

درجة مشاركة القيادات النسائية في وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مديري المدارس ومعلميها في مديرية تربية وتعليم الشونة الجنوبية

واصف توفيق اسحق العدوان *

ملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى على آراء مديري ومعلمي مديرية لواء الشونة الجنوبية، وتم إجراء هذه الدراسة في العام 2014/2015م، واختار الباحث عينة عشوائية تكونت من (50) معلماً ومديراً، وخلصت الدراسة بأن مستوى مشاركة القيادات النسائية في وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مديري المدارس ومعلميها في مديرية تربية وتعليم الشونة الجنوبية بدرجة متوسطة. وكذلك لا توجد فروق لمشاركة القيادات النسائية في وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مديري المدارس ومعلميها في مديرية تربية وتعليم الشونة الجنوبية تُعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)، وأوصت الدراسة وضع وسن قوانين وتشريعات تُسهم في تحسين المشاركة النسائية في وزارة التربية والتعليم في الأردن.

الكلمات الدالة: القيادة، القيادة النسائية، المشاركة.

المقدمة

تتبوأ الموارد البشرية مكانة مهمة في المنظمة، وتمثل عنصراً مهماً من عناصر الإنتاج، ومن ثم فإن الاستثمار في هذا المورد المهم يؤدي للوصول إلى أهداف المنظمة وتميزها عن المنظمات الأخرى.

كما أن القائد يُعدُّ الركيزة الأساسية للوصول إلى وصول المنظمة لأهدافها؛ إذ تعتبر القيادة من المسائل المهمة في مجال الإدارة بصفة عامة، وفي مجال الإدارة العامة بصفة خاصة، حيث توجد القيادة حيثما توجد الجماعة، أو ظهرت الحاجة إلى العمل الجماعي، وتتطور القيادة بتطور المجتمع الذي تعيش فيه، وتزداد مسؤولياتها بازدياد مطالب الحياة وتعقدتها حيث إن عملية القيادة تعني ذلك العنصر الإنساني الذي يجمع مجموعة العاملين، ويوجههم ويحفزهم نحو تحقيق أهداف الإدارة العامة، وإن ضخامة حجم التنظيم وتعدد المناصب الإدارية يتطلب ضرورة توافر الجهود ومهارات قيادة للرؤساء الإداريين حتى يستطيعوا بث روح العمل والتعاون الاختياري في ذلك الجهاز الضخم، وبدون القيادة الإدارية يصبح الهيكل التنظيمي مفككاً عاجزاً عن تحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها، وتسود من ثم روح الكسل والإهمال وعدم الاهتمام.

وتعتبر القيادة العنصر الموجه للسلوك والجهود الإنساني في جميع المنظمات؛ لذا نجد أن المنظمة التي تشكو من أمراض إدارية أو تنظيمية تؤثر في نشاطاتها؛ لذا تلجأ إلى تغيير قياداتها.

كما تشكل القيادة محوراً مهماً ترتكز عليه مختلف النشاطات في جميع المنظمات. ومع اتساع دور المنظمات وكبر حجمها وتشعب أعمالها وتعقدتها، وتنوع العلاقات الداخلية وتشابكها وتأثرها بالبيئة الخارجية من مؤثرات سياسية، واقتصادية، واجتماعية أصبحت القيادة الحكيمة والداعية أمراً لا غنى عنه؛ لتوجيه سلوك الأفراد وحشد طاقاتهم وتعبئة قدراتهم وتنسيق جهودهم وتنظيم أمورهم، وتوجيههم الوجهة الصحيحة نحو تحقيق الأهداف والغايات المرجوة. (النمر، 2002).

ويعد المدير القائد التربوي الذي يتصدر لعملية توصيل الخبرات والمعلومات في قطاع التربية، وتوجيه السلوك لدى المتعلمين الذين يقوم بتعليمهم.

فالمدير يعد قائداً ميدانياً يخوض معركته ضد الجهل والتخلف ببسالة فائقة، سلاحه الإيمان بالله تعالى، ونور العلم الذي يتحلى به، وهو يحقق الانتصار تلو الانتصار صباحاً ومساءً، وبذلك فهو يسعد الناس من حوله، حتى وصفوه بالشمس الساطعة التي تضيء لنفسها، وتضيء للآخرين.

وفيما يتعلق بالنظريات التربوية، فقد قدم الفكر الإداري القديم العديد من النظريات المتباينة والمتعددة التي تفسر ظاهرة القيادة،

* الجامعة الأردنية. تاريخ استلام البحث 2015/12/1، وتاريخ قبوله 2016/4/2.

وكذلك قدم الفكر الإداري المعاصر العديد من النظريات التي تدعي كل منها تفسيرات لنشأة وظهور القيادة، وبالرغم من تعددها إلا أن غالبيتها يمكن أن تندرج تحت أي من المداخل الآتية: (أبو الفضل، 2002):

مدخل السمات (The trait approach)

مدخل المواقف أو الحالة (The situational approach)

المدخل المشترك (The trait and the situation approach)

المدخل السلوكي (The trait approach)

أ- مدخل السمات (The trait approach)

ويعتبر هذا المدخل أولى المحاولات لتفسير ظاهرة القيادة، ويركز على الصفات الشخصية للقائد التي تميزه عن غيره، وتجعل منه قائداً للذكاء والقيم الإنسانية والثقة بالنفس والمظهر.

ومن أشهر نظريات هذا المدخل ما يلي:

1- **نظرية الرجل العظيم (Great man theory):** تعد هذه النظرية من أقدم النظريات وهي أن الأشخاص يولدون بسمات وصفات شخصية تجعل منهم قادة. وأنصار هذه النظرية يعتقدون أن القادة يولدون ولا يصنعون وأن السمات والصفات الشخصية القيادية هي تولد مع الشخص، ولا يكتسبها بالتعلم والممارسة.

2- **نظرية السمات (The trait approach):** أصبحت نظرية الرجل العظيم غير كافية للاعتماد عليها، حيث اتجه الباحثون والعلماء إلى تركيز جهودهم لصياغة نظرية السمات، وتعتبر هذه النظرية المحاولة التي ظهرت في إطار المدخل الفردي؛ لتفسير ظاهرة القيادة، وتقوم هذه النظرية بمفهومها على أساس أن نجاح القائد يتوقف على سمات معينة شخصية يتميز بها القائد عن غيره، وأخذوا بعدد السمات التي تميز بها كل قائد، وهذه السمات تتمثل في الآتي:

- القدرة العصبية - الحماسة - الود والحب - الاستقامة - الإدراك الفني - الحزم - الذكاء - مهارة التعليم - الإيمان - المعرفة بالهدف والسبيل نحو تحقيقه.

إن هذه السمات لم تميز فيما بينها، وإن المواقف القيادية غير متشابهة، ومن ثم فالقائد يتفاعل مع كل موقف بطريقة مختلفة عن الموقف الآخر، إضافة إلى تعدد الصفات التي يصعب توفرها في شخص معين، لكن قد يتوفر جزء كبير منها في شخص، وينجح في قيادته، وهذا لم يعط تفسيراته أنصار هذه النظرية، فقد تتوافر سمة في قائد، ولا تتوافر في قائد آخر مثلاً صفة الحزم. واجهت هذه النظرية نقداً؛ لأنها ركزت على السمات وقدرات القائد الشخصية، وتجاهلت عناصر القيادة الأخرى كالوقت والجماعة الذين يتبعون لهذا القائد، وبناء عليه تعد نظرية السمات نظرية عشوائية لكنها أكثر تقدماً من نظرية الرجل العظيم.

التقييم لمدخل السمات (The trait approach)

ما يجدر به القول إن هذا المدخل على الرغم مما واجه من انتقادات من أنصاره وخلافهم إلا أنه يعد من المنطلق الذي انطلق منه العلماء والمفكرون؛ لتفسير ظاهرة القيادة، وقد ذكر كنعان حقيقتين يجب الانتباه إليهما في القيادة:

- الأولى: أن السمات القيادية تقسم إلى صفات فطرية: كالذكاء والقدرات الجسمية والاتزان العاطفي، وهي سمات توجد لدى القائد أثناء توليه المركز القيادي، وسمات مكتسبة يمكن اكتسابها وتميئتها بعد توليه المركز القيادي مما يعني أنه يجب أن نركز على السمات الفطرية عند الترشيح للوظيفة القيادية، وبعد تعيينه يجب التركيز على السمات المكتسبة؛ لأنها وحدها قابلة للتنمية.

- الثانية: القيادة الحديثة تتطلب توافر سمات قيادية في القادة تتلاءم مع متطلبات المنظمات الحديثة، حيث إن القادة أصبحوا في مواجهة تحديات مستمرة ومتسارعة؛ لذا لا بد من خلق الكوادر، ووضع خطط تدريب القيادات وتنمية مهاراتها.

ب- مدخل الموقف أو الحالة (The situation approach)

إذا كانت دراسات علم النفس وأبحاثه في مجال الشخصية الإنسانية قد أسهمت إلى حد ما في ظهور المدخل الفردي (السمات)، فإن الدراسات وأبحاث علماء الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي قد أسهمت بالمقابل في ظهور المدخل الاجتماعي (مدخل الموقف أو الحالة أو الظروف) وذلك من خلال تأكيدها على أن مفهوم الجماعة له تأثير جوهري على تحديد مفهوم القيادة وخصائصها (كلادة، 2007)

كما أن من أسباب ظهور هذا المدخل فشل نظرية السمات في تحديد خصائص القيادة، كما أنه يجب ربط السلوك بالموقف ومتطلباته، وأطلعت القانون المشهور في الثلاثينيات ((قانون الموقف)) من ظروفه المحيطة ودرجه التفاعل بين الفرد والظروف.

ويعتمد الموقف على ثلاثة عناصر وهي:

- علاقة القائد بأتباعه.

- مدى تحديد الوظيفة للقائد.

- درجة القوة الوظيفية للقائد. (المنيف، 1999)

ويركز هذا المدخل على ثلاثة عناصر هي:

القائد، والتابعون، والموقف أو الظرف القيادي، ومن نظريات هذا المدخل:

1- نظريه طريق الهدف (path-goalthery):

تركز على المعنويات وأثارها وارتباطها بالقائد والاتباع، فهذه النظرية تركز على أن القادة مسؤولون عن رفع الروح المعنوية للمرؤوسين، بما يكفل تحقيق الأهداف الشخصية والتنظيمية.

ويرى كل من (هاوس وميشيل house and michtcheu) أن القائد يستخدم أي من الأنماط الآتية في مواقف مختلفة وصولاً إلى التأثير والتوجيه لسلوك المرؤوسين نحو تحقيق الأهداف:

1- التوجيه: توجيه المرؤوسين بتعليمات تفصيلية.

2- الدعم والمساندة: بفهم مشكلات المرؤوسين في إشباع حاجاتهم.

3- المشاركة: إشراك المرؤوسين في صنع القرارات قبل تنفيذها.

4- الإرشاد: تحفيز المرؤوسين على انجاز الأهداف بأداء عال .

2- نظريه التابعين (the followers theory):

يرى أصحاب هذه النظرية أن الأفراد يميلون لتسليم زمام قيادتهم، واتباع الشخص الذين يعتقدون أن لديه القدرة على تحقيق رغباتهم الشخصية، وبناء على ذلك فتوليه القيادة هنا رهن بنظرة أفراد تلك الجماعة لذلك الشخص.

وتعتبر هذه النظرية أن السبب الرئيسي لنشأة القيادة وظهورها هم التابعون (followers) (أبو الفضل، 2002)

ج- النظرية الموقفية (the situation theory): برزت أهميته الموقف بالقيادة الإدارية على يد (فيدلر fidler) عام 1967م حيث طوّر نظرية مفادها أن فعالية نمط القيادة محدد بطبيعة الموقف المحيط بعملية القيادة، بمعنى أن عنصري النظرية يعتمدان على نمط القيادة، وعلى الموقف القيادي، ويعتقد (فيدلر)

أن هناك تفاعلاً بين متغيرات الموقف والظروف والخصائص وصفات القائد وأهم المتغيرات النظرية الموقفية.

- المتغيرات الشخصية للقائد: صفاته واهتماماته.

- متغيرات الموقف: وتشمل العلاقة بين القائد والمرؤوسين، ودقة تصميم العمل ووضوح المهام ومقدار السلطة ونوع السلطة التي يمارسها القائد للحوافز والمكافآت.

وطبقاً لمفهوم هذه النظرية فإنّ هناك عناصر للموقف القيادي تتمثل في المرؤوسين والبيئة والأهداف التنظيمية، ولكل موقف متطلبات وخصائص إذا لم تتوفر في القائد، فإنّه لن يكون قائداً ناجحاً، وهذا الموقف يختلف باختلاف المجتمعات وباختلاف المنظمات والأمنّة، مما يعني أنّ نجاح شخص في موقف قيادي معين لا يعني بالضرورة نجاحه في مواقف أخرى، ومن ثم فإنّ نجاح القائد متوقف على ما يتمتع به من مهارات وقدرات تناسب الموقف القيادي المطروح (كلادة ، 2007).

التقييم لمدخل الموقف أو الحالة

• المزايا:

- قدمت مفهوماً ديناميكياً للقيادة، فهي لا تربط القيادة بالسمات الشخصية للفرد فقط، وإنما تربطها بالمواقف الإدارية على أساس أنّ الموقف هو الذي يحدد السمات للقائد المطلوب في الموقف، وهذه المواقف متغيرة، ولكل موقف متطلباته وسماته.

- قدمت أيضاً مفهوماً ديمقراطياً في رفضها للمفهوم القائل بأنّ القادة "يولدون ولا يصنعون".

- هذا المدخل لا يعني إنكار السمات الشخصية، ومالها من دور في تحديد خصائص القيادة، ولكنها تضع الموقف في الاعتبار الأول عند تحديد السمات القيادية المطلوبة (كلادة، 2007).

- أنها تعبر عن نظرة أوسع من مدخل السمات، وذلك بربطها للسمات بالموقف.

• الانتقادات:

- قد تتوفر بالقائد السمات التي يتطلبها الموقف، ومع ذلك لا يستجيب القائد لهذا الموقف فسيفشل في قيادة هذا الموقف.

- فشل الدراسات في الاتفاق التام حول عناصر الموقف القيادي التي على ضوءها يتم تحديد ما إذا كان الموقف ملائماً أو غير ملائم
- هناك حالات تضمنت عددا من المواقف الحرجة، ومع ذلك لم تفسر تلك المواقف عن ظهور القيادات القادرة على تولي زمام تلك المواقف (أبو الفضل، 2002)

د- المدخل المشترك (the trait the situational leadership approach):

يقوم هذا المدخل على أساس التوفيق بين المدخلين السابقين، ويقصد بالمدخل المشترك (التفاعلي) هو أنه لا يكفي للنجاح في القيادة التفاعل بين سمات القائد الشخصية ومتطلبات الموقف، وإنما يلزم التفاعل بين شخصية القائد، وجميع المتغيرات المحيطة بالموقف القيادي الكلي، ولا سيما ما يتعلق منها بالمجموعة العاملة .
وعليه يمكن القول إنه ليس لتوافر الشخصية القيادية وحدها ولا الموقف وحدة تأثير كبير في نشأة القيادة وظهورها، والعبرة بهما معاً (أبو الفضل 2002)

وقد أسفر عن هذا المدخل عدة نظريات منها:

1-نظرية التفاعلية (interactional theory):

من وجه نظر هذه النظرية فالقيادة عملية تفاعل اجتماعي، وتتحدد خصائصها على أساس أبعاد ثلاثة هي:

- السمات الشخصية للقائد.

- عناصر الموقف.

- متطلبات المجموعة وخصائصها.

وهي تربط النجاح في القيادة بقدرة القائد على التفاعل مع مرؤوسيه، وتحقيق أهدافهم وحل مشكلاتهم وإشباع حاجاتهم. فسمات القيادة الناجحة ليست سمات القائد (كما حددتها نظرية السمات)، أو أنّ السمات المطلوب توافرها في القائد في مواقف معينة (كما تقول نظرية المواقف)، ولكنها السمات التي تتخذ بمدى قدرة القائد على التفاعل مع أعضاء الجماعة وتحقيق أهدافها(النمر، 2002).

2-النظرية التبادلية في القيادة (Exchange theory):

يرى (هولندر) أنّ القيادة هي نتيجة لتعاون لعوامل الموقفية، صفات القائد ومميزاته، ومميزات التابعين (المرؤوسين) للقائد. وهذه النظرية تتضمن التفاعل الشديد بين توقعات التابعين وسلوك القائد.

فالقائد يغيّر أو يحافظ على سلوكه، ليلبي توقعات المرؤوسين؛ لأنه يحتاج إلى أشياء معينة من مرؤوسيه مثل الولاء وبذل الجهد، المرؤوسون يرفضون أو يقبلون سلوك القائد وفقاً لتوقعاتهم؛ للحصول على المكافآت ولاحتمالية التقريب لتحقيق الأهداف وهذه العملية تتضمن التبادل بين القائد والتابعين له.

هـ- المدخل السلوكي (behavioral approach)

لقد ظهر هذا الاتجاه في بداية الخمسينيات، واستمر حتى نهاية الستينيات حيث انتقل الاهتمام من دراسة العلاقات بين التنظيم والعاملين إلى دراسة السلوك البشري ومكوناته الشخصية والاعتبارات النفسية ودوافع السلوك. وبدأ يظهر ميل إلى تطبيق نتائج الدراسات والابحاث في العلوم السلوكية والنفسية؛ للوصول إلى حلول المشكلات الإدارية؛ أي أنّ هذا المدخل يفسر سلوك الإنسان. على أسس اجتماعية، ويؤكد على التنظيمات غير الرسمية، وأنّ الفرد يعمل وينتج بسبب انتمانه للجماعة(كلالدة، 2007)
أما عن نظريته للقيادة، فهو يرى أنّ أي شخص قادر على القيام بالسلوك المناسب ممكن أنّ يصبح قائداً جيداً، ولم تستطع الأبحاث المختلفة في ظاهرة القيادة حصر سلوكيات قيادية، ويرى هذا المدخل بأنّ السلوكيات القيادية الفعالة يمكن تعلمها أكثر من السمات الأخرى؛ مما يجعل ظاهرة القيادة يمكن اكتسابها من العلوم، وشأنها شأن ما يتمّ تعليمه من الظواهر الإنسانية.

وقد ركزت النظرية السلوكية (behavioral theory) على سلوك القائد من خلال تقييم مرؤوسيه، لتحديد كيفية تعرف القائد وماهية السلوكيات التي يظهرها أثناء عملية القيادة، وقد اهتمت عدة دراسات باستنباط بعض السلوكيات القيادية حيث وضع (ووفورد woford) خمسة عوامل من الخصائص الإدارية للسلوكيات القيادية:

- سلوكيات التنظيم والإنجاز : وتتمثل في التخطيط والتنظيم والرقابة من قبل القائد.

- سلوكيات التعزيزية: وتظهر في استخدام القائد للقوة لإجبار المرؤوسين على طاعته.

- السلوكيات الديناميكية: وتتمثل في صياغة الأهداف المحددة والعمل على إنجازها.

- السلوكيات الخاصة بالحفاظ على العلاقات بين الأشخاص.
 - السلوكيات الخاصة بالحماية والأمن وتظهر في تخفيض الشعور غير المستقر لدى العاملين.
 وقد ساعدت الدراسات السلوكية على ظهور عدد من النماذج للأنماط القيادية، ومنها الشبكة القيادية، التي قدمها كل من (بلاكي وموتون).

و- القيادة التحويلية:
 تنهج هذه القيادة منهجا مختلفا نوعاً ما عن القيادة التبادلية؛ إذ تعتمد على أشياء غير محسوسة للحفز مثل الرؤية، والقيم المشتركة والعلاقات الطيبة بين العاملين.
 القائد التحويلي لديه المقدرة على إحداث تغيرات لدى العاملين في المنظمة وكذلك الإبداع، وقدرة عالية على التعامل مع الأزمات، ودفع المنظمة نحو تحقيق مستويات عالية من الإنجاز.
 وبحسب bass فإن القيادة التحويلية تتكون من ثلاثة أبعاد و هي:
 - الكاريزما (charisma) وذلك باختلاف الحماس في نفوس المرؤوسين من خلال الولاء والإيمان والفخر بالمنظمة، والعمل على تحقيق أهدافها.

- استنارة الذكاء: وذلك بأن يعمل القائد على تعزيز القدرات لدى العاملين في حل المشكلات، والتفاعل مع الأزمات.
 - الاهتمام الشخصي بالعاملين: يبدي القائد الاهتمام الخاص لكل فرد بالمنظمة، ويحاول تطوير علاقاته معهم.
 وفيما يتعلق بأنماط القيادة، فإنها تقوم على العديد من الأساليب القيادية والأنماط المتعددة التي ظهرت إحداها في أول الستينات وقام بها كل من (روبرت بليك) (Robert blake) و (جين موتون) (gane s.Mouton) عندما قدما.
 أ- (نموذج الشبكة الإدارية): نتيجة لهذه الشبكة فقد ظهرت لدينا أنماط متعددة للقيادة وسنذكر خمسة أنماط رئيسة للقيادة الإدارية هي كما يلي (القحطاني، 2001):

1-نمط القائد الأوتوقراطي: وهو نمط قيادي متسلط يركز على المهمة، حيث يهتم بالإنتاج بدرجة عالية، بينما اهتمامه بالعاملين ضئيل جداً، ويكون في أدنى صورة، ويتكون هذا النمط من قناعة القائد بأنه يجب عليه تحقيق أهداف المنظمة قبل كل شيء.

2-نمط القائد الاجتماعي: يهتم هذا القائد بالعاملين بدرجة كبيرة؛ مما يؤدي إلى خلق بيئة مليئة بالصدقة والاطمئنان، وفي المقابل لا يكاد القائد هنا أن يهتم بالعمل. وقد جاء هذا التوجه في الاهتمام بالعاملين نتيجة التأثير بنظريات السلوكية التي تدعو إلى الاهتمام بالأفراد وحاجاتهم.

3-نمط القائد السلبي: وهو نمط قيادي لا يهتم بالعاملين، وكذلك لا يهتم بالعمل، إنما يكون الجهد المبذول عبارة عن محاولة من محافظ على حياة التنظيم، وهذا النمط هو أضعف الأنماط حيث اهتمامه ضعيف بالمنظمة وأهدافها، وبأهداف العاملين ورغباتهم واحتياجاتهم.

4-نمط القائد المتأرجح: حيث يبدي هذا القائد اهتماماً متوسطاً بالعاملين، وكذلك يبدي الاهتمام نفسه بالعمل، إلا أن هذا الاهتمام لا يشير إلى أنه يتم بالكفاءة المطلوبة، مما يجعله غير قادر على تحقيق المستوى المرغوب في كل الأحوال.
 ويطلق على هذا النمط (الزئبقي)؛ لأنه يعتبر أن صاحب هذا النمط غير واضح و مناوئ ويقول كلاماً " يحوي معنيين، ويريد أن يكون مثل كل الناس، أي أنه لا يريد أن يكون مختلفاً" (الهواري، 2000)

وهو نمط منتصف الطريق (middle-of-the road) ويعتبر هذا النمط ليس الأفضل؛ لأنه يضيع كثيراً من الفرص على العاملين، وعلى التنظيم نفسه، كما أنه يثير الشعور بالقلق وعدم الارتياح لدى العاملين؛ بسبب عدم الثبات باتجاه واضح.
 ومن الجدير بالذكر أن الخصائص المهمة التي تؤدي إلى تنمية القادة وتطويرهم، وثبات الأسلوب القيادي، حيث لا نعني بالثبات الثبات والبقاء على النمط نفسه الذي يفترض أن يتغير ويتطور إلى الأفضل، بل نعني ثبات وانسجام واتساق الأسلوب مع الغايات والأهداف دون تقلب، والتردد والتغير من قرار إلى آخر، ومن أسلوب إلى نقيضه تماماً، فيجب أن يتطابق أسلوبه مع ذاته (المنيف، 1999).

ومن خلال هذه الدراسة سيقوم الباحث بالتعرف على موضوع " درجة مشاركة القيادات النسائية في وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مديري المدارس ومعلميها في مديرية تربية وتعليم الشونة الجنوبية"، ويأمل الباحث أن يوفق في طرح هذا الموضوع.

مشكلة الدراسة:

إنّ التحديات والضغوطات التي تواجه القطاع التربوي الأردني كبيرة ومهمة، وتتعاظم يوماً بعد يوم. ويجب على وحدات القطاع التربوي الأردني أن تتعامل مع كثير من التحديات بقدر عالٍ من الجدية، وتهيء نفسها لدخول المرحلة القادمة بقوة على أسس علمية مدروسة.

حيث تمثلت مشكلة الدراسة في تقييم مشاركة المرأة على تولى المناصب القيادية في القطاع التربوي، كما تتجسد مشكلة الدراسة من خلال الإجابة عن تساؤلات الدراسة الآتية:

السؤال الأول: ما درجة مشاركة القيادات النسائية في وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مديري المدارس ومعلميها في مديرية تربية وتعليم الشونة الجنوبية؟

السؤال الثاني: هل توجد فروق لمشاركة القيادات النسائية في وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مديري المدارس ومعلميها في مديرية تربية وتعليم الشونة الجنوبية تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس (ذكر، أنثى)، الخبرة العملية (أربع سنوات فما دون، 5-9 سنوات، عشر سنوات فأكثر)؟

أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة بالتعرف على " درجة مشاركة القيادات النسائية في وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مديري المدارس ومعلميها في مديرية تربية وتعليم لواء الشونة الجنوبية".

أهمية الدراسة:

أ- الأهمية النظرية: تتجسد أهمية الدراسة من خلال تسليط الضوء على موضوع " درجة مشاركة القيادات النسائية في وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مديري المدارس ومعلميها في مديرية تربية وتعليم الشونة الجنوبية"، فهذه الدراسة تعمّد إلى التعرف على مدى مشاركة القيادات النسائية من وجهة نظر مديري المدارس ومعلميها في مديرية تربية وتعليم لواء الشونة الجنوبية، كما يمكن الاستفادة من هذه الدراسة؛ لإثراء الدراسة العلمية في مجال موضوع الدراسة، كما أنه من خلال الدراسة الحالية يمكن التعرف على تساؤل رئيسي، ألا وهو: " ما درجة مشاركة القيادات النسائية في وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مديري المدارس ومعلميها في مديرية تربية وتعليم الشونة الجنوبية؟"

ب- الأهمية التطبيقية:

- من المتوقع أن يستفيد من هذه الدراسة الفئات الآتية:
- المدرسون: فالمدرسون يمكنهم الاستفادة من هذه الدراسة من خلال التعرف على مستوى مشاركة القيادات النسائية في وزارة التربية والتعليم الأردنية.
- إدارات المدارس: إدارات المدارس يمكنها الاستفادة من هذه الدراسة من خلال سياسات واستراتيجيات تعمل على تحسين وتفعيل مستوى مشاركة القيادات النسائية.
- الباحثون: يمكنهم الاطلاع على هذه الدراسة حال الانتهاء منها؛ لأجل التعرف على النتائج التي توصلت إليها، وتساعدهم في الدراسة والتطوير في متغيرات أخرى تخص موضوع الدراسة.

حدود الدراسة:

- الزمانية: قامت هذه الدراسة في العام 2015م .
- المكانية: تمّ تحقيق أغراض وأهداف الدراسة من خلال توزيع أداة الدراسة المتمثلة في الاستبانة على عينة المدارس التابعة لمديرية تربية وتعليم لواء الشونة الجنوبية.
- البشرية: مديرو المدارس ومعلموها في مديرية تربية وتعليم لواء الشونة الجنوبية .

التعريفات الإجرائية للدراسة:

- القيادة: قدرة الفرد على التأثير على شخص أو جماعة وتوجيههم وأرشادهم؛ لنيل تعاونهم وتحفزهم للعمل بأعلى درجه من

الكفاءة؛ من أجل تحقيق الأهداف المرسومة.

- القيادة النسائية: هي قدرة المرأة على تولي مناصب قيادية.

- المشاركة: هي عملية تعكس الرغبة والاستعداد؛ لأجل المساهمة بشكل فعال في قطاع معين وتطويره.

الدراسات السابقة:

من خلال العرض الآتي سيقوم الباحث بترتيب الدراسات المتعلقة بموضوع الدراسة ترتيباً تنازلياً:

أولاً: الدراسات العربية:

دراسة (البدارين والقواسمة، 2013) بعنوان "دور المرأة في قيادة التغيير: دراسة تطبيقية على منظمات المرأة العاملة في الأردن"، هدفت الدراسة إلى التعرف على المهام، وكذلك الأدوار التي تقوم بها المرأة فيما يخص قيادة التغيير، وتمثل مجتمع الدراسة كافة العاملين لدى منظمات المرأة العاملة في الأردن، ولصعوبة الوصول إلى مجتمع الدراسة تم أخذ عينة عشوائية تألفت من (254) استبانة، وتجدر الإشارة إلى أن الباحث استخدم المنهج المسح الاجتماعي؛ لأجل تحقيق أهداف الدراسة وأغراضها، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها بأن المرأة تفوقت بالدور المطلوب منها فيما يخص قيادة عملية التغيير التنظيمي، وأوصت الدراسة إلى ضرورة تمكين المرأة، لكي تتقلد مهام قيادية فيما يخص المؤسسات الخاصة وكذلك العامة فيما يخص إدارة التغيير التنظيمي.

دراسة (الغامدي، 2013) بعنوان "درجة جودة أداء القيادة التربوية وتنمية الموارد البشرية في المدارس الثانوية والمتوسطة في المدينة المنورة"، هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تطبيق القيادة التربوية وأثرها على تنمية الموارد البشرية، وتمثل مجتمع الدراسة في مديري المدارس الثانوية وكذلك المتوسطة في المدينة المنورة، ولصعوبة الوصول إلى مجتمع الدراسة تم أخذ عينة عشوائية تألفت من (148) مديراً، وتجدر الإشارة إلى أن الباحث استخدم المنهج المسح الاجتماعي لأجل تحقيق أهداف الدراسة وأغراضها، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها بوجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يخص بتغيير الخبرة، كذلك بينت الدراسة بأن درجة تطبيق القيادة التربوية متوسطة، وأوصت الدراسة إلى ضرورة رفع أداء القيادة التربوية وتنمية أداء القيادة التربوية فيما يخص المدارس الثانوية والمتوسطة للبنين في المدينة المنورة.

دراسة (الشدي، 2010) بعنوان "إدارة الصراع التنظيمي لدى القيادات النسائية في مؤسسات التعليم العالي بمدينة الرياض"، هدفت الدراسة إلى التعرف على الأسباب التي أدت إلى الصراعات التنظيمية فيما يخص جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن من خلال وجهة نظر القيادة النسائية، وتمثل مجتمع الدراسة في 105 قائدة في كليات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، ولصعوبة الوصول إلى مجتمع الدراسة تم أخذ عينة عشوائية تألفت من (76) قائدة، هذا وتجدر الإشارة إلى أن الباحث استخدم المنهج المسح الاجتماعي، لأجل تحقيق أهداف الدراسة وأغراضها، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها بأن تعدد الأدوار وكذلك تعارضها والتكتلات غير رسمة ما بين الوظائف أسباب رئيسية لنشوب الصراعات التنظيمية، كما بينت الدراسة بوجود فروق فيما يخص متغيري الجنس وكذلك الخبرة فيما يخص القيادات النسائية، وأوصت الدراسة إلى ضرورة إيجاد دورات تدريبية وتنقيفية؛ لأجل الحد من الصراعات التنظيمية فيما يخص المنظمات التربوية.

دراسة (الرقب، 2009) بعنوان "معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة وسبل التغلب عليها"، هدفت الدراسة إلى التعرف على أكثر المعوقات الأساسية والتي تعيق ممارسة المرأة للسلوك القيادي فيما يخص مؤسسات التعليم العالي في محافظات غزة المختلفة، وتمثل مجتمع الدراسة في العاملين لدى مؤسسات التعليم العالي في محافظات غزة خلال العام الدراسي (2010/2009م) وتمثل مجتمع الدراسة في (1148) عاملاً وكذلك عاملة، ولصعوبة الوصول إلى مجتمع الدراسة تم أخذ عينة عشوائية تألفت من (301) عامل وكذلك عاملة، وتجدر الإشارة إلى أن الباحث استخدم المنهج المسح الاجتماعي؛ لأجل تحقيق أهداف الدراسة وأغراضها، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية فيما يخص معوقات التي تحول دون ممارسة المرأة للسلوك القيادي فيما يخص متغير الجنس، وكانت لصالح الذكور، وأوصت الدراسة إلى ضرورة عقد دورات تدريبية فيما يخص تنمية وتطوير المهارات الإدارية وكذلك القيادية للمرأة.

دراسة (الظفيري، 2004) بعنوان "إتجاهات مديري المدارس والمعلمين والموجهين نحو تأنيث التعليم في المرحلة الابتدائية بدولة الكويت"، هدفت الدراسة إلى التعرف على وجهة نظر مديري المدارس ومعلميها فيما يخص تأنيث التعليم، وتمثل مجتمع الدراسة في مديري ومعلمي المدارس الابتدائية في دولة الكويت، وتجدر الإشارة إلى أن الباحث استخدم المنهج المسح الاجتماعي، لأجل تحقيق

أهداف الدراسة وأغراضها، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها بأن اتجاهات مديري المدارس والمعلمين فيما يخص تأنيث التعليم سلبية، وأوصت الدراسة إلى ضرورة زيادة الدراسات المتعلقة بتأنيث التعليم الحكومي .

دراسة (القضاة، 2004) بعنوان " أنماط القيادة التربوية لدى مديري المدارس ومديراتها الحكومية في محافظة جرش وعلاقتها بالمساءلة" ، قامت هذه الدراسة؛ لأجل التعرف على أنماط القيادة التربوية لدى مديري والمديرات الحكوميات في محافظة جرش، وتمثل مجتمع الدراسة بجميع مديري وكذلك مديرات المدارس الحكومية في محافظة جرش، إذ بلغ عددهم (147) مديراً ومديرة، وتجدر الإشارة إلى أنه تم استخدام منهج المسح الاجتماعي؛ لأجل الوصول إلى أغراض الدراسة وأهدافها، كما تم إعداد استبانيتين، للتعرف على توجهات وآراء عينة الدراسة، وتم استخدام الاختبارات الإحصائية المتمثلة في الإحصاءات البسيطة (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري)، والإحصاءات التحليلية المتمثلة في (التباين الأحادي، واختبار توكي)، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها بأن نمط اهتمام القيادة بالعمل هو النمط الأساس، بوجود فروق فيما يخص متغيري الجنس وكذلك المؤهل العلمي، والخبرة فيما يخص القيادات التربوية، كما بينت الدراسة بأن نظام المساءلة الإدارية ذو مستوى عالٍ، وخلصت الدراسة إلى ضرورة عقد دورات تدريبية فيما يخص المساءلة الإدارية وكذلك القيادة لأجل رفع كفاءة عينة الدراسة.

باللغة الإنجليزية:

دراسة (AL-Lamky, 2007) ، بعنوان " تأنيث القيادة في المجتمعات العربية: وجهات نظر القيادات النسائية العمانية"، هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التمكين للمرأة العمانية، هذا وقامت الدراسة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي لأجل تحقيق أهداف الدراسة وأغراضها، تمثل مجتمع الدراسة بمجموعة من القيادات النسائية العمانية، هذا وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها بأن النساء العُمانيات اللواتي يشغلن مناصب قيادية يتمتعن بدرجات عالية من الدفاعية والطموح، كما أن عوامل البيئة الاجتماعية يكسبهن اهتماماً كبيراً لأجل الوصول إلى مستويات مرموقة من التعليم، وأوصت الدراسة إلى زيادة الأبحاث المتعلقة بموضوع الدراسة، على أن تشمل عينات مختارة ومنقاة من القطاعات المختلفة.

دراسة جاري (Gary, 2005) بعنوان " القيادة الإدارية: استعراض للنظرية والبحث العلمي" ، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من تأثير متغيرات مختارة من القيادة الإدارية (الملاحظة الشخصية، وضع الأهداف، التدعيم والتوقع، والاستعداد للعمل والنقد الذاتي (على متغيرات بيئة العمل التي تدعم الإبداع) الإشراف والاستقلالية والعمل الجماعي وكفاية الموارد وتحديات العمل والعوائق التنظيمية وضغوط العمل من خلال المسح الميداني لسبع شركات خدمة تعمل في دولة الإمارات العربية المتحدة، استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون؛ لفحص العلاقة بين المتغيرات، دلت النتائج على وجود علاقة إيجابية بين القيادة والأبعاد المحركة للإبداع في بيئة العمل . وأشارت النتائج أيضاً إلى أن عناصر بيئة العمل التي تعيق الإبداع هي العوائق التنظيمية وضغوط العمل والتي لا ترتبط بعلاقة مع القيادة . هذه النتائج تؤكد قيمة القيادة في الإبداع . وتقرح الحاجة إلى استراتيجيات قيادية تشجع العاملين على إدارة سلوكهم، وتعطيهم حرية أكثر، واستقلالية، وتحفيز ذاتي، وهي كلها بواعث على الإبداع.

دراسة (Wilson, 2008) بعنوان " التفوق في القيادة الأنثوية" ، حيث هدفت إلى وصف التفوق في قيادة الإناث التربوي؛ بهدف تحديد طبيعة وأهمية القيادة الأنثوية المتميزة، تم اختيار الخصائص العامة للقائد المتوافق والمتميز من خلال الأدب التربوي، وحددت نماذج سلوك القيادة. لوحظ أنه برغم الاختلافات في نمط قيادة الإناث عن الذكور، إلا أن هناك عدة إناث أنجزن المهام الإدارية بشكل أفضل وأجدر من الرجال، إذ إن المشكلات تعتبر عامة للإناث، ولكن ليس هناك رجل متميز في قيادته كما جد لدى الإناث من عينة الدراسة. حيث أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

- 1- تبرز القيادة الأنثوية درجة عالية من ردود الفعل العاطفية، وحل المشكلات بديها، والعلاقات الشخصية ذات معنى لديهن، وكذلك التعاون والمشاركة الاجتماعية والأخلاق العالية، ونمط القيادة الديمقراطي والذي يفيد في فعالية الإدارة.
- 2- النساء اللواتي يظهرون احتمالية للقيادة المتميزة يجب أن يعطن الفرصة للخدمة كمديرات تربوية، لأن ذلك يمكنهن من أن يؤثرن تأثيراً إيجابياً في تحصيل الطلبة.
- 3- درجة تأثير القيادة الأنثوية في أنظمة المدرسة سوف يحدد بواسطة نوعية وكمية الإناث المديرات اللواتي سوف يستخدمن.

ما يميز هذه الدراسة عن من سبقتها (تعقيب الباحث على الدراسات السابقة):

قام الباحث بالاطلاع على الدراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة، وكانت هذه الخطوة الأولى في التعرف على ما توصل إليه

الباحثون في هذا المجال، كما بنى الباحث على هذه النتائج التي توصل إليها الباحثون وتعرف على أساسيات ومبادئ جديدة، كما قام الباحث بالاستعانة ببعض هذه الدراسات، من أجل تطوير استبانة معدة لهذا الغرض؛ لتغطية كافة متغيرات الدراسة، كما تتميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بالآتي:

- أنها ستكشف اتجاهات مديري المدارس ومعلميها في مديرية تربية وتعليم الشونة الجنوبية حول موضوع الدراسة.
- تتميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة أنها دراسة وصفية تحليلية، إذ سيقوم الباحث بتطوير أداة قياس متمثلة في (الاستبانة) إذ سيتم توزيعها على عينة متمثلة في مجموعة من مديري المدارس ومعلميها في مديرية تربية وتعليم الشونة الجنوبية حول موضوع الدراسة.
- تعد هذه الدراسة من الدراسات الوحيدة التي تبحث حول " درجة مشاركة القيادات النسائية في وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مديري المدارس ومعلميها في مديرية تربية وتعليم لواء الشونة الجنوبية"؛ إذ إن هناك ندرة في الدراسات التي تبحث في ذلك تحديداً لدى المدارس في مديرية تربية وتعليم لواء الشونة الجنوبية؛ وهذه الدراسة تقوم؛ من أجل تسليط الضوء على ذلك.

إجراءات الدراسة

منهج الدراسة:

تم استخدام منهج المسح الاجتماعي الذي يهتم بجمع البيانات وتحليلها وتفسيرها، بالإضافة إلى المعالجة الإحصائية للمتغيرات وارتباطاتها، وكذلك تحليل النتائج وتفسيرها من خلال ارتباطها بالواقع.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من مجموعة من مديري المدارس ومعلميها في مديرية لواء الشونة الجنوبية. وتكونت عينة الدراسة من (50) من مديري المدارس ومعلميها في مديرية لواء الشونة الجنوبية. خلال العام 2015/2014م؛ وقد تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية.

أولاً: الجنس:

الجدول (1): خصائص عينة الدراسة

| النسبة المئوية | التكرار | الجنس |
|----------------|---------|------------------|
| 60.0% | 30 | ذكر |
| 40.0% | 20 | أنثى |
| النسبة المئوية | التكرار | الخبرة التدريسية |
| 20.0% | 10 | 4 سنوات فما دون |
| 60.0% | 30 | 5-9 سنوات |
| 20.0% | 10 | 10 سنوات فأكثر |
| 100% | 50 | المجموع |

يتبين من الجدول رقم (1) بأن نسبة الذكور 60.0%، وهي النسبة الأكبر في عينة الدراسة، بينما بلغت نسبة الإناث 40.0%، ويعود السبب في تفوق نسبة الذكور على الإناث أن للذكور فرصاً وحظوظاً أوفر للدراسة، ولدخول سوق العمل والتدريس، كذلك تشير البيانات الواردة في الجدول (2) أن نسبة ذوي الخبرات (4 سنوات فما دون) بلغت (20.0%)، وبالنسبة لذوي الخبرات (5-9 سنوات) بلغت 60.0%، ونسبة (20%) لذوي الخبرات (10 سنوات فأكثر).

أداة الدراسة:

لأجل الحصول على المعلومات والبيانات؛ لتنفيذ مقاصد الدراسة اعتمد الباحث على بناء وتطوير مقياس (استبانة) تم الاعتماد في بناءها على آراء ودراسات وأدب تربوي سابق، وروعي في بناءها جعل المستجيب واعياً لهدفها ومكوناتها ودقتها ووضوحها

وتجانسها بالطريقة التي تخدم غايات الدراسة وأهدافها، وبالشكل الذي يخدم أهداف الدراسة وأسئلتها.

صدق وثبات الدراسة:

بعد إتمام الاستبانة وتطويرها، قام الباحث بعرضها على مجموعة من محكمين متخصصين فيما يخص موضوع الدراسة، إذ تم حذف ودمج بعد الفقرات، وبهذا قام الباحث بالتأكد من صدق أداة الدراسة، ووصل عدد فقرات الاستبانة إلى (19) فقرة. ولتحقيق أغراض الدراسة وأهدافها صممت الاستبانة بناءً على نموذج ليكرت (Likert Scale) الخماسي، وتألفت من جزئين، اشتمل الجزء الأول على بيانات المعلومات الشخصية، والجزء الثاني اشتمل على فقرات المتعلقة بموضوع الدراسة، وقد تم تدرج مستوى الإجابة عن كل فقرة وفق مقياس ليكرت الخماسي، وحددت بخمسة مستويات هي: كبيرة جداً (5 درجات)، كبيرة (4 درجات)، متوسطة (3 درجات) قليلة (درجتين) و قليلة جداً (درجة واحدة)

ومن أجل التحقق من ثبات الاستبانة تم إجراء اختبار (كرونباخ ألفا)، لقياس مدى ثبات أداة القياس حيث بلغت نسبة الاتساق الداخلي للاستبانة ($\alpha = 88.4\%$) وهي نسبة مقبولة لغايات الدراسة .

وتجدر الإشارة إلى أنه وتم توزيع الاستبانات على العينة المذكورة، ومن ثم تم تفرغ إجابات عينة الدراسة على جهاز الحاسوب، وتحليل البيانات باستخدام نظام التحليل الإحصائي (الإصدار العشرون) (Statistical Package for Social Sciences –SPSS. Ver20).

متغيرات الدراسة:

تتمثل متغيرات الدراسة بمشاركة القيادات النسائية والمتغيرات الديمغرافية المتمثلة في (الجنس، والخبرة التدريسية).

مناقشة النتائج:

السؤال الأول: ما درجة مشاركة القيادات النسائية في وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مديري المدارس ومعلميها في مديرية تربية وتعليم الشونة الجنوبية ؟
من أجل الإجابة عن هذا السؤال؛ تم استخدام الإحصاء الوصفي؛ لاستخراج الوسط الحسابي والانحراف لأُسئلة الدراسة، حيث تم تلخيصها في الجدول الآتي:

الجدول رقم (2)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات العينة حول فقرات موضوع الاستبانة

مستوى مشاركة القيادات النسائية في وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مديري المدارس ومعلميها في مديرية تربية وتعليم الشونة الجنوبية

| الدرجة الموافقة | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | العبرة |
|-----------------|-------------------|---------------|--|
| متوسطة | 0.845 | 3.42 | 1- يمكن المديرية من اتخاذ إجراءات تأديبية بحق المخالفين من الطلبة. |
| متوسطة | 1.41 | 3.15 | 2- ستكون المديرية قادرة على إدارة اجتماعات مجالس الآباء والمعلمين. |
| مرتفعة | 1.041 | 3.75 | 3- سيسهم في التخفيف من مشكلات التلاميذ التربوية. |
| متوسطة | 0.852 | 2.35 | 4- سيحسن العلاقة بين المعلمين وإدارة المدرسة. |
| متوسطة | 1.412 | 3.51 | 5- سيتيح للطلبة سهولة التعامل مع إدارة المدرسة. |
| مرتفعة | 1.441 | 3.72 | 6- سيميز المديرية بقدرتها على استقطاب المعلمين، للعمل معها بدافعية. |
| متوسطة | 1.042 | 3.62 | 7- سيعمل على مراعاة الدقة في تنظيم الملفات الخاصة بالجوانب المالية والإدارية في المدرسة. |
| متوسطة | 0.853 | 3.21 | 8- سيسمح للمديرية تطبيق القوانين بصورة أكثر التزاماً من المدير. |

| درجة الموافقة | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | العبرة |
|---------------|-------------------|---------------|--|
| متوسطة | 1.461 | 3.14 | 9-سييزيد من مشاركة أولياء الأمور لمجالس الآباء والأمهات وحضورهم. |
| متوسطة | 1.041 | 3.63 | 10-سيوفر جوا من التعاون بين الجنسين. |
| متوسطة | 0.859 | 3.29 | 11-سيوفر مهارات في حل المشكلات. |
| متوسطة | 1.454 | 3.13 | 12-سيقال من وجود تحيزات بين صفوف المعلمين ضد إدارة المدرسة. |
| متوسطة | 1.042 | 3.55 | 13-سيعمل على تقوية علاقات المدرسة مع المجتمع المحلي. |
| مرتفعة | 0.528 | 3.81 | 14-سيساعد في تحقيق حاجات التلاميذ |
| متوسطة | 0.589 | 3.84 | 15-سيساعد على تفعيل دور مديرة المدرسة كمشرفة تربوية مقبلة. |
| متوسطة | 0.941 | 3.62 | 16-سيعمل على تحسين سلوكيات التلاميذ. |
| متوسطة | 1.424 | 3.92 | 17-سيعمل على تفعيل دور المرأة في مجالات الحياة المختلفة . |
| متوسطة | 1.059 | 3.23 | 18-سيحقق معدلات مرتفعة في إقبال النساء على التعليم. |
| منخفضة | 1.053 | 2.32 | 19- سيساعد على زيادة اهتمام المديرية بملاحظات المعلمين الخاصة بالمناهج والكتب المدرسية |
| متوسطة | 1.070 | 3.38 | المجال ككل |

تراوحت المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن العبارات المتعلقة مستوى مشاركة القيادات النسائية في وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مديري المدارس ومعلميها في مديرية تربية وتعليم لواء الشونة الجنوبية ما بين (2.32-3.92) ويظهر الجدول رقم (2) بأن المتوسط العام لإجابات أفراد العينة حول البعد موضوع الدراسة، بلغ (3.38) "درجة متوسط" وأن متوسط الانحراف المعياري بلغ (1.070)، وهذه النتيجة تتقاطع مع ما توصلت إليه دراسة (الغامدي، 2013)، إذ بينت بأن درجة تطبيق القيادة التربوية كانت متوسطة.

كما نلاحظ من الجدول أعلاه أن اتجاهات عينة الدراسة كانت إيجابية نحو جميع الفقرات عدا الفقرة ذات الرقم (19) والذي نصها "سيساعد على زيادة اهتمام المديرية بملاحظات المعلمين الخاصة بالمناهج والكتب المدرسية"؛ بسبب أن متوسط الحسابي للفقرة (2.32)، وبلغ الانحراف المعياري لهذه الفقرة (2.32)، أي أنه لا يساعد على اهتمام المديرية بملاحظات المعلمين الخاصة بالمناهج والكتب المدرسية، لذا يجب الأخذ بعين الاعتبار أن تقوم المديرية بأخذ ملاحظات المعلمين فيما يخص المناهج والكتب المدرسية بعين من المسؤولية.

وتعد الفقرة رقم (17) والتي نصها "سيعمل على تفعيل دور المرأة في مجالات الحياة المختلفة"، أعلى فقرة يشعر بها عينة الدراسة، إذ بلغ المتوسط الحسابي لها (3.92)، وبلغ الانحراف المعياري لهذه الفقرة (1.424)، يليها الفقرة رقم (6) والتي نصها "سيميز المديرية بقدرتها على استقطاب المعلمين؛ للعمل معها بدافعية"، إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذه الفقرة (3.72)، أما الانحراف المعياري؛ فبلغ (1.441).

السؤال الثاني: هل توجد فروق لمشاركة القيادات النسائية في وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مديري المدارس ومعلميها في مديرية تربية وتعليم الشونة الجنوبية تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (للجنس، ذكر، أنثى)، للخبرة العلمية (أقل من خمس سنوات، من (5-10) سنوات، أكثر من عشر سنوات)؟

أ- الجنس (ذكر، أنثى)
ومن أجل التعرف على مدى احتمالية الإيجاب والقبول لهذا التساؤل؛ قام الباحث بإجراء تحليل (ت Independent Samples T-Test). والجدول رقم (3) يبين ذلك.

الجدول رقم (3)

نتائج اختبار (Independent Samples T-Test) المتعلقة بالتساؤل الثاني

| مستوى الدلالة | قيمة t | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | الجنس |
|---------------|--------|-------------------|---------------|-------|
| 0.651 | 0.658 | 0.493 | 3.49 | ذكر |
| | | 0.35 | 3.48 | أنثى |

تظهر بيانات الجدول رقم (3) أنّ الوسط الحسابي لدى الذكور بلغ (3.49) بانحراف معياري مقداره (0.493)، فيما بلغ الوسط الحسابي لدى الإناث (3.48) بانحراف معياري مقداره (0.35)، مما يظهر الدلالة الإحصائية للفروق بين المتوسطين، وعليه فإنّ النتيجة لدى الذكور أعلى منها عند الإناث. وقد بلغت قيمة (t) 0.658 وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى 0.651، وبما أنّ هذا المستوى من الدلالة أعلى من مستوى 0.05 فتكون النتيجة بأنّه لا توجد فروق لمشاركة القيادات النسائية في وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مديري المدارس ومعلميها في مديرية تربية وتعليم الشونة الجنوبية تُعزى للجنس (ذكر، أنثى)، وهذه النتيجة تتقاطع مع ما توصلت إليه دراسة (الشدي، 2010)، إذ بيّنت بعدم وجود فروق فيما يخص متغير الجنس فيما يخص القيادات النسائية، كما أنّ هذه النتيجة تختلف مع ما توصلت إليه دراسة (الرقب، 2009)، إذ بين بأنّه توجد فروق ذات دلالة إحصائية فيما يخص معوقات التي تحول دون ممارسة المرأة للسلوك القيادي فيما يخص متغير الجنس، كما تختلف هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة (القضاة، 2004)، إذ بين بوجود فروق فيما يخص أنماط القيادة التربوية. ويرى الباحث بأن فرص العمل لدى الذكور والإناث تكاد تكون متساوية، إذ أنها تقوم على مبادئ الجدارة والتنافس في التعلم، بعيداً عن المحسوبية وغيرها المشاكل الإدارية الأخرى.

ب-الخبرة العلميّة (أقل من خمس سنوات، من 5-10 سنوات، أكثر من عشر سنوات)؟

ومن أجل التعرف على مدى احتمالية الإيجاب والقبول لهذا التساؤل؛ قام الباحث بإجراء تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA). والجدول رقم (4) يبين ذلك.

الجدول رقم (4): نتائج تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) المتعلقة بالتساؤل الثالث

| مستوى الدلالة | قيمة F | متوسط مربعات الفروق | مجموع مربعات الفروق | درجة الحرية | مصدر التباين |
|---------------|--------|---------------------|---------------------|-------------|----------------|
| 0.001 | 1173. | 1.009 | 1.009 | 3 | بين المجموعات |
| | | 0.162 | 2.732 | 46 | داخل المجموعات |
| | | | 3.746 | 49 | المجموع |

لقد تمّ استخدام اختبار التباين الأحادي (One-Way ANOVA) حيث بلغت قيمة (F) (3.117) وهي ذات دالة إحصائية عند مستوى (0.001)، وبما أنّ هذا المستوى من الدلالة أقل من مستوى (0.05) فتكون النتيجة بأنّه (توجد فروق لمشاركة القيادات النسائية في وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مديري المدارس ومعلميها في مديرية تربية وتعليم الشونة الجنوبية؛ تُعزى للخبرة العلميّة (4 سنوات فما دون، من 5-9 سنوات، 10 سنوات فأكثر)). ومن أجل تحديد اتجاه هذه الفروق الإحصائية، فقد تمّ استخدام اختبار شافيه (Schaffe) للمقارنات البعدية والجدول رقم (5) يوضح ذلك.

جدول رقم (5)

نتائج المقارنات البعدية بطريقة شافيه (Schaffe) للكشف عن مصدر الفروق في استجابة عينة الدراسة فيما يتعلق بالفروق لمشاركة القيادات النسائية في وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مديري المدارس ومعلميها في مديرية تربية والتعليم الشونة الجنوبية تُعزى للخبرة العلمية

| البعد | الخبرة التدريسية | العدد | الفرق بين المتوسطين | مستوى الدلالة |
|--|------------------|-------|---------------------|---------------|
| مشاركة القيادات النسائية في وزارة التربية والتعليم | 4 سنوات فما دون | 10 | 0.14 | 0.04 |
| | 5-9 سنوات | 30 | 0.44 | 0.02 |
| | 10 سنوات فأكثر | 10 | 0.55 | 0.01 |

يظهر الجدول (8) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية ($0.05 \geq \alpha$) في استجابة أفراد العينة حول (وجود فروق لمشاركة القيادات النسائية في وزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مديري المدارس ومعلميها في مديرية تربية والتعليم الشونة الجنوبية تُعزى للخبرة العلمية (4 سنوات فما دون، من (5-9) سنوات، (10 سنوات فأكثر) كانت لصالح ذوي الخبرات (10 سنوات فأكثر) عند مقارنتها مع (4 سنوات فما دون، من (5-9) سنوات)، ويشير ذلك إلى أن ذوي الخبرات المرتفعة يرون بأن المشاركة القيادية على تحسين العملية التعليمية، وهذه النتيجة تتقاطع مع ما توصلت إليه دراسة (القضاة، 2004)، إذ بينت بأن هناك فروق فيما يخص لأنماط القيادة التربوية لدى مديري المدارس الحكومية ومديراتها. ويرى الباحث بأن ذوي الخبرات التدريسية المرتفعة لديهم مخزون معرفي فيما يخص العملية الإدارية يجعل الكفة راجحة مقارنة مع نظرائهم ذوي الخبرات الأقل.

توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج السابقة، فإن الدراسة توصي بالآتي:

1. وضع وسن قوانين وتشريعات تسهم في تفعيل المشاركة النسائية في وزارة التربية والتعليم في الأردن.
 2. ضرورة تحسين المشاركة النسائية في وزارة التربية والتعليم، وضرورة تحسين العلاقة بين المعلمين وإدارة المدرسة.
 3. ضرورة أخذ ملاحظات المعلمين فيما يخص المناهج والكتب المدرسية بعين الاعتبار.
 4. تحضير ووضع برامج ودورات تدريبية تسهم في تفعيل قدرات المرأة فيما يخص المشاركة النسائية في وزارة التربية والتعليم في الأردن.
 5. أن مجتمعنا العربي من المجتمعات التي تستهجن ظاهرة مشاركة القيادات النسائية، تلافياً لمجموعة من المشكلات التي قد تظهر.
 6. ضرورة إسناد المهام القيادية في مدارس الإناث لإداريين يتمتعون بصفة القيادة والخبرة.
 7. ضرورة إجراء أبحاث جديدة في مجال مشاركة القيادات النسائية.
- تعميم نتائج الدراسة على القطاعات التربوية..

المراجع

- أبو الفضل، ع. (2002). القيادة الإدارية في الإسلام، القاهرة: المعهد العالمي للفكر الإسلامي.
- البدارين، قواسمة، ر. ف. (2013). دور المرأة في قيادة التغيير: دراسة تطبيقية على منظمات المرأة العاملة في الأردن، البلقاء للبحوث والدراسات، 16(1): 17-57.
- الرقب، مؤمنة صالح (2009). معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة وسبل التغلب عليها، رسالة ماجستير غير مشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الشدوي، أ. (2010) إدارة الصراع التنظيمي لدى القيادات النسائية في مؤسسات التعليم العالي بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.

- الظفيري، س. (2004). إتجاهات مديري المدارس والمعلمين والموجهين نحو تأنيث التعليم في المرحلة الابتدائية بدولة الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد.
- الغامدي، ع (2013). درجة جودة أداء القيادة التربوية وتنمية الموارد البشرية في المدارس الثانوية والمتوسطة بالمدينة المنورة، مجلة دراسات، العلوم التربوية، 40(3): 1068-1096.
- القحطاني ، ظ.(2001). أنماط القيادة واثرها على الرضا الوظيفي (دراسة ميدانية تحليلية على مدارس الحرس الوطني بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الملك سعود، الرياض.
- القضاة، أ. (2004). أنماط القيادة التربوية لدى مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة جرش وعلاقتها بالمساعة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الهاشمية، الزرقاء.
- كلاده، ظ. (2007).القياده الأدارية، عمان: دار زهران للنشر والتوزيع.
- المنيف، ا. (1999). تطور الفكر الأداري المعاصر، الرياض: أفاق الأبداع للنشر والأعلام.
- النمر، س. (2002). الإدارة العامة والأسس والوظائف، الرياض : مطابع الفرزدق التجاربه.
- الهوري، س. (2000).المدير الفعال للقرن 21 ، القاهرة: دار النهضة العربية.
- AL-Lamky, A. (2007). Femizing Leadership in Arab Societies: The Perspectives of Omani Female Leaders. *Women in Management Review*, 22 (1): 49-67.
- Gary, Y. (2005), Managerial Leadership: A Review of Theory and Research, *Journal of Management* . 15(2): 251-289
- Wilson, P. (2008), A Portraiture of Excellence in Female Educational leadership dissertation, *international Journal* , 50(10)27-46.

The Participation of Women Leaders in The Ministry of Education from the Perspective of Managers & School Teachers in The District of in South Shuna

*Wasef T. Al-Edwan**

ABSTRACT

The purpose of this study (The Participation of Women Leaders in The Ministry of Education from the Perspective of Managers & School Teachers in The District of in South Shuna) to identify the views of teachers and principals Brigade South Barn Directorate, was conducted this study in the year 2014/2015 m, the researcher chose a random sample consisted of (50) a teacher and director, the study concluded that the level of participation of women leaders in the Ministry of Education from the perspective of managers and teachers of schools in the District of South Barn average. As well as no differences for the participation of women leaders in the Ministry of Education from the perspective of managers and school teachers are found in the banner of South Barn due to the variable Gender (Male, Female), the study recommended the development of the enactment of laws and regulations contribute to improving women's participation in the Ministry of Education in Jordan.

Keywords: leadership.

* The University of Jordan. Received on 1/12/2015 and Accepted for Publication on 2/4/2016.