قضايا سياسية

اسم المقال: أثر تمكين المرأة على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة وتحسين الأداء المؤسسي
اسم الكاتب: أ.م.د. امتثال رشيد بجاي الطائي، د. رغد رشيد بجاي الطائي
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/1376
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 19:45 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة قضايا سياسية الصادرة عن كلية العلوم السياسية في جامعة النهرين ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

أثر تمكين المرأة على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة وتحسين الأداء المؤسسي

(بحث تطبيقي على عينة من النساء العاملات في القطاع العام والخاص)[▽]

The impact of women's empowerment on the realization of Sustainable development (SD)dimensions and the improvement of institutional performance

(Applied research on a sample of women working in the public and private sectors)

أ.م.د. "امتثال رشيد بجاي الطائي[*]
Dr. "IMTITHAL RASHID"

د. رغد رشيد بجاي الطائي[**]
Dr. RAGHAD RASHID

الملخص:

تناول البحث موضوع أثر تمكين المرأة على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة وتحسين الأداء المؤسسي، ويُعدُّ من المواضيع المهمة؛ لأنَّه يمثِّل قضية اجتماعية ورؤًى جديدة لتحقيق التنمية الشاملة، وتمثلت مشكلة البحث بقلة الاهتمام بتمكين المرأة في بعض الوحدات الاقتصادية؛ ممَّا يؤثِّر سلباً على تحقيق التوازن الاقتصادي والثقافي والاجتماعي والبيئي، فضلاً عن انخفاض كفاءة الأداء الوظيفي في تلك الوحدات الاقتصادية؛ لعدم مشاركة المرأة مشاركةً فعَّالةً في اتخاذ القرارات المهمة، ويهدف البحث إلى التعريف بتمكين المرأة وَفْق أبعاد التنمية المستدامة، وعناصر الأداء الوظيفي، وبيان العلاقة بين التمكين والاستدامة وصولاً إلى الأداء المتميز، فضلاً عن بيان أثر تمكين المرأة على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة، وتحسين الأداء، مستنداً على فرضية مفادها؛ "إنَّ تمكين المرأة التي تمتلك المهارات والقدرات والموارد يؤدي إلى تطبيق أبعاد التنمية المستدامة تطبيقاً فعَّالاً، ويضمن كفاءة الأداء"، وتوصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات، كان أهمها أنَّ تمكين المرأة اقتصادياً واجتماعياً وبيئياً وتقنياً يسهم بالأثر الإيجابي على تطوُّر عملية التمكين الإداري.

[▽] تاريخ الاستلام : 2022/7/16 ، تاريخ القبول : 2022 /8/25 ، تاريخ النشر : 2022/9/30
[*] جامعة بغداد كلية الادارة والاقتصاد Imtithal@coadec.uobaghdad.edu.iq
[**] ديوان الرقابة المالية الاتحادي

الكلمات المفتاحية: تمكين المرأة، التنمية المستدامة، تحسين الأداء، الإنصاف، المشاركة، الإبداع الإداري

Abstract :

This study discusses the impacts of women's empowerment on the realization of sustainable development goals and the improvement of institutional conduct. This topic's significance stems from its representation of a social issue and new visions of achieving comprehensive sustainable development. The problem of this research addresses the lack of interest in women's empowerment in certain economic sectors, which negatively affects the achievement of economic, cultural, and ecological balance, along with the decrease of functionality in those economic sectors. The study aims to define women's empowerment in accordance with the aspects of sustainable development and the elements of functionality, and it aims to illustrate the correlation between empowerment and sustainability to achieve optimal performance. In addition, this paper seeks to demonstrate the effects of woman's empowerment on the realization of sustainable development and improving functionality relying on the following hypothesis: empowering the woman that possesses skills, abilities, and resources leads to the effective realization of sustainable development aspects, and it ensures optimal functionality. The research reaches a set of conclusions, the most important of which was that the empowerment of women economically, socially, environmentally, and technically contributes effectively to the improvement of the process of administrative empowerment.

Keywords: women's empowerment، Sustainable Development ،performance improvement، administrative empowerment

المقدمة :

يُعدُّ تمكين المرأة من الركائز الأساسية لتطوير المجتمع في ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها في كافة المجالات فإتاحة الفرصة للمشاركة في صنع القرار، ووضعها في مراكز تحمل المسؤولية بناءً على ما تمتلكه من مهارات وقدرات وموارد يؤدي ذلك إلى تمهيد الطريق لتحقيق إستراتيجيات التنمية المستدامة من جهة ويحسن الأداء المؤسسي عن طريق تنشيط سلوك المرأة، وإثارته وتوجيهه واستمراره لتحقيق أهداف الوحدات الاقتصادية فضلاً عن تنمية الشعور الإيجابي لدى المرأة عبر منحها الثقة بأنَّها قادرة على تحمل المسؤولية المناطة إليها من جهة أخرى، فإنَّ تطبيق التمكين الحقيقي يساعد في تطوير عملية التمكين الإداري فضلاً عن تطوير تحقيق أهداف التنمية المستدامة بأبعادها المختلفة (البعد الاقتصادي، والبعد الاجتماعي، والبعد البيئي، والبعد التقني)، ويعمل على ضمان كفاءة الأداء المؤسسي على مستوى الأفراد والمجتمع ككل وتكمن أهمية البحث في الاهتمام بقضية تمكين المرأة بصورة فعَّالة في الوحدات الاقتصادية بالقطاع العام و الخاص ودورها في إضافة قيمة للأداء المؤسسي وفق أبعاد التمية المستدامة وأهدافها المختلفة، ولغرض تحقيق أهداف هذا البحث قُسِّمَ على مبحثين رئيسين، الأول لتغطية جانبه النظري، وركَّز على دور المرأة في التنمية المستدامة، وزيادة كفاءة الأداء المؤسسي، وقُسِّمَ على مطلبين، الأول ركَّز على تمكين المرأة وَفْق أبعاد التنمية المستدامة، أمَّا المطلب الثاني فركَّز على العلاقة بين تمكين المرأة وتحسين الأداء المؤسسي في حين ركَّز المبحث الثاني على الجانب التطبيقي وتطرَّق إلى أثر تطبيق التمكين الفعال على الاستدامة والأداء، وقُسِّمَ على مطلبين، المطلب الأول ركَّز على دراسة واقع حال تمكين المرأة العراقية بالاعتماد على إحصائيات المنظمة العربية للمرأة ووزارة التخطيط الجهاز المركزي للإحصاء، والمطلب الثاني ركَّز على بيان أثر التمكين على أبعاد التنمية المستدامة وتحسين الأداء، واسْتُطلع رأي عينة من الموظفات العاملات في القطاع العام والخاص، وحُلِّلَت إحصائياً؛ لاختبار العلاقات بين متغيرات البحث، واختتم البحث بمجموعة من الاستنتاجات والتوصيات.

أهمية البحث : تمكن أهمية البحث في الاهتمام بقضية تمكين المرأة بصورة فعَّالة في الوحدات الاقتصادية بالقطاع العام والخاص ودورها في إضافة قيمة للأداء المؤسسي عبر توجيه الموارد توجيها" صحيحاً واتخاذ القرارات اللازمة بالوقت المناسب اعتماداً على الخبرة والمعرفة والمهارة التي تملكها لتحقيق التوازن بالمجتمع عن طريق مشاركتها الفعالة ليصبح ذلك نهج حياة وأسلوب معيشة وفلسفة تقوم على

التفكير بطريقة شمولية وواعية لتحقيق التنمية المستدامة وتحسين الأداء المؤسسي عن طريق مشاركة كلا الجنسيين بعيداً عن التمييز.

هدف البحث : يهدف البحث إلى تحقيق الآتي:

ا- التعريف بتمكين المرأة وَفْق أبعاد التمية المستدامة وعناصر الأداء الوظيفي.

2- بيان العلاقة بين التمكين والاستدامة وصولاً إلى الأداء المتميز.

3- بيان أثر تمكين المرأة على تحقيق أبعاد التنمية المستدامة وتحسين الأداء.

مشكلة البحث : تكمن مشكلة البحث في قلة الاهتمام بتمكين المرأة في بعض الوحدات الاقتصادية ممَّا يؤثّر سلباً على تحقيق التوازن الاقتصادي والثقافي والاجتماعي والبيئي فضلاً عن انخفاض كفاءة الأداء الوظيفي في تلك الوحدات الاقتصادية نتيجة عدم مشاركة المرأة بصورة فعَّالة في اتخاذ القرارات المهمة، ويمكن صياغة إشكالية البحث عبر السؤال الآتي: "ما مدى تأثير عدم تمكين المرأة على أبعاد التنمية المستدامة وتحسين الأداء المؤسسي"؟

فرضية البحث : استند البحث على فرضية مفادها "إنَّ تمكين المرأة التي تمتلك المهارات والقدرات والموارد يؤدي إلى تطبيق أبعاد التنمية المستدامة بصورة فعَّالة ويضمن كفاءة الأداء".

الاطار المنهجي البحث : يركز البحث على المنهج الاستقرائي بالاعتماد على الكتابات ذات العلاقة بأدبيات الدراسة وعلى المنهج التطبيقي بالاعتماد على بيانات المنظمة العربية للمرأة فضلاً عن بيانات وزارة التخطيط العراقية، والجهاز المركزي للإحصاء، واستطلاع رأي عينة من الموظفات العاملات في القطاع العام والخاص.

اولاً : دور المرأة في التنمية المستدامة وزيادة كفاءة الأداء المؤسسي

1. تمكين المرأة وفق أبعاد التنمية المستدامة

تمكين المرأة يعني تقوية النساء في المجتمع فتمكينها يعني تحمل المسؤولية واستخدام القدرات وتشجيع السلوك الإبداعي وزيادة المشاركة لها في صنع القرارات[1] فضلاً عن أنَّه يركِّز على استنباط الأفكار المميزة وتطبيقها، والمفيدة لتحسين الأداء[2]، وأهدافه فتتمثل في توافر فرص عالية للاندماج الوظيفي يبنى على مبدأ الثقة المتبادلة، والعمل على إيجاد الحلول لمشاكل العمل بصورة فعَّالة في الوقت المناسب، ويعتبر محرك للدافعية الذاتية لإطلاق القدرات الإبداعية المبتكرة، ويؤكد على المشاركة وحرية اختيار طريقة تنفيذ العمل المناسبة، واستغلال الكفاءة استغلال كاملا، واثارة السلوك الإيجابي كتقديم فكرة او مقترح، ويرى الباحثتان أنَّ تمكين المرأة مهم جداً لمنحها القوة والدافعية لتحقيق الذات ويلهمها للإبداع والابتكار وتطبيق الأفكار على ارض الواقع عن طريق مشاركتها الفعالة في مختلف مجالات الحياة، لذا من الضروري ان يبنى على مقومات أولها[3]التعليم فالتعليم ينير عقل المرأة ويفتح مداركها ويساعدها على التحليل والإبداع ويمكنها من ممارسة دورها في المجتمع بشكل فاعل لضمان الارتقاء والتطور في جميع المجالات، وثانيها العمل اي منح المرأة فرص حقيقية لتنفيذ امكاناتها في سوق العمل للإفادة من قدراتها ومهاراتها إفادة صحيحة، وثالثها الريادة وتمثل السعي إلى بلوغ المرأة قمة العمل عن طريق التركيز على الإبداع والابتكار وبذل جهد إبداعي يترجم إلى أفكار ثم يحولها إلى واقع ملموس يمكنها من اثبات القدرات في العمل، ويتضح لنا ان التمكين يقوم على العلم فالعلم سلاح المرأة لتحقيق النجاح والعمل هو المكان الحقيقي لتطبيق العلم والقدرات والمهارات للوصول إلى التفوق المنشود تحقيقه.

---

[1] عمر جهاد محمية, اثر التمكين الوظيفي في السلوك الابداعي لدى العاملين , رسالة ماجستير (منشورة), جامعة الشرق الاوسط, 2016, ص15.

[2] Muhammad Dhib, wa Altarawnah, Muhammad.‘Author altamkin, al’idary ‘alaa alsulouk al’ibda’ey ladaa al’amileen fi albunouk altijariah Al’urduniyah, Diraasaat (al’uloum al’idariah), 38 (2), 2011 p480.

[3] هادية محمد أبو كليلة , معوقات تمكين المراة تكنلوجيا الاسباب ومقترحات الحل , مقالة ,جامعة دمياط مصر , 2017 , ص311.

وهنا ينبغي التركيز على السلوك الإبداعي الذي يتمثل في ثلاثة عناصر هي[1]: القدرة على التغيير متابعة الأفكار الجديدة والمتطورة والانتقال من مستوى إلى اخر، العصف الذهني امتلاك القدرة على تقديم أفكار ومقترحات جديدة قابلة للتحقق على ارض الواقع، القدرة على حل المشكلات عن طريق تقديم حلول إبداعية للمشكلات وتوقع المشكلات ومخاطرها قبل تحققها ومحاولة تجنبها، واهم معوقات تمكين المرأة تتمثل بالآتي:[2]

أ- عدم وجود حرية كافية للاختيار بسبب العادات والتقاليد والاعراف الاجتماعية السائدة.

ب- عدم اتاحة الفرص المناسبة للمشاركة الفاعلة في تحريك عجلة التنمية في كافة المجالات.

ت- عدم امتلاك المرأة الموارد اللازمة لتحقيق الذات كالموارد الاقتصادية والتعليمية والشخصية.

ث- قلة الاهتمام الحكومي بتمكين المرأة بشكل فاعل لتحقيق أهداف التنمية الشاملة متمثلة بعدم وجود إستراتيجية شاملة للتمكين.

ج- عدم تقبل فكرة دور المرأة الريادي عند البعض وحصرها في الاهتمام بالأسرة فقط.

ح- قلة عدد المنظمات الداعمة لحقوق المرأة وقضية التمكين.

مما سبق ترى الباحثتان أنَّ للمرأة دور هام وحيوي لبناء المجتمع وتحقيق أهداف التنمية الشاملة، عبر تمكينها ومشاركتها الفاعلة في تقديم عطاءها في مختلف المجالات لذا ينبغي دعمها ومنحها الثقة اللازمة لتحقيق الذات وخدمة المجتمع وعليها تطوير نفسها لتجاوز أي معوق يحول من تمكينها وقدرتها على الإبداع والابتكار، إذ تمثِّل التنمية المستدامة [3]تغيراً حضارياً يستهدف الارتقاء بالمجتمع اقتصادياً واجتماعياً وبيئياً عن طريق توظيف الموارد المتاحة المادية والطبيعية والبشرية من اجل تحقيق مصلحة المجتمع، إذن، التنمية المستدامة تركز على تحقيق التوازن في كافة المجالات لضمان رفاهية المجتمع الحالي دون المساس برفاهية المجتمع اللاحق بحيث تضمن نوعية حياة أفضل للإنسان فهي تؤكد على التفكير بطريقة شمولية لتحقيق العيش المستدام، وبذلك تكون نهج حياة وأسلوب للعيش.

---

[1] محمد عبدالرحمن الوخان , جهاد جلال عبدالله , تمكين العاملين كاسلوب اداري واثره على السلوك الابداعي, مجلة جامعة الشارقة للعلوم الانسانية والاجتماعية , المجلد1, العدد1, 2020 ,ص 231.

[2] ثائر رحيم كاظم , معوقات تمكين المراة في المجتمع العراقي ,مجلة جامعة بابل العلوم الانسانية ,مجلد 24 ,العدد2 ,2016,,ص 5-7.

[1]Remigijus Ciegis and others, The Concept of Sustainable Development and its Use for Sustainability Scenarios, Engineering Economics (2),2009, p28.

وبالطبع من غير مشاركة المرأة بصورة فاعلة، والتي تمثل نصف المجتمع لا يمكن تحقيق التنمية الشاملة، ومن هنا نستطيع القول إنَّه توجد ركائز أساسية لتحقيق التنمية المستدامة يتمثل [1] الأول بالإنصاف، أي: حق حصول كل إنسان على حصة عادلة ومتوازنة من ثروات المجتمع، والثاني التمكين، أي: إعطاء أفراد المجتمع حق المشاركة الكاملة والفاعلة في صنع القرارات أو التأثير عليها، أمَّا الثالث فيتمثل بالمساءلة، أي: خضوع الجميع إلى المحاسبة والرقابة والمساءلة لتجنب انتشار الفساد والمحسوبية، في حين الرابع يتمثل بالتضامن أي: يركز على تضامن كافة فئات المجتمع الواحد فضلاً عن التضامن مع المجتمعات الأخرى لتحقيق التنمية المستدامة، وأبعادها تتمثل في الآتي:[2]

أ- البعد الاقتصادي: يهدف إلى زيادة رفاهية المجتمع إلى اقصى حد عن طريق القضاء على الفقر عبر استغلال الموارد الطبيعية على النحو الامثل، ويركز على المساواة في توزيع الموارد والحد من التفاوت في مستويات الدخل.

ب- البعد الاجتماعي: يهدف إلى تحقيق الرفاهية للمجتمع وتحسين سبلها ويركز على احترام حقوق الإنسان ويؤكد على الاهتمام بدور المرأة والاستخدام الامثل للموارد، وضمان حرية الاختيار. وتنوع الثقافات.

ت- البعد البيئي: يهدف إلى الحفاظ على الموارد المادية والبيولوجية، ويركز على الموارد الطبيعية واستغلالها الامثل للحفاظ على البيئة من خطر اي تلوث.

ث- البعد التكنولوجي أو التقني: يهدف إلى التحول إلى تكنلوجيا أنظف وأكفأ تنقل المجتمع إلى عصر التقدم والرقي والسرعة في تقديم الخدمات والمنتجات وبمختلف مجالات الحياة.

ويتبين لنا هنا أهمية مساهمة المرأة في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة فالبعد الاقتصادي يعني حصول المرأة على الموارد الاقتصادية اللازمة للعيش وتحقيق الرفاهية عبر اتاحة لها فرص للعمل بكرامة ودفع الأجور المناسبة، والبعد الاجتماعي الذي يكفل التعليم والصحة وحقوق المرأة، والبعد البيئي المتمثل بتوافر

---

[1] غالب محمود لسالم , واقع وامكانات التنمية المستدامة للمجتمعات المحلية , رسالة ماجستير (منشورة) جامعة النجاح الوطنية نابلس , فلسطين, 2008 , ص 33.

[2] الهام خالدقيرة شيلي , راجح بونمري , ابعاد ومفهوم التنمية المستدامة واليات تطبيقها بالمؤسسات الاقتصادية والادارية ,جامعة واسط ,العدد 12, 2019 , ص 105-106.

بيئية نظيفة والبعد التكنلوجي المتمثل بقدرتها على استخدام التقنيات الحديثة لتكنلوجيا المعلومات كل هذه الأبعاد للمرأة دور حيوي في انجازها لتحقيق التنمية المستدامة.

وأشار تقرير[1] الجهاز المركزي للإحصاء – قسم الموارد البشرية في العراق إلى مصطلح التمكين ودور المرأة في تحقيق التنمية المستدامة فبيَّن أنَّ التمكين يعني توفير الوسائل الثقافية والمادية والتعليمية حتى يتمكن الأفراد من المشاركة في اتخاذ القرار فضلاً عن التحكم بتلك الموارد، ووضح أهمية التنوع الاجتماعي لان قضية المرأة تشمل جميع المجالات واكد على ضرورة تبني نهج متكامل إذا أردنا تحقيق تنمية مستدامة حقيقية على الاجل الطويل فتمكين المرأة وتوفير فرص متكافئة وتحقيق المساواة بين الجنسيين في مختلف المجالات كالتعليم والرعاية الصحية والعمل اللائق.. إلخ، يمثل القاعدة الأساسية لتحقيق السلام والرخاء والتنمية المستدامة، وتؤكِّد (هيلين كلارك)[2] –مدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي على تمكين المرأة سياسياً الذي يمثل أحد أبعاد التنمية المستدامة من أجل أحزاب سياسية اقوى عبر اصدار برنامج الأمم المتحدة والمعهد الديمقراطي للشؤون الدولية دليل للممارسات الجيدة للنهوض بالمشاركة السياسية للمرأة وتعزيزها، فان ضمان المشاركة المتساوية للنساء في هياكل صنع القرارات في الأحزاب امر حيوي لتعزيز المساواة بين الجنسيين داخل الأحزاب ومن ثم ضمن المجتمع ككل، وبينت منظمة المرأة العربية[3]. إنَّ التحسين في الأداء –عموماً– يرتبط بالتحسن في اوضاع المساواة بين الجنسيين إذ إنَّ النساء يمثلنَ نصف السكان، وينهضنا بأدوار مهمة داخل المجتمعات، وهناك جهود دولية تراكمية تبذل لتحقيق دعم المساواة بين الجنسيين لدمجها في اجندة التنمية المستدامة في مستويات التخطيط والتنفيذ والتقييم، وترى الباحثتانِ أنَّ تحقيق التنمية المستدامة بكافة أبعادها يقوم على مشاركة المرأة الفعالة في كافة مجالات الحياة ويكون ذلك بتظافر الجهود المحلية والدولية ودعمها لتكون شريك حقيقي في تحقيق التنمية المنشودة التي تخدم المجتمع.

---

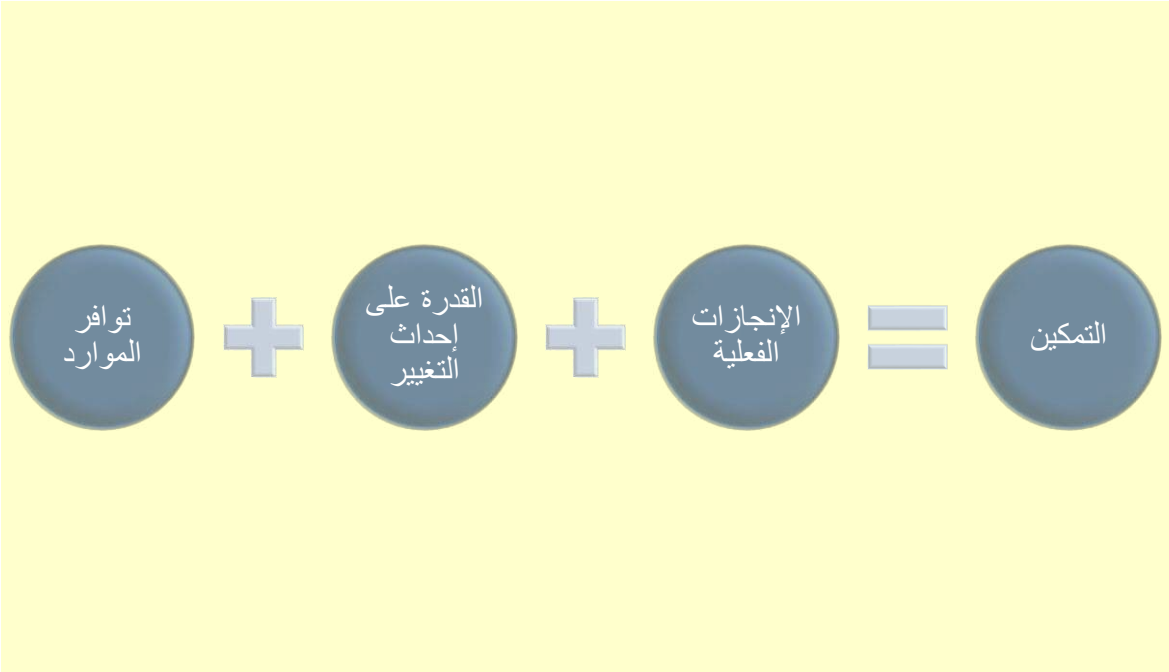
[1] تقرير الجهاز المركزي للإحصاء, قسم التنمية البشرية, التنمية المستدامة نحو تمكين أفضل, تقرير وزارة التخطيط, تمكين المرأة بيئة مساعدة وثقافة داعمة,,2007 ,,ص 1–3.

[2] برنامج الأمم المتحدة والمعهد الديمقراطي للشؤون الدولية , أهداف التنمية المستدامة ,2010 , ص4.

[1]http://www.arabwomenorg.org/PublicationDetails.aspx

ويمكن القول[1] إنَّ تمكين المرأة الفعال ينبغي أن يبنى على إجراءات تعالج مسالة افتقارها للموارد والفرص والامان وبشكل يضمن استفادة المرأة نفسها من الموارد المتوافرة والقدرة على المشاركة في اتخاذ القرارات وهذا ما اكدت عليه المواثيق والاعراف الدولية والقوانين بخصوص المساواة والعدالة بين الجنسيين وبذلك فان التمكين يبنى على ثلاثة مقومات كما موضحة في شكل (1) مقومات التمكين :

شكل (1) مقومات التمكين



المصدر: إعداد الباحثتين بالاعتماد على تقرير وزارة التخطيط، تمكين المرأة بيئة مساعدة وثقافة داعمة، 2016، ص16.

يتبيَّن من الشكل أعلاه أنَّ مقومات التمكين الموارد أي توافر الموارد البشرية، لا سيَّما المرأة والرجل معا والمادية والتعليمية والتقنية الخ التي تولد القدرة على الاختيار الطريقة المناسبة لأداء العمل، والقدرة على احداث التغيير عبر معرفة ماذا نريد ان نحقق أهدافنا وكيف نحققها، والإنجازات الفعلية اي الأداء الفعلي في مختلف مجالات الحياة وفي مستوياته المتعددة وبيان أثرها في حياة المرأة من جهة وتفاعلها مع

[2]http://cosit.gov.iq/images%5Cpublications%5CIWish-Rep

بعضها البعض من جهة أخرى، وترى الباحثتين ان على المرأة العمل على تطوير نفسها بصورة مستمرة في ضوء تطور أهدافها المراد تحققها وبشكل يخدم المجتمع.

2. العلاقة بين تمكين المرأة وتحسين الأداء المؤسسي

أصبح تمكين المرأة أمراً ضرورياً لمواكبة التطورات المتسارعة في سوق العمل ولا سيَّما الوحدات الاقتصادية في العراق، لذا فإنَّنا بحاجة ملحة إلى إتاحة الفرصة امام المرأة للمشاركة الحقيقية في تحسين الأداء عبر تميكن المرأة كقائد لفريق العمل و الإفادة من قدرات ومهارات وخبرات الطاقات النسوية في كافة القطاعات وتهيئة بيئة عمل مناسبة ومعاملتهم على أنَّهنَّ يضيفن قيمة للأداء الوظيفي يمكن استثمار قدراتهن لتحقيق أهداف تلك الوحدات، فعند تمكين المرأة [1]التي تمتلك الرؤيا والثقافة والموارد الشخصية والتعليمية لأداء مهمة عمل معينة يثير هذا عندها التحدي ويحفز الاختلاف عن الجنس الاخر بدل من شعورها بالخوف قبل التمكين ونظرتها بعد التمكين إلى التعليم والتعلم تكون مختلفة حيث تنظر اليه على انه تحدي ومغامرة وليس مسؤولية لأداء الوظيفة وبذلك تتمكن من تحقيق التطوير المستمر لنفسها وتستطيع حل المشاكل وترحب بالتغيير وتقبل الأفكار والآراء والمقترحات الجديدة وبهذا تكون الرؤى مشتركة مع الرجل وقوية ومركزة لتحسين الأداء وتستطيع حل أي مشكلة أو خطر يواجه العمل فضلاً انه يعزز من ثقتها بنفسها لتحقيق الذات ويشجع الاتصال المفتوح مع كافة اطراف الوحدة الاقتصادية وخارجها، وعليه [2]فان تمكين المورد البشري النسوي يبنى على فكرة زرع الثقة في نفسها واشعارها بانها شريكة مهمة لتحقيق أهداف الوحدة ونموها وان العاملين على اختلاف مواقعهم انما هم شركاء لهم قيمة وأهمية رفيعة في رسم رسالة الوحدة وفي تحقيقها على ارض الواقع، يتبين هنا للباحثتين أهمية التمكين الحقيقي للمرأة في العمل لبناء إستراتيجية متكاملة ومتناسقة تقوم على شراكة كلا الجنسين في عملية صنع واتخاذ القرارات الإستراتيجية لتحقيق الأهداف المرغوبة بفاعلية بشكل مبني على مبادى الانصاف والعدالة، وهذا يقودنا إلى التركيز على الإبداع في تنفيذ الوظائف فالإبداع الإداري)يتمثل بالإجراءات والقواعد والمسؤوليات والصلاحيات في البناء التنظيمي ومسار العمل (الوظيفة) والية تنفيد النشاطات

---

[1]Govindarajan, M & Natarajan, S, , , “Principles of management”, Prentice– Hall of India Private limited, New Delhi, India, 2007,p161.

[2]عميور فريد , واقع تمكين الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية , رسالة ماجستير (منشورة)جامعة الجزائر , 2016 , ص15.

الإبداعية المتفاعلة الهادفة إلى تحسين علاقات العمل وزيادة الإنتاجية ، وهذا يتضح جليا عن طريق تنفيذ وتقييم الأداء الوظيفي مقارنة بالخطط والسياسات المرسومة للوحدة الاقتصادية، فتقييم الأداء[3] يتمثل بتقييم إنجازات الأفراد العاملين عن طريق تقييم سلوكهم وتصرفاتهم اثناء العمل والتعرف على مساهمتهم في انجاز الاعمال الموكلة اليهم ومن ثم تحديد دورهم في تحقيق أهداف الوحدة الاقتصادية وتنفيذها بفاعلية، فعن طريق [1] تقييم الأداء يتم مقارنة الخطط بالنتائج

المتحققة ويمكن كشف الانحرافات السلبية والإيجابية وبيان أسبابها، ومن ثم اتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة، وتتجلى أهميته في التأكُّد من استخدام الموارد المتاحة استخداما على النحو الافضل، ويكون بمنزلة مقياس للحكم على أداء الوحدات الاقتصادية (النجاح او الفشل)، ويوفر معلومات ملائمة مالية وغير مالية تساعد في ترشيد عملية اتخاذ القرارات، ويبين الموائمة والانسجام بين الأهداف والإستراتيجيات المعتمدة في تنفيذ تلك الأهداف، وبذلك فإنَّه يرتكز على عناصر أساسية يتمثل الاول [2] بالكفاءة ويعني الإفادة القصوى من الموارد المتاحة واستخدامها استخدام امثل بحيث المخرجات النهائية تفوق المدخلات، والثاني بالفاعلية وتعني مقياس نجاح تحقق الأهداف و ينبغي التركيز على الالتزام بالتعليمات والمتطلبات والعمليات وهنا تكون المخرجات الفعلية تفوق المخرجات المخططة، والثالث الاقتصادية وتعني ترشيد الانفاق مع الحفاظ على الجودة المطلوبة وهنا تكون المدخلات الفعلية اقل من المدخلات المخططة، فالأداء المتميز(يبنى على ثقافة المنظمة وقدرتها على [3] التعلم التنظيمي، القائم على البراعة الشخصية لتحقيق اعلى الطموحات للعاملين والوحدة الاقتصادية، ووجود طرائق واساليب جديدة للتفكير تركز على العمل الجماعي (فرق العمل) باعتبار ان انجاز الاعمال تنفذ بصورة تكاملية وشمولية، وترتبط التعلم بكافة انشطة وعمليات الوحدة فضلاً عن أنَّها تمكن الموظفين، وتوظف التقنية وتعمل على الاستمرار في التكييف وتطبق اليات التحسين المستمر والرؤيا المشتركة في كافة انشطتها، وترى الباحثتين ان لمشاركة المرأة كمورد بشري بإمكاناتها المختلفة في الأداء المؤسسي يحقق عناصر الأداء المتمثل بالكفاءة والفاعلية والاقتصادية عن طريق تنفيذها لعملها بشكل صحيح وهذا بدوره يحسن أداء

---

[1] ISSA , Performance Control Standard 2006,,p 1-5

[2] لمياء فاضل الزبيدي , تدقيق الاداء المستند للمخاطر على وفق الانتوساي , اطروحة دكتوراه في المحاسبة القانونية, المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية , جامعة بغداد 2015 ,ص 67.

[3]

الوحدات الاقتصادية عن طريق تحقيق أهدافها وفق الخطط المرسومة فضلاً عن انه يشجع الروح المعنوية لدى العاملين ولا سيَّما النساء ويشعرهم بقيمة المسؤولية المكلفين بها لتحقيق الذات استنادا على عدالة المعاملة ورقابة العمل وفاعلية الاختيار والتدريب.

وتجدر الإشارة هنا إلى أنَّه مع وجود أداء متميز توجد عراقيل للأداء [1]تحيط بتمكين تطوير المرأة تتمثل في أولها الدافع إلى العمل فقوة الدافع وضعفه يؤثر في عملية تحسين الأداء وبالطبع ان المرأة قبل التمكين تقل عندها الدافعية نحو العمل لأنَّها تشعر بالخوف والتردد والملل لكن بعد التمكين تزداد الدافعية وثقتها بنفسها لتحقيق الذات ومن ثم يتحسن أداءها الوظيفي الذي ينعكس على تحقيق أهداف الوحدة، وثانيها مناخ او بيئة العمل في جميع المستويات الإدارية الذي يؤدي إلى اشباع حاجات الموظف والتي هي انعكاس لدافعية العمل لزيادة او انخفاض الإنتاجية فان توفير البيئة المناسبة لعمل المرأة واعطاءها حقوقها الوظيفية عن طريق التمكين يوفر بيئة عمل ملائمة لتحسين أدائها والعكس صحيح، وثالثها القدرة على أداء عمل معين يتناسب مع المؤهلات العلمية والعملية وبالطبع تمكين المرأة وفق تخصصها العلمي وخبرتها العملية يحسن الأداء والعكس يضعف الأداء، ورابعها مدى تحقق الرضا الوظيفي، إذ إنَّ عدم تحقق الرضا الوظيفي يمثل أهم العراقيل التي تقف بوجه تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية وبالطبع ان عدم تحقيق الرضا الوظيفي للمرأة يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية اي توجد علاقة طردية بين تحقق الرضا الوظيفي عن طريق دفع الاجر المناسب والتحفيز المعنوي الملائم وتحسين الأداء لذا لإزالة هذه العراقيل ينبغي[2] وضع إستراتيجية وظائفية فعالة ومتكاملة متسقة ومواءمة بين القرارات والسياسات التي تقوم على مبدأ المشاركة ولا سيَّما مشاركة المرأة في صنع واتخاذ القرار ليتسنى للوحدة المفاضلة بين القرارات واكتشاف الفرص وتحديد الاسبقيات وتوفير الموارد اللازمة لتحقيق الأهداف، وتشير لويز [3] إلى إن تطوير تقدير واحترام الذات هي أقوى الأدوات التي تمتلكها المرأة وتمكنها من تحسين أداءها بشكل مستمر، وترى الباحثتين ان تطوير تمكين المرأة الوظيفي واعطاءها استحقاقاتها الوظيفية في التعين والترقية والتكليف بإدارة المناصب وفق مؤهلاتها العلمية والعملية كشريكة بالعمل مع الرجل يحسن الأداء ويضيف قيمة للمؤسسة، وحدد Dennis C. Kinlaw مجموعة من

---

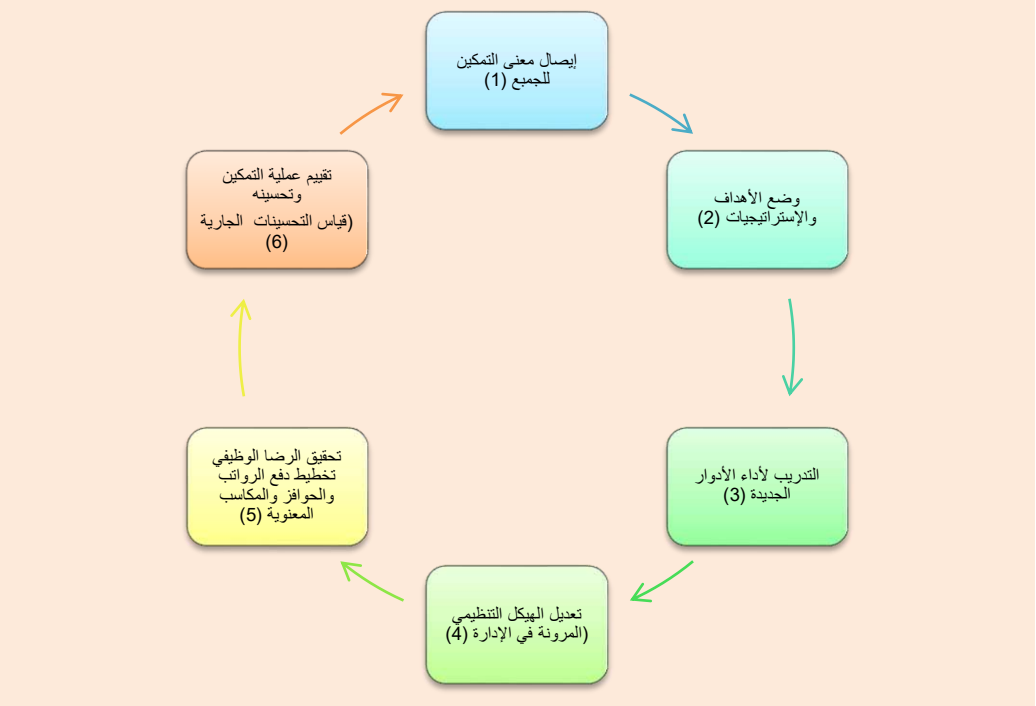
[1] فايز عبد الرحمن الفروخ , التعلم التنظيمي واثره في تحسين الاداء الوظيفي ,دار جليس الزمان , الطبعة 1 ,عمان, 2010, ص39-40.

[2] عبد الكريم محسن , صباح مجيد , ادارة الانتاج والعمليات ,دار وائل للنشر والتوزيع ,الطبعة 3 ,2009, عمان , ص53.

[1] لويز هاي , تمكين النساء دليل كل امراة ناجحة , دار الخيال للنشر والطباعة والتوزيع ,الطبعة 1,العراق 2020, ص 10.

الخطوات تؤدي إلى تطوير التمكين تتمثل في الشكل (2) خطوات تطوير التمكين وفق انموذج Dennis C. Kinlaw وكالآتي

الشكل (2) خطوات تطوير التمكين وفق انموذج Dennis C. Kinlaw



الشكل: من إعداد الباحثتينِ بالاعتماد على

56.، Angelo S. & Griffin 2005،DeNisi[1]

يتبيَّن من الشكل أعلاه أنَّ خطوات تطوير التمكين وفق النموذج مترابطة تبدأ من إيصال معنى التمكين للجميع أي لكل أفراد الوحدة الاقتصادية ولكلا الجنسين ولا سيَّما المرأة وتنتهي بتقييم وتحسين عملية التمكين، وبذلك فان تطبيق خطوات تطوير التمكين يطور من قدرات المرأة ويعززها نحو تحسين أداءها الوظيفي وزيادة الإنتاجية

ويمكن الوصول عن طريقه إلى تحقيق الأداء المتميز عن طريق طرائق عديدة، هي[1] :-

[2]DeNisi, Angelo S. & Griffin, Ricky W., "Human Resource Management", 2nd ed Houghton Mifflin Company, 2005,p56.

أ- فهم الأسلوب والفلسفة الإدارية وذلك عن طريق فهم سلوك الأفراد ولا سيَّما المرأة بوصفها شريك للرجل في العمل لمعرفة الاحتياجات الذاتية فان تلبية تلك الاحتياجات لهما بعدالة يحسن الأداء.

ب- تعزيز فكرة الشراكة في العمل اي ان الأفراد العاملون من كلا الجنسين شركاء بالعمل بمجهوداتهم لكسبهم وضمان ولاءهم للوحدة الاقتصادية يجعلهم يعملون بحرص واخلاص ويحاولون تطوير العمل نحو الافضل.

ت- ربط المكاسب بالأداء عبر وضع خطوات تركز على دور العاملين في التطوير والتحسين المستمرين تتمثل بوضع معايير للعمل ومستويات واضحة، وتحديد حجم ومسؤولية العاملين، مساعدة العاملين في الوصول إلى المستويات الاعلى للأداء، وتوثيق معلومات الأداء، وتحديد طريقة أداء العمل والمتابعة الدورية له، استخدام نظام المكافآت على وفق مستوى الأداء وهنا ينبغي عدم التمييز بين الرجل والمرأة على اساس الجنس وإنَّما يعتمد على الأداء الفعلي لهم.

ث- تحفيز العاملين على تحمل وتقبل المسؤولية عن طريق تخويلهم السلطة لإنجاز العمل بطريقتهم الخاصة ولا سيَّما المرأة لكي تشعر بالقوة والثقة لكي تؤدي عملها بتفوق بعيدا عن اي تسلط.

ج- تجنب العوامل المحبطة للتحفيز التي تؤثر على أداء العمل ولا سيَّما على المرأة لان احباط المرأة والتسلط عليها من بعض الرجال يؤثر على أداءها ويشعرها بالملل والروتين الوظيفي.

يتضح للباحثتين انه توجد علاقة وثيقة الصلة بين تمكين المرأة وتحسين الأداء المؤسسي لتحقيق أهداف الوحدة الاقتصادية فكلما نفذ تمكين المرأة بشكل فاعل زاد ذلك من تطويرها لنفسها وقدراتها نحو انجاز العمل بشكل متفوق والعكس صحيح وهذا ما سوف نقوم بإثباته بالمبحث الثاني أثر تطبيق تمكين المرأة الفعال على الاستدامة والأداء عن طريق المطلب الأول دراسة واقع حال تمكين المرأة العراقية والمطلب الثاني بيان أثر التمكين على أبعاد التنمية وتحسين الأداء.

---

(1) ارادن حاتم خضير, اثر الابداع الاستراتيجي في الحد من مظاهر الفساد الاداري , مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والادارية , جامعة واسط ,العدد12, 2013, ص185.

ثانياً : أثر تطبيق التمكين الفعال على الاستدامة والأداء

1. دراسة واقع حال تمكين المرأة العراقية

سيتناول هذا المطلب الواقع الحقيقي للمرأة العراقية لتحقيق أبعاد التنمية المستدامة وزيادة إنتاجية الأداء بالاعتماد على إحصائيات منظمة المرأة العربية فضلاً عن إحصائيات وزارة التخطيط– الجهاز المركزي للإحصاء للعامين 2015–2016 لتوافر تلك البيانات وامكانية الحصول عليها (علماً سعت الباحثتانِ للحصول على بيانات أحدث لكن لم تتوافر) وهي على النحو الآتي:

قبل التطرق إلى واقع المرأة العراقية سنعرض إحصائيات مؤشر المساواة بين الجنسين عربياً وعالمياً كما في جدول رقم (1)

جدول (1) مؤشر عدم المساواة بين الجنسين لعام 2016 عربياً وعالمياً

التفاصيل	النسبة %
الوطن العربي	0.535
دول أوروبا وآسيا الوسطى	0.279

الجدول إعداد الباحثتين بالاعتماد على إحصائيات منظمة المرأة العربية

يتم الحكم على مؤشر المساواة بين الجنسين انه كلما يقترب من الواحد يعني تحقيق اكثر للمساوات بين الجنسين والعكس كلما اقترب المؤشر من الصفر يعني عدم المساواة بين الجنسين و يتبين من الجدول عدم وجود المساواة بين الجنسيين حيث بلغت في الوطن العربي نبسنة 0.535 وفي دول أوروبا واسيا الوسطى 0.279 مقارنة بالمتوسط العالمي 0.443 وتدل على ان حصول المرأة على حقوقها منخفضة مقارنة مع الرجل، لذا ينبغي وضع خطوات فعالة لتحقيق المساواة الحقيقية بين الرجل والمرأة عالميا وعربيا.

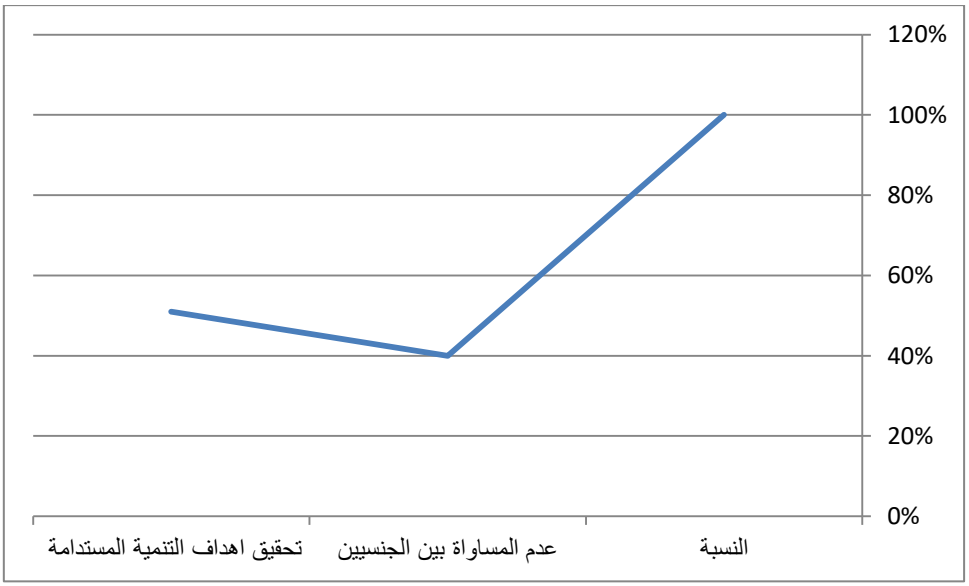
اما واقع المرأة في العراق لبعد المساواة وتحقيق التنمية المستدامة يمكن توضيحه في الجدول (2) والشكل (3)

جدول (2) واقع المرأة لبعد المساواة وتحقيق التنمية المستدامة لعام 2016

التفاصيل	النسبة %
عدم المساواة بين الجنسيين	44%
تحقيق أهداف التنمية المستدامة	51%

الجدول إعداد الباحثتين بالاعتماد على إحصائيات منظمة المرأة العربية

شكل (3) واقع المرأة العراقية لبعد المساواة وتحقيق التنمية المستدامة لعام 2016



يتضح من الشكل أعلاه أنه يوجد عدم مساواة بين الجنسين بواقع 44% فضلاً عن تحقيق أهداف أبعاد التنمية المستدامة كانت بنسبة 51% وهي نسب منخفضة تعكس عدم تحقيق المساواة بين الجنسين وفق النوع الاجتماعي وايضا انخفاض تحقق أبعاد التنمية المستدامة بواقع 49% وهي نسبة مرتفعة تعود لعدم مشاركة المرأة الفعالة لتحقيق التنمية المستدامة بكافة أبعادها.

في حين كان واقع تمكين المرأة العراقية وفقا لأبعاد التنمية المستدامة كما في الجدول (3)

جدول (3) تمكين المرأة العراقية وفق أبعاد التنمية المستدامة 2016

أبعاد التمية	أهداف التنمية المستدامة	النسبة %
البعد الاجتماعي	المشاركة السياسية للمرأة	25.3
	الالتحاق بالتعليم	17%
	الجوع	22.9
البعد الاقتصادي	نمو الناتج المحلي الاجمالي	-5.5
البعد البيئي	الحفاظ على بيئة امنة	32%
البعد التقني أو التكنلوجي	استخدام التقنيات الحديثة	29%

الجدول إعداد الباحثتين بالاعتماد على إحصائيات منظمة المرأة العربية

نلحظ من الجدول أعلاه أن جميع النسب منخفضة لتمكين المرأة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، فالبعد الاجتماعي المتمثل بهدف المشاركة السياسية للمرأة كانت نسبة المشاركة للمرأة منخفضة جدا بلغت نسبة 25.3% وهذا يدل على عدم تكافوا الفرص المتاحة للمرأة للقيادة في المجال السياسي والمشاركة في صنع القرار السياسي لتكوين أحزاب قوية تخدم المجتمع بصورة فعَّالة فضلاً عن الالتحاق بالتعليم بلغ نسبة 17% ويعني عدم توافر البنى التحتية اللازمة لتعليم المرأة وتسلحها بالعلم مما يؤدي إلى اعاقة تمكينها وايضا الجوع بلغ نسبة 22% يوثر على المرأة فانتشار العوز والفقر وسوء التغذية يؤثر على المرأة ولا سيَّما اذا كانت معيلة لأسرتها ومن ثم يعيق ممارسة دورها في مختلف مجالات الحياة، أمَّا البعد الاقتصادي فقد بلغ نسبة سالبة 5.5% ويعني انخفاض مشاركة المرأة في نمو الناتج الاجمالي لعدم تطوير تمكينها في المجال الاقتصادي في حين كانت نسبة البعد البيئي والبعد التقني على التوالي 32%، 29% ويدل هذا عدم اتاحة الفرص المناسبة لها للحفاظ على البيئة واستخدام التكنلوجية الحديثة واقتصارها على دور الرجل.

أمَّا تطوير تمكين المرأة كقائد إداري وفق أبعاد الاستدامة و الأداء الإداري للاعوام 2015 -2016 (بدرجة مدير عام أو معاون مدير عام) فكانت كما في جدول (4)

جدول (4) تمكين المرأة العراقية كقائد إداري وفق أبعاد الاستدامة و الأداء الإداري

أبعاد التنمية المستدامة	تمكين المرأة في القطاع العام	عدد النساء		عدد الرجال		*انخفاض نسبة الأداء كقائد إداري أو ارتفاعها	
		عام 2015 (النساء)	عام 2015 (الرجال)	عام 2016 (النساء)	عام 2016 (الرجال)	النساء %	الرجال %
البعد الاقتصادي	وزارة المالية والنفط	14	84	20	105	43%	25%
البعد الاجتماعي	العدل والتعليم	14	24	16	33	14%	38%
البعد البيئي	الموارد المائية والصحة والبيئة	7	36	14	40	1%	11%
البعد التقني	الاتصالات	3	9	3	12	0	33%

الجدول إعداد الباحثتين بالاعتماد على تقرير الجهاز المركزي للإحصاء، قسم التنمية البشرية، التنمية المستدامة نحو تمكين افضل، 2017.

*السنة الحالية –السنة السابقة ا السنة السابقة

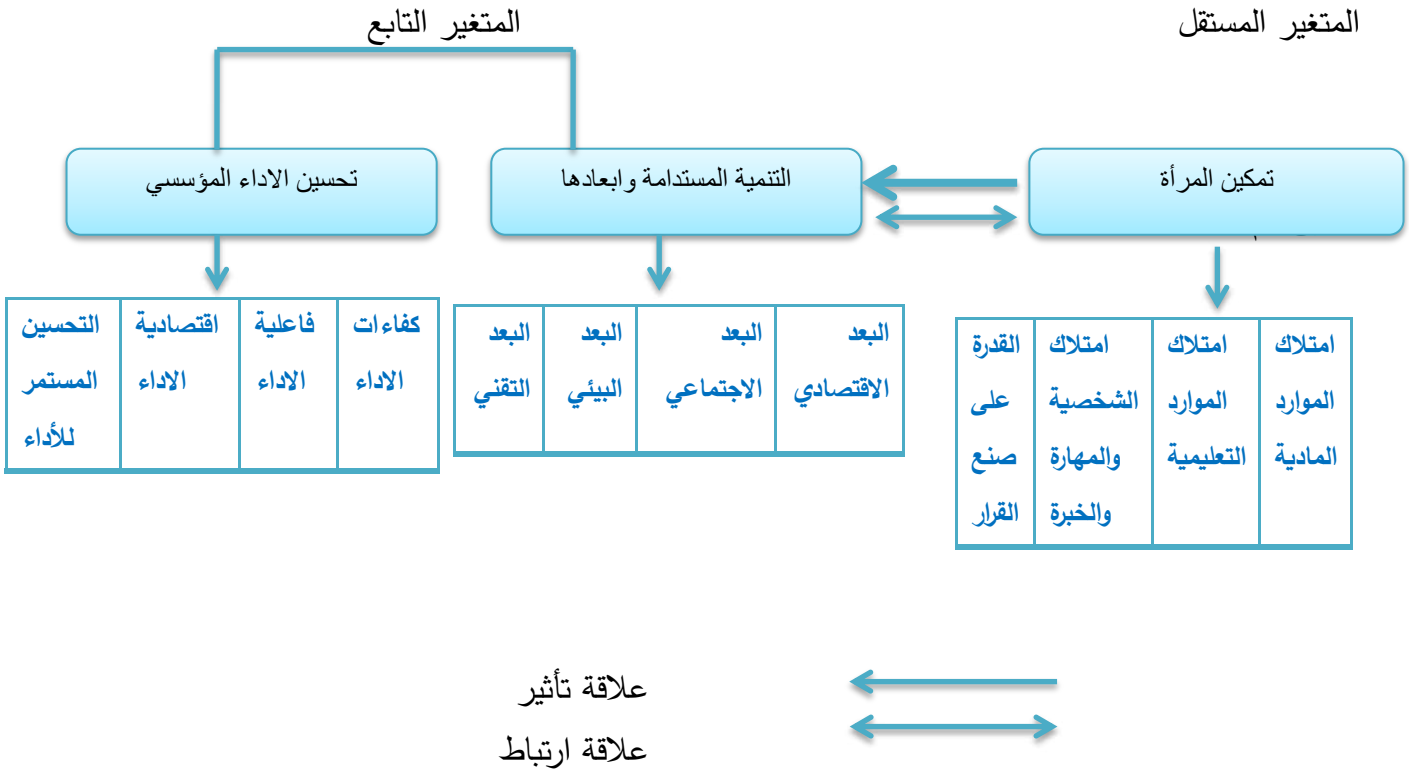
يتبين من الجدول أعلاه أنَّه توجد علاقة طردية بين تطور تمكين المرأة كقائد إداري في القطاع العام وارتفاع الأداء الإداري لها تشير النسب إلى زيادة في تمكين المرأة خلال الاعوام 2015–2016 وفق أبعاد التنمية المستدامة لكن هناك عدم تساوي بالفرص في التمكين الإداري لها حيث نلحظ ان ممارسة الرجل كقائد في عام 2015–2016 وفق أبعاد التنمية تفوق إعداد النساء وهذا يدل على انخفاض مشاركة المرأة في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة ومن ثم انخفاض الأداء الإداري لها في القطاع العام مقارنة مع الرجل.

2. بيان أثر التمكين على أبعاد التنمية وتحسين الأداء

يتناول هذا المطلب اختبار العلاقة بين تمكين المرأة وأبعاد التنمية المستدامة وتحسين الأداء عبر تصميم استبانة وزعت على المرأة العاملة في القطاع العام، كلية الادارة والاقتصاد بغداد وديوان

الرقابة المالية الاتحادي والموظفات العاملات في القطاع المصرفي الخاص وكانت العينة عمدية بواقع (160) استمارة استبانة الصالحة منها (150) قسمت إلى ثلاثة مجاميع كل مجموعة (50) وبلغت اسئلة الاستبيان 18 سؤال كل بعد 6 أسئلة تناولت ثلاثة أبعاد البعد الأول تطبيق تمكين المرأة والبعد الثاني تحقيق أبعاد التنمية المستدامة والبعد الثالث تحسين الأداء المؤسسي المشار إليها في ملحق(1) و استخدمت الباحثتين مقياس ليكرت الخماسي وبرنامج spps لتحليل الإحصائي لاختبار العلاقات وفق المخطط الاجرائي للاستبيان كما في شكل رقم (4)المعد من قبل الباحثتين:

شكل (4) المخطط الإجرائي للاستبيان



أ- إنَّ اختبار المتغير المستقل والتابع في ملحق (2) نتائج التحليل الإحصائي الجدول A)) يبين أنَّ معامل التحديد بلغ 0.804 للمتغير المستقل (تطبيق تمكين المرأة) من المتغير التابع (تحقيق أبعاد التنمية المستدامة وتحسين الأداء المؤسسي) ويظهر لنا ان هناك معنوية عالية بنسبة 100% وهذا يدل على ان اي تغير بقيمة المتغير المستقل سيؤدي إلى نفس التغيير في المتغير التابع وتعزو الباحثتين هذا التأثير المعنوي إلى ان (مرأة ما) في مستوى عالي من التمكين ينعكس على عملية مساهمتها في اتخاذ القرار الفعال وترتبط بصورة حقيقية بالتنمية المستدامة وتحسين الأداء ويتضح

في جدول (B) حيث بلغت قيمة R =0.876 وهذا ما أكده comwall حيث أشار إلى أنَّه كلما كان اتخاذ القرار فعال للمرأة وبمشاركة عالية في صنعه واتخاذه ينعكس بصورة إيجابية على الأداء المؤسسي بالنسبة للأفراد والمؤسسات.

ب- إنَّ اختبار علاقة الارتباط في ملحق (2) جدول (C) يوضح ان هناك علاقة ارتباطية معنوية عالية بين تمكين المرأة والتنمية المستدامة وتحسين الأداء المؤسسي وهذا يدل على انه امتلاك المرأة للموارد التعليمية والشخصية والاقتصادية يؤهلها إلى التمكين الفعال ويؤكده polischak انه كلما كان وعي المرأة وتعلمها واتقانها فعال يرتبط بشكل اساسي بزيادة كفاءة أداءها المؤسسي فضلاً عن انه يسهم في تطويرها لتحقيق التنمية المستدامة.

ت- اختبار T جدول (D) في ملحق (2) يبين أنَّه كلما كانت القيمة أكبر من 3 تكون هناك فروقات معنوية بين المتغيرات أمَّا إذا أقل من 3 فلا توجد فروقات معنوية بين المتغيرات.

مما سبق تشير نتائج المطلب الأول دراسة واقع حال تمكين المرأة العراقية والمطلب الثاني بيان أثر التمكين على أبعاد التنمية وتحسين الأداء ان تمكين المرأة المؤهلة علمياً وعملياً يساعد في تحقيق وتطوير أهداف التنمية المستدامة ومن ثم يتحسن الأداء بالنسبة للأفراد والمؤسسات وبذلك استطاعت الباحثتين اثبات فرضية البحث التي مفادها (ان تمكين المرأة التي تمتلك المهارات والقدرات والموارد يؤدي إلى تطبيق أبعاد التنمية المستدامة بصورة فعَّالة ويضمن كفاءة الأداء).

الخاتمة والاستنتاج :

نتيجة امتلاك المرأة المهارات والقدرات والموارد أصبح لها دور فعال ومهم في بناء المجتمع وتحريك عجلة التنمية الاقتصادية والثقافية والاجتماعية والسياسية عن طريق اتخاذها القرارات الصائبة في الوقت المناسب وانعكس ذلك على تحقيق التوازن الاقتصادي والثقافي والاجتماعي والبيئي في المجتمع مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي للوحدات الاقتصادية، لذا ينبغي توافر مقومات التمكين الموارد البشرية ولا سيَّما المرأة والرجل معا فضلاً عن الموارد المادية والتعليمية والتقنية.. إلخ التي تولد القدرة على الاختيار الطريقة المناسبة لأداء العمل، والقدرة على احداث التغيير عبر معرفة ماذا نريد ان نحقق أهدافنا وكيف نحققها، والإنجازات الفعلية اي الأداء الفعلي في مختلف مجالات الحياة وفي مستوياته المتعددة وبيان أثرها في حياة المرأة من جهة وتفاعلها مع بعضها البعض من جهة أخرى، لذا يتوجب على المرأة العمل على تطوير نفسها بصورة مستمرة في ضوء تطور أهدافها المراد تحققها وبشكل يخدم المجتمع، فكلما نفذ

تمكين المرأة بشكل فاعل زاد ذلك من تطويرها لنفسها وقدراتها نحو انجاز العمل بصورة فعَّالة، ويرتبط ذلك بأدائها المؤسسي وزيادة كفاءته الذي ينعكس إيجابيا على ممارسة الإبداع الإداري الذي يركز على الإبداع والابتكار، ومن دراسة واقع حال المرأة العراقية وجدنا ان مشاركتها منخفضة مقارنة بالرجل في تحقيق أهداف التنمية المستدامة فضلاً عن عدم وجود مساواة بين الجنسين في تنفيذها، وان تمكين المرأة كقائد إداري ايضا منخفض في الوحدات الاقتصادية على الرغم من تحسن أداءها وزيادة إنتاجيتها عند تمكينها في تلك الوحدات، وتشير نتائج استطلاع رأي النساء حول العلاقة بين تمكين المرأة وتحقيق أبعاد التنمية المستدامة وتحسين الأداء المؤسسي انه توجد علاقة تأثير بين المتغير المستقل تمكين المرأة والمتغيرات التابعة تحقيق أبعاد التنمية المستدامة وتحسين الأداء المؤسسي، وتجدر الاشارة إلى أنَّ هذا التأثير تأثير معنوي عالٍ، يؤكِّد أنَّ المرأة في مستوى عالي من التمكين تصبح مؤهلة وقادرة على اتخاذ القرار الفعال ويرتبط وينعكس بالأثر الإيجابي على سلوكها في تنفيذ أهداف أبعاد التنمية المستدامة وتحسين الأداء الوظيفي تحسيناً مستمراً.

الاستنتاجات :

1) عدم وجود مساواة بين الجنسين في تنفيذ كافة أبعاد التنمية المستدامة البعد الاقتصادي والاجتماعي والبيئي والتقني وكانت المساهمة الاكبر للرجال.
2) ضعف مشاركة المرأة في المجال السياسي وذلك يؤدي ضعف القرار السياسي والأحزاب السياسية في تنفيذ سياسية الدولة بشكل فاعل.
3) إنَّ تمكين المرأة الحقيقي المؤهلة علمياً وعملياً في جميع مجالات الحياة يساعد في تحقيق أهداف التنمية المستدامة بصورة فعَّالة.
4) إنَّ تمكين المرأة اقتصادياً واجتماعياً وبيئياً وتقنياً يسهم بالأثر الإيجابي على تطوُّر عملية التمكين الإداري، وينعكس ذلك على أسرتها وعلى أدائها بصفتها فرداً من المجتمع من جهة وعلى نمو الناتج المحلي الإجمالي للدولة من جهة أخرى.
5) توجد علاقة طردية بين تطور تمكين المرأة كقائد إداري في القطاع العام وارتفاع كفاءة الأداء الإداري لها ومن ثم زيادة إنتاجيتها.
6) إنَّ توفُّر بيئة آمنة خالية من التلوث وفرصة عمل مناسبة للمرأة تكفل مستوى معاشي يعيلها بكرامة يساعد في تحقيق العيش المستدام.

7) توجد علاقة تأثير معنوية ذي دلالة إحصائية بين تطبيق تمكين المرأة وتحقيق أبعاد التنمية المستدامة وتحسين الأداء المؤسسي.
8) توجد علاقة ارتباط ذا دلالة إحصائية بين تطبيق تمكين المرأة وتحقيق أبعاد التنمية المستدامة وتحسين الأداء.
9) عدم توافر البنى التحتية اللازمة لتعليم المرأة يضعف من عملية تطبيق التمكين ومن ثم ممارسة دورها في خدمة المجتمع.
10) يزيد تطبيق التمكين الفعَّال للمرأة من تحفيز سلوكها الإبداعي؛ ممَّا يؤدي إلى تطور التعلم التنظيمي الذي يركز على الإبداع والابتكار.
11) يؤدِّي الرضا الوظيفي للمرأة عن المكاسب المادية والمعنوية إلى ضمان كفاءة أدائها وولائها للوحدة الاقتصادية.

التوصيات :

1) العمل على إصدار إعمام إلى كافة دوائر الدولة للعمل على ترشيح عضو ارتباط يرتبط بدائرة تمكين المرأة (كمنسق)على أن تكون امرأة حصراً، وتعمل على توثيق مشاكل ومعوقات تمكين المرأة في الدائرة المعنية فضلاً عن إنجازاتها الريادية على مستوى الوظيفة لكي تتوافر قاعدة معلومات حقيقية عن المرأة العاملة في كافة قطاعات الدولة.
2) تأسيس قناة إعلامية خاصة بالمرأة وشؤونها وإنجازاتها لتنشر ثقافة تمكين المرأة ودورها في خدمة المجتمع وتحقيق التنمية المستدامة.
3) عند إصدار الموازنة العامة للدولة التخصيصات والموارد ينبغي أن تكون تفاصيلها تراعي النوع الاجتماعي ولا سيَّما احتياجات المرأة ورفاهيتها وأمنها في المجتمع.
4) إصدار تشريعات قانونية توفر الحماية الكافية للمرأة في المجال الوظيفي لمنع العنف المهني والتمييز الوظيفي على أساس الجنس في الوظيفة فضلاً عن تحديث قانون العنف الاسري وجعله يركز على حماية المرأة والطفل فوراً عند حدوث العنف عبر اختصار سلسلة الإجراءات القانونية المطولة التي في بعض الأحيان تفقدها حقوقها أو حياتها.

5) يوفّر افتتاح مكتب معلومات للمرأة بيانات عن المرأة في كل محافظة من محافظات العراق كالحالة الاجتماعية والعمر والمهنة والمعيل... إلخ، ويرتبط بمجلس المحافظة وينسق العمل مع دائرة تمكين المرأة لتوفير قاعدة بيانات عن كل امرأة عراقية واحتياجاتها.
6) العمل على إصدار إعمام بضرورة تكريم المرأة المتميزة في مجال عملها تكريماً مادياً أو معنوياً في نهاية كل سنة من العمل من دائرتها على أن توثق إنجازاتها لتشجيعها على تنفيذ الإبداع الإداري ويجعل هذا سياق عمل ثابت.
7) العمل على افتتاح مراكز تدريبية خاصة بالمرأة تتناول مختلف العلوم عبر توفير دورات وورش عمل وندوات تطويرية تؤهلها من ممارسة دورها في التمكين بصورة صحيحة.
8) العمل على افتتاح نادي ثقافي حكومي خاصة بالمرأة في كل محافظة من محافظات العراق يعمل على زيادة وعيها الثقافي فضلاً عن يحقق الرفاهية لها عبر توفير الجوانب الترفيهية لها على أن يكون الاشتراك بمبلغ رمزي.
9) زيادة حصة مشاركة المرأة في المقاعد البرلمانية السياسية لجعلها شريك حقيقي في اتخاذ القرار السياسي الذي يخدم المجتمع.