

"أثر قيادة المرأة على السلوكيات الوظيفية للعاملين في الجامعات السودانية"
دراسة ميدانية بجامعة الرباط الوطني وام درمان الاهلية

اعداد الباحثة:

د. ندي علي محمود احمد حسنين

أستاذ مساعد - كلية العلوم الاقتصادية والادارية والمالية - جامعة الرباط الوطني

مستخلص البحث:

هدفت هذه الدراسة الي قياس اثر قيادة المرأة علي السلوكيات الوظيفية في الجامعات السودانية، وقد تم تطبيقها علي عينة من العاملين في كل من جامعتي الرباط الوطني وام درمان الاهلية - السودان
أستخدم في هذه الدراسة المنهج التحليلي الوصفي ومنهج دراسة الحالة، وقد كشفت النتائج عن وجود علاقة ذات دلالة احصائية في كلا الجامعتين موضع الدراسة في متغيرات الخصائص الشخصية والعوامل الديمغرافية والخصائص التنظيمية للمرأة القائد بنسبة مرتفعة من عينة البحث موضوع الدراسة. كما اوصت الدراسة بضرورة تعزيز الوعي بقضايا المرأة لدي الاجيال الناشئة من خلال استهداف الطلاب بالجامعات والفئة القائمة علي تعليم الطلاب بالجامعات بالإضافة الي تركيز المؤسسات بتوفير برامج تأهيل وتدريب للنساء واختيار القادة علي اسس موضوعية.

الكلمات المفتاحية: القيادة - الخصائص الشخصية - السلوكيات الوظيفية - العوامل الديمغرافية - الخصائص التنظيمية.

المحور الاول:

اولاً / المقدمة

تمثل الموارد البشرية اهم عوامل الانتاج في أي دولة، كما تمثل المرأة نصف الموارد البشرية. حسب التعداد السكاني الخامس لجمهورية السودان فان نسبة النساء من اجمالي التعداد تبلغ 49%، لذلك لابد من بذل الجهود لاستغلال طاقات المرأة وامكانياتها وتذليل العقبات الفكرية والمجتمعية التي تقف في طريقها لتحقيق التقدم والنمو في المجتمع . تبوأَت المرأة في جمهورية السودان اعلي المناصب القيادية منذ استقلال السودان في العام 1956م حيث انه لا توجد أي موانع دينية او تعليمية او قانونية تحول دون شغل المرأة لوظائف الادارة العليا، الا انها تبقي حالات فردية قياساً علي عدد النساء العاملات بالدولة. ومن هنا تأتي اهمية هذه الدراسة للتعرف علي اثر قيادة المرأة علي السلوكيات الوظيفية للعاملين بالجامعات حيث ان الجامعات تمثل قمة الهرم التعليمي بالدولة، ومحاولة التعرف علي المشكلات الادارية التي تواجه المرأة القائد بما يسهم في الارتفاع بكفاءتها وادائها الوظيفي.

ثانياً / مشكلة الدراسة:

لاحظت الباحثة ان المرأة السودانية حصلت علي حقوق التعليم والعمل منذ استقلال السودان بالإضافة الي انها تمثل نسبة هامة في المورد البشرية للدولة حيث يفوق عدد النساء عدد الذكور في كثير من مرافق الدولة وقد ساعد علي ذلك التشريعات القانونية والادارية التي تساند المرأة، وعدم وجود أي تمييز بينها وبين الرجل في الحقوق والواجبات في العمل. الا ان حجم مشاركتها في المناصب القيادية لا يتناسب مع كونها نصف الطاقة البشرية بل واكثر من النصف في بعض الاحيان. وان كانت هناك اعداد منهن قد تمكن من الوصول الي المستويات الادارية الوسطي والدنيا الا ان قلة منهن استطعن تجاوز هذه المستويات. مما سبق ذكره تظهر حالة اختلال التوازن، هل يرجع السبب الي ان المرأة التي تتولي مناصب قيادية عليا تتعرض الي عدم تقبل من قبل العاملين معها كقائد ومدير؟ ام ان السبب يرجع لطبيعة قيادة المرأة وخصائصها الشخصية والعوامل الديمغرافية؟ ام يرجع لخصائص تنظيمية تتعلق بالمستوي الاداري ونوع الوظيفة؟

يمكن صياغة المشكلة البحثية في السؤال الجوهرى التالي:

- هل توجد علاقة بين الخصائص الشخصية والعوامل الديمغرافية للمرأة والخصائص التنظيمية للوظيفة والسلوكيات الوظيفية للعاملين بالجامعة؟

- يتفرع منه عدة تساؤلات فرعية يمكن صياغتها كالآتي:
- 1/ ماهي الخصائص الشخصية التي تؤثر علي قيادة المرأة؟
 - 2/ ماهي العوامل الديمغرافية التي تؤثر علي قيادة المرأة؟
 - 3/ هل توجد اختلافات في الخصائص التنظيمية وفقاً لنوع الوظيفة (ادارية/ اكااديمية) ؟
 - 4/ هل توجد اختلافات في الخصائص التنظيمية وفقاً لاختلاف المستوي الاداري (ادارة عليا/ وسطي/ اشرافية) ؟
 - 5/ ما هي السلوكيات الوظيفية للعاملين بالجامعة نتيجة لتأثير قيادة المرأة؟

ثالثاً/ اهداف الدراسة:

- 1/ التعرف علي اثر قيادة المرأة علي السلوكيات الوظيفية للعاملين بالجامعات.
- 2/ تحديد القياس والفروق التي تظهر في قيادة المرأة وفقاً لاختلاف الخصائص الشخصية والعوامل الديمغرافية.
- 3/ التعرف علي مدي الاختلاف في الخصائص التنظيمية وفقاً للمستوي الاداري ونوع الوظيفة.
- 4/ التعرف علي السلوكيات الوظيفية للعاملين بالجامعة نتيجة لتأثير قيادة المرأة.

رابعاً / اهمية الدراسة:

الاهمية العلمية:

- 1/ اضافة جديدة وامتداد للدراسات التي تناولت قيادة المرأة.
- 2/ اضافة لقاعدة المعلومات الخاصة بالمرأة العاملة بالسودان.

الاهمية العملية:

- 1/ التعرف علي اثر قيادة المرأة علي السلوكيات الوظيفية للعاملين بالجامعة ومعرفة اثارها السلبية التي تعيق وصول المرأة للمناصب القيادية العليا مما يدفع للعمل علي تفاديها بالطرق المناسبة واعداد كوادر قيادية من النساء يمكن القدرة والرغبة في العمل بالمناصب القيادية.

- 2/ تحليل الخصائص الشخصية والعوامل الديمغرافية للمرأة والتعرف علي مدي الاختلاف في الخصائص التنظيمية للوظيفة للوصول الي سلوكيات وظيفية ايجابية للعاملين بالجامعات.

خامساً / فروض الدراسة:

توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين قيادة المرأة والسلوكيات الوظيفية للعاملين بالجامعة. يتفرع من هذه الفرضية الاساسية عدة فرضيات فرعية كالآتي:

- 1/ توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الخصائص الشخصية للمرأة القيادية والسلوكيات الوظيفية للعاملين بالجامعة.
- 2/ توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين العوامل الديمغرافية للمرأة القيادية والسلوكيات الوظيفية للعاملين بالجامعة.
- 3/ توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الخصائص التنظيمية للوظيفة وبين السلوكيات الوظيفية للعاملين بالجامعة.

سادساً / المنهجية:

اتبعت البحث المنهج الوصفي التحليلي باعتباره انسب المناهج التي تتوافق مع طبيعة هذه الدراسة. ولأغراض جمع البيانات من مصادرها الاولية واختبار فروض البحث قامت الباحثة بتصميم اداة البحث متمثلة في الاستبانة كمصدر اولي بينما مثلت الكتب والمجلات العلمية والرسائل الجامعية مصادر ثانوية.

سابعاً / حدود الدراسة:

الحدود المكانية: جامعة الرباط الوطني وجامعة ام درمان الاهلية.

الحدود الزمانية: 2020م.

الحدود البشرية: اعضاء هيئة التدريس والعاملين بالجامعتين.

ثامناً/ الدراسات السابقة:

- 1/ دراسة خيال (2016م) بعنوان اتجاهات اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية نحو الادوار القيادية للمرأة. تناولت الدراسة العلاقة بين اتجاهات اعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية نحو الادوار القيادية للمرأة مع النوع/ الجامعة/ الخبرة العلمية/ الرتبة العلمية/ الكلية. كما هدفت الي التعرف الي الاتجاهات عينة الدراسة نحو الادوار القيادية للمرأة في الجامعات الفلسطينية. توصلت الدراسة الي النتائج التالية: وجود فروق ذات دلالة احصائية بين اتجاه اعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير النوع ولكن لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اتجاه اعضاء هيئة التدريس نحو قيادة المرأة تبعاً لعوامل: الجامعة/ الخبرة العلمية/ الرتبة العلمية/ الكلية.
- 2/ دراسة خليفة (2013) بعنوان الاتجاه نحو عمل المرأة في المناصب القيادية في المجتمع القطري. تناولت هذه الدراسة العلاقة بين اتجاه العاملين في مؤسسات مختلفة نحو دور المرأة في القيادة في دولة قطر ومتغيرات المستوي التعليمي/ العمر / نوع المؤسسة/ عدد العاملين بالمؤسسة/ نوع الوظيفة التي يشغلها. كما هدفت الدراسة الي التعرف علي الاختلاف في دور المرأة في العمل وتأثير اداء ادوارها في المناصب العليا علي العاملين معها.
- خلصت الدراسة الي النتائج الاتية: هناك فروق ذات دلالة احصائية في اتجاه الافراد نحو فعالية المرأة في المناصب القيادية وان هناك اتجاهاً ايجابياً لدي افراد العينة نحو فعالية المرأة في المناصب القيادية وان المرأة اكثر قدرة علي ادارة العمل من خلال المبادرة وتطوير الذات وتطوير الاخرين.
- 3/ دراسة الطراونة (2007) بعنوان واقع التمكين الاداري للمرأة في الجامعات الاردنية الرسمية والمعوقات التنظيمية والاجتماعية والشخصية المؤثرة فيه من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس.
- تناولت هذه الدراسة واقع التمكين الاداري للمرأة في الجامعات الاردنية الرسمية واثر المعوقات التنظيمية والاجتماعية والشخصية. جاءت نتائج الدراسة لتؤكد علي تمكين المرأة في الجامعات الاردنية بدرجة متوسطة وترتيب تنازلي علي النحو التالي: المعوقات الاجتماعية-المعوقات التنظيمية-المعوقات الشخصية، كما اظهرت وجود فروق ذات دلالة احصائية لوجود المعوقات الشخصية حسب مدة الخدمة أي كلما زادت مدة الخدمة كلما تناقصت المعوقات الشخصية.
- 4/ دراسة عيسي (2012) بعنوان اثر ضغوط العمل علي تولي المرأة المناصب الادارية . دراسة ميدانية بجامعة النيلين والاحفاد بالسودان.
- هدفت الدراسة الي التعرف علي مصادر الضغوط التي تواجه المرأة في المناصب الادارية. توصلت الدراسة الي النتائج التالية: توجد اختلافات جوهرية في الاهمية النسبية لمصادر ضغوط العمل التي تتعرض لها المرأة منها خصائص الدور- الضغوط والاعباء الاسرية- المشكلات التنظيمية.
- 5/ دراسة الجندي (2009) بعنوان اتجاهات العاملين والعاملات العمانيين نحو تولي المرأة الوظائف الادارية القيادية. هدفت هذه الدراسة الي تحديد نوعية الاتجاه لدي العاملين والعاملات نحو تولي المرأة الوظائف القيادية في مؤسسات العمل المختلفة في عمان ومعرفة الفروق في اتجاهات العاملين علي ضوء متغيرات الجنس/ الحالة الاجتماعية/ الخبرة السابقة/ العمر/ المستوي التعليمي. توصلت هذه الدراسة الي وجود اتجاه ايجابي من الجنسين نحو تولي المرأة الوظائف القيادية.
- 6/ دراسة Ajamic (2011) بعنوان Women's Success Factors From Leadership
- هدفت الدراسة الي التعرف علي عوامل نجاح النساء القياديات في التعليم العالي. توصلت الدراسة الي ان هناك انخفاض لتمثيل النساء في المناصب القيادية علي الرغم من ان النساء كن يبذلن قصاري جهدهن للتغلب علي الصعوبات.
- 7/ دراسة Wolfram (2007) بعنوان Professional Respect For Female and Male Leaders: Influential Gender

هدفت هذه الدراسة الي التعرف علي العوامل الجندرية المؤثرة علي الاحترام المهني للقادة من الجنسين وكان مجتمع الدراسة يتكون من 14 منظمة المانية. خلصت الدراسة الي انه عندما تكون القائد امرأة فان المرؤوسين الذكور يظهرون احتراماً مهنياً اقل من الاحترام المهني الذي يظهرونه للقائد الرجل.

8/ دراسة Coleman (2001) بعنوان: Achievement Against the Odds the Female Secondary Head Teachers in England and Wales, School leadership

هدفت الدراسة الي التعرف علي الخصائص الاجتماعية والديمغرافية للمديرات. خلصت الدراسة الي ان من اسباب عدم وصول المرأة لمواقع قيادية مسؤولياتها الاجتماعية بالإضافة الي ان الثقافة الذكورية تعمل علي تهميش المرأة واستبعادها.

التعقيب علي الدراسات السابقة

استعرضت الباحثة 8 دراسات محلية وعربية واجنبية اجريت بين (2001/2016). من الملاحظ ان الدراسات السابقة تشابهت في تناولها قيادة المرأة وتركيزها علي التحديات والمعوقات التي تواجه المرأة في الوصول الي المناصب القيادية كما بينت الدراسات انه بالرغم من كل القوانين التي وضعت من اجل الغاء التمييز ضد المرأة وبالرغم من كل الندوات والمؤتمرات والدراسات الا انه لازلت الفجوة كبيرة بين عدد الرجال في المناصب القيادية مقارنة بعدد النساء. علي حد علم الباحثة تعتبر الدراسة الحالية من الدراسات القليلة التي تقيس اثر قيادة المرأة علي السلوكيات الوظيفية للعاملين بالجامعات السودانية (جامعة الرباط الوطني وجامعة ام درمان الاهلية). عرضت بعض الدراسات السابقة بعض الخصائص الديمغرافية والتنظيمية التي تؤثر علي قيادة المرأة ولكن اختلفت هذه الدراسة عنها في عدد ونوعية الخصائص. فتناولت هذه الدراسة الخصائص الشخصية (قدرات فردية وخبرات سابقة) والعوامل الديمغرافية (السن والحالة الاجتماعية) والخصائص التنظيمية (المستوي الاداري ونوع الوظيفة). تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة من حيث النطاق، حيث تناولت المرأة القيادية في مستوي الادارة العليا والوسطي والاشرفية في الجامعات السودانية. استفادت الباحثة بما ورد في الدراسات السابقة من مصادر مختلفة للبيانات والمعلومات لتكوين خلفية نظرية من موضوع الدراسة وتعريف المفاهيم والمصطلحات التي سترد في الدراسة. الا ان هذه الدراسة تختلف عن الدراسات السابقة من حيث الهدف، حيث انها تهدف الي التعرف علي اثر قيادة المرأة علي السلوكيات الوظيفية للعاملين بالجامعات السودانية.

تاسعاً/ هيكل الدراسة:

تحتوي هذه الدراسة علي اربعة محاور:

المحور الاول الاطار العام للدراسة والدراسات السابقة. المحور الثاني يغطي الاطار النظري لقيادة المرأة، المحور الثالث يشتمل علي الدراسة الميدانية وتحليل الفروض، المحور الرابع والاخير يشمل النتائج والتوصيات وقائمة بأسماء المراجع والبحوث.

المحور الثاني: الاطار النظري للدراسة:

تعد القيادة ظاهرة اجتماعية وضرورية لا يمكن الاستغناء عنها لاي من المنظمات او المجتمعات، وتعد القيادة من اكثر ادوات التوجيه فاعلية في مجال العمل وتساعد علي حل كثير من مهام وتعقيدات العمل كما تعد من اهم عناصر العمل الاداري، فهي جوهر العملية الادارية (ابو النصر، 2009). القيادة هي عملية الهام للأفراد من قبل القائد لكي يقدموا افضل ما لديهم لتحقيق الاهداف المتفق عليها ويكون علي عاتق القائد القيام بالتوجيه السليم للأفراد من اجل التحرك والسير علي خطي تؤدي الي تحقيق الاهداف (عبوي، 2008). ورد مفهوم القيادة في المراجع بطرق وصياغات مختلفة ولكن تحمل ذات المضمون وكثرة الصياغات سيتم اخذ الاكثر شيوعاً منها: عرفها الغزو (2010) بانها (النشاط الذي يمارسه القائد الاداري في مجال اتخاذ واصدار الاوامر والاشراف الاداري علي الاخرين في استخدام السلطة الرسمية والتأثير من اجل تحقيق هدف معين، فالقيادة الادارية عملية شاملة تجمع بين الوظائف الادارية والسلطة الرسمية والتأثير في سلوك الافراد لإنجاز الاهداف المرجوة).

كذلك عرفها القريوتي (1992) بانها (عملية التأثير علي الاخرين بشكل يجعلهم يسلكون سلوكاً يتفق مع تصورات الشخص المؤثر عليهم لقناعتهم بسداد رايه وقوة حجته وسلامة منطقته).

وعرفها الطنجي (2015) (عملية تهدف الي التأثير علي سلوك الافراد وتتسق جهودهم لتحقيق اهداف معينة). كما عرفها حسن (2004) بان (القيادة دور اجتماعي رئيسي يقوم به القائد في اثناء تفاعله مع غيره من افراد الجماعة ومن يقم به يكن له القوة والقدرة علي التأثير في الاخرين وتوجيه سلوكهم الاجتماعي في سبيل بلوغ هدف الجماعة).

سؤال يتكرر كثيراً هل القيادة فطرية ام مكتسبة؟ بمعنى هل هي وراثية ام من صنع المجتمع والظروف المحيطة. عندما نقول هذا قائد يتبادر للذهن القادة السياسيون او العسكريون او الاقتصاديون الذين غيروا مسار دولهم وقد برزوا كأشخاص استثنائيين غيروا مجري حياة مجتمعاتهم. الا ان مفهوم القيادة اصبح اليوم اوسع من ذلك فمن يستطيع تغيير حياة الناس من حوله فهو قائد ومن يستطيع احداث تغيير ايجابي في اسرته فهو قائد، فكل انجاز تحققه يجعلك قائد افضل لأننا لو حصرنا القيادة في القادة السياسيين والاقتصاديين فسوف نحتكر القيادة في مجموعة صغيرة من البشر، فكل انسان قابل للتطور والحياة تتطلب احياناً كاملة من القادة الذين تحتاجهم شعوبهم للنهوض بها، وبهذا يصبح السؤال هل تريد ان تصبح قائداً ام لا؟ وليس ان القيادة فطرية ام مكتسبة. (الطنجي، 2015).

اهمية القيادة:

للقيادة اهمية كبيرة تتمثل في انها جوهر العملية الادارية وتساهم في تحقيق التغيير والتطوير المنشودين. وذلك لابد للمنظمات والمؤسسات علي اختلاف انواعها من قيادات تدير اعمالها وتتظمها. تكمن اهمية القيادة في انها تواكب المستجدات والمتغيرات وتوظفها في خدمة المؤسسة، كما ترعي المرؤوسين وتعمل علي تمثيلهم وذلك من خلال تدعيم القوي الايجابية وتقليل الجوانب السلبية التي تعيق العمل من اجل تحقيق الاهداف المنشودة، كما تشكل حلقة الوصل بين المرؤوسين وبين خطط المؤسسة. تظهر اهمية القيادة كلما زاد حجم المؤسسة (ابو عابد، 2006).

كما تعد القيادة الركن الاساسي في حياة المجتمعات والمنظمات، والسبب في نجاحها واستمراريتها، فالقادة هم الذين يقومون بالمراقبة البناءة وهم من يضعون الاهداف وهم من يتخذون القرارات الصحيحة وهم من يصدرن التعليمات والتوجيهات والارشادات ويؤثرون علي سلوك الافراد وهم من ينسقون جهود المرؤوسين ويحفزون الهمم ويبثون روح الحماس لتحقيق الاهداف. لهذا تعد القيادة من اكثر ادوات التوجيه فاعلية في مجال العمل (ابو النصر، 2009).

سمات القائد وخصائصه:

ساد اعتقاد قديم ونادي ايضاً بعض العلماء وهو ان القادة يولدون ولا يصنعون. وهذا الاعتقاد كان عبارة عن وسيلة في يد الملوك والطبقات الحاكمة عبر التاريخ يستخدمونه من اجل ترسيخ ملكهم وحكمهم، وفي مطلع القرن العشرين عام 1959م قام احد علماء النفس ويدعي مان (Mann) بالبحث عن السمات التي يتميز بها القادة مثل: الطول- المظهر- الذكاء- الثقة بالنفس... الخ حيث خلصت دراسته الي ان الذكاء يتقدم هذه السمات. وبالرغم من ان الذكاء من اهم تلك السمات فقد اثبتت الدراسات الي انه من غير الضروري ان يرتفع مستوي ذكاء القائد كثيراً عن ذكاء من يعملون معه، اذ ان العاملين يفضلون سوء ادارة قائد يستطيعون فهمه من ادارة قائد لا يستطيعون للحاق به او فهمه لشدة ذكائه (التكريتي، 2012).

فسمات وخصائص القائد الناجح عملية نسبية تختلف من وظيفة قيادية الي اخري، وتتوقف علي عدة عوامل متداخلة وهي كثيرة. ولكن هناك سمات اساسية اهمها: الثقة بالنفس وبالأخرين. ويؤدي فقدان تلك السمة الي نتائج تضعف الاداء وتعدم الثقة والاحترام بين أي قائد ومن يعملون معه (عبد اللا، 2012). وايضاً ان يتمتع القائد بعدد لا محدود من المهارات الذهنية، والقدرات الابداعية مثل القدرة علي التحليل، واليقظة والطاقة اللغوية والقدرة علي حل المشكلات بالإضافة الي المرونة والصلابة في ذات الوقت. وكذلك الصفات الجسمانية المناسبة مثل الصحة الجيدة والمظهر اللائق. وبعض اهم السمات الشخصية التي يجب ان تتوفر بالقائد مثل الاعتماد علي النفس، الاستقامة، والعدل في المنهج، القدرة علي ضبط النفس، تحمل ضغط العمل بالإضافة الي تميزه بالموضوعية والمنطقية في التفسير والقدرة علي فهم الاخرين (بني جابر، 2004). كما حصر غباين (2009) صفات القائد بضرورة صقل المقاييس العليا للأخلاقيات الشخصية، أي لابد لها ان تتطابق مع الاخلاقيات المهنية وضرورة الترفع عن توافه الامور والقدرة علي انجاز الاولويات

والشجاعة والعمل بداعي الإبداع والتفاني والالتزام والحكمة والحماسة ومساعدة الآخرين علي النمو. فالقيادة تحرر القائد من الفردية والانانية وانعدام ضبط النفس. فهي استعداد ومواصفات ومؤهلات معينة تنمو عن طريق الاعداد والتدريب الدقيق وهي ليست مقدرة تأتي عن طريق المركز والخبرة، فالسن والاقدمية قد توصل الي الادارة ولكنها لا تتطور الي القيادة.

ظاهرة السقف الزجاجي:

ظاهرة السقف الزجاجي هي نظرية غربية في علم الادارة برزت في السبعينيات من القرن الماضي من اشهر التعريفات لظاهرة السقف الزجاجي التعريف الذي وضعه ريجيو (Riggio, 2008) (بانه الحدود التي توضع للنساء والاقليات للحيلولة دون وصولهن الي المناصب العليا في المنظمات). تعاني من هذه الظاهرة كل النساء في الدول المتقدمة والنامية علي حد سواء، وتتمحور حول الحاجز المانع لتقلد المرأة المناصب القيادية باعتبارها امرأة رغم كفاءتها وتفوقها علي الرجل في المجال ذاته، ويطلق هذا المصطلح علي احتكار المناصب القيادية علي فئة من الناس وفقاً للتمييز اما بحسب الجنس او اللون او غير ذلك. ويرجع السبب في تسميتها اسقف لان الاشخاص الذين لا ينتمون الي الفئة المسيطرة وضعت لهم حدود واضحة لمدي التقدم المسموح لهم للوصول اليه ضمن رتب المؤسسة. وسمي بالزجاجي لأنه شفاف لا يمكن ملاحظته ومن الصعب اكتشافه من الوهلة الاولي. فعلي الرغم من نص تشريعات الدول المتقدمة صراحة علي عدم التمييز بين الموظفين علي اساس السن او الجنس او الديانة او الجنسية سواء عند التعيين او منح المكافآت او التمييز في شروط الوظائف او منح أي فرص وامتيازات وظيفية او الفصل او الاحالة علي التقاعد، بالإضافة الي نصها علي عدم التمييز في الاجر بين العاملين المتشابهين في المهارات والمسئوليات والذين يعملون في الظروف ذاتها ويبدلون الجهد ذاته، الا ان هذا لم يقف حائلاً دون تعرض النساء لظاهرة السقف الزجاجي خاصة في المناصب القيادية (سهام وسميرة، 2015)

اسباب السقف الزجاجي :

بما ان ظاهرة السقف الزجاجي هي كناية عن الحواجز غير المرئية التي تمنع المرأة من الوصول الي الوظائف القيادية، فلا بد ان لهذه الظاهرة عدة اسباب. من ضمنها تقسيم الوظائف الي رجالية ونسائية، اذ غالباً تمنح المرأة وظائف متدنية المهارات والاجر، في حين يشغل الرجال الوظائف العليا ذات الاجر المرتفع. المرأة تتعرض للانتقادات اذا اخطأت بدرجة اكبر مما يتعرض له الرجل مما يترتب عليها خوفها من تقلد المناصب العليا التي يترتب عن أي خطأ علي مستواها. بالإضافة الي غياب وقلة المرأة النموذج، اذ ان هناك عدد قليل من النساء في مواقع المسؤولية والسلطة الادارية (جرينجيرج، بارون، 2004). لذلك فان المرأة التي ترغب في العمل الاداري غالباً ما يتولد لديها تصور مسبق باحتمال فشلها، بالإضافة الي غياب الدعم النفسي من قبل الاسرة والزملاء. فغالباً ما يظهر هؤلاء عدم امكانياتها لأعمال الصعبة معللين ذلك بان المرأة بطبيعتها اقل رغبة وقل قدرة علي ان تكون مديرة لاحتمال عدم التوافق بينها وبين الرجال المرؤوسين او الذين يكونون تحت مسئولياتها اكثر مما لدي الرجل. اضافة الي ذلك تواجه المرأة المتزوجة مشكلة تعدد الادوار كزوجة وام وامرأة عاملة لديها طموحاتها في التقدم في عملها، وهذا ما يشكل مبرراً لدي العديد من الرؤساء عدم منح المرأة حقها في الترقية لمناصب ادارية عليا، كون ان التزاماتها الكثيرة تقلل من كفاءتها في قيادة المناصب العليا بالإضافة الي ضغط العادات والتقاليد الموروثة التي تعتبر ان خروج المرأة للعمل تتصل من عاداتها وتقاليدها (الرشيد ابو دولة، 2001).

اثار السقف الزجاجي:

من بين اكثر الاثار خطورة لظاهرة السقف الزجاجي هو ما تؤثر به علي راس المال الفكري للمؤسسة، كما تؤثر ايضاً سلباً علي قدرة ورغبة الموظفين علي الإبداع باعتباره يعبر عن قدرة الافراد علي الابتكار وتبني وطرح أنشطة وافكار جديدة في المؤسسة كما تتوقف فاعلية المؤسسة في تحقيق اهدافها علي الفاعلية الفردية. فقيام المرأة بأداء مهامها الوظيفية في بيئة تقتصر فيها الي الحق في الترقى

والوصول الي المناصب القيادية الذي تعبر عنه ظاهرة السقف الزجاجي يضعف من الفاعلية الفردية للموظفات مما ينعكس سلباً علي رغبتهن في تحقيق اهداف المنظمة وكذلك علي جديتهن في العمل وعلي التزامهن بتنفيذ التعليمات بدقة وبالتالي يتراجع مستوي ادائهن مما يؤثر سلباً علي اداء المؤسسة كما يترتب علي هذه الظاهرة العديد من الاثار علي صعيد المؤسسة. ومن هذه الاثار تدني اداء المؤسسة وبالتالي تراجع قدرتها علي المنافسة نظراً لضياع وهدر طاقة بشرية مهمة داخل المؤسسة، وهي الطاقة النسوية (نجم،2011).

القيادة النسوية:

شهدت العقود الاخيرة اعترافاً متزايداً واهتماماً علي كافة المستويات بالدور الذي لعبته المرأة في المجتمع. وقد انعكس هذا الاهتمام في نشاطات الامم المتحدة من خلال المؤتمرات التي اولت قضايا المرأة اهتماماً واضحاً بهدف تمكينها من اداء دورها الفاعل بوصفها شريكاً كاملاً في تنمية المجتمع. وفي ضوء ذلك اعلنت الامم المتحدة عام 1975م عاماً دولياً للمرأة، حيث عقد في ذلك العام المؤتمر العالمي الاول للمرأة في المكسيك والذي اوصي بضرورة بذل كافة الجهود للقضاء علي التمييز ضد المرأة في ميدان العمل، وبعد ذلك انعقد المؤتمر الثاني للمرأة في كوبنهاجن عام 1980م تبين فيه ان المرأة لازالت تعاني من التمييز في معظم مجالات العمل. بعد ذلك عقد المؤتمر الثالث للمرأة في نيروبي عام 1985م وتم الاعلان فيه عن الاستراتيجية الاستراتيجية الاستراتيجية للمرأة عام 2000م (الحسين،2011).

فقد حصلت المرأة علي تغييرات جذرية ومهمة خاصة فيما يتعلق بالأدوار الجندرية حيث بدأت تشغل مواقع لم تكن متاحة لها من قبل، ودخلت الحياة العامة بكافة جوانبها الاقتصادية والسياسية والاجتماعية. واصبحت نسبة العمالة النسائية في معظم البلدان اعلي من نسبة الذكور الا ان نسبتهم في المراكز القيادية قليلة جداً (الخضر،2005). هذا وبالرغم من ان النساء تمتلك العديد من الصفات التي تميزهن عن الرجال والتي تعد المشاركة من ابرزها، كما ان التعاطف والشعور بالرحمة وتقدير احتياجات الاخرين الصفة التي تعين المرأة علي بناء علاقات حقيقية وصادقة، بالإضافة الي ان المرأة اقدر علي تفهم حاجات العاملين معها اكثر من الرجال ولديها بُعد نظر مما يجعلها تتجه الي المستقبل البعيد (الطنيجي،2015).

نظرة علي واقع المرأة السودانية والعمل:

للمرأة السودانية دور هام في جميع مجالات الحياة المختلفة من تربية الابناء والمساهمة في النشاط الاقتصادي كالزراعة والمساهمة في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية (الامانة العامة للمجلس القومي للسكان،2010). وتساهم المرأة السودانية مساهمة فعالة في مختلف مناحي الحياة الاقتصادية في الوزارات والمؤسسات الحكومية ومنظمات الامم المتحدة والمجتمع المدني. سبقت المرأة السودانية نظيراتها في الدول المجاورة حيث نالت حق التصويت عام 1954م وحق الترشيح 1964م ودخلت اول امرأة البرلمان السوداني عام 1965م، كما شغلت مناصب عليا في الخدمة المدنية والسلك الدبلوماسي ووصلت لرتبة الفريق في القوات المسلحة والشرطة ولرتبة اللواء في الامن (الحاج،2010). والسودان كان من الدول السبابة التي اتاحت الفرصة للمرأة في السلطة القضائية (عينت اول قاضية عام 1965م) علاوة علي تعيين اول رئيس قضاء في افريقيا والوطن العربي عام 2019م. تقلدت المرأة مناصب قيادية رفيعة حيث تم تعيين المرأة في منصب وزيرة ومنصب نائب رئيس البرلمان عام 2010م. اما في مجال التعليم العالي فقد احزرت المرأة السودانية تقدماً واضحاً في الجامعات ونالت علي المستوي الاكاديمي اعلي الدرجات العلمية وعلي المستوي الاداري تقلدت مناصب قيادية عليا، الا اننا نجد نسبة مشاركتها لا تتناسب مع اعدادها في الجامعات.

المحور الثالث: الدراسة الميدانية وتحليل الفروض:

يتكون مجتمع الدراسة من جامعة الرباط الوطني وجامعة ام درمان الاهلية حيث بلغ عدد العاملين في جامعة الرباط الوطني (785) تفاصيلهم كالاتي:

الإساتذة 281

المعيدين والتقنيين 235

الموظفين 269

كما بلغ عدد العاملين بجامعة ام درمان الاهلية (518) تفاصيلهم كالاتي:

الإساتذة 318

الموظفين 200

تم اختيار مفردات البحث من مجتمع الدراسة عن طريق العينة الميسرة حيث تم توزيع عدد (259) استمارة وتم استرداد (257) استمارة ومن ثم تم عمل تنظيف للبيانات للتخلص من البيانات المفقودة لتبلغ حجم العينة (246) استمارة صالحة للتحليل. اعتمدت الدراسة علي الاستبانة كأداة رئيسية للحصول علي البيانات والمعلومات اللازمة واشتملت الاستبانة علي قسمين:

- القسم الاول ويحتوي علي (9) فقرات تناولت السمات الشخصية لأفراد عينة الدراسة

- القسم الثاني ويتكون من (25) فقرة غطت الفروض الرئيسية للدراسة علي النحو التالي:

الفرض الاول 10 عبارات

الفرض الثاني 8 عبارات

الفرض الثالث 7 عبارات

التحليل العاملي الاستكشافي:

للتأكد من صلاحية النموذج تم استخدام برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 25) بالإضافة الي (AMOS 25) في اجراء عملية التحليل العاملي الاستكشافي والتحليل العاملي التوكيدي (اثر قيادة المرأة علي السلوكيات الوظيفية للعاملين في الجامعات السودانية) حيث تم اعطاء كل عبارة من العبارات التي استخدمت لقياس كل متغير في الاستبانة (احتوت الاستبانة علي 25 عبارة). تم استخدام طريقة المكونات الاساسية وطريقة تدوير العوامل من اجل تحديد معاملات التشعب وتم حذف العبارات التي تقل عن (0.5) حيث تم استخدام (KMO) لاختبار كفاية العينة المأخوذة في تفسير الظاهرة المدروسة واقل قيمة لكفاية قبول نتائج التحليل هي (0.6) واجراء اختبار (Bsrlett) بوصفه مؤشر للعلاقة بين المتغيرات اذ يجب ان تكون قيمته دالة عند مستوي معنوية اقل من (0.5). الجدول التالي يبين نتائج عملية التحليل العاملي الاستكشافي.

الجدول (1): التحليل العاملي الاستكشافي للمحور الأول

حجم العينة (246)

Q1	0.742	قدرة المرأة القيادية علي اقناع الاخرين يؤثر ايجاباً علي قبول المرأة كقائد
Q2	0.727	تمتع المرأة القيادية بالمرونة في معالجة المشاكل تؤدي الي قبول المرأة كقائد
Q3	0.630	ثقة المرأة القيادية بنفسها تؤدي الي عدم ممانعة الأوامر والتوجيهات
Q4	0.697	صبر المرأة القيادية علي تحمل ضغوط العمل يؤثر ايجاباً علي قبول قيادة المرأة
Q5	0.695	تحلي المرأة القيادية بضبط النفس عند مواجهة الازمات يؤدي الي قبول العاملين لقيادة المرأة
Q6	0.83	حزم المرأة القيادية عند اتخاذ القرارات يؤدي الي ممانعة الأوامر والتوجيهات الصادرة منها من قبل العاملين بالجامعة
Q7	0.650	خبرات المرأة القيادية السابقة تؤثر ايجابياً علي قبول المرأة القائد

Q8	0.672	المرأة القيادية ذات الخبرات السابقة لديها القدرة علي أداء العمل بصورة تؤدي الي قبول العاملين بقيادة المرأة
Q9	0.178	انجاز المرأة القيادية لمهامها في اطار ما تملكه من خبرة يؤدي الي تقبل المرأة كقائد
Q10	0.490	سعي المرأة القيادية لاكتساب الخبرات والمهارات يؤثر ايجاباً علي قبولها كقائد

اعداد الباحثة من الدراسة الميدانية (2020)

من خلال نتائج التحليل العاملي الاستكشافي تبين ان قيمة اختبار (KMO) بلغت (0.859) وفقاً لقاعدة (Kaiser,1974) والتي تنص علي ان الحد الادني المقبول لقيمة (KMO) يجب ان يفوق (0.5) فانه يتضح ان القيمة المستخرجة لمعامل اختبار (KMO) هي اكبر من القيمة المحددة، وبذلك فان حجم العينة يعتبر كافياً وملائماً للدراسة.

الجدول (2): التحليل العاملي الاستكشافي للمحور الثاني

حجم العينة (246)

Q11	0.632	عمر المرأة القيادية يؤثر علي قبول العاملين لها كقائد
Q12	0.717	كلما صغر عمر المرأة القيادية ادي الي عدم قبول قيادة المرأة للعاملين
Q13	0.556	كلما زاد عمر المرأة القيادية ادي ذلك الي عدم قبول قيادة المرأة
Q14	0.663	الحالة الاجتماعية للمرأة القيادية تؤثر علي قبول العاملين لها كقائد
Q15	0.526	عمر المرأة القيادية لا يؤثر اطلاقاً علي قبول العاملين لقيادة المرأة
Q16	0.209	تحقيق التوازن بين الحالة الاجتماعية للمرأة القيادية والقيام بمسئولياتها الوظيفية تؤدي الي قبولها كقائد
Q17	0.435	الحالة الاجتماعية للمرأة القيادية تؤدي الي قبول العاملين لقيادة المرأة
Q18	0.414	الحالة الاجتماعية للمرأة القيادية لا تؤثر اطلاقاً علي قبولها كقائد

اعداد الباحثة من الدراسة الميدانية (2020)

من خلال نتائج التحليل العاملي الاستكشافي تبين ان قيمة اختبار (KMO) بلغت (0.661) وفقاً لقاعدة (Kaiser,1974) والتي تنص علي ان الحد الادني المقبول لقيمة (KMO) يجب ان يفوق (0.5) فانه يتضح ان القيمة المستخرجة لمعامل اختبار (KMO) هي اكبر من القيمة المحددة، وبذلك فان حجم العينة يعتبر كافياً وملائماً للدراسة.

الجدول (3): التحليل العاملي الاستكشافي للمحور الثالث

حجم العينة (246)

Q19	0.352	توجد علاقة مباشرة بين المستوي الإداري للمرأة القيادية وبين قبول العاملين لها كقائد
Q20	0.508	كلما كانت المرأة القيادية في مستوي الإدارة العليا ادي الي قبولها كقائد
Q21	0.714	كلما كانت المرأة القيادية في مستوي الإدارة الوسطي ادي الي قبولها كقائد
Q22	0.667	كلما كانت المرأة القيادية في مستوي الإدارة الإشرافية ادي الي قبولها كقائد
Q23	0.643	يتم قبول المرأة القيادية كقائد اذا كانت في وظيفة اكااديمية
Q24	0.587	المرأة القيادية في الوظائف الإدارية المختلفة لا يتم قبولها كقائد

Q25	0.97	المستوي الإداري للمرأة القيادية (إدارة عليا - إدارة وسطي - إدارة اشرافية) لا يؤثر علي قبول المرأة كقائد
-----	------	---

اعداد الباحثة من الدراسة الميدانية (2020)

من خلال نتائج التحليل العاملي الاستكشافي تبين ان قيمة اختبار (KMO) بلغت (0.665) ، وبذلك فان حجم العينة يعتبر كافياً وملائماً للدراسة.

تحليل الاعتمادية والصلاحية:

يُستخدم تحليل الاتساق للعثور علي الاتساق الداخلي للبيانات ويتراوح من (5 الي 1)، ثم احتساب قيمة (الفكرونباخ) للعثور علي اتساق البيانات الداخلي واستناداً علي اقتراح (Hair etal,2010) بان قيمة الفكرونباخ يجب ان تكون اكثر من (0.70) عن طريق (CR) الموثوقية المركبة وكذلك احتساب كل من (AVE, MSV , MAX R(H)) للتأكد من صلاحية النموذج والجدول التالي يوضح الفا بعد تحليل العاملي التوكيدي

الجدول (4): التحليل العاملي التوكيدي

MAX R(H)	AVE	CR	
0.814	0.366	0.797	المحور الأول
0.686	0.280	0.552	المحور الثاني
0.644	0.309	0.640	المحور الثالث

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح ان قيمة (CR) لكافة المتغيرات اكبر من الشرط الذي حدده (Hair etal,2010) أي ان قيمة الفكرونباخ يجب ان تكون اكثر من (0.70) في حين ان قيمة متوسط نسبة التباين المفسر لكافة الابعاد تقل عن الحد المقبول (0.5).

اختبار الفروض:

بغرض التعرف علي اثر قيادة المرأة علي السلوكيات الوظيفية للعاملين في الجامعات السودانية، لجأت الباحثة الي استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (t) لعينة واحدة واهمية الفقرة، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (5): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الشخصية للمرأة القيادية والسلوكيات الوظيفية للعاملين بالجامعة

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T المحسوبة	Sig مستوي الدلالة	المستوي	ترتيب مستوي العبارة
Q1	قدرة المرأة القيادية علي اقناع الاخرين تؤثر ايجاباً علي قبول المرأة كقائد	4.33	.895	75.853	0.000	87 %	1
Q2	تمتع المرأة القيادية بالمرونة في معالجة المشاكل تؤدي الي قبول المرأة كقائد	4.06	1.022	62.300	0.000	81 %	4
Q3	ثقة المرأة القيادية بنفسها تؤدي الي عدم ممانعة الأوامر والتوجيهات	3.97	1.063	58.604	0.000	79 %	7

5	81 %	0.000	60.929	1.044	4.06	صبر المرأة القيادية علي تحمل ضغوط العمل يؤثر ايجاباً علي قبول قيادة المرأة	Q4
6	81 %	0.000	61.759	1.027	4.04	تحلي المرأة القيادية بضبط النفس عند مواجهة الازمات يؤدي الي قبول العاملين لقيادة المرأة	Q5
9	68 %	0.000	22.895	2.342	3.42	حزم المرأة القيادية عند اتخاذ القرارات يؤدي الي ممانعة الأوامر والتوجيهات الصادرة منها من قبل العاملين بالجامعة	Q6
3	83 %	0.000	65.849	0.989	4.15	خبرات المرأة القيادية السابقة تؤثر ايجابياً علي قبول المرأة كقائد	Q7
2	84 %	0.000	70.510	0.937	4.21	المرأة القيادية ذات الخبرات السابقة لديها القدرة علي أداء العمل بصورة تؤدي الي قبول العاملين لقيادة المرأة	Q8
10	59 %	0.000	36.441	1.263	2.93	انجاز المرأة القيادية لمهامها في اطار ما تملكه من خبرة يؤدي الي تقبل المرأة كقائد	Q9
8	78 %	0.000	53.220	1.146	3.89	سعي المرأة لاكتساب الخبرات والمهارات يؤثر ايجاباً علي قبولها كقائد	Q10

يوضح الجدول (5) إجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بقياس الفرضية التالية (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الشخصية للمرأة القيادية والسلوكيات الوظيفية للعاملين بالجامعة) حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.33 الي 2.93) بمتوسط كلي مقداره (3.47) علي مقياس ليكرت الخماسي الذي يشير الي المستوي المرتفع، مما يعني قبول الفرضية.

جدول (6): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل الديمغرافية للمرأة القيادية والسلوكيات الوظيفية للعاملين بالجامعة

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T المحسوبة	Sig مستوي الدلالة	المستوي	ترتيب مستوي العبارة
Q11	عمر المرأة القيادية يؤثر علي قبول العاملين لها كقائد	3.65	1.262	45.383	0.000	73 %	2
Q12	كلما صغر عمر المرأة القيادية ادي ذلك الي عدم قبول قيادة المرأة للعاملين	3.17	1.191	41.812	0.000	63 %	8
Q13	كلما زاد عمر المرأة القيادية ادي ذلك الي عدم قبول قيادة المرأة	3.57	1.158	48.292	0.000	71 %	3
Q14	الحالة الاجتماعية للمرأة القيادية تؤثر علي قبول العاملين لها كقائد	3.31	1.267	40.950	0.000	66 %	5

7	64 %	0.000	39.940	1.250	3.18	عمر المرأة القيادية لا يؤثر اطلاقاً علي قبول العاملين لقيادة المرأة	Q15
1	77 %	0.000	56.299	1.067	3.83	تحقيق التوازن بين الحالة الاجتماعية للمرأة القيادية والقيام بمسئولياتها الوظيفية يؤدي الي قبولها كقائد	Q16
6	65 %	0.000	41.236	1.228	3.23	الحالة الاجتماعية للمرأة القيادية تؤدي الي قبول العاملين لقيادة المرأة	Q17
4	70 %	0.000	45.340	1.208	3.49	الحالة الاجتماعية للمرأة القيادية لا تؤثر اطلاقاً علي قبولها كقائد	Q18

يوضح الجدول (6) إجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة باختبار الفرضية التالية (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل الديمغرافية للمرأة القيادية والسلوكيات الوظيفية للعاملين بالجامعة) حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.83 الي 3.17) بمتوسط كلي مقداره (3.42) علي مقياس ليكرت الخماسي الذي يشير الي المستوي المرتفع، مما يعني قبول الفرضية.

جدول (7): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخصائص التنظيمية للوظيفة والسلوكيات الوظيفية للعاملين بالجامعة

ترتيب مستوي العبارة	المستوي	Sig مستوي الدلالة	قيمة T المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	ت
1	80 %	0.000	62.561	1.008	4.02	توجد علاقة مباشرة بين المستوي الإداري للمرأة القيادية وبين قبول العاملين لها كقائد	Q19
2	75 %	0.000	51.438	1.145	3.76	كلما كانت المرأة القيادية في مستوي الإدارة العليا ادي الي قبولها كقائد	Q20
4	65 %	0.000	46.931	1.080	3.23	كلما كانت المرأة القيادية في مستوي الإدارة الوسطي ادي الي قبولها كقائد	Q21
6	58 %	0.000	42.795	1.062	2.90	كلما كانت المرأة القيادية في مستوي الإدارة الإشرافية ادي الي قبولها كقائد	Q22
3	67 %	0.000	42.854	1.235	3.37	يتم قبول المرأة القيادية كقائد اذا كانت في وظيفة اكااديمية	Q23
7	54 %	0.000	37.816	1.118	2.70	المرأة القيادية في الوظائف الإدارية المختلفة لا يتم قبولها كقائد	Q24
5	64 %	0.000	41.471	1.202	3.18	المستوي الإداري للمرأة القيادية (إدارة علي - إدارة وسطي - إدارة اشرافية) لا يؤثر علي قبول المرأة كقائد	Q25

يوضح الجدول (7) إجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة باختبار الفرضية التالية (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخصائص التنظيمية للوظيفة والسلوكيات الوظيفية للعاملين بالجامعة) حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.02 الي 2.70) بمتوسط كلي مقداره (3.31) علي مقياس ليكرت الخماسي الذي يشير الي المستوي المرتفع، مما يعني قبول الفرضية.

المحور الرابع/ النتائج والتوصيات:

أولاً/ النتائج:

- 1/ أظهرت نتائج البحث ان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيادة المرأة والسلوكيات الوظيفية للعاملين في الجامعتين موضوعي الدراسة بنسبة مرتفعة من عينة البحث موضوع الدراسة حسب المحاور الموضوعية.
- 2/ تشير النتائج الي ان الخصائص الشخصية للمرأة القائد تؤثر ايجاباً علي سلوكيات العاملين الوظيفية (مرونة المرأة القائد - ثققتها بنفسها - صبرها علي تحمل الضغوط - ضبط النفس - قدرتها علي الاقناع - حزمها عند اتخاذ القرار - خبرتها السابقة - سعيها لاكتساب الخبرات).
- 3/ تؤكد النتائج ان العوامل الديمغرافية للمرأة القائد تؤثر علي سلوكيات العاملين الوظيفية (العمر - الحالة الاجتماعية).
- 4/ أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الخصائص التنظيمية للوظيفة وسلوكيات العاملين الوظيفية (وظيفة إدارية في المستوي الأعلى - وظيفة إدارية في المستوي الاوسط - وظيفة إدارية في المستوي الاشرافي - وظيفة اكااديمية).

ثانياً/ التوصيات:

بناء علي النتائج التي توصلت اليها الدراسة فان الباحثة توصي بالاتي:

- 1/ استمرار المرأة بالعمل علي تنمية مهاراتها الذاتية بشكل مستمر ودون توقف، وذلك من اجل استثمارها والاستفادة منها في مواكبة متطلبات العمل القيادي.
- 2/ ضرورة قيام الجامعات بعقد برامج تدريبية تهدف الي نشر الوعي وتعزيز ثقافة كفاءة الفرد بدلاً من كفاءة الجنس.
- 3/ ضرورة تعزيز الوعي بقضايا المرأة لدي الأجيال الناشئة من خلال استهداف فئة الطلاب بالجامعات والفئة القائمة علي تعليم الطلاب بعقد ورش عمل تتناول أهمية مشاركة المرأة للرجل في مختلف مجالات العمل ومن ثم تقبل قيادة المرأة في مختلف المستويات الإدارية والأكاديمية.
- 4/ ضرورة اهتمام المؤسسات في جمهورية السودان بتوفير برامج تأهيل وتدريب للنساء، واختيار القادة علي أساس موضوعي لعدم وجود معايير واضحة عند التعيين لمناصب قيادية.

قائمة المراجع

- أبو النصر، مدحت (2009). قادة المستقبل: القيادة المتميزة الجديدة. القاهرة، المجموعة العربية للتدريب.
- أبو عابد، محمود (2006). اتجاهات حديثة في القيادة التربوية الفاعلة. الأردن، دار امل للنشر والتوزيع.
- بني جابر، جودة (2004). علم النفس الاجتماعي. عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- جرينجيري، جيرالد؛ بارون، روبرت (2004). إدارة السلوك في المنظمات. ترجمة رفاعي، محمد رفاعي، بسيوني، إسماعيل علي. دار المريخ للنشر، الرياض.
- حسن، ماهر محمد (2004). القيادة اساسيات ونظريات ومفاهيم. الأردن، دار الكندي للنشر والتوزيع.
- خليفة، بتول محي الدين (2013). الاتجاه نحو عمل المرأة في المناصب القيادية في المجتمع القطري. الندوة الإقليمية حول المرأة في مراكز القيادة واتخاذ القرار بالبلدان العربية. الكويت 11 - 10 مارس.

- خيال، سهاد محمد أسامة (2016). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية نحو الأدوار القيادية للمرأة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- سهام، موفق؛ هيشر، سميرة (2015). المرأة العاملة في المناصب القيادية (دراسة لظاهرة السقف الزجاجي). رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة بسكرة. الجزائر.
- عبد اللا، محمد الصافي عبد الكريم (2012). علم النفس الاجتماعي. عمان، الأردن، دار الزهران للنشر والتوزيع.
- عبوي، زيد منير (2008). القيادة ودورها في العملية الإدارية. عمان، دار البداية للنشر والتوزيع.
- عيسي، عفاف عبد الرحمن (2012). اثر ضغوط العمل علي تولي المرأة المناصب الإدارية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة عين شمس، القاهرة.
- غبابن، عمر محمود (2009). القيادة الفاعلة والقائد الفعال. عمان، الأردن، اثناء للنشر والتوزيع.
- التكريتي، وديع ياسين؛ وهيب، محمد ياسين؛ زيدان، ندي فتاح (2012). علم النفس الاجتماعي. الإسكندرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
- الجندي، نزيه احمد (2009). اتجاه العاملين والعاملات العمانيين نحو تولي المرأة الوظائف الإدارية القيادية. مجلة جامعة دمشق (3+4). مج 25.
- الحسين، ايمان (2011) السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية الأردنية والمعوقات التي تواجهها، مجلة جامعة دمشق (3+4). مج 27.
- الخصر، عثمان حمود (2005). علم النفس التنظيمي. الكويت، مكتبة فلاح.
- الرشيد، عادل؛ أبو دولة، جمال (2011). اتجاه المرأة الموظفة نحو معوقات تقدمها وظيفياً في منظمات الاعمال الأردنية. مجلة العلوم الإدارية. مج 28. الجامعة الأردنية، عمان.
- الطراونة، نجاه صالح (2007). واقع التمكين الإداري للمرأة في الجامعات الأردنية الرسمية والمعوقات التنظيمية والاجتماعية والشخصية المؤثرة فيه من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. جامعة مؤتة، عمان.
- الطنيجي، سالم (2015). قوة القيادة إدارة وتحديات. عمان الأردن، أمواج للطباعة للنشر والتوزيع.
- الغزو، فانتن عوض (2010). القيادة والاشراف الإداري. عمان، دار أسامة للنشر والتوزيع.
- القربوتي، محمد قاسم (1992). المفاهيم الحديثة في الإدارة. عمان، الأردن.
- نجم، نجم عبود (2011). القيادة الإدارية في القرن الواحد والعشرين. عمان، الأردن، دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع.

المراجع الأجنبية:

- 1/ Ajamic, sima (2011). Women's Success Factors From Leadership in Higher Education, Procedia_ Social and Behavioral Sciences, Vol. 15,2011,pp.3644-3647,3 rd World Conference on Educational Sciences.
- 2/ Coleman, Marianne (2001). Achievement Against the Odds the Female Secondary Head Teachers in England and Wales, School Leadership and Management. Vol 21, no.1 Feb.2001, University of Reading.
- 3/ Riggo. R.E. (2008). Introduction to Industrial Organizational Psychology. 5th Edition, Pearson Education, New jersey.
- 4/ Wolfram, Hans _ Joachim, Gisela Mohr, Birgit Schyns (2007). Professional Respect for Female and Male Leaders: Influential Gender _ Relevant Factors. Women in Management Review, Vol.22 no.1, pp. 19 _ 32.

“The Impact of Women’s Leadership on the Employees’ Behaviour in the Sudanese Universities”

ABSTRACT:

The objective of this study was to measure the impact of women’s leadership on the employees’ behavior. It was applied to a sample of employees of the Ribat National University and Omdurman Ahallia University .The analytical descriptive approach and the case study methodology were used in the study. The results revealed a correlation with a statistical indicator between the employee’s behaviour in both studied universities and personal characteristics, demographic factors, and organizational characters.

The study recommended the importance of improving awareness of the women’s issues to the students and lecturers in the universities. Also, the institutions might focus on training women and select the leaders on the objective bases.

Key Words: Leadership-Personal Characteristics-Employees’ Behavior- Demographic Factors- Organizational Characters.