



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة القادسية / كلية الآداب
قسم علم الاجتماع

القيادة النسوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لموظفات الدوائر الحكومية دراسة ميدانية في محافظة ذي قار

رسالة تقدمت بها الطالبة

شيماء عبد علي

الى

مجلس كلية الآداب / جامعة القادسية

كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع

إشراف

الأستاذ المساعد هناء حسن سدخان

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

(فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِنْكُمْ مِنْ

ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ بَعْضُكُمْ مِنْ بَعْضٍ)

بِسْمِ اللَّهِ
الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

ال عمران: الآية ١٩٥



إقرار الخبير اللغوي

أشهد أنّ هذه الرسالة الموسومة (القيادة النسوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لموظفات الدوائر الحكومية في محافظة ذي قار ، دراسة ميدانية في محافظة ذي قار) والمقدّمة من الطالبة (شيماء عبد علي) في جامعة القادسية كلية الآداب قسم علم الاجتماع ، قد تمت مراجعتها من الناحية اللغوية وتصحيح ما ورد فيها من أخطاء لغوية وتعبيرية ، وبذلك أصبحت الرسالة مؤهلة للمناقشة .

التوقيع :

الاسم :

التاريخ : / / ٢٠٢٢

إقرار الخبير العلمي

أشهد إن هذه الرسالة الموسومة (القيادة النسوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لموظفات الدوائر الحكومية في محافظة ذي قار ، دراسة ميدانية في محافظة ذي قار) والمقدّمة من الطالبة (شيماء عبد علي) في جامعة القادسية كلية الآداب قسم علم الاجتماع ، قومتها علميا وهي مؤهلة للمناقشة .

التوقيع :

الاسم :

التاريخ : / / ٢٠٢٢

إقرار الخبير العلمي

أشهد إن هذه الرسالة الموسومة (القيادة النسوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لموظفات الدوائر الحكومية في محافظة ذي قار ، دراسة ميدانية في محافظة ذي قار) والمقدّمة من الطالبة (شيماء عبد علي) في جامعة القادسية كلية الآداب قسم علم الاجتماع ، قومتها علميا وهي مؤهلة للمناقشة .

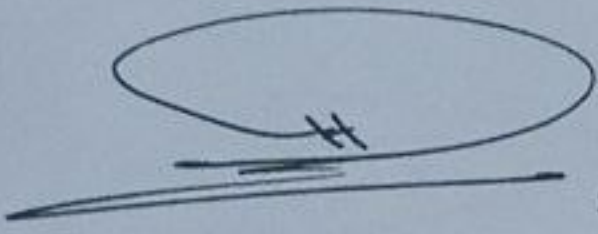
التوقيع :

الاسم :

التاريخ : / / ٢٠٢٢

إقرار المشرف

أشهد أن إعداد هذه الرسالة الموسومة (القيادة النسوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لموظفات الدوائر الحكومية في محافظة ذي قار ، دراسة ميدانية في محافظة ذي قار) والمقدمة من قبل الطالبة (شيماء عبد علي) قد جرى تحت اشرافي في جامعة القادسية كلية الآداب ، وهي جزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ، وأوصي بمناقشتها .



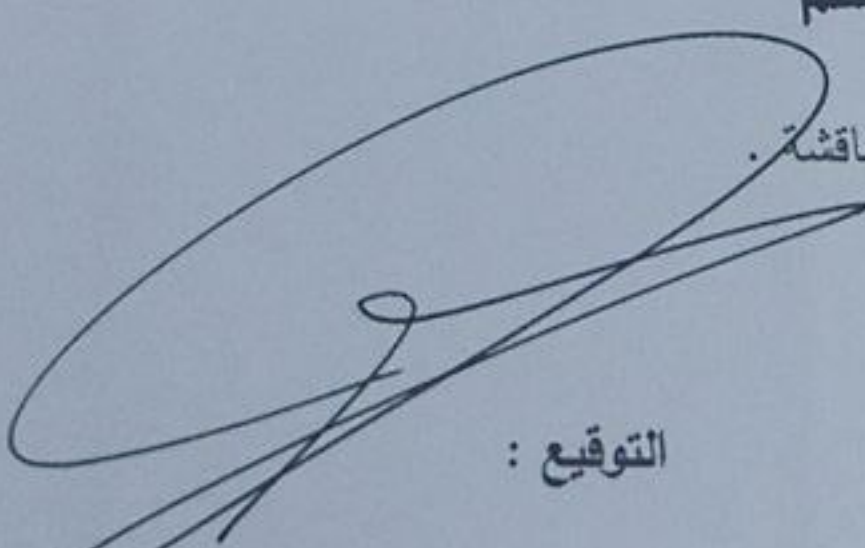
التوقيع :

المشرف : أ . م . هناء حسن سدخان

التاريخ : / / ٢٠٢٢

إقرار رئيس القسم

أشيد على التوصيات المتوافرة لدي ، أشرح هذه الرسالة للمناقشة .



التوقيع :

أ . م . د . فلاح جابر جاسم

رئيس قسم علم الاجتماع

التاريخ : / / ٢٠٢٢

القرار لجنة مناقشة رسالة الماجستير



جامعة القادسية كلية
الدراسات العليا

قررت انا اعضاء لجنة مناقشة طالب الماجستير: مينا عبد علي

م: تلميذ (لا صياح) اطلعنا على التصحيحات والتعديلات التي تم اجرائها من

قبل الطالب والتي تم اقرارها في المناقشة من قبلنا فهي جديرة بدرجة جيد جداً في

و عليه وقعنا: ١٨ / ١٢ / ٢٠٢٣

اعضاء لجنة المناقشة:

ت	الاسم	اللقب العلمي	التوقيع	الصفة
1	طالب عبد الرحمن كلبان	استاذ مساعد		رئيساً
2	نعيم صين كرز	استاذ مساعد		عضوا
3	د. شاذل نباح يدراسي	استاذ مساعد		عضوا
4	هناء حسن سدقان	استاذ مساعد		عضوا ومشرفاً

بصادق مجلس كلية الآداب / جامعة القادسية على قرار اللجنة

أ.د. ياسر علي عبد

العميد

٢٠٢٣ / /

الإهداء

إلى كل من علمني حرفا في هذه الدنيا الفانية

إليك أبي أينما كنت وحيثما دفنت في بقاع هذه الارض والى روحك الزكية

الى غاليتي امي العزيزةحفظك الله

الى رفيق دربي زوجي العزيز..... رعاك الله

الى قرة عيني ابنتينور

الى فلذة كبدي ابنائي.....حسين. علي. احمد

إلى إخوتي وأصدقائي.....

إلى كل هؤلاء اهدي هذه الدراسة جعلها الله نبراسا لكل طالب علم

الباحثة 

﴿شكر وتقدير﴾

الشكر لله سبحانه وتعالى بجلال قدرته ووفاء نعمته على حسن توفيقه وكريم عونه وما ألهمنا من ارشاد في إنجاز هذا العمل بعد أن يسر العسر وذل الصعاب وفرج الهم، أما بعد يسرني أن أتقدم بالاحترام والامتنان والتقدير الى الاستاذ المساعد هناء حسن سدخان لتفضلها مشكورة بالأشراف على هذه الرسالة والتي منحتني الكثير من وقتها وكان لرحابة صدرها وسمو خلقها وأسلوبها المميز في متابعة الرسالة أكبر الأثر في المساعدة على إتمام هذا العمل، فإليها أسجل عظيم أمتاني وتقديري ، وكذلك أتقدم بجزيل الشكر والامتنان لأولئك الذين لم يألوا جهداً في مساعدتي في مجال البحث العلمي وأخص بالذكر جميع أساتذتي الأفاضل في قسم علم الاجتماع ، وكذلك شكري وتقديري الى رئيس لجنة المناقشة واعضاءها المحترمين لقبولهم مناقشة الرسالة وتحملهم عناء قراءتها وتقويمها ، ولايفوتني ان اتقدم بالشكر الى المبحوثات اللواتي شاركن بالاجابة ، واخيراً كل الحب والامتنان الى عائلتي لما ابدوة من مساعدة واهتمام .



ملخص الدراسة

تهدف هذه الدراسة المعنونة (القيادة النسوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لموظفات الدوائر الحكومية في محافظة ذي قار) الى دراسة القيادة النسوية بوصفها ظاهرة اجتماعية ، و محاولة التعرف على السلوك القيادي النسوي المتبع في دوائر الدولة وما يحققه من رضا وظيفي بالنسبة للإدارة والعاملين معها فضلا عن التعرف على المهارات القيادية التي تتمتع بها المرأة في المراكز العليا

كما سلطت هذه الدراسة الضوء على اهمية دور المرأة داخل المؤسسات الحكومية و اهم التحديات والمعوقات التي واجهتها خلال سنوات عملها وتتمحور مشكلة الدراسة حول قلة المراكز القيادية العليا التي وصلت اليها المرأة في المجتمع العراقي وذلك نتيجة ضعف التمكين الاداري فضلا عن سيطرة العادات والتقاليد الاجتماعية وما يؤثره على رضاها الوظيفي من خلال الاجابة على الاسئلة الاتية:

- ماهي اهم الصفات التي يجب ان تتصف بها المرأة القيادية؟
- ماهي اهم التحديات التي تواجهها المرأة القيادية في ميدان عملها؟
- 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؟

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي ومنهج المسح الاجتماعي في دراستها وتم اختيار العينة بأسلوب الحصر الشامل والتي تكونت من (٨٣) مبحوثة ممن تسلمن مناصبا قياديا في مختلف دوائر المحافظة (مديرات دوائر، مديرات اقسام ، مسؤولات شعب) استخدمت فيها استمارة الاستبيان أداة اساسية لجمع البيانات فضلا عن الملاحظة والمقابلة بوصفها ادوات مساعدة . وبعد تحليل وتبويب البيانات إحصائيا توصلت الباحثة الى عدة نتائج واستنتاجات كما وضعت بعض التوصيات، تمثلت بما يأتي.

النتائج

١. توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين القيادة النسوية والرضا الوظيفي

٢. تعد المعوقات الاجتماعية المتمثلة بسيطرة العادات والتقاليد هي اهم المعوقات التي تحول دون تسلم المرأة للمراكز القيادية.

٣. التحصيل العلمي والمستوى الاكاديمي هو الاساس الاكثر الذي ساعد على تولي المرأة المناصب القيادية

٤. المؤسسات الحكومية بأنواعها تسيطر على الدرجات الوظيفية وتعمل على منح نسبة قليلة للمرأة.

٥. تعتبر الحوافز المادية والمعنوية هي الاكثر في تحقيق الرضا الوظيفي بالنسبة للقياديات الادارية النسوية.

٦. المرأة القيادية هي اكثر تحملا للمسؤولية واكثر دقة في تنظيم العمل الاداري والمؤسسي .

٧. ان الموقع الجغرافي له اهمية في تسلم المرأة للقيادة الادارية وهذا واضح من المناطق الريفية التي ترفض قيادة المرأة، بينما تمثلت التوصيات بما يلي

المقترحات

١. توفر دعم حكومي اكثر لتمكين المرأة للوصول الى المراكز القيادية من خلال سن قوانين وتشريعات جديدة تعطي للمرأة حق المساواة والمشاركة في صنع القرار .

٢. اقامة ندوات ودورات تدريبية وتأهيلية للموظفات المرشحات لتولي المناصب القيادية من اجل تطوير مهاراتهم الادارية والقيادية.

٣. ان تكون هناك عدالة في تقسيم الدرجات الوظيفية القيادية بين الرجال والنساء في دوائر الدولة.

٤. زيادة فرصة تولي المرأة للقيادة الادارية في دوائر الدولة الحكومية كما في وزارة التربية .

٥. اقامة ندوات ومحاضرات تثقيفية في المدارس والجامعات والمنتديات الثقافية تؤكد على دور المرأة بصفقتها نصف المجتمع ولها الحق في تولي المناصب القيادية للتقليل من العوائق الاجتماعية .

٦. تحسين واقع البنى التحتية في دوائر الدولة الحكومية من خلال توفير البنى الجديدة المزودة بوسائل الراحة من التهوية والاثاث المكتبي المريح لما له من تأثير على الرضا الوظيفي والنفسي للعاملين بصورة عامة.

٧. اهتمام المؤسسات بإداراتها من خلال تحفيزهم ماديا معنويا وفقا للإنجاز الذي يقومون به لما له من تأثير كبير على رضاهم الوظيفي.

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان	ت
	الاستهلال	
ب	آلية القرآنية	.١
ج	الاقراءات	.٢
و	الاهداء	.٣
ز	شكر وامتنان	.٤
ح	ملخص الدراسة	.٥
ي	قائمة المحتويات	.٦
م	قائمة الجداول	.٧
ع	قائمة الاشكال	.٨
٣-١	المقدمة	.٩
	الباب الاول: الجانب النظري	.١٠
١٢-٤	الفصل الاول: الاطار العام للدراسة	.١١
٤	التمهيد	.١٢
٥	المبحث الاول: عناصر الدراسة الرئيسية	.١٣
٥	مشكلة الدراسة	.١٤
٦	اهمية الدراسة	١٦
٦	اهداف الدراسة	.١٥
٧	المبحث الثاني/ المفاهيم والمصطلحات الخاصة بالدراسة	.١٦
٧	اولا: القيادة	.١٧
٨	ثانيا: القائد	.١٨

٩	ثالثاً: القيادة الادارية	. ١٩
٩	رابعاً: القيادة النسوية	. ٢٠
١١	سادساً: الرضا الوظيفي	. ٢١
٣٨-١٣	الفصل الثاني: النظريات المفسرة والدراسات السابقة	. ٢٢
١٣	تمهيد	. ٢٣
١٤	المبحث الاول: النظريات المفسرة للقيادة النسوية	. ٢٤
١٤	النظرية النسوية	. ٢٥
١٦	نظرية الدور	. ٢٦
١٧	النظرية السلوكية	. ٢٧
١٨	النظريات المفسرة للرضا الوظيفي / نظرية الحاجات	. ٢٨
٢٠	نظرية الادارة العلمية	. ٢٩
٢٠	نظرية ذات العاملين	. ٣٠
٢١	نظرية العدالة	. ٣١
٢٣	المبحث الثاني: الدراسات السابقة	. ٣٢
٢٣	دراسات العراقية	. ٣٣
٢٨	دراسات العربية	. ٣٤
٣٣	دراسات الاجنبية	. ٣٥
٣٦	مناقشة الدراسات السابقة	. ٣٦
٦١-٣٩	الفصل الثالث: القيادة الادارية النسوية والرضا الوظيفي	. ٣٧
٣٩	تمهيد	. ٣٨
٤٠	المبحث الاول: القيادة النسوية	. ٣٩
٤٠	لمحة تاريخية عن القيادة النسوية	. ٤٠
٤١	القيادة والادارة	. ٤١

٤٣	الفروق القيادية بين المرأة والرجل	. ٤٢
٤٦	المعوقات التي تواجه القيادة النسوية	. ٤٣
٤٨	المبحث الثاني: انماط القيادة الادارية النسوية	. ٤٤
٤٨	اولا: انماط القيادة الادارية	. ٤٥
٥٠	ثانيا: انماط القيادة النسوية	. ٤٦
٥٢	المبحث الثاني: الرضا الوظيفي	. ٤٧
٥٢	اولا: اهمية الرضا الوظيفي	. ٤٨
٥٥	ثانيا: العوامل المؤثرة بالرضا الوظيفي	. ٤٩
٥٧	ثالثا: ابعاد الرضا الوظيفي	. ٥٠
٥٨	رابعاً: اساليب قياس الرضا الوظيفي	. ٥١
٥٩	خامساً: العلاقة بين القيادة والرضا الوظيفي	. ٥٢
	الباب الثاني: الجانب الميداني	. ٥٣
٧٣ - ٦٢	الفصل الرابع: الاطار المنهجي للدراسة واجراءاتها الميدانية	. ٥٤
٦٢	تمهيد	. ٥٥
٦٣	المبحث الاول: نوع الدراسة ومنهجها ومجالاتها	. ٥٦
٦٤	منهج المسح الميداني	. ٥٧
٦٥	المنهج الوصفي	. ٥٨
٦٦	المبحث الثاني: مجتمع وعينة الدراسة	. ٥٩
٥٨	المبحث الثالث: ادوات جمع البيانات والوسائل الاحصائية	. ٦٠
١١٧ - ٧٤	الفصل الخامس: تبويب وتحليل البيانات	. ٦١
٧٤	تمهيد	. ٦٢
٧٥	المبحث الاول: تبويب وتحليل البيانات الاولية	. ٦٣
٨٥	المبحث الثاني: البيانات الخاصة بالظاهرة المدروس	. ٦٤

٨٥	المحور الأول: تبويب وتحليل البيانات الخاصة بالقيادة النسوية	.٦٥
٩٩	المحور الثاني: تبويب وتحليل البيانات الخاصة بالرضا الوظيفي	.٦٦
١١١	المحور الرابع تبويب وتحليل البيانات الخاصة بالقيادة النسوية والرضا الوظيفي	.٦٧
١٢٧-١١٨	الفصل السادس: اختبار الفرضيات والنتائج والتوصيات	.٦٨
١١٩	المبحث الأول: مناقشة فرضيات الدراسة	.٦٩
١٢٤	المبحث الثاني: الاستنتاجات والنتائج والمقترحات	.٧٠
١٢٨	المصادر	.٧١
١٣٨	الملاحق	.٧٢

فهارس الجداول

الصفحة	العنوان	الجدول
٤٥	المقارنة بين القيادة الرجل وقيادة المرأة	.١
٥٠	أنماط القيادة ومستوى النضج	.٢
٧٠	امراء الخبراء	.٣
٧١	معامل كرونباخ الفالمحاور الدراسة	.٤
٧٥	وصف أفراد العينة حسب العمر	.٥
٧٦	وصف العينة حسب الحالة الاجتماعية	.٦
٧٧	وصف العينة حسب التحصيل الدراسي	.٧
٧٨	وصف العينة حسب سنوات الخدمة	.٨
٧٩	وصف العينة حسب العنوان الوظيفي	.٩
٨٠	وصف العينة حسب عائلية السكن	.١٠
٨١	وصف العينة حسب عدد افراد الاسرة	.١١

٨٢	وصف العينة حسب محل الإقامة	. ١٢
٨٣	وصف العينة حسب مقدار الراتب	. ١٣
٨٥	شغل المبحوثات لأكثر من منصب قيادي	. ١٤
٨٦	السماح للمرؤوسين بمناقشة مشاكلهم الخاصة	. ١٥
٨٦	التعامل بمساواة بين جميع المرؤوسين	. ١٦
٨٧	التحديات التي تواجه المرأة للوصول الى المناصب القيادية	. ١٧
٨٩	اتخاذ القرارات بفرديّة دون الرجوع للمرؤوسين	. ١٨
٨٩	منح المرؤوسين فرص اكتساب معارف جديدة	. ١٩
٩٠	التعامل بأسلوب العقاب القانوني تجاه الموظف المخطئ	. ٢٠
٩١	التحاور مع المرؤوسين عند مواجهة مشكلة في العمل	. ٢١
٩١	الوصول الى المنصب بسبب التحرر من العادات والتقاليد	. ٢٢
٩٢	طبيعة التغير الذي ترغب المبحوثات في دور المرأة	. ٢٣
٩٣	اهم المعوقات التي واجهتك خلال سنوات العمل	. ٢٤
٩٤	كسر حاجز الخوف من تولي المناصب القيادية	. ٢٥
٩٥	ان المرأة اكثر تحملا للمسؤولية القيادية من الرجل	. ٢٦
٩٦	ان عمل المرأة الاداري اكثر دقة من عمل الرجل	. ٢٧
٩٦	دور التحول السياسي والاجتماعي بعد عام ٢٠٠٣ في تولي المرأة للمناصب القيادية	. ٢٨
٩٧	دور المستوى الدراسي في الوصول الى المنصب القيادي	. ٢٩
٩٨	دور مساندة العائلة في الوصول الى المنصب القيادي	. ٣٠
٩٨	دور الخبرة الادارية في المساعدة على ادارة شؤون المنزل	. ٣١
٩٩	الشعور بالرضا للحصول على هذا المنصب في مجتمع تسود فيه البطالة	. ٣٢
١٠٠	كيفية تحمل اعباء ومشكلات العمل	. ٣٣
١٠١	القدرة على التوفيق بين العمل والواجبات المنزلية	. ٣٤

١٠١	الرغبة في تغيير مكان العمل	. ٣٥
١٠٢	اسباب الرغبة في تغيير مكان العمل	. ٣٦
١٠٣	مرضا المبحوثات عن المرؤوسين	. ٣٧
١٠٣	الاصابة بالأمراض بسبب ضغوطات	. ٣٨
١٠٤	مرضا المبحوثات عن الراتب يتقاضينه	. ٣٩
١٠٥	اسباب عدم مرضا المبحوثات عن الراتب	. ٤٠
١٠٦	الحافز الاكثر الذي يحقق الرضا الوظيفي	. ٤١
١٠٧	نوع تقييم المؤسسة للعمل القيادي	. ٤٢
١٠٨	اهمية الانجاز الكبير في العمل في تحقيق الرضا الوظيفي	. ٤٣
١٠٩	نوع التمييز الذي تواجهه المبحوثات في العمل	. ٤٤
١٠٩	الخوف من فقدان المنصب الاداري	. ٤٥
١١٠	اعتقاد المبحوثات بالوصول الى المكانة الاجتماعية التي تطمحن لها	. ٤٦
١١١	نوع العنف الذي قد تواجهه المرأة في مجتمعنا	. ٤٧
١١٢	اسباب الترقية للمنصب	. ٤٨
١١٣	ان المؤسسة التي تتمتع بقيادة نسوية فعالة تحت الموظفين على الابتكار	. ٤٩
١١٣	المرأة القيادية اجدر في تحقيق الرضا الوظيفي	. ٥٠
١١٤	اثر تعدد الادوار في تحقيق الرضا الوظيفي	. ٥١
١١٥	مشاركة المبحوثات في الحركات الاحتجاجية	. ٥٢
١١٥	دور الخبرة في تحقيق الرضا الوظيفي	. ٥٣
١١٦	التعامل كقيادة مع المرؤوسين في تجاوز جائحة كورونا	. ٥٤
١١٧	اساليب القيادة النسوية في تحقيق الانسجام بين الموظفين داخل المؤسسة	. ٥٥
١١٩	الارتباط بين القيادة النسوية وتحقيق الرضا الوظيفي	. ٥٦
١٢٠	الارتباط بين تحمل المسؤولية القيادية وبين عمل المرأة	. ٥٧

١٢١	الارتباط بين عدد افراد الاسرة والقدرة على التوفيق بين العمل والواجبات المنزلية	.٥٨
١٢٢	الارتباط بين الاعتقاد بان المرأة اجدر في تحقيق الرضا الوظيفي وبين التفاوض مع الرؤوسين عند مواجهة مشكلة في العمل	.٥٩
١٢٣	الارتباط بين الراتب والحافز الاكثر الذي يحقق الرضا الوظيفي	.٦٠

فهارس الأشكال

الصفحة	مرقم الشكل	ت
٧٥	شكل (١) يوضح توزيع العينة حسب العمر	١
٧٧	شكل (٢) يوضح توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية	٢
٧٨	شكل (٣) يوضح توزيع العينة حسب التحصيل الدراسي	٣
٧٩	شكل (٤) يوضح توزيع العينة حسب سنوات الخدمة	٤
٨٠	شكل (٥) يوضح توزيع العينة حسب العنوان الوظيفي	٥
٨١	شكل (٦) يوضح توزيع العينة حسب عائلية السكن	٦
٨٢	شكل (٧) يوضح توزيع العينة حسب عدد افراد الاسرة	٧
٨٣	شكل (٨) يوضح توزيع العينة حسب محل الإقامة	٨
٨٤	شكل (٩) يوضح توزيع العينة حسب مقدار الراتب	٩

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 دورا رئيسيا إذ يقوم بتوجيه ومتابعة وقيادة مجموعة من العاملين لتحقيق الاهداف المنشودة، وبهذا فان نجاح المؤسسة في تحقيق اهدافها ورؤيتها مرتبطة بالنمط القيادي الاداري الذي يمارسه القائد والكيفية التي يمارس بها ادارته للمرؤوسين والصفات القيادية التي يتمتع بها القائد والتي تتمثل بقدرته على توظيف الامكانيات المتاحة من اجل الوصول الى تحقيق الرضا الوظيفي ومن المعروف ان مشاركة المرأة في المراكز القيادية وصنع القرار كانت محدودة على مدى الاربعة 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 حكرا 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،

فقد منحت المرأة بعض المراكز القيادية في مؤسسات مختلفة نتيجة ما تتمتع به من مهارات علمية، ومن الاجدر ان الحركات النسائية العالمية النشطة من خلال عقد المؤتمرات المتعددة للمرأة التي عقدت خلال الربع الاخير من القرن العشرين والتي بدأت بمؤتمر كوبنهاجن عام ١٩٧٥ ثم مؤتمر المرأة الدولي الثاني الذي عقد عام ١٩٨٥ والذي انتهى بوضع سياسات نيروبي التي هدفت الى (الارتقاء بدور المرأة في جميع الانشطة والقضايا التي تعنى بخدمة المجتمع بصورة عامة وقضايا المرأة بصفة خاصة) وقد تبلور عن هذه السياسات والتوجهات قرارات المؤتمر الدولي الرابع المنعقد في بكين خلال الدورة الاستثنائية للجمعية

العامة للأمم المتحدة الموسومة المرأة عام ٢٠٠٠^(١) كانت لها الاثر الكبير في سعي المرأة للحصول على المراكز القيادية عالميا.

اما في العراق فمازال تمثيل المرأة قليل في المراكز القيادية على الرغم من ان المرأة بعد عام ٢٠٠٣ تولت مناصب عليا في الدولة و وزيرة و عضوا من ضمن اعضاء البرلمان الا ان تمثيلها قليل قياسا بالرجل ، ومن خلال هذه الدراسة سلطت الباحثة الضوء على دور المرأة في دوائر محافظة ذي قار واهم المراكز القيادية التي شغلتها النساء في المحافظة. شملت الدراسة على ستة فصول:

✓ الفصل الاول تكون من مبحثين :تمثل المبحث الاول بعناصر الدراسة الرئيسية من مشكلة اهمية واهداف الدراسة، اما المبحث الثاني فاستعرض اهم المصطلحات العلمية الخاصة بالدراسة والتي تمثلت ب(القيادة ، القائد، القيادة الادارية ، القيادة النسوية، الرضا الوظيفي).

✓ الفصل الثاني فتمثل بالنظريات المفسرة للدراسة والدراسات السابقة التي بحثت في القيادة النسوية ،وتكون من مبحثين: وتناول المبحث الاول النظريات المفسرة للقيادة النسوية واشتملت على (النظرية النسوية ونظرية الدور والمكانة الاجتماعية، والنظرية السلوكية) والنظريات المفسرة للرضا الوظيفي(نظرية الحاجات ،نظرية الادارة العلمية، نظرية العاملين، نظرية العدالة).

والمبحث الثاني فشمّل الدراسات السابقة القريبة من موضوع الدراسة والتي تمثلت بعدة دراسات (عراقية ، عربية ، اجنبية) استخدمت في مساعدة الباحثة في كتابة الدراسة.

الفصل الثالث،: تكون من ثلاث مباحث ، شمل المبحث الاول على القيادة النسوية وتمثلت ب(المحة تاريخية عن القيادة النسوية ، القيادة والادارة، الفروق القيادية بين المرأة والرجل، التحديات والمعوقات التي تواجه القيادة النسوية)، اما المبحث الثاني فتناول انماط القيادة النسوية (انماط القيادة الادارية) والمبحث الثالث اشتمل على الرضا الوظيفي(اهميته ،ابعاده، عوامله، خصائصه، اساليب قياسه ،العلاقة بين القيادة والرضا الوظيفي) .

(١) صفاء الشويحات ، المعوقات التي تحول دون تولي المرأة المتعلمة مناصب قيادية من وجهة نظر طلاب الجامعة الالمانية الاردنية ، المجلة الاردنية للعلوم الاجتماعية ، مجلد ١٠، ١٤، ٢٠١٧، ص٩٩.

✓ الفصل الرابع تضمن المنهجية الخاصة بالدراسة ، حيث تكون من ثلاثة مباحث تناول
المبحث الاول (نوع الدراسة ، مناهجها، مجالاتها) والمبحث الثاني (مجتمع وعينة
الدراسة) و المبحث الثالث (ادوات جمع البيانات والوسائل الاحصائية).

✓ الفصل الخامس فتضمن تحليلا وتبويبا للبيانات الأولية والبيانات الخاصة بالظاهرة
المدرسة .

اما الفصل السادس فتضمن مبحثين الاول اشتمل (اهم الفرضيات الخاصة بالدراسة) والمبحث
الثاني اشتمل على النتائج والاستنتاجات والتوصيات التي توصلت اليها الباحثة.



الفصل الاول

الاطار العام للدراسة

تمهيد

المبحث الاول/ عناصر الدراسة الرئيسية

اولا/ مشكلة الدراسة

ثانيا/ اهمية الدراسة

ثالثا/ اهداف الدراسة

المبحث الثاني/ تحديد المفاهيم والمصطلحات العلمية

اولا/ القيادة

ثانيا / القائد

ثالثا/ القيادة الادارية

رابعا/ القيادة النسوية

خامسا/ الرضا الوظيفي

الفصل الاول

الاطار العام للدراسة

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 .

المبحث الاول

عناصر الدراسة الرئيسية

اولاً : 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 بسبب ضعف التمكين الاداري ، 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 منهم مازلن بحاجة الى الدعم فالمرأة في المواقع الادارية كمديرة دائرة 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 ترأسه في عدا من المؤسسات الحكومية.

وقد 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 قائدة داخل منزلها لذا كان لا بد من معرفة دورها كقائدة ادارية متمتعة بقدر من المسؤولية داخل المؤسسة التي تديرها من خلال معرفة دورها كقائدة ادارية وتتمحور مشكلة الدراسة من خلال الاسئلة الاتية:

١. ما اهم الصفات التي يجب ان تتصف بها المرأة القيادية ؟
٢. ما اهم التحديات التي تواجهها المرأة القيادية في ميدان عملها ؟
٣. هل توجد علاقة بين القيادة النسوية والرضا الوظيفي ؟
٤. هل القيادة النسوية اجدر في تحقيق الرضا الوظيفي ؟

الفصل الاول.....الاطار العام للدراسة

٥. هل توجد علاقة بين نوع الحوافز والرضا الوظيفي ؟

٦. 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 لقلّة 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 اكاديميا وتطبيقيا من خلال معرفة العلاقة بين القيادة النسوية و الرضا الوظيفي. كما وتمكنا هذه الدراسة من تسليط الضوء على اهمية مشاركة المرأة في صنع القرار السياسي والاجتماعي لانها 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 :

١. معرفة مدى العلاقة بين القيادة النسوية والرضا الوظيفي في دوائر محافظة ذي قار.
٢. التعرف على اهم المعوقات التي واجهت القيادات النسوية .
٣. تسليط الضوء على القيادة الادارية النسوية داخل المؤسسات الحكومية والاهداف التي يمكن ان تحققها المرأة في هذا المجال.
٤. معرفة الانماط القيادية التي تتبعها المرأة من اجل تطوير وتنمية العمل الوظيفي
٥. معرفة مقدار الرضا الوظيفي الذي يمكن ان تصل اليه المرأة بوصفها قائدة ادارية من خلال اتباع سلوك ونمط قيادي معين.
٦. التعرف على اهم المهارات القيادية التي تتمتع بها المرأة والتي تساعد على التطوير والابداع في العمل.

المبحث الثاني

تحديد المفاهيم والمصطلحات العلمية

أولاً : القيادة Leadership

من وجهة نظر علم الاجتماع تعتبر القيادة ظاهرة اجتماعية تنشأ من طبيعة البشر الاجتماعية وتؤدي وظائف تتناول جميع ميادين النشاط الاجتماعي والاقتصادي والسياسي والثقافي والتعليمي والديني والاخلاقي وهي عبارة عن تفاعل اجتماعي نشط مؤثر وموجه نحو الهدف المحدد، فحيثما توجد الكائنات البشرية توجد القيادة (١).

القيادة لغوياً: القيادة في اللغة العربية 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 (٢).

اما اصطلاحاً ، 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 ، بمعنى اخر بدون القيادة لا تتمكن الجماعة من تعيين اتجاه سلوكها او جهودها (٣) ، كذلك تعرف (انها النمط القيادي الذي تتوافر له بعدا التعاطف والمبادأة والتنظيم ، حيث يهدف الاول الى تحقيق الاهداف الشخصية والجماعية للمرؤوسين ويهدف البعد الثاني تحقيق الاهداف الرسمية الخاصة بالمنظم) (٤).

القيادة (هي فن توجيه الآخرين والتأثير عليهم بطريقة يحصل فيها القائد على ثقتهم واحترامهم وطاعتهم وتعاونهم المخلص) وقد اخذت القيادة اهتمام كبير من العلماء الاجانب

(١) 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 ، ٢٠٢٠ ، ص٢ ،

(٢) مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز ابادي . القاموس المحيط مؤسسة الرسالة، مكتب تحقيق التراث للنشر ط٨، بيروت، ٢٠٠٥، ص٣١٣.

(٣) احمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، لبنان للنشر، لبنان، ١٩٨٢، ص٢٤٢.

(٤) علي جمعة محمد ، موسوعة الاقتصاد الاسلامي ، دار السلام للنشر ، القاهرة ، ٢٠٠٩ ، ص٤٢٠.

الفصل الاول.....الاطار العام للدراسة

فعرها (كونتر Kuntz)* بانها عملية التأثير التي يقوم بها القائد في مرؤوسيه لإقناعهم وحثهم على الاسهام الفاعل بجهودهم للقيام بنشاط متعاون (١) .

وعرفها (ستوجل) ** هي عملية تؤثر في نشاط جماعة منظمة من اجل تحقيق هدف معين وارساء قواعد هذا الهدف (٢) .

اما بيجور اعتبر 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) (٣) . فالقيادة هي الانشطة التي تؤثر في الناس لعمل ما في وسعهم وبارادتهم، لتحقيق هدفهم وهي كذلك تعاون متبادل بين جماعة من خلاله يستطيع شخص لديه مهارة يمكنه تحقيق هدف الجماعة وتقديم المشورة) (٤) .

اما التعريف الاجرائي للقيادة وفق مفهوم الدراسة الحالية: فهو النمط القيادي الذي تتبعه المرأة الذيقارية للتأثير بسلوك الاخرين وتوجيههم لتحقيق اهداف العمل الوظيفي بحيث يكون الجميع راضين عن هذا النمط .

ثانيا : القائد Ledar

يعرف كارتر القائد بانه (ذلك الذي يهتم بسلوك الجماعة) (٥)، اما هولاندر فيعرف القائد انه ذلك الشخص الذي يمارس اكبر قدر من التأثير في الجماعة (٦) . كما يعرف بانه (الدليل والقوة والمرشد وهو الشخص الذي يستخدم نفوذه وقوته ليؤثر على سلوك وتوجهات الافراد من حوله لإنجاز اهداف محدد) (٧)، ويعرف ايضاً (هو ذلك الشخص المتأثر باحتياجات الجماعة والمعبر عن رغبات اعضائها ومن ثم فهو يركز الاهتمام ويطلق طاقات اعضاء الجماعة

(١) عبد العزيز الحر، القيادة التربوية، مكتب التربية العربي للنشر، ط٢، الرياض، ٢٠٠٩، ص١٣ .
(٢) مدحت محمد ابو النصر ، قادة المستقبل القيادة المتميزة الجديدة، المجموعة العربية للنشر، القاهرة، ٢٠١٢، ص١٨ .

*هارولد كونتر منظرا تنظيميا واستاذا في ادارة الاعمال بجامعة كاليفورنيا ولوس انجلوس ومستشارا في اكبر منظمات الاعمال الامريكية شارك في تأليف مبادئ الادارة مع سيريل جي اودنيل وقد بيع من الكتاب حوالي مليوني نسخة وترجم الى خمس لغات حصل على درجة الدكتوراه من كلية اوبرلين ولد سنة ١٩٥٩ .

**رالف ستوجل عمل في جامعة ولاية اوهايو رائدا للدراسات الحديثة في القيادة واخر القرن العشرين حيث اطلع على بضع مئات من الدراسات المتعلقة بسمات القائد كما وضع عدة صفات للقائد الناجح سنة ١٩٧٤ .

(٣) نبيل عبد الهادي، علم الاجتماع التربوي، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الاردن، ٢٠٢٠، ص٢٥٠ .

(٤) ناريمان يونس لهلوب واخرون، مهارات القيادة التربوية الحديثة، دار الخليج للنشر، الاردن، ٢٠١٢، ص٤١ .

(٥) احمد محمد الزعبي. اسس علم النفس الاجتماعي . دار زهران للنشر، عمان، الاردن، ٢٠١٢، ص٢٣٠ .

(٦) فاطمة عبد الرحيم النوايسة. واخرون علم النفس الاجتماعي، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان. الاردن ، ٢٠١١، ص١٢٧ .

(٧) عبد الرحمن احمد سيف، وظائف القائد الناجح، دار المعتز للنشر، عمان. الاردن، ٢٠١٨، ص١١ .

الفصل الاول.....الاطار العام للدراسة

بالاتجاه المطلوب^(١) ، 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 انكفاء روح التحفيز في موظفيه وزملائه)^(٢)، ويعرف ايضاً (هو اي شخص يقود جماعة من الافراد ويؤثر في سلوكهم ويوجه عملهم ،وهو بهذا المعنى يكون موثلاً لسلوك اعضاء الجماعة ويكون الشخص المركزي في الجماعة)^(٣).

اما اجرائياً فتعرفه الباحثة (هو ذلك الشخص الذي يمثل المحور الاساس المؤثر في سلوك الجماعة التي تعمل معه من خلال نمط معين خاص به مستمدا قوته من المركز الاداري الذي يشغله من اجل تحقيق اهداف المؤسسة.

ثالثاً : القيادة الادارية Administrative Command

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^(٤).

وتعرف القيادة الادارية ايضاً (هي ادارة الافراد والمجموعات والموارد والتنظيم والالمام بوظائف الادارة كالتخطيط والتنظيم والرقابة ومهارات القيادة كالتوجيه والحث والقدرة على الافناع والتأثير بأساليب فعالة تحدث الالتزام والولاء في الافراد والمجموعات من اجل تحقيق اهداف التنظيم بأفضل النتائج)^(٥).

التعريف الاجرائي للقيادة الادارية : وتعرف القيادة الادارية اجرائياً وفق مفهوم الدراسة

هي قدرة المرء الادارية التي تمتلك السلطة في ادارة سلوك الاخرين لتحقيق اهدافها واهداف المجموعة التي تعمل معها من خلال التعاون والمشاركة .

(١) عبد الشافي محمد ابو الفضل ،القيادة الادارية في الاسلام المعهد العالي للفكر الاسلامي للنشر، فرجينيا، الولايات المتحدة الامريكية ، ط١، ١٩٩٦، ص٢٩.

(٢) ابراهيم الفقي ، سحر القيادة ، دار اليقين للنشر والتوزيع، المنصورة، مصر ، ٢٠٠٨، ص١٢.

(٣) منى خويص ، وجوه القائد ، دار الساقى للنشر ، بيروت، ٢٠٠٥، ص٢٤.

(٤) مصطفى ابو زيد فهمي واخرون، الادارة العامة ، الدار الجامعية الجديدة ، الاسكندرية، ٢٠٠٣، ص٥٠٧.

(٥) عادل عبد الله المكاوي ، القيادة الادارية ، طيبة للنشر ، القاهرة ، ٢٠١٣، ص٧.

رابعاً : القيادة النسوية Feminist Leadership

تعرف القيادة النسوية هي (مجموعة من الخصائص والسلوكيات التي ترتبط بالمرأة مثل تطوير الاشخاص ونمذجة الدور والتوقعات والمكافأة ومشاركة اتخاذ القرار التي تمكنها من اداء المهام القيادية بشكل افضل من النساء)^(١).

وتعرف 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 حكرها على الرجال فقط وهي المفتاح الاول من اجل عملية التغير)^(٢).

القيادة النسوية (هي القيادات الادارية النسائية التي تعمل في مجال العمل الاداري ، والتي تتولى المناصب القيادية دون غيرها من المستويات مستوى الادارة العليا (مديرة عامة، ومديرات الادارة الرئيسية) ومستوى الادارة الوسطى (مديرات ادارات ،ومديرات اقسام)^(٣).

التعريف الاجرائي:

هي القيادات الادارية النسوية التي تعمل في المجال الاداري الحكومي في ذي قار والتي تمكنت من تولي مناصب ادارية في المؤسسات والدوائر الحكومية مثل(مديرة دائرة ، مديرة قسم، مسؤولة شعبة).

يتضح 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 توافرت شخصية ذات سمات قيادية واشخاص يؤتمرون لا وامر القائد تربطهم علاقات وهدف معين يسعى القائد لتحقيقها.

من خلال التعريفات يتضح لنا ان جميع العلماء اكدوا على وجود ثلاث عناصر مهمة في القيادة وهي^(٤):

(١) مريم سلمان عباس ، خصائص القيادة النسوية واثرها في تطوير راس المال ، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط، ٢٠١٦، ص١٧.

(٢) هنادي عبدالله علي ، القيادة النسائية في ضبط السلوكيات التربوية في المدارس الثانوية ، مصدر سابق، ص١٢.

(٣) ليلي حضيض الشيخ ، الاعداد للتفاوض لدى القيادات الادارية النسائية في القطاع العام ،رسالة ماجستير جامعة الملك عبد العزيز ،جدة ، ٢٠٠٧، ص١٢.

(٤) عادل عبد الرزاق. القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي، دار اليازوري للنشر والتوزيع ، عمان الاردن، ٢٠١٩، ص٣٥.

الفصل الاول.....الاطار العام للدراسة

١. الجماعة : لابد من وجود جماعة من الناس يقومون بممارسة نشاطات معينة ولتنسيق تلك الجهود والنشاطات لابد من قيادة تقوم بذلك وصولاً للأهداف المحددة.
٢. الاهداف : ضرورة وجود اهداف محددة تسعى القيادة لتحقيقها والوصول اليها من خلال الجماعة .
٣. 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 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^(١)، لذا وضعت مجموعة من التعاريف للرضا الوظيفي .

الرضا لغة : هو ضد السخط ، وارتضاه راه له اهلا ورضي عنه ، واحبه واقبل عليه^(٢) ، اما معجم التراث الامريكي فعرفه بانه تحقيق واشباع رغبة او حاجة او شهوة^(٣).

يعرف الرضا الوظيفي اصطلاحاً:

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^(٤)، 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

(١) مزباني الوناس ، محددات الرضا الوظيفي واثاره على المؤسسة في ضل النظريات المعرفية والسلوكية ، جامعة ورقلة ، الجزائر، مجلة العوم الانسانية والاجتماعية ، ع ٢ ، ٢٠١١ . ص ٤- ص ٥.

(٢) ابن منظور ابو الفضل جمال الدين بنه مكرم ، لسان العرب ، دار صادر ، ط ٤ ، لبنان ، ب ت ، ص ١٦٨ .

(٣) سالم تيسير الشرايدة ، الرضا الوظيفي اطر نظرية وتطبيقات عملية ، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، ٢٠٠٨ ، ص ٥٥ .

(٤) علي بن يحيى الشهري ، الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية ، دراسة ماجستير ، اكااديمية نايف العربية للعلوم ، الامنية ، الرياض ، ٢٠٠٢ ، ص ٩ .

الفصل الاول.....الاطار العام للدراسة

القيم منسجمة مع حاجات الفرد ^(١)، 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)^(٢).

يرى سترونج ان الرضا الوظيفي (هو حصيلة العوامل المتعلقة بالعمل والتي تجعل الفرد محبا له مقبلا عليه ويبدأ يومه بسعادة) ^(٣) ، اما هيريت فيعرفه بانه (عبارة عن مشاعر العاملين تجاه وظائفهم ، والنتائج من ادراكهم الحالي لما تقدمه الوظيفة لهم ، وادراكهم لما ينبغي ان يحصلوا عليه من الوظيفة)^(٤).

يعرفه 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 ^(٥)، 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 يستمد من هذا العمل ^(٦) .

التعرف الاجرائي للرضا الوظيفي

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

- (١) كحل منيف ، تحفيز العاملين وبناء الرضا الوظيفي مفاهيم ونظريات ،المثقف للنشر والتوزيع الموقع الالكتروني www.elmnothakef.com ، ط١ ، ٢٠١٨، ص٥٥.
- (٢) عصام عبداللطيف ، الرضا الوظيفي وادارة ضغوط العمل ، ينولينك للطباعة والنشر، ط١ ، مدينة نصر، القاهرة ، ٢٠١٥ . ص١٠.
- (٣) منال البارودي ،الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء ، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ط١ ، القاهرة . ٢٠١٥ ص٣٨ .
- (٤) ايهاب عيسى المصري وآخرون، الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي والمهني .المؤسسة العربية للعلوم والثقافة ،الجيزة، مصر، ٢٠١٤، ص١٦ .
- (٥) .سالم محمد سالم ،الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية ، مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر، السعودية ، ١٩٩٧. ص٣٢ .
- (٦).خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر، الرضا الوظيفي والارتقاء بالعمل المهني المناهل للنشر والتوزيع، بيروت، ٢٠١٨، ص١٢ .

الفصل الثاني

الاتجاهات النظرية والدراسات السابقة

تمهيد

المبحث الاول/ النظريات المفسرة للقيادة والرضا الوظيفي

اولا/ النظريات المفسرة للقيادة النسوية

ثانيا/ النظريات المفسرة للرضا الوظيفي

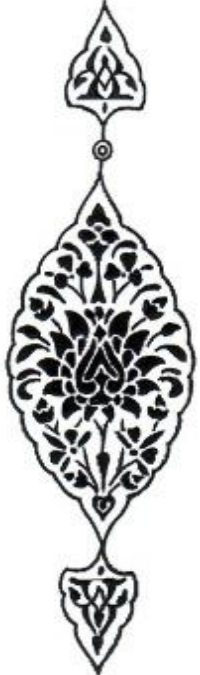
المبحث الثاني/ الدراسات السابقة

اولا/ دراسات العراقية

ثانيا / دراسات العربية

ثالثا/ دراسات الاجنبية

رابعا/ مناقشة الدراسات السابقة



تمهيد

تعد النظرية الاجتماعية هي مجموعة المفاهيم التي تهدف الى تفسير حدوث ظاهرة اجتماعية معينة حسب تفسير كرونبلام* اذ سعت الباحثة في هذه الدراسة الى توضيح بعض النظريات الخاصة بالقيادة النسوية والرضا الوظيفي من اجل تحقيق الافادة العلمية للدراسة كما عمدت الى عرض بعض الدراسات السابقة لما لها من اهمية كبيرة اذ انها توفر مجموعة كبيرة من المصادر والمراجع المتعلقة بالبحث العلمي والتي تساعد الباحث على انجاز البحث العلمي فضلا عن انها تساعد الباحث على البدء من حيث انتهى الاخرون والافادة من أخطاءهم مما يعطيه حافزا كبيرا لإكمال دراسته كما تلفت الدراسات السابقة نظر الباحث لمجموعة من الأفكار التي قد تكون غائبة عن ذهنه .

وفي هذا الفصل عمدت الباحثة الى عرض النظريات والدراسات السابقة الى ثلاثة مباحث وهي كما يأتي.

١. المبحث الاول عرض نظريات القيادة النسوية والرضا الوظيفي
٢. المبحث الثاني عرض اهم الدراسات السابقة المشابهة والقريبة من موضوع الدراسة .
٣. المبحث الثالث هو مناقشة للدراسات السابقة من قبل الباحثة.

المبحث الاول

النظريات المفسرة للقيادة والرضا الوظيفي

المحور الاول : النظريات المفسرة للقيادة النسوية

١. النظرية النسوية

تعتمد النسوية على نظرية مفادها ان الخصائص البيولوجية هي خصائص ثابتة ولأيمكن التحكم فيها على اعتباره معطى ثابت لا يمكن تغييره بينما العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة والتنمية في الثقافة المجتمعية هي قابلة لإعادة التشكيل والتغير لأنها الصقت بالمعرفة الانسانية عن طريق التقدم اي من خلال تطور السلطة الابوية عبر الفترات المختلفة للتطور الانساني في مختلف جوانب الحياة العامة وتعرف النظرية النسوية في معجم اكسفورد) انها الاعتراف بان للمرأة حقوق وفرص مساوية للرجل وذلك في مختلف مستويات الحياة العلمية والعملية (١).

ويعرفها معجم ويبستر (بانها النظرية التي تتادي بالمساواة بين الجنسين سياسيا واقتصاديا واجتماعيا ، وتسعى كحركة سياسية الى حقوق المرأة واهتماماتها والى ازالة التميز الجنسي الذي تعاني منه المرأة) (٢).

وتحاول النسوية تفكيك وزعزعة استقرار نظم الثنائية (المذكر والمؤنث) لأنها تشكل مصدر تميز بين الجنسين التي تعمل منذ القدم لصالح الذكور اما في الفكر العربي يستند تحليل النظرية الى قضية مؤداها ان المرأة العربية تعاني من عدم المساواة بسبب الواقع الاجتماعي الذي فرضته السيطرة الابوية لهذه المجتمعات والتي تعلي من مكانة الرجل ودوره في الحياة الاجتماعية وتفرض عليها واقعا متدنيا يلخص في ادوارها الاسرية والمنزلية (٣).

وقد اثبتت النظرية النسوية ان الانثى تفهم القيادة على اساس انها نشاط جماعي ، اي القيادة الجماعية ويعود ذلك الى التنشئة الاجتماعية للمرأة التي اعتادت فيها ان تكون تابعة

(١) رانيا الكيلاني ، التحرش الجنسي من الواقع الاجتماعي الى الفضاء الافتراضي ، روابط للنشر والتوزيع ، مصر ٢٠١٨ ، ص ٥٢.

(٢) ميه الرحبي ، النسوية مفاهيم وقضايا، الرحبة للنشر والتوزيع ، دمشق ، سوريا ، ٢٠١٤ ، ص ١٣.

(٣) رانيا الكيلاني ، التحرش الجنسي من الواقع الاجتماعي الى الفضاء الافتراضي، مصدر سابق. ص ٥٣.

الفصل الثاني.....الاتجاهات النظرية والدراسات السابقة

للرجل ، فهي لا تملك سلطة كافية للسيطرة على الجماعة كما هو الحال بالنسبة للرجل ، لذا تقود الجماعة من خلال مشاركتهم وليس السيطرة عليهم^(١).

ويرى الباحثين انه لا توجد مفردة النظرية النسوية في واقع الحال وانما هناك الفكر الليبرالي والراديكالي والماركسي والاشتراكي ونظريات ما بعد الحداثة وانواع اخرى من الفكر النسوي وعلى ما يبدو ان هناك خلاف في الادب النسوي حول تصنيف النظريات المتعلقة بالنوع الاجتماعي والدراسات الامبيريقية وتصنيفها لعدة نظريات حاولت من خلالها التركيز على قيم الحرية و المساواة والعدالة والاضطهاد الطبقي وايضا فسرت هذه النظريات تفاوت الادوار والمكانة بين الرجل والمرأة ،

واختلفت النظريات النسوية في تفسير الاختلاف بين الجنسين ومن اهم هذه النظريات^(٢).

النسوية الليبرالية :

نشأت هذه الحركة في بداية القرن التاسع عشر وانتهت مع بداية القرن العشرين ومن اهم من ساهموا في نشؤها هم (ماري ولستون كرافت و هاربت تيلر) وقد ركزت هذه الحركة على الطموح الكامل للحقوق المدنية والقانونية للمرأة وغلب الطابع الليبرالي على هذه الحركة .

وترى النسوية الليبرالية ان التمييز الجنسي هو السبب الاساسي لعدم المساواة وان الاختلاف بين الجنسين هو نتيجة التنشئة الاجتماعية للفرد، فمنذ ولادة الفرد تتم معاملة الذكور والاناث بطريقة مختلفة عن الاخر ، وترى هذه النظرية ان الانسان العقلاني يجب ان يفهم ان المرأة هي فرد له حق كالأخرين ، وليس هناك من مبرر للتمييز ، كما ان الفروقات البيولوجية ليست هي المسؤولة عن الاختلاف بين الجنسين بل التنشئة الاجتماعية والادوار الجندرية التي يعطيها المجتمع للأفراد^(٣).

(١) ميسون محمود خصاونة ، المعوقات التي تحول دون وصول المرأة الى مراكز صنع القرار في مركز وزارة التربية والتعليم في الاردن من وجهة نظر العاملين في وزارة التربية والتعليم ، رسالة ماجستير ، ٢٠١٧ . ص ٢٠ .

(٢) معتصم تركي الضالعين ، الجندر فجوة النوع الاجتماعي ودورها في اختلال البيئة الجامعية ، دار الخليج للنشر ، ٢٠٢٠ ، ص ٣٦ ، ٣٧ .

(٣) المصدر نفسه ، ص ٣٦ ، ٣٧ .

النسوية الاشتراكية:

بنيت هذه الدراسة على افكار كارل ماركس وتمحورت افكارهم في مواجهة افكار الطبقة حيث تعتقد نساء الحركة الاشتراكية انهن ضحايا للتنظيم الاجتماعي غير العادل فمن جهة توكل اليهن المهام الاقتصادية الاقل دخلا ومن جهة اخرى فهن مطالبات امام المجتمع بلعب دور اجتماعي مزدوج وخدمة ازواجهن وابنائهن^(١).

تري الباحثة انه من المهم توظيف النظرية النسوية في تفسير القيادة بالنسبة للمرأة لانها تعتمد على رفض التمييز القائم على الجنس (النوع) في المجتمعات وخاصة المجتمع العربي الذي ينشأ المرأة على معاملة خاصة تكون فيها تابعة للرجل فهي ضحية المجتمع الذكوري الغير العادل الذي جعل منها كائن ضعيف ادنى درجة من الرجل تناط اليها الاعمال البسيطة .

٢. نظرية الدور

تتخذ هذه النظرية مفهومي الدور الاجتماعي والمكانة الاجتماعية : فالفرد يجب ان يعرف الادوار الاجتماعية للأخرين ولنفسه حتى يعرف كيف يسلك وماذا يتوقع من غيره وما مشاعر هذا الغير اما المكانة الاجتماعية فهي وضع الفرد في بناء يتحدد اجتماعيا وترتبط به التزامات وواجبات تقابلها حقوق وامتيازات مع ارتباط كل مكانة بنمط من السلوك المتوقع وهو الدور الاجتماعي الذي يتضمن الى جانب السلوك ومعرفته مشاعر و قيما تحدد الثقافة^(٢)، ويعتبر عالم الاجتماع (فردريك لبلاي اهم العلماء المنادين بهذه النظرية اذ يرى ان المرأة تمر بثلاث مراحل مهمة في حياتها الاجتماعية ومنها مرحلة القيادة سواء في البيت او العمل وحتى في الجوانب السياسية واهم هذه المراحل هي ما يأتي^(٣):

المرحلة الاولى المرحلة المستقرة

تتسم هذه المرحلة باعتماد المرأة على الرجل لإعانتها في القيادة الاجتماعية وتراها تتفق في الآراء والافكار مع الرجل لذا فهي تسمح للرجل ان يتقدمها في القيادة العامة او العليا .

(١) زقار فتحي ، تأثير الرتبة الوظيفية للعامل الجزائري على اتجاهه نحو القيادة النسوية ، جامعة الجزائر ، مجلة دراسات في العلوم التربوية ، مج ٣ . ٢٤ ، ٢٠١٨ ، ص ٢٦٧ .

(٢) خديجة عباس الشافعي، دور القيادات النسائية في تطوير المؤسسات التعليمية في ضوء معايير الجودة، مجلة التربية ، جامعة الأزهر ، كلية التربية ، ١٦٠٤ ، ج ٢ ، اكتوبر ٢٠١٤ ، ص ٤٠٥

(٣) حسن اليعقوبي وآخرون ، معوقات عمل المرأة في القيادة الادارية العليا للجامعات العراقية ، جامعة كربلاء نموذجاً ، مج ٢٠ ، ٢٤ ، ٢٠١٢ . ص ٤

المرحلة الثانية (المرحلة الفرعية او الانتقالية)

وفيها تبدء المرأة بالانتقال باللغة والاسلوب وبالكلام وهي ظاهرة تثير الرجل الى حد بعيد الا انها مازالت في المرحلة الاولى حيث تتصف بالازدواجية في السلوك القيادي في وقت تتمتع به بالثقافة والتعلم المتقدم ومن ذلك فهي قادرة على حل مشكلاتها بنفسها افضل من المرأة المستقرة .

المرحلة الثالثة (المرحلة الغير مستقرة)

وفي هذه المرحلة يتولد لدى المرأة شعور بانها متساوية مع الرجل في الحقوق والواجبات داخل المجتمع ومن ذاك تمتلك حرية واسعة ومتعددة كما تمتلك المؤهلات العلمية والدراسات العليا وترى بانها شريكة الرجل في اتخاذ القرار (١).

ان الاهمية العلمية لنظرية الدور والمكانة الاجتماعية للدراسة بالنسبة للمرأة القيادية من خلال صراع الادوار كقائدة وكمشاركة في الحياة العامة مع احتفاظها بأدوارها التقليدية كام وكزوجة وربة بيت حيث يترتب على ازدواجية دور المرأة الموظفة صراع يعيق طموحها الوظيفي اذا واجهت معوقات داخل العمل نفسه يرجع بعضها الى خضوع قواعد الترقى لمعايير ثقافية وتقليدية بحيث تتأثر مع المعايير الرسمية المعلنة مما يدفع بإنجاز الموظفة الى الانكماش وعدم النمو* .

٣. النظرية السلوكية في القيادة:

النظرية السلوكية تعبر عن الدور الذي يلعبه القائد في المجموعة ويركز على سلوك القائد وعلى الفروق في التصرفات بين القائد الفعال والقائد غير الفعال مع الاهتمام بدراسة كيفية قيام القادة بتفويض المهام للمرؤوسين اين ومتى يتصلون بالأخرين وكيف يؤدون ادوارهم (٢).
واشارت دراسات هذه النظرية الى وجود بعدين اساسين في وصف سلوك القائد هما (٣).

السلوك الذي يركز على العلاقات : يبدي القائد هنا اهتماما لحاجات الافراد ويبيدي لهم التقدير والاحترام ويسعى لتوفير جو من الراحة لهم .

السلوك الذي يركز على الانتاج: وهو يشمل سلوكيات تتعلق بالعمل وتحقيق الاهداف وحث الاتباع على الانتاج . والحزم بتقسيم العمل وتنظيمه واتخاذ القرارات.

(١) حسن اليعقوبي وآخرون ، معوقات عمل المرأة في القيادة الادارية العليا للجامعات العراقية ، المصدر نفسة
(٢) صاحب عبد مرزوك الجنابي، دار اليازوري للنشر ، عمان ، الاردن، ٢٠١٩، ص٢٥.
(٣) يوسف قطامي وآخرون، تحقيق الذات والقيادة المستقبلية ، مركز دبيونو لتعليم التفكير للنشر، عمان ٢٠١٦، ص٣٣.

الفصل الثاني.....الاتجاهات النظرية والدراسات السابقة

وينظر الى هذان البعدين على انهما مستقلان عن بعضهما فقد يصاحب مستوى مرتفع من التركيز على العلاقات مستوى منخفض من السلوك الذي يركز على الانتاج.

يعتبر نموذج جامعة اوهايو الخاص بدراسة وتحليل سلوكيات القيادة في المواقف المختلفة هو الامثل حيث يعتمد السلوك القيادي على بداعين (المهام والاعمال و العلاقات الانسانية) فالقائد الفاعل يسعى بحزم الى انجاز المهام والحصول على افضل النتائج من خلال تعين وصياغة خطة عمل شاملة ومتكاملة وما يتضمنه ذلك من تعاون العاملين وتشجيعهم على الانجاز المهمات الموكلة اليهم بكفاءة بالإضافة الى اتخاذ القرارات النافعة للمؤسسة حيث يعتبر مبدا المهمة مؤشر هاما للإنجاز بينما يكون مبدا العلاقات مبدا هاما للرضا الوظيفي^(١).

من وجهة نظر الباحثة يعتبر سلوك القيادات الادارية داخل الدوائر والمؤسسات الحكومية مهما في تحسين اداء العمل والتقليل من الصراع الذي قد يحدث بين العاملين داخل المؤسسة او بين العاملين والمرأة القائد اذ يعكس سلوك القيادة نتيجته من حيث التشارك في القرار والتعاون واستخدام اسلوب التفويض والتعامل بمساواة بين العاملين بغض النظر عن جنسهم على سير وانسيابية العمل حيث يخلق جوا من الطمأنينة بين العاملين والادارة بما يخدم المؤسسة ويحقق الرضا الوظيفي بالنسبة للإدارة والعاملين معها.

المحور الثاني : النظريات المفسرة للرضا الوظيفي

هناك الكثير من النظريات التي تناولت في دراساتها وابحاثها الواسعة الرضا الوظيفي من جميع مستوياته ومنها ما يأتي:

١ . نظرية الحاجات Needs Hierarchy

ترى هذه النظرية ان الدافعية هي العامل الاساسي في الرضا الوظيفي واهم علماءها هم (ابراهام ماسلو ، وليكرت ، وهيرزبرج) حيث يركزون على المثبرات التي تكون مرتبطة بالدوافع^(٢) ويوضح ماسلو خمس حاجات اذا ما شبعت فان الفرد يحقق الرضا سواء بالحياة العملية او الاسرية وهذه الحاجات كما قسمها هي^(٣).

(١) امال لطفي ابو طاحون، القيادة التربوية الفاعلة ، امواج للطباعة والنشر، ط١، عمان، الاردن، ٢٠١٢، ص٧٨.

(٢) اسامة محمود فراج، الرضا الوظيفي لمعلمي الكبار وعلاقته ببعض المتغيرات ، جامعة عين شمس . مجلة افاق جديدة في تعلم الكبار ٢٠٠٨ . ص٢٥.

(٣) مؤيد موسى علي . التطبيقات العلمية في ادارة الموارد البشرية الخاصة والعامه . مصدر سابق . ص١١٥.

الفصل الثاني.....الاتجاهات النظرية والدراسات السابقة

١. **الحاجات الفيزيولوجية** : وهي في اسفل الهرم مثل الحاجة الى الطعام والشراب والسكن^(١)
 ٢. **الحاجة المتعلقة بالأمان** : وهي الحاجات المتعلقة بتوفير الامن والحماية الكافية للإنسان بكافة انواعها واللازمة لبقائه واستمراره.
 ٣. **حاجات الحب والانتماء** : وهي الحاجات المرتبطة برغبة الفرد في الانتماء للآخرين وتقبله له وشعوره بالتعاطف معهم ورغبته في اقامة علاقة ودية مستمرة .
 ٤. **حاجات الاحترام التقدير**: وهي التي تشتمل على الرغبة في الشعور بالأهمية والقدرة على الانجاز والمكانة والاستقلالية وكذلك احترام الاخرين وتقديرهم .
 ٥. **حاجات تحقيق الذات**: وهي الحاجات الخاصة برغبات الافراد وهي لاشك تعني تعزيز الشعور ورغبته في الانجاز^(٢).
- اعتمد ماسلو في نظريته على فرضية وهي (ان الحاجات التي لم يتم اشباعها تؤثر في سلوك الافراد بشكل كبير اما الحاجات المشبعة فلا تعد دافعا او مثيرا للسلوك.
- ب .وتعتبر هذه النظرية اولى النظريات المهمة التي فسرت سلوك الانسان في مجال العمل وتتلخص فيما يأتي^(٣).
- يمتلك الانسان حاجة نفسية مركزية تحرك سلوكه وهي الحاجة لتحقيق الذات التي تقود كل فرد لمواصلة نموه وتعلمه ونضجه بطريق يبدو هادفا موجها وليس عشوائيا مشتتا.
- للإنسان مجموعة كبيرة من الحاجات الفرعية الضرورية لتحقيق الذات وهذه الحاجات تنظم في خمسة مجاميع اساسية تترتب من حيث الاولوية للبقاء على شكل هرم تدرج فيه بترتيب واحد من الاكثر الحاحا فالحاجات الفيزيولوجية هي الاكثر اولوية للبقاء يليها الحاجات للأمن ومن ثم الحب والانتماء ثم التقدير ثم الحاجات الذاتية.
- ان نظرية الحاجات تعتبر النظرية المثلى في تفسير القيادة النسوية والرضا الوظيفي فهي تحتاج الى كل هذه الحاجات لتحقيق رضاها الوظيفي داخل المؤسسة التي تنتمي اليها وبما ان المرأة تعتبر الجنس العاطفي فهي تحتاج الى الدعم والاسناد والحماية من الاخرين في مجال العمل وخاصة في مجتمعنا الذي ينظر الى المرأة بانها ادنى مكانة من الرجل ومن جانب اخر فان

(١) رائد محمد عبد ربة ،اسس التسويق الحديث. الجنادرية للنشر والتوزيع ،عمان. ٢٠١٢، ص٣٣.

(٢) فايزة محمد رضا بهنسي، الرضا الوظيفي للعاملين من منظور الخدمة الاجتماعية ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، الاسكندرية ، ٢٠١١، ص٤٦،٤٧.

(٣) مجموعة خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر، الرضا الوظيفي والارتقاء بالعمل المهني، ٢٠١٤، ص٤٥.

الفصل الثاني..... الاتجاهات النظرية والدراسات السابقة

المراة القيادية تحاول ان تحقق ذاتها من خلال السعي الى التفوق وهي بهذا تحتاج الى الاحترام والتقدير من العاملين معها لتحقيق اهداف المؤسسة اضافة الى ان تبوؤها المراكز القيادية العليا يحقق لها المكانة الاجتماعية والاقتصادية التي تطمح اليها وبالتالي يحقق لها الرضا النفسي والوظيفي الذي تطمح اليه* .

ثانيا : نظرية الادارة العلمية (فردريك تايلور) Scientific Management Theory

ظهرت الاهتمام بدراسة السلوك الانساني منذ مطلع القرن العشرين حيث ظهرت نظرية الادارة العلمية لفردريك تايلور التي كان الهدف منها تحقيق الكفاءة في ادارة أنشطة العمل حيث بنى هو واتباعه تقرير الاجور الاساسية والاضافية على نوع العمل المطلوب ومستويات اداءه والزيادة التي يمكن ان يحققها العامل فاذا زادت الانتاجية امكن لكل من الادارة والعاملين ان يجنوا الفوائد فيحصل الطرف الاول على المزيد من الارياح ويحصل الطرف الاخر على مزيد من الاجور وبنى تايلور نظرية الدوافع مع الادارة على اساس مادي بحت وكان الافتراض الذي اعتمدت عليه هذه النظرية هو ان العاملين يقدرون الحوافز المادية اكثر من غيرها مستعدون للعمل بجد للحصول على المكافاة المالية اذ انهم يعطون المال اهمية اكثر من المكافاة الاخرى اذ ترى هذه النظرية انه كلما زاد اجر العامل ازداد رضاه وتحسن انتاجه⁽¹⁾.

ثالثا: نظرية ذات العاملين (لهيرزبيرغ) Two factor Theory

قدم هيرزبيرج ١٩٥٩ هذه النظرية والتي صاغها بناءا على دراسة قام بها على عينة من ٢٠٠ محاسب ومهندس حيث طلب من عينته ذكر الفترات التي سيطر عليهم الشعور بالرضا والفترات التي كان الشعور فيها بعدم الرضا وماهي اسباب ذلك وتوصل في هذه الدراسة الى وجود عاملين اساسين يحددان الرضا الوظيفي لدى الافراد وهما*:

١.العوامل الوقائية:

وهي العوامل التي ترتبط ببيئته الوظيفية والتي تنتج فيها حالة عدم الرضا لدى الافراد فهي تحجب مشاعر عدم الرضا لكنها لا تحقق الرضا بذاتها وتتمثل هذه العوامل بظروف العمل والرواتب والاجور وسياسات المنظمة والعلاقة بالمشرفين والرؤساء والامن الوظيفي والمكانة

(١) نور احمد جرادات^٢ الاثراء الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي ، رسالة ماجستير، الجامعة الاردنية، ٢٠٠٨، ص٤٩ .

الفصل الثاني.....الاتجاهات النظرية والدراسات السابقة

الاجتماعية وهي تعد ذات اثر في منع الدوافع السلبية في العمل ويمكن اعتبارها بمثابة صمام امان في هذا الخصوص^(١).

٢.العوامل الدافعة:

وهي العوامل التي يشعر الفرد من خلال اشباعها بدرجة كبيرة من الرضا لأنها تسهم في زيادة اندفاعه نحو العمل وهي تتمثل بعوامل التقدم والترقية والمسؤولية والتقدير والشعور بالإنجاز والاحترام اي انها تعبر عن محتوى وطبيعة الوظيفة نفسها ومن شان هذه العوامل ان تسهم في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الافراد^(٢).

ان نظرية العاملين تتلاءم مع تفسير علاقة القيادة النسوية بالرضا الوظيفي فدائماً ما تبحث المرأة عن المكانة الاجتماعية العليا في المجتمع فضلا عن طموحها بتحسين وضعها الاقتصادي فمتى ما كانت الرواتب عالية زاد الدافع وراء الوصول الى المراكز العليا اضافة الى ما يحققه مناخ العمل من مكانة اجتماعية عليا تعود على من يشغلها بالرضا النفسي والوظيفي خصوصا اذا كان جو العمل يسوده التعاون وتقل به الصراعات مما يدفع بالمرأة كسر السقف الزجاجي والخوف من تولي المناصب العليا و السعي وراء الحصول على هذه المراكز سعيا وراء التقدير والاحترام والترقية الذي يكون على اساس الانجاز ولا يخضع للتمييز الجندي(النوعي)*.

رابعا: نظرية العدالة Justice Theory

من اهم علمائها هو العالم (آدمز) تمثل هذه النظرية واحدة من عدد النظريات التي اشنت من عملية المقارنة الاجتماعية حيث تقوم على مسلمة اساسية وهي رغبة الفرد في الحصول على معاملة عادلة ومنصفة واعتبر آدمز ان هناك علاقة متبادلة بين الموظف والمنظمة التي يعمل بها حيث يقدم الموظف الجهود والخبرة مقابل الحصول على العوائد مثل الاجر والترقيات والتأمينات الصحية وبناء على هذه النظرية يقوم الفرد بأجراء مقارنة بين معدل عوائده وما يقدمه للمؤسسة وعوائد الاخرين وما يقدمونه للمؤسسة فاذا تساوى المعدلان يشعر

(١) زهير عبد اللطيف عابد واخرون ، ادارة العلاقات العامة وبرامجها، دار اليازوري العلمية للنشر، عمان ، الاردن ، ص١١٤، ٢٠٢٠.

(٢) عباس الحميري واخرون ، ادارة الخدمة المدنية والوظيفة العامة ، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان ، الاردن، ٢٠١٥، ص٣٠٠.

الفصل الثاني.....الاتجاهات النظرية والدراسات السابقة

الفرد بالرضا عن العمل ، واذا وجد اي اختلاف بينهم من وجهة نظره فانه يشعر بالظلم مما يؤثر في ادائه الوظيفي حيث تكثر غيابهاته وقد يغادر المؤسسة اذا وجد افضل منها^(١).
تعد نظرية العدالة من اهم النظريات التي تفسر رضا المرأة العاملة اذا ان المرأة كثيرا ماتعاني من الظلم وعدم المساواة في المجتمع بصورة عامة ومكان العمل بصورة خاصة فمازال المجتمع ينظر الى الرجل بانه الاجدر في تسلم المراكز القيادية في جميع مجالات العمل فالعادات والتقاليد والتثنية الذكورية للمجتمع جعلت من الرجل اعلى مكانة من المرأة و هو جديرا بان يكون قائدا وهي مقادة وبالتالي فان المكافئات والترقيات سوف تذهب الى الرجل .
ولكن اذا ما طبقت نظرية العدالة في المجتمع فستحصل المرأة العاملة على المراكز القيادية في مؤسسات العمل المختلفة عن طريق الترقيات نتيجة ما تقدمه من خبراتها ومؤهلاتها العلمية والاكاديمية حاولت النفوق بها على العاملين معها وستحقق الرضا النفسي والوظيفي عن عملها**.*.

(١) عزة عبد الهادي، معوقات تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة الفيوم، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، م ٤، ع ١٣، ٢٠١٩، ص ١٩٢.

المبحث الثاني

الدراسات السابقة

لقد سعت الباحثة إلى تحري الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع القيادة النسوية في المؤسسات الحكومية المختلفة والبحث عن الإفادة الحقيقية من الدراسات السابقة سواء على المستوى النظري أو الميداني او المنهجي وتحليل مدى توافقها من عدمه مع الدراسة الحالية ، ويمكن القول بان هذه الدراسة مكملة لما بدأتها الدراسات السابقة حول القيادة النسوية سواء أكانت عراقية أم عربية أم أجنبية.

أولاً : دراسات عراقية

١. دراسة حسين صالح القرشي الموسومة (مهارات القيادة الادارية لدى مديري المدارس الابتدائية وعلاقتها بالأداء الوظيفي) ، ٢٠١٣^(١).

مشكلة الدراسة : تتلخص مشكلة الدراسة التي تناولها الباحث في التعرف على اهم مهارات القيادة الادارية لدى مديري المدارس الابتدائية وعلاقتها بالأداء الوظيفي ، اذ تعد مهارات القيادة التي تتوافر لدى مدير المدرسة من مقومات النجاح في متابعة المتغيرات المتسارعة في المجتمع اقتصاديا وثقافيا وتقنيا واجتماعيا والقدرة على الاستجابة لها بأساليب مبتكرة و قلة الدراسات التي تناولت موضوع مهارات القيادة الادارية في المدارس ايضا.

اهمية الدراسة: تظهر اهمية الدراسة من خلال معرفة اهمية القيادة الادارية المتمثلة بشخص مدير المدرسة كقائد وتعدد ادواره ومهامه ومسؤولياته مما قد يؤدي ضعف ادائه الوظيفي وقد يزداد ذلك الضعف اذا ما رافقه نقص في مهاراته القيادية نتيجة عوامل متعددة مثل ضعف الاعداد والتدريب وايضا تأتي اهمية الدراسة في العراق لقلة الدراسات السابقة.

اهداف الدراسة : تتمثل بما يلي :

١. التعرف على مستوى مهارات القيادة الادارية لدى مديري المدارس الابتدائية.
٢. التعرف على الفروق في مهارات القيادة الادارية وفق متغير الجنس (مدير، مديرة).
٣. التعرف على مستوى الاداء الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية.

(١) حسين صالح مهدي ، مهارات القيادة الادارية لدى مديري المدارس الابتدائية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير ، كلية التربية الاساسية، الجامعة المستنصرية، ٢٠١٣.

الفصل الثاني.....الاتجاهات النظرية والدراسات السابقة

٤. التعرف على الفروق في مستوى الاداء الوظيفي على وفق متغير الجنس (مدير، مديرة).
٥. التعرف على العلاقة بين مهارات القيادة الادارية والاداء الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية.
٦. التعرف على الفروق بين مديري المدارس الابتدائية في مهارات القيادة الادارية وفقاً لمدة الخدمة اقل من (٥) سنوات واكثر من (٥) سنوات.
٧. التعرف على الفروق بين مديري المدارس الابتدائية في الاداء الوظيفي وفقاً لمدة الخدمة اقل من (٥) سنوات واكثر من (٥) سنوات.
- منهج الدراسة :** اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي والذي يعرف بانه استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر كما هي قائمة بقصد تشخيص وكشف جوانبها وتحديد العلاقة بين عناصرها ، وبينها وبين ظواهر تعليمية واجتماعية أخرى.
- مجتمع الدراسة :** يتكون مجتمع الدراسة الحالي من مديري المدارس الابتدائية في محافظة بغداد للعام الدراسي ٢٠١٢-٢٠١٣ سواء اكانت هذه المدارس للبنين ام للبنات ام مختلطة، وقد بلغ حجم هذا المجتمع (٢١٤٢) مديراً ومديرة، بواقع (١١٣٢) مديراً و (١٠١٠) مديرات يتوزعون على المديرية العامة الست للتربية في محافظة بغداد.
- عينة الدراسة :** تم اختيار عينة الدراسة بالأسلوب العشوائي، وقد اختيرت عينة الدراسة بشكل يتناسب مع اعداد مجتمع الدراسة وحسب قانون النسبة من حيث الجنس والمديرية حيث بلغ حجم العينة الكلي (٣٢٦) مديراً ومديرة بنسبة ١٥% من حجم المجتمع موزعين على المديرية الست وبما يتناسب مع المجتمع الاصلي .

النتائج : من خلال عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها يمكن استنتاج ما يأتي:

- ان مستوى مهارات القيادة الادارية لدى مديري المدارس الابتدائية كان بمستوى عالي .
- ان القيادة الادارية تعتمد على مهارات التفاعل الاجتماعي والعلاقات الانسانية اكثر من اعتمادها على المهارات الفنية والادارية .

التوصيات

- العمل على المحافظة على المستوى الجيد في مستوى المهارات المتوفرة لدى مديري المدارس ، وسبل تطويرها.

الفصل الثاني.....الاتجاهات النظرية والدراسات السابقة

انتقاء مديري المدارس الابتدائية من المعلمين والمعلمات المؤهلين تربوياً للإدارة المدرسية بعد ادخالهم في دورات متخصصة في الادارة التربوية .

عقد مؤتمرات وندوات علمية حول مهارات القيادة الادارية لمديري المدارس الابتدائية لاطلاعهم على المستجدات في مجال مهارات القيادة الادارية .

تشجيع مديري المدارس الجدد على الالتحاق بالبرامج التدريبية الهادفة لتطوير مهاراتهم في القيادة الادارية .

تكليف مدير المدارس بأجراء البحوث في مجالات القيادة الادارية ليكون على اطلاع مستمر بالتحديثات الجارية في المجال الاداري.

٢. دراسة طاهر محسن منصور الغالبي واخرون الموسومة (اثر خصائص القيادة النسوية في اختيار استراتيجية الصراع التنظيمي من خلال التمكين كمتغير مستقل) دراسة استطلاعية في جامعة البصرة سنة ٢٠١٩ (١) .

مشكلة البحث: تواجه القيادة في المنظمة اثناء العمل صراعات و تكون نتيجة الاختلافات بين الافراد قد يقود ذلك إلى بروز الصراع التنظيمي فهو ظاهرة حتمية وللعمل بشكل جيد و إتمام الواجبات والمسؤوليات وهنا يأتي دور مفهوم التمكين الذي يتم بواسطته تفعيل دور القيادات النسوية كي تتجح في عملها باعتباره واحد من الأساليب التي تستخدمها إدارة المنظمة كي تنجز العمل ويكون بتفويض جزء من السلطة وذلك بناء على الثقة التي تكون متوفرة في القيادات النسوية والتي من خلالها تعمل كفريق عمل يسود فيه التعاطف والتعامل مع هذه الصراعات برباطة جأش واطزان والتعاون مع مرؤوسيهيها في اختيار النمط الاستراتيجي لإدارة الصراع ويمكن التعبير وصياغة المشكلة بالأسئلة التالية .

اثر خصائص القيادة النسوية في اختيار استراتيجية الصراع التنظيمي من خلال التمكين كمتغير وسيط .

هل تدرك الجامعة المبحوثة ان لخصائص القيادة النسوية اثر في اختيار استراتيجية إدارة الصراع؟

هل لتمكين القيادة النسوية دور في حل الصراعات واختيار ما هو مناسب لحلها؟

ما المشاكل التي يمكن إن تواجه القيادة النسوية في حالة عدم التمكين؟

(١) طاهر محسن منصور الغالبي، اثر خصائص القيادة النسوية في اختيار استراتيجية الصراع التنظيمي من خلال التمكين كمتغير مستقل، دراسة استطلاعية في جامعة البصرة ، ٢٠١٩ .

الفصل الثاني..... الاتجاهات النظرية والدراسات السابقة

ما الخصائص التي توظفها المرأة لمساعدتها في إدارة صراعات العمل؟

اهمية البحث: يستمد البحث اهميته من خلال

١. من المراجعة المتواضعة والمطالعة على ما سبق عرضه من الأدبيات الدراسية لوحظ عدم وجد دراسة محلية تناولت المتغيرات الثلاثة مجتمعة معا في موضوع واحد وهذا ما سيتناوله بحثنا الحالي.

٢. تسليط الضوء على خصائص المرأة القائد في الجامعة المبحوثة.

٣. التعرف على الاستراتيجيات التي تلجأ اليها و تفقد بها المرأة صراعات العمل .

٤. يقوم البحث ببيان ومعرفة كيفية تأثير خصائص القيادة النسوية في اختيار استراتيجية الصراع التنظيمي في حالة وجود التمكين لهذه القيادات.

اهداف البحث: من خلال ما تم عرضه في مشكلة البحث وأهميتها اتضح من خلال ذلك مجموعة من الأهداف.

١. بيان اثر خصائص القيادة النسوية في اختيار استراتيجية إدارة الصراع التنظيمي .

٢. معرفة اثر التمكين في تعزيز خصائص القيادة النسوية .

٣. معرفة رأي المرووسين وهل ان القيادات النسوية يعملون تحت إمرتها متمتعة بخصائص (التعاون، التعاطف، رباطة الجأش، الصبر، البداهة) تساعدهم في انجاز أعمالهم.

عينة البحث: استخدم الباحثان في جمع البيانات والمعلومات الخاصة بالبحث عدة أساليب من أهمها الاستبانة حيث تضمنت مجموعة من الأسئلة غطت إبعاد البحث حيث شملت ٧٠ سؤال موزعة على ١٢ بعدا وقام المستجيب بوضع إجابته عليها وفق ما يراه مناسب.

٣. دراسة هناء حسن سدخان البديري الموسومة (المعوقات الاجتماعية للدور القيادي للمرأة)، ٢٠٢١،^(١).

مشكلة الدراسة: تتمحور مشكلة الدراسة حول عدة تساؤلات وهي :

ماهي المعوقات التي تواجه المرأة في المجتمع؟

هل ان المرأة قادرة فعلا على انجاز الادوار المعطاة لها؟

هل ان العادات والتقاليد الاجتماعية تعد ضمن المعوقات التي تقف امام قيادة المرأة؟

(١) هناء حسن سدخان، المعوقات الاجتماعية للدور القيادي للمرأة، دراسة اجتماعية ميدانية في مدينة الديوانية، كلية الآداب، جامعة القادسية، المجلة الامريكية الدولية للعلوم الانسانية والاجتماعية، ع ٧، ٢٠٢١

الفصل الثاني.....الاتجاهات النظرية والدراسات السابقة

اهمية الدراسة: تكمن اهمية الدراسة في معرفة المعوقات الاجتماعية التي تمنع المرأة من ممارسة حقها في المجتمع سواء اكان هذا الحق في ابداء الراي او تراس العمل او قيادة الاسرة والوقوف عليها وعلى اسبابها وطرق علاجها ، وكذلك ابراز القدرات التي تملكها على كافة الاصعدة والامكانيات التي وهبها الله لها ومعرفة الادوار السابقة التي احتلتها .

اهداف الدراسة: تهدف الدراسة الى معرفة ما يلي :

معرفة اهم المعوقات التي تواجه المرأة في المجتمع.

دراسة ومعرفة العوامل التي تحد من هذه المعوقات.

معرفة تأثير العادات والتقاليد الاجتماعية عليها.

وضع مجموعة من التوصيات بشأن هذا الموضوع.

منهج الدراسة: استخدمت الباحثة منهج المسح الاجتماعي .واستمارة الاستبيان في جمع البيانات حول.

العينة: اختارت الباحثة عينة من النساء اللواتي يشغلن ادواراً قيادية في المجتمع وكانت العينة متكونة من (١٣٠) مبحوثة .

نتائج الدراسة: اهم النتائج التي توصلت اليها الباحثة :

ان ابرز المعوقات التي تواجه الدور القيادي هي معوقات اجتماعية .

ان الادوار القيادية تعطى للمرأة على اساس مستواها العلمي .

لا توجد مؤسسات تدعم المرأة وتساندها في حال استحققت ان تدير عمل ما او تقود مؤسسة معينة .

ان الموقع الجغرافي له اهمية كبيرة في ترأس المرأة للعمل وهذا واضح في المناطق الريفية التي ترفض المرأة ان تقودهم .

ان طموح المرأة وثقتها بنفسها وقدرتها سبب رئيسي في تراسها للعمل.

ان التشريعات الدينية ساعدت على مشاركة المرأة في القيادة .

ان المؤسسات بأنواعها تسيطر على الدرجات الوظيفية وتعمل على اعطاء فرص قليلة للمرأة وبالتالي تشكل عائقاً امامها.

الفصل الثاني.....الاتجاهات النظرية والدراسات السابقة

التوصيات:

١. ان تأخذ المرأة بعين الاعتبار انها لا يمكن ان تحصل على مراكز عليا في المجتمع دون ان يكون لديها مستوى علمي يؤهلها للعمل.
٢. على المجتمع ان لا يتأثر بالعولمة من ناحية سلبية وان يدقق النظر بالإيجابي منها بالنسبة لعمل المرأة .
٣. ان تكون هناك عدالة في اعطاء الدرجات الوظيفية وتوفير فرص العمل للرجال والنساء.
٤. ان تثق المرأة بنفسها وتعزز من قدراتها في مزاولة الاعمال اسوة بالرجل .
٥. ان تكون القوانين الرسمية منصفة للمرأة وداعمة للدور الذي تأخذه وان كان دورا قياديا.
٦. ان لا يشكل الخوف من الفشل والقلق النفسي للمرأة عائق امامها .

ثانيا: دراسات العربية

١. دراسة غفران محمود احمد الموسومة (درجة ممارسة القيادات الاكاديمية النسائية الادارية بالجامعات الأردنية لأنماط القيادة الموقفية وعلاقتها بالاحترق النفسي لدى مرؤوسيهن) ،٢٠١٠، الاردن (١) .

مشكلة الدراسة: تتلخص مشكلة الدراسة في تقصي درجة ممارسات القيادات الأكاديمية النسائية الإدارية بالجامعات الأردنية لأنماط القيادة الموقفية وعلاقتها بالاحترق النفسي لدى مرؤوسيهن .

أهمية الدراسة: تتمثل أهمية الدراسة تتمثل أهمية الدراسة في ما تحتويه من وقوفها على درجة ممارسة القيادات النسائية الأكاديمية في الجامعات الأردنية لأنماط القيادة الموقفية ومستوى الاحترق النفسي لدى مرؤوسيهن الأمر الذي يلقي المزيد من الضوء والاهتمام في هذا الموضوع وتتبع أهمية هذا الموضوع من كونه تم على فئة هامة وحساسة في المجتمع وهي فئة الأكاديميين والإداريين بالجامعات الأردنية التي لها الدور الكبير على إعداد الطلاب وتحصيلهم.

اهداف الدراسة : هدفت الدراسة الى التعرف على درجة ممارسة القيادات الاكاديمية النسائية الادارية بالجامعات الاردنية للنظرية الموقفية وعلاقتها بالاحترق النفسي لدى مرؤوسيهن من خلال الاجابة على التساؤلات وهي كما يأتي :

(١) غفران محمود احمد، درجة ممارسة القيادات الاكاديمية الادارية النسائية في الجامعات الأردنية لأنماط القيادة الموقفية وعلاقتها بالاحترق النفسي لدى مرؤوسيهن ، رسالة ماجستير في الجامعة الاردنية الهاشمية . ٢٠١٠ .

الفصل الثاني.....الاتجاهات النظرية والدراسات السابقة

ما درجة ممارسة القيادات الاكاديمية النسائية في الجامعات الاردنية لأنماط القيادة الموقفية من وجهة نظر مرؤوسيهـم .

ما مستوى الاحتراق النفسي للمرؤوسين الاكاديميين مع القيادات النسائية الاكاديمية في الجامعات الاردنية من وجهة نظرهم .

هل تختلف درجة ممارسة القيادات النسائية الاكاديمية في الجامعات الاردنية لأنماط القيادة الموقفية من وجهة نظر المرؤوسين باختلاف جنس المرؤوسين ، وحالتهم الاجتماعية والرتبة الاكاديمية .

هل يختلف مستوى الاحتراق النفسي للاكاديميين والاداريين العاملين مع القيادات الاكاديمية النسائية من وجهة نظر المرؤوسين باختلاف جنس المرؤوسين وحالتهم الاجتماعية والرتبة الاكاديمية .

هل توجد علاقة بين درجة ممارسة القيادات النسائية الاكاديمية ، لأنماط القيادة الموقفية ومستوى الاحتراق النفسي لدى العاملين معهن في الجامعات الاردنية .

منهج الدراسة: اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي المسحي التحليلي واعتمدت على المصادر الثانوية من كتب ومجلات ونشرات وشبكات انترنت ، ومصادر اولية عن طريق تصميم استبانة لجمع المعلومات .

عينة الدراسة: تكونت العينة من فئتين الاولى منها تشمل جميع القيادات الاكاديمية الادارية النسائية في الجامعات وعددهن (25) ، والفئة الثانية فقد شملت جميع اعضاء هيئة التدريس اللذين يعملون تحت قيادة نسائية في الجامعات والبالغ عددهم (261) تم اختيارهم عشوائيا للإجابة عن مقياس وصف فاعلية تكيف القائد من وجهة نظر نفسه والمرؤوسين ، ومقياس درجة الاحتراق النفسي للمرؤوسين .

نتائج الدراسة: بينت نتائج الدراسة ان القيادات النسائية والمرؤوسين في الجامعات الاردنية يتفقون جميعا على ان نمط القيادة الممارس هو نمط التفويض من القيادة الموقفية ، وان مستوى الاحتراق النفسي كان له اكبر الاثر على مستوى الانجاز الشخصي للمرؤوسين العاملين لدى القيادات النسائية .واشارت نتائج الدراسة انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الجنس في تقدير نمط الادارة الموقفية في الجامعات الاردنية . وان هناك فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ولصالح الاعزب من اللذين يستشعرون نمط التفويض

الفصل الثاني..... الاتجاهات النظرية والدراسات السابقة

من القيادة الموقفية بشكل أكبر من الفئة المتروجة . كما انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في تقييم المبحوثين لدرجة ممارسة القيادات النسائية لنمط القيادة الموقفية تعزى لمتغيري الرتبة الاكاديمية والجنس للمرؤوسين . كما اظهرت الدراسة ان مستوى الاحتراق النفسي للعاملين يرتفع بزيادة تطبيق نمط المسوق (البائع) من قبل القيادات النسائية في الجامعات الاردنية .

وتوصلت الباحثة في دراستها الى مجموعة من التوصيات اهمها :

اتاحة الفرصة امام المرأة القيادية الاردنية ان تتبوأ مناصب قيادية في الجامعات الاردنية . عمل محاضرات وورشات عمل من قبل القيادات النسائية حول دور نمط القيادة في توليد الاحتراق النفسي للمرؤوسين .

دعوة الباحثين والدارسين للاستفادة من ادوات هذه الدراسة التي تم تبنيها ، وترجمتها ، وتطويرها و تعديلها لتنسق مع بيئتنا العربية في الدراسات المستقبلية اللاحقة .

٢.دراسة خديجة عبدالله الفاضلي الموسومة (متطلبات تمكين القيادات الادارية النسائية بجامعة تبوك من وجهة نظرهن) (٢٠١٥ ، السعودية)^(١).

مشكلة الدراسة:مشكلة الدراسة من خلال أهمية توافر المتطلبات التي تقوم عليها تمكين القيادات الإدارية النسائية بالجامعات السعودية من اجل التغلب على التحديات والمعوقات التي تواجههن عند اتخاذ القرارات وعليه فالقيادات الإدارية في جامعة تبوك قد تكون أحوج إلى توفير متطلبات التمكين حيث إن الجامعة تبوك تعد من الجامعات الناشئة التي ماتزال بحاجة لتبني المفاهيم الإدارية الحديثة.

أهمية الدراسة: تتبع أهمية الدراية كونها تتناول متطلبات تمكين القيادات الإدارية النسائية بجامعة تبوك ، والتي تعد من الجامعات الناشئة حيث ماتزال بحاجة الى المزيد من الإداريات والبحوث من اجل تطويرها كما يمكن ان تساعد في رفع كفاءة عمل القيادات الإدارية النسائية بالجامعة من حيث قدراتهن على اتخاذ القرارات ويمكن أيضا للدراسة أن تساهم في زيادة استقلالية القيادات الإدارية النسائية بالجامعات في إدارة شؤون الطالبات.

اهداف الدراسة : تهدف الدراسة بشكل رئيسي الى الكشف عن متطلبات اللازمة لتمكين القيادات الادارية النسائية بجامعة تبوك واهم هذه الاهداف هي :

(١) خديجة عبد الله أفاضلي ، متطلبات تمكين القيادات الإدارية النسائية بجامعة تبوك من وجهة نظرهن ،رسالة ماجستير، جامعة تبوك، السعودية، ٢٠١٥.

الفصل الثاني.....الاتجاهات النظرية والدراسات السابقة

١.الوقوف على متطلبات تمكين القيادات الادارية النسائية في جامعة تبوك المتمثلة في (المتطلبات الادارية ، والمتطلبات المتعلقة بالثقافة التنظيمية ، ومتطلبات شخصية) من وجهة نظر افراد مجتمع الدراسة .

٢.الكشف عن وجود فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات افراد العينة الدراسة حول متطلبات تمكين القيادات النسائية بجامعة تبوك تبعا لمتغيري (المسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة).

منهج الدراسة: استخدمت الباحثة منهج الوصفي المسحي كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات .

عينة الدراسة : استخدمت الباحثة اسلوب الحصر الشامل حيث تمثل المجتمع من جميع افراد العينة المتمثل ب وكيلات ومشرفات الأقسام بجامعة تبوك والتي بلغ إجمالي عددهن (٤١) قائدة منهن (١٦) وكيلة و(٢٥) مشرفة قسم .

نتائج الدراسة :

١.جاءت استجابة افراد مجتمع الدراسة لمحور المتطلبات الادارية اللازمة لتمكين القيادات الادارية النسائية بدرجة كبيرة حيث بلغ المتوسط العام للمحور (٢,٨٠).

٢.جاءت استجابة افراد مجتمع الدراسة لمحور متطلبات المتعلقة بالثقافة التنظيمية اللازمة لتمكين القيادات الادارية النسائية بدرجة كبيرة ، حيث بلغ المتوسط العام للمحور (٢,٨٢).

٣.جاءت استجابة افراد مجتمع الدراسة لمحور المتطلبات الشخصية اللازمة لتمكين القيادات الادارية النسائية بدرجة كبيرة حيث بلغ المتوسط العام للمحور (٢,٨٩).

٤.جاء ترتيب متطلبات تمكين القيادات الادارية النسائية وفقا لاستجابة افراد مجتمع الدراسة من حيث الاهمية وكالتالي : المتطلبات الشخصية في المرتبة الاولى ، تليها المتطلبات المتعلقة بالثقافة التنظيمية ، وبالمرتبة الثالثة المتطلبات الادارية .

٥.لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين استجابات افراد مجتمع الدراسة تعزى لمتغيري المسمى الوظيفي (وكيلة ، ومشرفة قسم)وسنوات الخبرة (اقل من خمس سنوات - خمس سنوات فاكثر)حيث كانت قيم مستوى الدلالة اكبر من مستوى الدلالة (٠,٠٥) وبالتالي تكون الفروق غير دالة احصائيا.

الفصل الثاني.....الاتجاهات النظرية والدراسات السابقة

٣. دراسة امال مهدي الموسومة (القيادة النسوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي) ، ٢٠٢١ ، الجزائر (١).

مشكلة الدراسة : تتلخص مشكلة الدراسة في محاولة معرفة العلاقة بين القيادة النسوية والرضا الوظيفي لدى اساتذة كلية العلوم الانسانية وهل للقدرة على التواصل مع الغير دور في تحقيق الرضا الوظيفي ومحاولة معرفة دور المرأة في ادارة الصراع التنظيمي.

اهمية الدراسة : تناولت الدراسة موضوع المرأة القائدة دراسة وصفية تحليلية امبيريقية ، باعتبارها مورد بشري فعال داخل المؤسسات كغيرها من الموارد التنظيمية الاخرى وترتكز على كيفية مساهمة الخلفية الثقافية في هذه القيادة والتي تمثل البعد القيمي التصورات التقليدية نحو المرأة وقيادتها، وايضا تكمن اهمية الموضوع في اهمية كل من الموضوعين القيادة النسوية والرضا الوظيفي .

١.تظهر الأهمية العملية في تأكيد قدرة المرأة على القيادة الادارية وتبيان نجاحها في مجال ادارة المنظمات.

٢.تظهر الأهمية العملية في تشجيع المرأة على تقلد المناصب القيادية وتقديم الارشادات والنصائح للمرأة في المؤسسة محل الدراسة والمؤسسات الجزائرية بصفة عامة .

اهداف الدراسة: سعت هذه الدراسة الى تحقيق عدة اهداف اهمها:

١.بناء تصور كلي ونموذج معرفي لتحديد صورة المرأة القائدة ، وذلك من خلال تحديد دورها الوظيفي.

٢.إثراء البحث العلمي بدراسات علمية حول هذه الظاهرة التي لايزال يشوبها بعض الغموض.

٣.محاولة تبيان الأهمية الحيوية لوعي المرأة القائدة ودورها في التغيير ، وذلك من خلال الاستيعاب والوعي العميق والشامل لأهمية دورها في المنظمة ومدى تأثيرها بأسلوب قيادتها على اداء العاملين معها .

٤.محاولة معرفة مدى تلائم خصوصيات المرأة وسماتها الجنسية مع متطلبات الدور القيادي بالجامعة ، وكيف تؤثر فكرة النوع الاجتماعي والتي تعطي ادوارا محددة للجنسين على السلوك القيادي للمرأة القائدة .

(١) امال مهدي ، القيادة النسوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، دراسة ماجستير في علم الاجتماع ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة محمد بو مضياف، المسيلة ، الجزائر ، ٢٠٢١ .

الفصل الثاني.....الاتجاهات النظرية والدراسات السابقة

٥. محاولة توضيح كيف تؤثر الخلفية الثقافية المتمثلة في القيم والعادات في المرأة القائدة ، والتي تعتبر من العوامل المهمة في تأثيرها على السلوك القيادي للمرأة ، ومدى تأثير التصورات القيمية التقليدية نحو المرأة القائدة من طرف المرؤوسين .

منهج الدراسة : استخدمت الباحثة (المنهج الوصفي) في اجراء الدراسة والتي حاولت من خلالها وصف الظاهرة .

عينة الدراسة : اختارت الباحثة عينة مكونة من (٣٥) استاذًا واستاذة

ادوات الدراسة : استخدمت الباحثة استمارة الاستبيان والمقابلة في جمع المعلومات .
نتائج الدراسة :

وجود علاقة ارتباطية بين القيادة النسوية والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة .
للقدرة على التواصل مع الغير دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى اساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية .

للدافع الالهامي دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى اساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية .
للمرأة القائد دور في ادارة الصراع التنظيمي لدى اساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

ثالثا : دراسات اجنبية

١. دراسة سوزان هبانيكيو الموسومة (المرأة التي تشرف على المرأة تجربة القيادات النسائية في التعليم العالي) ٢٠٠٣ (١) الولايات المتحدة الامريكية.

هدفت هذه الدراسة الى اكتشاف ما يعنيه قيام القيادات النسائية في التعليم العالي بالاشراف على النساء . حيث تضمنت هذه الدراسة تصميم بحث نوعي في التقليد الظاهراتي . واجريت مقابلات مع ثماني قيادات في مؤسسات التعليم العالي وبما في ذلك مجتمع الكليات داخل الجامعات وقد تم تحديد مجموعتين او متغيرين للدراسة المتغير الاول يتضمن قيادة المرأة واشرافها ويمكن ان تكون المرأة قاسية على المرأة ، المتغير الثاني تضمن خمس مواضيع جوهرية ، وهي(المرؤوسات القادرات على العمل الجاد ، الاشراف على الاناث امر ايجابي وسلبى على حد سواء ، تكون العلاقة مع المرؤوسات مرنة وغير رسمية وناقدة ومعقدة ، الصراع مع الاناث صعب ومضيق للوقت ، الاختلاف بين الاشراف على موظفي الدعم والموظفين الفنيين) ومن خلال هذه

(١) سوزان هبانيكيو، المرأة التي تشرف على المرأة تجربة القيادات النسائية في التعليم العالي ، اطروحة دكتوراه كولورادو ، الولايات المتحدة الامريكية ، 2003.

الفصل الثاني..... الاتجاهات النظرية والدراسات السابقة

الموضوعات الخمسة تمت الاجابة على سؤال الدراسة الذي تضمن ما هو شكل الاشراف على النساء؟

بالنسبة للقيادات النسائية في هذه الدراسة كانت العلاقات مع الاخرين عنصرا اساسيا في جميع المواضيع وكذلك العلاقات مع المرؤوسين ولكنها في بعض الاحيان صعبة ولكنها كانت ايجابية بشكل عام واطارة الى وجود اختلافات بين الاشراف على فريق الدعم وموظفي المستوى المهني. واهم النتائج التي توصلت اليها هناك حاجة الى المزيد من البحث حول النساء والصراع مع النساء كما ان هناك ما يبرر اجراء المزيد من الدراسات والتجارب الفريدة للأشراف على موظفات الدعم .

٢. دراسة غرايم بنتلي ادواردز (GRAEME BENTLEY EDWARDS) في جوهانسبرغ ، جنوب افريقيا النساء القائدات في المجتمعات المدرسية المحرومة: دراسة حالة لمشروع ترميم المدارس التاريخية اطروحة الدكتوراه في الفلسفة في كلية التربية في جامعة جوهانسبرغ ٢٠١٦^(١).

مشكلة الدراسة: تكمن مشكلة الدراسة بانه على الرغم من هيمنة النساء على مهنة التعليم، فإنهن ما زلن ممثلات تمثيلا ناقصا في المناصب القيادية. وبالنسبة لنساء جنوب أفريقيا، يتفاقم الوضع بسبب المخلفات المجازية للفصل العنصري والنظام الأبوي. ومن خلال إزعاج التصورات التقليدية للقيادة والاعتماد على النظرية النسوية النقدية، استكشفت هذه الدراسة ممارسات القيادة التربوية للنساء في المجتمعات الريفية المحرومة.

الهدف من الدراسة: وكان الهدف من الدراسة تحليل التجارب المعيشية لقائدات التعليم في المجتمعات الريفية المحرومة من خلال عدسة نسوية نقدية. تم اختيار مواقع البحث من المدارس في المرحلة الأولى من مشروع ترميم المدارس التاريخية .

اهمية البحث: وعلاوة على ذلك، فإن مواقع البحث تحمل أهمية جغرافية وتاريخية وسياسية. ومن الناحية الجغرافية، تقع المواقع في مجتمعات ريفية محرومة. تكمن الأهمية التاريخية والسياسية لمواقع البحث في حقيقة أن هذه المدارس التاريخية استضافت العديد من قادة جنوب أفريقيا .

(١) النساء القائدات في المجتمعات المدرسية المحرومة: دراسة حالة لمشروع ترميم المدارس التاريخية من قبل GRAEME BENTLEY EDWARDS الأطروحة المقدمة للوفاء بالمتطلبات الكاملة للحصول على درجة الدكتوراه في الفلسفة في كلية التربية في جامعة جوهانسبرغ ٢٠١٦ .

الفصل الثاني..... الاتجاهات النظرية والدراسات السابقة

منهجية البحث: من أجل وصف الأحداث الماضية وفهم سياقات القيادة التربوية في الوقت الحاضر. من خلال أخذ العينات الهادفة، تم تضمين خمس مدارس تاريخية وثلاث عشرة مشاركة في هذه الدراسة. واستخدمت المقابلات المتعمقة، ومجموعات التركيز، والصبغات، والملاحظات، وتحليل الوثائق الأرشيفية كأدوات رئيسية لجمع البيانات. تم تحليل البيانات من خلال تحليل البيانات النوعية وتحليل الخطاب النقدي وتقنيات تحليل الخطاب النقدي النسوي. تم اشتقاق نتائج هذه الدراسة من تحليل القيادة التربوية النسائية من خلال عدسة نسوية نقدية استخدمت منهج المسح الاجتماعي والمنهج التاريخي في عينة الدراسة التي تملث من ١٣ مبحوثة .

نتائج الدراسة وترد هذه النتائج في ثلاثة أجزاء. وقدم الجزء الأول تحليلاً لثلاثة عصور تاريخية عاشتها المدارس التاريخية، وهي التعليم التبشيري، وتعليم البانتو، والتعليم في مرحلة ما بعد الفصل العنصري. وتسلط النتائج الضوء على قضايا المرأة والسلطة وعدم المساواة بين الجنسين والنظام الأبوي والتأثيرات الأيديولوجية على ممارسات القيادة التعليمية. وقد وجد أن الاستعمار إلى أنه تم إحرار تقدم ملحوظ في مجالات تطوير الهياكل الأساسية، وإدارة المناهج الدراسية، وإقامة الشراكات. بيد أن التحرر الاجتماعي والسياسي والتعليمي للطفل الأفريقي في المجتمعات الريفية المحرومة لم يتحقق بعد. وقدم الجزء الثاني تحليلاً لأساليب القيادة النسوية التربوية. وتبين أنه لا يوجد أسلوب قيادة مفضل بين المشاركات. وبدلاً من ذلك، كشف تحقيق في التأثيرات المعقدة للماضي الاستعماري والفصل العنصري في جنوب أفريقيا عن تناقضات معقدة وتوترات وثنائيات قوة. ساهم الكدح التعليمي لثلاثة عصور في التصور الحالي للقيادة التربوية في المجتمعات الريفية المحرومة. سلط هذا التحليل الضوء على وضع السلطة في علاقات القيادة وقيادة العدالة الاجتماعية في المدارس التاريخية. وفي الجزء الثالث، تم تحديد أربع مواضيع للقيادة التربوية. تحليل القيادة العلائقية ، والقيادة الخادمين.

٣.دراسة التونيت هاريس الموسومة (مشاعر النقص التي يختبرها القادة النساء غير المحترفين اثناء التحول التنظيمي) ، ٢٠٢٠^(١).

حيث ركزت هذه الدراسة على فهم كيفية قيام القيادات النسائية بنجاح بتنفيذ المهام مع الاحساس بمشاعر النقص كما اعتمدت الدراسة على سلم ماسلو للاحتياجات بشكل خاص في التركيز على

(١) التونيت هاريس، مشاعر النقص التي يختبرها القادة النساء غير المحترفين اثناء التحول التنظيمي، اطروحة دكتوراه جامعة كايبلا ،الولايات المتحدة الامريكية ، 2020 .

الفصل الثاني.....الاتجاهات النظرية والدراسات السابقة

تنمية قدرات الذات حيث كان ذلك ضروري لمعرفة الخبرات القيادية النسائية والاجابة على سؤال الدراسة حول ماهي التجربة الحية لمشاعر النقص عند النساء اللواتي يقودن المنظمات غير الربحية من خلال التحول التنظيمي .

وقد اجريت الدراسة باستخدام تحليل الظواهر التفسيرية والتي بينت ان الناس الجيدين هم الذين يستطيعون ان يدركوا الاحداث الهامة في حياتهم.

وتمثلت عينة الدراسة من النساء القائدات في المنظمات غير الربحية في الولايات المتحدة ممن تتراوح اعمارهم من 21 عاما فما فوق وتمثلت العينة في 10 نساء تراوحت ادوارهم القيادية ما بين مدير، وعضو مجلس ادارة ، ومديرا تنفيذيا ، وكان لديهم جميعهم خبرة في قيادة المنظمة الغير ربحية وجمعت البيانات من خلال المقابلات الشبه منظمة حيث تناولت خمس موضوعات هي (ان تكون لاعب في القرار الرئيسي والتحول التنظيمي، يحتاج الى الصحة لتحقيق التقدير ، الشعور بعدم كفاية القدرات لإكمال واجباتهم الوظيفية ، بداية الشعور بالنقص خلال الاحداث والتحويلات الكبرى والشعور بالوحدة ومن هذا كانت النتائج) ان مشاعر النقص نابعة من عدم وجود الدعم والمقربين ، كما ان الشعور بالمرض يعوق ادائهم لواجباتهم ، و ان هناك اثار سلبية تركتها هذه التجارب عليهم عقليا وجسديا ومهنيا لذا من المهم القاء نظرة ثاقبة حول تنمية المهارات القيادية ودعم القيادات النسائية غير الربحية).

رابعا : مناقشة الدراسات السابقة

١- الدراسات العراقية

دراسة حسين صالح القرشي والموسومة مهارات القيادة الادارية لدى مديري المدارس الابتدائية وعلاقتها بالأداء الوظيفي تشابهت هذه الدراسة مع دراستي من حيث تناول موضوع القيادة الإدارية والتطرق الى متغير الجنس من خلال المقارنة بين القيادات الإدارية من الرجال والنساء وأثره على أداؤهم الوظيفي وتشابهت مع بعض والتوصيات الا انها اختلفت من حيث المنهج والأدوات والنتائج واختلفت في الاطار الزمني وحجم العينة واختلفت ايضا من حيث مكان العمل فدراسته تناولت المدارس بينما دراستي تناولت دوائر الدولة.

ثانيا/ دراسة طاهر محسن منصور الغالبي والموسومة اثر الخصائص القيادية النسوية في اختيار استراتيجية الصراع التنظيمي من خلال التمكين كمتغير مستقل تشابهت الدراسة مع دراستي من حيث المتغير الاول وهو القيادة النسوية ومن حيث تمكين المرأة وخصائص المرأة القائد الا انها

الفصل الثاني.....الاتجاهات النظرية والدراسات السابقة

اختلفت عن دراستي من حيث المكان اذ تناولت بيئة الجامعة وايضا حجم العينة والنتائج كما انها كانت دراسة استطلاعية بينما دراستي ميدانية .

ثالثا/ دراسة هناء حسن سدخان تشابهت من حيث المنهج واستخدام الادوات لكنها اختلفت من حيث المكان والعينة تناولت موضوع المعوقات التي تواجه المرأة القيادية .

يمكن القول بان التشابه والاختلاف بين دراستي والدراسات العراقية السابقة كما يأتي:

من حيث التشابه

١. جميع الدراسات تناولت القيادة النسوية او المرأة القيادية بصورة مباشرة .

٢. جميع الدراسات تناولت موضوع تمكين المرأة.

٣. تشابهت بعض النتائج والتوصيات في دراستي مع نتائج الدراسات العراقية .

٤. جميع الدراسات تناولت المعوقات التي تواجه القيادة النسوية وأثرها على رضاها الوظيفي.

من حيث الاختلاف :

١. اختلفت من حيث حجم العينة من حيث المكان والزمان .

٢. أغلبية الدراسات كانت للقيادات النسوية في المدارس والجامعات ولم تكن في الدوائر الحكومية.

٢- الدراسات العربية

اولا/ دراسة غفران محمود احمد الموسومة درجة ممارسة القيادات الاكاديمية النسائية الادارية

بالجامعات الاردنية لأنماط القيادة الموقفية وعلاقتها بالاحترق النفسي لدى المرؤوسين .اعتمدت

الباحثة على المنهج الوصفي كما اعتمدت على الكتب والمصادر الثانوية كالمجلات والبحوث

وشبكات الانترنت استخدمت استمارة الاستبيان كأداة لجمع المعلومات.

ثانيا/ دراسة خديجة عبد اله الفاضلي الموسومة تمكين القيادات الادارية النسائية بجماعة تبوك

من وجهة نظرهن .

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي المسحي كما استخدمت الاستبانة لجمع المعلومات .

ثالثا/ دراسة امال مهدي الموسومة القيادة النسوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي ، استخدمت الباحثة

المنهج الوصفي ومنهج المسح الميداني كما استخدمت استمارة الاستبيان والمقابلة في جمع

المعلومات.

أوجه التشابه بين دراستي والدراسات العربية

الفصل الثاني.....الاتجاهات النظرية والدراسات السابقة

١. استخدمت الدراسات الثلاث نفس المنهج الوصفي والمسح الميداني وادوات جمع البيانات المتمثلة بالمقابلة واعتماد استمارة الاستبيان.
 ٢. تشابهت دراستي مع دراسة خديجة الفاضلي من خلال استخدام اسلوب الحصر الشامل والتي تمثل بيانات جميع افراد العينة.
 ٣. تشابهت دراستي مع دراسة غفران محمود من في بعض النتائج كإقامة الدورات التدريبية والتأهيلية للتوعية حول دور المرأة القيادي.
 ٤. تشابهت دراستي مع دراسة امال مهدي من حيث العنوان لكنها اختلفت من حيث المضمون كما تشابهت من حيث بعض النتائج ومنها توجد علاقة بين القيادة النسوية والرضا الوظيفي.
- اما الاختلافات بين دراستي والدراسات العربية :**

١. الاختلاف من حيث المكان والزمان جميع الدراسات كانت في الجامعات العربية المختلفة اما دراستي كانت في الدوائر الحكومية في محافظة ذي قار.
٢. لم تتطرق جميع الدراسات الى مفهوم القيادة الادارية النسوية بصورة مباشرة كما في دراستي بل تطرقت الى القيادة الادارية بصورة عامة.

٣- دراسات الاجنبية

من حيث موضوع الدراسة لا تكون هذه الدراسة مختلفة عن الدراسات الاجنبية الا أنها سلطت الضوء على القيادة النسوية والرضا الوظيفي بصورة مباشرة فدراسو (سوزان هابينيكو اعتمدت على اسلوب اشراف النساء على المرؤوسات من النساء فقط) و دراسة (غرايم ادوردز) كانت عن النساء القياديات في المجتمعات الريفية فيما تناولت دراسة (التون هاريس) القياديات في المنظمات الغير ربحية) لكنها تشابهت من حيث بعض النتائج والمضامين مثل استخدام غرايم ادوردز للنظرية النسوية كأساس نظري للدراسة و استخدام التون هاريس لسلم ماسلو في تنمية الخبرات القيادية النسائية .

من حيث المنهج ونوع الدراسة

١. استخدمت سوزان هيبينيكو منهج دراسة الحالة وكانت عينتها من ٨ قياديات.
٢. استخدمت غرايم ادوردز : منهج دراسة الحالة والمنهج التاريخي وتمثلت العينة ١٣ مشاركة.
٣. اعتماد التون هاريس منهج دراسة الحالة من خلال المقابلات وتمثلت العينة ١٠ نساء.

الفصل الثالث

القيادة الادارية النسوية والرضا الوظيفي

تمهيد

المبحث الاول / القيادة النسوية

المبحث الثاني / انماط القيادة النسوية

المبحث الثالث / الرضا الوظيفي

الفصل الثالث..... القيادة الادارية 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 رأيها الأمر الذي ساعدها في بلورة شخصيتها ووعيها بالمشكلات التي يعاني منها المجتمع وتنامي مساهمتها في التطوير والتغيير وسعيها للمساواة من اجل الحصول على المناصب العليا سواء اكانت اجتماعية او ادارية او سياسية وسيتضمن هذا الفصل على ثلاث مباحث يتناول بها القيادة النسوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي اضافة الى عرض المعوقات التي تواجه المرأة للوصول الى المراكز القيادية ومحاولة معرفة سلوك المرأة كقيادية داخل المؤسسة التي تنتمي اليها وعلاقتها مع مرؤوسيه للوصول الى الرضا الوظيفي الذي تطمح اليه.

المبحث الاول

القيادة النسوية

اولاً: لحة تاريخية عن القيادة النسوية

يصعب تحديد تاريخ للقيادة النسوية فالتاريخ العالمي والعربي والاسلامي زاخر بنماذج من القيادات النسوية ومنهن زنوبيا ملكة تدمر والتي كانت فترة حكمها وجيزة الا انها تعد واحدة من اعظم الملكات التي جعلت من تدمر قوة عظمى في الشرق الادنى ووسعت من مملكتها وبلقيس ملكة سبا(اليمن الحالية) التي ذكرت في القران الكريم من خلال قصة الهدد الذي اخبر الملك سليمان عن سبا التي تحكها امرأة كما جاء في سورة النمل(وَأُوتِيَتْ مِنْ كُلِّ شَيْءٍ وَلَهَا عَرْشٌ عَظِيمٌ) { النمل ٢٣} والتي كانت تمتاز بالحكمة والذكاء فهي على الرغم من انها تدرك القوة العسكرية لمملكتها الا انها اختارت نهجا دبلوماسيا من خلال ارسال الهدايا للملك سليمان لكنه رفضها كما انها اختارت مبدا الشورى عندما ارسل اليها الملك سليمان لتؤمن (قَالَتْ يَا أَيُّهَا الْمَلَأُ أَفْتُونِي فِي أَمْرِي مَا كُنْتُ قَاطِعَةً أَمْرًا حَتَّى تَشْهَدُونِ) {النمل:٣٢} اما في التاريخ الاسلامي فكانت السيدة خديجة بنت خويلد (ع) التي لم تتجح في التجارة فحسب قبل زواجها من النبي محمد (ص) ولكن كانت اول مستشارة للنبي فهي اول من دخلت الإسلام وكان لها الدور الكبير الداعم من اجل نشر الدعوة الاسلامية والسيدة فاطمة الزهراء (ع) التي توصف بانها سيدة نساء العالمين فهي خير من يمثل القيادة النسوية هي من قال فيها رسول الله (ص) ((يا علي انت امام امتي وخليفتي عليها من بعدي ، وانت قائد المؤمنين الى الجنة وكأني انظر إلى ابنتي فاطمة قد اقبلت يوم القيامة على نجيب من نور عن يمينها سبعون الف ملك، وخلفها سبعون الف ملك تقود مؤمنات امتي الى الجنة)^(١) وعلى الرغم من ان فاطمة الزهراء كانت شابة الا انها كانت ذو شخصية عظيمة وخير من مثل الاسلام في عصر فجر الاسلام اما في العصر الحديث فهناك الكثير من القيادات في العالم مثل الملكة اليزابيث ملكة بريطانيا السابقة ومارجريت تاتشر رئيسة وزراء بريطانيا السابقة وبنائير بوتو رئيسة وزراء باكستان وغيرهن ومن المعلوم ان الاهتمام

(١) العلامة محمد باقر المجلسي، بحار الانوار، ج٤٣، مؤسسة الوفاء، بيروت، لبنان، ط٢، ١٩٨٣، ص٢٤.

الفصل الثالث..... القيادة الادارية النسوية والرضا الوظيفي

بالمرأة بدا على مستوى العالم بشكل منظم بعد ظهور الحركات النسوية التحريرية^(١) ، 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^(٢).

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^(٣).

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.^(٤) اما في المنطقة العربية فقد كان خروج المرأة الى العمل مرتبط بالحاجة الى الايدي العاملة والى الجوانب الاقتصادية للمرأة مع ازدياد نسبة التعليم للمرأة وحصولها على بعض الحقوق والامتيازات فقد اصبحت المرأة تطالب بحقوقها والتي من ابرزها المساواة بالرجل، ومحاولة المرأة رفع المستوى الاقتصادي للأسرة وشغل اوقات

(١) تمارا سمير البغدادي تصورات تولي القيادات النسائية الاكاديمية المناصب في مجالس الامناء الجامعات الاردنية الرسمية ، كلية العلوم التربوية جامعة الشرق الاوسط ، الاردن، ٢٠٢١، ص١٦.

(٢) ابراهيم الذهبي واخرون ، عمل المرأة واثره على الاستقرار الاسري ،مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية ، جامعة الشهيد حمة خضر ، الوادي، ع ١١، ٢٠١٥، ص١٨٢.

(٣) المصدر نفسه، ص١٨٣.

(٤) سهام مطشر الكعبي ، معوقات وصول المرأة الى المواقع القيادية في الوسط الجامعي من وجهة نظرها ، مركز دراسات المرأة ، مجلة البحوث التربوية والنفسية، جامعة بغداد، ع٦٠، م١٦، ص٦٤، ٢٠١٩.

الفصل الثالث..... القيادة الادارية النسوية والرضا الوظيفي

الفراغ وتأكيد الذات والشعور بالمسؤولية والحصول على المكانة الاجتماعية دون اغفال دورها الاساسي كام ومربية للأجيال، اذ ان دخول المرأة مجال العمل والادارة كانت نتيجة التغيرات التي تسارعت في المجتمعات المختلفة^(١)

ثانيا: القيادة والإدارة: LEADERSHIP AND MANAGEMENT

يخط الكثير بين مصطلحي القيادة والادارة ويعتبرونهما وجهان لعملة واحدة ولكن المصطلحان مختلفان تماما في الحقيقة فالقائد يمكن ان يكون مديرا ولكن ليس كل مدير يمكن ان يصلح ليكون قائدا^(٢).

ومع ذلك فقد اجمع فقهاء الادارة على اهمية القيادة الادارية ودورها الاساسي في الادارة وضرورة توافرها لدى المديرين . فالمدبرون الكفاء هم اللذين يتمتعون بالصفات القيادية التي تمكنهم من النهوض بالمؤسسات ودفع مسيرتها للأمام وتحقيق اهدافها وبغيابهم تتعطل الطاقات الانتاجية وتتعثر هذه المؤسسات وتفشل .

وتركز الادارة على النقيض من القيادة على الاداء والانجاز في الوقت الحاضر ومن هنا فهي تركز على المعايير وحل المشكلات واتقان الاداء والاهتمام باللوائح والنظم واستعمال السلطة كما تهتم بالمشكلات الانية ومثلا ، كم ربحنا وكم بعنا وما الى ذلك والحقيقة ان كلا الامرين مهم ، فالقيادة بدون ادارة تجعلنا نعيش في عالم التخطيط للمستقبل مع اهمال الانجاز الفوري الذي نحتاج اليه كي نصل لأهدافنا المستقبلية^(٣).

الوصول للغاية يستلزم جهد ووقت حتى النهاية فلا يائس ولا استسلام.^(٤) ولكي تكون المرأة ناجحة في مجال القيادة والادارة لابد لها من ان تتصف بصفات تختلف عن الرجل بأسلوبها وطريقة ادارتها للمؤسسات التي ترأسها ومن بين هذه الصفات^(٥):

(١) سهير عبد الحميد قاسم ، العوامل المؤثرة على وصول المرأة الى المراكز القيادية في الوحدات الحكومية ومن وجهة نظر النساء العاملات في وزارة الداخلية الاردنية، رسالة ماجستير، جامعة ام درمان الاسلامية ، السودان، ٢٠١٣، ص٤٥.

(٢) ابراهيم العدلي ، فن الإدارة الحديثة ، دار زهران للنشر ، عمان ، ٢٠١٨، ص١٦.

(٣) علاء الدين ناطورية ، الادارة الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي، دار زهران للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، ٢٠٠٩، ص٢٧.

(٤) ابراهيم الفقي . سحر القيادة . مصدر سابق. ص١٦.

(٥) طارق السويدان واخرون ، صناعة القائد ، مكتبة جريب ط٢، السعودية ، ٢٠٠٣، ص٢٠٩، ٢٠٩، ٢١٠.

الفصل الثالث..... القيادة الادارية النسوية والرضا الوظيفي

- ١- **المشاركة** : فقد اصبح النساء تمثل نصف المجتمع واصبح للمرأة دورا كبيرا في جميع التغييرات العقدية والفكرية ومن انواع المشاركة الاستشارة في عملية اتخاذ القرار والمشاركة في النصيح والتوصية.
- ٢- **التعاطف**: الشعور بالرحمة وتقدير احتياجات الاخرين وظروفهم هذه الصفة تعين المرأة على بناء علاقات حقيقية وصادقة مما يجعل الاخرين يحبونها ويتحركون معها لتحقيق الاهداف المشتركة يرغبتهم.
- ٣- **تفهم حاجات النساء** : المرأة اقدر على تفهم حاجات النساء اكثر من الرجل .
- ٤- **التفويض واعطاء الصلاحيات** : ان استعمال القوة في العمل ارق من الرجل فهي اكثر من الرجل في اعطاء الصلاحيات للعاملين معها وتخويلهم حرية اتخاذ القرار مما يجعل الفريق متحمسا ومتماسكا .
- ٥- **بعد النظر** : المرأة تحرص على جمع المعلومات اكثر من الرجل في كثير من الاحيان تكون صاحبة نظر ابعد من الرجل.
- ٦- **الاتصال** : المرأة مستعدة للحوار اكثر من الرجل في نفس الظروف وتعتبر الاتصال والحوار اساسا لإدارة العمل كما انها اكثر انفتاحا في الحديث عن مشاعرها وقناعاتها واستعدادها للحوار والوصول الى حل المشكلات.
- ٧- **العلاقات** :المرأة اسرع من الرجل واعمق في تكوين العلاقات مع الاخرين وهي ادق منه في الانتباه للأخطاء التي تؤثر على العمل حيث تمتلك المرأة منهجية في اقامة العلاقات بشكل منظم بالإضافة الى كونها منصتة جيدة حيث تؤكد دراسة في لوس انجلس ان الرجال يستخدمون نصف ادماغهم لدى الاصغاء بينما تستخدم المرأة الدماغ كله فهي مستمعة جيدة.

ثالثا: الفروق القيادية بين المرأة الرجل

اظهرت الدراسات والبحوث التي اتجهت لدراسة فروق القيادة بين الرجل والمرأة هناك فروق بين الرجل والمرأة اذ ان الانثى تفهم القيادة على اساس انها نشاط جماعي . اي القيادة الجماعية بسبب نشأتها في الحياة التي اعتادت ان تكون تابعة، فهي لا تمتلك سلطة كافية للسيطرة على الجماعة كما هو الحال بالنسبة للذكر ، لذلك فإنها تقود الجماعة من خلال مشاركتهم وليست من خلال السيطرة عليهم وفي المقابل يفكر الذكر في القيادة على اساس انها السيطرة والتحكم (١) .

(١) ميسون محمود خصاونة ، المعوقات التي تحول دون وصول المرأة الى مراكز صنع القرار في مركز وزارة التربية والتعليم في الاردن من وجهة نظر العاملين في وزارة التربية والتعليم ، رسالة ماجستير ، مصدر سابق ٢٠١٧، ص٢٠.

الفصل الثالث..... القيادة الادارية النسوية والرضا الوظيفي

وفي دراسة اجريت على (١٤٦٠) مشارك في رابطة الادارة الامريكية . ظهرت اختلافات غير متوقعة بين المدراء من الرجال والنساء حيث تبين فيها (ان النساء قادرات على القيادة المنظمة والمحافظة على استقرارها بنسبة اعلى من الرجال لكنهم اعلى منهن في مستوى القدرة والطموح والمهارات والتعاون والمرونة^(١)) كما ان المرأة تكون لها مهارة اكثر في الاتصال ومن اشهر البحوث التي اجريت حول اثر الجنس في موضوع نمط القيادة والاتصال عند المرأة والرجل في موقع العمل هو ما قامت به الباحثة في علم الاجتماع (Tanah Debar) وفريقها والذي امتد لسنوات طويلة لتتوصل الى استنتاجات مهمة في اشكال الاختلافات في انماط الاتصال في موقع العمل وداخل المنظمة اذ ان هناك اختلاف في الأهداف التي يسعى كل منهما لتحقيقها من وراء الاتصال هي التي تفرض تلك الفروق التفصيلية في نمط الاتصال لكل منهما وطبعا تشمل حالتي المرسل والمستقبل فالمرأة تسعى دائما حتى يشعر كل طرف بأهمية ادائه وبنفس القدر للجميع اي انها تميل لخلق الحال المشترك من الشعور بالرضا لدى الجميع اللذين تتفاعل معهم وهي ايضا تميل الى الاستحواذ على الدعم والثناء لإنجازاتهم كي يشعر كل طرف بمشاعر المساهمة والنجاح

اما الرجل فهو يميل الى تعظيم ادائه وقدراته وتراه لا يمانع عن الاشارة الى الفروقات في المواقف بين الافراد اللذين يتفاعل معهم في ظل مختلف الاعذار والحجج. وتؤكد المدرسة العليا للإدارة التي تعد اكبر معهد علمي لا عداد القادة في فرنسا ان المرأة مؤهلة لان تصل الى المناصب القيادية وتقوم بالإصلاح الاداري ، لأنها اقل ميلا من الرجل الى الفساد الحكومي واكثر قبولا لمبدأ تداول السلطة الذي يحول دون التشبث بالمناصب واكثر ميلا للعمل بروح الفريق والاستعانة بالاستشاريين والعمل في هيكل تنظيمي يغلب عليه المشاركة الجماعية في صناعة القرارات^(٢)

في دراسة اخرى (اليس ايكلي وليندا كارلي) فقد وجد ان القادة من النساء في مكان العمل يكن ذات اهتمامات عملية مثل اقرانهن من الرجال والجنسين في نفس القدرة من الفاعلية ، والفرق الوحيد يتمثل ان الرجال اكثر سيطرة والنساء اكثر دراماتيكية في اساليب التعامل والرجال اكثر

(١) ابراهيم العديلي ، فن الادارة الحديث، دار زهران للنشر والتوزيع ، عمان . ٢٠١٨ ، ص١١٨ .
(٢) عبد العزيز الشربيني ، المرأة والاصلاح الاداري ، دار النهضة العربية ، بيروت . ١٩٩٩ ، ص٥٧ .

الفصل الثالث..... القيادة الادارية النسوية والرضا الوظيفي

فاعلية وكفاية في المواقع التي تتطلب الانفتاح والتعاون^(١) ، وطبعا كل هذا يرجع الى الاختلاف بين طريقة تفكير الرجل والمرأة وهذا اكده العالم (مايكل ويجنتل) حيث يرى ان هناك فروق في تفكير المرأة المديرة والرجل المدير كما يلي^(٢) :

- ١- يكره الرجل الاسئلة والاستفسارات بينما المرأة اكثر جرأة وايجابية .
 - ٢- الدقة في العمل احدى صفات المرأة الاساسية بينما الرجل فنظرته شمولية .
 - ٣- النساء تركز على التفاصيل ، بينما الرجل يأخذ الصورة كاملة .
 - ٤- بالمدح والتشجيع تخرج المرأة المديرة عن القالب النمطي مما يفجر طاقتها.
 - ٥- لا تكثر من النقد والتجريح قدر اكتفاؤها بتصحيح الاخطاء .
 - ٦- تسعى المرأة المديرة للحصول على شبكة واسعة من المعارف عكس الرجل المدير الذي يسعى للمركز المرموق.
 - ٧- معظم احاديث المرأة المديرة تهدف الى تعميق العلاقة بزميلاتها المرؤوسات بينما يركز الرجل على اخذ المعلومات.
 - ٨- السعي الى التعاون مع الزميلات والزملاء هدف المرأة اما الرجل فيحركه التنافس^٣ .
- اما من حيث القيادة الادارية فهناك ايضا فروق بين الرجل والمرأة ويمكن ان نبينها في الجدول(١).
- يبين الجدول (١) الفرق بين الرجل والمرأة من حيث الجهد في العمل والانجاز وساعات العمل ومدى ما يتمتع كل منهما من علاقات مع زملاء العمل والاهتمام بالعمل .

(١) غسان عبد الخالق واخرون ، المرأة وتجليات وافاق المستقبل ، منشورات جامعة فلاديفيا ، دار الان للتوزيع، عمان، ٢٠١٦، ص٩٠.

(٢) حمزة الجبالي ، المرأة العاملة طموحها وتحدياتها وطرق تنمية مهاراتها ، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع، عمان ، الاردن، ٢٠١٦، ص٧٤.

(٣) حمزة الجبالي ، المرأة العاملة طموحها وتحدياتها وطرق تنمية مهاراتها ، مصدر سابق، ص٧٤.

الفصل الثالث..... القيادة الادارية النسوية والرضا الوظيفي

جدول (١) مقارنة بين قيادة الرجل وقيادة المرأة: (١)

التسلسل	الرجل القيادي	المرأة القيادية
١	يعمل بدرجات متفاوتة من الجهد بدون انقطاع	تعمل بدرجة واحدة من الجهد لكن تأخذ فترات راحة قصيرة
٢	المقاطعات والزيارات تربطه وتؤثر على انتاجه وادائه	تعتبر الزيارات والمقاطعات فرصة لبناء العلاقات ولتفهم احتياجات الاتباع ومساعدتهم
٣	يحرص على العمل بشكل قصير	تخصيص وقت للأمور الاخرى ومن اهمها متابعة الامور الاسرية
٤	له علاقة واسعة مع اشخاص خارج المنظمة	لها علاقات واسعة مع اشخاص خارج المنظمة
٥	يتابع اداء المهمة تلو المهمة دون التركيز على تقييم الاداء او النظر في الآثار المستقبلية	تقيم كل عمل وتحرص على دراسة الآثار المستقبلية والمستقبلية والآثار العامة على الاسرة والبيئة والتعليم ونحوها
٦	يرتبط بعملة بشكل عميق	ترتبط بعملها ولكنها ترتبط بأمر كثيرة اخرى
٧	يجب الاحتفاظ بالمعلومات	تحب تبادل المعلومات
٨	يحرص على التسلسل التنظيمي	تعمل من خلال علاقات وليس التسلسل التنظيمي

(١) طارق السويديان وبارشراحيل فيصل ، صناعة القائد، الحزم للنشر، ط١، لبنان، ٢٠٠٣. ص٢١٤.

الفصل الثالث..... القيادة الادارية النسوية والرضا الوظيفي

رابعاً : المعوقات التي تواجه القيادة النسوية:

أكدت العديد من الدراسات ان هناك العديد من المعوقات التي تقف امام المرأة في ممارسة عملها القيادي ويمكن تصنيفها فيما يلي:

أ - **المعوقات الاجتماعية** : وهي مرتبطة بنظرة المجتمع لعمل المرأة وكيفية تنشئتها وتهيئتها للقيام بواجباتها ومسؤولياتها ، والتنشئة التي تميز بين الذكور والاناث وان المرأة اقل اهمية وغير مستقلة بذاتها بل هي تابعة للرجل ، وان مستقبلها مرتبط بأسرتها وتحكمها العادات والتقاليد التي تربط الكفاءة الادارية بالرجال فقط والتشكيك بقدرة المرأة على شغل مناصب قيادية عليا مهما امتلكت من قدرات وامكانيات وعليه فان ترتيب المعوقات الاجتماعية تأتي بالمرتبة الاولى وهو ما يدل على اهمية المجال الاجتماعي على مسار عمل المرأة اذا يرتبط بالدور المزدوج الذي تمارسه المرأة^(١).

ب- **معوقات تنظيمية** : وترتبط بما تفرضه المنظمة في صورة رسمية كاللوائح والقوانين والتعليمات والتوجيهات وبصورة غير رسمية كالنصائح والارشادات والضغط ومن اهم هذه المعوقات نظرة القيادة الادارية لعمل المرأة ، ضعف القناعة بقرارات المرأة ، كثرة متطلبات العمل ، عدم القدرة على تحمل المسؤولية القيادية ، قلة الاهتمام بتنمية المرأة ، ضعف ثقة بعض الادارات العليا في القيادات النسوية بناء على الاعتقاد السائد عن ضعف قدرات ومهارات المرأة كقائد اداري بشكل عام ، قلة فرص الترقى للنساء^(٢).

ج- **معوقات شخصية** : ترتبط بالقيادات الادارية النسوية انفسهن مثل انعدام الثقة بالنفس والخوف من الفشل وعدم رغبة بعض النساء للعمل في الوظائف العليا وعدم القدرة على تحمل عواقب بعض المهن واعتماد المرأة على دعم الزوج والاسرة لعملها ولما لهما من تأثير مادي ومعنوي مباشر او غير مباشر في تشجيعها الى الامام او احباطها

تعتبر المساواة بين الرجل والمرأة في العراق من الضروريات التي تساعد على اشغال المرأة للوظائف القيادية و العمل على تمكين المرأة و ممارسة حقوقها كافة بما يضمن مشاركتها في جميع المؤسسات التنفيذية والتشريعية والقضائية وفي منظمات المجتمع المدني وفي بناء دولة

(١) تماضر ابراهيم مهيدات ، درجة ممارسة القيادات الادارية النسائية في المدارس الحكومية في محافظة اربيل والتحديات التي تواجههن ، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والادارية ، مج ٧ ، ع ١٤ ، ٢٠٢٠ ، ص ٢٠٥ .
(٢) اسماء محمد السيد مخلوف، التمكين الاداري لدى القيادات النسائية في جامعة جازان ، مجلة التربية ، جامعة الازهر، القاهرة ، مج ٢ ، ع ١٨٨٤ ، ٢٠٢٠ ، ص ٢٦٣ ، ٢٦٤ .

الفصل الثالث..... القيادة الادارية النسوية والرضا الوظيفي

ديمقراطية عصرية في العراق لكن هناك مجموعة من القيود والعقبات تحول دون تولي المرأة مناصبا قيادية عليا ومنها:^(١)

١- **الطابع الاجتماعي الموروث:** والذي يتعارض مع وجود المرأة في اي وظيفة ادارية عليا او منصب قيادي رفيع له سلطة وقرار على شريحة واسعة مختلفة من الموظفين اوان تتشارك في صنع القرار وتكون مهامها حيوية ومتقدمة من خلال المتابعة والتفتيش والسلطة توجيه العقوبات الانضباطية على الموظفين الذكور والاناث او قد تخضع المناصب العليا مثلا منصب مدير عام على المحاصصة الحزبية وبالتالي لا تخضع هذه المناصب الى الخبرة او المكانة الاكاديمية بل تخضع للتحيز الحزبي.

٢- **الصراع بين شريعة الدستور وشريعة القوة :** على الرغم من ان الدستور كفل حق المرأة المساوي للرجل الا انه مازال تمثيل المرأة في المناصب العليا قليل جدا من خلال المادة (١٦) (تكافؤ الفرص حق مكفول لجميع العراقيين وتكفل الدولة اتخاذ اللازم لتحقيق ذلك) وفي تقرير لوزارة التخطيط ٢٠١٨ اكدت ان هناك بين كل تسع وزراء امرأة واحدة تشغل هذا المنصب.

٣- **اتساع الفجوة في المراكز القيادية بين الجنسين:** ومن هذا يتبين ان هناك فجوة كبيرة بين الجنسين فيما تعلق بالمناصب القيادية في العراق ورجع الباحثون هذه الفجوة الى نظرة الناس الى المرأة وموقفهم منها اي التميز القائم على النوع حيث ينظر الى المرأة على انها اقل كفاءة من الرجل وان هذا لتفاوت بين الجنسين قد يخلق تبعات على المرأة والمجتمع على حد سواء فالمرأة قد لاتصل الى المسار المهني الذي تطمح له ، ومن خلال الدراسة الميدانية التي قامت بها الباحثة في دوائر محافظة ذي قار وجدت ان تمثيل المرأة القيادية في دوائر الدولة مخجل جدا وبأعداد قليلة جدا مقارنة بالرجل الذي يمثل المحور الاساسي في دوائر المحافظة.

(١) محمد صباح علي ، حق تولي المرأة منصب مدير عام في العراق بين غياب التمكين وإرادة التسييس ، الموقع الالكتروني <https://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=739172> ، الدخول إلى الموقع الساعة ٩:٦ صباحا ١٧ / ٨ / ٢٠٢٢ .

المبحث الثاني

انماط القيادة الادارية النسوية

اولا :انماط القيادة الادارية

يعتبر النمط القيادي عملية تتميز بفاعلية مستمرة اذ تعبر عن علاقة شخص باخر في موقف معين وتتجسد هذه العلاقة بتأثير وتأثر الطرفين في الحياة العملية يمكننا ملاحظة الانماط القيادية التي يمارسها المدراء مع المرؤوسين في سبيل تحقيق اهداف المؤسسة التي يعمل بها^(١) وقد صنفت كما يأتي^(٢).

١- النمط التسلطي

تشير الدراسات ان الخاصية المميزة لسلوك القادة المتسلطين تتمثل في اتخاذهم من سلطتهم اداة للتحكم والضغط على مرؤوسيهم لإجبارهم على انجاز العمل .

٢- النمط الفوضوي

فيه يترك القائد الحرية للأفراد لاتخاذ القرارات لاعتماده ان ذلك يجعله محبوبا بين افراد الجماعة او لعدم قدرته على ادارة المجموعة او نوع من اللامبالاة.

٣- النمط الديموقراطي

يحد هذا النمط التفرد بالرأي ويتيح لأعضاء المجموعة المشاركة الفعالة في انجاز القرارات ذات الصلة بهم ، ويفوض السلطة لمرؤوسيه.

٤- النمط الدبلوماسي

هو الذي يجمع بين صفات القائد الديموقراطي في مظهره وصفات القائد التسلطي في جوهره فهو لبق في التعامل مع مرؤوسيه ويعتمد على اتصالاته الشخصية لإنجاز العمل ويتسم هذا النمط بالمرونة في معالجة المشكلات.

(١) مؤيد سعيد سالم . تحليل القيم الادارية والسلوك القيادي للمدير . مركز الكتاب الاكاديمي للنشر ، عمان . ٢٠١٥ . ص ٦٠

(٢) بشير العلاق. القيادة الادارية . دار اليازوري للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، ٢٠١٩ . ص ٢٢ ص ٢٣

الفصل الثالث..... القيادة الادارية النسوية والرضا الوظيفي

ويرى كل من (بالوهيرسي وكنيث بلاتشارد) ان القائد يغير نمط قيادته تبعا لدرجة استعداد مرؤوسيه لأداء مهام محددة ، وهو ما يطلقان عليه درجة نضج المرؤوسين والذي يمثل المتغيرات الموقفية المؤثرة على سلوك القائد وهذا ما يطلقون عليه (دورة الحياة والنضج الوظيفي) (١) .

وقد حددت نظرية هيرسي وبلاتشرد اربعة انماط قيادية وهي (٢).

١_ نمط الامر :

ويهتم هذا النمط بصورة اكبر بالعمل وذلك من خلال توجيه العاملين بالمهام الموكلة اليهم وزمن المناخ لإنجازها، ويسود هذا النمط عندما يكون مستوى النضج الوظيفي للمرؤوسين منخفضا .

٢_ نمط التسويق :

ويهتم بالعمل والعاملين في ان واحد ويسود هذا النمط عندما يكون مستوى النضج الوظيفي للعاملين منخفضا نسبيا.

٣_ نمط المشاركة :

يهتم هذا النمط بالعمل والعاملين في ان واحد حيث يتاح لهم المشاركة بأرائهم ومقترحاتهم عن افضل الاساليب المتعبة لتحقيق المهام الموكلة اليهم والتركيز على الجوانب الاجتماعية للعاملين بحيث يكسبهم الثقة في تصنيف الاساليب التي يرونها مناسبة لإنجاز العمل ويتحقق هذا عندما يكون مستوى النضج الوظيفي للعاملين مرتفعا نسبيا.

٤_ نمط التفويض:

في هذا النمط يمنح رئيس فريق العمل الصلاحية فيما يتعلق بإدارة العمل وسير العلاقة الاجتماعية بينه وبين العاملين بينما تكون علاقته بالقائد علاقة استشارية يلجا اليه كلما ادعت الحاجة ويسود هذا النمط الوظيفي للعاملين (٣). وفي الجدول (٢) بين انماط القيادة حسب مستوى النضج حيث يمر باربعة مراحل وكما موضح.

(١) خالد احمد علي ، تنمية الموارد البشرية عبر تطور القيادة والتكنولوجيا ، دار الفكر الجامعي للنشر ، الاسكندرية ، ٢٠١٩ ، ص ٦٢ .

(٢) ايهاب عيسى المصري واخرون ، القيادة التربوية ومهارات الاتصال، دار العلوم للنشر والتوزيع القاهرة، ٢٠١٣ ، ص ٤٢.٤٣ .

(٣) ايهاب عيسى المصري، القيادة التربوية ومهارات الاتصال، المصدر نفسه، ص ٤٣ .

الفصل الثالث..... القيادة الادارية النسوية والرضا الوظيفي

جدول (٢) انماط القيادة ومستوى النضج.^(١)

المرحلة الرابعة	المرحلة الثالثة	المرحلة الثانية	المرحلة الاولى	مستوى النضج
عالية	عالية	بعض القدرة	منخفضة	قدرة الفرد على العمل
مرتفعة	متذبذبة	منخفضة	عالية	رغبة الفرد في العمل
التفويض منح المسؤوليات	المساندة الثناء المشاركة	التدريب التوجه المساندة	التوجيه التحكم الاشراف	اسلوب القيادة

ثانيا : انماط القيادة النسوية

يعتبر روستر اول من تحدث عن النمط القيادي نسوي انطلاقا من كون المرأة لها اسلوبا معيننا في القيادة اكثر من الرجل اسلوب يعتمد السلطة والرقابة وانطلاقا من هذه الدراسة اخذ مفهوم القيادة النسوية حيزا واضحا من الدراسات النفسية والاجتماعية وتشير العديد من الدراسات على ان المرأة القائد تعمل على جعل العلاقة مع المرؤوسين مثمرة وذلك بفتح باب الحوار وتطوير احترام الذات والحب لعملمهم وهناك من يعزو هذه المهارات الى التعليم والتنشئة الاجتماعية حيث يتم اعداد الفتيات الصغيرات في وقت مبكر ليكن زوجات وامهات ومعلمات بتطوير حس الاستماع والتعاطف وقد توصلت دراسات كل من (Gross) (hyde) عام ٢٠١٣ الى ان النساء في القيادة افضل في الادارة المعرفية والتعاونية والتحكم في الذات والانفتاح نحو الخبرات الخارجية بينما كان الرجال افضل في الادارة الاستراتيجية^(٢) .

اما دراسة (HELEGELESY,ROSENER) فذهبت الى ان المرأة كمدير في القيادات العليا تتبنى انماطا خاصة بها توصلها الى النجاح ولا يفترض بها تقمص الخصائص الذكورية اذ

(١) خالد احمد علي ، تنمية الموارد البشرية عبر تطور القيادة والتكنولوجيا ، مصدر سابق ، ص ٦٣ .
(٢) زقعار فتحي ، تأثير الرتبة الوظيفية للعامل الجزائري على اتجاهه نحو القيادة النسوية ، مصدر سابق ، ص ٢٦٩ .

الفصل الثالث..... القيادة الادارية النسوية والرضا الوظيفي

ان اسلوب المرأة القيادي يحتوي على سلوكيات انثوية تدور حولها اربعة مواضيع مهمة و اساسية للعمل الاداري من اجل الوصول الى النجاح وهي (١).

أ_ بناء الاتفاقات وتقاسم القوة :

ان القيادات النسوية اكثر ميلا للاستشارة وحل الاشكالات من خلال التوافق والاتفاق وهن يرين ان القوة شيء يفترض تقاسمه في اطار رؤية علاقات جيدة وليس التحكم في اطار هرمي محدد ، ان هذه الجوانب تشعر العاملين بأهميتهم وتخلق لديهم ولاء يضعهم مرتكز للتطوير الشخصي

ب _ ادارة الصراع:

في الاعم الاغلب ترى النساء ان ادارة الصراع مهمة جدا ولديهن ميلا لاستخدام حلول يكون فيها جميع الاطراف رابحا ، عوض منظور رابح خاسر ان هذا الامر يأتي من خلال مد جسور الثقة والتعاون.

ت_ مناخ ايجابي:

السلوك الانثوي يؤطر بإمكانية جعل النساء ماهرات في الاستشارة وبناء مناخ داعم ايجابي للعمل ، ويسود اعتقاد لدى النساء بان القيادة تتطلب خصائص الدفاء والعناية والعطف لضمان النجاح.

ث_ التزام التنوع:

ان المدخل الانثوي اكثر اندماجا والتزاما بالتنوع فالنساء في الغالب بالضد من التميز القائم على اساس الجنس او النوع(الجندر) او الاصل او اي خصائص لا علاقة لها بالأداء ونتائجه وبشكل عام فان هذه الخصائص الانثوية تسمح للنساء بالنجاح لأنها خصائص مرتبطة بالقيادة التحويلية التي تلهم التابعين للوصول الى مستويات اداء عالية(٢).

(١) . عبد الناصر علك حافظ واخرون، الانماط القيادية لبناء الميزة التنافسية المستدامة ، دار غيداء للنشر والتوزيع ، عمان، الاردن، ٢٠١٦، ص٦٦
(٢) ، عبد الناصر علك حافظ واخرون ' المصدر نفسه، ص٦٧

المبحث الثالث

الرضا الوظيفي

اولا: اهمية الرضا الوظيفي

ظهر الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي خلال العشرينات من هذا القرن وكانت البداية مع فردريك تايلور الذي افترض في دراسته ان اعادة تصميم العمل بطريقة علمية ووضع خطط للأجور ترتبط بالإنتاج سوف تؤدي الى زيادة الانتاج ورفع الروح المعنوية للعاملين^(١). وقد نبه تايلور في هذه النظرية (الادارة العلمية) الى الانتباه للعنصر البشري وخلال هذه الفترة ظهرت حركة العلاقات الانسانية التي اهتمت بالجانب الانساني ورواد هذه الحركة التون مايو وآخرون وتضمنت حركتهم عدة افكار اهمها ان المكافآت والحوافز المادية لها دورا رئيسي في تحفيز الافراد وشعورهم بالرضا الوظيفي وان حجم العمل الذي يؤديه الفرد بمستوى كفاءته الانتاجية لا يتحدد بطاقته الفسيولوجية فحسب ، انما يتحدد بإدارة الجماعة وخلفيته الاجتماعية^(٢) ويمكن تحديد اهمية الرضا الوظيفي وفقا لما يأتي^(٣).

- ١_ **الاهمية السلوكية والاجتماعية:** وهي مجموعة الفوائد التي يحققها الرضى والتي تتبلور على هيئة انماط سلوكية او صور لعلاقات اجتماعية تمارس داخل المنظمة وخارجها ومغزاها تعزيز قدرة المنظمة على التعامل والتكيف مع بيئتها الداخلية والخارجية .
 - ٢_ **الاهمية المادية والاقتصادية :** وهي تلك الاهمية التي تتمثل بتخفيض تكاليف نتائج معينة او الاقتصاد بالنفقات في جوانب محددة او زيادة الايرادات في مجالات اخرى وبالتالي تحقق مردودات مادية واقتصادية للمنظمة تمكنها من مجابهة التحديات وتقليل التحديات المحيطة بها^(٤).
- يرجع الاهتمام بالرضا الوظيفي في العمل الى عدة اسباب منها. ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي الى انخفاض دوران العمل ، كما ان ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي الى ارتفاع مستوى

(١) سمير احمد عسكر ، ابعاد الرضا الوظيفي ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، جامعة عين شمس، ١٩٨٥، ص١٨١.

(٢) نسرین عبد الله يوسف ، الرضا الوظيفي وتأثيره على المرشدين الزراعيين بقطاع نقل التقانة والارشاد ولاية الخرطوم. رسالة ماجستير ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، ٢٠١٧، ص١٩.

(٣) وزيرة يحيى محمد ، الرضا الوظيفي لدى العاملين في مكتبات جامعة الموصل ، مجلة آداب الرفادين ، ع ٣٥، ٢٠٠٢، ص٢٩٩.

(٤) وزيرة يحيى محمد، الرضا الوظيفي لدى العاملين في جامعة الموصل ، مصدر سابق، ص ٢٩٩.

الفصل الثالث..... القيادة الادارية النسوية والرضا الوظيفي

الطموح لدى العاملين في منظماتهم فهناك علاقة طردية بين الرضا الوظيفي والانتاجية فالرضا الوظيفي يؤدي الى اشباع حاجات الفرد اشباعا كاملا^(١). وتشير الدراسات الى ان العاملين الاكثر رضاء هم الاقل عرضة للضغوطات النفسية التي تتعلق بالعمل^(٢).
وكما يمكن تقسيم اهمية الرضا الوظيفي على عدة مستويات .

أ_ الرضا الوظيفي على مستوى الفرد : Individual-level job satisfaction

يعتبر الرضا الوظيفي مسألة هامة بالنسبة للأفراد والمجتمعات فرضا الفرد عن عمله يعتبر الاساس الاول في تحقيق توافقه النفسي والاجتماعي الذي يقدم على اساسه تقييم المجتمع لأفراده كما انه يمكن ان يكون مؤشرا لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته الاسرية والاجتماعية^(٣) .

ويمثل الرضا الوظيفي الدافع الاساسي وراء حب العمل والاداء ورغبة الموظف في الابتكار والتطوير كما يرتبط عدم الرضا الوظيفي بظاهرتين سيئتين هما (الامراض النفسية ، وامراض القلب المختلفة) التي يتعرض لهما الموظف بسبب الضغط النفسي وعدم الارتياح في العمل وقد اظهرت الدراسات ان هناك ارتباطا واضحا بين الرضا الوظيفي وظاهرة الانتهاك الجسدي والعقلي في العمل اذ انه اذا شعر الموظف بان وظيفته تقدم له فرصا عظيمة ومثيرة للتحفيز لن يتخلى عنها بسهولة^(٤). اما اذا شعر بعدم الامان وان وظيفته في المؤسسة تأخذ الى طريق مسدود فانه قطعاً سوف يحاول البحث عن فرصة عمل اخرى وهناك خطأ فادحا تقع فيه بعض المؤسسات عندما تضطر الى تخفيض الحد الادنى للتكاليف فتبتدا بمرتبات الموظفين مما يشعرهم بالغبن الذي يفقدون القدرة على الابداع والانتاج بل والبحث عن فرصة عمل اخرى^(٥).

(١) عزة عبد الهادي ، معوقات تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة الفيوم ، الناشر جامعة الفيوم ، ٢٠١٩ . ص ١٨٧ .
(٢) رجب عبد الحميد حسنين . ادارة التغيير في مؤسسات المكتبات والمعلومات، العربي للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ٢٠٢٠ ، ص ١٥٣ .
(٣) امنيا عبده السيد، رأس المال الاجتماعي وتحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمنظمات الحكومية ،مجلة الخدمة الاجتماعية، مج ٦٠، ٨٤، ٢٠١٨ ، ص ١٣ .
(٤) منال احمد البارودي ، الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين ، دار المناهل للنشر والتوزيع ، بيروت، ٢٠١٥، ص ٣٩ .
(٥) منال احمد البارودي، المصدر نفسه ، ص ٤٠ .

الفصل الثالث..... القيادة الادارية النسوية والرضا الوظيفي

ب_ الرضا الوظيفي على مستوى المؤسسة: Enterprise-wide job satisfaction

ينعكس ارتفاع شعور الموظفين بالرضا الوظيفي بالإيجاب على المؤسسة في عدة صور منها. ارتفاع مستوى الفعالية والفاعلية ، فالرضا الوظيفي يجعل العاملين اكثر تركيزا على عملهم. تخفيض تكاليف الانتاج ، فالرضا الوظيفي يساهم بشكل كبير في تخفيض معدلات التغيب عن العمل والاضطرابات والشكاوى وارتفاع مستوى الولاء للمؤسسة ، فعندما يشعر الموظف بان وظيفته اشبعت حاجاته المادية وغير المادية يزيد ولائه وتعلقه بمنظمتة^(١).

ت_ اهمية الرضا الوظيفي بيئا واجتماعيا: The importance of job satisfaction is environmentally and socially

تأتي اهمية الرضا الوظيفي بيئيا واجتماعيا من قدرة الموظف على التكيف مع وظيفته واندماجه فيها كما وان الانتماءات الديمغرافية للموظفين لها اثر واضح على درجة تكيفهم في العمل اضافة الى مدى تقدير الموظف للدور الذي يقوم به والمواقف والقيم السائدة في هذا المجتمع وأنظمتة، كل ذلك ينعكس إيجابا أو سلبا على تكامل الموظف مع وظيفته. ^(٢) لذا تكمن اهمية الرضا الوظيفي في ان هذا الموضوع يتناول مشاعر الانسان العامل سواء كان مديرا او موظفا او عاملا صغيرا ازاء مؤثرات العمل الذي يؤديه والبيئة المادية المحيطة به اذ يعد الانسان اثن من موجودات المنظمة ويتوقف عليه نجاحها او فشلها^(٣).

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 مدها، ويمكن تصنيف هذه العوامل إلى ثلاث مجموعات حسب رأي روبنز ^(٤).

- (١) احمد عباس حمادي ، التمكين الاداري وعلاقته بالرضا الوظيفي ، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج ٨، ع ١٦، ٢٠١٦، ص ١١٣.
- (٢) ناصيف عبد الخالق، الرضا الوظيفي واثره على انتاجية العمل ، مجلة العلوم الاجتماعية ، جامعة الكويت ، ١٩٨٢، مج ٦، ع ٣، ص ٢٣.
- (٣) نعمة عبد الله الفحري ، حقبة برمجية لاختبار العلاقة بين الضغط الوظيفي والرضا الوظيفي ، مجلة تنمية الافدين ، ع ٩٤ ، ٢٠٠٩ ، ص ٧.
- (٤) شفا سالم السقا ، مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي المؤسسات الحكومية بقطاع غزة ، رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلامية ، غزة، ٢٠٠٩، ص ١٣.

الفصل الثالث..... القيادة الادارية النسوية والرضا الوظيفي

١- العوامل المرتبطة بالشخصية : With Personality

أ_العمر:

وترى 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. (١).

ب_النوع(الجنس)

وتشير 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 (٢)، 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 (٣) ..

ج_ الحالة الاجتماعية:

أكدت الدراسات بان الموظفين المتزوجين هم اكثر رضا عن العمل مقارنة بغير المتزوجين بالإضافة الى عدد الأبناء فكما زاد عدد الابناء زاد الرضا الوظيفي كما لا توجد دراسات تتعلق بالحالات الاخرى (٤).

د_ المستوى التعليمي:

توصلت عدة ابحاث الى ان العامل الاكثر تعلما يكون اقل رضا عن العمل من العامل الاقل تعليما (٥).

(١) شفا سالم السقا ، المصدر نفسه .

(٢) خولة صدر الدين كريم ، اثر المناخ التنظيمي في رضا العاملين ، مجلة جامعة كركوك ، مج ٧، ١٤، ص ٢١، ٢٠١٧.

(٣) سلامة عبد العظيم حسين ، ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي، المؤتمر العلمي السنوي لقسم اصول التربية ، جامعة الزقازيق ، ٢٠٠٤، ص ٤٤٧.

(٤) عبد العزيز حسن متعب ، مجلة الدراسات العليا جامعة الزعيم الازهري، مج ٢، ع ٢، ص ١١٤، ٢٠١٩.

(٥) خولة صدر الدين كريم ، اثر المناخ التنظيمي في رضا العاملين ، مصدر سابق، ص ١٢١.

الفصل الثالث..... القيادة الادارية النسوية والرضا الوظيفي

٢- 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^(١) 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^(٢).

فالرضا ان يكون هناك اتفاق الوظيفة مع تأهيل الفرد واطاحة الفرصة للموظف لاستخدام مهاراته ومواهبه وايضا المكانة الاجتماعية للوظيفة داخل المنظمة وخارجها^(٣) و قد لخصها مصطفى محمد بما يلي^(٤). فالرضا الوظيفي هو الرضا الوظيفي العام والذي يشمل (الانجاز ، التقدير، الوظيفة ذاتها، المسؤولية ، التقدم، النمو)^(٥) 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)^(٦).

ثالثا: ابعاد الرضا الوظيفي: Dimensions of job satisfaction:

أ- البعد الاجتماعي: يعتبر البعد الاجتماعي الأهم لأنه مرتبط بالبيئة الخارجية للعمل كالجماعة التي ينتمي إليها والعلاقات المهنية التي تربطه بزملائه ورؤسائه والمشرفين عليه، وهنا يصبح

(١) فيصل محمد يونس ، الرضا الوظيفي نظرياته وعناصره .مجلة العلوم النفسية والتربوية .، ١٠٥٤، ص٢١٣.

(٢) ستي سيد احمد ، دراسة محددات الرضا الوظيفي في الجزائر ،من المحيط الى الخليج للنشر ، دار خالد ،٢٠١٨، ص٢٥.

(٣) منيرة تماسيني ،علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي . رسالة ماجستير في علم الاجتماع .جامعة سيدي عمران ،٢٠١٥. ص٦٢،٦١.

(٤) مصطفى محمد، الرضا الوظيفي واثره على تطوير الاداء، دار ابن النفيس للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠١٨، ص١٥.

(٥) الاء عبد الكريم المدو ، التوازن التنظيمي، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان،٢٠٢٠. ص٢٠٠.

(٦) مؤيد موسى علي واخرون، التطبيقات العلمية في ادارة الموارد البشرية بالمؤسسات العامة والخاصة ، دار امجد للنشر والتوزيع ، عمان ص١٥٨ .

الفصل الثالث..... القيادة الادارية النسوية والرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي مرتبط بدرجة تحقيق الاستقرار والتوازن ضمن البيئة المهنية التي يعمل فيها، وبهذا يحقق المكانة الاجتماعية ويحظى بالتقدير ويحقق ذاته ضمن جماعة العمل. وهناك من العلماء من يرى تأثيرا لجماعة في مستوى الرضا الوظيفي أكبر من باقي العوامل، لأن الموظف إذا لم يحقق الاستقرار والتوازن في هذه الجماعة لا يستطيع الاستمرار، ويقع في دوامة دوران العمل أو التخلي المهني عن الوظيفة^(١).

أما من حيث شموليته فله عدة إبعاد وهي ما يلي^(٢).

١_ الرضا الوظيفي الداخلي:

يتعلق بالجوانب الذاتية ، والتي تساهم في صنعها مثل الاعتراف ، والتقدير ، والقبول والتمكين وانجاز التعبير عن الذات ، والعلاقات مع الزملاء ، والاتجاه نحو المهنة .

٢_ الرضا الوظيفي الخارجي

يتعلق بالجوانب البيئية للموظف في محي العمل ، مثل المدير ، وزملاء العمل ومميزات العمل (الراتب ، الحوافز ، الترقيات ، نمط العمل).

٣_ الرضا الوظيفي الكلي العام.

: وهو مجمل الشعور بالرضا الوظيفي تجاه الابعاد الداخلية والخارجية معا.

رابعا : خصائص الرضا الوظيفي: Characteristics of functional satisfaction:

يمكن ان نحدد اهم خصائص الرضا الوظيفي فيما يلي^(٣)

أ_ تعدد مفاهيم وطرق القياس: اشار الكثير من الباحثين في ميادين الرضا الوظيفي الى تعدد التعريفات وتباينها حول الرضا الوظيفي وذلك لاختلاف وجهات النظر بين العلماء الذين تختلف مداخلهم وارضياتهم التي يقفون عليها .

ب_ النظر الى الرضا الوظيفي على انه موضوع فردي :

(١) مريم زهراوي ، دلالات وابعاد الرضا الوظيفي، مجلة الباحث الاجتماعي ، مج ١، ١٣٤، ٢٠٠١٧، ص٤٢٧.

(٢) ايمان عباس الخفاف ، الذكاء الانفعالي تعلم كيف تفكر انفعاليا ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان، ٢٠١٣ ص٣٧٢.

(٣) مؤيد موسى علي ابو عساف وآخرون ، التطبيقات العلمية في ادارة الموارد البشرية بالمؤسسات العامة والخاصة ، دار امجد للنشر والتوزيع. عمان. ط١، ٢٠١٩. ص١٥٨، ١٥٧.

الفصل الثالث..... القيادة الادارية النسوية والرضا الوظيفي

غالبا ما ينظر الى الرضا الوظيفي على انه موضوع فردي فان ما يمكن ان يكون رضا لشخص قد يكون عدم رضا لشخص اخر فالإنسان مخلوق معقد لديه حاجات ودوافع مختلفة من وقت لآخر قد انعكس هذا كله على تنوع طرق القياس المستخدم .

ت_ الرضا الوظيفي يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الانساني :

نظرا لتعدد وتعقد وتداخل جوانب السلوك الانساني تتباين انماطه من موقف لآخر ومن دراسة لأخرى وبالتالي تظهر نتائج متناقضة ومتضاربة للدراسات التي تناولت الرضا لأنها تصور الظروف المتباينة التي اجريت في ظلها تلك الدراسات .

ث_ الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول :

يتميز الرضا الوظيفي بانه حالة من القناعة والقبول والرضا ناشئة عن تفاعل الفرد مع العمل نفسه ومع بيئة العمل وعن اشباع الحاجات والرغبات والطموحات ، ويؤدي هذا الشعور بالثقة في العمل والولاء والانتماء له وزيادة الفاعلية والاداء والانتاج لتحقيق اهداف العمل وغاياته

ج_ للرضا عن العمل ارتباط وثيق بسياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي :

حيث يعد الرضا محصلة العديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل فيكشف عن نفسه في تقدير الفرد للعمل وادارته ويستند هذا التقدير بدرجة كبيرة على النجاح الشخصي او الفشل في تحقيق الاهداف الشخصية وعلى الاسلوب التي يقدمها للعمل والادارة العمل في سبيل الوصول الى هذه الغايات.

ح_ رضا الفرد عن عنصر معين

ليس دليل على رضاه عن العناصر الاخرى :وذلك لاختلاف حاجات الافراد وتوقعاتهم

خامسا :اساليب قياس الرضا الوظيفي : Methods of measuring job satisfaction

يقصد بعملية قياس الرضا الوظيفي عملية جمع البيانات الدالة على مستوى رضا جماعة العمل الموجودة في المنظمة عن عناصر الرضا المختلفة وتعتبر عملية القياس هذه الخطوة الاولى واللبنة الاساسية في الدراسات والجهود الخاصة بالرضا الوظيفي حيث ان وفقا لما تسفر عنه هذه العملية تعمل ادارة المنظمات على رسم سياساتها واتخاذ الخطوات اللازمة لزيادة وتنمية الرضا الوظيفي بين عاملها ان كان مستواه منخفضا او الحفاظ على المستويات الحالية⁽¹⁾.

(1) عادل عبد الرزاق هاشم ، القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي ، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان ، ٢٠١٠ ، ص١١٠.

الفصل الثالث..... القيادة الادارية النسوية والرضا الوظيفي

١_ المقاييس الموضوعية

هذا النوع يقيس الرضا من خلال الاثار السلوكية له مثل الغياب وترك الخدمة، وهذا النوع من المقاييس يغلب عليه الطابع الموضوعي حيث يستخدم وحدات قياس موضوعية لرصد السلوك فيه وتتميز هذا النوع بانه يفيد التنبيه بالمشكلات الخاصة برضا الافراد ولكنها لا توفر بيانات تفصيلية تتيح التعرف على اسباب هذه المشكلات او تشير الى اساليب العلاج الممكنة^(١).

٢_ المقاييس الذاتية :

ويقىس هذا النوع الرضا مباشرة لكن بأساليب تقديرية ذاتية وذلك من خلال سؤال الافراد عن مشاعرهم تجاه الجوانب المختلفة للعمل او عن مدى ما يوفره العمل من اشباع لحاجاتهم وهذا النوع يعتبر اكثر فائدة في تشخيص اسباب الرضا او عدم الرضا ومن اهم هذه المقاييس هي .

أ_ مقياس رسم الوجه وهذا اقدم المقاييس .

ب_ طريقة الملاحظة المباشرة لسلوك الانسان .

ت_ طريقة تحليل الظواهر: وتتميز بإمكانية التنبؤ بالعوامل التي تدفع الموظف بالاستمرار بعمله او تركه ويعاب عليها اغفال بعض الظواهر التي لا يمكن قياسها كآثر سلوك الدافعية^(٢).

سادسا /العلاقة بين القيادة والرضا الوظيفي:

لأسلوب القائد دور مهم يلعبه في تشكيل اتجاهات مرؤوسيه وسلوكهم تجاه القائد، فالقائد الديمقراطي يشرك مرؤوسيه في اتخاذ القرارات التي تهم أهداف المؤسسة ويهتم بآرائهم تجاه العمل ومشاكلهم ومعرفة احتياجاتهم ويحقق جوا تعاونيا في مجموعة العمل وهذا يزيد من الرضا الوظيفي^(٣)، في حين ان القيادة الاستبدادية والمتسلطة تولد الاستياء وعدم الرضا بين الموظفين^(٤)، 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^(٥) . فالقيادة

(١) عيسى احمد عبد السلام ، الرضا الوظيفي المفهوم والاهمية والقياس، المجلة العلمية لكلية رياض الاطفال جامعة المنصورة ، مج ١ ، ع ٣ ، ٢٠١٥، ص٢٤٩.

(٢) ايناس فؤاد نواوي، الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة، جامعة ام القرى، رسالة ماجستير ، ٢٠٠٩، ص٦٧.

(٣) عبد الكريم زرفاوي ، الصراع داخل التنظيم والرضا الوظيفي للعاملين داخل المنظمة، المؤتمر العلمي الدولي المحكم الاول، جامعة البلقاء ، الاردن، ٢٠١٥ ، ص٨.

(٤) رافدة الحريري، اتجاهات حديثة في ادارة الموارد البشرية ، دار اليازوري للنشر والتوزيع ، عمان، ص٢٩٨، ٢٠١٨.

(٥) خالد سعيد ابو هتلة ، اثر السياسات التنظيمية على التمكين الوظيفي لدى العاملين في الدوائر الحكومية في جامعة تبوك بالمملكة العربية السعودية ، المنهل للنشر الالكترونية، ص٢٨، ٢٠١٠.

الفصل الثالث..... القيادة الادارية النسوية والرضا الوظيفي

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، هي التي تأخذ الأمور بقوة ليس فيها شدة ولين ليس فيه ضعف وتستطيع ان تغرس مكارم الاخلاق في نفوس مرؤوسيهيها وتخلق روح التعاون حيث أظهرت الدراسات وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين سلوك القائد والرضا الوظيفي والرضا العام لدى الموظفين^(١) 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 الاكتئاب له ولمن حوله ويجعلهم يتركون اعمالهم ويحاولون ارضاءه طوال الوقت دون فائدة لأنه لن يتغير فتلك صفاته وذلك ديدنه^(٢).

ويتضمن اسلوب الرضا في القيادة والاشراف ما يأتي^(٣).

- ١_ مدى المشاركة في صنع القرار
- ٢_ مدى اظهار روح الصداقة في العمل .
- ٣_ مدى دعم القائد لمرؤوسيه عند طلب المساعدة
- ٤_ مدى اعتماد السلطة الشخصية بعيدة عن السلطة الرسمية
- ٥_ درجة العدالة في معاملة المرؤوسين
- ٦_ مدى تغليب المصلحة العامة على المصالح الشخصية
- ٧_ درجة التواصل المباشر بين الرئيس والمرؤوسين
- ٨_ مدى استجابة المدير لمقترحات الموظفين ومشكلاتهم
- ٩_ درجة دعم المدير وتشجيعه لابتكارات ومبادرات المرؤوسين.
- ١٠_ الرضا عن الشفافية والاتصال والتواصل بين القادة والموظفين.
- ١١_ الرضا عن مجموعة العمل .
- ١٢_ الرضا عن النواحي الاجتماعية .
- ١٣_ الرضا عن بيئة العمل المادية.

(١) وليد خلف الله محمد دياب ، اخلاقيات ممارسة العلاقات العامة، دار اليازوري للنشر والتوزيع ، عمان، ٢٠١٩، ص٥٢.

(٢) عبدالله عبد الجبار، النظرية العكسية في تعلم الأساليب الإدارية ، الدار العربية للموسوعات والنشر ، بيروت، ٢٠١٤، ص٩٩.

(٣) خيرت عياد، الرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة ، المجلة العربية لبحوث الاعلام والاتصال، ع١٧، ٢٠١٧، ص٥.

الفصل الرابع

الاطار المنهجي للدراسة

المبحث الاول: نوع الدراسة ومناهجها ومجالاتها .

المبحث الثاني: مجتمع وعينة الدراسة .

المبحث الثالث: ادوات جمع البيانات والوسائل الإحصائية .

الفصل الرابع.....الاطار المنهجي للدراسة واجراءاتها الميدانية

تمهيد

يعرف المنهج العلمي في علم الاجتماع بانه الاسلوب الذي يتبعه الباحث لإتمام بحثه وتحليل افكاره بالإضافة لعرضها لهدف معرفة الحقائق حول تلك الظاهرة ،و يعد الإطار المنهجي للدراسة الميدانية الركيزة الاساسية المهمة في الدراسات الاجتماعية فهو بمثابة حلقة الوصل بين الجانب النظري وموضوع الدراسة وفي هذا الفصل تناولت الباحثة منهجية واجراءات الدراسة الميدانية التي قامت بها لتحقيق اهداف الدراسة ويتضمن وصفا للمنهج المتبع ومجتمع وعينة الدراسة وعرض ووصف لمجتمع الدراسة وكذلك الاداة المستخدمة وكيفية بنائها ومدى صدقها وثباتها وينتهي الفصل بذكر المعالجات الاحصائية.

المبحث الاول

نوع ومناهج ومجالات الدراسة

أولاً : نوع الدراسة : (Study type)

تعد هذه الدراسة دراسة وصفية لأنها امتثلت الى خصائص البحث الوصفي التحليلي ، ويتضمن هذا النمط من الدراسات وصف وتحليل وقائع وحقائق محددة ومترابطة لمجموعة من الاحداث والاوزاع ،ويقوم باستخلاص وتفسير الدلالات من اجل اصدار تعليمات حولها من خلال استعمال الكلام النظري ،او الاحصاء وتحليله بالنظر فيما وراء البيانات والمعلومات المتوفرة بحثاً عن مغزى ودلالة (١) . ويعد الاسلوب الوصفي الاكثر ملائمة والاكثر استعمالاً في دراسة الظواهر الاجتماعية والانسانية التي يصعب اخضاعها للتجريب ، لذلك يبقى الاسلوب الوصفي في البحث الاسلوب الانسب لدراسة ظواهر عدة من الظواهر الانسانية والاجتماعية والتربوية المختلفة (٢) .

ثانياً : مناهج الدراسة (Study Methods)

يعرف المنهج بأنه فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الافكار العديدة ، اما من اجل الكشف عن الحقيقة حين نكون جاهلين بها ، واما من اجل البرهنة عليها، أي ان هناك نوعين من المناهج احدهما للكشف عن الحقيقة، ويسمى التحليل او منهج التحليل والآخر الخاص بتعليمها (أي الحقيقة) للأخرين بعد ان نكون قد اكتشفناها ويسمى بالتركيب او منهج التأليف (٣).

وتعني كلمة منهج في البحث العلمي الطريق المؤدي الى الهدف المطلوب، او هو الخيط غير المرئي الذي ينشد البحث من بدايته حتى نهايته، قصد الوصول الى نتائج معينة، او هو مجموعة من القواعد العامة المصوغة من اجل الوصول الى الحقيقة في العلم، واختصاراً فالمنهج العلمي يعني الطريق الموصل الى الحقائق العلمية تبعاً لقواعد يستضيء بنورها الفكر، لذا فان دراسة اية ظاهرة علمية تتطلب من الباحث اتباع خطوات المنهج العلمي لغرض توخي الموضوعية والحياد وذلك باستخدام الوسائل

(١) احمد زكي بدوي ، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، مكتبة لبنان ، بيروت ، ١٩٧٨ ، ص ١٠٤ .
(٢) ذوقان عبيدات وآخرون ، البحث العلمي مفهومه وادواته واساليبه ، دار الفكر ، ط ١٤ ، عمان ، ٢٠٠٩ ، ص ٢١٤ .
(٣) ناهدة عبد الكريم حافظ، مقدمة في تصميم البحوث الاجتماعية، مطبعة المعارف، بغداد، ١٩٨١ ، ص ٦ .

الفصل الرابع.....الاطار المنهجي للدراسة واجراءاتها الميدانية

والادوات العلمية من اجل التوصل الى نتائج دقيقة ومضبوطة^(١). لذا ينبغي على الباحث ان يستخدم اكثر من منهج علمي للحصول على المعلومات والحقائق المطلوبة في الدراسة .

وانطلاقاً من عنوان واهداف الدراسة اعتمدت الباحثة في الدراسة الحالية على المناهج التالية :

١ . منهج المسح الاجتماعي (Social Survey Method)

يعد منهج المسح الاجتماعي احد المناهج الاساسية في البحوث الوصفية، اذ انه يهتم بدراسة الظروف الاجتماعية والسياسية والاقتصادية وغيرها في مجتمع معين، وذلك بقصد تجمع الحقائق واستخلاص النتائج اللازمة لحل مشكلات ذلك المجتمع^(٢). كما يعد منهج المسح الاجتماعي من احدث المناهج التي يستعملها علماء الاجتماع في الوقت الحاضر ومن اكثر المناهج دقة وعلمية في جمع البيانات الكمية عن مجتمع الدراسة وتحليلها احصائياً للتوصل الى النتائج المتوخاة^(٣). ويستخدم هذا المنهج (المسح الاجتماعي) في دراسة ظروف المجتمع بطريقة علمية^(٤). وقد استخدم منهج المسح الاجتماعي الوصفي والتشخيصي لأنه يصف ويشخص الظاهرة الاجتماعية المدروسة، كما تضمن الوصف والتغير، ويتصف هذا المنهج باستخدام بيانات خارجية من غير اعطاء العينة المدروسة لغرض التأكيد من مدى صحة البيانات التي اخذت من العينة المدروسة^(٥). درست الباحثة المجتمع برمته دراسة شاملة وهي الطريقة الدقيقة والعلمية في استحصال نتائج دقيقة، تتضمن الدراسة العلمية أسلوبين، أسلوب العينة و أسلوب الحصر الشامل، فالحصر الشامل يعني عد وحصر وحدات مجتمع الدراسة جميعها حيث يستعمل هذا الاسلوب وفق شرط مهم وهو محدوديته مجتمع الدراسة وقلة وحداته او مفرداته إما في حالة كبر المجتمع فيعيب على هذا الاسلوب من التكلفة العالية والجهد الكبير والحاجة الى عدد كبير من الباحثين لإعداد الدراسة^(٦).

(١) محمد سعيد ازهر واخرون، اصول البحث العلمي، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، ١٩٨٦، ص٤٢.

(٢) معن خليل العمر، الموضوعية والتحليل في البحث الاجتماعي، مطبعة المعارف، بغداد، ١٩٨٦، ص٦٨.

(٣) احسان محمد الحسن، الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي، ط١، دار الطليعة، بيروت، ١٩٨٢، ص٥.

(٤) ناهدة عبد الكريم حافظ، مقدمة في تصميم البحوث الاجتماعية، مصدر سابق، ص٥.

(٥) مصطفى عمر التير، مقدمة في مبادئ واسس البحث الاجتماعي، ط٣، منشورات الجامعة المفتوحة، طرابلس- ليبيا، ١٩٩٥، ص١٠١.

(٦) مدحت ابو النصر، قواعد ومراحل البحث العلمي، مجموعة النيل العربية، ط١، مصر، ٢٠٠٤، ص١٤٥.

الفصل الرابع.....الاطار المنهجي للدراسة واجراءاتها الميدانية

٢. المنهج الوصفي : (Descriptive method)

يعد المنهج الوصفي الركن الاساسي في البحث العلمي في نظر الكثير من الباحثين لانه المنهج الاكثر ملائمة لدراسة اغلب المجالات الانسانية نتيجة صعوبة استخدام المناهج الاخرى ويعرف المنهج الوصفي بانه احد اشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة او مشكلة محددة وتصويرها كميًا عن طريق جمع بيانات ومعلومات معينة عن ظاهرة او مشكلة وتصنيفها وتحليلها واخضاعها للدراسة الدقيقة ، ومن اهم اهداف المنهج الوصفي فهم الحاضر والتنبؤ بالمستقبل فهو يوفر بياناته وحقائقه واستنتاجاته بوصفها خطوات تمهيدية نحو الافضل (١) . تأتي اهمية استخدام المنهج الوصفي في دراستنا بوصف القيادة النسوية كمتغير اول وعلاقتها بالمتغير الثاني الرضا الوظيفي من خلال تفسير وتحليل بيانات الدراسة والوصول الى النتائج.

ثالثاً : مجالات الدراسة (Fields of the study)

لكل دراسة ثلاث مجالات اساسية يجب تحديدها عند اجراء أي دراسة ، وهذه المجالات تتمثل بما يأتي

أ (المجال البشري: ويقصد به تحديد مجتمع البحث او الاشخاص الذي تجري عليهم الدراسة الميدانية ، وفي هذه الدراسة تم تحديد المجال البشري الخاص بدراستنا هي مديرات الدوائر والاقسام ومسؤولات الشعب في الدوائر الحكومية في محافظة ذي قار ، وقد تم اختيار عينة مكونة من (٨٣) مديرة .

ب) المجال المكاني: ويقصد به المنطقة الجغرافية التي تجري فيها الدراسة ، وقد تم تحديد مكان اجراء الدراسة في محافظة ذي قار متمثلة في الدوائر الحكومية في ذي قار .

ج) المجال الزمني: يقصد به الوقت الذي استغرقتة الدراسة الميدانية، والمجال الزمني للدراسة الحالية امتد من ٢٠٢٢/٤/١ الى ٢٠٢٢/١٠/٢٠

(٦) محمد عبد السلام ، مناهج البحث في العلوم الاجتماعية والانسانية ، مكتبة نور ، ٢٠٢٠ ، ص ١٦٣ ،

[/https://www.noor-book.com](https://www.noor-book.com)

المبحث الثاني

مجتمع وعينة الدراسة

أولاً : مجتمع الدراسة (Study Population)

يقصد ب(مجتمع الدراسة) المجموعة الكلية ذات العناصر التي يسعى الباحث الى ان يعمم المجتمع عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة (١) ، او هو مجموعة من العناصر ذات صفات مشتركة قابلة للمقابلة والقياس (٢) ، ويعد مجتمع الدراسة هو المجتمع الاحصائي الذي يعد تجمعا معرّفاً من الاشياء او الاشخاص او الحوادث ، وهو المجموعة الشاملة التي يجري اختيار العينات منها عندما يكون مجتمع الدراسة كبير الحجم ويصعب على الباحث تطبيق الدراسة عليه بمفرده (٣) ، وقد بلغ عدد الدوائر الحكومية في ذي قار مجتمع الدراسة الحالية (٤٠) دائرة حكومية مقسمة على جميع اقصية محافظة ذي قار .

والعينة التي يتم سحبها من مجتمع الدراسة (Sample) وهي جزء من المجتمع الذي يتم تطبيق الدراسة عليه من خلال المعلومات عن هذه العينة حتى تتمكن من تعميم النتائج على المجتمع ، ويمكن تعريف العينة بأنها مجموعة جزئية من المجتمع الاحصائي يتم جمع البيانات من خلالها بصورة مباشرة ، ولا بد ان تكون العينة ممثلة للمجتمع كله (٤) .

ثانياً: عينة الدراسة (The Study Sample)

تعرف العينة بأنها ذلك النموذج من الافراد او الوحدات المختارة من مجتمع البحث بالطريقة العمدية او العشوائية الذي يمثل وحدات مجتمع البحث بالصفات الديمغرافية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية والمهنية التي يهتم بها الباحث العلمي (٥) .

(١) فتحي حسن مكاوي ، اساليب البحث العلمي في التربية والعلوم الانسانية ، مكتبة الكناني ، ط١ ، اربد ، ١٩٩٢ ، ص١٥٩ .

(٢) عزيز حنا داود واخرين ، مناهج البحث التربوي ، مطابع دار الحكمة للطباعة والنشر ، بغداد ، ١٩٩٠ ، ص ١٧ .

(٣) محمد محمود الجوهري ، اسس البحث الاجتماعي ، دار المسيرة للنشر والطباعة ، عمان ، ٢٠٠٩ ، ص ٢٣ .

(٤) نبيل جمعة صالح النجار ، الاحصاء في التربية والعلوم الانسانية ، الاردن ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٧ ، ص٢٢ .

(٥) احسان محمد الحسن ، الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي، مصدر سابق، ص ٥٢ .

الفصل الرابع.....الاطار المنهجي للدراسة واجراءاتها الميدانية

ان العينة التي مثلت المجتمع المدروس كانت وحداتها (٨٣) مابين مديرة دائرة ومديرة قسم ومسؤلة شعبة وهي عينة عشوائية طبقية فهي عشوائية لان اختيارها كان بالطريقة العشوائية وليست العمدية، وهي عينة طبقية لأنها لم تكون في مكان واحد في محافظة ذي قار ، انما في دوائر متعددة واقضية متعددة .



المبحث الثالث

ادوات جمع البيانات والوسائل الإحصائية

أولاً : ادوات جمع البيانات (Data Collecting Means)

الاداة ترجمة لكلمة الانكليزية "Technique" ويعني مفهوم (الاداة) الوسيلة التي يجمع بها الباحث البيانات التي يحتاجها في معالجة موضوع البحث^(١). ولهذا فقد استخدم الباحث في الدراسة الحالية الادوات التالية :

١ - الاستبيان (Questionnaire)

يعد الاستبيان احد وسائل البحث العلمي الذي يعتمد على استنطاق المبحوثين بالدراسة من اجل الحصول على معلومات وبيانات تتعلق بأحوال الناس واتجاهاتهم او ميولهم او دوافعهم^(٢). ويعرف الاستبيان : بأنه مجموعة من الأسئلة توزع عن طريق الباحث ويملؤها المبحوث تحت اشراف الباحث او المقابل^(٣).

وقامت الباحثة بمجموعة من المراحل لإعداد الاستبيان ، وكما يلي :

المرحلة الاولى : مرحلة اعداد الاستبيان :

تم الاستفادة من العديد من الدراسات والتوجهات العلمية في صياغة الاسئلة التي تضمنتها استمارة الاستبيان وتم مراعاة الجانب النظري للدراسة بتوظيفه في اسئلة الاستبيان ، وقد نوقشت اكثر من مرة مع المشرفة وتم التعديل فيها ووضعها في صيغتها النهائية ، ومن ثم تم عرضها على مجموعة من الخبراء المختصين في مجال علم الاجتماع وتم التعديل بها مرة اخرى نظراً لتوجيهات الخبراء التي عرضت عليهم ، وقد تكونت الاستمارة بعد الحذف والتعديل من (٥١) سؤالاً .

(١) عبد الباسط محمد حسن، اصول البحث الاجتماعي، ٨، مكتبة وهبة، القاهرة، ١٩٨٢، ص٣٠٦.

(٢) جودت عزت عطوي ، اساليب البحث العلمي، مفاهيمه - ادواته - طرقه الاحصائية ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ط٤، ٢٠١١، ص٩٩.

(٣) عمر محمد النومي ، مناهج البحث الاجتماعي ، مطبعة الغريب ، بيروت ، ١٩٧١، ص١٦٩.

الفصل الرابع.....الاطار المنهجي للدراسة واجراءاتها الميدانية

المرحلة الثانية : اختبار صدق الاستبيان :

الصدق يعني مدى قياس الاداة لما وضعت لقياسه (١) ويمكن قياس صدق الاستبيان بعرضه على عدد من الخبراء والمختصين لإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول شمولية وكفاية فقرات ومحاوير الاستبيان واجراء بعض التعديلات التي يشار اليها ، وتستطيع الباحثة الاعتماد على حكم هؤلاء الخبراء والمختصين (٢) . ويعد من الضروري قياس صدق استمارة الاستبيان لكونها المحك الاساسي لاستجواب المبحوثين حول موضوع الدراسة ، ولغرض التأكد من الصدق الظاهري لاستمارة الاستبيان قامت الباحثة بعرض الاستبيان بصورته الاولى على الخبراء والمختصين في علم الاجتماع لإبداء الحكم على مدى صدق الاستبيان في قياس مشكلة الدراسة ، ومدى وضوح فقراته ، والموافقة او الرفض او تعديل ما يرونه مناسباً على الاسئلة وفقراتها ، وبعد اجراء بعض التعديلات المقترحة من الخبراء والمختصين اصبح الاستبيان يتمتع بالصدق الظاهري ليكون بعد ذلك الاداة الملائمة لجمع البيانات وبنسبة (٩٥%) وبهذه الدرجة تعد مصداقية الاستبيان عالية جدا وكما مبين في جدول (٣).



(١) تايلر ليونا ، الاختبارات والمقاييس ، ترجمة محمد عثمان نجاتي ، دار الشروق ، بيروت ، ١٩٩٣ ، ص ٥٢ .
(٢) - وائل عبد الرحمن التل واخرون ، البحث العلمي في العلوم النفسية والاجتماعية ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، ط ٢ ، عمان ، ٢٠٠٧ ، ص ٦٧ .

الفصل الرابع.....الاطار المنهجي للدراسة واجراءاتها الميدانية

الجدول (٣) يبين اراء الخبراء بأسئلة الاستبيان

اسم الخبير	مكان العمل	الاسئلة التي وافق عليها	الأسئلة التي عدل عليها	النسبة المئوية
أ. د. صلاح كاظم جابر	جامعة القادسية / كلية الآداب قسم علم الاجتماع	٥١	٠	١٠٠
أ.م. د. طالب عبد الرضا كيطان	جامعة القادسية / كلية الآداب قسم علم الاجتماع	٥١	٠	١٠٠
أ.م. د. فلاح جابر جاسم	جامعة القادسية / كلية الآداب قسم علم الاجتماع	٥١	٠	١٠٠
أ.م. د. ثائر رحيم كاظم	جامعة القادسية / كلية الآداب قسم علم الاجتماع	٤٦	٥	٩٠
أ.م. د. مؤيد فاهم محسن	جامعة القادسية / كلية الآداب قسم علم الاجتماع	٥١	٠	١٠٠
أ.م. د. احمد ياسين احمد	جامعة واسط / كلية الآداب قسم علم الاجتماع	٤٦	٥	٩٠
أ. م . د. جميل محسن منصور	جامعة واسط / كلية الآداب قسم علم الاجتماع	٤٩	٢	٩٦
أ. م. د. محمد حمود ابراهيم	جامعة ذي قار/كلية الآداب/ قسم علم الاجتماع	٤٥	٦	٨٨
أ. م. د. عدي بجاي ابراهيم	جامعة ذي قار/كلية الآداب/ قسم علم الاجتماع	٤٨	٣	٩٤

الفصل الرابع.....الاطار المنهجي للدراسة واجراءاتها الميدانية

المرحلة الثالثة : اختبار ثبات الاستبيان

المقصود بثبات الاستبيان قدرته على الوضوح ، بحيث عندما يطلب من المبحوث الاجابة عليه في اوقات محددة تكون الاجابة متشابهة تقريباً ^(١) ، ومن اجل اختبار ثبات استمارة الاستبيان قبل ان يتم توزيعها على وحدات العينة كلها ، عمدت الباحثة على تجربتها على جزء منها من خلال تطبيق طريقة (اعادة الاختبار) بمعنى اتباع الاجراءات القياسية نفسها لكن في اوقات مختلفة ، لذلك جرى توزيع الاستبانة المراد قياسها على (١٠) مبحوثين من مجتمع الدراسة ، واعطى لكل مبحوث من هذه العينة رمزاً تسلسلياً من (١ الى ١٠) وذلك لأجابة اختياريين (نعم ، لا) لاسئلة مختلفة من فقرات الاستبيان ومجموعة من الاختبارات الاخرى ، وبعد مضي (١٠) ايام اعيد تطبيق الاستبيان على العينة نفسها بعد اعطاء المبحوثين الرموز نفسها في التطبيق السابق،

جدول (٤) نتائج اختبار معامل (كرونباخ الفا) لمحاور الدراسة

المحور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
البيانات الاساسية لعينة البحث	٩	٠,٩٤
القيادة النسوية	١٨	٠,٩١
الرضا الوظيفي	١٧	٠,٩١
القيادة النسوية والرضا الوظيفي	٧	٠,٩٣
جميع المحاور	٥١	٠,٩٢

المرحلة الرابعة: تصميم الاستبيان بصيغته النهائية:

بعد مرحلة ثبات الاستبيان تأتي مرحلة وضع الاستبيان بصيغته النهائية لجمع البيانات المطلوبة لهذه الدراسة ليكون موضع تطبيق على عينة البالغ عددها (٨٣) مبحوثاً .

(١) فاطمة عوض صابر وآخرون ، اسس ومبادئ البحث العلمي ، مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية ، ط١، الاسكندرية ، ٢٠٠٢، ص١٦٥.

الفصل الرابع.....الاطار المنهجي للدراسة واجراءاتها الميدانية

٢- المقابلة : Interview

هي حوار لفظي يكون وجهاً لوجه بين الباحث وشخص او مجموعة اشخاص اخرين ، لغرض الوصول الى المعلومات التي تعبر عن الآراء او المشاعر او الدوافع او السلوك في الماضي . ومن اهم شروط المقابلة الناجحة ان تكون لها هدف محدد وتحديد المعلومات المطلوبة ، لان المقابلة محادثة هادفة مع تهيئة السؤال الواضح وفي مستوى المجيب مع ترتيب الاسئلة بشكل مناسب ومنسجم مع الحديث ويتوقف كل ذلك على مهارة الباحث الذي يستخدم هذه الاداة (١) .

٣ - الملاحظة البسيطة: Simple Observation

تعد الملاحظة من اقدم وسائل جمع المعلومات واكثرها شيوعاً ، اذ استعملها الانسان الاول للتعرف بالظواهر الطبيعية ثم انتقا استعمالها الى العلوم بشكل عام والعلوم الاجتماعية والانسانية بشكل خاص ، وتعني الملاحظة الاهتمام او الانتباه الى شيء او حدث او ظاهرة بشكل منظم عن طريق الحواس اذ تجمع خبراتنا من ما نشاهده او نسمع عنه ، والملاحظة العلمية تعني الانتباه الى الظواهر او الحوادث بقصد تفسيرها واكتشاف اسبابها والوصول الى القوانين التي تحكمها (٢) .

ثانياً : الوسائل الإحصائية : Statistical Means

تبويب البيانات الاحصائية والوسائل الاحصائية المستخدمة

١- التدقيق (Editing) : بعد ان اتمت الباحثة جمع معلومات وبيانات دراستها من خلال الأدوات السابقة الذكر ، تبدأ مرحلة مراجعة وتدقيق البيانات والمعلومات المجموعة من افراد العينة مراجعة علمية دقيقة ، وذلك من اجل تلافي القصور والاطفاء ، والتأكد من اجابات المبحوثين على كل اسئلة استمارة الاستبيان .

٢- التفرغ والترميز (Coding) : بعد ان اتمت الباحثة مرحلة التدقيق ، لجأة الى تفرغ وترميز البيانات وهي عملية تحويل اجابات المبحوثين إلى رموز او ارقام حتى يصار إلى وضعها في جداول إحصائية بعد جمعها وإحصائها .

٣- تكوين الجداول الاحصائية : بعد الانتهاء من مرحلة التفرغ وترميز البيانات ، وضعت لها نسب وأرقام في جداول إحصائية ، أذ يعتمد على هذه الجداول في عرض الأدلة والنتائج التي توصلت اليها الباحثة ،

(١) وجيه محجوب ، طرائق البحث العلمي ومناهجه ، دار الكتب للطباعة والنشر ، الموصل ، ١٩٨٠ ، ص ١٦١ .

(٢) جودت عزت عطوي ، اساليب البحث العلمي ، المصدر السابق ، ص ٩٩- ١٠٠ .

الفصل الرابع.....الاطار المنهجي للدراسة واجراءاتها الميدانية

وكانت هذه الجداول على نوعين هما : الجداول البسيطة والجداول المركبة ، ثم جرت معالجتها وتحليلها واستخراج النتائج الإحصائية باستخدام برنامج " الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية " والمعروف باسم (SPSS) اختصاراً لـ : (Statistical Package for the Social Sciences) .

الوسائل الإحصائية (Statistical Means)

١- النسبة المئوية (Percentage) :

وهي وسيلة رياضية تستخدم لمعرفة القيمة النسبية لإجابات وحدات العينة .

٢- المتوسط الحسابي (Arithmetic Mean)

يستخدم المتوسط الحسابي لمعرفة المعدل التام للبيانات الاحصائية المتعلقة بوحدات العينة .

٣- الانحراف المعياري (Standard Deviation)

يستخدم الانحراف المعياري لمعرفة الفرق المنتظم الصاعد والنازل عند نقطة الوسط الحسابي للبيانات الاحصائية لوحدات عينة الدراسة .

٤- اختبار مربع كاي (Chi Square Test)

يستخدم اختبار مربع كاي للتأكد من دلالة الثقة في الاحصاءات ، اي يستخدم للتعرف على فيما اذا

كانت بيانات واحصاءات الدراسة توفر قدراً كافياً من الثقة .

الفصل الخامس

تبويب وتحليل البيانات

تمهيد

المبحث الاول/تبويب وتحليل البيانات الاولى

المبحث الثاني/ تبويب وتحليل البيانات الخاصة بالظاهرة المدروسة

المحور الاول / تبويب وتحليل بيانات القيادة النسوية

المحور الثاني/ تبويب وتحليل بيانات الرضا الوظيفي

المحور الثالث/ تبويب وتحليل بيانات القيادة النسوية وعلاقتها بالرضا

الوظيفي

الفصل الخامس تبويب وتحليل البيانات

تمهيد

تحليل البيانات هو تحول البيانات الخام إلى رؤى قابلة للتنفيذ . ويعد الجانب الأهم في البحث العلمي فمن خلاله يتمكن الباحث من صياغة فرضياته والتوصل أهم النتائج الخاصة بدراسته وفي هذا الفصل سيتم عرض البيانات الخاصة بالدراسة من خلال مبحثين وهما كما يأتي المبحث الأول بعنوان تبويب وتحليل البيانات الأولية للدراسة وتضمن من محورين المحور الأول/ البيانات الشخصية والمحور الثاني/ البيانات الاقتصادية ، اما المبحث الثاني بعنوان البيانات الخاصة بالظاهرة المدروسة ويتكون من ثلاث محاور المحور الأول/القيادة النسوية والمحور الثاني/ الرضا الوظيفي اما المحور الثالث/ القيادة النسوية والرضا الوظيفي .

المبحث الأول

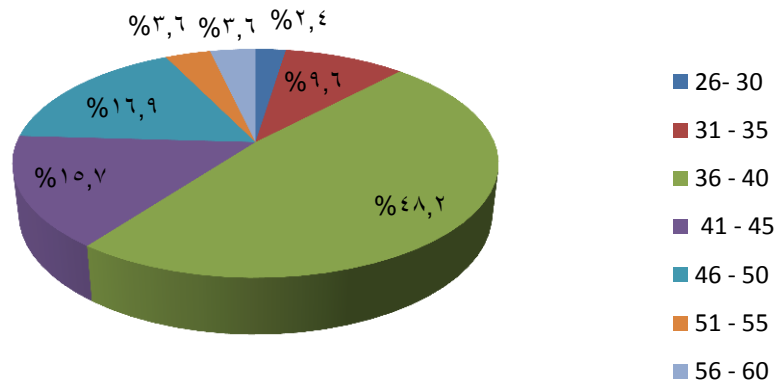
تبويب وتحليل البيانات الأولية

أولاً : البيانات الشخصية

جدول (٥) وصف أفراد العينة حسب العمر

المتغيرات	التكرار	%	المتوسط الحسابي
٣٠ - ٢٦	٢	٢,٤	٣٧
٣٥ - ٣١	٨	٩,٦	
٤٠ - ٣٦	٤٠	٤٨,٢	
٤٥ - ٤١	١٣	١٥,٧	
٥٠ - ٤٦	١٤	١٦,٩	
٥٥ - ٥١	٣	٣,٦	
٦٠ - ٥٦	٣	٣,٦	
المجموع	٨٣	١٠٠	

شكل (١) يوضح توزيع العينة حسب العمر



الفصل الخامس توب وتليل اليلانات

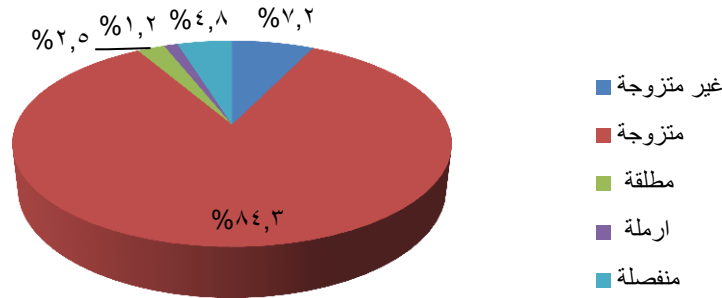
١- وصف أفراد العينة حسب العمر

يلعب العمر دورا كبيرا في تحقيق الرضا الوظيفي بالنسبة للمرأة القيادية لما له من دور في اكتساب الخبرات والمهارات في العمل وقد يختلف أسلوب القيادة تبعا لاختلاف العمر فما تراه الشابة مناسبا قد لا تراه ممن اكبر منها سننا ذلك لذا توزعت عينة البحث على سبع فئات عمرية بواقع خمس سنوات كطول الفئة وكانت الفئة الأعلى هي (٣٦-٤٠) وبنسبة (٤٨,٢%) ويعتبر هذا العمر الأمثل من حيث الخبرة والكفاءة والعطاء ومن حيث تحمل المسؤولية الإدارية ومن ثم الفئة الثانية ما بين (٤٦-٥٠) حيث بلغت (١٤) مبحوثة بنسبة (١٦,٩%) والفئة الثالثة ما بين (٤١-٤٥) حيث بلغت (١٣) مبحوثة وبنسبة (١٥,٧%) والفئة الرابعة بين (٣١-٣٥) حيث بلغت (٨) مبحوثات وبنسبة (٩,٦%) أما الفئة الخامسة (٥١-٥٥) و(٥٦-٦٠) فقد اشتركا بنفس عدد التكرارات البالغ (٣) مبحوثات وبنسبة (٣,٦%) وكانت الفئة السابعة وهي الأقل في الفئات العمرية (٢٦-٣٠) حيث بلغت التكرارات (٢) المبحوثات وبنسبة (٢,٤%) اما المتوسط الحسابي فقد بلغ (٣٧) كما موضح في الشكل (١) والجدول (٥).

جدول (٦) وصف أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

المتغيرات	التكرار	%
غير متزوجة	٦	٧,٢
متزوجة	٧٠	٨٤,٣
مطلقة	٢	٢,٥
ارملة	١	١,٢
منفصلة	٤	٤,٨
المجموع	٨٣	١٠٠

شكل (٢) يوضح توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية



٢- وصف أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

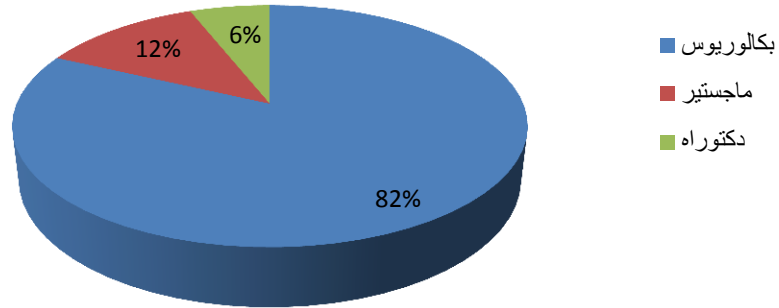
تؤثر الحالة الاجتماعية على إجابات المبحوثات إذ إن إجابة المتزوجات تختلف عن غير المتزوجات كما وتختلف عن إجابة الارامل والمطلقات فالحالة الاجتماعية تؤثر على استقرار ورضا المرأة القيادية عن العمل ودرجة تكيفها معه ومن خلال بيانات الشكل (٢) و الجدول (٦) تبين ان (٧٠) مبحوثة وبنسبة (٨٤,٣%) هن من المتزوجات و هي النسبة الأعلى بينما كانت (٦) مبحوثات هن من الغير متزوجات وبنسبة (٧,٢%) وكانت (٤) مبحوثات بنسبة (٤,٨%) من المنفصلات و (٢) من المبحوثات وبنسبة (٢,٥%) من المطلقات فيما كانت النسبة الأقل للارامل مبحوثة واحدة وبنسبة (١,٢%) وهذا يبين ان المرأة المتزوجة والناجحة في إدارة منزلها لها القدرة الأكبر على تحمل مسؤولية الإدارة في العمل.

جدول (٧) وصف أفراد العينة حسب التحصيل الدراسي

المتغيرات	التكرار	%
بكالوريوس	٦٨	٨٢
ماجستير	١٠	١٢
دكتوراه	٥	٦
المجموع	٨٣	١٠٠

الفصل الخامس توب وتحليل البيانات

شكل (٣) يوضع توزيع افراد العينة حسب التحصيل الدراسي



٣- وصف افراد العينة حسب التحصيل الدراسي

يبين الجدول (٧) والشكل (٣) التحصيل الدراسي لعينة الدراسة حيث كانت النسبة الاعلى من افراد العينة هم من حملة شهادة البكالوريوس بتكرار بلغ (٦٨) ونسبة (٨٢%) من افراد العينة يليها حملة شهادة الماجستير بتكرار بلغ (١٠) ونسبة (١٢%) من مجموع العينة اما عدد التكرار لشهادة الدكتوراه فقد بلغت (٥) ونسبة (٦%) من مجموع المبحوثات وهذا يبين ان جميع افراد العينة هم من حملة الشهادات الجامعية.

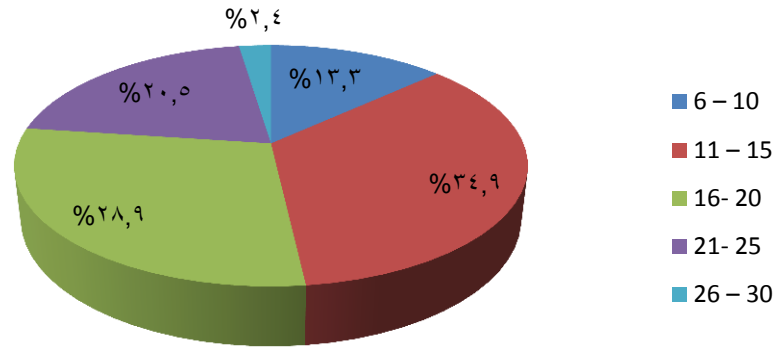
ثانياً: البيانات الاقتصادية

جدول (٨) وصف افراد العينة حسب سنوات الخدمة

المتغيرات	التكرار	%	المتوسط الحسابي
١٠ - ٦	١١	١٣,٣	١٦
١٥ - ١١	٢٩	٣٤,٩	
٢٠ - ١٦	٢٤	٢٨,٩	
٢٥ - ٢١	١٧	٢٠,٥	
٣٠ - ٢٦	٢	٢,٤	
المجموع	٨٣	١٠٠	

الفصل الخامس توب وتحليل البيانات

شكل (٤) يوضح توزيع افراد العينة حسب سنوات الخدمة



٤- وصف افراد العينة حسب سنوات الخدمة

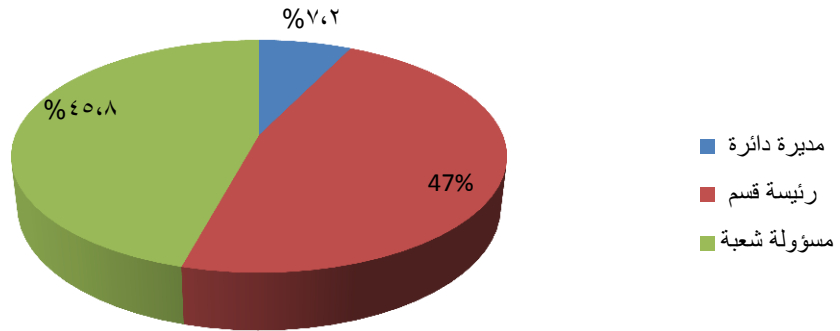
تشير نتائج الدراسة الميدانية في الجدول (٨) و الشكل (٤) الخاص بسنوات الخدمة للمبحوثات في مجال الإدارة حيث قسمت المتغيرات إلى خمس فئات وكان الفرق بين فئة وأخرى خمس سنوات حيث تضمنت الفئة الأولى (١١) مبحوثة ممن لديهن خدمة ما بين (٦-١٠) سنوات وبنسبة (١٣,٣%) اما الفئة الثانية فضمت (٢٩) مبحوثة ممن لديهن خدمة ما بين (١١-١٥) سنة وبنسبة (٣٤,٩%) وكانت هي الأعلى بين الفئات ومن ثم الفئة الثالثة ضمت (٢٣) مبحوثة ممن لديهن سنوات الخدمة ما بين (١٦-٢٠) وبنسبة (٢٨,٩%) إما الفئة الرابعة فضمت (١٧) مبحوثة ممن لديهن سنوات الخدمة ما بين (٢١-٢٥) سنة وبنسبة (٢٠,٥%) و الفئة الخامسة والاخيرة فضمت (٢) من المبحوثات ممن لديهن سنوات خدمة ما بين (٢٦-٣٠) وبنسبة (٢,٤%) اما المتوسط الحسابي فقد بلغ (٣,٣٠).

جدول (٩) وصف افراد العينة حسب العنوان الوظيفي

المتغيرات	التكرار	%
مديرة دائرة	٦	٧,٢
رئيسة قسم	٣٩	٤٧
مسؤولة شعبة	٣٨	٤٥,٨
المجموع	٨٣	١٠٠

الفصل الخامس تبويب وتحليل البيانات

شكل (٥) يوضح توزيع افراد العينة حسب العنوان الوظيفي



٥- وصف افراد العينة حسب العنوان الوظيفي

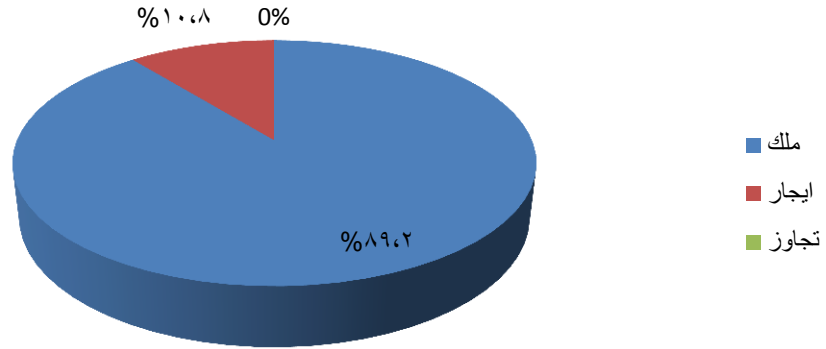
تأتي اهمية معرفة العنوان الوظيفي للمبحوثات من محاولة معرفة المراكز القيادية التي شغلتها عينة الدارسة في دوائر محافظة ذي قار وكانت عدد التكرارات الاعلى هي لمنصب رئيسة قسم حيث بلغت (٣٩)مبحوثة وبنسبة (٤٧%) يلها مسؤولة شعبة بتكرار (٣٨) وبنسبة (٤٥,٨%) اما مديرة دائرة فكانت هي الاقل بتكرارات بلغت (٦) ونسبة (٧,٢%) وكما موضح في الجدول (٩) والشكل (٥).

جدول (١٠) وصف افراد العينة حسب عائديه السكن

المتغيرات	التكرار	%
ملك	٧٤	٨٩,٢
ايجار	٩	١٠,٨
تجاوز	٠	٠
المجموع	٨٣	١٠٠

الفصل الخامس توب وتليل البيانات

شكل (٦) يوضح توزيع افراد العينة حسب عائلية السكن



٦- وصف افراد العينة حسب عائديه السكن

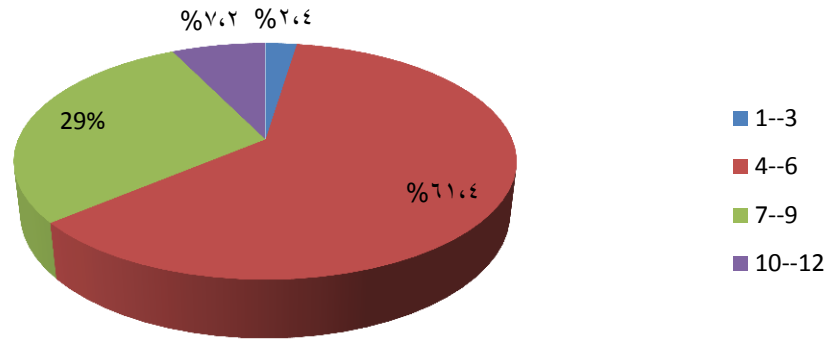
تشير بيانات الجدول (١٠) والشكل (٦) الى التعرف على نوع السكن بالنسبة للمبحوثات لما له من اهمية في تحقيق الرضا النفسي بالنسبة للمبحوثات حيث تبين من خلال نتيجة البيانات ان (٧٤) مبحوثة وبنسبة (٨٩.٢%) يسكن في سكن (ملك) بينما (٩) مبحوثات وبنسبة (١٠,٨%) بالمئة فقط يسكن في سكن (ايجار) فيما لا يوجد اي منهن ممن يسكن في سكن (تجاوز) .

جدول (١١) وصف افراد العينة حسب عدد افراد الاسرة

المتغيرات	التكرار	%	المتوسط الحسابي
٣ - ١	٢	٢,٤	٦
٦ - ٤	٥١	٦١,٤	
٩ - ٧	٢٤	٢٩	
١٢ - ١٠	٦	٧,٢	
المجموع	٨٣	١٠٠	

الفصل الخامس توب و تحليل البيانات

شكل (٧) يوضح توزيع افراد العينة حسب عدد افراد الاسرة



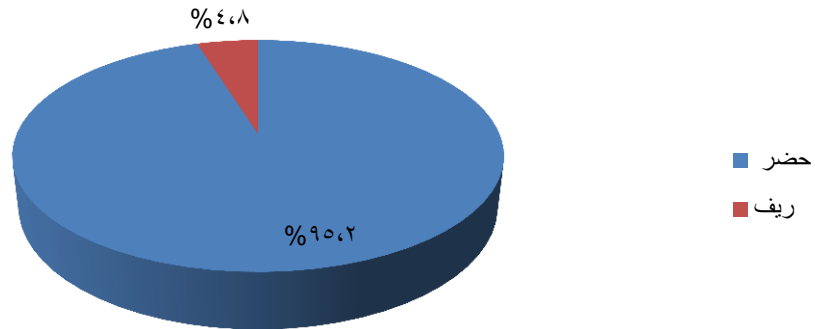
٧- وصف أفراد العينة حسب عدد أفراد الأسرة

يبين الجدول (١١) والشكل (٧) إجابات المبحوثات حول عدد أفراد الأسرة التي ينتمين لها بصفتهم مسؤولات عن هذه الأسر أو فرد من أفراد الأسرة وتبين النتائج ان (٢) من المبحوثات اي ما نسبته (٢,٤) ممن تتكون افراد اسرتهن من (١-٣) بينما (٥١) من المبحوثات وبنسبة (٦١,٤%) ممن تتكون أفراد أسرهن من (٤-٦) وتعتبر النسبة الأعلى بين النسب في حين (٢٤) من المبحوثات وبنسبة (٢٩%) ممن تتكون أفراد أسرتهن من (٧-٩) فسا كانت (٦) من المبحوثات اي ما نسبته (٧,٢) ممن تتكون أسرهن من (١٠-١٢) ونتيجة لهذه البيانات فان النسبة الأكبر من المبحوثات ينتمين الى اسر نواة وليست بالكبيرة كما في الاسر التقليدية القديمة .

جدول (١٢) وصف افراد العينة حسب محل الإقامة

المتغيرات	التكرار	%
حضر	٧٩	٩٥,٢
ريف	٤	٤,٨
المجموع	٨٣	١٠٠

شكل (٨) يوضح توزيع افراد العينة حسب محل الإقامة



٨- وصف افراد العينة حسب محل الإقامة:

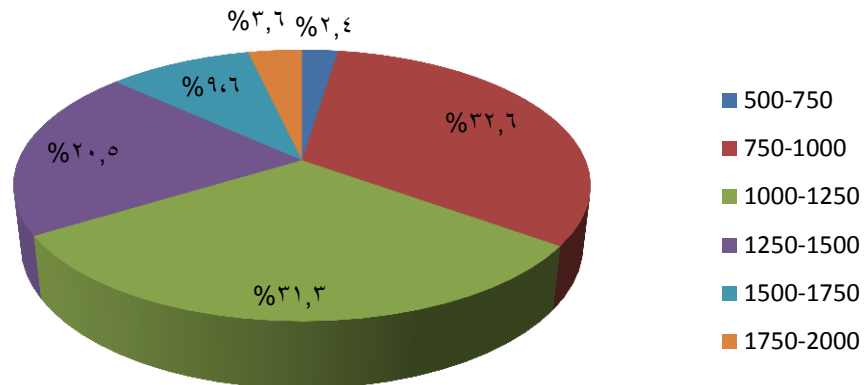
تعد للمرجعية الاجتماعية اهمية في اجابة المبحوثات وذلك لما يحققه محل السكن من رضا وظيفي بالنسبة للمرأة العاملة ووفقا لبيانات الدراسة فان (٧٩) من المبحوثات وبنسبة (٩٥,٢%) يسكن في (الحضر) بينما (٤) مبحوثات وبنسبة (٤,٨%) فقط يسكن في (الريف) وترى الباحثة ان هذا التفاوت الكبير سببه العادات والتقاليد في المناطق الريفية التي ترفض عمل المرأة بل وتمايز بينها وبين الرجل، كما ان السكن في المناطق الريفية قد يؤدي الى التأخر عن العمل وخاصة ارياف محافظة ذي قار التي تعتبر مناطق (نائية) ويوضح الجدول (١٢) والشكل (٨) افراد العينة حسب محل الإقامة.

جدول (١٣) وصف افراد العينة حسب مقدار الراتب

المتغيرات	التكرار	%	المتوسط الحسابي
٥٠٠,٠٠٠ - ٧٥٠,٠٠٠	٢	٢,٤	١,١٥٨,٠٠٠
٧٥٠,٠٠٠ - ١,٠٠٠,٠٠٠	٢٧	٣٢,٦	
١,٠٠٠,٠٠٠ - ١,٢٥٠,٠٠٠	٢٦	٣١,٣	
١,٢٥٠,٠٠٠ - ١,٥٠٠,٠٠٠	١٧	٢٠,٥	
١,٥٠٠,٠٠٠ - ١,٧٥٠,٠٠٠	٨	٩,٦	
١,٧٥٠,٠٠٠ - ٢,٠٠٠,٠٠٠	٣	٣,٦	
المجموع	٨٣	١٠٠	

الفصل الخامس تبويب وتحليل البيانات

شكل (٩) يوضح توزيع افراد العينة حسب مقدار الراتب



٩- وصف افراد العينة حسب مقدار الراتب

يعتبر مقدار الراتب الذي تتقاضاه عينة الدراسة مهم جدا للوصول الى معرفة المستوى المادي والمعيشي لأفراد العينة بصفتهم قياديات إداريات في دوائر محافظة ذي قار وحسب الجدول (١٣) والشكل (٩) قسمت إجابات المبحوثات الى (٦) إجابات فكانت الإجابات الأعلى ممن تقاضين راتب بين (١,٢٥٠,٠٠٠ - ١,٥٠٠,٠٠٠) دينار عراقي حيث بلغت عدد التكرارات (٢٧) ونسبة (٣٢.٦%) اما الإجابة الثانية فتضمنت إجابات اللواتي تقاضين راتبا بين (١,٠٠٠,٠٠٠ - ١,٢٥٠,٠٠٠) حيث بلغت التكرارات (٢٦) ونسبة (٣١,٣%) اما الاجابة الثالثة فكانت لمقدار الراتب (١,٥٠٠,٠٠٠ - ١,٧٥٠,٠٠٠) بتكرار بلغ (١٧) ونسبة (٢٠,٥%) ويليها الاجابات الرابعة ممن تقاضين رواتبا بين (٧٥٠,٠٠٠ - ١,٠٠٠,٠٠٠) حيث بلغت عدد التكرارات (٨) ونسبة (٩,٦%) فيما كانت الاجابة الخامسة ممن تقاضين راتبا ما بين (١,٧٥٠,٠٠٠ - ٢,٠٠٠,٠٠٠) بتكرار بلغ (٣) ونسبة (٣,٦%) وكانت الاجابات الاقل للواتي تقاضين راتبا (٥٠٠,٠٠٠ - ٧٥٠,٠٠٠) وبتكرار بلغ (٢) ونسبة (٢,٤%) من عينة الدراسة ومن خلال البيانات التي توصلت اليها الباحثة فان هذه الرواتب هي رواتب كلية بالنسبة للمبحوثات حيث تزيد حسب الاقدمية كما تتضمن مخصصات الزوجية والاطفال والتحصيل الدراسي والموقع الجغرافي والخطورة في بعض الدوائر اضافة الى مخصصات المنصب وقد بلغ المتوسط الحسابي (١,١٥٨,٠٠٠).

المبحث الثاني

البيانات الخاصة بالظاهرة المدروسة

المحور الاول : القيادة النسوية

جدول (١٤) شغل المبحوثات لأكثر من منصب قيادي

الاجابات	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كـ٢ والدلالة الاحصائية
نعم	٢٩	٣٤,٩	١,٣٤	٠,٤٧٩	٧,٥٣٠ = ٢ كـ الدلالة ٠,٠٠١ دالة
لا	٥٤	٦٥,١			
المجموع	٨٣	١٠٠			

١٠- هل شغلتني منصبا قياديا سابقا

يمثل الجدول (١٤) اجابات المبحوثات عما اذا قد شغلن المبحوثات منصبا قياديا سابقا وكانت الاجابات الأعلى هي ب(لا) حيث بلغت عددها (٥٤) اجابة بنسبة (٦٥,١%) اما الاجابات التي كانت بنعم فقد بلغت (٢٩) اجابة وبنسبة (٣٤,٩%) اما المتوسط الحسابي فقد بلغ (١,٣٤) والانحراف معياري (٠,٤٧٩) وترى الباحثة ان عدم إشغال المرأة للمناصب القيادية سابقا قد ترجع الى قلة الفرص التي تعرض على المرأة فعادة ما تعرض مثل هذه المناصب على الرجال وخصوصا في مجتمعنا الذي يعتبر ان الرجل اجدر من المرأة في تسلّم هكذا مناصب او انه اكثر امكانية لتحمل المسؤولية سواء في العمل او المنزل فهو يعتبر المسؤول الاول عن الانفاق داخل المنزل فيكون منافسا قويا أمامها وأحيانا أخرى ترجع الى المرأة نفسها فهي فكثيرا ماتعاني من قلة الثقة بالنفس المتمثلة بالخوف من الفشل او الخوف من تعدد الادوار لديها.

الفصل الخامس توب وتليل اليلانات

جدول (١٥) السماح للمرؤوسين بمناقشة مشاكلهم الخاصة

الاجابات	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا ^٢ والدلالة الاحصائية
نعم	٨٠	٩٦,٤	١,٠٣	٠,١٨٧	٧١,٤٣٤ = كا ^٢ الدلالة ٠,٠٠١ دالة
لا	٣	٣,٦			
المجموع	٨٣	١٠٠			

١١ - السماح للمرؤوسين بمناقشة مشاكلهم الخاصة

الجدول (١٥) يحدد إجابات المبحوثات حول السؤال (هل تسمحين للمرؤوسين بمناقشة مشاكلهم الخاصة) وكانت الاجابة الاعلى بنعم حيث يبلغ عدد الاجابات (٨٠) وبنسبة مئوية (٩٦,٤%) بينما كان عدد الاجابات ب(لا) (٣) اجابات وبنسبة مئوية (٣,٦١%) ومتوسط حسابي بلغ (١,٠٣) اما الانحراف المعياري فكان (٠,١٨٧) وترجع الباحثة الى ان السبب الرئيسي بارتفاع الاجابات بنعم يعود الى ما تتمتع به المرأة من ايجابية اكثر من الرجل في محيط العمل حيث ان اغلبية النساء لديهن مرونة عالية في فن التعامل مع الاخرين فهي لديها القدرة على تفهم مشاعر الاخرين والتعاطف معهم مما يخلق جو للعلاقات الانسانية من خلال سماعهم ومساعدتهم في حل مشكلاتهم ويجعلهم اكثر تركيزا وعطاء في محيط العمل.

جدول (١٦) التعامل بمساواة بين جميع المرؤوسين

الاجابات	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا ^٢ والدلالة الاحصائية
نعم	٧٤	٨٩,٢	١,١٠	٠,٣١٢	٥٠,٩٠٤ = كا ^٢ الدلالة ٠,٠٠١ دالة
لا	٩	١٠,٨			
المجموع	٨٣	١٠٠			

١٢ - التعلل بمساواة بين جميع المرؤوسين

دائماً ما نسمع ان (العدال اساس الملك) اي ان هناك علاقة وطيدة بين القيادة والعدالة والمساواة بين افراد الجماعة الواحدة تعتبر جماعة العمل من اهم الجماعات التي تربطهم روابط اجتماعية مع بعضهم البعض من خلال علاقات التعاون والمشاركة لذا وجب على القيادة الناجحة ان تتعامل مع مرؤوسيهها بكل عدالة ومساواة لتضمن تحقيق اهدافها المنشودة في العمل والجدول (١٦) بين عدد الاجابات حول سؤال المبحوثات ما اذا كن يتعاملن بمساواة بين جميع المرؤوسين في محيط العمل بغض النظر عن جنسهم او عرقهم او انتمائهم وكانت الاجابات الاعلى بنعم حيث بلغت (٧٤) اي ما يعادل (٨٩.٢%) اما الاجابة الاقل فكانت بلا حيث بلغت (٩) اجابات اي ما يعادل (١٠,٨%) ومتوسط حسابي بلغ (١,١٠) وانحراف معياري (٠,٣١٢) من خلال اليبانات التي حصلت عليها الباحثة تلاحظ ان ذلك ينافي النظرة التي كانت مأخوذة على المرأة بانها تتحاز الى نظيرتها المرأة وتحاول ان تقربها منها في محيط العمل فهي تدعم وتشجع العاملين المتميزين وتمنحهم الحوافز حسب الكفاءة والخبرة التي يتمتعون بها بغض النظر عن جنسهم او دينهم او مذهبهم فهم بنظرها متساوون تشجع المتميز وتعاقب المسيء، مما يخلق جوا من المحبة والتعاون داخل المؤسسة التي تعمل بها بعيدا عن جو الخلافات والعداوات فتتحقق مثل هذا الجو يزيد الانجاز بالعمل ويخلق رضا وظيفي لدى العاملين ولديها كقائدة ادارية .

الفصل الخامس تبويب وتحليل البيانات

جدول (١٧) التحديات التي تواجه المرأة للوصول الى المناصب القيادية

المتغيرات	التسلسل المرتبى	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا والدلالة الاحصائية
القبول الاجتماعي للمرأة التي تعمل في مناصب قيادية	١	٤٢	٥٠,٦	١,٩٦	٠,٧٠٦	كا = ١١,٣٠١ الدلالة دالة
التوازن بين الحياة الشخصية والحياة المهنية	٢	٢٢	٢٦,٥			
اقناع الموظفين بان المرأة ستكون مديرة ناجحة	٣	١٩	٢٢,٩			

١٣ - التحديات التي تواجه المرأة للوصول الى المناصب القيادية

الجدول (١٧) يحدد اجابات المبحوثات حول اهم التحديات التي تواجه المرأة للوصول للمناصب القيادية وكانت الاجابات مختلفة ومتفاوتة بين المبحوثات فنلاحظ من خلال ترتيب الاجابات من الاعلى الى الادنى حسب الاختيارات المطروحة فقد اخترن .

- القبول الاجتماعي للمرأة التي تعمل في المناصب القيادية: كان هذا الاحتمال الاعلى من الاجابات حيث بلغت عددها (٤٢) اجابة اي ما يعادل (٥٠,٦%) ويعتبر القبول الاجتماعي التحدي الاكبر الذي تواجهه المرأة العاملة بصورة عامة والمرأة القيادية بصورة خاصة فمازلت النسبة الكبيرة في المجتمع غير راضين عن خروج المرأة للعمل فكيف يتسلمها منصبا قياديا وهم يعتبرونه حق مسلوب من حقوق الرجل وان كانت المرأة تساهم بشكل كبير في التطور العلمي والابداعي في مؤسسات المجتمع و ان كانت تساعد الرجل اقتصاديا فالنظرة الدونية للمرأة لم تعد عادات وتقاليد فحسب بل هو موروث حضاري تتداوله الاجيال.

الفصل الخامس توب وتحويل البيانات

- التوازن بين الحياة الشخصية والحياة المهنية: كان هذا الاحتمال الثاني من الاجابات حيث بلغ عددها (٢٢) اجابة اي ما يعادل (٢٦,٥%) ويعتبر هذا من اهم التحديات التي تواجه المرأة لما له من تعدد في الادوار وصعوبة الموازنة بينهما فهي ام وزوجة داخل المنزل ليها الكثير من الواجبات اضافة الى دورها كقيادية داخل عملها .
- اقتناع الموظفين بان المرأة مديرة ناجحة: اكدت بيانات الدراسة ان (١٩) اجابة اي ما يعادل (٢٢,٩%) من اجابات المبحوثات بان اهم التحديات التي تواجه المرأة هي اقتناع المحيطين بالعمل بان المرأة قادرة على تولي مناصب قيادية عليا كمثيلها الرجل. اما المتوسط الحسابي فبلغ (١,٩٦) و الانحراف المعياري بلغ (٠,٧٠٦).
- جدول (١٨) اتخاذ القرارات بفرديّة دون الرجوع للمرؤوسين

الاجابات	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا ^٢ والدلالة الاحصائية
نعم	٤٠	٤٨,٢			كا ^٢ = ٠,١٠٨
لا	٤٣	٥١,٨	١,٥١	٠,٥٠٢	الدلالة ٠,٠٠١
المجموع	٨٣	١٠٠			دالة

١٤ - اتخاذ القرارات بفرديّة دون الرجوع للمرؤوسين

يعد التفرد بالقرار من اهم العوامل التي تساعد على فشل القيادة فهي من صفات القائد المتسلط الذي ينظر الى مرؤوسيه بفوقية وقد يؤدي تفردّه الى اتخاذ قرارات فاشلة وغير حكيمة تعود على المؤسسة التي يعمل بها بأثار سلبية كما انها تخلق الكره والعداوة من قبل المرؤوسين اتجاهاه لذا ارادت الباحثة معرفة ماذا كان مثل هذا الاسلوب تتبعه بعض القيادات في مجال عملهن وقد حصلت على البيانات المطلوبة لذلك وكما موضح في الجدول (١٨) حيث حدد اجابات المبحوثات حول اتخاذ القرار دون الرجوع الى المرؤوسين وكانت الاجابات الاعلى ب(لا) فقد بلغت (٤٣) اجابة وبنسبة مئوية (٥١,٨%) اي ان اغلبية القيادات

الفصل الخامس توب و تحليل البيانات

يعتمدن على مبداء المشاركة ويرجعن الى مشورة الآخرين قبل اتخاذ القرار المناسب فيما بلغت الاجابات (بنعم) (٤٠) اجابة وبنسبة (٤٨,٢%) من إجابات المبحوثات البالغ عددهن اجمالاً (٨٣) مبحوثة .

جدول (١٩) منح المرؤوسين فرص اكتساب معارف جديدة من خلال دورات تدريبية

الاجابات	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا ^٢ والدلالة الاحصائية
نعم	٨١	٩٧,٦	١,٠٢	٠,١٥٤	٧٥,١٩٣ = كا ^٢ الدلالة ٠,٠٠١ دالة
لا	٢	٢,٤			
المجموع	٨٣	١٠٠			

١٥- منح المرؤوسين فرص اكتساب معارف جديدة من خلال دورات تدريبية:

حددت بيانات الجدول (١٩) اجابات المبحوثات حول ما اذا كانت تشجع العاملين معها على اكتساب المهارات والخبرات لما يضيفه من اهمية في تطور العمل المؤسسي وكانت الاجابة الاعلى هي ب(نعم) حيث بلغت (٨١) اجابة ما نسبته (٩٧.٦) بالمئة اما الاجابات ب(كلا) فكانت (٢) وبنسبة (٢,٤%) من مجموع المبحوثات البالغ عددهن اجمالاً (٨٣) مبحوثة .

جدول (٢٠) التعامل بأسلوب العقاب القانوني ازاء الموظف المخطئ

الاجابات	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا ^٢ والدلالة الاحصائية
نعم	٦٧	٨٠,٧	١,١٩	٠,٣٩٦	٣١,٣٣٧ = كا ^٢ الدلالة ٠,٠٠١ دالة
لا	١٦	١٩,٢			
المجموع	٨٣	١٠٠			

الفصل الخامس توب وتليل الالانات

١٦- التعلل بأسلوب العقاب القانوني ازاء الموظف المخطئ

يؤثر الاسلوب القيادي الذي تتعبه المرأة القيادية ازاء المقصرين من الموظفين العاملين معها على تنفيذ العمل بصورة جيدة وتحقيق اهداف المؤسسة وتطورها ان بعض الموظفين يتمادون في تأدية واجباتهم المناطة اليهم اذا كانت الادارة تقودها امرأة فالرجال يرون بها ضعيفة غير قادرة على محاسبتهم اما النساء فتدفعهن الغيرة فيرونها غير جديرة بهذا المنصب الذي وصلت اليه فتلجئ المرأة القيادية الى اتباع اسلوبها الخاص وهو اسلوب العقاب القانوني من اجل ردع هكذا موظفين وهذا ما أكدته بيانات الدراسة حيث ان (٦٧) اجابة كانت بنعم اي ما نسبته (٨٠,٧%) بالمقابل كانت عدد الاجابات ب(لا) هي (١٦) اجابة اي ما نسبته (١٩,٢%) من مجموع عدد المبحوثات البالغ عددهن (٨٣) مبحوثة اما المتوسط الحسابي فكان (١,١٩) والانحراف المعياري (٠,٣٩٦) وكما موضح بالجدول (٢٠).

جدول (٢١) التهاور مع المرؤوسين عند مواجهة مشكلة في العمل

الاجابات	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا ^٢ والدلالة الاحصائية
نعم	٧٧	٩٢,٨	١,٠٧	٠,٢٦٠	٦٠,٧٣٥ = كا ^٢ الدلالة ٠,٠٠١ دالة
لا	٦	٧,٢			
المجموع	٨٣	١٠٠			

١٧- التهاور مع المرؤوسين عند مواجهة مشكلة في العمل

يعد التهاور والاستماع الى مشكلات الموظفين داخل العمل أهم أسباب نجاح القيادة الإدارية النسوية وتحقيق التميز والارتقاء بالعمل ومحاولة الوصول الى الحلول بأسرع وقت ممكن وتجاوز المشكلة وهذا ما حددته بيانات دراستنا في الجدول (٢١) حيث بينت ان (٧٧) اجابة ب)نعم حول هذا السؤال اي ما نسبته (٩٢,٨%) من عدد المبحوثات بينما بلغت عدد الإجابات بلا (٦) اجابات اي ما نسبته (٧,٢) بالمئة من عدد المبحوثات البالغ عددهن (٨٣) مبحوثة وكما موضح في الجدول (٢١) ويرجع ذلك الى ان اهم اسباب نجاح المرأة في القيادة ان تكون منصنة جيدة عند تهاورها مع الاخرين فإنصاتها لهم يجعلها اكثر قربا منهم

الفصل الخامس توب وتحويل البيانات

واكثر فهما لطريقة تفكيرهم كما ان مشاركتهم افكارهم في حل المشكلة تجعلهم يشعرون بالثقة بالنفس وبهذا يكون الحوار والاتصال اساس الادارة في العمل.

جدول (٢٢) الوصول الى المنصب بسبب التحرر من العادات والتقاليد

المتغيرات	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا ^٢ والدلالة الاحصائية
نعم	١٢	١٤,٥			كا ^٢ = ٤١,٩٤٠
لا	٧١	٨٥,٥	١,٨٥	٠,٣٥٣	الدلالة ٠,٠٠١
المجموع	٨٣	١٠٠			دالة

١٨- الوصول الى المنصب بسبب التحرر من العادات والتقاليد

العادات والتقاليد لطالما كانت عائقا يقف في وجه المرأة العاملة على الرغم من التطور والتغير الذي اطرا على المجتمعات عامة والمجتمع العراقي خاصة فلازالت المرأة تقع تحت ضغوط السلطة الابوية وعادات المجتمع التي تعتبر ان المرأة لا تصلح للقيادة مثل الرجل لأنها بنظرهم كائن (ناقص عقل) لا تصلح الا للمنزل وتربية الأطفال وقد حددت بيانات دراستنا الاجوبة حول هذا السؤال بان المرأة لم تصل الى هذه المكانة لان المجتمع قد تحرر وغير نظرتة حول المرأة حيث بين الجدول (٢٢) عدد الاجابات بلا بلغت (٧١) اجابة اي ما نسبته (٨٥,٥%) من عينة الدراسة اما الاجابات بنعم فبلغت (٢١) اجابة اي ما نسبته (٤١,٥%) من عينة الدراسة البالغة (٨٣) مبحوثة اما المتوسط الحسابي فكان (١,٨٥) (ويرجع هذا الاختلاف الى طبيعة البيئة التي تعيش بها المرأة ومدى تمسك عائلتها بالعادات والتقاليد .

الفصل الخامس توب وتليل الالانات

ءءء (٢٣) طبلعة التءلر الءل ترءبه المءءءاء فل ءور المرأة

المتءلرات	تسلسل مرءبل	التكرار	%	المتوسط الحسابل	الانءراف المعلارل	قلمة كا والءالة الاحصائلة
ءعم ءءومل للمرأة	١	٤٣	٥١,٨	١,٨٥٥	١,٠٦٠	٣٤,١٥٧ = ٢كا الءالة ٠,٠٠٣ ءالة
ارل اكثر من وزلرة فل مجلس الوزراء	٢	١٩	٢٢,٩			
ان تكون المرأة مءاركة فل صناعة القرار فل اءارة الءولة	٣	١١	١٣,٣			
زلءاءة التملثل البرلمانى للمرأة	٤	١٠	١٢			

١٩- طبلعة التءلر الءل ترءبه المءءءءاء فل ءور المرأة

بلن الءءءل (٢٣) رال المءءءءاء ءول طبلعة التءلر الءل بلرءبن ان لءءء من اجل بلوء المرأة المراكز القلءاءة فل المءءم فكانء الءابة الاءل هل (ءءصل على ءعم ءءومل) ءلء بلرءت (٤٣) اءابة الل ما نسلبه (٥١,٨%) اء انه ءءل الال المناصب العللا لم تصل اللها النساء وان اءءاءهن مءءلة قلاسا بأءءاء الرءال اما الءابة الءالفة فكانء (ارل اكثر من وزلرة فل مجلس الوزراء) ءلء بلرءت ءء الءاباء (١٩) اءابة الل ما نسلبه (٢٢,٩%) اما الءابة الءالفة فكانء (مءاركة المرأة فل صنع القرار) ءلء بلرءت (١١) اءابة الل ما نسلبه (١٣,٣%) والءابة الرباءة كانت ل (زلءاءة التملثل البرلمانى للمرأة) ءلء بلرءت (١٠) اءاباء الل ما نسلبه (١٢%) من ءءء علنة الءراسة البالغ (٨٣) مءءءة وملتوسط ءسابل بلرء (١,٨٥٥) وانءراف معلارل (١,٠٦٠) ومن ءلال بللانات ترى الباءءة بان المرأة مازلء ءءءاء الكءلر من اجل ان ءءساوى مع الرءل فل الوصل الل المراكز العللا فهل ءءءاء الل ءعم ءءومل لها وءءءاء الل ان لكون لها ءملثل وزارل فل مجلس الوزراء اء انه على مءل الءءوماء المءءاقبة لم لكن هناك للمرأة ءور فل الءقائب الوزرللة الال نسلبة قلللة ءءا اءضافة الل ءملثلها فل البرلمان العراقل وان ءصلء على نسلبة ٢٥% الا انه مازل بلءر ضئلل قلاسا بءملثل الرءال

الفصل الخامس توب و تحليل البيانات

جدول (٢٤) اهم المعوقات التي واجهتك خلال سنوات العمل

المتغيرات	تسلسل مرتبي	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا ^٢ والدلالة الاحصائية
اجتماعية	١	٣٢	٣٨,٦	٢,٦٧	١,٣٥٣	٢كا = ١٩,٨٣١ الدلالة ٠,٠٠٤ دالة
نفسية	٢	١٦	١٩,٣			
سياسية	٣	١٥	١٨,١			
اقتصادية	٤	١١	١٣,٢			
ثقافية	٥	٩	١٠,٨			

٢٠- اهم المعوقات التي واجهتك خلال سنوات العمل

الجدول (٢٤) يحدد اهم المعوقات التي تحول دون وصول المرأة للمراكز القيادية في محيط العمل وكانت الاجابة الاعلى هي للمعوقات الاجتماعية حيث بلغت (٣٢) اجابة وبنسبة (٣٨,٦%) والاجابة الثانية هي للمعوقات النفسية حيث بلغت (١٦) اجابة وبنسبة (١٩,٣%) اما الاجابة الثالثة كانت للمعوقات الثقافية حيث بلغت (١٥) اجابة بنسبة (١٨,١%) بينما احتلت المعوقات الاقتصادية الاجابة الثالثة حيث بلغت الاجابات (١١) اجابة بنسبة (١٣,٢%) اما اقل اجابة كانت للمعوقات السياسية حيث بلغت (٩) اجابات بنسبة (١٠,٨%) من مجموع العينة البالغة (٨٣) مبحوثة في عموم دوائر ذي قار .

جدول (٢٥) كسر حاجز الخوف في تولي المناصب القيادية

الاجابات	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا ^٢ والدلالة الاحصائية
نعم	٧٩	٩٥,٢	١,٠٤	٠,٢١٥	٢كا = ٦٧,٧٧١ الدلالة ٠,٠٠١ دالة
لا	٤	٤,٨			
المجموع	٨٣	١٠٠			

٢١- كسر حاجز الخوف في تولي المناصب القيادية

يحدد الجدول (٢٥) بيانات الدراسة حول اجابات المبحوثات على السؤال اعلاه وكانت الاجابة الاعلى بنعم حيث بلغت (٧٩) اجابة اي ما نسبته (٩٥,٢%) أما الاجابات بكلا بلغت (٤)

الفصل الخامس توب وتحويل البيانات

اجابات ما نسبته (٤,٨%) من مجموع عينة الدراسة البالغة (٨٣) مبحوثة ومن راي الباحثة إن اغلب اللواتي تسلمن منصبا قياديا قد كسرن حاجز السقف الزجاجي التي وضعت المرأة به نتيجة التنشئة الاجتماعية التقليدية والذي ينشا المرأة لتكون تابعة للرجل في جميع المجالات فينشأ لديها الخوف من تولي المناصب العليا او ان تكون صاحبة القرار .

جدول (٢٦) ان المرأة اكثر تحملا للمسؤولية القيادية من الرجل

الاجابات	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا ^٢ والدلالة الاحصائية
نعم	٤٩	٥٩	١,٤٠	٠,٤٩٤	٢,٧٧١=٢كا الدلالة ٠,٠٠١ دالة
لا	٣٤	٤١			
المجموع	٨٣	١٠٠			

٢٢- ان المرأة اكثر تحملا للمسؤولية القيادية من الرجل

تعتبر المسؤولية من ضروريات العمل وهي ان تنجز العمل المطلوب منك في اكمل وجه وفي الوقت المحدد ولكن ماهي الطريقة التي تتبعها لإنجاز العمل فهذه تعود الى شخص القائد او المسؤول داخل المؤسسة بغض النظر عن جنسه سواء اكان رجل او امرأة وقد حددت بيانات الجدول (٢٦) الخاص بالدراسة بان النسبة الاعلى من المبحوثات قد اجبن بنعم (المرأة اكثر تحمل للمسؤولية من الرجل) وكانت عدد اجاباتهم (٤٩) اجابة بنسبة (٥٩%) بينما بلغت عدد الاجابات ب(لا) (٣٤) اجابة ونسبة (٤١%) من مجموع المبحوثات البالغ عددهن (٨٣) وقد بلغ المتوسط الحسابي (١,٤٠) والانحراف المعياري (٠,٤٩٤) وتؤكد بيانات الظاهرة المدروسة ان المرأة اكثر تحملا للمسؤولية من الرجل في محيط العمل اذ انها تحرص دائما على انجاز العمل بأكمله كما انها تحاول ان تضع جدولاً لكي توفق بين مسؤولياتها المنزلية وعملها وتحرص دائما على تطوير العمل وتقديمه من اجل الحصول على الاطراء من قبل المدير الاعلى منها وكل هذا طبعا يعود الى شخصية المرأة نفسها وسلوكها داخل مكان عملها .

الفصل الخامس توب و تحليل البيانات

جدول (٢٧) ان عمل المرأة الاداري اكثر دقة من عمل الرجل

الاجابات	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا ^٢ والدلالة الاحصائية
نعم	٦٩	٨٣,١	١,١٦	٠,٣٧٦	٣٦,٤٤٦ = كا ^٢ الدلالة ٠,٠٠١ دالة
لا	١٤	١٦,٩			
المجموع	٨٣	١٠٠			

٢٣- ان عمل المرأة الاداري اكثر دقة من عمل الرجل

الدقة بالعمل من اهم اسباب نجاح القيادة الادارية بغض النظر عن جنس المدير سواء اكان رجل او امرأة لأنه يرتبط ارتباطا وثيقا بتميز العمل وتجنب الوقوع بالأخطاء التي قد تؤثر سلبا على سير العمل ونلاحظ في الجدول (٢٧) ان (٦٩) اجابة اي ما نسبته (٨٣,١%) اجبن بنعم فهن يعتبرن ان عملهن اكثر دقة من عمل زملائهم من الرجال اما الاجابات الاقل فكانت بلا حيث بلغت (١٤) اجابة وبنسبة (١٦,٩%) من عدد المبحوثات البالغ عددهن (٨٣) مبحوثة اما المتوسط الحسابي فكان (١,١٦) والانحراف المعياري (٠,٣٧٦) وعلى الرغم من ذلك الا ان الباحثة ترى ان الدقة والمهارة بالعمل لا يحددها الجنس بل يحددها نكاه وقدرة الشخص نفسه على ادارة الامور .

جدول (٢٨) دور التحول السياسي والاجتماعي بعد ٢٠٠٣ في تولي المرأة المناصب القيادية

الاجابات	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا ^٢ والدلالة الاحصائية
نعم	٥٦	٦٧,٥	١,٣٢	٠,٤٧١	١٠,١٣٣ = كا ^٢ الدلالة ٠,٠٠١ دالة
لا	٢٧	٣٢,٥			
المجموع	٨٣	١٠٠			

الفصل الخامس توب وتليل الالانات

٢٤- دور التلول السلسل والالامل بعد ٢٠٠٣ في تولل المرأة المنالبل القلاللة

على الرغم من ان نسبة تمثلل النساء في المنالبل العليا قليل الا انه كان هناك دور كبير للتلول السلسل بعد عام ٢٠٠٣ ساعل على تولل المرأة هله المنالبل ولقل اللل الالانات اللارسة إلالة المبلولال حول ذلك فكانل إلاللهن الأعلى بنعم اللل بلغلل (٥٦) إلالة وبنسبة (٦٧,٥) بالملل اما اللوالل ابلن بلا لقل بلغلل (٢٧) وبنسبة (٣٢,٥) بالملل من علل المبلولال اللالغ عللهن (٨٣) مبلولة وكما موضح في الالول (٢٨).

الال (٢٩) دور المللوى اللارسل في الوصول الى المنلبل القلالل

الالابال	اللكرار	%	المللوسل اللسابل	الانلرالف المللارل	قلمة كا واللاللة الاللساللة
نعم	٥٢	٦٢,٧			كا = ٥,٣١٣
لا	٣١	٣٧,٣	١,٣٧	٠,٤٨٦	اللاللة ٠,٠٠١
المللوع	٨٣	١٠٠			لالة

٢٥- دور المللوى اللارسل في الوصول الى المنلبل القلالل

المللوى العلل والأكالللل العالل للالما كان هو السلالل اللل اللارل بل المرأة لللصول على اللوقها والوصول إلى أهلالها اللل لملل إليها وألضا لللبوء السلم الوظللل ، فالمللوى العلل واللارسل للعلل المرأة الللرلة والقلرلة على منالسة الرلل واللبوق علله لللصول على المرالبل الأعلى في لوالر اللولة فالنساء اللل المللوى اللارسل العالل للن اكثر الللوظا في تولل ملل هكذا منالبل ولقل اللللال المبلولال اللوالل أكلن على المللوى اللارسل اللل كانل أعلى الالابال بنعم وبلغلل (٥٢) الاللة وبنسبة (٦٢,٧%) أما الالابال بلا فكانل اللللة اللل بلغلل (٣١) الاللة وبنسبة (٣٧,٣%) من مللوع علنة اللارسة اللالغة (٨٣) مبلولة في مللوع لوالر مبالفة اللل قار وكما موضح في الالول (٢٩).

الفصل الخامس تبويب وتحليل البيانات

جدول (٣٠) دور مساندة العائلة في الوصول الى المنصب القيادي

الاجابات	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا ^٢ والدلالة الاحصائية
نعم	٤٧	٥٦,٦	١,٤٣	٠,٤٨٩	كا = ١,٤٥٨
لا	٣٦	٤٣,٤			الدلالة ٠,٠٠١
المجموع	٨٣	١٠٠			دالة

٢٦- دور مساندة العائلة في الوصول الى المنصب القيادي

من خلال ما موضح في الجدول (٣٠) نرى بان النسبة الاعلى من الإجابات كانت ترى ان للعائلة دورا كبيرا في مساندة ودعم المرأة لبلوغ اعلى المراتب الوظيفية في مجال عملها فكانت تدعمها ماديا ومعنويا فبعض العوائل تفتخر بوصول بناتهم الى هذا المستوى وكانت الإجابات الاعلى هي بنعم حيث بلغت (٤٧) اجابة وبنسبة (٥٦,٦%) اما اللواتي يرن انه ليس هناك دعم من عائلتهن فكانت الإجابة الاقل حيث اجبن بلا وبلغت (٣٦) اجابة وبنسبة (٤٣,٤%) من مجموع عينة الدراسة البالغ عددها (٨٣) مبحوثة في عموم دوائر محافظة ذي قار).

جدول (٣١) دور الخبرة الادارية في المساعدة على ادارة شؤون المنزل

الاجابات	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا ^٢ والدلالة الاحصائية
نعم	٥١	٦١,٤	١,٣٨	٠,٤٨٩	كا = ٤,٣٤٩
لا	٣٢	٣٨,٦			الدلالة ٠,٠٠١
المجموع	٨٣	١٠٠			دالة

٢٧- دور الخبرة الادارية في المساعدة على ادارة شؤون المنزل

دائما ما كانت المرأة بالفطرة خبيرة في تنظيم شؤون منزلها وترتيبه وتنظيم وقتها ما بين جميع ما يتطلبه المنزل ولكن ماذا لو كانت هذه المرأة عاملة تقضي ساعات طويلة خارج منزلها

الفصل الخامس توب وتحويل البيانات

هذا ما حددته أجوبة المبحوثات من النساء الإداريات فهن يرين ان خروجهن إلى العمل ودقتهن في تنظيم عملهن زاد من خبرتهن داخل المنزل فكانت النتيجة إنهن أكثر دقة وتنظيم في شؤون المنزل من خلال تقسيم ساعات اليوم بين العمل خارج المنزل والعمل داخل المنزل إضافة إلى استقلالها اقتصاديا ساهم في المساعدة في مصروف البيت ومشاركة الرجل . وكانت الإجابات الأعلى بنعم حيث بلغت (٥١) إجابة وبنسبة (٦١,٤%) اما اللواتي اجبن بلا فقد بلغت (٣٢) وبنسبة (٣٨,٦%) ب وهي النسبة الاقل من مجموع عينة الدراسة البالغة (٨٣) مبحوثة كما موضح في الجدول (٣١) من عموم الدوائر الحكومية في ذي قار .

المحور الثاني: الرضا الوظيفي

جدول (٣٢) يبين الشعور بالرضا للحصول على هذا المنصب في مجتمع تسود فيه البطالة

الاجابات	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا ٢ والدلالة الاحصائية
نعم	٧٩	٩٥,٢	١,٠٤	٠,٢١٥	كا = ٦٧,٧٧١
لا	٤	٤,٨			الدلالة ٠,٠٠١
المجموع	٨٣	١٠٠			دالة

٢٨- الشعور بالرضا للحصول على هذا المنصب في مجتمع تسود فيه البطالة

حددت بيانات الجدول (٣٢) بان عددت الاجابات الاعلى كانت بنعم حيث بلغت (٧٩) اجابة اي ما نسبته (٩٥,٢%) حيث كانت اجابات المبحوثات انهن يشعرن بالرضا لحصولهن على وظيفة وليس فقط منصب اعلى في المجتمع العراقي الذي تسود فيه البطالة بشكل كبير ولاسيما في صفوف الخريجين كما ان حظوظ المرأة في التعيين في الدوائر الحكومية تكون اقل من حظوظ الرجل على اعتبار ان الرجل هو المعيل الاساسي في المنزل اما اللواتي اجبن بلا فكانت الاقل حيث بلغت (٤) اجابات وبنسبة (٤,٨%) من مجموع عينة الدراسة البالغ عددها (٨٣) مبحوثة في عموم دوائر محافظة ذي قار .

الفصل الخامس توب وتليل اليلانات

ءءول (٣٣) يبين كيفة ءحمل اعباء ومشكلات العمل

المتغيرات	ءسلسل مرتبي	الءكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا ^٢ والدلالة الاحصائية
اطلب المساعدة والعون من العاملين معي	١	٥١	٦١,٤	١,٢٤	٠,٥٦٥	كا ^٢ = ٤١,٧٣٥ الدلالة ٠,٠٠٢ دالة
احاول ان احل مشكلاتي بنفسي	٢	٢٩	٣٥			
لم ءواجهني مشكلات في عملي	٣	٣	٣,٦			

٢٩- كيفة ءحمل اعباء ومشكلات العمل

الءءول (٣٣) ءءد اجابات المءءوثات ءول كيفة ءحمل واءباء العامل ومشكلاته فكانت الاجابات الاعلى هي طلب والمساعدة والعون من العاملين معي وهذا ما ءأكده بان شخصية المرأة القيادية ءعءمء على اسلوب المشاركة اء انه يشعورها بالرضا الوظيفي ءيء بلغت عدد الاجابات (٥١) اجابة وبنسبة (٦١,٤%) اما اللواتي اءءرن الاحءمال الءاني (احاول حل مشكلاتي بنفسي) فكانت عددهن (٢٩) وبنسبة (٣٥%) في ءين كان الاختيار الاقل للاءءيار (لم اواجه اي مشكلة في عملي) ءيء بلغ عددهن (٣) وبنسبة (٣,٦%) من مءموع عينة الدراسة البالغة عددھا (٨٣) مءءوثة.

الفصل الخامس توب وتحويل البيانات

جدول (٣٤) يبين القدرة على التوفيق بين العمل والواجبات الاسرية

المتغيرات	تسلسل مرتبي	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا ^٢ والدلالة الاحصائية
منحتي الخبرة لإدارة منزلي كما ادارة دائرتي	١	٥٧	٦٨,٧	٢,٤٥	٠,٨٤٥	كا ^٢ = ٥٩,٢٥٣ الدلالة ٠,٠٠٢ دالة
لا يؤثر عملي على واجباتي اتجاه أسرتي	٢	١٩	٢٢,٩			
اثر بشكل سلبي على واجباتي اتجاه اسرتي	٣	٧	٨,٤			

٣٠- القدرة على التوفيق بين العمل والواجبات الاسرية

حددت بيانات الدراسة في الجدول (٣٤) ان النسبة الاعلى كانت لاختيار ان العمل منحها الخبرة لإدارة منزلها حيث بلغت عدد الإجابات (٥٧) ونسبة (٦٨,٧%) اما الاختيار الثاني من إجابة المبحوثات كانت هي انه لا يؤثر عملها في واجباتها المنزلية حيث بلغت (١٩) إجابة ونسبة (٢٢,٩%) في حين ان (٧) اجابات ونسبة (٨,٤) بالمئة وهي النسبة الاقل اجبن بان عملهن اثر بشكل سلبي على واجباتهن المنزلية.

جدول (٣٥) يبين الرغبة في تغيير مكان العمل

الاجابات	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا ^٢ والدلالة الاحصائية
نعم	٥٣	٦٣,٩	١,٣٦	٠,٤٨٣	كا ^٢ = ٦,٣٧٣ الدلالة ٠,٠٠١ دالة
لا	٣٠	٣٦,١			
المجموع	٨٣	١٠٠			

الفصل الخامس توب وتحويل البيانات

٣١- الرغبة في تغيير مكان العمل

يبين الجدول (٣٥) اجابات المبحوثات حول رغبتهن بتغيير مكان العمل وكانت الاجابات الاكثر بنعم حيث بلغت (٥٣) اجابة وبنسبة (٦٣,٩%) بينما بلغت الاجابات بلا (٣٠) وبنسبة (٣٦,١%) من مجموع المبحوثات البالغ عددهن (٨٣) وبمتوسط حسابي بلغ (١,٣٦) وانحراف معياري (٠,٤٨٣) ورجعت المبحوثات اختيارهن الاعلى الى عدة اسباب كما سنوضحها في الجدول التالي من خلال اجابة المبحوثات عن الأسباب.

جدول (٣٦) يبين اسباب الرغبة في تغيير مكان العمل

المتغيرات	التسلسل المرتبى	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا والدلالة الاحصائية
احاول الحصول على عمل اقرب الى منزلي	١	٥٠	٩٤,٣	٢,١٦	١,٠٢٩	كا = ٢١٠,٠٠٠ الدلالة ٠,٠٠٣ دالة
كثرة المشاكل في العمل	٢	٤٢	٧٩,٢			
كثرة المسؤوليات والالتزامات	٣	٣٩	٧٣,٥			
اشعر بالملل من عملي	٤	١٨	٣٣,٩			

٣٢- أسباب الرغبة في تغيير مكان العمل

في الجدول (٣٦) يبين أسباب رغبتهن في تغيير مكان العمل وكان الاحتمال الأعلى هو احاول الحصول على عمل اقرب من منزلي حيث بلغت التكرارات (٥٠) اي ما يعادل (٩٤,٣%) في حين اختارت المبحوثات كثرة المشاكل في العمل حيث بلغت التكرارات (٤٢) وبنسبة (٧٩,٢%) اما المرتبة الثالثة فقد كانت للخيار الثالث هو كثرة المسؤوليات والالتزامات حيث بلغت نسبة التكرارات (٣٩) بنسبة (٧٣,٥%) اما المرتبة الاخيرة والرابعة فكانت لخيار اشعر بالملل من عملي حيث بلغت التكرارات (١٨) وبنسبة (٣٣,٩%).

الفصل الخامس توب و تحليل البيانات

جدول (٣٧) يبين رضا المبحوثات عن المرؤوسين في العمل

الاجابات	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا ^٢ والدلالة الاحصائية
نعم	٧٢	٨٦,٧	١,١٣٧	٠,٣٤١	٢كا = ٤٤,٨٣١ الدلالة ٠,٠٠١ دالة
لا	١١	١٣,٣			
المجموع	٨٣	١٠٠			

٣٣- رضا المبحوثات عن المرؤوسين في العمل

لاشك ان رضا الادارة عن عمل الموظف داخل مؤسسته يحقق رضا نفسي عن العمل بالنسبة للمدير وهذا ما حددته اجابات المبحوثات حول اذا ماكن راضيات عن مرؤوسيهن في العمل وكانت اجابتهن الاعلى بنعم حيث بلغت (٧٢) اجابة ونسبة (٨٦,٧%) بينما كانت الاجابة الاقل بكلا حيث بلغت (١١) اجابة بنسبة (١٣,٣%) من مجموع عينة البحث البالغة (٨٣) مبحوثة وبمتوسط حسابي (١,١٣٧) وانحراف معياري (٠,٣٤١) وكما موضح في الجدول (٣٧) .

جدول (٣٨) يبين الاصابة بالأمراض بسبب ضغوطات العمل

الاجابات	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا ^٢ والدلالة الاحصائية
امراض نفسية	٨	٩,٦	٢,٦٧	٠,٦٤٥	٢كا = ٧١,٧٣٥ الدلالة ٠,٠٠٢ دالة
امراض جسدية	١١	١٣,٣			
لم تسبب لي امراض	٦٤	٧٧,١			
المجموع	٨٣	١٠٠			

٣٤- الاصابة بالأمراض بسبب ضغوطات العمل

تعد الأمراض التي تصيب الموظفين اهم اسباب عدم الرضا الوظيفي عن العمل ومنها الإرهاق أو الإنهك الوظيفي وهو حالة من الارهاق البدني والنفسي الذي قد تصيب الموظف

الفصل الخامس تبويب وتحليل البيانات

نتيجة تراكم الاعمال لديه وعدم القدرة على التوفيق بين الاعمال المنزلية والعمل الخاص به مما يجعله عرضة للضغوط فيشعر بأمراض جسدية واضحة كضغط الدم او السكري او قد تكون أمراض نفسجسمية كالشعور المتواصل بالتعب اثناء العمل وعدم القدرة على انجاز العمل في الوقت المحدد او قد يصاب بأمراض نفسية مثل الكآبة نتيجة ضغوطات من قبل المدير الاعلى منه او محيط العمل اما في حالة عينة دراستنا فقد بين الجدول اعلاه اهم اجابات المبحوثات حول اذا ما سببت لهن ضغوطات العمل العديد من الامراض وكانت الاجابات الاعلى بانها لم تسبب لهن اي مرض حيث بلغت عدد الاجابات (٦٤) اجابة وبنسبة (٧٧,١%) اما اللواتي اجبن بانها سببت لهن امراض جسدية فكانت عدد الاجابات (١١) اجابة وبنسبة (١٣,٣%) وكانت الاجابة الاقل هي للأمراض النفسية حيث بلغت الاجابات (٨) اجابات بنسبة (٩,٦%) من مجموع المبحوثات كما موضح في الجدول (٣٨) وترى الباحثة ان هذا الاختلاف او التفاوت بالإجابة جاء نتيجة اختلاف بيئات العمل في عينة الدراسة فما يتوفر من ظروف صحية في دائرة حكومية معينة قد لا يتوفر في دائرة الأخرى من دوائر محافظة ذي قار فالأعمال تختلف من حيث الجهد والخطورة في العمل وكثرة الانجاز المطلوب من الموظف ومن حيث توفر الخدمات كالتهوية والاضاءة والمكاتب التي تشعر الموظف بالراحة والرضا وكذلك اختلاف اعمار عينة الدراسة فالأعمار فوق (٤٠) سنة يكونون اكثر عرضة للإصابة بالأمراض ممن هم دون ذلك .

جدول (٣٩) رضا المبحوثات عن الراتب الذي يتقاضينه

الاجابات	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا ^٢ والدلالة الاحصائية
نعم	٦	٧,٢	١,٩٢	٠,٢٦٠	٦٠,٧٣٥ = ٢٤ الدلالة ٠,٠٠١ دالة
لا	٧٧	٩٢,٨			
المجموع	٨٣	١٠٠			

الفصل الخامس توب وتليل اليلانات

٣٥- رضا المبحوثات عن الراتب الذي تتقاضاه

يعد الراتب او الاجر من اهم العوامل المؤثر على الرضا الوظيفي للعاملين اذ انه يعتبر اهم الوسيلة لإشباع الحاجات الاجتماعية والاقتصادية للعاملين و اشارت العديد من الدراسات الى وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا عن العمل فكلما زاد مستوى دخل الافراد زاد رضاهم عن العمل من خلال بيانات الجدول اعلاه الخاص ببيانات عينة الدراسة إن أغلبية المبحوثات غير راضيات على مقدار الراتب الذي يتقاضينه من عملهن حيث بلغت الإجابات بلا (٧٧) اجابة وبنسبة (٩٢,٨%) فيما اجبن بنعم (٦) اجابات وبنسبة (٧,٢%) من مجموع المبحوثات وهذا يعني انهن غير راضيات عما يتقاضينه من عملهن وقد ارجعن ذلك الى عدة الاسباب كما موضح في الجدول (٣٩) .

جدول (٤٠) اسباب عدم رضا المبحوثات عن الراتب

المتغيرات	التسلسل المرتبى	التكرار	%	المتوسط الحسابى	الانحراف المعياري	قيمة كا والدلالة الاحصائية
احتاج الى زيادة في الراتب لمواجهة غلاء المعيشة	١	٧٥	٩٧,٤	٢,١٦	١,٠٩٦	كا = ١٩,٥٠٥ الدلالة ٠,٠٠٣ دالة
ان الراتب الذي اتقاضاه اقل من استحقاقى الوظيفى والعلمى	٢	٥١	٦٦,٢			
مخصصات المنصب لا تتناسب مع حجم المسؤولية	٣	٤٤	٥٧,١			
الراتب الذي التى اتقاضاها اقل مما يتقاضونه زملائى فى دوائر اخرى	٤	٣٢	٤١,٥			

الفصل الخامس توب وتليل اليلانات

٣٦- اسباب عدم رضا المبحوثات عن الراتب

لقد حددت المبحوثات اهم الأسباب التي تدفعهن لعدم الرضا عن الأجر (الراتب) الذي يتقاضينه وكما مبين الجدول (٤٠) وكان السبب الأول هو احتياجهن لزيادة الراتب لمواجهة غلاء المعيشة حيث جاءت الإجابة بالمرتبة الأولى فبلغت عدد التكرارات (٧٥) وبنسبة (٩٧,٤%) اما الاختيار الثاني فكانت لخيار ان الراتب الذي أتقاضاه هو اقل من استحقاقه الوظيفي والعلمي حيث بلغت التكرارات (٥١) وبنسبة (٦٦,٢%) اما الاختيار الثالث فكانت ان مخصصات المنصب لا تتناسب مع حجم المسؤولية حيث بلغت التكرارات (٤٤) وبنسبة (٥٧,١%) واخيرا كان الاختيار الرابع هو ان الراتب الذي اتقاضاه اقل مما يتقاضونه زملائي في دوائر اخرى حيث بلغت التكرارات (٣٢) وبنسبة (٤١,٥%) وكل تلك الخيارات كانت لها تأثير مباشر على تحقيق الرضا الوظيفي بالنسبة للقيادة الادارية النسوية داخل الدوائر الحكومية مجتمع الدراسة.

جدول (٤١) الحافز الاكثر الذي يحقق الرضا الوظيفي

المتغيرات	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ٢ كا والدلالة الاحصائية
المادي	٢٤	٢٨,٩	٢,٣٤	٠,٩٠٣	٤٠,٦١٥ = ٢ كا الدلالة ٠,٠٠٢ دالة
المعنوي	٦	٧,٢			
كلاهما	٥٣	٦٣,٩			
المجموع	٨٣	١٠٠			

٣٧- الحافز الاكثر الذي يحقق الرضا الوظيفي

تعد الحوافز هي من اهم الطرق لتشجيع الموظفين على السرعة في العمل وزيادة الانجاز حيث تعتبر السبيل الامثل لتحقيق الرضا الوظيفي بالنسبة للعاملين وحيث ان هناك علاقة طردية بين الحوافز والرضا الوظيفي فكلما زادت الحوافز زاد الرضا عن العمل عند سؤال الباحثة للمبحوثات عما يفضلن من نوع الحوافز سواء اكانت مادية او معنوية او كلاهما كانت الاجابة بكلاهما هي الاكثر التي تحقق الرضا النفسي والوظيفي عن العمل حيث بلغت عدد الإجابات (٥٣) اجابة اي ما نسبته (٦٣,٩%) اما الحافز المادي فكانت عدد الاجابات اقل حيث بلغت (٢٤) اجابة بنسبة

الفصل الخامس توب وتحويل البيانات

(٢٨%) اما اللواتي اخترن الحافز المعنوي فكانت قليلة جدا حيث بلغت (٦) اجابات وبنسبة (٧)، (٢) وكما موضح في الجدول (٤١) وترى الباحثة ان اهم اسباب النجاح والتطور في اي عمل وظيفي هي الحوافز التي تكون من اهم الدوافع مشجعة للعاملين التي تحقق الرضا الوظيفي وبخلافها يسود التذمر وعدم الرضا وقد بلغ المتوسط الحسابي (٢,٣٤) والانحراف المعياري (٠,٩٠٣) .

جدول (٤٢) نوع تقييم المؤسسة للعمل القيادي الجيد

المتغيرات	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا ^٢ والدلالة الاحصائية
كتاب شكر وتقدير	٧٥	٩٠,٤	١,٧٢	٠,٩٢٣	٢٦,٨٨٠ = كا ^٢ الدلالة ٠,٠٠٢ دالة
شهادة تقديرية	٧	٨,٤			
مكافأة مالية	١	١,٢			
المجموع	٨٣	١٠٠			

٣٨- نوع تقييم المؤسسة للعمل القيادي الجيد

يعد التقييم في العمل هو الدافع والملهم للرضا الوظيفي وبالتالي يخلق جوا من العدالة بين الموظفين بشكل عام ولا يستثنى من التقييم المدراء في اي مؤسسة حكومية بل ان التقييم الجيد لهم يدفعهم الى الابداع بالعمل وتطويره ويختلف نوع التقييم من دائرة الى اخرى ومن مؤسسة الى اخرى في الدوائر الحكومية وحددت البيانات التي حصلت عليها الباحثة بسؤال عينة الدراسة في دوائر محافظة ذي قار حيث كانت الاجابات مختلفة الا ان اعلى الاجابات كانت هي التقييم بتقديم كتاب الشكر والتقدير الذي يصدر من دائرة الموظف حيث بلغ عدد الاجابات (٧٥) اجابة وبنسبة (٩٠,٤%) من عينة الدراسة ومن ثم جاءت الاجابة ب(شهادة تقديرية) حيث بلغت (٧) اجابات وبنسبة (٨,٤%) واخيرا كانت الاجابات الاقل باعتماد المكافآت المالية حيث بلغت (١) من الاجابات وبنسبة (١,٢%) والمتوسط الحسابي بلغ (١,٧٢) والانحراف المعياري (٠,٩٢٣) وكما موضح في الجدول (٤٢)، ويعتبر لمنح كتب الشكر والتقدير في الدوائر والمؤسسات الحكومية ذات اهمية كبيرة للموظف اذ تكون الفائدة الفعلية منها هو الحصول على الاقدمية في

الفصل الخامس توب وتليل اليلانات

الخدمة كما ان حصوله على اكثر من كتاب شكر وتقدير يساعد الموظف في اغراض الترقية والترقية وتغير العنوان الوظيفي وتساعد كذلك الموظف من التخلص من عقوبة لفت النظر اذا كانت لديه وبالتالي فان الموظف او المدير الذي تقيمه المؤسسة بهذه الكتب تزيد من احتمالية رضاه الوظيفي عن عملة .

جدول (٤٣) اهمية الانجاز الكبير في العمل في تحقيق الرضا الوظيفي

الاجابات	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا ^٢ والدلالة الاحصائية
نعم	٦٢	٧٤,٧	١,٢٥	٠,٤٣٧	٢٠,٢٥٣ = ٢١ الدلالة ٠,٠٠١ دالة
لا	٢١	٢٥,٣			
المجموع	٨٣	١٠٠			

٣٩- اهمية الانجاز الكبير في العمل في تحقيق الرضا الوظيفي

يعتبر دافع الانجاز من اهم الدوافع لتحقيق الرضا الوظيفي اذ ان اي سلوك يقوم به الافراد لابد ان تكون خلفه دوافع يهدف الى تحقيقها فكلما تقدم الفرد في الانجاز في العمل وتميز عن زملائه كان له التأثير الايجابي على رضاه الوظيفي كما ان الانجاز الكبير في العمل يحقق رضا الاخرين العاملين معه وقد حددت البيانات التي حصلت عليها الباحثة من خلال سؤال المبحوثات عن اهمية الانجاز ذلك كانت الاجابات الاعلى بان الانجاز الكبير مهم في تحقيق رضاهن الوظيفي حيث انقسمت الاجابات الى فئتين الفئة الاعلى التي اجابت بنعم و بلغت (٦٢) وبنسبة (٧٤,٧%) بينما كانت اجابات الفئة الاقل بلا حيث بلغت (٢١) اجابة وبنسبة (٢٥,٣%) من مجموع عينة الدراسة البالغة (٨٣) مبحوثة وكما مبين في الجدول (٤٣).

الفصل الخامس توب و تحليل البيانات

جدول (٤٤) نوع التمييز الذي تواجهه المبحوثات في العمل

المتغيرات	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا ^٢ والدلالة الاحصائية
تمييز حسب النوع	٤٤	٥٣	١,٩٠	٠,٩٨٢	كا ^٢ = ٣٤,١٤٥ الدلالة دالة
تمييز سياسي	٣	٣,٦			
تمييز اكايمي	٣٦	٤٣,٤			
تمييز ديني	٠	٠			
المجموع	٨٣	١٠٠			

٤٠- نوع التمييز الذي تواجهه المبحوثات في العمل

التمييز هو التحيز والتقييد ضد شخص معين مما يؤثر على سلوك الفرد تأثيرا سلبيا لذا حاولت الباحثة التعرف على نوع التمييز الذي قد واجهته المرأة في سنوات العمل لذا قسمت الاجابات الى اربعة فئات الفئة الاولى كانت الاعلى والتي اجابت بان التمييز كان حسب النوع حيث بلغت الاجابات (٤٤) اجابة بنسبة (٥٣%) فيما كانت اجابة الفئة الثانية هو تمييز اكايمي حيث كانت الاجابات (٣٦) اجابة وبنسبة (٤٣,٤%) اما الفئة الثالثة فكانت الاجابة التمييز السياسي حيث بلغت الاجابات (٣) وبنسبة (٣,٦%) واخيرا التمييز الديني وكانت الاجابات (صفر) وهذا يعني انه لا يوجد اي تمييز ديني بالنسبة للقياديات في دوائر محافظة ذي قار وقد بلغ المتوسط الحسابي (١,٩٠) والانحراف المعياري (٠,٩٨٢) كما موضح في الجدول (٤٤).

جدول (٤٥) الخوف من فقدان المنصب الاداري

الاجابات	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا ^٢ والدلالة الاحصائية
نعم	٣٣	٣٩,٨	١,٦٠	٠,٤٩٢	كا ^٢ = ٣,٤٨٢ الدلالة دالة
لا	٥٠	٦٠,٢			
المجموع	٨٣	١٠٠			

الفصل الخامس توب وتحويل البيانات

٤١- الخوف من فقدان المنصب الاداري

الجدول (٤٥) يمثل بيانات المبحوثات حول الخوف من فقدان المنصب الاداري وقد انقسمت الاجابات الى فئتين وكانت اجابة الفئة الاعلى بلا حيث بلغت عدد الاجابات (٥٠) اجابة وبنسبة (٦٠,٢%) اما الفئة الثانية فكانت اجاباتهم بنعم حيث بلغت عدد الاجابات (٣٣) اجابة وبنسبة (٣٩,٨%) من عدد المبحوثات البالغ عددهن (٨٣) اما المتوسط الحسابي فقد بلغ (١,٦٠) والانحراف المعياري (٠,٤٩٢).

جدول (٤٦) اعتقاد المبحوثات بالوصول التي المكانة الاجتماعية التي كانت تطمح اليها

الاجابات	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا ^٢ والدلالة الاحصائية
نعم	٤٩	٥٩	١,٤٠	٠,٤٩٤	٢,٧١١ = كا ^٢ الدلالة ٠,٠٠١ دالة
لا	٣٤	٤١			
المجموع	٨٣	١٠٠			

٤٢- اعتقاد المبحوثات بالوصول التي المكانة الاجتماعية التي كانت تطمح اليها

الجدول (٤٦) يمثل اجابات المبحوثات حول رضاهن عن المكانة الاجتماعية التي وصلن لها حيث انقسمت الاجابات الى فئتين وكان الاجابات الفئة الاعلى بنعم حيث بلغت الاجابات (٤٩) اجابة وبنسبة (٥٩%) اما الفئة الثانية فكانت الاجابات بكلا حيث بلغت (٣٤) اجابة وبنسبة (٤١%) فكن ممن يطمحن للوصول الى مكانة اعلى مما وصلن لها في مجال العمل وقد بلغ المتوسط الحسابي (١,٤٠) والانحراف المعياري (٠,٤٩٤).

الفصل الخامس توب وتليل اليلانات

ءءء (٤٧) نوع العنء الءل قء ءءاءه المرءة العاملة في مءءمنا

المنعيراء	ءسلسل مرءبي	ءءكارر	%	المءوسء الحسابي	الانءراف المعياربي	قيمة كا ٢ا والءلالة الاحصائية
العنء المءءمعي	١	٤٩	٥٩	٣,٠٦	١,٢٣٣	٢كا = ٥٣,٧٢٣ الءلالة ٠,٠٠٣ ءالة
عنء رمزي من قبل الرؤساء في العمل	٢	١٦	١٩,٣			
عنء اسري من قبل الأب او الأخ او الزوء بءافع الغيرة	٣	١٢	١٤,٥			
لم أءعرض للعنء	٤	٦	٧,٢			

٤٣- نوع العنء الءل قء ءءاءه المرءة العاملة في مءءمنا

العنء ضء المرءة او العنء ضء النساء هو اي فعل عنيف يمارس بشكل مءعمء او اسءءنائبي اءءاء المرءة ويسمى أيضا العنء القائم على النوع(الجنس) وقء ءءعرض المرءة العاملة في مءءمنا العراقي الءل يعءبر من المءءمعااء العربية ءءقليءية الءل لا ءءلو وبشكل كبير من العنء ضء المرءة وبكل أساليبه الى نوع معين من العنء ومن ءءال اليلانات الءل ءصلء عليها الباءءة من الءراسة كانت إءاباء المبعوءاء الاعلى هو ءعرضها الى العنء المءءمعي ءيء بلءء عءء الاجاباء (٤٩) اءابة وبنسبة (٥٩%) ويرءع ءلك الى نظرة المءءم الى المرءة بانها غير مؤهلة للعمل ءارء المنزل اي انها الافعال الءل ءوءه للمرءة العاملة من مءءمعاا ويكون اما على شكل اءءاماء او ءءريض او عءم ءءقبل الوءيفبي او ءضوع المرءة للعاءاء وءءقالبي الءل ءنظر لها بانها غير مساوية للرجل، اما الفءة ءانية فقء اءءرن العنء الرمزي من قبل رؤساء العمل ءيء بلءء الاجاباء (١٦) اءابة وبنسبة (١٩,٣%) فكءيرا ما ءءعرض المرءة من عنء نفسي او عنء رمزي غير واءء لكن ءنءرب عليه شعور المرءة بعءم الرضا عن المكان الءل ءعمل به من ءءال ءهميش ءورها في مءال العمل او السعي وراء عءم ءرقبيءها لءرءة اعلى اما الفءة ءالءة فقء بلءء الاجاباء(١٢) اءابة وبنسبة (١٤,٥%) وءل ءمءلء اءاباءهن بالعنء الاسري الءل قء

الفصل الخامس توب وتليل اليلانات

يتعرضن له من قبل الاب او الاخ او الزوج اما النسبة الاقل فكانت اجاباتهم انهن لم يتعرضن للعنف حيث بلغت (٦) اجابات ونسبة (٧,٢%) من مجموع العينة البالغة (٨٣) مبحوثة الجدول (٤٧).

جدول (٤٨) اسباب الترقية للمنصب

المتغيرات	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا ^٢ والدلالة الاحصائية
الجهد والاداء	٣٦	٤٣,٤	١,٦٦	٠,٧٢٠	كا = ٣١,٢٥٣ الدلالة ٠,٠٠ دالة
الاقدمية	٤٣	٥١,٨			
ميول ومعارف	٠	٠			
اختيارات حزبية	٤	٤,٨			
المجموع	٨٣	١٠٠			

٤٤ - اسباب الترقية للمنصب

تشير بيانات الجدول (٤٨) عن اهم اسباب الحصول على المنصب التي تشغله المبحوثة الان وكان العامل الاعلى هو (الاقدمية بالعمل) حيث بلغت اجاباتهم (٤٣) اجابة ونسبة (٥١,٨%) من عينة الدراسة يلي ذلك عامل (الجهد والاداء) حيث بلغت اجاباتهم (٣٦) بنسبة (٤٣,٤%) فيما كان عامل (اختيارات حزبية) قليل جدا حيث بلغ (٤) اجابات ونسبة (٤,٨%) اما العامل الأخير (ميول ومعارف) فقد كانت نتيجته (صفر) ونسبة (صفر) بالمئة من مجموع العينة البالغ (٨٣) مبحوثة .

الفصل الخامس توب وتليل الليات

الور الثالث: القلاء النسوية والرأ الوظيفي

ءول (٤٩) ان المؤسسة التي تتمتع بقلاء نسوية فعالة وناءة آآ الموظفيا على الابتكار

الاجابات	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا ^٢ والدلالة الاحصائية
نعم	٤٤	٥٣	١,٤٦	٠,٥٠٢	كا = ٠,٣٠١
لا	٣٩	٤٧			الدلالة ٠,٠٠١
المجموع	٨٣	١٠٠			دالة

٤٥- ان المؤسسة التي تتمتع بقلاء نسوية فعالة وناءة آآ الموظفيا على الابتكار تشير بيانات الءول (٤٩) ان غالبية المبحوآا آرين ان القلاء النسوية الفعالة آآ موظفيا على الابتكار آآ افاءآ ذلك بمجموع اجابات بلغت (٤٤) اجابة بنعم وبنسبة (٥٣%) فيما اءآ (٣٩) اجابة بكلا وبنسبة (٤٧%) آآ اءن انه ليس بالضرورة لآكون القلاء ناءة هو آآ الموظفيا على الابتكار بل يجب على الموظف آطوير عمله وتنظيمه آآ ان لم يكن ذلك بءاف من المءير الاعلى اما المتوسط الحسابي فقء بلغ (١,٤٦) والانحراف المعياري (٠,٥٠٢).

ءول (٥٠) ان المرأة القلاءية اجر في آآق الرأ الوظيفي

الاجابات	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا ^٢ والدلالة الاحصائية
نعم	٦١	٧٣,٥	١,٢٦	٠,٤٤٤	كا = ١٨,٣٢٥
لا	٢٢	٢٦,٥			الدلالة ٠,٠٠١
المجموع	٨٣	١٠٠			دالة

٤٦- ان المرأة القلاءية اجر في آآق الرأ الوظيفي تشير البيانات الءول (٥٠) ان غالبية النساء المبحوآا آرين ان المرأة القلاءية اجر في آآق الرأ الوظيفي في مجال عملهن فعاءة ما يكن اكثر تنظيما وءقة في عملهن كما انهن يشاركن

الفصل الخامس توب وتحويل البيانات

المؤوسين في اتخاذ اي قرار مما يخلق جوا من التعاون بين افراد الجماعة الواحدة حيث يخلق جوا من الرضا عن العمل فكانت الاجابات الاعلى بنعم حيث بلغت (٦١) اجابة وينسبه (٧٣,٥%) فيما كانت الاجابة بلا الاقل للمبحوثات اللواتي لايرين ان المرأة جديرة بذلك حيث بلغت الاجابات (٢٢) وبنسبة (٢٦,٥%) بالمئة من مجموع المبحوثات.

جدول (٥١) اثر تعدد الادوار في تحقيق الرضا الوظيفي للمرأة القيادية

الاجابات	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا ^٢ والدلالة الاحصائية
نعم	٣٠	٣٦,١	١,٦٣	٠,٤٨٣	٦,٣٧٣ = كا ^٢ الدلالة ٠,٠٠١ دالة
لا	٥٣	٦٣,٩			
المجموع	٨٣	١٠٠			

٤٧- اثر تعدد الادوار في تحقيق الرضا الوظيفي للمرأة القيادية

يشير الجدول (٥١) الى بيانات المبحوثات حول اذا ما كان تعدد الادوار قد اثر على رضاها الوظيفي على اعتبار ان اغليبتهن من النساء المتزوجات ويترتب على خروجهن الى العمل القيام بأدوار عديدة بجانب كونها ام وزوجة مسؤولة عن تربية وتعليم ابناؤها فلها دور اضافي كونها امرأة قيادية ناجحة في مجال عملها وعند سؤال المبحوثات كانت الاجابات الاعلى بلا اذ بلغت (٥٣) اجابة وبنسبة (٦٣,٩%) بينما كانت نسبة النساء اللواتي اجبن بنعم وهي الاقل حيث بلغت (٣٠) اجابة وبنسبة (٣٦,١%) من مجموع عينة الدراسة البالغة (٨٣) مبحوثة .

جدول (٥٢) مشاركة المبحوثات في الحركات الاحتجاجية

الاجابات	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا ^٢ والدلالة الاحصائية
نعم	٦٣	٧٥,٩	١,٢٤	٠,٤٣٠	٢٢,٢٧٧ = كا ^٢ الدلالة ٠,٠٠٠ دالة
لا	٢٠	٢٤,١			
المجموع	٨٣	١٠٠			

الفصل الخامس توب وتليل الالانات

٤٨ - مشاركة المبحوثات في الحركات الاحتجاجية

تشير بيانات الجدول (٥٢) اجابات المبحوثات حول ماذا كان لهن دورا في المشاركة في الاحتجاجات التي حدثت في العراق عموما وبمحافظة ذي قار على وجه الخصوص حيث تعتبر محافظة ذي قار من اكثر المحافظات نشاطا من حيث الاحتجاجات على الاوضاع المزرية التي يعاني منها البلد ولا يغفل دور المرأة في مختلف شرائح المجتمع الذي قاري فقد كان لها دورا بارزا سواء اكانت مرأة عاملة او غير عاملة للمطالبة بحقوقها المسلوية، وكانت الاجابات الاعلى وكما موضح بنعم حيث بلغت (٦٣) اجابة وبنسبة (٧٥,٩%) بينما كانت الاجابة بلا هي الاقل حيث بلغت (٢٠) اجابة وبنسبة (٢٤,١%) من عينة الدراسة البالغة (٨٣) مبحوثة .

جدول (٥٣) يبين دور الخبرة الطويلة في تحقيق الرضا الوظيفي

الاجابات	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا ^٢ والدلالة الاحصائية
نعم	٤٨	٥٧,٨			كا ^٢ = ٢,٠٣٦
لا	٣٥	٤٢,٢	١,٤٢	٠,٤٩٦	الدلالة ٠,٠٠١
المجموع	٨٣	١٠٠			دالة

٤٩ - دور الخبرة الطويلة في تحقيق الرضا الوظيفي

لاشك ان للخبرة الطويلة المكتسبة خلال سنوات العمل دورا في تحقيق الرضا الوظيفي وهذا ما اكدته الاجابات الاعلى عند سؤال المبحوثات حيث بلغت الاجابة بنعم (٤٨) اجابة وبنسبة (٥٧,٨%) فيما بلغت الاجابة بلا (٣٥) اجابة وبنسبة (٤٢,٢%) من مجموع عينة الدراسة البالغ عددها (٨٣) مبحوثة اما المتوسط الحسابي فقد بلغ (١,٤٢) والانحراف المعياري (٠,٤٩٦) وكما موضح في الجدول (٥٣).

الفصل الخامس توب وتليل اليلانات

ءءول (٥٤) اليل الءءامل كءيلاءية مع المرؤوسين في ءءاوز ءائءة كورونا

المنعيراء	ءسلسل مرءبى	ءءرار	%	المءوسء الحسابى	الانءراف المعيارى	ءىمة كا ٢ والءالة الاحصائية
ءءاصل مع المرؤوسين من اءل ءءقءق الانءاز فى العمل	١	٣٩	٤٧	٢,٢٦	٠,٧٨٢	كا ٢ = ٨,٧٧١ ءالة ٠,٠٠٢ ءالة
أكءر ءءركىز على النوع من العمل	٢	٢٧	٣٢,٥			
كان الانءاز قلىلا قىاسا بالأيام الأءرى	٣	١٧	٢٠,٥			

٥٠- الءءامل كءيلاءية مع المرؤوسين فى ءءاوز ءائءة كورونا

لا لءفى على الءمىع الظروف الءى مرء على المءءمع بصورة عامة إءناء مءاولء ءءاوز ءائءة كورونا لءا كان لاءء من مءرفة الاسلوب الامءل الءى انءعءه القىلاءىاء الاءارىة فى ءوائر ءولة فقامء الءاءءة بنءسىم الءاباءة على السؤال ءول كىفىة الءءامل مع المرؤوسين لءءاوز ءائءة الى اربع اءءىاراء وقء كانء الءاباءء الاءلى للمبءوءاء هى كان ءءاصل مع المرؤوسين من اءل ءءقءق الانءاز هو الاءلى ءىء بلءء (٣٩) اءاباءة وبنسبة (٤٧%) فىما بلءء الءاباءة ءءركىز على النوع من العمل (٢٧) وبنسبة (٣٢,٥%) اما الءاباءة الاءل كانء هى كان الانءاز قلىلا قىاسا بالأيام الاءرى ءىء بلءء (١٧) اءاباءة وبنسبة (٢٠,٥%) من عىنة ءراءة الءالءة (٨٣) مءءوءة وىمءوسء حسابى بلء (٢,٢٦) وانءراف معيارى بلء (٠,٧٨٢) وكما موضح فى الءءول (٥٤).

الفصل الخامس توب وتليل البيانات

جدول (٥٥) اساليب القيادة النسوية من تحقيق الانسجام بين الموظفين داخل المؤسسة

المتغيرات	تسلسل مرتبي	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة كا ^٢ والدلالة الاحصائية
اشجع على العمل الجماعي لتطوير سلوك العمل	١	٣٣	٣٩,٨	٢,٠٠	٠,٧٨٠	كا ^٢ = ١,٥٤٢ الدلالة ٠,٠٠٢ دالة
اشجع على التعاون والاخلاص في العمل	٢	٢٥	٣٠,١			
امتلك رؤيه مستقبليه لتطوير العمل	٣	٢٥	٣٠,١			

٥١- أساليب القيادة النسوية من تحقيق الانسجام بين الموظفين داخل المؤسسة

حددت بيانات الدراسة إجابات المبحوثات حول أسلوب الأمتل للقيادة النسوية في تحقيق الانسجام داخل المؤسسة وقد كانت الإجابات الأعلى للمبحوثات هي أشجع على العمل الجماعي لتطوير سلوك العمل حيث بلغت (٣٣) إجابة وبنسبة (٣٩,٨%) فيما كانت الإجابات متساوية حول الخيارين التشجيع على التعاون والإخلاص في العمل وامتلاك رؤيه مستقبلية للعمل حيث بلغت إجابات كلمنها (٢٥) إجابة وبنسبة (٣٠,١%) من عينة الدراسة البالغة (٨٣) مبحوثة وكما موضح في الجدول (٥٥).

الفصل السادس

اختبار الفرضيات، النتائج والاستنتاجات، التوصيات

تمهيد

المبحث الاول / مناقشة فرضيات الدراسة

المبحث الثاني

١_ النتائج

٢_ الاستنتاجات

٣_ المقترحات

تمهيد

تعرف الفرضية انها (تفسير مؤقت يقوم الباحث من خلاله من تفسير عدد من العوامل والظروف باختبار هذه العوامل والظروف ليقرر ان البحث الذي يقوم به هو فرضية زائفة ليس لها اساس او قانونا يجب السير عليه) تعد الفرضيات من ابرز الامور في البحث العلمي والتي من الضروري على الباحث القيام بها .

فقد تكون الفرضية للإجابة على اسئلة محددة او تفسير مقترح لمشكلة موضوع الدراسة فللفرضية الدور الكبير في مساعدة الباحث على فهم الظاهرة او المشكلة ليقيم بدراستها عن طريق قيامه بتفسير العلاقة بين المتغيرات والعناصر المختلفة التي تتشكل منها هذه الظاهرة العلمية التي يقوم الباحث بدراستها وذلك من خلال مساهمتها بالتوصل الى النتائج من خلال طريقة لها معنى .

تكون هذا الفصل(الفصل السادس) من مبحثين تناول المبحث الاول اهم الفرضيات الاساسية الخاصة بالظاهرة المدروسة اذ تكون من خمسة فرضيات ، اما المبحث الثاني فتضمن اهم النتائج والاستنتاجات التي توصلت اليها الباحثة من خلال دراستها كما تضمن عددا من التوصيات التي ترى الباحثة بانها اذا ما طبقت حققت الافادة العلمية من البحث .

المبحث الاول

مناقشة الفرضيات

الفرضية الاولى: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تحمل المرأة للمسؤولية القيادية وبين دقة عمل المرأة القيادية

جدول (٥٦) يبين الارتباط بين تحمل المرأة للمسؤولية القيادية وبين دقة عمل المرأة القيادية

المجموع		لا		نعم		تحمل المسؤولية دقة عمل المرأة القيادية
%	المجموع	%	المجموع	%	المجموع	
٨٣,١	٦٩	٣٢,٥	٢٧	٥٠,٦	٤٢	نعم
١٦,٩	١٤	٨,٤	٧	٨,٤	٧	لا
١٠٠	٨٣	٤١	٣٤	٥٩	٤٩	المجموع

من ملاحظة بيانات الجدول اعلاه نجد ان اراء المبحوثات اتفقت على ان قدرة المرأة على تحمل المسؤولية القيادية في العمل ، وان عملها يمتاز بالدقة وهذا يعني ان المرأة هي ناجحة في عملها القيادي حيث حاز هذا الرأي على نسبة (٥٠,٦) ، فيما عارضت المبحوثات هذا الرأي بنسبة (٨,٤%) ، انظر جداول (٢٧) و(٢٦) الفصل الخامس.

ولأجل التأكد من وجود علاقة لجأت الباحثة الى قياس مربع كاي فوجدت ان قيمة كا المحسوبة (٦٨,٥٢) اكبر من قيمة كا الجدولية البالغة (٣,٨٤) ، على درجة حرية (١) وعند مستوى معنوية (٠,٠٥) ، لذا نقبل فرضية الدراسة التي تنص على انه توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تحمل المرأة للمسؤولية القيادية وبين دقة عمل المرأة القيادية ، وكما مبين في ادناه :

مستوى المعنوية	درجة الحرية	كا الجدولية	كا المحسوبة
٠,٠٥	١	٣,٨٤	٦٨,٥٢

الفصل السادس الفرضيات والنتائج والاستنتاجات

الفرضية الثانية : توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين عدد افراد الاسرة والقدرة على التوفيق بين العمل والواجبات الاسرية

جدول (٥٧) يبين

الارتباط بين عدد افراد الاسرة والقدرة على التوفيق بين العمل والواجبات الاسرية

المجموع		١٢-١٠		٩-٧		٦-٤		٣-١		افراد الاسرة التوفيق بالواجبات الاسرية
%	مج	%	مج	%	مج	%	مج	%	مج	
٢٢,٩	١٩	٠	٠	١,٢	١	١٣,٣	١١	٨,٤	٧	لا يؤثر عملي على واجباتي اتجاه اسرتي
٨,٤	٧	١,٢	١	١,٢	١	٣,٦	٣	٢,٤	٢	اثر بشكل سلبي على واجباتي اتجاه اسرتي
٦٨,٧	٥٧	١,٢	١	٤,٨	٤	٤٤,٦	٣٧	١٨,١	١٥	منحتني الخبرة لإدارة منزلي كما ادارة دائرتي
١٠٠	٨٣	٢,٤	٢	٧,٢	٦	٦١,٤	٥١	٢٨,٩	٢٤	المجموع

من ملاحظة بيانات الجدول اعلاه نجد ان اراء المبحوثات اتفقت وبنسبة (٤٤,٦) ان القيادة تمنحن الخبرة في ادارة شؤونهن المنزلية وقد بلغ عدد افراد اسرهن من (٦-٤) افراد ، وبنفس عدد افراد الاسرة وبنسبة (٣,٦%) يرين انه اثر وبشكل سلبي ، بينما اعتبرت وبنسبة (١٣,٣%) من المبحوثات وبنفس عدد افراد الاسرة انه لا يؤثر عملهن اتجاه واجباتهن الاسرية ، انظر الجداول (١١) و(٣٤) الفصل الخامس.

ولأجل التأكد من وجود علاقة لجأت الباحثة الى قياس مربع كاي فوجدت ان قيمة كا المحسوبة (٧١,٨٧) اكبر من قيمة كا الجدولية البالغة (١٦,٩٢) ، على درجة حرية (٩) وعند مستوى معنوية (٠.٠٥) ، لذا نقبل فرضية الدراسة التي تنص على انه توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين عدد افراد الاسرة والقدرة على التوفيق بين العمل والواجبات الاسرية ، وكما مبين في ادناه :

الفصل السادس الفرضيات والنتائج والاستنتاجات

مستوى المعنوية	درجة الحرية	كا الجدولية	كا المحسوبة
٠.٠٥	٩	١٦,٩٢	٧١,٨٧

الفرضة الثالثة : توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الاعتقاد بان المرأة القيادية اجدر في تحقيق الرضا الوظيفي وبين التحوار مع المرؤوسين عند مواجهة مشكلة في العمل .

جدول (٥٨) يبين الارتباط بين الاعتقاد بان المرأة القيادية اجدر في تحقيق الرضا الوظيفي وبين التحوار مع المرؤوسين عند مواجهة مشكلة في العمل

المجموع		لا		نعم		تحقيق الرضا الوظيفي مشاركة مشاكل العمل
%	المجموع	%	المجموع	%	المجموع	
٩٢,٨	٧٧	٢٤,١	٢٠	٦٨,٧	٥٧	نعم
٧,٢	٦	٢,٤	٢	٤,٨	٤	لا
١٠٠	٨٣	٢٦,٥	٢٢	٧٣,٥	٦١	المجموع

من ملاحظة بيانات الجدول اعلاه نجد ان (٦٨,٧%) من المبحوثات ترى ان التحوار مع المرؤوسين بخصوص مشاكل العمل ومشاركتهم الحلول واشراكهم في صنع القرار يساهم بتحقيق الرضا الوظيفي ، بينما ترى (٢,٤) من المبحوثات عكس ذلك وهي نسبة قليلة جدا اذا ما قورنت بنسبة الموافقة ، انظر الجداول رقم (٥٠) و(٢١) في الفصل الخامس.

ولأجل التأكد من وجود علاقة لجأت الباحثة الى قياس مربع كاي فوجدت ان قيمة كا المحسوبة (١٥٥) اكبر من قيمة كا الجدولية البالغة (٣,٤٨) ، على درجة حرية (١) وعند مستوى معنوية (٠.٠٥) ، لذا نقبل فرضية الدراسة التي تنص على انه توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الاعتقاد بان المرأة القيادية اجدر في تحقيق الرضا الوظيفي وبين التحوار مع المرؤوسين عند مواجهة مشكلة في العمل ، وكما مبين في ادناه :

مستوى المعنوية	درجة الحرية	كا الجدولية	كا المحسوبة
٠.٠٥	١	٣,٤٨	١٥٥

الفصل السادس الفرضيات والنائج والاستنتاجات

الفرضية الرابعة : توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الراتب وبين الحافز الاكثر الذي يحقق لك الرضا الوظيفي .

جدول (٥٩) يبين الارتباط بين الراتب وبين الحافز الاكثر الذي يحقق لك الرضا الوظيفي

المجموع		لا		نعم		الرضا عن الراتب الحافز للرضا الوظيفي
%	المجموع	%	المجموع	%	المجموع	
٢٨,٩	٢٤	٢٦,٥	٢٢	٢,٤	٢	مادي
٧,٢	٦	٦	٥	١,٢	١	معنوي
٦٣,٨	٥٣	٦٠,٢	٥٠	٣,٦	٣	كلاهما
١٠٠	٨٣	٩٢,٢	٧٧	٧,٢	٦	المجموع

من ملاحظة بيانات الجدول اعلاه نجد ان (٦٠,٢%) من المبحوثات غير راضيات عن الراتب الذي يتقاضينه لاعتقادهن بان الراتب لا يفي بمتطلباتهن ولا يتناسب مع احتياجاتهن وفي نفس الوقت يعتبرن ان الحافز المادي والمعنوي هو الذي يحقق الرضا الوظيفي في العمل في حين ان مبحوثة واحدة وبنسبة (١,٢%) ترى ان الراتب الذي تتقاضاه كافيا وانه لا يعتبر حافزاً للرضا الوظيفي ، انظر الجداول (٣٩) و(٤١) في الفصل الخامس.

ولأجل التأكد من وجود علاقة لجأت الباحثة الى قياس مربع كاي فوجدت ان قيمة كا المحسوبة (١٠,٣٥) اكبر من قيمة كا الجدولية البالغة (٥,٩٩) ، على درجة حرية (٢) وعند مستوى معنوية (٠,٠٥) ، لذا نقبل فرضية الدراسة التي تنص على انه توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الراتب وبين الحافز الاكثر الذي يحقق لك الرضا الوظيفي ، وكما مبين في ادناه

كا المحسوبة	كا الجدولية	درجة الحرية	مستوى المعنوية
١٠,٣٥	٥,٩٩	٢	٠,٠٥

الفصل السادس الفرضيات والنائج والاستنتاجات

الفرضية الخامسة : توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين القيادة النسوية وتحقيق الرضا الوظيفي

جدول (٦٠) يبين الارتباط بين القيادة النسوية وتحقيق الرضا الوظيفي

المجموع		لا		نعم		الرضا الوظيفي القيادة النسوية
%	المجموع	%	المجموع	%	المجموع	
٧٣,٥	٦١	٨,٤	٧	٦٥,١	٥٤	نعم
٢٦,٥	٢٢	٤,٨	٤	٢١,٧	١٨	لا
١٠٠	٨٣	١٣,٣	١١	٨٦,٧	٧٢	المجموع

من ملاحظة بيانات الجدول اعلاه نجد ان (٦٥,١%) من المبحوثات يرين ان للقيادة النسوية دور في تحقيق الرضا الوظيفي عند المرؤوسين ، بينما ترى (٤,٨%) من المبحوثات ان القيادة النسوية ليست ضرورية لتحقيق الرضا الوظيفي ، انظر الجداول (٢٢) و(٤٣) في الفصل الخامس.

ولأجل التأكد من وجود علاقة لجأت الباحثة الى قياس مربع كاي فوجدت ان قيمة كا المحسوبة (٦٣) اكبر من قيمة كا الجدولية البالغة (٣,٨٤) ، على درجة حرية (١) وعند مستوى معنوية (٠,٠٥) ، لذا نقبل فرضية الدراسة التي تنص على انه توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين القيادة النسوية وتحقيق الرضا الوظيفي ، وكما مبين في ادناه :

مستوى المعنوية	درجة الحرية	كا الجدولية	كا المحسوبة
٠,٠٥	١	٣,٨٤	٦٣

المبحث الثاني

النتائج والاستنتاجات والمقترحات

أولاً: النتائج

توصلت الدراسة الميدانية الى مجموعة من الاستنتاجات والنتائج وتتمثل بما يأتي:

النتائج الخاصة بالبيانات الاولى

١. كانت اعمار اكثر وحدات العينة ضمن فئة (٣٦-٤٠) وبنسبة (٤٨,٢%) واغلبهن ممن لديهن شهادة بكالوريوس اما عن الحالة الاجتماعية فكانت النسبة الاعلى من الوحدات من المتزوجات بنسبة ٨٤,٣% ممن يسكن اغليتهن في المناطق الحضرية بنسبة ٩٥% واما عن نوع عائديه السكن فكانت اعلى الاجابات (بيت ملك) بنسبة ٨٩%.

٢. اغلبية افراد العينة من القياديات النسوية اللاتي وصلن الى منصب مديرة قسم بنسبة ٤٧% يليها بنسبة اقل هن من مسؤولات الشعب بنسبة ٤٥% واغلبهن ممن تراوحت سنوات الخدمة الاعلى لديهن بين (١١-١٥) سنة بنسبة ٣٤% .

النتائج الخاصة بالظاهرة المدروسة:

٣. اغلبية افراد العينة لم يسبق لهن تسلم مركزا قياديا وبنسبة ٦٥% .
٤. كانت الاكثرية من افراد العينة ممن يتبعن اسلوب المساواة بين المرؤوسين ويحاولن حل المشكلات من خلال مناقشة مشكلات العاملين معهن وبنسبة ٨٩,٢% .
٥. يعد عدم القبول الاجتماعي وسيطرة العادات والتقاليد ونظرة المجتمع للمرأة من اهم التحديات التي تواجهها في مكان العمل وبنسبة ٥٠,٦% .
٦. ان المرأة القيادية اكثر تحملا للمسؤولية الادارية واكثر دقة في تنظيم وترتيب العمل وبنسبة ٩٥,٢% .
٧. تعد الحوافز المادية والمعنوية من اهم المحفزات للقيادة النسوية في تحقيق الرضا الوظيفي وكانت بنسبة ٦٣,٩% .

الفصل السادس الفرضيات والنتائج والاستنتاجات

٨. غالبية عينة البحث تعرضن الى التمييز في مكان العمل على مختلف انواعه وكانت النسبة الاعلى هي للتمييز من حيث النوع (تمييز جندي) اضافة الى العنف الذي تعرضن اليه وكان الاحتمال الاعلى هو العنف المجتمعي ضدهن بنسبة ٥٩% .
٩. تتبع اغلب النساء المبحوثات اسلوب المشاركة واستشارة المرؤوسين في اتخاذ القرارات الخاصة بالمؤسسة.
١٠. يحقق الموقع الجغرافي القريب من مكان العمل رضا وظيفي اكبر بالنسبة للنساء العاملات.

ثانيا : الاستنتاجات

١. توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين القيادة النسوية والرضا الوظيفي
٢. تعد المعوقات الاجتماعية المتمثلة بسيطرة العادات والتقاليد هي اهم المعوقات التي تحول دون تسلم المرأة للمراكز القيادية.
٣. التحصيل العلمي والمستوى الاكاديمي هو الاساس الاكثر الذي ساعد على تولي المرأة المناصب القيادية
٤. المؤسسات الحكومية بأنواعها تسيطر على الدرجات الوظيفية وتعمل على منح نسبة قليلة للمرأة.
٥. تعتبر الحوافز المادية والمعنوية هي الاكثر في تحقيق الرضا الوظيفي بالنسبة للقياديات الادارية النسوية.
٦. المرأة القيادية هي اكثر تحملا للمسؤولية واكثر دقة في تنظيم العمل الاداري والمؤسسي .
٧. ان الموقع الجغرافي له اهمية في تسلم المرأة للقيادة الادارية وهذا واضح من المناطق الريفية التي ترفض قيادة المرأة.

ثالثاً : المقترحات

من خلال نتائج الدراسة الميدانية توصلت الباحثة الى مجموعة من المقترحات متمثلة بما يأتي:

١. توفر دعم حكومي اكثر لتمكين المرأة للوصول الى المراكز القيادية من خلال سن قوانين وتشريعات جديدة تعطي للمرأة حق المساواة والمشاركة في صنع القرار .

٢. ان تكون هناك عدالة في تقسيم الدرجات الوظيفية القيادية بين الرجال والنساء في دوائر الدولة

٣. تحسين واقع البنى التحتية في الدوائر الحكومية من خلال توفير الابنية الجديدة المزودة بوسائل الراحة من التهوية والاثاث المكتبي المريح لما له من تأثير على الرضا الوظيفي والنفسي للعاملين بصورة عامة.

الى وزارة التربية:

٤ . اقامة ندوات ومحاضرات تثقيفية في المدارس والجامعات والمنتديات الثقافية تؤكد على دور المرأة بصفتها نصف المجتمع ولها الحق في تولي المناصب القيادية .

الى وزارتي العمل والشؤون الاجتماعية والعدل ومنظمات المجتمع المدني

٥. اقامة ندوات ودورات تدريبية وتأهيلية خاصة بالتنمية البشرية للموظفات المرشحات لتولي المناصب القيادية من اجل تطوير مهاراتهم الادارية والقيادية ورفض التمييز الجندري والعنف المجتمعي ضدهن بالتعاون مع الباحثين الاجتماعيين والنفسيين في وزارتي العمل والشؤون الاجتماعية والعدل .

الى وزارة الثقافة :

٦. اقامة البرامج واللقاءات التلفزيونية مع النساء القياديات في المجتمع العراقي وتسلط الضوء على انجازاتهم ليكون قدوة يحتذى بها من قبل النساء في العراق .

الى دوائر الدولة:

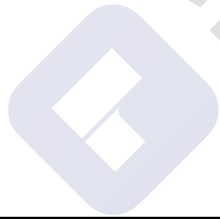
الفصل السادس الفرضيات والنتائج والاستنتاجات

٧. اهتمام المؤسسات بإدارتها من خلال تحفيزهم ماديا معنويا وفقا للإنجاز الذي يقومون به لما له من تأثير كبير على رضاهم الوظيفي.

٨. زيادة فرص تولي المرأة للقيادة الادارية في الدوائر الحكومية كما في وزارة التربية.



المطارد



المصادر

القران الكريم

١. ال عمران، الاية ١٩٥

٢. النمل، الاية ٢٣، ٣٢

اولا : القواميس والمعاجم والموسوعات العلمية

١. ابن منظور ابو الفضل جمال الدين بنه مكرم ، لسان العرب ، دار صادر، ط٤ ، لبنان ، ب ت.
٢. احمد زكي بدوي ، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، مكتبة لبنان ، بيروت ، ١٩٧٨ .
٣. مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز ابادي . القاموس المحيط مؤسسة الرسالة، مكتب تحقيق التراث للنشر ط٨، بيروت، ط٨، ٢٠٠٥ .
٤. العلامة محمد باقر المجلسي، بحار الانوار، ج٤٣، مؤسسة الوفاء، بيروت، لبنان، ط٢، ١٩٨٣، ص٢٤.

ثانيا: الكتب

١. امال لطفي ابو طاحون، القيادة التربوية الفاعلة ، امواج للطباعة والنشر، ط١، عمان، الاردن، ٢٠١٢ .
٢. الاء عبد الكريم المدو ، التوازن التنظيمي، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان، ٢٠٢٠.
٣. ابراهيم العديلي ، فن الادارة الحديث، دار زهران للنشر والتوزيع ، عمان . ٢٠١٨ .
٤. ابراهيم الفقي ، سحر القيادة ، دار اليقين للنشر والتوزيع، المنصورة ، مصر ، ٢٠٠٨ .
٥. ابن خلدون، المقدمة، دار القلم، بيروت، ١٩٧٨ .
٦. احسان محمد الحسن، الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي، ط١، دار الطليعة، بيروت، ١٩٨٢ .
٧. احمد محمد الزعبي. اسس علم النفس الاجتماعي . دار زهران للنشر، عمان، الاردن، ٢٠١٢ .
٨. ايمان عباس الخفاف ، الذكاء الانفعالي تعلم كيف تفكر انفعاليا ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان، ٢٠١٣ .
٩. ايهاب عيسى المصري واخرون ، القيادة التربوية ومهارات الاتصال، دار العلوم للنشر والتوزيع القاهرة، ٢٠١٣ .

المصادر . . .

١٠. ايهاب عيسى المصري وآخرون، الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي والمهني. المؤسسة العربية للعلوم والثقافة، الجيزة، مصر، ٢٠١٤ .
١١. بشير العلق. القيادة الادارية . دار اليازوري للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن، ٢٠١٩.
١٢. تايلر ليونا ، الاختبارات والمقاييس ، ترجمة محمد عثمان نجاتي ، دار الشروق ، بيروت ، ١٩٩٣.
١٣. جودت عزت عطوي ، اساليب البحث العلمي، مفاهيمه - ادواته - طرقه الاحصائية ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ط٤، ٢٠١١ .
١٤. حمزة الجبالي ، المرأة العاملة طموحها وتحدياتها وطرق تنمية مهاراتها ، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع، عمان ، الاردن، ٢٠١٦.
١٥. خالد احمد علي ، تنمية الموارد البشرية عبر تطور القيادة والتكنولوجيا ، دار الفكر الجامعي للنشر ، الاسكندرية ، ٢٠١٩ .
١٦. خالد سعيد ابو هتلة ، اثر السياسات التنظيمية على التمكين الوظيفي لدى العاملين في الدوائر الحكومية في جامعة تبوك بالمملكة العربية السعودية ، المنهل للنشر الالكترونية ، ٢٠١٠.
١٧. خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر، الرضا الوظيفي والارتقاء بالعمل المهني المناهل للنشر والتوزيع، بيروت، ٢٠١٨ .
١٨. ذوقان عبيدات وآخرون ، البحث العلمي مفهومه وادواته واساليبه ، دار الفكر ، ط ١٤ ، عمان، ٢٠٠٩ .
١٩. رافدة الحريري، اتجاهات حديثة في ادارة الموارد البشرية ، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٨.
٢٠. رانيا الكيلاني ، التحرش الجنسي من الواقع الاجتماعي الى الفضاء الافتراضي ، روابط للنشر والتوزيع ، مصر ، ٢٠١٨.
٢١. رائد محمد عبد ربة ،اسس التسويق الحديث. الجنادرية للنشر والتوزيع ،عمان. ٢٠١٢ .
٢٢. رجب عبد الحميد حسنين . ادارة التغيير في مؤسسات المكتبات والمعلومات، العربي للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ٢٠٢٠ .
٢٣. زهير عبد اللطيف عابد وآخرون ، ادارة العلاقات العامة وبرامجها، دار اليازوري العلمية للنشر، عمان ، الاردن .
٢٤. سالم تيسير الشرايدة ، الرضا الوظيفي اطر نظرية وتطبيقات عملية ، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان ، الاردن ، ٢٠٠٨.

المصادر . . .

٢٥. سالم محمد سالم ،الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية ، مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر، السعودية، ١٩٩٧.
٢٦. ستي سيد احمد ، دراسة محددات الرضا الوظيفي في الجزائر ،من المحيط الى الخليج للنشر ، دار خالد ٢٠١٨ .
٢٧. سمير احمد عسكر ،ابعاد الرضا الوظيفي ،المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ،جامعة عين شمس،١٩٨٥.
٢٨. صاحب عبد مرزوك الجنابي، دار اليازوري للنشر ، عمان ، الاردن، ٢٠١٩ .
٢٩. طارق السويدان واخرون ، صناعة القائد ، مكتبة جرير ط٢، السعودية ، ٢٠٠٣
٣٠. طارق السويديان وبارشراحيل فيصل ، صناعة القائد ،الحزم للنشر، ط١، لبنان ، ٢٠٠٣. ص ٢١٤.
٣١. عادل عبد الرزاق هاشم ، القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي ، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان ، ٢٠١٠ .
٣٢. عادل عبد الله المكاوي ، القيادة الادارية ، طيبة للنشر ، القاهرة ، ٢٠١٣ .
٣٣. عباس الحميري واخرون ، ادارة الخدمة المدنية والوظيفة العامة ، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان ، الاردن، ٢٠١٥ .
٣٤. عبد الباسط محمد حسن، اصول البحث الاجتماعي، ط٨، مكتبة وهبة، القاهرة، ١٩٨٢.
٣٥. عبد الرحمن احمد سيف، وظائف القائد الناجح، دار المعتر للنشر، عمان. الاردن، ٢٠١٨.
٣٦. عبد الشافي محمد ابو الفضل ،القيادة الادارية في الاسلام المعهد العالي للفكر الاسلامي للنشر، فرجينيا، الولايات المتحدة الامريكية ، ط١، ١٩٩٦.
٣٧. عبد العزيز الحر، القيادة التربوية، مكتب التربية العربي للنشر، ط٢، الرياض، ، ٢٠٠٩ .
٣٨. عبد العزيز الشرييني ،المرأة والاصلاح الاداري ، دار النهضة العربية ، بيروت . ١٩٩٩.
٣٩. عبد الناصر علك حافظ واخرون، الانماط القيادية لبناء الميزة التنافسية المستدامة ، دار غيداء للنشر والتوزيع ،عمان، الاردن، ٢٠١٦ .
٤٠. عبدالله عبد الجبار، النظرية العكسية في تعلم الأساليب الإدارية ، الدار العربية للموسوعات والنشر ، بيروت، ٢٠١٤.
٤١. عزيز حنا داود واخرين ، مناهج البحث التربوي ، مطابع دار الحكمة للطباعة والنشر ، بغداد ، ١٩٩٠ .
٤٢. عصام عبداللطيف ، الرضا الوظيفي وادارة ضغوط العمل ، ينولينك للطباعة والنشر، ط١، مدينة نصر، القاهرة ، ٢٠١٥.

المصادر . . .

٤٣. علاء الدين ناظرية ، الادارة الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي، دار زهران للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، ٢٠٠٩ .
٤٤. علي جمعة محمد ، موسوعة الاقتصاد الاسلامي ،دار السلام للنشر ،القاهرة ،٢٠٠٩ .
٤٥. عمر محمد النومي ، مناهج البحث الاجتماعي ، مطبعة الغريب ، بيروت ، ١٩٧١ .
٤٦. غسان عبد الخالق وآخرون ، المرأة وتجليات وافاق المستقبل ، منشورات جامعة فلاديفيا ، دار الان للتوزيع، عمان، ٢٠١٦ .
٤٧. فاطمة عبد الرحيم النوايسة. وآخرون علم النفس الاجتماعي، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان. الاردن ، ٢٠١١ .
٤٨. فاطمة عوض صابر وآخرون ، اسس ومبادئ البحث العلمي ، مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية ، ط١، الاسكندرية ، ٢٠٠٢ .
٤٩. فايزة محمد رضا بهنسي، الرضا الوظيفي للعاملين من منظور الخدمة الاجتماعية ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، الاسكندرية ، ٢٠١١ .
٥٠. فتحي حسن مكاوي ، اساليب البحث العلمي في التربية والعلوم الانسانية ، مكتبة الكناني ، ط١ ، اريد ، ١٩٩٢ .
٥١. مجموعة خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر، الرضا الوظيفي والارتقاء بالعمل المهني، ٢٠١٤ .
٥٢. محمد سعيد ازهر وآخرون، اصول البحث العلمي، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، ١٩٨٦ .
٥٣. محمد محمود الجوهري ، اسس البحث الاجتماعي ، دار المسيرة للنشر والطباعة ، عمان ، ٢٠٠٩ .
٥٤. مدحت ابو النصر ،قواعد ومراحل البحث العلمي، مجموعة النيل العربية ، ط١، مصر، ٢٠٠٤ .
٥٥. مدحت محمد ابو النصر ، قادة المستقبل القيادة المتميزة الجديدة، المجموعة العربية للنشر ، القاهرة، ٢٠١٢ .
٥٦. مصطفى ابو زيد فهمي وآخرون، الادارة العامة ، الدار الجامعية الجديدة ، الاسكندرية، ٢٠٠٣ .
٥٧. مصطفى عمر التير، مقدمة في مبادئ واسس البحث الاجتماعي، ط٣، منشورات الجامعة المفتوحة، طرابلس- ليبيا، ١٩٩٥ .
٥٨. مصطفى محمد، الرضا الوظيفي واثره على تطوير الاداء، دار ابن النفيس للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠١٨ .

المصادر . . .

٥٩. معتصم تركي الضلاعين ، الجندر فجوة النوع الاجتماعي ودورها في اختلال البيئة الجامعية ، دار الخليج للنشر، ٢٠٢٠ .
٦٠. معن خليل العمر، الموضوعية والتحليل في البحث الاجتماعي، مطبعة المعارف، بغداد، ١٩٨٦.
٦١. منال احمد البارودي ، الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين ، دار المناهل للنشر والتوزيع ، بيروت، ٢٠١٥ .
٦٢. منال البارودي، الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء ، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ط١، القاهرة . ٢٠١٥ .
٦٣. منى خويص ، وجوه القائد ، دار الساقى للنشر ، بيروت، ٢٠٠٥ .
٦٤. منيرة تماسيني ، علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي . رسالة ماجستير في علم الاجتماع . جامعة سيدي عمران ، ٢٠١٥ .
٦٥. مؤيد سعيد سالم . تحليل القيم الادارية والسلوك القيادي للمدير . مركز الكتاب الاكاديمي للنشر ، عمان . ٢٠١٥ .
٦٦. مؤيد موسى علي وآخرون، التطبيقات العلمية في ادارة الموارد البشرية بالمؤسسات العامة والخاصة ، دار امجد للنشر والتوزيع ، عمان .
٦٧. مؤيد موسى علي ابو عساف وآخرون ،التطبيقات العلمية في ادارة الموارد البشرية بالمؤسسات العامة والخاصة ، دار امجد للنشر . والتوزيع . عمان . ط١، ٢٠١٩ .
٦٨. ميه الرحبي ، النسوية مفاهيم وقضايا، الرحبة للنشر والتوزيع ، دمشق ، سوريا ، ٢٠١٤ .
٦٩. ناريمان يونس لهلوب وآخرون، مهارات القيادة التربوية الحديثة ، دار الخليج للنشر ، الاردن، ٢٠١٢ .
٧٠. ناهدة عبد الكريم حافظ، مقدمة في تصميم البحوث الاجتماعية، مطبعة المعارف، بغداد، ١٩٨١ .
٧١. نبيل جمعة صالح النجار ، الاحصاء في التربية والعلوم الانسانية ، الاردن ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٧ .
٧٢. نبيل عبد الهادي، علم الاجتماع التربوي، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الاردن ، ٢٠٢٠ .
٧٣. نور احمد جرادات ' الاثرء الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي ، رسالة ماجستير، الجامعة الاردنية، ٢٠٠٨ .

المصادر . . .

٧٤. وائل عبد الرحمن التل واخرون ، البحث العلمي في العلوم النفسية والاجتماعية ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، ط٢ ، عمان ، ٢٠٠٧ .
٧٥. وجيه محبوب ، طرائق البحث العلمي ومناهجه ، دار الكتب للطباعة والنشر ، الموصل ، ١٩٨٠ ، ص ١٦١ .
٧٦. وليد خلف الله محمد دياب ، اخلاقيات ممارسة العلاقات العامة، دار اليازوري للنشر والتوزيع ، عمان، ٢٠١٩ .
٧٧. وليد خلف الله محمد دياب ، اخلاقيات ممارسة العلاقات العامة، دار اليازوري للنشر والتوزيع ، عمان، ٢٠١٩ .
٧٨. يوسف قطامي واخرون، تحقيق الذات والقيادة المستقبلية ، مركز دبيونو لتعليم التفكير للنشر، عمان ٢٠١٦ .

ثالثا : المجلات العلمية

٧٩. ابراهيم الذهبي واخرون ، عمل المرأة واثره على الاستقرار الاسري ،مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية ، جامعة الشهيد حمة خضر ، الوادي، ع ١١ ، ٢٠١٥ .
٨٠. احمد عباس حمادي ، التمكين الاداري وعلاقته بالرضا الوظيفي ، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج ٨ ، ١٦٤ ، ٢٠١٦ .
٨١. اسامة محمود فراج ، الرضا الوظيفي لمعلمي الكبار وعلاقته ببعض المتغيرات ، جامعة عين شمس ،مجلة افاق جديدة في تعلم الكبار ٢٠٠٨ .
٨٢. اسماء محمد السيد مخلوف، التمكين الاداري لدى القيادات النسائية في جامعة جازان ، مجلة التربية ، جامعة الازهر، القاهرة ، مج ٢، ١٨٨٤ ، ٢٠٢٠ .
٨٣. امنيا عبده السيد، رأس المال الاجتماعي وتحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمنظمات الحكومية ،مجلة الخدمة الاجتماعية، مج ٦٠ ، ع ٨٤ ، ٢٠١٨ .
٨٤. تماضر ابراهيم مهيدات ، درجة ممارسة القيادات الادارية النسائية في المدارس الحكومية في محافظة اربد والتحديات التي تواجههن ، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والادارية ، مج ٧ ، ع ١٤ ، ٢٠٢٠ .
٨٥. حسن اليعقوبي واخرون ، معوقات عمل المرأة في القيادة الادارية العليا للجامعات العراقية ، جامعة كربلاء نموذجا ، مج ٢٠ ، ع ٢٤ ، ٢٠١٢ .
٨٦. خديجة عباس الشافعي، دور القيادات النسائية في تطوير المؤسسات التعليمية في ضوء معايير الجودة، مجلة التربية ، جامعة الازهر ، كلية التربية ، ع ١٦٠ ، ج ٢ ، اكتوبر ٢٠١٤ .

٨٧. خولة صدر الدين كريم ، اثر المناخ التنظيمي في رضا العاملين ، مجلة جامعة كركوك ، مج ٧، ع٢٠١٧، ١.
٨٨. خيرت عياد، الرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة ، المجلة العربية لبحوث الاعلام والاتصال، ع١٧، ٢٠١٧ .
٨٩. زقار فتحي ، تاثير الرتبة الوظيفية للعامل الجزائري على اتجاهه نحو القيادة النسوية ، جامعة الجزائر ، مجلة دراسات في العلوم التربوية ، مج ٣. ع٢، ٢٠١٨.
٩٠. سلامة عبد العظيم حسين ، ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي، المؤتمر العلمي السنوي لقسم اصول التربية ، جامعة الزقازيق ، ٢٠٠٤ .
٩١. سهام مطشر الكعبي ، معوقات وصول المرأة الى المواقع القيادية في الوسط الجامعي من وجهة نظرها ، مركز دراسات المرأة ، مجلة البحوث التربوية والنفسية، جامعة بغداد، ع٦٠، م١٦، ٢٠١٩.
٩٢. عبد العزيز حسن متعب ، مجلة الدراسات العليا جامعة الزعيم الازهري، مج ٢، ع ٢، ٢٠١٩.
٩٣. عبد الكريم زرفاوي ، الصراع داخل التنظيم والرضا الوظيفي للعاملين داخل المنظمة، المؤتمر العلمي الدولي المحكم الاول، جامعة البلقاء ، الاردن، ٢٠١٥ .
٩٤. عزة عبد الهادي ، معوقات تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة الفيوم ، الناشر جامعة الفيوم ، ٢٠١٩.
٩٥. عزة عبد الهادي، معوقات تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة الفيوم، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، م ٤، ع ١٣، ٢٠١٩ .
٩٦. عيسى احمد عبد السلام ، الرضا الوظيفي المفهوم والاهمية والقياس، المجلة العلمية لكلية رياض الاطفال جامعة المنصورة ، مج ١، ع ٣، ٢٠١٥ .
٩٧. فيصل محمد يونس ، الرضا الوظيفي نظرياته وعناصره .مجلة العلوم النفسية والتربوية، ع١٠٥.
٩٨. مريم زهراوي ، دلالات وابعاد الرضا الوظيفي، مجلة الباحث الاجتماعي ، مج ١، ع١٣، ٢٠١٧.
٩٩. مزياني الوناس ، محددات الرضا الوظيفي واثاره على المؤسسة في ضل النظريات المعرفية والسلوكية ، جامعة ورقلة ، الجزائر، مجلة العوم الانسانية والاجتماعية ، ع ٢، ٢٠١١.
١٠٠. ناصيف عبد الخالق، الرضا الوظيفي واثره على انتاجية العمل ، مجلة العلوم الاجتماعية ، جامعة الكويت، ١٩٨٢، مج٦، ع ٣ .
١٠١. نعمة عبد الله الفحري ، حقبة برمجية لاختبار العلاقة بين الضغط الوظيفي والرضا الوظيفي ، مجلة تنمية الرافدين ، ع ٩٤، ٢٠٠٩ .

١٠٢. هناء حسن سدخان ،المعوقات الاجتماعية للدور القيادي للمرأة ،دراسة اجتماعية ميدانية في مدينة الديوانية ، كلية الآداب ، جامعة القادسية ،المجلة الامريكية الدولية للعلوم الانسانية والاجتماعية ، ع ٧ ، ٢٠٢١ .
١٠٣. وزيرة يحيى محمد ،الرضا الوظيفي لدى العاملين في مكتبات جامعة الموصل ، مجلة آداب الرافدين ، ع ٣٥ . ٢٠٠٢ .

رابعاً: الرسائل والاطاريح

١. امال مهدي ، القيادة النسوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، دراسة ماجستير في علم الاجتماع ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة محمد بو مضياف، المسيلة ، الجزائر، ٢٠٢١.
٢. ايناس فؤاد نواوي، الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة، جامعة ام القرى، رسالة ماجستير ، ٢٠٠٩ .
٣. تمارا سمير البغدادي تصورات تولي القيادات النسائية الاكاديمية المناصب في مجالس الامناء الجامعات الاردنية الرسمية ، كلية العلوم التربوية جامعة الشرق الاوسط ، الاردن، ٢٠٢١ .
٤. التونيت هاريس، مشاعر النقص التي يختبرها القادة النساء غير المحترفين اثناء التحول التنظيمي، اطروحة دكتوراه جامعة كابيل،الولايات المتحدة الامريكية ، 2020 .
٥. حسين صالح مهدي ، مهارات القيادة الادارية لدى مديري المدارس الابتدائية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير ، كلية التربية الاساسية، الجامعة المستنصرية ، ٢٠١٣.
٦. خديجة عبد الله أفاضلي ، متطلبات تمكين القيادات الإدارية النسائية بجامعة تبوك من وجهة نظرهن ،رسالة ماجستير، جامعة تبوك، السعودية ، ٢٠١٥.
٧. سهير عبد الحميد قاسم ، العوامل المؤثرة على وصول المرأة الى المراكز القيادية في الوحدات الحكومية ومن وجهة نظر النساء العاملات في وزارة الداخلية الاردنية، رسالة ماجستير، جامعة ام درمان الاسلامية ، السودان، ٢٠١٣ .
٨. سوزان هبانيكو، المرأة التي تشرف على المرأة تجربة القيادات النسائية في التعليم العالي ، اطروحة دكتوراه كولورادو ، الولايات المتحدة الامريكية ، 2003.
٩. شفا سالم السقا ، مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي المؤسسات الحكومية بقطاع غزة ، رسالة ماجستير ،الجامعة الإسلامية ، غزة، ٢٠٠٩ .
١٠. طاهر محسن منصور الغالبي ،اثر خصائص القيادة النسوية في اختيار استراتيجيات الصراع التنظيمي من خلال التمكين كمتغير مستقل، دراسة استطلاعية في جامعة البصرة ، ٢٠١٩.
١١. علي بن يحيى الشهري ، الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية ، دراسة ماجستير، اكااديمية نايف العربية للعلوم ،الامنية ، الرياض، ٢٠٠٢ .

المصادر . . .

١٢. غفران محمود احمد، درجة ممارسة القيادات الاكاديمية الادارية النسائية في الجامعات الأردنية لأنماط القيادة الموقفية وعلاقتها بالاحترق النفسي لدى مرؤوسيهن ، رسالة ماجستير في الجامعة الاردنية الهاشمية ٢٠١٠ .
١٣. ليلي حضيض الشيخ ، الاعداد للتفاوض لدى القيادات الادارية النسائية في القطاع العام ،رسالة ماجستير جامعة الملك عبد العزيز ،جدة ، ٢٠٠٧ .
١٤. مريم سلمان عباس ، خصائص القيادة النسوية واثرها في تطوير راس المال ، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط، ٢٠١٦ .
١٥. ميسون محمود خصاونة ، المعوقات التي تحول دون وصول المرأة الى مراكز صنع القرار في مركز وزارة التربية والتعليم في الاردن من وجهة نظر العاملين في وزارة التربية والتعليم ، رسالة ماجستير ، ٢٠١٧ .
١٦. ميسون محمود خصاونة ، المعوقات التي تحول دون وصول المرأة الى مراكز صنع القرار في مركز وزارة التربية والتعليم في الاردن من وجهة نظر العاملين في وزارة التربية والتعليم ، رسالة ماجستير ، مصدر سابق ٢٠١٧ ، ص ٢٠ .
١٧. النساء القائدات في المجتمعات المدرسية المحرومة: دراسة حالة لمشروع ترميم المدارس التاريخية من قبل GRAEME BENTLEY EDWARDS الأطروحة المقدمة للوفاء بالمتطلبات الكاملة للحصول على درجة الدكتوراه في الفلسفة في كلية التربية في جامعة جوهانسبرغ ٢٠١٦ .
١٨. نسرين عبد الله يوسف ،الرضا الوظيفي وتأثيره على المرشدين الزراعيين بقطاع نقل النقانة والارشاد ولاية الخرطوم. رسالة ماجستير ،جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، ٢٠١٧ .
١٩. 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 ، ٢٠٢٠

رابعا : مواقع الانترنت

٢٠. محمد صباح علي ، حق تولي المرأة منصب مدير عام في العراق بين غياب التمكين وإرادة التسبيح ، الموقع الإلكتروني

المصادر . . .

الدخول إلى الموقع ، <https://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=739172>

الساعة ٩:٦ صباحا /١٧ /٨ /٢٠٢٢ .

٢١ . كحل منيف ، تحفيز العاملين وبناء الرضا الوظيفي مفاهيم ونظريات ، المتكف للنشر والتوزيع

الموقع الالكتروني www.elmmothakef.com

٢٢ . محمد عبد السلام ، مناهج البحث في العلوم الاجتماعية والانسانية ، مكتبة نور ، ٢٠٢٠ ،

ص ١٦٣ ، [/https://www.noor-book.com](https://www.noor-book.com)



الاطاق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة القادسية
كلية الآداب / قسم علم الاجتماع
الدراسات العليا / ماجستير

م/ استمارة استبيان الخبراء

أساتذتي الكرام تحية طيبة

تروم الباحثة اجراء دراسة ميدانية عن (القيادة النسوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لموظفات الدوائر الحكومية في محافظة ذي قار ، وهي جزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ، والتي تهدف الى معرفة مدى العلاقة بين انماط القيادة الادارية للمرأة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لموظفي بعض الدوائر الحكومية في محافظة ذي قار وكذلك معرفة الانماط القيادية التي تتبعها المرأة من اجل تطوير وتنمية العمل الوظيفي .

ونظرا لما تتمتعون به من خبرة ودراسة علمية ، أرفق بين ايديكم فقرات استمارة الاستبيان أرجوا من حضراتكم التفضل بالاطلاع عليها وابداء آرائكم ومقترحاتكم القيمة....

مع وافر التقدير والاحترام

اشراف

أ. م. هناء حسن

الباحثة

شيماء عبد علي

اولاً: البيانات الاولية:البيانات الشخصية:١- العمر سنة٢- الحالة الاجتماعية: عزباء متزوجة مطلقة ارملة منفصلة ٣- التحصيل الدراسي: دبلوم بكالوريوس ماجستير
دكتوراه البيانات الاقتصادية:٤- سنوات الخدمة : سنة٥- العنوان الوظيفي: مديرة دائرة مسؤولة شعبة رئيسة قسم ٦- عائلية السكن : ملك ايجار تجاوز ٧- عدد افراد الاسرة : ٨- محل الإقامة : حضر ريف ٩- مقدار الراتب :

ثانيا: البيانات الخاصة بالظاهرة المدروسة :

المحور الاول : القيادة النسوية

١٠_ هل شغلتني منصبا قياديا سابقا ؟ نعم كلا

١١- هل تسمحين للمرؤوسين بمناقشة مشاكلهم الخاصة معك ؟

نعم كلا

١٢- هل تتعاملين بمساواة بين جميع المرؤوسين ؟

نعم كلا

١٣- من وجهة نظرك ماهي التحديات التي تواجه المرأة للوصول الى القيادة ؟

*التوازن بين الحياة الشخصية والحياة المهنية .

*القبول الاجتماعي للمرأة التي تعمل في مناصب قيادية .

*اقناع الموظفين بان المرأة ستكون مديرة ناجحة .

١٤- هل تتخذين القرارات الخاصة في الدائرة لوحدك دون الرجوع الى المرؤوسين ؟

نعم كلا

١٥- هل تمنحين للمرؤوسين فرص اكتساب معارف جديدة من خلال دورات تدريبية؟

نعم كلا

١٦- هل تتعاملين بأسلوب العقاب القانوني ازاء الموظف المخطئ ؟

نعم كلا

كلا نعم

١٧_ هل تحاولين التناور مع المرؤسين عند مواجهة مشكلة في العمل ؟

كلا نعم

١٨_ هل تعتقدين ان وصولك لهذا المنصب هو بسبب تحريك من العادات والتقاليد؟

كلا نعم

١٩- برأيك ما التغيير الذي ترغبين رؤيته في دور المرأة؟

*دعم حكومي للمرأة.

*ارى اكثر من وزيرة في مجلس الوزراء .

* ان تكون المرأة مشاركة في صناعة القرار في ادارة الدولة .

* زيادة التمثيل للبرلماني للمرأة

٢٠- باعتقادك ماهي اهم المعوقات التي واجهتك خلال سنوات العمل؟

ثقافية

نفسية

سياسية

اقتصادية

اجتماعية

٢١- هل تعتقدين بانك كقيادية تمكنت من كسر حاجز الخوف من تولي هذه المناصب في مجتمعنا

كلا

نعم

٢٢- هل تعتقدين ان المرأة اكثر تحملا للمسؤولية القيادية من الرجل؟.

كلا

نعم

٢٣- هل تعتقدين ان عمل المرأة الاداري اكثر دقة من عمل الرجل ؟

كلا

نعم

٢٤- هل تعتقد ان التحول السياسي والاجتماعي الذي طرأ على المجتمع العراقي سببا مهما لتولي المرأة المناصب القيادية؟

نعم كلا

٢٥- هل للمستوى الدراسي العالي الذي حصلت عليه سببا في وصولك الى المنصب الحالي؟

نعم كلا

٢٦- هل تعتقد ان مساعدة عائلتك هي السبب في وصولك الى منصبك الحالي؟

نعم كلا

٢٧- هل تعتقد ان خبرتك في ادارة الدائرة اعطتك القدرة على ادارة شؤون منزلك؟

نعم كلا

المحور الثاني: الرضا الوظيفي:

٢٨- هل تشعرين بالرضا النفسي لوصولك على هذا المنصب في مجتمع تسود فيه البطالة بصورة

كبيرة؟

نعم كلا

٢٩- برأيك كيف استطعت تحمل اعباء ومشكلات العمل التي تواجهينها؟

• احاول ان احل مشكلاتي بنفسي.

• اطلب المساعدة والعون من العاملين معي .

• لم تواجهني مشكلات في عملي.

٣٠- هل تعتقد انك استطعت التوفيق بين عملك وواجباتك الاسرية من خلال ؟

• لا يؤثر عملي على واجباتي اتجاه اسرتي .

• اثر بشكل سلبي على واجباتي اتجاه اسرتي.

• منحتني الخبرة لإدارة منزلي كما ادارة دائرتي.-

٣١- هل تحاولين تغيير عملك اذا توفر لك ذلك ؟

كلا

نعم

٣٢- اذا كان الجواب ب(نعم) ما لسبب في ذلك ؟ (يمكنك اختبار اكثر من اجابه)

• اشعر بالملل من عملي .

• احاول الحصول على عمل اقرب الى منزلي.

• كثرة المسؤوليات والالتزامات .

• كثرة المشاكل في العمل.

٣٣- هل انت راضية على مرؤوسيك في العمل؟

كلا

نعم

٣٤- هل سببت لك ضغوطات العمل امراض عدة تتمثل ب؟

• امراض نفسية

• امراض جسدية

• لم تسبب لي اي مرض

٣٥- هل انت راضية عن الراتب الذي تتقاضينه من عملك؟

كلا

نعم

٣٦- اذا كان الجواب ب لا ما لسبب في ذلك ؟ (يمكنك اختيار اكثر من اجابة)

• ان الراتب الذي اتقاضاه اقل من استحقاقي الوظيفي والعلمي.

• احتاج الى زيادة في الراتب لمواجهة غلاء المعيشة .

• الاجور التي اتقاضها اقل اجر مما يتقاضونه زملائي في دوائر اخرى.

• مخصصات المنصب لا تتناسب مع حجم المسؤولية

٣٧- برأيك ماهو الحافز الاكثر الذي يحقق لك الرضا الوظيفي ؟

كلاهما معا

المعنوي

المادي

٣٨- كيف تقيم مؤسستك عملك الجيد؟

عزى تذكر

مكافأة مالية

شهادة تقديرية

كتاب شكر وتقدير

٣٩- هل تعتقد ان الانجاز الكبير في العمل هو اساس الرضا الوظيفي؟

كلا

نعم

٤٠ - هل واجهت خلال سنوات عملك تمييز من اي نوع ؟

تميز جنسي (النوع) سياسي ز تعليمي (اكاديمي) تمييز ديني

٤١ - هل تخافين من فقدان منصبك ؟

نعم كلا

٤٢ - هل تعتقدن بانك تمكنت من الوصول الى المكانة الاجتماعية التي ترغبين بيها؟

نعم كلا

٤٣ - برأيك ما نوع العنف الذي قد تواجهه المرأة العاملة في مجتمعنا؟

• عنف رمزي من قبل الرؤساء في العمل.

• عنف اسري من قبل الاب او الاخ او الزوج بدافع الغيرة

• عنف مجتمعي.

• لم اتعرض للعنف مطلقا

٤٤ - برأيك ماهي اسباب ترفيتك لهذا المنصب؟

حزبية

ميول ومعارف

الاقدمية

الجهد والاداء

المحور الثالث: القيادة النسوية والرضا الوظيفي

٤٥. برايك تعتقد ان المؤسسة التي تتمتع بقيادة نسويه فعاله وناجحة تحت الموظفين على الابتكار .

نعم كلا

٤٦. هل تعتقد ان المرأة القيادية اجدر في تحقيق الرضا الوظيفي ؟

نعم كلا

٤٧. كقيادة هل اثرت تعدد الادوار التي تقومين بها على رضاك الوظيفي ؟

نعم كلا

٤٨. بصفتك مرأة قيادية في مكان عملك هل شاركتي في الاحتجاجات الشعبية التي حدثت في مدينتك

للمطالبة بحقوقك للوصول الى الرضا الوظيفي ؟

نعم كلا

٤٩. هل لخبرتك الطويلة في مجال عملك له دور كبير في تحقيق الرضا الوظيفي ؟

نعم كلا

٥٠. بصفتك قيادية اداريه كيف كان تعاملك مع مرؤوسيك في العمل من اجل تجاوز جائحه كورونا

• التواصل مع المرؤوسين من اجل تحقيق الانجاز في العمل

• اكثر التركيز على النوع من العمل

• كان انجاز قليل قياسا بالأيام الاخرى

٥١. باعتقادك كيف تتمكن القيادة النسوية من تحقيق الانسجام والتوافق بين الموظفين داخل المؤسسة

• اشجع على التعاون والاخلاص في العمل

• اشجع على العمل الجماعي لتطوير سلوك العمل

• امتلك رؤيه مستقبليه لتطوير العمل

Wondershare
PDFelement

The Republic of Iraq
MINISTRY OF HIGHER EDUCATION
& Scientific Research
UNIVERSITY OF AL-QADISIYA
College of Arts

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة القادسية
كلية الآداب

كاتب معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

((استثمار الطاقة النظيفة طريقنا نحو التنمية المستدامة))

العدد: ١١١٨
التاريخ: ٢٠٢٢ / ٣ / ٢٤



إلى / جامعة ذي قار
بلدية الناصرية
بلدية الشطرة
مديرية تربية ذي قار
دائرة احصاء ذي قار
م/ تسهيل مهمة

حياة طيبة...

إيماناً منا بموقفكم العلمي الكريم يرجى تسهيل مهمة طالبة الماجستير (شيماء عبد علي) قسم علم الاجتماع في كليتنا وذلك للحصول على المعلومات والبيانات التي تخص موضوع بحثها الموسوم (القيادة النسوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي دراسة ميدانية في محافظة ذي قار).

مع التقدير

أ.م.د. ثائر رحيم كاظم
معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

٢٠٢٢ / ٣ / ٢٤

نسخة منه إلى

- مكتب السيد العميد / للتفضل بالاطلاع مع التقدير.
- شعبة البحث والتطوير.
- الصادر.

بتول

Study summary

This study, entitled (Women's leadership and its relationship to job satisfaction for female employees of government departments in Dhi Qar Governorate), aimed to study social phenomenon, and try to identify the female study women's leadership as a leadership behavior followed in state departments and its job satisfaction for the administration and its workers, in addition to identifying leadership skills. This study sheds light on the role of women within government institutions and the study also sheds light on the role of women in most important challenges and obstacles that they faced during the years of their work. The problem of the study revolves around the lack of senior leadership positions as a result of weak positions that women have reached in Iraqi society, as administrative empowerment, in addition to the control of social customs and traditions, and what it reflects on their job satisfaction by answering the following questions:

- What are the most important qualities that a woman leader should have?
- What are the most important challenges that women leaders face in their field of work?
- Is there a relationship between women's leadership? and job satisfaction?
- Is female leadership more effective in achieving job satisfaction?
- Is there a relationship between the type of incentives and job satisfaction?
- Are women leaders more responsible for administrative responsibility and more accurate in administrative work?

The researcher adopted the descriptive approach, and the social survey approach study, and the sample was chosen by a comprehensive inventory method, in her study which consisted of (83) respondents who held a leadership position in the various departments of the governorate (departments directors, department directors, and The questionnaire is a basic tool for data collection, in addition to observation and interview as auxiliary tools. The researcher reached several results and reached some conclusions as well as some recommendations.

RESULTS

1. THERE IS A STATISTICALLY SIGNIFICANT RELATIONSHIP BETWEEN WOMEN'S leadership and job satisfaction

2. in the control of customs and traditions are The social obstacles represented the most important obstacles that prevent women from assuming leadership positions
3. Academic achievement and academic level is the most important basis that helped women to take leadership positions
4. tal institutions of all kinds dominate the job grades and work to Governmen .grant a small percentage of women
5. Material and moral incentives are considered the most effective in achieving job satisfaction for female administrative leaders
6. possible and more accurate in organizing Women leaders are more res .administrative and institutional work
7. Geographical location is important in women's access to administrative .leadership, and this is clear from rural areas that refuse to lead women

Proposals

1. government support to enable women to reach leadership Provides more positions through the enactment of new laws and legislations that give women .making-the right to equality and participation in decision
2. female employees Organizing seminars and training and rehabilitation courses for nominated to assume leadership positions in order to develop their managerial and .leadership skills
3. That there be justice in dividing the leadership career bikes between men and .women in the state departments
4. or women to assume the administrative leadership in Increasing the opportunity f .the government departments of the state, as well as in the Ministry of Education
5. Holding educational seminars and lectures in schools, universities and cultural half of society and have the right to forums that emphasize the role of women as .assume leadership positions to reduce social obstacles
6. Improving the reality of the infrastructure in the state government departments by able providing new structures equipped with the comforts of ventilation and comfort office furniture because of its impact on the job and psychological satisfaction of .workers in general
7. Institutions' interest in their management by motivating them to the achievement they are doing because it has a financially and morally according .significant impact on their job satisfaction



The Republic of Iraq
Ministry of Higher Education
and Scientific Research
Al-Qadisiyah University/ College of Arts
Department of Sociology

Female leadership and its relationship to job satisfaction
For female employees of government departments
in Dhi Qar Governorate

A message submitted by the student

Shaima Abd Ali

To the Council of the College of Arts / University of Al-Qadisiyah

It is part of the requirements for a Master's degree in Sociology

Supervisor

Assistant Professor/ Hana Hassan Sadkhan