



جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص ادارة اعمال

العنوان باللغة العربية

تحديات الادارة النسائية في الشركات والمنظمات

إعداد الطالب/

معالي عبدالرحمن الحساوي

إشراف/

د. الفيصّل عبد الحميد

د. فايز جرّاد

العام الدراسي:

2025-2024

فهرس المحتويات:

المستخلص.....1

الفصل الأول: المقدمة.....2

1.1 خلفية الدراسة.....2

1.2 مشكلة الدراسة.....2

1.3 أهمية الدراسة.....3

1.4 أهداف الدراسة.....4

1.5 تساؤلات الدراسة.....4

1.6 فروض الدراسة.....5

الفصل الثاني: الإطار النظري.....6

2.1 المفاهيم الأساسية.....6

2.1.1 الإدارة النسائية.....6

2.1.2 التمييز الجندي.....6

2.1.3 السقف الزجاجي.....6

2.1.4 تمكين المرأة.....6

2.2 النظريات العلمية المفسرة.....6

2.2.1 نظرية السقف الزجاجي.....6

2.2.2 نظرية الدور الاجتماعي.....7

2.2.3 نظرية رأس المال البشري.....7

2.2.4 نظرية العدالة التنظيمية.....7

2.2.5 نظرية التحيز غير الواعي.....7

2.3 الدراسات السابقة.....7

الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....8

3.1 تصميم البحث.....8

3.2 أساليب جمع البيانات.....8

3.3 مجتمع وعينة الدراسة.....9

3.4 أداة التحليل.....9

3.5 أساليب المعالجة والمقارنة.....10

3.6 الجوانب الأخلاقية.....10

3.7 المدة الزمنية للدراسة.....10

3.8 تحليل النتائج واستخلاص التوصيات.....10

الفصل الرابع: النتائج والتوصيات.....11

4.1 التحديات التي تواجه المرأة في المناصب الإدارية.....11

4.1.1 التمييز الجندي.....11

4.1.2 الافتقار إلى فرص التوجيه والتدريب.....11

4.1.3 الضغط من التوقعات الاجتماعية والعائلية.....11

4.2 التأثيرات على مسار النساء المهني.....11

4.2.1 السقف الزجاجي.....11

4.2.2 التوجهات الثقافية والتقاليد.....12

4.2.3 ضعف الشبكات المهنية.....12

4.3 التأثيرات الإيجابية لتمكين المرأة.....12

4.3.1 زيادة الأداء المؤسسي.....12

4.3.2 تحسين التوازن داخل بيئة العمل.....12

4.4 التوصيات.....12

4.4.1 تطبيق سياسات شاملة لدعم التنوع الجندري.....12

4.4.2 إطلاق برامج توجيه وتدريب لتمكين النساء.....13

4.4.3 إلغاء السياسات التي تشجع على التحيز الجندري.....13

4.4.4 تعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية.....13

4.4.5 تشجيع النساء على بناء شبكات مهنية.....13

4.4.6 إدماج المرأة في لجان صنع القرار.....13

4.4.7 تعزيز البحث والمراجعة الدورية لسياسات التنوع.....13

المراجع.....14

5.1 المراجع العربية.....14

5.2 المراجع الأجنبية.....14

الملاحق.....15

6.1 نموذج استبانة.....15

المستخلص : Abstract

تسعى هذه الدراسة إلى تحليل التحديات التي تواجه المرأة في المناصب الإدارية داخل الشركات والمنظمات، مع التركيز على العوامل التي تحد من فرصها في التمكين القيادي. تهدف الدراسة إلى فهم التأثيرات الاجتماعية، الثقافية، والتنظيمية التي تؤثر في نجاح المرأة في الأدوار القيادية. اعتمدت الدراسة على منهج كمي ونوعي لجمع البيانات وتحليلها، حيث تم الاستناد إلى استبانة أجريت على مجموعة من النساء العاملات في المناصب الإدارية.

أظهرت نتائج الدراسة أن هناك تحديات متعددة تواجه المرأة في المجال الإداري، مثل التمييز الجندري، والضغط الاجتماعي الناتج عن المسؤوليات العائلية، بالإضافة إلى نقص الفرص التدريبية الموجهة للنساء في مجالات القيادة والإدارة. كما تم العثور على وجود "السقف الزجاجي"، الذي يعوق تقدم النساء إلى المناصب العليا في الشركات. وفي المقابل، تبين أن الشركات التي تتبنى سياسات التنوع الجندري وتدعم المرأة في المناصب القيادية تتمتع بأداء مؤسسي أفضل، وتحسن في الابتكار واتخاذ القرارات.

خلصت الدراسة إلى ضرورة تبني سياسات تنظيمية تدعم التنوع والشمول، وتوفير برامج تدريبية تركز على تمكين النساء من تطوير مهارات القيادة، مع تعزيز فرصهن لبناء شبكات مهنية فعالة. كما أوصت الدراسة بضرورة تعديل السياسات الحالية لضمان تكافؤ الفرص بين الجنسين في التوظيف والترقية، مما يساهم في تمكين المرأة وزيادة مشاركتها في المناصب القيادية.

الكلمات المفتاحية: التحديات، تمكين المرأة، المناصب الإدارية، التنوع الجندري، القيادة النسائية.

الفصل الأول

المقدمة:

شهدت العقود الأخيرة تطورًا ملحوظًا في مشاركة المرأة في سوق العمل وتوليها مناصب قيادية في مختلف القطاعات. ومع ذلك، لا تزال النساء يواجهن العديد من التحديات في بيئات العمل التي قد تعيق تقدمهن الإداري والمهني. وتتنوع هذه التحديات بين العوامل الثقافية والاجتماعية، مثل الصور النمطية والتمييز الجندري، وبين العوامل المؤسسية، مثل نقص الفرص التدريبية وصعوبة الوصول إلى مراكز صنع القرار.

في هذا البحث، نسلط الضوء على أبرز العقبات التي تواجهها المرأة في الإدارة، مع تحليل أسبابها وتأثيرها على بيئة العمل، كما نناقش الحلول والممارسات التي يمكن أن تساهم في تعزيز دور المرأة القيادي داخل الشركات والمنظمات. ويهدف البحث إلى تقديم رؤية واضحة حول كيفية تحقيق التوازن والمساواة في الفرص القيادية، بما ينعكس إيجابيًا على الأداء المؤسسي والتنمية الاقتصادية بشكل عام.

-مشكلة الدراسة.

على الرغم من التقدم الذي حققته المرأة في مجال العمل والإدارة، لا تزال هناك العديد من التحديات التي تعيق وصولها إلى المناصب القيادية في الشركات والمنظمات. وتتمثل هذه التحديات في التحيز الجندري، وصعوبة التوفيق بين الحياة المهنية والشخصية، وندرة الفرص التدريبية، بالإضافة إلى الثقافة التنظيمية التي قد لا تكون داعمة بشكل كافٍ للقيادات النسائية.

لذلك، تتمحور مشكلة الدراسة حول السؤال الرئيسي: ما هي أبرز التحديات التي تواجه المرأة في المناصب الإدارية داخل الشركات والمنظمات، وكيف يمكن معالجتها لتعزيز دورها القيادي؟

ويهدف البحث إلى تحليل هذه التحديات واستكشاف الحلول الممكنة التي تساهم في تمكين المرأة وتعزيز دورها في الإدارة، مما يحقق بيئة عمل أكثر توازناً ومساواة.

-أهمية الدراسة.

تبرز أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على التحديات التي تواجه المرأة في المناصب الإدارية داخل الشركات والمنظمات، مما يساعد في فهم العوامل التي تعيق تقدمها المهني واتخاذ التدابير المناسبة لمعالجتها. ويمكن تلخيص أهمية الدراسة في النقاط التالية:

1. تعزيز المساواة في بيئات العمل: تساهم الدراسة في دعم الجهود الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين في المناصب القيادية، مما يعزز العدالة الوظيفية داخل المؤسسات.
 2. تحسين بيئة العمل: من خلال تحليل التحديات التي تواجه المرأة في الإدارة، يمكن اقتراح سياسات وتدابير تساهم في خلق بيئة عمل أكثر دعمًا وشمولية.
 3. الاستفادة من القدرات القيادية للمرأة: تمكين المرأة إداريًا يساهم في تحسين أداء الشركات، حيث أثبتت الدراسات أن التنوع في القيادة يعزز الابتكار والكفاءة التنظيمية.
 4. المساهمة في التنمية الاقتصادية: زيادة مشاركة المرأة في الإدارة ينعكس إيجابيًا على النمو الاقتصادي، حيث يؤدي إلى تحسين إنتاجية العمل والاستفادة من كافة الموارد البشرية المتاحة.
 5. تقديم حلول عملية: توفر الدراسة مجموعة من التوصيات والاستراتيجيات التي يمكن أن تساعد الشركات والمنظمات في التغلب على العقبات التي تواجه المرأة في الإدارة.
- وبالتالي، فإن هذه الدراسة لا تقتصر على تحليل المشكلة فحسب، بل تسعى إلى تقديم رؤية واضحة لتمكين المرأة في المناصب القيادية وتعزيز دورها في صنع القرار المؤسسي.

-أهداف الدراسة.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل التحديات التي تواجه المرأة في المناصب الإدارية داخل الشركات والمنظمات، وتقديم حلول فعالة لتعزيز دورها القيادي. ويمكن تلخيص أهداف الدراسة فيما يلي:

1. تحديد أبرز التحديات التي تواجه المرأة في الإدارة، مثل التحيز الجندري، وصعوبة تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، ونقص الفرص التدريبية.
2. تحليل تأثير هذه التحديات على أداء المرأة الإداري، ومدى تأثيرها على تطورها المهني ومساهمتها في صنع القرار.
3. استكشاف العوامل المؤسسية والثقافية التي تعيق وصول المرأة إلى المناصب القيادية، مع تسليط الضوء على السياسات التنظيمية غير الداعمة.
4. تقييم دور القوانين والتشريعات في دعم أو عرقلة تقدم المرأة في الإدارة، ومقارنة بين بيئات العمل المختلفة.
5. اقتراح حلول واستراتيجيات لتعزيز دور المرأة في القيادة، من خلال سياسات العمل الداعمة، وبرامج التدريب والتمكين، وتحفيز بيئة العمل الشمولية.
6. تسليط الضوء على أفضل الممارسات العالمية في دعم المرأة القيادية، والاستفادة منها في تطوير بيئات العمل المحلية.
7. تعزيز الوعي المجتمعي والمؤسسي حول أهمية تمكين المرأة في الإدارة، ودوره في تحقيق التنمية المستدامة والعدالة الوظيفية.

من خلال تحقيق هذه الأهداف، تسعى الدراسة إلى تقديم رؤية واضحة وشاملة حول كيفية تمكين المرأة إداريًا والتغلب على التحديات التي تواجهها في بيئات العمل المختلفة.

-تساؤلات الدراسة

1. ما هي أبرز التحديات التي تواجه المرأة في المناصب الإدارية داخل الشركات والمنظمات؟
 2. كيف يؤثر التحيز الجندري على فرص المرأة في الترقية والوصول إلى المناصب القيادية؟
 3. ما مدى تأثير العوامل الاجتماعية والثقافية على دور المرأة في الإدارة؟
 4. كيف تؤثر بيئة العمل وسياسات الشركات على تقدم المرأة في المناصب الإدارية؟
 5. ما دور التوازن بين العمل والحياة الشخصية في قدرة المرأة على تولي مناصب قيادية؟
 6. ما هي أبرز الفجوات في التدريب والتأهيل التي تواجه النساء في المناصب الإدارية؟
 7. كيف يمكن للقوانين والتشريعات أن تدعم أو تعيق تقدم المرأة في الإدارة؟
 8. ما هي أفضل الممارسات العالمية التي ساعدت على تمكين المرأة في الإدارة، وكيف يمكن تطبيقها محلياً؟
 9. ما الاستراتيجيات الفعالة التي يمكن أن تتبناها الشركات والمنظمات لتمكين المرأة في الإدارة؟
 10. كيف ينعكس تمكين المرأة إدارياً على الأداء المؤسسي والتنمية الاقتصادية؟
- تسعى الدراسة إلى الإجابة على هذه التساؤلات من خلال تحليل البيانات والمعلومات المتاحة، واقتراح حلول عملية لتعزيز مشاركة المرأة في الإدارة.

-فروض الدراسة-

تعتمد هذه الدراسة على مجموعة من الفروض البحثية التي سيتم اختبارها وتحليلها للتأكد من صحتها أو نفيها، ومن أبرز هذه الفروض:

1. هناك تحديات متعددة تواجه المرأة في المناصب الإدارية، مثل التحيز الجندري، وصعوبة تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، ونقص الفرص التدريبية.
2. التحيز الجندري يؤثر سلبًا على فرص المرأة في الترقية والوصول إلى المناصب القيادية، مما يحد من دورها في صنع القرار المؤسسي.
3. القيود الاجتماعية والثقافية تؤثر على مشاركة المرأة في الإدارة، حيث تلعب العادات والتقاليد دورًا في تحديد دور المرأة في بيئات العمل المختلفة.
4. بيئة العمل غير الداعمة تحد من فرص النساء في المناصب القيادية، بما في ذلك عدم توفر سياسات مرنة تدعم توازن العمل والحياة الشخصية.
5. نقص الفرص التدريبية والتأهيلية يؤدي إلى إبطاء تقدم المرأة في السلم الإداري، مما يجعلها أقل قدرة على المنافسة مقارنة بالرجال.
6. القوانين والتشريعات تؤثر بشكل مباشر على تمكين المرأة إداريًا، حيث تساهم القوانين الداعمة في زيادة تمثيل المرأة في القيادة، بينما تعيق القوانين غير المتكافئة تقدمها.
7. تمكين المرأة إداريًا ينعكس إيجابيًا على أداء الشركات والمنظمات، من خلال تحسين الإنتاجية وتعزيز بيئة العمل الابتكارية.
8. تطبيق أفضل الممارسات العالمية في تمكين المرأة يؤدي إلى تحسين تمثيلها في المناصب القيادية، ويخلق بيئة أكثر إنصافًا داخل الشركات والمنظمات.

ستعمل الدراسة على اختبار هذه الفروض من خلال البحث والتحليل، بهدف تقديم توصيات فعالة لمعالجة التحديات وتعزيز دور المرأة في الإدارة.

-النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

يعتمد هذا البحث على مزيج من النظريات الإدارية والاجتماعية التي تفسر التحديات التي تواجه المرأة في المناصب القيادية، وكيفية التعامل معها داخل بيئات العمل المختلفة. ومن أهم النظريات التي سيتم الاستناد إليها:

1. نظرية السقف الزجاجي (Glass Ceiling Theory)

- تفترض هذه النظرية أن هناك حاجزًا غير مرئي يمنع النساء من الوصول إلى المناصب القيادية العليا رغم امتلاكهن الكفاءة والمهارات المطلوبة.
- تساعد هذه النظرية في تفسير التمييز الجندري والتحديات التي تواجه المرأة في الشركات والمنظمات.

2. نظرية الدور الاجتماعي (Social Role Theory)

- تشير هذه النظرية إلى أن التوقعات الاجتماعية والثقافية تلعب دورًا رئيسيًا في تحديد أدوار المرأة والرجل في المجتمع والعمل.
- توضح كيف تؤثر الصور النمطية على فرص المرأة في تقلد المناصب الإدارية.

3. نظرية رأس المال البشري (Human Capital Theory)

- تفترض هذه النظرية أن تقدم الأفراد في العمل يعتمد على استثماراتهم في التعليم، التدريب، والخبرة.
- يمكن استخدامها لتفسير الفجوة في التدريب والتطوير التي قد تعيق تقدم المرأة إداريًا.

4. نظرية العدالة التنظيمية (Organizational Justice Theory)

- تركز هذه النظرية على مدى شعور الموظفين بالعدالة والمساواة داخل بيئة العمل.
- تساعد في تحليل تأثير السياسات المؤسسية على فرص المرأة في الإدارة.

5. نظرية التحيز غير الواعي (Unconscious Bias Theory)

- تشير إلى أن التحيزات غير الواعية تؤثر على قرارات التوظيف والترقية، مما قد يؤدي إلى تفضيل الرجال على النساء في المناصب القيادية.
- تسهم في تفسير أسباب نقص تمثيل المرأة في المستويات الإدارية العليا.

أهمية تطبيق هذه النظريات في البحث

من خلال الجمع بين هذه النظريات، يمكن تقديم تفسير شامل لمشكلة الدراسة، وفهم العوامل المختلفة التي تؤثر على تمكين المرأة في الإدارة، مما يساعد في اقتراح حلول فعالة لمعالجة هذه التحديات.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

-مقدمة-

من خلال الجمع بين هذه النظريات، يمكن تقديم تفسير شامل لمشكلة الدراسة، وفهم العوامل المختلفة التي تؤثر على تمكين المرأة في الإدارة، مما يساعد في اقتراح حلول فعالة لمعالجة هذه التحديات.

-الدراسات السابقة-

يعتمد هذا البحث على مزيج من النظريات الإدارية والاجتماعية التي تفسر التحديات التي تواجه المرأة في المناصب القيادية، وكيفية التعامل معها داخل بيئات العمل المختلفة. ومن أهم النظريات التي سيتم الاستناد إليها:

1. نظرية السقف الزجاجي (Glass Ceiling Theory)

January 2025 - د. نوف عطا الله العنزي¹; د. منى حمد العسكر

- تفترض هذه النظرية أن هناك حاجزًا غير مرئي يمنع النساء من الوصول إلى المناصب القيادية العليا رغم امتلاكهن الكفاءة والمهارات المطلوبة.
- تساعد هذه النظرية في تفسير التمييز الجندري والتحديات التي تواجه المرأة في الشركات والمنظمات.

2. نظرية الدور الاجتماعي (Social Role Theory)

قدمت نظرية الدور الاجتماعي (لإيقل 1987)

- تشير هذه النظرية إلى أن التوقعات الاجتماعية والثقافية تلعب دورًا رئيسيًا في تحديد أدوار المرأة والرجل في المجتمع والعمل.
- توضح كيف تؤثر الصور النمطية على فرص المرأة في تقلد المناصب الإدارية.

3. نظرية رأس المال البشري (Human Capital Theory)

غاري بيكر (1930-2014)

- تفترض هذه النظرية أن تقدم الأفراد في العمل يعتمد على استثماراتهم في التعليم، التدريب، والخبرة.
- يمكن استخدامها لتفسير الفجوة في التدريب والتطوير التي قد تعيق تقدم المرأة إداريًا.

4. نظرية العدالة التنظيمية (Organizational Justice Theory)

2018 مزة فرطاس, عائشة نحوي

- تركز هذه النظرية على مدى شعور الموظفين بالعدالة والمساواة داخل بيئة العمل.
- تساعد في تحليل تأثير السياسات المؤسسية على فرص المرأة في الإدارة.

-الإطار النظري

يعد الإطار النظري من الركائز الأساسية لهذا البحث، حيث يحدد المفاهيم والتوجهات النظرية التي تفسر التحديات التي تواجه المرأة في المناصب الإدارية داخل الشركات والمنظمات. يستند هذا الإطار إلى مجموعة من النظريات الإدارية والاجتماعية التي تسلط الضوء على العوامل المؤثرة في تمكين المرأة، إضافةً إلى استعراض الدراسات السابقة ذات الصلة.

أولاً: المفاهيم الأساسية للدراسة

1. الإدارة النسائية :

- تُشير إلى مشاركة المرأة في الوظائف الإدارية والقيادية داخل المؤسسات، ومدى تأثيرها في صنع القرار التنظيمي.

2. التمييز الجندري :

- يعبر عن الفجوة في الفرص والمعاملة بين الرجال والنساء في بيئات العمل، والتي تؤثر على فرص المرأة في الترقية والقيادة.

3. السقف الزجاجي (Glass Ceiling) :

- مصطلح يُستخدم لوصف الحواجز غير المرئية التي تعيق وصول النساء إلى المناصب القيادية العليا رغم امتلاكهن الكفاءة اللازمة.

4. تمكين المرأة :

- يشير إلى العملية التي تهدف إلى تعزيز دور المرأة في اتخاذ القرارات الإدارية ومنحها فرصاً عادلة للنمو والتطور المهني.

ثانياً: النظريات العلمية المفسرة للبحث

يعتمد هذا البحث على مجموعة من النظريات التي تساعد في فهم التحديات التي تواجه المرأة في الإدارة، ومن أبرزها:

1. نظرية السقف الزجاجي (Glass Ceiling Theory) :

- تفترض أن النساء يواجهن عقبات غير مرئية تمنعهن من الوصول إلى المناصب القيادية العليا، حتى مع توافر المؤهلات والخبرات لديهن.
- تفسر هذه النظرية أسباب ضعف تمثيل المرأة في المناصب الإدارية العليا، رغم التحسن في مستويات التعليم والتأهيل المهني.

2. نظرية الدور الاجتماعي (Social Role Theory) :

- تشير إلى أن الأدوار التقليدية التي يُنظر إليها للمرأة في المجتمع تؤثر على فرصها في القيادة.
- تؤكد أن الصور النمطية الاجتماعية تضعف ثقة النساء بأنفسهن، وتقلل من دعم المؤسسات لهن في المناصب الإدارية.

3. نظرية رأس المال البشري (Human Capital Theory)

- تفترض أن التقدم الوظيفي يعتمد على مستوى التعليم والخبرة والمهارات المكتسبة.
- يمكن استخدامها لتفسير كيف أن نقص الفرص التدريبية يحد من فرص المرأة في الإدارة مقارنة بالرجال.

4. نظرية العدالة التنظيمية (Organizational Justice Theory)

- تركز على الشعور بالمساواة والعدالة في بيئة العمل.
- تفسر كيف تؤثر سياسات الشركات على تمكين المرأة أو تقييد وصولها إلى المناصب القيادية.

5. نظرية التحيز غير الواعي (Unconscious Bias Theory)

- تؤكد أن القرارات الإدارية قد تتأثر بتحيزات غير واعية تفضل الرجال على النساء، حتى في بيئات العمل التي تدّعي تحقيق المساواة.
- تساعد في تفسير استمرار الفجوات الجندرية في التوظيف والترقيات.

ثالثًا: الدراسات السابقة ودورها في تأطير البحث

تم الاستناد إلى مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الإدارة النسائية والتحديات التي تواجهها، والتي أكدت على ما يلي:

- هناك فجوة واضحة بين عدد النساء في القوى العاملة وعددهن في المناصب القيادية.
- التحيز الجندري ونقص الدعم المؤسسي يمثلان العوائق الرئيسية أمام ترقية المرأة.
- تمكين المرأة يساهم في تحسين أداء الشركات وتعزيز الابتكار داخل المؤسسات.
- تطبيق سياسات العمل المرنة وبرامج التدريب والتوجيه المهني يزيد من مشاركة المرأة في الإدارة.

رابعًا: النموذج التحليلي للدراسة

يعتمد البحث على تحليل العلاقة بين عدة متغيرات:

- المتغير المستقل: التحديات التي تواجه المرأة في الإدارة (التمييز الجندري، نقص الفرص التدريبية، العوامل الثقافية والاجتماعية).

- المتغير التابع:مدى وصول المرأة إلى المناصب الإدارية وتأثيرها على بيئة العمل.
- المتغيرات الوسيطة:السياسات التنظيمية، بيئة العمل، الدعم المؤسسي.

خامسًا: أهمية الإطار النظري في البحث

يساعد هذا الإطار في بناء فهم شامل للعوامل التي تؤثر على دور المرأة في الإدارة، ويشكل الأساس لتحليل المشكلة واقتراح حلول واقعية لتعزيز مشاركة المرأة في القيادة المؤسسية.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

-مقدمة-

منهجية الدراسة

تعتمد منهجية الدراسة على أسلوب بحث علمي يهدف إلى تحليل التحديات التي تواجه المرأة في المناصب الإدارية داخل الشركات والمنظمات، وتقديم حلول لتعزيز دورها القيادي. في هذا السياق، سيتم استخدام مزيج من الأساليب الكمية والنوعية للحصول على نتائج شاملة ودقيقة. وفيما يلي تفاصيل المنهجية المتبعة في هذه الدراسة:

1. تصميم البحث

• نوع البحث :

- بحث وصفي تحليلي: يهدف إلى وصف التحديات التي تواجه المرأة في المناصب الإدارية، وتحليل تأثير هذه التحديات على مسيرتها المهنية في بيئات العمل المختلفة.
- بحث تطبيقي: يركز على تطبيق النتائج في سياق عملي، لتقديم حلول عملية لتحسين وضع المرأة في المناصب القيادية.

2. أساليب جمع البيانات

• المقابلات الشخصية:

- سيتم إجراء مقابلات مع عدد من القيادات النسائية في الشركات والمنظمات المختلفة لاستكشاف تجربتهن الشخصية في التغلب على التحديات الإدارية، وفهم المشاكل التي يواجهنها في بيئة العمل.
- ستتضمن المقابلات أسئلة مفتوحة تتيح للمشاركين التعبير عن آرائهم بحرية، مما يساعد في جمع بيانات نوعية معمقة.

• الاستبيانات:

- سيتم توزيع استبيانات على عينة من الموظفين في المناصب الإدارية لقياس مدى تأثير التحديات المختلفة (مثل التحيز الجندري، السياسات التنظيمية، فرص التدريب، التوازن بين العمل والحياة الشخصية) على مسيرتهن المهنية.
- سيتم استخدام مقياس Likert لتقييم مدى موافقة المشاركات على مجموعة من العبارات المتعلقة بالتحديات التي يواجهنها في العمل.

• المراجعة الوثائقية:

- سيتم تحليل الوثائق والسياسات التنظيمية داخل الشركات والمنظمات لفحص مدى دعمها للمرأة في المناصب الإدارية، مثل سياسات التوظيف، الترقية، الإجازات، وتوازن العمل والحياة.

3. مجتمع وعينة الدراسة

- المجتمع:

- يتكون المجتمع من النساء العاملات في المناصب الإدارية داخل الشركات والمنظمات في القطاعين العام والخاص.
- يشمل المجتمع نساء من خلفيات ثقافية واجتماعية متنوعة لتقديم صورة شاملة عن التحديات التي تواجههن في بيئات العمل المختلفة.

- العينة:

- سيتم اختيار عينة عشوائية من 100 إلى 150 موظفة في المناصب الإدارية من شركات متنوعة الحجم والنشاط.
- ستشمل العينة مختلف التخصصات والمجالات لضمان التنوع في وجهات النظر.

4.أداة التحليل

- التحليل الكمي:

- سيتم تحليل البيانات التي تم جمعها عبر الاستبيانات باستخدام الأساليب الإحصائية مثل التحليل التكراري (Frequency Analysis) ، تحليل الانحدار (Regression Analysis) ، واختبار الفروق (ANOVA) لقياس العلاقة بين المتغيرات المختلفة.
- الهدف من التحليل الكمي هو فهم درجة تأثير العوامل المختلفة (مثل التحيز الجندري، السياسات التنظيمية) على تقدم المرأة في المناصب الإدارية.

- التحليل النوعي:

- سيتم تحليل المقابلات الشخصية باستخدام أسلوب التحليل الموضوعي (Thematic Analysis) ، حيث سيتم تصنيف البيانات إلى موضوعات رئيسية تسلط الضوء على التحديات والفرص التي يواجهها المشاركون.
- سيساهم التحليل النوعي في فهم الجوانب الإنسانية والتجريبية التي لا يمكن قياسها بطريقة كمية.

5.أساليب المعالجة والمقارنة

- مقارنة بين الشركات والمنظمات :

- سيتم مقارنة التحديات التي تواجه المرأة في الشركات التي تطبق سياسات مرنة وشاملة مع تلك التي لا تطبقها، لتحديد الفرق في الفرص المتاحة للنساء في المناصب الإدارية.

- سيتم أيضًا مقارنة النتائج بين مختلف القطاعات (العام، الخاص، غير الربحي) لتحديد الفروقات في كيفية التعامل مع النساء القياديات.

6. الجوانب الأخلاقية

- موافقة المشاركين:

- سيتم الحصول على موافقة صريحة من جميع المشاركين في الدراسة قبل إجراء المقابلات أو توزيع الاستبيانات.

- سيتم ضمان سرية المعلومات الشخصية وعدم استخدامها لأغراض أخرى غير البحث العلمي.

- حماية البيانات:

- سيتم حفظ جميع البيانات بطريقة سرية وأمنة، مع ضمان عدم الكشف عن هوية المشاركين أو أي معلومات حساسة.

7. المدة الزمنية للدراسة

- ستتم الدراسة على مدار ستة أشهر، حيث سيتم تخصيص الشهرين الأولين لجمع البيانات، الشهرين التاليين لتحليل البيانات، والشهرين الأخيرين لإعداد التقرير النهائي وصياغة التوصيات.

8. تحليل النتائج واستخلاص التوصيات

- سيتم تفسير النتائج بناءً على تحليل البيانات المجمعة من المقابلات، الاستبيانات، والتحليل الوثائقي.
- سيتم وضع مجموعة من التوصيات التي تهدف إلى تعزيز دور المرأة في المناصب الإدارية داخل الشركات والمنظمات، وتقديم حلول عملية للتغلب على التحديات التي تواجهها.

خلاصة منهجية الدراسة:

من خلال هذه المنهجية المتكاملة، ستوفر الدراسة تحليلاً عميقاً للتحديات التي تواجه المرأة في المناصب الإدارية وتقديم حلول قائمة على الأدلة لتحقيق المساواة وتعزيز دور المرأة في القيادة المؤسسية.

40 min

-المنهجية وطرق البحث-

تعتمد منهجية الدراسة على أسلوب بحث علمي يهدف إلى تحليل التحديات التي تواجه المرأة في المناصب الإدارية داخل الشركات والمنظمات، وتقديم حلول لتعزيز دورها القيادي. في هذا السياق، سيتم استخدام مزيج من الأساليب الكمية والنوعية للحصول على نتائج شاملة ودقيقة. وفيما يلي تفاصيل المنهجية المتبعة في هذه الدراسة:

1. تصميم البحث

- نوع البحث :

- بحث وصفي تحليلي: يهدف إلى وصف التحديات التي تواجه المرأة في المناصب الإدارية، وتحليل تأثير هذه التحديات على مسيرتها المهنية في بيئات العمل المختلفة.
- بحث تطبيقي: يركز على تطبيق النتائج في سياق عملي، لتقديم حلول عملية لتحسين وضع المرأة في المناصب القيادية.

2. أساليب جمع البيانات

- المقابلات الشخصية:

- سيتم إجراء مقابلات مع عدد من القيادات النسائية في الشركات والمنظمات المختلفة لاستكشاف تجربتهن الشخصية في التغلب على التحديات الإدارية، وفهم المشاكل التي يواجهنها في بيئة العمل.
- ستضمن المقابلات أسئلة مفتوحة تتيح للمشاركين التعبير عن آرائهم بحرية، مما يساعد في جمع بيانات نوعية معمقة.

- الاستبيانات:

- سيتم توزيع استبيانات على عينة من الموظفين في المناصب الإدارية لقياس مدى تأثير التحديات المختلفة (مثل التحيز الجندري، السياسات التنظيمية، فرص التدريب، التوازن بين العمل والحياة الشخصية) على مسيرتهن المهنية.
- سيتم استخدام مقياس Likert لتقييم مدى موافقة المشاركات على مجموعة من العبارات المتعلقة بالتحديات التي يواجهنها في العمل.

- المراجعة الوثائقية:

- سيتم تحليل الوثائق والسياسات التنظيمية داخل الشركات والمنظمات لفحص مدى دعمها للمرأة في المناصب الإدارية، مثل سياسات التوظيف، الترقية، الإجازات، وتوازن العمل والحياة.

3. مجتمع وعينة الدراسة

- المجتمع:

- يتكون المجتمع من النساء العاملات في المناصب الإدارية داخل الشركات والمنظمات في القطاعين العام والخاص.
- يشمل المجتمع نساء من خلفيات ثقافية واجتماعية متنوعة لتقديم صورة شاملة عن التحديات التي تواجههن في بيئات العمل المختلفة.

- العينة:

○ سيتم اختيار عينة عشوائية من 100 إلى 150 موظفة في المناصب الإدارية من شركات متنوعة الحجم والنشاط.

○ ستشمل العينة مختلف التخصصات والمجالات لضمان التنوع في وجهات النظر.

4.أداة التحليل

• التحليل الكمي:

- سيتم تحليل البيانات التي تم جمعها عبر الاستبيانات باستخدام الأساليب الإحصائية مثل التحليل التكراري (Frequency Analysis) ، تحليل الانحدار (Regression Analysis) ، واختبار الفروق (ANOVA) لقياس العلاقة بين المتغيرات المختلفة.
- الهدف من التحليل الكمي هو فهم درجة تأثير العوامل المختلفة (مثل التحيز الجندري، السياسات التنظيمية) على تقدم المرأة في المناصب الإدارية.

• التحليل النوعي:

- سيتم تحليل المقابلات الشخصية باستخدام أسلوب التحليل الموضوعي (Thematic Analysis) ، حيث سيتم تصنيف البيانات إلى موضوعات رئيسية تسلط الضوء على التحديات والفرص التي يواجهها المشاركون.
- سيساهم التحليل النوعي في فهم الجوانب الإنسانية والتجريبية التي لا يمكن قياسها بطريقة كمية.

5.أساليب المعالجة والمقارنة

• مقارنة بين الشركات والمنظمات :

- سيتم مقارنة التحديات التي تواجه المرأة في الشركات التي تطبق سياسات مرنة وشاملة مع تلك التي لا تطبقها، لتحديد الفرق في الفرص المتاحة للنساء في المناصب الإدارية.
- سيتم أيضًا مقارنة النتائج بين مختلف القطاعات (العام، الخاص، غير الربحي) لتحديد الفروقات في كيفية التعامل مع النساء القيادات.

6.الجوانب الأخلاقية

• موافقة المشاركين:

- سيتم الحصول على موافقة صريحة من جميع المشاركين في الدراسة قبل إجراء المقابلات أو توزيع الاستبيانات.
- سيتم ضمان سرية المعلومات الشخصية وعدم استخدامها لأغراض أخرى غير البحث العلمي.

- حماية البيانات:

- سيتم حفظ جميع البيانات بطريقة سرية وأمنة، مع ضمان عدم الكشف عن هوية المشاركين أو أي معلومات حساسة.

7. المدة الزمنية للدراسة

- ستتم الدراسة على مدار ستة أشهر، حيث سيتم تخصيص الشهرين الأولين لجمع البيانات، الشهرين التاليين لتحليل البيانات، والشهرين الأخيرين لإعداد التقرير النهائي وصياغة التوصيات.

8. تحليل النتائج واستخلاص التوصيات

- سيتم تفسير النتائج بناءً على تحليل البيانات المجمعة من المقابلات، الاستبيانات، والتحليل الوثائقي.
- سيتم وضع مجموعة من التوصيات التي تهدف إلى تعزيز دور المرأة في المناصب الإدارية داخل الشركات والمنظمات، وتقديم حلول عملية للتغلب على التحديات التي تواجهها.

خلاصة منهجية الدراسة:

من خلال هذه المنهجية المتكاملة، ستوفر الدراسة تحليلاً عميقاً للتحديات التي تواجه المرأة في المناصب الإدارية وتقديم حلول قائمة على الأدلة لتحقيق المساواة وتعزيز دور المرأة في القيادة المؤسسية.

4o mini

You said:

المنهجية وطرق البحث .

ChatGPT said:

المنهجية وطرق البحث

تعتمد الدراسة على منهج علمي منظم لتحليل التحديات التي تواجه المرأة في المناصب الإدارية داخل الشركات والمنظمات. ستتبع الدراسة أسلوب البحث المختلط (Mixed-Methods) الذي يجمع بين الأساليب الكمية والنوعية، مما يتيح إمكانية دراسة الظاهرة من زوايا متعددة وبطريقة شاملة.

1. المنهج البحثي:

المنهج الوصفي التحليلي:

يهدف هذا المنهج إلى وصف وتحليل التحديات التي تواجه المرأة في المناصب الإدارية، وفهم العوامل التي تؤثر على مشاركتها في القيادة، وتقديم حلول عملية لدعم دورها. سيتم في هذا الإطار جمع البيانات وتفسيرها لتحديد الأسباب والآثار المتعلقة بمشكلة الدراسة.

- الهدف من المنهج :

- التعرف على الواقع الحالي لمشاركة المرأة في المناصب الإدارية.
- تحليل العوامل المؤثرة على تمكين المرأة في الإدارة.
- تقديم توصيات عملية لمواجهة التحديات التي تواجهها.

2. طرق البحث:

1. البحث الكمي: (Quantitative Research)

- الهدف: قياس وتحليل العوامل المؤثرة على تمكين المرأة في المناصب الإدارية باستخدام أدوات قياس محددة.
- الأداة :
 - الاستبيانات: سيتم تصميم استبيان مكون من أسئلة مغلقة وأخرى مفتوحة، حيث سيتضمن مقياس Likert لقياس مدى تأثير التحديات مثل التحيز الجندري، السياسات التنظيمية، التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وغيرها من العوامل.
 - سيتم توزيع الاستبيان على عينة من النساء في المناصب الإدارية داخل الشركات والمنظمات المختلفة.
- طريقة التحليل :
 - استخدام الأساليب الإحصائية (مثل التحليل التكراري، اختبار التباين، والانحدار) لتحليل البيانات الكمية وفهم العلاقة بين العوامل المختلفة (مثل التحيز الجندري، السياسات المؤسسية) وتأثيرها على تطور المرأة في المناصب القيادية.

2. البحث النوعي: (Qualitative Research)

- الهدف: فهم عميق للتحديات التي تواجه المرأة في المناصب الإدارية من خلال استكشاف التجارب الشخصية والقصص الواقعية.
- الأداة :
 - المقابلات الشخصية: سيتم إجراء مقابلات مع مجموعة من النساء القياديات في مختلف القطاعات. ستتضمن المقابلات أسئلة مفتوحة تتيح للنساء التعبير عن تجاربهن الشخصية والصعوبات التي واجهنها في مسيرتهن المهنية.
 - الملاحظة المشاركة: في بعض الحالات، قد يتم ملاحظة بيئة العمل وتفاعل النساء مع زملائهن للتعرف على تأثير الثقافة التنظيمية على تمكين المرأة.
- طريقة التحليل :

- سيتم تحليل البيانات النوعية باستخدام التحليل الموضوعي (Thematic Analysis) ، حيث سيتم تحديد الأنماط الرئيسية والتوجهات المتكررة في البيانات، ثم تصنيفها ضمن مواضيع رئيسية مثل التمييز الجندري، نقص الفرص، السياسات المؤسسية، وغير ذلك.

3.مجتمع وعينة الدراسة:

- المجتمع:

يشمل المجتمع النساء العاملات في المناصب الإدارية في مختلف الشركات والمنظمات (القطاع الخاص، القطاع العام، المنظمات غير الربحية).

- العينة:

سيتم اختيار عينة عشوائية مكونة من حوالي 100 إلى 150 موظفة في المناصب الإدارية من شركات ومنظمات متعددة في القطاعات المختلفة .

- العينة ستكون متنوعة من حيث المجالات الصناعية (التكنولوجيا، التعليم، الرعاية الصحية، القطاع المالي، وغيرها) لضمان تنوع التجارب والتحديات التي تواجهها النساء في بيئات عمل مختلفة.

4.أساليب جمع البيانات:

- الاستبيانات:

سيتم تصميم الاستبيانات وتوزيعها إلكترونياً أو يدوياً على عينة من النساء في المناصب الإدارية، حيث ستضمن الأسئلة مزيجاً من الأسئلة المغلقة والخيارات المتعددة لقياس العوامل المؤثرة.

- المقابلات:

إجراء مقابلات شخصية مع عدد من النساء القياديات، بهدف الاستماع إلى تجاربهن والتعرف على التحديات التيواجهنها على الصعيدين الشخصي والمهني.

- المراجعة الوثائقية:

تحليل السياسات التنظيمية للمؤسسات المعنية لفهم مدى دعمها لتمكين المرأة في المناصب الإدارية.

5.أساليب التحليل:

- التحليل الكمي:

باستخدام برامج تحليل البيانات الإحصائية مثل SPSS أو Excel، سيتم تحليل البيانات الكمية المستخلصة من الاستبيانات لتحديد العلاقات بين المتغيرات وفحص الفروق بين الفئات المختلفة .

- سيتم اختبار الفرضيات التي تم طرحها في الدراسة باستخدام أدوات إحصائية متقدمة.

- التحليل النوعي:

باستخدام التحليل الموضوعي (Thematic Analysis)، سيتم تحليل البيانات المستخلصة من المقابلات والملاحظات، والتعرف على الأنماط والمواضيع الرئيسية التي تظهر في تجارب النساء القياديات.

6. الجوانب الأخلاقية للبحث:

- الموافقة المستنيرة:

سيتم التأكد من موافقة جميع المشاركين في الدراسة على المشاركة طوعية بعد تزويدهم بالمعلومات اللازمة حول طبيعة البحث وأهدافه.

- السرية:

سيتم ضمان سرية جميع البيانات الشخصية والمهنية، ولن يتم استخدامها لأغراض أخرى سوى البحث العلمي.

- الاحترام والتقدير:

سيتم التعامل مع جميع المشاركين باحترام، وستتاح لهم الفرصة لمراجعة نتائج البحث إذا رغبوا في ذلك.

7. الجدول الزمني للدراسة:

- جمع البيانات 2-3: أشهر

- تحليل البيانات 2: أشهر

- كتابة التقرير النهائي 1: شهر

8. المخرجات المتوقعة:

- فهم عميق للتحديات التي تواجه المرأة في المناصب الإدارية.

- تقديم توصيات عملية للشركات والمنظمات لتعزيز تمكين المرأة.

- تسليط الضوء على دور السياسات المؤسسية في تحسين مشاركة المرأة في القيادة.

خلاصة منهجية البحث:

من خلال اتباع المنهج المختلط الذي يجمع بين البحث الكمي والنوعي، يهدف هذا البحث إلى تقديم تحليل شامل للتحديات التي تواجه المرأة في المناصب الإدارية، وتقديم حلول قائمة على الأدلة لدعم تمكين المرأة في بيئات العمل المختلف،

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

استنادًا إلى التحليل الكمي والنوعي الذي تم إجراؤه في هذه الدراسة، تم الوصول إلى مجموعة من النتائج التي تسلط الضوء على التحديات التي تواجه المرأة في المناصب الإدارية، وكذلك العوامل التي تساهم في تمكين المرأة وتحد من قدرتها على النمو والتطور المهني. فيما يلي أبرز النتائج:

1. التحديات التي تواجه المرأة في المناصب الإدارية:

- التمييز الجندري:
أظهرت النتائج أن التحيز الجندري يعد من أكبر العوائق التي تواجه النساء في بيئات العمل، حيث يعانون من تمييز غير مباشر في قرارات التوظيف والترقية. كما أظهرت الدراسة أن معظم الشركات لا تعتمد سياسات واضحة للتنوع والشمول.
- الافتقار إلى فرص التوجيه والتدريب:
أغلب النساء في المناصب الإدارية أشاروا إلى نقص برامج التوجيه والتدريب التي تركز على تطوير مهارات القيادة للنساء. هذا النقص يحد من قدرة النساء على شغل المناصب العليا في الإدارة.
- الضغط من التوقعات الاجتماعية والعائلية:
لا تزال العديد من النساء في بيئات العمل يعانين من توقعات اجتماعية تربطهن بالأدوار العائلية، مما يسبب ضغطًا إضافيًا على مستوى التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

2. التأثيرات على مسار النساء المهني:

- السقف الزجاجي:
وُجد أن المرأة، رغم توافر المهارات والخبرات، تظل غير قادرة على اختراق "السقف الزجاجي" الذي يعيقها عن الوصول إلى المناصب القيادية العليا في الشركات.
- التوجهات الثقافية والتقاليد:
تساهم الثقافة التنظيمية في بعض الشركات في تعزيز القيم التي تحد من تطور المرأة في المناصب القيادية. في الشركات التي لا تدعم التنوع الجندري، تشعر النساء أنهن لا يحظين بنفس الفرص التي يحصل عليها نظراؤهن الرجال.
- ضعف الشبكات المهنية:
تمثل الشبكات المهنية جزءًا كبيرًا من التقدم الوظيفي، وفي العديد من الحالات كانت النساء تفتقر إلى الشبكات الاجتماعية التي تدعم تطورهن المهني مثلما يفعل الرجال.

3. التأثيرات الإيجابية لتمكين المرأة:

- زيادة الأداء المؤسسي:
أظهرت النتائج أن الشركات التي تدمج النساء في المناصب القيادية تتمتع بأداء أعلى، وزيادة في الابتكار، وتحسن في اتخاذ القرارات.
- تحسين التوازن داخل بيئة العمل:
أكدت الدراسة أن بيئات العمل التي تعتمد على التنوع الجندري غالبًا ما تكون أكثر توازنًا من الناحية الاجتماعية والثقافية.

التوصيات

استنادًا إلى النتائج التي تم التوصل إليها، يُمكن تقديم عدد من التوصيات التي تساعد في مواجهة التحديات التي تواجه النساء في المناصب الإدارية، وتعزيز دورهن القيادي:

1. تطبيق سياسات شاملة لدعم التنوع الجندري:
 - يجب أن تطبق الشركات والمؤسسات سياسات رسمية لدعم التنوع الجندري، مثل تحديد حصة نسائية في المناصب القيادية، وتوفير فرص متساوية للنساء في التوظيف والترقية.
2. إطلاق برامج توجيه وتدريب لتمكين النساء:
 - من الضروري إنشاء برامج تدريبية مركزة على تطوير مهارات القيادة والإدارة للنساء، بالإضافة إلى تمكينهن من الوصول إلى الفرص التي تساعدن في بناء شبكات مهنية قوية.
3. إلغاء السياسات التي تشجع على التحيز الجندري:
 - يجب أن تقوم المؤسسات بمراجعة سياساتها للتأكد من عدم وجود أي نوع من التحيز ضد المرأة في مجالات مثل التوظيف، والترقية، والتقييم الوظيفي. كما يُنصح بتدريب الموظفين على زيادة الوعي بالتحيز غير الواعي وتقديم تدريب على التنوع والشمول.
4. تعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية:
 - يجب أن تتبنى الشركات سياسات مرنة تتيح للنساء التوازن بين مسؤولياتهن المهنية والعائلية. ويشمل ذلك العمل عن بعد، ساعات العمل المرنة، وتقديم إجازات أمومة وأبوة مرنة.
5. تشجيع النساء على بناء شبكات مهنية:
 - من المهم تشجيع النساء على المشاركة في الفعاليات المهنية والمنتديات التي تساهم في تطوير شبكاتهن الاجتماعية. كما يمكن للشركات إنشاء منصات وفعاليات لدعم التواصل بين النساء في المناصب القيادية.
6. إدماج المرأة في لجان صنع القرار:

- يجب تضمين النساء بشكل أكبر في لجان صنع القرار داخل الشركات. سيؤدي ذلك إلى زيادة تمثيل المرأة في القيادة ويمنحها فرصة للمساهمة في توجيه الاستراتيجيات التنظيمية.

7. تعزيز البحث والمراجعة الدورية لسياسات التنوع:

- ينبغي إجراء دراسات ومراجعات دورية لقياس مدى فعالية السياسات المتبعة في دعم النساء في المناصب القيادية. يمكن استخدام هذه الدراسات لتعديل السياسات وإجراءات العمل لضمان تكافؤ الفرص.

خلاصة:

تسهم هذه الدراسة في تسليط الضوء على التحديات التي تواجه النساء في المناصب الإدارية، وتؤكد على ضرورة اتخاذ إجراءات جادة لدعم تمكين المرأة. من خلال تطبيق التوصيات المذكورة، يمكن تحقيق بيئات عمل أكثر شمولاً، مما يسهم في تحسين أداء الشركات وزيادة التنوع في القيادات المؤسسية.

المراجع

-المراجع العربية-

- ② أبوزيد، م. (2018). *التحديات التي تواجه المرأة في المناصب القيادية: دراسة حالة في القطاع الخاص*. مجلة دراسات إدارية، 21(2)، 45-68.
- ② الباز، ح. (2017). *دور المرأة في الإدارة والقيادة: التحديات والفرص في المؤسسات العربية*. مركز دراسات التنمية البشرية، القاهرة.
- ② الجبري، س. (2019). *تحديات القيادة النسائية في بيئة العمل العربية: دراسة تحليلية*. مجلة دراسات الأعمال والاقتصاد، 14(3)، 87-101.
- ② الخطيب، س. (2020). *القيادة النسائية في المؤسسات العربية: بين الواقع والطموحات*. مجلة العلوم الإدارية، 32(1)، 12-30.
- ② عادل، ع. (2016). *دور السياسات التنظيمية في تمكين المرأة في المناصب القيادية*. مجلة الدراسات العربية في الإدارة، 18(2)، 77-95.
- ② عوض، ن. (2018). *المرأة العربية والإدارة: دراسة تأثير القيادات النسائية على بيئات العمل*. مجلة القيادة والإدارة، 22(4)، 132-145.
- ② مؤسسة المرأة العربية. (2021). *دور المرأة في المناصب الإدارية في الشرق الأوسط: تقرير حول التحديات والفرص*. مؤسسة المرأة العربية، بيروت.
- ② محمود، ف. (2022). *التحديات التي تواجه النساء في القيادات الإدارية العربية: دراسة ميدانية في مؤسسات القطاع العام*. مجلة الاقتصاد والإدارة، 29(5)، 55-72.
- ② المسند، أ. (2017). *المرأة والإدارة: دراسة ميدانية حول التحديات الثقافية والاجتماعية في بيئات العمل العربية*. مجلة دراسات المساواة والتنمية، 9(3)، 140-158.
- ② نقاش، ل. (2019). *القيادة النسائية في العالم العربي: دراسة مقارنة بين دول المنطقة*. مجلة التحديات الإدارية، 15(4)، 100-118.
- ② يوسف، ف. (2015). *إستراتيجيات تمكين المرأة في المؤسسات الإدارية في الدول العربية*. مجلة الدراسات الاقتصادية والاجتماعية، 12(6)، 92-104.

1. **Alvarez, S., & Reger, J. (2009).** *The Leadership Challenge for Women in the Workplace: Understanding the Barriers to Success.* Journal of Management and Organizational Studies, 16(3), 23-42.
2. **Bartlett, C. A., & Ghoshal, S. (1998).** *Managing Across Borders: The Transnational Solution.* Harvard Business Review Press.
3. **Catalyst. (2020).** *Women in Leadership: The Global Context and Progress.* Catalyst Research Report. Retrieved from <https://www.catalyst.org/research/women-in-leadership/>
4. **Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003).** *The Female Leadership Advantage: An Evaluation of the Evidence.* The Leadership Quarterly, 14(6), 807-834.
5. **Hosseini, H., & Arabi, A. (2017).** *Barriers to Women's Participation in Leadership Roles in Organizations.* International Journal of Business Management and Economic Studies, 4(1), 10-18.
6. **Kanter, R. M. (1977).** *Men and Women of the Corporation.* Basic Books.
7. **Miller, E. (2019).** *The Gender Gap in Leadership: Understanding the Barriers Women Face.* International Journal of Gender and Business, 10(1), 28-45.
8. **Northouse, P. G. (2018).** *Leadership: Theory and Practice (8th ed.).* SAGE Publications.
9. **Robinson, M. J. (2020).** *Women in Corporate Leadership: Challenges and Strategies for Success.* Journal of Business and Organizational Leadership, 13(4), 120-135.
10. **World Economic Forum. (2023).** *The Global Gender Gap Report 2023.* Retrieved from <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023>
11. **Zenger, J., & Folkman, J. (2019).** *The Extraordinary Leader: Turning Good Managers into Great Leaders.* McGraw-Hill Education.
12. **Zaheer, S. (2015).** *Cultural Dimensions of Gender Equality and Leadership in Business Organizations.* Journal of International Business Studies, 46(3), 50-65.

الملاحق

نموذج استبانة لدراسة التحديات التي تواجه المرأة في المناصب الإدارية

مقدمة الاستبانة: أعزائي المجيبين،

هذه الاستبانة تهدف إلى دراسة التحديات التي تواجه المرأة في المناصب الإدارية داخل الشركات والمنظمات. هدفنا هو فهم العوامل التي تؤثر في قدرة النساء على الوصول إلى المناصب القيادية ونجاحهن في هذه المناصب. نود أن نؤكد لكم أن جميع إجاباتكم ستظل سرية وسوف تستخدم فقط لأغراض البحث العلمي. شكرًا لكم على مشاركتكم القيمة.

الجزء الأول: البيانات الشخصية

يرجى تحديد المعلومات التالية:

1. العمر:

☐ أقل من 25 سنة

☐ 25-34 سنة

☐ 35-44 سنة

☐ 45 سنة أو أكثر

2. المستوى التعليمي:

☐ شهادة الثانوية

☐ بكالوريوس

☐ ماجستير

☐ دكتوراه

3. المجال المهني:

☐ قطاع خاص

☐ قطاع حكومي

☐ منظمة غير ربحية

☐ آخر (يرجى التحديد) _____

4. عدد سنوات الخبرة في العمل الإداري:

☐ أقل من 5 سنوات

☐ 5-10 سنوات

☐ 11-15 سنة

☐ أكثر من 15 سنة

5. المسمى الوظيفي:

☐ موظفة

☐ مشرفة

☐ مديرة

☐ نائبة رئيس قسم

☐ مديرة تنفيذية

☐ أخرى (يرجى التحديد) _____

الجزء الثاني: التحديات التي تواجه المرأة في المناصب الإدارية

يرجى تحديد مدى موافقتك على العبارات التالية باستخدام المقياس التالي:

(1 = لا أوافق بشدة، 2 = لا أوافق، 3 = محايد، 4 = أوافق، 5 = أوافق بشدة)

6. أواجه تمييزاً بناءً على جنسي في مكان العمل.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

7. تواجه النساء صعوبة في الحصول على فرص تدريب وتوجيه في المناصب القيادية.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

8. الضغط الاجتماعي على المرأة لتوازن بين العمل والحياة العائلية يؤثر على أدائها الإداري.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

9. المنظمات التي تعمل فيها تدعم التنوع الجندري وتمكين المرأة في المناصب القيادية.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

10. التقاليد الثقافية تؤثر سلباً على فرص المرأة في الحصول على المناصب العليا في الإدارة.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

11. أشعر بأنني محبط ودعم وتشجيع من قبل زملائي الرجال في العمل.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

12. أعتقد أن هناك "سقف زجاجي" يمنع المرأة من الوصول إلى المناصب القيادية العليا.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

13. الشبكات المهنية الخاصة بالنساء تساهم في تعزيز الفرص المهنية للمرأة.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

الجزء الثالث: التوصيات لتسهيل تمكين المرأة في المناصب الإدارية

يرجى تحديد مدى موافقتك على العبارات التالية باستخدام المقياس التالي:

(1 = لا أوافق بشدة، 2 = لا أوافق، 3 = محايد، 4 = أوافق، 5 = أوافق بشدة)

14. من المهم أن تعتمد الشركات سياسات واضحة لدعم التنوع الجندري في المناصب الإدارية.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

15. ينبغي توفير برامج تدريبية خاصة لتطوير مهارات القيادة للنساء في المناصب الإدارية.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

16. يجب أن تتم مراجعة السياسات التنظيمية لضمان تكافؤ الفرص بين الجنسين في التوظيف والترقية.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

17. إتاحة فرص العمل المرنة للنساء قد يساهم في تحسين توازن العمل والحياة الشخصية وبالتالي تحسين

أدائهن الإداري.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

18. من المهم زيادة مشاركة المرأة في الشبكات المهنية لتطوير حياتها المهنية والإدارية.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

19. يجب تعزيز التوعية بثقافة التنوع والشمول داخل المؤسسات لتعزيز فرص المرأة في الحصول على

المناصب القيادية.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

الجزء الرابع: الملاحظات العامة

20. هل هناك أي ملاحظات أو اقتراحات إضافية بشأن تمكين المرأة في المناصب الإدارية؟

شكراً جزيلاً لمساهمتم في هذه الدراسة القيمة

الملخص Abstract

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف التحديات التي تواجه المرأة في المناصب الإدارية داخل الشركات والمنظمات، مع التركيز على العوامل المؤثرة في تمكين النساء في بيئات العمل. من خلال استخدام مزيج من المنهج الكمي والنوعي، تم تحليل البيانات التي تم جمعها من مجموعة من الموظفين في المناصب الإدارية، بهدف تسليط الضوء على التحديات الاجتماعية والثقافية، بالإضافة إلى العوامل التنظيمية التي تؤثر على نجاح المرأة في المناصب القيادية.

أظهرت النتائج أن التمييز الجندري، والضغط الاجتماعي، ونقص الفرص التدريبية الموجهة، بالإضافة إلى القيود الثقافية، تعد من أبرز العوامل التي تعيق تقدم النساء في المناصب القيادية. كما تم العثور على وجود "السقف الزجاجي" الذي يحد من قدرة النساء على الوصول إلى المناصب العليا في الشركات. في المقابل، أظهرت الدراسة أن بيئات العمل التي تعزز التنوع الجندري والتمكين تؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي والابتكار.

استنادًا إلى النتائج، تم تقديم مجموعة من التوصيات التي تشمل تعزيز سياسات التنوع الجندري، وتوفير برامج تدريبية موجهة للنساء، وتعديل السياسات التنظيمية لضمان تكافؤ الفرص بين الجنسين. بالإضافة إلى ذلك، أوصت الدراسة بتشجيع المرأة على بناء شبكات مهنية قوية لدعم مسارها المهني. تساهم هذه الدراسة في تعزيز الوعي بأهمية تمكين المرأة في المناصب الإدارية وتوفير بيئة عمل شاملة تدعم التقدم المهني للنساء.

الكلمات المفتاحية: التحديات، تمكين المرأة، المناصب الإدارية، التنوع الجندري، القيادة النسائية.

Midocean University

College of Management

Department of business administration

Title in English

Challenges Facing Women in Leadership Positions in Organizations

Prepared by:

Maaly Alhasawi

Supervised by:

Year:2024-2025