

تأثير الرتبة الوظيفية للعامل الجزائري على اتجاهه نحو القيادة النسوية
- دراسة ميدانية على عينة من عمال الجماعات المحلية -

د/ زقعار فتحي

أ/ عزيزو عبد الرحمان

جامعة الجزائر-02-



ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الاتجاه نحو القيادة النسائية لدى عمال الجماعات المحلية في الجزائر، وعلاقته بمتغير الرتبة الوظيفية، أجريت الدراسة على عينة تقدر ب 285 عامل من مختلف الرتب بالدائرة الإدارية لزرالدة، ما بين جانفي ومارس 2017، واعتمدت المنهج الوصفي المقارن، واستبيان مكون من 25 سؤال موزعة على خمسة أبعاد أساسية هي الأهلية النفسية والجسدية والعقلية للمرأة كقائد، نجاعة التنظيم والاتصال الداخلي لدى المرأة القائد، تأثير القيم والثقافة الاجتماعية على مدى تقبل الفرد الجزائري للمرأة قائد، الإطار القانوني للقيادة النسوية في الجزائر، تأثير وجود المرأة في منصب قيادة على المجتمع الجزائري، أظهرت النتائج ما يلي:

- 1- المستوى العام للاتجاه نحو القيادة النسوية لدى عمال الجماعات المحلية منخفض.

- 2- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغير الرتبة الوظيفية.

- 3- وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب الرتبة الوظيفية في ضوء متغير الجنس.

الكلمات المفتاحية: الاتجاه - القيادة النسوية - العامل الجزائري - الرتبة الوظيفية.

Abstract

The aim of the study is to identify the level of Algerian workers' attitudes towards women's leadership According to the functional variable grade. The study sample consisted of 285 employed workers in the Daira of Zeralda, between January and March 2017. To achieve this objective an analytical descriptive approach and a questionnaire consisted of 25 questions divided into five basic areas such as: physical and mental competence of women as a leader, the organization and internal communication of women leaders, were used. the influence of values and social culture on the acceptance of women in leadership positions , the legal framework for women's leadership in Algeria, and the impact of women's leadership positions on Algerian society .

Finally, the results showed the following :

- 1- The Overall level of female leadership trend among Algerian workers in local communities was low .
- 2- There were no statistically significant differences in the trend according to the functional rank variable.
- 3- The existence of statistically significant differences by Gender of variable.

Keywords: Trend, Women's Leadership, Algerian Worker -functional rank.

مقدمة:

يوما بعد يوم يتزايد وجود المرأة في الحياة العامة في الجزائر ، ولذا فان موضوع القيادة النسوية يعد من مواضيع الساعة، هناك مطالب من طرف المنظمات العالمية و النسائية من أجل تمكين متوازي للمرأة من مناصب المسؤولية مع الرجال، بالمقابل تعتبر هذه الهيئات مشاركة المرأة في الحياة العامة والعمل واتخاذ القرار معيارا تصنيفيا ومؤشرا هاما للتنمية الاجتماعية والبشرية في أي بلد .

في الجزائر خصص التعديل الدستوري سنة 2008 نسبة الثلث للنساء مما رفع عدد النساء في البرلمان الجزائري إلى 147 امرأة وفي سنة 2010 أطلقت الجزائر برنامج الجهود المشتركة من أجل المساواة بين الجنسين واستقلال المرأة برعاية وزارة التضامن والعائلة مما جعل حجم النساء الناشطات اقتصاديا في الجزائر يصل إلى 2.317.000 بما يعادل 19.4 % من إجمالي السكان النشطين، وهو تقدم ملحوظ لكنها تبقى نسبة ضئيلة تعكس

عمق الفجوة بين الجنسين مما جعل الجزائر تحتل المرتبة 124 من بين 136 عالميا سنة 2013 في هذا الشأن.

في هذه الدراسة سنتناول القيادة النسوية في الجزائر من زاوية نفسية بدراسة اتجاهات العمال الجزائريين في الجماعات المحلية بمختلف رتبهم نحو تقبل امرأة قائدا لهم .

أولا: الجانب النظري

1- إشكالية الدراسة:

إن مشاركة المرأة في التنمية اليوم حتمية يفرضها واقع التطور، وتحتمها الحاجة إلى الدعم والحفاظ على مصداقية النهج الديمقراطي الذي تسعى الدول النامية – ومنها الجزائر - إلى تحقيقه خاصة وأن هذا التوجه أصبح حقيقة وفي الوقت نفسه انشغالا عالميا يتصدر رزنامة نشاطات المجتمع الدولي وخاصة خلال العشريتين الأخيرتين، كما أصبح من غير الممكن تعزيز دولة القانون أو تحقيق أي تطور على صعيد إرساء قواعد الممارسة الديمقراطية والمساواة والعدالة في مجتمعاتنا بعيدا عن مشاركة نصف المجتمع، ضف إلى ذلك عوامل أخرى متعددة فعدد النساء في العالم يساوي عدد الرجال 101.8 رجل ل 100 امرأة (إحصائيات 2015) ، كما أن نسبة الطالبات في الجامعات الجزائرية يفوق نسبة الطلبة 60 مقابل 40 بالمئة (إحصائيات 2016) مما يجعل أغلبية نساء اليوم يحصلن على مستوى تعليمي يؤهلن لولوج سوق العمل بقوة ضف إلى ذلك الدافعية التي تتمتع بها هاته النسوة برغبة مشاركة الرجل في مختلف مجالات الحياة حتى ما كان يوصف بالأمس القريب بمهام رجالية شاقة مثل الجيش والشرطة ...الخ، ومشاركة المرأة بقوة في السلطة التشريعية واتخاذ القرار (عدد النساء في البرلمان الجزائري 147 نائب) مشاركة تحمها المواثيق الدولية والإقليمية والدساتير والقوانين الوطنية في كل الدول، لكن يا ترى ما هو موقف العامل الجزائري من هذا التغير الاجتماعي وتصوره لوجود امرأة كقائد يوجهه ويأمره ويعاقب أو يجازيه، هل هذا التصور واحد لدى الجميع أم مختلف ؟ وما هي العوامل التي تتحكم فيه وتنشئه أو تعدله أو تهيه ؟ هذا ما سنحاول التطرق إليه في هذه الدراسة انطلاقا من طرح التساؤلات التالية:

- ما مستوى اتجاه العمال الجزائريين نحو القيادة النسوية ؟.
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى اتجاه العمال الجزائريين نحو القيادة النسوية وفقا للرتبة الوظيفية ؟

- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى اتجاه العمال الجزائريين نحو القيادة النسوية وفقا للرتبة الوظيفية في ضوء متغير الجنس ؟

3-فرضيات الدراسة: في ضوء التساؤلات السابقة صيغت الفرضيات التالية:

- اتجاه العمال الجزائريين في الجماعات المحلية نحو القيادة النسائية منخفض.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى هذا الاتجاه وفقا للرتبة الوظيفية .
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى اتجاه العمال الجزائريين نحو القيادة النسوية وفقا للرتبة الوظيفية في ضوء متغير الجنس.

3- أهداف الدراسة:هدفت الدراسة الحالية إلى :

- معرفة المستوى العام لاتجاه العامل الجزائري نحو القيادة النسائية.
- معرفة تصور العامل الجزائري للقيادة النسائية والعوامل المتحكمة في هذا التصور.
- تقييم واقع القيادة النسائية في المؤسسات العمومية الجزائرية.
- تشخيص بعض الصعوبات والمعوقات التي تحول دون تحقيق المساواة بين الجنسين في تقلد المناصب القيادية في الجزائر.
- اقتراح حلول مناسبة لمختلف لمشاكل والعقبات التي تعترض تمكين المرأة من موضع متساوي مع الرجل في محيط العمل.

4- أهمية الدراسة: تكتسي هذه الدراسة الأهمية التالية:

- أهمية الدراسة من أهمية موضوعها.
- التعرف على اتجاه العامل نحو موضوع القيادة النسائية يعطينا صورة عن واقع المؤسسات العمومية الجزائرية من زاوية نفسية.
- التعرف على اتجاه العامل الجزائري وتصوره للقيادة النسائية يعطينا صورة قاعدية عن الإجراءات الواجب اتخاذها من أجل تحقيق تمكين أفضل للمرأة في سوق العمل بوجه عام وفي المناصب القيادية بوجه خاص.
- التعرف العوامل المتحكمة في اتجاه العامل الجزائري نحو القيادة النسائية يمكننا من التحكم في هذا الاتجاه وتعديله بما يخدم السياسة العامة للدولة الجزائرية وفق الظروف الدولية المحيطة.

5- تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة إجرائيا:

5-1- الاتجاه : يعرف في هذه الدراسة على أنه استجابة مكتسبة نحو القيادة النسوية

تأخذ إحدى الدرجات الخمس على أداة القياس.

5-2- العامل الجزائري : يقصد به في الدراسة عمال وموظفو الدائرة الإدارية لزرالدة

بمختلف رتبهم سواء الدائمون منهم أو المؤقتون .

5-3- القيادة النسوية : يقصد بها في الدراسة وجود المرأة العاملة في منصب من المناصب

النوعية المقررة وفقا للهيكل التنظيمي للدائرة الإدارية لزرالدة وهي إحدى المناصب

التالية تصاعديا (رئيس فرع ، رئيس مكتب ، رئيس مصلحة ، أمين عام ، مكلف

بالدراسات ، رئيسة دراسات ، ملحقة ديوان ، رئيسة ديوان)مما يترتب قيامها باتخاذ

قرارات واعطاء أوامر بغض النظر عن طبيعة العمل وعدد الخاضعين لسلطانها .

5-4- الرتبة الوظيفية : يقصد به في الدراسة الدرجة التي يشغلها الموظف أو العامل في

السلم الهرمي للمؤسسة وتمتد من الرتبة 8 الى 16 وتنقسم حسب قانون الوظيفة

العمومية الى ثلاث مراتب هي :

- الاطارات : حاملو شهادة ليسانس فما فوق يشغلون رتبة 12 فما فوق.

- المتحكمون: حاملو شهادة تقني سامي تقني أو شهادة الدراسات التطبيقية يشغلون رتبة

ما بين 9-12

- المنفذون : يشغلون رتبة اقل من 08 ويشمل هذا الصنف الدائمون منهم والمؤقتون .

6-الدراسات السابقة:

خلال البحث في هذا الموضوع صادفتنا عدة دراسات تناولت إحدى متغيرات الدراسة

نذكر من بينها:

6-1- دراسة أسماء قحطان عبدالرحمن الدوري(2003): بعنوان: " اتجاهات المرؤوسين

من الجنسين تجاه القيادات النسائية بالأردن" التي أجريت على موظفي جامعة آل

البيت بالأردن، باختيار عينة عشوائية تتشكل من 51 موظف واستخدام الاستبيان

وتوصلت الدراسة الى عدم وجود فروق في الاتجاه نحو القيادة النسوية تعزى لمتغير

الرتبة الوظيفية مع وجود فروق تعزى لمتغير الجنس.

6-2- دراسة عسكر (2003) ، بعنوان : " تحديد نوعية الاتجاه النفسي نحو تولي المرأة

المراكز الإشرافية في الكويت – دراسة ميدانية على طلبة جامعة الكويت- " ، التي

أجريت على عينة مكونة من 278 طالب جامعي و خلصت إلى وجود اتجاه ايجابي من طرف هؤلاء نحو موضوع القيادة النسائية.

2-6- دراسة فوقية حسن عبد الحميد رضوان و د.محمد بيومي علي بيومي (2003):
حول : " اتجاهات المرؤوسين من الجنسين نحو القيادة النسائية في مصر" ، التي أجريت بمحافظة الشرقية - مدينة الزقازيق - على عينة قوامها (474) فرداً منهم 270 ذكوراً و 204 إناثاً وتوصلت نتائجها إلى أن المرؤوسين الرجال كانوا أكثر سلبية من المرؤوسات النساء في اتجاهاتهم نحو القيادة النسائية، كما توصلت إلى عدم وجود فرق دال إحصائياً بين اتجاهات المرؤوسين ذوي التعليم المتوسط والعالي نحو قيادة المرأة في مجال العمل .

3-6- دراسة هيون : (Lucie Héon 2007)، حول : " نمط القيادة للنساء والرجال " على عينة قوامها 21 مديراً و 26 مديرة لمدارس في فرنسا ، استخدمت فيها المقابلة وأسلوب تحليل الخطاب ، وتوصلت الى وجود فارق في القيادة حول نمط القيادة للرجل والمرأة تعزى الى متغيرات ثقافية واجتماعية.

4-6- دراسة الجندي (2009) ، بعنوان : " اتجاهات المعلمين والعاملات في مجال التعليم لتولي المرأة السورية مناصب قيادية " التي أجريت على عينة مكونة من 149 عامل وعاملة في قطاع التربية السوري تم اختيارهم بطريقة عشوائية خلصت الدراسة إلى وجود اتجاهات ايجابية حول موضوع تولي المرأة السورية للقيادة.

5-6- دراسة أحمد محمد علي (2012) ، حول : "القيادة الفردية والقيادة الجماعية " دراسة مقارنة بين نمطي قيادة الذكور والإناث بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا" التي هدفت إلى التعرف على تأثير عامل الجنس على نمط قيادة الذكور والإناث ، حيث تم استخدام مقياس "فدلر" لتحديد مدى ممارسة الجنسين لنمطي القيادة الفردية والقيادة الجماعية ، طبقت على عينة من رؤساء ورئيسات الأقسام الأكاديمية في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. تلخص مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي: ما النمط القيادي الذي يميز كلاً من قيادة الذكور عن قيادة الإناث في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا وتوصلت نتائجها الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في ممارستهم لنمطي القيادة الفردية والقيادة الجماعية وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين نمط قيادة الذكور والإناث تُعزى لاختلاف التخصص أو الرتبة الأكاديمية أو سنوات الخبرة .

- تعقيب على الدراسات السابقة : مما سبق يمكننا استنتاج ما يلي :
- تأثير متغير الرتبة الوظيفية على الاتجاه نحو القيادة غير ثابت ففي دراسات نجد تأثيرا له وفي دراسات أخرى لا يوجد تأثير له.
- متغير الرتبة الوظيفية ليس هو المتغير الوحيد المؤثر في الاتجاه نحو القيادة النسوية
- مستوى الاتجاه نحو القيادة النسائية في الدول العربية عموما منخفض.
- عدم عثورنا على دراسات كافية تعنى باتجاهات العمال الجزائريين نحو القيادة النسوية
- انعدام دراسات تعنى بالقيادة النسائية في قطاع الجماعات المحلية في الجزائر .

7- النسوية : féminisme :

1-7- التعريف : تعرف النسوية على أنها مجموعة حركات و أفكار سياسية فلسفية واجتماعية لها هدف واحد هو تحقيق المساواة في مختلف جوانب الحياة بين الرجل والمرأة . وأول من استخدم هذا المصطلح هو "الكسندر دوماس الابن" (Alexandre Dumas fils) سنة 1872 في كتابه (الرجل – المرأة) (L'Homme-femme) ، ويعتبر هذا المصطلح من نواتج القرن التاسع عشر ، لكنها كفكرة تمتد جذورها إلى عصر التنوير ولم تتبلور في شكل تنظيم حتى القرن 20 . (M. Ferrée ; 2012. P320).

2-7- الاتجاهات النسوية: يقسم الباحثون الفكر النسوي إلى عدة اتجاهات أهمها :

2-7- 1- النسوية الليبرالية : (Féminisme libéral) : هو أقدم الاتجاهات النسوية تاريخيا، ظهر في منتصف القرن 19 يقوم هذه الاتجاه على مسلمة أن جميع الناس قد خلقوا متساويين ومبدأ الحقوق الطبيعية للبشر (حنفي عوض، 2001، ص 99).

2-7- 2- النسوية الاشتراكية Féminisme socialiste : بنيت على أفكار "كارل ماركس" (Karl Marx) وتمحورت أفكارهم على مجابهة أفكار الطبقة حيث تعتقد النساء الاشتراكيات أنهن ضحية تنظيم اجتماعي غير عادل فمن جهة توكل إليهن المهام الاقتصادية الأقل دخلا ومن جهة أخرى فهن مطالبات أمام المجتمع بلعب دور اجتماعي مزدوج وخدمة أزواجهن وأبنائهن-). (F. Navailh ; 1992. 213)

2-7- 3- النسوية الراديكالية (Féminisme radical) : ظهرت في نهاية الستينيات ، نادت بتحسين ظروف المرأة في كل المجالات عن طريق تغيير المنظومة القانونية والتشريعية بما يضمن حقوق المرأة وينهي سيطرة الجنس الذكر على مختلف مجالات الحياة .

2-7- 4- النسوية اللاهوتية (Théologie féministe) تعتمد على دراسة النصوص المقدسة من اجل إثبات تساوي الجنسين ومنها الاتجاه النسوي الإسلامي والمسيحي واليهودي ،

حيث كان للكنيسة موقف من الفكر النسوي حين أيدت مطالب "الجمعية الفرنسية الكندية للنساء" التي عقدت مؤتمرا لها سنة 1907 ، وفي سنة 1996 ظهر أول تجمع عالمي للنسوة المسيحيات باسم "تجمع النساء المسيحيات" IFC وقد حمل مطالب المساواة التامة في الحقوق الأساسية بين الرجل والمرأة وحرية دخول الكنيسة والخروج منها للنساء. (Dumont.2008, PP 29-72)

وعند المسلمين ظهر مصطلح الحركة النسائية لأول مرة في مصر سنة 1920 ثم في تونس بتأسيس اتحاد نساء تونس المسلمات سنة 1936. وتحمل الحركات النسوية الإسلامية مطلباً موحداً هو تعديل العلاقة بين الرجل والمرأة وتعتبر منهجها هو الاجتهاد ، عن طريق إعادة قراءة النصوص الشرعية قراءة عصرية لا تراثية ولا تنفي هذه الحركات وجود وظائف خاصة للمرأة في التشريع الرباني مثل الحمل والولادة ولكنها تدعو الى التوازن واقامة علاقة الزواج على المساعدة والحماية (Badran. 2006, p. 49-71).

2-7- 5- النسوية الاستئصالية. *Anarcha-féminisme* : تقوم ضد سيطرة الرجال على النساء في مختلف مجالات الحياة ، وفلسفتها مصبوعة بمعارضة كل ما يشكل السلطة على النساء ، وشعارها " لا رب ، لا مدير ، ولا زوج (Ni dieu, ni patron, ni mari) " .

2-7- 6- النسوية التقاطعية: *Féminisme intersectionnel* تدعو إلى فهم أفضل لخصوصيات كل الفئات (السود ، الاشتراكيون الخ)، انطلاقاً من كون لكل شريحة مطالبها الخاصة ، فبينما تدعو النساء البيض إلى التميز عن الرجل فان النساء السوداء يطالبن بحقهن في إعلام متوازي بينما تطلب الإفريقيات بتغيير وضعهن نحو الأفضل مع الحفاظ على خصوصيتهن كإفريقيات مثلاً (Crenshaw, 2005 ; P241)

2-7- 7- الحركة النسوية الأفريقية: (*féminisme africain*) : تقوم هذه الحركة على مراعاة خصوصية مطالب المرأة الإفريقية ، وتضع صلب أعيانها نموذجاً للمرأة الإفريقية متطورة منتجة ومستقلة مع تمسكها بثقافتها الإفريقية التي تميزها عن بقية الحركات وتواجه هذه الحركة صعوبات جمة بسبب عدم تجانس القارة الإفريقية اجتماعياً وإيديولوجياً وسياسياً (C. Ogunyemi.1985, P. 63-80) .

8 – القيادة:

1-8- تعريف القيادة :

لا يوجد مفهوم واحد ثابت للقيادة ، وقد عرضت عدة تعاريف في هذا الموضوع ، فقد عرف جرين (1997) Grean القيادة على أنها نظرية عالمية وعرفها باص (1997) Bass ولورن (1980) على أنها متغير ثقاف.(House et ali, 2002 p3-10) .

وربما يعود السبب في هذا الاختلاف الى أن بعض الدراسات تركز على عاملي الكاريزما المكتسبة والفطرة البشرية باعتبارهما عاملين مهمين في دراسة القيادة ، بينما تذهب دراسات اخرى الى اعتبار الكاريزما، اساس القيادة ، انطلاقا من كون هؤلاء القادة يمتلكون صفات شخصية مميزة مما جعلهم قادة (واينبرغ & غولد، 1997) ، فيما تتحدث دراسات أخرى على عامل المثابرة ودوره في صناعة القادة (ششير مرهورن، 1994) ، إلا أن هذه الدراسات كلها تركز على القائد وحده وتهمل دور فريق العمل والمحيطين بالقائد مما يدفع بنا إلى القول باستحالة الاتفاق على مفهوم واحد للقيادة .، ونقدم نحن مفهومنا للقيادة يعني توجيه سلوك الآخرين.

2-8- الميزات العامة للقيادة النسوية: يعتبر روسنر (Rosener) 1990 أول من تحدث عن نمط قيادي نسوي ، انطلاقا من كون المرأة لها أسلوبا معيناً في القيادة أكثر من الرجل، أسلوب يعتمد حسبه على السلطة والرقابة (l'autorité et le contrôle) وانطلاقا من هذه الدراسة اخذ مفهوم القيادة النسوية حيزا واضحا من الدراسات النفسية والاجتماعية وتشير العديد من الدراسات على أن المرأة القائد تعمل على جعل العلاقة مع المرؤوسين مثمرة، وذلك بفتح باب الحوار وتطوير احترام الذات والحب لعملمهم وهناك من يعزو هذه المهارات إلى التعليم والتنشئة الاجتماعية حيث يتم إعداد الفتيات الصغيرات في وقت مبكر جدا ليكونوا زوجات، وأمّهات ومعلمات بتطوير حس الاستماع والتعاطف وقد توصلت دراسات كل من (Hyde) (Gross) (Afifi) Kaling عام 2013 الى أن النساء في القيادة أفضل في الادارة المعرفية والتعاونية و التحكم في الذات والانفتاح نحو الخبرات الخارجية بينما كان الرجال أفضل في الادارة الاستراتيجية.

(Walter , 2014 P218)

ثانيا/ الإجراءات المنهجية للجانب الميداني

1- الدراسة الاستطلاعية: تم تصميم أداة الدراسة بالتركيز على عينة استطلاعية قوامها 53 فردا يشكلون عينة من عمال بلدية سطاوالي، وقد مر بناء الاداة بالمراحل التالية :

- إجراءات الدراسة الاستطلاعية: كانت مدة الدراسة الاستطلاعية حوالي شهرين ونصف، ما بين أكتوبر وديسمبر 2016 ، بلدية سطاوالي حيث كانت كافية لتكوين رؤية واضحة حول ظروف تطبيق أدوات الدراسة ، وسنذكر خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب المتغيرات الآتية (الجنس ، السن ، المؤهل العلمي ، الاقدمية المهنية الرتبة الوظيفية) .

- خصائص العينة الاستطلاعية :

الجدول رقم (01) : يبين خصائص العينة الاستطلاعية

الجنس	التعداد	الرتبة الوظيفية			المستوى التعليمي			الخبرة المهنية			الحالة العائلية		
		منفذ	متحكم	إطار	متوسط	ثانوي	جامعي	5	من 155	15+	متزوج	اعزب	مطلق
ذكر	36	20	06	10	15	15	06	10	14	12	12	22	02
انثى	17	04	5	8	04	07	06	03	08	06	07	10	00
القبعة المجموع	53	24	11	18	19	22	12	13	22	18	19	32	02
الكل المجموع	53	53			53			53			53		

2- الدراسة الأساسية:

2-1- حدود الدراسة: أجريت الدراسة ما بين مارس و ديسمبر 2017. وشملت الدراسة الدائرة الإدارية لزرالدة . كما شملت الدراسة 285 موظف يشكلون 30 بالمئة من مجتمع البحث البالغ عددهم الاجمالي 1163.

2-2- منهج الدراسة: . تم اتباع المنهج الوصفي المقارن لأنه الأنسب لمثل هذه الدراسة (البحوث المتعلقة بالأمور الإنسانية وآراء الناس واعتقاداتهم حول كافة القضايا التي تمر بحياتهم.) (العواملة 1995 ، ص103) ، كما تم الاعتماد على الرزم الإحصائية (SPSS) نسخة 25 من اجل تحليل النتائج المفردة من الاستبيانات .

2-3- عينة الدراسة: تم توزيع 350 استمارة تمثل استبيان أداة القياس ، حيث تم استرجاع 324 منها 285 سليمة وهي حجم العينة المدروسة، وبعد القيام بالمعاينة العشوائية ، تم اختيار عينة عشوائية طبقية تمثل نسبة 30 بالمئة من مجتمع الدراسة. - خصائص العينة: تتحدد خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغيرات معايير المستوى التعليمي، الجنس والحالة العائلية والرتبة المهنية، كما هو موضح في الجداول رقم (02، 03 ، 04) :

الجدول رقم (02) : يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

الجنس	المستوى التعليمي		
	ابتدائي	متوسط	ثانوي
ذكر	08	15	90
انثى	00	00	22
المجموع	08	15	112
			105
			45
			150

الجدول رقم (03): يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة العائلية

الجنس	الحالة العائلية		
	متزوج	اعزب	مطلق
ذكر	141	77	00
انثى	20	35	12
المجموع	161	112	12

الجدول رقم (04) : يمثل توزيع عينة أفراد الدراسة حسب الرتبة المهنية

الجنس	الرتبة المهنية		
	اطار	متحكم	منفذ
ذكر	88	40	90
انثى	48	05	14
المجموع	136	45	104

2-4- أدوات جمع البيانات:

2-4-1- تصميم الأداة : يحتوي استبيان أداة الدراسة على مستويين :

- مستوى المعلومات الشخصية: تتضمن الجنس والرتبة المهنية والمستوى التعليمي والحالة العائلية.

- مستوى بنود وأبعاد استبيان اتجاهات العمال الجزائريين نحو القيادة النسوية: يضم الاستبيان 25 بنودا موزعة على المحاور التالية:
- الأهلية النفسية والجسدية والعقلية للمرأة كقائد (05 بنود).
- نجاعة الاتصال الداخلي لدى المرأة القائد (03 بنود).
- تأثير القيم والثقافة الاجتماعية على تقبل للمرأة كقائد (07 بنود).
- الاطار القانوني للقيادة النسوية في الجزائر (03 بنود).
- العدالة التنظيمية والقدرة على التنظيم والتأطير لدى المرأة القائد (04 بنود).
- تأثير وجود المرأة في منصب قيادة على المجتمع الجزائري (03 بنود)
- مفتاح تصحيح أداة القياس:

الجدول رقم (05) : يوضح مفتاح تصحيح أداة القياس

الدرجة	العبارة الموجبة	العبارة السالبة
معارض جدا	2-	2+
معارض	1-	1+
محايد	0	0
موافق	1	1-
موافق جدا	2	2-

2-4-2- الخصائص السيكومترية لأداة القياس :

2-4-2- 1- صدق الاستبيان : يقصد بالصدق أن يقيس الاختبار فعلا القدرة او السمة أو الاتجاه او الاستعداد الذي وضع الاختبار من أجل قياسه كما يشير الى قدرة الاختبار على تحقيق الغرض الذي وضع من أجله. (بوسالم ، 2012 ، ص 60-61) ، وقد تم حساب صدق الاستبيان بعدة طرائق هي :

- صدق المحتوى: بغرض التعرف على مدى توافر جوانب السمة في البنود ، تم عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المحكمين من ذوى الخبرة في علم النفس العمل والتنظيم البالغ عددهم (05) محكمين، طُلب منهم دراسة الأداة ، وإبداء رأيهم فيها من حيث مدى مناسبة الفقرات للموضوع ومدى وتقويم مستوى الصياغة اللغوية لأداة الدراسة من حيث عدد الفقرات، وشموليتهما، وإبداء أية ملاحظة تتعلق بالتعديل او الحذف او الاستبدال ،وقد ابدى المحكمون رضاهم على صدق الاداة الظاهري مع بعض الملاحظات التي تتعلق اساسا بالصياغة اللغوية للفقرات ، وتبعا لتوجيهاتهم قمنا بإجراء التعديلات اللازمة .

ب - صدق الاتساق الداخلي : يعرف بأنه " الدرجة التقديرية لمعامل ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية للبعد التي تنتهي إليه " ، و يتحقق صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل الارتباط بين درجة كل عبارة بالبعد الذي تنتهي له هذا من جهة، ومن جهة ثانية حساب معاملات ارتباط درجة كل بعد بالدرجة الكلية للاستبيان (فرحات، 2001، ص122) حيث كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول رقم (06):

الجدول رقم (06) : يمثل معدل صدق الاتساق الداخلي

للاستبيان القيادة النسوية حسب كل فقرة

الرقم	البعد	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	الأهلية النفسية والجسدية والعقلية للمرأة كقائد	1	,62**	0.01
		3	,80**	0.01
		7	,93**	0.01
		14	,67**	0.01
		16	,55**	0.01
02	نجاعة الاتصال الداخلي لدى المرأة القائد	4	,72**	0.01
		17	,68**	0.01
		19	,74**	0.01
03	تأثير القيم والثقافة الاجتماعية على مدى تقبل الفرد الجزائري للمرأة قائد	8	,67**	0.01
		10	,70**	0.01
		11	,70**	0.01
		13	,55**	0.01
		18	,70**	0.01
		21	,74**	0.01
04	ملائمة الاطار القانوني للقيادة النسوية في الجزائر	24	,74**	0.01
		9	,98**	0.01
		22	,90**	0.01
05	العدالة التنظيمية والقدرة على التنظيم والتأطير لدى المرأة القائد	23	,89**	0.01
		2	,98**	0.01
		5	,93**	0.01
		6	,70**	0.01
06	تأثير وجود المرأة في منصب قيادة على المجتمع الجزائري	15	,72**	0.01
		12	,83**	0.01
		20	,60**	0.01
		25	,71**	0.01

يتضح من الجدول رقم (06)، أن معاملات ارتباط درجة كل عبارة ببعدها في الاستبيان جاءت محصورة بين (0.55 - 0.98) وهي قيمة مرتفعة تدل على ارتباط وثيق بين البند والدرجة الكلية للبعد وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01** أما بالنسبة للارتباط الكلي لكل بند فقد جاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول رقم (07) :

الجدول رقم (07): يوضح معاملات ارتباط درجات أبعاد استبيان اتجاهات العمال الجزائريين نحو القيادة النسوية مع الدرجة الكلية للمقياس

المحاور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الأهمية النفسية والجسدية والعقلية للمرأة كقائد	0.85**	0.01
نجاعة الاتصال الداخلي لدى المرأة القائد	0.78**	0.01
تأثير القيم والثقافة الاجتماعية على مدى تقبل الفرد الجزائري للمرأة قائد	0.92**	0.01
الاطار القانوني للقيادة النسوية في الجزائر	0.91**	0.01
العدالة التنظيمية والقدرة على التنظيم والتأطير لدى المرأة القائد	0.61**	0.01
تأثير وجود المرأة في منصب قيادة على المجتمع الجزائري	0.92**	0.01

يتبين من الجدول رقم (07) أن جميع أبعاد الاستبيان الستة حققت ارتباطا دالا مع الدرجة الكلية للمقياس عند مستوى دلالة (0.01)، فقد تراوحت معاملات الارتباط بين (0.61-0.96)، وهي درجة مرتفعة، مما يدل على أن الاستبيان يتسم في صورته الحالية بدرجة عالية من صدق الاتساق الداخلي.

ج- الصدق التمييزي : تم تقسيم درجات العينة على المقياس على طرفين وذلك بعد ترتيبهم تصاعديا ، وأخذ ما نسبته 27 % من الدرجات في كل مجموعة من درجات العينة الاستطلاعية ، وبعد ذلك تم حساب الفرق باختبار "ت" لعينتين مستقلتين حيث تم التوصل الى النتائج المبينة في الجدول رقم (08):

الجدول رقم (08) : يمثل يبين نتائج المتوسطات والانحرافات
المعيارية للمجموعتين الدنيا والعليا في الاستبيان

استبيان اتجاهات العمال الجزائريين نحو القيادة النسوية							
المجموعات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	قيمة sig	درجة الحرية	مستوى الدلالة
مجموعة القيم العليا	09	52.10	2.90	17	**0.000	16	0.01
مجموعة القيم الدنيا	09	29.00	1.31				

يتضح من خلال الجدول رقم (08) أن نتائج المتوسطات والانحرافات المعيارية للمجموعتين الدنيا والعليا في الاستبيان والتي تشير الى وجود تباين بينهما ، وهذا ما تؤكدته قيمة " ت " (t.test) المقدرة ب 17 وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 وذلك بقيمة احتمال معنوية تقدر ب ($sig=0.00$) ، وهذا ما يدل على أن هذا الاستبيان لديه القدرة على التمييز بين الفئات المختلفة وبالتالي هو صادق ويمكن استخدامه في القياس .

2-4-2- ثبات الاستبيان:

قمنا باعتماد طريقة ألفا كرونباخ لبحث درجة ثبات الاستبيان، حيث تم التوصل الى النتائج الموضحة في الجدول رقم (09) :

الجدول رقم (09): يوضح معامل ثبات ألفا كرونباخ
لاستبيان اتجاه العمال الجزائريين نحو القيادة النسوية

أبعاد الدراسة	عدد العبارات	معامل الثبات
الدرجة العامة للاستبيان	25	0.877

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (09) أن مجموع معاملات الثبات للاستبيان بلغ 0.877 وعليه يمكن القول أن معامل ثبات الفا كرونباخ للاستبيان كان عالي .

2-5- الأساليب الإحصائية المناسبة: لمعالجة البيانات المجمعة من خلال الدراسة الميدانية تم استخدام الاساليب الاحصائية التالية :

- النسب المئوية لبيان توزيع العينة وخصائصها.

- المتوسطات الحسابية من أجل معرفة القيم التي تتجمع حولها اتجاهات الأفراد ويمكن من خلالها الحكم على بقية قيم المجموعة.
- الانحرافات المعيارية من أجل قياس مدى امتداد درجات الاتجاه على أفراد العينة.
- قيمة الدلالة (sig) بغرض تفسير وتأويل القيم الرقمية مقارنة بمستوى الدلالة 0.01 واتخاذ قرار حيال قبول الفرضية من عدمه.
- اختبار (t test) لعينتين مستقلتين.

2-6- عرض وتحليل ومناقشة النتائج وتفسيرها في ضوء الفرضيات:

2-6-1- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الاولى وتفسيرها :

الجدول رقم (10) : يبين المستوى العام للاتجاه نحو القيادة النسوية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد الأفراد	عدد بنود الاختبار	المتغير	
4.457	18.26	99	25	منفذ	اتجاهات
8.075	15.72	39	25	متحكم	العاملين نحو
7.832	19.17	147	25	إطار	القيادة النسوية
6.958	18.38	285	25		المجموع

بالنظر الى نتائج الجدول رقم(10) ، فإن المتوسط الحسابي لمجموعة العينة فانه تراوح بين (22.06-15.72) لاستبيان مكون من 25 بند اعلى درجة به 05 نقاط ، وبالتالي فان مستوى الاتجاه نحو القيادة النسوية لدى عمال الدائرة الإدارية لزرالدة منخفض وبالتالي يمكن الحكم على أن الفرضية الاولى قد تحققت .

ويمكن تفسير سلبية اتجاه العمال الجزائريين نحو القيادة النسوية بعدة عوامل أهمها الأفكار الشخصية وليدة التنشئة الاجتماعية في مجتمع ذكوري شرقي يعتبر الدور الأساسي للمرأة هو الانجاب وتربية الاولاد ويعتبر وجود المرأة في مكان العمل إلى جانب الرجل انحرافا اجتماعيا يجب تصحيحه مستندا في ذلك على تفسيرات تراثية لآيات قرآنية كريمة وهذا ما يفسر ارتفاع الاستجابات في العبارات السلبية التي تحمل اتجاهها سلبيا ضد القيادة النسوية (فقرات 08-18) وانخفاضها في العبارات التي تحمل اتجاهها ايجابيا فقرات (04-17-12) كما ان اغلب افراد عينة البحث يعتبرون ان وجود المرأة في العمل يمس بالمجتمع وتماسكه (فقرة 11-13)، وذلك بإبداء رأي المعارضة او الحياد تتوافق نتائج هذه الدراسة مع نتائج العديد من الدراسات

السابقة حول بيئة العمل في المؤسسة العربية الغير مشجع لتولي المرأة مناصب قيادية على غرار نتائج دراسات د / بيومي وفوقية ورضوان المذكورة أنفا.

2-6-2- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية وتفسيرها:

الجدول رقم (11): يوضح اتجاهات العاملين بالدائرة الادارية

لزرالدة نحو القيادة النسوية حسب الرتبة الوظيفية

المتغير	متغير الرتبة الوظيفية	عدد الافراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	SIG	مستوى الدلالة
اتجاهات العاملين نحو القيادة النسوية	منفذ	99	18.26	4.457	282	-342	0.05
	متحكم	39	15.72	8.075			
	إطار	147	19.17	7.832			
	المجموع	285	18.38	6.958			

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (11) ، أن المتوسطات الحسابية للمتغير اتجاهات العاملين نحو القيادة النسوية "وفق متغير الرتبة المهنية تشير أن أعلى متوسط قدر ب 19.17 و بانحراف معياري قدر ب 7.83 وهذا لصالح مجموعة الاطارات ، يليه في الترتيب فئة أكثر من المنفذين بمتوسط حسابي قدر ب 18.26 و بانحراف معياري قدر ب 4.45 ، وجاءت فئة المتحكمين في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدر ب 15.72 و بانحراف معياري قدر ب 8.07، أما قيمة الدلالة SIG فقد بلغت 0.342 وهي اكبر من 0.05 فهي غير دالة عند مستوى 0.05. وعليه فانه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الاتجاه نحو القيادة النسوية لدى عمال الدائرة الإدارية بزرالدة وفقا لمتغير الرتبة الوظيفية ، وعليه ، فان الفرضية الثانية لم تتحقق .

يمكن تفسير هذه النتائج أن العامل الأساسي لصناعة الاتجاه في البيئة الجزائرية هو العامل الشخصي المبني على التنشئة الاجتماعية أولا ، فالعامل الجزائري سلبى تجاه القيادة النسوية بغض النظر عن مستواه التعليمي مما يؤكد شيوع الافتراضات السلبية حول عدم صلاحية المرأة للقيادة وبقاء المؤسسات الجزائرية رهينة الشخصية بعيدة عن التنظيم والاحترافية وتتقف هذه النتائج مع نتائج دراسة أسماء قحطان الدوري المشار إليها سابقا كما تتوافق مع نتائج استطلاع مركز البارومتر العربي (2011) حيث أبدى أكثر

من 55 بالمئة من الجزائريين رفضهم لتولي المرأة مناصب قيادية مقابل موافقة 14 بالمئة فقط وحياد النسبة المتبقية .

3-6- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة وتفسيرها:

الجدول رقم (12) : يوضح الفروق في اتجاهات العاملين بالدائرة الادارية لزرالدة نحو القيادة النسوية حسب متغير الجنس (ذكورا – إناثا)

المتغير	متغير الجنس	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجة الحرية	قيمة SIG	قيمة الاحتمال المعنوية	مستوى الدلالة الاحصائية
اتجاهات العمال نحو القيادة النسوية	ذكر	218	17.25	5.520	-5.165	53	000	0.19	0.05
	أنثى	67	22.06	9.498					

يتضح من خلال الجدول رقم (12) ان قيمة الدلالة SIG 0.000 وهي اقل من مستوى الدلالة 0.05 مما يؤكد وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى 0.05 لاتجاهات العمال الجزائريين نحو القيادة النسوية حسب متغير الجنس كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لفئة الاناث بلغ 22.06 بينما بلغ لفئة الذكور 17.25 مما يدل على ان الاناث اكثر ايجابية من الذكور في الاتجاه نحو القيادة النسوية ، وبالتالي فان الفرضية الثالثة قد تحققت .

يمكن تفسير هذه النتائج بحس التضامن بين أبناء الجنس الواحد نتيجة الاحساس باللاعادلة والظلم في مؤسسات المجتمع .

تتوافق هذه النتيجة مع نتيجة استطلاع مركز البارومتر العربي (2011) الذي أشار الى أن 81 بالمئة من النساء يؤيدن حقوق المرأة تامة غير منقوصة ومنها حق العمل وتبؤ مناصب قيادية ، وترتفع نسبة التأييد حسب هذا الاستطلاع كلما زاد المستوى التعليمي للمرأة واهتمامها بالسياسة ومجالات حقوق الانسان ، ويلعب الإعلام هنا بمختلف أنواعه دورا جد هام .

- خلاصة ومقترحات:

من خلال ما سبق ذكره في هذه الدراسة بجانبها النظري والميداني يمكن القول : أن الاتجاه نحو القيادة النسوية لدى عمال الجماعات المحلية في الجزائر يرتبط بعدة

متغيرات وأن المتغيرات الشخصية أكثر تأثيرا في هذا الاتجاه مقارنة بالوظيفية ويمكن تفسير ذلك بما يلي :

- أن الفرد الجزائري ما يزال يحمل نظرة سلبية تجاه المرأة رغم مستواه التعليمي أو الوظيفي ، حيث أن طبيعة المرأة الفسيولوجية تجعلها إنسانة عاطفية ومتقلبة المزاج مما يمكنها من الحكم السليم على الأمور واتخاذ القرار المناسب .

- كرس المجتمع العربي منظومة من العادات والتقاليد غير الإنسانية والمهينة لكيان المرأة وعمل على إعادة إنتاجها من جيل إلى جيل ، مرتكزا على فهم غير مبرر للدين قائمة على موروثات فقهية تمييزية ضد المرأة .

- القيادات النسائية الجزائرية ما تزال تعاني من مقاومة على مستوى الفردية الجزائرية الذكورية- سببها ما سبق ذكره - مما يجعل السياق الاجتماعي العام للمجتمع الجزائري غير مشجع على تولي المرأة لمناصب قيادية .

وعليه ، فإننا نقدم المقترحات التالية:

- تنمية الاتجاهات نحو عمل المرأة عن طريق استخدام مؤسسات التنشئة الاجتماعية والتخلي عن تكريس تبعية النساء للدولة من حيث هي الضامن لحماية المرأة خاصة من حيث أنها الأكثر توظيفاً في المؤسسات الحكومية كما يجب أن تتجه السياسات العمومية إلى تحقيق استقلالية المرأة بغض النظر عن حالتها العائلية من أجل تمكينها أن تخوض بنفسها الحياة.

- ضرورة تغيير النمط الثقافي والاجتماعي للمجتمع الجزائري بما يتناسب مع العدالة الاجتماعية على كل المستويات فمثلا يجب عدم التفريق بين تربية البنت وتربية الولد الذكر، ولا تفضيل للذكور على الإناث.

- إعادة قراءة النصوص القرآنية وتفسيرها وفقا لمنظور الاجتهاد الذي أغلق بابه .
- اعتمادا مبدأ المساواة في إعداد البرامج والميزانيات والإحصائيات والعمل على تثبيت قيم المواطنة والسلوك المدني لدى غالبية أفراد المجتمع.

- تكريس ثقافة التفكير المؤسسي داخل المؤسسة، واستبعاد نسق التفكير العشوائي أو القبلي أو الدموي أو الجهوي و إعادة بناء النظام الاجتماعي من خلال التركيز على تكامل الأدوار بين الرجل والمرأة.

وبصفة عامة: تهيئة المناخ العام لقبول فكرة تمكين المرأة ووجودها في مواقع صناعة القرار على المستوى الحكومي من خلال استخدام الإعلام ومؤسسات التنشئة الاجتماعية

وتحديث المناهج الدراسية وتثمين نماذج القيادات النسائية الناجحة على المستوى المحلي والإسلامي والعالمي.

- قائمة المراجع:

أولا/ مراجع باللغة العربية:

- 1- أحمد عسكر علي معصومة ، (2003)، نوعية الاتجاه النفسي نحو تولي المرأة المراكز الإشرافية في الكويت دراسة ميدانية على طلبة جامعة الكويت ، الكويت : جامعة الكويت ، مجلة العلوم الاجتماعية ، 4 ، مج 31 .
- 2- محمد علي (2012) ، القيادة الفردية والقيادة الجماعية " دراسة مقارنة بين نمطي قيادة الذكور والإناث بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، السودان : جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا مجلة العلوم والثقافة ، مجلد 12 .
- 3- بوسالم، عبد العزيز، (2012). القياس في علم النفس والتربية. ط1. الجزائر: منشورات مخبر القياس والدراسات النفسية . دار قرطبة للنشر والتوزيع.
- 4-حسن، محمد بيومي علي ، (1995) ، اتجاهات الرؤوسين من الجنسين نحو القيادة النسائية في مصر، مصر: دار المنظومة ، المجلد س 9، العدد 36 ، ديسمبر 1995 .
- 5- حنفي عوض ، (2001) ، الحركات النسائية العمالية وتحديات سوق العمل: دراسات في علم الاجتماع النسوي ، القاهرة : جامعة الزقازيق .
- 6- العواملة نائل حافظ (1995) أساليب البحث العلمي، الأسس النظرية والتطبيقات، ط1 ، الأردن : عمان مكتبة احمد ياسين.
- 7- عيسوي عبدالرحمان ، (1974) ، دراسات في علم النفس الاجتماعي ، ط 1، بيروت : دار النهضة العربية.
- 8- قحطان عبد الرحمن الدوري أسماء ،ديسمبر (2003) ، اتجاهات الرؤوسين من الجنسين تجاه القيادات النسائية المجلة الجزائرية في الانثروبولوجيا والعلوم الاجتماعية انسانيات ، العدد 22 .
- 9- ليلى السيد فرحات (2001)، القياس المعرفي الرياضي، مصر: القاهرة ، ط1، مركز الكتاب للنشر.
- 10- معوض خليل ميخائيل ، (2003) ، علم النفس الاجتماعي. الاسكندرية، مركز الاسكندرية للكتاب.

ثانيا / مراجع باللغة الأجنبية:

- 11- Badran M.F ; (2006) ; **Optimization of municipal solid waste management in Port Said – Egypt** ; , USA : International Journal of Integrated Waste Management, Science and Technology ; Volume 26, Issue
- 12- Chikwenye Okonjo Ogunyemi ;(1985) **Womanism: The Dynamics of the Contemporary Black Female Novel in English** ;USA : université of Chicago ; journal of women in culture and society ; volume 43 N 04 .
- 13- Dumont Micheline,(2008) ; **Le féminisme québécois raconté à Camille**, Montréal : éd. du remue-ménage
- 14- Emmanuelle Walter, , (2014) ; **Sœur volées. Enquête sur un féminicide au Canada**, Canada : LUX EDITEUR
- 15- Françoise Navailh,(1992) ; **Le modèle soviétique , Histoire des femmes** France , Plon ; Tome 5
- 16- Geneviève Fraisse et Michelle Perrot,(1991) ; **Histoire des femmes. Le xix^e siècle**, France : Plon.
- 17-Kimberlé Crenshaw,(2005) ; **Cartographie des marges : Intersectionnalité, politiques de l'identité et violences contre les femmes de couleur** , Cahiers du genre, no 39. publication originale : « Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color », Stanford Law Review, 1991, vol. 43, no 6.
- 18-Lucie Héon (2007) , **Réflexions méthodologiques sur le leadership des femmes et des hommes en éducation**, CANADA : Institut de genre, journal Recherches féministes , Volume20, Issue1, 2007, p. 83–99.
- 19-Marina Da Silva, (2006) , **Féminisme du monde arabe** ,Le Monde diplomatique, n°630.
- 20-Myra Marx Ferrée , (2012) **Varieties of Feminism: German Gender Politics in Global Perspective** , 1st Edition ; U.S.A : California ; Stanford University Press.
- 21- Paul B. Preciado, Testo Junkie ;(2008) ; **sexe, drogue et biopolitique**, France : Grasset & Fasquelle.
- 22-Robert House ,(2002) ; **Understanding cultures and implicit leadership theories across the globe: an introduction to project GLOBE** , Journal of World Business , Volume 37, Issue 1.
- 23-walter mischel ; (2014) ; **Self-regulation in the service of conflict resolution**; chapitre thirteen Of the book " The Handbook Of Conflict Resolution ; theory and practice ; second edition ; ERIC C Marcuce Editor .