



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة باتنة 1

كلية العلوم الاسلامية

مخبر الفقه الحضاري ومقاصد الشريعة

مشروع البحث التكويني الجامعي PRFU الموسوم بـ

"تمكين المرأة في الفقه الاسلامي والمواثيق الدولية-مع التطبيق في الحالة الجزائرية ."

يُنظم ندوة وطني ، حول:

"تمكين المرأة من إدارة الشأن العام بين الفقه الاسلامي والتشريع الجزائري."

د. مرآة حكيمة

hakima.merazga@univ-batna.dz

الموضوع: القيادة النسوية في اتخاذ القرار داخل المنظمات

"Feminist leadership in decision-making within organizations"

الملخص:

تهدف الدراسة إلى الوقوف عند وضعية المرأة القائدة التي تعتبر حجر الزاوية في إحداث التغيير، إذ هناك وظائف عديدة تبذل فيها، و أكديد أنّ تناول القيادات النسائية يعدّ طرحاً غريباً وبعيداً عن الممارسة الفعلية، و ظلّ تميّز المرأة مرتبطاً بإتقان دورها داخل مجالها الأسري و فقط، لكن ذلك لا ينفى وجود نماذج لقيادات نسائية استطاعت فرض وجودها و تميّز أدائها في شتى المجالات، وفي ضوء هذه الدراسة التي تناولت موضوع القيادة والتي طالما كانت مرتبطة بمفهوم الذكورة، إلا أنّ دخول المرأة مجال العمل وارتقاءها إلى بعض المناصب القيادية ظهرت العديد من الدراسات التي فرضت نفسها انطلاقاً من مفهوم الأنوثة والعمل القيادي، والتي شهدت تمكين المرأة في تسيير شؤون وممارسة أعمالها القيادية بشكل يسمح لها بإتخاذ القرارات في الوقت اللازم داخل منظمات .

الكلمات المفتاحية: القيادة ، القيادة النسوية، القرار ، اتخاذ القرارات، المنظمة.

Summary: The study aims to examine the status of women leaders, which is considered the cornerstone of bringing about change, as there are many jobs in which they excel, and it is certain that addressing women leaders is a strange proposition and far from actual practice, and women's excellence remains linked to mastering their role within their family sphere and only. But this does not negate the existence of models of women leaders who were able to impose their presence and excel in their performance in various fields. In light of this study that dealt with the topic of leadership, which has always been linked to the concept of masculinity, however, with women's entry into the field of work and their rise to some leadership positions, many studies emerged that imposed themselves on the basis of the concept of femininity and leadership work, which witnessed the empowerment of women in managing affairs and exercising their leadership work in a manner It allows them to make decisions in the necessary time within organizations

Keywords: Leadership, feminist leadership, decision, decision making, organization

منذ فترة طويلة من الزمن كانت ظاهرة القيادة الجنس البشري تشغل بال الكثير من الباحثين، وقد أسفرت هذه البحوث عن نتائج وحقائق تساعد في فهم ظاهرة القيادة والقادة في نفس الوقت ، ولان القيادة من أهم الوظائف الادارية التي يمارسها المدير وذلك لأنّ الخطة بعد أن يتم وضعها تنتقل إلى حيز التنفيذ وتتأهلها العقول والأيدي والآلات لتنجزها حسب الأهداف المقررة والمراحل المحددة ، ويقود المدير في ذلك مجموعة من الأفراد يوجههم ويرشدهم ويدربهم وينسق أعمالهم ، كما يستشير دوافعهم وطموحهم ويحفزهم على التعاون والتنافس، إنّها ليست بالمهمة اليسيرة إنّها تتطلب من المدير جهدا و وقتا و مهارات، حتى يستطيع أن يقود جماعته نحو تحقيق الهدف المنشود بكفاءة وفعالية

كما أن موضوع اتخاذ القرارات الادارية بشكل عام من أهم العناصر وأكثرها أثرا في حياة الافراد و حياة المنظمات ، حيث يعتبر الافراد هم محور اتخاذ القرارات سواء بالنسبة للقيادات الادارية التي تتخذ القرارات لتوجيه أعمالها ونشاطاتها، أو بالنسبة للمرؤوسين الذين يشاركون في اتخاذ القرارات أو في تنفيذها.

وقد لعبت المرأة القائدة دورا هاما في مجال اتخاذ القرارات وأثبتت قدرات فائقة في أداء الوظائف العليا التي تقلدتها.

حيث تحض القيادة النسائية بأهمية بالغة ، لتويل المرأة عدة مناصب قيادية في التاريخ ، كما قدم لنا القران الكريمي نموذج رائع في القيادات النسائية لها مواقع رئيسية في اتخاذ القرارات، لذا تعد عملية رفع كفاءة أداء المرأة في مختلف مواقع العمل ومجالاته ضرورة جدا من أجل تأهيلها لشغل مناصب قيادية، واثبات قدرتها على اتخاذ قرارات فعالة تحقق الأهداف المرجو منها .

ولان المرأة فردا وجزء لا يتجزأ من المجتمع ، ولها دورا فعلا جدا في التنمية والمجتمع ، ولقد ظهرت في السنوات الاخيرة ، ما يعرف بصطلح القيادة النسوية .

. ومنه يمكن طرح الإشكالية التالية:

1- الإشكالية:

فمن هي المرأة القيادية؟، وما هي صفات اللازمة التي يجب أن تتوفر في المرأة حتى تصبح قيادية في المنظمة

2- أهمية الدراسة: تأتي أهمية هذه الدراسة من حاجتنا الملحة إلى فهم عميق لانماط القيادة النسوية وفعاليتها في إتخاذ القرار، وكذلك تسليط الضوء على المنظمة في ظل قيادة النسوية

3- أهداف الدراسة: تتمثل أهداف هذه الدراسة في:

-- القاء الضوء على مفهوم القيادة النسائية وانماطها من خلال الاطار النظري.

-- القاء الضوء على مفهوم فاعلية اختاد القرار والعوامل املؤثرة عليه من خلال الاطار النظري

- لتعرف على بعض النماذج للقيادة النسوية

4- منهج الدراسة: قصد الإجابة على إشكالية البحث وتحقيق الأهداف المرجوة، سيتم اتباع المنهج الوصفي التحليلي في وصف القيادة النسوية ، وكذا التعرف بالدراسة والتحليل على موضوع تفعيل دور القيادة النسوية في إتخاذ القرار داخل المنظمة ، بالإضافة الى الاستعانة بالمنج التاريخي، لسرد بعض الشخصيات التاريخية الخاصة بتطبيق القيادة عبر مراحل مختلفة وأزمة

5- متغيرات الدراسة:

- المتغير المستقل: القيادة التسوية

- المتغير التابع: تفعيل إتخاذ القرار في المنظمة

أولاً: الأدبيات النظرية

1. مفاهيم عامة حول القيادة النسوية وإتخاذ القرار

1.1. القيادة:

يمكننا تعريف القيادة على النحو التالي:

تعرف على أنها قدرة الفرد في التأثير على شخص أو مجموعة وتوجيههم وإرشادهم من أجل كسب تعاونهم وحفزهم على العمل بأعلى درجة الكفاية في سبيل تحقيق الأهداف الموضوعية¹، ويمكن القول بأن القيادة تعمل في مجال تنمية القدرة على تفهم الرؤوس وحفزهم و على التعاون في القيام بالمهام الموكلة إليهم وتوجيه طاقاتهم واستخدامها إلى أقصى درجة ممكنة من الكفاية الإنتاجية، وتعود أهمية القيادة إلى العنصر البشري الذي أخذ يحتل المكانة الأولى بين مختلف العناصر الإنتاجية.

أو هي عملية تحريك مجموعة من الناس باتجاه محدد ومخطط وذلك بتحفيزهم على العمل واختيارهم، والقيادة الناجحة تحرك الناس في الاتجاه الذي يحقق مصالحهم على المدى البعيد، وقد يكون ذلك اتجاها عاما مثل نشر الدعوة الإسلامية في العالم، أو اتجاها محددًا مثل عقد مؤتمر يتناول قضية معينة، مهما كان الامر، فإن الوسائل والغايات يجب أن تخدم المصالح الكبرى للناس المعنيين حاضرا وعلى المدى البعيد.²

فالقيادة عند الدكتور عبد الحميد محمد الهاشمي هي عملية نفسية تجعل فردا معينًا في جماعته يكون معها أشبه بمحرك ذاتي ذي طاقة تؤثر في بقية أفراد الجماعة والتي يساعدها على تحقيق هدفه التي تسعى إليه، وقد ينال هذا الفرد صفة القيادة بما لديه من قوة تأثير في الأفراد بفضل حزم إرادته أو نمو معلوماته وخبرته أو بقوة مشاعره أو نفاذ بصيرته أو كل هذا في آن واحد، ويضيف أن القيادة تلقائية وعفوية تفرض نفسها بما لديها من قوة التأثير والجادبية على الأفراد التابعين³.

2.1 تعريف القيادة النسائية:

هي التي تتوفر لديها هذه القدرة على التأثير في رؤوسها و جعلهم ينفذون ما يطلب منهم عن

¹ --دفوقية حسن رضوان، مقياس الاتجاه نحو القيادة النسائية، جزء الخامس، دار الكتاب الحديث للنشر، بلد النشر، مصر، سنة النشر 2004، ص 14.

² --عدي عطا حمادي، القيادة الإدارية الحديثة في إستراتيجية التنمية، دار البداية، عمان / ط1، 2013م، ص 17-18.

³ - أحمد قوراية، فن القيادة المرتكزة على المنظور النفسي الاجتماعي والثقافي، ديوان المطبوعات الجامعية، 2007، ص 24.

رغبة و اقتناع، هي في الواقع رئيسة و قائدة ناجحة قادرة على الإشراف السليم و تعمل على تحقيق ما هو مطلوب منها و من مرؤوسيتها داخل الوحدة الإدارية التي ترأسها بكفاءة عالية.26

أما عبد الكريم درويش و ليلي تكلا: " هي القدرة التي تستأثر بها القائدة على مرؤوسيتها و توجيههم

بطريقة يستثنى بها كسب طاعتهم و احترامهم و لائهم و شحد همم و خلق التعاون بينهم في سبيل

تحقيق هدف بذاته"

3.1 دور المرأة القيادية :

فدور المرأة القيادية في مجالس الإدارات في أي منظمة يتوجب عليها عدة واجبات أهمها: ⁴

1-التخطيط الإستراتيجي نحو المستقبل.

2- وضع السياسة الكفيلة يستنفذ هذه الإستراتيجيات المستقبلية.

3- الإشراف على الجهاز الوظيفي و توفير الدعم له.

4- متابعة و مراقبة النتائج.

5- تنمية الموارد اللازمة لاستمرار البرامج و تنفيذ الخطط المستقبلية.

5.1 صفات المرأة القيادية : لا بد أن تتحلى ببعض الصفات مما يجعلها تتحقق كل ما ترغب فيهن

ومن بين صفاتها

1-التعاطف : قدرة المرأة القائدة على التواصل مع الزملاء بشكل فعال أكثر وهذا يعطي المرأة القوة

في قيادتها لانها تستطيع التصرف بالمواقف الحرجة⁵ واتخاذ القرار بعقلانية مع الاخذ الظروف المحيطة

⁴-فاطمة محمد ، القيادة النسائية في عالم متغير، المنتدى المصري للإبداع و التنمية،الإسكندرية، ص 106

بالمؤوسين. والاحذ بعين الاعتبار إن احدى الاستراتيجيات التي تمارسها القائدة في التعامل مع المؤوسين هي التكلم والاصغاء اليهم والتواصل معهم بشكل شخصي ومناقشة قضاياهم وهذه الاستراتيجية تساعد القائدة ايضا في تنفيذ استراتيجيات العمل.⁶

2-الصبر: القدرة على التحمل في الشدائد ومواقف معينه وتمالك الاعصاب والفكر وتوجيه الفكر بالشكل الصحيح للوصول الى حل عقلائي معين. وتم ذكر الصبر في على انه التعامل مع الموقف ككل ليس من ناحية واحدة وهو الفهم العمق للظروف الخارجة عن القاعدة. وذكرت أن الالفه مع القيادة أكثر تمثيل لروح الصبر.

3-التعاون: تشارك العمل مع اشخاص لتحقيق اهداف المنظمة من خلال الاستماع الجيد والتشاور فيما بينهم يؤدي الى التوصل الى اتخاذ قرارات بطريقة التشاور الديمقراطي وذلك يؤدي الى ارتفاع المعنويات لدى العاملين في المنظمات وبالتالي يزيد من الولاء للموظفين باتجاه المنظمة ومن اجل الوصول الى المناصب العامة على المرأة ان تتواصل بشكل جيد وتعزز التعاون وكما تم الاشارة في كي تكون قائد فعال يتطلب ذلك التعاون والتواجد جنباً الى جنب مع العاملين والذي يمثل مفتاح القيادة من اجل الوصول الى إتخاذ القرار الصحيح والسليم

4- البدهة : قدرة المرأة على تفهم العمل الذي يجب ان يتم وقدرة المرأة على تفهم الامور دون التكلم بها بشكل واضح وصريح اي انها تفهمه من حدسها الداخلي دون اي شرح او التكلم بالموضوع. وذلك من خلال فطرتها ومن خلال اصغائها الى نفسها لذلك الحدس الداخلي الذي بداخل المرأة حول الموضوع وهي قدرة القائدة في المرونة بالتفكير عند مواجهة إحدى الصعاب في تحقيق هدف معين اي انها احيانا تنتقل من هدف الخزر للوصول الى الهدف المرجو استيعاب ما يجب ان يتم عمله والتفكير بالشيء بنفس اللحظة والتصرف على اساسه حياة

⁵ -Vasavada, T. (2012). A cultural feminist perspective on leadership in nonprofit organizations: a case of women leaders in India. Public Administration Quarterly, 36(4), 462-503.

⁶ McCullough, T. A. (2012). A phenomenological study about female political leaders (Order No. 3515143). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global: Business. (1020130416).

5-رباطة الجاش: تحمل الصعاب والمشاق التي تواجه القائدة والوصول الى النجاح والاهداف المرجوة وهي تعتبر من الصفات المهمة جدا في قيادة المرأة لحسابيتها اذ انها جدا مهمة مثال في قيادة المدارس وذلك انها اساس العمل في المدارس .⁷

ترى الباحثة من وجهة نظرها ان اهلل عزوجل ميز المرأة عن الرجل بخصائص فطرية في شتى نواحي الحياة وهناك خصائص مكتسبة تأتي عن طريق الممارسة والخبرة ويمكن تطوير وصقل الخصائص الفطرية والمكتسبة عبر الوقت لتحقيق اعلى فائدة، فقد ميزها (جلت قدرتها) بطريقة تفكيرها وطريقة عملها والنظرة التي ترى بها الأمور وحكمها على الأشياء. فخاصية التعاطف بفطرة المرأة من تعاملها مع ما حولها وبطبيعتها تحب التعاون ومشاركة الخبرين هو مهم ومساندتهم في اوقات ضعفهم ودعمهم والصبر عليهم في شدائهم. فكيف إذا اجتمعت كل هذه الخصائص بالمرأة القائدة؟

وبالاستفادة من الافكار والاراء السابقة يمكن للباحثة تصوير خصائص القيادة النسوية

بالشكل(1-1): خصائص القيادة النسوية



المصدر: من إعداد الباحثة وفقا لما عكسته الادبيات السابقة

⁷ Cook, A., & Glass, C. (2014). Women and Top Leadership Positions: Towards an Institutional Analysis. Gender, Work & Organization, 21(1), 91- 103. doi:10.1111/gwao.12018

6.1 أسلوب القيادة بين الجنسين المرأة والرجل :

فكانت الاختلاف كالتالي:⁸

1- يتسم أسلوب المرأة بالحكمة و الاستقرار و ذلك لشمولية التفكير القيادي لتكامل العقل مع العاطفة عند المرأة مقارنة بالرجل.

2- من أهم معوقات المرأة في القيادة الميل و النزعة العاطفية في السلوكيات، على خلاف السلوك العقلاني الرجل.

3- لا توجد فروق بين المرأة و الرجل في أساليب القيادة ، طالما توافرت المهارات والقدرات القيادية

4- الفروق بين المرأة و الرجل في أساليب القيادة ايجابية و لمصلحة المرأة، فالمرأة أكثر ترتيباً من الرجل وتنظيماً و صرامة فيما يخص تحقيق الأهداف⁹.

5- المرأة أكثر حذراً و جرأة و كفاءة في عملية اتخاذ القرار من الرجل و أكثر قدرة على تخطيط المستقبل.

6- المرأة تلعب دوراً قيادياً في أكثر من موقع و مجال، و عليه يمكن وصفها بالمحاربة، كذلك تحقق التكامل في جميع الأدوار التي تقوم بها، و هذا ما يعني تجربة المرأة القائدة.

7- المرأة أكثر ميلاً إلى خلق علاقات إنسانية أكثر نجاحاً من الرجل داخل التنظيم و عليه تحصد المرأة القائدة احتراماً أكبر من الرجل.

8- كذلك هي أكثر قدرة على التعامل مع التغيير و التغيرات و ذلك لأسلوبها المرن في القيادة.

⁸-ابتهاج أحمد علي، المرأة وأنماط القيادة الإدارية، المؤتمر السنوي العام الرابع للإدارة، دمشق، 2003 ، ص114 .

⁹- نفس المرجع، ص 116.

9- الثقافات الحضارية تهيئ للرجل معطيات القيادة، كشبكة الاتصال على جميع المستويات الوظيفية و الشخصية، مما يسمح له بالتعبير عن ذاته في جميع الاشكال والتي تعد مقبولة أما بالنسبة للمرأة فتعبيها لذاتها و سلوكياتها يكون أكثر محدودية عن الرجل، متضمنة بذلك السلوك القيادي.

10-1 الاختلاف بين المرأة و الرجل بخصوص الأسلوب القيادي لا يمكن أن ينسب إلى فروق تنظيمية، فالمرأة لا تمنح كل الصلاحيات و القوة التي تمنح للرجل و المرأة تحرم من مصادر القوة و السلطة و تعين في المناصب التي تعزز أدوارها الاجتماعية.¹⁰

2- إتخاذ القرار :

بغرف القرار على أنه " الاختيار القائم على أسس موضوعية لبديل واحد من بني بديلين أو أكثر، و يكون القرار هو البث أو التحديد لا يجب أن يتم ، وذلك لإنهاء وضع معين بصورة نهائية للحصول على نتيجة ملموسة محل المشكلة موضع القرار.1

ركز هذا التعريف على الموضوعية والعلمية في دراسة مختلف البدائل التي استجمعت من الواقع المدرس ، كما جيب أن يكون القرار ملم بجميع التوقعات للبديل المختار و ذلك لإنهاء وضع معني.

1.2-أهمية اتخاذ القرار:

لا يمكن أداء نشاط ما لم يتخذ بصدده قرار، فاتخاذ القرارات هي أساس عمل المدير، والتي يمكن من خلالها إنجاز كل أنشطة المنظمة، وتحديد مستقبلها، ولا يمكن أداء أي وظيفة بالمنظمة، أو أداء أي وظيفة إدارية (كالتخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة) ما لم : يصدر بصددها قرار يحدد من يقوم بها، ومتى، وأين، ومع من، وبأي تكلفة، وغير ذلك وتمثل أهمية اتخاذ القرار في انها: 2

-اتخاذ القرارات عملية مستمرة

¹⁰-ابتهاج أحمد علي، مرجع سبق ذكره، ص 361-362.

- اتخاذ القرارات أداة المدير في عمله

-القرارات الإستراتيجية تحدد مستقبل المنظمة

--اتخاذ القرارات جوهر العملية الإدارية

-اتخاذ القرارات أساس لإدارة وظائف المنظمة

ثانيا: بعض نماذج من القيادة النسائية:

مارست المرأة القيادة على مر التاريخ من خلال دورها الأساسي كأم و مربية و كذلك دورها في الجهاد والفقہ والعلم وغيرها ، و تولت المرأة مناصب قيادية عديدة في التاريخ، حيث قدم القرآن الكريم عناصر من القيادة النسائية بأمثلة ونماذج و مهارات أساسية يقتدي بها.

إن موضوع القيادة هو من المواضيع المهمة عند الكثير من الباحثين خاصة في محاولتهم لدراسة كظاهرة سوسيولوجية لها صور متعددة، و يبدو هذا الاهتمام أخذ اتجاهات مختلفة، فمنهم من حاول ربط بين القيادة والتنظيم الاجتماعي والبعض الآخر بدراسة الحركة الاجتماعي في علاقته بموضوع القيادة ، خاصة عند المدارس السلوكية لنظرية المنظمة والتي ظهرت بظهور الثورة الصناعية، والتي شهدت تطورات هائلة في عمالة النساء و قيادتها و التي كانت لها تأثيراتها في منظمات العمل وجماعات الضغط من أجل تحقيق مطالب المرأة في بناء قوى العمل.

و في ضوء ذلك تحدد المفهوم الإجرائي للقيادة النسائية بالآتي: فئات الإناث يقمن بالإشراف، و تبدأ من رؤساء الصف الأول للعاملين إلى أعلى سلطة في تنظيم المصنع، و هي تعتمد على نوعين من السلطة وهي : السلطة الادارية و السلطة الموقفية.¹¹

و التاريخ يشهد العديد من الشخصيات النسائية التي تحمل صفات القائدة الناجحة منها

¹¹ - حيسن عبد الحميد رشوان، القيادة الإدارية، دراسة في علم الاج النفسي والإداري والتنظيمي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2010 ،

1-القائدة بلقيس:

هي ابنة ملك سبأ من اليمن ، ظهرت بقوتها حين قرر الملك الفرار بعدما أخبروه حكماؤه
بانهيار سد مأرب تاركا المدينة و أسرته و من معه من الأتباع.

بلقيس التي كانت تعبد النجوم و الكواكب أعلنت أنها ستظل في سبأ لتعمل على إنقاذها،
وخاطرت بذلك بعدما فر والدها، ليعطي شعب سبأ بلقيس لواد القيادة، فصنعت حضارة عظيمة،
بعد أن حكمت اليمن حكما ديمقراطيا" من خلال الحكمة التي كانت تتميز بها، و ذلك أنها
استشارت قومها فيما يخص الرسالة التي كان لابد عليها و أن ترسلها للنبي سليمان عليه السلام حيث
أرسل إليها لموضوع ذكره نص القرآن الكريم:

﴿ يا أيها الملأ أفتو في أمري ما كنت قاطعة أمرا حتى تشهدون ﴾ سورة النمل 32¹² ، فكان
الرد جميلا من طرف بلقيس الذي فوضها الشعب بذلك نظرا لدورها السياسي والقيادي العظيم من
خلال النص القرآني الكريم: ﴿ نحن أولوا قوة و أولو بأس شديد و الأمر إليك فانظري ماذا تأمرين ﴾
سورة النمل 33¹³ ، بعدها آمنت بلقيس بدين الله عز و جل هي و مملكتها، و تخلت عن عبادة
الكواكب و النجوم.

2- فاطمة الفهرية: مؤسسة أول جامعة في التاريخ (20) حيث تعد جامعة القرويين في مدينة

فاس بالمغرب أقدم جامعة قائمة في العالم، و كانت قد تدرجت من كونها مسجدا حتى أصبحت مقرا
مهما للعلم درس فيها العديد من العلماء و أبرزهم ابن خلدون و محمد إدريس و كانت فاطمة الفهرية
الملقبة بأم البنين هي التي وضعت حجر الأساس لجامعة القرويين عندما قررت بناء مسجد القرويين
من مالها الخاص في العام 859 م لتساهم في إنشاء إحدى أهم المؤسسات التعليمية في التاريخ.

3-كليوباترا: حكمت كليوباترا مصر، و الملكة زنوبيا مملكة (تدمر) السورية،

¹² - سورة النمل، الآية 32 .

¹³ -سورة النمل، الآية 33.

إلى أن سجل التاريخ الحديث بروز شخصيات نسائية قيادية كملكة إيزابيل الإسبانية، و شغلت مارجريت تاثر المرأة الحديدية في إنجلترا منصب رئيس الوزراء، و تقلدت كذلك أنديرا غاندي منصب رئيسة الوزراء في الهند، و السيدة نظيربوتو رئيسة وزراء باكستان السابقة،

4- جميلة بوحيرد: الشهيدة الجزائرية التي لا تزال على قيد الحياة ناضلت و حاربت الاستعمار الفرنسي في الجزائر حتى أصبحت المطلوبة رقم واحد لدى الفرنسيين، و لقبت ب "الشهيدة الحية" حيث كانت أول المتطوعات لزرع القنابل في أماكن تجمع الفرنسيين في الجزائر

خاتمة:

في ختام الدراسة، يظهر بوضوح أن الموضوع عالج ظاهرة القيادة النسائية، فالقيادة تشكل محورا أساسيا ترتكز عليه كل الاعمال التي يديرها الافراد سواء داخل المنظمات أو الجماعات.

كما تقوم القيادة على تقوية الروابط والعلاقات الاجتماعية داخل التنظيم وتحقق الأهداف العامة للجماعة حتى تزيد من تماسكها و استمراريتها.

و القيادة النسائية من المواضيع المهمة خاصة عند الباحث ، حيث أن المرأة بتجاوزها الترسبات الذهنية للعادات والتقاليد والنظرة الدونية لها، استطاعت أن تقتحم كل مجالات الحياة بما فيها العمل، و أصبحت قادرة على تحمل المسؤولية و إن كانت لها خصوصية تميّزها عن الرجل في طريقة القيادة و أسلوبها الإداري.

النتائج:

من خلال ما تم عرضه، أن بالبحث عالج موضوع تفاعل القيادة النسائية في إتخاذ القرار مع أفراد المنظمة ،

-و القيادة النسائية من المواضيع المهمة خاصة عند الباحث وعلماء الاجتماع ،حيث أنّ المرأة بتجاوزها الترسبات الذهنية للعادات والتقاليد والنظرة الدونية لها، استطاعت أن تقتحم كل مجالات الحياة بما فيها العمل، و أصبحت قادرة على تحمل المسؤولية و إن كانت لها خصوصية تميّزها عن الرجل في طريقة القيادة و أسلوبها الإداري.

-ظهر أن اعتماد المرأة القائدة على قوة خبرتها يؤهلها لاتخاذ القرارات الصحيحة والسليمة و العملية دائما ويكسبها قوة وثقة في المنظمة عند مواجهة التحديات والصعاب، دون اللجوء إلى مبدأ التجربة ومساعدة المرؤوسين على تجاوز الصعاب التي من الممكن أن تواجههم، دون الحاجة إلى ضياع الوقت والجهد.

التوصيات:

- التوسع في البحوث التي تدعم القيادة النسائية في اتخاذ القرارات داخل المجتمع والمنظمة
- إتاحة الفرصة أمام القيادات النسائية لتبادل الخبرات مع القيادات الذكورية في تحقيق أهداف المنظمات .
- تعزيز دور القيادات النسائية المتميزة لنشر تجاربهم في التميز وإتخاذ القرار وكيفية الموازنة بين متطلبات الأسرة والعمل داخل المنظمة .

قائمة المراجع:

- 1-دفوقية حسن رضوان ،مقياس الاتجاه نحو القيادة النسائية،جزء الخامس،دار الكتاب الحديث للنشر،بلد النشر ، مصر ،سنة النشر . 2004،ص 14.
- 2- عدي عطا حمادي ، القيادة الإدارية الحديثة في إستراتيجية التنمية،دار البداية،عمان ،ط1،2013م،ص ص 17-18.
- 3- أحمد قوراوية، فن القيادة المرتكزة على المنظور النفسي الاجتماعي والثقافي، ديوان المطبوعات الجامعية ،2007،ص 24 .
- 4- فاطمة محمد ، القيادة النسائية في عالم متغير، الملتقى المصري للإبداع و التنمية،الإسكندرية، ص 106
- 8- ابتهاج أحمد علي، المرأة وأنماط القيادة الإدارية، المؤتمر السنوي العام الرابع للإدارة، دمشق، 2003، ص 114 .
- 9- نفس المرجع، ص 116.
- 10- ابتهاج أحمد علي، مرجع سبق ذكره، ص ص 361-362.
- 11- حيسن عبد الحميد رشوان، القيادة الإدارية، دراسة في علم الاج النفسي والإداري والتنظيمي،مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2010 ، ص 118.

12- سورة النمل، الآية 32 .

13- سورة النمل، الآية 33..

5 -Vasavada, T. (2012). A cultural feminist perspective on leadership in nonprofit organizations: a case of women leaders in India. *Public Administration Quarterly*, 36(4), 462-503.

6- McCullough, T. A. (2012). A phenomenological study about female political leaders (Order No. 3515143). Available from Pro-Quest Dissertations & Theses Global: Business. (1020130416).

7- Cook, A., & Glass, C. (2014). Women and Top Leadership Positions: Towards an Institutional Analysis. *Gender, Work & Organization*, 21(1), 91- 103.

doi:10.1111/gwao.12018