

دور المرأة العربية في القيادة الاقتصادية وجهة نظر مستقبلية

أ.م.د. شيماء عادل فاضل
كلية الإدارة والاقتصاد / الجامعة العراقية

ملخص البحث

تعد مشاركة المرأة في القيادة الاقتصادية احد المؤشرات المهمة التي يقاس عليها تقدم الامم ونهوضها ،

فهي اصبحت ضرورة بشرية اقتضتها مصالح الحياة الانسانية في شتى جوانبها .ان وجود قيادة نسوية عربية تتسق الجهود وتحرك الطاقات والقدرة على خلق روح الابداع لدى الافراد في المنظمة نحو المستقبل المبدع باتجاه الوصول الى الغايات ،عدت مسألة في غاية الأهمية وعلى عده اصعدة الا ان هذه القيادة تواجه العديد من التحديات في ظل الظروف الامنية التي تعيشها عدد من بلداننا العربية ،الا انه لا يمنع من وجود بعض القيادات النسائية العربية اثبتت وبجدارة قيادتها اقتصاديا وتخطي الصعاب سبيلا لتعزيز دورها في تقليص الهوة بينها وبين الجنس الاخر .

وعليه جاء بحثنا لتسليط الضوء حول اهمية تفعيل الدور القيادي للمرأة العربية وبالاخص في الجانب الاقتصادي منها ،من خلال فرضية اعدتها الباحثة التي انطلقت من الاتي : ((ان اسهام المرأة الفعلي في القيادة الاقتصادية يعد من بين اهم المؤشرات التي يقاس عليها تقدم الامم ونهوضها ،والعكس صحيح)) .

وقد تمت الاستعانة باكثر من منهج علمي لجعل البحث أكثر رصانة اذ تم اعتماد منهج (النظم المفتوحة) (Divid Aston) للتعرف على ماهية القيادة كمفهوم وكأهمية في المبحث الأول منه ، أما في المبحث الثاني فقد تم الاستعانة بالمنهج الوصفي في المحور الاول منه لوصف واقع القيادة الاقتصادية للمرأة العربية اما في المحور الثاني فقد اعتمد المنهج الاستقصائي المستقبلي لطرح نظرة مستقبلية لهذه القيادة وكيفية تخطي العقبات التي تعرقل مسيرتها،فضلا عن عدد من الاستنتاجات التي من اهمها التأييد الايجابي من قبل المجتمع لمشاركة المرأة في القيادة الاقتصادية نتيجة سيادة مبدأ الكفاءة والقدرة على المشاركة من دون تمييز ،هذا الى جانب عدد من التوصيات ،ابرزها تقديم دراسات جدوى ومعلومات لاعانة المرأة على الاستفادة من الفرص الاقتصادية المتاحة ،الا ان هذا لن يتم دون ان تدرك المرأة لمكانتها الحقيقية في اطار مجتمعاتها وأدوارها السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية عموماً .

ABSTRACT

The participation of women in economic leadership one of the important indicators that measured the progress of nations, and advancement

It has become a human necessity dictated by the interests of human life in all its aspects.

The presence of Arab leadership feminist coordinate efforts and move energies and the ability to create a spirit of creativity among individuals in

the organization into the future creative direction to reach the goals, promised a very important issue and on several fronts, but this leadership is facing many challenges in light of the security conditions that prevailed in the number of our Arab, it does not prevent the existence of some of the Arab Women's Leadership proven and economically well-deserved leadership and toughing a way to enhance their role in reducing the gap between them and the opposite sex.

And it came our research to shed light on the importance of activating the leadership role of Arab women, especially for the economic side of them, by hypothesis prepared by the researcher, which was launched from the following: ((The contribution of the actual women in economic leadership is one of the most important indicators that measured the progress of nations, and advancement, and vice versa is true.((

Has been used by more than a scientific approach to make the search more sedate since been adopted approach (open) systems (Divid Aston) to get to know the nature of leadership as a concept and as the importance in the first part section, while in the second part, has been using the curriculum descriptive in the first axis him to describe the reality of leadership Economic Arab Women In the second axis approach future survey was adopted to ask outlook for this leadership and how to overcome the obstacles that hinder her career, as well as a number of the conclusions of the most important positive support by the community for the participation of women in economic leadership as a result of the rule of the principle of efficiency and the ability to participate from without discrimination, this along with a number of recommendations, most notably providing the feasibility and information to help the women to take advantage of the economic opportunities available studies, but this will not be without being aware of the women's real position in the framework of their societies and political, economic, social and cultural generally and roles.

المقدمة

رغم تجاهل البعض للتاريخ وتكرار المحاولات لترسيخ الإساءة في تفسير الواقع، إلا أن من الظلم استمرار التجاهل، فالادوار القيادية للمرأة في معالجة العديد من الازمات الاقتصادية ، وغيرها أثبتت قدرتها الريادية.

وبما ان المرأة عضو عامل في المجتمع ينظر اليه بعين الثقة كونها مصممة على التغلب على كافة العقبات التي تعترض مسيرتها كون مسؤوليتها في القيادة لا تختلف عن الرجل ، يقول الله تعالى " كل نفس بما كسبت رهينة" (سورة المدثر، اية ٢٨) ، وعليه جاء بحثنا ليسلط الضوء حول اهمية تفعيل الدور القيادي للمرأة العربية وبالاخص في الجانب الاقتصادي منها ، فضلا عن اسباب اخرى، وكما يأتي :

١. ان ادوار المرأة في التنمية الاقتصادية من جانب ، والعمل على تفعيل هذه الادوار وفق خطط واضحة ومدروسة من جانب اخر قد برز في الالونة الاخيرة وبشكل مثير للانتباه سبيلا لاثبات دورها الهام في تقدم هذه المجتمعات وتنميتها على حد سواء .

٢. ضرورة طرح خطوات ممكن ان تكون فرص وخيارات لدعم الدور القيادي للمرأة العربية كي تتحمل مسؤوليتها بعزم واصرار .

٣. تهدف الدراسة الى تحليل دور المرأة الاقتصادي في مجتمعاتنا العربية ، وامكانية دورها في التنمية الاقتصادية.

ولأجله تتطلق الفرضية من الاتي : ((ان اسهام المرأة الفعلي في القيادة الاقتصادية يعد من بين اهم المؤشرات التي يقاس عليها تقدم الامم ونهوضها ، والعكس صحيح)) .

والى ان يصبح للمرأة العربية دورها الحقيقي المتكافئ في القيادة ووضع القرار في العالم العربي ، فانه لابد لنا من طرح الأسئلة التالية:

- كيف تنتظر المرأة العربية لنفسها ولقدراتها ؟
- هل للمرأة الحق بالمطالبة بحقوقها التي تخولها للوصول لدائرة صنع القرار والقيادة؟
- هل من حق المرأة الانخراط ضمن منظومات اجتماعية وثقافية وسياسية مستقلة بحيث تصبح حرة في التعبير عن أفكارها ، وقادرة على تغيير واقعها بما لا يتعارض مع تعاليم دينها ؟
- هل يمكن توفير الفرص التعليمية في مجالات القيادة والإدارة للمرأة بنفس الحجم المتوفر للرجل

• ماهي المتطلبات المهمة لتمكين المرأة من كسر الحواجز التي تحول دون بلوغ مبدأ المساواة في المشاركة المجتمعية ؟ وعليه جاء البحث للإجابة عن عدد من التساؤلات وفق فقرات أعدتها الباحثة. ولأجل ماتقدم تم استخدام عدد من المناهج العلمية لجعل البحث أكثر رصانة اذ تم

اعتماد منهج (النظم المفتوحة) (David Aston) لدراسة متغير القيادة في المبحث الأول منه ، أما في المبحث الثاني فقد تم الاستعانة بالمنهج الوصفي في المحور الأول منه اما في المحور الثاني فقد اعتمد المنهج الاستقصائي المستقبلي. وقد قسم البحث فضلا عن المقدمة الى مبحثين وخاتمة ، يحتوي المبحث الأول منه على التعرف لماهية القيادة ، اما المبحث الثاني فيشتمل على محورين ، يتضمن المحور الأول منه على (إشكالية المرأة في القيادة الاقتصادية) ، اما المحور الثاني والذي جاء تحت عنوان (المرأة العربية والقيادة الاقتصادية- وجهة نظر مستقبلية) ، في حين تستعرض الخاتمة أهم ماورد في البحث من استنتاجات وتوصيات عسى أن تخدم مجتمعاتنا العربية.

المبحث الأول

القيادة : رؤية نظرية

لقد تطرق العديد من المفكرينو العلماء في التاريخ لماهية القيادة، لكن القيادة لم تكن في كل هذه التعاريف موضوعا قابلا للجدل بقدر ما كانت موضوعا يستدعي الرصد المستمر والدراسة والمناقشة. يعود أصل كلمة القيادة إلى اللغتين اليونانية واللاتينية إذ إنها مشتقة من الفعل اليوناني (Archien) بمعنى (يفعل أو يقوم بمهمة ما) والذي يتفق مع الفعل اللاتيني (Agre) ومعناه يحرك أو يقود. ^(١) ويشير معجم اكسفورد الانكليزي لسنة ١٩٩٣ إلإن كلمة القيادة ظهرت في اللغة الانكليزية بوضوح سنة (١٨٠٠م). (١)

أما كمفهوم ، فقد وجد في جميع الحضارات القديمة وكانت لها اصولها وتقاليدها ومفاهيمها الخاصة بها ، وتميزت بصفات وخصائص كل حضارة وكل عصر وكل مرحلة تاريخية ، كما ترسخت العديد من المفاهيم القيادية التي بلورت الفكر القيادي الحديث واسسه. فان المعنى العلمي لمفهوم القيادة لم يظهر بصورة واضحة الا في بداية القرن العشرين عندما بدأت وعلى نحو واسع البحوث والدراسات التي تهدف الى معرفة طبيعة القيادة وتحديداتها بصورة دقيقة وشاملة ، كما ان تحديد مفهوم القيادة هي تكملة مجموعة من العوامل المتغيرة كالعوامل السياسية والقانونية والاجتماعية والثقافية والأهداف المراد تحقيقها. (٢)

ولا يوجد تعريف موحد للقيادة ، بل هناك تعريفات عديدة نلخص فيما يلي أبرزها:

• **التعريف الأول**، يعرفها كونتوز وادونيل (Koontz & Odonnel) ، هي " قدرة الفرد على

التأثير على شخص او جماعة وتوجيههم وإرشادهم لنيل تعاونهم وحفزهم على العمل بأعلى درجة من الكفاءة ، من اجل تحقيق الأهداف المرسومة". (٣)

• **التعريف الثاني** ، يعرفها ستوجل (Stogdill) ، عملية التأثير على أنشطة الافراد والجماعات

من اجل تحريكهم ارادياً تجاه تحقيق هدف مشترك في اطار ظروف موقف معين". (٤)

• **التعريف الثالث، يعرفها تيد (TEAD)** " القدرة على التأثير في الآخرين من خلال الاتصال ليسعوا بحماس الى اداء مثمر يحقق اهداف المنظمة". (٥)

• **التعريف الرابع** " القدرة الفائقة على توحيد وتنسيق الرقابة على الآخرين بقصد تحقيق الهدف العام للمنظمة ، وذلك عن طريق التأثير والنفوذ على المرؤوسين يتبعون رئيسهم عن رضا واقناع أو باستعمال السلطة الرسمية عند الضرورة. (٦)

نلاحظ من خلال هذا التعريف ان التأثير في سلوك الآخرين قد يكون عن طريق النفوذ والذي نقصد به قوة التأثير الشخصي على الآخرين مستمدة من سمات شخصية مثل الموهبة والجاذبية ، او باستعمال السلطة الرسمية التي تتمثل في حق رسمي لالزام الغير بأداء عمل او شئ معين .

• **التعريف الخامس** " وتعرف القيادة كذلك بأنها:

- تحديد الاتجاه ، الرؤية والاستراتيجيات.
 - تعبئة اعضاء المنظمة واصحاب المصالح المختلفة خلف الرؤية والاستراتيجيات.
 - تحفيز وتشجيع الناس من اجل تحقيق الرؤية بصرف النظر على المعوقات.
- نلاحظ من خلال هذا التعريف انه فضلا عن كون القيادة في القدرة والرؤية الى اهداف استراتيجية ، كذلك هي القدرة على المشاركة بين افراد العمل في الانجاز بكفاءة عالية. كما لديها القدرة على خلق روح الابداع لدى الافراد في المنظمة نحو المستقبل المبدع. (٧)

وهناك تعريفات اخرى للقيادة وهي : (٨)

- القدرة على التأثير في الجماعة من اجل الوصول الى الاهداف المرسومة.
- عملية يتم من خلالها اثارة اهتمام الآخرين واطلاق طاقاتهم وتوجيهاتهم في الاتجاه المطلوب.
- قوة التأثير بالآخرين بحيث يقوموا بما هو مطلوب منهم طواعية.
- عملية تفاعل اجتماعي لا يمكن ان تتم في فراغ وانما يلزم لها اطار من العلاقات والتفاعلات الاجتماعية بين عدد من الافراد الذين يشكلون جماعة لكي يتبلور من خلالها الدور القيادي ويتحدد من خلالها التأثير الذي يتم من خلال هذه العملية الاجتماعية.
- مجموعة السلوكيات التي يمارسها القائد في الجماعة والتي تعد محصلة للتفاعل بين خصال القائد والاتباع وخصائص المهمة والنسق التنظيمي والسياس الثقافي المحيط وتستهدف حث الافراد على تحقيق الاهداف المنوطة بالجماعة بأكبر قدر من الفاعلية التي تتمثل في كفاءة عالية في اداء الافراد مع توافر درجة كبيرة من الرضا وقدر من تماسك الجماعة.

من العرض السابق لتعاريف القيادة، يتضح لنا ما يلي وفق وجهة نظر الباحثة:

- ١- القيادة سلوك اجتماعي لتحقيق اهداف مخططة.
- ٢- القيادة تفاعل متبادل بين القائد ومروسيه يؤثر فيهم ويتأثر بهم.
- ٣- القيادة تحقق رضا العاملين وتزيد تماسك الجماعة.
- ٤- القيادة تختلف تبعاً للثقافة التنظيمية والبيئة المحيطة.
- ٥- القيادة تشجيع وتعاون وتحفيز وتوليد لروح الفريق بين افراد الجماعة.
- ٦- ان القيادة لا يمكن ان تتحقق بدون توافر (الجماعة ، الاهداف ، التأثير).

اما الاهمية التي يتميز بها القيادة، فهي كالآتي: (٩)

- ١- تعد حلقة الوصل بين العاملين وبين خطط المنشأة وتصوراتها المستقبلية.
 - ٢- تعد البوتقة التي تنصهر داخلها كافة المفاهيم والاستراتيجيات والسياسات الادارية.
 - ٣- تدعيم القوى الايجابية في المنشأة وتقليل الجوانب السلبية قدر الامكان.
 - ٤- السيطرة على مشكلات العمل وحلها ، وحسم الخلافات والترجيح بين الآراء.
 - ٥- تنمية وتدريب ورعاية الافراد باعتبارهم اهم مورد للمنشأة، كما ان الافراد يتخذون من القائد الاداري قدوة لهم.
 - ٦- مواكبة المتغيرات المحيطة وتوظيفها لخدمة المنشأة.
 - ٧- تسهيل للمنشأة تحقيق الاهداف المرسومة لها.
- ولكل قائد نمطا قياديا اي نهجا ينتهجه خلال محاولته احداث وخلق الطاعة لدى المرؤوسيين، وقد تعددت الانماط الى اكثر من نمط قيادي، وكالاتي: (١٠)
١. النمط المتسلط أو المتشدد (Authoritarian) وهنا القائد يركز على الانتاج والانتاجية
 ٢. النمط الانساني السلوكي (Behavioral) يهتم هنا القائد بعلاقاته تجاه الافراد العاملين والعمل على توطيدها واشباع رغبات وتحقيق امال الاتباع .
 ٣. النمط الموقفي (الوضعي) (Situational) وهو الاوسع بعدا من كلا النمطين السابقين (المتسلط والانساني)، اذ يتسم هذا النمط بصفة التخصصية في الفعل القيادي، وهنا القائد يعالج كافة الامور من خلال معطيات ومتغيرات الموقف بأبعاد متعددة .

من خلال عرض الانماط السابقة ، يتضح لنا ان النمط القيادي الاكثر تأثيرا هو النمط الذي يؤمن احتياجات المرؤوسين ، ويتناسب مع اعمال وواجبات كل الاقسام المنظمة ، ويكون قادرا على تأمين كافة المتطلبات ،

الا ان هذا لا يمنع من وجود مقومات اخرى لجعل النمط القيادي اكثر تأثيرا منها ما هو موروث ومنها ما هو مكتسب ، اهمها: (١١)

١. الحيوية الذهنية .
٢. الوعي الهديفي وتحسس الاتجاه .
٣. الحماس الرشيد في تنفيذ العمل .
٤. الاستقامة .
٥. المودة والتعاطف مع من يلتف حوله في العمل .
٦. القدرة على التصميم والتقدير والارشاد .
٧. الهيمنة الفنية .

وعليه ان حماية القائد وتأهيله وتنشيطه تعتمد على الاتي: (١٢)

- ان يتم اختيار المناصب الاقتصادية العليا والمتوسطة اعتمادا كليا على مؤهلاته الادارية والقابليات العملية والصفات الخلفية وعلى التفهم العميق لمقتضيات المرحلة التي يمر بها المجتمع
- ان يمنح القيادي حصانة ضد التقلبات السريعة والمفاجئة في تغيير القادة المرؤوسين فلا يتم ابعادهم عن مراكزهم الا لضرورة قصوى .
- التوسع النسبي في ادخال نظام الدوائر الاستشارية وربطها بالقائد الاعلى وتدعيمها بنوعية من المستشارين المتميزين .
- يجب ان تكون هناك طرق مدروسة وفعالة لتنشيط القائد وتأهيله لتساعد على الوقوف بوجه التغييرات المفاجئة وتساعد ايضا على توسيع الرؤيا في مجال عمله واستشراف المستقبل . لا بد من توفر للقيادي نظام رقابي فعال يتميز بعدة خصائص من بينها ، التركيز على نقاط الرقابة الهامة والخطيرة ، وسهولة فهم النظام بحيث يكون تطبيقه بسيط وسهولة فهمه ، والا هم هو إجراء تصحيحي مستمر للانحرافات التي وقعت . (١٣)

نلخص مما تقدم ان القيادة هي عملية شخصية يحدث تأثيرها حالة تفاعلية اتصالية تجعل الآخرين ينفذون ما يصدر لهم ، وان النتيجة المثلى للطاعة والقبول تعتمد على مزيج متجانس من القوة والصفات الشخصية للقائد خلال عملية القيادة .

المبحث الثاني

المرأة العربية والقيادة الاقتصادية

المحور الاول : إشكالية المرأة في القيادة الاقتصادية

إن إشكالية المرأة العربية تكمن في كونها اشكالية ذات طبيعة مختلفة ، كون هذه الاشكالية لا بد ان يتم التعبير عنها بصورة تتسق مع الواقع العربي والإسلامي وألا تكون مجرد تكرار لما هو موجود الان في الساحة من افكار .

فإشكالية المرأة تكمن في مشكله العدالة والتي تشمل على جميع ابعاد مفهوم الحرية ولكن بصورة متوازنة عادله لا تعلق بعض القيم على بعض وإنما تحقق التوازن المطلوب وتحافظ على استمرار المنظومة العربية الإسلامية دون ان تدخل عليها ما ليس منها ماهو فيها^(١٤) .

وبما ان المرأة قضيتها هي قضية مجتمع وان التطور الاقتصادي في اي مجتمع هو الركيزة التي تقوم عليها الحياة الاجتماعية والثقافية والحضارية والتي هي في مجملها تعني حضارة ذلك الشعب فان مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية تجعلها شريكاً دائماً في عملية التنمية.

وهذا لا يتم دون خلق مناخ اجتماعي مؤيد للتنمية لنشرها وتعميمها فكراً أو ممارسة تستدعي دوراً ريادياً للناخبين الاجتماعيين وقادة الرأي العام في تبني سياسة التغير بالقوة والمثال ،

ان المرأة العربية شاركت وما زالت في اتخاذ القرارات في مختلف مناحي الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، ففي عام ١٩٧٤ عقد مؤتمر نسائي في بيروت تحت شعار وضع المرأة العربية في دساتير الاقطار العربية واشترك فيها (١٢) قيادية عربية ، وكانت غالبية التوصيات هو ضرورة دعم قيادة المرأة في الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية .

وفي السنوات الاخيرة تضاعف عدد النساء داخل البرلمانات العربية ، اذ وصلت النسبة الى ٦.٥% علماً لو قارناها بالاتحاد الاوربي لوجدنا النسبة ١٦.٥% . (١٥)

وبرز الدور الكبير والمميز للمرأة العربية في ظل ثورات الربيع العربي للتخلص من الانظمة الديكتاتورية المستبدة .

فداحتلت البحرين المرتبة الاولى على المستوى العربي في تقلد المرأة المناصب الادارية العليا والوسطى بالقطاع الحكومي بنسبة ٥٩%، والمرتبة الثانية في التشكيلة الوزارية بحسب تقرير اصدرته منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD.

كما حرص المجلس الاعلى للمرأة على اعتماد العديد من البرامج والمبادرات لتبوء المرأة المناصب القيادية ،ومنها جائزة الاميرة سبيكة بنت ابراهيم ال خليفة لتمكين المرأة البحرينية ،وهدفها تحفيز مؤسسات القطاع العام والمؤسسات الخاصة على انتهاز ممارسات تدعم تكافؤ الفرص بين الموظفين بما يدعم وصول المرأة لمناصب صنع القرار .(١٦)

وهذا يعني ان المرأة البحرينية تتواجد بثقة في كافة مواقع العمل في الحكومة والقطاع الخاص بتشجيع واع من القيادة البحرينية الشابة والمستنيرة .

اذ اصبحت تشكل المرأة العمانية حاليا حوالي (٢٩%) من مجموع القوى العاملة الوطنية في المؤسسات العامة والخاصة ،وهذا الرقم في تزايد مستمر نظرا لزيادة عدد الخريجات والمؤهلات لولوج سوق العمل في البلاد .(١٧)

اما قطر ، ففي ظل المناخ السياسي والاوضاع الاقتصادية والاجتماعية السائدة ،فان للمرأة القطرية حضورا واضحا وحظوظا كثيرة في اخذ ادوار قيادية اوسع في كافة مواقع العمل والخدمة الوطنية في بلادها .

والمرأة الكويتية لها ومنذ سنوات طويلة العمل المتواصل لنيل حقوقها وواجباتها في مختلف مواقع العمل العام والخاص الاقتصادية على وجه الخصوص .

وهذا ما اكدته الشیخة حصة الصباح رئيسة مجلس ادلة سيدات الاعمال العرب ،في كلمة القتها في حفل افتتاح مؤتمر (تمكين المرأة اقتصاديا) والذي انعقد في ابو ظبي ،على ضرورة تعزيز قدرات المرأة والارتقاء بواقعها لمعرفة حقوقها وواجباتها وتوفير الوسائل المادية والثقافية والمعنوية والتعليمية لتمكن المرأة من المشاركة في اتخاذ القرار في المجتمع ،من خلال اتاحة فرص الافراض بشروط ميسرة سواء للمشروعات الصغيرة أو المتوسطة .و السعودية ،فان للمرأة السعودية ظروفها وأوضاعها المحلية الخاصة المعروفة ، الا ان المرأة السعودية قوة عمل كبرى لا يستهان بها ،كما ان العديد من السعوديات اليوم من حملة المؤهلات العلمية العالية والخبرة الكفوءة للقيادة الاقتصادية وبجدارة . (١٨)في حين نجد ان المرأة التونسية ، اداء قيادتها الاقتصادية كان متميزا الى حد ما عن باقي القيادات النسوية العربية ،فالقوانين والتشريعات التونسية ،اعطت للمرأة التونسية حيزا واسعا في مجال العمل سبيلا لجعلها في موقع متقدم في المجتمع التونسي .(١٩) ضعفا عاما لدور المرأة في الوظائف العليا ذات المردود الاضخم ، الا انه يعد انجازا كبيرا لكل من يتصدى لقضية قيادة المرأة اقتصاديا،

والاردن ،فالقيادة الاردنية في تطور مستمر وان لم تكن بالمستوى المطلوب ،اذ وصلت نسبة النساء القيادات في القطاع الحكومي ٣٧% (٢٠) كما يضاف الى ما سبق منظمات غير حكومية معنية بالمرأة مرخصة رسميا منها اتحاد المرأة الاردنية والاتحاد النسائي الاردني والمعهد الدولي لتضامن النساء وجمعية الملنقى الانساني لحقوق المرأة كلها لها دور في المجتمع الاردني وبشكل كبير .

الا ان الدولة تفتقر ولحد الان الى قرارات ترفع من نسبة تمثيل المرأة في مواقع صنع القرار ،وفي المراكز القيادية ،او في رسم السياسة الاقتصادية للحكومة . (٢١)
والعراق بلدي الجريح فالواقع القيادي للمرأة هو مرتبط بمحصلة تفاعل عدد من العوامل الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية التي تتداخل وتتشابك فيما بينها على نحو مركب مما يجعل قيادتها اقتصاديا ضعيفة الى حد ما ،فضلا عن التحديات الاجتماعية والامنية (الحرب الارهابية ضد العراق من الداخل والخارج) التي يتعرض لها ،اذ ان دورها في عملية التنمية الاقتصادية ،وفي ادارة المؤسسات كرئيسا لا يزال لا يتجاوز ربع القوى العاملة ،مما يعني ان هناك

واصرارا منها على المشاركة الفعالة في بناء بلدها ، فنجد ان المواقع القيادية للمرأة في السنوات الاخيرة قد بلغ (٣٤٢) امراة في مختلف الوزارات ،وفي منصب مدير عام بلغ (٨٦) مدير عام ، وعدد الخبرات منهن بدرجة معاون مدير عام (٢١٥) اما عددهن كمستشار ومفتش اقتصادي حوالي (٣٣) امراة ،وعدد وكيلات الوزارة (٨) في عام ٢٠١٠.

ان ما تقدم جاء في خضم اعلان الامم المتحدة برنامجا انمائيا يصب في دعم دور المرأة اقتصاديا في البلدان العربية ومن ضمنها العراق من خلال مراجعة وضع المرأة في التشريعات الاقتصادية والملكية وضرورة اعطاء للمرأة دورا قياديا في المشاريع والمؤسسات الاقتصادية .(٢٢)
تحمل بين طياتها رؤية التغيير ووضوح الاهداف وقوة التأثير في قيادة المرأة العربية في كل المجالات ،وقد شملت هذا العام السيدات في القطاع الحكومي والشركات العائلية والادارات التنفيذية ،وقد تم اختيار سمو الشیخة (فاطمة بنت مبارك) (ام الامارات) ورئيسة الاتحاد النسائي العام والرئيسة الاعلى لمؤسسة التنمية الاسرية رئيسة المجلس الاعلى للامومة والطفولة شخصية العام للمرأة القيادية في العالم العربي للعام ٢٠١٤ .

نلخص مما تقدم ان بلداننا العربية تسعى جاهدة الى دعم المرأة وتشجيعها ،رغم التحديات العديدة التي تعيشها ،وخير مثال الرؤية الحكيمة لدولة الامارات العربية في دعم المرأة وتشجيعها وتعزيز دورها ومكانتها في المجتمع.

المحور الثاني

المرأة العربية والقيادة الاقتصادية : وجهة نظر مستقبلية

إن الحاجة للقيادة أصبحت ضرورة بشرية اقتضتها مصالح الحياة الانسانية في شتى جوانبها والتي لا تتحقق الا بوجود قيادة تنسق الجهود وتحرك الطاقات باتجاه الوصول الى الغايات ،وعلية فان قيادة المرأة العربية عدت مسألة في غاية الأهمية وعلى عده اصعدة ،وكالاتي :-

أولها: إن السنوات الاخيرة أصبحت فيها قضية المرأة تفرض نفسها وتستدعي أخذها بعين الاعتبار وعلى محمل الجد ، إذ إن المرأة العربية تحتل نصف مجتمعات بلدانها ويزيد عن ذلك في بعضها

وثانيها: ان القيادة الاقتصادية هي مشاركة فاعله للمرأة العربية في وضع خطط وبرامج التنمية المستدامة والتفاعل معها في كل خطوات تنفيذها ميدانياً.

وبما أن القيادة هي تلك الحالة العقلية التي توجه وتقود المهارات التنظيمية والمؤسسية لان تكون هي القوة القائدة لعملية التنمية الاقتصادية ، أي أن القيادة هي قدرات عقلية ونفسية بالأساس تستطيع أن تحرك المهارات المحيطة بها وتدفعها نحو تحقيق أهداف عملية التنمية .

وبالتالي نحن بحاجة الى ان تشغل المرأة مناصب قيادية في الاجهزة الحكومية كي يتحقق النجاح في تلك المنظمات ، كما نحن بحاجة الى طرح حجة قوية ومقنعة لا تسند الى مجرد القول "بصحة ووجوب" تعين او انتخاب المرأة للمواقع القيادية ، بل يجب ان يشمل الطرح نحن بحاجة الى وجوب المرأة في مجالات الأعمال كي تمكن من تحقيق التنافسية على المستوى العالمي لتضمن اتخاذ أفضل القرارات التي تؤدي الى بناء مجتمعات مستقرة تسودها الشفافية.

فضلاً عن ثمة أهمية انشطة التوجيه والإرشاد فالنساء بحاجة الى المساندة المتبادلة فيما بينهن كما ان هناك ضرورة لبناء الجسور التي تربط بين النساء من جانب والأجهزة الحكومية من الجانب الاخر .

وتعد المؤتمرات والندوات من الرسائل المعاصرة في تمكين الروابط ، كما يتعين علينا السعي الى إشراك الرجال في تلك الفعاليات ، وان ننقل اليهم أهمية ادوارهم في مجال تمكين المرأة ،اذ لن يكون بإمكان اي منا ان يحقق انجازاً بصورة منفردة (٢٣).

كما ان المرأة بحاجة لتلقي التدريب نتيجة لما عانت من اقضاء عن الانخراط في شبكات التواصل ، وعدم توفر الفرص لها في الماضي ، ولكن من المؤثر ان ثمة اعداد هائلة من النساء المؤهلات متواجدة بكل قطاع وكل مجتمع وكل دولة .

- وبالتالي يتضح لنا ان هناك عوامل مهمة تؤثر في نجاح قيادة المرأة اقتصادياً وهذه العوامل هي: (٢٤)

● التعليم : اذ استطاعت المرأة العربية من خلال التعليم أن تكتسب القوة اللازمة لأن تنافس للحصول على حصتها في مجال الاقتصاد و الاستثمار . فقد أدت سياسة عدد من الدول العربية كدولة الإمارات على سبيل المثال القائمة على المساواة بين الرجل والمرأة في التعليم والعمل ،اذ استطاعت المرأة أن تتجاوز الرجل في الإنجاز الأكاديمي و المهني في العديد من الحالات ، على اعتبار ان التعليم هو المحرك الاساسي لرفض المجتمع للتمييز على اساس النوع .

• العوامل الثقافية والاجتماعية التي مكنت المرأة من تحقيق نجاحات متعددة في مجال الاقتصاد و الاستثمار . وقد قدم الاسلام الارضية الاساسية لانطلاق المرأة وتقدمها في هذا المجال فقد كانت سيدتنا ام المؤمنين (خديجة بنت خويلد) زوجة النبي الكريم (صلى الله عليه وسلم) أول سيدة أعمال في الثقافة الاسلامية، ولكن على الرغم من ذلك ظهر في العصر الحديث نوع من سوء الفهم لدور المرأة ،اذ يرى البعض ان دورها الاساسي يكون في تربية اولادها وخدمة زوجها.

ان مثل هذا النوع من الفكر يمكن تصحيحه من خلال تعليم النشء ضرورة المساواة بين الرجل والمرأة، على ان تتم ممارسة هذه المساواة على مستوى الاسرة.(٢٥)

التشجيع السياسي ، ضرورة سعي حكوماتنا العربية للاستمرار في دعم الدور القيادي للمرأة العربية ولاسيما دورها في الجانب الاقتصادي منها ،كما هو الحاصل في حكومة دولة الامارات والتي عمدت الى دفع المرأة الى المشاركة في مجالات الاستثمار والاقتصاد، من خلال رفع القيود القانونية التي تعوق دور المرأة في مجال الاعمال الحرة. وهنا ينبغي الاشارة الى دور سمو الشيخة فاطمة بنت مبارك لتشجيعها المرأة للدخول الى مجال الاعمال الحرة في ابو ظبي ولدورها في تأسيس مجلس سيدات أعمالابو ظبي.

• القيود المتعلقة بحركة المرأة ، اذ لم تزل المرأة العربية غير قادرة على السفر والانتقال مثل الرجل، ولكن يمكن تجاوز ذلك من خلال وسائل اخرى مثل البريد الالكتروني والتلفون والمؤتمرات من خلال الفيديو وغيرها، اذ لم تعد الحركة والانتقال امراً ضرورياً في مجال الاقتصاد والأعمال التجارية.

• تعدد ادوار المرأة: فالعمل لساعات طويلة يضع حدوداً على الدور التقليدي للمرأة كأم وزوجة ويخلق صراع مصالح في عقل المرأة بين متطلباتها العائلية

ومستلزمات عملها كسيدة اعمال. (٢٦)

- الثقة بالنفس والإصرار على النجاح ومن ثم الرغبة الداخلية الدافعة للمرأة لتحقيق أهدافها ، اذ تحتاج المرأة عادة الى القوة الداخلية المتماسكة التي تمكنها من مواجهه الصعاب المتعلقة بعالم الاقتصاد والأعمال .
- مهارات التواصل مع الآخرين ، اذ تحتاج المرأة لأن تتدرب على المهارات المتعلقة بمجال الاعمال والاقتصاد وذلك حتى تستطيع ان تحقق النجاح الذي تصبو اليه .
- التدريب الاداري والقيادي، وذلك من خلال الندوات والمؤتمرات ودورات التدريب التي يتم عقدها بكثرة في دولة الامارات العربية المتحدة. وعلى الرغم من ان هذه الانشطة تعد مكلفة ،إلا ان الحكومة ينبغي ان توفر للمرأة الراغبة في دخول مجال الاعمال والاقتصاد التدريب اللازم في مجالات الاستثمار
- والتجارة الالكترونية والإدارة وذلك من خلال اشراكهن في المؤتمرات ذات الطبيعة التقنية.(٢٧)
- العمل الجماعي من خلال خلق شبكة للعلاقات بين سيدات الاعمال ومن خلال التنسيق مع قرينات في هذا المجال سواء داخلياً او خارجياً لان هذا يعد امراً ضرورياً لتحقيق انجاز افضل. فسيدات الاعمال يجب ان تتعاون فيما بينها على شكل تجمعات لإيجاد بيئة اكثر ملائمة للعمل والنجاح وذلك على المستوى المحلي والإقليمي والدولي. (٢٨)
- - الدعم العائلي سواء معنوياً او مادياً يعد جوهرياً في توفير فرص النجاح لسيدات الاعمال، والعكس صحيح، فالضغوط العائلية تعد من اكثر العوائق تأثيراً على تقدم المرأة وتطورها المهني والعلمي. (٢٩)

الخاتمة

يتضح لنا من خلال عرض دور المرأة العربية في القيادة الاقتصادية ان المرأة العربية يمكن ان يكون لها دور كبير في اطار القيادة ووضع القرار في مجتمعاتها وهذا يتطلب ان تترك مكانتها الحقيقيه في اطار مجتمعاتها وأدوارها السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية عموماً.

فضلا عن ان القيادات السياسية في البلدان العربية بدأت تفهم وبشكل متزايد لأهمية دور المرأة والعمل وفق هذا السياق وللعمل بها دون تأخير.

ولاجله فقد توصلت الباحثة الى عدد من الاستنتاجات والتوصيات عسى ان تفيد القارئ الكريم ،وهي كالآتي :

أ- الاستنتاجات :-

- ان خلق مناخ اجتماعي مؤيد لقيادة المرأة اقتصاديا ونشرها وتعميمها فكراً وممارسة يستدعي دوراً ريادياً للناخبين الاجتماعيين وقادة الرأي العام في تبني سياسية التغيير بالقوة والمثال، وتحول في دور المثقف العربي من حال رصد الاحداث الى المشاركة في التغيير، وكشف الوعي الخاطي والتركيز نحو الاتجاهات الايجابية التي طالما نادى بها الاسلام .
- اتجاة ايجابي لدى المرأة الى دعم وجودها في المجال الاقتصادي بشرط توفر الخبرة والكفاءة والقدرة على تحمل المسؤولية على اعتبار ان المرأة اقل جرة على الفساد .
- تأييد ايجابي من قبل المجتمع لمشاركة المرأة في القيادة الاقتصادية نتيجة سيادة مبدأ الكفاءة والقدرة على المشاركة من دون تمييز .

ب- التوصيات :-

- تقديم حوافز وتشجيعات تمويلية وادارية تقنية لسيدات الاعمال لمساعدتهن على المنافسة الحرة في بيئة العمل الاقتصادي الحر .
- عقد مؤتمرات وندوات وتدريبية في نظم واساليب الاقتصاد الحديث .
- تقديم دراسات جدوى ومعلومات لاعانة المرأة على الاستفادة من الفرص الاقتصادية المتاحة .
- مساعدة سيدات الاعمال على التفاعل والتلاقي والاستفادة من بعضهم البعض من خلال مساعدتهن على تكوين هيئة او جمعية لسيدات الاعمال على مستوى الدولة او على مستوى المنطقة .
- تبني سياسة عمل من قبل حكومات بلداننا العربية تعطي للمرأة كوتا أو حصة معينة في التعيينات الجديدة تتناسب مع وزنهم السكاني الكبير .
- تعديل القوانين والتشريعات التي تعزز قيم المساواة والمشاركة وتحد من قيم التمييز .

هوامش البحث

- (١) د. بلال خلف السكارنه ، القيادة الادارية الفعالة ، ط١، (عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، ٢٠١٠) ، ص ٩٥-٩٦
- (٢) كذلك انظر :نواف كنعان، القيادة الادارية ، (الرياض :دار العلوم ١٩٨١)، ص ٧٦ .
- (٣) (Stogdill,R.m,Handbook of Leadership,Aservey of theory and Research London,the free press)1974,p.7.
- (٤) ابراهيم شحادة الرببحات، القيادة التربوية - اعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بالتكيف الاكاديمي لدى الطلبة في الجامعات الاردنية ، اطروحة دكتوراة غير منشورة ،كلية التربية ابن رشد،جامعة بغداد، ١٩٩٨، ص ١٨٦
- (٥) د. بشير العلاق ، القيادة الادارية ، (عمان : اليازوري ، ٢٠١١)، ص ١٣
- (٦) عادل عبد الرزاق هاشم ، القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي ، (عمان : دار اليازوري للنشر، ٢٠١٠)، ص ٣٣
- (٧) شوقي ناجي جواد ، استراتيجيات الاعمال بناؤها وادارتها ، (بغداد : مطبعة دار الكتب، ١٩٩٤)، ص ٢٠٨
- (٨) أ.د. محمد حسنين العجمي ، الاتجاهات الحديثة في القيادة الادارية والتنمية البشرية ، (عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، بلا)، ص ١٩
- (٩) د. هاشم حمدي رضا ، ادارة التحول والقيادة الفعال ، (عمان : دار الراية للنشر والتوزيع ، ٢٠١٠)، ص ٥٦
- (١٠) ايناس ضياء السندي ، اثر القيادة في صياغة الاستراتيجية - دراسة سياسية - تطبيقية ، مقارنة ، رسالة ماجستير ،كلية العلوم السياسية ،جامعة صدام (النهرين حاليا)، ٢٠٠١، ص ١٣
- (١١) د. زيد منير عبودي، الادارة واتجاهاتها المعاصرة - وظائف المدير ، ط١، (عمان :دار دجلة ، ٢٠٠٧)، ص ٨١
- (١٢) انظر : د. بشير العلاق ، تنمية المهارات الاشرافية والقيادية ، (عمان : دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع)، ص ٢٢١
- (١٣) د. بلال خلف السكارنه ، القيادة الادارية الفعالة ، ط١، (عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، ٢٠١٠)، ص ٩٨
- (١٤) انترنت: القيادة الادارية مفهوما وممارسة ،معهد الامام الشيرازي الدولي للدراسات واشنطن ص ٢،
- (١٥) د. هاشم حمدي رضا ، تنمية مهارات الاتصال والقيادة الادارية ، ط١ ، (عمان : دار الراية

- للنشر والتوزيع ، ٢٠١٠ ، ص 55
- (١٦) د. نصر محمد عارف ، في منهجية تناول قضايا المرأة العربية المعاصرة ، من كتاب المرأة والتنمية في الخليج العربي ، (ابو ظبي :جامعة زايد بالتعاون مع اليونسكو ، ٢٠٠١)، ص ١٧
- (١٧) انترنيت : ام الامارات : شخصية العام للمرأة القيادية في العالم العربي ٢٠١٤ ، صحيفة الرؤية ، العدد ٧١٨ ، ٢ اكتوبر ٢٠١٤ ، ص ١
- (١٨) انترنيت :اخبار ، البحرين الاولى عربيا بتقلد المرأة المناصب الادارية العليا ، صحيفة الوطن ، ١٨ نوفمبر ٢٠١٤ ، ص ١
- (١٩) ميرفت حاتم ، ماذا تريد النساء ؟ نحو خريطة نقدية للاتجاهات المستقبلية للنسوية العربية ، مجلة المستقبل العربي ، العدد (٤٠١) ، (بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية ، تموز ٧ / ٢٠١٢) ، ص ٣١ .
- (٢٠) سعادة لميس عبدالله الطائي ، المرأة العربية والقيادة وصنع القرار ، من كتاب المرأة والتنمية في الخليج العربي ، (ابو ظبي :جامعة زايد ، ٢٠٠١)، ص ٦٧
- (٢١) مسعود ظاهر ، الاداء البرلماني للنائبات العربيات ، مجلة المستقبل العربي ، العدد ٣٢١ ، (بيروت : مركز دراسات الوحدة العربية ، ١١ / ٢٠٠٥)، ص ٨٧
- (٢٢) انترنيت : ام الامارات : شخصية العام للمرأة القيادية في العالم العربي ، مصدر سبق ذكره ، ص ٣ (٢) نادية سعد الدين ، مستقبل المرأة الاردنية في التنمية السياسية، مجلة المستقبل العربي ، العدد ٣٢١ ، (بيروت : مركز دراسات الوحدة العربية ، ١١ / ٢٠٠٥)، ص ١١٥
- (٢٣) انترنيت : برنامج الامم المتحدة الانمائي ، التمكين الاقتصادي للمرأة العراقية - دمج المرأة في الاقتصاد العراقي ، 2012 ، ص 29 <http://www.iq.undp.org>
- (٢٤) الانترنيت: قضايا الاصلاح الاقتصادي ، كسر حواجز المرأة في مواقع القيادة الاقتصادية والسياسية وأثرها فيها، ص ١
- (٢٥) غادة محمد احمد يونس، تمكين المرأة والاداء البرلماني في مصر ، مجلة اضافات ، العدد ٢٦-٢٧ ، (بيروت : المجلة العربية لعلم الاجتماع ، ٢٠١٤)، ص ١٠٨
- (٢٦) د.ميثاء الشامسي، الاسرة والمجتمع المدني - المراقبين البيت والعمل، من كتاب المرأة والتنمية في الخليج العربي ، (ابوظبي :جامعة زايد ، ٢٠٠١)، ص ٩٣
- (٢٧) د. شيخة العسكري ، المرأة والقيادة الاقتصادية ، من كتاب المرأة والتنمية في الخليج العربي ، (ابو ظبي :جامعة زايد ، ٢٠٠١)، ص ٨٩
- (٢٨) المصدر نفسه ، ص ٨٨
- (٢٩) د. هند ماجد الخثيلة ، دور المرأة العربية في القيادة ووضع القرار ، من كتاب المرأة والتنمية في الخليج العربي ، (ابو ظبي :جامعة زايد ، ٢٠٠١) ، ص ٨٠

المصادر

أ- المصادر باللغة العربية

اولا : القرآن الكريم

ثانيا : الكتب

- د. بشير العلاق ، القيادة الادارية ، (عمان : اليازوري ، الطبعة العربية ٢٠١١)
- د. بلال خلف السكارنه ، القيادة الادارية الفعالة ، ط١ ، (عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، ٢٠١٠)
- د. زيد منير عبودي ، الادارة واتجاهاتها المعاصرة - وظائف المدير ، ط١ ، عمان ، دار دجلة ، ٢٠٠٧ .
- سعادة لميس عبدالله الطائي ، المرأة العربية والقيادة وصنع القرار ، من كتاب المرأة والتنمية في الخليج العربي ، (ابو ظبي : جامعة زايد ، ٢٠٠١)
- شوقي ناجي جواد ، استراتيجيات الاعمال بناؤها وادارتها ، (بغداد : مطبعة دار الكتب ، ١٩٩٤)
- د. شبيخة العسكري ، المرأة والقيادة الاقتصادية ، من كتاب المرأة والتنمية في الخليج العربي ، (ابو ظبي : جامعة زايد ، ٢٠٠١) .
- أ.د. محمد حسنين العجمي ، الاتجاهات الحديثة في القيادة الادارية والتنمية البشرية ، (عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، بلا) .
- د. ميثاء الشامسي ، الاسرة والمجتمع المدني - المرأة بين البيت والعمل ، من كتاب المرأة والتنمية في الخليج العربي ، (ابو ظبي : جامعة زايد ، ٢٠٠١) .
- عادل عبد الرزاق هاشم ، القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي ، (عمان : اليازوري ، ٢٠١٠)
- د. نصر محمد عارف ، في منهجية تناول قضايا المرأة العربية المعاصرة ، من كتاب المرأة والتنمية في الخليج العربي ، (ابو ظبي : جامعة زايد بالتعاون مع اليونسكو ، ٢٠٠١)
- نواف كنعان ، القيادة الادارية ، (الرياض : دار العلوم ١٩٨١)
- د. هاشم حمدي رضا ، ادارة التحول والقيادة الفعال ، (عمان : دار الراجية للنشر والتوزيع ، ٢٠١٠)
- د. هاشم حمدي رضا ، تنمية مهارات الاتصال والقيادة الادارية ، (عمان : دار الراجية للنشر والتوزيع ، ٢٠١٠)

- د. هند ماجد الخثيلة، دور المرأة العربية في القيادة ووضع القرار ، من كتاب المرأة والتنمية في الخليج العربي ، (ابو ظبي :جامعة زايد، ٢٠٠١)

ثالثا : الدوريات

- غادة محمد احمد يونس، تمكين المرأة والاداء البرلماني في مصر ، مجلة اضافات ، العدد ٢٦-٢٧ ، (بيروت : المجلة العربية لعلم الاجتماع ، ٢٠١٤)
- مسعود ظاهر ، الاداء البرلماني للنائبات العربيات ،مجلة المستقبل العربي ،العدد ٣٢١ ، (بيروت : مركز دراسات الوحدة العربية ، ١١ / ٢٠٠٥)
- ميرفت حاتم ،ماذا تريد النساء ؟ نحو خريطة نقدية للاتجاهات المستقبلية للنسوية العربية ،مجلة المستقبل العربي ،العدد (٤٠١)، تموز ٧ / ٢٠١٢ .
- نادية سعد الدين ،مستقبل المرأة الاردنية في التنمية السياسية، مجلة المستقبل العربي ،العدد ٣٢١ ، (بيروت : مركز دراسات الوحدة العربية ، ١١ / ٢٠٠٥)،

رابعا : الرسائل والاطاريح

أ- الرسائل :

- ايناس ضياء السندي ،اثر القيادة في صياغة الاستراتيجية - دراسة سياسية - تطبيقية ،مقارنة ،رسالة ماجستير ،كلية العلوم السياسية ،جامعة صدام (النهرين حاليا)، ٢٠٠١،

ب-الاطاريح:

- ابراهيم شحادة الرببحات،القيادة التربوية - اعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بالتكيف الاكاديمي لدى الطلبة في الجامعات الاردنية ،اطروحة دكتوراة غير منشورة ،كلية التربية ابن رشد،جامعة بغداد، ١٩٩٨

خامسا : الانترنت

- ام الامارات : شخصية العام للمرأة القيادية في العالم العربي ٢٠١٤ ،صحيفة الرؤية ، العدد ٧١٨ ، ٢ اكتوبر ٢٠١٤ ،
<http://lairoeya.ae>
- القيادة الادارية مفهوما وممارسة ،معهد الامام الشيرازي الدولي للدراسات واشتطن ،ص٢
www.sironline.org
- صحيفة الوطن ، اخبار ، البحرين الاولى عربيا بتقلد المرأة المناصب الادارية العليا

١٨، نوفمبر ٢٠١٤.

www.google.com

• قضايا الإصلاح الاقتصادي ، كسر حواجز المرأة في مواقع القيادة الاقتصادية والسياسية وأثرها فيها. www.google.net

• انترنت : برنامج الامم المتحدة الانمائي ، التمكين الاقتصادي للمرأة العراقية - دمج المرأة في الاقتصاد العراقي ، 2012،
[Http://www.iq.undp.org](http://www.iq.undp.org), 2012

-ب- المصادر باللغة الانكليزية

(1) Stogdill, R. m, Handbook of Leadership, Aservey of theory and Research(London, the free press) 1974, p. 7. s