

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

Raghdaa Mohamed Helmy Ataa

أثر دافعية المرأة المديرة على مشاركة المروعوسين لها في اتخاذ القرارات، وركز اهتمام هذه الدراسة حول دراسة أثر دافعية المرأة المديرة على مشاركة المروعوسين لها في اتخاذ القرارات الإدارية ، ومعرفة مدى تأثير(الخبرة - المؤهل - نمط الملكية - المستوى الاداري) 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 ، وهي بذلك تأتي بقيمة مضافة للمنظمة ، فالمرأة لديها مهارات تجعلها مناسبة لمناصب الإدارة العليا الدراسات الاستكشافية والتي توضح أن المرأة المديرة بمحافظة دمياط تعانى من التحيز ضدها كامرأة ، كما بينت الإحصائيات أن نسبة النساء في مجال العمل السياسي أقل بكثير من الرجال 1- مشكلة الدراسة :- والتي تتضمن الإجابة عن التساؤلات الخاصة بتأثير اختلاف المتغيرات الاجتماعية للمرأة المديرة والمتغيرات التنظيمية في درجة التباين بين المديرات في دافعيتهن الإدارية ، وكذلك اختلاف تأثير المتغيرات الخاصة بالمرأة المديرة ، والمتغيرات الخاصة بالزملاء والقادة والمروعوسين ، و المتغيرات التنظيمية في درجة التباين بين المديرات في مشاركة المروعوسين لهن في اتخاذ القرار.2- أهمية الدراسة :-1- أهمية الدراسة من الناحية النظرية :- والتي تتمثل في بحث طبيعة العلاقة بين الدافعية الإدارية للمرأة ومشاركة المروعوسين لها في اتخاذ القرار مما يسد النقص في هذه الدراسات في هذا المجال ، كما أن هذه الدراسة تعد لبنة متواضعة في مجال طبيعة العلاقة بين نمط القيادة ونوع القائد.2- أهمية الدراسة من الناحية التطبيقية : تؤثر نتائج هذه الدراسة في رسم السياسات الخاصة بإدارة الأفراد ، وكذلك في اقتراح التوصيات التي من الممكن أن تساهم في التغلب على معوقات المشاركة .5- أهداف الدراسة :- وتمثل في قياس أثر المتغيرات الاجتماعية والمتغيرات التنظيمية على دافعية المرأة المديرة ، وكذلك قياس أثر المتغيرات الخاصة بالمرأة المديرة ، و تحديد وقياس معوقات مشاركة المروعوسين في اتخاذ القرار، وكذلك تحديد أساليب التغلب على هذه المعوقات .6- فرض الدراسة:- والمتمثلة في :-1. يؤثر اختلاف المتغيرات الاجتماعية للمرأة المديرة (التنشئة الاجتماعية وتغيير ثقافة المجتمع - التوقعات الاجتماعية للمرأة) في درجة التباين بين المديرات في دافعيتهن الإدارية .2. يؤثر اختلاف المتغيرات التنظيمية للمرأة المديرة (جماعات العمل - نمط الملكية - المستوى الوظيفي - التحيز ضد المرأة - تشجيع نموذج الرجل المدير- التدريب) في درجة التباين بين المديرات في دافعيتهن الإدارية .3. يؤثر اختلاف المتغيرات الخاصة بالمرأة (القيم الخاصة بالمرأة - السمات الشخصية للمرأة - الخبرة - المؤهل - إدارة المرأة المديرة للانطباعات المسبقة) في درجة التباين بين المديرات في مشاركة المروعوسين لهن في اتخاذ القرار.4. يؤثر اختلاف المتغيرات الخاصة بالمرأة والمروعوسين والزملاء - الانطباعات المسبقة عن القدرات العقلية للرجل والمرأة) في درجة التباين بين المديرات في مشاركة المروعوسين لهن في اتخاذ القرار.5. يؤثر اختلاف المتغيرات التنظيمية (نظم المعلومات - طبيعة القرار) في درجة التباين بين المديرات في مشاركة المروعوسين لهن في اتخاذ القرار.6. يؤثر اختلاف دافعية المرأة المديرة على مدى إتاحتها الفرصة لمرءوسيها لمشاركتها في اتخاذ القرار.7-أسلوب الدراسة :- اعتمدت الباحثة في دراستها على أسلوبين هما الأسلوب المكتبي والأسلوب الميدانيأاما الفصل الثاني : الدراسات السابقة ، فقد قامت الباحثة بتقسيم الفصل إلى قسمين :-1- الدراسات الخاصة بداعية المرأة المديرة :- حيث تضمنت الدراسات التي تناولت أهم المتغيرات التي تؤثر على دافعية المرأة المديرة: والتي تم فيها عرض

الدراسات التي تتناول أثر التنشئة الاجتماعية وتغير ثقافة المجتمع ، الدراسات التي تناولت أهم المعوقات التي تؤثر على دافعية المرأة المديرة 2- الدراسات الخاصة بمشاركة المرأة وسین للمرأة المديرة في اتخاذ القرار :- والتي تم فيها عرض الدراسات التي تناولت اختلاف الآراء حول إمكانية مشاركة المرأة المديرة في اتخاذ القرار، الدراسات التي تناولت أثر عملية المشاركة في اتخاذ القرار وكذلك الدراسات التي تناولت المتغيرات المؤثرة على عملية المشاركة في اتخاذ القرار 3- تعليق الباحثة على الدراسات السابقة : الفصل الثالث - والذي عنون له - الدافعية الإدارية للمرأة المديرة والمتغيرات المؤثرة عليها ، فقد تضمن العناصر التالية :- 1. مقدمة :- توضح أن الدافعية أحد المتغيرات التي تحدد سلوك العمل وهي أيضاً من أهم محددات سلوك المديرين 2. مفهوم الدافعية الإدارية : تم اقتراح مفهوم للداعية وأثرها على المشاركة في اتخاذ القرار 3. نظريات الدافعية :- حيث تم تقسيم الدافعية وفقاً للعديد من المداخل 4. دافعية المرأة للعمل الإداري في ضوء بعض نظريات الدافعية 5. المتغيرات المؤثرة على الدافعية الإدارية للمرأة المديرة والتي تمثل في المتغيرات الاجتماعية والمتغيرات التنظيمية أما الفصل الرابع : المشاركة في اتخاذ القرار فإنه تناول العناصر التالية :- 1. مقدمة الدراسة والتي وضحت فيها أن القرار يمثل الاختيار الأمثل للعديد من البديل المتأحة ، كما يعد اتخاذ القرار المرحلة النهائية من مراحل صنع القرار 2. أنماط الشخصية الإدارية 3. مداخل دراسة القيادة والمحددات السلوكية لفاعلية القيادة وفي ضوء العرض السابق ترى الباحثة مالي :- أولاً :- إن عناصر الموقف الذي يواجهه المدير - سواء كان رجلاً أم امرأة - والتي تتعلق بالمدير والمرء وسین والمنظمة - تتفاعل معاً لتحديد مجموعة الخصائص المطلوبة للقيادة الفعالة في هذا الموقف ثانياً :- 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 التي تؤثر في عملية مشاركة المرأة وسین للمرأة المديرة في اتخاذ القرار:- حيث أوضحت الباحثة أن مدى سماح المرأة المديرة لمرء وسینها لمشاركتها في اتخاذ القرار يعد متغيراً تابعاً للعديد من المتغيرات مثل :- متغيرات خاصة بالسمات القيادية للمرأة المديرة ومتغيرات خاصة بالمرء وسین والزملاء والقادة والمتغيرات التنظيمية 5- الأساليب المستخدمة في اتخاذ القرار :- كأسلوب المقابلات وعقد الاجتماعات واللجان وأسلوب الإدارة بالأهداف وجماعات العمل . الفصل الخامس : الدراسة الميدانية : فقد تم تقسيمه كما يلى :- 1- مقدمة :- وتحضيرت أنه قد تم إعداد قوائم استقصاء لقياس أثر دافعية المرأة المديرة على مشاركة المرأة وسین لها في اتخاذ القرار، وتم توزيعها على عدد 280 مفردة بمحافظة دمياط (140 مفردة في القطاع الحكومي - 140 مفردة في القطاع غير الحكومي) أجريت عليها التحليل الاحصائى باستخدام برنامج spss 2- ثبات المقياس :- ويشير معامل الثبات إلى أن هناك تناسقاً داخلياً للاستمارة ومن الممكن التحليل الاحصائى للمقياس (يشير معامل الثبات إلى أن درجة الثبات عالية جداً قوياً ومقبولاً بدرجة كبيرة) 3- صدق المقياس :- حيث تبين أنه يمكن ودرجات كبيرة من الثقة تطبيق المقياس المقترن لقياس أثر دافعية المرأة المديرة على مشاركة المرأة وسین لها في اتخاذ القرار 3- اختبار مدى صحة فروض الدراسة :- ويتناول اختبار لفرضيات الدراسة وتفسير نتائج اختبارات الفروض . الفصل السادس : النتائج والتوصيات :- ويتضمن :- 6/1 نتائج الدراسة :- والتي تمثل في :- 1. تؤثر المتغيرات الاجتماعية للمرأة المديرة (التنشئة الاجتماعية وتغير ثقافة المجتمع - التوقعات الاجتماعية للمرأة) في دافعيتها الإدارية 2. تؤثر المتغيرات التنظيمية للمرأة المديرة (جماعات العمل - نمط الملكية - المستوى الوظيفي - التحيز ضد المرأة - تشجيع نموذج الرجل المدير- التدريب) في دافعيتها الإدارية 3. تؤثر المتغيرات الخاصة بالمرأة (القيم الخاصة بالمرأة - السمات الشخصية للمرأة - الخبرة - المؤهل - إدارة المرأة المديرة للانطباعات المسبقة) في مشاركة المرأة وسین لها في اتخاذ القرار 4. تؤثر المتغيرات الخاصة بالمرء وسین والزملاء والقادة (الأنماط السلوكية للقادة والمرء وسین والزملاء - الانطباعات المسبقة عن القدرات العقلية للرجل والمرأة) في مشاركة المرأة وسین لها في اتخاذ القرار 5. تؤثر المتغيرات التنظيمية (نظم المعلومات - طبيعة القرارات) في مشاركة المرأة وسین لها في اتخاذ القرار 6. تؤثر دافعية المرأة المديرة على مدى إناحتها الفرصة لمرء وسینها لمشاركتها في اتخاذ القرار 6/2 توصيات الدراسة :- والتي تمثلت فيما يلى :- 1. تحقيق العدالة الاجتماعية في تقييم قدرات المرأة العاملة بشكل عام ، والمرأة المديرة بشكل خاص 2. التغلب على المعوقات والصعوبات التي تواجه المرأة أثناء ممارستها لعملها القيادي 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 التي ترسخ في الأذهان الانطباعات الإيجابية عن المرأة وذلك في الإعلانات والإعلام 6. بناء العلاقات فيما بين المسؤولين والمرأة

على الثقة والصراحة7. إعادة النظر في طرق اختيار المديرات8. صقل قدرات المرأة القيادية9. بناء العلاقات بين القيادات والمرأة على الثقة والاحترام10. تطوير الأنماط السلوكية للزماء والمرءوسين11. إسهام القيادات الإدارية في مساندة المرأة المديرة لتغلب على معوقات الدافعية الإدارية12. العمل بروح الفريق واحترام اهتمامات ومشكلات المرأة13. المساهمة في علاج العوائق النفسية والتنظيمية التي تحد من دافعية المرأة للعمل القيادي14. الاستفادة من التقنيات الحديثة التي تساعد المديرات في تشجيع المرءوسين على المشاركة في اتخاذ القرار15. تأييد الأنماط السلوكية الإيجابية في اتخاذ القرارات16. تنمية نواحي القوة في خصائص الثقافة التنظيمية الداعمة لتشجيع المرأة على تنمية الدافعية لديها17. تدعيم الثقافة التنظيمية المرتبطة بالمارسات الإدارية ذات الاهتمام بالأنمط السلوكية الإيجابية للرؤساء والمرءوسين والزماء18. دعم وتحديث مجموعة القيم الخاصة بالمرأة المديرة وفقاً لما يستجد من تغيرات تنظيمية19. نشر ثقافة العمل الجماعي ودعم العلاقات القائمة على التفاعل الإنساني20. توفير بيئة عمل مستقرة تسمح بزيادة الدافعية لدى المرأة المديرة21. المساهمة في معالجة المشكلات التي تواجهها القيادات النسائية أثناء مزاولتهن مهام العمل القيادي .