



العدد: ٤٠٢٥

التاريخ: ٢٠٢٢/١١/١٤



إلى/ الباحثة: شيماء عبد علي
أم هناء حسن سدخان البدري
جامعة القادسية - كلية الآداب

م/ قبول نشر

تهديكم هيئة تحرير مجلة نسق أطيب التحيات، ونود اعلامكم أن بحثكم الموسوم:
(القيادة النسوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي).

تقرر قبول نشره في مجلتنا، وسيُنشر في الأعداد القادمة.

مع الامتنان

الأستاذ الدكتور
حيدر زامل كاظم
رئيس التحرير
٢٠٢٢/١١/١٤



القيادة النسوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

الباحثة شيما عبد علي

الاستاذ المساعد هناء حسن سدخان البدري

جامعة القادسية- كلية الآداب

art.soc.mas.20.10@qu.edu.iq

الملخص

تهدف الدراسة المعنونة (القيادة النسوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي) إلى التعرف على المهارات القيادية التي تتمتع بها المرأة في المراكز العليا كما سلطت هذه الدراسة الضوء على دور المرأة داخل المؤسسات الحكومية و أهم التحديات والمعوقات التي واجهتها خلال سنوات عملها وتتمحور مشكلة الدراسة حول قلة المراكز القيادية العليا التي وصلت إليها المرأة في المجتمع العراقي وذلك نتيجة ضعف التمكين الإداري فضلا عن سيطرة العادات والتقاليد الاجتماعية وما يعكسه على رضاها الوظيفي كما هدفت إلى التعرف على أهم العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي من خلال الإجابة على الأسئلة التالية :

1. ماهي أهم الصفات التي يجب ان تتصف بها المرأة القيادية.
2. ماهي أهم التحديات التي تواجهها المرأة القيادية في ميدان عملها.
3. هل توجد علاقة بين القيادة النسوية والرضا الوظيفي .
4. هل القيادة النسوية أجدر في تحقيق الرضا الوظيفي.
5. هل توجد علاقة بين نوع الحوافز والرضا الوظيفي.
6. هل المرأة القيادية أكثر تحملا للمسؤولية الإدارية وأكثر دقة في العمل الإداري.

الكلمات المفتاحية: القيادة : **Leader ship**، الرضا الوظيفي: **Job satisfaction**.

Female leadership and its relationship to job satisfaction

Al-Qadisiyah University/ College of Arts

Shaimaa ABD Ali

Hanaa Hassan Sadkhan Al , Badri

ABSTRACT

The study entitled (Women's Leadership and its Relationship to Job Satisfaction) aims to identify the leadership skills that women enjoy in senior positions. It also aimed to identify the most important factors that affect job satisfaction by answering the following questions:

1-What are the most important qualities that a woman leader should have?

2-What are the most important challenges that leading women face in their field of work?

3-Is there a relationship between women's leadership and job satisfaction?

Is female leadership more effective in achieving job satisfaction 4-

5-Is there a relationship between the type of incentives and job satisfaction.

6-Are women leaders more responsible for administrative responsibility and more accurate in administrative work?

المقدمة

يعد موضوع القيادة من الموضوعات المهمة التي تتطلب البحث والتحري في أي منظمة أو مؤسسة قائمة لما لها من تأثير كبير على فعالية المؤسسة من جهة وعلى رضا الجهات الفاعلة من جهة أخرى، حيث تشكل القيادة العمود الفقري للعملية الإدارية لأنها ترتبط بفعاليتها ومهاراتها العملية القيادية،

يلعب القائد دوراً رئيسياً إذ يقوم بتوجيه ومتابعة وقيادة مجموعة من العاملين لتحقيق الأهداف المنشودة، وبهذا فإن نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها ورؤيتها مرتبطة بالنمط القيادي الإداري الذي يمارسه القائد والكيفية التي يمارس بها إدارته للمرؤوسين والصفات القيادية التي يتمتع بها القائد والتي تتمثل بقدرته على توظيف الإمكانيات المتاحة من أجل الوصول إلى تحقيق الرضا

الوظيفي ومن المعروف ان مشاركة المرأة في المراكز القيادية وصنع القرار كانت محدودة على مدى الأربعة عقود الماضية وذلك نظرا للصعوبات التي تواجهها على مستوى البيئة الداخلية والخارجية وبسبب ذلك بقيت نسبة مشاركتها ضئيلة في القطاعين العام والخاص في بعض الوظائف القيادية العليا التي كانت حكرًا على الرجال دون النساء بخاصة في البلدان النامية ومن بينها الدول العربية النامية ولما كانت الحاجة ملحة الى المكون النسائي المؤهل علميا وعمليا لتبوء المراكز القيادية نظرا لما تتمتع به النساء من قدرات ومهارات قيادية

الفصل الأول /المبحث الأول

تمهيد

يعد الاطار العام للدراسة بمثابة البوابة التي من خلالها يمكن المرور الى قلب الظاهرة المدروسة فهي من الاساسيات الضرورية في البحث العلمي ومن خلالها يمكن للباحث كتابة بحثه بدقة وسهولة من خلال اتباع خطوات تصميم البحث العلمي بصورة دقيقة ومنظمة وقد تضمن الفصل الاول على مبحثين، المبحث الاول تضمن الاطار العام للدراسة ابتداء من مشكلة الدراسة واهميتها واهدافها اما المبحث الثاني فقد تناول عرض اهم المفاهيم و المصطلحات العلمية للظاهرة المدروسة.

عناصر الدراسة الرئيسية

اولا /مشكلة الدراسة: Study problem

على الرغم من التقدم الاجتماعي والثقافي والعلمي الذي احرزته المرأة في مجال العمل فمزال تمثيل المرأة في المراكز القيادية قليل جدا مقارنة بالرجل وذلك يرجع الى ضعف التمكين الاداري بالنسبة للمرأة والمعوقات الاجتماعية والثقافية السائدة في المجتمع العربي عامة والمجتمع العراقي بصورة خاصة، فالمرأة العراقية مازالت تعاني من قلة تكافؤ الفرص في العمل اضافة الى عدم المساواة بينها وبين الرجل في جميع المجالات الاجتماعية والسياسية والادارية وضعف مشاركتها في صنع القرار وعلى الرغم من ان الدستور العراقي كفل حق المرأة في العمل في جميع القطاعات والمجالات الا ان الكثير منهن مازلن بحاجة الى الدعم فالمرأة في المواقع الادارية كمديرة مثلا بحاجة الى خصائص وصفات معينة تساعد على القيام بمهامها اضافة الى انها يجب ان تتحلى بمهارات ادارية وقيادية تساعد على قيادة المؤسسة التي تديرها، لذا كان لا بد من معرفة اهم التحديات التي تواجه المرأة في عملها اذا ما تمكنت من الوصول الى المراكز العليا اضافة الى معرفة اهم الانماط القيادية التي تمارسها المرأة في مختلف المؤسسات الحكومية ومدى فاعلية وتنمية وتطور العمل الذي تراسه في عددا من المؤسسات الحكومية. فقد

عرفنا المرأة على مر العصور اما تربي ابناؤها وترعاهم وزوجه تقوم بواجباتها على قدر كبير من التنظيم محققة بذلك رضا نفسي على الاعمال التي تقوم بها داخل المنزل ورضا اجتماعي من قبل الاخرين من خلال المدح والثناء على دورها كقائدة داخل منزلها لذا كان لابد من معرفة دورها كقائدة ادارية متمتعة بقدر من المسؤولية داخل المؤسسة التي تديرها من خلال الاجابة عن الاسئلة التالي.

- ماهي اهم الصفات التي يجب ان تتصف بها المرأة القيادية؟
- هل توجد علاقة بين القيادة النسوية والرضا الوظيفي ؟
- هل القيادة النسوية اجدر في تحقيق الرضا الوظيفي؟
- هل توجد علاقة بين نوع الحوافز والرضا الوظيفي؟
- هل المرأة القيادية اكثر تحملا للمسؤولية الادارية واكثر دقة في العمل الاداري ؟

ثانيا /اهمية الدراسة: The importance of study

تعد هذه الدراسة غاية في الاهمية لاستهدافها موضوعا مهما الا وهو دور المرأة في المراكز القيادية العليا في مجالات العمل المختلفة اذ يتوقع ان تسهم هذه الدراسة في مجال المعرفة العلمية بإيجاد احدى اهم الدراسات في الجانب الميداني وذلك لقله الدراسات العراقية التي تناولت القيادة النسوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي اضافة الى لفت النظر الى دور المرأة القيادية في تطور وتقدم المجتمع وعدم جعلها على الهامش. وأيضا اهميتها اكايميا وتطبيقا من خلال معرفة العلاقة بين القيادة النسوية و الرضا الوظيفي. كما وتمكننا هذه الدراسة من تسليط الضوء على اهمية مشاركة المرأة في صنع القرار السياسي والاجتماعي لا نها تمثل نصف المجتمع لما له من دور مؤثر في بناء المجتمع .

ثالثا /اهداف الدراسة: Study objectives

سعت الدراسة الحالية الى تحقيق عدة اهداف اهمها ما يأتي:

1. معرفة مدى العلاقة بين القيادة النسوية والرضا الوظيفي.
2. معرفة مقدار الرضا الوظيفي الذي يمكن ان تصل اليه المرأة كقائدة ادارية من خلال اتباع سلوك ونمط قيادي معين.
3. التعرف على اهم المهارات القيادية التي تتمتع بها المرأة والتي تساعد على التطوير والابداع في العمل.

المبحث الثاني / تحديد المفاهيم والمصطلحات العلمية

أولاً / القيادة : **Leader ship** فالقيادة لغويا هي القود اي نقيض السوق ، فهو من الامام و ذلك من الخلف ، كالقيادة والمقادة ، والاختياد . اي الخيل التي تقاد بمقودها ولا تركب . ورجل قائد جاء من قود وقادة⁽¹⁾ . اما اصطلاحا ، فعرفها احمد زكي بدوي (انها القدرة على معاملة الطبيعة البشرية او التأثير في السلوك البشري لتوجيه جماعة من الناس نحو هدف مشترك بطريقة تضمن بها طاعتهم وثقتهم واحترامهم وتعاونهم ، فالقيادة (هي فن توجيه الاخرين والتأثير عليهم بطريقة يحصل فيها القائد على ثقتهم واحترامهم وطاعتهم وتعاونهم المخلص) وقد اخذت القيادة اهتمام كبير من العلماء الاجانب فعرفها (كونتس Kuntz) بانها عملية التأثير التي يقوم بها القائد في مرؤوسيه لإقناعهم وحثهم على الاسهام الفاعل بجهودهم للقيام بنشاط متعاون⁽²⁾ وعرفها (ستوجل) هي عملية تؤثر في نشاط جماعة منظمة من اجل تحقيق هدف معين وارساء قواعد هذا الهدف⁽³⁾ . اما بيجور فاعتبر القيادة (نوع من العلاقة بين شخص ما وما بين بيئته بحيث تكون لإرادته ومشاعره وبصيرته قوة التوجيه والسيطرة على افراد الجماعة الاخرين في السعي وراء هدف مشترك لتحقيقه)⁽⁴⁾ . اما التعريف الاجرائي للقيادة: فهو النمط القيادي الذي يتبعه شخص معين للتأثير بسلوك الاخر وتوجيهه لتحقيق اهداف معينة بحيث يكون الجميع راضين عن هذا النمط.

ثانياً / القائد Ledar

يعرف كارتر القائد بانه (ذلك الذي يهتم بسلوك الجماعة)⁽⁵⁾ ، اما هولاندر فيعرف القائد (انه ذلك الشخص الذي يمارس اكبر قدر من التأثير في الجماعة)⁽⁶⁾ . كما يعرف بانه (الدليل والقوة والمرشد وهو الشخص الذي يستخدم نفوذه وقوته ليؤثر على سلوك وتوجهات الافراد من حوله لإنجاز اهداف محددته)⁽⁷⁾ . ويعرف ايضاً (هو ذلك الشخص المتأثر باحتياجات الجماعة

(1) . مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز ابادي . القاموس المحيط مؤسسة الرسالة، مكتب تحقيق التراث للنشر بيروت، ط8، 2005، ص313.

(2) . عبد العزيز الحر، القيادة التربوية، مكتب التربية العربي للنشر، الرياض، ط2، 2009، ص13.

(3) . مدحت محمد ابو النصر ، قادة المستقبل القيادة المتميزة الجديدة ، المجموعة العربية للنشر ، القاهرة ، 2012، ص18.

(4) . نبيل عبد الهادي، علم الاجتماع التربوي، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الاردن ، 2020، ص250.

(5) . احمد محمد الزعبي. اسس علم النفس الاجتماعي . دار زهران للنشر، عمان، الاردن، 2012، ص230.

(6) . فاطمة عبد الرحيم النوايسة. واخرون علم النفس الاجتماعي، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان. الاردن ، 2011، ص127.

(7) . عبد الرحمن احمد سيف، وظائف القائد الناجح، دار المعتر للنشر، عمان. الاردن، 2018، ص11.

والمعبر عن رغبات اعضائها ومن ثم فهو يركز الاهتمام ويطلق طاقات اعضاء الجماعة بالاتجاه المطلوب⁽¹⁾ . اما الفقي فيعرفه (هو رجل مبدع تستطيع ان تقارن بسهولة حالة العمل قبل مقدمه وحالتها بعد مقدمه ماهر في وضع الخطة والرؤية وماهر في تنفيذ تلك الرؤى متميز في اذكاء روح التحفيز في موظفيه وزملائه)⁽²⁾

اما اجرائيا فتعرف القائد(هو الشخص الاداري المبدع الذي تستطيع ان تقارن بسهولة حالة العمل قبل مقدمه وحالتها بعد مقدمة ماهر في وضع الخطط يمتلك فن التعامل مع الاخرين ذكي في تحفيز موظفيه.

ثالثاً /القيادة الادارية: Administrative Comma القيادة الادارية تلك القيادة التي تسعى الى تحقيق اهداف معينة ووسيلتها في ذلك اما التأثير على العاملين عن طريق السلطة الرسمية او اقناعهم بقبول هذه السلطة من خلال الاستمالة.⁽³⁾

وتعرف القيادة الادارية ايضا (هي ادارة الافراد والمجموعات والموارد والتنظيم والالمام بوظائف الادارة كالتخطيط والتنظيم والرقابة ومهارات القيادة كالتوجيه والحث والقدرة على الاقناع والتأثير بأساليب فعالة تحدث الالتزام والولاء في الافراد والمجموعات من اجل تحقيق اهداف التنظيم بأفضل النتائج)⁽⁴⁾ .

التعريف الاجرائي للقيادة الادارية : يمكن ان نعرفها اجرائيا بانها القيادة التي تستخدم السلطة في ادارة سلوك الاخرين لتحقيق اهدافها واهداف المجموعة التي تعمل معها من خلال التعاون والمشاركة

(1) عبد الشافي محمد ابو الفضل ،القيادة الادارية في الاسلام المعهد العالي للفكر الاسلامي للنشر ، ط1، 1996، ص29.

(2) ابراهيم الفقي ، سحر القيادة ،دار اليقين للنشر والتوزيع، المنصورة ،مصر ، 2008، ص12.

(3) وسيلة واعر و آخرون ، انماط القيادة وفاعلية صنع القرار، بحث منشور دراسة حالة في وحدة البريد الولائية ، الجزائر ،سكرة، ص152 .

(4) عادل عبد الله المكاوي ، القيادة الادارية ، طيبة للنشر ، القاهرة ، 2013، ص7.

رابعاً / القيادة النسوية: Feminist Leadership

تعرف ايضا (بانها مجموعة من الخصائص المميزة في اداء النساء بالمقارنة مع الرجال والتي تمكن المرأة من تحقيق النتائج المرغوبة بفاعلية والحفاظ على النجاح وهي المهام التي تقوم بها المرأة والتي حكرا على الرجال فقط وهي المفتاح الاول من اجل عملية التغير⁽¹⁾.

التعريف الاجرائي: هي القيادات الادارية النسوية التي تعمل في المجال الاداري الحكومي والتي تمكنت من تولي مناصب عليا في المؤسسات والدوائر الحكومية مثل (مديرة دائرة , مديرة قسم, مسؤولة شعبية).

ويتضح من التعاريف السابقة ان هناك الكثير ممن عرفوا القيادة من حيث الموقف ومن حيث شخصية القائد ومن حيث السلطة لذا لا بد ان نعرف ان القيادة تتحقق اذا ما توفرت شخصية ذات سمات قيادية واشخاص يؤتمرون لا وامر القائد تربطهم علاقات وهدف معين يسعى القائد لتحقيقها.

ومن خلال التعريفات يتضح لنا ان جميع العلماء اكدوا على وجود ثلاث عناصر مهمة في القيادة وهي (2):

أ- الجماعة: لا بد من وجود جماعة من الناس يقومون بممارسة نشاطات معينة ولتنسيق تلك الجهود والنشاطات لا بد من قيادة تقوم بذلك وصولاً للأهداف المحددة.

ب- الاهداف: ضرورة وجود اهداف محددة تسعى القيادة لتحقيقها والوصول اليها من خلال الجماعة .

ت- التأثير : قدرة القيادة على تحريك وتفعيل افراد الجماعة واقناعهم بالمهام الموكلة اليهم وصولاً للأهداف المرجوة .

خامساً / الرضا الوظيفي: Job satisfaction

يعد العمل جزءاً مهماً من حياة الفرد وبمرور الوقت في هذا العمل يشكل كل فرد مجموعة من المعتقدات والآراء والمشاعر حول هذا العمل او ما يحيط به وهو ما يطلق عليه بالرضا

(1) هنادي عبدالله علي دور القيادة النسائية في ضبط السلوكيات التربوية في المدارس الثانوية في محافظة المفرق , رسالة ماجستير , كلية العلوم التربوية , جامعة ال البيت , الاردن , 2020ص12.

(2) . عادل عبد الرزاق. القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي، دار اليازوري للنشر والتوزيع ، عمان الاردن، 2019، ص35 .

الوظيفي عن العمل والذي يبدا بتكوين الفرد لمجموعة من المعارف والمعلومات والخبرات حول العمل الذي يقوم به والتي على اساسها يتشكل ضمير ومشاعر الفرد نحو عملة ثم يميل الفرد لان تصرف سلوكيا اتجاه عمله بطريقة معينة من خلال اسلوبه مع الزملاء ، تأخره ، غيابه ، طريقة احترامه لمسؤوليه ، او للمؤسسة التي يعمل بها⁽¹⁾ لذا وضعت مجموعة من التعاريف للرضا الوظيفي فالرضا لغة: هو ضد السخط ، وارتضاه راه له اهلا ورضي عنه ، واحبه واقبل عليه⁽²⁾ اما معجم التراث الامريكي فعرفه بأنه تحقيق واشباع رغبة او حاجة او شهوة⁽³⁾. ويعرف الرضا الوظيفي اصطلاحا:

بانه الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله فيصبح انساناً تستغرقه الوظيفة وتفاعل فيها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق اهدافه الاجتماعية من خلالها ويمكن تسميته بالشخص المتوازن⁽⁴⁾. ويعرف كذلك بانه حالة عاطفية سارة ناتجة عن ادراك الفرد لوظيفته على انها مشبعة او محققة لقيم الوظيفة او المهنة على شرط ان تكون هذه القيم منسجمة مع حاجات الفرد⁽⁵⁾. كما يعرف بأنه(عبارة عن شعور داخلي يحس به الفرد ، عامل او موظف، تجاه ما يقوم به من عمل وذلك لا شباع احتياجاته ورغباته وتوقعاته في بيئة عمله)⁽⁶⁾.

يرى سترونج ان الرضا الوظيفي (هو حصيلة العوامل المتعلقة بالعمل والتي تجعل الفرد محبا له مقبلا عليه ويبدأ يومه بسعادة)⁽⁷⁾ . اما هيربرت فيعرفه بأنه(عبارة عن مشاعر العاملين تجاه وظائفهم ، والنتاج من ادراكهم الحالي لما تقدمه الوظيفة لهم ، وادراكهم لما ينبغي ان يحصلوا

(1) مزياني الوناس ، محددات الرضا الوظيفي واثاره على المؤسسة في ضل النظريات المعرفية والسلوكية ، جامعة ورقلة ، الجزائر، مجلة العوم الانسانية والاجتماعية ، العدد 2، 2011. ص4، ص5

(2) .ابن منظور ابوالفضل جمال الدين بنه مكرم ، لسان العرب ، دار صادر ، لبنان ، ط4، ص168. بدون

سنة نشر

(3) . سالم تيسير الشرايدة ، الرضا الوظيفي اطر نظرية وتطبيقات عملية ، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان ، الاردن، 2008، ص55.

(4) .علي بن يحيى الشهري ، الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية ، دراسة ماجستير ، اكااديمية نايف العربية

للعلوم ، الامنية ، الرياض، 2002، ص9.

(5) .كحل منيف ، تحفيز العاملين وبناء الرضا الوظيفي مفاهيم ونظريات ، المثقف للنشر والتوزيع ، ط1،

2018، ص55.

(6) .عصام عبداللطيف ، الرضا الوظيفي وادارة ضغوط العمل ، ينولينك للطباعة والنشر ، مدينة نصر ، القاهرة،

ط1 ، 2015. ص10.

(7) .منال البارودي ، الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، القاهرة . ط

1، 2015، ص38

عليه من الوظيفة⁽¹⁾ ويعرفه ناصر محمد العديلي هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح او السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل نفسه وبيئة العمل والمؤثرات ذات العلاقة على حد سواء⁽²⁾. كما يعرف انه مجموعة المشاعر الوظيفية او الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله نتيجة تفاعل الفرد مع وظيفته وهو انعكاس لمدى الاشباع الذي يستمده من هذا العمل⁽³⁾

التعرف الاجرائي للرضا الوظيفي

تعرف الباحثة الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالقناعة والسعادة والراحة التي يشعر بها الفرد نتيجة لإشباع الحاجات والرغبات في بيئة العمل من خلال التفاعل مع محيط العمل.

الفصل الثاني/ القيادة النسوية والرضا الوظيفي

تمهيد

ان للمرأة دورا فاعلا في تقدم المجتمع ويعتمد هذا الدور بفاعلية واهمية على مدى ما تتمتع به المرأة من مكانة اجتماعية لائقة وتوفر فرص العمل لها وقدرتها على التعبير عن رايها الأمر الذي ساعدها في بلورة شخصيتها ووعيها بالمشكلات التي يعاني منها المجتمع وتنامي مساهمتها في التطوير والتغير وسعيها للمساواة من اجل الحصول على المناصب العليا سواء اكانت اجتماعية او ادارية او سياسية , ويتضمن هذا الفصل على مبحثين :

_ المبحث الاول/ القيادة النسوية

_ المبحث الثاني/ الرضا الوظيفي

المبحث الاول/ القيادة النسوية

اولا: القيادة النسوية تاريخيا

(1) ايهاب عيسى المصري واخرون، الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي والمهني . المؤسسة العربية للعلوم والثقافة ، الجيزة، مصر، 2014، ص 16.

(2) .سالم محمد سالم ، الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية ، مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر ، السعودية ، 1997. ص 32.

(3) .خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر، الرضا الوظيفي والارتقاء بالعمل المهني المناهل للنشر والتوزيع، بيروت، 2018، ص 12.

يصعب تحديد تاريخ للقيادة النسوية فالتاريخ العالمي والعربي زاخر بنماذج من قيادات النسوية ولكن المعلوم ان الاهتمام بالمرأة بدا على مستوى العالم بشكل منظم بعد ظهور الحركات النسوية التحريرية⁽¹⁾ وقد لعبت المرأة عبر التاريخ ادوارا مختلفة فرضتها ظروف المجتمع المدني الذي كان حكرا على الرجل كما ان تغير دورها مرة بعد اخرى كان يتم على يد الرجل الذي شعر بأهمية وجودها خارج نطاق المنزل فالرجل البدائي كان يختار العمل الذي يعجبه ويترك الباقي للمرأة ومن هنا فقد كان الرجل هو صاحب السلطة ونستطيع القول ان عمل المرأة ليس غريبا على المجتمع الحديث اذ عملت المرأة جنبا الى جنب مع الرجل في المجال الزراعي⁽²⁾ وقد لعبت الثورة الصناعية دورا هاما في احداث تغيرات اجتماعية ادت الى تحسين وضع المرأة ووقوفها جنب الى جنب مع الرجل ومشاركتها في عمليات الانتاج وتراجع تلك النظرة التقليدية التي ترى ان المرأة مكانها الأساسي في المنزل اذ اصبحت مشاركتها في دخل الاسرة ضرورة تحقق لها الرضا وبهذا يعتبر الدافع الاقتصادي اهم الدوافع التي جعلت المرأة تقتحم مجال العمل⁽³⁾ لقد ازداد اهتمام الباحثين في علم النفس والاجتماع في دور المرأة في العمل ودراسة المشكلات التي تواجهها ففي السبعينات اهتمت البحوث بدراسة المرأة في القيادة والادارة ومدى صلاحيتها لذلك ، كما بدأت في الثمانينات البحوث في انجلترا واليابان ودول اخرى تهتم بعمل المرأة في القيادة والادارة والاشراف ، اما في التسعينات فقد بدأت البحوث تهتم باثر الجنس (النوع) gender على نمط القيادة والادارة ومدى تأثير عامل الجنس في طريقة التفكير والعمل ونمط القيادة والاتصال والادراك وغير ذلك من الموضوعات.⁽⁴⁾

(1) تمارا سمير البغدادي تصورات تولي القيادات النسائية الاكاديمية المناصب في مجالس الامناء الجامعات الاردنية الرسمية ، كلية العلوم التربوية جامعة الشرق الاوسط ، 2021، ص16.

(2) ابراهيم الذهبي واخرون ، عمل المرأة واثره على الاستقرار الاسري ،مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية ، جامعة الشهيد حمة خضر ، الوادي، ع11، 2015، ص182.

(3) . ابراهيم الذهبي واخرون . المصدر نفسه.

(4) سهام مطشر الكعبي . معوقات وصول المرأة الى المواقع القيادية في الوسط الجامعي من وجهة نظرها . مركز دراسات المرأة . مجلة البحوث التربوية والنفسية ع(60) مج(16)،

المبحث الثاني/ الرضا الوظيفي : Job Satisfaction**ثانيا : العوامل المؤثرة بالرضا الوظيفي : Factors affecting the job**

ان الرضا الوظيفي للعاملين يتأثر سلبا أو إيجابا بالعديد من العوامل التي تسهم بشكل مباشر وغير مباشر في خلق الرضا الوظيفي وتحديد مداه، ويمكن تصنيف هذه العوامل إلى ثلاث مجموعات حسب رأي روبنز (1).

(1) العوامل المرتبطة بالشخصية : With Personality**أ_العمر:**

ترى بعض الدراسات أن هناك علاقة إيجابية بين العمر ودرجة الرضا عن العمل كلما زاد عمر العامل كلما ارتفعت درجة الرضا عن العمل، كلما تمسك به واستقر فيه، والسبب في أن تطلعات العامل في بداية حياته المهنية أو العملية مرتفعة وبالتالي لا تلبى في الغالب بالاحتياجات التي يشبعها. (2).

ب_النوع(الجنس)

تشير الدراسات إلى أنه لا يوجد فرق بين الجنسين على وجه الخصوص إلا عندما يكون لدى الموظف أطفال في سن الدراسة حيث تفضل الأمهات العاملات العمل بدوام جزئي وجداول العمل المرنة (3)، اما (فرهوفستاد واومي) فقد توصلتا الى الافتراض القائل ان سعادة النساء بالعمل اكبر من سعادة الرجال وذلك لان النساء اكثر قابلية للشعور بالرضا الوظيفي لأنهن ينتظرن من وظيفتهن اقل مما ينتظره الرجال وذلك ناتج من وضع المرأة الضعيف في سوق العمل فكما توجد اختلافات بين وضع المرأة والرجل في سوق العمل فتوجد اختلافات في مستوى الرضا الوظيفي (4) ..

ج_ الحالة الاجتماعية:

- (1) شفا سالم السقا , مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي المؤسسات الحكومية بقطاع غزة , رسالة ماجستير ,الجامعة الاسلامية , غزة, 2009,ص13.
- (2) شفا سالم السقا , المصدر نفسه .
- (3) خولة صدر الدين كريم , اثر المناخ التنظيمي في رضا العاملين , مجلة جامعة كركوك , مج 7,ع1, ص21, 2017.
- (4) سلامة عبد العظيم حسين , ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي, المؤتمر العلمي السنوي لقسم اصول التربية , جامعة الزقازيق , ص447, 2004.

أكدت الدراسات بان الموظفين المتزوجين هم اكثر رضا عن العمل مقارنة بغير المتزوجين بالإضافة الى عدد الأبناء فكلما زاد عدد الابناء زاد الرضا الوظيفي كما لا توجد دراسات تتعلق بالحالات الاخرى⁽¹⁾.

د_ المستوى التعليمي:

توصلت عدة ابحاث الى ان العامل الاكثر تعلما يكون اقل رضا عن العمل من العامل الاقل تعليما⁽²⁾.

(2) العوامل المرتبطة بالوظيفة:

هناك عوامل ترتبط بالوظيفة تؤثر على الرضا الوظيفي للفرد نتيجة عمله في وظيفه معينة ومنها الاجر , والحوافز المادية الاخرى , وفرص الترقية والشعور بالأمان الوظيفي وطبيعة العمل ونمط الاشراف والعلاقة مع الاخرين⁽³⁾ فالرضا الوظيفي يتكون من عدد غير محدد من الميول المفضلة ولكن هناك نوعا من الاتفاق على المجالات الواسعة لرضا الافراد، وهذه المجالات تسمى عناصر وعوامل الرضا الوظيفي ، هذه العوامل هي محاولة تقسيم مكونات الرضا الوظيفي في مجموعات يتوجب على الادارة الناجحة دراستها لتتعرف على نوعية الرضا الوظيفي وهذه الدراسة تتم عن طريق المقابلات والمشاهدات والاستقصاء وغيرها⁽⁴⁾.

الرضا ان يكون هناك اتفاق الوظيفة مع تأهيل الفرد واتاحة الفرصة للموظف لاستخدام مهاراته ومواهبه وايضا المكانة الاجتماعية للوظيفة داخل المنظمة وخارجها⁽⁵⁾ و قد لخصها مصطفى محمد بما يلي⁽⁶⁾. فالرضا الوظيفي هو الرضا الوظيفي العام والذي يشمل (الانجاز ،

(1) عبد العزيز حسن متعب ، مجلة الدراسات العليا جامعة الزعيم الازهري، المجلد 2، ع 2، ص114، 2019.

(2) خولة صدر الدين كريم ، اثر المناخ التنظيمي في رضا العاملين ، مصدر سابق، ص121.

(3) فيصل محمد يونس ، الرضا الوظيفي نظرياته وعناصره .مجلة العلوم النفسية والتربوية .، ع105، ص213.

(4) ستي سيد احمد ، دراسة محددات الرضا الوظيفي في الجزائر ،من المحيط الى الخليج للنشر ، دار خالد . سنة 2018، ص25.

(5) منيرة تماسيني ،علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي . رسالة ماجستير في علم الاجتماع .جامعة سيدي

عمران . سنة2015. ص62،61

(6) مصطفى محمد، الرضا الوظيفي واثره على تطوير الاداء، دار ابن النفيس للنشر والتوزيع ، عمان ، 2018،

ص15.

التقدير، الوظيفة ذاتها، المسؤولية ، التقدم، النمو) ⁽¹⁾الرضا عن الاجور والمكافئات والحوافز والرضا عن النمو الارتقائي الوظيفي والرضا عن اسلوب القيادة والاشراف.

كما وتنقسم عوامل الرضا الوظيفي الى (عوامل داخلية خاصة بالفرد ,عوامل خاصة بمحتوى ,عوامل خاصة بالإنجاز ,عوامل خاصة بالأداء ,عوامل تنظيمية) ⁽²⁾.

ثالثا /العلاقة بين القيادة والرضا الوظيفي: The relationship between leadership and job satisfaction

لأسلوب القائد دور مهم يلعبه في تشكيل اتجاهات مرؤوسيه وسلوكهم تجاه القائد، فالقائد الديمقراطي يشرك مرؤوسيه في اتخاذ القرارات التي تهم أهداف المؤسسة ويهتم بأرائهم تجاه العمل ومشاكلهم ومعرفة احتياجاتهم ويحقق جوا تعاونيا في مجموعة العمل وهذا يزيد من الرضا الوظيفي ⁽³⁾، في حين ان القيادة الاستبدادية والمتسلطة تولد الاستياء وعدم الرضا بين الموظفين ⁽⁴⁾ إن أسلوب القيادة وثقافتها يساهمان في زيادة فهم دور العمال في تحقيق أهداف المنظمة ، وتطوير الكفاءة الذاتية ، والحد من الشعور بالضعف ، وزيادة مستوى الرضا الوظيفي للموظفين، وزيادة مستوى الرضا بين احتياجات المنظمة والاحتياجات الشخصية لموظفيها ، زيادة قدرة المؤسسة على الاستجابة للتأثيرات الخارجية وتحقيق الإبداع والتميز في ممارسة الأعمال ⁽⁵⁾. فالقيادة الرشيدة للمرؤوسين ومعرفة وجودها وطبيعتها واستخدامها واستغلالها الاستغلال الامثل تعطي نتائج اكثر واسهل على طبيعة عمل الموظف وممارسة مهنته وتعتبر عملية التواصل بين الرئيس والمرؤوسين في ابسط تعاريفها بمثابة تبادل للمعلومات والمؤثرات بين أعضاء المنظمة حيث يتمتع أحدهم بالسلطة الرسمية لتوجيه وتقييم أنشطة الأعضاء الآخرين، وبالتالي فإن سلوك القائد ومدى معاملته للموظفين يؤثر بشكل كبير على طبيعة عمل المهنة، حيث أظهرت الدراسات وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين سلوك القائد والرضا

(1) الاء عبد الكريم المدو ، التوازن التنظيمي، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان، 2020. ص200.

(2) مؤيد موسى علي وآخرون، التطبيقات العلمية في ادارة الموارد البشرية بالمؤسسات العامة والخاصة ، دار امجد للنشر والتوزيع ، عمان ص158 .

(3) عبد الكريم زرفاوي ، الصراع داخل التنظيم والرضا الوظيفي للعاملين داخل المنظمة، المؤتمر العلمي الدولي المحكم الاول، جامعة البلقاء ، الاردن، ص8، 2015.

(4) رافدة الحريري، اتجاهات القيادة الحديثة في ادارة الموارد البشرية ، دار اليازوري للنشر والتوزيع، ص298، 2018.

(5) خالد سعيد ابو هنتلة ، اثر السياسات التنظيمية على التمكين الوظيفي لدى العاملين في الدوائر الحكومية في جامعة تبوك بالمملكة العربية السعودية ، المناهل للنشر ، ص28، 2010.

الوظيفي والرضا العام لدى الموظفين⁽¹⁾ وتكمن العلاقة بين الرضا الوظيفي ورئيس العمل هي ان الرئيس (المدير) يقضي معظم وقته في العمل فاذا كان يقضيه دون رضا عن حوله فان ذلك يسبب الاكتاب له ولمن حوله ويجعلهم يتركون اعمالهم ويحاولون ارضاءه طوال الوقت دون فائدة لأنه لن يتغير فتلك صفاته وذلك ديدنه⁽²⁾.

ويتضمن اسلوب الرضا في القيادة والاشراف ما يأتي⁽³⁾.

1. مدى المشاركة في صنع القرار
2. مدى اظهار روح الصداقة في العمل .
3. مدى دعم القائد لمؤوسيه عند طلب المساعدة
4. مدى اعتماد السلطة الشخصية بعيدة عن السلطة الرسمية
5. درجة العدالة في معاملة المرؤوسين
6. مدى تغليب المصلحة العامة على المصالح الشخصية
7. درجة التواصل المباشر بين الرئيس والمرؤوسين
8. مدى استجابة المدير لمقترحات الموظفين ومشكلاتهم
9. درجة دعم المدير وتشجيعه لابتكارات ومبادرات المرؤوسين.
10. الرضا عن الشفافية والاتصال والتواصل بين القادة والموظفين.
11. الرضا عن مجموعة العمل .
12. الرضا عن النواحي الاجتماعية .
13. الرضا عن بيئة العمل المادية .

المصادر

- 1_ الاء عبد الكريم المدو , التوازن التنظيمي, دار المناهج للنشر والتوزيع , عمان, 2020.
- 2_ ابراهيم الفقي , سحر القيادة , دار اليقين للنشر والتوزيع, المنصورة , مصر , 2008.
- 3_ ابن منظور ابوالفضل جمال الدين بنه مكرم , لسان العرب , دار صادر , لبنان , ط4. ب

س

(1) وليد خلف الله محمد دياب , اخلاقيات العلاقات العامة, دار اليازوري للنشر والتوزيع , 2019ص23.

(2) عبدالله عبد الجبار, النظرية العكسية في تعلم الاساليب الادارية , الدار العربية للموسوعات والنشر , بيروت, ص99, 2014.

(3) خيرت عياد, الرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة , المجلة العربية لبحوث الاعلام والاتصال, العدد 17. سنة 2017. ص5.

- 4_ احمد محمد الزعبي. اسس علم النفس الاجتماعي . دار زهران للنشر، عمان، الاردن، 2012.
- 5_ ايهاب عيسى المصري وآخرون، الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي والمهني . المؤسسة العربية للعلوم والثقافة، الجيزة، مصر، 2014.
- 6_ ابراهيم الذهبي وآخرون ، عمل المرأة واثره على الاستقرار الاسري ،مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية ، جامعة الشهيد حمة خضر ، الوادي، ع11، 2015.
- 7_ تمارا سمير البغدادي تصورات تولي القيادات النسائية الاكاديمية المناصب في مجالس الامناء الجامعات الاردنية الرسمية ، كلية العلوم التربوية جامعة الشرق الاوسط ، 2021.
- 7_ خالد سعيد ابو هتلة ، اثر السياسات التنظيمية على التمكين الوظيفي لدى العاملين في الدوائر الحكومية في جامعة تبوك بالمملكة العربية السعودية ، المناهل للنشر ، 2010.
- 8_ خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر، الرضا الوظيفي والارتقاء بالعمل المهني المناهل للنشر والتوزيع، بيروت، 2018.
- 9_ خولة صدر الدين كريم ، اثر المناخ التنظيمي في رضا العاملين ، مجلة جامعة كركوك ، مج 7، ع1، 2017.
- 10_ خيرت عياد، الرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة ، المجلة العربية لبحوث الاعلام والاتصال ، ع 17، 2017.
- 11_ رافدة الحريري، اتجاهات القيادة الحديثة في ادارة الموارد البشرية ، دار اليازوري للنشر والتوزيع، 2018.
- 12_ سالم تيسير الشرايدة ، الرضا الوظيفي اطر نظرية وتطبيقات عملية ، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان ، الاردن ، 2008.
- 12_ سالم محمد سالم ، الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية ، مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر ، السعودية ، 1997.
- 13_ ستي سيد احمد ، دراسة محددات الرضا الوظيفي في الجزائر ،من المحيط الى الخليج للنشر ، دار خالد . سنة 2018.
- 14_ سلامة عبد العظيم حسين ، ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي، المؤتمر العلمي السنوي لقسم اصول التربية ، جامعة الزقازيق.

- 15_ سهام مطشر الكعبي . معوقات وصول المرأة الى المواقع القيادية في الوسط الجامعي من وجهة نظرها . مركز دراسات المرأة . مجلة البحوث التربوية والنفسية ع(60) مج(16),
- 16_ شفا سالم السقا , مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي المؤسسات الحكومية بقطاع غزة , رسالة ماجستير , الجامعة الاسلامية , غزة, 2009.,
- 17_ عادل عبد الرزاق. القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي، دار اليازوري للنشر والتوزيع ، عمان الاردن، 2019.
- 18_ عادل عبد الله المكاوي ، القيادة الادارية ، طيبة للنشر ، القاهرة ، 2013، ص7.
- 19_ عبد الرحمن احمد سيف، وظائف القائد الناجح، دار المعترف للنشر، عمان. الاردن، 2018.
- 20_ عبد الشافي محمد ابو الفضل ، القيادة الادارية في الاسلام المعهد العالي للفكر الاسلامي للنشر ، ط1، 1996.
- 21_ عبد العزيز الحر ، القيادة التربوية، مكتب التربية العربي للنشر، الرياض، ط2، 2009،
- 22_ عبد العزيز حسن متعب ، مجلة الدراسات العليا جامعة الزعيم الازهري، المجلد 2، ع 2، 2019.
- 23_ عبد الكريم زرفاوي , الصراع داخل التنظيم والرضا الوظيفي للعاملين داخل المنظمة، المؤتمر العلمي الدولي المحكم الاول، جامعة البلقاء , الاردن، 2015.
- 24_ عبدالله عبد الجبار، النظرية العكسية في تعلم الاساليب الادارية ، الدار العربية للموسوعات والنشر ، بيروت، 2014.
- 25_ عصام عبداللطيف ، الرضا الوظيفي وادارة ضغوط العمل ، ينولينك للطباعة والنشر ، مدينة نصر، القاهرة ، ط1 ، 201.
- 26_ علي بن يحيى الشهري ، الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية ، دراسة ماجستير ، اكااديمية نايف العربية للعلوم ، الامنية ، الرياض، 2002.
- 27_ فاطمة عبد الرحيم النوايسة. وآخرون علم النفس الاجتماعي، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان. الاردن ، 2011.
- 28_ فيصل محمد يونس ، الرضا الوظيفي نظرياته وعناصره .مجلة العلوم النفسية والتربوية .، ع105.

- 29_ كحل منيف ، تحفيز العاملين وبناء الرضا الوظيفي مفاهيم ونظريات ،المتقف للنشر والتوزيع ، ط1، 2018.
- 30_ مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز ابادي . القاموس المحيط مؤسسة الرسالة، مكتب تحقيق التراث للنشر بيروت، ط8، 2005.
- 31_ مدحت محمد ابو النصر ، قادة المستقبل القيادة المتميزة الجديدة ،المجموعة العربية للنشر ،القاهرة ،2012،.
- 32_ مزياني الوناس ، محددات الرضا الوظيفي واثاره على المؤسسة في ضل النظريات المعرفية والسلوكية ، جامعة ورقلة ، الجزائر، مجلة العوم الانسانية والاجتماعية ، العدد 2، 2011.
- 33_ مصطفى محمد، الرضا الوظيفي واثره على تطوير الاداء، دار ابن النفيس للنشر والتوزيع ، عمان ، 2018.
- 34_ منال البارودي ،الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ،القاهرة . ط 1 ، 2015.
- 35_ منيرة تماسيني ،علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي ، رسالة ماجستير في علم الاجتماع .جامعة سيدي عمران ، 2015.
- 36_ مؤيد موسى علي وآخرون، التطبيقات العلمية في ادارة الموارد البشرية بالمؤسسات العامة والخاصة ، دار امجد للنشر والتوزيع ، عمان .
- 37_ نبيل عبد الهادي، علم الاجتماع التربوي، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الاردن ، 2020.
- 38_ هنادي عبدالله علي دور القيادة النسائية في ضبط السلوكيات التربوية في المدارس الثانوية في محافظة المفرق ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم التربوية ، جامعة ال البيت ، الاردن ، 2020.
- 39_ وسيلة واعر و آخرون ، انماط القيادة وفاعلية صنع القرار، بحث منشور دراسة حالة في وحدة البريد الولائية ، الجزائر ،سكرة .
- 40_ وليد خلف الله محمد دياب ، اخلاقيات العلاقات العامة، دار اليازوري للنشر والتوزيع ، 2019.