

اتجاهات الموظفين العموميين نحو القيادة النسوية داخل المؤسسة الجزائرية

- دراسة ميدانية على عينة من موظفي الادارة المحلية ببلدية المسيلة -

أ/عزيزو عبد الرحمان

جامعة الجزائر -2-

المستخلص :

هدفت الدراسة إلى الكشف عن اتجاهات العاملين بالمؤسسة الجزائرية نحو القيادة و الإشراف النسوي ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ،واعتمد على استبيان يقيس اتجاهات العاملين بالإدارة المحلية وطبقت أداة الدراسة على (55) عامل حيث توصلت الدراسة إلى وجود اتجاهات في عمومها ايجابية نحو القيادة النسوية

الكلمات المفتاحية : الاتجاه ، القيادة ، القيادة النسوية ، العاملين ، المؤسسة الجزائرية .

مقدمة

إن المنظمات في العصر الحالي عدة تحديات جديدة تختلف عن التي كانت تواجهها من قبل، على غرار التطور التكنولوجي الحاصل في بيئة العمل ، وتوجه المجتمع العمالية من الذكورية إلى الأنثوية مما يستدعي الحاجة للتجديد والتطور بغية مسايرة التطورات الحاصلة على مستوى الاقتصادي والاجتماعي والتكنولوجيالخ وذلك لضمان مكانة تنافسية والوصول إلى مستوى عالية من الفعالية التنظيمية .

إن دخول المرأة لمجال العمل ، وتقلدها لمناصب إشرافية وقيادية ، جعل لها دور محور وسلطوي داخل المؤسسة مما جعل على عاتقها عدة مسؤوليات قيادية ، خولت لها التسيير في نسق ثقافي سائد داخل المؤسسة ، يرى أن قيادة المرأة شيء مستجد داخل التنظيم ، مما يجعل أمامها تحديات تسييرية وتنظيمية تعيق الدور القيادي المنوط بها .

وهذا ما جعل المنظمات تسعى إلى الاهتمام بالدور القيادي للمرأة والدور المهم الذي تلعبه في توجيه العاملين إلى تحقيق أهداف التنظيم .

1. مشكلة الدراسة

إن كل المنظمات التي تسعى إلى الوصول إلى الفعالية التنظيمية وتحقيق أهدافها ، ولا يتأتى هذا إلا من خلال قيادة رشيدة تسعى لتجسيد أهدافا إجرائية وتعمل على تنفيذها من خلال توفير طاقات بشرية مؤهلة ، وتوفير منظومة من القيم تساعد وتشجع على الإبداع، واستغلال القدرات الإبداعية لدى العاملين، لأن غياب هذه القيادة الرشيدة داخل التنظيم يؤثر سلبا على أداء العاملين .

لذا أصبح الاهتمام القيادة الإدارية بمختلف أنماطها داخل المنظمات مهنًا وضروريًا لنجاح وبقاء المنظمة، ولكي تضمن نموًا ومكانة تنافسية في سوق العمل ، ومن هنا يمكن ملاحظة تأثير القيادة على جميع أنشطة المنظمة وخاصة العنصر البشري الذي يعتبر من أهم مرتكزات التنظيم، لأنه يساعد في حل المشكلات باختلاف أنواعها وتحسين أساليب العمل بطرق مبتكرة، كما تعمل القيادة على توجيه العمال نحو تحقيق الأهداف .

وتعتبر الإدارة المحلية مسؤولية بشكل مباشر تجسيد سياسات الحكومة وفق نظام لا مركزي في جانب التسيير ، مما يستلزم على القائمين على هذه الأخيرة أن يسعوا لتكريس العمل المبدع ، وهذا يتطلب قيادة إدارية راشدة تسعى للتحقيق الأهداف وفق أسس علمية ، وبالرغم بالتغيرات الحاصلة في البيئة التنظيمية وتقلد المرأة مناصب قيادية اذ تلعب هذه الأخير دورا توجيه العاملين

وهذا الدور القيادي جعلها تواجه عدة تحديات في الجانب التسيير في ظل الثقافة المجتمعية السائدة في البيئة العربية ، كون ان العاملين تعود أن المناصب القيادية ذكورية .

ومما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

- 1- ما طبيعة اتجاهات العاملين نحو القيادة النسوية بالإدارة المحلية بولاية المسيلة .
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير اتجاهات العاملين نحو القيادة النسوية تعزى لمتغير الجنس ؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير اتجاهات العاملين نحو القيادة النسوية تعزى لمتغير الاقدمية المهنية ؟

فرضيات الدراسة

- 1- توجد اتجاهات ايجابية للعاملين نحو القيادة النسوية بالإدارة المحلية بولاية المسيلة ؟
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير اتجاهات العاملين نحو القيادة النسوية تعزى لمتغير الجنس ؟
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير اتجاهات العاملين نحو القيادة النسوية تعزى لمتغير الاقدمية المهنية ؟

3-أهداف الدراسة :

- التعرف على طبيعة الأنماط القيادية للكوادر النسوية بالإدارة المحلية بولاية المسيلة
- الكشف عن اتجاهات العاملين نحو القيادة النسوية بالإدارة المحلية بولاية المسيلة الجزائرية

- تبين وتوضيح أهمية القيادة النسوية في الإدارة وفي بناء الإستراتيجيات لتسير الطاقات البشرية، ولفت الانتباه إلى أن تأخذ كل منظمة بعين الاعتبار موضوع الإشراف النسوي على الموظفين .

4- أهمية الموضوع :

إن موضوع القيادة النسوية يعتبر من المواضيع المهمة في دراسة التنظيمات المعاصرة ، لان فهم القيم والاتجاهات ، والدوافع يجعلنا نفهم تصورات واعتقادات الأفراد العاملين داخل المنظمة، وكيفية التعامل معهم بالطريقة الأنسب ،حيث أن التركيز على أهمية البعد البشري أصبح ضرورة ملحة في مجال التنظيم ، كي نصل إلى تنظيمات ذات فعالية تنظيمية .

تكمّن فائدة دراسة القيادة النسوية في معرفة النمط القيادي الذي يتناسب تسيرياً مع الموظفين ، التي تحمل تصورات واعتقادات معينة تجعلهم يتوافقون مع هذا النمط ، مما يخلق انسجام وتجانس في آلية التسيير وتجنب أشكال الصراع التنظيمي والوصول إلى تحقيق الأهداف

5- تحديد مفاهيم الدراسة :

5-1- التعريف الاصطلاحي للاتجاهات النفسية :

• تعريف روكيش :

يعرفه على انه تنظيم مكتسب له صفة الاستمرار النفسي للمعتقدات التي يعتقدونها الفرد نحو موضوع أو موقف ويهيئه للاستجابة باستجابة تكون الأفضلية عنده .(جابر ، لوكيا ، 2006 ، ص)

5-2- التعريف الإجرائي للاتجاهات النفسية :

الدرجة التي يحصل عليه على إستبيان الذي اعد لقياس اتجاهات الموظفين نحو موضوع القيادة النسوية و المستخدم كأداة بحث في الدراسة الحالية

5-1- التعريف الاصطلاحي للقيادة النسوية :

• تعريف ابراهيم عصمت مطاوع :

يرى بانها : " عملية تأثير متبادلة لتوجيه النشاط الانساني في سبيل تحقيق هدف مشترك ، وهو القدرة على توجيه سلوك الجماعة في موقف معين لتحقيقه ، وهي استمالة افراد الجماعة للتعاون على تحقيق هدف مشترك يتفقون عليه ويقتنعون بأهميته فيتفاعلون معا بطريقة تضمن تماسك الجماعة في علاقتها وسيرها في الاتجاه الذي يؤدي الى تحقيق الهدف . " (قوراية ، 2007 ، ص ..)

5-4- التعريف الإجرائي للقيادة النسوية :

ويقصد بها كل منصب قيادي تشرف عليه موظفة في الإدارة المحلية بولاية المسيلة، وتبدأ من اعلى هرم الادارة المحلية بمستوياتها الى ادنى سلطة وهن رئيسات المصالح .

5.5- الإدارة المحلية:

إن الإدارة المحلية في الجزائر لا تختلف عن الإدارات المحلية في سائر الدول الأخرى. و ذلك من حيث كونها أداة بواسطتها يتم تحقيق السياسة العامة للدولة بغية تحقيق الرفاهية العامة لكل أفراد المجتمع. (فايزة مجدوب ، 2014، ص 02)

5-6- الموظف :

يعتبر الموظفين العموميين هم الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة، والذين رسموا في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارات المركزية التابعة للدولة، و في المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات المركزية، و في الجماعات المحلية، و كذلك في المؤسسات و الهيئات العامة حسب كفايات تحدد بمرسوم.

6- المنهج المستخدم :

استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي لا يقتصر عن وصف الظاهرة ،بل يتعداه إلى تحليل وتفسير أبعاد الظاهرة والربط بين مدلولاتها ،للوصول إلى استنتاجات تفيد في الفهم الواقعي والحقيقي للدراسة . إذ يعتبر من أحسن المناهج التي تتسم بالموضوعية ذلك أن المستجوبين يجدون كل الحرية في التعبير عن آرائهم ، وزيادة عن هذا فطبيعة موضوعنا تتطلب مثل هذا المنهج مما دفعنا لاختياره.

عينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسة من بعض موظفي بلدية المسيلة العاملين في الفروع والمصالح البلدية الموزعين عبر كامل تراب البلدية حيث بلغ عددهم الاجمالي (55 موظف)

والجدول رقم (02) يوضح خصائص عينة الدراسة :

المتغير	التصنيف	التكرار	النسب المئوية
الجنس	ذكر	34	0.62%
	أنثى	21	0.38%
الاقدمية المهنية	أقل من 5 سنوات	36	0.65%
	من 05 سنوات الى 10 سنوات	09	0.16%
	أكثر من 10 سنوات	10	0.18%
المجموع		55	100%

7- أدوات الدراسة :

لكل دراسة بحثية مجموعة من الأدوات والوسائل المستخدمة التي يستخدمها الباحث ، إذ تتناسب مع المنهج المستخدمة ، من أجل الوصول إلى نتائج حقيقية ، وبيانات واقعية بقدر كافي يفيد موضوع الدراسة .

وبغرض الكشف عن طبيعة اتجاهات العاملين نحو القيادة النسوية بالإدارة المحلية بولاية المسيلة ، تم اللجوء إلى استبانة لقياس اتجاهات العاملين تم إعدادها من طرف الباحث اعتمادا على الدراسات السابقة .

8- مجالات وحدود الدراسة :

ارتكزت الدراسة على معرفة اتجاهات العاملين نحو القيادة النسوية بالإدارة المحلية بولاية المسيلة ، أين تمت الدراسة في الحدود الآتية :

- **حدود بشرية :** اقتصرت الدراسة من ناحية الأشخاص على فئة الموظفين الذين يعملون بالإدارة المحلية ببلدية المسيلة
- **حدود زمنية :** أجريت الدراسة خلال الفترة الزمنية الممتدة من جانفي 2016 - الى ماي 2016
- **حدود مكانية:** أجريت الدراسة ببلدية المسيلة عاصمة الولاية ، وذلك لإمكانية جمع المعلومات في اقل جهد ووقت وتكلفة .

• الجانب الميداني:

1- تحليل ومناقشة نتائج الفرضيات :

تسعى الدراسة للوقوف على وجهة نظر العاملين نحو القيادة النسوية بالإدارة المحلية بولاية المسيلة ، وذلك من خلال تحليل بيانات استمارة البحث الميداني بعد ترميزها وتفرغها على برنامج (SPSS) ومعالجتها إحصائياً وسوف يتم عرض النتائج التي تتعلق بدرجة الاستبيان الكلية نحو القيادة النسوية بالإدارة المحلية من وجهة العاملين

* عرض التساؤل الأول :

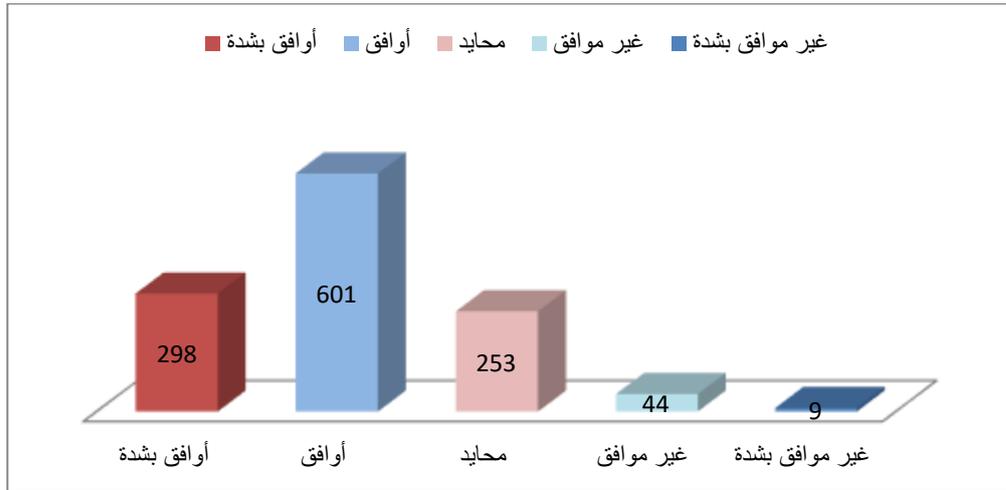
- ما طبيعة اتجاهات العاملين نحو القيادة النسوية بالإدارة المحلية بولاية المسيلة ؟

* وتحليل ومناقشة الفرضية الأولى :

- توجد اتجاهات ايجابية للعاملين نحو القيادة النسوية بالإدارة المحلية بولاية المسيلة .

الجدول رقم 02 يوضح استجابات العينة النسبة المئوية للاستبيان .

المجال	أوافق بشدة	أوافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	مستوى الاتجاه
المجموع	298	601	253	44	09	
النسبة المئوية	24.73%	49.87%	20.99%	3.65%	0.74%	ايجابي
المتغير	الاتجاه نحو القيادة النسوية					



الشكل رقم (01) يوضح استجابات العينة النسبة المئوية للاستبيان

بعد حصولنا على النتائج الموضحة في الجدول أعلاه والتي توضح النسب المئوية لمجموع وجهات نظر العاملين نحو القيادة النسوية مع التحديد الدقيق لكل بديل والنسب المئوية الخاصة به اذ كان تقدير البديل أوافق بشدة ب 24.73% اما البديل اوافق فقدرت نسبته ب 49.87% ، في حين حصل البديل محايد على نسبة 20.99% ، وتحصل البديل غير موافق على نسبة 3.65% ، وحل في المرتبة الاخيرة البديل غير موافق بشدة على نسبة 0.74% ، وعليه فان أفراد عينة الدراسة يمتلكون اتجاهات ايجابية نحو القيادة النسوية ، وهذا يرجع الى الدور الرئيس الذي تلعبه المرأة القائدة في الادارة المحلية ، مما جعل العاملين يثمنون أدائها القيادي في الوسط المهني كون المرأة اثبتت اقتدار كبير في التسيير الإداري في التنظيم المحلي ، وهذا ما تؤكد عليه عدة دراسات أكاديمية على غرار دراسة (نسرين تواتيت) التي تطرقت الى القيادة النسوية وعلاقتها بأداء العاملين الذي اسفرت ان هناك علاقة موجبة بين النمط القيادي لإطارات النسوة واداء العاملين الذين هم تحت اشرافها ، وانها تمتلك صفات ومهارات قيادية تساعد في رفع دافعية الموظفين داخل التنظيم .كما أكدت ذلك دراسة (إيمان بشير محمد حسين) التي درست السمات و المهارات القيادية التي تتميز بها المرأة القيادية الاردنية حيث اسفرت النتائج ان المرأة القيادية تمتاز بعدة مهارات ادارية فهي لها الكفاءة على ادارة الاجتماعات بنجاح ، وتعمل بروح الفريق ، وتتعاون مع

الجميع، وتجدد وسلوك ابداعى بالمؤسسة ، هذه المعارف الادارية من شأنها ان عدلت في الصورة النمطية التي كانت سائد على المرأة وجهلت العاملين يكونون اتجاها ايجابيا نحو القيادة النسوية .

* عرض التساؤل الثاني :

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير اتجاهات العاملين نحو القيادة النسوية تعزى لمتغير الجنس ؟

* وتحليل ومناقشة الفرضية الثانية :

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير اتجاهات العاملين نحو القيادة النسوية تعزى لمتغير الجنس.

المتغير	متغير الجنس	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجة الحرية	قيمة الاحتمال المعنوية	مستوى الدلالة الاحصائية
اتجاهات العاملين نحو القيادة النسوية	ذكر	34	75.94	7.84	-1.31	53	0.19	0.05
	أنثى	21	78.23	5.10				

مستوى الدلالة 0.05 *

يشير الجدول إلى ان متوسطات أفراد عينة الدراسة في متغير اتجاهات العاملين نحو القيادة النسوية حسب متغير الجنس (ذكر ، أنثى)، إذ إشارة النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى العاملين بالإدارة المحلية حسب طبيعة الجنس ، والفروق غير دالة إحصائياً في

متغير الدراسة اتجاهات العاملين نحو القيادة النسوية ، إذ أن قيمة (sig=0.19) غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 * .

ونستطيع القول أنه لا يوجد اختلاف بين الإناث والذكور في طبيعة اتجاهات العاملين نحو القيادة النسوية وان عامل الجنس لا يؤثر على درجة الاتجاه ويرجع السبب حسب نظرة الباحثين للأسباب التالية عدم وجود فروق بين الموظفين والموظفات من حيث المستوى العلمي والاجتماعي والاقتصادي ، وان الموظفين والموظفات يعيشون في مناخ تنظيمي واحد ويخضعون لنمط إشرافي موحد مما جعل اتجاهات العاملين من الجنس يمتلكون اتجاه ايجابي نحو طبيعة النمط القيادي النسوي بالإدارة المحلية .

* عرض التساؤل الثالث :

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير اتجاهات العاملين نحو القيادة النسوية تعزى الاقدمية المهنية ؟

* وتحليل ومناقشة الفرضية الثالث :

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير اتجاهات العاملين نحو القيادة النسوية تعزى الاقدمية المهنية .

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد افراد العينة	متغير الاقدمية المهنية	المتغير
7.66	76.05	36	أقل من 5 سنوات	اتجاهات العاملين نحو القيادة النسوية
5.61	78.44	09	من 5-10 سنوات	
5.27	78.10	10	أكثر من 10 سنوات	

يتضح من خلال الجدول أن المتوسطات الحسابية للمتغير اتجاهات العاملين نحو القيادة النسوية "وفق متغير الاقدمية المهنية تشير أن أعلى متوسط قدر ب 78.44 و بانحراف معياري قدر ب 05.61 وهذا لصالح مجموعة من 05-10 سنوات أقدمية مهنية ، يليه في الترتيب فئة أكثر من 10 سنوات بمتوسط حسابي قدر ب 78.10 و بانحراف معياري قدر ب 05.27 ، وجاءت الفئة الاقل من 5 سنوات في المرتبة الاخيرة سنوات بمتوسط حسابي قدر ب 76.05 و بانحراف معياري قدر ب 7.66 .

اتجاهات العاملين نحو القيادة النسوية	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	قيمة الاحتمال المعنوية	مستوى الدلالة
بين المجموعات	61.17	2	30.58	0.62	0.54	0.05
داخل المجموعات	2559.01	52	49.21			
المجموع	2620.18	54				

مستوى الدلالة 0.05 *

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة تحليل التباين بلغت 0.54 وهي نسبة غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ، حيث بلغ متوسط المربعات بين المجموعات 61.71، أما داخل المجموعات فبلغ متوسط المربعات 2559.01 أي أن سنوات الاقدمية المهنية للعاملين الإدارة المحلية بمختلف السنوات " أقل من 5 سنوات ، ومن 5 سنوات إلى 10 سنوات ، وأكثر من 10 سنوات " لا يوجد اختلاف بينهم في طبيعة الاتجاهات نحو القيادة النسوية بالإدارة المحلية وهذا يرجع إلى

كل الموظفين لهم اتجاه ايجابي نحو النمط القيادي النسوي سواء القدامى او الجدد على حد سواء وذلك كونه يعملون في بيئة تنظيمة واحدة ، وان هناك تغير في الثقافة التنظيمية التي كانت سائدة وتغير الصورة النمطية التي تؤمن بمبدأ القيادة الذكوري ، وان اقتحام المرأة سوق العمل بقوة جعله يتعود على وجودها في كل مكان فهي الموظفة الزميلة وهي الموظفة القائدة .

الاقتراحات والتوصيات :

انطلاقا من النتائج التي أظهرتها الدراسة ،واعتمادا على تحليل ومناقشة النتائج من قبل الباحث ،يمكن طرح بعض من التوصيات التي نأمل أن تأخذ بعين الاعتبار وترتقي بالمستوى العام للإدارة المحلية

- اعتماد برامج تدريبية لتنمية وتطوير القيم والاتجاهات الايجابية ،والاهتمام بالتوازن النفسي والاجتماعي والثقافي للعاملين بالإدارة المحلية ، وتوفير مناخ تنظيمي يمكنه من تفجير طاقاتهم الابداعية .
- تطوير البنية الداخلية للإدارة المحلية بصفة عامة واعتماد نظام الحوافز (المادية ،المعنوية)،وأساليب الإشراف ،وتحسين المنظومة القانونية بشكل يساعد على تطبيق الأساليب الإبداعية والابتكارية كي تتماشى مع المتغيرات البيئة الخارجية .
- الاهتمام بالبرامج الإرشادية على مستوى بيئة العمل بهدف تعديل الاتجاهات السلبية وكل من شأنه ان يخلق صراع الأدوار داخل الادارة المحلية
- ايلاء الأهمية القصوى لشخص المختص النفسي في العمل والتنظيم ،هذا الأخير يعتبر المشخص الأول للظواهر السلبية التي تنشأ في التنظيمات.

- الاهتمام بعقد دورات تدريبية (علمية ونفسية) توجه للمشرفين والمنفذين على حد سواء ،تتعلق أساسا في بناء استراتيجيات التعامل الجيد داخل التنظيم ، والسعي إلى إرساء ثقافة عمل تقوم على أسس نظرية العلاقات الإنسانية والنظريات الحديثة .

خاتمة :

لم تعد المؤسسات تستهدف البقاء في ظل التنافسية الشرسة بل صار سقف طموحها هو تحقيق الميزة التنافسية ، لذا كان أثنى استثمار هو الرأسمال البشرى فهو الكفيل بتحقيق الربحية للمنظمة ، وهو العنصر الوحيد القادر على الوصول إلى التنافسية المنشودة ، ولما كان الأمر كذلك أصبحت التنظيمات تولى أهمية بالغة لتوفير بيئة صحية للعمل ، وتفادى المشكلات التي من شأنها تعطيل سيرورة نجاح المنظمة ، ولا يتأتى هذا إلا من خلال قيادة إدارية رشيدة تجسد وتحقق أهداف التنظيم ، ومن هنا اولت التنظيمات المعاصرة موضوع القيادة النسوية أهمية بالغة ومن بين الموضوعات المطروحة بحدة في بيئة العمل ، نظرا لما له من أهمية قصوى داخل التنظيمات ، وعلى القائمين ان يختاروا القادة الذين يتمتعون بمهارات وصفات قيادية متميزة تجعلهم يشغلون منصب القائد او المدير بغض النظر هل هو موظف او موظفة

قائمة المراجع :

- 1- جابر نصر الدين لوكيا الهاشمي،(2006): مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي ،مخبر التطبيقات التقنية ،جامعة منتوري قسنطينة ، دار الهدى للطباعة والنشر ، الجزائر
- 2- أحمد قوارية،(2007):فن القيادة "المرتكزة على المنظور النفسي والاجتماعي والثقافي، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر
- 3-نسرین تواتیت (2014): القيادة النسوية وعلاقتها بأداء العاملين في المؤسسة ،رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة الحاج لخضر باتنة ، الجزائر .