

تأثير العوامل التنظيمية والاقتصادية التي تواجه المرأة في تولي المواقع
القيادية
of organizational and economic factors facing women in
leadership positions Impact
بالتطبيق على شركة عبداللطيف جميل في جدة المملكة العربية السعودية
(دراسة حالة)

رهف احمد ابو حمدة
2021203285

مشروع التخرج ٢
الفصل الدراسي الثاني ٢٠٢٤

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

الشكر والتقدير

الحمد لله حمداً كثيراً حتى
يبلغ الحمد منتهاه والصلاة
والسلام على أشرف
الأنبياء، انطلاقاً من باب لم
يشكر الناس لم يشكر الله
أتقدم بخالص الشكر
والتقدير للدكتورة المشرفة
منى مصطفى العشري على
إرشاداتها وتوجيهاتها التي
لم تبخل بها علينا يوماً، كما
أتقدم بجزيل الشكر والعطاء
إلى كل يد رافقتنا في هذا
البحث سواء من قريب أو
بعيد وإلى كل الزملاء

الإهداء

إلى كل من أضاء بعلمه عقل غيره
أو هدى بالجواب الصحيح حيرة سائليه
فأظهر بسماحته تواضع العلماء
وبرحابته سماحة العارفين

أهدي هذا العمل المتواضع إلى أمي العزيزة وأبي العزيز
والى إخوتي وإخواتي والى عائلتي الكريمة

المستخلص

الهدف : تهدف الدراسة إلى دراسة اثر العوامل التنظيمية والاقتصادية على تولى المواقع القيادية للمرأة بالتطبيق على شركة عبداللطيف جميل في جدة في المملكة العربية السعودية.

المنهجية: اعتمدت الدراسة على المنهج الوضعي ، والدراسة دراسة كمية ، وبلغ عدد عينة الدراسة ٤٠ مفردة من شركة عبداللطيف جميل وكان عدد مجتمع الدراسة ٤٠ وتم توزيع ٤٠ استبيان وتم استعادة ٤٠ استبانة صالحة للتحليل ممثلة لمجتمع الدراسة وعينة الدراسة هي مجتمع الدراسة وتم التحليل باستخدام (SPSS) **النتائج:** توصلت الدراسة الحالية إلى وجود اثر للعوامل التنظيمية والاقتصادية على المواقع القيادية للمرأة ووجود اثر للحوافز والمكافآت على المواقع القيادية ووجود اثر للتدريب والتأهيل على تولى المرأة المواقع القيادية

التوصيات :

التوصيات بالعوامل التنظيمية : ويتم من خلال الأمور التالية : الاهتمام بزيادة نسبة مشاركة المرأة في البرامج التدريبية ذات العلاقة بالمهارات القيادية لما لها من اثر في توليها المواقع القيادية ، والعمل على تقريب اماكن انعقاد الدورات التدريبية للمرأة العاملة لما له من اثر كبير في مشاركتها وبالتالي توليها المواقع القيادية . تحديد وتوضيح الأسس المتبعة في الترشيحات للمواقع القيادية بوضع المتطلبات الرئيسية والوصف اللازم لشغل الوظائف القيادية في المؤسسات .

التوضيح الكبير لدور المرأة وإعطائها فرصة كافية كالتي تعطى للرجل للوصول للمواقع القيادية بغض النظر عن الجنس بل الاعتماد التام على معيار الكفاءة وبيان إمكانيات المرأة بقدراتها علو القيادة وأداء العمل وإنجازه بكفاءة وفاعلية بغض النظر عن الظروف المحيطة بها وذلك من خلال تكليفها بأعمال ذات طبيعة قيادية . بيان ان الصعوبات الناتجة عن العمل لا تعيق عمل المرأة في المناطق الجغرافية المختلفة وأن المرأة مستعدة للعمل في أي موقع جغرافي بعد أو قريب كلما اتاحت الفرصة لذلك .

التوصيات بالعوامل الاقتصادية: ويتم من خلال الاهتمام بالأمور التالية : وضع أسس عملية وموضوعية بالنسبة للأجور التي تتقاضاها المرأة والمساواة مع الرجل بغض النظر عن الجنس من خلال وضع سلم للأجور بمعايير الخبرة والأقدمية من خلال القيام بدراسة منفردة .

وضع معايير واضحة وشمولية لمساواة المرأة بالرجل فيما يتعلق بالحوافز والمكافآت . كما نوصي بإجراء المزيد من الدراسات فيما يتعلق بالمرأة العاملة وخصوصا فيما يتعلق بالمعوقات والمشاكل الوظيفية

وإجراء دراسة تتعلق بأثر المعوقات الاجتماعية والتنظيمية في تولى المرأة المواقع القيادية في الشركات .

الكلمات المفتاحية: العوامل التنظيمية، العوامل الاقتصادية، المواقع القيادية

Abstract

Objective: The study aims to study the impact of organizational and economic factors on women assuming leadership positions, applying it to Abdul Latif Jameel Company in Jeddah, .Kingdom of Saudi Arabia

Methodology: The study relied on the positivist approach, and the study is a quantitative study. The number of the study sample was 40 individuals from Abdul Latif Jameel Company, and the number of the study community was 40. 40 questionnaires were distributed, and 40 valid questionnaires were retrieved for analysis representing the study community. The study sample is the study community, and the analysis was done using .(SPSS)

Results: The current study concluded that there is an impact of organizational and economic factors on women's leadership positions, and there is an impact of incentives and rewards on leadership positions, and there is an impact of training and qualification on women .assuming leadership positions

Recommendation:Recommendations on organizational factors: This is done through the following matters: Paying attention to increasing the percentage of women's participation in training programs related to leadership skills because of their impact on assuming leadership positions, and working to bring closer the possibility of holding training courses for working women because of its great impact on their participation and thus assuming leadership .positions

Define and clarify the foundations followed in nominations for leadership positions by setting the main requirements and the necessary description for filling leadership positions in .institutions

Great clarification of the role of women and giving them sufficient opportunities like those given to men to reach leadership positions regardless of gender, but rather relying completely on the standard of competence and demonstrating the capabilities of women with their abilities to excel in leadership and perform work and accomplish it efficiently and effectively regardless of the surrounding circumstances by assigning them tasks of a .leadership nature

A statement that the difficulties resulting from work do not hinder women's work in different geographical areas and that women are ready to work in any geographical location, far or .near, whenever the opportunity arises

Recommendations on economic factors: This is done by paying attention to the following matters: Establishing practical and objective foundations for the wages that women receive and equality with men regardless of gender by establishing a wage scale based on .experience and seniority criteria by conducting a separate study

Establishing clear and comprehensive standards for women's equality with men in terms of .incentives and rewards

We also recommend conducting more studies regarding working women, especially .regarding obstacles and job problems

And conducting a study related to the impact of social and organizational obstacles on .women assuming leadership positions in companies

Keywords: organizational factors, economic factors, leadership positions

جدول المحتويات

٣	الفصل الأول الإطار العام للدراسة
٤	١.١ المقدمة
٦	١.٢ مشكلة الدراسة
٦	١.٣ الفجوة النظرية
٦	١.٤ الفجوة العملية
٧	٢. أهمية البحث
٨	٣ أسئلة البحث
٩	٤ أهداف البحث
١٠	٥ فرضيات البحث
١١	٦ نموذج البحث
١٢	٧ مكان الدراسة
١٤	الفصل الثاني: الإطار النظري
١٥	٢.١ المقدمة
١٦	٢.٢ المتغير الأول
٢٠	٢.٣ المتغير الثاني
٣٨	٢.٤ الخاتمة
٣٩	الفصل الثالث: منهجية البحث
٤٠	٣.١ المقدمة
٤٠	٣.٢ التعريفات التشغيلية
٤٠	٣.٣ تصميم البحث
٤٢	٣.٤ مجتمع البحث وطرق أخذ العينة
٤٢	٣.٤.١ مجتمع الدراسة
٤٢	٣.٤.٢ عينة الدراسة
٤٤	٣.٤.٤ طرق أخذ العينة
٤٥	٣.٥ طرق جمع البيانات
٤٦	٣.٦ أنواع البيانات
٤٧	٣.٧ طرق تجميع البيانات
٤٨	٣.٨ الخاتمة
٥١	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي
٥٢	١. التمهيد
٥٢	٢. خصائص عينة الدراسة
٥٥	٣. قياس الصدق والثبات لأداة الدراسة
٥٨	٤. التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة
٦١	٥. معاملات الارتباط الخطي
٦١	٦. نتائج اختبار صحة فروض الدراسة
٦٥	٧. الخاتمة

الفصل الخامس : مناقشة النتائج والخاتمة

٦٦	١.٥ المقدمة
٦٦	٢.٥ محددات الدراسة
٦٦	٣.٥ التوصيات والتطبيقات العملية
٦٧	٤.٥ الدراسات المستقبلية
٦٧	٥.٥ الخاتمة

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
14	جدول المحتويات	1
27	الفرق بين إدارة المشروع والبرنامج و المحفظة	2
47	توصيف استبيان المتغير المستقل	3
48	توصيف استبيان المتغير التابع	4
56	معاملات الارتباط الخطي	5
57	ثبات أداة الدراسة	6
59	المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية	٧

قائمة الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
1	نموذج البحث المصدر ((https://me-qr.com/almN4SPk))	9
2	نموذج منهجية الدراسة المصدر ((https://me-qr.com/almN4SPk))	12
3	نموذج مخطط المشروع المصدر ((https://me-qr.com/WU7LTPWu))	13
4.5	رسوم توضيحية عن القيادة المصدر (https://www.arabpng.com/png-https://om.linkedin.com/) ، (https://www.linkedin.com/posts/sabri-al-hadrhami-87248372_every-situation-demands-a-different-leadership-activity-6955983772961923072-7ioU?trk=public_profile_share_view)	19
6.7	رسوم توضيحية عن نجاح المشاريع المصدر (https://www.proprofsproject.com/blog/critical-success-factors-in-project-management/) ، (https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=pfbid0XsdAq6yEi1dUN3qXSgqJXooopcn8SL3LdE2GYjXzkiMaCFTKiH7ACAv2jRZmUPEol&id=1463302970606736)	33
8	صورة توضيحية عن العلاقة بين القيادة ونجاح المشاريع المصدر (https://ar.itpedia.nl/2022/11/12/project-management-and-leadership-an-analysis/)	34

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

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 وتقليل 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 ذكر أو أنثى، من تلك التحديات التنظيمية تداخل الصلاحيات والمسؤوليات وتقدم 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 ، او مقاومة الادارات العليا في المؤسسة) . (10 حزيران 2018)

المشكلة :-

تتسبب التحديات التنظيمية والاقتصادية في إعاقه 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 والتحديات 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.

أسئلة البحث :-

١. ما هي العوامل التنظيمية التي تؤثر على قدرة المرأة على التقدم في المناصب القيادية؟

٢. كيف تؤثر العوامل الاقتصادية داخل الشركات والمؤسسات على فرص المرأة لتولي المناصب القيادية؟

٣. كيف يمكن للتحديات ان تؤثر على فرص المرأة في التقدم نحو المناصب القيادية؟

أهداف البحث :-

1. تحليل آليات الاختيار والتوظيف داخل المؤسسات ودورها في تحديد فرص المرأة في الترقى وتولي المواقع القيادية.
2. تقدير تأثير العوامل الاقتصادية مثل الأجور والفجوات الاقتصادية بين الجنسين على فرص المرأة في الوصول إلى المناصب القيادية على مستوى الشركات والقطاعات الاقتصادية.
3. استكشاف العوامل التنظيمية التي تسهم في إنشاء بيئة عمل مشجعة للمرأة وتعزيز فرصها للتقدم والترقى
4. تحليل الآليات والسياسات التي تسهم في تحقيق التوازن بين العمل والحياة وكيف يمكن أن تؤثر على تطور المرأة في المواقع القيادية
5. استكشاف العوامل الثقافية والاجتماعية التي تؤثر على تصور المجتمع للقيادة النساء

فرضيات البحث :-

بناءً على أهداف البحث المحددة، يمكن تطوير العديد من الفرضيات المحتملة. هذي بعض الفرضيات التي يمكن أن تشكل جزءاً من البحث:

الفرضية الرئيسية للدراسة: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين العوامل التنظيمية والاقتصادية والمواقع القيادية للمرأة

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التأهيل والتدريب كأحد أبعاد العوامل التنظيمية والاقتصادية والمواقع القيادية

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز والمكافآت كأحد أبعاد العوامل التنظيمية والاقتصادية والمواقع القيادية

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين وجود تحديات كأحد ابعاد العوامل الاقتصادية والتنظيمية وتولي المرأة المواقع القيادية

نموذج البحث :-

نموذج البحث يمكن أن يتكون من عدة مكونات، تتضمن مقدمة، تحليل للأدبيات السابقة، منهج البحث، النتائج المتوقعة، وختام يلخص النتائج ويقدم التوصيات. إليك نموذج مبسط لنموذج بحث حول تأثير العوامل التنظيمية والاقتصادية على تولي المرأة للمواقع القيادية:

المقدمة:

- تقديم للموضوع وأهميته.
- بيان الأهداف والأسئلة البحثية.
- ملخص للفرضيات المفترضة.

تحليل الأدبيات السابقة:

- استعراض للدراسات والبحوث السابقة ذات الصلة.
- تحليل للنتائج والاستنتاجات السابقة.
- تحديد الفجوات في الأدبيات السابقة التي يهدف البحث لسدها.

منهج البحث:

- شرح للطريقة المستخدمة في جمع البيانات (مثلاً: استطلاع، مقابلات، تحليل الوثائق).
- تحديد عينة البحث وطريقة اختيارها.
- شرح لإجراءات تحليل البيانات.

النتائج المتوقعة:

- توقعات بناءً على الفرضيات المفترضة.
- تفسير متوقع للنتائج المحتملة.

النتائج:

- عرض وتحليل النتائج بناءً على البيانات المجمعة.
- مقارنة النتائج مع الفرضيات والأدبيات السابقة.

الختام:

- إعادة تقديم الأهداف والفرضيات.

- تلخيص للنتائج والاستنتاجات الرئيسية.
- تقديم التوصيات للعمل المستقبلي وتطوير السياسات والممارسات.

مكان التطبيق المقترح للبحث :-

شركة عبداللطيف جميل

شركة عبداللطيف جميل هي إحدى أبرز الشركات في المملكة العربية السعودية، وهي مؤسسة عائلية تأسست عام 1945 على يد عبداللطيف عبدالكريم جميل. بدأت الشركة نشاطها في تجارة السيارات، ومن ثم توسعت لتشمل قطاعات متعددة مثل التمويل، والتأمين، والعقارات، والترفيه.

تعتبر شركة عبداللطيف جميل وكيلاً رئيسياً لعدة علامات تجارية عالمية في مجال السيارات، بما في ذلك تويوتا ولكزس، وتعتبر الشركة الوكيل الحصري لهذه العلامات التجارية في المملكة العربية السعودية. بالإضافة إلى ذلك، تعمل الشركة في مجال الخدمات المالية من خلال تقديم حلول التمويل والتأمين لعملائها.

من خلال استراتيجية النمو والتوسع المستدام، حققت شركة عبداللطيف جميل مكانة بارزة في السوق السعودي وحافظت على سمعتها كواحدة من أكثر الشركات الناجحة والموثوقة في المملكة. وتعتبر الشركة من الرواد في مجالات الابتكار وتقديم الخدمات العالية الجودة لعملائها.

تتميز شركة عبداللطيف جميل بالتزامها بمبادئ الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية، حيث تسعى الشركة إلى تعزيز التنمية المستدامة في المملكة من خلال مبادراتها في مجالات مثل حماية البيئة، وتمكين المجتمع، وتطوير الموارد البشرية.

باعتبارها شركة رائدة في مجالها، تلعب عبداللطيف جميل دوراً هاماً في دعم الاقتصاد السعودي وتعزيز التنمية الشاملة في المملكة العربية السعودية.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الاحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

الفصل الثاني : الإطار النظري

المقدمة :

في ظل التحولات الاجتماعية والاقتصادية الحديثة، أصبحت المرأة تلعب دوراً متزايد الأهمية في مختلف المجالات، بما في ذلك المجالات القيادية والتنظيمية. يعتبر هذا البحث العلمي محاولة لفهم تأثير العوامل التنظيمية والاقتصادية على قدرة المرأة على تولي المواقع القيادية، والتحديات التي تواجهها في هذا الصدد.

المرأة تواجه تحديات عديدة في سعيها لتحقيق المساواة في المواقع القيادية، وتلك التحديات تتراوح بين التحيزات الجنسية في بيئة العمل وفجوة الأجور، إلى قلة الدعم المالي والتمويل ونقص التوازن بين الحياة الشخصية والعملية. يظهر تأثير هذه العوامل على فرص التقدم الوظيفي للنساء وقدرتهن على اتخاذ القرارات الهامة داخل المؤسسات والشركات. ومن غير المنصف أيضاً أن النساء يتقاضين أجوراً أقل من الرجال عموماً، على الرغم من أداء متطابق على نفس المستوى الوظيفي. لتحقيق المساواة في المواقع القيادية، يجب على القطاعين العام والخاص العمل معاً على تغيير السياسات والعادات، وتوفير الدعم اللازم لتمكين المرأة وزيادة فرصها في هذا المجال.

تشمل متغيرات البحث العوامل التنظيمية مثل سياسات التوظيف والترقيات في الشركات، بالإضافة إلى الثقافة المؤسسية والقيم المجتمعية. أما العوامل الاقتصادية فتتضمن الأجور والمزايا وفرص التطوير المهني. تحليل هذه المتغيرات سيساعد في فهم العوائق التي تواجه المرأة في تحقيق القيادة وتحديد السبل لتخطيها.

المتغير الأول : القيادة

القيادة هي عملية تأثير الأفراد أو المجموعات نحو تحقيق أهداف معينة، وتعد من أهم المفاهيم في مجال إدارة المؤسسات وتطويرها. يمكن تعريف القيادة على أنها القدرة على تحفيز وتوجيه الآخرين نحو تحقيق الأهداف المشتركة، سواء في السياق الشخصي أو المهني.

تطورت مفاهيم القيادة عبر العصور، حيث كانت النظرة الأولى تركز على الصفات الشخصية للقائد، مثل الشجاعة والحكمة. ثم تطورت إلى النظرة السلوكية التي ركزت على السلوكيات والأساليب التي يتبعها القائد في التفاعل مع المرؤوسين. وأخيرًا، توجهت النظريات إلى النهج الجماعي الذي يعتبر القيادة نتيجة للعلاقات والديناميات الاجتماعية داخل المجموعات.

أبعاد القيادة تشمل:

1. الصفات الشخصية: تتعلق بالسمات الفردية التي تميز القائد، مثل الثقة بالنفس، والتحمل، والتواضع.
2. السلوكيات والأساليب القيادية: تشمل الطرق التي يتبعها القائد في التوجيه والتأثير على المرؤوسين، مثل الاتصال الفعال وتحفيز الفريق.
3. العلاقات والثقافة: تشمل العلاقات الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على سلوك القائد وتفاعله مع المجموعة، وتحديد نمط القيادة الأنسب في السياق الثقافي المعين.

النظريات القيادية تتنوع بين النهج الشخصي، الذي يركز على صفات القائد، مثل نظرية القيادة الكاريزمية، والنهج السلوكي الذي يركز على سلوكيات القائد، مثل نظرية القيادة الاستراتيجية، والنهج الجماعي الذي يركز على العلاقات الاجتماعية والثقافية، مثل نظرية القيادة الثقافية.

توضح النظريات القيادية المختلفة كيفية تأثير القائد على المؤسسات والمجتمعات، وتوفر إطاراً نظرياً لفهم السلوك القيادي وتطوير المهارات اللازمة لتحقيق النجاح في القيادة.

أهم المهارات القيادية

فيما يلي أهم المهارات القيادية التي ينبغي توافرها في القائد الجيد:

التواصل: ينبغي على القائد الجيد أن تتوافر فيه مهارات التواصل الفعّالة والتي تأخذ عدّة أشكال منها:

- التواصل عبر الهاتف، والتواصل عبر البريد الإلكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي.
- مهارة الاستماع.
- توضيح الرؤى للموظفين.
- التحرير.
- التواصل اللفظي وغير اللفظي.
- مهارة لغة الجسد.
- القدرة على التحدّث امام الجمهور.

الدافع: فالقائد الجيد هو الذي يعلم كيف يخلق الدافعية للعمل وحب العمل لدى الموظفين، وتتضمن هذه المهارة عدّة أمور منها:

- السماح باستقلالية الموظفين.
- الاطراء على جهود الموظفين.
- محاولة التقرب من الموظفين.
- توجيه الموظفين.
- الاهتمام بالتغذية الراجعة.

الإيجابية: فالقائد الجيد هو الذي يكون قادر على خلق بيئة عمل يسودها الطاقة الإيجابية والروح المعنوية المرتفعة لدى الموظفين، وتتضمن عدّة أمور منها:

- حبّ الموظفين على العمل.
- احترامهم وتقديرهم.
- حلّ الخلافات التي تنشأ بينهم.

- مصادقتهم.

الثقة: فالقائد الجيد هو الذي يستطيع كسب ثقة الموظفين، وجعلهم يشعرون بالراحة عند الحديث والتعامل معه، وتتضمن عدّة أمور منها:

- القدرة على الاعتذار للموظفين.
- التعامل بأخلاق حسنة.
- المصادقية في التعامل.
- احترام خصوصيات الموظفين.
- أهمية القيادة

للقيادة أهمية كبيرة في العمليات الإدارية ومنها ما يلي:

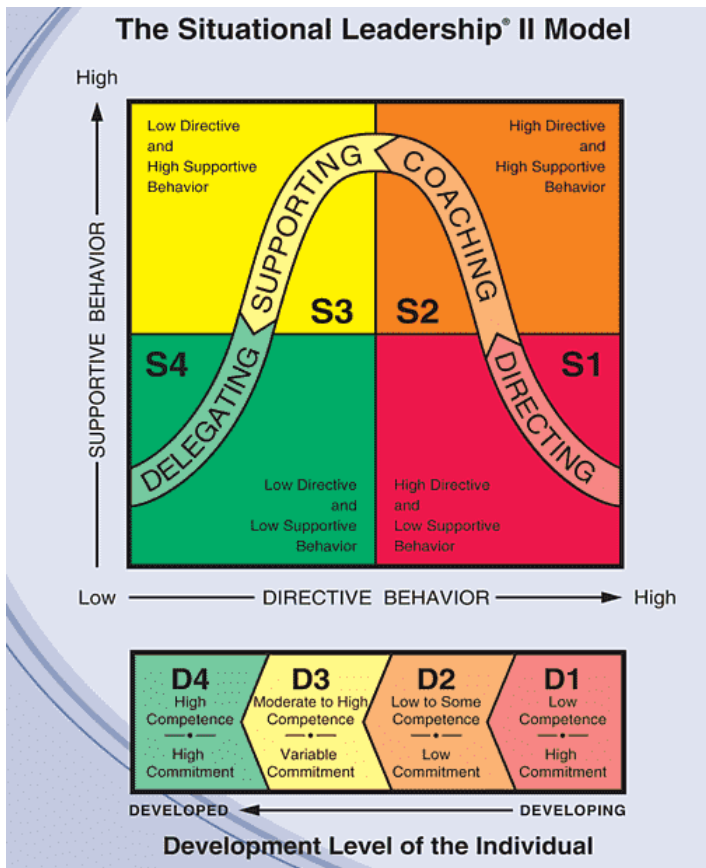
- تمثل القيادة حلقة وصل بين الرئيس والمرؤوس، وهي بداية تنفيذ الهدف على أرض الواقع.
- تحفيز الموظفين على العمل من خلال المكافآت المالية أو غير المالية. توجيه الموظفين لطريقة لعمل المناسبة لتنفيذ الأهداف.
- رفع الروح المعنوية للموظفين، وحثّ الموظفين على التعاون من أجل تحقيق أفضل أداء ممكن.

من أفضل الطرق للقيادة الاستماع العملي، التواصل الصحي، وفتح الذهن للملاحظات. قم بتخصيص وقت للاستماع إلى أفكار ومخاوف الفريق الخاص بك، وكن على استعداد للتكيف وتعديل خطة عملك كلما كان ذلك مناسباً.

القيادة تطلب أيضاً الشفافية فمن الجيد أن تعترف بعدم معرفة كل الإجابات أو الحلول. هذا يساعد على بناء الثقة وتعزيز البيئة التعاونية.

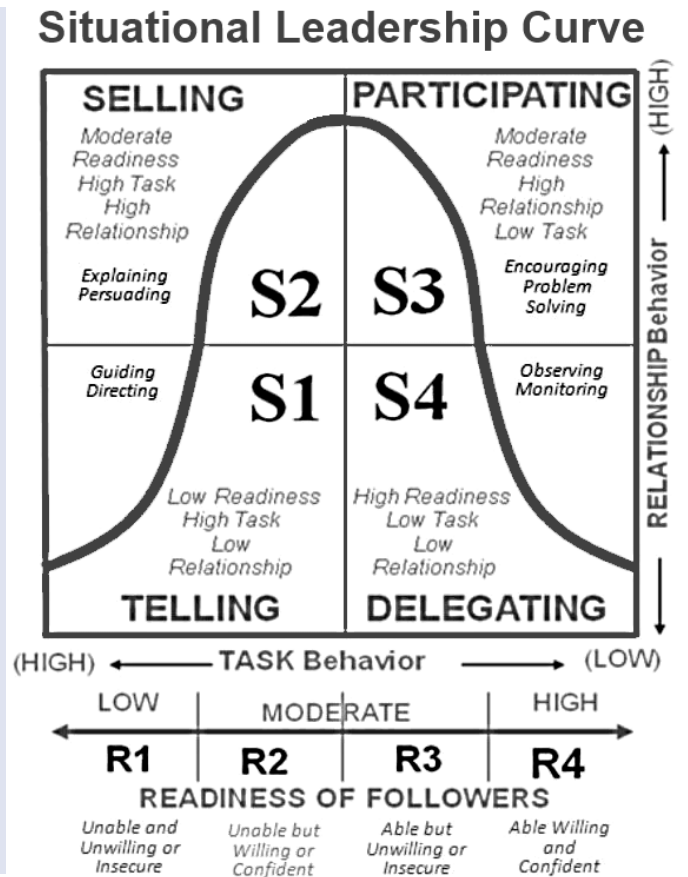
إن أفضل القادة هم من يقودون عن طريق المثال ويلهمون فريقهم ليكونوا الأفضل. لذا، علينا أن نسعى إلى أن نكون قادة طموحين، نظهر الصورة الأمثل لأعضاء فريقنا

رسوم توضيحية :



الشكل ٥

<https://www.arabpng.com/png-jy01i0>



الشكل ٤

<https://om.linkedin.com/posts/sabri-al-hadrhami-87248372-every-situation-demands-a-different-leadership-activity-6955983772961923072-7ioU?>

المتغير الثاني: نجاح المشاريع

المتغير الثاني، وهو نجاح المشاريع، يمثل مفهوماً أساسياً في مجال إدارة المشاريع، ويمكن تعريفه وفقاً للنقاط التالية:

نجاح المشروع يشير إلى قدرة المشروع على تحقيق الأهداف المحددة مسبقاً بفعالية وفي الوقت المناسب، وبتوافق مع الموارد المتاحة. ويمكن أن يشمل ذلك تحقيق الأهداف المالية والزمنية والجودة، بالإضافة إلى تحقيق توقعات العملاء أو المستفيدين.

قد تغيرت مفاهيم نجاح المشاريع مع تطور مجال إدارة المشاريع والتحول في البيئة العملية. في السابق، كان النجاح يقيس بشكل رئيسي بناءً على معايير مثل الوقت والتكلفة والجودة. ومع ذلك، في الوقت الحالي، يتم التركيز أيضاً على عوامل مثل رضا العميل والتأثير على السوق وتحقيق الربحية.

تشمل أبعاد نجاح المشاريع العديد من العوامل التي تؤثر على قدرة المشروع على تحقيق أهدافه بنجاح. وتشمل هذه الأبعاد التنظيم والتخطيط، وإدارة الموارد البشرية والمالية، والتواصل والتعاون، وإدارة المخاطر، وتحقيق الأهداف المحددة. هناك العديد من النظريات التي تشرح وتفسر نجاح المشاريع. تشمل هذه النظريات النهج التقليدي لإدارة المشاريع الذي يركز على معايير الوقت والتكلفة والجودة، بالإضافة إلى النهج الحديث الذي يركز على عوامل مثل العلاقات البيئية والتواصل، وإدارة المخاطر، والتكيف مع التغيرات البيئية.

توضح هذه النظريات كيفية تأثير العوامل المختلفة على نجاح المشاريع، وتوفر إطاراً نظرياً لتحسين عمليات إدارة المشاريع وزيادة فرص نجاحها.

اساسيات ومقومات نجاح المشروع

- تسهيل الاتصال بين مختلف أصحاب المصلحة في المشروع
- المراقبة والتحكم في النطاق والتغييرات والمخاطر
- تحديد وترتيب أولويات الأهداف والمهام
- تحديد الموارد وتخصيصها
- إزالة التحديات في تدفقات تبادل المعرفة

عوامل نجاح المشروع

في إدارة المشاريع ، هناك الكثير من الدراسات والأبحاث حول عوامل نجاح المشروع. تختلف النتائج حسب عدد ونوع المشاركين وحجم الدراسة والصناعة.

ومع ذلك، فإن بعض العوامل المتكررة واضحة ويبدو أنها تلعب دورًا حاسمًا في نجاح المشروع، بغض النظر عن سياق المشروع.

أهم اسباب نجاح المشاريع

— خبرة مدير المشروع و إحترافية فريق عمل المشروع يمكن لمدير المشروع فهم نظريات ومنهجيات وطرق إدارة المشاريع ، لكن الخبرة هي أحد العوامل الرئيسية للنجاح في النهاية. كلما زادت خبرة مدير المشروع، زادت احتمالية قدرته على التغلب على تحديات المشروع اليومية. ضع في اعتبارك الأدوار والمسؤوليات الواضحة. لا يُعرف مدير المشروع الناجح فقط بالمعرفة التقنية ولكن أيضًا بالخبرة والقيادة والإدارة.

مهام و مسؤوليات مدير المشروع

- إدارة نطاق المشروع : يجب على مدير المشروع ان يضمن ان المشروع تم تسليمه حسب المطلوب. لذلك يجب على مدير المشروع ان يقوم بتسليم المنتج النهائي حسب المتوقع (بدون زيادة او نقصان).
- إدارة تكامل المشروع : يضمن مدير المشروع ان ترابط وتكامل المشروع قد تم بأحسن صورة. وان جميع عمليات المشروع مترابطة ومتناسقة بين بعضها.
- إدارة جدولة للمشروع : إدارة وتحديث جدول المشروع و تسليم المشروع في الوقت المحدد. وإن اي تغيير في خطة المشروع يجب أن تنعكس على باقي مهام المشروع
- إدارة التكاليف للمشروع : وفيها يجل على مدير المشروع التأكد من أن التكلفة النهائية للمشروع هي نفس التكلفة التي تم تقديرها في بداية المشروع. وان

اي تعديلات او تغيير في الميزانية المقدرة للمشروع يكون تم تحت موافقه
ادارة و راعي المشروع

- إدارة الجودة للمشروع : وتقتضي مهمة مدير المشروع خلالها التأكد من تسليم المشروع حسب معايير الجودة التي تم تحديدها خلال بداية المشروع. مع ملاحظة ان "الجودة" تختلف عن "الدرجة"
- إدارة الموارد للمشروع : إدارة وتنسيق تواجدية وتوافر الموارد الخاصة (بالمشروع) سواء موظفين او اجهزة او آلات (بما يضمن تنفيذ المشروع حسب الوقت و الميزانية المتوقعة للمشروع.
- إدارة اتصالات للمشروع : يجب على مدير المشروع التواصل مع جميع اطراف المشروع المعنية. حتى يضمن ان جميع المهام والرسائل تصل للأشخاص المعنيين في الوقت المناسب مما يعني اتخاذ القرار الصحيح في الوقت الصحيح
- إدارة المخاطر للمشروع : يحرض مدير المشروع على تعريف و ادارة ومراقبة المخاطر التي قد تواجه المشروع او المخاطر التي قد تتسبب في فشل المشروع. مع لاحفاظ على سجل كامل بالمخاطر المحتملة للمشروع.
- إدارة المشتريات للمشروع : إدارة التنفيذ عمليات الشراء والتعاقد الداخليه للمشروع.
- إدارة اصحاب المصلحة للمشروع : تخطيط و ادارة العلاقة مع جميع اصحاب العلاقة في المشروع.

25

كيف تكون مدير مشروع ناجح

مدير مشروع ناجح من المهام والوظائف الصعبة والشاقة. سواء كنا نتحدث عن تطوير البرامج أو التخطيط أو إدارة الموظفين أو حتى التعامل مع العملاء و أصحاب المصلحة. في كثير من الأحيان ستصادف العديد من التحديات والعقبات قبل أن تصل إلى المرحلة المرجوة من النجاح.

1. تعزيز كفاءة الاتصالات

لطالما كان التواصل الواضح والفعال في طليعة أي مشروع ناجح. ومع ذلك، فمن المفارقات أنه في الوقت الذي تكون فيها قنوات الاتصال متوفرة للغاية، لم يعد التواصل بين الزملاء واضحًا ومثمرًا.

2. إدارة سير العمل ، وليس الأشخاص
مدير المشروع الناجح يعرف أن التحكم المفرط في الفريق (أو الأسوأ من ذلك – إلقاء اللوم عليهم بسبب الأخطاء أو أوجه القصور) ليس حلاً أبدًا. بدلاً من ذلك، يعرف مدير المشروع الناجح أن تعيين الأشخاص المناسبين للوظائف المناسبة وتوفير التدريب والتوجيه والتطوير الشخصي أمرًا أساسيًا لحل الإدارة التفصيلية.

3. اتخاذ قرارات بناء على البيانات
يتواجد مدراء المشاريع لاتخاذ القرارات. وعادة ما يتم تقييمهم من خلال مقدار القرارات الصحيحة التي يتخذونها. كيف يمكنك تطوير هذا المهارة؟ الطريقة الوحيدة لدعم القرار هي باستخدام حجة صحيحة والتي لن تكون بدون توضيح البيانات وراء قرارك. تمتلك معظم الشركات الأرقام والبيانات ولكن لا تعرف كيفية استخدامها ونادرًا ما تستفيد منها.

4. إدارة التوقعات وقل “لا”
إذا كانت قائمة مهامك مليئة بالمهام، فيجب أن تسأل نفسك ما إذا كان فريقك قادرًا على التعامل مع عمل جديد. هذا فن إدارة توقعات العملاء وأصحاب المصلحة. يدرك مدير المشروع الناجح قدرة فريقه. هو أيضًا قادر على التفكير قبل الموافقة على طلب جديد وقول لا إذا لزم الأمر.

5. تعزيز مناخ من التحسين المستمر
يعرف مدراء المشاريع الناجحون أن الوقت اللازم للتحسين أمر ضروري ويشجعون ذلك. طريقة واحدة للقيام بذلك هي من خلال إدارة الوقت الضائع للفريق. تبنت بعض الشركات سياسة تخصيص ما يصل إلى 20٪ من وقت موظفيها للتدريب والقراءة وصقل مهاراته.

الفرق بين منسق المشروع ومدير المشروع يقوم

منسقو المشروع ومدراء المشروع بأداء مهام مماثلة، لكن المديرين غالباً ما يوجهون المنسقين. يصبح العديد من منسقي المشاريع مديري مشاريع في وقت لاحق من حياتهم المهنية بعد اكتساب خبرة إضافية. يعمل الأشخاص في هذين المنصبين معاً للتأكد من أن الشركات يمكنها إكمال العمل الجيد في الوقت المحدد وفي ظل الميزانية. قد يقوم مديرو المشاريع بتعيين مهام لمنسقي المشروع ، لكن العديد من منسقي المشروع سيتخذون معظم القرارات بأنفسهم. ومع ذلك ، لا يزالون يستشيرون مدير المشروع والمشرفين الآخرين عند الحاجة.

منسق المشروع هو محترف يساعد الشركة في المهام الإدارية لمشاريع محددة ويتأكد من أن كل شيء يسير بسلاسة حتى يتمكن مدير المشروع من تحقيق أهداف الشركة. غالباً ما يهتم منسقو المشروع بالعديد من المهام ، بما في ذلك:

- طلب مستلزمات ومواد جديدة
- تتبع تفاصيل الميزانية
- إيجاد طرق جديدة لتقليل النفقات
- التعرف على كل جانب من جوانب كل مشروع يعملون عليه
- تتبع التغييرات في الأهداف طويلة وقصيرة المدى للمشاريع
- إدارة التقويمات للمشاريع
- التأكد من حضور الموظفين للاجتماعات ذات الصلة والوفاء بالمواعيد النهائية الخاصة بهم
- التواصل مع زملاء العمل
- تدريب الموظفين الجدد
- تحضير المهام للأفراد أو فرق المشروع
- العمل مع الموارد البشرية لإنشاء نسخ مكتوبة من قواعد اللباس وسياسات الشركة الأخرى
- حفظ الأوراق بشكل منتظم
- تنسيق استخدام المعدات والأنشطة والمعلومات والموارد

مدير المشروع هو الفرد الذي يوفر القيادة لمنسقي المشروع وأعضاء الفريق الآخرين في الشركة. إنهم مسؤولون عن التأكد من أن جميع جوانب المشروع ناجحة ومرضية للرؤساء مثل الرؤساء التنفيذيين والمحاسبين. غالباً ما يكملون

نفس نوع المهام التي يتحملها منسقو المشروع ، ولكن لديهم أيضاً الواجبات التالية:

- مناقشة الأهداف مع العملاء والإدارة العليا
- وضع الخطط التفصيلية للمشاريع
- تحديد المواد والإمدادات اللازمة
- تعيين موظفين مؤقتين أو متعاقدين للمشاريع الفردية عند الضرورة
- تحديد متى يجب على الموظفين العمل لساعات إضافية للوفاء بالمواعيد النهائية
- تنسيق أعمالهم مع منسقي المشروع وزملاء العمل الآخرين
- تفويض المهام
- فحص عمل المرووسين للتأكد من دقته وجودته
- تقدير تكاليف المشروع
- توفير تحديثات منتظمة للمشرفين
- تحديد المدة التي سيستغرقها كل مشروع
- العمل مع خبراء إدارة المخاطر لتحديد مخاطر كل مشروع جديد

مهارات مديري المشاريع

يحتاج مديرو المشاريع إلى مهارات مماثلة لمنسقي المشروع ، لكن سيكون لديهم أيضاً المزيد من المسؤوليات. تعد العديد من المهارات المحددة ضرورية للإدارة الجيدة للمشروع ، بما في ذلك:

- كفاءة
- التخطيط على المدى الطويل
- تعدد المهام والابداع
- التواصل مع العملاء بشكل فعال
- تقديم خدمة عملاء متميزة
- التخطيط المالي والقيادة
- إدارة الموارد وإدارة الاجهاد

28

الفرق بين إدارة المشروع والبرنامج و المحفظة

عند الحديث عن الفرق بين إدارة المشروع والبرنامج و المحفظة, يجب ان نعلم أن إدارة المشاريع مصطلح شامل يمكن أن يشير في الواقع إلى ثلاثة أنواع مختلفة من الإدارة. إدارة المشروع وإدارة البرامج وإدارة المحافظ. في حين أن جميع هذه التخصصات متشابهة ومتشابكة ، إلا أن لكل منها اختلافات فريدة تؤثر على مسؤوليات مديري المشاريع في أدوارهم المحددة.

تعريف المشروع:- في إدارة المشاريع التقليدية يهدف الى إكمال المشروع بنجاح. خلال وقت و ميزانية محددة. قبل كل شيء, يستخدم مديرو المشاريع مجموعة متنوعة من استراتيجيات إدارة المشاريع للمساعدة في تنظيم الفريق وإكمال المشاريع وفقًا لمعايير نجاحهم مع إشراك أصحاب المصلحة بشكل مناسب.

تعريف البرنامج :- إدارة البرنامج: يتم تعريف البرنامج على أنه الإدارة المنسقة لمجموعة من المشاريع المترابطة أو المماثلة لتحقيق أهداف المنظمة بطريقة غير ممكنة إذا تمت إدارتها بشكل منفصل. يتعاون مديرو البرامج مع مديري المشاريع لضمان توافق كل مشروع استراتيجيًا وعلى المسار الصحيح لتحقيق المعالم الرئيسية.

تعريف المحفظة:- المحفظة هي مجموعة البرامج والمشاريع والعمل التشغيلي للمؤسسة. على سبيل المثال, مجموعة من المشاريع والبرامج التي تخدم المنظمة من خلال هدف استراتيجي واضح. لذلك نجد ان مدراء المحافظ يعملون مع قادة المنظمة لتحديد وتحديد أولويات واختيار وتوازن وتفويض وتقييم ومراقبة العمل المعتمد للمؤسسة لتلبية استراتيجياتها على أفضل وجه ، بالنظر إلى قدرة الموارد والمخاطر.

تعريف النشاط:- النشاط هو مهمة و جزء من المشروع. وقد يكون مشروع مصغر او مشروع فرعي. ولكن لا يرقى لأن يكون مشروع مستقل.

الفرق بين إدارة المشروع والبرنامج و المحفظة

المحفظة	البرنامج	المشروع	
ير المحفظة يقيس الأداء المجمع.	استخدام حوكمة البرنامج ، يقوم مدير البرنامج بمراقبة البرنامج والتحكم فيه.	إدارة المشروع هي المسؤولة عن رعاية المشروع ونواتجها.	الرصد والمراقبة
نطاق مدفوع بهدف العمل لاستراتيجي ، الذي كان من المفترض أن تتناوله المحفظة.	له نطاق أوسع ويركز على الفوائد.	له نطاق محدد يتغير ويتحسن مع تقدم المشروع.	نطاق
يقيس النجاح من حيث الأداء الجماعي لمكوناته، وعلى الفوائد التي يلحقها بأصحاب المصلحة والمستثمرين.	يحدد المستوى الذي يلبي فيه الاحتياجات والفوائد التي بدأمن أجلها مستوى نجاح البرامج.	يقيس النجاح بجودة المنتج ووقت التسليم والامتثال للميزانية ودرجة رضا العملاء.	معايير النجاح

الجدولة	الجدول الزمني للمشروع هو الوقت المستغرق لإنشاء النتائج المتوقعة من المشروع	جدول البرنامج هو في الأساس تجميع الجدول الزمني لمكونات البرنامج	المحفظة ليس بها جدول زمني. سيكون للبرنامج الفردي أو المشاريع المرتبطة به جداولها.
---------	--	---	---

جدول ٢

https://salemalanzi.sa/project_portfolio_program/

كم عدد المشاريع التي يمكن لمدير مشاريع واحد إدارتها؟ عدد المشاريع التي يمكن لأي شخص ان يديرها في وقت واحد هو عامل مهم في التخطيط الاستراتيجي وإدارة محفظة المشاريع. من خلال استطلاع بسيط أجرينا خلال الاجتماع، يبدو ان العدد محلياً وعالمياً هو مشروعين أو ثلاثة مشاريع في وقت واحد. ولكن يوجد عدة عوامل تؤثر على هذا الرقم. في بعض الدول والقطاعات يكون الرقم اكبر وفي اماكن اخرى يكون الرقم اقل ولكن في المعدل الرقم يتراوح بين 2 و 3 مشاريع. ويجب ان تأخذ في الاعتبار عدم تأثير جودة إدارة المشروع في حال زيادة المشاريع التي يديرها.

حجم المشاريع

يختلف حجم المشروع من مشروع الى اخر (بحكم تعريف المشاريع). ولذلك فإن حجم المشروع يؤثر بشكل جوهري على عدد المشاريع التي يمكن لمدير المشاريع ان يديرها. بعض المشاريع تكون كبيرة وتصل لحد ان مدير مشروع واحد لايمكنه ان يديرها (مثل مشروع قطار الرياض – بإعتباره مشروع وليس برنامج). بينما هناك مشاريع يمكن ان يتم ادارتها من خلال مدير مشاريع غير متفرغ. في العادة يكون هناك معادلة لقياس حجم المشروع وتكون المعادلة من قيمة المشروع و عدد الموظفين والتعقيد التقني وامور اخرى كثيرة. لذلك فإن معرفه حجم المشاريع مهم في تحديد عدد المشاريع التي يمكن لمدير المشروع ان يديرها.

الضغط على مدير المشروع

لكل مشروع متطلبات خاصة من حيث ارتباط مدير المشروع بالمشروع نفسه, فبعد قيام مدير المشروع بالمهام الادارية والتقنية الخاصة بالمشروع , قد يكون هناك متطلبات اضافية خاصة بمدير المشروع. عدد وكمية هذه المهام يحدد عدد المشاريع التي يمكن ان يتولاها مدير المشروع. في بعض المراحل في بعض المشاريع يكون مدير المشروع شبه فاضي ولا يوجد لديه اي مهام. وفي مراحل اخرى يكون جميع العمل مطلوب من قبل مدير المشروع (مثل مرحلة البدء والاطلاق ومرحلة الاغلاق). ولمعرفه كمية الضغط على مدير المشروع يقوم البعض بقسمة متوسط عدد المشاريع سنوياً على عدد مديري المشاريع وهذه المعادلة غير عادلة وغير صحيحة. بل يجب تقييم كل مشروع وكل مرحلة وكل متطلب من متطلبات المشاريع.

ارتباط مدير المشروع

بعد ان تكلمنا عن حجم المشروع والضغط على مدير المشروع, يتم قياس ارتباط المشروع عادة باستخدام قاعدة مفادها أن إدارة المشروع عادة ما تمثل 15% - 20% من ساعات جهد المشروع. إذا قُدر أن يستغرق المشروع 1000 ساعة من الجهد ، فيجب عليك إضافة 150-200 ساعة لإدارة المشروع. ويختلف استخدام هذه الساعات حسب مرحلة المشروع. تحديد عدد ساعات ارتباط مدير المشروع يجب ان يأخذ في الاعتبار نقطة كثيرة منها خبره مدير المشروع, تعقيد المشروع ... الخ

كم عدد المشاريع التي يمكن لمدير مشروع واحد إدارتها بفعاليته؟ ما

هو الحد الأقصى لعدد المشاريع التي يمكن لمدير المشروع تشغيلها بشكل متزامن قبل أن يصبح مشغول جداً؟

إذن ، كم عدد المشاريع هو العدد المثالي؟ بكل بساطة يعتمد على (كفاءة مدير المشروع، الدعم الإداري المتاح، نضج العمليات والجراءات الخاصة بمكتب إدارة المشاريع) - كل هذه العوامل تلعب دوراً في تحديد عدد المشاريع التي يمكن لمدير المشاريع ان يديرها بفاعليته.

بعد ان عرفنا حجم المشروع , والضغط على مدير المشروع و حساب ارتباط مدير المشروع, يجب ان تكون العملية سهلة.

مثال :

مشروع 1 /

• الفصل الخامس : مناقشة النتائج والخاتمة
(

• في المعدل يوجد 250 يوم عمل في السنة 250 (يوم * 8 ساعات = 2000 ساعه جهد في السنة)

• اذا من خلال حساب عدد الساعات في المشروع اعلاه , يمكن القول ان المشروع رقم 1 يحتاج مدير مشروع واحد ومتفرغ لإدارة المشروع.

مشروع 2 /

• عدد ساعات التطوير في المشروع 6000 ساعه جهد (بين تحليل وتصميم و تطوير ... الخ)

• عدد ساعات ارتباط مدير المشروع = $0.15 * 6000 = 900$ ساعه جهد لمدير المشروع

• في المعدل يوجد 250 يوم عمل في السنة 250 (يوم * 8 ساعات = 2000 ساعه جهد في السنة)

• اذا من خلال حساب عدد الساعات في المشروع اعلاه , يمكن القول ان مدير المشروع من الممكن ان يدير مشروع بهذا الحجم بسهولة في اطار زمني مدته عام واحد.

طريقة الحساب هذه تعطيك نظره عامه على مدى ارتباط مدير المشروع, ولكن يجب ان يكون هناك حساب اكثر دقة. كما تعلم فإن ارتباط مدير المشروع لا يكون متساوي في عدد الساعات في جميع الاسبوع. سيكون هناك فترات ذروة قد يصل ارتباط مدير المشروع فيها الى اكثر من 40 ساعه اسبوعياً وفي بعض الاسبوع لا يحتاج مدير المشروع اكثر من 5-10 ساعات. مثلاً في مرحلة الانشاء والتخطيط يكون مدير المشروع متفرغ بشكل كامل للمشروع, ومن ثم تقل المسؤوليات

تدريجياً مما يسمح لمدير المشروع بالبدأ في التخطيط و انشأ مشروع اخر بعد استقرار المشروع الاول.

إدارة المشاريع المتعددة: تفادي الحمل الزائد للمشروع

يقولون كلما زادت عدد الكرات التي يلعب بها المهرج, زادت احتمالية سقوطه. لذلك يجب على مدير المشاريع ان ينتبه للحد الاقصى الذي يمكن لمدير المشاريع تحمله سواء في عدد المشاريع او ضغط العمل. إذن ما الذي يمكن لمديري المشاريع فعله لتجنب الحمل الزائد؟

- لا تكن حريصاً على الحصول على المزيد من المشاريع في حال لم تكن لديك خطة واضحة ووقت كافي لإدارة جميع المشاريع
- تفويض أجزاء معينة من المشاريع للموظفين في المشروع.
- حدد الأولويات حسب الأهمية وتاريخ التسليم
- اقض وقتاً كافياً في إدارة توقعات أصحاب المصلحة (بما في ذلك مديرك المباشر)

تأكد من أن أعضاء الفريق لديهم المهارات اللازمة لتحقيق النتائج المطلوبة وإضفاء موقف إيجابي من المشروع. أيضاً ، ككل ، يجب أن يعمل الفريق. لذلك من الضروري بناء فريق لديه الدافع للعمل نحو هدف مشترك معاً.

٠٣

2 — منهجية إدارة

المشاريع من اهم عوامل نجاح المشروع، اختيار منهجية مناسبة لإدارة المشروع. يجب أن تكون عملياتك وإجراءاتك واضحة وموثوقة وفعالة خلال اتباع منهجية وتقنيات إطار العمل الذي اخترته. يجب على جميع أصحاب المصلحة أن يفهموا ويتفقوا على استثمار الوقت لتحديد هدف واضح للمشروع.

3 — التخطيط

السليم يسارع العديد من مدراء المشاريع إلى مرحلة تنفيذ المشروع ولا يأخذون وقتاً كافياً للتخطيط السليم. انتبه وكن حذر، يجب استثمار الوقت والموارد الكافية خلال مرحلة التخطيط وجمع المتطلبات.

لا يلزم إعادة اختراع العجلة. إدارة المشروع في حد ذاته تشكل تحدياً. استخدم الأطر وأفضل الممارسات حيثما أمكن ذلك. بدلاً من بناء كل شيء من الألف إلى الياء ، استفد من تجارب النجاحات السابقة وقم بتكييف الاستراتيجيات المثبتة مع حالتك الفردية. يمكنك هذا من تركيز مواردك على العناصر المميزة حقاً لمشروعك والتي ستحدث فرقاً كبيراً.

5 — المراقبة

والتحكم تحقق من تقدمك وقيم النتائج بانتظام. لفهم ما إذا كان المشروع على المسار الصحيح، حدد مؤشرات الأداء الرئيسية (KPI) ، واستخدم التقارير. سوف تتعرف في وقت مبكر عندما تسير الأمور بشكل جانبي ويمكن أن تتخذ إجراءات مضادة قبل حدوث ضرر أكبر.

6 — استخدم برنامجاً احترافياً لإدارة المشاريع

تؤثر جودة الأدوات التي اخترتها تأثيراً مباشراً على جودة إدارتك. عادة ما يتم التقليل من أهمية دور برامج إدارة المشاريع. يقلل البرنامج الاحترافي والبيهي من مخاطر الأخطاء وسوء التقدير ، ويوفر أفضل نظرة عامة ممكنة لجميع مؤشرات الأداء الرئيسية ذات الصلة ، ويعرض البيانات المهمة على جميع الأجهزة الضرورية بشكل موثوق. يعزز البرنامج التعاون الجماعي الآمن والسهل وهو الأساس لتوفير الوصول إلى المعلومات التي يحتاجها كل عضو في الفريق.

7 — التواصل الفعال من خلال التواصل المناسب ، يمكن منع العديد من التطورات غير المرغوب فيها في المشاريع أو على الأقل اكتشافها في وقت سابق. تأكد من أن عمليات

التواصل الرسمية (الاجتماعات والوثائق) ، وكذلك العمليات غير الرسمية ، يتم تنفيذها واستخدامها. يلعب التواصل بين أعضاء الفريق دوراً مهماً. قدم فرصاً لموظفيك للالتقاء خارج الاجتماعات الرسمية ، على سبيل المثال، في مكتبك أو في ركن القهوة أو في أي مكان.

8 — العمل مع الأشخاص

الملتزمين

أي استراتيجية وخطة يمكنها الانهيار التام بدون وجود الفريق المناسب. نتيجة لذلك، يجب أن يكون طاقم المشروع الأساسي ، والموارد المتخصصة ، والمصنعون ، وجميع أصحاب المصلحة جزءًا من ديناميكية الفريق. يجب أن يلتزم جميع المعنيين بالمجموعة، وأن يشاركوا في رؤى المشاريع المماثلة وأن يسعوا جاهدين لتحقيق النجاح الشامل.

٩ — إدارة دقيقة للمخاطر يعرف مدراء المشاريع أن الأشياء المخطط لها قد لا تحدث. من الضروري تصميم سجل مخاطر مع خطة عمل لمخاطر المشروع أثناء عملية التخطيط. تأكد من أن سجل المخاطر الخاص بك معروف من قبل جميع أصحاب المصلحة الرئيسيين ومعرفة أين يمكنهم العثور عليه. إذا حدث شيء ما، مع خطة إدارة المخاطر التي تم إعدادها بالفعل ، يمكن للفريق حل المشكلة بسرعة. عند مواجهة مخاطر

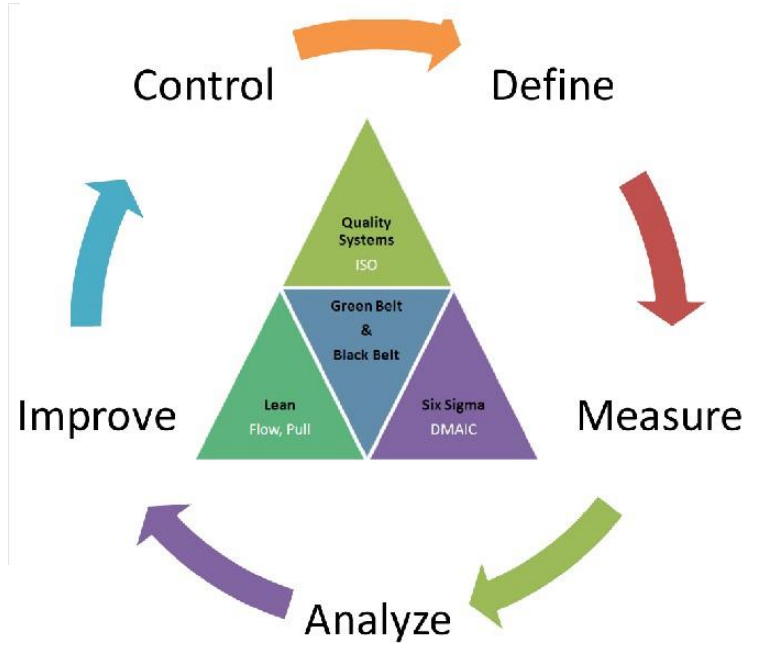
المشروع ، سيعطي ذلك ثقة الفريق ويساعد العملاء على الشعور بالراحة مع تقدم المشروع.

10 — إغلاق واضح للمشروع

إذا لم يكن هناك إغلاق واضح للمشروع، فيمكنه الاستمرار في استهلاك الموارد. يجب أن يكون فريق المشروع حازمًا ويتفق مع العميل على أنه قد استوفى جميع عوامل النجاح الأساسية. من الضروري الموافقة والتوقيع على تأكيد تسليم المشروع واختباره وإطلاقه. استبيانات الرضا هي أشكال جيدة من الوثائق للرجوع إليها في المستقبل ليتم تسجيلها وحفظها ومعلومات قيمة للاستخدام في المستقبل.

رسوم توضيحية :

العلاقة بين القيادة ونجاح المشاريع :



الشكل ٧

https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=pfbid0XsdAq6yEi1dUN3qXSgqJXooopcn8SL3LdE2GYjXzkiMaCFTKiH7ACAv2jRZmUPEol&id=1463302970606736

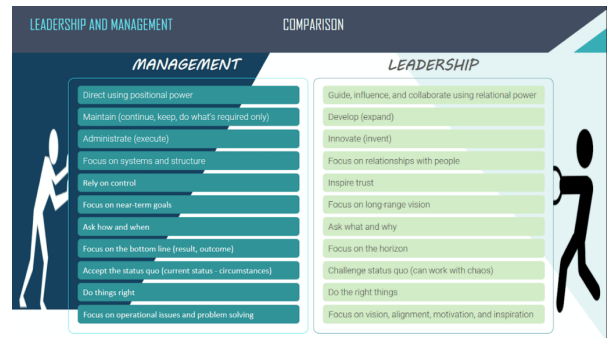
العلاقة بين القيادة ونجاح المشاريع هي علاقة مرتبطة ومترابطة بشكل وثيق، حيث تؤثر القيادة بشكل كبير على كيفية تنفيذ وإدارة المشاريع وبالتالي على فرص نجاحها. إليك بعض النقاط التي توضح هذه العلاقة:

1. تحديد الرؤية والأهداف: يقوم القائد بتحديد رؤية وأهداف المشروع بشكل واضح ومحدد، مما يوجه الجهود ويوفر اتجاهًا لفريق المشروع ويزيد من تركيزه.
2. توجيه الفريق وتحفيزه: يقوم القائد بتوجيه أفراد الفريق وتحفيزهم لتحقيق أهداف المشروع، وذلك من خلال تقديم الدعم والتوجيه اللازمين وتوفير بيئة عمل إيجابية.
3. اتخاذ القرارات الاستراتيجية: يتولى القائد مسؤولية اتخاذ القرارات الاستراتيجية المهمة التي تؤثر على تنفيذ المشروع ونجاحه، مما يحد من المخاطر ويعزز الفرص.

4. إدارة المخاطر والتحديات: يعمل القائد على تحديد وإدارة المخاطر المحتملة التي قد تواجه المشروع، ويعتمد على خبرته وقدرته على التكيف مع التحديات لضمان تحقيق النجاح.

5. التواصل الفعال: يعمل القائد على تعزيز التواصل الفعال داخل الفريق ومع أطراف المشروع الأخرى، مما يساهم في تبادل المعلومات والتعاون بين الأعضاء وتقليل الاحتمالات السلبية.

بشكل عام، يمثل القائد العامل الرئيسي في نجاح المشاريع، حيث يلعب دوراً حاسماً في توجيه الجهود وتحفيز الفريق وتوفير الإرشاد واتخاذ القرارات الاستراتيجية الصائبة، مما يؤثر بشكل مباشر على النتائج النهائية للمشروع ونجاحه.



الشكل ٨

<https://ar.itpedia.nl/2022/11/12/project-management-and-leadership-an-analysis/>

العلاقة بين القيادة ونجاح المشاريع تتجلى من خلال العديد من الجوانب، بما في ذلك الأنماط القيادية المتبعة، الصراعات التي قد تنشأ، والفجوات التي قد تظهر.

الأنماط القيادية:

- يؤثر نوع القيادة المتبعة بشكل كبير على نجاح المشروع. فالقادة القادرون على تحفيز وتمكين فريق العمل وتوجيهه نحو تحقيق الأهداف المحددة يمكن أن يساهموا في تحقيق نجاح المشروع.
- قد تشمل الأنماط القيادية الناجحة التوجيهية، الديمقراطية، والتحفيزية، حسب طبيعة ومتطلبات المشروع والفريق.

الصراعات:

- قد تنشأ الصراعات في سياق المشروع نتيجة لاختلافات في الرؤى أو الأهداف أو التوجيهات بين أفراد الفريق أو بين القادة والمرؤوسين. - إدارة الصراعات بشكل فعال تعد مهمة أساسية لنجاح المشروع، حيث يمكن للقيادة القوية والمهارات الاتصالية الجيدة أن تساهم في حل الصراعات وتحويلها إلى فرص للتطوير والتحسين.

الفجوات: - قد تظهر فجوات في الفهم والتوجيه والتنفيذ بين القيادة وأعضاء الفريق، مما قد يؤثر سلباً على تحقيق أهداف المشروع. - من خلال التواصل الفعال وتوجيه الاهتمام نحو زيادة التفاهم والشفافية، يمكن تقليل هذه الفجوات وتعزيز توجيه الجهود نحو تحقيق نجاح المشروع.

فإن القيادة الفعّالة وإدارة الصراعات وتقليل الفجوات تعد عناصر أساسية لضمان نجاح المشاريع، حيث تساهم في توجيه الجهود وتحفيز الفريق نحو تحقيق الأهداف المحددة بنجاح.

الخاتمة :-

تلخيص النتائج من الدراسات السابقة:
يشير البحث إلى أن العوامل التنظيمية والاقتصادية تمثل عقبات رئيسية تعيق تقدم المرأة في تولي المواقع القيادية. تظهر هذه العوامل في شكل قيود تنظيمية، مثل التحيز الجنسي في سياسات التوظيف والترقيات، ونقص التمثيل النسائي في هياكل صنع القرار، بالإضافة إلى تحديات اقتصادية مثل فجوة الأجور بين الجنسين ونقص الدعم المالي والتمويل. تتسبب هذه العوامل في تقليل فرص المرأة للتقدم في حياتها المهنية وتحقيق مكانة قيادية مرموقة.

آثار البحث المستقبلية، تفتح هذه الدراسة أفقاً جديداً للبحث المستقبلي في مجال تأثير العوامل التنظيمية والاقتصادية على المرأة في المواقع القيادية. يمكن استكشاف آثار هذه العوامل بشكل أعمق، وتحليل السياسات والممارسات التي يمكن تبنيها لتحقيق تقدم المرأة في المجال القيادي. كما يمكن إجراء دراسات حالة لتحليل تأثير هذه العوامل على المرأة في مجالات محددة، مثل التكنولوجيا والمالية والطبية.

المساهمات الإجمالية للبحث في هذا المجال، تقدم هذه الدراسة مساهمات هامة في فهم التحديات التي تواجه المرأة في تولي المواقع القيادية وكيفية التصدي لهذه التحديات. يمكن لهذه المساهمات أن تساهم في تشكيل السياسات والممارسات التي تعزز فرص المرأة في التقدم الوظيفي وتحقيق المساواة بين الجنسين في مختلف المجالات. كما تمهد الطريق لمزيد من البحث والتطور في هذا المجال لتحقيق مجتمع أكثر توازناً وتنمية قيادات متنوعة ومتميزة.

يظهر من الدراسات السابقة أن القيادة تلعب دوراً حاسماً في نجاح المشاريع، حيث تؤثر قدرة القائد على اتخاذ القرارات الفعّالة وإدارة الموارد بشكل صحيح على أداء المشروع بشكل عام. ومن ناحية أخرى، يؤثر نجاح المشاريع بشكل مباشر على تقدم المؤسسات والمجتمعات بأسرها، إذ يعزز النجاح الاقتصادي والاجتماعي ويعمل على تحقيق الأهداف والتطلعات المحددة.

تفتح هذه الدراسة أفقاً جديداً للبحث المستقبلي في مجال القيادة ونجاح المشاريع، حيث يمكن استكشاف تأثير العوامل المختلفة مثل العوامل التنظيمية والاقتصادية والثقافية على علاقة بين القيادة ونجاح المشاريع. يمكن أيضاً دراسة دور الابتكار والتنوع والتكنولوجيا في تعزيز نجاح المشاريع تحت قيادة مؤثرة.

تقدم هذه الدراسة مساهمات مهمة في فهم العلاقة بين القيادة ونجاح المشاريع وكيفية تأثير العوامل المختلفة عليها. يمكن لهذه المساهمات أن توجه السياسات والممارسات في المؤسسات نحو تعزيز القيادات الفعّالة ودعم نجاح المشاريع بشكل مستدام. كما تعطي هذه الدراسة دفعا جديداً للبحث والابتكار في مجال القيادة وإدارة المشاريع لتحقيق التنمية المستدامة وتعزيز الازدهار الاقتصادي والاجتماعي.

الفصل الثالث : منهجية البحث

٣.١ المقدمة

في ضوء حل مشكلة الدراسة وتساؤلاتها ولتحقيق أهدافها واختبار فروضها سنقوم بهذه الفصل باتباع منهجية محددة حيث تبنت الدراسة الحالية المنهج الاستنتاجي الكمي ، حيث تم الاعتماد في تحليل بيانات الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم توزيع الاستبيان على عينة الدراسة من عملاء شركة عبدالصمد القرشي ومن ثم جمع وتحليل البيانات الإحصائية . وتوسف توضح العناوين التالية تعريفات إجرائية لمتغيرات البحث وما تم تطبيقه

٣.٢ التعريفات التشغيلية

العوامل التنظيمية :

تشير العوامل التنظيمية إلى الخصائص التنظيمية (مثل ثقافة السلامة)، والأنشطة الإدارية (مثل قيادة السلامة والتدريب على السلامة) والتفاعل البشري (مثل اتصالات السلامة وإدارة الفريق) (لي وآخرون، 2012).

العوامل الاقتصادية : العامل الذي يمكن ان يؤثر على الوضع المالي للفرد

المواقع القيادية : القيادة هي الجهود المبذولة للتأثير في سلوك الأفراد من اجل الوصول لاهداف المنظمة

٣.٣ تصميم البحث

١ فلسفة البحث (Research philosophy) : المنهج الوضعي (Positivism)

٢ منهج البحث (Research Methodology): استنتاجي (deductive)

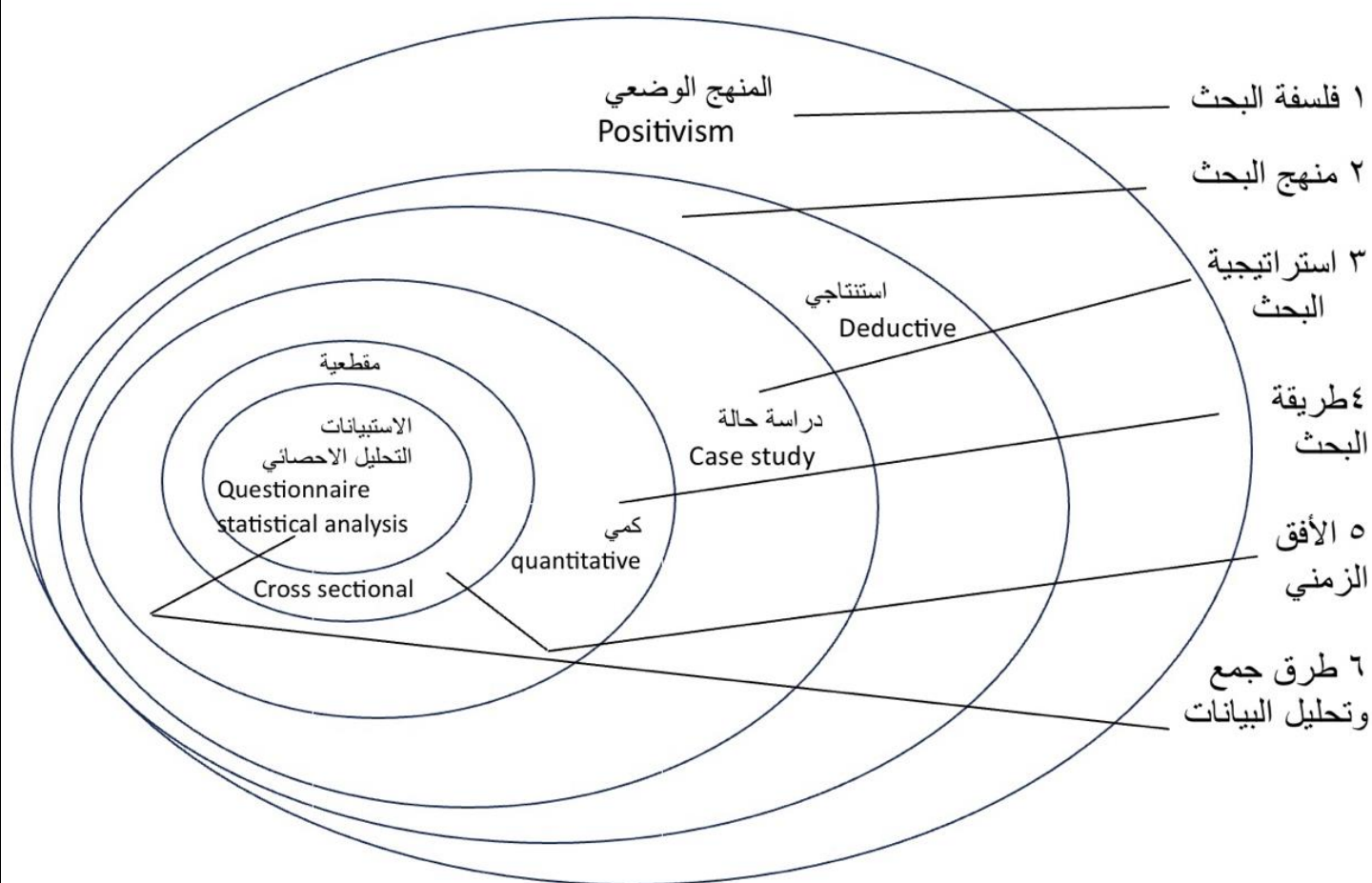
٣ استراتيجية البحث (Research strategy) : دراسة حالة (case study)

٤ طريقة البحث (Research choice) : كمي (quantitative)

٥ الأفق الزمني (Time horizon) : مقطعية (cross sectional)

٦ طرق جمع وتحليل البيانات (Data Collection and Analysis Techniques) : الاستبيانات والتحليل الإحصائي (

statistical analysis & Questionnaire)



٣.٤ مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات
في هذه الجزئية سوف نوضح مجتمع الدراسة الذي سيطبق عليه البحث وطريقة اختيار عينة الدراسة والأساليب والطرق التي سنستخدمها وإيضاً توضيح حجم العينة

٣.٤.١ مجتمع الدراسة
سوف تطبق هذه الدراسة على عملاء شركة عبداللطيف جميل باعتبارهم مجتمع الدراسة المعنيين وتم تصنيفهم على أساس العمر ، الوظيفة ، الجنس

٣.٤.٢ عينة الدراسة
Krejci & Morgan عينة الدراسة هم عملاء شركة عبداللطيف جميل في جدة حيث ان العينة الموجودة متنوعة من حيث ، واستنادا ل (١٩٧٠) حجم العينة سيكون ٣٥ مصنفا تبعاً لما يأتي : الجنس ، العمر ، الحالة ،

٣.٤.٣ طرق وتقنيات أخذ العينة
simple random بطرقة العينة العشوائية البسيطة (probability sampling) سوف تتم هذه الدراسة تحت أسلوب أخذ العينات العشوائية (sampling) .

٣.٥ طريقة تجميع البيانات

يصف هذه القسم أدوات البحث التي تم استخدامها لجمع البيانات المطلوبة للإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضيات البحث وعليه فقد اعتمد الباحث على المنهج المسحي في جمع البيانات الكمية عن طريق الاستبيان وتعرض الأقسام التالية الأدوات التي تم استخدامها لقياس متغيرات البحث.

٣.٥.١ المتغير المستقل (العوامل التنظيمية والاقتصادية)

اعتمد الباحث على استبيان (عماشة ، ٢٠٠٩) وذلك لقياس المتغير المستقل (العوامل التنظيمية والاقتصادية) حيث ان عدد الفقرات لبعدها تتكون من ٥ فقرات والبعد العوامل الاقتصادية هو ٥ فقرات ، نوع الاستبيان هو ليكرت الخماسي حيث ١ = غير موافق بشدة ، بينما ٥ = موافق بشدة

جدول رقم ٣

المتغير	الأبعاد	الفقرات	المصدر
العوامل التنظيمية والاقتصادية	التأهيل والتدريب	٥	(عماشة ، ٢٠٠٩)
	المكافآت والحوافز	٥	

٣.٥.٢ المتغير التابع (المواقع القيادية)

اعتمد الباحث على استبيان (عماشة، ٢٠٠٩) وذلك لقياس المتغير التابع (المواقع القيادية) حيث ان عدد الفقرات هي ٥ فقرات ونوع الاستبيان هو ليكرت الخماسي حيث = ١ غير موافق بشدة بينما ٥ = موافق بشدة

جدول رقم ٤

المتغير	الأبعاد	الفقرات	المصدر
المواقع القيادية	المواقع القيادية	٥	(عماشة ، ٢٠٠٩)

٦. أنواع البيانات

٣.٦.١ بيانات أولية

البيانات التي سيتم جمعها من الاستبيان والتي سوف يتم تحليلها واستخدامها في اختبار فرضيات البحث والإجابة عن أسئلة البحث ولتحقيق اهداف البحث .

٣.٦.٢ البيانات الثانوية

العوامل التنظيمية

1. الهيكل التنظيمي: يحدد كيفية توزيع الأدوار والمسؤوليات داخل المؤسسة. يمكن أن يكون هيكلًا هرميًا أو مسطحًا، ويؤثر بشكل كبير على كفاءة العمل والاتصال الداخلي.
2. الثقافة التنظيمية: تشير إلى القيم والممارسات والمعتقدات المشتركة بين موظفي المؤسسة. الثقافة الإيجابية يمكن أن تحفز الموظفين وتعزز الابتكار.
3. السياسات والإجراءات: تشمل اللوائح والأنظمة التي توجه العمل داخل المؤسسة، مثل سياسات الموارد البشرية، والإجراءات المالية، وسياسات الجودة.
4. التكنولوجيا: استخدام الأدوات والأنظمة التكنولوجية لدعم العمليات الداخلية، مما يؤثر على سرعة وكفاءة العمل.
5. القيادة والإدارة: أسلوب الإدارة يمكن أن يؤثر بشكل كبير على بيئة العمل، بما في ذلك الحافز والتوجيه والشفافية في اتخاذ القرارات.

العوامل الاقتصادية

1. النمو الاقتصادي: مدى توسع الاقتصاد وتأثيره على الطلب على السلع والخدمات، وكذلك على فرص العمل.
2. التضخم: ارتفاع الأسعار وتأثيره على القدرة الشرائية للأفراد والشركات، والذي يمكن أن يؤثر على قرارات الاستثمار والإنفاق.
3. السياسات النقدية والمالية: قرارات الحكومة والبنوك المركزية حول أسعار الفائدة والإنفاق العام والضرائب التي تؤثر على الاقتصاد.
4. التجارة الدولية: العوامل المتعلقة بالتجارة بين الدول، بما في ذلك التعريفات الجمركية والاتفاقيات التجارية، وتأثيرها على الأسواق المحلية.

5. سوق العمل: العرض والطلب على العمل، بما في ذلك معدلات البطالة والأجور، وتأثير ذلك على الاقتصاد الكلي.
3. إحصاءات وسائل التواصل الاجتماعي

Facebook Insights (2022)

بيانات من Facebook Insights أظهرت أن 50% من المستخدمين يعتمدون على المنصة للبحث عن المنتجات الجديدة، وأن 78% منهم قاموا بشراء منتج بعد رؤيته على المنصة.

Instagram Business (2021)

وفقًا لإحصاءات 81% Instagram Business، من المستخدمين يقولون إنهم يستخدمون المنصة للبحث عن المنتجات والخدمات، و 50% منهم اشتروا منتجًا بعد رؤيته في قصص أو منشورات إعلانية.

٣.٧ طرق واساليب تحليل البيانات

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. حيث تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية وتحديدًا الإصدار ٢٨ لتحليل البيانات المجمعة

تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات

المجمعة واتساقها. اختبار الصدق (التحليل العملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم

اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت

تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة.

يساعد باحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

٣.٨ الخاتمة

هذا الفصل، تم عرض منهجية البحث التي تم اعتمادها لدراسة أثر وسائل التواصل الاجتماعي على السلوك الشرائي. بدأنا بتوضيح نوع البحث المتبع، وهو البحث الوضعي الاستنتاجي .

تم تحديد مجتمع الدراسة والعينة، حيث شملت الدراسة عينة من عملاء شركة عبداللطيف جميل ، بما في ذلك مختلف الفئات العمرية والشرائح الاجتماعية. وقد تم استخدام أسلوب العينة الاحتمالية بطريقة العينة العشوائية البسيطة .

كما تناول الفصل أدوات جمع البيانات المستخدمة، والتي شملت استبيانًا تم تصميمه بعناية ليتضمن مجموعة من الأسئلة المغلقة التي تقيس تأثير العوامل التنظيمية والاقتصادية على المناصب.

أخيرًا، تم توضيح أساليب تحليل البيانات التي اعتمدت على التحليل الإحصائي باستخدام برامج تحليل البيانات مثل SPSS، لتحليل النتائج واستخلاص الاستنتاجات المتعلقة بتأثير وسائل التواصل الاجتماعي على السلوك الشرائي.

بهذا نكون قد وضعنا الأساس العلمي والمنهجي لدراستنا، مما يسمح لنا بالانتقال إلى الفصل التالي، حيث سنناقش نتائج البحث ونستعرض البيانات التي تم جمعها وتحليلها، لتقديم رؤية واضحة حول موضوع الدراسة وأهدافها.

الفصل الرابع : التحليل الاحصائي.

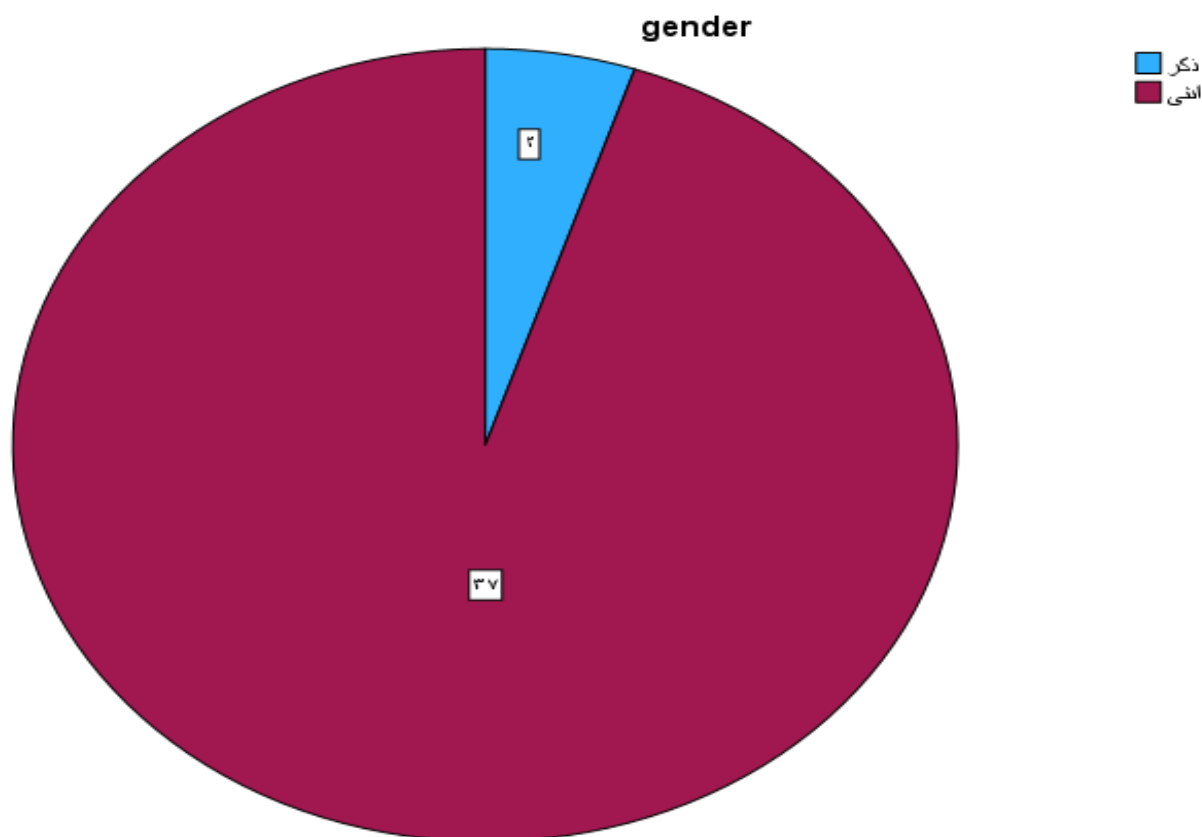
١. التمهيد

يتناول هذه الفصل عرضا لنتائج الميدانية التي تم تحليلها احصائيا باستخدام حزمة البرامج الإحصائية الإصدار ٢٩. من اجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملائمة النموذج، تم اجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر برنامج SPSS

٢. توصيف العينة

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقا للجنس – العمر – طبيعة العمل
تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل :
. النوع ويشمل (ذكر ، أنثى)
. العمر (أقل من ٢٠ سنة ، من ٢٠ إلى ٤٠ سنة)
. طبيعة العمل (قيادات ، موظفين ، تقنيين)

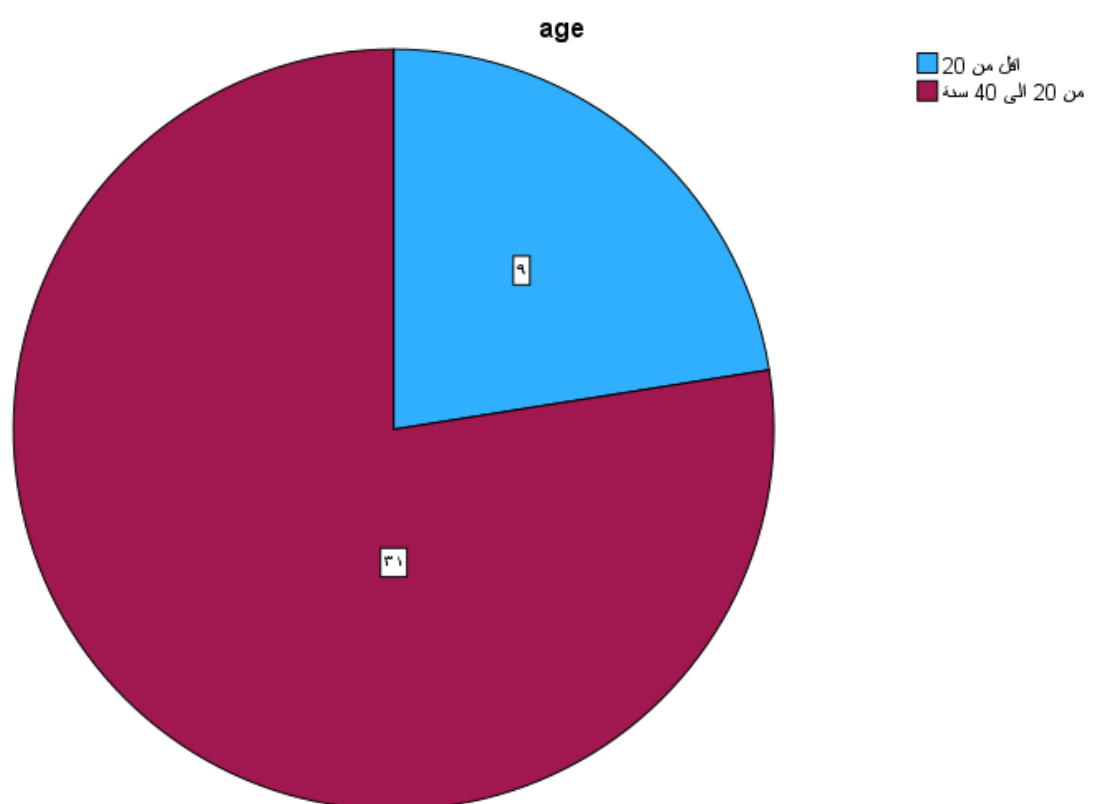
الجدول والرسومات والفقرات التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسة كما يأتي:



gender					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	2	5.0	5.0	5.0
	انثى	37	92.5	92.5	97.5
	Total	40	100.0	100.0	

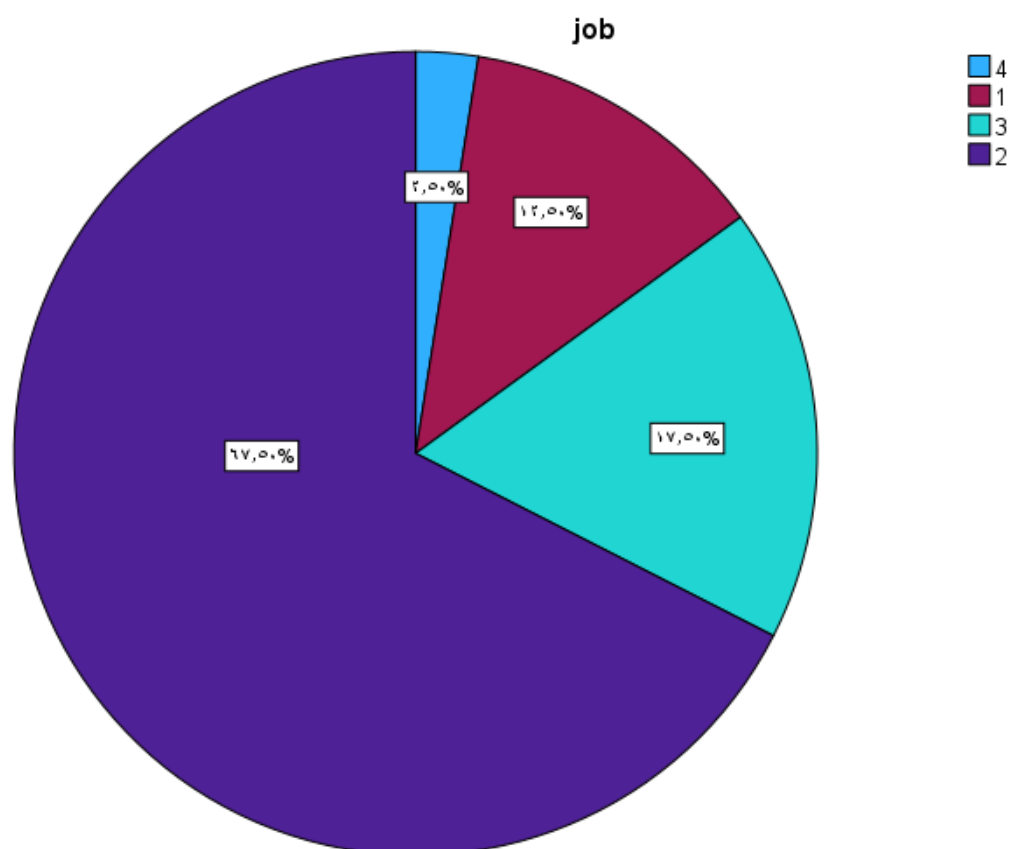
من بيانات الجدول بالأعلى تم استخلاص النتائج الآتية:

بالنسبة للنوع : أظهرت النتائج الإحصائية ان عدد الإناث بلغ ٣٧ مفردة بنسبة ٩٧٪ وعدد الذكور بلغ ٣ مفردات بنسبة ٣٪ حيث أوضحت النتائج ان عدد الأنثى اكبر من عدد الذكور كما هو موضح بالجدول والرسوم بالأعلى



		age			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	اقل من 20	9	22,5	22,5	22,5
	من 20 الى 40 سنة	31	77,5	77,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

بالنسبة للعمر: فإن ٩ مفردات بنسبة ٢٢.٥٪ من العينة أعمارهم اقل من ٢٠ سنة واوضحت الجداول والرسومات ان ٣١ من مفردات العينة أعمارهم تتراوح ما بين ٢٠ إلى ٤٠ سنة بنسبة تتراوح إلى ٧٧.٥٪.



		job			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	1	2,5	2,5	2,5
	1	5	12,5	12,5	15,0
	3	7	17,5	17,5	32,5
	2	27	67,5	67,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

بالنسبة إلى **طبيعة العمل**: أوضحت النتائج الإحصائية أن ٥ مفردات من العينة طبيعة عملهم هي (مدراء) بنسبة ١٢.٥٪ وان ٢٧ مفردة من مفردات العينة طبيعة عملهم هي (موظفين) بنسبة ٦٧.٥٪ وان ٧ مفردات من مفردات العينة طبيعة عملهم هي (تقنيين) بنسبة ١٧.٥٪.

٣. قياس الصدق والثبات لأداة الدراسة

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة، تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج، تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قيمة ألفا كرونباخ باستخدام برنامج التحليل الإحصائي اس بي إس إس

Average ,variance Extracted

٣.١ صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج

. صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي اليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي اليه وفقا لدراسة kaiser (1974) معامل الارتباط اقل من ٠.٥ يتم حذفه من الاستبانة

. الصدق التقاربي: يتم قياس المتوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج التي يجب ان يكون قيمتها أكبر من ٠.٥ وقال (Hair et al ,2006)

الجدول التالية توضح النتائج الإحصائية الخاصة بمعاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبانات كذلك احتسب قيمة متوسط التباين المستخرج لقياس الصدق التقاربي للاستبانات:

جدول رقم ٥

متوسط التباين المستخرج		معاملات الارتباط	العبارات	الأبعاد	المتغير
,402	,467	,714	ت١	التأهيل والتدريب	العوال التنظيمية والاقتصادية
		,960	ت٢		
		,804	ت٣		
		,724	ت٤		
		,863	ت٥		
	,460	,848	ق١	المكافآت والحوافز	
		,563	ق٢		
		,947	ق٣		
		,873	ق٤		
		,805	ق٥		
,414		,742	م١	المواقع القيادية	
		,857	م٢		
		,835	م٣		
		,798	م٤		

مقياس العوامل التنظيمية والعوامل الاقتصادية : جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها، عند قيم أكبر من ٠.٧، وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كذلك النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج، يتضح قيمته لمتغير وسائل التواصل الاجتماعي هو $0.701 < 0.5$. وفقا لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة

مقياس المواقع القيادية: جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس السلوك الشرائي قيمتها أكبر من ٠.٨ وفقا لذلك فقد تحقق الاتساق الداخلي للمقياس بأبعاده الثلاث كذلك من النتائج المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج لمتغير السلوك الشرائي ككل الذي يساوي 0.619 وفقا لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة

٣.٢ ثبات أداة الدراسة

يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغيرها بشكل كبير، حتى لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترة زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبانة المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم ألفا كرونباخ. يجب ان تكون قيمتها أكبر من ٠.٧ وقال Hair et all (2010) حتى يتحقق ثبات المقياس

جدول رقم ٦

المتغيرات	الأبعاد	عدد العبارات	كرونباخ ألفا
العوامل التنظيمية والاقتصادية	التأهيل والتدريب	٥	٩٠٣,
	المكافآت والحوافز	٥	٨٠٩,
المواقع القيادية		٤	٩١٦,

تضح من الجدول بالأعلى أن قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسة كما يلي:

مقياس العوامل التنظيمية والعوامل الاقتصادية: أظهرت النتائج الإحصائية ان قيم كرونباخ الفا: ٠.٩٠٣، ٠.٨٠٩، ٠.٩٢٠ على الترتيب مما يشير إلى ان جميع القيم أكبر من ٠.٧ فقد تحقق ثبات المقياس وفقا ل Hair et all (2010)

مقياس المواقع القيادية: أظهرت النتائج الإحصائية ان قيمة كرونباخ الفا: ٠.٩١٦.

على الترتيب مما يشير إلى ان جميع القيم أكبر من ٠.٧
وفقا ل Hair et all (2010) فقد تحقق ثبات المقياس

وفقا للنتائج الإحصائية بالأعلى التي اثبت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائجها
وصلاحية هذه الاستبانات للتطبيق والوثوق بها واستخدامها في اجراء التحليلات الخاصة باختبار فروض الدراسة

٤. التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

قد تم قياس استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس، طبقا لمقياس ليكرت الخماسي وفقا لما يلي:

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
٥	٤	٣	٢	١

وقد تم احتساب مستوى الأهمية وفقا للمعادلة التالية:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في $\{ ١٠٠/٥ \}$ (المقياس الخماسي) = ٢٠٪
ويوضح الجدول التالي دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي:

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الأوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرت خماسي،
والانحرافات المعيارية طبقا للجدول المتعلق بدلالة المتوسط الحسابي، حيث تم النظر إلى دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول
أعلاه لمعرفة مستوى تأثير وسائل التواصل الاجتماعي على السلوك الشرائي وأبعاده وذلك وفقا لوجهة نظر عينة الدراسة

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي	مستوى الممارسة / الأهمية
من ١ إلى أقل من ١.٨٠	غير موافق تماما	من ٢٠ إلى أقل من ٣٦٪	منخفض جدا
من ١.٨٠ إلى أقل من ٢.٦٠	غير موافق	من ٣٦ إلى أقل من ٥٢٪	منخفض
من ٢.٦٠ إلى أقل من ٣.٤٠	محايد	من ٥٢ إلى أقل من ٨٦٪	متوسط
من ٣.٤٠ إلى أقل من ٤.٢٠	موافق	من ٨٦ إلى أقل من ١٠٠٪	مرتفع
من ٤.٢٠ إلى أقل من ٥	موافق تماما	من ٨٤ إلى ١٠٠٪	مرتفع جدا

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة المتمثلة في الأوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرت خماسي، والانحرافات المعيارية طبقا للجدول المتعلق بدلالة المتوسط الحسابي، حيث تم النظر إلى دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول أعلاه لمعرفة مستوى تأثير العوامل التنظيمية والاقتصادية على المواقع القيادية للمرأه وأبعاده وذلك وفقا لوجهة نظر عينة الدراسة

جدول رقم ٧

المتغيرات	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحرافات المعيارية	الاتجاه العام	مستوى الأهمية
العوامل التنظيمية والاقتصادية	التأهيل والتدريب	٣.٥٨	٠.٤٦٧	موافق	مرتفع
	الحوافز والمكافآت	٣.٧٤	٠.٤٦٠	موافق	مرتفع
		٣.٦٦	٠.٤٠٢	موافق	مرتفع
المواقع القيادية		٣.٦٥	٠.٤١٥	موافق	مرتفع
				موافق	مرتفع
				موافق	مرتفع
				موافق	مرتفع

يتضح من الجدول بأعلى الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة ما يلي:

. تظهر نتائج توصيف المتغير المستقل (العوامل التنظيمية والاقتصادية) إلى ان الاتجاه العام لمفردات العينة هي الموافقة مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من تأثير العوامل التنظيمية وإلا حيث كان المتوسط الحسابي لاراء أفراد العينة هو (٣.٦٦) بنسبة موافقة بلغت ٦٣٪ عند انحراف معياري (٠.٤٠٢) وأوضحت النتائج الإحصائية إلى ان الأبعاد للمتغير (التدريب والتأهيل ، الحوافز والمكافآت) جاء الاتجاه العام لها الموافقة من قبل مفردات العينة عند تطبيق مرتفع حيث نجد المتوسط الحسابي ل (التدريب والتأهيل) ٣.٥٨ بنسبة موافقة بلغت ٦١٪ عند انحراف معياري ٠.٤٦٧ ، حيث نجد ان المتوسط الحسابي ل (الحوافز والمكافآت) ٣.٧٤ بنسبة موافقة ٧٥٪ عند انحراف معياري ٠.٤٦٠ .

. بالنسبة لتوصيف المتغير التابع (المواقع القيادية): أوضحت النتائج ان الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الموافقة مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (٣.٦٥) بنسبة موافقة بلغت ٦٢٪ عند انحراف معياري (٠.٤١٥)

وفقا للنتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة، اشارت النتائج الإحصائية فيما يتعلق بالمتغير المستقل (العوامل التنظيمية والأقتصادية) إلى ان الاتجاه العام لدى عينة الدراسة هو الموافقة وان تأثيره على المواقع القيادية مرتفع بينما كانت النتائج الإحصائية للمتغير التابع (المواقع القيادية) وأبعاده ذات مستوى مرتفع عند موظفين شركة عبداللطيف جميل وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة

٥. معاملات الارتباط الخطي بين المتغيرات

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة، والتي تم قياسها باستخدام

SPSS-V29

Correlations					
		orgnaization	economy	all1	all2
orgnaization	Pearson Correlation	1	,504**	,869**	-,128
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	,433
	N	40	40	40	40
economy	Pearson Correlation	,504**	1	,865**	-,032
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	,843
	N	40	40	40	40
all1	Pearson Correlation	,869**	,865**	1	-,093
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		,570
	N	40	40	40	40
all2	Pearson Correlation	-,128	-,032	-,093	1
	Sig. (2-tailed)	,433	,843	,570	
	N	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

. الارتباط الخطي بين العوامل التنظيمية والاقتصادية (كمتغير مستقل) والمواقع القيادية (كمتغير تابع)
. تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب (٠.٥٧٠) بين العوامل التنظيمية والاقتصادية كمتغير مستقل والمواقع القيادية كمتغير تابع عند مستوى دلالة اقل من (٠.٠١)
. يلاحظ مما سبق أن قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة، مما يدل على قوة هذا الارتباط.

٦. نتائج اختبار فروض الدراسة ومناقشة النتائج

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام الحزمة الإحصائية SPSS-V29

الفرض الرئيسي للدراسة:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين العوامل التنظيمية والاقتصادية والمواقع الاقتصادية للمرأه

ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي فروض فرعية كما يلي:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التأهيل والتدريب كأحد أبعاد العوامل التنظيمية والاقتصادية والمواقع القيادية

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز والمكافآت كأحد أبعاد العوامل التنظيمية والاقتصادية والمواقع القيادية

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين وجود تحديات وتولي المرأه المواقع القيادية

نتائج اختبار الفرض الرئيسي للدراسة:

ينص هذا الفرض على انه توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين اثر العوامل التنظيمية والاقتصادية وتولي المرأة المواقع القيادية والاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط بين العوامل التنظيمية والاقتصادية كمتغير مستقل والمواقع الاقتصادية كمتغير تابع

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.093 ^a	.009	-.018	.418

a. Predictors: (Constant), all1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.057	1	.057	.329	.009 ^b
	Residual	6.636	38	.175		
	Total	6.694	39			

a. Dependent Variable: all2

b. Predictors: (Constant), all1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	3.937	.613		6.426	<.001	2.696	5.177
	all1	-.095	.167	-.093	-.573	.570	-.433	.242

a. Dependent Variable: all2

المواقع القيادية

R=0.93

R square =0.009

العوامل التنظيمية والاقتصادية

يتضح من الجداول بالأعلى ما يلي :

. يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (sig. F) أقل من (٠.٠١) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة ٠.٠١.

. وتشير قيمة معامل الارتباط ($R=0.93$) إلى وجود ارتباط متوسط بين العوامل التنظيمية والاقتصادية إجمالاً .
يشير (معامل التحديد المعدل R square) إلى أن (٥٥%) من التباين الحاصل في العوامل التنظيمية والاقتصادية إجمالاً يمكن تفسيره من خلال التباين في المواقع الاقتصادية .
تشير قيمة (ت) (t.value) إلى معنوية الانحدار بيتا حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) أقل من (٠.٠١).

وبناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العوامل التنظيمية والاقتصادية كمتغير مستقل والمواقع القيادية كمتغير تابع
وبناء على الدراسة السابقة ل (عماشة، ٢٠٠٩) حيث استنتجوا بوجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين العوامل التنظيمية والاقتصادية والمواقع القيادية مما يدعم نتائج دراستنا وصحة الفرض الرئيسي وتتفق معه

نتائج اختبار الفروض الفرعية للدراسة

تنص الفروض الفرعية ما يلي:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التأهيل والتدريب كأحد أبعاد العوامل التنظيمية والاقتصادية والمواقع القيادية

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز والمكافآت كأحد أبعاد العوامل التنظيمية والاقتصادية والمواقع القيادية

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين وجود تحديات وتولي المرأه المواقع القيادية

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,543 ^a	,211	-,035	,422

a. Predictors: (Constant), economy, orgnaizetion

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,118	2	,059	,333	,719 ^b
	Residual	6.575	37	,178		
	Total	6.694	39			

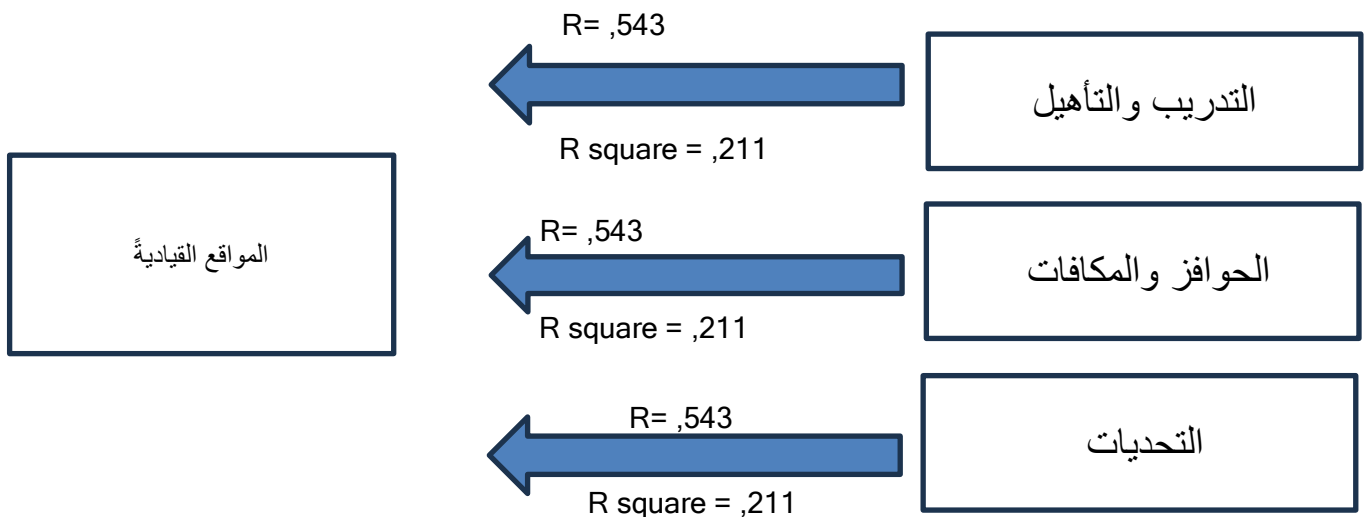
a. Dependent Variable: all2

b. Predictors: (Constant), economy, orgnaization

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	3.917	,619		6.328	<.001	2.662	5.171
	orgnaization	-,133	,167	-,149	-,791	,434	-,472	,207
	economy	,039	,170	,043	,228	,821	-,306	,383

a. Dependent Variable: all2



يتضح من الجداول بالأعلى ما يلي:

. يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (sig. F) أقل من (٠.٠١) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة ٠.٠١.

. وتشير قيمة معامل الارتباط ($R = 0.543$) إلى وجود ارتباط موجب قوي بين وسائل التواصل الاجتماعي والسلوك الشرائي . يشير (معامل التحديد المعدل R square) إلى أن (٦٤٪) من التباين الحاصل في العوامل التنظيمية والاقتصادية إجمالاً يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى السلوك الشرائي

. تشير قيمة (T) (T .value) إلى معنوية انحدار بيتا حيث أن مستوى الدلالة المحسوب للاختبار أقل من ٠.٠١.

وبناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفروض الفرعية التي تنص على

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التأهيل والتدريب كأحد أبعاد العوامل التنظيمية والاقتصادية والمواقع القيادية

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز والمكافآت كأحد أبعاد العوامل التنظيمية والاقتصادية والمواقع القيادية

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين وجود تحديات وتولي المرأه المواقع القيادية

وبناء على دراسة (عماشة، ٢٠٠٩) فقد أوضحت نتائجها ثبوت العلاقة بين العوامل التنظيمية (التدريب والتأهيل) والمواقع القيادية وايضاً دراسة (الناظر وآخرون، ٢٠٢٤) التي تتوافق نتائج فرضياتها مع نتائج فرضيات الدراسة حيث اثبت صحة الفرض وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز والمكافآت كأحد أبعاد العوامل التنظيمية والاقتصادية والمواقع القيادية وفرض وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التأهيل والتدريب كأحد أبعاد العوامل التنظيمية والمواقع القيادية وفرض وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين وجود التحديات كأحد أبعاد العوامل التنظيمية والاقتصادية والمواقع القيادية ، ودراسة (اللياني وآخرون ، ٢٠٢١) التي اثبتت تأثير العوامل التنظيمية على المواقع القيادية .

٧ الخاتمة:

تستنتج من النتائج بالأعلى وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين العوامل التنظيمية والاقتصادية والمواقع القيادية ووجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التأهيل والتدريب كأحد أبعاد العوامل التنظيمية والاقتصادية والمواقع القيادية ووجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز والمكافآت كأحد أبعاد العوامل التنظيمية والاقتصادية والمواقع القيادية ووجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التحديات كأحد أبعاد العوامل الاقتصادية والتنظيمية والمواقع القيادية .

قائمة الملاحق والمراجع

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

٦.١ المقدمة :

سيتناول هذه الفصل محددات الدراسة والتوصيات والتطبيقات العملية والدراسات المستقبلية والخاتمة.

٦.٢ محددات الدراسة

محددات الدراسة تمثلت في:

الحدود المكانية: تحدد البحث مكانيا في شركة عبد اللطيف جميل في مدينة جدة في المملكة العربية السعودية
الحدود الزمانية: امتدت الحدود الزمانية من شهر بداية شهر يناير إلى ١٢ أغسطس ٢٠٢٤
الحدود الموضوعية: أثر وسائل التواصل الاجتماعي على السلوك الشرائي
الحدود المنهجية: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الكمي، واستخدمت الدراسة أداة بحث كمية وفترة زمنية مقطعية وتم جمع البيانات باستخدام استبيان صمم لهذه الغرض .

٦.٣ التوصيات والتطبيقات العملية :

التوصيات بالعوامل التنظيمية : ويتم من خلال الأمور التالية : الاهتمام بزيادة نسبة مشاركة المرأة في البرامج التدريبية ذات العلاقة بالمهارات القيادية لما لها من اثر في توليها المواقع القيادية ، والعمل على تقريب اماكن انعقاد الدورات التدريبية للمرأة العاملة لما له من اثر كبير في مشاركتها وبالتالي توليها المواقع القيادية .
تحديد وتوضيح الأسس المتبعة في الترشيحات للمواقع القيادية بوضع المتطلبات الرئيسية والوصف اللازم لشغل الوظائف القيادية في المؤسسات .
التوضيح الكبير لدور المرأة وإعطائها فرصة كافية كالتي تعطى للرجل للوصول للمواقع القيادية بغض النظر عن الجنس بل الاعتماد التام على معيار الكفاءة وبيان إمكانيات المرأة بقدراتها علو القيادة وأداء العمل وإنجازه بكفاءة وفاعلية بغض النظر عن الظروف المحيطة بها وذلك من خلال تكليفها بأعمال ذات طبيعة قيادية .
بيان ان الصعوبات الناتجة عن العمل لا تعيق عمل المرأة في المناطق الجغرافية المختلفة وأن المرأة مستعدة للعمل في أي موقع جغرافي بعد أو قريب كلما اتاحت الفرصة لذلك .
التوصيات بالعوامل الاقتصادية: ويتم من خلال الاهتمام بالأمور التالية : وضع أسس عملية وموضوعية بالنسبة للأجور التي تتقاضاها المرأة والمساواة مع الرجل بغض النظر عن الجنس من خلال وضع سلم للأجور بمعايير الخبرة والأقدمية من خلال القيام بدراسة منفردة .
وضع معايير واضحة وشمولية لمساواة المرأة بالرجل فيما يتعلق بالحوافز والمكافآت .
كما نوصي بإجراء المزيد من الدراسات فيما يتعلق بالمرأة العاملة وخصوصا فيما يتعلق المعوقات والمشاكل الوظيفية وإجراء دراسة تتعلق بأثر المعوقات الاجتماعية والتنظيمية في تولي المرأة المواقع القيادية في الشركات .

٦.٤ الدراسات المستقبلية

نوصي بإجراء المزيد من الدراسات حول موضوع اثر العوامل التنظيمية والعوامل الاقتصادية على تولي المرأة المواقع القيادية ودراساتها من حيث التدريب والتأهيل وأثرها على تولي المرأة المواقع القيادية وايضاً الحوافز والمكافآت وأثرها على تولي المواقع القيادية وايضاً التوسع في موضوع العوامل التنظيمية والع .

٦.٥ الخلاصة

تهدف الدراسة الحالية إلى دراسة اثر العوامل التنظيمية والاقتصادية على تولي المرأة المواقع القيادية حيث تنطبق هذه الدراسة على شركة عبداللطيف بجدة في المملكة العربية السعودية، حيث كانت عينة الدراسة ٤٠ مفردة وتم استخدام نهج التحليل الوضعي الكمي بطريقة العينة العشوائية البسيطة وتم استخدام أداة الاستبيان لجمع المعلومات واستخدام برنامج التحليل الاحصائي إس بي إس اس وتوصلت النتائج إلى وجود اثر للعوامل التنظيمية والاقتصادية على تولي المرأة المواقع القيادية ووجود اثر للتدريب والتأهيل على تولي المرأة المواقع القيادية ووجود اثر للحوافز والمكافآت على تولي المرأة المواقع القيادية ونوصي بالاتي للعوامل التنظيمية : ويتم من خلال الأمور التالية : الاهتمام بزيادة نسبة مشاركة المرأة في البرامج التدريبية ذات العلاقة بالمهارات القيادية لما لها من اثر في توليها المواقع القيادية ، والعمل على تقريب امكان انعقاد الدورات التدريبية للمرأة العاملة لما له من اثر كبير في مشاركتها وبالتالي توليها المواقع القيادية .

تحديد وتوضيح الأسس المتبعة في الترشيحات للمواقع القيادية بوضع المتطلبات الرئيسية والوصف اللازم لشغل الوظائف القيادية في المؤسسات .

التوضيح الكبير لدور المرأة وإعطائها فرصة كافية كالتي تعطى للرجل للوصول للمواقع القيادية بغض النظر عن الجنس بل الاعتماد التام على معيار الكفاءة وبيان إمكانيات المرأة بقدراتها علو القيادة وأداء العمل وإنجازه بكفاءة وفاعلية بغض النظر عن الظروف المحيطة بها وذلك من خلال تكليفها بأعمال ذات طبيعة قيادية .

بيان ان الصعوبات الناتجة عن العمل لا تعيق عمل المرأة في المناطق الجغرافية المختلفة وأن المرأة مستعدة للعمل في أي موقع جغرافي بعد أو قريب كلما اتاحت الفرصة لذلك .

التوصيات بالعوامل الاقتصادية: ويتم من خلال الاهتمام بالأمور التالية : وضع أسس عملية وموضوعية بالنسبة للأجور التي تتقاضاها المرأة والمساواة مع الرجل بغض النظر عن الجنس من خلال وضع سلم للأجور بمعايير الخبرة والأقدمية من خلال القيام بدراسة منفردة .

وضع معايير واضحة وشمولية لمساواة المرأة بالرجل فيما يتعلق بالحوافز والمكافآت .

كما نوصي بإجراء المزيد من الدراسات فيما يتعلق بالمرأة العاملة وخصوصا فيما يتعلق المعوقات والمشاكل الوظيفية وإجراء دراسة تتعلق بأثر المعوقات الاجتماعية والتنظيمية في تولي المرأة المواقع القيادية في الشركات.

قائمة الملاحق والمراجع

يشرفني أن أضع بين أيديكم هذا الاستبيان المعدّ لأغراض البحث العلمي بهدف إتمام أطروحة بعنوان " تأثير العوامل التنظيمية والاقتصادية التي تواجه المرأة في تولي المواقع القيادية" والذي نسعى من خلاله إلى التعرف على أرائكم حول المحاور التي تتضمنها استمارة الإستبيان، والتي توضح مدلولاتها فيما يلي:

تعزيز المساواة : يساهم البحث في فهم العوامل التي تحول دون تحقيق المرأة امكاناتها الطبيعية في المواقع القيادية.

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

المعلومات الديموغرافية :

الجنس:

ذكر ()

أنثى ()

العمر:

أقل من ٢٠ سنة ()

من ٢٠ إلى ٤٠ سنة ()

طبيعة العمل :

مدير ()

موظف ()

تقني ()

العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
البعد الأول : التدريب والتأهيل					
هل للعامل التنظيمي (التأهيل و التدريب) أثر في تولي المرأة للمواقع القيادية؟					
هل للعامل التنظيمي (عدم المساواة في العمل) أثر في تولي المرأة للمواقع القيادية؟					
هل للعامل التنظيمي (ضعف دعم الإدارة العليا) أثر في تولي المرأة للمواقع القيادية؟					
هل (لصعوبات العمل) أثر في تولي المرأة للمواقع القيادية؟					
هل العامل الاقتصادي (الراتب) أثر في تولي المرأة للمواقع القيادية؟					
البعد الثاني : المكافآت والحوافز					
هل العامل الاقتصادي (المكافآت و الحوافز) أثر في تولي المرأة للمواقع القيادية؟					
هل هناك اختلاف في تصور عينة القيادات الإنسانية للعوامل التنظيمية باختلاف (الحالة الاجتماعية					
هل هناك اختلاف في تصور عينة القيادات الإنسانية للعوامل التنظيمية باختلاف (عدد الأطفال) ؟					
هل هناك اختلاف في تصور عينة القيادات الإنسانية للعوامل التنظيمية باختلاف (العمر) ؟					
هل هناك اختلاف في تصور عينة القيادات الإنسانية للعوامل التنظيمية باختلاف (المستوى التعليمي)					

					هل هناك اختلاف في تصور عينة القيادات الإنسانية للعوامل التنظيمية باختلاف (التخصص)
					هل هناك اختلاف في تصور عينة القيادات الإنسانية للعوامل التنظيمية باختلاف (الخبرة العملية)
					هل هناك اختلاف في تصور عينة القيادات الإنسانية للعوامل التنظيمية باختلاف (الموقع الإداري)
					هل هناك اختلاف في تصور عينة القيادات الإنسانية للعوامل التنظيمية باختلاف (جهة العمل)

عدد العبارات	الأبعاد	المتغير
٥	التدريب والتأهيل	العوامل التنظيمية والأقتصادية
٥	الحوافز والمكافآت	
٤	المواقع القيادية	

المراجع :-

التحديات-التي-تواجه-النساء- / http://www.gupe.plo.ps/article/80 / لمقدمة

في-المواقع- القيادية#:~:text=والظروف الاسرية التي تواجهها المرأة,وعدم الثقة بقدراتها ومحدودية مؤهلاتها.

?https://mobt3ath.com/pdf.php
ext=pdf&id=412&tit=__ رسالة ماجستير_ بعنوان
_أثر_العوامل_التنظيمية_والاقتصادية_التي_تواجه_المرأة
_الاردنية_في_تولي_المواقع_القيادية

<https://rj.ptuk.edu.ps/index.php/pturj/article/view/162>

<https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-692925->
و-الاقتصادية-التي-تواجه-المرأة-الأردني

[https://net3lem.com/the-role-of-leadership-in-successful-project-](https://net3lem.com/the-role-of-leadership-in-successful-project-management/#:~:text=)
management/#:~:text=
المشاريع.

<https://muaazabdul94.wordpress.com/>

<https://www.semanticscholar.org/paper/Critical-success-factors-in-project-management-Orouji/8fb5d29e17bd3e565aeb7f934c4f6cafd215cdc8>

<https://www.proprofsproject.com/blog/critical-success-factors-in-project-management/>

<https://ar.itpedia.nl/2022/11/12/project-management-and-leadership-an-analysis/>

[/https://www.arabpng.com/png-jy01i0](https://www.arabpng.com/png-jy01i0)

https://salemalanzi.sa//concurrent_projects/

زينة محمد. (2024). أثر العوامل التنظيمية والاقتصادية التي تواجه المرأة الفلسطينية في تولي المواقع القيادية. & الناظر،

سلطان. (2021). واقع الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في إدارة التربية والتعليم بمكة المكرمة من وجهة نظر & حميد عبدالحميد اللحاني، س.،
37(12.2), 266-288. القيادات التربوية. مجلة كلية التربية (السيوط)

Correlation Matrix ^a											
		o1	o2	o3	o4	o5	e1	e2	e3	e4	e5
Correlation	o1	1.000	,193	,145	,097	,045	-,058	,232	-,241	,470	,390
	o2	,193	1.000	,010	-,029	-,001	,082	-,275	,115	-,013	-,100
	o3	,145	,010	1.000	,122	-,052	,109	,244	,010	,091	,369
	o4	,097	-,029	,122	1.000	,305	,078	,287	-,024	,293	,196
	o5	,045	-,001	-,052	,305	1.000	,532	,250	-,048	,088	,005
	e1	-,058	,082	,109	,078	,532	1.000	,022	-,054	-,224	,007
	e2	,232	-,275	,244	,287	,250	,022	1.000	,290	,372	,272
	e3	-,241	,115	,010	-,024	-,048	-,054	,290	1.000	-,098	,015
	e4	,470	-,013	,091	,293	,088	-,224	,372	-,098	1.000	,089
	e5	,390	-,100	,369	,196	,005	,007	,272	,015	,089	1.000
Sig. (1-tailed)	o1		,116	,186	,276	,391	,361	,075	,067	,001	,006
	o2	,116		,476	,431	,498	,308	,043	,239	,468	,269
	o3	,186	,476		,226	,376	,252	,065	,474	,288	,010
	o4	,276	,431	,226		,028	,317	,036	,441	,033	,112
	o5	,391	,498	,376	,028		,000	,060	,384	,294	,487
	e1	,361	,308	,252	,317	,000		,446	,370	,082	,484
	e2	,075	,043	,065	,036	,060	,446		,035	,009	,045
	e3	,067	,239	,474	,441	,384	,370	,035		,274	,462
	e4	,001	,468	,288	,033	,294	,082	,009	,274		,292
	e5	,006	,269	,010	,112	,487	,484	,045	,462	,292	

a. Determinant = ,106

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,667
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	78,268
	df	45
	Sig.	,002

Rotated Component Matrix^a

	Component				
	1	2	3	4	5
e4	,873				
o1	,614		,378	-,346	,352
e2	,563		,302	,468	-,348
o4	,524	,379			
o5		,863			
e1		,848			
e5			,805		
o3			,804		
e3				,947	
o2					,960

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 9 iterations.

Descriptive Statistics

	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Error	Std. Deviation Statistic	Variance Statistic
all2	40	3	5	3.59	,066	,414	,172
Valid N (listwise)	40						

Descriptive Statistics

	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Error	Std. Deviation Statistic	Variance Statistic
orgnaization	40	2	4	3.58	,074	,467	,218
economy	40	3	5	3.74	,073	,460	,212
all1	40	3	4	3.66	,064	,402	,161
Valid N (listwise)	40						

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,916	,918	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,920	,924	10

The impact of organizational and economic factors facing women in
assuming leadership positions

Applied to Abdul Latif Jameel Company in Jeddah, Kingdom of Saudi
Arabia
(Case Study)

Rhahaf Ahmad

2021203285

Graduation Project 2

Second Semester 2024

Supervisor: Dr. Mona Mustafa Al-Ashry Faculty Member - Faculty of
Management - Mid-Ocean University