

# اتجاهات العاملين والعاملات العُمانيين نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية «دراسة ميدانية في ولايات مسقط وصحار والرسحاق»

الدكتور نزیه أحمد الجندي

كلية التربية

جامعة دمشق

## الملخص

يستهدف هذا البحث تحديد نوعية الاتجاه لدى العاملين والعاملات نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية في مؤسسات العمل المختلفة في المجتمع العُماني، ومعرفة الفروق بين اتجاهات العاملين والعاملات في ضوء متغيرات: الجنس، والحالة الاجتماعية، والخبرة في العمل، والعمر، والمستوى التعليمي

وقد تضمن البحث ست فرضيات، وتوصل إلى النتائج الآتية:

- 1- وجود اتجاه إيجابي لدى العينة نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية في مؤسسات العمل المختلفة.
- 2- وجود اتجاه إيجابي لكل من الجنسين نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية في مؤسسات العمل المختلفة مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية حيث كان متوسط الإناث أعلى من الذكور.

3- وجود اتجاه إيجابي للمتزوجين وغير المتزوجين ولذوي خبرات العمل وفئات العمر والمستويات التعليمية المختلفة نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية في مؤسسات العمل المختلفة في المجتمع العماني مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بينهم.

وانتهى هذا البحث باقتراحات وتوصيات تهدف إلى الاستمرار في دعم جهود المرأة العمانية وتمكينها للوصول إلى مواقع العمل في المجالات الإدارية والقيادية المختلفة، وزيادة معدلات مشاركتها في مجال العمل.

**مقدمة:**

تولي المجتمعات العربية في الوقت الحاضر اهتماماً كبيراً ببناء نهضتها وتقدمها في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والعلمية كافة، وتحقيق رفاهية أبنائها وسعادتهم وتحسين مستوى حياتهم، وذلك من خلال وضع الاستراتيجيات والخطط التنموية، واستثمار طاقات أبنائها جميعاً في مختلف التخصصات..

ومن هنا فإن الحديث عن إشراك العنصر النسائي في جميع مجالات التنمية ومراحلها أصبح من الأمور الضرورية والملحة للتطور المجتمعي.

وحتى تتمكن المرأة من الإسهام الحقيقي في عملية تقدم المجتمع وازدهاره وتقديم أفضل إمكاناتها وخبراتها، وإبراز قدراتها ومهاراتها، لا بد من تحسين أوضاعها ومساعدتها على القيام بأدوارها المختلفة، وتحديد المشكلات أو المعوقات التي تتعرض لها داخل المنزل وخارجه بهدف رفع الوعي بمشكلاتها، وحث أصحاب القرار والمخططين للاستفادة من طاقاتها، وإشراكها في عملية اتخاذ القرارات التنموية، وكذلك وضع الإجراءات الكفيلة بإزالة المعوقات كافة التي تحد من مشاركتها في مجال العمل، وتقف في طريق تقدمها. فتقدم المرأة ينطوي على تطور المجتمع ونهضته في المجالات كافة.

على الرغم مما يشهده المجتمع العربي من ازدياد الاهتمام بتفعيل دور المرأة في المشاركة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لمواجهة التحديات التي يتعرض لها الشعب العربي، إلا أن الواقع الاجتماعي العربي بعاداته وموروثاته التقليدية التي تؤكد تفوق الذكور وهيمنتهم على المرأة، يعد أحد أهم العوائق التي تقف أمام إسهام المرأة ويجعلها شريكاً كاملاً للرجل في جهود التنمية التي تحتاج إليها مجتمعاتنا العربية اليوم أكثر من أي وقت مضى.

وفي سلطنة عُمان، وعلى الرغم من اهتمام مؤسسات الدولة كافة بإبراز دور المرأة العُمانية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية باعتبارها عنصراً أساسياً وحيوياً في تحقيق تقدم المجتمع ونموه وازدهاره، فضلاً عن التوجه العام للدولة لتطوير الحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والثقافية للمرأة العُمانية وتعزيز دورها في مختلف جوانب حياة المجتمع، إلا أن النسبة المئوية للإناث العاملات من إجمالي القوى العاملة بسلطنة عُمان لا تتعدى (18.4%) (وزارة الاقتصاد الوطني، 2005) وهي نسبة قليلة جداً مقارنة مع ما توليه الدولة من اهتمام، وما تقدمه من تسهيلات تشجع المرأة على المشاركة الفعلية في جهود التنمية للمجتمع العُماني...

وتعدّ الاتجاهات من أهم المحددات التي تمكن من التنبؤ بالسلوك الإنساني، أو أحد المؤشرات التي من خلالها يمكن الحكم على ردود الفعل للمثيرات البيئية المختلفة. فمعرفة اتجاهات العاملين والعاملات بمؤسسات العمل المختلفة نحو تولي المرأة للوظائف الإدارية القيادية، ذات علاقة بالسلوك الفعلي تجاه المرأة ودورها المهني وتوليها الوظائف القيادية، ويتكوّن أفكار خاطئة تسهم في التعامل السلبي مع المرأة بصورة عامة، إذ إنّ « المعنيون بالسلوك البشري يعدّون الاتجاه النفسي قوة دافعة وراء ما يقوم به الفرد، إذ إنه من خلال تعامله مع بيئته يتخذ مواقف أو قرارات أحياناً (مع) وأحياناً (ضد) المثيرات المختلفة في تلك البيئة التي تكون غالباً محصلة لمجمل الخبرات والمواقف التي يمر بها، وهو عندما يتخذ هذه القرارات فإنه يستند إلى إطار أو مرجع مسبق له ثبات نسبي، هذا المرجع يعرف بالاتجاه النفسي» (عسكر وأحمد، 2003، 558)

ويمثّل تولي المرأة للوظائف الإدارية القيادية في مؤسسات المجتمع العُماني أحد الموضوعات التي تتفاوت الاستجابات لها من الموافقة التامة بدرجة كبيرة جداً إلى المعارضة التامة وعدم الموافقة مطلقاً. وكلما كانت استجابات أفراد العينة نحو عمل المرأة في الوظائف الإداريّة القيادية إيجابية ارتفعت الفرص أمام المرأة لتولي المراكز

الإدارية القيادية، والمشاركة في صناعة القرار واتخاذها وتنفيذه على المستويات كافة. ومن هنا جاء اهتمامنا بدراسة اتجاهات العاملين والعاملات نحو عمل المرأة ودورها القيادي في المجتمع العُماني.

### الدراسات السابقة:

لاقى موضوع الاتجاهات نحو عمل المرأة ودورها التتموي اهتماماً عربياً وعالمياً، وبرز ذلك من خلال مؤتمرات المرأة المتعددة التي اجتمعت خلال الربع الأخير من القرن العشرين، والذي بدأ بمؤتمر المرأة الدولي بكوبنهاغن عام 1975، ثم مؤتمر المرأة الدولي الثاني الذي عقد عام 1985، والذي انتهى بوضع سياسات نيروبي التطلعية، والتي بنيت عليها قرارات المؤتمر الدولي الرابع للمرأة وتوصياته وقراراته من خلال الدورة الاستثنائية للجمعية العامة للأمم المتحدة المعنونة «المرأة عام 2000» المساواة بين الجنسين والتنمية والسلام في القرن الحادي والعشرين. ومهد التقرير الختامي للدورة الاستثنائية للجمعية العامة للأمم المتحدة لعقد أول مؤتمر قمة عربية غير عادية بالقاهرة في شهر نوفمبر (تشرين الأول) عام 2000 في خطوة مهمة وضرورية تمهد الطريق أمام المرأة العربية، ومحاولة تفعيل دورها على جميع الأصعدة من أجل إزالة ما يعوق مسيرتها من تقدم، وتأمين تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء... (رمزي، 2002، ص 587).

فقد أشار الثاقب (1975) في دراسته عن الموقف الكويتي من مكانة المرأة في المجتمع المعاصر إلى أنّ المرأة الكويتية تفضل العمل في التدريس كاختيار أول بين مجالات العمل المتاحة.

وبينت دراسة فنديل وكاظم (1976) عن اتجاهات الفتاة المتعلمة نحو عمل المرأة أن الطالبات كنّ أكثر تأييداً لعمل المرأة مقارنة بالطلاب، وأن لدى طالبات الجامعة اتجاهاً إيجابياً نحو عمل المرأة أكثر وضوحاً من طالبات المستوى الثانوي.

وأشارت نتائج دراسة عبد الخالق (1981) عن دور المرأة الكويتية في إدارة التنمية أن المرأة في مواقع القيادة والتوجيه ترى نفسها بين نوعين من التحدي: التحدي الأول: هو أن تتمكن بقبول رؤسائها ومرؤوسيهها ومعظمهم من الذكور. والتحدي الثاني: أن تستغل الفرص كافة لإظهار كفاءتها ومقدرتها ومهاراتها في تحمل المسؤولية.

أما دراسة حلواني (halawani 1982) فقد أشارت نتائجها إلى أن المجتمع السعودي يقدر عالياً المرأة العاملة ويحترمها، وتطالب المجتمع بإعطاء المرأة المجال لتعمل في المجالات نفسها التي يعمل فيها الرجل، وأنه لا ينبغي قصر الأعمال على مهن محددة مادام لدى المرأة الاستعداد والقابلية لأداء الأعمال نفسها التي يؤديها الرجل. فإذا تساوت مؤهلات المرأة والرجل العلمية والتدريبية فإنها بكل تأكيد ستؤدي إلى النتائج نفسها لدى الاثنين، وأهمها القدرة والكفاءة في أداء العمل.

وأوضحت نتائج دراسة حمود (1982) عن مشكلات المرأة العربية في التعليم والعمل أن الناحية المادية تعدّ الدافع الأول والأساسي لعمل المرأة، في حين تأتي الناحية المعنوية في المرتبة الثانية. كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق إحصائية في اتجاهات أفراد العينة تجاه عمل المرأة المتزوجة وغير المتزوجة.

كذلك أوضحت نتائج الدراسة الأثر الإيجابي للتعليم في دور المرأة العربية ومكانتها في المجتمع، إذ يجعلها أكثر مرونة في تقبل أنماط جديدة من السلوك، وأكثر تقبلاً لذاتها ولفكرة مشاركتها في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

وبنيت دراسة العمار (1982) عن أثر التعليم في الاتجاهات نحو عمل المرأة السعودية، أن لمستوى تعليم أفراد العينة دوراً في تباين وجهات نظرهم حول عمل المرأة السعودية. فمن يحمل شهادة جامعية يكون أكثر تأييداً لعملها من حملة المؤهلات ذات المستوى الأقل مثل الثانوية العامة وما في مستواها. كما وجدت الدراسة أن العمل يعطي المرأة الثقة في ذاتها ويشعرها باستقلاليتها ويحقق لها الكيان الاجتماعي

والإحساس بالقيمة والتكافؤ مع الرجل وتحمل المسؤولية. كذلك أبرزت الدراسة فروعاً في اتجاهات الطلبة من حيث الجنس فالطالبات أكثر تأييداً لعمل المرأة السعودية من الطلبة.

وأوضحت دراسة ثابت (1983) عن المرأة والتنمية والمتغيرات الاجتماعية أن 96% من النساء العاملات يشعرن بالسعادة في أثناء ممارستهن للعمل بسبب تقديمهن خدمة للمجتمع، والشعور بقدرتهن على العطاء والتفوق... كما تؤكد نتائج الدراسة نفسها أن 95.8% من أفراد عينة البحث ترى أن اشتغال المرأة بالعمل واجب وطني بامتياز لأنه يحقق زيادة معدل النمو وتقدم المجتمع.

وعن نظرة المرأة العاملة لذاتها، فقد أشارت دراسة العيسى (1988) إلى أن المرأة العاملة تنظر إلى ذاتها بشكل إيجابي أكثر من نظرة المرأة غير العاملة. إذ إن عمل المرأة يجعلها أكثر تقديراً لذاتها ويؤدي إلى إشباع بعض الدوافع لديها، وتحقيق ذاتها وطموحاتها، ويزيد من تقدير زوجها لها....

وقد بينت دراسة عبد اللطيف (1988) عن أثر قيمة التعليم وعمل المرأة في نوع النشاط الاقتصادي المصري تضاؤل فرص تولي المرأة الوظائف القيادية بصفة عامة ووظائف الإدارة العليا بصفة خاصة، إذ تبلغ نسبة إسهام المرأة في الوظائف الخاصة بالمديرين والإداريين ومديري الأعمال نحو (11%) من إجمالي العاملين في تلك الوظائف وأن أغلبية النساء يفضلن العمل في مجال الخدمات الاجتماعية والشخصية والعامة.

وقد أوضحت دراسة مبارك (1989) عن اتجاهات طلاب وطالبات كلية التربية الأساسية نحو عمل المرأة في المجتمع الكويتي التي طبقت على عينة مكونة من (135) من الطلبة والطالبات أن (73%) من أفراد العينة يرون أن عمل المرأة لا بد أن يكون مرتبطاً بالوظائف التي تناسب وضعها الأنثوي مثل المهن الخاصة بالتدريس والخدمة الاجتماعية والطب والتمريض والمهن التجارية.

أما دراسة بفرلي وبراون (Beverly and brown 1995) عن مهارات القيادة لدى الذكور والإناث، والتي طبقت على عينة مكونة من (120) إدارياً وقيادياً (60 من الذكور و60 من الإناث) فقد كشفت أن المديرات أكثر نظاماً وتعاوناً من المديرين، ويمتلكن مهارات القيادة من خلال التدريب والعمل المتواصل المنظم. كما أظهرت الدراسة بعض الاتجاهات السلبية تجاه دور المرأة القيادي. حيث أظهرت غالبية أفراد العينة من الذكور والإناث رغبتهم في تولي الذكور مهام القيادة في الإدارات العليا، وظهرت النتيجة نفسها في دراسة جوتك وكوهن (gutek and gohen 1996) التي بينت أن الغالبية من النساء يؤمن بأن عالم السياسة والوظائف القيادية هو للرجل، أما عالم المنزل فهو للمرأة.

وكشفت دراسة القادر (1995) عن اتجاهات طالبات جامعة الملك فيصل نحو عمل المرأة السعودية التي طبقت على عينة مكونة من (2800) طالبة من مختلف التخصصات العالية، أن الاتجاه العام لدى الطالبات هو موافقتهن الشديدة لعمل المرأة وضرورة مساواتها بالرجل ولاسيما إذا تساوت المؤهلات العلمية والتدريبية لديهما. وقد حظيت مهنة التدريس بالمرتبة الأولى لديهن 94% ثم الأعمال الإدارية 88% ثم الإدارة التعليمية 85% ثم الاختصاصية الاجتماعية 78% ثم التمريض 78%... وأن أهم معوقات عمل المرأة جهلها بالأداء الوظيفي والاكتفاء الذاتي المادي والاختلاط.... وعن المعوقات التي تؤدي إلى ضعف معدلات إسهام المرأة العربية في حقل العمل، فقد أشارت دراسة رمزي (2002) والتي طبقت على عينة مكونة من (1547) امرأة عاملة اختيرت من ثلاثة أقطار عربية هي (الإمارات العربية المتحدة، و لبنان، والسودان) إلى أن المعوقات تتلخص في انتشار الأمية، ونقص الوعي بأهمية دور المرأة في تنمية مجتمعا والمعاونة من تحمل الأعباء المزدوجة داخل البيت وخارجه، ونقص عدد النساء المتخصصات في المجالات التكنولوجية، وانتهت الدراسة باقتراح استراتيجية تهدف إلى تمكين المرأة عن طريق زيادة مشاركتها في مجال العمل.



وأشارت نتائج دراسة عسكر وأحمد (2003) التي هدفت إلى تحديد نوعية الاتجاه النفسي نحو تولي المرأة للوظائف الإشرافية في المجتمع الكويتي والتي طبقت على عينة مكونة من (278) من الطلبة الجامعيين والعاملين بمؤسسات دولة الكويت إلى وجود اتجاه إيجابي بدرجة معتدلة نسبياً لدى العينة كلها، واتجاه إيجابي لكل من الجنسين مع وجود فرق ذي دلالة إحصائية لصالح الإناث، واتجاه إيجابي لذوي خبرات العمل المختلفة، وكذلك للمتزوجين وغير المتزوجين، مع عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية بينهم، ورأى الباحث أن الاتجاه النسبي الذي تبرزه الدراسة يمثل مساراً تصاعدياً نابغاً من المطالبة العالمية بمساواة المرأة بالرجل في المسؤوليات والامتيازات ومن المتغيرات المحلية المتمثلة في تزايد وجود المرأة في مؤسسات العمل، وتزايد طموحها في تحصيل العلم ومناقستها الرجل في مختلف المواقع الوظيفية.

وعن دور المرأة في التنمية السياسية بسلطنة عمان، فقد أشارت دراسة الجمالي (2005) إلى اتساع حجم المشاركة السياسية للمرأة العمانية في الوقت الحاضر، واتساع فرصة مشاركتها في رسم السياسات والخطط والبرامج التنموية، ودراسة القضايا والمشروعات التي تهتم المجتمع ومناقشتها. وتُبرز الدراسة أيضاً أن المرأة العمانية تقلدت وظائف ومناصب إدارية وقيادية عليا (وزيرة، سفيرة، مدير عام، مدير إدارة، مستشارة، خبيرة... الخ).

وانتهت الدراسة بالإشارة إلى توجه الدولة في الوقت الحاضر إلى التركيز على دور المرأة التنموي، وتفعيل مشاركتها في ميادين الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية كافة.

### مسألة البحث ومسوغاتها:

يتناول هذا البحث اتجاهات العاملين والعاملات بمؤسسات المجتمع العماني نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية وعلاقة ذلك بالمتغيرات المستقلة الآتية: الجنس، مكان العمل، والحالة الاجتماعية، والخبرة في العمل، والعمر، والمستوى التعليمي.

أما المسوغات التي دعت الباحث لإجراء هذا البحث فهي:

- عدم عثور الباحث على دراسة علمية في البيئة العمانية تناولت بالبحث الاتجاه نحو عمل المرأة وتبوءها المراكز الإدارية القيادية في مؤسسات المجتمع المختلفة الخاصة منها والعامّة.
- عدم معرفتنا بشكل علمي بالعوامل التي تؤثر سلباً أو إيجاباً في عمل المرأة وتوليها المراكز الإدارية القيادية في مؤسسات المجتمع العماني.
- إدراك الباحث بأهمية البحث إثر اطلاعه على الدراسات السابقة العربية منها والأجنبية المرتبطة بعمل المرأة ودورها التنموي.

### أهمية البحث:

يكتسب هذا البحث أهميته من خلال:

- 1- أهمية المرأة كونها تمثل نصف المجتمع، ودورها البارز في تنمية المجتمع وتقدمه وازدهاره في المجالات كافة.
- 2- تحديد درجة الاتجاه ونوعيته نحو شغل المرأة الوظائف الإدارية القيادية المختلفة في مؤسسات المجتمع العماني العامة والخاصة من حيث الرفض والقبول.
- 3- تحديد الخصائص الديموجرافية التي تؤثر في تشكيل الاتجاهات. إذ إنّ خصائص العاملين والعاملات من حيث الجنس والعمر والتعليم والخبرة في العمل... يمكن أن تؤثر في اتجاهاتهم وسلوكهم ونظرتهم نحو تولي المرأة للوظائف الإدارية القيادية في المجتمع.
- 4- توفير المعلومات والمعارف العملية عن اتجاهات الرأي العام للعاملين والعاملات في مؤسسات المجتمع المختلفة عن عمل المرأة في المراكز الإدارية القيادية في المجتمع العماني...

**أهداف البحث:**

يهدف هذا البحث إلى:

- 1- تحديد نوعية الاتجاه (سليبي أو ايجابي) للعاملين والعاملات بمؤسسات العمل المختلفة نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية في المجتمع العماني.
- 2- معرفة الفروق بين العاملين والعاملات بمؤسسات العمل المختلفة نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية في المجتمع العماني تبعاً لـ: الجنس، والحالة الاجتماعية، والخبرة في العمل، والعمر، والمستوى التعليمي.

**فرضيات البحث:**

- بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ومعاينة واقع المجتمع العماني يمكن صياغة الفرضيات الآتية:
- 1- إن اتجاهات العاملين والعاملات في المجتمع العماني نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية ايجابية.
  - 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين والعاملات في المجتمع العماني نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية تبعاً للجنس.
  - 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين والعاملات في المجتمع العماني نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية تبعاً للحالة الاجتماعية.
  - 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين والعاملات في المجتمع العماني نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية تبعاً للخبرة في العمل.
  - 5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين والعاملات في المجتمع العماني نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية في مؤسسات العمل المختلفة تبعاً للعمر.

6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين والعاملات في المجتمع العماني نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية في مؤسسات العمل المختلفة تبعاً للمستوى التعليمي.

### منهج البحث:

اعتمد الباحث في تنفيذ هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي من أجل الوصول إلى تحقيق أهدافه، والتحقق من صحة الفرضيات التي انطلق منها، متبعاً الأسلوب الميداني في جمع المعلومات والمعطيات حول البحث عن طريق تطبيق الأداة التي صُممت لهذا الغرض، واعتماد القوانين الإحصائية المناسبة في معالجة البيانات و المعطيات، واستخلاص النتائج وتحليلها وتفسيرها...

### محددات البحث:

البعد الجغرافي: جرى تنفيذ البحث في ولايات: مسقط وصحار والرسحاق -سلطنة عمان.

البعد الزمني: طُبِّقَ البحث خلال شهري حزيران وتموز لعام 2006

مجتمع البحث: العاملون والعاملات جميعاً في المؤسسات الحكومية والخاصة في ولايات مسقط وصحار والرسحاق.

وقد اقتصرت حدود البحث على الولايات المذكورة أعلاه للأسباب الآتية:

1- لأن ولاية مسقط تمثل أكبر تجمع للمؤسسات العامة والخاصة في سلطنة عمان، وهذا من شأنه أن يزيد من أعداد مجتمع البحث.

2- معرفة الباحث الجيدة بالولايات المذكورة أعلاه، وقربها من مكان إقامته، فضلاً عن وجود العديد من الأصدقاء والمعارف في الولايات المذكورة، والتسهيلات المقدمة من قبل الإدارات المعنية، مكن الباحث من الوصول إلى مراكز العمل وتطبيق أداة الدراسة.

**مصطلحات البحث:**

- الاتجاه (Attitude): « هو التهيؤ للإدراك والتفكير والشعور والسلوك نحو شيء أو شخص أو مسألة بطريقة معينة » (ابراهيم، 1980، 40).
- ولغايات البحث الحالي يمكن تعريف الاتجاه: بأنه موقف أفراد عينة البحث من عمل المرأة في الوظائف الإدارية القيادية سواء بالتأييد والموافقة... أو عدم الموافقة والتأييد والتي يعكسها الأداء على المقياس المستخدم في البحث.
- نوعية الاتجاه (Kind of tendency): الحكم الذي يطلق على أفراد العينة كافة أو فئات منها حسب متغيرات البحث من حيث الإيجابية (فوق الدرجة المحددة في البحث) أو السلبية (أقل من الدرجة المحددة في البحث).
- الوظيفة الإدارية القيادية (Leading Ad ministrative position) تعني الوظيفة التي تصاحبها مسؤولية صناعة القرار واتخاذها وتنفيذه، والقيام بمهام التخطيط والتنظيم والإشراف والمتابعة وتقويم الأفراد والمهام كافة التي تقوم بها المؤسسة سواء أكان ذلك في الإدارة الوسطى أم الإدارة العليا.
- مؤسسات العمل (Work Organizations): تعني المؤسسات العامة والخاصة في المجتمع العُماني التي يقع على عاتقها مسؤولية تأمين الخدمات كافة، وتوفير وإنتاج السلع والمواد التي يحتاج إليها المواطن وتسهم في تحسين مستوى حياته.
- المستوى التعليمي المتدني: يشير إلى العاملين والعاملات الحاصلين على شهادة الدراسة الإعدادية فما دون.
- المستوى التعليمي المتوسط: يشير إلى العاملين والعاملات الحاصلين على شهادة الدراسة الثانوية.
- المستوى التعليمي العالي: يشير إلى العاملين والعاملات الحاصلين على شهادة الدراسة العالية (معهد - جامعة).

## إجراءات البحث:

أولاً: أداة البحث: سعياً نحو تحقيق أهداف البحث، والتحقق من صحة الفرضيات التي طرحها، صمّم الباحث استبانة لتحديد اتجاه العاملين والعاملات بمؤسسات العمل المختلفة نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية في المجتمع العماني، وتتكون من جزأين:

يضم الجزء الأول المعلومات والبيانات الأولية التي تمثل متغيرات البحث وهي: الجنس، والحالة الاجتماعية، والخبرة في العمل، والعمر، والمستوى التعليمي.

أما الجزء الثاني فقد ضمّ عدداً من العبارات التي تشمل عدداً من المحاور الرئيسة المرتبطة بالمهارات الإدارية القيادية: المهارات الشخصية - المهارات الإنسانية - المهارات التصورية (الإدراكية) - المهارات الفنية. وقد اعتمدت بالاسترشاد بالدراسات السابقة، وملاحظات الأساتذة المحكمين، فضلاً عن أفراد مجتمع الدراسة، حيث قام الباحث بعرض الأداة على (32) فرداً، وذلك للتأكد من وضوح التعليمات الخاصة بالاستبانة، ووضوح العبارات ومدى ارتباطها بالأبعاد موضوع الدراسة وصلاحها. وقد استقر الرأي على (36) عبارة، ولكل عبارة سلم إجابات يتكون من خمسة بدائل متدرجة بحسب طريقة ليكرت (موافق بدرجة كبيرة جداً، موافق بدرجة كبيرة، موافق بدرجة متوسطة، موافق بدرجة قليلة، غير موافق)، بحيث يترجم هذا السلم الخماسي إلى تقديرات رقمية متدرجة من (5) للبدل موافق بدرجة كبيرة إلى (1) للبدل غير موافق وذلك عندما تكون الفقرة إيجابية، وعندما تكون الفقرة سلبية تعكس هذه التقديرات، وعلى المستجيب اختيار بديل واحد لكل عبارة من عبارات الاستبانة.

أما بالنسبة إلى التعديلات التي أجراها الباحث في ضوء ملاحظات المحكمين فقد شملت إضافة عبارات جديدة (رقم 5 - 25 - 26) وكذلك إضافة بعض العبارات السلبية (رقم 4 - 8 - 17) وحذف بعض العبارات التي اتصفت بالتكرار وهي:

- تمتلك المرأة التي تشغل وظائف قيادية المهارة في تفويض السلطات والمسؤوليات.
- تتسم المرأة التي تشغل وظائف إدارية قيادية بضعف القدرة على إدارة النزاعات وحلّ الخلافات بين الموظفين.

واستناداً إلى عدد العبارات في الأداة فإن درجة الفرد تتراوح بين حدّ أدنى يساوي 36 درجة، وحدّ أعلى يساوي 180 درجة، وحدّ متوسط يساوي 90 درجة.

وعليه فإن المستوى الإيجابي المقبول لغايات الدراسة هو أكثر من 90 درجة. وضمن هذا الإطار حُكِمَ على النتائج فيما يرتبط بنوعية الاتجاه نحو تولي المرأة العمالية الوظائف الإدارية القيادية في مؤسسات العمل المختلفة.

### صدق الأداة:

انطلاقاً مما ذهب إليه الرفاعي «اللجوء إلى عدد من المحكمين ليقوموا بالحكم على: هل بند ما يمثل تمثيلاً صادقاً ما وضع له، وهل يقيسه» (الرفاعي، 1992، 232) قام الباحث بعرض أداة البحث على عددٍ من المحكمين المتخصصين في ميدان التربية وعلم النفس والقياس في كليتي التربية بصحار وعبري، وذلك لاستطلاع رأيهم في مدى صلاحية عبارات الأداة لقياس الجانب الذي وضعت لقياسه وتقويمها. بعد ذلك قام الباحث بحساب نسبة الاتفاق بين المحكمين على مستوى كل عبارة، وراوحت النسبة المقبولة بين 75% و100%، واستبعد ما دون ذلك.

### ثبات الأداة:

بعد تحديد العبارات التي اتفق عليها المحكمون، والتي تتمتع بصدق عالٍ في قياس درجة اتجاهات العاملين والعاملات نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية والقيادية في مؤسسات المجتمع العُماني، قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية (pilot study) للتأكد من ثبات الاستبانة من خلال تطبيقها على عينة تألفت من (32) عاملاً وعاملة

موزعين بالتساوي (16 عاملاً و16 عاملة) تم اختيارهم بصورة عشوائية، وتمّ التطبيق مرة أخرى على العينة نفسها بعد مرور (28) يوماً، وتبين أن معامل ثبات الاستبانة ككل (0.89) وهي نسبة عالية.

### ثانياً: مجتمع البحث وعينته:

يعرّف المجتمع الأصلي بأنه الجماعة التي يهتم بها الباحث والتي يريد أن يخلص بها إلى نتائج قابلة للتعميم عليها، وهو المجتمع الذي له خاصية واحدة على الأقل تميزه عن غيره من المجتمعات أو الجماعات (جاي، 1996، 109).

ويدخل في دراسة الباحث جميع العاملين والعاملات في القطاعين العام والخاص في ولايات مسقط وصحار والرسناق لعام 2006.

أما عينة البحث فقد تكونت من 149 من العاملين والعاملات في القطاعين العام والخاص في سلطنة عمان (ولايات مسقط وصحار والرسناق) موزعين طبقاً لمتغيرات الدراسة. وقد اختيرت هذه العينة بطريقة عشوائية بعيداً عن تدخل الباحث.

اعتمد الباحث الطريقة العشوائية في اختيار العينة وذلك نظراً إلى ما تشير إليه المراجع الإحصائية بأن العينة العشوائية عينة غير متحيزة وتمثل المجتمع الأصلي تمثيلاً صادقاً كونها تعطي فرصاً متكافئة لكل فرد من أفراد المجتمع الأصلي لأن يكون في عينة البحث. كما قام الباحث باستشارة المختصين الإحصائيين في كلية التربية وكلية العلوم - قسم الرياضيات، وأفادوا جميعاً بصلاحيّة الطريقة العشوائية في انتقاء العينة لهذا البحث. والجدول (1) يوضح التوزيع العددي والنسبي للعينة وفقاً لمتغيرات الدراسة.



**جدول رقم (1) التوزيع العددي النسبي للعيينة حسب الجنس والحالة الاجتماعية والخبرة في العمل والعمر والمستوى التعليمي**

الجنس	ذكر	أنثى	المجموع الكلي
العدد	108	44	149
النسبة	%72	%28	%100
الحالة الاجتماعية	متزوج	غير متزوج	المجموع الكلي
العدد	88	61	149
النسبة	%59	%41	%100
الخبرة في العمل	أقل من 5 سنوات	5-10 سنوات	10 سنوات فأكثر
العدد	68	46	35
النسبة	%46	%31	%23
العمر	أقل من 30 سنة	30-40 سنة	أقل من 30 سنة
العدد	80	45	24
النسبة	%54	%30	%16
المستوى التعليمي	متدن	متوسط	عال
العدد	27	34	88
النسبة	%18	%23	%59

**المعالجة الإحصائية:**

- 1- حُسبت المتوسطات والانحرافات المعيارية لجميع أفراد عينة البحث حسب المتغيرات المحددة في البحث.
- 2- استُخدم اختبار (ت) لتحديد الفروق بين متوسطات المجموعات الثنائية: الجنس والحالة الاجتماعية.
- 3- استُخدم تحليل التباين الأحادي لتحديد الفروق بين متوسطات المجموعات الثلاثية: الخبرة في العمل، والعمر، والمستوى التعليمي.

### تحليل البيانات:

يهدف البحث الحالي إلى الوقوف على نوعية اتجاهات العاملين والعاملات بمؤسسات المجتمع العماني المختلفة نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية، وكذلك اختلاف هذه الاتجاهات باختلاف الجنس، والحالة الاجتماعية، والخبرة في العمل، والعمر، والمستوى التعليمي. وستعرض نتائج البحث حسب تسلسل فرضياته.

**الفرضية الأولى:** وتنص على أن اتجاهات العاملين والعاملات في المجتمع العماني نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية إيجابية. وقبل عرض نتائج هذه الفرضية، يود الباحث الإشارة إلى أن معيار المستوى الإيجابي المقبول اجتماعياً للاتجاهات نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية هو أن يكون متوسط الدرجات للإجابات يساوي (أكثر من 90 درجة) حسب التدرج الخماسي المستخدم في الإجابة عن فقرات الاستبانة. وباستخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية لاتجاهات أفراد العينة الكلية يتبين أن اتجاهات العاملين والعاملات نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية أعلى من المستوى المقبول اجتماعياً الذي حدده البحث، حيث بلغ مستوى متوسط درجات الاتجاه الكلي نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية ( $m = 115.92$ ) وبانحراف معياري (22.806) وهذا مؤشر يوحى باتجاهات إيجابية معتدلة نسبياً في اتجاه الموافقة الاجتماعية تجاه عمل المرأة في الوظائف الإدارية القيادية في مؤسسات العمل المختلفة في المجتمع العماني، مما يعني قبول الفرضية الأولى، ويوضح الجدول رقم (2) نتائج هذا الاختبار.

جدول رقم (2) المتوسط والانحراف المعياري لاتجاهات العينة الكلية

الانحراف المعياري	المتوسط	العدد
22.806	115.92	149

**الفرضية الثانية:** وتنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين والعاملات في المجتمع العماني نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية

تبعاً للجنس. وللتحقق من صحة هذه الفرضية أجرى الباحث اختبار (ت) لدرجات العاملين والعاملات في مقياس الاتجاه نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية. وأشارت النتائج (الجدول رقم 3) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين والعاملات في الاتجاه الكلي نحو عمل المرأة في الوظائف الإدارية القيادية عند مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يشير إلى عدم تحقق الفرض الثاني من فرضيات البحث. وبالنظر إلى المتوسطات يلاحظ أن متوسط الاتجاه الكلي للعاملات أكبر من متوسط الاتجاه الكلي للعاملين نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية، فقد بلغت المتوسطات (110.89، 120.95). مما يعني أن الفرضية الثانية تصبح كما يأتي: «توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين والعاملات في المجتمع العماني نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية لصالح عينة العاملات».

### جدول رقم (3) نتائج اختبار (ت) والفروق بين المتوسطات لاتجاه العاملين

#### والعاملات نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية

القرار	مستوى الدلالة	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	الجنس
دالة عند 0.05	0.017	-2.404	22.835	110.89	108	ذكر
			22.777	120.95	41	أنثى

**الفرضية الثالثة:** وتنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين والعاملات في المجتمع العماني نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية تبعاً للحالة الاجتماعية. ولفحص هذه الفرضية أجرى الباحث اختبار (ت) لمعرفة الفروق بين المتوسطات لاتجاه أفراد العينة نحو عمل المرأة في الوظائف الإدارية القيادية في ضوء متغير الحالة الاجتماعية. وتشير النتائج كما هو مبين في الجدول رقم (4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات المتزوجين وغير المتزوجين نحو عمل المرأة في الوظائف الإدارية القيادية عند مستوى الدلالة (0.05) وهذا يدل على تحقق الفرضية الثالثة.

**جدول رقم (4) نتائج اختبار (ت) والفروق بين المتوسطات لاتجاه أفراد العينة تبعاً للحالة الاجتماعية (متزوج - غير متزوج)**

الحالة الاجتماعية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	القرار
غير متزوج	61	112.41	24.564	-0.546	0.593	غير دالة
متزوج	88	114.52	22.281			

**الفرضية الرابعة:** وتنصّ على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين والعاملات في المجتمع العماني نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية تبعاً للخبرة في العمل (أقل من 5 سنوات، 5- أقل من 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر) وللتحقق من صحة هذه الفرضية طبق الباحث اختبار تحليل التباين بين متوسطات درجات أفراد العينة في مقياس الاتجاه نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية في ضوء متغير الخبرة في العمل. وتدل النتائج المبينة في الجدول رقم (5) على عدم وجود أثر لمتغير الخبرة في العمل في اتجاهات العاملين والعاملات نحو عمل المرأة في الوظائف الإدارية القيادية عند مستوى الدلالة (0.05) وهذا يدل على تحقق الفرضية الرابعة.

**جدول رقم (5) نتائج اختبار تحليل التباين بين متوسطات استجابات أفراد العينة**

**على البنود المكونة للاستبانة تبعاً للخبرة في العمل**

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	القرار
بين المجموعات	0.485	2	0.242	0.581	0.561	غير دالة
داخل المجموعات	60.899	146	0.417			
إجمالي	61.384	148				

**الفرضية الخامسة:** وتنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين والعاملات في المجتمع العماني نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية تبعاً للعمر (أقل من 30 سنة، 30- أقل من 40 سنة، 40 سنة فأكثر).

للتحقق من هذه الفرضية أجرى الباحث اختبار تحليل التباين لدرجات العاملين والعاملات في مقياس الاتجاه نحو عمل المرأة في الوظائف الإدارية القيادية في ضوء متغير العمر. وتدل النتائج المبينة في الجدول رقم (6) على عدم وجود أثر لمتغير العمر في الاتجاه نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية عند مستوى الدلالة (0.05) وهذا يدل على تحقق الفرضية الخامسة.

**جدول رقم (6) نتائج اختبار تحليل التباين بين متوسطات استجابات أفراد العينة على البنود المكونة للاستبانة تبعاً للعمر (أقل من 30 سنة، 30- أقل من 40 سنة، 40 سنة فأكثر)**

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	القرار
بين المجموعات	1.279	2	0.639	1.553	0.215	غيردالة
داخل مجموعات	60.105	146	0.412			
إجمالي	61.384	148				

**الفرضية السادسة:** وتنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين والعاملات في المجتمع العماني نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية تبعاً للمستوى التعليمي (متدن - متوسط - عال) وللتحقق من هذه الفرضية طبق الباحث اختبار تحليل التباين لدرجات العاملين والعاملات في مقياس الاتجاه نحو عمل المرأة في الوظائف الإدارية القيادية في ضوء متغير المستوى التعليمي. وتبين النتائج الموضحة في الجدول رقم (7) عدم وجود أثر لمتغير المستوى التعليمي في الاتجاه نحو عمل المرأة في الوظائف الإدارية القيادية عند مستوى الدلالة (0.05) وبذلك تتحقق الفرضية السادسة.

**جدول رقم (7) نتائج اختبار تحليل التباين بين متوسطات استجابات أفراد العينة على البنود المكونة للاستبانة تبعاً للمستوى التعليمي (متدن - متوسط - عال)**

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	القرار
بين المجموعات	0.853	2	0.426	1.029	0.360	غير دالة
داخل المجموعات	60.531	146	0.415			
إجمالي	61.384	148				

**مناقشة النتائج:**

يقوم هذا البحث على أساس أن اتجاهات العاملين والعاملات نحو عمل المرأة في الوظائف الإدارية والقيادية من بين العوامل المهمة التي تؤثر في عمل المرأة، وازدياد إسهامها في جهود التنمية، وإخلاصها لعملها، وبذل الجهد الكافي من أجل تحقيق أهداف المؤسسة. فالاتجاهات تعمل كدوافع ومحركات وموجهات للسلوك، وهذه الوظيفة للاتجاهات تؤثر بالضرورة في تحديد درجة الاتجاه ونوعيته (سلبى أو إيجابى) نحو عمل المرأة في الوظائف الإدارية القيادية. ومن هنا جاء البحث الحالي للوقوف على اتجاهات العاملين والعاملات بمؤسسات العمل المختلفة نحو عمل المرأة في الوظائف الإدارية القيادية في المجتمع العماني ومدى تأثير الاتجاهات بمتغيرات الجنس، والحالة الاجتماعية، والخبرة في العمل والعمر، والمستوى التعليمي، ويمكن مناقشة هذه النتائج على النحو الآتي:

أولاً: افترض البحث أن اتجاهات العاملين والعاملات في مؤسسات العمل المختلفة في المجتمع العماني نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية تقع ضمن المستوى الإيجابي، ويلاحظ من جدول المتوسط والانحراف المعياري لاتجاهات العينة رقم (2) في النتائج أن الاتجاه الكلي للعاملين والعاملات نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية أعلى من المستوى الإيجابي، وتتسجم نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة

(القادر 1995) والتي أشارت إلى أن (88%) من الطالبات يوافقن على قيام المرأة بالأعمال الإدارية، وتتسجم كذلك مع نتائج دراسة (عسكر وأحمد 2003) والتي أشارت إلى وجود اتجاه إيجابي بدرجة معتدلة نسبياً لدى العينة كلها نحو تولي المرأة الوظائف الإشرافية، وكذلك تتسجم مع نتائج دراسة حلواني (Halawani 1982) والتي أشارت إلى ضرورة إعطاء المرأة المجال لتعمل في المجالات نفسها التي يعمل فيها الرجل.

في المقابل تختلف هذه الفرضية مع نتائج دراسة (مبارك 1989) والتي أشارت إلى أن (73%) من أفراد العينة يرون أن عمل المرأة لا بد أن يكون مرتبطاً بوظائف التدريس والخدمة الاجتماعية والطب والتمريض والمهن التجارية. وكذلك تختلف مع نتائج دراسة بفرلي ويراون (Beverly and Brown 1995) والتي أظهرت رغبة أفراد العينة من الذكور والإناث في تولي الذكور مهام القيادة في الإدارات العليا. وكذلك تختلف مع نتائج دراسة جوتك وكوهن (Gutek and Gohen 1996) والتي بينت أن غالبية النساء يؤمنن بأن الوظائف القيادية هي للرجل فقط.

إن الاتجاه الإيجابي المعتدل نسبياً للعينة كلها تجاه تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية في المجتمع العماني يمكن أن يعود إلى:

- اهتمام مؤسسات الدولة العمانية بإبراز دور المرأة العمانية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، باعتبارها ممثلة لنصف المجتمع، وتشكل عنصراً أساسياً وحيوياً في تحقيق تقدم المجتمع وازدهاره.
- وعي المجتمع لدور المرأة في عملية التطوير، وتنامي الدعوات لإلغاء التمايز بين الرجل والمرأة، وتعزيز دورها، وتفعيل مشاركتها في مجالات الحياة كافة.
- ما أثبتته المرأة العمانية خلال العقود الماضية من أنها قادرة على تحمل المسؤولية والإسهام في مجالات التنمية المختلفة باقتدار وكفاءة.

- وعي الرجل بضرورة عمل المرأة ودرايته بأنه غير قادر على تحقيق أهداف التنمية المنشودة بعيداً عن مشاركة المرأة في صناعة القرار واتخاذ وتنفيذه.

- الفلسفة الاجتماعية للأسرة ونسقتها القيمي ونظرتها إلى الحياة مما قد ينعكس إيجابياً في سلوك الأبناء واتجاهاتهم نحو مختلف القضايا ومن بينها عمل المرأة.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء الظروف الحياتية في البيئة الخليجية العربية بعد أن حصلت المرأة على الرعاية والاهتمام والتسهيل الاجتماعي الذي حصل عليه الرجل، ومن نافلة القول الإشارة إلى الانفتاح الذي تعرض له المجتمع العماني إبان ظهور النفط وتشجيع الأنثى على التعليم والتوظيف ومشاركة الرجل في معظم القطاعات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية فضلاً عن أساليب التنشئة الاجتماعية المتماثلة في الأسرة.. كل ذلك انعكس إيجاباً في اتجاهات العاملين والعاملات نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية في مؤسسات العمل المختلفة.

**ثانياً:** افترض البحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين والعاملات في المجتمع العماني نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية تبعاً للجنس، ويلاحظ من الجدول رقم (3) في النتائج أن متوسط الاتجاه الكلي للعاملات أفضل من متوسط اتجاه العاملين نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية. وتتسجم هذه النتيجة مع نتائج دراسة (ثابت 1983) والتي أشارت إلى أن (96%) من النساء العاملات يشعرن بقدرتهن على العطاء والتفوق والتميز. وتتسجم أيضاً مع نتائج دراستي (العمّار 1982 وقنديل وكاظم 1976) والتي أشارتا إلى أن الطالبات أكثر تأييداً من الطلاب لعمل المرأة، وتتفق كذلك مع نتائج (عسكر وأحمد 2003) والتي أشارت إلى وجود اتجاه إيجابي لصالح الإناث. كما تتسجم أيضاً مع نتائج دراسة (العيسى 1988) والتي أشارت إلى أن المرأة العاملة تنظر بشكل إيجابي إلى ذاتها أكثر من نظرة المرأة غير العاملة.



- في المقابل تختلف مع نتائج دراسة (عبد اللطيف 1988) والتي أشارت إلى أن غالبية النساء يفضلن العمل في مجالات الخدمات الاجتماعية والشخصية والعامّة.
- إن الاتجاه الإيجابي النسبي الأعلى من جانب المرأة مقارنةً بالرجل يمكن أن يعود إلى:
- ارتفاع نسبة وعي المرأة لحقوقها التي كفلتها لها الشريعة الإسلامية السمحاء، وبحقوق التي ضمنها لها دستور البلاد.
  - إن الخطط والسياسات التي تنتهجها السلطنة سواء التعليمية أو الاجتماعية أو الاقتصادية أو الثقافية وغيرها، والممثلة في مساواة الفرص بين الرجل والمرأة تؤثر بشكل إيجابي في تعزيز مكانة المرأة ونظرتها لذاتها...
  - إفساح المجال أمام المرأة لتحقيق تطلعاتها وإبراز إمكانياتها وإتاحة الفرص المتساوية مع الرجل من حيث التعليم والتأهيل والتدريب واعتماد مبدأ الكفاءة دون تمييز.
  - تنامي ثقة المرأة بقدراتها وإمكانياتها وتزايد طموحها في تحصيل العلم والمعرفة ومنافسة الرجل في مختلف المراكز الوظيفية.
  - الدعم والمساندة التي تلقاها المرأة من الجهات الرسمية والمنظمات والهيئات المدنية النسوية يدفع بها لمحاولة الوصول إلى مواقع العمل في المستويات الإدارية والقيادية المختلفة وإثبات وجودها... مع الإشارة هنا إلى أن قانون الوظائف العامة في سلطنة عمان لا يُفرق في المعاملة بين الذكور والإناث من حيث الدرجة الوظيفية، والترقيات والعلاوات..
  - إن العمل يعطي المرأة الثقة في ذاتها ويشعرها باستقلاليتها ويحقق لها الكيان الاجتماعي والإحساس بالقيمة والتكافؤ مع الرجل وتحمل المسؤولية.

ثالثاً: افترض البحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين والعاملات في المجتمع العماني نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية تبعاً للحالة الاجتماعية (متزوج - غير متزوج) ويلاحظ من الجدول رقم (4) في النتائج وجود اتجاه إيجابي للمتزوجين وغير المتزوجين مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بينهم. وتتسجم نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة (عسكر وأحمد 2003) والتي أشارت إلى وجود اتجاه إيجابي للمتزوجين وغير المتزوجين دون وجود فروق إحصائية بينهم.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنها طبيعية في ضوء تكافؤ الفرص الإدارية والقيادية التي توفرها الدولة للعاملين كافة، كما يمكن أي يكون لأسلوب التنشئة الاجتماعية أثره الإيجابي في إلغاء التمييز بين الرجل والمرأة ودعم نظرة المساواة بين الجنسين، فضلاً عن الدور الكبير الذي تقوم به المؤسسات التربوية والتعليمية من غرس مفهوم مشاركة المرأة في شتى مجالات العمل ومستوياته من خلال المناهج الدراسية لدى الطلبة الذين سيكونون آباء وأمهات في المستقبل ويعتمد عليهم في تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد.

رابعاً: افترض البحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين والعاملات في المجتمع العماني نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية تبعاً للخبرة في العمل. ويلاحظ من الجدول رقم (5) عدم وجود أثر لمتغير الخبرة في العمل في اتجاهات العاملين والعاملات نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية. وتتسجم نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة (عسكر وأحمد 2003) والتي أشارت إلى وجود اتجاه إيجابي لذوي خبرات العمل المختلفة مع عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية بينهم.

ويمكن فهم هذه النتيجة في ضوء الجهود التي تبذلها المنظمات والهيئات المدنية النسوية في تأمين إجماع وطني على تثبيت حقوق المرأة في العمل وفي تحمل أعباء المناصب الإدارية القيادية في المؤسسات المختلفة بالدولة، وكذلك في ضوء انتشار

ثقافة المطالبة بإلغاء التمييز بين الرجل والمرأة، وتحقيق العدالة والمساواة بينهما، والذي مهد الطريق للمرأة كي تشارك في تنمية المجتمع، وهياً الرأي العام لتقبل أدوار المرأة في مجالات العمل المختلفة ومساندتها في تحمل المسؤولية الإدارية... وكذلك في ضوء حملات التوعية التي تقوم بها وسائل الإعلام والجمعيات الأهلية بالسلطنة والتي تؤكد ضرورة مساهمة المرأة بشكل أوسع في التنمية الاقتصادية والاجتماعية....

**خامساً:** افترض البحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين والعاملات في المجتمع العماني نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية تبعاً للعمر، ويلاحظ من الجدول رقم (6) عدم وجود أثر لمتغير العمر في اتجاهات العاملين والعاملات نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية المختلفة. ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن انتشار التعليم بشكل عام، وارتفاع مستوى تعليم المرأة بشكل خاص وامتلاكها المعارف والمهارات التكنولوجية التي تتواءم مع متطلبات العصر الجديد، وارتفاع الوعي بقضية المرأة لدى الشرائح العمرية كافة جعلها فئة مرغوباً فيها من قبل فئات العمر المختلفة.

كما أن التوجه العام للدولة لتطوير الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية للمرأة، وتعزيز دورها في مجالات الحياة كافة يمكن أن يكون قد ترك أثراً إيجابياً في اتجاهات العاملين والعاملات من مختلف الأعمار. يضاف إلى ذلك ما أثبتته المرأة العمانية من جهود تنموية من خلال قيامها بأعمال مدنية فعّالة ومثمرة في مختلف مواقع العمل، والنموذج الطيب الذي قدمته في مراكز العمل الوظيفية، يمكن أن يكون قد ترك أثراً طيباً وصدىً إيجابياً لدى العاملين والعاملات من مختلف فئات العمر. إذ تشير تجربة سلطنة عمان إلى اتساع حجم المشاركة السياسية والاقتصادية والاجتماعية للمرأة العمانية، فضلاً عن تولي المرأة العمانية إلى مراكز إدارية ومواقع متقدمة في المناصب الحكومية و زادت مشاركتها في مجلس الشورى والدولة.

سادساً: افترض البحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين والعاملات في المجتمع العماني نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية تبعاً للمستوى التعليمي. ويلاحظ من الجدول رقم (7) عدم تأثر اتجاهات العاملين والعاملات نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية في المجتمع العماني بالمستوى لهم، مع وجود اتجاه إيجابي نسبياً للمستويات التعليمية الثلاثة.

وربما تكون هذه النتيجة غريبة إلى حد ما، حيث أشارت نتائج معظم الدراسات إلى عكس ذلك، فقد أشارت نتائج دراسة (العمر 1982) إلى تباين وجهات نظر أفراد العينة باختلاف المستوى التعليمي لهم، وكذلك بينت نتائج دراسة (قنديل وكاظم 1976) أن اتجاهات طالبات الجامعة أكثر إيجابية نحو عمل المرأة من طالبات المستوى الثانوي.

ويمكن فهم هذه النتيجة في ضوء تطور النظم الاجتماعية والاقتصادية ووضوح الرؤية الاستراتيجية لدور المرأة العمانية في التنمية، وما نتج من إعادة النظر في دورها بحيث تصبح مشاركة جنباً إلى جنب مع الرجل في صناعة القرار واتخاذها وتنفيذه لتحقيق أهداف العملية التنموية في المجالات كافة.

كذلك يمكن فهم هذه النتيجة في ضوء العوامل الثقافية المختلفة التي تؤدي دوراً مهماً في تشكيل المجتمع وتحديد الأدوار التي يقوم بها أفرادها رجالاً ونساءً، وتنصب عليهم عمليات التنمية والتطوير، وتجدر الإشارة هنا إلى أن المناهج الدراسية والبرامج التعليمية تؤكد في أهدافها ومضامينها أهمية المرأة العمانية ودورها في تنمية المجتمع – وتبرز العديد من الشخصيات النسائية ولاسيما العمانية، وتركز على أدوارهن في مختلف نواحي الحياة، كما أنها تبرز بشكل واضح حقوق المرأة، وتكريم الإسلام لها، وعناية السلطنة بها، ودورها البارز في منجزات النهضة العمانية الحديثة، وهذا من شأنه أن يولد اتجاهات إيجابية لدى مختلف المستويات التعليمية تجاه عمل المرأة في شتى مجالات العمل ومستوياته.

إن الاتجاه الإيجابي النسبي للعينة نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية في المجتمع العماني، والتي أبرزتها نتائج البحث دليل على إسهام المرأة العمانية في مختلف جوانب التنمية، واعتراف بإمكاناتها وقدرتها على المشاركة الفعالة في تقدم المجتمع وازدهاره...

### التوصيات والمقترحات:

من خلال النتائج التي توصل إليها البحث الحالي، وفي ضوء أهمية الاتجاهات في تشكيل السلوك الإنساني، يمكن التوصل إلى التوصيات والمقترحات الآتية:

- 1- إفساح المجال أمام المرأة لتحقيق تطلعاتها، وإبراز إمكاناتها، وإتاحة الفرص المتساوية مع الرجل، واعتماد مبدأ الكفاءة دون تمييز.
- 2- توحيد جهود المنظمات والهيئات المدنية النسوية والجمعيات الأهلية في وضع خطط عمل تساعد في دعم جهود المرأة للوصول إلى مواقع العمل في المجالات الإدارية والقيادية المختلفة.
- 3- إعداد المرأة وتدريبها لتولي المراكز الوظيفية الملائمة لقدرتها ومؤهلاتها ومهاراتها وبما يتلاءم مع احتياجات السوق ومتطلبات عالم متغير، فضلاً عن الاستفادة من إمكاناتها أفضل استفادة ممكنة لتكوين أطر إدارية قيادية مدربة تسهم في الارتقاء بالمجتمع.
- 4- تكثيف الجهود عبر وسائل الإعلام المختلفة لتوعية المجتمع العماني حول أهمية الدور الذي تؤديه المرأة العمانية في تنمية المجتمع وتوظيفها لتغيير اتجاهات أفراد المجتمع نحو عمل المرأة، وتعديل الاتجاهات السلبية السائدة عن عدم قدرتها على تحمل المسؤولية والمشاركة في عملية صناعة القرار واتخاذ وتولي المراكز الإدارية والقيادية المختلفة بنجاح.
- 5- نشر الثقافة التي تساعد على إلغاء التمييز بين الرجل والمرأة، وتهيئ الرأي العام لتقبل أدوار المرأة في مختلف جوانب المجتمع..

- 6- إجراء دراسات كافية على الأسرة العمانيّة، وعلى عمل المرأة في مختلف الولايات العمانيّة بغية الوصول إلى قاعدة بيانات يفيد منها الجميع ولاسيّما المخطّطين وراسمي السياسيات التنموية.
- 7- تسهيل إجراء البحوث المتعلقة بالمرأة أمام الباحثين والباحثات وتوفير إمكانيات البحث المادية والمعلوماتية لهم للقيام بإجراء البحوث والدراسات في هذا المجال.

## المراجع

### أ- العربية:

- 1- ابراهيم، سعد الدين (1980) اتجاهات الرأي العام العربي نحو مسألة الوحدة- دراسة ميدانية - مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت.
- 2- ثابت، ناصر (1983)، المرأة والتنمية والمتغيرات الاجتماعية الموافقة، دراسة اجتماعية ميدانية على عينة من العاملات بدولة الإمارات العربية المتحدة، دار السلاسل، الكويت، 24 - 80 .
- 3- الثاقب، فهد (1975)، الموقف الكويتي من عمل المرأة في مجتمعها المعاصر، الجمعية الثقافية الاجتماعية، الكويت.
- 4- جاي، ل.ر (1996) مهارات البحث التربوي، ترجمة جابر عبد الحميد، دار النهضة العربية، قطر.
- 5- الجمالي، فوزية عبد الباقي (2006)، دور المرأة في التنمية السياسية بسلطنة عُمان، مجلة تواصل (ملحق تصدره أمانة اللجنة الوطنية العُمانية للتربية والثقافة والعلوم مع مجلة رسالة التربية) مسقط، العدد (3): 52 - 59.
- 6- حمود، حسن (1982)، مشكلات المرأة العربية في التعليم والعمل، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، إدارة التربية، تونس.
- 7- الرفاعي، نعيم (1982)، التقويم والقياس في التربية، منشورات كلية التربية، جامعة دمشق، دمشق.
- 8- رمزي، ناهد (2002)، المرأة العربية والعمل: الواقع والآفاق، دراسة في ثلاثة مجتمعات عربية، مجلة العلوم الاجتماعية، الكويت، 30 (3): 579-607.
- 9- عبد الخالق، ناصف (1981)، دور المرأة الكويتية في إدارة التنمية، مجلة العلوم الاجتماعية، الكويت، 9 (4): 7 - 37.

- 10- عبد اللطيف، حمدي (1988)، أثر قيمة التعليم وعمل المرأة على نوع النشاط الاقتصادي المصري، مجلة العلوم الاجتماعية، الكويت، 16 (3): 119-137.
- 11- عسكر، علي، أحمد، معصومة (2003)، الاتجاه النفسي نحو تولي المرأة للوظائف الإشرافية بمنظمات العمل المختلفة في المجتمع الكويتي، مجلة العلوم الاجتماعية، الكويت، 31 (4) 857 - 879.
- 12- العمار، سلوى (1982)، أثر التعليم في الاتجاهات نحو عمل المرأة السعودية، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، 117 - 145.
- 13- العيسى، جهينة، (1988)، نظرة المرأة العاملة لذاتها: النموذج القطري، المجلة العربية للعلوم الإنسانية، الكويت، 8 (32): 79 - 105.
- 14- القادر، علي عبد العزيز (1995)، اتجاهات طالبات جامعة الملك فيصل نحو عمل المرأة السعودية، مجلة العلوم الاجتماعية، الكويت، 23 (1): 113-151 .
- 15- قنديل ، بثينة، كاظم، أمينة (1976) اتجاهات الفتاة المتعلمة نحو عمل المرأة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- 16- مبارك، أحمد (1989)، اتجاهات طلاب وطالبات كلية التربية الأساسية نحو عمل المرأة في المجتمع الكويتي، مجلة دراسات تربوية، القاهرة، 4(19): 98-129.
- 17- وزارة الاقتصاد الوطني (2005)، التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت لعام 2003، المجلد الأول، مطبوعات وزارة الاقتصاد الوطني، مسقط.

#### ب - الأجنبية:

- Beverly، j، & Brown، G ( 1995 )، Gonstructing a Feminist – Inclusive theory of leadership presented at the Amnnual Meeting of the American Educational Rescarch Association، ( San Francisco: G. A, April، 18 – 22 )



- Gutek, B, & Gohen, A ( 1996 ) Reactions to perceived sex discrimination, Human Relations, NewYork, 49(6): 791 –831.

- Hallawani, E. A. ( 1982 ) Working Women in Saudi Arabia: Problems and Solution, Unpublished ph.D, dissertation, Claremont Graduate School, 63 – 86

---

تاريخ ورود البحث إلى مجلة جامعة دمشق 2007/4/22.