

علاقة النوع الاجتماعي بتولي المناصب القيادية في المؤسسات الإدارية
- دراسة ميدانية على عينة حصصية من موظفي إتصالات الجزائر وحدة ورقلة -

The relationship between gender and leadership positions in administrative institutions

A field study on a sample of employees at Algeria Telecom, Ouargla unit

♦ د. عبان عبد القادر¹

مخبر جودة البرامج في التربية الخاصة والتعليم المكيف

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

جامعة قاصدي مرباح ورقلة - الجزائر

abbane.abdelkader@univ-ouargla.dz

تاريخ الإرسال: 2025 / 09 / 18 ؛ تاريخ القبول: 2025 / 10 / 25 ؛ تاريخ النشر: 2025 / 12 / 15

المخلص باللغة العربية:

تلعب التنشئة الاجتماعية دورا بارزا في تحديد وتفصيل الأدوار الاجتماعية للأفراد داخل الجماعة الواحدة، فيظهر ما يسمى بالتقسيم الاجتماعي بحسب كل نوع، وكثيرا ما كانت تبرز تباينات في المهام الممنوحة لكل نوع، فللذكور مثلا ليست هي نفس المهام الممنوحة للإناث، حيث تلعب هنا قضية النوع الاجتماعي أو الجندر مكانة رئيسية في هذا التقسيم والتصنيف المجتمعي، وهذه الدراسة تركز على العلاقة الوطيدة بين النوع الاجتماعي وتولي المناصب القيادية داخل المؤسسات الوظيفية، وهل لمتغير النوع الاجتماعي دور وتأثير على تولي المناصب القيادية.

ولذلك تم استخدام تقنية سبر الآراء من أجل جمع البيانات الأولية حول هذه الدراسة، وكذا تحليلها ومعالجتها وتفسيرها من خلال استخدام البرنامج الإحصائي SPSS نسخة رقم 27 واستخدام الأسلوب الكمي والكيفي في معالجة هذه الدراسة، والإستناد في الجانب النظري إلى المقاربة النظرية (الأدوار الاجتماعية) والتي تفسر العلاقة بين متغيري

♦ د. عبان عبد القادر

الدراسة (النوع الاجتماعي) و (تولي المناصب القيادية)، ليتم التوصل في الأخير إلى نتيجة عكسية، تفرز أن هناك تغيير في النظرة المجتمعية لمكانة ودور المرأة، في حين أنه كانت المناصب القيادية حكرا على الرجال فقط، بينما اليوم أصبحت المرأة تنافس الرجل وتساويه في القدرات والخصائص ما يجعلها هي الأخرى تتولى المناصب القيادية في المنظمات الإدارية.

الكلمات المفتاحية:

النوع الاجتماعي؛ القيادة؛ المسؤوليات؛ الجندر؛ الوظيفة.

Abstract:

Socialization plays a prominent role in defining and detailing the social roles of individuals within a single group. This creates what is known as social stratification according to gender. Often, there are discrepancies in the tasks assigned to each gender. For example, males are not assigned the same tasks as females. Here, the issue of gender plays a key role in this societal classification and stratification. This study focuses on the close relationship between gender and assuming leadership positions within functional institutions, and whether the social gender variable plays a role and influences assuming leadership positions. Therefore, opinion polling techniques were used to collect primary data for this study, as well as to analyze, process, and interpret it using the statistical program SPSS, version 27. Both quantitative and qualitative approaches were employed in this study, and the theoretical aspect was based on the theoretical approach (social roles), which explains the relationship between the study variables (gender) and (occupying leadership positions). The final result was the opposite, indicating a change in societal perceptions of the status and role of women. Whereas leadership positions used to be the exclusive domain of men, today women compete with men and are equal to them in capabilities and characteristics, which enables them to also assume leadership positions in administrative organizations.

Keywords: gender; leadership; responsibilities; gender; job.

مقدمة:

تقسيم المهام بين أفراد المجتمع هو عملية تنظيمية محكمة الغرض منها تبيان دور كل فرد ومكوّن اجتماعي داخل الجماعة الواحدة حتى تسير عجلة التنمية والتقدم والنمو نحو الأمام، وإذ أنّ المهام والأدوار تختلف باختلاف جنس الفرد، ذلك أن الوظائف الخاصة بالعنصر الرجالي تختلف قليلا عن الوظائف الخاصة بالعنصر النسوي، وذلك وفق ما تقتضيه الضرورة الاجتماعية التي تستند في أحكامها إلى البنية الفيزيولوجية لكل فرد.

إشكالية الدراسة:

يكثّر الحديث حول إمكانية تولي المرأة المناصب القيادية في المؤسسات الإدارية الجزائرية، وهل بإمكانها أن تقود مجموعة من الموظفين الرجال في نفس المصلحة أو مصلحة مختلفة، وهل (للمرأة) خصائص ومواصفات تساعد على تولي منصب قيادي، أم هذا المنصب حكر على الرجال فقط.

ذلك أنه منتشر بشكل غير عفوي أن المجتمع الجزائري هو مجتمع ذكوري، أي أن الذكر هو المسيطر، وبالتالي إنعدام الفرصة أمام الأنثى للتعبير عن ذاتها، أو تولي مناصب قيادية تنفيذية أو حتى عليا في شتى المؤسسات المختلفة.

فعادة ما ينظر للمرأة بنظرة متدنية وبأنها غير قادرة على تحمل المسؤولية أو ربما هناك بعض المهام والمسؤوليات أكبر من طاقتها وكيانها، فتجد أن هناك العديد من المؤسسات ما تحتكر المناصب القيادية على الرجال فقط.

لأجل ما سبق تأتي هذه الورقة البحثية كي تعالج وتطرق إلى هذا الموضوع، ألا وهو هل هناك علاقة إرتباطية بين النوع الاجتماعي (رجل - امرأة) وتولي المناصب القيادية في مؤسسة اتصالات الجزائر وحدة ورقلة؟

فرضية الدراسة:

لا توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين النوع الاجتماعي وتولي المناصب القيادية في مؤسسة اتصالات الجزائر وحدة ورقلة.

بمعنى آخر أن متغير النوع الاجتماعي لا يؤثر في المنصب، وليس له دخل أو تأثير في إختيار النوع من أجل تولي منصب قيادي في مؤسسة اتصالات الجزائر وحدة ورقلة.

أهداف الدراسة:

- تسليط الضوء على العنصر النسوي ومدى تقلّدهم لمناصب قيادية.
- التركيز على الفروقات بين الرجال والنساء في عملية القيادة.

1- تعريف النوع الاجتماعي:

النوع الاجتماعي أو ما يقابله بالإنجليزية (Gender) يعتبر من بين المفاهيم الأساسية في العلوم الاجتماعية وخاصة في علم الاجتماع، ذلك أنه يمس سمة ذات أهمية كبيرة في التركيبة الاجتماعية للمجتمع، وما ينافسها من الدور والمكانة التي يلعبها كل نوع اجتماعي داخل المجتمع.

كما أن التنشئة الاجتماعية تلعب دورا ركيزيا في بناء وتهيئة الفرد لأخذ مكانه ضمن النوع الاجتماعي، الذي يتأثر بالتغير الاجتماعي الحاصل نتيجة تدخل عدة عوامل ومتغيرات، ومع هذا الإختلاف فإننا نجد العديد من التعريفات التي تناولت مفهوم النوع الاجتماعي نذكر منها:

- عرفته (Ann Oakley) بأنه: مصطلح يستخدم لوصف السمات الثقافية التي تميز بين الرجال والنساء، وحيث أنه يشير إلى التقسيم الاجتماعي للبشرية إلى فئتين هما: الذكور والإناث، وذلك بناء على الخصائص البيولوجية. (Oakley, 1972, 16)

- ويعرفه (Peter N. Stearns) بأنه: يشير النوع الاجتماعي إلى مجموعة من السمات والسلوكيات التي يحددها المجتمع على أنها مناسبة للرجال وأنها مناسبة للنساء، كما أنه يعتبر أيضا نظام تصنيف اجتماعي يقوم على الجنس ولكنه لا يعكسه بشكل مباشر. (Stearns, P. N, 2000, 03)

2- الفرق بين النوع الاجتماعي والجنس:

هناك فرق واضح ويّين بين النوع الاجتماعي والجنس، ذلك أن النوع الاجتماعي ينظر للفرد من خلال الدور المنوط به كل من الرجل والمرأة داخل المجتمع، حيث أن للرجل أدوار ومهام تليق به، كما أن للمرأة أدوار ومهام تليق بها داخل المجتمع، وتلعب التنشئة الاجتماعية دورا بارزا في تحديد هذه الأدوار وتمييزها لكل نوع عن آخر.

بينما الجنس فإنه ينظر نظرة بيولوجية للفرد، وذلك من حيث التركيبة الفيزيولوجية له، حيث أن التركيبة الجسدية للرجل تختلف عن التركيبة الجسدية للمرأة، ما يجعل التفريق بينهما منصبا على الهلامح الفيزيولوجية لكل منهما، والجدول التالي يبين الفرق بين المفهومين:

جدول رقم (01): يبين الفرق بين النوع الاجتماعي والجنس

المميزات	النوع الاجتماعي (Gender)	الجنس (Sex)
الأساس	اجتماعي وثقافي	بيولوجي، هرمونات
الطبيعة	متغير عبر الثقافات والتاريخ	ثابت عبر الثقافات والتاريخ
التحديد	عبر التنشئة الاجتماعية والمؤسسات	عند الولادة

	طوال الحياة	
المحتوى	أدوار، سلوكيات، هويات	فروق جسدية ووظيفية
المرونة	قابل للتغيير	محدود

المصدر: (Connell. R. W, 2002, 91)

3- تعريف القيادة:

القيادة كعلم يدرس وفن يمارس يستخدم في التنظيمات الرسمية والغير رسمية، وكل هيئة ومنظمة يكون فيها تجمع لأشخاص تختلف طبيعة مهامهم وأدوارهم داخل التنظيم الأمر الذي يستوجب توفر عنصر القيادة التي تنظم وتسير عمل الجماعة، وتكون على عاتقها توكيل وتقسيم وتوزيع الأدوار والصلاحيات والمهام بين مكونات التنظيم، حتى يتسنى لكل جزء أداء مهامه بالشكل المطلوب وبالتالي تحقيق الأهداف الإدارية والتنظيمية للتنظيم، وفيما يلي نوجز بعض التعريفات النظرية التي ركزت على مفهوم القيادة ومنها:

- تعرف القيادة من وجهة نظر نظرية السمات بأنها: >> القدرة على التأثير في الآخرين لتحقيق أهداف مشتركة من خلال مجموعة من الصفات الشخصية الفطرية <<.

(العساف صالح، 2010، ص 42)

- وتعرف القيادة من وجهة نظر النظرية الموقفية بأنها: >> عملية تفاعل بين القائد والأتباع والموقف، حيث يتغير أسلوب القيادة حسب طبيعة الموقف <<. (الجاسم، عبد الله، 2015، ص 33)

4- المقاربة النظرية:

العلاقة بين النوع الاجتماعي وتولي المناصب القيادية هي علاقة إرتباطية بين المتغيرين، ومن أجل التفسير النظري لهذه العلاقة لابد من دعمها بإطار نظري يفسرها من خلال المفاهيم والمصطلحات النظرية، وتبقى عملية التأكيد عليها في الجانب التطبيقي لهذه الدراسة، ولذلك فإن هناك العديد من النظريات التي حاولت أن تفسر العلاقة بين متغيري النوع الاجتماعي والمناصب القيادية، ولكن من أقرب النظريات تفسيراً لهذه العلاقة هي نظرية الأدوار الاجتماعية (Social Role Theory).

حيث تقوم مبادئ هذه النظرية على فكرة أن لكل دور مجموعة من السلوكيات والتوقعات والقيم والمعايير التي يتعين على الفرد الإلتزام بها، وترتبط هذه الأدوار بالمكانة الاجتماعية للشخص، حيث يمكن للفرد الواحد أن يشغل عدة أدوار في وقت واحد، كما أن هذه الأدوار تؤثر على سلوك الفرد وتفاعلاته داخل المجتمع الواحد.

والفكرة الأساسية لنظرية الأدوار الاجتماعية هي: >> أن المجتمع يحدد أدوارا مختلفة للرجال والنساء بناء على التوقعات الثقافية، حيث الأدوار الذكورية مثل: (السلطة، التنافس، الحزم، الشدة، ...) تعتبر أدوارا خاصة بالرجال وهي تلائمهم لتولي مناصب قيادية، بينما الأدوار الأنثوية مثل: (المدح، التعاون، العطاء، ...) تعتبر أدوارا خاصة بالنساء وهي لا تلائم هاته الفئة لتولي مناصب قيادية <<. (Eagly, A. H. & Karau, S. J, 2002, P 573)

5- مجالات الدراسة:

5-1- المجال الزمني:

أجريت هذه الدراسة بتاريخ 2025/03/25

5-2- المجال المكاني:

إقتصرت هذه الدراسة على موظفي مؤسسة إتصالات الجزائر وحدة ورقلة، وهي مؤسسة خدمتية تقدم خدمات للمواطنين تتعلق بالهاتف والإنترنت تقع في الجنوب الشرقي، وتبعد عن العاصمة الجزائر بنحو 800 كلم.

5-3- المجال البشري:

تم إجراء هذه الدراسة على عينة حصصية من موظفي إتصالات الجزائر وحدة ورقلة.

6- منهج الدراسة:

المنهج المستخدم في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي، ويعرف بأنه: >> أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم، لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كما وكيفا عن طريق جمع وتحليل البيانات وإخضاعها للدراسة الدقيقة<<. (ساعاتي، 2014، صفحة 93)

والمنهج الوصفي بإعتباره أحد أكثر وأهم المناهج إستخداما وشيوعا في الأبحاث الاجتماعية، فقد قمنا بإستخدامه في دراستنا هذه من حيث الإحاطة بالموضوع، وكذلك الإستعانة بأحد أهم أدواته وهي سبر الآراء.

7- أداة جمع بيانات الدراسة:

تم إستخدام أداة سبر الآراء في هذه الدراسة لجمع البيانات اللازمة حول هذا الموضوع، والذي يمكن تعريفه بأنه: >> هو أسلوب علمي لجمع معلومات دقيقة من عينة ممثلة بإستخدام أدوات قياس موحدة لتحليل واقع ظاهرة ما وإتخاذ قرارات مبنية على وقائع تم جمعها من ميدان الدراسة <<. (الخليفي حمد، 2015، ص 112)

وقد تم إستخدام تقنية سبر الآراء في هذه الدراسة، وذلك من خلال طرح سؤالين على الموظفين هما:

- ما نوعك الاجتماعي؟

- ما نوع الوظيفة التي تشغلها؟
حيث أن السؤال الأول ينقسم إلى فئتين (رجال - نساء)، والسؤال الثاني أيضاً ينقسم إلى فئتين (عون تحكم - عون تنفيذ).

8- عينة الدراسة:

تم استخدام في هذه الدراسة أسلوب المعاينة الغير عشوائية وذلك باستخدام العينة الحصصية، باعتبارها الأنسب لمثل هذه الدراسات، وتعرف العينة الحصصية بأنها: نوع من أنواع العينات الغير احتمالية حيث تتطلب معرفة مسبقة لمجتمع الدراسة من حيث تكوين المجموعات داخله.

- كما أن عملية الاختيار في كل مجموعة لا ترتبط بقواعد معينة ولكن لقناعة الباحث بشرط أن تمثل كل مجموعة في العينة حسب تمثيلها في مجتمع الدراسة.
- وهي تعتبر أفضل العينات اللاحتمالية لأن الباحث يختار العينة وفقاً لخصائص محددة مسبقاً لأفراد المجتمع، وتقابل العينة العشوائية الطبقية في أسلوب المعاينة العشوائية. (عبان عبد القادر، 2024، ص75)

وقد تم تطبيق أسلوب المعاينة الحصصية في هذه الدراسة، وذلك من خلال تخصيص حصة لفئة الرجال الموظفين يقدر عددهم بـ 30 موظف، ونفس الحصة تم تخصيصها لفئة النساء الموظفات بعدد 30 موظفة في مؤسسة إتصالات الجزائر وحدة ورقلة.

9- تحليل بيانات الدراسة:

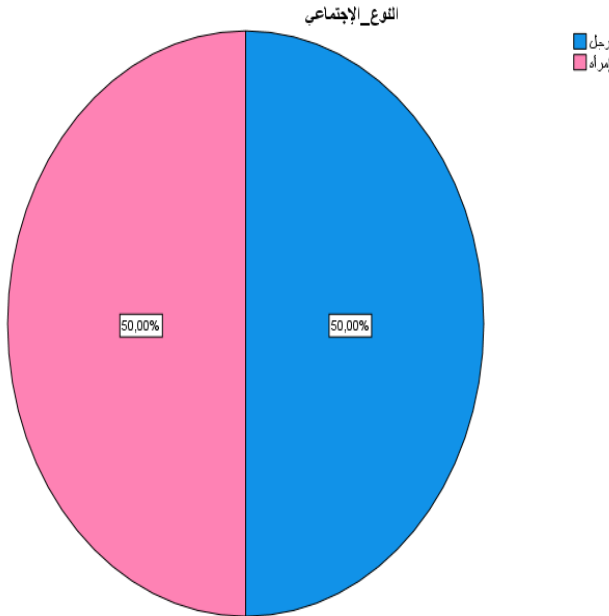
9-1- متغير النوع الاجتماعي:

جدول رقم (02): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير النوع الاجتماعي

النوع الاجتماعي	التكرار	النسبة المئوية
رجل	30	50 %
امراة	30	50 %
المجموع	60	100 %

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج SPSS

شكل رقم (01): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير النوع الاجتماعي



يتبين لنا من خلال الجدول والشكل الهندسي أن هناك تساوي في عدد الرجال والنساء في عينة الدراسة وذلك بنسبة 50% لكل منهما، وذلك بسبب الإعتماد على أسلوب المعاينة الغير عشوائية (العينة الحصصية) التي تستلزم أخذ حصة لكل فئة من فئات مجتمع الدراسة، وهنا لدينا فئتين (فئة الرجال، وفئة النساء)، فتم تخصيص نفس الحجم لكلا الفئتين (30 موظف رجل، و30 موظف امرأة).

9-2- متغير المنصب الوظيفي:

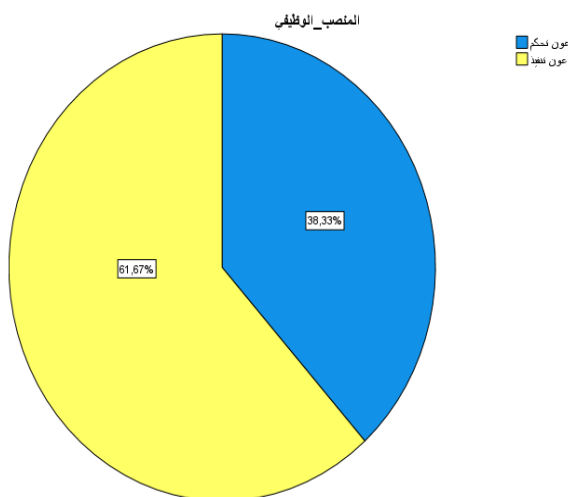
جدول رقم (03): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير المنصب الوظيفي

المنصب الوظيفي	التكرار	النسبة المئوية
عون تحكم	23	38.30 %
عون تنفيذ	37	61.70 %
المجموع	60	100 %

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج SPSS

شكل رقم (02): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير المنصب الوظيفي

علاقة النوع الاجتماعي بتولي المناصب القيادية في المؤسسات الإدارية



يتبين لنا من خلال الجدول والشكل الهندسي أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم من فئة أعوان التنفيذ، وذلك بنسبة 61.70%، ثم تليها فئة أعوان التحكم، وذلك بنسبة 38.30%، ذلك أن معظم أفراد عينة الدراسة هم من فئة الموظفين أو المرؤوسين من كلا الجنسين.

3-9- العلاقة بين المتغيرين:

جدول رقم (04): جدول مركب بين متغيري النوع الاجتماعي والمنصب الوظيفي

النوع الاجتماعي المنصب الوظيفي	رجل	إمرأة	المجموع
عون تحكم	13	10	23
عون تنفيذ	17	20	37
المجموع	30	30	60

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج SPSS

يتبين لنا من خلال الجدول والشكل الهندسي أن هناك تساوي في عدد الرجال والنساء في عينة الدراسة وذلك بنسبة 50% لكل منهما، وذلك بسبب الاعتماد على أسلوب المعاينة الغير عشوائية (العينة الحصصية) التي تستلزم أخذ حصة لكل فئة من فئات مجتمع الدراسة، وهنا لدينا فئتين (فئة الرجال، وفئة النساء)، فتم تخصيص نفس الحجم لكلا الفئتين (30 موظف رجل، و30 موظف امرأة).

10- إختبار فرضية الدراسة:

الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين النوع الاجتماعي وتولي المناصب القيادية في مؤسسة إتصالات الجزائر وحدة ورقلة عند مستوى دلالة 0.05

الفرضية البديلة (H_1): توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين النوع الاجتماعي وتولي المناصب القيادية في مؤسسة إتصالات الجزائر وحدة ورقلة عند مستوى دلالة 0.05

الأسلوب الإحصائي المستخدم في إختبار الفرضية: هو معامل فاي

جدول رقم (05) جدول مركب بين متغيري النوع الاجتماعي والمهنة الوظيفي

النوع الاجتماعي / المهنة الوظيفي	رجل	إمرأة	المجموع
عون تحكم	13	10	23
عون تنفيذ	17	20	37
المجموع	30	30	60

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج SPSS

جدول رقم (06) يبين العلاقة الإرتباطية بين المتغيرين

المهنة الوظيفية	النوع الاجتماعي	
	معامل فاي	0.103
	الدلالة المعنوية Sig	0.426
	حجم العينة n	60

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج SPSS

يتبين لنا من خلال الجدول السابق أن قيمة معامل إرتباط فاي بين المتغيرين (النوع الاجتماعي) و(المهنة الوظيفي) يساوي (0.103) وهو غير دال إحصائياً ذلك أن قيمة الدلالة المعنوية (Sig) له والتي تساوي (0.426) وهي أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ فبذلك نقبل الفرض الصفري ونرفض الفرض البديل، ومنه نستنتج بأنه لا توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين النوع الاجتماعي وتولي المناصب القيادية في مؤسسة إتصالات الجزائر وحدة ورقلة.

11- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة:

من خلال النتيجة المتحصل عليها بعد اختبار فرضية الدراسة حيث تم التوصل إلى أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين النوع الاجتماعي وتولي المناصب القيادية في مؤسسة إتصالات الجزائر وحدة ورقلة، الأمر الذي يجعلنا نستنتج بأن متغير النوع الاجتماعي لا يؤثر بشكل كبير في تولي المناصب القيادية في مؤسسة إتصالات الجزائر وحدة ورقلة، حيث وجدنا من خلال العودة إلى البيانات التي تم جمعها من ميدان الدراسة بأن هناك تقريبا شبه تساوي في توزيع المناصب سواء كانت قيادية (تحكم) أو مرفؤية (تنفيذ)، لكلا النوعين (رجال، نساء) الأمر الذي لم يفرق بين كل نوع. وهذه النتيجة المتوصل إليها تسير عكس المقاربة النظرية المبتناة في هذه الدراسة وهي نظرية الأدوار الاجتماعية، ذلك أن هذه الأخيرة تفسر أن هناك تمايز واختلاف في توزيع المهام بين النوعين (الرجال والنساء)، حيث أن هناك أدوار ومهام تختص بالعنصر الذكوري مثل التنافس والحزم، بينما هناك أدوار ومهام تختص بالعنصر الأنثوي مثل العطاء، والإهتمام، والتعاون.

تفسير هذه النظرية ينصب أساسا على التنوع في النوع الاجتماعي، حيث أن هناك وظائف وأدوار خاصة بالرجال وذلك بناء على التوقعات والسلوكيات المجتمعية، بينما هناك وظائف وأدوار خاصة بالنساء وذلك وفق ما تعكسه بنيتهم الفيزيولوجية. وكخلاصة لما سبق فإنه لم يعد ينظر للمرأة نظرة دونية أو أنها أقل حظا من الرجل في تولي المناصب القيادية، بل بالعكس أصبحت المرأة في عصرنا اليوم تنافس الرجل في بعض المهام والوظائف التي كانت في السابق حكرا على الرجال فقط دون النساء ومن بينها الوظائف القيادية في المؤسسات العسكرية.

12- قائمة المراجع:

الجاسم، عبدالله. (2015). القيادة في الفكر الإسلامي. عمان: دار المسيرة.
الخليفي، حمد. (2015). مناهج البحث في العلوم الاجتماعية. الرياض: مكتبة العبيكان.
العساف، صالح. (2010). القيادة الإدارية: المفاهيم والتطبيقات. الرياض: مكتبة العبيكان.
ساعاتي، ف. س. (2014). الإدارة الرياضية مناهج البحث العلمي في الإدارة الرياضية. بيروت.
عبان عبد القادر، (2024)، التكميم والتصميم في علم الاجتماع، الجزء 01، ورقلة/ الجزائر، دار فكرة كوم للنشر والتوزيع.

Connell R. W, (2022), Gender, Cambridge : Polity Press.
Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). "Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders". *Psychological Review*.
Oakley, A. (1972). *Sex, Gender and Society*. London: Temple Smith
Stearns, P. N. (2000). *Gender in World History* (2nd ed.). New York: Routledge