

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 فعالة 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 بقلة 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 ، 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 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. التحديات المؤسسية: تواجه المرأة التحديات 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 :-

1. ما هي العوامل التنظيمية التي تؤثر على قدرة المرأة على التقدم في المناصب القيادية؟
2. كيف تؤثر السياسات التنظيمية داخل الشركات والمؤسسات على فرص المرأة لتولي المناصب القيادية؟
3. ما هو تأثير الثقافة التنظيمية في تعزيز أو تقييد تقدم المرأة نحو المواقع القيادية؟
4. كيف يمكن للتوجهات الاقتصادية مثل الدخل والتوظيف والتطور الاقتصادي العام أن تؤثر على فرص المرأة في التقدم نحو المناصب القيادية؟
5. ما هي الفوارق الاقتصادية بين الجنسين التي تؤثر على تولي المرأة المواقع القيادية، وكيف يمكن التغلب عليها؟
6. هل هناك أي تحولات اقتصادية أو تنظيمية يمكن أن تعزز دور المرأة في المواقع القيادية؟
7. ما هي أفضل الممارسات التنظيمية والاقتصادية التي يمكن اعتمادها لتعزيز تمثيل المرأة في المواقع القيادية؟
8. كيف يمكن تعزيز التوازن بين الجنسين في المناصب القيادية من خلال التدابير التنظيمية والاقتصادية؟

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 النسائية وتأثير ذلك على تولى المرأة للمناصب القيادية.
6. تحليل التحديات الخاصة التي تواجه المرأة في مجالات معينة أو ثقافات محددة وكيف يمكن التغلب عليها.
7. تقديم استراتيجيات فعالة للتغلب على العقبات التنظيمية والاقتصادية التي تعيق تولى المرأة للمواقع القيادية.
8. تقديم توصيات محددة للمؤسسات والسياسات الحكومية لتعزيز تمثيل المرأة في المواقع القيادية بناءً على النتائج والتحليلات البحثية.

فرضيات البحث :-

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

1. الفرضية الأولى: هناك علاقة إيجابية بين وجود سياسات تنظيمية مشجعة للمساواة بين الجنسين داخل المؤسسات وتمثيل المرأة في المواقع القيادية.

2. الفرضية الثانية: تؤثر الفجوة الاقتصادية بين الجنسين على فرص المرأة في التقدم نحو المناصب القيادية، حيث تقلل الفجوة الراتبية والفجوة في فرص الوظائف من فرص المرأة للترقية والتولي للمناصب القيادية.

3. الفرضية الثالثة: وجود بيئة عمل مشجعة للتوازن بين العمل والحياة يزيد من احتمالية تولي المرأة للمناصب القيادية.

4. الفرضية الرابعة: التوجهات الثقافية والاجتماعية تلعب دوراً كبيراً في تحديد قدرة المرأة على تولي المواقع القيادية، حيث يمكن أن تكون الثقافة التنظيمية داعمة أو معوقة لتقدم المرأة.

5. الفرضية الخامسة: هناك تحديات خاصة تواجه المرأة في بعض الصناعات أو القطاعات الاقتصادية، مثل التكنولوجيا أو الصناعات التقليدية، مما يقلل من فرصها في التقدم نحو المواقع القيادية في تلك القطاعات.

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.

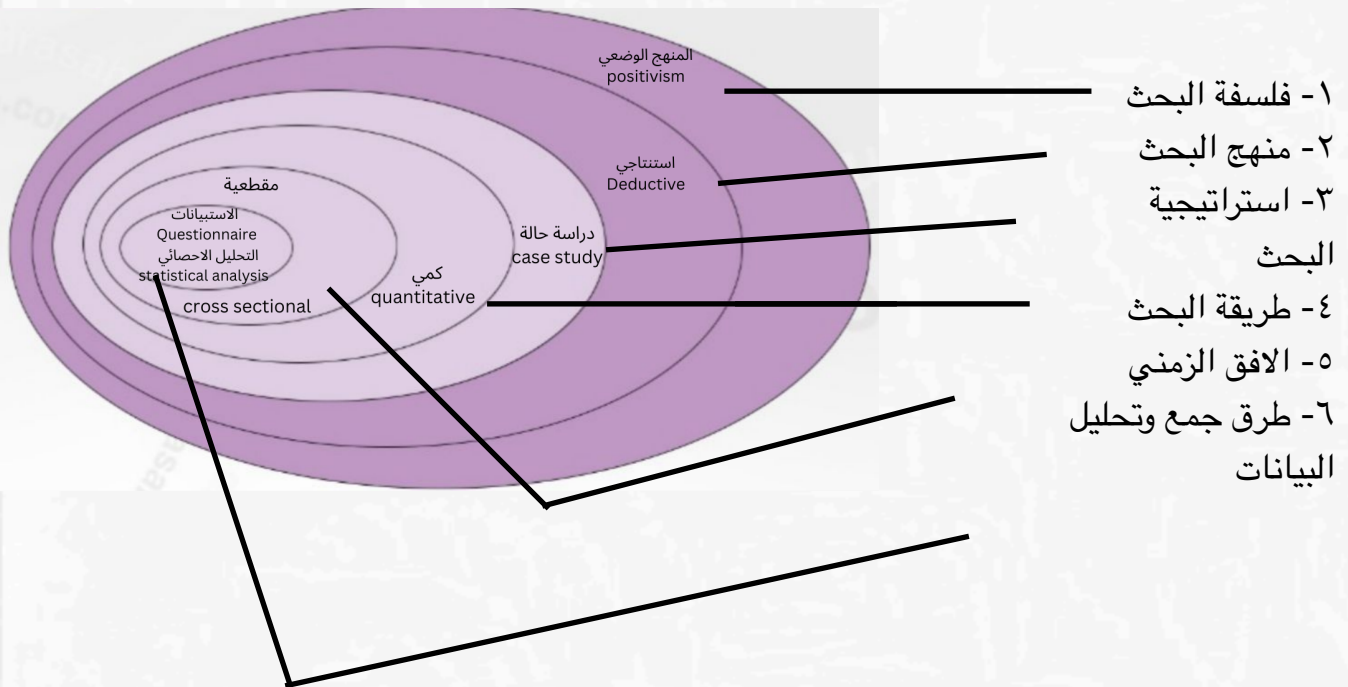
منهجية البحث :-

منهجية البحث المتوقعة في دراسة تأثير العوامل التنظيمية والاقتصادية على تولي المرأة للمواقع القيادية يمكن أن تتضمن عدة خطوات متتالية تتمثل في:

- 1. مراجعة الأدبيات السابقة:** تقوم المنهجية ببداية بمراجعة الأبحاث والدراسات السابقة التي تتناول هذا الموضوع. يتم تحليل الأبحاث والتقارير المتاحة لفهم الاتجاهات الحالية والفجوات في المعرفة.
 - 2. تصميم الدراسة:** يتم تصميم دراسة بحثية تتضمن الأهداف والفرضيات المحددة بناءً على مراجعة الأدبيات السابقة. يتم تحديد المتغيرات المستقلة والتابعة وكيفية جمع البيانات.
 - 3. جمع البيانات:** تقوم المنهجية بتحديد وتنفيذ عملية جمع البيانات باستخدام الأساليب المناسبة، مثل استطلاعات الرأي، أو المقابلات، أو تحليل الوثائق.
 - 4. تحليل البيانات:** يتم تحليل البيانات المجمعة باستخدام الأساليب الإحصائية أو التحليل النوعي لفهم العلاقات بين المتغيرات المختلفة.
 - 5. تفسير النتائج:** يتم تفسير النتائج المستخلصة من التحليل بناءً على الفرضيات المحددة والمراجعة للأدبيات السابقة، مع التركيز على التفسير النقدي والتحليل العميق.
 - 6. الاستنتاجات والتوصيات:** تقدم المنهجية الاستنتاجات الرئيسية المستنبطة من الدراسة بالإضافة إلى التوصيات للسياسات والممارسات المستقبلية في هذا المجال.
- يتم اعتماد المنهجية المتوقعة على المراجعة الشاملة للأدبيات السابقة والتحليل الدقيق للبيانات المجمعة، مما يسمح بالوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة حول تأثير العوامل التنظيمية والاقتصادية على تولي المرأة للمواقع القيادية.

منهجية الدراسة :-

- ١- فلسفة البحث (Research philosophy) : المنهج الوضعي (Positivism)
- ٢- منهج البحث (Research Methodology) : استنتاجي (deductive)
- ٣- استراتيجية البحث (Research strategy) : دراسة الحالة (case study)
- ٤- طريقة البحث (Research choice) : كمي (quantitative)
- ٥- الافق الزمني (Time horizon) : مقطعية (cross sectional)
- ٦- طرق جمع وتحليل البيانات (Data Collection and Analysis Techniques) :
الاستبيانات والتحليل الاحصائي (statistical analysis & Questionnaire)



رسم المخطط المقترح للمشروع :-

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الاحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

جدول المحتويات :-

1. المقدمة

- خلفية الدراسة
- الأهداف
- الأسئلة البحثية
- الفرضيات المحتملة
- منهجية البحث

2. مراجعة الأدبيات

- تحليل الأبحاث والدراسات السابقة
- استنتاجات الدراسات السابقة
- الفجوات في المعرفة

3. تصميم الدراسة

- تحديد المتغيرات
- طريقة جمع البيانات
- تطوير أدوات البحث (استبيان، دليل للمقابلات)
- عينة الدراسة
- الإجراءات الأخلاقية

4. جمع البيانات

- تنفيذ عمليات جمع البيانات
- تأكيد دقة البيانات المجمعة

5. تحليل البيانات

- استخدام الأساليب الإحصائية أو التحليل النوعي
- تفسير النتائج

6. النتائج

- عرض النتائج الرئيسية
- تحليل النتائج بالنسبة للفرضيات

7. الاستنتاجات والتوصيات

- تلخيص النتائج والاستنتاجات
- التوصيات للسياسات والممارسات المستقبلية

8. المراجع

- قائمة بالمصادر المستخدمة في الدراسة

المراجع :-

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

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

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

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