مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية

اسم المقال: الشجاعة الاجتماعية في بيئة العمل ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية على عينة من القيادات النسوية بإمارة الشارقة
اسم الكاتب: آلاء الطائي
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/10383
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 05:53 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

جـامعـة الشـارقـة
UNIVERSITY OF SHARJAH

مجلـة جامعـة الشـارقة للعلـوم الإنسـانيـة والاجتماعيـة

مجـلـة عـلـمية محكمـة



المجلد 22، العدد 3
ربيع أول 1447هـ / سبتمبر 2025م

الترقيم الدولي المعياري للدوريات 2339-1996

https//:doi.org/10.36394/jhss/22/3/24

الشجاعة الاجتماعية في بيئة العمل ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي "دراسة ميدانية على عينة من القيادات النسوية بإمارة الشارقة"

آلاء الطائي[1]

تاريخ الاستلام: 2025 - 04 - 19 **تاريخ القبول: 2025 - 05 - 23**

ملخص البحث:

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف مستوى الشجاعة الاجتماعية في بيئة العمل لدى القيادات النسوية، ومدى انعكاسها على الرضا الوظيفي، مع الأخذ في الاعتبار تأثير بعض الخصائص الديموغرافية على كلا المتغيرين. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، مستخدمة عينة غير احتمالية ميسرة تضم 27 قيادية من إمارة الشارقة. وتم تطوير أداة قياس (استبانة) شملت ثلاثة محاور رئيسة: البيانات الديموغرافية، مظاهر الشجاعة الاجتماعية، ومستوى الرضا الوظيفي. وبعد التحقق من صدق الأداة وثباتها، أظهرت النتائج أن أفراد العينة تَمَتَّعْنَ بدرجة مرتفعة من الشجاعة الاجتماعية ومستوى ملحوظ من الرضا الوظيفي. كما كشفت النتائج عن وجود علاقة جوهرية بين الشجاعة الاجتماعية والرضا الوظيفي، بالإضافة إلى تأثر المتغيرين ببعض الخصائص الديموغرافية. وقد أوصت الدراسة بضرورة تبني برامج تدريبية تُعنى بتنمية الثقة بالنفس والقدرات القيادية، وتعزيز البيئة المؤسسية الداعمة لتمكين المرأة، بما يسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي لديها.

الكلمات الدالة: الشجاعة الاجتماعية، بيئة العمل، الرضا الوظيفي، القيادة النسوية.

(1) كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة الشارقة (الشارقة - الإمارات العربية المتحدة)

aaltaii@sharjah.ac.ae

المقدمة:

لقد شهدت السنوات القليلة الماضية زيادة في التحاق النساء بالوظائف القيادية في القطاعين العام والخاص في دولة الامارات العربية المتحدة، ومن ثم، ظهرت تطورات في الآونة الأخيرة لسياسات اجتماعية واضحة نحو دور أوسع للمرأة في الحياة العامة وفي هذه المناصب بالذات. وعلى الرغم من حقيقة أن الدور القيادي للمرأة أصبح أكثر وضوحاً من أي وقت مضى، فإن الأدلة تشير إلى أن النساء في المناصب القيادية يواجهن واقعاً مختلفاً عن نظرائهن من الرجال نتيجة العوامل الثقافية و التنظيمية والشخصية التي تمثل تحدي أمام نجاحهن في أدوار القيادة (الأحمدي، 2011).

ولفهم التحدي الذي تواجهه النساء اللواتي يشغلن أدوارًا قيادية، من المهم أن نفهم كيف حققت القيادات النسوية في مجتمع دولة الامارات العربية المتحدة النجاح القيادي، وبالنظر إلى الحواجز الثقافية القائمة على مفهوم الجنس المتأصلة في المجتمعات العربية، فإن الشجاعة الاجتماعية سمة شخصية وقيادية قد تؤدي دوراً حاسماً في كيفية استجابة القيادات النسوية الإماراتية للتحديات الثقافية لتحقيق النجاح القيادي، وضرورة لتعزيز الابتكار، والإبداع ، وأخلاقيات المهنة ، بهدف خلق ثقافة تنظيمية إيجابية في بيئة العمل .

إنَّ الشجاعة الاجتماعية في بيئة العمل مسألة ضمنية في معظم نظريات القيادة (جابلين، 2006؛ تریاسیر، 2009). وقد تكون عاملاً رئيساً في نجاح القيادات النسوية الإماراتية. في حين أن هناك اعتقادًا سائدًا بين أفراد المجتمع بأن الشجاعة كانت دائماً مهمة للقادة من الرجال، فإن الوضع الحالي للتغيير السريع في المجتمع الإماراتي فيما يتعلق بتمكين المرأة من المشاركة في صناعة القرار واتخاذه، تجعل الشجاعة الاجتماعية في بيئة العمل معيارًا ضرورياً لقياس نجاح أدوار القيادات النسوية. الذي لا يعرف عنه إلا القليل خصوصا ما يتعلق بكيفية تعريف القياديات وإدراكهن لدور الشجاعة الاجتماعية في نجاحهن القيادي وتحقيق الرضا الوظيفي.

وبما أن دور القيادات النسوية يتعلق باتخاذ العديد من القرارات اليومية، وغالباً ما تتضمن هذه القرارات المواقف الصعبة والمحفوفة بالمواجهة، كما هو الحال عندما تكون هناك مخاطر عالية واحتمالات كبيرة، وتحديات غير مؤكدة ومتقلبة. ان القيادات النسوية الشجاعة تبادر وتنفذ من خلال اتخاذ قرارات وما يلزم من إجراءات لمواجهتها. بل إن البعض منهن يستثمرن الفرصة للابتكار والإبداع، وتحويل أفكارهن إلى خطط تنموية إستراتيجية تستهدف تطوير عمل المنظمة، ومتابعة مشاريع جديدة من أجل تحقيق بيئة عمل أكثر فاعلية.

وعليه تُظهر القيادت النسوية الشجاعة الاجتماعية من خلال اتخاذ الإجراءات واستخدام أصواتهن من أجل تحقيق الأهداف المرجوة. وبالنظر إلى الدور الإشرافي الذي تؤديه القيادات، فإنهن يُظهرن عادةً الشجاعة الاجتماعية المتمثلة بتحمل المسؤولية بغض النظر عن الدور أو التوقعات، أو تحدي السلطة بسبب الخلاف على مسائل مبدئية. على سبيل المثال، مواجهة الواقع التنظيمي ومحاولة تغييره.

وبالمقابل فإن بيئات العمل الصحية تؤدي بالقياديات إلى زيادة الشعور بالرضا الوظفي والتفاني في العمل والأداء، فالرضا الوظيفي يتشكل من خلال توافق صفاتهن الثقافية مع أدوارهن الوظيفية (Cheng, & O-Yang, 2018) فارتفاع الروح المعنوية للقيادات النسوية المنخرطة والراضية عن عملها يحقق نجاحًا وتقدمًا لبيئة العمل، ويسهم العمل اللائق في ارتفاع مستويات الرضا الوظيفي بين القيادات النسوية. إذ تزداد احتمالية شعور القياديات بالقيمة والوفاء في مهنهن عندما يتمتعن بتحقيق العدالة الاجتماعية في أساليب المعاملة والترقية ، و تزويدهن بسبل للتطوير الفردي والمهني، ويعملن في بيئة عمل آمنة ومواتية لاحتياجاتهن(ILO, 1999) مما يحقق زيادة في الدافعية والإنتاجية. وهو أمر بالغ الأهمية لأداء العمل، إذ تتكون بيئة العمل من عوامل تنظيمية وفيزيقية واجتماعية ونفسية. وتشمل العوامل النفسية الاحتياجات الداخلية للأفراد والتأثيرات الخارجية. ومن أهم العوامل النفسية، الشجاعة الاجتماعية في بيئة العمل والتي تعني استعداد الموظفين للتحدث ومناقشة أوضاعهم الوظيفية عندما يرون أن هناك خطأ ما (فينتون، 2020). وقد أظهرت الدراسات أن الشجاعة الاجتماعية مرتبطة بالأنشطة الاستباقية التي تعزز بيئة العمل، مثل الصوت الاجتماعي وسلوكيات المواطنة التنظيمية (تشوي، 2021؛ هوارد وهولمز، 2019). بالإضافة إلى ذلك، ووفقاً للأدبيات السابقة، مع ارتفاع مستوى الشجاعة الاجتماعية في بيئة العمل، هناك زيادة في الابتكار والابداع (إدموندسون، 2002)، والاحتفاظ بالموظفين الكُفؤين (ديترت وآخرون، 2006).

ولم يحظ مفهوم الشجاعة الاجتماعية في بيئة العمل إلا مؤخراً بالاهتمام فيما يتعلق بأهميته لفعالية القيادة النسوية. ولا تزال هناك فجوات معرفية عميقة في ما يرصده الباحثون عن دور الشجاعة الاجتماعية لدى القيادات النسوية الناجحة في الرضا الوظيفي. ولم يكن معروفاً سوى القليل عن كيفية إدراك القيادات النسوية وتقديرها للشجاعة الاجتماعية في بيئة العمل كسمة قيادية.

مشكلة الدراسة:

على الرغم من أن المرأة بمجتمع دولة الإمارات العربية المتحدة تحظى بالعديد من امتيازات التمكين في بيئة العمل، إلا أنه لا زالت هناك بعض المعوقات الثقافية والاجتماعية التي قد تؤثر سلبًا على تطورها المهني. فالتحديات الثقافية قد تقف عائقًا أمام القيادات النسوية؛ إذ تسهم في تقليص فرصهن في التقدم والابتكار والإبداع، خاصة في بيئات العمل التي تهيمن عليها الثقافة الذكورية. هذا النوع من بيئات العمل قد يخلق تحديًا للنساء اللواتي يظهرن شجاعة اجتماعية، وهي أحد العوامل الرئيسة التي تمكّن المرأة من إحداث تأثير ملموس في المجتمع وكسر المعايير الاجتماعية التقليدية للوصول إلى المناصب القيادية.

هناك أيضًا العديد من الأسباب الشخصية والخبرات التي تسهم في انخفاض مستوى الشجاعة الاجتماعية لدى النساء في بيئات العمل، مثل المخاوف والتحديات التي يتعرضن لها من ضغوطات التوازن بين العمل والحياة والمسؤوليات الأسرية، والتي تؤثر على قدرتهن في تمييز المخاطر والأولويات لمسيرة حياتهن الاجتماعية والمهنية . كما أن ضعف شبكات الإرشاد والدعم يمكن أن

يقلل من ثقتهن وقدرتهن على مواجهة التحديات.

وتقف القيود الثقافية والنمطية وراء صعوبة تعزيز الشجاعة الاجتماعية بين النساء في بيئة العمل. فعلى الرغم من أن المرأة في مجتمع دولة الإمارات العربية المتحدة، تتمتع بالعديد من الفرص التمكينية، إلا أن الأدوار التقليدية للجنسين غالبًا ما تحد من التصرف بشجاعة اجتماعية، مما يؤدي إلى وصفها بالتحيز أو غير الموضوعية أو حتى الخروج عن المألوف عند اتخاذ قرارات بهدف التغيير. كما تواجه النساء في بعض الأحيان أحكامًا وانتقادات أكثر من الرجال عند إظهار شجاعة اجتماعية، مما يحد من وقتهن وطاقتهن في اتخاذ خطوات شجاعة في حياتهن المهنية.

وقد تواجه القيادات النسوية تحديات أخرى تؤثر على رضاهن الوظيفي، مثل التحدي المتمثل في التوازن بين متطلبات العمل والمسؤوليات الأسرية، مما يسبب لهن الإجهاد، ويخلق ضعف التوازن بين الجنسين سواء كان مباشرًا أو غير مباشر. وصعوبة لدى بعض النساء في الحصول على فرص الترقية والتقدم المهني في بيئات العمل، كما أن ضعف التقدير والاعتراف من الزملاء أو الإدارة قد يؤثر سلبًا على شعورهن بالإنجاز والتطور، مما يسهم في انخفاض مستويات الرضا الوظيفي لديهن

وعليه فبالرغم ما تتمتع به المرأة الإماراتية من امتيازات وفرص، فإن بعض التحديات تبقى جزءًا من الواقع الذي يؤثر على تقدّمها في مسيرتها المهنية وشغلها مناصب اتخاذ القرار. وتؤدي المنافسة الشديدة في عالم الأعمال دورًا في خلق ظروف معاكسة لبعض القيادات النسوية، مما أثر على رضاهن الوظيفي. تواجه الكثير منهن تحديات مثل الإجهاد النفسي، الضغط المستمر، وانعدام الأمن الوظيفي. وتشير الدراسات إلى أن القيادات النسوية التي تعاني من قلة الرضا الوظيفي قد تواجه معدلات أعلى من التغيب عن العمل، والتقلبات الوظيفية، وضعف الكفاءة (Ghani et al., 2022). بالإضافة إلى ذلك، يتوقع أن يزداد عدد القضايا المتعلقة بالصحة والسلامة في مكان العمل، وهو ما قد يؤدي إلى مشكلات مركبة داخل بيئة العمل. هذه التحديات قد تؤدي في النهاية إلى زيادة التكاليف التنظيمية (Huang et al., 2006). في الواقع، أظهرت الدراسات التي أجراها كل من بويوكجوزي-كافاس وأوتين (Buyukgoze-Kavas, & Autin, 2019)، وماكيلفين وآخرون (McIlveen et al., 2021)، وأيباس وآخرون (Aybas et al., 2022) أن العمل غير المناسب له تأثير سلبي على الرضا الوظيفي، وهو ما يعكس جزءاً من التحديات التي قد تواجهها المرأة الإماراتية العاملة ، رغم الامتيازات التي تحصل عليها، بالأخص سياسة التوازن بين الجنسين. مما يدعو إلى أن تركز الدراسة الحالية على الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي: ما دور الشجاعة الاجتماعية في الرضا الوظيفي لدى القيادات النسوية بإمارة الشارقة؟ ومنه يتفرع عدد من الأسئلة:

- هل تمتلك القيادات النسوية الإماراتية الشجاعة الاجتماعية في بيئة العمل بإمارة الشارقة؟
- هل تتمتع القيادات النسوية بالرضا الوظيفي في إمارة الشارقة؟
- ما أثر المتغيرات الديموغرافية على الشجاعة الاجتماعية في بيئة العمل لدى القيادات النسوية في إمارة الشارقة؟

- ما أثر المتغيرات الديموغرافية على الرضا الوظيفي لدى القيادات النسوية في إمارة الشارقة؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى التعرف إلى:

- الشجاعة الاجتماعية في بيئة العمل لدى القيادات النسوية في إمارة الشارقة.
- الرضا الوظيفي لدى القيادات النسوية في إمارة الشارقة.
- العلاقة بين الشجاعة الاجتماعية في بيئة العمل والرضا الوظيفي لدى القيادات النسوية في إمارة الشارقة.
- أثر المتغيرات الديموغرافية على الشجاعة الاجتماعية في بيئة العمل لدى القيادات النسوية في إمارة الشارقة.
- أثر المتغيرات الديموغرافية على الرضا الوظيفي لدى القيادات النسوية في إمارة الشارقة.

أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها النظرية من إسهامها في سد فجوة واضحة في الأدبيات العلمية المتعلقة بالقيادة النسوية، ولا سيما في السياق الإماراتي؛ إذ تندر الدراسات التي تستعرض تجارب القيادات النسائية من منظور الشجاعة الاجتماعية وتأثيرها على الرضا الوظيفي. كما تسهم في توسيع الإطار النظري لفهم العوامل النفسية والاجتماعية المؤثرة في بيئة العمل، وتسليط الضوء على فئة غالبًا ما تكون قليلة التمثيل في الأدبيات الأكاديمية، وهن النساء في المناصب القيادية. وتأتي أهمية الدراسة أيضًا من تركيزها على بيئة عمل ذات خصوصية ثقافية ومجتمعية، ممثلة بإمارة الشارقة، بما يعزز فهم الفروقات السياقية في التأثيرات المهنية والاجتماعية.

أما من الناحية التطبيقية، فتقدم الدراسة توصيات قابلة للتنفيذ لصنّاع القرار والمديرين، تسهم في تطوير إستراتيجيات مؤسسية تستند إلى تعزيز الشجاعة الاجتماعية كمدخل لتحسين الرضا الوظيفي، خاصة لدى القيادات النسوية. كما يمكن توظيف نتائجها في تصميم برامج تدريب وتطوير مهني تستجيب لاحتياجات هذه الفئة القيادية، إضافة إلى أنها تمهّد لبناء قاعدة نظرية يمكن أن تُعتمد في دراسات مستقبلية في هذا المجال، وتساعد في تحديد أولويات بحثية تعكس التحديات والفرص التي تواجه المرأة القيادية في بيئات العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة، ومنطقة الشرق الأوسط.

مفاهيم الدراسة:

التعريف الإجرائي للقيادة النسوية (Female Leadership)

يُقصد بالقيادة النسائية أداء المرأة لدور مؤثر في توجيه وتحفيز الأفراد نحو تحقيق أهداف المؤسسة، اعتمادًا على قدرتها على اتخاذ القرار، وإدارة العلاقات المهنية، واستثمار الموارد البشرية بفعالية، في ظل التحديات النوعية التي تواجهها النساء في بيئات العمل. وتتميز القيادة النسائية في

السياق المجتمعي والثقافي لدولة الإمارات العربية المتحدة ممثل بإمارة الشارقة بطابعها التشاركي والتمكيني، مع مراعاة التوازن بين الأدوار المهنية والاجتماعية.

ويجدر التمييز هنا بين مفهوم القيادة والإدارة؛ إذ تشير الإدارة إلى الوظائف التنظيمية الأساسية مثل التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والرقابة، بينما تركز القيادة على إحداث التغيير، والتأثير في الآخرين، وتوجيههم نحو رؤية مستقبلية مشتركة، ومن هذا المنطلق فإن القيادة تتطلب مهارات تتجاوز الإطار التنفيذي إلى بناء الثقة، وتفعيل الطاقات، وتحقيق التماسك القيمي داخل بيئة العمل.

الشجاعة الاجتماعية في بيئة العمل (Social Courage Work Place)

تشير إلى استعداد الموظفين للتحدث ومناقشة الأوضاع ببيئة العمل عندما يجدون أن هناك خطأ ما (Fenton، 2020).

التعريف الإجرائي:

القدرة والاستعداد للتحدث ومواجهة المخاطر والدفاع عن المعتقدات والقيم الشخصية في البيئة المهنية، بالرغم من العواقب السلبية المحتملة والتي تقاس بالدرجة الكلية لاستبانة الشجاعة الاجتماعية في بيئة العمل.

الرضا الوظيفي (Job Satisfaction)

هو الرضا الذي يشعر به الموظفون تجاه عملهم عندما تتوافق رغباتهم وتوجهاتهم مع وظائفهم (Cheng & O-Yang، 2018).

التعريف الإجرائي:

يُعد الرضا الوظيفي من المفاهيم المعقدة التي تتأثر بعدة عوامل تنظيمية ونفسية واجتماعية. ورغم أن الدراسة تناولته كمحصلة سلوكية مرتبطة بمستوى الشجاعة الاجتماعية، إلا أنه من المهم الإشارة إلى أن الرضا الوظيفي لا يتشكل بمعزل عن متغيرات مؤثرة مثل: أساليب القيادة، والعدالة التنظيمية، وفرص الترقية والتقدير، والتوازن بين العمل والحياة، وطبيعة المهام الوظيفية، والعلاقات المهنية داخل المؤسسة. وقد أشارت أدبيات علم النفس الصناعي والتنظيمي كما أوضح Judge وآخرون (2017) إلى أن هذه المحددات تؤدي دورًا جوهريًا في تعزيز الشعور بالرضا أو تقليله. وعليه، فإن تناول الرضا الوظيفي بوصفه ظاهرة ناتجة فقط عن سمة فردية كالشجاعة الاجتماعية يُعد مقاربة جزئية، تتطلب في دراسات لاحقة دمج أدوات قياس شاملة تتضمن هذه المحددات ضمن نموذج تفسيري أكثر تكاملًا.

الموجهات النظرية والدراسات السابقة:

تُعبر الشجاعة في بيئة العمل عن قيمة أساسية تم تناولها من قبل عددمن المنظرين والباحثين في مجال علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي ، وبالرغم من غياب إجماع واضح حول تعريفها، تختلف

مقاربتها بين التخصصات، إذ ربطها الفلاسفة تاريخيًا ببطولة الجنود في مواجهة الأخطار (Howard et al., 2017). أما في السياق التنظيمي المعاصر، فتظهر من خلال مواقف تتطلب مواجهة خلل تنظيمي ، أو اتخاذ قرارات مهنية معقدة، ما ينعكس إيجابيًا على الموظفين والمنظمات على المدى البعيد (Kilmann et al., 2010).

وتُعرّف الشجاعة الاجتماعية في هذا الإطار بالسعي الطوعي لتحقيق هدف اجتماعي مهم رغم الخوف والمخاطر (Detert & Bruno, 2017)، وغالبًا ما تستدعي مواجهة ذوي السلطة (Hannah & Avolio, 2010; Koerner, 2014) .

وتشير الأبحاث إلى أن هذه الشجاعة تعزز سلوك المواطنة التنظيمية، وتزيد من رضا الحياة، وتقلل من التوتر وسلوكيات العمل السلبية.

الإطار النظري:

رغم أن النظرية النسوية نشأت في بيئات أكاديمية غربية، فإن تطورها المفاهيمي وتطبيقاتها المعاصرة أتاحا لها أن تُستخدم كإطار تحليلي مرن قابل للتكييف بما يتناسب مع السياقات الثقافية المختلفة. وفي هذه الدراسة، لا يُنظر إلى النظرية النسوية من منظورها الإيديولوجي، وإنما تُوظَّف لفهم الواقع المهني الذي تعيشه القيادات النسائية، لا سيما في ما يتعلق بمواقف تتطلب قدرًا من الشجاعة الاجتماعية، واتخاذ قرارات قيادية في بيئات تتسم بتركيبة ثقافية ومؤسسية خاصة. ويستند استخدام هذه النظرية إلى كونها تساعد في تحليل التفاعل بين البناء الثقافي وموقع المرأة القيادية ضمن مؤسسات العمل، دون المساس بالمنظومة القيمية للمجتمع، بل بالعكس، تُسهم في إبراز صورة متكاملة عن قدرة المرأة على التكيف والإنجاز في بيئات تنظيمية قد لا تكون دائمًا متسقة مع طموحاتها المهنية. ومن هنا، يأتي تبني النظرية النسوية في هذا البحث كمدخل منهجي لفهم عوامل التأثير في الشجاعة الاجتماعية والرضا الوظيفي لدى القيادات النسوية، بطريقة تستجيب لخصوصية السياق الثقافي والاجتماعي للمجتمع الإماراتي.

أولاً- النظرية النسوية والشجاعة الاجتماعية:

تُعد النظرية النسوية إطارًا تحليليًا مهمًا لفهم الكيفية التي تتأثر بها السمات القيادية لدى النساء، ومن بينها الشجاعة الاجتماعية، ضمن السياقات الاجتماعية والثقافية التي تشكّل أدوارهن الفعالّة في صنع القرار. تؤكد النظرية على أن النظام الأبوي يسهم في إعادة إنتاج عدم التوازن بين الجنسين، ويخلق تحدي في تمكين النساء في مختلف المجالات، بما في ذلك القيادة (Robb, 1981; Bankston, 2000). وتُحلّل النظرية النسوية الواقع من مستويين:

- المستوى الجزئي الذي يركز على العلاقات داخل الأسرة، كالعلاقة بين الزوجين أو بين الأمهات والأبناء، بما يعكس الأدوار المتوقعة للأفراد.

- المستوى الكلي الذي يتناول التأثيرات البنيوية لأدوار المتوقعة لكلا الجنسين في المجتمع ككل، خاصة في ما يتعلق بالمشاركة السياسية والاقتصادية (Rai, 2010).

تُشير الدراسات إلى أن الشجاعة الاجتماعية تنطوي على المخاطرة من أجل الصالح العام، وهي سمة تتأثر بالتنشئة الاجتماعية. إذ يتم تربية الإناث عادةً على الحذر الاجتماعي والحفاظ على بنية العلاقات، بينما يُشجَّع الذكور على التصادم والمغامرة، مما يؤدي إلى تفاوت في مستويات الشجاعة الاجتماعية بين الجنسين (Bem, 1981; Rate et al., 2007; Carver et al., 2013).

ويُعزى ذلك إلى أدوار اجتماعية متوقعة؛ حيث يُنظر إلى الإناث بوصفهن مسؤولات عن الرعاية والحفاظ على السلامة، في حين يُتوقع من الذكور السعي وراء الموارد وتحمل المخاطر (Block et al., 1981; Lin & Fu, 199; Vugt et al., 2007)

ثانياً- النظرية النسوية وتفسير الرضا الوظيفي:

تقدّم النظرية النسوية تفسيرًا بنيويًا للرضا الوظيفي لدى النساء، حيث تعتبره نتاجًا لعلاقات القوة والمعايير الثقافية السائدة داخل بيئة العمل. فهي لا تنظر إلى الرضا كحالة فردية، بل كعملية اجتماعية تتأثر بتوزيع الأدوار على أساس الجنس، والفرص المتاحة التي تواجهها النساء، خصوصًا في المناصب القيادية.

ورغم التقدّم الكبير الذي أحرزته المجتمع الإماراتي في مجال تمكين المرأة، من خلال مبادرات مثل مجلس التوازن بين الجنسين واستراتيجية تمكين وريادة المرأة (UAE Gender Balance Council, 2023) إلا أن بعض التحديات البنيوية ما تزال قائمة، مثل محدودية فرص الترقّي إلى المناصب العليا في بعض القطاعات، والموازنة بين أدوار العمل والأسرة، وتشير الأدبيات إلى أن مثل هذه التحديات تؤثر على شعور المرأة بالكفاءة والانتماء (Rai, 2010) كما أن تفاوت التمثيل المحدود في مواقع اتخاذ القرار يكرّسان شعورًا بعدم الرضا الوظيفي (Eagly & Carli, 2007).

وتبرز أهمية الشجاعة الاجتماعية هنا كأداة تمكين تساعد القيادات النسوية على تجاوز الحواجز المؤسسية والثقافية، مما يُعزز من رضاهن الوظيفي ويعكس قدرة المرأة الإماراتية على القيادة في ظل بيئة عمل متغيرة. و تُعد النظرية النسوية إطارًا تحليليًا متكاملًا لفهم الرضا الوظيفي في ضوء بنى السلطة والمعايير السائدة، والتوازن بين الجنسين داخل المؤسسات، بما يعزز التمكين والتحوّل الإيجابي في بيئة العمل.

عرض الدراسات السابقة:

تناولت دراسات عديدة العلاقة بين الشجاعة الاجتماعية والرضا الوظيفي أو ارتباطها بسلوكيات مهنية متعددة في أوساط تنظيمية مختلفة. فقد أظهرت الأدبيات الخليجية والعربية اهتمامًا متزايدًا بدراسة الرضا الوظيفي لدى القيادات النسوية والعوامل المؤثرة فيه ضمن بيئات العمل المحلية ذات الطابع الثقافي الخاص. فقد تناولت دراسة حجازي (2013) العلاقة بين المعوقات التنظيمية

والمجتمعية والرضا الوظيفي لدى القيادات النسوية في مؤسسات التعليم العالي، وكشفت عن تأثير سلبي للقيود الثقافية والإدارية على مستوى الرضا، وهو ما يتقاطع مع فرضيات هذه الدراسة حول أثر البيئة المحيطة في تشكيل تجارب القائدة.

كما بينت دراسة فلمبان (2008) وجود علاقة قوية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى العاملات في الإشراف التربوي، مؤكدة أن البيئة المؤسسية تلعب دورًا مباشرًا في شعور المرأة بالانتماء المهني. وأظهرت نتائج دراسة الطعاني والسويعي (2014) في السياق المدرسي الخليجي أن التمكين الإداري يُعد عاملًا فاعلًا في تعزيز الرضا، بما يتفق مع ما تشير إليه هذه الدراسة حول أهمية الثقة التنظيمية في تفعيل الشجاعة الاجتماعية، كما أكدت دراسة الشهري والدسوقي (2023) أن التمكين الإداري ينعكس بشكل مباشر على سلوكيات القيادات النسوية، ويعزز من دافعيتهن نحو الإسهام الفاعل في بيئة العمل.

أما دراسة خوجة (2020) فقد ركزت على محددات الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة جزائرية، وأظهرت أن أبعاد الرضا تتأثر بمجموعة من العوامل التنظيمية، مما يدعم الطرح القائل إن تهيئة البيئة المهنية تلعب دورًا جوهريًا في رفع مستويات الرضا لدى العاملين، وهو ما يعزز نتائج الدراسة الحالية في تحليل أثر السياق المؤسسي على الشعور بالرضا.

أما دراسة الشهري (2020) فقد ركزت على العلاقة بين القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين، موضحة أن الممارسات القيادية ذات الطابع القيمي تعزز رضا العاملين. ويتكامل ذلك مع ما تسعى إليه هذه الدراسة في إبراز دور الشجاعة كقيمة قيادية تعكس نضجًا مهنيًا وسلوكًا واعيًا داخل بيئة العمل.

وفي سياق أشمل، تناولت أطروحة أمقران (2011) تحديات التجديد الثقافي في المجتمعات العربية، مشيرة إلى أهمية فهم التغيرات القيمية في المؤسسات. وهو ما يدعم الإطار التفسيري للدراسة الحالية في ضوء التحولات المجتمعية التي يشهدها المجتمع الإماراتي، خصوصًا فيما يتعلق بأدوار المرأة القيادية.

أما على الصعيد العالمي؛ فقد توصلت دراسة (Namal et al., 2024) إلى أن ظروف العمل اللائق تسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي، كما تقلل من الرغبة في الاستقالة، وذلك من خلال دور الشجاعة الاجتماعية كعامل وسيط في هذه العلاقة. ورغم أن الشجاعة قد ترتبط أحيانًا بزيادة الرغبة في ترك العمل في بعض السياقات، فإنها غالبًا ما تعزز التمسك بالوظيفة في بيئات عمل داعمة.

أما دراسة (Degirmenci, 2024) فقد ركزت على مدى تأثير الانخراط المهني كوسيط في العلاقة بين الشجاعة الاجتماعية والرضا الوظيفي. وبينت النتائج أن هذا الانخراط يُسهم جزئيًا في تفسير تأثير الشجاعة، ما يدل على أن العلاقة بين المتغيرين تمر عبر عناصر تنظيمية داخلية.

وفي دراسة (Çetiner & Ogan, 2023) التي أجريت على موظفي قطاع تكنولوجيا المعلومات، تبيّن أن الشجاعة الاجتماعية ترتبط إيجابًا بسلوكيات العمل الابتكارية، مما يبرز أهميتها في تحفيز الأداء المهني المتجدد وتعزيز الإبداع المؤسسي.

ومن منظور مغاير، درست (Konter et al., 2022) مفهوم الشجاعة في الرياضة لدى لاعبات كرة القدم؛ إذ ارتبطت هذه السمة بخصائص مثل الإصرار والحزم والمغامرة، وقد كشفت الدراسة عن علاقة بين الشجاعة والأداء الرياضي، مشيرة في الوقت نفسه إلى أن المغامرة المفرطة قد تؤدي إلى نتائج سلبية مثل ارتفاع خطر الإصابة.

كما قامت دراسة (Mert & Koksal, 2022) بتكييف مقياس الشجاعة الاجتماعية ليتناسب مع السياق الثقافي التركي، ووجدت أن الشجاعة الاجتماعية تؤثر بشكل مباشر على الرضا عن الحياة، مما يبرز بعدها العاطفي في بيئات العمل.

وفي دراسة تحليلية نظرية، طوّر (Howard, 2021) نموذجًا لفهم دوافع الشجاعة الاجتماعية، استنادًا إلى أبعاد الشخصية (HEXACO) وأطر الاقتراب/التجنب، وخلص إلى أن دوافع المبادرة تؤدي دورًا رئيسًا في تنمية هذا النوع من الشجاعة، فيما لم يظهر للصدق والتواضع تأثير مباشر.

من جانب آخر، توصلت دراسة (Sen, 2021) إلى أن الشجاعة الاجتماعية تسهم في تحسين الرضا الوظيفي وتُقلل من معدلات الاحتراق النفسي، مما يبرز أهميتها كآلية داعمة للصحة النفسية في مكان العمل.

أما (Tkachenko et al., 2020) فقد أظهرت دراستهم وجود ارتباط إيجابي بين الشجاعة والأداء المهني، مع تأثير ملحوظ للعوامل الجندرية والمستوى التنظيمي، مما يشير إلى ضرورة أخذ الخصائص الفردية بعين الاعتبار عند تحليل هذا السلوك.

وفي إطار أوسع، أبرزت دراسة (Howard & Holmes, 2019) دور الشجاعة الاجتماعية في تشكيل صوت الموظف داخل المؤسسة، حيث تعزز التعبير الإيجابي وتُقلل من الميل إلى الصمت السلبي، مما يُسهم في خلق بيئة عمل صحية.

وفي السياق ذاته، أثبتت دراسة سابقة لـ (Tkachenko et al., 2018) أن الشجاعة المهنية ترتبط بتحسين الأداء، مع وجود فروقات بين الجنسين في إدراك هذا النوع من السلوك.

وناقشت دراسة (Aljowaie, 2016) أهمية الشجاعة في تمكين النساء من تجاوز القيود المؤسسية في المجتمع السعودي، حيث أظهرت من خلال مقابلات مع قيادات نسائية أن الشجاعة كانت عاملًا حاسمًا في التغلب على المعوقات الثقافية والاجتماعية.

مناقشة الدراسات السابقة:

يتضح من استعراض الأدبيات السابقة أن الشجاعة الاجتماعية تشكل متغيرًا محوريًا في السياق المهني، إذ تؤثر على مجموعة متنوعة من النتائج كالرّضا عن العمل، ومستويات الاحتراق النفسي،

والسلوكيات الابتكارية، والانخراط المهني. كما تبين أنها تتأثر بعدد من العوامل، من أبرزها النوع الاجتماعي، والثقافة التنظيمية، ومستوى التمكين المؤسسي.

ورغم تعدد الدراسات التي تناولت هذا المفهوم، فإن معظمها أُجري في بيئات غير عربية، وغابت عنه المعالجة العميقة لأدوار المرأة القيادية، باستثناء دراسة واحدة (Aljowaie, 2016) التي أجريت في سياق خليجي. وتشير تلك الدراسات إلى أن الشجاعة الاجتماعية تسهم في تعزيز الأداء والرفاه النفسي، غير أن الفروق الجندرية والمجتمعية تشكّل متغيرًا مهمًا في تفسير هذه العلاقة.

كما كشفت نتائج البحوث الحديثة أن تأثير الشجاعة الاجتماعية على الرضا الوظيفي قد لا يكون مباشرًا دومًا، بل يمر عبر وسائط تنظيمية مثل الانخراط المهني أو طبيعة بيئة العمل. علاوة على ذلك، ربطت بعض الدراسات بين الشجاعة الاجتماعية وقرارات الاستمرار في العمل أو نية تركه، ما يعكس أهمية فهم السياق في تفسير نتائج هذه العلاقة.

وانطلاقًا من ذلك، تأتي الدراسة الحالية لتسد فجوة معرفية واضحة في الأدبيات، من خلال تسليط الضوء على تجربة القيادات النسائية في دولة الإمارات ضمن إطار نظري يستند إلى النسوية وتحليل النوع الاجتماعي. وتُعد هذه المعالجة من المحاولات النادرة في السياق المحلي التي تربط بين مفهوم الشجاعة الاجتماعية ومؤشر الرضا الوظيفي، في ضوء الواقع الثقافي والتنموي الذي تشهده الدولة، وخاصة إمارة الشارقة التي تمثل بيئة مهنية ومجتمعية غنية بالعوامل المؤثرة.

الإجراءات المنهجية للدراسة:

- منهج الدراسة وعينتها:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لتحليل البيانات، كونه المنهج الانسب للتعرف إلى دور الشجاعة الاجتماعي في تحقيق الرضا الوظيفي لدى القيادات النسوية وطبق المنهج على مجتمع دراسة متمثل بالنساء القياديات بإمارة الشارقة اللاتي تولين مناصب متنوعة في صنع القرار، وتشكلت عينة الدراسة البالغ عددها 27 مفردة من خلال اختيار العينة بطريقة غير احتمالية متيسرة نظرًا لصعوبة الوصول إلى القيادات النسوية في المناصب العليا ضمن الفترة الزمنية المحددة. ويُعد حجم العينة محدودًا، وهو ما يفرض قيودًا على تعميم النتائج، لكنه يسمح بفهم عميق لخصائص العلاقة بين المتغيرات في هذا السياق الثقافي المحلي النوعي.

أدوات الدراسةMeasurements of the study

أولاً- الاستبانة:

لتحقيق أهداف الدراسة والحصول على البيانات اللازمة استُخْدِمَت استبانة أعدت لغرض وصف الظاهرة، وفقا للنظرية النسوية ومعطياتها التي تم اعتمادها في هذه الدراسة، وما ورد في الدراسات السابقة مثل

(Howard, & Holmes, 2019; Tkachenko, et al,. 2018; Sen, 2021).

- وصف الأداة:

تكونت الاستبانة من ثلاثة محاور؛ تمثل أولها بمحور المعلومات الشخصية للقياديات، والمحور الثاني بمظاهر الشجاعة الاجتماعية في بيئة العمل، وتكون من (34) فقرة والاجابة عنها بمقياس خماسي (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة). والمحور الاخير تمثل بمظاهرالرضا الوظيفي والذي يتكون من (30) فقرة والاجابة عنها بمقياس خماسي (أوافق كثيرا، أوافق قليلا، محايد، أختلف قليلا، أختلف كثيرا) وتصحح الدرجات بتدرج (5،4،3،2،1) إذا كانت الفقرة مع المفهوم ويعكس التصحيح إذا كانت الفقرة ضد المفهوم. ولقد استخدمت الاستبانة في هذه الدراسة للتعرف إلى الشجاعة الاجتماعية في بيئة العمل والرضا الوظيفي، ومرت الاستبانة بمراحل عدة هي:

- صدق الأداة:

للتأكد من صدق الاستبانة ظاهريا تم التأكد من صلاحية فقراتها بعرضها على (10) محكمين من قسم علم الاجتماع، واكتسبت الاستبانة المصداقية بعد حصولها على درجة اتفاق الخبراء مقدارها (85%) وبهذا تعد الاستبانة صالحة للاستخدام. وتتمتع بالصدق الظاهري.

- مؤشرات صدق البناء:

يهدف صدق البناء لتحديد التكوينات الفرضيّة التي يُعزَى إليها تباين الأداء على الاختبارات، أي أن هذه التكويناتِ الفرضية هي التي يرتكز عليها الاهتمام وليس درجات اختبار المحك أو سلوك الفرد. وقد تحقق هذا النوع من الصدق لاستبيان الشجاعة الاجتماعية في بيئة العمل والرضا الوظيفي، عبر علاقة الفقرة بدرجة المحور، وكان ارتباطها دالًا إحصائيًا كونَها أعلى من قيمة الارتباط الجدولية البالغة (0.19)عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (25) كما هو موَضَح بالجدول (1) والتي تمثل استبانة الدراسة.

جدول (1) علاقة الفقرة بدرجة المحور الذي تنتمي اليه لاستبانة الشجاعة الاجتماعية والرضا الوظيفي للقيادات النسوية

الشجاعة الاجتماعية في بيئة العمل				الرضا الوظيفي			
ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط
1	0.54	18	0.43	1	0.47	18	0.55
2	0.34	19	0.44	2	0.36	19	0.48
3	0.55	20	0.39	3	0.28	20	0.43
4	0.46	21	0.29	4	0.22	21	0.28
5	0.49	22	0.51	5	0.21	22	0.65
6	0.39	23	0.38	6	0.31	23	0.39
7	0.43	24	0.37	7	0.37	24	0.43
8	0.44	25	0.33	8	0.49	25	0.33
9	0.40	26	0.28	9	0.38	26	0.29
10	0.38	27	0.47	10	0.50	27	0.44
11	0.34	28	0.33	11	0.54	28	0.37
12	0.37	29	0.29	12	0.35	29	0.26
13	0.36	30	0.35	13	0.47	30	0.42
14	0.44	31	0.43	14	0.48		
15	0.30	32	0.23	15	0.39		
16	0.61	33	0.39	16	0.51		
17	0.35	34	0.44	17	0.55		

- ثبات الأداة:

طُبقت الاستبانة على عينة البحث والتي بلغت (27) مفردة. ووظِّفَت طريقة الثبات بالإعادة (Test-retest) وهي مدى التقارب بين نتائج القياسات المتتالية لنفس القياس، عندما تُطَبَّق في ظل نفس ظروف القياس. وقد بلغت قيمة الثبات لمحور الشجاعة الاجتماعية في بيئة العمل (0.87) ومربعه (0.75) بينما بلغت قيمة الثبات لمحور الرضا الوظيفي (0.81) ومربعه (0.65). ويعد هذا المعامل مرتفعًا يمكن الاطمئنان إليه، كونه يقع ضمن النسب المرتفعة في دليل المعيار المطلق لمعاملات الارتباط.

- التطبيق النهائي للاستبانة:

تم تطبيق الاستبانة بشكل فردي على رؤساء الأقسام، من الذين أبدوا موافقتهم على المشاركة في الاستبانة.

- النتائج العامة للدراسة:

سيتم عرض النتائج وفقاً لأهداف الدراسة مع تفسيرها، بعد استعراض الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة.

جدول (2) الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

المتغيرات	الفئات	التكرار	الوزن النسبي
العمر	30-39	5	18.5
	40-49	5	18.5
	50-60	13	48.1
	60 فما فوق	4	22.2
سنوات الخبرة	5- اقل من 10	5	18.5
	10- اقل من 15	11	40.7
	15-أقل من 20	4	14.8
	20- اقل من 25	7	25.9
	25- أقل من 30	0	
	30 فما فوق	0	

الحالة الاجتماعية	عزباء	7	25.9
	متزوجة	17	63.0
	مطلقة	2	7.4
	ارملة	1	3.7
عدد الأبناء	1	4	14.8
	2	20	74.1
	3	3	11.1
	4 فأكثر	0	
مكان العمل	حكومي	9	33.3
	خاص	18	66.7

من خلال استعراض جدول (2) يتبين أن أعلى نسبة كانت للأعمار (-50أقل 60) بنسبة (48.1%) وهذه الفئة العمرية هي الفئة ذات النشاط والخبرة العالية، تقابلها أعلى نسبة لسنوات الخبرة (-10 أقل 15) بنسبة (40.7%) هي الفئة التي تتمتع بنشاط وحيوية عالية.

وتشير نسبة المتزوجات في العينة إلى أنهن الأكثر حضورًا في المناصب القيادية بنسبة (63%)، إلا أن هذه النتيجة لا تكفي لإثبات علاقة سببية بين الاستقرار الأسري ومستوى القيادة؛ بل على العكس تُظهر دراسات عديدة وجود صراع أدوار لدى النساء المتزوجات نتيجة تداخل الالتزامات المهنية والأسرية، ما يستدعي إلى اقتراح دراسة أعمق للعوامل الوسيطة.

وأعلى نسبة كانت لعدد الأبناء(اثنين) بنسبة (74.1%). وكانت أعلى نسبة للقياديات العاملات في المجال الخاص بنسبة (66.7%).

الهدف الأول: التعرف إلى الشجاعة الاجتماعية في بيئة العمل لدى القيادات النسوية في بإمارة الشارقة:

للتعرف إلى الشجاعة الاجتماعية في بيئة العمل لدى القياديات؛ تم حساب متوسط الشجاعة الاجتماعية في بيئة العمل الذي بلغ (130.92) درجة بانحراف معياري (15.59)، ولمعرفة دلالة الفروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي البالغ (102) تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، وتبين أن هناك فرقاً عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (26)؛ إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (9.63) وهذا يشير إلى أن عينة الدراسة تتمتع بالشجاعة الاجتماعية في بيئة العمل.

جدول (3) يبين القيمة التائية والمتوسط والانحراف المعياري للشجاعة الاجتماعية في بيئة العمل

عدد العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية	مستوى الدلالة
27	130.92	15.59	26	9.63	0.00

الهدف الثاني: التعرف إلى الرضا الوظيفي لدى القيادات النسوية بإمارة الشارقة:

للتعرف إلى الرضا الوظيفي لدى القياديات، تم حساب متوسط الرضا الوظيفي الذي بلغ (113) درجة بانحراف معياري (14.47)، ولمعرفة دلالة الفروق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي البالغ (90) تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، وتبين أن هناك فرقاً عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (26)، حيث بلغت القيمة التائية المحسوبة (8.25) وهذا يشير إلى أن عينة البحث تتمتع بالرضا الوظيفي.

جدول (4) يبين القيمة التائية والمتوسط والانحراف المعياري للرضا الوظيفي

عدد العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية	مستوى الدلالة
27	113	14.47	26	8.25	0.00

الهدف الثالث: التعرف إلى العلاقة بين الشجاعة الاجتماعية في بيئة العمل والرضا الوظيفي لدى القيادات النسوية بإمارة الشارقة:

للتعرف إلى العلاقة بين الشجاعة الاجتماعية في بيئة العمل والرضا الوظيفي لدى القياديات، تم حساب معامل ارتباط بيرسون والذي بلغ (0.70) وهذا يشير إلى العلاقة الارتباطية بين الشجاعة الاجتماعية والرضا الوظيفي اي كلما زادت الشجاعة الاجتماعية زاد الرضا الوظيفي عند القياديات لاتخاذهن قرارات تتناسب وأهدافهن المؤسسية.

الهدف الرابع: التعرف إلى أثر المتغيرات الديموغرافية على الشجاعة الاجتماعية في بيئة العمل لدى القيادات النسوية بإمارة الشارقة:

للتحقُّقِ من الهدف الرابع تم إجراء تحليل إحصائي للعلاقات بين المتغيرات المستقلة قبل استخدام الانحدار المتعدد، كما هو مُوَضَّحٌ في جدول (5). تم استخدام Enter لإدخال جميع المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار الخطي المتعدد.

يشير الجدول (5) بأن قيم معامل الارتباط الثلاثة وهي معامل الارتباط البسيط R قد بلغت (0.89) بينما بلغ معامل التحديد 0.80) R2) في حين كان معامل التحديد المصحح 0.75) -R2) مما يعني بأن المتغيرات المستقلة التفسيرية (العمر، وسنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، عدد الأبناء) استطاعت ان تفسر (80) من التغيرات الحاصلة في (الشجاعة الاجتماعية في بيئة العمل) المطلوبة والباقي (20) يعزى إلى عوامل أخرى. ويشير جدول (5) إلى قيمة الثابت ومعاملات الانحدار ودلالتها الإحصائية للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع. وإن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العمر والشجاعة الاجتماعية في بيئة العمل، بصفتها عوامل مؤثرة في الشجاعة الاجتماعية للقياديات.

جدول (5) تحليل الانحدار للمتغيرات الديموغرافية المؤثرة في الشجاعة الاجتماعية في بيئة العمل للقيادات النسوية

اسم المتغير	معامل الانحدار غير الخطي القياسي B	الخطأ المعياري S.E	معامل الانحدار بيتا Beta	القيمة التائية T	مستوى الدلالة الاحصائية
العمر	13.875	1.755	923.	7.907	000.
المستوى الاجتماعي	650.	2.040	029.	319.	753.
الحالة الاجتماعية	-2.600	2.372	115.-	-1.096	286.
عدد الأبناء	7.284	3.168	224.	2.299	032.
Constant	59.48	15.75		3.77	0.00
معامل الارتباط البسيط R	0.91				
معامل التحديد المصحح -R2	0.84				
معامل التحديد (R2)	0.79				

الهدف الخامس: التعرف إلى أثر المتغيرات الديموغرافية على الرضا الوظيفي لدى القيادات النسوية بإمارة الشارقة:

للتحقُّقِ من الهدف الخامس تم إجراء تحليل إحصائي للعلاقات بين المتغيرات المستقلة قبل استخدام الانحدار المتعدد، كما هو مُوَضَّحٌ في جدول (6). تم استخدام Enter لإدخال جميع المتغيرات المستقلة

في معادلة الانحدار الخطي المتعدد.

يشير الجدول (6) بأن قيم معامل الارتباط الثلاثة وهي معامل الارتباط البسيط R قد بلغت (0.82) بينما بلغ معامل التحديد 0.68) R2) في حين كان معامل التحديد المصحح 0.61) -R2) مما يعني بأن المتغيرات المستقلة التفسيرية (العمر، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، وعدد الأولاد) استطاعت أن تفسر (0.68) من التغيرات الحاصلة في (الرضا الوظيفي) المطلوبة والباقي (0.32) يعزى إلى عوامل اخرى. ويشير جدول (6) إلى قيمة الثابت ومعاملات الانحدار ودلالتها الإحصائية للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع. وأن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العمر والرضا الوظيفي، بصفتها أسباب مؤثرة في الرضا الوظيفي.

جدول (6) تحليل الانحدار للمتغيرات الديموغرافية المؤثرة في الرضا الوظيفي للقيادات النسوية

اسم المتغير	معامل الانحدار غير الخطي القياسي B	الخطأ المعياري S.E	معامل الانحدار بيتا Beta	القيمة التائيةT	مستوى الدلالة الإحصائية
العمر	12.749	1.942	914.	6.564	
المستوى الاجتماعي	830.	2.258	040.	368.	
الحالة الاجتماعية	-2.104	2.625	100.-	802.-	
عدد الأبناء	8.853	3.506	294.	2.525	
Constant	59.48	15.75		3.77	0.00
معامل الارتباط البسيط R	0.88				
معامل التحديد المصحح –R2	0.78				
معامل التحديد (R2)	0.71				

تفسير النتائج:

أظهرت نتائج الدراسة أن القيادات النسوية في إمارة الشارقة يمتلكن مستويات عالية من الشجاعة الاجتماعية. ويُعزى ذلك إلى تمتعهن بصفات قيادية مثل الثقة بالنفس، والقدرة على اتخاذ قرارات حاسمة، وبناء علاقات مهنية قوية، والتأقلم مع التغيرات ومواجهة الأزمات بفعالية.

تدعم هذه النتيجة السياسات الحكومية في الإمارة، إذ أسهمت مبادرات مثل مجلس سيدات أعمال الشارقة ومجمع الشارقة للبحوث والتكنولوجيا والابتكار في بناء بيئة عمل تعزز من تمكين النساء وتدعم حضورهن القيادي (Sharjah24, 2024; WAM, 2024). كما أن جوائز مثل جائزة الشارقة لإبداعات المرأة الخليجية وفّرت اعترافًا رسميًا بالأداء النسائي المتميز، مما شجّع على تعزيز الشجاعة الاجتماعية (NINA News, 2023)

وتتفق هذه النتائج مع دراسات متعددة مثل (Mert & Koksal, 2022; Howard, 2021; Tkachenko et al., 2020; Howard & Holmes, 2019; Tkachenko et al., 2018; Al-jowaie, 2016)، والتي تؤكد أن المرأة قادرة على إظهار مستويات مرتفعة من الشجاعة الاجتماعية عند توافر البيئة المؤسسية المناسبة. كما تلتقي هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة حجازي (2013) التي أبرزت دور المعوقات المجتمعية والتنظيمية في التأثير على الرضا والشجاعة القيادية للمرأة، إضافة إلى ما جاء في دراسة فلمبان (2008) التي كشفت عن ارتباط الرضا بالالتزام في بيئات العمل التربوية، ودراسة الشهري والدسوقي (2023) التي بينت أن التمكين الإداري يسهم بشكل واضح في دعم السلوك القيادي الإيجابي لدى النساء، مما يعكس دوره غير المباشر في تعزيز الثقة والشجاعة المهنية، وهو ما يدعم فكرة أن السياق المؤسسي المحلي يضطلع بدور محوري في تشكيل الشجاعة الاجتماعية لدى المرأة.

مما يدعم فكرة أن السياق المؤسسي المحلي يضطلع بدور محوري في تشكيل الشجاعة الاجتماعية لدى المرأة.

وأوضحت النتائج أن القيادات النسوية تتمتع بمستوى عالي من الرضا الوظيفي، نتيجة لقدرتها على التوازن بين الأدوار المهنية والحياتية، وسعيها لتحقيق الإنجاز والتطور المهني. من المهم التمييز بين الرضا الذي تشعر به القائدة بوصفه ناتجًا عن ممارستها للشجاعة الاجتماعية، وبين الرضا المؤسسي العام الذي يشمل بقية الموظفين. فقد تُتخذ قرارات جريئة تحقق للقيادة شعورًا بالإنجاز، لكنها قد لا تحظى بقبول أو رضا الموظفين. هذا البعد يتطلب دراسة أوسع تأخذ بعين الاعتبار تفاعل بيئة العمل ككل مع السلوك القيادي.

ويسهم هذا التوازن في تحسين جودة الحياة العامة، ويعزز الشعور بالاستقرار والرضا. تنسجم هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسات سابقة مثل (Sen, 2021) التي ربطت الشجاعة الاجتماعية

بالرضا وخفض الاحتراق النفسي، (Degirmenci, 2024) التي بينت العلاقة الوسيطة للانخراط في العمل بين الشجاعة والرضا، وكذلك (Namal et al., 2024) التي أوضحت كيف تسهم الشجاعة في الحد من قرارات لترك العمل. كما تدعم دراسة (Aljowaie, 2016) هذا المنظور من خلال تأكيدها على أن الشجاعة عنصر أساس لتمكين النساء في البيئات المحافظة. وتُعزز هذه النتيجة بما ورد في دراسة الطعاني والسويعي (2014) التي بينت وجود علاقة إيجابية بين التمكين الإداري والرضا، وكذلك دراسة الشهري (2020) التي ربطت بين القيادة الأخلاقية والرضا المهني، ودراسة خوجة (2020) التي أكدت أن أبعاد الرضا تتأثر بعوامل تنظيمية تؤثر بشكل مباشر في التقدير والانتماء المهني. وكذلك دراسة الشهري والدسوقي (2023) التي أظهرت أن التمكين الإداري يدعم مستويات الرضا ويؤثر على توجهات العاملين.

وفي السياق المحلي، فإن البيئة التي وفرتها حكومة الشارقة من خلال البرامج التدريبية والتكريمية والمؤسسية، خلقت مساحة آمنة للمرأة القيادية للمشاركة الفعالة، مما ينعكس مباشرة على الرضا الوظيفي.

وأشارت النتائج إلى وجود علاقة وثيقة بين الشجاعة الاجتماعية والرضا الوظيفي؛ إذ تُسهم الشجاعة في التعبير الحر عن الرأي، والتغلب على الصراعات، وبناء مناخ عمل إيجابي. هذه العلاقة تُنتج شعورًا بالانتماء والدعم، وتُقلل من مستويات التوتر، وتُعزز من النمو المهني والتقدم. ويتوافق هذا مع رؤية النظرية النسوية التي تعتبر أن تمكين المرأة داخل بيئات العمل يتطلب خلق مساحة للتعبير والمواجهة البنّاءة. كما تدعمه نتائج دراسات مثل (Sen,)، (Howard & Holmes, 2019، 2021)، و(Namal et al., 2024)، إلى جانب ما أظهرته دراسة فلمبان (2008) من أن الالتزام المهني والرضا يرتبطان بممارسات تنظيمية داعمة، ما يعزز من قيمة بناء بيئات حاضنة للقيادة النسائية.

وأكدت نتائج الدراسة وجود تأثير واضح للمتغيرات الديموغرافية، مثل: العمر، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، وعدد الأبناء على الشجاعة الاجتماعية. ويُفسَّر ذلك بأن النضج والتجربة الحياتية تعززان من الثقة بالنفس والقدرة على اتخاذ مواقف شجاعة. كما يُسهم الاستقرار الأسري والاجتماعي في دعم قدرة المرأة على المواجهة. ويتماشى هذا مع النظرية النسوية التي ترى أن البيئة الاجتماعية والأسرية تؤثر في تمكين المرأة. وتؤكد دراسة (Howard, 2021) أن السمات الشخصية المدعومة بالتجربة تعزز السلوك الشجاع، كما أظهرت دراسة (Tkachenko et al., 2020) فروقات مرتبطة بالعوامل التنظيمية في مستويات الشجاعة.

وبيّنت النتائج أن الرضا الوظيفي يتأثر بالعوامل الديموغرافية، مثل العمر والخبرة والحالة الاجتماعية، وهو ما يُعزى إلى الاستقرار النفسي والمهني والنضج الذي تكتسبه القيادات النسوية الأكبر سنًا أو الأكثر خبرة، إلى جانب الدعم الأسري والاجتماعي الذي يُعزز من شعورهن بالتقدير

والرضا. ويدعم هذا التفسير ما ذهبت إليه دراسات مثل (Sen, 2021)، (Degirmenci, 2024)، و(Aljowaie, 2016)، بالإضافة إلى ما أشار إليه أمقران (2011) من أن التغيرات الثقافية في المجتمعات العربية تتطلب إعادة صياغة بيئة العمل بما يتلاءم مع متطلبات القيادة النسوية

التوصيات:

بناءً على نتائج الدراسة، توصي الباحثة بما يلي:

1. تعزيز برامج التدريب والتطوير المهني بهدف تنمية الشجاعة الاجتماعية لدى القيادات النسوية، بالذات في مهارات التعبير، واتخاذ القرار، وإدارة الصراعات.
2. إدماج مفاهيم الشجاعة الاجتماعية ضمن السياسات المؤسسية في بيئة العمل، من خلال تشجيع بيئات داعمة وآمنة للتعبير عن الرأي، والانفتاح المهني.
3. تصميم سياسات مرنة تراعي التنوع الديموغرافي للقيادات النسوية، بما يُعزز من شعورهن بالانتماء والاستقرار والرضا، لا سيما في ضوء الفروق المرتبطة بالعمر، والخبرة، وبيئة الأسرة.
4. توسيع نطاق الدراسات المستقبلية لتشمل قطاعات ومجتمعات عربية أخرى، لفهم أوسع لتجربة القيادات النسوية في مجتمعات مختلفة ثقافيًا وتنظيميًا.
5. تشجيع التمكين المؤسسي المستدام من خلال مبادرات محلية مماثلة لما تقوم به حكومة الشارقة، مثل: الجوائز، والتكريم، ومنصات التفاعل النسوي، لما لها من أثر في رفع الشجاعة والدافعية والرضا الوظيفي.

قائمة المصادر والمراجع:

المراجع العربية:

أمقران، عبد الرزاق. (2011) إستراتيجية التجديد الثقافي في المجتمعات العربية في ظل العولمة [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة منتوري – قسنطينة، الجزائر.

حجازي، هدى محمود (2013). المعوقات المجتمعية والتنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى القيادات النسائية. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية*34*.

خوجة، وسام نور الدين (2020). درجة توافر أبعاد الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة محمد الصديق بن يحيى.مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، *3*(17) ،الصفحات223–256

https://spu.sharjah.ac.ae/index.php/HSS/article/view/575

الشهري، أمجاد بنت جابر، والدسوقي، إيمان محمد عبد المجيد (2023). التمكين الإداري وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى القيادات النسائية. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، *2*(20)،الصفحات287–320

https://spu.sharjah.ac.ae/index.php/HSS/article/view/1969

الشهري، عبدالعزيز سالم مهدي (2020). درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى قادة مدارس مدينة الدمام وعلاقتها بالرضا الوظيفي عند المعلمين. مجلة التربية (الأزهر)، *39*(186ج2)، 701–751.

الطعاني، حسن، & السويعي، عمر (2014). التمكين الإداري وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الدمام. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، *40*.

فلمبان، إيناس فؤاد نواوي (2008). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بمدينة مكة المكرمة [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة أم القرى، كلية التربية.

المراجع الاجنبية:

Aljowaie, A. (2016). *The role of courage in female leadership* (Doctoral dissertation). Pepperdine University, Graduate School of Education and Psychology https://digitalcommons.pepperdine.edu/etd/670

Aybas, M., Özçelik, G., & Uyargil, C. (2022). Can decent work explain employee-level outcomes? The roles of work–family and family–work conflict. *Sustainability, 14*(18), 11488. https://doi.org/10.3390/su141811488

Buyukgoze-Kavas, A., & Autin, K. L. (2019). Decent work in Turkey: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior, 112*, 64–76. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.007

Çetiner, N., & Ogan, E. (2023). The role of workplace social courage in developing innovative behaviors. *Journal of Research in Business, 8*(2), 411–432.

Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders.* Harvard Business Press.

Ghani, B., Memon, K. R., Han, H., Ariza-Montes, A., & Arjona-Fuentes, J. M. (2022). Work stress, technological changes, and job insecurity in the retail organization context. *Frontiers in Psychology, 13*, 918065. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.918065

Hannah, S. T., & Avolio, B. J. (2010). Moral potency: Building the capacity for character-based leadership. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 62*(4), 291–310. https://doi.org/10.1037/a0022383

Howard, M., & Holmes, P. (2019). Social courage fosters both voice and silence in the workplace: A study on multidimensional voice and silence with boundary conditions. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*.

Howard, M. (2021). Identifying social courage antecedents and mediating effects: Applying the HEXACO and approach/avoidance frameworks. *Journal of Individual Differences, 173*, 110637. https://doi.org/10.1016/j.jid.2021.110637

Howard, M. C., Farr, J. L., Grandey, A. A., & Gutworth, M. B. (2017). The creation of the workplace social courage scale (WSCS): An investigation of internal consistency, psychometric properties, validity, and utility. *Journal of Business and Psychology, 32*(6), 673–690. https://doi.org/10.1007/s10869-016-9475-5

Huang, I., Lin, H., & Chuang, C. (2006). Constructing factors related to worker retention. *International Journal of Manpower, 27*(5), 491–508. https://doi.org/10.1108/01437720610712965

Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356–374. https://doi.org/10.1037/apl0000181

Kilmann, R. H., O'Hara, L. A., & Strauss, J. P. (2010). Developing and validating a quantitative measure of organizational courage. *Journal of Business and Psychology, 25*(1), 15–23. https://doi.org/10.1007/s10869-009-9142-5

Koerner, M. M. (2014). Courage as identity work: Accounts of workplace courage. *Academy of Management Journal, 57*(1), 63–93. https://doi.org/10.5465/amj.2011.0934

Konter, E., Gledhill, A., Kueh, Y., & Kuan, G. (2022). Understanding the relationship between sport courage and female soccer performance variables. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(8), 4654. https://doi.org/10.3390/ijerph19084654

McIlveen, P., Hoare, P. N., Perera, H. N., Kossen, C., Mason, L., Munday, S., Alchin, C., Creed, A., & McDonald, N. (2021). Decent work's association with job satisfaction, work engagement, and withdrawal intentions in Australian working adults. *Journal of Career Assessment, 29*(1), 18–35. https://doi.org/10.1177/10690727211031395

Namal, M., Tufan, Mert, I., & Arun, K. (2024). Decent work, employee satisfaction, and the mediating role of social courage in reducing turnover. *Journals Sage*, 1–18. https://doi.org/10.1177/xxxxx

NINA News. (2023). جائزة الشارقة لإبداعات المرأة الخليجية. Retrieved from https://ninanews.com

Rai, S. M. (2010). *Gender and the political economy of development: From nationalism to globalization*. Polity.

Sen, C. (2021). The effect of workplace social courage on job satisfaction and burnout: An empirical study. *Conference Pearson Journal International Conference on Social Sciences & Humanities*, January.

Sharjah24. (2024). *SBWC Strengthens Outreach and Engagement in First Half of 2024*. Retrieved from https://sharjah24.ae

Tkachenko, O., Quast, L., Song, W., & Jang, S. (2018). Courage in the workplace: The effects of organizational level and gender on the relationship between behavioral courage and job performance. *Journal of Management & Organization, 12*. https://doi.org/10.1017/jmo.2018.021

Tkachenko, O., Quast, L. N., Song, W., & Jang, S. (2020). Courage in the workplace: The effects of organizational level and gender on the relationship between behavioral courage and job performance. *Journal of Management & Organization, 26*(5), 899–915. https://doi.org/10.1017/jmo.2020.35

UAE Gender Balance Council. (2023). *Annual Report on Gender Balance and Women's Empowerment in the UAE*. Retrieved from https://www.genderbalancecouncil.gov.ae

WAM. (2024). مجمع الشارقة للبحوث ينظم ملتقى تمكين المرأة بالتكنولوجيا. Retrieved from https://www.wam.ae

Romanized Arabic References: **الترجمة الصوتية لمصادر ومراجع اللغة العربية:**

al-marāji'u al-'arabiyyatu

'amiqrānu 'abdi al-razzāqi (2011) 'istiriā'āatuyjya al-tajdīdi al-thaqāfiyyi fī almujtama'āti al'arabiyyati fī ẓilli al'awlamati [أُطْرُوحَـةِ dikatwarāh ghayru manshūratin jāmi'atu mantūrī – qusanṭīna aljazā'iru

ḥijāziyyun hudā maḥmūd (2013). almu'awwaqātu almujtam'iyyati wa-l-itnẓiyamyi#ta wa'ilāqatahā bi-l-riḍā alwaẓīfiyyi ladā alqīādāti al-nisā'iyyati mijallatu dirāsātin fī alkhidmati al-ajtimā'iyyati wa-l-'ulūmi al'insāniyyati

khūjutu wasāmu nūri al-dīni (2020). darajatu tawāfuri 'ab'ādi al-riḍā alwaẓīfiyyi ladā 'a'ḍā'i hay'iati al-tadrīsi bijāmi'ati muḥammad al-ṣiddīqi bni yaḥyāmijallatu jāmi'ati al-shāriqati lil-'ulūmi al'insāniyyati wa-l-iājtimā'iyyati 3(17) ،al-ṣafaḥātu 223–256 https://spu.sharjah.ac.ae/index.php/HSS/article/view/575

al-shahriyyu ʾamjādu bintu jābirin wa-l-dasūqīy ʾīmānu muḥammad ʻabdi almajīdi (2023). al-tamkīnu al'idāriyyu waʻalāqatuhu bisulūki almūāṭanati al-tanẓīmiyyati ladā alqīādāti al-nisā'iyyati mijallatu jāmiʻati al-shāriqati lil-ʻulūmi al'insāniyyati wa-l-iājtimāʻiyyati 2(20)،320–287الصَّفَحَاتُ

https://spu.sharjah.ac.ae/index.php/HSS/article/view/1969

al-shahriyyu ʻubadāilu'zyz sālimin mahdiyyu (2020). darajatu mumārasati alqīādati al-ʾākhlāqiyyati ladā qādati madārisi madīnati al-dammāmi waʻalāqatihā bi-l-riḍā alwaẓīfiyyi ʻinda almuʻallimīna mijallatu al-tarbiyati (751–701 ،39(186ج2)، الْأَزْهَـرِ).

al-ṭaʻāniyyu ḥasan & al-sūʾay'iyyu ʻumara (2014). al-tamkīnu al'idāriyyu waʻalāqatuhu bi-l-riḍā alwaẓīfiyyi ladā muddayiry almadārisi alḥukūmiyyati fī muḥāfaẓati al-dammāmi mijallatu dirāsāti alkhalīji wa-l-jazīrati al'arabiyyati 40.

falmubān ʾīnāsu fuʾuādi nawāwī (2008). al-riḍā alwaẓīfiyyu waʻalāqatuhu bi-l-iāltizāmi al-tanẓīmiyyi ladā almusharrifīna altarbiwwiyyan wa-l-musharrafāti altarrabwiyyāti bimadīnati makkata almukarramati [رِسَالَةٌ miājastyr ghayru manshūratin jāmiʻatu ummi alqurā kulliyyati al-tarbiyati

Social Courage in the Workplace and Its Role in Achieving Job Satisfaction "A Field Study on a Sample of Female Leaders in the Emirate of Sharjah"

Alaa AL-Taii[1]

Abstract:

This study aimed to explore the level of social courage in the workplace among female leaders and the extent to which it reflects on job satisfaction, while also considering the influence of certain demographic characteristics on both variables. The study employed a descriptive methodology using a convenient non-probability sample of 27 female leaders from the Emirate of Sharjah. A measurement tool (questionnaire) was developed, comprising three main components: demographic data, manifestations of social courage, and levels of job satisfaction. After verifying the validity and reliability of the tool, the participants demonstrated a high degree of social courage and a notable level of job satisfaction. The findings also revealed a significant relationship between social courage and job satisfaction, in addition to the influence of certain demographic factors on both variables. The study recommended the adoption of training programs aimed at enhancing self-confidence and leadership skills, as well as strengthening institutional environments that support women's empowerment, thereby contributing to improving their job satisfaction.

Keywords: Social courage, workplace, job satisfaction, female leadership.

(1) College of Arts, Humanities and Social Sciences - University of Sharjah (Sharjah - U.A.E.)