



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ميسان - كلية الإدارة والاقتصاد
قسم إدارة الأعمال

**أثر عدم تطبيق عدالة التمكين الوظيفي على أداء
المرأة العاملة في بعض كليات جامعة ميسان**

مشروع تخرج مقدم الى كلية الإدارة والاقتصاد – جامعة ميسان كجزء
من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس في العلوم الإدارية مقدم من قبل

الطالبة

الاء ماجد مفتن

بإشراف الأستاذة

ريم صباح محمد

أستاذة قسم إدارة الأعمال في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة ميسان

٢٠١٩م

١٤٤٠هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

((يرفع الله الذين آمنوا منكم
والذين أوتوا العلم درجات
والله بما تعملون خبير))

صدق الله العظيم

سورة المجادلة الآية [١١]

الاهداء

الى ... حبيب الحق وسيد الخلق
سيدنا محمد (صلى الله عليه واله
وسلم)
الى والدي.. الذي لم يبخل على
بعطائه لحظة
الى والدتي.. نبع الحنان الذي لا
ينضب
الى اخوتي واخواتي.. سندي في
هذه الحياة

الشكر والتقدير

الحمد لله سبحانه ربي لا إله إلا أنت اشكرك واثني عليك ثناء يليق بجلال وجهك وعظيم سلطانك، واصلي وأسلم على أشرف المرسلين محمد وآل بيته الطيبين الطاهرين.

يسعدني ويشرفني ان أتقدم بخالص الشكر الى الأستاذة / ريم صباح محمد أستاذة إدارة الأعمال بكلية الإدارة والاقتصاد _ جامعة ميسان لتكرمها بالموافقة على الاشراف على هذا البحث ولما تقدمه من متابعة وتوجيهات متواصلة فجزاها الله خير الجزاء.

كما يسعدني ويشرفني ان أتقدم بجزيل الشكر ووافر الامتنان الى الأستاذ / اياد رحيم علي لما قدمه لي من توجيهات وارشادات كان لها طيب الأثر في نفسي وفي اثراء البحث فكان نعم المعلم وخير الموجه جزاه الله خير الجزاء في الدنيا والاخرة.

إقرار المشرف

أشهد بأن إعداد هذا المشروع الموسوم **(إثر عدم تطبيق عدالة التمكين الوظيفي في بعض كليات جامعة ميسان)** والمعد من قبل الطالبة: **(الاء ماجد مفتن)** قد جرى تحت إشرافي في قسم إدارة الأعمال / كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة ميسان كجزء من متطلبات نيل درجة البكالوريوس في العلوم الإدارية.

التوقيع :

الاسم :

المرتبة العلمية:

التاريخ: / / ٢٠١٩

فهرست المحتويات

اسم الموضوع	رقم الصفحة
- الآية القرآنية	أ
- الاهداء	ب
- الشكر والتقدير	ج
- إقرار المشرف	د
- قائمة المحتويات	هـ:و
- المستخلص	ز
الفصل الأول : الاطار النهجي	٩:١
- المقدمة	١
- أولاً: مشكلة البحث	٢
- ثانياً: اهداف البحث	٣
- ثالثاً: فرضيات البحث	٣
- رابعاً: أهمية البحث	٤
- خامساً: مصادر جمع البيانات	٤
- سادساً: متغيرات البحث	٥
- سابعاً : مجتمع وعينة البحث	٥
- ثامناً : حدود البحث	٦
- تاسعاً: منهجية البحث	٦
- عاشراً: مقياس المتغيرات	٧
- احد عشر: الصدق والثبات	٨:٧
- اثني عشر: التعريفات الإجرائية	٩:٨
الفصل الثاني : الاطار النظري	٣١:١٠
- أولاً: مفهوم عدالة التمكين الوظيفي	١٢:١١
- ثانياً: أنواع العدالة التنظيمية	١٣:١٢
- ثالثاً: الأداء المنظمي	١٣
- رابعاً: علاقة الأداء المنظمي بالعمليات الإدارية	١٥:١٤
- خامساً: مفهوم تمكين المرأة	١٨:١٥
- سادساً: مستويات تمكين المرأة	١٨
- سابعاً: معوقات تمكين المرأة	٢٢:١٨
- ثامناً : المنافع الاقتصادية لتمكين المرأة	٢٣:٢٢
- تاسعاً: الدراسات السابقة	٣١:٢٤
الفصل الثالث : التحليل الاحصائي	٤٠:٣٣
- أولاً: اختبار الفرضيات	٣٨:٣٣
- ثانياً: نتائج البحث	٣٩:٣٨
- ثالثاً: التوصيات	٤٠:٣٩

	- المراجع
٤٣:٤١	- المراجع العربية
٤٥:٤٣	- المراجع الأجنبية
	الملاحق
فهرست الجداول	
٧	- جدول رقم (١) المعيار الاحصائي في تصنيف المتوسطات الحسابية
٧	- جدول رقم (٢) نتائج اختبار كرو نباخ (الفا)
٣٣	- جدول رقم (٣) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم t بما يخص واقع تطبيق عدالة التمكين الوظيفي.
٣٤	- جدول رقم (٤) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم t فيما يتعلق بالأثر الإيجابي.
٣٦	- جدول رقم (٥) نتائج تحليل نموذج الانحدار الخاص بالجانب الإيجاب
٣٦	- جدول رقم (٦) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم t فيما يتعلق بالأثر السلبي.
٣٨	- جدول رقم (٧) نتائج تحليل نموذج الانحدار الخاص بالجانب السلبي.

المستخلص

اهتم البحث بالتعرف على واقع تطبيق عدالة التمكين الوظيفي في جامعة ميسان من وجهة نظر المرأة العاملة فيها من حيث كل من (عدالة التفويض ، عدالة التدريب ، عدالة التقييم ، عدالة الانضمام في اللجان ، عدالة المشاركة في اتخاذ القرار) وأثر عدم تطبيق عدالة التمكين الوظيفي للمرأة العاملة من حيث كل من الأداء الإيجابي او السلبي حيث تم اختيار عينه من الاناث العاملات في بعض كليات جامعة ميسان (كلية الإدارة والاقتصاد ، كلية التربية ، كلية القانون) وتم اختيار عينه عشوائية بعدد (٦٠) موظفة وتوزيع استبانة عليهن لتعبئة فقراتها حيث اعتمدت الباحثة على الاستبانة كأداة رئيسيه لجمع المعلومات الا انه تم استرجاع (٥٠) واستبعاد (٣) لعدم صلاحيتها ، أي بنسبة تجاوب وصلت (٧٨%) وللتأكد من ثبات الاستبانة فقد تم احتساب معامل كرونباخ (الفا) والذي يبلغ (٠,٨٠) اما الأساليب الإحصائية المستخدمة فقد اعتمد الباحث على الأسلوب الوصفي التحليلي وبالاعتماد على الأساليب الإحصائية المتمثلة بالأوساط الحسابية والانحراف المعياري وقيم t واختبار كرونباخ (الفا) وتحليل الانحدار وان اهم النتائج التي توصل لها البحث بشكل عام يوجد تدني لمستوى تطبيق عدالة التمكين لدى المرأة العاملة في بعض كليات جامعة ميسان (كلية الإدارة والاقتصاد ، كلية القانون، كلية التربية) وقد بينت النتائج احصائيا بانه لا يوجد أثر إيجابي لعدم تطبيق عدالة التمكين على أداء المرأة العاملة ولا يوجد أثر سلبي لعدم تطبيق عدالة التمكين الوظيفي على المرأة العاملة .

الفصل الأول

الإطار المنهجي

المقدمة

تعتبر العدالة من اهم المواضيع المتداولة بين العاملين والتي يتم مناقشتها والمناداة بها في بيئة العمل ومنظمات الاعمال وان العدالة على العموم واسعه ومعقدة جدا ومتعددة الاتجاهات وتتداخل مع كافة عناصر الحياة البشرية ومتطلباتها وان تقصي العدالة يشكل عنصر هام نحو الأداء الإيجابي للعاملين من حيث الرضا الوظيفي الانتماء الابداع الإنتاجية الميزة التنافسية وان عدم تنفيذ العدالة بين العاملين قد تفقد العاملين الى الأداء السلبي كالصراعات الوظيفية والدوران الوظيفي وهبوط مستوى الإنتاجية وغيرها ، وقد كانت نتيجة الاهتمام والبحث في هذا الميدان ظهور صاحب الفكر الإداري الأمريكي آدمز ستيسي (Adams Stacy) من خلال نظريته الشهيرة وهي نظريه المساواة او العدالة لعام 1963 التي تنطلق فلسفتها من ان الفرد يوازن بين معدل مخرجاته الى معدل مدخلاته مع معدل مخرجات الآخرين الى مدخلاتهم حيث بينت انه إذا تساوى المعدلان فان الفرد يشعر حين اذ بالعدالة والمساواة وإذ لم يتساوى المعدلان بسبب عدم حصول الفرد على مخرجات اكثر من المدخلات التي يقدمها او العكس فان الفرد يشعر بعدم المساواة مما يؤدي الى شعوره بالظلم وعدم الرضا مما ينعكس على اداءه لذلك في هذا البحث سوف يتم التركيز على عدالة التمكين الوظيفي للمرأة العاملة في القطاع العام في العراق نظراً لما تشكل عدالة التمكين من أهمية كبيره في بيئة العمل وخاصة لجنس الاناث اللواتي أصبحن يشكلن نسبة كبيرة من العمالة في العالم الامر الذي بات يستلزم من إدارة المنظمات ويفرض عليها التفاعل مع ذلك