

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع و الديموغرافيا



مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم اجتماع و الديموغرافيا

التخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

إعداد الطالب: صايبي شيماء

بعنوان:

القيادة النسوية ودورها في رفع الأداء
-دراسة ميدانية في المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية لولاية- ورقلة -

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ:

05/06/2024

الإسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	الصفة
رابح رباب	أستاذ التعليم العالي	جامعة ورقلة	رئيسا
مازن الحوش	أستاذ محاضر أ	جامعة ورقلة	مشرفا ومقررا
بوقروز أمينة	أستاذ محاضر ب	جامعة ورقلة	مناقشا

أمام لجنة المناقشة المكونة من الأساتذة:

الموسم الجامعي: 2023/ 2024

الاهداء:

الى القلب الذي ينبض بالحب والحنان، إلى من كانت دعواتها سبباً في تحقيق أحلامي إلى من غرست فيّ
الأمّل والقوة، إلى من كانت لي دائماً الضوء في أحلك الأوقات، هذا النجاح هو ثمرة دعمك اللامحدود وتضحياتك
العظيمة. كل خطوة في هذا الطريق كانت بفضل حبك وإيمانك بي.

أمي العزيزة، أهديك هذا التخرج وأهديك كل لحظة فرح وفخر. أنتِ النور الذي قادني في رحلتي، وأنتِ السند الذي
لا ينكسر شكراً على دعواتك المستمرة وصبرك اللامحدود حبك هو النور الذي اضاء طريقني .

شيماء صايفي

شكر وعرهان

اول من يشكر ويحمد اناء الليل واطراف النهار هو الله عز وجل الذي انعم علينا بنعم العلم وسدد دربنا للنجاح فاللهم لك الحمد حتى يبلغ الحمد منتهاه ولك الشكر حتى يبلغ الشكر الفردوس ومن سواه والصلاة والسلام على سيد الخلق والرحمة المهداة نبينا محمد صلى الله عليه وسلم

الى أستاذي المشرف مازن الحوش، الذي لم يبخل عليّ بالدعم والتوجيه، والذي كان بمثابة المرشد والمعلم لي طوال فترة دراستي. لقد كنتم لي نبعاً لا ينضب من المعرفة والحكمة، وقد ساندتموني في كل خطوة، موجّهين نصائحكم القيمة التي كانت منارة تضيء لي طريق النجاح. شكراً لكم على صبركم وتشجيعكم الدائم، وعلى إيمانكم بقدراتي حتى في الأوقات التي كنت أشك فيها بنفسي.

كما لا يفوتني ان تقدم بجزيل الشكر لأعضاء لجنة المناقشة على قبول مناقشة مذكري "د. رابح رباب" و
"استاذة امينة بوقروز"

إلى أبي وأمي الأعزاء، شكراً لكما على كل شيء أنتما نور حياتي وسند قوتي، أدعو لكما بالسعادة والصحة والسلام دائماً مع كل الحب.

لى إخوتي الأعزاء: (حسان, سمير, علاء)

شكراً لكم على تشجيعكم الدائم وتفهمكم وصبركم معي كنتم السند الذي اعتمدت عليه في أوقات الشدة والفرح.

إلى أخواتي العزيزات: (سناء، مريم، حنان)

شكراً لكن على كل الدعم والمحبة التي قدمتها لي أنتن أكثر من مجرد أخوات، بل صديقات ومصدر إلهام أتمنى لكن دوام النجاح والسعادة.
إلى أصدقائي الأعزاء:

[نور الهدى, سيرين, ريان, هديل, عبد العالي, ياسر, فيصل]،

شكراً لكم على كونكم دائماً بجانبني، لدعمكم الذي لا ينضب وصدقتكم الثمينة، ضحكاتكم وكلماتكم المشجعة كانت دائماً مصدر قوة لي.

هذا التخرج هو ثمرة دعمكم وحبكم المستمر أشكركم من أعماق قلبي على كل شيء، وأتمنى أن أكون دائماً مصدر فخر لكم.

الذين لن يبخلوا علينا بتوجيهاتهم وارشاداتهم القيمة حتى يكتمل هذا البحث ويلبس حلته الاخيرة وفي الاخير اتقدم بالشكر الى كل من مدوا لنا يد العون

وما توفيقى الا بالله عليه توكلت واليه انيب وعلى الله قصد السبيل

فهرس المحتويات:

الصفحة	العنوان
—	إهداء
—	شكر وتقدير
—	فهرس المحتويات
—	قائمة الجداول
—	قائمة الاشكال البيانية
—	قائمة الملاحق
—	ملخص الدراسة
أ-ب	مقدمة
03	الفصل الاول : الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة
04	تمهيد الفصل
05	أولا : إشكالية الدراسة
06-07	ثانيا : فرضيات الدراسة
07	ثالثا : أسباب إختيار موضوع الدراسة
07	رابعا : اهمية الدراسة
07	خامسا : اهداف الدراسة
08-09	سادسا : تحديد مفاهيم الدراسة
12_09	سابعا :الدراسات السابقة
15_12	ثامنا: مدخل النظري السوسولوجي
16	ملخص الفصل
17	الفصل الثاني : الإطار المنهجي للدراسة
18	تمهيد الفصل

22_19	أولا : مجالات الدراسة
23	ثانيا : منهج الدراسة
23	ثالثا : مجتمع الدراسة
24	رابعا : أدوات جمع البيانات
25	خامسا : أسلوب تحليل البيانات
26	ملخص الفصل
27	الفصل الثالث : الإطار الميداني لدراسة
28	تمهيد الفصل
58	أولا: تحليل ومناقشة نتائج
61	ثانيا. تحليل ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة
61	ثالثا: استنتاج العام لنتائج
62	ملخص الفصل
63	خاتمة
64	قائمة المصادر والمراجع
66	الملاحق

فهرس الجداول:

رقم الجدول	عنوان الجدول	صفحة الجدول
01	يوضح الجنس المبحوثين	29
02	يوضح السن المبحوثين	30
03	يوضح الحالة الاجتماعية للمبحوثين	31
04	يوضح سنوات الاقدمية للمبحوثين	32
05	يوضح ثقة المسؤولية في العمال	33
06	يوضح استشارة المسؤولية القيادية في اتخاذ القرارات الخاصة بالاداء	34
07	يوضح استشارة المسؤولية في اتخاذ القرارات الخاصة باداء في العمل	35
08	يوضح اهتمام المرأة القيادية بانشغالات العمال.	36
09	وضح قدرة المسؤولية القيادية باقناع المسؤولين بجدية المرؤوسين.	37
10	يوضح مدى تواصل المسؤولية القيادية مع المرؤوسين لتفعيل الاداء.	38
11	يوضح مدى امكانية مقابلة المسؤولية القيادية بشكل مباشر لتسهيل الاداء.	39

40	يوضح الوسيلة المفضلة لمقابلة المسؤولة القيادية في العمل.	12
41	يوضح تمتع المسؤولة القيادية بشخصية تفانلية لمستقبل العمل	13
42	يبين مدى تقديم المسؤولة القيادية الحوافز لتفعيل الاداء	14
43	يبين مدى تقدير المسؤولة للعمال في العمل لتحقيق الاداء	15
44	يبين تشجيع المسؤولة على تفعيل التعاون في العمل	16
45	يبين تشجيع المسؤولة على تفعيل التعاون في العمل	17
46	يوضح ان المسؤولة قادرة على تحقيق الاداء	18
47	يوضح امكانية اللقاء المسؤولة في العمل	19
48	يوضح مدى تشجيع و مشاركة المسؤولة للعمال في عملية صناعة القرار	20
49	يوضح مدى قدرة القاندة المشاركة و المتفهمة في المؤسسة على تحفيز العمال	21
50	يوضح مدى عمل المسؤولة على تحقيق الانسجام بين العمال	22
51	يوضح مدى مشاركة و استشارة المسؤولة القيادية العمال في خطط و برامج العمل لرفع الاداء	23
52	يوضح مدى تحمل المسؤولة اعباء المناصب القيادية	24
53	يوضح الفرق بين المرأة و الرجل في اسلوب القيادة	25
54	يوضح الاسلوب الافضل الذي تعتمده المسؤولة في العمل لرفع الاداء	26
55	يوضح مدى تحقيق المسؤولة القيادية التوافق و الانسجام في العمل لرفع اداء	27
56	يوضح مدى طلب من المسؤولة المساعدة عند تراجع العامل في الاداء	28
57	يوضح الاجراءات الاكثر تطبيقا لدى المسؤولة القيادية	29
58	يوضح مدى امتلاك المسؤولة اسلوب التأثير و الاقناع	30
59	يوضح مدى تقبل للمسؤولة القيادية	31

فهرس الأشكال:

رقم الشكل	عنوان الشكل	صفحة الشكل
01	الشكل يوضح جنس العمال	29
02	الشكل يوضح سن العمال	30
03	الشكل يوضح الحالة الاجتماعية للعمال	31
04	الشكل يوضح الاقدمية للعمال	32

فهرس الملاحق:

رقم الملحق	عنوان الملحق	صفحة الملحق
01	الهيكمل التنظيمي	66
02	استمارة الاستبيان	67
03	تسهيلات	68
04	صورة المكتبة	69

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة للكشف عن دور القيادة النسوية في رفع الاداء في المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية التيجاني محمد بولاية ورقلة، وهذا من خلال التطرق لتحديد إشكالية الدراسة وأبعادها ومبررات اختيارها، كما تم تحديد الفرضية الرئيسية ، و الفرضيات الفرعية للدراسة من خلال استخراج المؤشرات و الأبعاد الخاصة بالمتغيرين (القيادة النسوية،الاداء) ، وتم التركيز على أهمية الدراسة وأهدافها ، وتحديد المفاهيم الأساسية المستخدمة في الدراسة. وكذلك ذكر الدراسات السابقة والمدخل النظري (نظرية البنائية الوظيفية و العلاقات الانسانية)، و كذلك الإجراءات المنهجية المستخدمة في الدراسة من منهج و أدوات البحث و تحديد مجتمع البحث، وقد جرت الدراسة خلال سنة الجامعية 2023/ 2024 بولاية ورقلة ،على مجتمع الدراسة مكون من 66 عامل ، كما تم استعمال اسلوب المسح الشامل وذلك لأن مجتمع البحث صغير ،ولتحقيق الاهداف تم اجراء الاستبيان وتوزيعه على مجتمع الدراسة ، وتم استخدام المنهج الوصفي، حيث توصلت الدراسة بعد تحليل و تفسير البيانات الى مجموعة من النتائج من اهمها:

_القيادة النسوية لها دور فعال لرفع من مستوى اداء العمال.

_القيادة النسوية لها دور في التواصل فعال لرفع مستوى الاداء العمال.

_القيادة النسوية لها دور فعال في اتخاذ القرارات لتحقيق الاداء الجيد.

_القيادة النسوية قادرة على حل المشكلات و ذلك لرفع اداء العمال.

الكلمات المفتاحية :

القيادة؛ القيادة النسوية ؛ الأداء.

Translation:

The study aimed to explore the role of feminine leadership in enhancing performance at the main public reading library Tijani Muhammad in the state of Ouargla. This was done by addressing the research problem, its dimensions, and the reasons for its selection. The main hypothesis and sub-hypotheses of the study were identified by extracting indicators and dimensions related to the two variables (feminine leadership and performance). The study also focused on its importance

and objectives, defining the key concepts used, and mentioning previous studies and the theoretical framework (functional structural theory and human relations). The methodological procedures used in the study, including the research method, tools, and the determination of the research population, were also specified. The study was conducted during the academic year 2023/2024 in the state of Ouargla, on a research population consisting of 66 employees. A comprehensive survey method was used due to the small size of the research population. To achieve the objectives, a questionnaire was administered and distributed among the research population. The descriptive method was employed, and the study, after analyzing and interpreting the data, reached several conclusions, the most important of which are:

- Feminine leadership plays an active role in enhancing employees' performance.
- Feminine leadership plays a role in effective communication to enhance employees' performance.
- Feminine leadership plays an active role in decision-making to achieve good performance.
- Feminine leadership is capable of solving problems, thus enhancing employees' performance.

****Keywords:****

Leadership; Feminine Leadership; Performance.



مقدمة

إن القيادة مهمة في أي تنظيم فهي تلعب دوراً أساسياً داخل المؤسسة و إن نجاح أي مؤسسة مرهون بوجود قيادة ناجحة تسعى لتحقيق نتائج جيدة حيث ان المؤسسات الحديثة تعتمد على افرادها في تحقيق اهدافها مما يدعو الى بذل الجهد ووقت وانفاق المال اختيار افراد في المؤسسة وذلك بالاهتمام بالعنصر البشري وتوجيهه و العناية بالعوامل المؤثرة في ادائه من الضروريات لنجاح القيادة فالمؤسسات الناجحة ادركت ان الاهتمام بالموارد البشري هو مفتاح نجاحها فهي دوما تسعى لتحقيق الكفاءة والفعالية من اجل الوصول وتحقيق اهدافه، وتوليها الاهتمام البالغ في تنمية وتطوير الاداء , وذلك من خلال إتباع الاساليب الادارية الحديثة , فالمدير الجيد يفترض أن يكون قائداً فعالاً لكي يستطيع أن يمارس العمل الإداري بشكل صائب لتحقيق التفوق لمنظمتة قياساً للمنافسين، لذلك طرحت مجموعة كبيرة من النظريات لتفسر الجوانب السلوكية والقيادية المطلوبة لدى القائد وكيف يصبح قائداً جيداً وكيف يستطيع إحداث التأثير الايجابي في الآخرين العاملين معه .

كما يعتبر دور القيادي حاسماً في نجاح أي منظمة أو فريق عمل، حيث يتطلب منه وضع رؤية وأهداف واضحة وتوجيه الفريق نحو تحقيقها. يتعين على القائد اتخاذ قرارات صائبة وفي الوقت المناسب، والتواصل بفعالية لنقل الأفكار والخطط والاستماع لملاحظات الفريق. كما يجب أن يكون قادراً على تحفيز وإلهام الأفراد، وحل المشكلات بفعالية، وتطوير مهاراتهم من خلال فرص التدريب المستمر، إدارة التغيير بفعالية وبناء ثقافة عمل إيجابية تعزز التعاون والالتزام بالجودة هي أيضاً من مسؤوليات القائد. بشكل عام، يتجاوز دور القيادي تنفيذ المهام الإدارية ليشمل بناء علاقات قوية مع الفريق وتعزيز بيئة عمل محفزة لتحقيق النجاح المستدام. تلعب القيادة النسوية دوراً حاسماً في إعادة تشكيل بيئات العمل والمجتمعات بشكل يعزز العدالة، المساواة، والشمول، و تتميز القيادة النسوية بالتركيز على القيم الإنسانية والاهتمام بالعدالة الاجتماعية، مما يساهم في خلق ثقافات مؤسسية أكثر توازناً وتقبلاً للتنوع، و تبني النساء القائدات في الغالب نهجاً تعاونياً، يشجع على مشاركة الجميع في صنع القرار، مما يعزز الشعور بالانتماء والتحفيز بين أعضاء الفريق ، كما تضع القيادة النسوية أهمية كبيرة على التواصل المفتوح والشفاف، مما يساعد في بناء الثقة وتسهيل حل النزاعات بطرق بناءة، النساء القائدات غالباً ما يركزن على التنمية الشخصية والمهنية للعمال، مما يساهم في رفع مستوى الكفاءة والرضا الوظيفي، بالإضافة إلى ذلك تتميز القيادة النسوية بالقدرة على التكيف والمرونة، وهو أمر بالغ الأهمية في البيئات الديناميكية والسريعة التغير، من الناحية الاجتماعية.

أخيراً، تساهم القيادة النسوية في تعزيز الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية، حيث تهتم النساء القائدات غالباً بممارسات الأعمال التي تحترم البيئة وحقوق الإنسان، لتحقيق أقصى استفادة من دور القيادة النسوية، من خلال هذا نصب بحثنا على دراسة القيادة النسوية ودورها في اداء بالضبط مع المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية بولاية ورقلة , حيث هدفت الدراسة الحالية هو البحث عن دور القيادة النسوية في رفع الاداء وبناء على ماسبق تم تقسيم البحث الى جانب نظري واخر تطبيقي وكانت الفصول كالتالي:

الفصل الاول: وهو الفصل النظري للدراسة يضم بناء الإشكالية والفرضيات الدراسة واسباب اختيار الموضوع واهداف و اهمية ومفاهيم الدراسة والدراسات السابقة والمدخل النظري واسقاطه على الدراسة الحالية.

الفصل الثاني: وهو الفصل المنهجي ويشمل المجالات الدراسة الزمنية والمكانية والبشرية والمنهج المستخدم في الدراسة ومجتمع البحث و ادوات جمع البيانات و اساليب الاحصائية .

الفصل الثالث: ويمثل الجانب الميداني للدراسة ويضم جميع البيانات المتحصل عليها من خلال الفهم و التفسير و استخلاص النتائج العامة والاجابة على التساؤل الدراسة الرئيسي والتحقق من الفرضيات الفرعية ثم التوصيات والصعوبات الدراسة وملخص الفصل و خاتمة الدراسة وملاحق .

الفصل الأول: الاطار النظري والمفاهيمي للدراسة

تمهيد

اولا- اشكالية الدراسة

ثانيا- فرضيات الدراسة

ثالثا- اسباب اختيار موضوع الدراسة

رابعا- اهداف الدراسة

خامسا- اهمية الدراسة

سادسا- مفاهيم الدراسة

سابعا- الدراسات السابقة

ثامنا- المقاربة النظرية السوسيولوجية

ملخص الدراسة

تمهيد الفصل:

كل دراسة علمية لها مجموعة من الاجراءات النظرية الخاصة بالموضوع لاعطاء نظرة واضحة للباحث لما يريد دراسته و الوصول اليه و تحديده بدقة و كل مايتعلق بالدراسة انطلاقا من الاشكالية و التساؤل الرئيسي وفرضيات الدراسة و مفاهيم التي ترتبط بالدراسة و كذلك الدراسات السابقة التي تم الانطلاق منها, الى اسباب اختيار الموضوع و اهداف التي يسعى الباحث الى تحقيقها و اهمية الموضوع , و اخيرا الى النظريات السوسولوجية المتبناة لتفسير و تحليل نتائج الدراسة.

اولا_الاشكالية

يعرف الفرد منذ عصور التاريخ القديمة أن النجاح و الفشل في الحروب أو في مختلف الميادين يرجع ذلك الى مدى كفاءة القيادة وان نجاح أي مؤسسة مرهون على تواجد القيادة الفعالة التي تعمل بالاستمرار على توفير أجواء مناسبة لظروف العمل لأن القيادة تشكل محور مهم في مختلف المجالات والنشاطات و هي المساهم الأساسي الذي يحدد نجاح أي مؤسسة فالقيادة هي تأثير في الآخرين كالأفراد و الجماعات لتحقيق الاهداف المرجوة منها، وللقيادة دور اجتماعي يقوم به القائد مساعدة المرؤوسين لتحقيق الاداء الجيد للوصول الى اهداف المؤسسة عن طريق إرشاد وإنارة الطريق امام المرؤوسين وحل المشكلات التي تصادفهم وهنا يكمن دور القائد كونه الشخص الذي يرسم ويخطط و يضع الإستراتيجيات و المخططات و بإعتبار ان مهمته الرئيسية مساعدة الجماعة لتعلم اتخاذ القرارات؛ وبالإضافة الى ذلك تشجيع الفريق على روح الجماعة فهو مسؤول على عمليات الادارية من خلال تنسيق جهود و أداء العاملين وربطهم باهداف التي تسعى المؤسسة لتحقيقها.

وتشير الدراسات ان الهيئات الرسمية دعت الى ضرورة التعليم المرأة كخطوة أولى وبعد ذلك دمجها في عالم الشغل الذي كان حكراً على الرجل ولا يمكن حصر القيادة الادارية على الرجل فقط ، بل اصبحت مهمة لكلا الجنسين ونتيجة للتطور الإقتصادي والاجتماعي وحتى سياسي ، فقد اصبحت ولوج المرأة الى عالم شغل أمر ضروري لتنمية شاملة في المجتمع ، فبرزت نخبة من النساء القائدات لجمعيات واحزاب وكذلك المؤسسات رشحت المرأة للعديد من المناصب العليا ؛ وبهذا تخلصت من الاضطهاد والقيود التي فرضها المجتمع ضمن النسق الثقافي الجزائري وبما جاء من قيم واعراف ، ومن هنا أصبحت المرأة في المراكز القيادية في شتى الميادين ، و بما أنه لا يمكن للعمال وخاصة الجدد منهم الإحاطة بمتطلبات الأداء الفعال تقوم هذه القيادة بتدريبهم على الأداء الجيد للعمل وإثارة دافعيتهم بالحوافز المادية و المعنوية ،ومشاورتهم ومشاركتهم في اتخاذ القرارات خاصة التي لها علاقة بوظائفهم ، مما يسمح ذلك بتحسين أدائهم و تحقيق الرضا عن العمل ،بدون إهمال عملية الرقابة لما لها من أهمية في إيجاد حلول لكثير من المشكلات والعوائق التي تكون سببا في عدم تقدم العمل وإنجاز المهام والأهداف ، فحسن إستخدام هذه العوامل يؤدي إلى تحقيق أداء جيد وفعال للعمال وعكس ذلك في حالة عدم الإهتمام بما الأمر الذي ينعكس سلبا على أداء العمال والمؤسسة معا ، و نظرا لإعتبار المورد البشري عنصرا فعالا في المؤسسة؛ ولا يمكن اعتبار العامل دولا من الة داخل المؤسسة .

يعتبر العامل جوهرة في عملية الاداء لانه يركز على الاعمال كما يجب ان تنجز من خلال تشجيع المرؤوسين اثناء القيام باعمالهم حيث يجب تقدير اهمية الاداء من خلال توفير مناخ مناسب و ملائم كما يمكن العاملين من إظهار قدراتهم وادائهم و يعرف الاداء في علم النفس على انه عملية ملاحظة وتحديد وتطوير لسلوك الإنسان في المنظمة وفي علوم تسيير يعرف على أنه إنجاز عمل أو تنفيذ مهمة تساعد على الوصول الى الأهداف المسطرة وفي علم التربية هو الجهد الذي يبذله المعلم لتحقيق الأهداف المنشودة وفقاً لجموعة من الطرق والقواعد المنظمة لعملية تنفيذ الدرس ،وأخيراً في علم اجتماع يعرف بأنه الفعل الذي يقود الى إنجاز أعمال كما يجب ان تنجز والذي يتصف بالشمولية والاستمرار في اي منظمة في كل مجتمع تقوم بتنظيم اعمال وتحقيق اهداف ادارية

وفعاليته ومدى قدرة القادة الاداريين داخل المنظمة باعتبارها تجمع بشري يقوم على مجموعة من الاهداف حيث ان القيادة النسوية تلعب دورا مهما في اداء العمال في المؤسسة من خلال ربط العاملين من مؤسسة وتحفيزهم وباعتبار العالم عنصر اساسي لإستمرار المنظمة ونجاحها وبلوغ اهدافها ومن هنا اصبحت المنظمات المعاصرة تبحث عن ميزة تنافسية التي تمكنها من البقاء والاستمرارية عن غيرها من المؤسسات وهذا يتطلب الاهتمام بالموارد البشري بما يملكه من خبرة و مهارة ومعرفة للقيام باداء ذات كفاءة وفعالية.

تساهم القيادة الفعالة في كيفية زيادة العمال من اجل تحقيق اهداف المؤسسة و يبقى العامل هو الركيزة الأساسية للقائد ، حيث يسعى لرفع ادائه بكفاءة مهنية لاستعمال أساليب فعالة لتنعكس بإيجابية على اداء العاملين ولتقديم اداء افضل في المؤسسة ، حيث القيادي بحاجة الى التطوير و التحسين في العملية الادارية ، مما يمكن العاملين من تطوير مهاراتهم وحل مشكلاتهم بفعالية كما ان التحفيز سواء كان مادي او معنوي يلعب دورا في رفع الروح المعنوية وزيادة الالتزام والتواصل يعزز من فهم الأهداف المشتركة ويقلل من سوء الفهم بالإضافة الى ذلك يساهم في خلق بيئة عمل ايجابية، ومن هنا يبرز دور المرأة القيادية التي اصبحت الركيزة الأساسية لكل مؤسسة لأنها حظيت بالعديد من المناصب القيادية العليا وعليه تم طرح التساؤل الرئيسي التالي:

ما دور القيادة النسوية في الاداء لدى عمال المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية التيجاني محمد بولاية ورقلة ؟

ثانياً_ فرضيات الدراسة :

الفرضية الرئيسية:

للقيادة النسوية دور في رفع الأداء لدى عمال المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية بولاية ورقلة

الفرضيات الفرعية :

- 1- المرأة القيادية لها دور في التواصل الفعال لرفع الأداء لدى عمال المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية التيجاني محمد بورقلة .
- 2- المرأة القيادية لها دور في اتخاذ القرارات لرفع الأداء لدى عمال المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية التيجاني محمد بورقلة .
- 3- المرأة القيادية لها دور في حل المشكلات لرفع الأداء لدى عمال المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية التيجاني محمد بورقلة .

ثالثاً-أسباب اختيار موضوع الدراسة:

الأسباب الذاتية:

هي الدوافع الشخصية التي تخص الباحث والتي دفعته لاختيار هذا الموضوع دون غيره وتمثل فيما يلي:

— الميل الشخصي للموضوعات المتعلقة بالمرأة وخاصة المرأة القيادية وارى بانها جديرة بالبحث.

— الرغبة والميل نحو دراسة موضوع لما له من أهمية خاصة بعد أن ولوج المرأة للعمل الذي كان حكراً على الرجل والتعمق في جانب من جوانبه.

الأسباب الموضوعية:

تتعلق الاسباب الموضوعية بالموضوع المدروس وتمثل هذه الاسباب فيما يلي:

— تقديم رؤية موضوعية واضحة عن دور المرأة القائدة لا ومكانتها في المجتمع.

— تفعيل دور المرأة القيادية في التنمية الشاملة في المجتمع.

رابعا_ اهمية الدراسة : تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي يتم دراسته والذي أصبح يشكل نسبة مهمة من المفكرين والباحثين في العالم بشكل عام وفي منطقة المغرب العربي بشكل خاص. تعتبر دراستنا من أولى الدراسات السوسولوجية بجامعة ورقلة، التي تناولت في حدود معرفتي ظاهرة القيادة النسائية ودورها في الأداء، بالإضافة إلى أنها تقدم متزايدا المعرفة الميدانية التي يمكن أن تكون مرجعا للعديد من الباحثين والطلاب الذين يرغبون في دراسة هذه الظاهرة في المستقبل ويعتبر تولي النساء مثل هذه المناصب ظاهرة تستحق الاهتمام، فمن خلال البحث فيها يمكن إثراء الدراسات العلمية الجزائرية في هذا المجال، المتعلقة بوضع المرأة في مجال القيادة. كما يكتسب موضوع المرأة أهميته من كونه موضوعا حيويا في الواقع وليس مجرد بحث فكري نظري. وذلك لتقديم رؤية واضحة وموضوعية حول دور القيادات النسائية في المجتمع، ومدى تأثير قيادتهن على أداء العاملين معهن. وهذا الموضوع لا يزال يحتاج إلى البحث لمعرفة الصورة الواضحة للقيادات النسائية ودورها الاجتماعي في تولي المكانة الاجتماعية المناسبة لها. **خامسا_ اهداف الدراسة:**

ان أهداف الدراسة تتمثل في الغاية التي يسعى الباحث الى تحقيقها والوصول اليها في نهاية بحثه وتمثل اهداف هذه الدراسة بالدرجة الاولى في الإجابة على التساؤل الرئيسي للدراسة من خلال معرفة دور القيادة النسوية في رفع الاداء والتحقق من الفرضية الرئيسية و أيضا من الفرضيات الفرعية للدراسة وتمثل فيما يلي:

- معرفة دور المرأة القيادية في التواصل مع العمال لاداء متميز.
- معرفة دور المرأة القيادية في اتخاذ القرارات لرفع الاداء.
- معرفة دور المرأة القيادية في حل المشكلات , والذي بدوره يؤدي الى اداء جيد في العمل .

سادسا- مفاهيم الدراسة:

تعتبر خطوة تحديد النسق المفاهيمي للدراسة من الخطوات الأساسية في البحث العلمي الذي يسمح للقارئ بفهم الموضوع بشكل افضل من خلال تعريف الاصطلاحات واجرائي الذي يسمح بادراك المفهوم بطريقة التي ارادها الباحث انطلاقا من الموضوع الدراسة وتعدد المفاهيم في هذه الدراسة من رئيسية و فرعية .

مفهوم القيادة:

لغة : مشتقة من الفعل قاد وهو يدل على التروؤس وتدبر الأمور .¹

اصطلاحا : تعرف بأنها قدرة الفرد في التأثير على شخص أو مجموعة وتوجيههم وإرشادهم من أجل كسب تعاونهم وتحفيزهم على العمل بأعلى درجة من الكفاية في سبيل تحقيق الأهداف الموضوعية .²

كما يعرفها أيضا " أوردويتيد " : " النشاط الذي يمارسه الشخص للتأثير في الناس وجعلهم يتعاونون لتحقيق هدف يرغبون في تحقيقه"³ .

من خلال هذا الطرح يتبين لنا أن عملية القيادة أهما عملية تسعى لتحقيق أهداف مسطرة مسبقا وتوجيه الأفراد وتحفيزهم قصد تحقيق الأهداف المشتركة.

ويعرفها قاموس مصطلحات علم الاجتماع أهما ممارسة التأثير والسلطة في نطاق علاقة معينة أو جماعة عن طريق عضو أو أكثر فيها، وتنص الوظيفة القيادية على توجيه الأنشطة الجماعية نحو أهداف الجماعة"⁴ بمعنى أن عملية القيادة هي دور اجتماعي تهدف إلى تحقيق أهداف الجماعة ، فهي العملية التي يستخدم فيها الشخص نفوذ قوته ليؤثر على سلوك وتوجيهات الأفراد حوله لإنجاز أهداف محددة.

كما يعرفها "باس" : "بأنها عملية يتم عن طريقها إثارة اهتمام الآخرين وإطلاق طاقاتهم وتوجيهها في الاتجاه المطلوب"⁵

اجرائي : يقصد بها القدرة على التأثير في الآخرين في اتجاهاتهم وتصرفاتهم وواجباتهم الوظيفية داخل المؤسسة .

مفهوم القيادة النسوية:

اصطلاحا : تعود اصل كلمة نسوي Feminine الى اللغة الفرنسية المستمدة من كلمة بمعنى انثويFeminin , و قد ساد

استخدامها في اللغة الانجليزية, و لغات الاخرى للاشارة الى كافة اشكال الاختلاف الجنسي المتعلق بالمرأة.⁶ تعريف القيادة النسائية "القيادة هي فن معاملة الطبيعة البشرية، أو فن التأثير في السلوك البشري لتوجيه جماعة من الناس نحو هدف معين بطريقة تضمن طاعتهم ثقتهم احترامهم وتعاونهم والقيادة على هذا النحو و هي فن توجيه الآخرين"⁷ .

1 -محمد فتحي عكاشة، محمد شفيق : المدخل إلى علم النفس الاجتماعي، المكتب الجامعي للنشر، مصر، 1998، ص 76

2 - كامل محمد المغربي: الإدارة اصالة) المبادئ ووظائف المنشأة مع تحديات القرن (21) دار الفكر ، الأردن، ط1، 2007، ص234

3 -نواف كنعان: القيادة الإدارية دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2007، ص90

4 -فاروق مداس قاموس مصطلحات علم الاجتماع، دار مداني للنشر ، الجزائر، 2003، ص212

5 نواف كنعان مرجع سابق، ص 90 .

6 -نسرين تواتيت، القيادة النسوية و علاقتها باداء العاملين في المؤسسة، ماجيستير ، كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية و العلوم الاسلامية , قسم علوم اجتماعية , شعبة علم اجتماع , جامعة حاج لخضر باتنة، السنة 2014/2013 ص 10

7 -فاطمة محمد علي عثمان، القيادة النسائية في عالم متغير الملتقى المصري للابداع و تنمية، الاسكندرية، ص 29.

"القيادة النسائية هي التي تنسق بين جهود المرؤوسين، وتحثهم على العمل وتدفعهم إليه عن اقتناع و رغبة في سبيل تحقيق أهداف المنظمة و أهداف و أهدافهم بشكل متكامل و ناجح، و بناء على هذا فالمرأة القيادية التي تتوفر لديها هذه القدرة القيادية أمكننا القول عنها أنها قائدة ناجحة"⁸

فالقائدة الناجحة التي تتوفر لديها القدرة على التأثير في مرؤوسيهها وجعلهم ينفذون ما يُطلب منهم عن رغبة و اقتناع هي في الواقع رئيسة وقائدة ناجحة قادرة على الإشراف السليم وتعمل على تحقيق ما و يعرفها R. GLEMBEWSKY : " بأنها القدرة القويمة للتأثير في الناس في النواحي المرغوبة"⁹ أما J. Letterer فيعرفها بأنها " ممارسة التأثير من قبل الفرد على فرد آخر لتحقيق أهداف معينة"¹⁰

اجرائيا : هي المرأة التي لها مناصب عليا في التسلسل الهرمي ولها السلطة على العمال داخل مؤسسة ما.

مفهوم الاداء:

لغة : من فعل ادى ، و ادى الرجل الامانة اي بلغها وقام بواجبه اتجاهها وادى الحج مناسك الحج اي انجزها وقام به¹¹

اصطلاحا : يعرف الأداء على أنه المقياس الرئيسي التابع أو الذي يتم التنبؤ به في الإطار الذي نستخدمه و يصلح كوسيلة للحكم على فعالية الأفراد¹²

كما يقصد به المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام إلى تحقيقها و هو مفهوم يعكس كل من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها¹³

و في تعريف آخر نجد أن الأداء يشير إلى درجة تحقيق و إتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد و هو يعكس الكيفية التي يحقق أو يتسع بها الفرد متطلبات الوظيفة.¹⁴

اجرائيا : يقصد به المخرجات و الاهداف التي تسعى المؤسسة الى تحقيقها من خلال العمال حيث تركز على قدراتهم و مهاراتهم.

⁸ عمر وصفي عقيلي، ادارة القوى العاملة ، دار زهران للنشر، عمان، 1996، ص8-285

⁹ نواف كنعان، القيادة الادارية ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ،ط1، عمان، 2007، ص9-91

¹⁰ -نفس المرجع، ص91.

¹¹ -سلسلة اصدارات بيميك، الجودة الشاملة الدليل المتكامل، القاهرة، مركز الخبرات المهنية، 2003، ص72..

¹² -محمد سعيد انور سلطان، ادارة الموارد البشرية، الاسكندرية، دار الجاكعية الجديدة للنشر، 2003، ص368.

¹³ - رتيمي الفضيل، المنظمة الصناعة بين التنشئة، الجزء الثاني، الجزائر، بن مرابط، 2011، ص .

¹⁴ - راوية محمد حسن، ادارة الموارد البشرية ، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 1999، ص215

سابعا-الدراسات السابقة:

الدراسة الاولى: بعنوان فعالية القيادة الادارية وعلاقتها بالتحسين اداء لمذكرة مقدمة لنيل شهادة دراسة ميدانية بشركة التركيب الصناعي بمدينة بوفاريك من اعداد الطالب توفيق درويش تحت اشراف ا.د. مقراني الهاشمي السنة الدراسية 2006_2007 من خلال التساؤل المركزي هل للقيادة الادارية دور في تحسين اداء العمال؟ وما هي اهم العوامل التي تتبعها والتي تساهم في كيفية تحسینه؟

فرضيات الدراسة:

فرضيه الرئيسية : للقيادة الإدارية دور فعال في تحسين اداء للعمال.

فرضيات الجزئية:

- 1/ للقيادة الإدارية دور فعال في تحسين الاداء للعمال بواسطة اتباع نمط القيادي الملائم وفق الظروف المتاحة.
- 2/ تساهم القيادة الادارية في الرفع من مستوى اداء العمال بالاستعانة بأهم العوامل التي تساهم في تحسين الاداء بالذكر تدريب ,الحوافز , التسيير بمشاركة , الرقابة.

وهدفت هذه الدراسة الى:

- 1 - الوقوف على الأسباب الرئيسية التي تقف وراء ضعف الأداء للعمال في المؤسسات الجزائرية، وإعطاء الحلول التي أثبتت نجاعتها عند تطبيقها في مؤسسات الدول المتقدمة .
- 2-البحث عن أهم الأنماط القيادية المتبعة في إدارة المؤسسة وأهم العوامل التي يمكن أن تتبعها القيادة الإدارية و تساهم في تحسين أداء العمال.

ادوات جمع البيانات الدراسة:

استخدم البحث في الدراسة ادوات جمع البيانات البحث الاستطلاعي , المقابلة , الملاحظة , تحليل احصائي في الدراسة

عينة الدراسة :

اعتمد الباحث في دراسته على العينة القصدية كما استعان بالعينة من العشوائية البسيطة .

نتائج الدراسة:

- _أن للقيادة الإدارية دور أساسي وفعال لإثارة دافعية العمال لتحسين أدائهم، وذلك من خلال القدرة على إختيار النمط القيادي الملائم حسب طبيعة الأفراد التابعين من حيث الجنس ، السن، المستوى التعليمي لهم، والأقدمية في العمل.
- _أن أفضل نمط قيادي يساهم في دفع العمال نحو تحسين أدائهم يتمثل في النمط الديمقراطي وبدرجة أقل النمط الأبوي الذي يعتمد على السلطة والمشاورة ، الذي يبين النمط القيادي الفعال حسب آراء العمال المستجوبين و يبين مدى فعالية النمط القيادي الديمقراطي والنمط المعتمد على السلطة والمشاورة - الأبوي - عند إتباعهما من طرف المؤسسة الوطنية للتركيب الصناعي.

تساهم الحوافز في تحسين أداء العمال بصفة فعالة ، وذلك ما تؤكدته الدراسة التي قمنا بها ، ويعتبر التحفيز المادي والمعنوي أكثر فعالية من الإقتصار على الحوافز المادية لوحدها أو المعنوية فقط.

تؤكد دراستنا هذه الدراسات التي أثبتت فعالية التسيير بالمشاركة في تحسين الأداء وزيادة الإنتاج ، حسب المعطيات المتحصل عليها من الشركة محل الدراسة عند استعمالها لنمط التسيير بالمشاركة ، وما يلاحظ من خلال دراستنا أن أكثر الأنماط فعالية : نمط الإشتراك الكلي للعمال في التسيير والعمل ، ونمط المشاركة بواسطة الممثلين عن العمال. وهذا لا يعني إهمال نمط المشاركة بواسطة المتخصصين . حيث يكون النمط الأول ملائما في الوحدات الصغيرة الحجم ، كمشاركة عمال قسم معين أو مصلحة ما داخل القسم الذي ينتمون إليه، ويكون نمط المشاركة بواسطة الممثلين ملائما في الوحدات أو المؤسسات الكبيرة الحجم، حيث يستحيل جمع جميع العمال وأخذ آرائهم لمعالجة قضية ما ، كما أن نمط مشاركة المتخصصين يساعد في مجالات تخصصهم ، حيث إهمال أفكارهم ومقترحاتهم قد يساهم في حالات كثيرة بصفة سلبية على المؤسسة، وهذا هو لعائق الذي يعيق تقدم كثير من المؤسسات الجزائرية ، وساهم في إفلاس الكثير منها.

الدراسة الثانية: من اعداد الطالبة نسرين تواتيت تحت اشراف الدكتور بوقرة كمال عنوان الدراسة القيادة النسوية وعلاقتها بأداء العاملين دراسة ميدانية في جامعة الحاج لخضر ، مذكرة مكتملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل شعبة علم اجتماع قسم العلوم الاجتماعية كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية السنة الجامعية 2013/2014.

الفرضية الرئيسية لهذه الدراسة هي :

تعمل القيادة النسوية على رفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة.

الفرضيات الجزئية:

- 1_ وظائف القيادة النسوية تؤثر إيجابيا في تحقيق التزام العاملين.
- 2_ نمط القيادة النسوية يحسن من فاعلية أداء العاملين.
- 3_ السمات والمهارات القيادية للمرأة تمكن العاملين من الأداء الجيد.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى الأهداف التالية:

- _ بناء تصور كلي ونموذج معرفي لتحقيق ثورة المرأة القائد وذلك من خلال تحقيق دورها الوظيفي .
- _ إثراء البحث العلمي بدراسات علمية حول هذه الظاهرة التي لا يزال يشوبها بعض الغموض والعلاقة بين متغيري الدراسة: "القيادة النسوية" و "مستوى أداء العاملين".
- _ محاولة معرفة مدى تأثير المرأة القائدة على فاعلية أداء العاملين معها.
- _ إبراز طبيعة تعامل المرأة القائد مع الفئة المرؤوسة ومدى تأثيرها على أداؤها.
- _ كسر الصور النمطية للمرأة القائد وذلك من خلال المكانة الهامة التي تحتلها داخل المنظمة به للرفع من مستوى أداء مرؤوسيهها ومن خلال الدور الذي تؤديه.

المنهج المتبع في الدراسة:

اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي

ادوات جمع البيانات المتبعة في الدراسة:

اعتمدت في ادوات جمع البيانات على الملاحظة والمقابلة وكذلك الاستمارة

عينة الدراسة:

وفيما يخص العينة اعتمدت على المسح الشامل لمجتمع البحث

نتائج دراسة تمثلت فيما يلي:

__ لكل وظيفة من وظائف القيادة النسوية دور تلعبه في تحسين وزيادة الأداء الوظيفي للعاملين و ممارسة القائدة لتحقيق التزام العاملين في عملية التوجيه والمراقبة والتنسيق عن طريق تتبع مستويات وظروف الأداء إضافة إلى تقسيم العمل وتوزيع المهام توزيعاً عادلاً على الموظفين وفتح قنوات الاتصال والتفاعل بين القائدة والمرؤوسين، كل ذلك يزيد من كفاءة العاملين وقدرتهم على العمل كما تحقق التزامهم الوظيفي.

__ الإضافة إلى النمط القيادي للمرأة يساعد العاملين على زيادة رغبتهم لأداء أعمالهم وذلك من خلال القيادة الاستشارية التي تفتح أمامهم مجال تفويض السلطة والمشاركة في اتخاذ القرارات مما يزيد من الشعور بالانسجام والانتماء، فيساهم ذلك في تحقيق أهداف المؤسسة بفعالية .

__ أما المهارات والصفات القيادية للمرأة فتساعد الموظفين على زيادة رغبتهم في أداء العمل بشكل جيد وصحيح وذلك من خلال قدرة القائدة على مواجهة التغيير والتغاير وكذا تركيزها على العلاقات الإنسانية والعمل بروح فريق مما يحسس العامل بالانتماء، كذلك مهارتها الإبداعية والتطويرية وقدرتها على التواصل مع العاملين يحفزهم على الأداء الجيد في المنظمة.

اوجه الاستفادة من هذه الدراسات السابقة:

بعد اطلاعنا على هذه الدراسات في موضوع القيادة النسوية ودورها في الاداء نجد ان لدينا معالم الاشكالية والموضوع باكملة حيث استفدنا من هذه الدراسات وساعدتنا فيما يأتي:

__ بناء اشكالية وساعدتنا في اطار النظري في الدراسة الحالية (المفاهيم ، اسباب اختيار موضوع الدراسة واهداف واهمية).

__ المام بالنظرية التي ينبغي تبنيها في دراسته معرفة المنهج المناسب و معرفة نوع العينة وكيفية اختيارها تحديد الاداة الدراسة و طريقة بناء اسئلة الاستمارة (الاستبيان).

- المدخل النظري :**1_ النظرية البنائية الوظيفية:**

تعتبر النظرية الوظيفية الكلاسيكية عند "تالكوت بارسونز" من النظريات الأساسية في علم الاجتماع لكونها تعتبر قفزة نوعية من جهة لأنها جاءت معارضة للنظرية الماركسية ومن جهة ثانية تعتبر قفزة نوعية تحليلية و تركيبية للنظريات السوسيولوجية السابقة لكل من "دور كايم"، "سبينسر" و "ماكس فيبر" و غيرهم.

المسلمات الأساسية للوظيفية:

هناك مسلمة رئيسية تقوم عليها النظرية و هي: أن الظواهر الاجتماعية و الأفعال الاجتماعية هي مكونات تتميز بالاستقلالية عن كل ما هو اقتصادي و بالتالي فإن عوامل تفسير الأفعال تكمن في القيم والمعايير و ليس في العوامل الاقتصادية كما يعتقد الماركسيون إذن فهي معارضة للماركسية و التفسير المادي و التاريخي للمجتمع البحث السوسيولوجي لا بد أن ينطلق حسبه من تساؤلات و تصور نظري معين لأن البحث السوسيولوجي ليس مجرد تراكم المعطيات إحصائية ميدانية خالية من كل معنى، فهو نقد للتوجه التجريبي الإمبريقي لـ "بول لازاسفلند"¹⁵.

المفاهيم الأساسية لنظرية الوظيفي:

ان النظرية الوظيفية معقدة و مركبة كونها في الظاهر تتشكل من مفهومين أساسيين لكن في الباطن أن كل منها يتضمن عدة مفاهيم فرعية و جزئية تنفرع من معضمها البعض بشكل عنقودي و هذه المفاهيم هي: أ- النسق الاجتماعي: يعتبر النسق الاجتماعي من المفاهيم الأساسية للنظرية النياوية الوظيفية سواء كانت الكلاسيكية أو الحديثة بحيث هذا التصور | النظري ينظر للمجتمع على أنه بناء أو نظام اجتماعي يتكون من مجموعة من الأنساق الاجتماعية الفرعية التي يوجد بينها تبادل و تساند وظيفي من أجل المحافظة على البناء الاجتماعي الذي هو المجتمع. وباختصار أن النسق الاجتماعي يتكون من أربعة أنساق فرعية يتضمن كل منها أنساق فرعية أخرى وهكذا دواليك حتى يصل إلى نسق الفعل الاجتماعي يحتوي بدوره أنساق فرعية جزئية أصغر منها الآخرة، فالنسق الاجتماعي يتكون من:

- النسق الاجتماعي للتنشئة الاجتماعية
- النسق الاجتماعي السياسي
- النسق الاجتماعي الاقتصادي
- النسق الاجتماعي الثقافي

مناقشة و تقييم:

كما رأينا في البداية أن النظرية الوظيفية الكلاسيكية رغم أنها تعتبر قفزة نوعية في تطوير النظرية السوسيولوجية بصفة عامة إلا أن الفعل الاجتماعي و النسق الاجتماعي تحكمهم قيمة نهائية عليا و هي التوازن والاستقرار و ليس التغيير الاجتماعي كما هو

¹⁵-محاضرات الاستاذ بن عيسى محمد المهدي، النظريات المعاصرة في علم الاجتماع، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا، موجهة لطلبة السنة الثالثة علم اجتماع عام، سنة 2021-2022.

الحال عند الماركسيون فالتيغير عندهم (الوظيفة) ينحصر فقط في زيادة الكفاءات و التخصصات من أجل تحقيق التبادل الذي تحكمه الحاجة و التكامل.¹⁶

2_ نظرية العلاقات الانسانية:

مدرسة العلاقات الانسانية 1930 عرفت المنشآت الصناعية المسيرة وفق المبادئ التايلورية في الولايات المتحدة الامريكية وفي غيرها، عدة مشاكل تنظيمية وسلوكية كالعجز عن زيادة الانتاج وتحسين جودته وعدم القدرة على ضمان ولاء العمال وغير ذلك من المشاكل والاضطرابات . فالمشكلة الحقيقية في التنظيمات لم تعد مادية فقط بل أصبحت انسانية بالدرجة الأولى طالما أن المنظمة تعتمد على الطاقة البشرية لتحقيق أهدافها وقد اهتم رواد هذه المدرسة التي اعتمدت على اكتشاف النظريات السلوكية بعدة مواضيع منها : وصف ظاهرة الزعامة خاصة في المجموعات غير الرسمية، وتأثير الظروف الثقافية والتكنولوجية على المنظمة وقد كان أغلبية أعضاء هذه المدرسة يجذون القيادة بالمشاركة التي يعتبرونها من عوامل تحفيز الفاعلين وتحميلهم المسؤولية أو جزء منها، وتربطهم بالمنشأة وأهدافها، ومن بين أهم الاعمال التي يمكن ادراجها تحت هذه المدرسة تجارب ها وثورن دراسة الحاجات، عوامل الرضى عن العمل، أساليب السلطة.¹⁷

تجارب هاوثرن: هي عبارة عن مجموعة من الدراسات ارتبطت بمصنع ها وثورن في شركة وسترن الكتريك في شيكاغو بالولايات المتحدة الامريكية بين عامي 1927-1932 واخذت اسم دراسات هاوثرن، وفي هذه الدراسات تم التأكيد أعطاء أمية للعامل أكثر من العمل، وبخلاف المديرين العلميين أهم الباحثون في معمل ها وثورن بدراسة الناس أولاً لا سيما في الجوانب المتعلقة بعلاقاتهم الاجتماعية في العمل. وكانت ابرز استنتاجاتهم أن الناس يميلون الى الاجتماع سواء في العمل أو خارج العمل، وأن العضوية في جماعة مهمة للأفراد، كما انها تؤدي الى تأسيس مجموعات غير رسمية داخل التجمعات الرسمية التي تتكون في بنية المؤسسة (كول، 2014) وقد وصف التون مايو بأنه مؤسس مدرسة العلاقات الانسانية التي أكد انصارها على الحاجة الى استراتيجيات ادارية تضمن أن يعطى الاهتمام بالناس في العمل بالدرجة الأولى. حيث قم الباحثين بتحليل العلاقة الموجودة بين شروط وظروف العمل من جهة ونتاجية الفاعل من جهة أخرى، وافترضو في البداية غياب علاقة مباشرة بين المتغيرين ليوضح بعد الدراسة أن هناك بين شروط العمل ونتاجية الفاعل بحيث كلما أدخلنا عاملاً جديداً يمس شروط العمل ظهرت نتائج أخرى على مستوى الفعالية، وقد أظهر هؤلاء العلماء أن هناك عدة عوامل يجب أخذها بعين الاعتبار عند محاولة الرفع من فعالية العامل :

- الاهتمام والتقدير المقدم للفاعلين أهمية المشاركة في تحفيز الفاعلين ضرورة ادخال تغييرات تحد من الروتين.
- اهتمام بظاهرة قادة الرأي داخل أفواج العمل.
- تأثير حياة الفوج على العمل الفردي.

16- محاضرات د.بن عيسى محمد المهدي، المرجع السابق .

17- دناقة احمد، محاضرات في نظريات التنظيم، جميع الحقوق محفوظة لمخبر البحث و الدراسات في القضايا الانسان و المجتمع، الطبعة الاولى، 2022، ص 58-59.

- تواجد عوامل غير رسمية في العلاقات تحفيز فعالية.¹⁸

مفاهيم أساسية في النظرية:

- **جماعة العمل** : ويقصد بها الجماعة التي تتكون تلقائيا من خلال احتكاك العمال ببعضهم وحاجتهم للانتماء مثل الصداقة.

العلاقات الإنسانية : هي العلاقات القائمة على تجاوز النظرة القديمة القائمة على اعتبار الفرد عامل اقتصادي ملحق بالآلة ، والافتناع به كفرد له دوافع نفسية وحاجات يسعى لإشباعها من خلال المحيط الاجتماعي داخل التنظيم ، بأساليب غير رسمية في الغالب.

- **التنظيم غير الرسمي** : هو التنظيم الذي ينشئه العمال بناء على العلاقات التفاعلية التلقائية بينهم مع مرور الزمن ويكون في الغالب بمقابل التنظيم الرسمي ، ويعبر عن مجموعة علاقات وميولات ورغبات لدى جماعة العمال.

- **السلوك التنظيمي** : هي جملة الأفعال الفردية والجماعية الهادفة التي يقوم بها العمال داخل التنظيم ، وينجم عن التفاعلات والعلاقات بينهم.

هذه المفاهيم المحورية في نظرية العلاقات الإنسانية توضح أن أعمال إلتون مايو تقرر أن إنتاجية العامل لا تتحدد بقدراته البدنية ولكن بقدرته الاجتماعية بمعنى مدى اندماجه في مجموعة العمل ذلك أن العامل لا يستجيب كفرد وإنما كعضو في مجموعة هذا من جهة وأنه يوجد بالإضافة إلى التنظيم الرسمي تنظيم غير رسمي يخضع لمنطق العواطف والانتماء من جهة أخرى.¹⁹

تقييم نظرية العلاقات الانسانية:

برغم من ان هذه النظرية جاءت كرد فعل على ازمة الإدارة العلمية, إلا أنها وافقتها في مسألة مراقبة العمال وفرض الانضباط عليهم، وإن كان لها العديد من المزايا كإكتشاف التنظيم غير الرسمي واهتمامها بالعامل «الإنسان»، إلا أنها كانت تهدف أساسا²⁰. إلى كيفية الاستفادة من العامل إلى أقصى حد ممكن بمعنى أن الخلفية الإيديولوجية كانت توجه هذه النظرية

اسقاط نظري:

تم تطبيق نظرية البنائية الوظيفية ونظرية العلاقات الانسانية على دراسة المكتبة للمطالعة العمومية التيجاني محمد حول موضوع القيادة النسوية ودورها في الأداء يمكن أن يقدم رؤية قيمة حول كيفية تحسين أداء عمال المكتبة من خلال تفعيل الأدوار القيادية النسوية, حيث تقدم نظرية البنائية الوظيفية إطارًا لفهم كيفية تكامل الأدوار المختلفة لتحقيق الاستقرار والأهداف المؤسسة و يمكن للقيادة النسوية أن تساهم في تقسيم العمل بشكل فعال، كما تعزيز التنسيق والتعاون بين الموظفين، وتحقيق الأهداف الوظيفية

18- دناقة احمد, المرجع نفسه,ص60.

19- المرجع نفسه, ص 62.

20- المرجع نفسه, ص 63

للمكتبة مثل زيادة عدد الزوار وتحسين الخدمات من جهة , ومن جهة اخرى تركز نظرية العلاقات الإنسانية على أهمية التفاعلات الإنسانية والرضا الوظيفي في تعزيز الأداء ، حيث يمكن للقائدات النسويات تعزيز التواصل الفعال والبيئة الداعمة داخل المكتبة، مما يزيد من رضا العمال ويعزز التعاون بينهم , بالإضافة إلى ذلك تسهم القيادة النسوية في إدارة الأزمات بكفاءة وتعزيز المسؤولية الاجتماعية للمكتبة, من خلال دمج هاتين النظريتين، يمكن دراسة تأثير القيادة النسوية على الأداء بشكل شامل، مما يسهم في تحسين العمليات الإدارية وتطوير بيئة عمل لتكون أكثر دعماً وتحفيزاً.

ملخص الفصل:

في هذا الفصل تم عرض إشكالية الدراسة والتساؤل الرئيسي الذي يبحث عن دور القيادة النسوية في رفع الاداء، ثم الأسباب الذاتي والموضوعية التي ادت الى لاختبار موضوع القيادة النسوية ودورها في الاداء ثم الأهداف التي تم السعي لتحقيقها في نهاية دراسة والأهمية التي تتميز بها، ثم عرض المفاهيم اصطلاحيا وإجرائيا وأخيرا النظريات التي تم تبنيها والمتمثلة في نظرية البنائية الوظيفية و نظرية العلاقات الانسانية.

الفصل الثاني: الاطار المنهجي للدراسة

تمهيد الفصل

اولا-مجالات الدراسة

ثانيا-مجتمع البحث

ثالثا-المنهج المعتمد في الدراسة

رابعا-ادوات جمع البيانات

خلاصة الفصل

تمهيد الفصل:

بعد تقديم الاجراءات النظرية للدراسة في الفصل السابق , سيتم عرض في هذا الفصل الاجراءات المنهجية بداية من مجالات الدراسة (المكاني و الزماني و البشري) , الى مجتمع الدراسة ثم ادوات جمع البيانات و اخيرا المنهج المستخدم في الدراسة .

اولا: مجالات الدراسة

هي الحدود التي يلزم بها الباحث بغرض ضبط حيثيات موضوعه، وتتضمن هذه المجالات ، من المجال المكاني الذي يسمح بالتعرف على منطقة إجراء الدراسة الميدانية، ثم المجال الزمني المعني بالفترة الزمنية المستغرقة في إنجاز البحث، وصولا إلى المجال البشري المقترن بالأفراد المبحوثين الذين تتضمنهم الدراسة.

1- المجال الجغرافي أو المكاني:

هناك مسلمة في علم الاجتماع تقول : (أن الإنسان ابن بيئته يؤثر فيها ويتأثر بها، وهناك ضروب من الفعل الاجتماعي أو السلوك الذي تتحكم فيه البيئة العنق الجرمية....)؛ أي أن الكلام هنا يركز على علاقة البيئة وأهميتها في تفسير بعض الأفعال الاجتماعية لدى الأفراد، وهو ما يجعل من الأهمية بما كان تحديد المجال المكاني الجغرافي للدراسة هذا الأخير له علاقة بالإقليم الذي يغطيه البحث.

والمجال المكاني عادة ما يتعلق بالمكان الجغرافي أو الجزء الذي ستجرى به الدراسة الميدانية تحديدا.... من خلال تحديد حدوده الجغرافية أو الطوبوغرافية بحيث يتسنى لأي شخص أن يتعرف على المكان بسهولة ويسر، وأن يتمكن من الوصول إليه تبعا لهذا التحديد دون عناء " 21.

حيث تمثل مجال المكان الدراسة منطقة التجهيزات العمومية طريق ورقلة / غردية وسط المدينة و تبعد عن الجزائر العاصمة حوالي 560 كيلومترا , تستغرق الرحلة حوالي 8/7 ساعات تقريبا.

التعريف بالمؤسسة:

لقد نشأت المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية برسم تنفيذي رقم : 07-275 مؤرخ في 06 رمضان 1428 الموافق ل 18 سبتمبر 2007 المتضمن القانون الأساسي المكتبات المطالعة العمومية والذي جاء في فصله الأول الموضوع المقرر والمهام وتعتبر المكتبة العمومية مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ويمكن لها أن تتوفر على ملحقات تنشأ بقرارات وزارية مشتركة بين وزير المالية والوزير المكلف بالثقافة والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية. ومن مهامها الرئيسية توفير الكتاب بمختلف دعائمه لترقية المطالعة بالثقافة والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ولقد نشأت المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية بولاية ورقلة برسم تنفيذي 15/14 مؤرخ في جانفي 2015 كما يدير مكتبة المطالعة العمومية مجلس توجيهي ويسيرها مدير وتزود بلجنة تقنية للتنسيق اسم المؤسسة المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية التيحاني محمد لولاية ورقلة مكان مقرها : منطقة التجهيزات العمومية طريق ورقلة / غردية

المساحة : تتربع على مساحة تقدر ب 2406.02م

المساحة المبنية : تقدر ب 2217م

21- أنجيس موريس, منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية, تدريبات عملية (ط2, ترجمة: صحراوي بوزيد واخرون , الجزائر: دار القصة للنشر, 2006) ص 64

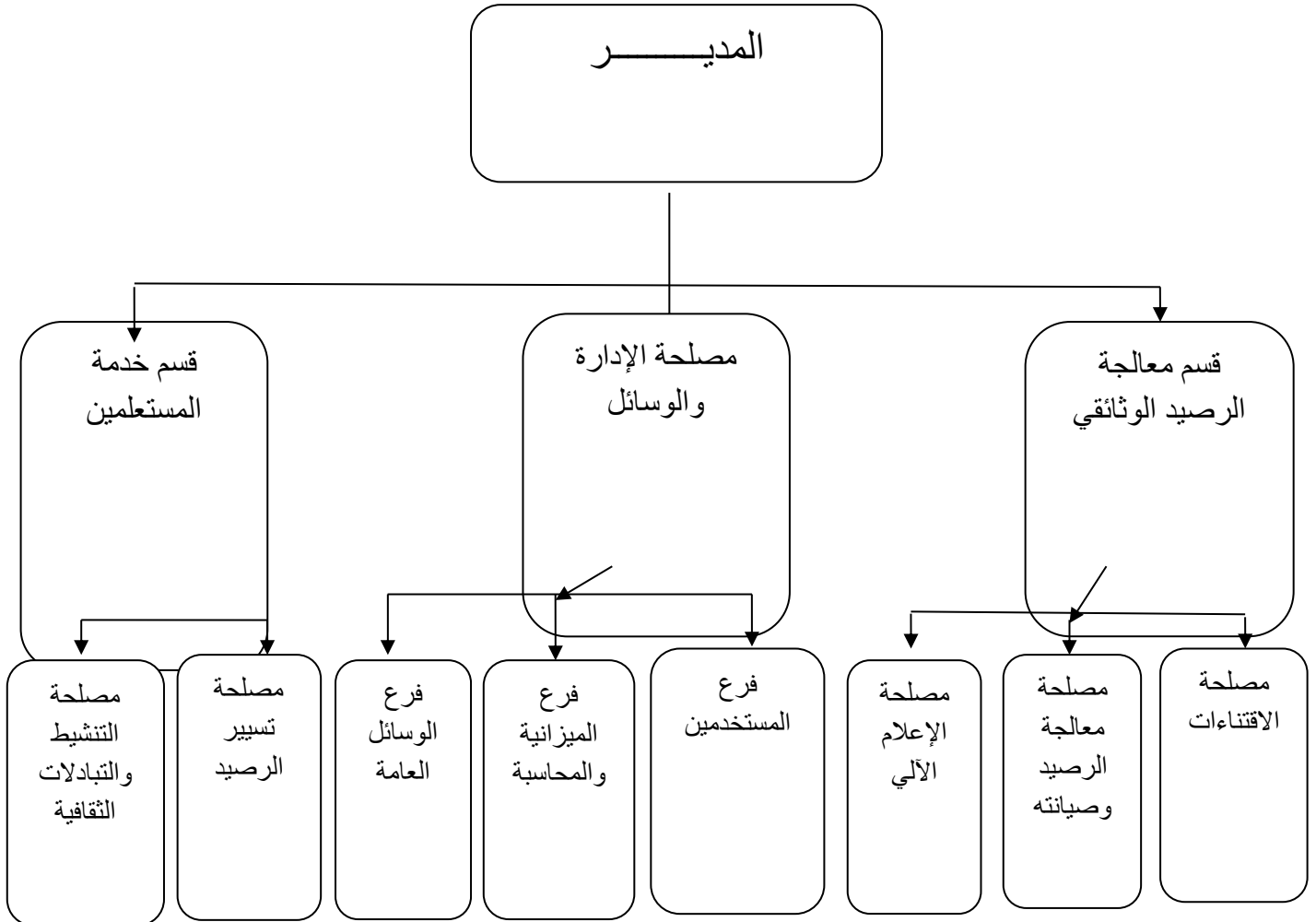
نشأة المكتبة:

نشأت المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية بولاية ورقلة بمرسوم تنفيذي 14/15 مؤرخ في جانفي 2015 والافتتاح 18 ديسمبر 2016 دشنها السيد عز الدين ميهوبي وزير الثقافة باسم المجاهد المرحوم الشيخ التيجاني محمد.

مهام المكتبة :

- _ وضع مختلف الأرصدة الوثائقية والخدمات المرتبطة بالمطالعة العمومية وجميع خدمات الملحقه الأخرى تحت تصرف المستعملين.
- _ تخصيص فضاء للمطالعة يتكيف مع احتياجات الطفل.
- _ توفير فضاء للدراسات وتحضير الامتحانات.
- _ تسهيل تطور الكفاءات القاعدية لاستعمال الإعلام والإعلام الآلئوفير الوسائل التي تسمح للأشخاص المعاقين بالوصول للمطالعة العمومية.
- _ تنظيم أنشطة ثقافية حول الكتاب

الهيكل التنظيمي للمكتبة :



2- مفهوم المجال الزمني:

يقصد به تلك الفترة الزمنية التي استغرقتها الدراسة أو البحث، وذلك منذ البدء في طرح الموضوع للدراسة والبحث حتى الانتهاء منه بشكل نهائي، وقد جرت العادة عند تحديد المجال الزمني للبحث الاقتصار على الدراسة الميدانية تحديدا، ابتداء من النزول إلى الميدان لإجراء الدراسة الاستطلاعية، ثم النزول إلى الميدان لتطبيق الاستمارة التجريبية، ثم النهائية في مرحلة لاحقة... غير أن تحديد الفترة الزمنية لكل البحث منذ الاختيار وحتى كتابة التقرير النهائي تبقى محبذة". يقصد بالمجال الزمني تلك الفترة الزمنية التي تم خلالها إنجاز الدراسة، من بداية التفكير بالمشكلة البحثية وجمع البيانات النظرية حولها، مروراً باستكشاف الميدان إلى مرحلة اختبار الفروض إلى كتابة التقرير النهائي للبحث أو الدراسة". ونجد بعض الباحثين والأساتذة الذين يقولون عكس ذلك؛ حين يعتبرون أن المجال الزمني يرتبط بالعمل الميداني فقط أي يقصدون به تلك الفترة التي يتم فيها إنجاز العمل الميداني، دونما احتساب الزمن المستغرق في إعداد وإنجاز الجزء النظري من مرحلة التصور أو حتى مرحلة التفسير والتأويل التي تلي العمل الميداني²²

اجريت الدراسة الحالية في السنة الجامعية 2024/2023 ، وقد استغرق البحث مدة تتراوح بين شهر فيفري 2024 الى شهر افريل 2024 حيث كانت فترة اجراء الدراسة الميدانية على مرحلتين وكانت على النحو التالي:

(ا) **مرحلة الاولى** : ويطلق عليها بالمرحلة استكشافية والتي تم فيها الاطلاع على بعض الادبيات التي كتبت عن موضوع القيادة النسوية من اجل بناء موضوع الدراسة الحالية و كانت بدايتها من شهر نوفمبر 2023 ، حيث تم فيها التركيز على جمع المادة العلمية والإطلاع عليها بالإضافة إلى إعداد فصول الدراسة وصياغتها النهائية ثم عرضها على المشرف ومعالجة الملاحظات المقدمة، ايضا تم زيارة استطلاعية على ميدان الدراسة .

(ب) **مرحلة الثانية** : دامت الدراسة بالمؤسسة حوالي ثلاثة اشهر، خصصت الأيام الأولى لدراسة استطلاعية بالمكتبة وإجراء مقابلات حرة مع بعض المسؤولين بالمكتبة للحصول على معلومات خاصة بالوظائف وعدد الموظفين وتوزيعهم بين إناث وذكور، إضافة إلى التعرف على الهيكل التنظيمي والمصالح التي تتكون منها المكتبة، أما الفترة الأخيرة من دراستنا فقد خصصت لتوزيع الاستبيان على جميع موظفي المكتبة وبعد ذلك تم جمع الاستمارة وتفريغ البيانات وجدولتها، ثم تحليلها إحصائيا والتعليق عليها.

3_ المجال البشري:

إن الباحث في علم الاجتماع يركز على دراسة مجتمعات بعينها، وهذه الأخيرة تفرضها طبيعة الموضوع. ومن خلال تحديد المجال الجغرافي يمكن للباحث التعرف على المجال البشري أو مجتمع البحث الكلي، ويتضمن تحديد المجال البشري كل ما يتعلق

²²-مراد بلخيري, مجالات الدراسة و حدودها في البحوث السوسولوجية, مجلة رؤى للدراسات المعرفية و الحضارية ' (2)6, 198-216,ص.200

بخصائص ومواصفات العينة". ويتم في هذا العنصر المجال البشري سيقوم بجمع المعلومات الخاصة بكل البشر الذين ينتمون لمجاله الجغرافي، وذلك من خلال التعرف على خصائصهم ومواصفاتهم.²³

بما ان الدراسة تركز على موضوع القيادة النسوية و دورها في الاداء ، فيتمثل المجال البشري للدراسة في جميع عمال المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية التيجاني محمد ، والبالغ عددهم 66 عاملا , و هم موزعين على مختلف المصالح وهي كالتالي:

الوظيفة او الرتبة:

01 متصرف مستشار

04 متصرف محلل

08 متصرف

01 رئيس للوثائقين امناء المحفوظات

04 مساعد الوثائقي امين محفوظات

07 ملحق رئيسي للادارة

01 كاتبة مديرية رئيسية

01 مساعد محاسب اداري

05 كاتب

01 مساعد مهندس من مستوى اولى اعلام الى

01 تقني في اعلام الي

مناصب خاصة بأسلاك التقنية:

01 محافظ المكتبات والوثائق والمحفوظات

02 مستشار ثقافي

01 المكتب الوثائقي امين المحفوظات

02 مساعد مكثي وثائقي وامين المحفوظات

03 منشط ثقافي

موظفون متعاقدون بتوقيت الكامل:

01 حارس

02 عامل مهني من مستوى ثالث

²³ - غربي علي , ابدديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية (ط2 : قسنطينة, منشورات مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث و الترجمة 2009),

02 عامل مهني من المستوى الاول

موظف متعاقدون بتوقيت جزئي:

06 عامل مهني من المستوى الاول

04 عاون حفظ البيانات

02 تقني سامي اعلام الي

02 تقني في المكتبات

02 مساعد تقني في المكتبات

04 مساعد تقني متخصص في المكتبات

ثانيا: مجتمع بحث الدراسة

المقصود بمجتمع الدراسة كل العناصر المراد دراستها , يتكون مجتمع البحث المستهدف من العمال المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية التيجاني محمد, البالغ عددهم 66 عامل خلال السنة 2023-2024.

أسلوب المسح الشامل: هو طريقة جمع البيانات والمعلومات من وعن جميع عناصر أو مفردات مجتمع الدراسة بأساليب مختلفة. ويدرس فيه حالة جميع وحدات المجتمع موضوع البحث دون استثناء، وهذا يقتضي الوصول إلى كافة الوحدات الإحصائية لجمع البيانات عنها²⁴ حيث تم الاعتماد على المسح الشامل في الدراسة الحالية لأن مجتمع الدراسة صغير ويتمثل في 66 مفردات بالمكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية التيجاني محمد.

ثالثا: منهج الدراسة

يقوم المنهج الوصفي بالرصد والمتابعة الدقيقة لظاهرة أو حدث معين بطريقة كمية أو نوعية في فترة زمنية معينة أو عدة فترات من حيث التعرف على الظاهرة أو الحدث من حيث المحتوى أو المضمون والوصول الى نتائج أو تعميمات تساعد في فهم الواقع وتطويره²⁵ ويمكن تعريف المنهج الوصفي بأنه المنهج الذي يعين الدراسات التي تهتم بجمع وتلخيص الحقائق المرتبطة بطبيعة جماعة من الناس أو وضعهم أو عدد من الأشياء أو قطاعات من الظروف أو سلسلة من الأحداث أو منظومة فكرية أو أي نوع آخر من الظواهر أو القضايا أو الموضوعات التي يمكن أن يرغب الباحث في دراستها²⁶.

وبعني أيضا أسلوب أو طريقة لدراسة الظواهر الاجتماعية بشكل علمي منظم من اجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية معينة اجتماعية أو مشكلة أو لسكان معينين ويعتبر طريقة منتظمة لدراسة حقائق راهنة متعلقة بظاهرة أو موقف أو أفراد أو أحداث أو أوضاع معينة، بهدف اكتشاف حقائق جديدة أو التحقق من صحة حقائق قديمة وآثارها والعلاقات التي تتصل بها، وتغيرها، وكشف

24 - عيسى يونس، سامية شينار، عائشة عماري، العينة واسس المعاينة في البحوث الاجتماعية، مجلة الرواق لدراسة الاجتماعية و الانسانية العدد 02 (2021)، الصفحة 530

25 - رنجي مصطفى عليان ، عثمان محمد غنيم ، 2000، مناهج و اساليب البحث العلمي، دار الصفاء للنشر و التوزيع، عمان، ص. 43.

26 - عزيز داوود، (2006)، مناهج البحث العلمي، دار اسامة للنشر و التوزيع ، عمان، ص. 7.

الجوانب التي تحكمها. ويعتبر طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا، عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها واخضاعها للدراسة الدقيقة²⁷

ويرتكز هذا المنهج على الوصف دقيق وتفصيلي لظاهرة أو موضوع محدد على صورة نوعية أو كمية رقمية، وقد يقتصر هذا المنهج على وضع قائم في فترة زمنية محددة يشمل زمنية عدة²⁸.

ويتوقف اختيار المنهج المناسب للدراسة على طبيعة الموضوع و يتحدد تبعًا لمتغيراته و يرتبط ارتباطًا قويًا بصدق النتائج ومدى مطابقتها للواقع المدروس، وعليه ارتأينا اختيار المنهج الوصفي هو الذي يتلاءم مع طبيعة الموضوع الدراسة. " القيادة النسوية ودورها في رفع الاداء ". وعليه تم اعتماد على المنهج الوصفي في هذه الدراسة ، و إن اختيار المنهج هذا فرضته طبيعة الموضوع المدروس لأنه الانسب لدراسة الحالية، إذ لا بد لنا من وصف كيف يتم دور القائدة في رفع اداء العمال داخل المؤسسة، وذلك من خلال وصف اداء العمال في المؤسسة وكيفية تعامل لسير عمل تحت قيادة إمراة.

رابعًا: ادوات جمع البيانات الدراسة

إستمارة الاستبيان : تعتبر الاستمارة التي تعرف في شكلها الأكثر شيوعًا بسبر الآراء، وهي تقنية مباشرة لطرح الأسئلة على الأفراد وبطريقة موجهة، ذلك لأن صيغ الإجابات تحدد مسبقًا. هذا ما يسمح بالقيام بمعالجة كمية لكشف العلاقات الإحصائية وإقامة مقارنات كمية.

إن الاستمارة هي الوسيلة للدخول في اتصال بالمخبرين بواسطة طرح الأسئلة عليهم واحدا واحدا وبنفس الطريقة، بهدف استخلاص اتجاهات وسلوكيات مجموعة كبيرة من الأفراد انطلاقًا من الأجوبة المتحصل عليها .²⁹

هناك العديد من الوسائل التي تستخدم للحصول على البيانات والمعلومات من الأفراد الذين يشملهم البحث، ولكل وسيلة خصائصها وإيجابياتها وسلبياتها وتختلف الأبحاث في اختيارها الوسائل المستخدمة تبعًا لاختلاف مواضيع الدراسة وظرفها، وقد يستخدم الباحث طريقة واحدة، كما يمكن له استخدام أكثر من طريقة وهو الأفضل وذلك تجنبًا لعيوب كل وسيلة أو للتقليل من تحيز الباحث وكذا الحصول على معلومات كافية وأكثر موضوعية.

وقد تم تصميم استمارة استبيان خاصة بالقيادة النسوية ودورها في رفع اداء العمال وكانت كالتالي:

المحور الاول: يتعلق بالبيانات الشخصية للمبحوثين ويحمل رقم من 01 الى رقم 04.

المحور الثاني: يتعلق بالمرأة القيادية ودورها في الاتصال الفعال لرفع اداء العمال ويحمل رقم 05 الى رقم 12 .

المحور الثالث: يتعلق بالمرأة القيادية ودورها في اتخاذ القرارات لرفع اداء العمال من رقم 13 الى رقم 21.

المحور الرابع: يتعلق بالمرأة القيادية ودورها في حل المشكلات لرفع اداء العمال من رقم 22 الى رقم 31.

²⁷ - بلقاسم سلاطية، حسان الجيلاني، 2004، منهجية العلوم الاجتماعية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ص168.

²⁸ - محمد عبيدات و محمد ابو ناصر و عقلة مبيضين ، 1999، منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان ، الاردن .

²⁹ - موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، ط1، دار القصة، الجزائر، ص 204

خامس: الاساليب الاحصائية

من اجل المعالجة الاحصائية للبيانات تم الاعتماد على برنامج SPSS لتحليل البيانات و تم استخراج المعطيات التالية :

- التكرارات
- النسب المئوية

ملخص الفصل:

في هذا الفصل تم عرض جميع الإجراءات المنهجية المستخدمة في هذه الدراسة، من المجال الزماني المستغرق إلى المجال المكاني المتمثل في الدراسة والمجال البشري الذي يضم عمال المكتبة للمطالعة العمومية التيجاني محمد ، واتبعنا المنهج الوصفي وأدوات جمع البيانات المتمثلة في الاستبيان ، أما مجتمع الدراسة فقد بلغ عدده 66 مبحوث وأخيرا تم استعمال أساليب الاحصائية النسب المغوية و التكرارات في تحليل وتفسير بيانات الدراسة.

الفصل الثالث: الاطار الميداني

تمهيد الفصل

اولا: تحليل وتفسير النتائج.

ثانيا: عرض النتائج ومناقشة فرضيات الدراسة.

ثالثا: نتائج العامة للدراسة.

ملخص الفصل .

تمهيد الفصل:

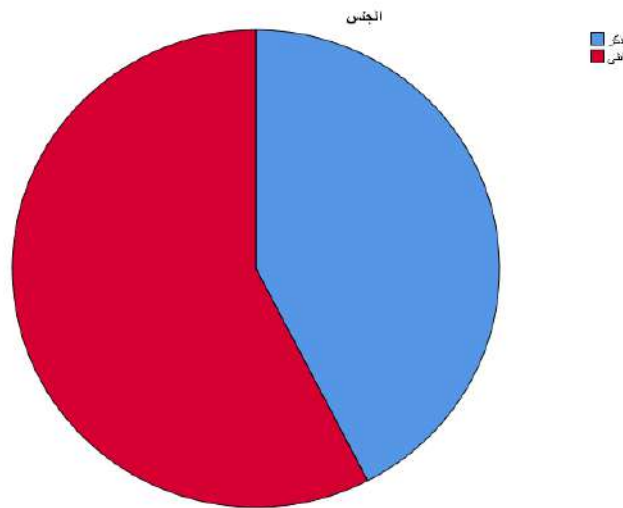
تم عرض الاجراءات المنهجية المتبعة في هذه الدراسة من منهج وأدوات جمع البيانات ومجتمع البحث ، و سيتم في هذا الفصل مناقشة وتحليل البيانات التي تم جمعها اعتمادا على الاستبيان، بداية من عرض جميع المعطيات المتوصل عليها ومن ثم تحليلها واستخراج النتائج الفرضيات و النتائج العامة وايضا الاجابة على الفرضية الرئيسية و الفرضيات الفرعية والتساؤل الرئيسي وبعد ذلك إبراز الصعوبات التي تمت مواجهة أثناء قيام الدراسة وكذلك التوصيات التي يتم اقتراحها.

اولا: تحليل وتفسير النتائج

المحور الاول: البيانات الاولية الخاصة بالمبحوث

جدول رقم(01): يوضح الجنس العمال

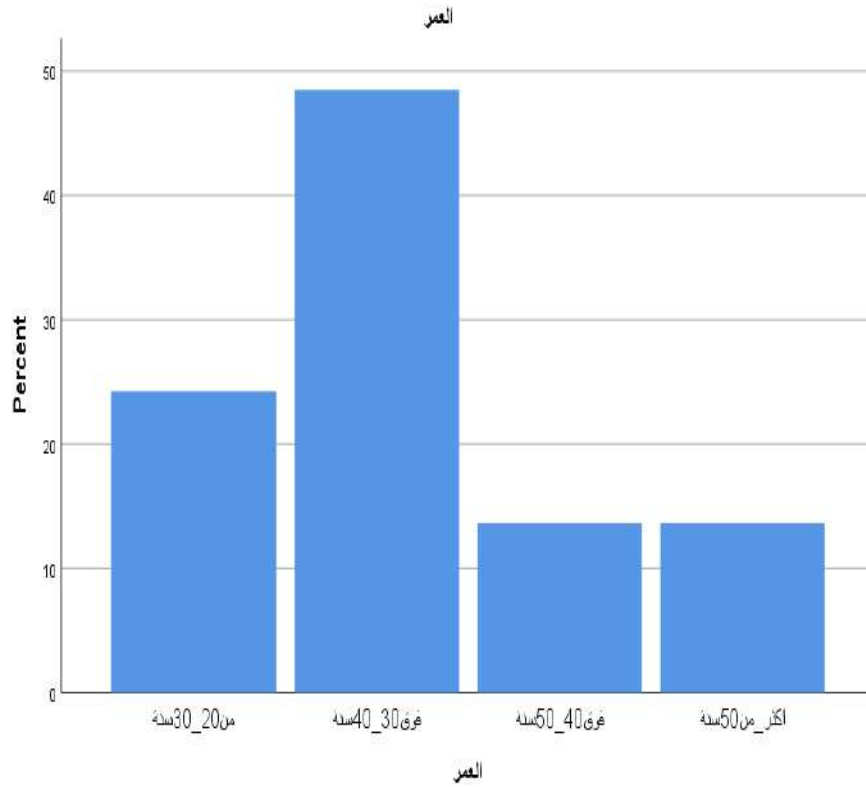
النسبة	التكرار	العينه جنس العمال
42,4%	28	ذكر
57,6%	38	انثى
100,0%	66	المجموع



من خلال جدول رقم (01) لجنس المبحوثين يتبين بان عدد الاناث 38 وذلك من بنسبة 57.6% وهي اعلى نسبة مقارنة بعدد الذكور في 28 وذلك بنسبة 42.4% وهذا ما يسهل التعامل مع موضوع دراسة المرأة القيادية بالمؤسسة.

جدول رقم (02): يوضح السن العمال

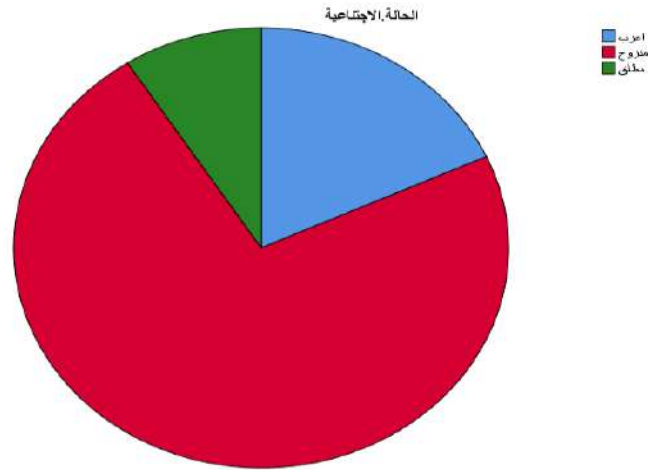
النسبة	التكرار	سن العمال العينة
%24,2	16	من 30_20 سنة
%48,5	32	فوق 40_30 سنة
%13,6	9	فوق 50_40 سنة
%13,6	9	اكثر من 50 سنة
%100,0	66	المجموع



ما تم ملاحظته من خلال جدول رقم 02 ان معظم افراد العينة ينتمون الى الفئة العمرية فوق 30 40 سنة وهي تمثل اعلى نسبة وقدرت 48.5 وعدددهم 32 عامل وهي تمثل نسبة الشباب الذين يتمتعون بطاقة الاليجابية وقوة و الحيوية ثم تليها الفئة العمرية من 20 الى 30 سنة وعدددهم 16 وايضا هم من جيل الشباب ولكن بدرجة اقل اما الفئة السابقة رغم انها من فئة الشباب المتحمسة ثم تليها الفئتان العمريتان فوق 40 الى 50 سنة وفوق 50 سنة وبنفس النسبة 13.6 وعدددهم 09 عمال.

جدول رقم (03): يوضح الحالة الاجتماعية للعمال

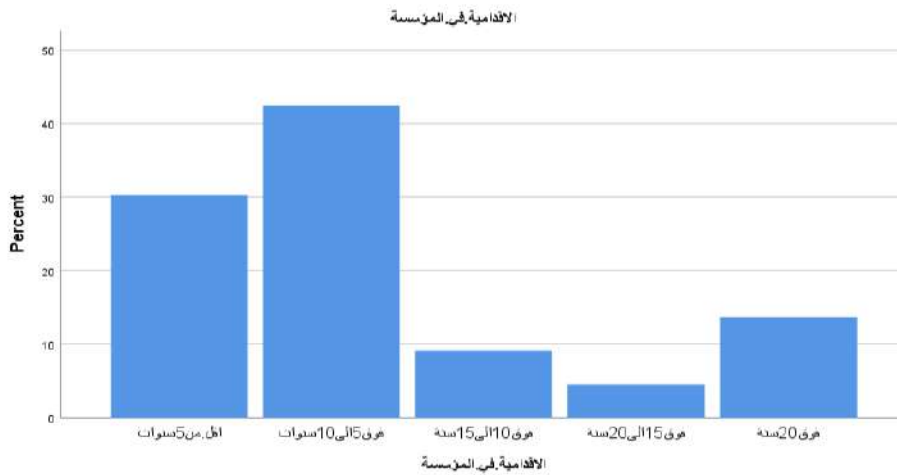
النسبة	التكرار	الحالة الاجتماعية للعمال
18,2%	12	اعزب
72,7%	48	متزوج
9,1%	6	مطلق
100,0%	66	المجموع



من خلال هذا الجدول رقم (03) يوضح حالة الاجتماعية و تبين ان أغلب العمال في المؤسسة متزوجون وعدددهم 48 ونسبتهم 72.7% ويجمعون باستقرار والذي بدوره يؤدي الى تفرغ للعمل يؤديه باخلاص ثم تليها فئة العزاب وعدددهم 12 وقدرت بنسبة 18.2% واخيرا فئة المطلقين وعدددهم 6 ونسبتهم 9.1% ذلك بمعنى بانها نسبة بسيطة جدا لا تؤثر في سير العمل بالمؤسسة.

جدول رقم (04): يوضح اقدمية العمال

النسبة	التكرار	العينة اقدمية العمال
30,3%	20	اقل من 5 سنوات
42,4%	28	فوق 5 الى 10 سنوات
9,1%	6	فوق 10 الى 15 سنة
4,5%	3	فوق 15 الى 20 سنة
13,6%	9	فوق 20 سنة
100,0%	66	المجموع



من خلال جدول رقم (04) يوضح بان اكثر افراد العينة عمال من فئة فوق 5_10 سنوات وعددهم 28 عامل وذلك بنسبة 42.4% ويرجع ذلك ان العمال كبروا مع المؤسسة واصبحوا يكتسبون الخبرة ثم تليها فئة اقل من 05 سنوات وعددهم 20 وذلك بنسبة 30.3% ويمتاز بأنهم حديث توظيف ثم تأتي فئة فوق 20 سنة ونسبتهم 13.6% وعددهم تسعة عمال ويمتازون بالخبرة والاقدمية و الذين يقدمون أفضل أداء في العمل باعتباره مورد بشري لا بد من الحفاظ عليه

المحور الثاني: قدرة المرأة القيادية في التواصل مع العمال لتحقيق الاداء

جدول رقم(05): يوضح مدى ثقة المسؤولة القيادية في العمال

النسبة	التكرار	العينة	ثقة المسؤولة القيادية في العمال
%74,2	49		نعم
%13.6	9		احيانا
%12.1	8		لا
%100,0	66		المجموع

من خلال ما توصلت اليه الطالبة من الجدول (05) بان اغلب العمال اجابوا بان هناك ثقة متبادلة بين العمال والمسؤولة القيادية وتحسبهم باهمية العمل والجدية وعددهم 49 عاما وذلك بنسبة %74.2 بينما اجاب 09 عمال بانه ليس دائما بل احيانا تكون الثقة متبادلة وهذا يفسر بانه قد يكون هناك تصادم بين العمال والمسؤولين و المسؤولة ونسبتهم %13.6 واخيرا الذين اجابوا بانه لا توجد هناك ثقة متبادلة بين المسؤولة والعمال عددهم 8 ونسبتهم %12.1 وهم نسبة قليلة جدا لا تؤثر على مردودية اداء العمال مقارنة مع الذين اكدوا بان هناك ثقة جيدة بين المسؤولة والعمال.

جدول رقم (06): يوضح استشارة المسؤولة القيادية في اتخاذ القرارات الخاصة بالاداء

النسبة	التكرار	العينة	
		استشارة المسؤولة العمال في اتخاذ القرار	
00%	00	تسلط القيادة في العمل	لا
100%	10	صعوبة التواصل وعدم المشاركة	
00%	00	اخرى تذكر	
15.15%	10	المجموع	
28.78%	19	احيانا	
56.06%	37	نعم	
100%	66	المجموع	

من خلال جدول رقم (06) يتضح بأن المسؤولة القيادية تستشير مرؤوسيه حول قضايا الخاصة بالعمل واتخاذ القرار وبذلك بنسبة 56.1 و عدددهم 37 عاما بينما الذين اجابوا احيانا و عدددهم 19 وذلك بنسبة 28.8% ويرجع الى اختلاف والتصادم مع المسؤولة القيادية وذلك ما يؤدي التفاوت من عملية المشاركة في اتخاذ القرار واخيرا الذين اجابوا بان المسؤول لا تستشيرهم في عملية اتخاذ القرار و عدددهم 10 بنسبة 15.2 ويرجع ذلك الى عدم التفاهم من المسؤولة وعدم الاتصال بها وانعدام النقاش حيث كانت الاجابات موزعة كالتالي : صعوبة التواصل و عدم المشاركة بنسبة 10%

الجدول رقم (07) : يوضح استشارة المسؤولة في اتخاذ القرارات الخاصة باداء في العمل

النسبة	التكرار	العينة
		استشارة المسؤولة في اتخاذ القرارات خاصة بالاداء
47,0%	31	نعم
34,8%	23	احيانا
18,2%	12	لا
100,0%	66	المجموع

يوضح من خلال الجدول رقم (07) يتضح بان اغلب العمال اجابوا بان المسؤولة القيادية لها القدرة على التصرف في المواقف الطارئة ومواجهتها وعددهم 31 عاما وذلك بنسبة 47 تليها نسبة الذين اجابوا باحيانا 34.5% وعددهم 23 عاما اجاب احيانا المرأة تواجه ظروف طارئة ويرجع ذلك للخبرة واخيرا اجاب العمال بان المسؤولة القيادية لا تمتلك الخبرة في مواجهة المواقف الطارئة وذلك بنسبة المسؤولة القيادية الخبرة 8.2% وعددهم 12 عامل في مواجهة المواقف الطارئة.

جدول رقم (08) : يوضح اهتمام المسؤولة القيادية بانشغالات العمال

النسبة	التكرار	العينة اهتمام المسؤولة القيادية بانشغالات العمال
%50,0	33	نعم
%47,0	31	احيانا
%3,0	2	لا
%100,0	66	المجموع

من خلال جدول رقم 08 يتضح ان 33 عامل اجابوا بأن المسؤولة القيادية في العمل تهتم بانشغالات العمال والتطلع الى انشغالاتهم وحل مشكلاتهم وهو ما تتمتع به القيادية في العمل النمط الديمقراطي من القيادة وذلك بنسبة 50% ثم الذين اجابوا بأن المسؤولة القيادية احيانا تهتم بقضايا العمال وانشغالاتهم وذلك راجع الى ان نسبة التواصل مع المسؤولة القيادية متفاوت وليس بشكل دائم وهذا بنسبة 47% وعدددهم 31 عامل واخيرا الذين اجابوا بان المسؤولة القيادية لا تولي الاهتمام للعمال ولا تبالي بانشغالاتهم وعدددهم عاملان وذلك بنسبة 3% اي ان نسبة ضئيلة لا تؤثر على اداء الوظيفي.

جدول رقم (09): يوضح قدرة المسؤولة القيادية باقتناع المسؤولين بجدية المرؤوسين

النسبة	التكرار	العينة قدرة اقتناع المسؤولة المسؤولين بجدية المرؤوسين
%74,2	49	نعم
%25,8	17	احيانا
%100,0	66	المجموع

من خلال الجدول رقم (09) يوضح بأن المسؤولة القيادية لها قدرة على اقتناع باقي المسؤولين بجدية مرؤوسيهما وجديتهم بادائهم في العمل وذلك نسبة %74.2 وعدددهم 49 عامل بينما 17 عامل اجابوا بان مسؤولتدهم احيانا لها القدرة باقتناع باقي المسؤولين بجدية المرؤوسين في اداء وذلك بنسبة %25.8 ولم تسجل أي حالة إجابة ب لا.

جدول رقم (10): يوضح مدى تواصل المسؤولة القيادية مع المرؤوسين لتفعيل الاداء

النسبة	التكرار	العينة	تواصل المسؤولة القيادية في العمل
%36.73	18	تفهم المرأة القيادية	نعم
%61.22	30	حرص المرأة القيادية على نجاحة العمل	
%2.04	01	اخرى تذكر	
%74.2	49	المجموع	
%12.1	08	احيانا	
%13.6	09	لا	
%100	66	المجموع	

من خلال جدول رقم 10 يوضح ان عدد الذين اجاب بان هناك تواصل بين العمال و المسؤولة القيادية وذلك لتفعيل الاداء في العمل وعددهم 49 عاما وذلك بنسبة %74.2 اما الذين اجابوا باحيانا اي ليس دائما في عملية التواصل قائمة وعددهم 08 وبنسبة %12.5 واخيرا الذين اجابوا بان لا يوجد مع المرأة القيادية لتفعيل الاداء في العمل ويرجع الى التصادم مع المسؤولين في الإدارة واخيرا ربما عدم الاهتمام بالمرأة القيادية كقائد وعددهم 9 عمال ونسبتهم %13

جدول رقم (11): يوضح مدى امكانية مقابلة المسؤولة القيادية بشكل مباشر لتسهيل الاداء

النسبة	التكرار	مدى امكانية مقابلة المسؤولة	
%34.42	21	نعم	المرونة وعدم احتكار القرارات
%52.45	32		شأن جميع العمال يهم
%13.11	08		اخرى تذكر
%92.4	61		المجموع
%7.6	05		احيانا
%00	00		لا
%100	66		المجموع

من خلال الجدول رقم (11) يوضح لنا بأن 61 عامل اجابوا بأن امكانية مقابلة المسؤولة القيادية لتسهيل الاداء في العمل وذلك بنسبة 92.4 وهي اعلى نسبة مسجلة بتوزيعهم كالتالي 32 عامل اجابوا بأن هذا شأن يهم الجميع العمال ونسبتهم 48% بينما هناك 21 عامل كانت اجابتهم بان هناك مرونة وعدم احتكاك في القرارات في ظروف المسؤولة القيادية واخيرا ان هناك إجابة اخرى تذكر 08 عمال بنسبه 12.1 حيث كان لديهم اراء الاجابات اخرى غير معلنة.

جدول رقم (12) : يوضح الوسيلة المفضلة لمقابلة المسؤولة القيادية في العمل

النسبة	التكرار	العينة الوسيلة المفضلة لمقابلة المسؤولة في العمل
13,6%	9	طلب خطي
47,0%	31	بشكل مباشر
39,4%	26	كلاهما
100,0%	66	المجموع

من خلال جدول رقم (12) يتضح لنا بان أغلب العمال يفضلون مقابلة المسؤولة القيادية في العمل بشكل مباشر وعددهم 31 عامل وذلك بنسبة 47% وهذا يرجع لمرونة وتساهل وتقدير المرأة القيادية للعمال وهذا راجع لمرونة وتساهل وتقدير المسؤولة القيادية للعمال في موضوع المقابلة الخاصة بالعمل والتي بدورها تحقق اداء جيد في العمل بينما اجاب 26 عامل بأنه يتصل بطريقتين الطلب الخطي واللقاء المباشر وهو ايضا يثري عملية الاداء ونجاعته وذلك بنسبة 39.4% واخيرا كانت اجابه العمال الذين اجابوا بطريقة المفضلة هي طلب خطي وكان عددهم 09 عمال ونسبتهم 13.6% وهي الطريقة التقليدية في مقابلة المسؤولين وهي معتمدة اكثر في المؤسسات الكبيرة.

محور الثالث : مكانة وشخصية المسؤولة القيادية

جدول رقم (13) : يوضح تمتع المسؤولة القيادية بشخصية تفائلية لمستقبل العمل

النسبة	التكرار	العينة تمتع المسؤولة بشخصية تفاعلية
56,1%	37	نعم
36,4%	24	احيانا
7,6%	5	لا
100,0%	66	المجموع

من خلال الجدول رقم (13) يوضح ان اغلب العمال اجابوا بان المسؤولة القيادية في العمل تتمتع بشخصية تفاعلية عن ظروف ومستقبل العمل وقدرت نسبتهم 56.1% وعدددهم 37 وهذا راجع للاتصال مباشر وتطلع لانشغالهم ومشاكلهم في حين ذلك المرونة القيادية في العمل والذي بدوره ينعكس بالايجاب على الاداء وحب العمل والذي يؤدي الى براعه وتمكن في الاداء بينما هناك من اجاب بأن المسؤولة القيادية احياناً ما تتمتع بشخصية تفاعلية وذلك نظراً لظروف العمل وتكون المرونة حسب انضباط العمال ونسبتهم قدرت ب 36.4% وعدددهم 24 عامل واخيراً اجاب بانها لا تتمتع بشخصية تفاعلية عن المستقبل العمل وهذا لعدم اهتمام بجديته العمل وقدرت نسبتهم ب 6.7% وهي بسيطة جدا وعدددهم 5 عمال.

جدول رقم (14) : يبين مدى تقديم المسؤولية القيادية الحوافز لتفعيل الاداء

النسبة	التكرار	مدى تقديم القيادية الحوافز لتفعيل الاداء	
		العينة	نعم
%9.76	04	حافز مادي	
%36.56	15	حافز معنوي	
%53.66	22	كلاهما	
%62.12	41	المجموع	
%27.27	18	احيانا	
%10.60	07	لا	
%100	66	المجموع	

من خلال الجدول رقم (14) يوضح بأن اغلب الذين اجابوا بأن المسؤولية القيادية تقدم في العمل حوافز لتفعيل الاداء في العمل بالنسبة قدرت 62.12% وعدددهم 41 وذلك راجع الى ان المسؤولية قادرة على تقديم الحوافز المتنوعة للعمال وذلك لتفعيل ادائهم في العمل, وهذا يدل على اهتمام المؤسسة بالعمال من خلال المسؤولية القاندة التي ترعى مصلحة العمل والعمال وهذه الحوافز المقدمة من طرف المسؤولية موزعة كالتالي حوافز مادية ومعنوية نسبتهم 62.1% وعدد 41 عامل ويرجع ذلك ان المسؤولية القيادية تقدم الحوافز المادية والمعنوية (كلاهما) وقدرت نسبتهم 33.3% وعدددهم 22 عاما وهناك من يرى انه يرجع ذلك انما تقدم الحافز المعنوي والذي كان عددهم 15 عاما وقدرت نسبتهم 22.7% اما باقي العمال اجابوا بأن المسؤولية القيادية تقدم حافز مادي وكان عددهم 4 عمال ونسبة 6.1%. بينما هناك من اجاب ان المسؤولية القيادية احيانا ما تقدم حوافز في العمل لتفعيل في اداء العمال وقدرت نسبتهم 27.27% وعددهم 18 عامل, واخيرا الذين اجابوا بان المراد القيادي لا تقدم حوافز في العمل وقدرت بنسبة 10.60% وعددهم 10 عمال.

جدول رقم (15): يبين مدى تقدير المسؤولة للعمال في العمل لتحقيق الاداء

النسبة	التكرار	العينة مدى تقدير المسؤولة للعمال لتحقيق الاداء
%81,8	54	نعم
%4,5	3	احيانا
%13,6	9	لا
%100,0	66	المجموع

من خلال الجدول رقم (15) يوضح ان اغلب العمال الذين اجابوا بأن تقدير العامل من طرف المسؤولة في العمل يؤدي الى تحقيق اداء جيد وقدر عددهم ب 54 عامل و بنسبة %81.8 وهذا راجع ان المرأة القيادية تقدر و تقيم العمال لعملهم والاهتمام بهم والذي بدوره يؤدي الى تحقيق اداء جيد بينما هناك من اجاب ان تقدير العمل من طرف المسؤول لا يؤدي الى تحقيق الاداء جيد وقدرت نسبتهم %13.6 و عددهم 09 عمال وهذا راجع ان المسؤولة القيادية لا تقدر عملهم ذلك سواء العلاقة بين المؤسسة والعمال او يوجد تصادم بين مسؤولة و العمال اما باقي العمال اجابوا بان تقدير العمل من طرف المرأة القائدة احياناً يؤدي الى تحقيق اداء وذلك راجع الى اهتمام المؤسسة بالعمال من خلال المسؤولة القيادية وتطبيق النمط القيادي الديمقراطي وقدر عددهم 03 عمال وبنسبة %4.5.

جدول رقم (16): يبين تشجيع المسؤولة على تفعيل التعاون في العمل

النسبة	التكرار	العينة تشجيع المسؤولة على تفعيل التعاون في العمل
%68,2	45	نعم
%31,8	21	احيانا
%100,0	66	المجموع

من خلال جدول رقم (16) تبين ان اغلب العمال اجابوا بأن المسؤولة القيادية تشجع العمال على تفعيل التعاون في العمل لتحقيق اداء جيد وقدرت نسبتهم 81% وعدددهم 54 عامل وذلك راجع ان المسؤولة تعمل على تطوير فريق واحد وهذا الاسلوب روح الفريق الواحد تجعل العامل يعمل بفعالية اكثر وبرضا مما يحقق الانتماء والولاء للعمل بينما هناك من اجاب بان المرأة القيادية احيانا ما تشجع العمل على تفعيل التعاون في العمل لتحقيق الاداء الجيد واخيرا لم نسجل اي حالة لا وهذا دليل بان المؤسسة تهتم بالعمال بشكل كامل و جزئي من خلال تفعيل التعاون عن طريق المسؤولة القيادية والذي بدوره يؤدي الى نجاعة الاداء في ال

جدول رقم (17): يوضح مدى اتقان المسؤولة التعامل مع العمال

النسبة	التكرار	مدى اتقان المسؤولة التعامل مع العمال	
		نعم	العينة
66.66%	16	نعم	لها القدرة على التعاون
33.33%	08		مشاركة العمال
00%	00		اخرى تذكر
36.36%	24		المجموع
62.12%	41		احيانا
1.51%	1		لا
100%	66		المجموع

من خلال الجدول رقم (17) تبين أن أغلب العمال اجابوا بأن المسؤولة القيادية احيانا تتقن تعامل مع العمال لتحقيق النتائج الجيدة في الاداء وقدرت بنسبة 62.1% وعدددهم 41 عامل اتقان المرأة لعمالها اسوة بالرجل القيادي وهي ذات كفاءة ذلك بالعمل بمصلحة العمال و المؤسسة والتوفيق بينهما يؤدي الى تميز في الاداء و نجاعة في العمل وينعكس عليه ايجابيا بينما هناك من اجاب انها تتقن التعامل مع العمال لتحقيق الاداء الجيد وقدرت بنسبة 36.4% وعدددهم 24 عامل وكانت موزعة كالتالي حيث اجب العمال انها تتقن تعامل وهذا راجع الى ان المسؤولة متعاونة ولها القدرة على التعاون وقدرت نسبتهم ب 24.2% وعدددهم 16 عامل وكذلك اجابوا بأن يرجع لمشاركة في خطط المؤسسة وكانت نسبتهم 12.1% وعدددهم 08 عمال وهناك من اجاب انها لا تتقن التعامل مع العمال وهذا بنسبة 1.5% وعدددهم عامل واحد وهي نسبة ضئيلة لا تؤثر في سير العمل في المؤسسة.

جدول رقم (18): يوضح ان المسؤولية قادرة على تحقيق الاداء

النسبة	التكرار	العينة المسؤولة قادرة على تحقيق الاداء
42,4%	28	نعم
53.0%	35	احيانا
4,5%	3	لا
100,0%	66	المجموع

من خلال الجدول رقم (18) تبين بان المسؤولية القيادية قادرة على تحقيق نتائج جيدة في الاداء حيث ان اغلب العمال اجابوا بان المسؤولية قادرة على تحقيق نتائج جيدة وكانوا بنسبة 53% وعددهم 35 بينما هناك من اجاب انها قادرة احياناً على تحقيق نتائج جيدة في الأداء وقدرت نسبتهم ب 42.4% وعددهم 28 عامل اما باقي النتائج فهناك من اجاب بانها ليست قادرة على تحقيق نتائج جيدة وقدرت نسبتهم ب 4.5% وكان عددهم ثلاثة عمال وهي نسبة ضئيلة لا تؤثر على العمل وعلى اداء العمال نلاحظ انه يوجد اتفاق وتقارب مع الجداول السابقة وهو ما يتفق مع الجدول السابق وهنا يظهر مصداقية المبحوث

جدول رقم (19) : يوضح امكانية اللقاء المسؤولة في العمل

النسبة	التكرار	مقابلة المسؤولة القيادية	
		لا	يجب تقديم طلب
%00	00		
%75	03		تصلب رأي المسؤولة القيادية
%25	01		اخرى تذكر
%6.06	04		المجموع
%25.75	17		احيانا
%68.18	45		نعم
%100	66		المجموع

من خلال جدول رقم (19) يتضح ان بإمكان لقاء المباشر مع المسؤولة القيادية في العمل وهذا راجع الى تفهم مسؤولة للعمال في المؤسسة وظروفهم وقد اعلى نسبة توضح بان المرأة القيادية المرونة والسهولة اللقاء بالعمال وذلك بنسبة 68.2% وعدددهم 45 عامل بينما لدينا كانت اجابتهم باحيانا وذلك حسب الظروف العمل مسموح بها في مقابلة المسؤولين ونسبتهم 25.8% وعدددهم 17 عامل واخيرا هناك من راي بان المراه القاضيه لا تسمح باللقاء وليس من السهل مقابلتها ونسبتهم 6.06% وعدددهم 04 عمال وهذا بنسبة بسيطة جدا وهي لا تؤثر على اداء العمال حيث كانت موزعه كالتالي و اجابوا انه يرجع ذلك الى تصلب الراي وعدددهم 03 ونسبتهم 75% وهناك من اجاب اخرى تذكر يمكن لهم اراء اخرى لم تكن ضمن البدائل وذلك بنسبة 25% اي عامل واحد.

جدول رقم (20) : يوضح مدى تشجيع و مشاركة المسؤولة للعمال في عملية صناعة القرار

النسبة	التكرار	العينة تشجيع ومشاركة المسؤولة للعمال في صناعة القرار
%50,0	33	نعم
%45.5	30	احيانا
%4,5	3	لا
%100,0	66	المجموع

من خلال جدول رقم (20) سجل اعلى نسبة من المبحوثين بان المسؤولة القيادية تشجع مشاركة العمال في عملية صناعة القرار وهي بنسبة %50 و عددهم 33 عامل وهذا يؤدي الى نجاعة الاداء وهذا يدل على ديمقراطية القيادة لدى المسؤولة بينما هناك بان المسؤولة القيادية احيانا ما تشجع على مشاركة العمال في اتخاذ القرار وهذا لظروف المسموح فيها في المؤسسة التي تؤدي الى تحقيق اداء فعال وقدرت نسبتهم %45.5 من الذين اجابوا و عددهم 30 عامل واخيرا هناك من اجاب بان المسؤولة القيادية لا تشارك ولا تشجع العمال في عملية صناعة القرار وكانت نسبتهم %4.5 و عددهم 03 عمال وهذا بنسبة بسيطة لا تؤثر على فعالية الاداء ومستقبل المؤسسة

جدول رقم (21): يوضح مدى قدرة القائدة المشاركة و المتفهمة في المؤسسة على تحفيز العمال

النسبة	التكرار	العينة قدرة المسؤولة المشاركة والمتفهمة في المؤسسة على تحفيز العمال
%57.57	38	نعم
%36.36	24	احيانا
%6,06	4	لا
%100,0	66	المجموع

من خلال جدول رقم (21) تبين للطالبة بان القيادة النسوية ذات المشاركة والابداع والتفهم وانها قادرة على العمال من خلال الجدية ووالارتقاء لاداء افضل وذلك من خلال الحوافز المقدمة و سهولة الاتصال بالعام و ديمقراطية القيادة حيث كانت سجلت اعلى نسبة وكانت %57.57 وعدددهم 38 عاما بينما هناك من اجاب القيادة النسوية احيانا قادرة على تحفيز العمال ونسبتهم %36.36 وعدد 24 عامل بان القيادة النسوية تتراوح في التحفيز وذلك يرجع الى ظروف العمل في المؤسسة واخيرا هناك من اجاب ان لا لا تتوفر فيها مشاركة والابداع وغير قادرة على تحفيز العمال للارتقاء باداء افضل فقدرت نسبتهم %6.06 وعدددهم 04 عامل وهذا لا يؤثر على العمال و تميزهم في اداء داخل المؤسسة.

جدول رقم (22) : يوضح مدى عمل المسؤولة على تحقيق الانسجام بين العمال

النسبة	التكرار	العينة عمل المسؤولة على تحقيق الانسجام بين العمال
%86,4	57	نعم
%13.6	9	لا
%100,0	66	المجموع

من خلال الجدول رقم (22) تبين ان اغلب العمال اجابوا بان المسؤولة القيادية تعمل على تحقيق الانسجام بين العمال وقدرت نسبتهم %86.4 وعدددهم 57 عامل وهذا راجع لتفهم المسؤولة القيادية لظروف العمل وتعمل على خلق روح الفريق وتبين المرونة ان لها القدرة على التواصل وتكوين العلاقات التوافقية بين العمال لتحقيق اداء جيد بينما هناك من اجاب ان المسؤولة القيادية لا تعمل على تحقيق الانسجام بين العمال وقدرت نسبتهم %13.6 وعدددهم 09 عمال وهذا راجع الى انه قد يكون هناك تصادم بين المسؤولة والعمال وذلك بنسبة قليلة لا تؤثر على اداء العمال في المؤسسة.

جدول رقم (23): يوضح مدى مشاركة و استشارة المسؤولة القيادية العمال في خطط و برامج العمل لرفع الاداء

النسبة	التكرار	العينة مشاركة و استشارة المسؤولة في خطط العمل
22,7%	15	نعم
72,7%	48	احيانا
4,5%	3	لا
100,0%	66	المجموع

من خلال الجدول رقم (23) يتضح ان اغلب العمال اجابوا بان المسؤولة القيادية احياناً تشارك وتستشير العمال في برامج وخطط العمل لرفع الاداء وتميزه وقدرت نسبتهم ب 72.7% وعده ب 48 عامل وهذا راجع لظروف وصلاحيات العمل المسموح بها للمسؤولة القيادية حيث ان اغلبها تتسم بالسرية بينما هناك من اجاب ويؤكد ان المسؤولة تقوم باستشارة و مشاركة مرؤوسها في البرامج وخطط العمل وذلك لرفع الاداء وقدر عددهم 15 عامما ونسبتهم 22.7% وهذا راجع لتفهم ومرونة المسؤولة لتحقيق التعاون في تحقيق الهدف المشترك الذي يتم الاتفاق عليه بطريقة التضامن وتماسك الجماعة وتحريكها في الاتجاه الذي يؤدي الى تحقيق الهدد بينما باقي العمال اجاب بان المرأة القيادية لا تقوم بمشاركة و استشارة العمال في خطط وبرامج لرفع الاداء.

جدول رقم (24) : يوضح مدى تحمل المسؤولية اعباء المناصب القيادية

النسبة	التكرار	العينة	مدى تحمل المسؤولية اعباء المناصب القيادية
78,8%	52		نعم
15,2%	10		احيانا
6,1%	4		لا
100,0%	66		المجموع

من خلال جدول رقم (24) يوضح ان اغلب العمال اجابوا بان المسؤولية قادرة على تحمل اعباء المناصب القيادية ويرجع ذلك ان المسؤولية استطاعت ان تفرض نفسها كقوة اجتماعية فاعلة لرفع من اداء العمال في العمل وهذا بنسبة 78.8% وعدددهم 52 عامل بينما هناك من اجاب بان المسؤولية القيادية احيانا ما تكون قادرة على تحمل اعباء المناصب القيادية وهذا راجع لظروف العمل داخل المؤسسة وطاقة المسؤولية وكانت نسبتهم 15.2% وعدددهم 10 عمال واخيرا هناك من ينفي انها ليست قادرة على تحمل اعباء المناصب القيادية وهذا بنسبه ضئيلة قدرت ب 6.1% وعدددهم 04 عمال وهذه النسبة ضئيلة جدا لا تؤثر على سير العمل كما نجد ان هناك تطابق بشكل كبير جدا في الدراسات السابقة لنسرين تواتيت ، حيث ان المبحوثين هذه الدراسة يتفقون على فكرة المسؤولية قادرة على تحمل اعباء المناصب القيادية وباعلى نسبة حيث استطعت ان تثبت المسؤولية نفسها بفضل كفاءتها العلمية والمهنية.

جدول رقم(25): يوضح الفرق بين المرأة و الرجل في اسلوب القيادة

النسبة	التكرار	الفرق بين المرأة و الرجل في اسلوب القيادة
%13.6	1	نعم
%27.3	18	احيانا
%71.2	47	لا
%100,0	66	المجموع

من خلال جدول رقم (25) يوضح ان اغلب العمال اجابوا بانه لا يوجد فرق بين المرأة والرجل باسلوب القيادة وهذا راجع ان المرأة القيادية هي اكثر مرونة وتفهما لحاجات المرأة, وايضا هي اكثر ميلا لخلق العلاقات الإنسانية وهي التي تؤدي الى نجاح في المؤسسة وهذا لتكامل المرأة القيادية العقل مع العاطفة, وهذا يؤدي الى فعالية الأداء كما انها اكثر حذراً و كفاءة في عملية اتخاذ القرار داخل المؤسسة. ونسبتهم %71.2 وعدددهم 47عامل, بينما هناك من اجاب ان احيانا يوجد فرق بين المرأة و رجل في اسلوب القيادي بنسبة 27.3 وعدد 18 عامل, وهذا راجع لظروف العمل وسير العمل لدى المسؤولة واما باقي يؤكد بانه يوجد فرق في أسلوب القيادة بين المرأة و الرجل, وذلك بنسبة 13.6 وبعدد 1 عامل وهذا بنسبة ضئيلة لا تؤثر على سير العمل.

جدول رقم (26): يوضح الاسلوب الافضل الذي تعتمده المسؤولة في العمل لرفع الاداء

النسبة	التكرار	العينة الاسلوب الذي تعتمد المسؤولة في العمل
22,7%	15	مراقبة
21.2%	14	تحفيز
45,5%	30	اعطاء صلاحيات
10,6%	7	اخرى تذكر
100,0%	66	المجموع

من خلال جدول رقم (26) ان اسلوب الافضل الذي تعتمده المسؤولة في العمل من اجل رفع مستوى اداء العمال وهو اعطاء صلاحيات وهذا راجع الى ان المسؤولة لها بعد الاتفاق على الخطط كما انها تحيل العمل لمن حول تعطيهم صلاحيات حقيقية في العمل وهذا الاسلوب يدعو الى تشجيع العمال وتعزيز الثقة في قدراتهم وربط بين اهداف الشخصية واهداف المؤسسة ونسبتهم 45.5% وعدددهم 30 عامل بينما هناك من اجاب ان الاسلوب الذي تعتمده المسؤولة لرفع من مستوى اداء هو المراقبة حيث ان يمكن من خلال مراقبة كشف عن عمال غير فاعلين الذين يضعون الوقت عملهم في انشطه غير منتجه وهذا لرفع من مستوى اداء وللحفاظ على توازن العمل وقيادة الفريق بنجاح بنسبة 22.7% وعدددهم 15 عامل بينما هناك من اجاب ان تعتمد على اسلوب تحفيز وذلك راجع ان المسؤولة الهدف من هذا الاسلوب تجعل قوة دافعة تلهم العمال باداء مهام وظيفتهم بفعالية وكفاءة ويجعل من عمال متحمسون لبذل جهد إضافي لتحقيق اهداف تنظيمية المرجوة بنسبة 21.2% وعدددهم 14 عامل اما باقي العمال اجابوا باخرى تذكر ربما لهم اراء لم تكن ضمن البدائل وقدرت نسبتهم 10.6% وعدددهم 07 عمال. وهذا لا يؤثر فعالية الاداء في المؤسسة.

جدول رقم (27): يوضح مدى تحقيق المسؤولية القيادية التوافق و الانسجام في العمل لرفع اداء

النسبة	التكرار	العينة	مدى تحقيق المسؤولية التوافق و الانسجام في العمل
59,1%	39		نعم
34,8%	23		احيانا
6,1%	4		لا
100,0%	66		المجموع

من خلال جدول رقم 27 يوضح ان اغلب العمال اجابوا بنعم ان قرارات وتصرفات المسؤولية القيادية تحقق التوافق والانسجام لرفع الاداء وهذا راجع لان المسؤولية تعمل على تحقيق التكامل داخل المؤسسة من خلال تنسيق بين العمال لرفع من مستوى ادائهم وقدرت بنسبة 59.1% وعدددهم 39 عامل بينما هناك من اجاب أن قرارات وتصرفات المسؤولة احيانا ما تحقق توافق الانسجام لرفع الاداء وهذا ربما راجع انه يوجد تضادم و يمكن حدثت مشكلة وسوء تفاهم بين المسؤولية والعمال وقدرت نسبتهم ب 34.8 واعدددهم 23 عامل اما باقي العمال اجابوا بانها لا تحقق توافق الانسجام لرفع الاداء وذلك بنسبة قليلة جدا وقدرت ب 6.1% وعدددهم 04 عمال وهذا لا يؤثر على سير العمل ولا ينقص من مستوى اداء العمال.

جدول رقم(28) : يوضح مدى طلب من المسؤولة المساعدة عند تراجع العامل في الاداء

النسبة	التكرار	العينة مدى طلب العامل المساعدة من المسؤولة عند تراجع في الاداء
39,4%	26	نعم
31.8%	21	احيانا
28,8%	19	لا
100,0%	66	المجموع

من خلال جدول رقم (28) يوضح ان اغلب العمال اجابوا بانهم يطلبون المساعدة من المسؤولة القيادية لرفع ادائهم في العمل وهذا راجع لقدرة المسؤولة على سيطرة والتحكم في حل مشكلات العمل داخل المؤسسة ولها القدرة على رسم خطط اللازمة لحلها وذلك يرجع لي خبرة المسؤولة القيادية في العمل بنسبه 39.4% وعدد 26 عامل بينما هناك من اجاب بانه احيانا ما يطلب المساعدة من المسؤولة القيادية لرفع في الاداء في العمل وذلك حسب الظروف العمل المسموح بها لطلب المساعدة من المسؤولة بنسبة 31.8%. 8% وعدد 21 عاما اما باقي اجابه بانهم لا يطلبون المساعدة من المسؤولة القيادية في العمل وذلك بنسبة قليلة قدره 28.8% وعددهم 19 عامل وهذا لا يؤثر على سير العمل ولا يقلل من مستوى اداء العمال.

جدول رقم (29): يوضح الاجراءات الاكثر تطبيقا لدى المسؤولة القيادية

النسبة	التكرار	العينة الاجراءات الاكثر تطبيقا لدى المسؤولة القيادية
16,7%	11	تسامح
36.4%	24	اللوم
45,5%	30	تنبيه
1,5%	1	خصم
100,0%	66	المجموع

من خلال جدول رقم 29 يوضح ان اغلب العمال اجابوا ان الاجراءات اكثر تطبيقا في حالة وقوع تجاوزات هو التنبيه وهذا راجع ان المسؤولة توجه تنبيهات شفوية نتيجة لإهمال من طرف العمال او تقصير او تأخير في اوقات العمل وهذا يضر بمصلحة العمل وتنبيه من اقوى الاجراءات التأديبية المعتمدة من طرف المسؤولين لحث العمال على تغيير من سلوكياتهم وتحسين من ادائهم في العمل وقدرت نسبتهم 45.5% وعدد 30 عامل بينما هناك من اجاب ان اجراءات اكثر تطبيقا من طرف المسؤولة في حالة الوقوع في تجاوزات التي تؤدي الى تراجع من مستوى اداء هي اللوم وقدرت بنسبة 36.4% وعددهم 24 عامل وهي اقوى من الانذار وهذا راجع لظروف العمل داخل المؤسسة و قدرة المسؤولة من ضبط أمور العمل واستمرارية المؤسسة و لرفع من مستوى اداء العمال , وهناك من اجاب ان الاجراءات التي تطبقها المسؤولة القيادية في حالة وقوع التجاوزات هي التسامح وهذا راجع للثقافة مرونة المسؤولة القيادية وهذا يؤدي من رفع اداء العمال وقدرت نسبتهم ب 16.7% وعددها 11 عامل واخيرا اجابوا ان الاجراءات اكثر تطبيقا هي الخصم في حالة الوقوع تجاوزات التي تؤدي الى انخفاض من مستوى اداء وهذا بنسبة ضئيلة قدرت 1.5% وعددهم عامل واحد. وذلك بان المسؤولة القيادية نادرا ما تتخذ اسلوب الخصم.

جدول رقم (30): يوضح مدى امتلاك المسؤولة اسلوب التأثير و الاقناع

النسبة	التكرار	العينة مدى امتلاك المسؤولة اسلوب التأثير والاقناع
74,2%	49	نعم
25.8%	17	لا
100,0%	66	المجموع

من خلال من الجدول رقم (30) يوضح بان اغلب العمال اجابوا بان المسؤولة القيادية تملك اسلوب التأثير والاقناع على العمال لاتخاذ القرار المناسب وتحاول ان تقدم حقائق وادله لدعم حجتها لاقناعهم وتميز بالعلاقات الاجتماعية ما تجعلها تدعم افكارها في اقناع العمال والتأثير عليهم كما ان عنصر التأثير والاقناع هو مزيج بين القدرات والخصائص التي يمكن للمسؤولة استخدامها للتفاعل مع العمال حيث تساهم في حل مشكلات بشكل ابداعي وتحفز على العمل الجماعي من اجل تحقيق اداء فعال وكانوا بنسبه 74.2% وعددهم 49 عامل لتسويه اي صراع قد يؤدي الى ضرر باداء العمل بينما هناك من اجاب بان المسؤولة لا تملك اسلوب التأثير والاقناع لتسوية اي صراع قد يؤدي الى الضرر باداء العمل وهذا راجع ربما ان يكون هناك تصادم بين العمال والمسؤولة او ان هناك اختلاف في وجهات النظر بنسبة 25.8% و عدد 17 عامل وهذا شئ طبيعي .

جدول رقم (31): يوضح مدى تقبل للمسؤولة القيادية

النسبة	التكرار	العينة	
		تقبل العمال للمسؤولة القيادية	
%8.77	05	انها القدرة على مشاركة جميع العمال بخطط المؤسسة	نعم
%28.77	16	انها تتعامل بالمرونة و التسامح	
%35.08	20	لها قدرة على التواصل و تكوين العلاقات توافقية مع جميع العمال	
%28.77	16	اخرى تذكر	
%86.36	57	المجموع	
%00	00	احيانا	
%13.63	09	لا	
%100	66	المجموع	

من خلال الجدول رقم (31) يتبين للطالبة ان اغلب العمال لا يمانعون على التعامل مع المرأة القيادية و بعبارة اخرى اجابوا انهم يوافقون بان يكون مسؤول في العمل امرأة قيادية وقدرت نسبتهم ب 86.4% وعدددهم 57 عامل و موزعون كالتالي حيث ان هناك من اجاب او يرى ان المسؤولة قادرة على التواصل وتكوين العلاقات التوافقية مع جميع العمال وكانوا بنسبة 35.8% بينما هناك اجاب انها تتعامل بمرونة وتسامح بنسبة 28.07% و ب عدد 16 عامل , وهناك من يرى امور اخرى لم تكن ضمن البدائل المقترحة و بنفس النسبة ان المؤسسة ذات اكايمي (المكتبة) و هذا النوع من المؤسسات قل ما تكون فيه التصادمات بين العمال و المسؤولين سواء مسؤول قيادي او مسؤولة القيادية و اخيرا هناك من اجابوا لها القدرة على مشاركة جميع العمال بخطط المؤسسة و ذلك بنسبة 8.7% وعدددهم 05 عمال اما الذين اجابوا بانهم لا يوافقون على ان تكون المسؤولة لهم امرأة في العمل وذلك رمانسبة 13.63% و عدددهم 09 عامل .

ثانياً: تحليل ومناقشة النتائج فرضيات الدراسة

نتائج الفرضية الفرعية الأولى : وقد نصت الفرضية الأولى على ان المرأة القيادية لها دور في التواصل الفعال لرفع من اداء عمال المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية التيجاني محمد بولاية ورقلة, وبناء على البيانات التي تضمنتها الجداول حسب اراء المبحوثين فإن:

- _ ترى نسبة (74.2%) من العمال بأن هناك ثقة متبادلة بينهم وبين المسؤولة القيادية .
 - _ كما نسبة (47%) ان عمال اجابوا بان المسؤولة القيادية تملك خبرة لمساعدة العمال في مواجهة المواقف الطارئة في العمل.
 - _ ترى نسبة (50%) من العمال اجابوا بان المسؤولة القيادية تهتم بانشغالات ومشاكلهم.
 - _ كما ترى نسبة (74.2%) من العمال الذين اجابوا أن هناك تواصل بينهم وبين المسؤولة القيادية.
 - _ سجلت نسبة (92.4%) من العمال الذين اجابوا بأنه يمكن مقابلة المسؤولة القيادية لتسهيل الأداء في العمل.
 - _ كما اجابت نسبة (47%) ان المبحوثين بأنهم يفضلون مقابلة المسؤولة القيادية بشكل مباشر.
- من خلال تحليل المعطيات ، يتضح أن المؤسسة تبرز دور القيادة النسوية كعنصر اساسي في تعزيز الأداء الوظيفي و بناء علاقات ايجابية داخل بيئة العمل من خلال الثقة المتبادلة بين العمال والمسؤولة القيادية والتواصل الفعال، يمكن للقيادة النسوية أن تسهم في توفير الدعم والإرشاد للعمال في مواجهة المواقف الصعبة و طارئة ، بالإضافة إلى ذلك تملك المسؤولة القيادية الخبرة و القدرة على مساعدة العمال في حل المشكلات و تجاوز التحديات ، كما يفضل العمال مقابلة المسؤولة القيادية بشكل مباشر واستعداد المبحوثين لهذا النوع من التفاعل يدل على أهمية التواصل المباشر في بناء علاقات العمل المثمرة، وبناءً على هذه النتائج، يمكن القول بأن القيادة النسوية تعتبر عاملاً مؤثراً في تعزيز الأداء الوظيفي وتحقيق التوازن والاستقرار داخل البيئة العملية.
- و ثبت ان المسؤولة القيادية لها قدرة في التواصل مع العمال لتحقيق الاداء و قد تحققت الفرضية الاولى التالية:
- المرأة القيادية لها دور في التواصل الفعال لرفع الاداء.

نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

- وقد نصت الفرضية الفرعية الثانية ان للمرأة القيادية دور في اتخاذ القرارات لرفع الاداء لدى عمال المكتبة الرئيسية العمومية للمطالعة لولاية ورقلة, وبناء على البيانات التي تضمنتها الجداول حسب اراء المبحوثين فإن:
- _ ترى نسبة (62.10%) من العمال الذين اجابوا بان المسؤولة تقدم الحوافز لتفعيل الاداء مقارنة مع البدائل المطروحة.
 - _ كما ترى نسبة (81.8%) من العمال الذين اجابوا بأن تقدير المسؤولة لهم في العمل يؤدي الى تحقيق أداء جيد.
 - _ ترى نسبة (68.2%) من العمال الذين اجابوا ان المسؤولة القيادية تشجعهم على تفعيل التعاون في العمل.
 - _ كما اجابت نسبة (36.36%) من العمال ان المسؤولة القيادية تتقن التعامل مع العمال لتحقيق نتائج جيدة في الاداء.

كما ان نسبة (50 %) المبحوثين الذين أجابوا بأن المسؤولة تشجع على مشاركة المال في عملية صناعة القرار. من خلال تحليل المعطيات التالية ، تظهر أن العوامل الوظيفية مثل توفير الحوافز وتقدير العمل، تلعب دوراً مهماً في تحفيز الأداء وتعزيز التعاون في العمل ، كما ان المهارات الشخصية للمسؤولة مثل مهارات التواصل والتعامل مع العمال تساهم في إنشاء بيئة عمل إيجابية وتحقق نتائج جيدة في الأداء، وهذه العوامل تعكس العلاقات الإنسانية في العمل وتؤثر على الأداء والمشاركة في عملية اتخاذ القرار ، ومهارات المسؤولة في التعامل مع العمال تعكس الجوانب الإنسانية في العمل، مما يؤدي إلى إنشاء بيئة عمل إيجابية ومشاركة وفعالة في عملية اتخاذ القرار، هذه العوامل مترابطة وتعزز بعضها البعض، مما يساهم في تحقيق أداء عالي وتحقيق اهداف المؤسسة ،حيث يتوافق مع الدراسة السابقة ،دراسة نسرين تواتيت، القيادة النسوية و علاقتها بأداء العاملين في المؤسسة ،وعليه تحققت الفرضية الثانية التالية:

المراة القيادية لها دور في اتخاذ القرار لرفع الاداء.

تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة :

وقد نصت على أن القيادة النسوية لها دور في حل المشكلات لدى عمال المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية التيجاني محمد بناء على البيانات التي تتضمنها الجداول حسب آراء المبحوثين فإن :

__ نسبة (86.4 %) من إجابات المبحوثين ترى أن المسؤولة القيادية تعمل على تحقيق الانسجام بين العمال.

__ كما ترى نسبة (78.8%) من إجابات المبحوثين ان المسؤولة قادرة على تحمل أعباء المناصب القيادية.

__ ترى نسبة (72.2 %) من العمال أنه ليس هناك فرق بين الاسلوب القيادي لدى المسؤولة أو المسؤول اي الرجل او الامراة.

__ سجلت أعلى نسبة أي (45.5 %) من إجابات المبحوثين أن الأسلوب الأفضل الذي يتم الاعتماد عليه من طرف المسؤولة القيادية ضمن البدائل المطروحة هو إعطاء الصلاحيات بأعلى نسبة.

__ ترى نسبة (59.1 %) من العمال بين البدائل المطروحة حيث يتضح أن المسؤولة تحقق التوافق والانسجام من خلال قراراتها و تصرفاتها وذلك لرفع الأداء العمال.

__ ترى نسبة (39.4 %) من العمال انه يمكنهم طلب المساعدة من المسؤولة القيادية في العمل في حالة تراجعهم في الأداء أي عند انخفاض في مستوى أدائهم.

__ ترى نسبة (45,5%) من العمال أن الإجراءات الأكثر تطبيقاً لدى المسؤولة القيادية هو التنبيه.

__ ترى نسبة (74.2%) من العمال ان المسؤولة تملك اسلوب التأثير والاقناع لتسوية الصراع قد يؤدي الضرر بادائهم.

من خلال تحليل المعطيات التالية تبين ان المسؤولة القيادية تحقق الانسجام بين العمال و تساهم في استقرار النظام الاجتماعي داخل المؤسسة، وهذا الانسجام يعزز من التعاون والتفاعل الإيجابي بين العمال، مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية والجودة في العمل من منظور العلاقات الإنسانية، كما يعكس هذا الانسجام قدرة المسؤولة على فهم احتياجات العمال ، مما يزيد من رضا

العاملين ويقلل من التوترات الداخلية، كما للمسؤولة قدرة على تحمل أعباء المناصب القيادية وهذا يشير إلى كفاءتها وفعاليتها في الإدارة، مما يضمن تحقيق الأهداف المؤسسة بشكل مستمر و هذه القدرة تعكس قيادة تتسم بالشجاعة والثقة، مما يعزز الثقة المتبادلة بين المسؤولة القيادية والمرؤوسين وهذا يزيد من التماسك داخل الفريق، كما يشير إلى أن الفعالية والكفاءة في القيادة ليست مرتبطة بالجنس انثى او ذكر ، مما يدعم التنوع والشمولية في بيئة العمل، ويسهم في تعزيز المساواة بين الجنسين، وهذا يعكس أيضاً فكرة أن العلاقات الإنسانية الجيدة والفهم العميق لاحتياجات الفريق مما يمكن أن تكون موجودة بغض النظر عن جنس القائد، وايضا تفويض الصلاحيات يعزز من الكفاءة الإدارية، حيث يتم توزيع المهام بشكل يسمح للقيادة بالتركيز على القرارات الاستراتيجية، كما يعزز هذا النهج الثقة والتقدير بين القيادة والعمال ، مما يزيد من شعور العمال بالمسؤولية والانتماء، ويشير هذا إلى قدرة المسؤولة القيادية على اتخاذ قرارات تعزز من التعاون والعمل الجماعي، مما يحسن من الأداء العام للمؤسسة.

القدرة على تحقيق التوافق والانسجام تعكس مستوى عالٍ من الذكاء ، حيث يتم التعامل مع القضايا والصراعات بشكل بناء يعزز العلاقات الإيجابية. تقديم الدعم عند تراجع الأداء يعزز من قدرة المؤسسة على الاستجابة للتحديات وضمان استمرارية الأداء الجيد. و يعكس هذا التوجه قيادة متفهمة وداعمة، مما يشجع الموظفين على طلب المساعدة عند الحاجة ويعزز من روح التعاون. وتم استخدام التنبيه كإجراء تصحيحي يساعد في الحفاظ على مستويات الأداء العالية وضمان التزام العمال بالمعايير المطلوبة كما يشير هذا إلى أن التنبيهات تُستخدم بشكل بناء لتحسين الأداء بدلاً من العقاب، مما يعزز من العلاقة الإيجابية بين القائد والموظفين. القدرة على التأثير والإقناع تسهم في حل النزاعات بشكل فعال وسريع، مما يحافظ على استقرار بيئة العمل ويضمن سير العمل بسلاسة كما يعكس هذا الأسلوب مهارات تواصل قوية وفهم عميق للديناميكيات البشرية، مما يعزز من التفاهم والتعاون بين أعضاء الفريق.

وعليه تحققت الفرضية الثالثة من خلال ما تم مناقشته بان للمرأة القيادية لها دور في حل المشكلات و عليه تحققت الفرضية الرئيسية التالية للقيادة النسوية دور في رفع الأداء لدى عمال المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية التيجاني محمد ، وعليه يتم الإجابة على تساؤل الرئيسي للإشكالية وهو للمرأة القيادية دور في رفع الأداء.

النتائج العامة للدراسة:

من خلال الدراسة الميدانية لموضوع الدراسة و تحليل البيانات احصائيا تم الوصول الى مجموعة من النتائج و التي يتم عرضها فيما يلي:

__ المرأة القيادية تلعب دوراً مهماً في تعزيز التواصل الفعال ورفع الأداء في المؤسسات ، وتشجع على بيئة مفتوحة للحوار وتعزز الثقة بين أفراد الفريق. كما أنها قد تكون أكثر توجيهاً وتحفيزاً للأفراد، مما يؤدي إلى تعزيز الأداء الجماعي وتحسين النتائج. ومع ذلك، وفقاً لنظرية الوظيفية كل عنصر في المجتمع يؤدي وظيفة معينة تساهم في استقراره، فالمرأة القيادية تلعب دوراً محورياً في تعزيز التواصل داخل المؤسسة، مما يساهم في تحقيق أهدافها، ويعتبر التواصل الفعال من احد العوامل الاساسية لتحقيق التكامل بين الافراد

والجماعات داخل المؤسسة ، كما يمكن لتواصل الفعال ان يعزز التماسك الاجتماعي بين الفريق مما يؤدي الى تحسين الاداء للمؤسسة، كما تركز نظرية علاقات الانسانية على القيم الانسانية، وتعتبر محور العملية الاجتماعية مشددة على اهمية الانسانية احترام وتقدير الفروق تركز على خلق بيئة عمل داعمة والعمل بروح الفريق العمل مما يحسس العامل بالانتماء، وهذا يؤدي الى تحسين الاداء من خلال رفع الروح المعنوية و التحفيز الذاتي .

__ تحديد دور المرأة القيادية في اتخاذ القرارات وتأثيرها على رفع الأداء يعتمد على عدة عوامل و بشكل عام، ويظهر البحث أن النساء القائدات لهن تأثير إيجابي على عمليات اتخاذ القرار لرفع الأداء، وتشير الدراسات إلى أن المرأة القائدة قد تكون أكثر تواصلًا وتعاونًا في عملية اتخاذ القرارات، وتفضل الاستماع إلى آراء الآخرين والتشاور قبل اتخاذ القرارات الهامة، مما يؤدي إلى قرارات أكثر شمولية وموازنة ، اضافة الى تقسيم العمل و توزيع المهام بالعدل على العمال لتحقيق اداء فعال و يزيد من كفاءتهم و قدراتهم في العمل ، وهذا ما يتوافق مع اصحاب النظرية الوظيفية حيث يؤكدون ان القيادة لها وظائف و ادوار تساهم و تساعد على تحقيق اهداف الجماعة وتعمل على تحسين و تحقيق الاداء .

__ المرأة القائدة تلعب دورًا في حل المشكلات لرفع الأداء ، فالمرأة القائدة تتمتع بمهارات الاتصال والتواصل الاجتماعي، مما يمكن أن يساعدها في فهم المشكلات بشكل أعمق واكتساب آفاق مختلفة، بالإضافة إلى ذلك المرأة القائدة هي أكثر تحفيزًا للمشاركة في عملية حل المشكلات وتشجيعًا للإبداع والابتكار، ومن خلال تنوع الخبرات ونقاط النظر في عملية اتخاذ القرار، يمكن أن تؤدي المرأة القائدة إلى حلول أكثر شمولية وفعالية، مما يساهم في رفع الأداء العام للفريق أو المؤسسة.

ملخص الفصل:

يضمن هذا الفصل الشق الميداني للدراسة، و ذلك بعرض البيانات الميدانية وتحليلها اعتمادا على الفهم والتفسير ، و من ثم الوصول الى جملة من النتائج و اعتمادا عليها تم بناء توصيات الدراسة الموجهة للباحثين الراغبين في دراسة القيادة النسوية و الاداء في المستقبل.

خاتمة :

من خلال هذه الدراسة والتي اردنا من خلالها البحث عن القيادة النسوية و دورها في الأداء للعمال داخل المؤسسة، انطلاقا من الإشكالية و الفرضيات التي وضعناها في بداية الدراسة ، لإثبات صحة الفرضيات الموضوعية وتحقق منها ، كما تم تقسيم البحث إلى جانب نظري الذي من خلاله يتم الكشف عن دور القيادة النسوية في رفع الأداء بالتطرق إلى مجموعة الأفكار والآراء والدراسات التي تناولت موضوع القيادة النسوية و دورها، كما تطرقنا أيضا إلى مجموعة من العوامل التي تساهم بالإعتناء والإستعانة بها من طرف القائدة على النحو الملائم في الرفع من مستوى أداء العمال والتي حددناها في التدريب والحوافز بالإضافة إلى التسيير بالمشاركة وعملية الرقابة ، وهذا ما كان لزاما تأكيده ميدانيا ، الأمر الذي أدى إلى تخصيص جانب ميداني لإثبات كما تم الإشارة سابقا لصحة الفرضيات من خلال البحث والكشف عن صحتها في الميدان عند ممارستها من طرف المؤسسة ، حيث تم إجرائها هذه الدراسة في المكتبة للمطالعة العمومية التيجاني محمد بولاية ورقلة ، وفي النهاية تم الوصول إلى أن للقيادة النسوية دور فعال وأساسي من خلال حسن إختيار النمط القيادي الملائم حسب كل فئة معينة وحسب كل فرد وطبيعته وخصائصاته الفردية، كما أثبتت في هذه الدراسة أيضا بأن القيادة النسوية تعزز التنوع والشمولية في أساليب الإدارة، وتساهم في تعزيز الأداء من خلال تعزيز التوازن بين الجوانب العاطفية والمهنية، وتعزيز التواصل الفعال وبناء العلاقات القوية داخل الفريق، وأساسية تستعين بها القيادة النسوية لرفع من مستوى أداء العمال وتطويره ، الأمر الذي ينعكس إيجابا على أداء المؤسسة ككل ،ولا نقول إننا أحطنا بكل جوانب الموضوع ، حيث أن كل الدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية المتوصل إليها هي نتائج تبقى نسبية ، ليس مثل الدراسات الأخرى كالعلوم الطبيعية نتائجها معمقة و دقيقة.

صعوبات الدراسة:

__ صعوبة الاستقبال لاكثر من مؤسسة من مؤسسات التربص الى غاية الوصول الى المؤسسة الحالية وتم القبول اجراء الدراسة و ترحيب بنا .

توصيات الدراسة:

- __ تتمين دور القيادة النسوية من خلال التواصل لرفع الاداء.
- __ تتمين القيادة النسوية من خلال اتخاذ القرار لرفع الاداء.
- __ تتمين دور القيادة النسوية من خلال حل المشكلات لرفع الاداء.
- __ تجشيع المؤسسات على تعيين و ترقية المرشحات النسائيات في مناصب القيادة و توفير برامج تطويرية لهن .
- __ تعزيز و توعية و التثقيف حول موضوع اهمية القيادة النسوية و تأثيرها الايجابي على اداء المؤسسي و الاجتماعي.
- __ تطوير برامج تدريبية خاصة تستهدف تطوير مهارات القيادة لدى النساء و تعزيز ثقتهن بأنفسهن.

قائمة المصادر و المراجع :

المصادر :

01- موريس انجوس, منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية, ط1, دار القصبه, الجزائر.

الكتب:

02- بلقاسم سلاطينية, حسان الجيلاني, 2004, منهجية العلوم الاجتماعية, دار الهدى للطباعة و النشر و التوزيع, الجزائر.

03- ربحي مصطفى عليان , عثمان محمد غنيم , 2000, مناهج و اساليب البحث العلمي, دار الصفاء للنشر و التوزيع, عمان.

04- سلسلة اصدارات بيميك, الجودة الشاملة الدليل المتكامل, القاهرة, مركز الخبرات المهنية, 2003.

05- عزيز داوود, (2006), مناهج البحث العلمي, دار اسامة للنشر و التوزيع , عمان.

06- عمر وصفي عقيلي, ادارة القوى العاملة , دار زهران للنشر, عمان, 1996.

07- غربي علي , ابجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية (ط2 : قسنطينة, منشورات مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث و الترجمة 2009).

08- فاطمة محمد علي عثمان , القيادة النسائية في عالم متغير الملتقى المصري للابداع و تنمية, الاسكندرية.

09- محمد سعيد انور سلطان, ادارة الموارد البشرية, الاسكندرية, دار الجاكعية الجديدة للنشر, 2003.

10- محمد عبيدات و محمد ابو ناصر و عقلة مبيضين , 1999, منهجية البحث العلمي القواعد و المراحل و التطبيقات, دار وائل للنشر و التوزيع, عمان , الاردن.

11- نواف كنعان, القيادة الادارية , دار الثقافة للنشر و التوزيع , ط1, عمان, 2007.

12- دباقة احمد, محاضرات في نظريات التنظيم , جميع الحقوق محفوظة لمخبر البحث و الدراسات في القضايا الانسان و المجتمع , الطبعة الاولى, 2022

المجلات :

13- راوية محمد حسن, ادارة الموارد البشرية , الاسكندرية, المكتب الجامعي الحديث, 1999.

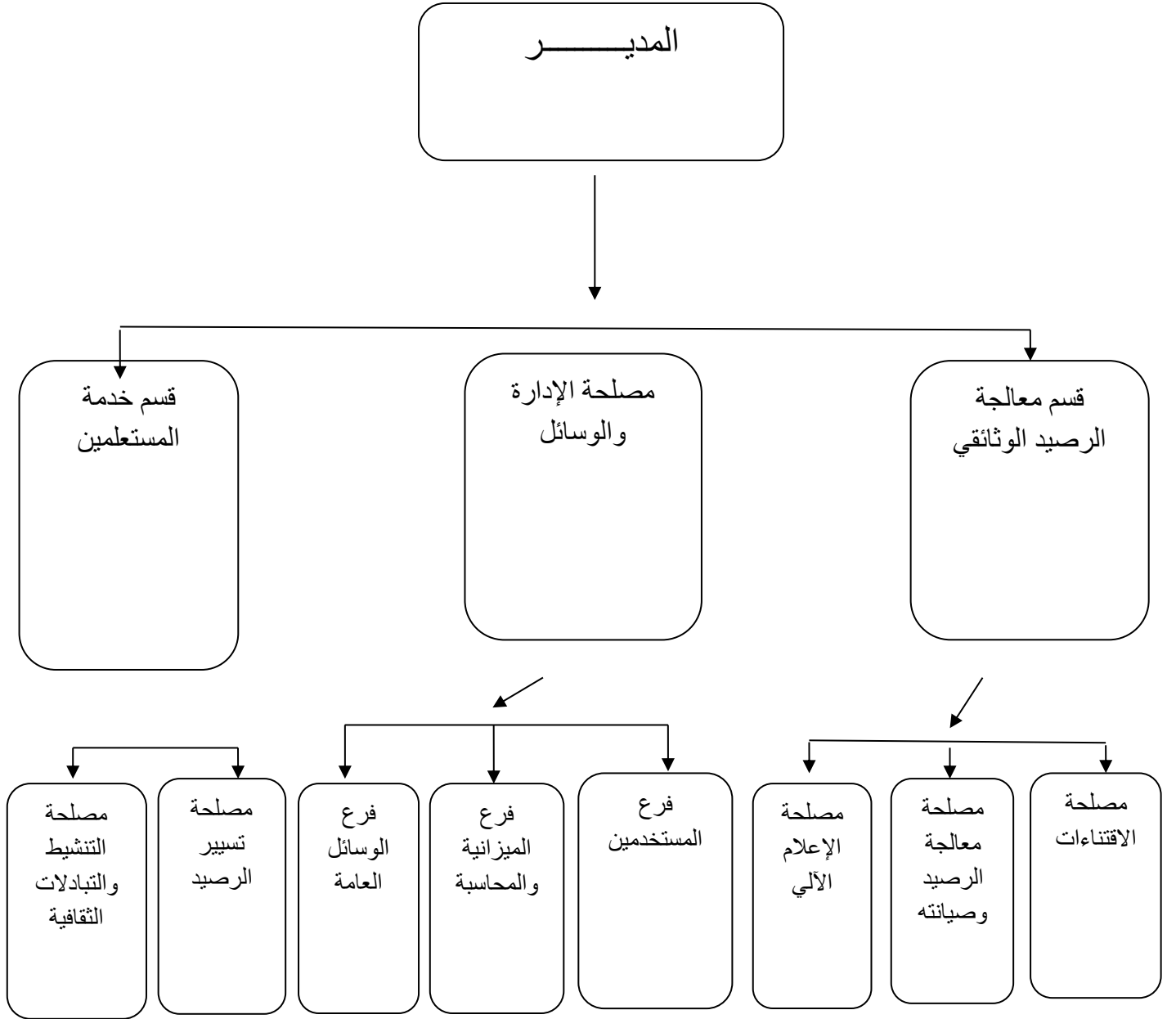
14- عيسى يونسى, سامية شينار, عائشة عماري, العينة و اساس المعاينة في البحوث الاجتماعية, مجلة الرواق لدراسة الاجتماعية و الانسانية العدد 02 (2021).

15- مراد بلخيري, مجالات الدراسة و حدودها في البحوث السوسولوجية, مجلة رؤى للدراسات المعرفية و الحضرية .

المذكرات والمحاضرات:

- 16- نسرين تواتيت , القيادة النسوية و علاقتها باداء العاملين في المؤسسة ,ماجستير , كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية و العلوم الاسلامية , قسم علوم اجتماعية , شعبة علم اجتماع , جامعة حاج لخضر باتنة, السنة 2014/2013 .
- 17- محاضرات الاستاذ بن عيسى محمد المهدي النظريات المعاصرة في علم الاجتماع ،جامعة قاصدي مرباح ورقلة،قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا،موجهة لطلبة السنة الثالثة علم اجتماع عام .

الملحق رقم 01: الهيكل التنظيمي للمكتبة .



الملحق رقم 02: استبيان الدراسة.



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



استبيان رسالة الماجستير حول: القيادة النسوية ودورها في
الأداء

في تخصص : علم اجتماع تنظيم وعمل

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته في اطار تحضير مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة ماجستير اكايمي في علم اجتماع تنظيم وعمل ، نطلب من حضرتكم الاجابة على الاسئلة المطروحة امامكم بكل صدق و موضوعية و ذلك بوضع علامة X امام الاجابة التي ترونها مناسبة بحيث ستمكننا اجابتك من انجاز بحثنا و تحقيق اهدافنا البحثية حيث اننا على يقين من اجابتم و معلوماتكم ستكون بغرض البحث العلمي فقط وشكرا

استاذ الاشراف:

د. مازن الحوش

الطالبة:

شيماء صايبي

السنة الجامعية: 2023/2024

المحور الاول : البيانات الأولية الخاصة بالمبحوث

1-الجنس: ذكر انثى

2-العمر:

من 20 - 30 سنة فوق 30 - 40 سنة

فوق 40 - 50 سنة أكثر من 50 سنة

3- الحالة الاجتماعية:

أعزب متزوج أرمل مطلق

4- الاقدمية في المؤسسة :

-من 5سنوات فما اقل - فوق 5 الى 10سنوات -فوق 10الى 15سنة

-فوق 15الى 20 سنة -فوق 20سنة

المحور الثاني : قدرة المرأة القيادية في التواصل مع العمال لتحقيق الاداء

5- هل ثقة مسؤولتك فيك وفي زملائك تحسبك بالعمل والجدية ؟

نعم احيانا لا

6-هل تستشيرك مسؤولتك في المناقشة واتخاذ القرارات التي تخص ادائك في العمل ؟

نعم احيانا لا

-في حالة لا يرجع ذلك الى:

تسلط المرأة القيادية في العمل

صعوبة التواصل وعدم المشاركة

أخرى تذكر

7- هل تملك مسؤولتك (المرأة القيادية) خبرة تساعدك في مواجهة المواقف الطارئة؟

نعم احيانا لا

8- هل تولي لك مسؤولتك الاهتمام بانشغالاتك ومشاكلك في العمل؟

نعم احيانا لا

9- هل تملك مسؤولتك القدرة على اقناع باقي المسؤولين بجديتك وادائك في العمل؟

نعم احيانا لا

10- هل تتواصل مع مسؤولتك في العمل بشكل جيد ومرن مما يتيح لك تفعيل ادائك في العمل؟

نعم احيانا لا

- في حالة نعم يرجع ذلك الى:

تفهم المرأة القيادية

حرص المرأة القيادية على نجاعة العمل

أخرى تذكر

11- في حالة ظرف طارئ هل تقابل مسؤولتك بشكل مباشر لتسهيل ادائك في العمل؟

نعم احيانا لا

- في حالة نعم يرجع ذلك الى:

المرونة وعدم احتكار القرارات

شأن يهم جميع العمال

أخرى تذكر

12- في رأيك ماهي أفضل وسيلة لمقابلة مسؤولتك في العمل؟

طلب خطي بشكل مباشر كلاهم

المحور الثالث :مكانة و شخصية المرأة القيادية

13-هل تتمتع مسؤولتك في العمل بشخصية تفاؤلية عن ظروف ومستقبل العمل؟

نعم احيانا لا ادري

14-هل تقدم لك مسؤولتك في العمل حوافز لتفعيل ادائك في العمل؟

نعم احيانا لا

-في حالة الإجابة ب نعم:

حافز مادي حافز معنوي كلاهما

هل يؤدي تقديرك من طرف مسؤولتك في العمل الى تحقيق أداء جيد؟

نعم احيانا لا

16-هل تشجع مسؤولتك على تفعيل التعاون في العمل؟

نعم احيانا لا

17-هل تشعر بان المرأة القيادية تتقن التعامل مع العمال لتحقيق النتائج الجيدة في الأداء؟

نعم احيانا لا

-في حالة نعم:

لها القدرة على التعاون (متعاونة)

مشاركة العمال في خطط المؤسسة

اخرى تذكر

18- هل ترى بان المرأة القيادية قادرة على تحقيق نتائج جيدة في أداء العامل؟

نعم احيانا لا

19- هل تعتقد انه من السهل لك مقابلة المرأة القيادية في العمل في الوضع الطبيعي ؟

نعم احيانا لا

في حالة لا يرجع ذلك إلى :

يجب تقديم طلب

تصلب رأي المسؤولة القيادية

أخرى تذكر

20- هل تقوم مسؤولتك بتشجيع العمال في عملية صناعة القرار؟

نعم احيانا لا

21- هل تعتقد أن المؤسسة التي تتوفر فيها القيادة النسوية ذات المشاركة وابداع وتفهم قادرة على تحفيز العمال على الجدية

للارتقاء بالأداء الأفضل ؟

نعم احيانا لا

المحور الرابع: المرأة القيادية ودورها في حل المشكلات

22- هل مسؤولتك تعمل على تحقيق الانسجام بينكم ؟

نعم لا

23- هل تشاركون وتستشيركم في برامج وخطط العمل وذلك لرفع ادائكم ؟

نعم احيانا لا

24- هل ترى بان مسؤولتكم في العمل قادرة على تحمل أعباء المناصب القيادية ؟

نعم احيانا لا

25- هل ترى بان هناك فرق بين المرأة والرجل في أسلوب القيادة ؟

نعم احيانا لا

26- ماهو الأسلوب الأفضل الذي تعتمد عليه مسؤولتك في العمل لرفع من مستوى أدائك ؟

مراقبة تحفيز

إعطاء صلاحيات أخرى تذكر

27- هل قرارت وتصرفات مسؤولتك في العمل تحقيق التوافق والإنسجام لرفع أداء العمال ؟

نعم احيانا لا

28- هل تطلب مساعدة مسؤولتك في العمل عند تراجعك في الأداء (انخفاض مستوى الأداء) ؟

نعم احيانا لا

29- ماهي الإجراءات الأكثر تطبيقا من طرف مسؤولتك في حالة وقوع تجاوزات تؤدي الى تراجع مستوى ادائك في العمل ؟

تسامح لوم

تنبيه خصم

30- هل تمتلك مسؤولتك أسلوب التأثير والاقناع لتسوية أي صراع قد يؤدي الضرر بأداء العامل ؟

نعم لا

31- هل توافق بأن يكون مسؤولك القيادي في العمل امرأة ؟

نعم لا

في حالة نعم يرجع ذلك إلى:

أنها تكون قادرة على مشاركة جميع العمال بخطط المؤسسة

أنها تتعامل بالمرونة والتسامح

لها قدرة على التواصل و تكوين العلاقات توافقية مع جميع العمال

أخرى تذكر



جامعة بني سويف
بورقلا
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
مصلحة شؤون الطلبة
الرقم: 2024/...354

السنة الجامعية: 2024/2023

إلى السيد(ة) : مدير المكتبة العمومية بولاية ورقلة

الموضوع : تقديم تسهيلات

نفوس كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بتدريب الطلبة عمليا وحثا على إنجاز البحوث والدراسات الميدانية، وهذا من أجل إعدادهم وتكوينهم لخدمة قضايا البحث العلمي وتحقيق أهداف المنظومة التعليمية.

وعليه يشرفنا أن نطلب من سيادتكم تقديم التسهيلات اللازمة للطلاب(ة)

- صابقي شيماء

- التخصص : علم اجتماع تنظيم و عمل

المستوى : ثانية ماستر

الاستاذ المشرف : د.الحوش مازن

موضوع الدراسة : القيادة النسوية ودورها في الاداء

نحن على يقين بانكم ستبدونون الجهد الكافي في إطار ما يسمح به القانون لتقديم التسهيلات
ضرورية لطلابنا.

تقديرا وامنا فلنا شك التقدير والاحترام

ورقلة في : 30/03/2024

امضاء رئيس القسم :

امضاء المشرف :

امضاء رئيس القسم
القسم الاجتماعي والدراسات الإنسانية
جامعة بني سويف

امضاء المشرف
القسم الاجتماعي والدراسات الإنسانية
جامعة بني سويف
30/03/2024

امضاء المشرف
القسم الاجتماعي والدراسات الإنسانية
جامعة بني سويف
30/03/2024