

قراءة سوسيولوجية للمرأة القائدة

أ. بن جدو خضرة فاطمة الزهرة

جامعة الجلظة

مفهوم القيادة:

إن مفهوم القيادة يرجعنا للفكر اليوناني واللاتيني كنقطة انطلاق لتحديد معنى القيادة لوجدنا أن كلمة القيادة منشقة من الفعل "يفعل" أو "يقوم بمهمة ما"، وذلك كما ذكر آرندت are ndet لأن الفعل اليوناني بمعنى يبدأ أو يقوم أو يحكم يتفق مع الفعل اللاتيني ومعناه يحرك أو يقود إلا أن العلاقة بين القائد والأتباع إلى وظيفتين متباينتين:

- وظيفة إعطاء الأوامر وهي من حق القائد.

- وظيفة تنفيذ الأوامر وهي واجبة على الأتباع.

ويلخص آرندت are Ndet إلى كملة قيادة كانت تنطوي على علاقة اعتمادية متبادلة بين من يبدأ بالفعل وبين من ينجزه (1).

والقيادة هي القدرة على حث وحفز الأفراد على إنجاز ما ترغب القيادة في تحقيقه، لهم من فرص إكتساب الخبرات (2). والقيادة بصورة عامة هي توجيه سلوك الأفراد وتنسيق جهودهم وموازنة دوافعهم ورغباتهم بغية الوصول بالجماعة إلى تحقيق أهداف المنطقة بكفاءة عالية، وهو ما يكون خلال انقياد العاملين عن رغبة وطواعية للرئيس بما يتمتع به الرئيس من إمكانات متميزة تؤهلانه للتأثير في أعضاء جماعته، والقيادة هي حصيلة ضرورية للتفاعلات النفسية الاجتماعية بين العاملين والقائد، تسودها الثقة المتبادلة بين الجانبين، حيث يظل التوجيه قائما على توفير الفرص المتكافئة للجميع وتكون الاستجابة نابعة عن قناعة جماعية بالفعل الذي تديره القيادة، كما أن لهذه التفاعلات دور كبيرا في مستوى التنظيم ونتاجيته، ويتجسد هذا الدور في التقاء وتكامل المصالح الرسمية والاجتماعية والفردية، مما يؤدي إلى كفاءة الأداء وزيادة الترابط الاجتماعي للتنظيم واشباع الحاجة الخاصة بكل فرد في المنظمة (3). ويمكن تصنيف القيادة إلى:

- قيادة رسمية: هي القيادة التي تمارس مهامها وفقا لمنهج التنظيم أي اللوائح والقوانين التي تنظم أعمال المنظمة، فالقائد الذي يمارس مهامه من هذا المنطلق تكون سلطاته ومسؤولياته محددة من قبل مركزه الوظيفي والقوانين واللوائح المعمول بها.

- قيادة غير رسمية: تلك القيادة التي يمارسها بعض الأفراد في التنظيم وفقا لقدراتهم ومواهبهم التنفيذية، إلا أن مواهبه القيادة وقوة شخصيته بين زملائه وقدرته على التصرف والحركة والمناقشة والإقناع تجعل منه قائدا ناجحا فهناك الكثير من النقبين من يملكون مواهب قيادية تشكل قوة ضاغطة على الإدارة في تلك المنظمات.

ومن وجهة نظر علم الاجتماع فإننا نجد أن القيادة هي ظاهرة اجتماعية توجد في كل موقف اجتماعي، وتؤثر في نشاط جماعة المنظمة التي تعمل على تحقيق هدف معين فوجود الجماعة يتطلب وجود من ينظم العلاقات بين أعضائها ويوجههم لأن الجماعة لا يمكن أن تعمل بدون توجيه (4) في الوظيفة مثلا في جمعية نجد أن التنفيذ عنصر مهم فيها يتطلب وجود قيادات تتوزع عليهم الأدوار، ويطورون الممارسة والقيادة بالتعليم والتدريب، لأهم المبادئ والأسس بحيث على القادة معرفة ما هو مطلوب منهم وتدريبهم على الأدوات والوسائل لإنجاز البرامج والخطط وإشرافهم على تنفيذ وتوجيه وسلوك

وجهد العاملين لتحقيق أهداف البرامج والخطط، أي أن القيادة ضرورية في كل المنظمات أيا كان القطاع الذي تمارسه وفي كل المجالات سواء الادارية كالتخطيط والتنظيم والرقابة والقادة في المنظمات الصناعية لا يولدون أي أن من القيادة ما يتم اكتسابه من خلال سنوات الممارسة لإنجاز الأهداف بمشاركة الأفراد العاملين في المنظمة⁽⁵⁾.

نماذج عن نساء قائدات :

- لويذة حنون:

ولدت في جيجل بتاريخ (7 ابريل 1954) في أحضان أسرة متواضعة ونالت شهادة البكالوريا سنة 1975 وتابعت دراستها الجامعية وهي موظفة بمطار عنابة.

تم اعتقالها في ديسمبر/ كانون الأول 1983 وتم محاكمتها أمام محكمة أمن الدولة بتهمة المساس بالمصالح العليا للدولة والانتماء لتنظيم سري، أفرج عنها في مايو 1984 دون صدور أي حكم وخلال حوادث أكتوبر 1988 أُلقت قوات الأمن الجزائرية القبض عليها ثم أفرجت عنها بعد ثلاثة أيام.

أعلنت حنون عام 1990 عن تأسيس حزب العمل وهو امتداد للحركة السرية اليسارية التي كانت تنشط في 1980، في سنة 2004 أصبحت أول سيدة تدخل المنافسة على كرسي الرئاسة في الجزائر والعالم العربي، فان السيدة لويذة حنون تعتبر مناضلة بارزة ذات توجه اشتراكي واضح وعلى درجة عالية من الجرأة والصراحة، وتعارض الحكومة مثلما تعارض التيارات الدينية، وأيضا هي ضد الخلط بين الدين والدولة أما على النطاق الخارجي فهي ضد الاستثمارات الأجنبية⁽⁶⁾.

تتكلم بجرأة زائدة، وتنطلق الكلمات من فمها كأنها طلقات مدفع رشاش وعندما تبدأ في الكلام لا تعرف أين تنتهي ومع ذلك فهي تحظى باحترام أنصارها وخصومها على السواء، المسلمون فقط هم الذين يهاجمونها ويتهمونها بأنها سافرة وليست متحجبة، وبأن المرأة مكاتها في البيت وليس في البرلمان ولا في النشاط النقابي حسب رأيهم.

وهي من النساء النقابيات البارزات في شركة الطيران الجزائرية.

بعد خروجها من السجن 1984م، زادت قيمتها وأضيف إلى مسارها النضالي الدفاع عن قضايا "تحرر المرأة"، والتحققت في العام نفسه بمنظمة المساواة أمام القانون بين الرجال والنساء التي كانت ترأسها خليدة مسعودي (تومي) القيادة السابقة في حزب التجمع من أجل الثقافة والديمقراطية والتي تولت وزارة الثقافة في الفترة ما بين (2002 - 2010) هاته الأخيرة التي استرجعت اسمها العائلي تومي بعد انضمامها للحكومة، ولم تكتف لويذة بالنشاط في جمعيات الدفاع عن حقوق المرأة بل طموحها واحتكاكها بالسياسيين دفعها سنة بعد ذلك إلى تنويع نشاطاتها والالتحاق سنة 1985م باللجنة المسيرة لرابطة حقوق الإنسان وكان كل ذلك النشاط في السرية ليس فقط من أجهزة الدولة ولكن أيضا عن العائلة التي كانت تجهل ما كانت تقوم به وتعد حنون أول امرأة جزائرية وعربية تدخل لسباق الرئاسة في أبريل 2009 و أصبحت من المنافسين الأوائل للمترشح المستقبل عبد العزيز بوتفليقة ورشحها حينها متبعون لأن تحتل المرتبة الثانية في نتائج السباق كما أعادت الترشح في كل الاستحقاقات الرئاسية التي تلت ذلك .

بنظير بوتو:

نجحت السيدة (بنظير بوتو) في انتخابات الأحزاب السياسية وعند توليها الحكم رأت أن من أهم واجباتها فور توليها المسؤولية إعادة الديمقراطية إلى باكستان بعد 11 عاما من الحكم العسكري الذي أدى إلى تكييل الحياة السياسية في بلادها. بل سعت بكل ما لديها من حكمة ومسؤولية من أجل أن تجعل بلدها الإسلامي "دولة باكستان" قوية ومتحررة وآمنة.

وكانت السيدة (بنظير بوتو) رئيسة وزراء أكبر دولة إسلامية، امرأة عصرية بالمعنى الصحيح تلقت تعليماتها في كل من إنجلترا وأمريكا بعدما فرغت من تعليمها الأساسي في باكستان وقد ولدت في 21 يوليو عام 1953 م . واستمرت خارج باكستان من أجل تحصيل العلم في الفترة من 1969 حتى عام 1973 وكان أغلبها في الولايات المتحدة أما في إنجلترا فقد التحقت بجامعة أكسفورد في الفترة من عام 1973 حتى عام 1977 وخلال هذه السنوات تحصلت على ليسانس في الحقوق والفلسفة والاقتصاد والعلوم السياسية، كما أنهت دورة خاصة في القانون الدولي والدبلوماسية من جامعة أكسفورد وكانت تعد نفسها للالتحاق بالسلك الدبلوماسي لولا ظروف اعتقال والدها واعدامه، وبرغم هذه العصرية التي اتسمت في حياتها وفي طريق تربيتها فإنها رضخت لرغبة أسرتها وتزوجت بطريقة تقليدية ثم عادت بعد فترة نفيها إلى أرض الوطن، لكن ما لبثت أن تعرضت لمحاولات اغتيال وكانت الثالثة منهم الصائبة توفيت اثرها⁽⁷⁾.

مارجريت هيلدا روبرتس:

ولدت مارجريت هيلدا روبرتس في 13 أكتوبر 1925 بالإنجلترا⁽⁸⁾ وكان والدها صاحب محل للبقالة، بينما كانت والدتها خياطة للسيدات وقد تربت تربية صارمة أما في المدرسة فكانت مارجريت طالبة متفوقة ورياضية ممتازة وفي عام 1943م حصلت على منحة لدراسة الكيمياء بجامعة أكسفورد وتخرجت فيها عام 1947م، وعملت بوظيفة كيميائي أبحاث خلال الفترة من 1947 إلى 1951م، كما بدأت تدرس القانون في أوقات فراغها، لتتزوج في عام 1951م بدينيس تاتشر الذي كان ضابطا سابقا في سلاح المدفعية الملكية، وأصبح فيما بعد من رجال الأعمال الناجحين، عينت بعد ذلك رئيسة لوزراء بريطانيا من سنة 1979 إلى 1990م، رئيسة وزراء المملكة المتحدة من عام 1979 إلى 1990، وبذلك كانت أول امرأة بريطانية تستلم هذا المنصب وأول بريطانية في القرن العشرين خدم هذه المدة الطويلة رئيسا للوزراء، تم اختيار تاتشر رئيسة لحزب المحافظين عام 1975 وأصبحت رئيسة للوزراء بعد أن هزم حزبا حزب العمال في الانتخابات العامة التي جرت عام 1979م بعد فوزها على حزب العمال في الانتخابات العامة شددت أول حكومة لتأثير (1979-1983) من سياستها النقدية وسمحت بارتفاع معدل البطالة وألغت الرقابة على الأسعار، وفي عام 1982م احتلت القوات الأرجنتينية جزر فوكلاند التي تخضع الإدارة البريطانية والواقعة في جنوب المحيط الأطلسي، وذلك بعد خلاف طويل بين بريطانيا والأرجنتين حول السيادة على هذه الجزر وتبعاً لذلك أرسلت تاتشر قواتها لاستفاداة تلك الجزر وقد استملت القيادة الأرجنتينية هناك في يونيو 1982م بعد اصابة الجنابيين بخسائر كبيرة وفي عام 1985

تخلى عمال المناجم في البلاد عن اضراب استمر عاما كاملا يعد أن رفضت تاتشر تعديل برامج مجلس الفحم الحجري القومي الخاصة باغلاق المناجم.

وكانت حكومة تاتشر حتى عام 1987 قد باعت للقطاع الخاص خطوط الطيران والاتصالات وصناعة النفط والغاز وبناء السفن فيما عرف بالخصخصة أو التخصيص وأدت هذه القوانين إلى التوجه نحو الاقتصاد الحر مما زاد من قوة تقلبات العمال بينما كانت أرباح الشركات في ازدياد مستمر، وفي ذلك العام أيضا ضمنت تاتشر الفوز في الانتخابات العامة وأصبحت بذلك أول قائد سياسي بريطاني يكسب ثلاثة انتخابات وطنية متتالية⁽⁹⁾.

وفي عام 1985 وقعت حكومة تاتشر معاهدة مع الصين تعهدت بموجبها الحكومة الصينية بالمحافظة على الاقتصاد الرأسمالي للمستعمرة البريطانية هونج كونج لمدة خمسين عاما بعد عودتها للسيادة الصينية عام 1997.

المرأة والقيادة

تعتبر المرأة نصف المجتمع، وهي مكتملة للمجتمع فأيا كان منصب المرأة أو موقعها فهي تأثير كبير على المجتمع بطريقة مباشرة أو غير مباشرة فلقد أثبتت المرأة على مر العصور أنها متفانية في عملها سواء البيتي أو المهني، وأنها تستطيع الوصول إلى مراتب قيادية، وعندما تمتطي المرأة صهوة القيادة فإن عليها أن تتحلى بعدة صفات تمكنها من الإمساك بزمام الأمور كما وعليها قيادة فريق بصورة جيدة، تطوير لشخصيتها وحل للمشاكل التي تصادفها إدارة وقتها بما يتلاءم وحياتها اليومية.

صفات القائدات الناجحات:

- القائدة الناجحة هي التي تهب نفسها لجهة عملها ومن ثم تعزيز جانب الولاء هذا في مرؤوسيتها، فهي التي:
- أ- تكون على دراية كاملة بعملها الوظيفي (10).
 - ب- تكون على اطلاع مستمر بالمستجدات والتطورات.
 - ج- تعرف مرؤوسيتها من حيث نقاط القوة والضعف وأهدافهم وطموحاتهم.
 - د- تشارك الآخرين للرؤية وتميز من الناحية الأخلاقية والإنجازية.
 - هـ- تعبر عن قوة وسلامة شخصيتها قولاً وعملاً (11).
- ومن خلال هذا الجدول يمكن إبراز صفات القائدة:

صفات المستمعة الجيدة	صفات المتحدثة الجيدة
منفعته على الآخرين، حازمة	تقر بالتحديات الموجودة
لطيفة، تعمل على حل الأمور الصعبة	تتجنب الأحكام السريعة
تتعامل مع الأمور ببساطة	القدرة على قول (لا)
ذات نظرة تفاؤلية	تتحمل المسؤولية
تثق بالآخرين، وتحل المشاكل	تفهم كيفية عمل النظام
تتحدث بصورة مباشرة	تشرح الأسباب، هادئة
تقر بالأخطاء	غير مرنة بل حازمة
توافق على ما هو صحيح	عالية الثقافة
متحمسة، سريعة البديهة	مثالية
تحب التحدي،	تثق عندما يكون الأمر صحيحاً

وهناك أسلوبان رئيسيان للقيادة وهما:

- القيادة الهادئة.
- القيادة الودية (12).

إلا أن معظم النساء يفضلن القيادة الهادئة هي موضحة في الجدول كما يلي :

الصفات	الأسلوب
مدير عام، يوجه كثيرا، مخاطر، منظم، صبور، هادئ، واثق بنفسه، يتحمل المسؤولية، نشيط، قوي، طموح.	المراقب.
متقن لعمله، كثيرا الأسئلة، يقظ الضمير، متحفظ، متغير، ناضج نظامي، دقيق، على مستوى عال، منظم ذاته، مرتب.	قائم على حل المشكلات وذو نظرية تحليلية.
مساند، يوافق كثيرا، مساعد، سهل الانقياد، صبور، متمهل، هادئ يأخذ الطرف الأقل مخاطرة، مخلص، يمكن معرفة رد فعله.	عضو فريق تقليدي.
محرك يتكلم كثيرا بحماس، مؤثر، متعاطف، كريم، ودود، حميم، اجتماعي، مثير، محب للتميز، يسحر، الألباب.	المحرك .

فالقائدة صاحبة الرؤية هي التي:

- 1- تؤثر في الآخرين.
- 2- ذات أخلاق عالية.
- 3- تنظر إلى المستقبل نظرة مشرقة.
- 4- تلتزم بالجودة والأمانة في العمل.
- 5- ديمقراطية تحب التحاور، مستمعة وتنصت بشكل فعال.
- 6- تلتزم بالقيم التي تدعم رؤيتها⁽¹³⁾.

و الملاحظ أن النساء غالبا ما تتجنب القيادة، ظنا منهن أن القيادة من الأمور المخيفة، لأنها تعرض نفسها للمخاطر، وهذا الأمر غير صحيح حيث أن القيادة هي تحقيق الإنجازات عن طريق العمل وتحقيق الأهداف المرجوة⁽¹⁴⁾. وهناك بعض الأساليب يجب أن تتبعها قائدة وهذا لتكون مغنويات الفريق المنظمة إليه مرتفعة وهي كالآتي:

- 1- الوفاء بالوعود التي وعدتها للفريق.
- 2- معاملة كافة الموظفين بالتساوي والعدل.
- 3- التصرف بإيجابية وتماسك حتى مع الشعور بالسلبية.
- 4 يجب أن تكون قائدة مثلا في تفعيل سياسات وإجراءات العمل.
- 5- التصرف بمهوء أثناء حفظ العمل، لأن ذلك يعكس الأفكار مع فريق العمل.
- 6- إتاحة الفرقة لمناقشة وتبادل الأفكار مع فريق العمل.
- 7- التأكد من المعلومات أنها مفهومة من قبل فريق العمل⁽¹⁵⁾.

المرأة قائدة و تحفيز فريق العمل :

عند تولي المرأة منصب قيادي يجب أن تحفز الفريق الذي ينضم إليها وهناك حوافز مادية وحوافر معنوية ومنها: الأمن المالي، الاحترام الشخصي، تحقيق الوعود، إمكانيات الترقيات، التشجيع على الإبداع، التميز، فرصة صناعة القرار والمشاركة فيه، حرية أداء الوظيفة، التطور والتدريب، الأمانة والعدل⁽¹⁶⁾.

المرأة قائدة وإدارة الوقت:

هناك وقت بالنسبة للقائدة فيجب أن تتبع أساليب منتظمة وهي:

1/- تحافظ على خطا ثابت.

2/- تتوقع ما لا يتوقع.

3/- تجيد مهارة التفاوض للوصول إلى نتائج.

4/- لا تضيع وقت الآخرين (17)

إن عملية التحكم في الوقت تبدأ مع عملية التخطيط، لأن كل عمل تقومين به لابد أن يقربك إلى أهدافك مع الأخذ بمبدأ الأولويات عند قضاء الأعمال عليك كقاعدة أن تستخدمى تقويما لكتابة خطوات العمل اليومية لتحقيق أهداف يومية، ثم اتخذى بعض التدابير لإدارة الوقت مثل تخصيص وقت للرد على المكالمات الهاتفية، أو المقابلات، أو مهام محددة.

وهناك وصايا لإدارة الوقت:

1- خططى الأنشطة في العمل أو الشخصية.

2- قومي بالتفاوض بصورة فعالة.

3- ضعي الأعمال حسب مبدأ الأولوية حتى تنفذ حسب الأهمية.

4- تعاملى مع المقاطعات بصورة فعالة.

5 أحيي ب (لا) للمهام غير المهم.

6- قللى من العادات غير الجيدة.

7- استخدمى التقييم لتسجيل أعمالك اليومية، وراجعها بصفة يومية.

8- نفذى الأعمال التي تناسب مسؤولياتك.

9- وازنى بين مسؤوليات العمل والحياة الخاصة (18).

المرأة وإدارة الاجتماعات:

1/- الاجتماعات الفعالة: هي الاجتماعات التي تحقق الأهداف التي أقيمت بسببها.

2/- رتبى الأمور قبل الاجتماع: اتصلى بالزملاء لتأييد بعض الأفكار والمقترحات قبل الاجتماع.

3/- خططى جدول أعمال الاجتماع: حددي البنود التي سوف تناقش ومقدار الوقت المخصص لها ووزعها قبل موعد الاجتماع بعدة أيام مع تحديد وقت بداية ونهاية الاجتماع (19).

4/- أعدى ما تحتاجينه للاجتماع: أعدى ما تحتاجينه خلال الاجتماع من خرائط وأرقام وتقارير وأجهزة عرض ومعدات، واختبريها للتأكد من صلاحيتها قبل موعد الاجتماع.

5/- قودى الاجتماع: كوني مسيطرة على مجريات الاجتماع، وأحضري قبل موعد الاجتماع والبدئي الاجتماع فوار في وقته اذا أراد أحد الزملاء أن يتأثر بالحديث فاقترحي اللقاء معه في وقت لاحق، المهم كوني يقظة خلال الاجتماع بحيث لا يخرج الاجتماع في هدفه الرئيسي، وأن ينتهي في الوقت المحدد.

فكونك فائدة لا يعني أن تفعل كل شيء بنفسك، يجب أن تتركى بعض الأعمال لمن حولك لأنك لا تطيعى القيام بكل شيء وثم فإنك تساهمين في تطورهم وتنمية روح المبادرة والالتزام لديهم، وبالتالي سوف تجرين وقتا لمتابعة الأعمال المهمة، والتي لاغنى عنها (20).

1- اختارى المشروع بعناية، وأعدى قائمة بالمهام التي يمكن تفويضها وهي تأخر وقتك ويمكن تفويض الآخرين بها.

2 قومي بإعداد الآخرين للتغيير، واعطاء العامل فرصة لكي يدرك أن مسؤولية كل مهمة قد تم اسنادها إلى زميل له، ثم شرح كيف تمت عملية التفويض⁽²¹⁾.

3- المتابعة مع إعطاء الفرصة كاملة للموظف المفوض لإدارة المهمة، وقدمي التوجيه والتدريب والنصح والمشورة إذا لزم الأمر وقدمي له الشكر والثناء وادعيه بشكل مباشر فهو يمتلك في أداء هذه المهمة.

المرأة القيادية وصناعة القرار

هناك بعض العمليات من صنع القرار قد تؤدي إلى المخاطرة، ومهما كان لديك من المعلومات فلا يمكن أن تضمني النتيجة، وهذه الخطوات تساعدك في تطوير مهارت صنع القرار لديك لتصبحي قائدة أكثر فاعلية وهي:

1- حددي خيارات قبل اتخاذ القرار.

2- ضعي بدائل من أعضاء القرية.

3- شجعي المناقشة حول الخيارات البديلة لدفع الموظفين إلى الابتكار.

4- قيمي الاختبار مقابل الموقف الراهن.

5- حددي من سوف يتحمل المسؤولية للقيام بالإجراءات بناء على القرار.

6- ضعي آليات للتغذية الراجعة لتقييم فعالية القرار.²²

7- اتخذ القرار وهي آخر خطوة.

* تطوير قوة الشخصية:

يجب على القائدة أن تثق بقدراتها وامكاناتها، وأن لديها القدرة على تحقيق أكثر ما توجد، إن القائدة الفاعلة هي التي تمنح القوة لمن حولها من الموظفين وتشجع على وضع الأهداف والتعبير عن أنفسهم بالصور الإيجابية، والأسلوب الأمثل في التخاطب ومن هذه العادات:

1- السلطة: السلطة ثقة داخلية = ثقة بمهاراتك وقد ارتك.

تبدو السلطة من داخل المرء من منطلق القدرة القيام بأمر ما ومنطلق النجاح أي السلطة عندما تؤكدين على حقوقك إلا أن بعض النساء يشعرن بالحرج عندما يتم الإعلان عن مواهبهن، ونقاط القوة لديهن وأنت كقائدة فاعلة يجب أن تثقي بمهاراتك وقد ارتك التي تمنحك السلطة والثقة الداخلية⁽²³⁾.

2- تأكيد الأمور والجزم بها:

وهي من المهارات الرئيسية للمرأة القائدة الفاعلة، والتي من خلالها تسيير أمورها بطريقة مستقيمة وحازمة، بشكل إيجابي من خلال اكتساب صفة الجزم في الأمور إن صفة الجزم يمكن أن تتعلمها مع مرور الوقت.

مما سبق يمكن القول أن هناك صفات ضرورية وحتمية من الواجب توفرها في المرأة القائدة لإدارة وتسيير أي مجموعة أو تنظيم ومن بين هذه الصفات والمميزات:

- قوة الشخصية .

- التحاور والتفاوض بصورة فعالة .

- التخطيط واعداد البرامج حسب الحاجة والأولوية.

- متابعة الأعمال والموظفين ومراقبتهم .

- التقويم المناسب للموظفين وتشجيعهم أو معاقبتهم.
- الاهتمام والالتزام بالمواعيد والوقت.

الهوامش

- ¹ نواف كنعان، القيادة الإدارية، دار الثقافة، عمان، 1999، ص14.
- ² عبد الرحمان محمد العيري، سيكولوجية الإدارة، الدار الجامعية، مصر، 1999، ص29
- ³ طارق عبد الحميد البدرى، أساسيات في علم إدارة القيادة، ط1، الفكر للطباعة، عمان، 2002، ص28، 29.
- ⁴ كنعان نواف، المرجع السابق، ص88.
- ⁵ علي محمد منصور، مبادئ الإدارة أسس ومفاهيم، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 1999، ص211.
- ⁶ حوار جريدة الشروق الجزائرية، العدد 39599، بتاريخ 2012/03/19.
- ⁷ حسين عبد الحميد أحمد رشوان، علم الاجتماع المرأة، بدون طبعة، المكتب الجامعي الحديث، 1998.
- ⁸ دائرة المعارف الإسلامية، حرف م، مجلد 05، دار الغرب الإسلامي، ص94.
- ⁹ دائرة المعارف الإسلامية، حرف م، مجلد 05، دار الغرب الإسلامي، ص98.
- ¹⁰ مارلين مانتج، سلسلة التطوير الإداري، بدون طبعة، دار المعرفة للتنمية البشرية، ص:05.
- ¹¹ مارلين مانتج، نفس المرجع السابق، ص15.
- ¹² حازية زعتر، اتجاهات معاصرة في الإدارة، مكتبة عين الشمس، القاهرة، طبعة الثالثة، 1999، ص341.
- ¹³ مارلين مانتج، نفس المرجع السابق، ص15.
- ¹⁴ حازية زعتر، مرجع سابق، ص342.
- ¹⁵ - مارلين مانتج، نفس المرجع السابق، ص: 25.
- ¹⁶ مارلين مانتج، نفس المرجع السابق، ص: 26.
- ¹⁷ أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية، دون سنة، ص198.
- ¹⁸ - مارلين مانتج، مرجع سابق، ص28، 29.
- ¹⁹ أحمد صقر عاشور، مرجع سابق، ص203.
- ²⁰ مارلين مانتج، مرجع سابق، ص40.
- ²¹ منشورات دار الفقي، إدارة التنمية البشرية للمرأة، 2009، ص14.
- ²² محمد عبد الرشيد، المرأة والمسؤولية الإدارية، طبعة أولى، دار الصباح، الكويت، 2010، ص119.
- ²³ محمد عبد الرشيد، نفس المرجع السابق، ص122.