

## اتجاهات المرؤوسين من الجنسين تجاه القيادات النسائية

أسماء قحطان عبد الرحمن الدوري\*

### المقدمة

تلعب القيادة دوراً كبيراً في بناء الجماعات المختلفة، وللقائد أهمية في تماسك تركيب الجماعة، وجو الجماعة، وأهدافها، ونشاطها. وبناءً عليه ونظراً لأهمية القيادة، ومدى تفاعل القائد انفعالياً واجتماعياً وادارياً مع المرؤوسين، انطلقت الفكرة لعمل هذه الدراسة حول " اتجاهات المرؤوسين من الجنسين نحو القيادة النسائية " في جامعة آل البيت. وهذا ما سوف يتم بحثه وتحليله بالأسلوب العلمي. وأرجو أن يسهم هذا البحث في تقديم ما هو جديد ونافع ومفيد، مع ندرة المصادر التي تبحث في هذا الموضوع.

### الدراسات السابقة

1- د. فوقية حسن عبد الحميد رضوان و د. محمد بيومي علي بيومي

### اتجاهات المرؤوسين من الجنسين نحو القيادة النسائية

في جمهورية مصر العربية -محافظة الشرقية وفي مدينة الزقازيق خاصة. حيث بلغت عينة البحث (474) فرداً، 270 ذكراً و 204 إناثاً.

\* كلية الاقتصاد و العلوم الإدارية، جامعة آل البيت المرق - المملكة الأردنية الهاشمية.

حيث كانت هذه الدراسة تقوم على أن اتجاهات المرؤوسين نحو القيادة النسائية تتأثر بكل من جنس المرؤوس وجنس القائد والتفاعل بينهما. وكذلك للمؤهل الدراسي تأثير ولترتيب الميلادي كذلك.

وقد كانت هناك مجموعة من الاستنتاجات وهي أن المرؤوسين الرجال كانوا أكثر سلبية من المرؤوسات النساء في اتجاهاتهم نحو القيادة النسائية، وهذا يرجع إلى أن البيئة المصرية وما اتبعته في التنشئة الاجتماعية من أساليب، ما زالت تستدخل سمات الذكورة لدى الأبناء وتستنكر المظهر بالنسبة للإناث.

وكذلك عدم وجود فرق دال إحصائياً بين اتجاهات المرؤوسين ذوي التعليم المتوسط والعالي نحو قيادة المرأة في مجال العمل.

كما أن المرؤوسين ذوي الترتيب الميلادي الأول يكونوا أقل إيجابية من أقرانهم ذوي الترتيب الميلادي اللاحق في الاتجاهات نحو القيادة النسائية.

وقد تضمنت هذه الدراسة مجموعة من الدراسات السابقة وهي :  
- دراسة بريز وبيوتل 1989 حول أثر الترتيب الميلادي على قبول القيادة النسائية.

- دراسة ليونارد وزملائه 1989 حول عدم وجود فرق بين القيادات النسائية والقادة الرجال في أسلوب القيادة.

- دراسة تيربورج 1977 كانت الدراسة نظرية استهدفت مراجعة الدراسات السابقة التي تتعلق بعمل المرأة في مجال القيادة.

- دراسة بيتي ولي 1975، حول مدى علاقة رضا المرؤوسين من الجنسين باختلاف جنس القائد حيث المرؤوسين الرجال أقل رضا من المرؤوسات النساء عند تكون القيادة النسائية.

- دراسة بارتول 1974، دراسة تجريبية استهدفت الكشف عن علاقة أداء المرؤوسين بحاجة القادة من الجنسين للسيطرة. حيث تم إيجاد ارتباط بين رضا المرؤوسين وحاجة القادة من الجنسين للسيطرة.

## مشكلة الدراسة

تنبع فكرة الدراسة من منطلق محاولة معرفة اتجاهات المرؤوسين من الجنسين نحو القيادة النسائية - في جامعة آل البيت.

ثم محاولة الوصول إلى الإجابة على السؤال التالي :-

ما هو اتجاه المرؤوسين من الجنسين نحو القيادة النسائية في جامعة آل البيت؟

## مفهوم القيادة

حتى نتوصل إلى تعريف مفيد للقيادة، لا بد أولاً فهم ثلاثة مصطلحات رئيسية ومرتبطة مباشرة بالقيادة: وهي :

القوة power، التأثير Influence، والسلطة Authority. أما القوة : فهي القدرة الكامنة على التأثير في سلوك الآخرين حيث ترتبط القوة بشكل عام بالسيطرة على الموارد القيّمة أو النادرة. أما التأثير : فيظهر عندما يمارس شخص ما قوته بوعي أو غير وعي في التأثير على سلوك واتجاهات شخص آخر. أما السلطة : فهي القوة الناتجة أو الممنوحة من قبل المنظمة. ويمكن تعريف القيادة على أنها عملية التأثير في نشاطات الجماعة بهدف تحقيق الأهداف.<sup>1</sup>

و تعبر القيادة بوجه عام عن القيام بتلك الأعمال التي تساعد الجماعة على تحقيق أهدافها.<sup>2</sup>

والقيادة تعني القدرة والعزم على جمع الرجال والنساء حول هدف مشترك، يضاف إليهما الخلق الذي يوحى بالثقة.<sup>3</sup> والقيادة أخيراً تعني توجيه سلوك الآخرين.<sup>4</sup>

## مفهوم القائد

بوجه عام يمكن القول إن القائد هو أي شخص يقود مجموعة من الناس أو يوجه عمل الآخرين، وبمعنى آخر هو أي شخص يراقب أو يربط أو ينسق عمل من هم تحت قيادته عن طريق الأوامر وتنفيذ التعليمات والتوصيات.

<sup>1</sup> - د. نصير، نعيم : القيادة في الإدارة العربية وموقعها من النظريات المعاصرة والتراث العربي الإسلامي. - عمان، منشورات المنظمة العربية للعلوم الإدارية، 1987. - ص. 11.

<sup>2</sup> - د. عيسى، احمد : القيادة الجماعية في مجال التطبيق العملي. - مصر، دار المعارف، 1963. - ص. 24.

<sup>3</sup> - د. التميمي، محمد : موضوعات في فن القيادة. - الأردن، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، 1992. - ص. 10.

<sup>4</sup> - د. البقري، احمد. - القيادة وفعاليتها في ضوء الإسلام. - مصر، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر والتوزيع، 1987. - ص. 20.

وعمل القائد ليس أداء للعمل أو الوظيفة فحسب، بل هو القدرة على معاملة الناس حتى يتجاوبون معه ويحترمون قيادته، مما يمكنه من إيجاد وخلق علاقات طيبة مع من يقودهم. فالقائد في حاجة ماسة إلى المهارة في القيادة، فكيفية التعامل مع الأنفس البشرية من اعظم المسائل التي تواجه القائد. والقائد الموفق: هو الذي يستطيع أن يستحث رؤوسيه، أو أن يوحى إليهم كي يقدموا كل ما يستطيعون تقديمه من مدخر قواهم العقلية وابتكاراتهم. والقائد الرديء: هو الذي يكون له من الأثر ما يجعل أفرادَه يسهمون بأقل من هذا المقدار.

لذلك، انحصرت مهارة القائد في جعل الحماسة في نفس كل فرد من أفراد الجماعة أولاً ثم في الجماعة كلها باعتبارها فريقاً واحداً.<sup>5</sup>

### خروج المرأة إلى ميدان العمل

لعبت الثورة الصناعية دوراً كبيراً في إحداث التغييرات الاجتماعية التي أدت الى نهضة المرأة، وكان لظهور الرأسمالية الصناعية آثار كبيرة على المرأة في مختلف الطبقات الاقتصادية.

ففي الطبقة العليا، زادت الثورة الجديدة من وقت الفراغ لدى المرأة، بينما قاست زوجات الطبقة العامة كثيراً، فالضرورات الاقتصادية اضطرت المرأة للعمل في المناجم والمصانع، فانحطت مكانتها. كما كان عليها أعباء غير محتملة من العمل داخل المنزل وخارجه. وما لبث أن سمع صراخها فارتفعت مكانتها في المنزل، وقد أعطاها عملها جنباً إلى جنب مع الرجل بعض المزايا التي حققتها تدريجياً.

وقد بدأت الحركة النسائية في أوروبا، ففي عام 1604 وقبل الثورة الصناعية، ارتفع صوت سيدة تدعى "ماري" في فرنسا تطالب بالمساواة بين الرجال والنساء، ولم تحظ ثورتها بنصيب كبير من الاهتمام، حتى جاء فلاسفة الثورة الفرنسية وطالبوا بمنح المرأة حقوقاً متنوعة وضرورة مساواتها بالرجل.

<sup>5</sup> - د. عيسى، احمد : القيادة الجماعية في مجال التطبيق العملي. - مصر، دار المعارف، 1963. ص.ص.33-34.

وقد أدى خروج المرأة إلى ميدان العمل إلى تحقيقها بعض المكاسب في مختلف البلدان التي أمكنها فيها مزاوله الأنشطة، فقد ارتفعت مكانة المرأة عالياً في الخمسين سنة الأخيرة في معظم الدول. حيث شاركت النساء والبنات في كل الأعمال جنباً إلى جنب مع الرجل.<sup>6</sup>

### صلاحية المرأة وكفاءتها في العمل

في إحدى الدراسات سئل (58) من أرباب العمل (لم يجب خمسة منهم) عما إذا كانوا يلاقون صعوبات في توزيع العاملات على العمل، فأجاب حوالي 72٪ أنهم يجدون سهولة في أن يعهدوا بالعمل للنساء كيفما كان نوعه في منشآتهم. كما ذكرت في هذه الدراسة أن 9 من بين هؤلاء أرباب الأعمال قرروا أنهم يجدون صعوبة في توزيع العمل على النساء ولكن هذه الصعوبة ترجع إلى طبيعة العمل ولا ترجع إلى تمرد المرأة عليه، وكذلك ترجع الصعوبات إلى مكان العمل نفسه.

وفيما يختص بكفاءة المرأة في العمل تقول الدراسة، أن الإجابات التي أدليت تبين أن نسبة 58٪ من الحالات ترى أن المرأة تسد محل الرجل بالكامل إن لم تتفوق عليه، ونسبة 42٪ من الحالات ترى أن المرأة تقل كفايتها عن الرجل. وفي هذا الصدد تقول الدراسة "إن هذه النسبة ليس لها تعبير مضاد لكفاية المرأة، بل إنها تبشر بإمكان زيادة إنتاجها".<sup>7</sup>

### المرأة في جماعة العمل

إن جماعة العمل، ليست مجرد مجموعة من أفراد بينهم علاقات نفسية واجتماعية فحسب، وإنما هنالك تفاعلات متبادلة أي تقوم بينهم علاقات دينامية. وقد دلت نتائج دراسة جماعة العمل المختلطة، إن جماعة العمل قد حققت للمرأة الإحساس بالكيان الاجتماعي والإحساس بالقيمة، وكذلك الإحساس بالتكافؤ مع الرجل والقدرة مثله على تحمل المسؤولية تماماً.

<sup>6</sup> - د. عبدالفتاح، كاميليا : سيكولوجية المرأة العاملة. - القاهرة، نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، 1990. - ص.ص. 41-45.

<sup>7</sup> - المصدر نفسه. - ص.ص. 65-67.

كما بينت نتائج هذه الدراسة، امكان الاعتماد كل من المرأة والرجل على الآخر بالنسبة لنشاط العمل، أي انه بعبارة أخرى، يمكن أن تتحمل المرأة مسؤولية العمل كما يمكن أن يعتمد عليها الرجل في تحمل المسؤولية. ومن هذا يتبين أن الفكرة التي كانت سائدة طوال عصور طويلة الخاصة بأن المرأة لا تستطيع مجاراة الرجل في تحمل تبعات العمل قد أوشكت على الزوال، وقد اتضح لنا ذلك، من تبادل الاختبارات بين الجنسين على السواء فيما يتعلق بنشاط العمل ومسؤولياته.<sup>8</sup>

## المرأة والقيادة

لما كانت ذاتية المرأة تشجع أساساً في جملة مظهرها المؤثر، فإن من الصحيح الملحوظ انه، كلما كانت أغراض الجماعة أقرب إلى المصالح الطبيعية للمرأة كانت أكثر سعادة، وكلما كانت أغراض المنظمة أكثر تجرداً وابهاماً وأبعد عن ان تكون شخصية، كان من الصعب أن تحتفظ بهذا الولاء الحماسي الحار الذي هو سمة القائد رجلاً كان أو امرأة.

فتتولى النساء القيادة في ميادين مثل التمريض، والعناية بالأطفال، والتعليم. والظاهر لنا مما نعرف من النصوص الإسلامية أن المرأة "راعية على بيت زوجها، وولده، وهي مسؤولة عن رعيته".

وقد تصلح أن تقود نساء مثلها للأهداف التي تمس طبيعتها. أما أن تقود رجلاً لمجرد أنها امرأة أو أن تقود قوماً لأنها ابنة فلان دون أن يكون لها خصائص التفوق في القيادة فذلك ما لا نستريح إليه...<sup>9</sup>

وعن أبي بكره -رضي الله عنه- قال : لقد نفعني بكلمة سمعتها من رسول الله -صلى الله عليه وسلم- أيام الجمل بعدما كدت ألحق بأصحاب الجمل فأقاتل معهم، قال لما بلغ رسول الله -صلى الله عليه وسلم- أن أهل فارس قد ملكوا عليهم بنت كسرى، قال : "لن يفلح قوم ولوا أمرهم امرأة".

وكذلك، القرآن الكريم يروي لنا قصة ملكة سبأ "إني وجدت امرأة تملكهم وأوتيت من كل شيء، ولها عرش عظيم" النمل-23. إذ اتبعت أسلوب الشوري قبل اتخاذ القرار، لا قالت " يا أيها الملأ أفتوني في أمري ما كنت قاطعة أمراً حتى تشهدون" النمل-32.

<sup>8</sup> - المصدر نفسه. - ص.ص. 245-248.

<sup>9</sup> - د. البقري، احمد : مصدر سبق ذكره. - ص.ص. 42-43.

والمألاً: الذين يملأون العين مهابة لما فيهم من قوة.  
"قالوا نحن أولوا قوة، و أولوا بأس شديد، والأمر إليك فانظري ماذا تأمرين"  
النمل-33.

إن الخوف لم يجعلها تستخدم قوة الرجال والبأس الشديد، وإنما حكمت عقلها. إذ كانت تنظر إلى مصلحة رعيتهما "قالت إن الملوك إذا دخلوا قرية أفسدوها وجعلوا أعزة أهلها أذلة وكذلك يفعلون" النمل-34.  
واتبعت أسلوب الاستمالة درءاً لحرب لا قبل لها بها " وأني مرسله اليهم بهدية فناظرة بم يرجع المرسلون" النمل-35.

ثم هي لا تكابر امام قوة المعجزة "..... قيل لها ادخلي الصرح فلما رأته حسبته لجة وكشفت عن ساقيها قال إنه صرح ممرد من قوارير قالت رب اني ظلمت نفسي وأسلمت مع سليمان لله رب العالمين" النمل-44.<sup>10</sup>

### فرضية البحث

هناك اتجاه سلبي للمرؤوسين من الجنسين نحو تولي المرأة المنصب القيادي.

### معلومات عن الدراسة

#### طبيعة ونوع الدراسة :-

هذه الدراسة تحليلية، حيث تبحث عن معرفة اتجاهات المرؤوسين من الجنسين نحو القيادة النسائية- في جامعة آل البيت.

#### إطار الدراسة :-

هذه الدراسة ميدانية، حيث تمت بواسطة الاستبانة وجمع المعلومات، ومن هنا فهي ليست مختبرية ولا مكتبية.

#### الإطار الزمني :-

أجريت دراستنا هذه لفترة واحدة، فقد استغرقت فصلاً دراسياً واحداً، فهي دراسة غير متكررة، ولم تجر على مراحل، ولم تستغرق فترات طويلة.

<sup>10</sup> - د. البقري، احمد : مصدر سبق ذكره.- ص.44

## وحدة التحليل :-

وحدة التحليل في هذه الدراسة هي : "موظفي جامعة آل البيت" حيث إن الدراسة تقوم على دراسة اتجاهات المرؤوسين من الجنسين نحو القيادة النسائية.

## منهجية الدراسة

### مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة هو جميع موظفي جامعة آل البيت، وعينة الدراسة تم اختيارها بطريقة عشوائية، حيث تم اختيار هذه الطريقة لأنها تعتبر من أكثر أنواع الطرق تمثيلاً للمجتمع الأصلي، وخاصة لأن عدد أفراد عينة هذه الدراسة كبير نسبياً، حيث بلغ حجم العينة 51 مفردة.

### أساليب جمع البيانات :-

تم جمع بيانات هذا البحث عن طريق الاستبيان ويتكون هذا الاستبيان من جزئين اثنين، الجزء الأول، عبارة عن (3) أسئلة تبين الخصائص والمعلومات الديموغرافية للمجيب على الاستبيان وهي: الجنس، العمر، المؤهل الدراسي. أما الجزء الثاني، فيتكون من (17) سؤالاً وهي تقيس اتجاهات المرؤوسين من الجنسين نحو القيادة النسائية، وإظهار مدى اتفاهه أو اختلافه مع هذه الأسئلة عن طريق اختيار بديل من خمسة بدائل. والإجابة تعبر عن سلبي قوي تحصل على درجة واحدة، بينما الإجابة التي تعبر عن رأي إيجابي قوي تحصل على خمس درجات.

### خصائص العينة

يمكننا الاستفادة من نتائج الكمبيوتر في تحديد خصائص العينة من ناحية الصفات الديموغرافية للعينة، وذلك كما يلي :-

#### 1- الجنس Sex

يبدو أن العينة تركزت على الذكور أكثر من الإناث، حيث بلغ عدد الذكور (36)، أما الإناث فقد كان عددهم (15)، وقد يعزى ذلك إلى وجود موظفين في جامعة آل البيت من الذكور أكثر من الإناث.



## 2- العمر Age

يبدو أن العينة تركزت الأعمار فيها في الفئة من 20-29 والتي تأخذ القيمة 2، حيث كانت نسبة الأعمار في هذه الفئة بالنسبة للذكور 58.3٪، وبالنسبة للإناث 86.7٪.

ثم تليها الفئة من 30-39 والتي تأخذ القيمة 3، وكانت نسبة الأعمار في هذه الفئة بالنسبة للذكور 33.3٪، وبالنسبة للإناث 6.7٪ والتي تتساوى هذه النسبة مع الأعمار من الفئة 40-49 والتي تأخذ القيمة 4.

أما بالنسبة للذكور فقد شكلت الأعمار من الفئة 50 فأكثر والتي تأخذ القيمة 5 نسبة 5.6٪ وهي أكثر من الأعمار من الفئة 40-49 والتي شكلت نسبة 2.8٪.

### لِلإِنثَاتِ ذَكَورٌ

فئات العمر	التكرار	النسبة المئوية	فئات العمر	التكرار	النسبة المئوية
اقل من 20	-	-	اقل من 20	-	-
29-20	21	58.3٪	29-20	13	86.7٪
39-30	12	33.3٪	39-30	1	6.7٪
49-40	1	2.8٪	49-40	1	6.7٪
50 فأكثر	2	5.6٪	50 فأكثر	-	-

## 3- المؤهل الدراسي Education

إن العينة من الذكور والإناث قد اشتركوا بالمؤهل الدراسي ذو المستوى كلية المجتمع، حيث كانت نسبة الذكور 47.2٪، وبالنسبة للإناث كانت 66.7٪، وبالنسبة للمستوى التوجيهي للذكور كانت 11.1٪ وللإناث 20٪، وعند مستوى البكالوريوس، كانت نسبة الذكور 38.9٪ وللإناث 13.3٪، ولمستوى الدراسات العليا كانت نسبة الذكور 2.8٪.

للإناث

للذكور

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل الدراسي	النسبة المئوية	التكرار	المؤهل الدراسي
-	-	اقل من توجيهي (بكالوريا)	-	-	اقل من توجيهي (بكالوريا)
20%	3	توجيهي (بكالوريا)	11.1%	4	توجيهي (بكالوريا)
66.7%	10	كلية المجتمع	47.2%	17	كلية المجتمع
13.3%	2	بكالوريوس	38.9%	14	بكالوريوس
-	-	دراسات عليا	2.8%	1	دراسات عليا

وفيما يلي تحليل أسئلة الاستبانة لكل عبارة تحليلاً كاملاً مفصلاً حسب

المقاييس التالية :-

1- الوسط الحسابي : وهو يقبس المعدل بين الإجابات ، وكما نعلم فإن الوسط الحسابي مقياس إحصائي غير متحيز أي لا يمكن أن يتجه نحو قيمة عالية أو صغيرة.

2- المنوال : وهي القيمة الأكثر تكراراً.

3- الانحراف المعياري : وهو يقبس مدى تشتت البيانات عن المتوسط الحسابي. ويعتبر الانحراف المعياري والمنوال مقياسين لدى مصداقية المتوسط الحسابي.

تحليل أسئلة الاستبانة

1- المرأة مؤهلة لتولي أي منصب قيادي في المنظمة

للإناث

للذكور

النسبة المئوية	التكرار		النسبة المئوية	التكرار	
13.3%	2	غير موافق بشدة	11.1%	4	غير موافق بشدة
-	-	غير موافق	3.6%	11	غير موافق
6.7%	1	محايد	5.6%	2	محايد
53.3%	8	موافق	41.7%	15	موافق
26.7%	4	موافق بشدة	11.1%	4	موافق بشدة

## 2- المرأة القيادية غير قادرة على حل مشاكل العمل اليومي

للذكور

النسبة المئوية	التكرار		النسبة المئوية	التكرار	
٪13.3	2	غير موافق بشدة	-	-	غير موافق بشدة
-	-	غير موافق	٪36.1	13	غير موافق
٪33.3	5	محايد	٪22.2	8	محايد
٪46.7	7	موافق	٪33.3	12	موافق
٪6.7	1	موافق بشدة	٪8.3	3	موافق بشدة

## 3- المرأة القيادية تغلبها العاطفة في القيادة

للذكور

النسبة المئوية	التكرار		النسبة المئوية	التكرار	
-	-	غير موافق بشدة	٪16.7	6	غير موافق بشدة
٪33.3	5	غير موافق	٪38.9	14	غير موافق
٪40	6	محايد	٪16.7	6	محايد
٪26.7	4	موافق	٪25	9	موافق
-	-	موافق بشدة	٪2.8	1	موافق بشدة

## 4- تنتقد القيم الإسلامية عمل المرأة خارج البيت

للذكور

النسبة المئوية	التكرار		النسبة المئوية	التكرار	
٪20	3	غير موافق بشدة	٪25	9	غير موافق بشدة
-	-	غير موافق	٪25	9	غير موافق
٪26.7	4	محايد	٪16.7	6	محايد
٪26.7	4	موافق	٪22.2	8	موافق
٪26.7	4	موافق بشدة	٪11.1	4	موافق بشدة

## 5- أمانع أن يكون لأنثى دور قيادي بارز في المؤسسة

للذكور                      للإناث

النسبة المئوية	التكرار		النسبة المئوية	التكرار	
6.7%	1	غير موافق بشدة	8.3%	3	غير موافق بشدة
20%	3	غير موافق	25%	9	غير موافق
6.7%	1	محايد	16.7%	6	محايد
46.7%	7	موافق	38.9%	14	موافق
20%	3	موافق بشدة	11.1%	4	موافق بشدة

## 6- المرأة القيادية تجامل المرأة العاملة معها

للذكور                      للإناث

النسبة المئوية	التكرار		النسبة المئوية	التكرار	
26.7%	4	غير موافق بشدة	11.1%	4	غير موافق بشدة
13.3%	2	غير موافق	27.8%	10	غير موافق
6.7%	1	محايد	11.1%	4	محايد
26.7%	4	موافق	33.3%	12	موافق
26.7%	4	موافق بشدة	16.7%	6	موافق بشدة

## 7- لا يهمني الرئيس فيما إذا كان ذكراً أو أنثى طالما أنه مؤهل

للذكور                      للإناث

النسبة المئوية	التكرار		النسبة المئوية	التكرار	
6.7%	1	غير موافق بشدة	11.1%	4	غير موافق بشدة
13.3%	2	غير موافق	30.6%	11	غير موافق
-	-	محايد	13.9%	5	محايد
46.7%	7	موافق	33.3%	12	موافق
33.3%	5	موافق بشدة	11.1%	4	موافق بشدة

## 8- تتطلب الحياة المعاصرة مشاركة المرأة في الحياة العملية

للذكور                      للإناث

النسبة المئوية	التكرار		النسبة المئوية	التكرار	
-	-	غير موافق بشدة	-	-	غير موافق بشدة
-	-	غير موافق	27.8%	10	غير موافق
6.7%	1	محايد	11.1%	4	محايد
53.3%	8	موافق	47.2%	17	موافق
40%	6	موافق بشدة	13.9%	5	موافق بشدة

## 9- أتحمل نفسياً أوامر المرأة القيادية

للذكور                      للإناث

النسبة المئوية	التكرار		النسبة المئوية	التكرار	
6.7%	1	غير موافق بشدة	8.3%	3	غير موافق بشدة
6.7%	1	غير موافق	22.2%	8	غير موافق
40%	6	محايد	13.9%	5	محايد
26.7%	4	موافق	52.8%	19	موافق
20%	3	موافق بشدة	2.8%	1	موافق بشدة

## 10- يؤدي عمل المرأة كرئيس إلى ارتكاب أخطاء أكثر من اللازم

للذكور                      للإناث

النسبة المئوية	التكرار		النسبة المئوية	التكرار	
-	-	غير موافق بشدة	11.1%	4	غير موافق بشدة
13.3%	2	غير موافق	30.6%	11	غير موافق
6.7%	1	محايد	16.7%	6	محايد
66.7%	10	موافق	36.1%	13	موافق
13.3%	2	موافق بشدة	5.6%	2	موافق بشدة

## 11- الرجل أقدر على تولي العمل القيادي

للذكور                      للإناث

النسبة المئوية	التكرار		النسبة المئوية	التكرار	
13.3%	2	غير موافق بشدة	47.2%	17	غير موافق بشدة
33.3%	5	غير موافق	36.1%	13	غير موافق
20%	3	محايد	11.1%	4	محايد
20%	3	موافق	5.6%	2	موافق
13.3%	2	موافق بشدة	-	-	موافق بشدة

## 12- يؤدي تولي المرأة للعمل القيادي لحدوث انسجام أكثر في العمل

للذكور                      للإناث

النسبة المئوية	التكرار		النسبة المئوية	التكرار	
13.3%	2	غير موافق بشدة	5.6%	2	غير موافق بشدة
26.7%	4	غير موافق	22.2%	8	غير موافق
20%	3	محايد	41.7%	15	محايد
40%	6	موافق	22.2%	8	موافق
-	-	موافق بشدة	8.3%	3	موافق بشدة

## 13- تمنع العادات والتقاليد في المملكة الأردنية من النظر إلى المرأة إنها تساوي الرجل في العمل القيادي

للذكور                      للإناث

النسبة المئوية	التكرار		النسبة المئوية	التكرار	
20%	3	غير موافق بشدة	13.9%	5	غير موافق بشدة
33.3%	5	غير موافق	47.2%	17	غير موافق
13.3%	2	محايد	8.3%	3	محايد
26.7%	4	موافق	22.2%	8	موافق
6.7%	1	موافق بشدة	8.3%	3	موافق بشدة

#### 14- تتفهم المرأة كقائدة مشاكل الأسرة اكثر من الرجل

للذكور                      للإناث

النسبة المئوية	التكرار		النسبة المئوية	التكرار	
6.7%	1	غير موافق بشدة	5.6%	2	غير موافق بشدة
6.7%	1	غير موافق	25%	9	غير موافق
-	-	محايد	16.7%	6	محايد
66.7%	10	موافق	38.9%	14	موافق
20%	3	موافق بشدة	13.9%	5	موافق بشدة

#### 15- يختلف المجتمع العربي بشكل جوهري في نظرتة عن النظرة الغربية تجاه المرأة كرئيسة في العمل

للذكور                      للإناث

النسبة المئوية	التكرار		النسبة المئوية	التكرار	
46.7%	7	غير موافق بشدة	13.9%	5	غير موافق بشدة
46.7%	7	غير موافق	72.2%	26	غير موافق
-	-	محايد	13.9%	5	محايد
6.7%	1	موافق	-	-	موافق
-	-	موافق بشدة	-	-	موافق بشدة

#### 16- في المستقبل ستشارك المرأة كقائدة في الأعمال اكثر من الوقت الحاضر

للذكور                      للإناث

النسبة المئوية	التكرار		النسبة المئوية	التكرار	
6.7%	1	غير موافق بشدة	2.8%	1	غير موافق بشدة
-	-	غير موافق	13.9%	5	غير موافق
13.3%	2	محايد	8.3%	3	محايد
26.7%	4	موافق	66.7%	24	موافق
53.3%	8	موافق بشدة	8.3%	3	موافق بشدة

## 17- تؤدي التطورات الاقتصادية والاجتماعية الحديثة إلى النظر إلى المرأة أنها مساوية للرجل تماما

للإناث			للذكور		
النسبة المئوية	التكرار		النسبة المئوية	التكرار	
-	-	غير موافق بشدة	5.6%	2	غير موافق بشدة
13.3%	2	غير موافق	19.4%	7	غير موافق
6.7%	1	محايد	8.3%	3	محايد
46.7%	7	موافق	41.7%	15	موافق
33.3%	5	موافق بشدة	25%	9	موافق بشدة

من خلال إحصاء الإجابات ومعرفة النسب التي تم الحصول عليها واستخراجها، نتوصل بذلك إلى مجموعة من الاستنتاجات.

### تفسير النتائج

نستنتج من ذلك كله :

1. إن المرؤوسين من الذكور والإناث كانوا موافقين من حيث أن المرأة مؤهلة لتولي أي منصب قيادي في المنظمة، ولكن نسبة الموافقة للإناث كانت أكبر من نسبة موافقة الذكور.
2. إن الاتجاه السلبي للمرؤوسين الذكور نحو أن المرأة القيادية غير قادرة على مشاكل العمل اليومي كان كبير، بينما المرؤوسين من الإناث كانت اتجاهاتهم إيجابية، لهذا نلاحظ وجود فروقات من حيث المرؤوسين الإناث والذكور فالذكور لا يوافقون بأن المرأة القيادية غير قادرة على حل مشاكل العمل اليومي، بينما الإناث يوافقون على إن المرأة القيادية غير قادرة على حل مشاكل العمل اليومي.
3. وبالنسبة لان يكون للأنثى دور قيادي بارز في المؤسسة، فنلاحظ أن المرؤوسين من الجنسين سجلوا موافقتهم بأن يمانعوا أن يكون للأنثى دور قيادي بارز في المؤسسة، ولكن نسبة الموافقة للإناث تفوق الذكور.

\* انظر البيانات الملحقه، لتفصيل النتائج Spss التي تم تنفيذها على الحاسب الإلكتروني في نهاية البحث.



4. كذلك وجود موافقة من الجنسين نحو كون المرأة القيادية تجامل المرأة العاملة معها، ولكن نسبة موافقة الإناث تفوق الذكور.
5. ومن حيث تتطلب الحياة المعاصرة مشاركة المرأة في الحياة العملية، فقد كانت هناك إيجابية عالية من قبل الرؤوسيين الذكور والإناث ولكن الإناث أعلى من الذكور.
6. إن الرؤوسيين من الذكور يتحملون نفسياً أوامر المرأة القيادية، وكذلك الرؤوسيين من الإناث، ولكن نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث.
7. من حيث يؤدي عمل المرأة كرئيس إلى ارتكاب أخطاء أكثر من اللازم فنلاحظ أن الرؤوسيين من الإناث سجلوا نسبة موافقة عالية تفوق الرؤوسيين من الذكور.
8. كذلك من حيث تولي المرأة للعمل القيادي لحدوث انسجام أكثر في العمل فقد كانت هناك موافقة من قبل الإناث أما الذكور فقد شكل الأشخاص المحايدون أعلى النسب.
9. ولتفهم المرأة كقائدة مشاكل الأسرة أكثر من الرجل فنجد أن هناك موافقة من كلا الذكور والإناث ولكن نسبة موافقة الإناث تفوق الذكور.
10. في المستقبل ستشارك المرأة كقائدة في الأعمال أكثر من الوقت الحاضر، فنلاحظ أن إيجابيات وموافقات من كلا الجنسين، وموافقة الذكور تفوق موافقة الإناث.
11. تؤدي التطورات الاقتصادية والاجتماعية الحديثة إلى النظر إلى المرأة إنها مساوية للرجل تماماً، فنجد كذلك موافقة عالية من الإناث وأقل منها للذكور.
12. وفيما يتعلق بصفات المرأة وكون تغلبها العاطفة في القيادة، فنلاحظ بأنه هناك عدم الموافقة من كلا الجنسين وتم رفضها من الذكور والإناث، ورفضها من قبل الذكور تفوق الإناث.
13. وكذلك أن الذكور كانوا غير موافقين لكون القيم الإسلامية وانتقادها لعمل المرأة لخارج البيت، ولكن الإناث سجلن موافقتهن على أن القيم الإسلامية تنتقد عمل المرأة خارج البيت.
14. ومن جهة كون الرئيس ذكراً أم أنثى طالما انه مؤهل، فنجد بأنه هنالك موافقة من الجنسين، وموافقة الذكور تفوق موافقة الإناث.

15. والشيء الذي نستنتجه كذلك هو أن هناك عدم موافقة الذكور والإناث على أن الرجل أقدر على تولي العمل القيادي. وعدم موافقة الذكور تفوق الإناث.  
16. كذلك بالنسبة للعادات والتقاليد، فنجد أن الذكور غير موافقين على أن العادات والتقاليد تمنع من النظر إلى المرأة أنها تساوي الرجل في العمل القيادي، بينما الإناث يوافقون على أن العادات والتقاليد تمنع من النظر إلى المرأة إنها مساوية للرجل.

17. كذلك نستنتج بأن المرؤوسين من الذكور غير موافقين على أن المجتمع العربي يختلف عن النظرة الغربية تجاه المرأة كرئيسة في العمل، ولكن المرؤوسين من الإناث أكدوا موافقتهم على وجود اختلاف كبير في وجهات النظر العربية والغربية تجاه المرأة كرئيسة في العمل.

وبذلك نستنتج بأن المرؤوسين من الذكور والإناث لديهم اتجاهات إيجابية نحو تولي المرأة المنصب القيادي، حيث وجدنا إن إيجابية المرؤوسين من الذكور تفوق المرؤوسين من الإناث.

ومن هذا نرى أن الفرضية التي تم وضعها ليست صائبة، حيث أن ما توصلنا إليه اثبت علتها. وبذلك نرفض الفرضية التي تم وضعها وهي بأن هناك اتجاه سلبي للمرؤوسين من الجنسين نحو تولي المرأة المنصب القيادي.

وقد يكون السبب في اتجاهاتهم الإيجابية نحو القيادة النسائية هو :

- 1- إن المرأة في الغالب أقل صلابة وأكثر مرونة من الرجل.
- 2- إن المرؤوسين في جامعة آل البيت معظمهم من سكان عمان واربد والزرقاء، وكذلك من حملة الدبلوم والباكوريوس. وهذه الشريحة أكثر مجاملة للمرأة.

## التوصيات

نتيجة لما توصلت إليه الدراسة :-

فبأن هناك اتجاهًا إيجابيًا للمرؤوسين من الجنسين نحو تولي المرأة المنصب القيادي.

ومن ذلك نوصي :-

1. بالاهتمام بالعلاقات الإنسانية داخل العمل، وتحقيق الأمان والاستقرار النفسي.

2. تصرف القادة بأسلوب ينمي إحساس الرؤوسيين بالمشاركة وأهميتها في صنع القرار.
3. أن يكون اختيار القائد على أساس موضوعي منزه عن الأهواء الشخصية تمكيناً لمبادئ الصلاحية وتكافؤ الفرص.

## المصادر

1. البقري، احمد، القيادة وفعاليتها في ضوء الإسلام، مصر: مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر والتوزيع، 1987.
2. التميمي، محمد، موضوعات في فن القيادة، الأردن: المؤسسة العربية للدراسات والنشر، 1992.
3. عيسى، احمد، القيادة الجماعية في مجال التطبيق العملي، مصر: دار المعارف، 1963.
4. عبد الفتاح، كاميليا، سيكولوجية المرأة العاملة، القاهرة: نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، 1990.
5. نصير، نعيم، القيادة في الإدارة العربية وموقعها من النظريات المعاصرة والتراث العربي الإسلامي، عمان: منشورات المنظمة العربية للعلوم الإدارية، 1987.