

The impact of the women's motivation Director on subordinates participation in decision-making

Raghdah Mohamed Helmy Ataa

أثر دافعية المرأة المديرة على مشاركة المرءوسين لها في اتخاذ القراريركز اهتمام هذه الدراسة حول دراسة أثر دافعية المرأة المديرة على مشاركة المرءوسين لها في اتخاذ القرارات الإدارية ، ومعرفة مدى تأثير (الخبرة - المؤهل - نمط الملكية - المستوى الإداري) على العلاقة السابقة ، وذلك بالتطبيق على المديرات بمحافظة دمياط ، وقد قامت الباحثة بتقسيم الدراسة إلى فصول ستة :- الفصل الأول ويتضمن : مقدمة الدراسة :- والتي وضحت أن المرأة تمتلك مجموعة من المهارات المتميزة ، وهى بذلك تأتى بقيمة مضافة للمنظمة ، فالمرأة لديها مهارات تجعلها مناسبة لمناصب الإدارة العليا الدراسة الاستكشافية والتي توضح أن المرأة المديرة بمحافظة دمياط تعاني من التحيز ضدها كامرأة ، كما بينت الإحصائيات أن نسبة النساء فى مجال العمل السياسى اقل بكثير من الرجال 1- مشكلة الدراسة :- والتي تتضمن الإجابة عن التساؤلات الخاصة بتأثير اختلاف المتغيرات الاجتماعية للمرأة المديرة والمتغيرات التنظيمية فى درجة التباين بين المديرات فى دافعيتهن الإدارية ، وكذلك اختلاف تأثير المتغيرات الخاصة بالمرأة المديرة ، والمتغيرات الخاصة بالزملاء والقادة والمرءوسين ، و المتغيرات التنظيمية فى درجة التباين بين المديرات فى مشاركة المرءوسين لهن فى اتخاذ القرار. 2- أهمية الدراسة :- 1- أهمية الدراسة من الناحية النظرية :- والتي تتمثل فى بحث طبيعة العلاقة بين الدافعية الإدارية للمرأة ومشاركة المرءوسين لها فى اتخاذ القرار مما يسد النقص فى هذه الدراسات فى هذا المجال ، كما أن هذه الدراسة تعد لبنة متواضعة فى مجال طبيعة العلاقة بين نمط القيادة ونوع القائد. 2- أهمية الدراسة من الناحية التطبيقية : تؤثر نتائج هذه الدراسة فى رسم السياسات الخاصة بإدارة الأفراد ، وكذلك فى اقتراح التوصيات التى من الممكن أن تساهم فى التغلب على معوقات المشاركة. 5- أهداف الدراسة :- وتتمثل فى قياس أثر المتغيرات الاجتماعية والمتغيرات التنظيمية على دافعية المرأة المديرة ، وكذلك قياس أثر المتغيرات الخاصة بالمرأة المديرة ، و تحديد وقياس معوقات مشاركة المرءوسين فى اتخاذ القرار ، وكذلك تحديد أساليب التغلب على هذه المعوقات. 6- فروض الدراسة :- والمتمثلة فى :- 1. يؤثر اختلاف المتغيرات الاجتماعية للمرأة المديرة (التنشئة الاجتماعية وتغيير ثقافة المجتمع - التوقعات الاجتماعية للمرأة) فى درجة التباين بين المديرات فى دافعيتهن الإدارية. 2. يؤثر اختلاف المتغيرات التنظيمية للمرأة المديرة (جماعات العمل - نمط الملكية - المستوى الوظيفى - التحيز ضد المرأة - تشجيع نموذج الرجل المدير- التدريب) فى درجة التباين بين المديرات فى دافعيتهن الإدارية. 3. يؤثر اختلاف المتغيرات الخاصة بالمرأة المديرة (القيم الخاصة بالمرأة - السمات الشخصية للمرأة - الخبرة - المؤهل - إدارة المرأة المديرة للانطباعات المسبقة) فى درجة التباين بين المديرات فى مشاركة المرءوسين لهن فى اتخاذ القرار. 4. يؤثر اختلاف المتغيرات الخاصة بالمرءوسين والزملاء والقادة (الأنماط السلوكية للقادة والمرءوسين والزملاء - الانطباعات المسبقة عن القدرات العقلية للرجل والمرأة) فى درجة التباين بين المديرات فى مشاركة المرءوسين لهن فى اتخاذ القرار. 5. يؤثر اختلاف المتغيرات التنظيمية (نظم المعلومات - طبيعة القرار) فى درجة التباين بين المديرات فى مشاركة المرءوسين لهن فى اتخاذ القرار. 6. يؤثر اختلاف دافعية المرأة المديرة على مدى إتاحتها الفرصة لمرءوسيه لمشاركتها فى اتخاذ القرار. 7- أسلوب الدراسة :- اعتمدت الباحثة فى دراستها على أسلوبين هما الأسلوب المكتبى والأسلوب الميداناً الفصل الثانى : الدراسات السابقة ، فقد قامت الباحثة بتقسيم الفصل إلى قسمين :- 1- الدراسات الخاصة بدافعية المرأة المديرة :- حيث تضمنت الدراسات التى تناولت أهم المتغيرات التى تؤثر على دافعية المرأة المديرة ؛ والتى تم فيها عرض

الدراسات التى تتناول أثر التنشئة الاجتماعية وتغير ثقافة المجتمع ، الدراسات التى تناولت أهم المعوقات التى تؤثر على دافعية المرأة المديرة.2- الدراسات الخاصة بمشاركة المرءوسين للمرأة المديرة فى اتخاذ القرار :- والتى تم فيها عرض الدراسات التى تناولت اختلاف الآراء حول إمكانية مشاركة المرأة المديرة فى اتخاذ القرار، الدراسات التى تناولت أثر عملية المشاركة فى اتخاذ القرار وكذلك الدراسات التى تناولت المتغيرات المؤثرة على عملية المشاركة فى اتخاذ القرار.3- تعليق الباحثة على الدراسات السابقة :الفصل الثالث - والذى عنون له - الدافعية الإدارية للمرأة المديرة والمتغيرات المؤثرة عليها ، فقد تضمن العناصر التالية :-1. مقدمة :- توضح أن الدافعية أحد المتغيرات التى تحدد سلوك العمل وهى أيضا من أهم محددات سلوك المديرين .2. مفهوم الدافعية الإدارية : تم اقتراح مفهوم للدافعية وأثرها على المشاركة فى اتخاذ القرار .3. نظريات الدافعية :- حيث تم تقسيم الدافعية وفقا للعديد من المداخل .4. دافعية المرأة للعمل الإداري فى ضوء بعض نظريات الدافعية .5. المتغيرات المؤثرة على الدافعية الإدارية للمرأة المديرة والتى تتمثل فى المتغيرات الاجتماعية والمتغيرات التنظيمية أما الفصل الرابع : المشاركة فى اتخاذ القرار فانه تناول العناصر التالية :-1. مقدمة الدراسة والتى وضحت فيها أن القرار يمثل الاختيار الأمثل للعديد من البدائل المتاحة ، كما يعد اتخاذ القرار المرحلة النهائية من مراحل صنع القرار.2. أنماط الشخصية الإدارية .3. مداخل دراسة القيادة والمحددات السلوكية لفاعلية القيادة وفى ضوء العرض السابق ترى الباحثة مايلى :- أولا :- إن عناصر الموقف الذى يواجهه المدير - سواء كان رجلا أم امرأة - والتى تتعلق بالمدير والمرءوسين والمنظمة - تتفاعل معا لتحديد مجموعة الخصائص المطلوبة للقيادة الفعالة فى هذا الموقفين :- لا يوجد أنماط قيادية رجالية وأنماط قيادية نسائية ، وإنما هناك مجموعة من الأدوار المتعددة لابد أن يمارسها كل من الرجل والمرأة وذلك من خلال أنشطة الإدارة (التخطيط - التنظيم - التوجيه - الرقابة)4- المتغيرات التى تؤثر فى عملية مشاركة المرءوسين للمديرة فى اتخاذ القرار :- حيث أوضحت الباحثة أن مدى سماح المرأة المديرة لمرءوسيه لمشاركتها فى اتخاذ القرار يعد متغيرا تابعا للعديد من المتغيرات مثل :- متغيرات خاصة بالسماح القيادية للمرأة المديرة و متغيرات خاصة بالمرءوسين والزملء والقادة والمتغيرات التنظيمية5- الأساليب المستخدمة فى اتخاذ القرار :- كأسلوب المقابلات و عقد الاجتماعات واللجان و أسلوب الإدارة بالأهداف وجماعات العمل .الفصل الخامس : الدراسة الميدانية : فقد تم تقسيمه كما يلى :-1- مقدمة :- وتضمنت أنه قد تم إعداد قوائم استقصاء لقياس أثر دافعية المرأة المديرة على مشاركة المرءوسين لها فى اتخاذ القرار، وتم توزيعها على عدد 280 مفردة بمحافظة دمياط (140 مفردة فى القطاع الحكومى - 140 مفردة فى القطاع غير الحكومى) أجرى عليها التحليل الإحصائى باستخدام برنامج spss .2- ثبات المقياس :- ولقد تبين أن درجة الثبات عالية جدا ومن الممكن التحليل الإحصائى للمقياس (يشير معامل الثبات إلى أن هناك تناسقا داخليا للاستمرارية قويا ومقبولا بدرجة كبيرة) .3- صدق المقياس :- حيث تبين أنه يمكن وبدرجة كبيرة من الثقة تطبيق المقياس المقترح لقياس أثر دافعية المرأة المديرة على مشاركة المرءوسين لها فى اتخاذ القرار .3- اختبار مدى صحة فروض الدراسة :- ويتناول اختبار لفروض الدراسة وتفسير نتائج اختبارات الفروض .الفصل السادس : النتائج والتوصيات :- ويتضمن :-6/1 نتائج الدراسة :- والتى تتمثل فى :-1. تؤثر المتغيرات الاجتماعية للمرأة المديرة (التنشئة الاجتماعية وتغير ثقافة المجتمع - التوقعات الاجتماعية للمرأة) فى دافعيته الإدارية .2. تؤثر المتغيرات التنظيمية للمرأة المديرة (جماعات العمل - نمط الملكية - المستوى الوظيفى - التحيز ضد المرأة - تشجيع نموذج الرجل المدير- التدريب) فى دافعيته الإدارية .3. تؤثر المتغيرات الخاصة بالمديرة (القيم الخاصة بالمرأة - السمات الشخصية للمرأة - الخبرة - المؤهل - إدارة المرأة المديرة للانطباعات المسبقة) فى مشاركة المرءوسين لها فى اتخاذ القرار.4. تؤثر المتغيرات الخاصة بالمرءوسين والزملء والقادة (الأنماط السلوكية للقادة والمرءوسين والزملء - الانطباعات المسبقة عن القدرات العقلية للرجل والمرأة) فى مشاركة المرءوسين لها فى اتخاذ القرار.5. تؤثر المتغيرات التنظيمية (نظم المعلومات - طبيعة القرار) فى مشاركة المرءوسين لها فى اتخاذ القرار .6. تؤثر دافعية المرأة المديرة على مدى إتاحتها الفرصة لمرءوسيه لمشاركتها فى اتخاذ القرار.6/2 توصيات الدراسة :-والى تتمثل فيما يلى :-1. تحقيق العدالة الاجتماعية فى تقييم قدرات المرأة العاملة بشكل عام ، والمرأة المديرة بشكل خاص.2. التغلب على المعوقات والصراعات التى تواجه المرأة أثناء ممارستها لعملها القيادى.3. إشاعة مناخ من المنافسة بين العاملين قائم على الكفاءة وليس النوع.4. بناء العلاقات بين القيادات والمرأة على الثقة والاحترام.5. التركيز على التوعية التى ترسخ فى الأذهان الانطباعات الإيجابية عن المرأة وذلك فى الإعلانات والإعلام.6. بناء العلاقات فيما بين المسئولين والمرأة

على الثقة والصراحة 7. إعادة النظر فى طرق اختيار المديرات 8. صقل قدرات المرأة القيادية 9. بناء العلاقات بين القيادات والمرأة على الثقة والاحترام 10. تطوير الأنماط السلوكية للزملاء والمرءوسين 11. إسهام القيادات الإدارية فى مساندة المرأة المديرة لتتغلب على معوقات الدافعية الإدارية 12. العمل بروح الفريق واحترام اهتمامات ومشكلات المرأة 13. المساهمة فى علاج العوائق النفسية والتنظيمية التى نحد من دافعية المرأة للعمل القيادى 14. الاستفادة من التقنيات الحديثة التى تساعد المديرات فى تشجيع المرءوسين على المشاركة فى اتخاذ القرار 15. تأييد الأنماط السلوكية الإيجابية فى اتخاذ القرارات 16. تنمية نواحي القوة فى خصائص الثقافة التنظيمية الداعمة لتشجيع المرأة على تنمية الدافعية لديها 17. تدعيم الثقافة التنظيمية المرتبطة بالممارسات الإدارية ذات الاهتمام بالأنماط السلوكية الإيجابية للرؤساء والمرءوسين والزملاء 18. دعم وتحديث مجموعة القيم الخاصة بالمرأة المديرة وفقا لما يستجد من تغيرات تنظيمية 19. نشر ثقافة العمل الجماعى ودعم العلاقات القائمة على التفاعل الإنسانى 20. توفير بيئة عمل مستقرة تسمح بزيادة الدافعية لدى المرأة المديرة 21. المساهمة فى معالجة المشكلات التى تواجهها القيادات النسائية أثناء مزاولتهن مهام العمل القيادى .