

قراءة سوسيولوجية للقيادة النسائية وسلوك المخاطرة في المؤسسة التربوية A sociological reading of womens leader ship and risk taking behavior in the educational institution--

شريعة طابتي¹، ميلاط صبرينة²

¹ مخبر علم النفس والتربية وقضايا المجتمع LpEqs،

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة جيجل. 18000 جيجل. (الجزائر)

cherifa.tabti@univ-jijel.dz

² مخبر علم النفس والتربية وقضايا المجتمع LpEqs،

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة جيجل. 18000 جيجل. (الجزائر)

sabrinamilat@univ-jijel.dz

تاريخ النشر: 2024/12/19

تاريخ القبول: 2024/07/04

تاريخ الاستلام: 2024/05/09

Abstract:

This research paper aims to shed light on the topic of women leadership and risk-taking behaviors in the educational space, by highlighting and clarifying the array of risks undertaken by female elements within the professional environment at the level of educational institutions where they hold leadership positions or authoritative roles. Risk-taking behavior is known to be a set of cognitive processes influenced greatly by various personal and social factors. In other words, individuals make decisions regarding their work within social and cultural backgrounds, and even personality plays a significant role in determining the fate of these decisions

Key words: Feminine Leadership, risk-taking behavior, educational institution.

المخلص:

تهدف هذه الورقة البحثية إلى تسليط الضوء على موضوع المرأة القيادية وسلوكيات المخاطرة أو المجازفة في الفضاء التعليمي، من خلال إبراز وتوضيح لجملة المجازفات التي تقوم بها العناصر النسائية داخل البيئة المهنية على مستوى المؤسسات التعليمية التي تشغل فيها منصب قيادي أو مركز سلطوي. ومن المعروف بأن سلوك المخاطرة ما هو إلا مجموعة من العمليات الإدراكية لدى الأفراد تتأثر بشكل كبير بمختلف العوامل الذاتية والاجتماعية، وبعبارة أخرى يتخذ الأفراد القرارات بخصوص عملهم يكون ضمن الخلفيات الاجتماعية والثقافية وحتى لشخصية دور كبير في تحديد مصير هاته القرارات. **كلمات مفتاحية:** القيادة النسوية، سلوك المخاطرة، المؤسسة التربوية.

1. مقدمة:

تمثل المرأة نصف المجتمع وأساسه، حيث أنها استطاعت فرض نفسها داخله من خلال خروجها إلى ميدان العمل، والذي من خلاله حقق تبذلك ذاتها وإدراكها لما لها من حقوق. فقد اكتسبت الخبرة المهنية من خلال تطويرها لقدراتها ومؤهلاتها لتصل بذلك إلى تولي أعلى المناصب في مختلف مجالات العمل، ولكن على الرغم من هذا فقد واجهتها العديد من الصعوبات والعراقيل أثناء ممارستها لدورها القيادي، مما أثر على فعالية قيادة المرأة، وهذا راجع لكون أن أغلبية أفراد المجتمع لم يتقبلوا فكرة تزايد العناصر النسائية في المواقع القيادية، نظرا لكون أن النظرة الدونية النمطية القاصرة للمرأة لا تزال تطاردها في ميادين العمل إلى يومنا هذا. حتى أن هاته الأفكار والمعتقدات التي تضيق النظرة على أحقية المرأة في الوصول إلى مراكز السلطة أصبحت اليوم بمثابة ثوابت اجتماعية لا يمكن الاستغناء عنها في المجتمع. وبهذا فهي تضع المرأة العاملة والقيادية على وجه الخصوص أمام تحديات وعراقيل كبيرة في إطار عملها خارج الفضاء المنزلي أو توليها المناصب الريادية بكافة القطاعات والمجالات الأخرى.

2. مدخل بصيغة إشكال:

مع تغيير الظروف، وتسارع الأحداث عبر العالم، وكنتيجة للتطور التكنولوجي والتأثير الكبير للعولمة، أصبحت قضية خروج العناصر النسائية للعمل أمرا طبيعيا، في الكثير من الأوساط الاجتماعية والاقتصادية، هذا الأمر الذي شجع المرأة على بذل مجهودات كبيرة في ميدان عملها ودخولها لعالم الإدارة والقيادة خاصة، في ميادين عدة اقتصادية، سياسية، تربوية.....، فظهرت العديد من النساء كقائدات لمؤسسات اقتصادية، صناعية، تجارية، تربوية وغيرها...والجزائر ليست بعيده عن هاته التحولات والتطورات العالمية الحاصلة، فقد وجدت المرأة الجزائرية في مراكز قيادية في ميادين شتى على مستوى مختلف المؤسسات، ولعل أبرز هاته المجالات التي وجدت فيها المرأة الجزائرية بصفتها القيادية هي الفضاء التربوي أو التعليمي، وعليه فإن العناصر النسوية القيادية في ميدان عملها على مستوى المؤسسات التعليمية التي تشغل بها منصب قيادي تقوم بعدة أعمال ونشاطات والتزامات مهنية بغية منها الوصول إلى تحقيق الأهداف التربوية بكل كفاءة وفعالية، ضف إلى هذا فإنها تتخذ العديد من القرارات التربوية في إطار ضمنها للسير الحسن للمؤسسات التعليمية، فالمرأة القيادية هي المسؤولة عن اتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون

التلاميذ أو الطلاب وكذلك الأساتذة والقرارات المتعلقة بطرق تنفيذ المناهج والمقررات الدراسية دون نسيان اتخاذها للقرارات المتعلقة بالمرافق المدرسية وغيرها من القرارات الخاصة ببيئة العمل التربوية ككل، إن هاته القرارات وغيرها على المرأة القيادية أن تتخذها بشيء من المعرفة التامة والدارية المطلقة بطبيعة المشكلات المهنية بدقة، حتى تتخذ القرار التربوي الصحيح والسليم الذي يخدم الأهداف المؤسسية، لأن اتخاذ القرارات بشكل اعتباطي وعشوائي يضع الفضاء التعليمي في مأزق سوء التسيير وبالتالي فشل العملية التعليمية، فإذا قامت القائدة التربوية أو المديرة إن صح التعبير باتخاذ القرارات من جهة المجازفة فإنها حتما سوف تقع في سلوكيات المخاطرة أو المراهنة والمجازفة لأنها تضع المؤسسة أمام عائق القرار المخاطر، ومن المعروف أن سلوك المخاطرة أو المجازفة إن صح التعبير يتأثر بالشكل الكبير بمختلف العوامل البيئية والشخصية، وبعبارة أدق فإن الأفراد عندما يتخذوا القرارات بخصوص عملهم يكون للخلفيات الثقافية والعوامل المجتمعية الدور الكبير والفعال في تحديد هاته القرارات، فعلى الرغم من خروج المرأة للعمل ووصولها واعتلائها لمراكز السلطة أو القوة في العديد من المنظمات إلا أنها لا تزال تعاني من عدة عراقيل ومعوقات تحول دون تقدمها في عملها، وتقف عائق أمامها خلال تأديتها لأدوارها المهنية، والقيادية على وجه الخصوص، فالمرأة القائدة على مستوى المؤسسة التعليمية ومن خلال القرارات التربوية التي تقوم باتخاذها فإنها تسعى بصورة أو بأخرى إلى إلغاء الصورة الذهنية النمطية لدى أغلبية أفراد المجتمع اتجاه العناصر النسائية في المواقع القيادية زد على هذا محاولة إضفاء قيم اجتماعية جديدة تؤكد أحقية المرأة في تولي المناصب القيادية و محاولة التفوق على نفسها بالتغلب على فكرة ازدواجية الأدوار وعدم مقدرتها على التوفيق بين الالتزامات الأسرية والالتزامات المهنية، وانطلاقا من هذا فإن مجازفة المرأة وسعيها الدائم لغرس قيم اجتماعية جديدة في المجتمع من أجل الوصول إلى تجسدي فكرة أحقية العناصر النسائية في اعتلاء مراكز القوة يخلق لها جو من الاستقرار، وبهذا تحدث بعض المجازفات في اتخاذها للقرارات الصائبة التي تحسن من العملية التعليمية وبالتالي تحقيق الأهداف بكل كفاءة، إن مجازفة المرأة القيادية ومخاطرتها في اتخاذ القرارات في بعض الأحيان يكون مرهون ومربوط بالموثوق والرواسب الثقافية لدى الأفراد ونظرتهم للعنصر النسوي في المجال القيادي التربوي.

وعليه تمحورت إشكالية الدراسة حول التساؤلات التالية:

التساؤل الرئيسي:

- ما هي القراءة السوسيولوجية التي يمكن تقديمها لإبراز طبيعة العلاقة بين القيادة النسوية وسلوك المخاطرة في الفضاء التربوي؟.

وانبثقت عنه جملة من التساؤلات الفرعية وهي:

- 1- ما المقصود بالقيادة النسوية؟
 - 2- ما المقصود بالسلوك المخاطرة؟
 - 3- ما المقصود بالمؤسسة التربوية؟
 - 4- ما المقصود بالقيادة النسوية وإشكالية القرار التربوي؟
 - 5- ما المقصود بالقيادة النسوية والموروث الثقافي كأحد أسباب سلوكيات المخاطرة؟
 - 6- ما هي أهم المعوقات والعراقيل التي تواجه العنصر النسوي القيادي في الفضاء التربوي؟
- تأسيسا على ما تقدم ارتأت الباحثة معالجة موضوع القيادة النسوية وسلوك المخاطرة في المؤسسة التربوية قراءة سوسيولوجية، وتتجلى أهمية هاته الورقة العلمية بالاستناد إلى الاهتمام الكبير للباحثين والمفكرين بالقيادة التي تكون المرأة طرفا فيها خاصة مع تنامي دور الحركات النسائية المطالبة بالمزيد من العدالة بين الجنسين وتشجيع العناصر النسائية لبلوغ هرم السلطة في كافة المجالات الحياتية خصوصا ما تعلق منها بجانب التربوي، والذي يغلب عليه طابع من المجازفة والرهان في اتخاذ القرارات التربوية.
- وقد هدفت هاته الدراسة إلى معالجة مفهوم القيادة النسائية وسلوك المخاطرة، من خلال محاولة تحديد العلاقة بينهما والتي تتجسد في عناصر عدة، إبراز أهم التحديات والعراقيل التي واجه العناصر النسوية في بلوغ المراكز القيادية والتي تؤثر بشكل كبير في القرارات المتخذة من طرف المرأة، تضيف عليها جانب من الخطر، الذي يحول دون تأدية الأعمال وتحسين المؤسسات وصولا إلى فشل تحقيق الأهداف.

3. تحديد المفاهيم:

يعد تحديد المفاهيم خطوة مهمة في أي بحث علمي، ولا يمكن للباحث تجاوزها خاصة في الدراسات والأبحاث ذات الصلة بحقول العلوم الاجتماعية كونها الموجه لمسار الباحث ومن شأنها أن تحدد الإطار العام الذي يسير في لكتنه، ومن هذا الجانب وبناء على التحليل المفهومي لموضوع الدراسة الحالية، فقد تركزت أهم مفاهيم البحث حول:

1.3. مفهوم القيادة النسوية:

1.1.3. مفهوم القيادة:

أ - لغة: "القيادة لغة من الفعل قود ونقضي السوق، يقود لدابة من أمامها ويسوقها من خلفها فالقود من أمام والسوق من الخلف، والقائد من الإبل التي تقدم الإبل وتألفها والاسم من ذلك كله القيادة من الانقياد وهو الخضوع". (الرقب، 2010، صفحة 36)

ب - اصطلاحاً: لا يوجد تعريف محدد ومتفق عليه لمفهوم القيادة، ولكن نوجز البعض منها فيما يلي:

القيادة هي: "القدرة على التأثير في سلوك أفراد الجماعة وتنسيق جهودهم لبلوغ الغايات المنشودة". (الحري، 2012، صفحة 92)

أي أن القيادة هي المقدرة على التأثير وجعل الأفراد في موضع الانقياد والخضوع من أجل الوصول إلى مختلف الأهداف والغايات التي تم وضعها من قبل، زد على هذا فإن القيادة تأثير متبادل بين القائد والمرؤوسين غايته التغيير في قناعات الشخص بإشباع شيء من رغباته وحاجياته أو على الأقل وضعها في الاعتبار لدى القائد، وأن القيادة الناجحة تتطلب تحقيق التوازن بين شقين أساسيين، الأول هو التركيز على تحقيق الأهداف، والثاني هو التركيز على البعد الإنساني المتصل بعلاقة القائد مع تابعيه.

2.1.3. مفهوم النسوية:

أ. لغة: النسوة والنسوة بالكسر والضم، والنساء والنسوان والنسوان، والنسوان جمع المرأة من غير لفظه قال ابن سيدة والنساء جمع نسوة إذا كثرن، ولذلك سيبوه في الإضافة إلى نساء نسوي.

ب. اصطلاحاً: تعود كلمة نسوي Féminine إلى اللغة الفرنسية المستمدة من كلمة Fiminin بمعنى أنثوي، وقد ساد استخدامها في اللغة الإنجليزية، ولغات أخرى للإشارة إلى كافة أشكال الاختلاف الجنسي المتعلقة بالمرأة. (Chestine, 1998, p. 19)

فالنسوية ظاهرة حديثة ذات جذور في المجتمع الغربي كانت شائعة الاستخدام في أوروبا وأماكن أخرى في القرن التاسع عشر (19) وأوائل القرن (20) بدلالة على إشارة القضايا المتعلقة بالمرأة وتوسع معنى الكلمة ليعني وعي بالاضطهاد النسوي واستغلالهن

داخل الأسرة وفي العمل المجتمع، والعمل الواعي من جانب النساء والرجال لتغير هذا الوضع. (كوماري، 2016، صفحة 28)

3.1.3. القيادة النسوية: تعرف بأنهن النساء اللواتي يشغلن مناصب قيادية رسمية، ويمتلكن سلطة اتخاذ القرارات وكذا مجموعة من السمات والصفات الشخصية التي تمكنهن من توجيه سلوكيات المرؤوسين والتأثير فيهم لتحقيق الأهداف المرجوة. (الدخيل، 2016، صفحة 8)

بمعنى أدق إن القيادة النسائية ماهي إلا مجموعة من النسوة يعتلين مناصب اتخاذ القرار، أي أن سلطة التأثير لتحقيق الأهداف المؤسسية تكون بيد العنصر النسوي في أي مجال مؤسسي كان وهذا راجع لكون سلطة اتخاذ القرارات بيدهن.

ضف إلى هذا تعرف القيادة النسوية كذلك "بكونها قدرة المرأة على التنسيق بين جهود المرؤوسين حثهم على العمل ودفعهم إلى الاقتناع والرغبة الكاملة في تحقيق أهداف المؤسسة وأهدافهم بشكل خاص ومتكامل ناجح. وبناءا على هذا فإن المرأة القيادية التي تتوفر لديها المقدرة القيادية يمكننا القول عنها أنها قائدة ناجحة.

مقدرة العناصر النسوية القيادية على إخضاع والتأثير في مرؤوسيهما للعمل يد واحدة ويتعاون وتآزر من أجل الوصول إلى المبتغى وتحقيق جميع الأهداف المرجوة سواء الأهداف المؤسسية بشكل خاص أو أهداف العاملين بشكل عام، ومن تتوفر لديها هاته المقدرة يقال عنها أنها امرأة قائدة بامتياز وقيادتها ناجحة وفعالة.

وانطلاقا مما سبق ولأغراض هاته الدراسة تعرفها الباحثة إجرائيا كالاتي: بأنهن النساء الأكاديميات ومديرات المؤسسات التربوية اللواتي يتمتعن بخصائص وسمات وكفاءات ومقدرات وإمكانيات عالية لتولي مجموعة المناصب القيادية على مستوى الفضاء التربوي، بحيث يتمكن من صنع القرارات واتخاذها وإصدارها والتأثير في المرؤوسين وتوجيههم والإشراف عليهم لتحقيق الأهداف المرجوة بكل كفاءة وفعالية.

2.3. مفهوم سلوك المخاطرة:

أ. لغة: من خطر والمخاطر ما يخطر من القلب من تعبير أو أمر وخطر بنفسه يخطر أصبح بها على خطر مهلك والمخاطر المراقى وخطر الدهر، خطر حرب الدهر والجند يخاطرون حول قائدهم يروونه منهم الجد وكذلك إذا احتشدوا في الحرب (منظور، 2016، صفحة 1197)

ب. سلوك المخاطرة اصطلاحاً: قرار يتخذه الفرد بناءً على عوامل نفسية، اجتماعية ويحقق المكاسب المادية والاجتماعية مالا يمكن لقرار آخر أن يحققه، وإذا كانت المكاسب الاجتماعية سميت مخاطر اجتماعية أنا إذا كانت مادية سميت مخاطر مادية أما إذا كانت مخاطر اقتصادية سميت مخاطر اقتصادية (صفوت ابراهيم، 1992، صفحة 60)

بمعنى أوضح فإن سلوك المخاطرة عبارة عن قرار يتم اتخاذه وفيه نوع من المجازفة كيف هذا عن طريق كون الأفراد ليسوا بمعزل عن العوامل النفسية والظروف الاجتماعية المحيطة بهم لهذا فعند أخذ أي قرار بشأن موضوع معين يكون هناك تدخل للظروف النفسية، الاجتماعية وغيرها فيه، ولا يمكن تجاهل أن هذا القرار يحقق مكاسب عدة سواء مادية اجتماعية.....

ويعرف سلوك المخاطرة من المنظور الاسلامي في كون أن الإسلام قد جسد القيم الروحية في توجيهه المسلمين نحو القيم الجماعية والأخلاقية والابتعاد عن الفردية والأنانية الذاتية كما حدد أبعاد القيم الروحية من المعاني والمثل الإنسانية من تقديس حق الإنسانية والحيادية الدينية والعدالة الاجتماعية وحرمة الملكية التي تؤدي وظيفتها من غيرها أو احتكار أو إثراء على حساب الآخرين والإحسان الذي يؤدي إلى التكافل الاجتماعي والتقارب الطبقي (العيداني، 2001، صفحة 44)

وقد تميزت الشخصيات التي كانت تخاطر بحياتها في سبيل نصرته دين الله تعالى بأنها كانت من الشباب فهم جند الإسلام وعلى سواعدهم يقوم بناء الأمة ويرتفع شأنها والدليل على هذا هم الصحابة رضوان الله عليهم التقوا حول الرسول صلى الله عليه وسلم حينما كانوا شباب، وأزوره وأيدوه وألقوا بأنفسهم إلى المخاطرة في سبيل الله والإسلام (السحار، 2002، صفحة 29)

تعرفه الباحثة إجرائياً لأغراض هاته الدراسة بكونه: قرار تتخذه مديرة المؤسسة التعليمية يكون الغرض منه هو الوصول إلى تحقيق الأهداف التعليمية بكل كفاءة وفعالية، لكن هذا على الرغم من العوامل الذاتية التي تتدخل في مدركاتها في كونها معتقدات وقيم واتجاهات ناتجة عن التنشئة الاجتماعية، وقد تؤثر على هذا القرار إيجاباً أو سلباً.

3.3. مفهوم المؤسسة التربوية:

1.3.3. تعريف المؤسسة:

أ. لغة: مؤسسة أسس جمعية أو معهد أو شركة أسست لعناية اجتماعية أو أخلاقية أو خيرية أو علمية أو اقتصادية (عدون، 1998، صفحة 9)

ب. اصطلاحاً:

- عرفها لتروشي بأنها: "الوحدة التي تجمع فيها وتنسق العناصر البشرية والمادية للنشاط" (عصفور، 2011، صفحة 124)

- كما تعرف بأنها: الإطار الذي يجمع بين العاملين والوسائل والإمكانات التي بواسطتها يستطيع الإداري القيام بتنفيذ خطه" (عبد الهادي، 2012، صفحة 247)

- تعريف التربية لغة: تشق لكمة التربية من الفعل الثلاثي "ربا" ومضارعه "يربو" بمعنى يزيد وينمو فيقال "ربا" "يربو" تربية وعندما نقول ربا الشيء فإننا نعني بذلك أن الشيء قد زاد ونما ومن ثم يمكن القول بأن كلمة تربية من هذا المنظور تعني النمو وتبني السبل الكفيلة لتحقيقه والحرص على استمراره (شبل و سلمان، 2008، صفحة 119)

2.3.3. التربية اصطلاحاً:

- على المستوى الاصطلاحي: "ينظر للتربية على أنها عملية اجتماعية موجهة وشاملة ومستمرة يسعى من خلالها المجتمع إلى المحافظة على تراثه ومنجزاته، وتحقيق أهدافه وتماسك واستقرار تقمه واستمراره على طريق التنشئة الاجتماعية لأبنائه وإعدادهم ليتمكنوا من تحقيق أهدافه وصنع مستقبله" (عبود، 2009، صفحة 67)

- تعرف المؤسسة التربوية: "بأنها مؤسسة عمومية لها الشخصية المعنوية والاستقلال المالي لها ميزاتها التسيير والتجهيز تسيير حسب قوانين وضوابط محدودة تشريعية واضحة يسيروها مدير ويساعده مجلس التربية والتوجيه ويعمل إلى جانبه فريق إداري (شبل و سلمان، 2008، صفحة 119)

وتعرف كذلك المؤسسة التربوية بأنها حسب علماء التربية ليست مكانا فقط لتلقين معلومات وتكوين عادات من أجل مستقبل بعيد وإنما هي صورة مصغرة للحياة الاجتماعية يكتسب فيها الشاب أو الطفل الخبرة".

من خلال ما تقدم يمكننا بلورة التعريف الإجرائي التالي الذي يتناسب مع الدراسة الحالية: المؤسسة التربوية هي تنظيم اجتماعي مصغر وظيفته تعليم التلاميذ من طرف

الأساتذة، تقوده امرأة أو مديرة للمؤسسة كما يطلق عليها الهدف الأساسي من هاته المؤسسة هو التعليم بالدرجة الأولى وتربية التلاميذ بالدرجة الثانية، ضف إلى هذا الوصول إلى الأهداف المؤسسية لكل كفاءة وفعالية.

4. القيادة النسوية وإشكالية اتخاذ القرار التربوي:

إن عملية اتخاذ القرارات على مستوى المؤسسات التربوية تعد من أبرز العمليات الإدارية الواجب على مديرة المؤسسة التعليمية معرفتها بدقة، فوجب قبل اتخاذ القرار المعرفة المطلقة بخطواته ومراحله والتفكير الجيد قبل اتخاذ هو الذي قد يحسن من العملية التعليمية أو العكس، فإذا نظرنا إلى مجالات القرارات التي تتخذ في البيئة التربوية نجد منها ما هو متعلق بشؤون الطلاب، والقرارات المتعلقة بشؤون الأساتذة والمتعلقة منها كذلك بالمناهج وطرق تنفيذها وتحسينها دون أن ننسى المتعلقة بالمجتمع المحلي والأبنية المدرسية أو ما يطلق عليها بالمرافق المدرسية، إن كل هاته القرارات التي تتخذ من طرف مديرة الفضاء التعليمي أو المرأة القيادية يكون الغرض منها هو الوصول إلى عدة أهداف لعل أبرزها هو تحسين العملية التعليمية وكذا تسيير أعمال المؤسسة بفعالية وكفاءة مطلقة، زد على هذا التطور والتحسين من الخدمات المدرسية في البيئة المحلية (العطية، 2003، صفحة 102) كما سبق وأن ذكرنا فإن عملية اتخاذ القرارات التربوية تعتبر من أبرز العمليات التي تقوم بها المرأة القيادية على مستوى الفضاء التعليمي وعليه يجب التفكير الجيد قبل اتخاذ أي قرار بصورة اعتباطية، نظرا لأهمية البيئة المهنية التي تنتمي لها المرأة فلكي تتحسن العملية التعليمية وتسير الأعمال بكل كفاءة وفعالية ولتحسين الخدمات المدرسية وغيرها من الأهداف الأخرى على العنصر النسوي في موقعه القيادي أن يتخذ القرارات الصائبة، ولكن هذا الأمر من الصعب تحقيقه بالشكل المطلوب في العديد من المرات نظرا لكون المرأة تمارس العديد من الأدوار الأخرى إضافة إلى دورها القيادي على مستوى الفضاء التعليمي، لأن المرأة هي الزوجة وهي الأم وبالتالي فهي العمود الفقري في بناء البيت والقيام بمسؤوليات الطبخ والتنظيف والاهتمام باحتياجات الزوج وكذا تربية الأبناء، فعلى المرأة الاهتمام برعاية الأطفال وتربيتهم وتعليمهم إلى غاية وصولهم إلى المدرسة ثم تبقى في المتابعة والتوجيه لهم بعد ذلك (ضامر، 2009، صفحة 18)

إن ممارسة المرأة القيادية للأعمال داخل الفضاء الأسري يعرضها للتعب والإرهاق فقبل الذهاب إلى عملها الخارجي تهتم بشؤون أطفالها وتهيئتهم للذهاب إلى دور الحضانة، أو المربية أو الأقارب أو المدرسة.... وتتنظف المنزل وتحضر الطعام وغيرها من الأعمال المنزلية المرهقة.... إن كل هاته المهام والمسؤوليات الملقاة على عاتق المرأة تعرضها إلى أعباء جسمية وعقلية لأن الطبيعة الفيزيولوجية للمرأة وتأديتها لوظائف مزدوجة فوق طاقتها تجعلها في إرهاق وتعب دائم مما ينعكس سلبا إما على واجباتها الأسرية أو واجباتها المهنية والتي تعتبر هي الأساس في المؤسسة على اعتبار أنها المتخذ الأول والأخير للقرارات، وعليه فإن ازدواجية الأدوار لدى المرأة القائدة يضعها في موضع اتخاذ القرارات غير السليمة وسلوكيات المخاطرة الموهنة بالتعب والإرهاق لدى المرأة التي تجمع بين دورين الدور المنزلي والدور القيادي، زد على ما تم ذكره وإضافة إلى تعدد أدوار المرأة القيادية وتأثيره على القرارات التربوية التي تتخذها في بيئة العمل فإن من بين أحد الأسباب كذلك المخاطرة في اتخاذ القرارات لدى المرأة نجد شخصية المرأة في حد ذاتها التي مازالت تعاني السلبية وعدم الثقة وأن الهدف الأول لها هو إرضاء أهل بيتها في سلطتهم الأبوية أو الذكورية التي تحرمها من اتخاذ القرارات السليمة الدافعة لتحقيق الأهداف المؤسسية، هاته العوامل مجتمعة تمثل ظواهر لا يمكن إغفالها على الرغم من أن أسبابها ترتبط بعملية تربية لا تتعدى فيها روح التفوق والإبداع في العمل المهني بل تغرس فيها ما يتيح للرجل اتخاذ القرارات الخاصة بها إن هذا النمط في التنشئة على الجنس الآخر فهو يزرع في مخيلته التفوق البيولوجي والاجتماعي الذي يبررسلوكه اتجاه المرأة (ضامر، 2009، صفحة 18) والذي يمكن أن يسبب ضعف تقديرات الذات عند المرأة تأثيرا بأنماط التنشئة الاجتماعية والموروث الثقافي، على الرغم من الانجازات والمكتسبات التي حققتها في شتى مجالات الحياة وفي مجال الريادة أو القيادة على وجه الخصوص (للمرأة، 2014، صفحة 44)، من المعلوم أن سلوك المخاطر هو عملية إدراكية في المقام الأول لأنها عملية تقدير الاحتمالات فالشخص يتخذ قراراته تبعا لما يدركه ومن المعروف أن هناك عوامل ذاتية وشخصية واجتماعية تتدخل في إدراكات الفرد بناء على هاته المعتقدات والقيم هو نتاج لتنشئة اجتماعية معينة وخبرات سابقة (صفوت ابراهيم، 1992، صفحة 61)، وعليه فإن المرأة القائدة في الفضاء التعليمي وعمد اتخاذها لمختلف القرارات الخاصة بالبيئة المهنية لا يمكنها التجرد من العوامل الذاتية والاجتماعية والثقافية وغيرها لأنها نتاج التنشئة الاجتماعية والخبرات السابقة، فعند اتخاذ

القرار التربوي يكون المحيط الاجتماعي والدوافع الذاتية دخلا فيه فمثلا عند التعب والإرهاق من المسؤوليات وازدواجية أدوارها بين الفضاء المنزلي والخارجي يصبح لقرارها فيه نوع من الشك والمجازفة وغير عقلاني في بعض المواقف نتيجة لظروف فيزيولوجية التي تعاني منها المرأة في فترة اتخاذ القرار، دون أن ننسى المورثات الثقافية التي ترسخ للمرأة فكرة الضعف وعدم الثقة في النفس في مواقف عدة من مواقف اتخاذ القرارات التربوي، وعليه فإن سلطة العنصر النسوي أو القيادي في المجال التربوي، مرهونة بكل العوامل الذاتية الاجتماعية له.

5. القيادة النسوية التربوية والموروث الثقافي كأحد أسباب سلوكيات المخاطرة في البيئة التعليمية:

تعد النجاحات الباهرة التي حققتها العناصر النسوية في ميدان شغلها، والتي كان لا بد من ورائها أن تأتي جملة من الترقيات والمكافآت نضير المجهودات الكبيرة التي قامت بها، فبرز اسم المرأة في العديد من الترقيات والتدرجات في السلم الوظيفي فأصبحت هي المشرفة ورئيسة المصلحة، ورئيسة المكتب... وغيرها من الترقيات في شتى المجالات من مؤسسات صناعية خدمائية، صحية ولعل أبرز المؤسسات التي استطاعت فيها المرأة البروز بشكل كبير هي المؤسسات التعليمية فقد تبوءه المراكز القيادية في المجال التربوي، وصارت هي المديرة والقائدة لمختلف المؤسسات التربوية لهذا فإن المصطلح "القيادة النسائية التربوية" ما هو إلا تعبير عن مختلف السلوكات التي تمارسها مديرة المؤسسة التربوية مع الطاقم التربوي والتي يجتمع فيه هذا الأخير مع أطراف عدة، ومن هذا المنطلق فقد عرفت "القيادة النسائية التربوية" بكونها عملية التأثير التي تحدثها مديرة المؤسسة في رؤوسها لإقناعكم وحثهم على المساهمة الفعالة بجهودهم في أداء النشاط التعاوني" (الاسدي و عبد المجيد ابراهيم، 2003، صفحة 169)، بفصل المجهودات المبذولة من طرف العناصر النسائية في مختلف المجالات التي اشتغلت فيها استطاعت أن تصل إلى أعلى الهرم من خلال تبوئها لمراكز سلطوية عدة ولعل أبرزها هو الفضاء أو المجال التربوي الذي استطاعت فيه أن تؤثر في رؤوسها من خلال إقناعهم بضرورة العمل الجماعي التشاركي للوصول إلى الأهداف التربوية بكل كفاءة وفعالية، ولكن وعلى الرغم من وصولها إلى مركز القوة في المجال التربوي إلى أنها ضلّت تعاني من إشكالية الموروثات الثقافية المترسب في المجتمع والتي حدث وأعاق عملها في السير بالشكل المطلوب على اعتبار أن الموروث الثقافي

للمرأة داخل المجتمع من أبرز أسباب سلوكيات المخاطرة أو المجازفة لها داخل بيئة العمل التربوية.

حيث أن الموروث الثقافي يرتبط بالكلاسيكية والتقليدية ويقصد به مجموعة من الممارسات الاجتماعية المتكررة والمغروسة في ذهن أفراد المجتمع (عبد الجواد، 2009، صفحة 142)، زد على هذا فالموروثات الثقافية هي تلك الرواسب والمخلفات الثقافية لماض، ومن هذا المنطلق فقد حصر المجتمع بنظرته الضيقة وبخلفياته الاجتماعية والثقافية دور المرأة في البت كما لم يضمن لها الحرية الكافية لتخطيط لمستقبلها، ووفقا لثقافة المجتمعات العربية القائمة على "ثقافة العيب والحرام" على كون المرأة زوجة في المقام الأول لهذا تم تحديد دورها في الأسرة وتربية الأطفال وتنظيف المنزل والاهتمام بالأطفال لا غير (عبد الحسين، 2016، صفحة 17)

إن الرواسب والموروثات الثقافية دور كبير اليوم في الحد من قدرات المرأة القيادية في مختلف مجالات العمل، على اعتبار أن العناصر النسوية القيادية تمارس عليها ضغوطات مجتمعية من المحيط الاجتماعي التي لا تزال حبيسة للرواسب والمخلفات الثقافية لماض ذهب منذ أزل بعيد، إلى أن بواده مازالت موجودة في النظرة الضيقة التي لا تستطيع رؤية المرأة في ميدان العمل والريادة، وحصرتها فقط في الفضاء المنزلي ولعل أكبر متأثر بهاته الفكرة المتأصلة والمتجذرة هي المجتمعات العربية، والتي تعرف السيطرة والهيمنة الذكورية والنظام الأبوي، والإقرار بفكرة عدم أحقية العنصر النسوي لتبوء المراكز القيادية، لهذا تعتبر إشكالية الموروث الثقافي أو الرواسب الثقافية من أبرز الأسباب التي تحد عمل المرأة القائدة في الفضاء التعليمي، وهذا من خلال الصورة الذهنية المتجسدة لدى غالبية أفراد المجتمع حول أحقيتها بالمناصب القيادية، والتي برزت من خلال تلك الرواسب والموروثات الثقافية التي غرستها العديد من المؤسسات الاجتماعية وتعتبر الأسرة أهم هاته المؤسسات التي رسخت وبلورت هاته الفكرة، من خلال الأساليب التي اتبعتها في التنشئة الأسرية وسيطرة النظام الأبوي والسلطة الذكورية عليها.

من خلال ما تم ذكره فإنه لا بد من التسليم بفكرة أن تحمل المسؤولية خارج الفضاء الأسري لا تقتصر فقط على العناصر الرجالية لأن المرأة نصف المجتمع وبدون تحملها المسؤولية وإبراز مكانتها مثلها مثل الرجل سيبقى نصف المجتمع دون تطور ودون تقدم وتهميش المرأة على الرغم من الانجازات التي وصلت إليها اليوم ناتج عن الفهم الخاطئ

لتعاليم الدين دون أن ننسى الناتج كذلك عن العادات والتقاليد الدينية التي تحولت بمرور الزمن إلى ثوابت اجتماعية غير قابلة للمراجعة تمارس سلطة ضغط على العناصر النسائية في كافة مواقع العمل، حتى القيادية منها، والتي تضعها في موضع اتخاذ القرارات المتسعة والاعتباطية بغية منها في محاولة محو الصورة النمطية عنها وأحقيتها بالمنصب الذي تشغله.

6. المعوقات التي تواجه العنصر النسوي القيادي في الفضاء التربوي:

بالرغم من كل الجهود التي قامت بها العناصر النسوية في سبيل تحسين أوضاعها ونزولها إلى سوق العمل ومزاومتها لمختلف الأعمال التي كانت في فترة ماضية حكرا فقط على العناصر الرجالية. ووصولها إلى مراكزها السلطة والقيادة واعتلائها لمناصب قيادة بمختلف المجالات المؤسسية كالتربية، الصحة الاقتصاد....، وغيرها إلا أنها لا تزال لحد الساعة تتخبط وسط العديد من العراقيل والمعوقات التي تجد تقدمها إلى مراكز السلطة في العديد من المؤسسات وكذا تحد من ممارستها لأدوارها القيادية بالشكل المطلوب والجيد الذي يساهم في تحقيق الغايات التنظيمية. ويعتبر الفضاء التربوي أو المؤسسات التعليمية من أبرز المجالات التي تغلغل فيها العنصر النسوي، وفتح لنفسه فيها الباب لممارسة السلطة والقيادة من خلال الإشراف والتأثير على المرؤوسين في الإدارة التربوية، بغية الحصول على نتائج تعليمية جيدة والارتقاء والتحسين من المؤسسة التعليمية وجعلها ذات اسم ومركز بين المؤسسات الأخرى التي يقودها العنصر الرجالي. ولكن على الرغم من السعي المتواصل من طرف المرأة القيادية إلا أن هاته الأخيرة تواجه العديد من المعوقات التي تحول دون ذلك خصوصا ما تعلق منها بالجانب إتمام الأمور والأعمال واتخاذ القرارات السليمة الخادمة للإدارة المدرسية. وقد تم تصنيف هاته المعوقات في العديد من المراجع إلى أربعة تصنيفات كما يلي:

1.6. المعوقات أو العراقيل الشخصية (الذاتية):

وهي مجموعة من العوامل التي ترتبط بالمرأة القيادية (المديرة) وخصائصها الذاتية وظروفها الخاصة والتي قد تعيق سير العمل وتحقيق الأهداف.

عندما نقول عراقيل شخصية أو ذاتية فهي خاصة بالأفراد أنفسهم، لهذا فالمرأة القيادية تواجه تحدي نفسها فضعف الثقة بالنفس والخوف من تحمل المسؤولية وصعوبة

تأدية الالتزامات المهنية والأسرية نظرا لازدواجية الأدوار فإن ممارسة المرأة القيادية للعمل خارج الفضاء المنزلي والاهتمام بشؤون الأسرة من إنجاب الأطفال ورعايتهم يعرضها للتعب والإرهاق والشعور بالعزلة داخل المنصب القيادي دون أن ننسى الشعور بالضغط النفسي والتوتر، لقد أكدت العديد من الدراسات الاجتماعية والنفسية على أن المرأة تخضع للتنشئة الاجتماعية وتربوية قاسية جدا. قد تضع تكوين القيم والاتجاهات المناسبة للعمل الإداري. فهي لا تساعد على بناء الثقة بالنفس لديها مما يحد من كفاءة بعض النسوة في المواقع الريادية وعدم ممارسة المهام بالشكل المطلوب منها وبالتالي تضع الأهداف المؤسسية (الدخيل، 2016، صفحة 30)

من خلال ما تقدم وفيما يخص الحواجز الذاتية أو الشخصية المرأة القيادية أو مديرة المؤسسة التربوية فإنه يمكننا القول بأن التنشئة الاجتماعية دور فعال في تكوين شخصية العنصر النسوي، فكما سبق وأن ذكرنا بأن هناك عديد الدراسات الاجتماعية التي أكدت على القسوة التي يتعرض لها العنصر النسائي في التربية، مما يخلق لديها عقدة التحرر وإعطاء الأوامر والنواحي داخل مؤسستها لا شيء إلا لكونها والمرأة حسب القوانين المتوارثة يجب أن تكون دوما في مركز الخضوع وليس السلطة. هذا الشعور جاء من جراء التقيد الأسري الكابت لقدراتها بالإضافة الى ذلك فإن النظرة الذكورية لها تأثير كبير على المرأة والذي تبنت فكرة عدم أحقية المرأة بالقيادة وأن القيادة وجدت فقط للعناصر الرجالية، وهذا بسبب التنشئة والتربية الخاطئة للذكر والأنثى داخل الأسرة فزرع فكرة أن المرأة لا تملك قدرات كافية مثل الرجل تهز من ثقتها بنفسها فتشعر بالنقص الدائم هذا الشيء من شأنه أن يؤثر بالسلب على مسيرتها الوظيفية ويجعل منها تتخذ قرارات اعتباطية فيها خطر على المؤسسة على الرغم من جدارتها وأحقيتها لتولي المناصب القيادية، ضف إلى هذا لا يمكننا تجاوز المهام والمسؤوليات الملقاة على عاتق المرأة فازدواجية أعمال المرأة القائدة أو مديرة المؤسسة التربوية يخلق لها مشاكل نفسية وصحية جسدية تحد من تأديتها لواجباتها أو التزاماتها المهنية بالشكل المطلوب، وهذا راجع الطبيعة الفيزيولوجية المرأة وتأديتها لوظائف مزدوجة فوق طاقتها فالعمل داخل الفضاء المنزلي من حيث تربية الأطفال، تنظيف المنزل، الواجبات اتجاه الزوج...يجعل للمرأة دائما في وضع الإرهاق والتعب، مما ينعكس بالسلب على الواجبات المنزلية أو الالتزامات المهنية فيصبح قرارات المرأة هنا نابعة من تعب وإرهاق وبالتالي فهي تجازف وتخاطر بالمؤسسة، ومن المعلوم بأن سلوكات المخاطرة أو المجازفة

إن صح التعبير يتحكم فيها بالشكل الكبير العوامل البيئية والشخصية. أي أن مديرة الفضاء التربوي عندما تتخذ قرارات بخصوص عملها يكون للخلفيات الثقافية والعوامل المجتمعية والنفسية الدور الفعال في تحديد مصير هاته القرارات، ومن هذا المنطلق وكقراءة سوسيولوجية فإن سعي المرأة القائدة إلى إنجاح المؤسسة التي تديرها والارتقاء بها إلى أعلى درجات الكفاءة في تحقيق الأهداف، هو محاولة منها لإلغاء الصورة أو التطور الذهني المسيطر على المخيال المجتمعي، لدى أفراد المجتمع اتجاه العناصر النسائية التي تمارس القيادة في المجال التربوي، وخلال سعيها هذا فهي تجازف وتخطر بالمؤسسة من خلال بعض القرارات الاعباطية التي تتخذها من باب إثبات أحقيتها في القيادة واعتلاء المناصب العليا وخلق المساواة بينها وبين الرجل في القيادة.

2.6. معوقات نقص التمكين:

تعبّر عن جملة التحديات أو العراقيل التي تؤثر في قدرة العناصر النسائية القيادية داخل المؤسسة التربوية، حيث تؤثر على اتخاذ القرارات الصائبة وتحقيق الأهداف المؤسسية وبالتالي الوقوع في بعض سلوكيات المخاطرة، نتيجة لنقص أدوات وأساليب التمكين لقيادات النسوية، والتي تشمل التمكين من خلال منح الصلاحيات الكافية توفير المعلومات الضرورية، من خلال التقييم والتطوير الذاتي للقيادات والمكافأة والتشجيع وتعميق القيادات من خلال مشاركتها في تحديد الأهداف و رسم السياسات. (الدخيل، 2016، صفحة 8).

إن نقص التمكين بالنسبة للمرأة القائدة في أي مجال مهني كان، يضعها أمام طريق محفوف بالمخاطر لأن عدم التمكين يمكن أن يكون عائقا آخر أمامها في اتخاذ القرارات السليمة، ويتجلى هذا الأمر بكل وضوح في عملية صنع القرارات وتحقيق الأهداف المؤسسية بكل كفاءة وفعالية، نتيجة لغياب الأدوات والوسائل الخاصة بالتمكين، هذا الأخير الذي لن يتحقق إلا بالوصول إلى المعرفة والدراية التامة بكل تفاصيل العمل، دون أن نغفل جانب آخر والمتمثل في التنمية الذاتية مع التحفيز والتشجيع والمشاركة في تحديد الأهداف، وبالتالي فأى نقص في الجوانب السابقة الذكر سوف يؤدي إلى عدم التمكين وبالتالي قيادة غير فعالة ومخاطر وسلوكيات لا تحمد عقباها، إن فعالية البرامج التمكينية تعزز الإنسان إلى المؤسسة وتترك آثار إيجابية على نفسية الأفراد وتعزز لديهم مشاعر التقدير والولاء التام.

3.6. المعوقات أو العراقيل المؤسسية:

من خلال مصطلح مؤسسية نفهم أن المقصود هنا هو البيئة الداخلية وكل ما هو متعلق بالمؤسسة من الداخل والذي قد يكون سببا في إعاقة القيادة الإدارية النسوية عن أداء دورها على أكمل وجه، لقد أكدت العديد من الدراسات الاجتماعية إلى أن العراقيل المؤسسية أو التنظيمية لها دور فعال في الحد من كفاءة وفعالية السلوك القيادي المرأة، فالمرأة التي تحكم المؤسسات يكون لجديها ضغط داخلي من البيئة الداخلية، وهذا نتيجة لعدم تقبل بعض الأطراف أن تكون المديرية هي امرأة، ضف إلى هذا عدم تقبل المرؤوسين من العناصر الرجالية المشاركة في الرأي مع المديرية لاتخاذ القرار الصائب والملائم لطبيعة مشكلة العمل التي يريدون حلها (بني عودة، 2002، صفحة 125)

من هذا المنطلق فإن عدم تقبل العناصر الرجالي المرأة في القيادة جعل منه يحاول يفرض رأئه دون الرجوع إلى المديرية إن هذا العامل أو هذا الحاجز يعبر عن جملة من التحديات المؤسسية أي الارتباط التام بكل ما هو حاصل في البيئة الداخلية المؤسسية التربوية، فعدم خضوع المرؤوسين وخصوصا من الجنس الذكري، للمرأة وهي في موقع قيادة يضعها أمام مشاكل عديدة، لأن اتخاذ القرارات في البيئة المدرسية يرجع بالدرجة الأولى للمديرية، يتم التشاور والنقاش فيه مع المرؤوسين من الطاقم التربوي يتم اختيار الحل أو القرار الأنسب، وليس العكس أي اتخاذ القرار بيد العنصر الرجالي أو المرؤوسين بصفة خاصة، هذا الأمر الذي من شأنه أن يعرقل السير الحسن للعملية التعليمية، ويضع الفضاء المدرسي في جو من المخاطرة أو الخطر بسبب السلوكيات التي انتهجها المرؤوسين وهذا أيضا يؤكد على فشل القيادة النسوية لأن أول مبدأ يجب أن يتوفر لكي نقول عن قيادة النساء أنها ناجحة هو الانصياع أو الخضوع من طرف العاملين.

4.6. المعوقات الثقافية والاجتماعية:

والتي تعرف بكونها مجموعة من العراقيل والمعوقات المتكونة من القيم والطقوس والعلامات والأفكار والمعتقدات والأخلاق التي تنتقل من جيل إلى جيل آخر، أي أنها جملة من العراقيل البيئية السائدة ومصدرها الأسرة والمجتمع، والتي تؤثر على كفاءة القيادات الإدارية النسوية في ممارستها لدورها القيادي، وهناك العدد من الدراسات الاجتماعية التي أقرت بأنه وعلى الرغم من تطور الدور القيادي للمرأة في المجتمع ووصولها إلى الكفاءة المؤسسية في التسيير، إلا أنه هناك نظرة تقليدية وممارسات مجتمعية تحول بين المرأة

وتقدمها أو تدرجها الوظيفي، وكذا تحول دون ممارستها لأساليب القيادة بالشكل الجيد، ومنها ارتباط الكفاءة الإدارية وحسن التسيير بالعناصر الرجالية والتشكيك في مقدرة وكفاءة المرأة القيادية في تحقيق الأهداف التنظيمية بكل فعالية. (بن سعود، 2012، صفحة 123).

توجد العديد من الاتجاهات السلبية تجاه تولي العناصر النسوية المناصب القيادية، إن هاته التوجهات تقر بفكرة أن الوصول إلى مراكز سلطة يتطلب الحزم، الالتزام، الدافعية، وغيرها...والمرأة لا تملك صفات كهذه. إن الصورة النمطية بين الجنسين والأحكام المسبقة التي لا تزال تؤثر على التطوير الوظيفي للمرأة، حيث أن التشكيك في فعالية قيادة المرأة واعتلائها مراكز القوة أو السلطة، من شأنه أن يؤثر بالسلب على أدائها وقيادتها في مختلف المجالات أو القطاعات وليس فقط في الفضاء أو المجال التربوي.

في غالب الأحيان إن الصفات التي ترتبط عادة بالقيادة الناجحين كثيرا ترتبط بالصفات النمطية للذكور. وعندما تحاول القيادات النسائية العمل خارج الصورة النمطية للأُنثى فإنها تواجه نقص الدعم، صف إلى هذا مختلف الردود السلبية، فالمجتمع لا يزال لحد اليوم محتفظ بفكرة المتأصلة أن المرأة يجب أن تكون فقط ربة منزل ودورها الأساسي هو تحمل مسؤولية أسرتها وأنها لا تستطيع مجابهة الرجال في مجال الأعمال والقيادة، زد على هذا فإن القائد يأتي بصورة رجل فقط في الأذهان وليس المقبول اجتماعيا أن تكون النساء بنفس كفاءة الرجال وغيرها، هذا من الحواجز والعراقيل التي تحد من وصول المرأة لمراكز السلطة من جهة، وتكون كذلك مصدر مجازفة ومخاطر لها في ميدان شغلها وتسييرها للمؤسسات لأن قراراتها يغلب عليها التردد والمخاطرة بغية منها في محاولة لتغيير الصورة الذهنية النمطية السائدة في المجتمع.

7. خاتمة:

استنادا لما سبق وعلى الرغم من دخول المرأة لسوق العمل ومزاومتها لمختلف الأعمال في مجالات عدة واعتلائها لمراكز القوة والسلطة في عدة مؤسسات، وعلى رأسها المؤسسات التربوية بفضل مختلف المجهودات والاجتهادات المبذولة من طرفها في مجال عملها. لا تزال المرأة اليوم تعاني من النظرة الدونية والصور الذهنية النمطية اتجاهها، كون العناصر النسائية تصلح فقط لمزاولة الأعمال المنزلية من خلال تربية الأطفال وتنظيف المنزل والاعتناء بمستلزمات الزوج...وغیرها من الالتزامات التي لا تخرج عن الفضاء

المنزلي، في حين أن الفضاء الخارجي حكر فقط على العناصر الرجالية لمزاولة الأعمال واعتلاء المراكز القيادية. إن هاته الفكرة استمدت قوتها من الموروثات والرواسب الثقافية التي لا تزال موجودة إلى يومنا هذا، فالعادات والتقاليد المجتمعية تقرر بعدم أحقية ومقدرة المرأة على قيادة المؤسسات التربوية نظرا لازدواجية الأدوار التي تقوم بها العناصر النسوية داخل الفضاء المنزلي وخارجه، وعليه فإنها لا تستطيع اتخاذ القرارات الصائبة التي تخدم الفضاء التربوي نظرا للتعب والإرهاق وتعدد الأدوار والمسؤوليات التي تعيق عملها المهني أو القيادي، لهذا فإن القيادة النسائية على مستوى الفضاء التعليمي تكون مرهونة ومربوطة بمختلف سلوكيات المخاطرة في اتخاذ القرارات كون سلوك المخاطر يكون على اتصال وثيق بالظروف والعوامل الشخصية والمجتمعية، لا يمكن فصل قرار المرأة القيادية عن ظروفها الشخصية والاجتماعية التي تمر بها، فعدم توفيق المرأة في القيادة وعدم فعالية قيادة المرأة التربوية له علاقة بفشل القرارات التعليمية المتخذة، وسلوكات المخاطرة التي قامت بها العناصر النسوية الريادية.

8. نتائج الدراسة:

وبناء عليه فقد توصلت هاته الدراسة إلى جملة من النتائج يمكن ذكرها إجمالاً فيما يلي:

- وجود علاقة تربط بين القيادة النسوية وسلوك المخاطرة بالمؤسسة التربوية، وهذا راجع لكون أن اتخاذ المرأة لبعض القرارات التعليمية يكون مربوط بمجمل الموروثات والرواسب الثقافية والمجتمعية.
- وجود علاقة وطيدة بين اتخاذ القرار التربوي وسلوكيات المخاطرة، نظرا لكون قرار المرأة في غالب المواقف يكون من جانب مجازفة ومغامرة نظرا لطبيعة الفيزيولوجية التي تتمتع بها المرأة وازدواجية الأدوار الاجتماعية التي تقوم بها بين الفضاء المنزلي والفضاء الخارجي.
- وجود علاقة وطيدة أخرى بين القيادة النسائية التربوية والموروث الثقافي الذي يعتبر أحد أبرز الأسباب الدافعة لسلوك المخاطرة، نظرا لكون هذا الأخير يسير جنبا إلى جنب مع العوامل والظروف الشخصية والاجتماعية، هذا ما يعبر عنه من خلال إشكالية الرواسب الثقافية التي تقف عائق أمام المرأة القائدة في اتخاذها للقرارات الناجحة والفعالة، فهي تمارس سلطة ضغط على العنصر النسوي القيادي.

- وجود عدة عراقيل ومعوقات تواجه العناصر النسوية القيادية في الفضاء التربوي (شخصية، تنظيمية مؤسسية، ثقافية، اجتماعية...) تحد من وصول المرأة للمراكز القيادية، وتعيق المرأة القائدة عن أداء أعمالها واتخاذ قراراتها بالشكل السليم والمطلوب. ولعل أبرزها العائق الثقافي المتمثل في الرواسب والمورثات الثقافية التي ترجع إلى النظرة الذكورية المهيمنة حول المرأة عامة، والمرأة القائدة على وجه الخصوص، فالمجتمعات العربية والجزائرية خاصة تقوم على ضبط المرأة بالعادات والرواسب القديمة المتجذرة، فأغلب الأسر تسير وفق النظام الأبوي، هذا الأخير الذي لا يتقبل فكرة اعتلاء المرأة للمراكز القيادية ويمارس عليها سلطة ضغط، تجعل منها مجازفة في اتخاذ القرارات الفعالة التي تسير بها مؤسستها.

9. التوصيات والمقترحات:

تأسيسا عليه وبغية من تخفيف تأثير عامل سلوك المخاطرة على فرص تمكين المرأة وفرص تحقيق أهدافها بالطرق الفعالة والكفاءة، يمكن تقديم بعض التوصيات والمقترحات التي قد تسهم في ذلك، وهي كالتالي:

- ضرورة وحتمية القيام ببرامج تدريبية تهدف إلى نشر الوعي بين أفراد المجتمع وتعزيز فكرة ثقافة المساواة بين المرأة والرجل في القيادة وكسر الصورة النمطية والأحكام المسبقة بين الجنسين.

- تشجيع المبادرات النسائية في مختلف المجالات، وتعزيز النظرة الإيجابية اتجاه المرأة القائدة.

- استمرار العناصر النسوية بالعمل على تنمية مهاراتها الذاتية والقيادية.

- تعزيز دور مختلف وسائل الإعلام من خلال تكثيف البرامج الإذاعية والتلفزيونية التي تعنى بإبراز النماذج النسوية الناجحة في المجال التربوي، بغرض تقليص النظرة الضيقة والنمطية للمجتمعات الذكورية اتجاه المرأة ومدى قدرتها على تحمل أعباء المسؤوليات القيادية.

10. قائمة المراجع:

1. ابن منظور، لسان العرب، دار المعارف، (2016)،
2. أبو خيضر بن سعود، التحديات التي تواجه القيادات الأكاديمية النسائية في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، المجلة السعودية للتعليم العالي (7)، (2012)،
3. أحمد الرقب، علاقة القيادة التحويلية بتمكين العاملين في الجامعات الفلسطينية، اطروحة دكتوراه، جامعة الازهر، (2010)،
4. بدران سعيد شبل، و سعيد سلمان، التعليم في مجتمع المعرفة، مصر: دار المعرفة الجامعية، (2008)،
5. تهناني عبد الحسين، قياس مستوى التهميش الاجتماعي لدى المرأة العاملة وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة الاستاد للعلوم الانسانية والاجتماعية، (2016)،
6. جايا كوماري، النسوية والقومية في العالم الثالث، ترجمة دحوك رقية عبد الفاضل، الرحاب لنشر والتوزيع، (2016)،
7. حارث عبود، الاتصال التربوي، الاردن: دار الوائل لنشر والتوزيع، (2009)،
8. حنتم السحار، الاتجاه نحو المخاطرة وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية والديموغرافية لدى شباب الانتفاضة في محافظات غزة، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الاسلامية، (2002)،
9. رافدة الحري، مهارات القيادة التربوية في اتخاذ القرارات الادارية التربوية، عمان: دار الفكر، (2012)،
10. سارة الدخيل، واقع الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتمكين الاداري للقيادات النسائية في الوزارة الحكومية بالملكة العربية السعودية، مؤتمر التنمية الادارية في ظل التحديات الاقتصادية، المملكة العربية السعودية، (2016)،
11. سعد جاسم الاسدي، و مروان عبد المجيد ابراهيم، الاشراف التربوي النسوي، الاردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع، (2003)،
12. سمر بني عودة، معوقات وصول المرأة لمناصب الادارية العليا في المؤسسات الفلسطينية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح فلسطين، فلسطين، (2002)،
13. عبد الحميد صفوت ابراهيم، العلاقة بين اتجاه المخاطرة وسلوك التدخين، مجلة علم النفس، 1 (1)، (1992)،
14. عبد الكريم العيداني، الالتزام الخلقي لدى طلبة المرحلة الاعدادية وعلاقتها ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة البصرة، (2001)،
15. المجلس القومي للمرأة، التقرير الوطني لجمهورية مصر العربية، بيكين، (2014)،
16. محمد شاكر عصفور، أصول التنظيم والاساليب، الاردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع، (2011)،
17. مصطفى عبد الجواد، نظرية علم الاجتماع المعاصر، الاردن: دار المسيرة، (2009)،

18. معادة العطية، سلوك المنظمة وسلوك الفرد والجماعة، فلسطين: دار الشروق للنشر والتوزيع، (2003)،
19. ناصر دادي عدون، المؤسسة الاقتصادية، الجزائر: دار المحمدية العامة، (1998)،
20. نبيل عبد الهادي، علم الاجتماع التربوي، الاردن: دار اليازوري العلمية، (2012)،
21. وليد عبد الرحمان ضامر، التحليل الاجتماعي لوضع المرأة في الفكر العربي الحديث، المجلة الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية ، 1 (2)، (2009)،
22. Chestime, B. (1998). *The Phenomenal Women Piloty pres.*