

The Role of Women's Administrative Capabilities to Keep Pace with Strategic Transformation 2030

Yahya Ahmed Sharif

Talal Muslat Abdullah Al-Shareef

College of Economics and Administration || King Abdulaziz University || KSA

Abstract: There has become an urgent need to increase and activate the participation of women in the field of educational leadership to contribute effectively to achieving the strategic transformation process in the Kingdom of Saudi Arabia. One of the most prominent goals of the 2030 Vision of the Kingdom is to contribute to increasing Saudi women's participation in the labor market and to allow them to assume senior leadership positions. Based on the foregoing, the current study aimed to identify the role of women's administrative capabilities in the Kingdom of Saudi Arabia to keep pace with strategic transformation 2030. To achieve the objectives of the study, the descriptive analytical method was used to prepare the study, as well as using the questionnaire as a tool for collecting data from the sample of the study population. The current study was conducted on All 44 women leaders in the El-Darb Teaching Office in the Department of Education in Sabya in Jazan during the first semester of the academic year 1441/1442 AH. After analyzing the data, a number of results were reached, most notably: There are no statistically significant differences at the significance level ($\alpha \leq 0.05$) for the role of women's administrative capabilities to keep pace with strategic transformation 2030 attributable to the demographic variables (age, academic qualification, number of years of experience) of women leaders (the study population). According to the study results, The research made several recommendations, the most important of which are: (a) the necessity of enhancing the readiness of women's administrative capabilities to assume leadership positions in schools in the El-Darb Teaching Office to keep pace with strategic transformation 2030, and (b) achieving compatibility between the training programs offered to women leaders and the nature of their roles and responsibilities in the El-Darb Teaching Office to help keep pace with strategic transformation 2030.

Keywords: Vision 2030, strategic transformation, women leaders, administrative empowerment.

دور القدرات الإدارية النسائية لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030

يحيى أحمد شريف

طلال مسلط عبد الله الشريف

كلية الاقتصاد والإدارة || جامعة الملك عبد العزيز || المملكة العربية السعودية

المستخلص: لقد أصبحت هناك ضرورة ملحة لزيادة وتفعيل مشاركة العنصر النسائي في مجال القيادة التربوية، للمساهمة بفاعلية في تحقيق عملية التحول الاستراتيجي في المملكة العربية السعودية، ومن أبرز أهداف رؤية المملكة 2030 نذكر المساهمة في رفع نسبة مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل، ومنحها الفرصة في تولي مناصب قيادية عليا. وبناءً على ما سبق تأتي الدراسة الحالية بهدف التعرف دور القدرات الإدارية النسائية في المملكة العربية السعودية لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لإعداد الدراسة، بالإضافة إلى استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من أفراد مجتمع الدراسة.

حيث طبقت الدراسة الحالية على جميع القيادات النسائية بمكتب تعليم الدرب بإدارة تعليم صبيا بجازان، والبالغ عددهن (44) قائدة، وذلك خلال فترة إجراء الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 1442/1441هـ. وعقب تحليل البيانات تم التوصل إلى عدد من النتائج أبرزها: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدور القدرات الإدارية النسائية لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030 تعزى للمتغيرات الديموغرافية (المرحلة العمرية، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة) للقيادات النسائية مجتمع الدراسة. وفي ضوء النتائج التي اسفرت عنها الدراسة، قدم البحث عدة توصيات أهمها: ضرورة العمل على تعزيز استعداد القدرات الإدارية النسائية لتولي المهام القيادية في المدارس في مكتب تعليم الدرب لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030. الاهتمام بتحقيق التوافق بين البرامج التدريبية المقدمة للقيادات النسائية وطبيعة أدوارهن ومسؤولياتهن في مكتب تعليم الدرب بما يساعد على مواكبة التحول الاستراتيجي 2030.

الكلمات المفتاحية: رؤية 2030، التحول الاستراتيجي، القيادات النسائية.

1- المقدمة.

مر المجتمع السعودي في العقد الأخير بمجموعة من التغيرات في مختلف مجالات الحياة؛ نتيجة تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، الأمر الذي أدى إلى زيادة الاهتمام بالموارد البشرية في مختلف المؤسسات المجتمعية عامة والمؤسسات التعليمية خاصة، وكيفية البحث عن سبل الاستفادة القصوى من هذه الموارد في العملية التعليمية في مجالات القيادة والتعليم والتعلم.

وتُعدّ قدرة أي مجتمع على إدارة مؤسساته وبرامجه الحيوية بفاعلية واقتدار من أهم الخصائص التي تميز ذلك المجتمع عن غيره من المجتمعات، وما يميز المجتمعات المتقدمة ومؤسساتها، ليس ثقافتها أو مواردها الطبيعية، أو ما يتوافر لديهم من رأس مال، أو ما تعتمده من سياسات عامة ورشيدة، وإنما ما يتوفر في مؤسساتها من موارد بشرية مؤهلة، وما يمتلكه الأفراد فيها من مهارات وقدرات وإمكانات، وبخاصة المهارة الإدارية (الشراري، 2018: 1).

وفي إطار أهداف التنمية في المملكة العربية السعودية، جاءت "رؤية المملكة 2030" تحقيقاً لمتطلبات التنمية الاقتصادية في البلاد التي جعلت اندماج المرأة عاملاً حتمياً وضرورياً داخل المجتمع السعودي في شتى المجالات، والقضاء على جميع أشكال التمييز والعنف ضدها، والارتقاء بمستواها الثقافي والاقتصادي والصحي بما يتوافق مع مبادئ وقيم الشريعة الإسلامية.

وتنطلق عملية التحول الاستراتيجي في المملكة العربية السعودية من رؤية المملكة العربية السعودية 2030، وتُعدّ رؤية السعودية 2030 خطة ما بعد النفط للمملكة العربية السعودية تمّ الإعلان عنها في 25 أبريل 2016م، وتتزامن مع التاريخ المحدد لإعلان الانتهاء من تسليم 80 مشروعاً حكومياً عملاقاً، تبلغ كلفة الواحد منها ما لا يقل عن 7.3 مليار ريال وتصل إلى 20 مليار ريال، ونظّم هذه الخطة مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية (الشملان؛ الفوزان، 2017: 305).

ومن خلال النظر في رؤية المملكة العربية السعودية 2030 ومن خلال قراءة تربية لها، نجد أنها تنظر إلى العنصر البشري على أنه أهم ثروة يملكها الوطن، كما ركّزت على ضرورة تطوير المنظومة التعليمية والتربوية بجميع مكوناتها، بما يُحقق تطلّعات الرؤية الطموحة لإخراج جيل يتمتع بالشخصية المستقلة، ويمتلك المعارف والمهارات والسلوكيات الحميدة مُتصفاً بروح المبادرة والمثابرة والقيادة، وذلك عبر برامج تُسهم في تمكين تلك المنظومة لتحقيق ذلك.

وفي السنوات الأخيرة قامت وزارة التعليم السعودية بتغيير أدوار قادة المدارس من الإطار التقليدي إلى إطار جديد فهو قائد تعليمي يتبني خططاً استراتيجية في ضوء رؤية علمية مستقبلية، وإضافة على الحرص على تفعيل أدوارها الاجتماعية والنفسية داخل المدرسة، وتفعيل دوره في عملية التنمية المهنية للمعلمين.

ولا شك أن نجاح المرأة في التخطيط والإدارة والقيادة في المؤسسات التعليمية في عدة مجالات: صحية وبحثية واجتماعية، وثقافية، وذلك كان بسبب دعم الدولة والمجتمع والاعتقاد بأهمية دورهن الوطني، لذا فإن توجه الدولة نحو وضع المرأة في موقع صنع القرار هو الاتجاه المطلوب للقيادة، وذلك من حيث تمكينهن اجتماعياً واقتصادياً، وإزالة جميع التحديات أمامهن لعبور النفق نحو التمكين الحقيقي في منصب القيادة (الدغير، 2018: 22).

ويتضح مما سبق مدى الحاجة إلى دور القدرات الإدارية النسائية في القيادة وتفعيل العمل التربوي في المؤسسات التعليمية، مما يتطلب توفر القيادات النسائية اللاتي تمتلك القدر الكافي من المعرفة والمهارات القيادية لممارسة أدوارها بما يُلبّي مُتطلّبات المجتمع السعودي، وللمساهمة بفاعلية في تحقيق عملية التحوّل الاستراتيجي في المملكة العربية السعودية.

الدراسات السابقة:

نظراً لما تمثّله الدراسات السابقة من أهمية في إثراء الدراسة الحالية، فقد تم الاطلاع على دراسات سابقة ذات علاقة بالدراسة الحالية، وأكثر قرباً منها من حيث هدفها ومنهجيتها وإجراءاتها، ويتمّ ذلك وفقاً لتسلسلها الزمني، ومن ثم التعقيب على الدراسات التي تم تناولها، وبيان كيفية الاستفادة من هذه الدراسات في الدراسة الحالية، وفيما يأتي عرض لهذه الدراسات، ثم موازنتها مع توضيح جوانب الإفادة منها:

- هدفت (القضاة والطراونة، 2011) إلى التعرّف على واقع التمكين الإداري للمرأة في الجامعات الأردنية العامة والمعوقات التنظيمية والاجتماعية والشخصية المؤثرة فيه، ووظفت المنهج الوصفي، كما وظفت الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن واقع التمكين الإداري للمرأة في الجامعات الأردنية العامة بأبعاده الخمسة جاء متوسطاً وجاءت تصورات أفراد عينة الدراسة للمعوقات التنظيمية والاجتماعية والشخصية المؤثرة في تمكين المرأة بدرجة متوسطة وبترتيب تنازلي على النحو الآتي: (المعوقات التنظيمية والاجتماعية والشخصية) وأشارت النتائج كذلك إلى أثر ذي دلالة إحصائية للمعوقات الشخصية ومدة الخدمة في الجامعات وكذلك التفاعل بين مدة الخدمة والرتبة الأكاديمية.

- هدفت دراسة (غفران التيمة، 2013) إلى التعرّف على دور التمكين الإداري للمرأة في المواقع القيادية في الجامعات الأردنية وعلاقته بالإبداع الإداري، ووظفت المنهج الوصفي، كما وظفت الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى وجود درجة متوسطة من التمكين الإداري، حصل مجال تفويض السلطة على المرتبة الأولى من بين مجالات التمكين الإداري وبدرجة مرتفعة مع وجود درجة مرتفعة من الإبداع الإداري لدى المرؤوسين من وجهة نظرهم أنفسهم في جميع المجالات، أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مجال تدريب العاملين في مقياس التمكين الإداري.

- هدفت دراسة (أبو العلا، 2014) إلى وضع استراتيجية مقترحة لتفعيل دور القيادة النسائية السعودية في صناعة القرار التربوي في كلية التربية بجامعة الطائف، وتكون مجتمع الدراسة وعينتها من جميع عضوات هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الطائف في الفصل الثاني من العام الدراسي 1435/1434، ووظفت المنهج الوصفي التحليلي، كما وظفت الاستبانة كأداة للدراسة، وبينت النتائج أن القيادة النسائية السعودية تشارك بدرجة متوسطة في صناعة القرار التربوي في كلية التربية بجامعة الطائف، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة الأهمية، ودرجة المشاركة في صناعة القرار التربوي، كذلك وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في درجة مشاركة القيادة النسائية تعزي لمتغير الرتبة لصالح الرتبة العلمية الأعلى.

- كما هدفت دراسة (التويجري، 2016) إلى الكشف عن التمكين وعلاقته بالإبداع الإداري لدى مديرات المدارس الثانوية بمدينة الرياض، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة لجمع البيانات، حيث تكونت عينة البحث من (106) مديرة. وكان من نتائج الدراسة أن درجة التمكين الإداري لدى مديرات المدارس الثانوية كبيرة، ودرجة الإبداع لدى مديرات المدارس في الثانوية كبيرة، ووجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين جميع مجالات محور التمكين الإداري باستثناء مجال فرق العمل، ومجال المرونة والإقناع والمنهجية العلمية في التفكير وحل المشاكل من محور الإبداع الإداري.
- هدفت دراسة (العريفي والشهري، 2017) إلى التعرف إلى واقع تطبيق أهداف المنظمة المتعلمة لدى القيادات التربوية في المدارس الثانوية الحكومية بمدينة الرياض، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي. كما استخدم الاستبانة للدراسة من مجتمعها المتمثل في معلمي ومعلمات المدارس الثانوية الحكومية بمدينة الرياض نظام المقررات، وقد بلغ حجم عينة الدراسة (633) معلمة، وقد أسفرت الدراسة عن: أن هناك موافقة بين أفراد الدراسة على دور القيادة التربوية في تطبيق أهداف المنظمة المتعلمة في المدارس الثانوية الحكومية بمدينة الرياض، وأن هناك موافقة بين أفراد الدراسة على تطبيق أهداف المنظمة المتعلمة لدى القيادات التربوية في المدارس الثانوية الحكومية بمدينة الرياض.
- كما سعت دراسة (البشير، 2018) إلى تحليل ومعرفة أثر التمكين الإداري للعاملين بأبعاده المختلفة على السلوك الإبداعي الإداري لدى العاملين في جامعة نجران في العام الدراسي 2016-2017م، وتم تصميم استبانة إلكترونية وإرسال رابطها الإلكتروني على (220) موظفاً وموظفة. وكان من أهم النتائج وضوح سياسات وإجراءات العمل الإداري، وفعالية نظام الاتصال، ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات الإدارية بالجامعة، بينما أشارت الدراسة لضعف تفويض السلطة والمسؤولية للعاملين، وضعف الدعم والمساندة الإدارية، وضعف فعالية برامج التدريب الإداري، وقصور نظام التحفيز المادي والمعنوي للعاملين بالجامعة.
- هدفت دراسة (العطوي ومرعي، 2018) إلى توضيح أثر التمكين الإداري على الإبداع الإداري كأحد مداخل تحقيق رؤية 2030 من وجهة نظر القيادات النسائية في التعليم العالي السعودي، ووظفت المنهج الوصفي التحليلي، كما وظفت الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها وجود أثر معنوي للتمكين الإداري بأبعاده المختلفة على القيادات النسائية في التعليم العالي السعودي، ووجود علاقة إيجابية قوية بين المتغيرين.
- هدفت دراسة (الدغبر، 2018) إلى التعرف إلى علاقة التمكين الإداري للقيادات النسائية بأبعاده الخمسة (الحرية وتفويض السلطة، والعمل-الجماعي، والتحفيز، والاتصال الفعال، والتدريب والتطوير المهني) بالتحديات في الجامعات السعودية الناشئة، كما هدفت إلى التعرف على التحديات تواجههن في مجال العمل، ووظفت المنهج الوصفي، كما وظفت الاستبانة كأداة للدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التمكين الإداري للقيادات النسائية في الجامعات السعودية الناشئة جاء بدرجة متوسطة. كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة وضعيفة بين متغير التمكين الإداري ككل ومتغير التحديات لدى القيادات النسائية في الجامعات السعودية الناشئة. كما أن التحديات التي تواجه القيادات النسائية في مكان العمل تؤثر وبشكل سلبي على مستوى التمكين الإداري ككل.
- هدفت دراسة (يوسفي، 2018) إلى معرفة أثر التمكين الإداري في تحفيز السلوك الإبداعي لدى العاملين في مؤسسات مجموعة بن حمادي بيرج بوغريج-الجزائر، ولتحقيق الهدف تم تصميم استبانة وزعت على عينة عشوائية مكونة من (83) عامل. وقد توصلت النتائج إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين الإداري على تحفيز

السلوك الإبداعي لدى العاملين، كما بينت النتائج أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات العاملين نحو السلوك الإبداعي، والتي يمكن أن تعزى إلى المتغيرات الوظيفية (مدة الخدمة والمسعى الوظيفي).

التعليق على الدراسات السابقة:

لقد رأى البحث تسليط الضوء على بعض الدراسات المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية، ومن هنا فإن هذه الدراسة تتكامل مع بعض الدراسات السابقة مستفيدة من جوانب الالتقاء وداعمة لها، حيث تم تحليل الدراسات السابقة ومقارنتها بالدراسة الحالية؛ لإظهار جوانب التشابه والاختلاف وجوانب الاستفادة من تلك الدراسات. من حيث موضوع الدراسة: تشابهت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة من حيث تناولها لفكرة الدور القيادي للمرأة في ظل رؤية 2030، ومنها: دراسة العطوي ومرعي (2018)، ودراسة دراسة حصة العريفي ونهاية الشهري (2017).

كما تشابهت مع جميع الدراسات من حيث معالجة الدور القيادي للمرأة في المؤسسات التعليمية. من حيث المنهج المستخدم في الدراسة: تشابهت الدراسة في توظيف المنهج الوصفي المسحي، حيث وظفت العديد من الدراسات السابقة المنهج الوصفي المسحي، ومنها: دراسة الدغير (2018). من حيث أدوات الدراسة: اتفقت هذه الدراسة مع بعض الدراسات السابقة في استخدام الاستبيان كأداة للدراسة، ومنها دراسة العطوي ومرعي (2018).

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

ساعدت الدراسات السابقة في اختيار موضوع الدراسة، بناء المخطط العام للدراسة ووضع الأسئلة التي ستجيب عنها الدراسة، الرجوع إلى بعض المراجع والكتب العلمية ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاطلاع على منهجية البحث المتبعة في كل دراسة، والتعرف إلى الموضوعات الرئيسة التي تناولتها كل دراسة، وتطبيق هذه المنهجيات مع مراعاة خصوصية الدراسة الحالية، تحديد أدوات الدراسة المناسبة وتحديد كيفية بنائها وقياس صدقها وثباتها، تحديد الإجراءات المنهجية المناسبة للدراسة.

مشكلة الدراسة:

يُعدّ عمل المرأة في سوق العمل في المملكة العربية السعودية من القضايا المطروحة للنقاش بين مؤيد ومعارض وبين مقبول أو مرفوض، ويُعدّ مفهوم تمكين المرأة قيادياً من المواضيع الجديدة، كما أن موضوع تمكين المرأة العاملة في السعودية عموماً له خصوصية فرضتها خصوصية التعامل مع قضايا المرأة في السعودية، ومن أهم أهداف الرؤية 2030 هو رفع نسبة مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل، ومنحها الفرصة في تولّي مناصب قيادية عليا وإبراز دورهن اجتماعياً واقتصادياً وعلمياً، فلقد ازداد تولي المرأة للمناصب القيادية مؤخراً.

ولا يتوقّف مستقبل التعليم في السعودية وتفعيل دور وزارة التعليم في برنامج التحوّل الوطني وتحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 على وضوح الرؤية بالنسبة لفلسفة التعليم وأهدافه فقط، ولا على تطوير مناهجه وأساليبه وتوفير أفضل الإمكانيات المادية له من مبانٍ وتجهيزات وموارد مالية ولا على حُسن وإعداد وتدريب مُعلميه، وإنما يتوقّف أيضاً على توافر قيادات واعية لإدارته قادرة على التخطيط العلمي السليم والتنفيذ الدقيق للأهداف الاستراتيجية لوزارة التعليم، ومن هذا المنطلق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في الحاجة إلى معرفة دور القدرات الإدارية النسائية في المملكة العربية السعودية لمواكبة التحوّل الاستراتيجي 2030.

أسئلة الدراسة:

تحدد مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية:

- 1- ما واقع دور المرأة القيادي في مكتب تعليم الدرب لمواكبة التحوّل الاستراتيجي 2030؟
- 2- ما المعوقات التي تواجه دور المرأة القيادي في مكتب تعليم الدرب لمواكبة التحوّل الاستراتيجي 2030؟
- 3- ما سُبُل تفعيل دور المرأة القيادي في مكتب تعليم الدرب لمواكبة التحوّل الاستراتيجي 2030؟

فروض الدراسة:

- 1- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لدور القدرات الإدارية النسائية لمواكبة التحوّل الاستراتيجي 2030 تعزى لمتغير المرحلة العمرية
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لدور القدرات الإدارية النسائية لمواكبة التحوّل الاستراتيجي 2030 تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لدور القدرات الإدارية النسائية لمواكبة التحوّل الاستراتيجي 2030 تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى التعرف دور القدرات الإدارية النسائية في المملكة العربية السعودية لمواكبة التحوّل الاستراتيجي 2030.

ولتحقيق الهدف الرئيس للدراسة، تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- 1- التعرف إلى واقع دور المرأة القيادي في مكتب تعليم الدرب لمواكبة التحوّل الاستراتيجي 2030.
- 2- تحديد المعوقات التي تواجه دور المرأة القيادي في مكتب تعليم الدرب لمواكبة التحوّل الاستراتيجي.
- 3- التوصل إلى سُبُل تفعيل دور المرأة القيادي في مكتب تعليم الدرب لمواكبة التحوّل الاستراتيجي.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة فيما تُقدّمه من أهمية نظرية، وتطبيقية، وهي كالتالي:

• الأهمية النظرية:

- يؤمل أن تسهم الدراسة في إثراء المعرفة والمكتبات العربية فيما يتعلق بالكشف عن القدرات الإدارية النسائية في المملكة العربية السعودية في المجال التعليمي.
- قد تساعد هذه الدراسة في التوصل إلى نتائج واقعية عن دور القدرات الإدارية النسائية في مواكبة التحوّل الاستراتيجي 2030.
- قد تكتسب هذه الدراسة أهميتها من موضوع التحوّل الاستراتيجي الذي تشهده المملكة في العقد الأخير، والذي تسعى لتحقيقه في 2030.
- تنبع أهمية هذه الدراسة من كونها دراسة تركز على الجانب القيادي للمرأة في الإدارة المدرسية الذي يمثل أهمية قصوى في نجاح الصعوبات الإدارية التي تواجه قائدات المدارس الابتدائية.
- تحاول الكشف عن المعوقات مما يؤدي إلى بعض المقترحات العملية والحلول المناسبة المبنية على أسس علمية التي يؤمل أن تفيد المسؤولين في وزارة التعليم وتزودهم بالمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات الملائمة للتغلب على هذه الصعوبات الإدارية التي قد تواجه قائدات المدارس في ظل التحوّل الاستراتيجي 2030.

● الأهمية التطبيقية:

- قد تساهم نتائج الدراسة الحالية بالكشف عن أوجه القصور في الأداء الإداري القدرات الإدارية النسائية في مكتب التعليم بالدرب واقترح التوصيات المناسبة للحد منها.
- قد تساعد الدراسة الحالية في إبراز واقع تطبيق القدرات الإدارية النسائية لممارسات الإدارية المساعدة على تنفيذ خطط التحول الاستراتيجي 2030.
- قد تساعد هذه الدراسة الحالية المعنيين بالقدرات الإدارية النسائية إلى تحديث وتطوير اللوائح والقوانين الإدارية التي تسمح بتطوير ممارساتهم الإدارية.
- قد تساهم في لفت أنظار مقدمي البرامج التدريبية بتقديم برامج تدريبية تساهم في تنمية أداء القدرات الإدارية بمكتب تعليم الدرب.

الإطار النظري:

القيادة:

مفهوم القيادة:

تُعرف القيادة المدرسية بأنها "قدرة مدير المدرسة على التأثير في سلوك العاملين في المدرسة وفي مقدمتهم المعلمين للعمل برغبة من أجل تحقيق أهداف المدرسة" (السعود، 2013: 293).

أهمية القيادة:

تُعدّ القيادة قمة التنظيم الإداري في المؤسسات التعليمية، وتقع مسؤولية القائد الإداري في التوجيه والتنسيق بين جميع عناصر العملية التعليمية وتحقيق أهداف النظام التعليمية، لذا فإن أهمية القيادة تبرز من خلال النقاط التالية (السكرانة، 2014: 21):

- 1- تعد حلقة الوصل بين العاملين وبين خطط المنشأة وتصوراتها المستقبلية.
 - 2- تدعيم القوى الإيجابية في المنشأة وتقليل الجوانب السلبية قدر الإمكان.
 - 3- السيطرة على مشكلات العمل وحلها وحسم الخلافات والترجيح بين الآراء.
 - 4- تنمية وتدريب ورعاية الأفراد باعتبارهم أهم موارد المنشأة.
 - 5- مواكبة المتغيرات المحيطة وتوظيفها لخدمة المنشأة، وتسهيل للمنشأة تحقيق الأهداف المرسومة.
- ولم تعد مهمة القائد التربوي في الإدارة المدرسية الحديثة تقليدية وروتينية، بل أصبح القائد التربوي حجر الرقى في تحسين العملية التعليمية وتطويرها، وأن نجاح القائد التربوي المدرسي في تحقيق أهداف المدرسة يتوقف على عدة عوامل، وفي مقدمتها ما يتمتع به هذا القائد التربوي من قدرات "إمكانية أداء العمل"، ومهارات إدارية وقيادية وأداء العمل بسرعة ودقة (السعود، 2013: 295).

مهارات القائد:

تتضمن عملية القيادة المهارات التالية (عامر والمصري، 2013: 46-47):

- 1- مهارات السلوك الشخصي للقائد الفعال، وتتمثل تلك المهارة في إحساسه تجاه مشاعر المجموعة، ومطابقة احتياجاته مع احتياجات الجماعة، والابتعاد عن النقد أو التعليقات الساخرة من جانب الأعضاء، والاهتمام بمساعدة كل عضو لأن يشعر بأهمية الاحتياج إليه.
 - 2- مهارات الاتصال: وتتمثل تلك المهارة في التأكد من أن كل واحد يفهم ليس فقط ما يحتاجه ولكن لماذا يحتاجه أيضاً؟، وأن يقوم بعمل اتصال جيد لمتابعة عمل المجموعة كجزء روتيني من وظيفته.
 - 3- مهارات المساواة: وتتضمن ضرورة التقيد بمبدأ أن القيادة مشاركة وليست احتكاريًا.
 - 4- مهارات التنظيم: وتتضمن الاهتمام بتنمية أهداف بعيدة وقصيرة المدى، والعمل على تفتيت المشاكل الكبيرة إلى مشاكل أصغر، والمشاركة في إتاحة الفرص وممارسة المسؤوليات.
- وتعد الإدارة المدرسية هي جزءاً هاماً من الإدارة التربوية، وذلك كونها هي المسؤول الرئيسي عن العملية التربوية بجوانبها المختلفة كافة على مستوى المدرسة، ونظراً لأهمية الإدارة المدرسية حظى القادة التربويين باهتمام كبير من قبل المسؤولين التربويين، وذلك من خلال البحث عن كافة المعوقات والمشكلات التي تقف أمامهم كعائق تحول دون تنفيذهم للمهام المطلوبة منهم، وحتى تتمكن الإدارة المدرسية من مواكبة التغيرات المتسارعة في العصر الحالي لا بد من أن تكون هنالك ثقافة وقيم واضحة ومحددة تحدد دور كل عامل. (عليان، 2012: 3).
- وتتمثل الممارسات الإدارية التربوية في مجموعة من الجهود المنسقة والأعمال الإدارية التي يقوم بها مدير المدرسة، وذلك بهدف السعي نحو تحقيق الأهداف التربوية الموضوعية من قبل الإدارة العليا، حيث تشتمل كل ما يتعلق بالعملية الإدارية من ناحية التخطيط للعملية التعليمية بالمدرسة، وذلك بهدف مواكبة عمله مع الآخرين بالمؤسسة التعليمية من خلال تنظيم العلاقات وتوزيع المسؤوليات، وتحفيز العاملين وتوجيههم. (اسطنبولي، 2016: 651).
- ولقد أصبح التمكين الإداري للقيادات النسائية في المملكة أمر ضروري في ظل المرحلة الحالية، وأيضاً لمواكبة رؤية 2030 والتوجه الاستراتيجي للمملكة، حيث أن التمكين الإداري يساعد على:
- 1- تعزيز القدرات الذاتية للقيادات النسائية ودرجة إيمانهم بأنفسهم وقدراتهم على اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية.
 - 2- تطوير الأداء مما يعني المزيد من العمل والإنتاجية.
 - 3- التأثير على الأحداث والنتائج الهامة لفريق العمل ككل.
 - 4- منح القوة والحرية في التصرف وتفويض المهام والصلاحيات اللازمة.
 - 5- الإحساس بامتلاك الحرية والاستقلالية والقدرة على التصرف والمسؤولية (Lorinkova & Perry, 2014).

التحول الاستراتيجي "رؤية المملكة" 2030:

مُدخل لرؤية المملكة 2030م:

لقد تبنت المملكة «رؤية المملكة العربية السعودية 2030»؛ لتكون منهجاً و خارطة طريق للعمل الاقتصادي والتنموي في المملكة، وقد رسمت الرؤية التوجّهات والسياسات العامة للمملكة، والأهداف والالتزامات الخاصة بها؛ لتكون المملكة نموذجاً رائداً على كافة المستويات، حيث تمت إعادة هيكلة بعض الوزارات والأجهزة والمؤسسات والهيئات العامة بما يتوافق مع متطلبات هذه المرحلة، ويحقق الكفاءة والفاعلية ويرتقي بمستوى الخدمات المقدمة للمستفيدين وصولاً إلى مستقبل زاهر وتنمية مستدامة (وزارة الاقتصاد والتخطيط، 1437هـ).

وتعتبر رؤية 2030 خطة استراتيجية تتضمن سياسات عامة ترسم معالم خطط التنمية الشاملة في السعودية أشرف على إقرارها مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، وتضمنت مجموعة من الأهداف الاستراتيجية ومؤشرات الأداء ليتم تحقيقها بنهاية 1452هـ الموافق 2030م، وقد أطلقت الدولة برنامج الوطني 2020 الذي يحتوي على البرامج والمبادرات التي تحقق رؤية 2030 بمشاركة 24 جهة حكومية ويمتد حتى 1441هـ عام 2020م (الصلاحى، 1438هـ، ص304).

الأهداف الاستراتيجية لرؤية المملكة 2030م:

تسعى رؤية المملكة 2030 لتحقيق مجموعة من الأهداف وهي:

- 1- أن تكون المملكة نموذجًا ناجحًا ورائدًا في العالم على كافة الأصعدة والعمل الدؤوب على تحقيق ذلك.
- 2- التخفيف من الإجراءات البيروقراطية الطويلة، وتوسيع دائرة الخدمات الإلكترونية.
- 3- الاعتزاز بالهوية الوطنية العريقة لبلادنا.
- 4- تعزيز مبادئ الرعاية الاجتماعية وتطويرها؛ لبناء مجتمع قوي ومنتج، من خلال تعزيز دور الأسرة وقيامها بمسؤولياتها، وتوفير التعليم القادر على بناء الشخصية، وإرساء منظومة اجتماعية وصحية مُمكنة.
- 5- تخفيض معدل البطالة من 11.6% إلى 7%.
- 6- ارتفاع مساهمة المنشآت الصغيرة والمتوسطة في إجمالي الناتج المحلي من 20% إلى 35%.
- 7- رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من 22% إلى 30%.
- 8- ارتفاع حجم الاقتصاد، وانتقاله من المرتبة 19 إلى المراتب (15) الأولى على مستوى العالم.
- 9- رفع نسبة الصادرات غير النفطية من 16% إلى 50% على الأقل من إجمالي الناتج المحلي غير النفطي. (وثيقة رؤية 2030، 2016: 5 - 71).

أهداف رؤية المملكة 2030م في قطاع التعليم:

من خلال النظر في رؤية المملكة العربية السعودية (2030) يتضح أنها تمتلك رؤية واضحة لفلسفة التعليم وأهدافه، كما أنها توضح مناهجه وأساليبه وتوفير أفضل الإمكانيات المادية له من مبان وتجهيزات وموارد مالية وحسن وتدريب المعلمين، وتوفير قيادات واعية لإدارة العملية التعليمية، حيث تُبرز رؤية (2030) أن العنصر البشري أهم ثروة يملكها الوطن؛ لذا تضمنت الرؤية العديد من الأهداف التعليمية (العرفي والشهري، 2017: 3). ويتجلى طموح المملكة في تحقيق أهداف وخطط التنمية ومن ضمنها رؤية 2030 للنهوض بالمجتمع، حيث ورد في رؤية المملكة 2030 " طموحنا أن نبني وطناً أكثر ازدهاراً يجده فيه كل مواطن ما يتمناه، ومستقبل وطننا الذي نبنيه معاً لن نقبل إلا أن نجعله في مقدمة دول العالم، بالتعليم والتأهيل والفرص التي تتاح للجميع " (وثيقة رؤية 2030، 2016: 7).

ومن أهداف رؤية المملكة 2030 المتعلقة بالتعليم:

- 1- ترسيخ القيم الإيجابية وبناء شخصية مستقلة.
- 2- تزويد المواطنين بالمعارف والمهارات اللازمة لمواءمة احتياجات سوق العمل المستقبلية.
- 3- حلول خمس جامعات سعودية على الأقل من أفضل 220 جامعة دولية.
- 4- الحصول على تصنيف متقدم في المؤشرات العالمية للتعليم.
- 5- إعداد مناهج متطورة تركز على المهارات الأساسية وتطوير المواهب وبناء الشخصية.
- 6- عقد الشراكات مع الجهات التي توفر فرص التدريب للخريجين محلياً ودولياً.

7- إنشاء قاعدة بيانات شاملة لرصد المسيرة الدراسية (وثيقة رؤية 2030، 2016: 40-41)

ويتطلب تحقيق أهداف رؤية 2030 من قيادة المدارس إعادة التفكير بالدور الذي يقومون به، وما إذا كان يناسب هذه المرحلة المفصلية في تاريخ المملكة العربية السعودية، واعتمدت وزارة التعليم بالمملكة مسعى قائد وقائدة المدرسة بدلاً من مسعى مدير ومديرة المدرسة بعد صدور توجيه لجميع الإدارات التعليمية بناء على موافقة وزيرة التعليم في ملتقى القيادة المدرسية تحت رقم 12504 وتاريخ 1436/7/18هـ؛ بهدف أن ينعكس ذلك على ممارساتهم الإدارية والقيادية (حسين والبلوى، 2017: 501).

أساليب تحقيق رؤية المملكة 2030م في قطاع التعليم:

يؤكد (العيسى، 2016: 3) على أن الرؤية الوطنية السعودية 2030 تمثل خريطة طريق لمرحلة جديدة في تاريخ المملكة العربية السعودية، وأن من أبرز أهدافها بناء تعليم يسهم في دفع عجلة الاقتصاد من خلال سد الفجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل.

ولقد جاء في وثيقة رؤية 2030 أنه سوف يتم مواصلة الاستثمار في التعليم وتزويد الطلاب في المملكة العربية السعودية بالمعارف والمهارات اللازمة لوظائف المستقبل من خلال إعداد مناهج تعليمية متطورة تركز على المهارات الأساسية بالإضافة إلى تطوير المواهب وبناء الشخصية. كما سيتم تعزيز دور المعلم ورفع تأهيله، كما سيتم رفع مستوى التقدم في هذا الجانب، كما سيتم نشر نتائج المؤشرات التي تقيس مستوى مخرجات التعليم بشكل سنوي، مع العمل مع المتخصصين لضمان مواءمة مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل، وعقد الشراكات مع الجهات التي توفر فرص التدريب للخريجين دولياً ومحلياً، وندش المنصات التي تعنى بالموارد البشرية في القطاعات المختلفة من أجل تعزيز فرص التدريب والتأهيل، والعمل على تطوير المعايير الوظيفية الخاصة بكل مسار تعليمي، ومن أجل متابعة مخرجات التعليم وتقويمها وتحسينها، وإنشاء قاعدة بيانات شاملة لرصد المسيرة الدراسية للطلاب بدءاً من مراحل التعليم المبكرة إلى المراحل المتقدمة (وثيقة رؤية 2030، 2016: 41).

ويشير ذلك إلى أن رؤية المملكة رؤية 2030 جاءت داعمة لرسالة التعليم ومسيرتها، لبناء جيل متعلم قادر على تحمل المسؤولية واتخاذ القرارات مستقبلاً، وانطلاقاً من هذه الرسالة جاءت الرؤية « لتوفير فرص التعليم للجميع في بيئة تعليمية مناسبة في ضوء السياسة التعليمية للمملكة، ورفع جودة مخرجاته، وزيادة فاعلية البحث العلمي، وتشجيع الإبداع والابتكار، وتنمية الشراكة المجتمعية، والارتقاء بمهارات وقدرات منسوبي التعليم. وفي هذا السياق، جاءت رؤية المملكة 2030 رؤية مستقبلية شاملة تعكس تطلعات القيادة، حيث أن للمرأة حصة كبيرة في تعزيز دورها في المجتمع السعودي الذي يفخر بإنجازاته، مما يعكس التقدير الحقيقي للقيادة والتوقعات الإيجابية تجاه المرأة السعودية التي وضعت عالمة مميزة في مختلف المجالات (الدغير، 2018: 22).

3- منهجية الدراسة وإجراءاتها.

منهج الدراسة:

استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي في إعداد دراسته الحالية، ذلك المنهج البحثي الذي يعرف بأنه طريقة علمية لدراسة الظاهرة قيد الدراسة كما توجد في الواقع، ويولي وصفها بشكل دقيق كميًا وكيفيًا، بهدف جمع معلومات حقيقية ومفصلة للظاهرة محل الدراسة بما يساعد على الوصول إلى دلالات ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة وتساهم في إحداث التغيير. (المزجاجي، 2017: 131).

مجتمع الدراسة:

يعرف مجتمع الدراسة على أنه جميع مفردات الظاهرة محل الدراسة، أو هو جميع الأفراد أو الأشياء الذين يمثلون موضوع المشكلة البحثية. (العمراني، 2012: 121).

وفي الدراسة الحالية تمثل مجتمع الدراسة في جميع القيادات النسائية بمكتب تعليم الدرب بإدارة تعليم صبيا بجازان، وذلك خلال فترة إجراء الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي 1442/1441هـ، وسيتم التطبيق على جميع مفردات مجتمع الدراسة، ولقد بلغ حجم مجتمع الدراسة عدد (50) فائدة، وقد تم توزيع عدد (50) استبانة وتم استرداد عدد (44) استبانة صالحة للتحليل.

الخصائص الديموغرافية لأفراد مجتمع الدراسة:

فيما يلي عرض لمجتمع الدراسة وفق الخصائص الشخصية والديموغرافية لها (المرحلة العمرية- المؤهل العلمي- عدد سنوات الخبرة).

جدول (1) توزيع استجابات أفراد العينة وفقاً للخصائص الديموغرافية:

المتغير	البيان	التكرار	النسبة المئوية
المرحلة العمرية	من 30 إلى أقل من 40 سنة	21	47.7%
	من 40 إلى أقل من 50 سنة	23	52.3%
	من 50 سنة فأكثر	0	0.0%
المؤهل العلمي	بكالوريوس	40	90.9%
	ماجستير	4	9.1%
	دكتوراه	0	0.0%
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	6	13.6%
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	15	34.1%
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	11	25.0%
	من 15 سنة فأكثر	12	27.3%
المجموع		44	100.0%

مصادر وأدوات جمع البيانات:

أولاً: المصادر الثانوية: تم جمع البيانات الثانوية من الكتب والمراجع والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة البحثية الحالية.

ثانياً: المصادر الأولية: استخدم البحث الاستبانة لجمع البيانات؛ وذلك نظراً لمناسبتها لأهداف الدراسة، ومنهجها، ومجتمعها، وللإجابة عن تساؤلاتها.

صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:

إن صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة يعني مدى اتساق كل عبارة من عبارات الأداة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه العبارة، وقد تم حساب الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه كما هو موضح فيما يلي:

جدول (2) الاتساق الداخلي لعبارات محاور الدراسة

المحور الأول: واقع دور المرأة القيادي لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030			
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
0.736	9	0.698	1
0.776	10	0.613	2
0.685	11	0.720	3
0.825	12	0.804	4
0.836	13	0.544	5
0.848	14	0.827	6
0.833	15	0.754	7
		0.848	8
المحور الثاني: المعوقات التي تواجه دور المرأة القيادي لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030			
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
0.654	6	0.690	1
0.689	7	0.707	2
0.725	8	0.456	3
0.616	9	0.681	4
0.668	10	0.603	5
المحور الثالث: سبل تفعيل دور المرأة القيادي لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030			
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
0.823	6	0.743	1
0.875	7	0.811	2
0.749	8	0.902	3
0.693	9	0.870	4
0.787	10	0.864	5

من خلال الجدول السابق يتبين لنا أن جميع القيم الاحتمالية كانت أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ، بمعنى أن معاملات الارتباط كانت ذات دلالة معنوية، وبذلك تعتبر عبارات محاور الدراسة صادقة لما وضعت لقياسه.

الصدق البنائي لأداة الدراسة:

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لعبارات الاستبانة.

جدول (3) محاور الدراسة ومعامل الارتباط لكل محور بالدرجة الكلية

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	المحور
0.000	0.641	المحور الأول: واقع دور المرأة القيادي لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030
0.000	0.724	المحور الثاني: المعوقات التي تواجه دور المرأة القيادي لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030
0.000	0.588	المحور الثالث: سُبُل تفعيل دور المرأة القيادي لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030

يتضح من خلال الجدول السابق أن معاملات الارتباط توضح أن جميع القيم الاحتمالية كانت أقل من مستوى الدلالة 0.05 بمعنى ان معاملات الارتباط كانت دالة إحصائياً.

ثبات أداة الدراسة:

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الاستبانة أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة، (Bouma & ling, 2004). وقد استخدم البحث طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات محاور الاستبانة، وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول التالي:

جدول (4) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات محاور الدراسة

معامل الثبات	عدد العبارات	البعد
0.940	15	المحور الأول: واقع دور المرأة القيادي لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030
0.845	10	المحور الثاني: المعوقات التي تواجه دور المرأة القيادي لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030
0.937	10	المحور الثالث: سُبُل تفعيل دور المرأة القيادي لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030
0.882	35	جميع عبارات أداة الدراسة

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول السابق أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع عبارات الاستبانة بلغت (0.882) وهو معامل ثبات مرتفع. وبذلك فقد تم التأكد من صدق وثبات استبانة الدراسة مما يجعلها صحيحة وصالحة للاستخدام في الإجابة على أسئلة الدراسة.

مقياس أداة الدراسة:

تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي للإجابة على عبارات القسم الثاني، وكانت الإجابات على كل عبارة مكونة من 5 إجابات حيث الدرجة "5" تعني "موافقة بشدة" والدرجة "1" تعني "غير موافقة بشدة" الجدول رقم (5) يوضح تصنيف مقياس ليكرت الخماسي وسلم المقياس المستخدم.

جدول (5) مقياس ليكرت الخماسي

م	الفئة	حدود الفئة
		من إلى
1	غير موافقة بشدة	1.00 إلى 1.80

م	الفئة	حدود الفئة	
		من	إلى
2	غير موافقة	1.81	2.60
3	محايدة	2.61	3.40
4	موافقة	3.41	4.20
5	موافقة بشدة	4.21	5.00

المعالجات الإحصائية:

تم إجراء التحليل الإحصائي لإجابات مجتمع الدراسة باستخدام الحزمة الإحصائية (SPSS V23)، وقد اعتمد البحث على الأساليب الإحصائية التالية (التكرارات والنسب المئوية للتعرف على تكرارات استجابات أفراد مجتمع الدراسة، معاملات الارتباط للتحقق من صدق الاستبانة وثباتها، والعلاقة بين المتغيرات، معامل ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات الاستبانة، اختبار (Kruskal-Wallis Test): للتعرف على الفروقات بين ثلاث مجموعات فأكثر، تم استخدامه في اختبار فرضيات الدراسة).

4- عرض النتائج ومناقشتها.

لقد تم تحليل عبارات المحاور الثلاث للدراسة، وذلك من خلال حساب المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لكل عبارة من عبارات المحاور، والجداول التالية توضح هذه النتائج:

التحليل الإحصائي لعبارات المحور الأول: واقع دور المرأة القيادي لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030:
جدول (6) التحليل الإحصائي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة على عبارات المحور الأول

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	النتيجة	الترتيب
14	تضمن الخطط الاستراتيجية والتشغيلية القيم الدينية والوطنية.	4.64	0.487	%92.8	موافقة	1
5	تحافظ على قيم الطالبات وأفكارهن ضد الأفكار غير المرغوبة.	4.61	0.493	%92.2	بشدة	2
6	تعمل باستمرار على تطوير الأداء المهني للمعلمات.	4.61	0.493	%92.2	موافقة	3
10	تشجع مبادرات المعلمات الإبداعية العمل الدراسي.	4.61	0.493	%92.2	بشدة	4
13	تدعم الأنشطة التعليمية.	4.59	0.497	%91.8	موافقة	5
8	تعديل سلوكيات الطلاب بطريقة بناءة.	4.57	0.501	%91.4	بشدة	6
3	تعمل على تشكيل فريق عمل قوي داخل المدرسة.	4.55	0.627	%91.0	بشدة	7
11	تنوع في استخدام قنوات الاتصال.	4.52	0.505	%90.4	موافقة	8
15	تفعل الشراكة المجتمعية.	4.52	0.505	%90.4	بشدة	9
2	تشارك قائدات المدارس في تصميم رؤية ورسالة المدرسة.	4.48	0.821	%89.6	موافقة	10
4	تساعد الطلاب على النمو الذاتي.	4.41	0.583	%88.2	بشدة	11
9	تفعل برامج الأنشطة الإعلامية المتنوعة في البيئة المدرسية.	4.41	0.583	%88.2	بشدة	12

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	النتيجة	الترتيب
12	تحرص على تطبيق العدالة التنظيمية في أثناء التعامل مع منسوبات المدرسة.	4.39	0.618	%87.8	موافقة بشدة	13
7	تشرك المعلمات والموظفات في عملية صنع القرار المدرسي.	4.34	0.713	%86.8		14
1	توظف قائدات المدارس التخطيط الاستراتيجي بفاعلية.	4.23	0.774	%84.6		15
	جميع عبارات المحور معاً	4.50	0.435	%90.0	موافقة بشدة	

يوضح الجدول السابق استجابات أفراد مجتمع الدراسة على عبارات المحور الأول وترتيبها حسب المتوسطات الحسابية من الأهم فالأقل أهمية من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة، وقد كانت أعلى استجابة على العبارة رقم (14) والتي تنص على " تضمن الخطط الاستراتيجية والتشغيلية القيم الدينية والوطنية" بمتوسط حسابي (4.64) ووزن نسبي (92.8%)، يليها كل من العبارة رقم (5) والتي تنص على " تحافظ على قيم الطالبات وأفكارهن ضد الأفكار غير المرغوبة" والعبارة رقم (6) والتي تنص على " تعمل باستمرار على تطوير الأداء المهني للمعلمات" والعبارة رقم (10) والتي تنص على " تشجع مبادرات المعلمات الإبداعية العمل الدراسي " بمتوسط حسابي (4.61) ووزن نسبي (92.2%).

بينما كانت أقل استجابة على العبارة رقم (1) والتي تنص على " توظف قائدات المدارس التخطيط الاستراتيجي بفاعلية." بمتوسط حسابي (4.23) ووزن نسبي (84.6%)، يليها العبارة رقم (7) والتي تنص على " تشرك المعلمات والموظفات في عملية صنع القرار المدرسي " بمتوسط حسابي (4.34) ووزن نسبي (86.8%) بصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع العبارات بلغ 4.50 والوزن النسبي يساوي 90.0% مما يدل على أن نسبة كبيرة جداً من أفراد مجتمع الدراسة تتفق على واقع دور المرأة القيادي الكبير في مكتب تعليم الدرب لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030.

التحليل الإحصائي لعبارات المحور الثاني: المعوقات التي تواجه دور المرأة القيادي لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030:

جدول 7: التحليل الإحصائي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة على عبارات المحور الثاني

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	النتيجة	الترتيب
3	ضعف التجهيزات والإمكانات اللازمة داخل المؤسسات التعليمية.	4.05	0.963	%81.0	موافقة	1
6	ضعف الحوافز المادية والتشجيعية التي تلقاها قائدات المدارس.	4.02	0.849	%80.4	موافقة	2
4	عدم توفر البيئة المناسبة لإتمام المهام الإدارية.	3.89	1.146	%77.8	موافقة	3
1	محدودية برامج التدريب المقدمة لقائدات المدارس.	3.68	1.029	%73.6	موافقة	4
2	محدودية استعداد القدرات الإدارية النسائية لتولي المهام القيادية في المدارس.	3.64	1.123	%72.8	موافقة	5
10	قلة الفرص التي يوفرها المجتمع لتطور المرأة.	3.34	1.329	%66.8	محايدة	6
7	يدفع الخوف من الفشل المرأة إلى العزوف عن العمل الإداري.	3.23	1.273	%64.6	محايدة	7

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	النتيجة	الترتيب
5	عزوف منسوبات المدرسة في صنع القرار.	3.05	1.140	61.0%	محايدة	8
9	العادات والتقاليد السائدة في المجتمع السعودي.	2.86	1.374	57.2%	محايدة	9
8	تدني مستوى الطموح لدى المرأة.	2.64	1.241	52.8%	محايدة	10
	جميع عبارات المحور معاً	3.44	0.748	68.8%	موافقة	

(جدول من إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، وباستخدام برنامج SPSS V23)

يوضح الجدول السابق استجابات أفراد مجتمع الدراسة على عبارات المحور الثاني وترتيبها حسب المتوسطات الحسابية من الأهم فالأقل أهمية من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة، وقد كانت أعلى استجابة على العبارة رقم (3) والتي تنص على "ضعف التجهيزات والإمكانات اللازمة داخل المؤسسات التعليمية" بمتوسط حسابي (4.05) ووزن نسبي (81.0%)، ويلها العبارة رقم (6) والتي تنص على "ضعف الحوافز المادية والتشجيعية التي تتلقاها قائدات المدارس" بمتوسط حسابي (4.02) ووزن نسبي (80.4%).

بينما كانت أقل استجابة على العبارة رقم (8) والتي تنص على "تدني مستوى الطموح لدى المرأة". بمتوسط حسابي (2.64) ووزن نسبي (52.8%). يلها العبارة رقم (9) والتي تنص على "العادات والتقاليد السائدة في المجتمع السعودي" بمتوسط حسابي (2.86) ووزن نسبي (57.2%).

بصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع العبارات بلغ 3.44 والوزن النسبي يساوي 68.8% مما يدل على ان نسبة كبيرة من أفراد مجتمع الدراسة تتفق على المعوقات التي تواجه دور المرأة القيادي في مكتب تعليم الدرب لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030 والتي تم ذكرها في أداة الدراسة.

التحليل الإحصائي لعبارات المحور الثالث: سُبَل تفعيل دور المرأة القيادي لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030.

جدول 8: التحليل الإحصائي لإجابات أفراد مجتمع الدراسة على عبارات المحور الثالث

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	النتيجة	الترتيب
4	تحديد رؤية ورسالة واضحة للمؤسسات التعليمية.	4.50	0.550	90.0%	موافقة	1
7	توفير بيئة إدارية محفزة للعمل.	4.50	0.506	90.0%	بشدة	2
1	تخطيط برامج للتنمية المهنية للقيادات النسائية المدرسية.	4.48	0.628	89.6%	موافقة	3
5	دعم القيادات النسائية نحو تطوير الذات.	4.48	0.628	89.6%	بشدة	4
9	تبادل الزيارات بين قائدات المدارس من أجل تبادل الخبرات.	4.48	0.628	89.6%	موافقة	5
10	ترشيح القيادات المدرسية النسائية بناءً على الكفاءة والخبرة.	4.43	0.728	88.6%	بشدة	6
2	تحديد معايير واضحة للمساءلة التعليمية.	4.41	0.658	88.2%	موافقة	7
3	ربط البرامج التدريبية المقدمة للقيادات النسائية بطبيعة أدوارهن ومسؤولياتهن.	4.41	0.622	88.2%	بشدة	8
6	تذليل المعوقات المجتمعية التي تتعلق بقبول المرأة في المواقع القيادية في العملية التعليمية.	4.39	0.618	87.8%	موافقة بشدة	9

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	النتيجة	الترتيب
8	إيجاد نظام حوافز للمتميزات ومساءلة المقصرات في العمل.	4.27	0.845	85.4%		10
	جميع عبارات المحور معاً	4.43	0.518	88.6%	موافقة بشدة	

(جدول من إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، وباستخدام برنامج SPSS V23)

يوضح الجدول السابق استجابات أفراد مجتمع الدراسة على عبارات المحور الثالث وترتيبها حسب المتوسطات الحسابية من الأهم فالأقل أهمية من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة، وقد كانت أعلى استجابة على العبارة رقم (4) والتي تنص على "تحديد رؤية ورسالة واضحة للمؤسسات التعليمية" والعبارة رقم (7) والتي تنص على "توفير بيئة إدارية محفزة للعمل". بمتوسط حسابي (4.50) ووزن نسبي (90.0%) لكل منهما، ويلهما كل من العبارة رقم (1) والتي تنص على "تخطيط برامج للتنمية المهنية للقيادات النسائية المدرسية" والعبارة رقم (5) والتي تنص على "دعم القيادات النسائية نحو تطوير الذات" والعبارة رقم (9) والتي تنص على "تبادل الزيارات بين قائدات المدارس من أجل تبادل الخبرات" بمتوسط حسابي (4.48) ووزن نسبي (89.6%) لكل منهما. بينما كانت أقل استجابة على العبارة رقم (8) والتي تنص على "إيجاد نظام حوافز للمتميزات ومساءلة المقصرات في العمل" بمتوسط حسابي (4.27) ووزن نسبي (85.4%)، ويلهما العبارة رقم (6) والتي تنص على "تذليل المعوقات المجتمعية التي تتعلق بقبول المرأة في المواقع القيادية في العملية التعليمية" بمتوسط حسابي (4.39) ووزن نسبي (87.8%)

بصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع العبارات بلغ 4.43 والوزن النسبي يساوي 88.6% مما يدل على ان نسبة كبيرة جداً من أفراد مجتمع الدراسة تتفق على سبل تفعيل دور المرأة القيادي لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030 والتي تم ذكرها في أداة الدراسة.

اختبار فرضيات الدراسة:

لاختبار الفرضية السابقة تم إجراء اختبار مان ويتني (Mann-Whitney U)، واختبار كروسكال واليس، ويتضح ذلك فيما يلي:

الفرضية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لدور القدرات الإدارية النسائية لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030 تعزى لمتغير المرحلة العمرية

جدول 9: المتوسط الحسابي الرتي لاستجابات أفراد العينة وفقاً لمتغير المرحلة العمرية

محاو الدراسة	المجموعات	العدد	Mean Rank
المحور الأول: واقع دور المرأة القيادي لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030	من 30 إلى أقل من 40 سنة	21	22.79
	من 40 إلى أقل من 50 سنة	23	22.24
	من 50 سنة فأكثر	0	0.0
المحور الثاني: المعوقات التي تواجه دور المرأة القيادي لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030	من 30 إلى أقل من 40 سنة	21	24.48
	من 40 إلى أقل من 50 سنة	23	20.70
	من 50 سنة فأكثر	0	0.0
المحور الثالث: سبل تفعيل دور المرأة القيادي لمواكبة	من 30 إلى أقل من 40 سنة	21	23.29
	من 40 إلى أقل من 50 سنة	23	21.78

Mean Rank	العدد	المجموعات	محاور الدراسة
0.0	0	من 50 سنة فأكثر	التحول الاستراتيجي 2030
25.33	21	من 30 إلى أقل من 40 سنة	
19.91	23	من 40 إلى أقل من 50 سنة	
0.0	0	من 50 سنة فأكثر	

(جدول من إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، وباستخدام برنامج SPSS V23)

جدول 10: نتائج اختبار كروسكال واليس تبعاً لمتغير المرحلة العمرية في جميع محاور الدراسة

Sig	درجات الحرية	Kruskal-Wallis H	المحاور الرئيسية
0.887	1	0.020	المحور الأول: واقع دور المرأة القيادي لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030
0.328	1	0.955	المحور الثاني: المعوقات التي تواجه دور المرأة القيادي لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030
0.686	1	0.164	المحور الثالث: سبل تفعيل دور المرأة القيادي لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030
0.161	1	1.967	جميع محاور أداة الدراسة

يتضح من الجدولين السابقين بشكل عام ولجميع محاور الدراسة، يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في تقييم الأفراد المبحوثين لدور القدرات الإدارية النسائية لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030 تعزى لمتغير المرحلة العمرية.

الفرضية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لدور القدرات الإدارية النسائية لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030 تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

جدول 11: المتوسط الحسابي الرتبي لاستجابات أفراد العينة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

Mean Rank	العدد	المجموعات	محاور الدراسة
21.73	40	بكالوريوس	المحور الأول: واقع دور المرأة القيادي لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030
30.25	4	ماجستير	
0.0	0	دكتوراه	
23.40	40	بكالوريوس	المحور الثاني: المعوقات التي تواجه دور المرأة القيادي لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030
13.50	4	ماجستير	
0.0	0	دكتوراه	
22.01	40	بكالوريوس	المحور الثالث: سبل تفعيل دور المرأة القيادي لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030
27.38	4	ماجستير	
0.0	0	دكتوراه	
21.89	40	بكالوريوس	جميع محاور أداة الدراسة
28.63	4	ماجستير	
0.0	0	دكتوراه	

(جدول من إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، وباستخدام برنامج SPSS V23)

جدول 12: نتائج اختبار كروسكال واليس تبعاً لمتغير المؤهل العلمي في جميع محاور الدراسة

Sig	Df	درجات الحرية	Kruskal-Wallis H	المحاور الرئيسية
0.204	1		1.616	المحور الأول: واقع دور المرأة القيادي لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030
0.141	1		2.169	المحور الثاني: المعوقات التي تواجه دور المرأة القيادي لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030
0.406	1		0.690	المحور الثالث: سبل تفعيل دور المرأة القيادي لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030
0.316	1		1.007	جميع محاور أداة الدراسة

يتضح من الجدولين السابقين بشكل عام ولجميع محاور الدراسة، يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في تقييم الأفراد المبحوثين لدور القدرات الإدارية النسائية لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030 تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الفرضية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لدور القدرات الإدارية النسائية لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030 تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

جدول 13: المتوسط الحسابي الرتبي لاستجابات أفراد العينة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

Mean Rank	العدد	المجموعات	محاور الدراسة
26.33	6	أقل من 5 سنوات	المحور الأول: واقع دور المرأة القيادي لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030
21.70	15	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	
22.41	11	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	
21.67	12	من 15 سنة فأكثر	
16.67	6	أقل من 5 سنوات	المحور الثاني: المعوقات التي تواجه دور المرأة القيادي لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030
25.97	15	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	
23.05	11	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	
20.58	12	من 15 سنة فأكثر	
20.00	6	أقل من 5 سنوات	المحور الثالث: سبل تفعيل دور المرأة القيادي لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030
28.07	15	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	
19.95	11	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	
19.13	12	من 15 سنة فأكثر	
22.08	6	أقل من 5 سنوات	جميع محاور أداة الدراسة
25.13	15	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	
22.77	11	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	
19.17	12	من 15 سنة فأكثر	

جدول 14: نتائج اختبار كروسكال واليس تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة في جميع محاور الدراسة

Sig	Df	درجات الحرية	Kruskal-Wallis H	المحاور الرئيسية
0.885	3		0.649	المحور الأول: واقع دور المرأة القيادي لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030

Sig	درجات الحرية	Kruskal-Wallis H	المحاور الرئيسية
0.453	3	2.628	المحور الثاني: المعوقات التي تواجه دور المرأة القيادي لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030
0.196	3	4.684	المحور الثالث: سبل تفعيل دور المرأة القيادي لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030
0.692	3	1.459	جميع محاور أداة الدراسة

يتضح من الجدولين السابقين أنه بشكل عام ولجميع محاور الدراسة، يمكن استنتاج أنه لا فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في تقييم الأفراد المبحوثين لدور القدرات الإدارية النسائية لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030 تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

مناقشة نتائج الدراسة:

اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة من نتائج فيما يتعلق بدور المرأة القيادي، حيث توصلت الدراسة الحالية إلى وجود نسبة مرتفعة جداً حول واقع تمكين المرأة ودورها القيادي الهام في التحول الاستراتيجي لرؤية 2030، وهذا يتفق مع نتائج دراسة (القضاة والطراونة، 2011)، ودراسة (غفران التيمة، 2013)، ودراسة (أبو العلا، 2014)، ودراسة (وفاء الدغير، 2018)، حيث أكدت كافة هذه الدراسة على وجود درجة متوسطة لتمكين المرأة.

كما اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة من نتائج، فيما يتعلق بمحور المعوقات، حيث أن عدد من الدراسات السابقة أشارت إلى وجود معوقات بنسبة متوسطة تواجه واقع تمكين المرأة وتفعيل دورها القيادي مثل دراسة (القضاة والطراونة، 2011)، دراسة (البشير، 2018)، ودراسة (وفاء الدغير، 2018).

في حين اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة من نتائج فيما يتعلق بدور المرأة القيادي، حيث توصلت الدراسة الحالية إلى وجود نسبة مرتفعة جداً حول واقع تمكين المرأة ودورها القيادي الهام في التحول الاستراتيجي لرؤية 2030، وهذا يختلف مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (البشير، 2018)، والتي توصلت إلى ضعف تفويض السلطة والمسؤولية، وضعف الدعم والمساندة الإدارية، وضعف فعالية برامج التدريب الإداري.

ملخص نتائج الدراسة:

- 1- نسبة كبيرة جداً من أفراد مجتمع الدراسة تتفق على واقع دور المرأة القيادي الكبير في مكتب تعليم الدرب لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030 بوزن نسبي 90.0%.
- 2- نسبة كبيرة من أفراد مجتمع الدراسة تتفق على المعوقات التي تواجه دور المرأة القيادي في مكتب تعليم الدرب لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030 والتي تم ذكرها في أداة الدراسة بوزن نسبي 68.8%.
- 3- نسبة كبيرة جداً من أفراد مجتمع الدراسة تتفق على سبل تفعيل دور المرأة القيادي لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030 والتي تم ذكرها في أداة الدراسة بوزن نسبي 88.6%.
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لدور القدرات الإدارية النسائية لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030 تعزى لمتغير المرحلة العمرية.

- 5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في تقييم الأفراد المبحوثين لدور القدرات الإدارية النسائية لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030 تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- 6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في تقييم الأفراد المبحوثين لدور القدرات الإدارية النسائية لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030 تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

توصيات الدراسة ومقترحاتها.

- في ضوء النتائج التي اسفرت عنها الدراسة، يوصي الباحث ويقترح الآتي:
- 1- العمل على التنوع في برامج التدريب المقدمة لقائدات المدارس في مكتب تعليم الدرب لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030
 - 2- العمل على تعزيز استعداد القدرات الإدارية النسائية لتولي المهام القيادية في المدارس في مكتب تعليم الدرب لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030.
 - 3- العمل على تعزيز التجهيزات والإمكانات اللازمة داخل المؤسسات التعليمية في مكتب تعليم الدرب لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030.
 - 4- العمل على اشراك منسوبات المدرسة في صنع القرار في مكتب تعليم الدرب لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030.
 - 5- العمل على تعزيز الحوافز المادية والتشجيعية التي تتلقاها قائدات المدارس في مكتب تعليم الدرب لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030.
 - 6- تخطيط برامج للتنمية المهنية للقائدات النسائية في مكتب تعليم الدرب لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030.
 - 7- تحديد معايير واضحة للمساءلة التعليمية في مكتب تعليم الدرب لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030.
 - 8- ربط البرامج التدريبية المقدمة للقائدات النسائية بطبيعة أدوارهن ومسؤولياتهن في مكتب تعليم الدرب لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030.
 - 9- العمل على تدليل المعوقات المجتمعية التي تتعلق بقبول المرأة في المواقع القيادية في العملية التعليمية في مكتب تعليم الدرب لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030.
 - 10- توفير بيئة إدارية محفزة للعمل في مكتب تعليم الدرب لمواكبة التحول الاستراتيجي 2030.

قائمة المراجع.

أولاً- المراجع بالعربية:

- أبو العلا، ليلى محمد (2014). استراتيجية مقترحة لتفعيل دور القيادة النسائية السعودية في صناعة القرار التربوي في كلية التربية بجامعة الطائف. المجلة التربوية الدولية المتخصصة، المجلد 3، العدد 10.
- أبو سمرة، محمود أحمد؛ هواش، أماني عدنان؛ حلاوة، جمال رضا (2014). الممارسات الإدارية لمديري التربية والتعليم في فلسطين كما يراها رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم في المحافظات الشمالية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 15.
- اسطنبولي، مروة (2016). تفعيل الممارسات الإدارية لمديري مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان في ضوء مدخل الإدارة الاستراتيجية. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد 171.

- البشير، الناج محمد (2018). أثر تمكين العاملين على الإبداع الإداري من وجهة نظر موظفي جامعة نجران. مجلة امارابك، الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، المجلد 9، العدد 29.
- التويجري، أريج محمد (2016). التمكين وعلاقته بالإبداع الإداري لدى مديرات المدارس الثانوية بمدينة الرياض، مجلة جامعة طنطا، المجلد 64، العدد 4.
- التيمة، غفران أحمد (2013). التمكين الإداري للمرأة في المواقع القيادية في الجامعات الأردنية وعلاقته بالإبداع الإداري. (أطروحة دكتوراه)، كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن.
- حسين، محمد فتحي؛ البلوي، خليفة حماد (2017). تصور مقترح لتفعيل دور القيادات المدرسية في تحقيق الأهداف التعليمية للرؤية الوطنية 2030 بالمملكة العربية السعودية في ضوء خبرات بعض الدول. مجلة البحث العلمي في التربية. كلية البنات للآداب والعلوم والتربية. جامعة عين شمس. العدد 18.
- الدغبر، وفاء محمد حسن (2018). التمكين الإداري وعلاقته بالتحديات التي تواجه القيادات النسائية في الجامعات السعودية الناشئة. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد 7، العدد 8.
- السعود، راتب سلامة (2013). القيادة التربوية مفاهيم وآفاق. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- السكارنة، بلال خلف (2014). القيادة الإدارية الفعالة. الطبعة الثانية، عمان: دار المسيرة.
- الشراي، مساعد سلامة (2012). ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في جامعة الجوف. (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن.
- الشملان، خالد؛ الفوزان، الجوهرة بنت سليمان (2017). متطلبات تطبيق الجامعات للإدارة الاستراتيجية لتحقيق رؤية 2030 من وجهة نظر أعضاء الجمعية السعودية للإدارة. جامعة القصيم، أبحاث مؤتمر: دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية 2030م.
- الصلاحي، سعود بن موسى (1438هـ). أدوار عمادات البحث العلمي في الجامعات السعودية تجاه التحول إلى مجتمع واقتصاد المعرفة في ضوء متطلبات رؤية 2030. المؤتمر العلمي الثامن للجمعية السعودية للمكتبات والمعلومات. مؤسسات المعلومات في المملكة العربية السعودية ودورها في دعم اقتصاد ومجتمع المعرفة "المسؤوليات-التحديات-الآليات-التطلعات السعودية". الرياض.
- عامر، طارق عبد الرؤوف؛ المصري، إيهاب عيسى (2013). القيادة التربوية ومهارات التعلم. القاهرة: دار العلوم للنشر والتوزيع.
- العريفي، حصة بنت سعد؛ الشهري، نهاية علي (2017). تفعيل دور القيادات التربوية في المدارس الثانوية الحكومية "نظام مقررات" بمدينة الرياض من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في ضوء أهداف المنظومة المتعلمة "رؤية مستقبلية 2030" تصور مقترح. مجلة البحث العلمي في التربية. جامعة عين شمس. كلية البنات للآداب والعلوم والتربية. عدد 18.
- العطوي، رويدا محمد؛ ومرعي، كائنان فواز (2018). أثر التمكين الإداري على الإبداع من وجهة نظر القيادات النسائية في التعليم العالي السعودي كأحد مداخل تحقيق رؤية 2030م، المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، المجلد 4، العدد 2.
- عليان، ديمة (2012). الثقافة التنظيمية والممارسات الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية والعلاقة بينهما من وجهة نظر المعلمين في محافظتي القدس و "رام الله والبيرة. (رسالة ماجستير)، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- العمراني، عبد الغني (2012). دليل الباحث إلى إعداد البحث العلمي. الطبعة الثانية. اليمن: دار الكتاب الجامعي.

- العيسى، أحمد (2016). الكلمة الافتتاحية "الحصبة الأولى". مجلة المعرفة، العدد 247.
- القضاة محمد حامد؛ الطراونة، نجاتة صالح (2011). واقع التمكين الإداري للمرأة الأردنية العامة والمعوقات المؤثرة فيه من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة جامعة مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 26، العدد 4.
- المزجاني، أحمد بن داود (2017). الوجيز في طرق البحث العلمي. المملكة العربية السعودية: دار خوارزم العلمية للطباعة والنشر، جدة.
- المملكة العربية السعودية. (2016). رؤية المملكة العربية السعودية 2030. مسترجع من: <https://vision2030.gov.sa/>
- وزارة الاقتصاد والتخطيط. (1437هـ). برنامج التحول الوطني 2030. المركز الإعلامي. وزارة الاقتصاد والتخطيط. الرياض.
- يوسف، كمال (2018). أثر التمكين الإداري في تحفيز السلوك الإبداعي لدى العاملين بالمؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة حول مجموعة بن حمادي بيج بوغريج. مجلة العلوم الإدارية والمالية، المجلد 2، العدد 4.

ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- Bouma, Ling, R. (2004). The research process, (5th ed.). Melbourne, Vic: oxford University Press.
- Lorinkova, N. M. & Perry, S. J (2014). When Is Empowerment Effective? The Role of Leader-Leader Exchange in Empowering Leadership, Cynicism, and Time Theft. Journal of Management, 43(5).