

تقييم واقع إعاقة ممارسة المرأة العراقية للقيادة الادارية ومساهمتها في منظمات المجتمع المدني

م.م.د. سحر قدوري عباس

مركز دراسات وبحوث الوطن العربي

اولا : تمهيد

أن الأدوار المختلفة التي يضطلع بها كل من الرجل والمرأة في المجتمع والسلطة النسبية التي يتمتع بها كل منهما تختلف من مجتمع وثقافة وبلد عن الآخر، ألا انه وفي كل الاماكن تقريباً تكون النساء اقل حظاً قياساً بالرجل في مناحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. فحيثما ينظر للرجل بصفته الصانع الأساسي للقرار، فان وضع المرأة يكون غالباً دونياً في مجال النقاش حول تحديد حجم الأسرة، أو استخدام وسائل تنظيم الأسرة، أو إدارة موارد الأسرة، أو البحث عن عمل. إذ أن الاعتقاد السائد لفترة طويلة كان مركز على أن بنية المرأة مهيئة للقيام بأعمال خاصة وليست أعمال عامة في الحياة، وأكدت بعض الآراء أن المرأة لايمكن أن تمارس الأدوار القيادية في العمل بسبب عدم قدرتها في إدارة وتوجيه التابعين. وهذا الرأي يتبناه الرجال الذين يسعون الى أن يكونوا هم الفئة التي تملك مواقع القيادة وتبعد المرأة عن هذه المواقع.

أن مكانه المرأة العراقية شأنها شأن المرأة في مختلف أنحاء العالم، تغيرت بفعل كثير من العوامل الثقافية والاجتماعية والاقتصادية، كما أثرت الثورة الصناعية على عمل المرأة، بحيث اتاحت لها الفرصة للوصول الى ميادين العمل المختلفة. ونلاحظ أن المرأة العراقية ساهمت في كافة المجالات بالرغم من أن مشاركتها في الوظائف القيادية ليست بمستوى الطموح ومرد ذلك هو وجود مجموعة من العوامل الثقافية والاجتماعية التي حددت عملها وتفسر افتقارها الى القدرة على حماية نفسها وتشمل قلة تعرض المرأة للمعلومات والأفكار الجديدة، وتجاهلها للتطورات المجتمعية الجيدة، ومحدودية حراكها المكاني، وغياب تحكمها بالمال والموارد، والتقييدات الثقافية المفروضة على

عملها وأدت الى تمييط سلوكياتها عند تسلمها للأعمال وخاصة الأعمال القيادية. والمرأة العراقية لتواجه كل تلك المحددات تحاول أثبات ذاتها من خلال الجهود الحثيثة التي تبذلها في العمل وتدعم العلاقة بينها وبين الآخرين. ومن هذا المنطلق الفكري فان الدراسة الحالية تعنى بمشكلة مفادها وجود مجموعة من المعوقات الاجتماعية والانسانية والوظيفية التي تقف عائقاً امام تبوء المرأة العراقية للمناصب القيادية. اما اهداف هذه الدراسة يقف على راسها تشخيص هذه المعوقات المذكورة سابقاً وتعريفها للمرأة العاملة العراقية، وكذلك تستهدف الربط بين مفهومي القيادة الادارية والمشاركة النسوية فيها من جهة، ودور المنظمات النسوية في المجتمع المدني من جهة أخرى. فضلاً عن طرح مجموعة من الأفكار والطروحات التي يمكن الاعتماد عليها في الدعم الايجابي لمشاركة المرأة القيادية وعلاج المعوقات التي تقف حائلاً دون مشاركتها في المناصب القيادية لمنعها من ممارسة أدوارها في المجتمع ومؤسساته.

من هنا فان الدراسة تكتسب أهميتها في قيامها ببحث ظاهرة أصبحت محور اهتمام الكثير وهي مشاركة المرأة العراقية في المناصب القيادية برغم وجود ميل من قبل المجتمع عموماً الى استبعاد مشاركة المرأة في عملية البناء المجتمعي بصورة فعلية، وكذلك ضرورة حث المنظمات النسوية على أن تأخذ دورها كشريك في عملية التوعية للمرأة والمجتمع وتعمل على خلق التفاعل بين جميع الأطراف أي بين المرأة والمجتمع المدني والدولة في العمل على تحقيق هدف مشترك ألا وهو تحقيق تنمية متوازنة ومستدامة في البلد يساهم فيها النساء والرجال ويبدلون الجهود معاً ويتقاسمون الفوائد الناتجة على قدم المساواة.

اخيراً تقوم الدراسة على هيكلية متكونة من الفقرات الآتية :

اولاً : تمهيد

ثانياً : الوضع الاجتماعي والوظيفي للمرأة العراقية

ثالثاً : القيادة الادارية والمرأة

رابعاً : المرأة العراقية والمجتمع المدني

خامساً : بعض معوقات تبوء المرأة العراقية للمواقع القيادية الادارية

سادساً : مفاتيح الخروج من ازمة القيادة النسائية

وتختتم الدراسة بقائمة المصادر

ثانياً: الوضع الاجتماعي والوظيفي للمرأة العراقية

يتبين من عرض مجالات ومؤشرات وضع المرأة العراقية، أن النظرة لها نظرة تقليدية وان التغيير الكمي الذي طرأ على وضع المرأة ينقصه التغيير الكيفي المتمثل في تغيير النظرة التقليدية لها، ورغم أن هيئات ومنظمات حاولت تقديم وصفات لحل هذه الحالة الصعبة، وتتألف من تحسين الوضع الاقتصادي، وكبح جماع التطرف السلبي لحقوق المرأة، وزيادة الخدمات الاجتماعية باعتبارها العناصر الأساسية للإصلاح. إلا أن لهذه السياسات تأثيراً محدوداً من حيث معالجة الوضع الاجتماعي برمته. وكما ان الحل الجاهز الذي يناسب المرأة في بلد ما قد لا يصلح للمرأة العراقية. من المهم اذن تحديد العوامل المقيدة لدورها وتحد من قدرتها على دعم التكيف الهيكلي لدور المرأة العاملة ومن هذه العوامل :- (1)

*** التمييز الاجتماعي :** أن التمييز ضد المرأة ملموس منذ لحظة مجيئها الحياة. حيث أن تفضيل إنجاب الذكور على الإناث إحدى القيم التي ما زالت قائمة في المجتمع العربي عموماً والعراق خصوصاً بغض النظر عن نوعيته - حضري أو ريفي، أو مكانة الأم ودرجة تعليمها. ويرجع تفضيل الذكور على الإناث الى أسباب عدة منها اجتماعية ودينية وثقافية، فالأسرة العراقية أسرة أبوية والذكر يحمل اسم العائلة ويروثه أولاده من بعده ويحمي الأسرة. أن هذا الوضع له آثار كبيرة على المرأة فليست لديها سوى قدرة محدودة على كسب المال والأنفاق والحصول على عمل بأجر، كما أنها تحصل على عدد اقل من المزايا الاجتماعية. وعلى المستوى البيروقراطي يظهر هذا التمييز في القوانين والنظم التي تعامل المرأة كقاصر أو معالة معتمدة على غيرها. فضلاً عن ان هذا التمييز خلق لدى المرأة العراقية عموماً التبعية للرجل في أبسط موقف ممكن ان تمر به واذا ما ارادت ان تتخذ قراراً فهي بكل بساطة تلتفت للرجل الذي هي في معيته ليتخذ لها القرار بكل استسلام.

كما تمثل القيم والعادات المتعلقة بدور المرأة في المجتمع عقبة رئيسية في سبيل تحسين مركز المرأة العراقية ومن أمثلة القيم البارزة: سيطرة الرجل على المرأة، وخضوع المرأة وطاعتها طاعة مطلقة للرجل، والزواج المبكر ..، وغيرها. ولقد عملت التقاليد الاجتماعية على ضمان تفوق الرجل على المرأة فلا تقر تفاهم الزوج والزوجة وتعدّه عيباً وإتقاصاً من قدر الرجل بين الرجال، ولا تقر تعليم المرأة وتوظيفها. إن معظم قيمنا وعاداتنا تغلب الطاعة والامتثال لا تسمح ببروز فكر نقدي وإبداعي للمرأة ولا تسمح بخلق وعي بضرورة التمييز في الآراء والمواقف وبخلق استقلال فردي وهذه

في الحقيقة تشكل موضوعاً قديماً للواقع الاجتماعي في مجتمعنا .وحتى عندما تتغير القوانين تستمر الكثير من القيم والتحيزات القديمة ضد المرأة وكثيراً ما تكون هذه القيم والتحيزات متأصلة بعمق في اللغة اليومية وفي السلوك اليومي ،فالقوانين قد تشجع المساواة ولكن تترك عادة للمرأة التي تتعرض للتمييز مهمة الكفاح ضد التحيز ،فالمرأة العاملة مثلاً حتى عندما تثبت نفسها على نحو افضل لاتمنح معاملة منصفة مع الرجل.

*** التفسير الخاطئ للدين :** أعطى الإسلام المرأة من الحقوق والواجبات ما لم تحظ به المرأة ألا في الظروف الحديثة ،حيث ساوى بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات ،وأعطاهم الأهلية الدينية والاجتماعية والاقتصادية ، وجعل لها من الحقوق الزوجية مثل ما عليها ،وساوى بين المرأة و الرجل في التعليم ، واتاح لها إن تحصل على ما تشاء من فروع العلم والحكمة ،وساوى بينها وبين الرجل في حق العمل وأباح لها أن تضطلع بالوظائف والأعمال المشروعة التي تحسن أدائها ولا تتنافر مع طبيعتها . وعلى الرغم من ان الشريعة الإسلامية أعطت المرأة هذه الحقوق إلا ان السلطة الاجتماعية المستترة بغطاء ديني تدعم التسلط الذكوري الذي يسلب المرأة كل حقوقها وتعطي الرجل حقوقاً لم يعطها له الدين الإسلامي الذي جاء بالعدل والإنصاف ولو تأملنا الآيات القرآنية لوجدنا إشارة دوماً الى الذكر والأنثى والمؤمنين والمؤمنات ،وهذا يعني التماثل والتساوي .صحيح ثمة اختلافات بيولوجية بين الرجل والمرأة لكن لكل منهما دوراً يستطيع أن يلعبه لاسيما المرأة هي شريكة الرجل في تنمية المجتمع .

***تعليم المرأة :** إن الأمية في الواقع أميتان : أمية أبجدية هي أمية الأفراد الذين يجهلون مهارات القراءة والكتابة ، وأمية حضارية هي أمية المجتمع التقليدي في تركيبه الاقتصادي والاجتماعي وبينهما علاقة سببية : فأمية المجتمع تسلم أمية الأفراد ،وأمية الأفراد تعين على أمية المجتمع .وقد اعتبر في العالم اجمع أن تعليم المرأة هو أكثر الاستثمارات تأثيراً على الإطلاق (هذه النظرية محدد تأثيرها في المجتمع العراقي)، وتدعم العديد من الحكومات قضية تعليم المرأة لأسباب لا تتعلق فقط بدفع النمو الاقتصادي قدماً ،بل ايضاً من اجل بناء الأسرة الصحيح ،وتحسين المستوى الصحي والاجتماعي لها، وذلك لان المرأة ألامية ترفض التغيير، وتستريح الى العادات الموروثة ،وتصبح انسانة سلبية الوعي بمشكلات مجتمعها واستمرار تخلفها الذي هو أهم أسباب تخلف المجتمع ،لان الرجال وحدهم لا يستطيعون التقدم ونصف المجتمع (المرأة) محجوب عن المشاركة في الإنتاج

،حيث لا للمرأة ألامية طريقاً غير طريقها التقليدي في المجتمع كربة بيت ، وتظل عالة على الرجل ،ورهيئة الدار،وينظر إليها كمتعة ومعمل للتكاثر ، ومربية للأطفال ،وعاملة بالسخرة في أعمال المنزل من طبخ وتنظيف وغسيل ... وغيرها .

ومع كثرة الدعوات النسائية العراقية الى تعميم التعليم الأساسي وإكمال مراحلها وتقليل الفجوة حسب الفوارق بين الذكر والأنثى فقد حصلت زيادة في نسبة التسجيل في التعليم الابتدائي للفتيات فالارقام الرسمية لسنة 1995 تبين ان الفتيات يشكلن نسبة (65)بالمئه من مجمل المتعلمين وفي المرحلة المتوسطة شكلت الفتيات نسبة (78) بالمئه ولعل اللافت للنظر هو نسبة الفتيات في التعليم العالي التي بلغت (78)بالمئه⁽³⁾ .وفي قراءة تحليليه للارقام نرى ان تفوق الفتيات في المراحل الاساسية والجامعية يعود في الاساس الى تحسن فرصة التعليم في العراق في بعديها القانوني والاجتماعي ولكنه يرتبط ايضاً بالحالة الاقتصادية والاجتماعية حيث الحروب التي مر بها الشعب العراقي والحصار الاقتصادي جعلت من تسرب الذكور في كافة المراحل الدراسية ، والهجرة الى الخارج بدافع التخلص من الحرب او للعلم او للعمل اسباباً مضافة لتفوق الاناث . أنهم أكثر تعرضاً من الفتيان للانقطاع عن التعليم لأسباب عدة :كالواجبات المنزلية ،والزواج والإنجاب المبكرين ،وقناعة الوالدين أن تعليم الأبناء أكثر جدوى من تعليم البنات ،والخوف على سلامة البنات من التعرض للخطف والاعتصاب أو الإغواء ، ومحدودية فرص العمل المتاحة للنساء في قطاعات المجتمع .

*عمل المرأة : مشاركة المرأة العراقية في العمل تاثرت بكثير من العوامل السياسية والاقتصادية والاجتماعية والادارية وفي مختلف المراحل .وقد مارست المرأة العديد من الاعمال والجدول (1) يوضح توزيع المهن وفقاً لنسبتها المحددة ومقارنة ما بين 72-1995:-

جدول (1)

توزيع نسب القوة العاملة النسوية في العراق بحسب قطاعات العمل

السنة	المهنة	1972 % من مجموع القوى العاملة	1995 % من مجموع القوى العاملة
	موظفون اداريون	21.5	35.6
	عمال زراعيون	62.1	58.8
	مهن تقنية وعلمية	21.7	21.2
	مدراء وظائف ذات رتب عالية	0.3	3.4
	عمال خدمات	10.9	22.8
	موظفون في القطاع التجاري	2.3	20.5
	عمال في الانتاج	7.8	10.9
	مهن عسكرية ومهن اخرى	0.3	2.6

المصدر: تقرير التنمية البشرية، 1996، ص150

ان هذه النسب قد تكون تقديرية على ما نظن نظراً لغياب المسح الشامل للقوى العاملة في العراق حتى الان ، ولكنها نسب تبدو معقولة في ظل تزايد انخراط المرأة في قطاعات العمل . ويجدر الاشارة الى ملاحظة مهمة تتعلق بحصة المرأة من الدخل المكتسب وعادة يكون اقل من حصتها في العمل ذلك لان المرأة في العراق كما في كل العالم لا يعترف بقيمة عملها كاملاً ، فالمرأة تعمل ساعات اطول من ساعات عمل الرجل ولكن هذا العمل الذي ينفق على الاسرة والبيت لا يعطي قيمة اقتصادية نقدية .

وهناك موضوع مهم يخص عمل المرأة ألا وهو اشتغالها عادة في القطاع العام وعندما تجري خصخصة القطاع العام تتضرر المرأة أكثر من الرجل بسبب التحيز التقليدي ضد المرأة في القطاع الخاص . والمرأة التي تعمل في القطاع الخاص لا تشغل عادة مناصب إدارية ، بل تقوم بوظائف مكتبية وتكون في كثير من الأحيان أول من يتعرض للتسريح .

كذلك لا يمكن فصل مفهوم المرأة العاملة عن أمور أخرى لها تأثير في عملها، من هذه الأمور هو التحرش الجنسي والأغراء الذي تتعرض له المرأة العاملة من قبل بعض أصحاب العمل أو

المدراء، ومحاولتهم ربط الاستمرار بالعمل أو الترقية الى المواقع القيادية بإرضائهم أو تلبية مطالبهم الجنسية، وسعيهم مع الظروف المجتمعية القاهرة الى دفع المرأة في تلك المصيدة التي سبق لنساء كثيرات ان وقعت فيها. وهذا ناتج من كون بعض الرجال ان لم نقل أكثرهم لديهم الفهم السائد عن المرأة هو ان الرجل يعتبر نفسه الأقوى بفعل القوة النابعة من الامتلاك (امتلاك المال، أو الحكم، أو العمل، أو العلم) وينتج عن ذلك ان الرجل قد يعاشر ويغوي في السر أو العلن عددا من النساء، ومع ذلك يظل مسيطر. إما المرأة فهي وحدها المسؤولة وتخجل بالتصريح عما تتعرض له من ضغوط من جراء إشكال ونماذج من القهر الوظيفي ما يدعمه من قهر نفسي وجنسي وثقافي واجتماعي في آن واحد، وعليها وحدها يقع العقاب وهذا هو جوهر الظلم الذي نشأ في الحياة الإنسانية (2).

ثالثا: القيادة الادارية والمرأة العراقية

أ- مفهوم القيادة الادارية

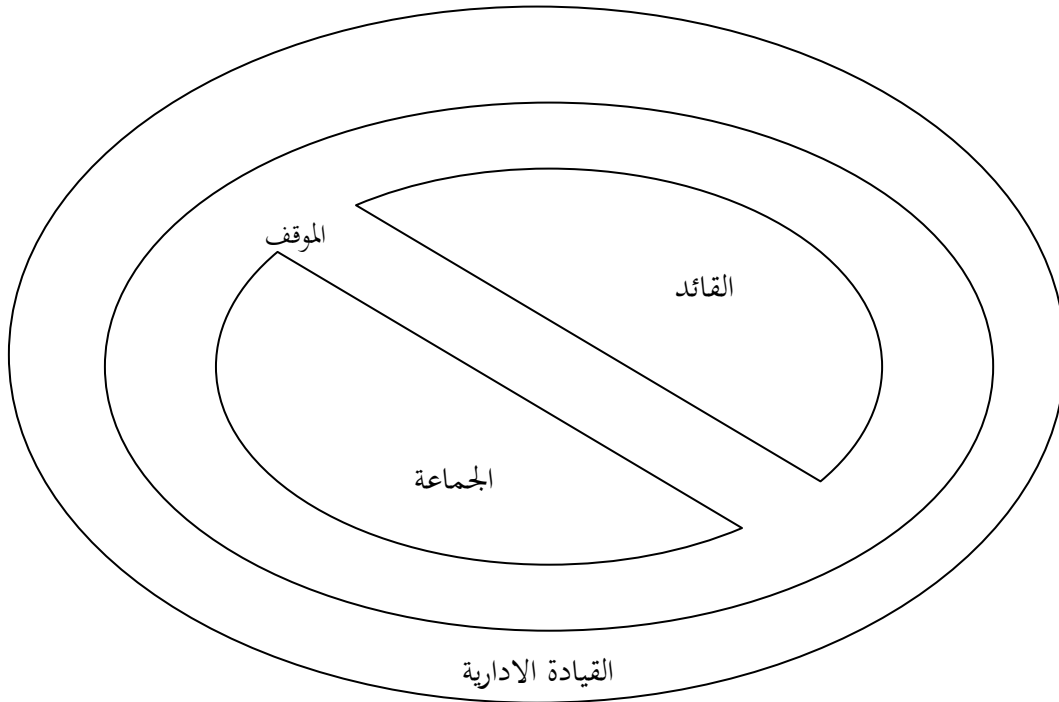
استطاع موضوع القيادة الادارية ان يحتل مكانة بارزة ومتميزة في معظم الدراسات الانسانية والمنظمية، وشغلت بداياته العلمية والفلسفية اهتمام الباحثين والدارسين في الادارة والسلوك التنظيمي. ومنذ البدايات الاولى برزت القيادة كظاهرة انسانية في المجتمعات البشرية تنشأ نتيجة التفاعل الاجتماعي بين الافراد، وهي ليست مقصورة على مرحلة من مراحل النمو او مجال من مجالات الحياة، فقدمت العديد من التفسيرات المتباينة تجاه النماذج القيادية وانماطها. فقسم من الدراسات وصفت القيادة بالعلاقة الخاصة بين الفرد وقائده وعناصر بيئته. وهذه تتم ضمن عملية التفاعل الاجتماعي بين القائد والجماعة ويكون ادراك القائد ووجدانه وسلوكه قوة التوجيه والسيطرة على الافراد التابعين سعياً وراء تحقيق الهدف او الاهداف المشتركة. في حين توجهات اخرى وصفت القيادة على اساس التعامل او التفاعل مع موقف معين مستندة في منطلقاتها الفلسفية على تفسير القيادة ضمن الظروف او المواقف السائدة والتي على ضوءها تحدد خصائصها (3). وهناك دراسات اخرى عالجت القيادة من خلال التوليف بين الاتجاهين السابقين اي ان التفاعل بين سمات القائد والتابعين وخصائص المنظمة وطبيعة الموقف هو الذي يبرز القائد ومن هنا اصبح كيان القيادة يفترض وجود الركائز الاتية ويظهر الشكل (1) العلاقة ما بين هذه الركائز: (4)

1- القائد : صلاحيته للقيادة من خلال كفاءته ودوافعه وشخصيته وخزينه المعرفي ومهاراته .

- 2- التابعين (الجماعة) : توقعات الجماعة وصفاتهم واهدافهم وكيانهم الاجتماعي .
 3- الموقف : المهمات والمصادر والتنظيم الاجتماعي والظروف المادية .

شكل (1)

القيادة كناتج تفاعل القائد والجماعة والموقف



المصدر : عقل ، عبداللطيف ، 1988 ، ص 244

ب - السلوك القيادي

ازداد الاهتمام بالسلوك القيادي بسبب توسع وتعدد اهداف المنظمة ووسائل تحقيقها في ظل بيئة معقدة انعكست تاثيراتها على طبيعة السلوك القيادي المطلوب . وفي ضوء التركيز على العلاقة بين السلوك القيادي وعملية تبوء المرأة العراقية للمناصب القيادية فان الاتفاق وارد حول تناول ثلاث ابعاد اساسية تمثل في جوهرها الاطار العام للسلوك القيادي وهي (السمات الشخصية ، والمهارات ، والقدرات) وفيما يلي فكرة موجزة لكل بعد من هذه الابعاد :-(⁵)

1- السمات الشخصية : اثارت عملية تحديد السمات الشخصية للقائد جدلاً واسعاً بين الباحثين والدارسين على مر الزمن ، وجميع الجهود تشير لهذا المفهوم من خلال ضرورة تمتع القائد بمجموعة

من السمات والصفات الشخصية والمواهب التي تؤهله للقيادة ، والدافع القوي لتحمل المسؤولية ، والمغامرة والاقدام في حل المشكلات ، وكذلك القدرة على التأثير في سلوك الآخرين من خلال قوة شخصيته . وقد اكتسبت الطروحات التي ركزت على السمات الشخصية مكانة واسعة في المجالين الاكاديمي والتطبيقي وساهمت بشكل كبير في بناء وتطوير آليات قياس هذه السمات واغنائها واعتمادها في اختيار القائد . ورغم الحيز الواسع الذي يشغله هذا البعد في السلوك القيادي الا انه اثرت حوله الكثير من الانتقادات ابرزها هو اختلاف وجهات النظر حول تحديد سمات مشتركة للقيادة ، وتباين النتائج المنسوبة على درجة الارتباط مابين السمات الشخصية ومتطلبات نجاح المنصب القيادي ، اضافة الى اختلاف المقاييس المعتمدة في قياس مدى تمتع القائد بسمة معينة من السمات القيادية .

ب- المهارات القيادية : تشير المهارة القيادية الى البراعة مضافاً اليها المعرفة المستخدمة لتوجيه الفكرة والتحليل والحكم والاستجابة لمتطلبات الظروف عند اختلاف المواقف المعقدة . ان هذا التعبير منطلق من حقيقة تصور الفرد كوحدة طاقة فكرية وفسولوجية ذات ابعاد معينة اذا ما نظر اليها في فترة معينة حيث تترجم حينها على شكل قرارات . وبفعل تزايد المتغيرات ادركت المنظمات ان توافر السمات الشخصية لم تعد كافية لتحقيق فاعلية العمل مالم يتم الاستناد الى قاعدة فكرية ومعرفية واستدلالية . وبات الامر ان الشعور بالقدرة على القيادة غير كافي بل اصبح يتطلب توافر مهارات وخبرات تجعل القائد قادراً على التفاعل مع متطلبات المنصب القيادي بالصورة المرغوبة .

ولعمق الاثر الذي تتركه المهارات القيادية في السلوك القيادي فقد سعى الباحثين الى تحديد انواعها وابعادها ، فهناك من ركز على المهارات الادارية وهناك من اهتم بالمهارات الفنية والتقنية . وهناك مهارات يتفق الجميع على انها الاساس الذي تنطلق منه جميع المنظمات في بناء السلوك القيادي الا وهي الابداع والابتكار وهي مهارات ذهنية معقدة ترفض المحددات والاطر التقليدية وتستهدف ايجاد طرق واساليب عمل جديدة قائمة على اساس ربط المتغيرات والافكار بشكل فريد ومتميز واصيل .

ج- القدرات القيادية : في ضوء التطورات الكبيرة التي حصلت في التنظيمات المجتمعية التي هي نتاج العلاقة التاثيرية بينها وبين البيئة فرض هذا الوضع ان تمتلك تنظيمات اليوم طاقات قيادية متميزة وقادرة على التناغم والتفاعل مع هذه التأثيرات وبذلك اصبح بعد القدرات القيادية يؤلف ركناً

اساسياً في استراتيجيات النجاح القيادي . عموماً فان القدرات تشير الى القوة المطلوبة للقيام بعمل او ممارسة نشاط عقلي وفلسجي ذو انعكاس ايجابي على اتخاذ السلوك القيادي الفاعل. وهناك من اكد على اعتبارها القوة الاساسية التي تزود الممارسات والانشطة الادارية والقرارات بعنصر النضج والرشد .

ب - تطور القيادة الادارية النسوية

ينحدر الاهتمام بمسألة القيادة الادارية للمرأة من قضية مبدئية قائمة بذاتها كونها واحدة من القضايا الاجتماعية والإدارية المرتبطة بالديمقراطية في المجتمع المعاصر ، وتستحق ايلائها الاهتمام اللازم في سياق السعي العام لتطوير المجتمع المدني ودفعه في طريق التحرر والتقدم الاجتماعي والإداري .

فمشاركة المرأة في المستويات القيادية هي قضية الديمقراطية بمعناها الأوسع والاشمل لارتباطها ببناء المجتمع وقضية تحرر المجتمع نفسه من شتى القيود المسلطة عليه سواء أكان هذا التسلط من قبل الأفراد بعضهم على بعض كتسلط الرجل على المواقع القيادية دون المرأة أم تسلط الدولة على المجتمع ككل لخنق الحريات والحقوق ومصادرتها (6).

لقد شملت مشاركة المرأة العراقية في الحياة الادارية منذ تكوين أولى الجمعيات النسائية (جمعية النهضة النسوية/تأسست سنة 1924) والتي تطلبت منها جهد جهيد وتحمل الكثير من المتاعب التي لم تستطع ان تثبيها عن عزمها بل كافحت وناضلت من اجل قضيتها . فالعمل الجمعياتي السنوي في صميمه هو عمل خيري نابع من إرادة المرأة يهدف الى استكمال دائرة تنمية المجتمع وتحريرها تحرراً سياسياً واقتصادياً واجتماعياً وثقافياً وصولاً الى تطوير دورها في المجتمع والمشاركة في صنع القرار . لقد كان ابرز اهداف هذه الجمعية وما تلتها من جمعيات هو النهوض بالواقع التعليمي للمرأة العراقية ومكافحة الامية ، والحد من الظواهر الاجتماعية السلبية ونبذ العادات والتقاليد البالية ، ورفع الوعي الصحي والمساهمة في تقديم الخدمات الصحية للمرأة واسرتها ، وكذلك مطالبتها بحقوقها السياسية واصلاح بعض النصوص القانونية التي تحد من مشاركتها في المجتمع . وينبغي الاشارة الى ان ارتباط مشاركة المرأة في قيادة المنظمات ارتباطاً يكاد يكون عضوباً بالمؤسسات الإنسانية استجابة منها لحركة النضال من اجل الاستقلال والحرية ، وتنامت هذه الحركة مع الأحداث الخارجية والمواقف الداخلية حتى وصلت ذروتها في معظم الأعمال . ولم يقتصر دور المرأة العراقية على تأسيس الجمعيات النسوية بل امتد طموحها الى المشاركة في المؤتمرات التي

تتناقش قضايا المرأة على وجه الخصوص ويمكن ان نلاحظ ان المرأة العراقية سبقت اخواتها في الاقطار العربية في هذا المجال بدليل انعقاد المؤتمر النسائي العربي في بغداد سنة 1925 اضافة الى المشاركات العربية والعالمية هذه المشاركة القيادية اقتضت في بدايتها على الصفوة من النساء اللاتي حصلن على قسط من التعليم والثقافة ،وعلى من سمحت لهن ظروفهن العائلية بالتحرك بحرية ،وما لبثت هذه المشاركة ان امتدت لتضم النساء من أوساط أخرى وتنامت هذه العملية وازدادت وضوحاً⁽⁷⁾. ان مؤشر تطور دور المرأة العراقية في نيل نصيبها من تبوئها للمناصب القيادية امتاز بالارتفاع خلال العقود الاولى من القرن العشرين ولكن مع نهاية العقد السابع بدا دورها يتدهور بفعل الحروب التي عاشها المجتمع العراقي وضيق نظرة الحكومة والمجتمع لقابليات وامكانات المرأة في ان تاخذ دورها الفاعل والمؤثر في حركة المجتمع .لكن هذا لم يمنع من مشاركتها في قيادة أعمال تجارية وإنتاجية لكن ليست على مستوى إدارة وزارة (ابان النظام السابق فان اعلى منصب قيادي اداري وصلت له المرأة العراقية هو منصب مدير عام من حيث السلطة الادارية) وزامن هذه المشاركة في العمل القيادي الوعي بضرورة التحرر من القيود المجتمعية المختلفة التي تمنع تحرك المرأة والتي غالباً ما كانت تحيط بها بدءاً من عائلتها الضيقة حتى المجتمع ككل .واما الواقع الان فان المرأة العراقية منذ سقوط النظام الحاكم (2003) نالت الكثير من الامتيازات وعلى راسها تبوئها لمناصب قيادي ادارية عليا كمنصب وزير وما دون ولكن في الوقت نفسه فان النظرة الضيقة من قبل المجتمع (نسائه ورجاله)لازالت يعوزها الوعي بامكانات على النهوض بالمهام التي توكل لها ، فضلاً عن ضعف ايمان المرأة العراقية ذاتها بأهمية دورها في المرحلة الراهنة لكونها واقعه تحت مطرقة مشكلات النقص الحاد في مجمل مجالات الحياة التي كبلت عقلها بل يدها في الانجاز والابداع .

رابعاً: المرأة والمجتمع المدني

١ - أنشطة المنظمات النسائية العراقية

قامت في العراق بعد سقوط النظام الحاكم منظمات غير حكومية عديدة تعنى بقضايا المرأة وهي منظمات متنوعة الانشطه منها جمعيات خيرية رعائية لها رؤية تقليدية لدور المرأة ومنها منظمات للدفاع والمساندة والمطالبة والدعوة والمناصرة لها رؤية حديثة لادوار المرأة والرجل وحقوق وواجبات كلا الطرفين. وتبنت الكثير من هذه المنظمات التي حصلت على تمويل خارجي او التي لديها تمويل ذاتي أهداف وأنشطة المنظمات الإقليمية والدولية ومحاولة تطبيقها في مجالات التنمية وقضايا حقوق المرأة. وهذا ما جعلها تقع في ورطة عدم التكافؤ بين واقع المرأة العراقية والمرأة في أي مكان في العالم. إضافة الى ضعف الوعي لدى البعض من المنظمات المجتمعية بأهمية إدماج المرأة في عملية التنمية بما يحقق النهوض بها وتحسين أوضاعها ومركزها في المجتمع والتأكيد على دورها الفاعل في الحياة العامة (8).

والملاحظ على معظم المنظمات النسوية العراقية انها منظمات حديثة النشأة وتقتصر أنشطتها على المجالات التقليدية للمرأة مثل تعليم الخياطة والتطريز واستخدام الحاسوب والتوعية بدورها السياسي (رغم إن المرأة العراقية لم تحصل على حقوقها المدنية بالصورة الصحيحة) دون أن يكون هناك اهتمام بقضايا جوهرية مثل محو الأمية والتوعية الاجتماعية والاقتصادية والنهوض بالواقع المأساوي للكثير من النساء الفقيرات أو الفاقات للمعيل في المدن والقرى من اجل التمكين والاعتماد على النفس وتحسين الصحة والتعليم والعمل وإثارة الوعي بالقضايا والاولويات الحاسمة. ويغلب على معظم المنظمات النسوية إنها ظهرت بمبادرة من سيدات مؤهلات تأهيلاً علمياً عالياً ولديهن معلومات براقية بحكم كون اغلبهن عشن في الخارج وهذا خلق لديهن رؤية تقدمية ويطالبن بالمساواة مع الرجال و يعلمن إن الرجال في بلدنا ليسوا بحال أفضل من النساء.

إن دور المنظمات النسوية العراقية لا يزال دور ضعيف في يشكل قوة ضاغطة في المجتمع وتأثيره محدود لا بل غير مؤثر. وتحاول المرأة هنا إن تمارس بأقصى طاقاتها التي يمكن إن يسمح بها المجتمع إن تبرز مكانتها وتحتل مكانة في جهاز الدولة خاصة في ظل الظروف غير الطبيعية التي يعيشها البلد ومحاولة إن تتخطى كل الصعاب التي تواجهها في عملها وفي تنفيذ أهدافها. إن المنظمات النسوية العراقية عموماً تحدها قوى تحاول إن تطوق حركتها وفاعليتها أولها المجتمع بقواه الاجتماعية والسياسية المختلفة والتي تتباين مواقفها واتجاهاتها حيال المرأة وحقوقها بين القبول والرفض والقوة الثانية هي الدولة ومنبعها المجتمع والثالثة المرأة ذاتها .

ب- موقع المرأة العراقية من اهتمامات المجتمع المدني

الجدير بالذكر بداية ان العمل الاجتماعي التطوعي للمرأة العراقية جذوره تمتد من العشرينيات من القرن المنصرم ، فلا يعتبر حديث العهد إلا انه يعتبر حديثاً من الناحية التنظيمية والمؤسسية والشاهد على ذلك هو تأسيس أول جمعية نسوية سنة (1924) باسم جمعية النهضة النسوية واختارت لها مقراً لها في بغداد وكانت ترأسها السيدة أسماء الزهاوي . فهي تعد أول من مهد للنهضة النسوية في العراق والتي كان ابرز أهدافها التعليم والعمل للمرأة والتحرر من بعض القيود المجتمعية وكانت الفاتحة لسلسلة الجمعيات النسوية التي جاءت من بعدها . وهذا اتاح للمرأة تثبيت انتمائها المدني وقسطاً كبيراً نسبياً من الحرية الاجتماعية وفرصة للاتصال بالمجتمع المدني الخارجي العربي والأجنبي . ولكن مع تقدم الزمن حصل في العراق عكس ما حصل في العالم اجمع حيث تراجع دور المرأة في إنشاء منظمات نسوية لا بل اصبح معدوماً وخصوصاً من بداية فترة الثمانينيات حيث كان هناك إشكال من المنظمات النسوية تحت أسماء مختلفة مثل الاتحاد العام لنساء العراق وجمعية تنظيم الأسرة والجمعيات التعاونية وجمعيات مهنية ... وغيرها وهذه جميعها حكومية وتحت سيطرة الدولة وأهدافها وأنشطتها وتمويلها تصب كلها لخدمة الدولة ، إضافة الى محدودية حضورها الجماهيري وضعف تأثيرها في المجتمع (9).

إن الحال الآن اختلاف في المجتمع العراقي بعد الاحتلال الأمريكي حيث ولدت منظمات نسوية ضمن منظمات المجتمع المدني واطاعة نصب عينها مجموعة من الأهداف التي تصب في مجال رفع مكانة المرأة في المجتمع ومحاولة النهوض بها من مستنقع الفقر والجهل والحرمان من ابسط الحقوق المدنية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية خصوصاً وان الغالبية العظمى منهن أصابهن ما أصاب المجتمع عموماً من تدهور ودمار وكانت حصتها اكبر حتى من حصة الرجل . إن نتائج ولادة هذه المنظمات النسوية لم تتلمسه المرأة العراقية الا فئة قليلة جداً ولم تنعكس تأثيراتها على المجتمع بأكمله وقد تكون الحجة الأولى لهذه المنظمات ان التركة التي استلمتها كانت كبيرة جداً وثقيلة وتشتمل على مشكلات ومعوقات صعبة ومعقدة وتحتاج الى وقت ليس بالقصير لمعالجتها وخصوصاً والبلد واقع تحت الاحتلال وإرهاب الجماعات التي تعمل على ارجاع المرأة الى مرحلة الجاهلية .

خامساً: بعض معوقات تبوء المرأة العراقية للمواقع القيادية الادارية

ينظر لقضية التعرف على كيفية تبوء المرأة للمواقع القيادية على إنها المفتاح الرئيسي لتحديد المعوقات التي تحيل دون تبؤها لهذه المواقع. ففي دراسات عدة (paloman & Carland, 1971 ؛ والشهابي، 1995) اعتبرت العوامل التالية هي أهم العوامل الفاعلة في عملية الاختيار للقيادات النسوية :- (10)

- تحديد الخصائص الاجتماعية والثقافية والمهنية التي تتصف بها النساء القيادات.
 - التشجيع والدعم للوصول الى الموقع القيادي .
 - مدى الرضا عن الموقع القيادي الحالي.
 - معرفة مستوى الطموح لدى المرأة لتولي موقع قيادي متقدم.
 - السمات الواجب توافرها في المرأة القيادية.
 - مدى التكافؤ في نيل المواقع القيادية بين الرجل والمرأة.
- أما عن أهم المعوقات التي تواجهها المرأة عند تبوءها أو سعيها لتبوء موقع قيادي فيمكن إجمالها بالنقاط التالية :- (11)

أ- المعوقات الشخصية

وهذه لها علاقة بمستوى رغبة المرأة في المنصب القيادي واكتساب المهارات، وقدرتها على تحمل المسؤوليات، وثقتها بنفسها . أما أهم المعوقات الشخصية فهي رؤية المرأة القيادية في صعوبة التوفيق بين الالتزامات العائلية والاجتماعية ومتطلبات العمل القيادي ، يليه ضعف الرغبة لدى المرأة في اكتساب المهارات القيادية لا بل الكثير يرى إن السبب الأساسي الذي يقف عائقاً إما المرأة هو تدني رغبتها بتولي موقع قيادي لشهور المتوارث عندها بالضعف ولتقييد المجتمعي الكابت لقدراتها .

ب- المعوقات الوظيفية

رغم ازدياد عدد النساء العاملات بصورة عامه إلا إن حصول المرأة على موقع قيادي متقدم عملية لا تلقى قبولاً واسعاً لصعوبة تقبل الرجل بان تكون المرأة في المواقع الادارية العليا لمبررات يضعها بنفسه كضعف قدراتها على القيادة من جهة ،وتصوراته بان عمل المرأة سيلحق الضرر بمهنته وهذا ما جعله يهيمن على هذه المواقع وعدم إتاحة الفرصة للمرأة إلا بتولي الوظائف الكتابية والروتينية والتي أصبحت ذات قيمة أدنى بالنسبة للرجل . فضلاً عن النظرة المتدنية

للمسؤولين لعمل المرأة وعدّها اقل إنتاجية ، وغير مستقرة في عملها ، وضعف قدرتها لاتخاذ القرارات الاستراتيجية .

ج- معوقات التأهيل العلمي والفني

من الأمور الشائعة في العمل إن معظم المسؤولين يتحيزون نحو الرجال عند اختيارهم الأفراد في برامج التدريب، وكذلك الحال في برامج الدراسات العليا، أو إن أسس الترشيح والاختبار للدورات تقوم على أساس العلاقات الشخصية للرجال مع المسؤولين كلها تقف عائق كعائق في وجه المرأة. تعزى هذه العوائق الى هيمنة العنصر الرجالي من جهة ، وصعوبة توفيق المرأة بين أعبائها المنزلية والاجتماعية ومتطلبات العمل من جهة اخرى مما يدفع المسؤولين الى التردد في زيادة أعبائها وزجها بنشاطات إضافية. وجعلها مبررات لتحيزهم واقصائهم لحق المرأة في نيلها التأهيل العلمي والفني .

سادسا: مفاتيح الخروج من ازمة القيادة النسائية

يمثل النهوض بالمرأة العراقية وتدعيم مكانتها في المجتمع عاملاً أساسياً ومبدأً ثابتاً وركناً من اركان سياسة التنمية الاجتماعية في العراق .واليوم اصبحت حقوق المرأة عموماً وحققها في نيل نصيبها من المواقع القيادية الادارية موضوع اجماع في كافة الاوساط الاجتماعية والادارية العراقية ،وانشئت لذلك عدد من الهياكل والمؤسسات الداعمة اهمها وزارة شؤون المرأة وجمعيات وروابط ومراكز ابحاث واعلام حول المرأة وتسعى جميع هذه الاشكال من التنظيمات الى تسهيل ادماج المرأة العراقية في عملية التنمية وتعزيز مشاركتها في بناء الوطن بجانب الرجل .وتقترح الباحثة الى معالجة المعوقات التي ذكرت بعض الطروحات التي تصب في نفس الاتجاه ومنها :-

1- السياسات الكثيفة الاستخدام لليد العاملة النسوية

لاشك إن طرح عمل المرأة بكافة قطاعات المجتمع قد اتخذ أبعاداً عدة وشهد ظهور مستويات عالية من النساء القديرات والمالكات لقدرات إدارية وقيادية رفيعة المستوى .وهناك العديد من العوامل التي تزيد من حصة المرأة في سوق العمل منها تحسين قدرة المرأة على ادارة وتنظيم أسرتها بالشكل الذي يمكنها من قضاء وقت أكثر للعمل خارج البيت، كذلك أصبحت مواقف الاسرة والمجتمع من عمل المرأة أكثر قبولاً، وساهمت التطورات التقنية الخاصة بالأسرة ورعاية الطفولة في تحقيق مرونة أكثر لصالح المرأة.

2- مشاركة واسعة للمنظمات غير الحكومية (منظمات المجتمع المدني)

إن المشاركة الفاعلة للمنظمات غير الحكومية قد تساهم بصورة جزئية (على الأقل) في تركيز قضية المرأة وحقوقها ودورها في التنمية، ولقد كانت مشاركة تلك المنظمات في العقود السابقة مشاركة بسيطة، ولكن الآن مشاركتها اكبر وتعمل عن كثب مع الحكومات لصياغة برامج العمل. إن مشاركة منظمات المجتمع المدني السنوية في عملية صنع القرار الحكومي تضيف الشرعية على السياسات التي تتصدى لاحتياجات المرأة وذلك من خلال الاستماع لممثلات تلك المنظمات والمشاركة الفاعلة والجدية.

3- تمكين المرأة

بفضل العدد المتزايد من النشاط والمناصرين لحقوق المرأة في العالم، انتقل وضع المرأة ليشكل واجهة النقاشات في الملتقيات المحلية والدولية على حد سواء. وينظر لقضية تمكين المرأة على إنها المفتاح الرئيسي لتقليل الفوارق بين الجنسين ويشير مفهوم التمكين الى العملية التي تحصل فيها المرأة التي لا سلطة لها على سيطرة اكبر على ظروفها المعيشية. ولا يعني ذلك سلطة اكبر على الموارد فقط ايضاً ثقة اكبر بالنفس، وقدرة على اتخاذ القرارات على قدم المساواة مع الرجال.

4- تغيير القوانين والسياسات

تقدم القوانين والسياسات الوطنية دافعاً ودليلاً هاماً للعمل على المستوى الوطني، الأمر الذي يؤثر على حياة المرأة إلا إن خلق السياسات يعتبر مجرد خطوة واحدة في العملية التنموية. واستمراراً للزخم المعلوماتي الذي طرح خلال المؤتمرات الدولية للمرأة والتنمية قامت الحكومات في مختلف أنحاء العالم بصياغة مجموعة مدهشة من القوانين او جراء تغييرات على القوانين السارية التي تجعل المرأة قادرة على كسب حقها في نيل أعلى المراتب العلمية والوظيفية.

5- تعزيز الشبكات النسائية

للجماعات النسائية دوراً كبيراً في تعزيز مكانة المرأة، وعدها قوة منظمة ومقتدرة في التجمعات والملتقيات النسائية. وكان الضغط المتواصل الذي مارسته تلك الشبكات النسائية سبباً رئيسياً وراء التأكيد القوي على تعزيز قضية المرأة وحقوقها والفرص المتاحة أمامها لنيل المواقع القيادية.

6- إصلاح وتعزيز وعي المرأة

الحاجة الآن الى إصلاح وعي المرأة ووعي المجتمع خارج إطار الصراعات المجتمعية الذي يدفع بالمرأة دائماً الى الهامش. فمستقبل المرأة مرهون بوعي النساء أنفسهن وجدهن في جميع المجالات ورغبتهن في تنمية ذواتهن وأدوارهن وبالتالي تنمية المجتمع ككل.

7- القدرات العلمية في دعم مكانة المرأة

إن الاستخدام الأمثل وغير المتحيز للمرأة يمثل حاجة للأجهزة الإدارية التي تعتمد على العلمية في إدارة شؤونها. فهدف الاستفادة المثلى من المرأة هو جزء من هدف الاستفادة المثلى من كل القطاعات البشرية المتوفرة لأي جهاز اداري . وهدف إعطاء مسؤوليات إدارية للمرأة يتناسب مع دورها في القوى العاملة هو جزء من هدف تصور كل القطاعات كوسيلة لتطوير امكانات المنظمة ،على حين إن التميز ضد المرأة إن كان باستخدامها أو إعطائها مسؤوليات إدارية يمثل تقصير أساسي ينقض المبادئ الادارية السليمة ويحول دون اعتماد الأساليب العلمية في الإدارة .

المصادر

- 1- عبيد،عاطف عدلي ،"وضع المرأة العربية بين التقليدي وعوامل تدهيمه"،مجلة المستقبل العربي ، ع 52، 1983 ، ص 54-68.
- 2- عرابي،عبدالقادر،"المرأة العربية بين التقليد والتجديد"،مجلة المستقبل العربي، ع 136،1990، ص50-64.
- 3- . تقرير التنمية البشرية ،الامم المتحدة ،نيويورك،1996 .
- 4- عقل،عبداللطيف،"علم النفس الاجتماعي"،ط ثانية،دار البرق للنشر والتوزيع ، عمان،1988،ص 112 .
- 5- Hellriegel,E.,”Management”,9th.ed.,New York,South Western,2001,P.522.
- 6- الشهابي،انعام عبد اللطيف،"المرأة والموقع القيادي :الدوافع والمعوقات"،بحث منشور ، الجامعة المستنصرية،1995، ص 32.
- 7- فتح الله،حنان بشير،"القيادات النسوية في الإدارة العامة العراقية"،أطروحة دكتوراه،إدارة عامة ،كلية الإدارة والاقتصاد،جامعة بغداد ،1998، ص 55-59.

- 8- ،"النوع الاجتماعي والمواطنة ودور المنظمات غير الحكومية في دول خليجية مختارة"، سلسلة دراسات عن المرأة العربية في التنمية، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، الاسكوا، الأمم المتحدة، 2003، ص 15.
- 9- ،"دور المنظمات الأهلية والمجتمع المدني في تنفيذ منهاج عمل بكين: تقييم نقدي"، مجموعة دراسات عن دور المنظمات غير الحكومية في تنفيذ توصيات المؤتمرات العالمية وفي متابعتها خلال عقد التسعينات من القرن العشرين نحو مدونه سلوك، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، الاسكوا، الأمم المتحدة، 2003، ص 87-92.
- 10- Paloman M.&Garland,T.N., "The Married Professional Woman", Journal of Marriage and Family, 1971, P.31.
- 11- السعداوي، نوال، "نحو استراتيجية لإدماج المرأة العربية وتعبئتها في الحركة القومية العربية"، مجلة المستقبل العربي، ع 36، 1982، ص 27-34.