

اتجاهات موظفي المؤسسات التربوية نحو القيادة
النسائية: دراسة استكشافية لدى عينة من أساتذة
وإداريين بالمؤسسات التربوية بمدينة الرياض.

1. معلومات شخصية:

اسم الطالب / الطالبة هيا ضياع طويسان المصلوخي الرقم الجامعي: 241000755

الكلية: العلوم الإنسانية

القسم: القيادة التربوية

التخصص: ماجستير القيادة التربوية تاريخ الالتحاق بالجامعة: 2024-01-04 الفصل الثاني

العام الجامعي: 2024

اسم المشرف على البحث: الدكتورة الاء الضمرات

التوقيع

2. عنوان البحث:

اللغة العربية ☒ اللغة الإنجليزية ☐ أخرى ☐

اتجاهات موظفي المؤسسات التربوية نحو القيادة النسائية: دراسة استكشافية لدى عينة من أساتذة
وإداريين بالمؤسسات التربوية بمدينة الرياض.

Attitudes of employees of educational institutions towards female
leadership: an exploratory study among a sample of professors and
administrators in educational institutions in the city of Riyadh.

المحتويات

3.....	المقدمة:
5.....	مشكلة الدراسة:
6.....	أهمية الدراسة:
7.....	أهداف الدراسة:
8.....	أسئلة الدراسة:
8.....	الفرضية الدراسة:
9.....	المفاهيم الاجرائية:
10	حدود الدراسة:
11	الدراسات السابقة:
20	الدراسات الأجنبية:
24	المراجع الأجنبية:

المقدمة:

تشهد المجتمعات العربية والعالمية تغيرات وتحولات سريعة في مختلف ميادين الحياة، والتي أثرت بشكل كبير ومباشر على المجتمع السعودي؛ أفراداً وجماعات، وأضحت لها آثار واضحة المعالم في إعادة تشكيل الشخصية والبنية السعودية، وتأتي قضايا المرأة من الأسباب والنتائج لتلك التحولات والتغيرات.

إن تعزيز دور المرأة وتعظيم مساهمتها في التنمية، ينطلقان من إيمان راسخ بأن الارتقاء بأوضاع المرأة العربية العاملة يشكل ركيزة أساسية من ركائز التطوير المجتمعي والتموي، فللمرأة دوراً فاعلاً في تقدم المجتمع، ويعتمد هذا الدور بفاعلية وأهمية على مدى ما تتمتع به المرأة من مكانة اجتماعية لائقة، وتوفر فرص العمل لها، وتمكين النساء أمر ضروري لتوسيع النمو الاقتصادي وتعزيز التنمية الاجتماعية إذ أن من شأن مشاركة النساء بصورة كاملة في القوى العاملة أن تضيف نقاطاً مئوية لمعدلات النمو الوطني، وتعمل على تحقيق أهداف التنمية المستدامة العالمية.

إلا أن الكثير من الأدبيات قد ركزت على العوامل التي تشكل عقبات وحواجز أمام تقدمها في هذا المجال ومن أهمها السقف الزجاجي والذي يشير إلى وجود حاجز غير مرئي لتقدم المرأة داخل المنظمة والتي وصفت بأنها حواجز اصطناعية غير مرئية تمنع الأفراد المؤهلين من التقدم داخل منظماتهم والوصول إلى كامل إمكاناتها، ومن الواضح أن السقوف والجدران موجودة في معظم أماكن العمل، وتؤدي دوراً في إعاقة التطوير الوظيفي للمرأة بل إن المرأة نفسها تساهم في تأثير هذا السقف الزجاجي من خلال اتجاهاتها وموقفها نحو نظيرتها المرأة في محل القيادة.

وانطلاقاً من أهمية القيادة ومدى تفاعل القائد انفعالياً واجتماعياً وإدارياً مع مرؤوسيه ومدى تأثير هذا التفاعل المهني على الأفراد العاملين بشكل خاص وعلى المجتمع وما يتضمنه من مؤسسات بشكل عام، فإن اتجاهات المرؤوسين نحو مرؤوسيهم والتي تعتبر من أهم محددات التنبؤ بالسلوك الإنساني، تُعد من المؤشرات المعينة على اكتشاف ردود أفعال المرؤوسين اتجاه مرؤوسيهم، فاتجاهات المرؤوسين نحو الدور القيادي للمرأة يرتبط بسلوكهم الفعلي نحوها وما يرتبط به من أفكار ودراسة الاتجاه الإيجابي أو السلبي وما يرتبط به من أفكار حول المرأة وتوليها للأدوار القيادية من الأهمية بمكان لما لعامل التقبل أو الرفض لهذا الدور من تأثير في نجاح أو فشل المرأة في الاستمرارية بدورها القيادي، فضلاً عن تأثير ذلك على تفاعل وإنتاجية الأفراد والمؤسسات وأدائهم المهني وحيثما يوجد قادة ومرؤوسين، فإن ثمة ما يفرق ما بين الفئتين تبعاً لنظرية السمات.

إذ تشير هذه النظرية إلى أن هناك سمات وخصائص شخصية تؤدي إلى نمط أفضل للقيادة حيث يتم تفسير السلوك القيادي وفقاً لهذه النظرية بأنه محصلة تفاعل عدد من سمات الشخصية التي يتسم بها القائد والتي تظهر بوصفها سلوكاً أكثر تفضيلاً للقائد نفسه وحيث أن العلاقة بين القائد والمرؤوس ومن خلال سمات شخصية القائد تؤثر على اتجاهات المرؤوسين وسلوكياتهم في مجال العمل، فإن بعض هذه السمات تعد من العوامل المنبئة عند اختيار الأفراد في مواقع القيادة بل أن بعض هذه الدراسات سعت للكشف عن السمات التي تساهم في التأثير الفعال للقادة على مرؤوسيهم، إذ أن عدداً من الدراسات قد دعمت بنتائجها وقدمت الدليل الذي يفترض أن الأفراد الذين يتميزون كقادة يتسمون بجملة من السمات تميز سلوكهم القيادي عن غيرهم من غير القادة إلا أن غالبية الدراسات في مجال القيادة، قد أهملت تأثير السمات الشخصية للمرؤوسين في تعريف وتشكيل السلوك القيادي للقائد فالملاحظ أن هناك نقصاً في الدراسات التي تناولت تأثير السمات الشخصية للمرؤوسين كعوامل منبئة للاختلاف في القيادة إذ أن طبيعة

العلاقة بين الرئيس والمرؤوس ونمط التفاعل بينهما يتباين بتباين السمات الشخصية للمرؤوسين في تعاملهم مع نفس الرئيس أو القائد.

مشكلة الدراسة:

على الرغم من الوفرة الكبيرة في التراث الأدبي الذي يتناول أساليب ونظريات القيادة القديمة والناشئة، إلا أن فهم العملية القيادية في نطاق مؤسسات التعليم العالي يظل أمراً معقداً للغاية، خاصة في ظل المتغيرات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والثقافية المختلفة، كما وكذلك الاختلافات في المفاهيم ذات الصلة داخل المؤسسة أحدهما مثل الفرق بين القيادة والإدارة، والخصائص الديموغرافية لأعضاء هيئة التدريس ساهم غير الأكاديميين، والهيكل التنظيمي، وثقافة الشركات، وما إلى ذلك في زيادة التنوع والفهم لمفهوم القيادة.

ويعتبر القائد الأكاديمي رمزاً للقيادة في مؤسسته وتقام تحت رعايته مجموعة من الأنشطة التي يحقق من خلالها أهداف الجامعة وتوجهاتها، ويعمل على خلق صورة ذهنية إيجابية عن المؤسسات التربوية بمدينة الرياض لدى الآخرين بالإضافة إلى ذلك، يلعب القائد الأكاديمي دوراً في توفير بيئة عمل مناسبة تتوفر فيها البنية التحتية المعلوماتية والتدريب وتنمية المهارات الموظفين، وتوفير العمل الجماعي، وتشجيعهم وتحفيزهم لتحسين الأداء والإبداع، وإطلاق العنان لطاقتهم، ومتابعة تقدمهم وتطويرهم.

ونجاح القيادة يعتمد على كفاءة القائد ومهاراته والتي تعتبر وسيلته التي تمكنه من تحديد اتجاهات مرؤوسيه ومطالبهم، وتحفزهم على العمل وتستثير جهودهم، وكلما توفرت السمات والمهارات واستخدمت بفاعلية من جانب القادة، كلما تمكنوا من التأثير في تابعيهم ومرؤوسيهم ورفع مستوى أدائهم ومن ثم تحقيق أهداف المؤسسة.

وبما أن كلا من القائد الأكاديمي أو الإداري والمرؤوس يتمتعان بسمات شخصية تتسم بالاستقرار النسبي، فإن هذه السمات قد تلعب دوراً إيجابياً أو سلبياً في نجاح العلاقة بينهما من جهة، وفي أدائهما وإنتاجيتهما من جهة، وعلى الجانب الآخر بل إن أوجه التشابه والاختلاف في طبيعة هذه الخصائص قد يكون لها تأثير على اتجاهات وسلوكيات كل منها، وقد تكون طبيعة هذه العلاقة أحد المؤشرات التي تنبئ بنجاح الرئيس (القائد)، ورفع مستوى الأداء وزيادة الإنتاج لكلا الطرفين.

ومما سبق يمكننا تلخيص مشكلة الدراسة في الإجابة على تساؤل ما هي اتجاهات موظفي المؤسسات التربوية نحو القيادة النسائية دراسة استكشافية لدى عينة من أساتذة وإداريين بالمؤسسات التربوية بمدينة الرياض؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في تناولها إحدى الموضوعات الحيوية في العصر الحديث حيث تناولت موضوع اتجاهات موظفي المؤسسات التربوية نحو القيادة النسائية دراسة استكشافية لدى عينة من أساتذة وإداريين بالمؤسسات التربوية بمدينة الرياض، والتي لم تتم دراستها بشكل كاف لذلك، من المؤمل أن تكون الدراسة الحالية مجلة علمية حديثة، وتكون هدفاً للباحثين لإجراء الدراسات المتعلقة بنوع الدراسات الحالية، كما تكمن أهمية الدراسات في معالجتها لاتجاهات موظفي المؤسسات التربوية، والقيادة التربوية.

• الأهمية النظرية:

تكمن أهمية الدراسة العلمية في أنها تساهم في توضيح الأطر النظرية لجميع المتغيرات التي تناولتها الدراسة من جهة، وفي تفصيل كيفية قياس تلك المتغيرات من جهة أخرى، وتنبع أهميتها مما يلي: تلقي الدراسة الضوء على مفاهيم القيادة النسائية بهذه المواضيع على وجه الخصوص، يقدم توصيات تتعلق بالتعرف

على اتجاهات موظفي المؤسسات التربوية نحو القيادة النسائية دراسة استكشافية لدى عينة من أساتذة وإداريين بالمؤسسات التربوية بمدينة الرياض.

• الأهمية التطبيقية:

تتبع الأهمية العملية لهذه الدراسة من كونها تدرس اتجاهات موظفي المؤسسات التربوية نحو القيادة النسائية دراسة استكشافية لدى عينة من أساتذة وإداريين بالمؤسسات التربوية بمدينة الرياض، على الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تحقيق مدى فاعلية تطبيق هذه الأنظمة في مؤسساتهم، ومن هنا فإن هذه الدراسة تساعد الشركات على تبني سياسات واضحة ومناسبة، واتخاذ القرارات المناسبة فيما يتعلق بالقيادة النسائية، وذلك من خلال الأخذ في الاعتبار التوصيات التي قدمتها هذه الدراسة.

أهداف الدراسة:

يكمُن الهدف الرئيسي من هذه الدراسة في التعرف على اتجاهات موظفي المؤسسات التربوية نحو القيادة النسائية دراسة استكشافية لدى عينة من أساتذة وإداريين بالمؤسسات التربوية بمدينة الرياض.

ويتفرع منها مجموعة من الأهداف الفرعية التي تتمثل في:

- تحاول الدراسة الحالية معرفة طبيعة اتجاهات موظفي المؤسسات التربوية نحو القيادة النسائية.
- التعرف على الفرق في اتجاهات موظفي المؤسسات التربوية نحو القيادة النسائية حسب (الجنس والسن و الأقدمية و نوع المهنة).
- توفير معلومات ومعارف علمية عن اتجاهات و القيادة النسائية.
- السعي وراء تقديم بحث علمي وفق منهجية علمية من أجل الوصول إلى نتائج علمية.

أسئلة الدراسة:

السؤال الرئيسي الأول: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاتجاهات موظفي المؤسسات التربوية نحو القيادة النسائية دراسة استكشافية لدى عينة من أساتذة وإداريين بالمؤسسات التربوية بمدينة الرياض؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية في:

- ما طبيعة اتجاهات موظفي المؤسسات التربوية نحو القيادة النسائية بمدينة ورقلة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات موظفي المؤسسات التربوية نحو القيادة النسائية بمدينة ورقلة حسب متغير الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات موظفي المؤسسات التربوية نحو القيادة النسائية بمدينة ورقلة حسب متغير السن؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات موظفي المؤسسات التربوية نحو القيادة النسائية بمدينة ورقلة حسب متغير الأقدمية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات موظفي المؤسسات التربوية نحو القيادة النسائية بمدينة ورقلة حسب متغير نوع المهنة؟

الفرضية الدراسة:

الفرضية الرئيسية: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لاتجاهات موظفي المؤسسات التربوية نحو القيادة النسائية دراسة استكشافية لدى عينة من أساتذة وإداريين بالمؤسسات التربوية بمدينة الرياض.

ويتفرع منه مجموعة من الفرضيات الفرعية التي تتمثل فيما يلي:

- هناك اتجاه إيجابي لموظفي المؤسسات التربوية نحو القيادة النسائية بمدينة ورقلة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات موظفي المؤسسات التربوية نحو القيادة النسائية بمدينة ورقلة حسب متغير الجنس.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات موظفي المؤسسات التربوية نحو القيادة النسائية بمدينة ورقلة حسب متغير السن.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات موظفي المؤسسات التربوية نحو القيادة النسائية بمدينة ورقلة حسب متغير الأقدمية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات موظفي المؤسسات التربوية نحو القيادة النسائية بمدينة ورقلة حسب متغير نوع المهنة.

المفاهيم الإجرائية:

• المؤسسات التربوية:

هي مؤسسات متخصصة في التنشئة الاجتماعية، تساعد على التنشئة الصحيحة والسليمة للأفراد، وخاصة الأطفال منذ الصغر، حيث تعمل على تنمية الفرد في الجوانب العقلية والجسدية والاجتماعية والنفسية، وإعداده للحياة والحياة. التنشئة الاجتماعية مع الناس في المجتمع، ومن ناحية أخرى، فهو يعني التعليم الذي يبدأ من بداية الحياة من الأسرة ويمر بمراحل لاحقة، مثل: الحضانة، والمدرسة، والجامعة، وينتهي في نهاية العمر، وتتميز كل مرحلة أو مؤسسة من هذه المؤسسات بدورها الفعال في عملية التعليم، وتتميز بأن كل مرحلة تكمل الأخرى.

• القيادة النسائية:

هذه هي القيادة التي تركز على المرأة، وتشجع التغيير الاجتماعي، وتعزز دور تبادل الموارد للمعلومات والتأثير.

القائد هو الشخص الذي يؤثر ويشجع مجموعة من الناس على العمل من أجل تحقيق الأهداف. السمة المميزة للقيادة هي القدرة على التأثير على الآخرين نحو تحقيق الأهداف ونحو التحسين، "القيادة هي قدرة الرئيس على التأثير في سلوك المرؤوسين أو المجموعة وإقناعهم باتباع مسار عمل معين".

القيادة ليست خاصة بالجنس إنها مجموعة من الصفات القيادية المتأصلة أو المزروعة في الشخص أو الأشخاص الذين يطورون أنفسهم إلى قادة عظماء مع أتباع جماهير يمكن أن يكون القادة إما رجالاً أو نساء.

حدود الدراسة:

- حدود موضوعية: قامت الدراسة بقياس اتجاهات موظفي المؤسسات التربوية نحو القيادة النسائية دراسة استكشافية لدى عينة من أساتذة وإداريين بالمؤسسات التربوية بمدينة الرياض.
- حدود مكانية: المؤسسات التربوية بمدينة الرياض.
- حدود زمانية: العام الدراسي 2024.
- حدود بشرية : تم التطبيق علي العاملين في المؤسسات التربوية بمدينة الرياض.

الدراسات السابقة:

1. دراسة (طبيي، 2020)

هدفت الدراسة للتعرف على اتجاهات موظفي المؤسسات التربوية (متوسط وثانوي) نحو القيادة النسائية بمدينة ورقلة حسب متغير (الجنس، والسن، والأقدمية، ونوع المهنة).

ولتحقق تم استخدام المنهج الوصفي الاستكشافي، والاعتماد على استبانة كأداة للدراسة من أجل جمع أساتذة البيانات بعد التأكد من صدق وثبات الأداة، وتكونت عينة الدراسة من (385) موظف (داريين من المتوسط والثانوي بمدينة ورقلة للموسم الدراسي 2019/2020 وبعد جمع البيانات وتحليلها عن طريق spss تم التوصل إلى النتائج الآتية:

- هناك اتجاه إيجابي لموظفي المؤسسات التربوية نحو القيادة النسائية بمدينة ورقلة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات موظفي المؤسسات التربوية نحو القيادة النسائية بمدينة ورقلة حسب متغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات موظفي المؤسسات التربوية نحو القيادة النسائية بمدينة ورقلة حسب متغير السن.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات موظفي المؤسسات التربوية نحو القيادة النسائية بمدينة ورقلة حسب متغير الأقدمية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات موظفي المؤسسات التربوية نحو القيادة النسائية بمدينة ورقلة حسب متغير نوع المهنة.

2. دراسة (عبد، 2016)

هدفت الدراسة الحالية التعرف على: اتجاه موظفي وموظفات جامعة تكريت نحو الزواج غير المتزوجين، الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الاتجاه نحو الزواج تبعا لمتغير الجنس (ذكور، إناث)، الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الاتجاه نحو الزواج تبعا لمتغير سنوات الخدمة (من 10 فأقل) و(من 10 فأكثر). وتحقيقا لأهداف البحث الحالي قامت الباحثة ببناء مقياس الاتجاه نحو الزواج المتضمن (٣٢) فقرة، وتم استخراج الصدق الظاهري للمقياس من خلال عرضه على مجموعة من الخبراء من ذوي الاختصاص، وتم استخراج الثبات بطريقة إعادة الاختبار، لمقياس الاتجاه نحو الزواج البالغ (0.83) وبعد أن قامت الباحثة بالتأكد من الصدق والثبات، طبقت الباحثة المقياس على عينة من موظفي وموظفات جامعة تكريت بلغت (١٥٠) موظف وموظفة بواقع (٧٩) موظفا و (٧١) موظفة، ويمثل هذا الحجم نسبة (25%) من المجتمع الكلي للبحث الحالي البالغ عددهم (608) وبعد أن قامت الباحثة بجمع المعلومات ومعالجتها إحصائيا باستخدام (النسبة المئوية - مربع كاي - الاختبار التائي t. test لعينة واحدة ولعينتين مستقلتين غير متساويتين، معامل ارتباط بيرسون وبرنامج sps) كوسائل إحصائية.

حيث توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- إن اتجاهات الموظفين والموظفات جامعة تكريت يتمثل مستوى طبيعي وإيجابي.
- توجد فروق في الاتجاه نحو الزواج ما بين مجموعة الموظفين والموظفات من غير المتزوجين في جامعة تكريت تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الذكور.
- توجد فروق في الاتجاه نحو الزواج ما بين مجموعة الموظفين والموظفات من غير المتزوجين في جامعة تكريت تبعاً لمتغير سنوات الخدمة (لصالح ذوي الخدمة الطويلة 10 فأكثر).

وتوصلت الباحثة إلى مجموعة من التوصيات منها:

- إنشاء مراكز متخصصة للإرشاد الزواجي والأسري تعنى بتقديم الخدمات الإرشادية قبل الزواج وبعده، للحفاظ على التوافق داخل الأسرة.
- إقامة دورات وندوات تثقيفية لجميع شرائح المجتمع لنشر الوعي الاجتماعي والتشجيع على الزواج انطلاقاً من حث الشريعة الإسلامية على هذا المشروع.
- توضيح دور الأسرة والمؤسسات التربوية من خلال وسائل الإعلام في تنمية الأفكار الإيجابية عن الزواج والعلاقة الزوجية وغرس مفاهيم إيجابية نحو الزواج لدى الشباب.

كذلك اقترحت الباحثة العديد من الدراسات منها :

- إجراء دراسة مقارنة ما بين الموظفين والموظفات المتزوجين وغير المتزوجات.
- إجراء دراسة تهدف إلى معرفة العلاقة بين الاتجاه نحو الزواج وبعض المتغيرات الأخرى مثل: (الثقة بالنفس، الأحداث الصاعقة، التوتر النفسي، مفهوم الذات)

- أجراء دراسة على طلبة الجامعات لمعرفة اتجاهاتهم نحو الزواج وعلاقته بتصوراتهم المستقبلية.

3. دراسة (الدوسري، 2023)

هدفت الدراسة إلى تعرف واقع واتجاهات الموارد البشرية في إدارة التعليم بمحافظة الخرج نحو التدريب المدمج، ومعوقات استخدامه، والتوصل إلى سبل التغلب على تلك المعوقات.

ولتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها تم توظيف المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل مجتمع الدراسة المستهدف في الموظفين الإداريين في إدارة التعليم بمحافظة الخرج، الذين يبلغ عددهم (2000) موظفاً، وقد تم اختيار العينة عشوائياً، وبلغت (322)، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات.

أظهرت نتائج الدراسة أن هناك عدم موافقة بين أفراد الدراسة على واقع استخدام التدريب المدمج في إدارة التعليم بمحافظة الخرج من وجهة نظر موظفي الموارد البشرية، وتبين أن مستوى استخدام التدريب المدمج في إدارة التعليم بمحافظة الخرج من وجهة نظر موظفي الموارد البشرية منخفض، كما تبين أن هناك موافقة تامة بين أفراد عينة الدراسة على اتجاهات الموارد البشرية في إدارة التعليم بمحافظة الخرج نحو التدريب المدمج، وأن هناك موافقة تامة بين أفراد الدراسة على معوقات استخدام التدريب المدمج في إدارة التعليم بمحافظة الخرج. وأوصت الدراسة بالحرص على تهيئة أماكن التدريب المناسبة لتطبيق التدريب المدمج من حيث وسائل التدريب، وتوفير الخدمات التي تلبي احتياجات موظفي الموارد البشرية، كما بينت النتائج أن قلة تلك الخدمات من معوقات تطبيق التدريب المدمج، ومراعاة توظيف التقنيات الحديثة لتنظيم العمل الإداري المتعلقة بالتدريب المدمج.

4. دراسة (البر عصي، 2022)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية القيادة النسائية التطوعية وأبعادها، وأهمية رأس المال البشري وأبعاده، و تحديد الدور الذي تحققه القيادة النسائية التطوعية في تنمية رأس المال البشري في المنظمات الأهلية النسائية في قطاع غزة، وإبراز دور هذه المنظمات في تحسين أوضاع الفئات المهمشة، وإبراز المعوقات التي تضعف من عمل هذه القيادات.

ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتم تطبيق هذه الدراسة على المنظمات الأهلية النسائية في قطاع غزة والمكون من 56 منظمة أهلية نسائية تضم 761 موظفة حيث بلغ حجم عينة الدراسة 254 مفردة وقد وزعت 300 استبانة، فكانت نسبة الاستجابة 84.6%، واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

و توصلت الدراسة إلى: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة النسائية التطوعية و أرس المال البشري في المنظمات الأهلية النسائية في قطاع غزة، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة النسائية التطوعية في تنمية أرس المال البشري في المنظمات الأهلية النسائية في قطاع غزة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة عزی للمتغيرات الديموغرافية التالية (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي)

وأوصت الدراسة: بعقد برامج تدريبية لإعداد وتطوير القيادات النسائية في المنظمات الأهلية النسائية، و إعداد مواد إعلامية تثقيفية لتغيير الصورة النمطية للمرأة، ونشر الوعي بأهمية العمل النسائي التطوعي، وإجراء إصلاح تنظيمي من خلال تدقيق الأجور وتقييم الأداء والترقية، وتفعيل القوانين والتشريعات التي تعطي للمرأة الحق في تولي مناصب قيادية، والاهتمام بالموارد البشري باعتباره أرس مال يجب الاحتفاظ به، وزيادة اهتمام المنظمات الأهلية النسائية بتنمية المعرفة وزيادة الخبرات والمهارات.

5. دراسة(ابن الشميلان، 2016)

هدفت الدراسة إلى معرفة التحديات التي تواجه المرأة السعودية للوصول إلى المراكز القيادية في القطاع الحكومي، ودراسة الفرص المتاحة أمام المرأة السعودية للوصول إلى المراكز القيادية في القطاع الحكومي، وتقييم الوضع الراهن لقيادة المرأة السعودية بالقطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية، وبيان كيفية النهوض بالدور القيادي لها.

وقام الباحث بجمع دراسات سابقة من الدول الغربية ودول الشرق الأوسط للقيادة النسائية ومقارنة الدراسات بينهما والاستفادة من خبراتهم وكشفت الدراسة النقاب عن أهم نواحي التشجيع للوصول إلى مواقع قيادية عليا ثم وضع التوصيات التي من خلالها تستطيع المرأة السعودية التغلب على التحديات التي تواجهها للوصول إلى مواقع قيادية بالحكومة.

لذا قدم الباحث توصيات من أهمها إيجاد وحدات وأقسام نسائية تديرها قيادات نسائية مؤهلة في جميع الجهات الحكومية.

6. دراسة (مباركي، 2020)

تعد المرأة من أهم الأطراف المساهمة في تحقيق التنمية، واهتمت المنظمات الدولية والمحلية ومؤسسات المجتمع المدني بدور المرأة الفاعل في عملية التنمية، ويعتبر حقل التعليم المجال الأول للتواصل مع المجتمع، وللتعليم دور في تنمية شخصية المرأة على أسس سليمة ومتينة تنقلها إلى ميدان العمل مواصلة ومستثمرة في بناء قدراتها بالتدريب المستمر.

وتتمثل مشكلة البحث في الدور الذي تقوم به جامعة الملك خالد في تنمية القيادات النسائية في الجامعة ويهدف البحث إلى توظيف التطور في إعداد القيادات النسائية في الجامعة، ثم إبراز دور الجامعة في تطوير وتأهيل وتدريب القيادات النسائية بها.

ولتحقيق أهداف البحث اتبع المنهج الوصفي، والمنهج الإحصائي، كما اعتمد البحث على أسلوب المقابلة الشخصية مع بعض القيادات النسائية في الجامعة وتوزيع استمارة استبيان: تحليل إحصائي للاستبانة على عينة عشوائية وتكون مجتمع الدراسة من القيادات النسائية بالجامعة، والبالغ عددها عشر استمارات.

وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير ايجابي وفعال للقيادات النسائية داخل الجامعات.

7. دراسة (العابد، 2021)

اهتم الباحثون بتمكين المرأة بمنظمات الأعمال، وأهمية دورها جنباً إلى جنب مع الرجل لاسيما في المجتمعات النامية.

لذا هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن التحديات التي تواجه القيادات النسائية السعودية في مؤسسات القطاع العام، وبيان مدى اختلاف هذه التحديات وفقا لخصائصهن الشخصية والوظيفية، وطبقت الدراسة على 83 امرأة تم اختيارهن بطريقة غير عشوائية (ملائمة) بمنطقة الرياض.

وبينت النتائج إن أكثر المشكلات التي تواجه القيادات النسائية السعودية كانت تدني نظرة القائد الإداري لعمل المرأة، وعدم القناعة والثقة بقرارات المرأة وآرائها، إلى وأشارت النتائج كذلك إلى عدم وجود اختلاف في التحديات التي تواجه القيادات النسائية في مؤسسات القطاع العام باختلاف خصائصهن الشخصية والوظيفية.

ومن أهم التوصيات التي قدمتها الدراسة: العمل على تهيئة الصف الثاني من القيادات النسائية الشابة، وإشراكهن في العملية القيادية من أجل صقل خبراتهن ومهارتهن، والتركيز على التدريب المستمر للقيادات النسائية من أجل تنمية مهارات المرأة القيادية.

8. دراسة (التوبجري، 2018)

استهدفت الدراسة الحالية التعرف على التحديات التي تواجه القيادات الأكاديمية النسائية في الجامعات السعودية واليابانية من خلال دراسة مقارنة للتعرف على الاختلافات في التحديات التي تواجه القيادات الأكاديمية النسائية في الجامعات السعودية واليابانية، وتحديد أهم الفروق بين القيادات في الجامعات السعودية واليابانية في هذه التحديات والاختلافات وفق عدد من المتغيرات، ولمحاولة التوصل لاقتراحات قد تساهم في التغلب على تلك التحديات، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والمقارن.

كما تم الاعتماد على الاستبانة كأداة للدراسة بجانب الملاحظة والمقابلة، وشمل مجتمع الدراسة القيادات الأكاديمية النسائية في السعودية واليابان، وطبقت الدراسة على عينة قوامها (71) قيادية من القيادات الأكاديمية النسائية السعودية واليابانية.

وتوصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية في التحديات بين القيادات السعودية واليابانية في اتجاه القيادات السعودية.

9. دراسة (غنيم، 2020)

للمرأة السعودية دور جوهري في التنمية على الصعيد الوطني تحقيقاً لرؤية 2030 وعلى الصعيد العالمي؛ فقد أثبتت جدارتها وتميزها بوضع بصماتها بتقدمها العلمي في الكثير من المجالات وهذا ليس مستغرباً على المرأة السعودية، فقد كان للشيعة دور في تمكينها وضمان حقوقها أياً كان موقعها في المجتمع، ولكن بالرغم من التميز القيادي للمرأة نجد أن الاعتراف فعلياً بكفاءتها القيادية في المجال الأكاديمي لا يزال محاصراً بالنظرة الأزلية المهيمنة التي تفرض تقديم القيادة الذكورية.

هدفت الدراسة الحالية إلى تأصيل القيادة النسائية علمياً، والتعرف على واقعها في المجال الأكاديمي، وأيضاً التعرف على التحديات التي تواجه المرأة في المجال القيادي الأكاديمي، بالإضافة إلى تقديم التوصيات التي تدعم توجه المملكة لتحقيق رؤية 2030 عبر المنبر الأكاديمي النسائي.

واتبعت منهجية البحث النوعي، وذلك لتحليل الأدبيات السابقة لتأصيل القيادة النسائية علمياً.

كما إن الملاحظة والمقابلة أداتان استخدمتا للتعرف على واقع القيادة النسائية والتحديات التي تواجه القيادة النسائية في المجال الأكاديمي.

وقد توصلت الدراسة بعد تحليل الأدبيات السابقة إلى أن القيادة النسائية لا تفرق في فاعليتها عن القيادة الذكورية، فتأثير ثقافة البيئة في الأداء القيادي أعلى من تأثير جنس القائد لكن السمات الفطرية لكل جنس تظهر في بيئة العمل، كالعناية والمشاركة لدى المرأة والحزم لدى الرجل.

وقد تركزت التحديات التي تواجه المرأة في مجال القيادة الأكاديمية في مجالين: الثقافة التنظيمية، والثقافة الاجتماعية.

10. دراسة (هابيل، 2022)

تهدف الدراسة الراهنة إلى الكشف عن الدور الوسيط لفعالية الذات العامة في العلاقة بين الاتجاه نحو القيادة النسائية وفعالية القيادة المدركة لدى القيادات النسائية بالمدارس والإدارات التابعة لوزارة التربية والتعليم، وذلك من خلال الكشف عن العلاقات الارتباطية المتبادلة بين متغيرات الدراسة، وكذلك الكشف عن نموذج تحليل المسار للاتجاه نحو القيادة النسائية وتأثيرها على فعالية القيادة المدركة وفحص التأثير الوسيط لفعالية الذات العامة.

واشتملت أدوات الدراسة على: مقياس الاتجاه نحو القيادات النسائية (WAMS)) إعداد بيترز Peters وزملاؤه، واستبيان فعالية القيادة (LPI) من إعداد كوزيس Kouzes وبوزنر Posner ومقياس فعالية الذات إعداد شوارزر Schwarzer وجيروسالم Jerusalem.

وقد تكونت عينة الدراسة من (180) من القيادات الإدارية النسائية بمؤسسات وزارة التربية والتعليم، بمتوسط عمر قدره (43.49)، وانحراف معياري (9.90) عام.

كشفت نتائج الدراسة عن ارتباط فعالية الذات العامة ارتباطاً إيجابياً دالاً بالدرجة الكلية لفعالية القيادة المدركة، وارتباط الاتجاهات السلبية نحو القيادة النسائية بفعالية القيادة المدركة ارتباطاً عكسياً دالاً، بينما غابت الارتباطات بين الاتجاهات السلبية نحو القيادة النسائية وفعالية الذات العامة.

كما كشفت النتائج عن وجود تأثير وسيط لفعالية الذات العامة في العلاقة بين الاتجاه نحو القيادة النسائية وفعالية القيادة المدركة.

11. دراسة (هابيل، 2022)

تهدف الدراسة الراهنة إلى الكشف عن الدور الوسيط لفعالية الذات العامة في العلاقة بين الاتجاه نحو القيادة النسائية وفعالية القيادة المدركة لدى القيادات النسائية بالمدارس والإدارات التابعة لوزارة التربية والتعليم، وذلك من خلال الكشف عن العلاقات الارتباطية المتبادلة بين متغيرات الدراسة، وكذلك الكشف عن نموذج تحليل المسار للاتجاه نحو القيادة النسائية وتأثيرها على فعالية القيادة المدركة وفحص التأثير الوسيط لفعالية الذات العامة.

واشتملت أدوات الدراسة على: مقياس الاتجاه نحو القيادات النسائية (WAMS)) إعداد بيترز Peters وزملاؤه، واستبيان فعالية القيادة (LPI) من إعداد كوزيس Kouzes وبوزنر Posner ومقياس فعالية الذات إعداد شوارزر Schwarzer وجيروسالم Jerusalem.

وقد تكونت عينة الدراسة من (180) من القيادات الإدارية النسائية بمؤسسات وزارة التربية والتعليم، بمتوسط عمر قدره (43.49)، وانحراف معياري (9.90) عام.

كشفت نتائج الدراسة عن ارتباط فعالية الذات العامة ارتباطاً إيجابياً دالاً بالدرجة الكلية لفعالية القيادة المدركة، وارتباط الاتجاهات السلبية نحو القيادة النسائية بفعالية القيادة المدركة ارتباطاً عكسياً دالاً، بينما غابت الارتباطات بين الاتجاهات السلبية نحو القيادة النسائية وفعالية الذات العامة. كما كشفت النتائج عن وجود تأثير وسيط لفعالية الذات العامة في العلاقة بين الاتجاه نحو القيادة النسائية وفعالية القيادة المدركة.

الدراسات الأجنبية:

1. دراسة (Chullen & et al., 2017)

هدفت الدراسة إلى مقارنة الاتجاهات نحو النساء كمديرات في الولايات المتحدة وندلاندز. تم استخدام مقياس (WAMS) لقياس الاتجاهات نحو المرأة كمديرة. تكونت عينة الدراسة من (١٦٦) من طلاب وطالبات قسم الإدارة. كشفت نتائج الدراسة عن أن اتجاهات الطالبات جاءت أكثر إيجابية نحو النساء كمديرات من اتجاهات الطلاب في الدولتين. كما توصلت نتائج الدراسة إلى إثبات تأثير الجنس والثقافة المحلية للمجتمع على اتجاهات الأفراد نحو النساء كقائدات.

2. دراسة (Alfawzan, 2017)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن الاتجاهات نحو المرأة في مواقع القيادة في الجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية في المنطقتين الوسطى والغربية.

تكونت عينة الدراسة من (40) عضواً من أعضاء الهيئة التعليمية في الجامعات من الجنسين و (200) طالباً وطالبة و (200) فرداً من أفراد المجتمع.

استخدمت الدراسة مقياس (1974WAMS) لقياس الاتجاهات نحو المرأة في موقع القيادة.

توصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير دال احصائياً لعاملي الجنس والمنطقة في تكوين الاتجاهات مع عدم وجود تأثير لكلاً من العمر والمستوى التعليمي والوضع الوظيفي ومستوى الدخل على اتجاهات أفراد العينة.

3. دراسة (Liborius,2017)

هدفت الدراسة إلى دراسة تأثير خصائص القادة على اتجاهات المرؤوسين وسلوكياتهم تجاه العمل والقائد تكونت عينة الدراسة من (٦٢٦) فرداً.

استخدم مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، كشفت نتائج الدراسة عن وجود تأثير لبعض سمات شخصية القادة على استحقاقهم للمتابعة من قبل مرؤوسيهـم (followed be to Worth) كما كشفت نتائج الدراسة عن تأثير سمات المرؤوسين أنفسهم على مدى متابعتهم لرؤسائهم وعلى سلوكهم التنظيمي في المؤسسة.

4. دراسة (Kahya & Sahin, 2018)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن تأثير شخصية القائد على سلوك المرؤوسين والتابعين. تكونت عينة الدراسة من (٦٧) قائداً و (٣٢٧) مرؤوساً في قطاع الدفاع.

تم استخدام مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لقياس السمات الشخصية للقادة.

توصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك سمات شخصية للقادة مرتبطة إيجابياً بأداء المرؤوسين (كالانبساطية) وسمات أخرى مرتبطة بعلاقة المرؤوسين مع قادتهم ومدى رضاهم عنهم (كالنقبل).

5. دراسة (Nitzl,2016)

هدفت الدراسة إلى التعرف على السمات الشخصية للقائد وتصورات المرؤوس نحو القيادة غير البناءة (المدمرة). تكونت عينة الدراسة من (242) مرؤوساً، (71%) منهم من النساء واللاتي يعملن لدى (135) قائداً منهن (42%) من النساء.

تم استخدام مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والذي يتضمن (4) مفردات لكل سمة من السمات الخمس.

كشفت نتائج الدراسة عن عدم وجود علاقة (أو وجود علاقة غير متجانسة) بين سمات شخصية القائد ونمط القيادة المدمرة.

كما توصلت نتائج الدراسة إلى إمكانية اعتبار سمات الشخصية من العوامل المنبئة لأنماط القيادة كنمط القيادة المدمر والذي تناولته الدراسة.

المراجع:

- ابن الشميلان، عبدالوهاب بن شباب. (2016). القيادة السعودية النسائية بين الفرص والتحديات في القطاع الحكومي. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ع1 ، 179 - 207. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/770673>
- البرعصي، سحر محمود سليم، و المدهون، محمد إبراهيم. (2022). القيادة النسائية التطوعية ودورها في تنمية رأس المال البشري: دراسة ميدانية على المنظمات الأهلية النسائية في قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية (غزة)، غزة. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1360169>
- التوجيهي، وفاء بنت حمد بن عبدالله. (2018). التحديات التي تواجه القيادات الأكاديمية النسائية في الجامعات السعودية واليابانية: دراسة مقارنة. مجلة كلية التربية، مج71، ع3 ، 568 - 612. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/978164>
- الدوسري، نوره سلطان، و الشهري، عجلان بن محمد بن حجير. (2023). اتجاهات الموارد البشرية في إدارة التعليم بمحافظة الخرج نحو التدريب المدمج. مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج7، ع35 ، 72 - 97. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1417619>
- طيبي، فطوم، و قدور، نوبيات. (2020). اتجاهات موظفي المؤسسات التربوية نحو القيادة النسائية: دراسة استكشافية لدى عينة من أساتذة وإداريين بالمؤسسات التربوية بمدينة ورقلة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1392184>
- العايد، سري إبراهيم. (2021). التحديات التي تواجه القيادات النسائية السعودية في مؤسسات القطاع العام. مجلة المثقال للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج7، ع1 ، 105 - 136. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1154339>

- عبد، تحرير نزهان رشيد. (2016). الاتجاه نحو الزواج وعلاقته ببعض المتغيرات لدى موظفي وموظفات جامعة تكريت. مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، مج23، ع7 ، 688 - 735. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1209904>
- غنيم، فائزة عادل. (2020). التميز القيادي النسائي: واقع في المجال الأكاديمي في الجامعات السعودية. المجلة العربية للإدارة، مج40، ع1 ، 215 - 226. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1089112>
- مباركي، مريم بنت محمد هادي. (2020). دور جامعة الملك خالد في تنمية القيادات النسائية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج4، ع12 ، 82 - 108. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1103281>
- هابيل، نيفين نيروز وهيب. (2022). فعالية الذات العامة كمتغير وسيط في العلاقة بين الاتجاه نحو القيادة النسائية وفعالية القيادة المدركة لدى القائدات بمؤسسات التربية والتعليم. مجلة كلية الآداب بقنا، ع56 ، 869 - 934. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1393203>

المراجع الأجنبية:

1. Alfawzan, N. S. (2017). An Examination of Attitudes towards Women in Leadership Positions in Public Universities in Saudi Arabia. ProQuest LLC. Retrieved from: http://gateway.proquest.com/openurl?url_ver=Z39.88-2004&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:dissertation&res_dat=xri:pqm&rft_dat=xri:pqdiss:10275714
2. Chullen, C. L., Adeyemi-Bello, T., & Vermeulen, E. (2017). A comparative analysis of attitudes towards women as managers in the U.S.

and netherlands. Journal of Leadership, Accountability and Ethics, 14(2), 24-42. Retrieved from: <https://search.proquest.com/docview/1962164686?accountid=3548>

3. Kahya, M., & Şahin, F. (2018). The effect of leader personality on follower behaviour: The mediating role of leader-member exchange. Leadership and Organization Development Journal, 39(1), 14-33. <https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2016-0206>
4. Liborius, Patrick (2014) Who Is Worthy of Being Followed? The Impact of Leaders' Character and the Moderating Role of Followers' Personality, The Journal of Psychology, 148:3, 347- 385, DOI: 10.1080/00223980.2013.801335
5. Nitzl, Christin & Hirsch, Bernhard (2016) "The drivers of a superior's trust formation in his subordinate: The manager- management accountant example", Journal of Accounting & Organizational Change, Vol. 12 Issue: 4, pp.472- 503, <https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.1108/JAOC-07-2015-0058>