كلية محمد بن راشد للإدارة الحكومية
MOHAMMED BIN RASHID SCHOOL OF GOVERNMENT

التعليم التنفيذي
Executive Education

هيئة كهرباء ومياه دبي
Dubai Electricity & Water Authority

القياداتُ النّسائيّةُ
في عصرِ التّحدياتِ

العدد
2021-16

«أحب أن أتعلم وأقرأ الكثير من ملخصات الكتب.. التعلم والقيادة هما مقدمة ونتيجة، ولا يمكن فصل المقدمة عن النتيجة»

صاحب السمو،، الشيخ

محمّد بن راشد آل مكتوم

القراءة = معرفة

المعرفة = قوة

القوة = احترام

الاحترام = نجاح

النجاح = سعادة

المحتويات
CONTENTS

04 ◄◄ مقدّمة

06 ◄◄ مفهوم القيادة النسائيّة

07 ◄◄ هيئة كهرباء ومياه دبي... نموذج مشرق في تمكين النساء تحقيقا للتنمية المستدامة

10 ◄◄ أهداف التّنمية المستدامة الدّاعمة للمرأة

11 ◄◄ الكفاءات القياديّة ليست حكراً على الرّجال

12 ◄◄ حقائقٌ وأرقامٌ

13 ◄◄ سيكولوجيا المرأة القائدة، وأوجه الاختلاف عن الرجل القائد

09 ◄◄ بين المرأة القائدة والرّجل القائد ..... لمن ترجح كفة التّميز في الصفات القيادية:

10 ◄◄ مهاراتُ المرأة القائدة

11 ◄◄ الطّاقة الذّهنية للقيادات النسائية

17 ◄◄ موقع النّساء اليوم في المناصب العليا والقيادات على مستوى العالم

17 ◄◄ منظّمة العمل الدّوليّة والمرأة في القيادة

18 ◄◄ المرأة القيادية في الوطن العربي

18 ◄◄ عوامل النجاح لدى المرأة العربية حسب تقرير المرأة العربية الذي أعدّته مؤسسة دبي للمرأة

19 ◄◄ دليل نجاح المرأة الذكية في الظروف الحالية

20 ◄◄ قالوا عن المرأة!

21 ◄◄ في المستقبل

22 ◄◄ المراجع

مقدّمة

تتمتّعُ النّساءُ بشكلٍ عامٍّ بسماتٍ خاصةٍ، ومواهبٍ ومَلكاتٍ مُميّزةٍ تَنبُعُ من طبيعتها الاجتماعيّة. ولكن هل يكفي ذلك لتشغلَ المرأةُ أدوراً قياديّة؟! بالطّبع لا.

تقولُ النّظريّة السّلوكيّة أنّ القادةَ يتمّ صناعتهم خطوةً بخطوةٍ من خلالِ عمليّاتٍ متواصلةٍ تدعمُ إمكانيّاتهم وَتصقلُها. وبالتّالي فإنّ اعتلاءَ النّساءِ للمناصبِ القياديّةِ مقرونٌ بعواملِ نَجاحٍ لابدّ من توفّرها، ومنها: الكفاءةُ في صقل وَتوجيه منابعِ الطّاقة لديها، إضافةً للحاجةِ لتوفير بيئةٍ مساندةٍ، والتّحلي بمجموعةٍ من المهاراتِ الأساسيّة والسّمات الخاصّة.

وغالباً ما يختلفُ الأسلوبُ القياديُّ بين المرأة والرّجل، حيث تعتمدُ النّساء أسلوب «التّغيير الإيجابي» في القيادة، وتمزجُ مابين التّركيز والذّكاء العاطفي، وتميلُ للتّواصلِ بانفتاحٍ ومشاركةِ المسؤوليّاتِ بشكلٍ تامٍّ، مع التّركيز على التّفاصيل، وإبداءِ التزامٍ أكبرٍ ممّا يبديهِ الرّجال، وعليه؛ فإنّ أسلوب المرأة في القيادةِ يكون أقلَّ استبداداً وأكثر شموليةً من أسلوبِ الرّجل.

وتتميّز النّساء العربيّات بالشّغف والتّركيز والإصرار، فبالرّغم من تعددّ المعوّقاتِ الثّقافيّة وَالاجتماعيّة، تمكّنت معظمهنَّ من تحقيقِ الرّيادةِ في الحياةِ المهنيّة، الأمر الذي ساهم في تعزيز أدوارهنَّ كنماذجٍ استثنائيّةٍ جديرةٍ بأن تكونَ قدوةً ومثلاً أعلى، لا سيّما للجيل الجديد من النّساء.

«لعبت المرأةُ على مرِّ التّاريخ دوراً حيويّاً وحاسماً في التّكوينِ الثّقافي والتّأثير الفاعل في التّنميةِ الاجتماعيّة وَالاقتصاديّة. وخلال القرن الماضي، حققّت المرأة خطواتٍ عملاقةً على صعيدِ تعزيزِ دورها في مختلف المجالات، بما فيها السّياسية والتّعليمية والقانونيّة والاجتماعيّة، وتولّت بنجاحٍ واقتدارٍ قيادة اقتصاداتٍ كبرى كما نجحت أيضاً في تحقيق التّوازن بين حياتها المهنيّة والأسرية».

الشّيخة
منال بنت محمد بن راشد آل مكتوم

مفهوم القيادة النسائيّة

طُرِحَ مصطلحُ القيادةُ النسائيّةِ لأوّلِ مرةٍ عام 1975 في المكسيك، في مؤتمرٍ للأمم المتحدة بعنوان (مساواةٌ، تنميةٌ، تعليمٌ). وقُصد به: مجموعةُ الخصائصِ والسلوكيّات التي ترتبط بالمرأة كالعملِ التّعاوني، وَالقدرةِ على الإصغاء، وتشاركيّةِ اتّخاذِ القرار، والتي تمكّنها من أداء المهام الإداريّةِ بشكلٍ أفضلٍ من الرّجال.

القيادةُ أكثر من مجرّد علمٍ يتمّ تطبيقه، فهي خصائصُ مميزةٌ في الأداء تُمكّن من تحقيق النّتائج المرغوبة، والفاعليّة والحفاظ على النّجاح.

هيئة كهرباء ومياه دبي... نموذج مشرق في تمكين النساء تحقيقا للتنمية المستدامة

تولي هيئة كهرباء ومياه دبي أهمية كبرى لتمكين المرأة، وتوفير بيئة إيجابية محفزة تدعم المرأة العاملة وتساعدها على تنمية مهاراتها الشخصية والحياتية ليتنسى لها التعامل مع مختلف التحديات والاستفادة من الفرص المتاحة، لمواصلة النجاح والتميز والمشاركة الفاعلة في بناء الوطن وإعداد أجيال المستقبل. وتعد الهيئة في مقدمة المؤسسات الحكومية السبّاقة في مساعي تمكين المجتمع من خلال تمكين المرأة مهنياً واجتماعياً، ومن أوائل الجهات الحكومية التي أنشأت حضانات لدعم الأم العاملة، وتمتلك اليوم أكبر عدد من حضانات الأطفال مقارنة بالدوائر الحكومية الأخرى في إمارة دبي.

وتوفر الهيئة فرصاً متكافئة للرجل والمرأة وتركز على تمكين المرأة سواء في المناصب القيادية أو الوظائف الفنية، ما جعلها قدوة ونموذجاً للمؤسسات والجهات الحكومية والخاصة داخل دولة الإمارات العربية وخارجها. وتعد الهيئة واحدة من أبرز المؤسسات الوطنية الداعمة للمرأة في قطاع الطاقة. وحتى نهاية شهر مايو 2021، وصل عدد موظفات الهيئة إلى 1949 موظفة يعملن في جميع إداراتها، ويشمل هذا العدد 671 موظفة في القطاع الهندسي والفني فيما تشغل 266 موظفة مناصب قيادية في الهيئة. وتشكل النساء الإماراتيات نسبة 80.5% من إجمالي القوى النسائية العاملة في الهيئة، كما تبلغ نسبة النساء الإماراتيات في مركز البحوث والتطوير بالهيئة 32% حاصلات على مؤهلات عليا في المجالات العلمية والهندسية. كما تشارك موظفات الهيئة في العديد من الأعمال التطوعية، وبلغ إجمالي الساعات التطوعية لموظفات الهيئة خلال العام 2020 أكثر من 13,300 ساعة في 40 مبادرة إنسانية ومجتمعية، وتشارك الموظفات بكفاءة وفعالية في برامج الترشيد وبرامج التوعية المجتمعية، لا سيما تلك التي تستهدف المرأة.

ويؤكد معالي سعيد محمد الطاير، العضو المنتدب الرئيس التنفيذي لهيئة كهرباء ومياه دبي، أن موظفات الهيئة نجحن في ترك بصمتهن المميزة في العمل وأثبتن أن المرأة تشكل شريكاً مؤثراً وعنصراً حاسماً من عناصر التنمية الاجتماعية والاقتصادية المستدامة. وأدركت الهيئة مبكراً أهمية توفير كافة المقومات لتمكين موظفاتها من إحداث تأثير إيجابي مستدام، وكانت من الجهات الحكومية الرائدة في دبي في مجال إشراك المرأة في اتخاذ القرار، مما جعلها قدوة ونموذجاً يحتذى للمؤسسات والجهات الحكومية والخاصة المحلية والعالمية. وعلى ضوء الإحصاءات العالمية التي تشير إلى أن المرأة تمثل حالياً ما نسبته 32%من العاملين في قطاع الطاقة المتجددة بشكلٍ عام، مقارنةً بنسبة 22% في قطاعات الطاقة التقليدية مثل النفط والغاز، لا تتوانى الهيئة عن إتاحة الفرص الملائمة وتذليل التحديات لتعزيز التوازن بين الجنسين في إطار التحول العالمي الذي يشهده قطاع الطاقة. كذلك تلتزم الهيئة بالبناء على الإنجازات والمكتسبات التي حققتها المرأة الإماراتية كشريك أساسي في عملية التنمية المستدامة، ورافد محوري للمكانة المرموقة التي تتمتع بها الهيئة على مستوى العالم. وترسم موظفات الهيئة الإماراتيات صورة نابضة بالحياة للمرأة الإماراتية، ويسطرن يومياً مستقبلاً مشرقاً لدبي ودولة الإمارات العربية المتحدة، مما يجعلهن مثالاً يحتذى في العمل الوطني الفعّال، وبناء مجتمع قوي ومتماسك قادر على مواكبة التغيرات المستجدة.

وتتبنى اللجنة النسائية في الهيئة منذ إطلاقها مطلع عام 2010، نهجاً متكاملاً لاستكشاف مختلف الجوانب التي تهم المرأة كالتطور الذاتي، والنفسي، والمهني، وترجمتها إلى خطط وبرامج تهدف إلى تحقيق التوازن بين حياتها المهنية والاجتماعية، مع مراعاة احتياجاتها المستجدة ومتطلبات تفعيل طاقاتها الخلاقة والمبدعة، بما يساعدهن على تأسيس أسر عمادها التماسك والاستقرار، إضافة إلى تنمية مهاراتهن وخبراتهن لتعزيز مساهمتهن في إنجازات الهيئة وتميزها وترسيخ مكانة دولة الإمارات اقتصادياً.

وتدعم الهيئة لجنتها النسائية لمساعدتها على مواصلة أداء مهامها على أكمل وجه، وتسخير إمكانات موظفات الهيئة العلمية والعملية لتحقيق النجاح والتميز، مما يسهم في تعزيز الولاء المؤسسي والتقارب الاجتماعي، ويعزز مشاركتهن الفاعلة في التنمية وخدمة الوطن في مختلف الميادين.

وتؤكد فاطمة محمد الجوكر رئيسة اللجنة النسائية أن عمل اللجنة النسائية لا يقتصر على الأنشطة والفعاليات الداخلية بل يشمل أيضاً إجراء المقارنات المعيارية وتبادل الخبرات والتجارب مع المؤسسات الوطنية والعالمية العاملة في مجال دعم وتمكين المرأة. كما تعمل اللجنة على تقوية الروابط مع شركائها من الجمعيات النسائية والجهات الداعمة للطفل والأسرة، وتعزيز التواصل والتعاون البنّاء مع مؤسسات القطاع الخاص ذات العلاقة بالجوانب الاجتماعية والثقافية، إضافة إلى جمعيات النفع العام والمؤسسات الخيرية بهدف تعزيز إسهامات اللجنة ودورها الداعم للمجتمع من خلال المرأة.

وتحرص اللجنة النسائية على المشاركة في مختلف المناسبات المحلية والعالمية، وتنظم على مدار العام العديد من الفعاليات التي تغطي جوانب عديدة في حياة المرأة والأسرة بالتعاون مع المؤسسات المعنية، إضافة إلى محاضرات وورش عمل حول الصحة والسلامة والبيئة والاستدامة والأسرة، وفن التعامل مع الناس والتطوير الذاتي، وإدارة الأسرة، فضلاً عن تنظيم لقاءات اجتماعية وبرامج ترفيهية هادفة، وجلسات تفاعلية للاطلاع عن كثب على احتياجات ومقترحات موظفات الهيئة.

أهداف التّنمية المستدامة الدّاعمة للمرأة

تُمثّل المتغيّرات المتسارعة في عالم اليوم، وما يُرافقها من شدّة التّعقيد، والغموض، واللّايقين، عاملاً مُحفّزاً للمجتمعات -السّاعية لتحقيقِ نهضتها أو استدامتها التّنموية- للاستثمار بشكلٍ أكبر في رأس المال البشري لكلٍّ من الذّكور والإناث. إذ يوجد إجماعٌ شبه عالميٍّ على أهميّة المشاركة الفعّالة لجميع فئات المجتمع في إطارٍ من الاعتراف والاقتناع بالحقوق والواجبات لجميعِ أفراده.

يُعدُّ التزام الدّول «بعدم استثناء أحدٍ»، من الأمور المركزيّة في خطة التّنمية المستدامة لعام 2030، وجاء الهدف الخامس منها «المساواة بين الجنسين» ليؤكّد على أنَّ: القضاء على كافّة أشكال التّمييز ضدّ النّساء والفتيات لا يُمثّل حقاً أساسياً من حقوق الإنسان فحسب، بل هو أيضاً عاملٌ حاسمٌ في التّعجيل بتحقيق التّنمية المستدامة.

يتكوّن الهدف الخامس من أهداف التّنمية المستدامة» المساواة بين الجنسين»، من تسع غاياتٍ تتناول الحواجزَ الهيكلية التي تعترض حقوق المرأة. فالمساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات يُمثلان قضيةً بالغة الأهميّة تندرج في إعلان أهداف التّنمية المستدامة، وفي الأهداف، والغايات، والمؤشرات، ووسائل التّنفيذ والمتابعة. ونذكّر هنا: أنّه لا يمكن تحقيق هذا الهدف دون كفالة حقوقٍ متساويةٍ في الموارد الإقتصاديّة للمرأة. أو تعزيز السياسات والتّشريعات التي تشجع على تقلّدِ النّساء مناصباً قياديّةً.

الكفاءات القياديّة ليست حكراً على الرّجال

يمكننا القول أنّ نظريّة « الرجل العظيم» للمؤرخ البريطاني «توماس كارليل»، والتي ربطت سمات وصفات القائد الجيّد بجنس الذّكور من دون الاعتراف بقدرة الإناث على صنع القرار، أصبحت قابلةً للتّغيير في العصر الحالي. بظهور جيلٍ جديدٍ من الشّابات الموهوبات في التّكنولوجيا والمتميّزات بكفاءتهنَّ القيادية اللّافتة للنّظر، وبمهارتهنّ النّاعمة التي تمكنهنَّ من التّفاعل والتّواصل مع الآخرين بذكاءٍ، وهذه المهارات هي التي تؤهلهنَّ للنّجاح في وظيفةٍ مثقلةٍ بالأعباء والمهامِّ الإدارية.

يجب أن تعي المنظّمات الخاصة والحكوميّة أنّه لا يمكن تحقيق ميزةٍ تنافسيةٍ مستدامةٍ، في حال إغفال الدّور القيادي النسائي. وغضّ النّظر عمّا يُشكّل نصف المجتمع وبالتالي نصف موارده ومواهبه.

حقائقٌ وأرقامٌ

بيّنت دراسةٌ حديثةٌ تكوّنت من 22 ألف شركةٍ حول العالم، أنّ الشّركات التي تشغلُ فيها المرأة نحو 30 في المئة من المناصب القيادية (الرئيس التنفيذي، مجلس الإدارة، وغيرها من المناصب القيادية) تحقق أرباحاً أكثر بمقدار 15 بالمئة مقارنةً بالشركات التي لا تتولى فيها المرأة أيَّ مناصبٍ قياديةٍ على الإطلاق.

وتُعزى هذه الأرباح في جزءٍ منها إلى التّنوع في التّفكير ووجهات النّظر، بفضل وجود الجنسين معاً في منظومة العمل. كما وجدت الدّراسة أنّ التّنوع في بيئات العمل يحققُّ جدوىً تجاريّةً مهمةً بالنسبة للجهات المهتمّةِ بذلك التنوع.

وفي دراسةٍ أخرى أجراها خبراء صندوق النقد الدولي، شملت مليوني شركة في 34 بلداً أوروبياً، تبيّن أنّ التمثيلَ الأكثر توازناً للمرأة في المناصب القيادية العليا يؤدي إلى نتائجٍ ماليّةٍ أفضل. فزيادة امرأةٍ واحدةٍ في أحد مناصب الإدارة العليا أو مجالس إدارة الشّركات، ترتبط بزيادةٍ قدرها 8_13 نقطةٍ على أساسٍ في عائد الأصول.

وتُعزى هذه النتائج إلى أنّ توسُّعَ نطاق المنظورات المختلفة، وزيادة المناقشة والحوار مع فريق العمل، يُحسّن من جودة نتائج مؤسّسات الأعمال.

وخلال أزمة كوفيد - 19، أبدت القياداتُ النّسائيةُ مهارتها في إدارةِ الأزماتِ الصّحيةِ. فوفقاً لدراسةٍ أُجريت في 194 دولةٍ، تبيّن أنّ 19 دولةٍ تقودها النّساء حققت نتائجَ أفضل نسبيّاً فيما يتعلقُ بأعداد الإصابات والوفيات. ويمكن إيعازُ هذه النّتائج المذهلة إلى «فرق القيادة» لدى القياداتِ النّسائية. فالسرعة باتّخاذِ القرار مقترنةً بصفاتٍ مثل التّواضع والشّفافية هي بمثابةِ عواملٍ حاسمةٍ للتصدي للوباء.

من الحسنات النّاتجة عن وجود المرأة في مجالس الإدارة، التّركيز أكثر على مؤشّرات الأداء غير الماليّة مثل إرضاء المتعاملين والمسؤوليّة المجتمعية للمؤسّسات. فهي أكثر قدرةً على مراقبة عمليّة مساءلة مجلس الإدارة وسلطته، وبالتالي وجودها يعزز من حوكمة المؤسسات.

سيكولوجيا المرأة القائدة، وأوجه الاختلاف عن الرجل القائد

نشرت الكاتبة «نورما كارفينو» دراسةً علميةً في الولايات المتحدة الأمريكية بعنوان: «المرأة القابلة للصعود»، تحدّثت فيها عن الصّفاتِ القياديّةِ للمرأة وأهمّها: المشاركةُ، الإبداعُ، التّعاطفُ، التّفويضُ، إعطاءُ الصّلاحيّات، بُعد النّظرِ، الحوارُ، الاتّصالُ، الإنصاتُ، صناعةُ العلاقات وفهم الحاجات النّفسية لفريق العمل.

وأظهرت الدّراسة أيضاً بعض الفروق بين المرأة القائدة والرّجل القائد، مثل:

1. يتميّز الرّجل برغبته في الإنجاز، ولو كان ذلك على حساب تأجيله لبعض الأمور الأخرى. في حين تتميّزُ المرأة بقدرتها العالية على تحقيق التّوازن بين العمل والإنجاز وحياتها اليوميّة.
2. يُحبُّ الرّجل السّرية، والاحتفاظ في المعلومات. بينما تميلُ المرأة لتبادل المعلوماتِ مع فريق العمل من باب طبيعتها التّشاركية.
3. النساء أكثر تعاوناً من الرّجال ويتمتّعن بروح العمل في الفريق.

بيـن المـرأة القائـدة والرّجـل القائـد ..... لمـن ترجـح كفـة التّميـز فـي الصفـات القياديـة:

لا يمكننا تجاهل الحقائق عند البحث بين الشّخصيات القياديّة في قطّاع الأعمال، والتي تؤكّد في مجملها على:

- ميلُ الرّجال عادةً لفرض وجهات نظرهم، في حين تبدو النساء أكثر إقناعاً في مقاربتها لحل المشاكل، وأكثر قدرةً على دراسة الأوضاع من مختلف الجوانب.
- تمتّع المرأة بدرجةٍ عاليةٍ من المهارة تفوق الرجال في مجال تنمية علاقاتها الشخصية والاجتماعية.
- تميّز المرأة بتفوّقها على الرجل في استعدادها لإعادة النّظر في أيّ عقبة تعترضها، والاستفادة من أخطائها والبدء من جديد.

مهاراتُ المرأة القائدة

تُعدُّ المهاراتُ الشّخصيّةُ إحدى الخصائصِ التي تسمحُ للإنسانِ بالتّعبيرِ عن ذاته، وتسهّلُ تفاعله مع الآخرين. وتُستخدم في الحياة اليوميّة وفي العمل، وَتظهرُ عبر المواقفِ.

وتزيدُ المهاراتُ الشّخصيةُ الجيّدةُ من كفاءةِ التّواصلِ مع أصحابِ العملِ، والعملاءِ، والزملاءِ. لأنّها تساعدُ على الاستماع إلى الآخرين بشكلٍ جيّدٍ، ونقلِ الأفكارِ بشكلٍ واضحٍ.

وغالباً ما يبحثُ القادة عن موظّفين يمتلكون مهاراتٍ شخصيّةٍ قويّةٍ، لأنّهم يعملونَ بحماسٍ وشغفٍ ممّا يضفي طاقةً إيجابيّةً على مكانِ العمل.

إنّ (المهاراتَ التّحليليةَ والقدرةَ على اتّخاذِ القراراتِ الفعّالة في الوقت المناسب، والذّكاء الاجتماعيّ والعاطفيّ، ومهاراتِ التّأثيرِ في الآخرين، ومهاراتِ الإصغاءِ، وإدارةِ الخلافاتِ والمهامِّ المتعدّدةِ، والقدرةِ على تحقيقِ التّوازنِ بين الحياةِ والعملِ، والمهاراتِ التّفاوضيّة، وحلّ المشكلاتِ، والتّحدث أمام الجمهورِ، والقدرةِ على اتّخاذ المبادرات)؛ جميعها مهاراتٌ مطلوبةٌ من أجلِ الوصولِ إلى مناصبٍ قياديّةٍ. ورغم أنَّ هذه المهارات ترتبطُ بكلا الجنسين ولا تقتصرُ فقط على الإناث دون الرّجال، إلا أنّه قد ثَبتَ أنّ النّساء يستطعن التّفوقَ في العديدِ من المهاراتِ مقارنةً مع الرّجال، مثل تطويرِ مهاراتِ الإصغاءِ، والمحافظةِ على التّوازن بين الحياةِ والعمل.

الطّاقة الذّهنية للقيادات النسائية

نعود لنذكّر مجدّداً، إنّ امتلاك المرأة لمهاراتٍ خاصّة لا يكفي لتكون في المناصب العليا. وبالإضافة لما ذكرناه سابقاً من أدواتٍ داعمةٍ لذلك؛ نقول أنّ الأمر يتمحور حول قدرة المرأة على إدارةِ طاقتها الذّهنيّة، كيف تستجمعها، وتحافظ عليها وتحدُّ من استنزافها.

في مقالٍ بعنوان « كيف يمكن للنساء بمراكز القيادة العليا شحذ طاقتهن الذهنية ؟»، نُشر للكاتبة «ميرت فيديل»، في هارفارد بزنس رفيو، تمّ تحديدُ ثلاثِ تكتيكاتٍ لتحقيق النّجاح في المستويات الإدارية العليا للنساء، وهي:

01

معرفة معزّزات الطاقة الخاصة: من المهمّ جداً الاقتناع بأنّ الحفاظ على التّوازن بين العمل والحياة الشخصية في مواقعِ الإدارةِ العليا، هي ببساطةٍ فكرةٌ لا يمكن تحقيقها؛ وذلك في جميع المؤسسات. لذلك يُفترض على كلِّ امراةٍ تحديدُ الأنشطة التي تُعزّز مستوى الطاقة لديها، والحرصِ على الاستفادة منها بانتظام.

02

إيجادُ حليفٍ في العمل: في كثيرٍ من الأحيان يكون فريق العمل مسانداً للمرأةِ القائدة، ويُشعرها بالأمان حتّى وإن ارتكبت بعض الأخطاء في مؤسستها. فالفريق الذي يتّصف «بالسلامة النّفسيّة»_ كما تسمّيه إيمي إدموندسون: وهي محاضرةٌ في كلية هارفارد للأعمال_، سيكون مصدراً جيّداً لتعزيز المخزون الذّهني.

03

خفضُ مستوياتِ القلق: تُعدّ المخاطرُ جزءاً لا ينفصلُ عن الحياة المهنيّة، لا سيّما في المستويات العليا. حيثُ تكثرُ حالاتُ عدم اليقين حول الخيارات الواجبِ اتّخاذها. وفي هذه الحالات لابدّ للمرأة كقائدةٍ أن تتحلّى بالكثير من الشّجاعة، وتُخفّضَ مستوياتِ قلقلها، وتقومَ بغامرةٍ شجاعةٍ تُحقق خلالها أهدافها وأهداف مؤسسّتها.

موقع النّساء اليوم في المناصب العليا والقيادات على مستوى العالم

على الرّغمِ من تحقيق بعض التّقدم في الوصولِ إلى تمثيلٍ أكثرَ توازناً من النّاحية الجندريّة، حيث شكّلت نسبة النّساء في البرلمانات الوطنية في عام 2018 مانسبته 24% مقابل زيادةٍ عن 11.3 عام 1995. إلا أنّه مايزالُ هناك فجواتٌ كبيرةٌ بين الجنسين من حيث التّوظيف والدّخل، فعلى سبيلِ المثال: يقلُّ المعدّل المتوسّط لمشاركةِ النّساء في القوى العاملة العالميّة عن معدّلِ مشاركة الرّجال بعشرين نقطةٍ مئويةٍ. وبالإضافة لذلك؛ ففي المتوسط عبر بلدان العالم؛ لا تحصلُ النّساء إلّا على ثلاثةِ أرباعِ الحقوقِ القانونيّةِ التي يحصلُ عليها الرّجال كحقِّ الملكيّة أو الميراث أو الحسابات المصرفية.

منظّمة العمل الدّوليّة والمرأة في القيادة

تسعى منظّمة العمل الدّولية للبحث المستمرِّ عما يزيدُ ويُحسِّن تمثيلَ المرأة في المناصب القيادية والإدارية. ووقّعت المنظّمة على أربع اتفاقياتٍ رئيسيةٍ حول المساواة بين الجنسين. وهي:

المرأة القيادية في الوطن العربي

صنّفت المنطقة العربية في عام 2017 على أنّها الأبعد مسافةً عن تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص بين الذّكور والإناث. فعلى الرّغم من التقدم الكبير في سدِّ الفجوة الجندريّة في مجال التّعليم، ماتزالُ الفجوةُ في المجالات الأخرى تقارب ال40 %.

في الإمارات العربيّة المتحدة أصدرَ صاحب السّمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة "حفظه الله" القرار رقم /1/ لسنة 2019 الخاصّ برفع نسبة تمثيل المرأة في المجلس الوطني الاتحاديّ إلى 50%.

عوامل النجاح لدى المرأة العربية حسب تقرير المرأة العربية الذي أعدّته مؤسسة دبي للمرأة

إنّ التّمتعَ بالحافزِ الذّاتي، والثّقافة العميقةِ، والدّعمِ الكبيرِ من جانبِ الأسرةِ. ووجودِ بيئةٍ محفّزةٍ مع أشخاصٍ مؤثّرين ذوي تطلّعاتٍ؛ تتركُ أثرها العميق على نجاحِ النساء.

وبشكلٍ عام تتمتّع المرأة العربيّة بمزايا رئيسيّة تجعلها تتفوّق على غيرها، تمَّ توزيع هذه المزايا على خمسِ فئاتٍ هي «عواملُ النّجاح، القيم، مجموعةُ المهاراتِ، السّماتِ، وأسلوبُ القيادةِ».

وتعزو معظمُ القياداتِ العربيّةِ النّسائيةِ نجاحها إلى نظامِ دعمٍ قويٍّ جداً، إذ اعتبرت 67٪ منهن أنّ الأمَّ هي صاحبةُ الأثرِ الإيجابيِّ الأكبر في تطويرِ الحياةِ المهنيّةِ. بينما رأت 66٪ منهنَّ أنّ للأب أهميةً كبُرى في ذلك. في حين تعتقدُ 61 ٪ منهنَّ أنَّ دعم الزوجِ هامٌّ للغايةِ، كما أنَّ 55٪ منهنَّ ركّزن على الدّور الذي يلعبُه المعلّمون في نجاحِ الفرد.

دليل نجاح المرأة الذكية في الظروف الحالية

في كتاب المرأة القائد « دليلُ نجاح المرأة الذكية في الظّروف الاقتصاديّة الحالية»، ذكرت الكاتبة «ماجدالينا يسيل»، مجموعة من النّصائح قدمتها رائدة الأعمال "أوميزي" حول طرق الابتكار وكيفيّة التفوق كرائدة أعمال في مؤسّسة كبرى:

- امتلاك الرّؤية الخاصّة: من الضّروري أن تكون المرأة القائدة مُبدعةً ومُبتكرةً، قادرةً على تحديد المشكلات التي تواجهها، وتقديم الحلول المُناسبة.

- استشراف التّوقعات: يجب أن تتحلّى المرأةُ القائدة بروح المغامرة، وأن تمتلك القدرة على إقناع أصحاب المصلحة بأهميّة المجازفة في المشاريع التي تستحقّ ذلك. فالنّجاح والفشل من طبيعة المشروعات الجديدة. لكن يجب أن تتحلّى المرأة القائدة بالشّفافية والقدرة على بذل الجهود لتحقيق أهدافها.

- تأسيس فريق عملٍ متعاونٍ: من المهمّ جداً وجود فريقٍ مُساندٍ حول المرأة القائدة، يُسهّل عليها تنفيذ أفكارها المُبتكرة، ويزيدُ احتمالات نجاح مشروعها. ومن جهةٍ أخرى لا بدّ من التّعبير عن الامتنان والتّقدير للفريق على جهوده ومساندته.

- عودي دائماً لقيمك ولرؤيتك، لا تعملي بعيداً عنها، استعيني بها لاتّخاذ القرارات الكفوءة. كونك قائدة، فهذا يعني أن يكون لك رؤيةً خاصّةً. تنعكسُ على مجموعة القيم والرّؤى التي سوف تتبناها مؤسّستك وفريقك لتحقيق الأهداف، وتجاوز التّحديات التي قد تعترضهم.

قالوا عن المرأة

"الرجل أخ للمرأة والمرأة أُخت للرجل ليس هناك فرق بينهما إلا في العمل ..العمل الطيب والعمل السيء ..هنا يكمن الفرق."

سمو الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان (رحمه الله)

"عقل المرأة إذا ذبل ومات فقد ذبل عقل الأمة كلها ومات"

توفيق الحكيم

"النساء سوق غير مستثمرة، أكثر من «الصين» و«الهند». المرأة في كل دولة بالعالم هي القوة التي لم نستفد بعد من جميع إمكاناتها"

أليس نيلسون

"يجب أن تُقاس قيمة أي شعب بشخصية نسائه"

ماري بيثون

"المرأة دائمًا تزرع الحياة أينما ذهبت، أما الرجل... فيذهب دائمًا إلى الحرب"

مروة عبد السلام

"علِّم رجلاً، فيتعلم رجل واحد. علِّم امرأة، فيتعلم جيل بأكمله"

برايام يانج

"الأفضل أن تصدق حاسة المرأة العاطفية على أن تصدق عقلانية الرجل"

ستانلي بولدوين

في المستقبل

نحتاج في البلدان العربيّة، إحداث وعيٍّ وتغييرٍ جذريٍّ في المفاهيم السّائدة المتعلّقة بالمرأة بما في ذلك مفاهيم المرأة نفسها بما يتعلّق بدورها وصورتها النّمطيّة ومظاهر التّمييز ضدها ومساواتها وقضايا النّوع الاجتماعي بصورةٍ عامة.

فهذه الاختلالات المجتمعية لايقتصر تأثيرها على تحميل المجتمع تكلفةً باهظةً من خلال الإنتاجيّة المنخفضة، والنّمو الاقتصاديّ الضائع. بل أنّها تسلب النّساء فرصة التّمكين الاقتصادي وقيادة الاقتصاد.

وتظلُّ النساء مورداً غير مستغلٍ بالشّكل الكافي في المؤسّسات من أجل الابداع والابتكار والأداء والقيادة. مع الافتقار إلى الفهم الجماعي لما يتطلّبه الأمر من تلك المؤسسات، لتعظيم إمكانات القادة والكفاءات النسائية. وبذلك نحتاج تضافرُ جهود جميع الأطراف المعنيّة بمافي ذلك الحكومات والقطاع الخاص والمجتمع المدني والمنظمات الدولية والمواطنين في جميع الأنحاء العالم. لإزالة كافة العوائق أمام تمثيل المرأة بشكلٍ متكافئٍ على جميع مستويات القيادة.

«نعتز بما حققناه من إنجازات في ملف دعم المرأة ولكننا نتطلع إلى المزيد وهدفنا أن نتصدر دول العالم في هذا المجال.. ثقتنا في قدرة المرأة على الإسهام بصورة مؤثرة في الوصول بدولة الإمارات إلى المصاف الأولى في كل القطاعات كبيرة.. ونحن مستمرون في دعمها وتذليل كل ما قد يعترض طريقها من عراقيل... وإمدادها بكل ما تحتاج لتكون دائما على قدر المأمول لها من مستويات التميز.. المرأة الإماراتية اليوم تتشغل نصف مقاعد المجلس الوطني الاتحادي.. ولدينا نماذج ملهمة كثيرة أثبتت فيها المرأة جدارتها بما نوفره لها من فرص... والنجاحات التي حققتها المرأة في دولتنا تجعلنا حريصون على مشاركة خبراتنا وتجاربنا الناجحة في دعم المرأة مع كل دولة تتوسم في دورها قيمة مضافة حقيقية تساند طموحاتها لمستقبل أفضل»

صاحب السمو، الشيخ

محمّد بن راشد آل مكتوم

المراجع

- تقرير المرأة العربية.دبي : مؤسسة دبي للمرأة، 2009.
- مريم الدليمي. خصائص القيادة النسوية وأثرها في تطوير رأس المال النفسي. عمان : جامعة الشرق الأوسط، 2016.
- هيئة الأمم المتحدة للمرأة. خطة التنمية المستدامة لعام 2030. نيويورك : هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2015.
- يمينة حمدي. القيادات النسائية تغير نظرية « الرجل العظيم». لندن : صحيفة العرب ، 2020.
- كريستالينا غورغييفا. معاً نحو تعزيز القيادات النسائية. واشنطن : مدونة صندوق النقد الدولي، 2020.
- سوبريا جاريكيباتي. القيادات النسائية كانت الأفضل في أدارة جائحة كورونا. https://theconversation. com. 2020.
- http://www.humanresourcesiq.com/business-strategies/articles/7-characteristics-of-women-leaders/. http://www.humanresourcesiq.com .
- مفهوم المرأة القيادية في العالم العربي. المؤتمر الأول لقمة المرأة العربية. القاهرة، 2010.
- إعلان بيجين، مؤتمر هيئة الأمم المتحدة للمرأة. 2020.
- www.ilo.org/ged.
- مؤسسة دبي للمرأة. مفهوم المرأة القيادية في العالم العربي. 2011.
- إلهام سامي. نظريات القيادة التربويّة. السعودية : وزارة التعليم العالي، 2012.

المجتمع القارئ هو مجتمع متحضر، ومن يدعم القراءة يدعم صناعة حضارة، ويدعم اقتصاد معرفة، ويدعم بناء أجيال تبني مستقبل الإمارات

صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم

إعداد

التعليم التنفيذي – كلية محمد بن راشد للادارة الحكومية واللجنة النسائية في هيئة كهرباء ومياه دبي

اشراف ومراجعة

عائشة سلطان الشامسي

مديرة إدارة التعليم التنفيذي

كلية محمد بن راشد للإدارة الحكومية - التعليم التنفيذي

دولة الإمارات العربية المتحدة - دبي - شارع المستقبل، برج المؤتمرات، الطابق السابع

كلية محمد بن راشد للإدارة الحكومية
MOHAMMED BIN RASHID SCHOOL OF GOVERNMENT

+971-4-3293290

execed@mbrsg.ac.ae

www.mbrsg.ae

/mbrsg

/mbrsg

/mbrsgae

mbrsgae

/+mbrsgae

/company/mbrsg

جميع الحقوق محفوظة 2021© كلية محمد بن راشد للإدارة الحكومية

يمنع نسخ أو حفظ أو إعادة إنتاج أي جزء نت هذه المطبوعة أو إرسالها بأي شكل أو طريقة (إلكترونيا، بالتصوير أو التسجيل أو بأي طريقة أخرى) من دون الموافقة الخطية من الكلية. يستثنى من ذلك الاقتباسات الموجزة التي يتم تضمينها في البحوث والمراجعات وبعض الاستخدامات غير التجارية الأخرى المسموح بها بموجب قوانين حقوق النشر