



الأداء الوظيفي وعلاقته بالعنف ضد المرأة لدى موظفات الجامعة

م.م غفران رحيم كاظم

الجامعة المستنصرية / كلية التربية

ghofranrheem8@uomustansiriyah.edu.iq

المخلص

يهدف البحث الحالي التعرف على الأداء الوظيفي و علاقته بالعنف ضد المرأة لدى موظفات الجامعة المستنصرية والتعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين الأداء الوظيفي و العنف ضد المرأة لدى موظفات الجامعة ، وقاد قامت الباحثة ببناء مقاييس المتغيرين بعد الاطلاع على الدراسات السابقة وقد تألفت فقرات مقياس الأداء الوظيفي من (٣٠) فقرة و (٢١) فقرة لمقياس العنف ضد المرأة وبعد التحقق من الخصائص السيكومترية من صدق البناء حيث تم استخراج نوعين من الصدق هما الصدق الظاهري و الصدق البناء و التمييز بطريقة معامل الارتباط لاستخراج العلاقة الارتباطية و تم احتساب الثبات للمقياس على عينة بلغت (٢٠) موظفة و التي اختيرت بطريقة عشوائية للعام (٢٠٢٥_٢٠٢٦). الكلمات المفتاحية:- الأداء الوظيفي , العنف ضد المرأة , الموظفات

Job Performance and its Relationship to Violence Against Women Among Female University Employees

M.M. Ghufuran Rahim Kadhim

Al-Mustansiriya University / College of Education

ghofranrheem8@uomustansiriyah.edu.iq

Abstract

The current research aims to identify job performance and its relationship to violence against women among female employees at Al-Mustansiriya University, and to determine the nature of the correlation between job performance and violence against women among university employees. The researcher developed scales for both variables after reviewing previous studies. The job performance scale consisted of 30 items, and the violence against women scale consisted of 21 items. After verifying the psychometric properties of the scales, including construct validity (using face validity and construct validity), and establishing the correlation coefficient to determine the correlation, the reliability of the scales was calculated using a randomly selected sample of 20 female employees for the academic year 2025-2026. Keywords: Job performance, violence against women, female employees

مشكلة البحث

ان عيش الفرد في المجتمع يعد من الغايات الاجتماعية الضرورية لمنو وتطور شخصيته، ويتشكل هذا التطور في السلوك من خلال مراحل النمو التي يمر بها الفرد، ولكي تتطور شخصيته لابد ان يكون متفاعلا مع الاخرين اجتماعيا ، ويتقبلهم ، ويتعايش معهم ، ويتبادل معهم وجهات النظر ، ويتقبل اراءهم ، الا ان هناك بعض السلوكيات التي تعيق تفاعل وتواصل الفرد مع الاخرين ، ومن هذه السلوكيات العنف بجميع اشكاله له اثاره السلبية على الأداء الوظيفي و الاجتماعي و النفسي الذي يقوم به الفرد مثل الانسحاب عن الاخرين والعجز عن أداء الأنشطة الجماعية و شعوره بالعجز عن الوصول الى تحقيق أهدافه (Bandura, ١٩٨٩:٤٥) ، ويرى باندورا ان العنف يتكون لدى الفرد من خلال التعلم بالنمذجة و تعزيز السلوك ، وينمو سلوك الفرد تبعا للنمط المستخدم في التعزيز فانه يؤدي الى ان السلوك الذي يخفي او يعزز عن طريق الثواب يؤدي للتكرار عدة مرات في المواقف المماثلة الى الموقف الذي اثبت عليه هذا السلوك ، كما ان سلوك الذي يحصل فيه الفرد على العقاب الى ان يتوقف ويمتنع عن الحدوث بالرغم من تأكيد على مبدأ التعزيز في تقوية السلوك فأنه يشير للتعزيز وحده ليس كافياً بحدوث أنواع السلوك الذي تظهر فجأه عند الفرد في ظروف لا يستطيع فيها هذا الفرد ان يفترض ان هذه الأنماط او الأنواع السلوكية قد تكونت تدريجاً عن طريق التعزيز وهنا يعطي باندورا اهتماما كبيرا للظروف الاجتماعية في تكوين سلوك العنف عبر الملاحظة، وان عملية تشكيل السلوك يمكن ان يتعلمها الفرد من دون وجود تعزيز مباشر ، وان الملاحظة هي تلك العملية التي يمكن



ان تشكل السلوك الاجتماعي ، ان عملية تشكيل السلوك يمكن ان يتعلمها الفرد من دون وجود تعزيز مباشر ، ويؤكد بانديورا في تكوين العنف على الملاحظة ، وهي تلك العملية التي من خلالها يتعلم الفرد السلوك بمجرد ملاحظته ، يتضمن التعلم بالملاحظة والقدرة على تعلم أنماط سلوكية معقدة أثناء ملاحظة ومراقبته للاخرين ، لان الفرد يمكن ان يتعلم من النماذج التي يلاحظها و يراقبها ولو بشكل تقريبي الذي يتم عبر التعزيز (Bandura, 1975: 187).

ان يسهل ملاحظة ما يشهده العالم اليوم من تحولات وتطورات تكنولوجية متسارعة، وثورة في المعلومات والاتصالات، إضافة إلى مظاهر الحداثة والنظام العالمي الجديد، مما ولد تحديات كبيرة أثرت في المؤسسات وقطاعات الدولة. وقد أصبح لزاماً عليها أن تُوجّه جهودها نحو الارتقاء بأدائها، وزيادة كفاءتها، وإنجاز المهام الموكلة إليها بنجاح، إذ لا يمكن لأي مؤسسة تحقيق أهدافها دون كفاءة موظفيها وجودة أدائهم. كما يتطلب ذلك الاستمرار في التطوير ومواكبة التغيرات العالمية، من خلال تبني سياسات إدارية مرنة ومنفتحة تسهم في تحسين الأداء المؤسسي. وتُعد **الأداء الوظيفي** القوة الدافعة والمحركة للمؤسسات نحو تحقيق أهدافها عبر موظفيها، إذ يشير الأداء الوظيفي إلى مجموعة السلوكيات الإدارية التي يُعبّر بها الموظف عن جودة عمله. ويتضمن ذلك جودة الأداء، وحسن التنفيذ، والخبرة الفنية المطلوبة للوظيفة، إضافة إلى القدرة على التعامل مع المستجدات في بيئة المؤسسة، والالتزام بالأنظمة والتعاميم التي تنظم العمل، والسعي للاستجابة لها بكل حرص وانضباط (الأميري والضاي، ٢٠٢٢: ٢٣٠). لذا أصبحت **القيادات الإدارية** اليوم مطالبة بابتكار أساليب عملية جديدة داخل مؤسسات الدولة وقطاعاتها، بهدف توفير الحوافز الملائمة لموظفيها بما ينسجم مع جهودهم ودوافعهم. فالحوافز تُعدّ من أهم العوامل المحركة في بيئة العمل، لما لها من دور فاعل في تشجيع الفرد على الارتقاء الدائم بمستوى أدائه. وبمعنى آخر، تمثل الحوافز مجموعة الوسائل والأساليب التي تهيئها الإدارة لموظفيها بغرض زيادة كفاءة أدائهم، ورفع إنتاجيتهم، وتعزيز رضاهم الوظيفي (الأمير، ٢٠٢٢: ٣٠).

مما تقدم تتمثل مشكلة البحث الحالي في التساؤل الآتي :

هل هناك علاقة بين الأداء الوظيفي و العنف ضد المرأة لدى موظفات الجامعة ؟

أهمية البحث

يُعد نجاح المنظمة في العصر المعاصر مرتبباً بقدرتها على التحكم بمواردها، وإتمام أعمالها، وتطوير أنظمتها الداخلية، ولا سيما **المورد البشري** الذي يُعد الثروة النادرة التي تتنافس المؤسسات على استقطابها وتنميتها بالشكل الذي يعزز من كفاءتها وفعاليتها. فالإنسان يعد من أهم المدخلات في النظام الانتاجي ، وعنصراً مؤثراً يؤدي الى تحديد هوية المؤسسة الحديثة ويرسم معالم المستقبل لها ، إذ إن الموظف يشكل **حجر الزاوية** والدعم الرئيسي في نجاح المؤسسات وتحقيق أهدافها وتطويرها. ومن هنا تبرز أهمية زيادة الاهتمام باستخدام الموارد البشرية بالشكل الأمثل، وتعزيز العلاقة بين الإدارة وموظفيها، لما لهذا الاهتمام من أثر مباشر في رفع مستوى رضا الموظف، وبالتالي زيادة إنتاجيته وتحسين مستوى أدائه. ويتحقق ذلك عبر إدارة فعّالة للشخص العامل، وفهم طموحاته المستمرة، بما يسهم في بناء دافع قويّ للأداء المتميز، ورفع مستوى رضا الموظف الذي يشكل بدوره توازناً نفسياً واجتماعياً يرتبط مباشرة بالنجاح في العمل (مخنف، ٢٠٢٠: ٣). كما أشار **عبد المجيد (٢٠٠٠)** إلى أن الموظف يمثل أساس نجاح أي مؤسسة، فهو مصدر العمل الذي يُنتج، والعنصر الذي يقدم الجهد والمهارة، ويُعد المورد الوحيد القادر على إدارة الموارد الأخرى داخل المؤسسة. وهذا ما يستلزم اهتماماً مستمراً بالعاملين، ومتابعة مستويات أدائهم، وفهم الضغوط التي قد يتعرضون لها في بيئة العمل، لما لذلك من أثر في رفع معنوياتهم، وبالتالي رفع مستوى أدائهم وأداء المؤسسة التي يعملون ضمنها (عبد المجيد، ٢٠٠٠: ٣). يُعد **الأداء الوظيفي** أحد الأنشطة الأساسية التي تعكس كفاءة الأداء داخل المؤسسة، والوسائل اللازمة لتحقيقه، كما يعبر عن مدى كفاءة الإدارة وفعاليتها في الوصول إلى مستوى الإنجاز المرغوب في العمل. ولذلك، تسعى المؤسسات إلى توفير الموارد المثلى اللازمة لتنفيذ المهام المطلوبة، ومنح الموظفين المكافآت والجوائز المناسبة، بما يعزز أداءهم ويرفع فاعليتهم في إنجاز الأعمال (رحموف، ٢٠٢٠: ٢٢).

ويُعد الأداء الوظيفي للموظفين من الموضوعات الإدارية التي شهدت تطورات عديدة تتماشى مع التطورات التي مرّ بها الفكر الإداري والتنظيمي عبر الزمن. كما يُعتبر الأداء الوظيفي سلوكاً إدارياً يعبر عن خلاله الموظف عن مدى قيامه بالواجبات والمهام الإدارية الموكلة إليه بناءً على معايير كمية ونوعية محددة. إذ يمثل ذلك مجموعة من الأنشطة التي يُتوقع من شاعلي الوظائف إنجازها، والتي تُعد الأساس في تقييم أداء كل موظف. ويُعد هذا الأداء انعكاساً لمدى نجاح أو ضعف الإدارة في تحقيق أهدافها، بغض النظر عن طبيعة أو مجال العمل (الزبيدي، ٢٠٢٢: ٢٠٢٢).



٢٠). وتأتي أهمية الأداء الوظيفي في كونه يحدّد واجبات ومسؤوليات موظفي المؤسسة، مما يتيح لهم معرفة ما يتوجب عليهم القيام به، وفهم حدود صلاحياتهم ومسؤولياتهم. كما يمكّنهم من ممارسة المهام الموكلة إليهم وفق معايير وإجراءات محددة، ويجعلهم أكثر قدرة على تحمّل مسؤوليات النتائج المترتبة على أدائهم. ويرتبط الأداء الوظيفي ارتباطاً وثيقاً بطبيعة العمل الذي يؤديه الموظف، وإدارة العمليات المرتبطة به حتى يتحقق الإنجاز المطلوب. وبناءً على ذلك، يصبح من الضروري التركيز على النتائج التي يسعى الموظف إلى تحقيقها عبر قيامه بالمهام المكلف بها، ما دام الأداء مرتبطاً بالسلوك الإنساني والإجراءات والتقنيات التي تُوجّه العمل نحو تحقيق المخرجات المطلوبة (الشهري، ٢٠٢٣: ٣٢-٣٣).

تؤدي المرأة دوراً فعالاً ومحورياً في المجتمع، إذ تشارك جنباً إلى جنب مع الرجل في عمليات التنمية، كما تتحمل مسؤولية التربية وإعداد جيل المستقبل. فهي الزوجة والأم والأخت والابنة، وعلى الرغم من أهمية دورها وما تقدّمه من إسهامات، إلا أنها ما تزال تتعرض لشتى أشكال العنف من قبل الرجل. ويُعدّ العنف الموجّه ضد المرأة ظاهرة مستمرة في مختلف دول العالم، ويُنظر إليه بوصفه انتهاكاً صريحاً لحقوق الإنسان، وعائقاً كبيراً يحول دون تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة. ويُعدّ هذا العنف سلوكاً غير مقبول، سواء صدر من أحد أفراد الأسرة أو من أشخاص آخرين، وفي كل من الحياة العامة والخاصة، وفي أوقات السلم كما في أوقات الصراع. وقد أكد الأمين العام للأمم المتحدة أنه ما دام العنف ضد المرأة قائماً، فلا يمكن الادعاء بأن هناك تقدماً حقيقياً نحو المساواة والتنمية والسلام (منظمة الأمم المتحدة، ١٩٩٣: ٣٣٥). تباين مستوى الاهتمام بظاهرة العنف ضدّ المرأة (**Violence Against**

Women) من مجتمع إلى آخر. وقد حظيت المرأة في المجتمع الإسلامي بمكانة رفيعة تقوم على النظرة الإنسانية إليها، حيث جاءت القوانين والتشريعات مؤكدةً ضرورة صيانتها ورعايتها. فقد ألزم القرآن الكريم والسنة النبوية المسلمين بالعناية بالمرأة، كما يُعدّ الرسول محمد ﷺ النموذج الأسمى للتعامل الإنساني للمرأة، إذ أرسى أسساً جديدة في أسلوب التعامل معها، ومن أقواله الشريفة: «استوصوا بالنساء خيراً» و«رفقاً بالقوارير»*، وهي وصايا تؤكد قيم الرفق واللاعنف في التنشئة الاجتماعية. ويُنظر إلى العنف بوصفه ظاهرة اجتماعية وفي الوقت ذاته مكتسباً ثقافياً؛ إذ إن الثقافة التي ينشأ فيها الأفراد قد تحمل عناصر تحقّر على تبنّي سلوك العنف وتشجّع على ممارسته (الجابر، ١٩٩٦: ٧٤). ويُعدّ العنف الزوجي أكثر أنواع العنف انتشاراً عالمياً؛ حيث أشارت دراسة **Bannerman (2013)** إلى أن ما يزيد على نصف النساء يتعرضن للعنف من قِبَل أزواجهن (**Bannerman, 2013: 124**) أشار بندورا إلى أهمية العمليات الإدراكية والمعرفية الكامنة وراء الاستجابة للعنف، إذ قدّم تفسيراً لمعنى العنف من منظور التعلّم الاجتماعي، والذي يتم من خلال الملاحظة والنمذجة. فمعظم أنماط سلوك الفرد هي أنماط مكتسبة عبر مراقبة سلوكيات الآخرين، وكلما تعززت هذه الاستجابات كان احتمال ظهورها أكبر. وقد أكد بندورا وجود مجموعة من الآليات التي يستخدمها الأفراد والجماعات لتبرير ممارسة العنف، ومن أبرزها:

١. تشريع العنف عبر قبوله وتبريره من قبل المعتدي، من خلال الادعاء بأن غاياته نبيلة أو مشروعة، وبذلك يصبح العنف - من وجهة نظره - وسيلة مبررة لتحقيق أهدافه.
٢. إسقاط المسؤولية على سلطة معيّنة، والادعاء بأنها تتحمل المسؤولية الكاملة عن الفعل العنيف.
٣. تشتت المسؤولية بين الأطراف المختلفة، وذلك من خلال توزيع اللوم على الآخرين الذين بدأوا ممارسة العنف.
٤. نزع الإنسانية عن الضحايا عبر تجريدهم من صفاتهم الإنسانية والنظر إليهم على أنهم أقل قيمة.
٥. إلقاء اللوم على الضحايا من خلال اعتقاد المعتدي بأنه مضطر لاتخاذ إجراءات عقابية نتيجة ما يراه من استفزاز أو تهديد صادر عنهم.
٦. التقليل من خطورة السلوك العنيف من خلال مقارنته بأفعال أكثر انتشاراً أو أشد قسوة؛ مما يقلل من وطأته في نظر المعتدي.

(Bandura, 1973: 238-240)

مما تقدم تتلخص أهمية البحث الحالي ب
اولاً الأهمية النظرية

١. يُعدّ موضوع الدراسة من الموضوعات المهمة، إذ يمثل محاولة لإبراز إحدى المشكلات التي تعاني منها شريحة الموظفين في المجتمع العراقي، والسعي نحو وضع سياسات للحدّ من المشكلات الاجتماعية والنفسية التي تواجهها هذه الفئة.



٢. لا تتوفر - بحسب علم الباحثة - دراسات أو بحوث تناولت بصورة متكاملة مفاهيم العنف ضد المرأة، الأداء الوظيفي لدى الموظفات. ومن هنا تأمل الباحثة أن يسهم هذا البحث في إثراء المكتبة النفسية في العراق.
٣. من المتوقع أن تُسهم نتائج هذه الدراسة، إضافةً إلى المقترحات التي ستتوصل إليها، في فتح آفاق لبحوث جديدة ونظرية وميدانية تتناول الموضوع بعمق أكبر.

ثانياً الأهمية التطبيقية

- ١_ يُعد هذا البحث - بحسب علم الباحثة - أول محاولة للكشف عن طبيعة العلاقة بين المتغيرين محل الدراسة.
- ٢_ يوفر البحث الحالي مقياسين حديثة تقيس مفاهيم الأداء الوظيفي، العنف ضد المرأة، مما يعزز من الأدوات القياسية المتاحة في هذا المجال.
- ٣_ يسهم هذا البحث في رفق المكتبة العراقية بدراسة علمية متخصصة تُعنى بموضوعات ذات أهمية اجتماعية ونفسية معاصرة.

اهداف البحث:

يستهدف البحث التعرف الى ... :-

- ١_ الأداء الوظيفي لدى الموظفات .
- ٢_ العنف لدى المرأة الموظفة .
- ٣_ طبيعة العلاقة الارتباطية بين الأداء الوظيفي و العنف ضد المرأة لدى موظفات الجامعة .

حدود البحث

يتحدد البحث الحالي ب موظفات الجامعة المستنصرية / كلية التربية ٢٠٢٤-٢٠٢٥ .

تحديد المصطلحات

الأداء الوظيفي : يعرف حسن (٢٠٠٣) الأداء الوظيفي بأنه مدى تنفيذ الفرد لمهام وظيفته وإتمامه لها بالشكل المطلوب، بما يعكس قدرته على تلبية متطلبات الوظيفة وتحقيق أهدافها (حسن، ٢٠٠٣: ٢٠٩).

تعريف نظري: ستعتمد الباحثة تعريف (حسن ٢٠٠٣) الأداء الوظيفي

تعريف اجرائي: الدرجة التي يحصل عليها المبحوث على مقياس الأداء الوظيفي

العنف ضد المرأة : عرّفه بندورا (Bandura, ١٩٧٧) بأنه: "سلوك—سواء كان قولاً أو فعلاً أو رمزاً—يؤجّه بقصد إيذاء الفرد" (Bandura, ١٩٧٧: ١٩١).

التعريف النظري: تبنت الباحثة تعريف بانديورا تعريفاً نظرياً للعنف ضد المرأة .

التعريف الاجرائي : الدرجة التي يحصل عليها المبحوث على مقياس العنف ضد المرأة

فصل الثاني

اولاً : الأداء الوظيفي :

ان مفهوم يعتبر من الموضوعات المهمة للنظرية التنظيم الاداري بصفة خاصة و السلوك الاداري بصفة عامة ، بالرغم من ذلك موضوع الأداء ما يزال من اكثر الموضوعات غموضا و اثاره للجدل سواء اكان يتعلق بالتعريف او العناصر او المحددات او الطرق التي يتضمنها مفهوم الأداء الوظيفي ، كما يعد من اهم المواضيع التي لاقت تصيب اوفر الاهتمام و البحث للدراسات الادارية خاصة ، وذلك لأهمية المفهوم على مستوى الفرد و المنظمة و التداخل في المؤثرات التي تؤثر على الاداء و تنوعها الغرض هو تسليط الضوء على مفهوم الأداء في الساحة الإدارية (عاشور، ١٩٨٦: ١٨) . ان الاتداء الوظيفي للأفراد لا يعتمد فقط على قدراتهم وانما يعتمد على ما لديهم من دافعية في الوقت نفسه ، وهذه الدافعية تعتمد بصفة عامة على الظروف المادية للعمل (زيدان ، ١٣٩: ٢٠٠٤).

ويعتبر الأداء الوظيفي عن قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها المنشودة وهو المرآة التي تعكس وضع المنظمة في مختلف جوانبها ، وتسعى جميع الأطراف في المنظمة لبذل جهودها للوصول الى أداء وظيفي امثل (ادريس و اخرون ، ٤٧٧: ٢٠٠٦).

ويتكون الاداء الوظيفي من العناصر الأساسية الآتية :

- ١_ معرفة متطلبات الوظيفة: وتتمثل بالمعارف العامة ، و المهارات النفسية ومهارات مهنية ، و خلفية عامة من الوظيفة و مجالات ترتبط بها .



٢_ نوع العمل : ويشمل مدى ما يدرکه الفرد عن العمل الذي يمتلكه من رغبة ومهارة و براعة و قدرة على التنظيم وتنفيذ العمل من دون الوقوع في الأخطاء.

٣_ كمية العمل المنجز : أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازہ في الظروف العادية للعمل ، ومقدار سرعة هذا الإنجاز .

٤_ المثابة و الوثوق : وتشمل الجدية و التفاني في العمل و قدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الاعمال في اوقاتها المحددة ومدى حاجة هذا الموظف للارشاد و التوجيه من قبل المشرفين (محمد، ٢٠٠٣: ١٠١). كما يحدد هايينز (Hiens, ١٩٨٨) ثلاثة عناصر للاداء

١_ الموظف : من حيث ما يمتلكه من معرفة و مهارات و قيم واتجاهات و دوافع .
٢_ الموظف : من حيث ما تتصف البيئة التنظيمية التي تتضمن مناخ العمل و الاشراف ووفرة الموارد و الأنظمة الإدارية و الهيكل التنظيمي (Hiens, ٢٧٣, ١٩٨٨).

وقدم الباحثان بورتر و لاولر (Porter & Lawle) انودجا نظريا يقوم على مجموعة من الفروض حول محددات الأداء الوظيفي و يتحدد بناء هذا الانموذج على ثلاثة عوامل ويتحدد بناء هذا الانموذج على ثلاثة عوامل رئيسية وهي الجهد المبذول ، و القدرات ، و الخصائص الفردية ، و ادراك الفرد لدوره الوظيفي (Porter & Lawler, 1965, p. ٨٣) .

اذ ان الأداء الوظيفي يمثل الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات ، وادراك الدور او المهارات ، ويعني هذا ان الأداء في موقف معين يمكن ان ينظر اليه على انه نتائج للعلاقة المتداخلة بين كل من الجهد و القدرات ، فيشير الجهد الناتج من حصول الناتج من حصول الفرد على الدعم (الحوافز) الى الطاقة الجسمانية و العقلية ، التي يبذلها الفرد لاداء مهمته ، اما القدرات فهي الخصائص الشخصية المستخدمة لاداء الوظيفة ، ولا تتغير و تتقلب هذه القدرات عبر فتره زمنية قصيرة ، بينما يشير الفرد في ادراكه للدور الى الاتجاه الذي يعتقد ان من الضروري توجيه الجهود في العمل من خلاله، و تقوم الأنشطة و السلوك الذي يعتقد الفرد بأهميتها في الأداء مهماته بتعريف ادراك الدور (عمار، ٢٩: ٢٠٠٩) .

وفي دراسة قدمها الربيعي ٢٠٠٧ بعنوان مستوى الأداء الوظيفي و علاقته ببعض الخصائص الذاتية و المهنية لمديري المدارس الإعدادية هدفت هذه الدراسة التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لمديري المدارس الإعدادية في محافظة بغداد ، هل هناك فروق معنوية بين درجات المستجدين على مقياس الأداء الوظيفي تعزى الى كل من المتغيرات البحث (الجنس و سنوات الخدمة و المؤهل العلمي) وهل هناك علاقة ارتباطية بين المتغيرين من متغيرات البحث المذكورة أعلاه لدى كل المديرين و المديرات ؟ . اعتمد الباحث المنهج الوصفي ، حيث أظهرت النتائج ان مستوى الأداء الوظيفي العام لميري المدارس مستوى متوسط ، وان مستوى أداء المديرات اعلى من ستوى المديرين. وان مستوى الأداء الوظيفي عن محتوى الوظيفة للمديرين كان المستوى متوسط و المديرات كان عاليا ، لا توجد علاقة دالة إحصائية بين مجموعة متغيرات الدراسة واي من مستويات الأداء الوظيفي بجوانبه المختلفة (الربيعي ، ٢٠٠٧: ١ط).

اما فلبس (Philips, ٢٠٠٠) في دراست علاقة الأداء الوظيفي للمديرين في مدارس التميز (السوبر) في منطقة واشنطن) هدفت هذه الدراسة التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لمديري المدارس وعلاقته ببعض العوامل الذاتية و الوظيفية ، بعض العوامل الثقافية وعلاقتها بالاداء الوظيفي و قد استخدم الباحث المنهج الوصفي و تألفت العينة من ٥٠٠ مدير لمدارس عامة في ولاية واشنطن، وتألفت عينة البحث من ٢٠٠ مديرا لمدارس عامة في ولاية واشنطن وقد اختيروا بطريقة عشوائية من مجتمع البحث الأصلي ، وقد أظهرت النتائج ان مستوى الأداء الوظيفي لمديري المدارس كان من المتوسط ، وجود علاقة ارتباطية مهمة بين الأداء الوظيفي و المتغيرات الوظيفية الاتية : عدد الطلبة ، طبيعة المنطقة (ريف _ مدينة) (Philips, ٢٠٠٠).

ثانياً : العنف ضد المرأة

ان الزواج مشروع من الله عز وجل ولكي يكون الزواج ناجحا ، فقد حث الإسلام على ان يكون زواجا فيه تكافؤ بين الزوجين من النواحي المادية و العلمية و الاجتماعية ، وبهذا تكون الاسرة تأسست أساسا سليما وفق قواعد راسخة تقوم على التكافؤ و القبول و الانسجام بين الطرفين ، كما شجع الدين الإسلامي على التعامل بين الزوجين ، وحث الزواج على الرفق بزوجه، وقضاء حاجتها ، واحترام انسانيها، ومعاشرتها بالمعروف، والتحدث معها بطيب الكلام (القيسي، ٦٠: ١٩٩٩).



اشكال العنف ضد المرأة :-

هناك نوعان رئيسان من العنف الموجه ضد المرأة

أ_ العنف الاسري (Domestic Violence) :- العنف الاسري له تأثير مباشر على المرأة ضمن نطاق الاسرة ، وتعرض المرأة في اطار الاسرة الى شتى أنواع العنف الجسدي و النفسي المفروض من الصغر من ضرب و إهانة و شتم ، وكذلك اعمال العنف المتعلقة بتزويج الاناث وهن صغيرات وكذلك الضغط النفسي و المادي على المرأة الذي يؤدي الى الانحراف واحيانا التمرد و الجريمة للدفاع عن كرامتها من الايذاء و الخيانة ، ويذكر (Dehlbry, 1998) ان اساءة معاملة الزوجة و العنف المتبادل بينهما و المناخ الاسري الذي يسوده العراك و الشجار و العدائية يعد من العوامل المهيئة لظهور العنف الاسري وهناك أنواع من العنف الذي تتعرض له الاناث داخل الاسرة مثل العنف الجسدي و العنف النفسي و العنف الجنسي (Patricia, 1999; 53-54).

ب_ العنف العام (General violence):-

تعاني المرأة خارج الاسرة من اعمال عنف متعددة الاشكال يمارسه عليها الرجال لا يقربون لها بصلة ودفعها ب استمرار الى مواقع دونية الذي فرض عليها ، فمن حق الرجل ومن طبعه الاعتداء بلا رادع ، ومن وجبها هي التحاشي باستمرار وحل الأمور ، ة التستر على الجرائم التي ترتكب في حقها لانها هي الوحيدة التي تدفع الثمن بالنهاية كانها المذنبة الوحيدة في كل ما يحصل ، وتتحدد اعمال العنف الجسدي و النفسي الذي يقع على المرأة خارج الاسرة بالاعتداء و التحرش ابتداء من الكلام البذيء و انتهاء بالاغتصاب ومنها التخويف و الابتزاز في مكان العمل و المؤسسات من قبل الزملاء و الرؤساء بمضايقتها المستمرة و التحرشات و التهديد بالفصل من العمل ، وكذلك إعطائها اعمالا إضافية اذا لم تستجيب لهم و تنفيذ التهديد في كثير من الأحيان (Radhika, 1995; 90).

النظريات التي فسرت العنف

تعد من اكثر النظريات شيوعا في تفسير العنف و العدوان وأكدت على عملية التعلم لدى الفرد، وان عملية التعلم تبدأ بالاسرة ، فبعض الإباء يشجعون أبنائهم على التصرف بعنف و عدوان مع الاخرين في بعض المواقف ، ويطالبون بالايكونوا ضحايا العنف ، او عندما يرى الطفل ان الوسيلة الوحيدة التي يحل بها مشاكله مع الوالدين او الجيران هي العنف ، فانه يلجأ الى تقليد ذلك (الأمير ٢٤:٢٠٠٦). وتؤكد نظرية التعلم الاجتماعي ان العنف هو استجابة مكتسبة لمثير معزز بنتائج مباشرة هي الشعور بالسيطرة و التعبير عن الغضب ومن ثم فان عنف الاب ضد الام قد يشكل انموذجا يتحذى به من قبل الأبناء ، وعلى الرغم من ذلك ان معايشة العنف تؤدي الى ممارسة العنف من قبل الذكور على الاناث بصورة عامة (Zimmerman & Schunk, 2003; 187).

تشير نظرية التعلم الاجتماعي الى مبادئ تساعد على التقليد و النمذجة والتعلم من الاخرين منها

- ١_ وجود نموذج او قدوة ويجب ان يكون هذا الانموذج قويا فالفرد يتأثر بالنموذج الناجح اكثر من الفاشل .
- ٢_ يجب ان يكون هذا الانموذج على قدر من الجاذبية ، لان الجاذبية شيء مهم لعملية النمذجة (Bandura, 1989; 276).

ان نظرية التعلم الاجتماعي تنظر الى السلوك العدواني على انه سلوك متعلم مثل غيره من السلوكيات الاخر، وأكدت العديد من الدراسات ان مشاهدت أفلام العنف في التلفزيون تؤدي تلى زيادة في السلوك العدواني عند الافراد ، وقد بينت نتائج دراسة جولدستن ان العنف لا يتم تعلمه في البيت و المدرية فقط ، بل يتم تعلمه من خلال وسائل الاعلام بما فيها الكتب و المجلات و الجرائد و القصص ، ومن خلال الراديو و الأفلام و الألعاب الفيديوية و الانترنت (السيد, 115:1999).

يرى باندورا ان كل أنواع السلوك قد تكونت بفعل التعلم من الاخرين عن طريق الملاحظة او النمذجة او المحاكاة (Walter, 1986; 87)، وهناك ثلاث مصادر يتعلم منها الفرد بالملاحظة هذا السلوك وهي ، التأثير الاسري ، و تأثير الاقران ، و تأثير النماذج الرمزية كالتلفزيون ، بمعنى ان الفرد يقلد بالنماذج (Models) التي يلاحظها الفرد و المحيطة به يتعلمون السلوك العنيف من والديهم و اقرانهم و من خلال مشاهدتهم للتلفزيون ومن خلال قراءة القصص او الحكايات التي يسمعونها ، ولكن أيضا يوجد تعزيز ، كما ان لمشاهدة سلوك المدرسين العدواني اثناء معاقبتهم لتلاميذهم اثر على التلميذ في تقليد هذا السلوك ، ويصبح المدرسون دون ان يشعروا نموذجا حيا للسلوك العدواني البدني و اللفظي (انجلز, 18, 1991).

في دراسة قدمها (Lundgren, 2001) استهدفت التعرف على أنواع العنف المستخدم ضد النساء واثار هذا العنف على حالتهم الصحية و النفسية و الجسدية ، و توصلت الدراسة الى ان 27٪ من النساء اشرن على انهن



تعرضن للعنف لاكثر من مره وان ١٦٪ من النساء تعرضن للعنف الجسدي ، وان ٢٨٪ تعرضن للعنف النفسي وان ١٩٪ تعرضن الى التهديد بالعنف و نصف النساء المعنفات قد اشرن الى ان العنف ضدهن كان يحدث امام الأطفال بطريقة وحشية و عدائية و لم يظهر اثر لمستوى التعليم و الحالة الاقتصادية (Lundgren, ٢٠٠١).

و دراسة الفتلاوي ٢٠٠٨ استهدفت التعرف على المستوى العنف النفسي الموجه نحو المرأة العراقية ، وتعرف الفروق ذات الدلالة الإحصائية في متوسطات درجات العنف النفسي تبعاً لمتغيري التخصص و الصف ، وقد توصلت نتائج الدراسة الى شعور الطالبات بعنف نفسي عال موجه نحوهن ، ولم يظهر اثر لمتغيري التخصص و الصف (الفتلاوي ، ٢٠٠٨: ٤٤١).

الفصل الثالث

منهج البحث واجراءاته

يتضمن عرض منهج البحث ويصف مجتمعه والعينة والادوات المستخدمة في البحث وكما يأتي:

اولاً: منهج البحث: اعتمدت الباحثة منهج الدراسة الوصفي الارتباطي بين متغيرات البحث الاداء الوظيفي والعنف ضد المرأة لدى الموظفات ويعد المنهج الوصفي اكثر المناهج استعمالاً :

ثانياً: مجتمع البحث : يتكون مجتمع البحث من الموظفات في الجامعة المستنصرية

ثالثاً: العينة المستخدمة في البحث : حيث اختيرت بالطريقة الطبقيّة العشوائية

رابعاً :- اداتا البحث: لغرض قياس متغيرات البحث فامت الباحثة ببناء اداتا القياس للمتغيرات ومن اهم الخطوات في البناء هي تحدد الفكرة المقياس ومبررات التصميم لانها تتيح للباحث الوصول الى الافكار الرئيسة التي يستند اليها في تصميمه (لطي ، ٢٠٠٦: ١١٤)

عداد المقاييس اطلعت الباحثة على الدراسات السابقة والمقاييس المتوفرة ووجدت انها غير ملائمة للبيئة العراقية لذلك قامت الباحثة ببناء مقاييس للمتغيرين بالاعتماد على الاطار النظري والتعاريف النظرية للمتغيرات , وتم بناء المقياس وفق المراحل الاتية :-

تحديد الاطار النظري الخاص بكل متغير :

أ- اعتماد الباحثة في تحديد متغير الاداء الوظيفي

ب- اعتماد الباحثة في تحديد متغير العنف ضد المرأة

صياغة فقرات المقياس

بعد قيام الباحثة بتحديد المفاهيم ومجالات المتغيرات تم التوصل الى عدد الفقرات الكلي التي تعبر عن المتغيرات البحث (الاداء الوظيفي والعنف ضد المرأة) لدى الموظفات وتم مراعات في الصياغة ان تكون تمثل جميع المواقف اليومية والمهنية , وان تكون تثير المشاعر لدهن وان تكون صيغة متكلم وتفسر تفسير واحد وان تكون الفقرة واضحة وصريحة ومباشرة ويفضل ان لاتزيد عدد كلمات الفقرة ٢٠ كلمة وتجنب استخدام التعميم وتجنب نفي الفقرات المنفية في الفقرات وان تكون الفقرة تعبر عن فكرة واحدة (الزويبي , ١٩٨١: ٦٩) تم صياغة ٣٠ فقرة لمتغير الاداء الوظيفي و (٢١) فقرة لمقياس العنف ضد المرأة بشكل اولي صلاحية الفقرات :

بعد صياغة فقرات المقاييس بالصورة الاولى , وبعد وضع التعليمات وبدائلها , وللتعرف على صدق المحتوى عرضت الباحثة الادوات على خبراء متخصصين في مجال الارشاد النفسي والصحة النفسية والقياس والتقويم , مع توضيح التعاريف النظرية ومجالات المقاييس والفقرات الخاصة بكل اداة لغرض ابداء ارئهم حول الادوات:

بعد الانتهاء من اراء المحكمين عملت الباحثة النسبة المئوية وكانت النتائج:

١- تم قبول من الفقرات التتم تم الاتفاق عليها نسبة (٨٠٪) من المحكمين

٢- تم استبعاد الفقرات التي لم تصل الى نسبة ٨٠ ٪

وضوح تعليمات والفقرات للمقاييس :

لغرض ان تكتمل صورة المقياس وتطبيقه على افراد العينة تم وضع تعليمات المقياس وعدم ذكر اسم المقياس واسم المفحوص واعطاء طمأنة للافراد اعينة ان الاجابة ستكون بسرية تامة وكانت التعليمات واضحة ودقيقة وتم اخفاء الهدف من القياس كي لاتكون هنالك مرغوبية اجتماعية كما طلب من المستجيب عدم ترك فقرة دون اجابة.



ولمعرفة مدى وضوح فقرات المقياس والبدائل والوقت الذي يستغرقه المقياس، تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية تم اختيارها بطريقة عشوائية على ٢٠ من الموظفين واستغرق وقت الاجابة على المقياس بين ٢٠ - ١٥ دقيقة

الطريقة المتبعة في تصحيح المقاييس وحساب الدرجات :

يتكون مقياس الاداء الوظيفي من ٣٠ فقرة والبدائل (أ- ب) وتاخذ الاوزان عند التصحيح (١-٢) وتكون اعلى درجة يحصل عليها المستجيب هي (٦٠) واقل درجة (٣٠). ويتكون مقياس العنف ضد المرأة من (٢١) فقرة وعدد البدائل ثلاث بدائل (دائما. احيانا. ابدا) وتاخذ الاوزان عند التصحيح (١-٢-٣) اعلى درجة يحصل عليها المستجيب هي (٦٣) واقل درجة (٢١).

تمييز الفقرات :

لغرض حساب تمييز الفقرات والقوة التمييزية لمقياس الاداء الوظيفي والعنف ضد المرأة ، استخدمت الباحثة اسلوب المجموعتين الطرفيتين وكما يأتي:

١- تم تطبيق المقاييس على عينة البناء المكونة من ١٠٠ من الموظفين ، وتم اعطائهم درجات اذ تم حساب الدرجة الكلية التي حصل عليها كل مستجيب .

٢- تم ترتيب الدرجات تنازليا من اعلى درجة الى ادنى درجة .

٣- اختيار (٢٧٪) من الدرجات العليا والتي عددها (٢٧) استمارة ، و اختيار (٢٧٪) من الدرجات الدنيا وتسمى المجموعة الدنيا والتي عددها (٢٧) استمارة وبهذا التصميم تكون هنالك مجموعتين عليا ودنيا مجموعهما (٥٤)

٤- تم استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للمجموعتين العليا والدنيا لغرض حساب تمييز الفقرات وتم الحصول على نتائج ان جميع الفقرات دالة ومميزة وكانت القيمة التائية المحسوبة اكبر من الجدولية (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

صدق الفقرات : تم استخراج الصدق بطريقتين هما

١- الصدق الظاهري : يشير الى مدى قياس الاختبار للغرض الذي وضع لاجله ، هو مظهر الاختبار العام والصورة الخارجية للاختبار في نوع الفقرات وكيف تم صياغتها ومدى وضوحها ، ودرجة الموضوعية (الغريب ، ١٩٧٧ : ٦٨٠) وان افضل طريقة للتحقق من هذا النوع من الصدق هو عرض الادوات على المحكمين والخبراء في مجال التخصص ولاخذ بأرائهم حول صلاحية الفقرات

٢- صدق البناء : هو اكثر انواع الصدق دقة وانه يتعامل مع جوهر المفهوم أي مدى تشبع المقياس بالمعنى (فرج ، ١٩٨٠، ص ٣١٣) اب مدى قياس الخاصة او السمة التي وضع لاجلها او صمم من اجله (الدليمي، ٢٠٠٥ : ١٢٤) وتم التحقق من ذلك عن طريق:

١- علاقة فقرة بالدرجة الكلية للمقياس (اتساق داخلي)

ويشمل على ايجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس (Stanly & Hopkins, ١٩٧٢ : ٢٨٠) ، وان ارتباط كل فقرة بمحك خارجي او داخلي يعتبر مؤشر صدق في حال عدم توفر محك خارجي يستعمل محك داخلي (Anastasi, ١٩٧٦ : ٢٠٩) وكذلك لارتباط بين الفقرة

والدرجة الكلية يعتبر دليل على تجانس الفقرات في قياس ما وضع لاجله وان الدرجة التي تكون درجة ارتباطها مع الدرجة الكلية ضعيف او سالب يجب ان تستبعد لانها لا تقيس ما وضع لاجله (Gulfford, ١٩٥٤ : ٤١٧)

ويعد هذا الاسلوب من الاساليب المستخدمة لحساب الاتساق الداخلي : وعليه تم حساب الصدق

١- استخدمت الباحثة معمل ارتباط بيرسون لغرض ايجاد العلاقة بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس الاداء الوظيفي وبعد الاختبار معاملات الارتباط بالاختبار التائي وجدت الباحثة ان جميع الفقرات ذات دلالة احصائية لان القيمة المحسوبة اكبر من الجدولية وقيمتها (٠,٠٩٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٩٨)

٢- استخدمت الباحثة معمل ارتباط بيرسون لغرض ايجاد العلاقة بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس العنف ضد المرأة وبعد الاختبار معاملات الارتباط بالاختبار التائي وجدت الباحثة ان جميع الفقرات ذات



دلالة احصائية لان القيمة المحسوبة اكبر من الجدولية وقيمتها (0,098) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (98)

علاقة الفقرة بالمجال الذي تنتمي له :

1- استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لبيان علاقة درجة كل فقرة بدرجة مجالها الذي تنتمي اليه وبعد اختبارها بالاختبار التائي الخاص بمعامل الارتباطات تبين ان جميع الفقرات دالة وان القيمة التائية المحسوبة لجميع الفقرات اكبر من الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة الحرية (98) لمقياس الاداء الوظيفي والعنف ضد المرأة

ثبات المقياس:

الثبات في المقياس هو ان يحصل الباحث على نفس النتائج على نفس عينة الثبات عند تكرار الاختبار بعد مدة زمنية محددة والغرض من ذلك اننا نقيس نفس الشيء عندما نعيد القياس مرة اخرى (القصاص, 2007: 332) وهناك عدة طرق نستخرج منها الثبات استخدمت الباحثة اثنين منها

1- طريقة اعادة الاختبار :

ويتم ذلك من خلال تطبيق الاختبار على مجموعة من الافراد ثم نعيد تطبيق الاختبار على نفس المجموعة بعد فترة زمنية معينة (السيد, 2006: 381) ومن ثم نقوم بحساب معامل الارتباط بين الاختبار الاول والثاني وتسمى هذه الطريقة بمعامل الاستقرار (65 Murphy, 1988): تم تطبيق الاختبار على عينة مكونة من (20) موظفة وتم اعادة تطبيق الاختبار على نفس المجموعة بعد مرور 21 يوم من الاختبار الاول وكان معامل ارتباط مقياس الاداء الوظيفي (0,81) وكان معامل ارتباط مقياس العنف ضد المرأة (0,86) وتعتبر هذه القيمة مؤشر عالي للثبات واستقرار الاجابات وان درجة الثبات المقبولة تكون من 0,70 الى 0,90 حسب (عيسوي, 1990: 55)

طريقة الفاكونباخ :

تعد طريقة اخرى لحساب معامل الثبات وتعتمد على البناء الداخلي لاختبار تؤدي الى معرفة مدى تجانس الفقرات (علام, 2000: 143)

و تكون هذه الطريقة من الثبات على مدى اتساق اداء الفرد من فقرة الى اخرى وتشير الى قوة الارتباط بين الفقرات وتعطيني تقدير جيد للثبات في اغلب الاحيان (فرج, 1980: 203) وبلغ معامل الثبات للاداء الوظيفي (0,79) وتعتبر درجة عالية للثبات وكان ثبات العنف ضد المرأة (0,84) هي درجة ثبات عالية تطبيق المقاييس بصورة نهائية : بعدما لصبت اداتا البحث جاهزة للتطبيق النهائي مقياس الاداء الوظيفي مكون من 30 فقرة وكان المدى النظري يتراوح بين (60-30) ومقياس العنف ضد المرأة مكون من 21 فقرة وكان المدى النظري يتراوح بين (63-21) تم التطبيق النهائي على عينة البحث المكونة من 100 من موظفات الجامعة المستنصرية

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها :

1- التعرف على الاداء الوظيفي لدى الموظفات :

تم تطبيق المقياس على العينة وظهرت النتائج ان متوسط درجات افراد العينة بلغ (48,137) والانحراف المعياري قدره (4,340) وتم المقارنة بالمتوسط الفرضي البالغ (45) واستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة كانت القيمة التائية المحسوبة (7,228) كبر من القيمة الجدولية (1,96) درجة تعتبر النتيجة دالة احصائية عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (99) وتشير هذه النتيجة ان عينة البحث تتمتع بالاداء الوظيفي المرتفع والجدول (1) يوضح ذلك

جدول (1)

الاختبار التائي لعينة واحدة لمقياس الاداء الوظيفي

الدلالة 0.05	القيمة التائية		وسط فرضي	انحراف معياري	متوسط حسابي	العينة
	جدولية	محسوبة				
دالة	1.98	7.228	45	4.320	48.137	100



وتفسر هذه النتيجة ان عينة البحث تتمتع بمستوى مرتفع من الاداء الوظيفي والقدرة على توجيه النشاطات لتحقيق الاهداف المرسومة والمحددة لانجاز الاعمال والمسؤوليات المكلفات بها يؤدي الى الشعور بالتفاؤل والامل والتمتع بالصحة النفسية والقدرة على مواجهة ضغوط الحياة واحباطات الحياة المهنية والقدرة على المثابرة في التخفيف من الصعوبات وحل المشكلات العملية التي يتعرضون لها ما يجعلهم اكثر قدرة على الانجاز وتحقيق الاهداف ويكون اكثر فاعلية ونشاط عند ممارسة عملهم

٢- العنف ضد المرأة لدى موظفات الجامعة :

تم تطبيق مقياس (العنف ضد المرأة) اظهرت النتائج ان متوسط الحسابي لدرجات افراد العينة وقد بلغ (٠,٧٦١١) وانحراف معياري (٥,٩١٣) درجة وعند المقارنة بالمتوسط الفرضي الذي بلغت قيمته (٤٢) وبأستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ظهرت ان القيمة التائية المحسوبة بلغت (١,٠٤١) درجة هي اقل من القيمة التائية الجدولية (١,٩٨) درجة لذلك في غير دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة (٩٩) وهذه النتيجة تشير الى ان الموظفات لا يعانون من العنف والجدول ٢ يوضح

جدول (٢)

الاختبار التائي لعينة واحدة لمقياس العنف ضد المرأة

الدالة 0.05	القيمة التائية		وسط فرضي	انحراف معياري	متوسط حسابي	العينة
	جدولية	محسوبة				
غير دالة	1.98	1.041	42	5.913	.76114 3	100

تفسير نتيجة الهدف الثاني:

تفسيرا لهذه النتائج أعلاه فإن الموظفات فإن طبيعة العمل و العلاقة بين الموظفين داخل الجامعة والتي لها مكانة مرموقة التي ترتبط بالمستوى الثقافي العالي الذي يتمتعون به كل هذا يؤدي الى التوافق بجميع مجالاته بين الموظفين في الجامعة مما يمنع تعرض المرأة الموظفة الجامعية لاي أنواع العنف ان افراد العينة من الموظفات في الجامعة لا يعانون من العنف وتفسر الباحثة ذلك الى ان طبيعة العمل داخل الجامعة من مكانة مرموقة ترفض هكذا سلوكيات اتجاه المرأة

الهدف الثالث: التعرف على العلاقة الارتباطية بين الاداء الوظيفي والعنف ضد المرأة لدى الموظفات لغرض ايجاد العلاقة الارتباطية بين المتغيرين استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون, اظهرت النتائج ان قيمة معامل الارتباط المحسوبة تساوي (٠.٢٠). وكانت القيمة الجدولية (٠,٠٩٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٩٨) ما يشير الى وجود علاقة ارتباطية دالة عكسية والجدول (٣) يوضح ذلك

جدول (٣)

قيمة معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين الاداء المهني والمناخ التنظيمي لدى المدرسين

العينة	المتغير الأول	المتغير الثاني	قيمة معامل الارتباط
100	الاداء الوظيفي	العنف ضد المرأة	٠,٢٠

وتشير النتائج الى وجود علاقة عكسية متوسطة بين المتغيرين اذا ان كلما انخفض معدل العنف ضد المرأة كلما ازداد الاداء الوظيفي

التوصيات

في ضوء نتائج البحث :

- ١_ توعية الاسر بأساليب التنشئة الاسرية السليمة الخالية من التمييز بين الذكور و الاناث و الحد من العنف .
- ٢_ حث المختصين في الارشاد في وزارة التربية و التعليم و العدل بضرورة إقامة محاضرات و ندوات تعزز دور المرأة عبر نشر الثقافة و الاحترام و التقدير .

المقترحات

تقترح الباحثة باجراء دراسة

- ١_ اجراء دراسة تتناول العنف ضد المرأة لدى عينة من النساء المتزوجات .



٢_ ربط المتغيرات البحث الحالي بمتغيرات أخرى كالصحة النفسية او التنشئة الاسرية.

المصادر العربية

- _ الامير احمد (٢٠٠٦) الحروب و جنوح الاحداث ، مجلة اداب الرافدين ، ٢٠-٤٤:٤٤-٣٤ جامعة الموصل، كلية الاداب
_ الانصاري بدر محمد (١٩٩٨) انتشار الحالات النفسية لدى الكويتيين في مرحلة ما بعد الحرب ، بحث منشور
لدى مجلة الدراسات الخليج العربي و الجزيرة العربية، العدد ٨٩، مجلة النشر العربي ، الكويت
_ الشهري، بن علي. (2002). الرضا الوظيفي وعلاقته بالانتاجية: دراسة تطبيقية لموظفي جمارك منطقة الرياض
(رسالة ماجستير غير منشورة). (أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.
_ حسن ، رواية (١٩٩٨) السلوك في المنظمات ،الدار الجامعية، القاهرة
_ حسن ،رواية(٢٠٠٣) إدارة الموارد البشرية رؤيا مستقبلية دار الجامعة، للنشر و التوزيع
_ الربيعي،حنان محمد عبد الله (٢٠٠٧) مستوى الأداء الوظيفي وعلاقته ببعض الخصائص الذاتية و المهنية
لمديري المدارس الإعدادية
، رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية الإدارة و الاقتصاد ،جامعة بغداد
_ الشهري، عبد الله بن محمد عامر. (2004). أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي (رسالة ماجستير غير
منشورة). كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز.
_ عاشور، احمد صقر(١٩٨٦) إدارة القوه العاملة ،الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية
_ الغريب ، رمزية (١٩٨٨) التقييم والقياس التربوي النفسي، القاهرة ، مكتب الانكلومصري
_ فرج ، صفوت (١٩٨٠) القياس النفسي ، دار الفكر العربي ، ط١ القاهرة
محمد، حسن راوية. (2001). إدارة الموارد البشرية: رؤية مستقبلية. مصر:الدار الجامعية
المصادر الإنكليزية

_Anastasi,A, (1976): Psychological Testing, (4thend) ,Macmillan Publishers,New York.

Bandora, A., & Walters, R. H. (1959). Adolescent aggression. New York.

Bandura, A., Ross, D., & Ross, S. A. (1961). Transmission of aggression through the imitation of aggressive models. Journal of Abnormal and Social Psychology, 63, 575–582.

Bandura, A., & Walters, R. H. (1963). Social learning and personality development. New York: Holt, Rinehart, & Winston.

Bandura, A. (1969). Principles of behaviour modification. New York: Holt, Rinehart, & Winston.

Bandura, A. (1973). Social learning analysis. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

Bandura, A. (1974). Behavior theory and the models of man. American Psychologist. New York.

Bandura, A. (1977). Social learning theory. Prentice Hall.

Bandura, A., & Walters, R. (1989). Adolescent aggression: A study of the influence of child-training practices and family interrelationships. Ronald Press.

Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Prentice Hall.

Bandura, A., & Evans, R. (1989). The man and his ideas: A dialogue. New York.