The Administration & Economic College Journal
For Economics & Administration & Financial Studies
Vol.15,N4, P P 88 -109
ISSN PRINT 2312-7813
ISSN ONLINE 2313-1012
مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية
والإدارية والمالية
المجلد ١٥، العدد٤تشرين الاول ٢٠٢٣ ص ص ٨٨-١٠٩

Women's leadership skills and their impact on glass ceilings

A study of his analysis of the opinions of a sample of female employees of the) (Industrial Complex in Baqubah

مهارات القيادة النسوية واثرها في السقوف الزجاجية

(دراسة تحليله لآراء عينة من موظفات المجمع الصناعي في بعقوبة)

*أ.م.د محمود شكر محمد

Abstract:

The current research aims to know the skills of women's leadership and their impact on glass ceilings and the extent of the success of the application of these two dimensions in the government sector of the city of Baquba, represented by the industrial complex in Baquba. The research problem is a set of hypotheses, the most important of which is the positive impact of women's leadership on overcoming the phenomenon of the glass ceiling for female employees working in the industrial complex in the city of Baquba.

The research community was chosen, the government sector, which represents the industrial complex in the city of Baquba, and the research sample of (51) respondents was selected, which targeted decision-makers from the women leadership in the company in question, using a set of statistical tools from the standard deviation and arithmetic mean, and the Pearson correlation coefficient, and the value of the effect on the variables f The results of the research reached a set of conclusions,

*كلية المأمون / قسم ادارة الاعمال .

the most important of which was the awareness of the feminist leadership of the phenomenon of the glass ceiling in the industrial complex of the city of Baquba, and the results of the analysis also indicated that there is a significant influence relationship for women's leadership in the phenomenon of the glass ceiling. Women leaders are among them to present opinions and ideas that are in the interest of the company as they look from a point of view that may differ from the views of men and to attract women in the service operations and provide the company's products to them. , through contemporary methods available such as training courses and computer programs in management, leadership, and attention Scientific theses in this context.

المستخلص : يهدف البحث الحالي الى معرفة مهارات القيادة النسوية واثرها في السقوف الزجاجية ومدى نجاح تطبيق هذين البعديين في القطاع الحكومي لمدينة بعقوبة المتمثل بالمجمع الصناعي في بعقوبة حيث تمثلت مشكلة البحث في مجموعة من التساؤلات وهي هل تشجع القيادة النسوية في تخطي ظاهرة السقف الزجاجي في الشركة المبحوثة،وعكست مشكلة البحث مجموعة من الفرضيات أهمها تؤثر القيادة النسويةايجاباًفي تخطي ظاهرة السقف الزجاجي للموظفات العاملات في المجمع الصناعي في /مدينة بعقوبة .

تم اختيار مجتمع البحث القطاع الحكومي الذي يمثل المجمع الصناعي في مدينة بعقوبة ،وتم اختيار عينة البحث البالغة (51) مستجيباً والتي استهدفت أصحاب القرار من القيادة النسوية في الشركة المبحوثة مستخدماً مجموعة من الأدوات الإحصائية من انحراف معياري واوسط حسابي ،ومعامل الاتباط بيرسون ،وقيمةالتاثيرفي المتغيرات f توصلت نتائج البحث الى مجموعة من الاستنتاجات كان أهمها ادراك القيادة النسوية لظاهرة السقف الزجاجي في المجمع الصناعي لمدينة بعقوبة ،وكذلك أوضحت نتائج التحليل الى وجود علاقة تأثير معنوية للقيادة النسوية في ظاهرة السقف الزجاجي ،عكست نتائج البحث مجموعة من التوصيات اهمها فتح المجال امام النساء وبالأخص القياديات منهم في تقديم الآراء والأفكار التي تصب في مصلحة الشركة كونها تنظر من وجهة نظر قد تختلف عن وجهات النظر للرجال وتستقطب النساء في عمليات الخدمة وتقديم المنتجات الخاصة بالشركة لهن.، أن تبحث المراة القائد بصورة مستمرة لتطوير وتنمية شخصيتها، بما يساعد في بناء امكانياتها القيادية، وذلك من خلال الاساليب

المعاصرة المتاحة مثل الدورات التدريبية والبرامج الكمبيوتريةفي الإدارة والقيادة، والاهتمام بالاطروحات العلمية في هذا الاطار.

المقدمة : لقد اثبتت القيادة النسوية وعلى مختلف الاصعدة السياسية والاقتصادية والاجتماعية وكذلك على مستوى الاسرة والمنزل انها قادرة على ادارة الشؤون المنوطة بها بكل تفوق ونجاح ،فالمراة القائد لديها الملكة العلمية والدافعية والحماس فهي تمتلك روح التجدد والابداع المعرفي مستفيدا من الفرص التدريبية والموتمرات العلمية والبعثات الخارجية والورش الداخلية والخارجية فالمراة القائد تشاطر الرجل في تخطي المصاعب وحل الازمات والتعامل مع قسواة البيئة التي تعمل بها واظهارة الافكار والبرامج والمشروعات التي من شانها تحول النتائج من الربح الى الخسارة ومن عدم الاستقرار الى الامان الوظيفي وبالتالي تحقيق شخصية القائد الناجح والفعال في الشركة المبحوثة ، ان خصائص المراة القائد التي هي اقرب للتفاهم والتعاون والمشاركة وعمل الفريق والاعتراف بجهود الاخرين ولهذة الخصائص هي الاقرب لحاجات الاعمال في اقتصاد المعرفة والعلاقات الشبكية وتطور نوع العاملين ،ولتكمل الصوره العلمية للبحث لابد من التطرق الى المفهوم الثاني الذي يعرف بالسقف الزجاجي الذي يترجم شخصية المراة القائد ومهاراتة في تخطي هذه الظاهرة وقبول التحدي بانها لاتقل كفاءة عن الرجل في ممارسة أي مهنة فالسقف الزجاجي

(class Ceiling)او الجدار الصخري الذي يواجهونة في الاجر وعند الترقية.ان النساء ذوات الأداء العالي ويعملن بجد طوال الوقت،يواجهن السقف الزجاجي في حين الرجال الأقل تاهيلاً يقومون بقفزات الى المراكز ذات الاجر الأعلى ،ان صورة المدير ان يكون من الرجال ليست جديدة ولكن الجديد ان يكون المدير امراءة ؟لماذا لان الرجال كانوا لفترة طويلة هم الوحيدون في العمل .ولان الاقدمية عملت لصالح الداخلين لا الى العمل، ولان الصورة النمطية تعمل لصالح اتجاهات العمل المالوفة وليس لصالح الحالات الجديدة ،وبعد ان دخلت المراءة للعمل وهي تتمع بمستوى التعليم الملائم واستعدادات لتحمل المسوؤلية في العملومن ثم التطلع للترقية ،ظهر واضحاًان هنالك عقبات غير منظورة امامها تحد من الوصول الى المراكز الإدارية(الإدارة الوسطى)والتنفيذية (إدارة العليا) وهذا مابات يعرف بالسقف الزجاجي (class Ceiling) انة السقف الذي تستطيع ان ترى المراكز العليا بوضوح من تحت ولكن هنالك عقبات غير منظورة تحول دون الوصول اليها بيسر.وهذا السقف ينعكس ليس فقط على التمييز فقط في الوظائف وانما أيضا على الأجور التي تكون مفتوحة الى الأعلى في حين يكون هنالك سقف منخفض الأجور للمراءة ،ولقد كشفت دراسات واحصائيات عديدة مايبرهن على وجود

السقف الزجاجي ،ففي الشركات الامريكية الكبرى ظهرا ان (٩٦%)من المديرين التفذين هم من الرجال (٤%) فقط من النساء

ومن هذا المنطلق تم اختيار موضوع البحث (مهارات القيادة النسوية واثرها في السقوف الزجاجية) ولفهم العلاقة بين متغير القيادة النسوية والسقوف الزجاجية تم الاعتماد على الابعاد(التعاون ،رباطة الجاش، الصبر ، البداهة) اما بالنسبة للمتغير التابع وهي السقوف الزجاجية تم الاعتماد على الابعاد (البعد التظيمي ،البعدالقانوني ،البعد الاجتماعي، البعد الذاتي) واستهدف البحث المجمع الصناعي في بعقوبة كعينة مكانية وقد تم اختيار القادة الإداريين في الشركة كعينة بشرية للبحث الذين يمثلون الشريان الحيوي للشركة وكذلك نجاح علاقة الأثر والارتباط بين متغيري البحث في الشركة المبحوثة. تضمن البحث اربع مباحث أساسية جاء البحث الأول ليمثل الاطار المنهجي للبحث من مشكلة البحث واهدافة واهميتة وفروضة وكذلك الدراسات السابقة التي شملت المتغييرن اما البحث الثاني فقد وقع على نقاط البحث الأساسية للمتغيريين (القيادة النسوية ،والسقف الزجاجي) من اهداف المتغيريين واهمية وكذلك ابعاد المتغيريين اما المبحث الثالث فقد احتوى في مضمونة أساليب التحليل الاحصائي لثبات صحة الفروض باستخدام أدوات إحصائية تكمل البحث وختتم المبحث الرابع باهم الاستناجات النظرية والعملية الي يمكن الاستفادة منها والتي عكست بدورها على مجموعة من التوصيات

المبحث الأول : منهجية البحث وبعض الدراسات السابقة

اولا :مشكلة البحث : تحاول الكثير من الشركات تقليص الفارق بين المراءة والرجل من اجل الاستفادة من كافة الإمكانيات والقدرات التي تنطوي تحت مسمى راس المال البشري،ولكن على المستوى الفعلي تشعر المراءة بهذا الفارق الذي يفسر على انها اقل قدرة من الرجل في تولي المنصب الإدارية العليا والترقية وكذلك اتخاذ القرارت المهمة في الأوقات الصعبة ،وان دورها ينحصر كزوجة وربة بيت بالدرجة الأولى ،ان تشخيص مثل هذه الابعاد ذات الطابع الاجتماعي والتنظيمي والسياسي جعلت المراة تحت مسمى يطلق علية في الادبيات الإدارية (السقوف الزجاجية او الحواجز الزجاجية) لذا يسعى البحث الى معرفة نوع المشكلة التي يقع عليها السقف الزجاجي في المجمع الصناعي في مدينة بعقوبة وابرز العوامل التي تقف وراها وكيفية الانتصار عليها ولغرض تاطير المشكلة الرئيسة للبحث المتمثلة(هل توجد علاقة اثر وارتباط بين مهارات القيادة النسوية وابعاد السقف الزجاجي للموظفات العاملات في الشركة المبحوثة في بعقوبة)ولغرض الاجابة على السؤال الرئيسي تم اشتقاق مجموعة من الاسئلة الفرعية ومنها

١.ما مدى ادراك المجمع الصناعي في مدينة بعقوبة لمهارات القيادة النسوية واثرها في السقوف الزجاجية

٢.هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مهارات القيادة النسوية وابعاد السقف الزجاجي في القطاع المبحوث

٣.هل هنالك تاثير معنوي للقيادة النسوية في ابعاد السقف الزجاجي في القطاع المبحوث

ثانيا : اهمية البحث :-

١.التعرف على ابعاد واهمية المتغير المستقل المتمثل بالقيادة النسوية وقدرة هذه القيادة في التغير الاداري والتنظمي بما تملكة هذه القيادة من مهارات وقدرات ودقة وفعالية الاداء وبما يلبي اهداف عينة البحث وتعديل مسار المنظمة

٢.دراسة اهم محاور المتغير التابع (السقف الزجاجي) ومعرفة اهم العراقيل والصعوبات التي يضعها هذا السقف امام القيادة النسوية ودراسة اهم الاستراتيجات والقرارات المهمة التي توضع لاجتيازة

٣.اختيار المجمع الصناعي في بعقوبة موقعاً ستراتيجاً مهماً من خلال تزويد السوق بالعديد من المنتجات التي يحتاجها الزبون،وكذلك توفير البيئة المناسبة لدراسة متغيرات البحث وتحقيق اهداف المنظمة بتحسين الاقتصاد القومي للبلد من خلال المكانةالسوقية التي تحتلها في المحافظة

ثالثا :اهداف البحث يهدف البحث الى تحقيق ما يلي:

١. ادراك المجمع الصناعي في مدينة بعقوبة لمهارات القيادة النسوية واثرها في السقوف الزجاجية

٢. بناء نموذج افتراضي يعكس علاقة الأثر والاتباط بين مهارات القيادة النسوية وابعاد السقف الزجاجي في القطاع المبحوث

٣. تحقيق مهارات للقيادة النسوية وتاثيرهافي ابعاد السقف الزجاجي في القطاع المبحوث

٤. جعل القيادات النسوية في المجمع الصناعي القدرة على معالجة مصاعب وعراقيل السقف الزجاجي من خلال وجة نظر عينة البحث

رابعا : فرضيات البحث تتمثل فرضيات البحث بالاتي

ا- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مهارات القيادة النسوية وابعاد السقف الزجاجي وينطلق منها الفرضيات الفرعية الاتية :

١- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة النسوية البعد التنظيمي

٢- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية القيادة النسوية البعد القانوني

٣- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة النسوية البعد الاجتماعي

٤. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة النسوية البعدالذاتي

ب توجد علاقة تاثير ذات دلالة معنوية لمهارات القيادة النسوية في ابعاد السقوف الزجاجية

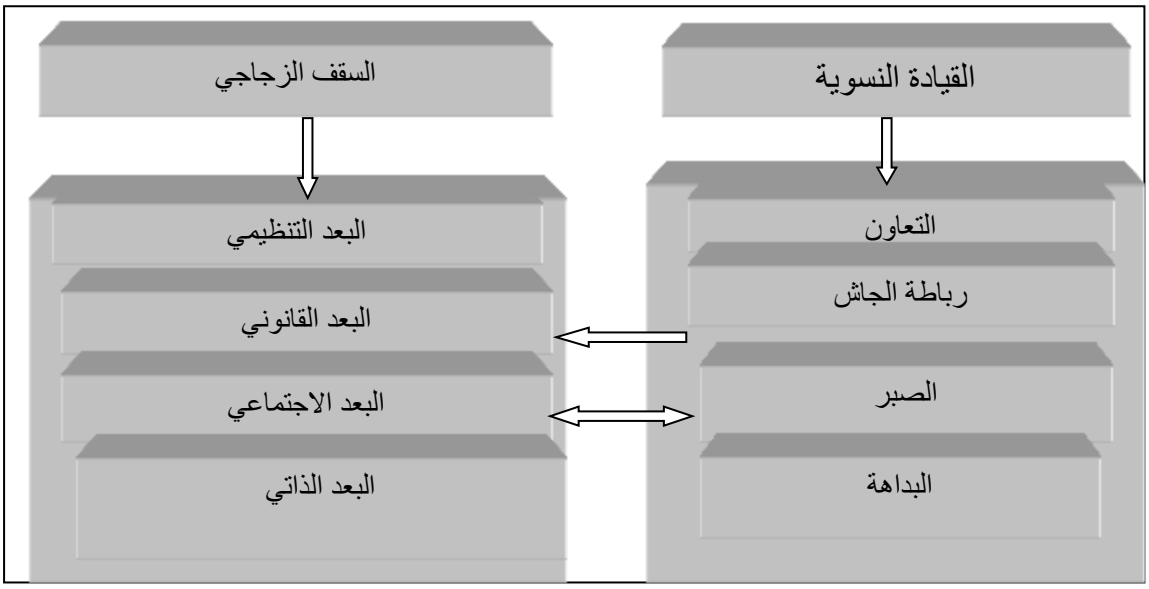
١ـ يوجد اثر معنوي للقيادة النسوية في البعد التنظيمي

٢ـ يوجد اثر معنوي للقيادة النسوية في البعد القانوني

٣ـ يوجد اثر معنوي للقيادة النسوية في البعد الاجتماعي

٤. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة النسوية البعدالذاتي

خامسا : انموذج البحث - في ضوء مشكلة البحث وأهدافه تم تطوير مخطط توضيحي يبين متغيرات البحث ، المستقل والمعتمد . اذ ان المتغير المستقل هو القيادة النسوية بأبعادها(البعدالتعاون ، البعد رباطة الجاش ، البعد الصبر ،)اما المتغير المعتمد فهو بأبعادها (التنظيمي ، القانوني ، الاجتماعي ،الذاتي)



الشكل(١) انموذج البحث الفرضي - المصدر :اعداد الباحث

سادسا :حدود الدراسة

١.الحدود المكانية:تتمثل بالمجمع الصناعي في بعقوبة وهي المركز التجاري لمحافظة ديالى

٢.الحدود الزمانية: انحصرت حدود الدراسة الزمانية في الفترة التي تمت فيها وهي من ٢٠٢٢/٣/٨الى٢٠٢٢/٩/١٥

٣.الحدود البشرية:وتتمثل بالقيادات الادارية في المجمع الصناعي في مدينة بعقوبة

٧.اساليب جمع البيانات وتحليلها

بغية الحصول على البيانات والمعلومات اللازمة للدراسة .فقد اعتمد الباحث في الجانب النظري على العديد من المصادر الجاهزة متمثلة في المراجع والمصادر من كتب ومجلات ودراسات ودوريات ذات صلة اما فيما يتعلق بالجاني الميداني فقد استخدم الباحث الوسائل الاتية في جمع المعلومات والبيانات المطلوبة.

١.الوثائق والسجلات الخاصة بالمجمع الصناعي في بعقوبة

٢.الاستبانة : الاداة الرئيسية التي اعتمد عليها في بيانات هذه الدراسة ومعلوماتها اذ تم اعداد استبانة تضمنت ثلاث فقرات موزعة على الاجزاء الرئيسية للاستبانة ومراجعة بعض المقاييس العربية والاجنبية المتعلقة بموضوع الدراسة ونعرض

٣. صدق الاستبانة وثباتها :a

لقد تم تطوير استبانة الدراسة من خلال المرور بالمراحل الاتية:

المرحلة الاولى: لتحقيق الصدق الظاهري تم عرض الاستبانة قبل تعميمها على مجموعة من المحكمين من اختصاصات مختلفة من الاكاديمين والمهنين من اجل تقدير مدى تمثيل فقرات المقياس للصفة المراد قياسها وقد عدلت بعض الملاحظات المقترحة وبما يتلائم ومتغيرات البحث

المرحلة الثانية : وهي لتاكيد ثبات المقياس اذ تم استخدام مقياس كرومباخ الفا واتضح ان معامل الفا كان (٨٣,٤%)على المستوى الاجمالي وقد بلغ (٨٨,٧%)على مستوى القيادة النسوية(٩٥%)على مستوى السقف الزجاجي وتعد هذه النسبة مقبولة في المقاييس الوصفية

جدول رقم (١) جدول وصف الاستبانة

الرقم	المتغير الرئيسي	المتغيرات الفرعية	عدد العناصر	النسبة	الارقام
١	القيادة النسوية	١.التعاون	3	١٢%	3-1
		٢.رباطة الجاش		١٦%	٧-٣
		٣.الصبر	٤	١٢%	١٠-٧
		٤.البداهة	٣	٨%	١٢-١٠
			٢		
٢	السقف الزجاجي	١.البعد التنظيمي	٤	١٦%	٤-١
		٢.البعد القانوني		١٢%	٧-٤
		٣.البعد الاجتماعي	٣	١٢%	١٠-٧
		٤.البعد الذاتي		١٢%	١٣-١٠
			٣		
			٣		
3	المجموع		٢٥	١٠٠%	

جدول رقم (٢) جدول مصادر ومقايس الاستبانة

١.الخصائص القيادة النسوية

الرقم	المرجع
١	(مريم،٢٠١٦)
٢	(نجم،٢٠١٤)
٣	(الاعرج،٢٠١٢)

٢.السقف الزجاجي

الرقم	المرجع
١	(موفق،٢٠١٥)

٢	(هشيرة،٢٠١٥)
٣	(عبد الملك،٢٠١٧)

ثامنا : الوسائل الاحصائية- استخدمت مجموعة من الاساليب الاحصائية من اجل التوصل الى مؤشرات دقيقة تخدم اهداف البحث الحالي واختبار فرضياته وتمثلت هذه الاساليب بالاتي:

١. والاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف متغيرات الدراسة وتحليلها

٢.معامل الارتباط بيرسون السبيط لقياس قوة العلاقة ما بين متغيرين

٣.معامل الانحدار المتعدد المستخدم لتحديد معنوية تاثير مجموعة متغيرات مستقلة في المتغير المعتمد

تاسعا : وصف مجتمع وعينة البحث : يمثل المجمع الصناعي في بعقوبة موقعا مهماً تبرز منه الية المنهج الفكري للبحث ، لاسيما ان عينة البحث تمثل مجالا للعديد من الاختبارات المتعلقة بفروض البحث ، علية فان المجمع الصناعي في بعقوبة يمكن ان تتناسب مع مضمون البحث ومتغيراته وعلاقته مع البيئة العراقية . وذلك للأسباب الاتية

أ- اهمية الدور المهم الذي تلعبه المجمع الصناعي في بعقوبة باعتبارها من اكبر الشركات الموجودة في المحافظة وتنوع الخطوط الانتاجية فيها

ب ـ يتواجد في ملاك الشركة ملاك اداري متكامل من حملة الشهادات العليا والاولية مما يجعلها مطابقة لمواصفات عينة البحث

ج ـ استجابة اصحاب القرار في الشركة بعد الاستشارة للتوصيات واستنتاج البحث والعمل بها والالتزام بمخرجاتها اما عينة البحث فقد تمثلت بمجموعة من القادة الإداريين في الإدارة العليا والوسطى في الشركة المبحوثة حيث بلغ عددهم ١٦٥موظفة والذي جرى اختيارهم بواسطة اعتماد العينة العشوائية الطبقية ، وهي احدى الأساليب الإحصائية المستعملة في العينة البحث والبالغ عددها ٥١فرداً من مجموع مجتمع البحث

عاشرا : منهج الدراسة: اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يمنح الامكانية لاستخدام الوصف في تشكيل اطار فكري نظري،ومن خلال المصادر والمراجع التي تتعلق بمشكلة البحث ،وكذلك يمكننا من ربط نتائج التحليل الكمي المستخدم للكشف عن العلاقات والتفاعلات بين متغيرات الدراسة بأسلوب علمي منطقي وكذلك يساهم في إعطاء النتائج العلمية الدقيقة للدراسة وتقديم التوصيات المناسبة المبنية على التحليلات الكمية باستخدام الوصوف

المبحث الثاني – الاطار النظري :

سيتم في هذا المبحث التطرق لمتغيرين رئيسيين هما القيادة النسوية والسقف الزجاجي اللذين يسهمان في الإجابة على فرضيات البحث وعلى تساؤلات

مشـــكلة البحـــث وتحقيـــق الأهـــداف المســـتوحاة منـــه ، إذ ســـيتم توضـــيح بعـــض الجوانب النظرية المتعلقة بهذه المتغيرات وكالاتي :

اولاً:القيادة النسوية - اليوم المراة موجودة في الكثير من المواقع ولازال المشوار طويلاً امامها لكي تتقاسم مع اخيها الرجل كل الأدوار والمراكز والمساهمات في الحياة وتقدم مجتمعها فكل عقد من الزمان هنالك مواقع جديدة تتقدم اليها المرأة وتحتلها بطريقة ناعمة ورقيقة ولكنها في النهاية مؤثرة وقوية ،فمع ان الصورة النمطية عن المرأة تشير الى انها التابع والثاني الموصى علية فان ثمة صورة جديدة تتشكل اساسة ليس التميز على الجنس بين الرجال والنساء وانما اساسة الوظيفة الاجتماعية والاقتصادية والإدارية وهذة الوظيفة يمكن ان تتطور حسب الظروف فيمكن من خلال هذه الوظيفة يمكن ان تكسب من خلها الأدوار الجديدة في العمل في شغل المواقع الفنية المتخصصة (القائمة على الشهادة) والإدارية(القائمة على الاقدمية والخبرة) والاهم هو الأدوار الجديدة في القيادة النسوية(الاعرج:٢٠١٠، ١١)

١.مفهوم القيادة النسوية:القيادة النسوية لاتعني فقط ان تكون المرأة في الموقع الأول بالتاثير فيما حولها، ولا ان تكون ضمن الإدارة العليا التي تقود الشركة ، وانما هي قبل كل شيء رؤية وقيم متقاسمة وأدوار جديدة في ممارسة القيادة .(Xuma:2016,300)

ان القيادة النسوية هي نمط القيادة الذي يحمل قدراً عالياً من خصائص المراة وتفضيلاتها التي هي في جوانب عديدة لاتتطابق او تتماثل مع خصائص الرجل وتفضيلاتة وعرفت في مجال تحسين الأداء "ان القيادة النسوية تميزت بكونها قيادة بلا أوامر ورقابة عسكرية وانها قيادة لها وظائف في الهام وليس التوجية وتطوير العاملين ليقوموابما عليهم لذا فان القيادة النسوية هي قيادة تشاركية مدربية بدلاً من توجيهيه تسلطية وفي مجال التخصص "ن كل النساء اصبحن يمتلكن القاعدة القانونية والقبول الاجتماعي والاستعداد الذاتي من اجل ان تكون شريكاً في القيادة والعمل في كل القطاعات والمجالات المختلفة وخاصة تلك المجالات الحديثة القائمة على الخدمة المتخصصة والمعرفة(نجم :٢٠١١، ٣٩٤)

وفي ظل المساواة في فرص العمل تعلرف المراة ان المراة يمكن اتاخذ كل الفرص في ان تكون القائد الأول والوصي ايضاً فهي قادرة وبجادرة على إدارة اللوظائف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وهذة الوظائف يمكن ان تتطور حسب الظروف ويمكن من خلال هذه الوظيفة ان تكسب علاقات متوازية بين أدوارها التقليدية في البيت وادوراها الجديدة في العمل(محمد:٢٠٢١، ٣٦٣)

وفي تعريف اخر للقيادة النسوية" ان المراة القائد تملك الخصائص الإيجابية الضرورية في عالم الاعمال اليوم كما انها تقدم المساهمة الكبيرة في المواقع التي تشغلها وتقدم النموذج الأمثل في العمل والأداء المتميز شانها شان الرجل (Archer:2020,30)

ويمكن ان يستنتج الباحث من مجموعة التعريفات اعلاة ان القيادة النسوية لها من المواصفات والتمكين الاداري والبصيرة الثاقبة بما يؤهلها لقيادة العديد من المهام والوظائف وعلى مختلف الاصعدة الساسية والاقتصادية والاجتماعية وهذا دليل واضح على انها لاتقل عن قيادة الرجل في الفعالية والتميز في الاداء

٢. أهمية القيادة النسوية : يمكن تلخيص أهمية القيادة النسوية فيما يلي

أ.ان جميع النساء اصبحن يمتلكن الوعي من اجل ان يكون العمل بمثابة رسالة ومشاركة من اجل المجتمع وتقدمة وليس من اجل مزاحمة الرجل في فرص العمل او تحدية في المؤهلات والقدرات(سبتي:٢٠١٤، ٥٥)

ب. كل النساء لديهن درجة من الطاقة الفكرية وان هذه الطاقة لدى بعض النساء مركزة على الرؤية وليس على الوجود فحسب

ج. كل النساء لها حس الرسالة والالتزام بحدود القدرة والمؤهلات وانهن مستعدات لتحمل المسؤولية والمخاطرة بما في ذلك مواجهة العقبات وتخطيها بجهود ذاتية وطريقة إيجابية لاتخلوا من تقديم الحلول الجديدة للمشكلات المختلفة ومن منظور نسائي خاص تمس الحاجة الية في ظل التحولات الجديدة في الاعمال وهذا ما يجعلهن يسيعين بجد من اجل إيجاد فارق في الرؤية والعلاقات طرق العمل المستخدمة لحل المشكلات المعقدة والجديدة(قوارية:٢٠١٢، ٤٤)

د.انهن يعرفن كيف يتفوقن في الإدارة والعمل بجهدن وجهد الاخرين من الذين يعملون بمعيتهن ولكن مع التواضع والاعتراف الكامل بجهد الاخرين وفان هذا التفوق يمكن ان يستمر بدون الثقة بالاخرين سواء كانوا رجالاً او نساء .

٣.ابعاد القيادة النسوية

أ.التعاون : يترجم مفهوم التعاون لدى القيادة النسوية العمل كفريق او جماعات سواء كانت تلك الجماعات رسمية او غير رسمية فالعمل كفريق يمثل حلقات جودة تزيد من فاعلية العمل ونجاحة وبالتالي تحقيق اهداف المنظمة ولعل مبداء القيادة النسوية الذي يساهم في تكامل الصورة العمل الجماعي و الوصول الى التعاون المشترك بين افراد المنظمة هوالتشاور في العمل الذي يؤدي الى نجاح معظم القرارات الاستراتيجة التي تهم المنظمة وينطوي كل ماذكر اعلاة تحت مظلة القيادة النسوية لان القيادة النسوية لاتحمل في طياتها التسلطية والتفرد بالقرار على عكس الكثير من القيادات الذكورية. (حمدية:٢٠١٣، ٨٧)

ب.رباطة الجاش :ان من صفات القيادة الناجحة هو الصبر عند الشدائد والمحن وكيفية التعامل مع الازمات بروح معنوية عالية وثقة بالنفس راسخة لكي يكون وضع المنظمة بالشكل الصحيح فكثير من القيادات النسوية تمتلك الامكانية في التعامل مع الازمات والصعاب والدليل على ذلك انها استطاعت ان تقود الجيوش وتحكم البلدان وتنجح في قيادة كثير من الشركات العالمية فالقيادة النسوية التي تحمل صفة رباطة الجاش تستطيع تحويل المسار من الخسارة الى الربح وكذلك التحول من مراكز الضعف الى مراكز القوة وكذلك تحقيق الفرص والتخلص من الازمات (Marsh:2015,577)

ج.الصبر :ان الصبر صفة مهمة من صفات القيادة النسوية فهي تمتلك الصبر بالفطرة واثبتت ذلك من خلال قيادتها للمنزل قبل قيادتها لاي مسؤولية تقع على عاتقها ونجحت في جميع الميادين ومختلف الصعدة

كما أنّ االمرأة التي تعتاد على الصّبر وتكون لديها ا لقدرةٌ عالية على التّحمل تكون ناجحه في حياتها أكثر من غيرها. كما أن الصبر على مشوار الحياة يعمل على زياد قدرة الإنسان على التحمل والإصرار على النجاح، كما يجعله قادراً على مقاومة الأفكار والتجارب السلبية، ويقوي من ثقة الشخص بنفسه، فهو ليس مفتاح النجاح فقط، بل هو مفتاح لاجتياز جميع صعوبات الحياة (Murray:2014,67)

د.التعاطف : قدرة المراة القائد على التواصل مع الزملاء بشكل اكثر فعالية فالعاطفة عند القيادة النسوية لاتكون على حساب التفكير العقلاني بل الهدف منها فهم شعور المرؤوس ومعرفة ظروفهم وماهي الازمات التي تمر بهم والحلول الواجب توفرها لهم ومساعدتهم والاصغاء اليهم والى مقترحاتهم من خلال مقابلتهم والتكلم معهم وهذا ما اكدة العالم التون مايوا حيث اشار في مدرستة ان يجب معاملة بشكل انساني وتهيئة ظروف العمل الملائمة والتقليل من الرسمية وبالتالي تحسين اداء العاملين وتحقيق اهداف المنظمة (Lumby:2014,34)

ثانياً:المتغير التابع (السقف الزجاجي)

١.مفهوم السقف الزجاجي : يعرف بالسقف الزجاجي انة السطح الذي تستطيع ان ترى المراكز العليا بوضوح من تحت ولكن هتالك عقبات غير منظورة تحول دون الوصول اليها بيسر وهذا السقف ينعكس ليس فقط على التميز في الوظائف وانما ايضا على الاجور التي تكون مفتوحة الى الاعلى في حين يكون هنالك سقف منخفض الاجور الى المراة (موفق:٢٠١٥، ٢٤٤)

وفي مجال الوظيفة التظيميةواهم العوائق التي تواجة السقوف الزجاجية يعرف السقف الزجاجي إلى مجموعة من العوائق أمام التقدم الوظيفي التي تواجهها المرأة .قد تؤدي السياسات والممارسات التنظيمية التي تؤثر بشكل سلبي وغير متناسب على المرأة إلى خلق

نظام خفي من التمييز .السقف الزجاجي هو حاجز خفي وشفاف يمنع تقدم المرأة إلى المراتب العليا في التسلسل الهرمي في مكان العمل .(الطريف:٢٠١٤، ٦٥)

حددت وزارة العمل الأمريكية السقف الزجاجي بأنه "تلك الحواجز المصطنعة القائمة على التحيز السلوكي أو التنظيمي الذي يمنع الأفراد المؤهلين من التقدم في مؤسساتهم إلى مناصب على مستوى الإدارة((khamsi:2014,26)

٢.ماهي العوامل التي تودي لظهور السقف الزجاجي

بما أنّ السقف الزجاجي هو كناية عن الحواجز غير المرئية التي تمنع المراة من الوصول إلى الوظائف الإدارية العليا، فلابد أنّ لهذه الظاهرة عدةعوامل أهمها

(. Al-Rifa:2012,559)

ا.ضعف الاهتمام بالتدريب وتنمية مهارات المراة - تختلف معاملة الرجل عن المراة في منظمات الاعمال فهي تعاني من تحيز القيادات العليا للرجال على حساب المراة وخاصة في مجال التدريب وتنمية المهارات والترشيح للموتمرات والندوات وغيرها من الانشطة العلمية التي تزيد من مهارتها وكفاتها فالمراه القائد تمتلك المزيد من المهارات الفكريّة (Intellectual skills):وقدرتها على تحقيق التناسق، والتكامل بين أنشطة المؤسسة على اختلافها، والقدرة على تتبع، وحلّ المشاكل، والقدرة على التخطيط، واتخاذ القرارات، وذلك من أجل تحقيق الأهداف الاستراتيجية، والعامّة للمؤسسة

ب .تقسيم الوظائف - غالبا ما يتم تقسيم الوظائف على اساس عدم المساواة وتتمثل في الاختلال في ميزان الوظائف التي تكون على اساس الوظائف العليا والدنيا ونادرا ماتشغل النساء الوظائف العليا بينما فهي موزعة كالمعتاد للرجال ولهذة الوظائف ابعاد استراتيجية متمثلة بالاجور والترقية والمكافاة المعنوية على الرغم ان المراة القائد تمتلك الكثير من الابداع والدقة والفعالية لادارة السلطة وعلى مختلف الاصعدة

ج.العادات والتقاليد - ان نظرة القيادة العليا للمراة نظرة غير دقيقة ونظرة تكاد تكون معدومة في المجتمعات الغربية عنها في المجتمعات الشرقية فهي تنظر للمراة عاى انها غير قادرة على تحمل المسؤولية مهماكانت درجة تلك المسؤولية وبالتالي وحتى اذا تحملت درجة ن تللك المسؤولية لم تمنح كافة الصلاحيات وان قيادتها فقط للمنزل وتربية الاطفال وكزوجة لذلك فهم يرفضون فكرة المراة القائد لان متطلباتها والتزامتها تتعارض في نظرهم مع العادات والتقاليد المتعارف عليها

د.المراة النموذج - تتعرض المراة النموذج لجملة من العقوبات اذا اخطات في العمل على عكس الكثير من القيادات الذكورية كما تكون مكافاتها غير مرضية وغير عادلة قياساً بالرجل وهذا

مايؤدي الى تناقص ثقتها بنفسها مما يترتب على ذلك خوفها من تقلد المناصب العليا التي يترتب عن أي خطاء في وظيفتها يؤدي الى نتائج وخيمه على اهداف الموسسة

٣.ابعاد السقوف الزجاجية - تجتمع جملة من الابعاد المختلفة في إنتاج ما يسمى بظاهرة السقف الزجاجي في بيئات العمل، ويمكن الإشارة إليها بشكل موجز(نجم :٢٠٠٨، ٣٨٠) فيما يلي:

أ.البعد التنظيمي - تدعم المراة القائد التطوبير التنظيمي الذي يرفع من كفاءة الموسسة وفعاليتها ومن اسباب ظهور السقوف الزجاجية في معظم الموسسات هو عدم حرصها على ايجاد مناخ ملائم يستطيع فية الافراد سواء كانوا رجال او نساء من ان ينموا وان يحققوا ذاتهم واظائفهم ومنظامتهم ولكي تستطيع المنظمات من تخطي السقوف الزجاجية يجب عليها تغير الثقافة السائدة بين المراة والرجل بحيث تسود قيم التعاون واقتسام السلطة بين الجنسين بدل التنافس والسيطرة من طرف واحد

ب.البعد الاجتماعي - يمثل المجتمع بالنسبة للمراة البيئة التي عاشت فيها فاثرت فيها وتاثرت من مخرجاتها الى جانب ذلك هنالك العادات والتقاليد التي يفرضها المجتمع التي تعيش فية فبذرة المجتمع بالنسبة للمراة تبداء من اسرتها ثم حياتها الزوجية ومنزلها وتنتهي في بيئة العمل او الوظيفية التي تشغلها وهذة تمثل عوامل إعاقة بالنسبة للمراة من التقدم نحوا الوظائف العليا وخاصة القيادية منها فانها تلاقي معارضة من طرف من افراد اسرتها نظرا لما تتطلبة هذه الوظائف او المناصب من تأخير الى ساعات اظافية او موتمرات خارج البلد والعمل في أيام العطل

ج.العوامل القانونية أو التشريعية - يعتر البعد القانوني من أهم الابعاد التي تحد من دور المراة في الوصول إلى المناصب القيادية حيث لعبت العوامل القانونية العربية، دو ا رً في ظهور السقف الزجاجي من خلال عدم فرض قوانين تنص على مبدأ تساوي الفرص الوظيفية بين المراة والرجل، وذلك لمراعاة هذه القوانين للعادات والتقاليد السائدة في المنطقة العربية، على غرار التشريع في الدول الغربية الذي يساوي بين الرجل والمراة في مجال العمل ، حيث يشير واقع التشريعات في البلدان العربية بشكل عام، إلى أنّ هذه التشريعات لا تزال دون الطموح، وتحتاج إلى صياغة عربية موحدة، تتناسب مع وضع المراة العربية وما؛ تملكه من مهارات وخبرات، بعيداً عن أي ضغوط اجتماعية كانت أو ثقافية

د. العوامل الذاتية(الشخصية - وهي ابعاد مرتبطة بالمراة نفسها وبثقتها بنفسها، وبتكوينها النفسي، وبمؤهلاتها العلمية ومهار ا تها التي تحول دون ممارستها للسلوك القيادي ، فتدني رغبة المراة في العمل بالوظائف العليا التي تتطلب العمل لساعات متأخرة بعد انتهاء الدوام الرسمي، والخوف من الفشل، وعدم الثقة بالنفس، يمنعها من الوصول إلى المناصب القيادية

المبحث الثالث: الجانب العملي للبحث

أولا : اختبار الثبات - بهدف اختبار ثبات مقياس البحث تم تطبيق طريقة الفا كرونباخ (Alpha Cronbach)، ولكي يكون المقياس ذو ثبات ومهيأ للتحليل الاحصائي من الواجب ان تزيد قيمة الاختبار على القيمة البالغة (٠,٧٠) للبحوث الادارية .

من الجدول (1) اعلاه يتضح بان قيمة الفا كرونباخ للمقياس الكلي بلغت (0.925)، اما معامل الثبات للمتغير

القيادة النسوية فقد بلغ (٠,٨٢١) وان معاملات الثبات لابعاد المتغير القيادة النسوية (التعاون،

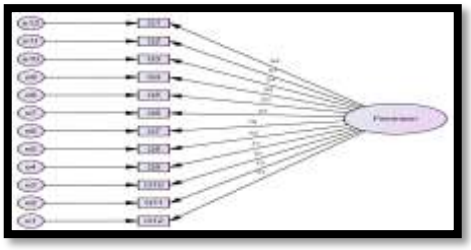
الجدول (1) نتائج اختبار معامل الثبات

المتغيرات	الابعاد	معامل ألفا كرونباخ		
		الأبعاد	المتغيرات	المقياس
القيادة النسوية	التعاون	.715	.878	.925
	رباطة الجاش	.821		
	الصبر	.771		
	البداهة	.804		
السقف الزجاجي	البعد التنظيمي	.800	.872	
	البعد القانوني	.823		
	البعد الاجتماعي	.811		
	البعد الذاتي	.763		

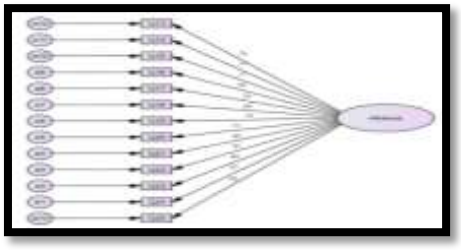
رباطة الجاش، الصبر، البداهة) هي على التوالي (٠,٧١٥، ٠,٨٢١، ٠,٧٧١، ٠,٨٠٤) اما معامل الثبات للتغير السقف الزجاجي فقد بلغ (٠,٨٧٢) في حين ان معاملات الثبات لابعاد المتغير السقف الزجاجي (البعد التنظيمي،البعد القانوني، البعد الاجتماعي، البعد الذاتي) قد بلغت على التوالي (٠,٨٠٠، ٠,٨٢٣، ٠,٨١١، ٠,٧٦٣) اي ان الاستبانة ذات ثبات عال باجمالها وبمتغيراتها وبابعادها ويستطيع الباحث اجراء التحليل الاحصائي لها.

ثانيا : صدق المحتوى - قام الباحث في اجراء الاختبار صدق المحتوى باستعمال التحليل العاملي التوكيدي للمتغيرات وابعادها، وكما في الشكل (2) والشكل (3) ادناه :

الشكل (2) التحليل العاملي التوكيدي للمتغير القيادة النسوية



الشكل (3) التحليل العاملي التوكيدي للمتغير السقف الزجاجي



ويتضح من الاشكال أعلاه بان تشبعات الفقرات للمتغيرات (القيادة النسوية، السقف الزجاجي) هي اعلى من (٠,٣٠) اي دالة احصائيا للتحليل العاملي التوكيدي.

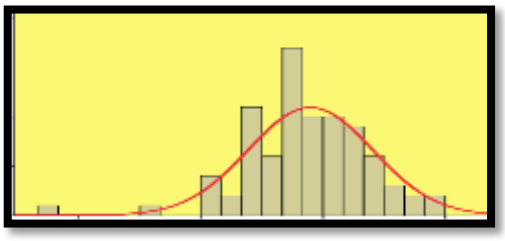
ثالثا : التوزيع الطبيعي لمتغيرات البحث - لبيان ان المتغير القيادة النسوية والمتغير السقف الزجاجي يتبعان التوزيع الطبيعي تم استخراج اختبار (Komogorove -Simirnov) ، وبما ان معنوية المتغير القيادة النسوية بلغت (٠,١٦٤) ومعنوية المتغير السقف الزجاجي بلغت (٠,١٣٣) وهي غير دالة معنويا مما يدل على ان البيانات تتوزع توزيع طبيعي ، كما في الجدول (2) ادناه :

جدول 2) اختبار Komogorove-Simirnov test

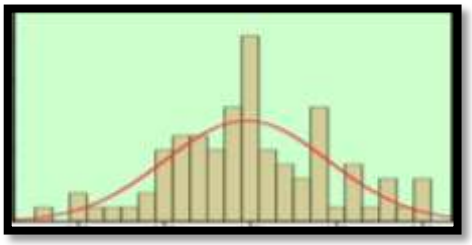
المتغيرات	مؤشرات اختبار التوزيع الطبيعي		
	Statistic	Df	Sig.
القيادة النسوية	.067	100	.164
السقف الزجاجي	.063	100	.133

كما ان الشكل (4) والشكل (5) يوضحان بان المتغير القيادة النسوية والمتغير السقف الزجاجي يتبعان التوزيع الطبيعي.

الشكل (4) التوزيع الطبيعي للمتغير القيادة النسوية



الشكل (5)التوزيع الطبيعي للمتغير السقف الزجاجي



رابعا : نتائج الوصف الاحصائي - تم تمثيل متغيرات الدراسة في اساليب الاحصاء الوصفي كمقاييس النزعة المركزية ومقاييس التشتت من خلال (الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري) ، ومن بعد ذلك تقدير الاهمية النسبية.

خامسا : تشخيص متغيرات وابعاد وفقرات البحث

١.تشخيص القيادة النسوية وابعادها وفقراتها - تم قياس متغير القيادة النسوية من خلال اربعة ابعاد هي (التعاون، رباطة الجاش، الصبر، البداهة) والتي تتكون من (١٢) فقرة، ويشير الجدول رقم (3) الى (الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية) من نظر العينة في متغير القيادة النسوية لشركة العامة الصناعات الدوائية ، فيعكس الوسط الحسابي للدرجة الكلية لمتغير القيادة النسوية البالغ (٣,٤٨٧) بانحراف معياري قدره (٠,٧٢٦)، وان درجة الاهمية له بلغت (٦٩,٧٣%) مما يدل على ان القيادة النسوية ذو اهمية مرتفعة للشركة ، اضافة لمؤشر الانحراف المعياري حيث كان ذو تشتت قليل، مما يدل على توافق مرتفع لهذه النتائج .

وان اعلى وسط حسابي بلغ (٣,٧١٠) للفقرتين (٣) و(٥) ذواتي الفحوى على التوالي (تضع القيادة النسوية استراتيجيات تجعل العاملين يشركون في اتخاذ القرار) ، (تضع القيادة النسوية خطة من شانها تزيد فعالية العمل) مما يدل على انهما متوافرات في الشركة المبحوثة. في حين ان اقل وسط حسابي بلغ (٣,٠١٠) للفقرة (١١) والتي هي بفحوى (تهتم قيادة الشركة بمؤشرات الاداء الاخلاقي والروحي الى جانب موشرات الاداء المالي) مما يدل على ان هنالك تباين رأي من قبل افراد العينة حول اهتمام الشركة بالاداء الأخلاقي والروحي بالإضافة الى جانب المؤشرات للداء المالي.

الجدول(3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير القيادة النسوية

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
١	تشجع القيادة النسوية الاداء المتميز للعاملين في المنظمة	3.390	1.197	67.80%
٢	وضع القيادة النسوية عراقيل رسمية للتعامل مع المرؤوس	3.620	1.204	72.40%
٣	تضع القيادة النسوية استراتيجيات تجعل العاملين يشركون في اتخاذ القرار	3.710	1.209	74.20%
٤	تسعى القيادة النسوية الى صناعة مناخ تنظيمي مناسب للعمل	3.660	0.977	73.20%
٥	تضع القيادة النسوية خطة من شانها تزيد فعالية العمل	3.710	1.140	74.20%
٦	تمتلك القيادة النسوية سمات تمكنها من التطوير التنظيمي	3.460	1.086	69.20%
٧	تسعى القيادة النسوية لزيادة الانتماء في الشركة	3.310	1.051	66.20%
٨	تمتلك القيادة النسوية مهارات قيادية يمكنك من خلالها تقديم احسن ما لديك	3.590	1.083	71.80%
٩	القيادةالنسوية الناجحة تجعلها بموقع تنافسي مهم بالنسبة لبقية الشركات	3.680	0.875	73.60%
١٠	تشجع الشركة العاملين على المشاركة في المناسبات الروحية والدينية في المجتمع على الدوام	3.070	1.265	61.40%
١١	تهتم قيادة الشركة بمؤشرات الاداء الاخلاقي والروحي الى جانب موشرات الاداء المالي	3.010	1.299	60.20%
١٢	تهتم الشركة عند اختيار المديرين وبقية العاملين بخصائص تتعلق بالهدوء والتسامح والتحمل والاخلاق	3.630	0.861	72.60%
المتغير القيادة النسوية		3.487	0.726	69.73%

٢.تشخيص السقف الزجاجي - تم قياس متغير السقف الزجاجي من خلال اربعة ابعاد هي (البعد التنظيمي، البعد القانوني، البعد الاجتماعي، البعد الذاتي) والتي تتكون من (١٣) فقرة، ويشير الجدول رقم (4) الى (الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية) من نظر العينة لمتغير السقف الزجاجي للشركة ، اذ يعكس الوسط الحسابي للدرجة الكلية لمتغير السقف الزجاجي الذي بلغ (٣,٤٥١) بانحراف معياري قدره (0.635)، وان درجة الاهمية (٦٩,٠٢%) مما يدل على ان السقف الزجاجي ذو اهمية مرتفعة للشركة، اضافة الى ان المؤشر الانحراف المعياري كان ذو تشتت قليل، مما يدل على ان هناك توافق مرتفع على النتائج .

وان اعلى وسط حسابي بلغ (٣,٨١٠) للفقرة (١٥) ذات الفحوى (يطلب من الموظفين والمواظفات أداء المهام بنفس المستوى) مما يدل على انها متوافرة في الشركة المبحوثة. في حين ان اقل وسط حسابي بلغ (٢,٩٥٠) للفقرة (٢٢) والتي هي بفحوى (تقسيم أداء المراة العاملة والرجل على أساس علمية معتمدة) مما يدل على ان هنالك تباين رأي من قبل افراد

العينة مدى التزام الإدارة في الشركة لتقييم أداء النساء بصورة واساس علمي مقارنة بأداء الرجال في الشركة.

الجدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير السقف الزجاجي

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
١٣	يتم تقيم المراة العاملة على اساس شهادتها العلمية وخبراتها	3.700	0.980	74.00%
١٤	هنالك عدالة في تقسيم المهام بين الموظفين والموظفات	3.620	0.940	72.40%
١٥	يطلب من الموظفين والمواظفات أداء المهام بنفس المستوى	3.810	1.002	76.20%
١٦	الخطط الاستراتيجية تضعها المراة بالمشاركة مع الرجل وبنفس الالية	3.670	0.829	73.40%
١٧	هنالك قبول للمراة العاملة كشريك في العمل	3.530	1.077	70.60%
١٨	توجد بيئة إيجابية للمراة العاملة وتقدير للكفاءة والجهد من قبل الإدارة العليا	3.680	0.994	73.60%
١٩	تؤخذ المقترحات والحلول البديلة للمراة العاملة عند عقد الاجتماعات الدورية	2.960	1.145	59.20%
٢٠	تطبق على المرأة العاملة والرجل نفس الإجراءات عند الترقية للوظيفة	3.420	1.007	68.40%
٢١	تحصل المرأة العاملة والرجل على نفس الامتيازات العلمية التي تخص الدورات التدريبية وكذلك المؤتمرات العلمية	3.260	1.031	65.20%
٢٢	تقسيم أداء المراة العاملة والرجل على أساس علمية معتمدة	2.950	1.114	59.00%
٢٣	الانتقال للعمل من مناطق أخرى يمنح المرأة فرصة تولي الوظائف القيادية عن غيرها	3.320	0.973	66.40%
٢٤	إعطاء المرأة العاملة اهتمام اكبر للالتزاماتها الاسرية من مهامها الوظيفية	3.760	0.889	75.20%
٢٥	تعزيز ثقة الرجل بقدرات المرأة العاملة مما يمكنها من أداء دورها الوظيفي والارتقاء في وظائف قيادية	3.180	1.114	63.60%
المتغير السقف الزجاجي		3.451	0.635	69.02%

سادسا : علاقة القيادة النسوية بالسقف الزجاجي يتضح من الجدول (5) ادناه ان هنالك ارتباط عال بين المتغير القيادة النسوية والمتغير السقف الزجاجي من خلال معامل ارتباط بيرسون، كما في ادناه :

جدول (5) مصفوفة الارتباط بين القيادة النسوية والسقف الزجاجي

القيادة النسوية	ابعاد السقف الزجاجي								المتغير السقف الزجاجي	
	البعد التنظيمي		البعد القانوني		البعد الاجتماعي		البعد الذاتي			
	معامل الارتباط	المعنوية	معامل الارتباط	المعنوية	معامل الارتباط	المعنوية	معامل الارتباط	المعنوية	معامل الارتباط	المعنوية
السقف الزجاجي	**٠,٤٤٧	٠,٠٠٠	**٠,٣٨٨	٠,٠٠٠	**٠,٥٤١	٠,٠٠٠	**٠,٥٦٩	٠,٠٠٠	**٠,٦٨٢	٠,٠٠٠
**الارتباط معنوي عند مستوى دلالة (٠,٠١)										

ويتضح من الجدول أعلاه بان معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين المتغير القيادة النسوية والمتغير السقف الزجاجي (0.682**) عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وهو ارتباط دال معنويا

وايجابي قوي بمعنى ان الزيادة الحاصلة في المتغير القيادة النسوية يقابلها زيادة في الاتجاه نفسه في المتغير السقف الزجاجي، ومن النتائج اعلاه يتبين قبول الفرضية الرئيسية الاولى التي فحوها "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية احصائية بين مهارات القيادة النسوية وابعاد السقف الزجاجي".

وكذلك وجود علاقة ارتباط دالة ومعنوية وإيجابية بين المتغير القيادة النسوية وبين ابعاد المتغير السقف الزجاجي منفردة كلا على حدا (البعد التنظيمي، البعد القانوني، البعد الاجتماعي، البعد الذاتي)، حيث بلغ معاملات الارتباط لها على التوالي (٠,٤٤٧**،٠,٣٨٨**،٠,٥٤١**،٠,٥٦٩**) أي ان الزيادة الحاصلة في المتغير القيادة النسوية يقابلها تغيير في الاتجاه نفسه لكل بعد (البعد التنظيمي، البعد القانوني، البعد الاجتماعي، البعد الذاتي) من ابعاد السقف الزجاجي.

ومن النتائج اعلاه يتبين قبول الفرضية الفرعية الاولى التي فحوها "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة النسوية البعد التنظيمي"، والفرضية الفرعية الثانية "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية القيادة النسوية البعد القانوني"، والفرضية الفرعية الثالثة "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة النسوية البعد الاجتماعي"، والفرضية الفرعية الرابعة التي فحوها "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة النسوية البعدالذاتي".

سابعا : علاقة التأثير القيادة النسوية في السقف الزجاجي

يجري الباحث عرض مدى مساهمة المتغير القيادة النسوية في تفسير التباين لدرجة السقف الزجاجي وابعاده ، وتم استخراج النتائج في تحليل الانحدار الخطي البسيط ، كما في الجدول (6) ادناه:

الجدول (6) مصفوفة التأثير القيادة النسوية والسقف الزجاجي

		ابعاد السقف الزجاجي				المتغير السقف الزجاجي
		البعد التنظيمي	البعد القانوني	البعد الاجتماعي	البعد الذاتي	
القيادة النسوية	R Square	.192	.239	.420	.437	.384
	قيمة F	10.835	15.764	39.007	43.411	36.548
	المعنوية P	.000	.000	.000	.000	.000

ان المتغير القيادة النسوية فسر ما مقداره (٠,٣٨٤) من التباين في المتغير السقف الزجاجي، وان ما مقداره (٠,٦١٦) هو تباين غير مفسر من قبل عوامل اخرى لم تدخل انموذج الانحدار

، وان الاختبار معنوي عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بمعنى وجود اثر لمتغير القيادة النسوية في السقف الزجاجي ، ويدل على ان منحنى الانحدار يصف العلاقة بينهما ، والنتائج اعلاه تبين قبول الفرضية الرئيسية الثانية التي فحوها يوجد اثر معنوي للقيادة النسوية في تحقيق ابعاد السقف الزجاجي" .

في حين ان المتغير القيادة النسوية له تأثير في ابعاد المتغير السقف الزجاجي والتي هي (البعد التنظيمي، البعد القانوني، البعد الاجتماعي، البعد الذاتي) كلا على حدى ، اذ فسر المتغير القيادة النسوية ما مقداره (٠,١٩٢، ٠,٢٣٩، ٠,٤٢٠، ٠,٤٣٧) على التوالي من التباين في الابعاد(البعد التنظيمي، البعد القانوني، البعد الاجتماعي، البعد الذاتي) للمتغير السقف الزجاجي، وان ما مقداره (٠,٨٠٨، ٠,٧٦١، ٠,٥٨٠، ٠,٥٦٣) على التوالي هو تباين غير مفسر من قبل عوامل اخرى لم تدخل انموذج الانحدار. وان الاختبارات معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لكلا منهم، مما يدل على قبول الفرضيات الفرعية الأربعة المنبثقة من الفرضية الرئيسة الثانية. والتي هي على التوالي "يوجد اثر معنوي للقيادة النسوية في البعد التنظيمي" و "يوجد اثر معنوي للقيادة النسوية في البعد القانوني" و "يوجد اثر معنوي للقيادة النسوية في البعد الاجتماعي" و "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة النسوية البعد الذاتي".

الاستنتاجات

١. يستنتج من الجانب العملي وجود اثر لمتغير القيادة النسوية في السقف الزجاجي ، حيث ان للمتغير القيادة النسوية فسر ما مقداره (٠,٣٨٤) من التباين في المتغير السقف الزجاجي، عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بمعنى

ان منحنى الانحدار يصف العلاقة بينهما ، والنتائج اعلاه تبين قبول الفرضية الرئيسية الثانية التي فحوها يوجد اثر معنوي للقيادة النسوية في تحقيق ابعاد السقف الزجاجي" .

٢. يوضح الجانب العملي وجود علاقة بين متغير القيادة النسوية ومتغير السقف الزجاجي ويتضح ذلك من خلال معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين المتغير القيادة النسوية والمتغير السقف الزجاجي (0.682**) عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يدل قبول الفرضية الرئيسية الاولى التي فحوها "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية احصائية بين مهارات القيادة النسوية وابعاد السقف الزجاجي".

٣. تم قياس متغير السقف الزجاجي على عينة البحث في المجمع الصناعي في بعقوبة من خلال من خلال اربعة ابعاد هي (البعد التنظيمي، البعد القانوني، البعد الاجتماعي، البعد الذاتي) اذا تم القياس بنجاح في الشركة المبحوثة وها ما اثبتة أدوات البحث الإحصائية المتمثلة بالوسط الحسابي والانحراف المعياري اذ يعكس الوسط الحسابي للدرجة الكلية لمتغير السقف الزجاجي

الذي بلغ (٣,٤٥١) بانحراف معياري قدره (0.635)، وان درجة الاهمية (٦٩,٠٢%) مما يدل على ان السقف الزجاجي ذو اهمية مرتفعة للشركة،

٤.اختلفت اراء الكتاب والباحثين في تعريف مصطلح السقف الزجاجي والقيادة النسوية الا ان هنالك اجماعاً على ان القيادة النسوية تؤثر بشكل جوهري على ظاهرة السقف الزجاجي وابعادة والسبل الكفيلة للتخلص منة مما ينعكس ايجابياً على اهداف الشركة

٥. اتفق الباحثون على ان النمط القيادي النسوي الناجح والفعال ويمكن تفعيلة على مختلف الاصعدة

٦. تشير معظم الادبيات النظرية ان القيادة النسوية الناجحة في تخطي السقوف الزجاجية هي قيادة قادرة على التحفيز وخلق الحماس وكذلك الدافعية لدى المرؤوسين

٧ .تحرص شركة العامة الصناعات الدوائية على مشاركة القيادات النسوية فيها على وضع الاستراتيجيات ذات الأثر في العاملين والتي تمكنهم من اتخاذ القرارات التي تتعلق باعمالهم المناطة بهم.

التوصيات

١.اعطاء الفرصة الكافية للقيادة النسوية في اثبات قدراتها الادارية وامكانياتها الفكرية والذهنية التي اعطت الدليل من خلالها بانها قادرة على التاثير البارز في ظاهرة السقف الزجاجي في المجمع الصناعي في بعقوبة

٢.الاستفادة من نتائج البحث العملي لمتغيرات الدراسة والمتمثلة بنحاح النموذج الافتراضي الذي يعكس علاقة الارتباط والاثرللمتغيرات الدراسة على عينة الدراسة في المجمع الصناعي في بعقوبة

٣.التزام بتطبيق ابعاد السقف الزجاجي وابعاد القيادة النسوية لما لها من دور بارز في تلبية احتياجات ومتطلبات عينة البحث والتي تم اثباتها من خلال ادوات البحث الاحصائية المتمثلة بالانحراف المعياري والوسط الحسابي وبالتالي النجاح في تطبيق اهداف الشركة المبحوثة.

٤.زيادة المؤهل العلمي لدى المراة القائد ولايتم ذلك الا من خلال الحصول على شهادات عليا والمشاركة بالحضوربموتمراتالعلمية المتقدمة ومواكبة الدورات التدريبية المتطورة وبما يتلائم مع المهارات والقدرات اللازمة لمستقبل وظيفي وقيادي أفضل.

٥.رفع مستوى التشجيع الذي تقدمه الشركة للعاملين في المناسبات الدينية والروحية للمرأة العاملة وتوفير الموقع الملائم لاقامة هذه المناسبات لرفع الروح المعنوية لهم والتي تزودهم بالدافع نحو الإخلاص في العمل .

٦.فتح المجال امام النساء وبالأخص القياديات منهم في تقديم الآراء والأفكار التي تصب في مصلحة الشركة كونها تنظر من وجهة نظر قد تختلف عن وجهات النظر للرجال وتستقطب النساء في عمليات الخدمة وتقديم المنتجات الخاصة بالشركة لهن.

٧.تقسم أداء القيادات سواء الرجل او المرأة او حتى العاملين منهم على أساس المهارات والقدرات والمعرفة التي يمتلكونها، وبالمقابل الابتعاد عن ثقافة المجتمع السائدة في اغلب الأحيان التي تجعل مبدأ القوة للرجل والذكورة ما تقدمه في الأداء والاعمال عن النساء.

المصادر العربية

١.محمد،(ادارة راس المال البشري من منظور معاصر)،دار الذاكرة للنشر والتوزيع،بغداد ،٢٠٢٠

٢.الأعرج، .(معوقات تولي الم أ رة العربية م ا ركز قيادية في المجال الرياضي في الدول العربية الأسيوية .مجلة جامعة النجاح للعلوم الانسانية - فلسطين، مج ١٤ ، ع 1762١.٢٠١٠

٣.نجم،عبود "القيادة الادارية في القرن الواحد والعشرون"،دار صفاء للنشر والتوزيع ،عمان،الاردن،٢٠١١

٤.سبتي، يوسف موسى،"تأثير أ رس المال النفسي الايجابي في الأداء الإبداعي"، رسالة ماجستير، قسم إدارة الإعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية، العراق٢٠١٤.

٥ - قوا رية ، أحمد" .فن القيادة المرتكزة على المنظور النفسي الإجتماعي الثقافي ،(ط4 الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية٢٠١٢.

٦.محامدية ، إيمان "المراة العاملة و العلاقات الأسرية" الممتقى الوطني حول الإتصال و جودة الحياة في الاسرة ورقة عمل جامعة قصدي مرباح

٧. موفق، سهام، وهيشر، سميرة"المرأة العاملة والمناصب القيادية :دراسة لظاهرة السقف الزجاجي." - أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد جامعة بسكرة، الجزائر ،العدد ١٧، ٢٠١٥

٨. الطريف، غادة بنت عبدالرحمن " معوقات تمكين المرأة السعودية في سوق العمل." .دار القاهرة للنشر،مصر،٢٠١٤

٩.نجم ،نجم عبود "البعد الاخضر للاعمال" ،دار الوراق ،عمان الاردن ،٢٠٠٨

المصادر الاجنبية

1. Marsh, D., Akram, S., & Birkett, H. (2015). The structural power of business: taking structure, agency and ideas seriously. Business & Politics17(3), 577-601. doi:10.1515/bap-2015-0001

. Murray, C. D. (2014). A qualitative study on minority men and women's

2.3647300). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global: Business perceived barriers to senior executive service advancement (Order No.

3. Lumby, J., & Azaola, M. C. (2014). Women principals in South Africa: gender, mothering and leadership. British Educational Research Journal, 40(1), 30-44. doi:10.1002/berj.3028

4. Madura, T. L. (2012). The role of power in counseling psychology faculty and student relationships: Differentiating perceptions of nonsexual boundary crossings

5. Al-Khamshi, Sarah Saleh Iyada. (2014). 'Obstacles facing women in holding leadership positions', Journal of Social Work, Egyptian Association of Social Workers, p. (52), (3-26).

6. Al-Rifai, Jamila Abdel-Qader. (2012). The convention to eliminate all forms of

Discrimination against women (CEDAW): its truth, its effects, and the position of the

Sharia. Journal of Sharia and Islamic Studies, Vol. 27, p (91), (559-605).

7.Xuma. (2016)Organizational Behaver:Human behavior at work,12th.ed.,N.Y.,McGraw-Hill:

8. Archer, context and action in the transformation of the firm, Journal of Management Studies, vol 24 , No 6 , 2020.