

Abuthwaib, Ahmad. (2023). The Degree of Practice of Women's Academic Leaders at Jouf University, Human Relations and The Challenges Facing their Achievement, *Journal of Educational Science* 9(4), 585 - 618

The Degree of Practice of Women's Academic Leaders at Jouf University, Human Relations and The Challenges Facing their Achievement

Dr. Hebah Farhan Alruwaili

Assistant Professor -

Department of Educational Leadership and Policies - Jouf University

hfalruwaili@ju.edu.sa

Abstract:

The study aimed to identify the degree of practice of women's academic leaders at Jouf University, human relations and the challenges facing their achievement. In order to achieve the goal, the descriptive survey method was used and the questionnaire was used as a data collection tool. The study population consisted of all female faculty members and the like at Jouf University, and the study sample consisted of (250) female faculty members at Jouf University. The study and the total degree, and the reality of their practice in the field of communication and communication came to the highest degree among the other fields, where the general arithmetic average of (3.35), followed by the reality of their practice in the field of motivation and support, with an arithmetic average, which amounted to (3.30), and finally the reality of their practice For equality and participation, where the arithmetic mean was (3.29), and the results of the study revealed the existence of statistically significant differences according to some variables according to the variables of experience, academic degree, and specialization. In addition, the study revealed that the most important challenges facing women academic leaders were the literal application of the rules and regulations without taking into account the humanitarian aspects, and the administrative burden and the great responsibilities entrusted to the leader. Finally, The study concluded with a set of recommendations, including the provision of training courses, the development of administrative skills, and the fair distribution of the administrative burden.

Keywords: Human Relations, Women's Academic Leaders, Difficulties, Jouf University, Higher Education.

الرويلي، هبه. (٢٠٢٣). درجة ممارسة القيادات الأكاديمية النسائية بجامعة الجوف للعلاقات الإنسانية والتحديات التي تواجه تحقيقها. *مجلة العلوم التربوية*، ٩ (٤)، ٥٨٥ - ٦١٨

درجة ممارسة القيادات الأكاديمية النسائية بجامعة الجوف للعلاقات الإنسانية والتحديات التي تواجه تحقيقها

د. هبه فرحان الرويلي^(١)

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف درجة ممارسة القيادات الأكاديمية النسائية بجامعة الجوف للعلاقات الإنسانية والتحديات التي تواجه تحقيقها ، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي المسحي ، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع المعلومات ، وتكون مجتمع الدراسة من جميع عضوات هيئة التدريس ومن في حكمهم الإناث بجامعة الجوف ، وتكونت عينة الدراسة من (٢٥٠) عضوة من الهيئة التدريسية بجامعة الجوف ، وأظهرت النتائج أن واقع ممارسة القيادات الأكاديمية النسائية للعلاقات الإنسانية في جامعة الجوف جاء بشكل عام بدرجة متوسطة لجميع مجالات الدراسة والدرجة الكلية ، وجاء واقع ممارستهن في مجال الاتصال والتواصل بالدرجة الأعلى من بين المجالات الأخرى حيث جاء المتوسط الحسابي العام له (٣,٣٥) ، وجاء واقع ممارستهن في مجال التحفيز والدعم بمتوسط حسابي حيث بلغ (٣,٣٠) ، و أخراً واقع ممارستهن للمساواة والمشاركة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٢٩) ، كما كشفت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائياً وفقاً لمتغيرات الخبرة ، والدرجة العلمية ، والتخصص ، كما كشفت الدراسة عن أهم التحديات التي تواجه القيادات الأكاديمية النسائية والتي تمثلت أهمها في التطبيق الحر في اللوائح والأنظمة دون مراعاة الجوانب الإنسانية ، والعبء الإداري والمسؤوليات الكبيرة المناطة على القائدة ، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات منها توفير الدورات التدريبية وتطوير المهارات الإدارية وتوزيع العبء الإداري بصورة عادلة.

الكلمات المفتاحية: العلاقات الإنسانية ، القيادات الأكاديمية النسائية ، الصعوبات ، جامعة الجوف ، التعليم العالي .

(١) أستاذ الإدارة التربوية والتخطيط المساعد - جامعة الجوف ، hfalruwaily@ju.edu.sa

مقدمة

تعتبر العلاقات الإنسانية من أهم القيم الأخلاقية التي تسهم في توجيه سلوك القائد ، وقد تختلف أهداف العاملين عن أهداف المنظمة ، ويصبح دور القادة مناقشة هذه الأهداف معهم والسعي إلى تحقيقها من خلال تفويضهم بعض السلطة وإشراكهم في اتخاذ القرار ، عندها يستشعرون إنسانيتهم مما يحفزهم لزيادة الإنتاجية والعطاء (العميان ، ٢٠١٠).

والقائد الناجح لا يمارس دوره من خلال السلطة والصلاحيات الممنوحة له ، وإنما من خلال الحوار وتبادل الآراء والأفكار بينه وبين العاملين ومشاركتهم في عملية صنع القرار ، وهذا ما تؤكد عليه مدرسة العلاقات الإنسانية ، على أهمية قيم الجماعة والاتجاهات وتعترف بالجماعات الغير رسمية (كلالدة ، ٢٠١٣) ، ويمكن القول أنه إذا سادت العلاقات الإنسانية في أي منظمة سينعكس ذلك على سلوك العاملين ، مما يؤثر إيجاباً على الإنتاجية ، نتيجة لإحساس العاملين بقيمة أعمالهم واهتمام المنظمة بمشاكلهم ، وهذا يحقق جودة العمل والإنتاج وزيادة تماسك الأفراد بالمنظمة وسلامة الصحة النفسية وقلّة النزاعات والشكوى وانخفاض درجة مقاومة التغيير (فيليه وعبد المجيد ، ٢٠٠٩).

وأن ممارسة العلاقات الإنسانية أمر بسيط لا يحتاج إلى تعلم ودراسة وتطوير وتغيير حتى يكون باستطاعتهم ، بينما الحقيقة تكمن في أن امتثال القائد للعلاقات الإنسانية بحاجة معرفة عميقة وإلمام بجوانبها ومهاراتها ، مما يكسبه القدرة على امتلاك أدوات التعامل والتواصل مع أعضاء فريقه في مؤسسته ، وهذا بدوره يؤكد على أهمية العلاقة القائمة على مهارات الاتصال الفعال ، وإدراكه وتطبيقه لها في التعاملات ، حيث بتطبيقها تنشأ وتحسن العلاقة الإنسانية ، وبدونه تفقد العلاقة بوصلتها ، وهذا ما يعطي أهمية امتلاك القائد مجموعة من المهارات كالتواصل مع الأعضاء في مناسباتهم المختلفة ، والحرص على عقد اللقاءات العامة والخاصة مع الأعضاء ، وإيجاد آلية فعالة لإتمام عملية الاتصال ، واختيار الوقت المناسب للتواصل ، وكذلك قدرته في توضيح رسالته خلال تواصله مع الأعضاء (حرب ، ٢٠١٢).

أيضاً يجب القول بأن التواصل الفعال مع المرؤوسين سيعطي ثماره بشكل أكبر حين تكون تلك العلاقة مدعومة بتحفيزهم ودعمهم والعمل المستمر على إظهار أقصى ما لديهم ، فالتحفيز والدعم المستمران يضمنان بيئة عمل منتجة ناجحة ، لأنها تسهم في إشباع حاجات الأعضاء ورفع روح الانتماء والولاء لديهم ، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية (العاني ، ٢٠٠٧) ، ولعل أهم ما يمكن مراعاته لتحقيق التحفيز الفعال والدعم الناجح هو إدراك احتياجات الأعضاء والاهتمام بتحفيزهم بطرق مختلفة وتشجيع أفكار الأعضاء ومنحهم مسؤولية تنفيذها (حرب ، ٢٠١٢).

كما أن معاملة المرؤوسين بشكل يتصف بالعدالة والمساواة وإعطاء الحقوق والأخذ في عين الاعتبار الفروق الطبيعية والشخصية بينهم وتعزيز روح العمل الجماعي بحيث كل يؤدي دوره وفق مهاراته وإمكاناته من أهم أدوار القائد التي تسهم في إنجاح وإنجاز المهام ، وعليه يمكن القول بأن مشاركة العاملين في وضع الخطط وحل المشكلات وتفويض السلطة يؤدي بدوره إلى رفع الروح المعنوية وإتاحة الفرصة للعاملين للتعبير عن آرائهم ووضع وجهة نظرهم موضع الاعتبار (مساد ، ٢٠٠٥) ، والقيادات الأكاديمية النسائية لديها القدرة والإمكانات لتكون قيادات فعالة لأداء أعلى مستوى من المناصب القيادية ، ولكن هناك العديد من التحديات التي تواجه مسار قيادتهن ، والتي تعيق نجاحهن في كثير من الأحيان ، كمواقف المجتمع والقوالب النمطية الثقافية ، وموقف الرجل من المرأة كقائد ، وعامل الشخصية الذي وجد أنه يتعارض مع القائد الأكاديمي ، بالإضافة إلى العوامل التنظيمية التي لها علاقة مباشرة بعملهم ، مثل التعامل مع الشخصيات المختلفة ، وعبء العمل الزائد ، ونقص الخبرات القيادية والصراعات الداخلية ، وهي من التحديات الرئيسية التي واجهتها كلتا الحالتين في العمل والأسرة مما يؤخر دورهن في المجالات الأكاديمية .(Parker, 2019).

وإذا سلمنا بضرورة امتلاك القيادي لمهارة العلاقات الإنسانية ، كان أكثر لزاماً على القيادات الجامعية ، فالعلاقات الإنسانية تعمل على إثارة الدافعية وتخفيف وطأة الأساليب الروتينية بالعمل والتي تجعله مملاً ورتيباً ، فهنا يأتي دور القائد في توظيف واستثمار هذه العلاقات في تحفيز العاملين للإنجاز ورفع روحهم المعنوية لتحقيق الأهداف (سالم ، ٢٠٠٧) ، وعليه فقد أجريت العديد من الأبحاث التي هدفت إلى سبر أغوار العلاقات الإنسانية للقيادات ومعرفة واقعها وتحدياته في ميدان التعليم العالي ومؤسساته ، ففي دراسة لأبوصيام وعطاري (٢٠١٨) هدفت إلى التعرف على المعوقات التي تواجه القيادات الأكاديمية النسائية في الجامعات الأردنية ، وأظهرت النتائج أن المعوقات الإدارية تتمثل بمحدودية الصلاحيات الممنوحة لها وضعف مشاركتها في اتخاذ القرار وعدم الجدية في تمكينها ، كما أظهرت نتائج دراسة العصفور وآخرون (Alosfour et al., 2017) وجود عدد من العوائق المجتمعية والهيكلية التنظيمية والاتجاهات الشخصية أمام تقدم المرأة السعودية في العمل ، ومن هذه العوائق ضعف العلاقات الإنسانية بين الموظفين ، ومحدودية فرص النمو والتقدم الوظيفي ، وعبء العمل الزائد والتحديات القائمة على النوع الاجتماعي المتعلقة بالتعامل مع الحمل ، وأشارت دراسة التويجري (٢٠١٧) إلى الاحتياجات التدريبية ومعرفة معايير اختيار وكليات الكليات بالجامعات السعودية وجاءت الموافقة من عينة

الدراسة على الاحتياجات التدريبية وبدرجة عالية والتي كان من أبرزها: التغلب على معوقات التحفيز الوظيفي وعلى معوقات الاتصال الإنساني والإداري وتطبيق مهارات التفويض وتطبيق استراتيجيات التفاوض وتطبيق الوسائل السلوكية والتنظيمية في إدارة النزاع ، كما هدفت دراسة المنقاش (٢٠١٧) إلى التعرف على أهم أسباب تسرب القيادات النسائية من الجامعات السعودية وما هي أهم التحديات التي واجهت مع تقديم الحلول المناسبة ، وكان من أهم نتائجها أن (٦٠٪) منهن تم رشحن للحصول على منصب لم يكن من خلال مفاضلة وظيفية ولكن كان من الإدارة الجامعية ، وأن من أهم التحديات عدم مرونتهن في تطبيق اللوائح والأنظمة ، والرجوع للقيادات الرجالية عند الحاجة لاتخاذ أي قرار وقلة المطالبة بالصلاحيات التي تناسب منصبهن القيادي ، وتعقيد إجراءات العمل ، وهدفت دراسة مانويلينق (Manullang, 2017) إلى الكشف عن أثر المهارات الشخصية والإنسانية ومهارات العلاقات في القيادة ، وأظهرت النتائج أن المهارات الناعمة لها تأثير على القيادة ، وهذا يعني أن تحسين المهارات الشخصية سيطور من المهارات القيادية ، وأن مهارات العلاقات الإنسانية لها أثر إيجابي على القيادة.

وفي دراسة أجرتها الكايد (AlKayed, 2015) والتي هدفت إلى التعرف على التحديات التي تواجهها القائدات في الجامعات السعودية الحكومية في مناصبهن الإدارية ، ووجدت الدراسة أن القائدات السعوديات يواجهن عدداً من التحديات ، وأهم تحد هو ساعات العمل الطويلة ، والتعامل مع أنواع مختلفة من المرؤوسين ونقص الصلاحيات الممنوحة لهن ، أيضاً أشارت دراسة بن زاف (٢٠١٥) أن التعاون والروح المعنوية والتشاور والاحترام لها تأثير واضح على الأداء ، كما هدفت دراسة بخوش (٢٠١٥) إلى معرفة درجة استخدام مهارات العلاقات الإنسانية من قبل رؤساء الأقسام العلمية ، وأظهرت نتائجها أن درجة استخدام رئيس القسم لأسلوب العلاقات الإنسانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت ضمن مستوى الاستخدام الأدنى ، وجاءت الفروق لصالح الفئة ذات الخبرة الأعلى ، بينما هدفت دراسة رؤوف (٢٠١٥) إلى التعرف على العلاقات الإنسانية السائدة لدى عمداء الكليات في جامعة واسط من وجهة نظر رؤساء الأقسام والتدريسيين ، وجاء من أهم نتائجها أن عمداء الكليات لهم دور ظاهر في تحقيق العلاقات الإنسانية في الكليات من خلال بث روح الحماس وبناء المناخ التعليمي لدى رؤساء الأقسام. وأكدت على ذلك دراسة العمير (Alomair, 2015) والتي تناولت مراجعة الدراسات التي أجريت حول المنح الدراسية والبحثية في مجال القيادة النسائية في التعليم العالي في المملكة العربية السعودية ، ووصف العوائق التي تواجهها ، وتوفر نقداً للدراسات المتاحة فيما يتعلق بالجهود المبذولة في التطوير

والحفاظ على قدرة المرأة القيادية وفعاليتها في التعليم العالي في السعودية ، واستخلص العديد من الاستنتاجات والتوصيات من مراجعة الأدبيات هذه حول القيادة النسائية في الأوساط الأكاديمية منها أن التمثيل المنخفض للقيادات النسائية في التعليم العالي يُعد ظاهرة عالمية ، ويرجع ذلك إلى صعوبة الموازنة بين مسؤوليات الأسرة ومتطلبات العمل ، والعوامل التنظيمية ، والقوالب النمطية الجنسية باعتبارها حواجز رئيسية أمام القيادات النسائية ، وتبين أيضًا أن الممارسات الثقافية والاجتماعية وضعف العلاقات الإيجابية الداعمة لتمكين المرأة وعدم المساواة بين الجنسين تشكل عقبات رئيسية أمام القائدات في دول الخليج ، ومن النتائج الأساسية لهذه الدراسات تطوير القيادة النسائية في السعودية ، فقد تم تمكين المرأة السعودية تدريجيًا من أجل المشاركة والمساهمة في تقدم ونهضة الدولة ، نظرًا لأن معدلات الالتحاق بالجامعات أعلى في الإناث من الذكور ، وهو ما قدم صورة واضحة للاحتياجات المتوقعة للتقدم الوظيفي للمرأة.

وعن القيادات الأكاديمية النسائية أيضًا أجريت دراسة سليمان (٢٠١٣) بهدف رصد واقع ممارسة رئيسات الأقسام العلمية بجامعة الأميرة نورة مهارات العلاقات الإنسانية والتعرف على مستوى المشكلات التي تحد من ممارستها وتقديم تصور مقترح لدعم هذه الممارسات وتبين من نتائجها أن مهارات العلاقات الإنسانية لدى رئيسات الأقسام جاءت بدرجة متوسطة ، وكانت أعلى المشكلات المتواجدة وفقًا لمتوسط الوزن النسبي ندرة وجود توصيف وظيفي لرئيسة القسم ، وندرة تخصيص ميزانية مستقلة للأقسام العلمية وزيادة الأعباء الإدارية والتدريسية وضعف توافر الدورات التدريبية وضعف قدرة رئيسة القسم على تحديد الاحتياجات التدريبية وضعف توافر الشفافية وضعف المعايير المحددة لتعيين رئيسة القسم ، وأكدت على ذلك دراسة حلاوة (٢٠١٢) حيث أظهرت العلاقات الإنسانية الجيدة في المدارس وتوصل الدراسة إلى مجموعة مقترحات تركزت حول تدريب المديرين على العلاقات الإنسانية وتحسينها مع المدرسين ، كما أوضحت دراسة حرب (٢٠١٢) أن أوجه القصور والخلل التي يعاني منه رؤساء الأقسام بجامعة الإسكندرية في ممارسة العلاقات الإنسانية يكمن في تصورهم وعدم فهمهم للعلاقات الإنسانية بشكل سليم ، ورؤيتهم لها أنها أمر شكلي وشخصي وأن ممارستها تؤدي إلى إضعاف سلطتهم كقادة ، وكذلك سعت دراسة أبو خضير (٢٠١٢) إلى التعرف على التحديات التي تواجه القيادات الأكاديمية النسائية في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية وكان من نتائجها أن التحديات التنظيمية جاءت بالمرتبة الأولى ، وكان أهمها مركزية اتخاذ القرارات وقلها القصور في التنظيم الإداري أما التحديات المادية والتقنية احتلت المرتبة الثانية بالأهمية وكان منها محدودية

الصلاحيات الممنوحة للإدارات النسائية وجاءت بالمرتبة الثالثة تحديات نقص التمكين للقيادات وفي المرتبة الرابعة جاءت التحديات الثقافية وكان أعلاها ضعف الثقافة المهنية لبعض المرؤوسات وأقلها صعوبة التعامل مع الرؤساء الرجال واحتلت التحديات الذاتية المرتبة الخامسة والأخيرة وجاء شعورها بالضغط النفسي والتوتر لصعوبة موازنتها بين احتياجات المرؤوسات وأهداف المنظمة بالترتيب الأعلى. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للتحديات التي تواجه القيادات الأكاديمية النسائية في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير الدرجة العلمية والتخصص.

وطبقاً لدراسة لحميدي وباراتي (Hamidi & Barati, 2011) فقد أشارا إلى عدة مهارات للعلاقات الإنسانية يجب أن يمارسها القائد الفعال ويعتبر من أهمها مهارات الاتصال الفعال والتي لها تأثير بالغ على أعضاء هيئة التدريس والموظفين، حيث هدفت إلى تحديد مستوى مهارات التواصل (التخاطب، الاستماع، التغذية الراجعة) لدى رؤساء الأقسام وعلاقته بالمتغيرات الديموغرافية، وكان من نتائجها أن مهارات الاتصال الشاملة لأكثر من نصف رؤساء الإدارات جاءت بدرجة متوسطة وهذا يحتاج إلى برامج لتطوير وتحسين مهارات الاتصالات لديهم، كما أبرزت نتائج دراسة تورانقوا وآخرون (Tourangeau et al., 2010) ان هناك ارتباط بين ارتفاع الرضا الوظيفي وانخفاض الإرهاق النفسي والعاطفي والتمكين النفسي العالي والدعم التنظيمي وتماسك مجموعات العمل والانجاز الشخصي العالي، وأنه لا يوجد علاقة بين ممارسات القيادة والرضا الوظيفي، ووجود علاقة بين العمل الجماعي والشعور القوي بالإنجاز وقلة الإرهاق العاطفي، وأن هذه العوامل لها تأثير مباشر على زيادة الرضا الوظيفي في ظل العلاقات الجيدة والتنظيم العادل، وأظهرت دراسة أحمد (2007) أن الاهتمام بالعلاقات الإنسانية يدل على وحدة العمل داخل المؤسسة ويعتبر من المؤشرات الإيجابية ويجعلها بيئة مهيأة لممارسة العملية التربوية، مما ينتج عنه جودة الأداء، أخيراً جاءت دراسة سالم (2007) التي هدفت إلى تحديد المقصود بالعلاقات الإنسانية في قيادة المؤسسة الجامعية، وأهم المبادئ التي تقوم عليها، وكذلك التعرف على متطلبات القيادة التربوية في المؤسسة الجامعية، وتحديد أهم العوامل الحاكمة للعلاقات الإنسانية، ومنها نمط القيادة الجامعية وسبل الاتصال بين القائد والعاملين وعملية تفويض السلطة، وصنع واتخاذ القرار، والروح المعنوية السائدة في الجامعات، ووضع سيناريوهات مستقبلية لتنفيذ دور العلاقات الإنسانية في ممارسة قادة الجامعات.

مشكلة الدراسة

في ظل التطور والتغيير المستمر الذي تشهده المملكة العربية السعودية والاهتمام المتزايد بتمكين المرأة السعودية ، وتطوير قدراتها القيادية فكان من أهم أدوارها كقائدة ممارستها للعلاقات الإنسانية ، كونها من خلال اهتمامها وتركيزها على الجانب الإنساني ستتحقق الفاعلية والإنتاجية العالية والرضا الوظيفي وجودة الأداء من قبل أعضاء هيئة التدريس الإناث والتي من خلالها تتحقق أهداف الجامعة ، وهو ما أكدته العديد من الدراسات السابقة. كدراسة بن زاف(٢٠١٥) وسليمان (٢٠١٣) وبخوش(٢٠١٥) ورؤوف (٢٠١٥) .، أيضاً ولأهمية العلاقات الإنسانية للقائدة ، اهتمت الدراسة بتحديد أهم التحديات التي تواجهها وتحول دون ممارستها بالشكل المطلوب ، ولقد رصدت الدراسات السابقة العديد من التحديات والمعوقات التي تواجه القيادات الأكاديمية النسائية؛ كدراسة أبو صيام وعطاري (٢٠١٨) وأبو خضير (٢٠١٢)

ولكون جامعة الجوف جامعة ناشئة ، فالمناصب القيادية - نوعاً ما - حديثة على النساء ، وهذا بدوره يجعل هناك العديد من التساؤلات التي من شأنها معرفة مدى امتلاك القائدة لمهارات القيادة بشكل عام وتمثلها للشخصية القيادية ، ومدى حاجتها إلى تطوير مهاراتها ، وهذا بدوره أثار تساؤلاً حول واقع ودرجة ممارسات القيادات النسائية بها لمهارات العلاقات الإنسانية ، خصوصاً وأن كل كلية والتي عددها ١٧ كلية بها وكالة (الإحصاء والمعلومات ، ٢٠٢٠) ، بمعنى أن على عاتق كل وكالة تحمل مسؤولية إدارة الشطر النسائي بكليتها بكل منسوبيه وطلباته ، وهذا يعزز أهمية الدور القيادي الذي تلعبه الوكالة بالجامعة ، ومن ثم أهمية امتلاكها مقومات العمل القيادي والذي من ضمن أدواته العلاقات الإنسانية ، وعليه فإن هدف الدراسة يتمحور في المقام الأول في معرفة درجة ممارسة القيادات الأكاديمية النسائية للعلاقات الإنسانية بجامعة الجوف والتحديات التي تواجه تحقيقها من خلال الإجابة على التساؤل الرئيس التالي:

ما درجة ممارسة القيادات الأكاديمية النسائية بجامعة الجوف للعلاقات الإنسانية والتحديات التي تواجه تحقيقها؟

أسئلة الدراسة

سعت الدراسة للإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما واقع درجة ممارسة القيادات الأكاديمية النسائية بجامعة الجوف للعلاقات الإنسانية في

مجالات (التواصل والاتصال ، والتحفيز والدعم ، المساواة والمشاركة)؟

٢. ما التحديات التي تحول دون ممارسة القيادات الأكاديمية مهارات للعلاقات الإنسانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس الإناث ومن في حكمهن؟
٣. هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة والتي تعزى للمتغيرات (التخصص ، الدرجة العلمية ، الخبرة).

أهداف الدراسة

سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

١. التعرف على واقع درجة ممارسة القيادات الأكاديمية النسائية بجامعة الجوف للعلاقات الإنسانية في مجالات (التواصل والاتصال ، والتحفيز والدعم ، المساواة والمشاركة).
٢. التعرف على التحديات التي تحول دون ممارسة القيادات الأكاديمية مهارات للعلاقات الإنسانية.
٣. الكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة والتي تعزى للمتغيرات (الخبرة ، الدرجة العلمية ، التخصص).

أهمية الدراسة:

- الأهمية النظرية: تستمد الدراسة أهميتها من الأهمية الكبرى للعلاقات الإنسانية في الجامعات والمجال الأكاديمي وعلى وجه الخصوص بين القيادات الأكاديمية النسائية وعضوات هيئة التدريس ، لما له دور في تطوير أدائهن وزيادة إنتاجيتهن وتحفيزهن على الإبداع ، والتعرف على أهم التحديات التي تواجههن ، ومن خلال ما تقدمه من تغذية راجعة للقيادات الأكاديمية النسائية بجامعة الجوف بما يسهم من تحسين ممارستهن للعلاقات الإنسانية مع عضوات هيئة التدريس وتقديم حلول مقترحة لمواجهة التحديات والتي تحول دون ممارستهم لها ، أيضاً قد تُسهم هذه الدراسة في استنباط دراسات جديدة تُلقى الضوء على أهم المتغيرات الأكاديمية التي تدعم في بناء العلاقات الإنسانية ، والتعرف على المتغيرات الأقوى ارتباطاً بغرض زيادة الاهتمام بها والارتقاء بمستوى خبرات ومهارات عضوات هيئة التدريس في جامعة الجوف وتعزيز العلاقات الإنسانية.
- الأهمية التطبيقية: لكون جامعة الجوف جامعة ناشئة ، والمناصب القيادية لا تزال في بدايتها قياساً بغيرها في الجامعات القديمة ، فإن هذه الدراسة قد تسهم في عرض واقع العلاقات الإنسانية لدى القيادات النسائية ، وهذا سيساعد القيادات وأصحاب القرار عند

اتخاذ قراراتهم في وضع الأمر في عين الاعتبار ، ومن ثم السعي على تعزيز تلك المهارات وتطويرها وخلق جيل قيادي نسائي ممتلك لها.

حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على موضوع درجة ممارسة القيادات الأكاديمية النسائية بجامعة الجوف للعلاقات الإنسانية والتحديات التي تواجه تحقيقها.
- الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ١٤٤١هـ.
- الحدود المكانية: تم تطبيق هذه الدراسة على جميع كليات جامعة الجوف (العلمية - النظرية) في مدينة سكاكا بمحافظة الجوف.
- الحدود البشرية: عضوات هيئة التدريس بجامعة الجوف ومن في حكمهن.

مصطلحات الدراسة

- العلاقات الإنسانية: عرف بدوي (١٩٩٤) العلاقات الإنسانية بأنها "العلاقات التي تنطوي على خلق جو من الثقة والاحترام المتبادل والتعاون بين أصحاب العمل والعمال تهدف إلى رفع الروح المعنوية للعاملين وزيادة الإنتاج" ، كما تعرف بأنها "اتصال أو تفاعل بين شخصين أو أكثر تستهدف سد وإشباع حاجات وطموحات الأشخاص الذين يكونونها" (الحسن ، ٢٠٠٥) ، وتُعرف إجرائياً في هذه الدراسة بأنها ممارسة القائدة الأكاديمية (منسقة قسم / وكالة كلية) للمهارات الإنسانية التالية: الاتصال والتواصل ، والتحفيز والدعم ، والمساواة والمشاركة.
- التحديات: تعرف التحديات بأنها "إشكالية وثغرة تحتاج إلى مواجهة وحل" (غلوم ، ١٩٩٩) ، كما تعرف بأنها "كل تغير أو تحول كمياً أو كيفياً يفرض مطلباً أو متطلبات محددة تفوق إمكانات المجتمع فيه ، بحيث يجب عليه مواجهتها واتخاذ الإجراءات الكفيلة بتحقيقها" (سالم ، ١٩٩٨) ، وتعرف إجرائياً في هذه الدراسة بجميع المعوقات التي تواجهها القائدة الأكاديمية خلال ممارستها للعلاقات الإنسانية بجامعة الجوف.
- القيادات الأكاديمية: تعرف القيادة الأكاديمية بأنها "تأثير متبادل بين القيادات الجامعية وأعضاء هيئة التدريس بما يؤدي إلى زيادة إنتاجية المعرفة والتشارك المعرفي والاجتماعي بينهم" (صلاح الدين ، ٢٠١٥) ، وتعرف إجرائياً بالقيادات الأكاديمية النسائية بالجامعة وهم: وكيلات الكليات ومنسقات الأقسام العلمية.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة:

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي؛ الذي يعتمد على جمع المعلومات والبيانات وتصنيفها وتنظيمها والتعبير عنها كميًا وكيفيًا بهدف الوصول إلى استنتاجات وتعميمات تساعد في فهم الواقع وتطويره، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفًا رقميًا يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها (عبيدات وآخرون، ٢٠١٦).

مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع عضوات هيئة التدريس ومن في حكمهم في جامعة الجوف (أستاذ - أستاذ مشارك - أستاذ مساعد - محاضر - معيد) والبالغ عددهم (٦٩٥) الموارد البشرية، (٢٠٢١)، وبلغ عدد أفراد العينة (٢٦٠) عضوة هيئة تدريس ومن في حكمهن، وهو ما يمثل نسبة (٤,٣٧٪) من مجتمع الدراسة، وقد تم استخدام طريقة التوزيع المتناسب Proportional Allocation والتي تتضمن توزيعًا متناسبًا للعينة على طبقات المجتمع بما يعكس الوزن النسبي لكل طبقة داخل المجتمع (العبد وعزمي، ٢٠٠٢)، وبعد عملية جميع الاستبانات بلغت الاستبانات المستردة والصالحة للتحليل (٢٥٠) استبانة وهو ما نسبته (٩,٣٥٪) من مجتمع الدراسة، ويوضح الجدول (١) توزيع عينة الدراسة وفق متغيراتها (الخبرة والدرجة العلمية والتخصص):

جدول (١)

وزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة، الدرجة العلمية، التخصص

المتغير	الفئة	التكرار	% النسبة
الخبرة	أقل من (٥) سنوات	٨٤	٪٣٣,٦
	من (٥) إلى (١٠) سنوات	٨٧	٪٣٤,٨
	أكثر من (١٠) سنوات	٧٩	٪٣١,٦
المجموع		٢٥٠	٪١٠٠
الدرجة العلمية	معيد	٣٣	٪١٣,٢
	محاضر	٤٣	٪١٧,٢
	استاذ مساعد	١٣٨	٪٥٥,٢
	استاذ مشارك فأعلى	٣٦	٪١٤,٤

المتغير	الفئة	التكرار	% النسبة
المجموع		٢٥٠	٪١٠٠
التخصص	نظري انساني	١٧٤	٪٦٩,٦
	علمي تطبيقي	٧٦	٪٣٠,٤
١	لمجموع	٢٥٠	٪١٠٠

يتضح من جدول (١) توزع أفراد عينة الدراسة بين فئات متغير الخبرة بنسب متقاربة ، بينما جاءت فئة الأستاذ المساعد أعلى فئات متغير الدرجة العلمية حيث بلغ عددهن (١٣٨) فرداً وبنسبة (٥٥,٢٪) ، وجاء التخصص نظري إنساني أعلى فئات التخصص وبلغ عددهن (١٧٤) فرداً وبنسبة (٦٨,٦٪).

أداة الدراسة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على استبيانات معدة سابقاً بالإضافة إلى بعض العبارات التي تم إضافتها بواسطة الباحثة ، وتم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين وأساتذة جامعيين متخصصين في مجال الإدارة التربوية ، وتم إضافة وحذف بعض العبارات ، وتم الاعتماد على الدراسات التالية: سليمان (٢٠١٣) ، والكايد (AlKayed, 2015) ، والمنقاش (٢٠١٧) ، وبخوش (٢٠١٥) و حرب (٢٠١٢) في بناء الاستبانة وتكونت من قسمين: القسم الأول: تضمن المتغيرات (الخبرة ، والدرجة العلمية ، والتخصص) ، وتكون القسم الثاني من محورين: حيث تكون المحور الأول من المجالات (الاتصال والتواصل - التحفيز والدعم - المساواة والمشاركة) واشتمل على (٤١) فقرة ، أما المحور الثاني فتكون من التحديات التي تواجه تحقيقها واشتمل على (١٧) فقرة ، وقد استخدم مقياس ليكرت الخماسي الذي يتراوح بين من (موافق بشدة ، موافق ، محايد ، غير موافق ، غير موافق بشدة).

الصدق الظاهري:

وتم التأكد من صدق القائمة ظاهرياً بعرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والكفاءة في مجالات الإدارة والبحث العلمي ، وبناء على آراء هؤلاء المحكمين فقد قامت الباحثة بتعديل أو حذف أو إضافة عبارات جديدة لتطوير بناء قائمة الاستبيان.

صدق وثبات أداة الدراسة:

تم استخراج معامل الثبات ، طبقاً لاختبار ألفا كرنباوخ للتأكد من الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان كافة ، وفقرات كل متغير من متغيرات الدراسة. وبين الجدول (٣) قيم الثبات والصدق لمتغيرات الدراسة حيث كانت جميعها أعلى من الحدود المقبولة (٠.٦٠) (Sekaran & Bougie, 2016).

جدول (٢)

مُعاملات الثبات والصدق لمتغيرات الدراسة

مُعامل الصدق	مُعامل الثبات	المتغيرات	
٠,٩٦	٠,٩٢	مجال الاتصال والتواصل	١
٠,٩٧	٠,٩٤	مجال التحفيز والدعم	٢
٠,٩٥	٠,٩٠	مجال المساواة والمشاركة	٣
٠,٩٥	٠,٩١	التحديات	٤

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

تشيرُ بيانات الجدول (٢) إلى الآتي: أن مُعاملات الثبات والصدق المسجلة لمتغيرات الدراسة مرتفعة ، حيث كانت أقل قيمة مسجلة لمعامل ألفا (٠,٩٦٧). أما فيما يتعلق بمعاملات الصدق ، فقد سجلت النتائجُ معاملات صدقٍ مرتفعةٍ لجميع المتغيرات محل الدراسة ، ومن ثم فإن هذه النتائجُ تشيرُ إلى وجودِ ملاءمة من الاتساق الداخلي Internal Consistency بين البنود المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة ، وبالتالي صلاحية أداة الدراسة من الناحيتين المنطقية والإحصائية لجمع بيانات الدراسة الميدانية

نتائج معاملات الارتباط الخطي الثنائي بين متغيرات الدراسة:

يوضح الجدول (٣) معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

نلاحظ من الجدول (٣) الآتي: وجودُ علاقة ارتباط موجبة ومعنوية وقوية بين متغيرات الدراسة. جميعُ معاملات الارتباط عالية أو متوسطة بشكل عام على النحو المبين بالجدول ٤

جدول (٣)

معاملات الارتباط الخطي الثنائي بين متغيرات الدراسة

المتغير	مجال الاتصال والتواصل	مجال التحفيز والدعم	مجال المساواة والمشاركة	التحديات
مجال الاتصال والتواصل	١			
مجال التحفيز والدعم	٠,٨٧٢**	١		
مجال المساواة والمشاركة	٠,٦٥٤**	٠,٣٩٢**	١	
التحديات	٠,٧٢٧**	٠,٧٢٨**	٠,٧٤١**	١

المصدر: تحليل بيانات الدراسة ن = (٢٥٠) مفردة $P < .٠١ . . **$

أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة في الدراسة

استخدمت الدراسة برنامج SPSS النسخة (٢٥) في تحليل البيانات ، وتم استخدام: تحليل الثبات وفقاً لاختبار ألفا كرونباخ Reliability Analysis Alpha Scale وذلك لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة. ومقاييس الإحصاء الوصفي Descriptive Statistic Measures ، والنسب المئوية وذلك بغرض وصف وتلخيص خصائص العينة ، والانحرافات المعيارية والأوساط الحسابية كوسيلة لقياس التوسط في إجابات أفراد العينة وانحرافاتهما ، ومعاملات الارتباط الخطي الثنائي Correlation بين متغيرات الدراسة.

نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها

السؤال الأول: ما واقع درجة ممارسة القيادات الأكاديمية النسائية بجامعة الجوف للعلاقات الإنسانية في مجالات (التواصل والاتصال، والتحفيز والدعم، المساواة والمشاركة)؟
للإجابة عن هذا السؤال ، ففيما يتعلق بمجال (التواصل والاتصال) فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع ممارسة القيادات الأكاديمية النسائية للعلاقات الإنسانية في جامعة الجوف في مجال الاتصال والتواصل من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس ، والجدول أدناه رقم (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بممارسة القيادات الأكاديمية النسائية للعلاقات الإنسانية في جامعة الجوف في مجال الاتصال والتواصل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس الإناث ومن في حكمهن مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١٢	المحافظة على أسرار العضوات وخصوصياتهن.	٣,٦٨	١,١٤٢	مرتفع
٧	سهولة تواصل العضوات معها	٣,٦٣	١,٠٣٠	متوسط
١	تفعيل قنوات الاتصال المختلفة مع العضوات	٣,٦١	١,١٢٦	متوسط
٣	توضيح المهام الموكلة للعضوات وشرحها بدقة.	٣,٦٠	١,١٨٢	متوسط
٢	متابعة حالة زميلاتهن العضوات عند تعرضهن لظروف إنسانية	٣,٥٦	١,١٤٠	متوسط
١٥	التعامل مع مشكلات العضوات بإنسانية	٣,٤٨	١,٢٣٩	متوسط
٤	اختيار الوقت المناسب للتواصل	٣,٤٢	١,١٤٦	متوسط
١٤	الاستماع الجيد للأفكار التي تقدم من قبل العضوات	٣,٣٨	١,٢٢١	متوسط
١٦	عدم تتبع الأخطاء وتصيدها	٣,٣٤	١,٢٦٧	متوسط
٦	تشجيع العضوات على التواصل الفعال فيما بينهن	٣,٢٩	١,٢٠٨	متوسط
١٧	قبول الرأي المخالف ودعمه في حال مناسبه	٣,٢٣	١,٢١٩	متوسط
١٣	الأخذ بعين الاعتبار ظروف العضوات قبل اتخاذ قرار بشأنهن	٣,١٦	١,٢٧٠	متوسط
١١	التراجع عن القرار في حال ثبت خطؤه	٣,١٤	١,٢٩٢	متوسط
٥	مشاركة العضوات في مناسباتهن الاجتماعية	٣,١٢	١,٠٦٩	متوسط
١٠	عدم التردد في الاعتراف بالخطأ إذا حصل	٣,١٢	١,٣٤١	متوسط
٩	مراعاة احتياجات ومتطلبات العضوات	٣,١١	١,٣٥٥	متوسط
٨	الحوار مع العضوات حيال القرارات قبل إصدارها.	٣,٠٦	١,٤٤٤	متوسط
	مجال الاتصال والتواصل	٣,٣٥	١,٠٤٧	متوسط

يتضح من الجدول (٤) أن واقع ممارسة القيادات الأكاديمية النسائية للعلاقات الإنسانية في جامعة الجوف في مجال الاتصال والتواصل جاء في المجمل بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٣٥) ، وجاءت الفقرة "المحافظة على أسرار العضوات وخصوصياتهن" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٦٨) ، جاء بعدها فقرة "سهولة تواصل العضوات معها" بمتوسط حسابي (٣,٦٣) وثالثاً جاءت الفقرة "تفعيل قنوات الاتصال المختلفة مع العضوات" بمتوسط حسابي (٣,٦١) وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت اليه مع دراسة سليمان (٢٠١٣) وربما يعود ذلك

على تمسك القيادات بالقيم الإسلامية والتي من أهمها حفظ الأسرار واحترام الخصوصية ، أما ما يتعلق بسهولة التواصل وتفعيل قنوات الاتصال ، فقد يكون بسبب استشعار المسؤولية وإدراك دور التواصل المستمر في انجاز المهام وتحقيق الأهداف ، في المقابل حصلت فقرة "عدم التردد في الاعتراف بالخطأ إذا حصل" بمتوسط حسابي (٣,١٢) و الفقرة "مراعاة احتياجات ومتطلبات العضوات" بمتوسط حسابي (٣,١١) والفقرة "الحوار مع العضوات حيال القرارات الصادرة" بمتوسط حسابي (٣,٠٦) على مراتب متأخرة ، وبشكل عام فقد جاءت جميع الفقرات عدا الفقرة الثانية عشر بدرجة متوسطة ، وهذا يعني أن القيادات الأكاديمية في الوسط النسائي لا تزال بحاجة مزيد من الخبرة والمعرفة بمقومات وأدوات الإدارة والقيادة الأكاديمية في مجال الاتصال والتواصل ، وقد يرجع ذلك لحدثة الجامعة ومن ثم حداثة المناصب القيادية بالجامعة وقلة المناصب الإدارية وحداتها بالمنطقة خصوصاً على النساء كانت خلف ضعف الخبرة ، وعدم إدراك بعض القيادات النسائية لأهمية المشاركة باتخاذ القرار ، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال ما بين (٣,٠٦-٣,٦٨) ، واختلفت النتيجة في مجال الاتصال والتواصل مع دراسة حرب (٢٠١٢) والتي كانت فيها بدرجة متدنية.

أما ما يتعلق بمجال (التحفيز والدعم) فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع ممارسة القيادات الأكاديمية النسائية للعلاقات الإنسانية في جامعة الجوف في مجال التحفيز والدعم من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس ، والجدول أدناه رقم (٥) يوضح ذلك.

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بواقع ممارسة القيادات الأكاديمية النسائية للعلاقات الإنسانية

في جامعة الجوف في مجال التحفيز والدعم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس الإناءت

ومن في حكمهن مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
٣	تحفيز العضوات على العمل والإنجاز	٣,٤٦	١,١٨٦	متوسط
٢	الجدية في تنفيذ المقترحات المناسبة وتطبيقها	٣,٤٥	١,١٨٥	متوسط
١	تشجيع العضوات على تقديم المقترحات والآراء المناسبة	٣,٣٨	١,٢٢٠	متوسط
١٢	الحرص على مشاركة العضوات في جميع مناسبات الجامعة	٣,٣٨	١,٢٤٩	متوسط
١٠	الإشادة المستمرة بالعضوات المنجزات	٣,٣٢	١,٣٧٨	متوسط

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١٣	تعريف العضوات بواجباتهن وحقوقهن	٣,٣١	١,٢٦٠	متوسط
٨	القدرة على تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو العمل	٣,٢٩	١,٢٦٠	متوسط
٥	إطلاع العضوات على كل ما هو جديد في مجال عملهن	٣,٢٨	١,٢٧٢	متوسط
٧	الحرص على تعزيز ثقة العضوات بأنفسهن	٣,٢٨	١,٣٣٤	متوسط
٤	استخدام أساليب متنوعة في تحفيز العضوات	٣,٢٤	١,٣١٤	متوسط
١١	تحفيز العضوات على تقديم مبادرات وأفكار جديدة	٣,٢٢	١,٢٨٥	متوسط
٩	مراعاة تخصص العضوات الدقيق وقدراتهن عند توزيع المهام	٣,١٥	١,٣٣٨	متوسط
٦	الاهتمام برفع الروح المعنوية للعضوات	٣,١٠	١,٤١٨	متوسط
	مجال التحفيز والدعم	٣,٣٠	١,١٦٣	متوسط

يتضح من الجدول (٥) أن واقع ممارسة القيادات الأكاديمية النسائية للعلاقات الإنسانية في جامعة الجوف في مجال التحفيز والدعم جاء بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٣٠) ، وأن المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال تراوحت ما بين (٣,١٠-٣,٤٦) ، حيث جاءت الفقرة "تحفيز العضوات على العمل والانجاز" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٤٦) ، وجاءت فقرة "الجدية في تنفيذ المقترحات المناسبة وتطبيقها" ثانية بمتوسط حسابي (٣,٤٥) وجاءت ثالثاً الفقرة "تشجيع العضوات على تقديم المقترحات والآراء المناسبة" ، ويعزي الباحث حصول الفقرات على استجابة أعلى هو حرص القيادات على النجاح وتحقيق أهداف القطاع المسؤولة عنه ، وهذا بالطبع يستلزم شحذ الهمم واستقبال الأفكار الداعمة لتحقيق أهداف القطاع ونجاحه ، بينما جاءت الفقرتين "الاهتمام برفع الروح المعنوية للعضوات" و "مراعاة التخصص الدقيق وقدراتهن عند توزيع المهام" بالمرتبتين الأخيرتين وبمتوسط حسابي بلغ (٣,١٠) و (٣,١٥). وتعزى هذه النتيجة إلى أن ممارسة القادة لمجالات التحفيز والدعم لازلت متواضعة وفقاً لما أشارت إليه النتائج؛ وقد يعود ذلك إلى قلة الخبرة بمهارات العمل الإداري وقلة إدراك بعضهم لأهمية امتلاك مهارات العلاقات الإنسانية في التعامل مع المرؤوسين ، ومن ثم عدم إدراك القيادات لأهمية التحفيز المعنوي.

أما ما يخص مجال المساواة والمشاركة فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع ممارسة القيادات الأكاديمية النسائية للعلاقات الإنسانية في جامعة الجوف في مجال المساواة والمشاركة من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس ، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بواقع ممارسة القيادات الأكاديمية النسائية للعلاقات الإنسانية في جامعة الجوف في مجال المساواة والمشاركة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس الإناث ومن في حكمهن مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
٧	اتخاذ الإجراءات النظامية تجاه العضوات المقصرات	٣,٤٨	١,١١٦	متوسط
١١	الاستفادة من خبرات جميع العضوات	٣,٤٤	١,١٠٨	متوسط
١٠	المساواة في التعامل مع خلافات العضوات والعدل عند اتخاذ القرار	٣,٤٠	١,١٩٣	متوسط
٩	الأخذ بعين الاعتبار التباين ما بين العضوات الملتزمات وغيرهن عند التقويم	٣,٣٥	١,١٩٠	متوسط
٣	تعزيز العمل بروح الفريق بين العضوات	٣,٣٣	١,٢٦٧	متوسط
٢	تقديم المساعدة المهنية للعضوات عند الحاجة	٣,٣١	١,٢٤٧	متوسط
٥	الإسهام في إرشاد الأعضاء وتوجيههن المهني	٣,٢٩	١,٢٩٥	متوسط
٨	تقويم أداء العضوات بعدالة	٣,٢٩	١,١٣٧	متوسط
٦	توزيع المهام بالعدالة بين العضوات	٣,١٢	١,٣٩٣	متوسط
١	تفويض جزء من صلاحياتها لبعض العضوات	٣,١٠	١,١١٣	متوسط
٤	إشراك العضوات بالتساوي في عملية صنع القرارات	٣,٠٧	١,٣٣٦	متوسط
	مجال المساواة والمشاركة	٣,٢٩	١,٠٧٩	متوسط

يبين الجدول (٦) أن واقع ممارسة القيادات الأكاديمية النسائية للعلاقات الإنسانية في جامعة الجوف في مجال المساواة والمشاركة ، جاء بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٢٩) ، وأن المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال تراوحت ما بين (٣,٠٧-٣,٤٨) ، حيث جاءت الفقرة "اتخاذ الإجراءات النظامية تجاه العضوات المقصرات" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٤٨) ، تلاها الفقرة "الاستفادة من خبرات جميع العضوات" بمتوسط حسابي (٣,٤٤) وقد يعود ذلك إلى إلزام والتزام القيادات بتطبيق لوائح وأنظمة الجامعة ، بينما جاءت الفقرة رقم (١١) ونصها "إشراك العضوات بالتساوي في عملية صنع القرارات" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٠٧) ، والتي جاءت متوسطة في عبارة اتاحة الفرصة للأعضاء للمشاركة في صناعة القرارات وبلغ المتوسط الحسابي لمجال المساواة والمشاركة ككل (٣,٠٧) وبدرجة متوسطة ، وقد تعزى هذه النتيجة المتوسطة - كما ذكر سابقاً - إلى قلة الخبرة لدى عدد منهن وحدائث سن

الجامعة والذي ينعكس على حداثة تجارب القيادات ، كما أن الاهتمام مُنصَّب من قبل القائدة على تسيير أمور العمل التي تخص الطالبات بالدرجة الأولى ، والتي تأتي على حساب أعضاء هيئة التدريس.

السؤال الثاني: "ما التحديات التي تحول دون ممارسة القيادات الأكاديمية مهارات العلاقات الإنسانية من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتحديات التي تحول دون ممارسة القيادات الأكاديمية مهارات العلاقات الإنسانية من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس ، والجدول أدناه رقم (٧) يوضح ذلك .

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بالتحديات التي تحول دون ممارسة القيادات الأكاديمية مهارات العلاقات الإنسانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس الإناث ومن في حكمهن مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
٦	التطبيق الحرفي للوائح والأنظمة دون مراعاة الجوانب الإنسانية	٣,٣٢	١,٢٣٢	متوسط
١٠	العبء الإداري والمسؤوليات الكبيرة المناطة على القائدة	٣,٣٢	١,١٣٧	متوسط
١	ضعف إلمام بعض القيادات النسائية بمفهوم العلاقات الإنسانية	٣,٣٠	١,٠٩١	متوسط
٣	قلة إدراك القائدة بأهمية العلاقات الإنسانية في ممارسة العمليات الإدارية	٣,٢٥	١,١٩٤	متوسط
٢	قلة الدورات التي تسهم في تنمية مهارات العلاقات الإنسانية	٣,١٩	١,١٢٣	متوسط
١١	ضعف التواصل مع الجامعات الأخرى والاستفادة من تجاربها	٣,١٩	١,٢١٩	متوسط
١٢	قلة الصلاحيات الممنوحة للقائدة	٣,١٩	١,٢٩٦	متوسط
٤	رغبة القائدة في استخدام الأسلوب التسلطي	٣,١٦	١,٢٥٥	متوسط
١٣	عدم تقبل العضوات لبعض ممارسات القائدة للعلاقات الإنسانية واعتبارها تدخل بخصوصيتهن	٣,١٦	١,٢٠٢	متوسط
١٥	الاعتقاد الخاطئ لدى القائدة أن العلاقات الإنسانية دلالة على ضعف الشخصية	٣,١٣	١,٢٥٨	متوسط
٩	تأثير الضغوط الشخصية على العلاقات الإنسانية	٣,٠٨	١,١٧٦	متوسط

الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
٨	التحيز لعضوات على حساب الأخريات	٣,٠٦	١,٢٥٨	متوسط
٥	ضعف إلمام القائدة بالقوانين واللوائح التي تنظم العمل	٢,٩٠	١,١٠٤	متوسط
١٤	ضعف التواصل من بعض العضوات وعدم التجاوب	٢,٨٦	١,١٤٢	متوسط
٧	قلة خبرة القائدة بالعمل الإداري	٢,٨٠	١,١٤٨	متوسط
	التحديات	٣,١٣	٠,٩١٩	متوسط

يبين الجدول (٧) أن التحديات التي تحول دون ممارسة القيادات الأكاديمية مهارات العلاقات الإنسانية من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس ، جاءت بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي بلغ (٣,١٣) ، وأن المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المجال تراوحت ما بين (٢,٨٠-٣,٣٢) ، حيث جاءت الفقرتان رقم (٦ ، ١٠) والتي تنصان على "التطبيق الحرّفي للوائح والأنظمة دون مراعاة الجوانب الإنسانية" ، و"العبء الإداري والمسؤوليات الكبيرة المناطة على القائدة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٣٢) ، ويعزى ذلك إلى قلة الصلاحيات الممنوحة للقيادات النسائية في الجامعة واعتقاد بعضهم أن ممارسة العلاقات الإنسانية قد تدل على ضعفها الإداري وعدم وضوح مفهوم العلاقات الإنساني لدى بعضهم ، وفيما يخص فقرة العبء الإداري والمسؤوليات الكبيرة المناطة على القائدة" يرجع ذلك إلى كثرة التكاليفات على القيادات النسائية وتتفق هذه النتيجة مع دراسة سليمان (٢٠١٣) بينما جاءت الفقرة رقم (٧) ونصها "قلة خبرة القائدة بالعمل الإداري" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٨٠) ويمكن أن يعزى ذلك إلى التعيينات التي تحدث أحياناً لمن هم حديثي التخرج وقليلي الخبرة ، بسبب الظرف المحيط بالجامعة كونها جامعة ناشئة وفي منطقة تعد من مناطق الأطراف ، وهو بدوره يجعل الوصول لأصحاب الخبرات صعباً وليس بالسهولة والتوفر كما هو الحال بالنسبة للمدن الكبيرة ، وجاء نقص الخبرة الإدارية للقيادات النسائية في المملكة العربية السعودية بدرجة متوسطة وبلغ المتوسط الحسابي للتحديات ككل (٣,١٣).

السؤال الثالث: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0,05$) لواقع ممارسة القيادات الأكاديمية النسائية للعلاقات الإنسانية في جامعة الجوف تعزى لمتغيرات الدراسة (الخبرة، الدرجة العلمية، التخصص)؟"

أولاً: بالنسبة لمتغير الخبرة:

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العضوات حسب متغير الخبرة ، ولجميع المجالات والدرجة الكلية ، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي ، ويوضح ذلك الجدول التالي رقم (٨).

جدول (٨)

تحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية لواقع ممارسة القيادات الأكاديمية النسائية

للعلاقات الإنسانية في جامعة الجوف تبعاً لفئات متغير الخبرة

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المصدر	المجال
٠,٠٥٥	٢,٩٤٢	٣,١٧٣	٢	٦,٣٤٦	بين المجموعات	مجال الاتصال والتواصل
		١,٠٧٩	٢٤٧	٢٦٦,٤٣٨	داخل المجموعات	
			٢٤٩	٢٧٢,٧٨٤	الكلية	
٠,٠٠١*	٦,٨١٥	٨,٨٠١	٢	١٧,٦٠٢	بين المجموعات	مجال التحفيز والدعم
		١,٢٩١	٢٤٧	٣١٨,٩٦٣	داخل المجموعات	
			٢٤٩	٣٣٦,٥٦٤	الكلية	
٠,٠٠٢*	٦,٢٨١	٧,٠١٠	٢	١٤,٠٢٠	بين المجموعات	مجال المساواة والمشاركة
		١,١١٦	٢٤٧	٢٧٥,٦٨٤	داخل المجموعات	
			٢٤٩	٢٨٩,٧٠٤	الكلية	
٠,٠٠١*	٧,٢٨٣	٥,٨٦٠	٢	١١,٧٢٠	بين المجموعات	التحديات
		٠,٨٠٥	٢٤٧	١٩٨,٧٣٤	داخل المجموعات	
			٢٤٩	٢١٠,٤٥٤	الكلية	
٠,٠٠٣*	٥,٨٢٩	٣,٧٢١	٢	٧,٤٤٢	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		٠,٦٣٨	٢٤٧	١٥٧,٦٧٩	داخل المجموعات	
			٢٤٩	١٦٥,١٢١	الكلية	

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = ٠,٠٥$

يتبين من الجدول (٨) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = ٠,٠٥$) لواقع ممارسة القيادات الأكاديمية النسائية للعلاقات الإنسانية في جامعة الجوف تبعاً لفئات متغير الخبرة ، أثر الخبرة في جميع المجالات وفي الأداة ككل باستثناء مجال الاتصال والتواصل ، ولبيان

الفروق الزوجية الدالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شيفيه كما هو مبين في الجدول (٩).

جدول (٩)

المقارنات البعدية بطريقة شيفيه لأثر الخبرة على الإجابات

العبارة	الفئة	المتوسط الحسابي	اقل من ٥ سنوات	من ٥-١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات
مجال التحفيز والدعم	اقل من ٥ سنوات	٣,٥٩			
	من ٥-١٠ سنوات	٣,٣٤	٠,٢٦		
	أكثر من ١٠ سنوات	٢,٩٤	٠,٦٥ (*)	٠,٤٠	
مجال المساواة والمشاركة	اقل من ٥ سنوات	٣,٦١			
	من ٥-١٠ سنوات	٣,٢٢	٠,٣٩		
	أكثر من ١٠ سنوات	٣,٠٣	٠,٥٧ (*)	٠,١٨	
التحديات	اقل من ٥ سنوات	٣,٣٢			
	من ٥-١٠ سنوات	٢,٨٣	٠,٤٩ (*)		
	أكثر من ١٠ سنوات	٣,٢٤	٠,٨	٠,٤١ (*)	
الدرجة الكلية	اقل من ٥ سنوات	٣,٥٠			
	من ٥-١٠ سنوات	٣,١٩	٠,٣١ (*)		
	أكثر من ١٠ سنوات	٣,١٠	٠,٤٠ (*)	٠,٠٩	

* دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$).

يتبين من الجدول (٩) الآتي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين الفئة أقل من ٥ سنوات والفئة أكثر من ١٠ سنوات وجاءت الفروق لصالح أقل من ٥ سنوات في مجال التحفيز والدعم ، ومجال المساواة والمشاركة ، وتعزى هذه النتيجة إلى أن الفئة الأقل خبره تحتاج إلى التحفيز والدعم أكثر من الفئات الأكثر خبرة ، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة بخوش (٢٠١٥) والتي أظهرت أن الفروق جاءت لصالح الفئة ذات الخبرة الأعلى.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين الفئة أقل من ٥ سنوات والفئة من ٥-١٠ سنوات وجاءت الفروق لصالح الفئة أقل من ٥ سنوات كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين الفئة من ٥-١٠ سنوات

والفئة أكثر من ١٠ سنوات وجاءت الفروق لصالح أكثر من ١٠ سنوات ، في مجال التحديات ، وتعزى هذه النتيجة إلى أن الأكثر خبرة مروا بتجارب أكثر من غيرهم واجهوا فيها تحديات كثيرة وقرارات وتجارب متعددة ، لذلك جاء مجال التحديات لصالح الفئة الأكثر من ١٠ سنوات. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة بخوش (٢٠١٥) والتي أظهرت أن الفروق جاءت لصالح الفئة ذات الخبرة الأعلى.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) في الدرجة الكلية بين الفئة أقل من ٥ سنوات من جهة وكل من ٥-١٠ سنوات ، وأكثر من ١٠ سنوات وجاءت الفروق لصالح أقل من ٥ سنوات. وتعزى هذه النتيجة إلى أن الفئة الأقل خبره تحتاج إلى التحفيز والدعم أكثر من الفئات الأكثر خبرة ، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة بخوش (٢٠١٥) والتي أظهرت أن الفروق جاءت لصالح الفئة ذات الخبرة الأعلى.

ثانياً: بالنسبة لمتغير الدرجة العلمية:

ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي ، ويوضح ذلك الجدول (١٠):

جدول (١٠)

تحليل التباين الأحادي لأثر الدرجة العلمية على الإجابات

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المصدر	المجال
٠,٠٩٧	٢,١٣٣	٢,٣٠٥	٣	٦,٩١٤	بين المجموعات	مجال الاتصال والتواصل
		١,٠٨١	٢٤٦	٢٦٥,٨٧٠	داخل المجموعات	
			٢٤٩	٢٧٢,٧٨٤	الكلية	
٠,٠٢٤	٣,٢١٦	٤,٢٣٤	٣	١٢,٧٠١	بين المجموعات	مجال التحفيز والدعم
		١,٣١٧	٢٤٦	٣٢٣,٨٦٣	داخل المجموعات	
			٢٤٩	٣٣٦,٥٦٤	الكلية	
٠,٠٩٤	٢,١٥٣	٢,٤٧٠	٣	٧,٤١١	بين المجموعات	مجال المساواة والمشاركة
		١,١٤٨	٢٤٦	٢٨٢,٢٩٣	داخل المجموعات	
			٢٤٩	٢٨٩,٧٠٤	الكلية	

الدالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المصدر	المجال
٠,٠٠٤	٤,٦٠٧	٣,٧٣١	٣	١١,١٩٤	بين المجموعات	التحديات
		٠,٨١٠	٢٤٦	١٩٩,٢٦٠	داخل المجموعات	
			٢٤٩	٢١٠,٤٥٤	الكلية	
٠,٢١٨	١,٤٨٨	٠,٩٨١	٣	٢,٩٤٣	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		٠,٦٥٩	٢٤٦	١٦٢,١٧٨	داخل المجموعات	
			٢٤٩	١٦٥,١٢١	الكلية	

يتبين من الجدول (١٠) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) تعزى لأثر الدرجة العلمية في جميع المجالات وفي الأداة ككل باستثناء مجال التحفيز والدعم ، والتحديات ، ولبيان الفروق الزوجية الدالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شيفيه كما هو مبين في الجدول (١٢).

جدول (١٢)

المقارنات البعدية بطريقة شيفيه لأثر الدرجة العلمية على الإجابات

أستاذ مشارك فأعلى	أستاذ مساعد	محاضر	معيد	المتوسط الحسابي		
				٢,٩٦	معيد	مجال التحفيز والدعم
			٠,٠٥	٣,٠١	محاضر	
		٠,٣٧	٠,٤٢	٣,٣٨	أستاذ مساعد	
	٠,٢٧	٠,٦٤	(*)٠,٦٩	٣,٦٥	أستاذ مشارك فأعلى	
				٣,٥٤	معيد	التحديات
			٠,٥٢	٣,٠٢	محاضر	
		٠,١٤	٠,٣٨	٣,١٦	أستاذ مساعد	
	٠,٤٠	٠,٢٦	(*)٠,٧٨	٢,٧٦	أستاذ مشارك فأعلى	

* دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$).

يتبين من الجدول (١٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0,05$) بين معيد وأستاذ مشارك فأعلى وجاءت الفروق لصالح أستاذ مشارك فأعلى في مجال التحفيز والدعم ، والتحديات ، ويمكن أن يعزى ذلك أن القائدة والتي حصلت على رتبة أستاذ مشارك قد اكتسبت عدة خبرات

ساهمت بمعرفتها بأهمية التحفيز الإداري ودوره في رفع الروح المعنوية للمرؤوسين وبالتالي زيادة إنتاجيتهم وأيضاً تساهم خبرتها بأن تكون وصلت لنضج إداري أكبر يساعدها على تحديد أهم التحديات التي تعوق من ممارسة العلاقات الإنسانية ، وقد تشابهت الدراسة مع نتيجة مع دراسة حرب (٢٠١٢) والتي اشارت الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال التحفيز واختلفت النتيجة مع دراسة سليمان (٢٠١٣) والتي اشارت الى عدم وجود فروق دالة إحصائية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية وقد اتفقت الدراسة بنتيجتها مع دراسة رؤوف (٢٠١٥) والتي اظهرت أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح (الأستاذ والأستاذ المساعد).

ثالثاً: بالنسبة لمتغير التخصص:

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العضوات حسب متغير التخصص ، ولجميع المجالات والدرجة الكلية ، ولبيان الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام اختبار "ت" للعينتين المستقلتين ، والجدول أدناه رقم (١٣) يوضح ذلك.

جدول (١٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر التخصص على الإجابات

أستاذ مشارك فأعلى	أستاذ مساعد	قيمة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد		
٠,٠٠١	٢٤٨	٣,٤٢١-	١,٠٣٧	٣,٢٠	١٧٤	نظري انساني	مجال الاتصال والتواصل
			٠,٩٩٧	٣,٦٨	٧٦	علمي تطبيقي	
٠,٠٠٦	٢٤٨	٢,٧٨٨-	١,١٤٣	٣,١٦	١٧٤	نظري إنساني	مجال التحفيز والدعم
			١,١٥٥	٣,٦٠	٧٦	علمي تطبيقي	
٠,٠٠١	٢٤٨	٣,٢٣١-	١,١١٠	٣,١٥	١٧٤	نظري إنساني	مجال المساواة والمشاركة
			٠,٩٣٠	٣,٦٢	٧٦	علمي تطبيقي	
٠,٢٠٣	٢٤٨	١,٢٧٦	٠,٩٨٧	٣,١٨	١٧٤	نظري انساني	التحديات
			٠,٧٣٥	٣,٠١	٧٦	علمي تطبيقي	
٠,٠٠٨	٢٤٨	٢,٦٩٢-	٠,٨٣٧	٣,١٨	١٧٤	نظري إنساني	الدرجة الكلية
			٠,٧٢٢	٣,٤٧	٧٦	علمي تطبيقي	

يتبين من الجدول (١٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0,05$) تعزى لأثر التخصص في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية باستثناء التحديات وجاءت الفروق لصالح التخصص العلمي التطبيقي ، ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن اغلب القيادات النسائية في الكليات العلمية حاصلات على تخصصات علمية وطبية والتي تبعد كل البعد عن التخصصات الإدارية والنظرية ، وبالتالي تكون معرفتهم لتقويم ممارسة العلاقات الانسانية بصورة أصعب وأقل من عضوات هيئة التدريس في الكليات الادارية والإنسانية ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو خضير (٢٠١٢) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للتحديات التي تواجه القيادات الأكاديمية النسائية في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير التخصص.

التوصيات والمقترحات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة قدمت الباحثة بعض التوصيات التي تمثلت في الآتي:

- توفير الدورات التدريبية لتنمية مهارات العلاقات الإنسانية للقيادات الأكاديمية النسائية.
- تقليل العبء الاداري للقيادات الأكاديمية النسائية وعدم تكليفها بأي لجان خارجية.
- الحرص على تمكين القيادات النسائية بشكل أكبر ومنحها صلاحيات تناسب منصبها.
- مشاركة القيادات النسائية في صنع القرارات بشكل فعلي وملمس.
- تعزيز الاستقلال الذاتي للعضوات وتنمية روح المبادرة لهن وبث النظرة التفاضلية لهن.
- تنمية وتطوير بُعد المشاركة لدى العضوات والاستفادة من الخبرات والتجارب الناجحة.
- زيادة وعي القيادات في الجامعة بأهمية العلاقات الإنسانية في الأداء الجامعي.
- تطوير معايير اختيار القيادات النسائية.
- التواصل المستمر من قبل الإدارة مع القيادات النسائية للتعرف على التحديات والبحث عن حلول لها.

كما تأمل الباحثة أن تؤدي نتائج هذه الدراسة وتوصياتها إلى طرح موضوعات بحثية جديدة مقترحة في هذا الميدان الهام منها:

- دراسة مستقلة عن واقع ممارسة القيادات النسائية بجامعة الجوف لمهارات الاتصال والتواصل وطرق تعزيزهما
- دراسة مستقلة عن واقع ممارسة القيادات النسائية بجامعة الجوف لمبادئ المساواة والمشاركة وطرق تعزيزهما.
- دراسة مستقلة عن واقع ممارسة القيادات النسائية بجامعة الجوف للتحفيز والدعم وطرق تعزيزهما.
- دراسة للتعرف على واقع ممارسة القيادات الأكاديمية النسائية لمهارات العلاقات الإنسانية بالجامعات السعودية بشكل عام والجامعات الناشئة بشكل خاص.
- دراسة عوامل أخرى وسيطة تتوسط العلاقة بين أبعاد العلاقات الإنسانية والتحديات التي تواجه القيادات النسائية.

قائمة المصادر و المراجع

المراجع العربية:

أبو خضير ، إيمان (٢٠١٢). التحديات التي تواجه القيادات الأكاديمية النسائية في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية. *المجلة السعودية للتعليم العالي ، وزارة التعليم* ، ٧٤-٨٧-١٢٤.

أبو صيام ، ميسر؛ وعطاري ، عارف (٢٠١٨). المعوقات التي تواجه القيادات الأكاديمية النسائية في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهن. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية ، الجامعة الإسلامية بغزة* ، ٢٦ (٦). ٦٧٧-٦٩٧.

أحمد ، عباس (٢٠٠٧). واقع العلاقات الإنسانية في المؤسسات التربوية: دراسة ميدانية بمنطقة الباحة. *مركز البحوث التربوية بكلية المعلمين ، جامعة الملك خالد* ، ١٠٤ ، ١٥٧-١٩٩.

الإحصاء والمعلومات (٢٠٢٠). *التقرير السنوي للجامعة للعام ١٤٤٠/١٤٤١هـ* ، جامعة الجوف.

بخوش ، وليد (٢٠١٥). درجة استخدام رؤساء الأقسام الجامعية لأسلوب العلاقات الإنسانية في التيسير من وجهة نظر الأساتذة: دراسة ميدانية بقسم العلوم الاجتماعية بجامعة أم البواقي. *مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة العربي بن مهيدي* ، ٣٤ ، ١١٣-١٢٦.

بدوي ، أحمد (١٩٩٤). *معجم مصطلحات العلوم الإدارية*. ط ٢ ، القاهرة ، مصر: دار الكتاب

بن زاف ، جميلة (٢٠١٥). العلاقات الإنسانية وأثرها على أداء العامل بالمؤسسة: دراسة ميدانية. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية* ، ٢ (٧) ، ٧٠-٥٩.

التويجري ، فاطمة (٢٠١٧). معايير اختيار وكيالات الكليات في الجامعات السعودية واحتياجاتهن التدريبية ، *مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية ، جامعة طيبة* ، ١٢ (٢) ، ٢٩٥-٣١١.

الحسن ، حسان (٢٠٠٥). *علم الاجتماع التربوي*. عمان ، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.

حرب ، محمد (٢٠١٢). ممارسة رؤساء الأقسام العلمية لمهارات العلاقات الإنسانية: دراسة ميدانية بجامعة الإسكندرية ، *مجلة كلية التربية ، جامعة الإسكندرية* ، ٢٢ (١) ، ٢٩٥-٣٨٩.

حلاوة ، باسمه (٢٠١٢). العلاقة الإنسانية بين المديرين والمدرسين كما يراها مدرسو التعليم الثانوي: دراسة ميدانية. *مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية ، جامعة دمشق ، ٢٨ (٤) ، ٢٧٧-٢٤٩*

رؤوف ، سامي (٢٠١٥). العلاقات الإنسانية السائدة لدى عمداء الكليات في جامعة واسط من وجهة نظر رؤساء الأقسام والتدريسيين. *مجلة العلوم النفسية والتربوية ، الجمعية العراقية للعلوم التربوية والنفسية ع ١١٨ ، ١٩٣-٢٢١*.

سالم ، محمد (١٩٩٨). وعي الطالب الجامعي ببعض التحديات التي تواجه المجتمع المصري في الآونة الراهنة ، *مجلة التربية ، كلية التربية جامعة الأزهر ، ع ٧٥ ، ص ١٧٧*.

سليمان ، حنان. (٢٠١٣). واقع ممارسة رئيسات الأقسام العلمية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في مدينة الرياض لمهارة العلاقات الإنسانية: دراسة ميدانية. *مجلة جامعة عين شمس ، ع ٢٦ ، ٥٤-١٢٠*.

صلاح الدين ، نسرين (٢٠١٥). قيادة جماعات التعلم الأكاديمية في بعض الجامعات الأمريكية والسعودية وإمكانية الاستفادة منها في مصر ، *مجلة الإدارة التربوية ، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية ، ٢ (٤) . ٢٣٨-١*

العاني ، هيثم (٢٠٠٧). *الإدارة بالحوافز : التحفيز والمكافآت ، عمان ، الأردن: دار كنوز المعرفة العلمية*.

العبد ، عاطف؛ وعزمي ، زكي (٢٠٠٢). *الأسلوب الإحصائي واستخداماته في بحوث الرأي العام والإعلام. القاهرة ، مصر: دار الفكر العربي*.

عبيدات ، ذوقان؛ وعبدالحق ، كايد؛ وعدس ، عبد الرحمن (٢٠١٦). *البحث العلمي: مفهومه- أدواته وأساليبه ، ط٤ ، عمان ، الأردن: دار الفكر للنشر والتوزيع*.

العميان ، محمود (٢٠١٠). *السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، ط٥ ، عمان ، الأردن: دار وائل للنشر*.

غلوم ، إبراهيم (١٩٩٩). الثقافة في مجتمعات الخليج العربي: تحديات الشراكة والثقافة المصغرة ، *مجلة عالم الفكر ، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب بالكويت ، مج ٢٧ ، العدد ٣ ، يناير ، ص ٧١*

- فيليه ، فاروق ، وعبد المجيد ، السيد . (٢٠٠٩). *السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية* ، ط١ ، القاهرة ، مصر: دار المسيرة للطباعة للنشر والتوزيع.
- كلالدة ، ظاهر (٢٠١٣). *القيادة الإدارية* ، ط١ ، دار زهران للنشر والتوزيع: الاردن.
- مساد ، عمر (٢٠٠٥). *الإدارة المدرسية*. عمان ، الأردن: دار صفاء للنشر.
- المنقاش ، سارة. (٢٠١٧). تسرب القيادات الإدارية النسائية من المناصب القيادية في الجامعات السعودية: الأسباب والحلول. *المجلة التربوية ، مجلس النشر العلمي ، جامعة الكويت* ، ٣١ (١٢٣) ، ١٨٣-٢٣٨.

المراجع العربية المترجمة: (Arabic references in English)

- Abu Khudhair, E. S. (2012). Challenges facing academic women leaders at higher education institutions in the Kingdom of Saudi Arabia, *Saudi Journal of Higher Education, Ministry of Education*, 7, 87-124.
- Abu Syam, M. D & Atary, A. T. (2018). Obstacles facing academic women leaders at Jordanian Universities from their perspectives, *IUG Journal of Educational Psychology Sciences in Ghaza, Educational Sciences Affairs* 26(6), 677-697.
- Ahmed, A. B. (2007). The reality of human relation at educational institutions: a field study in Al- Baha Province, *Educational Research Centre, Teachers' College, King Khalid University*, 10, 157-199.
- Almengash, S. A. (2017). The turnover of administrative women leaders from leadership positions: reasons and solutions, *the Educational Journal, Scientific Research Council, Kuwait University*, 31 (123), 183- 238.
- Alomayan, M. S. (2010). *Organizational behavior in business organizations*, (5th ed.). Dar Wael Publisher: Jordan.

- Altuwajiri, F. A. (2017). College deputies selection criteria at Saudi universities and their training needs, *Journal of Educational Sciences, Taibah University*, 12 (2), 295-311.
- Bin Zaf, J. (2015). Human Relations and its impact on the performance of the worker in the institution: A field study, *Journal of Humanities and Social Sciences*, 2 (7), 59-70.
- Bukhoush, W. A. (2015). The degree of human relations facilitation method usage by the university head of departments, from their perspectives: A field study in social science department at Um Al- Bawaqi University, *Human Sciences Journal, Al-Arabi Bin Muaidi University*, 3, 113-126.
- Dubin, R. (2017). *The world of work: Industrial society and human relations*. Taylor & Francis.
- Filiah, F. A & Alsayed, M. (2009). *Organizational behavior in the management of educational in institutions*, (1st ed.). Dar Almasserah: Egypt.
- Halawah, B. (2012). The Human relations between principals and teachers from secondary schools teachers: A field study, *Damascus University Journal for Educational and Psychological Sciences*, 28(4), 249-277.
- Harb, M. K. (2012). The practices of human relations skills amends the head of departments: A field study at the University of Alexandria, *Journal of the Faculty of Education, University of Alexandria*, 22 (1), 295-389.
- Kalalidah, Z. M. (2013). *Administrative Leadership*, (1st ed.). Dar Zahran Publisher: Jordan.
- Obaidat, Z; Abdulhaq, K & Adas, A. (2016). *Scientific Research: its concept, tools and methods*, (14th ed.). Dar Alfikr Publisher: Amman, Jordan.
- Raouf, S. A & Alrubai, A. (2015). Prevailing human relations among the deans of colleges at Waset University, from the perspectives of head departments and faculty, *Psychological and Educational Sciences Journal, Iraqi Association for Educational & Psychological Sciences*, 118, 193-221.

- Sulaiman, H. H. (2013). The reality of the practice human relations skills among head departments at Prince Norah Bint Abdurrahman University in Riyadh: A field study, *Ain Shams University Journals, Ain Shams University*, 26, 54-120.
- Salem, A. A. (2007). The role of human relations in University leadership practices: A prospective study, *Fourteenth National Conference, New Trends in Higher Education, Ain Shams University*, 2, 502-546.

المراجع الأجنبية: References

- Al-Asfour A, Tlaiss H, Khan S, Rajasekar J. 4. Al-Asfour, A. , Tlaiss, H. , Khan, S. , and Rajasekar, J. (2017). Saudi Women's Work Challenges and Barriers to Career Advancement, . Career Development International. *International Research Journal Publisher: Global Journals Inc. 22* (2): 184-199.
- Al-Kayed, L. (2015). Leadership challenges for women managers in public universities in Saudi Arabia. *Global Journal of Human-Social Science*, 15(4), 35-43.
- Hamidi, Y. , & Barati, M. (2011). Communication skills of heads of departments: verbal, listening, and feedback skills. *Journal of Research in Health Sciences. 11*(2). 91-96.
- Manullang, M. (2017). The effect of soft skills, competence, and human relations skills on principal leadership. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 6(4), 14-27.
- Miznah O. Alomair1 .(2015). *College of Educational Studies*, Chapman University, Orange, California ,92866, USA.
- Parker, J. (2019). *A Correlational Study of Leadership Styles, Preparedness, and Adaptability of Mid-Level Academic Leaders in Career Colleges*. Trevecca Nazarene University.

Sekaran, U. and Bougie, R. (2016). Research methods for business: A skill building approach. New York: John Wiley and Sons.

Tourangeau, A., Cranley, L., Spence, H., & Pachis, J. (2010). Relationships among leadership practices, work environments, staff communication and outcomes in long-term care A. Tourangeau et al. Relationships in long-term care. *Journal of Nursing Management (John Wiley & Sons, Inc.)*, 18(8), 1060–1072.