

**دراسة مقارنة للصورة المدركة للشخصية القيادية من
قبل الموظفين وسمات القائد وعلاقتها بالرضا الوظيفي**

حافظ عبد القادر محمد إخليفة

مدير مكتب التعاون الخارجي بوزارة الشؤون الاجتماعية

كلية الآداب - جامعة طنطا

مدخل إلى الدراسة

المقدمة

يصور لنا القرآن الكريم دور القائد في إدارة شعبه حينما تنزل بهم الأزمات كما في قصة " ذي القرنين " الذي مكنه الله في الأرض، وقصة " الملكة بلقيس " ملكة سبأ في اليمن، بقيادتهم الحكيمة القائمة على العدل والتنظيم، وبالإنصات والهدوء والتشاور.

وفي العصر الإسلامي الأول ضرب الرسول صلى الله عليه وسلم وحلفاؤه الراشدون أروع الأمثلة في القيادة الناجحة، ليس بالتنظيم وإنما بالعمل الذي يجسد سلوكاً فعلياً بلغ قمة التأثير عدلاً وتسامحاً وتنظيماً مما أدى إلى اجتماع الأمة حول تلك القيادات المتميزة، فعملوا جميعاً كقلب واحد، فحقق الله بهم ما أراد من خير للأمة، وقامت حضارة شامخة البناء، أصلها ثابت وفرعها في السماء، فالرسول صلى الله عليه وسلم يؤكد على ضرورة القيادة للجماعة بقوله (إذا خرج ثلاثة في سفر، فليؤمروا أحدهم) (سنن أبو داود، ص ٨٠).

فالقادة ظاهرة وعلاقة اجتماعية تفرض تأثيرها على الجماعات التي يظهر بينها القائد، الذي يقوم الجماعة ويسير بها نحو تحقيق الأهداف التي يؤمنون بها ويسعون لتحقيقها، لذا فإننا نجد الجماعة تلتف حول القائد الذي يقودهم ويمنحونه ثقتهم وتأييدهم مادام القائد يسعى إلى تلبية احتياجاتهم، وبمقدوره القيام بذلك على الرغم من اختلاف أنواعها سواء كانت هذه الاحتياجات مادية، أو نفسية، أو اجتماعية، أو معنوية (علي وعباس، ٢٠١٦: ص ٥٩).

وبما أن القيادة ظاهرة وعلاقة اجتماعية وجب التعرف على طبيعة هذه العلاقة عن طريق الإدراك الاجتماعي للموظفين نحو خصائص القائد ويعرف الإدراك الاجتماعي بأنه " جملة الانطباعات والتصورات والاتجاهات التي يكونها الفرد عن الآخرين من خلال مجموعة من العمليات الإدراكية والمعرفية والوجدانية والقيمية" (غانم، ٢٠٠٨: ص ٥٥).

كذلك التعرف على كيفية واختلاف إدراكنا وتفسيره، إننا ننظر إلى المتغيرات والمثيرات من حولنا بأعين مختلفة (ماهر، ٢٠٠٥: ص ٥٧).

ويعتبر الإدراك من العناصر الأساسية في عملية التأثير على نمط وأسلوب حياة الفرد، وكذلك يؤثر الإدراك على علاقة الفرد مع الآخرين نسبياً، وعلاقة العاملين بالقائد، وقد بينت العديد من الدراسات أن عملية تقييم العاملين لفاعلية القائد تتأثر إلى حد كبير بالانطباعات المتكونة لديهم عن القائد، وبناء على

الخبرات السابقة للعاملين فإنهم سيكونون قادرين على إدراكهم لمديرهم سواء بطريقة سلبية أو إيجابية (جلدة، ٢٠٠٩: ص ٧٠-٧١).

ويتأثر الإدراك الاجتماعي بعدة عوامل ذاتية من بينها الصفات الشخصية والجسمية الخاصة بالشخص المدرك، وبالفروق الفردية في إدراك الفرد فعلى سبيل المثال يؤثر جنس الشخص المدرك عن غيره، فمحال أن يدرك شخصان في اللحظة عينها الإدراك نفسه (الكبيسي والخطيب، ٢٠١٥: ص ١٥).

وقد بينت الدراسات منها دراسة فيدلر Fider ، وكوهن 1961 Kohn ، ودراسة تانفت Taft، ١٩٥٥، أن الإناث يتخلفن عن الذكور في إدراكهن للآخرين، كذلك وجود اختلاف بين إدراك كل من الرجال والنساء (زهران، ٢٠٠٥: ص ٧٨-٨١).

وقد أصبح الرضا الوظيفي للموظف هدفاً مهماً لكل المنظمات في السنوات الأخيرة، وقد تكون السمات الشخصية القيادية عاملاً حاسماً في نجاح المنظمة والرضا الوظيفي للموظفين، إن سمات الشخصية القيادية لها تأثير كبير على الطريقة التي يتصف بها القادة مثل، التفكير، والشعور، والرؤية، كما أن المنظمة التي تعزز الرضا الوظيفي للموظف هي أيضاً أكثر قدرة على استبقاء وجذب الموظفين ذوي المهارات التي تحتاجها. أن الرضا الوظيفي هو وسيلة لجذب أفضل الموظفين والاحتفاظ بهم في المنظمة، إن العديد من العوامل قد تعزز الرضا الوظيفي للموظف مثل خصائص وسمات القائد، ظروف العمل، وبيئة العمل، وسياسة الإدارة، والعلاقات مع الزملاء، والتمكين، لكن سمات القائد لديها علاقة كبيرة تعزز الرضا الوظيفي للموظف (Kirarie et al، 2017:pp133-134).

ويعتبر الرضا الوظيفي من المتغيرات التي نالت اهتمام الباحثين في مجالات كثيرة ومنها علم النفس حيث بدأ الاهتمام بهذا المفهوم منذ بداية القرن العشرين وارتبط بهذا المفهوم العديد من المتغيرات وذلك من أجل البحث عن العوامل تزيد من من أداء العاملين ومن ضمن هذه المتغيرات سمات القائد، أنماط القيادة. ومن خلال خبرة الباحث العملية في مجال الإدارة ومن هذا المنطلق جاءت الدراسة الحالية للتعرف على الفروق بين (الذكور- والإناث)، في إدراك الخصائص القيادية للقائد وسمات القائد وعلاقتها بالرضا الوظيفي، حيث إن المنظمات في هذه الأوقات أحوج ما تكون لهذا النوع من الدراسات والأبحاث .

مشكلة الدراسة : Research Problem

تزداد أهمية مفهوم الإدراك والتصور في الدراسات والبحوث أكثر من أي وقت مضى، وذلك باختلاف الانطباعات والتصورات التي يكونها الفرد عن الآخرين، إذ أن ما يدركه شخص معين فهو شيء خاص به لا يدركه غيره.

ويعد مفهوم الشخصية القيادية وسمات القائد والرضا الوظيفي من أهم المفاهيم التي تناولتها النظريات والدراسات والبحوث من أجل الوقوف على أهم سمات الشخصية القيادية التي تنظم العمل الإداري والإستراتيجي وتحقق مبدأ الرضا الوظيفي . ومن هنا جاءت مشكلة الدراسة لمعرفة الصورة المدركة للشخصية القيادية لدى الموظفين (ذكور – وإناث)، وهل يوجد فروق بين (الذكور – وإناث)، في العملية الإدراكية، والسمات القيادية التي تنتج عن تلك الصورة واثر بعض الخصائص الديمجرافية للعينة في الصورة المدركة للقائد.

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيسي التالي :

"ماهي الخصائص التي تميز الصورة المدركة للشخصية القيادية من قبل الموظفين وسمات القائد وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى موظفي وزارة الشؤون الاجتماعية ؟

فروض الدراسة :

بناءً على ماتم إستعراضه في ضوء الإطار النظري و الدراسات السابقة يمكن بناء فروض الدراسة على النحو التالي:

الفرض الأول :

توجد مجموعة من الخصائص الشخصية القيادية ويتفرع من هذا الفرض عدد من الفروض الفرعية على النحو التالي :

الفرض الفرعي الأول:

تختلف الصورة المدركة للشخصية القيادية لدى موظفين الشؤون الإجتماعية باختلاف (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) .

الفرض الفرعي الثاني :

توجد علاقة إرتباطية بين الصورة المدركة للشخصية القيادية والرضا الوظيفي لدى (عينة الدراسة، والعينة الكلية).

الفرض الفرعي الثالث :

توجد علاقة بين سمات القائد والرضا الوظيفي لدى (عينة الدراسة، والعينة الكلية).

أهداف الدراسة :

- ١- التعرف على الصورة المدركة للشخصية القيادية لدى عينة الدراسة من (الذكور والإناث).
 - ٢- التعرف على الفروق بين (الذكور – والإناث)، في إدراك الشخصية القيادية .
 - ٣- التعرف على السمات القيادية التي نتجت عن تلك الصورة من وجهة نظر عينة الدراسة من (الذكور والإناث).
- أهمية الدراسة :

تستمد هذه الدراسة والتي اهتمت بدراسة موضوع الصورة المدركة للشخصية القيادية من قبل الموظفين وسمات القائد وعلاقتها بالرضا الوظيفي، كما اتبع الباحث منهجاً علمياً قد يضيف معرفة علمية في مجال الإدارة بشكل عام فيما يتعلق بالأسباب الكامنة وراء تحقيق الرضا الوظيفي، وذلك لمعرفة الفروق بين (الذكور – والإناث)، في إدراك صورة الشخصية القيادية وسمات القائد من وجهة نظر الموظفين، وعلاقة هذه السمات بالرضا الوظيفي، وتعريف القيادات داخل المؤسسات والمنظمات ما تحمله هذه الصورة المدركة من خصائص، كما يمكن الاستفادة من هذه الدراسة في المؤسسات والمنظمات، وفي أبحاث أخرى عن الصورة المدركة للشخصية القيادية .

والإدراك مهم في العمل الإداري حيث تسعى لفهم العنصر البشري والتعرف على العوامل المؤثرة في عملية الإدراك ودراسة الأنماط السلوكية، ومحاولة التعرف على سبل تغيير سلوك الأفراد عن طريق تغيير المجال الإدراكي للعاملين وتوظيفة لخدمة أهداف المنظمة (السامرائي، ٢٠١٣: ص ١٠٩).

منهج الدراسة :

استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي المقارن (فان دالين، ٢٠١٠).

أدوات الدراسة:

قام الباحث بإعداد إستبيان الصورة المدركة للشخصية القيادية تحت إشراف أ د خالد إبراهيم الفخراني، ومقياس الرضا الوظيفي (الدوسري، ٢٠١٣).

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (١٧٨) موظفاً من وزارة الشؤون الاجتماعية بدولة ليبيا، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية قسمت الى عدد (١٠٤) من الذكور، (٧٤) من الإناث .

تعريف بالمصطلحات:

أولاً: الصورة المدركة:

ويقع هذا المفهوم ضمن مفاهيم إطار الدراسات الخاصة بالإدراك الاجتماع **Social Perception** ، ويعني جملة الانطباعات والتصورات والاتجاهات التي يكونها الفرد عن الآخرين من خلال مجموعة من العمليات الإدراكية والمعرفية والوجدانية والقيمة، وفي هذه الدراسة تحديداً يقصد بالصورة المدركة جملة الاتجاهات والمشاعر والانفعالات التي يكونها الموظفون (ذكور- وإناث) تجاه الشخصية القيادية وسمات القائد وعلاقتها بالرضا الوظيفي(غانم، ٢٠٠٨ :ص٥٥).

كما عرفت على "أنها العملية التي يحاول بها الأفراد فهم أنفسهم وفهم الآخرين من حولهم" (زهران، ٢٠٠٦ : ص ٩).

وعرفت على "أنها محاولة فهم السلوك الإجتماعي للآخرين من حيث أسبابه ودوافعه وفق الطرق والوسائل المتاحة للفرد" (العنوم، ٢٠٠٨ : ص ١٢٠).

وعرفت " بأنها عملية وجدانية، يحدد الإنسان بواسطتها مدى ميله لجماعة معينة من الأفراد وتقبلهم بدرجة أكبر من غيرهم مما يجعله يحس بهم ويقبل عليهم فيدرك أهمية وجودهم، وفقاً لما لمسهم منهم من إحساس متبادل بينه وبينهم، بناء على خبراته السابقة معهم(عمر، ٢٠٠٩:ص١٥٠).

- التعريف الإجرائي للصورة المدركة :

"وهي جملة من الانطباعات والتصورات التي يكونها الموظفون عن الشخصية القيادية بمختلف أبعادها المعرفية، والعقلية، والشخصية، والإدارية، والاجتماعية كما يعكسها مقياس الصورة المدركة".

ثانياً: القيادة:

- عرف هولاندر: **Hollander** فيعرف القائد "بأنه الذي يمارس أكبر قدر من التأثير في الجماعة، ويعرف القيادة على أنها العملية التي تمارس من خلالها السلطة على الآخرين" (الخاتنة و النوايسة، ٢٠١٠: ص ١٢٨).

- عرف العميان القيادة على أنها: " عملية التأثير في الآخرين وتوجيه جهودهم نحو تحقيق غايات وأهداف المنظمة " (العميان، ٢٠١٠: ص ٢٥٧).
- ثالثاً: الشخصية:
- يعرفها جوردون ألبرت: **Allport** أنها " الشخصية هي التنظيم الدينامي لدى الفرد والذي يشكل مختلف النظم النفسية التي تحدد خصائص سلوكه وتفكيره " (القذافي، ٢٠١١: ص ١٢).
- يعرفها (برت): " بأنها ذلك النظام الكامل من الميول والاستعدادات الجسمية والعقلية الثابتة نسبياً، التي تعد مميّزا خاصا للفرد والتي يتحدد بمقتضاها أسلوبه الخاص في التكيف مع البيئة المادية والاجتماعية " (الأمارة، ٢٠١٢: ص ١٦).
- التعريف الإجرائي للشخصية القيادية :
" وهي مجموعة من الصفات والخصائص التي تتوفر في القائد وبمقتضاها يستطيع التأثير في الآخرين وتوجيههم كما يعكسها مقياس الصورة المدركة للشخصية القيادية " .
- رابعاً: الرضا الوظيفي:
- ويعرفها ولي شامي الرضا الوظيفي أنه " المواقف العاطفية من قبل الأفراد نحو الوظائف ويتوقف ذلك على الملائمة والانسجام بين المكافآت التي تقدمها بيئة العمل للفرد وأولويات الفرد لهذه الوظائف " .
- ويعرفها "فروم " الرضا الوظيفي بأنه اتجاه إيجابي من الفرد إلى عمله الذي يمارسه " (الصرفي، ٢٠٠٨: ص ١٣١-١٣٣).
- التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي :
" وهي مجموعة من الاحتياجات المعنوية والمادية، إذا توفرت تحقق بها الرضا الوظيفي كما يعكسها مقياس الرضا الوظيفي " .
- (نتائج الدراسة وتفسيرها)**
- يتناول هذا الفصل عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها وتفسيرها والتوصيات والبحوث المقترحة وتفصيل ذلك علي النحو التالي :
- أولاً : نتائج الفرض الأول :
- ينص هذا الفرض على " توجد مجموعة من الخصائص الشخصية القيادية لدى (عينة الدراسة) .
- للإجابة علي هذا التساؤل تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة اختبار (ت) لعينة واحدة بمتوسط فرضي (٣) وكذلك حساب الوزن المئوي

للفقرات بقسمة المتوسط على الدرجة القصوى (٥) وذلك لتحديد سمات القائد في ضوء الوزن المئوي للفقرات وتوضح الجداول أرقام (٩) و (١٠) و (١١) و (١٢).

نتائج هذا الإجراء .

١- الخصائص العقلية والمعرفية

جدول (٥-8) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة اختبار (ت) ودالاتها والوزن المئوي مقياس الصورة المدركة للقائد

(الخصائص العقلية والمعرفية)

خصائص القائد	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	مستوى الدلالة	الوزن المئوي	الاتجاه
الذكاء	١٧٨	٤,٤	٠,٧	٢٦,٦٧	١٧٧	٠	٨٧,٩٧	موافق بشدة
الإطلاع والمعرفة	١٧٨	٤,٣	٠,٦٥٢	٢٦,٥٦	١٧٧	٠	٨٥,٩٥	موافق بشدة
الكفاءة العلمية	١٧٨	٤,٤٢	٠,٦٢٦	٣٠,٢٨٥	١٧٧	٠	٨٨,٤٢	موافق بشدة
الإدراك	١٧٨	٤,١٥	٠,٦٠٢	٢٥,٣٨٨	١٧٧	٠	٨٢,٩٢	موافق
اتخاذ القرار	١٧٨	٤,٣١	١,٠٥٩	١٦,٥٦٧	١٧٧	٠	٨٦,٢٩	موافق بشدة
حل المشكلات	١٧٨	٤,٥٧	٠,٧١٢	٢٩,٣٧٧	١٧٧	٠	٩١,٣٤	موافق بشدة
الإبداع	١٧٨	٤,١٨	٠,٧١٤	٢٢,٠٤٣	١٧٧	٠	٨٣,٥٩	موافق
التقويم	١٧٨	٤,٠٦	٠,٨٢٤	١٧,١٨٢	١٧٧	٠	٨١,٢٣	موافق
الابتكار	١٧٨	٤,١٧	٠,٨٢	١٩,٠١٨	١٧٧	٠	٨٣,٣٧	موافق
التحليل	١٧٨	٤,٢٩	٠,٧٣	٢٣,٥٠٥	١٧٧	٠	٨٥,٧٣	موافق بشدة
التفكير	١٧٨	٤,٦٦	٠,٥١	٤٣,٣٢٨	١٧٧	٠	٩٣,١٤	موافق بشدة

ومن الجدول السابق يتبين وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠٥ بين المتوسط الفرضي ومتوسط العينة وبالرجوع الى قيم المتوسطات الخاصة بكل فقرة نجد أن الفروق كانت في اتجاه ارتفاع متوسط العينة مما يشير إلى شيوع هذه الخصائص باعتبارها تمثل الصورة المدركة للشخصية القيادية من وجهة نظر عينة الدراسة كما كان اتجاه معظم الفقرات في اتجاه البديل موافق بشدة.

٢- الخصائص الشخصية

جدول (٩-٥) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة اختبار (ت) ودالاتها والوزن المئوي مقياس الصورة المدركة للقائد

(الخصائص الشخصية)

خصائص القائد	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	مستوى الدلالة	الوزن المئوي	الاتجاه
الثقة بالنفس	١٧٨	٤,٤٨	٠,٦٣١	٣١,٣٦٥	١٧٧	.	٨٩,٦٦	موافق بشدة
الاستقلالية	١٧٨	٣,٧٩	٠,٩٩	١٠,٦٨	١٧٧	.	٧٥,٨٤	موافق
الأمانة والصدق	١٧٨	٤,٦	٠,٧١٧	٢٩,٧٠٨	١٧٧	.	٩١,٩١	موافق بشدة
الإخلاص	١٧٨	٤,٧٤	٠,٦٢٣	٣٧,٢٠٥	١٧٧	.	٩٤,٧١	موافق بشدة
الاتزان الانفعالي	١٧٨	٤,٣	٠,٧٧٨	٢٢,٢٤٦	١٧٧	.	٨٥,٩٥	موافق بشدة
الموضوعية	١٧٨	٤,٦	٠,٥٩٦	٣٥,٧١٥	١٧٧	.	٩١,٩١	موافق بشدة
التواضع	١٧٨	٤,٣٣	٠,٧٠٣	٢٥,٢٧٣	١٧٧	.	٨٦,٦٢	موافق بشدة
الطموح	١٧٨	٤,٧٥	٠,٥٠٨	٤٥,٩١٤	١٧٧	.	٩٤,٩٤	موافق بشدة
الحكمة	١٧٨	٤,٣٨	٠,٥٧١	٣٢,١٤	١٧٧	.	٨٧,٥٢	موافق بشدة
المرونة	١٧٨	٤,٣١	٠,٥٦٣	٣١,٠٤٧	١٧٧	.	٨٦,١٧	موافق بشدة
الحزم	١٧٨	٤,٣٨	٠,٦٥٥	٢٨,١٣٥	١٧٧	.	٨٧,٦٤	موافق بشدة
تحمل المسؤولية	١٧٨	٤,٦٣	٠,٥٤	٤٠,٢٨٦	١٧٧	.	٩٢,٥٨	موافق بشدة
الشجاعة	١٧٨	٤,٧٢	٠,٥٢١	٤٤,٠٦٤	١٧٧	.	٩٤,٣٨	موافق بشدة
حسن المظهر	١٧٨	٤,٧	٠,٦٥٢	٣٤,٨٣٨	١٧٧	.	٩٤,٠٤	موافق بشدة
الصبر	١٧٨	٤,٦٢	٠,٦١٩	٣٥,٠٠٤	١٧٧	.	٩٢,٤٧	موافق بشدة
المثابرة	١٧٨	٤,٣٧	٠,٦٧	٢٧,٢٨٤	١٧٧	.	٨٧,٤١	موافق بشدة
العدل	١٧٨	٤,٤٣	٠,٥٧١	٣٣,٤٧٨	١٧٧	.	٨٨,٦٥	موافق بشدة
تقبل النقد	١٧٨	٢٣,٤	٧١,٠	٠٧٧,٢٣	١٧٧	٠٠٠٠٠	٠٦,٨٤	موافق بشدة
القدرة على الإقناع	١٧٨	٤,٥٥	٠,٦٣٨	٣٢,٤٢٥	١٧٧	.	٩١,٠١	موافق بشدة
القدرة على التعبير	١٧٨	٤,٦٢	٠,٦٨	٣١,٨٦٨	١٧٧	.	٩٢,٤٧	موافق بشدة
اللباقة	١٧٨	٤,٥	٠,٩٢٨	٢١,٥٦	١٧٧	.	٩٠	موافق بشدة
الكاريزما	١٧٨	٤,٠٧	١,١٨٤	١٢,٠٩٣	١٧٧	.	٨١,٤٦	موافق

ومن الجدول السابق يتبين وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠٥ بين المتوسط الفرضي ومتوسط العينة وبالرجوع الى قيم المتوسطات الخاصة بكل فقرة نجد أن الفروق كانت في اتجاه ارتفاع متوسط العينة مما يشير الى شيوع هذه الخصائص باعتبارها تمثل الصورة المدركة للشخصية القيادية من وجهة نظر عينة الدراسة كما كان اتجاه معظم الفقرات في اتجاه البديل موافق بشدة .

٣- الخصائص الإدارية

جدول (١٠-٥) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة اختبار (ت) ودلائلها والوزن المئوي مقياس الصورة المدركة للقائد (الخصائص الإدارية)

الاجتهاد	الوزن المئوي	مستوي الدلالة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	خصائص القائد
موافق بشدة	٨٩,٢١	٠	١٧٧	٢٩,٦٩٦	٠,٦٥٦	٤,٤٦	١٧٨	الخبرة
موافق بشدة	٨٥,٩٥	٠	١٧٧	٢٠,٩٢٢	٠,٨٢٨	٤,٣	١٧٨	وضوح الاسلوب
موافق بشدة	٨٧,١٩	٠	١٧٧	٢٢,١٢٣	٠,٨٢	٤,٣٦	١٧٨	التغيير والتطوير
موافق بشدة	٨٤,٣٨	٠	١٧٧	٢٠,٠٥٢	٠,٨١١	٤,٢٢	١٧٨	إدارة الوقت
موافق بشدة	٨٥,٢٨	٠	١٧٧	٢٤,٦٨٩	٠,٦٨٣	٤,٢٦	١٧٨	التخطيط
موافق	٨٣,٢٥	٠	١٧٧	٢١,٠٣٧	٠,٧٣٨	٤,١٦	١٧٨	الاهتمام بالتدريب
موافق بشدة	٩٣,٥٩	٠	١٧٧	٣٤,٩٥٧	٠,٦٤١	٤,٦٨	١٧٨	تشجيع العمل كفريق
موافق بشدة	٨٦,٤	٠	١٧٧	٢٧,٨٦١	٠,٦٣٢	٤,٣٢	١٧٨	التوجيه والرقابة
موافق	٨٣,٥٩	٠	١٧٧	١٨,٩٤	٠,٨٣١	٤,١٨	١٧٨	تفويض السلطة
موافق بشدة	٩٢,٩٢	٠	١٧٧	٣٢,١٢٨	٠,٦٨٤	٤,٦٥	١٧٨	خلق روح المحبة
موافق بشدة	٩٠,١١	٠	١٧٧	٣٣,٨٠٦	٠,٥٩٤	٤,٥١	١٧٨	الإمام بالعمل
موافق بشدة	٨٦,٤	٠	١٧٧	٢٢,٢٦٨	٠,٧٩١	٤,٣٢	١٧٨	التقييم المستمر
موافق بشدة	٩١,٩١	٠	١٧٧	٣٣,٦٣٩	٠,٦٣٣	٤,٦	١٧٨	توزيع المهام
موافق بشدة	٩١,٦٨	٠	١٧٧	٣٩,٢٨٦	٠,٥٣٨	٤,٥٨	١٧٨	حسن التصرف في المواقف

ومن الجدول السابق يتبين وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠٥ بين المتوسط الفرضي ومتوسط العينة وبالرجوع إلى قيم المتوسطات الخاصة بكل فقرة نجد أن الفروق كانت في اتجاه ارتفاع متوسط العينة مما يشير إلى شيوع هذه الخصائص باعتبارها تمثل الصورة المدركة للشخصية القيادية من وجهة نظر عينة الدراسة كما كان اتجاه معظم الفقرات في اتجاه البديل موافق بشدة .

٤- خصائص الاجتماعية:

جدول (١١-٥) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة اختبار (ت) ودلالاتها والوزن المؤي مقياس الصورة المدركة للشخصية القيادية (الخصائص الاجتماعية)

الاجتهاد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	مستوي الدلالة	الوزن المؤي	الاجتهاد
حب الوطن	٤,٦١	٠,٦٥٦	٣٢,٧٧٤	١٧٧	٠	٩٢,٢٤	موافق بشدة
الاستماع الجيد	٤,٥٨	٠,٧١	٢٩,٧٦٨	١٧٧	٠	٩١,٦٨	موافق بشدة
التحاور الجيد	٤,٣٠٩	٠,٧٩٥٤٩	٢٣,٠٧٧	١٧٧	٠	٩١,٣٤	موافق بشدة
القدرة على إقامة علاقات	٤,٥٧	٠,٦٦٣	٣١,٥٦٤	١٧٧	٠	٩١,٣٤	موافق بشدة
القدرة على الاتصال	٤,٣٣	٠,٧٦٣	٢٣,١٧٧	١٧٧	٠	٨٦,٥١	موافق بشدة
تقبل الآخرين	٤,٣١	٠,٧٣٦	٢٣,٧١٣	١٧٧	٠	٨٦,١٧	موافق بشدة

ومن الجدول السابق يتبين وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠٥ بين المتوسط الفرضي ومتوسط العينة وبالرجوع إلى قيم المتوسطات الخاصة بكل فقرة نجد أن الفروق كانت في اتجاه ارتفاع متوسط العينة مما يشير إلى شيوع هذه الخصائص باعتبارها تمثل الصورة المدركة للشخصية القيادية من وجهة نظر عينة الدراسة كما كان اتجاه معظم الفقرات في اتجاه البديل موافق بشدة .

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (صالح عليّات، ٢٠١٠)، أهم السمات القيادية المفضلة لدى القادة الأكاديميين مرتبة تنازلياً على النحو التالي (الأطلاع والمعرفة، العلاقات الإنسانية، العدل، الموضوعية، التغيير والتطوير، الكفاءة، الحرية)، وأهم السمات القيادية المفضلة لدى القادة الإداريين مرتبة تنازلياً على النحو الآتي (العلاقات الإنسانية، الإطلاع والمعرفة، التخطيط، الذكاء، التغيير والتطوير، العطاء والطموح). ودراسة (جاسكيت، ٢٠١٣)، أن خصائص المشاركة والتوجيه كانت أهم تصورات الموظفين. ودراسة (سيفوننتس، ٢٠١٣)، أن خصائص القيادة التحولية، والمعاملات، والخدمية، ذات أهمية كبيرة في تصور الموظفين. ودراسة (نجيراند وآخرون، ٢٠١٤)، أن من أهم خصائص القادة الذكاء. ودراسة (هاريسون، فوندا ٢٠١٥)، أن خصائص القيادة التحولية، والمعاملات من أهم تصورات الموظفين. ودراسة (نادية ميسرة، وآخرون، ٢٠١٦)، أن الانبساطية، والانفتاح على الخبرة، وبقظة الضمير، من أهم تصورات الموظفين. ودراسة (باليشك، روبرت، ٢٠١٧)، وجاءت نتائج الدراسة أن أهم تصورات القيادة، التحولية والمعاملات، والتبادلية. ودراسة (تو، وآخرون، ٢٠١٧)، ان نزاهة القائد المتصورة من أهم خصائص الشخصية القيادية. ودراسة (ويفر، ٢٠١٧)، أن خصائص الإبداع والابتكار من أهم تصورات الموظفين للقائد. ودراسة (ليمان، ماثيو، ٢٠١٧)،

وجاءت نتائج الدراسة أن القيادة الأصيلة من أهم الصورة المدركة للشخصية القيادية .

كما يرى الباحث أن جميع الدراسات التي تم ذكرها باختلاف مواضيعها تتفق جميعها بأن خصائص القائد يرغب الموظفون في وجودها في القائد .

كما تتفق هذه النتائج مع نظرية السمات أن القادة لديهم خصائص وسمات شخصية تجعل القائد يختلف عن غيره من الأفراد، وتؤهله لأن يكون قائد، وقسمت هذه الخصائص الى أبعاد جسدية، وعقلية، واجتماعية، وعمامة .

ويرى الباحث أن النتيجة السابقة قد تعود إلى أن موظفيين وزارة الشؤون الاجتماعية (الذكور – والإناث)، يرون أن الشخصية القيادية بخصائصها العقلية والمعرفية، والشخصية، والإدارية، والاجتماعية، والمتمثلة في ٥٣ سمة، تمثل خصائص الشخصية القيادية التي يتصورها الموظفون ويرغبون في وجودها في القائد، وهي سمات إيجابية اتضحت من خلال استجابة عينة البحث لجميع فقرات الاستبانة (موافق) وفي اتجاه البديل (موافق بشدة) .

الفرض الفرعي الأول:

ينص هذا الفرض على " تختلف الصورة المدركة للشخصية القيادية لدى موظفيين الشؤون الاجتماعية باختلاف (الجنس – المؤهل العلمي – سنوات الخبرة)

للإجابة على هذا الفرض تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات مقياس الصورة المدركة للشخصية القيادية وحساب قيمة اختبار (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطات لكل بعد من أبعاد المقياس وتوضح الجداول التالية هذا الإجراء .

١- الخصائص العقلية المعرفية :

جدول (١٢-٥) قيمة اختبار (ت) ودلالته الإحصائية للفروق بين الذكور والإناث في الصورة المدركة للشخصية القيادية

الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوي الدلالة
الذكاء	ذكور	٤,٣٢	٠,٦١٢	١,٨٥٦-	٠,٠٦٥
	إناث	٤,٥١	٠,٧٩٨		
الإطلاع والمعرفة	ذكور	٤,٢٥	٠,٦٣٥	١,١٦-	٠,٢٤٨
	إناث	٤,٣٦	٠,٦٧٤		
الكفاءة العامة	ذكور	٤,٤٣	٠,٦٣٥	٠,٢٨٦	٠,٧٧٥
	إناث	٤,٤١	٠,٦١٨		
الإدراك	ذكور	٤,١٢	٠,٦٥٨	٠,٨٠٥-	٠,٤٢٢
	إناث	٤,١٩	٠,٥١٥		
اتخاذ القرار	ذكور	٤,٦١	٠,٧٩٣	٤,٥٩	٠
	إناث	٣,٩١	١,٢٤١		
القدرة على حل المشكلات	ذكور	٤,٥١	٠,٧١	١,٢٨٧-	٠,٢
	إناث	٤,٦٥	٠,٧١١		
الإبداع	ذكور	٤,٢٣	٠,٦٤٢	١,١٣	٠,٢٦
	إناث	٤,١١	٠,٨٠٤		
القدرة على التقويم	ذكور	٤,٢٣	٠,٥٢٦	٣,٣٣٣	٠,٠٠١
	إناث	٣,٨٢	١,٠٧٧		
القدرة على الابتكار	ذكور	٤,٣١	٠,٧٢٥	٢,٧٣٣	٠,٠٠٧
	إناث	٣,٩٧	٠,٩٠٦		
القدرة على التحليل	ذكور	٤,٤٣	٠,٧٨٥	٣,٢٥	٠,٠٠١
	إناث	٤,٠٨	٠,٥٩١		
القدرة على التفكير	ذكور	٤,٦٩	٠,٥٢٣	١,٠٨٥	٠,٢٧٩
	إناث	٤,٦١	٠,٤٩٢		

ومن الجدول السابق يتبين وجود فروق دالة إحصائية عند مستوي دلالة ٠,٠٥ في إدراك الذكور والإناث للخصائص العقلية والمعرفية للصورة المدركة للشخصية القيادية فيما يتعلق (باتخاذ القرار والتقويم والابتكار والتحليل)، وكانت هذه الفروق لصالح الذكور مما يشير إلي أن هذه الخصائص تتأثر بالجنس بينما كانت هذه الفروق غير دالة إحصائية فيما يتعلق بباقي الأبعاد .

وهذا ما أكدت عليه أدبيات الدراسة في كيفية الاختلاف في إدراكنا وتفسيره،، وإننا ننظر إلى المتغيرات والمثيرات من حولنا بأعين مختلفة.

ويرى الكبيسي والخطيب، (٢٠١٥)، وكذلك اختلاف الإدراك عوامل ذاتية من بينها الصفات الشخصية والجسمية الخاصة بالشخص المدرك، حيث تؤثر الفروق الفردية على إدراك الفرد فعلى سبيل المثال يؤثر جنس الشخص المدرك، حيث يوجد فروق في إدراك الذكور عن الإناث، أن ما يدركه شخص

معين فهو شيء خاص به لا يدركه غيره، فمحال أن يدرك شخصان في اللحظة عينها الإدراك نفسه، ومن ثم ستكون الاستجابة مختلفة، وستؤدي بدورها إلى ظهور مستويات متفاوتة من السرعة الإدراكية المختلفة .

ويرى الباحث أن النتيجة السابقة في وجود فروق دالة إحصائية عند مستوي دلالة ٠,٠٥، والتمثلة في الخصائص العقلية والمعرفية في إدراك الذكور للشخصية القيادية والتمثلة في (اتخاذ القرار - والتقويم - والابتكار والتحليل)، وذلك يرجع لأسباب بأن الذكور دائما يفضلون اتزان ورجاحة عقل القائد في تسير المهام الوظيفية .

٢- الخصائص الشخصية

جدول (١٣-٥) قيمة اختبار (ت) ودلالاته الإحصائية للفروق بين الذكور والإناث في الصورة المدركة للشخصية القيادية (الخصائص الشخصية)

الفقرات	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوي الدلالة
الثقة بالنفس	ذكور	١٠٤	٤,٣١	٠,٦٢٤	٤,٦٤٨-	٠
	إناث	٧٤	٤,٧٣	٠,٥٥٦		
الاستقلالية	ذكور	١٠٤	٤,٠٧	٠,٧٥٤	٤,٦٤٧	٠
	إناث	٧٤	٣,٤١	١,١٤٦		
الأمانة والصدق	ذكور	١٠٤	٤,٦٢	٠,٧٤١	٠,٤٣٨	٠,٦٦٢
	إناث	٧٤	٤,٥٧	٠,٦٨٤		
الإخلاص	ذكور	١٠٤	٤,٧١	٠,٦١٨	٠,٦١٩-	٠,٥٣٧
	إناث	٧٤	٤,٧٧	٠,٦٣١		
الاتزان الانفعالي	ذكور	١٠٤	٤,١٨	٠,٧٠٧	٢,٣٦٨-	٠,٠١٩
	إناث	٧٤	٤,٤٦	٠,٨٤٧		
الموضوعية	ذكور	١٠٤	٤,٦١	٠,٥٤٧	٠,٢٧٢	٠,٧٨٦
	إناث	٧٤	٤,٥٨	٠,٦٦٢		
التواضع	ذكور	١٠٤	٤,١٨	٠,٤٧٨	٣,٤٤٩-	٠,٠٠١
	إناث	٧٤	٤,٥٤	٠,٨٩٤		
الطموح	ذكور	١٠٤	٤,٧٤	٠,٥٢١	٠,٢١١-	٠,٨٣٣
	إناث	٧٤	٤,٧٦	٠,٤٩١		
الحكمة	ذكور	١٠٤	٤,٢٩	٠,٥١٥	٢,٤٦٩-	٠,٠١٤
	إناث	٧٤	٤,٥	٠,٦٢٥		
المرونة	ذكور	١٠٤	٤,٣٥	٠,٦٠٤	١,٠٤٥	٠,٢٩٧
	إناث	٧٤	٤,٢٦	٠,٤٩٨		
الحزم	ذكور	١٠٤	٤,٥١	٠,٦٩٧	٣,١٥٦	٠,٠٠٢
	إناث	٧٤	٤,٢	٠,٥٤٨		
تحمل المسؤولية	ذكور	١٠٤	٤,٧٢	٠,٥١١	٢,٧٤٤	٠,٠٠٧
	إناث	٧٤	٤,٥	٠,٥٥٥		
الشجاعة	ذكور	١٠٤	٤,٦٦	٠,٥٦٨	١,٧-	٠,٠٩١
	إناث	٧٤	٤,٨	٠,٤٣٧		
حسن المظهر	ذكور	١٠٤	٤,٦٨	٠,٦٧٢	٠,٤٧٣-	٠,٦٣٧
	إناث	٧٤	٤,٧٣	٠,٦٢٦		
الصبر	ذكور	١٠٤	٤,٥٨	٠,٥١٦	١,١٩٤-	٠,٢٣٤
	إناث	٧٤	٤,٦٩	٠,٧٣٩		

الفقرات	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
المثابرة	ذكور	١٠٤	٤,٤	٠,٦٩	٠,٧٧٩	٠,٤٣٧
	إناث	٧٤	٤,٣٢	٠,٦٤٣		
العدل	ذكور	١٠٤	٤,٢٢١٢	٠,٥٧٣٨١	٠,٢٠٤	٠,٨٣٩
	إناث	٧٤	٤,٢٤٣٢	٠,٨٧٢٨٩		
تقبل النقد	ذكور	١٠٤	٤,٤٧	٠,٦٢٣	١,٠٦٩	٠,٢٨٧
	إناث	٧٤	٤,٣٨	٠,٤٨٨		
القدرة علي الإقناع	ذكور	١٠٤	٤,٦٧	٠,٦٧٥	٣,١١١	٠,٠٠٢
	إناث	٧٤	٤,٣٨	٠,٥٤٢		
القدرة علي التعبير	ذكور	١٠٤	٤,٧٦	٠,٥٩٩	٣,٢٤٩	٠,٠٠١
	إناث	٧٤	٤,٤٣	٠,٧٤٢		
اللباقة	ذكور	١٠٤	٤,٥٢	٠,٨٧	٠,٣٢٧	٠,٧٤٤
	إناث	٧٤	٤,٤٧	١,٠١		
الكاريزما	ذكور	١٠٤	٤,٣٦	١,٠١٤	٣,٩٢٩	٠,٠٠٠
	إناث	٧٤	٣,٦٨	١,٢٩٤		

ومن الجدول السابق يتبين وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل ٠,٠٥ في إدراك الذكور والإناث للخصائص الشخصية للصورة المدركة للشخصية القيادية فيما يتعلق **(بالاستقلالية والحزم والمسؤولية والإقناع والتعبير)**، لصالح الذكور بينما كانت هذه الفروق لصالح الإناث فيما يتعلق **(بالثقة والاتزان والتواضع والحكمة والكاريزما)**، كما لم تظهر فروق دالة بين الجنسين في باقي الأبعاد الأخرى.

ويرى الباحث أن النتيجة السابقة في وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل ٠,٠٥ والتمثلة في الخصائص الشخصية في إدراك الذكور للشخصية القيادية والتمثلة في **(الاستقلالية والحزم والمسؤولية والإقناع والتعبير)**، وذلك يرجع لأسباب بأن الذكور دائما ينظرون من منطلق أنفسهم صفة الحزم وتحمل المسؤولية ومن جانب آخر صفة الحوار والتي تعكس أن تكون هذه السمات متمثلة في الشخصية القيادية من وجهة نظرهم .

وكذلك في وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل ٠,٠٥ الخصائص الشخصية في إدراك الإناث للشخصية القيادية والتمثلة في **(الثقة والاتزان والتواضع والحكمة والكاريزما)**، وذلك يرجع لأسباب بأن الإناث دائما ينظرون من منطلق عاطفي من وجهة نظرهم .

وترى زهران، ٢٠٠٥، أن هناك فروق بين الذكور والإناث في العملية الإدراكية . وقد بينت الدراسات منها دراسة فيدلر Fider ، وكوهن 1961 Kohn، ودراسة تايفت Taft، ١٩٥٥، أن الإناث يتخلفن عن الذكور في إدراكهن للآخرين، كذلك وجود اختلاف بين إدراك كل من الرجال والنساء.

٣- الخصائص الإدارية

جدول (١٤-٥) قيمة اختبار (ت) ودلالاته الإحصائية للفروق بين الذكور والإناث في الصورة المدركة للشخصية القيادية (الإدارية)

الدلالة	قيمة ت	الانحراف	المتوسط	العدد	الجنس	الفقرات
٠	٥,١٨٩-	٠,٥٤٠	٤,٢٦	١٠٤	ذكور	الخبرة
		٠,٧٠٣	٤,٧٤	٧٤	إناث	
٠,٠٠١	٣,٣٩٩-	٠,٧٢٠	٤,١٣	١٠٤	ذكور	وضوح الاسلوب
		٠,٩٠٩	٤,٥٤	٧٤	إناث	
٠	٤,٧٩٨-	٠,٨٧٨	٤,١٣	١٠٤	ذكور	التغيير والتطوير
		٠,٥٩٥	٤,٦٩	٧٤	إناث	
٠,٠٠١	٣,٢٣-	٠,٨٥٧	٤,٠٦	١٠٤	ذكور	إدارة الوقت
		٠,٦٨٥	٤,٤٥	٧٤	إناث	
٠	٤,٣٠٩-	٠,٦٥٥	٤,٠٩	١٠٤	ذكور	التخطيط
		٠,٦٤٦	٤,٥١	٧٤	إناث	
٠,٨٤٦	٠,١٩٤-	٠,٦٧٩	٤,١٥	١٠٤	ذكور	الاهتمام بالتدريب
		٠,٨١٧	٤,١٨	٧٤	إناث	
٠,٩٤٣	٠,٠٧٢	٠,٦١٢	٤,٦٨	١٠٤	ذكور	تشجيع العمل كفريق
		٠,٦٨٥	٤,٦٨	٧٤	إناث	
٠,٢٠٣	١,٢٧٨-	٠,٥٢٦	٤,٢٧	١٠٤	ذكور	التوجيه والرقابة
		٠,٧٥٥	٤,٣٩	٧٤	إناث	
٠,٣٣٣	٠,٩٧	٠,٧٤٠	٤,٢٣	١٠٤	ذكور	تفويض السلطة
		٠,٩٤٥	٤,١١	٧٤	إناث	
٠,٠٢٩	٢,٢٠٦	٠,٦٨٣	٤,٧٤	١٠٤	ذكور	خلق روح المحبة
		٠,٦٦٧	٤,٥١	٧٤	إناث	
٠,٥١	٠,٦٦-	٠,٥٩١	٤,٤٨	١٠٤	ذكور	الإمام بالعمل
		٠,٦٠١	٤,٥٤	٧٤	إناث	
٠	٤,٣٨١	٠,٦٨٢	٤,٥٣	١٠٤	ذكور	التقييم المستمر
		٠,٨٤٤	٤,٠٣	٧٤	إناث	
٠,١٤٥	١,٤٦٣	٠,٦٩٤	٤,٦٥	١٠٤	ذكور	توزيع المهام
		٠,٥٣٠	٤,٥١	٧٤	إناث	
٠,٠٧٨	١,٧٧٣	٠,٥٥٦	٤,٦٤	١٠٤	ذكور	حسن التصرف في المواقف
		٠,٥٠٣	٤,٥٠	٧٤	إناث	

ومن الجدول السابق يتبين وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل ٠,٠٥ في إدراك الذكور والإناث للخصائص الإدارية للصورة المدركة للشخصية القيادية فيما يتعلق (بخلق روح المحبة والتقييم المستمر)، لصالح الذكور بينما كانت هذه الفروق لصالح الإناث فيما يتعلق (الخبرة ووضوح الاسلوب والتقويم وإدارة الوقت والتخطيط)، كما لم تظهر فروق دالة بين الجنسين في باقي الأبعاد الأخرى .

ويرى الباحث أن النتيجة السابقة في وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل ٠,٠٥، والمتمثلة في الخصائص الإدارية في إدراك الذكور للشخصية القيادية والمتمثلة في (خلق روح المحبة والتقييم المستمر)، وذلك يرجع لأسباب بأن الذكور دائما يفضلون إقامة العلاقات الاجتماعية داخل نطاق المؤسسة، وكذلك التقييم المستمر والذي بدوره يرفع من معنويات الموظف بشعوره بأن القائد دائما متابع للأداء الوظيفي للموظفين من وجهة نظرهم .

وكذلك في وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل ٠,٠٥، الخصائص الشخصية في إدراك الإناث للشخصية القيادية والمتمثلة في (الخبرة ووضوح الأسلوب والتفويض وإدارة الوقت والتخطيط)، وذلك يرجع لأسباب بأن الإناث دائما تحرص على إدارة الوقت والتخطيط في كافة مجالات الحياة وهذا مايعكس وجهة نظرهم في الشخصية القيادية .

٤- الخصائص الاجتماعية

جدول (١٥-٥) قيمة اختبار (ت) ودلالته الإحصائية للفروق بين الذكور والإناث في الصورة المدركة للشخصية القيادية (الاجتماعية)

الفقرات	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة ت	الدلالة
حب الوطن	ذكور	١٠٤	٤,٦٣	٠,٧٣٨	٠,٥٣٥	٠,٥٩٣
	اناث	٧٤	٤,٥٨	٠,٥٢٤		
الاستماع الجيد	ذكور	١٠٤	٤,٥٦	٠,٧٢٢	٠,٥٩١-	٠,٥٥٥
	اناث	٧٤	٤,٦٢	٠,٦٩٦		
التحاور الجيد	ذكور	١٠٤	٤,١٤٤٢	٠,٨٧٤٨٧	٠,٢٠٤-	٠,٨٣٩
	اناث	٧٤	٤,٥٤٠٥	٠,٦٠١١٢		
القدرة علي إقامة علاقات	ذكور	١٠٤	٤,٥١	٠,٦٨٣	١,٣٨٣-	٠,١٦٨
	اناث	٧٤	٤,٦٥	٠,٦٢٩		
القدرة علي الاتصال	ذكور	١٠٤	٤,٢	٠,٦٨٨	٢,٦١-	٠,٠١
	اناث	٧٤	٤,٥	٠,٨٣٢		
تقبل الآخرين	ذكور	١٠٤	٤,٣٥	٠,٦٧٩	٠,٧٩٧	٠,٤٢٦
	اناث	٧٤	٤,٢٦	٠,٨١٢		

ومن الجدول السابق يتبين وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل ٠,٠٥ في إدراك الذكور والإناث للخصائص الاجتماعية للصورة المدركة

للشخصية القيادية فيما يتعلق (بالقدرة علي الاتصال)، لصالح الإناث، كما لم تظهر فروق دالة بين الجنسين في باقي الخصائص الأخرى .

ويرى الباحث أن النتيجة السابقة في وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل ٠,٠٥ ، الخصائص الاجتماعية في إدراك الإناث للشخصية القيادية والمتمثلة في (القدرة علي الاتصال)، وذلك يرجع لأسباب بأن الإناث وخاصة في المجتمع الليبي يغلب عليها طابع الخجل، فهي تفضل قدرة القائد على الاتصال الذهني والفهم السريع للموظفين من حوله.

وترى زهران، (٢٠٠٥)، أن هناك فروق بين الذكور والإناث في العملية الإدراكية . وقد بينت الدراسات منها دراسة فيدلر Fiderلر، وكوهن 1961 Kohn، ودراسة تايفت Taft، ١٩٥٥ أن الإناث يتخالفن عن الذكور في إدراكهن للآخرين، كذلك وجود اختلاف بين إدراك كل من الرجال والنساء.

جدول رقم (١٦-٥) نتائج تحليل التباين ثنائي الاتجاه للفروق في الصورة المدركة للشخصية القيادية وفقا (المؤهل العلمي- سنوات الخبرة) لدى عينة الذكور

معامل ايتا	مستوي الدلالة الإحصائية	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
٠,٠٠٣	٠,٨٦٦	٣,٦٩٧	٢	٧,٣٩٤	الخصائص العقلية المعرفية
٠,٠٢٢	٠,٢٤٦	١٠١,٥٢٧	٢	٢٠٣,٠٥٥	الخصائص الشخصية
٠,٠٠١	٠,٩٥٧	١,٥٢٩	٢	٣,٠٥٨	الخصائص الإدارية
٠,٠٠٢	٠,٤٢٧	٩,٢٣٤	٢	١٨,٤٦٨	الخصائص الاجتماعية
٠,٠٠٨	٠,٧١	١٤١,٨٣٥	٢	٢٨٣,٦٧١	الدرجة الكلية
٠,٠٥٨	٠,٣٨٩	٢٧,٢٤٩	٥	١٣٦,٢٤٣	الخصائص العقلية المعرفية
٠,٠٩٢	٠,١٣٣	١٢٤,١٠٩	٥	٦٢٠,٥٤٧	الخصائص الشخصية
٠,٠٧٦	٠,٢٣	٤٨,٣٥	٥	٢٤١,٧٥١	الخصائص الإدارية
٠,٢١١	٠,٠٠١	٤٩,٤٣٢	٥	٢٤٧,١٥٩	الخصائص الاجتماعية
٠,٠٩٩	٠,١٠٥	٧٧٧,٩٢٨	٥	٣٨٨٩,٦٤١	الدرجة الكلية
٠,٠٥٥	٠,٨٨٦	١٢,٨٣٩	١٠	١٢٨,٣٩١	الخصائص العقلية المعرفية
٠,٠٧٧	٠,٧٠٨	٥٠,٨٩٦	١٠	٥٠٨,٩٥٧	الخصائص الشخصية
٠,٠٧٤	٠,٧٣	٢٣,٧٧٨	١٠	٢٣٧,٧٧٦	الخصائص الإدارية
٠,١١٦	٠,٣٥٤	١٢,٠٨٧	١٠	١٢٠,٨٦٨	الخصائص الاجتماعية
٠,٠٦١	٠,٨٤٥	٢٢٩,٦٠٩	١٠	٢٢٩٦,٠٨٦	الدرجة الكلية
		٢٥,٧٢١	٨٦	٢٢١١,٩٧٨	الخصائص العقلية المعرفية
		٧١,١٧٦	٨٦	٦١٢١,١١	الخصائص الشخصية
		٣٤,٣٨١	٨٦	٢٩٥٦,٧٩١	الخصائص الإدارية
		١٠,٧٤٩	٨٦	٩٢٤,٣٧٣	الخصائص الاجتماعية
		٤١٢,٧٠٥	٨٦	٣٥٤٩٢,٦١٨	الدرجة الكلية
			١٠٤	٢٨٥٧٩٣	الخصائص العقلية المعرفية
			١٠٤	١١٠٦٣٠٧	الخصائص الشخصية
			١٠٤	٣٩١٠٨٦	الخصائص الإدارية
			١٠٤	١٠٠٤٢٧	الخصائص الاجتماعية
			١٠٤	٥٩٦٠٢٨١	الدرجة الكلية

يتبين من الجدول السابق أن قيمة (ف) كانت غير دالة إحصائياً فيما يتعلق بتأثير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والتفاعل بينهما على الصورة المدركة للشخصية القيادية لدى الذكور فيما عدا تأثير سنوات الخبرة في الصورة المدركة للشخصية القيادية (بعد الجوانب الاجتماعية) حيث كانت قيمة (ف) دالة عند مستوي معنوية أقل من ٠,٠٥ وكانت قيمة مربع إيتا (٠,٢) وهي تشير إلى تأثير ضعيف للخبرة في الخصائص الاجتماعية .

ويرى الباحث بأن النتيجة السابقة في قيمة (ف) كانت غير دالة إحصائياً فيما يتعلق بتأثير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والتفاعل بينهما على الصورة المدركة للشخصية القيادية لدى الذكور بعض الجوانب الاجتماعية تأثرت بخبرة الموظفين والتي اجتازت لدى عينة البحث مافوق ١٠ سنوات حتى ٢٠ سنة .

وترى جلدة، (٢٠٠٩)، إن كل فرد منا يختزن في ذاكرته معلومات ومعاني ودلالات تمثل في مجموعات خبرته الماضية، إن مثل هذه الخبرة المختزنة عادة تقودنا إلى تكوين توقعات وتؤثر غالباً على إدراكنا الحالي للأشياء، لهذا أن خبرة العاملين تقودهم إلى تكوين توقعات معينة والتي تؤثر على إداكهم للأحداث.

جدول رقم (١٧-٥) نتائج تحليل التباين ثنائي الاتجاه للفروق في الصورة المدركة للشخصية القيادية وفقاً (المؤهل العلمي – سنوات الخبرة) لدى عينة الإناث

معامل إيتا	مستوي الدلالة الإحصائية	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
٠,٠٦	٠,٢٢٨	٢٠,٦٦٧	٢	٤١,٣٣٤	الخصائص العقلية المعرفية
٠,٠١	٠,٠٨	١٤٦,١٧٢	٢	٢٩٢,٣٤٤	الخصائص الشخصية
٠,٠٦٢	٠,٢١٨	٢٩,٢٦٥	٢	٥٨,٥٢٩	الخصائص الإدارية
٠,٠٨٣	٠,١٢٧	١٤,٨١٨	٢	٢٩,٦٣٥	الخصائص الاجتماعية
٠,٠٩٩	٠,٠٨١	٦٤٤,٨٤٧	٢	١٢٨٩,٦٩٥	الدرجة الكلية
٠,٠١٩	٠,٦٣٣	٦,٢٤٥	٢	١٢,٤٨٩	الخصائص العقلية المعرفية
٠,٠٥٤	٠,٢٦٤	٧٥,٣	٢	١٥٠,٦٠١	الخصائص الشخصية
٠,٠١٣	٠,٧٢٦	٥,٩٩٤	٢	١١,٩٨٨	الخصائص الإدارية
٠,٠٨٨	٠,١٠٨	١٥,٩٩٢	٢	٣١,٩٨٥	الخصائص الاجتماعية
٠,٠٤٥	٠,٣٣	٢٧٦,٦٢٦	٢	٥٥٣,٢٧٣	الدرجة الكلية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	مستوي الدلالة الإحصائية	معامل ارتباط
المؤهل العلمي * سنوات الخبرة	الخصائص العقلية المعرفية	٤	١٦,١٦٥	٠,٣٢٦	٠,٠٩
	الخصائص الشخصية	٤	١٢٦,٤١٧	٠,٠٧٢	٠,١٦١
	الخصائص الإدارية	٤	٥٠,٦١٢	٠,٠٠٤	٠,١٨٥
	الخصائص الاجتماعية	٤	٢٨,٣٦٢	٠,٠٠٦	٠,٢٥٦
	الدرجة الكلية	٤	٦٥١,٩٩	٠,٠٤٣	٠,١٨٢
الخطأ	الخصائص العقلية المعرفية	٤٨	١٣,٥٤٥		
	الخصائص الشخصية	٤٨	٥٤,٩٥٨		
	الخصائص الإدارية	٤٨	١٨,٥٨٧		
	الخصائص الاجتماعية	٤٨	٦,٨٦٣		
	الدرجة الكلية	٤٨	٢٤٣,٩٦٣		
المجموع	الخصائص العقلية المعرفية	٥٧			
	الخصائص الشخصية	٥٧			
	الخصائص الإدارية	٥٧			
	الخصائص الاجتماعية	٥٧			
	الدرجة الكلية	٥٧			

يتبين من الجدول السابق أن قيمة (ف) كانت غير دالة إحصائياً فيما يتعلق بتأثير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة الصورة المدركة للشخصية القيادية لدى الإناث، بينما أثر التفاعل بينهما في الصورة المدركة للشخصية القيادية (الجوانب الخصائص الإدارية، والاجتماعية، والدرجة الكلية)، حيث كانت قيمة (ف) دالة عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٥ وكانت قيمة مربع إيتا أعلى من (٠,١٣) وهي تشير إلى تأثير معنوي للتفاعل بين الخبرة المؤهل العلمي في تكوين الصورة المدركة للشخصية القيادية لدى الإناث .

ويرى الباحث أن نتيجة التفاعل بين المؤهل العلمي والخبرة أثر في الصورة المدركة للشخصية القيادية (الجوانب الخصائص الإدارية، والاجتماعية، والدرجة الكلية)، وهذا يشير إلى أن كلما زاد مؤهل الفرد وخبراته السابقة تؤدي إلى تكوين توقعات معينة تؤثر على إدراكهم .

نتائج الفرض الفرعي الثاني :

ينص هذا الفرض على " توجد علاقة دالة إحصائية بين الصورة المدركة للشخصية القيادية لدى (عينة الدراسة، والعينة الكلية) ، والرضا الوظيفي .

للإجابة على هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة على مقياس الصورة المدركة للشخصية القيادية بأبعاده الفرعية ومقياس الرضا الوظيفي ويوضح الجدول التالي قيم معامل الارتباط ودلالته الإحصائية .

جدول (١٨ - ٥) قيم معامل ارتباط بيرسون ودلالاتها الإحصائية للعلاقة بين مقياس الصورة المدركة للشخصية القيادية بأبعاده الفرعية ومقياس الرضا الوظيفي

المجموعات	المتغيرات	الارتباط	خصائص عقلية	خصائص شخصية	خصائص إدارية	خصائص اجتماعية
الذكور	الرضا الوظيفي	الارتباط	٠,٠٧٩	٠,١١٧	٠,٠٣	٠,١٣١
		مستوي الدلالة	٠,٤٢٧	٠,٢٣٩	٠,٧٦٤	٠,١٨٦
الإناث	الرضا الوظيفي	الارتباط	**٤٠٠	**٦١٨	**٤٦٦	**٤٩٧
		مستوي الدلالة	٠	٠	٠	٠
العينة الكلية	الرضا الوظيفي	الارتباط	**١٩٥	**٣٢٠	**١٩٥	**٢٩٢
		مستوي الدلالة	٠,٠٠٩	٠	٠,٠٠٩	٠

ومن الجدول السابق يتبين وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ بين الخصائص المدركة للشخصية القيادية بأبعادها المختلفة والرضا الوظيفي لدى عينة الإناث والعينة الكلية بينما لم تكن هذه العلاقة دالة إحصائية لدى عينة الذكور .

وتتفق هذه النتائج في عدم وجود علاقة دالة إحصائية لدى عينة الذكور مع دراسة هاربر، كاي ٢٠١٤ ف، حين أظهرت النتائج توجد علاقة سلبية ضعيفة جداً بين نزاهة القائد المتصورة والرضا الوظيفي، ويمكن تفسير هذه العلاقة على أنها عكسية وذلك أن النزاهة المتصورة للقائد تتحسن وينخفض الرضا الوظيفي للموظفين عندما ركزوا على مشاعرهم السلبية. ودراسة مارمو، سوزان ٢٠١٦، حين أظهرت النتائج أن بعض التغييرات القليلة مثل وضع الربح في دار وحجم العبء وغيرها من الخصائص الفردية والمستضيفة ربما تؤثر بشكل سلبي على الرضا الوظيفي.

ويرى الباحث عدم وجود علاقة دالة إحصائية لدى عينة الذكور وذلك يرجع لعوامل أخرى تضاف لخصائص القائد مثل عدم توفر فرص الترقية

للوظائف الأعلى، والمشاركة في اتخاذ القرار، والعوائد المادية والمعنوية التي يحصل عليها الفرد، والحالة النفسية للموظف.

وهذا ما أكدت عليه نظرية العاملين ونظرية التوقع، حيث وضعت نظرية العاملين أساساً لتفسير الرضا الوظيفي في عاملين مرتبطين بالوظيفة نفسها، والظروف المحيطة بالوظيفة، وهذه العوامل من جهة نظر الباحث والدراسات السابقة تعتبر من أهم مسببات الرضا الوظيفي للموظف .

كما فسرت نظرية التوقع الرضا الوظيفي على أساس توقع الفرد لأداء عمل معين على حصوله على عوائد ومنافع مقابل الأداء، أي اعتمدت على عنصر المكافآت، والحوافز المادية في تحقيق الرضا الوظيفي، ولم تبنى على أسس سمات شخصية أو فروق فردية أو انتماء للمؤسسة .

نتائج الفرض الفرعي الثالث:

ينص هذا الفرض على " توجد علاقة بين سمات القائد والرضا الوظيفي لدى (عينة الدراسة، والعينة الكلية).

للإجابة على هذا الفرض تم اختيار الفقرات التي حصلت على وزن مثوي ٩٠% فما فوق باعتبارها سمات تميز القائد وقد بلغ عدد هذه الفقرات ٢٢ فقرة وهي كالتالي:

(حل المشكلات، التفكير، الأمانة والصدق، الإخلاص، الموضوعية، الطموح، تحمل المسؤولية، الشجاعة، حسن المظهر، الصبر، القدرة على الإقناع، القدرة على التعبير، اللباقة، تشجيع العمل كفريق، خلق روح المحبة، الإلمام بمتطلبات العمل، توزيع المهام، التصرف في المواقف، حب الوطن، الاستماع الجيد، التحاور الجيد، القدرة على إقامة علاقات).

وبعد ذلك تم حساب معامل الارتباط بين درجات أفراد العينة على هذه الفقرات ودرجاتهم على مقياس الرضا الوظيفي ويوضح الجدول التالي هذا الإجراء .

جدول رقم (١٩-٥) معامل ارتباط بيرسون بين سمات القائد والرضا الوظيفي لدى الذكور والإناث والعينة الكلية

سمات القائد						الرضا الوظيفي
الذكور والإناث		إناث		ذكور		
الدلالة	الارتباط	الدلالة	الارتباط	الدلالة	الارتباط	
٠	**٣٧١.	٠	**٦١٩.	٠,٠٣٩	*٢٠٣.	

ومن الجدول السابق يتبين وجود علاقة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠٥) بين سمات القائد والرضا الوظيفي لدى الذكور والإناث والعينة الكلية .

وباعتبار أن معامل الارتباط بين المتغيرين لا يعني السببية قام الباحث بحساب معمال الانحدار البسيط باعتبار الرضا الوظيفي المتغير التابع وسمات القائد المتغير المستقل ويوضح الجدول التالي هذا الإجراء .

جدول (٢٠-٥) نتائج تحليل الانحدار البسيط للتعرف على مدى مساهمة سمات القائد في الرضا الوظيفي

معامل التحديد	الدلالة	قيمة ت	المعاملات المعيارية	المعاملات غير المعيارية		النموذج	
			بيتا	الخطأ المعياري	المعامل البائي	الثابت	سمات القائد
٠,١٣٧	٠,٠١	٢,٥٩٨	٠,٣٧١	١٤,٩٧٣	٣٨,٨٩٢	الثابت	الذكور والإناث
	٠	٥,٢٩٣		٠,١٦٢	٠,٨٥٩	سمات القائد	
٠,٠٤١	٠	٤,٣٦٤	٠,٢٠٣	١٨,٢٤٧	٧٩,٦٣٨	الثابت	الذكور
	٠,٠٣٩	٢,٠٩٢		٠,١٩٧	٠,٤١٣	سمات القائد	
٠,٣٨٣	٠,٠٩٧	١,٦٧٩-	٠,٦١٩	٢٣,٧١١	٣٩,٨١٣-	الثابت	الإناث
	٠	٦,٦٨١		٠,٢٥٧	١,٧٢	سمات القائد	

يتضح من الجدول السابق أن العلاقة بين المتغير المستقل (سمات القائد)، والمتغير التابع (الرضا الوظيفي) إيجابية ودالة إحصائياً عند مستوى أقل من ٠,٠٥ لدى الذكور والإناث والعينة الكلية، كما كانت قيمة مربع معامل الارتباط (حجم التأثير)، (٠,١٣) بالنسبة للعينة الكلية، (٠,٤١،٠) بالنسبة للذكور، و(٠,٣٨) بالنسبة للإناث، وهي قيم دالة بدلالة قيم (ت) وكانت أعلى قيمة لدى الإناث بمعنى أن الإناث يرن أن الرضا الوظيفي لديهم يتأثر بسمات القائد ويمكن

القول أن ما مقداره (٣٠,٨ %) من التباين في الرضا الوظيفي لدى الإناث يرتبط بسمات القائد .

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (محمد يوسف راشد، ٢٠١٠)، وجود علاقة ذات دلالة بين سلوك القائد والرضا الوظيفي. ودراسة (حسين مرضي الدوسري، ٢٠١٣)، وجود علاقة ذات دلالة بين أنماط السلوك القيادي والرضا الوظيفي. ودراسة (سيفونتس، بوهن، ٢٠١٣)، وجود علاقة بين القيادة التحولية، والمعاملات والخدمية، والرضا الوظيفي . ودراسة (نجيراند وآخرون ٢٠١٤)، وتوصلت الدراسة لوجود علاقة بين الذكاء والرضا الوظيفي . ودراسة (هاريسون، فوندا، ٢٠١٥)، وتوصلت الى أن القيادة التحولية والمعاملات تتفاعل مع بعضها البعض للتأثير على الرضا الوظيفي. ودراسة (بيرسود، داستاف، ٢٠١٥)، وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة ذات دلالة بين القيادة الخادمة والرضا الوظيفي. ودراسة (دارتي باه، وآخرون ٢٠١٦)، وجاءت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين أسلوب القيادة، التحولية، والمعاملات والرضا الوظيفي. ودراسة (باليشك روبرت، ٢٠١٧)، أن أنماط القيادة التحولية، والمعاملات لهما الأهمية بمؤشر الرضا الوظيفي ودراسة (ليمان ماثيو ٢٠١٧)، وجاءت نتائج الدراسة الى تعزز الأدبيات حول العلاقة بين القيادة الأصيلة والرضا الوظيفي. ويرى رويدار، ٢٠١١)، إلى أن النساء يتفوقن على الرجال من حيث الرضا عن العمل . ففي إحدى الدراسات الخاصة بالموظفين والموظفات شملت (٦٣٥) فرداً وجد أن ٥٥% من الرجال و ٣٥% من النساء لا يرضون عن العمل وهذا على الرغم من أن النساء قد يواجهن تعصبا ضدهن من حيث المنافسة والأجور، ومن الممكن أن يرجع ذلك إلى أن مطامع النساء وحاجتهن المالية أقل من الرجال .

ويرى الباحث أسباب نتيجة وجود علاقة دلالة إيجابية هي أن موظفين وزارة الشؤون الاجتماعية قد رأوا هذه السمات الفعلية للشخصية القيادية كما يدركوها في تصورهم، وهذه الخصائص والسمات تلعب دورا هاما لأنها تؤثر على الرضا الوظيفي، وكلما توفرت هذه السمات زاد التنبؤ بالرضا الوظيفي للموظف .

المصادر:

المصادر والمراجع العربية:

- ١- الألباني في صحيح: سن الترمذي، ص(١٨٥)
- ٢- سنن أبو داؤد: كتاب جهاد، ص (٨٠)
- ٣- الأمانة، أسعد شريف .(٢٠١٢). سيكولوجية الشخصية الأردن: دار الصفاء للنشر.
- ٤- المرسي، جمال وإدريس، ثابت. (٢٠٠٥). السلوك التنظيمي- نظريات ونماذج وتطبيق عملي لإدارة السلوك في المنظمات. القاهرة: دار الجامعة.
- ٥- حجار، ايمان مرهون.(٢٠١٤). القيادة الادارية وأثرها على الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ألكلي، جمهورية الجزائر.
- ٦- الدوسري، حسين مرضي .(٢٠١٣): الأنماط القيادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في كلية التقنية بالخرج من وجهة نظر الموظفين، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا .
- ٧- القذافي، رمضان محمد .(٢٠١١). الشخصية نظرياتها واختباراتها وأساليب قياسها. مصر: المكتب الجامع الحديث ط ١ .
- ٨- الشربيني، زكريا. (٢٠١٥). علم النفس الصناعي والتنظيمي . الرياض : مكتبة الملك فهد الوطنية .
- ٩- الختاتنة، سامي محسن والنوايسة، فاطمة عبد الرحيم .(٢٠١٠). علم النفس الاجتماعي . الملكة الأردنية الهاشمية : دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع .
- ١٠- الكبيسي، عبد الواحد حميد والخطيب، حيدر حامد .(٢٠١٥). السرعة الإدراكية والبديهة ومستويات التفكير. الاردن: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع. ط ١ .
- ١١- الخضر، عثمان حمود .(٢٠٠٥). علم النفس التنظيمي . الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- ١٢- الجريد، عارف بن ماطل .(٢٠٠٧). التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بشرطة منطقة الجوف، رسالة ماجستير، غير منشور، كلية العلوم الادارية، جامعة نايف، الرياض .

- ١٣- الصرفي، محمد. (٢٠٠٨). "السلوك الإداري، العلاقات الإنسانية . مصر دار الوفاء الدنيا.
- ١٤- العميان، محمود سلميان. (٢٠١٠). السلوك التنظيمي في منظمات العمال .الأردن: دار وائل للنشر. ط/٥.
- ١٥- السامرائي، نبيهة صالح. (٢٠١٣). العلوم السلوكية في التطبيقات الإدارية . عمان: دار زهران للنشر والتوزيع.
- ١٦- جلدة، سامرة. (٢٠٠٩). السلوك التنظيمي والنظريات الإدارية الحديثة.الأردن: دار أسامة للنشر. ط١.
- ١٧- حكيم، عبد الحميد بن عبد المجيد. (٢٠٠٩). الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين، دراسة مقارنة، جامعة أم القرى.
- ١٨- حسن، محمود شمال. (٢٠٠١). سيكولوجية الفرد في المجتمع .القاهرة : دار الافاق العربية . ط١.
- ١٩- عبد الله، معتز وخليفة عبد اللطيف. (٢٠٠١). علم النفس الاجتماعي . القاهرة : غريب للنشر.
- ٢٠- فان دالين. (٢٠١٠). مناهج البحث في التربية وعلم النفس. ترجمة محمد نوفل، سليمان الشيخ، طلعت غربان . القاهرة: مكتبة الانجلو .
- ٢١- رشوان، حسين عبد الحميد أحمد. (٢٠١٠). دراسة في علم الاجتماع النفسي والإداري والتنظيمي .مصر: دار النشر مؤسسة شباب الجامعة .
- ٢٢- رويدار، عبد الفتاح محمد. (٢٠١١). أصول علم النفس المهني وتطبيقاته . مصر: دار المعرفة الجامعية .
- ٢٣- راشد، محمد يوسف أحمد. (٢٠١٠). أنماط السلوك الإداري لدى القادة والمديرين وعلاقته بالرضا الوظيفي من وجهة نظرهم، رسالة دكتوراة، منشورة، جامعة دمشق، كلية التربية.
- ٢٤- زهران، سماح خالد. (٢٠٠٦). العلم من أجل مجتمع انساني أفضل . القاهرة : دار الفكر العربي . ط١.
- ٢٥- زهران، سماح خالد. (٢٠٠٥). الإدراك الاجتماعي كيف تفهم نفسك وتفهم الآخر. القاهرة: دار الفكر العربي. ط١.
- ٢٦- سليمان، على السيد. (٢٠١٤). علم النفس الاجتماعي التربوي . القاهرة: دار الجوهرة للنشر والتوزيع.

- ٢٧- شوايش، نجيب مصطفى. (٢٠١١). إدارة الموارد البشرية. عمان: دار الشروق.
- ٢٨- شفيق، محمد. (٢٠٠٧). تطبيقات العلوم السلوكية في مجال القيادة. القاهرة: شركة النهضة للطباعة ونشر. ط١.
- ٢٩- عبد الخالق، أحمد محمد. (٢٠١٦). علم النفس الشخصية. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية
- ٣٠- عبد الوهاب، أماني عبد المقصود. (٢٠١٦). مقياس سمات الشخصية. مصر.
- ٣١- عريف، رباب سمير (٢٠١٤): الصورة المدركة لشريك الحياة كمتغير وسيط بين أساليب المعاملة الزوجية والرضا عن الحياة لديهما، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الآداب، جامعة طنطا .
- ٣٢- عطوية، سحر حسن. (٢٠١٥). المعرفة الاجتماعية في سياق المرض النفسي. القاهرة: دار ايتراك للطباعة والنشر. ط١.
- ٣٣- علميات، صالح. (٢٠٠٦). السمات القيادية المفضلة لدى القادة الادرايين والاكاديميين في جامعة اليرموك. مجلة جامعة دمشق، العدد ٢٢.
- ٣٤- عامر، طارق عبد الرؤوف والمصري، إيهاب عيسى. (٢٠١٤). الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي. مصر: المؤسسة العربية للعلوم والثقافة .
- ٣٥- عجوة، علي. (٢٠٠٥). العلاقات العامة والصورة الذهنية. القاهرة: عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع. ط٣.
- ٣٦- عدنان، يوسف العتوم. (٢٠٠٨). علم النفس الاجتماعي. عمان: إثراء للنشر.
- ٣٧- عمارة، عاطف. (١٩٩٦). الشخصية القيادية. مصر: الناشر هلا بود شوب .
- ٣٨- عثمان، فاروق السيد. (٢٠١٠). سيكولوجية الفروق الفردية والقدرات العقلية. القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع. ط١.
- ٣٩- عمر، ماهر محمود (٢٠٠٩). سيكولوجية العلاقات الاجتماعية. مصر: دار المعرفة الجامعية .
- ٤٠- علي، نأسوا وعباس، حسين. (٢٠١٦). الشخصية القيادية. العراق: دار غيداء للنشر والتوزيع. ط١.

- ٤١- عبد الهادي، نبيل. (٢٠١٣). سيكولوجية الجماعات. عمان : الرضوان للنشر والتوزيع. ط/١.
- ٤٢- غانم، محمد حسن. (٢٠٠٨). الشباب المعاصر وأزماته، دراسات نفسية ميدانية القاهرة : مكتبة الدار العربية للكتاب.
- ٤٣- غازي، وليد حليم. (٢٠١٠). دوافع واحتياجات العمل وأثرها على الرضا الوظيفي. مصر: الدار الجامعية.
- ٤٤- فورسيث، باتريك. (٢٠٠٩). فن تحفيز الأفراد، ترجمة خالد العامري القاهرة : دار الفاروق للاستثمارات الثقافية . ط/١.
- ٤٥- ماهر، أحمد. (٢٠٠٥). السلوك التنظيمي (مدخل بناء المهارات): مصر.
- ٤٦- مصطفى، أحمد سيد. (٢٠٠٥). إدارة السلوك التنظيمي – نظرة معاصرة لسلوك الناس في العمل : القاهرة.
- ٤٧- هاشم، عادل عبد الرازق. (٢٠١٠). القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي عمان : دار اليازوري.
- ٤٨- محمد، عايدة ذيب و قطناني، محمد حسين. (٢٠١٠). الانتماء والقيادة والشخصية الأسكندرية : دار جريد للنشر وتوزيع. ط/١.
- ٤٩- كردي، محمد علاء. (٢٠١١). تأثير الأنماط القيادية الإدارية على الرضا الوظيفي، دراسة ميدانية على شركة سرتيل للاتصالات، جامعة سوريا، قسم إدارة العمال.
المراجع الأنجليزية :

50- Cifuentes, Yohanna, (2013); Relationship of leadership style to Latino employees' satisfaction with leadership and job motivation, Capella University, ProQuest Dissertations Publishing.

51- Dartey, Baah, K., Ampofo, E. (2016); Carrot and stick” leadership style: Can it predict employees’ job satisfaction in a contemporary business organisation? African Journal of Economic and Management Studies, 7 (3), pp. 328-345.

- 52- Harrison, Vonda D. (2015); the impact of leadership styles and organizational cultures on employee job satisfaction in psychiatric residential treatment centers for children, University, ProQuest Dissertations Publishing.
- 53- Harper, Kay E. (2014); perceived leader integrity and employee job satisfaction: A quantitative study of U.S.aerospace engineers, Capella University, Proquest Dissertations.
- 54- Jaskyte, K (2013); .Assessing Changes in Employees' Perceptions of Leadership Behavior, Job Design, and Organizational Arrangements and their Job Satisfaction and Commitment Administration in Social Work, 27 (4), pp. 25-39
- 55- Kiarie, M.A.WMaru, L.C., Cheruiyot, T.K.Leader,(2017); personality traits and employee job satisfaction in the media sector, KenyaTQMJournal, 29 (1), pp. 133-146.
- 56- Lehman, Matthew D, (2017); Relationship between Perceived Authentic Leadership and Job Satisfaction among Public Relations Professionals, University location: United States Minnesota.
- 57- Marmo, Suzanne (2016); Sustaining the Role of Social Work in Hospice Care: Social Workers, Perceptions of Job Satisfaction, Interdisciplinary Collaboration and Organizational Leadership, Fordham University, Proquest Dissertations Publishing.
- 58- Nadiah Maisarah AbdulGhaniNor Sara Nadia MuhamadYunus Norliza Saiful Bahry,(2016); Leader's Personality Traits and Employees Job Performance in Public Sector, Putrajaya, abc Faculty of Business and Management, Universiti Teknologi MARA, Bandar Puncak Alam, 42300, Selangor, Malaysia.

- 59- Ngirande, H., Tinashe Timothy, H. (2014); the relationship between leader emotional intelligence and employee job satisfaction) *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5 (9), pp. 69-74.
- 60- Persaud, Dustaff, (2015); a Correlational Study of Servant Leadership and Employee Job Satisfaction in New York City Public Hospital Emergency Rooms, University, ProQuest Dissertations Publishing.
- 61- Palechek, Robert P. (2017); explains the Moderating effects of job satisfaction on the relationship between employee perceptions of leadership styles and intention to stay for millennial military veterans, Capella University, Proquest Dissertations Publishing.

