

التكنولوجيا الحديثة آلية القيادات النسوية من ذوي الإعاقة في بلوغ التطوير  
التنظيمي.

## New technology for women's leadership with a disability in achieving organizational development.

طابقي شريفة<sup>1</sup>، د/ ميلاط صبرينة<sup>2</sup>

<sup>1</sup> جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، cherifa.tabti95@gmail.com

<sup>2</sup> جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، djemar18@gmail.com

تاريخ القبول: 2021/02/29

تاريخ الاستلام: 2021/01/19

مستخلص البحث:

تهدف ورقة العمل إلى إبراز أهمية اعتماد المرأة القائدة من ذوي الإعاقة على التكنولوجيا الحديثة في تحقيق التطوير التنظيمي، على اعتبار أن النساء من ذوي الإعاقة مورد بشري وقوة لا يستهان بها وبقدراتها الفكرية والمعرفية داخل أي منظمة، فهي تساهم بشكل فعال في تحقيق التطوير التنظيمي وذلك باعتمادها على الوسائل التكنولوجية الحديثة في تسيير الشؤون التنظيمية داخل المنظمات، فالتكنولوجيا تعتبر آلية مساعدة لذوي الإعاقة من القيادات النسوية بحيث تعمل على تسهيل عملية الإتصال داخل المنظمة إضافة إلى تحقيق فعالية وسرعة عملية صنع واتخاذ القرارات الإدارية، وعليه يجب توفير كل الأدوات والتقنيات والوسائل التكنولوجية داخل المنظمات بما يحقق الهدف التنظيمي العام ووصول المنظمة الى تحقيق التطوير التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: التكنولوجيا، القيادة النسوية، ذوي الإعاقة، التطوير التنظيمي.

**Abstract:**

The aims of this paper is to highlight the importance of women leaderships with disabilities relying on new technologies in achieving organizational development. As that, women with disabilities are a human resource, a strength that cannot be underestimated, and their intellectual and cognitive capabilities within any firms, it effectively contributes to achieving organizational development by relying on new technological means that conduct organizational affairs within organizations. In addition, technology is considered a mechanism to assist people with disabilities from among the women leaderships in order to facilitate the communication process within the organization, also to achieving the effectiveness, speed of the process of making administrative decisions. Therefore, all tools such as techniques and technological means must be provided within the organizations in order to achieve the general organizational goal and for the firm to achieve organizational development.

**Key words:** Women leadership; people with disabilities; technology, organizational development.

## مقدمة

يمر العالم اليوم بموجات من التغيرات والتطورات المتسارعة في شتى مجالات الحياة ويعود هذا إلى التقدم الهائل في التكنولوجيات التي جعلت من العالم قرية صغيرة وواحدة، حيث لا يستطيع أحد من أن ينكر أن لكل فرد من أفراد هذه القرية الصغيرة وجوده وكيانه الخاص به ، وأن في كل مجتمع من المجتمعات فئة تتطلب خدمات خاصة لكي تتكيف مع البيئة التي نعيش فيها وهذا التكيف لا يأتي من قبلهم بل يقع على عاتق من يحيطون بهم ويطلق على هذه الفئة مسمى ذوي الإحتياجات الخاصة فهم مجموعة من الأفراد يحتاجون إلى نوع خاص من الرعاية وكذا من الدمج في مختلف مجالات الحياة .

وهذا الدمج والرعاية قد تكون بتوفير مختلف الأجهزة والمعدات التي تسهل عليهم حياتهم اليومية ، وتمكنهم من أداء مهامهم على أكمل وجه داخل التنظيمات التي يشغلون بها مناصب ومن المعلوم أن هذه الفئة تنقسم إلى الرجال ، النساء ، الأطفال. فإن تحدثنا عن العنصر النسوي فقد برزت في الآونة الأخيرة قضية إشراك المرأة المعاقة في عملية صنع واتخاذ القرارات وقد منحها هذه الفرصة من المساهمة في صناعة جودة الإدارة والسير بها إلى التطوير على اعتبارها مورد بشري فعال داخل المنظمات .

ويرجع هذا الأمر إلى الكفاءات العالية والمقدرة العلمية التي جعلت منها تفرض نفسها داخل البيئة التي تعمل فيها. وكذا الترقى في السلم الإداري لأي مؤسسة ومنه التطلع إلى مراكز القوة والسلطة بها، فبالرغم من الإعاقة التي تعاني منها والتي قد تكون حركية سمعية أو بصرية تبقى تقدم الإضافة والتغيير داخل المؤسسة التي تشتغل بها كيف لا وهي المشرفة على السير الحسن للشؤون التنظيمية وتساهم بقراراتها العقلانية الرشيدة والناجحة في تحقيق أهدافها وأهداف العاملين بها ومن هنا جاءت هذه الورقة البحثية بغرض معرفة مساهمة التكنولوجيا الحديثة في بلوغ المرأة القائدة من ذوي الإعاقة إلى التطوير التنظيمي .

فلا بد أن تكون هذه المؤسسات هي إحدى جوانب الحياة التي يشملها التغيير والتطور لتؤدي دورها على أكمل وجه، فخلال العقد الماضي كان هنالك ثورة ضخمة في تطبيقات الحاسب التعليمي ولا يزال استخدام الحاسوب في مجال التربية والتعليم في بداياته التي تزداد يوما بعد يوم، بل أخذ أشكالاً عدة، فمن الحاسوب في التعليم إلى

استخدام الإنترنت في التعليم وأخيرا ظهر مصطلح التعليم الإلكتروني الذي يعتمد على التقنية لتقديم المحتوى التعليمي للمتعلم بطريقة جيدة وفعالة، كما أن هناك خصائص ومزايا لهذا النوع من التعليم وتبرز أهم المزايا والفوائد في اختصار الوقت والجهد والتكلفة إضافة إلى إمكانية الحاسوب في تنمية وتحسين المستوى العام للتحصيل الدراسي ومساعدة المعلم والطالب في توفير بيئة تعليمية جذابة، لا تعتمد على المكان أو الزمان.

## ٢. تحديد المفاهيم:

تعد عملية تحديد المفاهيم من الخطوات الأساسية للبحوث العلمية وهي تستدعي أن نقوم بتحديدتها بدقة.

## ١.٢ التكنولوجيا الحديثة:

يرى دافيت Dafit بأن التكنولوجيا الحديثة هي الأدوات والأساليب المستخدمة لنقل أو تحويل المدخلات التنظيمية إلى مخرجات .

وتعرف كذلك بأنها التطبيق والاستخدام العلمي للمعرفة، الإنسانية في المجالات أو المهام العملية، ضف إلى هذا فهي أحد المتغيرات الهيكلية لأنها تؤثر وبشكل مباشر ومستمر في علاقات الأفراد بالمنظمة ( فهمي، ٢٠٠٦، ص ١٤٦). لا بد من التنبيه إلى فكرة رئيسية، ألا وهي إستخدام كلمة حديثة في وصف التكنولوجيا فهي تشير إلى كونها ظاهرة نسبية بطبيعتها وترتبط أشد ارتباط بدرجة تطور كل مجتمع فما يعتبر حديثا في مجتمع ما يعتبر تقليديا في مجتمع آخر .

مما سبق يمكن بلورة التعريف الإجرائي التالي للتكنولوجيا الحديثة فهي التطبيق العلمي لمبادئ العلم النظرية يكون الغرض منها عملي كتوفير مختلف الأشياء الضرورية لمعيشة الأفراد داخل أي تنظيم كان وخصوصا لبعض الشرائح المجتمعية التي لا تستطيع الإستغناء عن التكنولوجيا في حياتها اليومية مثل ذوي الإحتياجات الخاصة فهي التي تدمجهم بالمجتمع وتجعل منهم أفراد فاعلين داخل المؤسسة التي يشغلون بها مناصب كغيرهم من الأشخاص العاديين.

## ٢.٢ تعريف القيادة النسوية :

تعرفها فاطمة محمد علي عثمان بأنها فئات الإناث اللواتي يقمن بالإشراف تبدأ من رؤساء الصف الأول للعاملين إلى أعلى سلطة في تنظيم المؤسسة وتعتمد في عملها

الإشرافي على نوعين من السلطة، السلطة الإدارية، السلطة الموقفية ( محمد علي عثمان، ٢٠١٠، ٣٠)

ويرى عمر وصفي عقيلي أن القيادة النسائية هي التي تنسق بين جهود المرؤوسين وتحثهم على العمل وتدفعهم إليه عن اقتناع ورغبة في سبيل تحقيق أهداف المنظمة وأهدافهم بشكل متكامل وناجح. (وصفي عقيلي، ١٩٩٦، ٢٨٥).

وبناء على هذا فإن المرأة القيادية التي تتوفر لديها هذه القدرة يمكن القول عنها أنها قائدة ناجحة، فالقائدة الناجحة لديها قدرة التأثير في مرؤوسها وجعلهم ينفذون ما يطلب منهم عن رغبة واقتناع فهي في الواقع رئيسة ناجحة قادرة على الإشراف السليم والعمل على تحقيق ما هو مطلوب من مرؤوسها داخل الوحدة الإدارية التي ترأسها بكفاءة عالية.

ويعرفها كل من عبد الكريم درويش وليلى تكلا بأنها القدرة التي تستأثر بها القائدة على مرؤوسها وتوجههم بطريقة يتسنى لها كسب طاعتهم واحترامهم وولائهم وشحذ هممهم وخلق التعاون بينهم في سبيل تحقيق هدف أو أهداف المؤسسة.

ومن هذه التعاريف السابقة يتسنى لنا وضع تعريف إجرائي لمفهوم القيادة النسوية فهي تواجد المرأة في مناصب قيادية عليا داخل التنظيم حيث تقوم بالإشراف على مختلف الأعمال التي يقوم بها الموظفون داخل التنظيم بغية منها تحقيق الأهداف المسطرة من قبل المؤسسة مسبقا.

### ٣.٢ ذوي الإعاقة :

تعتبر الإعاقة من المفاهيم التي أثارت الجدل الكبير بشأنها لأنها تحمل معاني مختلفة في مجتمعات مختلفة.

فحسب تعريف منظمة الصحة العالمية الإعاقة هو مصطلح يعنى العجز والقيود على النشاط ومقيدات المشاركة والعجز هي مشكلة في وظيفة الجسم أو هيكله، والحد من النشاط هو الصعوبة التي يواجهها الفرد في تنفيذ مهمة أو عمل وتصنف إلي إعاقة حركية، إعاقة سمعية، إعاقة بصرية ...

وتعرف أيضا بأنها حالة تحد من مقدرة الفرد على القيام بوظيفة واحدة أو أكثر من وظيفة التي تعتبر العناصر الأساسية لحياتنا اليومية من قبل العناية بالذات أو ممارسة العلاقات الإجتماعية أو النشاطات الإقتصادية. ( أبو المعاطي، ٢٠٠٠، ص ٨٠).

كما أن الشخص المعاق هو الشخص الذي يعاني من قصور فيزيولوجي سواء كان وراثيا أو مكتسبا يحول دون قيامه بالعمل أو أن يتولى أموره بنفسه إلا إن كانت هناك وسائل وأجهزة لمساعدته في الاعتماد على نفسه وممارسة مختلف الأعمال بكل أريحية دون الاعتماد على الأشخاص المحيطين به ، وهذا طبعا لا يكون إلا بتربيته تربية خاصة تكون ملائمة لكافة التطورات الحاصلة في المجتمع .

من خلال ما تم تناوله سابقا من تعاريف يمكن بلورة التعريف الإجرائي التالي لذوي الإعاقة هي فئة في المجتمع تعاني من نقص جسدي يقف عائقا أمامها في ممارستها لحياتها اليومية ، لكن هذا العجز يمكن تغطيته بتوفير مختلف الإمكانيات والوسائل التكنولوجية الحديثة التي تدمج هذه الشريحة في الحياة العلمية والعملية وهذا ما أبرزته العديد من الدراسات التي توصلت إلى نتائج جد مهمة بخصوص هذه الشريحة حيث استطاعت تحقيق نجاحات كبيرة في مختلف المجالات .

## ٤.٢ التطوير التنظيمي:

عرفه ريتشارد بكارد هو ذلك الجهد المخطط على مستوى التنظيم ككل والذي تشرف عليه الإدارة العليا لزيادة الكفاءة والمقدرة التنظيمية من خلال التدخل المخطط في العمليات التنظيمية

ويرى عمرو وصفي عقيلي بأنه نشاط يهدف إلى إحداث التغيير في بعض أو جميع العناصر التي تتكون منها المنظمة. يهدف تحسين قدرتها على حل المشكلات وتطوير نفسها مع المتغيرات البيئية والداخلية والخارجية.

التطوير التنظيمي حسب بيرز هو مقدرة المنظمة على التجديد ( عبد الغاني الطجم، ٢٠٠٣، ص ١٨٠) مما سبق يمكن أن نستنتج أن التطوير التنظيمي يتضمن العناصر التالية :

- يقع داخل المنظمات فهو يتناول بعض عناصرها أو كلها حيث يكون مخطط له مسبقا يهدف إلى زيادة الكفاءة والقدرة التنظيمية .
- عملية لازمة و ضرورية للمنظمة طالما أنها تعمل في بيئة تتصف بطبيعتها بالتغيير المستمر والسريع
- الإدارة العليا هي المسؤولة عن عملية التطوير
- أسلوب عملي وعلمي يؤدي إلى تحسين العمل

ومن خلال كل هذا يمكن استخلاص تعريف إجرائي لتطوير التنظيمي أنه تلك الخطة التي تضعها المنظمة بغية زيادة كفاءتها وقدرتها التنظيمية بالعمل على حل مشكلاتها و تجديد عملياتها وتطوير نفسها والتكيف مع المتغيرات البيئية الداخلية والخارجية من خلال إدارة فعالة ومتعاونة .

### ٣ . إتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة :

اعتمدت ونشرت على الملأ وفتحت للتوقيع والتصديق والإنضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم ٦١/٦١ في ١٣ ديسمبر ٢٠٠٦ ، الغرض من الاتفاقية كان تعزيز وحماية وكفالة تمتع جميع الأشخاص ذوي الإعاقة تمتعا كاملا على قدر بالمساواة مع الآخرين بجميع حقوق الإنسان المتأصلة .

وقد جاءت المادة السادسة من هذه الإتفاقية لإنصاف النساء من ذوات الإعاقة حيث تقر الدول الأطراف بأن النساء والفتيات ذوات الإعاقة يتعرضن لأشكال متعددة من التمييز وأنها ستخذ في هذا الصدد مختلف التدابير اللازمة لضمان تمتعهن بجميع حقوق النساء العاديات حيث تم تمكين المرأة من هذه الشريحة في المجتمع من تقلد مناصب عليا بمختلف المؤسسات على اعتبارها موردا بشريا فعالا يساهم بالشكل الكبير في تحسين المنظمات التي وجدت على رأسها فلتسييرها الشؤون التنظيمية كأبي مورد بشري بالمؤسسة تم توفير مختلف الأجهزة والوسائل التي تساعد هذه الأخيرة على قيامها بمهامها الإشرافية على أكمل وجه من سهولة في اتخاذ القرارات وسهولة الاتصالات داخل الهيكل التنظيمي دون الحاجة إلى التنقلات التي قد تأخذ وقتا كبيرا .

فالتكنولوجيا الحديثة والمتطورة تجعل كل الأماكن إلكترونية، ضف إلى هذا قدرة التقنيات الحديثة على نقل المعلومات وتحويلها من الرسائل المسموعة إلى رسائل مطبوعة والعكس .كما يمكن للمرأة القيادية من فئة ذوي الإعاقة وبفضل خاصية التكنولوجيا التفاعلية عن بعد حضور المؤتمرات والاجتماعات عن بعد بواسطة الهاتف أو الكمبيوتر الشخصي أو البريد الإلكتروني . (العمل الدولية، ٢٠٠٦ ، ١٠٨) .

#### ٤. تكنولوجيايات ومعينات ذوى الإعاقة فى مجال العمل:

##### ١.٤ معينات الإعاقة البصرية:

###### ✘ جهاز الأوبتاكون :

هو جهاز يعمل على تحويل المادة المطبوعة إلى المادة اللمسية يعمل الجهاز بتقنية الذبذبات للمكفوفين فيسمح لهم بالاستقلالية فى قراءة المعلومات والبيانات اللازمة لدراسة مختلف الملفات حيث يعمل على تحويل المادة المكتوبة إلى ذبذبات كهربائية تؤدي إلى وخزات خفيفة على سبابة إحدى اليدين توجد به كاميرا ليزر متحرك جهاز متصل بالكاميرا شاشة صغيرة يمكن للمستخدم أن يحرك الكاميرا فوق المادة المكتوبة بيده بينما توضع اليد الأخرى على طرف الجهاز وتوجه سبابة اليد إلى المكان المناسب للإحساس بالذبذبات التى تشكل صور الحروف المكتوبة على الورقة فيساعد الموظفين المعاقين بصريا أو الذين يعانون من ضعف بصري على العمل كالموظفين العاديين.

###### ✘ جهاز ماجيبنيكام

هو جهاز لضعاف البصر: الغرض منه تكبير النصوص ومقاطع الفيديو، الكتابة أو القراءة على شاشة الحاسوب يتكون من كاميرا مكبرة، معالج خاص بالنصوص، كابل لتوصيل المعالج بالمونيتور الخاص بالحاسوب

###### ✘ جهاز جرافتاكت:

هو أحد الأجهزة اللمسية وفكرة عمله تشبه إلى حد كبير جهاز الثيرموفورم يستخدم فى إنتاج الرسومات ويتم التشكيل الأوتوماتيكي لشكل الرسومات داخل جهاز جرافتاكت على ورق سميك بصورة بارزة

###### ✘ جهاز كروزويل أو ماسمي بقارئ كروزويل الشخصي:

ويعمل هذا الجهاز على تحويل المادة المكتوبة إلى مادة مسموعة، يصنع ضعيف البصر المادة المراد قراءتها على سطح القراءة فتقوم أداة مسح الكلمات من خلال كاميرا خاصة بقراءة الصفحة سطر سطر ويتم تحويل المكتوبة إلى إشارات إلكترونية فيقوم قارئ الشاشة بقراءتها ويستطيع مستخدم هذه الآلة التحكم بسرعة الكلام الصادر عنها أ نبرة الصوت وحتى تهجئة الكلمة حرفا حرفا.



#### ٢.٤ معينات الإعاقة السمعية :

##### ✕ جهاز المونوفونيتير

هذا الجهاز يستعمله ضعيف السمع والكلام لمساعدتهم على تكوين اللغة من خلال قراءة الشفاه وتعبيرات الوجه والإحساس الجلدي بإفرازات الكلام .

##### ✕ جهاز هاتف يمكنك من مكالمة الصم

يعمل هذا الجهاز على تحويل الكلام المسموع إلى كتابة على الشاشة عندما يتصل الشخص العادي بالشخص الأصم يقوم الهاتف بتحويل الكلام المسموع إلى كلام مكتوب على الهاتف يقوم الأصم أو ضعيف السمع بقراءة الكلام ثم الرد عليه أيضا من خلال شاشة تعمل باللمس، يقوم الهاتف بتحويل الكلام المكتوب إلى كلام مسموع للشخص العادي .

##### ✕ جهاز وسيط

يقوم بالترجمة هو يقوم بترجمة الكلام الوسيط إلى إشارة وكذا التهجئة لكتابة النصوص وتمثيلها حرف بحرف بلغة الإشارة .

#### ٣.٤ معينات الإعاقة الحركية:

الكراسي المتحركة ، المشايات، العكازات، المصاعد، المركبات المجهزة لذوي الإعاقة الحركية، أجهزة التحكم باستخدام الشهييق والزفير ، أجهزة التحكم باستخدام حركة العين ، الأدوات المساعدة في العمل، التحكم الإلكتروني بالأجهزة داخل بيئة العمل (محمد جابر خلف الله، ٢٠١٥، ٣٠).

إن هذه التكنولوجيات الحديثة هي التي تساعد في تحقيق الأهداف العامة والخاصة داخل أي منظمة فهي آلية تستخدمها المرأة القائدة من ذوي الإعاقة في التسيير والإشراف على الشؤون التنظيمية داخل المنظمات ، كيف لا وهي تسهل عملية الإتصال بين الإدارة العليا والعاملين ضف إلى هذا فهي تحقق فعالية وسرعة هائلة في عملية صنع وإتخاذ القرارات الإدارية ، من هذا المنطلق فإن الأجهزة والوسائل المتطورة المتواجدة بالرقعة التنظيمية والمخصصة لهذه الفئة من الأشخاص تزيد من كفاءة وفعالية الجهاز التنظيمي.

فالمرأة كائن حيوي نشيط يحب العمل ويتفنن فيه بكل روح إبداعية رغم المعوقات التي تقف أمامها فهي تتحدي مختلف العراقيل في سبيل تحقيق الأهداف الجمعية ، ليس فقط كونها امرأة تعاني نقص في جسمها بل كذلك النظرة المجتمعية

والذكورية المسيطرة على مختلف المجتمعات التي ترى بأن المرأة يستحيل عليها أن تكون في مركز قوة أو مركز لإتخاذ القرارات فبالرغم من إشراكها ومنحها الفرصة لتساهم في صناعة وجودة الإدارة كمورد بشري فعال وقادر على إعطاء الإضافة، إلا أن نسبة مشاركتها في المراكز تبقى ضئيلة جدا بالنسبة للرجال لكن هذا لا ينفي أن المرأة القائدة أصبحت واقعا لا مفر منه ولو حتى بالنسب الضئيلة .

٥. أهداف إستخدام الأجهزة والمعينات المساعدة لذوي الإعاقة داخل بيئة العمل :

أ- لتمكين الأشخاص المعاقين من الإعتماد على النفس وممارسة مختلف الأعمال الموكلة إليهم بكل أريحية دون الإعتماد على الأشخاص المحيطين بهم لأداء مهامهم .

ب- تحسين وتطوير الأداء وجودة العمل في المهام اليومية

ت- إكساب الأشخاص المهارات والمعارف والثقافة من خلال إتاحة الوصول لمصادر التكنولوجيا الحديثة

ث- تمكين الأشخاص المعاقين اقتصاديا من خلال تسهيل حصولهم على فرص العمل والتوظيف

ج- دمج الأشخاص المعاقين في ميدان الشغل من خلال إتاحة مشاركتهم في مختلف الأنشطة . وكذا تمكينهم من تولي مناصب عليا في بيئة عملهم . ( الحيلة ، ٢٠٠٤ ، ص ٢٠ ) .

٦ خصائص التكنولوجيا الحديثة والمرأة القيادية من ذوي الإعاقة :

لقد جاءت الثورة التكنولوجية المتسارعة بغرض خدمة الإنسان في حياته اليومية والحياتية العملية والوظيفية، وتعتبر فئة ذوي الإحتياجات الخاصة من أهم الشرائح المجتمعية التي جاءت التكنولوجيا لخدمتها بغرض تسهيل علمها الإندماج في المجتمع وكذا القيام بوظائفها داخل بيئة العمل، فمن أهم خصائص التكنولوجيا الحديثة نذكر:

تقليص الوقت فهي جعلت كل الأماكن إلكترونية وتجاوزت كل الحدود، ضف إلى هذا ميزة التفاعلية وذلك لوجود سلسلة من الأفعال الإتصالية فالمرسل يستقبل ويرسل في الوقت نفسه، وكذلك المستقبل .

ومثال هذا بعض الوسائل التي يوجد فيها تفاعل بين المستخدم والمرسل مثل الهاتف والتفاعل عن بعد مثل المؤتمرات عند وجود الكمبيوتر الشخصي الذي يستخدم في الإتصال عن بعد وكذلك البريد الإلكتروني . إن هذه التقنيات والوسائل الحديثة جعلت المرأة القيادية من ذوي الإعاقة تقوم بأعمالها دون الحاجة إلى التنقل إلى مكان عقد الإجتماع أو الندوة الخاصة بالعمل .

فمثلا المرأة التي تعاني من إعاقة طفيفة على مستوى القدم أو اليد أي الإعاقة الحركية لن تتحمل أعباء التنقل إلى أمكنة أخرى فبفضل خاصية أو ميزة التفاعلية عن بعد يمكنها قضاء مهامها دون الحاجة إلى زيارة الأمكنة التي حددت للقيام بالندوات، زد على هذا نجد خاصية اللاتزامنية ونقصد بهذه الأخيرة قابلية أو إمكانية إرسال الرسائل واستقبالها في وقت مناسب للفرد المستخدم فهي لا تتطلب من المرأة المسؤولة المشاركة في استخدام النظام في الوقت نفسه أبسط .

مثال على هذا نظام البريد الإلكتروني ترسل الرسالة مباشرة وتمنح الرسالة إلى مستقبلها في أي وقت دون الحاجة للتواجد المستقبل للرسالة ، دون أن ننسى ميزة أو قابلية التكنولوجيا للحركة، إذ أن هناك وسائل إتصالية كثيرة يمكن إستخدامها وإستفادة منها في الإتصال من أي مكان مثل الهاتف النقال المتطور جهاز الفيديو يضع في الجيب جهاز فاكسميل بث معلومات واستقبالها من أي مكان آخر أثناء حركة المرسل والمستقبل.

أي أن المرأة القائدة تستطيع أن تقوم بأعمالها من أي مكان هي متواجدة فيه دون حاجتها للتنقل الدائم الذي قد يتطلب منها الكثير من الوقت للوصول إلى مقر عملها خصوصا إن كان العمل مستعجل، زد على هذا وبفضل التقنيات الحديثة والعصرية في وقتنا الحالي يمكن أن تنقل المعلومات من وسيط إلى آخر كالتقنيات التي تمكن من تحويل الرسالة المسموعة إلى رسالة مطبوعة والعكس . وهذا ما يطلق عليه باسم خاصية قابلية التحويل .

ومن خلال كل ما سبق التطرق إليه في هذا العنصر يمكن القول أنه وبفضل هذه التقنيات والخصائص التي تميز بها تستطيع المرأة العاملة وخاصة التي تقود المؤسسة أن تقوم بكل أعمالها بكل سهولة وبساطة، مما يسمح لها من تحقيق الفعالية والكفاءة التنظيمية داخل بيئة الشغل التي تملك فيها سلطة والتي تشرف فيها على مختلف الأعمال التي يقوم بها الموظفون داخل الهيئة التنظيمية وبالتالي المرونة

والسهولة في اتخاذ القرارات الرشيدة من طرف الإدارة العليا والتي تكون فيها المرأة هي محور ومركز للقوة، وهذا ما سوف يؤدي إلى تحقيق الأهداف الجماعية داخل المنظمة وبالتالي السير الحسن وتحقيق الرهانات .

٧. دراسة إهتمت بتوفير التكنولوجيا الحديثة داخل بيئة العمل لمساعدة ذوي الإعاقة من النساء لمزاولة أعمالهن كغيرهن من الموظفين :

قامت بهذه الدراسة رنا محمد صبحي عوادة تحت إشراف دخيري مرعي المعنونة بدمج النساء المعاقين حركيا في بيئة العمل وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :إن عملية دمج النساء من ذوات الإعاقة الحركية في مختلف التنظيمات وتمكينهن من تقلد مناصب عليا إشرافية داخل المؤسسة يخفف علمهن الأعباء النفسية والمجتمعية والنظرة التمييزية على أنهم فئات ذوات نقص جسدي لا يحق لهن التسلسل في الهرم التنظيمي مما سببت لهن هذه النظرة عائقا نفسيا ،لكن وبمجرد ما تم قبول هذه الفئة في مجال التوظيف الخاص والعمومي زرعت في أنفسهن الثقة وهذا ما شجعهن على مواصلة الأعمال بكل جهد ومثابرة وكذا الترقى في السلم الإداري وبلوغ المؤسسة التي يشغلون فيها مبتغاها من تحقيق الأهداف الجماعية .تتقاطع هذه الدراسة مع البحث في عدة نقاط أهمها :

العمل الذي وصلت إليه المرأة القيادية بالمؤسسة بمجرد أن تم توفير مختلف تكنولوجيات المتطورة التي مكنتها من أداء المهام الموكلة إليها على أكمل وجه إن عملية دمج وتوفير التقنيات الحديثة لهذه الفئة تقع على عاتق جميع الهيئات والمؤسسات حيث يجب توظيفها على حسب درجة العجز أو النقص الجسدي الذي تعاني منه فهي قوة بشرية ذات إرادة لا يستهان بها في المجتمع.

٨. معوقات وصول المرأة من ذوي الإعاقة إلى مركز السلطة أو المناصب القيادية :

على الرغم من إشراك المرأة في اتخاذ القرارات ومنحها فرصة المساهمة في صناعة جودة الإدارة وسيرها إلى التطوير باعتبارها موردا بشريا فعلا داخل المنظمات . إلى أنه تبقى مشاركتها ضئيلة جدا في المراكز القيادية بالنسبة للرجل حتى وإن كانت امرأة سليمة لا تعاني من عجز جسدي .

وترجع هذه المشاركة الضئيلة إلى مجموعة من الحواجز التي تقف أمام المرأة القائدة من ذوي الإعاقة ومن بينها: ذهنية الأفراد على أن المرأة مكانها الطبيعي

داخل المنزل لتربية الأَوْلاد والقيام بالواجبات الأسرية وهذا راجع الخلفية الثقافية لبعض المجتمعات التي أدت إلى بلورة هذا التفكير، التمييز على أساس الجنس أو النوع الاجتماعي أي أن المرأة لا تصلح للاعتلاء مناصب ومراكز القوة داخل المؤسسات على اعتبارها تستمد أغلب قراراتها من العاطفة لا من العقل على عكس الرجال، التمييز الحاصل بين النساء من ذوات الإعاقة فبالرغم من توفر المؤهلات العلمية العالية لدى هذه الفئة من النساء المعاقات إلى أن هن يعانين من التمييز داخل بيئة العمل بسبب الإعاقة، فأغلب المدراء يمنعن وصولهن إلى مناصب عليا رغم توفر الخبرات العلمية المؤهلة لذلك .

بالإضافة الى عدم توفر التكنولوجيات والوسائل والتقنيات الحديثة التي تساعد المرأة من هذه الفئة للوصول إلى المناصب العليا للمؤسسة. ( المالكي ، ٢٠٠٨ ، ٤).

٩. خاتمة :

من خلال ما تقدم نخلص إلى أن للتكنولوجيا دور فعال و أساسي في تمكين ذوي الإحتياجات الخاصة في أداء أعمالهم المختلفة داخل المؤسسة ،فإستخدام التكنولوجيا الحديثة يعتبر آلية فعالة وذات كفاءة للقيادات النسوية من ذوي الإعاقة في بلوغ مصابها والمتمثل في تحسين وتطوير المنظمات ،ومنه تحقيقها لمطالبها الأساسية التي قامت من أجلها منذ البداية ألا وهي تحقيق الأهداف المسطرة مسبقا بكل فعالية وكفاءة عالية ،لكن غياب التقنيات الحديثة والوسائل والآلات المساعدة لفئة ذوي الإحتياجات الخاصة يسبب عجزا أمام المؤسسة ومعوقا تجاه تحقيقها لأهداف العاملين بها.

١٠. قائمة المراجع:

- عبد الله بن عبد الغني الطجم .(٢٠٠٣). السلوك التنظيمي. السعودية: دار الحافظ للنشر والتوزيع .

- عمرو وصفي عقيلي.(١٩٩٦). إدارة القوى العاملة. عمان : دارزهران للنشر والتوزيع.

- فاطمة محمد علي عثمان.(٢٠١٠). القيادة النسوية في عالم متغير. الملتقى المصري للإبداع والتنمية. مصر: جامعة القاهرة.

- 
- المالكي نور. (٢٠٠٨). التحديات التي تواجه المرأة العاملة المعاقة في اليمن. المؤتمر الوطني الثاني للمرأة المعاقة. اليمن: جامعة اليمن .
  - ماهر أبو المعاطي علي.(٢٠٠٠). الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في المجال الطبي. مصر: دار الكتاب الحديث للنشر والتوزيع.
  - محمد جابر خلف الله.( ٢٠١٥). التكنولوجيا المعلومات وتوظيف المستجندات التكنولوجية. مصر:كلية التربية جامعة الأزهر مغلف جامعي .
  - محمد سيد فهيم. (٢٠٠٦). تكنولوجيا الاتصال في الخدمة الاجتماعية. مصر: المكتب الجامعي الحديث.
  - محمد محمود الحيلة.(٢٠٠٤). تكنولوجيا التعليم بين النظرية والتطبيق.مصر: دار المسيرة للطبع والنشر.
  - منظمة العمل الدولية. ( ٢٠٠٦). دليل أصحاب الأعمال لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.