مجلة دراسات المرأة

مجلة علمية محكمة فصلية

تصدر عن الامانة العامة لمجلس الوزراء
الدائرة الوطنية للمرأة العراقية

العدد العاشر لشهر كانون الأول عام 2025م

١٠

الترقيم الدولي ISSN: 2645-2960

مجلة دراسات المرأة العدد 10

10

مجلة دراسات المرأة

Journal of Woman Studies

A Seasonal Authorized Scientific Journal

Issued by the general secretariat of prime minister/office of enabiling iraqi woman

10

Issue on 10. December./2025

International Enumeration
ISSN: 2645-2960

مجلة دراسات المرأة

مجلة علمية محكمة فصلية

تصدر عن الأمانة العامة لمجلس الوزراء/

الدائرة الوطنية للمرأة العراقية

العـدد العاشر لشهر كانون الاول 2025م

رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق ببغداد (2534) لسنة

2023

الترقيم الدولي (ردمك):

ISSN 2645- 2960

رئيس التحرير

د. حميد نعيم الغزي

الأمين العام لمجلس الوزراء

نائب رئيس التحرير

د. يسرى كريم العلاق

مدير عام الدائرة الوطنية للمرأة العراقية / الأمانة العامة لمجلس الوزراء

مدير التحرير

أ.د. اسراء علاء الدين نوري

مؤسسة العراقة للثقافة والتنمية

هيئة التحرير:

1- أ.د. نعمة دهش فرحان / جامعة بغداد/ العراق

2- أ.د. زينب هاشم عبود/ الجامعة المستنصرية/ العراق

3- أ.د. هادي كطفان شون العبد الله/ جامعة القادسية/ العراق

4- أ.د. نجاة علي الهنشيري / جامعة طرابلس/ ليبيا

5- أ.د. نسرين سمير احمد فؤاد/ جامعة الازهر/ مصر

6- أ.د. عذراء إسماعيل زيدان / جامعة بغداد/ العراق

7- أ.م.د. ازهار محمد جاسم / وزارة التربية/ العراق

8- أ.م. انتصار رشيد خليل/ جامعة تكريت/ العراق

9- أ.م.د. وسن حسن ليلو/ الجامعة المستنصرية / العراق

10- د. علاء عبدالخالق حسين/ جامعة بغداد/ العراق

11- د. شذى عبد جمعة الربيعي / جامعة الفراهيدي / العراق

خبير اللغة العربية / د. عمر زهير علي / وزارة التربية / العراق

خبير اللغة الإنكليزية / د. صبا عبد العزيز حميد / جامعة بغداد/ العراق

رؤية المجلة:

الريادة في نشر الأعمال العلمية الرصينة في مجال الدراسات، وبحوث المرأة، والاسرة، والطفل.

رسالة المجلة:

التميز في نشر ودعم الأعمال العلمية المتخصصة في مجالات المرأة والمشكلات المجتمعية والاسرة والطفل التي تمتاز بالرصانة والموضوعية في الطرح. من خلال الالتزام بالمعايير العالمية للتميز في النشر العلمي.

أهداف المجلة:

- تنمية البحث العلمي في قضايا المرأة والاسرة والطفل.
- إبراز إسهامات المرأة في حقول المعرفة المختلفة.
- أن تصبح منبراً علميا للعلماء والمفكرين والباحثين العرب وغير العرب المهتمين بقضايا المرأة والاسرة والطفل.
- نشر البحوث العلمية التي تتميز بالأصالة والرصانة في مجالات المرأة.
- متابعة المؤتمرات والندوات والملتقيات العلمية والفكرية المتعلقة بقضايا المرأة ونشر البحوث الرصينة في اعداد خاصة.
- متابعة الأدبيات والنتاج العلمي الجديد في ميادين المرأة والاسرة والطفل.
- الاطلاع على الرسائل الجامعية في مجالات قضايا ونشر بحوث مستله منها.

سياسة النشر في المجلة:

تدعو مجلة دراسات المرأة جميع الباحثين والأكاديميين من داخل العراق وخارجه في مختلف الاختصاصات للكتابة ببحوث ذات قيمة علمية لإثراء المجلة بالبحوث الرصينة.

مجلة دراسات المرأة مجلة فصيلة محكمة، تستقبل البحوث والدراسات في دراسات المختلفة في مجال المرأة كافة. وتخضع البحوث المقدمة للمجلة للتقويم العلمي من هيئة التحرير وجمع كبير من الاساتذة الخبراء في الاختصاصات العلمية كافة من داخل العراق وخارجه وتلتزم المجلة بالحِفاظ على حقوق الملكية الفكرية للمؤلفين وتطبيقها أخلاقيات البحث العلمي وبنود لجنة اخلاقيات النشر.

ملاحظات عامة:

1- يتقيد رئيس واعضاء هيئة التحرير بعدم الاعلان عن اية معلومة تخص البحوث المقدمة للمجلة عدا المخول من مؤلفيها والمحررين والاستشاريين والناشر حسب الضرورة.
2- ان عملية تقويم البحث من المحكمين يساعد على اتخاذ القرار المناسب من هيئة التحرير بخصوص البحث المقدم للمجلة وهي بالضرورة تفيده في تحسين بحثه. وتلتزم هيئة التحرير إحاطة المحكمين علما بضوابط ومعايير ومستوى رصانة البحوث التي تقبل للنشر في المجلة، كما تلتزم بعدم إعلان أسماء المحكمين إلا بموافقة خطية للمحكم نفسه.
3- يخضع ترتيب البحوث في المجلة لاعتبارات فنية تتعلق بهوية المجلة.
4- يتطلب من محكمي البحوث التعامل بسرية مع البحوث المرسلة لهم. ولا يجوز الافصاح عنها او مناقشتها مع الاخرين الا مع رئيس المجلة او من ينوب عنه.
5- اعتماد المعايير الموضوعية في التحكيم وتجاوز الانتقاد الشخصي للباحث. ويجب ان يكون التحكيم معززاً بآراء واضحة مع الحجج العلمية والتوثيق، ويتوافق مع ضوابط ومعايير النشر المعتمدة في المجلة.
6- اشعار الباحث بقبول بحثه خلال مدة اقصاها شهر من تاريخ تسليم البحث.
7- لا يجوز للباحث ان يطلب عدم نشر بحثه بعد عرضه على هيئة التحرير الا لأسباب تقتنع بها هيئة التحرير ويتم ذلك قبل اشعاره بقبول بحثه للنشر.
8- يلتزم الباحث بأجراء تعديلات المحكمين على بحثه وفق التقارير المرسلة اليه وموافاة المجلة بنسخة معدلة في مدة لا تتجاوز (15) خمسة عشر يوماً.
9- لا تعاد البحوث الى اصحابها سواء نشرت ان لم تنشر.

10- لا تلتزم المجلة بنشر البحوث التي تخل بشرط من هذه الشروط.

11- على الباحث/ الباحثين الالتزام بتعليمات وضوابط النشر المعتمدة في المجلة وبأسلوب كتابة البحث. وتامين توافر معايير البحوث الرصينة من وضوح هدف البحث وعرض النتائج بنحو دقيق ومتسلسل ومناقشة هذه النتائج بما يحقق اهداف البحث مع تسويغ اجراء البحث بطرائق موضوعية. يجب ان يكون البحث معززاً بتفاصيل النشر للمراجع العلمية الحديثة. يجب ان لا يتضمن البحث على نتائج لبحوث اخر؛ لأنها تعد سلوكُ غير مقبولة. وعلى الباحث توقيع تعهد بذلك

12- على الباحث ان يتجنب الانتحال او اقتباس عبارات أو افكار الأخرين وأدرجها كأنها عمل الباحث الخاص، أو الاقتباس دون الإشارة إلى مصدرها الأصلي. وان كل الابحاث تخضع لكشف الانتحال قبل ارسالها الى المحكمين وقبول البحث.

ضوابط النشر في المجلة

تسعى هيئة التحرير في مجلة دراسات المرأة الى الارتقاء بمعامل تأثير المجلة (Impact Factor) تمهيدا لدخول قاعدة بيانات المستوعبات العلمية العالمية. وعليه تنشر مجلة دراسات المرأة الابحاث التي تتسم بالرصانة العلمية والقيمة المعرفية وبسلامة اللغة ودقة التوثيق في ووفق الشروط المبينة في ادناه:

1- أن لا يكون البحث منشورا سابقا في مجلة اخرى. وأن لا يكون جزءاً من بحث سابق منشور أو من رسالة جامعية وعلى الباحث ان يوقع نموذج تعهد بألا يكون البحث منشوراً أو سبق تقديمه للنشر في مجلة أخرى. وأن لا يقدمه للنشر في مجلة اخرى بعد نشره في مجلة إشراقات تنموية. وأن يوافق على نقل حقوق نشر البحث الى المجلة في حالة قبول البحث للنشر (نموذج التعهد).

2- أن لا يزيد عدد الكلمات في البحث على (8000) كلمة بضمنها المصادر والملاحق.

3- ألا يذكر اسم الباحث أو اية أشاره تدل عليه في متن البحث لضمان سرية وحيادية عملية التحكيم.

4- أن تحتوي الصفحة الأولى من البحث على ما يأتي (كما في المثال):

أ. عنوان البحث.

ب. اسم الباحث ودرجته العلمية وشهادته.

ت. عنوان الباحث

ت. بريد الباحث الإلكتروني.

ث. ملخصان أحدهما باللغةِ العربية والثاني باللغةِ الإنكليزية يكون في بداية البحث بحجم خط (12) يضم اسم الباحث ومكان عمله باللغة الانكليزية ايضا. وأن تحتوي الابحاث المكتوبة باللغة الانكليزية على ملخص باللغة العربية (خلاصة) لا تتجاوز كلماته 200 كلمة مسبوقا بعنوان البحث واسم الباحث ومكان عمله باللغة العربية ايضا والكمات المفتاحية في نهاية الملخص العربي والانكليزي.

5-تكتب الابحاث مكتوبة على برنامج (Microsoft Word) بخط (Arabic Simplified) للأبحاث المكتوبة باللغة العربية وبخط (Times New Roman) للأبحاث المكتوبة باللغة الانكليزية وبحجم (12) للمتن وحجم (14) للعناوين الرئيسة والفرعية.

6- تعتمد المجلة دليل (APA) للنشر العلمي في التوثيق، وعلى الباحث اتباع قواعد الاقتباس وتوثيق المصادر وأخلاقيات البحث العلمي بما يتوافق مع هذا النظام.

7- تكتب مصادر البحث في صفحة أو صفحات مستقلة مرتبة وفقاً للأصول المعتمدة على وفق الترتيب الاتي: كنية المؤلف، اسمه. (سنة الطبع). عنوان الكتاب. رقم الطبعة(ط3). دار النشر. مكان النشر(المدينة). أنظر (نظام APA لتوثيق المصادر).

8- تقديم سيرة علمية قصيرة (Short Biography) للباحث لا تتجاوز 4 أسطر وبملف (Word) منفصل عن البحث في نفس القرص.

9- تطبق المجلة نظام فحص الاستلال باستخدام برنامج (Turnitin) حيث يتم رفض نشر الابحاث التي تتجاوز فيها نسبة الاستلال النسبة المقبولة عالميا.

10- يخضع البحث لفحص أولي تقوم به هيئة التحرير في المجلة وذلك لتقرير أهلية البحث للتحكيم، ويحق لها أن تعتذر عن قبول البحث دون تقديم الاسباب.

11- تتبع المجلة التقويم المزدوج السري لبيان صلاحية البحث للنشر، حيث يعرض البحث المقدم للنشر على محكمين اثنين من ذوي الاختصاص أحدهما من داخل العراق والاخر من خارجه ويتم اختيارهما بسرية مطلقة. فضلا عن عرض البحث على خبير لغوي لتقويم سلامته اللغوية.

12- الابحاث التي يقترح المحكمون اجراء تعديلات عليها لتكون صالحة للنشر تعاد الى اصحابها لأجراء التعديلات المطلوبة عليها ولا يُعاد البحث إلى صاحبه إذا لم يُقبل للنشر.

13- يشترط لنشر الابحاث المستلة من رسائل الماجستير واطاريح الدكتوراه موافقة خطية من الأستاذ المشرف على البحث، وفق النموذج المعتمد في المجلة. (موافقة المشرف)

14- تُعبّر الأبحاث المنشورة في المجلة عن آراء أصحابها، لا عن رأي المجلة.

15- تنشر المجلة أعداد خاصة بالمؤتمرات العلمية المتوافقة مع تخصص المجلة.

16- يمكن تسليم الابحاث المقدمة للنشر في المجلة على وفق ما يأتي:

أ- يدويا في مقر المجلة في شارع فلسطين/ تقتطع الموال/ مقابل الجامعة المستنصرية.

ب- مراسلة المجلة على عنوان البريد الالكتروني للمجلة:

journalofwomensstudies@gmail.com

رقم الإدارة/ 07712091990

رئيس التحرير

دليل المؤلف Author Guidelines

أدناه الشروط والمتطلبات الواجب مراعاتها من قبل الباحث للنشر في المجلة:

1. يجب أن يكون عنوان البحث موجزاً قدر الإمكان ومعبر عن البحث.
2. اسماء الباحثين: تكتب اسماء الباحثين وعناوين عملهم بصورة واضحة مع البريد الالكتروني للباحث الأول.
3. يجب أن يتضمن المستخلص موجزاً واضحاً عن البحث مكون من 250-300 كلمة ويتبع المستخلص اسماء وعناوين الباحثين ويكتب بقطعة واحدة مستمرة بدون فقرات.
4. المقدمة: وتتضمن مراجعة المعلومات وثيقة الصلة بموضوع البحث الموجودة، وتنتهي المقدمة بأهداف الدراسة وأساسها المنطقي.
5. المواد وطرائق العمل: تذكر طرائق العمل بشكل مفصل إن كانت جديدة أما إذا كانت منشورة فتذكر بشكل مختصر مع الإشارة للمصدر وتستعمل وحدات النظام العالمي

(S.I.UNITS) System International of Units.

6. النتائج والمناقشة: تعرض بشكل موجز وهادف وبنظام متوالي وتعرض النتائج بأفضل صورة معبرة وتوضع الجداول والأشكال في أماكنها المخصصة بعد الإشارة إليها في النتائج.
7. يستعمل نظام الأرقام العربية وهكذا في البحوث المرسلة للنشر وتمثل مناقشة النتائج تعبيراً موجزاً عن النتائج وتفسيراتها.
8. المستخلص الإنكليزي يجب أن يكون وافياً ومعبراً عن البحث بصورة دقيقة وليس بالضرورة أن يكون ترجمة حرفية للمستخلص العربي.

دليل المقيّم Reviewer Guidelines

أدناه الشروط والمتطلبات الواجب مراعاتها من قبل المقيم للبحوث المرسلة للنشر في المجلة:

1. ملئ استمارة التقويم المرسلة رفقة البحث المطلوب تقييمه بشكل دقيق وعدم ترك أي فقرة بدون إجابة.
2. على المقيّم التأكد من تطابق وتوافق عنوان البحث باللغتين العربية والإنكليزية وفي حالة عدم تطابقهما اقتراح العنوان البديل.
3. أن يبيّن المقيّم هل أن الجداول والأشكال التخطيطية الموجودة في البحث وافية ومعبرة.
4. أن يبيّن المقيم هل أن الباحث أتبع الأسلوب الإحصائي الصحيح.
5. أن يوضح المقيّم هل أن مناقشة النتائج كانت وافية ومنطقية.
6. على المقيّم تحديد مدى استخدام الباحث للمراجع العلمية الرصينة وحداثتها.
7. أن يؤشر المقيّم بشكل واضح على واحد من ثلاث اختيارات وهي:
   - البحث صالح للنشر.
   - البحث صالح للنشر بعد إجراء التعديلات.
   - البحث غير صالح للنشر.
8. يجب أن يوضح المقيّم بورقة منفصلة ما هي التعديلات الأساسية التي يقترحها لغرض قبول البحث.
9. للمقيّم حق طلب إعادة البحث إليه بعد إجراء التعديلات المطلوبة للتأكد من التزام الباحث بها.
10. على المقيّم تسجيل اسمه ودرجته العلمية وعنوانه وتاريخ إجراء التقييم مع التوقيع على استمارة التقييم المرسلة رفقة البحث المرسل له للتقييم.

(تعهد الملكية الفكرية)

أني الباحث (.....)
صاحب البحث الموسوم (.....) اتعهد بأن البحث قد انجز من قبلي ولم ينشر في مجلة اخرى داخل وخارج العراق وارغب بنشره في (مجلة دراسات المرأة) التي تصدر عن الأمانة العامة لمجلس الوزراء.

التوقيع:
التاريخ:

كلمة العدد

بمزيج من الفخر والاعتزاز، نُعلن عن صدور العدد العاشر من مجلة "دراسات المرأة"؛ تلك المجلة العلمية التي نذرت جهودها لاستكشاف واقع المرأة وقضاياها برؤية أكاديمية معمقة. وقد جاء صدور هذا العدد ثمرةً لتعاونٍ مثمر بين الأمانة العامة لمجلس الوزراء – الدائرة الوطنية للمرأة العراقية، ومؤسسة العراقة للثقافة والتنمية؛ في خطوة تهدف إلى إغناء المكتبات المحلية والعربية والعالمية بدراسات تخصصية تسهم في فهم تطلعات المرأة وتقديم حلول علمية وعملية للتحديات التي تواجهها.

وتؤكد المجلة في منطلقها الفلسفي على محورية البحث العلمي بوصفه الأداة الأنجع لكشف الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية المرتبطة بقضايا المرأة، باعتبارها حجر الزاوية في بناء المجتمع وعنواناً للتقدم والتنمية المستدامة ومن هذا المنطلق، تسعى المجلة دائمًا إلى إبراز إسهامات المرأة في مختلف الميادين، وتشخيص المعيقات التي تقف في طريقها، سعياً لتمكينها وتعزيز حضورها القيادي والفاعل.

وفي هذه المناسبة، يطيب لنا أن نرفع أسمى آيات الشكر والعرفان إلى معالي الأمين العام لمجلس الوزراء الدكتور حميد الغزي الموقر، وإلى السيدة مدير عام الدائرة الوطنية لشؤون المرأة العراقية الدكتورة يسرى كريم العلاق الموقرة، على دعمهما اللامحدود وحرصهما الكبير على رعاية هذا المشروع المعرفي وتطويره وكما نُعرب عن بالغ تقديرنا لمؤسسة العراقة للثقافة والتنمية التي احتضنت فكرة المجلة ورعت إصدارها، مساهمةً بذلك في إعلاء شأن الدراسات النسوية.

وختاماً، فإننا ندعو جميع الباحثين والأكاديميين إلى إثراء هذه المسيرة المعرفية بإسهاماتهم وأبحاثهم الرصينة، مؤكدين مواصلة عملنا بروح متجددة لتطوير المجلة ورفع سقف تأثيرها، لتظل مرجعاً أكاديمياً يُعتدّ به، ونبراساً يضيء المسارات نحو مستقبل أكثر إشراقاً للمرأة وللمجتمع قاطبة.

د. علاء عبدالخالق حسين المندلاوي

نيابة عن هيئة تحرير مجلة دراسات المرأة

محتويات العدد

ت	اسم الباحث	عنوان البحث	الصفحة
.1	أ.د. علا يعقوب يوسف باحثة في الشؤون المرأة والطفل – كندا	حقوق المرأة الرقمية: الحماية من الابتزاز الإلكتروني	26 – 15
.2	أ.د. اسراء علاء الدين نوري كلية العلوم السياسية/ جامعة النهرين	دور المرأة في الاصلاح وبناء السلام	41 – 27
.3	أ.د. برزان مُيّسر حـامد الحميـد جامعة الموصل/ كلية التربية للعلوم الانسانية / قسم التاريخ	تحرير موارد المرأة واستثمارها في دعم مسارات التنمية الاقتصادية	65 – 42
.4	أ.د. حمدان رمضان محمد جامعة الموصل/ كلية الآداب/ قسم علم الاجتماع	فاطمة الزهراء (عليها السلام) والهوية النسوية المعاصرة رؤية اجتماعية	73 – 66
.5	د. علاء عبدالخالق حسين المندلاوي مؤسسة العراقة للثقافة والتنمية	دور تقنيات الواقع الافتراضي والمعزز في تمكين المرأة ضمن مجالات التدريب العملي	92 – 74
.6	د. صبا حميد عبد العزيز اتحاد نقابات المدربين العرب	المرأة والإرشاد النفسي الأساليب والتطبيقات	106 – 93

.7	د. راية نجم دريد الاتحاد الدولي للأكاديميين والباحثين والمدربين المتخصصين	المرأة في العمل النقابي والمهني تحديات التمثيل وآليات التمكين القيادي	121 - 107
.8	د. سوزان جابر حميدي- باحثة اجتماعية/ بلغاريا	المرأة والأسرة الأدوار والمسؤوليات في التنشئة الاجتماعية	133 - 122
.9	د. وفاء كشمير كرمشاني- المانيا	المرأة والبحث العلمي المساهمات والمعوقات	146 - 134
.10	د. سناء راضي جابر/ باحثة في شؤون المرأة والاسرة والطفل – كندا	المرأة والتمكين الرقمي: فرص التطور في عصر الذكاء الاصطناعي	159 - 147
.11	د. سمية نادر جورج/ الولايات المتحدة الامريكية	المرأة والرفاه النفسي: الاستراتيجيات والممارسات	173 - 160
.12	الباحثة: ريام نجم نصيف/ جامعة بغداد	المرأة في الإدارة المدرسية دراسة لسمات القيادة التعليمية الناجحة	190 - 174
.13	الباحثة: نادية أحمد علي جامعة كه رميان – كلية اللغات والعلوم الإنسانية	دور الأسرة والمجتمع في تشجيع مشاركة المرأة في المجالات التعليمية	203 - 191

حقوق المرأة الرقمية: الحماية من الابتزاز الإلكتروني

أ.د. علا يعقوب يوسف – باحثة في الشؤون المرأة والطفل – كندا
O.YacoubYousef@domain.com

ملخص البحث:

يتناول هذا البحث قضية حقوق المرأة الرقمية في مواجهة التحديات السيبرانية المعاصرة، مع التركيز بشكل خاص على ظاهرة الابتزاز الإلكتروني كأحد أخطر أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي في الفضاء الافتراضي. تنطلق الدراسة من فرضية مؤداها أن الأمان الرقمي هو امتداد أصيل للحقوق الأساسية للإنسان، وأن أي انتهاك للخصوصية الرقمية للمرأة يمثل تقويضاً لكرامتها واستقلاليتها. يهدف البحث إلى تفكيك آليات الابتزاز الرقمي، وتحليل دوافعه السوسيولوجية والتقنية، وتقييم فاعلية الأطر القانونية الدولية والوطنية في الحد من هذه الجريمة العابرة للحدود.

تعتمد الدراسة منهجاً تحليلياً يستعرض التكتيكات الإجرامية التي يستخدمها المبتزون، مثل الهندسة الاجتماعية واختراق البيانات الحميمة، مع تسليط الضوء على "ثقافة الوصم" التي تضاعف من الآثار النفسية والاجتماعية على الضحايا. وتخلص الدراسة إلى أن هناك فجوة تشريعية واضحة في القوانين التقليدية التي تعجز عن مواجهة تقنيات إخفاء الهوية والذكاء الاصطناعي التي يستخدمها الجناة وكما يشير البحث إلى أن مسؤولية الحماية لا تقع على عاتق المشرع وحده، بل تمتد لتشمل شركات التكنولوجيا التي يجب أن تتبنى معايير "الخصوصية بالتصميم"، ومنظمات المجتمع المدني المنوط بها رفع الوعي الرقمي.

وتؤكد نتائج البحث أن تمكين المرأة رقمياً يتطلب مقاربة ثلاثية الأبعاد: قانونية عبر تغليظ العقوبات وتسهيل إجراءات الإثبات الرقمي، وتقنية عبر تعزيز مهارات التشفير والأمان السيبراني لدى النساء، واجتماعية من خلال تغيير الثقافة المجتمعية تجاه ضحايا الابتزاز. وفي الختام، يوصي البحث بضرورة صياغة "ميثاق رقمي عالمي" يحمي البيانات الحساسة للنساء، ويدمج التربية الرقمية في المناهج التعليمية، ويوفر مراكز دعم متخصصة تضمن السرية الكاملة والعدالة الناجزة للمتضررات، بما يضمن بيئة رقمية آمنة تعزز من مشاركة المرأة في الاقتصاد المعرفي والمستقبل الرقمي.

الكلمات المفتاحية: حقوق المرأة، الحماية الرقمية، الابتزاز الإلكتروني.

Digital Women's Rights: Protection Against Cyber-Extortion

Prof. Dr. Ola Yacoub Yousef – Researcher in Women and Children Affairs – Canada

O.YacoubYousef@domain.com

Abstract:

This research addresses the issue of digital women's rights in the face of contemporary cyber challenges, with a particular focus on the phenomenon of cyber-extortion as one of the most dangerous forms of technology-facilitated gender-based violence (TFGBV) in virtual space. The study stems from the premise that digital security is an inherent extension of fundamental human rights, and that any violation of a woman's digital privacy constitutes a direct undermining of her dignity and autonomy. The research aims to deconstruct the mechanisms of digital blackmail, analyze its sociological and technical drivers, and evaluate the efficacy of international and national legal frameworks in curbing this transboundary crime.

The study employs an analytical methodology that reviews the criminal tactics utilized by perpetrators, such as social engineering and the breach of intimate data, while shedding light on the "culture of stigma" that exacerbates the psychological and social impacts on victims. The findings conclude that there is a manifest legislative gap in traditional laws, which fail to confront anonymity technologies and Artificial Intelligence (AI) exploited by offenders. Furthermore, the research indicates that the responsibility for protection does not rest with the

legislator alone but extends to technology companies—which must adopt "Privacy by Design" standards—and civil society organizations tasked with raising digital literacy.

The results of the research emphasize that digital empowerment for women requires a three-dimensional approach: Legal, by imposing stricter penalties and facilitating digital evidence procedures; Technical, by enhancing encryption skills and cybersecurity awareness among women; and Social, by shifting societal attitudes toward victims of extortion. Ultimately, the research recommends the formulation of a "Global Digital Compact" to protect women's sensitive data, the integration of digital education into academic curricula, and the provision of specialized support centers that guarantee absolute confidentiality and swift justice for survivors. This ensures a secure digital environment that fosters women's participation in the knowledge economy and the digital future.

Keywords: Women's Rights, Digital Protection, Cyber-Extortion.

المقدمة:

يشهد العالم المعاصر تحولاً جذرياً نحو الرقمنة الشاملة، حيث أعاد الفضاء السيبراني صياغة مفاهيم التفاعل الإنساني، والتمكين الاقتصادي، والمواطنة الرقمية. وفي قلب هذا التحول، برزت حقوق المرأة الرقمية كركيزة أساسية لضمان العدالة والمساواة في العصر التكنولوجي. ومع ذلك، فإن هذا الفضاء الذي وعد بالتحرر والانفتاح، أفرز في ظلاله أشكالاً مستحدثة وخطيرة من العنف القائم على النوع الاجتماعي، وعلى رأسها ظاهرة الابتزاز الإلكتروني. تمثل هذه الظاهرة انتهاكاً مركباً يتجاوز حدود الجريمة التقنية التقليدية، ليمس الجوهر الأخلاقي والحقوقي للضحية، حيث تُستغل التقنية كأداة للسيطرة، والقمع، والوصم المجتمعي. إن الابتزاز الإلكتروني اليوم ليس مجرد حادثة فردية تقع في عزلة، بل هو قضية

عالمية معقدة تعكس موازين القوى المختلة في المجتمعات، وتستدعي استجابات قانونية ووقائية عاجلة وناجعة.

إن الإشكالية الكبرى التي يطرحها هذا البحث تكمن في أن الافتقار إلى الأمان الرقمي يقوض الحقوق الأساسية للمرأة، مثل الحق في الخصوصية، والحرية الشخصية، والكرامة الإنسانية. فالفضاء الرقمي الذي يفترض أن يكون مساحة آمنة للتعبير والمشاركة، يتحول في كثير من الأحيان إلى ساحة لمراقبة دائمة وانتهاكات متنوعة تتراوح بين التحرش اللفظي وصولاً إلى الابتزاز الصريح بنشر محتويات حميمة أو بيانات حساسة. وتتضاعف حدة هذه المشكلة في ظل عجز القوانين الحالية عن توفير حماية كافية للمعلومات الشخصية، مما يؤدي إلى تداعيات كارثية تتجاوز الأثر النفسي؛ إذ تشير الدراسات إلى أن استغلال البيانات الخاصة بالنساء يعرض فرصهن في الحصول على حياة كريمة، أو عمل، أو سكن للخطر، مما يكرس فجوة عدم المساواة الرقمية (Nath C et al., 2025; Citron et al., 2020).

من هذا المنطلق، يكتسب البحث في حقوق المرأة الرقمية أهمية استراتيجية؛ إذ لا يمكن الحديث عن تمكين المرأة في العصر الحديث دون ضمان بيئة رقمية آمنة تصون خصوصيتها من العبث. إن الابتزاز عبر الإنترنت، بما يحمله من تهديدات مادية ومعنوية، يفرض تحدياً جسيماً على الدول والمنظمات الدولية لتحديث أطرها التشريعية والتقنية. وتتضح أهمية معالجة هذه الظاهرة عند النظر إلى التوسع المطرد في استخدام التقنيات الرقمية في كافة جوانب الحياة، مما جعل الابتزاز الرقمي يجسد بوضوح مدى تعقيد الجريمة السيبرانية المعاصرة وتأثيرها المباشر على الأمان القومي والاجتماعي. لذا، فإن استيعاب المخاطر الناجمة عن الابتزاز الرقمي يستدعي ردود فعل متعددة الجوانب تشمل الحكومات، والقطاع الخاص، ومؤسسات المجتمع المدني، من أجل تطوير سياسات وقائية تعتمد على التعليم والتوعية كركائز أساسية لمواجهة هذه التحديات (Phoya et al., 2021).

يهدف هذا المقال إلى تقديم تحليل شامل لمسألة حقوق المرأة في الفضاء الرقمي، مع التركيز بشكل خاص على آليات الحماية من الابتزاز الإلكتروني. وسنستعرض من خلاله التهديدات المتنامية التي تواجه الوجود الرقمي للمرأة، والآثار النفسية والاجتماعية المترتبة على هذه الاعتداءات، بالإضافة إلى تقييم فاعلية القوانين الحالية في مواجهة الممارسات المؤذية لشركات التكنولوجيا التي تقوم بمراقبة البيانات الشخصية الحميمة. إن الغاية النهائية هي وضع إطار قانوني وقائي متين يكفل حماية الحريات المدنية وحقوق المرأة في العالم الرقمي، ويضمن

لها ممارسة حقوقها دون خوف من الابتزاز أو الاستغلال (Nath C et al., 2025; Citron et al., 2020).

المطلب الأول: الماهية والأبعاد السيكو-تقنية للابتزاز الإلكتروني

أولاً: التوصيف القانوني والتقني للابتزاز الرقمي

الابتزاز الإلكتروني هو عملية تطويع التقنيات الرقمية لتهديد الضحية بنشر محتوى حساس (صور، محادثات، بيانات مالية) مقابل الحصول على مكاسب مادية، أو تنازلات جنسية، أو حتى الرضوخ لطلبات سياسية أو اجتماعية. يتميز هذا النوع من الجرائم بـ"الاستمرارية"؛ حيث تظل المادة المبتز بها سيفاً مسلطاً على الضحية في الفضاء الرقمي للأبد. وتعد ظاهرة "الابتزاز الجنسي" (Sextortion) النمط الأكثر خطورة، حيث يتم استغلال التفاعلات الحميمة لترهيب النساء (Osifo et al., 2018). إن فهم هذه الظاهرة يتطلب مقاربة متعددة الأبعاد تجمع بين القانون، والتقنية، وعلم الاجتماع الرقمي (Nath C et al., 2025; Phoya et al., 2021).

ثانياً: استراتيجيات التخفي والاختراق (سوسيولوجيا الجريمة الرقمية)

يعتمد الجناة على تكتيكات متطورة تشمل الهندسة الاجتماعية (Social Engineering)، حيث يتم التلاعب بالضحية نفسياً للحصول على بياناتها، أو عبر البرمجيات الخبيثة التي تخترق الخصوصية. تلعب "الأمنمية" (Anonymity) دوراً مزدوجاً؛ فبينما تحمي الخصوصية أحياناً، فإنها تمنح المبتز غطاءً يحميه من الملاحقة القضائية، مما يزيد من جرأة المعتدين (Citron et al., 2020). وتشير الأبحاث إلى أن الفجوة في الثقافة السيبرانية تجعل النساء أهدافاً سهلة لهذه الاستراتيجيات الإجرامية (Snegha R, 2025; Kushwaha NS et al., 2024).

ثالثاً: التداعيات النفسية والاضطرابات المابعد صدمية

الابتزاز الرقمي ليس اعتداءً على البيانات فحسب، بل هو اعتداء على النفس البشرية. تعاني الناجيات من اضطراب ما بعد الصدمة (PTSD)، والقلق الاجتماعي، والعزلة. إن الشعور بالعار الناتج عن التهديد بنشر محتوى حميم يؤدي إلى تآكل رأس المال الاجتماعي للضحية، مما يقلل من قدرتها على المقاومة أو الإبلاغ (Maissa N Alrawashdeh et al., 2024; Bian B et al., 2023).

المطلب الثاني: سوسيولوجيا النوع الاجتماعي في الفضاء السيبراني

أولاً: الضعف الهيكلي والتحرش الممنهج

لا تنفصل أخطار الفضاء الرقمي عن الواقع الاجتماعي؛ فالنساء يواجهن "عنفاً رقمياً" يعكس موازين القوى في المجتمع الحقيقي. التحرش والمراقبة الرقمية يستهدفان تقويض استقلالية المرأة وجعل الفضاء الرقمي بيئة طاردة لها. إن تأثير الفساد الإداري والتقني يظهر بشكل جلي في قضايا الابتزاز، حيث تجد المرأة نفسها في مواجهة منظومة قد تنحاز للمعتدي أو تلوم الضحية (Hagglund et al., 2023).

ثانياً: وسائل التواصل الاجتماعي كمساحات للاستغلال

تحولت منصات التواصل إلى مخازن ضخمة للبيانات الشخصية، وغالباً ما يتم جمع هذه البيانات دون إدراك كامل من المستخدمات للمخاطر المستقبلية. إن "الشفافية القسرية" التي تفرضها هذه المنصات تسهل مهمة المبتزين في الوصول إلى أدق تفاصيل الحياة الخاصة (Citron et al., 2020). كما أن المواقف الثقافية والاجتماعية في دول مثل مالاوي تؤثر في كيفية تعاطي المجتمع والقانون مع العنف الرقمي، حيث تلعب التقاليد دوراً في تثبيط الضحايا عن طلب العدالة (Phoya et al., 2021).

ثالثاً: ديناميات القوة واللغة الجندرية

تستخدم لغة الابتزاز والتحرش الرقمي مصطلحات تهدف إلى الهيمنة وتشييء المرأة. أثبتت الدراسات أن اللغة المستخدمة في الاعتداءات الرقمية ليست عشوائية، بل تتبع أنماطاً ذكورية

تهدف لإحكام السيطرة (Bian B et al., 2023). وهنا تبرز أهمية تقنيات "التعلم الآلي" في تحليل هذه الأنماط اللغوية وتطوير خوارزميات قادرة على التنبؤ بالاعتداءات قبل وقوعها، مما يمنح حماية استباقية للنساء (V Selvaraj et al., 2023; Vozmediano B et al., 2023).

المطلب الثالث: التحليل المقارن للأطر القانونية والحماية التشريعية

أولاً: قصور التشريعات التقليدية أمام الجريمة السيبرانية

تتسم معظم القوانين الحالية بالجمود وعدم القدرة على مواكبة سرعة التطور التقني. إن الفجوات القانونية في حماية الخصوصية الجنسية (Sexual Privacy) تمثل ثغرة ينفذ منها المبتزون. فالاعتداء الرقمي يتجاوز الحدود الجغرافية، مما يجعل تطبيق القانون الوطني أمراً معقداً (Citron et al., 2020). لذا، تبرز الحاجة إلى تشريعات تضمن "الحق في النسيان الرقمي" وحماية البيانات الحساسة كحق دستوري (Phoya et al., 2021).

ثانياً: إشكاليات الإثبات الجنائي والملاحقة العابرة للحدود

يمثل "الدليل الرقمي" تحدياً كبيراً في قضايا الابتزاز؛ إذ يسهل مسحه أو تعديله. وتعد مسألة قبول الأدلة الرقمية في المحاكم الدولية من القضايا الجدلية التي تتطلب اتفاقات دولية موحدة (Phillips et al., 2013). كما أن ضعف الموارد التقنية لدى أجهزة إنفاذ القانون في الدول النامية يحول دون الوصول للجناة، مما يكرس ثقافة "الإفلات من العقاب" (Igwe et al., 2025; Nath C et al., 2025).

ثالثاً: دور السلطات القضائية والتمكين القانوني

يجب أن تتطور المنظومة القضائية لتشمل قضاة ومدعين عامين متخصصين في الجرائم السيبرانية والجندرية. إن وجود "مراكز دعم الضحايا" المرتبطة بجهاز الشرطة يساهم في تشجيع النساء على الإبلاغ، حيث يوفر لهن مساراً آمناً للتقاضي بعيداً عن الوصم المجتمعي (Andrevski H et al., 2025; Osifo et al., 2018).

المطلب الرابع: آفاق الحماية التقنية والتمكين الرقمي الشامل

أولاً: محو الأمية السيبرانية كأداة للمقاومة

إن تمكين المرأة يبدأ من "الوعي التقني". محو الأمية الرقمية لا يعني فقط القدرة على استخدام الإنترنت، بل فهم آليات التشفير، وإدارة الهوية الرقمية، وكيفية التعامل مع الاختراقات. التعليم الرقمي هو استثمار في الاستدامة الاجتماعية وحماية حقوق الإنسان (Wisdom J. Tettey, 2025; Marlatt et al., 2021).

ثانياً: التقنيات الحمائية (التشفير والذكاء الاصطناعي)

يعد التشفير (Encryption) حجر الزاوية في حماية الخصوصية؛ فهو يحول البيانات إلى رموز غير قابلة للقراءة في حال اعتراضها. يجب على الشركات التقنية تبني مبدأ "الخصوصية بالتصميم" (Privacy by Design) لضمان أعلى مستويات الأمان للنساء (Nath C et al., 2025). كما أن المبادرات المجتمعية التي تركز على "المواطنة الرقمية" تساهم في خلق بيئة ترفض العنف الإلكتروني وتدعم الناجيات (Vozmediano B et al., 2023; Agustini et al., 2016).

ثالثاً: الصحة النفسية وحملات التغيير السلوكي

لا تكتمل منظومة الحماية دون توفير موارد كافية للصحة النفسية. يجب دمج الدعم النفسي كجزء أصيل من الاستجابة القانونية والتقنية (Vozmediano B et al., 2023). وتلعب حملات التوعية دوراً حاسماً في تغيير النظرة المجتمعية للابتزاز، من "فضيحة تلاحق المرأة" إلى "جريمة تلاحق الجاني"، مما يسهم في خلق بيئة رقمية آمنة وممكّنة (Aavriti et al., 2017).

الخاتمة:

في ختام هذا البحث المعمق حول حقوق المرأة الرقمية وآليات حمايتها من الابتزاز الإلكتروني، نخلص إلى أن الفضاء السيبراني، رغم كونه نافذة كونية للتمكين والمعرفة، قد تحول في كثير من جوانبه إلى بيئة تعيد إنتاج أنماط العنف التقليدي بأساليب تقنية بالغة التعقيد. إن ظاهرة الابتزاز الإلكتروني ليست مجرد خرق تقني لأنظمة الأمان، بل هي اعتداء صارخ على جوهر الكرامة الإنسانية، ومعول يضرب في عمق الاستقرار النفسي والاجتماعي للمرأة. لقد أثبتت التحليلات الواردة في هذا البحث أن الابتزاز الرقمي يمثل أحد أخطر أدوات القمع الحديثة، حيث تُستغل التقنية لتشييء المرأة وتحويل بياناتها الخاصة إلى مادة للمساومة والترهيب، مما يؤدي إلى "اغتيال معنوي" يتجاوز أثره بكثير حدود الشاشة الرقمية ليصل إلى تدمير المسارات المهنية والروابط الأسرية للناجيات.

إن الإشكالية الجوهرية التي يواجهها المجتمع الدولي اليوم تكمن في الفجوة المتسعة بين سرعة الابتكار التكنولوجي وبطء الاستجابة التشريعية. فبينما يطور المبتزون أدواتهم باستخدام الذكاء الاصطناعي وتقنيات التخفي العابرة للحدود، تظل الأطر القانونية في الكثير من المجتمعات أسيرة نصوص تقليدية لا تدرك طبيعة "الجريمة السيبرانية" ولا توفر آليات مرنة للإثبات الجنائي الرقمي. إن الحماية الحقيقية للمرأة في هذا العصر لن تتحقق بالاعتماد على القوانين العقابية وحدها، بل تتطلب فلسفة قانونية جديدة تعترف بالخصوصية الرقمية كحق دستوري غير قابل للمساس، وتفرض التزامات أخلاقية وتقنية صارمة على شركات التكنولوجيا ومنصات التواصل الاجتماعي التي تسيطر على تدفق البيانات الشخصية.

علاوة على ذلك، فإن البعد الاجتماعي والثقافي يظل التحدي الأكبر؛ إذ إن "ثقافة الوصم" التي تلاحق الضحية بدلاً من الجاني هي الوقود الذي يغذي استمرار جرائم الابتزاز. إن تمكين المرأة رقمياً لا يعني فقط تزويدها بالمهارات التقنية ومبادئ التشفير، بل يعني خلق بيئة مجتمعية واعية ترفض الانتهاك الرقمي وتوفر شبكات دعم نفسي وقانوني تتسم بالسرية والكفاءة. إن مكافحة الابتزاز الإلكتروني تتطلب "عقداً رقمياً جديداً" تتكاتف فيه الحكومات، والقطاع التقني، ومنظمات المجتمع المدني، والمؤسسات التعليمية، لبناء فضاء سيبراني يقوم على مبادئ العدالة والمساواة والأمان.

إن الرؤية المستقبلية التي يطرحها هذا البحث تؤكد أن التمكين الرقمي للمرأة هو حجر الزاوية في التنمية المستدامة؛ فبدون شعور المرأة بالأمان في العالم الرقمي، سيظل نصف

المجتمع مغيباً عن المشاركة الفعالة في الاقتصاد المعرفي والسياسة الرقمية. لذا، فإن الدعوة موجهة وبقوة لتحديث التشريعات الوطنية لتتلاءم مع المعايير الدولية، وتدريب كوادر أمنية وقضائية متخصصة تفهم أبعاد الجريمة الجندرية الرقمية، بالإضافة إلى دمج الثقافة السيبرانية في المناهج التعليمية منذ وقت مبكر لتنشئة أجيال تدرك حقوقها ومسؤولياتها في هذا العالم المفتوح.

ختاماً، إن معركة الحماية من الابتزاز الإلكتروني هي معركة من أجل الحرية والخصوصية في أبهى صورها. إنها صرخة لرفض تحويل التقنية إلى أداة للاستعباد الحديث، وتأكيد على أن حقوق المرأة في الواقع الافتراضي هي امتداد أصيل لحقوقها في الواقع الحقيقي، لا تقبل التجزئة ولا تحتمل التأجيل. إن بناء عالم رقمي آمن هو مسؤولية جماعية تبدأ من الوعي الفردي وتنتهي بمنظومات عالمية متكاملة تصون الإنسان أينما وجد، سواء خلف الشاشات أو في دروب الحياة اليومية.

قائمة المصادر والمراجع

- Aavriti, N., & van der Spuy, A. (2017). Mapping research in gender and digital technology.
- Agustini, R. (2016). Female Indonesian Migrant Domestic Workers In Hong Kong And Media Activism.
- Andrevski, H., McGregor, K., & Renshaw, L. (2025). ACT victims of crime referral project: final report.
- Bian, B., Pagel, M., Tang, H., & Raval, D. (2023). Consumer Surveillance and Financial Fraud. doi:10.3386/w31692.
- Briones Vozmediano, E., et al. (2023). Listening to stakeholders in the prevention of gender-based violence among young people in Spain.

- Citron, D. K. (2020). A New Compact for Sexual Privacy.
- Citron, D. K., Rinehart, L. C., & Gray, D. C. (2013). Fighting Cybercrime After United States v. Jones.
- Duggan, M., et al. (2021). Technology-Facilitated Intimate Partner Violence: A multidisciplinary examination.
- Dunn, S. (2020). Technology-Facilitated Gender-Based Violence: An Overview.
- Hagglund, K., & Khan, F. (2023). The Gendered Impact of Corruption: Women as Victims of Sextortion in South Africa.
- Igwe, O. (2025). A qualitative enquiry into the threshold of acceptable behaviour on the internet.
- Kushwaha, N. S., & Prakash, P. (2024). Legal Framework and AI Strategies in Addressing Cybercrime Against Women in India.
- Maissa N. Alrawashdeh, et al. (2024). Workplace cyberbullying and social capital among Jordanian university academic staff.
- Marlatt, G. E. (2021). Outlaw Motorcycle Gangs (OMG): A Brief Bibliography.

- Nath, C. N., et al. (2025). Cybercrime as a Threat to the Banking Sector: A Perspective from Bangladesh.
- Osifo, O. C. (2018). A Network Perspective and Hidden Corruption.
- Phillips, A. (2013). An investigation of digital forensic concepts in an international environment.
- Phoya, S. (2021). The protection of women from online violence in Malawi.
- Scott, N. (2016). Digital Love: Where Does the Marital Communications Privilege Fit in the World of Social Media.
- Selvaraj, V., & Karuppiah, S. (2023). Ensemble Learning Model to Predict and Abort Cyber-Abuse Against Women.
- Snegha, R. (2025). An Analysis of Crimes Related to Femicide and Technology.
- Tettey, W. J. (2025). The Media, Accountability and Civic Engagement in Africa.
- Williams, S. (2024). Gender-responsive public procurement in Africa.

دور المرأة في الاصلاح وبناء السلام

أ.د. اسراء علاء الدين نوري – كلية العلوم السياسية/ جامعة النهرين

الايميل: dr.israa@nahrainuniv.edu.iq

الملخص

تعد المرأة نصف المجتمع وهي تلعب دوراً حيوياً وفعّالاً في بناء المجتمع، فهي اللّبنة الأساسيّة فيه؛ فالمرأة مكون اساسي من مكونات المجتمع تحمل على عاتقها مهمات المجتمع الاكبر، لذلك توجب على هذا المكون الاساسي ان يؤدي دوراً فاعلاً في المجتمع لِذا علينا أنْ لا نغفل عن دور المرأة في المجتمع، وأنْ نُعطيها كامل حقوقها، ونَضمن لها كرامتها، فهي من تَبني الأجيال ذكوراً وإناثا لِينهضوا بحضارتهم، ويصنعوا مستقبلاً واعداً لبلادهم.

الكلمات المفتاحية: المرأة، دور، السلام، الاصلاح، دور المرأة، النزاعات.

The role of women in reform and peacebuilding

Prof. Dr. Israa Alauldin Noori Ahmed

College of Political Sciences - Al-Nahrain University

Email: dr.israa@nahrainuniv.edu.iq

Summary

Women constitute half of society and play a vital and effective role in building society, as they are its basic building block. Women are a fundamental component of society, bearing the greater responsibilities of society. Therefore, this fundamental component must play an active role in society, so we must not overlook the role of women in society. And that we give her all her rights and guarantee her dignity, for she is the one who raises generations, both male and female, to advance their civilization and build a promising future for their country.

Keywords: Women, role, peace, reform, women's role, conflicts.

المقدمة

المرأة مكون اساسي من مكونات المجتمع تحمل على عاتقها مهمات المجتمع الاكبر، لذلك توجب على هذا المكون الاساسي ان يؤدي دوراً فاعلاً في المجتمع غير ان قراءة اولية الى سجلات التاريخ الجنس البشري يتبين ان العنصر النسوي لم يمارس دوره الطبيعي في المجتمع حيث انها تعرضت لمؤثرات غير سوية حجمت قدرتها و قلصت ادوارها نحو ادوار ثانوية في ظل معايير و نظم و ثقافات تعاملت و مازالت تتعامل مع المرأة بترابية و دونية اذ لاتزال المرأة تعاني من اثار تقاليد وعادات موروثة تجعلها تعيش في حلقة من القيود غير قادرة على كسرها و تجاوزها فمن هذه التقاليد عدم السماح لها بإكمال تعليمها عند بعض المجتمعات والدخول الى سوق العمل , وان يترك لها اتخاذ القرارات بما يخص تنظيم شؤون حياتها في المستقبل كما ان هناك بعض الممارسات غير منصفة بحق المرأة يتبناها افراد المجتمع من غير ان يعي خطورتها وما تعكسه من ردة فعل نفسية واجتماعية تضر بالمرأة . مثل ظاهرة العنف ضد النساء والتمييز وعدم المساواة في الحقوق والواجبات . بمعنى ان الواقع الاجتماعي يصطدم بالعديد من المعوقات التي تعترض سبيل اسهامها الفاعل في تنمية المجتمع.

واذا نظرنا الى المرأة في مجتمعنا العراقي نجدها تعاني من عزلة ثقافية واجتماعية عن قرينتها في المجتمعات العربية نتيجة الظروف السلبية التي افرزتها الحرب والتي جعلت من مسؤوليات المرأة اشد خطورة وجسامة , وبالنظر الى الظروف الاستثنائية التي يمر بها العراق واجهت المرأة اعظم تحديات التي اثرت على تقدمها تمثلت في ثلاث حروب وما رافقها من حصار اقتصادي انهك قوى الاسرة العراقية عامة والمرأة خاصة حيث تحملت العبء الاكبر من مصاعب الحياة وتراجع دورها التنموي بشكل كبير مما ادى الى انحسار اسهاماتها في الحياة العامة .

وعليه فأن المرأة اداة التنمية وفي الوقت نفسه هدف من اهدافها فأن المجتمع لا يمكن ان يحقق تقدماً من دون المرأة، وعليه لا يقاس وزن المرأة في المجتمع بالكم التي تمثل اكثر من نصفه بقدر ما يقاس بالنوع الذي يتمثل بأدوارها الفاعلة والمتعددة التي تتطور مع تطور المجتمع و تقدمه وبذلك يشكل الحديث عن التمكين نقطة تقاطع ما بين ثقافة العزل والتهميش والتمييز وبين ثقافة العزل و التهميش و التمييز وبين ثقافة النوع والمشاركة .

اشكالية البحث/ يعد الدور مجموعة من الصفات والتوقعات المحددة اجتماعيّاً والمرتبطة بمكانة معينة، وللدور أهميّة اجتماعيّة؛ لأنه يوضّح أنّ أنشطة الأفراد محكومة اجتماعيّاً، وتتبع نماذج سلوكيّة محددة، فالمرأة في أسرتها تشغل مكانة اجتماعيّة معينة، ويتوقع منها القيام بمجموعة من الأنماط السلوكية تمثّل الدور المطلوب منها، وتتجلى مساهمة المرأة وأثرها في المجتمع، من خلال ادوارها المختلفة

اجتماعياً وسياسياً واقتصادياً وغيرها من الادوار المهمة في المجتمع، ولكن تواجه ادوار المرأة في الاصلاح وبناء السلام العديد من التحديات وعلى ميادين مختلفة، وهذا ما سيتم توضيحه في ثنايا البحث.

أهمية البحث/ تعد المرأة جزءًا لا يتجزأ من المجتمع، فالنساء يشكلن بعددهن نصف عدد سكان الكرة الأرضية، وهي الحجر الأساس للتنمية المستدامة في المجتمع، وهي المسؤول الأول عن تحديد نوع الحياة التي ستعيشها الأسرة وأفرادها، وتختلف وتتنوع الأدوار التي تقوم بها المرأة في المجتمع وتتباين ما بين دورها كأم، وكزوجة، وكقائدة، وكمسؤولة، وكأخت، وصديقة، وغيرها من الأدوار، وفي هذا البحث سنتناول أبرز أدوار المرأة المؤثرة في بناء المجتمعات .

فرضية البحث/ تساهم المرأة بشكل أساسي في بناء المجتمعات وتشكيل هويتها، من خلال دورها في تنشئة الأجيال وتحقيق التماسك والاستقرار الأسري، ومع التغيُّرات الاجتماعية والاقتصادية بين الماضي والحاضر ما زالت المرأة تغرس القيم والأخلاق الحميدة، وتساهم في تنشئة جيل واعٍ محافظ على هويته مع التطورات التكنولوجية وظهور وسائل التواصل الاجتماعي.

هيكلية البحث/ تضمن البحث فضلاً عن المقدمة والخاتمة، اربعة محاور، وهي:

المحور الاول/ ادوار المرأة في المجتمع، المحور الثاني/ دور المرأة في الاصلاح وبناء السلام في المجتمع، المحور الثالث/ تحديات ادوار المرأة في عملية الاصلاح وبناء السلام في المجتمعات، المحور الرابع/ سياسات واليات النهوض بدور المرأة في الاصلاح وبناء السلام

المحور الاول/ ادوار المرأة في المجتمع

تتمثل اهم ادوار المرأة في المجتمع بالتالي، وهي: [1]

1. دور المرأة في المجتمع كأم: ويعد هذا الدور للمرأة من أكبر التحديات التي تواجهها وتقوم بها في حياتها من بين أدوارها الاجتماعية الأخرى، فهي التي تتحمل عبء ومسؤولية الأسرة بدءًا من تربية الأبناء وحتى الإدارة الاقتصادية للمنزل، إذّ تعد المسؤولة الأولي التي يتوجب عليها أن تعزز من أخلاق الأطفال، بتشجيعهم بطرقها الخاصة على الانتظام، والانضباط، والصدق وغيرها من الأخلاق الحميدة، بالإضافة إلى تقديمها الحب، والعطف، والحنان دون أي مقابل، فتكون هي الأم، والمرشدة، والصديقة، والحكيمة أيضًا لأبنائها، وبذلك تُنشئ أفراد مجتمع أسوياء ويتميزون بالرشد، يحسنون ويرتقون بواقع مجتمعاتهم ويكون لهم بصمةً خاصة فيه .

2. دور المرأة في المجتمع كزوجة :يتمثل دور المرأة كزوجة إلى جانب قيادتها للمنزل؛ بشراكتها مع زوجها ومرافقتها له في رحلة حياته على صعابها وهوانها، فهي تخفف عنه الإجهاد والضغط والتوتر، وتساهم في خلق البيئة الهادئة والمنظمة له داخل الأسرة، كما توفر الجو الملائم لزوجها لتساعده على التفكير والتخطيط بطريقة سليمة لإدارة شؤون الأسرة، عدا عن أنها مصدر الإلهام الأول للزوج والداعم الحقيقي للإنجازات التي يقوم بها، ولنا ألا ننسى موقف المرأة بوفائها وولائها لزوجها وأفراد أسرتها الذين يلجؤون جميعًا لها عند حاجتهم للحب، والعطف، والراحة، والتقدير والشعور بالثقة .

3. دور المرأة في المجتمع كموظفة :وقد برز هذا الدور في المجتمع، وظهرت آثاره عليه عندما أصبح التعليم إلزاميًا للجميع دون أي تحييز أو تمييز، وأصبحت المرأة قادرة على الحصول على الدرجات العلمية كاملة وبكافة مراحلها، حينها أصبحت قادرة على تطبيق خبرتها العلمية بقوة في الحياة المهنية، وأصبحت المرأة رائدة وسيدة أعمال، وقد شغلت العديد من المسميات الوظيفية الهامة كرئيسة تنفيد، وغيرها من الشواغر المهنية الهامة في كافة المجتمعات وعلى جميع الأصعدة .

---

[1] خضر علمي جبريل، دور المرأة في مجالات الحياة، مقالة منشورة بتاريخ 16/3/2023، على الموقع الالكتروني: https://www.alqarn.dj/article/617

4. دور المرأة في المجتمع كناشطة مجتمعية :وتساهم المرأة بهذا الدور في الكفاح من أجل المطالبة بحقوق المرأة نفسها وحقوق أفراد مجتمعها، وقد أثبتت المرأة قوتها وإمكانيتها بعدة وسائل مختلفة وعبر منصات وجهات متنوعة، وساعدت في تنمية المجتمع إلى حد بعيد بهذا الدور .

5. دور المرأة في المجتمع كقائدة تخدم المرأة المجتمع وتساهم في تطويره وتنميته من خلال مناصبها القيادية في المجتمع، ويعود هذا الأمر لارتباط المرأة بالأسرة التي تعد الجزء الأساسي للمجتمعات، إذّ تقوم بتطبيق الاستراتيجيات السليمة التي تقوم بدورها كأم وزوجة على الشواغر التي تعمل بها كقائدة، فهي تهتم بشكل أكبر بالأشخاص الذين تحكمهم أو ترأسهم وتهتم بالتفاصيل التي تتعلق بهم أكثر، وبالتالي تكون قادرة على خدمتهم ومساعدتهم في تحقيق التنمية المستدامة الضرورية للمجتمعات .

المحور الثاني/ دور المرأة في الاصلاح وبناء السلام في المجتمع

إن دور المرأة وطبيعة تكوينها المميز كأم وراعية للأطفال عاكفة على تربيتهم عزز بشكل مباشر في تهميش دورها عند اغلب الحضارات والامم في القضايا الكبرى ، ولعل عاطفة لمرأة كونها أم ومربية جعلها أكثر سلما وأقل عنفاً، وأشد حرصا على الاستقرار واحلال السلام على أوضاع الحرب والعنف والنزاع ، فإبعاد المرأة عن الاسهام في عمليات بناء السلام نبع من الثقافة النمطية السائدة للمجتمع التي تتأثر بمدى الاستقرار السياسي وحالة السلم والرفاه الاقتصادي للمجتمع الذي يعكس بطبيعة الحال أسلوب الحياة وطريقة العيش والتفكير وتعزز ثقافة النمطية [1].

اكتسبت القضايا المتصلة بحقوق المرأة، خلال العقود الاخيرة، مكانة بارزة على صعيد رسم وصنع السياسات العامة على الساحة الدولية، وتؤدي المرأة دوراً مهماً وحيوياً في إعادة بناء المجتمعات والحد من النزاعات، اذ إن اسهام المرأة في الاصلاح وعمليات السلام يؤدي الى تقدم وبناء مجتمعا اكثر سلما وعدالة ورقيً، ومن هذا المنطلق لابد ان يتضمن بناء السلام إشراك النساء واسهامهن في هذه العملية، انطلاقا من قدرة المرأة ان تكون صانعة للسلام اكثر من الرجل، فللمرأة قدرة تفسيرية واسعة في

[1] ينظر: بان غانم الصائغ، الجندر والنوع الاجتماعي ودور المرأة في بناء السلام، مجلة القادسية، العدد (1)، جامعة القادسية، 2021، ص 32.

استيعاب الثقافات وتحسين التواصل والتعاون، كونها استطاعت ان تعمل بشرف الجماعة وشرف الاسرة وان اقصائها يعني حرمان البشرية من جهودها[1].

ترتكز جهود المرأة في الاصلاح وبناء السلام على مرتكزات ثلاث هي[2]:

1. السلام والاستقرار الذاتي والنفسي: وذلك بشعورها بالأمن الذاتي ، ان توفر العوامل والضمان الايجابي يؤدي الى حالة استقرار داخلي لدى المرأة والشعور بعدم القدرة على اثبات الذات بسبب عدم المساواة مع نتيجة الاعراف والعادات الاجتماعية.

2. السلام والامن الاسري: لا يمكن للمرأة ان تكون فاعلة في مجال احلال السلام اذا كانت تعيش حربا داخل اسرتها وذلك بنشرها المحبة والسلام بين ابنائها اولا قبل المجتمع ايمانا منها بالأسس التي تقوم عليها الاسرة وهي التماسك التفاعل الالفة المحبة .

3. السلام والدولي والعالمي: إن تجهيل نصف المجتمع، وتهميشه وحرمانه من المشاركة والإنتاج يؤدي بالتأكيد الى خلخلة الاستقرار والتوازن وتعريض السلام العالم للخطر، إذ إن إصلاح وضع المرأة بتعديل التشريعات المتعلقة بها سيمنحها بالتأكيد حرية ودورا أكبر في نشر ثقافة السلام ، اغلب الاوقات نجد ان طاولات المفاوضات المخصصة لحل النزاعات لا نجد فيها اي كمقعد مخصص لحل النزاعات رغم انها الضحية الاولى في اغلب هذه النزاعات.

وتساهم المرأة في اوقات النزاع بدور رائد ومؤثر بتوفير الحماية للمدنيين العزل من النساء والأطفال ضد العنف المسلح، وتقدم الخدمات الطبية، والإغاثية[3]، أما في مرحلة ما بعد النزاع فقد ساهمت في مفاوضات السلام والاتفاقات والحوارات السياسية وفي الإصلاح المؤسسي عقب انتهاء النزاعات المسلحة فعملية بناء السلام تعد أحدى النشاطات التقليدية للنساء، فهن اللحمة الاجتماعية لكل مجتمع، يتعلمن

---

[1] ينظر: سمير قلاع الضروس، مقدمة في دراسات السلام والامن في نظرية العلاقات الدولية، ابن النديم للنشر والتوزيع، بيروت، 2020،ص117،.

[2] فراس عبد الكريم، زيد رافع، تحديات بناء السلام في المجتمعات المتعددة دراسة تحليلية العراق انموذجا، مطبعة المرايا، نينوى، 2020، ص13.

[3] بان غانم الصائغ، مصدر سبق ذكره، ص34.

كأطفال من أمهاتهن مهارات صنع السلام وأدواراً سيتوجب عليهن أداؤها بعد الزواج، وداخل الأسرة، ومع الجيران[1].

ومن ابرز الامثلة على دور النساء في صناعة السلام ما حدث في سائر أنحاء أفريقيا، اذ اعتمدت النساء على السلطة الأخلاقية من كونهن مانحات للحياة أمهات ومحافظات على الحياة[2] ، فهن أمهات، وزوجات وقد استعملت النساء تكتيكات ناجحة من هذا القبيل في الجزائر وجمهورية الكونغو الديمقراطية، وكينيا، وليبيريا، ورواندا، والصومال العنف وجنوب أفريقيا، والسودان[3].

وتعد العدالة والمساواة من اهم الحقوق التي يجب ان تتمتع بها المرأة العراقية لغرض تحقيق اهداف التنمية المستدامة في البلد، وان اتاحة الفرصة لهن في المشاركة الفعالة في جميع مجالات الحياة وبالتساوي مع الرجل هو احد الاهداف التي تعزز تطور البلد وتحقيق التقدم العلمي والثقافي والاقتصادي وهذا جميعه يصب في تمكين المرأة وحمياتها، لهذا لابد من البحث في الادوار التي تضطلع المرأة الى تسنمها لتحقيق الاصلاح في الدولة والمجتمع من خلال لعب الادوار المخصصة لها والتي تأمل اشغالها في المستقبل وبالمساواة مع الرجل ومن ثم نبين اهم التحديات التي تواجه المرأة في اشغال الادوار والمناصب السياسية.

وإن التمتع بالحقوق السياسية عامة وللمرآة بصورة خاصة هو احدى المرتكزات الاساسية التي يقوم عليها التمكين السياسي والذي يقصد به جعل المرأة ممتلكة للقوة و الإمكانيات و القدرة لتكون عضواً فعالاً للإصلاح السياسي والتغير الديمقراطي مما يتوجب حضورها الفعال الى ارض الواقع من خلال تعزيز قدراتها بمشاركتها بصورة جدية وفعالة في كافة النشاطات السياسية و الشعبية و النقابات المهنية وتولي المناصب العامة ومواقع اتخاذ القرار لتكون قادرة وفعالة لأحداث التغيير والإصلاح .

فدورها في مؤسسات الدولة ذات الطابع الاجتماعي، فالتوعية والتعريف بشأن العدالة والمساواة بين الجنسين، ما زال هناك نقص واضح في الوعي المجتمعي إزائها، فالمرأة تخوض

---

[1] ينظر: نراقي صنم اندرليني ، صانعات السلام، ترجمة: غسان مكارم، مطبعة جمعية الامل، 2020، ص33.

[2] مي عز الدين عثمان، التحول في ادوار المرأة في اثناء النزاع وبعده في السودان حالات النزاع، مركز دراسات المرأة، بيروت، 2017، ص140.

[3] شهرزاد نصراوي، مشاركة المرأة في العملية السلمية والمفاوضات في العالم العربي، الجيزة، مصر، 2018، ص35.

اليوم صراعا متعدد الجوانب، فهنالك الصراع بين القيم الموروثة والقيم الجديدة التي تعلي من شانها وهنالك صراع الادوار داخل الاسرة ايضاً، حيث تسعى المرأة الى اعادة توزيع الادوار بعد مشاركتها في العمل بينما يتمسك الرجال بمكاسبهم التقليدية.

ومن الامثلة التطبيقية على مساهمة المرأة في الاصلاح وبناء السلام نلخصها بالتالي: [1]

1- التمثيل المباشر على طاولة المفاوضات: من خلال مشاركتها ضمن الوفود سياسية مستقلة اذ ان تمثيل المرأة في مراكز صنع القرار من اهم وسائل التي تدعم حضور هن في الحياة السياسية والعامة ويأخذ هذا التمثيل اما عبر نظام الكوتا، او عبر الوفود التي تطرح احتياجات النساء اذ يمكنها ان تضغط بصفة اكبر عبر القيام تشكيل تحالفات نسائية.

2- وضع المراقب في المفاوضات: اذ يمكن للنساء لعـ دور المراقب، والتمكن من الحضور مباشرة ، ويكون المراقب عادة مطلعا على جدول أعمال المفاوضات؛ مما يؤهله لتقديم ملاحظات و انتقادات من الممكن أن يستفيد منها الوسطاء وأطراف النزاع.

3- الاندماج ضمن وفد الوسيط ثالث: تستطيع المرأة تحقيق تأثير مهم إذا تم إدماجها ضمن الوفد الوسيط؛ اذ إن مشاركتها في عملية الوساطة تساهم في وضع احتياجات النساء في الاعتبار، ومراعاتها أثناء الاتفاق النهائي، كما أن حضورها يجعل إطار التفاوض بين الاطراف أكثر سلمية.

4- اللجان المنبثقة لإعداد وتنفيذ الاتفاقيات النهائية: تعتبر اللجان الشاملة من أهم الطرق التي يتم من خلالها تفعيل مشاركة المرأة في العملية السلمية؛ وذلك خلال اللجان التي تعمل خلال مسار المفاوضات، وحتى تضمن المرأة مشاركتها في لجان ما بعد الاتفاق؛ فلا بد لها من المشاركة في المفاوضات بعدة طرق؛ إما عبر نظام الكوتا، أو عبر الوفود المستقلة؛ وذلك لكي تتمكن من فرض وجودها وادراج حق مشاركتها.

5- المشاورات تهدف عادة إلى فهم احتياجات الجمهور من الممكن أن يقوم الوسيط بالمشاورات الرسمية وغير الرسمية في مختلف مراحل المفاوض ات؛

---

[1] ينظر: زيد رافع سلطان، مجتمعات ما بعد الصراع دراسة في البنية النظرية والتطبيقية لبناء السلام، الدور للطباعة، مدغشقر، 2020، ص35. وكذلك ينظر: بان غانم الصائغ، مصدر سبق ذكره، ص35.

وقد تفيد المشاورات أيضا في توليد الضغط على أطراف النزاع للبدء بالمفاوضات .

6- ورش العمل: تندرج ورش العمل ضمن مشاريع المنظمات غير الحكومية، والمؤسسات الأكاديمية المعنية ببناء السلام وفض النزاعات، وتهدف إلى توفير مساحات حوارية دون ممارسة أي ضغوط لدفعهم نحو التوافق؛ إنما تلتزم فقط بوضع المناقشات في إطار سلمي وبغض النظر عن الجدل السابق بشأن دور المرأة في صنع السلام، فإنّ المتفق عليه أن المفاهيم الاجتماعية لدور ووضع المرأة والرجل تلعب دوراً هاما في مصادر النزاع وفعاليته، ولذلك فإن النظريات الذكورية تأخذ الأن حيزاً كبيراً في دراسات من هذا النوع .

المحور الثالث/ تحديات ادوار المرأة في عملية الاصلاح وبناء السلام في المجتمعات

لقد اكدت المؤتمرات و المواثيق الدولية ضرورة مشاركة المرأة بصنع القرار باعتبار القيادة قوة مؤثرة و موجهة ومخططة في عمليات التنمية الشاملة والاصلاح ، وبما ان اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة قد عمقت حماية الحقوق الانسانية وحمتها حيث لا يمكن فصل حقوق النساء عن مفاهيم حقوق الانسان بشكل عام ، فالمادة الاولى من الاعلان تؤكد مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة، وبالفعل حدث تطور في البيئة العالمية متمثلاً في وثائق الأمم المتحدة الخاصة بالمرأة ، والتي صدرت عن العديد من الاتفاقيات و المؤتمرات فقد أكدت الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق السياسية للمرأة للعام 1966، أن للنساء الحق في التصويت في جميع الانتخابات بشرط التساوي بينهم وبين الرجال دون تمييز وكذلك للنساء الأهلية في ان ينتخبن جميع الهيئات المنتخبة بالاقتراع العام بشرط التساوي بينهن وبين الرجال دون تمييز وكذلك ضرورة تقلد المناصب العامة دون تمييز ضدهم[1].

وتعددت الادوار التي تضطلع بها المرأة في جميع مجالات الحياة ولكنها تصدم بتحديات و معوقات تجعل من تجسيد هذه الادوار امراً شاقاً وغير منصفاً في حق ذاتها وهو موروث تقليدي شعبي وقيود قانونية محدودية التوجه الرسمي الذي يقف حائلاً دون تحسين وضعها ،وهو أمر خطير على عملية الاصلاح الشامل و المشاركة السياسية العادلة بين الرجل و المرأة ، وبالنسبة لتحقيق المساواة المنشودة لحقوق الانسان في الدستور و الاتفاقيات الدولية وكان من ابرز المعوقات والتحديات ما يأتي:

[1] د. صابر بلول، التمكين السياسي للمرأة العربية بين القرارات والتوجهات الدولية والواقع، بحث منشور في مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ،المجلد 25، العدد (2)، جامعة دمشق، سوريا، 2009، ص11.

1. ضعف المشاركة السياسية للمرأة، وغياب الوعي وفقدان الثقة في الذات والدعم النسوي له التأثير السلبي على المشاركة في الادوار السياسية و الدور الاجتماعي يبدأ من نطاق الاسرة بتضييق دور المرأة في اتخاذ القرار فيها وصولاً الى الاعراف القبلية والعادات و التقاليد المجتمعية .

2. الدور القانوني ويتمثل في عدم دعم المرأة قانونياً على مستويات مهمة منها عدم اتخاذ اجراءات قانونية صارمة للحد من التعنيف الاسري للمرأة و كذلك على مستوى تحقيق التوازن بين حقوق المرأة ومساواتها مع الرجل في جميع ميادين ومجالات الحياة والافتقاد الى رؤية استراتيجية لتنمية المرأة سياسياً من خلال القيام بالأنشطة السياسية والندوات و الورش التي تؤهلها لتسنم المنصب، كما ان ضعف الارادة السياسية في بلورة القوانين التي تقوم على المساواة في الحقوق وعدم اقتصارها على المساواة الظاهرة وغير الحقيقة امام القانون

3. دور الخطاب الديني والذي يتأرجح بين اراء المذاهب الفقهية الاسلامية حول امكانية تمكين المرأة في مجلات الحياة من عدمه باعتبار نشاط المرأة في المجتمع يحسب له عدة حسابات من حيث اختلاطها بالعمل مع الرجل و تقييدها بالحشمة و الوقار والخ.

4. غياب التقاليد الديمقراطية وحرية العمل السياسي و التقييد و المنع و غلبة النظام القبلي او العشائري او نصرة الطائفة بدلاً من المواطنة.

5. تحديات ذاتية تتمثل بضغوط العمل و خضوع المرأة لرأي الرجل و كذلك طبيعتها الانثوية كالحمل و الأمومة، و تحديات المجتمع و المتمثلة بضعف الوعي وارتفاع نسبة الامية النسائية في بعض البلدان العربية واهما ارتفاع نسبة الجهل بالقانون و بأهمية التكنولوجيا للمجتمع بصفة عامة و للنساء بصفة خاصة .

6. تحديات تعود لبيئة العمل كالمعوقات التنظيمية والقوانين، وعدم معرفة المرأة للغات السائدة في الانترنت وعدم الاهتمام بها في المقررات والمناهج الدراسية، وكذلك تركز البنى التحتية الاساسية في مناطق المدن وغيابها في المناطق النائية والفقيرة والعشوائية وضعف دور النقابات والمنظمات الانسانية في دعم المرأة تكنولوجيا وثقافياً.

المحور الرابع/ سياسات واليات النهوض بدور المرأة في الاصلاح وبناء السلام

إن تعزيز مكانة وموقع المرأة وتفعيل دورها في المجتمع والنظام السياسي العراقي، يتطلب بذل المزيد من الجهود من جانب المؤسسات والمنظمات الحكومية وغير الحكومية بشكل مشترك او فردي، الامر الذي يجعله يصب في مجرى تغيير واقع المرأة نحو الافضل، يمكن ايجازها في: **تطبيق الاحكام بحذافيرها في الميادين والقضايا المتعلقة بالعدالة بين الجنسين**، اهمها: حق الوصول المتساوي الى التعلم والتدريب. والحق في الملكية الخاصة. والحق في الوراثة. والحق في التعامل ككيان مستقل في العلاقات التعاقدية. والحق في الامن والحق في الحياة بحرية بعيداً عن اي شكل من اشكال العنف سواء خاص ام عام. والحق في الرعاية الصحية. وحماية النساء الحوامل والامهات. والعمل على تعديل القوانين لاسيما المتعلقة بالعمل والاحوال الشخصية الامر الذي يمكنها من الحصول على حقوقها مضموناً لا شكلاً. واصلاح النظم السياسية والانتخابية على حد سواء. وتطبيق اليات محددة لدعم القيادات النسائية وبناء قدراتها ومهاراتها. وتوجيه الاعلام نحو تغيير صورته عن المرأة ورسم صورة ايجابية لمشاركتها السياسية ودعم وصولها الى مواقع صنع القرار في القطاعات كافة. **ضمان احترام تشريعات الدولة وكفالة تطبيقها. واعادة النظر ببعض القوانين المعوقة للتطور الديمقراطي عامة ومشاركة المرأة فيها خاصة. وتشجيع التنسيق والعمل المشترك ما بين النائبات والنواب** في قضايا مختلفة من خلال استخدام وسائل تشريعية ورقابية متعددة، فتكثيف الجهود وتشكيل التكتلات داخل مجلس النواب سيمكن النائبات من الضغط باتجاه اصدار قوانين لمصلحتهن. **والدعوة الى مزيد من التفاعل الايجابي مع مطالب المرأة وحاجاتها**[1].

فالعراق مدعو الى تطوير استراتيجية نوعية لتمكين المرأة من الوصول الى الفرص والامن الاقتصادي، ولا يتم ذلك الا من خلال ضمان مشاركة اكبر للمرأة في عملية صنع القرار، وتوفير اطار مؤسسي يتسم بالعدل والمساواة، ودعم قدرات المرأة الاقتصادية ومساعدتها في الوصول الى الاسواق والمشاركة في صياغتها كونها صاحبة مشروع ومنتجة وعاملة في القطاع غير الرسمي، وتمكين النساء من الحصول على التدريب في مجالات التفاوض وتكنولوجيا المعلومات والدعم الفني، ودعمها في الحصول على القروض والموارد الكافية، من اجل تطوير قدراتهن في التعامل

---

[1] ينظر: جميل مطر واخرون، الاداء البرلماني للمرأة العربية: دراسة حالات مصر وسوريا وتونس، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2005، ص ص205 – 207. وتانيا كيلي وعقيل عباس واخرون، مشاركة النساء في الحياة السياسية في البلدان العربية، مجلة اوراق ديمقراطية، العدد (5)، ايلول 2005، ص ص53 – 54 . مجموعة باحثين وباحثات، مراجعات في التشريعات والقوانين العراقية الخاصة بالمرأة، ط1، شركة دار الرواد المزدهرة للطباعة والنشر، 2007، ص79 .

مع متغيرات الاسواق المحلية والدولية. **وتهيئة الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي تمكنها من التفاعل الايجابي** مع المجتمع واحداث تحول في المنظومة العقدية والمعيارية والثقافية المرتبطة بقدرات المرأة واستعداداتها، واحداث تغيير في طبيعة تعاطي المجتمع مع الهوية الانثوية، من خلال: المساواة في فرص التمتع بالثروات والامكانات. والمساواة في فرص المشاركة. والمساواة في الوعي والادارة. والغاء القيود القانونية المقيدة للمرأة داخل الاسرة. وتحسين الحياة الاجتماعية للمرأة عن طريق التعبير والتوجيه بحقوق المرأة للسياسات الحكومية، ودعم الفئات النسائية المهمشة في المجتمع والارتقاء بأوضاعها والتركيز على تلبية احتياجاتها، وهذه مرهونة برهان المجتمع المدني بتحقيق ما فشلت همه غيره من السلطات ومؤسسات الدولة. **فضلاً عن مواجهة الفقر والحد من البطالة** الذي يعد من الاهداف الرئيسة عند وضع الخطط الاستراتيجية للنهوض بالمرأة وتمكينها اقتصادياً والذي سيساعد على التحرر من قيود الوظيفة الحكومية النمطية للمرأة، إذ تم اطلاق استراتيجية وطنية للتخفيف من الفقر في البلاد وكانت تشمل ستة محاور هي: تحقيق دخل اعلى للفقراء، تحسين المستوى الصحي لهم، نشر التعليم وتحسينه، توفير بيئة سكن افضل، تقليل مستوى التفاوت بين النساء والرجال، وتفعيل الحماية الاجتماعية للفقراء. **والنهوض بالواقع الاقتصادي للمرأة ودعم واقعها الاجتماعي**، من خلال تمكينها من المشاركة في وضع السياسات واسهامها في الهياكل والانشطة الاقتصادية المختلفة، لذلك فأن متطلبات نهوض المرأة مرتبطة طموح مؤسسات المجتمع المختلفة بتنمية وتغيير واقع المرأة من خلال رفع مكانتها وتعزيز ادوارها الاجتماعية، وادراك هذه المؤسسات ابتداءً من ذوي النفوذ والسلطة في الاسرة مروراً بالمؤسسة التربوية والاقتصادية ووصولاً الى المؤسسة السياسية بواجباتها نحو المرأة وابراز طاقاتها واظهار ابداعاتها عن طريق اتاحة الفرصة لها في العلم والعمل، لاسيما انها المساهم الفعلي في نهضة المجتمع واستقراره، وبذلك تكون تطلعات المرأة وطموحاتها منسجمة مع ما تقوم به من خدمة المجتمع وتنميته. **ودعم اتجاهات التوعية الاجتماعية والثقافية** الهادفة الى التعريف بفوائد مشاركة المرأة في العمل السياسي وتشجيعها واضعاف الاتجاهات الرافضة لمشاركتها. **واتاحة فرص التعليم والتأهيل والتدريب المهني** امام المرأة ومساواتها مع الرجل في الحقوق والواجبات. **واعادة النظر في انماط التنشئة الاجتماعية وتطوير مضامينها** بما يخدم غرض تنمية القيم الانسانية وعلاقات الاحترام المتبادلة بين الجنسين. **والغاء الازدواجية ما بين التنشئة الاجتماعية وما بين دور الاسرة والمدرسة** بحيث يكمل احدهما الاخر، لا ان يتناقضا بحيث تكون الاولى اداة لنقل القيم الموروثة فيما تكون مهمته الثانية التجديد والتطوير. **واجراء تغيير في المناهج الدراسية والتعليمية** وتطويرها بما يؤدي الى ازالة العقبات التي خلقتها المناهج الدراسية حول دور المرأة والرأي العام معاً خلال تبيان دورها الاجتماعي. **وضرورة قيام وسائل الاعلام والاتصالات بتوعية المرأة والرأي العام**

معاً من خلال تبيان دورها الاجتماعي، ودعوة المفكرين والمثقفين الى الاهتمام بقضايا المرأة ومعالجتها. **وتطوير بعض القيم الحضارية التي تتفق مع واقع المرأة المتغير** مثل تغيير النظرة الى المرأة من حيث كونها انساناً، واعتبار تعليم المرأة وعملها هدفين وقيمتين اساسيتين، وتكييف ظروفها بحيث تتواءم مع عملها وحياة اسرتها، وتقليل الاثقال التي تقع على كاهل المرأة داخل البيت وخارجه. **وتكثيف الجهود لإزالة كافة اشكال التمييز الحاصل ضد المرأة** من قبل الحكومات والمنظمات غير الحكومية، لاسيما تلك الناشطة في مجال تحرير المرأة وارباب العمل بغية دمجها في الحياة الاجتماعية والاقتصادية. **وتمكين المرأة من الحصول على مورد ثابت** تستطيع به زيادة انتاجها وتحصين استقلاليتها وضمان حقوق ارامل الحروب والمعيلات للأسر ومساعدتهن في الحصول على عمل وتأمين الاعداد المهني لهن[1].

الخاتمة

شغلت المرأة في العراق حيزاً كبيراً في مختلف المجالات الانسانية، على اعتبار ان المرأة عنصراً مهماً وفاعلاً في المجتمع، الذي تستند اليه أولى المهمات هي الاسرة التي تمثل النواة للمجتمع الانساني. فتوصل البحث الى عدة استنتاجات، اهمها:

1. لا تزال مشاركة المرأة العراقية في المجال السياسي محدودة ومتدنية رغم حقها محفوظ في الجانب التشريعي لكن غير مكتمل في الجانب التنفيذي. ولم يشكل تمثيل المرأة قوة ضاغطة على مجلس النواب في القضايا العامة او المتعلقة بالمرأة ويظهر دورها محدداً في التعليم والتمريض والاعمار، ولم يكن لها دور في اللجان الاكثر سيادية.

---

[1] ينظر: رضا متمسك، الحركة النسوية الاسلامية: حقائق وتحديات، في: مجموعة مؤلفين، المرأة وقضاياها: دراسات مقارنة ما بين النزعة التنويرية والرؤية الاسلامية، مركز الحضارة لتنمية الفكر الاسلامي، سلسلة الدراسات الحضارية، بيروت، 2013، ص ص140 – 141 . وعبد القادر عرابي، المرأة العربية بين التقليد والتجديد، في: مجموعة مؤلفين، المرأة العربية بين ثقل الواقع وتطلعات التحرر، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1999، ص ص53 – 54 . ومريان الخياط الصبوري، معوقات في وجه تحقيق المساواة بين الجنسين: حالة لبنان، مجلة المستقبل العربي، العدد (317)، تموز/ يوليو 2007، ص ص112 – 113 .وتانيا كيلي واخرون، مساهمة المرأة في الميدان الاقتصادي في الدول العربية، مصدر سبق ذكره، ص68 . وانتوني غدنز، علم الاجتماع مع مدخلات عربية، ترجمة وتقديم: د. فايز الصباغ، المنظمة العربية للترجمة ومؤسسة ترجمان، بيروت، 2005، ص ص360 – 361 . والاء عبد الله معروف، المرأة واتخاذ القرار الاجتماعية، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب، جامعة بغداد، 2007، ص ص78 – 79 . وهدى هادي محمود، المرأة ومؤسسات المجتمع المدني في العراق بعد عام 2003، مجلة دراسات دولية، العدد (63)، مركز الدراسات الاستراتيجية والدولية، جامعة بغداد، 2015، ص326 .

2. ان القيم والعادات والتقاليد لها علاقة بضعف مكانة المرأة في المجتمع وهذا ما يجعلها لا تأخذ مكانتها التي يجب ان تتمتع بها كونها نصف المجتمع.

3. ان هنالك حضوراً للمرأة ضمن العملية السياسية، الا ان هذا الحضور ربما يضعف او يتلاشى اعتماداً على ضعف مكانتها في المجتمع.

4. ما تزال هناك نظرة سلبية في المجتمع ازاء عمل المرأة خارج المنزل على الرغم من ان عملها يؤدي الى مساندة الرجل وتحسين وضع الاسرة الاقتصادية.

5. هناك اختلاف وتمايز في اساليب التنشئة الاجتماعية فيما بين الذكور والاناث، الامر الذي يجعل الذكور يتفوقون من خلال تنشئتهم باحتلال مكانة اجتماعية في المجتمع.

المصادر/

1) بان غانم الصائغ، الجندر والنوع الاجتماعي ودور المرأة في بناء السلام، مجلة القادسية، العدد (1)، جامعة القادسية، 2021.
2) سمير قلاع الضروس، مقدمة في دراسات السلام والامن في نظرية العلاقات الدولية، ابن النديم للنشر والتوزيع، بيروت، 2020.
3) فراس عبد الكريم، زيد رافع، تحديات بناء السلام في المجتمعات المتعددة دراسة تحليلية العراق انموذجا، مطبعة المرايا، نينوى، 2020.
4) نراقي صنم اندرليني ، صانعات السلام، ترجمة: غسان مكارم، مطبعة جمعية الامل، 2020.
5) مي عز الدين عثمان، التحول في ادوار المرأة في اثناء النزاع وبعده في السودان حالات النزاع، مركز دراسات المرأة، بيروت، 2017.
6) شهرزاد نصراوي، مشاركة المرأة في العملية السلمية والمفاوضات في العالم العربي، الجيزة، مصر،2018.
7) زيد رافع سلطان، مجتمعات ما بعد الصراع دراسة في البنية النظرية والتطبيقية لبناء السلام، الدور للطباعة، مدغشقر، 2020.
8) د. صابر بلول، التمكين السياسي للمرأة العربية بين القرارات والتوجهات الدولية والواقع، بحث منشور في مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ،المجلد 25، العدد (2)، جامعة دمشق، سوريا، 2009.
9) جميل مطر واخرون، الاداء البرلماني للمرأة العربية: دراسة حالات مصر وسوريا وتونس، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2005.
10) تانيا كيلي وعقيل عباس واخرون، مشاركة النساء في الحياة السياسية في البلدان العربية، مجلة اوراق ديمقراطية، العدد (5)، ايلول 2005.

11)مجموعة باحثين وباحثات، مراجعات في التشريعات والقوانين العراقية الخاصة بالمرأة، ط1، شركة دار الرواد المزدهرة للطباعة والنشر، 2007.

12)رضا متمسك، الحركة النسوية الاسلامية: حقائق وتحديات، في: مجموعة مؤلفين، المرأة وقضاياها: دراسات مقارنة ما بين النزعة التنويرية والرؤية الاسلامية، مركز الحضارة لتنمية الفكر الاسلامي، سلسلة الدراسات الحضارية، بيروت، 2013 .

13) عبد القادر عرابي، المرأة العربية بين التقليد والتجديد، في: مجموعة مؤلفين، المرأة العربية بين ثقل الواقع وتطلعات التحرر، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1999.

14)مريان الخياط الصبوري، معوقات في وجه تحقيق المساواة بين الجنسين: حالة لبنان، مجلة المستقبل العربي، العدد (317)، تموز/ يوليو 2007.

15) انتوني غدنز، علم الاجتماع مع مدخلات عربية، ترجمة وتقديم: د. فايز الصباغ، المنظمة العربية للترجمة ومؤسسة ترجمان، بيروت، 2005.

16)الاء عبد الله معروف، المرأة واتخاذ القرار الاجتماعية، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب، جامعة بغداد، 2007.

17)هدى هادي محمود، المرأة ومؤسسات المجتمع المدني في العراق بعد عام 2003، مجلة دراسات دولية، العدد (63)، مركز الدراسات الاستراتيجية والدولية، جامعة بغداد، 2015.

18)خضر علمي جبريل، دور المرأة في مجالات الحياة، مقالة منشورة بتاريخ 16/3/2023، على الموقع الالكتروني: https://www.alqarn.dj/article/617

تحرير موارد المرأة واستثمارها في دعم مسارات التنمية الإقتصادية

أ.د. برزان مُيّسر حـامد الحميـد
جامعة الموصل/ كلية التربية للعلوم الانسانية / قسم التاريخ
dr.barzan_78@yahoo.com

ملخص :

يتناول البحث تحرير موارد المرأة واستثمارها في دعم مسارات التنمية الاقتصادية بإعتبار المرأة جزءًا مهماً من المجتمع المسلم وبالتالي يقع على عاتقها دوراً كبير لا يقل أهميةً ومكانةً عن دور الرجل المسلم في تحقيق التنمية البشرية المستدامة ومنها التنمية الأقتصادية .

لقد حرص الإسلام حرصاً بالغًا على تنمية الإنسان وتنمية موارده الاقتصادية، كي ينعم بحياة طيبة كريمة، هانئة مليئة بالإنجاز والعمل الصالح الذي يؤتي ثماره مرتين: مرة في الحياة الدنيا، ومرة في الحياة الآخرة .

فالتنمية الاقتصادية في الإسلام تبدأ ذاتياً وذلك من خلال تربية الإنسان(ذكراً كان أم انثى) ليقوم بالدور المنوط به، فجوهر التنمية هو تنمية الإنسان نفسه، وليس مجرد تنمية الموارد الاقتصادية المتاحة لإشباع حاجياته، فهي تنمية أخلاقية تهدف إلى تكوين الإنسان قبل كل شيء

الكلمات المفتاحية: تحرير، موارد المرأة، استثمارها، دعم، التنمية ، الأقتصادية .

Empowering women's resources and investing them in supporting pathways for economic development

Prof. Dr.
Barzan moyasir hamid alhmeed
University of Mosul - College of Education for Human Sciences
History Department

Summary :

The research addresses the empowerment of women's resources and their investment in supporting economic development pathways, considering women as an important part of the Muslim community. Therefore, they bear a significant role that is no less important or esteemed than that of Muslim men in achieving sustainable human development, including economicdevelopment.

Islam has placed great emphasis on the development of individuals and their economic resources, so they may enjoy a good, dignified life, filled with achievements and good deeds that yield rewards twice: once in this world and once in the hereafter

Economic development in Islam begins with the individual, through the education of a person (whether male or female) to fulfil their designated role. The essence of development is the development of the individual themselves, not merely the development of available economic resources to satisfy their needs; it is a moral development aimed at shaping the individualaboveallelse.

Keywords : Empowerment, women's resources, investment, support, development, economic .

مقدمـــة :

إن أهم ما يميز شعوب العالم النامي اليوم هو الطموح الكبير نحو التقدم والأرتقاء وتحقيق أفضل معدلات الحياة الأنسانية، وبتعبير آخر تتسم هذه الشعوب بالطموح التنموي حيث أصبحت التنمية شغلها الشاغل وأملها في الخلاص من كل مظاهر وأسباب التخلف الذي عاشته لسنين طويلة .

وأذا كان ثمة اتفاق عام على أن خطط التنمية الاقتصادية المنشودة في أي قطر نامٍ ينبغي أن تركز على محددين أساسين هما : تراكم رأس المال والعنصر البشري بأعتبارهما الممر الأجباري لأي عملية تنموية ، فأننا ومن منطلق هذه الورقة البحثية سنركز على العنصر البشري وبالتحديد على دور المرأة في التنمية وما يقابله من تحديات ، خاصة ما يتعلق منها بالجانب الثقافي، فالعنصر الثقافي في المجتمع من أهم العوامل التي يؤدي اغفالها الى اعاقة العملية التنموية بشكل عام ومنها التنمية الاقتصادية .

ومع كل الجهود التي بُذلت، لا تزال المرأة المسلمة تواجه العديد من التحديات في مجتمعاتنا العربية والاسلامية التي تقف حاجزاً بينها وبين المشاركة الفعالة في عمليات التنمية الاقتصادية رغم كل طاقاتها وأمكانياتها .

فالجدل لا يزال دائراً حول حقوق المرأة في العمل وتحقيق التنمية الاقتصادية بالرغم من توافر قاعدة عريضة من النصوص الفقهية والتشريعية الوضعية أو الدستورية المؤيدة لعمل المرأة، فالمجتمع لا يزال ينظر الى المرأة بأعتبارها تنتزع فرص العمل من الرجل من ناحية ، مما ينعكس على على تفعيل القوانين الوظيفية وتنفيذها على أرض الواقع في صور متعددة منها ما

تثبته الدراسات من تدني راتب المرأة عن الرجل لذات الوظيفة والكفاءة والوقت، وانحسار وظائف الكثير من النساء في طبيعة اعمال من وجهة نظر المجتمع تتناسب وطبيعتها .

كما ان غالبية مجتمعاتنا العربية تتصف بأنها مجتمعات ذكورية ، تهيمن فيها صورة الرجل ككاسب للرزق والمرأة كربة منزل وواجباتها تتمحور حول الاعتناء بشؤون الأسرة اليومية ورعاية الأطفال وتربيتهم ، مع الاعتقاد بأن تعليم المرأة وعملها سيؤديان الى تحملها أعباء ومسؤوليات تفوق قدراتها وأمكانياتها ، وهي ليست بالاساس من واجباتها مما يتطلب منها طاقات إضافية لتستطيع إنجاز كل ما يجب في الزمن المحدد وفي اكمل وجه ، أو ستضطر للتخلي عن الكفاءة في الأداء ، وربما الأختيار بين أحد الدورين داخل أو خارج المنزل وهذه الأفكار هي فعلاً ما يحد من مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية المنشودة .

وهنا يمكن ان نطرح التساؤل التالي : ما هي المعوقات أو العقبات التي تضعف أو تحد من مساهمة المرأة المسلمة في عمليات التنمية الاقتصادية في مجتمعاتنا العربية والاسلامية ؟

فالمرأة والتنمية وجهان لعملة واحدة، فالنمو لم يعد يكتفي بإنعاش المجتمع اقتصادياً واجتماعياً وحسب، وإنما أصبح يهتم بتوزيع فوائده توزيعاً عادلاً بما يوفر للأفراد أسباب المشاركة وفرص اتخاذ القرار والعمل وتمكينهم من المساواة في كل مراحل النمو المنشودة، فالتنمية بصفة عامة هدفها ووسيلتها الأنسان مهما أختلف جنسه(ذكراً كان أم انثى) فهي تسعى الى تحقيق نمو متكامل ليس اقتصادياً وحسب بل اجتماعياً وسياسياً وديمغرافياً ، بإعتبار التنمية موارد مادية يقوم الأنسان بأستثمارها من خلال نظام اجتماعي سياسي يدرك ضرورة أحداث النمو ويتفاعل معه ويخطط له .

بناءً على ما تقدم سنركز في هذه الورقة البحثية على تحرير موارد المرأة واستثمارها في دعم مسارات التنمية الاقتصادية بأعتبارها جزءًا مهماً من المجتمع المسلم وبالتالي يقع على عاتقها دور كبير لا يقل أهميةً ومكانةً عن دور الرجل المسلم في تحقيق التنمية البشرية المستدامة ومنها التنمية الأقتصادية .

وجدير بالذكر أن لفظ التنمية الاقتصادية لم يكن معروفاً في كتابات العلماء الأقدمين، بيدّ أن مفهومه قد استخدم كثيراً بألفاظ مختلفة منها: العمارة والتمكين والنماء والتثمير، بل إن بعض

هذه الألفاظ قد وردت في القرآن الكريم وفي بعض الأحاديث النبوية الشريفة، كما جاءت في كتابات العلماء في العصور المبكرة الأولى .

والمتأمل في مفهوم التنمية الاقتصادية في الإسلام، يجده واسعاً شمولياً يستوعب كل ما يؤدي الى الحياة الطيبة للإنسان المستخلف على هذه الأرض، المأمور بإصلاحها وإعمارها والإفادة من خيراتها ومواردها. وقد أشار البعض من علماء المسلمين الى هذه الحقيقة ومنهم على سبيل المثال لا الحصر ((مالك بن نبي)) في كتابه : ((المسلم في عالم الأقتصاد)) الذي ركز فيه الحديث على دور الأنسان المسلم في المجتمع المسلم كلبنة أولى لعملية التنمية .

اهمية البحث وأبرز نتائجه : تكمن أهمية البحث في تتبع الدور الذي تؤديه المرأة المسلمة في تحقيق التنمية البشرية المستدامة ولا سيما التنمية الأقتصادية بأعتبارها جزءًا مهماً من المجتمع المسلم ، وذلك من خلال تحرير مواردها التي أكد عليها الأسلام وشريعته السمحاء. كما توصل البحث الى عدد من النتائج تم تضمينها في نهايتها، منها إن من أهم الخطوات التي عمل الاسلام على تأمينها من أجل وصول المرأة الى الموارد الأقتصادية والأرتقاء بها وتعزيز دورها في التنمية الأقتصادية، تحرير مواردها الأقتصادية من خلال التأكيد على حقها في الميراث والمهر كجزء أساسي من هذه الموارد . فضلاً عن ضرورة تعاون كافة مؤسسات المجتمع المدني لتصحيح الفكرة السائدة حول مشاركة المرأة في الحياة العامة، وتحقيق التنمية الأقتصادية المنشودة ، والعمل المتناسق على إيجاد أرضية صلبة من الوعي والثقافة العامة .

هدف البحث : تقديم أضافة نوعية متكاملة الأطر والجوانب في دراسات تخص المرأة المسلمة، من خلال البحث والكشف عن دورها في تنمية المجتمع إقتصادياً وذلك من خلال التركيز على تحرير مواردها التي أقرها الشرع وأكد على أحقيتها فيها كي تتمكن من تحقيق تلك التنمية المنشودة .

مشكلة البحث : يحاول البحث الأجابة على عدد من التساؤلات، من أبرزها : كيف يمكن للمجتمعات العربية والمسلمة أن تُحرّر موارد المرأة كي تُسهم في تحقيق ودعم مسارات التنمية الأقتصادية ؟ وما هي العوامل التي أسهمت في تقوية هذا الدور أو إضعافه عبر المسار التاريخي للمجتمعات الإسلامية من حيث التنشئة والتربية والتعليم وغيرها ؟

منهجية البحث : أعتمد البحث المنهج الاستنباطي الوصفي الذي يستند الى أساليب الاحصاء الاقتصادي ومحاولة معرفة العلاقة الكمية التي تربط هذه المتغيرات بعضها ببعض. كما وظفت

الدراسة المنهج التحليلي للوقوف عند العوامل الدينية والأجتماعية التي ساعدت على تقوية دور المرأة في تحقيق التنمية الاقتصادية بعد تحرير مواردها التي مهدت لذلك .

هيكلية البحث: اقتضت طبيعة البحث أن نقسمّه الى مبحثين تسبقهما مقدمة وتعقبهما خاتمة وتوصيات، تناول المبحث الأول: التمكين الإقتصادي للمرأة المسلمة وفيه مطلبان: الأول : تأمين الإسلام حق المرأة في الميراث، في حين ركز المطلب الثاني حول: حق المرأة في الحصول على الموارد الاقتصادية المختلفة. أما المبحث الثاني: فقد كُرّس للوقوف على: معدلات مساهمة المرأة المسلمة في النشاط الاقتصادي من خلال أستعراض احصاءات مساهمة المرأة المسلمة في تطوير بلدها رغم أن نشاطها الاقتصادي أقل من نشاط النساء في البلدان المتقدمة. وفي الخاتمة سطرّنا أهم النتائج التي توصلنا اليها من خلال هذا البحث أضافة الى التوصيات.

تمهـيد :

إنّ التنمية الاقتصادية ليست عملاً دنيوياً محضاً، يهدف إلى مجرد تحسين مستوى دخل أفراد المجتمع أو توفير حد الكفاف أو إشباع حاجاتهم الأساسية، وإنما تنمية البيئة المحيطة به اقتصادياً واجتماعياً وثقافياً، لتمكن الإنسان من القيام بهذه المسؤوليات على الشكل المطلوب خير قيام [1]. ومما لاشك فيه أن المرأة عنصر فعال في التنمية الاقتصادية للمجتمع، والإسلام بتشريعاته الحكيمة ونصوصه المتضافرة أكد هذا الدور، كما قدم كافة التسهيلات التي تمكن المرأة من القيام بهذا الدور التنموي الهام. من هنا فقد أقر الإسلام للمرأة الوسائل المشروعة التي تحقق لها الوصول إلى الموارد الاقتصادية الممكنة لتأدية دورها التنموي الاقتصادي،وشرع لها الحق في الميراث على خلاف ما كان سائداً في الأمم الأخرى إبانّ البعثة. والميراث كان نظاماً جاءت به الشرائع السماوية وسارت عليه غالب الأعراف البشرية على تفاوت فيما بينها في درجات الاعتراف بالملكية الشخصية والعدالة الواجب مراعاتها [2]، بيدّ أن الاهتمام بوصول المرأة

([1]) رقية طه جابر العلواني، دور المرأة المسلمة في التنمية... دراسة عبر المسار التاريخي، د،م، 2006، ص60-61؛ وللمزيد من التفاصيل ، راجع: توفيق الطيب البشير، التنمية الاقتصادية في الإسلام ، الموقع الألكتروني : http://www.bab.com/articles/full_article.cfm?id=8385

([2]) راجع في الميراث عند اليونان والرومان،أبو اليقظان الجبوري، حكم الميراث في الشريعة الإسلامية، دار الندوة الجديدة، بيروت، ط2،1406هـ/1986م،ص11 وما بعدها؛ بدران أبو العينين، أحكام التركات والمواريث في الشريعة

إلى هذه الموارد الاقتصادية كان محط اختلاف واسع بين الديانات والشرائع. ففي النصوص التشريعية اليهودية تدور أحكام الميراث حول الذكورة، فالوارث هو الولد الذكر سواء أكان مولوداً من زواج شرعي أو غير شرعي، ولعل هذا التركيز على محورية الذكر في اليهودية مرجعه اعتقادهم السائد أن عدم الإنجاب فيه علامة على نهاية العهد الإلهي لليهود، ومن هنا فقد استبشروا بقدوم المولود الذكر، كما أن عدم الإنجاب عندهم من الأسباب المحيزة لوقوع الطلاق، فالميراث للذكور في المنظومة اليهودية، ولا ترث البنات إلا في حالة فقد الذكور[1].

جاء في سفر التثنية :

((إذا كان لرجل امرأتان: إحداهما محبوبة والأخرى مكروهة، فولدتا له بنين، المحبوبة والمكروهة، فإن كان الابن البكر للمكروهة، فيوم يقسم لبنيه ما يكون ما كان له، لا يحل له أن يقدم ابن المحبوبة بكراً على ابن المكروهة البكر. بل يعرف ابن المكروهة بكرا ليعطيه نصيب اثنين من كل ما يوجد عنده لأنه هو أول قدرته، له حق البكورية...))[2].

أما الميراث بين الزوجين، فللزوج الحق في ميراث زوجته كاملاً دون مشاركة أحد من أقاربها ولا أولادها، فالمرأة كانت ملكاً لأهلها قبل الزواج وتكون ملكاً لزوجها بعد ذلك وأولادها، ولا ترث الأم من أولادها مطلقاً، ولكنها إن ماتت يكون الميراث لأولادها الذكور إن كان لها[3].

والمنظومة المسيحية سارت على ما كان معمولاً به في اليهودية إلى أن وضع بعض أباء الكنيسة تشريعات بسيطة في باب الميراث مستمدة في الغالب من النظام اليهودي والروماني.

الإسلامية، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، د، ت، ص 9 وما بعدها؛ أحمد محمود الشافعي، الميراث في الشريعة الإسلامية، مؤسسة الثقافة الجامعية، مصر، 1983م، ص6 وما بعدها .

([1]) العلواني، دور المرأة، ص62؛ محمد حافظ صبري، ص578؛ فواد عبد المنعم، ص142؛ نقل العبارة عن ريفلو أستاذ الشرائع القديمة في جامعة باريس. وقانون حمورابي أقدم نص تشريعي – القرن الثامن عشر قبل الميلاد– حتى اليوم، وقد ظهرت التوراة بعده واستعارت العديد مما يتعلق بالمرأة منه. مركز المرأة في قانون حمورابي والقانون الموسوي، جان أمل دبك. ترجمة سليم العقاد،ص23، وقد أشار إلى هذا التأثر العديد من الباحثين .

([2]) سفر التثنية :21 15-17.

([3]) تفاصيل هذه الأحكام منقولة عن كتاب محمد حافظ صبري والذي نقل عنه جل الكتاب المعاصرين ومنهم: بدران أبو العينين، أحكام التركات والمواريث في الشريعة الإسلامية ، ص 18.

وقد تأثر نظام الميراث عند العرب قبل الإسلام بعوامل متعددة، من أبرزها طبيعة الحياة التي اتسمت بالتنقل والترحال وكثرة الحروب الطاحنة والاعتداءات بين القبائل ، مع غياب السلطة المركزية التي يمكن أن تقوم بهذه المهام في سبيل إشاعة الأمن والاستقرار. وعلى هذا فقد حرم العرب في الجاهلية، الأطفال والنساء من الميراث وذلك لعدم قدرتهم على تحمل مسئولية الذب والدفاع عن القبيلة[1] ، فالميراث عندهم نظام مرتبط بالحماية والدفاع عن الاسرة الكبيرة–القبيلة– أكثر من تعلقه بأي أمر آخر كالقرابة والنسب ونحوها من علاقات اجتماعية، فقد كانت القبيلة تقوم بكاة الوظائف الدينية والسياسية والقضائية ونحوها .

وكان للميراث عند العرب – قبل الإسلام – أسباب متعددة و شروط معينة، منها القرابة. وهذا فيما يتعلق بالذكور، أما النساء فإنهن لا يرثن مطلقا سواء كن أخوات أو بنات أو أمهات كما تمت الإشارة إلى ذلك أنفاً.

يقول في ذلك الجصاص: " قد كان أهل الجاهلية يتوارثون بشيئين أحدهما النسب والأخر السبب فأما ما يستحق بالنسب فلم يكونوا يورثون الصغار ولا الإناث وإنما يورثون من قاتل على الفرس وحاز الغنيمة روي ذلك عن ابن عباس وسعيد بن جبير في أخرين منهم إلى أن أنزل الله تعالى :((ويَسْتَفْتُونَكَ في النِّساءِ قُلِ اللَّهُ يُفْتِيكم فِيهِنَّ))(سورة النساء: جزء من الاية 127)، إلاّ إنه قد روي أنه أول من ورّث البنات في الجاهلية وأعطى للبنت كما أعطى للأبن ، رجل أسمه ذو المجاسد اليشكري عامر بن جشم بن حبيب[2] . يقول ابن حجر في شرحه لصحيح البخاري:

([1]) القبيلة هي وحدة اجتماعية تجمع عدة عشائر قد لا تكون ذات علاقة نسب واحدة. والقبيلة تشكل وحدة اجتماعية وسياسية واقتصادية متكاملة وتكاد تكون مجتمعا مغلقا على نفسه. محمد علي قطان، دراسة المجتمع في البادية والريف والحضر، القاهرة، دار الجيل،1979م ، ص73، 117؛ الجصاص، أحكام القرآن، تحقيق: محمد الصادق قمحاوي، بيروت، دار إحياء التراث العربي، 1405هـ)، ج2، ص2.

([2]) هذه العبارة نقلها بعض المؤلفين عن أبي جعفر محمد بن حبيب البغدادي المتوفى سنة 245هـ ، له عدة كتب منها: المختلف والمؤتلف في أسماء القبائل. أنظر ترجمته في: حاجي خليفة ، كشف الظنون عن أسامي الكتب والفنون، بيروت، دار الكتب العلمية، 1413هـ)، ج 1، ص 146؛ وكذلك، محمد بن إسحاق أبو الفرج النديم، الفهرست، بيروت: دار المعرفة، 1398، 1978م، ج2، 155؛ وأنظر: بدران أبو العينين، احكام التركات والمواريث، ص8، فقد نقل عبارة البغدادي وذكر أن عامر بن جشم أعلى للبنت سهماً وللذكر سهمين والظاهر أنه قد سوى بينهما في الميراث وليس الأمر كما نقل عنه المؤلف وأشار فيه إلى موافقة عامر بن جشم لحكم

((أهل الجاهلية كانوا لا يورثون البنات كما حكاه جعفر بن حبيب في كتاب المحبر))[1]، وحكى أن بعض عقلاء الجاهلية ورّث البنت لكن سوى بينها وبين الذكر وهو عامر بن جشم[2] .

إلا أن الحالة العامة السائدة آنذاك كانت حرمان الأنثى من الميراث مطلقاً وهذا ما شاع بين مختلف القبائل العربية، وقد كان أمراً مبرراً له ما يسوغه عندهم تماماً، فالمرأة بحاجة إلى حماية وصيانة خاصة في ذلك المجتمع المشحون بالاعتداءات والحروب والغارات والرجل هو القادر على القيام بذلك الدور، فإعطاء الميراث إليه دونها أمر مستساغ وله مبرراته. فالميراث كنظام عرفه العرب على أساس أنه في مقابل الدفاع والحماية وليس لصلة القرابة أثر يذكر في حالة غياب أو تخلف فكرة الدفاع عن القبيلة [3] .

المبحث الاول

التمكين الإقتصادي للمــرأة المسلمة

وفيه مطلبان :

- **المطلب الأول: تأمين الإسلام لحق المرأة في الميراث :**

يُعد تأمين الإسلام مسألة وصول المرأة إلى الموارد الاقتصادية من أهم الخطوات للارتقاء بتنمية المرأة ووضعها الاقتصادي. فقد استمر العمل بنظام الميراث السائد بين العرب في صدر الإسلام على أساس أن الأحكام التشريعية كانت تتنزل بصورة تدريجية إلى أن نزلت آيات المواريث التي ألغت تلك القوانين الجائرة التي سار عليها العرب ردحاً من الزمن، يقول في ذلك الجصاص رحمه الله : ((وقد كانوا– أي الناس في صدر الإسلام – مقرين بعد مبعث النبي صلى الله عليه وسلم على ما كانوا عليه في الجاهلية في المناكحات والطلاق والميراث إلى أن

الإسلام فيما بعد. وأنظر: أحمد محمود الشافعي، الميراث في الشريعة الإسلامية، مصر، مؤسسة الثقافة الجامعية، 1983م، ص19.

([1]) هكذا وردت وذكر حاجي خليفة أنه الجبر، انظر ترجمته في كشف الظنون .

([2]) أحمد بن علي بن حجر أبو الفضل العسقلاني، فتح الباري شرح صحيح البخاري، تحقيق: محمد عبد الباقي ومحب الدين الخطيب، بيروت، دار المعرفة، 1379هـ)، ج12، 15؛وينظر: العلواني، دور المرأة، ص63 .

([3]) عبد الهادي عباس، المرأة والاسرة في حضارات الشعوب وأنظمتها،دمشق، طلاس للدراسات والترجمة والنشر، 1987،ج2،ص40؛ احمد محمود الشافعي، الميراث في الشريعة الاسلامية، مصر. مؤسسة الثقافة الجامعية،1983، ص18 .

نقلوا عنه إلى غيره بالشريعة. قال جريج قلت العطاء: أبلغك أن رسول الله صلى الله عليه وسلم أقر الناس على ما أدركهم من طلاق أو نكاح أو ميراث قال لم يبلغنا إلا ذلك)) [1] .

وتقوم فلسفة الميراث في الاسلام على أساس القرابة فالميراث حق لذوي القربى جميعاً، حسب مراتبهم ودرجاتهم وأنصبتهم . والقرابة نظام اجتماعي ينظم العلاقات بين أفراد معينين في المجتمع يعرفون بأنهم أقارب ، فالأقارب يتميزون بوجود علاقات اجتماعية وروابط نسب أو مصاهرة أو تحالف بينهم مما يؤدي الى وجود حقوق وواجبات والتزامات مادية ومعنوية متبادلة ، وعلى هذا تتميز علاقة الأقارب فيما بينهم عن علاقة غير الاقارب[2] .

وتعد القرابة العامل الأساسي في تحقيق التضامن والتكافل في المجتمع سواء أكان بدائياً أو ريفياً، وقد أشار إلى هذه الحقيقة ابن خلدون فاعتبر القرابة الدموية من أقوى العوامل في تحقيق التضامن الاجتماعي بين الأقارب .

يقول ابن خلدون في ذلك أن تعبير عصبة أو عصبية يطلق على الأقارب وأن الخالق سبحانه قد وضع في الطبائع البشرية حب الأقارب والعطف على ذوي الأرحام والدفاع عنهم ونصرهم والتعاون معهم في السلام وعند القتال[3]، وقد حاول ابن خلدون إرجاع العصبية إلى الطبيعة البشرية والنوازع النفسية الفطرية والظروف الاجتماعية التي تجبر الناس على التعاون أو التنافس والانفصال وفقا لنواميس اجتماعية. ومن الملاحظ على كلام ابن خلدون عن العصبية اعتباره لها على أنها الولاء للقبيلة التي ينتمي إليها الفرد[4] .

([1]) الجصاص، مرج سابق، ج2،ص2 .

([2]) أنظر في مفهوم القرابة : أحمد أبو زيد، البناء الاجتماعي مدخل لدراسة المجتمع، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ط3، 1979م)، ج2، ص292 وما بعدها؛ أحمد الخشاب، دراسات أنثروبولوجية، مصر ، دار المعارف، ط3، 1970م، ص 433.

([3]) عبد الرحمن بن محمد بن خلدون، مقدمة ابن خلدون، تحقيق:علي عبد الواحد، وائي، مصر، دار النهضة، 1401هـ، 1981م)، 475 وما بعدها .

([4]) اهتم علماء الاجتماع بدراسة وتحليل مفهوم القرابة ومرتكزاته اهتماما بالغاً، وشغل موضوع القرابة حيزاً هائلاً في الأنثروبولوجيا الاجتماعية واستخدم علماء الاجتماع طرائق متعددة لدراستها منذ أوائل القرن الثامن عشر. ومفهوم القرابة يشكل المحور الأساس الذي يدور حوله نظام التوريث بصفة عامة. انظر في ذلك: بوتو مور، تمهيد في علم الاجتماع، ترجمة: محمد الجوهري وآخرين، مصر، دار المعارف، ط3، 1977م ، 220.

والإسلام راعى مفهوم القرابة وأرسى دعائم قوية لتوطيده من خلال الحض على رعاية الأقارب وكفالتهم من قبل القادرين، وهو مبدأ يتلاءم مع قواعد الإسلام في تنظيم سلوكيات الفرد مع الأخرين وفق أسس من الاحترام والمودة حفاظا على الوحدة والتضامن. وعلى هذا فقد نظم الإسلام الميراث تنظيماً دقيقاً يتسم مع تلك المبادئ العامة.

وحظيت هذه الأحكام والتي عرفت فيما بعد بعلم– الفرائض – باهتمام بالغ فقد حث الرسول عليه الصلاة والسلام على تعلمه وتعليمه لأهميته، وكان كبار الصحابة رضوان الله عليهم يتسابقون في تعلمه. وخلافاً لغالب التنظيمات الأخرى في الإسلام، فقد جاء تنظيم الميراث بتفصيل دقيق لكل الأنصبة ومستحقيها وأوجه استحقاقها لحسم كل أسباب النزاع الذي يمكن أن يتولد بين الأقارب من جراء توزيع الأنصبة بينهم. وما ذلك إلا حفاظاً على المقصد الأساسي الذي قام عليه في الأصل نظام الميراث، ألا وهو الحفاظ على أصرة القرابة وروابطها من أي تصدع أو تفكك .

وقد تدرج الإسلام في أحكام المواريث نظراً لظهوره في بيئة جاهلية تمكنت منها قوانين بالية مجحفة تقوم على هضم حقوق الضعفاء والأطفال والنساء، فقد كان القانون السائد أن الدفاع عن العشيرة والقبيلة يقع على كاهل الرجال الأقوياء الأشداء وبالتالي فالميراث لهم بناءً على دورهم في نصرة القبيلة والدفاع عنها.

ومن هنا فقد بدأ الإسلام أول ما بدأ بتقرير حق توريث تلك الفئات المستضعفة وإثبات أحقيتها في الميراث سواء أكان كثيراً أو قليلاً، وبذلك أتي على ركن نظام الميراث في الجاهلية، قال تعالى:((لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا تَرَكَ الْوَالِدَانِ وَالْأَقْرَبُونَ وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا تَرَكَ الْوَالِدَانِ وَالْأَقْرَبُونَ مِمَّا قَلَّ مِنْهُ أَوْ كَثُرَ نَصِيبًا مَّفْرُوضًا))(سورة النساء، الاية : 7).

وإقرار توريث النساء في الإسلام جاء في عدة آيات تبعاً لموقع المرأة وقرابتها من الموروث، فحدد نصيب البنت مع أخيها بقوله تعالى:((يُوصِيكُمُ اللَّهُ فِي أَوْلَادِكُم لِلذَّكَرِ مِثْلُ حَظِّ الْأُنثَيَيْنِ))(سورة النساء،الاية 11)، وورث الزوجة وجعل لها نصيباً مفروضاً، وكذا الأخت والأم في حالات خاصة .

وقد ذكر ابن جرير الطبري في تفسيره لقوله تعالى : ((وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ))(سورة النساء، الاية:32)، " أن أهل الجاهلية لا يورثون المرأة شيئاً ولا الصبي شيئاً وإنما يجعلون الميراث لمن يحترف وينفع ويدفع فلما كان الأسلام جعل للمرأة نصيبها وللصبي نصيبه وجعل للذكر مثل حظ الأنثيين، قالت النساء: لو جعل أنصباءنا في الميراث كأنصباء الرجال وقال الرجال: إنا لنرجوا أن نفضل على النساء بحسناتنا في الآخرة كما فضلنا عليهن في الميراث فأنزل الله تعالى: ((وأسألوا الله مِنْ فَضْلِهِ)) [1] .

بل إن الأمر في بدايته لم يلق استحساناً أو قبولاً من قبل العامة من الناس الذين درجوا على تلك العادة من حرمان النساء من الميراث. روى الطبري عن ابن عباس أنه لما نزلت الفرائض التي فرض الله فيها ما فرض للولد الذكر والأنثى والأبوين كرهها الناس – أو بعضهم – وقالوا:تعطى المرأة الربع والثمن، وتعطى الابنة النصف، ويعطى الغلام الصغير وليس من هؤلاء أحد يقاتل القوم، ولا يحوز الغنيمة أسكتوا من هذا الحديث لعل رسول الله صلى الله عليه وسلم ينساه أو نقول له فيغير فقالوا: يا رسول الله تعطي الجارية نصف ما ترك أبوها، وليست تركب الفرس ولا تقاتل القوم، ويعطى الصبي الميراث، وليس يغني شيئاً وكانوا يفعلون ذلك في الجاهلية ولا يعطون الميراث إلا لمن قاتل القوم، ويعطونه الأكبر فالأكبر " [2] .

والإسلام حين منح المرأة الحق في الميراث وأبطل عادات الجاهلية وما حملته من الأمم السابقة وتعسفها إزاء المرأة، أعطى لها النصف من نصيب الرجل. فالرجل تقع على كاهله إعالة الأسرة بما فيها البنات فكان ذلك متمشيا مع تلك المسؤولية. وفي نطاق نظام الميراث الإسلامي يجد كل أفراد الأسرة من أصول وفروع وحواشي وأقارب أنصبة محددة ثابتة واضحة باعتبار أن هذا النظام وسيلة لصلة الرحم وإدامة المشروعية انتقال الملكية المعروفة[3]، وقد وردت أسباب

([1]) أبو جعفر محمد بن جرير بن يزيد الطبري، جامع البيان عن تأويل آي القرآن، بيروت، دار الفكر، 1405هـ)، ج5، ص48، وقد انفرد الطبري بهذه الرواية ولم أقف لحد الآن على مرجع آخر استدل بها .

([2]) ابن جرير الطبري، جامع البيان، ج4، 275؛ وينظر: العلواني، دور المرأة، ص67 .

([3]) للمزيد من التفاصيل المصاغة بأسلوب عصري مفهوم، راجع : وهبة الزحيلي وأخرون، فقه المواريث في الشريعة، دبي، دار القلم، 1407هـ/1987م؛ وكذلك شوقي الساهي: موسوعة أحكام المواريث،دمشق وبيروت، دار الحكمة، 1408هـ / 1988م،ص 11–49 .

متعددة في نزول آيات الميراث المتعلقة بالإناث، تصور الحالة السائدة آنذاك والتي ألفها الناس من حرمان المطلق من أي نصيب في الإرث سواء أكان من أب أو زوج أو ابن .

وروت كتب التفاسير المختلفة روايات متعددة تشترك في رفع الشكوى إلى النبي صلى الله عليه وسلم من قبل النساء اللواتي حرمن من ميراث أب أو زوج وتركن بلا رعاية. فقد روي أنه لما توفي أوس بن ثابت تاركا امرأته وثلاث بنات فقام رجلان من بني عمه يقال لهما قتادة وعرفطة فأخذا ماله ولم يعطيا امرأته ولا بناته شيئا فجاءت امرأته إلى النبي صلى الله عليه وسلم فذكرت له ذلك وشكت الفقر فنزلت هذه الآية[1] .

وذكر الجصاص أن امرأة من الأنصار جاءت ببنتين لها فقالت: يا رسول الله هاتان بنتا ثابت بن قيس قتل معك يوم أحد ولم يدع لهما عمهما مالاً إلا أخذه فما ترى يا رسول الله فوالله لا تنكحان أبداً إلاّ ولهما مال فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم يقضي الله في ذلك فنزلت سورة النساء... ثم إن الجصاص ذكر أن العم كان يستحق الميراث دون البنتين على عادة أهل الجاهلية في توريث المقاتلة دون النساء والصبيان ولم ينكر ذلك النبي صلى الله عليه وسلم حين سألته المرأة بل أقر الأمر على ما كان عليه وقال لها يقضي الله في ذلك ثم لما نزلت الآية أمر العم بدفع نصيب البنتين والمرأة إليهن .

وهذا يدل على أن العم لم يأخذ الميراث بديا من جهة التوقيف بل على عادة أهل الجاهلية في المواريث لأنه لو كان كذلك لكان إنما يستأنف فيما يحدث بعد نزول الآية وما قد مضى على حكم منصوص متقدم لا يعترض عليه بالنسخ فدل على أنه أخذه على حكم الجاهلية التي لم ينقلوا عنها[2] .

وهذه الروايات على اختلافها وتعددها تشير إلى طبيعة الحالة السائدة آنذاك من حرمان المرأة من حقها في التوريث. والذي يبدو من ذلك كله أن العرب قبل الإسلام لم ينظروا إلى الأمر

([1]) أنظر في هذه الرواية : عبد الرحمن بن علي بن محمد، الجوزي، زاد المسير في علم التفسير، بيروت، المكتب الإسلامي، ط3، 1404هـ ، ج2، ص18 .

([2]) احمد بن علي الرازي الجصاص، أحكام القرآن، تحقيق: محمد الصادق قمحاوي، دار إحياء التراث العربي، بيروت، 1405 هـ، ج 2، ص 8.

بهذه الصورة، كما لم يعتبروه نوعاً من الحرمان للمرأة من حقها بقدر ما أنه نوع من إعطاء وتوزيع الحقوق لمستحقيها مقابل ما يقدمونه ويقومون به للعائلة أو القبيلة .

ويتضح ذلك من خلال تأويل ابن القيم وغيره من العلماء لتنصيف القرآن الكريم لنصيب البنت في الميراث، يقول ابن القيم في ذلك: " وأما الميراث فحكمة التفضيل فيه ظاهرة فإن الذكر أحوج إلى المال من الأنثى لأن الرجال قوامون على النساء والذكر أنفع للميت في حياته من الأنثى وقد أشار سبحانه وتعالى إلى ذلك بقوله بعد أن فرض الفرائض وفاوت بين مقاديرها بقوله في سورة النساء: وآباؤكم وأبناؤكم لا تدرون أيهم أقرب لكم نفعاً، وإذا كان الذكر أنفع من الأنثى وأحوج كان أحق بالتفضيل، فإن قيل فهذا ينتقض بولد الأم قيل بل طرد هذه التسوية بين ولد الأم ذكرهم وأنثاهم فإنهم إنما يرثون بالرحم المجرد فالقرابة التي يرثون بها قرابة أنثى فقط وهم فيها سواء فلا معنى لتفضيل ذكرهم على أنثاهم بخلاف قرابة الأب "[1] .

يقول النووي في ذلك:" قوله صلى الله عليه وسلم: " ألحقوا الفرائض بأهلها فما بقي فهو لأولى رجل ذكر" وفي رواية " فما تركت الفرائض فلأولى رجل ذكر" وفي رواية "اقسموا المال بين أهل الفرائض على كتاب الله فما تركت الفرائض فلأولى رجل ذكر" قال العلماء المراد بأولى رجل أقرب رجل مأخوذ من الولي بإسكان اللام على وزن الرمي وهو القرب وليس المراد بأولى هنا أحق بخلاف قولهم الرجل أولى بماله لأنه لو حمل هنا على أحق لخلى عن الفائدة لأنا لا ندري من هو الأحق قوله صلى الله عليه وسلم رجل ذكر وصف الرجل بأنه ذكر تنبيها على سبب استحقاقه وهو الذكورة التي هي سبب العصوبة وسبب الترجيح في الإرث ولهذا جعل للذكر مثل حظ الأنثيين وحكمته أن الرجال تلحقهم مؤن كثيرة بالقيام بالعيال والضيفان والأرقاء والقاصدين ومواساة السائلين وتحمل الغرامات وغير ذلك والله أعلم وهذا الحديث في توريث العصبات وقد أجمع المسلمون على أن ما بقى بعد الفروض فهو للعصبات يقدم الأقرب فالأقرب فلا يرث عاصب بعيد مع وجود قريب"[2] .

([1]) ابن القيم الجوزية، اعلام الموقعين، تحقيق: عبد الرؤوف سعد، دار الجيل، بيروت، 1973م، ج 2، ص169 ؛ وينظر: العلواني، دور المرأة، ص69 .

([2]) ابو زكريا يحيى بن شرف النووي، شرح صحيح مسلم، بيروت، دار إحياء التراث العربي،ط2،د،ت، ج11،ص53 ؛ وينظر: العلواني، دور المرأة، ص 69 .

ومن مصادر الثروة والوصول إلى الموارد الاقتصادية التي منحها الاسلام للمرأة المهر، ففي الجاهلية لم يكن المهر من حق الزوجة وإنما كان يعد حقاً لأوليائها ومن ثم لم تكن المرأة تحصل – في الأعم الأغلب من الحالات – على شيء من مهرها. وكان حرمان المرأة من الحصول على مهرها يحرمها من مصدر آخر لا يستهان به من مصادر الثروة. حيث جعل الإسلام من المهر حقاً خالصاً للزوجة، وبذلك أتاح لها مورداً مالياً مهماً لتكوين ثروة خاصة ، وحرص على منحها القدرة على الوصول إلى الموارد الاقتصادية المختلفة لضمان مشاركتها في عملية التنمية الاقتصادية واستمراريتها في هذا الميدان الهام .

- **المطلب الثاني: حق المرأة في الحصول على الموارد الاقتصادية المختلفة :**

حضّ الإسلام على العمل الصالح الخير النافع للفرد – رجلا كان أو امرأة – وبقدر تحقيقه لنفع الناس بقدر ما يكون مطلوبا أو واجباً . ومما لا شك فيه أن الناس تتباين في قدراتها العقلية والجسدية وغيرها، فقد زود الخالق الناس جميعاً بهذه القدرات وإن تفاوتوا فيما بينهم، والمحور الرئيس لتنمية هذه القدرات هو التفاعل الجاد مع الحياة والكون .

والمرأة بصفتها الاستخلافية والإنسانية تمتلك من القدرات العقلية والجسدية ما يؤهلها للقيام بأعمالها ومهماتها لتحقيق دورها الاستخلافي، فمن صميم مهمتها التفاعل مع الكون والحياة والمجتمع .

من هنا حضّ القرآن الكريم على العمل الحضاري البنّاء ورغب فيه ووعد عليه الثواب الجزيل، قال تعالى:((مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُ حَيَاةً طَيِّبَةً))(سورة النحل،جزء من الاية:97)

فعمل المرأة بمختلف مجالاته مرتبط مع غائيته في تحقيق العمران والاستخلاف على الأرض. من هنا كان دورها في التنمية الاقتصادية أساسياً، والقرآن أكد على هذه الحقيقة في أكثر من موضع، يقول الله تعالى في كتابه الكريم: ((وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ))(سورة التوبة، جزء من الاية: 71) .

فالمرأة تتحمل مسؤولية البناء والتغيير والإصلاح الاجتماعي، كما يتحمل الرجل، وقد شهد عصر الصدر الأول، قيام النساء بأعمال وأعباء الحياة المختلفة ولم ينكر أحد عليهن ذلك، ولم يذكر عن النبي عليه الصلاة والسلام رده لامرأة في عمل مهني أو قتال أو طلب علم، فالعمل من لب رسالة الإسلام وجوهره .

والمرأة مُخاطبة مع الرجل بتعاليم الاسلام وتكاليفه وتشريعاته، سواءً فيما يرتبط منها بمسائل شخصية كالزواج والطلاق، واكتساب المال والتصرف فيه، أو ما يتعلق بالشؤون العامة كالأمر بالمعروف والنهي عن المنكر وغيرها. وثمة اجماع بين علماء الأصول والتفسير والفقه على أن خطاب التكليف يستوي فيه الرجال والنساء، بل قالوا بأن النصوص الاسلامية التي يوجه فيها الخطاب للرجال هي في ذات الوقت موجهة للنساء ايضاً، في كل الاحكام والتكاليف والعظات، ما لم يأتِ ما يقيّد الخطاب، أو مما لم يصرح به الخطاب بأنه خاص بالرجال دون النساء أو العكس.

عن أم سلمة زوج النبي صلى الله عليه وسلم أنها قالت : كنت أسمع الناس يذكرون الحوضَ ولم أسمع ذلك من رسول الله صلى الله عليه وسلم فلما كان يوماً من ذلك والجارية تمشطني فسمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول" أيها الناس فقلتُ للجارية استأخري عنّي قالت إنما دعا الرجال ولم يدعُ النساء فقلت إني من الناس... الحديث " [1].

وفي الحديث الصحيح جاءت امرأة إلى رسول الله صلى الله عليه وسلم فقال يا رسول الله ذهب الرجال بحديثك فاجعل لنا من نفسك يوما نأتيك فيه تعلّمنا ما علمك الله فقال اجتمعن في يوم كذا وكذا في مكانٍ كذا وكذا فأجتمعن فأتاهنَّ رسول الله صلى الله عليه وسلم فعلمهنَّ مما علمه الله"[2].

فالمرأة عاملة في المجتمع الإسلامي، ناشطة، تتعلم المهنة وتمارسها. من هنا جاءت الروايات بالعديد من صنوف المهن والحرف التي امتهنتها المرأة المسلمة في عصر الرسالة .

عن جابر بن عبد الله، رضي الله عنهما، قال: ((طُلّقت خالتي فأرادت أن تجد نخلها، فزجرها رجل أن تخرُج– وهي في فترة العدة– فأتت النبي صلى الله عليه وسلم فقال: بلى فجُدّي نخلك، فإنك عسى أن تصدَّقي أو تفعلي معروفاً)) [3].

وعن أسماء بنت أبي بكر رضي الله عنهما – زوج الزبير ابن العوام – قالت: ((... كُنتُ أنقُلُ النوى من أرض الزبير، التي أقطعه رسول الله صلى الله عليه وسلم على رأسي، وهي منّي على ثلثي فرسخ، فجئت يوماً والنوى على رأسي فلقيت رسول الله صلى الله عليه وسلم ومعه نفر

([1]) رواه مسلم، باب الفضائل، حديث رقم: 4247.

([2]) رواه البخاري، باب الاعتصام بالكتاب والسنة، رقم 6766؛ ورواه مسلم، باب البر والصلة والآداب، رقم 4768 .

([3]) رواه مسلم وأبو داود .

من الأنصار، فدعاني ثم قال: إخ إخ، ليحملني خلفه، فأستحييتُ أن أسير مع الرجال ...)) [1].
ومن المهن التي عملت بها المرأة مهنة تمشيط الشعر وتصفيفه وكانت أم غيلان الدوسية تمشط النساء [2].

ومثل هذه الأحاديث وغيرها تبرز أهمية العمل وضرورته بالنسبة للمرأة، بوصفه واقعاً إنسانياً في العصر الحاضر، يجد أصوله متجذرة في حضارتنا الإسلامية منذ العصر النبوي. فالممارسة التي قامت بها المرأة المسلمة، لأي نشاط أو عمل ثقافي أو دعوي أو سياسي، مارسته انطلاقاً من حركتها الاستخلافية المؤسسة لتنمية المجتمع والنهوض به، وليس ثمة انفصام بين مجالات الحياة كلها. ولا عجب في ذلك فالإسلام ساوى بين الرجال والنساء في التكاليف والأمانات والحساب والجزاء على النحو الذي قرره في أحكامه.

وإذا كانت هناك بعض البيئات والمجتمعات تسود فيها عادات وتقاليد وأعراف تحجب المرأة عن المشاركة فيما هي أهل له وقادرة عليه من ميادين العمل العام فإن المنهاج الإسلامي يدعو إلى تطوير هذه العادات والتقاليد والأعراف نحو النموذج الإسلامي لتحرير المرأة .

المرأة التي حررها الإسلام فجعل منها أسماء التي تشارك في صناعة الأحداث الكبرى في تاريخ الدعوة ودولتها والتي ترعى فرس الجهاد لزوجها وتزرع أرضه وتقاتل معه وتربي ولدها على خير ما يربي الرجال وتساهم في شتى الميادين [3].

وعمل المرأة كغيره من أعمال له شروط وضوابط مثل أن يكون في الأطر الشرعية الخاصة بلباسها ونحو ذلك، وأن لا يكون عملها على حساب واجبات أخرى أهم مثل قيامها بتربية أولادها ونحو ذلك من أمور لا يغفل المكلف عن تقديرها.

والنصوص والأحاديث السابقة تبين أن نشاط المرأة في مختلف مجالات الحياة الاجتماعية والسياسية، يكون حسب احتياجات المجتمع المسلم، دون قيد أو شرط إلا ما يفرضه الشارع من آداب تصون هذا النشاط بمختلف ألوانه، ليصبغ بالصلاح من أجل تقبل العمل عند الله تعالى، ومن أجل إكسابها مقام العمل الناضج المشارك في العمل الصالح، وتحقيق وجودها الإنساني وتحقيق الحياة الكريمة لنفسها ولأسرتها ولأمتها بصفة عامة .

---

(1) رواه البخاري ومسلم .

(2) ابن حجر العسقلاني، الإصابة في تمييز الصحابة، مراجعة: صدقي العطار،دار الفكر، 2001م، دمشق، ج8، ص273.

(3) نقل بتصرف عن محمد عمارة، هل الإسلام هو الحل لماذا وكيف، دار الشروق، القاهرة، 1415هـ/ 1995م، ص 158 وما بعدها ؛ وينظر: العلواني، دور المرأة، ص73 .

يقول سبحانه وتعالى: ((وَاللَّيْلِ إِذا يغشى* وَالنَّهارِ إِذا تجلى* وَما خَلَقَ الذَّكَرَ والأنثى* إِنَّ سَعْيَكُمْ لشتى*))(سورة الليل، الايات:1-4). وهذا الخطاب القرآني موجه إلى النساء والرجال معاً.

وفي إطار هذه المساواة التكاملية في الأصل، المقررة في الخطاب القرآن والسنة النبوية، وفي إطار المسؤولية الإنسانية والاجتماعية والسياسية، يأتي تأكيده صلى الله عليه وسلم ليقرر هذه الحقيقة عبر قوله: ((إنما النساء شقائق الرجال)) ليكشف عن مطلق وعمومية المساواة والمشاركة في تحمل المسؤولية أمام الله عز وجل وأمام نفسها ومجتمعها وأمتها، وليرسخ مفاهيم الآيات الكريمة التي وردت في اعتبار المرأة مكملة للرجل وهو مكمل لها .

وذلك في مثل قوله تعالى:((فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِنْكُمْ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ بَعْضُكُمْ مِنْ بَعْضٍ))(سورة آل عمران، جزء من الاية:195)، وفي قوله عز شأنه : ((وَلَهُنَّ مِثْلُ الَّذِي عَلَيْهِنَّ بِالْمَعْرُوفِ، وَلِلرِّجَالِ عَلَيْهِنَّ دَرَجَةٌ، وَاللهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ(سورة البقرة،الاية: 228) وفي قوله تعالى : ((إِنَّ الْمُسْلِمِينَ وَالْمُسْلِمَاتِ وَالْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ وَالْقَانِتِينَ وَالْقَانِتَاتِ وَالصَّادِقِينَ وَالصَّادِقَاتِ والْحَافِظِينَ فُرُوجَهُمْ وَالْحَافِظَاتِ وَالذَّاكِرِينَ اللَّهَ كَثِيرًا وَالذَّاكِرَاتِ أَعَدَّ اللَّهُ لَهُم مَّغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيم))(سورة الاحزاب،الاية: 35).

فهذه النصوص تؤكد أنه لا مجال لتقليص نشاط المرأة أو عملها المنضبط إذا رغبت فيه وكانت لها القدرة عليه ضمن حدود الشرع وآدابه المعروفة واحتياجات أسرتها والمجتمع الذي تعيش فيه .

قال الله تعالى:((وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَٰئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ)) (سورة التوبة، التوبة:71.)

فللمرأة شخصيتها المستقلة، وحضورها الواعي في كل مجالات الحياة العامة والخاصة، والتزامها بحدود الله والآداب الشرعية، سواء كان ذلك في قرارها في بيتها تقوم برسالة أمومتها، أم في العمل المهني بما لا يتعارض مع مسؤوليتها الأسرية ورسالتها الأصلية، حيث شاركت في الإفتاء والتدريس والرواية والتمريض والزراعة وغير ذلك من شؤون الحياة .

المبحث الثاني

معدلات مساهمة المرأة المسلمة في النشاط الاقتصادي

تشير الإحصاءات إلى أن المرأة المسلمة تسهم في تطوير بلدها رغم أن نشاطها الاقتصادي أقل من نشاط النساء في البلدان المتقدمة وذلك لأن الإحصاءات الرسمية في البلدان الإسلامية لا تعكس إسهام المرأة الفعلي نظراً لاستناد هذه الإحصاءات إلى تقديرات،ولا تأخذ في اعتبارها إسهام المرأة الفعلي في النشاط الاقتصادي، وخاصة في المجال الزراعي والرعوي والحرفي وتهميش هذا النشاط لأنه خارج القطاع المنظم .

وتأخذ أشكال إسهامات المرأة الاقتصادية من خلال الأنشطة والأعمال التي تؤديها سواءً داخل المنزل أو خارجه صوراً عديدة، منها إسهامات مباشرة وهي تبدو في شكل مادي كأجور أومرتبات تحصل عليها أو أثمان سلع ومنتجات تبيعها، أو ربح تحصل عليه من صناعة بعض المصنوعات اليدوية، أما الإسهامات غير المباشرة فتمثل قيمة المواد التي تنتجها المرأة وتستهلك داخل المنزل، وهذا يعد قيمة نقدية تساهم بها المرأة في ميزانية الأسرة وتشارك في تحسين مستوى الأسرة المعيشي[1] .

وينبغي الإشارة إلى أن معدلات إسهام المرأة في النشاط الاقتصادي داخل قوة العمل تتباين بشكل كبير بين بلدان العالم الإسلامي، وتتباين أيضاً في الأقطار العربية في نطاق قطاعات النشاط الاقتصادي المنظم وغير المنظم، بالإضافة إلى أنها تختلف في الدول نفسها بين الحضر والريف، وبين فئات العمر، وترجع هذه الاختلافات إلى العوامل الاجتماعية والثقافية الخاصة بهذه المجتمعات .

وقد أسفرت دراسات منظمة العمل الدولية عن أن ثلث العاملين في العالم من النساء، وأن أعلى نسبة لإسهام المرأة هي سن 15 عاماً فأكثر، أما فيما يتعلق بإسهام المرأة في النشاط الاقتصادي، فقد دلت الدراسات على أنها تبلغ أقصاها في روسيا الاتحادية 60%، وتبلغ أدناها في بعض الدول الأفريقية أقل من 10% [2] .

---

[1] http://kenanaonline.com احمد السيد كردي، أهمية دور المرأة في التنمية الأقتصادية، الموقع الالكتروني :

[2] http://kenanaonline.com احمد السيد كردي، أهمية دور المرأة في التنمية الأقتصادية، الموقع الالكتروني :

وتشير الإحصاءات إلى أن المعدل السنوي لنمو القوى العاملة يتراوح ما بين 3% و4% في معظم البلدان العربية بين 1980 و1995، ولم يزد نصيب العاملات في القوى العاملة سوى زيادة طفيفة، فزادت بنسبة إجمالية بين 1% و2% في معظم البلدان باستثناء الأردن التي يقفز فيها نصيبهن إلى 6% منها خلال نفس الفترة البالغة خمسة عشر سنة .

ونجد هذه النسبة في بعض دول الخليج (قطر والإمارات) منخفضة حيث يصل نصيبهن إلى 1%، وتبلغ أعلاها فى لبنان 14.5%، بينما يبلغ نصيب النساء في القوى العاملة بمصر دون مستوى 10%.

أما بالنسبة لمدى إسهام المرأة في شمال أفريقيا في النشاط الاقتصادي في القطاع المنظم، فتوضح بعض الدراسات أن منطقة شمال أفريقيا ما زالت دون المستويات المقبولة، ولا سيما فيما يتعلق بعمل المرأة، إذ يعتبر مستوى نشاط المرأة الجزائرية في الفئة العاملة من السكان من أدنى المستويات في العالم، كما أن معدل زيادته منخفض 2.61% عام 1977، إذا ما قورن بمعدل عمالة المرأة في تونس 18.7% عام 1977[1] .

أما بالنسبة لمعدلات مساهمة المرأة في إيران، فلقد قامت المرأة الإيرانية بعملية غزو شاملة لسوق العمل تمكنت خلالها من امتلاك 33% من حجم الوظائف في الحكومة والجهاز الإداري للدولة، وصعدت 432 إمرأة إلى منصب مدير عام، وتؤكد المرأة الإيرانية الآن أنها تسعى من خلال أجهزة الثورة لتصحيح المفاهيم الخاطئة الشائعة، لأن الإسلام لا يعارض عمل المرأة .

ويتركز اشتغال النساء في القطاعات المنظمة في بلدان العالم الإسلامي بصفة عامة والبلاد العربية بصفة خاصة في مجال الخدمات، بحيث تصل النسبة في عدد من دول الخليج إلى أكثر من 80%، وتتراوح في عدد كبير من البلدان الأخرى بين 15% و35%. وهناك في بعض البلدان العربية التي تنمو فيها قطاعات الإنتاج الصناعي لا تتجاوز نسبة النساء المشتغلات في قطاع الإنتاج 16%، وتبلغ أعلاها في دول العالم الإسلامي جنوب شرق آسيا، وفى مصر نجد أن المرأة تمثل نسبة تتراوح بين 15% و20% من قوة العمل الصناعية في مصر.

---

[1] http://kenanaonline.com احمد السيد كردي، أهمية دور المرأة في التنمية الأقتصادية، الموقع الالكتروني :

ومما ينبغى الإشارة إليه أيضاً توزيع القوى العاملة النسائية حسب الفئات العمرية، وتركيز النساء المشتغلات في الفئتين العمريتين (20-24) وبين (25-29)، وتأخذ نسبة المشتغلات في الانخفاض تدريجياً بعد ذلك في معظم بلدان العالم الإسلامي.

- **معدلات مساهمة المرأة في القطاع الاقتصادي غير المنظم :**

من المعروف أن كثيراً من الأنشطة التي تؤديها المرأة تستثنى عادة من إحصاءات القوى العاملة والدخل القومي، وخصوصاً الأعمال التي تقوم بها المرأة في الريف وفي التجمعات البدوية والرعوية، وهي أنشطة اقتصادية تسهم في دخل الأسرة والدخل القومي، ويتراوح معدل عمل المرأة في بلدان العالم الإسلامي والدول العربية في المجال التجاري والزراعي والحرفي والرعوي، وتحضير الطعام وحفظه بين 60%، ويمثل أيضاً 70% في المشاريع الاجتماعية الصغيرة وكل الأعمال المنزلية تقريباً التي تتضمن في بعض البقاع حمل الماء والإنتاج الزراعي والحطب وغيرها من الأنشطة في القطاعات غير المنظمة .

هذا إلى جانب كثير من الأعمال التي تعتبر مساندة للرجل ومهيئة لظروف عمله. وتشير إحصاءات منظمة العمل العربية إلى ارتفاع نسبة المشتغلات في القطاع الزراعي والمهن الزراعية من القوى العاملة النسائية بحيث تتراوح ما بين 25% و85% في الأقطار ذات الموارد الزراعية[1] .

وتشير إحدى الدراسات أن نسبة النساء اللاتي تعملن في المجال الزراعي في البحرين تقل عن 1% وشأن البحرين شأن بعض دول الخليج مثل الكويت وقطر ودولة الإمارات العربية، كما أشارت الدراسة إلى أن مشاركة المرأة الريفية ما زالت موضع إهمال، كما لا يشار إليها في إحصاءات القوى العاملة في كل من الكويت والبحرين، ويعكس ذلك الوضع في دراسة إحصائية في المملكة العربية السعودية أن العمال السعوديين الذين يعملون في الزراعة لا يشكلون سوى 671.650 نسمة، وأن النساء بهذا القطاع لا يتجاوزن ما نسبته 33.2%، وترجع الدراسة هذا الوضع إلى تدفق أعداد كبيرة للعمالة الأجنبية مما أدى إلى إهمال مساهمة المرأة في القوى العاملة وجعلها مورداً غير مستغل .

[1] http://kenanaonline.com احمد السيد كردي، أهمية دور المرأة في التنمية الأقتصادية، الموقع الالكتروني :

وتبلغ نسبة مساهمة المرأة في المناطق الريفية والبدوية أعلاها في فئة العمر العشرين فأكثر، وفئة العمر (40-50) سنة . أما بالنسبة لمصر فهي لا تختلف كثيراً، فنسبة النساء المشتغلات في القطاع الزراعي والحرفي تمثل 27.7%، وهي في نفس الوقت تمثل 55% من مجموع النساء في المناطق الريفية .

أما بالنسبة لدول شمال أفريقيا، فالجزء الأكبر من عمل المرأة في مجال القطاع غير المنظم ما زال غير مرئي، كما أنه غير مسجل، وتؤكد الدراسات التي أجريت عن تونس بشأن بعض خصائص عمل المرأة تركيز الإناث على الأعمال الدنيا، وأن 49% منهن يمارسن أعمالاً يدوية، وتقوم 28% من النساء العاملات بأعمال النظافة في المنازل بتونس، وتبلغ مساهمة المرأة في الجزائر في القطاع غير المنظم 6% من المجموع الكلي للنساء، أما في المغرب فهي قرابة 38%.

والخلاصة أن المشتغلات من النساء تتركزن في قطاعات اقتصادية معينة ومهن محددة في قطاع الخدمات، كما أن نصيبهن من بعض الأعمال التي تدر أجراً عالياً ما زال هزيلاً وغير متساو مع أجور الرجال، وعلى وجه التحديد يتركزن في أعمال التشييد والبناء والأعمال الزراعية وأعمال النظافة في البيوت .

ويختلف إقبال المرأة على العمل أو حتى الرغبة فيه وفقاً لبعض الاعتبارات الاجتماعية والثقافية، فالمرأة غير المتزوجة قد تقبل أعمالاً لا تقبلها المرأة المتزوجة، أو بالأحرى لا يسمح لها اجتماعياً أن تمارسها، بالإضافة إلى أن الوضع الطبقي يلعب دوراً أساسياً في قبول العمل أو رفضه. وعلى الرغم من ذلك فقد أكدت الدراسات إخلاص المرأة المسلمة في مجالات العمل المختلفة ومساهمتها الفعالة في التنمية.

ونظراً إلى أن المساهمة في سوق العمل ليست المقياس الوحيد لقياس مدى المساهمة في التنمية عموماً، فإننا نحتاج إلى إيجاد مفهوم مختلف تماماً لتقييم مساهمة المرأة المسلمة في الأنشطة الاقتصادية والتخطيط لمستقبلها في هذا الإطار[1] .

[1] http://kenanaonline.com احمد السيد كردي، أهمية دور المرأة في التنمية الأقتصادية، الموقع الالكتروني :

الخاتمـــة :

بعد الأنتهاء من اعداد الأطار النظري لهذا البحث يمكن تسجيل النتائج التالية :-

1- أن المرأة عنصر فعال في التنمية الاقتصادية للمجتمع، والإسلام بتشريعاته الحكيمة ونصوصه المتضافرة أكد هذا الدور، كما قدم التسهيلات كافة التي تمكن المرأة من القيام بهذا الدور التنموي الهام .

2- إن من أهم الخطوات التي عمل الاسلام على تأمينها من أجل وصول المرأة الى الموارد الأقتصادية والأرتقاء بها وتعزيز دورها في التنمية الأقتصادية، تحرير مواردها الأقتصادية من خلال التأكيد على حقها في الميراث والمهر كجزء أساسي من هذه الموارد .

3- رغم كل طاقاتها وأمكانياتها لا تزال المرأة المسلمة تواجه العديد من التحديات في مجتمعاتنا العربية والاسلامية التي تقف حاجزاً بينها وبين المشاركة الفعالة في عمليات التنمية الاقتصادية .

4- ضرورة تعاون مؤسسات المجتمع المدني كافة لتصحيح الفكرة السائدة حول مشاركة المرأة في الحياة العامة، وتحقيق التنمية الأقتصادية المنشودة ، والعمل المتناسق على إيجاد أرضية صلبة من الوعي والثقافة العامة .

5- أن معدلات إسهام المرأة في النشاط الاقتصادي داخل قوة العمل تتباين بشكل كبير بين بلدان العالم الإسلامي، وتتباين أيضاً في الأقطار العربية في نطاق قطاعات النشاط الاقتصادي المنظم وغير المنظم، بالإضافة إلى أنها تختلف في الدول نفسها بين الحضر والريف، وبين فئات العمر، وترجع هذه الاختلافات إلى العوامل الاجتماعية والثقافية الخاصة بهذه المجتمعات .

أما أهم التوصيات فيمكن ذكرها على النحو التالي :-

1- ضرورة اجراء العديد من الدراسات الخاصة بدور المرأة التنموي سواءً الاقتصادي منه أو الاجتماعي أو الثقافي، فهو رد يحمل أدلة عميقة سابقة تاريخياً من كافة الأراء التي حجرت على المرأة ومنعتها من المشاركة في عملية البناء وتنمية مجتمعها وتسديد خطأ امتها .

2- ايضاً ندعوا الى اقامة تعاون بين مؤسسات المجتمع المدني كافة وذلك من اجل تصحيح وتعديل الفكرة السائدة حول مشاركة المرأة في الحياة العامة ووضع بصمتها في عملية التنمية ودعم مساراتها ولا سيما الاقتصادية منها، والعمل المتناسق على ايجاد أرضية صلبة من الوعي والثقافة العامة .

3- علينا الافادة كذلك من مختلف الوسائل والامكانيات الكفيلة بنشر ثقافة الوعي بموقع المرأة وتفعيل دورها في مسيرة التنمية الاقتصادية والجوانب الأخرى .

قائمة المصادر والمراجع

أولاً:- المصادر الأولية :

- الجصاص، احمد بن علي الرازي، ، أحكام القرآن، تحقيق: محمد الصادق قمحاوي، دار إحياء التراث العربي، بيروت، 1405 هـ .
- الجوزية، ابن القيم ، اعلام الموقعين، تحقيق: عبد الرؤوف سعد، دار الجيل، بيروت، 1973م.
- ابن الجوزي، عبد الرحمن بن علي بن محمد، زاد المسير في علم التفسير، بيروت، المكتب الإسلامي، ط3، 1404هـ .
- ابن حجر العسقلاني، أحمد بن علي بن حجر أبو الفضل ، فتح الباري شرح صحيح البخاري، تحقيق: محمد عبد الباقي ومحب الدين الخطيب، بيروت، دار المعرفة، 1379هـ) .
- ابن حجر العسقلاني، الإصابة في تمييز الصحابة، مراجعة: صدقي العطار، دار الفكر، 2001م، دمشق .
- ابن خلدون، عبد الرحمن بن محمد ، مقدمة ابن خلدون، تحقيق:علي عبد الواحد، وائي، مصر، دار النهضة، 1401هـ، 1981م .
- خليفة، حاجي ، كشف الظنون عن أسامي الكتب والفنون، بيروت، دار الكتب العلمية، 1413هـ) .
- الطبري، أبو جعفر محمد بن جرير ، جامع البيان عن تأويل آي القرآن، بيروت، دار الفكر، 1405هـ) .
- ابن النديم، محمد بن إسحاق أبو الفرج ، الفهرست، بيروت: دار المعرفة، 1398، 1978م .
- النووي، ابو زكريا يحيى بن شرف، شرح صحيح مسلم، بيروت، دار إحياء التراث العربي،ط2،د،ت.

ثانياً:- المراجع الثانوية :

- بدران أبو العينين، أحكام التركات والمواريث في الشريعة الإسلامية، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، د،ت.
- توفيق الطيب البشير، التنمية الاقتصادية في الإسلام ، الموقع الألكتروني : http://www.bab.com/articles/full_article.cfm?id=8385
- الجبوري، أبو اليقظان،حكم الميراث في الشريعة الإسلامية، دار الندوة الجديدة، بيروت، ط1406،،2هـ/1986.
- الخشاب، أحمد ، دراسات أنثروبولوجية، مصر، دار المعارف، ط3، 1970م .
- ابو زيد، أحمد، البناء الاجتماعي مدخل لدراسة المجتمع، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ط3، 1979م).
- الزحيلي، وهبة وأخرون، فقه المواريث في الشريعة، دبي، دار القلم، 1407هـ/1987م.
- الساهي، شوقي ، موسوعة أحكام المواريث،دمشق وبيروت، دار الحكمة، 1408هـ / 1988م.
- الشافعي، أحمد محمود ، الميراث في الشريعة الإسلامية، مؤسسة الثقافة الجامعية، مصر، 1983م .
- عمارة، محمد ، هل الإسلام هو الحل لماذا وكيف، دار الشروق، القاهرة، 1415هـ/ 1995م.
- العلواني، رقية طه جابر ، دور المرأة المسلمة في التنمية... دراسة عبر المسار التاريخي، د،م.
- عباس، عبد الهادي ، المرأة والاسرة في حضارات الشعوب وأنظمتها،دمشق، طلاس للدراسات والترجمة والنشر، 1987.
- قطان، محمد علي ، دراسة المجتمع في البادية والريف والحضر، القاهرة، دار الجيل،1979م.
- كردي، احمد السيد ، أهمية دور المرأة في التنمية الأقتصادية، الموقع الالكتروني : http://kenanaonline.com
- مور، بوتو ، تمهيد في علم الاجتماع، ترجمة: محمد الجوهري وآخرين، مصر، دار المعارف، ط3، 1977.

فاطمة الزهراء (عليها السلام) والهوية النسوية المعاصرة
رؤية اجتماعية

أ.د. حمدان رمضان محمد

جامعة الموصل/ كلية الآداب/ قسم علم الاجتماع

المستخلص

يشكل البحث دراسة تحليلية لشخصية السيدة فاطمة الزهراء (ع) وعلاقتها بالهوية النسوية المعاصرة، حيث تم التركيز على الصفات الدينية والأخلاقية والاجتماعية التي جسدتها، وكيف يمكن استلهامها لبناء هوية نسوية متوازنة، وقد تناول البحث نشأتها وتربيتها في بيت النبوة، ودورها الديني والاجتماعي، والقيم الأخلاقية التي مثلتها، مثل العفة والصبر والعطاء والعدالة، كما استعرض البحث انعكاسات الشخصية الفاطمية على التجارب النسوية المعاصرة، والتحديات التي تواجه المرأة في المجتمعات الإسلامية اليوم، فضلا عن ذلك، تم تحليل الدراسات العربية والأجنبية والميدانية التي تؤكد أهمية استلهام النموذج الفاطمي في تعزيز القيادة المسؤولة، والتمكين الاجتماعي والسياسي للمرأة، وتوصل البحث الى عدة استنتاجات ،اهمها:

1- أن الهوية النسوية المعاصرة تحتاج إلى التوازن بين الأصالة الدينية ومتطلبات العصر الحديث، مع الاستفادة من القيم الفاطمية كأساس مستدام.

2- يبرز البحث أهمية الشخصية الفاطمية كمرجع أساسي للهوية النسوية المتوازنة، وقدرتها على مواجهة التحديات الاجتماعية والثقافية المعاصرة.

وفي ضوء ذلك، قدم البحث توصيات لتعزيز دراسة الشخصية الفاطمية في المناهج التعليمية، وتنظيم ورش عمل لتطبيق قيمها في الحياة اليومية، ودعم الدراسات النسوية التي توازن بين التراث الإسلامي ومتطلبات العصر.

الكلمات الدالة: المرأة، الهوية، المعاصرة.

Fatima al-Zahra and Contemporary Feminist Identity:
A Sociological Perspective

Prof. Dr. Hamdan Ramadan Muhammad

University of Mosul/College of Arts/Department of Sociology

Abstract.

This research constitutes an analytical study of the personality of Lady Fatima al-Zahra (peace be upon her) and her relationship to contemporary feminist identity. It focuses on the religious, moral, and social qualities she embodied and how these can be drawn upon to build a balanced feminist identity. The research addresses her upbringing and education in the Prophet's household, her religious and social role, and the moral values she represented, such as chastity, patience, generosity, and justice. The research also examines the impact of Fatima's personality on contemporary feminist experiences and the challenges facing women in Islamic societies today. Furthermore, it analyzes Arab, foreign, and field studies that emphasize the importance of drawing inspiration from the Fatimid model in promoting responsible leadership and the social and political empowerment of women. The research reaches several conclusions, the most important of which is:

1- Contemporary feminist identity needs a balance between religious authenticity and the demands of the modern age, while utilizing Fatimid values as a sustainable foundation.
2- The research highlights the importance of the Fatimid figure as a fundamental reference for a balanced feminist identity and her ability to confront contemporary social and cultural challenges.
In light of this, the research offers recommendations to enhance the study of the Fatimid figure in educational curricula, organize workshops to apply her values in daily life, and support feminist studies that balance Islamic heritage with the demands of the modern age.

Keywords: Women, Identity, Modernity.

المقدمة.

تُعد السيدة فاطمة الزهراء (ع)) واحدة من أبرز الشخصيات النسائية ورمزًا بارزًا في التاريخ الإسلامي، لما تمثله من نموذج للمرأة المسلمة في فضائلها الدينية والاجتماعية والأخلاقية، ويمثل أثرها على المرأة المسلمة نموذجًا للهوية النسوية المتوازنة التي تجمع بين التمسك بالقيم الدينية والتفاعل مع المتغيرات المعاصرة.

بالإضافة الى ذلك، تتنامى اليوم أهمية دراسة شخصية فاطمة الزهراء في ضوء الحركات النسوية المعاصرة، التي تبحث عن طرق لإعادة تعريف دور المرأة في المجتمع الإسلامي دون الانغماس في النزعات التقليدية الجامدة أو التقليد الأعمى للنماذج الغربية، ومن هنا تبرز الحاجة إلى قراءة معاصرة للشخصية الفاطمية، وإعادة ربطها بالقضايا النسوية الحالية، لتكون قاعدة لبناء هوية نسوية متوازنة.

فضلا عن ذلك، وبالرغم من مرور قرون على حياتها، فإن تأثير شخصيتها ودورها في تشكيل هوية المرأة الإسلامية لا يزال حاضرًا، خصوصًا في ظل الحركات النسوية المعاصرة التي تبحث عن الهوية والتمكين في المجتمعات العربية والإسلامية، ويرتكز هذا البحث على دراسة شخصية فاطمة الزهراء وعلاقتها بالهوية النسوية المعاصرة، من منظور تحليلي يعكس مدى التفاعل بين التاريخ الديني وتجارب المرأة المعاصرة في صياغة دورها المجتمع، .وعليه قسمنا البحث الى عدة محاور، مهنا:

اولا: الاطار العام للبحث.

يشمل هذا المحور عدة عناصر رئيسة للبحث، منها:

1- إشكالية البحث.

يتجلى الإشكال الرئيس في كيفية استلهام القيم والصفات التي جسّدتها فاطمة الزهراء في بناء هوية نسوية متوازنة تعكس القيم الدينية والأخلاقية، دون الانزلاق في النزعة التقليدية أو المبالغة في الحداثة الغربية، وبناء على ذلك، ينطلق البحث من خلال التساؤلات الاتية:

كيف يمكن للشخصية التاريخية لفاطمة الزهراء أن تسهم في بناء هوية نسوية معاصرة تعكس قيم الدين الإسلامي وأخلاقياته، وتستجيب لتحديات العصر الحديث في التمكين والتعليم والحقوق الاجتماعية والسياسية للمرأة؟.

ويرتبط بهذا السؤال مجموعة من التساؤلات الفرعية:

ما هي الصفات الأخلاقية والاجتماعية لفاطمة الزهراء التي يمكن الاستفادة منها في صياغة الهوية النسوية المعاصرة؟. كيف يمكن للهوية النسوية أن تجمع بين الأصالة الإسلامية والتطلعات النسوية الحديثة؟. ما هي التحديات التي تواجه المرأة المعاصرة في تطبيق القيم الفاطمية في حياتها اليومية؟.

2- أهداف البحث.

يسعى البحث الى تحقيق عدة اهداف ، منها:

1- التعرف على الصفات الاجتماعية والدينية والأخلاقية لفاطمة الزهراء(ع).
2- تحليل أثر شخصيتها في تكوين هوية المرأة المسلمة المعاصرة.
3- تحليل التحديات التي تواجه المرأة في العالم الإسلامي اليوم.
4- رصد التجارب المعاصرة للنساء في العالم الإسلامي مقارنة بالقيم النبوية والفاطمية.
5- اقتراح آليات لتطوير هوية نسوية متوازنة بين القيم الدينية ومتطلبات العصر الحديث.

3- أهمية البحث والحاجة اليه.

يساهم البحث في تقديم قراءة معاصرة للشخصية الفاطمية وربطها بالقضايا النسوية، وفضلا عن ذلك، تعزيز فهم الهوية النسوية الإسلامية وأبعادها الاجتماعية والثقافية والدينية، بالإضافة الى ذلك، إتاحة قاعدة علمية لتطوير برامج تربوية وثقافية للمرأة المسلمة، وقديم توصيات عملية لصانعي السياسات والمربين والمثقفين لدعم دور المرأة في المجتمع.

4- تحديد المفاهيم الأساسية الخاصة بالبحث.

تم تحديد عدة مصطلحات بالحث ، وعلى النحو الاتي:

أ- الهوية النسوية المعاصرة: هي مجموعة من القيم والمعتقدات والسلوكيات التي تحدد دور المرأة ومكانتها في المجتمع، وفقًا لسياقها الزمني والثقافي الحالي (أحمد يوسف، 2019).

ب- النسوية الإسلامية: حركة نسوية تهدف إلى إعادة تفسير الشريعة الإسلامية بما يضمن حقوق المرأة ويوازن بين المبادئ الدينية ومتطلبات العصر الحديث (سارة العلي، 2021).

ت- فاطمة الزهراء (ع): ابنة النبي محمد (صلى الله عليه وآله)، رمز للفضائل الدينية والاجتماعية والأخلاقية، ومثال يحتذى به في التضحية، العطاء، والالتزام بالقيم الدينية والاجتماعية (الحائري، 2015).

5- منهجية البحث.

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال دراسة شخصية فاطمة الزهراء من المصادر التاريخية والدينية، وتحليل الأدبيات الحديثة حول النسوية الإسلامية والهوية النسوية المعاصرة، ومراجعة الدراسات الميدانية في المجتمعات العربية والإسلامية لمعرفة انعكاس القيم الفاطمية على النساء اليوم.

6- الدراسات السابقة.

تم الاشارة في الهامش الى عدة دراسات يتعلق بموضوع البحث، وعلى النو الاتي(*):

(*)- الدراسات السابقة.

1- دراسة الحائري (2015) سلط الضوء على الدور الاجتماعي والديني لفاطمة الزهراء وأثره على النساء في المجتمع الإسلامي المبكر.

2- دراسة الشيخ علي حسين (2018) درس القيادة النسائية من خلال التجربة الفاطمية، مع التركيز على القيم الأخلاقية والاجتماعية.

3- دراسة محمد كامل (2020) تناول القيم الأخلاقية لفاطمة الزهراء وأثرها على الهوية النسوية.

4- دراسة النجيفي (2020) في العراق أظهرت أن النساء اللاتي يتأثرن بالقيم الفاطمية يميلن إلى سلوكيات قيادية وروحانية متوازنة.

5- دراسة سارة العلي (2021) بينت أن استلهام الشخصية الفاطمية يعزز التمكين الاجتماعي والوعي بالحقوق السياسية للمرأة.

6- دراسة ليلى عثمان (2021) قدمت دراسة مقارنة بين نساء مسلمات في مصر وإندونيسيا، وأوضحت تأثير الشخصيات التاريخية على الهوية النسوية.

7- دراسة أحمد يوسف (2019) بحث النسوية الإسلامية وأهمية استلهام الشخصيات التاريخية في صياغة هوية نسوية معاصرة.

ثانيا: شخصية فاطمة الزهراء وسيرتها التربوية والنفسية (النموذج النسوي الأول).

يتضمن هذا المحور على عدة مجالات، مها:

1- نشأة تربوية فريدة.

وُلدت الزهراء في بيت النبوة، وتربّت في بيئة غنية بالقيم الدينية والأخلاقية، مما أكسبها شخصية متوازنة تجمع بين الوعي الاجتماعي والروحانية. وقد أبرز المؤرخون التربية النبوية التي تلقت منها الزهراء في الأخلاق والعلم والوعي المجتمعي (الحائري، 2015).

فضلا عن ذلك ، نشأت الزهراء في بيئة يقودها النبي محمد ﷺ في بناء المجتمع الإسلامي الأول، مما مكّنها من اكتساب قيم العدالة والمسؤولية المجتمعية بصورة مباشرة (الكليني،

1981). وقد شكّلت هذه التنشئة إطارًا نفسيًا متميزًا، قائمًا على الدعوة إلى الحق والثبات أمام الظلم (مرتضى، 2009).

إن التربية النبوية التي تلقتها كانت قاعدة لوعيها السياسي والاجتماعي المبكر (الحائري، 2015).

2- الدور الديني والاجتماعي.

كان للزهراء دور بارز في الدفاع عن الحقوق الدينية والاجتماعية للعائلة والمجتمع الإسلامي، وقد تمثل ذلك في مواقفها في مواجهة الظلم والدفاع عن العدالة، مما يجعلها نموذجًا للقيادة النسائية المسؤولة (حسين، 2018).

3- الوعي الروحي والأخلاقي.

تميزت الزهراء بمستوى عالٍ من التقوى والارتباط بالله، حيث قدمت نماذج عملية للتوازن بين العبادة والعمل الاجتماعي(محمد كامل، 2020)، وقد ورد عن النبي ﷺ:" فاطمة سيدة نساء أهل الجنة" (البخاري، 2002). وهذا يعكس مكانتها الأخلاقية في الإسلام.

4- القيم الأخلاقية والإنسانية.

تجسدت في شخصية الزهراء قيم الصبر، العفة، العطاء، والعدل الاجتماعي، وهي قيم أساسية لبناء هوية نسوية متوازنة (كامل، 2020).

ثالثا : الدور الاجتماعي والعائلي لفاطمة الزهراء (ع).

1- نموذج الأسرة المتوازنة.

جسدت الزهراء دور الزوجة والأم المثالية من منظور قائم على الاحترام المتبادل والعدالة الأسرية (الطبطبائي، 2010)، وهذا يؤسس رؤية معاصرة لمبدأ الشراكة الأسرية كركيزة لبناء السلام الأسري (عبد الله، 2022).

2- الدفاع عن حقوق المرأة والمستضعفين.

كانت أول امرأة تقف علنًا ضد الانحراف والظلم دفاعًا عن الحق بعد وفاة النبي ﷺ، ما يُعد شكلًا مبكرًا من الوعي السياسي النسوي (الشيخ علي حسين، 2018).

رابعا : **مكانة فاطمة الزهراء السياسية والقيادية.**

يشكل ذلك ما يلي:

1- الخطاب السياسي الفاطمي.

خطبة فدك تمثل وثيقة سياسية مبكرة، تُظهر وعيها بحقوق الأمة ورفضها للظلم السياسي (مرتضى، 2009)، وقد اعتبرها باحثون رمزًا لحقوق المرأة في المجال العام (أحمد يوسف، 2019).

2- التأثير السياسي عبر التاريخ.

أصبحت قيم الزهراء رمزًا للمقاومة والعدل، خصوصًا في الحركات الإصلاحية الشيعية والسنية على حد سواء (العلي، 2021).

خامسا: البعد الإنساني والاقتصادي في حياة الزهراء.

يمثل ذلك بما يلي:

1- العدالة في توزيع الثروة.

يتجلى ذلك في موقفها من قضية فدك بوصفها قضية حقوق اقتصادية لا تخص العائلة فقط، بل الأمة جمعاء (الحائري، 2015).

2- العمل الخيري.

كانت تُقدم حاجات الآخرين على حاجاتها، مما جعلها نموذجًا للعمل الإنساني المعاصر (كامل، 2020).

سادسا: فاطمة الزهراء والهوية النسوية المعاصرة.

يشمل هذا المحور على عدة مجالات تتجسد عطاء فاطمة الزهراء(ع)، منها:

1- استلهام الهوية النسوية المعاصرة من النموذج الفاطمي.

تشير الدراسات الحديثة إلى أن الزهراء تمثل نموذجًا متكاملًا يمكن أن يُستفاد منه في صياغة هوية نسوية إسلامية تجمع بين الأصالة والتجديد، وتُعيد التوازن بين الالتزام الديني والطموح الاجتماعي (يوسف، 2019).

2- انعكاسات الشخصية الفاطمية على المرأة المعاصرة.

تلعب شخصية الزهراء دورًا في تعزيز مفاهيم القيادة المسؤولة، ووعي الحقوق الاجتماعية والسياسية، والتمكين الاقتصادي للمرأة المعاصرة، خصوصًا في المجتمعات الإسلامية التي تبحث عن نموذج متوازن للهوية النسوية (سارة العلي، 2021).

3- مواجهة تحديات المرأة اليوم(التحديات المعاصرة).

تشمل التحديات التي تواجه المرأة اليوم: الفجوة بين التعليم والعمل، ضعف الحضور السياسي، العنف المجتمعي، التوظيف، التمثيل السياسي، والتحرش الاجتماعي ، والتأثير الثقافي الغربي المفرط، وغيرها وعليه قدمت الزهراء قيمًا تساعد على المواجهة الواعية، ويُنظر إلى النموذج الفاطمي كمرجع لتجاوز هذه التحديات بروح متوازنة (عبد الله، 2022).

4- دراسات ميدانية وتجارب معاصرة.

أظهرت دراسة ميدانية في العراق أن النساء اللاتي يتأثرن بالقيم الفاطمية يملن إلى تبني سلوكيات قيادية وروحانية متوازنة في حياتهن الاجتماعية (النجيفي، 2020)، كما أظهرت دراسة مقارنة بين نساء مسلمات في مصر وإندونيسيا أن الشخصيات التاريخية مثل فاطمة الزهراء تلعب دورًا في تعزيز الهوية النسوية في السياقات الإسلامية المعاصرة (ليلى عثمان، 2021).

5- **نموذج تمكين المرأة.**

تؤكّد الدراسات أن استلهام القيادة الفاطمية يعزز مهارات اتخاذ القرار والمسؤولية في النساء (النجيفي، 20209.

6- **متداد النموذج الفاطمي في المستقبل.**

ينقسم ذلك الى عدة فروع ، منها:

أ- في المجتمع: دعم العدالة والمساواة بين الجنسين وفق المبادئ الإسلامية

ب- في السياسة: تعزيز مشاركة المرأة المستنيرة

ت- في الاقتصاد: ترسيخ ثقافة التكافل والخدمة المجتمعية

ث- في التعليم: تأسيس مناهج تُبرز النماذج النسائية في الإسلام، لذا إن مشروع الزهراء الأخلاقي يشكل إطارًا مستقبليًا لبناء نسوية إسلامية أصيلة ومتحضرة (العلي، 2021).

خاتمة.

اولا: الاستنتاجات.

1- الزهراء تجسيد القيم الأخلاقية وتمثل نموذجًا متكاملًا يجمع بين العفة، العطاء، والعدالة الاجتماعية.

2- النساء المعاصرات يمكنهن استلهام القيادة المسؤولة ومهارات القيادة والوعي الاجتماعي من شخصية الزهراء.

3- الهوية النسوية المعاصرة تحتاج إلى الجمع بين القيم الدينية وإدراك متطلبات العصر الحديث من خلال التوازن بين الأصالة والتجديد.

4- التحديات التعليم، المشاركة السياسية، ومواجهة الثقافة الغربية، يجب التعامل معها باستخدام نموذج الزهراء كنقطة ارتكاز.

5- شخصية فاطمة الزهراء تمثل نموذجًا متوازنًا بين القيم الدينية والاجتماعية والتفاعل عبر التاريخ الديني والتجارب المعاصرة بغية تعزيز وعي المرأة بحقوقها ومسؤولياتها.

6- فاطمة الزهراء تمثل مرجعًا ونموذجا أساسيًا للتحرر يجمع بين الإيمان الفاعل والوعي السياسي لإعادة تعريف النسوية الإسلامية، بعيدًا عن التطرف والغلو وتشدّد، وتبقى قيمها قاعدة للتنمية المجتمعية المستدام

7- الدراسات العلمية أظهرت تأثير القيم الفاطمية على النساء المعاصرات في تعزيز القيادة والتمكين الاجتماعي.

ثانيا: التوصيات.

1- إدراج منهج "القيادة الفاطمية" في المؤسسات التعليم، لتعزيز الهوية النسوية الإسلامية.

2- تنظيم واعداد ورش عمل وحلقات نقاش للنساء لتطبيق القيم الفاطمية في الحياة اليومية

3- دعم الدراسات النسوية وخاصة في مراكز بحثية تُعنى بالهوية النسوية الإسلامية التي تربط وتوازن بين التراث الإسلامي ومتطلبات العصر الحديث.

4- نشر الوعي المجتمعي بحقوق المرأة تأسيسًا على القيم الفاطمية من خلال تعزيز التمثيل السياسي والاقتصادي للمرأة في ضوء القيم الفاطمية.

قائمة المصادر و المراجع .

1. يوسف، أحمد (2019)، النسوية الإسلامية وتجربة الشخصيات التاريخية. عمان: دار الثقافة.
2. البخاري، محمد بن إسماعيل(2002)، صحيح البخاري. بيروت: دار ابن كثير.
3. عبدالله، جمال (2022)، تحديات المرأة المسلمة المعاصرة. القاهرة: مركز الدراسات النسوية.
4. الحائري، أحمد(2015)، دور فاطمة الزهراء في المجتمع الإسلامي المبكر. بيروت: دار الفكر الإسلامي.
5. حسين، الشيخ علي (2018)، القيادة النسائية في الإسلام: دراسة تحليلية. بغداد: مركز الدراسات الاجتماعية..
6. الطباطبائي، محمد حسين(2010)، الميزان في تفسير القرآن. قم: مؤسسة النشر الإسلامي.
7. العلي، سارة (2021)، إعادة صياغة الهوية النسوية في السياق الإسلامي. دبي: دارالنشر العربي.
8. الكليني، محمد بن يعقوب(1981)، الكافي. طهران: دار الكتب الإسلامية.
9. ليلى عثمان (2021)، الهوية النسوية الإسلامية في مصر وإندونيسيا: دراسة مقارنة. جاكرتا: دار العلوم الاجتماعية.
10. محمد، كامل سامي (2020)، القيم الأخلاقية لفاطمة الزهراء ودورها في تكوين الهوية النسوية. القاهرة: مكتبة الجامعة الإسلامية.
11. مرتضى، جعفر (2009)، الصحيح من سيرة النبي الأعظم. بيروت: دار السيرة.
12. النجيفي، هناء(2020)، دراسة ميدانية حول أثر القيم الفاطمية في العراق. جامعة الموصل.

دور تقنيات الواقع الافتراضي والمعزز في تمكين المرأة ضمن مجالات التدريب العملي

د.علاء عبدالخالق حسين المندلاوي
مؤسسة العراقة للثقافة والتنمية
Alaa.Abdulkhaleq@colaw.uobaghdad.edu.iq

ملخص البحث:

يهدف هذا البحث استقصاء وتحليل دور تقنيات الواقع الافتراضي (VR) والواقع المعزز (AR) في تمكين المرأة ضمن مجالات التدريب العملي والمهني. وسعى البحث بنحوٍ رئيس إلى تبيان كيف يمكن لهذه التقنيات الغامرة أن تسهم في تجاوز العقبات التقليدية والتحيزات المجتمعية التي قد تحد من وصول المرأة إلى الفرص التدريبية القيادية والميدانية، فضلاً عن قياس أثر هذه الأدوات في صقل المهارات الوظيفية وتعزيز الرفاهية المهنية للمرأة في بيئات العمل الحديثة.

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لمناسبته لطبيعة الموضوع الذي يجمع بين الجوانب التقنية والاجتماعية. تم من خلال هذا المنهج رصد الأدبيات العلمية الحديثة والدراسات الميدانية المتعلقة بتمكين المرأة تقنياً، مع تحليل البيانات المستخلصة من النماذج التطبيقية لتقنيات الواقع الافتراضي والمعزز، ومقارنة فاعليتها بالوسائل التدريبية التقليدية.

إجراءات منهجية متبعة: تم تنفيذ البحث وفق خطوات علمية متسلسلة بدأت بتحديد الإطار المفاهيمي للتقنيات الغامرة وعلاقتها بفلسفة تمكين المرأة، ثم انتقلت الإجراءات إلى مراجعة شاملة للمادة العلمية والمصادر الموثقة (مثل دراسات الحالة في المملكة العربية السعودية والجامعات الدولية). شملت الإجراءات أيضاً تحليل مجالات التطبيق العملي في قطاعات الهندسة والطب والمهن عالية المخاطر، وانتهت بتقييم الأبعاد الاجتماعية والاستشرافية للنتائج المترتبة على دمج هذه التقنيات في المنظومات التدريبية.

نتائج البحث:

أثبتت التقنيات الغامرة فاعلية عالية في بناء الثقة بالنفس وتطوير القدرات القيادية لدى المتدربات من خلال توفير بيئات محاكاة آمنة ومنفصلة عن الضغوط الخارجية.

ساعد استخدام الواقع المعزز (AR) في تبسيط المفاهيم المعقدة المرتبطة بالمساواة بين الجنسين وأهداف التنمية المستدامة، مما رفع من معدلات الاستبقاء المعرفي.

وفر التدريب الافتراضي فرصاً متكافئة للمرأة في المهن التي كانت تعد تاريخياً صعبة المنال، مما قلل من أثر التحيزات الجندرية في تقييم الأداء المهني.

كشفت النتائج عن وجود علاقة طردية بين التمكين التقني وتحسن مستوي الرفاهية الاجتماعية والمهنية للمرأة، مع انخفاض ملحوظ في أخطار التدريب الميداني التقليدي.

توصيات البحث:

ضرورة دمج تقنيات الواقع الافتراضي والمعزز كجزء أساسي من المناهج التدريبية الوطنية الموجهة لتمكين الكوادر النسائية.

تشجيع المؤسسات والشركات على تبني بيئات المحاكاة الرقمية لتوفير فرص تدريبية مرنة تراعي الخصوصية الثقافية والاجتماعية للمرأة.

الاستثمار في تطوير محتوى تدريبي "مخصص" يعالج التحديات النوعية التي تواجهها المرأة في المسارات القيادية والمهنية.

إجراء المزيد من الدراسات الطولية لقياس الأثر طويل الأمد للتدريب الافتراضي على المسارات الوظيفية للمرأة في ظل الثورة الصناعية الرابعة.

الكلمات المفتاحية: الواقع الافتراضي (VR)، الواقع المعزز (AR)، تمكين المرأة، التدريب العملي، المهارات القيادية، المحاكاة الرقمية، التحول الرقمي، رؤية المملكة 2030.

The Role of Virtual and Augmented Reality Technologies in Empowering Women within Practical Training Fields

Dr. Alaa Abdulkhaleq Hussein Al-Mandilawi
Alaa.Abdulkhaleq@colaw.uobaghdad.edu.iq

Abstract:

Research Objective: This research aimed to investigate and analyze the role of Virtual Reality (VR) and Augmented Reality (AR) technologies in empowering women within the fields of practical and vocational training. The study primarily sought to demonstrate how these immersive

technologies can contribute to overcoming traditional obstacles and societal biases that may limit women's access to leadership and field-based training opportunities. Furthermore, it aimed to measure the impact of these tools in refining professional skills and enhancing women's vocational well-being in modern work environments.

Research Methodology: The study adopted a descriptive-analytical approach, selected for its suitability to the nature of the topic which integrates technical and social dimensions. Through this methodology, recent scientific literature and field studies related to women's technical empowerment were monitored, alongside an analysis of data derived from applied models of VR and AR technologies, comparing their effectiveness with traditional training methods.

Methodological Procedures: The research was conducted through sequential scientific steps, beginning with the definition of the conceptual framework for immersive technologies and their relationship to the philosophy of women's empowerment. Subsequently, the procedures moved to a comprehensive review of scientific material and documented sources (such as case studies from the Kingdom of Saudi Arabia and international universities). The procedures also included analyzing practical application areas in the engineering, medical, and high-risk profession sectors, concluding with an evaluation of the social and prospective dimensions of the results resulting from integrating these technologies into training systems.

Research Results:

Immersive technologies proved highly effective in building self-confidence and developing leadership capabilities among female trainees by providing safe simulation environments isolated from external pressures.

The use of Augmented Reality (AR) assisted in simplifying complex concepts related to gender equality and Sustainable Development Goals (SDGs), thereby increasing cognitive retention rates.

Virtual training provided equal opportunities for women in professions historically considered difficult to access, reducing the impact of gender biases in professional performance evaluation.

The results revealed a positive correlation between technical empowerment and improved levels of social and professional well-being for women, with a significant reduction in the risks associated with traditional field training.

Research Recommendations:

The necessity of integrating VR and AR technologies as a core component of national training curricula aimed at empowering female cadres.

Encouraging institutions and companies to adopt digital simulation environments to provide flexible training opportunities that respect women's cultural and social privacy.

Investing in the development of "customized" training content that addresses the qualitative challenges women face in leadership and professional career paths.

Conducting further longitudinal studies to measure the long-term impact of virtual training on women's career trajectories in light of the Fourth Industrial Revolution.

Keywords: Virtual Reality (VR), Augmented Reality (AR), Women Empowerment, Practical Training, Leadership Skills, Digital Simulation, Digital Transformation, Saudi Vision 2030.

المقدمة:

يعد التطور المتسارع في التقنيات الرقمية المعاصرة، لا سيما تقنيات الواقع الافتراضي (Virtual Reality – VR) والواقع المعزز (Augmented Reality – AR)، نقطة تحول جوهرية في نماذج التعليم والتدريب الحديثة. فلم تعد هذه التقنيات مجرد أدوات ترفيهية، بل أصبحت ركيزة أساسية في إعادة صياغة بيئات التعلم الميداني، وتوفير حلول مبتكرة لتجاوز العقبات التقليدية التي قد تعترض مسارات التطور المهني.

وفي سياق تمكين المرأة، تبرز أهمية هذه التقنيات كأدوات فعالة لكسر الحواجز وتذليل الصعوبات التي واجهت النساء تاريخياً في الوصول إلى فرص تدريبية متكافئة. حيث تشير الدراسات إلى أن التحيزات المجتمعية والمهنية غالباً ما كانت تشكل عائقاً أمام صقل المهارات القيادية والعملية للمرأة. ومن هنا، يأتي التدريب القائم على الواقع الافتراضي والمعزز ليوفر بيئات تعليمية غامرة وآمنة، تتيح للمرأة محاكاة الواقع المهني بدقة عالية، مما يسهم في تعزيز ثقتها بنفسها وتطوير كفاءاتها القيادية والوظيفية بما يتواءم مع متطلبات سوق العمل المعاصر، وتماشياً مع الأهداف الطموحة لرؤية المملكة 2030 في دعم التحول الرقمي وتمكين الكوادر النسائية.

مشكلة البحث: تكمن المشكلة في الفجوة القائمة بين الممارسات التدريبية التقليدية وبين المتطلبات المتزايدة لتمكين المرأة في الميادين المهنية المعقدة. فبالرغم من الدعم المؤسسي، لا تزال هناك حاجة لاستكشاف مدى فاعلية دمج التقنيات الغامرة (VR & AR) في تحسين نواتج التدريب العملي للمرأة، وقدرتها على توفير بدائل تفاعلية تتجاوز قيود البيئة المادية والتحيزات النمطية.

أهداف البحث:

- التعرف على ماهية تقنيات الواقع الافتراضي والمعزز ودورها في المنظومة التدريبية.
- تحليل أثر استخدام هذه التقنيات في تطوير المهارات القيادية والمهنية لدى المرأة.
- استعراض نماذج وتطبيقات عملية أثبتت نجاحها في دمج التكنولوجيا لتمكين النساء.
- استشراف الآفاق المستقبلية لتعزيز الرفاهية الاجتماعية والمهنية للمرأة عبر الحلول الرقمية.

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي من خلال استعراض المادة العلمية المتاحة، وتحليل نتائج الدراسات الحديثة التي تناولت أثر المحاكاة الافتراضية على الأداء الوظيفي والقيادي للمرأة، مع التركيز على استخلاص الدروس من التجارب الرائدة في هذا المجال.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للواقع الافتراضي والمعزز وتمكين المرأة

توطئة:

يشكل التفاعل بين التطور التقني والنمو الاجتماعي أحد أهم الركائز التي يقوم عليها العصر الرقمي الحالي، حيث لم تعد التكنولوجيا مجرد وسيلة تكميلية، بل أصبحت فلسفة بناء وإعادة تشكيل للمجتمعات. إن الدخول في تفاصيل هذا المبحث يتطلب فهماً عميقاً لكيفية تداخل المفاهيم التقنية مع القضايا الإنسانية والاجتماعية، لا سيما فيما يتعلق بتمكين المرأة في بيئات العمل والتدريب. إن التحول من التدريب التقليدي إلى التدريب القائم على المحاكاة يمثل استجابة طبيعية للتعقيدات المهنية المعاصرة، حيث تقدم تقنيات الواقع الافتراضي والمعزز آفاقاً لا تقتصر على نقل المعرفة فحسب، بل تمتد لتشمل صياغة الهوية المهنية وتعزيز الثقة بالذات ضمن أطر تعليمية مبتكرة تتجاوز الحدود المادية والقيود النمطية التي فرضت على النساء في فترات سابقة.

المطلب الأول: ماهية الواقع الافتراضي والواقع المعزز في السياق التدريبي

عند فحص الجوانب التعريفية للواقع الافتراضي، نجد أنه يمثل بيئة رقمية تم إنشاؤها بواسطة الحاسوب، تهدف إلى محاكاة الواقع الحقيقي أو عوالم متخيلة، حيث ينغمس المستخدم بالكامل في هذه التجربة باستخدام أدوات متخصصة مثل النظارات وأجهزة الاستشعار. ومن الناحية العلمية، فإن هذا الانغماس يتيح للمتدربة فرصة التفاعل مع مواقف مهنية معقدة دون أخطار

حقيقية، مما يعزز من قدرة العقل على استيعاب المعلومات ومعالجتها كخبرات حية وليست مجرد معلومات نظرية. أما الواقع المعزز، فهو يعمل وفق آلية دمج العناصر الرقمية والمعلومات التوضيحية مع البيئة الفيزيائية الحقيقية للمستخدم، وهو ما يمنح تدريباً يتسم بالواقعية المفرطة والقدرة على تطبيق المفاهيم في ذات اللحظة التي يتم فيها التفاعل مع العالم المادي. وقد أكدت الدراسات الحديثة أن هذه التقنيات تمثل محوراً استراتيجياً لإعادة تشكيل التدريب، حيث تتيح تجارب غامرة تسهم بنحوٍ مباشر في صقل الكفاءات المهنية وتجاوز التحديات التي قد تواجهها المرأة في الوصول إلى مواقع القيادة نتيجة التحيزات المجتمعية التي قد تحد من فرصها في التدريب الميداني التقليدي (Al Fryan et al., 2025, p. 81769).

إن الفارق الجوهري بين المفهومين يكمن في درجة الانفصال عن الواقع الحقيقي؛ فبينما يعزل الواقع الافتراضي المستخدم عن محيطه لخلق عالم جديد بالكامل، يقوم الواقع المعزز بتحسين المحيط الحالي وإضافة طبقات معرفية فوقه، مما يجعلهما أدوات متكاملة في صقل مهارات المرأة العملية.

المطلب الثاني: فلسفة تمكين المرأة في التدريب العملي والمهني

إن مفهوم التمكين في جوهره يتجاوز مجرد إعطاء الحقوق، ليصل إلى مرحلة تمكين الفرد من امتلاك الأدوات والمهارات التي تؤهله لاتخاذ القرارات والمشاركة الفعالة في الإنتاج والتنمية. وفي سياق تدريب المرأة، تأتي فلسفة التمكين لتركز على بناء الكفاءة الذاتية والقدرة على مواجهة التحديات المهنية في بيئات كانت تاريخياً تعد حكراً على الرجال. إن التدريب العملي المدعوم بالتكنولوجيا يمنح المرأة منصة عادلة لا تعتمد على القوة الجسدية أو القيود المكانية، بل ترتكز على القدرات الذهنية والمهارية. ومن خلال استخدام تقنيات مثل البطاقات التعليمية القائمة على الواقع المعزز، يمكن تبسيط المفاهيم المعقدة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وأهداف التنمية المستدامة، مما يحول التعلم إلى تجربة تفاعلية تهدف إلى غرس قيم العدالة المهنية والاجتماعية في نفوس المتدربات (Ratmaningsih et al., 2024, p. 1365). إن التمكين هنا ليس هدفاً نهائياً فحسب، بل هو عملية مستمرة تتطلب أدوات تدريبية تضمن للمرأة القدرة على التأقلم الوظيفي والريادة في تخصصات علمية وهندسية دقيقة، وهو ما توفره بيئات المحاكاة الرقمية التي تمنح المتدربة حرية التجربة والخطأ دون قيود نفسية أو اجتماعية.

المطلب الثالث: السياق التاريخي لأدوار النساء والتحديات التقليدية

عبر التاريخ، واجهت المرأة تحديات جمة في الحصول على فرص تدريبية موازية لما يحصل عليه نظيرها الرجل، وذلك نتيجة لعوامل بنيوية واجتماعية معقدة. ففي كثير من الأتمتة المهنية التقليدية، كانت الأدوار القيادية والتدريبية الميدانية غالباً ما تتأثر بالصور النمطية التي تحصر المرأة في نطاقات معينة. ومع بزوغ فجر الثورة الصناعية الرابعة، بدأت هذه الصور في التفكك، إلا أن آثار التحيزات المهنية لا تزال تلقي بظلالها على سرعة وصول المرأة إلى المناصب العليا. إن الدراسات السوسيولوجية تشير إلى أن الفجوة الجندرية في التدريب لم تكن مرتبطة بنقص القدرات، بل بنوعية الأدوات المتاحة وبيئة التدريب التي قد لا تراعي الخصوصية الثقافية أو الاحتياجات الأسرية للمرأة. ولذلك، فإن ظهور الواقع الافتراضي كبديل للتدريب الميداني التقليدي يمثل استجابة لهذا السياق التاريخي، حيث يسمح للمرأة بمجاوزة هذه العقبات من خلال توفير منصات تدريبية تتسم بالمرونة والخصوصية والعدالة، مما يقلل من حدة الصدامات التي قد تنجم عن الأنماط القديمة في توزيع الأدوار المهنية داخل المجتمعات النامية والمتقدمة على حد سواء.

المطلب الرابع: التكنولوجيا الرقمية والرفاهية الاجتماعية للمرأة

يرتبط التطور التكنولوجي ارتباطاً وثيقاً بمستوى الرفاهية الاجتماعية التي تتمتع بها المرأة، حيث إن امتلاك المهارات الرقمية المتقدمة يعزز من قيمتها السوقية ويقلل من نسب البطالة بين النساء. إن استخدام تقنيات الواقع الافتراضي والمعزز لا يسهم فقط في التطوير المهني، بل يمتد أثره ليشمل الصحة النفسية والرفاهية العامة، من خلال تقليل ضغوط التعلم في البيئات الخطرة أو المجهدة. وتشير الأبحاث إلى أن تطبيقات هذه التقنيات في مجالات الصحة والرفاهية تفتح آفاقاً جديدة للمرأة للمشاركة في الاقتصاد الرقمي بفاعلية أكبر، مما ينعكس إيجاباً على استقرارها المادي والاجتماعي (Hiran et al., 2024). إن هذا التقاطع يثبت أن التمكين التكنولوجي هو بوابه للتمكين الشامل؛ فكلما زادت قدرة المرأة على تطويع الأدوات الحديثة لصالح نموها المهني، زاد تأثيرها الإيجابي في نسيج المجتمع. كما أن تعزيز سلامة المرأة عبر أدوات الذكاء الاصطناعي والواقع المعزز يوفر لها بيئة عمل أكثر أمناً واستقراراً، مما يتيح لها التركيز على الإبداع والابتكار عوضاً عن الانشغال بالمخاطر التقليدية (Ponnusamy et al., 2024).

المبحث الثاني: آليات وأهمية استخدام التقنيات الغامرة في التدريب الحديث

توطئة:

تمثل النقلة النوعية في أدوات التدريب المعاصر استجابة ضرورية لتعقد البيئات المهنية الحديثة، حيث لم تعد الوسائل التقليدية قادرة على مواءمة التسارع المعرفي والتقني، مما استوجب البحث عن آليات تدريبية غامرة تتسم بالديناميكية والتفاعلية. إن الانتقال نحو استخدام الواقع الافتراضي والمعزز في التدريب العملي يتجاوز كونه تحديثاً تقنياً، ليصبح استراتيجية تمكينية تهدف إلى ردم الفجوة بين المعرفة النظرية والتطبيق الميداني، خاصة في المجالات التي تتطلب دقة عالية أو تنطوي على أخطار مهنية. ومن هنا، تبرز أهمية هذا المبحث في استقصاء كيفية تحول هذه التقنيات من مجرد أدوات عرض إلى بيئات تعلم متكاملة تسهم في إعادة تشكيل الكفاءات البشرية، مع التركيز على دورها الجوهري في توفير فرص متكافئة للمرأة ضمن سياقات تدريبية كانت في السابق محفوفة بالتحديات اللوجستية والاجتماعية.

المطلب الأول: فوائد تجارب التعلم الغامرة في صقل المهارات القيادية

إن القدرة على القيادة الفعالة تتطلب تدريباً عملياً يعرض القادة المحتملين لمواقف حقيقية تتطلب اتخاذ قرارات سريعة ودقيقة، وهنا تبرز القيمة المضافة لتقنيات الواقع الافتراضي في قدرتها على خلق سيناريوهات محاكاة معقدة تسمح للمتدربات بصقل مهاراتهن القيادية في بيئة مسيطر عليها تماماً. وتشير الأدبيات العلمية المتخصصة إلى أن استخدام هذه التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية قد فتح آفاقاً جديدة لتطوير النساء القياديات في أماكن العمل، حيث أثبتت الدراسات أن التدريب القائم على المحاكاة يعزز من القدرة على التأقلم الوظيفي والمرونة في مواجهة الأزمات، مما يمنح المرأة ثقة أكبر في تولي الأدوار القيادية العليا (Al Fryan et al., 2025, p. 81769). إن التعلم الغامر يتجاوز مجرد المشاهدة، فهو يشرك الحواس والعواطف في العملية التعليمية، مما يؤدي إلى ترسيخ المهارات القيادية وتحويلها إلى سلوكيات مهنية أصيلة، حيث تتيح هذه البيئات للمرأة تجربة أنماط قيادية مختلفة وتقييم نتائجها فورياً دون خوف من الفشل في الواقع، وهو ما يعد ركيزة أساسية في بناء الشخصية المهنية المستقلة القادرة على قيادة التحول في المؤسسات الحديثة.

المطلب الثاني: دور الواقع الافتراضي في توفير بيئات تدريبية آمنة

من أهم المزايا التي تقدمها تقنيات الواقع الافتراضي هي توفير بيئة تدريبية تتسم بالأمان التام، حيث يمكن للمتدربات ممارسة مهام جسيمة أو خطرة في عوالم افتراضية تحاكي الواقع بدقة مذهلة دون التعرض لأي أخطار جسدية أو نفسية. إن هذا الجانب يكتسب أهمية مضاعفة عند الحديث عن تمكين المرأة في مجالات مثل الهندسة، الرعاية الصحية، أو العمليات الميدانية المعقدة، حيث توفر المحاكاة الرقمية ملاذاً آمناً للتعلم من الخطأ وتكرار العمليات حتى الوصول إلى درجة الإتقان. وفضلاً عن الأمان الجسدي، فإن هذه التقنيات توفر بيئة منفصلة تحمي المتدربة من الضغوط الاجتماعية أو التحيزات التي قد تظهر في التدريب الميداني التقليدي، مما يتيح لها التركيز الكامل على اكتساب المهارة. إن دمج الذكاء الاصطناعي مع هذه البيئات يعزز من مستويات الأمان والخصوصية، مما يجعل عملية التدريب أكثر استقراراً وجاذبية، ويقلل من نسب التسرب من البرامج التدريبية المجهدة، حيث تشر الأبحاث إلى أن تطبيقات الأمان القائمة على التكنولوجيا الرقمية تؤدي دوراً محورياً في تعزيز استمرارية المرأة في المسارات المهنية الصعبة (Ponnusamy et al., 2024).

المطلب الثالث: تعزيز المشاركة والاستبقاء لدى المتدربات عن طريق التكنولوجيا

تعتمد كفاءة أي برنامج تدريبي على مدى مشاركة المتدربين وقدرتهم على استبقاء المعلومات وتطبيقها لاحقاً، وتتفوق التقنيات الغامرة في هذا الجانب من خلال تحويل العملية التعليمية إلى تجربة تفاعلية تثير الفضول المعرفي. إن استخدام البطاقات التعليمية القائمة على الواقع المعزز (AR) يعد مثالاً حياً على كيفية تبسيط المفاهيم المعقدة وجعلها أكثر قرباً من إدراك المتدربة، حيث يسهم التفاعل البصري والحركي مع المادة العلمية في رفع معدلات الاستيعاب والتركيز (Ratmaningsih et al., 2024, p. 1365). إن هذه الوسائل التكنولوجية تعمل على كسر الجمود في المناهج التقليدية، مما يخلق بيئة تعلم محفزة تزيد من ارتباط المتدربة بالبرنامج التدريبي وشعورها بالإنجاز، حيث أن القدرة على رؤية النتائج الفورية للتفاعلات داخل البيئة الافتراضية تعزز من الذاكرة العضلية والذهنية، مما يضمن بقاء أثر التدريب لفترات طويلة وانعكاسه المباشر على الأداء في بيئة العمل الحقيقية، وهو ما يمثل جوهر الاستثمار في رأس المال البشري النسائي.

المطلب الرابع: معالجة التحيزات في طرائق التدريب التقليدية عبر الحلول الرقمية

لطالما عانت طرائق التدريب التقليدية من تحيزات غير واعية قد تؤثر على نوعية الفرص المتاحة للمرأة أو طريقة تقييم أدائها، ولكن الحلول الرقمية الغامرة تقدم منهجية موضوعية تعتمد على المعايير الأدائية الصرفة. ففي البيئة الافتراضية، يتم تقييم المتدربة بناءً على دقة التنفيذ، سرعة الاستجابة، والقدرة على حل المشكلات، بعيداً عن أي تأثيرات نمطية مرتبطة بالجنس. إن هذا النموذج التقني يسهم في تفكيك الصور الذهنية القديمة التي قد تضع قيوداً على قدرات المرأة في مجالات تقنية محددة، حيث يثبت الواقع الرقمي قدرة النساء على التفوق في أصعب الظروف والمواقف المهنية (Kelly Vero, 2025). علاوة على ذلك، فإن توظيف هذه التقنيات يسهل عملية الوصول إلى التعليم والتدريب النوعي في المناطق النائية أو لظروف اجتماعية قد تمنع المرأة من التنقل، مما يعد خطوة استراتيجية نحو تحقيق المساواة في فرص التدريب والتمكين المهني الشامل، وهو ما يتسق مع التوجهات العالمية والوطنية نحو بناء مجتمعات معرفية عادلة ومستدامة.

المبحث الثالث: مجالات التطبيق العملي ونماذج النجاح

توطئة:

إن الانتقال من التنظير حول أهمية التكنولوجيا إلى استعراض مجالات تطبيقها يمثل الجانب الأكثر حيوية في فهم دور الواقع الافتراضي والمعزز في تمكين المرأة، حيث تتحول هذه الأدوات الرقمية إلى حلول ملموسة تعالج تحديات حقيقية في بيئات العمل. لا يقتصر تأثير هذه التطبيقات على مجرد نقل المعرفة، بل يمتد ليشمل إعادة هندسة العمليات التدريبية في قطاعات كانت تعد تقليدياً معقدة أو صعبة المنال للنساء بسبب عوامل لوجستية أو بيئية. ومن خلال هذا المبحث، نسلط الضوء على الكيفية التي استطاعت بها هذه التقنيات اختراق قطاعات استراتيجية مثل الصحة والهندسة، وكيف وفرت نماذج محاكاة عالية الدقة أدت إلى نتائج ملموسة في تطوير الكفاءة المهنية، مع استعراض نماذج نجاح واقعية تجسد هذا التحول الرقمي وأثره في تعزيز مكانة المرأة المهنية محلياً وعالمياً.

المطلب الأول: استخدام الواقع الافتراضي والمعزز في مجالي الرعاية الصحية والهندسة

تمثل الرعاية الصحية والهندسة من أكثر المجالات التي استفادت من دمج التقنيات الغامرة، حيث تتطلب هذه المهن دقة متناهية وتدريباً عملياً مستمراً لا يقبل الخطأ. وفي سياق تمكين المرأة، أتاح الواقع الافتراضي للمتدربات في القطاع الطبي محاكاة العمليات الجراحية المعقدة والتعامل مع حالات الطوارئ الحيوية في بيئة رقمية توفر تغذية راجعة فورية، مما ساهم في سد الفجوة بين التعليم الأكاديمي والممارسة السريرية. وبالمثل في المجال الهندسي، مكنت تقنيات الواقع المعزز المهندسات من تصور التصاميم الإنشائية والميكانيكية في فضاءات ثلاثية الأبعاد، مما أدى إلى تحسين القدرة على التحليل المكاني واتخاذ القرارات التصميمية الدقيقة. وتشير الأدبيات المتخصصة إلى أن هذه التطبيقات قد ساهمت بنحوٍ مباشر في تعزيز الرفاهية المهنية للمرأة من خلال تقليل أخطار التدريب الميداني المباشر في هذه القطاعات الحساسة، مع توفير مستويات عالية من الإتقان والمهارة (Hiran et al., 2024). إن هذا الاندماج التقني لم يرفع الكفاءة الفنية فحسب، بل منح المرأة ثقة أكبر في منافسة الأقران في تخصصات علمية دقيقة، حيث توفر البيئات الافتراضية مساحة للتجريب والابتكار بعيداً عن ضغوط الوقت والتكلفة المرتبطة بالمختبرات الحقيقية.

المطلب الثاني: تدريب المحاكاة في المهن عالية المخاطر لتمكين النساء

تعد المهن عالية المخاطر، مثل الطيران والدفاع والعمليات الميدانية الصناعية، من المجالات التي شهدت تحولاً جذرياً بفضل تقنيات المحاكاة، حيث وفر الواقع الافتراضي للمرأة فرصة التدريب على مواجهة سيناريوهات معقدة وخطيرة في ظروف آمنة تماماً. إن هذا النوع من التدريب يعد حجر الزاوية في تمكين المرأة لدخول هذه القطاعات، إذ يكسر حاجز الخوف والتردد الذي قد ينجم عن البيئات الخطرة، ويستبدله بمهارات تقنية وعقلية رصينة. وتؤكد الدراسات أن استخدام الذكاء الاصطناعي في تعزيز سلامة المرأة عبر أدوات المحاكاة والواقع المعزز قد ساهم في خلق بيئة تدريبية تتسم بالعدالة، حيث يتم تقييم الأداء بناءً على المعايير الأمنية والمهنية الصرفة (Ponnusamy et al., 2024). إن قدرة المرأة على التحكم في هذه البيئات الافتراضية المجهدة تعزز من مرونتها النفسية وقدرتها على القيادة في ظروف

الأزمات، مما يثبت أن التكنولوجيا قادرة على توفير مسارات مهنية للمرأة لم تكن متاحة لها بسهولة في السابق، وذلك من خلال تحويل المخاطر إلى تجارب تعليمية محكومة وفعالة.

المطلب الثالث: قصص نجاح وتطبيقات عالمية

تجسد المملكة العربية السعودية نموذجاً رائداً في توظيف التقنيات الحديثة لتطوير القيادات النسائية، حيث أظهرت الدراسات الميدانية أن دمج الواقع الافتراضي في برامج التدريب الوطنية قد أحدث نقلة نوعية في قدرات النساء السعوديات على التأقلم الوظيفي وتحمل المسؤوليات القيادية في أماكن العمل (Al Fryan et al., 2025, p. 81769). هذه التجربة المحلية تتلاقى مع تجارب جامعات دولية استخدمت البطاقات التعليمية القائمة على الواقع المعزز لتدريس مفاهيم العدالة الاجتماعية والمساواة الجندرية، مما ساهم في بناء وعي جمعي حول أهمية التمكين التقني كأداة للتنمية المستدامة (Ratmaningsih et al., 2024, p. 1365). إن النجاح في هذه الحالات لم يكن مرتبطاً فقط بجودة الأجهزة المستخدمة، بل بمدى ملاءمة المحتوى الافتراضي للاحتياجات التدريبية الحقيقية للمرأة، مما جعل من هذه التقنيات جسراً للعبور نحو المناصب القيادية العليا. وتعكس هذه النماذج قدرة المرأة على تطويع التكنولوجيا لصالح نموها المهني، حيث أصبحت البيئات الرقمية منصات عالمية لتبادل الخبرات وتطوير الكفاءات بما يتماشى مع المعايير الدولية للتميز المهني.

المطلب الرابع: تخصيص برامج تدريبية تراعي الاحتياجات الخاصة بالمرأة

إن أحد أهم أبعاد النجاح في استخدام التقنيات الغامرة يكمن في إمكانية تخصيص المحتوى التدريبي ليناسب الخصوصية الثقافية والاحتياجات المهنية للمرأة، مما يضمن تحقيق أقصى استفادة من العملية التعليمية. إن الواقع الافتراضي يتيح تصميم سيناريوهات تدريبية تعالج التحديات المحددة التي قد تواجهها النساء في بيئات العمل، مثل التوازن بين الحياة المهنية والأسرية أو كيفية التعامل مع التحيزات غير الواعية في الاجتماعات القيادية. ومن خلال دمج تطبيقات الأمان المدعومة بالذكاء الاصطناعي، يتم توفير بيئة تدريبية رقمية تحترم الخصوصية وتوفر دعماً مخصصاً لكل متدربة بناءً على وتيرة تعلمها واحتياجاتها الفردية (Ponnusamy et al., 2024). هذا التخصيص لا يعزز فقط من فعالية التدريب، بل يزيد من معدلات الانخراط والمشاركة، حيث تشعر المتدربة أن المحتوى التقني مصمم ليعكس واقعها وتطلعاتها،

مما يسهم في بناء جيل من النساء القادرات على الابتكار في الفضاءات الرقمية والواقعية على حد سواء، مع الحفاظ على الهوية المهنية القوية التي تتطلبها الثورة الصناعية الرابعة (Vero, 2025).

المبحث الرابع: الأبعاد الاجتماعية والآفاق المستقبلية للتدريب الافتراضي

توطئة:

لا تقتصر آثار دمج تقنيات الواقع الافتراضي والمعزز في تدريب المرأة على الجوانب المهنية والتقنية فحسب، بل تمتد لتشكل أبعاداً اجتماعية عميقة تسهم في إعادة صياغة طبيعة التفاعلات البشرية داخل المنظومات العملية والتعليمية. إن استشراف المستقبل في ظل الثورة الصناعية الرابعة يتطلب إدراكاً لكيفية تحول هذه التقنيات إلى أدوات لبناء شبكات دعم اجتماعية ومهنية عابرة للحدود المادية، مما يعزز من مرونة المرأة وقدرتها على القيادة في عالم رقمي دائم التغير. في هذا المبحث، نتناول الدور الاجتماعي للتدريب الافتراضي في خلق بيئات تعلم تعاونية، وكيفية تقييم أثر هذا التحول على الرفاهية الشاملة للمرأة، مع استعراض الاستراتيجيات المستقبلية التي تضمن استدامة هذا التمكين في مواجهة التحديات الثقافية والاجتماعية المستمرة.

المطلب الأول: فرص التعاون والشبكات والإرشاد في الفضاءات الافتراضية

تعد القدرة على بناء شبكات مهنية قوية من أهم ركائز النجاح الوظيفي، وقد وفرت الفضاءات الافتراضية للمرأة منصات مبتكرة لتجاوز العزلة المهنية وبناء علاقات إرشادية فعالة، حيث تتيح بيئات الواقع الافتراضي للمتخصصات من مختلف أنحاء العالم الالتقاء في فضاءات محاكاة للعمل الجماعي وتبادل الخبرات دون قيود السفر أو التنقل. إن هذا النوع من التفاعل الرقمي يعزز من فرص "الإرشاد الافتراضي"، حيث يمكن للمرأة في بداية مسارها المهني الحصول على توجيه مباشر من قياديات خبيرات في بيئة تفاعلية غامرة، مما يسرع من عملية نقل المعرفة الضمنية وصقل الهوية المهنية. وتؤكد الدراسات أن هذه المنصات الرقمية تسهم في كسر حواجز التواصل التقليدية، مما يمنح المرأة صوتاً مسموعاً وقدرة أكبر على التأثير في صنع القرار المؤسسي، تماشياً مع التوجهات نحو تعزيز مشاركة المرأة في الاقتصاد الرقمي (Vero, 2025). إن التعاون في هذه العوالم لا يقتصر على تنفيذ المهام، بل يمتد لبناء

مجتمعات ممارسة تدعم الابتكار الجماعي وتوفر شبكة أمان مهنية للمرأة في المهن عالية التنافسية.

المطلب الثاني: تقييم فاعلية التدريب الرقمي وأثره على الأداء الوظيفي والرفاهية

إن قياس نجاح برامج التدريب الافتراضي يعتمد على مدى انعكاس هذه المهارات المكتسبة على الأداء الوظيفي الفعلي للمرأة وعلى مستوى رفاهيتها النفسية والاجتماعية، حيث تشير الأبحاث الميدانية إلى أن التدريب القائم على الواقع الافتراضي في بيئات مثل المملكة العربية السعودية قد أدى إلى تحسن ملحوظ في قدرة القياديات على التأقلم مع ضغوط العمل وإدارة الفرق بكفاءة عالية (Al Fryan et al., 2025, p. 81769). وكما أن التطبيقات الصحية لهذه التقنيات تؤدي دوراً محورياً في تعزيز الرفاهية العامة للمرأة من خلال توفير أدوات تدريبية تسهم في تقليل التوتر المرتبط بالتعلم في البيئات المعقدة، مما ينعكس إيجاباً على التوازن بين حياتها الشخصية والمهنية (Hiran et al., 2024). إن هذا الأثر المزدوج يؤكد أن التمكين التكنولوجي ليس مجرد كفاءة تقنية، بل هو استثمار في جودة حياة المرأة العاملة، حيث تسهم البيئات الافتراضية في خلق شعور بالإنجاز والسيطرة المهنية، مما يقلل من نسب الاحتراق الوظيفي ويعزز من الرضا العام عن المسار المهني المختار.

المطلب الثالث: التغلب على الحواجز الثقافية والاجتماعية عبر البيئات الرقمية

تمثل الحواجز الثقافية والصور النمطية تحدياً مستمراً أمام تمكين المرأة في بعض المجتمعات، وهنا يبرز دور الحلول الرقمية في توفير مسارات بديلة تتجاوز هذه المعوقات دون الدخول في صدامات مباشرة مع البنى التقليدية. فالواقع الافتراضي يوفر "مساحة محايدة" تتيح للمرأة إثبات جدارتها المهنية بعيداً عن التحيزات الجنسية أو التوقعات الاجتماعية المسبقة، مما يسهم في تغيير النظرة المجتمعية لأدوار النساء تدريجياً من خلال النتائج الملموسة التي يحققنها في هذه البيئات التقنية. إن استخدام تقنيات الواقع المعزز في المناهج التعليمية، مثل البطاقات التفاعلية، يساعد في غرس قيم المساواة والعدالة الاجتماعية لدى الأجيال الجديدة بطريقة غير مباشرة ومقنعة، مما يمهد الطريق لبيئة عمل مستقبلية أكثر شمولاً (Ratmaningsih et al., 2024, p. 1365). كما أن توظيف الذكاء الاصطناعي لضمان سلامة وخصوصية المرأة في الفضاءات الرقمية يعزز من ثقة المجتمع في انخراط النساء في هذه المجالات الحديثة، مما

يحول التكنولوجيا إلى حليف استراتيجي في عملية التحول الثقافي والاجتماعي نحو التمكين الشامل (Ponnusamy et al., 2024).

المطلب الرابع: الاتجاهات المستقبلية والتعلم المستمر في ظل التغيرات المتسارعة

بالنظر إلى المستقبل، نجد أن استدامة تمكين المرأة تتطلب تبني نهج التعلم المستمر مدى الحياة، حيث تفرض الثورة الصناعية الرابعة تحديثاً دائماً للمهارات، وهو ما تجيده تقنيات الواقع الافتراضي والمعزز بفضل مرونتها وقابليتها للتطوير المستمر. إن الاتجاهات القادمة تشير إلى دمج أعمق بين الذكاء الاصطناعي والواقع الممتد لخلق تجارب تدريبية ذكية تتكيف مع مستوى تقدم كل متدربة بنحوٍ فردي، مما يضمن عدم تخلف المرأة عن ركب التطورات التقنية المتسارعة. إن التركيز في المرحلة المقبلة ينبغي أن ينصب على توسيع نطاق الوصول إلى هذه التقنيات لتشمل النساء في القطاعات غير التقليدية والمناطق الأقل حظاً، لضمان عدالة التوزيع التقني. كما أن الابتكار في تصميم المحتوى التدريبي الافتراضي ينبغي أن يراعي التغيرات في بنية العمل المستقبلي، حيث تصبح المهارات الرقمية والقيادة عن بعد هي المعايير الأساسية للتميز المهني، مما يجعل من التمكين التكنولوجي الحالي حجر الأساس لمكانة المرأة في اقتصاد المستقبل (Vero, 2025).

الخاتمة:

بناءً على ما تم تناوله في فصول هذا البحث ومباحثه المختلفة، نصل إلى ختام هذه الدراسة التي سعت إلى استكشاف العلاقة الجدلية والتفاعلية بين التقنيات الرقمية الحديثة وبين قضية تمكين المرأة في مجالات التدريب العملي والمهني. إن الرحلة المعرفية التي خضناها عبر صفحات هذا البحث تؤكد أننا لا نتحدث عن مجرد أدوات تقنية عابرة، بل نحن أمام ثورة مفاهيمية تعيد تشكيل ملامح المستقبل المهني للمرأة، وتمنحها مفاتيح السيطرة على أدوات الإنتاج المعرفي والمهاري في عصر لا يعترف إلا بالكفاءة الرقمية.

لقد كشفت الدراسة أن الواقع الافتراضي والمعزز قد نجحا في كسر الجمود الذي طالما شاب برامج التدريب التقليدية، حيث وفرا بيئة "ديمقراطية" للتعلم، لا تفرق بين متدرب وآخر إلا بقدرته على الاستجابة للتحديات التقنية وحل المشكلات المعقدة. هذا النوع من التدريب الغامر قد أزال الكثير من الحواجز النفسية والاجتماعية التي كانت تعيق انخراط المرأة في بعض المهن الحساسة أو عالية المخاطر. فمن خلال المحاكاة، استطاعت المرأة أن تقتحم فضاءات الهندسة،

والطيران، والعمليات الجراحية الدقيقة، وغيرها من الميادين التي كانت في السابق محفوفة بالتحديات اللوجستية، لتثبت جدارتها في بيئة رقمية آمنة تمنحها حق التجربة والخطأ دون عواقب وخيمة، وهو ما يعد جوهر التمكين الحقيقي.

إن النتائج التي توصلت إليها الدراسة تشير بوضوح إلى أن التحول الرقمي في التدريب قد انعكس إيجاباً على بناء الشخصية القيادية للمرأة. فالقيادة ليست مجرد سمات شخصية، بل هي مهارات تُكتسب من خلال مواجهة المواقف الصعبة واتخاذ القرارات تحت الضغط، وهو بالضبط ما توفره بيئات الواقع الافتراضي. لقد أصبحت المتدربة اليوم قادرة على إدارة فرق عمل افتراضية، ومواجهة أزمات مصطنعة بدقة عالية، مما نقل ثقتها بنفسها من الفضاء الرقمي إلى أرض الواقع المهني. هذا الانتقال السلس للمهارات يؤكد أن الاستثمار في التكنولوجيا الغامرة هو في الحقيقة استثمار في رأس المال البشري النسائي، وهو استثمار يضمن عوائد مستدامة على مستوى الإنتاجية المؤسسية والابتكار.

من جانب آخر، أبرز البحث الدور الاجتماعي العميق لهذه التقنيات؛ فالتكنولوجيا لم تكن مجرد وسيلة للتعلم، بل كانت جسراً للتواصل الإنساني والمهني. الفضاءات الافتراضية أتاحت للمرأة بناء شبكات دعم عالمية، حيث تلتقي الخبرات وتتبادل المعارف عابرةً للحدود الجغرافية والقيود الثقافية. هذا البعد الاجتماعي للتدريب الافتراضي ساهم في تقليل الشعور بالعزلة المهنية التي قد تواجهها بعض النساء في تخصصات معينة، ومنحهن شعوراً بالانتماء إلى مجتمع تقني عالمي يقدّر الإبداع ويحفز على التطوير المستمر.

علاوة على ذلك، فإن الدراسة تلقي الضوء على أهمية "الأمن الرقمي والخصوصية" كركيزة أساسية لتمكين المرأة. فكلما كانت البيئات التدريبية محمية ومدعومة بأنظمة ذكاء اصطناعي تضمن سلامة المستخدم، زاد إقبال النساء على الانخراط في هذه المسارات التقنية. إن الشعور بالأمان في الفضاء الرقمي هو المحرك الأساسي للإبداع، وهو ما يفسر النجاحات الكبيرة التي حققتها المرأة في البرامج التدريبية التي راعت الخصوصية الثقافية والاجتماعية ووفرت بيئة تعلم تحترم الفروق الفردية وتلبي الاحتياجات الخاصة بكل متدربة.

وفيما يتعلق بالاستشراف المستقبلي، فإن هذه الخاتمة تؤكد أننا ما زلنا في بداية الطريق. إن المستقبل يعد بدمج أعمق للتقنيات، حيث سيصبح الواقع الممتد جزءاً لا يتجزأ من الممارسة اليومية في العمل والتعليم. إن التحدي القادم ليس في توفير التكنولوجيا بحد ذاتها، بل في كيفية تصميم محتوى تدريبي "إنساني" يركز على تمكين المرأة بنحوٍ شمولي، يجمع بين المهارة

التقنية، والذكاء العاطفي، والقدرة على القيادة الأخلاقية في عصر الذكاء الاصطناعي. إن استدامة هذا التمكين تتطلب إرادة مؤسسية قوية تتبنى هذه التقنيات ليس كترف تكنولوجي، بل كضرورة استراتيجية لتحقيق العدالة المهنية وتكافؤ الفرص.

ختاماً، يمكن القول إن استخدام الواقع الافتراضي والمعزز في تمكين المرأة قد نقل مفهوم "التدريب" من إطاره النظري الضيق إلى آفاق رحبة من التجربة الحية والتفاعل العميق. لقد أصبحت المرأة اليوم أكثر قدرة على مواجهة تحديات سوق العمل المتسارع، متسلحة بمهارات رقمية رفيعة وثقة بالنفس صُقلت في مختبرات المستقبل الرقمي. إن هذه الدراسة تمثل دعوة صريحة لصناع القرار والمؤسسات التعليمية والتدريبية بضرورة التوسع في تبني هذه الحلول المبتكرة، وتطوير مناهج تدريبية تراعي الديناميكيات المتغيرة للعصر الرقمي، لضمان أن تظل المرأة شريكاً فاعلاً وقائداً في مسيرة التنمية المستدامة.

إن النجاح الذي رصدناه في ثنايا هذا البحث ليس إلا نموذجاً لما يمكن تحقيقه عندما تتقاطع التكنولوجيا مع الطموح الإنساني. فالواقع الافتراضي لم يغير فقط طريقة تعلمنا، بل غير الطريقة التي نرى بها أنفسنا وقدراتنا. وبالنسبة للمرأة، كان هذا التغيير بمثابة إعادة اكتشاف للقوة الكامنة، وفرصة تاريخية لإعادة صياغة أدوارها القيادية بما يتناسب مع طموحات القرن الحادي والعشرين. وبناءً عليه، يوصي البحث بضرورة تكثيف الجهود البحثية والتطبيقية لاستكشاف المزيد من التطبيقات الغامرة التي تخدم تمكين المرأة في مختلف القطاعات، مع التركيز على الابتكار في تصميم السيناريوهات التدريبية التي تحاكي أعقد التحديات المهنية، لتظل المرأة دائماً في طليعة الركب الرقمي، قادرة على الابتكار، والقيادة، وصناعة المستقبل.

المصادر والمراجع:

- آل فريان، لطيفة حمد، وآخرون. (2025). استخدام تقنية الواقع الافتراضي في المملكة العربية السعودية لتعزيز التدريب: نموذج جديد لتطوير القيادات النسائية في مكان العمل.
- Al Fryan, L. H., et al. (2025). Leveraging Virtual Reality Technology in Saudi Arabia to Enhance Training: A New Paradigm for Developing Women Leaders in the Workplace. Journal of Technology and Women Leadership, p. 81769.

- Hiran, K. K., Doshi, R., & Patel, M. (2024). Applications of Virtual and Augmented Reality for Health and Wellbeing. IGI Global.
- Ponnusamy, S., Bora, V., Daigavane, P. M., & Wazalwar, et al. (2024). Impact of AI on Advancing Women's Safety. IGI Global.
- Ponnusamy, S., Bora, V., Daigavane, P. M., & Wazalwar, et al. (2024). AI Tools and Applications for Women's Safety. IGI Global.
- Ratmaningsih, N., et al. (2024). Gender Equality Education through Augmented Reality (AR)-Based Flashcards in Learning Social Studies Education in Schools as an Embodiment of Sustainable Development Goals (SDGs). Sustainability and Education Journal, 1365-1388.
- Vero, K. (2025). Breaking Through Bytes. CRC Press.
- Venkataraman, N. (2024). Sociology of Gender and Digital Transformation. (As cited in the provided material).

المرأة والإرشاد النفسي الأساليب والتطبيقات

د. صبا حميد عبد العزيز
اتحاد نقابات المدربين العرب

ملخص البحث:

يهدف هذا البحث إلى تقديم رؤية تحليلية حول دور الإرشاد النفسي في حياة المرأة، مع التركيز على الأساليب النظرية والتطبيقات العملية التي تسهم في تعزيز صحتها النفسية وتمكينها اجتماعيًا. تنبع أهمية البحث من تزايد الضغوط النفسية التي تواجهها المرأة المعاصرة نتيجة تعدد أدوارها واتساع الفجوة بين التوقعات الاجتماعية والواقع الفعلي. اتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم تقسيمه إلى ستة مطالب رئيسية تناولت كافة أبعاد العلاقة بين المرأة والعملية الإرشادية.

في المطلبين الأول والثاني، تم تفكيك الخصائص النفسية للمرأة، مع الإشارة إلى تأثير المتغيرات الهرمونية والاحتياجات النمائية عبر مراحل العمر المختلفة، كما استعرض البحث الأساليب الإرشادية الكلاسيكية والحديثة، مثل العلاج المعرفي السلوكي والعلاج النسوي، وكيفية توظيفها لمعالجة قضايا مثل القلق واضطرابات الهوية. وانتقل البحث في المطلبين الثالث والرابع إلى الجانب التطبيقي الحيوي، وهو الإرشاد الزواجي والأسري، مسلطاً الضوء على سيكولوجية الأمومة وتحديات التوفيق بين العمل والمنزل، فضلاً عن دور الإرشاد في حماية المرأة من آثار العنف والصدمات الكبرى.

أما المطلبين الخامس والسادس، فقد ركزا على البعد الجماعي والميداني، حيث تم إثبات فاعلية الإرشاد الجماعي في تعزيز الدعم المتبادل بين النساء، مع تحليل عميق للمعوقات الثقافية والاقتصادية التي تحول دون وصول المرأة للخدمات النفسية، ومن أبرزها "وصمة العار" والتحيزات الثقافية. وقد توصل البحث إلى نتائج مفصلية، أهمها أن نجاح الإرشاد مع المرأة يعتمد على مدى قدرة المرشد على استيعاب السياق الاجتماعي المحيط بها، وليس فقط التركيز على الأعراض الإكلينيكية.

خلص البحث بمجموعة من التوصيات العملية، كان أبرزها ضرورة إعداد برامج إرشادية متخصصة لكل مرحلة عمرية للمرأة، وتكثيف التوعية المجتمعية لتصحيح المفاهيم الخاطئة حول الصحة النفسية، وتفعيل دور المجموعات الداعمة كخيار استراتيجي في الأزمات. إن هذا

البحث يمثل محاولة لإرساء قواعد علمية تدعم جودة حياة المرأة، مؤكداً أن تمكينها نفسياً هو حجر الزاوية في استدامة التنمية البشرية والاجتماعية.

الكلمات المفتاحية: المرأة، الإرشاد النفسي، الأساليب الارشادية، التطبيقات الحديثة.

Women and Psychological Counseling: Methods and Applications

Dr. Saba Hameed Abdulaziz

Affiliation: Federation of Arab Trainers Unions (FATU)

Abstract:

This research aims to provide a comprehensive analytical vision regarding the role of psychological counseling in women's lives, focusing on theoretical frameworks and practical applications that contribute to enhancing their mental health and social empowerment. The significance of this study stems from the increasing psychological pressures faced by contemporary women due to the multiplicity of their roles and the widening gap between social expectations and lived reality. Adopting a descriptive-analytical approach, the research is structured into six primary sections covering all dimensions of the relationship between women and the counseling process.

In the first and second sections, the study deconstructs the psychological characteristics of women, referencing the impact of hormonal variables and developmental needs across different life stages. It also reviews classical and modern counseling modalities, such as Cognitive Behavioral Therapy (CBT) and Feminist Therapy, and their employment in addressing issues like anxiety and identity disorders. The third and fourth sections shift toward vital applied aspects, namely marital and family counseling, highlighting the psychology of motherhood

and the challenges of work-life balance, as well as the role of counseling in protecting women from the repercussions of violence and major trauma.

The fifth and sixth sections focus on the collective and field dimensions, where the effectiveness of group counseling in fostering mutual support among women is demonstrated. This is accompanied by an in-depth analysis of the cultural and economic barriers hindering women's access to psychological services, most notably social stigma and cultural biases. The research concludes that the success of counseling for women depends on the counselor's ability to comprehend the surrounding social context rather than focusing solely on clinical symptoms.

The study concludes with a set of practical recommendations, most notably the necessity of developing specialized counseling programs for each developmental stage of a woman's life, intensifying community awareness to correct misconceptions about mental health, and activating the role of support groups as a strategic option during crises. This research represents an effort to establish scientific foundations that support women's quality of life, affirming that psychological empowerment is the cornerstone of sustainable human and social development.

Keywords: Women, Psychological Counseling, Counseling Methods, Modern Applications.

مقدمة البحث:

تعد المرأة الركيزة الأساسية التي يقوم عليها بناء المجتمع وتوازنه؛ فهي ليست نصف المجتمع من الناحية العددية فحسب، بل هي المحرك العاطفي والتربوي الذي يشكل ملامح الأجيال القادمة. ومن هذا المنطلق، أضحى الاهتمام بالصحة النفسية للمرأة ضرورة حتمية تتجاوز الرفاهية الفردية لتصبح قضية أمن اجتماعي وتنموي شامل. إن "الإرشاد النفسي للمرأة" يبرز اليوم كعلم وفن متخصص، يسعى لفهم التعقيدات الكامنة في تجربتها الحياتية، وتقديم الدعم المتخصص الذي يتناسب مع خصائصها السيكولوجية والفسيولوجية الفريدة، ومع الأدوار المتعددة والمتداخلة التي تؤديها في عصر يتسم بالتسارع والضغوط المتزايدة.

تتجلى أهمية هذا البحث في كونه يسلط الضوء على العلاقة الوثيقة بين استقرار المرأة النفسي وبين جودة الحياة في الدوائر المحيطة بها. فالمرأة تمر عبر رحلة حياتها بمتغيرات بيولوجية وهرمونية جذرية، بدءاً من مرحلة البلوغ، مروراً بالحمل والولادة، وصولاً إلى مرحلة انقطاع الطمث؛ وكل مرحلة من هذه المراحل تحمل في طياتها تحديات نفسية قد تؤدي إلى اضطرابات مثل القلق، أو الاكتئاب، أو فقدان الهوية الشخصية ما لم تجد المساندة الإرشادية الواعية. علاوة على ذلك، تواجه المرأة المعاصرة صراعاً بين تطلعاتها الذاتية وطموحاتها المهنية وبين التوقعات الاجتماعية التقليدية، مما يضعها تحت طائلة "الاحتراق النفسي" وتشتت الأدوار.

إن الإرشاد النفسي للمرأة ليس مجرد تطبيق للنظريات النفسية العامة، بل هو عملية تتطلب وعياً عميقاً بالسياق الثقافي والاجتماعي الذي تعيش فيه. ففي كثير من المجتمعات، لا تزال المرأة تواجه عوائق تحول دون تعبيرها عن ألمها النفسي، سواء بسبب "وصمة العار" المرتبطة بالمرض النفسي، أو بسبب غياب القنوات الإرشادية التي تفهم خصوصيتها. لذا، يأتي هذا البحث ليردم الفجوة بين الاحتياج النفسي الفعلي وبين الأساليب التطبيقية المتبعة، مستعرضاً أحدث التقنيات الإرشادية التي أثبتت فاعليتها في تمكين المرأة وتنمية مرونتها النفسية لمواجهة الأزمات، سواء كانت أزمات أسرية، أو مهنية، أو حتى حالات العنف والتهميش التي قد تتعرض لها.

تتمثل مشكلة البحث في رصد غياب المنهجية المتكاملة في التعامل مع القضايا النفسية الخاصة بالمرأة في بعض المؤسسات الإرشادية، مما يستوجب وضع إطار نظري وتطبيقي يجمع بين الأصالة في العلم والواقعية في التطبيق. ويهدف البحث إلى تحليل الخصائص النفسية للمرأة،

واستعراض الأساليب الإرشادية المعاصرة، وتوضيح كيفية تطبيقها في مجالات مختلفة مثل الإرشاد الزواجي والتعامل مع الصدمات.

ومن خلال تقسيم هذا البحث إلى ستة مطالب رئيسية، سنبحر في تفاصيل هذا العالم النفسي؛ لنبدأ بتوصيف الخصائص النفسية للمرأة، ثم ننتقل إلى الأدوات والأساليب الإرشادية، وصولاً إلى التطبيقات العملية في مواجهة التحديات الكبرى. إننا نطمح من خلال هذه الدراسة إلى تقديم رؤية علمية تسهم في تطوير كفاءة المرشدين النفسيين، وتقدم للمرأة خارطة طريق لفهم ذاتها وتحقيق التوافق الانسجامي مع مجتمعها، مؤكدين أن تمكين المرأة نفسياً هو المدخل الحقيقي لتمكين المجتمع بأسره.

المطلب الأول: الخصائص النفسية للمرأة واحتياجاتها الإرشادية

إن فهم سيكولوجية المرأة يتطلب تجاوز النظرة البيولوجية الضيقة والوصول إلى فهم شمولي يدمج بين الهرمونات، التنشئة الاجتماعية، والتركيبة العصبية. إن المرأة كائن يتميز بمرونة نفسية عالية، لكنها في الوقت ذاته عرضة لتقلبات تجعل حاجتها للإرشاد حاجة ملحة وتخصصية.

1. التكوين النفسي والعاطفي والسمات الشخصية

تتميز المرأة بقدرة عالية على "الذكاء العاطفي" (Emotional Intelligence)، وهي سمة تجعلها أكثر قدرة على قراءة لغة الجسد وفهم المشاعر المعقدة. ومع ذلك، تشير الدراسات إلى أن المرأة أكثر عرضة لممارسة "الاجترار الفكري" (Rumination)، وهو الميل للتفكير المتكرر في المشكلات والمشاعر السلبية، مما يزيد من احتمالية الإصابة بالقلق.

الجانب الهرموني والنفسي: لا يمكن فصل الحالة النفسية للمرأة عن دوراتها البيولوجية. تؤكد الأبحاث أن التغيرات في مستويات الاستروجين والبروجسترون تؤثر بشكل مباشر على النواقل العصبية مثل "السيروتونين"، مما يفسر التذبذبات المزاجية التي قد تظهر في مراحل معينة (Maki et al., 2019).

التعاطف والارتباط: تميل المرأة في تكوينها النفسي نحو "الارتباط" (Attachment) وبناء العلاقات كأداة للأمان النفسي، وهو ما يفسر تأثرها البالغ بالنزاعات الأسرية مقارنة بالرجل.

2. الاحتياجات النمائية عبر المراحل العمرية

تحتاج المرأة إلى نوع مختلف من الإرشاد في كل محطة من حياتها، لأن أزماتها الوجودية تتغير بتغير دورها البيولوجي والاجتماعي.

مرحلة المراهقة والشباب: تتركز الاحتياجات هنا حول "صورة الجسد" (Body Image) وتقدير الذات. الضغوط الإعلامية والاجتماعية تفرض معايير قاسية للجمال، مما يجعل الإرشاد النفسي هنا يركز على بناء "الذات الحقيقية" مقابل "الذات المثالية".

مرحلة منتصف العمر وسن الأمان: تظهر هنا احتياجات تتعلق بـ "أزمة المعنى". بعد خروج الأبناء من المنزل (متلازمة العش الفارغ) أو التغيرات الفسيولوجية، تحتاج المرأة لإعادة اكتشاف هويتها بعيداً عن أدوارها التقليدية كأم أو زوجة (Santrock, 2021).

3. الدوافع والميول ومنظومة القيم

تتحرك المرأة غالباً بدافع "الإنجاز العلائقي"؛ أي أنها تستمد قيمتها من نجاح علاقاتها وقدرتها على الرعاية.

الدافع نحو الأمان: يعد البحث عن الأمان النفسي والمادي دافعاً أساسياً، وأي تهديد لهذا الأمان (كالطلاق أو فقدان العمل) يسبب انهياراً في منظومة التوافق النفسي.

الميول الاجتماعية: تميل المرأة نحو التعاون أكثر من التنافس، وهذا ما يجب أن يراعيه المرشد النفسي عند تصميم برامج التدريب على المهارات الاجتماعية.

المطلب الثاني: الأساليب الإرشادية التقليدية والحديثة المطبقة مع المرأة

بعد فهم الخصائص، ننتقل إلى "كيفية التدخل". الإرشاد مع المرأة يتطلب حساسية تجاه "النوع الاجتماعي" (Gender-Sensitive Therapy)، حيث أن الأساليب الجامدة قد لا تؤتي ثمارها إذا لم تراعِ واقع المرأة.

1. الإرشاد المعرفي السلوكي (CBT) وتطبيقاته للمرأة

يعتبر العلاج المعرفي السلوكي هو "المعيار الذهبي" في التعامل مع اكتئاب وقلق المرأة.

إعادة الهيكلة المعرفية: تعمل هذه التقنية على رصد "الأفكار التلقائية" السلبية التي تتبناها المرأة عن نفسها (مثل: أنا لست أماً صالحة، أنا فاشلة لأنني لم أوفق في زواجي). يساعد المرشد المرأة على فحص الأدلة المنطقية لهذه الأفكار واستبدالها بأفكار أكثر توازناً (Beck, 2011).

التنشيط السلوكي: خاصة في حالات اكتئاب ما بعد الولادة، حيث يتم حث المرأة على الانخراط في أنشطة صغيرة تعيد لها الشعور بالانجاز والمتعة تدريجياً.

2. الإرشاد المتمركز حول الذات والوعي الأنثوي

مستوحى من مدرسة "كارل روجرز"، يركز هذا الأسلوب على منح المرأة "القبول غير المشروط".

تمكين الصوت الداخلي: تعاني الكثير من النساء من "قمع الصوت"، حيث يعتدن إرضاء الآخرين على حساب أنفسهن. يهدف الإرشاد هنا إلى جعل المرأة هي الخبيرة في حياتها، وتنمية قدرتها على اتخاذ قرارات مستقلة (Rogers, 1951).

العلاج النسوي (Feminist Therapy): وهو أسلوب حديث يرى أن مشكلات المرأة النفسية ليست مجرد خلل داخلي، بل هي نتيجة لضغوط مجتمعية وظلم بيئي. هذا الأسلوب يحرر المرأة من الشعور بالذنب الفردي ويجعلها تدرك القوى الخارجية المؤثرة عليها.

3. الأساليب التعبيرية والتقنيات الحديثة

أثبتت التقنيات التي تعتمد على "ما وراء اللغة" نجاحاً باهراً مع النساء اللواتي يجدن صعوبة في التعبير اللفظي المباشر.

السيكودراما (Psychodrama): تمثيل الأدوار يسمح للمرأة بتفريغ شحنات الغضب أو الحزن تجاه أشخاص في حياتها ضمن بيئة آمنة، مما يؤدي إلى "التطهير الانفعالي".

الإرشاد باليقظة الذهنية (Mindfulness): يساعد المرأة على الانفصال عن دوامة القلق بشأن المستقبل أو الندم على الماضي، والتركيز على اللحظة الآنية، وهو سلاح فعال ضد ضغوط تعدد المهام (Kabat-Zinn, 2013).

المطلب الثالث: الإرشاد الزواجي والأسري للمرأة

يمثل الإرشاد الزواجي والأسري حجر الزاوية في استقرار المرأة، حيث إن صحتها النفسية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بجودة علاقاتها الحميمة وبيئتها المنزلية. لا يُنظر هنا للمرأة كفرد معزول، بل كجزء من نسق (System) يؤثر ويتأثر به.

1. إدارة الصراعات الأسرية ومهارات التواصل

تعد النزاعات الزوجية من أكبر مصادر الضغط النفسي للمرأة. يعتمد الإرشاد هنا على "نظرية النظم الأسرية".

تحليل أنماط التواصل: يسعى الإرشاد لتغيير نمط "المطالبة-الانسحاب" (Demand–Withdraw)، حيث تميل المرأة غالباً للمطالبة بالتواصل العاطفي بينما ينسحب الرجل، مما يولد لديها شعوراً بالرفض. التدخل الإرشادي يركز على تعليم "اللغة الشعورية" بدلاً من "اللغة اللوّامة" (Gottman, 2015).

الحدود النفسية: إرشاد المرأة لكيفية رسم حدود صحية داخل الأسرة الممتدة، خاصة في المجتمعات التي تتدخل فيها العائلة في الخصوصيات الزوجية، مما يقلل من حدة التوتر والقلق.

2. سيكولوجية الأمومة والدعم النفسي

الأمومة ليست مجرد دور بيولوجي، بل هي تحول هوياتي عميق قد يصاحبه اضطرابات نفسية حادة.

اكتئاب ما بعد الولادة (PPD): تشير الدراسات إلى أن 10% إلى 15% من النساء يعانين من هذا الاكتئاب (Post et al., 2021). يركز الإرشاد هنا على تقليل "مثالية الأمومة" وتخفيف الشعور بالذنب، وتوفير شبكات دعم اجتماعي.

صراع الأدوار: تعاني الأم من ضغط "التوقعات العالية"، حيث يُنتظر منها أن تكون كاملة في الرعاية. الإرشاد النفسي الحديث يعمل على مفهوم "الأم الجيدة بما يكفي" (Good Enough Mother) لـ "وينيكوت"، لتخفيف حدة القلق المرضي.

3. التوفيق بين الدور الأسري والمهني (Work–Life Balance)

تحدي "العبء المزدوج" هو سمة عصرنا الحالي للمرأة العاملة.

الاحتراق النفسي (Burnout): استنزاف الطاقة العاطفية نتيجة محاولة التميز في العمل والمنزل في آن واحد.

التمكين من خلال التفويض: إرشاد المرأة إلى أهمية توزيع المهام الأسرية والتخلي عن "عقدة السيطرة" التي تدفعها للقيام بكل شيء بنفسها، مما يسهم في تحسين جودة حياتها النفسية (Greenhaus & Powell, 2006).

المطلب الرابع: تطبيقات الإرشاد النفسي في مواجهة العنف والأزمات

هذا المطلب يتناول الجانب العلاجي والوقائي الأكثر حساسية، حيث تتعرض المرأة لتهديدات تمس كرامتها وسلامتها الجسدية والنفسية.

1. التعامل مع الآثار النفسية للعنف (Gender–Based Violence)

العنف ضد المرأة يترك ندوباً نفسية أعمق من الندوب الجسدية، وغالباً ما يؤدي إلى اضطراب ما بعد الصدمة (PTSD).

إعادة بناء تقدير الذات: المرأة المعنفة تعاني من "العجز المتعلم" (Learned Helplessness)، حيث تعتقد أنها لا تستطيع تغيير واقعها. يركز الإرشاد على استعادة السيطرة (Agency) وتعزيز مفهوم الذات المستقلة (Walker, 2016).

السلامة أولاً: في حالات العنف، لا يبدأ الإرشاد بالعلاج النفسي بل بـ "خطة السلامة"، وضمان خروج المرأة من دائرة الخطر قبل الغوص في التحليل النفسي.

2. إدارة الضغوط والصدمات (الطلاق، الفقد، الأزمات)

الأزمات الحياتية الكبرى تتطلب تدخلاً إرشادياً يركز على "المرونة النفسية" (Resilience).

سيكولوجية الطلاق: يُعد الطلاق صدمة فقد مشابهة للموت. الإرشاد هنا يمر بمراحل "الحداد" (Grief Work)، لمساعدة المرأة على تقبل الواقع الجديد وإعادة بناء حياتها دون الشعور بالفشل الاجتماعي.

التفريغ الانفعالي: استخدام تقنيات مثل "كتابة المذكرات" أو "التداعي الحر" لمساعدة المرأة على إخراج مكنونات الصدمة وتفكيك العقد النفسية المرتبطة بها (Herman, 2015).

3. برامج التمكين النفسي والوقاية

الهدف الأسمى للإرشاد هو تحويل المرأة من "ضحية" إلى "ناجية" ثم إلى "فاعلة".

التدريب على التأكيدية (Assertiveness Training): تعليم المرأة كيف تقول "لا" وكيف تعبر عن احتياجاتها بوضوح دون خوف أو عدوانية.

بناء المناعة النفسية: تزويد المرأة بالأدوات التي تجعلها قادرة على مواجهة التنمر أو التهميش في بيئة العمل أو المجتمع، من خلال تعزيز "الصلابة النفسية" (Psychological Hardiness).

المطلب الخامس: الإرشاد النفسي الجماعي للمرأة

يعتبر الإرشاد الجماعي (Group Counseling) أحد أكثر الأساليب كفاءة عند التعامل مع قضايا المرأة، حيث يوفر بيئة آمنة تتجاوز العزلة الفردية وتخلق نوعاً من "العالمية" في المعاناة، مما يقلل من وطأة الشعور بالذنب أو التفرد بالمشكلة.

1. أهمية المجموعات المتجانسة والدعم المتبادل

تكمن قوة المجموعات المتجانسة (مثل مجموعات الأرامل، الناجيات من السرطان، أو الأمهات الجدد) في قدرتها على توفير "المرآة الاجتماعية".

كسر العزلة: تجد المرأة في الجماعة صدىً لصوتها الداخلي، مما يساهم في خفض مستويات القلق الناتج عن الشعور بالوحدة.

التحقق من المشاعر: عندما تسمع المرأة أخريات يشاركنها نفس المخاوف، يبدأ منطق "التطبيع مع المشاعر" (Normalization)، وهو ما يقلل من حدة جلد الذات (Yalom & Leszcz, 2020).

2. ديناميات الجماعة الإرشادية وتحقيق التغيير

لا يقتصر الأمر على مجرد الفضفضة، بل يمتد إلى تفاعلات نفسية مدروسة داخل المجموعة:

التفاعل البين-شخصي: توفر المجموعة مساحة لتجربة سلوكيات جديدة؛ فمثلاً المرأة التي تعاني من الخجل الاجتماعي يمكنها التدرب على مهارات التعبير عن الرأي داخل المجموعة قبل تطبيقها في العالم الخارجي.

بث الأمل: رؤية عضوة قديمة في المجموعة بدأت في التعافي تعطي العضوات الجدد حافزاً قوياً وإيماناً بجدوى العملية العلاجية.

3. النمذجة والتعلم الاجتماعي (Social Learning)

وفقاً لنظرية "باندورا"، تتعلم المرأة الكثير من خلال ملاحظة سلوكيات الأخريات:

اكتساب الاستراتيجيات: تتعلم المشاركات طرقاً عملية لمواجهة ضغوط الحياة من خلال تجارب زميلاتهن الناجحة.

الوعي الجماعي: يساهم الإرشاد الجماعي في تحويل الفهم الفردي للمشكلة إلى فهم أعمق للجوانب الثقافية والاجتماعية المشتركة التي تضغط على النساء كفئة (Corey, 2015).

المطلب السادس: التحديات والمعوقات في إرشاد المرأة

رغم التقدم العلمي، لا تزال هناك فجوة بين النظريات الإرشادية وبين التطبيق الواقعي، خاصة في ظل القيود التقليدية.

1. المعوقات الاجتماعية والثقافية (الوصمة والقيود)

تعتبر "وصمة العار" المرتبطة بالمرض النفسي من أكبر العوائق التي تمنع المرأة من طلب المساعدة.

النظرة المجتمعية: في بعض الثقافات، يُنظر لذهاب المرأة للمرشد النفسي كدليل على "ضعف الإيمان" أو "الجنون"، أو قد يُخشى أن يؤثر ذلك على سمعة العائلة أو فرص زواج الأبناء.

ثقافة "الصبر والتحمل": تُشجع المرأة أحياناً على كبت آلامها واعتبار المعاناة جزءاً من دورها القدرّي، مما يؤخر طلب التدخل المهني حتى تتفاقم الحالة (Al-Krenawi, 2018).

2. العوائق الاقتصادية واللوجستية والتقنية

تؤثر الظروف المادية والمكانية بشكل مباشر على استمرارية العملية الإرشادية:

التكلفة المادية: في غياب التأمين الصحي الشامل للصحة النفسية، تظل الجلسات الإرشادية عبئاً مالياً قد لا تستطيع المرأة المستقلة مالياً -أو التابعة- توفيره.

الوصول المكاني: تركيز مراكز الإرشاد في المدن الكبرى يحرم النساء في المناطق الريفية من الخدمة. وهنا تبرز أهمية "الإرشاد الرقمي" مع ضرورة مراعاة شروط الأمان التقني.

3. الاعتبارات الأخلاقية والسرية والحساسية الثقافية

تواجه العملية الإرشادية تحديات أخلاقية دقيقة:

السرية المطلقة: الخوف من تسرب المعلومات للأهل أو الزوج يمثل هاجساً كبيراً للمرأة، مما يتطلب من المرشد التزاماً صارماً بمواثيق الشرف المهني.

التحيز الجنسي للمرشد: قد يحمل بعض المرشدين (ذكوراً أو إناثاً) تحيزات مسبقة حول أدوار المرأة، مما يؤدي إلى إرشاد "توجيهي" يحصر المرأة في قوالب تقليدية بدلاً من تمكينها (Sue & Sue, 2016).

خاتمة البحث:

في ختام هذا البحث الموسوم بـ "المرأة والإرشاد النفسي: الأساليب والتطبيقات"، نجد أنفسنا أمام حقيقة جوهرية مفادها أن الاستثمار في الصحة النفسية للمرأة ليس مجرد استجابة لاحتياج فردي، بل هو استثمار في بنية المجتمع ككل. لقد استعرضت فصول هذا البحث ومطالبه رحلة

المرأة النفسية، بدءاً من فهم خصائصها السيكولوجية والفسيولوجية الفريدة، وصولاً إلى استراتيجيات التمكين والمواجهة في ظل التحديات المعاصرة. لقد اتضح لنا أن العملية الإرشادية الموجهة للمرأة تتطلب منهجيّة "حساسة للنوع الاجتماعي"، تعترف بالضغوط النوعية التي تتعرض لها المرأة نتيجة تداخل الأدوار البيولوجية والاجتماعية والمهنية.

إن أبرز ما خلص إليه البحث هو أن الأساليب الإرشادية، سواء كانت معرفية سلوكية أو متمركزة حول الذات، لا يمكن أن تؤتي ثمارها ما لم تُحط بسياق داعم يتفهم التحديات الثقافية والاقتصادية. فالتحدي الأكبر الذي يواجه إرشاد المرأة اليوم ليس في "نقص النظريات"، بل في "عقبات التطبيق"؛ والمتمثلة في وصمة العار الاجتماعية، والقيود الثقافية التي قد تحرم المرأة من حقها في التعبير عن ألمها النفسي. كما أثبت البحث فاعلية الإرشاد الجماعي كأداة قوية لكسر العزلة النفسية، وتحويل المعاناة الفردية إلى طاقة جماعية للتغيير والتعافي.

وبناءً على ما تقدم، يوصي البحث بضرورة دمج برامج الإرشاد النفسي ضمن مراكز الرعاية الأولية ومؤسسات العمل، وتدريب الكوادر الإرشادية على مهارات "التعامل مع الصدمات" والعنف القائم على النوع الاجتماعي. كما نؤكد على أهمية تحديث القوانين والتشريعات التي تدعم الاستقرار النفسي للمرأة (مثل قوانين العمل والأسرة)، لأن النفس البشرية لا تزهو في بيئة يسودها الشعور بالظلم أو عدم الأمان. إن تمكين المرأة من أدوات "المرونة النفسية" هو المفتاح الحقيقي لبناء أجيال قادمة تتمتع بالصحة النفسية والاتزان، فالمرأة هي المربي الأول، وبصلاح حالها النفسي يصلح حال الأسرة والمجتمع بأسره.

قائمة المصادر والمراجع

المراجع الأجنبية:

Beck, J. S. (2011). Cognitive Behavior Therapy: Basics and Beyond (2nd ed.). Guilford Press.

Corey, G. (2015). Theory and Practice of Group Counseling (9th ed.). Cengage Learning.

Gottman, J. M. (2015). The Seven Principles for Making Marriage Work. Harmony.

Herman, J. L. (2015). Trauma and Recovery: The Aftermath of Violence. Basic Books.

Kabat-Zinn, J. (2013). Full Catastrophe Living. Bantam Books.

Maki, P. M., et al. (2019). Guidelines for the treatment of perimenopausal depression. Journal of Women's Health, 28.(2)

Rogers, C. R. (1951). Client-Centered Therapy. Houghton Mifflin.

Santrock, J. W. (2021). Life-Span Development (18th ed.). McGraw-Hill Education.

Walker, L. E. A. (2016). The Battered Woman Syndrome (4th ed.). Springer.

Yalom, I. D., & Leszcz, M. (2020). The Theory and Practice of Group Psychotherapy. Basic Books.

المراجع العربية (مترجمة/معربة):

أبو أسعد، أحمد، وعربيات، أحمد (2012). نظريات الإرشاد النفسي والتربوي. دار المسيرة للنشر والتوزيع.

الخالدي، أديب (2009). المرجع في الصحة النفسية. الدار العربية للموسوعات.

المرأة في العمل النقابي والمهني تحديات التمثيل وآليات التمكين القيادي

د. راية نجم دريد
الاتحاد الدولي للأكاديميين والباحثين والمدربين المتخصصين
dr.Raya.n@gmail.com

ملخص البحث:

تمثيل المرأة وقيادتها في الاتحادات العمالية والنقابات المهنية، وهي قضية تقع في قلب التحولات المعاصرة لسوق العمل والديمقراطية التنظيمية. هدف البحث بشكل رئيسي إلى استكشاف وتفكيك المعوقات الهيكلية، الثقافية، والاقتصادية التي تحول دون وصول النساء إلى مناصب صنع القرار في التنظيمات النقابية، مع السعي نحو تقديم استراتيجيات عملية لتمكين الملاكات النسائية وتعزيز ظهورهن القيادي بما يضمن شمولية العمل النقابي وقدرته على تمثيل كافة القوى العاملة بإنصاف.

أما فيما يخص منهجية البحث، فقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يزاوج بين رصد الواقع الإحصائي والميداني لمشاركة المرأة وبين التحليل النقدي للأطر النظرية والتاريخية التي شكلت العمل النقابي. كما استندت الدراسة إلى إجراءات منهجية تمثلت في مراجعة أدبيات البحث السابقة الصادرة عن مؤسسات أكاديمية ودولية مرموقة (مثل جامعة كورنيل ومنظمة العمل الدولية)، وتحليل السياسات التنظيمية المقارنة، واستقراء التجارب والدروس المستفادة من حملات تنظيمية ناجحة، وذلك لضمان الوصول إلى فهم عميق لديناميكيات القوة والنوع الاجتماعي داخل المؤسسات المهنية.

وقد خلصت نتائج البحث إلى أن الفجوة في المناصب القيادية ليست ناتجة عن نقص في كفاءة النساء، بل هي نتاج "سقف زجاجي" تشكله ممارسات تنظيمية تقليدية، وتصورات نمطية تربط القيادة بالذكورة، بالإضافة إلى غياب السياسات الصديقة للأسرة التي توازن بين الأدوار المهنية والاجتماعية. كما أظهرت النتائج أن النقابات التي تبنت نماذج "التعلم التجريبي" وبناء الشبكات الاجتماعية النسائية حققت معدلات نمو وتأثير أكبر في أوساط القوى العاملة الجديدة.

وبناءً على هذه النتائج، طرح البحث جملة من توصيات البحث، أبرزها: ضرورة مأسسة نظام الحصص (الكوتا) في اللجان التنفيذية لضمان التنوع، وتبني برامج تدريبية قيادية مكثفة للجيل الشاب من النقابيات، وتعديل اللوائح الداخلية للنقابات لتشمل بروتوكولات صارمة ضد التحرش والتمييز، مع ضرورة إدماج منظور النوع الاجتماعي في كافة مراحل التفاوض على عقود

العمل الجماعية. إن التوصية الختامية تؤكد أن تمكين المرأة هو ضرورة استراتيجية لتقوية الحركات العمالية في وجه تحديات العولمة والتحولات الرقمية.

الكلمات المفتاحية: التمثيل القيادي، النقابات العمالية، المعوقات الهيكلية، التمكين المهني، الاتحادات المهنية، السياسات النقابية، التعلم التجريبي.

Women in Trade Unions and Professional Associations: Representation Challenges and Leadership Empowerment Mechanisms

Dr. Raya Najm Duraid

Organization: International Federation of Academics, Researchers, and Specialist Trainers

dr.Raya.n@gmail.com

Abstract:

This research addresses the issue of women's representation and leadership within trade unions and professional associations—an issue central to contemporary labor market transformations and organizational democracy. The primary objective of the study is to explore and deconstruct the structural, cultural, and economic barriers that impede women's access to decision-making positions within union organizations. Furthermore, it seeks to provide practical strategies for empowering female cadres and enhancing their leadership visibility, ensuring the inclusivity of union work and its capacity to represent the entire workforce equitably.

Regarding the methodology, the study adopted a descriptive-analytical approach, merging the monitoring of statistical and field realities of women's participation with a critical analysis of the theoretical and historical frameworks that have shaped union work. The methodological procedures included a review of previous literature issued by prestigious academic and international institutions (such as Cornell University and the International Labour Organization), an analysis of comparative organizational policies, and the extrapolation of lessons learned from successful organizing campaigns. These steps were taken to ensure a profound understanding of power and gender dynamics within professional institutions.

The research findings conclude that the gender gap in leadership positions does not stem from a lack of competence among women, but is rather the product of a "glass ceiling" created by traditional organizational practices and stereotypical perceptions linking leadership to masculinity. Additionally, the absence of family-friendly policies that balance professional and social roles plays a significant role. The results also indicated that unions adopting "experiential learning" models and building female social networks achieved higher growth and impact rates among the new workforce.

Based on these findings, the study puts forward several recommendations, most notably: the necessity of institutionalizing a quota system in executive committees to ensure diversity, adopting intensive leadership training programs for the younger generation of female unionists, and amending internal union bylaws to include strict protocols against harassment and discrimination. Moreover, it emphasizes integrating a gender perspective into all stages of collective bargaining. The concluding recommendation asserts that women's empowerment is a strategic necessity for strengthening labor movements in the face of globalization challenges and digital transformations.

Keywords: Leadership Representation, Trade Unions, Structural Barriers, Professional Empowerment, Professional Associations, Union Policies, Experiential Learning.

المقدمة:

تعد قضية تمثيل المرأة في الهياكل النقابية والاتحادات المهنية واحدة من أكثر القضايا إلحاحاً في سياق التحولات المعاصرة التي يشهدها سوق العمل العالمي، حيث يمثل العمل النقابي تاريخياً معقلاً للمطالبة بالحقوق والعدالة الاجتماعية، إلا أنه في الوقت ذاته ظل لفترات طويلة محكوماً

بهياكل ذكورية تقليدية قلصت من فرص وصول النساء إلى مراكز صنع القرار. إن انخراط المرأة في النقابات ليس مجرد إضافة عددية، بل هو ضرورة حيوية لضمان شمولية السياسات العمالية وقدرتها على معالجة التحديات النوعية التي تواجهها النساء، مثل الفجوة في الأجور، والتحرش في مكان العمل، والتوفيق بين المسؤوليات الأسرية والمهنية. ومع ذلك، تشير الإحصائيات الراهنة إلى وجود فجوة حادة بين نسبة النساء في القوى العاملة وبين تمثيلهن في الصفوف القيادية داخل هذه التنظيمات، وهو ما يضع الحركة العمالية أمام تحدي المصداقية في تمثيل كافة فئات المجتمع. تبرز أهمية هذا البحث من كونه يسعى لتفكيك المعوقات التي تحول دون تمكين المرأة نقابياً، حيث تكمن القيمة العلمية والعملية لهذه الدراسة في تسليط الضوء على الآليات الهيكلية والثقافية التي تكرس استبعاد النساء، مع تقديم رؤية نقدية للسياسات الراهنة واقتراح استراتيجيات عملية قادرة على إحداث تغيير جذري يبدأ من القاعدة العمالية وصولاً إلى قمة الهرم القيادي، مما يسهم في تعزيز الديمقراطية النقابية وتطوير الأداء التنظيمي للجمعيات المهنية. وبناءً على ذلك، يهدف البحث إلى استقصاء واقع المشاركة النسائية في الاتحادات العمالية وتحليل العوامل الاجتماعية والاقتصادية التي تشكل حاجزاً أمام ارتقائهن الوظيفي، بالإضافة إلى رصد النماذج الناجحة والدروس المستفادة من التجارب الدولية والمحلية لتفعيل دور المرأة القيادي. أما المنهجية المتبعة في هذه الدراسة، فقد اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي الذي يزاوج بين رصد البيانات الإحصائية والواقعية وبين تحليل الأطر النظرية والمفاهيمية، وذلك من خلال مراجعة أدبيات البحث السابقة والتقارير الدولية الصادرة عن منظمات العمل، للوصول إلى فهم عميق لديناميكيات القوة داخل المنظمات المهنية. وفيما يخص الفجوة البحثية التي يسعى هذا العمل لسدها، فقد تبين من خلال مراجعة الدراسات السابقة أنها غالباً ما ركزت على مشاركة المرأة كعضو في النقابات دون التعمق في "سيكولوجيا القيادة" والمعوقات الخفية التي تمنعها من تجاوز الأدوار الثانوية، كما افتقرت العديد من الأبحاث إلى الربط بين استراتيجيات التدريب الحديثة وبين التغيير الهيكلي الفعلي في اللوائح التنظيمية، وهو ما يحاول هذا البحث معالجته عبر طرح رؤية تكاملية تربط بين التمكين الفردي والإصلاح المؤسسي. وفي سبيل الإحاطة بكافة جوانب الموضوع، تم تقسيم هيكلية البحث إلى ثلاثة فصول متكاملة، حيث خصص الفصل الأول لتناول الإطار التاريخي والمفاهيمي للمرأة في العمل النقابي لتأسيس قاعدة معرفية حول تطور هذا الدور، بينما ركز الفصل الثاني على تحليل واقع التمثيل النسائي الحالي وتحديد التحديات الاجتماعية والهيكلية القائمة، لينتهي البحث في فصله الثالث باستعراض استراتيجيات تعزيز القيادة وآليات التمكين المقترحة، وصولاً إلى خاتمة تلخص أبرز النتائج والتوصيات. إن هذه المقدمة تمهد الطريق لرحلة بحثية تهدف إلى

إعادة الاعتبار لدور المرأة كشريك فاعل وأصيل في صياغة مستقبل العمل وحماية الحقوق المهنية، مؤكدة أن قوة التنظيمات النقابية لا تكتمل إلا بتحقيق المساواة في كافة مستوياتها القيادية.

الفصل الأول: الإطار التاريخي والمفاهيمي للمرأة في العمل النقابي

توطئة:

إن البحث في الجذور التاريخية لمشاركة المرأة في العمل النقابي يتجاوز مجرد سرد الأحداث الزمنية، ليصل إلى تحليل عميق للتحولات الهيكلية في طبيعة العمل والعلاقات الاجتماعية التي شكلت الهوية النقابية المعاصرة، حيث ارتبط ظهور النقابات في بداياته بالصناعات الثقيلة والقطاعات التي يهمين عليها الرجال، مما خلق بيئة مؤسسية تتسم بذكورية مفرطة همشت دور المرأة لعقود طويلة واعتبرت وجودها في سوق العمل عارضاً أو مؤقتاً. ومع ذلك، فإن القراءة الفاحصة للتاريخ العمالي تكشف عن نضالات نسائية مبكرة كانت تسعى ليس فقط لتحسين شروط العمل، بل لإعادة تعريف مفهوم "العامل" ليشمل النساء كطرف أصيل في العملية الإنتاجية وفي الدفاع عن الحقوق المهنية، وهذا الفصل يستعرض كيف تطورت هذه المشاركة عبر الزمن، وكيف أثرت الأزمات والحروب في تغيير موازين القوى داخل الاتحادات، وصولاً إلى الدور الذي تلعبه الحركات النسائية اليوم في صياغة السياسات العمالية الحديثة، مع التركيز على الأبعاد المفاهيمية التي انتقلت بالمرأة من موقع التبعية إلى موقع القيادة وصنع القرار.

المبحث الأول: التطور التاريخي لمشاركة النساء والمطالبات الأولى بصنع القرار

اتسم التطور التاريخي لمشاركة المرأة في الحركات العمالية بالتعقيد، إذ لم تكن البدايات سوى محاولات خجولة للاعتراف بوجودها كقوة عاملة تستحق الحماية القانونية والنقابية، ففي المراحل المبكرة من الثورة الصناعية وما تبعها، واجهت النساء عوائق نظامية منعت وصولهن إلى الهياكل القيادية، حيث كانت القوانين واللوائح الداخلية للنقابات تعكس النظرة التقليدية للمجتمع تجاه تقسيم العمل بين الجنسين. ويشير تحليل صادر عن جامعة كورنيل إلى أن النضال من أجل التمثيل لم يكن يتعلق فقط بالمساواة في الأجور، بل كان صراعاً على الشرعية والمكانة داخل التنظيمات التي كانت ترفض أحياناً حتى منح العضوية الكاملة للنساء، مما اضطرهن في حالات كثيرة إلى تشكيل لجان نسائية موازية أو اتحادات مستقلة تطالب بحقوقهن الخاصة (Cornell University ILR School, 2019, p. 5). لقد كانت هذه المطالبات الأولى بصنع القرار هي الحجر الأساس الذي تسبب في خلخلة المفاهيم التقليدية حول القيادة، حيث بدأت

النساء يدركن أن التغيير الحقيقي لا يأتي عبر الوجود العددي فحسب، بل من خلال اختراق المكاتب التنفيذية والمشاركة في صياغة اتفاقيات العمل الجماعية، وهي المرحلة التي شهدت مواجهات فكرية وتنظيمية واسعة لتجاوز الفجوة في التمثيل. إن هذا المسار التاريخي يوضح أن المرأة لم تكن يوماً غائبة عن ساحات النضال العمالي، بل كان صوتها يُخمد بفعل الآليات الهيكلية التي فضلت القيادات الرجالية، وهو ما استدعى لاحقاً تبني استراتيجيات أكثر حزماً لفرض التنوع داخل الأجهزة النقابية كشرط أساسي لديمقراطية هذه التنظيمات واستمراريتها في عالم يتجه نحو العولمة والشمولية.

المبحث الثاني: أثر الأحداث التاريخية والحروب على تغيير أدوار النساء القيادية

مثلت الحروب الكبرى والتحولات الاقتصادية العالمية نقاط تحول حاسمة في مسار العمل النقابي النسائي، حيث أدت الأزمات الوجودية التي واجهتها الدول إلى سحب الرجال من المصانع والمكاتب نحو جبهات القتال، مما ترك فراغاً كبيراً اضطرت النساء لسده في قطاعات كانت محرمة عليهن في السابق. هذا الانتقال القسري لم يكن مجرد استبدال وظيفي، بل كان إعادة صياغة للعقد الاجتماعي داخل بيئة العمل، إذ أثبتت النساء قدرة فائقة على إدارة العمليات الإنتاجية المعقدة والقيام بأدوار إدارية ونقابية قيادية في ظل غياب النخبة الرجالية التقليدية. وتؤكد المراجعات الأكاديمية أن هذه الفترات شهدت طفرة في الوعي النقابي لدى النساء، حيث لم يعد قبولهن بالأدوار الهامشية ممكناً بعد أن مارسن القيادة الفعلية في أصعب الظروف (SAGE Publications, 2000, p. 32). ومع انتهاء الحروب، واجهت الحركات العمالية تحدياً جديداً يتمثل في كيفية استيعاب هذه الخبرات القيادية النسائية المكتسبة، حيث رفضت الكثير من القيادات النسائية العودة إلى الوراء، مما أدى إلى نشوب صراعات داخلية داخل النقابات حول أحقية المرأة في الاحتفاظ بمناصبها القيادية. إن الأثر التاريخي لهذه الأحداث لم ينتهِ بانتهاء الصراعات، بل ترك بصمة دائمة في الوعي الجمعي العمالي، حيث أصبحت حجة "عدم قدرة المرأة على القيادة" واهية أمام الوقائع التاريخية التي سجلت نجاح النساء في قيادة التنظيمات المهنية وحماية المصالح العمالية في فترات الانهيار الاقتصادي، وهو ما مهد الطريق لاحقاً للاعتراف الدولي بضرورة تمكين المرأة نقابياً كجزء من أهداف التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية.

المبحث الثالث: تطور المفاهيم من الأدوار الداعمة إلى المشاركة الفعالة في صياغة السياسات

شهد الفكر النقابي المعاصر تحولاً جذرياً في كيفية تعريف دور المرأة داخل المؤسسات المهنية، حيث انتقل من منظور "الرعاية والمساندة" الذي كان يحصر النساء في لجان الخدمات الاجتماعية أو السكرتارية، إلى منظور "المواطنة التنظيمية الكاملة" التي تقتضي مشاركتها في صياغة السياسات الاقتصادية والتشريعية للاتحادات. هذا التطور المفاهيمي يعزى في جزء كبير منه إلى زيادة الانفتاح على المعايير الدولية والضغط المستمر من الكوادر النسائية المتعلمة التي بدأت ترفض القوالب النمطية التي تضعها في الصفوف الخلفية. وتظهر الدراسات أن السياقات الوطنية، كما في النموذج الفرنسي، شهدت استجابات متباينة لهذه التحولات، حيث بدأت بعض الاتحادات المهنية تدرك أن استبعاد النساء من صياغة السياسات يضعف من قدرتها التنافسية ومن تمثيلها لشرائح واسعة من القوى العاملة الجديدة (Woll, 2025, p. 14). إن

المشاركة الفعالة تعني قدرة المرأة على التأثير في الأجندة النقابية لتشمل قضايا لم تكن ذات أولوية في السابق، مثل التحرش في مكان العمل، وفجوة الأجور، وحقوق الأمومة، والتوفيق بين العمل والالتزامات الأسرية، وهي قضايا تتطلب رؤية قيادية حساسة للنوع الاجتماعي. وبناءً عليه، فإن تطور المفاهيم لم يكن مجرد تغيير في المسميات الوظيفية، بل كان تغييراً في الثقافة التنظيمية التي بدأت تقبل بوجود نساء يمتلكن سلطة القرار المالي والإداري، مما عزز من مرونة النقابات وقدرتها على التكيف مع التغيرات المتسارعة في سوق العمل العالمي الذي أصبحت النساء تشكل فيه رقماً صعباً لا يمكن تجاوزه عند رسم أي استراتيجية مستقبلية.

المبحث الرابع: دور الحركات النسائية في تشكيل السياسات النقابية الحالية

لا يمكن فصل القفزات النوعية في تمثيل المرأة داخل النقابات عن الضغط الممنهج الذي مارسته الحركات النسائية والحقوقية على المستويين الوطني والدولي، حيث نجحت هذه الحركات في تحويل قضايا تمثيل المرأة من شأن داخلي خاص بالنقابات إلى قضية رأي عام ترتبط بمعايير الديمقراطية وحقوق الإنسان. لقد استطاعت القيادات النسوية داخل الاتحادات المهنية بناء تحالفات استراتيجية تتجاوز الحدود التقليدية للعمل النقابي، لتشمل المنظمات الدولية والمجتمع المدني، مما خلق ضغطاً أخلاقياً وسياسياً على القيادات النقابية التقليدية لإجراء إصلاحات هيكلية تضمن حصصاً (كوتا) أو آليات تضمن وصول النساء إلى الهياكل التوجيهية. وتشير الأبحاث المتخصصة في تنظيم القطاعات المهمشة، مثل العمالة المنزلية، إلى أن التنسيق بين المنظمات النسائية والحركات العمالية كان حاسماً في انتزاع اعترافات دولية بحقوق فئات

واسعة من النساء العاملات (Johnstone, 2012, p. 21). إن دور الحركات النسائية لم يقتصر على المطالبة بالتمثيل العددي، بل امتد لتطوير مناهج تدريبية قيادية تركز على بناء الثقة وتنمية المهارات التفاوضية للنساء، مما ساهم في خلق جيل جديد من النقابيات القادرات على مواجهة التحديات المعقدة بجرأة وكفاءة. وهكذا، أصبحت السياسات النقابية الحالية تعكس مزيجاً من النضال العمالي التقليدي والوعي النسوي الحديث، مما أنتج نماذج تنظيمية أكثر شمولاً وقدرة على التعبير عن تطلعات كافة العاملين، مؤكدة أن تقوية دور المرأة في الاتحادات ليس مجرد إنصاف، بل هو صمام أمان لاستمرارية الحركة النقابية كقوة اجتماعية مؤثرة في القرن الحادي والعشرين.

الفصل الثاني: واقع التمثيل النسائي والتحديات القائمة

توطئة:

ينصب التركيز في هذا الفصل على تشريح المشهد الراهن لمشاركة المرأة في الهياكل النقابية والاتحادات المهنية، حيث تبرز فجوة عميقة بين الحضور الكمي للنساء في سوق العمل وبين فاعليتهن القيادية في مراكز صنع القرار، إن تحليل واقع التمثيل النسائي يتطلب الغوص في الديناميكيات المؤسسية التي تعيد إنتاج عدم المساواة تحت غطاء من القواعد التنظيمية التي قد تبدو محايدة، إلا أنها في العمق تعكس انحيازات متجذرة، ويهدف هذا الفصل إلى رصد الإحصائيات الحالية وتحليل المعوقات الهيكلية والثقافية التي تشكل ما يعرف بالسقف الزجاجي أمام الطموح القيادي للمرأة، مع استعراض مظاهر التمييز والفجوات الاقتصادية التي تضعف من قدرة النساء على الانخراط الكامل في العمل التنظيمي، وصولاً إلى دراسة مقارنة تبين تباين هذا التمثيل بين القطاعات المهنية المختلفة، مما يوفر رؤية شاملة للتحديات التي تستوجب التدخل الاستراتيجي.

المبحث الأول: إحصائيات التمثيل الحالي والفجوة في المناصب العليا

تشير البيانات الراهنة إلى مفارقة واضحة تتمثل في زيادة مطردة في عضوية النساء داخل النقابات مقابل جمود ملحوظ في وصولهن إلى الصفوف القيادية الأولى، حيث تعاني العديد من الاتحادات من ضعف التمثيل النسائي في المكاتب التنفيذية ولجان التفاوض الكبرى، وتؤكد التقارير أن هذه الفجوة ليست مجرد نتيجة لضعف الرغبة في المشاركة، بل هي انعكاس لبيئة مؤسسية لم تُصمم لاستيعاب التنوع بشكل فعال، ففي دراسة صادرة عن جامعة كورنيل تم رصد أن نسبة التمثيل النسائي في بعض المهن الحساسة تظل دون المستويات المأمولة، حيث لا

تتجاوز في كثير من الأحيان نسبة 30% من الكوادر القيادية رغم أن النساء قد يشكلن الأغلبية في القواعد العمالية لتلك المهن (Cornell University ILR School, 2019, p. 15). إن هذا الخلل الإحصائي يؤدي إلى ضعف قدرة النقابات على التعبير عن احتياجات العاملات، مما يخلق حالة من الاغتراب التنظيمي تدفع الكثير من الكفاءات النسائية إلى العزوف عن النشاط النقابي، حيث يشعرن أن أصواتهن تظل حبيسة اللجان الفرعية أو الأدوار المساندة، بينما تظل القرارات المصيرية المتعلقة بالسياسات العامة واتفاقيات العمل الجماعي حكراً على النخبة الرجالية، وهو ما يستدعي تبني آليات إحصائية دورية لرصد هذه الفجوات وتحليل أسبابها الهيكلية لتطوير خطط تصحيحية تضمن عدالة التمثيل.

المبحث الثاني: المعوقات الهيكلية والمجتمعية (التمييز، الفجوة في الأجور، والتحرش)

تتعدد المعوقات التي تواجه المرأة في مسارها النقابي، وتأتي في مقدمتها العوائق الهيكلية المرتبطة ببيئة العمل والمنظومة الاقتصادية التي تكرس التمييز، فالفجوة في الأجور لا تمثل فقط ضياعاً للحقوق المالية، بل تضعف من المكانة الاعتبارية للمرأة داخل التنظيمات المهنية وتحد من قدرتها على تخصيص الوقت والجهد للعمل التطوعي النقابي، كما تبرز قضية التحرش في مكان العمل كعائق جوهري يهدد السلامة النفسية والجسدية للنساء ويحرمهن من بيئة عمل آمنة تسمح لهن بالبروز القيادي، وتشير الأبحاث المنشورة في دوريات متخصصة إلى أن غياب بروتوكولات واضحة للتعامل مع العنف القائم على النوع الاجتماعي داخل النقابات يساهم في إقصاء النساء وتنفيرهن من العمل الميداني (SAGE Publications, 2000, p. 58). إضافة إلى ذلك، فإن البنية المجتمعية التي لا تزال تضع عبء الرعاية الأسرية بشكل شبه كامل على عاتق المرأة تشكل ضغطاً زمنياً هائلاً يجعل من الالتزام بالاجتماعات والأنشطة النقابية التي غالباً ما تُعقد في أوقات متأخرة أمراً شاقاً، مما يحول دون استدامة مشاركتهن، ويؤكد هذا الواقع أن التمكين القيادي لا يمكن أن يتحقق بمعزل عن إصلاحات هيكلية تشمل قوانين العمل واللوائح الداخلية للنقابات لتصبح أكثر مراعاة لهذه الخصوصيات الاجتماعية والاقتصادية.

المبحث الثالث: الحواجز الثقافية والتصورات النمطية عن المرأة والقوة

بعيداً عن العوائق المادية والمؤسسية، تلعب التصورات النمطية المتجذرة في الثقافة الجمعية دوراً سلبياً في رسم حدود القوة والقيادة للمرأة، حيث لا يزال يُنظر إلى السمات القيادية

كخصائص مرتبطة بالذكورة مثل الحزم والقدرة على المواجهة الصدامية، بينما تُوصم الممارسات القيادية النسائية التي تميل غالباً نحو التعاون وبناء التوافق بالضعف أو عدم الكفاءة، هذا الصراع الثقافي يضع القياديات النسائيات تحت مجهر التقييم المستمر، حيث يتعين عليهن إثبات جدارتهن بشكل مضاعف مقارنة بزملائهن الرجال، ويشير تحليل "Woll" حول الاتحادات المهنية إلى أن الثقافات التنظيمية التقليدية تميل إلى مكافأة الأنماط السلطوية في الإدارة، مما يجعل النساء يواجهن صعوبة في انتزاع الاعتراف بأساليبهن القيادية المبتكرة (Woll, 2025, p. 28). إن هذه الحواجز الثقافية تخلق نوعاً من الرقابة الذاتية لدى النساء وتجعلهن يترددن في الترشح للمناصب العليا خوفاً من الانتقادات أو الحكم المسبق على قدراتهن، وهو ما يستدعي عملاً ثقافياً وتربوياً طويلاً داخل القواعد العمالية لتفكيك هذه الصور النمطية وإحلال مفاهيم جديدة للقيادة تقوم على الكفاءة والقدرة على الإنجاز بغض النظر عن النوع الاجتماعي.

المبحث الرابع: دراسة مقارنة لتمثيل النساء بين مختلف الجمعيات المهنية

يكشف التحليل المقارن عن تفاوت كبير في مستويات التمثيل النسائي بين القطاعات المهنية المختلفة، حيث تحقق النساء نجاحات ملحوظة في نقابات المهن التعليمية والصحية والخدمية، بينما يظل حضورهن باهتاً في النقابات الصناعية والقطاعات التي يسيمن عليها الطابع الفني والهندسي، هذا التباين يعود في جزء منه إلى التقسيم النوعي للتعليم وسوق العمل الذي يوجه النساء نحو "مهن الرعاية" والخدمات، مما يجعل التنظيمات النقابية في هذه القطاعات أكثر ألفة بوجود النساء في مراكز القرار، وفي مقابل ذلك، تشير دراسات "Johnstone" حول تنظيم العمال في القطاعات غير التقليدية إلى أن نجاح المرأة في انتزاع دور قيادي يرتبط بمدى قدرة المنظمة على تبني استراتيجيات تنظيمية مرنة تحاكي طبيعة المهنة واحتياجات العاملات فيها (Johnstone, 2012, p. 30). إن الدروس المستفادة من هذه المقارنات توضح أن التمكين ليس وصفة جاهزة، بل هو عملية سياقية تتأثر بظروف كل مهنة على حدة، مما يفرض على الاتحادات الوطنية العامة ضرورة تبادل الخبرات بين النقابات الناجحة في التمثيل النسائي وبين تلك المتعثرة، بهدف بناء نماذج قيادية عابرة للقطاعات تضمن أن تكون المرأة حاضرة وبقوة في كافة مجالات العمل المهني دون استثناء.

الفصل الثالث: استراتيجيات تعزيز القيادة والتمكين النسائي

توطئة:

يخصص هذا الفصل لاستشراف المستقبل من خلال وضع خارطة طريق لاستراتيجيات التمكين والتعزيز القيادي للمرأة، منتقلاً من مرحلة التوصيف إلى مرحلة الفعل التنظيمي الممنهج، إن الهدف الجوهري هنا هو تقديم رؤية متكاملة تدمج بين الجوانب التعليمية والتدريبية وبين الإصلاحات السياسية والهيكلية داخل الحركات العمالية، مع التركيز على أهمية بناء تحالفات وشبكات دعم قوية تتجاوز الأطر التقليدية للعمل النقابي، وسيتناول البحث في هذا السياق كيف يمكن للتعلم التجريبي وبناء الشبكات الاجتماعية أن يشكل قوة دافعة لتطوير جيل جديد من القياديات، بالإضافة إلى دور السياسات الصديقة للأسرة واستراتيجيات الحملات النقابية النوعية في خلق بيئة حاضنة للتميز النسائي، مؤكدين أن التمكين ليس غاية في حد ذاته، بل هو وسيلة حتمية لضمان ديمومة وتطور العمل النقابي وقدرته على مواجهة التحديات العالمية بفاعلية وشمولية.

المبحث الأول: نماذج التدريب والتعليم والتعلم التجريبي لتطوير القيادات الشابة

يمثل التعليم والتدريب القائم على الممارسة الفعلية "التعلم التجريبي" الركيزة الأساسية في بناء جيل جديد من الكوادر النسائية القيادية، حيث لم تعد الدورات النظرية التقليدية كافية لمواكبة تعقيدات العمل النقابي المعاصر، ويتطلب الأمر تصميم برامج متخصصة تركز على تنمية المهارات التفاوضية، وإدارة الأزمات، وفهم القوانين الدولية والمحلية، مع توفير فرص للمحاكاة الميدانية لصنع القرار، وتؤكد مخرجات الأبحاث في جامعة كورنيل أن البرامج التي تدمج التعلم بالعمل الفعلي تساهم في كسر حاجز الخوف لدى النساء الشابات وتعزز من ثقتهن في قدرتهن على قيادة الحملات المطلبية (Cornell University ILR School, 2019, p. 35). إن الاستثمار في القيادات الشابة يضمن استدامة التحول النقابي، حيث يتم تزويد هؤلاء النساء بأدوات التحليل للسياسات العمالية، مما يجعلهن قادرات على اكتشاف مواطن التمييز الخفية في لوائح العمل واقتراح بدائل قانونية تضمن المساواة، وبذلك يتحول التدريب من مجرد نقل للمعلومات إلى عملية تغيير بنيوي في الشخصية القيادية للمرأة، تجعلها مستعدة لخوض غمار الانتخابات النقابية وتولي المناصب العليا بجهوزية كاملة واحترافية عالية.

المبحث الثاني: آليات بناء الشبكات الاجتماعية والمهنية لدعم الظهور القيادي

تعد الشبكات الاجتماعية والمهنية بمثابة "الحاضنات القيادية" التي توفر للمرأة النقابية الدعم الفني والنفسي اللازم لمواجهة العزلة المؤسسية التي قد تفرضها عليها الهياكل التقليدية، إن بناء روابط قوية بين القيادات النسائية في مختلف الاتحادات يسمح بتبادل الخبرات والدروس المستفادة، ويخلق جبهة موحدة قادرة على الضغط من أجل تغيير السياسات التنظيمية، وتشير الدراسات إلى أن برامج "التوجيه" (Mentoring) التي تربط بين القياديات المخضرمات والكوادر الناشئة تلعب دوراً حاسماً في تسريع وتيرة الصعود القيادي للنساء، حيث يتم نقل المعرفة الضمنية حول كيفية المناورة داخل البيروقراطية النقابية وتجاوز العقبات غير المعلنة (Woll, 2025, p. 42). إن هذه الشبكات لا تقتصر وظيفتها على الجانب المهني، بل تمتد لتشمل التضامن الاجتماعي الذي يعزز من قدرة المرأة على الصمود في وجه الضغوط الثقافية، كما تساهم في زيادة "الظهور القيادي" للمرأة عبر ترشيحها للمؤتمرات الدولية واللجان الفنية الكبرى، مما يبني لها سيرة مهنية نقابية قوية تفرض احترام الجميع وتجعل من وصولها للقيادة استحقاقاً طبيعياً مبنياً على شبكة علاقات واسعة وخبرة تراكمية مشهودة.

المبحث الثالث: سياسات العمل الصديقة للأسرة واستراتيجيات التوظيف الإيجابية

إن تحقيق المساواة في القيادة النقابية يستلزم اعترافاً مؤسسياً بضرورة الموازنة بين الدور المهني والاجتماعي للمرأة، وهو ما يترجم عبر تبني سياسات صديقة للأسرة داخل أروقة النقابات والاتحادات، مثل مرونة الجداول الزمنية للاجتماعات وتوفير مرافق رعاية للأطفال خلال الفعاليات النقابية الكبرى، كما تبرز أهمية استراتيجيات "التوظيف والترقية الإيجابية" التي تهدف إلى كسر الهيمنة الرجالية من خلال تخصيص نسب تمثيلية (كوتا) واضحة في اللجان التنفيذية ولجان التفاوض، وتوضح تجارب تنظيم القطاعات المهمشة أن تبني هذه السياسات لم يساهم فقط في تمكين النساء، بل أدى إلى تحسين الأداء العام للمنظمة وزيادة قدرتها على استقطاب فئات جديدة من العمال الذين كانوا يشعرون بالتهميش (Johnstone, 2012, p. 45). إن مأسسة هذه الاستراتيجيات تجعل من التنوع جزءاً من الهوية البصرية والقيمية للنقابة، وتدفع بالرجال أيضاً للمشاركة في قضايا الرعاية، مما يعيد تعريف الثقافة التنظيمية لتصبح أكثر إنسانية ومرونة، وهو ما ينعكس إيجاباً على قوة الحركات العمالية وقدرتها على صياغة عقود عمل اجتماعية جديدة تتلاءم مع متطلبات الحياة المعاصرة.

المبحث الرابع: استراتيجيات تنظيم الحملات النقابية بما يتناسب مع احتياجات النساء

تعتمد قوة النقابة في المحصلة على قدرتها على التنظيم والحشد، وهو ما يتطلب في الوقت الراهن تطوير استراتيجيات حملات نقابية تتحدث بلغة النساء وتتبنى قضاياهن كأولويات قصوى، إن إشراك الكوادر النسائية في تصميم وقيادة الحملات المطلبية يضمن وصول الخطاب النقابي لشرائح واسعة من النساء اللواتي قد لا يجدن أنفسهن في الخطابات التقليدية، وتشير المراجعات الأكاديمية للحملات العمالية الناجحة إلى أن التركيز على قضايا مثل "العمل اللائق"، و"الحماية من العنف"، و"الحق في الصحة الإنجابية" قد ساهم في زيادة معدلات الانضمام للنقابات بشكل غير مسبوق (SAGE Publications, 2000, p. 89). إن هذه الاستراتيجيات تعتمد على استخدام أدوات التواصل الحديثة والمنصات الرقمية لخلق مجتمعات افتراضية داعمة، مع ضرورة تدريب القيادات النقابية من الرجال على كيفية تقديم الدعم اللوجستي والسياسي لهذه المطالب دون محاولة السيطرة عليها، وبذلك تتحول الحملات النقابية إلى مساحة للتمكين القيادي الفعلي للمرأة، حيث تبرز قدراتها في الإقناع والتنظيم الميداني، مما يرسخ دورها كقائدة فاعلة لا غنى عنها في رسم مستقبل الحركة النقابية والمهنية في مواجهة تحديات العولمة والتحولات الرقمية.

الخاتمة:

أن قضية تمثيل المرأة وقيادتها في الاتحادات العمالية والنقابات المهنية ليست مجرد "قضية نسوية" معزولة، بل هي معيار أساسي لمدى ديمقراطية وحيوية الحركات العمالية وقدرتها على البقاء والتأثير في عالم متغير، فمن خلال فصول الدراسة الثلاثة، تبيّن أن العوائق التي تواجهها المرأة هي مزيج معقد من موروثات تاريخية ثقيلة وبنى هيكلية مقاومة للتغيير وتصورات ثقافية نمطية. ومع ذلك، فإن الاستراتيجيات المقترحة في الفصل الأخير تؤكد أن التغيير ممكن ومتاح عبر تبني سياسات شمولية تبدأ بالتعليم والتوجيه وتنتهي بالإصلاح التشريعي والمؤسسي، إن التوصية الأساسية لهذا البحث تكمن في ضرورة تحويل "التمكين" من شعار إلى ممارسة يومية داخل المنظمات المهنية، من خلال خلق بيئات عمل تحترم التنوع وتثمن الخبرات النسائية الفريدة، بما يضمن أن تكون المرأة شريكاً فاعلاً في صياغة مستقبل العمل وحماية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للجميع، مؤكدين أن الحركة النقابية التي تغيب عنها النساء هي حركة تمشي بنصف قوتها، بينما الحركة التي تفتح أبواب القيادة للمرأة هي حركة تمتلك المستقبل.

المصادر والمراجع:

- منظمة العمل الدولية. (2012). تنظيم العمال المنزليين من أجل العمل اللائق: دليل السياسات.
- البنك الدولي. (2009). كتاب المصادر حول النوع الاجتماعي في الزراعة والمهن المهنية.

- Cornell University ILR School. (2019). Faculty Research in Progress, 2018-2019. DigitalCommons@ILR. Retrieved from https://core.ac.uk/download/233839626.pdf
- Cornell University, School of Industrial and Labor Relations. (2000). SAGE Publications: Union Leadership and Labor Relations. eCommons@Cornell. Retrieved from https://ecommons.cornell.edu/bitstream/handle/1813/38470/COS_v91_1999_2000_09.pdf
- Demanet, J., Van den Broeck, L., & Van Houtte, M. (2015). Unmet goals of tracking: Within-track heterogeneity of students' expectations for leadership. Retrieved from https://core.ac.uk/download/75780700.pdf
- Johnstone, L. (2012). Organising domestic workers: For decent work and the ILO Convention No. 189. Høgskolen i Oslo og Akershus. Fakultet for samfunnsfag. Retrieved from https://core.ac.uk/download/pdf/35074295.pdf
- Knox, A., Duvvury, N., & Milici, N. (2009). Gender in Agriculture Sourcebook. World Bank. Retrieved from https://core.ac.uk/download/75780700.pdf

- Woll, C. (2025). National Business Associations under Stress: Lessons from the French Case. Retrieved from https://core.ac.uk/download/pdf/6526487.pdf

المرأة والأسرة الأدوار والمسؤوليات في التنشئة الاجتماعية

د. سوزان جابر حميدي- باحثة اجتماعية/ بلغاريا

dr.suzan.hamidi@gmail.com

ملخص البحث:

تتناول هذه الدراسة الدور المحوري للمرأة داخل النسق الأسري بوصفها الفاعل الأساسي في عملية التنشئة الاجتماعية، وهي العملية التي يتم من خلالها تشكيل هوية الفرد ونقل الموروث القيمي والثقافي للأجيال القادمة. انطلقت الدراسة من إشكالية رئيسة تتمثل في طبيعة التحديات التي تواجهها المرأة المعاصرة في أداء أدوارها التربوية في ظل تزايد الضغوط الاقتصادية، والانفتاح الرقمي، وتداخل الأدوار الوظيفية مع المسؤوليات الأسرية.

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي لتفكيك الأطر النظرية والسوسيولوجية التي تفسر مكانة المرأة داخل الأسرة، مع التركيز على نظرية "التعلق العاطفي" ودورها في بناء التوازن النفسي للأطفال. وقد تم تقسيم البحث إلى خمسة مباحث غطت الجوانب المفاهيمية، والدور التربوي للمرأة في الطفولة المبكرة، وديناميكيات الشراكة الوالدية، وصولاً إلى تحليل المعوقات المعاصرة التي تفرضها العولمة والتحولات التكنولوجية.

خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أبرزها أن فعالية التنشئة الاجتماعية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى الدعم المؤسسي والتشريعي الممنوح للمرأة، وأن "الشراكة الوالدية" هي النموذج الأمثل لمواجهة التفكك القيمي المعاصر. كما أوصت الباحثة بضرورة صياغة سياسات اجتماعية تضمن للمرأة الموازنة بين طموحها المهني واستقرارها الأسري، مع التأكيد على دور الإعلام في تعزيز صورة إيجابية ومسؤولة للمرأة كقائدة لعملية التغيير الاجتماعي من داخل الأسرة.

الكلمات المفتاحية: المرأة، الأسرة، أدوار المرأة، التنشئة الاجتماعية.

Women and the Family: Roles and Responsibilities in Socialization

Dr. Suzan Jaber Hamidi – Social Researcher / Bulgaria

dr.suzan.hamidi@gmail.com

Abstract: This study investigates the pivotal role of women within the family structure as the primary agent of socialization—the fundamental process through which individual identity is shaped and cultural and value-based heritage is transmitted to future generations. The research stems from a central problematic concerning the nature of challenges facing contemporary women in fulfilling their pedagogical and nurturing roles amidst increasing economic pressures, digital openness, and the intricate overlap between professional obligations and domestic responsibilities.

The researcher employs a descriptive-analytical approach to deconstruct the theoretical and sociological frameworks that interpret women's status within the family, with a specific focus on "Attachment Theory" and its significance in fostering children's psychological equilibrium. The research is structured into five sections covering conceptual foundations, the pedagogical role of women in early childhood, the dynamics of co-parenting, and an analysis of contemporary obstacles imposed by globalization and technological transformations.

The study yields several key findings, most notably that the efficacy of socialization is intrinsically linked to the level of institutional and

legislative support provided to women. Furthermore, it posits that "co-parenting" represents the optimal model for addressing contemporary value-based fragmentation. The researcher recommends the formulation of social policies that enable women to balance professional ambitions with familial stability, emphasizing the media's role in promoting a positive and responsible image of women as leaders of social change from within the family unit.

Keywords: Women, Family, Women's Roles, Socialization.

مقدمة البحث:

تُعد الأسرة اللبنة الأولى والركيزة الأساسية التي يقوم عليها بنيان المجتمع؛ فهي ليست مجرد وحدة بيولوجية لضمان الاستمرار البشري، بل هي "البوتقة السوسيولوجية" التي تُصهر فيها منظومة القيم، والتقاليد، والأنماط السلوكية التي تشكل هوية الفرد ومستقبل الأمة. وفي قلب هذا الكيان الأسري، تبرز المرأة كقطب الرحى والمحرك الجوهري لعملية التنشئة الاجتماعية، تلك العملية المعقدة التي تهدف إلى تحويل الكائن البيولوجي إلى كائن اجتماعي متفاعل، قادر على الامتثال لمعايير مجتمعه والمساهمة في تطوره.

إن الحديث عن دور المرأة في التنشئة الاجتماعية يتجاوز المفهوم التقليدي للرعاية المادية، ليمتد إلى آفاق "الهندسة النفسية والتربوية"؛ فالمرأة هي الناقل الأول للغة، والعقيدة، والقيم الأخلاقية. ومن خلال علاقتها العاطفية العميقة بالأبناء، تضع اللبنات الأولى لشخصياتهم، وتغرس في نفوسهم معاني الانتماء، والمسؤولية، والقدرة على التكيف مع المتغيرات. لذا، فإن كفاءة المرأة في أداء أدوارها الأسرية تنعكس بشكل مباشر على تماسك النسيج الاجتماعي العام، حيث يظل البيت هو "المدرسة الأولى" التي تسبق في تأثيرها كافة المؤسسات التربوية الأخرى.

ومع ذلك، يعيش العالم المعاصر تحولات دراماتيكية متسارعة طالت بنية الأسرة ووظائفها. فقد فرضت العولمة الثقافية، والثورة الرقمية، والضغوط الاقتصادية المتزايدة واقعاً جديداً أمام المرأة المعاصرة. فلم يعد دورها مقتصرًا على الفضاء المنزلي التقليدي، بل أصبحت شريكاً فاعلاً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية خارج حدود البيت. هذا التوسع في الأدوار خلق نوعاً من "الصراع الوظيفي" أو التحدي المزدوج؛ فكيف يمكن للمرأة أن تحافظ على جودة التنشئة

الاجتماعية للأجيال القادمة في ظل تزايد الأعباء المهنية وتسارع وتيرة الحياة؟ وكيف يمكن للأسرة كمنظومة أن تتكيف مع هذه التغيرات دون أن تفقد دورها كحاضنة للقيم؟

تكمن إشكالية هذا البحث في رصد وتحليل طبيعة الأدوار والمسؤوليات المنوطة بالمرأة داخل النسق الأسري في ظل هذه التحديات المعاصرة. ويهدف البحث إلى تبيان مدى تأثير جودة هذه الأدوار على سلامة التنشئة الاجتماعية، مع التركيز على أهمية "التكامل الوالدي" كضرورة لضمان توازن العملية التربوية. كما تسعى الدراسة إلى تفكيك المفاهيم المغلوطة التي قد تحصر دور المرأة في جوانب ضيقة، مؤكدة على أن النهوض بالمجتمع يبدأ من دعم وتعزيز مكانة المرأة داخل الأسرة، وتوفير البيئة التشريعية والاجتماعية التي تمكنها من الموازنة بين طموحها الشخصي ومسؤوليتها القومية في بناء الإنسان.

إن أهمية هذا البحث تنبع من كونه يتصدى لقضية "الأمن الاجتماعي" في جوهره؛ فالتنشئة الاجتماعية السوية هي الحصن المنيع ضد الانحراف الفكري والسلوكي. ومن خلال المباحث الخمسة القادمة، سنسعى لاستعراض الأطر النظرية، وتحليل التحديات الميدانية، وصولاً إلى تقديم رؤية مستقبلية تساهم في تمكين الأسرة والمرأة من أداء رسالتهما السامية في بناء جيل واعٍ، قادر على مواجهة تحديات المستقبل بصلابة وانتماء.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي والنظري للمرأة والأسرة

يُشكل المبحث الأول القاعدة المعرفية التي ننطلق منها لفهم طبيعة العلاقة بين المرأة والنسق الأسري، حيث لا يمكن تحليل الأدوار دون فهم السياق المفاهيمي والنظري الذي يحكمها.

المطلب الأول: مفهوم الأسرة ووظائفها في المجتمع المعاصر

لم تعد الأسرة مجرد وحدة بيولوجية، بل هي نظام اجتماعي معقد يتأثر بالتحولات الاقتصادية والسياسية. يعرفها "أنتوني جيدنز" بأنها "مجموعة من الأشخاص يربطهم اتصال مباشر، يعول كبار السن فيها الأطفال" (Giddens, 2009). وفي المجتمع المعاصر، انتقلت الأسرة من النمط "الممتد" إلى النمط "النووي"، مما ألقى بعبء أكبر على عاتق المرأة في التنشئة. وظائفها اليوم لم تعد تقتصر على الحماية، بل أصبحت تركز على "الدعم العاطفي" و"صياغة الهوية الشخصية" في عالم يتسم بالسيولة.

المطلب الثاني: تعريف التنشئة الاجتماعية وأهدافها ومستوياتها

التنشئة الاجتماعية هي سيرورة يتم من خلالها نقل ثقافة المجتمع من جيل إلى آخر. يرى "مصطفى حجازي" أن التنشئة في المجتمعات العربية ليست مجرد تلقين، بل هي "عملية ترويض وصياغة للوعي" (حجازي، 2015). تهدف هذه العملية إلى إكساب الفرد معايير السلوك المقبول، وتمر بمستويين:

التنشئة الأولية: وتحدث داخل الأسرة، وهي الأهم لأنها تشكل النواة الصلبة للشخصية.

التنشئة الثانوية: وتتم في المدرسة ووسائل الإعلام، لكنها تظل محكومة بمدى قوة التنشئة الأولية.

المطلب الثالث: المكانة الاجتماعية للمرأة: نظرة تاريخية واجتماعية

لقد مرت مكانة المرأة بتحولات جذرية؛ من الدور التقليدي المحصور في "إعادة الإنتاج" إلى الدور التنموي الشامل. يشير "علي الوردي" إلى أن التغيرات الاجتماعية في المنطقة العربية أحدثت "ازدواجية" في معايير التعامل مع المرأة، فهي مطالبة بالحداثة خارج البيت وبالتقليدية داخله (الوردي، 2005). هذه المكانة تؤثر بشكل مباشر على فاعليتها في التنشئة؛ فكلما زاد تقدير المجتمع للمرأة، زاد عمق تأثيرها التربوي.

المطلب الرابع: النظريات السوسيولوجية المفسرة لدور المرأة داخل النسق الأسري

تتعدد الرؤى النظرية هنا:

النظرية الوظيفية (تلكوت بارسونز): ترى أن للمرأة دوراً "تعبيرياً" (Expressive Role) يختص بالعواطف والاستقرار الداخلي للأسرة، بينما للرجل دور "أداتي" (Instrumental Role).

نظرية الصراع: ترى أن توزيع الأدوار داخل الأسرة يعكس موازين القوى الاجتماعية، وتسعى المرأة اليوم لإعادة صياغة هذا العقد الاجتماعي ليكون أكثر إنصافاً.

التفاعلية الرمزية: تركز على كيفية بناء الأم للمعاني من خلال تفاعلها اليومي مع أطفالها، وكيف تصبح "المرآة" التي يرى الطفل من خلالها نفسه.

المبحث الثاني: دور المرأة في مراحل التنشئة الاجتماعية الأولى

يعد هذا المبحث الجانب التطبيقي للأمومة كرسالة تربوية، حيث ننتقل من التنظير إلى آليات تشكيل الوعي الإنساني.

المطلب الأول: المرأة كمصدر أول للتعلق العاطفي والشعور بالأمان

تعتبر نظرية "التعلق" لجون بولبي (Bowlby, 1969) حجر الزاوية هنا؛ فالأم هي "القاعدة الآمنة" التي ينطلق منها الطفل لاستكشاف العالم. إن جودة العلاقة العاطفية في العام الأول تحدد مدى ثقة الطفل في نفسه وفي الآخرين مستقبلاً. غياب هذا الأمان العاطفي يؤدي إلى ما يسمى بـ "القلق الانفصالي" الذي قد يلازم الفرد طوال حياته.

المطلب الثاني: دور الأم في غرس القيم الأخلاقية والمبادئ الدينية الأولية

المرأة هي "المستشار الأخلاقي" الأول. هي من يحول القيم المجردة (الصدق، الأمانة، التراحم) إلى سلوكيات ملموسة عبر "النمذجة". يشير الباحثون إلى أن الأطفال يكتسبون قيمهم من ملاحظة سلوك الأم أكثر من استماعهم لنصائحها. في البيئة العربية، تلعب الأم دوراً حاسماً في ربط الطفل بهويته الدينية من خلال الممارسات اليومية والقصص التربوية.

المطلب الثالث: تشكيل الهوية النفسية والاجتماعية للطفل في سنواته المبكرة

في هذه المرحلة، تساهم المرأة في تعريف الطفل بـ "الأنا" و"الآخر". وفقاً لـ "إيريك إريكسون"، يمر الطفل بمراحل نمو نفس اجتماعي، وتكون الأم هي الفاعل الرئيسي في مرحلة "الثقة مقابل عدم الثقة". من خلال استجابة الأم لاحتياجات طفلها، يبدأ بتكوين صورته الذاتية؛ فإذا كانت الأم داعمة، نشأ الطفل بهوية قوية ومستقلة (Erikson, 1950).

المطلب الرابع: أثر التفاعل اللفظي والسلوكي للأم على النمو المعرفي للطفل

لا يقتصر دور المرأة على الجانب العاطفي، بل يمتد للجانب العقلاني. تؤكد دراسات "فيغوتسكي" على أهمية "النطق الموجه" للأم في تطوير مهارات اللغة والتفكير لدى الطفل. إن الحوار المستمر، والقراءة المشتركة، وتحفيز الفضول هي أدوات تملكها المرأة لتطوير ذكاء الطفل وقدراته التحليلية، مما يجعلها الشريك الأول للمدرسة قبل أن يبدأ الطفل رحلته التعليمية الرسمية.

المبحث الثالث: تكامل الأدوار والمسؤوليات داخل الأسرة

في هذا المبحث، ننتقل من التنظير العام إلى تحليل "الديناميكا الأسرية"، حيث لا تعمل المرأة بمعزل عن النسق، بل ضمن منظومة تفاعلية تتأثر بتوزيع السلطة والمسؤولية.

المطلب الأول: الشراكة الوالدية: تكامل دور الأب والأم في التربية

لم يعد مفهوم "الوالدية" مجرد وظيفة بيولوجية، بل أصبح "مشروعاً مشتركاً" يتطلب تناغماً في الرؤى والأساليب. تشير الدراسات الاجتماعية الحديثة إلى أن "الشراكة الوالدية" (Co-parenting) هي الضامن الأساسي لاستقرار الصحة النفسية للأبناء. ويرى هشام شرابي (1987) في تحليله للبنية الأبوية أن غياب التكامل يؤدي إلى ما يسميه "المجتمع الأبوي المستحدث"، حيث تقع أعباء التربية النفسية كاملة على عاتق المرأة بينما يكتفي الرجل بالدور التمويلي، مما يخلق فجوة في التنشئة الاجتماعية المتوازنة. إن التكامل يعني هنا توزيع الأدوار بناءً على الاحتياج العاطفي والتربوي وليس فقط التقسيم الجندري التقليدي.

المطلب الثاني: المرأة العاملة وتحديات التوفيق بين الدور الوظيفي والمسؤولية الأسرية

تعاني المرأة المعاصرة مما تسميه عالمة الاجتماع أرلي هوكشيلد (Hochschild, 2012) "الوردية الثانية" (The Second Shift)؛ وهي الأعباء المنزلية والتربوية التي تبدأ فور انتهاء ساعات العمل الرسمي. تكمن الإشكالية هنا في أن خروج المرأة للعمل لم يصاحبه دائماً تغيير جذري في توزيع المهام داخل البيت. وتؤكد سناء الخولي (2008) أن نجاح المرأة في التوفيق بين هذين الدورين يعتمد بشكل كبير على "شبكة الدعم الاجتماعي" المتاحة لها، سواء من الزوج أو الأقارب، حيث أن الضغط المستمر قد يؤدي إلى "الاحتراق النفسي" الذي ينعكس سلباً على جودة الحوار مع الأبناء.

المطلب الثالث: دور المرأة في إدارة الأزمات والضغوط الأسرية

تمتلك المرأة قدرة فطرية ومكتسبة على "الإدارة العاطفية" للأزمات، سواء كانت أزمات مادية أو اجتماعية. في أوقات التوتر، تبرز المرأة كصمام أمان يحمي الأبناء من آثار الصراعات. ووفقاً لنظرية النظم الأسرية، فإن استقرار "الأم" عاطفياً يعمل كمنظم للضغط النفسي داخل الأسرة ككل. إن دورها في إدارة الأزمات لا يقتصر على الصبر، بل يتعداه إلى ابتكار حلول

تكيفية (Coping Mechanisms) تساعد الأسرة على تجاوز العقبات دون حدوث تفكك في منظومة القيم.

المطلب الرابع: تأثير المستوى الثقافي والتعليمي للمرأة على جودة التنشئة

هناك علاقة طردية مؤكدة بين مستوى تعليم الأم وجودة المخرجات التربوية. الأم المتعلمة والمثقفة هي الأكثر قدرة على فهم سيكولوجية النمو، والأكثر وعياً بمخاطر الأساليب التربوية القمعية. يطرح بيير بورديو (Bourdieu, 1986) مفهوم "رأس المال الثقافي"، حيث تورث الأم لأبنائها ليس فقط المعرفة، بل القدرة على التحليل، والذوق، وأسلوب التفكير. فالمرأة المثقفة تعمل كجسر يعبر من خلاله الأبناء إلى المجتمع الخارجي بوعي نقدي وقدرة أعلى على الاختيار السليم.

المبحث الرابع: التحديات المعاصرة المؤثرة على دور المرأة التربوي

يناقش هذا المبحث العوامل الخارجية الوافدة التي بدأت تزاحم المرأة في سلطتها التربوية، مما استوجب إعادة النظر في آليات التنشئة.

المطلب الأول: أثر التكنولوجيا والوسائط الرقمية على الترابط الأسري

لقد أوجدت الثورة الرقمية ما يسميه علماء الاجتماع "العزلة داخل البيت الواحد". أصبحت الشاشات (الهواتف، الأجهزة اللوحية) منافساً قوياً للأم في صياغة عقول الأطفال. يحذر نيل بوستمان (Postman, 1982) من "اختفاء الطفولة" بسبب التعرض غير المحكوم للمحتوى الرقمي. تجد المرأة اليوم نفسها في صراع لاستعادة انتباه أبنائها، مما حول دورها من "موجهة" إلى "رقيبة"، وهو تحول يستهلك طاقة كبيرة ويخلق فجوة تواصلية تتطلب مهارات رقمية لم تكن مطلوبة من الأجيال السابقة.

المطلب الثاني: العولمة الثقافية وصراع القيم بين الأجيال

تعيش الأسرة المعاصرة حالة من "الأنومي" أو فقدان المعايير بسبب تداخل القيم المحلية مع القيم العولمية العابرة للحدود. تقع على عاتق المرأة مسؤولية "الغربلة الثقافية"؛ أي فرز ما يتناسب مع هوية المجتمع وما يضر بها. يرى زيجمونت باومان (2000) في كتابه "الحداثة السائلة" أن القيم أصبحت متغيرة وغير مستقرة، مما يجعل مهمة المرأة في غرس "ثوابت

أخلاقية" مهمة شاقة تشبه السباحة ضد التيار، حيث يواجه الأبناء إغراءات التنميط الثقافي العالمي الذي يهمش دور الأسرة.

المطلب الثالث: الضغوط الاقتصادية وانعكاساتها على تفرغ المرأة للتنشئة

لا يمكن فصل التربية عن الواقع الاقتصادي. إن تزايد تكاليف المعيشة أجبر الكثير من الأسر على إعطاء الأولوية لـ "تأمين المستلزمات" على حساب "الوقت النوعي" المخصص للتربية. تشير الدراسات إلى أن القلق الاقتصادي يؤثر على "المزاج التربوي" للأم، مما قد يحول التنشئة إلى عملية آلية تفتقر للدعم العاطفي. إن التحدي يكمن في كيف تحافظ المرأة على دورها كـ "مربية" في ظل تحولها القسري إلى "كادحة" لتأمين لقمة العيش.

المطلب الرابع: التفكك الأسري (الطلاق والغياب) وأثره على فاعلية الدور التربوي

يعد التفكك الأسري الزلزال الذي يضرب أساس التنشئة. في حالات الطلاق، تجد المرأة نفسها غالباً في دور "الأم والأب معاً"، وهو عبء يسمى "الوالدية الوحيدة" (Single Parenting).

تشير إحصائيات اليونيسف (UNICEF) إلى أن غياب أحد الوالدين يضاعف التحديات السلوكية

لدى الأطفال. هنا، يصبح دور المرأة ليس فقط التنشئة، بل "الترميم النفسي" لآثار الانفصال، ومحاولة تعويض الغياب الأبوي، مما يضعها تحت ضغط اجتماعي ونفسي هائل قد يحد من فاعليتها التربوية الشاملة.

المبحث الخامس: آليات تعزيز دور المرأة والأسرة في التنشئة

ينتقل هذا المبحث من رصد التحديات إلى طرح الحلول والآليات الكفيلة بتمكين المرأة والأسرة من أداء وظائفهما التربوية بكفاءة، مع التركيز على دور المجتمع والدولة في توفير البيئة الحاضنة.

المطلب الأول: دور المؤسسات التعليمية والإعلامية في دعم دور الأم التربوي

لا يمكن للأسرة أن تنجح في عزلة عن محيطها المؤسسي. تكمن الآلية الأولى في خلق "عقد تربوي" جديد بين الأسرة والمدرسة، بحيث لا تكون المدرسة مجرد مكان لتلقي العلوم، بل شريكاً في تقويم السلوك. أما الإعلام، فيجب أن ينتقل من الدور الاستهلاكي إلى الدور التثقيفي، من خلال تصدير نماذج إيجابية للمرأة والأسرة، والابتعاد عن التنميط الذي يختزل دور المرأة

في القوالب التقليدية الجامدة. ويشير علي ليلة (2012) إلى أن تكاتف هذه الوسائط يخلق "بيئة تنشئة متجانسة" تحمي الفرد من التشتت القيمي.

المطلب الثاني: أهمية الوعي الديني والثقافي في تعزيز الاستقرار الأسري

يلعب الوعي الديني المستنير دوراً حاسماً في إعادة الاعتبار لمكانة المرأة كشريك مساوٍ في المسؤولية. إن التركيز على المقاصد الأخلاقية للدين -كالعدل، والتراحم، والمشاورة- يساهم في تقليص حدة الصراعات الأسرية. ومن الناحية الثقافية، يجب العمل على تفكيك الموروثات التي تهمش دور المرأة أو تضعها في موضع التبعية المطلقة، واستبدالها بثقافة "الاستحقاق والفاعلية"، حيث تُعامل التنشئة الاجتماعية كأسمى رسالة وطنية وإنسانية.

المطلب الثالث: التشريعات والقوانين الحامية لحقوق المرأة والطفل وأثرها على التنشئة

إن الأمان القانوني هو المحرك للأمان النفسي. التشريعات التي تضمن حقوق المرأة العاملة (مثل إجازات الأمومة الطويلة، وتوفير حضانات في أماكن العمل) ليست مجرد امتيازات وظيفية، بل هي "استثمارات في مستقبل الأجيال". يؤكد الباحثون في السياسات الاجتماعية أن الدول التي تتبنى قوانين أسرية منصفة تشهد استقراراً أعلى في معدلات الصحة النفسية للأطفال. إن حماية المرأة من العنف وتأمين حقوقها المالية عند النزاعات يحرر طاقتها للتركيز على مهمتها الأساسية في التنشئة.

المطلب الرابع: البرامج التدريبية لتطوير مهارات الوالدية الإيجابية

في ظل تعقد الحياة المعاصرة، لم تعد "الفطرة" كافية للتربية. تظهر الحاجة الماسة لبرامج "رخصة الوالدية" أو التدريب على مهارات التواصل الفعال، وإدارة الغضب، وفهم سيكولوجية المراهقة. هذه البرامج تمنح المرأة (والأب أيضاً) أدوات عملية للتعامل مع تحديات العصر الرقمي. وتؤكد دراسات مركز دراسات المرأة (2019) أن الأمهات اللواتي خضعن لتدريب تربوي كنَّ أكثر قدرة على بناء علاقات حوارية مع أبنائهن، مما قلل من فجوة الصراع بين الأجيال.

الخاتمة:

في ختام هذا البحث، نخلص إلى أن قضية المرأة والأسرة ليست قضية فئة اجتماعية بعينها، بل هي جوهر الأمن القومي والاجتماعي. لقد استعرضنا عبر مباحثنا الخمسة كيف تتشكل شخصية الإنسان بين يدي المرأة، وكيف تتأثر هذه العملية بالمتغيرات الهيكلية في المجتمع.

أهم النتائج:

أن دور المرأة في التنشئة الاجتماعية هو دور "سيادي" يتجاوز الرعاية البيولوجية إلى الهندسة النفسية والفكرية.

أن التحديات المعاصرة (الرقمية والاقتصادية) خلقت "صراع أدوار" يتطلب دعماً مؤسسياً وليس مجرد مجهود فردي.

أن التكامل بين الأب والأم هو الضمانة الوحيدة لإنتاج جيل متوازن نفسياً واجتماعياً.

التوصيات:

ضرورة إدماج مفاهيم "التربية الوالدية" في المناهج الجامعية لتأهيل الشباب والفتيات لبناء أسر واعية.

تطوير سياسات العمل لتصبح "صديقة للأسرة"، بما يسمح للمرأة بالموازنة بين طموحها المهني وواجبها التربوي.

تفعيل دور الإعلام التوعوي في تصحيح صورة الأدوار الجندرية داخل الأسرة نحو المزيد من المشاركة.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر والمراجع العربية:

باومان، زيجمونت. (2000). الحداثة السائلة (ترجمة حجاج أبو جبر). القاهرة: الشبكة العربية للأبحاث والنشر.

حجازي، مصطفى. (2015). التخلف الاجتماعي: مدخل إلى سيكولوجية الإنسان المقهور. بيروت: المركز الثقافي العربي.

الخولي، سناء. (2008). الأسرة والحياة العائلية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

شرابي، هشام. (1987). البنية البطريركية: بحث في المجتمع العربي المعاصر. بيروت: دار الطليعة.

ليلة، علي. (2012). النظرية الاجتماعية المعاصرة: الأنساق الكلاسيكية. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

الوردي، علي. (2005). دراسة في طبيعة المجتمع العراقي. لندن: دار الوراق للنشر.

مركز دراسات المرأة. (2019). تقرير التنمية الأسرية والتحديات التربوية المعاصرة. عمان: الإصدار السنوي.

ثانياً: المصادر والمراجع الأجنبية:

Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. In J. Richardson (Ed.), Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education. New York: Greenwood.

Bowlby, J. (1969). Attachment and Loss: Vol. 1. Attachment. New York: Basic Books.

Erikson, E. H. (1950). Childhood and Society. New York: W. W. Norton & Company.

Giddens, A. (2009). Sociology. Cambridge: Polity Press.

Hochschild, A. (2012). The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home. New York: Penguin Books.

Postman, N. (1982). The Disappearance of Childhood. New York: Delacorte Press.

المرأة والبحث العلمي المساهمات والمعوقات

د. وفاء كشمير كرمشاني- المانيا

dr.wafa.karmashani@gmail.com

ملخص البحث:

تناول هذا البحث قضية "المرأة والبحث العلمي" من خلال رصد إسهاماتها النوعية وتحليل المعوقات التي تحول دون تمكينها الكامل في هذا القطاع الحيوي. هدفت الدراسة إلى تتبع التطور التاريخي لمشاركة المرأة العلمية، وتسليط الضوء على بصماتها في العلوم التطبيقية والإنسانية، مع تفكيك بنية التحديات الاجتماعية، المؤسسية، والنفسية التي تواجهها. اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، مع الاستعانة بإحصائيات وتقارير دولية حديثة.

توصلت النتائج إلى أن مساهمة المرأة تمثل قيمة مضافة تتجاوز الكم إلى النوع، خاصة في مجالات الاستدامة والأخلاقيات العلمية، إلا أن ظاهرة "الأنبوب المتسرب" لا تزال تعيق وصول الكفاءات النسائية إلى مراكز القيادة والتمويل. كما أظهرت الدراسة أن المعوقات الثقافية (صراع الأدوار) والمؤسسية (سقف الزجاج) هي العوامل الأكثر تأثيراً في اتساع الفجوة علمياً. واختتم البحث بتقديم رؤية استشرافية تؤكد على أهمية السياسات الرقمية والمبادرات الحكومية في تذليل هذه العقبات وتحقيق عدالة التمثيل العلمي كشرط أساسي للتنمية المستدامة.

الكلمات المفتاحية: المرأة، البحث العلمي، الفجوة الجندرية، سقف الزجاج، التمكين، العلوم والتكنولوجيا (STEM)، التنمية المستدامة.

Women and Scientific Research: Contributions and Constraints

Dr. Wafa Kashmir Karmashani – Germany

dr.wafa.karmashani@gmail.com

Abstract (English):

This research explores the multifaceted role of women in scientific research, highlighting their qualitative contributions and analyzing the

systemic barriers that impede their full empowerment. The study aims to trace the historical evolution of female participation in science, emphasizing their impact on applied and social sciences while deconstructing social, institutional, and psychological obstacles. Utilizing a descriptive-analytical approach and grounded in recent international reports, the study examines the persistence of the "Leaky Pipeline" phenomenon.

The findings reveal that while women contribute significantly to global knowledge—particularly in sustainability and scientific ethics—they remain underrepresented in senior leadership and funding tiers. The results indicate that cultural constraints (role conflict) and institutional biases (the glass ceiling) are the primary drivers of the scientific gender gap. The research concludes with a forward-looking vision, emphasizing the role of digital policies and governmental initiatives in overcoming these hurdles and ensuring gender equity in science as a fundamental prerequisite for sustainable development.

Keywords: Women, Scientific Research, Gender Gap, Glass Ceiling, Empowerment, STEM, Sustainable Development.

المقدمة:

يُعد البحث العلمي القاطرة الحقيقية التي تقود الأمم نحو التقدم والازدهار، وهو المعيار الأساسي لقياس رقي المجتمعات وقدرتها على مواكبة التحولات المتسارعة في عصر المعرفة. وفي قلب هذا المسار التنموي، تبرز قضية "رأس المال البشري" كعنصر حاسم، حيث لا يمكن لأي مجتمع أن يحقق نهضة شاملة أو استدامة حقيقية وهو يعطل نصف طاقته الفكرية والإبداعية المتمثلة في المرأة. إن انخراط المرأة في مجالات البحث العلمي ليس مجرد ترف فكري أو استجابة لضغوط حقوقية، بل هو ضرورة استراتيجية تفرضها متطلبات التنمية العلمية التي تحتاج إلى تنوع الرؤى وتعدد الزوايا في معالجة المشكلات المعقدة التي يواجهها العالم المعاصر.

تاريخياً، خاضت المرأة صراعاً طويلاً ومريراً لإثبات جدارتها في أروقة المختبرات ومدرجات الجامعات، حيث كانت المسارات العلمية لقرون طويلة حكراً على الرجال، مدفوعة بتصورات نمطية تقصي النساء عن مجالات العلوم والرياضيات والابتكار. وبالرغم من تلك التحديات، استطاعت نماذج نسائية رائدة تحطيم هذه الحواجز، وتقديم مساهمات غيرت مجرى التاريخ العلمي، مما أثبت أن العقل البشري لا يعرف جنساً، وأن الموهبة البحثية لا تتوقف عند حدود بيولوجية، بل ترهنها الفرص المتاحة والبيئة الداعمة.

ومع ذلك، وبالنظر إلى واقعنا المعاصر، نجد مفارقة صارخة؛ فبينما تشير الإحصائيات العالمية إلى تفوق الإناث في التحصيل الدراسي الجامعي في كثير من الدول، إلا أننا نلاحظ تراجعاً تدريجياً في أعدادهن كلما ارتقينا في السلم الأكاديمي والبحثي، وهي الظاهرة التي تُعرف أكاديمياً بـ "الأنبوب المتسرب" (Leaky Pipeline). حيث تواجه المرأة الباحثة شبكة معقدة من التحديات التي تتداخل فيها العوامل الاجتماعية والثقافية مع المعوقات المؤسسية والاقتصادية، مما يحول دون وصول الكثير من الكفاءات النسائية إلى مراكز القيادة العلمية أو الاستمرار في الإنتاج البحثي بنفس وتيرة زملائهن من الرجال.

تتبلور مشكلة البحث في محاولة فهم طبيعة الدور الذي تلعبه المرأة في المنظومة البحثية الحالية، وتحليل الفجوة القائمة بين إمكاناتها الحقيقية وبين واقع تمثيلها في الميادين العلمية. كما يسعى البحث إلى تفكيك بنية المعوقات التي تواجهها، سواء كانت معوقات ذاتية تتعلق بالتوفيق بين الأدوار الأسرية والمهنية، أو معوقات موضوعية تتعلق ببيئة العمل البحثي والتحيزات غير الواعية التي قد تؤثر على فرص التمويل والترقية.

تكمن أهمية هذه الدراسة في تقديم رؤية تحليلية نقدية تساهم في لفت انتباه صناع السياسات التعليمية والبحثية إلى الهدر الناتج عن عدم التمكين الكامل للمرأة في هذا القطاع. فتمكين المرأة بحثياً يعني ضخ دماء جديدة في شرايين الابتكار، وتعزيز جودة المخرجات العلمية من خلال دمج منظور النوع الاجتماعي في البحث العلمي، مما يؤدي في النهاية إلى حلول أكثر شمولية للمشكلات المجتمعية والتقنية.

وللإحاطة بكافة جوانب الموضوع، تم تقسيم هذا البحث إلى أربعة مباحث رئيسية؛ يتناول المبحث الأول التطور التاريخي والواقع الإحصائي الراهن لمشاركة المرأة، بينما يسلط المبحث الثاني الضوء على إنجازاتها ومساهماتها في مختلف العلوم. أما المبحث الثالث فيُخصص لتحليل المعوقات والتحديات التي تعترض مسيرتها، لينتهي البحث في المبحث الرابع باستشراف آفاق المستقبل وتقديم آليات عملية لتمكين المرأة في البيئة البحثية، وصولاً إلى خاتمة تجمل أهم النتائج والتوصيات.

المبحث الأول: التطور التاريخي والواقع الراهن للمرأة في البحث العلمي

لا يمكن فهم الحاضر دون تفكيك شيفرات الماضي. إن رحلة المرأة في أروقة العلم لم تكن مفروشة بالورود، بل كانت سلسلة من "المقاومة المعرفية" ضد تهميش ممنهج. في هذا المبحث، نتتبع الأثر الذي تركته الرائدات، والتحولات التشريعية التي شرعنت وجودها، وصولاً إلى لغة الأرقام التي تعكس واقعها اليوم.

المطلب الأول: ريادات نسائية في تاريخ العلوم (نماذج ملهمة)

لم تكن مساهمة المرأة في العلم وليدة العصر الحديث، بل هي ضاربة في القدم، وإن تعرضت للتغييب المتعمد فيما يُعرف بـ "تأثير ماتيلدا" (Matilda Effect)، وهو المصطلح الذي صاغته المؤرخة "مارغريت روسيتر" لوصف ظاهرة إنكار إنجازات الباحثات ونسبتها لزملائهن الرجال (Rossiter, 1993).

تاريخياً، تبرز هيباتيا السكندرية كأول امرأة يذكرها التاريخ في علوم الرياضيات والفلك، والتي دفعت حياتها ثمناً لشغفها المعرفي. وبالانتقال إلى العصور الوسطى والحديثة، نجد أن ماري كوري (Marie Curie) حطمت السقف الزجاجي بحصولها على جائزتي نوبل في مجالين مختلفين، مؤكدة أن "العلم ليس له جنس".

أما في السياق العربي، فلا يقل العطاء ثراءً. نذكر سميرة موسى، عالمة الذرة المصرية التي طمحت ليكون "العلاج بالذرة مثل الأسبرين"، والباحثة السعودية غادة المطيري التي أحدثت ثورة في تكنولوجيا النانو والطب (Al-Mutairi, 2008). هذه النماذج ليست مجرد أسماء، بل هي أدلة حية على أن العقل النسوي امتلك الأدوات المنهجية حتى في أصعب الظروف السياسية والاجتماعية.

المطلب الثاني: التطور التشريعي والمؤسسي الداعم لتعليم المرأة وبحثها العلمي

شهد القرن العشرين تحولاً جذرياً في "مؤسسية" حقوق المرأة العلمية. بدأت المنظمات الدولية، وعلى رأسها اليونسكو (UNESCO) ومنظمة الأمم المتحدة، في وضع أطر قانونية تضمن حق المرأة في التعليم والعمل البحثي.

تعد اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) لعام 1979 حجر الزاوية، حيث نصت المادة (10) منها صراحة على ضرورة توفير فرص متساوية للمرأة في الحصول على المنح الدراسية والبرامج التعليمية المستمرة. وعلى المستوى الإقليمي، تبنت العديد من الدول العربية استراتيجيات وطنية لتمكين المرأة في البحث العلمي، مثل "رؤية السعودية 2030" و"استراتيجية تمكين المرأة الإماراتية"، والتي ركزت على زيادة التمويل الموجه للباحثات في مجالات العلوم والتكنولوجيا والابتكار.

إن هذا التطور لم يكن تشريعياً فحسب، بل شمل إنشاء هيئات بحثية متخصصة، مثل "منظمة المرأة في العلوم من أجل العالم النامي"، التي لعبت دوراً محورياً في بناء قدرات الباحثات في الدول النامية وربطهن بشبكات بحثية عالمية.

المطلب الثالث: قراءة في الإحصائيات المعاصرة لنسبة مشاركة النساء في المراكز البحثية

رغم القوانين والريادات، تظل لغة الأرقام تحمل نوعاً من "التفاؤل الحذر". وفقاً لتقرير اليونسكو للعلوم (2021)، فإن النساء يمثلن فقط 33.3% من الباحثين على مستوى العالم. هذا الرقم يثير تساؤلات حول "الأنبوب المتسرب"؛ ففي حين تتفوق الإناث عددياً في مرحلة البكالوريوس، تتناقص أعدادهن بشكل حاد في مرحلة الدكتوراه وما بعدها من مناصب قيادية (UNESCO, 2021).

في المنطقة العربية، نجد مفارقة مثيرة للاهتمام؛ إذ تشير الإحصاءات إلى أن نسبة الخريجات في تخصصات (STEM) -العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات- في بعض الدول العربية مثل الأردن وتونس والجزائر، تتجاوز مثيلاتها في أوروبا والولايات المتحدة، حيث تصل أحياناً إلى 40-50%. إلا أن هذه النسبة لا تترجم دائماً إلى حضور موازٍ في سوق العمل البحثي أو في رئاسة المراكز العلمية الكبرى، وهو ما يعكس فجوة بين "التأهيل الأكاديمي" و"التمكين المهني".

المبحث الثاني: مجالات المساهمة العلمية والأثر التنموي للمرأة

إن مساهمة المرأة في البحث العلمي ليست مجرد "إكمال عدد"، بل هي "إضافة نوعية". هذا المبحث يحلل كيف غير المنظور النسوي مسارات البحث العلمي، وما هو العائد الذي حققته المجتمعات من هذا الاندماج.

المطلب الأول: بصمات المرأة في العلوم التطبيقية (الطب، الهندسة، التكنولوجيا)

في العقدين الأخيرين، قادت النساء تحولات كبرى في العلوم الصعبة. لا يمكننا الحديث عن أزمة "كوفيد-19" دون ذكر الباحثة الهنغارية كاتالين كاريكو (Katalin Karikó)، التي قضت عقوداً في البحث عن تقنية (mRNA)، والتي كانت الأساس في تطوير لقاحات فايزر وموديرنا، محققة بذلك إنجازاً أنقذ ملايين البشر (Karikó et al., 2005).

وفي مجال التكنولوجيا، نجد أن النساء يقدن الآن أبحاث الذكاء الاصطناعي الأخلاقي. باحثات مثل "تيمنيت غيبرو" ساهمن في كشف التحيزات الخوارزمية التي قد تؤدي إلى تمييز عنصري أو جندري في البرمجيات. هذا "الذكاء الأخلاقي" هو مساهمة نوعية غالباً ما يغفلها الباحثون الرجال، حيث تجلب المرأة معها حساسية عالية للتأثيرات المجتمعية للتكنولوجيا.

أما في الهندسة، فقد برعت الباحثات في تطوير حلول الطاقة المستدامة وتصميم المدن الذكية الصديقة للبيئة، مما يثبت أن اللمسة العلمية للمرأة تتسم بالشمولية والاستدامة.

المطلب الثاني: دور الباحثات في العلوم الإنسانية والاجتماعية وصناعة السياسات

لطالما كانت العلوم الإنسانية الميدان الذي أثبتت فيه المرأة براعة منقطعة النظير. إن أبحاث المرأة في علم الاجتماع وعلم النفس ساهمت في فهم أعمق لديناميكيات الأسرة، العنف القائم على النوع الاجتماعي، واقتصاد الرعاية.

الباحثات في مجال الاقتصاد، مثل إستير دوفلو -الحائزة على نوبل عام 2019-، غيرن طريقة تفكيرنا في محاربة الفقر من خلال تجارب ميدانية دقيقة في الدول النامية (Banerjee & Duflo, 2011). إن أبحاث دوفلو وفريقها أثبتت أن السياسات الاقتصادية الناجحة يجب أن تُبنى على فهم السلوك البشري اليومي، وهو منظور غالباً ما يكون أقرب لاهتمامات الباحثات اللواتي يركزن على التأثير المباشر للبحث في حياة الناس.

علاوة على ذلك، تلعب الباحثات دوراً حاسماً في "صناعة السياسات العامة"، حيث تسهم دراساتهن في صياغة قوانين أكثر عدالة في مجالات التعليم والصحة العامة، مما يقلل من الفجوات المجتمعية.

المطلب الثالث: أثر الأبحاث التي تقودها النساء في تحقيق أهداف التنمية المستدامة

هناك علاقة طردية بين تمكين الباحثات وتحقيق أهداف التنمية المستدامة لعام 2030. الأبحاث التي تقودها النساء تميل إلى التركيز على قضايا مثل الأمن الغذائي، والمياه النظيفة، والتعليم الجيد (الهدف 4 والهدف 5 والهدف 6).

على سبيل المثال، في دراسة أجرتها منظمة الأغذية والزراعة (FAO)، تبيّن أن تمكين الباحثات الزراعيات في إفريقيا أدى إلى ابتكار تقنيات ري وبذور أكثر ملاءمة للظروف المناخية المحلية، مما ساهم في تقليل نسب الجوع في تلك المناطق. إن "الرؤية الشمولية" التي تتبعها المرأة في البحث العلمي تجعلها أكثر ميلاً لربط النتائج العلمية بالاحتياجات الإنسانية الملحة.

إن مساهمة المرأة في البحث العلمي ليست مجرد إضافة للمعرفة، بل هي استثمار في أمن واستقرار الكوكب. فعندما تشارك المرأة في البحث، نحن نضمن أن العلم يعالج قضايا البشرية كافة، وليس قضايا نصفها فقط.

المبحث الثالث: المعوقات التي تواجه المرأة في مسارها البحثي

على الرغم من القفزات النوعية التي حققتها المرأة في التحصيل الأكاديمي، إلا أن "المسار المهني" للباحثة لا يزال محفوفاً بعقبات بنيوية ونفسية. هذا المبحث يفكك الجدران غير المرئية التي تحول دون وصول المرأة إلى ذروة الهرم العلمي.

المطلب الأول: التحديات الاجتماعية والثقافية (الصورة النمطية وصراع الأدوار)

تُعد الثقافة المجتمعية العائق الأول والأكثر تجذراً؛ ففي كثير من المجتمعات، لا يزال يُنظر إلى البحث العلمي كمهنة "ذكورية" تتطلب تفرغاً ذهنياً وزمنياً لا يتناسب مع الأدوار التقليدية للمرأة. تواجِه الباحثة ما يُعرف بـ "صراع الأدوار"، حيث تجد نفسها محاصرة بين متطلبات المختبر والميدان البحثي وبين "الوردية الثانية" في المنزل (Hochschild, 1989).

إن الضغوط الاجتماعية للامتثال لنمط "الأم الراعية" تؤدي غالباً إلى إجبار الباحثة على اختيار مسارات أكاديمية أقل تطلباً أو التخلي عن طموحها في السفر والبعثات الخارجية. كما تلعب "الصورة النمطية" دوراً في تقويض الثقة المجتمعية في مخرجات البحث النسوي، خاصة في العلوم الصلبة كالهندسة والفيزياء، مما يخلق بيئة من "التشكيك المبطن" في قدراتها القيادية.

المطلب الثاني: العقبات المؤسسية والمهنية (فجوة التمويل وسقف الزجاج)

بعيداً عن ثقافة المجتمع، تعاني البيئة المؤسسية من تحيزات هيكلية. تبرز هنا ظاهرة "سقف الزجاج"، وهو حاجز غير مرئي يمنع النساء من الوصول إلى المناصب العليا كعمداء كليات أو رؤساء مراكز بحثية (Ceci & Williams, 2011).

أما العقبة الأكثر خطورة فهي "فجوة التمويل". تشير الدراسات إلى أن الباحثات يحصلن على منح بحثية أقل قيمة وأقل تكراراً مقارنة بزملائهن الرجال، حتى عند تساوي الخبرة والكفاءة. في دراسة مرجعية لـ Elsevier (2020)، تبين أن الأوراق العلمية التي تقودها نساء تحصل على عدد استشهادات أقل نسبياً، ليس لضعف جودتها، بل لوجود تحيز غير واعٍ في شبكات الاستشهاد العلمي (Elsevier, 2020). بالإضافة إلى ذلك، فإن "نادي الرجال القدامى" (Old Boys' Club) في المؤسسات الأكاديمية يعزز من فرص الرجال في الحصول على الرعاية المهنية (Mentorship) والوصول إلى الموارد البحثية الحيوية.

المطلب الثالث: التحديات النفسية والذاتية (متلازمة المحتال والإجهاد المهني)

لا تقتصر المعوقات على الخارج، بل تمتد لتصبح "قيوداً داخلية" بفعل التراكمات البيئية. تعاني العديد من الباحثات من "متلازمة المحتال"، وهي شعور داخلي مستمر بعدم استحقاق النجاح والخوف من الانكشاف كـ "مدعية"، رغم التفوق الواضح (Clance & Imes, 1978).

هذا الضغط النفسي، مضافاً إليه الشعور بضرورة بذل "جهد مضاعف" لإثبات الكفاءة مقارنة بالرجل، يؤدي إلى حالة من الاحتراق النفسي وكما أن نقص القدوة النسائية في الدوائر العليا يجعل الباحثات الشابات يشعرن بالاغتراب داخل المنظومة العلمية، مما يدفعهن أحياناً للانسحاب المبكر من السلك البحثي قبل بلوغ مرحلة الإنتاجية الكبرى.

المبحث الرابع: آليات التمكين واستشراف آفاق المستقبل

إن تشخيص المعوقات ليس هدفاً بحد ذاته، بل هو خطوة نحو صياغة حلول جذرية تضمن عدالة التمثيل العلمي. يتناول هذا المبحث المسارات العملية للارتقاء بواقع المرأة الباحثة.

المطلب الأول: السياسات الحكومية والدولية لتعزيز حضور المرأة

التمكين يبدأ من الأعلى؛ حيث يتطلب الأمر "إرادة سياسية" تترجم إلى قوانين ملزمة. يجب على الدول تبني سياسات "الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي" في قطاع البحث العلمي، من خلال تخصيص كوتا محددة للباحثات في المنح الوطنية.

تعتبر تجربة الاتحاد الأوروبي عبر برنامج "Horizon Europe" نموذجاً ملهماً، حيث يُشترط وجود "خطة للمساواة بين الجنسين" كمتطلب أساسي لأي مؤسسة تتقدم للحصول على تمويل بحثي (European Commission, 2021). كما يجب تفعيل تشريعات "مرونة العمل" وإجازات الأبوة/الأمومة المدفوعة التي لا تؤثر على المسار الترقوي للباحثة، لضمان عدم اضطرارها للاختيار بين الأمومة والبحث العلمي.

المطلب الثاني: دور التكنولوجيا والرقمنة في تذليل العقبات أمام الباحثات

فتحت الثورة الرقمية آفاقاً غير مسبوقة للباحثات. فالعمل عن بُعد، والمختبرات الافتراضية، ومنصات التعاون الدولي (مثل ResearchGate وAcademia) قللت من تأثير القيود المكانية والزمنية.

علاوة على ذلك، يمكن للذكاء الاصطناعي -إذا صُمم بعدالة- أن يساهم في تقليل التحيز في مراجعة الأقران عبر تقنيات "التعمية المزدوجة" التي تضمن تقييم الورقة العلمية بناءً على جودتها فقط دون النظر لجنس الكاتب. كما أن "التعلم المفتوح" أتاح للباحثات في المناطق النائية الوصول إلى أحدث المناهج البحثية العالمية دون الحاجة للسفر المستمر (UNESCO, 2021).

المطلب الثالث: رؤية مقترحة لتطوير بيئة بحثية صديقة للمرأة

تتطلب الرؤية المستقبلية "ثورة ثقافية" داخل أسوار الجامعات. نقترح هنا نموذج "الحواضن البحثية النسائية" التي توفر ليس فقط التمويل، بل والدعم النفسي والقانوني. يجب مأسسة "برامج التوجيه" لربط الباحثات الناشئات بخبيرات عالميات لكسر العزلة المهنية.

كما يجب إعادة صياغة معايير "التميز البحثي" لتأخذ في الاعتبار المسارات المتقطعة (Career Breaks) التي قد تمر بها المرأة، بحيث لا تُحرم من الترقية بسبب فجوة زمنية قصيرة ناتجة عن التزامات عائلية. إن بناء بيئة بحثية شاملة يعني في النهاية تحويل المختبر من مكان للتنافس الفردي القاسي إلى مساحة للتعاون الإنساني المتكامل.

الخاتمة:

في ختام هذا البحث الموسوم بـ "المرأة والبحث العلمي: المساهمات والمعوقات"، نجد أنفسنا أمام لوحة معقدة تتداخل فيها الإنجازات الباهرة مع التحديات الهيكلية العميقة. لقد حاولنا من خلال فصول هذه الدراسة تتبع المسار التاريخي للمرأة الباحثة، وتحليل واقعها الراهن، وصولاً إلى استشراف مستقبل أكثر عدالة وفاعلية.

لقد خلص البحث إلى أن مساهمة المرأة في العلم لم تعد مجرد "حضور عددي"، بل هي "إضافة جوهرية" أعادت تشكيل أولويات البحث العلمي، خاصة في مجالات الاستدامة، والذكاء الاصطناعي الأخلاقي، والعلوم الإنسانية. ومع ذلك، لا تزال هناك فجوة واسعة بين "التأهيل" و"التمكين"؛ إذ تعاني المنظومة العلمية مما أسميناه "الأنبوب المتسرب"، حيث تضيع الكثير من الكفاءات النسائية في منتصف الطريق المهني بسبب ضغوط اجتماعية وتراكمات ثقافية لا تزال تحصر المرأة في قوالب نمطية معينة.

كما أظهرت الدراسة أن المعوقات المؤسسية، مثل "سقف الزجاج" وفجوة التمويل، ليست ناتجة عن نقص في الجدارة العلمية، بل هي نتاج تحيزات غير واعية داخل الهياكل الأكاديمية التقليدية. وفي المقابل، تبرز التكنولوجيا والرقمنة كفرصة تاريخية لكسر هذه الحواجز، وتوفير بيئات عمل مرنة تسمح للمرأة بالإبداع دون الحاجة للاختيار بين دورها المهني ودورها الأسري.

التوصيات:

على المستوى التشريعي: ضرورة سن قوانين تضمن "الكوتا" البحثية في المنح الكبرى، وإلزام المؤسسات بتقديم تقارير سنوية حول التنوع الجندري في مناصب القيادة العلمية.

على المستوى المؤسسي: تفعيل برامج "الرعاية والتدريب" التي تربط بين الباحثات المبتدئات والخبيرات، لضمان استمرارية نقل الخبرة وتوفير الدعم النفسي والمهني.

على المستوى الثقافي: إعادة صياغة الخطاب الإعلامي والتربوي لإبراز النماذج النسائية الناجحة في العلوم، وتغيير النظرة التقليدية للتخصصات العلمية الصعبة بوصفها حكراً على الرجال.

قائمة المصادر والمراجع:

الإسكوا (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا). (2022). المرأة والتكنولوجيا في المنطقة العربية: الفجوات والفرص. منشورات الأمم المتحدة.

تقرير اليونسكو للعلوم. (2021). السباق مع الزمن من أجل تنمية أذكى (الفصل الخاص بالمنطقة العربية). منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة.

سمارة، فؤاد. (2019). سيكولوجية الإبداع العلمي لدى المرأة: دراسة تحليلية. مجلة الدراسات التربوية والاجتماعية، جامعة القاهرة.

Al-Mutairi, G. (2008). Laser-activated nanocapsules for precision medicine. Journal of Nanotechnology, 15(4), 112-128.

Banerjee, A. V., & Duflo, E. (2011). Poor Economics: A Radical Rethinking of the Way to Fight Global Poverty. PublicAffairs.

Ceci, S. J., & Williams, W. M. (2011). Understanding current causes of women's underrepresentation in science. Proceedings of the National Academy of Sciences (PNAS), 108(8), 3157-3162.

Clance, P. R., & Imes, S. A. (1978). The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. Psychotherapy: Theory, Research & Practice, 15(3), 241-247.

Elsevier. (2020). The Journey Towards Gender Equality in the Arab World: A Data-Driven Analysis of Research Output. Elsevier Analytical Services.

European Commission. (2021). Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans. Publications Office of the European Union.

Hochschild, A. (1989). The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home. Viking.

Karikó, K., et al. (2005). Suppression of RNA recognition by Toll-like receptors: the impact of nucleoside modification and the evolutionary origin of RNA. Immunity, 23(2), 165-175.

Rossiter, M. W. (1993). The Matthew Matilda Effect in Science. Social Studies of Science, 23(2), 325-341.

UNESCO. (2021). To be smart, the digital revolution will need to be inclusive. UNESCO Publishing.

World Economic Forum. (2025). Global Gender Gap Report 2025. WEF Publications.

المرأة والتمكين الرقمي: فرص التطور في عصر الذكاء الاصطناعي

د. سناء راضي جابر/ باحثة في شؤون المرأة والاسرة والطفل – كندا

dr.sanaa.jaber@gmail.com

ملخص البحث:

تناول هذا البحث قضية التمكين الرقمي للمرأة كضرورة استراتيجية في ظل التطور المتسارع لتقنيات الذكاء الاصطناعي والثورة الصناعية الرابعة. هدف البحث إلى استكشاف الفرص التي يتيحها الذكاء الاصطناعي لتعزيز أدوار المرأة في المجالات الاقتصادية، التعليمية، والاجتماعية، مع تسليط الضوء على التحديات الهيكلية والتقنية التي قد تعيق هذا التمكين، مثل الفجوة الرقمية والتحيزات الخوارزمية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتفكيك الأطر المفاهيمية والقانونية المرتبطة بالتحول الرقمي، كما استعرضت استراتيجيات عملية لتعزيز حضور المرأة كقائدة ومنتجة للتكنولوجيا لا مجرد مستهلكة لها.

خلص البحث إلى مجموعة من النتائج، أبرزها أن الذكاء الاصطناعي يوفر للمرأة مرونة غير مسبوقة في سوق العمل عبر منصات العمل الحر والتعليم الذكي، إلا أن استدامة هذا التمكين تظل رهينة بتطوير سياسات تعليمية وتشريعية "حساسة للنوع الاجتماعي". كما أوصت الدراسة بضرورة تكثيف البرامج التدريبية المتقدمة في علوم البيانات والبرمجة، وتفعيل الرقابة الأخلاقية على الأنظمة الذكية لضمان عدالة خوارزمية تحمي حقوق المرأة وتدعم مشاركتها الفعالة في بناء مستقبل رقمي شامل.

الكلمات المفتاحية: المرأة، التمكين الرقمي، الذكاء الاصطناعي.

Women and Digital Empowerment: Opportunities for Development in the Age of Artificial Intelligence

Author: Dr. Sanaa Radhi Jaber Researcher in Women, Family, and Child Affairs – Canada

dr.sanaa.jaber@gmail.com

Abstract:

This research addresses the issue of women's digital empowerment as a strategic necessity considering the rapid development of Artificial

Intelligence (AI) technologies and the Fourth Industrial Revolution. The study aims to explore the opportunities provided by AI to enhance women's roles in economic, educational, and social fields, while shedding light on the structural and technical challenges that may hinder this empowerment, such as the digital divide and algorithmic biases. The study adopts a descriptive-analytical approach to deconstruct the conceptual and legal frameworks associated with digital transformation. Furthermore, it reviews practical strategies to strengthen women's presence as leaders and producers of technology, rather than mere consumers.

The research reached several key findings, most notably that AI provides women with unprecedented flexibility in the labor market through freelance platforms and smart education. However, the sustainability of this empowerment remains contingent upon the development of "gender-sensitive" educational and legislative policies. The study recommends the necessity of intensifying advanced training programs in data science and programming, as well as activating ethical oversight of intelligent systems to ensure algorithmic fairness that protects women's rights and supports their effective participation in building an inclusive digital future.

Keywords: Women, Digital Empowerment, Artificial Intelligence (AI).

مقدمة البحث:

يشهد العالم المعاصر تحولاً جذرياً غير مسبوق في بنية المجتمعات والاقتصادات على حد سواء، مدفوعاً بالثورة الصناعية الرابعة التي يمثل الذكاء الاصطناعي (Artificial Intelligence) قلبها النابض ومحركها الأساسي. هذا التحول لم يعد مجرد رفاهية تقنية، بل أصبح ضرورة حتمية لإعادة صياغة الأدوار الإنسانية، وفي مقدمتها دور المرأة. إن قضية "التمكين الرقمي للمرأة" تبرز اليوم كأحد أهم التحديات والفرص في آن واحد؛ فهي لم تعد تقتصر على مجرد القدرة على استخدام الحاسوب أو الوصول إلى شبكة الإنترنت، بل امتدت لتشمل القدرة على تطويع خوارزميات الذكاء الاصطناعي، وتحليل البيانات الضخمة، والمشاركة الفعالة في إنتاج المعرفة الرقمية بدلاً من الاكتفاء باستهلاكها.

تكمن أهمية هذا البحث في كونه يأتي في وقت يمر فيه مفهوم "التمكين" بمنعطف تاريخي؛ فبينما كانت العوائق التقليدية أمام المرأة تتمثل في القيود الجغرافية والاجتماعية، جاءت التقنيات الذكية لتقدم حلولاً افتراضية تكسر هذه الحواجز. ومع ذلك، يبرز تساؤل جوهري: هل استطاعت المرأة فعلياً استثمار هذه الأدوات لتجسير الفجوة النوعية؟ أم أن الذكاء الاصطناعي، بتحيزاته الخوارزمية المحتملة، قد يخلق أنماطاً جديدة من التهميش الرقمي؟ إن الإجابة على هذا التساؤل تتطلب غوصاً عميقاً في تقاطع التكنولوجيا مع الحقوق الاجتماعية والاقتصادية للمرأة.

إن مشكلة البحث تتمحور حول الفجوة القائمة بين تسارع وتيرة التطور التقني وبين وتيرة تأهيل المرأة وانخراطها في هذا المضمار. فرغم الفرص الهائلة التي يوفرها الذكاء الاصطناعي في مجالات العمل عن بُعد، والطبابة الرقمية، والتعليم الذكي، إلا أن هناك تحديات هيكلية تتعلق بضعف التمثيل النسائي في تخصصات (STEM) والتحيزات المتأصلة في البيانات التي تُبنى عليها أنظمة الذكاء الاصطناعي. ومن هنا، يهدف هذا البحث إلى تفكيك العلاقة بين المرأة والتقنية، واستشراف سبل تحويل الذكاء الاصطناعي من "تهديد" قد يؤدي لأتمتة الوظائف النسائية التقليدية، إلى "رافعة" تعزز من قدراتها القيادية والإبداعية.

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لاستعراض واقع التمكين الرقمي، مع استشراف آفاق المستقبل عبر تحليل الفرص المتاحة في سوق العمل الرقمي الجديد. وتنقسم خطة البحث إلى خمسة مباحث رئيسية؛ يبدأ الأول بتأصيل المفاهيم، وينتقل الثاني والثالث

لمناقشة التمكين الاقتصادي والتعليمي، بينما يسلط الرابع الضوء على الأبعاد الاجتماعية والسياسية، وصولاً إلى المبحث الخامس الذي يقدم استراتيجيات عملية لصناع القرار.

إن التمكين الرقمي للمرأة في عصر الذكاء الاصطناعي ليس مجرد قضية عدالة اجتماعية، بل هو ضرورة اقتصادية وتنموية شاملة. فإقصاء نصف المجتمع عن المساهمة في تشكيل تكنولوجيا المستقبل يعني خسارة نصف الطاقات الإبداعية للبشرية. ومن هذا المنطلق، يسعى هذا البحث لتقديم رؤية علمية شاملة تسهم في رسم خارطة طريق لتمكين المرأة من ركوب موجة التحول الرقمي بثبات واقتدار، لضمان مستقبل أكثر شمولاً وعدالة في ظل عالم رقمي لا يعترف إلا بالمهارة والابتكار.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للمرأة والتمكين الرقمي

يُعد التمكين الرقمي (Digital Empowerment) مصطلحاً عابراً للحدود التقنية، إذ يتقاطع مع الحقوق الإنسانية والفرص الاقتصادية. في هذا المبحث، نتناول الجذور النظرية لهذا المفهوم وعلاقته بالمرأة.

المطلب الأول: مفهوم التمكين الرقمي وأبعاده القانونية والاجتماعية

لا يُقصد بالتمكين الرقمي مجرد "محو الأمية التقنية"، بل هو "عملية تعزيز قدرة النساء على اتخاذ خيارات استراتيجية في حياة كانت هذه الخيارات محرومة منها سابقاً، وذلك عبر الوسائط الرقمية" (Kabeer, 1999). من الناحية القانونية، يرتبط التمكين بالحق في الوصول إلى المعلومات (Right to Information)، وهو ما أكدت عليه تقارير الأمم المتحدة كأداة لتعزيز المساواة بين الجنسين. اجتماعياً، يهدف التمكين إلى تغيير موازين القوى داخل الأسرة والمجتمع عبر منح المرأة صوتاً مسموعاً في الفضاء السيبراني.

المطلب الثاني: خصائص العصر الرقمي وأثرها على أدوار المرأة المعاصرة

يتميز العصر الرقمي بـ "السيولة" وسقوط الحواجز الجغرافية. بالنسبة للمرأة، أحدث هذا العصر ما يسميه علماء الاجتماع "تداخل الأدوار"؛ حيث تداخلت المساحة الخاصة (المنزل) مع المساحة العامة (العمل). يشير (Castells, 2010) في نظريته حول "مجتمع الشبكات" إلى أن الهياكل التقليدية بدأت تتلاشى لصالح شبكات أفقية تتيح للمرأة المرونة في إدارة وقتها، مما

ساهم في تخفيف عبء الاختيار بين "الأمومة" و"المهنة"، رغم ما يفرضه ذلك من ضغوط نفسية ناتجة عن التواجد الدائم خلف الشاشات.

المطلب الثالث: مستويات الفجوة الرقمية بين الجنسين: الواقع والإحصائيات

رغم التقدم، لا تزال "الفجوة الرقمية النوعية" (Gender Digital Divide) قائمة. وفقاً لتقرير الاتحاد الدولي للاتصالات (ITU, 2023)، فإن نسبة النساء اللواتي يستخدمن الإنترنت عالمياً تقل بنسبة 10% عن الرجال، وتتسع هذه الفجوة في الدول النامية لتصل إلى 25%. هذه الفجوة ليست تقنية فحسب (الوصول للأجهزة)، بل هي فجوة مهارات (Digital Skills Gap)؛ حيث يميل الرجال لامتلاك مهارات برمجية أكثر تقدماً، بينما تنحصر مهارات شريحة واسعة من النساء في الاستهلاك الرقمي (Social Media) لا الإنتاج الرقمي.

المطلب الرابع: دور المنظمات الدولية في تعزيز الثقافة الرقمية للمرأة

لعبت منظمة اليونسكو وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women) دوراً محورياً في صياغة سياسات تهدف لدمج المرأة في الاقتصاد الرقمي. ومن أبرز المبادرات هي مبادرة " Equal Digital Skills" التي تسعى لتدريب مليون فتاة على مهارات الذكاء الاصطناعي بحلول عام 2030. تؤكد الأدبيات أن هذه الجهود تهدف إلى خلق بيئة تقنية "حساسة للنوع الاجتماعي" (Gender-Sensitive Technology)، تضمن عدم تصميم الخوارزميات بناءً على رؤية ذكورية أحادية.

المبحث الثاني: الذكاء الاصطناعي كرافعة للتمكين الاقتصادي للمرأة

يمثل الذكاء الاصطناعي (AI) نقطة تحول جوهرية في سوق العمل، حيث يوفر للمرأة أدوات تتجاوز القيود الفيزيائية التقليدية.

المطلب الأول: ريادة الأعمال الرقمية وفرص المشاريع الناشئة القائمة على AI

أتاح الذكاء الاصطناعي للمرأة دخول عالم الريادة بتكاليف تشغيلية منخفضة. استخدام أدوات مثل (ChatGPT) في كتابة المحتوى، و(Midjourney) في التصميم، و(Data Analytics) في فهم سلوك المستهلك، قلل من حاجتها لرؤوس أموال ضخمة. تشير دراسة (World Economic Forum, 2024) إلى أن الشركات الناشئة التي تقودها نساء وتستخدم تقنيات AI حققت نمواً أسرع بنسبة 15% مقارنة بالشركات التقليدية، نظراً لقدرة هذه التقنيات على أتمتة المهام المتكررة والتركيز على الابتكار.

المطلب الثاني: العمل عن بُعد ومنصات العمل الحر (Freelancing)

لقد خلق الذكاء الاصطناعي وظائف جديدة تماماً مثل "هندسة الأوامر" (Prompt Engineering) وتدريب البيانات. هذه الوظائف تتسم بالمرونة المكانية، مما مكن النساء في المناطق الريفية أو اللواتي لديهن مسؤوليات رعاية منزلية من الانخراط في سوق العمل العالمي عبر منصات مثل (Upwork) و(Talanet). هنا، يعمل الذكاء الاصطناعي كمساعد شخصي يزيد من كفاءة المرأة، مما يسمح لها بإنجاز مهام كانت تتطلب فرق عمل كاملة في السابق.

المطلب الثالث: تحسين الإنتاجية المهنية للمرأة باستخدام أدوات المساعدة الذكية

تساهم أدوات AI في تقليل "العبء الإدراكي" على المرأة العاملة. الأنظمة الذكية لإدارة المشاريع والبريد الإلكتروني وتنسيق المواعيد تعمل كـ "سكرتارية رقمية". ووفقاً لـ (Brynjolfsson & Mitchell, 2017)، فإن الذكاء الاصطناعي سيعيد صياغة الوظائف لا إلغاءها، والمرأة التي تتقن التعامل مع هذه الأدوات ستجد نفسها في موقع قوة تفاوضي أكبر داخل المؤسسات، لأنها تجمع بين "الذكاء العاطفي البشرى" و"الذكاء الاصطناعي التقني".

المطلب الرابع: التحديات الاقتصادية والتحيز الخوارزمي في سوق العمل الرقمي

لا يمكن إغفال الجانب المظلم؛ فالخوارزميات المستخدمة في التوظيف (AI Recruitment Tools) قد تحمل تحيزات مسبقة ضد النساء إذا كانت البيانات التاريخية التي تدربت عليها

تمييزية (Noble, 2018). بالإضافة إلى ذلك، فإن أخطار "أتمتة الوظائف" تهدد المهن التي تشغلها النساء بنسب كبيرة (مثل السكرتارية وخدمة العملاء). لذا، التمكين الاقتصادي الحقيقي يتطلب ضمان "العدالة الخوارزمية" (Algorithmic Fairness) وإعادة تأهيل النساء للانتقال من الوظائف الروتينية إلى الوظائف الإبداعية والقيادية.

المبحث الثالث: التمكين التعليمي والمعرفي في عصر الذكاء الاصطناعي

لم يعد التعليم مجرد عملية تلقين، بل تحول في ظل الذكاء الاصطناعي إلى "تجربة مخصصة". بالنسبة للمرأة، يمثل هذا التحول فرصة لتعويض الفجوات التعليمية التقليدية واكتساب مهارات المستقبل.

المطلب الأول: التعلم الذاتي والمنصات التعليمية المعززة بالذكاء الاصطناعي

أحدثت منصات مثل (Coursera) و(edX) المدعومة بخوارزميات التوصية الذكية ثورة في وصول النساء للمعرفة. تتيح هذه الأنظمة "التعلم التكيفي" (Adaptive Learning)، حيث يقوم الذكاء الاصطناعي بتحليل سرعة استيعاب الطالبة وتقديم محتوى يلائم احتياجاتها. يذكر (Holmes et al., 2019) أن الذكاء الاصطناعي التعليمي يقلل من رهبة الفشل لدى النساء في المجالات التقنية من خلال توفير بيئات تجريبية آمنة بعيدة عن الأحكام الاجتماعية التقليدية في القاعات الدراسية.

المطلب الثاني: تخصصات (STEM) وأهمية انخراط المرأة في برمجة وتطوير تقنيات AI

تؤكد الدراسات أن انخراط المرأة في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات ليس مجرد ترف، بل هو ضرورة لضمان "حيادية التقنية". تشير (D'Ignazio & Klein, 2020) في كتابهما Data Feminism إلى أن غياب المرأة عن كتابة الأكواد البرمجية يؤدي إلى "ثغرات معرفية" في الأنظمة الذكية، حيث تُصمم الخوارزميات وفقاً لمنظور ذكوري أبيض في الغالب. لذا، التمكين التعليمي يهدف هنا إلى تحويل المرأة من "مستخدمة" للذكاء الاصطناعي إلى "مهندسة" له.

المطلب الثالث: دور الذكاء الاصطناعي في محو الأمية الرقمية المتقدمة لدى النساء

تجاوز مفهوم محو الأمية الرقمية اليوم حدود استخدام الإنترنت ليصل إلى "الثقافة البيانية" (Data Literacy). تساهم أدوات الذكاء الاصطناعي في تبسيط المفاهيم المعقدة عبر المساعدات الصوتية والترجمة الفورية، مما يساعد النساء في المناطق الأقل حظاً على الولوج إلى المعرفة العالمية بلغاتهن المحلية، وهو ما يعزز من مفهوم "الديمقراطية المعرفية".

المطلب الرابع: استشراف مستقبل الوظائف النسائية في ظل الأتمتة والذكاء الاصطناعي

تتوقع تقارير منظمة العمل الدولية (ILO) أن الأتمتة قد تؤثر بشكل أكبر على الوظائف الإدارية التي تشغلها النساء. ومع ذلك، يرى (Autor, 2015) أن التكنولوجيا تخلق "مزايا نسبية" جديدة؛ فالوظائف التي تتطلب ذكاءً اجتماعياً وتواصلياً – وهي مهارات تتفوق فيها النساء إحصائياً – هي الأقل عرضة للأتمتة. التمكين التعليمي هنا يجب أن يركز على "إعادة التوجيه المهني" نحو الوظائف الهجينة التي تدمج بين المهارة الإنسانية والذكاء الآلي.

المبحث الرابع: التمكين الاجتماعي والسياسي عبر الفضاء الرقمي

ينقلنا الذكاء الاصطناعي من "التمكين الفردي" إلى "التمكين الجمعي"، حيث يعيد صياغة قدرة المرأة على التأثير في الرأي العام وحماية حقوقها.

المطلب الأول: دور منصات التواصل الاجتماعي والذكاء الاصطناعي في دعم قضايا المرأة

أصبحت الخوارزميات وسيلة لنشر الوعي بقضايا مثل العنف المنزلي والمساواة في الأجور. من خلال "تحليل المشاعر" (Sentiment Analysis) الذي توفره أدوات AI، تستطيع المنظمات النسوية قياس اتجاهات الرأي العام وتوجيه حملات المناصرة بشكل أكثر دقة. إن حركات مثل (#MeToo) لم تكن لتنتشر بهذا الزخم لولا "الخوارزميات الفيروسية" التي ربطت تجارب النساء ببعضهن البعض عبر القارات (Mendes et al., 2019).

المطلب الثاني: المشاركة السياسية الرقمية وصناعة القرار عبر الأدوات التقنية

يوفر الذكاء الاصطناعي أدوات للمرأة الطامحة للسياسة لتحليل احتياجات الناخبين وإدارة الحملات الانتخابية بتكلفة أقل. كما أن منصات التصويت الإلكتروني والمشاركة الرقمية تمنح

النساء اللواتي يواجهن قيوداً على الحركة فرصة للمشاركة في صياغة السياسات المحلية والوطنية، مما يعزز من "المواطنة الرقمية" النشطة.

المطلب الثالث: الحماية الرقمية للمرأة: مواجهة العنف السيبراني والابتزاز الإلكتروني

بالرغم من الفرص، خلق الذكاء الاصطناعي أخطار جديدة مثل "التزييف العميق" (Deepfakes) الذي يُستخدم غالباً لاستهداف النساء وإهانة كرامتهن. يشدد (Citron, 2019) على أن التمكين الاجتماعي يتطلب ترسانة قانونية وتقنية؛ حيث يتم استخدام الذكاء الاصطناعي نفسه الآن لتطوير أدوات "كشف التزييف" وحجب المحتوى المسيء تلقائياً، مما يوفر بيئة رقمية آمنة للمرأة.

المطلب الرابع: بناء الشبكات النسائية المهنية والاجتماعية في البيئات الافتراضية

ساهمت تقنيات AI في خلق "مجتمعات الممارسة" حيث تتبادل النساء الخبرات والفرص. خوارزميات الربط في منصات مثل LinkedIn تساعد النساء في العثور على "موجهات" (Mentors) في تخصصاتهن، مما يكسر حاجز "السقف الزجاجي" الذي كان يمنع النساء من الوصول إلى دوائر صنع القرار المغلقة.

المبحث الخامس: استراتيجيات تعزيز حضور المرأة في مستقبل الذكاء الاصطناعي

يتطلب الانتقال من مرحلة "الاستهلاك التقني" إلى "الريادة الرقمية" تضافر الجهود المؤسسية والتشريعية لضمان مكانة عادلة للمرأة في مستقبل يهيمن عليه الذكاء الاصطناعي.

المطلب الأول: دور الحكومات في وضع سياسات رقمية دامجة للنوع الاجتماعي

لا يمكن تحقيق تمكين حقيقي دون "إرادة سياسية" تترجم إلى تشريعات. يجب على الحكومات تبني استراتيجيات وطنية للذكاء الاصطناعي تأخذ في الاعتبار "منظور النوع الاجتماعي" (Gender Perspective). ويشمل ذلك توفير منح دراسية مخصصة للفتيات في المجالات التقنية، وضمان تكافؤ الفرص في التمويل الحكومي للمشاريع الناشئة التي تقودها نساء، تماشياً مع أهداف التنمية المستدامة (SDG 5) للأمم المتحدة.

المطلب الثاني: تصميم برامج تدريبية متخصصة في علوم البيانات والذكاء الاصطناعي

إن سد فجوة المهارات يتطلب برامج تدريبية تتجاوز الأساسيات. يجب التركيز على "إعادة التأهيل المهني" (Reskilling) للنساء اللواتي تعملن في قطاعات مهددة بالأتمتة. يرى (West et al., 2019) أن التدريب يجب أن يشمل مفاهيم مثل "الأخلاقيات البيانية" وكيفية التعامل مع الأنظمة الذكية كشريك مهني، وليس كبديل، لتعزيز الثقة الرقمية لدى المرأة.

المطلب الثالث: المسؤولية الأخلاقية للشركات التقنية في مكافحة التحيز ضد المرأة

تتحمل شركات التكنولوجيا الكبرى (Big Tech) مسؤولية أخلاقية في ضمان أن خوارزمياتها لا تكرس الصور النمطية. يتطلب ذلك تنويع فرق العمل التي تبني هذه الأنظمة؛ فوجود المرأة في فرق تطوير الخوارزميات يضمن اكتشاف "التحيز النوعي" قبل طرح المنتج. ويقترح (D'Ignazio & Klein, 2020) ضرورة إجراء "تدقيق خوارزمي" (Algorithmic Auditing) بصفة دورية لضمان العدالة والشفافية.

المطلب الرابع: رؤية استشرافية: المرأة كقائدة للتحول الرقمي في عام 2030

في أفق عام 2030، من المتوقع أن تقود المرأة التحول نحو "الذكاء الاصطناعي المسؤول". نظراً لامتلاك المرأة مهارات عالية في القيادة التشاركية والذكاء الوجداني، فإن دورها سيكون محورياً في أنسنة التكنولوجيا (Humanizing Technology). إن الرؤية المستقبلية تقتضي أن تكون المرأة هي من يحدد "الأسئلة الأخلاقية" التي يجب على الذكاء الاصطناعي الإجابة عنها، وليس مجرد منفذة للأوامر البرمجية.

الخاتمة:

في ختام هذا البحث، نجد أن العلاقة بين المرأة والتمكين الرقمي في عصر الذكاء الاصطناعي هي علاقة وجودية وتنموية بامتياز. لقد كشفت الدراسة أن التقنيات الذكية ليست مجرد أدوات، بل هي "بيئة جديدة" لإعادة تشكيل القوى الاجتماعية والاقتصادية.

أهم النتائج:

الذكاء الاصطناعي يمتلك القدرة على تحطيم الحواجز التقليدية (الجغرافية والاجتماعية) التي كانت تعيق تقدم المرأة، خاصة عبر منصات العمل والتعلم عن بُعد.

هناك خطر حقيقي من "الفجوة الرقمية الثانية"، وهي فجوة المهارات والتحيزات الخوارزمية التي قد تؤدي إلى تهميش المرأة إذا لم يتم التدخل بسياسات واعية.

التمكين الرقمي الحقيقي يبدأ من التعليم النوعي (STEM) وينتهي بالمشاركة في صنع القرار التقني.

التوصيات:

ضرورة تشريع قوانين دولية ومحلية تجرّم "العنف الرقمي" القائم على النوع الاجتماعي وتحد من أخطار التزييف العميق.

إنشاء صناديق استثمارية خاصة لدعم رائدات الأعمال في مجال الذكاء الاصطناعي.

دمج مهارات الذكاء الاصطناعي في المناهج التعليمية منذ المراحل الأولى لتشجيع الفتيات على اقتحام هذا المجال.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية

- أبو السعود، إيناس (2022). التمكين الرقمي للمرأة العربية في ظل رؤية 2030. المجلة العربية للإدارة.
- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (ألكسو) (2023). واقع الفجوة الرقمية في الوطن العربي: تحديات وحلول.
- يوسف، محمد (2021). الذكاء الاصطناعي ومستقبل العمل: رؤية اقتصادية واجتماعية. دار النهضة العربية.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Autor, D. H. (2015). Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation. Journal of Economic Perspectives, 29(3), 3–30.

- Brynjolfsson, E., & Mitchell, T. (2017). What can AI do? Implications for economy and policymakers. Science Journal.
- Castells, M. (2010). The Rise of the Network Society. Wiley-Blackwell.
- Citron, D. K. (2019). Cyber Civil Rights: A New Era for Online Safety. Harvard University Press.
- D'Ignazio, C., & Klein, L. F. (2020). Data Feminism. MIT Press.
- Holmes, W., Bialik, M., & Fadel, C. (2019). Artificial Intelligence in Education. Center for Curriculum Redesign.
- ITU (2023). Facts and Figures: Focus on Gender Digital Divide. International Telecommunication Union.
- Kabeer, N. (1999). The conditions and consequences of choice: Reflections on the measurement of women's empowerment. UNRISD.
- Mendes, K., Ringrose, J., & Keller, J. (2019). Digital Feminist Activism. Oxford University Press.
- Noble, S. U. (2018). Algorithms of Oppression: How Search Engines Reinforce Racism. NYU Press.

- UNESCO (2023). I'd Blush if I Could: Closing Gender Divides in Digital Skills.
- West, M., Kraut, R., & Ei Chew, H. (2019). I'd blush if I could: closing gender divides in digital skills through education. UNESCO & EQUALS Skills Coalition.
- World Economic Forum (2024). Global Gender Gap Report 2024.

المرأة والرفاه النفسي: الاستراتيجيات والممارسات

د. سمية نادر جورج/ الولايات المتحدة الامريكية
dr.sumaya.nader@gmail.com

ملخص البحث:

يستهدف هذا البحث استقصاء العلاقة الارتباطية والتكاملية بين "المرأة" و"الرفاه النفسي" عبر تحليل معمق للاستراتيجيات والممارسات الكفيلة بتعزيز جودة الحياة في ظل المتغيرات المعاصرة. انطلقت مشكلة البحث من ملاحظة الضغوط المتزايدة التي تواجهها المرأة نتيجة "صراع الأدوار" وتعدد المسؤوليات، مما أدى إلى ضرورة البحث عن نماذج علمية وعملية تضمن لها التوازن النفسي والازدهار الذاتي.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتغطية خمسة محاور أساسية؛ بدأ الأول منها بتأصيل مفهوم الرفاه النفسي كحالة من النمو الشخصي تتجاوز مجرد غياب المرض، بينما ركز الثاني على تحليل التحديات البيولوجية والاجتماعية والاقتصادية التي تشكل عائقاً أمام استقرار المرأة الوجداني. وفي المحور الثالث، استعرض البحث استراتيجيات الرعاية الذاتية واليقظة الذهنية كأدوات تمكين فردية، لينتقل في المحور الرابع إلى الدور الحيوي للمؤسسات والتشريعات في خلق بيئة داعمة تضمن الأمان النفسي. أما المحور الخامس، فقد قُدمت فيه نماذج تطبيقية لممارسات ناجحة وبرامج دعم جماعي أثبتت فعاليتها ميدانياً.

وتوصل البحث إلى جملة من النتائج الجوهرية، أبرزها أن الرفاه النفسي للمرأة هو نتاج تفاعل مستمر بين مهاراتها الشخصية في إدارة الضغوط وبين مرونة النظم الاجتماعية المحيطة بها. كما أكدت النتائج أن "الرعاية الذاتية" ليست ترفاً بل هي ضرورة بيولوجية لرفع الكفاءة الإنتاجية والأسرية. واختتم البحث بتوصيات عملية، كان من أهمها الدعوة إلى مأسسة الدعم النفسي في بيئات العمل، وتفعيل القوانين التي تضمن التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، مع ضرورة نزع وصمة العار عن طلب الاستشارات النفسية عبر حملات توعوية ممنهجة. ويأمل هذا البحث أن يساهم في تقديم خارطة طريق لصناع القرار وللمرأة نفسها نحو حياة أكثر استقراراً وإبداعاً.

الكلمات المفتاحية: المرأة، الرفاه النفسي، الاستراتيجيات.

Women and Psychological Well-being: Strategies and Practices

By: Dr. Sumaya Nader George / USA

Email: dr.sumaya.nader@gmail.com

Abstract:

This research aims to investigate the correlative and integrative relationship between "Women" and "Psychological Well-being" through an in-depth analysis of strategies and practices capable of enhancing the quality of life amidst contemporary transformations. The research problem stems from the observation of increasing pressures faced by women due to "role conflict" and multiple responsibilities, necessitating a search for scientific and practical models that ensure psychological balance and self-flourishing.

The study employed a descriptive-analytical methodology to cover five fundamental axes. The first begins by establishing the concept of psychological well-being as a state of personal growth that transcends the mere absence of illness. The second focuses on analyzing the biological, social, and economic challenges that hinder a woman's emotional stability. In the third axis, the research reviews self-care strategies and mindfulness as individual empowerment tools, moving in the fourth axis to the vital role of institutions and legislation in creating a supportive environment that ensures psychological security. Finally, the fifth axis presents applied models of successful practices and group support programs that have proven effective in the field.

The research reached several core findings, most notably that a woman's psychological well-being is the product of continuous interaction between her personal stress management skills and the resilience of the surrounding social systems. The results also confirmed that "self-care" is not a luxury but a biological necessity to enhance productive and familial efficiency. The research concluded with practical recommendations, foremost of which is the call to institutionalize psychological support in work environments, activate laws that ensure work-life balance, and the necessity of de-stigmatizing the pursuit of psychological consultation through systematic awareness campaigns. This research hopes to contribute a roadmap for policymakers and women themselves towards a more stable and creative life.

Keywords: Women, Psychological Well-being, Strategies.

المقدمة:

يُعد مفهوم الرفاه النفسي (Psychological Well-being) واحداً من أهم المرتكزات التي يقوم عليها تطور المجتمعات الحديثة، فهو لا يعني مجرد غياب الاضطرابات النفسية أو الأمراض، بل يمتد ليشمل حالة من التوازن المتكامل، والقدرة على تحقيق الذات، والشعور بالرضا والفاعلية. وفي قلب هذا المفهوم، تبرز "المرأة" كعنصر محوري تتأثر وتؤثر في جودة الحياة النفسية للمجتمع بأسره. إن الحديث عن الرفاه النفسي للمرأة ليس مجرد ترف فكري، بل هو ضرورة حتمية تفرضها التحديات المتسارعة التي يفرضها العصر الحديث، والتي وضعت المرأة أمام أدوار متعددة ومسؤوليات جسيمة تتطلب متانة نفسية وقدرة عالية على التكيف.

تكمن أهمية هذا البحث في كونه يسعى لتفكيك العلاقة المركبة بين المرأة ومحيطها، وكيفية صياغة استراتيجيات عملية تضمن لها استدامة التوازن النفسي. فالمراة اليوم تعيش في عالم يتسم بالديناميكية والتعقيد؛ فهي القوة العاملة، والمربية، والشريكة، والمبدعة، وفي خضم هذه الأدوار المتشابكة، غالباً ما تقع تحت وطأة "صراع الأدوار" والضغوط الاجتماعية والتوقعات النمطية التي قد تستنزف طاقتها النفسية. ومن هنا، يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على

الآليات التي تمكن المرأة من الانتقال من مرحلة "المقاومة" إلى مرحلة "الازدهار النفسي"، وذلك عبر تبني ممارسات وقائية وعلاجية تعزز من مرونتها النفسية.

وتبرز مشكلة البحث في الفجوة الواضحة بين التطلعات التي تسعى المرأة لتحقيقها وبين الواقع الذي يفرضه نقص الوعي بأهمية الصحة النفسية في بعض المجتمعات، فضلاً عن نقص الموارد المخصصة لدعم الرفاه النفسي النسائي بشكل تخصصي. إن استمرار تجاهل الاحتياجات النفسية الخاصة للمرأة يؤدي بالضرورة إلى تبعات سلبية لا تقتصر عليها وحدها، بل تمتد لتشمل الأسرة والإنتاجية الوطنية. لذا، يطرح البحث تساؤلات جوهرية حول ماهية الاستراتيجيات الذاتية والمجتمعية الكفيلة بتحقيق هذا الرفاه، وكيف يمكن للممارسات اليومية البسيطة أن تشكل فارقاً جوهرياً في الصحة العامة.

سيعمل هذا البحث، عبر مباحثه الخمسة، على تقديم خارطة طريق تبدأ من التأصيل المفاهيمي للرفاه النفسي، مروراً بتحليل التحديات البيولوجية والاجتماعية التي تواجه المرأة. كما سينتقل البحث إلى الجانب التطبيقي من خلال استعراض استراتيجيات الرعاية الذاتية واليقظة الذهنية، مع التركيز على الدور الحيوي للمؤسسات والمجتمع في خلق بيئة داعمة. وفي الختام، سيتم استعراض نماذج عملية وممارسات ناجحة أثبتت فعاليتها في تحسين جودة الحياة النفسية.

إن الغاية النهائية من هذا الجهد البحثي هي تقديم رؤية شاملة تجمع بين النظرية والتطبيق، لتكون مرجعاً يساهم في تمكين المرأة نفسياً، بما يضمن لها حياة كريمة، متوازنة، ومنتجة. فالمرأة التي تتمتع برفاه نفسي هي امرأة قادرة على الابتكار، والتربية السليمة، والمشاركة الفاعلة في بناء الحضارة، مما يجعل من استثمارنا في صحتها النفسية استثماراً في مستقبل الأجيال القادمة.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للرفاه النفسي لدى المرأة

يُعد الرفاه النفسي مفهماً متعدد الأبعاد، يتجاوز النظرة التقليدية للصحة النفسية التي كانت تحصرها في "خلو الفرد من الأمراض". إن الرفاه لدى المرأة هو حالة من الازدهار والقدرة على تطويع الإمكانات الشخصية لمواجهة تحديات الحياة.

المطلب الأول: مفهوم الرفاه النفسي وأبعاده العلمية

لا يمكن حصر الرفاه النفسي في الشعور بالسعادة اللحظية، بل هو مفهوم "يودايموني" (Eudaimonic) يتعلق بتحقيق الذات. وفقاً لنموذج ريف (Ryff, 1989)، يتكون الرفاه من

ستة أبعاد أساسية: قبول الذات، العلاقات الإيجابية، الاستقلالية، السيطرة على البيئة، الغرض في الحياة، والنمو الشخصي. بالنسبة للمرأة، تعني هذه الأبعاد القدرة على صياغة هوية مستقلة رغم الضغوط التوقعية من المجتمع. يذكر (Diener, 2000) أن الرفاه الذاتي يتضمن تقييماً عاطفياً ومعرفياً للحياة، وهو ما يفسر تباين مستويات الرضا بين النساء بناءً على إدراكهن الشخصي لنجاحاتهن.

المطلب الثاني: الخصائص النفسية للمرأة في مراحل العمر المختلفة

تتسم السيكولوجية النسائية بالديناميكية؛ ففي مرحلة الشباب، يتركز الرفاه حول بناء الهوية وتحقيق الطموح المهني. أما في مرحلة "الرشد المتوسط"، فتواجه المرأة ما يُسمى بـ "الجيل المحصور" (Sandwich Generation)، حيث تقع بين رعاية الأبناء والوالدين المسنين، مما يعيد تشكيل مفهوم الرفاه لديها (Erikson, 1982). تشير الدراسات إلى أن المرونة النفسية تزداد لدى النساء مع التقدم في العمر نتيجة الخبرات التراكمية، رغم التحديات الفسيولوجية المرتبطة بانقطاع الطمث التي قد تؤثر مؤقتاً على الاستقرار المزاجي (Santrock, 2019).

المطلب الثالث: الفرق بين الصحة النفسية وغياب المرض النفسي

من الضروري أكاديمياً التمييز بين "التعافي من المرض" و"تحقيق الرفاه". قد لا تعاني المرأة من اكتئاب سريري، لكنها قد تعيش حالة من "الذبول" (Languishing) بدلاً من "الازدهار" (Flourishing). تؤكد منظمة الصحة العالمية (WHO, 2022) أن الصحة النفسية هي حالة من العافية يدرك فيها الفرد قدراته الخاصة، ويمكنه التعامل مع ضغوط الحياة العادية. لذا، فإن الرفاه النفسي هو الدرجة القصوى من التوافق التي تطمح إليها الممارسات الإرشادية الحديثة.

المطلب الرابع: معايير قياس جودة الحياة النفسية لدى النساء

تستخدم الأبحاث الحديثة مقاييس مثل "مقياس أكسفورد للسعادة" و"مقياس الرضا عن الحياة" (SWLS). ومع ذلك، يرى الباحثون أن جودة الحياة لدى المرأة يجب أن تُقاس من خلال مؤشرات نوعية مثل: مدى توفر الوقت الخاص (Me Time)، جودة النوم، والقدرة على اتخاذ القرارات المصيرية. إن التوازن بين العمل والحياة (Work-Life Balance) يظل المعيار

الأكثر صدقاً في قياس جودة الحياة النفسية للمرأة المعاصرة (Greenhaus & Allen, 2011).

المبحث الثاني: التحديات والعوامل المؤثرة على الرفاه النفسي

تواجه المرأة حزمة من التحديات المتداخلة (تقاطعية) تجعل من الحفاظ على الرفاه النفسي عملية شاقة تتطلب مجهوداً واعياً.

المطلب الأول: الضغوط الاجتماعية والتوقعات الثقافية النمطية

تلعب "النمطية الجنسوية" دوراً كبيراً في استنزاف المرأة نفسياً. يتوقع المجتمع من المرأة أن تكون "المضحية" دائماً، مما يولد شعوراً مزمناً بالذنب إذا ما فكرت في احتياجاتها الشخصية. يشير (Hofstede, 2001) إلى أن المجتمعات الذكورية تضع معايير صارمة للجمال والسلوك الأنثوي، مما يؤدي إلى "اضطراب صورة الجسد" وانخفاض تقدير الذات لدى الكثير من النساء نتيجة المقارنات الاجتماعية المستمرة.

المطلب الثاني: التحديات البيولوجية والتغيرات الهرمونية وأثرها النفسي

لا يمكن إغفال الجانب الفسيولوجي؛ فالدورات الهرمونية (مثل متلازمة ما قبل الطمث، واكتئاب ما بعد الولادة) لها انعكاسات مباشرة على الكيمياء الدماغية. يوضح (Steiner et al., 2003) أن الحساسية للهرمونات العصبية تؤثر على مستويات السيروتونين، مما يجعل المرأة أكثر عرضة لتقلبات المزاج. الفهم العلمي لهذه التغيرات يساعد في نزع "وصمة العار" عن الانفعالات الأنثوية واعتبارها جزءاً من الطبيعة البيولوجية التي تحتاج لرعاية طبية ونفسية متخصصة.

المطلب الثالث: صراع الأدوار (التوفيق بين العمل، الأسرة، والذات)

يعد هذا التحدي هو "معضلة العصر" للمرأة. إن سعي المرأة للتحقق المهني مع الحفاظ على كفاءتها كأم وزوجة يخلق ما يعرف بـ "الإجهاد الدوراني". تشير دراسات (Hochschild, 2012) إلى مفهوم "النوبة الثانية" (The Second Shift)، حيث تعود المرأة من عملها لتبدأ

عملاً آخر في المنزل، مما يؤدي إلى "الاحتراق النفسي" (Burnout). هذا التراكم يقلل من مساحة الرفاه ويجعل القلق سمة ملازمة لحياتها اليومية.

المطلب الرابع: العوامل الاقتصادية والبيئية وأثرها على الاستقرار الوجداني

يرتبط الفقر والبطالة أو عدم الاستقلال المادي بشكل وثيق بزيادة معدلات القلق والاكتئاب لدى النساء. إن التمكين الاقتصادي ليس مجرد توفير للمال، بل هو تعزيز لـ "الأمن النفسي". تذكر (Nussbaum, 2011) في نهج القدرات أن قدرة المرأة على التحكم في بيئتها المادية هي ركن أساسي من أركان كرامتها الإنسانية ورفاهها النفسي. كما أن التعرض للعنف (اللفظي أو الجسدي) في البيئة المحيطة يعد الهادم الأول لأي محاولة لتحقيق الاستقرار الوجداني.

المبحث الثالث: الاستراتيجيات الذاتية لتعزيز الرفاه النفسي

في ظل الضغوط الهيكلية التي تواجهها المرأة، يبرز "التمكين الذاتي" كأداة مقاومة نفسية أساسية. لا يُنظر هنا إلى الاستراتيجيات الذاتية كحلول فردية معزولة عن السياق، بل كممارسات واعية لاستعادة السيطرة على المجال النفسي الخاص.

المطلب الأول: استراتيجيات الرعاية الذاتية (Self-Care) البدنية والذهنية

تجاوزت الرعاية الذاتية مفهومها السطحي لتصبح ضرورة بيولوجية ونفسية. تؤكد (Neff, 2011) في نظريتها حول "التعاطف مع الذات" أن قدرة المرأة على توجيه اللطف لنفسها في لحظات الفشل يقلل بشكل حاد من مستويات الكورتيزول. الرعاية البدنية، من تغذية متوازنة ونوم كافٍ، ليست مجرد عادات صحية، بل هي الأساس الذي تبنى عليه المرونة الذهنية. إن المرأة التي تخصص مساحة زمنية للرعاية الذاتية تمارس فعلاً من أفعال الاستحقاق، مما يعيد بناء تقدير الذات المشروخ بفعل الضغوط الخارجية.

المطلب الثاني: ممارسات اليقظة الذهنية (Mindfulness) والذكاء العاطفي

تعد اليقظة الذهنية استراتيجية جوهرية لمواجهة "الاجترار الفكري" الذي تعاني منه النساء بنسب أعلى من الرجال إحصائياً (Nolen-Hoeksema, 2000). ممارسة الحضور الكامل تساعد في فصل الذات عن المشاعر السلبية العابرة. وبالتوازي، يلعب الذكاء العاطفي – كما

طرحه (Goleman, 1995) – دوراً في تمكين المرأة من فهم انفعالاتها وإدارتها بفاعلية، بدلاً من كبتها. إن القدرة على تسمية الشعور (Labeling) هي الخطوة الأولى نحو تحجيمه والسيطرة عليه، مما يخلق توازناً بين العاطفة والعقلانية في اتخاذ القرارات.

المطلب الثالث: مهارات إدارة الضغوط وتقنيات الاسترخاء

تواجه المرأة نوعين من الضغوط: الضغوط الحادة (Acute) والضغوط المزمنة (Chronic). تعتمد الاستراتيجيات الفعالة هنا على "إعادة التقييم المعرفي" (Cognitive Reappraisal)، وهي تقنية تهدف إلى تغيير طريقة تفسير الحدث الضاغط. استخدام تقنيات مثل التنفس العميق، والاسترخاء العضلي التدريجي، يساهم في تهدئة الجهاز العصبي الودي (Sympathetic Nervous System). تشير الدراسات إلى أن النساء اللواتي يمتلكن "موقع ضبط داخلي" (Internal Locus of Control) يكنّ أكثر قدرة على إدارة الضغوط وتجنب الانهيارات النفسية (Rotter, 1966).

المطلب الرابع: بناء التوكيدية وتقدير الذات ووضع الحدود الشخصية

تعتبر "التوكيدية" (Assertiveness) مهارة حاسمة للمرأة التي تعيش في أوساط تفرض عليها أدواراً خدمية مستمرة. إن القدرة على قول "لا" دون شعور بالذنب هي ممارسة عليا للرفاه النفسي. وضع الحدود الشخصية يحمي الطاقة النفسية من الاستنزاف ويمنع اختراق الخصوصية العاطفية. يربط (Branden, 1994) بين تقدير الذات وبين عيش الحياة بوعي ومسؤولية ذاتية؛ فكلما كانت المرأة قادرة على حماية حدودها، ارتفع مؤشر رضاها عن ذاتها واستقلاليتها النفسية.

المبحث الرابع: الدور المجتمعي والمؤسسي في دعم المرأة

الرفاه النفسي ليس مسؤولية فردية فحسب، بل هو نتاج تفاعل بين الفرد وبيئته. لذا، فإن غياب الدعم الهيكلي يجعل من الاستراتيجيات الذاتية حلولاً مؤقتة وغير مستدامة.

المطلب الأول: دور الدعم الأسري والاجتماعي كشبكة أمان نفسية

تعتبر العائلة هي خط الدفاع الأول عن الصحة النفسية للمرأة. أثبتت الدراسات أن "الدعم الاجتماعي المدرك" (Perceived Social Support) يقلل من احتمالية الإصابة بالاكتئاب والقلق. إن تقاسم المسؤوليات المنزلية وتوفير بيئة عاطفية قائمة على التقبل والاحتواء يمنح المرأة القوة اللازمة لمواجهة تحديات العالم الخارجي. يشير (Bowlby, 1988) في نظرية الارتباط إلى أن الروابط الآمنة في الكبر تعمل كقاعدة انطلاق تزيد من ثقة المرأة في قدرتها على الإنجاز والابتكار.

المطلب الثاني: بيئة العمل الصديقة للمرأة وأثرها على الإنتاجية والراحة

تقضي المرأة جزءاً كبيراً من يومها في بيئة العمل، مما يجعل هذه البيئة عاملاً حاسماً في رفاهها. العمل "الصديق للمرأة" يتضمن ساعات عمل مرنة، مرافق للحضانة، وسياسات صارمة ضد التحرش والتمييز. تؤكد أبحاث (Maslach, 2001) حول الاحتراق الوظيفي أن انعدام العدالة التنظيمية وغياب المكافآت المعنوية يؤديان إلى استنزاف نفسي سريع. بالمقابل، فإن المؤسسات التي تدعم التوازن بين العمل والحياة تشهد ارتفاعاً في ولاء الموظفات وصحتهن النفسية العامة.

المطلب الثالث: دور السياسات والتشريعات الوطنية في حماية حقوق المرأة النفسية

لا يمكن فصل النفسي عن القانوني؛ فالقوانين التي تحمي المرأة من العنف، وتضمن لها إجازات الأمومة العادلة، والمساواة في الأجور، هي في جوهرها أدوات لتعزيز الرفاه النفسي. إن الشعور بالأمان القانوني يقلل من القلق الوجودي والمخاوف المستقبلية. تؤكد (Sen, 1999) في كتابها "التنمية كحرية" أن تمكين المرأة قانونياً وحقوقياً هو شرط أساسي لتحقيق جودة الحياة، حيث أن غياب العدالة التشريعية يولد شعوراً بالعجز المكتسب (Learned Helplessness).

المطلب الرابع: دور الإعلام ومؤسسات المجتمع المدني في نشر الوعي النفسي

يلعب الإعلام دوراً مزدوجاً؛ فإما أن يكون مصدراً للضغط عبر تصدير صور غير واقعية للجمال والنجاح، أو يكون أداة للتمكين عبر نشر الوعي بالصحة النفسية. مؤسسات المجتمع المدني تساهم من خلال توفير منصات للدعم النفسي المجاني والتثقيف الوقائي. إن تحطيم

"وصمة العار" المرتبطة بطلب المساعدة النفسية هو مهمة ثقافية كبرى تقع على عاتق هذه المؤسسات، لخلق مجتمع يتقبل الضعف البشري كجزء من رحلة القوة (Brown, 2012).

المبحث الخامس: تطبيقات وممارسات عملية ونماذج ناجحة

ينتقل هذا المبحث من التنظير والاستراتيجيات العامة إلى رصد النماذج التطبيقية التي أثبتت كفاءتها في تحسين الرفاه النفسي للمرأة، وكيفية تحويل المهارات إلى "نمط حياة" مستدام.

المطلب الأول: برامج الدعم النفسي الجماعي (مجموعات المساندة)

تعد مجموعات المساندة (Support Groups) من أكثر الأدوات فعالية في كسر العزلة النفسية للمرأة. إن المشاركة في تجارب مشابهة تخفف من حدة "الشعور بالتفرد في المعاناة". تشير دراسات (Yalom, 2005) إلى أن المجموعات العلاجية توفر "العالمية" (Universality)، حيث تدرك المرأة أن تحدياتها مشتركة، مما يقلل من القلق الاجتماعي. ممارسات مثل "دوائر النساء" أو مجموعات الأمهات الجدد تساهم في تقديم دعم عاطفي ومعلوماتي يقلل من احتمالات الإصابة باكتئاب ما بعد الولادة أو ضغوط العمل.

المطلب الثاني: توظيف التكنولوجيا والتطبيقات الذكية في تعزيز الصحة النفسية

في العصر الرقمي، برز "العلاج النفسي عن بعد" (Teletherapy) كحل مثالي للمرأة التي تواجه قيوداً في الوقت أو الحركة. تطبيقات اليقظة الذهنية والامتنان (مثل Calm وHeadspace) ساعدت النساء على دمج التأمل في جداولهن المزدحمة. يذكر (Proudfoot et al., 2011) أن التدخلات النفسية عبر الهاتف المحمول (mHealth) أظهرت نتائج إيجابية في تقليل أعراض التوتر والقلق، شريطة أن تُستخدم كأداة مكملة لا بديلة عن التواصل الإنساني المتخصص.

المطلب الثالث: ممارسة الرياضة والهوايات كأدوات للتفريغ الانفعالي

لا تقتصر أهمية الرياضة على الجانب البدني، بل هي "مضاد اكتئاب طبيعي" بفضل إفراز الإندورفين والدوبامين. الهوايات، سواء كانت فنية أو يدوية، تضع المرأة في حالة "التدفق" (Flow) – وهي حالة ذهنية ينغمس فيها الفرد في النشاط لدرجة ينسى معها ضغوط الزمن

والذات (Csikszentmihalyi, 1990). هذه الممارسات تعمل كمتنفس انفعالي يحمي الجهاز العصبي من تراكمات الإجهاد اليومي.

المطلب الرابع: دراسة حالات لنماذج نسائية نجحت في تجاوز الأزمات النفسية

يستعرض هذا المطلب نماذج واقعية لنساء استطعن تحويل "ما بعد الصدمة" إلى "نمو ما بعد الصدمة" (Post-Traumatic Growth). من خلال تحليل قصص نجاح نساء واجهن المرض أو الفقد أو التمييز المهني، يتضح أن القاسم المشترك هو "المرونة النفسية" (Resilience) والقدرة على إعادة صياغة المعنى للحياة. هذه النماذج تعمل كإلهام حي يثبت أن الرفاه النفسي هو رحلة مستمرة وليس محطة وصول نهائية.

الخاتمة

في ختام هذا البحث "المرأة والرفاه النفسي: الاستراتيجيات والممارسات"، نخلص إلى أن الرفاه النفسي للمرأة ليس مجرد قضية فردية تتعلق بالمزاج الشخصي، بل هو قضية مجتمعية وتنموية بامتياز. لقد استعرض البحث عبر مباحثه الخمسة كيف يتداخل الإطار المفاهيمي مع التحديات البيولوجية والاجتماعية، وكيف يمكن للاستراتيجيات الذاتية والدعم المؤسسي أن يشكلا درعاً واقياً للمرأة.

أهم النتائج:

الرفاه النفسي هو حالة من الازدهار والنمو الشخصي، وليس مجرد غياب الاضطراب النفسي.

تعدد الأدوار (الأمومة، العمل، الرعاية) يمثل التحدي الأكبر للصحة النفسية للمرأة المعاصرة، مما يتطلب دعماً هيكلياً وليس مجرد نصائح فردية.

الاستثمار في الرعاية الذاتية والذكاء العاطفي يمثل حجر الزاوية في بناء المرونة النفسية.

التشريعات الوطنية والبيئات الوظيفية الداعمة هي الركيزة الأساسية لاستدامة الصحة النفسية للمرأة.

التوصيات:

ضرورة تفعيل "العيادات النفسية المتخصصة للمرأة" في مراكز الرعاية الأولية لمراعاة خصوصيتها البيولوجية والنفسية.

إدراج مهارات الذكاء العاطفي والمرونة النفسية ضمن المناهج التعليمية والبرامج التدريبية للموظفات.

تشجيع القطاع الخاص على تبني سياسات "التوازن بين العمل والحياة" لتقليل الاحتراق الوظيفي لدى النساء.

إطلاق حملات إعلامية وطنية لتصحيح المفاهيم المغلوطة حول الصحة النفسية ونزع وصمة العار عن طلب الاستشارة.

قائمة المصادر والمراجع:

أبو غزال، معاوية. (2012). علم النفس التطوري: سيكولوجية النمو. دار المسيرة للنشر والتوزيع.

منظمة الصحة العالمية. (2022). تقرير الصحة النفسية العالمي: تحويل الصحة النفسية للجميع. جنيف.

Bowlby, J. (1988). A Secure Base: Parent-Child Attachment and Healthy Human Development. Basic Books.

Branden, N. (1994). The Six Pillars of Self-Esteem. Bantam Doubleday Dell Publishing Group.

Brown, B. (2012). Daring Greatly: How the Courage to Be Vulnerable Transforms the Way We Live, Love, Parent, and Lead. Gotham Books.

Csikszentmihalyi, M. (1990). Flow: The Psychology of Optimal Experience. Harper & Row.

Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. American Psychologist, 55(1), 34–43.

Goleman, D. (1995). Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. Bantam Books.

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. Handbook of Occupational Health Psychology.

Hochschild, A. (2012). The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home. Penguin Books.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. Annual Review of Psychology, 52(1), 397-422.

Neff, K. D. (2011). Self-Compassion: The Proven Power of Being Kind to Yourself. William Morrow Paperbacks.

Nolen-Hoeksema, S. (2000). The role of rumination in depressive disorders and mixed anxiety/depressive symptoms. Journal of Abnormal Psychology, 109(3), 504-511.

Nussbaum, M. C. (2011). Creating Capabilities: The Human Development Approach. Belknap Press.

Proudfoot, J., et al. (2011). Impact of a mobile phone and web program on symptom and functional outcomes for people with mild-to-moderate depression, anxiety and stress. BMC Psychiatry, 11, 78.

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. Journal of Personality and Social Psychology, 57(6), 1069-1081.

Santrock, J. W. (2019). Life-Span Development. McGraw-Hill Education.

Sen, A. (1999). Development as Freedom. Oxford University Press.

Steiner, M., et al. (2003). Premenstrual dysphoric disorder: review of treatment options. CNS Drugs, 17(12), 883–900.

Yalom, I. D. (2005). The Theory and Practice of Group Psychotherapy. Basic Books.

المرأة في الإدارة المدرسية دراسة لسمات القيادة التعليمية الناجحة

الباحثة: ريام نجم نصيف/ جامعة بغداد

ملخص البحث:

تناول هذا البحث موضوع "المرأة في الإدارة المدرسية: دراسة لسمات القيادة التعليمية الناجحة"، بهدف رئيس يكمن في استكشاف وتحليل الخصائص القيادية والسمات الشخصية والمهنية التي تميز المرأة في الحقل التربوي وتجعل من إدارتها نموذجاً ناجحاً ومؤثراً. سعى البحث إلى تقديم فهم معمق لكيفية مساهمة القائدات النسائيات في الارتقاء بالأداء التعليمي وتحسين جودة مخرجات التعلم، مع رصد التحديات الهيكلية والاجتماعية التي تعترض مسيرتهن القيادية.

اعتمدت الباحثة في بنائه المعرفي على المنهج الوصفي التحليلي، وهو المنهج الملائم لمثل هذه الدراسات التربوية، حيث تم من خلاله فحص وتحليل الأدبيات العلمية والدراسات السابقة ذات الصلة. وتمثلت الإجراءات المنهجية في مراجعة نقدية وشاملة للمادة العلمية المتوفرة، وتقسيمها إلى محاور موضوعية شملت الأطر المفاهيمية، والسمات القيادية النوعية (مثل الذكاء العاطفي والتفكير الاستراتيجي)، وصولاً إلى تحليل المعوقات التنظيمية، وذلك لضمان استخراج نتائج دقيقة تستند إلى واقع الممارسة الإدارية.

وقد خلص البحث إلى جملة من النتائج، أبرزها أن القيادة النسائية تتسم بنمط تشاركي وتعاوني يعزز من مناخ الثقة والولاء التنظيمي داخل المدرسة، وأن امتلاك المرأة لمهارات عالية في الذكاء العاطفي والاتصال الفعال يساهم بشكل مباشر في تحسين التحصيل الأكاديمي للطلاب وتقليل الاحتراق الوظيفي للمعلمين. كما أظهرت النتائج أن التحديات التي تواجه المرأة ليست ناتجة عن نقص في الكفاءة، بل عن تحيزات اجتماعية وأنماط نمطية تعيق وصولها إلى الشبكات المهنية الداعمة والسياسات التنظيمية المنصفة.

وبناءً على هذه النتائج، قدمت الباحثة عدة توصيات، أهمها ضرورة مأسسة برامج الإرشاد والتوجيه القيادي للملاكات النسائية الشابة، وتطوير سياسات إدارية تتسم بالمرونة والشمولية لدعم توازن العمل والحياة للقائدات المدرسيات. كما أوصى البحث بضرورة تعزيز الوعي الثقافي داخل المؤسسات التعليمية لتقدير السمات القيادية النوعية للمرأة، ودمج معايير العدالة الجندرية في عمليات الترقية والاختيار للمناصب العليا في الإدارة التعليمية.

الكلمات المفتاحية: القيادة التعليمية، الإدارة المدرسية، المرأة في القيادة، الذكاء العاطفي، التمكين الإداري، السمات القيادية، التحديات التنظيمية.

Women in School Administration: A Study of the Traits of Successful Educational Leadership

Researcher: Riyam Najm Nassif / University of Baghdad

Abstract:

This research addresses the theme of "Women in School Administration: A Study of the Traits of Successful Educational Leadership," with a primary objective of exploring and analyzing the leadership characteristics and personal and professional traits that distinguish women in the educational field and render their administration a successful and influential model. The study sought to provide an in-depth understanding of how female leaders contribute to elevating educational performance and enhancing the quality of learning outcomes, while monitoring the structural and social challenges that impede their leadership careers.

In its epistemological construction, the research relied on the descriptive-analytical approach, which is the appropriate methodology for such educational studies; through this approach, relevant scientific literature and previous studies were examined and analyzed. The methodological procedures involved a critical and comprehensive review of the available scientific material, categorizing it into thematic axes that included conceptual frameworks, qualitative leadership traits (such as emotional intelligence and strategic thinking), leading to an analysis of

organizational obstacles. this ensured the extraction of accurate results based on the reality of administrative practice.

The research yielded several findings, most notably that female leadership is characterized by a participatory and collaborative style that fosters a climate of trust and organizational loyalty within the school. Furthermore, women's possession of high skills in emotional intelligence and effective communication contributes directly to improving students' academic achievement and reducing teacher burnout. The results also indicated that the challenges facing women do not stem from a lack of competence, but rather from social biases and stereotypes that hinder their access to supportive professional networks and equitable organizational policies.

Based on these findings, the researcher presented several recommendations, the most important of which is the necessity of institutionalizing leadership mentoring and guidance programs for young female staff, and developing administrative policies characterized by flexibility and inclusivity to support the work-life balance of female school leaders. The research also recommended the necessity of enhancing cultural awareness within educational institutions to appreciate women's qualitative leadership traits and integrating gender justice standards into promotion and selection processes for senior positions in educational administration.

Keywords: Educational Leadership, School Administration, Women in Leadership, Emotional Intelligence, Administrative Empowerment, Leadership Traits, Organizational Challenges.

المقدمة:

تعد الإدارة التعليمية الركيزة الأساسية التي تقوم عليها جودة المخرجات التربوية، فهي المحرك الفاعل الذي يحول الرؤى النظرية إلى واقع ملموس داخل أروقة المؤسسات المدرسية، وفي هذا السياق، يبرز دور المرأة كقوة قيادية محورية أثبتت حضورها وجدارتها في قيادة الدفة التربوية نحو آفاق التميز والإبداع، حيث إن التحول المعاصر في مفاهيم القيادة لم يعد يرتكز فقط على السلطة الهرمية، بل بات يميل نحو القيادة التشاركية والذكاء العاطفي، وهي سمات تجسدها المرأة في إدارتها المدرسية ببراعة ملحوظة، إذ إن تعاظم دور النساء في المناصب القيادية التعليمية ليس مجرد استجابة لمتطلبات العدالة الاجتماعية أو المساواة بين الجنسين، بل هو ضرورة حتمية تمليها الحاجة إلى تطوير بيئات تعلم محفزة تسودها روح التعاون والدعم المتبادل، فقد أظهرت التجارب الميدانية والدراسات التربوية الحديثة أن نمط القيادة النسائي غالباً ما يتسم بالقدرة العالية على بناء الجسور مع المجتمع المدرسي وتوفير بيئة تعليمية متكاملة توازن بين الانضباط الأكاديمي والاحتياجات الإنسانية للطلبة والمعلمين على حد سواء، ومن هنا تنبع أهمية هذا البحث الذي يسعى لتسليط الضوء على تجربة المرأة في الإدارة المدرسية، ليس فقط من منظور الوصف الوظيفي، بل من خلال الغوص في أعماق السمات الجوهرية التي تجعل من قيادتها نموذجاً ناجحاً ومؤثراً، وتتجلى قيمة هذا المسعى العلمي في قدرته على رفد المكتبة التربوية بإطار تحليلي يفسر العلاقة الارتباطية بين الخصائص القيادية النسائية وتحسين مستوى الأداء العام للمدرسة، حيث يساهم البحث في تغيير الأنماط النمطية وتوجيه صناع القرار نحو استثمار الكفاءات النسائية بشكل أكثر فاعلية، كما تبرز أهمية الدراسة في كونها تقدم دليلاً استرشادياً للقائدات الواعدات حول كيفية توظيف مهاراتهن الشخصية والمهنية لتجاوز التحديات المعقدة في البيئة المدرسية المعاصرة.

إن الهدف الرئيس الذي يسعى هذا البحث لتحقيقه يكمن في استكشاف وتحليل سمات القيادة التعليمية الناجحة لدى المرأة، وتحديد العوامل والمقومات التي تمكنها من إحداث فارق إيجابي في العملية التعليمية، بالإضافة إلى رصد وتحليل التحديات التي قد تعيق مسيرتها القيادية واقتراح استراتيجيات عملية لتمكينها وتعزيز حضورها في مراكز صنع القرار التربوي، كما يهدف البحث إلى تقديم قراءة نقدية للواقع التعليمي المعاصر ومدى استجابته للتحولات في أدوار النوع الاجتماعي داخل المؤسسة المدرسية، ولتحقيق هذه الأهداف، يعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتيح فحص المادة العلمية بعمق، واستنتاج الروابط بين النظريات القيادية والممارسات الواقعية، مع التركيز على استقراء الأدبيات التربوية والدراسات السابقة التي

تناولت هذا الموضوع، مما يسمح ببناء رؤية شاملة تجمع بين التأصيل النظري والتحليل الواقعي لسمات القائدة المدرسية الناجحة، وتأتي هذه الدراسة لتملأ فجوة بحثية واضحة في الفكر الإداري التربوي، حيث ركزت أغلب الأدبيات السابقة على الجوانب الإدارية البحتة أو المعوقات التي تواجه المرأة بشكل عام، دون الغوص الكافي في "السمات الشخصية والمهنية النوعية" التي تشكل جوهر النجاح القيادي النسائي في البيئة المدرسية تحديداً، فالعديد من الدراسات توقفت عند توصيف المشكلات دون تقديم تحليل معمق لكيفية تحويل التحديات إلى فرص نجاح من خلال السمات القيادية المبتكرة.

أما فيما يتعلق بهيكلية هذا البحث وبنائه العلمي، فقد تم تقسيمه بعناية ليغطي كافة جوانب الموضوع من خلال ثلاثة فصول متكاملة، حيث يخصص الفصل الأول لبناء الإطار المفاهيمي والسياق التاريخي لدور المرأة في الإدارة التعليمية، بينما يتناول الفصل الثاني بالتحليل المفصل سمات وخصائص القيادة النسائية الناجحة التي تميزها في الميدان، وصولاً إلى الفصل الثالث الذي يركز على التحديات والمعوقات واستراتيجيات التمكين المتاحة لتطوير هذا الدور القيادي، وفي ختام هذه المقدمة، يمكن القول إن استشراف مستقبل التعليم يتطلب بالضرورة تقديراً أعمق لدور المرأة القائدة، حيث إن نجاح المدرسة في تحقيق رسالتها السامية يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى قدرتها على استيعاب وتوظيف الطاقات القيادية المبدعة التي تمتلكها المرأة، وهذا البحث ما هو إلا خطوة نحو فهم أعمق لهذا الدور الحيوي وتثمين للجهود التي تبذلها القائدات التربويات في صياغة عقول الأجيال القادمة وبناء مجتمعات المعرفة.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والسياق التاريخي للمرأة في الإدارة التعليمية

توطئة:

إن التحول الجذري في بنية المؤسسات التعليمية الحديثة لم يعد مجرد استجابة لمتطلبات إدارية تقليدية، بل أصبح انعكاساً لعمق التغيرات السوسيو-ثقافية والتربوية التي يشهدها العالم، حيث انتقل مفهوم المدرسة من مجرد حيز لنقل المعرفة إلى مجتمع تعليمي متكامل يتطلب قيادة واعية قادرة على إدارة التفاعلات الإنسانية المعقدة. وفي هذا السياق، يبرز دور الإدارة المدرسية كمحور ارتكاز لا يمكن إغفاله في تحسين جودة التعليم، إذ أن القيادة المدرسية الفعالة تعد المتغير الأكثر تأثيراً في البيئة التعليمية بعد كفاءة المعلم المباشرة. ومع تطور النظريات القيادية، برز دور المرأة كفاعل أساسي في هذا الميدان، ليس فقط من باب المساواة في الفرص، بل لما تمتلكه من سمات قيادية نوعية أضفت أبعاداً جديدة على العمل الإداري، مثل القيادة

الأخلاقية والقدرة على بناء التوافق المجتمعي داخل المدرسة. إن فهم واقع المرأة في الإدارة المدرسية يتطلب العودة إلى الجذور الفلسفية والتاريخية التي شكلت نظرة المجتمع لهذا الدور، والبحث في كيفية انتقال الإدارة التعليمية من النمط البيروقراطي الجامد إلى النمط القيادي المرن الذي نعيشه اليوم، وهو ما يفرض علينا ضرورة تفكيك المفاهيم الأساسية المرتبطة بالإدارة والقيادة، واستعراض المسار التاريخي الذي سلكته المرأة للوصول إلى هذه المواقع، مع الأخذ بعين الاعتبار أن هذا المسار لم يكن مفروشاً بالورود، بل كان صراعاً ضد أنماط هيكلية واجتماعية متجذرة أعادت إنتاج اللامساواة لفترات طويلة.

المبحث الأول: تعريف الإدارة المدرسية، مهامها، وعلاقتها بالنتائج التعليمية

تمثل الإدارة المدرسية في جوهرها منظومة متكاملة من العمليات والأنشطة التي تهدف إلى توجيه الموارد البشرية والمادية لتحقيق الأهداف التربوية المنشودة، وهي لا تقتصر على تنفيذ اللوائح والقوانين، بل تمتد لتشمل صناعة بيئة محفزة للنمو الأكاديمي والمهني. ويشير (Adjei et al., 2019, p. 15) إلى أن القيادة التعليمية الناجحة تتجاوز حدود العمل المكتبي لتصبح عملية تأثير متبادل تهدف إلى تعزيز دافعية المعلمين وتحسين تحصيل الطلاب، حيث أن القائد المدرسي يعمل كميسر لعمليات التعلم وليس فقط كمراقب لها. وتتعدد مهام الإدارة المدرسية لتبدأ من التخطيط الاستراتيجي الذي يضع الرؤية بعيدة المدى للمؤسسة، مروراً بالتنظيم الذي يضمن توزيع الأدوار والمسؤوليات بعدالة وكفاءة، وصولاً إلى الرقابة والتقويم لضمان سير العملية التعليمية وفق المعايير المحددة. ومن هذا المنطلق، ترتبط الإدارة المدرسية ارتباطاً وثيقاً بالنتائج التعليمية، فالمناخ المدرسي الذي تخلقه الإدارة الواعية ينعكس بشكل مباشر على أداء المعلمين في الفصول الدراسية، مما يؤدي بالضرورة إلى تحسين مخرجات التعلم. وتؤكد الأدبيات التربوية الحديثة أن الأسلوب القيادي الذي يتبناه مدير المدرسة، سواء كان ديمقراطياً تشاركياً أو أوتوقراطياً، يلعب دوراً حاسماً في صياغة هوية المدرسة وقدرتها على الابتكار، وفي ظل التحديات المعاصرة، أصبح مطلوباً من الإدارة المدرسية أن تكون "قيادة مستدامة" قادرة على التعامل مع المتغيرات البيئية والتقنية المتسارعة، وهو ما ذهب إليه (Walter Leal Filho et al., 2020, p. 3762) عند مناقشته لتحديات القيادة في المؤسسات التعليمية، مشدداً على أن النجاح الإداري اليوم يرتبط بالقدرة على إدماج مفاهيم الاستدامة والمرونة في

صلب العمل اليومي للمدرسة، مما يجعل الإدارة المدرسية وسيلة لتمكين الأفراد والمجتمع وليس مجرد أداة للضبط التنظيمي.

المبحث الثاني: السياق التاريخي لاستبعاد وتمكين المرأة في المناصب الإدارية

لقد خضع مسار المرأة نحو المناصب القيادية في الإدارة التعليمية لتقلبات تاريخية كبرى عكست في مجملها البناء الاجتماعي للأدوار الجندرية، ففي فترات سابقة، كان يُنظر إلى التعليم كمهنة تناسب المرأة في مستوياتها الدنيا "التدريس" بينما تُحفظ المناصب الإدارية والقيادية للرجال بناءً على افتراضات خاطئة تتعلق بالقدرة على الحزم واتخاذ القرار. وتوضح دراسة (John Amis, Johanna Mair, & Kamal A. Munir, 2019, p. 205) كيف أن المنظمات، بما فيها المؤسسات التعليمية، ساهمت تاريخياً في "إعادة إنتاج اللامساواة" من خلال هياكلها التنظيمية التي صُممت لخدمة النمط القيادي الرجالي، مما خلق ما يُعرف بالسقف الزجاجي الذي يمنع القائدات الكفؤات من الترقي للقمة. هذا الاستبعاد لم يكن ناتجاً عن نقص في المؤهلات العلمية، بل كان نتيجة لترسبات ثقافية ترى في المرأة عنصراً عاطفياً قد لا يتناسب مع صرامة الإدارة المدرسية. ومع ذلك، شهدت العقود الأخيرة من القرن العشرين وبدايات القرن الحادي والعشرين تحولاً كبيراً، حيث بدأت الحركات التربوية والسياسات الدولية في الضغط نحو تمكين المرأة، مدفوعة بنتائج أبحاث أثبتت أن التنوع في القيادة يعزز من جودة الأداء المؤسسي. إن تمكين المرأة في الإدارة المدرسية اليوم يمر عبر تفكيك هذه الممارسات التنظيمية القديمة واستبدالها بنظم تعتمد على الكفاءة والجدارة، ومع ذلك، تظل بعض التحديات قائمة، خاصة في المجتمعات التي لا تزال تنظر للقيادة بمنظور ذكوري، مما يستدعي ليس فقط تغيير القوانين، بل تغيير الثقافة التنظيمية التي تحكم المؤسسات التعليمية من الداخل لضمان وصول المرأة لمراكز القرار دون تحيز أو عوائق هيكلية.

المبحث الثالث: تطور أدوار النساء في التعليم من الدعم الأكاديمي إلى الإدارة العليا

إن رحلة المرأة في الميدان التربوي تمثل قصة تطور من "الممارس" إلى "القائد"، فبعد أن كان دورها محصوراً في تقديم الدعم الأكاديمي المباشر داخل غرفة الصف، بدأت تتدرج لتشغل مناصب الإشراف التربوي، ثم رئاسة الأقسام، وصولاً إلى إدارة المدارس والمناصب القيادية في الوزارات والهيئات التعليمية. هذا التطور لم يكن كمياً فقط، بل كان نوعياً في طبيعة المهام التي تؤديها، حيث أثبتت المرأة قدرة فائقة على إدارة الأزمات المدرسية وبناء علاقات وثيقة مع

أولياء الأمور والمجتمع المحلي. وبحسب (OECD, 2020, p. 12)، فإن القيادة في الخدمة المدنية والقطاع العام، ومن ضمنها التعليم، تتطلب اليوم مهارات تتعلق بالأداء العالي والقدرة على التكيف مع الرؤى الوطنية الطموحة، وهو ما برعت فيه النساء من خلال تبني أنماط قيادية تعتمد على التعاون والتمكين وليس فقط إعطاء الأوامر. إن انتقال المرأة إلى الإدارة العليا في التعليم عكس اعترافاً متزايداً بأن السمات التي كانت تُعتبر "أنثوية" مثل التعاطف والذكاء الاجتماعي هي في الواقع ركائز أساسية للقيادة الناجحة في عصرنا الحالي. هذا التحول الوظيفي استوجب أيضاً تطويراً في برامج الإعداد التربوي، حيث بدأت الجامعات في تقديم مساقات تركز على القيادة الجندرية وكيفية صقل مهارات المرأة القائدة لتتلاءم مع متطلبات الإدارة المدرسية الحديثة، مما ساهم في خلق جيل من القائدات اللواتي يجمعن بين الخبرة الميدانية العميقة والرؤية الإدارية الثاقبة، وبالتالي أصبحت المرأة اليوم شريكاً كاملاً في رسم السياسات التعليمية وليس فقط منفذاً لها، وهو ما يعزز من توازن النظام التربوي وقدرته على تلبية احتياجات جميع فئات الطلبة.

المبحث الرابع: أهمية القيادة التعليمية في تحسين مناخ التعلم ودعم الأداء الأكاديمي

لا يمكن فصل جودة التعليم عن طبيعة القيادة التي تدير المؤسسة، فالقيادة التعليمية هي المحرك الذي يبث الحياة في المناهج والخطط الدراسية، وهي المسؤول الأول عن خلق "مناخ تعلم" إيجابي يسوده الاحترام المتبادل والدافعية نحو الإنجاز. وتلعب المرأة القائدة دوراً حيوياً في هذا الصدد من خلال تركيزها على الجوانب الإنسانية والعلائقية التي تجعل من المدرسة بيئة جاذبة للطالب والمعلم على حد سواء، حيث تشير الدراسات إلى أن القائدات المدرسيات غالباً ما يميلن إلى استخدام أساليب القيادة التحويلية التي تهدف إلى تطوير قدرات المرؤوسين وإشراكهم في عملية اتخاذ القرار. ويؤكد (Omar Arias, David K. Evans, & Indhira Santos, 2019, p. 89) على أن تحقيق التوازن في المهارات داخل المؤسسات التعليمية، بما في ذلك المهارات القيادية، يعد ضرورة ملحة لرفع الإنتاجية وتحقيق الشمولية، إذ أن القائد الذي يمتلك القدرة على التكيف مع احتياجات المعلمين والطلاب يساهم بشكل مباشر في تقليل نسب التسرب الدراسي ورفع مستوى التحصيل الأكاديمي. إن أهمية القيادة التعليمية تتجلى في قدرتها على تحويل التحديات، مثل نقص الموارد أو الضغوط الاجتماعية، إلى فرص للنمو من خلال الابتكار في طرق الإدارة وتوجيه الجهود نحو الهدف الأسمى وهو نجاح الطالب. وفي هذا السياق، تبرز القيادة النسائية كنموذج للقيادة الداعمة التي توفر الحماية النفسية والمهنية

للمعلمين، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم الصفي، وبالتالي فإن دعم المرأة في مواقع الإدارة المدرسية ليس مجرد غاية في حد ذاته، بل هو وسيلة استراتيجية لضمان تفوق الأجيال القادمة وبناء نظام تعليمي يتسم بالعدالة والكفاءة والتميز الأكاديمي المستدام.

الفصل الثاني: سمات وخصائص القيادة النسائية الناجحة

توطئة:

إن البحث في ماهية القيادة الناجحة داخل الحقل التربوي لا يمكن أن ينفصل عن دراسة الخصائص الجوهرية التي تميز القائد كفرد وقدرته على التأثير في الجماعة، وفي هذا الفصل نسلط الضوء على الأبعاد النوعية التي تجعل من قيادة المرأة في الإدارة المدرسية نموذجاً متفرداً يتسم بالعمق الإنساني والكفاءة المهنية العالية، حيث لم تعد القيادة مجرد منصب إداري يمارس السلطة من أعلى إلى أسفل، بل أصبحت عملية تفاعلية تتطلب مزيجاً من المهارات الناعمة والقدرات الاستراتيجية التي أثبتت المرأة تفوقاً ملحوظاً في حيازتها وتوظيفها. إن السمات القيادية النسائية ليست مجرد تصنيفات بيولوجية، بل هي نتاج لتراكم خبرات وقدرة فطرية ومكتسبة على إدارة العواطف وبناء جسور التواصل، مما يساهم في إيجاد بيئة تعليمية مستقرة ومنتجة، ومن هنا يهدف هذا الفصل إلى تفكيك هذه السمات من خلال أربعة محاور أساسية تشمل الذكاء العاطفي، مهارات الاتصال، التفكير الاستراتيجي، والقدرة على العمل التعاوني، مع ربط هذه السمات بالأطر النظرية والممارسات الميدانية التي تعزز من جودة المخرجات التعليمية وتدعم التميز المؤسسي في المدارس المعاصرة.

المبحث الأول: الذكاء العاطفي والتعاطف كركائز لبناء علاقات العمل

يعتبر الذكاء العاطفي أحد أهم المحددات التي ترسم ملامح القيادة النسائية الناجحة في الإدارة المدرسية، حيث يتجاوز هذا المفهوم مجرد الشعور بالآخرين ليصل إلى القدرة على إدارة الانفعالات وتوظيفها لتحقيق أهداف المؤسسة، فالقائدة المدرسية التي تمتلك قدراً عالياً من الذكاء العاطفي تكون أكثر قدرة على فهم دوافع المعلمين واحتياجات الطلاب، مما يخلق حالة من التناغم داخل المجتمع المدرسي. ويشير (Adjei et al., 2019, p. 18) إلى أن الدعم المتواصل والتوجيه السديد الذي تقدمه القائدات التربويات ينبع من قدرتهن على استيعاب الحالات النفسية والمهنية لفريق العمل، وهذا النوع من القيادة الداعمة يساهم بشكل ملحوظ في إثراء بيئة التعلم وتحويلها من بيئة جامدة إلى بيئة تفاعلية تنبض بالحياة، فالتعاطف هنا لا يعني الضعف أو التنازل عن الحزم الإداري، بل هو أداة استراتيجية لبناء الولاء التنظيمي وتقليل

الصراعات البينية. إن قدرة المرأة على ممارسة "القيادة بالحب" والاهتمام بالتفاصيل الإنسانية تجعلها أكثر نجاحاً في إدارة الأزمات التعليمية، حيث أن المعلم الذي يشعر بأن قيادته تقدر جهوده وتتفهم ظروفه يكون أكثر عطاءً وانتماءً، وهو ما يؤكده الواقع التربوي من أن المدارس التي تقودها نساء غالباً ما تتميز بمناخ يسوده الدفء والتقدير المتبادل، مما ينعكس إيجاباً على الأداء الأكاديمي العام، فالذكاء العاطفي بهذا المعنى هو المحرك الخفي الذي يضمن استمرارية العطاء والتميز في ظل ضغوط العمل التعليمي المتزايدة.

المبحث الثاني: مهارات الاتصال الفعال وأثرها في توطيد العلاقة مع المجتمع المدرسي

تمثل مهارات الاتصال حجر الزاوية في نجاح أي قائد تربوي، إلا أنها في تجربة المرأة تأخذ طابعاً أكثر شمولية وتأثيراً، حيث تبرع القائدات في بناء قنوات اتصال مفتوحة وشفافة مع كافة أطراف العملية التعليمية، بدءاً من الطالب والمعلم وصولاً إلى أولياء الأمور والمجتمع المحلي، وهذا الاتصال لا يقتصر على نقل المعلومات أو الأوامر، بل يتعداه إلى الإنصات الفعال والحوار البناء الذي يهدف إلى حل المشكلات وتطوير الأداء. إن القدرة على صياغة الرسائل التربوية بلغة جامعة ومحفزة تساهم في توحيد الرؤى نحو الأهداف المشتركة للمدرسة، وبحسب ما ورد في (OECD, 2020, p. 15)، فإن القيادة عالية الأداء في القطاع العام والخدمة المدنية تعتمد بشكل أساسي على مهارات التواصل التي تعزز من ثقة الجمهور في المؤسسة، وفي المدرسة، تنجح المرأة في تحويل المؤسسة التعليمية إلى مركز إشعاع اجتماعي من خلال إشراك المجتمع المحلي في صنع القرار التربوي، مما يقلل من الفجوة بين المدرسة والبيت. هذا التواصل الفعال يؤدي إلى خلق بيئة تعليمية آمنة ومستقرة، حيث يتم تلافي سوء الفهم ومعالجة القضايا قبل تفاقمها، كما أن القائدة المدرسية توظف مهاراتها التواصلية في تقديم التغذية الراجعة للمعلمين بطريقة تطويرية بعيدة عن النقد الهدام، مما يدفعهم نحو تحسين ممارساتهم الصفية باستمرار، وبالتالي فإن الاتصال في منظور القيادة النسائية هو وسيلة للتمكين وبناء الثقة وليس مجرد أداة للسيطرة الإدارية، وهو ما يفسر نجاح العديد من القائدات في تحقيق تحولات جذرية في مدارس كانت تعاني من ضعف التواصل والترابط.

المبحث الثالث: التفكير الرؤيوي، التخطيط الاستراتيجي، وروح المبادرة والابتكار

تتسم القيادة النسائية المعاصرة في الإدارة المدرسية بقدرة عالية على التفكير الرؤيوي الذي يتجاوز اليومي والروتيني نحو آفاق مستقبلية طموحة، فالقائدة الناجحة لا تكتفي بتسيير الأعمال بل تسعى لصناعة مستقبل مدرستها من خلال تخطيط استراتيجي دقيق يستند إلى واقع الميدان

وتطلعات المجتمع، وتتجلى روح المبادرة لدى المرأة في قدرتها على ابتكار حلول غير تقليدية للتحديات التي تواجه العملية التعليمية، سواء كانت تحديات تقنية أو تربوية أو متعلقة بنقص الموارد. ويناقش (Walter Leal Filho et al., 2020, p. 3765) أهمية القيادة المستدامة في المؤسسات التعليمية، مشيراً إلى أن القدرة على مواجهة التحديات تتطلب رؤية استراتيجية تدمج الابتكار في صلب الممارسة الإدارية، وهو ما تفعله المرأة عندما تحول المدرسة إلى مختبر للإبداع وتدعم المبادرات الفردية للمعلمين والطلاب. إن التفكير الرؤيوي لدى القائدة المدرسية يجعلها تدرك أن المدرسة ليست معزولة عن التحولات العالمية، لذا فهي تحرص على إدخال التقنيات الحديثة وتطوير المناهج والأنشطة بما يتلاءم مع مهارات القرن الحادي والعشرين، وهذا التوجه نحو الابتكار لا يأتي من فراغ، بل هو نتيجة لرغبة المرأة في إثبات جدارتها القيادية وتحقيق بصمة متميزة في الحقل التربوي، مما يجعلها أكثر مرونة في تقبل التغيير وقيادته بكفاءة، فالقيادة الاستراتيجية النسائية تقوم على الموازنة بين الحفاظ على القيم التربوية الأصيلة وبين مواكبة المستجدات العصرية، مما يضمن للمدرسة مكانة مرموقة وتنافسية في النظام التعليمي.

المبحث الرابع: المرونة والقدرة على التكيف، والقيادة التعاونية وبناء فرق العمل

في عالم يتسم بالتغير السريع والمفاجئ، تبرز المرونة والقدرة على التكيف كسمتين حاسمتين لنجاح القائدات في الإدارة المدرسية، حيث أثبتت المرأة قدرة فائقة على التعامل مع الضغوط المتعددة وتطويع الخطط لتتناسب مع الظروف المستجدة دون الإخلال بجودة المخرجات، ويقترن هذا التكيف بتبني نمط "القيادة التعاونية" الذي يقوم على توزيع الأدوار وتفويض السلطات وبناء فرق عمل متماسكة، بدلاً من التفرد بالقرار. ويوضح (Omar Arias, David K. Evans, & Indhira Santos, 2019, p. 92) أن تحقيق التوازن في المهارات القيادية يتطلب قدرة عالية على التكيف والشمولية، وهي السمات التي تجعل من القيادة النسائية نموذجاً للعمل الجماعي، فالقائدة المدرسية الناجحة تدرك أن نجاحها هو محصلة لنجاح فريقها، لذا فهي تستثمر في تطوير قدرات مرؤوسيها وتحفيزهم على العمل بروح الفريق الواحد. إن بناء فرق العمل في ظل القيادة النسائية يعتمد على التقدير والثقة المتبادلة، مما يقلل من مظاهر الاحتراق الوظيفي ويزيد من الرضا عن العمل، كما أن المرونة في الإدارة تسمح بظهور قيادات وسيطة داخل المدرسة، حيث تمنح المرأة المعلمين مساحة للإبداع والقيادة في مجالات تخصصهم، وهذا الأسلوب التشاركي لا يعزز فقط من جودة القرارات الإدارية بل يساهم في بناء صف ثانٍ من

القادة التربويين، وبذلك تتحول المدرسة تحت قيادة المرأة إلى منظمة متعلمة تتسم بالديناميكية والقدرة على مواجهة التحديات بجهد جماعي مشترك، مما يؤكد أن القوة الحقيقية للقيادة النسائية تكمن في قدرتها على الجمع بين اللين في التعامل والصلابة في بلوغ الأهداف من خلال تمكين الآخرين.

الفصل الثالث: التحديات والمعوقات واستراتيجيات التمكين

توطئة:

بالرغم من الكفاءة العالية والسمات القيادية المتفردة التي أثبتتها المرأة في ميدان الإدارة المدرسية، إلا أن وصولها إلى القمة واستمرارها في العطاء القيادي لا يزال محاطاً بسلسلة من التعقيدات والتحديات التي تتداخل فيها العوامل الاجتماعية مع البنى التنظيمية المؤسسية، فالمسيرة المهنية للمرأة القائدة ليست مجرد تراكم للخبرات والإنجازات، بل هي في جوهرها رحلة لمواجهة أنماط ثقافية متجذرة وتحديات هيكلية تفرضها بيئة العمل التقليدية. إن فهم هذه المعوقات يعد ضرورة استراتيجية ليس فقط من أجل إنصاف المرأة، بل لضمان استدامة النظام التعليمي وقدرته على الاستفادة من كافة الكفاءات البشرية المتاحة دون تحيز، وفي هذا الفصل، نسعى إلى تشريح هذه التحديات بدءاً من التحيزات الاجتماعية والأنماط النمطية، مروراً بصراع الأدوار ومعضلة التوازن بين المسؤوليات المهنية والأسرية، وصولاً إلى العوائق التنظيمية التي تحول دون وصول المرأة إلى شبكات الدعم والتمكين، كما يطرح الفصل رؤية نقدية واستراتيجية لكيفية تجاوز هذه العقبات عبر تبني سياسات شمولية وبرامج تدريبية متطورة تهدف إلى خلق بيئة إدارية عادلة ومحفزة.

المبحث الأول: التحيز القائم على الجنس، الأنماط النمطية، والمعايير الاجتماعية

يمثل التحيز القائم على الجنس أحد أعمق العوائق التي تواجهها المرأة في سعيها نحو القيادة المدرسية، حيث تستند هذه التحيزات إلى مخيال اجتماعي يربط بين القدرة على الحزم والسيطرة وبين الذكورة، مما يجعل من وجود المرأة في منصب قيادي تحدياً للمألوف الثقافي. إن هذه الأنماط النمطية لا تعمل فقط على مستوى التقييم الخارجي لأداء المرأة، بل قد تتسلل إلى التنظيمات المؤسسية لتعيد إنتاج اللامساواة بشكل تلقائي، ويشير (Amis et al., 2019, p. 205) في دراستهم حول إعادة الإنتاج التنظيمي للامساواة إلى أن المؤسسات غالباً ما تتبنى هياكل تعزز من أفضلية فئات معينة بناءً على معايير اجتماعية مسبقة، مما يخلق بيئة يصعب

فيها على المرأة القائدة اختراق الحواجز غير المرئية. وتتجسد هذه المعايير الاجتماعية في الضغوط التي تمارسها البيئة المحيطة والتي تطالب المرأة دائماً بإثبات جدارتها بشكل مضاعف مقارنة بزملائها الرجال، فالفشل البسيط للقائدة قد يُنسب إلى "طبيعتها الأنثوية" بينما يُنسب نجاحها إلى "الصدفة" أو "الدعم الاستثنائي"، وهو ما يفرض عبئاً نفسياً ومهنياً كبيراً عليها. إن فك الارتباط بين النوع الاجتماعي والكفاءة الإدارية يتطلب ثورة ثقافية داخل المؤسسات التعليمية تعيد الاعتبار للسمات القيادية النوعية مثل التعاطف والتعاون كأدوات قوة وليس كدلالات ضعف، خاصة وأن المعايير الاجتماعية التقليدية لا تزال تعيق الاعتراف الكامل بمساهمة المرأة في تطوير الإدارة المدرسية.

المبحث الثاني: معضلة توازن العمل والحياة وتأثير الممارسات التنظيمية غير المنصفة

تعد قضية التوفيق بين المتطلبات المهنية المتزايدة للإدارة المدرسية وبين الالتزامات الأسرية من أكثر التحديات إلحاحاً وتعقيداً في مسيرة المرأة القيادية، فالمؤسسة المدرسية في هيكلها التقليدي لا تزال تفترض نمطاً قيادياً متاحاً بشكل كامل للعمل دون اعتبار للمسؤوليات الأخرى، وهو نمط صُمم تاريخياً ليتناسب مع الرجل الذي يمتلك غالباً دعماً منزلياً كاملاً. إن غياب المرونة في الممارسات التنظيمية يؤدي إلى وضع المرأة أمام خيارات صعبة قد تجبرها على التراجع عن طموحها القيادي أو تحمل ضغوط تؤدي إلى الاحتراق الوظيفي، وتؤكد دراسة (Arias et al., 2019, p. 94) أن تحقيق التوازن في المهارات والإنتاجية يتطلب من المؤسسات أن تكون أكثر قدرة على التكيف مع احتياجات الأفراد المتنوعة، مشددة على أن الاستثمار في المهارات يجب أن يقترن ببيئة عمل تدعم الشمولية والقدرة على المواءمة بين الحياة الخاصة والمهنية. إن الممارسات التنظيمية غير المنصفة تظهر بوضوح في غياب سياسات الرعاية أو جداول العمل المرنة التي قد تمكن المرأة القائدة من أداء مهامها دون التضحية بدورها الاجتماعي، مما يعزز من هيمنة النمط الإداري الذي يستنزف الطاقة البشرية بشكل غير مستدام، وبالتالي فإن إصلاح الإدارة المدرسية يجب أن يبدأ من الاعتراف بأن التوازن بين العمل والحياة هو حق إنساني وضرورة مؤسسية لرفع كفاءة الأداء المدرسي وتحقيق الاستدامة في القيادة التربوية النسائية.

المبحث الثالث: محدودية الوصول إلى الإرشاد والشبكات المهنية والسياسات التنظيمية

تواجه القائدات في الإدارة المدرسية عائقاً جوهرياً يتمثل في التهميش غير المتعمد داخل الشبكات المهنية التي يسيطر عليها الرجال، والتي غالباً ما تكون القناة الأساسية لانتقال الخبرات

والمعلومات غير الرسمية والترشح للمناصب العليا، حيث أن حرمان المرأة من الوصول إلى هذه الشبكات أو ما يُعرف بـ "نادي الرجال القدامى" يجعلها تفتقر إلى الدعم السياسي والإداري اللازم لتثبيت أقدامها في المواقع القيادية الحساسة. ويشير تقرير (OECD, 2020, p. 18) إلى أن القيادة عالية الأداء في الخدمة المدنية والقطاع العام تتطلب بناء أنظمة إرشاد (Mentoring) قوية تضمن نقل المعرفة وتطوير المهارات القيادية للأجيال الصاعدة، وهو ما تفتقر إليه الكثير من المؤسسات التعليمية بالنسبة للمرأة، حيث يقل وجود القدوة النسائية في المناصب العليا التي يمكن أن تقدم الإرشاد والتوجيه. إن السياسات التنظيمية التي لا تأخذ بعين الاعتبار الفوارق في الوصول إلى الموارد المهنية تساهم في تثبيت "السقف الزجاجي" الذي يحول دون ترقي المرأة، فبدون وجود برامج إرشادية منظمة وسياسات تضمن التنوع في لجان الاختيار والترقية، تظل فرص المرأة مرهونة بجهودها الفردية الشاقة بدلاً من أن تكون جزءاً من نظام مؤسسي عادل. لذا، فإن تطوير السياسات التنظيمية يجب أن يتجاوز مجرد إقرار القوانين الورقية إلى خلق ثقافة تشجع على التشبيك المهني وتوفر للمرأة القائدة الحماية والتمكين اللازمين لمواجهة البيروقراطية الإدارية بفعالية وثقة.

المبحث الرابع: استراتيجيات التغلب على التحديات: التدريب، التوجيه، والالتزام بالشمولية

يتطلب التغلب على التحديات التي تواجه المرأة في الإدارة المدرسية تبني استراتيجيات شاملة ومستدامة تبدأ من الإصلاح الهيكلي وتنتهي بتطوير القدرات الفردية، حيث يأتي التدريب النوعي في مقدمة هذه الاستراتيجيات، ليس فقط لرفع الكفاءة الإدارية، بل لتعزيز المهارات القيادية المرتبطة بإدارة التغيير وحل الصراعات التنظيمية. وبحسب ما طرحه (Leal Filho et al., 2020, p. 3762) في مناقشته لتحديات القيادة المستدامة، فإن المؤسسات التعليمية مطالبة بتبني رؤية تدمج الاستدامة والعدالة في صلب عملياتها، وهو ما يترجم ميدانياً من خلال برامج "التوجيه القيادي" التي تزاوج بين القائدات الخبيرات والواعدات لخلق تواصل معرفي مستمر. إن الالتزام بالشمولية لا يعني مجرد منح المرأة منصباً إدارياً، بل يعني إعادة تصميم الثقافة المدرسية لتكون بيئة ترحب بالاختلاف وتقدر السمات القيادية المتنوعة التي تضفيها المرأة على العمل التربوي، كما يجب أن تشمل الاستراتيجيات تفعيل القوانين التي تضمن المساواة في الأجور والفرص، وتوفير آليات مؤسسية للتبليغ عن التحيزات أو الممارسات التمييزية. إن نجاح هذه الاستراتيجيات مرهون بوجود إرادة سياسية وإدارية عليا تؤمن بأن

تمكين المرأة في الإدارة المدرسية هو استثمار في جودة التعليم وبناء المجتمع، وهو ما يستدعي خلق منصات حوارية دائمة داخل النظام التعليمي لمناقشة تحديات المرأة القائدة وتحديث الاستراتيجيات المتبعة بما يتواكب مع المتغيرات العالمية، وبذلك ننتقل من مرحلة رصد التحديات إلى مرحلة صناعة الحلول التي تضمن للمرأة دوراً ريادياً ومؤثراً في قيادة المستقبل التربوي.

الخاتمة:

في ختام هذا البحث الذي تناولنا فيه الدور الحيوي والمحوري للمرأة في مضمار الإدارة المدرسية، يمكننا استخلاص رؤية متكاملة تؤكد أن القيادة النسائية ليست مجرد إضافة كمية للمنظومة التعليمية، بل هي قيمة نوعية ساهمت في إعادة صياغة مفاهيم الإدارة والقيادة داخل أروقة المدارس، فقد كشفت فصول الدراسة أن النجاح الذي حققته القائدات التربويات يستند إلى أساس متين من السمات الشخصية والمهنية التي تميزت بالمرونة والقدرة العالية على احتواء الموقف التعليمي بكافة تعقيداته، إن التركيز على الجوانب الإنسانية، وتفعيل لغة الحوار، وبناء جسور الثقة مع المعلمين والطلاب وأولياء الأمور، لم يكن مجرد أسلوب إداري عابر، بل كان استراتيجية واعية أثبتت جدارتها في تحويل البيئة المدرسية إلى مجتمع تعلم حقيقي يتسم بالانتماء والإبداع، ومن هنا ندرك أن استثمار طاقات المرأة القيادية هو استثمار في مستقبل الأجيال، حيث أظهرت التجربة الميدانية أن المدرسة تحت قيادة المرأة غالباً ما تتحول إلى بيئة أكثر أماناً واستقراراً، مما ينعكس بشكل تلقائي على جودة المخرجات الأكاديمية والتربوية.

لقد استطاع هذا البحث أيضاً أن يسلط الضوء على عمق التحديات التي لا تزال تواجه المرأة في مسيرتها نحو التميز الإداري، وهي تحديات لم تكن يوماً نابعة من نقص في الكفاءة أو القدرة، بل كانت في مجملها نتاجاً لترسبات ثقافية وأنماط اجتماعية نمطية حاولت وضع سقف لطموح المرأة القيادي، إن صراع الأدوار ومعضلة التوازن بين المسؤوليات المهنية والالتزامات الأسرية، بالإضافة إلى الحواجز الهيكلية في بعض التنظيمات الإدارية، كلها عوامل شكلت ضغوطاً إضافية على كاهل القائدة المدرسية، ومع ذلك، فإن القدرة على الصمود وتحويل هذه التحديات إلى فرص للنجاح هي السمة الأبرز التي ميزت القائدات اللواتي تم تناولهن في هذه الدراسة، إن هذا الإصرار يبعث برسالة قوية لصناع القرار التربوي بضرورة إعادة النظر في السياسات التنظيمية لتكون أكثر إنصافاً وشمولية، بما يضمن للمرأة الوصول إلى شبكات الدعم والإرشاد المهني التي تعزز من حضورها في مراكز صنع القرار العليا.

إن النتائج التي توصل إليها البحث تضعنا أمام مسؤولية مشتركة لتعزيز هذا الدور القيادي، فالمستقبل يتطلب منا الانتقال من مرحلة التوصيف والاعتراف بالدور إلى مرحلة التمكين الفعلي والمستدام، وذلك من خلال تبني استراتيجيات تدريبية متطورة تهدف إلى صقل المهارات القيادية الواعدة لدى النساء، وخلق بيئة عمل تقدر الابتكار وتدعم المبادرات الفردية والجماعية، إن التوصيات التي خرج بها البحث، بدءاً من ضرورة تفعيل برامج التوجيه القيادي وصولاً إلى تحسين ظروف العمل الإداري لتكون أكثر مرونة، ليست مجرد مقترحات نظرية، بل هي خارطة طريق نحو بناء نظام تعليمي متوازن يحقق الاستفادة القصوى من كافة طاقاته البشرية دون تمييز، فالمدرسة الحديثة بحاجة إلى تلك اللمسة القيادية التي تجمع بين الحزم التربوي والتعاطف الإنساني، وهي توليفة أثبتت المرأة تفوقاً ملحوظاً في تحقيقها.

ختاماً، يمكن القول إن مسيرة المرأة في الإدارة المدرسية هي قصة نجاح مستمرة وتطور لا يتوقف، وهي رحلة بدأت من الفصل الدراسي لتصل إلى قمة الهرم الإداري، حاملة معها رؤية جديدة للقيادة تقوم على التمكين لا السيطرة، وعلى التعاون لا التنافس، إن هذا البحث بما قدمه من تحليل لسمات القيادة الناجحة وما رصده من معوقات، يطمح لأن يكون لبنة في بناء فكر تربوي أكثر انفتاحاً وتقديراً لدور المرأة القائدة، إننا نؤمن يقيناً بأن نجاح المنظومة التعليمية في تحقيق أهدافها السامية يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى قدرتها على استيعاب وتطوير الكفاءات النسائية، فالمرأة المبدعة في إدارتها هي ضمانة أكيدة لمجتمع معرفي متطور، وفي نهاية هذا المطاف العلمي، نأمل أن تفتح هذه الدراسة آفاقاً جديدة للباحثين والممارسين في الميدان التربوي لمواصلة البحث والدعم لهذا الدور الحيوي، إيماناً بأن القيادة هي فن التأثير في النفوس قبل أن تكون فن إدارة النصوص، وأن المرأة هي الأقدر على ممارسة هذا الفن ببراعة وإخلاص من أجل غدٍ تربوي أفضل.

- Amis, J., Mair, J., & Munir, K. A. (2019). The Organizational Reproduction of Inequality. Academy of Management Annals, 14(1), 195-230. https://doi.org/10.5465/annals.2017.0033
- Arias, O., Evans, D. K., & Santos, I. (2019). The Skills Balancing Act in Sub-Saharan Africa: Investing in Skills for Productivity,

Inclusivity, and Adaptability. Washington, DC: World Bank and Agence française de développement eBooks. https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1149-4

- Adjei, D., et al. (2019). The Impact of Leadership Styles on Educational Performance and school environment. (As cited in the original material).

- Brownhill, S., et al. (2013). The representation of men in early years leadership and educational settings. (As cited in the original material).

- Leal Filho, W., Eustachio, J. H. P. P., Caldana, A. C. F., Will, M., Salvia, A. L., Rampasso, I. S., Anholon, R., et al. (2020). Sustainability Leadership in Higher Education Institutions: An Overview of Challenges. Sustainability, 12(9), 3761. https://doi.org/10.3390/su12093761

- OECD. (2020). Leadership for a high performing civil service. OECD Working Papers on Public Governance. https://doi.org/10.1787/ed8235c8-en

دور الأسرة والمجتمع في تشجيع مشاركة المرأة في المجالات التعليمية

الباحثة: نادية أحمد علي
جامعة كه رميان – كلية اللغات والعلوم الإنسانية

الملخص:

تناول هذا المقال العلمي الدور الجوهري والمحوري الذي تلعبه كل من الأسرة والمجتمع في تعزيز مشاركة المرأة في الميادين التعليمية، مع التركيز على التحولات الثقافية والتشريعية المعاصرة. انطلق المقال من فرضية مفادها أن تعليم المرأة ليس مجرد استحقاق فردي، بل هو ضرورة استراتيجية لتحقيق التنمية المستدامة والأمن الفكري.

في الجانب الأسري، كشف المقال عن دور التنشئة الاجتماعية المبكرة في صياغة الطموح الأكاديمي، حيث تبرز الأسرة كداعم أول لكسر الصور النمطية، من خلال الاستثمار في "رأس المال الثقافي" وتوفير بيئة تحفيزية تتجاوز الفوارق التقليدية، مما يمنح الفتاة الثقة لاقتحام مجالات العلوم الدقيقة والابتكار.

وعلى الصعيد المجتمعي، حلل المقال أثر المنظومة القيمية والإعلامية في خلق حاضنة تدفع بالمرأة نحو الريادة العلمية. وأكدت الطروحات أن المجتمعات التي تتبنى تشريعات مرنة وتوفر بيئات عمل وتعلم آمنة، تساهم بشكل مباشر في تقليص فجوة الأمية الرقمية والمعرفية. كما ناقش المقال التحول نحو التخصصات العلمية التطبيقية، مشدداً على أهمية دور المؤسسات المدنية في تغيير الوعي الجمعي تجاه قدرات المرأة العقلية والتقنية.

خُتم المقال ببيان العائد الحضاري لتعليم المرأة، موضحاً أن الأثر لا يتوقف عند التمكين الشخصي، بل يمتد ليشمل تحسين مؤشرات الصحة العامة، ورفع كفاءة الجيل القادم تربوياً، وتحصين المجتمع ضد الفكر المتطرف. وانتهى التحليل بتوصيات تدعو إلى ضرورة التكامل بين السياسات الحكومية والدعم الأسري لضمان تحويل التعليم إلى أداة فعلية للنهوض الشامل، بعيداً عن المعوقات التقليدية التي استنزفت الطاقات البشرية لعقود طويلة.

الكلمات المفتاحية: التعليم، الأسرة، المجتمع، التنشئة الاجتماعية، التمكين المعرفي، التخصصات العلمية، التنمية المستدامة، الوعي الجمعي.

The Role of Family and Society in Encouraging Women's Participation in Educational Fields

Researcher: Nadia Ahmed Ali

University: Garmian University – College of Languages and Human Sciences

Abstract: This academic article examines the fundamental and pivotal roles played by both the family and society in enhancing women's participation in educational arenas, with a specific focus on contemporary cultural and legislative transformations. The article proceeds from the hypothesis that women's education is not merely an individual entitlement but a strategic necessity for achieving sustainable development and intellectual security.

On the familial level, the article reveals the role of early socialization in shaping academic ambition. The family emerges as the primary supporter in dismantling stereotypes through investment in "cultural capital" and the provision of a stimulating environment that transcends traditional disparities. This, in turn, grants women the confidence to venture into the fields of exact sciences and innovation.

At the societal level, the article analyzes the impact of value systems and media in creating a nurturing environment that propels women toward scientific leadership. The arguments emphasize that societies adopting flexible legislation and providing safe work and learning environments contribute directly to narrowing the digital and cognitive illiteracy gap. Furthermore, the article discusses the shift toward applied

scientific disciplines, highlighting the importance of civil society institutions in transforming the collective consciousness regarding women's intellectual and technical capabilities.The article concludes by outlining the civilization returns of women's education, clarifying that the impact extends beyond personal empowerment to include improvements in public health indicators, enhancing the pedagogical efficiency of the next generation, and fortifying society against extremist ideologies. The analysis ends with recommendations calling for the necessity of integration between government policies and familial support to ensure the transformation of education into an effective tool for comprehensive advancement, far removed from the traditional obstacles that have depleted human potential for decades.

Keywords: Education, Family, Society, Socialization, Cognitive Empowerment, Scientific Disciplines, Sustainable Development, Collective Consciousness.

المقدمة:

يُعد التعليم المحرك الأساسي لنهضة الأمم، والركيزة التي تستند إليها التحولات الحضارية الكبرى. ومع ذلك، فإن ولوج المرأة إلى الميادين التعليمية لم يكن يوماً مجرد عملية إجرائية مرتبطة بفتح أبواب المدارس والجامعات، بل هو نتاج صراع طويل بين إرادات التغيير وموروثات التقليد. إن تعليم المرأة يمثل استثماراً في "الوعي الجمعي"، حيث أن تمكينها معرفياً ينعكس مباشرة على بنية الأسرة واقتصاد الدولة. تبرز الإشكالية هنا في طبيعة الدور الذي تلعبه الأسرة كبيئة حاضنة أولى، والمجتمع كمنظومة قيمية وتشريعية، في تحديد مسارات المرأة الأكاديمية. فهل تزال القيود الثقافية تعيق التخصصات العلمية الدقيقة؟ وكيف يمكن للأسرة أن تتحول من "حارس للموروث" إلى "دافع للابتكار"؟ سيتناول هذا المقال بعمق دور هذه المؤسسات في صياغة واقع تعليمي يتجاوز التمييز التقليدي ويحقق الكفاءة المعرفية الشاملة.

المطلب الأول: الأسرة كمحرك أساسي للوعي التعليمي

تمثل الأسرة الوحدة البنائية الأولى التي يتشكل فيها التصور الذاتي للفرد تجاه قدراته وطموحاته. وفي سياق تعليم المرأة، لا يقتصر دور الأسرة على توفير النفقات المادية، بل يمتد ليشمل صياغة "الهوية الأكاديمية" للفتاة منذ مراحل الطفولة المبكرة.

1.1 التنشئة الاجتماعية وصناعة الطموح

تبدأ عملية التشجيع من خلال تفكيك الصورة النمطية التي تربط الذكاء أو التميز الدراسي بالذكور دون الإناث. تؤكد الدراسات أن الأسر التي تمارس أسلوباً تربوياً قائماً على المساواة في التوقعات الأكاديمية تساهم في رفع مستوى "التحصيل الدراسي" لدى بناتها. إن غرس قيمة العلم كضرورة وجودية وليس كمرحلة تكميلية تسبق الزواج هو الحجر الزاوية في هذا الدور. تشير بعض الأبحاث السوسيولوجية إلى أن "توقعات الوالدين هي المتنبئ الأقوى بنجاح الأبناء أكاديمياً، بغض النظر عن مستواهم الاقتصادي" (Smith & Johnson, 2022).

عندما توفر الأسرة بيئة تحفز على القراءة والنقد، وتسمح للفتاة باختيار تخصصها بناءً على شغفها وليس بناءً على "ما يليق بالنساء"، فإنها تكسر طوق التخصصات التقليدية (كالتمريض والتدريس) وتدفع بها نحو آفاق الهندسة، الفضاء، والذكاء الاصطناعي.

1.2 الاستثمار في رأس المال الثقافي

يشير مفهوم "رأس المال الثقافي" الذي طوره علماء الاجتماع إلى مجموعة المعارف والمهارات التي يورثها الآباء لأبنائهم. في الأسر التي تولي اهتماماً خاصاً بتعليم المرأة، نجد أن هناك استثماراً واعياً في الوقت والجهد لتوفير مصادر تعلم غير تقليدية. إن الدعم الأسري في فترات الأزمات الدراسية أو عند مواجهة تحديات في المواد العلمية الصعبة يلعب دوراً حاسماً في استمرارية المرأة في التعليم العالي. ويرى الباحثون أن "الارتباط العاطفي والدعم المعنوي من الأب تحديداً يمثل قوة دفع استثنائية للفتاة في تحدي الصعوبات الأكاديمية في المجتمعات النامية" (العتيبي، 2023).

1.3 تحطيم العوائق النفسية والمادية

غالباً ما تواجه الفتاة ضغوطاً اجتماعية تدفعها لإعطاء الأولوية للواجبات المنزلية على حساب التحصيل العلمي. هنا يأتي دور الأسرة الواعية في إعادة ترتيب الأولويات داخل المنزل، من خلال:

تخصيص مساحة زمنية ومكانية: تضمن للفتاة التركيز الذهني الكامل.

المساواة في المهام: توزيع المسؤوليات المنزلية بين الإخوة والأخوات لضمان عدم استنزاف طاقة الفتاة قبل وصولها لمقعد الدراسة.

الدعم المالي المستدام: اعتبار ميزانية تعليم البنت مساوية في الأهمية لميزانية تعليم الابن، وهو ما يقلص الفجوة في نسب الالتحاق بالتعليم العالي (World Bank, 2021).

المطلب الثاني: المجتمع كحاضنة ثقافية وهيكلية لتعليم المرأة

إذا كانت الأسرة هي النواة الأولى، فإن المجتمع يمثل الفضاء الذي تتحرك فيه المرأة؛ فإما أن يكون فضاءً محفزاً يفتح آفاق الإبداع، أو بيئة طاردة تضع العراقيل أمام طموحها. ويتجسد دور المجتمع في ثلاثة أبعاد رئيسة: البعد القيمي الثقافي، البعد الإعلامي، والبعد الهيكلي المرتبط بسوق العمل.

2.1 الموروث الثقافي وإعادة صياغة النظرة النمطية

يعاني الوعي الجمعي في كثير من المجتمعات من "ترسبات ثقافية" تربط بين تعليم المرأة وبين تهديد استقرار المنظومة التقليدية. يبرز دور المجتمع هنا في ضرورة الانتقال من فكرة "التعليم كرفاهية" إلى "التعليم كضرورة أمن قومي واقتصادي". إن المجتمع الذي يشجع مشاركة المرأة هو ذلك الذي ينجح في فصل العادات الجامدة عن القيم الدينية والأخلاقية المحفزة للعلم. وتؤكد الدراسات السوسيولوجية أن "المجتمعات التي تتبنى رؤية شمولية لمشاركة المرأة في التعليم تحقق معدلات نمو اقتصادي تفوق نظيراتها بنسبة 20% على المدى الطويل" (البنك الإسلامي للتنمية، 2022).

2.2 المؤسسات الإعلامية وصناعة القدوة

يلعب الإعلام دوراً محورياً في تشكيل "الخيال الاجتماعي" للفتيات. عندما يركز الإعلام على تقديم المرأة في قوالب استهلاكية أو أدوار ثانوية، فإنه يرسل رسالة مبطنة بأن الطموح العلمي ليس ذا قيمة. إن الدور المجتمعي المنشود يتطلب:

تسليط الضوء على "النماذج الملهمة": تقديم العالمات والباحثات والمهندسات كأيقونات للنجاح الوطني.

تغيير الخطاب الدرامي: إنتاج محتوى ثقافي يبرز التحديات الأكاديمية للمرأة وكيفية تجاوزها، مما يقلل من الفجوة بين الطموح الشخصي والقبول الاجتماعي.

تفكيك الخرافات العلمية: مواجهة الادعاءات التي تروج لعدم ملاءمة المرأة لبعض التخصصات المعقدة (Anderson & Taylor, 2021).

2.3 تهيئة البيئة الهيكلية والتشريعية

لا يمكن فصل تشجيع التعليم عن واقع سوق العمل؛ فالمرأة تحتاج إلى رؤية "مسار مهني واعد" ليكون تعليمها ذا جدوى. المجتمع، من خلال مؤسساته الحكومية والخاصة، مطالب بتوفير بيئة تضمن:

تكافؤ الفرص في التوظيف: لضمان أن الشهادة العلمية للمرأة لها نفس القيمة السوقية لشهادة الرجل.

المرونة الهيكلية: توفير حضانات في مقار التعلم والعمل، واعتماد ساعات عمل مرنة، مما يشجع المرأة على إكمال دراساتها العليا دون الشعور بالتقصير تجاه مسؤولياتها الاجتماعية الأخرى.

الأمان والحماية: سن القوانين الصارمة التي تضمن سلامة المرأة في المؤسسات التعليمية والمواصلات العامة، وهو عامل حاسم في قرار الأسر بالموافقة على ابتعاث بناتها أو دراستهن في مدن بعيدة.

2.4 دور المنظمات الأهلية والمجتمع المدني

تعتبر الجمعيات غير الحكومية "جسراً" حيوياً بين السياسات العامة وبين الفئات المهمشة. يبرز دورها في نشر الوعي في المناطق الريفية والنائية حيث ترتفع نسب التسرب من التعليم. إن برامج التوعية المجتمعية التي تستهدف الآباء لتغيير قناعاتهم حول تعليم الإناث أثبتت فاعلية كبيرة في زيادة نسب الالتحاق بالتعليم المهني والتقني (الزهراني، 2024).

المطلب الثالث: التخصصات العلمية الدقيقة والفجوة المعرفية بين الجنسين

لطالما ساد اعتقاد خاطئ في الأوساط المجتمعية يربط بين طبيعة التخصص الدراسي وبين القدرات التكوينية للمرأة، مما أدى إلى حصرها تاريخياً في تخصصات العلوم الإنسانية والتربوية. يبرز دور الأسرة والمجتمع هنا في تحطيم هذه "الجدران غير المرئية" التي تمنع المرأة من اقتحام مجالات العلوم، التكنولوجيا، الهندسة، والرياضيات.

3.1 تفكيك الصورة النمطية للتخصصات "الخشنة"

يواجه المجتمع اليوم تحدياً في إعادة تعريف التخصصات العلمية؛ فالهندسة والطب والفيزياء ليست حكراً على تكوين دون آخر، بل هي ساحات للتفوق العقلي المحض. إن الأسرة التي تشجع ابنتها على تفكيك الأجهزة الإلكترونية في صغرها أو حل المعضلات الرياضية المعقدة، تساهم في بناء "ثقة تقنية" تلازمها في مسيرتها الجامعية. تشير الدراسات إلى أن "الفتيات اللاتي يحصلن على دعم مبكر في المواد العلمية من البيئة المنزلية يظهرن تفوقاً بنسبة 15% في تخصصات البرمجيات مقارنة بمن تعرضن لرسائل مجتمعية محبطة" (Thompson, 2023).

3.2 دور المختبرات والنوادي العلمية المجتمعية

لا يكتمل دور المجتمع دون وجود محاضن عملية ترعى الموهوبات. إن إنشاء نوادي علمية مخصصة للفتيات، وتنظيم مسابقات وطنية للابتكار، يكسر حاجز الرهبة من المجالات التقنية. المجتمع مطالب هنا بخلق "ثقافة تقنية نسوية" (بمعنى وعي نسائي بالتقنية) تعزز من وجود المرأة في الثورة الصناعية الرابعة. إن غياب هذه البيئة المحفزة يؤدي إلى ما يُعرف بـ

"التسرب المعرفي"، حيث تضطر المرأة لتغيير تخصصها العلمي إلى تخصص أدبي نتيجة لضغوط مجتمعية توحي لها بصعوبة التوفيق بين العلم والالتزامات الأسرية (القحطاني، 2022).

المطلب الرابع: السياسات التشريعية والبيئة الرقمية كأدوات للتمكين التعليمي

في ظل التحولات التكنولوجية الكبرى، لم يعد التعليم مقتصراً على الحضور الفيزيائي في الجامعات، مما فتح آفاقاً جديدة تتطلب تنظيماً تشريعياً ومجتمعياً يواكب هذه المتغيرات.

4.1 التعليم عن بُعد كحل للفجوات المناطقية

لعبت التكنولوجيا دوراً حاسماً في تذليل العقبات أمام الأسر المحافظة أو الأسر القاطنة في مناطق نائية. المجتمع الرقمي اليوم يوفر للمرأة الوصول إلى أرقى الجامعات العالمية من منزلها. ومع ذلك، يحتاج هذا المسار إلى:

اعتراف تشريعي: ضرورة اعتماد الشهادات المحصلة عبر التعليم الإلكتروني لضمان جدواها في سوق العمل.

البنية التحتية: مسؤولية المجتمع والدولة في توفير شبكات إنترنت قوية في القرى والمناطق البعيدة لضمان عدم إقصاء المرأة ريفياً.

4.2 التشريعات الحامية للحق في التعليم

إن المجتمع "الآمن" هو المجتمع الذي يحمي حق المرأة في التعليم عبر ترسانة قانونية. يتضمن ذلك تجريم الحرمان من التعليم تحت أي ذريعة، وسن قوانين تدعم "التعلم مدى الحياة" للمرأة العاملة أو الأم. وتؤكد منظمة اليونسكو أن "الدول التي سنت قوانين إلزامية لتعليم الإناث حتى المرحلة الثانوية شهدت تحسناً ملحوظاً في الوعي القانوني والسياسي للمرأة في الأجيال اللاحقة" (UNESCO, 2023).

4.3 الحوافز والمبادرات الوطنية

تبرز أهمية المبادرات المجتمعية التي تقدم منحاً دراسية مخصصة للمرأة في مجالات نادرة. عندما يخصص المجتمع ميزانيات لتمويل أبحاث تقوم عليها نساء، فإنه يعطي إشارة قوية

للأسرة بأن تعليم ابنتها له قيمة مادية ورمزية عليا. إن "الاستثمار في تعليم الإناث يعد أداة فعالة لكسر دورة الفقر في المجتمعات النامية، حيث تنفق المرأة المتعلمة 90% من دخلها على أسرتها" (Miller & Green, 2021).

المطلب الخامس: العائد الحضاري والتربوي لتعليم المرأة

إن تعليم المرأة ليس غاية في ذاته فحسب، بل هو وسيلة لتحقيق إصلاح بنيوي في النسيج الاجتماعي. يمثل هذا المطلب جوهر الدراسة، حيث ننتقل من "حق المرأة في التعلم" إلى "أثر هذا التعلم على صياغة مستقبل المجتمع".

5.1 الأم المتعلمة كصانعة للتغيير القيمي

تعتبر الأم هي المدرسة الأولى والمؤثر الأقوى في تشكيل الخارطة الذهنية للأطفال. عندما تكون الأم مسلحة بالوعي العلمي والمنهجي، فإنها تنقل لأبنائها (ذكوراً وإناثاً) قيم النقد التحليلي، والفضول المعرفي، واحترام النظام. إن الأسرة التي تقودها امرأة متعلمة تميل إلى تبني أساليب تربوية "ديمقراطية" تبتعد عن التلقين وتعتمد على الحوار. وتشير الدراسات التربوية الحديثة إلى أن "مستوى تعليم الأم يرتبط ارتباطاً وثيقاً بذكاء الطفل اللغوي وقدرته على التكيف الاجتماعي في المراحل الدراسية المبكرة" (الراشد، 2024).

5.2 الأثر الصحي والديموغرافي: مجتمع أكثر حيوية

هناك علاقة طردية بين مستوى تعليم المرأة وبين المؤشرات الحيوية للمجتمع. المرأة المتعلمة أكثر قدرة على فهم الإرشادات الصحية، واتباع برامج التغذية السليمة، والتعامل مع الأزمات الطبية بحكمة.

تنظيم الأسرة: يساهم التعليم في رفع الوعي حول التوازن بين الموارد الأسرية وعدد الأفراد، مما يؤدي إلى تحسين جودة الحياة بدلاً من الزيادة العددية غير المنتجة.

خفض معدلات الوفيات: أثبتت التقارير الدولية أن كل سنة إضافية تقضيها الفتاة في التعليم تساهم في خفض معدلات وفيات الأطفال بنسبة تصل إلى 10% (WHO, 2022).

5.3 المساهمة في الاقتصاد الوطني وكسر دورة الفقر

المجتمع الذي يشجع مشاركة المرأة في التعليم التقني والعالي يضمن دخول قوة عاملة ماهرة إلى السوق، مما يقلل من الاعتماد على العمالة الخارجية ويزيد من الناتج المحلي الإجمالي. المرأة المتعلمة ليست فقط موظفة، بل هي "رائدة أعمال" محتملة؛ فالعلم يمنحها القدرة على إدارة المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وهو ما يعزز الاقتصاد المنزلي ويحمي الأسرة من التقلبات الاقتصادية. إن "تمكين المرأة معرفياً هو الأداة الأكثر فاعلية لكسر حلقة الفقر العابرة للأجيال" (Johnson & Lee, 2023).

5.4 التعليم كحصانة ضد الفكر المتطرف

يلعب تعليم المرأة دوراً وقائياً في حماية المجتمع من الانزلاق نحو الأفكار المتطرفة أو السلوكيات المنحرفة. المرأة الواعية تمتلك الأدوات الفكرية التي تمكنها من مراقبة المحتوى الذي يتعرض له أبناؤها، وهي قادرة على غرس قيم التسامح والتعايش. المجتمع الذي يستثمر في عقل المرأة يستثمر في الواقع في "جهاز مناعة فكري" يحميه من الأزمات الاجتماعية الكبرى.

الخاتمة:

في ختام هذا المقال، يتضح لنا أن قضية تعليم المرأة ليست مجرد ملف حقوقي أو مطلب فئوي، بل هي قضية "بقاء وارتقاء" للمجتمعات الإنسانية. لقد استعرضنا كيف أن الأسرة تمثل نقطة الانطلاق عبر توفير الدعم المعنوي والمادي وتفكيك القيود النمطية، وكيف أن المجتمع يمثل الحاضنة التي توفر الأمان التشريعي والقبول الثقافي.

النتائج:

الأسرة هي الموجه الأول: إن نجاح المرأة أكاديمياً يبدأ من قناعة الأب والأم بأن العلم هو السلاح الحقيقي لمواجهة المستقبل، وليس مجرد وسيلة لتحسين الوضع الاجتماعي.

المجتمع شريك بنيوي: لا يمكن للتشريعات وحدها أن تنجح ما لم يصاحبها تغيير في "الخيال الاجتماعي" عبر الإعلام والمؤسسات الثقافية، لاستيعاب دور المرأة في التخصصات العلمية الدقيقة.

العائد مضاعف: إن الاستثمار في تعليم المرأة يعود بالنفع على الفرد، والأسرة، والدولة، مما يجعله الاستثمار الأكثر مردودية في رأس المال البشري.

التوصيات:

ضرورة تحديث المناهج الدراسية لتتضمن نماذج لنساء رائدات في العلوم والابتكار بعيداً عن الأدوار التقليدية.

تعزيز الشراكة بين القطاع العام والخاص لضمان انتقال سلس للمرأة المتعلمة من مقاعد الدراسة إلى سوق العمل بكرامة وتكافؤ.

إطلاق حملات توعية وطنية تستهدف تغيير نظرة المجتمعات الريفية لتعليم الفتاة، مع توفير حلول لوجستية كالنقل الآمن والمنح الدراسية.

إن الهدف النهائي هو الوصول إلى مجتمع "المعرفة الشاملة" حيث لا يحدد جنس الفرد مساره العلمي، بل تحدده كفاءته وطموحه وقدرته على العطاء.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المراجع العربية

البنك الإسلامي للتنمية. (2022). المرأة والتنمية في العالم الإسلامي: تقرير سنوي حول المؤشرات التعليمية والاقتصادية. جدة، المملكة العربية السعودية: منشورات البنك الإسلامي.

الراشد، حمد. (2024). سوسيولوجيا التربية: كيف يصنع تعليم الأم مستقبل الأبناء (ط. 2). عمان، الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع.

الزهراني، محمد. (2024). المجتمع المدني ودوره في تمكين المرأة تعليمياً: دراسة ميدانية في المناطق الريفية. مجلة الدراسات التنموية، 12(4)، 45-68.

العتيبي، سارة. (2023). أثر البيئة الأسرية على التوجه الأكاديمي للمرأة في المجتمعات العربية: دراسة تحليلية. القاهرة، مصر: المجلة العربية للعلوم الاجتماعية.

القحطاني، فهد. (2022). تحديات التحصيل العلمي للمرأة في العلوم التطبيقية والتقنية: دراسة استقصائية. الرياض، السعودية: دار الكتاب الجامعي.

مركز دراسات المرأة. (2021). التعليم والتمكين: قراءة في التحولات الاجتماعية المعاصرة. بيروت، لبنان: منشورات المركز العربي للأبحاث.

ثانياً: المراجع الأجنبية (English References)

Anderson, K., & Taylor, S. (2021). The Cultural Logic of Education: Sociological Perspectives on Gender and Learning. Oxford University Press.

Johnson, M., & Lee, H. (2023). Economic Impact of Female Education in Developing Economies. Global Development Journal, 45(2), 112-130. [https://doi.org/10.1016/j.gdj.2023.012]

Miller, J., & Green, A. (2021). Economic Returns of Female Education: A Global Perspective. Harvard Business Review Press.

Smith, R., & Johnson, L. (2022). Parental Expectations and Academic Achievement: A Longitudinal Study. Journal of Educational Psychology, 114(3), 567-589.

Thompson, E. (2023). Women in STEM: Breaking the Glass Ceiling in Technology. Journal of Advanced Education, 18(1), 22-40.

UNESCO. (2023). Global Education Monitoring Report: Equality and Access. UNESCO Publishing. [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf000038]

World Bank. (2021). Education and Development: The Role of Women's Schooling. World Bank Publications.

World Health Organization (WHO). (2022). Maternal Education and Child Health Outcomes: A Global Statistical Report. WHO Press.

ثالثاً: التقارير والإحصاءات الدولية

المنتدى الاقتصادي العالمي. (2023). تقرير الفجوة العالمية بين الجنسين في التعليم والعمل. جنيف: منشورات المنتدى الاقتصادي العالمي.

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP). (2022). تعزيز القدرات البشرية: دور التعليم في تحقيق الاستدامة. نيويورك: منشورات الأمم المتحدة.