
<i>Received/Geliş</i> 3 /6/2018	<i>Article History</i> <i>Accepted/ Kabul</i> 19 /6/2018	<i>Available Online / Yayınlanma</i> 1 /7/2018
--	---	---

تأثير المساندة الاجتماعية على الاتجاه نحو القيادة لدى أعضاء هيئة التدريس

بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

د. أميرة أحمد عبد الحفيظ محمد

أستاذ علم النفس المساعد / جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

الملخص

تهدف الدراسة إلى التعرف على تأثير المساندة الاجتماعية على الاتجاه نحو القيادة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن ، تمثلت أدوات الدراسة في مقياسي (المساندة الاجتماعية ، والاتجاه نحو القيادة) (اعداد الباحثة) ، تكونت عينة الدراسة من 189 عضو هيئة تدريس، توصلت نتائج الدراسة إلى ارتفاع الدرجة الكلية للمساندة الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وكانت الدرجة الكلية للاتجاه نحو القيادة متوسطة ، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات المساندة الاجتماعية تعزى لمتغير التخصص لصالح التخصص الأدبي ، بينما متوسطات الاتجاه نحو القيادة لصالح أعضاء هيئة التدريس اللاتي تخصصاتهن علمي ، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات المساندة الاجتماعية لمتغير الخبرة لصالح الخبرة من 10-20 عاما أو تزيد عن 20 عاما ، في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الاتجاه نحو القيادة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير سنوات الخبرة ، وجود تأثير إيجابي للمساندة الاجتماعية على الاتجاه نحو القيادة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

الكلمات المفتاحية : المساندة الاجتماعية –الاتجاه نحو القيادة – أعضاء هيئة التدريس

تأثير المساندة الاجتماعية على الاتجاه نحو القيادة لدى أعضاء هيئة التدريس

بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

د. أميرة أحمد عبد الحفيظ محمد

The impact of social support on the direction towards management of the University of Princess Nora bent Abdul Rahman

Abstract

The study aims to identify the impact of social support on the direction towards leadership at members of the faculty of Princess Noura Bint Abdul Rahman University, The study tools were two measures (Social support, direction towards leadership) (Prepared by the researcher), The study sample consisted of 189 faculty members, The results of the study reached high degree of social support at members of the faculty of Princess Noura Bint Abdul Rahman University , The overall degree of direction towards leadership was medium, there were statistically significant differences in social support averages due to the variable specialization in favor of literary specialization, while the average trend towards leadership in favor of scientific specialization, There were statistically significant differences in social support averages for experience variable for experience of 10-20 years or over 20 years , While there were no statistically significant differences in the average direction of leadership from the point of view of faculty members due to variable years of experience, There is a positive impact of social support on the leadership trend among faculty members at Princess Noura Bint Abdul Rahman University

Keywords: social support - leadership orientation - faculty members

المقدمة

الإنسان ذلك المخلوق الذي لا يمكنه أن يعيش بمنأى أو معزل عن غيره من البشر لأنه مفطور على الاجتماع مع غيره والاتصال بهم، وعلى تبادل المنفعة معهم، فيشبع بذلك حاجاته ويسهم في إشباع حاجات الآخرين. ومن خلال هذا الاجتماع تتبادل الأفكار والقيم والمشاعر ويقدر الآخرون ويتلقى منهم التقدير ويشاركهم مشاعرهم... وهكذا. فالإمداد بالعلاقات الاجتماعية وتقدم السند يعتبران مصدرا هاما من مصادر الأمن الذي يحتاجه الإنسان في عالمه الذي يعيش فيه، فهو يحتاج إلى مدد وعون من خارجه، وتعد البيئة الاجتماعية مجالا هاما لتوفير المساندة والمؤازرة للفرد، نظرا لكونها تشمل مجموعة من المصادر يمكن للفرد أن يلجأ إليها طلبا للمساعدة مثل الأسرة والأصدقاء والزملاء والأقارب والجيران وغيرهم من أعضاء المجتمع الذين لهم أهمية خاصة في حياة الفرد. وقد اصطلح على تسمية المساعدة والمؤازرة التي يحصل عليها الفرد من خلال علاقاته الاجتماعية بالمساندة الاجتماعية. المساندة الاجتماعية تعتبر مصدرا هاما من مصادر الدعم النفسي الاجتماعي الفعال¹ الذي يحتاجه الإنسان، حيث يؤثر حجم المساندة ومستوى الرضا عنها في كيفية إدراك الفرد لأحداث الحياة وأساليب التعامل معها وانعكاساتها على صحته.⁽¹⁾

1- أهمية المساندة الاجتماعية في تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي لدى الشباب البطال ؛حكيمة ، آيت حمودة ، وأحمد، فاضلي، ورشيد ، مسيلي(2011م)، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، عدد 2، الجزائر ، ص:1.

2- المساندة الاجتماعية وأثرها على بعض العوامل الشخصية واستراتيجيات التعامل ، بوشدوب، شهرزاد (2014م)، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس ، العدد الأول ، مجلد 12، الجزائر ، ص:163.

تأثير المساندة الاجتماعية على الاتجاه نحو القيادة لدى أعضاء هيئة التدريس

بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

د. أميرة أحمد عبد الحفيظ محمد

إن نمط حياتنا العصرية جعل الإنسان يعيش في حالة من التأهب الدائم لأجل مواكبة مطالب حياته اليومية التي تتزايد باستمرار، وأصبح يُعاني ن حالة من التشتت في الفكر وعدم القدرة على التركيز، خاصةً إذا وجد نفسه محاصراً بالمواقف الضاغطة فنجد أنه لا يكفي تعاملنا أو مواجهتنا لتلك المواقف الضاغطة التي قد تفوق أو في حدود قدراتنا فمن الأفضل أن اللجوء إلى الآخر لطلب المساعدة، فهناك حكمة تقول " الفرد قليل بنفسه، كثير بالآخرين" (2)

وقد توصلت البحوث والدراسات المتعلقة بعمل المرأة إلى وجود عوامل رئيسية تتعلق بحياتها قد تؤثر إلى حد كبير في عملها سلباً أو إيجاباً ، مثل اتجاهاتها وأسرتها وأدوارها الاجتماعية المتعددة ، كما أكدت العديد من الأبحاث أن المرأة تميل إلى العمل في مجالات الخدمات والرعاية الشخصية والتعليم والعمل المكتبي (3)، على سبيل المثال أوضحت (Chevalier,2007) (4) في دراستها عن الفجوة بين الأجيال الخريجي المملكة المتحدة من الجنسين أن النساء يهتمون بجدوى عملهم (الإيثار) وأقل مهارة من الرجال الذين يميلون إلى أن يكونوا أكثر تحركاً من الناحية الوظيفية وأن يكون لديهم دافع مالي. هذه الفروق "تؤثر عادة على الاختيار المهني وقد تفسر ارتفاع نسبة تأنيث الوظائف مثل التدريس والتمريض" ، كما توصلت أيضاً إلى أن النساء يملن إلى العمل في القطاع العام ، وأن النساء اللواتي لديهن وجهات نظر تقليدية بشأن تربية الأطفال يظهرن سلوكاً أقل كثافة في التحديد في العمل ، ويرى (Kirchmeyer,2006) (5) أن العديد من الدراسات أظهرت أن الزواج والأطفال يمثلان التزامات تحد من تقدم المرأة بالإضافة إلى أن المرأة الناجحة في عملها مثل النساء التنفيذيات ، من المرجح أن يكونوا بدون أطفال أو غير متزوجين أو متزوجين ويعمل أزواجهن في نفس المهنة ، ويتفق هذا مع ما توصلت إليه دراسة (Edvardsson, 2011) (6) أن تأثير عوامل متعددة لا ترتبط بالعمل ، مثل الأسرة والأقارب على الجنسين عند اختيار تغييراتهم المهنية ، ودراسة (O'Neil,et all,2008) (7) التي أشارت إلى تأثير العلاقات الاجتماعية ، والعائلية ، وأدوار المرأة المتعددة في تنوع عمل المرأة وعدم استقراره مقارنة بعمل الرجل.

وتقضي المرأة في الأعمال المنزلية، ورعاية الأطفال. وبالرغم من ذلك تستمر في العمل لساعات أطول من اليوم، فالمرأة العاملة لديها أيام عمل أطول في المتوسط من الرجال العاملين، فهي لا تزال تحمل الجزء الأكبر من العمل المنزلي، مما يحد من قدرتها على زيادة أعباء ومسؤوليات العمل (8)

مشكلة الدراسة:

تتميز المرأة في كونها لها خصوصية في إبداع الحياة ورعايتها ، هذه الخصوصية تُعطي عالم المرأة تمايزاً لا يُمكن تجاهله ، وتؤكد خطة التنمية المستدامة لعام 2030 على توافق الآراء العالمية بشأن أهمية مساهمة المرأة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة السابعة عشر، عن طريق توفير المزيد من الوظائف للنساء، والحماية الاجتماعية الشاملة ، والتدابير الرامية إلى مساعدة المرأة في الرعاية المنزلية والعمل المنزلي غير المدفوع وهذه من أولويات جدول أعمال التنمية المستدامة الجديد الذي يرمي إلى تحقيق المساواة بين الجنسين (الهدف 5) وتعزيز النمو الاقتصادي الشامل والمستدام والعمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع (الهدف 8). (9) وهناك حقيقة ، مفادها أن الجامعات كمؤسسات تعليمية وبحثة وخدمية من أهم البيئات التنظيمية ذات التأثير بالمتغيرات العالمية والتأثير الفعال في الإنماء الشامل لديناميات التطور المجتمعي ، الأمر الذي أفضى إلى تحولات في طبيعة العمل الجامعي وزيادة الضغوط والأعباء على العاملين بها وبالأخص القيادات الإدارية (10)، وكما هو معروف فإن جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن جامعة نسائية ، مما يحتم على المرأة تقلد مناصب قيادية أكاديمية لتسيير الشؤون الأكاديمية والإدارية، والضغوط

تأثير المساندة الاجتماعية على الاتجاه نحو القيادة لدى أعضاء هيئة التدريس

بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

د. أميرة أحمد عبد الحفيظ محمد

المهنية هي عملية دينامية معرفية فردية وتنظيمية معقدة ومتعددة المتغيرات، فالتوتر المهني يصبح كامناً إما في الفرد أو البيئة المحيطة به أو الاثنين معاً، ويظهر التأثير السلبي لتلك التوترات والضغوط في التخوف أو انعدام الرغبة في تولي المناصب القيادية الإدارية من بعض أعضاء هيئة التدريس، وتُشير المساندة الاجتماعية إلى توفير علاقات اجتماعية من الموارد النفسية والمادية تهدف إلى الاستفادة من قدرة الفرد على مواجهة الضغوط⁽¹¹⁾، ويُمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية :

- ما درجة المساندة الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في متوسطات المساندة الاجتماعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن تعزى لمتغيرات (العمر، والتخصص، وسنوات الخبرة)؟
- ما درجة الاتجاه نحو القيادة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في متوسطات الاتجاه نحو القيادة الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن تعزى لمتغيرات (التخصص، وسنوات الخبرة)؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوى $0.05 \leq (\alpha)$ للمساندة الاجتماعية على الاتجاه نحو القيادة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن؟²

هدف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على تأثير المساندة الاجتماعية على الاتجاه نحو القيادة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

وهي الربط بين المساندة الاجتماعية والاتجاه نحو تولي أعضاء هيئة التدريس المناصب القيادية بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.

الأهمية التطبيقية:

تركز الأهمية التطبيقية على مساعدة المخططين والتربويين من أجل التخطيط ووضع الاستراتيجيات التي ترغب أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن لتولي المناصب القيادية.

المساندة الاجتماعية:

يرتبط تعريف المساندة الاجتماعية ويتداخل مع العديد من التعريفات⁽¹²⁾ "فتشير إلى توفير المؤازرة النفسية والمادية من خلال علاقات الفرد الاجتماعية بهدف زيادة قدرته على التعامل مع الإجهاد"، كما يمكن أن تتعدد أشكال وصور المساندة الاجتماعية منها المساندة الهيكلية التي تعتمد على حجم ومدى اتساع شبكة علاقات الفرد الاجتماعية ووتيرة تفاعلاته الاجتماعية أيضاً؛ والدعم الوظيفي من خلال تجربة أو إدراك الفرد مدى فائدة علاقاته وتفاعلاته الاجتماعية في اشباع احتياجاته العاطفية والنفسية التي تساعد على إنجاز مهام العمل وتحقيق الأهداف ، والدعم العاطفي الذي يعزز الشعور بالراحة ويؤدي إلى اعتقاد الفرد بأنه محبوب ومحترم وموضع اهتمام من الآخرين ، دعم الأدوات مثل توفير

تأثير المساندة الاجتماعية على الاتجاه نحو القيادة لدى أعضاء هيئة التدريس

بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

د. أميرة أحمد عبد الحفيظ محمد

السلع والخدمات التي تساعد في حل مشكلات الفرد العملية ، والدعم المعرفي الذي يهدف إلى مساعدة الأفراد على التعامل مع الصعوبات الحالية ، وفهم الأزمة، والتكيف مع التغيرات التي حدثت، والتي تكون عادة في شكل نصيحة أو توجيه عن الكيفية التي يواجه بها الفرد مشاكله³ يمكن توفير هذه الأشكال من المساندة من قبل ثنائي الزوجية والأسرة والمجتمع والدولة والوطنية والدولية. المنظورات الأثنوبولوجية للدعم الاجتماعي المقدم أثناء أوضاع الحرب والنزوح ، ويؤكد علماء النفس على حاجة الفرد لتلك المساندة وذلك الدعم الاجتماعي دون النظر إلى حجمه أو مستواه إذا كان لكلياً وجزئياً ، فهي تساعد على وقاية الفرد من العديد من الاضطرابات والضعف النفسية والتدخلات العلاجية⁽¹³⁾ ، كما يتأثر الأفراد ومستويات دعمهم بالسياقات الثقافية ، والتي تشمل الأفكار والمعتقدات والقيم التي يمتلكها الناس حول الأشخاص وعلاقتهم الاجتماعية ، فهذه السياقات تؤثر على توفير وتلقي المساندة والدعم الاجتماعي على جميع المستويات من خلال التأثير على تعريف الفرد للدعم ، فقد يقيم البعض المساندة على أنها مرهقة ، ويتساءل البعض الآخر ما إذا كانت المساندة الاجتماعية داعماً حقيقياً ، والأهم من ذلك وجود عدم قبول ورفض لتلك المساندة الاجتماعية من قبل بعض الأفراد ، وتوضح لنا أهمية المساندة الاجتماعية من خلال نتائج الأبحاث التي تشير إلى الاستثمار في الموارد عبر شبكات التواصل الاجتماعي واستخدامها في مساندة ودعم أفراد المجتمع ، والتي تتضمن المعنى المادي والمعنوي للمساندة الاجتماعية⁽¹⁴⁾ ، وعادة ما تحدد الدراسات المدرجة في هذا المنظور المساندة الاجتماعية المادية برغم اختلاف وتنوع وسائلها، إلا أن المراجعة الشاملة لبحوث المساندة الاجتماعية وفائدتها تختلف عن هذا المنظور المادي⁽¹⁵⁾ .
وتعتمد فعالية المساندة الاجتماعية على المطابقة بين مصدرها ونوعها وتوقيتها، واحتياجات ومستوى تطور الفرد والمجتمع الذي ينتمي إليه⁽¹⁶⁾، فلا قيمة أو فائدة من المساندة الاجتماعية التي لا يتفق مع احتياجات الفرد الحالية.

12- Psychobiological mechanisms of resilience and vulnerability, Charney, D. S.(2004). implications for successful adaptation to extreme stress. *American Journal of Psychiatry* 161:195-216,pp.676. <http://dx.doi.org/10.1176/appi.ajp.161.2.195>

13- Factors that mitigate war-induced anxiety and mental distress. Almedom, A. M. (2004), *Journal of Biosocial Science* 36:445-461. <http://dx.doi.org/10.1017/S0021932004006637>

14- Community resilience as a metaphor, theory, set of capacities, and strategy for disaster readiness, Norris, F. H., S. P. Stevens, B. Pfefferbaum, K. F. Wyche, and R. L. Pfefferbaum. (2008), *American Journal of Community Psychology* 41:127-150. [http:// dx.doi.org/10.1007/s10464-007-9156-6](http://dx.doi.org/10.1007/s10464-007-9156-6)

15- Social support concepts and measures Gottlieb, B. H., and A. E. Bergen.(2010), *Journal of Psychosomatic Research* 69:511-520. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jpsychores.2009.10.001>

16- Type of social support and specific stress, Cutrona, C. E., and D. W. Russell.(1990), toward a theory of optimal matching. Pages 319-366 in B. R. Sarason, I. G. Sarason, and G. R. Pierce, editors. *Social support: an interactional view*. Wiley, New York, New York, USA

تأثير المساندة الاجتماعية على الاتجاه نحو القيادة لدى أعضاء هيئة التدريس

بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

د. أميرة أحمد عبد الحفيظ محمد

بل قد تكون نتائج المساندة الاجتماعية عكسية أو غير ملائمة، خاصة إذا كانت غير مرغوب فيها أو تُقدم بصورة مفرطة أو غير مطابقة لاحتياجات الفرد⁽¹⁷⁾، فالمساندة المعرفية (كالنصيحة مثلاً) تكون أكثر فائدة عندما يطلبها الفرد لأنه يحتاجها، وتتغير أنواع وأشكال المساندة الاجتماعية تغيراً طردياً تبعاً لتغير طبيعة المشكلات وطريقة تقييم الفرد لها، ويمكن إيجاز المساندة الاجتماعية في قول " من يُعطي ماذا لمن.. متى ... إلى أي مستوى " (18)

اتجاه المرأة نحو تولي المناصب القيادية:

حدد (Jogulu and Wood 2011) "المنصب القيادي" كمصطلح يشمل وظائف مثل الرئيس التنفيذي للموظفين ومديري الأقسام ورؤساء المؤسسات.⁽¹⁹⁾

أصبحت المرأة قوة كبيرة في العديد من البلدان، مما يسهم في التنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية. نادراً ما تحصل النساء على مناصب تنفيذية وقيادية. تشير قائمة Fortune 500 إلى أنه في عام 2007م، كانت عشر شركات (من أصل 500) تقودها النساء. نظراً للاعتقاد بأن عمل المرأة يُكلف الحكومات أكثر من عمل الرجل، بسبب نفقات إجازة الأمومة ورعاية الأطفال، وبالتالي قد يلعب الجنس دوراً هاماً في جوانب عملية أداء مهام العمل، لكن في جميع أنحاء العالم يتزايد تولي المرأة المناصب الإدارية والتنفيذية. ومع ذلك، لا زالت لا تصل إلى مستويات الإدارة العليا وتواجه مجموعة متنوعة من الضغوط، الداخلية منها والخارجية على حد سواء،⁽²⁰⁾ فقد اعتُبرت النساء تقليدياً أدنى منزلة من الناحية الفكرية والبدنية للرجل وأكد كَتَّاب سابقون أن هذه التصورات قد خلقت حواجز تحول دون التطوير الوظيفي للمرأة وأدت إلى التمييز فليس من الصعب على⁵ النساء الحصول على عمل في المستويات الأدنى من المنظمات، لأن معايير الاختيار والترقية أكثر موضوعية، ولكن لا يزال من الصعب عليها الوصول إلى المناصب الإدارية العليا والعليا، حيث تكون المعايير أكثر ذاتية.⁽²¹⁾

في جميع أنحاء العالم، ما زال العائق الرئيسي أمام تقدم المرأة في الإدارة هو القولية النمطية للجنسين للموقف الإداري والدراسات المسحية للنساء في المناصب الإدارية التي أشارت إلى مفهوم النموذج الإداري الرجولي، ومع ذلك، فإن قدرات المرأة وقدراتها غير مطورة ومُحسَّنة بما يكفي لتمكينها من المساهمة الكاملة في أداء مهام المناصب القيادية، فقوة فكرة "إدارة التفكير يفكر الرجل" لا تزال قائمة والرجال يواصلون النظر إلى المرأة على أنها أقل كفاءة من الرجل في المناصب الإدارية. لكن على الصعيد الدولي، فإن وجهة نظر المرأة أقل في امتلاك الرجل لخصائص الإدارة

17- Does receiving unsolicited support help or hurt? Receipt of unsolicited job leads and depression, Song, L., and W. Chen. 2014. *Journal of Health and Social Behavior* 55:144-160. <http://dx.doi.org/10.1177/0022146514532816>

18- Factors that mitigate war-induced anxiety and mental distress. Almedom, A. M. (2004), *Journal of Biosocial Science* 36:445-461. <http://dx.doi.org/10.1017/S0021932004006637>

19- "Career Progression of Managers: An Asia-Pacific Perspective", Jogulu, U. D., & Wood, G. J., (2011) *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 26 Iss: 8

20- Women Board Directors Experience Higher Financial Performance, According to Latest Catalyst Bottom Line Report. In: Catalyst. C.(2008),pp.140, <http://www.catalystwomen.org/pressroom/press>

21-Women in Management: A Challenge for the for the 21st Century in Brazil and China ,(Veras.E.Z,2014), <https://www.researchgate.net/publication/228556354,PP.689>.

تأثير المساندة الاجتماعية على الاتجاه نحو القيادة لدى أعضاء هيئة التدريس

بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

د. أميرة أحمد عبد الحفيظ محمد

المطلوبة، بالرغم من أن هذا الاعتقاد شائع بين طلاب الإدارة الذكور في بعض البلدان، فلا يزال هناك فصل وظيفي قائم على نوع الجنس - مقسّم في وظائف الرجال ووظائف النساء..⁽²²⁾

من أجل فهم هذا النوع الخاص من الفصل بين الرجل والمرأة في الإدارة، نذكر مصطلح "السقف الزجاجي" هو مصطلح يصف التمييز الذي غالباً ما تواجهه النساء والأقليات عند محاولة التقدم إلى مستويات الإدارة العليا في المنظمة نه حاجز خفي غير رسمي غير معترف به⁽²³⁾، فعلى سبيل المثال تشير نتائج المسح الذي أجري في الصين إلى أنه لا يزال هناك تأثير "سقف زجاجي" لقبول النساء أثناء صعود التسلسل الهرمي للإدارة، فكانت النساء أقل تفضيلاً للعمل لدى امرأة أكثر من الذكور، ووصفت النساء بأنهن غير أكفأ، وأبطأ، وأضعف، وأكثر تابعاً للزعيم، وأكثر تساهلاً، وأكثر ديمقراطية، وأقل نشاطاً، وأكثر ودية من المدراء الذكور. كانت النساء أكثر اتفاقاً مع فكرة كوئن محترفات.⁽²⁴⁾ وفي العصر الحالي فإن مكانة المرأة هي علامة أساسية للتقدم الاجتماعي، والحفاظ على المساواة بين الرجل والمرأة أمر أساسي لزيادة عدد النساء العاملات في المنظمات، وزيادة الجهود لضمان تقدم المرأة إلى مناصب السلطة والنفوذ في المنظمات لها أهمية كبيرة، وقد شهدت بعض بلدان العالم تغيرات ديموغرافية وثقافية واجتماعية كان لها تأثير كبير على⁶ عمل المرأة في العقود الأخيرة من القرن العشرين فمثلاً عندما يتعلق الأمر بمستوى التعليم، كان توجه المرأة أن تزيد من مشاركتها كي تُصبح أكثر تأهيلاً.⁽²⁵⁾

وبالتالي زادت مشاركة الإناث بين في العمل ففي البرازيل زادت نسبة النساء المشاركات من 39.6% في عام 1993 إلى 43.5% في عام 2005. ، وفي عام 2000 في البرازيل، شغلت النساء حوالي 9 977 (23.6%) من أصل 42.276 مناصب الإدارة⁽²⁶⁾ كما تبين أن النساء العاملات يركزن في قطاع الخدمات على 3 قطاعات فرعية: الخدمات المنزلية (16.9%) والتعليم والخدمات الصحية والاجتماعية (16.1%) والخدمات الجماعية والاجتماعية والشخصية الأخرى (5.3%). من ناحية أخرى، أما العمال الذكور فيتم توزيع بشكل متجانس في جميع القطاعات مع وجود أكبر في الزراعة والصناعة 24% و 16.4%، على التوالي. ومع ذلك التجارة هي قطاع النشاط الذي يكون فيه وجود الموظفين حسب الجنس أكثر توازناً: 19% من الرجال و 16% من النساء، وشكلت النساء في عام 2004 نسبة 31% من المناصب الإدارية للشركات في القطاع الرسمي. وزادت أعداد النساء العاملات في القطاعات النسائية التقليدية (من 46% إلى 53% في التعليم والصحة والخدمات الاجتماعية)، وفي القطاعات الأخرى، تشغل النساء 10% إلى 15% من مناصب الإدارة.⁽²⁷⁾

- Santos, Neusa Maria Bastos F. Succesful Women: a vision of Brazil. In: Punnet, Betty Jane; Duffy, 52

Jo Ann; Fox, Suzy; Gregory, Ann; Lituchy, Terry R.; Monserrat, Silvia Ines; Olivias-Lujan, Miguel R.; Santos, Neusa Maria Bastos F. Successful Professional Women of the Americas: from polar winds to tropical breezes. Cheltenham, UK, Northampton, USA: Edward Elgar, 2006: 183-194.

- Cristina. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. Bruschini, (2007), International Seminar 62

Mercado de trabalho e gênero: comparações Brasil – França FCC – MAGE. São Paulo and Rio de Janeiro: Fundação Carlos Chagas, April, (In Portuguese)

- Cristina. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. Bruschini, (2007), International Seminar 72

Mercado de trabalho e gênero: comparações Brasil – França FCC – MAGE. São Paulo and Rio de Janeiro: Fundação Carlos Chagas, April, (In Portuguese)

Route Educational and Social Science Journal

تأثير المساندة الاجتماعية على الاتجاه نحو القيادة لدى أعضاء هيئة التدريس

بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

د. أميرة أحمد عبد الحفيظ محمد

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي لمناسبته لطبيعة هذه الدراسة. حيث تم استقصاء آراء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن حول المساندة الاجتماعية وعلاقتها بالاتجاه نحو القيادة الأكاديمية.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة الكلية من (225) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، تم اختيارهن بطريقة العينة العشوائية البسيطة، وبعد إتمام عملية جمع البيانات وصلت حصيلة الجمع إلى (192) استبانة. استبعد منها (3) استبيانات بسبب عدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي لكي تصبح عينة الدراسة التي تم إجراء التحليل الإحصائي عليها (189)، والجدول رقم (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر، والتخصص، وسنوات الخبرة.

جدول رقم (1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب (العمر، والتخصص، وسنوات الخبرة).

المجموع	النسبة المئوية	العدد	المتغير	
189	24.3	46	العمر	
	50.8	96	25 سنة - أقل من 35 سنة	
	24.9	47	35 سنة - أقل من 45 سنة	
189	61.4	116	45 سنة فأكثر	
	38.6	73	أدبي	
189	43.4	82	التخصص	
	36.0	68	علمي	
	20.6	39	سنوات الخبرة	
189	43.4	82	أقل من 10 سنوات	
	36.0	68	بين 10 - 20 سنة	
	20.6	39	أكثر من 20 سنة	

أدوات الدراسة:

بعد إطلاع الباحثة على عدد من الدراسات السابقة والأدوات المستخدمة، وعلى الأدب التربوي المتعلق بموضوع الدراسة وأهدافها وفروضها قامت ببناء مقياس المساندة الاجتماعية ومقياس الاتجاه نحو القيادة الأكاديمية وقد تكونت أدوات الدراسة في صورتها النهائية من ثلاثة أقسام: القسم الأول: تضمن بيانات أولية عن عينة الدراسة.

القسم الثاني: تضمن الأسئلة التي تقيس درجة المساندة الاجتماعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وعدد فقرات هذا القسم (46) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد، وقد بنيت الفقرات بالاتجاه الإيجابي والسلبي، حسب سلم خماسي وأعطيت الأوزان

تأثير المساندة الاجتماعية على الاتجاه نحو القيادة لدى أعضاء هيئة التدريس

بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

د. أميرة أحمد عبد الحفيظ محمد

للفقرات الإيجابية كما هو آت: (موافق بشدة: خمس درجات، موافق: أربع درجات، غير متأكد: ثلاث درجات، غير موافق: درجتين، غير موافق بشدة: درجة واحدة). وقد طبق هذا السلم الخماسي على جميع الفقرات الإيجابية، أما الفقرات السلبية فقد صلحت بطريقة عكسية، والجدول رقم (2) يوضح الفقرات السلبية والإيجابية وتوزيع أبعاد الدراسة وعدد الفقرات:

جدول رقم (2) يوضح الفقرات السلبية والإيجابية وتوزيع أبعاد الدراسة وعدد الفقرات.

العدد	الفقرات السلبية	الفقرات الإيجابية	البعد
16	3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	1, 2, 6, 7	مساندة الأسرة
	16		
18	21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 30	17, 18, 19, 20	مساندة الأصدقاء
	31, 32, 33, 34	24	
12	35, 36, 37, 38, 39, 41, 42, 43, 44	40	المساندة الذاتية
	45, 46		
46	المجموع		

القسم الثالث: تضمن الأسئلة التي تقيس الاتجاه نحو القيادة الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وعدد فقرات هذا القسم (20) فقرة، وقد بنيت الفقرات بالاتجاه الإيجابي والسلبي، حسب سلم خماسي وأعطيت الأوزان للفقرات الإيجابية كما هو آت: (موافق بشدة: خمس درجات، موافق: أربع درجات، غير متأكد: ثلاث درجات، غير موافق: درجتين، غير موافق بشدة: درجة واحدة). وقد طبق هذا السلم الخماسي على جميع الفقرات الإيجابية، أما الفقرات السلبية فقد صلحت بطريقة عكسية وللتعرف إلى تقديرات أفراد العينة وتحديد (تأثير المساندة الاجتماعية على الاتجاه نحو القيادة الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن)، تم حساب المدى (5-1=4)، ثم تم تقسيمه على (4) للحصول على طول الخلية الصحيح (4/5 = 0.80)، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

جدول رقم (3): يوضح طول الخلايا

الدرجة	المستوى	الرقم
منخفضة جدا	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين 1 - 1.79	1
منخفضة	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين أكثر من 1.80 - 2.59	2
متوسطة	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين أكثر من 2.60 - 3.39	3
مرتفعة	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين أكثر من 3.40 - 4.19	4
مرتفعة جدا	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين أكثر من 4.20 - 5	5

تأثير المساندة الاجتماعية على الاتجاه نحو القيادة لدى أعضاء هيئة التدريس

بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

د. أميرة أحمد عبد الحفيظ محمد

صدق الأدوات:

أولاً: الصدق الظاهري:

تم التأكد من صدق الأدوات بصورتها الأولى في الدراسة الحالية بعرضه على (7) محكمين من المختصين والمهتمين بالبحث العلمي، للتأكد من ملاءمة كل فقرة من فقرات المقياس للبعد الذي وضعت فيه، وملائمة صياغة كل فقرة لغوياً ووضوحها بالنسبة للمبحوث.

ثانياً: صدق البناء:

من ناحية أخرى تم التحقق من الصدق بحساب مصفوفة ارتباط فقرات الأداة على العينة الكلية مع الدرجة الكلية لكل بعد، وذلك كما هو واضح في الجداول رقم (4) ورقم (5) والتي بينت أن جميع قيم معاملات الارتباط للفقرات مع الدرجة الكلية لكل بعد دالة إحصائياً، مما يشير إلى تمتع الأدوات بصدق البناء، وأنها تشترك معاً في قياس المساندة الاجتماعية والاتجاه نحو القيادة الأكاديمية.

جدول رقم (4) نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات المساندة الاجتماعية مع

الدرجة الكلية لكل بعد.

المساندة الذاتية			مساندة الأصدقاء			مساندة الأسرة		
الدلالة الإحصائية	قيمة ر	الفقرات	الدلالة الإحصائية	قيمة ر	الفقرات	الدلالة الإحصائية	قيمة ر	الفقرات
0.000	0.438**	35	0.000	0.628*	17	0.000	0.670**	1
0.000	0.556**	36	0.000	0.526*	18	0.000	0.531**	2
0.000	0.468**	37	0.000	0.514*	19	0.000	0.687**	3
0.000	0.558**	38	0.003	0.212*	20	0.000	0.794**	4
0.000	0.436**	39	0.001	0.606*	21	0.000	0.660**	5
0.000	0.521**	40	0.000	0.559*	22	0.001	0.574**	6
0.025	0.163*	41	0.000	0.516*	23	0.000	0.744**	7

تأثير المساندة الاجتماعية على الاتجاه نحو القيادة لدى أعضاء هيئة التدريس

بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

د. أميرة أحمد عبد الحفيظ محمد

0.001	0.513**	42	0.000	0.282*	24	0.000	0.311**	8
0.000	0.556**	43	0.001	0.392*	25	0.000	0.782**	9
0.000	0.724**	44	0.000	0.802*	26	0.000	0.518**	10
0.000	0.635**	45	0.000	0.721*	27	0.000	0.740**	11
0.000	0.718**	46	0.000	0.540*	28	0.000	0.365**	12
			0.000	0.541*	29	0.000	0.801**	13
			0.000	0.695*	30	0.000	0.773**	14
			0.000	0.771*	31	0.000	0.807**	15
			0.000	0.694*	32	0.000	0.612**	16
			0.000	0.758*	33			
			0.000	0.689*	34			

يوضح جدول رقم (4) أن جميع قيم ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية لكل بعد دالة إحصائياً، مما يشير إلى تمتع الأداة بصدق بناء عال
 جدول رقم (5) نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات الاتجاه نحو القيادة

تأثير المساندة الاجتماعية على الاتجاه نحو القيادة لدى أعضاء هيئة التدريس

بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

د. أميرة أحمد عبد الحفيظ محمد

الأكاديمية مع الدرجة الكلية.

الاتجاه نحو القيادة الأكاديمية					
الفقرات	قيمة ر	الدلالة الإحصائية	الفقرات	قيمة ر	الدلالة الإحصائية
1	0.704**	0.000	11	0.663*	0.000
2	0.503**	0.000	12	0.588*	0.000
3	0.625**	0.000	13	0.205*	0.005
4	0.777**	0.000	14	0.522*	0.003
5	0.797**	0.000	15	0.659*	0.001
6	0.776**	0.001	16	0.719*	0.000
7	0.432**	0.000	17	0.680*	0.000
8	0.838**	0.000	18	0.297*	0.000
9	0.759**	0.000	19	0.511*	0.000
10	0.160*	0.028	20	0.504*	0.000

يوضح جدول رقم (5) أن جميع قيم ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية لكل بعد دالة إحصائياً، مما يشير إلى تمتع الأداة بصدق بناء عال وأنها تشترك معاً في قياس الاتجاه نحو القيادة الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. ثبات الأدوات:

تأثير المساندة الاجتماعية على الاتجاه نحو القيادة لدى أعضاء هيئة التدريس

بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

د. أميرة أحمد عبد الحفيظ محمد

قامت الباحثة بحساب ثبات الاتساق الداخلي لأدوات الدراسة على الدرجة الكلية لكل متغير من متغيرات الدراسة، حيث تم حساب الثبات لأدوات الدراسة بطريقة الاتساق الداخلي، بحساب معادلة الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، وقد جاءت النتائج كما هي واضحة في الجدول (6).

جدول رقم (6) نتائج معامل ثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لأدوات الدراسة.

الرقم	المتغير	عدد الفقرات	قيمة Alpha
1	مساندة الأسرة	16	0.884
2	مساندة الأصدقاء	18	0.880
3	المساندة الذاتية	12	0.727
	الدرجة الكلية للمساندة الاجتماعية	46	0.924
	الاتجاه نحو القيادة الأكاديمية	20	0.814

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (6) إلى أن أدوات الدراسة بأبعادها المختلفة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، حيث بلغت قيمة ألفا على الدرجة الكلية للمساندة الاجتماعية (92%) معبرة عن درجة عالية جدا من الثبات. كذلك بلغت قيمة ألفا على الدرجة الكلية للاتجاه نحو القيادة الأكاديمية (81%) معبرة عن درجة عالية من الثبات.

المعالجة الإحصائية

تمت المعالجة الإحصائية اللازمة للبيانات، وتم استخدام الإحصاء الوصفي باستخراج الأعداد، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدى أفراد العينة واستجاباتهم على استبانة (تأثير المساندة الاجتماعية على الاتجاه نحو القيادة الأكاديمية)، وقد فحصت فرضيات الدراسة عن طريق الاختبارات الإحصائية التحليلية التالية: اختبار (ت) (t-test)، ونتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance -) واختبار توكي (Tukey) كما استخدم معامل الثبات كرونباخ ألفا لحساب ثبات الأداة، ومعامل الارتباط بيرسون، وذلك باستخدام الحاسوب باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

نتائج الدراسة

نتائج السؤال الأول: ما درجة المساندة الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن؟ للإجابة عن سؤال الدراسة الأول استخرجت الباحثة الأعداد، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمساندة الاجتماعية وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (7).

تأثير المساندة الاجتماعية على الاتجاه نحو القيادة لدى أعضاء هيئة التدريس

بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

د. أميرة أحمد عبد الحفيظ محمد

جدول رقم (7). الأعداد، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمساندة الاجتماعية.

الدرجة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المتغير	الرقم
مرتفعة	79.72	0.57	3.99	189	مساندة الأسرة	1
مرتفعة	81.58	0.48	4.08	189	مساندة الأصدقاء	2
مرتفعة	68.02	0.55	3.40	189	المساندة الذاتية	3
مرتفعة	76.44	0.46	3.82	189	الدرجة الكلية للمساندة الاجتماعية	

يتضح من الجدول رقم (7) أن الدرجة الكلية للمساندة الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن جاءت بدرجة مرتفعة، فقد بلغ المتوسط الحسابي على الدرجة الكلية (3.82) مع انحراف معياري (0.46) ونسبة مئوية مقدارها (76.4)، وعن أهم أبعاد المساندة الاجتماعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن تمثلت في بعد (مساندة الأصدقاء) حيث جاء في المرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي قدره (4.08)، وجاء في المرتبة الثانية بعد (مساندة الأسرة) بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي قدره (3.99)، في حين جاء في المرتبة الثالثة بعد (المساندة الذاتية) بمتوسط حسابي قدره (3.40) معبرة عن درجة مرتفعة كذلك، وقد يرجع ذلك إلى طبيعة المجتمعات العربية المترابطة والمحافظلة على القيم والعادات الاجتماعية، ومن أهمها قوة الصداقة وتقديسها ومؤازرة الأسرة لأفرادها ورعاية أبنائها والتي تؤثر بالطبع على أنجاز المرأة في عملها، وكما أشار (Rutter, 1990)⁽²⁸⁾ فإن العلاقة التي يسودها الحب والدفء تمثل مصدراً للوقاية من الآثار المترتبة على التعرض للأحداث الصعبة وضغوطات الحياة.

نتائج السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في متوسطات المساندة الاجتماعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن تعزى لمتغيرات (التخصص، وسنوات الخبرة)؟ وانبثق عن هذا السؤال الفرضيات الصفرية (1-2) وفيما يلي نتائج فحصها:

نتائج الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في متوسطات المساندة الاجتماعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن تعزى لمتغير التخصص.

تأثير المساندة الاجتماعية على الاتجاه نحو القيادة لدى أعضاء هيئة التدريس

بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

د. أميرة أحمد عبد الحفيظ محمد

للتحقق من صحة الفرضية الثانية استخدمت الباحثة اختبار ت (t-test)، كما هو واضح في الجدول رقم (8).
جدول رقم (8). نتائج اختبار ت (t-test) للفروق في المتوسطات الحاسوبية الكلية للمساندة الاجتماعية تبعا لمتغير التخصص.

المتغير	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
مساندة الأسرة	أدبي	116	4.03	0.59	1.430	187	0.155
	علمي	73	3.91	0.52			
مساندة الأصدقاء	أدبي	116	4.12	0.38	1.571	187	0.118
	علمي	73	4.01	0.59			
المساندة الذاتية	أدبي	116	3.48	0.56	2.533	187	0.012 *
	علمي	73	3.27	0.52			
الدرجة الكلية للمساندة الاجتماعية	أدبي	116	3.88	0.42	2.171	187	0.031 *
	علمي	73	3.73	0.50			

يتبين من الجدول رقم (8) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في متوسطات المساندة الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن تعزى لمتغير التخصص على الدرجة الكلية وبعد المساندة الذاتية لصالح أعضاء هيئة التدريس الذين تخصصاتهم (أدبي)، حيث بلغ المتوسط الحسابي على الدرجة الكلية لأعضاء هيئة التدريس الذين تخصصاتهم (أدبي) (3.88) وكان لدى أعضاء هيئة التدريس الذين تخصصاتهم (علمي)، (3.73). كما تبين أن قيمة (ت) المحسوبة على الدرجة الكلية (2.171)، عند مستوى دلالة (0.031)، في حين تبين انه لا توجد فروق على أبعاد (مساندة الأسرة ومساندة الأصدقاء)، وتبعاً لوجود فروق فقد تم رفض الفرضية الصفرية الثانية على الدرجة الكلية وبعد المساندة الذاتية في حين تم قبولها على باقي الأبعاد الأخرى. وتفسر الباحثة ذلك بما يراه كل من (Holahan and Moos, 1990) ⁽²⁹⁾ من أن التخصص العلمي يعود منسوبيه على الاستقلالية والاعتماد على النفس أكثر من التخصص الأدبي وبالتالي فإن أعضاء هيئة التدريس من التخصص العلمي يُمكنهن تدير أمورهن دون اللجوء للآخرين .

نتائج الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في متوسطات المساندة الاجتماعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
للتحقق من صحة الفرضية الثانية تم استخراج المتوسطات الحاسوبية والانحرافات المعيارية لمتوسطات المساندة الاجتماعية تبعا لمتغير سنوات الخبرة، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (9).

28- "Psychological Resilience and Protective Mechanisms" Rutter, M., (1990).in Rolf, J. et al " Risk and protective factors in the development pf psycho-pathology" Cambridge University Press Publisher, 181-214.

29- Life stresses, resistance factors, and psychological health, Holahan, C. & Moos, R. (1990) : An extension of the stress resistance paradigm. Journal of Personality and Social Psychology, 58, (5), 909-917.

تأثير المساندة الاجتماعية على الاتجاه نحو القيادة لدى أعضاء هيئة التدريس

بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

د. أميرة أحمد عبد الحفيظ محمد

جدول رقم (9). الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية تبعا لمتغير سنوات الخبرة.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	المتغير
0.72	3.80	82	اقل من 10 سنوات	مساندة الأسرة
0.39	4.06	68	بين 10 - 20 سنة	
0.21	4.26	39	أكثر من 20 سنة	
0.48	3.99	82	اقل من 10 سنوات	مساندة الأصدقاء
0.49	4.03	68	بين 10 - 20 سنة	
0.34	4.34	39	أكثر من 20 سنة	
0.63	3.33	82	اقل من 10 سنوات	المساندة الذاتية
0.43	3.33	68	بين 10 - 20 سنة	
0.50	3.67	39	أكثر من 20 سنة	
0.53	3.71	82	اقل من 10 سنوات	الدرجة الكلية للمساندة الاجتماعية
0.37	3.81	68	بين 10 - 20 سنة	
0.28	4.09	39	أكثر من 20 سنة	

يتضح من جدول (9) وجود اختلاف في متوسطات المساندة الاجتماعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن تبعا لمتغير سنوات الخبرة على اختلاف سنوات خبرتهم ، ولفحص الفرضية تم استخراج نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One - Way Analysis of Variance) كما هو وارد في الجدول رقم (10).

تأثير المساندة الاجتماعية على الاتجاه نحو القيادة لدى أعضاء هيئة التدريس

بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

د. أميرة أحمد عبد الحفيظ محمد

جدول رقم (10): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي تبعا لمتغير سنوات الخبرة.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
مساندة الأسرة	بين المجموعات	6.157	2	3.079	10.597	0.000**
	داخل المجموعات	54.035	186	0.291		
	المجموع	60.192	188			
مساندة الأصدقاء	بين المجموعات	3.532	2	1.766	8.378	0.000**
	داخل المجموعات	39.209	186	0.211		
	المجموع	42.741	188			
المساندة الذاتية	بين المجموعات	3.474	2	1.737	5.962	0.003**
	داخل المجموعات	54.187	186	0.291		
	المجموع	57.661	188			
الدرجة الكلية للمساندة الاجتماعية	بين المجموعات	3.902	2	1.951	10.352	0.000
	داخل المجموعات	35.055	186	0.188		
	المجموع	38.958	188			

يتضح من الجدول رقم (10) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات المساندة الاجتماعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن تعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة على الدرجة الكلية (10.352) عند مستوى دلالة (0.000)، ولمعرفة مصدر الفروق واختبار اتجاه الدلالة، قامت الباحثة باستخدام اختبار توكي (Tukey) وكانت نتائج هذا الاختبار كما هي في الجدول رقم (11).

تأثير المساندة الاجتماعية على الاتجاه نحو القيادة لدى أعضاء هيئة التدريس

بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

د. أميرة أحمد عبد الحفيظ محمد

جدول رقم (11). نتائج اختبار توكي (Tukey) لمعرفة اتجاه الدلالة على المساندة الاجتماعية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

المتغير	سنوات الخبرة	اقل من 10 سنوات	بين 10 - 20 سنة	أكثر من 20 سنة
مساندة الأسرة	اقل من 10 سنوات		-0.26233^*	-0.45992^*
	بين 10 - 20 سنة			-0.19759
	أكثر من 20 سنة			
مساندة الأصدقاء	اقل من 10 سنوات		-0.04149	-0.35354^*
	بين 10 - 20 سنة			-0.31205^*
	أكثر من 20 سنة			
المساندة الذاتية	اقل من 10 سنوات		-0.00305	-0.33638^*
	بين 10 - 20 سنة			-0.33333^*
	أكثر من 20 سنة			
الدرجة الكلية للمساندة الاجتماعية	اقل من 10 سنوات		-0.10229	-0.38328^*
	بين 10 - 20 سنة			-0.28099^*
	أكثر من 20 سنة			

يتضح من جدول (11) أن الفروق كانت دالة لصالح المتوسطات الحسابية الأعلى، حيث تشير المقارنات البعدية للفروق في المساندة الاجتماعية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، أن الفروق كانت على الدرجة الكلية للمساندة الاجتماعية وجميع الأبعاد الأخرى باستثناء بعد (مساندة الأسرة) بين أعضاء هيئة التدريس اللاتي سنوات خبرتهن (اقل من 10 سنوات، وبين 10 - 20 سنة) وبين أعضاء هيئة التدريس اللاتي سنوات خبرتهن (أكثر من 20 سنة) لصالح أعضاء هيئة التدريس اللاتي سنوات خبرتهن (أكثر من 20 سنة)، بينما كانت على بعد (مساندة الأسرة) بين أعضاء هيئة التدريس اللاتي سنوات خبرتهن (اقل من 10 سنوات) وبين أعضاء هيئة التدريس اللاتي سنوات خبرتهن (بين 10 - 20 سنة، وأكثر من 20 سنة) لصالح أعضاء هيئة التدريس اللاتي سنوات خبرتهن (بين 10 - 20 سنة، وأكثر من 20 سنة)، وتبعاً لوجود فروق ذات دلالة إحصائية فإن هذا يدعو إلى رفض الفرضية الصفرية الثانية، وتفسر الباحثة ذلك بأن أعضاء هيئة التدريس اللاتي سنوات خبرتهن أكثر من 20 سنة قد يكون لديهن قدرة أعلى على التأقلم والتوافق النفسي مع الظروف الضاغطة التي يتعرضن لها مثل ضغوط العمل، كذلك قد يتمتعن بالقدرة على المرونة النفسية والتي تجعلهن قادرات على التحكم في مشاعرهن وتكسيهن مهارات تكيفية للتكيف مع الظروف الضاغطة التي يتعرضن لها.

تأثير المساندة الاجتماعية على الاتجاه نحو القيادة لدى أعضاء هيئة التدريس

بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

د. أميرة أحمد عبد الحفيظ محمد

نتائج السؤال الثالث: ما درجة الاتجاه نحو القيادة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن؟ للإجابة عن السؤال الثالث تم استخراج⁹ الأعداد، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاتجاه نحو القيادة الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن على الدرجة الكلية، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (12).

جدول رقم (12). الأعداد، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاتجاه نحو القيادة الأكاديمية.

الدرجة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المتغير
متوسطة	67.6	0.54	3.38	189	الدرجة الكلية للاتجاه نحو القيادة الأكاديمية

يتضح من الجدول رقم (12) أن الدرجة الكلية للاتجاه نحو القيادة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن جاءت بدرجة متوسطة، فقد بلغ المتوسط الحسابي على الدرجة الكلية (3.38) مع انحراف معياري (0.54) ونسبة مئوية مقدارها (67.6). وقد يرجع ذلك إلى أن الإناث أكثر حساسية وتأثراً بسلوك الآخرين نظراً للنظرة السائدة في المجتمعات العربية من أن الأنتى أنها أضعف من الذكر على المستوي الجسدي والنفسي والوجداني، وبالتالي فهي أقل كفاءة في المناصب القيادية من الرجل كما أن المرأة في المجتمعات العربية لا تهتم بأن المنصب القيادي قد يعطيها شعوراً بالقيمة، حيث ترى أن قيمتها تأتي أوجه أخرى، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة Chevalier (2007)⁽³⁰⁾

نتائج السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في متوسطات الاتجاه نحو القيادة الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن تعزى لمتغيرات (التخصص، وسنوات الخبرة)؟ وانبثق عن هذا السؤال الفرضيات الصفرية (1-2) وفيما يلي نتائج فحصها:

نتائج الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في متوسطات الاتجاه نحو القيادة الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن تعزى لمتغير التخصص. للتحقق من صحة الفرضية الخامسة استخدمت الباحثة اختبار ت (t-test)، كما هو واضح في الجدول رقم (13).

30- Education, occupation and career expectations, Chevalier, A. (2007).: Determinants of the gender pay gap for UK graduates. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 69, 819-842.

تأثير المساندة الاجتماعية على الاتجاه نحو القيادة لدى أعضاء هيئة التدريس

بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

د. أميرة أحمد عبد الحفيظ محمد

جدول (13). نتائج اختبار ت (t-test) للفروق في المتوسطات الحسابية الكلية للاتجاه نحو القيادة الأكاديمية تبعاً لمتغير التخصص.

المتغير	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية للاتجاه نحو القيادة الأكاديمية	أدبي	11	3.29	0.56	-	187	0.003**
	علمي	6	3.53	0.48	2.992		

يتبين من الجدول رقم (13) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في متوسطات الاتجاه نحو القيادة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن تعزى لمتغير التخصص لصالح أعضاء هيئة التدريس الذين تخصصاتهم (علمي)، حيث بلغ المتوسط الحسابي على الدرجة الكلية لأعضاء هيئة التدريس الذين تخصصاتهم (أدبي) (3.29) وكان لدى أعضاء هيئة التدريس الذين تخصصاتهم (علمي)، (3.53). كما تبين أن قيمة (ت) المحسوبة على الدرجة الكلية (-2.992)، عند مستوى دلالة (0.003)، وتبعاً لوجود فروق فقد تم رفض الفرضية الصفرية الثالثة.

نتائج الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ في متوسطات الاتجاه نحو القيادة الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

للتحقق من صحة الفرضية السادسة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات الاتجاه نحو القيادة الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (14).

جدول رقم (14). الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

المتغير	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الدرجة الكلية للاتجاه نحو القيادة الأكاديمية	أقل من 10 سنوات	82	3.31	0.56
	بين 10 - 20 سنة	68	3.41	0.50
	أكثر من 20 سنة	39	3.48	0.58

يتضح من جدول رقم (14) وجود تقارب بين متوسطات الاتجاه نحو القيادة الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن تبعاً لمتغير سنوات الخبرة على اختلاف سنوات خبرتهم، ولفحص الفرضية تم استخراج نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One -Way Analysis of Variance) كما هو وارد في الجدول رقم (15).

تأثير المساندة الاجتماعية على الاتجاه نحو القيادة لدى أعضاء هيئة التدريس

بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

د. أميرة أحمد عبد الحفيظ محمد

جدول رقم (15): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي تبعا لمتغير سنوات الخبرة.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية للاتجاه نحو القيادة الأكاديمية	بين المجموعات	0.956	2	0.478	1.628	0.199
	داخل المجموعات	54.608	186	0.294		
	المجموع	55.564	188			

يتضح من الجدول رقم (15) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الاتجاه نحو القيادة الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن تعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة على الدرجة الكلية (1.628) عند مستوى دلالة (0.199)، وتبعا لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فان هذا يدعو إلى قبول الفرضية الصفرية الرابعة. نتائج السؤال الخامس: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) للمساندة الاجتماعية على الاتجاه نحو القيادة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن؟. للتحقق من صحة الفرضية السابعة استخدمت الباحثة معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (16).

تأثير المساندة الاجتماعية على الاتجاه نحو القيادة لدى أعضاء هيئة التدريس

بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

د. أميرة أحمد عبد الحفيظ محمد

جدول رقم (16): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمعرفة أثر المساندة الاجتماعية على الاتجاه نحو القيادة الأكاديمية.

المتغير	الإحصاء	مساندة أسرية	مساندة الأصدقاء	المساندة الذاتية	المساندة الاجتماعية	الاتجاه نحو القيادة الأكاديمية
مساندة أسرية	معامل الارتباط		0.567**	0.618**	0.863**	0.333**
	مستوى الدلالة		0.000	0.000	0.000	0.000
مساندة الأصدقاء	معامل الارتباط			0.601**	0.828**	0.374**
	مستوى الدلالة			0.000	0.000	0.000
المساندة الذاتية	معامل الارتباط				0.872**	0.302**
	مستوى الدلالة				0.000	0.000
الدرجة الكلية للمساندة الاجتماعية	معامل الارتباط					0.308**
	مستوى الدلالة					0.000
الدرجة الكلية للاتجاه نحو القيادة الأكاديمية	معامل الارتباط					
	مستوى الدلالة					

* دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$. ** دالة إحصائية بدرجة عالية عند مستوى (α)

$(\alpha \geq 0.01)$.

يتضح من جدول (16) وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \geq 0.05)$ للمساندة الاجتماعية بأبعادها المختلفة على الاتجاه نحو القيادة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. وتُفسر الباحثة ذلك بتأثير المساندة الاجتماعية الفعال في إدراك المرأة للمواقف، وان افتقادها للمساندة الاجتماعية يجعلها أكثر حساسية في إدراك الأحداث الضاغطة اليومية، ويؤدي إلى انخفاض قدرتها على مواجهة طبيعة الحدث الذي تتعامل معه، والى تعثر أساليب تفاعلها مع الضغوط التي تواجهها. وكذلك يرى (مخيمر، 1996م) أن أساليب التنشئة الاجتماعية المتبعة مع الإناث تفرض الكثير من القيود على الأنثى، مما يجعل الإناث أكثر¹⁰ ر سعياً للحصول على دعم

31- الصلابة النفسية والمساندة الاجتماعية: متغيرات وسيطة في العلاقة بين ضغوط الحياة وأعراض الاكتئاب لدى الشباب الجامعي. مخيمر، عماد محمد (1997م)، المجلة المصرية للدراسات النفسية، المجلد السابع، العدد السابع عشر، مكتبة الأنجلو المصرية، ص: 103-138.

32- The different effect of family on objective career success across gender, Kirchmeyer, C (2006): A test of alternative explanations. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 323-346.

تأثير المساندة الاجتماعية على الاتجاه نحو القيادة لدى أعضاء هيئة التدريس

بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

د. أميرة أحمد عبد الحفيظ محمد

ومساندة الآخرين في مواقف الضغط.⁽³¹⁾ وتتفق هذه النتائج مع نما توصلت إليه دراسة (Kirchmeyer ,2006) ⁽³²⁾ من أن النساء الناجحات في عملهن يتمتعن بقدر عالٍ من المساندة الاجتماعية من قبل أسرهن وأصدقائهن .

التوصيات:

- * التخطيط لبرامج ارشادية من قبل المهتمين في مجال علم النفس بهدف تقديم العون للأفراد الذين يعانون من بعض المشكلات نتيجة لفقدانهم المساندة سواء من قبل الأسرة أو من قبل النظراء.
- * دراسة المشكلات التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس والعمل على حلها لتساعدهم على تكوين اتجاهات إيجابية نحو العمل.
- * العمل على تنمية الدافع للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس.

تأثير المساندة الاجتماعية على الاتجاه نحو القيادة لدى أعضاء هيئة التدريس

بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

د. أميرة أحمد عبد الحفيظ محمد

المراجع:

- 1- المساندة الاجتماعية وأثرها على بعض العوامل الشخصية واستراتيجيات التعامل، بوشدوب، شهرزاد (2014م)، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، العدد الأول، مجلد 12، الجزائر، ص: 163.
- 2- الصلابة النفسية والمساندة الاجتماعية: متغيرات وسيطة في العلاقة بين ضغوط الحياة وأعراض الاكتئاب لدى الشباب الجامعي. مخيمر، عماد محمد (1997م)، المجلة المصرية للدراسات النفسية، المجلد السابع، العدد السابع عشر، مكتبة الأنجلو المصرية، ص: 103-138.
- 3- أهمية المساندة الاجتماعية في تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي لدى الشباب البطال؛ حكيمة، آيت حمودة، وأحمد، فاضلي، ورشيد، مسيلي (2011م)، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد 2، الجزائر، ص: 1.

References:

- 4- Approaches to Administrative Leadership. Marume. S. B. M& Ndudzo.D.(2016),International Journal of Engineering Science Invention, ISSN (Online): 2319 – 6734, ISSN (Print): 2319 – 6726, Vol. 5 Iss. 4, PP.09-17.
- 5- Career Progression of Managers: An Asia-Pacific Perspective", Jogulu, U. D., & Wood, G. J., (2011), Gender in Management: An International Journal, Vol. 26 Iss: 8
- 6-Cristina. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. Bruschini, (2007), International Seminar
- 7-Mercado de trabalho e gênero: comparações Brasil – França FCC – MAGE. São Paulo and Rio de Janeiro: Fundação Carlos Chagas, April, (In Portuguese)
- 8- Community resilience as a metaphor, theory, set of capacities, and strategy for disaster readiness, Norris, F. H., S. P. Stevens, B. Pfefferbaum, K. F. Wyche, and R. L. Pfefferbaum. (2008), American Journal of Community Psychology 41:127-150.
[http:// dx.doi.org/10.1007/s10464-007-9156-6](http://dx.doi.org/10.1007/s10464-007-9156-6)
- 9- Does receiving unsolicited support help or hurt? Receipt of unsolicited job leads and depression, Song, L., and W. Chen. 2014. Journal of Health and Social Behavior 55:144-160. <http://dx.doi.org/10.1177/0022146514532816>
- 10- Education, occupation and career expectations, Chevalier, A. (2007): Determinants of the gender pay gap for UK graduates. Oxford Bulletin of Economics and Statistics, 69, 819-842.
- 11- Factors that mitigate war-induced anxiety and mental distress. Almedom, A. M. (2004), Journal of Biosocial Science 36:445-461. <http://dx.doi.org/10.1017/S0021932004006637>
- 12- Life stresses, resistance factors, and psychological health, Holahan, C. & Moos, R. (1990) : An extension of the stress resistance paradigm. Journal of Personality and Social Psychology, 58, (5), 909-917.

تأثير المساندة الاجتماعية على الاتجاه نحو القيادة لدى أعضاء هيئة التدريس

بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

د. أميرة أحمد عبد الحفيظ محمد

13- "Overview of non-regular employment in Japan", Asao, Y.(2011), in Non-Regular Employment – Issues and Challenges Common to the Major Developed Countries – 2011 JILPT Seminar on NonRegular Employment, JILPT Report No. 10. Available at: <http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.10.pdf> [28 Oct. 2015].-

14- Psychobiological mechanisms of resilience and vulnerability, Charney, D. S.(2004). implications for successful adaptation to extreme stress. American Journal of Psychiatry 161:195-216,pp.676. <http://dx.doi.org/10.1176/appi.ajp.161.2.195>

15-"Psychological Resilience and Protective Mechanisms" Rutter, M., (1990).in Rolf, J. et al " Risk and protective factors in the development pf psycho-pathology" Cambridge University Press Publisher, 181-214.

16- Shattering the Glass Ceiling: The Woman Manager. Davidson, Marilyn J. ; Cary, L. Cooper(1992), London: Paul Chapman, pp45-68.

17- Social relationships and health. Cohen, S. 2004. American Psychologist 59:676-684. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.59.8.676>

18- Social support conceptsand measures Gottlieb, B. H., and A. E. Bergen.(2010), Journal of Psychosomatic Research 69:511-520. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jpsychores.2009.10.001>

19- The choice of Career after graduation Eðvarðsson, I.R.(2011), The case of business administration graduates from a small university, Vorráðstefna Viðskiptafræðistofnunar Háskóla Íslands: Erindi flutt á ráðstefnu , Ritrynd grein Reykjavík,ISSN 1670-8288 ISBN 978-9979-9933-2-2 ,PP.121-128.

20- The different effect of family on objective career success across gender: A test of alternative explanations, Kirchmeyer, C. (2006), Journal of Vocational Behavior, 68, 323-346.

21- Type of social support and specific stress, Cutrona, C. E., and D. W. Russell.(1990), toward a theory of optimal matching. Pages 319-366 in B. R. Sarason, I. G. Sarason, and G. R. Pierce, editors. Social support: an interactional view. Wiley, New York, New York, USA.

22-Women at work:Trends. International Labour Office (2016), the Document and Publications Production, Printing and Distribution Branch (PRODOC) of the ILO,p.xii.

23- Women Board Directors Experience Higher Financial Performance, According to Latest Catalyst Bottom Line Report. In: Catalyst. C.(2008),pp.140, <http://www.catalystwomen.org/pressroom/press>

24-Women in Management: A Challenge for the for the 21st Century in Brazil and China ,(Veras.E.Z,2014), <https://www.researchgate.net/publication/228556354>,PP.689

تأثير المساندة الاجتماعية على الاتجاه نحو القيادة لدى أعضاء هيئة التدريس

بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

د. أميرة أحمد عبد الحفيظ محمد

25- Women in management: reflections and projections. Schein, Virginia E. (2007), Women in Management

Review, 22(1): 6-18

26- Women's occupational patterns over 27 years: Relation to family of origin, life careers, and wellness, Huang, Q. and Sverke, M. (2007), Journal of Vocational Behavior, 70, 369-397.