

الكرهية للقيادة الناجحة الذكية للمرأة في الجانب المؤسسي من قبل الرجل

المحور النفسي - الاجتماعي

سراب جبار خورشيد

مركز المستنصرية للدراسات العربية والدولية، الجامعة المستنصرية-العراق

(تاريخ القبول بالنشر: 27 تموز، 2023)

الخلاصة

نشاهد في الآونة الأخيرة بأنه لم يعد من الغريب وصول المرأة الى مناصب قيادية في القطاعات العملية المختلفة، أن تجدها في أحد الايام مديرة أو مسؤول مباشر، وها هي اليوم وزيرة وسفيرة وربة عمل، ولكن بالرغم من أن المرأة استطاعت أن تثبت حضورها في مختلف الميادين التي كانت حكرا على الرجال فيما مضى، إلا أن هناك الكثير من الموظفين قد لا يفضلون أن يكون رئيسهم المباشر (امرأة). ومن جهة أخرى يرى البعض أن المرأة القيادية بالطبع، تستطيع أكثر من الرجل أن تحتوي مجريات العمل، وتفهم حاجات العاملين بطريقة أكثر سلاسة وفاعلية، فالمرأة بما تحتويه من عاطفة قد لا تكون موجودة بالرجل قادرة على تلمس الحاجات الانسانية للموظفين، بروية ودون تسرع. وهناك تبريرات غير متماسكة على الإطلاق في بعض المجتمعات حول عدم تعيين المرأة في مناصب قيادية في الدولة أو مناصب قيادية اجتماعية. بالطبع لا نريد هنا تكرار الحقيقة التي بين أيدينا، وهي أن المرأة استطاعت أن تجاري الرجل في أمور كثيرة، بما في ذلك تولي المناصب القيادية، وهناك تجارب عالمية أثبتت فيها المرأة بأنها ليست أقل خبرة أو قدرة على الإدارة في المناصب القيادية الكبيرة في أي مجال كان. فهذا الأمر برهنت عليه المرأة، ربما في جميع المجتمعات العالمية، وبخاصة تلك التي حققت تطوراً كبيراً في مجال التكنولوجيا والتقدم الاجتماعي والمهني.

الكلمات الدالة: قيادة، المرأة، الناجحة، كراهية، الرجل

المقدمة

على الصعيد الاسري وعلى صعيد المشكلات التي تواجهها في مجالها الوظيفي، الا انها لم تكن عائق امام احلامها وطموحها ونظرتها الى المستقبل وتكوين المكانة التي تريد نيلها او تسعى الى تحقيقها، كل ذلك الاصرار منها يدل على انها امرأة قائدة ادارية ناجحة وذكية في مواجهة اي عقبة ممكن ان تكون امام طموحها ومهما كانت كراهية الرجل للمرأة الناجحة خوفا في اعتقاده من ان تأخذ مكانته او ان تكون اكثر نجاحا وتسئما المنصب الذي هو يسعى او يطمح الى الوصول اليه، فنجاح المرأة هنا يجسد فويا للرجال في الجانب الوظيفي الذي هي

تعد المرأة الناجحة في المجتمعات العربية بشكل عام والمجتمع العراقي بشكل خاص ركيزة اساسية لبناء وتطور المجتمع والنهوض به نحو الافضل بالأفكار والمقترحات والنتائج التي تعمل على انجازها في المؤسسة التي تنتمي لها، فهي تعكس بذلك امكانياتها المتنوعة والمبهرة في مجال عملها والمهام المناطة بها من جهة، وتعكس صورة المرأة القائدة الناجحة التي تتحمل عبء مشكلات الحياة في جانبيها سواء

المحور الاول: القيادة الذكية الناجحة للمرأة

تمثل المرأة ثروة بشرية متألقة بالمواهب والقدرات، وكونها النصف الآخر للمجتمع، أصبحت مشاركتها الفاعلة في كافة القطاعات ضرورة لا غنى عنها لتحقيق المزيد من النمو والاستقرار الاقتصادي والاجتماعي على مستوى العالم. وفي ضوء النجاحات الكبيرة التي حققتها المرأة في مختلف الميادين تبقى هناك أهمية رفع مستوى مشاركتها في صناعة القرار ومساعدتها على اعتلاء مواقعها القيادية في ضوء وجود المنافسة مع الرجل على تلك المناصب وحاجتها لتجهيز نفسها لتصبح قيادية فعالة.

المرأة القائدة شخصية فريدة من نوعها، قوية في قراراتها، حنونة في علاقاتها، متقنة لعملها، صبورة ومبدعة في تحقيق أهدافها، ذكية ومتميزة في تواصلها وتأثيرها في الآخرين. (1)

- تتلخص المميزات القيادية للمرأة في: (2)
- المشاركة : الاستشارة في اتخاذ القرار
- التعاطف : التعامل برحمة ولين مع فريقها
- الإبداع : تفوق الرجل بنسبة 25 في المائة
- تفهمها لحاجات النساء
- التفويض وإعطاء الصلاحيات
- المرأة ابعد نظرا من الرجل : تبحث عن المعلومات بشكل كبير، لهذا رؤيتها تكون أصوب
- قدرتها على الاتصال أكبر من الرجل : الحوار الفعال
- أسرع وأعمق في تكوين العلاقات

وعندما نتأمل في هذه المميزات ونقارنها مع المواصفات الأساسية للقائد، نجد أن المرأة لها قدرة وقابلية كبيرة للقيادة، ولكن النظرة المجتمعية القاصرة اتجاه المرأة ودورها، كانت سببا في ابتعاد الكثير من النساء عن القيادة ومجالاتها.

للمرأة بشكل عام عدة أدوار ومهام، وعندما تكون هذه المرأة قائدة فمسؤولياتها تتضاعف لأنها ستكون بمثابة الموجه الأساسي لكل المحيطين بها، وبجانب الرجل على تأسيس الأسرة القيادية ونشر ثقافة القيادة في المجتمع. سننتقل

تعمل به، إضافة الى نظرة الرجل المجتمعية المحدودة الافق بأن المرأة يجب ان لا تتسلم مناصب في اي مؤسسة في المجتمع وذلك بسبب طبيعة الفكر الرائد بأن المجتمع العراقي هو ذكوري واطراف الى نظرة الرجل بأن المرأة لا تستطيع اتخاذ قرار صائب بسبب كينونة العاطفة التي تتحكم في قراراتها الا ان الدراسات والواقع يثبت غير ذلك ان المرأة قادرة على قيادة وتسلم مناصب في الجانب المؤسساتي، و منها دخول المرأة في الجانب السياسي في مجلس النواب وكذلك في جانب التعليم منها تسلم منصب السيد العميد في الكلية وكذلك تسلم المرأة منصب رئاسة القسم والعديد من الشخصيات المميزة في المجتمع العراقي وكذلك قيادتها الحكيمة لعملية التعليم في ادارة وقيادة الصف وتميزها عن الجنس الاخر في داخل المؤسسة بتقديم المحتوى العلمي .

تتلور مشكلة ومقدمة الدراسة الحالية بسؤال المشكلة التي توصل لها الباحثون بطرح التساؤل الاتي : ماهي ابرز المسببات لكراهية الرجل للمرأة القيادية والذكية الناجحة في الجانب المؤسساتي الوظيفي ؟

و تمخضت اهمية الدراسة بتسليط الضوء على دور المرأة الفعال في المجتمع من جهة و ابراز بعض الشخصيات المميزة في قيادتها الناجحة داخل المؤسسات التعليمية وغير التعليمية من جهة اخرى، وحث الجهات المسؤولة في الحكومة العراقية بتوسيع واعطاء ثقة اكبر للعنصر النسوي لغرض التطوير والنهوض في المجتمع العراقي بتنوع مفاصلة وتشخيص اهم المسببات التي تقع خلف كراهية الرجل للمرأة الناجحة في قيادتها بالجانب الوظيفي .

وهدف البحث الى معرفة اشكالية فويا الكراهية للقيادة الناجحة الذكية للمرأة في الجانب المؤسساتي من قبل الرجل، وشمل الاطار النظري ليكون من مبحثين المبحث الاول : القيادة الذكية الناجحة للمرأة والمبحث الثاني: الكراهية الوظيفية لقيادة المرأة من قبل الرجل فويا كراهية الرجل لنجاح المرأة القائدة والذكية في مجال عملها.

على الشعارات الجميلة، بل يعني الإنتاج، العمل، الإتقان،
التضحية والصبر.

- دور المرأة في القطاعات المختلفة

تتميز المرأة بقوتها في إدارة النشاطات الاجتماعية
والإنسانية، كما لديها القدرة على قيادة المواهب التي تهتم أولاً
بالإنسان والتعاطف مع البيئة المحيطة بها.

بدايةً بقطاعات العلوم والتكنولوجيا والهندسة، فإننا في
أمس الحاجة إلى استيعاب المزيد من الكفاءات الإدارية
النسائية. ولعل أهم ما يجذب المرأة القيادية إلى هذا المجال هو
التطور السريع للتقنية ليجعله يحس جميع القطاعات. وبيئة
العمل ترحب بمواهب المرأة في مجال الإدارة وتقديرها وفق
سياسات شفافة وتوزيع الموارد بين الإدارات التي تتولاها المرأة
لأجل تحقيق إنجازات علمية وتكنولوجية نوعية. وتسريع ترقية
المرأة الإدارية إلى مناصب عليا بالنظر إلى أدائها وكفاءتها أمر
يستدعي مساندتها وتدريبها على مهارات مثل التفاوض وتعزيز
الثقة بالنفس والتنافسية بحيث تستطيع الاستفادة من فرص
الترقية أسوة بنظرائها. (5)

من عالم الأعمال، كثيرة هي الفوائد التي تجنيها الشركات
نتيجة تولي المرأة زمام المناصب الإدارية العليا وتوجيه دفة
العمل. ولذلك من الضروري تطوير سياسات ترفع من وتيرة
تمثيل المرأة في المواقع القيادية والإدارية البارزة، بما يشمل تقييم
شامل للمفاهيم التي تقوم عليها ثقافة العمل في الشركات
بهدف تذليل التحديات في مسائل الترقيات والحوافز، مع
ضرورة الاهتمام بتنمية المواهب النسائية من خلال تعزيز
مشاركة الموظفين في برامج إعداد القادة والتدريب والتحفيز
والتشجيع المتواصل، وإرساء بيئة مواتية تقدم الرعاية ورفع
ثقة للمرأة القائدة.

وينبغي الالتفات إلى أهمية الحفاظ على المواهب القيادية
النسائية في مواقعها البارزة بعد سنوات طويلة من الخبرة من
خلال البحث عن حلول للتوفيق بين حياتها العملية وحياتها
الشخصية، الأمر الذي يسهم في شعورها بالرضا والرغبة في
مواصلة عملها القيادي. ويساند تلك الممارسات ابتكار برامج

مع المرأة القائدة بين مختلف أدوارها للتحدث عن بعض مميزاتها
وأهمية كل دور من أدوارها. (3)

- ادوار المرأة المختلفة ومميزاتها: (4)

- المرأة القائدة كأم:

هي أم قائدة، بمعنى أنها تؤثر، توجه، تعطي القدوة
الصالحة، تربي على الأخلاق الراقية، شغوفة بالعلم والمعرفة،
تترك لمسة حنونة وطيبة في قلوب أبنائها. تعلم جيدا أن
رسالتها الأولى كأم قائدة هي من جعل بيتها مدرسة لتخريج
الأشخاص الإيجابيين، المبادرين والمتميزين... لهذا فهي دائمة
التعلم والاستشارة وتطوير مهاراتها القيادية.

- المرأة القائدة كابنة:

تربت على تحمل المسؤولية منذ صغرها، تميزت في
أخلاقها ومعاملتها، أدخلت البهجة في قلب أبويها وتفوقها في
حياتها، تعلمت التعبير عن رأيها بكل صدق، شاركت بقراراتها
في تسيير شؤون أسرتها، ملأت البيت صفاء بحبويتها
ونشاطها. لها مكانة خاصة داخل عائلتها الصغيرة والكبيرة،
لأنهم يرون فيها الأمل الكبير للمجتمع والأمة.

- المرأة القائدة كزوجة:

كانت لها رؤية واضحة للبيت الذي ستؤسسها مع شريك
حياتها، وعندما شاء الله وجمعها بزوجها، بدأت في تحقيق الحلم
الذي طالما عاشته في نومها ويقظتها. شعارها التعاون والحوار،
فهما السبيلان الأساسيان لتخطي جميع المشاكل التي يمكن أن
تواجه بيت الزوجية. شخصيتها القوية وكل المواصفات القيادية
التي تتميز بها ساعدوها على التعامل مع الحياة والمحيطين
بها بحكمة ونضج.

- المرأة القائدة كفرد في المجتمع:

امرأة مبادرة، إيجابية وفاعلة بكل ما تحمله الكلمة من
معنى، علمت جيدا مسؤوليتها اتجاه مجتمعها، وعلمت أنها فرد
منتج وليس زائد. جعلت من الإتقان شعارا لها في عملها،
دراستها، أفكارها، مشاريعها. رسالتها في ذلك المساهمة في
نخضة وطنها وأمتها. عاشقة لوطنها، وعشق الوطن لا يقتصر

- الأسباب التي توضح أهمية تفعيل الدور النسائي في الأدوار القيادية.

تعددت الأسباب التي تبرر حاجة العالم لوجود النساء في المناصب القيادية. حيث إنّ الاستفادة من طبيعة ومهارات المرأة المختلفة عن الرجل يخلق تكاملاً في الكفاءات التي من خلالها يُقدّم العمل القيادي بأفضل وجه. (9)

أولاً: التوازن بين الحياة الشخصية والعمل .

أثبتت الدراسات أنّ النساء يضعن قيمة عالية للتكامل بين الحياة والعمل والعلاقات الاجتماعية. فالعمل بالنسبة لهن ليس مصدر دخل مادي فقط، حيث وجد أنّ 44% من النساء يعتقدن أنّ أكبر تحد يواجهه هو العثور على توازن سليم بين العمل والحياة الخاصة. الموازنة بين الحياة والعمل بشكل كامل ودائم يعتبر تحدي كبير يواجه الجميع . إلا أنّ تقدير النساء لهذه القيمة يدل على قدرتهن على القيام بدور قيادي/ إنساني وذلك من شأنه رفع السعادة في بيئة العمل وبالتالي رفع الإنتاجية.

ثانياً: الذكاء العاطفي

الذكاء العاطفي للقادة في الوقت الحاضر أصبح يفوق أهمية الذكاء المنطقي. وبناء على دراسات حللت الملايين من اختبارات الذكاء العاطفي التي أجريت حول العالم، تبين أنّ النساء يتميزن بسمات مختلفة تماماً عن الرجال، إلا أنّ تلك السمات تخدم الجانب القيادي المتكامل الذي يتطلب تفعيل الجانب الإنساني قيادياً. وهذا بدوره يحقق التوازن الذي تحتاجه الشخصية القيادية الناجحة، كما يقدم وجود المرأة تنوعاً تحتاجه المؤسسات في القيادة. حيث إنّ أهم نقاط القوة للمرأة بشكل عام هما التعاطف والإرشاد، وهاتان السمتان تخدمان التصور الأمثل للقائد الناجح بجانب الصفات القيادية الأخرى.

ثالثاً: تعدد الأدوار اليومية للمرأة .

أكدت الدراسات النفسية و الاجتماعية أن طبيعة المرأة الفطرية تؤهلها للقيام بأكثر من دور بسلاسة و بنجاح دون أن يطغى أحد الأدوار على الآخر، مما يجعلها قادرة على

إعادة إشراك النساء القياديات اللواتي اضطررن إلى تعليق حياتهن المهنية لأسباب عائلية.

وكذلك عالم الرياضة ينهض بحنكة المرأة القيادية - بطة وإدارية ومدربة - أكثر من أي وقت مضى، لا سيما مع وجود قاعدة رياضية نابضة بالموهب الأثوية. يأتي نشر التوعية على المستوى الجماهيري بأهمية الدور الإداري والقيادي الذي تتولاه المرأة ودورها الفاعل في إنجاح المنظومات الرياضية للجنسين. (6)

وشهد الإعلام مساهمة متميزة للمرأة عبر أدوار مهنية كثيرة خصوصاً أمام الشاشة. ووراء الكواليس لا زال هناك مجال للمرأة بأخذ مناصب إدارية عليا في مختلف مفاصل هذا القطاع الحيوي. بداية من مجالس وهيئات الإعلام الوطنية إلى الشركات ومنافذ الإعلام. وفي وقت يشهد فيه الإعلام التقليدي تحديات، أتاحت التقنيات الجديدة مجالاً جديداً لقيادة المرأة في إدارة الاعلام وتوسيع قاعدة المستهلكين التقليدية للاستحواذ على اهتمام شريحة أكبر. وهنا تستطيع المرأة الفائزة أن تمارس دوراً محورياً في تقديم الحلول الناجحة.

كما تجدر الإشارة إلى المسؤولية الكبيرة الملقاة على عاتق قطاع الإعلام حيال زيادة الوعي بأهمية إشراك المرأة القيادية بالأقوال والأفعال نظراً لوجود سوابق ناجحة للغاية. وإن نجح الإعلام في زيادة هذا الإنجاز التاريخي فإنه سيعتبر نموذجاً تستفيد منه كافة القطاعات الأخرى. (7)

وتبقى هناك قطاعات عديدة بحاجة إلى بصيرة المرأة القيادية. والقاسم المشترك بين تلك القطاعات هو ضرورة وجود إرادة صادقة وجادة من أعلى قمة الهرم الإداري وحتى القاعدة لإدماج المرأة القيادية في عملية صناعة القرار ومجالس الإدارة وتحفيزها والاستبقاء عليها تحقيقاً لمصلحة الجميع. المرأة والرجل هما وجهان لعملة واحدة، فإذا ما أردنا طاقة بشرية لنهضة المجتمع، فنحن بحاجة لإدارة الجنسين في جميع القطاعات وعلى كامل أصعدة الهرم الإداري والتشغيلي. (8)

• المرأة لا تعرف كيف تدير الرجال، والرجل يشعر بالذل عندما تديره امرأة، وخاصة من فوق 50.

• المرأة لا تحفظ السرّ.

• المرأة لا تصلح للمفاوضات: السبب أنها تكشف موقفها بسرعة، كما ترضى بسرعة.

• مشاكل المرأة العائلية تمنعها من أداء المهام المهمة.

- اما عن انطباع المرأة عن المرأة القيادية

• المرأة القيادية تراعي طبيعة المرأة التي تعمل لديها وتفهم المشاكل الخاصة بالنساء أكثر من الرجل.

• تمارس التشجيع والتحفيز أحسن من الرجال.

• متمكنة من شرح أهدافها بطريقة أفضل من الرجال.

• تقضي وقتاً أكثر مع العاملين لديها من الرجل.

• تتبته للأداء الحسن والأداء السيئ، أما الرجل فينتبه أكثر للأداء السيء.

• المرأة تعامل من حولها كبشر بينما الرجل يعاملهم كآلات.

• المرأة القيادية غير متمكنة من عملها مثل الرجل.

• متقلّبة في مزاجها تتكلم كثيراً وتغتاب.

• المرأة القيادية تخشى على منصبها أكثر من الرجل.

• لا تحفظ السرّ وتتكبّر عندما تصل إلى القيادة.

• عاطفية إذا أحبّت رفعت وإذا كرهت كسرت.

تحديات المرأة القيادية

ان المرأة مهمتها أصعب من الرجال، فبخلاف صعوبة

الوصول إلى منصب القيادة، عليها تغيير الانطباعات الخاطئة،

كما أنها تصل لسقف تصطدم به وتقف عنده

يسمى): السقف الزجاجي(، لا يوجد سبب علمي منهجي

لهذا السقف، ولعلّ السبب هو وجود الانطباعات الخاطئة عن

المرأة. ولدى المرأة الكثير من القرارات ولكنها لا تستغلها في

الضغط لتحصيل حقوقها، وتحتاج لعملية تنظيم غير عادية.

كذلك مراعاة المرأة أثناء برامج صناعة القادة، اذ تمرّ

صناعة القادة وفق مراحل متعددة، منها: مرحلة التنقيب

والبحث عن القادة: ففي هذه المرحلة يجب التعامل مع النساء

الاستجابة السريعة للمشاكل الإدارية المختلفة والمتزامنة في وقت واحد.

المحور الثاني: الكراهية الوظيفية من قبل الرجل لقيادة المرأة

- الفرق بين الرجل والمرأة في القيادة

هناك مقارنة بين الرجل والمرأة بشكل مباشر، وتناجها وفق الآتي: (10)

• الرجل يعمل بدرجات متفاوتة من الجهد دون انقطاع، أما المرأة تعمل بدرجة واحدة من الجهد وتأخذ فترات راحة كثيرة.

• المقاطعات والزيارات والمكالمات التليفونية تريك الرجل، أما المرأة فتستمتع بهذه الأمور.

• الرجل يحرص على العمل بشكل كبير وما عداه يعتبره ثانويًا، أما المرأة فلديها توازن وبالذات بين العمل والأسرة.

• علاقات الرجل شكلية بشكل كبير، أما علاقات المرأة عميقة.

• الرجل ينتقل من مهمة لأخرى قبل أن ينتهي من الأولى، أما المرأة فتفضل أن تنهي المهمة ثم تنتقل إلى التي بعدها.

• الرجل يحبّ السريّة والاحتفاظ بالمعلومات، أما المرأة فتحبّ تبادل المعلومات.

• الرجل حريص جدًّا على التسلسل التنظيمي، أما المرأة فلا تراعيه كثيرًا.

انطباع الرجل عن المرأة القيادية. (11)

• المرأة لا تصلح للقيادة: وبالذقة قالوا ممكن تصلح للقيادة الوسطى، ولكن لا تصل للقيادة العليا، ثم جعلوا استثناء:

يمكن أن تصلح للقيادة العليا إذا كانت تقود نساء فقط.

• المرأة لا تخضع إلا للرجال: وهذا من وجهة نظرهم يؤثر على العمل ككل، فالمرأة لا تخضع للمرأة.

• المرأة غير حاسمة في اتخاذ القرارات الحاسمة.

• المرأة عاطفية في قراراتها.

• المرأة لا تصبر على العمل الجاد الطويل.

• المرأة لن تستمر في نفس الوظيفة بل ستتركها بعد حين.

• المرأة لا تملك الحزم الكافي للتعامل مع أصحاب المشاكل.

• المرأة مزاجية: فقد تصبح هجومية أو سلبية دون سبب.

-أهم فوائد وإيجابيات تولي النساء لمناصب قيادية في مختلف المجالات: (14)

● النساء يتمتعن بصفات شخصية مميزة تنعكس بشكل إيجابي على بيئة العمل

● النساء يزيدن الدخل والإنتاجية في الأعمال تحت قيادتهن
● تحدثت إحصائيات وتقارير لا حصر لها عن أن المنظمات التي تقودها النساء تتمتع بربحية أكبر، ولديها معدلات خسائر أقل من تلك التي يديرها الرجال.

● القيادات النسائية تتمتع بقدرة كبيرة على الحصول على ثقة ورضا العملاء .

● النساء يشجعن العمل الجماعي لأن القيادات النسائية غالبا ما تنجح في صنع بيئة عمل إيجابية تشجع العمل الجماعي، وتركز على فكرة توحيد الجهود، لتحقيق الهدف أو النجاح كفريق، مما يعزز من روح التعاون ويزيد من كفاءة وإنتاجية فريق العمل، في حين غالبا ما يكون رؤساء العمل من الرجال أكثر ميلا لمكافأة الإنجازات الفردية، وتشجيع روح التنافس في بيئة العمل.

● النساء أكثر مهارة في التعامل مع النزاعات في بيئة العمل، إذ ان أحد الفروق البارزة أيضا بين القيادات النسائية ورؤساء العمل الرجال هي أن النساء غالبا ما يكن أكثر مهارة في التعامل مع النزاعات والخلافات الداخلية في بيئة العمل، بين أفراد الفريق الواحد، ويرجع ذلك إلى حقيقة أن الرجال غالبا ما يتبعوا نهج مباشر وأكثر عملية في التعامل مع الخلافات في البيئة العمل في حين أن النساء غالبا ما يكن أكثر حساسية وانتباها لوجود المشكلات الكامنة بين أفراد الفريق الواحد، لتأثيرها السليبي على بيئة العمل وروح التعاون بين العاملين

● النساء يتمتعن بمهارة كبيرة في التواصل مع الآخرين بين أقوى المهارات التي تتمتع بها من جميع الأعمار هي مهارات التواصل مع الآخرين، وغالبا ما يكن أيضا أكثر ميلا للحفاظ على قنوات اتصال مفتوحة بينها وبين العاملين معها أو تحت إدارتها أو قيادتها، وهو ما يشجع الآخرين على تقديم

المرشحات للقيادة بشكل مختلف عن الرجال، ثم تأتي مرحلة الاختيار: التي يجب فيها فرز المرشحين حسب الأعمار، وإبعاد الكبار أصحاب الخبرة عن الأصغر منهم، ثم الرجال بمعزل عن النساء حتى يكون لديهنّ فرصة. (12)

- أهم صفات المرأة القيادية ومتى تكون المرأة جديرة بأن تكون شخصية قيادية: (13)

● التفكير الاستباقي المنفتح وأن تكون مدركة تماما للأهداف الواقعة تحت مسؤولية قيادتك.

● عدم التكبر على فرص التعلم وسرعة التعلم والقدرة السريعة على التكيف.

● القدرة على إدارة الذات أولاً وأعني بذلك القدرة على تحديد الأهداف وترتيبها وتحمل مسؤولية القرارات ومن ثم تأتي القدرة على إدارة الفريق فمن غير الممكن أن تتمكني من إدارة فريق إن لم تتقني إدارة ذاتك.

● تتمتع بمستوى عال من الصحة النفسية والجسدية.

● القدرة العالية على إدارة النقاش وإقناع الآخرين.

● السيطرة والتحكم بالانفعالات والقدرة على ضبط النفس.

● القيام بعمليات البحث المستمرة وتجميع البيانات التي تتفق مع مجالها والمهام الموكلة لك.

وخلال السنوات الأخيرة، زادت نسبة النساء السالتي يشغلن مناصب قيادية وتنفيذية عليا في مختلف المجالات، وأصبحنا نرى عدد ليس بالقليل من المديرات التنفيذيات في شركات ومؤسسات كبرى، إلى جانب نساء يشغلن مناصب قيادية عليا في حكومات بلادهن، بل وانتهى ببعضهن الأمر بشغل مناصب شديدة الأهمية احتكرها الرجال لفترات طويلة على مر التاريخ، مثل رئاسة الوزراء والرئاسة، وفي حين أن الفجوة بين الجنسين لا تزال كبيرة فيما يتعلق بشغل المناصب القيادية إلا أن العالم أصبح أكثر إدراكا الآن، وأكثر من أي وقت مضى، لقيمة القيادات النسائية.

- الجنس والعرق: يُعتقد أنّ العرق والمجموعات الديموغرافية، يُأثران كثيراً في قيادة المرأة، بينما لا يؤثر هذا الأمر في قيادة الرجل، ممّا يعطي أفضلية للرجل في القيادة.

- وقت العمل: الرجل يعمل مرتين أكثر من المرأة، ممّا يزيد عدد القادة الرجال، ويضع منهم قادة أفضل.

-الراحة في العمل: يتمتع الرجل براحة أكبر وحرية في العمل أكثر من المرأة، ولكن هذه النقطة تراجعت بشكل كبير في آخر السنوات، ولربما هذه النقطة تُعطي للمرأة الأفضلية في بعض الدول والمناطق.

- العمر: إذ يُؤثر العمر على النساء، وكلّما زاد عمر المرأة، زادت حاجتها للتغيير الاجتماعي لضمان حقوق متساوية مع الرجال، بينما لا يؤثر العمر بشكل كبير على الرجال، ممّا يُعطي أفضلية أكبر من المرأة.

الخاتمة

نضع المقترحات اللازمة لمعالجة الأمر والتخفيف من الحدة حوله في بعض المجتمعات :

- تعديل نمط التفكير السائد لدى الطرفين ولا سيما النساء والعمل بشكل قوي على الصورة التقليدية

-نشر الوعي الأسري القائم على تنشئة الطفل منذ الصغر والوسط الاجتماعي المحيط وتغذية أساس التكافؤ والمساواة والتعامل بين الجنسين من الذكور والإناث

-إثراء المحتويات الدراسية بالقيم التي تعلي من شأن قدرة المرأة على القيادة

-إجراء المزيد من الدراسات حول معوقات المرأة المتعلمة المميزة صاحبة الشخصية القوية وشغلها للمناصب القيادية ومن وجهة نظر أصحاب القرار

-موضوع المرأة القيادية بشكل عام يحتاج إلى وضوح و فهم ودراسة بشكل أكبر من حيث قابليته للهدم والبناء من جديد

الملاحظات وطرح الأسئلة وما إلى ذلك، ويساعد أيضا تبادل ونقل المعلومات المهمة، وسرعة تصحيح الأخطاء.

- المقارنة القيادية بين الرجل والمرأة

يوجد العديد من وجهات النظر المختلفة عن أحقية إحدى الجنسين بالقيادة، ويُنظر إلى القائد الرجل على أنه حاسم وقوي، ويقوم بممارسة القيادة بأسلوب استبدادي وقوي، بينما تواجه النساء في الأدوار القيادية توقعات مختلفة؛ إذ يرى الأشخاص الذين اعتادوا على نمط التفكير الذكوري أنّ القيادات النسائية ضعيفة جداً، ولكنّها في الحقيقة تميل إلى أن تكون أكثر شمولية، وتملك الصفات القيادية في المجتمع.(15)

ترتبط أغلب المجتمعات القيادة الحكيمة بالسمات الذكورية مثل؛ الحزم والهيمنة، وبالتالي تُرفض القيادات النسائية لأنّها تنتهك هذه المعايير، لذلك تواجه النساء عوائق أكبر للوصول إلى المراتب العليا، وبالرغم من اختلاف الرجال فيما بينهم في حمل الصفات القيادية؛ إلا أنّه ليس من المستغرب أن تكون الثقافة المهيمنة على الشعوب هي أحقية الرجال في القيادة خاصة في مجالات الجيش، والعمل الحكومي.

عندما يتعلق الأمر بالصدق والذكاء فإنّ النساء لهنّ قدرات أكبر على القيادة، وتتسم النساء بالعمل الشاق والطموح، وبالنسبة لمهارات الأداء الوظيفي فإن النساء يحصلن على درجات أعلى من الرجال في جميع التدابير؛ كالدفاع عن المبادئ العملية السليمة في مواجهة الضغط، والقدرة على التوصل إلى حلول وسط، والحفاظ على الصدق بالتعامل مع الإدارة.

ولمقارنة القائد الأفضل بين الرجل والمرأة في العمل فهنالك عدة صفات أخرى يجب مقارنتها وهي⁽¹⁶⁾

- القوالب النفسية: إذ يُظن أنّ النساء أكثر تلاعباً في حال وجودها في منصب قيادي، بينما الرجال يكونون أكثر غطرسةً، وشدّةً، وعناداً مقارنة بالنساء.

و لذا الأفضل الاهتمام بدراسة المحتوى بشكل يتناسب مع الواقع والمحيط.

ولكي تسود ثقافة المساواة بين الرجل والمرأة يجب أن تعمل منظمات المجتمع المدني والمنظمات التي تعمل على تمكين المرأة على ثلاث مستويات مختلفة وهي:

المستوى الأول: الضغط عمى الحكومة والقيادة السياسية لتنفيذ مواد الدستور والاتفاقيات الدولية التي تنص على عدم التمييز، وكذلك إتاحة فرص أكبر لتولي المرأة المناصب القيادية.

المستوى الثاني: تأهيل النساء لزيادة عدد الكوادر النسائية المؤدية لتولي المناصب القيادية.

المستوى الثالث: العمل عمى زيادة الوعي المجتمعي وتنمية ثقافة المساواة، والقضاء على القيم السلبية التي تقلل من شأن المرأة..

المصادر

- عبود نجم ، القيادة الادارية في القرن الواحد والعشرين ، دار صفاء للطباعة والنشر، الاردن ، 2011، ص
- مارلين ما نتج ، ترجمة سعد العباد ، المرأة ومهارات القيادة الادارية ، دار المعرفة للتنمية البشرية ، اصدار سلسلة ادارات ، 2005، ص12-
- 20
- المصدر نفسه ، ص 21
- غ . حياة ، صراع الادوار عند المرأة العاملة في الواقع الإدارية ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، العدد 12، الجزائر ، 2013، ص 95-
- 98
- المصدر نفسه، ص 102
- ف الشيدي ، معوقات مساهمة المرأة في التنمية الادارية ، المنظمة العربية للتنمية الادارية ، مسقط ، 2011، ص133-135
- المصدر نفسه ، ص 140-141
- حنان الاحمدي وإيمان ابو خضير، دور مؤسسات التنمية الادارية في تمكين القيادات النسائية من مواجهة تحديات القيادة ، دورية الادارة العامة ، مجلد 49، العدد 4، 2009، ص 28
- مريم شرع ، تمكين المرأة العاملة من تولي المناصب الادارية مقومات وتحديات ، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية ، مجلد 2، العدد 19، الجزائر، 2010، ص15
- المصدر نفسه
- حسن الشامي ، استطلاع رأي حول نظرة المجتمع لتولي المرأة المناصب القيادية ، الحوار المتمدن ، العدد 7222، 2022
- <https://www.bbc.com/arabic/vert-cap-55802804>
- <https://www.addustour.com/articles/68278>
- <https://www.hiamag.com/>
- <https://www.hindawi.org/books//2/75148407>
- <https://hyatok.com/%D%8A%7D%9>

**HATRED OF THE SUCCESSFUL, INTELLIGENT LEADERSHIP OF WOMEN IN THE
INSTITUTIONAL ASPECT BY MEN**
Psychosocial Axis

SARAB JABBAR KHORSHEED

Al-Mustansiriya Center for Arab and International Studies ,Al-Mustansiriya University-Iraq

ABSTRACT

Recently, we see that it is no longer strange for women to reach leadership positions in the various practical sectors, to find them one day as a manager or a direct official, and today they are ministers, ambassadors and employers, but despite the fact that women were able to prove their presence in the various fields that It was a monopoly on men in the past, but there are many employees who may not prefer that their direct boss be (a woman). On the other hand, some believe that women in leadership, of course, are more able than men to contain the course of work, and understand the needs of workers in a smoother and more effective way. Women, with their emotions, may not be present in men, and are able to touch the human needs of employees, calmly and without hast. There are completely incoherent justifications in some societies for not appointing women to leadership positions in the state or social leadership positions.

Of course we do not want here to repeat the truth. What we have in our hands, which is that women have been able to match men in many matters, including assuming leadership positions, and there are international experiences in which women have proven that they are no less experienced or able to manage in senior leadership positions in any field. He was. This is proven by women, perhaps in all global societies, especially those that have achieved great development in the field of technology and social and professional progress

KEYWORDS: leadership, women, successful, hate, men.