

العنوان:	الاتجاهات نحو عمل المرأة في الادارة بدولة الامارات العربية المتحدة
المصدر:	مجلة المال والتجارة - مصر
المؤلف الرئيسي:	جبة، طارق رشدي عبدالحليم
المجلد/العدد:	ع 442
محكمة:	لا
التاريخ الميلادي:	2006
الشهر:	فبراير
الصفحات:	32 - 37
رقم MD:	89814
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
قواعد المعلومات:	EcoLink
مواضيع:	التنمية الادارية ، عمل المرأة، الادارة العامة ، الامارات العربية المتحدة، البيئة التنظيمية، المدبرون، القيادة الادارية، الدول الصناعية، المرأة العاملة
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/89814

الاتجاهات نحو عمل المرأة في الإدارة بدولة الإمارات العربية المتحدة

د. / طارق رشدي عبد الحليم جبة

مدرس بكلية إدارة الأعمال - شبكة جامعة عجمان للعلوم والتكنولوجيا
دولة الإمارات العربية المتحدة

الخلاصة (Abstract)

لقد أوضحت الدراسات التي تناولت وضع المرأة في الإدارة في المجتمعات الغربية وفي مجتمعات أخرى سيطرة مفهوم "النموذج الرجولي" في الإدارة ، وتقدم أو تعرض دولة الإمارات العربية المتحدة حالة عملية مهمة عن الاتجاهات نحو المرأة في الإدارة ، حيث تمثل الإمارات أحد المجتمعات التي تمر بسلسلة من التحولات والتغيرات المستمرة من مجتمع تسيطر عليه الأنماط والقيم البدوية الثقافية التقليدية إلى مجتمع تسوده القيم المتطورة أو الحديثة عن المرأة ، يركز هذا البحث على دراسة اتجاهات المديرين من الجنسين في منظمات الأعمال والمنظمات

الحكومية بدولة الإمارات العربية المتحدة نحو المرأة في الإدارة ، بصورة أكثر تحديداً ، يركز هذا البحث على دراسة البيئة التنظيمية للمديرين من السيدات في المنظمات الإماراتية ، وكيف ينظر المديرون من الجنسين في المستويات الإدارية المختلفة لترقى المرأة في المنظمة وتقدمها في الإدارة ، وأخيراً يركز هذا البحث على الاختلافات في أنماط القيادات بين المديرين من الجنسين ومدى فعاليتها في تحقيق الأهداف التنظيمية ، وكان من أهم نتائج هذه الدراسة ، أن منظمات الأعمال والمؤسسات الحكومية محل الدراسة في دولة الإمارات العربية المتحدة

تشجع السيدات على التقدم والإنجاز في العمل ، ومع ذلك فإن السيدات لا يحصلن على فرص متساوية مع الرجال للإنجاز والترقى في المنظمة بعد التعيين ، كما أكدت الدراسة أن المديرين من الرجال في المستويات الإدارية العليا يرحبون بإنجازات المرأة في العمل أو بتقدمها في السلم الإداري أكثر مما يفكر أو يعتقد المديرون من السيدات ، ومع ذلك فهناك مقاومة من الجنسين لإنجازات أو تقدم وترقى المرأة في الإدارة خاصة من جانب المستويات الإشرافية ، وأخيراً يستخدم المديرون من السيدات النمط التفاعلي في القيادة أكثر مما يستخدمه نظرائهن من المديرين من الرجال .

مقدمة (Introduction)

الدراسات السابقة عبر الثقافات المختلفة والتي تناولت الاتجاهات نحو المرأة فى الإدارة كانت متنوعة ولكنها كانت محدودة للغاية فى الدول العربية ، وخاصة فى دولة الإمارات العربية المتحدة ، ونعرض فيما يلى للدراسات المختلفة التى تناولت وضع المرأة فى الإدارة عبر الثقافات المختلفة : فى الدول المتقدمة ، وفى الدول الصناعية الجديدة ، وفى الدول النامية ، وفى دولة الإمارات العربية المتحدة ، ومع ذلك فإن الدراسات عن دور العلاقات الاجتماعية بين المديرين من الجنسين قد أشارت إلى وجود اتجاهات عالمية سلبية نحو السيدات اللاتى تقمن بأدوار أو وظائف غير تقليدية ، وإلى وجود أدوار أو سلوكيات محددة للسيدات والرجال فى منظمات الأعمال المختلفة (Ariffin, 1995; Guy, 1992)

المرأة فى الإدارة فى الدول الصناعية

أشارت الأبحاث أو الاستقصاءات عن المرأة فى الإدارة بالولايات المتحدة الأمريكية إلى انتشار نمط النموذج الإدارى الرجالى أو رجل المنظمة (Dorczynski, 1996 ; Guy, 1992 ; Ro-sener, 1995) ووفقاً لهذا النمط ينظر إلى السيدات على اعتبار أنهن غير مؤهلات أو قادرات على الإدارة ، هذا النمط الإدارى الذى يسود فيه النموذج الرجالى يخلق اتجاهات سلبية نحو السيدات المتطلعات إلى المناصب الإدارية أو إلى الترقى فى السلم الإدارى للمنظمة ، ويؤدى إلى الإجحاف بالمرأة عند التوظيف أو التعيين والترقية إلى المناصب أو المستويات الإدارية الأعلى فى المنظمة فى المجالات التى يسيطر عليها الرجال ، ويوجد شك فى قدرة السيدات على أداء الوظيفة كما يؤديها

الرجال ، ويشك العاملون أيضاً فى مقدرة السيدات على العمل بنجاح مع الرجال كمساعدين لهن ، ويشير كل من (Yousuf, 1995; Kelly, 1991) أن السيدات أنفسهن يعتقدن أنه حتى فى المستقبل فإن وجود المديرين من السيدات فى المناصب الإدارية الأعلى سوف يكون محدد أو نادر والسبب الرئيسى الذى سيق فى هذا الشأن هو انشغال المرأة فى تربية ورعاية الأطفال والأسرة ، فى حين أن دراسة (Kelly, 1991) تشير إلى أن شركات القطاع العام فى دول كثيرة قد قامت بتوظيف المرأة فى المناصب الإدارية الأعلى خاصة فى القطاعات التى يسود فيها السيدات مثل الخدمات الاجتماعية والتعليم وقد أشارت دراسات أخرى (Ariffin, 1986; Guy, 1992 Kelly, 1991) إلى أنه فى دول كثيرة ، توجد معوقات عديدة أمام المرأة فى قطاعات محددة مثل

: القطاعات الهندسية ، والمالية ، وصناعة الأدوية والتي تعتبر نماذج للتمييز ضد المرأة فى سوق العمل وحتى فى القطاعات التى يسيطر فيها السيدات فإن السيدات يتواجدن فى المستويات الإدارية الأدنى (Yousof and Siegel, 1994) وهذه الظاهرة تتواجد فى دول كثيرة مثل فينلاندا (Hanninen and Salmein, 1991) وألمانيا (Langkau, Herrmann, Sesar and Karpp, 1991) وهولاندا (Leyenaar, 1991) فى هذه الدول وفى دول أخرى ، السيدات ، إما تغيب كلية أو تمثل تمثيلاً محدوداً فى المستويات الإدارية الأعلى ، وهذه الحقيقة تبرز فى كل من الشركات العامة أو الخاصة .

ولسوء الحظ فإن الضرر الذى لحق بسلوك المرأة وبنجاحها كعضو فى فريق الإدارة العليا قد انتشر فى الدول المتقدمة كما هو الحال

فى الدول النامية ، فقد أشارت دراسة حديثة عن المرأة فى الإدارة فى الولايات المتحدة نشرت بمجلة (New York Times of 28 February, 1996) وتضمنت استقصاء "٣٢٥" من الرؤساء التنفيذيين الرجال و "٤٦١" من المديرين من السيدات فى المستويات الإدارية العليا ، أشارت هذه الدراسة إلى أن المديرين من السيدات يعتقدن أن النمط الرجالى فى إدارة المنظمات) كأحد أهم العقبات التى تعوق ترقيةهن إلى المستويات الإدارية الأعلى (Dorczynski, 1996) وفقاً لهذه الدراسة ، يعتقد ٥٢ ٪ من المديرين من السيدات و ٢٥ ٪ من الرؤساء التنفيذيين الرجال أن من أهم العقبات أو على رأس العقبات التى تقف أمام تقدم المرأة فى الإدارة أو ترقيةها إلى المستويات الإدارية الأعلى هو "النمط الإدارى الرجالى والاتجاهات السلبية

المسبقة عن المرأة " ومن أهم العقبات أيضاً والتي تأتى فى المرتبة الثانية هو " استبعاد السيدات من شبكات أو نظم الاتصال غير الرسمية " و النتيجة الأخيرة تم تأكيدها من جانب ٤٩ ٪ من المديرين من السيدات و ١٥ ٪ من المديرين من الرجال ، وكشفت نتائج الدراسة أيضاً أن من الأسباب الرئيسية لعدم وصول السيدات إلى المناصب الإدارية الأعلى بالمنظمات الأمريكية هو أن السيدات لم تستمر فى الوظيفة لفترات طويلة إحدى النتائج المهمة أو الشيقة لهذا البحث هو التأكيد على سيادة الاعتقاد القوى فى النمط الرجالى فى إدارة المنظمات والذى تم الارتكاز عليه فى قياس أداء وتقدم المرأة العاملة ، حيث أشار ٧٧ ٪ من المديرين من السيدات أن "تطوير نموذج مناسب أو مريح للرجال" يعد من أهم العوامل التى ساعدت فى نجاح المديرين من الرجال

بالمنظمات.

إحدى الدراسات السابقة تناولت فحص وتحليل اتجاهات المديرين من الرجال بالمستويات الإدارية العليا نحو المديرين من السيدات العاملات فى الشركات الصناعية غرب ميدلاندز بريطانيا ، وذلك بالارتكاز على استقصاء (The Price Waterhouse West Midlands Business Survey) وهو الاستقصاء الذى يتميز أو ينفرد أو يتفرد بالتركيز على واستنباط آراء المديرين أو المستويات الإدارية العليا بالشركات وكانت أهم نتائج هذه الدراسة هو وجود تمثيل محدود للسيدات فى المستويات الإدارية العليا بتلك الشركات الصناعية التى تتميز بالوجود المكثف للعمالة الهندسية والفنية التى تعمل بصناعات عديدة أهمها صناعة السيارات والبناء والتشييد حيث وجد أن اتجاهات المديرين من الرجال

فى المستويات الإدارية العليا نحو المديرين من السيدات تختلف وفقاً للقطاع الصناعى ، وحجم الشركة ، والخلفية العلمية للمدير (Liff, Wor-rall, and Cooper, 1997)

يقدر استقصاء قوة العمل أن هناك ما يقرب من مليون مدير من السيدات يعملن فى بريطانيا ، ويمثلن نسبة ١١ ٪ من إجمالى قوة العمل من السيدات فى المملكة المتحدة (Sly, 1993) ويكشف هذا الاستقصاء أن ما يقرب من ٨٣ ٪ من المديرين من السيدات بالمملكة المتحدة يعملن فى قطاع الخدمات ، وتعكس معظم الأبحاث عن السيدات فى المستويات الإدارية العليا هذه النسب خاصة الدراسات التى تركز على شركات القطاع العام (It-zin and Newman, 1995; Coyle, 1988) أما استقصاء (The Price Waterhouse West Midlands Business Survey) والذى يقدم صورة

شاملة ومنظمة عن مؤشرات واتجاهات الأعمال والعمالة والسوق والمؤسسات الاقتصادية الأخرى ، ويعمد باستمرار على إضافة مجموعة محدودة من الأسئلة كل عام عن موضوع معين ، وقد تضمن فى عام ١٩٩٥ مجموعة من الأسئلة عن المديرين من السيدات ، وخاصة عن اتجاهات الإدارة العليا نحو المرأة فى الإدارة وتم تصميم الاستقصاء لكى يملئ أو يستكمل بواسطة أعضاء فريق الإدارة العليا فى الشركات المستهدفة ، وبالتالي فإن وجهات النظر أو الاستجابات التى تم الحصول عليها كانت الأكثر تأثيراً على ثقافة المنظمة ، وعلى سياسات الموارد البشرية التى تؤثر على المديرين من السيدات ، المستجيبون لهذا الاستقصاء يمثلون كل المديرين الذين يسيطرون على المناصب الإدارية العليا فى المنظمات وبالتالي يستطيعون التأثير فى

برنامج تطوير الموارد البشرية والتي بدورها يمكن أن تفرخ المرشحين لتولى المناصب الإدارية العليا في المستقبل (Worrall and Cooper, 1995)

في بداية التسعينات من القرن الماضي لم يكن هناك رؤساء تنفيذيون من السيدات في أكبر "١٠٠" شركة بريطانية (Allen, 1992) وبرغم ذلك فقد قدر مكتب النمو الاقتصادي القومي (The National Economic Development Office) بأن نسبة ١-٢٪ من إجمالي الرؤساء التنفيذيين كانت سيدات (National economic Development Office 1990) وفي وقت أقرب ، قدرت هذه النسبة بـ ٨,٢٪ (National Management Salary Survey, 1994) هذا التناقض بين النسبة الكبيرة من السيدات اللاتي يعملن كمديريين وبين النسبة المحدودة منهن اللاتي تحتل مناصب إدارية عليا ربما يفتح المجال لتفسيرات عديدة

، من هذه التفسيرات أن النسبة الكبيرة نسبياً من السيدات اللاتي يعملن في المستويات الإدارية الدنيا والوسطى يمكن أن تقود في المستقبل إلى زيادة نسبة السيدات اللاتي يعملن في المستويات الإدارية العليا وهناك تفسيرات أخرى بأن السيدات ستظل يعملن في المستويات الأدنى ولن تنتقلن أو تترقين للمواقع المؤثرة في المنظمات (Davidson and Cooper, 1992) وعلى ذلك فإن المنظمات تحتاج إلى تغييرات جذرية في تنظيم العمل وفي سياسات وتطبيقات أو ممارسات الموارد البشرية لكي تتمكن السيدات من تحقيق التقدم والترقى في الهيكل الإداري للمنظمة (Northcraft and Gutek, 1993)

كما أشارت إحدى الدراسات السابقة إلى أن السيدات اللاتي يعملن في المستويات الإدارية العليا قد

حصلن على شهادة علمية أو أكاديمية أعلى من نظرائهن من الرجال الذين يعملون في نفس المستويات الإدارية العليا (Coe, 1992) وهذا ربما يشير إلى أن الطريق الوحيد للسيدات إلى المناصب الإدارية العليا هو الحصول على الشهادات أو المؤهلات الأكاديمية العليا ، بينما هناك طريقان للرجال للوصول للمناصب الإدارية العليا بالمنظمات وهما المؤهلات العلمية والخبرة ، وهذه الاختلافات تحدث أيضا في الأنواع الأخرى من المؤهلات العليا حيث تحصل السيدات في الغالب على شهادات أو مؤهلات عليا في مجالات التمريض والتعليم ، في حين أن الرجال يحصلون في الغالب على مؤهلات عليا في المجالات الفنية والمهنية .

في الوقت الذي تسود فيه المساواة الرسمية (وفقاً للقوانين) بين الرجل والمرأة ، يفترض أنه في حالة التمثيل

الأقل للمرأة فى مستويات إدارية معينة خاصة فى المستويات العليا ، أن ذلك ربما يرجع إلى فقد المؤهلات الضرورية ، وبالتالى فإن التدريب الإضافى يمكن أن يكون أحد الطرق التى تساعد السيدات على المنافسة بفاعلية مع الرجال فى سوق العمل ، ومع ذلك ، فإن البيانات التى تم الحصول عليها من الشركات الصناعية البريطانية بغرب "ميدلاندز" توضح أنه على الرغم من أن السيدات مؤهلات علمياً أكثر من نظرائهن من الرجال فإنهن يعملن بمراكز إدارية أدنى من الرجال فى شركاتهم وهذا قد يشير إلى وجود بعض أنواع التمييز ضد المرأة فى هذه الشركات ، مثل التمييز فى إجراءات التعيين أو الترقية أو عدم التوافق بين أنماط العمل وحياة المرأة (مثل انتشار ثقافة العمل لساعات طويلة) باعتبارها تفسيرات محتملة للتمثيل المحدود للمرأة فى

المستويات الإدارية العليا بتلك الشركات (Liff, Worrall, and Cooper, 1997) وهذا يتفق مع العديد من الدراسات السابقة التى وجدت أن السيدات تعملن بانتظام فى وظائف لا تتناسب مع أو لا تستغل المؤهلات التى تتوافر لديهن ، وأن إدارة الشركات تفشل فى الاستغلال الكامل لمهارات السيدات داخل المنظمات وداخل سوق العمل (Dex, 1992) كما أشارت دراسات أخرى إلى أن الرجال على نفس المستوى العلمى يحصلون على مزايا ومميزات أكثر من نظرائهم من السيدات (Corti and Dex, 1995)

وأخيراً تشير إحدى الدراسات التى تناولت الاتجاهات نحو المديرين من السيدات فى كل من شيلي (١٩٤ مفردة أو مديرة) والولايات المتحدة (٢١٨ مفردة أو مديرة) وذلك باستخدام مقياس (Women as Man-agers) والذى تم تطويره

وتعديله ليتناسب مع بيئة الأعمال فى أمريكا اللاتينية ، تشير نتائج هذه الدراسة إلى عدم وجود أية اختلافات ثقافية فى تقبل السيدات للعمل فى الإدارة هذه الدراسة تقارن بين أثر متغير الجنس وأثر متغير الثقافة على المديرين من السيدات تبرز النتائج أن متغير الجنس يفسر تقريباً ثلاث أضعاف أكثر من متغير الثقافة ، هذه النتائج يمكن أن تفيد كل من السيدات المغتربات اللاتى من الممكن أن تواجه اختلاف فى التعامل مع المديرين من الرجال فى الكثير من الثقافات ، وتفيد كذلك إدارة الموارد البشرية التى تهتم بتحسين نجاح المديرين من السيدات العاملين خارج الأوطان (Cordano et al, 2002)

نواصل فى العدد القادم

استكمال البحث ونبدأ

بعنوان

المرأة فى الإدارة فى الدول

الصناعية الجديدة .