انطباعات سلبية حول أداء المرأة في المواقع القيادية

رصيد كبير من الإنجازات وكفاءة منقطعة النظير، حققتهما المرأة العربية في كثير من المواقع القيادية التي تبوأتها وعلى أكثر من صعيد. ومع هذا، تظل الانطباعات السلبية حول أداء المرأة في المواقع القيادية، بمثابة ورقة قوية في يد الرجل، بل والمرأة نفسها أحياناً، لاستخدامها في تحجيم أدوار المرأة القيادية.

ثمة الكثير من الكلام الذكوري السلبي الذي نسمعه عندما يتم ترشيح امرأة لتولي القيادة في مؤسسة من المؤسسات، ومن الأمثلة على هذا الكلام القول إنّ المرأة هي "مجرد واجهة"، وإنّ "أداءها يتراجع بعد الزواج مقارنة بأدائها وهي لا تزال آنسة"، وإنها "لا تصلح للقيادة في المواقع كافة، بل في قطاعات بعينها"، وإنّ "ضعفها الأنثوي يجعلها مترددة حائرة وتتأخر في اتخاذ القرار المناسب، ما يربك العمل"، وإنها "تعتمد على اسم الزوج أو العائلة"، وإنّ "وجودها ليس طويل الأمد، فقد تدفعها ظروفها الأسرية إلى ترك العمل بعد الأربعين"، المثير في الأمر، أنّ هذه الانطباعات لا تطلق في الغالب على امرأة واحدة من هؤلاء النسوة، بل عليهنّ جميعاً بهدف إخراجهنّ من دائرة المنافسة، ليعود التشكيك عندما يبقى التنافس ذكورياً في معطيات فردية تطال الشخص الواحد، وليس النوع الاجتماعي.

قد يبدو الأمر طبيعياً في مجتمعاتنا العربية التي تتمتع بثقافة ذكورية، فالقاعدة الأساسية للسمات المرغوبة اجتماعياً للقيادة، تنطبق على الذكور لا على النساء لدى كثير من الناس، ومثل هذه التصورات الاجتماعية والأحكام المسبقة، تجعل أداء المرأة القيادية أصعب بكثير من الرجال، وعليها في النهاية أن تتجاوز هذه العقبات، وكأنها تدفع ثمن أنوثتها أو ثمن اختراقها مواقع الرجال القيادية. بناء على ما تقدم، هل هذه الانطباعات السلبية مازالت موجودة، أم أنّها تراجعت؟ وكيف يقيّم الرجل القيادي المرأة القيادية؟ وهل يرى أنّ الكلام السلبي حول أداء المرأة القيادية هو واقع حقيقي؟ أم مجرد تشويه للنساء القياديات؟ هذا ما سيجيب عنه عدد من الشخصيات القيادية.

لماذا المرأة فقط؟

تقدم هالة بدري (نائب الرئيس التنفيذي في "شركة الإمارات للاتصالات المتكاملة" "دو"، وعضو مجلس إدارة مؤسسة دبي للإعلام")، نفسها كامرأة إماراتية عربية تبوأت المواقع القيادية بجدارة وبعيداً عن كونها امرأة، وفي هذا السياق، تتساءل البدري: "لماذا لا تُثار الانطباعات السلبية حول أداء بعض الرجال أيضاً في المواقع القيادية؟ ولماذا لا تقول إنّ فلاناً مثلاً وصل بمساعدة قريب أو صديق أو اعتماداً على اسم العائلة كما يردد البعض مثل هذه الانطباعات عن المرأة القيادية؟". وتضيف: "أنا عضو في مجلس إدارة أكثر من مؤسسة، وزوجة وأم لثلاثة أطفال، وأتابع شؤونهم بنفسي، ومن الطبيعي أن يتأثر عملي في وقت ما يسبب ضغوط البيت، كما أنّ من الطبيعي أن يتأثر البيت بضغوط العمل لبعض الوقت، والرجل أيضاً قد يمر بهذا الموقف، فلماذا نركّز على المرأة القيادية ونتناسى الرجل القيادي؟". وتتابع هالة قائلة: "كان عمري 29 عاماً عندما تم تعييني في شركة "دو" وقبلها عملت لمدة 6 سنوات في قطاع الغاز والبترول، وأفخر بأنني ذهبت بكفاءتي وطورت أدائي وتعلمت ممن حولي، وأعطتني الإدارة العليا الكثير من العدم، لقناعتهم بتأييد الكفاءات بعيداً عن النوع". وتشدد على أنّ "الكفاءة هي المعيار، ولكي تتطور المؤسسة لا يجب التمييز على أساس النوع الاجتماعي أبداً". وتقول: "علينا ألا ننسى أنّ دور المرأة مهم جدّاً في المواقع القيادية، فهي تجيد التعامل مع العملاء، لأنّها، وبحكم كونها امرأة تتعامل مع البيت والأولاد والمجتمع من حولها وهذا في حد ذاته مفيد جدّاً على صعيد العمل والقيادة".

نظرة قاصرة:

أما سونيا الهاشمي (رئيس "جمعية الإمارات لمتلازمة داون")، فترى "أنّ الانطباعات السلبية حول أداء المرأة القيادية، تراجعت كثيراً بسبب نجاح المرأة بدرجة كبيرة في إدارة المواقع التي تولتها"، لافتة إلى أنّ "هذه النظرة السلبية تجاه المرأة القيادية قاصرة جدّاً، لأنّ المرأة هي نصف المجتمع، وقد تتعرض لظروف عائلية أو شخصية أو ثقافية معينة تمنعها من الظهور والاستمرار والعطاء بالدرجة نفسها التي بدأت بها حياتها العملية، ولكنها أثبتت أنها قادرة على الإبداع في مجال عملها أضعاف الرجال". وتؤكد سونيا الهاشمي "إنّ عملي هو الذي أوصلني إلى رئاسة الجمعية وليس أي عامل آخر". وتقول: "الرجال هم من انتخبوني لتولي القيادة ورئاسة مجلس الإدارة"، مشيرة إلى أنّ "الأداء الدقيق والتطوير الدائم للعمل والمقدرة على احتواء جميع الأعضاء، كلها عوامل أسهمت في نجاحي، بل وتسهم في نجاح أي امرأة تتولى موقعاً قيادياً، فنحن نعيش في مجتمع متكامل".

مناصفة:

في المقابل، لا ترى فاطمة الجابر (رئيس العمليات التنفيذية لدى "مجموعة الجابر" في أبوظبي) أنّ انتماء المرأة القيادية إلى عائلة معروفة أو حصولها على دعم من نوع ما "يُعد شيئاً سلبياً بالنسبة إلى المرأة". وتقول: "المرأة في حاجة إلى الدعم، فكفاءتها تمثل 50% من نجاحها، في حين أنّ 50% من النجاح يعود إلى الدعم الذي تتلقاه من محيطها، ويظهر هذا بوضوح في مجتمعات الخليج الصغيرة بطبيعتها، فوجود العائلة وراء المرأة القيادية يزيد من ثقتها بنفسها".

كلام غير واقعي:

من ناحيتها، تصف الدكتورة هدى السويدي (مدير إدارة كبار السن في هيئة تنمية المجتمع في دبي)، ما يتردد من انطباعات سلبية حول أداء المرأة القيادية بأنّه "عبارة عن كلام غير واقعي"، لافتة إلى أنّ "المرأة، عندما تصل إلى موقع قيادي، فإنها تصل بقدراتها ومجهودها". وتقول: "لقد أثبتت التجربة أنّ المرأة قادرة على التميز والعطاء بالمستوى نفسه الذي يقدمه الرجل الذي يتولى موقعاً قيادياً، بل إنها تتميز عنه في بعض الحالات، لأنّها بالفطرة لديها القدرة على الإدارة، فهي تدير الأسرة وشؤون البيت، وهذه ليست مسألة بسيطة".

أكثر جدارة:

وترفض ديانا حمادة (محامية ومستشارة قانونية في دبي)، الانطباعات السلبية التي قد تكون موجودة حول أداء المرأة في المواقع القيادية. وهي تبرر رفضها بالقول: "لقد أثبتت الأزمة المالية العالمية الأخيرة أنّ المؤسسات التي تترأسها النساء كانت أقل تعرضاً للمخاطر من تلك التي يترأسها الرجال. كما أنّ الرجل مندفع نحو بعض الاستثمارات، بينما المرأة بطبيعتها أكثر حرصاً وأقل اندفاعاً من الرجل، فلم تكن لتنخرط في استثمارات غير مضمونة العوائد. هذا علاوة على أنّ المرأة بطبيعتها حريصة على أن تقدم أفضل ما عندها كونها امرأة، والعيون حولها ترصد ما تقوم به". وتضيف ديانا حمادة: "إنّ المرأة العربية تخطت في السنوات الأخيرة مرحلة الانطباعات السلبية التي كانت تُثار حول أدائها في المواقع القيادية، فهي باتت موجودة وبقوة في المواقع القيادية كافة، وكان من الضروري وجودها في مجالس إدارات الشركات لتكون لها بصمتها".

ضعف الرجل:

وتدافع سارة العايد (الشريك المؤسس لشركة "تراكس" الإبداعية في المملكة العربية السعودية) عن أداء المرأة القيادية، حيث تشير إلى إنّ "المرأة بشكل عام، تعمل ضعف الرجل، وهي في المواقع القيادية تبحث عن التميز لكي تثبت وجودها وكفاءتها كامرأة". وتشير إلى أنّه "إن كان هناك تأثير سلبي لعمل المرأة في بيتها، فإنّ هذا التأثير يكون في الاتجاهين وليس في اتجاه واحد، مرة يكون تأثير البيت في العمل، ومرة يكون تأثير العمل في البيت، والمجتمع ينجح بالرجل والمرأة معاً، أي بالتفاعل والاندماج، فالكفاءة هي المعيار". وترد سارة على أصحاب الانطباعات السلبية حول أداء المرأة في المواقع القيادية، بالقول: "في الحقيقة، خسارة كبيرة للمجتمع ككلّ ٍ أن تكون هذه الأصوات موجودة حتى الآن في مجتمعاتنا، فالمرأة أثبتت قدرتها في جميع المواقع التي دخلتها، بالتدريب والتعليم والمساعدة ومعاملتها كفرد وليس كتابع، ولكن الخطأ الكبير الذي نقع فيه أننا نهتم بتربية الولد على حساب البنت، مع أنها هي التي تُربي الأجيال".

عطاء متواصل:

"من الظلم أن تظل الانطباعات السلبية تلاحق المرأة القيادية، على الرغم من عطائها المتواصل، وقدراتها التي أهلتها للوصول إلى المواقع القيادية" هذا ما تراه الشاعرة والفنانة التشكيلية البحرينية منيرة السبيعي، التي تشغل أيضاً موقعاً قيادياً إعلامياً في مملكة البحرين، وتقول: "من خلال وجودي في موقع قيادي، أستطيع أن أؤكد أنّ المرأة بريئة من مثل هذه الانطباعات السلبية التي تثار حولها، على شاكلة أنها غير قادرة على الاستمرار في العطاء بالدرجة نفسها التي كانت عليها في بداية توليها موقعاً قيادياً، أو أنّ هناك من يدعمها من خلف الطاولة، أو أنها تعتمد على زوجها أو والدها أو اسم عائلتها، أو أنها لا تنجح في كلّ ِ المواقع القيادية، بل في مواقع بعينها"، مؤكدة "أنّ وجود المرأة في موقع قيادي، يتوقف في الأساس على ما تتمتع به من قدرات، وما تتميز به من عطاء متواصل بلا حدود، وهذا لا يتعارض مع ضرورة توفير البيئة المناسبة لها حتى تستطيع أنّ تحقق التميز، وهذا لا يتوقف عليها وحدها، بل على الرجل أيضاً".

وتتوقف منيرة السبيعي عند النقطة المتعلقة بتراجع أداء المرأة في مرحلة معينة من عمرها، وهو انطباع يردده البعض وتنفيه منيرة قائلة: "تستطيع المرأة أن توازن بين عملها وبيتها، حتى وهي تتولى موقعاً قيادياً، فهي لديها قدرات كبيرة ومتميزة".

تجاوُز:

تستبعد جميلة البشري (سيدة أعمال إماراتية تعمل في مجال الاستثمارات المالية) أن تكون مثل هذه الانطباعات السلبية موضوع التحقيق، موجودة تجاه المرأة الإماراتية في هذه المرحلة، موضحة أنّ

"الانطباعات السلبية حول أداء المرأة القيادية، كانت موجودة في السابق، وقبل أن تنخرط المرأة بقوة في سوق العمل، وتثبت جدارتها في كثير من المواقع القيادية التي تولتها خلال السنوات الأخيرة. أما الآن، فقد أثبتت قدراتها القيادية وأنها مثابرة ولديها أهداف تعمل على تحقيقها". وتضيف: "أما إذا تراجع أداء المرأة القيادية في مرحلة ما، فإنّ هذا يعود إلى عدم مقدرتها على تطوير أدائها، واكتفائها بأداء أدوار محدودة، وعدم تبنيها مبادرات إبداعية".

اختلاف:

من الأصوات النسائية القليلة التي اعترفت بوجود بعض الانطباعات السلبية عن أداء المرأة القيادية، صوت رجاء الشناوي (محامية)، التي تقدم وجهة نظر مغايرة إلى حد كبير، حيث تعترف بأنّ "هذه الانطباعات موجودة بالفعل في بعض المجتمعات العربية، ولكنها تختلف من مجتمع إلى آخر"، لافتة إلى أنّ "وصول المرأة إلى المواقع القيادية في بعض الدول، يكون بالفعل بغرض وضعها كواجهة للجهود التي تبذلها الدولة على صعيد دعم المرأة وتشجيعها للوصول إلى المواقع القيادية". وتقول: "من أجل تحقيق هذا الهدف فإنّ هناك من يدعمها من خلف الستار". وتتابع: "أما في دول ومجتمعات أخرى، فإنّها تمارس عملها وتصل إلى المواقع القيادية بخبراتها التراكمية وقدراتها الفعلية، ولا يستطيع أي إنسان التشكيك في قدراتها، وغالباً ما تصل إلى الموقع القيادي بالتدريج".

تدعيم:

وتأتي وجهة نظر النقيب سمية العامر (شرطة أبوظبي) لتتفق إلى حد كبير مع ما طرحته المحامية رجاء الشناوي، حيث تقول العامر: "لا شكّ في أنّ دعم الرجل للمرأة، قد أسهم في وصولها إلى المواقع القيادية". وتضيف: "لقد كان للدورات التدريبية التي حصلنا عليها في الشرطة دورها الكبير في دعم وصولنا كنساء إلى المواقع القيادية، وقد أثبتت المرأة بالفعل أنها قادرة على القيادة بدرجة لا تقل عن أداء الرجل، فأنا أقوم بدوري بالكفاءة نفسها التي يتمتع بها زميلي الرجل".

وتشارك مزنة الشيخ (شرطة أبوظبي) زميلتها سمية العامر رأيها وتضيف: "المرأة موجودة بالفعل في المواقع القيادية". وتقول: "صحيح أنها وصلت بدعم الجهات المسؤولة لها، إلا أنّها أثبتت أنها لا تقل كفاءة عن الرجل، وأنّ ما يثار، أو ما كان يثار، حولها في الماضي من انطباعات سلبية لا وجود له على أرض الواقع. أما ما يثار عن وجود دعم خفي لها، فهو كلام غير صحيح، فالجهات الرسمية نفسها هي التي تدربها وتدعمها لكي تحقق الريادة في مجال عملها".

بصمة:

"المرأة قادرة على تحقيق النجاح في موقعها القيادي، ولكن دعم الرجل لها أساسي أيضاً" رؤية عبرت عنها ميرة العجماني (من شرطة دبي)، موضحة "إنّ المرأة أثبتت من خلال توليها المواقع القيادية أنها قادرة على القيادة، وعلى أن تكون لها بصمة إذا آمنت بنفسها وقدراتها وكان لديها الطموح اللازم، مع أهمية أن تتوافر لها عوامل أخرى مساعدة، وفي مقدمتها الأسرة التي تؤمن بقدراتها وإمكانية توليها المواقع القيادية". وتوضح ميرة "إنّ الانطباعات السلبية تعتمد على موقف الشخص نفسه أو المجتمع من المرأة". وتقول: "في اعتقادي أنّ من الصعب على المرأة أن تحقق الكثير من النجاح من دون دعم الرجل، فإذا لم يثق الرجل بقدراتي من المستحيل أن تكون لي بصمة واضحة في البيت والعمل في وقت واحد".

لا وجود لها:

بعد أن استعرضنا وجهات نظر النساء القياديات بشأن ما يثار حولهنّ من انطباعات سلبية تتمحور حول أدائهنّ في عملهنّ القيادي، حاولنا أن نعرض وجهة نظر الرجال ورؤيتهم لعمل المرأة القيادية، وما إذا كانت هذه الانطباعات حقيقية أم وهمية؟ في هذا السياق، يستبعد محيي الدين بن هندي (الرئيس والمدير التنفيذي لـ"مجموعة بن هندي" في الإمارات) وجود هذه الانطباعات. ويدافع بن هندي عن النساء القياديات قائلاً: "إنّ هذه الانطباعات لم يعد لها مكان الآن، فقد أثبتت المرأة القيادية قدرتها على التميز في القيادة، وأنها لا تقل كفاءة عن الرجل القيادي، وكثيرات منهنّ حققن نجاحاً كبيراً بالفعل".

القدرات هي الأساس:

ويؤيد طارق الغزالي (المدير العام لـ"البنك الأهلي المصري" في الإمارات ودول مجلس التعاون الخليجي) ما قاله رجل الأعمال محيي الدين بن هندي، لافتاً إلى أنّ "قطاع البنوك من أكثر القطاعات الكاشفة لقدرات الرجل والمرأة على السواء". ويقول: "لن تستطيع أي امرأة الوصول إلى موقع قيادي في البنك من دون أن تمتلك القدرات التي تؤهلها لذلك، لأنها تدير استثمارات بمئات المليارات". ويكشف إنّه "في "البنك الأهلي" في مصر، تتربع السيدة زينب هاشم، على رأس إدارة تدير أصول مالية تقدر بنحو 350 مليار جنيه، وتديرها بكفاءة كبيرة". ويشير إلى أنّه "في كثير من الإدارات توجد سيدات قياديات يترأسن إدارات أغلبها من الرجال". ويقول: "أنا شخصياً عملت تحت إدارة سيدة هي فائزة عكاشة، منذ أن تم تعييني في البنك وتعلمت منها الكثير، وأدين لها بالفضل في النجاحات التي حققتها في حياتي". ويوضح الغزالي "إنّ الانطباعات السلبية التي كانت موجودة عن النساء القياديات وقدراتهنّ في العمل، لم يعد لها وجود اليوم، لأنّ المرأة نجحت بقوة في المواقع القيادية التي تولتها. وفي قطاع البنوك تحديداً حققت نجاحاً ملحوظاً، فهي أقدر على التعامل مع الآخرين بدرجة أفضل من الرجل في كثير من الأحيان، كما أنّ لديها وجهة نظر اقتصادية واقعية متميزة، وتتمتع بدرجة عالية من المرونة في تعاملها مع العديد من المواقف الطارئة". ويخلص الغزالي إلى التأكيد "أنّ من الظلم القول إنّ المرأة مجرد واجهة للرجل، أو إنها لم تحقق نجاحاً كبيراً في القيادة، أو إنها تنجح في مواقع قيادية دون غيرها". ويقول: "لعل قطاع البنوك، وما حققته المرأة القيادية في هذا القطاع أبلغ دليل على ما تتمتع به من إمكانات حقيقية".