

اتجاهات الفرد الجزائري نحو تولي المرأة

للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية

صيفية جدوالي - جامعة سطيف - 2

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة اتجاهات أفراد المجتمع نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية، وقد تم تطبيق مقياس اتجاهات يرصد شدة هذا الاتجاه وقوته، على عينة متكونة من 320 فردا وقد اختيرت من مجتمع مفتوح وتم استعمال اختبار k^2 لكشف الفروق في اتجاهات الذكور والإناث، واتجاهات كبار السن وصغار السن، وكذا اتجاهات الجامعيين وذوو مستوى أقل من الجامعي نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية، لتلخص الدراسة في الأخير إلى ثلاثة نتائج رئيسية هي: — وجود فروق في الاتجاه نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية مرتبط بالجنس والمستوى التعليمي.

— وجود فروق طفيفة في الاتجاه نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية بين كبار السن وصغار السن.

— اتجاهات أفراد المجتمع الجزائري نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية جاءت إيجابية في مجملها.

Résumé:

L'objectif essentiel de cette étude est de déterminer les orientations des membres de société algérienne envers les femmes occupants des postes de direction dans le secteur de l'enseignement. Pour cela, la chercheuse a appliqué une échelle, pour ces orientations sur un échantillon de 320 individus choisis au hasard, pour tenter de détecter le degré et la force de leurs orientations. En outre, on a utilisé le teste k^2 pour dépisté les différences entre les deux sexes (masculin, féminin), ainsi qu'entre les plus âgés et les moins âgés, et en fin entre ceux qui ont le niveau universitaire et ceux qui n'ont pas atteint ce niveau. Les résultats de cette étude se sont fait sur trois catégories :

- l'existence des différences dans les orientations envers la femme qui occupe des postes de responsabilité dans les établissements scolaires selon le sexe, et le niveau scolaire.

- l'existence de faibles différences dans les orientations quant à la désignation de la femme dans des postes de responsabilité entre les plus âgés et les moins âgés.

- les orientations des algériens envers la désignation de la femme dans des postes de responsabilité sont assez positives.

— تمهيد:

مر المجتمع الجزائري شأنه شأن العديد من مجتمعات العالم الثالث بالكثير من التناقضات من حيث الأوضاع والتحديات الواقعية والمشاكل الاجتماعية، التي عانى ويعاني منها الجنس البشري رجالا ونساء على حد سواء، عبر مراحل تاريخية طويلة نتيجة تعرضه لأنواع الظلم والاضطهاد والاستعمار المختلفة، فأدى هذا الواقع المأساوي إلى استنزاف طاقات أجيال عديدة في فوهة المتطلبات المادية التي عجزت عن مواكبة التطورات الثقافية والعلمية والأحداث السياسية، وغير ذلك مما يتعلق بحركة العالم من حولنا، هذا فضلا عن فقدان كل القدرات والإمكانات للإبداع الفكري.

وفي خضم هذا التحول الكبير والمشاكل المكثفة التي تعاني منها البشرية، نجد المرأة تعيش تحديات كبرى سيما في دول العالم الثالث ومنها الجزائر تتمثل أساسا في مواجهة الحياة اليومية بما فيها من تمييز سياسي واجتماعي وجنسي وقانوني، وهذا ما يحث إكثباتها، ففي الوقت الذي تبذل فيه المرأة جهدا أكبر يجري الإقرار بما تقوم به بدرجة أقل.

ومع التطور التكنولوجي السريع والتأثير الكبير للعولمة أصبحت قضية خروج المرأة للعمل أمر طبيعى في كثير من الأوساط الاجتماعية والاقتصادية، الأمر الذي شجعها لدخول مجال الإدارة والقيادة خاصة، وفي جميع الميادين الاقتصادية كانت أو سياسية أو تربوية، فظهرت العديد من النساء كقائدات للمؤسسات وأحزاب وجمعيات وآخر منصب كادت المرأة الجزائرية أن تصل إليه هو منصب رئاسة الجمهورية، حيث رشحت أول امرأة وأول مرة لهذا المنصب ونظرا للأهمية القصوى لمنصب القائد داخل المؤسسة على اعتبار أنه إذا صلح القائد صلح من حوله والعكس، فقد أولت له أهمية كبيرة ووضعت مجموعة من المواصفات الواجب توفرها في شاغل هذا المنصب وهذا انطلاقا من تأكيد الدراسات الحديثة على العلاقة الوثيقة بين أسلوب القيادة والرضا عن العمل.

وعلى اعتبار أن القيادة هي فن معاملة الطبيعة البشرية أو فن التأثير في السلوك البشري لتوجيه جماعة من الناس نحو هدف معين بطريقة تضمن طاعتهم وثقتهم واحترامهم وتعاونهم، فإن رجل الإدارة التعليمية يحتاج إلى مجموعة من المواصفات والشروط للنجاح في عمله، ولأن مفهوم القيادة مرتبط بمفهومين أساسيين هما الدور والمسؤولية، فإن القائد التربوي مطالب بإدراك الغايات البعيدة والأهداف الكبرى بالإضافة إلى اهتمامه بالأمر التنفيذي والتطبيقية والقيام بدور رئيسي في رسم السياسة وتنفيذها، وفي ضوء الاتجاهات العالمية والدراسات والبحوث التي تناولت قضايا ومشكلات القيادة قد توحى بأن هذه الأخيرة مقصورة على الذكور دون الإناث، لكن الوقائع أثبتت أن المرأة الجزائرية دخلت مجال العمل بصفة عامة، وأخذت تترقى فيه حتى وصلت إلى

اتجاهات الفرد الجزائري نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية صيفية جدوالي

مصاف الوظائف وأرقاها، ألا وهي الوظائف الإدارية القيادية وتحديدًا في المجال التربوي الذي يحوي أكبر نسبة من النساء العاملات مقارنة بالقطاعات الأخرى.

ومع ذلك فهناك بعض الصعوبات التي تواجه المرأة سواء في عملها داخل المؤسسة أو في المجتمع الكلي، وما يمكن أن يمارسه أفرادها من ضغوطات يمكن أن تعرقل عملها أو تشله نهائياً، وهذا انطلاقاً من القناعات والاتجاهات التي يحملها الأفراد داخل المؤسسة أو المجتمع نحو عمل المرأة واحتلالها منصب القيادة بصفة خاصة.

1- مشكلة البحث:

قامت الباحثة بدراسة الاتجاهات نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية من خلال طرح تساؤلات ثلاثة تمثل مشكلة البحث وهي:

أ- هل هناك اختلاف في اتجاه أفراد المجتمع نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية مرتبط بالجنس؟

ب- هل هناك اختلاف في اتجاه أفراد المجتمع نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية مرتبط بالسن؟

ج- هل هناك اختلاف في اتجاه أفراد المجتمع نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية مرتبط بالمستوى التعليمي؟

2- أهمية الدراسة:

بالرغم أنه من الطبيعي تولي المرأة لمنصب قيادة مؤسسة تعليمية إلا أنها لا تزال تعاني من ضغوطات كبيرة خاصة من طرف أفراد المجتمع الذي يحيط بها، نتيجة لمجموعة عوامل تتجسد في سلوكيات وأقوال وأفعال، تحد من طموحات المرأة مما يؤثر على الخطط التنموية للمجتمع الجزائري، وهنا تكمن أهمية البحث الحالي، فدراسة اتجاهات الفرد الجزائري نحو تولي المرأة للمناصب القيادية وبخاصة في المؤسسات التعليمية، تمكننا من تشكيل نظرة شاملة على العراقيل التي تواجه الفتاة منذ بداية تعليمها إلى غاية ممارستها للعمل القيادي.

3- هدف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية أساساً إلى تحديد نوعية الاتجاه نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية، من خلال تحويل اتجاهات أفراد المجتمع نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية من طبيعتها الإنسانية إلى طبيعة حسائية يمكن الحكم عليها بالإيجاب أو بالسلب، وتفسير ذلك انطلاقاً من إجابات المبحوثين.

4- فرضيات البحث:

أ — هناك فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد المجتمع نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية مرتبط بالجنس؟

ب — هناك فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد المجتمع نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية مرتبط بالسن؟

ج — هناك فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد المجتمع نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية مرتبط بالمستوى التعليمي؟

وتبحث هذه الدراسة في طبيعة اتجاهات أفراد المجتمع نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية، من خلال جملة المواقف النفسية للأفراد تجاه تحقيق المساواة بين المرأة والرجل وكذا إمكانية وصول المرأة للمناصب القيادية إضافة إلى القدرات القيادية للمرأة.

5- مفاهيم البحث:

أ — **تعريف الاتجاه:** يمكن للدراسة أن تتبنى التعريف الإجرائي التالي: "الاتجاه هو حالة من الاستعداد العقلي العصبي المكتسب من التجربة والخبرة يؤثر على سلوك الفرد ومشاعره إزاء الأشياء والأمور والمواقف المختلفة."

ب — **تعريف المرأة العاملة:** يمكن للدراسة أن تتبنى التعريف الإجرائي التالي: "المرأة العاملة هي المرأة التي تقوم بعمل جسمي أو ذهني خارج المنزل وتتقاضى مقابله أجر مادي" والدراسة هنا تركز على عمل المرأة الذهني والذي يتم أساسا في الإدارة وخاصة في المراكز العليا كالقيادة مثلا.

ج — **تعريف القيادة:** يمكن للدراسة أن تتبنى التعريف الإجرائي التالي: "القيادة هي مجموعة من الموصفات والمهارات الإدراكية والإنسانية التي يجب أن تتوفر في شخص ما حتى يستطيع التأثير في الجماعة سعيا منه لتحقيق أهدافها."

د — **تعريف القيادة التربوية:** يمكن للدراسة اعتماد التعريف الإجرائي التالي: "القيادة التربوية هي مجموعة المهارات التي تمكن التربوي من التأثير في سلوكيات وأداء العاملين وكسب طاعتهم واحترامهم وولائهم وخلق التعاون بينهم من أجل تحقيق أهداف العملية التربوية"

هـ — **تعريف المؤسسة التعليمية:** ويمكن للدراسة اعتماد التعريف الإجرائي التالي: المؤسسة التعليمية هي "الأداة الرسمية للتربية والتعليم لها جانب بنائي ويمثل الهيكل التنظيمي لها وجانب وظيفي ويتمثل في دورها الاجتماعي والثقافي والتنموي تكفل به وصول الفرد إلى درجة معينة من العلم والوعي يستطيع بها التكيف مع الجماعة التي ينتمي إليها."

6- الدراسات السابقة:

أ — دراسة الباحث "لحسن بو عبد الله" (1) سنة 1995 حول "دور ومركز المرأة في المجتمع الجزائري" منطلقاً من التساؤلات التالية: إلى أي مدى أدى كل من المركز القانوني للمرأة وتعرضها لخبرات التعليم والعمل إلى تغير حقيقي في العقلية الجزائرية تجاهها؟ وهل هذا الافتراض في تغير العقلية له ارتباط بالجنس، السن، ودرجة التعليم؟ وكيف تؤثر المتغيرات السابقة الجنس، العمر، درجة التعلم في تكوين أو تغيير الاتجاهات نحو مركز المرأة في المجتمع؟ هل هناك علاقة بين تغير الاتجاهات نحو دور ومركز المرأة وبين التحرر من الصورة النمطية الذكرية والأنثوية التقليدية؟ وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الرجال والنساء وبين كبار السن وصغار السن ومتوسطي السن بالنسبة للاتجاه نحو دور ومركز المرأة في المجتمع.
 - وجود تفاعل بين الجنس والمستوى التعليمي وبين السن والمستوى التعليمي وهذا يعني عدم تأثير كل من السن والجنس على تغيير الاتجاهات نحو الأدوار الجنسية إلا باقتراحهما بالمستوى التعليمي.
 - وفي الأخير توصل الباحث إلى وجود مجموعة من العوامل المرتبطة بتغيير الاتجاهات والخصائص الشخصية منها: الأدوار التقليدية للمرأة، العامل المهني للمرأة، وأخيراً خصائص الذكورة.
- ب — دراسة الباحثة "بليقيس عبد الناصر بن علي الشريف" (2) سنة 1995، حول "الاتجاهات النفسية للإداريات والسلوكيات الإيجابية والسلبية في بيئة العمل الإداري"، أجرت الباحثة الدراسة الميدانية بمجدة منطلقة من السؤالين التاليين.

* ما هو مستوى الاتجاه النفسي للإداريات تجاه إدارة العمل وبيئته؟

* ما هي العوامل التي لها علاقة بالاتجاه النفسي الذي تحمله الإداريات؟

وانتهت الدراسة بالوصول إلى مجموعة من النتائج والتي قورنت بالفرضيات حيث وجدت الباحثة فيما يخص قياس الاتجاه النفسي أن المستويين المتوسط والإيجابي هما السائدان، أما بالنسبة للعوامل إيجابية وسلبية للاتجاه النفسي فتمثلت في: الرضا عن العمل والشعور بضغطة الكبير والغضب كرد فعل في الأزمات، الاستياء والرفض كرد فعل في الموقف الإعتيادي، تكرار استعمال الهاتف، الود مع فئة معينة، التأثير بآراء الآخرين، تبادل الزيارات المكتبية، الاهتمام بالشائعات، التركيز والدقة في العمل، تحمل مسؤوليات طارئة، متابعةعاملات دون إشراف مباشر، النشاط والحماس، الاستعداد والمهارة.

ج — دراسة الباحثان "علي معسكر" و"معصومة أحمد" (3) سنة 2003، حول "الاتجاه النفسي نحو تولي المرأة للوظائف الإشرافية بمنظمات العمل المختلفة"، حيث انطلق الباحثان من مجموعة

تساؤلات حول اتجاهات الفرد السعودي نحو العمل الإشرافي للمرأة وإمكانية وصولها لمثل هذه الوظائف في المجتمع الكويتي.

لتخلص الدراسة في الأخير إلى النتائج التالية:

— وجود اتجاه إيجابي بدرجة معتدلة نسبيا لدى العينة كلها مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مختلف الفئات التي تكون العينة.

— غياب تأثير التفاعل بين الخبرة الوظيفية والجنس والجنسية والجنس والخبرة الوظيفية والجنسية.

7— الخلفية النظرية للبحث:

ظهرت خلال العقود القليلة الماضية جملة من النظريات الحديثة للقيادة قامت بتفسير السلوك الإداري وتصنيفه ووضع مجموعة من الصفات القيادية التي تختلف من نظرية إلى أخرى حسب المنطلقات والزوايا التي نظر منها أصحابها للقيادة أهمها:

أ— نظرية السمات الشخصية:

وقد قامت هذه النظرية على أساسين هامين (4)

— أن البشر يمكن تقسيمهم إلى مجموعتين: قادة وتابعين.

— أن القادة يتميزون بسمات وصفات معينة لا تتوفر في التابعين.

ب — نظرية أنماط السلوك:

ترى هذه النظرية أن القيادة هي مجموعة من التصرفات السلوكية التي يؤديها القائد لمساعدة جماعة التابعين في تحقيق النتائج التي يرغبونها كرفع جودة العلاقات التفاعلية بين الأفراد وتدعيم التماسك بينهم، أو توفير الموارد المادية وغير المادية للجماعة أو رفع مستوى آدائها (5)

ج — النظرية الموقفية:

يؤكد أنصار هذه النظرية على الأدوار والوظائف القيادية في المواقف المختلفة وبالتالي فإن فعالية القيادة ترتبط بمدى استخدام النظرية المناسبة للحل في كل موقف أي أن القائد لا يستطيع القيام بمهام القيادة في جميع الأعمال (6)

وبالتالي فإن مواصفات الوظيفة وطبيعتها بالإضافة لطبيعة الموقف وعناصره هي التي تحدد خصائص القائد ومميزاته المطابقة للوظيفة.

د — النظرية التفاعلية:

تعتبر هذه النظرية القيادة عملية تفاعل اجتماعي، تحدد خصائصها على أساس أبعاد ثلاثة هي: السمات الشخصية للقائد، عناصر الموقف ومتطلبات وخصائص الجماعة، فهي تنظر إلى القيادة من خلال عملية التفاعل الاجتماعي بين القائد والمرؤوسين من أجل تحقيق أهدافهم وحل مشاكلهم.

وبالتالي فإنه لا سمات القائد وحدها ولا عناصر الموقف وحدها يمكن أن تحدد مدى فاعلية القيادة بل يجب أن يتفاعل العنصرين الأوليين مع عنصر آخر وهو متطلبات وحاجات الجماعة، أي أن القائد لا يكون ناجحاً لأنه ذكي أو متمرن أو لديه قدرات ومهارات فنية وإدارية، وإنما لأن ذكائه وقدراته تعتبر في نظر الجماعة ضرورية لتحقيق أهدافها (7)

8- منهجية البحث:

بما أن البحث يتمحور حول اتجاهات أفراد المجتمع نحو تولى المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية، فقد تم اعتماد المجتمع المفتوح مجتمعا للبحث.

9- عينة البحث:

نظراً لطبيعة مجتمع البحث الخاصة فقد تم استخدام إحدى الأساليب الإحصائية التي نعتبرها مناسبة لتحديد حجم العينة من مجتمع إحصائي غير معلوم عند مستوى ثقة 95% واستعملت القانون الإحصائي (7) التالي: $n = \frac{1.96}{\chi} \times (f-1)$ حيث: χ : الخطأ المعياري المقدر بـ 0.05 وذلك لاعتمادنا على مستوى ثقة قدره: 95%
 ف: درجة الاختلاف بين مفردات المجتمع الإحصائي مقدرة بـ 0.5
 وبعد إجراء الحسابات نجد أن: $n = 384$ مفردة، وقد أخذت العينة بالطريقة العرضية من ولاية سطيف.

10- أداة جمع البيانات:

اعتمدت الباحثة في جمع بيانات الدراسة على مقياس للاتجاهات يقيس اتجاهات الفرد الجزائري نحو تولى المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية، وهذا المقياس مكون من ثلاث محاور وثلاثين بنداً تتوافق مع هدف الدراسة والتغيرات المراد اختبارها من خلال الدراسة، حيث تضمن المحور الأول عشرة بنود تقيس الاتجاه نحو المساواة بين المرأة والرجل، فيما شمل المحور الثاني على تسعة بنود وتقيس الاتجاه نحو إمكانية وصول المرأة للمناصب القيادية، في حين جاء المحور الثالث في إحدى عشرة بنداً وكلها تقيس الاتجاه نحو القدرات القيادية للمرأة.

ولضمان الدرجة المقبولة للصدق والثبات بالنسبة للمقياس قامت الباحثة بعرضه على مجموعة من المحكمين من الأساتذة ذوي الاختصاص في مجال علم النفس ثم أعيد صيغة الاستبيان في ضوء الملاحظات، وبعد ذلك تم تجريب المقياس على مجموعة من الأفراد اللذين لهم نفس خصائص العينة، وبناء عليه تم ضبط المقياس في صورته النهائية.

وبعد أن وزع الاستبيان وتم جمعه من عينة الدراسة تبين أن هناك نقص بـ 64 استبيان لم يتم إعادتها من قبل المبحوثين، ليصبح الحجم الفعلي للعينة هو 320 فرد.

11- تحليل النتائج ومناقشتها:

أ - فيما يخص الجنس:

يتضح من خلال هذه النتائج وجود فروق واضحة بين اتجاهات الذكور والإناث نحو تولى المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية وهذا ما يظهر من خلال نتائج الدراسة المرتبطة بالمحاور الثلاثة، حيث نجد بالنسبة للمحور الأول فروق واضحة بين الذكور والإناث في اتجاهاتهم نحو تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في التعليم والعمل، حيث جاءت اتجاهات الذكور سلبية لتصل تكرارات عدم الموافقة فيها إلى (812) مقابل (542) موافق على هذا المحور حسبما يشير إليه الجدول رقم (2)، وقد يرجع هذا إلى تمسك الذكور بدورهم الريادي وعدم إعطاء المرأة فرصة المشاركة فيه، والقيام بنفس الأعمال التي يزاؤها الرجال أما الإناث فقد كانت اتجاهاتهم متقاربة بين الموافقة وعدم الموافقة والتي يمكن إرجاعها إلى تمسك المرأة بدورها التقليدي نتيجة تنشئتها الاجتماعية من جهة، وتطلعها للتغيير وكسر حاجز الثقافة التقليدية المرتبط بالصورة النمطية المرسومة لها من قبل المجتمع من جهة أخرى، أما بالنسبة للمحور الثاني فقد ظهرت فروق واضحة بين الذكور والإناث نحو إمكانية وصول المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية، حيث نجد جميع الاتجاهات إيجابية مع وجود فارق في الشدة خاصة بالنسبة للإناث اللواتي جاء اتجاههن أكثر إيجابية، مقارنة باتجاهات الذكور التي كانت أقل إيجابية من سابقتها.

أما بالنسبة للمحور الثالث فقد كانت معظم الاتجاهات إيجابية وأكثر حدة على العموم من سابقتها، حيث وصلت تكرارات الموافقة عند الإناث على هذا المحور حسب الجدول رقم (4) إلى (1162) وهي أكبر التكرارات في المحاور الثلاثة مما يؤكد أن المرأة الجزائرية ورغم ما تعرض له من معوقات خاصة المعنوية، إلا أنها تمتلك طاقة هائلة إذا ما استغلت بشكل جيد انعكس ذلك إيجابيا على تنمية المجتمع ككل.

وعموما يظهر من خلال النتائج الاتجاه السليبي عند الذكور أكثر منه عند الإناث، وهذا ما وجد في تكرارات الذكور بالنسبة للموافقة على تولى المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية، حيث تقدر بـ (2329) موافق مقارنة بالإناث والتي وصلت إلى (3165) موافقة على هذا الموضوع، أما بالنسبة لعدم الموافقة فقد وصلت تكراراتها (1630) بالنسبة للذكور مقابل (978) بالنسبة للإناث مثلما يبينه الجدول رقم (1)، وهذا ما يمكن إرجاعه إلى التمسك الشديد للرجل بأدواره التقليدية ومميزاته الذكورية المتمثلة في الحشونة والرجولة وغيرها، واستحواذه على المناصب القيادية وعدم إعطاء المرأة فرصة المشاركة فيها، مع أن هناك نسبة من الذكور تؤيد فكرة منح المرأة نفس فرص التعليم والعمل وبخاصة في المراكز القيادية مثلها تماما مثل الرجل، وقد يرجع هذا إلى تأثير التغيير السوسيو- ثقافي الذي طرأ على المجتمع نتيجة الاحتكاك بالثقافات الأخرى.

أما بالنسبة للإناث، فقد ظهر اتجاه إيجابي نحو احتلال المرأة لمنصب قيادي في مؤسسة تعليمية، والذي يمكن إرجاعه إلى تخلص المرأة ولو نسبيا من الصورة النمطية التي رسمها لها المجتمع، بسبب دخولها مجالات التعليم والعمل وتأثرها بما يحدث في العالم من تطورات وتغيرات على وضع ودور ومكانة المرأة، أما بالنسبة للفتيات غير الموافقات على قيادة المرأة لمؤسسة تعليمية فإن تكرارهن وصلت إلى (978)، وهذا ما يدل على بقاء بعض مظاهر تأثير الصورة النمطية المرسومة لها من قبل المجتمع، وأنها غير قادرة على تولي مناصب عالية في المجتمع وكذا كون المرأة تتميز بمجموعة من الخصائص الأنثوية كالرقة والشفافية، تمنعها من القيام بدور القيادة الذي يحتاج إلى حزم وصرامة وقوة شخصية، وهذا ما يؤثر سلبا على إرادة المرأة وطموحها في الوصول إلى مثل تلك المناصب، وبالتالي فإن لمتغير الجنس أثر كبير في اختلاف الاتجاهات نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية، وخاصة إذا ما اقترن بالمستوى التعليمي وبالأخص فيما يتعلق بالمساواة بين المرأة والرجل، حيث يظهر الاتجاه السلبي للذكور مقارنة بالإناث، وهذا ما يبينه الجدول رقم (2).

ب - فيما يخص السن:

من خلال هذه النتائج يمكن القول أن هناك فروق دالة إحصائية بين كبار السن وصغار السن في المحاور الثلاثة، حيث نجد بالنسبة للمحور الأول أن اتجاهات كبار السن وصغار السن إيجابية، إلا أن هناك اختلاف من حيث الشدة، حيث نجد أنها أكثر حدة عند كبار السن خاصة ذوو مستوى جامعي، وقد يرجع هذا إلى التنشئة الاجتماعية التي تلقاها أفراد هذه المجموعة والتي جمعت بين الجيلين الأول قبل الاستقلال والجيل الثاني بعده، فعلى الرغم من اختلاف الظروف بين الزميين إلا أن هذه الفئة استطاعت تكوين اتجاهات إيجابية نحو المساواة بين المرأة والرجل في التعليم والعمل، وقد يرجع هذا إلى اعترافهم بقدرات المرأة انطلاقا من مشاركتها الإيجابية في ثورة التحرير من جهة، وتأثرهم بمسارهم التعليمي الطويل من جهة أخرى، أما بالنسبة لصغار السن فقد كانت اتجاهاتهم سلبية إلى حد ما حيث وصلت تكرارات عدم الموافقة إلى (662) مقابل (650) موافق على تحقيق مبدأ المساواة حسب الجدول رقم (6)، وهنا يظهر نوع من الالتباس والغموض، فعلى الرغم من التطور السريع والتأثر الكبير للمجتمع بالثقافات الأجنبية التي تشجع على تحقيق المساواة والتحرر، بالإضافة إلى المستوى التعليمي المعترف (جامعي)، إلا أن أفراد هذه الفئة جاءت اتجاهاتهم سلبية، وهذا ما يستدعي زيادة البحث والبحث المعمق في هذا الأمر.

وفيما يخص المحور الثاني جاءت اتجاهات أفراد المجتمع أيضا إيجابية ومختلفة من حيث الشدة، حيث كانت اتجاهات كبار السن وصغار السن إيجابية إلى حد بعيد، وقد يرجع هذا إلى التنشئة الاجتماعية بالنسبة لكبار السن، أما صغار السن فقد تشير اتجاهاتهم الإيجابية إلى الاتجاهات الحديثة والمستقبلية لأفراد المجتمع الجزائري نتيجة تأثير الثقافات الأخرى.

أما بالنسبة للمحور الثالث فقد جاءت اتجاهات أفراد المجتمع كذلك إيجابية وتختلف من حيث الشدة، حيث نجد اتجاهات كبار السن خاصة ذوو المستوى الجامعي أكثر إيجابية مقارنة بذوو مستوى أقل من الجامعي، ويمكن إرجاع ذلك إلى تنشئتهم الاجتماعية التي جمعت بين جيلين من جهة، وتأثير المستوى التعليمي المرتفع من جهة أخرى، في حين جاءت اتجاهات فئة صغار السن ذوو مستوى أقل من الجامعي متوافقة إلى حد بعيد مع اتجاهات الفئة السابقة، حيث كانت أكثر إيجابية مقارنة ببقية الفئات.

وعموما فقد جاءت اتجاهات أفراد المجتمع كبار السن وصغار السن نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية إيجابية في المحاور الثلاثة وهذا ما يؤكد زيادة انفتاح المجتمع الجزائري على التطورات الدولية الحاصلة فيما يتعلق بدور ومكانة المرأة، نتيجة النشاط الدولي المكثف بغية إعطاء مكانة لائقة للمرأة والسماح لها بالمشاركة في مواقع اتخاذ القرارات، وهذا ما انعكس إيجابيا على مكانة المرأة في المجتمع الجزائري، ويظهر ذلك جليا من خلال الاتجاهات الإيجابية للفرد الجزائري نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية، والتي سمحت وتسمح لها كأخت أو ابنة أو زوجة من الاستمرار في تحقيق تطلعاتها إلى مراكز أرقى ومناصب أعلى.

ومع ذلك فمن خلال المقابلات التي أجريت مع بعض النساء القائدات، فقد أكدن أن المرأة القيادية تتعرض لمجموعة من الصعوبات سواء داخل المؤسسة أو خارجها تتمثل أساسا في صعوبة التعامل مع جماعات العمل وصعوبة تطبيق اللوائح والقوانين وفرض النظام وتأكيد شخصيتها، نتيجة النظرة السلبية من طرف التابعين لها من جهة ومن طرف أفراد المجتمع من جهة أخرى، حيث أن النساء القائدات اللواتي قمنا بمحاورهن أثبتن أنهن قادرات على القيام بكل الأعمال المرتبطة بالقيادة ما عدى العلاقات الإنسانية، حتى أن بعضهن أبدين استعدادهن لتغيير الوظيفة.

جـ - فيما يخص المستوى التعليمي:

تظهر النتائج المتحصل عليها أن المستوى التعليمي له أثر كبير في اتجاهات أفراد المجتمع بغض النظر عن سنهم أو جنسهم نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية، وخاصة فيما يتعلق بالمحور الأول، حيث نجد اتجاهها إيجابيا إلى حد ما لذوو مستوى أقل من الجامعي، حيث قدرت تكرارات الموافقة بـ (704) مقابل (631) كتكرارات غير الموافقة على تحقيق المساواة بين الذكور والإناث في التعليم والعمل حسب الجدول رقم (10)، ونفس الشيء بالنسبة لبقية الفئات ذوو مستوى جامعي إناث أو ذكور وكذا ذوو مستوى أقل من الجامعي إناث، حيث جاءت اتجاهاتهم متقاربة بين الموافقة وعدم الموافقة.

أما بالنسبة للمحور الثاني: فقد جاءت الاتجاهات إيجابية على العموم مع زيادة حدتها عند ذوو المستوى أقل من الجامعي، حيث وصلت تكرارات الموافقة على إمكانية وصول المرأة لمنصب قيادة

المؤسسات التعليمية إلى (1089) مقابل (186) غير موافق حسب الجدول رقم (11)، أما ذوو المستوى الجامعي فقد جاءت اتجاهاتهم إيجابية ولكن أقل حدة من سابقتها، وبالتالي فإن المستوى التعليمي له أثر دال على اختلاف الاتجاه نحو إمكانية تولي المرأة لمثل هذه المناصب. فيما يخص المحور الثالث: ظهرت فروق كبيرة بين ذوو المستوى الجامعي وذوو المستوى أقل من الجامعي، حيث تميزت كلا الفئتين باتجاه إيجابي نحو القدرات القيادية للمرأة مع وجود إختلاف في شدة هذا الاتجاه.

وعموما فقد جاءت اتجاهات أفراد المجتمع إيجابية نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية سواء كانوا ذوو مستوى جامعي أو غير جامعي مع وجود فروق في حدة هذا الاتجاه، وقد يرجع هذا إلى التغيرات والتطورات الحاصلة في المجتمع كله، أي أن هذه التطورات كانت شاملة لجميع أقطار المجتمع ولم تقتصر على ميدان معين أو فئة بعينها، نتيجة احتكاك مجتمعنا بالمجتمعات الأخرى، والتدفق السريع للثقافات الأجنبية إلى مجتمعنا الجزائري، بالإضافة إلى جهود المرأة المستمرة وتعرضها لخبرات التعليم والعمل، واستعدادها وتقبلها الدائم لعمليات التطوير المستمرة، إضافة إلى تأثير المستوى التعليمي الذي ساعد الفرد الجزائري كثيرا على الانفتاح والتحرر من بعض القيود الثقافية التي أعاقته كثيرا ولأحقاب زمنية طويلة عملية التطور، ووقفت حجرة عثرة أمام استقلالية المرأة ومشاركتها في مواقع اتخاذ القرارات، كل هذه العوامل سابقة الذكر ساعدت المرأة على الدخول في مجال القيادة والنجاح فيه.

12- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات:

أ - مناقشة نتائج السؤال البحثي الأول في ظل الفرضية الجزئية الأولى:

من خلال الجدول رقم (1) تظهر χ^2 الحسابية (196.96) أكبر من χ^2 الجدولية وهذا يعني وجود فروق دالة بين الذكور والإناث في اتجاهاتهم نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية إذن فالفرض الصفري الأول مرفوض وبالتالي الفرضية الجزئية الأولى مقبولة.

ب - مناقشة نتائج السؤال البحثي الثاني في ظل الفرضية الجزئية الثانية:

من خلال الجدول رقم (5)، نجد أن χ^2 الحسابية (45.16) أكبر من χ^2 الجدولية (5.99)، وهذا ما يدل على وجود فروق واضحة وذات دلالة إحصائية بين كبار السن وصغار السن نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية إذن فالفرض الصفري الثاني مرفوض والفرضية الجزئية الثانية مقبولة.

ج - مناقشة نتائج السؤال البحثي الثالث في ظل الفرضية الجزئية الثالثة:

من خلال الجدول رقم (9) نجد أن χ^2 الحسابية (9.2) أكبر من χ^2 الجدولية (5.99)، وهذا ما يؤكد أن الفروق دالة بين ذوو مستوى جامعي ذوو مستوى أقل من الجامعي في اتجاهاتهم نحو

تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية، وبالتالي فالفرض الصفري مرفوض ونقبل بالتالي الفرضية الجزئية الثالثة.

13- أهم نتائج الدراسة:

تعتبر هذه الدراسة محاولة متواضعة لوضع الأرضية لدراسات المرأة القيادية في المجتمع الجزائري، حيث ومن خلال الجانب النظري ونتائج التطبيق الميداني يمكن تكوين نظرة شاملة على وضع المرأة القائدة وأهم المحفزات التي تساعدها في عملها، والمعوقات التي تحد من طموحها وتؤثر على أدائها المهني داخل المؤسسة التعليمية ويمكن تحديد أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة فيما يلي:

- الدراسة على عكس ما توقعه الكثيرون قد وصلت إلى نتائج إيجابية فيما يتعلق باتجاهات أفراد المجتمع نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية، حيث تأكد أن الفرد الجزائري يؤيد فكرة تحقيق المساواة بين الجنسين في التعليم والعمل وكذا السماح للمرأة بالعمل في المناصب القيادية، بالإضافة إلى دعمه المباشر لعملها واعترافه بكفاءتها وقدراتها القيادية التي مكنت من ترسيخ دورها في التنمية

- وجود اختلاف بين الذكور والإناث في اتجاهاتهم نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية

- عدم وجود اختلاف بين اتجاهات كبار السن وصغار السن نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية

- وجود اختلاف بين اتجاهات ذوو مستوى جامعي وذوو مستوى أقل من الجامعي نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية.

- للمرأة القدرة على تسيير المؤسسات التعليمية ومختلف المؤسسات الاقتصادية ولكنها عاجزة عن تكوين علاقات إنسانية جديدة بينها وبين مرؤوسها.

- هناك تغير في اتجاهات أفراد المجتمع الجزائري نحو دور ومكانة المرأة مقارنة بالسنوات الماضية وهذا ما ظهر من خلال مقارنة نتائج الدراسة بنتائج الدراسات السابقة وكذا عند الرجوع إلى تطور دور ومكانة المرأة في المجتمع الجزائري.

- تؤثر الأفكار التي يحملها أفراد المجتمع كثيرا على دور ومكانة المرأة فإذا كانت هذه الأفكار إيجابية ساهم ذلك في رقيها وتقدمها العلمي والعملية، وإذا كانت سلبية جاءت النتائج عكسية.

خاتمة:

بعد أن أخذت حظا وافرا من التعليم لم تعد تكفي المرأة الجزائرية بمجرد قيامها بأعمال بسيطة، بل أصبحت تطلعا لها أوسع لتشمل مناصب اتخاذ القرارات في البلاد، وخاصة في الحقل السياسي والقضائي والتربوي، وبالأخص في المؤسسات التعليمية، على الرغم من حدة الصعوبات التي

تواجهها سواء في محيط الأسرة أو المجتمع، والتي تنعكس سلبا على تطلعاتها وآمالها وقدراتها وحالتها النفسية، حيث وعلى الرغم من التطور السريع للمجتمع ماديا وعلميا، كان من الصعب عليها التخلي على بعض القيم الثقافية التي تجسد التخلف، ومع ذلك فمن خلال هذه الدراسة وجدت أن اتجاهات أفراد المجتمع إيجابية تجاه تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية، مما يدل أن الحاجز النفسي الذي وضعه المجتمع وحدد بالتالي الصورة النمطية التقليدية للأنثى ومركزها في قوى العمل ومشاركتها في التنمية قد بدأ في الزوال، كما أن الفروق بين أفراد المجتمع الجزائري نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية جاءت في معظمها ضئيلة مما يدل أن هذا التغير قد مس جميع أفراد المجتمع في المؤسسات التعليمية بغض النظر عن جنسهم أو سنهم أو مستواهم التعليمي، حيث يشكلون بالتالي قوة دعم معنوية تساعد المرأة على تحطيم عقليات كثيرة وكبيرة من جهة وتشجيعها على المضي قدما من جهة أخرى.

وبالتالي فقد استعملت المرأة الجزائرية كل الإمكانيات المتاحة لها، واستغلت بالفعل الفرص في اعتلائها مناصب اتخاذ القرارات في البلاد، وأصبح من الطبيعي جدا تواجدها في أماكن كثيرة وعديدة، كانت ولوقت قصير، محظورة عليها، وبالنظر إلى متطلبات العصر الحديث، وكذا التوجه الجديد للمشرفين على تسيير المجتمع، والذي أخذ المرأة بعين الاعتبار وفي جميع قوانينه، وسعى إلى تحسين أوضاعها ودمجها في مسيرة التنمية، سيكون لها دور إيجابي في المجتمع، وستتبوأ مكانة أرفع، وبالتالي ترقى بالأسرة والمجتمع إلى أفق أوسع.

جدول رقم (1) يبين استجابات أفراد العينة على مقياس الاتجاه نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية حسب متغير الجنس.

كا² المحسوبة = 196.96، كا² الجدولية = 5.99، درجة الحرية = 2، مستوى الدلالة = 0.05

جدول رقم (2) يبين استجابات أفراد العينة على المحور الأول حسب متغير الجنس.

المجموع		غير موافق		محايد		موافق		الاستجابات المتغيرات
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
100	1600	50.76	812	15.37	246	33.87	542	ذكور
100	1600	30.62	490	14.37	230	55.00	880	إناث

كا² المحسوبة = 44.56، كا² الجدولية = 5.99، درجة الحرية = 2، مستوى الدلالة = 0.05

جدول رقم (3) يبين استجابات أفراد العينة على المحور الثاني حسب متغير الجنس.

المجموع		غير موافق		محايد		موافق		الاستجابات المتغيرات
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
100	1440	17.58	253	14.16	204	68.26	983	ذكور
100	1440	11.96	172	10.06	145	77.98	1123	إناث

ك² المحسوبة = 153.18، ك² الجدولية = 5.99، درجة الحرية = 2، مستوى الدلالة = 0.05

جدول رقم (4) يبين استجابات أفراد العينة على المحور الثالث حسب متغير الجنس.

المجموع		غير موافق		محايد		موافق		الاستجابات المتغيرات
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
100	1760	17.58	565	14.16	391	68.26	804	ذكور
100	1760	11.96	316	10.06	282	77.98	1162	إناث

ك² المحسوبة = 153.18، ك² الجدولية = 5.99، درجة الحرية = 2، مستوى الدلالة = 0.05

جدول رقم (5) يبين استجابات أفراد العينة على بنود المقياس حسب متغير السن.

المجموع		غير موافق		محايد		موافق		الاستجابات المتغيرات
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
100	4800	27.69	1329	13.12	630	59.18	2841	كبار السن
100	4800	26.65	1279	18.02	868	55.27	2653	صغار السن

ك² المحسوبة = 45.16، ك² الجدولية = 5.99، درجة الحرية = 2، مستوى الدلالة = 0.05

جدول رقم (6) يبين استجابات أفراد العينة على المحور الأول حسب متغير السن.

المجموع		غير موافق		محايد		موافق		الاستجابات المتغيرات
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
100	1600	40	640	11.75	188	48.25	772	كبار السن
100	1600	41.37	662	18	288	40.62	650	صغار السن

ك² المحسوبة = 31.82، ك² الجدولية = 5.99، درجة الحرية = 2، مستوى الدلالة = 0.05

جدول رقم (7) يبين استجابات أفراد العينة على المحور الثاني حسب متغير السن.

المجموع		غير موافق		محايد		موافق		الاستجابات المتغيرات
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
100	1440	17.15	247	10.03	146	72.70	1047	كبار السن
100	1440	12.36	178	14.09	203	73.54	1059	صغار السن

ك² المحسوبة = 20.56، ك² الجدولية = 5.99، درجة الحرية = 2، مستوى الدلالة = 0.05

جدول رقم (8) يبين استجابات أفراد العينة على المحور الثالث حسب متغير السن.

ك² المحسوبة = 12.83، ك² الجدولية = 5.99، درجة الحرية = 2، مستوى الدلالة = 0.05

المجموع		غير موافق		محايد		موافق		الاستجابات المتغيرات
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
100	1760	25.11	442	16.81	296	58.06	1022	كبار السن
100	1760	28.01	439	21.42	377	53.63	944	صغار السن

جدول رقم (9) يبين استجابات أفراد العينة على بنود المقياس حسب متغير المستوى التعليمي.

المجموع		غير موافق		محايد		موافق		الاستجابات المتغيرات
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
100	4800	28.54	1370	15.37	738	56.08	2692	جامعي
100	4800	25.80	1238	15.83	760	58.37	2802	دون جامعي

ك² المحسوبة = 9.2، ك² الجدولية = 5.99، درجة الحرية = 2، مستوى الدلالة = 0.05
جدول رقم (10) يبين استجابات أفراد العينة على المحور الأول حسب متغير المستوى التعليمي.

المجموع		غير موافق		محايد		موافق		الاستجابات المتغيرات
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
100	1600	41.93	671	13.18	211	7.37	718	جامعي
100	1600	39.43	631	16.56	265	44	704	دون جامعي

ك² المحسوبة = 7.46، ك² الجدولية = 5.99، درجة الحرية = 2، مستوى الدلالة = 0.05
جدول رقم (11) يبين استجابات أفراد العينة على المحور الثاني حسب متغير المستوى التعليمي.

المجموع		غير موافق		محايد		موافق		الاستجابات المتغيرات
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
100	1440	16.59	239	12.77	184	70.62	1007	جامعي
100	1440	12.91	186	11.45	165	75.62	1089	دون جامعي

ك² المحسوبة = 10.08، ك² الجدولية = 5.99، درجة الحرية = 2، مستوى الدلالة = 0.05
جدول رقم (12) يبين استجابات أفراد العينة على المحور الثالث حسب متغير المستوى التعليمي.

ك² المحسوبة = 3.32، ك² الجدولية = 5.99، درجة الحرية = 2، مستوى الدلالة = 0.05

المجموع		غير موافق		محايد		موافق		الاستجابات المتغيرات
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
100	1760	26.13	460	19.48	343	54.37	957	جامعي

100	1760	23.92	421	18.75	330	57.32	1009	دون جامعي
-----	------	-------	-----	-------	-----	-------	------	-----------

مقياس حول: "اتجاهات الفرد الجزائري نحو تولي المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية"

السن:.....،الجنس: ذكر أنثى المستوى التعليمي جامعي دونه

ضع علامة (X) داخل الخانة المناسبة بعد القراءة الجيدة للبند

الرقم	البند	موافق	محايد	غير موافق
01	مساواة المرأة بالرجل في الوظائف والمهن حق طبيعي			
02	مديرة المدرسة تجيد تنظيم وتوزيع وقتها			
03	التعليم فتح مجال المشاركة للمرأة في المناصب القيادية للمؤسسات التعليمية			
04	المرأة أكثر حماسا للعمل القيادي من الرجل			
05	المرأة تجيد المهن المتصلة بالعلاقات الإنسانية			
06	التعليم يعمل على زيادة تحرر المرأة في المجتمع			
07	المجتمع لا يزال غير مقتنع بانخراط المرأة في الأعمال التي يزاؤها الرجل			
08	للمرأة القدرة على اتخاذ القرارات في الأوقات الحرجة			
09	عمل المرأة القيادي سمة من سمات المجتمع المتحضر			
10	يجب عدم تشجيع المرأة على العمل القيادي لأنه يؤدي إلى التنافس ضد الرجل			
11	للمرأة القدرة على التأثير الإيجابي في الآخرين			
12	لا بأس من عمل المرأة في المراكز القيادية إذا كان في المجال التربوي			
13	مديرة المدرسة لا تستطيع تحمل أعباء العمل القيادي نفسيا وجسميا مقارنة بالمدير			
14	وجود المرأة في مركز قيادة المؤسسة التعليمية يؤدي إلى تحسين الأوضاع			
15	لا بأس من عمل المرأة القيادي في المؤسسة التعليمية طالما تلتزم بالخلق الإسلامي			
16	بيئات العمل تفضل الرجل حتى ولو وجدت المرأة التي تفوقه كفاءة.			
17	قائدة المدرسة غير قادرة على تنظيم الوقت وتقدير أهميته			
18	لا يمكن للمرأة أن تحتل منصب قيادة المدرسة حتى ولو كان مستواها عاليا.			
19	تستطيع المرأة تحمل أعباء العمل القيادي في المؤسسة التعليمية مثلها مثل الرجل			
20	لا تستطيع مديرة المدرسة التأثير في رؤوسها لضعف شخصيتها			
21	لا يمكن للفتاة الاستمرار في التعليم لأنه يتنافى وتقاليد المجتمع			
22	يجب أن تترك الحرية للمرأة في اختيار عملها شأنها في ذلك شأن الرجل			
23	المرأة لا تجيد المهن المتصلة بإدارة الشؤون المالية			
24	المجتمع الجزائري لا يمكنه السماح للمرأة أن تحتل منصب قيادي حتى ولو كان			

			في مؤسسة تعليمية.
25			لا يمكن المساواة بين المرأة والرجل في كافة الأعمال
26			المرأة غير قادرة على تحمل مسؤوليات المناصب القيادية العليا
27			تحرير المرأة يأتي من خلال مشاركتها في المهن العليا
28			وجود المرأة في المناصب القيادية للمؤسسات التعليمية يؤدي إلى مشكلات في ميدان العمل
29			يمكن للمرأة العمل مع الرجل في جميع المهن والأعمال
30			المرأة التي تحتل منصب قيادي في مؤسسة تعليمية لا تستطيع التوفيق بين عملها في المنزل ومهنتها.

الهوامش:

- 1_ لحسن بوعبدالله: تغير دور ومركز المرأة في المجتمع الجزائري، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد4، 1995، باتنة، ص ص 156_ 175.
- 2_ بلقيس عبد الناصر بن علي الشريف: الاتجاهات النفسية للإداريات والسلوكات الإيجابية والسلبية في بيئة العمل الإداري، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد35، العدد1، 9951، الكويت، ص ص 1929_1966.
- 3_ علي معسكر ومعصومة أحمد: "الاتجاه النفسي نحو تولي المرأة للوظائف الإشرافية بمنظمات العمل المختلفة في المجتمع الكويتي، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد31، العدد4، الكويت، 2003، ص ص 858_879.
- 4_ محمد منير مرسي: الإدارة المدرسية الحديثة، عالم الكتب، القاهرة، 2001، ص 32.
- 5_ سعيد محمد المصري: التنظيم والإدارة، مدخل لعمليات التخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة، الدار الجامعية، الإسكندرية، 9991، ص 199.
- 6_ راوية حسن، السلوك التنظيمي المعاصر، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 37.
- 7_ محسن العبودي: الاتجاهات الحديثة للإدارة، مكتبة الأنجلو، القاهرة، 1991، ص 374.