

تأثير العوامل التنظيمية والاقتصادية التي تواجه المرأة في تولي المواقع القيادية
Impact of organizational and economic factors facing women in leadership positions

بالتطبيق على عملاء شركة عبداللطيف جميل في جدة المملكة العربية السعودية (دراسة حالة)



ر هف احمد ابو حمدة
2021203285

اشراف:- د/ منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس-كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

المقدمة :-

تحتاج النساء إلى مزيد من الدعم والفرص لتولي المواقع القيادية في مختلف المجالات، إلا أنها تواجه عدة عوامل تنظيمية واقتصادية تعيق تحقيق هذا الهدف. يتمثل أثر هذه العوامل في تقليل فرص النساء للتقدم في السلم الوظيفي وتقليص دورهن في اتخاذ القرارات الهامة داخل المؤسسات والشركات. من بين هذه العوامل التنظيمية هي العادات والتقاليد المجتمعية التي قد تعطي الأفضلية للرجال في المناصب القيادية، بالإضافة إلى التحيز الجنسي في بعض الأحيان داخل بعض الهياكل التنظيمية.

من الناحية الاقتصادية، يمكن أن تكون قضايا مثل فجوة الأجور بين الجنسين، وقلة الدعم المالي والتمويل للنساء اللاتي يسعون لتأسيس أو تطوير الأعمال، ونقص التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية عوائق كبيرة أمام تحقيق المرأة للنجاح في المواقع القيادية. إضافة إلى ذلك، تعتبر نقص التمثيل النسائي في المجالات التي تتطلب مهارات تكنولوجية متقدمة وتخصصات معينة عائقاً يعيق وصول المرأة إلى المناصب القيادية.

تحقيق التوازن بين الجنسين في المواقع القيادية يتطلب جهوداً مشتركة من القطاعين العام والخاص لتغيير السياسات والعادات وتوفير الدعم اللازم لتمكين المرأة وزيادة فرصها في هذا المجال الحيوي.

تتعرض المرأة في العديد من المجتمعات لعوامل تنظيمية واقتصادية تعيقها عن تحقيق مكانتها في المواقع القيادية. ففي النطاق التنظيمي، تواجه المرأة تحديات متعددة مثل قلة الوعي بأهمية تمكينها، ووجود تحيزات جنسية في سياسات التوظيف والترقيات، وثقافة العمل التي قد تكون غير مواتية للنساء، بالإضافة إلى ضعف التمثيل النسائي في هياكل صنع القرار ومجالس الإدارة. وفي النطاق الاقتصادي، تواجه المرأة تحديات مثل الفجوة بين الجنسين في الأجور، حيث يتقاضى الرجال أجوراً أعلى عموماً من النساء على نفس المستوى الوظيفي، وتحديات في الحصول على الدعم المالي والاستثمارات اللازمة لتطوير مهاراتها القيادية وتحقيق أهدافها المهنية.

هذه العوامل تعيق قدرة النساء على التقدم في مساراتهن المهنية وتحقيق مكانة قيادية. ومع ذلك، تظهر الأبحاث أن تعزيز المساواة بين الجنسين في المؤسسات يمكن أن يؤدي إلى فوائد اقتصادية واجتماعية كبيرة، من خلال تعزيز الابتكار والإبداع وتعزيز الأداء التنظيمي. لذا، يُحث على اتخاذ إجراءات فعّالة للتغلب على هذه العوائق، مثل تبني سياسات توظيف وترقيات موجهة نحو المساواة، وتعزيز ثقافة العمل المتساوية، وتعزيز الوعي بأهمية تمكين المرأة في القيادة، إلى جانب توفير الدعم المالي والتدريب المناسب لتمكين النساء من الوصول إلى المواقع القيادية والنجاح فيها.

ان موضوع القيادة وتطويرها من الموضوعات التي تحظى باهتمام الباحثين والمفكرين في علم الادارة لما للقيادة من دور بارز ومؤثر في حاضر ومستقبل المنظمات والدول، وفي ظل النمو السريع في المجالات المتعددة في العالم، اصبح هناك اهتمام بتطور القيادات في كل القطاعات (الحكومية والخاصة وغيرها)، ولكن هناك تحديات تواجه تلك القيادات المؤهلة علميا ومهنيا لتتعاطى مع المتغيرات المختلفة، ومن اهمها: البيروقراطية الادارية المتمثلة بقلّة التدريب للموارد البشرية، الهياكل الوظيفية في المؤسسات، والثقافة المحلية اتجاه العمل الاداري وضعف التخطيط الاستراتيجي لدى القيادات ذاتها، اضافة الى اللوائح والانظمة التي قد تحتاج لتغيير او تحديث لتواكب التغيرات والتطورات المستمرة، ولا تقل عنها اهمية التحديات العالمية مثل العولمة و الظروف الاقتصادية .

التحديات التنظيمية من اصعب اشكال التحدي، حيث ان دور القائد لا يقتصر على رسم الاستراتيجيات ومتابعة تنفيذها، وانما اتخاذ القرارات الحاسمة وادارة المواقف المتباينة في ظروف متغيرة مما يجعله يواجه تحديات مختلفة تبعاً لاختلاف طبيعة عمل المنظمة وتبعاً لاختلاف المستوى الوظيفي للقائد وتبعاً ايضا لجنسه ذكراً كان أو أنثى، من تلك التحديات التنظيمية تداخل الصلاحيات والمسؤوليات وتقادم الانظمة وكذلك التباين في مصالح مراكز القوة والنفوذ في المنظمة.

والتحدي الاخر هو ادارة وتحفيز العاملين واختيار الافضل، حيث يصعب التدخل بلوائح الخدمة المدنية فيما يتعلق بالتوظيف والاختيار وغيرها، إضافة الى عدم القدرة على ادارة التغيير او التعامل مع مقاومة التغيير من عدة اطراف (عاملين، انظمة ، اومقاومة الادارات العليا في المؤسسة) . (10 حزيران 2018)

المشكلة :-

تتسبب التحديات التنظيمية والاقتصادية في إعاقة تقدم المرأة في تولي المواقع القيادية، حيث يواجهن عدة عقبات تمنعهن من الوصول إلى هذه المناصب بنفس الفعالية والفرص التي يتمتع بها الرجال. على سبيل المثال، يواجهن نقصاً في الدعم المالي والتمويل، مما يؤثر على قدرتهن على تحقيق التميز والابتكار في مجالاتهن. بالإضافة إلى ذلك، تواجه المرأة تحديات في الحصول على التدريب والتطوير المهني، مما يؤثر سلباً على تطوير مهاراتهن القيادية وقدراتهن على التأثير واتخاذ القرارات الفعالة. كما تسهم الفجوات في الأجور بين الجنسين والتحيزات في الترقيات والفرص الوظيفية في تعزيز العدالة الاقتصادية والاجتماعية بين الجنسين.

الفجوة النظرية:

رفع كفاءة أداء المرأة في مختلف مواقع العمل ومجالاته ضروري جداً من أجل تأهيلها لشغل مناصب قيادية ومواقع رئيسية في اتخاذ القرارات: حيث إن الدراسات والاحصائيات المحلية والعالمية تشير الى أن "المرأة" التي تكون نصف المجتمع. او اكثر قليلاً لم تأخذ نصيبها من الشواغر في القيادات العليا وعليه .

الفجوة العلمية:

ان الأمر يتطلب الجمع بين المقدرة والمهارة في رسم وتحديد المعالم والتصورات المستقبلية لما سيكون عليه وضع المرأة في السنوات القادمة وهذا يتطلب تشخيص العوامل التي تواجه المرأة والتي تبعدها عن تولي المواقع القيادية وإيجاد الحلول الجذرية لمعالجتها وتقليل تأثيراتها السلبية واتخاذ الخطوات الجادة لتعزيز الثقة بقدرات المرأة في تولي المواقع القيادية. (هنيدة محمد إحسان عماشة)

تبرير المشكلة:-

1. عدم المساواة في الفرص: تظهر التحديات التنظيمية والاقتصادية كعائق أساسي يحول دون تحقيق المرأة لفرص متساوية في مجال القيادة. فالنقص في الدعم المالي والتمويل يقلل من قدرة المرأة على الاستثمار في تطوير مهاراتها القيادية وبناء شبكاتها الاجتماعية والمهنية.

2. التحيزات المؤسسية: تواجه المرأة التحيزات في بيئات العمل التي تمنعها من الوصول إلى الفرص الوظيفية والترقيات بنفس السهولة التي يتمتع بها الرجال. هذا ينتج عنه فجوات في الأجور وتقليل فرص الترقى، مما يعيق تقدمها المهني.

3. الحاجة إلى التنوع والشمولية: يثبت الباحثون أن التنوع في المجالات القيادية يؤدي إلى اتخاذ قرارات أفضل وتحقيق أداء أكثر فعالية. لذا، يعد عدم تمكين المرأة في تولي المواقع القيادية خسارة للشركات والمنظمات من الناحية الاقتصادية والاجتماعية.

تظهر التحديات التنظيمية والاقتصادية على أنها عوامل تحد من تحقيق المساواة بين الجنسين وتقوض دور المرأة في القيادة، مما يستدعي التركيز على إيجاد حلول وتدابير لتخطي هذه العقبات وتعزيز دور المرأة في المواقع القيادية.

وبناء على الاسباب السابقة، يتجه البحث الحالي للإجابة على سؤال البحث الرئيسي: "ما هو تأثير العوامل التنظيمية والاقتصادية على قدرة المرأة على تولي المواقع القيادية؟"

أهمية البحث :-

أهمية البحث حول "تأثير العوامل التنظيمية والاقتصادية التي تواجه المرأة في تولي المواقع القيادية" تتجلى في عدة نقاط:

الاهمية النظرية:

تعزيز المساواة: يساهم البحث في فهم العوامل التي تحول دون تحقيق المرأة لمكانتها الطبيعية في المواقع القيادية، وبالتالي يمكن استخدام النتائج لتطوير سياسات وبرامج تعزيز المساواة بين الجنسين.
تعزيز القيادة النسائية: من خلال فهم التحديات التي تواجه المرأة في الحصول على المناصب القيادية، يمكن تطوير استراتيجيات وتدابير لدعم وتعزيز قدراتهن القيادية وتمكينهن من تحقيق طموحاتهن المهنية.

الاهمية العلمية:

تحفيز البحث والتطوير: يمكن للبحث في هذا الموضوع أن يحفز الاهتمام بدراسة العوامل التنظيمية والاقتصادية الأخرى التي تؤثر على المساواة بين الجنسين في مختلف المجالات والقطاعات.

يساهم البحث في فهم التحديات التي تواجه المرأة في المجال القيادي وتحديد الخطوات التي يمكن اتخاذها لتعزيز دورها وتمكينها في هذه المواقع.

المراجع :-

-التحديات-التي-تواجه-النساء-في-المواقع/http://www.gupe.plo.ps/article/للقدمة / 80
والظروف الاسرية التي تواجهها المرأة, وعدم الثقة بقدراتها ومحدودية مؤهلاتها =text:~:#القيادية

https://mobt3ath.com/pdf.php? / مشكلة واهمية البحث

رسالة ماجستير بعنوان __ ext=pdf&id=412&tit=

أثر_العوامل_التنظيمية_والاقتصادية_التي_تواجه_المرأة_الاردنية_في_تولي_المواقع_القيادية