

القيادة النسوية: هل العالم بحاجة للمزيد من النساء للقمة؟

woman's leadership : does the world need more women at the top?

د. فاكية عراق¹ ،

1 جامعة قاصدي مرباح ورقلة - الجزائر ، fakiaazzag@mail.com

تاريخ الاستلام: 2025/01/10 تاريخ القبول: 2025/01/24 تاريخ النشر: 2025/02/08

Abstract :

- The article "The Future of Female Leadership" highlights the challenges women face in reaching leadership positions, such as cultural stereotypes, the difficulty of balancing professional life with family responsibilities, and discrimination in the workplace. However, the article offers opportunities to overcome these challenges, such as changing cultural perceptions of women in leadership, supporting work environments with flexible policies, and providing specialized training programs to enhance women's leadership skills. In conclusion, the article emphasizes that the future of female leadership is promising, and that supporting inclusive policies and equality enhances diversity in leadership positions and provides innovative solutions to future challenges.

Keywords: woman's leadership, social change, future, leadership.

الملخص:

- مقال "مستقبل القيادة النسوية" يستعرض التحديات التي تواجه النساء في الوصول إلى المناصب القيادية مثل القوالب النمطية الثقافية، صعوبة التوازن بين الحياة المهنية والمسؤوليات الأسرية، والتمييز في بيئات العمل. ومع ذلك، يقدم المقال فرصاً لتجاوز هذه التحديات، مثل تغيير التصورات الثقافية حول النساء في القيادة، دعم بيئات العمل بسياسات مرنة، وتوفير برامج تدريبية متخصصة لتعزيز مهارات القيادة النسائية. في الختام، يؤكد المقال أن مستقبل القيادة النسوية مشرق، وأن دعم السياسات الشاملة والمساواة يعزز التنوع في المناصب القيادية ويوفر حلولاً مبتكرة للتحديات المستقبلية.

الكلمات المفتاحية: القيادة النسوية، التغيير الاجتماعي، المستقبل، الريادة

مقدمة:

إن مستقبل القيادة النسوية في المجتمعات يعد من المواضيع الهامة التي تحظى باهتمام متزايد في العصر الحالي على الرغم من أن النساء قد حققن العديد من النجاحات في مختلف المجالات خلال العقود الماضية، إلا أن الطريق نحو تمثيلهن الكامل في المناصب القيادية لا يزال محفوفًا بالتحديات. يواجه المجتمع العديد من التحديات الاجتماعية والثقافية التي تعيق وصول المرأة إلى المناصب العليا، مثل القوالب النمطية المتجذرة حول دور المرأة في العمل والحياة الأسرية. ومع ذلك، فإن التغيرات الاجتماعية والتطورات الاقتصادية والثقافية توفر فرصًا هائلة لدعم القيادة النسوية، حيث أن تعزيز التنوع والشمولية في اتخاذ القرارات القيادية أصبح من الأمور الجوهرية في المجتمعات المعاصرة. إن الاهتمام المتزايد بمشاركة النساء في المناصب القيادية لا يتعلق فقط بتوفير فرص متساوية، بل بتعزيز قدرة المجتمعات على تقديم حلول أكثر فعالية وابتكارًا للتحديات المعاصرة. وبالتالي، فإن المستقبل القريب يحمل في طياته إمكانات هائلة لدفع القيادة النسوية إلى آفاق جديدة وتحقيق نقلة نوعية في أدوار النساء في شتى مجالات الحياة. ومع ذلك، تبقى التساؤلات قائمة: هل المجتمعات مستعدة تمامًا لقبول النساء كقائدات في مراكز القرار؟ وما الذي يعوق تحقيق هذا الهدف؟

1. القيادة النسوية مفهوم وخصائص

أ. مفهوم القيادة النسوية

قبل أن نعرف القيادة السنوية يجب أولاً أن نعرف القيادة بشكل عام حيث عرفها "ليترز" بأنها: ممارسة التأثير من قبل فرد على آخر أو أكثر لتحقيق أهداف معينة، (زكي هاشم، 1973 ص 51) وهي: التأثير وممارسة التأثير، والنتائج أي الأهداف المرجوة، وقد تكون هذه الأهداف تتوجه بالدرجة الأولى نحو الأفراد وحاجاتهم أو النتائج المادية والنفسية.

وقد تعددت تعريفاتها تبعاً للتغير في النظريات التربوية حولها، ويبقى هذا المفهوم محيراً، لأنه لا يعتمد فقط على المنصب "الموقع" أو على الصفات الشخصية للقائد، ولكنه يمتد إلى طبيعة الحالة أو الموقف. (الهزيمة، 435هـ، ص 10).

أما مفهوم القيادة النسوية فينطلق من أصل كلمة نسوي إلى اللغة الفرنسية المستمدة من كلمة بمعنى أنثوي، وقد ساد استخدامها في اللغة الإنجليزية، و لغات أخرى لإشارة إلى كافة أشكال الاختلاف الجنسي المتعلق بالمرأة. (حوبار، ص 22)

القيادة النسائية هي التي تنسق بين جهود المرؤوسين، و تحثهم على العمل و تدفعهم إليه عن اقتناع و رغبة في سبيل تحقيق أهداف المنظمة و أهدافهم بشكل متكامل و ناجح، و بناء على هذا فالمرأة القيادية التي تتوفر لديها القدرة القيادية أمكننا القول عنها أنها قائدة ناجحة" (عقيلي، 1996، ص 285).

ب. خصائص القيادة النسوية

تتميز قيادة المرأة بأنها أسلوب مختلف في القيادة اي انه يطغي فيها الطابع الأنثوي وهذا ما يميزها في القيادة عن الرجل ويعود ذلك إلى مجموعة الخصائص التي تتفرد بها الشخصية

(lima,2015.)

ومن المفاهيم السابقة يتضح أنه يجب ان تتوافر خصائص معينة تؤهل المرأة للقيادة النسوية وحددت الدراسات من بين خصائص القيادة لكال الجنسين تطوير الذات، والتكيف، والخبرة، والشجاعة (. (Desvaux and Devillard,2007)

أما الخصائص المشتركة بين النساء الذين يعملن مديرات في المنظمات ومنها، المدارس الثانوية بوصفها إحدى أنواع المنظمات، والتي مكنتهن من البقاء في وظيفتهن والحفاظ على النجاح والفاعلية فهي الاتصال، روح الدعابة، والتعاطف، والصبر، والاستماع، والتعاون، والبداهة، ورباطة الجأش أو موقف الشمولية (Fandrich,1994)

و من أبرز خصائص القيادة النسوية نذكر:

أ. التعاطف: قدرة المرأة القائدة على التواصل مع الزملاء بشكل فعال أكثر وهذا يعطي المرأة القوة في قيادتها لأنها تستطيع التصرف بالمواقف الحرجة واتخاذ القرار بعقلانية مع الأخذ بالظروف المحيطة بالمرؤوسين. والأخذ بعين الإعتبار إن إحدى الاستراتيجيات التي تمارسها القائدة في التعامل مع المرؤوسين هي التكلم والإصغاء اليهم والتواصل معهم بشكل شخصي ومناقشة قضاياهم وهذه الاستراتيجية تساعد القائدة ايضا في تنفيذ استراتيجيات العمل.

ب. الصبر: القدرة على التحمل في الشدائد ومواقف معينة وتمالك الأعصاب والفكر وتوجيه الفكر بالشكل الصحيح للوصول الى حل عقلائي معين. وتم ذكر الصبر على انه التعامل مع الموقف ككل ليس من ناحية واحدة وهو الفهم الأعمق للظروف الخارجة عن القاعدة. وذكر أن الألفة مع القيادة أكثر تمثيل لروح الصبر

ت. التعاون: تشارك العمل مع أشخاص لتحقيق أهداف المنظمة من خلال الاستماع الجيد والتشاور فيما بينهم يؤدي إلى التوصل إلى اتخاذ قرارات بطريقة التشاور الديمقراطي وذلك يؤدي إلى ارتفاع المعنويات لدى العاملين في المنظمات وبالتالي يزيد من الولاء للموظفين باتجاه المنظمة، ومن أجل الوصول إلى المناصب العامة على المرأة أن تتواصل بشكل جيد وتعزز التعاون ولكي تكون قائد فعال يتطلب ذلك التعاون والتواجد جنباً إلى جنب مع العاملين والذي يمثل مفتاح القيادة من أجل الوصول إلى اتخاذ القرار الصحيح والسليم

ث. البدهة: قدرة المرأة على تفهم العمل الذي يجب أن يتم وقدرة المرأة على تفهم الأمور دون التكلم بها بشكل واضح وصرح أي أنها تفهمه من حدسها الداخلي دون أي شرح أو التكلم بالموضوع. وذلك من خلال فطرتها ومن خلال إصغائها إلى نفسها لذلك الحدس الداخلي الذي بداخل المرأة حول الموضوع، وهي قدرة القائدة في المرونة بالتفكير عند مواجهة إحدى الصعاب في تحقيق هدف معين أي أنها أحياناً تنتقل من هدف آخر للوصول إلى الهدف المرجو واستيعاب ما يجب أن يتم عمله والتفكير بالشيء بنفس اللحظة والتصرف على أساسه (حياة 2013، ص 120)

ج. رباطة الجأش: تحمل الصعاب والمشاق التي تواجه القائدة والوصول إلى النجاح والأهداف المرجوة وهي تعتبر من الصفات المهمة جداً في قيادة المرأة لحساسيتها إذ أنها جداً مهمة مثال في قيادة المدارس وذلك لأنها أساس العمل في المدارس (Carroll-Rouleau 2014)

2. إنجازات النساء في القيادة عالمياً

أ. أمثلة لقائدات ملهمات

أولاً: عالمياً

أثبتت المرأة على مر العصور قدرتها على تحقيق نجاحات كبيرة في القيادة، رغم التحديات الثقافية والاجتماعية التي واجهتها. فيما يلي أبرز الإنجازات التي حققتها النساء في القيادة عالمياً:

1. في المجال السياسي

✓ جاسيندا أرديرن (رئيسة وزراء نيوزيلندا السابقة): قادت بلادها بحنكة خلال أزمة جائحة كورونا، حيث وُصفت استجابتها بأنها نموذج يحتذى به عالمياً. كما لعبت دوراً محورياً في تعزيز الوحدة الوطنية بعد الهجوم الإرهابي في كرايستشيرش عام 2019.

✓ أنجيلا ميركل (المستشارة الألمانية السابقة): قادت ألمانيا لمدة 16 عاماً، وأثبتت نفسها كواحدة من أقوى الشخصيات السياسية في العالم، حيث ساهمت في استقرار اقتصاد الاتحاد الأوروبي خلال أزمات كبيرة.

✓ إلين جونسون سيرليف (رئيسة ليبيريا): أول امرأة تُنتخب رئيسة لدولة أفريقية، وقادت بلادها نحو السلام وإعادة الإعمار بعد سنوات من الحرب الأهلية.

2. في قطاع الأعمال

✓ إندرا نوي (الرئيسة التنفيذية السابقة لشركة بيسيكو): ساهمت في تحويل بيسيكو إلى واحدة من أكبر الشركات العالمية، وركزت على التنمية المستدامة وزيادة الابتكار.

✓ شيريلساندبرغ (المديرة التنفيذية السابقة لفيسبوك): لعبت دوراً رئيسياً في تحويل فيسبوك إلى منصة عالمية وكتبت كتاب "Lean In" الذي ألهم النساء لزيادة الثقة وتحقيق أهدافهن المهنية.

3. في مجال العلوم والتكنولوجيا

✓ كاثرين جونسون (عالمة رياضيات لدى ناسا): ساهمت في نجاح أول رحلة فضائية مأهولة أمريكية، وحققت تقدماً كبيراً في كسر الحواجز بين الجنسين في العلوم.

4. في المجال الثقافي والاجتماعي

✓ ملالا يوسفزاي (ناشطة تعليمية): أصغر حائزة على جائزة نوبل للسلام، نظير جهودها في الدفاع عن تعليم الفتيات في باكستان والعالم

✓ أوبرا وينفري (رائدة إعلامية): أصبحت من أبرز الشخصيات الإعلامية، حيث استخدمت منصتها لدعم النساء والتوعية بقضايا حقوق الإنسان.

5. في مجال الرياضة

- ✓ سيمون بايلز (رياضية جمباز أمريكية): واحدة من أعظم لاعبات الجمباز في التاريخ، وقد استخدمت شهرتها للدفاع عن الصحة النفسية للرياضيين
- ✓ بيلي جين كينغ (لاعبة تنس أمريكية): كاثت من أجل المساواة في الأجور بين الرجال والنساء في الرياضة وأصبحت رمزاً للتمكين الرياضي للمرأة.

ثانياً: عربيا

رغم التحديات الثقافية والاجتماعية، استطاعت النساء العربيات تحقيق إنجازات بارزة في مختلف مجالات القيادة، مما يُبرز مكانتهن كصانعات تغيير في مجتمعاتهن.

1. في المجال السياسي

- ✓ الشبيخة لبنى القاسمي (الإمارات): أول امرأة تتولى منصب وزيرة في دولة الإمارات، حيث قادت وزارة الاقتصاد ثم انتقلت إلى وزارة التعاون الدولي، وأسهمت في تعزيز مكانة الإمارات على الساحة الدولية.
- ✓ فاطمة الزهراء المنصوري (المغرب): أول امرأة تُنتخب عمدة لمدينة مراكش، وساهمت في تحسين الخدمات وتعزيز التنمية الحضرية في المدينة.
- ✓ توكل كرمان (اليمن): ناشطة سياسية وصحفية، حصلت على جائزة نوبل للسلام في عام 2011 لدورها في النضال السلمي من أجل حقوق المرأة والديمقراطية في اليمن.

2. في قطاع الأعمال

- ✓ رندا أسمرة (السعودية): قادت مؤسسة إدارة الأصول "الأهلي كابيتال"، وأصبحت واحدة من أبرز القيادات النسائية في قطاع المال والاستثمار في العالم العربي.
- ✓ نسرين حوراني (الأردن): رائدة أعمال في مجال التكنولوجيا، أسست مبادرات لدعم الشابات العربيات في دخول مجالات البرمجة والتكنولوجيا.

3. في مجال التعليم والبحث العلمي

✓ د. سميرة إسلام (السعودية): أول امرأة سعودية تحصل على درجة البروفيسور في الصيدلة، وبرزت في مجال البحوث الدوائية، وكانت لها إسهامات كبيرة في تطوير التعليم الطبي للنساء.

✓ لطيفة النادي (مصر): أول امرأة مصرية تقود طائرة، وساهمت في كسر الحواجز أمام النساء في مجال الطيران.

4. في المجال الثقافي والإعلامي

✓ نازك العابد (سوريا): ناشطة حقوقية وقائدة اجتماعية، أسست أول جمعية نسائية في سوريا، ودعمت تعليم الفتيات وتمكينهن.

✓ هدى شعراوي (مصر): من أبرز رائدات الحركة النسوية في العالم العربي، أسست الاتحاد النسائي المصري وكانت من أوائل المناديات بحقوق المرأة والتعليم.

5. في المجال الرياضي

✓ فاطمة سامورا (موريتانيا): أول امرأة أفريقية تشغل منصب الأمين العام للاتحاد الدولي لكرة القدم (فيفا)، مما يعكس دورها القيادي في مجال الرياضة العالمية.

✓ هداية ملاك (مصر): بطلة أولمبية في التايكوندو، وحازت على عدة ميداليات دولية، مما جعلها رمزاً للمرأة الرياضية العربية.

6. في العمل الاجتماعي والإنساني

✓ موزة بنت ناصر (قطر): قائدة مبادرات تعليمية وإنسانية عالمية، أسست "مؤسسة قطر" وساهمت في تحسين جودة التعليم ودعم البحث العلمي في المنطقة.

✓ رجاء الناصر (لبنان): قائدة في العمل الإنساني وداعمة لحقوق اللاجئين في المنطقة العربية، خاصة خلال أزمات النزوح السوري.

ب. تأثير القيادة النسوية على المجتمعات والمؤسسات.

لا تقتصر القيادة النسوية على التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة، بل لها أيضًا تأثير عميق على المجتمعات والمؤسسات التي تشغل فيها النساء المناصب القيادية. أثبتت الدراسات والواقع العملي أن النساء في المناصب القيادية يمكنهن إحداث تغييرات جوهرية في جميع المجالات. فيما يلي أبرز تأثيرات القيادة النسوية:

1. تعزيز التوازن بين العمل والحياة

القيادة النسوية تركز على تمكين بيئة العمل العادلة والشاملة التي تتيح للأفراد التوازن بين العمل وحياتهم الشخصية. النساء اللواتي يتولين المناصب القيادية غالبًا ما يسعين إلى وضع سياسات تدعم ساعات العمل المرنة، والإجازات المدفوعة، ودعم الأمومة، مما يعود بالفائدة على الجميع وليس فقط النساء.

2. تحسين التنوع والشمولية في المؤسسات

القيادات النسائية تسهم في تعزيز التنوع في بيئات العمل. من خلال رؤيتهن الفريدة للمساواة والعدالة، تعمل النساء على دمج جميع الفئات المجتمعية في عملية اتخاذ القرارات، بما في ذلك النساء من مختلف الأعمار والأعراق والخلفيات. التنوع يعزز الابتكار، ويزيد من الإنتاجية ويخلق بيئة عمل أكثر توافقًا.

3. تحسين الأداء المؤسسي

أظهرت دراسات متعددة أن المؤسسات التي تضم قيادات نسائية تحقق أداءً أعلى في العديد من المجالات. النساء يجلبن أساليب قيادية قد تركز على التعاون، والذكاء العاطفي، واتخاذ القرارات التي تراعي مصالح الجميع، ما يؤدي إلى تحسين فعالية العمل داخل المؤسسات. القيادة النسائية قد تؤدي أيضًا إلى تحسين بيئة العمل، مما يساهم في تقليل معدلات التوتر والإجهاد.

4. دفع قضايا حقوق الإنسان والمساواة

القيادات النسائية تؤثر بشكل إيجابي على حقوق الإنسان، خصوصًا حقوق النساء والأطفال. المرأة القائدة غالبًا ما تكون دافعة لتطبيق سياسات تحارب العنف ضد النساء، وتدعم حقوقهن في التعليم والعمل، وتعزز حقوق المرأة في المجالات القانونية والاجتماعية.

5. تحفيز الابتكار والإبداع

القيادة النسائية تشجع على الإبداع والابتكار، حيث تقوم العديد من النساء القياديات بتطوير أفكار جديدة وممارسات مبتكرة لحل المشكلات. تميل النساء إلى تبني أساليب قيادة تشجع على العمل الجماعي، وتقديم حلول مختلفة للمشاكل التقليدية، مما يساهم في تحسين عملية اتخاذ القرار وابتكار أساليب عمل جديدة.

6. بناء علاقات قوية ومستدامة

النساء القياديات غالبًا ما يركزن على بناء علاقات متينة ومستدامة سواء داخل المؤسسة أو مع الشركاء الخارجيين. هذا يعزز من شبكة العلاقات المهنية ويخلق بيئة داعمة تساهم في تنمية المؤسسات وتوسيع فرصها.

7. التأثير على القيم المجتمعية والثقافية

القيادة النسوية تؤثر أيضًا في الثقافة المجتمعية، حيث تعمل على تغيير المفاهيم التقليدية حول دور المرأة. من خلال تواجد النساء في المناصب القيادية، يساهمن المجتمع في تغيير مفاهيم مثل الهيمنة الذكورية أو التقسيم التقليدي للعمل. كما تعزز القيادات النسائية من تصور المجتمعات حول قدرة المرأة على تحقيق النجاح في مختلف المجالات.

8. تمكين الأجيال القادمة

النساء القائدات يساهمن في إلهام وتحفيز الأجيال القادمة من الشابات الطموحات. من خلال تقديم نماذج ملهمة وتوفير فرص للتمكين، تساهم القيادة النسوية في بناء جيل جديد من القيادات النسائية التي يمكنها التأثير بشكل أكبر في المستقبل.

القيادة النسوية لها تأثيرات إيجابية وعميقة على المجتمعات والمؤسسات على حد سواء. من خلال تعزيز التنوع، وزيادة الإنتاجية، ورفع مستوى الشمولية، وتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعمل، يمكن للقيادة النسائية أن تساهم بشكل كبير في تغيير الأنماط التقليدية وتعزيز العدالة والمساواة. (ابراهيم الفقي، 2017، ص 175-178)

3. التحديات التي تواجه المرأة في القيادة

أ. الصور النمطية والأدوار الاجتماعية.

يمكن أن تتجسد التحديات الخاصة بالصور النمطية والأدوار الاجتماعية التي تواجه المرأة في القيادة في عدة جوانب:

1. **التوقعات التقليدية حول الأدوار:** في العديد من الثقافات، يُتوقع من النساء أن يتبنين أدوارًا مرتبطة بالرعاية الأسرية والرعاية الاجتماعية، مثل دور الأم والزوجة. هذه الأدوار قد تُصنف على أنها أكثر أهمية من المشاركة في مجالات القيادة أو العمل، مما يضع ضغطًا على النساء اللاتي يسعين لتحقيق التوازن بين حياتهن الشخصية والمهنية.
2. **التحديات المرتبطة بالقيادة الحازمة:** يُنظر إلى المرأة التي تتبنى أسلوب القيادة الحازم على أنها "قاسية" أو "غير مريحة"، في حين أن نفس السلوك قد يُعتبر من الرجل "قويًا" أو "مؤثرًا". هذه الصورة النمطية تؤثر على قدرة المرأة على اتخاذ القرارات بثقة ودون خوف من الانتقادات.
3. **التمهيط الجندري في الصفات القيادية:** في العديد من المجالات، يُعتبر القائد الجيد هو "القوي"، "الذكي"، "المهين"، وهي صفات تُربط تقليديًا بالرجال أكثر من النساء. هذا التمهيط الجندري يحد من تقييم قدرة النساء في الأدوار القيادية بناءً على معايير غير عادلة. (بوتنفوشت، 1984، ص125)
4. **التمييز في تقييم الكفاءة:** تُعتبر النساء في بعض الأحيان أقل كفاءة من الرجال في المناصب القيادية بسبب الصور النمطية حول ضعف النساء في مجالات مثل اتخاذ القرارات الحاسمة أو تحمل الضغوط. تُوجه هذه الأفكار نحو النساء حتى قبل أن تُتاح لهن الفرصة لإثبات قدراتهن.
5. **النظرة إلى المرأة "المستقلة":** المرأة التي تشغل منصبًا قياديًا وتظهر بمظهر مستقل وقوي قد تُعتبر في بعض الأحيان "متمردة" أو "غير أنثوية". قد تتعرض لانتقادات بسبب تحديها للصورة النمطية للمرأة "اللطيفة" أو "الرحيمة"، وهي أدوار اجتماعية تقليدية يتم تصوّرها على أنها الأنسب للمرأة.
6. **التأثيرات النفسية للصور النمطية:** في بعض الحالات، قد تؤدي الصور النمطية إلى ضعف الثقة بالنفس لدى النساء، حيث يشعرن أن عليهن العمل بجهد مضاعف لإثبات قدراتهن مقارنة بالرجال في نفس المناصب. هذه المعركة النفسية تؤثر على جودة الأداء الشخصي في القيادة.

7. **القلق من الفشل والانتقادات:** المرأة قد تشعر بمسؤولية إضافية لأن أي خطأ تقوم به قد يُستخدم كدليل على عدم كفاءتها بسبب الصور النمطية المنتشرة. هذا يُعرضها للضغط المستمر للظهور بشكل متقن دائماً.

8. **الصور النمطية حول التعاون مقابل القيادة الفردية:** في بعض الثقافات، يتم تشجيع النساء على التميز في الأدوار التعاونية أو التوجيه الجماعي بدلاً من القيادة الفردية أو اتخاذ القرارات الحاسمة، مما قد يحد من فرصهن في الحصول على المناصب القيادية العليا. تلك التحديات تتطلب تغييراً جذرياً في الأطر الاجتماعية والثقافية التي تحكم تصوراتنا حول دور المرأة في المجتمع، ودعم النساء لتجاوز هذه الصور النمطية من خلال توفير بيئات تشجع التنوع والابتكار في القيادة. (الأحمدي، 2009، ص 229-231)

ب. **فجوة الأجور والتوازن بين العمل والحياة الشخصية.**

التحديات الخاصة بفجوة الأجور والتوازن بين العمل والحياة الشخصية التي تواجه النساء في القيادة تشمل:

1. **فجوة الأجور بين الرجال والنساء:**

- ✓ التمييز في الأجر: النساء يتقاضين أجوراً أقل من الرجال في نفس الوظائف والمناصب.
- ✓ التفاوت على الأجور: النساء أقل قدرة على التفاوض للحصول على أجور أعلى مقارنة بالرجال.
- ✓ الترقيات والتقييمات: فرص الترقيات والتقييمات المهنية تكون أقل للنساء مقارنة بالرجال في نفس المناصب.

2. **التوازن بين العمل والحياة الشخصية**

- ✓ توقعات المجتمع حول الأدوار الأسرية: التوقعات المجتمعية التي تلزم النساء بتولي أدوار رعاية الأسرة تؤثر على مشاركتهن الفعالة في العمل القيادي.
- ✓ العمل لساعات طويلة: المناصب القيادية تتطلب ساعات عمل طويلة مما يعقد التوازن بين العمل والحياة الشخصية.
- ✓ المرونة في ساعات العمل: نقص في الخيارات المرنة التي تسمح للنساء بتخصيص وقت للعمل والأسرة.

✓ القلق من الإهمال المهني: النساء قد يشعرن بالخوف من التأثير السلبي على مسارهن المهني بسبب اختياراتهن للتوازن بين العمل والحياة.

✓ التوقعات في الأدوار القيادية: يتوقع من النساء في المناصب القيادية أن يكن دائماً متاحين، مما يضع ضغطاً إضافياً عليهن.

3. الآثار الاجتماعية والنفسية

✓ القلق النفسي والضغط: الفجوة في الأجور وضغط التوازن بين العمل والحياة الشخصية يؤديان إلى مستويات عالية من القلق والضغط النفسي.

✓ إعاقة النمو المهني: التحديات المتعلقة بالفجوة في الأجور والتوازن بين العمل والحياة الشخصية تؤدي إلى تأخر النساء في التقدم المهني.

4. الآثار الطويلة الأمد على التقاعد والتأمينات الاجتماعية

✓ الآثار على التقاعد: النساء يعانين من تفاوتات مالية عند التقاعد بسبب فجوة الأجور.

✓ تأثيرات على التأمينات الاجتماعية: التفاوت في الأجور يؤثر على المعاشات والتأمينات الاجتماعية للنساء بشكل سلبي. (فاطمة عثمان، دس، ص75-78)

ت. العوائق القانونية والثقافية في بعض الدول.

العوائق القانونية التي تواجه النساء في بعض الدول تتعلق بعدة جوانب تشريعية وقانونية تؤثر على حقوقهن وفرصهن في التقدم القيادي. هذه العوائق تشمل:

1. القيود على حرية الحركة والتنقل: في بعض البلدان، تواجه النساء قيوداً قانونية على حرية الحركة، مثل الحاجة إلى إذن من ولي الأمر للسفر أو التنقل داخل وخارج البلد. هذه القيود تحد من فرص النساء في المشاركة في الفعاليات المهنية والقيادية.

2. التمييز في قوانين العمل: بعض الدول لا تضمن المساواة في الأجر بين الجنسين أو تمنع النساء من العمل في بعض الصناعات أو المناصب. القوانين قد تفرض أيضاً تمييزاً ضد النساء في مجال التوظيف والترقية.

3. قوانين العمل المتعلقة بالأمومة: في بعض البلدان، قد تكون حقوق النساء في إجازة الأمومة أو رعاية الأطفال غير كافية، مما يضع ضغوطاً إضافية على النساء العاملات في الحفاظ على التوازن بين الحياة المهنية والعائلية.

4. **قوانين الزواج والطلاق:** في بعض الدول، تمنع القوانين النساء من اتخاذ قرارات قانونية بشكل مستقل عند الزواج أو الطلاق، مما يقلل من قدرتهن على اتخاذ قرارات شخصية أو مهنية بحرية.

5. **القوانين المتعلقة بالعنف الأسري:** في بعض الدول، قد تكون القوانين المتعلقة بالعنف الأسري غير كافية أو لا تضمن الحماية الكافية للنساء، مما يؤثر على سلامتهن النفسية والجسدية ويمنعهن من الوصول إلى المناصب القيادية.

6. **القيود على المشاركة السياسية:** في بعض الدول، قد توجد قوانين أو ممارسات اجتماعية تحد من قدرة النساء على المشاركة في الانتخابات أو تولي المناصب السياسية، مما يحد من فرصهن في القيادة.

7. **القيود القانونية على المساواة في التعليم:** في بعض البلدان، يمكن أن تواجه النساء قيوداً قانونية تمنعهن من الوصول إلى التعليم العالي أو التدريب المهني الذي يمكن أن يساعدهن في الوصول إلى مناصب قيادية.

تؤدي هذه العوائق القانونية إلى تقييد فرص النساء في المشاركة الكاملة في المجتمع واتخاذ قرارات قيادية، مما يتطلب تغييرات قانونية لإزالة هذه القيود وتعزيز حقوق المرأة في جميع المجالات. (نواف، 2007، ص112)

4. التحولات الإيجابية لدعم القيادة النسوية

أ. التغيرات في التشريعات لدعم وصول النساء للقيادة.

إن دعم وصول المرأة إلى القيادة أصبح من القضايا البارزة في العديد من الدول، وشهدت التشريعات تغيرات ملحوظة لتعزيز مشاركة المرأة في المناصب القيادية. ومن أبرز هذه التغيرات:

1. **قوانين الحصص (الكوتا):** تم اعتماد أنظمة الحصص لضمان تمثيل النساء في الهيئات المنتخبة والشركات حيث أنه في بعض الدول، يتم تخصيص نسبة محددة من المقاعد البرلمانية للنساء. وكذلك فرض حصص لتمثيل النساء في مجالس إدارة الشركات (مثل النرويج وألمانيا).

2. **قوانين مكافحة التمييز:** من خلال تشريعات تمنع التمييز على أساس الجنس في التوظيف والترقية وكذلك ضمان تكافؤ الفرص للمرأة والرجل في الوصول إلى المناصب العليا.

3. **إجازات الأمومة والأبوة:** عن طريق تحسين إجازات الأمومة والأبوة لتقليل العقبات التي تواجه المرأة في الجمع بين الحياة الأسرية والعملية و تشجيع الشركات على توفير بيئات عمل مرنة.

4. سياسات تعزيز القيادة النسائية: من خلال برامج وطنية لتدريب النساء وتأهيلهن للمناصب القيادية وإنشاء صناديق لدعم النساء في ريادة الأعمال والمشاريع الصغيرة.
5. التشريعات الدولية والإقليمية: وذلك بالتزام الدول باتفاقيات مثل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) وكذلك استراتيجيات إقليمية لتفعيل مشاركة النساء (مثل رؤية 2030 في السعودية).
6. تشجيع التعليم والتطوير المهني: من خلال تعزيز فرص تعليم النساء في المجالات التي تؤهل للمناصب القيادية، مثل العلوم والهندسة وإدارة الأعمال. وقد كان هناك تأثير لتغيير هذه التشريعات من خلال :
 1. زيادة ملحوظة في نسبة النساء في البرلمانات والإدارات التنفيذية.
 2. تحسين ثقافة المساواة في المجتمعات.
 3. تعزيز النمو الاقتصادي من خلال الاستفادة من إمكانيات المرأة في القيادة. (السكرانة، 2010، ص222)ومن الأمثلة على هذه التغييرات :
 1. النرويج: الريادة في الكوتا النسائية في عام 2003، فرضت النرويج قانوناً يلزم الشركات المدرجة في البورصة بتخصيص 40% من مقاعد مجالس إدارتها للنساء حيث كانت النتيجة زيادة واضحة في عدد النساء القياديات، وأصبحت النرويج نموذجاً يحتذى به عالمياً
 2. رواندا: القيادة السياسية النسائية : بعد الإبادة الجماعية عام 1994، اعتمدت رواندا دستوراً جديداً في 2003 ينص على تخصيص 30% من المقاعد الحكومية للنساء ونتيجةً لذلك، تحتل رواندا اليوم المرتبة الأولى عالمياً في نسبة تمثيل النساء في البرلمان (حوالي 61%).
 3. المملكة العربية السعودية: رؤية 2030 تضمنت رؤية 2030 إصلاحات لتعزيز دور المرأة في القيادة، مثل: السماح للمرأة بقيادة السيارات (2018)، مما سهل انخراطها في الحياة العملية. ورفع نسبة النساء في سوق العمل وزيادة تمثيلهن في المناصب العليا وكذلك تعيين نساء في مناصب رفيعة مثل عضوية مجلس الشورى والسلك الدبلوماسي.

4. فرنسا: قانون التوازن بين الجنسين في عام 2011، أصدرت فرنسا قانوناً ينص على أن 40% من مقاعد مجالس إدارة الشركات الكبرى يجب أن تكون للنساء بحلول 2017 وقد أدى هذا القانون إلى مضاعفة نسبة النساء في مجالس الإدارة بشكل كبير
5. الإمارات العربية المتحدة: مشاركة متزايدة في 2019، أصدر مجلس الوزراء قراراً يفرض تمثيلاً نسائياً بنسبة 50% في المجلس الوطني الاتحادي و زيادة كبيرة في تعيين النساء كوزيرات وقائدات في قطاعات مثل الفضاء والتعليم
6. تونس: المساواة السياسية تونس من أوائل الدول العربية التي اعتمدت الكوتا النسائية في القوائم الانتخابية، مما ساهم في وصول نسبة النساء في البرلمان إلى حوالي 30% وتشجيع النساء على تولي مناصب قضائية ومراكز صنع القرار
7. الهند: دعم القيادة المحلية قانون الحكم المحلي لعام 1993 خصص ثلث مقاعد البلديات للنساء. نتج عن هذا القانون زيادة عدد القيادات النسائية في الريف والمدن، مما ساعد على تحسين السياسات المحلية
8. ألمانيا: الكوتا النسائية في الشركات في 2021، أقرت ألمانيا قانوناً يلزم الشركات الكبرى بوجود امرأة واحدة على الأقل في مجالس الإدارة والتركيز على تنوع القيادة لتحسين أداء الشركات.
9. مصر: التمكين الحكومي تم تعديل الدستور في 2019 لتخصيص 25% من مقاعد البرلمان للنساء وتعيين أول محافظات في بعض المناطق، مثل البحيرة ودمنياط.
10. كندا: سياسة "المساواة بين الجنسين" اعتمد رئيس الوزراء جاستن ترودو حكومة متساوية بين الجنسين (50% رجال و 50% نساء) في عام 2015 وتشجيع سياسات تسهل وصول النساء إلى مناصب القيادة عبر التعليم والتدريب.
5. رؤية مستقبلية للقيادة النسوية
- أ. أهمية بناء قيادات شابة من النساء.

إن بناء قيادات شابة من النساء يعدّ خطوة محورية لتحقيق التنمية المستدامة، وهو أمر لا يقتصر على تعزيز دور المرأة فقط، بل يمتد ليشمل تحسين نوعية القيادة في المجتمعات وتعزيز

المساواة والعدالة الاجتماعية. في العديد من الثقافات، لا تزال المرأة تواجه تحديات اجتماعية واقتصادية تعيق وصولها إلى مواقع القيادة، خاصة الفئة الشابة منهم. ولهذا فإن تمكين الشابات في هذا المجال يتطلب استراتيجية شاملة تبدأ بتغيير المفاهيم الثقافية السائدة وتعزيز المساواة بين الجنسين على جميع المستويات، بما في ذلك التعليم، العمل، وصنع القرار.

إن الاستثمار في بناء قيادات شابة من النساء لا يقتصر على تحقيق العدالة الاجتماعية، بل يفتح المجال أيضًا أمام المجتمعات للاستفادة من الطاقات الإبداعية والابتكارية التي تتمتع بها النساء. الشابات يتميزن عادة بمرونة فكرية وقدرة على التكيف مع التغيرات السريعة، ما يجعلهن مؤهلات بشكل كبير للتعامل مع القضايا المعاصرة مثل التحول الرقمي، تحديات المناخ، والتنمية المستدامة. كما أن تمكينهن يساهم في إحداث نقلة نوعية في طريقة صنع القرارات، حيث أثبتت العديد من الدراسات أن مشاركة النساء في القيادة تعزز من شمولية القرارات وعدالتها، مما ينعكس إيجابًا على المجتمعات كافة.

علاوة على ذلك، فإن وجود قيادات نسائية شابة يخلق تأثيرًا مضاعفًا يتجاوز حدود الإنجازات الفردية، حيث يلهم الأجيال القادمة من الفتيات للثقة بأنفسهن وبإمكاناتهن. إن وجود نماذج حية لنساء شابات ناجحات في القيادة يغير الصورة النمطية الراسخة التي تقيد النساء بأدوار تقليدية ويمنحهن الأمل بأن النجاح والقيادة ليسا حكراً على جنس معين. هذا الإلهام يتجلى في تعزيز طموحات الفتيات وتوسيع أفقهن نحو المستقبل، مما يساهم في بناء أجيال واعية ومدركة لدورها في صنع التغيير.

و من الجانب الاقتصادي، تمكين القيادات النسائية الشابة ينعكس بشكل مباشر على معدلات النمو. مشاركة النساء في الاقتصاد تزيد من إنتاجية العمل وتخلق بيئة تنافسية أكثر توازنًا، حيث يتم استغلال جميع الموارد البشرية المتاحة بشكل فعال. ومن خلال تبوء النساء الشابات مناصب قيادية في الشركات والمؤسسات، تصبح القرارات أكثر تنوعًا وشمولية، مما يعزز الابتكار والكفاءة. وعلى مستوى المجتمع، فإن مشاركة النساء في القيادة تضمن سياسات أكثر عدالة وشمولية تراعي احتياجات مختلف الفئات، مما يؤدي إلى مجتمع أكثر استقرارًا وتقدمًا.

وعلى الصعيد العالمي، فإن تمكين النساء الشابات في القيادة يلعب دورًا محوريًا في تحقيق أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة. فهذه الأهداف، التي تشمل القضاء على الفقر، تعزيز التعليم، وتحقيق المساواة بين الجنسين، تعتمد بشكل كبير على إشراك النساء بشكل فعال في عملية صنع

القرار على المستويات المحلية والدولية. بالإضافة إلى ذلك، فإن القيادات النسائية الشابة غالباً ما تكن أكثر حساسية تجاه القضايا البيئية والاجتماعية، مما يمكنهن من قيادة التغيير نحو عالم أكثر استدامة وإنصافاً.

ولكن لتحقيق هذه الرؤية، يجب أن تعمل المجتمعات بشكل متكامل على بناء بيئة داعمة. هذا يشمل تحسين جودة التعليم للفتيات منذ الصغر، توفير برامج تدريبية لبناء المهارات القيادية، وتعزيز ثقافة تقدر المساواة بين الجنسين. كما يجب توفير سياسات داعمة مثل إجازات الأمومة المدفوعة، برامج التوجيه والإرشاد المهني، وضمان حماية المرأة من جميع أشكال التمييز والعنف.

إن بناء قيادات شابة من النساء ليس مجرد قضية تتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين، بل هو استثمار في مستقبل المجتمعات. فالنساء الشابات يمثلن قوة دافعة نحو التغيير الإيجابي، وقيادتهن تسهم في بناء عالم أكثر عدالة، شمولية، واستدامة. لذا، فإن دعمهن وتمكينهن ليس خياراً بل ضرورة لتحقيق مستقبل أكثر إشراقاً للجميع. (حسنين، 1994، ص 225-228)

ب. كيف يمكن للحكومات والشركات دعم المزيد من النساء للوصول إلى القمة؟

لتمكين النساء من الوصول إلى المناصب القيادية، يتطلب الأمر تضافر جهود الحكومات والشركات من خلال سياسات متكاملة وخطوات عملية تهدف إلى معالجة العقبات النظامية والثقافية التي تواجههن. يمكن للحكومات أن تبدأ بوضع تشريعات قوية تضمن المساواة بين الجنسين في سوق العمل، مثل القوانين التي تفرض الشفافية في الأجور وتمنع التمييز، إلى جانب فرض الكوتا النسائية في مجالس الإدارة والهيئات القيادية لضمان تمثيل عادل للمرأة. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تتبنى الحكومات سياسات تعزز التوازن بين العمل والحياة، مثل تقديم إجازات أمومة وأبوة مدفوعة الأجر، والعمل على تحسين البنية التحتية للرعاية، بما في ذلك توفير حضانات مدعومة وخدمات رعاية الأطفال. كما يمكن تعزيز مشاركة النساء من خلال تشجيع العمل عن بُعد وتبني أنماط عمل مرنة تساعدن على الجمع بين المسؤوليات الأسرية والمهنية.

من جهة أخرى، للشركات دور كبير في هذا المجال من خلال إنشاء بيئات عمل شاملة تدعم النساء وتساعدن على تحقيق إمكاناتهن الكاملة. يمكن أن تبدأ الشركات بتطوير برامج تدريبية تهدف إلى تعزيز مهارات القيادة لدى النساء، مع التركيز على بناء الثقة بالنفس وتطوير القدرات الاستراتيجية. كما يمكنها إنشاء منصات للتوجيه والإرشاد، حيث يتم ربط النساء الطموحات

بقادة ناجحين يقدمون لهن الدعم والتوجيه ويساعدونهن في التغلب على التحديات التي تواجههن. علاوة على ذلك، يمكن للشركات إنشاء شبكات نسائية داخلية تهدف إلى بناء علاقات مهنية قوية وتعزيز التعاون وتبادل الخبرات بين الموظفين.

أما على صعيد التعليم وبناء المهارات، يمكن لكل من الحكومات والشركات الاستثمار في تقديم منح دراسية وبرامج تعليمية خاصة تستهدف النساء، خاصة في المجالات التي تعاني من نقص في القيادات النسائية مثل التكنولوجيا والعلوم والهندسة. هذه البرامج يمكن أن تتضمن التدريب المهني، دورات متخصصة في الإدارة والقيادة، والمشاركة في المؤتمرات والفعاليات التي تفتح آفاقاً جديدة للنساء وتساعدن على بناء علاقات مهنية قوية.

إلى جانب ذلك، لا يمكن تجاهل أهمية تغيير الثقافة المجتمعية لتعزيز قبول النساء في المناصب القيادية. يجب أن تعمل الحكومات والشركات معاً على إطلاق حملات توعية تسلط الضوء على أهمية دور المرأة في القيادة، وتحد من الصور النمطية التي تعيق تقدمها. كما يمكن الاستفادة من وسائل الإعلام والمؤسسات التعليمية لنشر نماذج إيجابية لنساء ناجحات في مختلف المجالات، مما يساعد على تغيير التصورات المجتمعية وتشجيع الفتيات على الطموح للوصول إلى القمة.

في المجمل، يتطلب دعم النساء للوصول إلى المناصب القيادية إستراتيجية شاملة تتضمن تشريعات قوية، سياسات عمل مرنة، فرص تعليمية متساوية، وبرامج دعم داخل المؤسسات. هذه الجهود لا تعود بالنفع فقط على النساء، بل على المجتمع ككل، حيث أظهرت الدراسات أن مشاركة النساء في القيادة تعزز من تنوع الأفكار، تحسين الأداء المؤسسي، وتقديم حلول أكثر شمولية للتحديات المعاصرة. لذا، فإن تمكين المرأة هو استثمار في مستقبل أكثر عدالة وابتكاراً للجميع أفراد المجتمع. (كنعان، 2007، ص158)

ت. التحديات المستقبلية للقيادة النسوية وسبل تجاوزها.

تواجه القيادة النسوية العديد من التحديات المستقبلية التي تحتاج إلى مواجهتها لتمكين من تحقيق المساواة الكاملة والوصول إلى أعلى المناصب القيادية. من أبرز هذه التحديات القوالب النمطية الثقافية التي لا تزال تروج لفكرة أن القيادة مقتصرة على الرجال، حيث يعتبر العديد من الناس أن المرأة لا تملك المؤهلات أو القدرات التي تمكنها من تبوء المناصب العليا. هذا النوع من التصورات قد يحد من فرص النساء في القيادة ويقلل من تمثيلهن في القطاعات المختلفة. لمواجهة هذا التحدي، يجب أن تعمل المجتمعات والحكومات على تغيير هذه المفاهيم من خلال حملات

توعية مكثفة تركز على أهمية الدور الذي يمكن أن تلعبه النساء في القيادة على جميع الأصعدة. من الضروري أيضًا إدخال برامج تعليمية تبدأ منذ مراحل التعليم المبكرة لتشجع الفتيات على أن يكون لديهن الطموحات القيادية، وتزويدهن بالأدوات اللازمة لتحقيق ذلك، مع التأكيد على أهمية وجود نماذج حية من النساء القياديات في مختلف المجالات التي تبرز نجاحاتهن وتعزز الثقة في قدرات الفتيات والشابات.

ومن التحديات الأخرى التي تواجه القيادة النسوية هي صعوبة تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والمسؤوليات الأسرية، وهو ما يعد عقبة كبيرة في طريق النساء للوصول إلى المناصب العليا. فعلى الرغم من التطور الكبير في مجالات كثيرة، إلا أن المسؤوليات الأسرية، مثل تربية الأطفال ورعاية الأسرة، ما تزال تقع في الغالب على عاتق النساء. هذه التحديات قد تؤدي إلى نقص الوقت المتاح للنساء لتطوير مهاراتهم القيادية أو حتى الاستمرار في مناصبهن في حال كانت الشركات أو المؤسسات لا تقدم الدعم الكافي. للتغلب على هذا التحدي، يجب أن تقوم المؤسسات بتوفير بيئات عمل مرنة تشمل سياسات العمل عن بُعد، وتوفير إجازات أمومة وأبوة مدفوعة الأجر، وتشجيع ثقافة التوازن بين العمل والحياة. كما يجب أن تلتزم الشركات بتوفير حلول مبتكرة تتضمن ساعات عمل مرنة وأماكن لرعاية الأطفال داخل بيئات العمل، مما يمكن النساء من التوفيق بين الحياة المهنية والشخصية، ويعزز فرصهن في الترقية.

من جانب آخر، يواجه النساء في المناصب القيادية تحديًا يتمثل في التمييز الذي قد يحدث داخل بيئات العمل، حيث أظهرت الدراسات أن النساء لا يتلقين نفس الفرص التي يتلقاها الرجال في الترقية أو الحصول على مناصب أعلى، على الرغم من تفوقهن في الكفاءة. هذا التمييز قد يكون خفيًا أحيانًا، ويظهر في قلة الفرص المتاحة للنساء مقارنة بالرجال في المجال المهني. لمكافحة هذا التمييز، يجب على الشركات والمؤسسات تبني سياسات واضحة تضمن المساواة في الفرص والتعامل مع الجميع بناءً على الكفاءة فقط، مع وضع آليات لضمان تحقيق التوازن في التمثيل بين الجنسين في المناصب القيادية. كما يجب تشجيع الشركات على تبني سياسات مرنة تدعم التنوع والشمولية، مما يضمن أن النساء لديهن الفرص المتساوية لتولي المناصب القيادية.

أخيرًا، يظل نقص الفرص لتطوير المهارات القيادية لدى النساء من أكبر التحديات التي تواجههن. على الرغم من أن النساء قد يكون لديهن مهارات استثنائية في العمل، إلا أنهن قد لا يحصلن على الفرص المناسبة لتطوير هذه المهارات بشكل قيادي، مما قد يؤدي إلى تأخرهن في الوصول

إلى المناصب العليا. لتجاوز هذا التحدي، يجب أن تتبنى الشركات والمؤسسات برامج تدريبية متخصصة لدعم النساء في تطوير مهارات القيادة مثل اتخاذ القرار، بناء الفرق، التفكير الاستراتيجي، والتفاوض. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن توفر المؤسسات فرصًا لتوجيه النساء، بحيث يتمكن من الاستفادة من خبرات القائدات الرائدات وتعلم كيف يمكن التغلب على التحديات التي قد يواجهنها في مسيرتهن القيادية. من خلال هذه الجهود، يمكن فتح آفاق جديدة للنساء لتمكينهن من الوصول إلى أعلى المناصب القيادية، وتغيير البيئة المهنية بما يسمح للجميع بالمشاركة في صنع القرارات وتحقيق النجاح المشترك.

بالتالي، فإن التحديات التي تواجه القيادة النسوية في المستقبل ليست مستعصية إذا تم تبني سياسات شاملة، تعليمية، ومؤسسية تدعم النساء وتمنهن الأدوات والفرص اللازمة لتحقيق إمكاناتهن بالكامل. الأمر يتطلب التزامًا جماعيًا من المجتمعات والحكومات والشركات في إحداث تغييرات هيكلية وثقافية تدعم القيادة النسوية وتمنح النساء المكانة التي يستحقها في صناعة القرار والقيادة على كافة الأصعدة.

خاتمة

القيادة النسائية ليست رفاهية، بل ضرورة لتحقيق التوازن والابتكار في عالم سريع التغير. الاستعداد لقبول النساء في القمة يعتمد على إرادة المجتمعات والحكومات لتجاوز التحديات وتغيير المفاهيم، إن مستقبل القيادة النسوية في المجتمعات يعكس تقدمًا ملحوظًا نحو بناء مجتمع أكثر عدالة ومساواة. فبينما تواجه النساء تحديات كبيرة في مسيرتهن نحو المناصب القيادية، فإن الدعم المستمر من الحكومات، الشركات، والمجتمع ككل سيمكنهن من تجاوز هذه العقبات وتحقيق إمكاناتهن الكاملة. من خلال تبني سياسات أكثر شمولاً وإنصافاً، يمكن تمهيد الطريق أمام النساء للوصول إلى المناصب العليا، وهو ما سيساهم في إحداث تغييرات إيجابية على مستوى القرارات السياسية والاقتصادية والاجتماعية. إن وجود المزيد من القيادات النسائية لا يعني فقط تحقيق العدالة بين الجنسين، بل يعزز التنوع في التفكير واتخاذ القرارات، مما يؤدي إلى تطوير حلول مبتكرة وشاملة لتحديات المستقبل. لذلك، يجب على جميع الأطراف المعنية، من المؤسسات الحكومية والخاصة إلى الأفراد في المجتمع، أن يعملوا معًا لتوفير الفرص والدعم اللازمين للنساء، مما يمهّد الطريق لقيادة نسوية قوية وملهمة تؤثر بشكل إيجابي في مسيرة المجتمعات نحو المستقبل.

قائمة المصادر و المراجع:

أ. مراجع باللغة العربية

1. ابراهيم الفقي، 2017، *سحر القيادة*، دار العوادي عين البيضاء، الجزائر.
2. الأحمد حنان، أب.خضير إيمان، 2009، *دور مؤسسات التنمية الإدارية في تمكين القيادات النسائية من مواجهة تحديات القيادة*، دورية الإدارة العامة، مجلد 49 العدد 4.
3. بلال خلف السكارنة، 2010، *القيادة الإدارية الفعالة*، دار المسيرة للنشر و التوزيع، ط1 عمان
4. فاطمة محمد علي عثمان، *القيادة النسائية في عالم متغير*، الملتقى المصري للإبداع و التنمية، الإسكندرية.
5. كنعان نواف، 2009، *القيادة الإدارية*، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
6. محمد سمير حسانين، 1994، *التربية الأسرية*، مكتبة الشوال، ط1، مصر.
7. مصطفى بوتفوشة، 1984، *العائلة الجزائرية (التطور و الخصائص الحديثة)*، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
8. نواف كنعان، 2007، *القيادة الإدارية*، دار الثقافة للنشر و التوزيع، ط1، عمان.

ب. باللغة الأجنبية

1. Rouleau-Carroll, L. (2014). *Attributes and characteristics that contribute to successful female leadership in secondary education*(Order No. 3615852). Available from Pro Quest Dissertations & Theses Global.(1525824701).
2. Fandrich, I. J. (1994). *The mysterious voodooqueen marie laveaux: A study of power and female leadership in nineteenth-century new orleans* (Order No. 9512819). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (304136231).
3. Lima, J. L. (2015). *Power, trust, police unions, and police managers: A quantitative research study* (Order No. 3732850). Available from Pro Quest Dissertations & Theses Global: Business. (1735405659).