



أزمة عالمية

الجنادر

يبيّن هذا المستند أبعاداً واقعية تتدخل مباشرة في تحديد فعالية فريق العمل في البيئات التي تضم مهنيين من الجنسين. يمكن أن يساعد تطبيق التوجيهات المرتبطة بهذه الأبعاد هنا قسّمي الموارد البشرية والتسويق في تحديد آليات عمل تتجاوز اصطدامات شخصية وتمهد لمناخ عمل أكثر انسيابية.

أزمة عالمية

يواجه المهنيون تحديات تتعلق بالمنافسة في مجالاتهم المهنية تنبع من أكثر من مصدر. ففي الوقت الذي تتزايد فيه المطالبة بتحسين جودة المنتجات والخدمات نتيجة وجود منافسين أكفاء داخل الحدود الإقليمية وآخرين أكثر تنوعاً على النطاق العالمي، تظهر بين الحين والآخر عقبات مرتبطة بآليات التفاعل بين الجنسين لتشكل تحدياً يزيد الأمر تعقيداً. وفي الوقت الذي حققت فيه بيانات عمل كثيرة حول العالم تقدماً في فعالية انسجام الأداء بين الجنسين، فإن هذا الميدان لازال يضم مساحات بحاجة للتطوير المستمر.



وحيث أن العمل جزء لا يمكن فصله عن جودة الحياة بشكل عام، فيمكن أن ننظر لمقومات بيئات العمل في أماكن مختارة من العالم لنقترب أكثر من تبين تأثير البعد الجنساني في فعالية الأداء الفردي والعالم.

فمن الهند التي سجلت بوصفها أسوأ دولة في العالم لحياة المرأة حسب تقرير منظمة تومسون رويترز لعام 2018 والتي لازالت بعض المجتمعات فيها تنظر للممرضة مثلاً بوصفها امرأة مشبوهة أخلاقياً إلى الولايات المتحدة الأمريكية التي سجلت أرقاماً مخيفة فيما يتعلق بواقع التحرش الجنسي في الأماكن العامة وجهات العمل. والمطلعون على البعد الحقوقي لحماية العاملين من سوء تعامل رؤساء وزملاء العمل يلحظ حراكاً إيجابياً ملموساً في العقدين الأخيرين. غير أن واقع الحال يظهر أن إقرار قوانين الحماية ليس كافياً لتأمين بيئة عمل صحية، خصوصاً إذا أخذنا في الاعتبار أن تمرير القوانين يمكن أن يكون استجابة لضغوط دولية -من منظمات حقوقية- أو سيادية- من هيئات تنظيم العمل الإقليمية - بعيداً عن توفر وعي كافٍ لدى الأفراد والجماعات المعنيين بهذه القوانين يدفعهم لتفعيلها في ممارساتهم اليومية.

تفضل العديد من السيدات العمل في بيئات من نفس الجنس مما يحد من فرص تطورهن المهني

يجد كثير من الرجال

تحديات في معرفة

الخط الفاصل بين ما

يمكن أو لا يمكن

الحديث عنه في العمل

مع زميلاته

وما هي دائرة المواضيع

التي يمكن الحديث فيها

دون الحذر من تجاوز

سياق التعامل المهني

يقابل ذلك تشوش حذر

من طرف الكثير من

السيدات حول طبيعة

المعاملة اللائقة

لزملائهم من الجنس

الآخر

خسارات خفية

إن رفع تأهيل الجنسين مهنيًا جزء من واجبات الموارد البشرية إضافة إلى كونه رغبة شخصية عند الأفراد أنفسهم. من هنا تأتي معضلة حاجة الفرد في منظمته للتقدم في مساره المهني دون التعثر في معوقات يمكن أن يتعرض لها بسبب جنسه. فالسيدات اللواتي لم

يسبق لهن تقلد مناصب قيادية من قبل كما أظهرته دراسة أجريت على أعضاء هيئة التدريس في جامعة كيريفيث الاسترالية، كشف عن أن نقص المهارات القيادية ليس هو العامل الحاسم المانع لهن عن المطالبة بالترقي ولكنه التخوف من ردود أفعال زملائهم الرجال الذي سيتبعون لهم في حال تقلدوا تلك المناصب.

يؤدي هذا النوع من الرهبة إلى إيجاد أزمة غير موثقة داخل المنظمة المعنية التي قد يضطر

صناع القرار فيها بالتعاون مع الموارد البشرية إلى تسليم القيادة لأفراد أقل كفاءة من آخرين موجودين في نفس المنظمة.



ضغوط يومية

تساهم الكثير من أنشطة العمل المتكررة كاجتماعات والزيارات الميدانية والتقييمات الدورية في تشكيل عادات التعامل بين زملاء العمل وعملائهم. وتؤدي الافتراضات المفرطة في التفاؤل إلى وقوع الكثيرين تحت ضغوط نفسية تكون الجنسانية عنصراً أساسياً في وجودها. فعندما تقوم مندوبة تسويق باصطحاب عميل لزيارة ميدانية، تظهر أسئلة تؤثر مباشرة على مسار نجاح هذه المهمة: هل من اللائق الذهاب بسيارة واحدة؟ التوقف في مقهى لمناقشة بعض متعلقات الزيارة؟ الالتزام بلباس رسمي؟ الحديث عن مواضيع جانبية مع العميل؟

توجد إجابات كثيرة لمثل هذه الأسئلة غير أن التباين بينها على المستوى الفردي يمكن أن يتسبب في إحداث نزاعات تشوش الطرفين لتذهب بهم بعيداً عن موضوع الزيارة لو تمت بين طرفين من جنس واحد. وبكلام آخر فإن الرجال يكونون أكثر ثقة في التعامل باحترافية مع رجال مثلهم والنساء كذلك لو خيرن للتعامل مع نساء أخريات.

تدفع التراكمات السلبية من تباين ردود الأفعال في مثل هذه المواقف مسؤولي الأفراد إلى إملاء سياسات متشددة/متساهلة تحمل طابع التعميم مما يؤثر على فرص نجاح هؤلاء الأفراد ومستوى رضاهم عن البيئة التي يعملون فيها.

بين الشخصي والاحترافي

يمكن المخرج من تراكم أزمات الأداء المهني في البيئات التي تضم الجنسين في الوصول لحالة واضحة من القدرة على التفريق بين الجانب الشخصي والاحترافي. يمكن الوصول لهذا الحالة بالاعتراف العلني بضرورة إظهار

تفاصيل مصادر النزاع لكل الأطراف المعنية داخل المنظمة أو مع العملاء. هذا الاعتراف العلني كفيل بدفع جميع الأطراف لعرض حلول يتم التفاوض حولها بوصفها جزءاً جوهرياً من فعالية أداء الأفراد والمنظمات.

إن الحرج المصاحب للحديث عن سوء موقع حمام السيدات أو ضرر الدعابات التي يصدرها مسؤول القسم أمام موظفاته أو تدني لغة السرد في خطابات بعض العملاء لموظفي العلاقات العامة - هذا الحرج- هو جزء من عملية التعلم المستمر الضرورية لرفع مستوى جودة العلاقات المهنية وتطبيق حدود التعامل التي سبق إقرارها رسمياً ضمن أخلاقيات العمل المهني والتوقيع على مسؤولية الالتزام بها دون استثناءات.

تقدم هذه الورشة تجارب عملية ناجحة يمكن الاستعانة بها لتفصيل نماذج أكثر ملائمة لتفاصيل بيئة عملك واحتياجات عملائك الداخليين والخارجيين وصولاً إلى آلية تعامل أكثر رقياً وربحية.

أتمنى للجميع أداءً مهنيًا ملهمًا

فهد القحطاني

تنوير للتدريب والإلهام

www.TanweerTraining.com

TANWEER
Training