

دور القيادة النسوية في تفعيل الأداء من وجهة نظر أساتذة الثانويات:

دراسة استطلاعية على عينة من ثانويات بلدية قسنطينة

The Role of Women's Leadership in Activating Performance from the Point of View of Secondary School Teachers: An Exploratory Study on a Sample of the Secondary Schools of the Municipality of Constantine

محمد الأمين فيلالي

مخبر المغرب الكبير: الاقتصاد والمجتمع، جامعة قسنطينة 2 عبد الحميد مهري

mohamed.filali@univ-constantine2.dz

النشر: 2022/09/24

القبول: 2022/09/17

الاستلام: 2022/08/26

ملخص:

يهدف هذا البحث إلى الكشف عن دور القيادة النسوية في تفعيل الأداء من وجهة نظر أساتذة ثانويات بلدية قسنطينة، ولتحقيق ذلك استُخدم في البحث المنهج الوصفي في جانبه النظري ومنهج الدراسة الاستطلاعية عبر تصميم استبيان شمل فقرات كل من المتغير التابع "الأداء" والمتغير المستقل "القيادة النسوية" ومحدداتها: الخصائص العامة، بناء فريق العمل، الاستثارة العقلية، التفويض وأنماط القيادة، وتم توزيع الاستبيان على عينة 129 أستاذ تعليم ثانوي متواجدين بثانويات قادتها نسوة، وبعد المعالجة الإحصائية للمتوسطات الحسابية ومعاملات الارتباط والتحديد تم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها صحة فرضية وجود أثر للقيادة النسوية بمختلف محدداتها على الأداء عند مستوى معنوية 0.05، وكذا وجود اتجاه عام موجب بنسبة (58.1%) من عينة البحث يفضلون نوع القيادة النسوية عن باقي الأنواع، وتم تقديم توصيات للقيادة النسوية بزيادة استخدامهن للنمط الديمقراطي التشاركي في عمليات اتخاذ القرارات، وتقديم الامتيازات المعنوية والمادية للأساتذة الذين هم أساس دعمهن ومساعدتهن على تطوير قدراتهن وتوثيق تجاربهن الناجحة.

الكلمات المفتاحية: القيادة النسوية، أبعاد القيادة، أنماط القيادة، الأداء الوظيفي والتنظيمي، الثانويات.

رموز JEL: O15، I20، M12.

Abstract:

This research aims to reveal the role of women's leadership in activating performance from the viewpoint of secondary schools professors of Constantine municipality. And its determinants: general characteristics, team building, mental arousal, delegation and leadership styles, and the questionnaire was distributed to a sample of 129 secondary education professors who are in secondary schools led by women, and after statistical treatment of the arithmetic averages and the correlation and determination coefficients, a set of results was reached, the most important of which is the validity of the hypothesis that there is an effect of women's leadership with its various determinants on performance at a level of significance of 0.05, as well as the presence of a general positive trend by (58.1%) of the research sample preferring the type of women leadership over the rest of the types, and recommendations were made to women leaders to increase their use of the participatory democratic style in decision-making processes, and to provide privileges The moral and material aspects of the professors who are the basis for their support and assistance in developing their capabilities and documenting their successful experiences.

Keywords: women's leadership, leadership dimensions, leadership styles, organizational and functional performance, secondary education.

(JEL) Classification : O15, I20, M12.

1. مقدمة:

نال مفهوم القيادة اهتمام الكثير من الباحثين والدارسين، حيث يعد من المواضيع الهامة في البحث العلمي لما له من تأثير على أداء وكفاءة وفعالية المؤسسة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، فالقيادة أساس العمليات الإدارية وترتبط فعاليتها بمدى مهارة وخبرة القائد في الارتقاء بأداء العمال تحقيقاً لأهداف المؤسسة وتنمية قدراتها.

1.1. أهمية الدراسة:

تسعى مؤسسات التربية جاهدة لكسب الرهان في تقديم منافع العلم، فتعمل على توفير مناصب شغل للأساتذة والمدراء الأكفاء لكي تخرج جيلاً متعلماً ومتقناً يزدهر به المجتمع ويكون فخراً للبلدان، ويحصل ذلك كله إن عملت قيادة المؤسسات التعليمية على تحمل المسؤولية الاجتماعية التي على عاتقها. فأهمية البحث تنبع من ربط موضوع القيادة والدور الذي يجب على القائد أن يلعبه في تفعيل الأداء في مؤسسات التربية التي هي أداة هامة في حلقة التنمية الاجتماعية والثقافية، إضافة إلى أهمية تقييم الاتجاهات نحو القيادة خصوصاً النسوية منها في الوقت الحالي تشكل أساساً لأهمية هذه الدراسة، ذلك ان استعمال مختلف الأدوات التي تقيّم الاتجاهات نحو القيادة النسوية تساعد في معرفة نقاط القوة والضعف الموجودة في قيادتهن للمؤسسة ومدى تفعيلهن للأداء فيها، والبحث في الموضوع يمكن أن يكون مصدر معلومات مهم تعرفُ بالمشكلات قبل وقوعها وتشخيصها وتحديد إمكانيات تلافيتها لاحقاً، على أمل أن يصل يوماً ما الباحثون والمختصون إلى مداخل تقييمية شاملة تمنح النظرة الشاملة للقيادة عامة والنسوية خاصة.

2.1. بناء الإشكالية:

إن إشكالية القيادة النسوية في المؤسسات التعليمية تعد الحلقة الهامة ضمن سلسلة جهود الارتقاء بالأداء على مستواها، فهي تقوم على حتمية توفير إمكانيات وموارد بمعايير مطابقة لما هو مطلوب في تسيير مختلف المؤسسات التعليمية، ولم يتوصل الباحثون إلى منح تصور شامل لانعكاسات القيادة النسوية على تفعيل الأداء بحسب الزمان والمكان والكيفية والأداة التي توظف في البحوث والأعمال الأكاديمية والعلمية العملية. بناء على ما سبق فإنه وعملاً بمنهجية البحث، عُملَ بالدراسة الحالية على تقييم الاتجاهات نحو القيادة النسوية في تفعيل الأداء في الثانويات كعينة بحثية، وذلك بالإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

ما هي اتجاهات أساتذة التعليم الثانوي نحو القيادة النسوية ودورها في تفعيل الأداء؟

وهذا التساؤل الرئيسي يمكن أن ينبثق عنه الأسئلة الفرعية التالية:

✓ ما هو مفهوم القيادة والقيادة النسوية من حيث الخصائص، الأبعاد والأنماط؟

✓ ماهية الأداء وما هي أنواعه؟

✓ ما هو دور المدير في الثانوية؟

✓ ما هو واقع اتجاهات أساتذة ثانويات بلدية قسنطينة نحو القيادة النسوية في تفعيل الأداء؟

3.1. أهداف الدراسة:

يهدف هذا البحث إلى محاولة إثراء موضوع تقييم القيادة النسوية ودورها في تفعيل الاداء أساتذة الثانوية، وكذا:

✓ منح الاطار المفاهيمي لمتغيرات: القيادة والقيادة النسوية، الأداء وطرق تفعيله، تعريف الثانوية.

✓ الوقوف على تقييم اتجاهات الأساتذة نحو القيادة النسوية بمتغيراتها: الخصائص العامة، بناء فريق العمل، الاستشارة العقلية، التفويض وأنماط القيادة، في تفعيل الأداء بمؤسسات التربية الثانويات عينة البحث.

4.1. فرضيات الدراسة:

من خلال التساؤلات المطروحة في إشكالية البحث فإن الأخيرة قامت على فرضيات نسعى إلى اختبارها في ثنايا البحث والمتمثلة في:

الفرضية الرئيسية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 للقيادة النسوية في تفعيل الأداء في ثانويات عينة البحث.

والتي تنطوي تحتها العديد من الفرضيات الفرعية بناء على المتغيرات المستقلة الفرعية للقيادة النسوية التي تم اختبارها في البحث ومدى وجود أثر لها في تفعيل الأداء في ثانويات عينة البحث بنفس مستوى المعنوية 0.05.

الفرضية الرئيسية الثانية: توجد دلالة إحصائية موجبة لتفضيل عينة الدراسة للقيادة النسوية في الثانويات.

5.1. منهج الدراسة:

تم الاعتماد في الجانب النظري للبحث على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره طريقة لوصف طبيعة الظاهرة المراد بحثها وتحديد العلاقة بين متغيراتها، وذلك بالتطرق إلى طرح المفاهيم الاجرائية لمتغيرات البحث: القيادة، الأداء ومؤسسة التربية الثانوية، بينما أعتمد في الجانب التطبيقي على منهج الدراسة الاستطلاعية عبر الاستبيان الذي تم اعداده وتطبيقه لتقييم الأثر الموجودة بين واقع القيادة النسوية لمؤسسات الثانويات عينة البحث وتفعيل الأداء بها من وجهة نظر أساتذتها.

ووفقها تم تقسيم مضمون البحث عبر محورين: الأول تعلق بالمفاهيم الاجرائية فيما يخص المفاهيم الاساسية لكل من القيادة والقيادة النسوية من حيث الماهية، الخصائص، الأبعاد والأنماط، ومفهوم الأداء وأنواعه وكذا ماهية المؤسسات التربوية الثانوية وطبيعة مهام مدراءها، والمحور الثاني تعلق بالدراسة الميدانية من حيث عرض ميدانها، منهجيتها، تحليل النتائج واختبار الفرضيات للوصول إلى خاتمة البحث بها بعض الاقتراحات.

2. المفاهيم الاجرائية للدراسة:

تم العمل ضمن الاطار النظري للبحث على عرض بعض المفاهيم الاجرائية لمتغيرات الدراسة المتمثلة في: القيادة والقيادة النسوية، الأداء والمؤسسة التربوية الثانوية، حيث:

1.2. ماهية القيادة والقيادة النسوية:

اختلف العلماء والباحثون في تحديد تعريف موحد للقيادة، حيث نجد بأنها حسب BASS: "العملية التي يتم عن طريقها إثارة اهتمام الآخرين وإطلاق طاقاتهم وتوجيهها نحو الاتجاه المرغوب"، (محمد حسين العجمي، 2008، ص57) ويعرفها ففتر وبريستوش على أنها: "نوع من الروح المعنوية والمسؤولية التي تتجسد في المدير والتي تعمل على توحيد جهود المرؤوسين لتحقيق الأهداف المطلوبة والتي تتجاوز مصالحهم الآنية". (بوتيقار هاجر، 2017، ص250)

أما بالنسبة القيادة النسوية فقد ذكر Heckman (2013) أنها من الموضوعات النادرة لمصطلح جديد على الساحة، إذ تم ذكره أول مرة في منتدى المكسيك عام 1975 (العام الدولي للمرأة) الذي عقدته الامم المتحدة، وطور مفهومه بمؤتمر بكين عام 1995 حين تُعمق في السمات القيادية للمرأة، فالقيادة النسوية هي: مجموعة من الخصائص والسلوكيات التي ترتبط بالمرأة مثل تطوير الأشخاص، نمذجة الدور، التوقعات والمكافآت والإلهام وتشاركية اتخاذ القرار التي تمكنها من أداء المهام القيادية بشكل أفضل من الرجال. (مريم سلمان عباس الدليمي، 2016، ص16)

وهي أيضا: "المكانة التي تشغلها المرأة العاملة في المواقع القيادية، حيث تفرض عليها مجموعة من المسؤوليات حيث تجعلها أكثر عرضة من غيرها للضغوط الناتجة عن تعدد أدوارها وطبيعة عملها، وضغط الوقت عليها وخطورة القرارات التي تتخذها، كما تؤدي المرأة القيادية أدوارا أخرى خارج عملها على عكس الرجل القائد"، (غيات حياة، 2013، ص98)

1.1.2. خصائص القيادة:

أُختلف في تصنيف خصائص القيادة وذلك لاختلاف نظرة الباحثين وطبيعة الظروف التي تتم فيها العملية، ومن بين التصنيفات نجد: السمات الشخصية، السمات الأخلاقية والسمات المعرفية، (عزات كريم العدوان، 2013، ص 69-82) وعن القيادة النسوية فهناك مجموعة من السمات يجب توفرها في المرأة القيادية هي:

الجدول رقم (01): بعض السمات التي يجب توفرها في المرأة القائدة

السمات الشخصية	السمات التنظيمية	السمات الخلقية الاجتماعية
قوة الشخصية، الذكاء، الرغبة في التفوق، القدرة على تحمل المسؤولية، الثقة بالنفس، اللباقة والدبلوماسية، قوة الملاحظة، الإخلاص، الثقافة العامة.	الكفاءة العلمية، القدرة على اتخاذ القرارات، القدرة على قيادة الجماعة، وتوزيع المهام وتقويض الصلاحيات، الخبرة الوظيفية، القدرة على التطوير، الجرأة والحزم، المرونة في التعامل.	تكوين العلاقات الاجتماعية، العدالة والمساواة، النزاهة والاستقامة، الأمانة والصدق، القدرة على التكيف مع المواقف، الاتزان والسمعة الجيدة، المساهمة والتعاون.

المصدر: (أنعام عبد اللطيف الشهابي وموفق حديد محمد، 2001، ص 620-621)

من خلال هذا الجدول يمكننا معرفة أهم السمات التي يجب توفرها في المرأة القائدة حيث تنقسم هذه السمات إلى ثلاث سمات رئيسية هي: السمات الشخصية، السمات التنظيمية، السمات الخلقية الاجتماعية وكل من هذه السمات تنقسم بدورها إلى عدة سمات.

2.1.2. أبعاد القيادة:

تتأثر عملية القيادة بأبعاد نجدها في:

- أ- فريق العمل: يعرف على أنه: "مجموعة من الأشخاص ذات أهداف جماعية مشتركة، وتمثل الأهداف الجماعية الجانب المهم في الفريق". (سهام موفق، 2016، ص 275)
- ب- التحفيز: وهو تشجيع الأفراد واستنهاض همهم لكي ينشطوا في العمل من أجل تحقيق أهداف المؤسسة. (أمان الله رشيد، 2015، ص 86)

ت- التفويض: وهو القرار الذي تستند إحدى السلطات جزء من اختصاصها إلى سلطة أخرى دون أن تتخلى عن هذا الاختصاص". (خضار يمينة، 2015، ص 347)

3.1.2. أنماط القيادة:

هناك مجموعة من الأنماط القيادية وذلك حسب المداخل النظرية لها، وتعرف أنماط القيادة بأنها: "الطريقة أو الأسلوب التي يستخدمها القائد في إدارة المؤسسة من جميع الجوانب الإدارية، (قمبور عبد الرؤوف، 2017، ص 231) واختيار إحدى أنماط القيادة يتوقف على متغيرات: المرؤوسين الذين يخضعون للقيادة، المشكلات موضوع الدراسة، والظروف المحيطة بالمدير داخل المؤسسة وخارجها. (نزيه كباره، 2010، ص 95)

وعلى الرغم من تعدد التصنيفات لأنماط القيادة؛ يأخذ تصنيف القيادة على أساس أسلوب القادة وطريقتهم في ممارسة عملية التأثير على تابعيهم، وعلى هذا المعيار تصنف أساليب القيادة إلى: (ذكريات أحمد مرتجي، 2009، ص 43-44)

أ- القيادة الديمقراطية: ولها عدة تسميات منها النمط التشاركي، النمط الايجابي، النمط البناء أو التوجيهي، (نبيل أحمد محمود العرابيد، 2010، ص 33) ويقوم هذا النمط على مبدأ التكافؤ والحرية والاحترام والتعاون والتماسك بين أعضاء الجماعة، وتبادل المشورة، حيث يشعر أعضاء المجموعة بالاستقرار والرضا، ويكون عملهم منظم ومستمر حتى في حالة غياب القائد. (أمين الله بوعلام، 2017، ص 136)

ب- القيادة الأوتوقراطية: وتسمى بالقيادة الاستبدادية أو التسلطية يتميز هذا النوع بإجماع السلطة المطلقة في يد القائد الاستبدادي، ويقوم هذا النمط على انتظام العمل وزيادة الإنتاج خوفا من العقاب والجزاء ولكن في المدى القصير فقط، ويظل تماسك الجماعة مرهونا بوجود القائد، أما في المدى الطويل يظهر عدم الرضا والتذمر وبالتالي انخفاض الروح المعنوية للعاملين، مما يؤدي سلبا على أدائهم.

ت- القيادة الحرة: أو الفوضوي يعتبر من أنماط القيادة السلبية حيث يكلف القائد الجماعة بأداء العمل ولا يشرف عليهم، فهو لا يتدخل ولا يؤثر في الجماعة. (سيد محمد جاد الرب، 2008، ص 223)

2.2. ماهية الأداء وأنواعه:

يعرف الأداء على أنه: "قدرة الفرد على تحقيق أهداف المؤسسة من خلال الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة بطريقة كفؤة وفاعلة"، (سحراء أنور حسين، 2013، ص 215) ويعرف أيضا على أنه: "ذلك النشاط الشمولي المستمر والذي يعكس نجاح المؤسسة واستعداداتها وقدرتها على التكيف مع البيئة، أو فشلها وانكماشها وفق أسس ومعايير محددة تضعها المؤسسة وفقا لمتطلبات نشاطها على ضوء أهداف طويلة الأمد". (حكمت محمد فليح، 2009، ص 142)

تشير أغلب المراجع إلى أن استخدام مصطلح الأداء يمكن أن يعبر عن ثلاث أبعاد أو جوانب رئيسية هي: النتيجة، القيام بالفعل والنجاح، (عز الدين هروم، 2007، ص 23) إضافة إلى أنه يشمل على عناصر تحدده مثل: الجهد، القدرات وإدراك الدور أو المهنة. (بعجي سعاد، 2007، ص 11)

يوجد هناك أساليب عديدة لتحسين الأداء كما بينها هاينز 1989 وهي: تحسين أداء الموظف، تحسين الوظيفة وإعادة النظر في عملية الإشراف وتحقيق درجة مناسبة من التنسيق بين أسلوب الإشراف ومستوى الرشد الذي يتمتع به الموظف. (محمد سليمان البلوي، 2008، ص 38-39)

إن باعتبار الأداء عنصر أساسي تحدد من خلاله مدى فعالية المؤسسة، فإن له نوعين هامين منه هما الأداء الوظيفي والتنظيمي على اعتبار أن كفاءة الأداء الوظيفي تعني بالضرورة كفاءة الأداء التنظيمي وبالتالي نجاح التنظيم ككل، حيث يعرف الأداء الوظيفي على أنه: "الالتزام نحو المؤسسة ونحو العمل، والولاء للرؤساء، والأمانة والدقة في المواعيد وعلاقات العمل والقدرة على الابتكار والمعرفة بالعمل"، (قريشي هاجر وبديسي فهيمة، 2016، ص224) ويعرف الأداء التنظيمي على أنه: "مدى انجاز الأهداف التنظيمية المركبة من أبعاد كمية ونوعية تقيس جوانب واسعة من الأداء التنظيمي مع التركيز على تقييم ربحية المؤسسة". (فيصل صالح محمد، 2004، ص146)

3. مفهوم المؤسسة التربوية الثانوية:

تطوي المؤسسة التربوية الثانوية ضمن ما يعرف بالمنظومة التربوية التي هي: "مجموعة من العناصر والعلاقات التي تستمد مكوناتها من النظم السياسية والاقتصادية والسوسيوثقافية وغيرها لبلورة غايات التربية والأدوار المدرسية ومبادئ التكوين للأفراد الوافدين إليها"، (كهينة أفروجن، 2017، ص31) وشهدت المنظومة التربوية في الجزائر منذ الاستقلال تطورات مختلفة أصبحت تتميز بثلاث أنظمة وهي: نظام قديم للمنظومة، نظام جديد للمنظومة والنظام الحالي للمنظومة، (عدلي صالحة، 2010، ص37-47) حيث الأخير به التعليم الثانوي يشمل ثلاث جذوع مشتركة: (آداب وعلوم إنسانية، علوم، تكنولوجيا)، التعليم العام (آداب، علوم الشرعية، آداب ولغات، علوم طبيعية، علوم دقيقة) التعليم التكنولوجي (هندسة كهربائية، ميكانيكية، مدنية، تسيير واقتصاد) وشعب التعليم التقني بالإضافة إلى تقنيات المحاسبة.

يمكن تعريف مؤسسة التعليم الثانوي بأنها: "ذلك الهيكل النظامي القانوني والعمومي، الذي أسسته الدولة الجزائرية ليختص بالتعليم العام والتكنولوجي بالمرحلة الثانوية، ويلتحق بها التلاميذ الناجحين في المرحلة المتوسطة، من أجل مواصلة دراستهم لمدة ثلاث سنوات تتوج بشهادة البكالوريا". (بن عريوة آمال وزردومي أحمد، 2016، ص200)

وضمن الهيكل التنظيمي للثانوية تحدد القرارات الوزارية رقم 175 و176 مجالات نشاط مديري التعليم الثانوي في أربعة هي: النشاط البيداغوجي، التربوي، الإداري والمالي، وفي كل مجال من هذه المجالات مهام محددة يؤديها كل مدير ثانوية حيث: (لونيس علي وجغبوب دلال، 2013، ص26)
أولاً: يكون المدير في مؤسسته مسؤولاً على حسن سيرها، وعن التأطير والتسيير التربوي والإداري فيها، ويخضع لسلطته جميع الموظفين العاملين بها.

ثانياً: يسهر كل مدير على التربية الخلقية وممارسة سلطته باستمرار على كل ما يتعلق بالدروس والنظام والأخلاق في المؤسسة.

ثالثاً: يقوم المدير بتنشيط مختلف المصالح والدوايب القائمة والتنسيق بينهما.

رابعاً: يسخر المدير الوسائل البشرية والمالية والمادية الموضوعة تحت تصرف المؤسسة في خدمة المصلحة العليا للتلاميذ، وهو بهذه الصفة يضطلع بدور بيداغوجي وتربوي وإداري ومالي.

4. الدراسة الميدانية: الإجراءات، المنهجية وتحليل النتائج

تمثلت نقاط الدراسة الميدانية للبحث في عرض مجتمع وعينة الدراسة والمعالجة الإحصائية التي تمت على تحليل بياناتها، إضافة إلى وصف متغيرات الدراسة وتحليل البيانات التي نتجت عن عينة الدراسة وصحة من عدم ذلك للفرضيات المقترحة.

1.4. مجتمع وعينة الدراسة الميدانية:

يتمثل مجتمع الدراسة الميدانية في أساتذة الثانويات التي تديرها امرأة والواقعة ببلدية قسنطينة، حيث بلغ عددها 06 ثانويات بمجموع 258 أستاذ، أما عينة الدراسة فتم توزيع استماراتها على مجتمع الاساتذة بنسبة 50% في كل ثانوية وبنفس النسبة على عدد الأساتذة حسب جنسهم والتي بها وصلت العينة 129، وتم استردادها بنسبة 100% خلال الفترة ما بين شهري مارس وماي 2018، وذلك من خلال القيام بزيارات استطلاعية للثانويات عينة الدراسة والحصول على البيانات المطلوبة، وصورة توزيع المجتمع والعينة موضح بالجدول أدناه:

الجدول رقم (02): توزيع مجتمع وعينة الدراسة

المكان	الثانوية المختارة	مجتمع الاساتذة		العينة المختارة 50%	
		ذكور	إناث	ذكور	إناث
الكدية	يوغرطة	7	40	20	3
الزيادية	أخوين لكحل	8	40	20	4
الدقسي	سعدي الطاهر الحراث	6	11	6	3
سطح المنصورة	أحمد باي	13	45	22	7
الزيادية	صالح خشة	5	25	12	3
سطح المنصورة	طارق بن زياد	11	47	21	8
المجموع		50	208	101	28

المصدر: من إعداد الباحث بناء على بيانات مديرية التربية لولاية قسنطينة

2.4. متغيرات الدراسة الميدانية:

تم الاعتماد في تحديد المتغير المستقل للدراسة الميدانية (القيادة النسوية) والمتغير التابع (تفعيل الأداء) على عدد من الأبحاث التي تطرقت لموضوعات: القيادة، القيادة النسوية والأداء، والتي يمكن عرضها كما يلي:

1.2.4 المتغير المستقل كما جاء في بعض الدراسات:

يعتبر متغير القيادة النسوية المتغير المستقل الرئيسي في البحث الحالي، وتم في تحديد أبعاده على عدد من الدراسات التي أخذت بناءً عليها بعض المتغيرات المستقلة الفرعية المعتمدة في نموذج الدراسة الميدانية الحالية، حيث يمكن ذكر بعض تلك الدراسات كما يلي.

الجدول رقم (03): أبعاد القيادة النسوية كمتغير مستقل في بعض الدراسات

مكان الدراسة	أبعاد المتغير المستقل للدراسة	الباحثون
الجامعة	وظائف القيادة النسوية، نمط القيادة النسوية، السمات والمهارات القيادية للمرأة	تواتيت نسرين (2014)
مدارس التعليم الخاصة	خصائص القيادة النسوية (التعاطف، التعاون، الصبر، رباطة الجأش)	الدليمي مريم سلمان (2016)

المصدر: من إعداد الباحث

2.2.4.2 المتغير التابع كما جاء في بعض الدراسات:

يعتبر متغير الأداء المتغير التابع الرئيسي في البحث الحالي، وتم أيضا في تحديد أبعاده على عدد من الدراسات التي أخذت بناءً عليها بعض الفقرات المعتمدة في نموذج الدراسة الميدانية الحالية، حيث يمكن ذكر بعض تلك الدراسات كما يلي.

الجدول رقم (04): أبعاد الأداء كمتغير تابع في بعض الدراسات

مكان الدراسة	أبعاد المتغير التابع للدراسة	الباحثون
مؤسسة صناعية	التفاعل، العمل الجماعي، الحوافز، تحسين الأداء.	كيرد عمار (2015)
مديرية عمومية	الحوافز، السلوك، الكفاءة والفاعلية، القدرة والمهارة، الدور الإضافي، القيم.	سنية كاظم التركي (2015)
مؤسسة صناعية	أداء المورد البشري	قمبور عبد الرؤوف (2017)

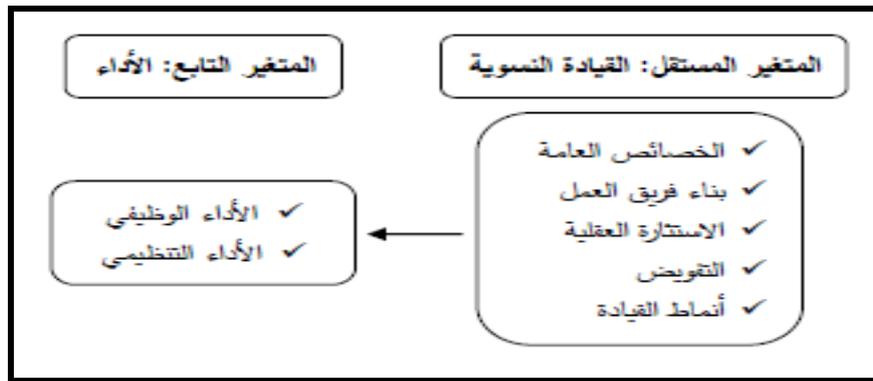
المصدر: من إعداد الباحث

اعتمادا على الدراسات السابقة المبينة أعلاه، والتي أظهرت بعض أبعاد متغيري الدراسة (القيادة النسوية والأداء) وأخذا بخصوصية مجال الدراسة الميدانية من حيث زمن بحثها ومكان اسقاطها بعينة ثانويات تابعة لولاية قسنطينة بها مدراء نسوة، فقد وقع اختيار أبعاد المتغير المستقل والتابع لنموذج الدراسة الميدانية فيما يلي:

المتغيرات المستقلة: الخصائص العامة للقيادة النسوية، بناء فريق العمل، الاستثارة العقلية، التفويض وأنماط

القيادة، والمتغيرات التابعة: الأداء الوظيفي: الكفاءة، الدافعية والقدرة والأداء التنظيمي: الرضا، الالتزام والدور الإضافي، إضافة إلى جزء البيانات التعريفية المتعلقة بعينة الدراسة والمتضمنة: الجنس، السن والأقدمية وجزء السؤال العام حول القبول من عدمه للقيادة النسوية من طرف عينة الدراسة.

الشكل رقم (01): نموذج الدراسة المقترح



المصدر: من اعداد الباحث

3.4. المعالجة الإحصائية:

تم الاستعانة من البرنامج الإحصائي (SPSS) Statistical Package For Social Sciences (ver-21) لتحليل بيانات الاستبانة والحصول على النتائج المطلوبة لخدمة أهداف وفرضيات الدراسة، ومن أهم الأساليب الإحصائية التي استخدمت: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار معامل الثبات (Alpha Cronbach)، حيث الاخير جاءت نتائجه (الجدول رقم 05)) تبين أن عبارات أداة الاستبيان مناسبة لقياس المتغيرات، فمعامل الثبات ألفا كرونباخ للمتغير المستقل الرئيسي (القيادة النسوية) كان مستواه ممتاز بدرجة 0,870، وقيمه للمتغير التابع (تفعيل الأداء) التي أخذت درجة 0,906 تدل على مستوى ممتاز هو الآخر، وبالمجمل لكافة عبارات الاستبيان بلغت قيمة ألفا كرونباخ قيمة 0.919 بمستوى ممتاز يدل على أن إجابات عينة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليها في الدراسة.

الجدول رقم (05): معامل الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبيان (ألفا كرومباخ)

المتغير	عدد الفقرات	معامل الثبات (كرومباخ ألفا)	مستوى المقياس
المتغير المستقل (القيادة النسوية)	23	0,870	ممتاز
المتغير التابع (تفعيل الاداء)	12	0,906	ممتاز
الاستبيان ككل	35	0,919	ممتاز

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات SPSS

4.4. نتائج التحليل واختبار الفرضيات

يتم ضمن هذه النقطة عرض البيانات التعريفية لعينة الدراسة وتحليل نتائج محاور الاستبيان، ثم تحليل الفرضيات التي تهدف إلى معرفة فيما إذا كان يوجد أثر للقيادة النسوية والأداء.

1.4.4. تحليل البيانات التعريفية لعينة الدراسة:

تمثلت ضمن مجموع عينة البحث (129 أستاذ) نسبة 78.3% منهم إناث و 21.7% رجال؛ وفئات أعمارهم كانت موزعة بشكل كبير لمن هم أقل من 40 سنة بنسبة تزيد عن 75%، الامر الذي انعكس على الخبرة الميدانية المتدنية في ميدان التدريس الذي جاءت أكبر نسبة فيه لمن لم تتعدى خبرتهم 05 سنوات (44.2%)، ويمكن إضافة أن مميزات هذه العينة تتوافق مع عينة دراسة تواتيت نسرين (2014) أين ذكرت ان ميزت المؤسسات الخدمية (عينتها كانت بالمكتبة المركزية للجامعة) نسبة الاناث (65.85%) أكبر من الذكور ونسبة من هم بأقل من 5 سنوات خبرة عمل هي الأعلى (35.37%).

2.4.4. تحليل نتائج متغيرات الدراسة:

1.2.4.4. تحليل نتائج المتغيرات المستقلة للدراسة:

يمكن تلخيص نتائج المتغير المستقل وأبعاده وفق الجدول رقم (06)، حيث:

- ضمن نتائج تحليل بعد الخصائص العامة لصفات المديرية بالثانويات عينة الدراسة كان له اتجاه محايد يميل الى الايجاب قدر متوسطه الحسابي ب 3.26 وانحراف معياري مقداره 0.633، ورغم حيادية نتائج البعد فيوجد عدم الموافقة على مشاركة المديرية في أداء أعمالهم في حالة تغييهم.

- بالنسبة لمتغير بناء فريق العمل: وفقا لاتجاهات اساتذة الثانويات المشمولة بالدراسة؛ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لهذا المتغير 3.63 وانحراف معياري قدره 0.862، مما يدل على توجه ايجابي بالموافقة على تشجيع المديرية تقسيم الأعمال والمهام وتبني أسلوب العمل الجماعي وبناء فريق عمل لمواجهة تحديات العمل، وهي نفس النتيجة التي جاءت بدراسة (كيرد عمار، 2015) حين أبدت عينة أفراد مديريةية التوزيع التابعة لمؤسسة سونلغاز بالأغواط اتجاه ايجابي مرتفع تراوحت قيمة المتوسط الحسابي فيه بين 3.03 و 3.44 ضمن العبارات المعبرة عن أهمية بعد فريق العمل.

- جاءت نتائج تحليل بعد بناء الاستثارة العقلية بمتوسط حسابي يساوي 3.15 وانحراف معياري مقداره 0.728 ما يدل على اتجاه محايد يميل الى الايجاب لأساتذة التعليم الثانوي عينة البحث نحو الاستثارة العقلية الخاصة بالمرأة كقائدة، وعدم الموافقة في هذا البعد كانت حول عدم سماح المديرية القيام بأعمال غير رسمية في الثانوية.

- بالنسبة لمتغير التفويض: وفقا لآراء المفردات المشمولة بالدراسة يشير المتوسط الحسابي العام للتفويض المقدر بـ 3.05 وانحراف معياري يساوي 0.844 إلى اتجاه ايجابي متوسط يتخذ صيغة الحياد، وذلك تسجيل عدم موافقة العينة على أنه يوجد منح من قبل المديرية التفويض في اتخاذ القرارات الإدارية.

- وفقا لآراء المفردات المشمولة بالدراسة يدل المتوسط الحسابي للنمط الديمقراطي المساوي لـ 3.43 وانحراف معياري قدره 0.985 إلى وجود اتجاه موجب قوي فيما يتعلق بممارسة النمط الديمقراطي للمديرة، عكس صيغة السلب للآراء التي كانت اتجاه النمط الأوتوقراطي، حيث المتوسط الحسابي للنمط الأوتوقراطي جاء بقيمة 2.63 وانحراف معياري يساوي 0.999، مما يعني أن المديرات تقمن بقيادتهن للثانويات على النمط الديمقراطي دون الأوتوقراطي، يشار في هذا الصدد ان نتيجة هذا البعد تتوافق مع دراسة (كيرد عمار، 2015) أين توصل إلى وجود اتجاه ايجابي لأفراد عينة مديريةية التوزيع التابعة لمؤسسة سونلغاز بالأغواط نحو النمط الديمقراطي (متوسط حسابي يتراوح بين 3.03 و3.61، واتجاه سلبي برفض النمط الأوتوقراطي من طرف عينة الدراسة (متوسط حسابي يتراوح بين 2.50 و2.67).

الجدول رقم (06): نتائج أبعاد المتغير المستقل للدراسة (القيادة النسوية)

المتغيرات المستقلة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
الخصائص العامة	3.26	0.633	محايد
بناء فريق العمل	3.63	0.862	موافق
الاستشارة العقلية	3.15	0.728	محايد
التفويض	3.05	0.844	محايد
النمط الديمقراطي	3.43	0.985	موافق
النمط الاتوقراطي	2.63	0.999	محايد

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

2.2.4.4. تحليل نتائج المتغيرات التابعة للدراسة:

أ. تحليل نتائج المتغير التابع الأول: الأداء الوظيفي

يمثل الأداء الوظيفي المتغير الفرعي الأول وفقا لفرضيات الدراسة وترتيبها في النموذج المقترح، وقد تم قياسه بثلاثة أبعاد المتمثلة في الكفاءة، الدافعية، القدرة.

الجدول رقم (07): نتائج متغير الاداء الوظيفي

البعد	مجموع الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
الكفاءة	03	3.38	0.947	محايد
الدافعية	02	3.29	0.950	محايد
القدرة	02	3.46	0.969	موافق

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS.

وبناء على نتائج الجدول أعلاه يمكن التحليل والقول:

- اظهرت نتائج الدراسة ان الكفاءة لدى مديرات الثانويات لها اتجاه ايجابي محايد بمتوسط حسابي لآراء مفردات العينة قدره 3.38 وانحراف معياري يساوي 0.947، مع الاشارة بوجود اتجاه عدم الموافقة على الكفاءة في إدارة وقت العمل من قبل مديرات ثانويات عينة الدراسة.

- جاء وفق آراء مفردات عينة الدراسة نحو بعد الدافعية متوسط حسابي يساوي 3.29 وانحراف معياري قيمته 0.95، ما يدل على أن اتجاه الأساتذة محايد بصيغة الايجاب المتوسط فيما يتعلق بالدافعية اتجاه أداء العمل المطلوب منهم من قبل مديراتهم ووجود العدالة في القيادة لدى المديرات.

- وفقا لآراء المفردات المشمولة بالدراسة يشير المتوسط الحسابي العام لبعده القدرة المساوي لـ 3.46 وانحراف معياري مقداره 0.969 إلى اتجاه ايجابي قوي يتخذ صيغة الموافقة عن قدرة المديرية على توفير الإمكانيات لأساتذة الثانويات لأجل تأدية مهامهم.

وفي المجمل يمكن القول بأن اتجاهات الأساتذة حول الأداء الوظيفي الذي تقدمه المديرية القائدة كان ايجابي وهي نفس النتيجة التي تتوافق وما توصلت إليه دراسة (كيرد عمار، 2015) بوجود اتجاه ايجابي مرتفع بمتوسط حسابي بلغ 3.48 لآراء عينة أفراد مديريةية التوزيع التابعة لمؤسسة سونلغاز بالأغواط .

ب. تحليل نتائج المتغير التابع الثاني: الأداء التنظيمي

جاءت نتائج المتغير التابع الثاني المتعلق بالأداء التنظيمي وفقا لآراء المفردات المشمولة بالدراسة كما يلي:

الجدول رقم (08): نتائج متغير الاداء التنظيمي

البعد	مجموع الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
الرضا	02	3.18	1.019	محايد
الالتزام	02	3.55	1.044	موافق
سلوكيات الدور الاضافي	01	3.06	0.631	محايد

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS.

- ضمن بعد الرضا للأداء الوظيفي كان لآراء عينة الدراسة متوسط حسابي قيمته 3.18 وانحراف معياري بلغ قيمة 1.019، وهو اتجاه ايجابي متوسط يتخذ صيغة الحياد نحو وجود الرضا بالسياسة المطبقة من طرف المرأة القائدة بثانويات الدراسة الحالية.

- كان لبعد الالتزام اتجاه ايجابي قوي بالالتزام من قبل الأساتذة عينة الدراسة للقيام بأفضل أداء من أجل إنجاز المؤسسة التعليمية التي يعملون فيها ويبدلون طاقات أكثر لمساعدة قائداتهم على رفع أدائهم، حيث قدر المتوسط الحسابي العام للبعد ب 3.55 وانحراف معياري يساوي 1.044.

- وفقا لآراء مفردات عينة الدراسة نحو بعد سلوك الدور الاضافي؛ جاء المتوسط الحسابي العام للبعد قيمته 3.06 وانحراف معياري يساوي 0.631، وهو اتجاه ايجابي متوسط بصيغة الحياد لأساتذة الثانويات في القدرة للعمل خارج الدوام الرسمي لأجل إنهاء المهام المطلوبة منهم، وتعبير عن نوع من التحفيز الناتج عن القيادة النسوية الموجودة.

في الأخير يمكن القول أنه هناك اتجاه ايجابي للأساتذة العاملين بثانويات عينة الدراسة سواء نحو القيادة النسوية (المرأة المديرة) أو من ناحية تفعيل الأداء من قبلهن.

3.4.4.3. اختبار صحة فرضيات الدراسة الميدانية:

ضمن البحث الحالي تم بناء فرضيتين رئيسيتين، مفاد الأولى كيف هو تأثير متغير القيادة النسوية ومتغيراته الفرعية على المتغير التابع الاداء، حيث أعتمد في تحليل ذلك على المؤشرات الاحصائية التالية: معامل الارتباط، معامل التحديد وصيغة معادلة الانحدار في اطار مستوى دلالة معنوي نظري يساوي 0.05، والفرضية الثانية مفادها مدى الدلالة الإحصائية في تفضيل عينة الدراسة للقيادة النسوية في الثانويات من خلال النظر في نسبة الاجابات المقابلة لذلك.

1.3.4.4. نتيجة اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

تنص الفرضية الرئيسية الأولى على أنه يوجد أثر للقيادة النسوية على الاداء، وبالنظر في معاملات التحليل يمكن القول بوجود علاقة طردية قوية نسبتها 77.6% بين القيادة النسوية والاداء تثبتها قيمة معامل الميل في معادلة الانحدار التي قيمتها 69% حين يعمل على زيادة اتجاه واحد نحو متغير الأداء، ويؤثر متغير القيادة النسوية في متغير الأداء بنسبة 60.2% والباقي 38.2% راجع إلى عوامل أخرى، وبناء عليه نقول أن الفرضية الرئيسية صحيحة بوجود تأثير وعلاقة بين القيادة النسوية والأداء في ظل أن قيمة مستوى المعنوية الفعلي (0.000) لكل من قيم معامل الارتباط R والتحديد R² أقل من 0.05.

وتحت الفرضية الرئيسية الأولى تنطوي عدة فرضيات فرعية بحسب المتغيرات المستقلة التي تم اختيارها في الدراسة الميدانية الحالية وتأثيرها على متغير الأداء.

الجدول رقم (10): نتائج الفرضية الرئيسية الأولى والفرضيات الفرعية لتأثير المتغيرات المستقلة على الأداء

المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	معادلة الانحدار	مستوى المعنوية الفعلي
القيادة النسوية	0.776	0.602	Y=0.202+0.69X	0.000
الخصائص العامة	0.718	0.516	Y=0.776+0.777X	0.000
بناء فريق العمل	0.704	0.495	Y=1.269+0.56X	0.000
الاستشارة العقلية	0.631	0.398	Y=1.43+0.56X	0.001
التفويض	0.612	0.375	Y=1.784+0.497X	0.002
أنماط القيادة	0.205	0.042	Y=2.5+0.256X	0.038

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS.

أ. نتيجة اختبار الفرضية الرئيسية الفرعية الأولى

تنص الفرضية الرئيسية الفرعية الأولى على أنه يوجد أثر للخصائص العامة للقيادة النسوية على الاداء، وبالنظر في معاملات التحليل يمكن القول: توجد علاقة طردية قوية نسبتها 71.8% بين الخصائص العامة والاداء تثبتتها قيمة معامل الميل في معادلة الانحدار التي قيمتها 77.7% حين يعمل على زيادة اتجاه واحد نحو متغير الأداء، وتؤثر الخصائص العامة في الأداء بنسبة 51.6% والباقي 48.4% راجع إلى عوامل أخرى، وبناء عليه نقول أن الفرضية الفرعية الأولى صحيحة بوجود تأثير وعلاقة بين الخصائص العامة للقيادة النسوية والأداء في ظل أن قيمة مستوى المعنوية الفعلي (0.000) لكل من قيم معامل الارتباط R والتحديد R² أقل من 0.05.

ب. نتيجة اختبار الفرضية الرئيسية الفرعية الثانية

تنص الفرضية الرئيسية الفرعية الثانية على أنه يوجد أثر لبناء فرق العمل ضمن القيادة النسوية على الاداء، وبالنظر في معاملات التحليل يمكن القول: توجد علاقة طردية قوية نسبتها 70.4% بين بناء فرق العمل والاداء تثبتتها قيمة معامل الميل في معادلة الانحدار التي قيمتها 56% حين يعمل على زيادة اتجاه واحد نحو متغير الأداء، ويؤثر متغير بناء فرق العمل في الأداء بنسبة 49.5% والباقي 50.5% راجع إلى عوامل أخرى، وبناء عليه نقول أن الفرضية الفرعية الثانية صحيحة بوجود تأثير وعلاقة بين بناء فرق العمل ضمن القيادة النسوية والأداء في ظل أن قيمة مستوى المعنوية الفعلي (0.000) لكل من قيم معامل الارتباط R والتحديد R² أقل من 0.05.

ت. نتيجة اختبار الفرضية الرئيسية الفرعية الثالثة

تنص الفرضية الرئيسية الفرعية الثالثة على أنه يوجد أثر للاستثارة العقلية ضمن القيادة النسوية على الاداء، وبالنظر في معاملات التحليل يمكن القول: توجد علاقة طردية قوية متوسطة نسبتها 63.1% بين الاستثارة العقلية والاداء تثبتتها قيمة معامل الميل في معادلة الانحدار التي قيمتها 56% حين يعمل على زيادة اتجاه واحد نحو متغير الاداء، وتؤثر الاستثارة العقلية في الاداء بنسبة 39.8% والباقي 60.2% راجع إلى عوامل أخرى، وبناء عليه نقول أن الفرضية الفرعية الثالثة صحيحة بوجود تأثير وعلاقة بين الاستثارة العقلية ضمن القيادة النسوية والاداء في ظل أن قيمة مستوى المعنوية الفعلي (0.001) لكل من قيم معامل الارتباط R والتحديد R² أقل من 0.05.

ث. نتيجة اختبار الفرضية الرئيسية الفرعية الرابعة

تنص الفرضية الرئيسية الفرعية الرابعة على أنه يوجد أثر للتفويض ضمن القيادة النسوية على الاداء، وبالنظر في معاملات التحليل يمكن القول: توجد علاقة طردية قوية متوسطة نسبتها 61.2% بين التفويض والاداء تثبتتها قيمة معامل الميل في معادلة الانحدار التي قيمتها 49.7% حين يعمل على زيادة اتجاه واحد نحو متغير الاداء، ويؤثر التفويض في الاداء بنسبة 37.5% والباقي 62.5% راجع إلى عوامل أخرى، وبناء عليه نقول أن الفرضية الفرعية الرابعة صحيحة بوجود تأثير وعلاقة بين التفويض ضمن القيادة النسوية والاداء في ظل أن قيمة مستوى المعنوية الفعلي (0.002) لكل من قيم معامل الارتباط R والتحديد R² أقل من 0.05.

ج. نتيجة اختبار الفرضية الرئيسية الفرعية الخامسة

تنص الفرضية الرئيسية الفرعية الخامسة على أنه يوجد أثر لأنماط القيادة ضمن القيادة النسوية على الاداء، وبالنظر في معاملات التحليل يمكن القول: توجد علاقة طردية ضعيفة نسبتها 20.5% بين أنماط القيادة والاداء تثبتتها قيمة معامل الميل في معادلة الانحدار التي قيمتها 25.6% حين يعمل على زيادة اتجاه واحد نحو متغير الاداء، وتؤثر أنماط القيادة في الاداء بنسبة 4.2% والباقي 95.8% راجع إلى عوامل أخرى، وبناء عليه نقول أن الفرضية الفرعية الرابعة صحيحة بوجود تأثير وعلاقة بين التفويض ضمن القيادة النسوية والاداء في ظل أن قيمة مستوى المعنوية الفعلي (0.038) لكل من قيم معامل الارتباط R والتحديد R² أقل من 0.05، وما يمكن إضافته هو ان نتيجة هذه الفرضية تختلف عما توصلت إليه دراسة قمبرور عبد الرؤوف (2017) أين كان تأثير أنماط القيادة على الاداء في فرع صيدال للمضادات الحيوية بولاية المدية بنسبة 89.9% والباقي 10.1% يرجع لمتغيرات أخرى.

وفي المجمل فإن الفرضية الرئيسية الأولى وفرضياتها الفرعية وحسب تحليل معاملات الارتباط والتحديد كلها صحيحة بوجود تأثير موجب للقيادة النسوية ومتغيراتها في الأداء ضمن الثانويات عينة الدراسة، مع الإشارة فقط إلى ضعف التأثير الذي وجد في متغير أنماط القيادة النسوية بالثانويات في الاداء الموجود عند مستوى الدلالة الاحصائية 0.05.

2.3.4.4. نتيجة اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

يشكل السؤال العام إطارا مرجعيا مهما في الدراسة الميدانية، على اعتباره يساعد في معرفة اتجاه عينة الدراسة نحو تفضيل جنس القائد في المؤسسات التعليمية (الثانويات). وعليه تم بناء الفرضية الرئيسية الثانية التي مفاده وجود دلالة إحصائية وفق أكبر نسبة اتجاهات تفضيل عينة الدراسة للقيادة النسوية في الثانويات، والتي جاءت نتيجتها عبر الاجابة عن السؤال العام: أيهما أفضل من أجل قيادة الثانوية نحو الأداء الأفضل؟، فكانت النتيجة كما هو بالجدول رقم (09).

الجدول رقم (09): نتائج الفرضية الرئيسية الثانية المتعلقة بالسؤال العام

السؤال العام	التكرار	النسبة المئوية%
القيادة الرجالية	37	28.7
القيادة النسوية	75	58.1
لا يهم جنس القائد	17	13.2
المجموع	129	100

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS.

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نسبة تفضيل الأساتذة للقيادة النسوية تحتل المرتبة الأولى، فمن مجموع 129 أستاذ نجد 75 منهم يفضلون القيادة النسوية ما نسبته 58.1% وهو الامر الذي يتوافق ودراسة (عزيزو عبد الرحمن، 2016) الذي كانت نسبة الموافقة والموافقة بشدة على القيادة النسوية في الادارة المحلية ببلدية المسيلة تفوق نسبة 74%، في حين نجد أن نسبة تفضيل الأساتذة للقيادة الرجالية تحتل المرتبة الثانية، فمن مجموع العينة ككل نجد 37 أستاذ يفضلون القيادة الرجالية ما نسبته 28.7%، أما باقي نسبة الأساتذة يهتمهم قدرة وكفاءة القائد بغض النظر عن جنسه، مما يثبت صحة الفرضية الرئيسية الثانية بأنه يوجد تفضيل للقيادة النسوية على باقي أنواع القيادات.

5. الخاتمة:

شملت عملية تحليل ودراسة إشكالية بحثنا على جانبين نظري وتطبيقي، تم التوصل من خلالهما إلى بعض النتائج واقتراحات بناء على تحليل استبيان الدراسة، فبعد عرض كلا من الجانب النظري والتطبيقي لموضوع تقييم الاتجاهات نحو القيادة النسوية في تفعيل الأداء لأساتذة عينة من ثانويات بلدية قسنطينة، تبين أن القيادة تقوم على أسس تجعل منها ذات فعالية في تحقيق أهداف المؤسسة ولها علاقة كبيرة في التأثير في زيادة أداء العاملين، وذلك ما أثبتته الدراسة التطبيقية على أنه هناك علاقة طردية بين القيادة النسوية والأداء لأساتذة التعليم الثانوي عينة البحث.

إضافة إلى ما تم عرضه من نتائج وفرضيات البحث، جاءت اقتراحات البحث كالتالي:

- يجب على القيادة النسائية زيادة الاهتمام باستخدامهن للنموذج الديمقراطي في القيادة، وذلك بزيادة الاهتمام بإشراكهن للأساتذة في توصيف وظائفهم والشرح الجيد للمهام المطلوبة منهم.
- يجب على مديرات المؤسسات التربوية تشجيع روح الفريق وبناء جماعة عمل متماسكة وموحدة وذلك بالمشاركة العامة في عمليات اتخاذ القرارات وتفادي الخلط بين مشاكل العمل والحياة الشخصية، وكذا تشجيع فكرة مشاركة ومساعدة المديرية للأساتذة في حالة تغييبهم.
- ضرورة قيام مديرات المؤسسات التربوية بتحفيز الأساتذة على تقديم مجهودات إضافية خارج دوام عملهم عن طريق تقديم بعض الامتيازات المعنوية أو المادية.
- يجب زيادة دعم خصائص القيادة النسوية لما لها من أثر ايجابي على الأساتذة وذلك من خلال دعمها ومساعدتها على تطوير قدراتها وتوثيق تجاربها الناجحة.

6. المصادر والمراجع:

1. أفروجن، كهينة، 2017، واقع المنظومة التكوينية في الإعلام التربوي الجزائري، مجلة تاريخ العلوم، العدد 7، ص 30-42، باتنة، الجزائر.
2. أمان الله، رشيد، 2015، التحفيز وانعكاسه على الرضا لدى لاعبي كرة القدم قسم جهوي - صنف أكابر، مجلة مجالس الإبداع الرياضي، العدد 17، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر.
3. بعجي، سعاد، 2007، تقييم فعالية نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة أعمال، جامعة محمد بوضياف، كلية العلوم الاقتصادية، مسيلة، الجزائر، غير منشور.
4. البلوي، محمد سليمان، 2008، أثر التمكين الإداري على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الوجه، المملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص الإدارة التربوية، جامعة مؤتة، السعودية، غير منشور.

5. بن عريوة، آمال، زردومي، أحمد، 2016، التعليم التقني والتكنولوجي في الثانويات الجزائرية بعد إصلاحات 2003 (واقع وتحديات)، مجلة الباحث الاجتماعي، العدد 12، ص ص 195-213، الجزائر.
6. بوتيقار، هاجر، زايد، أد، 2017، أثار الأنماط القيادية على دافعية الأفراد العاملين في المؤسسات الجزائرية الصناعية- دراسة حالة الشركة الإفريقية للزجاج لجيجل-، *Recherches psychologiques et educatives*، المجلد 3، العدد 10، ص ص 243-272، الجزائر.
7. بوعلام، أمين الله، 2017، مهارات القائد التربوي الناجح، دراسة ميدانية- متوسطات ولاية معسكر، المجلة المغربية للاقتصاد والمانجمنت، مجلد 4، عدد 1، ص ص 134-148، الجزائر.
8. التركي، سنية كاظم، وآخرون، 2015، إدارة الوقت وأثرها في الأداء الوظيفي، مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 20، ص ص 1-20، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة واسط، العراق.
9. تواتيت، نسرين، 2014، القيادة النسوية وعلاقتها بأداء العاملين في المؤسسة دراسة ميدانية في جامعة الحاج لخضر باتنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علم الاجتماع، جامعة الحاج لخضر باتنة، غير منشور.
10. جاد الرب، سيد محمد، 2008، استراتيجية تطوير وتحسين الأداء الأطر المنهجية والتطبيقات العلمية، ط1، دار الفكر العربي، مصر.
11. حسين، سحراء أنور، 2013، قياس تأثير ضغوط العمل على مستوى الأداء الوظيفي، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 36، ص ص 207-227، العراق.
12. خضار، يمينة، 2015، تفويض الاختصاص كآلية للتطوير الإداري، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد 2، العدد 1، ص ص 344-356، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر.
13. الشهابي، أنعام عبد اللطيف، محمد، موفق حديد، 2002، مشكلات تبؤ المرأة للموقع القيادي من وجهة نظر القيادات النسائية، الملتقى الأول، التسويق في الوطن العربي: الواقع وآفاق التطوير، 15-16 أكتوبر، الشارقة، الإمارات العربية.
14. عباس الدليمي، مريم سلمان، 2016، خصائص القيادة النسوية وأثرها في تطوير رأس المال النفسي: اختبار الدور المعدل لقوة الخبرة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، غير منشور.
15. العجمي، محمد حسين، 2008، القيادة الإدارية، ط1، دار الميسرة، عمان، الأردن.
16. عدلي، صالحة، 2010، فعالية المنظومة التربوية من خلال امتحانات شهادة البكالوريا وشهادة التعليم الأساسي 1999-2000 و 2007-2008 باستخدام نموذج ماركوف، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص اقتصاد كمي، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الجزائر، غير منشور.
17. العدوان، عزات كريم، 2013، العلاقة بين خصائص القيادة وإدارة الأزمات، ط1، دار الحامد، عمان، الأردن.
18. العرايبي، نبيل أحمد محمود، 2010، دور القيادة التشاركية بمديريات التربية والتعليم في حل مشكلات مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، غزة، فلسطين، غير منشور.

19. عزيزو، عبد الرحمن، 2016، اتجاهات الموظفين العموميين نحو القيادة النسوية داخل المؤسسة الجزائرية - دراسة ميدانية على عينة من موظفي الإدارة المحلية ببلدية المسيلة-، مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، المجلد 01، عدد 02، ص ص 29-42، الجزائر.
20. غايات، حياة، 2013، صراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والإجتماعية، المجلد 5، العدد 12، ص ص 95-109، الجزائر.
21. فليح، حكمت محمد، 2009، دور تخويل الصلاحيات في تطوير الأداء الوظيفي للمنظمة، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 77، ص ص 126-164، جامعة تكريت، العراق.
22. قرشي، هاجر، باديسي، فهيمة، 2016، جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي، مجلة الدراسات الاقتصادية، المجلد 3، العدد 1، ص ص 211-254، الجزائر.
23. قمبر، عبد الرؤوف، 2017، أثر الأنماط القيادية الإدارية على أداء العاملين في فرع سيدال للمضادات الحيوية، المجلة الجزائرية للاقتصاد والمالية، المجلد 4، العدد 1، ص ص 227-248، جامعة المدية، الجزائر.
24. كباره، نزيه، 2010، المبادئ الأساسية في إدارة الأعمال، ط1، المؤسسة الحديثة للكتاب، بيروت، لبنان.
25. كيرد، عمار، 2015، تأثير القيادة الإدارية على أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة سونلغاز مدير التوزيع بأغواط، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة أعمال، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، الجزائر، غير منشور.
26. لونيس، علي، جغبوب، دلال، 2013، إدارة الوقت وعلاقتها بالقيادة الإبداعية لدى مديري الثانويات -دراسة ميدانية بولاية سطيف-، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، المجلد 10، عدد 01، ص ص 9-35، الجزائر.
27. محمد، فيصل صالح، سالم، عبد الرحمن محمد، 2004، الأداء التنظيمي وأبعاد قياسه في الجامعات العربية، ملتقى موازنة البرامج والأداء في الجامعات العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، دمشق، سوريا، ص ص 140-155.
28. مرتجي، زكريات أحمد، 2009، دور المشرف التربوي في تنمية المهارات القيادية لدى معلمي المرحلة الإعدادية في مدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة وسبل تفعيله، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، غير منشور.
29. موفق، سهام، 2016، دراسة تحليلية لاتجاهات الموظفين حول مساهمة ممارسات القيادة الاستراتيجية في تحسين فاعلية فرق العمل - حالة موظفي المؤسسة الاستشفائية- بشير بن ناصر، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، المجلد 3، العدد 2، ص ص 270-289، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
30. هروم، عز الدين، 2007، واقع تسيير الأداء الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة منتوري، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسنطينة، الجزائر، غير منشور.