

Reality of Women and Ways of Enhancing their Work Role and Level of Representation in the Information Technology Field in the Kingdom of Bahrain

Fatima Yusuf Alsubaie

Abstract: The purpose of this study is to gain better understanding of factors influence Bahraini women work in the information technology field, by identifying what challenges faced by them and how can overcome them from perspectives of Bahraini women who have achieved high managerial positions in the IT field. Face-to-face and semi-structured interviews were conducted for investigating the work experience of a group of ten Bahraini women in a senior or middle management position in the IT field in the public and private sector, in order to understand what factors have hindered or facilitated their career advancement, how can women's representation be enhanced and how to over challenges from the viewpoints of women in this study. Findings have shown the impact of a number of individual and contextual factors on the level of role and representation of women in the IT field. This study offered insights into how to improve women's representation in the IT field and provided recommendations for decision makers and women to overcome challenges faced by women, and promote women's career advancement and role in the IT field in the kingdom of Bahrain.

Keywords: Career advancement, Gender, Information technology, Information technology jobs, Women's representation.

واقع المرأة وسبل النهوض بدورها ومستوى تمثيلها في مجال تكنولوجيا المعلومات بمملكة البحرين

فاطمة السبيعي*

ملخص: هدفت هذه الدراسة إلى الحصول على فهم أفضل ومتعمق لواقع المرأة العاملة في مجال تكنولوجيا المعلومات في مملكة البحرين، من خلال تعرف الصعوبات التي تواجهها في هذا المجال وكيفية التغلب عليها، وذلك من وجهة نظر النساء البحرينيات اللاتي استطعن النجاح والوصول إلى مناصب إدارية في مجال تكنولوجيا المعلومات. قامت الباحثة بإجراء مقابلات نوعية شبه منظمة مع عينة تكونت من (10) نساء بحرینيات بمناصب إدارية متوسطة وعليا في إدارات تكنولوجيا المعلومات في القطاعين العام والخاص؛ وذلك بهدف تعرف تجاربهن العملية، لمعرفة وفهم العوامل التي عاقت أو دفعت بتقدمهن وتطورهن الوظيفي، وكيفية تعزيز تمثيل المرأة في مجال تكنولوجيا المعلومات والتغلب على الصعوبات التي تواجهها من واقع خبرتهن الشخصية. خلصت الدراسة إلى عدد من العوامل الشخصية والمحيطية التي تؤثر في مستوى دور المرأة وتمثيلها في مجال تكنولوجيا المعلومات، وقدمت عدداً من التوصيات الموجهة إلى أصحاب القرار والنساء العاملات في المجال، للتغلب على الصعوبات والقضايا التي تواجه المرأة وتعزيز تقدمها الوظيفي، والنهوض بدور المرأة ومستوى تمثيلها في مجال تكنولوجيا المعلومات في مملكة البحرين.

المصطلحات الأساسية: التقدم الوظيفي، الجندر، تكنولوجيا المعلومات، وظائف تكنولوجيا المعلومات، تمثيل المرأة

(*) باحث في مركز البحرين للدراسات الاستراتيجية والدولية والطاقة.

أولاً - المقدمة:

تعتمد هذه الدراسة على نتائج سابقتها حول مستوى تمثيل المرأة في مجال تكنولوجيا المعلومات في مملكة البحرين، التي أفضت إلى انخفاض مستوى تمثيلها مقارنة بالرجل على عدة مستويات في المجال على الرغم من تفوق نسبة الإناث على الذكور في معدلات التعليم الجامعي في برامج تكنولوجيا المعلومات بمملكة البحرين. بالإضافة إلى أنه على الرغم من كثرة الدراسات الغربية التي أجريت حول المرأة وتكنولوجيا المعلومات، فقد اتضح قلة الدراسات العربية في هذا المجال وبخاصة في مملكة البحرين وباقي الدول الخليجية. ولذلك تهدف هذه الدراسة إلى فهم واقع المرأة في مجال تكنولوجيا المعلومات في مملكة البحرين والمشكلات التي تواجهها فيه من وجهة نظر النساء البحرينيات المتخصصات وذوات الخبرة في المجال؛ لأجل اكتشاف كيفية النهوض بدور المرأة ورفع مستوى تمثيلها في مجال تكنولوجيا المعلومات لما له من دور محوري في جميع مجالات التنمية.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

على الرغم من النمو الكبير في قطاع تكنولوجيا المعلومات في مملكة البحرين خلال العقد الماضي، وتفوق نسبة الخريجين الإناث على الذكور من البرامج الجامعية لتكنولوجيا المعلومات، لم تحظ المرأة بتمثيل متكافئ مع الرجل في هذا المجال؛ حيث يمثل الرجال نسبة أعلى في وظائف تكنولوجيا المعلومات في القطاعين العام والخاص، بالإضافة إلى أن مشكلة الفصل المهني الأفقي والرأسي تعتبر سمة بارزة بين النساء والرجال في مجال تكنولوجيا المعلومات بمملكة البحرين؛ حيث يهيمن الذكور بشكل بارز في الوظائف المهنية المهمة والإدارية العليا، في حين يمثل النساء بشكل مفرط في وظائف منخفضة الأهمية ومحدودة التوقعات، ولم يصل إلا عدد قليل جداً منهن إلى مناصب إدارية عليا في مجال تكنولوجيا المعلومات. الغرض من هذه الدراسة هو الحصول على فهم أفضل لواقع المرأة العاملة في مجال تكنولوجيا المعلومات في مملكة البحرين، من خلال تعرف الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة في هذا المجال وكيفية التغلب عليها، والعوامل التي تنهض بدور المرأة مستوى تمثيلها في مجال تكنولوجيا المعلومات، ولتحقيق هذا الغرض تجيب الدراسة عن التساؤلات الآتية: ما العوامل التي تؤثر على التقدم الوظيفي للمرأة في مجال تكنولوجيا المعلومات في مملكة البحرين، وكيفية تأثير كل من هذه العوامل عليها؟ وما الإستراتيجيات التي اتبعتها النساء

البحرينيات اللاتي استطعن الوصول إلى مستويات عليا في مجال تكنولوجيا المعلومات في التغلب على الصعوبات التي تواجه المرأة وتعزيز تقدمها وتطورها الوظيفي في المجال؟

أهمية الدراسة:

تسهم هذه الدراسة في إبراز مشكلة نقص مستوى تمثيل المرأة في مجال تكنولوجيا المعلومات في مملكة البحرين، وفي فهم الواقع والقضايا التي تواجهها المرأة بشكل متعمق من وجهة نظر النساء المتخصصات واللاتي استطعن الوصول إلى مناصب عليا فيه؛ لأجل معرفة كيفية التغلب على مسببات المشكلة والنهوض بدور المرأة وزيادة مستوى تمثيلها فيه. بالإضافة إلى أنها تسهم في سد الفجوة البحثية الموجودة في مجال النوع الاجتماعي وتكنولوجيا المعلومات بمملكة البحرين ودول الخليج العربي من خلال توفير المعرفة المطلوبة لفهم القضايا التي تواجه المرأة والعوامل المؤثرة على تقدمها الوظيفي ومستوى تمثيلها في مجال تكنولوجيا المعلومات، كما تدعم الدراسات النظرية المساندة لنظرية الفروق الفردية للنوع الاجتماعي وتكنولوجيا المعلومات التي تستند إليها منهجية هذه الدراسة، كما سيتم شرحها لاحقاً في جزئية الإطار النظري لدراسات النوع الاجتماعي وتكنولوجيا المعلومات.

منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة للإجابة عن تساؤلاتها منهجية المقابلات النوعية مسترشدة بالفلسفة التفسيرية التي تعتمد على شرح المعرفة وتفسيرها من قبل الأطراف التي تعيش في سياق المشكلة، واستندت إلى نظرية الفروق الفردية للنوع الاجتماعي وتكنولوجيا المعلومات (IDTOGIT) (Trauth 2002, 2006) في تجميع البيانات وتصميم المقابلات شبه المنظمة التي تكونت من (12) سؤالاً رئيساً بنهايات مفتوحة وسبعة أسئلة تفسيرية. قامت الباحثة بعرض تصميم المقابلة على أربعة أكاديميين متخصصين في العلوم الإدارية وعلوم تكنولوجيا المعلومات في جامعة البحرين وجامعة سالفورد، وإجراء دراسة استطلاعية لأسئلة المقابلة مع موظفة تعمل في مجال تقنية المعلومات، وتم إجراء التعديلات في بعض الأسئلة وزمن المقابلة بناء على آراء الأكاديميين ونتيجة الدراسة الاستطلاعية. تم جمع البيانات ما بين عامي 2013 و2014 من خلال إجراء المقابلات وجهاً لوجه مع عشر نساء

بحرينيات يشغلن مناصب إدارية متوسطة وعليا في إدارات تكنولوجيا المعلومات بمنظمات حكومية وشبه حكومية وخاصة، راوحت مدتها الزمنية ما بين 60 و70 دقيقة مع كل امرأة بمقر عملها، ومن الصعوبات التي واجهها الباحث طلب بعض المشاركات إيقاف التسجيل أحياناً عند إجابة بعض الأسئلة، بالإضافة إلى شعور النساء بضرورة التحفظ على بعض الإجابات بسبب التسجيل الصوتي.

تم تحليل بيانات المقابلة بعد تفريغ النص كتابة، باستخدام طريقة تحليل النظرية المجردة البنائية (Charmaz, 2006)، وذلك على مرحلتين، الأولى هي تحليل كل حالة من عينة الدراسة؛ بهدف تحليل البيانات الفردية وفهم التجربة الشخصية وبناء صورة لكل حالة على حدة، أما المرحلة الثانية فهي تحليل الحالات الدراسية بشكل جماعي؛ بهدف إيجاد الأطر العامة لجميع البيانات التي تم تحليلها وتحديد الأنماط المشتركة بينها. ثم قامت الباحثة بالتأكد من نتائج تحليل وتفسير المقابلات، وذلك بإرسالها لكل حالة في عينة الدراسة لإبداء رأيها في حال وجود ملاحظات تصحيحية أو رأي مخالف.

ثانياً - الإطار النظري لدراسات النوع الاجتماعي وتكنولوجيا المعلومات:

يعد اختيار النظريات المناسبة واستخدامها من الاعتبارات الأساسية عند محاولة فهم نقص تمثيل المرأة وعدم التكافؤ بين الرجال والنساء في مجال تكنولوجيا المعلومات، ومن أبرز المشكلات التي يمكن مواجهتها في ذلك افتقار النوع الاجتماعي إلى التنظيرات؛ إذ يعتبر منطقة بحثية مهمة في إطار دراسات النوع الاجتماعي وتكنولوجيا المعلومات (Adam, Griffiths, Keogh, Moore, Trauth & Quesenberry, 2007; Richardson & Tattersall, 2006). وبالنظر إلى تنظيرات النوع الاجتماعي الموجودة حالياً ضمن دراسات تكنولوجيا المعلومات، فإنها عادة ما تشير إلى الدراسات النسوية، وغالباً ما تكون نسوية في طبيعتها، ولكنها تتخذ أشكالاً مختلفة في دراسات النوع الاجتماعي وتكنولوجيا المعلومات، التي يمكن تصنيفها إلى ثلاثة أنواع من الدراسات؛ الدراسات ما قبل النظرية، ودراسات نظرية ضمنية، ودراسات نظرية غير كافية (Trauth, 2006). أولاً، الدراسات ما قبل النظرية، وهي التي لا تعتمد على نظرية استدلالية في توجيه تصور المشروع البحثي، أو في الاسترشاد في جمع البيانات وتحليلها، ولكنها عادة تركز

بشكل كبير على جمع وعرض البيانات الإحصائية التي تظهر الفروق بين الرجال والنساء فيما يتعلق باعتماد أو استخدام التكنولوجيا أو الانخراط في مهن تكنولوجيا المعلومات (Trauth, 2006). ثانياً، الدراسات النظرية الضمنية، وهي التي على الرغم من استرشادها بنظرية معينة لا يتم الإعلان بشكل صريح اعتمادها لهذه لنظرية، وغالباً ما تستخدم هذه الدراسات نظرية الفروق المتأصلة. تعتبر هذه الدراسات نوعاً منقوصاً النظريات لافتقاره إلى وجود مناقشة صريحة للنظرية المستخدمة في الدراسة؛ مما يجعل من الصعب على الآخرين مناقشة أو تحدي نتائج الدراسة أو توسيعها (Trauth, 2006). ثالثاً، الدراسات النظرية غير الكافية، وهي التي تعلن بشكل صريح استخداما نظرية معينة في الدراسة، ولكن لا تراعي بشكل تام الاختلاف في علاقات الرجال والنساء مع تكنولوجيا المعلومات ومجال تكنولوجيا المعلومات (Trauth, 2006).

تستخدم دراسات النوع الاجتماعي وتكنولوجيا المعلومات لفهم التمثيل الناقص للمرأة في مجال تكنولوجيا المعلومات والبيانات المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتكنولوجيا المعلومات ثلاثة أطر نظرية مهمة: منظور الجوهرائية أو الماهوية، ومنظور البناء الاجتماعي، والفروق الفردية للنوع الاجتماعي وتكنولوجيا المعلومات.

2-1- الجوهرائية في دراسات النوع الاجتماعي وتكنولوجيا المعلومات:

ترى دراسات النوع الاجتماعي وتكنولوجيا المعلومات التي تعتمد المنظور الجوهرائي الذي يعتنق مفاهيم النسوية الليبرالية أن الإشكالية تنبع من النساء وليس التكنولوجيا (Lohan & Faulkner, 2004)، ويندرج هذا النوع من الدراسات ضمن الدراسات النظرية الضمنية التي وصفها (Trauth, 2006)؛ حيث إنها لا تستخدم نظرية معينة ولكن تسترشد فقط بالمنظور الجوهرائي للنوع الاجتماعي. الجوهرائية هي تأكيد أن الطبيعة الذكورية والأنثوية متباينة ولكنها ثابتة وموحدة فيما بينها (Wajcman, 1991)، والجوهرائية كما عرفها Adam, Howcroft & Richardson (2004) هي الاعتقاد بأن هناك خصائص ذكرية وأنثوية أساسية وجوهرية وثابتة، ومن المحتمل أن تكون بيولوجية. واستناداً إلى هذا الاعتقاد، فإن دراسات النوع الاجتماعي وتكنولوجيا المعلومات التي تعتمد المنظور الجوهرائي تركز على افتراض الاختلافات المتأصلة بين النساء والرجال في شرح تصور تكنولوجيا المعلومات كمجال ذكوري، واختلافات علاقة النساء والرجال مع تكنولوجيا المعلومات،

ومشاركة النساء في مهن تكنولوجيا المعلومات (Trauth, 2002). وقد وجهت انتقادات عديدة لهذا النوع من الدراسات المتبينة لفروض المنظور الجوهرائي (Cockburn, 1983, 1985; Wajcman, 1991, 2000)، أهمها أن هذه الدراسات تفترض جوهرائية النوع الاجتماعي والاحتمية التكنولوجية؛ أي أنها ترى أن النوع الاجتماعي والتكنولوجيا متغيرات ثابتة، في حين أنه يجب تناول النوع الاجتماعي والتكنولوجيا كمشكلات بحثية، والنظر لهما على أنهما نتاج ثقافي وليس مسلمات ثابتة (Adam et al., 2004). كما انتقدت هذه الدراسات لتقسيمها الذكور والإناث إلى مجموعتين بسمات نفسية متأصلة ومتعارضة في دراسة الفروقات بين الجنسين، بدلاً من بحثها في الطرق التي أدت إلى النظر بصورة ذكورية أو انثوية معينة إلى بعض الأدوار الاجتماعية والتكنولوجية (Adam et al., 2004).

وتميل الدراسات الجوهرائية حول النساء ومهن تكنولوجيا المعلومات إلى التركيز على قضية انخفاض العدد وكيفية استقطاب المزيد من النساء، بدلاً من معالجة مسألة لماذا تبتعد النساء عن مجال تكنولوجيا المعلومات، ولذلك ينظر لهذه الدراسات على أنها محدودة النطاق. وقد تم انتقادها كذلك لحصر تركيزها على دراسة الفروقات بين الذكور والإناث في تكنولوجيا المعلومات وغض النظر عن السياق والتأثيرات الثقافية المحيطة، فلم تأخذ تأثير السياق المحيط في عين الاعتبار عند استنتاجها بأن أسباب نقص تمثيل المرأة ناتجة من النساء أنفسهن (Trauth, 2008). ويرى (Quesenberry & Huang, 2008, 2001, 2002)؛ أن تحليل الأرقام والإحصائيات في هذه الدراسات التي تستخدم في كثير من الأحيان أساليب البحث الكمية قد يستمر إلى ما لا نهاية له، ولكن ما هو أهم ولا يجب تأجيله هو البحث النوعي المتعمق في الأسباب الكامنة وراء غياب المرأة من التخصصات التكنولوجية.

2-2- البنائية الاجتماعية في دراسات النوع الاجتماعي وتكنولوجيا المعلومات:

يستند منظور البناء الاجتماعي إلى كتاب البناء الاجتماعي للواقع، للمؤلفين (Berger & Luckmann, 1966) الذي يرى أن الواقع يبني اجتماعياً وأنه ينبغي على علم اجتماع المعرفة تحليل العملية التي يحدث فيها هذا البناء (Berger & Luckmann, 1966). يركز منظور البناء الاجتماعي على افتراض أن البناء الاجتماعي لتكنولوجيا المعلومات كمجال ذكوري لا يتفق مع البناء الاجتماعي لهوية الأنثى. ومن هذا المنطلق تفترض دراسات النوع الاجتماعي وتكنولوجيا المعلومات ضمن

منظور البناء الاجتماعي أن العوامل المجتمعية هي البنى الأساسية التي تشكل الأشخاص وعلاقتهم بتكنولوجيا المعلومات (Marini, 1990). تقسم الدراسات المتبنية لهذا المنظور الذكور والإناث إلى مجموعتين منفصلتين بخصائص اجتماعية وثقافية متعارضة ومتأثرة بمجموعات مختلفة من التأثيرات الاجتماعية، التي من ثم تؤثر في علاقة كل منهما مع التكنولوجيا (Trauth & Quesenberry, 2007). ويرى الباحثون ضمن هذا المنظور أن النوع الاجتماعي هو اتفاق اجتماعي تملي فيه الأعراف الاجتماعية السمات والسلوكيات المقبولة للرجال والنساء، بما في ذلك اختيارهم للمهن (Gallivan, 2006)، ومن ثم فإنهم يعزون أسباب عدم تكافؤ تمثيل الرجال والنساء في مجال تكنولوجيا المعلومات إلى عوامل اجتماعية وثقافية (Trauth, 2002)؛ حيث إن التشكيل الاجتماعي لتكنولوجيا المعلومات على أنها ذكورية يتفاعل مع البناء الاجتماعي للأنثوة بطريقة تضع تكنولوجيا المعلومات خارج مجال المرأة (Trauth, 2002).

تصنف الدراسات المتبنية لهذه النظرية ضمن نوع الدراسات النظرية غير الكافية التي لا تأخذ في الاعتبار بشكل كامل الاختلاف في علاقات الرجال والنساء بتكنولوجيا المعلومات ومجال تكنولوجيا المعلومات (Trauth, 2006). على الرغم من أن نظرية البناء الاجتماعي تميزت بقوتها لجذبها الانتباه إلى تأثير السياق الذي تتلقى فيه النساء الرسائل الاجتماعية، إلا أنها تركز على الرسائل المتناغمة، ولم تهتم بدراسة الاختلاف والتنوع في استجابة الأشخاص (Trauth & Quesenberry, 2007). إن إشكالية نظرية البناء الاجتماعي تكمن في رسالتها التي ترى أن النساء كمجموعة تختلف عن الرجال كمجموعة في مهن تكنولوجيا المعلومات، وإن كانت لأسباب اجتماعية وليست بيولوجية أو نفسية (Trauth, 2002). بالإضافة إلى أنه تم انتقاد نظرية البناء الاجتماعي لعدم وجود صفات ثقافية أنثوية أو ذكورية على صعيد عالمي؛ أي ما يعتبر ذكورياً في بعض المجتمعات قد يكون أنثوياً في بلدان أخرى والعكس صحيح (Wajcman, 1991)، ومن ثم، إن أمر معالجة الفجوة بين الجنسين في القوى العاملة في مجال تكنولوجيا المعلومات على أساس "منظور النساء" ينطوي على إشكالية واضحة؛ نظراً لاختلاف الفروقات بين الجنسين في المجتمعات المختلفة (Wajcman, 1991)، وكذلك لكونها تشدد على سمة واحدة من النوع الاجتماعي بينما تتجاهل تأثير العرق والانتماء والطبقة الاجتماعية على الهوية الذاتية للنساء (Tapia & Kvasny, 2004).

قدمت دراسات البناء الاجتماعي عدداً من التوصيات المهمة لمعالجة عدم التكافؤ بين الجنسين في مهنة تكنولوجيا المعلومات، التي تستند إلى وجهتي نظر (Trauth, 2002)، الأولى تساعد النساء على التكيف والاندماج في مجال تكنولوجيا المعلومات، على سبيل المثال، الدعم بالموجهين والمرشدين والمجموعات الداعمة والقنوات أو النماذج الناجحة (Cohoon, 2001, 2002)، والرسائل المجتمعية الإيجابية حول النساء العاملات في تكنولوجيا المعلومات. أما وجهة النظر الأخرى فتركز على إعادة بناء أو تشكيل مجال تكنولوجيا المعلومات "كمجال للإناث" (Trauth, 2002)، على سبيل المثال، التركيز على التشكيل الاجتماعي للهوية الأنثوية ومضامين علاقة المرأة بأماكن عمل التكنولوجيا (Webster, 1996; Wajcman, 2000)، والآفاق التي يتيحها الفضاء الإلكتروني والإنترنت لتمكين المرأة.

2-3- الفروق الفردية في النوع الاجتماعي وبحوث تكنولوجيا المعلومات (IDTOGIT):

تعتبر نظرية الفروق الفردية للنوع الاجتماعي وتكنولوجيا المعلومات (Trauth, 2002; Trauth, Quesenberry & Morgan, 2004; Trauth, 2006) في طليعة دراسات النوع الاجتماعي وتكنولوجيا المعلومات المتبنية لمفهوم الفروق الفردية التي تعرف بأنها الخصائص الفريدة التي تؤدي دوراً مهماً في تحديد سلوك الفرد وأدائه، وتركز هذه النظرية على الاختلافات ضمن النساء أنفسهن في الخبرة في مجال تكنولوجيا المعلومات، وتشدد على أن التشكيل الاجتماعي الدقيق للنوع الاجتماعي والتكنولوجيا يحتاج إلى معالجة على المستويات الفردية (Trauth, 2002). تعتبر نظرية الفروق الفردية للنوع الاجتماعي وتكنولوجيا المعلومات (IDTOGIT) إطاراً نظرياً ومفاهيمياً لاستكشاف الطرق التي يعمل بها التشكيل الاجتماعي للنوع الاجتماعي ومهن تكنولوجيا المعلومات على المستوى الفردي (Trauth, 2002)؛ حيث ينظر إلى النساء ضمن هذا الإطار كأفراد مختلفين يتعرضون لسلسلة من التأثيرات الاجتماعية والثقافية المتنوعة التي تشكل بطرق مختلفة ميولهم تجاه مهن تكنولوجيا المعلومات (Trauth, 2002)، ومن ثم فإن نظرية (IDTOGIT) تمكن من التحقيق في الاستجابات الفردية المختلفة للتأثيرات الاجتماعية والثقافية العامة (Trauth, 2006).

لقد أوجدت نظرية (IDTOGIT) أرضاً وسطاً ما بين وجهتي نظر الجوهريّة والبناء الاجتماعي، من خلال جمعها في التحقيق الخصائص الشخصية والتأثيرات

المحيطة معاً؛ لأجل فهم مشاركة المرأة في القوى العاملة لتكنولوجيا المعلومات (Trauth, 2002)، وخلافاً للمنظور الجوهري والبناء الاجتماعي، تركز نظرية (IDTOGIT) على الاختلافات ضمن نوع الجنس نفسه وليس بين الجنسين؛ بحيث ينظر للنساء كأفراد يمتلكن قدرات ومهارات ومواهب مختلفة فيما بينهن، ويستجبن للتشكيل الاجتماعي بطرق مختلفة ومنفردة بعضها عن بعض (Trauth & Quesenberry, 2007)، ويكون بذلك رفض لافتراضات المنظور الجوهري وإضافة عمق إلى منظور البناء الاجتماعي من خلال النظر في الفروق الفردية ضمن فئة النوع الاجتماعي نفسه. استندت (Trauth, 2002) في تقديم نظريتها (IDTOGIT) إلى عدة منظورات فلسفية وكتابات نسوية كالنسوية الليبرالية والاشتراكية ونظرية وجهة النظر النسوية والنسوية ما بعد الحداثة وما بعد البنيوية، وكونتها من ثلاث بنى عامة تمثل الفروق الفردية المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتكنولوجيا المعلومات، وهي البيانات الشخصية، وعوامل التشكيل والتأثير، والسياق البيئي: جدول (1).

جدول (1)

نظرية الفروق الفردية للنوع الاجتماعي وتكنولوجيا المعلومات IDTOGIT

بنية رئيسية	بنية فرعية
البيانات الشخصية	البيانات الديموغرافية (مثل السن والعرق والانتماء) نمط الحياة (مثل الطبقة الاجتماعية والاقتصادية والحالة الاجتماعية) مكان العمل (مثل المسمى الوظيفي والمستوى التقني)
عوامل التشكيل والتأثير	الخواص الشخصية (مثل الخلفية التعليمية، والسمات الشخصية، والقدرات العملية) التأثيرات الشخصية (مثل الموجهين والمرشدين، والقدرات والنماذج الناجحة، والخبرات العملية في مجال الحوسبة، وغيرها من التجارب المهمة)
السياق البيئي	المواقف والقيم الثقافية (مثل المواقف والآراء حول تكنولوجيا المعلومات والنساء) البيانات الجغرافية (مثل مكان العمل) البيانات الاقتصادية والسياسات (مثل نظام اقليم ومنطقة العمل)

المرجع: تصميم الباحثة استناداً إلى Trauth, E., Quesenberry, J., & Morgan, A. (2004)

2-4- الإطار النظري للدراسة:

إن اختيار النظرية المناسبة واستخدامها في موضوع المرأة ومجال تكنولوجيا

المعلومات أمر مهم لفهم العوامل التي تؤثر في مستوى مشاركتها وصياغة التوصيات المناسبة لمعالجة الفجوة بين الجنسين في مهن تكنولوجيا المعلومات، بالإضافة إلى أن للنظرية دوراً توجيهياً في فهم مشكلة الدراسة وطرق تجميع البيانات وتحليلها ورسم الاستنتاجات (Trauth, 2006).

إن المنظور الجوهري والبناء الاجتماعي لا يوفران إطاراً تحليلياً لفهم مشاركة المرأة في مجال تكنولوجيا المعلومات بشكل كامل على نحو ما وضح آنفاً، ولذلك اختيرت نظرية الفروق الفردية للنوع الاجتماعي وتكنولوجيا المعلومات (IDTOGIT) (Trauth, 2002; Trauth et al., 2004; Quesenberry & Trauth, 2007) كأساس نظري وإطار مفاهيمي لتوجيه عملية البحث في هذه الدراسة، بناء على ثلاثة أسباب رئيسية:

أولاً - خلافاً لنظريات الجوهريّة والبناء الاجتماعي للنوع الاجتماعي التي تقسم جميع الذكور وجميع الإناث إلى مجموعتين مشتركتين فيما بينهما في الخصائص والتوجهات، وتصور نظرية (IDTOGIT) النساء كأفراد مختلفين بدلاً من تصنيفهن كمجموعة واحدة متجانسة، وتركز على الاختلافات ضمن النساء وليس بين النساء والرجال، وبهذا تمكّن نظرية (IDTOGIT) من تصور العلاقة بين النوع الاجتماعي وتكنولوجيا المعلومات على مستويين مختلفين من التحليل؛ على مستوى تحليل جماعي للنساء كمجموعة، وعلى مستوى تحليل فردي للنساء كأفراد.

ثانياً - إن نظرية (IDTOGIT) تأخذ بالحسبان اختلاف الديموغرافيات والتجارب الشخصية والتفاعلات مع تشكيل تكنولوجيا المعلومات فيما بين النساء ولا تعمم المشكلات التي تواجه النساء في مجال تكنولوجيا المعلومات، وتمكن البنى الثلاث الرئيسي للنظرية من التحقيق في الهوية والتأثيرات الفردية والتأثيرات المحيطية من أجل فهم وتحليل المشاركة الخاصة لأي امرأة في مجال تكنولوجيا المعلومات، ومن ثم تمكن هذه البنى مجتمعة من شرح الفروق المختلفة بين النساء في علاقتهم بمجال تكنولوجيا المعلومات.

ثالثاً - خلافاً لمنظور الجوهريّة والبناء الاجتماعي الذي يرى أن المرأة لا تملك السيطرة أو القوة على الاستجابة للتأثيرات المحيطية، تأخذ نظرية (IDTOGIT) في عين الاعتبار قدرة المرأة وتحكمها وتتنظر للنساء كأفراد

قادرين على ممارسة القوة والتحكم في تشكيل وضعهن وتفاعلهن مع تشكيل تكنولوجيا المعلومات كمجال ذكوري (Trauth & Quesenberry, 2007). وعلاوة على ذلك أكد (Adam & Richardson, 2001) أنه ينبغي للدراسات بناء المعرفة من خلال الدراسة والتحقيق في التجارب الحقيقية المعيشة في سياق المشكلة، ومن ثم فإن نظرية (IDTOGIT) تعتبر أسلوب بحث مناسباً لإيجاد المعرفة؛ كونها تمكن من دراسة التجارب الحقيقية والمعيشة من قبل النساء العاملات في مجال تكنولوجيا المعلومات والتحقيق في التأثيرات المحيطة على مواقعهن وأوضاعهن في العمل.

ثالثاً - تحليل ومناقشة نتائج الدراسة ومقارنتها بالدراسات السابقة:

3-1- خصائص أفراد عينة الدراسة:

بلغت عينة الدراسة 10 نساء بحرينيات راوحت أعمارهن بين 32 وما فوق 45 سنة (المتوسط، 37,9)، ولدن ونشأن جميعاً في مملكة البحرين باستثناء امرأتين، واحدة نشأت في دولة قطر والأخرى في دولة الإمارات العربية المتحدة. احتوت عينة الدراسة على سبع نساء متزوجات، ومطلقتين وامرأة واحدة غير متزوجة، ثمان منهن أمهات ولديهن ما بين 2 و 4 أطفال، تراوح أعمارهم بين 4 و 30 سنة. ويلخص جدول (2) البيانات الديموغرافية لعينة الدراسة. 70% من عينة الدراسة حاصلات على درجة الماجستير في إدارة تقنية المعلومات أو إدارة الأعمال، في حين أن جميعهن حاصلات على شهادة البكالوريوس في علوم الحاسوب من جامعة البحرين ماعدا امرأتين، واحدة من جامعة الكويت والأخرى من جامعة في واشنطن. راوحت خبرة عمل الحالات في عينة الدراسة ما بين 9 و 28 سنة (المتوسط، 16,4) في مجال تكنولوجيا المعلومات في القطاع العام ماعدا 4 منهن في القطاع الخاص، ويعرض جدول (3) المسمى الوظيفي والخبرة العملية وعدد المرؤوسين ونوع القطاع الذي تعمل فيه النساء المشاركات. جميع النساء يشغلن منصب مدير إدارة تكنولوجيا المعلومات باستثناء امرأتين؛ واحدة بمنصب رئيس قسم التطوير والأخرى بمنصب رئيس قسم الدعم الفني في إدارة تكنولوجيا المعلومات. راوحت خبرتهن العملية في المنصب الإداري في تكنولوجيا المعلومات ما بين 4 و 12 سنة، وراوح عدد المرؤوسين الذين يعملون تحت إدارتهن أو أقسامهن ما بين 3 و 17 موظفاً: جدول(3).

جدول (2) المعلومات الديموغرافية لعينة الدراسة

البيانات الديموغرافية	عدد النساء	نسبة النساء %
السن		
الثلاثينيات	6	60%
الأربعينيات	4	40%
الحالة الاجتماعية		
عازبة	1	10%
متزوجة	7	70%
مطلقة	2	20%
عدد الأطفال		
طفلان	4	50%
أربعة أطفال	4	50%
المستوى التعليمي		
بكالوريوس	10	100%
ماجستير	7	70%

المصدر: تصميم الباحثة استناداً إلى تحليل بيانات الدراسة.

جدول (3) الخبرة العملية لعينة الدراسة

المشاركة	المسمى الوظيفي	الخبرة العملية	عدد السنوات في المنصب الحالي	عدد المرؤوسين	القطاع
الحالة 1	رئيس قسم التطوير	11 (منذ 2001)	8 (منذ 2005)	7	شبه حكومي
الحالة 2	مدير تكنولوجيا المعلومات	15 (منذ 1998)	8 (منذ 2005)	5	خاص
الحالة 3	مدير تكنولوجيا المعلومات	15 (منذ 1998)	5 (منذ 2008)	6	خاص

تابع / جدول (3)
الخبرة العملية لعينة الدراسة

المشاركة	المسمى الوظيفي	الخبرة العملية	عدد السنوات في المنصب الحالي	عدد المرؤوسين	القطاع
الحالة 4	نائب مدير تكنولوجيا المعلومات	28 (منذ نهاية الثمانينات)	5 (منذ 2008)	16	خاص
الحالة 5	مدير تكنولوجيا المعلومات	9 (منذ 2004)	6 (منذ 2007)	4	شبه حكومي
الحالة 6	رئيس قسم الدعم التقني	12 (منذ 2001)	5 (منذ 2008)	4	خاص
الحالة 7	مدير تكنولوجيا المعلومات	12 (منذ 2001)	4 (منذ 2009)	3	شبه حكومي
الحالة 8	مدير تكنولوجيا المعلومات	10 (منذ 2003)	6 (منذ 2007)	17	شبه حكومي
الحالة 9	مدير تكنولوجيا المعلومات	25 (منذ 1998)	12 (منذ 2001)	15	خاص ثم حكومي
الحالة 10	مدير تكنولوجيا المعلومات	12 (منذ 2001)	4 (منذ 2009)	4	حكومي شبه حكومي

المصدر: تصميم الباحثة استناداً إلى تحليل بيانات الدراسة.

3-2- تحليل ومناقشة نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج المستمدة من المقابلات التي تم إجراؤها مع النساء المشاركات في عينة الدراسة، وأدى تحليل البيانات إلى فهم عدد من العوامل التي تؤثر على المرأة البحرينية في مجال تكنولوجيا المعلومات، والتي سيتم تلخيصها واستعراضها وفق أسئلة الدراسة، ثم يلحقها التوصيات التي قدمتها المشاركات بشأن التطور الوظيفي للمرأة في مجال تكنولوجيا المعلومات. فيما يتعلق بإجابة سؤال الدراسة الأول الذي نصه: ما العوامل التي تؤثر في التقدم الوظيفي للمرأة والوصول إلى مستويات عليا في مجال تكنولوجيا المعلومات في مملكة البحرين؟ أظهر تحليل البيانات أن هناك 14 عاملاً قد أثروا في التقدم الوظيفي

للمشاركات في هذه الدراسة، مقسمة على 4 محاور رئيسية: (1) الخصائص الفردية المؤثرة على الحياة الوظيفية. (2) سياق مكان العمل. (3) خصائص مجال تكنولوجيا المعلومات. (4) التوازن بين العمل وجوانب الحياة. وتدرج المحاور الثلاثة الأخيرة في فئة التأثيرات المحيطة: جدول (4).

جدول (4) ملخص نتائج تحليل البيانات

المحاور الرئيسية	الرمز
الخصائص الفردية المؤثرة على الحياة الوظيفية	مستوى الأداء والإنتاجية الكفاءات العملية الالتزام والتحفيز في العمل الإصرار والتحدي والطموح الميل المهني لمجال تكنولوجيا المعلومات
التأثيرات المحيطة	
سياق مكان العمل	الدعم الإداري التدريب والتعليم العلاقة مع الأقران في العمل الهيكل التنظيمي ولوائح العمل
خصائص مجال تكنولوجيا المعلومات	فهم دور وإمكانيات تكنولوجيا المعلومات في العمل التأثير الثقافي على المرأة في مجال تكنولوجيا المعلومات الفرص والتحديات في مجال تكنولوجيا المعلومات
التوازن بين العمل وجوانب الحياة	دور المرأة في الأسرة دعم الأسرة للمرأة

المصدر: تصميم الباحثة استناداً إلى تحليل بيانات الدراسة.

للإجابة عن السؤالين الثاني والثالث للدراسة، ونصهما: ما تأثير كل من هذه العوامل على التقدم الوظيفي للمرأة في مجال تكنولوجيا المعلومات في مملكة البحرين؟ وما الإستراتيجيات التي اتبعتها النساء البحرينيات اللاتي استطعن النجاح والوصول إلى مستويات عليا في مجال تكنولوجيا المعلومات للتغلب على الصعوبات التي تواجه المرأة في المجال ولتعزيز تقدمها وتطورها الوظيفي فيه؟ سيتم تقديم تحليل البيانات ومناقشتها ومقارنتها بنتائج دراسات سابقة لتوضيح

تأثير كل عامل من العوامل المذكورة في جدول (3)، مصنفة بحسب المحاور الرئيسية الأربعة.

المحور الأول - الخصائص الفردية المؤثرة على الحياة الوظيفية:

أظهر تحليل المقابلات أن النساء المشاركات في الدراسة يشتركن في بعض الخصائص الفردية التي أثرت بشكل فاعل في أدائهن وتطورهن الوظيفي، وهي مستوى الأداء والإنتاجية، والكفاءات العملية، والالتزام والتحفيز في العمل، والإصرار والتحدي والطموح، والميل المهني لمجال تكنولوجيا المعلومات.

3-2-1- مستوى الأداء والإنتاجية:

أظهر تحليل المقابلات أن المستوى العالي للأداء والإنتاجية في العمل، وخاصة في فترة بداية الحياة المهنية قد سهل كثيراً من التطور والتقدم الوظيفي للنساء المشاركات في الدراسة؛ فمعظم النساء (80%) أشرن إلى أنهن بذلن الكثير من الجهد والاهتمام في فهم وتعلم جميع عمليات سير العمل وأهدافه فور انضمامهن للمؤسسات، من أجل تحديد الكيفية التي يمكن بها استغلال تكنولوجيا المعلومات في تطوير وتحسين سير العمليات ومستوى خدمات المؤسسة. وأشار (60%) من النساء إلى قيامهن ببناء أو تطوير أنظمة معلومات رائدة ومهمة للعمل في وقت مبكر من حياتهن الوظيفية، وذلك اعتماداً على فهمهن الجيد لسير العمل وأهداف المؤسسة، وقد ساعدت مساعيهن وجهودهن الذاتية تلك، بالإضافة إلى دعم المسؤول المباشر أو أحد الإداريين لهن، على تحقيق إنجازات مشهودة وبناء خبرة عملية قوية وسمعة مهنية جيدة منذ البدايات. وتتفق هذه النتائج مع ما توصل إليه (Igbaria & Baroudi, 1995) من أن مستوى أداء الموظف في العمل يؤدي دوراً بارزاً في تكوين وتشكيل الآراء حول احتمالات وإمكانات التقدم الوظيفي للفرد في مؤسسة العمل.

ونستشهد هنا بأقوال بعض المشاركات كأمثلة على ذلك:

قالت المشاركة (7) بكل افتخار إنها قامت بتصميم وإنشاء نظام معلومات مهم فور حصولها على أول وظيفة بعد التخرج من الجامعة: لقد عملت على مشروع التخرج بوزارة التربية والتعليم، وعندما أنهيته، توظفت كمطور نظم معلومات بالوزارة نفسها، وقمت بتصميم وإنهاء نظام معلومات باستخدام برنامج (Oracle) في خلال أربعة شهور فقط من تعييني، وما زال هذا النظام يستخدم إلى يومنا هذا.

وقالت المشاركة (9): في بداية عملي بهذا المكان، لم يكن فيه ما يسمى "تطوير الأنظمة"، لم يكن هناك قسم تطوير الأنظمة في هيكل المؤسسة.. في بداية عملي كان دور إدارة تقنية المعلومات محصوراً في إدارة الأنظمة الجاهزة المشتراة وتعديلها بحسب المتطلبات، في حين لم يكن هناك التفات لأتمتة العمليات، على الرغم من أن ضغط العمل عالٍ في مؤسستنا، والكثير من العمل كان يتم يدوياً، وكان هناك كثير من الأوراق والحسابات والخرائط في كل مكان. أننا من أوجد وأسس هذا القسم، ووصلنا حالياً إلى برمجة 42 نظاماً داخلياً، بالإضافة إلى الأنظمة الجاهزة التي تم تعديلها. أستطيع القول إننا كذلك من أوجد قسم الدعم الفني.

3-2-2- الكفاءات العملية:

أظهر تحليل المقابلات أن النساء في هذه الدراسة يشتركن في امتلاك الكفاءات اللازمة للعمل ومسك زمام إدارة تكنولوجيا المعلومات، مثل مهارات إدارة الفريق والقيادة وإدارة المشاريع والتخطيط والتحليل والتواصل وحل المشكلات. لقد ذكرت النساء كفاءات عمل مختلفة عند سؤالهن عن الكفاءات والقدرات الشخصية التي أثرت بشكل كبير في حياتهن العملية، فتعتقد (80%) من النساء أنهن يتمتعن بمهارات قيادة الفريق، و(60%) حل المشكلات، و(60%) إدارة المشاريع والأعمال، و(40%) التخطيط والتحليل، و(2%) إدارة الوقت، و(20%) مهارات الاتصال.

ونستشهد هنا بأقوال بعض المشاركات أمثلة على ذلك:

تعتقد المشاركة (1) أن حل المشكلات من أكثر الكفاءات التي ساعدتها في العمل: لقد كنا قادرين على حل المشكلات التقنية التي واجهتنا في أنظمة المعلومات بالمؤسسة، هذه الأنظمة قديمة جداً، ومع مرور الوقت تظهر فيها الكثير من المشكلات، وفي جميع المرات كنا قادرين على حلها وجعل الأنظمة تعمل بشكل مستقر.

وتعتقد المشاركة (2) أن كفاءات التحليل والتخطيط أدت دوراً مهماً جداً في عملها: أنا جيدة جداً في التحليل، كنت دائماً أحلل متطلبات البرامج والأنظمة وقواعد البيانات بسهولة، وهذه الكفاءات هي السبب وراء ترقيتي إلى منصب رئيس تقنية المعلومات، وأعتقد أنني برهنت للمسؤولين على امتلاكي عدة مهارات إدارية وقيادية في العمل.

تتفق هذه النتائج مع ما توصل إليه (Igbaria & Baroudi, 1995) من أن كفاءات العمل تؤدي دوراً حاسماً في عملية ترقّي الموظف في مجال تكنولوجيا المعلومات، كما أنها تتفق مع نتائج دراسة (Webster, 2006; Wentling & Thomas, 2007) من

أن اكتساب المعرفة التقنية المتخصصة فقط لا يكفي للتطور والترقي في مجال تكنولوجيا المعلومات، بل يحتاج ذلك إلى اكتساب المعرفة الإدارية مثل الإدارة المالية وإدارة الأعمال التجارية، وبعض المهارات المطلوبة مثل مهارات التواصل وغيرها من المهارات الشخصية. كما تتفق نتائج الدراسة مع ما توصل إليه Jacob, (2006) من أن النساء المتخصصات في مجال تكنولوجيا المعلومات يتمتعن بمهارات متنوعة مصنفة إلى نوعين، مهارات أساسية ومهارات ثانوية، قد مكنتهن من العمل بنجاح في المجال، ويصف (Jacob, 2006) المهارات الأساسية بأنها يتم الحصول عليها من خلال التدريب التقني المكثف، وتكون متخصصة في مجال البرمجيات والأجهزة والاتصالات والشبكات والخوادم والأمن والخدمات على شبكة الإنترنت. بينما تشمل المهارات الثانوية بقية فئات المهارات الأخرى مثل التعبير الإبداعي والتواصل والابتكار والقيادة والإدارة، والمهارات البدنية والإنسانية. ويعتقد (Jacob, 2006) أن التفوق والنجاح في العمل والقدرة على الاستجابة للمتغيرات التكنولوجية السريعة، يتطلب من المرأة في تكنولوجيا المعلومات اكتساب عدة مهارات متنوعة إلى جانب المهارات التقنية الأساسية والاعتيادية.

3-2-3- الالتزام والتحفيز في العمل:

أظهر تحليل المقابلات أن النساء في هذه الدراسة يعتقدن بأنهن يتمتعن بدرجة عالية من حس المسؤولية والتحفيز تجاه العمل منذ بداية الحياة الوظيفية، ويتمتعن برغبة قوية في التعلم وتطوير العمل والذات، وعلى استعداد دائم لبذل المزيد من الجهد لإنجاز العمل بأعلى جودة ممكنة، وتقديم المبادرات التطويرية ومواجهة أية مشكلات أو تحديات في العمل. أشارت (90%) من النساء إلى التزامهن الشديد وحبهن للعمل واعتباره جزءاً مكملًا في حياتهن؛ الأمر الذي ساعد في الموازنة بين جوانب العمل والأسرة كما سيتم التطرق إليه لاحقاً، وذكرت (30%) من النساء أنهن يتمتعن كذلك بدرجة عالية من الولاء الوظيفي والارتباط بمؤسسة العمل. تتفق هذه النتائج مع ما توصل إليه (Birbaumer, Tolar & Wagner, 2006) من أن النساء في دراستهن مجتهدات ومثابرات في العمل كثيراً، وعلى الرغم من وجود العديد والكثير من الاهتمامات والانشغالات في حياتهن الخاصة، فإنهن شديود التركيز في عملهن ويشعرن بالرضا والبهجة في إتقان مواجهة التحديات العملية في مجال اختصاصهن.

ونستشهد هنا بأقوال بعض المشاركات كأمثلة على ذلك:

أظهرت المشاركة (6) حبها للعمل ورغبتها الدائمة في التعلم والعطاء في العمل: أحب دائماً تعلم أشياء جديدة، وذلك حتى خارج نطاق العمل، دائماً أود عمل الكثير من الأشياء في الوقت نفسه، لا أستريح، أرغب دائماً شغل نفسي بالأعمال، أشعر بأن هناك خطأ ما إن لم يكن يوجد ما أعمله. أحب التعلم ومعرفة أحدث المستجدات، أبحث وأقرأ عن البرامج والتقنيات الجديدة الممكن استخدامها في تطوير عمل المؤسسة.

كما أظهرت المشاركة (10) التزامها العالي بالتعلم والإنجاز في عملها: في بداية انضمامي لهذه المؤسسة، طلبت مقابلة جميع مديري الإدارات لمعرفة وفهم عمل وخطط كل إدارة، لقد رأيت خططهم وأهدافهم التي يسعون لتحقيقها، وبناء عليه وضعت خطة عمل تشمل كل المشاريع التي تستخدم عمل الإدارات، وحالياً نعمل على تنفيذ كل مشروع على حدة. وقامت المشاركة (10) بأخذ دورات تدريبية متخصصة على حسابها الشخصي: هذه الدورات التدريبية تستعرض أفضل الممارسات والمعايير العالمية في إدارة تقنية المعلومات، ومن ثم ستمكننا من التأكد من أن عملنا صحيح ويطابق المعايير العالمية، ولذلك رأيت أنها مهمة ودفعت نفقاتها على حسابي الشخصي.

3-2-4- الإصرار والتحدي والطموح في العمل:

أظهر تحليل المقابلات أن النساء في هذه الدراسة يتمتعن بإصرار وتصميم قوي لتحقيق أهداف العمل، وصرح معظمهن بحب التحدي في تعلم الأشياء الجديدة وتحقيق الإنجازات ومواجهة أي صعوبات تظهر في العمل. لقد أشارت (60%) من النساء في هذه الدراسة إلى حب مواجهة وتحمل التحديات التي تؤدي إلى ما هو أفضل في العمل والحياة، وتعتقد (40%) منهن بامتلاكهن التصميم والارادة القوية اللازمة لتحقيق الأهداف، و(30%) الطموح الوظيفي المستمر في الحياة. لقد أظهر تحليل المقابلات كذلك أن خاصية الإصرار والتصميم قد ساعدت النساء في مواجهة التحديات الصعبة في العمل والتغلب عليها، مثل الصراعات مع الأقران في العمل، وافتقار دعم المسؤول المباشر أو الإدارة العليا، والتوقعات الاجتماعية السلبية حول دور المرأة وسلوكها في العمل.

على سبيل المثال، تعتقد المشاركة (4) أن التحديات ضرورية للوصول إلى النجاح في جميع مناحي الحياة: من دون التحديات، لن يكون هناك نجاح. لدي

إصرار قوي ولا أستسلم أبداً، دائماً أحاول وأحاول إلى أن أصل إلى مبتغاي، لدي طموح وإلى الآن لا أشعر أنني قد وصلت إلى كل ما أطمح إليه. أنا من النوع الذي لا يفقد الأمل، وأرى أن مجرد القول أنا أستطيع أن أعمل هذا وذاك لا يكفي، إنما يجب الإثبات! لقد رأيت أشخاصاً لا يثقون بقدراتي العملية، ويحدث أحياناً أن الشخص يشعر بالإحباط، ولكن يجب أبداً أن لا يدع هذه الأشياء تؤثر عليه؛ لأنه مستقبله هو وليس هم، قد يؤثر الأشخاص سلباً ويوقفون المسائل ويقودونك للخضوع لرأيهم، لكن أنا لا أستطيع عمل ما هم يريدون، لا أستطيع عمل إلا ما أريد.

ويتفق ذلك مع النتائج التي توصل إليها (Birbaumer et al, 2006)، من أن النساء في دراستهن يحبن مواجهة التحديات ويمتلكن طموحاً عالياً ويسعين للوصول إلى القمة سواء في مجال تكنولوجيا المعلومات أو غيره من المجالات. وقد لوحظ أن النساء فوق سن الأربعين في هذه الدراسة متحفزات ومتفائلات بشكل أكبر من المشاركات الأصغر سناً فيما يتعلق بإمكانية التقدم الوظيفي في مجال تكنولوجيا المعلومات، وهذا لا يتفق مع النتائج التي توصل إليها (Appelbaum, Asham & Argheyd, 2011) بارتباط السقف الزجاجي بالزمن؛ حيث كانت المشاركات تحت سن الأربعين في دراستهن متحمسات ومتفائلات بما يتعلق بمهنتهن بشكل أكبر من نظيراتهن الأكبر سناً.

3-2-5- الميل المهني لمجال تكنولوجيا المعلومات:

أظهر تحليل المقابلات أن (60%) من النساء يعتقدن أن درجة الميل والرغبة في البقاء والتقدم الوظيفي في مجال تكنولوجيا المعلومات قد انخفضت في الوقت الحاضر عما كانت عليه في المرحلة المبكرة من حياتهن المهنية، وأشارت (50%) من النساء إلى استعدادهن للتغيير والانخراط بمجالات عمل أخرى، بينما رفضت (20%) من النساء التغيير عن مجال تكنولوجيا المعلومات. ولم تظهر سوى امرأة واحدة (10%) مستوى منخفضاً من الرغبة في الاستمرار في مجال تكنولوجيا المعلومات وصرحت بأنها تطمح إلى العمل في مجالات عمل أسهل.

كشفت المقابلات عن بعض القضايا المتعلقة بمجال تكنولوجيا المعلومات حينما سألت النساء عن ميلهن ورغبتهن في استمرار العمل والتقدم في مجال تكنولوجيا المعلومات، فتعتقد معظم النساء المتزوجات في هذه الدراسة بأن أحد أسباب انخفاض مستوى الميل المهني والرغبة في التقدم الوظيفي في مجال

تكنولوجيا المعلومات مقارنة بالسنوات الأولى في حياتهن المهنية، هي صعوبة الحفاظ على الموازنة بين المسؤوليات الأسرية والعمل في حال التقدم إلى مستوى وظيفي أعلى في المجال، وتعتقد بعض النساء أنه قد يكون بالإمكان التقدم والتطور في حياتهن المهنية في حال ترك مجال تكنولوجيا المعلومات والالتحاق بمجال عمل آخر تكون فيه وتيرة التغيير والمستجدات أبسطاً من سالفه. بالإضافة إلى أنهن ذكرن أن العمل في مجال تكنولوجيا المعلومات يحتاج إلى ساعات طويلة من العمل وقدرة مستمرة على التكيف مع التغيرات السريعة في المجال؛ الأمر الذي قد يتعارض مع دورهن في الأسرة. بينما أظهرت امرأة واحدة متزوجة في هذه الدراسة أنها تتمتع بمستوى عالٍ من الميل والرغبة في التقدم لمناصب عليا في مجال تكنولوجيا المعلومات؛ لأنها تشعر بأن خبرتها وكفاءتها الشخصية في هذا المجال تعتبر مصدراً لقوتها وما هو أساساً وراء تقدمها الوظيفي. تشير هذه النتائج إلى أن مستوى الميل المهني للمرأة في التقدم الوظيفي في مجال تكنولوجيا المعلومات يرتبط بشكل ملحوظ بمسألة الصراع بين جوانب الحياة والعمل من جهة، وخصائص مجال تكنولوجيا المعلومات من جهة أخرى، وسيتم تفصيل ذلك بشكل أكبر لاحقاً.

تتفق هذه النتائج مع ما توصل إليه (Cross & Linehan, 2006) و (Wentling & Thomas, 2007) من أن المسؤوليات الأسرية تحد من التطلعات المهنية للمرأة في مجال تكنولوجيا المعلومات. ونستشهد هنا بأقوال بعض المشاركات كأمثلة على ذلك:

أظهرت المشاركة (10) عدم رغبتها في المواصلة في التقدم الوظيفي بمجال تقنية المعلومات: أشعر قليلاً بأنني لا أرغب في مواصلة العمل في مجال تقنية المعلومات. مشكلة العمل في هذا المجال هي عدد ساعات العمل الطويلة وضرورة الاستمرار في الاطلاع على التحديثات والتغييرات. أقوم دائماً بالمتابعة شخصياً على الرغم من وجود مسؤول لكل نظام مستخدم في العمل، ولكن يجب علي شخصياً أن أطلع وأقرأ ما يخص كل نظام وبرنامج مستخدم من أجل أن أكون قادرة على أخذ القرارات وإعطاء التعليمات ومعرفة ما يمكن وغير ممكن عمله وما هو موجود والأسعار وإلخ. لا أنكر أنني لا أستمتع بعملتي حالياً، فأنا أحب عملي جداً، ولكن أعتقد أنني سأتمكن من العطاء أكثر إذا تم تغيير الوظيفة إلى مجال آخر.

وأظهرت المشاركة (9) رغبتها في التحول من العمل في الجانب التقني والبرمجة إلى الجانب الإداري، وقالت مازحة: حالياً لا أعمل بشكل متعمق في الجانب التقني، أمانة، تركت حضور التدريب التقني للموظفين، وحالياً أختار حضور فعاليات المجال التي تطرح الأفكار والتوجهات التقنية الجديدة، والتي تستهدف شريحة أكبر، أما العملية المتخصصة فتركتها للموظفين الجدد الذين يتمتعون بعقول ما زالت طازجة وجديدة.

وبالعكس، أظهرت المشاركة (7) رغبتها في مواصلة العمل في مجال تقنية المعلومات: لن أترك أبداً مجال عمل تقنية المعلومات؛ لأنها مهنة في يدي.

التأثيرات المحيطة:

أظهر تحليل المقابلات أن التقدم الوظيفي للنساء المشاركات في هذه الدراسة قد تأثر بشكل ملحوظ من بعض التأثيرات المحيطة التي تضم المحاور الثاني والثالث والرابع من النتائج الرئيسية للدراسة، على النحو الآتي:

المحور الثاني - سياق مكان العمل:

3-2-6- الدعم الإداري:

لقد اتضح من تصريحات معظم النساء في هذه الدراسة أن الدعم الإداري أسهم بشكل رئيس في تقدمهن الوظيفي في مجال تكنولوجيا المعلومات؛ فقد حظيت (90%) من النساء دعماً من المسؤول المباشر أو أحد أفراد الإدارة العليا، بينما (30%) من النساء واجهت بعضاً من المشكلات في مرحلة وظيفية معينة بسبب افتقار الدعم من قبل المسؤول المباشر في العمل. لقد ساهم الدعم الإداري الذي قدمه المسؤول المباشر أو أحد أفراد الإدارة العليا إلى النساء المشاركات في هذه الدراسة في تحقيق مستوى مشاركة عال في العمل وتحقيق إنجازات هامة منذ بداية الحياة الوظيفية؛ الأمر الذي أدى إلى تيسير تقدمهن الوظيفي في مراحل لاحقة، وقد أعطى هذا الدعم الفرصة لإظهار وإثبات قدراتهن في العمل من خلال تكليفهن أعمالاً تطويرية وقيادة مشاريع مهمة وريادية للمؤسسة، والحصول على التدريب والمنح الدراسية والصلاحيات والتسهيلات اللازمة لإنجاز مهمات عمل المشاريع، وفي الوقت نفسه كان المسؤول المباشر أو الإداري الداعم يمثل قدوة أو نموذجاً بالنسبة إلى هؤلاء النساء، فقد أشرن إلى أنه عمل كموجه ومرشد وأسهم بشكل كبير في تخطيط مسارهن الوظيفي وبناء الخبرة والصورة والسمعة المهنية

الجيدة في العمل؛ الأمر الذي رفع من مستوى الثقة والرضا والالتزام الوظيفي والأداء في العمل.

تتفق هذه النتائج مع نتائج دراسات (Wentling & Thomas, 2007, 2009) من حيث الأثر الكبير للإرشاد والتوجيه في التقدم الوظيفي للمرأة في مجال تكنولوجيا المعلومات، التي أظهرت أن المرشدين أو الموجهين (المسؤول المباشر أو أحد كبار الإداريين) قد قدموا الدعم للنساء المشاركات في الدراسة من خلال توفير فرص إنجاز قيمة ساعدت في إظهار وإثبات مهاراتهم وقدراتهن في العمل، وقدمن لهن النصح والمشورة في كل ما يدعم التطور والتقدم في الحياة المهنية، بالإضافة إلى أنهم آمنوا بإمكانيات هؤلاء النساء وشجعوهن على أخذ المخاطر المختلفة في العمل وتحملها. وتؤكد نتائج دراسة (Cross & Linehan, 2006) أن وجود الموجه أو المرشد في العمل كان أمراً فعالاً ومفيداً في بناء الثقة بالنفس وتوفير الدعم المعنوي للمشاركات في الدراسة، كما تم في الآونة الأخيرة إدراج الإرشاد والتوجيه ضمن قائمة الجهود الرامية إلى زيادة إدماج وتمثيل النساء في مجال تكنولوجيا المعلومات لما له من دور كبير في دفع الموظف وتطوره وتقديمه في المجال (Pfleege & Mertz, 2006). تتفق هذه النتائج كذلك مع ما أوصى به (Igbaria & Baroudi, 1995) في دراستهم من أنه ينبغي للإدارات الحرص على تشجيع بناء علاقات داعمة بين المسؤولين ومروؤسيهم من النساء في مجال تكنولوجيا المعلومات لما لها من أثر إيجابي ينعكس على مستوى الأداء والتطور الوظيفي ومن ثم على مستوى العمل. كما أنها تتفق مع النتائج التي توصل إليها (Wilson-Kovacs, Ryan & Haslam, 2006) والتي أظهرت أهمية العلاقة الداعمة والجيدة مع المسؤول المباشر في التقدم الوظيفي للنساء المشاركات في الدراسة، وتتفق النتائج أيضاً مع نتائج دراسة (Cross & Linehan, 2006) من أن التواصل الاجتماعي والدعم بالتوجيه من قبل المسؤول للمرأة في وظائف تكنولوجيا المعلومات كلاهما أمر ضروري للتطور والتقدم لمناصب عليا؛ وذلك لما يوفر من فرص إنجاز قيمة ومعلومات مهمة وظهور شعور بالرضا الوظيفي.

ونستشهد هنا بأقوال بعض المشاركات أمثلة على ذلك:

أشادت المشاركة (1) بمسؤولها المباشر، قائلة: كنت دائماً ألبأ إليه عندما أحتاج للمساعدة، وكنت أعتمد عليه في العمل؛ لأنني كنت موظفة جديدة وبخبرة قليلة آنذاك.

وقالت المشاركة (3): أعتقد أن واحدة من الأشياء الإيجابية والداعمة في حياتي الوظيفية هي وجود مديري السابق، كان له تأثير كبير على حياتي الوظيفية؛ لأنه كان لي المرشد في العمل. أوكل إلي العديد من المهمات التي تفوق مستوى ومسمى وظيفتي وصلاحياتي في كثير من المرات. وبالمثل، قالت المشاركة (5): عندما انضمت للعمل، كان مسؤولي المباشر داعماً لي، وكان يثق بقدراتي، ويعلمني ويقترح علي الدورات التدريبية، ويدعوني لحضور جميع اجتماعات العمل معه. كنت أناقش معه جميع نقاط العمل يومياً، وأطلب منه المساندة والمساعدة والنصيحة. تعلمت منه الكثير، علمني كيفية الإدارة، وكتابة سيرتي الذاتية وأشياء أخرى كثيرة.

وقالت المشاركة (4): أذكر، أنني واجهت اعتراضاً شديداً وامتناعاً من الإدارة العليا عندما قررت وطلبت الابتعاث لدراسة ماجستير إدارة الأعمال، وأثير آنذاك تساؤلاً عن سبب الرغبة في تخصص إدارة الأعمال في حين أن مجالي هو تقنية المعلومات، لكن مسؤولي ساندي وشجعني ودعم طلبي وأقنع الإدارة بقوله: إنه يريد أن يؤهلني لإدارة العمل مستقبلاً.

3-2-7- التدريب والتعليم:

أظهر تحليل المقابلات أن النساء في هذه الدراسة يعتقدن أن التدريب المهني والإداري والتعليم الذي تم تلقيه - لا سيما خلال السنوات الأولى في الحياة المهنية - قد عزز من مستوى المعرفة والإنتاجية وبناء الخبرة في العمل وأسهم في رفع الثقة بالقدرات الشخصية؛ الأمر الذي انعكس إيجاباً على تطورهن وتقدمهن إلى مناصب إدارية في مجال تكنولوجيا المعلومات. لقد أظهر تحليل البيانات أن (80%) من النساء قد تلقين تدريباً مهنيّاً خاصاً وعالي المستوى في أنظمة المعلومات المستخدمة في المؤسسة أو في إدارة الأعمال والمشاريع، كما تم ابتعاث بعض النساء إلى مؤسسات عمل مماثلة خارج مملكة البحرين بهدف الاطلاع على التطبيقات والأنظمة المستخدمة والاستفادة من الخبرات السابقة والمطلوبة لتطوير العمل، بالإضافة إلى حصول بعض النساء على منح دراسات عليا من جهة العمل في تخصص إدارة الأعمال لتطوير قدراتهن الإدارية.

ونستشهد هنا بأقوال بعض المشاركات أمثلة على ذلك:

أخذت المشاركة (3) دورات تدريبية متخصصة فور التحاقها بالوظيفة الأولى:

بسبب أمتة العمليات وأنظمة العمل آنذاك، اضطرت المؤسسة إلى توفير فرص التدريب للموظفين... كان هذا أول مشروع أعمل فيه والسبب وراء حصولي على العديد من دورات التدريب. أعتقد أن هذا التدريب جعلني ملمة أكثر في مجال العمل، ومن ثم استطعت إثبات نفسي والحصول على تقييمات وظيفية جيدة. أعتقد أن التدريب أسهم في ترقياتي الوظيفية.

وتعتقد أيضاً المشاركة (4): أن التدريب جعلني أعمل وأنجز أكثر، ومن ثم ساعدني على الظهور والحصول على التقدير أكثر في العمل.

ومن ثم، يمكن اعتبار التدريب والتعليم إستراتيجية مهمة في تعزيز الدور والتطور الوظيفي للمرأة في مجال تكنولوجيا المعلومات، وتتفق هذه النتائج مع ما توصل إليه (Trauth, 2002; Liu & Wilson, 2001; Wentling & Thomas, 2007, 2009)، حيث أشار (Liu & Wilson, 2001) إلى أن النساء في حاجة إلى قدر أكبر من فرص التدريب المتخصص والمتقدم في مجال تكنولوجيا المعلومات وإدارة الأعمال لتعزيز الثقة بالنفس في العمل، ووجد (Wentling & Thomas, 2007, 2009) أن التدريب كان أحد أهم العوامل التي أسهمت في التقدم الوظيفي للنساء المشاركات في دراساتهم، وخلصوا إلى أن النساء اللاتي يطمحن إلى تحقيق نجاح طويل المدى في مجال تكنولوجيا المعلومات في حاجة إلى اكتساب مهارات تقنية متخصصة ومعرفة ملائمة وذلك من خلال التدريب والتعليم. وتتفق النتائج أيضاً مع ما خلص إليه (Jacob, 2006) من أن المرأة الناجحة في مجال تكنولوجيا المعلومات ينبغي أن تحرص على الوصول إلى مكانة لائقة وبناء سمعة مهنية قوية لنفسها خلال السنوات الثلاث الأولى في العمل اعتماداً على مهارات تقنية رئيسية صلبة، وعادة ما يتم الحصول عليها من خلال التدريبات والتراخيص والدراسات الاحترافية أو الانضمام إلى جهات احترافية، ومن ثم العمل ما بين السنة الرابعة والسنة العاشرة من الحياة المهنية على توسيع نطاق الممارات ليشمل مهارات إدارة عامة متنوعة ومكاملة، مثل مهارات التحليل والتخطيط والمالية والتسويق وإدارة المشاريع واتخاذ القرار والمهارات الشخصية. ولا تتوافق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (Xian & Woodhams, 2008) وما هو مفترض في نموذج (Ahuja, 2002)، من أن التدريب يسهم في التغلب على القيم الثقافية والتوقعات الاجتماعية المعاكسة لدور المرأة في مجال تكنولوجيا المعلومات.

3-2-8- العلاقة مع الأقران في العمل:

أظهرت بعض المقابلات أن للأقران في فريق تكنولوجيا المعلومات تأثيراً على التقدم الوظيفي لبعض النساء في هذه الدراسة؛ فقد واجهت (60%) من النساء صراعات ومنافسات مع أقرانهن غير الداعمين في فريق العمل؛ حيث أشرن إلى أن النجاح والإنجاز والدعم الذي تم الحصول عليه من المسؤول المباشر أو الإدارة العليا في العمل قد أثار العداء والغيرة والمنافسة من قبل بعض الأقران في العمل؛ الأمر الذي تسبب بصراعات وتجارب مؤلمة لبعض هؤلاء النساء في العمل، ولكن قد دفعت المنافسة القوية بعض النساء إلى العمل بجهد أكبر من أجل التفوق وتحقيق مزيد من النجاحات والإنجازات، كما عززت من مستوى قدرتهن على مواجهة التحديات والصعوبات في العمل، وأصبحن أكثر حذراً ووعياً في التعامل مع الزملاء المنافسين في العمل. وبذلك يمكن اعتبار المثابرة وتحقيق المزيد من الإنجازات والنجاحات إستراتيجية استخدمتها بعض المشاركات في مواجهة منافسة الأقران في العمل، بينما تركت بعض المشاركات العمل وانضممن إلى مؤسسات عمل أخرى عندما شعرن بعد فترة طويلة بأن الوضع أصبح ضاراً عاطفياً ولايحتمل.

بينما ذكرت بعض النساء في الدراسة أن المستوى العالي للمؤهلات والمهارات الذي يتمتع به أقرانهن في فريق العمل قد كان عاملاً تنافسياً وحافزاً قوياً لتحسين القدرات والمهارات وزيادة الكفاءة في العمل من أجل الوصول والظهور بالمستوى نفسه للأقران. على سبيل المثال، تعتقد امرأة واحدة أن أقرانها قد كانوا أحد أسباب نجاحها وتقديمها لما قدموه من إرشاد ومساندة وتعاون لها، ولكونهم على استعداد دائم لتبادل المعرفة والخبرة فيما بينهم وقوة ناجحة يحتذى بها. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (Wentling & Thomas, 2009) من أن التطور الوظيفي للنساء المشاركات في دراستهن قد تعزز بفضل وجود روح التعاون والعمل الجماعي كفريق واحد والعلاقات الوطيدة بين الزملاء في بيئة العمل.

ونستشهد هنا بأقوال بعض المشاركات كأمثلة على ذلك:

أشارت المشاركة (3) إلى عدم تقبل باقي المديرين، وخاصة أنهم جميعهم رجال، لترؤسها إدارة قنية المعلومات: كان صعباً عليهم في بداية الأمر التواصل معي أو تقبل حقيقة أنني أصبحت رئيساً لتقنية المعلومات وأن عليهم أن يتحدثوا معي كرئيس وليس كمشرقة أو موظفة بالإدارة، وأنه لا يوجد فارق بيني وبينهم.

لذلك كان علي أن أظهر لهم من أنا في الحقيقة؛ أي لا أريهم أنني ضعيفة، وأتناقش معهم بقوة وثقة في اجتماعات العمل. فكان هذا أحد الأشياء السلبية التي واجهتها في العمل.

وعانت المشاركة (8) الكثير من المشكلات بسبب غيرة بعض الزملاء في العمل، قائلة: حدثت لي كثير من المشكلات بسبب نجاحي في العمل. غيرة الزملاء الذين يعملون في القسم نفسه ولا يوجد لهم أي إنتاجية تذكر. فالأعداء ازدادوا والكلام كثر، وأصبحت مشهورة في العمل أكثر من اللازم، لا أعلم لماذا! خاصة بعد انتقالي للعمل في مكتب الرئيس الأعلى؛ حيث ازدادت الأمور أكثر سوءاً لدرجة أنني تركت العمل في أول فرصة عمل حصلت عليها.

على العكس، أشارت المشاركة (10) إلى أن الزملاء كان لهم أثر إيجابي في عملها، قائلة: كانوا مجتهدين جداً ويحبون عملهم؛ الأمر الذي دفعني إلى أن أرغب في الاجتهاد لأكون بالمستوى نفسه لخبرتهم ومهاراتهم.

3-2-9- الهيكل التنظيمي ولوائح العمل:

أظهرت المقابلات أن الهيكل التنظيمي واللوائح الإدارية لمؤسسة العمل قد أثرت على الحياة المهنية والتقدم الوظيفي لبعض النساء في هذه الدراسة، فقد تبين أن (20%) من النساء يعتقدن أن عملية اندماج أو انفصال المؤسسات التي عملن بها مع مؤسسات أخرى قد أثرت سلباً أو إيجاباً على حياتهن المهنية، وأن (20%) من النساء يعتقدن أن لوائح الترقى الوظيفي في المؤسسات التي عملن بها قد حدثت من تطورهن الوظيفي. كما ترى إحدى النساء أن اندماج مؤسسة العمل التي تعمل بها مع مؤسسة عمل أخرى وانفصالها في وقت لاحق قد عاق وعطل تقدمها الوظيفي لعدم تمكنها من تحديد أهداف العمل والاستمرار بالمشروعات خلال مراحل الاندماج والانفصال، بسبب التغييرات المتحتمة في الهيكل التنظيمي والإستراتيجيات واللوائح الإدارية وسير العمليات وأنظمة المعلومات المستخدمة بعد مرحلة ما بعد الاندماج أو الانفصال، وقد أدى بقاء تلك المراحل وغموضها إلى تركها العمل والانضمام إلى مؤسسة عمل أخرى، وتتفق هذه النتائج مع فرض (Ahuja, 2002) من أن الهياكل المؤسسية قد تؤثر تأثيراً سلبياً على التقدم الوظيفي للمرأة في مجال تكنولوجيا المعلومات.

بينما أظهرت المقابلات كذلك أن التغييرات في الهياكل المؤسسية قد أثرت

إيجابياً في التقدم الوظيفي لإحدى النساء في هذه الدراسة، فقد أشارت هذه المرأة إلى أن اندماج المؤسسة مع مؤسسة عمل أخرى قد هيأ لها فرصة للتقدم الوظيفي لم تكن سانحة قبل الاندماج؛ لاعتقادها بأن الهيكل التنظيمي السابق كان مقيداً لعمل فريق تكنولوجيا المعلومات ويحد من حصوله على الفرص والإنجازات الممكنة؛ لكونه يخضع كقسم تحت إحدى إدارات المؤسسة، بينما أمكن الاندماج من نشوء إدارة مستقلة لتكنولوجيا المعلومات في الهيكل التنظيمي الجديد؛ الأمر الذي قد ساعد في حصول الإدارة على ميزانية أكبر لمشاريع العمل، وتحكم أفضل في سياسات استخدام تكنولوجيا المعلومات في المؤسسة، واستقلالية في قرارات وإستراتيجيات العمل والتطوير، وتقليل تدخل الإدارة الأخرى، ومن ثم في إتاحة المزيد من فرص الإنجاز والتميز والظهور لفريق تكنولوجيا المعلومات في العمل. لقد أظهرت المقابلات أن اللوائح الإدارية في بعض المؤسسات قد عاقت التقدم الوظيفي لبعض النساء في هذه الدراسة؛ فقد أشارت مشاركتان تعملان في مؤسسات تعليمية إلى اللوائح المتعلقة بتولي المناصب الإدارية العليا، التي تشترط درجة الدكتوراه كمستوى تعليمي لشغلها، ولكون تلك المشاركتين غير حاصلتين على درجة الدكتوراه عطلت هذه اللوائح من القدرة على الوصول إلى منصب مدير تكنولوجيا المعلومات وشكلت عائقاً أمام التقدم الوظيفي داخل هاتين المؤسستين على الرغم من امتلاك الخبرة والكفاءة العملية.

ونستشهد هنا بأقوال بعض المشاركات كأمثلة على ذلك:

تعتقد المشاركة (9) أن دمج المؤسسات عاد عليها بالأثر الإيجابي بعد ما تم تغيير الهيكل التنظيمي الجديد للمؤسسة: أصلح الدمج وضع تقنية المعلومات في الهيكل التنظيمي؛ لأنها كانت مجرد قسم يخضع تحت إدارة أخرى، فكان الوضع غريباً، ليس منطقياً أن يخدم قسم ما كل الإدارات؛ بمعنى خدمات ضمن خدمات، عادة يجب أن تكون تقنية المعلومات إدارة مستقلة وقائمة بذاتها. أصبحنا الآن بعد الدمج إدارة لها عملها وقادرة على الاستفادة من صلاحياتها وسن سياسات عمل، وجعل جميع الموظفين يتبعون السياسات التي نضعها.

بعكس المشاركة (10) التي تعتقد بأن الدمج بين مؤسسة عملها ومؤسسة أخرى أدى إلى تأخر تقدمها الوظيفي، قائلة: بعد أمر الدمج، غادر الوزير العمل، وأصبحت الوزارة من دون هيكل تنظيمي لفترة طويلة، وكان الوضع فوضى كبيرة. لم أحب وضعي في ذلك الوقت وابتدأت البحث عن فرص عمل آخر وتركت الوزارة.

المحور الثالث - خصائص مجال تكنولوجيا المعلومات:

3-2-10- فهم دور إمكانيات تكنولوجيا المعلومات في العمل:

أظهرت المقابلات أن مستوى فهم الإدارة لدور تكنولوجيا المعلومات في العمل يؤدي دوراً مهماً في التطور الوظيفي لفريق تكنولوجيا المعلومات، فقد أشارت (50%) من النساء إلى الصعوبات والعقبات التي واجهتهن في العمل بسبب النقص والضعف في فهم إمكانيات تكنولوجيا المعلومات ودورها في إنجاز العمل وتطويره. بينما تعتقد (40%) من النساء في هذه الدراسة أن الفهم الجيد لفريق الإدارة العليا وموظفي المؤسسة لعمل وإمكانيات تكنولوجيا المعلومات قد ساعد على إتاحة فرص لتنفيذ مشاريع وأفكار إلكترونية متقدمة وإظهار القدرات الشخصية والعملية من خلالها، ومن ثم تحقيق الإنجازات المتميزة التي يسرت نجاحهن في العمل وتقدمهن الوظيفي.

ونستشهد هنا بأقوال بعض المشاركات أمثلة على ذلك:

أشارت المشاركة (1) إلى مشكلة عدم فهم الموظفين في المؤسسة التي تعمل بها لعمل تقنية المعلومات: على سبيل المثال، ذات مرة من المرات طلبت الإدارة أن نصمم نظاماً جديداً في ثلاثة أيام فقط! كيف ذلك! هل يعقل؟! مثل هذا العمل يحتاج إلى وقت وتفكير، ونحتاج إلى أن نسألهم عن آلية العمل ونتأكد من عملنا. لقد أخبرونا مجرد رؤوس أقلام وتركونا نحن من يقرر: كيف؟ ماذا سيعمل النظام؟ هذا مرفوض! لا يكون العمل بهذه الطريقة! يجب أن نجلس معهم ليشرحوا لنا متطلبات النظام بالتفاصيل، ومن ثم نجتمع ثانية لنتحقق من صحة فهمنا وعمل النظام.

وبالعكس، أشادت المشاركة (10) بدرجة الفهم العالية لعمل تقنية المعلومات في المؤسسة التي تعمل بها، قائلة: الناس هنا على درجة عالية من الخبرة العملية وفهم تقنية المعلومات، ويتبعون سياسات عمل إدارة تقنية المعلومات، لدينا قواعد وسياسات لكل شيء في العمل موقعه من قبل الرئيسة ويرجع لها كل موظف.

3-2-11- التأثير الثقافي على المرأة في مجال تكنولوجيا المعلومات:

إن للمعتقدات والتوقعات الثقافية أو الاجتماعية المتعلقة بالمرأة دوراً مؤثراً في تقدمها الوظيفي في مجال تكنولوجيا المعلومات في مملكة البحرين؛ لكون المعتقدات أحد المحددات المهمة للسلوكيات الاجتماعية (Adam, 2002). لقد قدمت النساء في هذه الدراسة العديد من الأدلة التي تشير إلى أن المعتقدات الاجتماعية والثقافية

تؤدي دوراً كبيراً في تشكيل أدوار ومسارات المرأة والرجل والتمييز بينهما في مجال تكنولوجيا المعلومات في مملكة البحرين، وإلى عدم الاتساق بين طبيعة عمل تكنولوجيا المعلومات والتوقعات الاجتماعية حول المرأة. أظهر تحليل المقابلات أن جميع النساء في هذه الدراسة مقتنعات بأنه يجب أن يكون للمرأة دور مختلف عن الرجل في مجال تكنولوجيا المعلومات؛ لاعتقادهن بأن هناك بعض المهام والوظائف تناسب المرأة بشكل أكثر من غيرها، مثل تطوير البرمجيات، وتحليل النظم، وإدارة قواعد البيانات والتصميم الجرافيكي وما إلى ذلك، بينما يعتقدن أن العمل في الأجهزة وصيانتها والدعم التقني وهندسة شبكات الحاسب الآلي وإدارة تكنولوجيا المعلومات أكثر ملاءمة للرجال. كما ترى النساء في هذه الدراسة أن الوظائف الإدارية والمهمة في تكنولوجيا المعلومات تتطلب الكثير من الاجتماعات والتفاعل بشكل مستمر مع الأشخاص داخل المؤسسة وخارجها ومع مزودي الخدمات والجهات الخارجية، ولذلك يفضل تكليف الرجال بهذا النوع من الوظائف، بينما يفضل تكليف النساء الوظائف التي لا تحتاج إلى الكثير من التفاعل مع الرجال داخل المنظمة وخارجها؛ لكون أنه من المتوقع اجتماعياً أن يكون التواصل والتفاعل بين النساء والرجال بصورة بسيطة ومحدودة في المحيط الاجتماعي في مملكة البحرين. على سبيل المثال، أشارت المشاركة (5) في هذه الدراسة إلى عدم تفضيل بعض الموظفين الرجال التعامل مع النساء عند طلب المساعدة التقنية، وتعتقد أن دور النساء يجب أن يكون مختلفاً عن دور الرجال في وظائف تقنية المعلومات:

إني أضع اللوم على اللاتي يخترن تخصص شبكات الحاسب الآلي، أنصحهن وأقول لهن: لا يتوجهن إلى الشبكات أو الأجهزة؛ لأنهن لن يحصلن على وظائف في هذه التخصصات. لكن أنصحهن في التحليل والبرامج ونظم المعلومات؛ لأن في مثل هذه التخصصات ستحصل على فرص عمل. أعتقد أن لا أحد يتخيل أن تأتي امرأة لإصلاح جهاز موظف رجل، عندما أوكلت مهام المساعدة الفنية لموظفة في الفريق، واجهت مثل هذه المشكلات، تلقيت اتصالات هاتفية يسألونني لماذا أرسلت لنا موظفة للمساعدة وليس موظفاً! في ذلك الوقت، كنا نواجه نقصاً في الموظفين فلذلك اضطررت أن أوكلها المهام، لم يكن لدي خيار آخر.

وكذلك أشارت إحدى النساء تعمل في مؤسسة تعليمية إلى تحفظ الطالبات الخليجيات وتفضيلهن التعامل مع الموظفات بدلاً من الموظفين الرجال في فريق تكنولوجيا المعلومات عند طلب المساعدة التقنية، وتعتقد هذه المرأة بأن هذه

السلوكيات الاجتماعية كانت أحد أسباب تعيينها بمنصب رئيس المساعدة والدعم التقني في هذه المؤسسة التعليمية. يتنافى اعتقاد النساء في هذه الدراسة بضرورة مراعاة الاعتبارات الاجتماعية والثقافية بخصوص المرأة في مجال تكنولوجيا المعلومات مع اعتقاد النساء في دراسة (Liu & Wilson, 2001) من أنه لتمكين المرأة في مجال تكنولوجيا المعلومات ينبغي تغيير التفكير التقليدي تجاه النساء الذي يصنف الوظائف بين الرجال والنساء في المجال.

كما كشفت المقابلات عن العديد من القضايا التي واجهت النساء في هذه الدراسة والنتيجة من عدم الاتساق بين التوقعات الثقافية المتعلقة بالمرأة العاملة وبعض خصائص وفرص مجال تكنولوجيا المعلومات في مملكة البحرين. لقد شهدت (90%) من النساء في هذه الدراسة مواقف سلبية أو عقبات في العمل على أثر التوقعات الاجتماعية المتعلقة بدور المرأة وسلوكياتها في المجتمع البحريني، وأشارت (30%) من النساء كذلك إلى تعرضهن لصعوبات ناتجة بسبب التحيز الجنسي للرجال من قبل المسؤولين المباشرين أو الأقران في العمل. ذكرت غالبية النساء أن طبيعة عمل تكنولوجيا المعلومات تحتاج إلى المقدرة على الاستمرارية في العمل لساعات طويلة في معظم الأيام، والتلبية للعمل في أي وقت على مدار اليوم، في حين لا يتوقع من المرأة في مملكة البحرين أن تبقى في مكان العمل بعد انتهاء أوقات العمل الرسمية دون إبلاغ زوجها أو أسرته، ومن غير المألوف أن تخرج في وقت متأخر من الليل للعمل. ولذلك، يتجنب أرباب العمل ومدير تكنولوجيا المعلومات تعيين النساء، وخاصة من لديهن أطفال، في وظائف تكنولوجيا المعلومات الحيوية والمهمة للمؤسسة. على سبيل المثال، تعتقد إحدى النساء في هذه الدراسة بأنه لم يتم تكليفها دور قائم بأعمال رئيس تكنولوجيا المعلومات في فترة عدم وجود الرئيس في العمل على الرغم من استحقاقها ذلك؛ لاعتقاد الإدارة بأنها لن تكون قادرة على التلبية وإدارة العمل بعد الساعات الرسمية، حتى بعد أن وضحت أن منزلها يقع بالقرب من مكان العمل وأنه لا يوجد أي مانع من القدوم للعمل من أجل حل أي مشكلة تطراً وفي أي وقت كان.

على سبيل المثال تعتقد المشاركة (7) أن الرجل يتمتع بأفضلية في وظائف مجال تقنية المعلومات مقارنة بالمرأة، قائلة: إن بعض أماكن العمل تفضل توظيف الرجال أكثر من المرأة لإمكانية وجودهم 24 ساعة إذا احتاج العمل. بالنسبة لي، لا

أمانع توظيف امرأة بشرط أن يكون هناك رجل يقوم بعملها في إجازات الأمومة وساعاتي الرضاعة اليومية.

كما أظهرت المقابلات أن التوقعات الاجتماعية المتعلقة بسفر المرأة تؤثر على فرص حصول المرأة في مجال تكنولوجيا المعلومات على التدريب أو التعليم أو القيام بمهام خارج البلاد، فلا يتوقع أن تسافر المرأة في مملكة البحرين وحدها إلا بموافقة الزوج أو العائلة، وذلك استناداً إلى الدين الإسلامي الذي لا يبيح سفر المرأة من دون محرم، على الرغم من أنه لا يوجد إجماع على هذه القضية؛ فبعض الآراء لا تبيح للمرأة السفر وحدها إلا بوجود محرم أو مع مجموعة من النساء عوضاً عنه، في حين أن بعض الآراء الأخرى تبيح للمرأة السفر وحدها لبعض الحالات المعينة، من مثل التعليم والعلاج وما إلى ذلك؛ وذلك لتغير الظروف الزمانية والمكانية. على سبيل المثال أشارت إحدى النساء إلى استيائها من اختيار مسؤولها المباشر جميع زملائها الذكور لإحدى الدورات التدريبية المهمة خارج مملكة البحرين، بينما تم استثناءها على الرغم من ضرورة وأهمية تلك الدورة التدريبية التي تخص أهم أنظمة المعلومات في المؤسسة؛ وذلك بسبب اعتقاد المسؤول أن عائلتها لن توافق على السفر وحدها ومع مجموعة من الزملاء الذكور ولعدة أيام خارج البلاد. كما صرحت نساء أخريات في هذه الدراسة برفضهن القيام بأي مهمة عمل أو حضور أي أحداث خارج البلاد في حال عدم استطاعة أزواجهن مرافقتهن في السفر؛ وذلك لاعتقادهن بحرمة سفر المرأة من غير محرم.

على سبيل المثال، قالت المشاركة (8): لا أصافح الرجال ولا أسافر من دون محرم، لا أذهب في رحلة عمل وحدي، ليس لأن زوجي لا يحب ذلك، ولكن أنا لا أحب أن أقوم بشيء خاطئ! السفر من غير محرم حرام وأنا حقيقة لا أستطيع تدبير الأمور في السفر. مستحيل أن أسافر من دون زوجي.

لا يتوقع من المرأة أن تجتمع وحدها مع رجل أو مجموعة من الرجال في المجتمع البحريني؛ كون المعتقدات لا تفضل لقاء امرأة وحدها مع رجل (أو العديد من الرجال) من غير محرم والاختلاط بين النساء والرجال بشكل عام، وقد قادت هذه المعتقدات الاجتماعية إحدى النساء في هذه الدراسة إلى إجراء بعض التغييرات في مكاتب الإدارة بعد أن أصبحت مديرة لتكنولوجيا المعلومات؛ حيث قامت بإنشاء نوافذ زجاجية جديدة في مكتبها تطل على مكاتب الإدارة، وكذلك في العديد من

الجدران والأبواب في مكاتب الإدارة؛ وذلك لتستطيع عقد اجتماعات عمل بمكاتبها مع الرجال مع الشعور بالراحة النفسية واطمئنان زوجها حول طبيعة عملها الذي يتطلب التعامل بشكل متواصل مع الرجال؛ كونهم الأغلبية في مجال تكنولوجيا المعلومات. وذكرت إحدى النساء أيضاً أنها تشعر بأنه يتم استبعادها أحياناً ومن غير قصد من الجلسات والمحادثات غير الرسمية التي تخص العمل بين نظرائها من المديرين الرجال فقط؛ لكونها المرأة الوحيدة بينهم. كما ترى امرأة أخرى أن السفر للمهام الرسمية مع مجموعة مقتصرة على الرجال فقط يشكل مشكلة بالنسبة لها، لذلك تجنبت الموافقة على الانضمام إلى ذلك النوع من مهام العمل الخارجية حتى لو كان زوجها مصاحباً لها في السفر لعدم شعورها بالراحة النفسية في ذلك.

وتتفق هذه النتائج مع اعتقاد (Chowdhury, 2016) بأن الإسلام لا يمنع المرأة من مزاوله العمل وإدارة شؤون أعمالها خارج المنزل، أو من الاختلاط بالرجال أو ترؤسهم في العمل، ولكن المفاهيم والتفسيرات غير الصحيحة لبعض التعاليم الإسلامية السائدة يمكنها أن تحد من مستوى دور المرأة في العمل بدرجات تأثير متفاوتة بحسب حدتها واختلافها في المجتمعات؛ حيث ما زال يعتقد في بعض المجتمعات بأنه يجب على المرأة المتزوجة طاعة زوجها أو والدها أو إختوتها الرجال في كل ما يخص قراراتها الوظيفية وطبيعة المهنة المسموح بمزاولتها ومشاريع الأعمال الممكن الخوض فيها. لذلك تؤثر ثقافة المجتمع في نوع الفرص الوظيفية والخيارات المتاحة للمرأة في مجال العمل. على سبيل المثال، يعتقد (Al-Asfour, Tlaiss, Khan. & Rajasekar, 2017) بأن الخلط بين الإسلام والثقافة في الأمور المتعلقة بالمرأة بشكل خاص وتبني التفسيرات المتشددة للتعاليم الإسلامية أسهم في تدني مشاركة المرأة السعودية بنسبة 20% تقريباً من إجمالي عدد القوى العاملة في المملكة العربية السعودية.

وتفرض الثقافة في المجتمع البحريني شكلاً وحدوداً للعلاقة بين الرجل والمرأة في العمل والمجتمع، ويتجلى هذا الأمر في العلاقة بين النساء العاملات والمسؤولين الرجال في مجال تكنولوجيا المعلومات. لقد أشارت إحدى النساء في هذه الدراسة إلى كيفية تسير تقدم زميلها الوظيفي بفضل التقارب والعلاقة القوية واللقاءات خارج مكان العمل كالمقاهي والنوادي والأماكن العامة بينه وبين مسؤولها المباشر في العمل، ووضحت أن الحدود الاجتماعية المفروضة في العلاقة بين الرجل والمرأة تحول دون إقامتها مثل هذه العلاقة القريبة مع المسؤول المباشر،

التي تعتقد أنها تؤدي دوراً مهماً في التقدم الوظيفي لأي شخص في العمل. تتفق هذه النتائج مع دراسة (Xian & Woodhams, 2008) التي أقيمت على مجموعة من النساء الصينيات الناجحات في مجال تكنولوجيا المعلومات، من أنه لا ينبغي على المرأة التعامل مع منظومة القيم الاجتماعية المتعمقة التي تؤثر على النشاط المهني للمرأة في العمل فقط، بل عليها أيضاً أن تتعامل مع النزاع الداخلي الكامن بين قيمها الشخصية الثقافية ومتطلبات العمل.

ونظراً لكون الرجال يشكلون غالبية رؤساء ومديري إدارات تكنولوجيا المعلومات والعاملين في سوق تكنولوجيا المعلومات في مملكة البحرين، فإنه من غير المتوقع أن تكون النساء في هذه المناصب الإدارية لتكنولوجيا المعلومات. أشارت بعض النساء في هذه الدراسة إلى أنهن في بادئ توليهن مناصب إدارية في تكنولوجيا المعلومات لم يتعامل بعض مديري الإدارات ومزودي الخدمات بجدية معهن في العمل والاجتماعات؛ مما اضطرهن إلى إظهار الجدية في التعامل والإلمام بالمعرفة التامة بعمل وإدارة تكنولوجيا المعلومات، وتتفق هذه النتائج مع ماتوصل إليه (Allen Armstrong, Riemenschneider & Reid, 2006) من أن أحد أهم الحواجز المحسوسة التي تعترض النهوض بالمرأة في مجال تكنولوجيا المعلومات هو نقص الاحترام؛ بمعنى عدم أخذ الشخص بعين الاعتبار وعلى نحو جاد في العمل. على سبيل المثال قالت المشاركة (10): «عما بدأت العمل كرئيس لتقنية المعلومات مع مزودي الخدمات والشركات، لاحظت عدم جديتهم في التعامل معي ومع الأمور، ولكن بعدما رأوا طريقتي في التواصل والعمل، بدؤوا التعامل بجدية!

على الرغم من أن قصص النساء في هذه الدراسة قدمت العديد من الأدلة على التحيز الجنسي للرجل في ثقافة تكنولوجيا المعلومات، فإنهن يشعرن بأن الرجال والنساء متساوون في مجال تكنولوجيا المعلومات، ويمكن للمرأة الوصول إلى مناصب قيادية عليا مثل الرجل تماماً ولكن من خلال المسارات الوظيفية المتاحة والملائمة اجتماعياً للنساء في مجال تكنولوجيا المعلومات. تتفق هذه النتيجة مع النتائج التي توصل إليها (Demaiter & Adams, 2009) من أنه على الرغم من أن النساء في دراستهن قدمن أدلة على الثقافة الذكورية لمجال تكنولوجيا المعلومات، فإنهن أكرن ملاحظة أي تحيز جنسي وصرحن بأن كونهن نساء لم يشكل هذا عائقاً أمامهن، ويعتقد (Demaiter & Adams, 2009) أنه يمكن اعتبار وجهة نظر النساء هذه التي تنكر أثر النوع الاجتماعي في ثقافة المؤسسة إستراتيجية يمكن

استخدامها في تعزيز قدرة المرأة على العمل مثل الرجل وتيسير تفاعلها مع الرجال في مجال تكنولوجيا المعلومات.

3-2-12- الفرص والتحديات في مجال تكنولوجيا المعلومات:

لقد سئلت النساء في أثناء المقابلات عن وجهة نظرهن الشخصية بشأن الفرص المتاحة والتحديات التي تواجه مجال تكنولوجيا المعلومات في مملكة البحرين، وتبين أن (40%) من النساء يعتقدن أن فرص عمل تكنولوجيا المعلومات آخذة في النمو، وأن (30%) من النساء يعتقدن أن هذه الفرص ينحصر نموها في تخصصات معينة دون غيرها في سوق العمل، بينما (20%) من النساء يعتقدن أن فرص عمل تكنولوجيا المعلومات آخذة في الانخفاض في مملكة البحرين. ترى معظم النساء في هذه الدراسة أن مجال تكنولوجيا المعلومات في مملكة البحرين حيوي ويحتوي على العديد من فرص العمل وفرص التطور والتقدم الوظيفي وخاصة في بعض المجالات التخصصية المطلوبة في سوق العمل، لكن الثقافة الذكورية في مجال تكنولوجيا المعلومات تؤثر على الفرص المتاحة للمرأة؛ حيث إن بإمكان الذكور إيجاد فرص بشكل أكبر وأسهل من الإناث في المجال، ونتيجة لذلك تعتقد بعض النساء في الدراسة بأنه ينبغي على الإناث بذل جهد أكبر من الذكور في اغتنام الفرص وإظهار وإثبات قدراتهن ومهاراتهن في العمل وتعزيز تطورهن في الحياة المهنية، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (Demaiter & Adam, 2009) من أن الثقافات الذكورية في مؤسسات العمل تحد من فرص التطور والتقدم الوظيفي للمرأة، كما تتفق مع اعتقاد (Kenny & Donnelly, 2018) بأن الهيمنة الذكورية المتزايدة في مجال تكنولوجيا المعلومات تفرض تحدياً أمام تحقيق المساواة بين الجنسين وتجعل النساء في مواجهة تحديات العمل في بيئة ذات طابع ذكوري متأصل، وضالة خيارات العمل والمسارات الوظيفية المتاحة لهن في المجال.

ونستشهد هنا ببعض الأقوال كأمثلة على ذلك:

أشارت المشاركة (4) إلى بعض الفرص في مجال تقنية المعلومات، قائلة: أنصح بدراسة تخصص تقنية المعلومات والعمل فيه، لكن مع الأخذ في عين الاعتبار التخصص. يجب أن يكن حذرات في اختيار التخصص! أرى أن هناك طلباً كبيراً على تخصص الشبكات والأمن في هذه الأيام، العالم اليوم مربوط بشبكات؛ ولذلك يعتبر الأمن مهماً لحماية ممتلكات الشركات وأصولها ومعلوماتها وغيرها، فأرى أن على هذين التخصصين طلباً كبيراً في سوق العمل.

تعتقد المشاركة (8) بأن وظائف تقنية المعلومات متوافرة دائمة ومطلوبة في كل جهات العمل، قائلة: من الممكن أن تحسلي على أفضل فرص عمل في مجال تقنية المعلومات، قولي لي هل من الممكن إدارة أي عمل في العالم من دون تقنية معلومات؟! في مؤسستنا يوجد فرص عمل في تقنية المعلومات، وخاصة أن القوانين تحصر التوظيف في إدارة تقنية المعلومات على البحرينيين فقط. لا أعلم عن الفرص الموجودة بسوق العمل، لكن أستطيع القول إن أول ما يخطر في الأذهان هو تقنية المعلومات في جميع أنواع الأعمال في العالم.

كما أشارت بعض النساء في هذه الدراسة إلى عدد من التحديات التي يواجهها مجال تكنولوجيا المعلومات في مملكة البحرين، التي تجعل من الصعب على منتسبيه، وخاصة في القطاع العام، إيجاد فرص للتطور والتقدم الوظيفي، ومن بين هذه التحديات التوجه الحالي للاستعانة بجهات خارجية مزودة للخدمات واستخدام أنظمة المعلومات الجاهزة، وتوافر عدد كبير من العمالة الأجنبية المتخصصة بأجور رخيصة، وانخفاض امتيازات موظفي القطاع العام مقارنة بالقطاع الخاص في مجال تكنولوجيا المعلومات في مملكة البحرين. إن التوجه للاستعانة بالمزودين الخارجيين أخذ بإزدياد وبشكل مستمر خلال السنوات الأخيرة في القطاع العام؛ نظراً لوفرة مزودي خدمات تكنولوجيا المعلومات في مملكة البحرين، ولما تراه المؤسسات ومديرو تكنولوجيا المعلومات من فائدة تخويل الدعم التقني للعمليات المهمة في العمل؛ حيث يمتلك مزودو الخدمة فريقاً أكبر من الخبراء والعمالة المتخصصة داخل مملكة البحرين وخارجها، وعلى استعداد 7/24 للعمل وبتكلفة منخفضة مقارنة بالاستعانة بفريق تكنولوجيا المعلومات في المؤسسة نفسها. ومن ثم، تعتقد بعض النساء في هذه الدراسة أن هذا الأمر يمكن أن يحد من إتاحة الفرص لموظفي تكنولوجيا المعلومات البحرينيين في القطاع العام لإظهار القدرات والمهارات وتحقيق إنجازات مهمة في العمل تعزز من التقدم الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، أشارت النساء في هذه الدراسة إلى عدم قدرة القطاع العام على مواكبة التغيرات السريعة في مجال تكنولوجيا المعلومات، وضعف مستوى كفاءات خريجي برامج تكنولوجيا المعلومات في الجامعات الخاصة بمملكة البحرين في السنوات الأخيرة، ونقص بعض المهارات المتخصصة والمطلوبة في سوق العمل، وتحول الأشخاص ذوي الخبرة والكفاءة العالية من القطاع العام إلى القطاع الخاص لتوفيره أجوراً أعلى وامتيازات أكثر جاذبية وفرصاً أكبر للإنجاز والتقدم الوظيفي من القطاع

العام. على سبيل المثال، أشارت المشاركة (9) إلى ارتفاع الأجور في القطاع الخاص مقارنة بالعام: ترك للتو فقط زميلنا العمل لحصوله على فرصة أفضل في القطاع الخاص، بشكل عام أجور وظائف تقنية المعلومات في القطاع الخاص أعلى من القطاع العام، لذلك نجد أن الرجال يبدؤون حياتهم الوظيفية في القطاع العام، ويبقون لفترة زمنية محدودة، بضع سنوات فقط لتكوين الخبرة واكتسابها، ومن ثم يبحثون ويحصلون على عروض عمل في القطاع الخاص، في حين تبقى النساء لمدة طويلة في وظائفهن أنفسها في القطاع العام.

المحور الرابع - التوازن بين العمل وجوانب الحياة:

3-2-13- دور المرأة في الأسرة:

أظهر تحليل المقابلات أن النظرة الإيجابية للنساء في هذه الدراسة تجاه العمل والدعم المقدم من الأسرة قد أديا دوراً مهماً في تقدمهن الوظيفي في مجال تكنولوجيا المعلومات. إن النساء في هذه الدراسة أشرن إلى ضرورة حب العمل والحرص على بذل قصارى الجهد في تأدية مسؤوليات العمل التي يرين أنها إحدى المسؤوليات المهمة في حياتهن، كما يرين أيضاً أن العمل جزء لا يقل أهمية عن جزء الأسرة في الحياة؛ لكونه مصدراً للشعور بقيمة الذات والرضا والاعتزاز بالنفس والمكانة الاجتماعية العالية. ولا ترى الأمهات في هذه الدراسة أن مسؤولياتهن الأسرية تجاه الأطفال والأزواج تؤثر سلباً على حياتهن المهنية والعكس صحيح كذلك، بل يعتقدن أن التقدم الوظيفي له مردود إيجابي على أسرهن؛ فقد صرحن بأن والديهن أو أزواجهن أو أطفالهن يشعرون بالفخر لرؤيتهن ناجحات في الحياة المهنية، وأن أطفالهن ينظرون إليهن كقدوة ومثال يحتذى في العديد من الأشياء في حياتهن، مثل الاجتهاد والمثابرة في الحياة العلمية والمهنية والتخطيط للمستقبل، بالإضافة إلى أن إحدى النساء أشارت إلى أنها ترى أن تقدمها الوظيفي هو وسيلة لتحسين مستوى معيشة أطفالها في الوقت الحاضر والمستقبل. وبناء على ما سبق، يمكن اعتبار هذه النظرة الإيجابية تجاه العمل ومردوده على الأسرة إستراتيجية يسرت التقدم الوظيفي للنساء في هذه الدراسة، وتتفق هذه النتائج مع ما توصل إليه (Aaltio & Huang, 2007) من أن المديرات الصينيات الناجحات في دراستهن وصفن مهنتهن بأنها مجال للتنمية الذاتية ووسيلة للاستقلال المادي ورفعة للمكانة الاجتماعية وتحقيق الذات، لا يمكن إيجادها في مجال الأسرة.

على سبيل المثال، قالت المشاركة (8) إن أبنائها غير متأثرين من مسؤولياتها الكبيرة وساعات عملها الطويلة، قائلة: الذي أعرفه أن أبنائي هم أهم شيء في حياتي، روتيني اليومي بعد مغادرة العمل، يبدأ بالنوم وأخذ قسط من الراحة، ثم أبدأ بحل الواجبات معهم، عددهم أربعة أبناء، أجلس مع كل واحد على حدة إلى أن أنتهي، وقد تصل الساعة أحياناً إلى 12 مساءً! أنا لا أهملهم، جميعهم متفوقون في المدرسة، إذا أهملتهم فسأشعر بالذنب وألوم نفسي كثيراً، لا أسمح لنفسي بإهمالهم بسبب العمل.

على الرغم من اعتقاد النساء في هذه الدراسة بأنهن استطعن تحقيق توازن جيد بين العمل والحياة الشخصية من وجهة نظرهن، كشف تحليل المقابلات عن العديد من الأدلة التي تبين كيفية تعارض حياتهم المهنية مع مسؤولياتهم الأسرية أو الحياة الشخصية، لقد وصفت كل امرأة سواء متزوجة أو غير متزوجة في هذه الدراسة التعارض بين دورها في الأسرة ودورها في العمل وفقاً لتجربتها الشخصية، فأشار (70%) من النساء إلى أنه في كثير من الأحيان اضطرن إلى المكوث في العمل لساعات طويلة وممتدة من أجل إنجاز بعض المهام، وأشارت (40%) إلى اضطرارهن للعمل حتى خلال عطل نهاية الأسبوع في مرات كثيرة. تعتقد (40%) من النساء كذلك بأن ساعتي الرعاية والإجازة المتعلقة بالحمل والوضع والأمومة لها تأثير سلبي على مسار التطور والتقدم الوظيفي للمرأة في مجال تكنولوجيا المعلومات. وتعتقد (30%) من النساء بأن الأحداث الشخصية أو السياسية في فترة ما من حياتهن أثرت تأثيراً سلبياً على مستوى أدائهن في العمل، كما تعتقد امرأتان غير متزوجتين (20%) أن المسؤوليات تجاه الوالدين قد أثرت على مستوى أدائهن في العمل في فترة معينة من حياتهن.

على سبيل المثال، استغنت المشاركة (8) عن إجازة الوضع بسبب حصولها على فرصة عمل كانت تنتظرها: عندما أتييت للعمل في هذا المكان، كنت في اليوم 14 من إجازة الوضع، قطعت إجازتي وبدأت بالعمل في الوظيفة الجديدة.

لقد صرحت النساء في هذه الدراسة بعملهن لساعات طويلة خلال معظم الأيام، وأحياناً العمل عن بعد في المنزل أو خلال عطلة نهاية الأسبوع، ليستطعن إنهاء تأدية مسؤوليات العمل، أو للقراءة والتعلم الذاتي في ما يتعلق بمجال العمل والتخصص ومستجداته، كما صرحت معظم النساء باعتبارهن العمل كجزء كبير

من حياتهن؛ الأمر الذي قد يتعارض أحياناً مع حياتهن الشخصية والمسؤوليات تجاه الأبناء أو الوالدين. على سبيل المثال، ذكرت إحدى النساء أنها لم تستطع ذات مرة السفر في عطلة طويلة مع العائلة، ومشاركة الأهل في بعض المناسبات في فترة انشغالها بمشروع مهم في العمل تطلب حضورها مراراً بعد ساعات العمل الرسمية، وذكرت إحدى النساء أن مستوى أدائها وإنتاجيتها بالعمل انخفض بشكل كبير وملحوظ عندما مرض والدها واضطرت إلى رعايته ومرافقته لمدة طويلة في أثناء العلاج. كما أظهرت بعض النساء في هذه الدراسة ميلهن لإعطاء العمل أولوية قصوى وأحياناً تفوق أهمية الحياة الأسرية والشخصية عندما يحتاج العمل لذلك، فمثلاً من النادر جداً أخذ إجازة أو ترك العمل قبل انتهاء الوقت الرسمي ما لم يكن أحد الأطفال أو الوالدين مريضاً أو في فترة الامتحانات الدراسية. وبناء على ذلك يمكن اعتبار هذه المواءمة بين دور العمل والأسرة إستراتيجية عززت من التقدم الوظيفي للنساء في هذه الدراسة.

على سبيل المثال، وضحت المشاركة (10) رأيها في الموازنة بين متطلبات العمل والأسرة: عندما يكون هناك الكثير من المهمات التي لا يمكن تأجيلها، أبقى في العمل إلى أن أنتهي منها، إلا في حال كانت ابنتي مريضة أو لديها امتحان في اليوم التالي. غالباً، أعطي العمل أولوية إذا كانت غير مريضة أو ليس لديها امتحان في المدرسة. لم أترك العمل قط فور انتهاء وقت الدوام، دائماً ما يكون لدي عمل لأقوم به بعد انتهاء الوقت، وأعتقد أن كل الناس التي تعمل في تقنية المعلومات تكون بنفس هذه الحالة. وحتى عندما أكون في المنزل، الهاتف والكمبيوتر المحمول دائماً معي، في حال حدوث أي شيء أو طلبت الرئيسة شيئاً تحتاج إليه، أدخل الشبكة عن بعد وأنجز المطلوب.

وقالت المشاركة (3): ذات مرة، اضطرت إلى النوم في العمل، أعني أنني عملت طوال الليل إلى صباح اليوم التالي، وذات مرة أحضرت ابني الرضيع معي في العمل، كل هذه الأشياء وغيرها تراكمت بلا قصد واثبتت للإدارة أن كوني امرأة لا يعني أنني غير قادرة على إدارة العمل. بمجرد قدومي للعمل أضع في بالي أن هناك مهام معينة يجب تنفيذها، ليست لدي مشكلة كوني امرأة ولدي أبناء، أو أعطي أعذاراً على ذلك، فأنا أرى كل هذا لا علاقة له بعملتي، الأسرة وأبنائي أمور تعود لي، أنا شخصياً أتصرف بها. فلا أجعلهم عوائق ولا أجعل الإدارة ترى أن الأسرة والأبناء مشكلة تقيد من عملي.

تتفق هذه النتائج مع ما توصل إليه (Demaiter et al., 2009)، من أنه على الرغم من اعتقاد النساء الكنديات في دراستهن بأن النوع الاجتماعي لا صلة له بالتقدم الوظيفي في مجال تكنولوجيا المعلومات، فإنهن أشرن إلى التأثير السلبي للصراع بين أدوارهن في الأسرة والعمل. كما أنها تتفق مع نتائج (Aaltio & Huang 2007) من أن المديرات الصينيات في دراستهن يعتبرن العمل والتطور الوظيفي أكثر أهمية من الحياة الأسرية والحياة الشخصية، ما دامت لا توجد هناك مشكلات وأبعاد سلبية لذلك على حياتهن الشخصية. كما تتفق هذه النتائج مع نتائج كل من (Xian & Woodhams, 2008) و (Aaltio & Huang, 2007) من أن النساء في دراستهن متقبلة لخصائص مجال تكنولوجيا المعلومات التي تتطلب ساعات عمل طويلة وقدرة على مواكبة التغيرات السريعة فيه، بالإضافة إلى تمكنهن من المواءمة بين أدوارهن في العمل والمنزل. وتتفق النتائج كذلك مع ما توصل إليها (Birbaumer et al., 2006)، من أن شروط النجاح في مجال تكنولوجيا المعلومات هي تقبل الهيكل التنظيمي، والبيئة التنافسية، وساعات العمل الطويلة التي يتطلبها العمل في هذا المجال.

تعتقد النساء في هذه الدراسة أن المرأة هي المسؤولة، وليس سياسات العمل، عن إيجاد الدعم والمساعدة التي تحتاج إليها للتوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة. أظهرت المقابلات أن معظم النساء المتزوجات في هذه الدراسة قد استمررن في العمل وعدم أخذ إجازات حتى الأيام الأخيرة من فترات الحمل عندما كن في مرحلة الإنجاب، بالإضافة إلى عدم أخذ إجازات الأمومة كاملة (60 يوماً) بعد الولادة وفي كثير من الأحيان يستغنين عن ساعتَي الرعاية اليومية التي تمنح على مدار سنتين بعد الولادة، وترى بعضهن أن قوانين وسياسات العمل المتعلقة بطول فترة إجازة الوضع وساعتَي الرعاية تعوق سير العمل وتؤثر سلباً على التقدم الوظيفي للمرأة العاملة في مجال تكنولوجيا المعلومات. وعلاوة على ذلك، يرين أن الانقطاع والتغيب عن العمل وغيره من القضايا المتصلة بالأمومة تسهم في صنع قوالب نمطية سلبية للمرأة تؤدي إلى اجتناب أرباب العمل أو رؤساء تكنولوجيا المعلومات توظيف النساء في وظائف ومناصب مهمة تتطلب الوجود المستمر والاستعداد للعمل في أي وقت. على سبيل المثال، قالت المشاركة (1) عن تأثير مسؤوليات الأمومة على النظرة تجاه المرأة في العمل: الجميع يثق في قدرات المرأة في وظائف تقنية المعلومات، لكن أصبح الآن من غير المفضل توظيف المرأة، على

الرغم من أنها أكثر استقراراً مقارنة بالرجل في الوظائف. المرأة ترتبط بمشكلة كبيرة جداً، وهي ساعتنا الرضاعة اليومية، هذه النقطة أثرت سلباً على النساء، بالإضافة إلى الاعتقاد السائد بأن كل النساء المتزوجات سيتغيبن عن العمل بشكل متكرر بسبب مسؤولياتهن تجاه الأبناء. لذلك، يمكن اعتبار نظرة النساء وموقفهن في هذه الدراسة تجاه قوانين العمل في ما يخص الحمل والولادة والرعاية ومرونة استخدامهما من قبلهن إستراتيجية يسرت من تقدمهن الوظيفي في مجال تكنولوجيا المعلومات، ونقطة لإعادة النظر ودراسة تأثير هذه القوانين على عمل المرأة في المجال من قبل صناع القرار.

تتفق هذه النتائج مع ما صرحت به المديرات في دراسة (Aaltio & Huang, 2007) من أنه نادراً ما يتم اللجوء إلى طلب الدعم والتفهم من الإدارة في العمل، لإيمانهن بأنهن المسؤولات عن إيجاد حلول لأي تعارض بين العمل والأسرة وأن إدارة المؤسسة غير مسؤولة عن ذلك. ولا تتفق هذه النتائج مع ما تعتقد به النساء في دراسة (Cross & Linehan, 2006) من أن ساعات العمل الطويلة تشكل عائقاً أمام تقدمهن الوظيفي في مجال تكنولوجيا المعلومات بسبب عدم وجود قوانين داعمة للمسؤوليات الأسرية في مؤسسات العمل التي يعملن فيها.

كما اتضح من تحليل المقابلات أن الحفاظ على التوازن بين مسؤوليات العمل والأسرة يحد من ميل النساء ورغبتهم في التقدم إلى مستويات وظيفية أعلى من الحالية في مجال تكنولوجيا المعلومات؛ فقد كشفت معظم النساء المتزوجات في هذه الدراسة عن مخاوفهن من عدم المقدرة على الاهتمام ورعاية الأطفال أو الأسرة بقدر ما يعطى من اهتمام للعمل وفقد التوازن بين جانبي الأسرة والعمل نظراً لزيادة حجم الجهد وساعات العمل اليومية المطلوبة في حال التقدم إلى منصب أعلى، ويدل هذا على وجود صلة بين مستوى الرغبة في التقدم الوظيفي في مجال تكنولوجيا المعلومات المتطلب وتحقيق التوازن بين جوانب العمل والحياة. على سبيل المثال، قالت المشاركة (10): ليس في بالي أن أتقدم لمنصب أعلى الآن، لا أطمح بأكثر من رئيس تقنية معلومات؛ لأنني أعلم أنه في حال شغلت منصباً أعلى سيؤثر ذلك على حياتي. لقد رأيت كيف تؤثر المناصب الإدارية العليا على حياة بعض الأشخاص الذين أعرفهم، أرى كيفية حياة رئيسة مؤسسة مؤسستنا، لا أحب ذلك، صحيح أنني أحب عملي، لكن أريد أن أملك وقتاً لبيتي ووقتاً لعملي.

تؤيد هذه النتائج فروض (Ahuja, 2002) من أن الصراع بين العمل والأسرة يؤثر سلباً على استمرار عمل المرأة وتقدمها في مجال تكنولوجيا المعلومات، كما أنها تتفق مع ما صرحت به النساء المديرات في دراسة (Wentling & Thomas, 2007) من أن التعلم والسعي للنجاح بشكل مستمر في الحياة كان عاملاً رئيساً في تطورهن الوظيفي، ولكن الموازنة بين متطلبات العمل والحياة كانت أحد التحديات التي يواجهنها في المسار الوظيفي، وتتفق هذه النتيجة أيضاً مع نتائج (Cross & Linehan, 2006) من أن المديرات في دراستهن لا يدحضن تطلعاتهن المهنية بل يحاولن تحقيق التوازن بين تكوين نوعية حياة معينة والتقدم الوظيفي في مجال تكنولوجيا المعلومات.

3-2-14- دعم الأسرة للمرأة

لقد تبين من المقابلات أن معظم النساء اللاتي لديهن أطفال حظين بدعم كبير وقوي من الأم أو الزوج أو أم الزوج أو المربية في رعاية الأطفال في أثناء فترات الانشغال بالعمل، وجميعهن يعتقدن بأنه لولا وجود هذا الدعم المهم وتحديداً في فترة السنوات الأولى من حياتهن الوظيفية لما استطعن المواصلة والتطوير في العمل. على سبيل المثال قالت المشاركة (2): عندما سافرت إلى الكويت ومصر، كان عمر ابني سنتين، هل من الممكن أن تتصورني ما يعني أن أسافر وأترك طفلاً بعمر السنتين؟ كان صعباً جداً. للأمانة، من دون والدتي وزوجي لما كنت أستطيع القيام بأي شيء.

وأظهر تحليل المقابلات أن (80%) من النساء (جميع الأمهات) في هذه الدراسة لديهن خادمة في المنزل للمساعدة في رعاية الأطفال والقيام بأنشطة منزلية أخرى مثل الطهي والتنظيف والغسيل وما إلى ذلك، وأشارت (70%) من النساء إلى أنهن قد حصلن على المساعدة المطلوبة في رعاية الأطفال من الوالدين والذين قدموا الدعم والتشجيع على العمل والاهتمام والتقدم في الحياة المهنية، بينما حصلت (20%) من النساء على ذلك كله من أم الزوج كذلك، وأشارت (40%) من النساء بأنهن قد حصلن على المساعدة في رعاية الأطفال والدعم والتشجيع على التطور الوظيفي من الأزواج، ماعدا امرأة واحدة فقط أشارت إلى أن زوجها يثنيها عن مواصلة التقدم إلى مستوى وظيفي أعلى لاعتقاده أن ذلك سيؤثر سلباً على دورها في الأسرة، وقد أثر هذا في الحد من مستوى تطلعاتها المهنية

واغتنامها لفرص التدريب والتعليم في العمل. وتتفق هذه النتائج مع ما ذكرته النساء في دراسة (Aaltio & Huang, 2007) بأنهن استطعن النجاح في إدارة الصراع بين متطلبات العمل والحياة من خلال التماس الدعم من الوالدين أو والدي الزوج، وبقبول الزوج مقاسمة المسؤوليات الأسرية، وبمساعدة مربية الأطفال أو مدبرة المنزل.

التوصيات المقدمة من المشاركات في الدراسة للتطور الوظيفي للمرأة في مجال تكنولوجيا المعلومات:

لقد طلب من النساء في هذه الدراسة في أثناء المقابلات تقديم توصيات تساعد المرأة على التطور والتقدم الوظيفي في مجال تكنولوجيا المعلومات، فأوصت (60%) من المشاركات بأنه ينبغي على المرأة الراغبة في ذلك أن تسعى إلى الاستمرار بالتعلم والتنمية الذاتية وتحديث معارفها من أجل تحسين حياتها الوظيفية، وأوصت (50%) من المشاركات بأنه ينبغي على المرأة وفي مرحلة مبكرة من حياتها الوظيفية أن تقرر التخصص الدقيق الذي ترغب أن تعمل فيه وتحدد مسارها الوظيفي واختياراتها وفقاً له، وأكدت (20%) من المشاركات بأن حب العمل والدوافع الذاتية للإنجاز وتحقيق الأهداف في العمل أمور ضرورية للتطور الوظيفي في مجال تكنولوجيا المعلومات، وأوصت (20%) من المشاركات بضرورة تعلم واكتساب الكفاءات العملية والإدارية اللازمة لترؤس وإدارة دوائر تكنولوجيا المعلومات في أي مؤسسة، وأوصت مشاركة واحدة بأنه يجب دائماً تقديم العمل بأفضل صورة وأعلى جودة ممكنة بغض النظر عن نوع المهمة المكلفة ومستواها، وأوصت مشاركة واحدة بأنه ينبغي للمرأة في مجال تكنولوجيا المعلومات أن تتمتع بالثقة بقدراتها الذاتية في إدارة العمل وتحقيق أهدافه، وأوصت مشاركة واحدة بضرورة إيجاد الدعم والمساعدة اللازمة في رعاية الأطفال ومسؤوليات الأسرة والمنزل، وأكدت (20%) من المشاركات بأهمية أن تراعي المنظمات مسألة المساواة بين الجنسين في الترقيات الوظيفية وفرص العمل والتدريب.

رابعاً – الخاتمة والتوصيات:

تناولت هذه الدراسة موضوع نقص تمثيل المرأة في مجال تكنولوجيا المعلومات في مملكة البحرين والعوامل التي تؤثر في تقدمها الوظيفي إلى مناصب عليا في المجال، وقد كشفت نتائج هذه الدراسة، من خلال إجراء وتحليل مقابلات متعمقة مع عشر نساء بحرينيات نجحن في الوصول إلى مناصب عليا في مجال

تكنولوجيا المعلومات، عن عدد من العوامل الشخصية والمحيطية المؤثرة في التقدم الوظيفي للمرأة في مجال تكنولوجيا المعلومات، وقد تم تفسير النتائج في ضوء الدور الذي أدته هذه العوامل في المسار والتقدم الوظيفي للنساء المشاركات في الدراسة. لقد أدلت نتائج الدراسة بوجود تأثير داعم لعدد من العوامل الشخصية في التقدم الوظيفي للمرأة في مجال تكنولوجيا المعلومات، أهمها الرغبة في فهم العمل وتطويره وارتفاع مستوى الإنتاجية والأداء في العمل وخاصةً في أول مراحل الحياة الوظيفية، ثم تنمية الكفايات المتخصصة لأداء مهام العمل المطلوبة والتمتع بالمهارات الإدارية اللازمة، وارتفاع مستوى الالتزام بمسؤوليات العمل والتحفيز الذاتي والطموح والإصرار على مواجهة التحديات في العمل، وإعطاء العمل أولوية قصوى في الحياة، بينما تشير النتائج إلى انخفاض مستوى الميل النفسي للاستمرار في التقدم إلى مستوى وظيفي أعلى في مجال تكنولوجيا المعلومات بسبب الخوف من فقد الموازنة بين جوانب العمل والحياة.

أدلت نتائج هذه الدراسة بالأثر الإيجابي أو السلبي لعدد من العوامل المحيطية على مستوى تمثيل المرأة وتقدمها الوظيفي في مجال تكنولوجيا المعلومات؛ فقد بينت أن العلاقة الداعمة بين المرأة والمسؤول المباشر أو الإدارة العليا تؤدي دوراً رئيساً وإيجابياً في دفع مسيرة تقدمها الوظيفية ومنحها فرصاً لبناء الخبرة وتحقيق الإنجازات المهمة والملاحظة ومساعدتها في الحصول على فرص التدريب والتعليم المتميزة، بالإضافة إلى مثول المسؤول المباشر أو غيره من الإداريين كقدوة في العمل وحصولها منه على الإرشاد والتوجيه في رسم المسار الوظيفي والنصح والتشجيع والدعم المعنوي في العمل. بينما في المقابل، أدلت النتائج بأن عدم وجود هذه العلاقة الداعمة بين المرأة ومسؤولها المباشر أو الإدارة العليا يحد من حصولها على فرص ثمينة لإثبات قدراتها وبناء الخبرة وتحقيق إنجازات متميزة في العمل؛ الأمر الذي لا يدعم تقدمها الوظيفي في المجال. وأدلت نتائج الدراسة بأهمية أثر التدريب والتعليم اللازم في الإنجاز والتطور الوظيفي في مجال تكنولوجيا المعلومات؛ فقد عزز التدريب المهني المختص واكتساب المعرفة اللازمة في أثناء السنوات الوظيفية الأولى بعد التخرج من مستوى الخبرة والإنتاجية والأداء، ومكن النساء في هذه الدراسة، إلى جانب دعم المسؤول المباشر من تحقيق إنجازات تطويرية مهمة في العمل وتكوين صورة وسمعة مهنية جيدة بشكل سريع، وفي

وقت مبكر من الحياة المهنية. أدلت النتائج كذلك بأثر العلاقة بين المرأة المتميزة والساعية للنجاح ونظرائها من الذكور في فريق العمل على وضعها وتقدمها الوظيفي وخاصةً كونهم الأغلبية والمتسيدين في مجال تكنولوجيا المعلومات؛ حيث يمكن أن تحصل المرأة على المساندة والتعاون والتوجيه منهم في العمل، أو قد تواجه من أحدهم منافسة صعبة وقوية تعوق من قدرتها على الإنجاز وتحد من اغتنام الفرص والظهور في العمل.

أدلت نتائج الدراسة أيضاً بأن قلة المستويات الإدارية والتغيير في الهيكل التنظيمي إثر عمليات الاندماج أو الانفصال بين مؤسستين قد أثر على الحياة الوظيفية لبعض النساء في هذه الدراسة؛ فقد عطلت مراحل التغيير في الهيكل التنظيمي القدرة على الإنجاز والتقدم في العمل عند بعض النساء، بينما أتاح التغيير لإحدى النساء زيادة في فرص الإنجاز والعمل؛ مما دفع مسيرة تقدمها الوظيفي. كما أدلت النتائج بالتأثير السلبي لشروط اللوائح الإدارية المتعلقة بالمناصب الإدارية العليا في بعض المؤسسات؛ حيث أوقفت التقدم الوظيفي عند حد معين لبعض النساء المشاركات في هذه الدراسة لعدم استيفائهن شروطها الصعبة.

وأدلت نتائج الدراسة بالتأثير الإيجابي للفهم الجيد لدور وإمكانيات تكنولوجيا المعلومات من قبل الإدارة العليا والعاملين بالمؤسسة في فتح باب الأفكار وتنفيذ المشاريع التكنولوجية التطويرية والمتقدمة في العمل؛ الأمر الذي يساعد في إتاحة الفرص بشكل واسع وميسر لموظفي إدارات تكنولوجيا المعلومات لاستخدام المهارات وتحقيق الإنجازات المتميزة؛ مما يدفع للظهور والنجاح والتقدم الوظيفي. وأدلت النتائج كذلك بأن الاتجاه المتنامي لتحويل خدمات وأعمال تكنولوجيا المعلومات وخاصة في القطاع العام للشركات الخارجية الموجودة والمتزايدة في السوق المحلي وتوافر العمالة الأجنبية الذكورية المتخصصة والمنخفضة الأجور، قد حد من الفرص المتاحة أمام النساء للظهور وتحقيق إنجازات مهمة ومتميزة في العمل؛ مما يؤثر على تقدمهن الوظيفي في مجال تكنولوجيا المعلومات.

أظهرت نتائج هذه الدراسة الدور المهم الذي تؤديه الثقافة المجتمعية في الحياة المهنية للمرأة البحرينية في مجال تكنولوجيا المعلومات، من خلال التوقعات الاجتماعية والقوالب النمطية التي تحد من دور المرأة في المجال. ويعتبر المجتمع البحريني مجتمعاً محافظاً تحكمه تقاليد دينية ومعتقدات اجتماعية تؤثر في هوية

المرأة وسلوكياتها في العمل وفي تشكيل المسارات الوظيفية والحدود الممكن الوصول إليها والفرص التي يمكن أن تكتسبها في مجال تكنولوجيا المعلومات، وطريقة التفاعل بينها وبين عنصر الرجال المهيمن في المجال. وقد كانت الثقافة الذكورية المتسيدة والتحيز للرجل من بين أبرز القضايا التي تواجه المرأة في مجال تكنولوجيا المعلومات، بالإضافة إلى ما يتطلبه من ساعات عمل طويلة ومتأخرة وعملاً مع الرجال وسفرًا للعمل أو للتدريب، في حين لا يُتوقع اجتماعياً أن بإمكان النساء البقاء أو الذهاب إلى العمل في وقت متأخر من الليل أو في العطل وعقد اجتماعات أو لقاءات مع أقرانهن الذكور خارج أوقات أو أماكن العمل والسفر دون محرم. من ثم أدى هذا التعارض بين التوقعات الاجتماعية ومتطلبات خصائص عمل تكنولوجيا المعلومات إلى نشوء الفصل المهني الأفقي والرأسي بين النساء والرجال كصفة بارزة في هذا المجال في مملكة البحرين بحيث تشكلت وظائف للنساء مغايرة عن وظائف الرجال في مجال تكنولوجيا المعلومات بما يتلاءم مع التوقعات الاجتماعية تجاه سلوكيات المرأة واختياراتها في العمل، فأشارت النتائج إلى أنه من المتوقع اجتماعياً أن تعمل المرأة في الوظائف التي تتفق مع ما ينظر إليه على أنها إمكانات أنثوية مثل إدارة وتطوير البرمجيات وقواعد البيانات والتصميم الفوتوغرافي والوسائط المتعددة وما إلى ذلك، في حين ينظر إلى وظائف إدارة وهندسة شبكات الكمبيوتر والدعم التقني وصيانة الأجهزة والخوادم وإدارة تكنولوجيا المعلومات على أنها أكثر ملائمة للرجل؛ كونها تتطلب الوجود المستمر والمقدرة على العمل لساعات أطول وحمل الأجهزة وتوصيل الكابلات في أماكن مرتفعة أو تحت أرضية المباني وغيره من المهام التي لا تستطيع المرأة القيام بها بحسب التوقعات الاجتماعية.

وأخيراً، أظهرت نتائج الدراسة أن دور المرأة في الأسرة يؤثر تأثيراً كبيراً على مستوى تقدمها الوظيفي في مجال تكنولوجيا المعلومات؛ وذلك لصعوبة تحقيق التوازن بين الحياة الأسرية ومتطلبات عمل مجال تكنولوجيا المعلومات خاصة في المراحل الأولى من الحياة الوظيفية والأسرية، بينما يساعد الدعم المقدم من أسرته على تقليل هذه الصعوبة وتحقيق التوازن بين مسؤوليات العمل والأسرة. وأدلت النتائج بأن مسؤوليات الأسرة والأمومة وما يرتبط بها كالحمل وإجازة الوضع وفترتي الرعاية الممتدة لسنتين، تتعارض مع طبيعة عمل وظائف تكنولوجيا المعلومات التي تتطلب التزاماً كبيراً بمسؤوليات العمل وساعات عمل طويلة، وأحياناً

العمل في الليل والعطلات أو في المنزل، واستعداداً مستمراً لاكتساب مهارات جديدة والتعامل مع المتغيرات في مجال تكنولوجيا المعلومات، وبالمقابل أدلت النتائج بأن التفهم والمساعدة والدعم من قبل الوالدين والزوج أو أحد الأقارب يدعم رغبة المرأة وقدرتها على تحقيق التوازن بين متطلبات الأسرة ومسؤوليات العمل؛ مما يدفع استمرارها في التقدم والتطور الوظيفي في مجال تكنولوجيا المعلومات.

بناء على النتائج التي خلصت إليها الدراسة من خلال ما أدلت به النساء المشاركات، يمكن استخلاص التوصيات التالية لتعزيز دور المرأة ومستوى تمثيلها في مجال تكنولوجيا المعلومات في مملكة البحرين:

1 - توفير الإرشاد والتوجيه اللازم الذي يساعد النساء على التقدم والتطور الوظيفي ومواجهة التحديات في مجال تكنولوجيا المعلومات من خلال ما يأتي:

- تأكيد أهمية بناء علاقة داعمة وإيجابية مع المسؤول المباشر والإدارة العليا بمؤسسة العمل.

- تأكيد أهمية المبادرة وتحقيق إنجازات وتطويرات متميزة في العمل ووخاصة خلال السنوات الأولى من الحياه الوظيفية.

- تأكيد أهمية الإلمام بالمهارات التخصصية والإدارية اللازمة للعمل في مجال تكنولوجيا المعلومات.

- تأكيد أهمية الالتزام الوظيفي والتصميم والدوافع الذاتية والتصميم على إنجاز المهام وتحقيق أهداف العمل.

- تأكيد أهمية تحديث المعرفة وأخذ التدريب المهني اللازم لمواكبة أحدث التغيرات والمستجدات في مجال تكنولوجيا المعلومات وخاصة ما يتعلق بالعمل المباشر.

- تهيئة فرص تواصل بين النساء والمديرات الناجحات في مجال تكنولوجيا المعلومات في مملكة البحرين؛ لكونهن قدوات يمكن الاستفادة من تجاربهن من خلال معرفة كيف استطعن النجاح والوصول إلى مناصب عليا ومتميزة، وتعرف التحديات والصعوبات التي تم مواجهتها في مسيرتهن الوظيفية، والإستراتيجيات التي مكنتهن من التغلب على هذه التحديات، وخاصة ما يتعلق في تحقيق الموازنة بين أدوار المرأة في الأسرة والعمل.

- توفير التوجيه والإرشاد المهني لطالبات برنامج تكنولوجيا المعلومات في الجامعات استناداً إلى حاجات وفرص سوق العمل في مملكة البحرين، كما ينبغي تشجيع الطالبات والخريجات على السعي في الحصول على وظائف مهمة تتناسب مع مستوى مؤهلاتهن في مجال تكنولوجيا المعلومات.

- تأكيد أهمية اجتذاب التشتت والتركيز على اختيار التدريب اللازم والتخطيط للمسار الوظيفي ضمن حقل اختصاصي معين في مجال تكنولوجيا المعلومات كالبرمجة أو قواعد البيانات أو الشبكات وغيره.

- تأكيد أهمية مواجهة القوالب النمطية لدور المرأة التي تحد من مستوى عملها وتمثيلها وحصولها على فرص التطور والتقدم الوظيفي والوصول إلى مستويات عليا في مجال تكنولوجيا المعلومات.

2 - تحسين بيئة وأنظمة العمل بهدف الحصول على أفضل مستويات أداء وإنتاجية للنساء والنهوض بدورهن في مجال تكنولوجيا المعلومات في مملكة البحرين من خلال ما يأتي:

- توعية كبار مسؤولي تكنولوجيا المعلومات ومديريها الذكور - كونهم الأغلبية - بأهمية دورهم وتأثيرهم في التقدم الوظيفي للنساء في مجال تكنولوجيا المعلومات، وأنه ينبغي عليهم منح المرأة فرصاً جادة ومتكافئة مع الرجل لتحقيق إنجازات وتطويرات متميزة في العمل، وتقديم المساندة والدعم بالتوجيه اللازم بما يعزز من دورها وتطورها الوظيفي.

- تأكيد أهمية توفير التدريب الدوري لمساعدة المرأة في تطوير قدراتها الاختصاصية، وتذليل صعوبة مواكبة المستجدات السريعة في مجال تكنولوجيا المعلومات.

- نشر الوعي بين كبار مسؤولي ومديري تكنولوجيا المعلومات بمشكلة نقص تمثيل المرأة في مجال تكنولوجيا المعلومات الناتجة بشكل كبير عن تأثير التصورات والقوالب النمطية لأدوار المرأة والرجل في قرارات العمل، وتأثير التوقعات الثقافية لدور المرأة وسلوكياتها ومواقفها وعلاقاتها ومستوى الفرص والتقدم الوظيفي الممكن وصولها إليه في مجال تكنولوجيا المعلومات.

- توعية كبار مسؤولي ومديري تكنولوجيا المعلومات عن تأثيرات القوالب

النمطية السلبية لأدوار المرأة في قرارات العمل وضرورة الانتباه والتصدي للنوع الذي يحد من مستوى دور المرأة ومشاركتها في مجال تكنولوجيا المعلومات.

- وضع برامج وسياسات تكافؤ الفرص لضمان الوصول والحفاظ على نسبة مشاركة وتمكين متوازنة بين النساء والرجال على جميع المستويات في مجال تكنولوجيا المعلومات.

تساعد نتائج الدراسة أيضاً على إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية المتعمقة حول تأثير أهم العوامل الشخصية والمحيطية التي تم التوصل إليها في تحليل مقابلات النساء المشاركات في هذه الدراسة، كتأثير الثقافة المجتمعية والمسؤول المباشر وحقوق الأمومة على تقدم المرأة العاملة في مجال تقنية المعلومات، من أجل اكتشاف السبل والإستراتيجيات الفعالة لمواجهة هذه العقبات وآثارها ودعم دور المرأة العاملة وتقديمها الوظيفي في مجال تقنية المعلومات في مملكة البحرين.

المراجع:

- Aaltio, I., & Huang, J. (2007). Women managers' careers in information technology in China: high flyers with emotional costs?. *Journal of Organisational Change Management*, 20(2), 227-244.
- Adam, A. (2001). Gender, Emancipation and critical information systems. In Proceedings of the European Conference on Information Systems: 27-29 June 2001, (pp.139-147). Bled, Slovenia.
- Adam, A. (2002). Exploring the gender question in critical information systems. *Journal of Information Technology*, 17(2), 59-67.
- Adam, A., & Richardson, H. (2001). Feminist philosophy and information systems. *Information Systems Frontiers*, 3(2), 143-154.
- Adam, A., Howcroft, D., & Richardson, H. (2004). A decade of neglect: reflecting on gender and IS. *New Technology, Work & Employment*, 19(3), 222-240.
- Adam, A.E., Griffiths, M., Keogh, C., Moore, K., Richardson, H., & Tattersall, A. (2006). Gender and information systems research at the University of Salford. In E. Trauth (Ed.). *Encyclopedia of Gender and Information Technology*. Hershey, PA: Information Science Reference.
- Ahuja, M. (2002). Women in the information technology profession: a literature review, synthesis and research agenda. *European Journal of Information Systems*, 11(1), 20-43.
- Al-Asfour, A., Tlaiss, H.A., Khan, S.A., & Rajasekar, J. (2017). Saudi women's work challenges and Barriers to career advancement. *Career Development International*, 22(2), 184-99.
- Allen, M. W., Armstrong, D. J., Riemenschneider, C. K., & Reid, M. F. (2006). Making

- Sense of the barriers women face in the information technology work force: Standpoint theory, Self-disclosure, and causal maps. *Sex Roles*, 54(11-12), 831-844.
- Appelbaum, S., Asham, N., & Argheyd, K. (2011). Is the glass ceiling cracked in information technology? A qualitative analysis: part 1. *Industrial & Commercial Training*, 43(6), 354-361.
- Berger, P., & Luckmann, T. (1966). *The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge*. New York: Anchor Books.
- Birbaumer, A., Tolar, M & Wagner, I., (2006). Biographical Stories of European women working in ICT. In E. Trauth (Ed.). *Encyclopedia of Gender and Information Technology* (pp. 64-69). Hershey, PA: Information Science Reference.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory: A practical guide through*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Chowdhury, F.D. (2016). *Islam and women's income: dowry and law in Bangladesh*. London: Routledge.
- Cockburn, C. (1983). *Brothers: male dominance and technological change*. London: Pluto.
- Cockburn, C. (1985). *Machinery of dominance: women, men and technical know-how*. London: Pluto.
- Cross, C., & Linehan, M. (2006). Barriers to advancing female careers in the high-tech sector: empirical evidence from Ireland. *Women in Management Review*, 21(1), 28-39.
- Demaiter, E., & Adams, T. (2009). 'I really didn't have any problem with the male-female thing until...': Women in IT Organisations". *The Canadian Journal of Sociology*, 34(1), 29-51.
- Gallivan, M. (2006). Diversity in studying gender and IT. In E. M. Trauth (Ed.). *Encyclopedia of Gender and Information Technology*, (pp. 216-223). Hershey, PA: Idea Group Reference.
- Igbaria, M., & Baroudi, J. (1995). The impact of job performance evaluations on career advancement prospects: An examination of gender differences in the IS workplace. *MIS Quarterly*, 19(1), 107-123.
- Jacob, M.E. (2006). Skills of women technologists. In E. Trauth (Ed.). *Encyclopedia of Gender and Information Technology*, (pp. 1099-1104). Hershey, PA: Idea Group Reference.
- Kenny, E., & Donnelly, R. (2018). Navigating the Gender Structure in IT: Examining Women's Experiences and Behaviors. In Academy of Management Annual Meeting Proceedings, 2018(1), 10415. Chicago: Academy of Management. <<https://doi.org/10.5465/AMBPP.2018.176>> .
- Liu, J., & Wilson, D. (2001). Developing women in a digital world. Women. *In Management Review*, 16(8), 405-416.
- Lohan, M., & Faulkner, W. (2004). Masculinities and technologies. *Men and Masculinities*, 6(4), 319-329.
- Marini, M. (1990). Sex and gender: What do we know? *Sociological Forum*, 5(1), 95-120.
- Pfleeger, S., & Mertz, T. (2006). Making executive mentoring work in IT p.863. In E.

- Trauth (Ed.). *Encyclopedia of Gender and Information Technology*, (pp. 863-869). Hershey, PA: Information Science Publishing.
- Tapia, A. H., & Kvasny, L. (2004). Recruitment is never enough: retention of women and minorities in the IT workplace. In *Proceedings of the SIGMIS Conference on Computer Personnel Research: Careers, Culture, and Ethics in a Networked Environment*, (pp.84-91). Tucson, AZ: ACM Press.
- Trauth, E. (2002). Odd girl out: An individual differences perspective on women in the IT profession. *Information Technology & People*, 15(2), 98-118.
- Trauth, E. M., Quesenberry, J. L., & Morgan, A. J. (2004). Understanding the under representation of women in IT: Toward a theory of individual differences. In *Proceedings of the ACM SIGMIS Conference on Computer Personal Research*, (pp.114-119). New York: ACM Press.
- Trauth, E. (2006). Theorizing gender and information technology research. In E. Trauth (Ed.). *Encyclopedia of Gender and Information Technology*, (pp. 1154-1159). Hershey, PA: Information Science Reference
- Trauth, E. M., & Quesenberry, J. L. (2007). Gender and Information Technology workforce: issues of theory and practice. In P. Yoong, & S. Huff (Eds.). *Managing IT professionals in the Interent Age*, (pp. 18-36). Hershey, PA: Idea Group INC.
- Trauth, E. M., Kvasny, L., & Greenhill, A. (2007). Conducting Feminist Gender Research in the information systems field. In B. Carsten Stahl (Ed.). *Issues and Trends in Technology and Human Interaction*, (pp. 1-24). Hershey, PA: IRM Press.
- Trauth, E., Quesenberry, J., & Huang, H. (2008). A multicultural analysis of factors influencing career choice for women in the information technology workforce. *Journal of Global Information Management*, 16(4), 1-23.
- Wajcman, J. (1991). *Feminism confronts technology*. University Park, PA: The Pennsylvania University Press.
- Wajcman, J. (2000). Reflections on gender and technology studies: In What State is the art?, *Social Studies of Science*, 30 (3), 447-464.
- Webster, J. (2006). IT work in European organisations. In E. M. Trauth (Ed.). *Encyclopedia of Gender and Information Technology*, (pp. 844-849). Hershey, PA: Idea Group Reference.
- Wentling, R., & Thomas, S. (2007). The career development of women executives in information technology. *Journal of Information Technology Management*, XVIII (1), 33-48.
- Wentling, R., & Thomas, S. (2009). Workplace culture that hinders and assists the career development of women in information technology. *Information Technology, Learning, & Performance Journal*, 25(1), 25-42.
- Wilson]Kovacs, D., Ryan, M., & Haslam, A. (2006). The glass|cliff: Women's career paths in the UK private IT sector. *Equal Opportunities International*, 25(8), 674-687.

Xian, H., & Woodhams, C. (2008). Managing careers: the experiences of women working in the Chinese IT industry. *Gender in management: An International Journal*, 23(6), 409-425.

قدم في: يونيو 2018

أجيز في: يناير 2019

