



انماط القيادة النسوية وأثرها في تخفيض ضغوط العمل/دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من القيادات النسوية في معاهد وكليات جامعة الفرات الاوسط التقنية

Feminist leadership styles and their impact on reducing work stress

An analytical exploratory study of the opinions of a sample of women leaders in the institutes and colleges of Al-Furat Al-Awsat Technical University

م. م البتول عبد المهدي

م. د كاظم غفار كاظم

م. د عقيل علوان محسن

م. د احمد عبد الحسن كحيط

جامعة المستقبل - قسم إدارة الاعمال

جامعة المستقبل - قسم إدارة الاعمال

جامعة الامام الكاظم - قسم العلوم المالية ومصرفية

دائرة صحة النجف

albatoolabdulmahdy@uomus.edu.iq

Khadim.g@uoms.edu.iq

finbabel7@iku.edu.iq

Ahmed89alebraheme@gmail.com

المستخلص

تهدف الدراسة إلى معرفة العلاقة بين أنماط القيادة النسوية وتقليل ضغوط العمل في البيئات التعليمية. مع تزايد إدراك المنظمات لأهمية بيئة العمل الصحية، أصبح فهم دور القيادة، وخاصة دور القيادات النسوية، أمراً بالغ الأهمية. تستخدم الدراسة الحالية منهجية الدراسة الاستطلاعية التحليلية لاستكشاف كيف تساهم مبادرات القيادة النسوية داخل المنظمات في التخفيف من الآثار السلبية لضغوط العمل ولتحقيق اهداف الدراسة قام الباحثين بتوزيع استبيان على العاملين في معاهد وكليات جامعة الفرات الاوسط التقنية وقد تم الحصول على (260) استجابة تم تحليلها باستعمال البرنامج الاحصائي المتقدم SmartPLS V.4 وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها: القيادات النسوية أكثر ميلا نحو اتخاذ القرارات التعاونية، مما يعزز الشعور بالشمولية والمسؤولية المشتركة. يمكن أن يساهم هذا النهج في خلق جو عمل أكثر صحة وربما يخفف من التوتر المرتبط بأساليب القيادة من أعلى إلى أسفل.. كما تم تقديم مجموعة من التوصيات أهمها: ضرورة تشجيع القيادات النسوية على تبني أساليب القيادة الشاملة التي تعزز التعاون والتواصل المفتوح والشعور بالانتماء بين أعضاء الفريق. فضلا عن التأكيد على أهمية التعاطف وفهم الاحتياجات والتحديات الفردية لخلق بيئة عمل داعمة.

الكلمات المفتاحية: القيادة النسوية، ضغوط العمل، معاهد وكليات جامعة الفرات الاوسط التقنية.

Abstract:

This study aims to determine the relationship between female leadership styles and reducing work stress in educational settings. As organizations increasingly recognize the importance of a healthy work environment, understanding the role of leadership, especially the role of women leaders, has become critical. This study seeks to identify specific leadership behaviors and styles displayed by women in educational leadership positions that contribute to reducing work stress among their subordinates. The current study uses the methodology of an analytical exploratory study to explore how women's leadership initiatives within organizations contribute to alleviating the negative effects of work pressures. To achieve the objectives of the study, the researchers distributed a questionnaire to workers in the institutes and colleges of Al-Furat Al-Awsat Technical University. (260) responses were obtained and were analyzed using the program. Advanced statistics SmartPLS V.4 The study reached a set of conclusions, the most important of which is: Women leaders are more inclined towards making collaborative decisions, which enhances the feeling of inclusiveness and shared responsibility. This approach can contribute to creating a healthier work atmosphere and may reduce the tension associated with



top-down leadership styles. A set of recommendations were also presented, the most important of which are: Encouraging women leaders to adopt comprehensive leadership styles that promote cooperation, open communication, and a sense of belonging among team members. . As well as emphasizing the importance of empathy and understanding individual needs and challenges to create a supportive work environment.

Keywords: feminist leadership, work pressures, institutes and colleges of Al-Furat Al-Awsat Technical University

المقدمة :

شهدت ديناميكيات القيادة في مختلف القطاعات، بما في ذلك التعليم، تحولاً ملحوظاً. ان أحد الجوانب البارزة لهذا التحول هو الاعتراف المتزايد بالنساء وقبولهن في الأدوار القيادية. مع تطور المعايير التقليدية المحيطة بأدوار الجنسين، يتطور أيضاً فهماً لتأثير أنماط القيادة المختلفة على جوانب مختلفة من الأداء التنظيمي. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر أنماط القيادة النسوية في تقليل ضغوط العمل في سياق المحتوى التعليمي.

تاريخياً، كانت القيادة داخل المؤسسات التعليمية خاضعة لسيطرة الذكور في الغالب. ومع ذلك، مع صعود النساء إلى مناصب قيادية، يصبح من الضروري التحقيق في التأثير المحتمل لأساليب قيادتهن على رفاهية المعلمين والموظفين. تعتبر ضغوط العمل مشكلة منتشرة في مجال التعليم، وتؤثر على الحياة المهنية والشخصية لأولئك المشاركين في تشكيل جيل المستقبل. الهدف من هذا البحث هو دراسة كيفية مساهمة النساء في المناصب القيادية في التخفيف من ضغوط العمل في مجال المحتوى التعليمي. من خلال تحليل أنماط القيادة، وأساليب الاتصال، وعمليات صنع القرار، تهدف الدراسة إلى الكشف عن الطرق الدقيقة التي تؤثر بها القيادات النسوية على مستويات التوتر التي يعاني منها المعلمون. تتجاوز هذه الدراسة مجرد التمثيل وتعمق في الجوانب الموضوعية للقيادة التي يمكن أن تؤدي إلى بيئة عمل أكثر صحة وإنتاجية. إن فهم العلاقة بين أنماط القيادة النسوية والحد من التوتر ليس ضرورياً فقط لخلق أماكن عمل شاملة وعادلة ولكن أيضاً لتعزيز الفعالية الشاملة للمؤسسات التعليمية. وبينما نستكشف هذا التقاطع المثير للاهتمام بين الجنس والقيادة والرفاهية في مكان العمل، نتوقع تسليط الضوء على الاستراتيجيات المبتكرة التي يمكن اعتمادها لتعزيز بيئة تعليمية أكثر دعماً وتعاوناً. يستعد هذا البحث للمساهمة برؤى قيمة يمكن أن تقيد السياسات والممارسات التنظيمية وبرامج تنمية المهارات القيادية داخل قطاع التعليم وخارجه. إذ يعد تحليل تأثير أنماط القيادة النسوية على تقليل ضغوط العمل مجالاً بحثياً مهماً يمكن أن يساهم في فهم تأثير أنماط القيادة المتنوعة في مكان العمل. يضيف سياق دراستنا الذي يركز على معاهد وكليات جامعة الفرات الأوسط التقنية منظوراً إقليمياً محدداً. وقد تم تقسيم البحث الى أربعة فصول خصص الفصل الأول منها الى منهجية الدراسة فيما تناول الفصل الثاني الإطار النظري لمتغيرات الدراسة، كما تناول الفصل الثالث الجانب التطبيقي للدراسة وأخيراً خصص الفصل الرابع لتناول الاستنتاجات والتوصيات.

الفصل الأول/ المنهجية العلمية للدراسة

أولاً: مشكلة الدراسة

يعد انتشار ضغوط العمل المرتبط بالعمل في المؤسسات التعليمية مصدر قلق كبير، مما يؤثر على رفاهية وإنتاجية الموظفين. في السعي لتعزيز بيئات عمل أكثر صحة، هناك اهتمام متزايد بفهم دور القيادة، وخاصة القيادة النسوية، في التخفيف من ضغوط العمل. وعلى الرغم من هذا الاهتمام، هناك فجوة ملحوظة في الأدبيات المتعلقة بالأنماط القيادية المحددة التي تستخدمها المرأة في البيئات التعليمية ومدى فعاليتها في تقليل ضغوط العمل بين الموظفين.

ثانيا: أسئلة الدراسة:- في حين أن العديد من الدراسات استكشفت أساليب القيادة وتأثيرها على النتائج التنظيمية، إلا أن هناك نقصاً في الأبحاث الشاملة المخصصة لفهم كيفية مساهمة القيادات النسوية في الحد من ضغوط العمل في السياقات التعليمية. تسعى مشكلة البحث هذه إلى الإجابة على الأسئلة الرئيسية التالية:

1. ما هي الأنماط القيادية السائدة لدى القيادات النسوية في المؤسسات التعليمية؟
 2. إلى أي مدى يعاني الموظفون في البيئات التعليمية من ضغوط العمل المرتبط بالعمل، وما هي العوامل المساهمة؟
 3. كيف تؤثر السلوكيات والأساليب القيادية المحددة التي تستخدمها القيادات النسوية في تقليل ضغوط العمل بين مرؤوسيهن؟
- اذ تهدف هذه الدراسة إلى سد الفجوة الموجودة في الأدبيات من خلال دراسة التفاعل بين أنماط القيادة النسوية والحد من ضغوط العمل في المحتوى التعليمي. ومن خلال معالجة هذه الأسئلة البحثية، تهدف الدراسة إلى تقديم رؤى قيمة يمكن أن تفيد ممارسات القيادة والسياسات التنظيمية، وتساهم في المحادثة الأوسع حول خلق بيئات عمل أكثر صحة وأكثر دعماً داخل المؤسسات التعليمية.

ثالثا: أهمية الدراسة والنتائج المتوقعة منها :- يعد فهم تأثير أنماط القيادة النسوية على تقليل ضغوط العمل في البيئات التعليمية أمراً حيوياً لكل من البحث الأكاديمي والتطبيقات العملية. يمكن لنتائج هذه الدراسة أن تفيد برامج تنمية المهارات القيادية، والسياسات التنظيمية، وعمليات صنع القرار داخل المؤسسات التعليمية، مما يؤدي في النهاية إلى تعزيز بيئات عمل أكثر صحة وإنتاجية. بالإضافة إلى ذلك، يساهم البحث في تعزيز التنوع بين الجنسين والشمولية في الأدوار القيادية. كما يتوقع ان يحقق البحث مجموعة من النتائج وهي:

1. التعرف على أنماط القيادة النسوية الرئيسية المرتبطة بالحد من ضغوط العمل.
2. نظرة ثاقبة التحديات المحددة التي تؤدي إلى ضغوط العمل في البيئات التعليمية.
3. توصيات لتنفيذ استراتيجيات القيادة الفعالة للتخفيف من ضغوط العمل.
4. المساهمة في الأدبيات الموجودة حول دور القيادات النسوية في تعزيز بيئات العمل الصحية.

رابعا: اهداف الدراسة

تحاول الباحثة تحقيق مجموعة من الأهداف من خلال دراستها وتتمثل بالآتي:

1. تحليل الأنماط القيادية السائدة لدى المرأة في البيئات التعليمية.
2. فحص مستويات ضغوط العمل المدركة لدى العاملين داخل المؤسسات التعليمية.
3. التعرف على العوامل المساهمة في ضغوط العمل في البيئات التعليمية.
4. استكشاف أثر أنماط القيادة النسوية على خفض ضغوط العمل لدى الموظفين.
5. تقييم مدى فعالية الانماط القيادية المختلفة التي تستخدمها القيادات النسوية في التخفيف من ضغوط العمل.

خامسا: منهج الدراسة:- تعتمد هذه الدراسة منهج الدراسة الاستطلاعية التحليلية للحصول على رؤى متعمقة حول تأثير القيادة النسوية في تخفيض ضغوط العمل. عبر جمع بين الدراسات الاستقصائية والمقابلات والتحليل القائم على الملاحظة. وسيتم توزيع الدراسات الاستقصائية على الموظفين داخل المؤسسات التعليمية لجمع بيانات كمية عن مستويات ضغوط العمل الملحوظ وفعالية القيادة. فضلا عن إجراء مقابلات متعمقة مع القيادات النسوية للحصول على رؤى نوعية حول أساليب وممارسات قيادتهن. سوف يكمل التحليل الرصدي هذه الأساليب من خلال توفير تقييمات في الوقت الحقيقي لأنماط القيادة أثناء العمل.

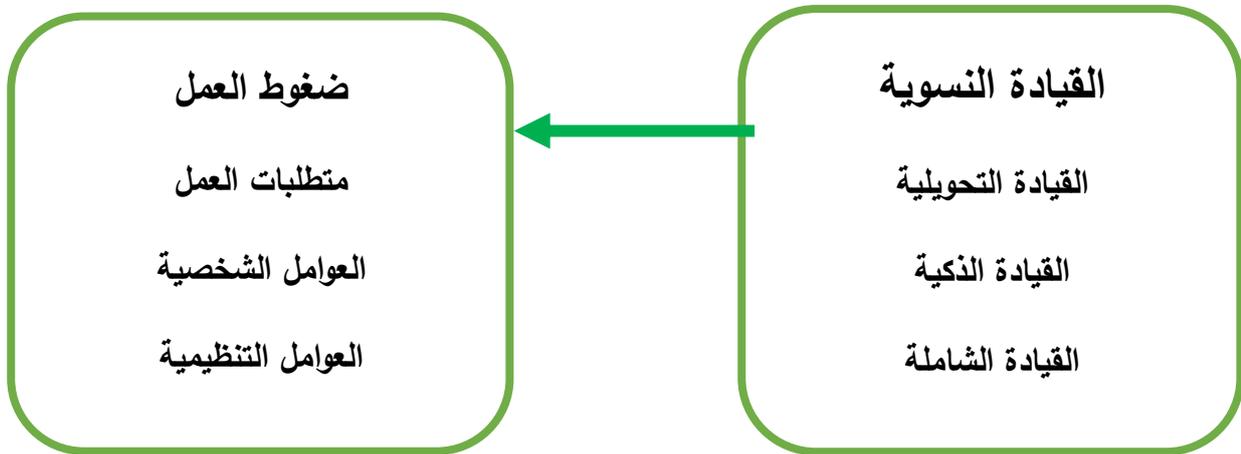
سادسا: فرضيات الدراسة :- تفترض هذه الدراسة أن أنماط القيادة النسوية المحددة في البيئات التعليمية تساهم بانخفاض كبير في الضغط المرتبط بالعمل بين الموظفين. اذ تنص فرضيات الدراسة الحالية على الاتي:

فرضية العدم (H0): لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين أنماط القيادة النسوية وتقليل ضغوط العمل في المحتوى التعليمي.

الفرضية البديلة (H1): تؤثر أنماط القيادة النسوية المحددة في البيئات التعليمية بانخفاض كبير في الضغوط المرتبطة بالعمل بين الموظفين. تهدف هذه الدراسة إلى اختبار هذه الفرضيات من خلال تحليل دقيق لأنماط القيادة ومستويات الضغط ضمن السياق الفريد للمؤسسات التعليمية. ستساهم نتائج هذا البحث في فهم أعمق لدور القيادات النسوية في خلق بيئات عمل أكثر صحة وقد يكون لها آثار على برامج تنمية المهارات القيادية والسياسات التنظيمية داخل قطاع التعليم.

سابعاً: نموذج الدراسة :- يمثل الشكل (1) نموذج الدراسة وهو تمثيل للعلاقات بين متغيرات الدراسة اذ يوضح انموذج الدراسة الحالية العلاقات بين المتغير المستقل القيادة النسوية بأنماطها (القيادة التحويلية، القيادة الذكية، القيادة الشاملة) والمتغير التابع ضغوط العمل بأبعاده (متطلبات العمل، العوامل الشخصية، العوامل التنظيمية، العوامل البيئية)

الشكل (1) انموذج الدراسة



الفصل الثاني/ الإطار النظري للدراسة

المبحث الأول

الإطار النظري للمتغير المستقل القيادة النسوية

أولاً: مفهوم القيادة النسوية

لقرن طويلة، ظل الرجال في طليعة المجتمع، حيث حكموا البلدان ووفروا لأسرهم مالياً بينما عملت النساء بلا كلل في الطبخ والتنظيف وتربية الأطفال. قامت النساء بتربية الذكور الذين سيصبحون متعلمين ويحصلون على مناصب قيادية عامة. مع الاستثناءات النادرة للقوى النسوية مثل كليوباترا وجان دارك، لم تشكل النساء في الدور الصارم الذي حدده لهن المجتمع على أساس جنسهن فقط، وببساطة تماشين مع الحياة التي كان مقدراً لهن أن يعيشتها، تاركين المورد الغني. من إمكاناتهم القيادية خارج المنزل غير المستغلة (Sandberg, 2013: 15).

يتطلب عمل المرأة في المنزل الكثير من القيادة، ولكن لم يُسمح للنساء بتطوير أسلوبهن الخاص في القيادة في مكان العمل حتى نصف القرن الماضي. في حوالي عام 1948، بشرت حركة حقوق المرأة بعصر جديد بدأت فيه النساء يتساءلن عن سبب عدم حصولهن على نفس الفرص التعليمية والمهنية مثل الرجال. تحدث عدد قليل من الناشطين النسويين باسم الجماهير حتى وجدت المزيد من النساء صوتهن وأعلنن أنه لن يتم التسامح مع عدم المساواة بعد الآن. إن عقوداً من التحدث علناً ضد عدم المساواة بين الجنسين وعدم التوازن غير العادل بين الرجال والنساء فيما يتعلق بالفرص الأكاديمية والمهنية أوصلت المجتمع الأمريكي إلى ما

هو عليه اليوم. وكما عبرت شيريل ساندبرج ببلاغة في كتابها الأكثر مبيعا "الانحناء: المرأة والعمل والإرادة للقيادة"، "إننا نقف على أكتاف النساء اللاتي سبقتنا، النساء اللاتي اضطررن إلى النضال من أجل الحقوق التي نعتبرها الآن أمرا مفروغا منه" (Deputy, 4: 2015).

تشير القيادة النسوية إلى دور وتأثير المرأة في مناصب السلطة والنفوذ وصنع القرار في مختلف مجالات المجتمع، بما في ذلك الأعمال والسياسة والأوساط الأكاديمية والمنظمات المجتمعية. يركز هذا المفهوم على الاعتقاد بأن التنوع في القيادة يؤدي إلى تحسين عملية صنع القرار والابتكار والنجاح التنظيمي الشامل (Glasser, 2016: 40). القيادة النسوية هي مفهوم متعدد الأوجه يشمل الطرق التي تؤثر بها المرأة على الأفراد أو الجماعات وإلهامهم وتوجيههم نحو هدف مشترك. يتعلق الأمر بكسر الحواجز وتعزيز التعاون وقيادة التغيير الإيجابي من خلال وجهات نظر وأساليب متنوعة (Enyiukwu, 2020: 40).

تشير القيادة النسوية إلى المشاركة النشطة والمؤثرة للمرأة في مناصب السلطة وصنع القرار والتأثير في مختلف قطاعات المجتمع، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، الأعمال والسياسة والأوساط الأكاديمية والمنظمات المجتمعية. ويؤكد هذا المفهوم على أهمية تحقيق المساواة بين الجنسين في الأدوار القيادية وكسر الحواجز التي قد تعيق تقدم المرأة. وهو ينطوي على الدعوة إلى تكافؤ الفرص، وتحدي الصور النمطية، وتعزيز التنوع والشمول، وتمكين المرأة من المساهمة بوجهات نظرها ومهاراتها الفريدة في المناصب القيادية. الهدف من القيادة النسوية هو إنشاء مجتمع أكثر إنصافاً وشمولاً من خلال الاعتراف وتقييم الإمكانيات القيادية للأفراد بغض النظر عن جنسهم (Varela, 2021: 12).

ثانياً: أهمية القيادة النسوية :- تحقق النساء في القيادة وجهات نظر ومهارات وصفات فريدة ذات قيمة للنجاح الشامل وفعالية المنظمات. إن إدراك أهمية المرأة في الأدوار القيادية وتعزيزها يمكن أن يؤدي إلى فوائد عديدة منها: (Glasser, 2016:39; Santiago, 2021: 14)

- غالباً ما تقدم النساء وجهات نظر وأساليب متنوعة لحل المشكلات. يمكن أن يؤدي التنوع المتزايد في الأفكار إلى حلول أكثر ابتكاراً وإبداعاً، حيث تساهم التجارب ووجهات النظر المختلفة في مجموعة واسعة من الأفكار.
- لقد ثبت أن فرق القيادة المتنوعة بين الجنسين قادرة على اتخاذ قرارات أفضل. إن وجود مزيج من وجهات النظر يساعد على تجنب التفكير الجماعي ويعزز إجراء تقييم أكثر شمولاً للخيارات، مما يقلل من احتمالية إغفال العوامل الحاسمة.
- تميل الشركات التي تتمتع بقيادة أكثر تنوعاً بين الجنسين إلى التفوق في الأداء على تلك ذات القيادة الأقل تنوعاً. غالباً ما يُعزى هذا الأداء المتحسن إلى تنوع المهارات والخبرات والرؤى التي تجلبها النساء إلى الأدوار القيادية.
- من المرجح أن تجذب المنظمات التي تعمل بنشاط على تعزيز النساء في المناصب القيادية المواهب العليا والاحتفاظ بها. يشير فريق القيادة المتنوع إلى الشمولية وتكافؤ الفرص، مما يجعل مكان العمل أكثر جاذبية لمجموعة واسعة من الموظفين.
- يمكن للنساء في الأدوار القيادية أن يعملن كنماذج يحتذى بها ومرشحات للموظفين الآخرين، مما يعزز ثقافة إيجابية وشاملة في مكان العمل. وهذا بدوره يمكن أن يساهم في رفع مستويات مشاركة الموظفين ورضاهم.
- غالباً ما تشكل النساء جزءاً كبيراً من الأسواق الاستهلاكية. إن وجود نساء في مناصب قيادية يمكن أن يساعد المؤسسات على فهم وتلبية احتياجات وتفضيلات قاعدة عملائها المتنوعة بشكل أفضل، مما يؤدي إلى تحسين المنتجات والخدمات.
- غالباً ما ترتبط القيادات النسوية بالتزام أقوى بالمسؤولية الاجتماعية والممارسات التجارية الأخلاقية. قد تستفيد المنظمات الملتزمة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات من القيادة الأخلاقية وصنع القرار المستدام الذي غالباً ما تظهره النساء في القيادة.

- إن احتضان التنوع بين الجنسين في القيادة يساعد المنظمات على الامتثال للمتطلبات القانونية المتعلقة بتكافؤ الفرص وعدم التمييز. كما أنه يعزز سمعة المنظمة، حيث يقدر أصحاب المصلحة بشكل متزايد الشركات التي تعطي الأولوية للتنوع والشمول.
- تُظهر القيادات النسوية في كثير من الأحيان مستوى عالٍ من القدرة على التكيف والمرونة. هذه الصفات ضرورية في التنقل في بيئات الأعمال سريعة التغير وتعزيز ثقافة التحسين المستمر والابتكار.
- في اقتصاد عالمي مترابط، فإن وجود قيادة متنوعة تعكس تنوع الأسواق وأصحاب المصلحة يمكن أن يساهم في القدرة التنافسية للشركة على نطاق عالمي.
- إن الاعتراف بأهمية المرأة في القيادة لا يتعلق فقط بالمساواة بين الجنسين؛ إنها ضرورة استراتيجية للمؤسسات التي تهدف إلى الازدهار في مشهد الأعمال الديناميكي والتنافسي اليوم. ومن خلال تعزيز بيئة شاملة تقدر وتعزز مساهمات المرأة، يمكن للمؤسسات الاستفادة من مجموعة أكثر ثراءً من المواهب ومستقبل أكثر مرونة ونجاحًا.
- **ثالثًا: عوائق وتحديات قيادة المرأة:** - لا تزال المرأة تواجه تحديات وعوائق مختلفة عندما يتعلق الأمر بالأدوار القيادية في مختلف القطاعات. ورغم التقدم الذي تم إحرازه في السنوات الأخيرة، لا تزال هناك فوارق كبيرة. تشمل بعض التحديات والعوائق الرئيسية التي تواجه المرأة في القيادة ما يلي: (Norman, 2010: 92; M'mbaha, 2012: 59)
- غالبًا ما تواجه النساء معايير وتوقعات أعلى مقارنة بنظرائهن من الرجال. قد يحتاجون إلى إثبات أنفسهم بشكل أكبر حتى يتم أخذهم في الاعتبار لتولي الأدوار القيادية.
- الصور النمطية المتعلقة بالجنسين حول القدرات القيادية يمكن أن تعيق تقدم المرأة. إن التصور بأن القيادة تتطلب الحزم والقدرة التنافسية قد يعمل ضد النساء اللاتي يُنظر إليهن على أنهن راعيات ومتعاونات.
- تجد العديد من النساء صعوبة في اختراق "السقف الزجاجي" - وهو حاجز غير مرئي يمنعهن من الصعود إلى المناصب القيادية العليا داخل المنظمات.
- غالبًا ما يكون تمثيل المرأة ناقصًا في المناصب التنفيذية وعلى مستوى مجلس الإدارة، مما يحد من تأثيرها وفرصها في صنع القرار.
- التوقعات المجتمعية فيما يتعلق بأدوار المرأة كمقدمة رعاية أساسية يمكن أن تجعل من الصعب على المرأة تحقيق التوازن بين المسؤوليات الأسرية والأدوار القيادية الصعبة.
- يمكن أن يؤثر الافتقار إلى ترتيبات العمل المرنة والسياسات الصديقة للأسرة في بعض المنظمات بشكل غير متناسب على التقدم الوظيفي للمرأة.
- يمكن أن تؤثر التحيزات الضمنية، سواء من جانب الرجال أو النساء، على عمليات صنع القرار المتعلقة بالترقيات وفرص القيادة، وغالبًا ما يكون ذلك دون أن يدرك الأفراد هذه التحيزات.
- قد تتاح للنساء فرص أقل لبناء شبكات مهنية، والتي تعتبر ضرورية للتقدم الوظيفي. ويمكن للشبكات التي يهيمن عليها الذكور أن تستبعد النساء من الفرص والمعلومات القيمة.
- إن النقص في المرشحات ونماذج القدوة في المناصب القيادية يمكن أن يجعل من الصعب على النساء التنقل في مساراتهن المهنية.
- لا تزال الفوارق في الأجور بين الرجال والنساء قائمة، مما يؤثر على الاستقلال المالي للمرأة وربما يؤثر على قدرتها على متابعة الأدوار القيادية.

- قد تواجه النساء التحرش الجنسي في مكان العمل، مما يخلق بيئة معادية ويؤثر على ثقتهن واستعدادهن لمتابعة الأدوار القيادية.
- التمييز على أساس الجنس يمكن أن يحد من الوصول إلى الفرص والترقيات والتقييمات العادلة.
- في بعض المناطق، قد يكون وصول المرأة إلى التعليم الجيد محدودًا، مما يؤثر على تنمية مهاراتها ومؤهلاتها لشغل المناصب القيادية.
- التمثيل الناقص في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات: غالبًا ما يكون تمثيل المرأة ناقصًا في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات مما يحد من وصولها إلى الأدوار القيادية في الصناعات ذات الصلة. يتطلب التصدي لهذه التحديات مزيجًا من السياسات التنظيمية، والتحول الثقافي، والجهود الفردية لتعزيز المساواة بين الجنسين وخلق بيئات أكثر شمولًا. إن تشجيع التنوع والشمولية، وتنفيذ ممارسات التوظيف والترقية العادلة، وتوفير التوجيه والدعم هي خطوات حاسمة في كسر هذه الحواجز.

رابعًا: أنماط القيادة النسوية

يمكن أن تختلف أنماط القيادة النسوية بشكل كبير، ومن المهم أن ندرك أنه لا يوجد نهج واحد يناسب الجميع. تتأثر أساليب القيادة بمزيج من السمات الفردية والخبرات والعوامل الثقافية. ومع ذلك، فقد تم تحديد بعض الملاحظات والأنماط العامة في الأبحاث والمناقشات حول المرأة في الأدوار القيادية. فيما يلي بعض الأنماط الشائعة: (Santiago, 2021: 14; Varela, 2021: 15) (Glasser, 2016:42;

1- القيادة التحويلية

ترتبط العديد من القيادات النسوية بصفات القيادة التحويلية. يتضمن هذا الأسلوب إلهام وتحفيز الآخرين لتحقيق إمكاناتهم الكاملة، وتعزيز بيئة عمل إيجابية، وتشجيع الابتكار. غالبًا ما يعطي القادة التحويليون الأولوية للتعاون وتطوير الفريق.

2- القيادة الذكية

غالبًا ما يُنظر إلى القيادات النسوية على أنها تتمتع بمستويات عالية من التعاطف والذكاء العاطفي. وقد يتفوقون في فهم مشاعر الآخرين والاستجابة لها، وتعزيز العلاقات الشخصية القوية، وإنشاء بيئات عمل شاملة وداعمة.

3- القيادة الشاملة

تلتزم العديد من القيادات النسوية بإنشاء أماكن عمل متنوعة وشاملة. وقد يدعون إلى المساواة بين الجنسين، والتنوع، وتكافؤ الفرص، والعمل على كسر الحواجز أمام الفئات الممثلة تمثيلاً ناقصاً.

من المهم أن نلاحظ أن هذه الأنماط عبارة عن تعميمات، وقد تظهر القيادات النسوية الفردية مجموعة واسعة من أساليب وسمات القيادة. بالإضافة إلى ذلك، تؤدي العوامل المجتمعية والتنظيمية دورًا مهمًا في تشكيل أنماط القيادة، وتستمر هذه العوامل في التطور مع مرور الوقت. مع تولي المزيد من النساء لأدوار قيادية، أصبح التنوع في أساليب القيادة واضحًا بشكل متزايد.

المبحث الثاني/ الإطار النظري للمتغير التابع لضغوط العمل

أولاً: مفهوم ضغوط العمل

ذلك أعباء العمل العالية، والمواعيد النهائية الضيقة، والصراعات بين الأشخاص، وانعدام الأمن الوظيفي، وعدم السيطرة على المهام، وعدم كفاية الدعم من الزملاء أو الرؤساء (Javaid, et al, 2023:71).

ثانياً: نتائج ضغوط العمل

يمكن أن يكون لضغوط العمل تأثير عميق على جوانب مختلفة من حياة الفرد، مما يؤثر على صحته الجسدية والعقلية، وكذلك على أدائه الوظيفي بشكل عام. فيما يلي بعض العواقب والآثار الشائعة لضغوط العمل: Kasperczyk, 2015: 37; (Mhechela, 2015: 8)

- يمكن أن يساهم ضغوط العمل المزمن في مشاكل القلب وارتفاع ضغط الدم وزيادة خطر الإصابة بالنوبات القلبية.
 - قد يؤدي ضغوط العمل لفترات طويلة إلى تثبيط جهاز المناعة، مما يجعل الأفراد أكثر عرضة للأمراض.
 - يمكن أن يؤدي ضغوط العمل إلى مشاكل في الجهاز الهضمي مثل متلازمة القولون العصبي وعسر الهضم، وقرحة المعدة.
 - يرتبط ضغوط العمل المستمرة بارتفاع معدلات القلق والاكتئاب. يمكن أن يساهم الضغط والمطالب المستمرة في الشعور باليأس والاحباط.
 - يمكن أن يؤدي التعرض للإجهاد على المدى الطويل دون آليات التكيف الكافية إلى الإرهاق، الذي يتميز بالإرهاق العاطفي، والانفصال، وانخفاض الأداء الوظيفي.
 - غالبًا ما يؤدي ضغوط العمل إلى تعطيل أنماط النوم، مما يؤدي إلى الأرق أو قلة النوم.
 - قد يجد الموظفون الذين يعانون من ضغوط العمل المزمن صعوبة في التركيز والإنتاجية في العمل، مما يؤدي إلى انخفاض الأداء الوظيفي العام.
 - يمكن أن تساهم المستويات المرتفعة من ضغوط العمل في ارتفاع معدلات التغيب عن العمل حيث قد يحتاج الموظفون إلى إجازة للتعافي أو التعامل مع مشكلات الصحة العقلية.
 - يمكن أن يؤدي ضغوط العمل المستمر إلى عدم الرضا عن الوظيفة، مما يعزز الموقف السلبي تجاه العمل.
 - غالبًا ما تمتد آثار ضغوط العمل إلى الحياة الشخصية، مما يؤدي إلى توتر العلاقات مع العائلة والأصدقاء.
 - قد ينسحب الأفراد الذين يعانون من مستويات عالية من ضغوط العمل من الأنشطة الاجتماعية، مما يؤدي إلى العزلة ونقص الدعم الاجتماعي.
 - يمكن أن تؤدي ضغوط العمل إلى إضعاف الوظيفة الإدراكية، مما يؤثر على الذاكرة والتركيز وقدرة اتخاذ القرار.
 - قد تعيق البيئات عالية الضغط التفكير الإبداعي ومهارات حل المشكلات.
 - يمكن أن يؤدي ضغوط العمل إلى أعراض جسدية مثل توتر العضلات والصداع وأشكال أخرى من الألم الجسدي.
 - يمكن أن يؤدي ضغوط العمل المزمن إلى التعب الجسدي والعقلي، مما يساهم في الشعور بالإرهاق.
 - يمكن لبيئة العمل المجهدة أن تساهم في ارتفاع معدلات دوران الموظفين حيث يبحث الموظفون عن فرص بديلة أقل إرهاقًا.
- من المهم للأفراد والمنظمات التعرف على علامات ضغوط العمل وتنفيذ استراتيجيات للتخفيف من تأثيرها، مثل توفير برامج إدارة ضغوط العمل، وتعزيز التوازن بين العمل والحياة، وتعزيز ثقافة عمل داعمة وإيجابية.

ثالثاً: ابعاد ضغوط العمل

يمكن أن يكون ضغوط العمل مشكلة معقدة ومتعددة الأوجه، وغالبًا ما تتبع من مجموعة من العوامل. يمكن أن يكون فهم الأبعاد المختلفة لضغوط العمل أمرًا بالغ الأهمية في تحديد مصادره وتطوير آليات فعالة للتكيف معه. فيما يلي بعض الأبعاد الأساسية التي يجب مراعاتها: (Mhechela, 2015: 8; Kemsley, 2018: 11)

- 1- **متطلبات العمل:** يمكن أن تؤدي متطلبات العمل المفرطة، والمواعيد النهائية الضيقة، والحجم الكبير للمهام إلى الشعور بالإرهاق والضغط. كما يمكن أن تساهم التوقعات غير الواضحة، والأولويات المتضاربة، وعدم السيطرة على الوظيفة في ضغوط العمل والإحباط. وقد تكون مواجهة المتطلبات المتضاربة من أدوار مختلفة، مثل المواعيد النهائية المتنافسة أو التوقعات من الزملاء والرؤساء، أمرًا مرهقًا. كما يمكن أن يؤدي الشعور بالنقص أو الإفراط في المهارة في الوظيفة إلى الملل والإحباط وانعدام الثقة.
- 2- **العوامل الشخصية:** الشعور بالعزلة أو عدم الدعم من الزملاء والمشرفين يمكن أن يؤدي إلى تقاوم ضغوط العمل. كما يؤدي التواصل غير الفعال والتوقعات غير الواضحة والصراع مع الزملاء إلى خلق بيئة عمل متوترة ومرهقة. كما يمكن أن يكون للمعاملة غير العادلة أو العدا في العمل تأثير سلبي كبير على الرفاهية.
- 3- **العوامل التنظيمية:** يمكن أن تكون المخاوف بشأن الاستقرار الوظيفي، أو تسريح العمال، أو نقص فرص التقدم الوظيفي مصدرًا رئيسيًا للتوتر. كما يمكن للممارسات البيروقراطية، والسياسات الصارمة، وعدم السيطرة على إجراءات العمل أن تساهم في الشعور بالإحباط والعجز. ويؤدي عدم الاعتراف والمكافآت غير العادلة والمعاملة غير المتساوية إلى الاستياء وتنشيط الهمم.
- 4- **العوامل البيئية:** يمكن أن تساهم ظروف العمل غير المريحة، مثل الإضاءة السيئة أو الضوضاء أو التهوية غير الكافية، في ضغوط العمل والإرهاق. إن المواكبة المستمرة والتعامل مع التحديات التكنولوجية يمكن أن يزيد الضغط ويؤدي إلى اختلال التوازن بين العمل والحياة. كما يمكن أن يؤدي السفر المتكرر أو الانتقال المرتبط بالعمل إلى تعطيل الروتين والعلاقات الاجتماعية، مما يؤثر على مستويات ضغوط العمل.

الفصل الثالث/ الجانب التطبيقي للدراسة

أولاً: معدل الاستجابة: تم اعتماد العينة العشوائية البسيطة لتمثيل المجتمع المستهدف. إذ لجأت الباحثة الى استخدام نموذجة المعادلة الهيكلية بأسلوب المربعات الصغرى الجزئية PLS-SEM إذ سيتم تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام SmartPLS 4.0 للتحقق من العلاقات بين متغيرات البحث والجدول (1) يوضح معدل الاستجابة

الجدول (1) معدل الاستجابة

النسبة	التكرار	التفاصيل
100%	300	عدد الاستبانات الموزعة
95%	285	عدد الاستبانات المسترجعة
8%	25	عدد الاستبانات غير الصالحة للتحليل الاحصائي
86%	260	عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الاحصائي

من اعداد الباحث

ثانياً: التحليل الاحصائي الوصفي

في هذا البحث تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الموافقة لفقرات الدراسة، المتغير المستقل (القيادة النسوية) وابعاده والمتغير التابع (ضغوط العمل) وابعاده. أولاً: المتغير المستقل القيادة النسوية

الجدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الموافقة لاستجابات أفراد البحث على فقرات القيادة النسوية

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
.1	3.520833	1.61275	أتفق
.2	3.416667	1.5447	أتفق
.3	3.71875	1.61773	أتفق
.4	3.5	1.4907	أتفق
.5	3.245833	1.54537	أتفق
.6	3.229167	1.59694	أتفق
.7	3.333333	1.59298	أتفق
.8	3.4125	1.59613	أتفق
.9	3.3125	1.54457	أتفق
الإجمالي	3.409954	1.571319	أتفق

الجدول من عمل الباحث بالاعتماد على بيانات الاستبيان

يتضح من الجدول (2) أن المتوسط الحسابي الإجمالي لاستجابات أفراد العينة على فقرات متغير القيادة النسوية بلغ ما مقداره (3.409954) وهو يقع ضمن مستوى (أتفق) في معيار الحكم، وبلغ الانحراف المعياري (1.571319) وهذا يشير إلى عدم تشتت الاجابات، كون متوسطات جميع فقرات هذا المتغير وقعت ضمن مستوى (أتفق) في معيار الحكم مما يشير إلى أن هناك اتفاقاً لدى أفراد العينة على فقرات متغير القيادة النسوية ومفهومها لتحقيق أهداف المنظمة والذي عبرت عنه عبارات هذا المتغير. ثانياً: المتغير التابع (ضغوط العمل)

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الموافقة لاستجابات أفراد البحث على فقرات المتغير التابع

ضغوط العمل

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
.1	3.60	1.03	أتفق
.2	3.51	1.11	أتفق
.3	3.76	1.17	أتفق
.4	3.76	0.93	أتفق
.5	3.63	1.03	أتفق
.6	3.77	1.039	أتفق
.7	3.87	0.903	أتفق
.8	3.57	0.956	أتفق
.9	3.72	0.951	أتفق
.10	3.54	0.841	أتفق
.11	3.6	1.013	أتفق
.12	3.72	0.977	أتفق
الإجمالي	3.670833	0.995833	أتفق

الجدول من عمل الباحث بالاعتماد على بيانات الاستبيان

يتضح من الجدول (3) ان المتوسط الحسابي الإجمالي لاستجابات افراد العينة على فقرات ضغوط العمل بلغ ما مقداره (3.670833) وهو يقع ضمن مستوى (أتفق) في معيار الحكم، وبلغ الانحراف المعياري (0.995833) وهذا يشير إلى عدم تشتت الاجابات، وأن متوسطات جميع فقرات هذا المتغير وقعت ضمن مستوى (أتفق) في معيار الحكم مما يشير إلى أن هناك

اتفاقا لدى افراد العينة على فقرات متغير ضغوط العمل ومفهومه والتطبيق العملي له داخل المنظمة الذي عبرت عنه عبارات هذا المتغير .

ثالثا: تقييم نموذج القياس :تتضمن النمذجة الهيكلية وفق أسلوب المربعات الصغرى الجزئية PLS-SEM خطوتين أساسيتين وهما: أ) تقييم نموذج القياس؛ ب) تقييم الانموذج الهيكلية. وسيختص هذا الجزء بتناول تقييم انموذج القياس بما يتضمنه بناء نماذج القياس لمتغيرات الدراسة واجراء التحليل العاملي، فضلا عن اختبارات الصدق والثبات المتمثلة باختبارات الثبات المركب والفا كرونباخ ومتوسط التباين المستخلص.

يستعرض الجدول (4) المعايير الثلاثة لتقييم انموذج القياس وفق نمذجة المعادلة الهيكلية باستخدام أسلوب المربعات الصغرى الجزئية PLS-SEM وكما يلي:

جدول (4) معايير تقييم انموذج القياس

المعيار	الحد المقبول
ثبات الاتساق الداخلي	الثبات المركب $0.60 \leq$ ؛ كرونباخ الفا $0.70 \leq$
ثبات المؤشر	التشبع المعياري للمؤشر $0.70 \leq$
الصدق التقاربي	متوسط التباين المستخلص (AVE) $0.50 \leq$

المصدر: اعداد الباحث بالاستناد الى:

Hair, J., Hult, T., Ringle, C. & Sarstedt, M. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM. Los Angeles: Sage.

الجدول (5) اختبار انموذج القياس لمتغيرات البحث

البعد	الفقرات	التشبعات	كرونباخ الفا	الثبات المركب	AVE
القيادة التحويلية	X1-1	0.764	0.768	0.806	0.615
	X1-2	0.762			
	X1-3	0.844			
القيادة الذكية	X2-1	0.717	0.749	0.787	0.487
	X2-2	0.737			
	X2-3	0.78			
القيادة الشاملة	X3-1	0.8	0.737	0.779	0.578
	X3-2	0.78			
	X3-3	0.71			
متطلبات العمل	Y1-1	0.715	0.79	0.89	0.57
	Y1-2	0.814			
	Y1-3	0.818			
العوامل الشخصية	Y2-1	0.791	0.76	0.85	0.59
	Y2-2	0.744			
	Y2-3	0.846			
العوامل التنظيمية	Y3-1	0.796	0.74	0.80	0.66
	Y3-2	0.860			
	Y3-3	0.858			
العوامل البيئية	Y4-1	0.814	0.76	0.86	0.67
	Y4-2	0.755			
	Y4-3	0.822			

من اعداد الباحثة وفقا لمخرجات برنامج SmartPLS V.4

أظهرت نتائج تقييم انموذج القياس لمتغيرات البحث والظاهرة في الجدول (5) تحقيق كافة الابعاد للقيم المطلوبة من كرونباخ الفا والثبات المركب ومتوسط التباين المستخلص (AVE).

رابعاً: تقييم الانموذج الهيكلي

بعد ان اكتملت الخطوة الأولى من نمذجة المعادلة الهيكلية بأسلوب المربعات الصغرى الجزئية PLS-SEM فان الخطوة الثانية فتمثل بتقييم الانموذج الهيكلي والتي تتضمن إيجاد معاملات المسارات والتي يمكن من خلالها قياس التأثيرات المباشرة، بالإضافة الى استخراج قيمة معامل التفسير R^2 والذي يستخدم في تحديد مدى تفسير المتغير المستقل للمتغير المعتمد. وتتضمن معايير تقييم الانموذج الهيكلي وفق اسلوب نمذجة المربعات الصغرى PLS-SEM على اربعة معايير وكما يوضحها الجدول (6) وفيما يلي توضيح لهذه المعايير الاربعة:

جدول (6) معايير نمذجة المربعات الصغرى PLS-SEM

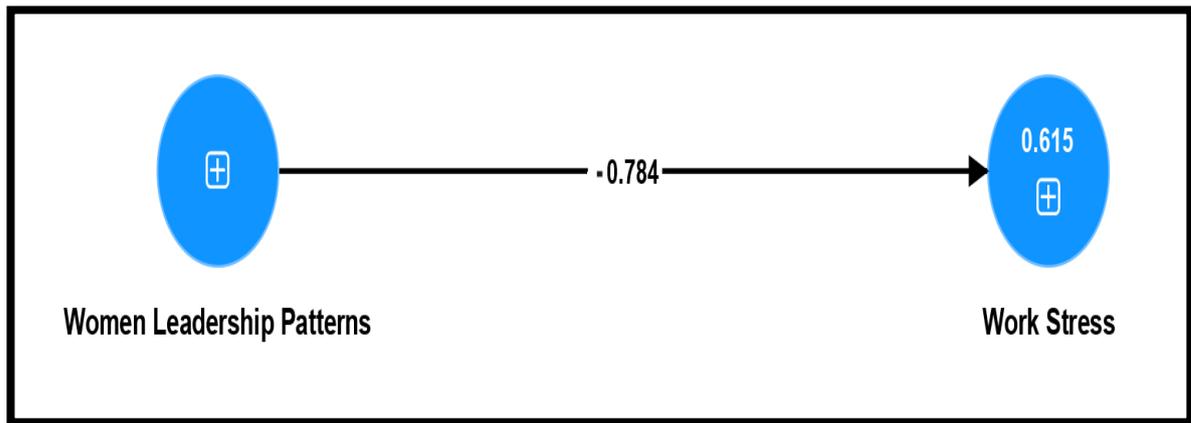
الحد المقبول	المعيار
$0.08 > SRMR$	جودة مطابقة الانموذج
عامل تضخم التباين $VIF > 5$	تقييم الارتباط الخطي
قيمة $t < 1.96$ ؛ قيمة $p > 0.05$	معنوية معاملات المسار
0.25, 0.50, 0.75 تشير الى تأثير صغير، متوسط، كبير	معامل التحديد R^2
0.02, 0.15, 0.35 تشير الى تأثير صغير، متوسط، كبير	حجم التأثير f^2

المصدر: اعداد الباحث بالاستناد الى:

Hair, J., Hult, T., Ringle, C. & Sarstedt, M. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Los Angeles: Sage.

قامت الباحثة ببناء الانموذج الهيكلي الذي يظهر في الشكل (2) وذلك لغرض اختبار فرضيات البحث

الشكل (2) اختبار فرضيات التأثير



المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS V.4

الجدول (7) نتائج اختبار الانموذج الهيكلي

R ² المعدل	R ² معامل التحديد	f ² حجم التأثير	القرار	p Value	t Value	معامل المسار	VIF	المسار	الفرضية	جودة المطابقة SRMR
0.586	0.615	0.892	قبول	0.000	11.758	-0.784	1.654	X-Y	الأولى	0.063

من اعداد الباحثة وفقا لمخرجات برنامج SmartPLS V.4

أظهرت النتائج الواردة في الجدول (7) أن القيادة النسوية تؤثر بشكل عكسي في ضغوط العمل ($\text{Path} = -0.784$)، قيمة ($t = 11.758$) عند مستوى أهمية $p < 0.05$ ، مما يشير إلى رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة.

الفصل الرابع/ الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

إن استخلاص استنتاجات حول تأثير أنماط القيادة النسوية في الحد من ضغوط العمل في السياقات التعليمية ينطوي على النظر في عوامل ووجهات نظر مختلفة. في حين أن البحث في هذا المجال المحدد قد يختلف، إلا أنه يمكن تقديم بعض الملاحظات والاستنتاجات العامة بناءً على الدراسات والاتجاهات الحالية:

1- تشير الدراسات إلى أن القيادة النسوية، التي تتميز بالتحفيز الملهم، والتحفيز الفكري، والاعتبار الفردي، والتأثير المثالي، يمكن أن تؤثر بشكل إيجابي على رفاهية الموظف وتقلل من ضغوط العمل. في المتوسط، غالباً ما تظهر القيادات النسوية صفات قيادية تحويلية.

2- قد تكون القيادات النسوية أكثر انسجاماً مع الدعوة إلى مبادرات التوازن بين العمل والحياة، مع الاعتراف بأهمية رفاهية الموظف. هذا التركيز على أسلوب حياة متوازن يمكن أن يساهم في تقليل التوتر بين الموظفين.

3- يمكن للقيادات النسوية، بحكم مناصبها، أن تكون بمثابة قدوة للنساء الأخريات في مكان العمل. بالإضافة إلى ذلك، قد يشاركون في برامج الإرشاد، حيث يقدمون الدعم والتوجيه الذي يمكن أن يؤثر بشكل إيجابي على مستويات التوتر لدى المتدربين.

4- يمكن أن يختلف تأثير أنماط القيادة النسوية على تقليل ضغوط العمل بناءً على السياق التعليمي المحدد والعوامل الثقافية والهياكل التنظيمية. فما يصلح في بيئة واحدة قد لا ينطبق بالضرورة على الجميع.

5- تؤثر القيادة النسوية في التخفيف من ضغوط العمل وذلك لا القيادات النسوية أكثر ميلاً نحو اتخاذ القرارات التعاونية، مما يعزز الشعور بالشمولية والمسؤولية المشتركة. يمكن أن يساهم هذا النهج في خلق جو عمل أكثر صحة وربما يخفف من التوتر المرتبط بأساليب القيادة من أعلى إلى أسفل.

في حين أن أنماط القيادة النسوية يمكن أن يكون لها تأثير إيجابي على الحد من ضغوط العمل في المحتوى التعليمي، فإن المظاهر المحددة لهذه الأنماط وفعاليتها قد تعتمد على عوامل سياقية مختلفة. إن النهج الشامل الذي يأخذ في الاعتبار التحديات الفريدة ونقاط القوة التي تتمتع بها القيادات النسوية، إلى جانب الالتزام بمعالجة التحيزات بين الجنسين، يمكن أن يساهم في بيئة عمل أكثر دعمًا وأقل إرهاقًا في البيئات التعليمية.



ثانيا: التوصيات

يمكن أن يكون لأنماط القيادة النسوية تأثير كبير في تقليل ضغوط العمل في البيئات التعليمية. فيما يلي بعض التوصيات بناءً على الأبحاث وأفضل الممارسات:

- 1- تشجيع القيادات النسوية على تبني أساليب القيادة الشاملة التي تعزز التعاون والتواصل المفتوح والشعور بالانتماء بين أعضاء الفريق. فضلا عن التأكيد على أهمية التعاطف وفهم الاحتياجات والتحديات الفردية لخلق بيئة عمل داعمة.
 - 2- إنشاء برامج إرشادية تربط القيادات النسوية بالقادة الطموحين داخل المؤسسة التعليمية. وهذا يعزز الشعور بالدعم والتوجيه والتطوير الوظيفي. فضلا عن توفير الفرص للتطوير المهني المستمر لتمكين القيادات النسوية بالمهارات والثقة اللازمة للتغلب على التحديات بفعالية.
 - 3- تحويل التركيز من تحقيق توازن صارم بين العمل والحياة إلى تعزيز التكامل بين العمل والحياة، مع الاعتراف بأن الأفراد قد يحتاجون إلى المزج بين حياتهم الشخصية والمهنية. كذلك تشجيع القادة على نموذج التكامل الصحي بين العمل والحياة من خلال إعطاء الأولوية للرعاية الذاتية ووضع توقعات واقعية لأنفسهم ولفرقهم.
 - 4- تنفيذ برامج تقدير تعترف بمساهمات القيادات النسوية وفرقهن. إن الشعور بالتقدير يمكن أن يؤثر بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي ويقلل مستويات التوتر. من خلال تعزيز ثقافة الامتنان والتقدير لخلق بيئة عمل إيجابية وداعمة.
 - 5- التأكد من تضمين ممارسات التنوع والشمول في سياسات القيادة والتنظيم. ويشمل ذلك معالجة التحيزات وتعزيز تكافؤ الفرص للتقدم الوظيفي. عبر السعي لتشكيل فريق قيادي متنوع يمثل وجهات نظر وخلفيات وخبرات مختلفة.
- من خلال تنفيذ هذه التوصيات، يمكن للمؤسسات التعليمية خلق بيئة مواتية حيث تساهم القيادات النسوية في الحد من ضغوط العمل وتعزيز ثقافة إيجابية في مكان العمل.

References

1. Borikar, M. H., & Bhatt, V. (2020). Measuring impact of factors influencing workplace stress with respect to financial services. *Alochana Chakra Journal*, 2231-3990.
2. Deputy, O. M. (2015). The evolution of women in business and female leadership in the business environment. evolution.
3. Emaasit, D. (2016). WORK STRESS AND WELL-BEING: ACADEMIC WORK STRESS AND ITS RELATION TO THE PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND SOCIAL LIFE OF UNIVERSITY MASTER STUDENTS.
4. Enyiukwu, C. H. (2020). How Women in Leadership Describe Their Rise to Leadership in Nigeria. Liberty University.
5. Glasser, E. (2016). Voices of the First Women Leaders in the Federal Bureau of Investigation.
6. Guidarini, C., & Hussaein, O. (2022). A Systematic Review of How Remote Work Affects Workplace Stress and Mental Health. *Human-Automation Interaction: Mobile Computing*, 79-96.
7. Javaid, Z. K., Mahmood, K., & Ali, A. A. (2023). Mediating Role of Mindfulness between Quality of Life and Workplace Stress among Working Women: Quality of Life and Workplace Stress among Working Women. *Journal of Workplace Behavior*, 4(1), 68-80.
8. Kasperczyk, R. T. (2015). Barriers to systemic work stress prevention in Australian organisations (Doctoral dissertation, Victoria University).
9. Kemsley, J. (2018). Job calling and perceived work stress in zookeepers: Problem-focused coping as a mediator. Arizona State University.
10. Mhechela, J. (2015). The Influence of Workplace Stress on Employees' Performance at Mbeya Regional Hospital, Tanzania (Doctoral dissertation, The Open University Of Tanzania).
11. M'mbaha, J. M. (2012). Experiences of women in sports leadership in Kenya (Doctoral dissertation, University of Georgia).
12. Norman, L. (2010). Feeling second best: Elite women coaches' experiences. *Sociology of Sport Journal*, 27(1), 89-104.
13. Sandberg, S. L. I. (2013). Women, work and the will to lead Alfred N.



14. Santiago, A. (2021). Advice as Metadiscourse: On the gendering of women's leadership in advice-giving practices (Doctoral dissertation, University of South Florida).
15. Torres, G. M. S., Backstrom, J., & Duffy, V. G. (2023, July). A Systematic Review of Workplace Stress and Its Impact on Mental Health and Safety. In International Conference on Human-Computer Interaction (pp. 610-627). Cham: Springer Nature Switzerland.
16. Varela, A. S. K. (2021). Women in Leadership: The Impact of Intersectionality of Race, Gender, and Education Level (Doctoral dissertation, California State University, Bakersfield).