

دراسة تكشف أسباب تقدم النساء في إدارة الأزمات



تظهر سمة القيادة بشكل ملحوظ عند النساء مقارنة بالرجال وذلك باستفتاء عرض على المدراء الإداريين وأكثر من 60 ألف قائد.

ونظرا لأن المديرات من النساء تسند لهم وظيفة الأمومة عن صغارهن في أغلب الأحيان، يعتبر ذلك حافزاً ينعكس على أدائهن كفائدات في أماكن العمل.

فقد أثبت تقرير صادر عام 2020 أجري على عينة قوامها 5388 شخصا، أنه نظرا لكون النساء يقمن بتدريب صغارهن بشكل أفضل، فإن الموظفين الذين يعملون تحت إشراف النساء يتفوقون على أولئك الذين يعملون لدى الرؤساء الرجال.

وكان التقرير الصادر عن منصة "إس سي آي كيه إي واي" (SCIKEY) للبحوث -وهي منصة رقمية للوظائف والعمل قائمة على الذكاء الاصطناعي تساعد الشركات على تقييم المرشحين وتوظيفهم- أظهر أن النساء يتفوقن في التطوير التنظيمي وتدريب المواهب مقارنة بالرجال. حيث يتفوق حوالي 6.56% من المهنات

في التطوير التنظيمي وتدريب المواهب مقارنة بـ 3.26% من الرجال المهنيين.

ويعزي التقرير ذلك بشكل أساسي إلى القدرة على التنشئة والتواصل العاطفي المذهل الذي تمتلكه النساء.

حيث من المرجح أن يُحسّن الموظفون الذين يعملون تحت قيادة النساء آفاق حياتهم المهنية مقارنة بمن يعملون تحت قيادة الرجال، وذلك لأن القائدات يسعين وراء تحسين موظفيهن بشكل متكرر أكثر مقارنة بالرجال.

تأتي نتائج هذا التقرير في إطار استطلاع مع 5388 متخصصا في مجال تكنولوجيا المعلومات في جميع أنحاء الهند ممن أعمارهم بين 22 و 47 عام

النساء أفضل في التفاوض

عندما يتعلق الأمر بإجراء الصفقات الخاصة.

وقد أظهر التقرير أن النساء أفضل من الرجال في التفاوض؛ حيث إن حوالي 1.37% من النساء مفاوضات جيدات مقارنة بـ 1.11% من الرجال، وذلك لأنهن يستخدمن معارفهن الاجتماعية الأوسع للتفاوض جنبا إلى جنب مع البيانات الصعبة لدعم المفاوضات التي لا يتعرض لها الرجال عادة.

قدرة عالية على إدارة الصراع

ووفقا للتقرير كذلك، فإن القائدات لديهن قدرة عالية على إدارة النزاعات مقارنة بالرجال، حيث تتمتع القائدات النساء 6.67% بقدرة عالية على إدارة النزاعات مقارنة بالرجال 4.96%. ويرجع ذلك إلى قدرة المرأة على فهم سبب الصراع من خلال خبرتها الاجتماعية، فهي تتواصل بشكل أفضل مع الآخرين وبالتالي يتوصلن إلى حلول طويلة الأمد. ويعد حل النزاعات أمرا حيويا لأنه يساعد على العمل ضمن فريق.

منحدر الزجاج

وبالرغم مما أظهره هذا التقرير؛ فإن النساء يواجهن تحديات معروفة فيما يتعلق بتوليهن مناصب قيادية. وفقا لمجلة "هارفارد بزنس ريفيو" (Review Business Harvard) التي تقدم دراسات وأبحاث قيمة في مجال الأعمال وإدارة الشركات والتسويق والقيادة، فإنه عند مناقشة وظائف القيادات النسائية، هناك ظاهرة يشار إليها باسم "منحدر الزجاج" (Cliff Glass). وهي ترتبط بمصطلح "السقف الزجاجي" (ceiling Glass)، الذي يصف الحاجز غير المرئي الذي يُبقي النساء خارج الإدارة العليا.

