



معلومات البحث

تاريخ الاستلام: 2023/07/08

تاريخ القبول: 19/12/2023

Printed ISSN: 2352-989X

Online ISSN: 2602-6856

القيادة النسوية والثقافة الذكورية: قراءة تحليلية في البعد العلائقي

Feminist leadership and masculine culture: an analytical reading in the relational dimension

شريفة طابتي¹ ، د. صبرينة ميلاط²

مخبر علم النفس والتربية وقضايا المجتمع LPEQS

¹ جامعة جيجل (الجزائر)، cherifa.tabti@univ-jjel.dz

² جامعة جيجل (الجزائر)، sabrinamilat@univ-jjel.dz

الملخص:

تهدف هذه الورقة البحثية إلى تسليط الضوء على موضوع القيادة النسوية والثقافة الذكورية من خلال البحث في دلالات هذين المفهومين، وإبراز طبيعة العلاقة التي تربطهما، وأهم التحديات التي تواجه العنصر النسوي في توليه للمناصب القيادية خاصة ما ارتبط بالحواجز الثقافية، إضافة إلى استعراض أهم مقومات نجاح المرأة في موقعها القيادي. **الكلمات المفتاحية:** القيادة، القيادة النسوية، الثقافة الذكورية، الحاجز، المناصب العليا.

ABSTRACT

This research paper aims to shed light on the issue of feminist leadership and masculine culture by examining the implications of these two concepts. Moreover, it highlights the nature of the relationship that binds them. In addition to that, it identifies the most important challenges facing the female component in assuming leadership positions, especially those related to cultural barriers, and reviewing the most important elements of women's success in its leadership position.

Keywords: leadership, women's leadership, masculine culture, barrier, senior positions.

1. مقدمة:

تعد المرأة نصف المجتمع؛ وإلى جانب اهتمامها بأسرتها أصبحت اليوم تقوم بأدوار عديدة ومتنوعة خاصة بعد انتقالها إلى ميدان العمل في ظل مختلف التحولات التي ميزت العصر الحالي، واندماجها في حلقة التنمية المجتمعية؛ فنجدها قد اقتحمت العديد من المجالات التعليمية والصحية والإدارية.. وغير ذلك، وحاولت في كل مرة أن تتبنى معيار الجدارة والاستحقاق وتثبت مقدرتها المهنية والوظيفية في جميع المجالات معتتلة بذلك مراتب سامية في السلم الوظيفي، كما بينت النماذج في الواقع احتلالها مراكز القوة التي كانت إلى وقت مضى حكرًا على العنصر الذكوري فحسب.

وعلى الرغم من نجاح المرأة في تحقيق خطوات كبيرة في مواقع السلطة وصنع القرار ظلت تواجه عدة عراقيل وتحديات قد تحول عن أدائها لمهامها المهنية على أكمل وجه، ضف إلى هذا فإن هنالك فئة أخرى من النساء اللواتي يملكن القدرات والمؤهلات العلمية والعملية ولكن تعترضهن حواجز عديدة نحو تبوء مناصب ريادية.

2. تحديد المفاهيم:

يعد تحديد المفاهيم خطوة مهمة في أي بحث علمي، ولا يمكن للباحث تجاوزها خاصة في الدراسات والأبحاث ذات الصلة بـ"العلوم الاجتماعية"، كونها الموجه لمسار الباحث ومن شأنها أن تحدد الإطار العام الذي يسير في فلكه، ومن هذا الجانب وبناء على التحليل المفهومي لموضوع الدراسة الحالية، تركزت أهم مفاهيم البحث حول:

- مفهوم القيادة النسوية:

تعر عن "أسلوب قيادي يتصف بمجموعة من الخصائص التي تشمل العمل التعاوني، بناء العلاقات، والعناية بالآخرين".

- وتعرّف "القيادة النسوية" أيضا بأنها "جملة القدرات والخصائص التي يتميز بها العنصر النسوي في أداء المهام القيادية مثل التحفيز، وتشجيع الاتصالات، والقدرة على الإصغاء". (الدليمي، 2016، صفحة 17).

من خلال التعريف الأول يتضح بأن القيادة النسائية هي أسلوب المرأة في العمل القيادي، والذي بدوره يتسم بمجموعة من الصفات كالتعاون داخل بيئة العمل. أي التشاركية بين المرأة الريادية ومرؤوسيتها في الشغل، وسيادة الجو الإنساني السلس بين القائدة والعاملين، ضف إلى هذا بناء شبكات العلاقات المهنية الرسمية منها وغير الرسمية.

أما التعريف الثاني فيؤشر على أن القيادة النسوية هي تواجد المرأة في مناصب قيادية عليا، مما يخول لها القدرة على اتخاذ القرارات وإصدار الأوامر، ونجدها في مختلف القطاعات (قطاع الخدمات، الأمن، القضاء، الصحة، التعليم...).

وكتعريف إجرائي لمفهوم "القيادة النسوية" فهي مجموعة الخصائص والصفات التي تتميز بها المرأة القائدة، والتي تتطور من خلال ممارستها للعمل القيادي واكتسابها الخبرة مع مرور الوقت، والتي من خلالها تستطيع التأثير في المرؤوسين عن طريق توجيههم إلى المسار الصحيح الذي يخدم المنظمة والعاملين، ويحقق الأهداف بكل كفاءة وفعالية.

- مفهوم الثقافة الذكورية:

تعرف بأنها "مجموعة من الممارسات التي تتبع من خلال هياكل العلاقات البنوية في المجتمع، والتي قد تتبع مسارات تاريخية مختلفة" (بورديو، 2009، صفحة 27).

- إن الثقافة الذكورية ما هي إلا جملة من السلوكيات والممارسات المتبعة تاريخياً؛ بمعنى أنها رواسب ثقافية كانت تمارس في عصور ماضية، وظلت موجودة إلى اليوم في مجتمعاتنا من خلال هياكل العلاقات المجتمعية، وقد فرضا نفسها في وقتنا الحالي لأن أفراد المجتمع ظلوا متمسكين بها بصفة لاإرادية، لأن فيها سلطة التفكير التقليدي القديم الذي يمكن الرجل من السيطرة على المرأة.

- لقد تناول "بيار بورديو" مفهوم "الثقافة الذكورية" في إطار مفهومي "الهابيتوس" *habitus* و"العنف الرمزي" *Symbolic violence*؛ فهو يرى أن الثقافة الذكورية عملية اجتماعية ذات بعد تاريخي، فهي تعلن عن نفسها من خلال الهابيتوس أي الممارسات اليومية بين الرجل والمرأة فضلاً عن التناقض في المنزل بين الرجل والمرأة. فالرجل أمام الموقد، في حين أن المرأة في حظيرة الماشية إلى غير ذلك من الممارسات التي تشكل عنفا رمزياً شرعياً بمرور الزمن. (بورديو، 2009، صفحة 27).

- إن "بيار بورديو" لخص مفهوم "الثقافة الذكورية" في السلوكيات والممارسات اليومية التي تكون بين الرجل والمرأة، فتمكن الرجل من السيطرة والسلطة على المرأة داخل المنزل ولد شيئاً يسمى "العنف الرمزي" والذي سرعان ما تحول إلى سلطة شرعية مطلقة عبر الزمن؛ أي أن عاداتنا وسلوكياتنا اليومية الروتينية مع مرور الزمن تصح عنفاً رمزياً شرعياً وقانوناً يجب الخضوع له؛ فسلطة الرجل اليوم على المرأة ما هي إلا رواسب ومكتسبات تاريخية ماضية ظلت بوادرها إلى يومنا هذا في مجتمعاتنا خصوصاً العربية منها.

وكتعريف إجرائي لمفهوم "الثقافة الذكورية" فهي عبارة عن ثقافة مكتسبة اجتماعياً وليست سلطة فطرية، تهدف إلى الإغلاء من شأن الجنس الذكوري، وترسيخ فكرة سلبية عن المرأة من خلال التنشئة الاجتماعية القائمة على التفرقة بين الجنسين وروسخ المرأة لسلطة الرجل. بمعنى آخر الاقتناع الكبير من طرف العديد من الرجال بفكرة أنهم قادرون على اتخاذ القرارات دون أن يكون للمرأة دخل في ذلك.

3. مدخل بصيغة إشكال

كانت المرأة ولا تزال شريكة الرجل ومكملة له في كل شيء، لأنها أساس بناء الأسرة وتكوينها، باعتبار الأسرة هي اللبنة الأولى لبناء المجتمعات والدول؛ فالمرأة جزء لا ينفصل عن المجتمع، كما أنها تعد المكون الرئيسي له بل تتعدى لتكون الأهم من بين مكوناته، ويعتبر أثرها بالغ الوضوح لأنها تسهم في بنائه وتطوره ونموه، ودعمت المجتمعات المتحضرة المرأة وأكدت على دورها الرئيسي والكبير في صنع القرار، وتحمل المناصب المهمة والعالية في الحياة الاجتماعية والثقافية، بل وحتى الاقتصادية والسياسية. فمع التطور الكبير الذي عرفته مجتمعاتنا أصبح عمل المرأة ضرورة اجتماعية واقتصادية

خاصة في عصر التقدم العلمي والتكنولوجي المتسارع والمتغير؛ ولعل أبرز هذه التغيرات ما تعلق بالبنية الاجتماعية، والذي يتجلى وبشكل واضح في تغير بنية الأدوار الملقاة على عاتق المرأة باعتبارها تمثل نصف المجتمع؛ فبعدما كانت المرأة عامة والزوجة خاصة ملزمة بالملكوث في بيتها وترعى شؤون أسرتها أصبحت تتواجد في معظم القطاعات الحيوية؛ فوجدتها في التعليم، والقضاء، والإدارة، والمؤسسات المختلفة الصناعية منها والخدمانية، ولم يعد من الغريب وصول المرأة إلى مناصب قيادية في القطاعات العملية المختلفة والمؤسسات والتنظيمات داخل المجتمع، فهي الاقتصادية، والسفيرة، والوزيرة، والمديرة...

ولما كانت القيادة هي فن المعاملة والتأثير في سلوكيات الأفراد وتوجيههم إلى تحقيق الأهداف التي سطروها مسبقا أثبتت العنصر النسوي أنه قادر على تولي القيادة والإبداع فيها خاصة وأنه برهن في العديد من المهام القيادية على أدائها بطريقة سلسة. وقد احتلت المرأة القيادية مكانة كبيرة في الكثير من المؤسسات وخاصة العمومية إذ يمكن أن تحتوي مجريات العمل وتتفهم حاجات العاملين، ويبرز من خلال اهتمامها بـ "العنصر البشري" على اعتباره أصبح يشكل متغيرا مهما في وصول المنظمات إلى مستوى تنافسي عالي.

ولكن وعلى الرغم من نزول المرأة إلى سوق العمل واحتلالها مكانة مهمة فيه، وتوليها مناصب عليا في كافة التنظيمات والمؤسسات بفضل المقومات التي تحوز عليها، والاجتهادات التي بذلتها في سبيل وصولها إلى ذلك لا تزال تعاني من الكثير من المعوقات والتحديات التي تحول دون تدرجها في السلم الوظيفي؛ فالعديد منهن لا يزلن يعانين التهميش والتفرقة ويشغلن وظائف تقع في مرتبة أدنى من كفاءتهن، وقد يتجلى هذا أيضا من خلال حظوظهن وفرصهن في الترقية والتقدم الوظيفي، وهذا راجع إلى العديد من العراقيل لعل أبرزها الصورة النمطية المتجذرة القائمة على التصور الخاطئ الذي مفاده أن العنصر النسوي تضيق طموحاته الوظيفية في بلوغ المراتب القيادية، ناهيك عن إلغاء الأدوار الإنتاجية الأخرى التي تقوم بها المرأة خارج نطاق الأسرة، وحصرت وظيفتها الأساسية في الوظيفة البيولوجية كما ترى هذا العديد من التيارات.

من هذا المنطلق، يتجلى دور الرواسب الثقافية المستمدة من الفكر التقليدي المجتمعي القديم في الوضع الذي يمكن ان توجد فيه المرأة اليوم، فأغلب المعوقات التي تواجهها في العصر الحالي وقد تحد من بلوغها المراكز السامية استمدت قوتها من النظام الأبوي أو "سلطة الأب" في تأييده للهيمنة الذكورية. ولعل أبرز مثال على هذا التصور الذهني المتوارث لدى اغلبية الأفراد في أن مصطلح "قيادة" مباشرة يرادفه نفوذ موقع تأثير يقابله "العنصر الرجالي" كأن القيادة خلقت لتكون للرجال فقط.

وهذا على حد قول "كارولين فرودمار واستور"، إن أول ما يتبادر إلى أذهاننا عندما نسمع مصطلح "قيادة" أو "قائد" نتصور أن الحديث يدور حول شخص أعلى من الآخرين أو يتقدمهم لأنه وفي غالب الأحيان فإن وسائل الإعلام تستخدم مصطلح "قادة" لتصوير رموز ذكورية، لهذا فقد جرت العادة على تكييفنا من الناحية التقليدية على التفكير في القادة على أنهم أفراد ويكونون من العنصر الرجالي لا غير. لهذا فإن الصورة النمطية بين الجنسين والأحكام

المسبقة لا تزال تؤثر على التطوير الوظيفي للمرأة، ونظرا لخصوصية التركيبة النفسية للمرأة فإن تبني هذه الصورة المختزلة لما تستطيع أن تقدمه قد يشكك في فعاليتها وقدرتها على القيادة. وعليه، تمحورت إشكالية الدراسة حول التساؤلات التالية:

التساؤل الرئيسي:

- ما هي القراءة التحليلية التي يمكن تقديمها لإبراز طبيعة العلاقة بين القيادة النسوية والثقافة الذكورية؟
وانبثقت عنه جملة من التساؤلات الفرعية وهي:

1- ما المقصود بالقيادة النسوية؟

2- ما المقصود بالثقافة الذكورية؟

3- ما هي أهم التحديات والعراقيل التي تواجه المرأة القيادية؟

4- كيف يتجلى دور المؤسسات الاجتماعية في تكريس الثقافة الذكورية؟

5- ما هي أهم مقومات نجاح المرأة في بلوغ مراتب قيادية ومراكز السلطة في اتخاذ القرار؟

تأسيسا على ما تقدم، ارتأت الباحثة معالجة موضوع "القيادة النسوية والثقافة الذكورية"، وتتجلى أهميته في هذه الورقة العلمية بالاستناد إلى الاهتمام الكبير للباحثين والمفكرين بالقيادة التي تكون المرأة طرفا فيها خاصة مع تنامي الحركات النسوية المطالبة بإضفاء المزيد من العدالة بين الجنسين ومنها الجزء المتعلق بمبدأ تكافؤ الفرص المهنية والارتقاء الوظيفي، وقد هدفت الدراسة إلى معالجة مفهومي القيادة النسوية والثقافة الذكورية من خلال محاولة تحديد طبيعة العلاقة بينهما انطلاقا من تحديد المعاني والدلالات التي يحملها كل مفهوم على حدى في البدء، ومن ثمة الوصول إلى إيجاد صلة الارتباط المحتملة، من خلال البحث في أبرز التحديات والإكراهات التي تواجه المرأة لبلوغ المراتب السامية على كافة الأصعدة خاصة ما تعلق بالعامل أو المؤشر الثقافي المتمثل في مستوى الهيمنة الذكورية، ناهيك عن الوقوف عند أهم المحطات التي يمكن أن يكون لها دخل في التأصيل لهذه الإكراهات وفي مقدمتها الأسرة، والمدرسة والوسائل الإعلامية، بالإضافة إلى إبراز أهم مقومات نجاح العنصر النسوي القيادي.

4. الإرهاصات التاريخية لقوة الثقافة الذكورية:

لقد أوضحت العديد من الدراسات الاجتماعية والمقارنة والمتعلقة بالمرأة والرجل في مختلف الثقافات بأن الثقافة هي التي تقرر الأوضاع الفعلية بين الجنسين.

ومن هذا المنطلق فإن سيادة الرجل وسيطرته، أو سيادة المرأة وسيطرتها أمور لا ترجع إلى الفروق البيولوجية فحسب، وإنما تحديد العلاقة بين الرجل والمرأة وخصوصية كل منهما قائم على أساس "سوسيوثقافي" وبشكل كبير؛ فالمعطى الثقافي يلعب دورا فعليا في تحديد العلاقات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية.

القافة ليست ببساطة تسير جنبا إلى جنب مع الحياة، كما أنها ليست فقط تراكمات، إنما هي بدائل في الحياة نستخدمها ونحولها من أجل تحقيق مركب جديد.

إن كل ثقافة تتطلب وجود جماعة، وامتلاك المجتمع لثقافة مشتركة يكسب أعضاء هذا المجتمع الشعور بالتماسك والوحدة، وتقدم لهم نمطا معيناً لنمو شخصيتهم، وتزودهم بعدد كبير من أنماط التكيف، مؤثرة من الولادة إلى أن تصبح أسلوباً للحياة وللمجتمع طابعاً يميزه عن باقي المجتمعات.

لقد بدأت المرحلة الاجتماعية لمفهوم الثقافة مع تعريف الأنثروبولوجي "تايلور" للثقافة التي عرفها بأنها ذلك الكل المركب الذي شمل العادات، العقائد، الأخلاق، العرف، وكل القدرات والعادات الأخرى التي يكتسبها الإنسان بوصفه عضواً في المجتمع. (عبد اللطيف، 2006، صفحة 8).

بمعنى أدق فإن "الرواسب الثقافية" هي استمرارية لبعض العادات والتقاليد كمخلفات من الماضي، وأهم ما يميزها حسب تايلور هو فقدانها لوظيفتها وفائدتها ومعناها، ومع ذلك تبقى لها سلطة التأثير لأنها وببساطة مستمدة من أطر "سوسيو ثقافية"، وهذه الأشكال اكتسبت دوامها عن طريق العادات والتراث؛ حيث يتمسك بها المجتمع دون إدراك ووعي منه. يتم ذلك بشكل تلقائي رغم اختلافات الظروف التي نشأت فيها عن الظروف الحالية، السبب الذي جعلها عقبة كبيرة في سبيل تحرير المرأة.

إن استمرار هذه الرواسب اليوم على الرغم من الاختلافات في الظروف التي نشأت فيها والظروف الحالية جعلها تعتبر "معوقات ثقافية"، فهي تمثل ألواناً من الثقافة غير المتطورة بل والجامدة أحياناً من فرط ثباتها في مجتمع ديناميكي متحرك، ومن بين هذه الرواسب الثقافية بشكل عام: العادات، والتقاليد، والقيم التي تنظر للمرأة على أنها تزويد للمجتمع بالأفراد، وإنما دورها في المجتمع يتحدد على أساس خصائصها البيولوجية، ويظهر الذكر من خلالها على هيئة رجل قوين أب، أخ، زوج.. مزود بالقدرة على تحصيل الرزق والخبرة والمعرفة، وهي خصائص قد تؤثر على سيطرة الرجل على المرأة، مما يعني أن تلك النظرة الراسخة المتجذرة لدى أفراد المجتمع حول دور المرأة ومكانتها الاجتماعية في مقابل أدوار الرجل ومركزه الاجتماعي قد انبثقت من رؤية ثقافية قديمة واستمرت بصفتها إرثاً عبر الأجيال، ووجدت المساحة من القبول لدى الرجل في المجتمعات التقليدية التي أولت لهذه النظرة المترسبة أهمية، فاعتمدوا عليها بشكل تلقائي دون إدراك للأثر الذي يمكن أن يحدثه تفضيل جنس الذكر عن الأنثى؛ إذ تفقد التنمية معناها الصحيح، وقد تقلل من وظيفة المرأة في نسق التغيرات التي يشهدها المجتمع الذي تنتمي إليه. (ميلاد، 2005، صفحة 195).

بناء عليه، تعد الموروثات والرواسب الثقافية اليوم من المسببات التي قد تحد من فعالية المرأة في المجتمع، رغم أحقيتها في تولي مراكز السلطة في مختلف مواقع اتخاذ القرار، وهو الأمر الذي من شأنه تعميق فكرة الصراع بين الجنسين خاصة في ظل تنامي الحركات التحررية والنظريات النسوية التي تنادي بضرورة تحرير المرأة وإعادة الاعتبار لها على كافة الأصعدة، وهو الأمر نفسه الذي قد يزيل صفة تكامل الأدوار بينهما في ظل أهمية كل طرف بالنسبة للآخر في إطار تبادلي يحقق التوازن المطلوب لمنظومة المجتمع الكلية.

5. الدراسات السابقة التي أظهرت بعض العراقيل التي تواجه المرأة القيادية وركزت على العامل الثقافي:

انطلاقاً مما سبق، ومن خلال محاولة تحليل الحواجز ذات البعد الثقافي وتأثيرها على مستوى تواجد المرأة في مراكز القيادة، سمح هذا الأمر بالوقوف على بعض الدراسات السابقة التي تقاطعت مع الدراسة الحالية، ومكنت من تقديم رؤية تحليلية حول مكان تأثير ودرجة قوة العامل الثقافي في تولي المرأة لمواقع القيادة والسلطة، ويمكن استعراضها إجمالاً كما يلي:

- دراسة الغامدي (2015): بحثت هذه الدراسة عن معوقات وصول المرأة إلى المواقع القيادية في القطاع العام في السعودية باستخدام بعينة مكونة من (111) موظفة، وقد توصلت إلى عدة نتائج أهمها:

- للمعوقات الثقافية دور كبير ومهم في منع وصول المرأة إلى المناصب القيادية، حيث أكدت أغلب المبحوثات على عدم تلقيهن الدعم سواء من الآباء أو الأزواج.

- للمعوقات الشخصية الأثر الأكبر في تعطيل وصول المرأة إلى المناصب القيادية، من خلال محدودية طموح المرأة وضعفه في رغبتها لبلوغ هذه المراتب. (فوز، 2015، صفحة 160).

وهذا راجع إلى التحيز، وإلى الضغوطات التي تحدث لها ابتداء من الأسرة وصولاً إلى المجتمع؛ هذا الأخير الذي يمكن أن يكون سبباً في فقدانها للثقة بنفسها، وجسد لها فكرة عدم القدرة على تبوء المناصب العليا مع أنها خلال السنوات الأخيرة استطاعت أن تمتلك كل المقومات التي تجعل منها عنصراً محورياً هي الأخرى في عملية التنمية.

إن دراسة "الغامدي" قد أجابت عن الكثير من التساؤلات من بينها ما المانع الذي يقف حياًل عدم وصول النساء إلى مراكز السلطة؟ وكشفت بأن النظام الأبوي لا يزال متجذراً إلى يومنا هذا بالرغم من التقدم التكنولوجي ومختلف التغيرات الحاصلة في العالم؛ فعدم مساندة الأب أو الزوج لفكرة أن تتولى المرأة العاملة المناصب القيادية بنسبة ما من شأنه أن يكون دليلاً على تفوق مؤسسة الأسرة على غيرها من المؤسسات الاجتماعية في تأييدها لنظام الهيمنة الذكورية؛ وعلى الرغم من محاولات التخفي بأشكال أخرى لكن بوادرها وجذورها لا تزال تسيطر على عقول الكثيرين لحد اليوم.

- دراسة الحسين (2011): بحثت هذه الدراسة عن أهم المعوقات التي تقف أمام تبوأ المرأة الأردنية المواقع القيادية باستخدام عينة مكونة من (27) امرأة قيادية، وأظهرت النتائج أن المرأة القيادية في وزارة التربية والتعليم تواجه بعض المعوقات للوصول إلى المراكز القيادية، أهمها:

- الصورة النمطية السلبية للمرأة في ذهنية الرجل التي تشكلت انطلاقاً من العادات والتقاليد السائدة في العصور القديمة.

- محدودية طموحها وثقتها بنفسها وقدراتها وعدم استمراريتها في العمل والناجم عن المحسوبية والعشائرية الواسعة. (الحسين، 2011، صفحة 413).

إنها دراسة أخرى تحيل إلى التأكيد على أن للعامل الثقافي دور في عدم تولي المرأة للمناصب العليا؛ فترسيخ فكرة سلبية عن طريق التنشئة الاجتماعية المتوارثة يمكن أن يسهم في إخراج أجيال تنظر إلى عدم استقلالية المرأة في اتخاذ القرار دون العودة إلى الرجل؛ دون أن نغفل تأثير هذه النظرة على الشخصية الذاتية لها وانعكاسها من حيث المستوى السليبي بدءاً بالأسرة التي هي النواة الأولى وصولاً إلى المجتمع في إطاره الكلي.

- دراسة الغانم (2008): تبحث هي الأخرى عن أهم العراقيل التي تواجه المرأة في بلوغ المراتب القيادية في المجتمع القطري، وشملت عينة مكونة من (150) شخصاً يمثلون مختلف شرائح المجتمع، وقد كشفت نتائج الدراسة عن تبني العينة لموقف المعارض إلى حد كبير للأدوار القيادية للنساء، وهذا لأن المجتمع لديه صورة جاهزة وقالب محدد لمواصفات ونموذج المرأة في المخيال، واتضح أيضاً أن أغلبية أفراد العينة فضلوا أن يكون رئيسهم من العنصر الذكوري مبررين رأيهم هذا بعدم قدرة المرأة على مسايرة هذه المناصب، وأن تكون في موضع قوة ومركز سلطة وصنع القرارات، وأن ما يتلاءم معها بصفة كبيرة وملحة هو المكوث بالمنزل، ومزاولة الأنشطة فيه وبهذا تكون في مكانها الطبيعي. (الغانم، 2008، صفحة 16).

تقر دراسة "الغانم" أيضاً بأن الحاجز الثقافي يقف أمام المرأة لوصولها إلى مراكز القوة، هذا ما أتت به نتائج الدراسة التي اعتمدت على عينة من أطراف المجتمع في قطر؛ فللموروثات ذات البعد الثقافي دور في تحديد رأي العنصر الذكوري؛ إذ لم يتقبل أفراد العينة فكرة أن تكون المرأة رئيسهم في العمل، تعطيهم الأوامر والقرارات، بل فضلوا أن يكون عنصراً رجالياً منهم.

- دراسة الكعبي (2019): هدفت الدراسة إلى الوقوف على المعوقات والصعوبات التي تواجه النساء في الوصول إلى المواقع القيادية في جامعة بغداد ومن وجهة نظرهن، وتكونت عينة الدراسة من (144) عضو هيئة تدريس، وقد أظهرت النتائج أن الصعوبات تزداد حدتها كلما تعلق الأمر بالجانب التنظيمي، وهذا راجع لاعتقاد المرؤوسين أن المرأة القيادية أقل قدرة على اتخاذ القرارات الصائبة، ضف إلى هذا النظرة القاصرة التي تتعرض لها النساء داخل بيئة العمل من العنصر الرجالي، هذا الأخير الذي يعتبر متشعباً بالرواسب الثقافية التي تحد من مكانة المرأة في ميدان الشغل، مما يجعل العنصر النسوي يتخذ قرارات غير صائبة وعشوائية (الكعبي، 2019، صفحة 62).

في هذه الدراسة تم التأكيد على العامل التنظيمي كنوع من الحواجز التي تخلق للعنصر النسوي جواً من المشاكل في بيئة العمل؛ فإذا كان المرؤوس أو العامل يرى عدم مقدرة رئيسه في العمل على اتخاذ القرارات الصائبة والخادمة للمؤسسة وللأهداف الموضوعية سابقاً فهذا الأمر من شأنه أن يخلق جواً من عدم الثقة والتشويش، وبالتالي عدم تحقيق الأهداف العامة والخاصة التي كان يجب أن تحقق بكفاءة وفعالية كبيرة.

اتفقت نتائج الدراسات التي تم استعراضها آنفاً حول أهم التحديات التي تقف أمام بروز المرأة في المواقع القيادية خاصة في المناصب الوظيفية العليا، وتمحورت في الجمل حول التحديات الشخصية والتي لها صلة بمستوى الطموح الشخصي والوظيفي للمرأة في مجال مهنتها؛ فهناك من العاملات من تكثفي بمسار وظيفي ضيق في خط واحد دون

أن تتخلله تبصرات مستقبلية بالمناصب القيادية التي يمكن ان ترتقي إليها، ومنها ما هو مرتبط بالتحديات المجتمعية وتمثل اساسا في المعتقدات المترسبة حول قدرة المرأة وكفاءتها، فبقاؤها رهين نظرة المجتمع الكلاسيكي من شأنه أن يحد من نموها الوظيفي.

6. التحديات التي تواجه المرأة في تولي المناصب القيادية: محاولة للتقصي:

تم تصنيفها إلى أربع تصنيفات في العديد من المراجع كما يلي:

- التحديات التنظيمية:

يقصد بها كل ما هو متعلق بالمؤسسة، والتي قد تكون سببا في إعاقة القيادة الإدارية النسوية عن أداء الدور المنوط بها على أكمل وجه.

- تشير الكثير من الدراسات الاجتماعية إلى أهم الحواجز التي تقف في طريق المرأة العاملة وتعرقل مسيرة نجاحها إلى أن المرأة في مختلف مجالات العمل تشتغل تحت مظلة الرجل وهذا من شأنه أن يؤثر بالسلب على مستوى الأداء دون نسيان أن تدخل الرجل في القطاع النسائي يمس بجرية اتخاذ القرارات الصائبة، ضف إلى هذا قلة الصلاحيات الممنوحة للكوادر النسوية تعطل قدرتها على أداء العل بشكل جيد وخاصة ما تعلق بالمناصب القيادية.

إضافة إلى أن عدم المشاركة بالرأي قبل إصدار القرارات التي تخص القطاعات النسائية والمركزية الشديدة من قبل الرجل تجعل هذه القيادات في وضع مقيد لا يمكنها من أداء وإنجاز أعمالها بالصورة المطلوبة (بني عودة ، 2002، صفحة 25).

- ومن هذا المنطلق فإن جملة التحديات التنظيمية اي الارتباط التام بكل ما يجري بالبيئة المهنية التنظيمية هذه الأخيرة تعيق سير العمل وتحقيق الأهداف بالكفاءة المتوقعة.

- التحديات أو العراقيل الذاتية (الشخصية):

وهي مجموعة العوامل المرتبطة بشخصية القيادات الإدارية النسائية وخصائصها الذاتية، وظروفها الخاصة والتي قد تعيق ممارستها لدورها القيادي، ومنها:

ضعف الثقة بالنفس والتخوف من تحمل المسؤولية وصعوبة الموازنة بين المسؤوليات المهنية والالتزامات الأسرية، والشعور بالعزلة في المنصب القيادي، إضافة إلى العوامل الصحية والجسدية، والشعور بالضغط النفسي والتوتر.

وفي الكثير من الدراسات الاجتماعية والنفسية توصلت إلى أن المرأة تخضع لتنشئة اجتماعية وتربوية وضغوط قد تضعف تكوين القيم والاتجاهات المناسبة للعمل الإداري، ولا تساعد على بناء الثقة بالنفس لديها مما يحد من كفاءة بعض النساء في المواقع القيادية وعدم ممارسة المهام بالشكل المطلوب منها، وبالتالي تضعف أهداف المنظمة (الدخيل، 2016، صفحة 30).

من خلال كل هذا نستطيع القول أن الأعمال القيادية تتطلب من المرأة اليومي إلى ميدان الشغل، والسهر على كل ما يخص الأعمال الموكلة إلى الرؤوسين، وإصدار القرارات والأوامر المتعلقة بالعمل، هذا الأمر الذي يعد عائقا

أمامها لكي توفق بين أسرتها والتزاماتها، ودورها بصفتها امرأة قيادية في مجال معين مما يسبب لها الخوف والضغط النفسي والتوتر.

كما أن ضعف الرغبة لدى المرأة العاملة في اكتساب المهارات القيادية، وتدني رغبتها في تولي منصب قيادي يعود بالأساس إلى الشعور المتوارث عندها بالضعف والتقيد المجتمعي الكابت لقدراتها، زد على هذا فإن النظرة الذكورية لها تأثير على المرأة ومستقبلها، والحد من مساهمتها في التنمية؛ فشعورها بعدم صلاحيتها لهكذا أدوار في المجتمع هو شيء خارج عن نطاقها لأن له ارتباط وثيق بمختلف الموروثات الثقافية عبر العصور وهذا ما يسمى بـ "التقيد المجتمعي". إن التحدي الشخصي أو الذاتي الذي يقف عائقاً أمام المرأة في توليها مناصب عليا ما هو إلا تجسيد لصورة النمطية بين الجنسين، هذه الأخيرة التي شكلت علاقة غير متكافئة بين الرجال والنساء من خلال إنشاء مناصب رفيعة المستوى للرجل دون المرأة، وبسبب التنشئة الاجتماعية وطريقة التربية الخاطئة للأنتى داخل الأسرة وزرع في رأسها فكرة أنها لا تمتلك القدرات الكافية فتهتز ثقتها بنفسها، وتشعر بالنقص الدائم هذا الشيء الذي من شأنه أن يؤثر بالسلب على مسيرتها الوظيفية بأنها غير مؤهلة لتولي مناصب قيادية على الرغم من جدارتها، فإما أن تقوم برفض هذه المناصب أو تزاوم عملها بشيء من القلق والتوتر، هذا الأمر بطبيعة الحال سوف يؤثر على سيرورة العمل.

– التحديات الثقافية والاجتماعية:

هي مجموعة من العراقيل والتحديات المتكونة من القيم والطقوس والعلامات والأفكار والمعتقدات والأخلاق التي تنتقل من جيل إلى آخر، أي أنها جملة من العراقيل البيئية السائدة ومصدرها الأسرة والمجتمع، والتي تؤثر سلباً على كفاءة القيادة الإدارية النسوية في ممارستها لدورها القيادي، وهناك العديد من الدراسات أقرت بأنه على الرغم من تطور الدور القيادي للمرأة في المجتمع إلا أن هناك نظرة تقليدية وممارسات مجتمعية تحول بين المرأة والتقدم أو التدرج الوظيفي، ومنها ارتباط الكفاءة الإدارية بالرجل والتشكيك في كفاءة المرأة (أبو خضير، 2012، صفحة 124).

– توجد اتجاهات سلبية حيال تولي المرأة المناصب القيادية، والتي تعتقد أنها تتطلب صفات لا تمتلكها كالحزم، والالتزام، والدافعية، وهذا التصور أسست له ودعمته العديد من المؤسسات الاجتماعية انطلاقاً من الأسرة التي تحمل دورها في ترسيخ "الثقافة الذكورية"، وصولاً إلى المدرسة، والإعلام، وغيرها من المؤسسات التي تبني فكرة أن المكان المناسب للمرأة هو البيت للقيام بواجباتها المنزلية، وأن من يصلح للأعمال الخارجية هو العنصر الرجالي، لأنه برأيهم أن المجال الخارجي يتطلب القسوة والحزم، وهذا ما لا يتوفر عليه العنصر النسوي، فكيف بإمكانهن بلوغ مراكز القوة في مختلف المجالات، واتخاذ القرارات الصائبة لتحقيق الأهداف المرجوة بكل فعالية.

– إن الصورة النمطية بين الجنسين والأحكام المسبقة التي لا تزال تؤثر على التطوير الوظيفي للمرأة على الرغم من أن الفروق الموجودة بينهما في سلوكياتهم هي نتيجة الأدوار التي فرضها عليهم المجتمع، ومن هذه الصفات النمطية للمرأة هو الحس العاطفي، حيث تبني هذه الصفة وجهة نظر تشكك في فعالية قيادة المرأة.

- إن الصفات التي ترتبط عادة بالقيادة الناجحين كثيرا ما ترتبط بالصفات النمطية للذكور كالثقة وتحمل المسؤولية، وعندما تحاول القيادات النسائية العمل خارج الصورة النمطية للأنثى فإنها تواجه نقص الدعم وردود الفعل السلبية. إن فكرة المجتمع المتأصلة أن المرأة يجب أن تكون ربة منزل ودورها الأساسي هي أن تكون مسؤولة عن أسرة، وأنها لا تستطيع مجابهة الرجال في مجال الأعمال، بالإضافة إلى اختلاف توقعات الأداء بين الجنسين؛ فالقائد يأتي بصورة رجل فقط في الأذهان وليس من المقبول اجتماعيا أن المرأة من الممكن أن تكون بنفس كفاءة الرجل وغير ذلك من الحواجز.

- تحديات نقص التمكين:

تعتبر جملة من المعوقات التي تؤثر في قدرة القيادة النسائية داخل المؤسسة على التأثير واتخاذ القرارات وتحقيق أهداف المنظمة، والناجمة عن نقص في أدوات واساليب التمكين للقيادات، والتي تشمل التمكين من خلال المعرفة، ومن خلال منح الصلاحيات الكافية، وتوفير المعلومات الضرورية، ومن خلال التقييم والتطوير الذاتي للقيادات، والمكافأة والتشجيع، وتعميق القيادات من خلال مشاركتها في تحديد الأهداف ورسم السياسات (الدخيل، 2016، صفحة 8).

- إن عدم التمكين يمكن أن يكون تحديا آخر يواجه القيادات النسائية، ويتجلى من خلال عدم قدرتهن على التأثير في عملية صنع القرار وتحقيق أهداف المنظمة، وهذا لعدم توفر الأدوات والوسائل الخاصة بالتمكين، والذي لا يمكن أن يتحقق إلا عن طريق الوصول إلى المعرفة، ضف إلى هذا منح السلطة الكافية والوصول إلى المعلومة، دون أن تغفل أهمية التنمية الذاتية، التحفيز والتشجيع والمشاركة في تحديد الأهداف، وبالتالي فإن أي نقص في الجوانب السابقة سيؤدي إلى عدم التمكين وبالتالي قيادة غير فعالة؛ فالتمكين يعزز الانتماء والالتساب إلى المؤسسة، ويترك تأثيرا إيجابيا على نفسية الأفراد، ويعزز لديهم مشاعر التقدير والولاء.

7. دور بعض المؤسسات الاجتماعية في ترسيخ الثقافة الذكورية:

من المعروف بأن المؤسسات الاجتماعية لها دور فعال في إشباع احتياجات الإنسان نفسية كانت أو اجتماعية، أو ثقافية.. وغير ذلك، والتي تعمل على بناء وتقويم سلوكياته وتصرفاته في جميع ميادين الحياة. إن كل مؤسسة من هذه المؤسسات الاجتماعية تحاول ترسيخ ثقافة معينة، وهنا لا تقتصر على الأسرة فقط كأهم مؤسسة بل كذلك المدرسة، الإعلام.. إلخ (زايد، 2006، صفحة 26).

- المدرسة:

من المعلوم أن البرامج المدرسية تحمل طابع المجتمع الذي نشأت فيه، وتعبر عن مصالحه واتجاهاته الثقافية وتعمل على تحقيق أهدافه وتنميتها؛ فعلى الرغم من الأهمية الكبرى التي يتمتع بها التعليم والمدرسة على عدة أصعدة نجد أنه للمدرسة دور كبير في دعم وترسيخ الثقافة الذكورية الراضية لعمل المرأة، وأن تكون في يوم ما قائدة في مؤسسة تعليمية كانت أو صحية لاعتبار أن الشاب هو الوحيد القادر على تولي هكذا مناصب، وهذا طبعا ناتج عن رواسب ثقافية

خلفتها الثقافات البدائية، وتظهر على أنها محتفية لكنها لحد اليوم لازالت موجودة في مجتمعاتنا الحالية، وتفرض سيطرتها على فكر الأفراد (رشوان، 2010، صفحة 19).

وتظهر تجليات هذه الفكرة واضحة في أبسط الأمور مضمون المقررات الدراسية التي تربط الأب بالسوق والعمل، وربط الأم بالمنزل والمطبخ والتنظيف. إن هذه الفكرة من شأنها أن تغرس في ذهن التلميذ أنه ليس من داع لوجود زميلاته معه في القسم، ومشاركته للعملية التعليمية، وضرورة وجودهن في المنزل للمساعدة في الأعمال المنزلية لأنه هو من سيعمل مستقبلا ويحصل على الوظيفة.

إن فكرة الأب في السوق أو العمل، والأم في المطبخ هي بداية لتكريس الفكر الذكوري المهيمن، واعتبار أن الأنثى وجدت للأعمال المنزلية، وتربية الأطفال مستقبلا وأنها غير قادرة على تحمل أعباء الشغل الخارجي، وأن أدوارها لا تخرج عن أسوار البيت، لهذا سبق القول أن المقررات الدراسية هي حجم مصغر عن طابع ورؤى مجتمعية تعبر عن مصالح واتجاهات ثقافية ورواسب مهيمنة.

8. دور الإعلام في ترسيخ الثقافة الذكورية:

تعد المؤسسة الإعلامية كذلك من أهم المؤيدين لمبدأ "الثقافة الذكورية"؛ فعلى الرغم من أن المرأة استطاعت وبفضل مختلف الجهود التي بذلتها إلى اعتلاء مناصب عليا في مؤسسات عدة إلا أنه ومن الملاحظ بأن الصورة النمطية التي حاصرت المرأة لا تزال مهيمنة على الوضع الحالي؛ فأغلب البرامج والنشاطات التي تذاق عبر الإعلام تمجد "العنصر الرجالي القيادي"، على الرغم من أن "العنصر النسوي" في مختلف مراكز القوة التي امتلكها وهو اليوم يقودها، فحسب العديد من الدراسات الاجتماعية المقارنة فإن العديد من مشاريع المرأة أنجح من مشاريع الرجل، لكن أن يتم تسليط الضوء عليها في البرامج الإعلامية فهو أمر صعب في مجتمعات متشعبة بالرواسب الثقافية الطاغية بالفكر الذكوري والممجدة له، ولأعماله التي يقوم بها (بورديو، 2009، صفحة 29).

لهذا فإن للإعلام إسهامه كغيره من المؤسسات الاجتماعية التي تحمل عبء تنمية صورة المرأة لدى الرأي العام، وتظهر الهيمنة الذكورية في مجتمعاتنا حتى وإن كانت بأشكال متخفية يمارسها أفراد المجتمع بشيء من اللاوعي لأنها متغلغلة منذ القدم.

ولقد أكدت "كارولين فرودمار واستور" على أن لوسائل الإعلام دور كبير في ترسيخ الثقافة الذكورية، كيف ذلك؟ عن طريق ما يتبادر إلى أذهاننا عندما نسمع مصطلحات مثل "قيادة" أو "قائد" فنتصور مباشرة أن الحديث يدور حول شخص أعلى مرتبة من الآخرين ويتقدمهم، فوسائل الإعلام تستخدم مصطلح "قادة" لتصوير رموز ذكورية مؤثرة، ومن هذه النقطة يظهر لنا أنه قد تم تكييفنا من الناحية التقليدية للتفكير في القادة على أنهم أفراد من جنس الرجال، يحتلون موقع النفوذ والتأثير، لهذا قد تم تكريس لمبدأ نمطية الصورة للجنسين والأحكام المسبقة التي لا تزال تخلق المشاكل للعنصر النسوي داخل محيط الشغل إن كان مسؤولا أو موظفا عاديا تمنعهم من الوصول إلى المناصب العليا،

وغرس الفكرة المجتمعية المتأصلة على أن المرأة يجب أن تكون ربة بيت ودورها لا يخرج عن كونها مسؤولة عن اسرتها لا غير، والتقليل من أدوارها الإنتاجية الأخرى الخارجة عن نطاق الأسرة.

9. دور الأسرة كنظام مؤيد للثقافة الذكورية:

تتفوق الأسرة على جميع وسائل ومؤسسات البيئة الاجتماعية الأخرى في تأييدها وتكريسها لمبدأ "الثقافة الذكورية"؛ فهي تلقن الطفل منذ ولادته وتكسبه العادات والتقاليد والمعتقدات الذكورية بشيء من الصرامة والقسوة خاصة في المراحل الأولى، وتتقيد بالضغط والضوابط الصارمة، فقد أشارت مدرسة التحليل النفسي إلى أن شخصية الطفل خلال خمس سنوات الأولى من عمره (مجبري و العقاب، 2017، صفحة 136).

إن ترسيخ الأسرة للطفل فكرة أنه الأفضل داخل المنزل والأشياء المميزة تكون له، على حساب أخواته البنات، وبأن له الحق عندما يكبر أن يعمل خارج المنزل ويعتلي أعلى المناصب وينجح وتكون له طموحات كبيرة في حياته من شأنه أن يؤثر في شخصيته في عدم تقبل أن تكون الأنثى يوما ما هي المسؤولة عنه وعن قيادته في المؤسسة التي يشتغل بها.

انطلاقا مما سبق، فإن للأسرة دورا في تشكيل اتجاهات الأفراد وآرائهم المختلفة، فعلى الرغم من مختلف التطورات والتغيرات التي طرأت على الأسرة وما يحيط بها إلا أنها تبقى صورة مصغرة عن المجتمع حيث تحمل نفس خصوصياته، ولها دور في الحفاظ على الاستمرار والالتزام الثقافي للفرد بمجتمعه، وهذا راجع إلى التنشئة الأسرية التي يتلقاها الأفراد والتي تندخل في بنية شخصيتهم، فلا وجود لتفكير الفرد بمعزل عن المورثات والترسبات السابقة، والمخلفات التي تؤثر على حياتهم الحاضرة والمستقبلية. ولهذا فالأسرة من المؤسسات التي من شأنها أن ترسخ الهيمنة الذكورية لأنها اللبنة الأساسية التي انطلاقا منها تتحدد أفكار وشخصيات الأفراد مستقبلا؛ فسيطرة النظام الأبوي والفكر التقليدي الرجعي على الأسر من شأنه أن ينتج أفرادا ذوو قناعات ذكورية متسلطة ومهيمنة لا تتقبل العنصر الأنثوي قائدا لها في أي مجال لأن الأسرة قد أدت دورها على أكمل وجه وأنشأت أجيالا متشعبة بالثقافات والعادات القديمة الراسخة عبر العصور.

10. مقومات نجاح المرأة القيادية في المجتمع:

يتطلب نجاح المرأة في مهامها القيادية عدة مقومات وركائز، لعل أبرزها يتمثل في:

- تنمية المهارات القيادية:

إن أهمية تنمية المهارات بالنسبة للمرأة يعكس بوضوح زيادة قدرتها على التنافس في ظل متغيرات بيئية جديدة، وبصفة عامة يمكن تحديد ثلاث مجالات أساسية من المفترض أن تحظى باهتمام المرأة القائدة نظرا لتأثيرها المباشر على نجاحها كقائدة إدارية خلال الفترات القادمة، وتتضمن هذه المجالات مواجهة التيار الفكري التقليدي هذا الأخير الذي يمثل العوامل الثقافية التي تشكل في قدرات المرأة القيادية وامتلاكها لمتطلبات القيادة الفعالة، والمتضمنة اكتساب

المهارات. حيث أنه قد تعددت المجالات التي يمكن أن تعمل المرأة القائدة على تنميتها من خلال تحمل مسؤوليتها كقائدة، ومن أهم تلك المجالات مساعدة المرؤوسين على تحقيق النجاح، وتطوير طرق العمل، والتأثير الإيجابي على المرؤوسين.

- تنمية المسار الوظيفي:

لم يعد النجاح الوظيفي للمرأة القائدة يقاس بمقدار الراتب الوظيفي الذي تحصل عليه، أو المستوى الإداري الذي تشغله؛ فالنجاح الوظيفي الحقيقي هو قدرتها على مواجهة التحديات ومتطلبات العمل، وتحمل المزيد من المسؤوليات، والحصول على المزيد من الصلاحيات؛ حيث أصبح إلزاميا على المرأة اليوم أن تنمي مسارها الوظيفي لضمان الاستقرار والنجاح في عالم متغير، وعالم يحارب المرأة ونجاحاتها لا لشيء إلا لاقتناعه بالفكرة الراسخة أن هناك عملا أنثويا، وعملا ذكوريا، والقيادة تحتاج إلى الصفات الذكورية وليس الصفات الأنثوية (الشهابي، 2001، صفحة 16).

- تنمية شبكة العلاقات:

على المرأة القائدة أن تهتم بشبكة العلاقات داخل بيئة العمل، وهذا لأنها سبيل آخر للنجاح، فهي مقوم مهم للمرأة الريادية، ومن بين هذا الشبكات (الشبكات المهنية والوظيفية، شبكات العلاقات التنظيمية، شبكات التدريب...)

- التعامل مع الصراع التنظيمي وضغوط العمل:

من أهم مقومات نجاح المرأة القائدة هي حسن التعامل مع الصراع داخل بيئة العمل، وكذا الضغوط اليومية المختلفة. يجب على المرأة الريادية أن تخلق جوا من العمل التعاوني بين المرؤوسين، وفي نفس الوقت يتم تحفيزهم على العمل التنافسي فيما بينهم لكي تتم سيرورة العمل بسلاسة وعلى الوجه المطلوب. إن العلاقات التبادلية التفاعلية اليومية لها دور في نشوء الضغوطات المهنية التي من شأنها أن تزيد من ضغوط القيادة النسائية، وعليه يجب على المرأة القائدة إكساب المرؤوسين جوا تعاونيا خاليا من الصراعات لضمان تحقيق الأهداف المؤسسية (بشير، 2004، صفحة 27).

بالإضافة إلى ما سبق، يمكن إدراج مقومات أخرى فيما يلي:

- الحكمة والاستقرار: وهذا راجع إلى بعد العاطفة في قيادتها، وهذا من شأنه ان يضمن شمولية التفكير.
- قيادة النساء منظمة ومرتبطة وصارمة لتحقيق الأهداف المرجوة.
- خلق علاقات إنسانية داخل المنظمة، مما يسمح للعاملين بالعمل بكل أريحية ودون ضغوطات؛ أي الديناميكية والمرونة في التعاملات.
- كثرة الحذر مع مزيج من الجرأة في اتخاذ القرارات.
- القدرة على التحمل والعمل لساعات طويلة (علي، 2007، صفحة 244).

إن هذه الصفات والخصائص التي تميز المرأة عن الرجل في ميدان الشغل من شأنها أن تكون نقاط قوة ونجاح للعنصر النسوي؛ فالمرأة تتمتع بكل المقومات التي تجعل منها قائدة ناجحة، وتستطيع الوصول إلى أهدافها، فإن قلنا للعلاقات الإنسانية فهي بهذا تجعل من المرؤوسين يزاولون أعمالهم بأريحية دون ضغط.

11. خاتمة:

استنادا إلى ما سبق وعلى الرغم من الاندماج الذي عرفته المرأة في مجالات العمل المختلفة إلا أنها لا تزال تعاني من تفرقة قد تحول دون وصولها إلى المناصب العليا في الهرم أو السلم الوظيفي، ورغم استحقاقها ذلك، لأنه وبفضل جهود المرأة واجتهاداتها في مجالاتها التعليمية استطاعت أن تفتح المجال أمام نفسها لدخول عالم الشغل جنبا إلى جنب مع الرجل، وأصبحت لها مسؤوليات أخرى غير التزاماتها الأسرية المعتاد عليها، ضف إلى هذا استطاعت تبوأ مناصب كانت حكرا على الرجال فقط، ولكن بالرغم من وصول فئة من النساء إلى مرادها في بلوغ مناصب عليا بأي قطاع لا تزال فئة كبيرة تعاني التهميش في مناصب أقل ما يقال عنها أنها في أدنى السلم الوظيفي، على الرغم من أنها تستحق أعلى المراتب فيه بفضل قدراتها وكفاءتها العالية باعتبارها عنصرا فعالا في شغلها، وهذا راجع إلى جملة من المعوقات والعراقيل التي تقف حيل ذلك.

بناء عليه، توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج يمكن ذكرها إجمالا فيما يلي:

- ✓ وجود علاقة تربط بين القيادة النسوية والثقافة الذكورية؛ إذ أن انتشار الثقافة الذكورية في المجتمعات من شأنه أن يحد من تفوق المرأة وبلوغها المناصب الريادية.
- ✓ وجود عدة تحديات وحواجز (تنظيمية، شخصية، ومجتمعية) قد تحد من نجاح المرأة في مجال القيادة ولعل أبرزها العائق الثقافي الذي يرجع إلى النظرة الذكورية المهيمنة حول المرأة عامة، والمرأة العاملة على وجه الخصوص؛ فالمجتمعات العربية والجزائرية خاصة تقوم على ضبط المرأة بالعادات والتقاليد والرواسب القديمة المتجذرة، فأغلب الأسر تسير وفق النظام الأبوي، هذا الأخير الذي يمنع الاختلاط خصوصا في مجالات العمل، فكيف الأمر بالترقيات في المناصب العليا التي تحول لها مسؤوليات جديدة بعيدة عن دورها التقليدي في الأسرة كمرية وسيدة بيت، هذا ما لا يسمح به هذا الفكر التقليدي القديم الذي يستمد قوته من العادات القديمة والرواسب الثقافية.
- ✓ وجود عدة مؤسسات اجتماعية (الأسرة، المدرسة، الإعلام...) تحمل على عاتقها مسؤولية ترسيخ نظرة سلبية عن كفاءة المرأة في المجتمع الذي تنتمي إليه، ومدى قدرتها على الوصول لمراكز مؤثرة وفاعلة؛ حيث أن الأسرة وعن طريق التنشئة الأسرية التي تمجد سيطرة الرجل على المرأة، والمدرسة التي ترسخ مبادئ وأسس مجتمعية قديمة في شخصيات الأفراد، دون أن ننسى وسائل الإعلام التي قد تمجد أعمال العنصر الرجالي على حساب العنصر النسوي، وتتكلم بصيغة المذكر، وتكرس لمبدأ الذكورة، عن طريق غرس ذهنية أن القيادة مصطلح خاص بالرجال لا غير؛ فالرجل رمز للقوة والنفوذ والسلطة تتفق على فكرة تنميط صورة المرأة التقليدية، ودعم فكرة المجتمع المتأصلة فيه بأن العنصر النسوي لا يستطيع مجابهة الرجال، وأنه ليس له أية أدوار إنتاجية أخرى

خارج نطاق الأسرة، وعليه لا بد من النهوض بأوضاع المرأة لأنها نصف المجتمع، والعمل على إزالة العراقيل والعقبات التي تقف أمامها وهي في طريقها نحو التقدم، ونحو بلوغ المناصب العليا في ميدان شغلها، دون أن ننسى ضرورة إيجاد حلول للنساء القياديات والمشكلات التي تواجههن، وهذه المؤسسات الاجتماعية هي نفسها تستطيع أن تقدم دورا عكسيا من خلال تغيير الصورة النمطية التي تجذرت عن المرأة، ومدى قدرتها على إثبات ذاتها.

✓ وجود عدة مقومات وحوافز لنجاح المرأة في تولي المناصب المهمة سواء على المستوى الضيق (المستوى المهني والوظيفي)، أو على المستوى الواسع (المستوى المجتمعي).

تأسيسا عليه، وبغية تخفيف تأثير عامل الثقافة الذكورية على فرص تمكين المرأة نحو المراكز القيادية يمكن تقديم بعض التوصيات والمقترحات التي قد تسهم في ذلك، وهي كالتالي:

- تفعيل دور المدرسة على اعتبارها مؤسسة اجتماعية لها دور مهم في ترسيخ مختلف الثقافات عبر العصور، للإشادة بدور المرأة الفعال في التنمية المجتمعية على اعتبارها أيضا تشكل نصف المجتمع من خلال تحسين فحوى المناهج التربوية، وإدراج مواضيع تشجع على توجه المرأة نحو المناصب القيادية.
- ضرورة وحثمية القيام ببرامج تدريبية تهدف إلى نشر الوعي، وتعزيز ثقافة المساواة بين المرأة والرجل في القيادة، ومنها كسر الصورة النمطية والأحكام المسبقة بين الجنسين.
- استمرار العنصر النسوي بالعمل على تنمية مهاراته الذاتية والقيادية، وهذا من أجل الاستثمار فيه لضمان استمراريته في مواكبة متطلبات العمل القيادي من خلال برامج تحسين المستوى ورفع الكفاءة.
- تشجيع المبادرات النسوية في مختلف المجالات، وعمل لقاءات مشتركة بين النساء القائدات والرجال القادة من أجل تعزيز النظرة الإيجابية اتجاه المرأة القيادية.
- تعزيز دور مختلف وسائل الإعلام من خلال تكثيف البرامج الإذاعية والتلفزيونية التي تعنى بإبراز النماذج النسوية الناجحة في كافة المجالات، وتنشيط مكثف لحملة توعية في هذا الجانب تهدف إلى تقليص النظرة الضيقة والنمطية للمجتمعات اتجاه المرأة ومدى قدرتها على تحمل مسؤوليات قيادية.

12. قائمة المراجع

أنعام الغانم. (2008). معوقات وصول المرأة وتوليها المناصب القيادية في المجتمع القطري. مجلة البحوث التربوية والنفسية، 16(6)، 38-53.

سهام الكعبي. (2019). معوقات وصول المرأة للمواقع القيادية في الوسط الجامعي من وجهة نظرها. مجلة البحوث التربوية والنفسية، 16(6)، 62-85.

- الغامدي فوز. (2015). معوقات وصول المرأة السعودية إلى المناصب القيادية في القطاع العام دراسة ميدانية على عينة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة، رسالة ماجستير، كلية الآداب والعلوم الإنسانية. جامعة الملك عبد العزيز، جدة: جامعة الملك عبد العزيز.
- إنعام عبد اللطيف الشهابي . (2001). مشكلات تبوء المرأة للمواقع القيادية من وجهة نظر القيادات النسائية (التجربة العراقية). المؤتمر العربي الثاني في الإدارة. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- إيمان بشير. (2004). تجربة المرأة الأردنية في المراكز القيادية في وزارة التربية والتعليم. أطروحة دكتوراه، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان: جامعة عمان العربية للدراسات العليا.
- إيمان بشير مُجدد الحسين. (2011). السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية الأردنية والمعوقات التي تواجهها. مجلة دمشق، 27(3+4)، 473-413.
- بن سعود أبو خضير . (2012). التحديات التي تواجه القيادات الأكاديمية النسائية في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية. المجلة السعودية للتعليم العالي(7).
- بيار بورديو. (2009). الهيمنة الذكورية. (سلمان القعفراني، المترجمون) بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية: مركز دراسات الوحدة العربية.
- حامد علي. (2007). المرأة في الإدارات الحكومية (التحديات والآفاق). دور المرأة العربية في التنمية المستدامة والمجتمعية. مصر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- حسان مجبري، و خليل العقاب. (2017، 12 14). التحليل السوسولوجي لتطور الأسرة الجزائرية منذ الاستقلال إلى يومنا هذا. مجلة سوسولوجيا، 1(3)، 147-135.
- حسين أحمد رشوان. (2010). علم اجتماع النفسي، المجتمع، الثقافة، الشخصية. الاسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.
- زكي ميلاد . (2005). المسألة الثقافية في ظل بناء نظرية فن الثقافة. لبنان: المركز الثقافي العربي.
- سارة الدخيل. (2016). واقع الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتمكين الإداري للقيادات النسائية في الوزارات الحكومية بالمملكة العربية السعودية. مؤتمر التنمية الإدارية في ظل التحديات الاقتصادية. المملكة العربية السعودية.
- سمر بني عودة . (2002). معوقات وصول المرأة للمناصب الإدارية العليا في المؤسسات الفلسطينية جامعة النجاح الوطنية نابلس فلسطين. كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، رسالة ماجستير، نابلس، فلسطين: جامعة النجاح الوطنية.

كمال عبد اللطيف. (2006). صورة المرأة في الفكر العربي (نحو توسيع قيم التحرر). الرباط: مطبعة المعارف الجديدة.

مريم سلمان عباس الدليمي. (2016). خصائص القيادة النسوية وأثرها في تطوير الرأس مال النفسي. الأردن: جامعة الشرق الأوسط.

مصطفى زايد. (2006). الأسرة والتغيير والمؤسسات الاجتماعية. مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، 5(2)، 146-163.