قضايا سياسية

اسم المقال: القيادة الناجحة الذكية للمرأة واشكالية العنف الوظيفي
اسم الكاتب: م.م. اسماء خالد طالب
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/1452
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 20:51 +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.

القيادة الناجحة الذكية للمرأة واشكالية العنف الوظيفي

Smart successful leadership for women and the problem of occupational violence

م.م.اسماء خالد طالب [*]*

- **الملخص:**

تعد المرأة الناجحة في المجتمعات العربية بشكل عام والمجتمع العراقي بشكل خاص ركيزة اساسية لبناء وتطور المجتمع والنهوض به نحو الافضل بالافكار والمقترحات والنتاجات التي تعمل على انجازها في المؤسسة التي تنتمي لها , فهي تعكس بذلك امكانياتها المتنوعة والمبهرة في مجال عملها والمهام المناطة بها من جهة , وتعكس صورة المرأة القائدة الناجحة التي تتحمل عبء مشكلات الحياة في جانبيها سواء على الصعيد الاسري وعلى صعيد المشكلات التي تواجهها في مجالها الوظيفي , الا انها لم تكن عائق امام احلامها وطموحها ونظرتها الى المستقبل وتكوين المكانة التي تريد نيلها او تسعى الى تحقيقها , كل ذلك الاصرار منها يدل على انها امرأة قائدة ادارية ناجحة وذكية في مواجهة اي عقبة ممكن ان تكون امام طموحها ومهما كانت كراهية الرجل للمرأة الناجحة خوفا في اعتقاده من ان تأخذ مكانته او ان تكون اكثر نجاحا وتسنمها المنصب الذي هو يسعى او يطمح الى الوصل اليه, فنجاح المرأة هنا يجسد فوبيا للرجال في الجانب الوظيفي الذي هي تعمل به , اضافة الى نظرة الرجل المجتمعية المحدودة الافق بأن المرأة يجب ان لا تتسنم مناصب في اي مؤسسة في المجتمع وذلك بسبب طبيعة الفكر الرائد بأن المجتمع العراقي هو ذكوري واضافة الى نظرة الرجل بأن المرأة لا تستطيع اتخاذ قرار صائب بسبب كينونة العاطفة التي تتحكم في قراراتها الا ان الدراسات والواقع

[*] asmaakalied@uomisan.edu.iq

[*] جامعة ميسان_ كلية التربية الاساسية

يثبت غير ذلك ان المرأة قادرة على قيادة وتسنم مناصب في الجانب المؤسساتي, و منها دخول المرأة في الجانب السياسي في مجلس النواب وكذلك في جانب التعليم منها تسنم منصب السيد العميد في بعض كليات الجامعات العراقية وكذلك تسنم المرأة منصب رئاسة القسم كمنصب قيادي والعديد من الشخصيات المميزة في المجتمع العراقي وكذلك قيادتها الحكيمة لعملية التعليم في ادارة وقيادة الصف وتميزها عن الجنس الاخر في داخل المؤسسة بتقديم المحتوى العلمي وتتبلور مشكلة ومقدمة الدراسة الحالية بسؤال المشكلة التي توصلة لها الباحثة بطرح التساؤل الاتي : ما ابرز مسببات العنف الوظيفي في بيئة العمل الذي تواجهه المرأة القيادية الناجحة من الجنس الاخر ؟, تمخضت اهمية الدراسة الحالية بتسليط الضوء على دور المرأة الفعال في المجتمع من جهة وابراز بعض الشخصيات المميزة في قيادتها الناجحة داخل المؤسسات التعليمية وغير التعليمية التي ستذكر لاحقا في البحث من جهة اخرى , وحث الجهات المسؤولة في الحكومة العراقية بتوسيع واعطاء ثقة اكبر للعنصر النسوي لغرض التطوير والنهوض في المجتمع العراقي بتنوع مفاصلة وتشخيص اهم المسببات التي تقع خلف كراهية الرجل للمرأة الناجحة في قيادتها بالجانب الوظيفي , وهدف البحث الى معرفة القيادة الناجحة الذكية للمرأة واشكالية العنف الوظيفي في المؤسسات من قبل الجنس الاخر, وتمثله مباحث الاطار النظري تكون من مبحثين المبحث الاول : القيادة الذكية الناجحة للمرأة والمبحث الثاني: العنف المهني لقيادة المرأة من قبل الرجل , واستخدم الباحثة في الدراسة الحالية المنهج العلمي التطبيقي – للدراسات المسحية , وخرج البحث في نتائج تجسد اهم المسببات التي تقع خلف كراهية الرجل لنجاح المرأة القائدة والذكية في مجال عملها وكما هو موضح في الاستنتاجات ايضا وكذلك الخروج بتوصيات هامة لتشريع بعض القوانين لحمايتها من العنف المهني .

الكلمات المفتاحية: القيادة النسوية الناجحة – المرأة الذكية وتطوير الاقتصاد– العنف الوظيفي المؤسساتي.

- **Abstract:**

Successful women in Arab societies in general and in Iraqi society in particular are a basic pillar for building and developing society and advancing it for the better with the ideas, proposals and outputs that she works to achieve in the institution to which she belongs. The image of the successful leader woman who bears the burden of life's problems on both sides, both at the family level and at the level of the problems she faces in her career field. However, she was not an obstacle to her dreams, ambitions and outlook on the future and the formation of the position she wants to achieve or seeks to achieve, all of this insistence on her indicates As a woman, a successful and intelligent administrative leader in the face of any obstacle that may be in front of her ambition, no matter how much the man hates a successful woman, fearing, in his belief, that she will take his place or be more successful and assume the position that he seeks or aspires to reach. The success of the woman here embodies a phobia For men in the career aspect in which she works, in addition to the man's limited societal view that women should not occupy positions in any institution in society, because The nature of the pioneering thought that Iraqi society is patriarchal and in addition to the man's view that women cannot

make a right decision because of the existence of the emotions that control their decisions. The politician in the House of Representatives as well as in the education aspect, including the position of the Dean in some colleges of Iraqi universities, as well as the position of the head of the department as a leading position and many distinguished personalities in the Iraqi society, as well as her wise leadership of the educational process in the management and leadership of the class and distinguishing her from the other sex within the institution by providing Scientific content

The problem and introduction of the current study crystallize by questioning the problem that the researcher reached by asking the following question: What are the most prominent causes of occupational violence in the work environment that successful leadership women of the opposite sex face? Distinguished in its successful leadership within educational and non-educational institutions, which will be mentioned later in the research, on the other hand, and urging the responsible authorities in the Iraqi government to expand and give greater confidence to the female component for the purpose of development and advancement in Iraqi society through the diversity of its joints and the diagnosis of the most important causes that lie behind men's hatred of successful women in their leadership On the functional side, the research aimed to know the successful smart leadership of

women and the problem of occupational violence in institutions by the opposite sex, represented by the topics of the theoretical framework consisting of two sections: the first topic: smart successful leadership for women and the second topic: professional violence for women's leadership by men, and the researcher used in the study The current applied scientific method – for survey studies, and the research came out with results that embody the most important causes that fall within The man's hatred for the leadership and intelligent women's success in their field of work, as shown in the conclusions as well, as well as making important recommendations to legislate some laws to protect them from occupational violence.

Key words: successful women's leadership – smart women and economic development – institutional occupational violence.

المقدمة: تعد المرأة الناجحة في المجتمعات العربية بنحوٍ عام والمجتمع العراقي بنحوٍ خاص ركيزة اساسية لبناء المجتمع وتطوره والنهوض به نحو الافضل بالأفكار والمقترحات والنتاجات التي تعمل على انجازها في المؤسسة التي تنتمي لها , فهي تعكس بذلك امكانياتها المتنوعة والمبهرة في مجال عملها والمهمات المنوطة بها من جهة , وتعكس صورة المرأة القائدة الناجحة التي تتحمل عبء مشكلات الحياة في جانبيها سواء على الصعيد الاسري وعلى صعيد المشكلات التي تواجهها في مجالها الوظيفي , الا انها لم تكن عائق امام احلامها وطموحها ونظرتها الى المستقبل وتكوين المكانة التي تريد نيلها او تسعى الى تحقيقها , كل ذلك الاصرار منها يدل على انها امرأة قائدة ادارية ناجحة وذكية في مواجهة اي عقبة ممكن ان تكون امام طموحها ومهما كان نوع العنف المهني للمرأة الناجحة خوفا في اعتقاد البعض من

الجنس الاخر ان تأخذ مكانته او ان تكون اكثر نجاحا وتسنمها المنصب الذي هو يسعى او يطمح الى الوصل اليه, فنجاح المرأة هنا يجسد فوبيا لبعض الرجال في الجانب الوظيفي الذي هي تعمل به , ويشكل العنف ضد المرأة في بيئة العمل انتهاكا شديدا وتحديا صريحا لشعار الحملة البرتقالية (اليوم العالمي للقضاء على العنف ضد المرأة) ومفهوم التنمية المستدامة ومقوماتها البديهية فالعنف ظاهرة اجتماعية لا يخلو منها أي مجتمع من المجتمعات، فهي ظاهرة ارتبط وجودها بوجود الإنسان وتبلورت من خلال مسيرته البشرية وذلك منذ أن قتل قابيل أخاه هابيل والتي اعتبرت أول جريمة في التاريخ البشري ثم تعددت مظاهر العنف والعدوان وتنوعت الأساليب والطرق المستعملة في ذلك ويأتي هذا نتيجة سياقات وظروف اجتماعية اقتصادية سمحت بذلك فأصبح العنف مشكلة تتعدى إبعادها ويتداخل فيها العالم البيولوجي والاجتماعي بل حتى الاقتصادي والسياسي، كما يضم سلسلة من الأفعال التي تتراوح ما بين الضرر المادي والجسدي والاهانة النفسية وغيرها من إشكال الإيذاء الذي ينبسط على سلم طويل من الدرجات يبدأ بالتهديد والمساومة ماراً بالإسكات والتكذيب والشتم ثم القتل. والعنف ضد المرأة ظاهرة تاريخية تعود إلى الأزمان القديمة، وذلك ارتباطاً بتدني مكانتها والتمييز القائم ضدها على أساس الجنس وسيادة ثقافة التسلط الذكوري في الكثير من الأحيان حيث أن موضوع العنف الوظيفي ضد المرأة بكل أشكاله واسبابه من القضايا القديمة الجديدة، إلا أنها تستحوذ على الاهتمام لدى كافة منظمات ومؤسسات المجتمع المدني والباحثين والاجتماعيين فقد شكل موضوع العنف ضد المرأة محورا رئيسيا للكثير من الملتقيات العلمية و نظرا لتفاقم هذه الظاهرة في العديد من المجتمعات سواء المتقدمة منها والنامية .

اهمية البحث:

تمخضت اهمية الدراسة الحالية بتسليط الضوء على دور المرأة الفعال في المجتمع من جهة وابراز بعض الشخصيات المميزة في قيادتها الناجحة داخل المؤسسات التعليمية وغير التعليمية التي ستذكر لاحقا في البحث من جهة اخرى , وحث الجهات

المسؤولة في الحكومة العراقية بتوسيع واعطاء ثقة اكبر للعنصر النسوي لغرض التطوير والنهوض في المجتمع العراقي بتنوع مفاصلة وتشخيص اهم المسببات التي تقع خلف العنف المهني من قبل الرجل للمرأة الناجحة في قيادتها بالجانب الوظيفي .

هدف البحث:

هدف البحث الى معرفة القيادة الناجحة الذكية للمرأة واشكالية العنف المهني في المؤسسات من قبل الجنس الاخر.

مشكلة البحث:

تتبلور مشكلة الدراسة الحالية بطرح التساؤل الرئيسي الذي توصلة له الباحثة هو كالاتي : ماهي ابرز مسببات العنف الوظيفي في بيئة العمل الذي تواجهه المرأة القيادية الناجحة من الجنس الاخر ؟ وتنبثق عنه الاسئلة ادناه:

- ❖ مشكلة صعوبة تقبل الرجل للمرأة الذكية في العمل؟
- ❖ مشكلة اعتقاد نجاح المرأة مرتبط بالمجاملات من قبل الرجل؟
- ❖ مشكلة تقلد المناصب القيادية للمرأة يلازمة التخوف وصورة عدم الكفاءة لدى الرجل لها؟
- ❖ مشكلة التمييز بين الذكر والانثى؟

حدود البحث:

تمثلت الحدود البشرية بمحافظات المجتمع العراقي من العنصر النسوي / محافظة ميسان ومحافظة بغداد ومحافظة اربيل , للعام الحالي 2022م , مع تناول موضوع العنف المهني ضد المرأة القيادية الناجحة.

تعريف المصطلحات:

القيادة النسوية: هي" مجموعة من الخصائص والسلوكيات التي ترتبط بالمرأة مثل تطوير الاشخاص، نمذجة الدور، التوقعات والمكافآت، الالهام وتشاركية اتخاذ القرار، التي تمكنها من اداء المهام القيادية بشكل أفضل من الرجال". [1]

المشكلة:

"هي وضع صعب يكتنفه بعض الغموض يحول دون تحقيق الاهداف بكفاية وفاعلية وتمثل فجوة بين الانجاز الفعلي وحجم الانجاز المتوقع"[2]

العنف الوظيفي:

هو صورة للعنف ضد المرأة حيث" ارتبطت قضايا حقوق المرأة بحقوق الانسان وتعتبر العنف ضد المرأة انتهاكا لحقوقها الاساسية, ولقد اصبح هنالك اتفاق عام على ان العنف ظاهرة مرضية وقضية عالمية ومحلية , تمارس في كل المجتمعات". [3]

الاطار المنهجي للبحث :

اولا : القيادة الذكية الناجحة للمرأة :

تؤدي القيادة دورا مهما ورئيسا في المؤسسات والمنظمات لا يصلح حالها إلا بوجود قيادة صالحة، فهي من غيرها

---

[1] Desvaux, G., Devillard-Hoellinger, S., & Baumgarten, P.17 (2007). Women matter: Gender diversity, a corporate performance driver. McKinsey.

[2]) ملاك سميرة, المرأة القائد بالإدارة في الجزائر(رسالة ماجستير غير منشورة), جامعة سطيف, الجزائر, 2015م,ص 29.

[3]) شرون حسينة, ظروف التشديد في جرائم العنف ضد المرأة , مجلة الاجتهاد القضائي, العدد13, 2016 م ,ص 192.

كالجسد بدون رأس وكالقطيع التائه على غير هدى عرضة للذعر، فالقيادة هي العامل المؤثر في مجريات الامور, وتعددت مفاهيم القيادة في تحديد تعريفها منه من عرفها بأنها"القدرة على التأثير في الآخرين، وتحريكهم نحو تحقيق الاهداف" [4]

كما تعرف بأنها"عملية التأثير والهاب الحماس في الأفراد للقيام بعملهم بحماس وطواعية دون حاجة إلى استخدام السلطة الرسمية فالقيادة الحقيقية هي التي تستمد سلطتها الفعلية من شخصية القائد وخبرته وقدرته على التعامل مع الأفراد بطريقة تشكل الدافع الداخلي للقيام بالعمل من أجل تحقيق أهداف المنظمة"[5] والقيادة توجيه لسلوك الأفراد وتنسيق لجهودهم والموازنة بين دوافعهم وحاجاتهم، من أجل تحقيق الأهداف بكفاءة عالية وفاعلية.

فقد عُرّفت القيادة بأنها "عملية تحريك الناس نحو الهدف " [6]

كما عُرّفت بأنها" مجموعة السلوكيات التي يمارسها القائد في الجماعة –والتي تعد محصلة للتفاعل بين خصال شخصية القائد، والأتباع، وخصائص المهمة، والنسق التنظيمي، والسياق الثقافي المحيط – وتستهدف حث

[4]) الحمادي، علي, تساعية صناعة القيادات، مركز التفكير الإبداعي، أبو ظبي – الإمارات,2006 م, ص 6 .

[5]) عياصرة، علي , الفاضل، محمد, الاتصال الإداري وأساليب القيادة الإدارية في المؤسسات التربوية، ط1 ,دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان – الأردن , 2006م , ص 78.

[6]) السويدان، طارق و باشراحيل، فيصل , صناعة القائد، ط 2, دار ابن حزم، لبنان,2003م , ص 40.

الأفـــــراد علـــــى تحقيـــــق الأهـــــداف المنوطـــــة بالجماعـــة بـــأكبر قـــدر مـــن الفاعليـــة التـــي تتمثـــل فـــي كفـــاءة عاليـــة فـــي أداء الأفـــراد، مـــع تـــــــــوافر درجـــة كبيرة من الرضا، وقدرا عاليا من تماسك الجماعة"[7] وتعرف على انها" دالـــــة تفاعـــــــــــــــل الموقـــــف ومتطلباتـــــه، والأتبـــــاع وتوقعاتهم، والقائد وخصاله"[8] "عمليـــة تحريـــك مجموعـــة مـــن النـــــــاس باتجـــــاه محـــــــدد ومخطـــط وذلـــك بتحفيزهم على العمل باختيارهم" [9] ويعرف السلوك القيادي بأنه" الـــسلوك الـــذي يـــشمل جميـــع أوجـــه النـــشاط العقلـــي والحركـــي والانفعـــالي والاجتمـــاعي الـــذي يقـــوم بـــه الفـــرد، والـــسلوك يتمثـــل فـــي النـــشاط المـــستمر الـــدائم الـــذي يقـــوم بـــه الفـــــــــــــــرد لكي يتوافق ويتكيـــف مع بيئته، ويشبع حاجاته ويحل مشكلاته" [10] و عرف بأنه "الـــــــسلوك الـــــــذي يـــــسلكه القائـــــــــد فـــــي أي موقف أثناء تحقيق هدف الجماعة، ويحتـــذي الإتباع به في سلوكياتهم" [11]

---

[7]) شوقي، طريف, السلوك القيادي وفعالية الإدارة، دار غريب للنشر والطباعة والتوزيع، القاهرة – مصر, 2000م, ص 40.

[8]) الطويل، هاني عبد الرحمن ,الإدارة التربويـــة والسلوك المنظمي ,ط 3، دار وائل للطباعة والنشر، عمان– الأردن, 2001م, ص 251.

[9]) هشام الطالب , دليل التدريب القيادي، ط 3، دار المستقبل – الخليل، فلسطين, 1998 م, ص52.

[10]) فليه، فاروق وعبد المجيد، السيد , السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط1 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان – الأردن, 2005م, ص29.

[11]) رفـــاعي، ناريمـــان محمـــد , دراســـة الـــسلوك القيـــادي لـــدى طـــلاب الحلقـــة الأولـــى مـــن التعلـــيم الأساســـي –مقيـــاس الـــسلوك القيـــادي ، مجلـــة دراســـات تربويـــة، المجلـــد الثالـــث، الجـــزء 80 , 1988م, ص 36.

ويرى البعض ان من تصنيفات أنماط السلوك القيادي التي تصنف على أساس طبيعة القيادة والعلاقات التي تحكمها ومدى ارتباطها بالأجواء الاجتماعية التي تسودها وتسيرها ، وهناك من صنفها على أساس بعدين: البعد الأول الاهتمام بالعمل، والآخر الاهتمام بالأفراد وفق ما جاء في نموذج نظرية الشبكة الادارية للقيادة للعالمين روبرت بلاك وجني موتن فسمي بـ (بلاك – موتن) ومنهم من أضاف بعد ثالث وهو درجة الفاعلية او التفاعل ، كما ترى الباحثة لهذه الدراسة الحالية ان من ابرز الانماط القيادية حسب ما ورد في الادبيات والمؤلفات التي تم الاطلاع عليها مسبقا حولها انها تتمثل بـ:

1- القيادة الأوتوقراطية
2- القيادة الديمقراطية
3- القيادة المتسيبة

و أن من مقومات النجاح للمرأة في المؤسسة تتلخص بما يلي:

1. " القدرة على العمل لساعات طويلة.
2. الحرية والاستقلالية بالتفكير
3. الديناميكية والمرونة.
4. القدرة على المبادرة واتخاذ القرارات.
5. امتلاكها لبعد النظر وقوة الأدراك والتوقع السليم.
6. امتلاكها لقوة التحمل ورباطة الجأش"[12](حالة من السيطرة و الاستقرار النفسي والعقلي).

[12]) حامد عمرو, المرأة في الادارات الحكومية –التحديات والافاق, ورقة عمل مقدمة في ملتقى المرأة في الادارات الحكومية – التحديات و الآفاق في مدينة تونس خلال فترة 19–23 أغسطس ، 2007 م, ص 20.

وهنالك صفات تتميز بها المرأة القيادية في مجال العمل وهي كالاتي:



المصدر: اعداد الباحثة للدراسة الحالية للمخطط التوضيحي (1) اعلاه .

ميز الله تعالى المرأة بطبيعة تمتاز بها عن الرجل و " تشير الدراسات الحديثة إلى مجموعة من الصفات والتي تستطيع المرأة الاستفادة منها لتمارس القيادة في الأجواء المناسبة لها ومن بين هذه الصفات:

1-صفة المشاركة: اي تحب الاستشارة والمشاركة وهذه صفة ممتازة ينصح بها علماء الإدارة جميع القياديين في العصر الحديث , وكما ورد في القران الكريم عن ملكة سبأ تقول:

﴿ قَالَتْ يَا أَيُّهَا الْمَلَأُ أَفْتُونِي فِي أَمْرِي مَا كُنتُ قَاطِعَةً أَمْرًا حَتَّىٰ تَشْهَدُونِ ﴾ (سورة النمل: 32)

2-صفة التعاطف: أي الشعور بظروف الآخرين وتقدير احتياجاتهم (شعور الرحمة) وهذه الصفة تعين المرأة على بناء علاقات حقيقية وصادقة مما يجعل الأتباع يحبونها ويتحركون معها نحو الأهداف المشتركة برغبتهم.

3-صفة الابداع: تشير الدراسات إلى أن المرأة أكثر إبداعا من الرجل بحوالي 25% فإذا أضفنا إلى هذا أن مشاركة النساء في إدارة المؤسسات تعتبر حديثة نسبيا فكل هذا يعطي للمرأة القدرة على إيجاد حلولا غير مسبوقة والمساهمة بأفكار تعين المؤسسات على تغيير طريقة عملهم بما يتناسب مع التغيرات السريعة التي تجري في العالم.

4-تفهم حاجات المرأة: المرأة أقدر على تفهم حاجات النساء أكثر من الرجل، ولما أصبح للنساء دور أكبر في الاقتصاد حيث أنها التي تصدر معظم القرارات المتعلقة بالمنزل أو التعليم أو الصحة، وأصبح لها دور أكبر في القرارات الرئيسية كشراء المنزل وغيرها ً فأضحى مهما لجميع المؤسسات تقريبا تفهم طريقة المرأة في التفكير واتخاذ القرار والمرأة قادرة على ذلك أكثر من الرجل.

5- الاتصال: تعد المرأة أكثر استعداداً للحوار من الرجل في ظروف العمل،وتعتبر أن الاتصال والحوار ً أساسيالإدارة العمل في المؤسسة والوصول إلى حلول للمشاكل .

6-بعد النظر: أي تتحلى بالنظرة المستقبلية بالتخطيط للأشياء وصياغة القرارات.

7- العلاقات : المرأة أسرع من الرجل في فن العلاقات وتكوينها مع الآخرين وهي أدق منه في الانتباه للأخطاء التي قد تؤثر سلبا على العلاقات، والمرأة تملك منهجية في إقامة العلاقات بشكل منظم, وفي دراسة جديدة نشرت في لوس أنجلوس تأكد أن الرجال يستخدمون نصف أدمغتهم لدى الإصغاء في حين تستخدم المرأة الدماغ كله ومثال على ذلك يتكرر في كل أسرة عدم استماع الأب إلى كل ما يقوله أبناؤه فيسأل أمهم: ماذا قال : فتعيد الأم كلام ابنها .

8- التفويض واعطاء الصلاحيات: أثبتت الدراسات التي قامت بها الباحثة جوديث روزنر و الباحثة سالي هيلجسن في كتابهما الميزة الانثوية (The Female Advantage) وغيرهما أن استعمال المرأة للقوة في العمل أرق من الرجل وهي أكثر من الرجل في إعطاءها الصلاحيات للعاملين معها، وتخويلهم حرية اتخاذ القرار مما يجعل الفريق متحمسا ومتماسكا.

9- استعدادها للتضحية: يبرز هذا الاستعداد لدى المرأة وبشكل واضح."[13]

كما جاء في تعريف القيادة النسوية على" أسلوب قيادي يتصف بمجموعة من الخصائص التي تشمل، العمل التعاوني، وبناء العلاقات، والعناية بالاخرين" [14] , كما

---

[13]) السويدان، طارق و باشراحيل، فيصل , صناعة القائد، ط 2, دار ابن حزم، لبنان,2003م , ص 210- 211.

[14]) Shermerhorn, J., (2005), Management ,8th ed., Willey & Sons, New yourk ,p 17.

عرفة بأنها" مجموعة من القدرات والخصائص التي تتميز بها النساء في اداء المهام القيادية مثل التحفيز، وتشجيع الاتصالات، والقدرة على الاصغاء[15]"

ومما سبق يرى الباحثون لهذه الدراسة أن القيادة النسوية الناجحة هي مجموعة من الصفات التي تتميز بها المرأة القائدة والتي تتطور من خلال ممارستها للعمل القيادي واكتسابها الخبرة بمرور الوقت، والتي من خلالها تستطيع التأثير على الافراد المرؤوسين عن طريق توجيههم الى المسار الصحيح الذي يخدم المنظمة والمرؤوسين ويحقق الاهداف المرجوة بطريقة مميزة بالشكل الذي تستطيع المرأة من خلالها ان تثبت جدارتها في المجتمع , لأنها تمتلك سلوك تعاوني جيد وتجيد ممارسة الاسلوب الديمقراطي فضلا عن الاهتمام بالأخرين والرحمة بهم .

إن هدف القيادة النسوية الرئيسي هو" اتخاذ القرارات المناسبة التي تخدم أهداف المنظمة بأقل الجهود والتكاليف وأعلى مستويات التعاون والالفة عن طريق الاستثمار القوي في العاملين بالمنظمة اذ انهم هم اساس وروح وعقل المنظمة التي يعملون بها"[16] , و إن تحقيق هذا الهدف الرئيسي يأتي عبر تحقيق مجموعة من الاهداف الفرعية، أهمها:

---

[15] Koneck, C. M. (2006 ,p17). A study of women leadership styles and the glass ceiling (Order No. 3239058). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. 304910437)

[16] Cook, A., & Glass, C. (2014,p18). Women and Top Leadership Positions:Towards an Institutional Analysis. Gender, Work & Organization, 21(1), 91–103. doi:10.1111/gwao.12018

1."تمكين المرأة في أداء دور متميز في التنمية المستدامة من خلال اعطائها دورها الحقيقي في المجتمع " [17]

2.رفع مستوى اداء العاملين من خـــلال التـــدريب والمســـاندة والتطـــوير واد ارك حاجاتهم وتطوير مستوى الخبرة لديهم " [18]

3- " تحفيز العاملين وتحسين قيمة الاداء بطريقة تتسم بالألفة والمودة وتوضـــيح المهام التي يجب ان يقوموا بتنفيذها .

4.التعامل مع الصراعات داخل المنظمة بصبر وبداهة ورابطة جأش بشكل يســـرع من انهائها وخلق التفاهمات المشتركة . " [19]

وذكر إن قيادة المرأة تختلف عن قيادة الرجل، وهذا الاختلاف يمثل مزايـــا للقيـــادة النسوية

وتشمل:

1-"الحكمة والاستقرار وذلك لوجود بعد العاطفة في قيادتها وذلك يضمن شمولية التفكير.

2 -قيادة المرأة منظمة ومرتبة وصارمة لتحقيق الأهداف المرجوة.

3-كثرة الحذر مع مزيج من الجرأة في اتخاذ القرارات عن الرجل.

---

[17] Haack, K. (2014,p19). Breaking Barriers? Women's Representation and Leadership at the United Nations. Global Governance, 20(1), 37-54

[18] ابتهاج احمد العالي , المرأة وأنماط القيادة الإدارية , مجلة التجارة والتمويل (كلية التجارة – جامعة طنطا) – مصر، عدد2, مجلد 29, 2009م , ص 18

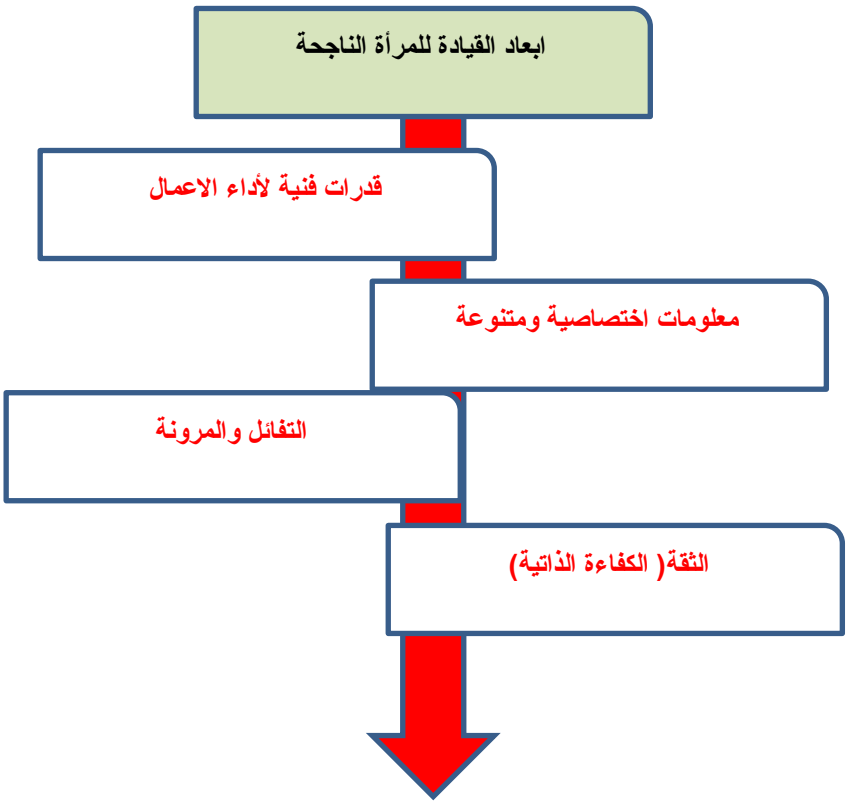
[19] (Batts, L. P. (2000,p19). Female leadership in philanthropy: Perceptions andchallenges((Order No. 9962684). Available from ProQuest Dissertations &Theses Global. (304680061).

4-المرأة لديها القدرة على التخطيط للمستقبل اكثر من الرجل.

5 -خلق علاقات انسانية داخل المنظمة.

6 -المرأة اكثر قدرة على التعامل مع التغير وذلك يعود لأسلوبها المرن".[20]

وعضد هذا الرأي بالقول ان المرأة "تتميز بفطرتها بانها تهتم وتسامح وتدقق بالتفاصيل كاملة ومتعاونية مما يجعلها متميزة في مجال القيادة". [21]



المصدر: اعداد الباحثة للدراسة الحالية للمخطط التوضيحي(2) اعلاه .

[20]) ابتهاج احمد العالي , المرأة وأنماط القيادة الإدارية , مجلة التجارة والتمويل (كلية التجارة – جامعة طنطا) – مصر، عدد2, مجلد 29, 2009م , ص 17

[21] (Fahmy, M. (2013,p20). Female leadership in islamic schools in the united states of america: Prevalence, obstacles, and challenges(Order No. 3557727).Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (1346184939).

ثانيا: العنف المهني لقيادة المرأة من قبل الرجل:

" أصبحت مشكلة العنف ضد المرأة من إحدى المشكلات التى أخذت فى الانتشار فى الكثير من المجتمعات المعاصرة سواء كانت متقدمة أو نامية ويتفاوت حجم هذه المشكلة من مجتمع لأخر تبعا لثقافة وخصائص كل مجتمع من المجتمعات والإطار القانوني القائم بها "[22]

, حيث " اتسع الاهتمام بمشكلة العنف ضد المرأة منذ بضع سنوات، ففي يوم المرأة العالمي لعام ١٩٩٧ نددت نساء العالم بعدم وجود المساواة مع الرجل في ميادين العمل " [23] , وللحد من مشكلة العنف ضد المرأة في العالم اجمع جاءت حملة (لون العالم برتقاليا) من قبل الامم المتحدة وجعلة يوم دولية بدعوة للقضاء على صور العنف ضد المرأة في مجتمع ما والشكل أدناه يوضح ذلك الشعار للحملة ضد العنف .

[22])أبو النصر، مدحت محمد ,الدفاع الاجتماعي وجرائم العنف، القاهرة، المكتبة العصرية، ط ٣, 2018م, ص 6.

[23]) مركز النظم العالمية ،أشكال العنف ضد المرأة, 2017م, ص 8



مصدر الصورة(1): https://mebusiness.ae/ar/news/show/14604

وهنالك دول عمدت على تشريع قوانين تحد من العنف الموجة للمرأة في بعض الدول العربية بشكل خاص , الا ان المجتمع العراقي لايزال بحاجة لتشريع بعض القوانين للحد من العنف ضد المرأة وخاصة العنف المهني او الوظيفي لما له من تبعات مخيفة وسلبية تنعكس على المجتمع بشكل عام والنواة ذلك المجتمع وهي الاسرة مما ينجم عنها مشكلات عديدة قد تدخلنا في اشكالية تحقيق الاهداف ال 17 عشر للتنمية المستدامة وبالتي تنعكس على المجتمع بعدم تطوره وتقدمة وان عدم الاهتمام بمكافحة هذا النوع من العنف ضد المرأة فهو يكون مخالف وعائق امام مخططات التنمية المستدامة في ودلة العراق من قبل المختصين والتي تسعى بمخططها لإدخال المرأة في التنمية المستدامة واستثمار افكارها وامكانياتها الادارية والقيادية الناجحة لخدمة المجتمع العراقي المخطط له في عام 2030 لذا يجب عدم اغفال امكانياتها وقدراتها الذهنية الابداعية والبدنية والادارية والقيادية وفسح المجال لها من خلال اعطائها المساحة وتشريع القوانين لحمايتها من العنف بكل اشكاله ومنها العنف المهني الوظيفي والشكل ادناه يوضح اهمية ادماج المرأة في التنمية المستدامة ماذا ينتج .



مصدر الشكل(1): مركز القلعة للدراسات الاستراتيجية والتنمية المستدامة /https://qalacenter.org

وفي " العالم العربي، ظهرت الدعوة لإعادة المرأة الى قلب التنمية في العالم العربي، لأن من شأن ذلك ان يضاعف جهود التنمية وعائداتها فالمرأة تقوم بأدوار محورية لا غنى عنها، بداية من تنشئة الأجيال وتربيتهم وتوفير الرعاية الصحية والتغذية السليمة لهم، ورعاية شؤون الاسرة وادارتها، ثم مرورا بالأعمال التطوعية الخيرية ومشروعات خدمة البيئة ومكافحة التلوث، وانتهاء بالانخراط في سوق العمل والمشاركة السياسية". [24]

, اذ يعد العنف ضد المرأة من أهم الآفات الاجتماعية الراهنة ومنها العنف المهني الوظيفي ، حيث جاء تقرير الأمم المتحدة لعام عن أشكال العنف المختلفة ضد المرأة حول العالم اذ ان مشكلة العنف المهني ضد المرأة في المجتمع العراقي يعد من المشكلات الهامة لإيجاد حلول لها ,

[24]) عبد الموجود، محمد عزت، وسامسح السيد، وكمال المنوفي، **قضايا ومشكلات التنمية في الوطن العربي**،2005م ,ص160

لان استمرار التعنف المهني ضد المرأة يؤثر على الجانب الاقتصادي الاسري لها من جهة ويؤثر على ازدهار وتقدم المجتمع بما تقدمة من افكار متطورة حداثوية تخدم المؤسسة والمجتمع وذلك بتسنمها المناصب القيادية والادارية في جانب العمل , فلا بدة من وضع استراتيجية تحد من هذا النوع من العنف المهني ضد المرأة يمثل الحماية القانونية , اضافة الى نظرة الرجل المجتمعية المحدودة الافق بأن المرأة يجب ان لا تتسنم مناصب في اي مؤسسة في المجتمع وذلك بسبب طبيعة الفكر الرائد بأن المجتمع العراقي هو ذكوري واضافة الى نظرة الرجل بأن المرأة لا تستطيع اتخاذ قرار صائب بسبب كينونة العاطفة التي تتحكم في قراراتها الا ان الدراسات والواقع يثبت غير ذلك ان المرأة قادرة على قيادة وتسنم مناصب في الجانب المؤسساتي, و منها دخول المرأة في الجانب السياسي في مجلس النواب وكذلك في جانب التعليم منها تسنم منصب السيد العميد في بعض كليات الجامعات العراقية امثال : شخصية ا.د. ايمان عباس الخفاف وهي شخصية عراقية في الجامعة المستنصرية –كلية التربية الاساسية وكذلك ا.د.مها اسماعيل الشيخلي والعديد من الشخصيات المميزة في المجتمع العراقي وكذلك قيادتها الحكيمة لعملية التعليم في ادارة وقيادة الصف وتميزها عن الجنس الاخر في داخل المؤسسة بتقديم المحتوى العلمي م.م. اسماء خالد السامرائي في كلية التربية الاساسية – جامعة ميسان , وكذلك من الشخصيات المتميزة في المجتمع العراقي بنجاحها وحنكة قيادتها امثال المهندسة الفنانة المعمارية زها محمد حديد الشخصية القيادية الناجحة والتي سمية بعملاقة الهندسة حيث هوجمة من قبل مجتمعها لأنه ذكوري بسب ابداعها وتألقها الفكري القيادي الناجح, فالكراهية المهنية صورة من صور العنف المهني الموجة ضد المرأة , فتحرر المرأة من العنف الموجة لها ينعكس ذلك على ازدهار الدولة اقتصاديا وسياسياً وثقافيا , حيث جاء في تفسير نظرية الصراع ان " العنف ضد المرأة في إطار مفاهيم ومصطلحات السيطرة والضبط، فالرجال أكثر قوة من النساء، ومن هنا فهم يفرضون

سيطرتهم علي النساء، وبالتالي كما أن العنف الذي يحدث في المجتمع هو

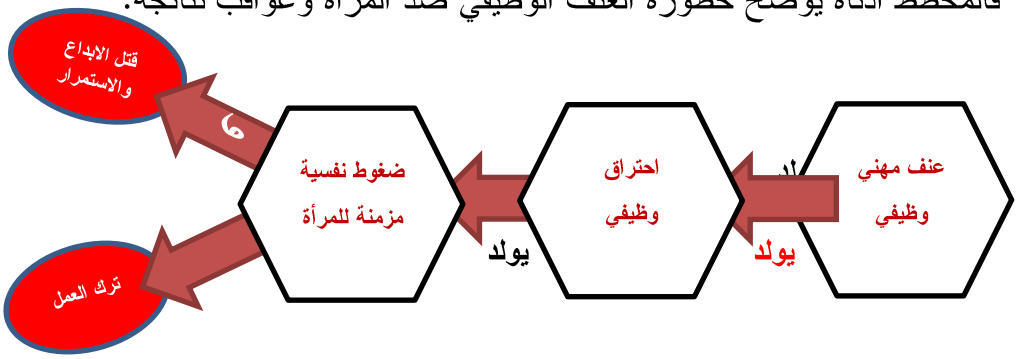
ميراث للظلم التاريخي " [25]

والعنف الموجه ضد المرأة هو مظهر لعلاقات القوة غير المتكافئة تاريخيا بين الرجل والمرأة، والتي أدت إلى هيمنة الرجال والتمييز ضد المرأة ومنعها من النهوض بالكامل , أي انه يمثل عقبة أمام مشاركة المرأة في الأنشطة الاجتماعية وفي الحياة السياسية والحياة العامة وفي سوق وبيئة العمل، ويمكن أن يؤدي إلى تهميش النساء ووقوعهن في الفقر، وأنّ التبعية الاقتصادية التي غالبا ما تعاني منها النساء تمثل أحد العوامل الهامة التي تجعل النساء يمتنعن عن الإبلاغ عن العنف المسلط عليهن , فالعنف ضد المرأة لا يولد من فراغ وانما انعكاس لنتاج ظروف ثقافية واجتماعية واقتصادية وعوامل نفسية مختلفة يمر بها الجنس الاخر اضافة الى اسباب قانونية والحد من افة العنف ضد المرأة يكون بمعالجة ما تم ترسيخة في الاذهان من اشياء خاطئة ووصوله الى الوعي الانساني الصائب, اما النظرية المعرفية السلوكية في مفادها ضد العنف حيث تركز على أن العنف ضد المرأة يحدث نتيجة لإدراك من حول المرأة وتصوراتهم ، هي تعتبر بمثابة الدوافع اللاشعورية للسلوك، لذلك يجب الاهتمام بتغيير تلك المدركات والتصورات لمواجهة العنف ضد المرأة , أي أن

" النظرية المعرفية السلوكية تبحث في أفكار الفرد الخاطئة في الوقت الراهن مثل الاعتقاد بأن العنف هو وسيلة لحل المشكلة وأن الإنسان القوي دائما ما يحصل علي ما يريد" [26]

[25]) الصاوي، مني محمد ، العنف الأسري ضد المرأة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة المنصورة، كلية الآداب , 2007م, ص 90

فالمخطط ادناه يوضح خطورة العنف الوظيفي ضد المرأة وعواقب نتائجة.



المصدر: اعداد الباحثة للدراسة الحالية للمخطط التوضيحي (3)اعلاه .

ولكي تكون الدراسة الحالية تنقل واقع المجتمع العراقي فيما يخص العنف المهني ضد المرأة من قبل الرجل فأن ثلثهم يستخدم العنف ضدها بينما الربع المتبقي من الرجال هو معها وداعم لها في المؤسسة ومن الشخصيات الرجالية الداعمة للمرأة القيادية الناجحة في المجال الوظيفي امثال ا.د. عبد الباسط محسن عيال , ا.د. عصام الشاوي, ا.د. احمد كاظم من الشخصيات المرموقة في المجتمع العراقي والداعم لها .

تصنيفات صور العنف ضد المرأة :

- "من حيث مدة وزمن العنف : متقطع , مستمر
- من حيث درجة العنف : بدرجة بسيطة , بدرجة متوسطة , بدرجة كبيرة

---

[26]) هالة محمد عبد العزيز , الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية والحد من مشكلة العنف لدي طالبات المرحلة الثانوية الفنية التجارية،رسالة دكتوراه غيرمنشورة ،جامعة حلوان ،كلية الخدمة الاجتماعية , 2007م , ص 83.

- من حيث مكان العنف: أسري، مدرسي، في الشارع، في بيئة العمل"[27]

اما انواع العنف المهني الوظيفي ضد المرأة هي كما يلي:

1-استخدام اسلوب الشتم (التوبيخ المستمر) داخل المؤسسة بشكل منفرد وامام الكادر الوظيفي.

2-اصدار العقوبات المتلازم للمعنفة وبشكل مرصود.

3-عرقلة الترقية واستخدام اسلوب المماطلة وان كانت مؤهله لها.

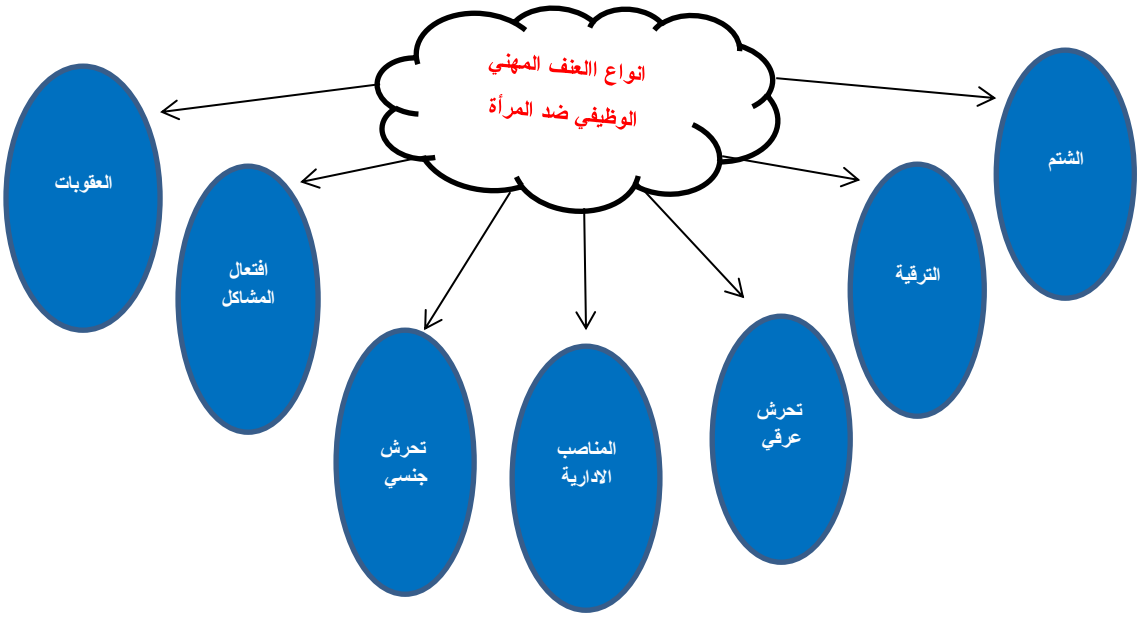
4-عدم فسح المجال لها لتسنم المناصب الادارية والقيادية في المؤسسة اي استخدام ما يسمى بعنف السلطة.

5-ضغط المعاملة العدائية لها وافتعال المشاكل معها باستمرار(المحاربة النفسية).

6-التحرش العرقي اي التفريق والتمييز بينها وبين باقي الموظفين في المؤسسة على اساس عرقيتها ومهاجمتها.

7-التحرش الجنسي .

[27]) بنات، سهيلة محمود , العنف ضد المرأة: أسبابه – آثاره – وكيفية علاجه ،الأردن، دار المعتز للنشر والتوزيع،ط1 , 2016م, ص 23



المصدر: اعداد الباحثة للدراسة الحالية للمخطط التوضيحي(4) اعلاه .

<u>قوانين مقترحة من قبل الباحثون لهذه الدراسة لتنفيذ وتقليل من صور العنف ضد المرأة:</u>

1- تشريع قانون تمكين المرأة العاملة وغير العاملة بإعطاء قرض لها لتبدأ مشروع صغير للعيش او لتحسين مستوى العيش كما مفعل هذا للرجال من ضمن قوانين المجتمع العراقي باعتباره كأحد مشاريع محور تنمية الموارد البشرية لإضافته ضمن خطة عمل تطوير القطاع العام للدولة العراقية (قطاع الدولة), وبذلك فسح المجال بزيادة فرص المرأة في تولي المناصب القيادية وتعزيز مشاركتهن في رسم السياسات وصنع القرار وانخراطها في سوق العمل.

2-تشريع قانون لمكافحة و حماية المرأة من العنف الوظيفي داخل المؤسسة من الجنس الاخر كما تم تفعيل قانون العنف الاسري في الآونة الاخيرة للمرأة في المجتمع العراقي لحمايتها من العنف .

3-تشريع قانون حماية الاقتصاد الاسري للمرأة من العنف المهني الموجة ضد المرأة داخل المؤسسة الذي يؤدي عدم حمايتها الى فقدان العمل بسبب التوبيخ المستمر او التوجية المستمر بالعقوبات بشكل خاطئ لتعنيفها نفسيا ومن ثم تركها العمل التي تشغلة .

4- تشريع قانون ينصف المرأة بشغلها مناصب قيادية بشكل اكثر ومساوي لعدد المراكز القيادية التي يسنمها الرجل في المجتمع العراقي في جميع هيكلية مؤسسات الدولة العراقية .

مؤشرات الاطار النظري:

1. العنف المهني الوظيفي ضد المرأة له انواع متعددة وهنالك تصنيفات للعنف ضد المرأة عالميا .
2. يجب تشريع بعض القوانين التي شخصها الباحثين للدراسة الحالية في المجتمع العراقي للمرأة العاملة لحمايتها وظيفيا والحد من العنف ضدها في داخل المؤسسات .
3. استمرارية العنف المهني الوظيفي ضد المرأة يولد الاحتراق الوظيفي ويعطي صورتين احدها الاستمرار بالعمل مع قتل الابداع الفكري لديها وغياب الانتاجية عندها لخدمة المؤسسة بما هو جديد ونافع لخدمة تطوير المؤسسة وتحقيق اهدافها وهذا خطير , والصورة الاخرى يولد ترك العمل في المؤسسة بسبب ضغوط العنف ضدها.
4. غياب المرأة بسبب استبعادها او تهميشها في داخل المؤسسة الوظيفية بسبب العنف الموجة لها مخالف لما تطح له من رؤى مستقبلية التنمية المستدامة

لعام 2030 لما سيكون علية المجتمع العراقي من رقي وتقدم عند جعل المرأة محور مهم في مخططاتها الانمائية التطورية للاقتصاد الاسري والاقتصاد المجتمعي والجانب السياسي وجميع المؤسسات في المجتمع العراقي فلا بد من انصافها وتفعيل مساحة دورها بشغلها مناصب ادارية قيادية بشكل اكبر مما هي علية الان بالشكل المحدود في المجتمع العراقي .

5. لقيادة المرأة الناجحة ابعاد وصفات , كما هنالك ما يميز قيادة المرأة ايجابا عن قيادة الرجل.
6. القيادة النسوية تعرف على انها أسلوب قيادي يتصف بمجموعة من الخصائص التي تشمل، العمل التعاوني، وبناء العلاقات، والعناية بالأخرين.

ثالثا: منهجية البحث واجراءاته :

استخدمت الباحثة في الدراسة الحالية المنهج العلمي التطبيقي – بطريقة المسح وذلك لملائمته في حل مشكلة البحث والاجابة على تساؤلات البحث.

1. التحليل الاحصائي للدراسة:

اعدت استبانة للإجابة عليها من قبل عينة البحث وكانت :

1	**اعتقاد بعض الرجال بأن نجاح المرأة في العمل يعتمد على المجاملات** **(1) بدرجة كبيرة** **(2) متوسط** **(3) نوعا ما**
2	**خوفا من تقلدها مناصب هامة في المؤسسة الوظيفية** **(1) بدرجة كبيرة** **(2) متوسط** **(3) نوعا ما**

3	قناعة الرجال بأن المرأة غير قادرة على تولي المناصب القيادية الادارية و تحمل ضغوط العمل. (1) بدرجة كبيرة (2) متوسط (3) نوعا ما
4	علو سقف تقدير اداء الذات من قبل الرجل اذا ما قورن بمستوى الاداء المقدم. (1) بدرجة كبيرة (2) متوسط (3) نوعا ما
5	النظرة الرجعية والمحدودة لمهام المرأة في المجتمع (1) بدرجة كبيرة (2) متوسط (3) نوعا ما
6	التخوف من الشخصية القيادية للمرأة داخل المؤسسة (1) بدرجة كبيرة (2) متوسط (3) نوعا ما
7	صعوبة تقبل الموظفين للمرأة ذات الذكاء العالي (1) بدرجة كبيرة (2) متوسط (3) نوعا ما
8	التفسير الخاطئ للدين، والمعتقدات التي تحد من قدرة المرأة على القيادة (1) بدرجة كبيرة (2) متوسط (3) نوعا ما
9	التنشئة الاجتماعية التي تميز بين الذكر والانثى (1) بدرجة كبيرة

	(2) متوسط (3) نوعا ما
10	رفـــــض الرجـــــل لنجـــــاح المـــــرأة وتقلـــــدها المناصب العليا. (1) بدرجة كبيرة (2) متوسط (3) نوعا ما

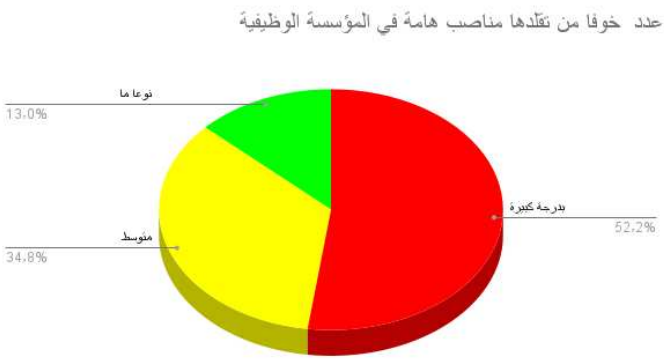
2.النتائج : بعد توزيع الاستبانة على عدد من الموظفين والبالغ عددهم (50) موظف كانت النتائج :

1. اعتقـــاد بعض الرجال بـــأن نجـــاح المرأة فـــــــــــي العمـــــــــل يعتمـــــــــد علـــــــــى المجاملات



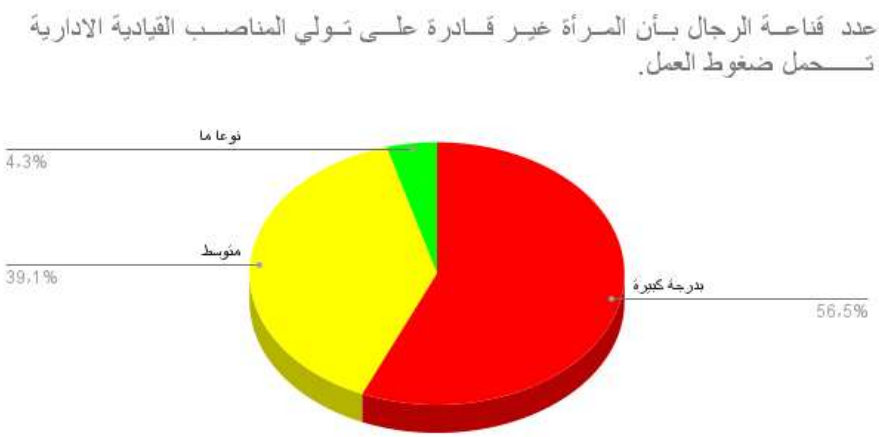
شكل (2)

2. **خوفا من تقلدها مناصب هامة في المؤسسة الوظيفية**



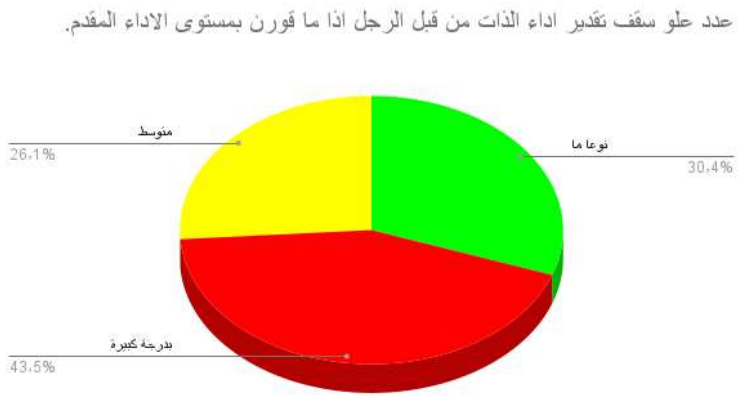
شكل (3)

3. **قناعة الرجال بأن المرأة غير قادرة على تولي المناصب القيادية الادارية و تحمل ضغوط العمل.**



شكل (4)

4. **علو سقف تقدير اداء الذات من قبل الرجل اذا ما قورن بمستوى الاداء المقدم.**



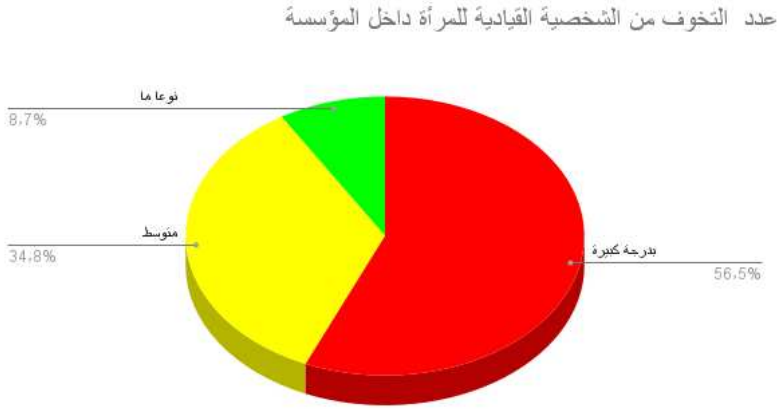
شكل (5)

5. النظرة الرجعية والمحدودة لمهام المرأة في المجتمع



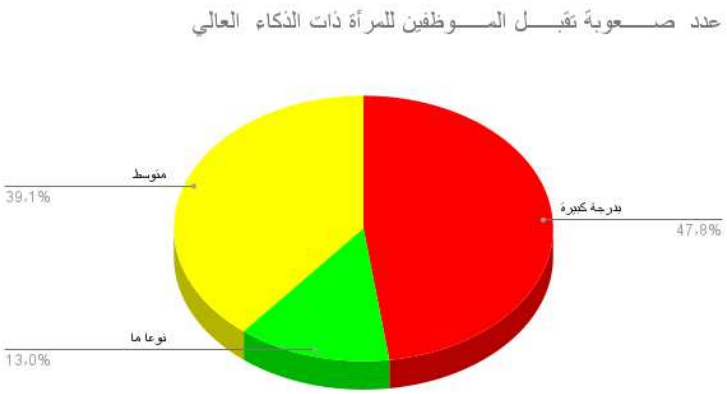
شكل (6)

6. التخوف من الشخصية القيادية للمرأة داخل المؤسسة



شكل (7)

7. صعوبة تقبل الموظفين للمرأة ذات الذكاء العالي



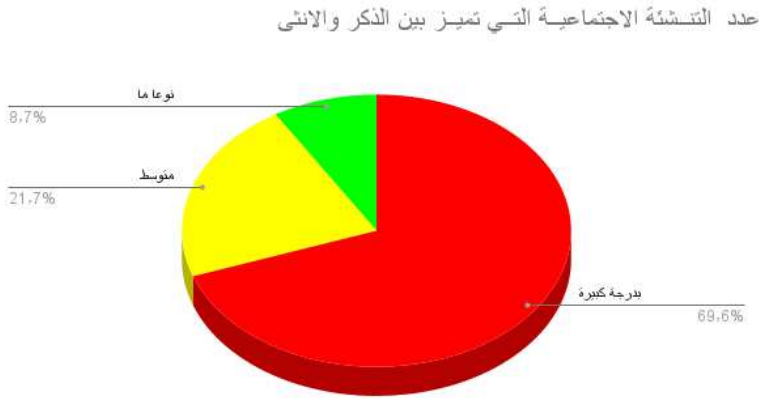
شكل (8)

8 . التفسير الخاطئ للدين، والمعتقدات التي تحد من قدرة المرأة على القيادة



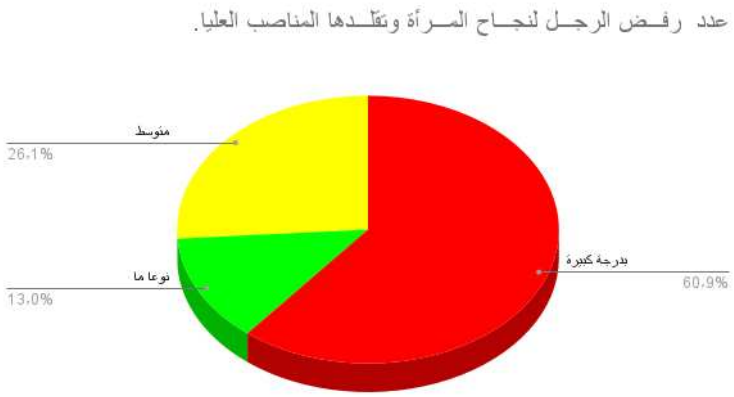
شكل (9)

9. **التنشئة الاجتماعية التي تميز بين الذكر والانثى**



شكل (10)

10. **رفض الرجل لنجاح المرأة وتقلدها المناصب العليا.**



شكل (11)

- **الخاتمة والاستنتاج:**

وفق ما توصلت له الدراسة الحالية من نتائج بعد تعميم الاستبيان على عينة الدراسة نستنتج ان فقرات الاستبيان التي تم الاتفاق عليها بنسبة عالية من قبل المجيبين لها للبديل (بدرجة كبيرة) تمثلت في الفقرات (1 – 47,8% , 2 – 52,2% , 3 – 56,5% , 4 – 43,5% , 5 – 65,2% , 6– 56,5% , 7– 47,8% , 9– 69,6% , 10– 60,9%) , اما البديل (متوسط) كان اختيار المجيبين له بنسبة عالية للفقرة (8 – 52,2%) وكما موضحة هذه النسب في الاشكال السابق لكل فقرة , وبالختام نأمل اعتماد وتفعيل التوصيات ادناه:

1–تشريع قانون تمكين المرأة العاملة وغير العاملة بإعطاء قرض لها لتبدأ مشروع صغير للعيش او لتحسين مستوى العيش كما مفعل هذا للرجال من ضمن قوانين المجتمع العراقي باعتباره كأحد مشاريع محور تنمية الموارد البشرية لإضافته ضمن خطة عمل تطوير القطاع العام للدولة العراقية (قطاع الدولة), وبذلك فسح المجال بزيادة فرص المرأة في تولي المناصب القيادية وتعزيز مشاركتهن في رسم السياسات وصنع القرار وانخراطها في سوق العمل.

2-تشريع قانون لمكافحة و حماية المرأة من العنف الوظيفي داخل المؤسسة من الجنس الاخر كما تم تفعيل قانون العنف الاسري في الآونة الاخيرة للمرأة في المجتمع العراقي لحمايتها من العنف .

3-تشريع قانون حماية الاقتصاد الاسري للمرأة من العنف المهني الموجة ضد المرأة داخل المؤسسة الذي يؤدي عدم حمايتها الى فقدان العمل بسبب التوبيخ المستمر او التوجية المستمر بالعقوبات بشكل خاطئ لتعنيفها نفسيا ومن ثم تركها العمل التي تشغلة .

4- تشريع قانون ينصف المرأة بشغلها مناصب قيادية بشكل اكثر ومساوي لعدد المراكز القيادية التي يسنمها الرجل في المجتمع العراقي في جميع هيكلية مؤسسات الدولة العراقية .