طبيعة هذه الدراسة واهدافها يمكن ملاحظتها بكونها دراسة تحليلية وصفية وقد توصلت الدراسة الى عدة نتائج اهمها ماياتي.

١. ان ابرز المعوقات التي تواجه القيادة النسوية هي معوقات اجتماعية .
٢. ان الادوار القيادية تعطى للمرأة على اساس مستواها العلمي
٣. ان طموح المرأة وثقتها بنفسها وقدرتها سبب رئيسي في تراسها للعمل.

Summary

This study aims to shed light on the most important obstacles facing the leadership role of women as they are half of society. Recently, women have become not only working, but also occupying administrative positions and leading many institutions of both governmental and non-governmental types. However, there are some obstacles that prevent them from exercising their role according to what they desire or desire. .deserve

In view of the nature of this study and its objectives, it can be noted that it is an analytical and descriptive study. The study has reached several results, the most important of which are the following

- 1.The most prominent obstacles facing women's leadership are .social obstacles
- 2.Leadership roles are given to women based on their academic level
- 3.A woman's ambition, self-confidence, and ability are a major .reason for her presiding over work

المقدمة

المرأة العراقية مازالت تعاني من قلة تكافؤ الفرص في العمل إضافة الى عدم المساواة بينها وبين الرجل في جميع المجالات الاجتماعية والسياسية والإدارية وضعف مشاركتها في صنع القرار وعلى الرغم من ان الدستور العراقي كفل حق المرأة في العمل في جميع القطاعات والمجالات إلا إن الكثير منهن مازلن بحاجة الى الدعم فالمرأة في المواقع الإدارية كمديرة دائرة مثلا بحاجة الى خصائص وصفات معينة تساعد على القيام بمهامها إضافة إلى أنها يجب أن تتحلى بمهارات إدارية وقيادية تساعد على قيادة المؤسسة التي تديرها ،لذا كان لابد من معرفة اهم التحديات التي تواجه المرأة في عملها اذا ما تمكنت من الوصول الى المراكز العليا اضافة الى معرفة اهم الأنماط القيادية التي تمارسها المرأة في مختلف المؤسسات الحكومية ومدى فاعلية وتنمية وتطور العمل الذي تراسه في عددا من المؤسسات الحكومية

الفصل الأول / الإطار العام للدراسة

تمهيد

يعد الإطار العام للدراسة بمثابة البوابة التي من خلالها يمكن المرور الى قلب الظاهرة المدروسة فهي من الأساسيات الضرورية في البحث العلمي ومن خلالها يمكن للباحث كتابة بحثه بدقة وسهولة من خلال إتباع خطوات تصميم البحث العلمي بصورة دقيقة ومنظمة وقد تضمن الفصل الأول على مبحثين، المبحث الاول تضمن الاطار العام للدراسة ابتداء من مشكلة الدراسة وأهميتها وأهدافها اما المبحث الثاني فقد تناول عرض اهم المفاهيم و المصطلحات العلمية للظاهرة المدروسة

مشكلة الدراسة: تتمحور مشكلة الدراسة حول عدة تساؤلات وهي :

ماهي المعوقات التي تواجه المرأة في المجتمع؟

هل ان المرأة قادرة فعلا على انجاز الادوار المعطاة لها؟

هل ان العادات والتقاليد الاجتماعية تعد ضمن المعوقات التي تقف امام قيادة المرأة؟

اهمية الدراسة : تكمن اهمية الدراسة في معرفة المعوقات الاجتماعية التي تمنع المرأة من ممارسة حقها في المجتمع سواء اكان هذا الحق في ابداء الراي او تراس العمل او قيادة الاسرة والوقوف عليها وعلى اسبابها وطرق علاجها ، وكذلك ابراز القدرات التي تملكها على كافة الأصعدة والامكانيات التي وهبها الله لها ومعرفة الادوار السابقة التي احتلتها .

اهداف الدراسة : تهدف الدراسة الى معرفة ما يلي :

معرفة اهم المعوقات التي تواجه المرأة في المجتمع.

١. دراسة ومعرفة العوامل التي تحد من هذه المعوقات.

معرفة تأثير العادات والتقاليد الاجتماعية عليها.

وضع مجموعة من التوصيات بشأن هذا الموضوع.

المبحث الثاني /تحديد المفاهيم والمصطلحات العلمية

اولاً /القيادة : Leader ship

من وجهة نظر علم الاجتماع تعتبر القيادة ظاهرة اجتماعية تنشأ من طبيعة البشر الاجتماعية وتؤدي وظائف تتناول جميع ميادين النشاط الاجتماعي والاقتصادي والسياسي والثقافي

والتعليمي والديني والاخلاقي وهي عبارة عن تفاعل اجتماعي نشط مؤثر وموجه نحو الهدف المحدد، فحيثما توجد الكائنات البشرية توجد القيادة (١).

القيادة لغويا: القيادة في اللغة العربية هي القود اي نقيض السوق ، فهو من الامام و ذلك من الخلف ،كالقيادة والمقادة ، والافتقاد ، اي الخيل التي تقاد بمقودها ولا تتركب ، ورجل قائد جاء من قود وقادة (٢).

القيادة النسوية: Feminist Leadership

تعرف القيادة النسوية هي (مجموعة من الخصائص والسلوكيات التي ترتبط بالمرأة مثل تطوير الاشخاص ونمذجة الدور والتوقعات والمكافأة ومشاركة اتخاذ القرار التي تمكنها من اداء المهام القيادية بشكل افضل من النساء) (٣).
وتعرف ايضا (بانها مجموعة من الخصائص المميزة في اداء النساء بالمقارنة مع الرجال والتي تمكن المرأة من تحقيق النتائج المرغوبة بفاعلية والحفاظ على النجاح وهي المهام التي تقوم بها المرأة والتي حكرها على الرجال فقط وهي المفتاح الاول من اجل عملية التغير (٤).

LEADERSHIP AND MANAGEMENT: القيادة والإدارة

يخط الكثير بين مصطلحي القيادة والادارة ويعتبرونهما وجهان لعملة واحدة ولكن المصطلحان مختلفان تماما في الحقيقة فالقائد يمكن ان يكون مديرا ولكن ليس كل مدير يمكن ان يصلح ليكون قائدا (٥).

(١) هنادي عبدالله علي دور القيادة النسائية في ضبط السلوكيات التربوية في المدارس الثانوية في محافظة المفرق ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم التربوية ، جامعة ال البيت ، الاردن ، ٢٠٢٠ ، ص٢ ،

(٢) مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز ابادي . القاموس المحيط مؤسسة الرسالة، مكتب تحقيق التراث للنشر ط٨، بيروت، ط٨، ٢٠٠٥ ، ص٣١٣ .

(٣) مريم سلمان عباس ، خصائص القيادة النسوية واثرها في تطوير راس المال ، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط، ٢٠١٦، ص١٧ .

(٤) .هنادي عبدالله علي ، القيادة النسائية في ضبط السلوكيات التربوية في المدارس الثانوية ، مصدر سابق، ص١٢ .

ومع ذلك فقد اجمع فقهاء الادارة على اهمية القيادة الادارية ودورها الاساسي في الادارة
وضرورة توافرها لدى المديرين . فالمديرون الكفاء هم الذين يتمتعون بالصفات القيادية التي تمكنهم
من النهوض بالمؤسسات ودفع مسيرتها للأمام وتحقيق اهدافها وبغيابهم تتعطل الطاقات الانتاجية
وتتعرثر هذه المؤسسات وتفشل .

وتركز الادارة على النقيض من القيادة على الاداء والانجاز في الوقت الحاضر ومن هنا فهي
تركز على المعايير وحل المشكلات واتقان الاداء والاهتمام باللوائح والنظم واستعمال السلطة كما
تهتم بالمشكلات الانية ومثلا . كم ربحنا وكم بعنا وما الى ذلك والحقيقة ان كلا الامرين مهم
،فالقيادة بدون ادارة تجعلنا نعيش في عالم التخطيط للمستقبل مع اهمال الانجاز الفوري الذي نحتاج
اليه كي نصل لأهدافنا المستقبلية .^(٦)

الوصول للغاية يستلزم جهد ووقت حتى النهاية فلا يائس ولا استسلام.^(٧) ولكي تكون المرأة ناجحة
في مجال القيادة والادارة لابد لها من ان تتصف بصفات تختلف عن الرجل بأسلوبها وطريقة ادارتها
للمؤسسات التي ترأسها ومن بين هذه الصفات :^(٨)

١ _ المشاركة : فقد اصبح النساء تمثل نصف المجتمع واصبح للمرأة دورا كبيرا في جميع
التغيرات العقدية والفكرية ومن انواع المشاركة الاستشارة في عملية اتخاذ القرار والمشاركة في
النصح والتوصية.

(٥) ابراهيم العديلي ، فن الإدارة الحديثة ، دار زهران للنشر ، عمان ، ٢٠١٨ ، ص١٦ .

(٦) . علاء الدين ناطورية ، الادارة الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي، دار زهران للنشر والتوزيع ، عمان ،
الاردن ، ٢٠٠٩ ، ص٢٧ .

(٧) ابراهيم الفقي . سحر القيادة .مصدر سابق. ص١٦ .

(٨) طارق السويدان وآخرون ، صناعة القائد ، مكتبة جرير ط٢ ، السعودية ، ٢٠٠٣ ، ص٢٠٩ ، ٢١٠ .

٢_ **التعاطف:** الشعور بالرحمة وتقدير احتياجات الاخرين وظروفهم هذه الصفة تعين المرأة على بناء علاقات حقيقية وصادقة مما يجعل الاخرين يحبونها ويتحركون معها لتحقيق الاهداف المشتركة برغبتهم.

٣_ **تفهم حاجات النساء :** المرأة اقدر على تفهم حاجات النساء اكثر من الرجل .

٤_ **التفويض واعطاء الصلاحيات :** ان استعمال القوة في العمل ارق من الرجل فهي اكثر من الرجل في اعطاء الصلاحيات للعاملين معها وتخويلهم حرية اتخاذ القرار مما يجعل الفريق متحمسا ومتماسكا .

٥_ **بعد النظر :** المرأة تحرص على جمع المعلومات اكثر من الرجل في كثير من الاحيان تكون صاحبة نظر ابعد من الرجل.

٦_ **الاتصال:** المرأة مستعدة للحوار اكثر من الرجل في نفس الظروف وتعتبر الاتصال والحوار اساسا لإدارة العمل كما انها اكثر انفتاحا في الحديث عن مشاعرها وقناعاتها واستعدادها للحوار والوصول الى حل المشكلات.

٧_ **العلاقات:** المرأة اسرع من الرجل واعمق في تكوين العلاقات مع الاخرين وهي ادق منه في الانتباه للأخطاء التي تؤثر على العمل حيث تمتلك المرأة منهجية في اقامة العلاقات بشكل منظم بالإضافة الى كونها منصتة جيدة حيث تؤكد دراسة في لوس انجلس ان الرجال يستخدمون نصف ادمغتهم لدى الاصغاء بينما تستخدم المرأة الدماغ كله فهي مستمعة جيدة.

ثالثا: الفروق القيادية بين المرأة والرجل

اظهرت الدراسات والبحوث التي اتجهت لدراسة فروق القيادة بين الرجل والمرأة هناك فروق بين الرجل والمرأة اذ ان الانثى تفهم القيادة على اساس انها نشاط جماعي . اي القيادة الجماعية بسبب نشأتها في الحياة التي اعتادت ان تكون تابعة، فهي لا تمتلك سلطة كافية للسيطرة على

الجماعة كما هو الحال بالنسبة للذكر ، لذلك فإنها تقود الجماعة من خلال مشاركتهم وليست من خلال السيطرة عليهم وفي المقابل يفكر الذكر في القيادة على اساس انها السيطرة والتحكم^(٩) .

وفي دراسة اجريت على (١٤٦٠) مشارك في رابطة الادارة الامريكية . ظهرت اختلافات غير متوقعة بين المدراء من الرجال والنساء حيث تبين فيها (ان النساء قادرات على القيادة المنظمة والمحافظة على استقرارها بنسبة اعلى من الرجال لكنهم اعلى منهن في مستوى القدرة والطموح والمهارات والتعاون والمرونة^(١٠)) كما ان المرأة تكون لها مهارة اكثر في الاتصال ومن اشهر البحوث التي اجريت حول اثر الجنس في موضوع نمط القيادة والاتصال عند المرأة والرجل في موقع العمل هو ما قامت به الباحثة في علم الاجتماع (**Tanah Debar**) وفريقها والذي امتد لسنوات طويلة لتتوصل الى استنتاجات مهمة في اشكال الاختلافات في انماط الاتصال في موقع العمل وداخل المنظمة اذ ان هناك اختلاف في الأهداف التي يسعى كل منهما لتحقيقها من وراء الاتصال هي التي تفرض تلك الفروق التفصيلية في نمط الاتصال لكل منهما وطبعا تشمل حالتها المرسل والمستقبل فالمرأة تسعى دائما حتى يشعر كل طرف بأهمية ادائه وبنفس القدر للجميع اي انها تميل لخلق الحال المشترك من الشعور بالرضا لدى الجميع اللذين يتفاعل معهم وهي ايضا تميل الى الاستحواذ على الدعم والثناء لإنجازاتهم كي يشعر كل طرف بمشاعر المساهمة والنجاح .

اما الرجل فهو يميل الى تعظيم ادائه وقدراته وتراه لا يمانع عن الاشارة الى الفروقات في المواقف بين الافراد اللذين يتفاعل معهم في ظل مختلف الاعذار والحجج. وتؤكد المدرسة العليا للإدارة التي تعد اكبر معهد علمي لا عداد القادة في فرنسا ان المرأة مؤهلة لان تصل الى المناصب القيادية وتقوم بالإصلاح الاداري ، لأنها اقل ميلا من الرجل الى الفساد الحكومي واكثر قبولا لمبدأ تداول السلطة الذي يحول دون التثبيت بالمناصب واكثر ميلا للعمل بروح

(٩) ميسون محمود خصاونة ، المعوقات التي تحول دون وصول المرأة الى مراكز صنع القرار في مركز وزارة التربية والتعليم في الاردن من وجهة نظر العاملين في وزارة التربية والتعليم ، رسالة ماجستير ، مصدر سابق ٢٠١٧ ، ص ٢٠ .

(١٠) ابراهيم العديلي ، فن الادارة الحديث، دار زهران للنشر والتوزيع ، عمان . ٢٠١٨ ، ص ١١٨ .

الفريق والاستعانة بالاستشاريين والعمل في هيكل تنظيمي يغلب عليه المشاركة الجماعية في صناعة القرارات^(١١)

والمعوقات التي تواجه القيادة النسوية:

أكدت العديد من الدراسات ان هناك العديد من المعوقات التي تقف امام المرأة في ممارسة عملها القيادي ويمكن تصنيفها فيما يلي:

أ_ المعوقات الاجتماعية : وهي مرتبطة بنظرة المجتمع لعمل المرأة وكيفية تنشئتها وتهيئتها للقيام بواجباتها ومسئولياتها ، والتنشئة التي تميز بين الذكور والاناث وان المرأة اقل اهمية وغير مستقلة بذاتها بل هي تابعة للرجل ، وان مستقبلها مرتبط بأسرتها وتحكمها العادات والتقاليد التي تربط الكفاءة الادارية بالرجال فقط والتشكيك بقدرة المرأة على شغل مناصب قيادية عليا مهما امتلكت من قدرات وامكانيات وعليه فان ترتيب المعوقات الاجتماعية تأتي بالمرتبة الاولى وهوما يدل على اهمية المجال الاجتماعي على مسار عمل المرأة اذا يرتبط بالدور المزدوج الذي تمارسه المرأة^(١٢).

ب_ معوقات تنظيمية : وترتبط بما تفرضه المنظمة في صورة رسمية كاللوائح والقوانين والتعليمات والتوجيهات وبصورة غير رسمية كالنصائح والارشادات والضغوط ومن اهم هذه المعوقات نظرة القيادة الادارية .

ج_ معوقات شخصية: ترتبط بالقيادات الادارية النسوية انفسهن مثل انعدام الثقة بالنفس والخوف من الفشل وعدم رغبة بعض النساء للعمل في الوظائف العليا وعدم القدرة على تحمل عواقب بعض المهن واعتماد المرأة على دعم الزوج والاسرة لعملها ولما لهما من تأثير مادي ومعنوي مباشر او غير مباشر في تشجيعها الى الامام او احباطها تعتبر المساواة بين الرجل والمرأة في العراق من الضروريات التي تساعد على اشغال المرأة للوظائف القيادية و العمل على تمكين المرأة.

(١١) عبد العزيز الشريبي، المرأة والاصلاح الاداري ، دار النهضة العربية ، بيروت . ١٩٩٩ ، ص ٥٧.

(١٢) تماضر ابراهيم مهيدات ، درجة ممارسة القيادات الادارية النسائية في المدارس الحكومية في محافظة اربد والتحديات التي تواجههن ، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والادارية ، مج ٧ ، ١٤ ، ٢٠٢٠ ، ص ٢٠٥ .

المبحث الثاني / النظريات المفسرة للقيادة

المحور الاول / النظريات المفسرة للقيادة النسوية

١. النظرية النسوية

تعتمد النسوية على نظرية مفادها ان الخصائص البيولوجية هي خصائص ثابتة ولأيمكن التحكم فيها على اعتباره معطى ثابت لا يمكن تغييره بينما العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة والتنمية في الثقافة المجتمعية هي قابلة لإعادة التشكيل والتغير لأنها الصقت بالمعرفة الانسانية عن طريق التقدم اي من خلال تطور السلطة الابوية عبر الفترات المختلفة للتطور الانساني في مختلف جوانب الحياة العامة وتعرف النظرية النسوية في معجم اكسفورد(انها الاعتراف بان للمرأة حقوق وفرص مساوية للرجل وذلك في مختلف مستويات الحياة العلمية والعملية).^(١٣) ويعرفها معجم ويبستر ((بانها النظرية التي تنادي بالمساواة بين الجنسين سياسيا واقتصاديا واجتماعيا ، وتسعى كحركة سياسية الى حقوق المرأة واهتماماتها والى ازالة التمييز الجنسي الذي تعاني منه المرأة)^(١٤).

وتحاول النسوية تفكيك وزعزعة استقرار نظم الثنائية (المذكر والمؤنث) لأنها تشكل مصدر تمييز بين الجنسين التي تعمل منذ القدم لصالح الذكور اما في الفكر العربي يستند تحليل النظرية الى قضية مؤداها ان المرأة العربية تعاني من عدم المساواة بسبب الواقع الاجتماعي الذي فرضته السيطرة الابوية لهذه المجتمعات والتي تعلي من مكانة الرجل ودوره في الحياة الاجتماعية وتفرض عليها واقعا متدنيا يلخص في ادوارها الاسرية والمنزلية^(١٥).

وقد اثبتت النظرية النسوية ان الانثى تفهم القيادة على اساس انها نشاط جماعي ، اي القيادة الجماعية ويعود ذلك الى التنشئة الاجتماعية للمرأة التي اعتادت فيها ان تكون تابعة للرجل ،

^(١٣) . رانيا الكيلاني ، التحرش الجنسي من الواقع الاجتماعي الى الفضاء الافتراضي ، روابط للنشر والتوزيع ، مصر ٢٠١٨ ، ص ٥٢.

^(١٤) . ميه الرحبي ، النسوية مفاهيم وقضايا، الرحبة للنشر والتوزيع ، دمشق ، سوريا ، ٢٠١٤ ، ص ١٣.

^(١٥) . رانيا الكيلاني ، التحرش الجنسي من الواقع الاجتماعي الى الفضاء الافتراضي، مصدر سابق. ص ٥٣.

فهي لا تملك سلطة كافية للسيطرة على الجماعة كما هو الحال بالنسبة للرجل ، لذا تقود الجماعة من خلال مشاركتهم وليس السيطرة عليهم^(١٦).

ويرى الباحثين انه لا توجد مفردة النظرية النسوية في واقع الحال وانما هناك الفكر الليبرالي والراديكالي والماركسي والاشتراكي ونظريات ما بعد الحداثة وانواع اخرى من الفكر النسوي وعلى ما يبدو ان هناك خلاف في الادب النسوي حول تصنيف النظريات المتعلقة بالنوع الاجتماعي والدراسات الامبيريقية وتصنيفها لعدة نظريات حاولت من خلالها التركيز على قيم الحرية و المساواة والعدالة والاضطهاد الطبقي وايضا فسرت هذه النظريات تفاوت الادوار والمكانة بين الرجل والمرأة ،

واختلفت النظريات النسوية في تفسير الاختلاف بين الجنسين ومن اهم هذه النظريات^(١٧).

النسوية الليبرالية :

نشأت هذه الحركة في بداية القرن التاسع عشر وانتهاء مع بداية القرن العشرين ومن اهم من ساهموا في نشؤها هم (ماري ولستون كرافت و هاربت تيلر) وقد ركزت هذه الحركة على الطموح الكامل للحقوق المدنية والقانونية للمرأة وغلب الطابع الليبرالي على هذه الحركة .

وترى النسوية الليبرالية ان التمييز الجنسي هو السبب الاساسي لعدم المساواة وان الاختلاف بين الجنسين هو نتيجة التنشئة الاجتماعية للفرد، فمنذ ولادة الفرد تتم معاملة الذكور والاناث بطريقة مختلفة عن الاخر ، وترى هذه النظرية ان الانسان العقلاني يجب ان يفهم ان المرأة هي فرد له حق كالأخرين ، وليس هناك من مبرر للتمييز ، كما ان الفروقات البيولوجية ليست هي المسؤولة عن الاختلاف بين الجنسين بل التنشئة الاجتماعية والادوار الجندرية التي يعطيها المجتمع للأفراد^(١٨).

النسوية الاشتراكية:

بنيت هذه الدراسة على افكار كارل ماركس وتمحورت افكارهم في مواجهة افكار الطبقة حيث تعتقد نساء الحركة الاشتراكية انهن ضحايا للتنظيم الاجتماعي غير العادل فمن جهة توكل

(١٦) . ميسون محمود خصاونة ، المعوقات التي تحول دون وصول المرأة الى مراكز صنع القرار في مركز وزارة التربية والتعليم في الاردن من وجهة نظر العاملين في وزارة التربية والتعليم ، رسالة ماجستير ، ٢٠١٧ . ص ٢٠ .

(١٧) . معتصم تركي الضلاعين ، الجندر فجوة النوع الاجتماعي ودورها في اختلال البيئة الجامعية ، دار الخليج

للنشر ، ٢٠٢٠ ، ص ٣٧ ، ٣٦ .

(١٨) . المصدر نفسه ، ص ٣٧ ، ٣٦ .

اليهن المهام الاقتصادية الاقل دخلا ومن جهة اخرى فهن مطالبات امام المجتمع بلعب دور اجتماعي مزدوج وخدمة ازواجهن وابنائهن^(١٩).

ترى الباحثة انه من المهم توظيف النظرية النسوية في تفسير القيادة بالنسبة للمرأة لانها تعتمد على رفض التمييز القائم على الجنس (النوع) في المجتمعات وخاصة المجتمع العربي الذي ينشأ المرأة على معاملة خاصة تكون فيها تابعة للرجل فهي ضحية المجتمع الذكوري الغير العادل الذي جعل منها كائن ضعيف ادنى درجة من الرجل تناط اليها الاعمال البسيطة .

٢. نظرية الدور :

تتخذ هذه النظرية مفهومي الدور الاجتماعي والمكانة الاجتماعية : فالفرد يجب ان يعرف الادوار الاجتماعية للأخرين ولنفسه حتى يعرف كيف يسلك وماذا يتوقع من غيره وما مشاعر هذا الغير اما المكانة الاجتماعية فهي وضع الفرد في بناء يتحدد اجتماعيا وترتبط به التزامات وواجبات تقابلها حقوق وامتيازات مع ارتباط كل مكانة بنمط من السلوك المتوقع وهو الدور الاجتماعي الذي يتضمن الى جانب السلوك ومعرفته مشاعر و قيما تحدد الثقافة^(٢٠). ويعتبر عالم الاجتماع (فردريك لبلاي اهم العلماء المنادين بهذه النظرية اذ يرى ان المرأة تمر بثلاث مراحل مهمة في حياتها الاجتماعية ومنها مرحلة القيادة سواء في البيت او العمل وحتى في الجوانب السياسية واهم هذه المراحل هي ما يأتي^(٢١):

المرحلة الاولى المرحلة المستقرة

تتسم هذه المرحلة باعتماد المرأة على الرجل لإعانتها في القيادة الاجتماعية وتراها تتفق في الآراء والافكار مع الرجل لذا فهي تسمح للرجل ان يتقدمها في القيادة العامة او العليا .

المرحلة الثانية (المرحلة الفرعية او الانتقالية)

وفيهما تبدء المرأة بالانتقال باللغة والاسلوب وبالكلام وهي ظاهرة تثير الرجل الى حد بعيد الا انها مازالت في المرحلة الاولى حيث تتصف بالازدواجية في السلوك القيادي في وقت تتمتع به بالثقافة والتعلم المتقدم ومن ذلك فهي قادرة على حل مشكلاتها بنفسها افضل من المرأة المستقرة.

(١٩) .زقار فتحي ، تأثير الرتبة الوظيفية للعامل الجزائري على اتجاهه نحو القيادة النسوية ، جامعة الجزائر ،

مجلة دراسات في العلوم التربوية ، مج ٣ . ٢٤ ، ٢٠١٨ ، ص ٢٦٧ .

(٢٠) خديجة عباس الشافعي، دور القيادات النسائية في تطوير المؤسسات التعليمية في ضوء معايير الجودة، مجلة التربية ، جامعة الازهر ، كلية التربية ، ١٦٠٤ ، ج ٢ ، اكتوبر ٢٠١٤ ، ص ٤٠٥

(٢١) حسن اليعقوبي واخرون ، معوقات عمل المرأة في القيادة الادارية العليا للجامعات العراقية ، جامعة كربلاء

نموذجاً ، مج ٢٠ ، ٢٤ ، ٢٠١٢ . ص ٤

المرحلة الثالثة (المرحلة الغير مستقرة)

وفي هذه المرحلة يتولد لدى المرأة شعور بانها متساوية مع الرجل في الحقوق والواجبات داخل المجتمع ومن ذاك تمتلك حرية واسعة ومتعددة كما تمتلك المؤهلات العلمية والدراسات العليا وترى بانها شريكة الرجل في اتخاذ القرار (٢٢).

ومن وجهة نظر الباحثة ان الاهمية العلمية لنظرية الدور والمكانة الاجتماعية للدراسة بالنسبة للمرأة القيادية من خلال صراع الادوار كقائدة وكمشاركة في الحياة العامة مع احتفاظها بأدوارها التقليدية كام وكزوجة وربة بيت حيث يترتب على ازدواجية دور المرأة الموظفة صراع يعيق طموحها الوظيفي اذا واجهت معوقات داخل العمل نفسه يرجع بعضها الى خضوع قواعد الترقى لمعايير ثقافية وتقليدية بحيث تتأثر مع المعايير الرسمية المعلنة مما يدفع بإنجاز الموظفة الى الانكماش وعدم النمو.

٣. النظرية السلوكية في القيادة:

النظرية السلوكية تعبر عن الدور الذي يلعبه القائد في المجموعة ويركز على سلوك القائد وعلى الفروق في التصرفات بين القائد الفعال والقائد غير الفعال مع الاهتمام بدراسة كيفية قيام القادة بتفويض المهام للمرؤوسين اين ومتى يتصلون بالآخرين وكيف يؤدون ادوارهم (٢٣) وشارت دراسات هذه النظرية الى وجود بعدين اساسين في وصف سلوك القائد هما (٢٤).

السلوك الذي يركز على العلاقات : يبدي القائد هنا اهتماما لحاجات الافراد ويبيدي لهم التقدير والاحترام ويسعى لتوفير جو من الراحة لهم.

السلوك الذي يركز على الانتاج: وهو يشمل سلوكيات تتعلق بالعمل وتحقيق الاهداف وحث الاتباع على الانتاج . والحزم بتقسيم العمل وتنظيمه واتخاذ القرارات.

وينظر الى هذان البعدين على انهما مستقلان عن بعضهما فقد يصاحب مستوى مرتفع من التركيز على العلاقات مستوى منخفض من السلوك الذي يركز على الانتاج.

يعتبر نموذج جامعة اوهايو الخاص بدراسة وتحليل سلوكيات القيادة في المواقف المختلفة هو الامثل حيث يعتمد السلوك القيادي على بداعين (المهام والاعمال و العلاقات الانسانية)

فالقائد الفاعل يسعى بحزم الى انجاز المهام والحصول على افضل النتائج من خلال تعين وصياغة خطة عمل شاملة ومتكاملة وما يتضمنه ذلك من تعاون العاملين وتشجيعهم على

(٢٢) حسن اليعقوبي واخرون ، معوقات عمل المرأة في القيادة الادارية العليا للجامعات العراقية ، المصدر نفسه

(٢٣) صاحب عبد مرزوك الجنابي، دار اليازوري للنشر ، عمان ، الاردن، ٢٠١٩، ص٢٥.

(٢٤) يوسف قطامي واخرون، تحقيق الذات والقيادة المستقبلية ، مركز ديونو لتعليم التفكير للنشر، عمان

الانجاز المهمات الموكلة اليهم بكفاءة بالإضافة الى اتخاذ القرارات النافعة للمؤسسة حيث يعتبر مبدا المهمة مؤشر هاماً للإنجاز بينما يكون مبدا العلاقات مبدا هاماً للرضا الوظيفي^(٢٥). من وجهة نظر الباحثة يعتبر سلوك القيادات الادارية داخل الدوائر والمؤسسات الحكومية مهما في تحسين اداء العمل والتقليل من الصراع الذي قد يحدث بين العاملين داخل المؤسسة او بين العاملين والمرأة القائد اذ يعكس سلوك القيادة نتيجته من حيث التشارك في القرار والتعاون واستخدام اسلوب التفويض والتعامل بمساواة بين العاملين بغض النظر عن جنسهم على سير وانسيابية العمل حيث يخلق جوا من الطمأنينة بين العاملين والادارة بما يخدم المؤسسة ويحقق الرضا الوظيفي بالنسبة للإدارة والعاملين معها.

المصادر

١. ابراهيم العديلي ، فن الادارة الحديث، دار زهران للنشر والتوزيع ، عمان . ٢٠١٨.
٢. ابراهيم العديلي ، فن الإدارة الحديثة ، دار زهران للنشر ، عمان ، ٢٠١٨.
٣. امال لطفي ابو طاحون، القيادة التربوية الفاعلة ، امواج للطباعة والنشر، ط١، عمان، الاردن، ٢٠١٢.
٤. تماضر ابراهيم مهيدات ، درجة ممارسة القيادات الادارية النسائية في المدارس الحكومية في محافظة اربد والتحديات التي تواجههن ، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والادارية ، مج ٧ ، ع ١٤ ، ٢٠٢٠.
٥. حسن اليعقوبي واخرون ، معوقات عمل المرأة في القيادة الادارية العليا للجامعات العراقية ، جامعة كربلاء نموذجا ، مج ٢٠ ، ع ٢٤ ، ٢٠١٢. ص ٤
٦. خديجة عباس الشافعي، دور القيادات النسائية في تطوير المؤسسات التعليمية في ضوء معايير الجودة، مجلة التربية ، جامعة الازهر ، كلية التربية ، ع ١٦٠ ، ج ٢ ، اكتوبر ٢٠١٤.
٧. رانيا الكيلاني ، التحرش الجنسي من الواقع الاجتماعي الى الفضاء الافتراضي ، روابط للنشر والتوزيع ، مصر ٢٠١٨.

^(٢٥) امال لطفي ابو طاحون، القيادة التربوية الفاعلة ، امواج للطباعة والنشر، ط١، عمان، الاردن، ٢٠١٢، ص٧٨.

٨. زقعار فتحي ، تأثير الرتبة الوظيفية للعامل الجزائري على اتجاهه نحو القيادة النسوية ،
جامعة الجزائر ، مجلة دراسات في العلوم التربوية ، مج ٣ . ٢٤ ، ٢٠١٨ .
٩. صاحب عبد مرزوك الجنابي، دار اليازوري للنشر ، عمان ، الاردن، ٢٠١٩، ص ٢٥ .
١٠. طارق السويدان واخرون ، صناعة القائد ، مكتبة جرير ط٢، السعودية ،
٢٠٠٣ .
١١. عبد العزيز الشرييني ، المرأة والاصلاح الاداري ، دار النهضة العربية ، بيروت
١٩٩٩ .
١٢. علاء الدين ناطورية ، الادارة الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي، دار زهران
للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، ٢٠٠٩ .
١٣. مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز ابادي . القاموس المحيط مؤسسة الرسالة،
مكتب تحقيق التراث للنشر ط٨، بيروت، ط٨، ٢٠٠٥ .
١٤. معتصم تركي الضلاعين ، الجندر فجوة النوع الاجتماعي ودورها في اختلال
البيئة الجامعية ، دار الخليج للنشر، ٢٠٢٠ .
١٥. ميسون محمود خصاونة ، المعوقات التي تحول دون وصول المرأة الى مراكز
صنع القرار في مركز وزارة التربية والتعليم في الاردن من وجهة نظر العاملين في وزارة
التربية والتعليم ، رسالة ماجستير ، ٢٠١٧ .
١٦. ميسون محمود خصاونة ، المعوقات التي تحول دون وصول المرأة الى مراكز
صنع القرار في مركز وزارة التربية والتعليم في الاردن من وجهة نظر العاملين في وزارة
التربية والتعليم ، رسالة ماجستير ، مصدر سابق ٢٠١٧ .
١٧. ميه الرحبي ، النسوية مفاهيم وقضايا، الرحبة للنشر والتوزيع ، دمشق ، سوريا ،
٢٠١٤ .
١٨. هنادي عبدالله علي دور القيادة النسائية في ضبط السلوكيات التربوية في
المدارس الثانوية في محافظة المفرق ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم التربوية ، جامعة
ال البيت ، الاردن ، ٢٠٢٠ ،
١٩. يوسف قطامي واخرون، تحقيق الذات والقيادة المستقبلية ، مركز دبيونو لتعليم
التفكير للنشر، عمان ٢٠١٦ .