

المحاضرة السابعة: دور المرأة في الإدارة الدولية

تمهيد:

رغم أهمية تولي مناصب إدارية دولية في التطوير الإداري، ورغم زيادة التوجه نحو العمل الدولي إلا أن نصيب المرأة في المهام الدولية الإدارية لا يزال محدود، حيث أن الإحصائيات تشير إلى أنه في شمال أمريكا بين 2 إلى 14% من الموظفين الدوليين نساء مقارنة بـ 5% من النساء يشتغلون في مناصب إدارية محلية (Adler, 1994). كذلك تظهر الإحصائيات أن 65% من الموظفين الدوليين في استراليا نساء مقارنة بـ 22% نساء في مناصب إدارية. نفس الظاهرة في أوروبا حيث أنه بين 9 إلى 15% من الوظائف الدولية للنساء مقارنة بـ 26% نساء في المناصب الإدارية المحلية (Harris, 2002).

تؤكد الإحصائيات السابقة انخفاض نسبة نصيب المرأة من المناصب الإدارية، خاصة إذا تعلق الأمر بالعمل في الخارج، لذلك سيتم من خلال هذه المحاضرة معالجة هذه القضية بتفصيل.

1- المرأة في الإدارة الدولية:

إن مشاركة المرأة في المهام الإدارية الدولية يتأثر بتعدد مجموعة عوامل ثقافية، اجتماعية، قانونية، اقتصادية وسياسية وهو ما يؤثر على المرأة سواء في بيئات الدول الأم أو الدول المضيفة، سيتم لاحقاً التفصيل في العوامل الثقافية التي تعيق المرأة في عملها الإداري الدولي. بينما سيتم فيما يلي اختبار العوامل المؤثرة على فعالية عمل المرأة الإداري في البلد الأم والذي يحدد قدرة المرأة على الدخول إلى العمل الإداري الدولي.

في ضوء الدخول المتزايد للمرأة في عالم الشغل، فإن فشلها في تولي مناصب إدارية عالية يعد أمر محير، هذه الظاهرة تعرف بـ "السقف الزجاجي" «glass ceiling» أو "الحائط الزجاجي" «glass wall» إذا استخدم المصطلح الأول للدلالة على الحواجز المنيع وغير المرئية التي تمنع المرأة من الصعود للأعلى، بينما يستخدم المصطلح الحائط الزجاجي على الحركة الفرعية أيضاً وقد استخدم Solmon, 1990 المصطلحين لوصف الظاهرة المجربة من قبل المرأة والأقليات حينما يحاولون التسلق إلى الأعلى في الرتب الإدارية أو التحرك إلى جنب نحو المواقع الأمامية التي تسيطر عليها مجموعة عمل تقليدية، وفي أغلب الحالات تكون مؤلفة من الرجال البيض.

تم تقديم دليل واحد يناقض نظرية السقف الزجاجي وهو أن المرأة لا تملك صبر طويل بما يكفي للبحث عن مستويات إدارية أعلى. هذا لا يفسر تعقيدات القضية، فالدراسات حول تدرج المرأة والرجل في المستويات التنظيمية الأعلى أظهرت أن المرأة تظهر دائماً في مراحل متأخرة عن الرجل (Broderick and Milkovich, 1991). وفيما يلي يتم مناقشة أهم أسباب تأخر المرأة أو عدم وصولها إلى المناصب العليا:

1. حواجز المرأة في الإدارة (على مستوى الدخول إلى مجال العمل)

بالرغم من التوجه نحو زيادة مشاركة المرأة في احتلال مناصب مهمة إلا أن خيارتها وممارساتها في الدخول لا تزال تتأثر بالعوامل الاجتماعية-الاقتصادية مثل التفرقة المهنية

وفروقات في الأجر في بعض الدول. وفي هذا السياق يرى Ragins and Sundstrom, 1989 أن الاختيارات الدولية للعمل لدى المرأة تتأثر بدورها النوعي (الجنسي) القديم اجتماعياً، حيث فرضت هذه النظرة الاجتماعية على المرأة أن تختار بنفسها بين العمل أو مسارها الاجتماعي واختيار الوظائف المرتبطة بالنوع (وظائف أكثر تلائم مع المرأة).

هذه الخيارات تبعد المرأة في المراحل الأولى من حياتها الوظيفية عن المناصب ذات القوة، والتي يعتقد الباحثون أنها ضرورية للتدرج الوظيفي إلى الأعلى.

إن طبيعة الوظائف المرتبطة بالنوع الجنسي تعود إلى نظرية الدور الاجتماعي (Eagly, 1987)، إذ يرى رواد هذه النظرية أن التوقعات الاجتماعية تقود المرأة إلى تطوير سلوكيات ومعتقدات عامة مثل الحنان، الحساسية الشخصية، التعابير العاطفية (Eagly and Wood, 1991). وعلى عكس ذلك فإن الرجل مشجع على تطوير سلوكيات ومعتقدات مثل الطموح، السيطرة، الاستقلالية عن الآخرين، وهذه السمات تساعدهم على إيجاد مكانة لأنفسهم في الأنماط الإدارية التنظيمية التقليدية.

التفرقة المهنية لها تأثير مباشر على تعويضات المرأة وترقيتها فدخل المرأة إلى الوظائف المرتبطة بالنوع الجنسي يضع المرأة في بعض الوظائف التي تكون فيها فرص الحركة الجانبية والعمودية محددة مثل السكرتارية، وهي أعمال ذات أجر منخفض، رمزية، ذات سلطة محدودة، وذات تأثير سلبي على المسار المهني.

2. حواجز المرأة في الإدارة (خيارات المسار الوظيفي):

إضافة إلى التفرقة المهنية والفروقات غير العادلة للأجر فإنه حتى وظائف المرأة ذات التأثير القوي مثل التدريب أو الخدمات الاجتماعية فإن النساء لا يتولين العدد المتكافئ من المناصب الإدارية العليا، ففي بريطانيا أظهرت الإحصائيات أنه بالرغم من أن النساء يحزن على نسبة 54% من مناصب التدريس في الثانوي إلا أن 30% فقط يحصلون على مناصب لمشرفي المدارس الثانوية حسب إحصائيات سنة 2000. وهذا يعني أن المرأة أقل قدرة أو أقل استعداد أو أنها تواجه عوائق كثيرة في مسارها المهني داخل المنظمات مقارنة بالرجال. وبالرغم من أنه في الوقت الحالي فإن دخول المرأة إلى عالم الشغل بنفس المستوى التعليمي للرجل إلا أن الدراسات تؤكد وجود فروقات بينهما فيما يتعلق بالأنماط الإدارية والقيادية، مواقف اتجاه الالتزام، وحواجز العمل والتأثير في النظم التنظيمية، وهذا قد يعطي أفكار تعمق فهمنا للأسباب العميقة وراء ظاهرة السقف الزجاجي. وفيما يلي شرح لهذه العوامل:

أ. الالتزام/الحافز:

يرى Powell (1988) أن تربية المرأة بداية من الأيوين، المدارس، الإعلام، والجماعات المقربة ساهم في بناء هوية الدور النوعي للمرأة والذي أثر على توقعاتها وطموحاتها الوظيفية. كما لخص (Vinkenburg et al, 2000) فروق الحواجز الإدارية، إذ توصل إلى أن الفروقات النوعية (الجنسية) تؤدي إلى فروقات حول حواجز الانجاز أين يظهر لدى المرأة خوف من النجاح

والتنافسية. بينما الرجال أكثر رغبة في أن يكونوا الأوائل مهنيًا بدلًا من البحث عن تحقيق التوازن بين العمل والعائلة مثل المرأة.

وفيما يتعلق بالالتزام الإداري فيمكن تقسيمه إلى التزام تنظيمي (وبدوره ينقسم إلى التزام عاطفي، أخلاقي، ومادي) والالتزام اتجاه الفريق، والالتزام بالمسار المهني. وأكدت النتائج ارتباط قليل بين النوع والالتزام. كما أن هناك فروقات في معاني الالتزام بين المرأة والرجل حيث أن الالتزام عند الرجال مرتبط بالإدارة العليا، وتشمل معاني الإدارة العليا: تولي المهمة، وضع نفسه خارج المشكلة، اليقظة، الاستعداد للتحديات، ذا وعي للأعمال الإدارية، بينما معاني الالتزام لدى المرأة فهي تنظيمية خاصة سلوكيات المواطنة التنظيمية (الدور الإضافي أي الاستعداد لأداء أدوار إضافية).

ب. السلوك الإداري/القيادي:

يرى (1984) Marshal أن للمرأة أنماط إدارية وقيادية تركز على الحالة الشخصية، مهارات التعاون ومهارات الحدس، ويضيف أن هذه السمات قد تكون أحيانًا أكثر فعالية. كما أن المرأة أكثر تشجيع للمشاركة في القوة والمعلومات، رفع مستوى "تحقيق الذات" لدى الآخرين، ووصف النمط الإداري لدى المرأة من قبل Sharna, 1990 على أنه متميز وغير تقليدي. وأن أهم سمات المقاربة الإدارية للمرأة هو التعاون، فرق العمل، الحدس، والإبداع. ويقول Tom Peters وهو أحد معلمي الإدارة الأكثر شهرة أنه فيما يتعلق بالأنماط القيادية في المستقبل من المحتمل أن يحتاج الرجال أن يتعلموا "العب النساء"، ويعد ارتباط الأنماط الإدارية بالسمات الذكورية نتيجة هيمنة الرجال على المناصب الإدارية العليا، وهو ما يفسر صعوبة وصول المرأة إلى هذه المناصب.

أ. تأثير نظم المسار المهني في المنظمة:

إن هيمنة الرجال على الإدارة لعدة سنوات جعل نظرية المسار المهني تعكس أنماط الحياة العملية للرجل، بينما المرأة تتأثر بالتصادم الموجود بين دورها في العمل ودورها في المنزل.

فهياكل المسار المهني التقليدية تفرض على المرأة أن تختار بين المحافظة على حياتها العائلية أو التدرج إلى المناصب العليا، وفي هذه الحالة فخير امتلاك عائلة بالنسبة للمرأة يعيق مسارها المهني، ويزداد هذا سوء لدى النساء اللاتي لا يرغبن في الانقطاع عن العمل لفترة من أجل تربية أطفالهن. وعلى عكس من ذلك فإن امتلاك عائلة ينعكس إيجابًا على المسار المهني للرجل، وأكدت دراسة (1995) White أن النساء الناجحات هن اللاتي يظهرن تركيز عالي على مسارهن المهني، ورغم أن الأمر بدأ يقل حدة بالنسبة لازدواجية مسار المرأة في ظل التغيرات الاجتماعية والثقافية، إلا أن المشكلة ستعود وربما بحدة أكثر في حالة إرسال المرأة للعمل الدولي، وهو ما سيتم التركيز على أهم جوانبه لاحقًا.