

**المحددات الاجتماعية للتمكين القيادي للمرأة  
دراسة اجتماعية**

**د. سحر منصور سيد عمر**

**أستاذ علم الاجتماع المساعد**

**كلية الدراسات الإنسانية – جامعة الأزهر-بمصر**

**وجامعة نجران بالمملكة العربية السعودية**

المحددات الاجتماعية للتمكين القيادي للمرأة : دراسة اجتماعية

إعداد

د/سحر منصور سيد عمر

أستاذ علم الاجتماع المساعد

كلية الدراسات الإنسانية - جامعة الأزهر - بمصر

وجامعة نجران بالمملكة العربية السعودية

**ملخص:**

هدفت الدراسة الحالية الي التعرف على المحددات الاجتماعية للتمكين القيادي التعرف ومنها التعرف على المحددات الذاتية، والتعرف على دور الاسرة و دور مؤسسات الاعلام في ابراز صورة المرأة القيادية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي من خلال توزيع استبيان على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران بلغ حجمها 265، وقد أظهرت نتائج الدراسة ان من أهم المحددات الاجتماعية للتمكين القيادي للمرأة، ان تكون لدى المرأة القائدة رؤية أو صورة مستقبلية تقوم بتوضيحها لجميع المسؤولين، مما يسهم في ايجاد هدف عام يسعى الجميع الي تحقيقه، كما أوضحت أن من متطلبات التمكين القيادي للمرأة الثقة بالنفس وتقدير الذات والقدرة على اتخاذ القرار وقد أوصت الدراسة ضرورة استمرار المرأة على تطوير مهاراتها الذاتية، والالتحاق بمراكز التطوير والتدريب والتنمية البشرية، لمواكبة التطور والتقدم السريع في كافة المجالات، لضمان استمرارها في مواكبة متطلبات العمل القيادي، ضرورة قيام الاسرة بدورها الايجابي في التنشئة الاجتماعية التي تقوم على المساواة بين الجنسين واعطاء الفتاه حقها في حرية التعبير عن الرأي واتخاذ القرار، ابراز صور اعلامية ايجابية لمحاربة التمييز ضد المرأة مع بيان حقوق المرأة في كل المجالات.

**الكلمات المفتاحية:**

المحددات الاجتماعية، التمكين، القيادة، التفاعل الاجتماعي، الدور الاجتماعي.

## **The Social Determinants of Women's leadership Empowerment**

### **A social study**

Dr. Sahar Mansour Sayed Omar

Assistant Prof. Azhar University, Cairo, Egypt

Najran University KSA and

### **ABSTRACT**

The present study aimed to identify the social determinants of women's leadership empowerment, as well as identifying the self-determinants of leadership empowerment, and the determinants of social interaction related to women's leadership empowerment. In order to achieve the objectives of the study, the researcher used the descriptive approach by distributing a questionnaire to was applied on a random sample of (265) faculty members at Najran University, Findings revealed that of the most important social determinants of women's leadership empowerment: that the woman leader has a future vision or image that she clarifies to all officials, which contributes to finding a general goal that everyone seeks to achieve, she also made clear that among the requirements for leadership empowerment for women is self-confidence, self-esteem, the ability to make decisions, good interaction and communication with the group, and the promotion of the culture of Affiliation and social work with subordinates, and encouragement and motivation for individual innovation and creativity among the members of the work team, which is one of the personal characteristics that a woman leader should have. At the end, the study put forward some recommendations and perceptions to social determinants of women's leadership empowerment.

**Keywords:** Social determinants, empowerment, leadership, social interaction, social control, social belonging.

مقدمة ومشكلة الدراسة:

يعد التمكين القيادي من المفاهيم الحديثة التي ساهم في تنمية الأفراد ورفع قدراتهم الأدائية على العطاء والانتاج، بالإضافة الي رفع الدافعية لديهم للإنجاز، وتفويض الصلاحيات واتخاذ القرارات، ويرجع هذا الاهتمام الي ان الافراد في أي مجتمع هم الثروة الحقيقية، وكلما تمكنت الامم من الحفاظ على ثرواتها البشرية وعملت على تنمية قدراتهم من خلال التأهيل والتدريب المستمر، لإكسابهم القدرة على التمكين والتعامل مع متطلبات العصر، كلما تقدمت هذه الامة اقتصاديا، واجتماعيا، وثقافيا.

والتمكين القيادي للمرأة يعد من القضايا التي لازالت تتصدر اهتمامات العالم، وأحد أهم أولويات جدول اعمال المجتمع الدولي عامة والمجتمع الاقليمي والمحلي خاصة، ففي بداية القرن الحادي والعشرين، استحوذت قضايا المرأة ووضعها وموقعها سواء من قضايا الفقر والتنمية المستدامة على حيز كبير من الاهداف الانمائية للألفية الثالثة التي وضعتها الامم المتحدة سواء بشكل مباشر او غير مباشر، مما أسهم في بلورة الاجندة الانمائية العالمية.

وأشار البنك الدولي في الأهداف الانمائية للألفية الثالثة الي تشجيع المساواة بين الجنسين وتمكين النساء في مختلف المجالات بحلول عام 2015، لما يحقق ذلك من مردود انمائي هائل، كما أنه يتيح الفرصة أمام النساء للخوض في مجالات متعددة ويساهم في تسريع عجلة النمو ويخفف من حدة آثار الأزمات الحالية والمستقبلية (عوض، 2014، ص 17).

وذكرت دراسة (Duflo، 2012، 7p) بأنه توجد علاقة طردية ثنائية الاتجاه بين التنمية الاقتصادية وتمكين المرأة، بأنه كلما زاد النمو الاقتصادي داخل المجتمع كلما زاد النمو نحو تمكين المرأة، بمعنى الزيادة في تحسين مقومات قدرات المرأة في كافة المجالات الصحية والتعليمية والحقوقية والمشاركة السياسية وفرص العمل، مؤكداً على أن النمو الاقتصادي، له تأثير إيجابي على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال الحد من الفقر وزيادة الفرص، وهذا في حد ذاته يُعد شرطاً مسبقاً لتحقيق الاهداف الانمائية لتقدم المجتمع وتطوره .

وإذا نظرنا الي الوضع الحالي للمرأة العربية في المجتمع المعاصر، نجد أنها ما زالت تواصل العطاء البشري، والبناء الاجتماعي، وتحمل المسؤوليات رغم المعوقات التي تعترض سبيلها.

فقد أفادت دراسة ( بوش 2013 ) أن تحديد الأدوار بالنسبة للنوع يقوم بها المجتمع وثقافة كلا من النساء والرجال على أساس ضوابط وتصورات وقيم المجتمع لطبيعة كلا من الرجل والمرأة وقدراتهما واستعدادهما ،وما يليق بكل منهما حسب توقعات المجتمع ، غير أن الأدوار بين الرجل والمرأة في مجتمعاتنا تحمل الكثير من التمييز فالمرأة تقوم بالعمل خارج البيت ، وتقوم أيضا بالأعمال المنزلية المختلفة دون أن يعترف بعملها الاول كعمل حقيقي بل ويعد واجب عليها مستمدا من طبيعتها المفترضة كأثى ، وفي الوقت ذاته تعاني هذه المرأة من حرمانها من مجموعة كبيرة من الحقوق ليس القانونية فحسب بل وأيضا تلك الحقوق العادية في اتخاذ القرارات المناسبة في حياتها من حيث اختيار نوع التخصص في التعليم أو اختيار مهنتها أو أسلوب تربية الاطفال، ولقد ركزت هذه العقلية الذكورية المهيمنة في مواقع صنع القرار لفترة طويلة على ترسيخ فكرة الأدوار التقليدية للمرأة بل واعتبارها قيما ثابتة وبديهية ليس في ذهنية الرجل فقط ، وأيضا في الصورة الذهنية للمرأة تجاه ذاتها ،مؤكدة على أن هذا يعد عنفا اجتماعيا تجاه المرأة ،ناجم عن المسموح به للمرأة من حقوق ومن غير المسموح وفقا ما تفرضه العادات والتقاليد وثقافة المجتمع تجاه الصورة النمطية القديمة للمرأة ، وهو أمر يصعب إزالته بقوانين وتشريعات بمقدار ما يحتاج من تطور ثقافي واجتماعي واقتصادي ، وهذه بدوره يحد من فرص الوصول للتمكين القيادي للمرأة .

وتشير نتائج بعض البحوث الحديثة، ان المرأة العربية تستطيع أن تحقق توافقا بين ادوارها سواء داخل المنزل تجاه زوجها وابنائها، أو دورها كعاملة مما يساهم في تماسك الأسرة، كما ان العمل الخارجي يخدم المرأة ويجعلها أكثر تفهما لدورها كزوجة تشارك في القرارات الاسرية بالإضافة الي ان مشاركة المرأة في العمل تؤدي الي زيادة تقديرها لذاتها وإمكانيتها، وبالتالي يؤدي ذلك الي نضج الشخصية (البيرماني ، 2016، ص 19).

ويهتم مفهوم التمكين القيادي الذي يعني إعطاء العاملين الصلاحيات والمسؤوليات، وتشجيعهم على المشاركة والمبادرة باتخاذ القرارات المناسبة، ومنحهم الحرية والثقة لأداء العمل بطريقتهم دون تدخل من الادارة المباشرة، والمساعدة على تحفيزهم واتخاذ القرارات، وكسر الجمود الاداري، وهو ما يجعل الاهتمام بمبدأ التمكين القيادي عنصرا أساسيا لنجاح المنظمات وبخاصة في العالم العربي. (الجميلي، 2008، ص 12).

## المحددات الاجتماعية للتمكين القيادي للمرأة دراسة اجتماعية

إن التمكين الذي يساعد المرأة على اكتساب السيطرة على حياتها ، وتنمية قدراتها على المشاركة ، إنما هي حالة فريدة بتباين الإدراك لمعانيها ، وان ذلك يستدعي المشاركة والتزويد بالمعرفة والدعم والتبصير والتوعية ويتشكل ذلك من خلال محددات ذاتية شخصية ومحددات مجتمعية ، وان التربية التمكينية الصحية تتمثل في عمليات بناء مستمرة للمشاركة الوجدانية ،المشاركة في عمل جماعي ضمن مجموعات عمل صغيرة لإثارة الوعي وللتعرف على المحددات الشخصية والمجتمعية للتمكين المرأة في كافة المجالات ، وبالتمكين تكون المرأة قادرة على التحكم والسيطرة على حياتها في سياق البيئة التي تعيش فيها (عوض ،2014،ص 19).

وفي إطار أهداف التنمية في الوطن العربي والتي جعلت اندماج المرأة في العمل عامل حتمي وضروري في شتى المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتعليمية ، والقضاء على جميع أشكال التمييز والعنف ضدها والارتقاء بمستواها الثقافي والصحي والاقتصادي بما يتوافق مع مبادئ وقيم الشريعة الاسلامية ،ولكي تتمكن المرأة من تحقيق نتائج ايجابية في المجتمع ،عليها ان تنتظر الي قدراتها الذاتية والي متطلبات المجتمع ، وان تكون واثقة من قدراتها جريئة ذكية لتتمكن من مواجهة الكثير من مواقف التوتر والصراعات داخل المجتمع والتي تتحدى معارفها ومهارتها . (الدغري ، 2018، ص19).

وقد كشفت دراسة Omita Goyal (2015) أن التمكين القيادي للمرأة يستلزم منحها جميع الفرص للتواجد في مختلف المجالات، مؤكدة على ضرورة النظر إلي المرأة باعتبار ان لها دور فاعل في المجتمع، وان المرأة تتمتع بصفات قيادية تحويلية تستطيع احداث تغيير ايجابي داخل المجتمع.

وأوضحت دراسة (الدليمي 2016) أن التمكين القيادي للمرأة يتطلب توافر مجموعة من الخصائص والسمات كالثقة بالنفس والصبر، والحرية في اتخاذ القرار، مؤكدة على ان هذه الخصائص أحد أهم الجوانب الاجتماعية التي ينبغي توافرها في المرأة القائدة.

فالحواجز الثقافية والاجتماعية ونقص الوعي تمثل عائقا أساسيا في التمكين القيادي للمرأة، حيث يعد التعليم الأداة المثلى لتمكين جميع النساء فضلا عن أنه أحد المتطلبات الأساسية للقيادة النسائية، مما يؤكد على أنه كلما ارتفع مستوى التحصيل العلمي لدى الإناث أدى ذلك الي زيادة تمكين المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين. (التقرير العربي ،2011، ص 25).

وأشارت دراسة كلا من (شمالوي وسقف الحيط، 2019) وعنوانها محددات تمكين المرأة في الدول العربية ، والتي هدفت الي تقدير محددات التمكين التراكمي للمرأة في الدول العربية ، ومدى اختلافها وفق مستويات الدخل ، وذلك بالاستناد إلي تقارير الفجوة الجنادرية العالمية ، ومن خلال بناء نموذج قياسي لتقدير مؤشر التمكين التراكمي ، ثم رصد أثر كل من التمكين الاقتصادي والتمكين التعليمي والتمكين السياسي والتمكين الصحي هل التمكين التراكمي للمرأة ، بالنسبة للتمكين الاقتصادي عدم وجود فروقات تذكر يمكن ان تعزي للفروقات في الدخل ، اما التمكين السياسي للمرأة فقد كانت معنوية وإيجابية ، والتمكين الصحي فقد تبين عدم وجود دلالة احصائية للتمكين الصحي للمرأة على التمكين التراكمي لها في جميع مجموعات الدول ذات الدخل المتوسط والمنخفض فقط بنسبة معنوية 10%، ولعل السبب في ذلك ان المرأة في الدول ذات الدخل المرتفع ، اما التمكين التعليمي فقد كانت معنوية على المستويين ( الدول ذات الدخل المتوسط المرتفع والدول ذات الدخل المتوسط المنخفض ، تبين وجود دلالة احصائية فقط بمستوى معنوية (10%)

وأشارت دراسة كلا من (عبد المنعم وقعلول ، 2018) إلى الدور المهم للمحددات الاجتماعية في تفسير مشاركة المرأة في قوة العمل ومن بينها الحالة الاسرية بما تشتمل عليه من استقرار الحالة الزوجية، ومستوى دخل الاسرة، واعالة المرأة للأبناء أو الوالدين، حيث أشارت الدراسة الي أن هناك علاقة طردية بين مستوى التمكين القيادي للمرأة ومستوى الاقتصادي والمادي للأسرة بمعزى انه كلما زاد المستوى المادي للأسرة كلما زادت مستويات التمكين الاداري والقيادي للمرأة.

وأفادت (الدغري، 2018) بوجود علاقة ارتباطية سالبة وضعيفة بين متغير التمكين الاداري ككل ومتغير التحديات التي تواجه القيادة النسائية في مجال العمل.

والقيادة ماهي الا دور اجتماعي رئيسي يقوم به فرد أثناء تفاعله مع غيره من أفراد الجماعة ولا بد لمن يقوم بهذا الدور من امتلاك القوة والتأثير على الآخرين لتوجيه سلوكهم نحو تحقيق أهداف الجماعة. (زهران، 2003، ص 377).

ولتفعيل هذا الدور الاجتماعي لابد من توافر مجموعة من المحددات الاجتماعية لتمكين هؤلاء الافراد من القيام بهذا الدور، فالقيادة من وجهة النظر الاجتماعية هي سمة من السمات الشخصية التي تتوافر في البعض دون غيرهم، وهذه السمات تنشأ في الفرد نتيجة لمروره بعدد من المواقف

## المحددات الاجتماعية للتمكين القيادي للمرأة دراسة اجتماعية

والخبرات المعينة إذ لا توجد سمات ثابتة ولا مطلقة للقيادة وإنما تتغير بتغير ظروف الجماعة وأهدافها، ومشكلاتها. (خيال، 2016، ص 14).

ولتحديد متطلبات التمكين القيادي للمرأة نجد انه تحكمه مجموعة من العوامل المتغيرة متمثلة في محددات ذاتية شخصية تتعلق بصورة الذات لدى المرأة، متغيرات مرتبطة بالمحيط المجتمعي للمرأة، ممثلة في الاسرة ودورها في التمكين القيادي للمرأة، دور وسائل الاعلام في ابراز صورة المرأة القيادية.

وانطلاقا مما سبق تحاول هذه الدراسة التعرف على المحددات الاجتماعية للتمكين القيادي للمرأة من وجه نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وذلك بالإجابة على الاسئلة الآتية:

### أسئلة الدراسة:

تتكون أسئلة الدراسة من تساؤل رئيس ينبثق منه عدة أسئلة:

التساؤل الرئيس:

ما المحددات الاجتماعية المؤثرة على التمكين القيادي للمرأة؟

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيسي عدة أسئلة فرعية:

1 - ما المحددات الذاتية للتمكين القيادي للمرأة؟

2 - ما دور الاسرة في التمكين القيادي للمرأة؟

3 - ما دور مؤسسات الاعلام في ابراز صورة المرأة القيادية؟

أهداف الدراسة:

تتطلق أهداف الدراسة من هدف رئيس وهو التعرف على المحددات الاجتماعية للتمكين القيادي للمرأة، ويتفرع من هذا الهدف الرئيسي عدة أهداف هي:

- التعرف على المحددات الذاتية المرتبطة بالتمكين القيادي للمرأة.



-التعرف على دور الاسرة في التمكين القيادي للمرأة.

-التعرف على دور مؤسسات الاعلام في ابراز صورة المرأة القيادية.

#### أهمية الدراسة:

تقسم أهمية الدراسة الي اهمية نظرية واهمية تطبيقية:

أولا الاهمية النظرية:

تتطلق أهمية هذه الدراسة من عدة جوانب يمكن استعراضها على النحو التالي:

-إثراء المكتبة العربية ومكتبة علم الاجتماع، بدراسة واقعية عن التمكين القيادي للمرأة العربية

- ندرة الدراسات في علم الاجتماع التي تناولت قضايا التمكين القيادي للمرأة من هذا المنظور

-قد تفتح هذه الدراسة مجالا للبحث العلمي في هذا المجال.

الاهمية التطبيقية:

-تعتبر هذه الدراسة اول دراسة تهتم بتحديد الابعاد الاجتماعية للتمكين القيادي للمرأة على حد علم الباحثة.

- تسليط الضوء على قضايا المرأة باعتبارها شريكا أساسيا في تنمية المجتمع وتطويره.

-توجيه الاهتمام بالمرأة ومحاولة استثمار طاقتها بالتدريب والتحفيز والتشجع، باعتبارها عنصرا فاعلا في المجتمع وثروة من ثروات تقدمه وازدهاره.

مفاهيم الدراسة والتعريفات الاجرائية:

المحددات الاجتماعية:

تعرف المحددات الاجتماعية بأنها مجموعة الظروف التي تحيط بالشخص منذ مولده وتؤثر على تكوين شخصيته وتوجه سلوكه، كما عرفت أيضا بأنها ما يسود المجتمع من قوى ومؤثرات وأوضاع

## المحددات الاجتماعية للتمكين القيادي للمرأة دراسة اجتماعية

معينة متعلقة بتنظيم المجتمع، وتكون هذه القوى والمؤثرات متفاعلة مع بعضها البعض مؤدية إلى نتائج تظهر في سلوك أفراد المجتمع الذي توجد فيه. (الشبيب، 1992، ص254).

التعريف الاجرائي للمحددات الاجتماعية:

مجموعة العوامل الاجتماعية التي تؤثر في التمكين القيادي للمرأة، وتحددها الدراسة في العوامل الذاتية والشخصية، وعوامل مجتمعية كدور مؤسسات التنشئة الاجتماعية في تنمية الوعي المجتمعي بقيادة المرأة .

التمكين: يُنظر الي التمكين في حقيقته على أنه تحرير الانسان من القيود، وتشجيع الفرد، وتحفيزه، ومكافأته على ممارسة روح المبادرة والابداع، كما عرف أيضا بأنه (مجموعة من العمليات المهنية المخططة والمقصودة التي تستهدف تنمية القدرات الاجتماعية والاقتصادية والصحية والتعليمية بحيث يصبحن أكثر قدرة على اشباع احتياجاتهن وحل مشكلات مجتمعهن (عوض ، 2014، ص18).

مظاهر التمكين:

التمكين عملية تصبح بموجبها النساء قادرات على التعرف على أوضاعهن بحيث تتمكن من اكتساب المهارة والخبرة ويطورون قدراتهم بالاعتماد على الذات وبناء عليه يعتمد التمكين على ثلاث مظاهر:

1 -مظهر القدرة على: يُمكن النساء من المشاركة بنشاط في صنع القرارات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

2 -مظهر القدرة مع: يُمكن النساء من تنظيم أنفسهن مع غيرهن من أجل تحقيق أهداف مشتركة

3 -مظهر القدرة في: الذي يمكن النساء من أن يصبحن أكثر وعيا وثقة بالنفس. (عوض، المرجع السابق، ص25).

تمكين المرأة:

يعرف تمكين المرأة بأنه عملية بناء قدرات المرأة وتوسيع فرص خياراتها ومشاركتها في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية والعقدية والتعليمية والصحية وزيادة وعيها بحقوقها وقدرتها على ادارة شؤون حياتها العامة والخاصة (أبو راضي، 2017، ص 120).

القيادة:

تعرف القيادة بأنها قدرة الفرد في التأثير على شخص أو مجموعة وتوجيههم من أجل كسب تعاونهم وحفزهم على العمل بأعلى درجة من الكفاية في سبيل تحقيق الاهداف الموضوعية، كما عرفت بأنها المقدرة على التأثير في سلوك أفراد الجماعة من أجل بلوغ الاهداف المنشودة. (الشريف ، 2004 ، ص 25).

وذكر (Albert S King، 1999، p47) أن القيادة هي علاقة بين الافراد أو بين الرئيس والمرؤوسين تقوم على مبدأ الحوار والتفاوض والاقناع والتأثير.

وتعرف أيضا بأنها تأثير في سلوك الافراد بما يكفل تحقيق الاهداف، ويتطلب ذلك ان يكون القائد بارعا في القيادة من أجل خلق نوع من التبعية نحو المقودين وإقناعهم واستمالتهم، لذلك يمكن اعتبار القيادة عملية التأثير على الآخرين بشكل يجعلهم يسلكون سلوكا يتفق مع تصورات الشخص المؤثر، لقناعتهم بسداد رأيه وقوة حجته وسلامة منطقته. (أبو ندى، 2007، ص 38).

ولم تقتصر تعريفات القيادة على السلوك القيادي فحسب بل امتدت لذكر الخصائص والسمات التي يجب أن تتوفر في قائد المستقبل فقد عرف كلا من (Reiche, Mendenhall، 2012، p32) فقد عرف القيادة بأنها القدرة على اتخاذ قرار ذات بعد استراتيجي و رؤية مستقبلية تتبنى الاتجاهات العالمية الحديثة .

فالقيادة هي خاصية من خصائص الجماعة توكل مسؤولية القيام بأنواع من النشاطات الهامة لفرد أو جماعة يتسم بخصائص شخصية معينة كالسيطرة وضبط النفس، واتخاذ القرار. (همد، 2016، ص 12).

التعريف الاجرائي للتمكين القيادي للمرأة:

## المحددات الاجتماعية للتمكين القيادي للمرأة دراسة اجتماعية

بناء قدرات المرأة من خلال مجموعة من المهارات (المهارات التحليلية والنقدية، مهارات اتخاذ القرار، التأثير في الآخرين، مهارات حل المشكلات، التفاعل مع الآخرين، مهارات التفاوض، مهارات التوازن بين الحياة الخاصة والعمل، مهارات ادارة الخلافات).

الإطار النظري والدراسات السابقة:

تؤثر النظرية العلمية بطرق مختلفة في المراحل والخطوات المتتالية للدراسة، كما أنها تحدد ميادين ومجالات الدراسة، ومن ثم توجه الباحث إلى جمع الحقائق والبيانات التي يجب الحصول عليها لإنجاز دراسته، كما تساعد النظرية الباحث على تلخيص الحقائق العلمية وتصنيفها وإيجاد العلاقات بينها، وتفسير النتائج البحثية التي يتوصل إليها . (عبد الرحمن، 2013، ص21).

وهناك مجموعة من العوامل الاجتماعية لها دور مؤثر في التمكين القيادي للمرأة حاولت النظريات العلمية تفسيرها على النحو التالي على:

### أولا النظريات التي حاولت تفسير القيادة:

نظرية السمات: تعتبر نظرية السمات من أقدم المداخل النظرية التي تناولت القيادة وهي تنظر إلى السمات باعتبارها سمة موحدة يتميز بها القادة أينما وجدوا، بصرف النظر عن نوع القائد أو الموقف أو الثقافة، وهي ترتبط بالمحاولات الكثيرة التي تمت في الماضي لاكتشاف صفات وقدرات القائد الناجح.

فنظرية السمات تركز على ان القيادة تعتمد على الصفات الشخصية للقائد، وسمات القائد تتشكل وفقا لطبيعة البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها والمواقف الاجتماعية التي تعرض له منذ طفولته مروراً بعمليات التنشئة الاجتماعية ( FAIRHOLM، 2002، 3,7pp )

وقد اقترح فيدلر أن صفات القائد الناجح تتمثل في الآتي:

(الذكاء وسرعة البديهة وطلاقة اللسان، الثقة في النفس والايمان بالقيم، المهارة وحسن الأداء والقدرة على التكيف، الحزم والسرعة في اختيار البدائل المناسبة، القدرة على الإقناع والتأثير، الاستعداد الطبيعي لتحمل المسؤولية، القدرة على التنسيق وخلق الوحدة وتحقيق الترابط داخل التنظيم، الحكم

الصائب على الامور والقدرة على تمييز الجوانب المهمة للمشكلة ، الامانة والاستقامة والاحساس بوجباته الأخلاقية ، النضج العاطفي والعقلي ، حب العمل والالمام بجوانبه ونشاطاته ، القدرة على تفهم المواقف)(رشوان ،2010،ص.ص 51،50).

### ثانيا النظريات التي حاولت تفسير التفاعل الاجتماعي:

يختلف تفسير التفاعل الاجتماعي بوصفه محورا ومركزا لكافة الظواهر التي يدرسها علم الاجتماع لاختلاف أوجهها وبناءً على ذلك سنقوم باستعراض بعض تلك النظريات :

#### نظرية سكنر:

فَسَرَ سكنر عملية التفاعل الاجتماعي بين الافراد والجماعات بسبب وجود المؤثر والاستجابة والتعزيز، ويرى سكنر ان المخلوقات الاجتماعية ليست سلبية في تفاعلها بل ان لديهم المقدرة على الاستجابة للمؤثرات أو المنبهات التي يتلقونها خلال عملية التنشئة الاجتماعية القائمة على التفاعل والشخصية التي تتكون وتشكل الفرد أو الجماعة وهي نتيجة مباشرة لهذا التفاعل، فالتفاعل يتمثل في الاستجابات المتبادلة بين الافراد في وسط أو موقف اجتماعي بحيث يشكل سلوك الشخص الواحد مؤشراً أو منبهاً لسلوك الشخص الآخر وهكذا فكل فعل يؤدي استجابة او استجابات في اطار تبادل المنبهات والاستجابات.

كما أكد إلى ان التفاعل الاجتماعي لا يبدأ ولا يستمر إلا إذا كان المشتركين فيه يتلقون شيئاً من التدعيم أو الإثابة التي تقوم على مبدأ اشباع الحاجة المتبادلة .  
فالتفاعل هنا هو اشباع لحاجات الطرفين اللذين يقوم بينهما التفاعل، فالطفل يحصل على ما يريد من والديه، والوالدان يحصلان على ما يريدان من تعلم الطفل للكلام والتواصل اللغوي . (عبادة ،2014، ص 30).

قسم بيلز مراحل التفاعل الاجتماعي إلى (الرشدان ،1999، ص171):

- التعرف: أي الوصول الي تعريف مشترك للموقف، ويشمل ذلك طلب المعلومات والاعادة والتوضيح، والتأكيد وكذلك اعطاء التعليمات، والاعادة والايضاح والتأكد.

- التقييم: أي تحديد النظام المشترك، ويشمل ذلك طلب الاقتراحات والتوجيه والطرق الممكنة، للعمل والحل، وكذلك تقييم الاقتراحات والتوجيهات التي تساعد في الوصول للحل.
- اتخاذ القرارات: أي الوصول الي القرار النهائي ويشمل ذلك، اما عدم الموافقة والرفض، والتمسك بالشكليات، وعدم المساعدة، او الموافقة وإظهار القبول والفهم والطاعة.
- ضبط التوتر: أي علاج التوترات التي تنشأ في الجماعة ويشمل ذلك، اما إظهار التوتر والانسحاب من ميدان المناقشة، أو تخفيف التوتر وادخال السرور والمرح.
- التكامل: أي صيانة تكامل الجماعة، ويشمل ذلك، اما إظهار التفكك والعدوان والانتقاص من قدر الآخرين وتأكيد الذات والدفاع عنها، أو إظهار التماسك ورفع مكانة الاخرين، وتقديم العون والمساعدة والمكافأة.

#### النظرية التفاعلية (خيال، 2016، ص 21):

ترى هذه النظرية أن القيادة عملية تفاعل اجتماعي، وهي تقوم على فكرة الامتزاج والتفاعل بين نظرية السمات والنظرية الموقفية لأنها تركز على فكرة التفاعل مع الذات، فصفات القائد تكون عديمة الفائدة، إذا لم تستجيب لعناصر الموقف كما أنها لا تعتمد على متغير واحد أو عدد محدود من المتغيرات

كما تتحدد خصائص هذه النظرية على ثلاثة أبعاد هي: السمات الشخصية للقائد، عناصر الموقف، متطلبات وخصائص الجماعة المقصودة، فهي تنظر للقيادة من خلال عملية التفاعل الاجتماعي بين القائد ومرؤوسيه، كما أنها تطرح معياراً أساسياً يتمحور حول قدرة القائد على التفاعل مع عناصر الموقف والمهام المحددة.

ثالثاً التنشئة الاجتماعية:

تعرف التنشئة الاجتماعية بأنها عملية تعلم قائمة على التفاعل الاجتماعي، تهدف الي اكساب الفرد سلوكا ومعايير وقيما تجعله قادرا على مسايرة جماعته والتوافق والانسجام معها، وتنشئ لديه ضوابط داخلية توجه سلوكه وتحدده وتوجهه (همشري، 2013، ص 22).

ومن أهم نظريات التنشئة الاجتماعية الموجهة لهذه الدراسة هي:

#### -نظرية الدور الاجتماعي:

يُعد الدور أو السلوك المتوقع للفرد الذي يشغل مكانه اجتماعية في حدود الجماعة المحور الاساسي لنظرية الدور الاجتماعي، والادوار الاجتماعية تختلف باختلاف الافراد والجماعات والمجتمعات التي يشترك فيها الفرد، كما يرتبط اختلاف الادوار باختلاف المكانة والوضع الاجتماعي للفرد.

محددات الدور:

هناك ثلاثة عوامل رئيسية تؤثر في تكوين الدور الاجتماعي:

-الادراك المشترك للمركز الذي يشغله الفرد في البناء الاجتماعي.

- ما يحمله أفراد المجموعة من توقعات بالنسبة لسلوك الاشخاص الذين يشغلون مراكز معينة في البناء أو النظام الاجتماعي

-المعايير والقيم الاجتماعية وهي عبارة عن توقعات مشتركة يتقاسمها أفراد النظام الاجتماعي، وتحدد أنماط السلوك المناسب أو المقبول بالنسبة لموقف اجتماعي معين وتعتبر ملزمة للجميع.

أهداف نظرية الدور الاجتماعي:

تهدف نظرية الدور الاجتماعي الي تحقيق مقصدين أساسيين هما:

1 -تقديم تفسير عام للعملية التي يصبح الفرد عن طريقها عضوا يقوم بوظائفه في الجماعة.

2 - فهم السلوك الانساني بالصورة المعقدة التي يكون عليها على اعتبار ان السلوك الاجتماعي يشمل عناصر شخصية واجتماعية وحضارية. (همشري، المرجع السابق، ص 76).

#### الدراسات السابقة:

بالرغم من حداثة النسبية لمفهوم التمكين القيادي للمرأة، إلا أن بعض الدراسات تمكنت من إلقاء الضوء على مفهوم التمكين القيادي للمرأة وبعض أبعاده وعلاقته ببعض المتغيرات. وقد قامت الباحثة بالاطلاع على العديد من الدراسات السابقة العربية والاجنبية والتي تناولت المرأة ودورها في القيادة ومتطلبات التمكين القيادي، والمعوقات التي تواجهها في الوصول الي المناصب القيادية وهي على النحو التالي:

-دراسة شملاوي وسقف الحيط (2019) وعنوانها محددات تمكين المرأة في الدول العربية ، هدفت هذه الدراسة الي تقدير محددات التمكين التراكمي للمرأة في الدول العربية ، ومدى اختلافها وفق مستويات الدخل ، وذلك بالاستناد إلي تقارير الفجوة الجنادرية العالمية ، ومن خلال بناء نموذج قياسي لتقدير مؤشر التمكين التراكمي ، ثم رصد أثر كل من التمكين الاقتصادي والتمكين التعليمي والتمكين السياسي والتمكين الصحي هل التمكين التراكمي للمرأة ، بالنسبة للتمكين الاقتصادي عدم وجود فروقات تذكر يمكن ان تعزي للفروقات في الدخل ، اما التمكين السياسي للمرأة فقد كانت معنوية وإيجابية ، والتمكين الصحي فقد تبين عدم وجود دلالة احصائية للتمكين الصحي للمرأة على التمكين التراكمي لها في جميع مجموعات الدول ذات الدخل المتوسط والمنخفض فقط بنسبة معنوية 10%، ولعل السبب في ذلك ان المرأة في الدول ذات الدخل المرتفع ، اما التمكين التعليمي فقد كانت معنوية على المستويين ( الدول ذات الدخل المتوسط المرتفع والدول ذات الدخل المتوسط المنخفض ، تبين وجود دلالة احصائية فقط بمستوى معنوية (10%) ومن أهم التوصيات توفير بيئة جاذبة لعمل النساء ، اذ أنه من المهم تعديل قوانين وتشريعات العمل لتتضمن هذه التشريعات نص صريح يمنع التمييز بين الذكور والاناث في الاجر على العمل المتشابه ، واعادة النظر بالنصوص التمييزية في نظام الخدمة الخاصة بالعلاوات ، وضمان تطبيق البنود الواردة في قانون العمل والتي تسهل للمرأة الحصول على فرصة للعمل الجزئي ، وتضمن لها الحصول الي حضانات للأطفال ،



تضمن الحصول على اجازة الأمومة المدفوعة الأجر ، وعلى المستوى الوطني يجب توجيه أكبر قدر من الموارد والجهود نحو دعم أي مشاريع تنموية نسائية تفتقر إليها الاسواق المحلية ، ويمكن تمويلها من خلال مؤسسات تمويل المشروعات الصغيرة .

دراسة الدغريير (2018) وعنوانها التمكين الاداري وعلاقته بالتحديات التي تواجه القيادات النسائية في الجامعات السعودية الناشئة التي هدفت إلى التعرف على التحديات التي تواجه القيادات النسائية في مجال العمل، وقد طبقت الدراسة على (50) قائدة بالجامعات الناشئة، وقد جاء مستوى التمكين الاداري للقيادات النسائية في الجامعات السعودية الناشئة بدرجة متوسطة، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة وضعيفة بين متغير التمكين الاداري ككل ومتغير التحديات التي تواجه القيادة النسائية في مجال العمل.

دراسة خيال (2016) وعنوانها: اتجاهات اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية نحو الأدوار القيادية للمرأة والتي هدفت للتعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية نحو الأدوار القيادية للمرأة. وتوصلت نتائج الدراسة أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو الادوار القيادية للمرأة جاءت كلها كبيرة، وانه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اتجاهات أفراد العينة نحو الادوار القيادية للمرأة بمجالاتها الاربعة تعزي لمتغيرات الدراسة (الجامعة، والخبرة العملية - والرتبة العلمية، والكلية. وأوصت الدراسة إلى ضرورة تنمية المرأة لمهاراتها الذاتية والفنية بشكل مستمر من أجل الاستفادة منها واستثمارها في مواكبة متطلبات العمل القيادي. وضرورة قيام الجامعة بدورها في عقد دورات تدريبية بهدف نشر الوعي وتعزيز ثقافة المساواة بين الرجل والمرأة في العمل.

-دراسة الزباني (2015) وعنوانها دور التعليم في تمكين مشاركة المرأة في التنمية الشاملة، وتهدف الي التعرف على دور التعليم في تمكين المرأة من المشاركة في التنمية الشاملة للمجتمع، وكذلك دورها في تحقيق التنمية الشاملة في المجتمع، والتعرف على واقع مشاركة المرأة، بمملكة البحرين في كافة مجالات التنمية والتصور المقترح لتفعيل مشاركة المرأة في التنمية الشاملة بمملكة البحرين.

ولتحقيق هذه الاهداف استخدم المنهج الوصفي لتحليل واقع دور المرأة بمملكة البحرين في تحقيق التنمية المجتمعية، ومن أهم النتائج التي خرجت بها الدراسة، المساهمة في توفير الاستقرار الاسري

## المحددات الاجتماعية للتمكين القيادي للمرأة دراسة اجتماعية

للمرأة من خلال تقديم خدمة الارشاد والتوجيه الالزامية للمتازعين في القضايا الاسرية لمعالجة واقع قضايا المرأة. ومن أهم التوصيات العمل وبشكل سريع على تحسين وتعديل صورة المرأة في المناهج الدراسية والقضاء على المفهوم النمطي والذهني السائد عن دور المرأة، مع تسليط الضوء على كافة مجالات الابداع والثقافة والعلم لديها.

-دراسة الطريف (2014م) وعنوانها معوقات تمكين المرأة السعودية في سوق العمل ، وتهدف هذه الدراسة الي التعرف على معوقات تمكين المرأة السعودية في سوق العمل وكذلك التعرف على المعوقات الذاتية لتمكين المرأة السعودية والمعوقات المجتمعية أيضا ، و قد توصلت الدراسة الي مجموعة من النتائج كان من أهمها ، اقامة بعض البرامج وورش العمل لتنمية وعي المرأة بأهمية دورها ومشاركتها في التنمية ، بهدف تعزيز ثقة المرأة بنفسها وقدراتها ، مع ازالة الشعور بالخوف والقلق من عدم القدرة على التوافق بين العمل والأسرة ، ومساندتها لمواجهة الأعباء الاجتماعية والضغوط النفسية التي تواجهها .

-دراسة عالية ( 2011 ) وعنوانها الموروث الثقافي وأثره في تمكين المرأة العاملة في مؤسسات المجتمع استهدفت هذه الدراسة التعرف الي واقع المرأة الاجتماعي بالاستناد الي الظروف التاريخية ومضمون الثقافة المجتمعية الخاصة بالمرأة ، كذلك التعرف الي الصورة المرأة كما تعكسها وسائل الاعلام المختلفة ، وتوضيح دورها في تشكيل الواقع الاجتماعي للمرأة ، ولتحقيق اهداف الدراسة استخدمت الباحثة اداة استبيان لمحاولة معرفة الاوضاع الاجتماعية للمرأة ، ومدى تأثرها بالموروث الاجتماعي والثقافي السائد ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة ان من أبرز الاسباب التي تقف عائقا أمام المرأة اجتماعيا ومهنيا واقتصاديا كانت بسبب التفسير الخاطئ للدين ، ثم العادات والتقاليد ، وكان القانون هو السبب الاول في معاناة المرأة فيما يتعلق بالزواج والطلاق والحضانة ، ومن أهم التوصيات التي توصلت لها الدراسة ، دعم مشاركة المرأة في الحياة السياسية ، وذلك بدعوة الاحزاب السياسية ومؤسسات المجتمع المدني ، الي ترشيح القيادات النسائية ودعمها .

-دراسة القطب وحوالة (2007) وعنوانها تمكين المرأة المصرية لتفعيل مشاركتها التنموية في سياق الألفية الانمائية: استراتيجيات تربية مقترحة وتهدف الدراسة الي الوقوف على معوقات تمكين المرأة المصرية سياسياً، اقتصادياً، اجتماعياً وثقافياً، وتعليمياً، وتكنولوجياً في سياق معطيات الألفية الانمائية. كذلك رصد أهم الجهود الحكومية والأهلية المبذولة لتمكين المرأة المصرية في المجالات

المختلفة، كذلك اقتراح استراتيجية تربوية تتضمن آليات تنفيذية لتمكين المرأة المصرية في جميع المجالات السابقة، وتفعيل مشاركتها في عملية التنمية، من أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى 0.05، بين استجابات إجمالي العينة حول واقع التمكين السياسي والاقتصادي والتعليمي والثقافي والتكنولوجي والعقدي وفقا لمتغير العمل وذلك لصالح الذين يعملون.

دراسة Mehra (1997) هدفت الدراسة الي التعرف على دور المرأة في الت نهية داخل المجتمع وخاصة التمكين الاقتصادي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي والاستعانة بأداة دراسة الحالة لمجموعة من النساء العاملات في قطاع الاعمال الخاص والحكومي، باستخدام آداه مقابلة، ومن أهم نتائج الدراسة، أن سياسات وبرامج التنمية داخل المجتمع تميل الي عدم اعتبار المرأة جزء منتج وفعال في عمليات التنمية الاقتصادية داخل المجتمع وتعزي الدراسة السبب أن الغالبية من النساء يعملن بالقطاع الاقتصادي غير الرسمي كالزراعة ويحصلن على اجور منخفضة

دراسة De Nmar (1993) والتي استهدفت التعرف على التمكين القيادي للمرأة من وجهة نظر مرؤوسيهيم، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي باستخدام اداة المقابلة، وقد توصلت الدراسة الي مجموعة من النتائج أهمها، انه كلما ارتفعت المكانة الاجتماعية للفرد كلما كان أرتفعت نسبة التمكين القيادي، أن القادة يمتلكون سمات شخصية فطرية معينة أو مهارات معينة تمكنهم من القيادة.

#### التعليق على الدراسات السابقة:

باستعراض الدراسات السابقة التي كتبت حول موضوع الدراسة تبين انها في مجملها ركزت على واقع التمكين القيادي للمرأة بشكل عام من حيث التحديات التي واجهت التمكين القيادي للمرأة ، اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو التمكين القيادي ، والموروث الثقافي وأثره في تمكين ، في حين اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة من حيث المنهج المستخدم حيث اعتمدت الدراسات في مجملها على المنهج الوصفي وآداه الاستبيان ،وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بناء الاطار النظري للدراسة وتحديد منهج الدراسة وأدواتها والاساليب

## المحددات الاجتماعية للتمكين القيادي للمرأة دراسة اجتماعية

الاحصائية المناسبة ، الا ان الدراسة الحالية اختلفت عن الدراسات السابقة من حيث أهدافها ، وفي تناولها من حيث المحددات الاجتماعية للتمكين القيادي للمرأة .

### الاجراءات المنهجية للدراسة:

يتناول هذا الجزء وصفا دقيقا للإجراءات المنهجية المستخدمة في تحقيق أهداف الدراسة، حيث تم وصف منهج الدراسة المستخدم، ومجتمع الدراسة وعينتها، وعرض لأداة الدراسة والاجراءات المنهجية المتبعة في بنائها والتحقق من الصدق والثبات، وكيفية تطبيقها على عينة الدراسة، فضلا عن الاشارة الي الأساليب الاحصائية المستخدمة في تفسير البيانات. وفيما يلي عرض تفصيلي لما ذكر:

### منهج الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي كونه المنهج المناسب لأهداف الدراسة، وتم تصميم أداة استبيان لتساهم في جمع البيانات حول المحددات الاجتماعية للتمكين القيادي للمرأة

### أداة الدراسة:

لجمع بيانات الدراسة صممت الباحثة أداة استبيان بالاعتماد على ادبيات الدراسة والإطار النظري، والدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة، وقامت الباحثة بتحكيم تلك الآداة والتأكد من صلاحيتها بحساب معامل الصدق والثبات والاتساق الداخلي لها على النحو التالي:

### الصدق الظاهري:

تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في العلوم الانسانية والاجتماعية وذوي الخبرة في مجال الدراسة ، وقد طُلب من المحكمين إبداء الرأي والملاحظة حول فقرات الاستبانة ومدى ملائمتها لمحتوى موضوع الدراسة ، وصدقها في الكشف عن البيانات المطلوبة للدراسة ، وكذلك من حيث ارتباط كل فقرة بالمحور الذي تنتمي له ، ومدى وضوح الفقرة وسلامة صياغتها، وبناء على آراء المحكمين وملاحظاتهم تم التعديل لبعض الفقرات، وكذلك تم إضافة وحذف بعض الفقرات بحيث أصبحت الاستبانة صالحة للتطبيق، وتتكون الاستبانة في صورتها

النهائية من جزئيين ، شمل الجزء الاول المتغيرات الديموغرافية والوظيفية لأعضاء هيئة التدريس من خلال خمس متغيرات ( النوع -العمر - التخصص- الدرجة العلمية - سنوات الخبرة ).اما الجزء الثاني تكون من أربعة أبعاد للمحددات الاجتماعية للتمكين القيادي للمرأة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وهي (بُعد المحددات الذاتية للمرأة القيادية -بُعد محددات التفاعل الاجتماعي للتدريس للمرأة القيادية -بُعد مُحددات الضبط الاجتماعي للمرأة القيادية - بُعد مُحددات الانتماء الاجتماعي للمرأة القيادية ) وتضمنت ( 41 ) فقرة.

#### الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:

يقصد بالاتساق الداخلي مدى تمثيل فقرات المقياس تمثيلاً جيداً للمراد قياسه ' فبعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة تم تطبيقها ميدانياً، وتم التعرف على مدى اتساق أداة الدراسة من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والمحور أو البعد الذي تنتمي له باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation)،

ويوضح الجدول (1) نتائج حساب الاتساق الداخلي لأداة الدراسة

محور المحددات الاجتماعية للتمكين القيادي للمرأة					
بُعد وسائل الاعلام		بُعد العوامل الاسرية		بُعد العوامل الذاتية	
معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
**0.64	1	**0.66	1	**0.60	1
**0.75	2	**0.76	2	**0.72	2
**0.80	3	**0.74	3	**0.68	3
**0.83	4	**0.77	4	**0.62	4
**0.75	5	**0.83	5	**0.74	5

المحددات الاجتماعية للتمكين القيادي للمرأة دراسة اجتماعية

**0.80	6	**0.82	6	**0.68	6
**0.78	7	**0.75	7	**0.73	7
**0.80	8	**0.75	8	**0.73	8
-	-	**0.80	**0.80	**0.67	9
-	-	**0.83	**0.83	**0.79	10
-	-	-	-	**0.72	11
-	-	-	-	**0.74	12
-	-	-	-	**0.68	13
-	-	-	-	**0.73	14
**0.91	معامل الارتباط بالدحة	**0.91	معامل الارتباط بالدحة	**0.93	معامل الارتباط بالدحة

\*\* قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01).

يتضح من الجدول ( 1 ) أن جميع فقرات أداة الدراسة ترتبط بالمحور الذي تنتمي إليه بمعامل ارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) وهو ما يؤكد الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.

ثبات أداة الدراسة:

تم حساب الثبات Reliability بطريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) من المعادلة ( Johnson, B. and Larry C,2013, P.171)

$$\alpha = \frac{K \times \bar{r}}{1 + (K - 1) \times \bar{r}}$$

حيث  $\alpha$  معامل ثبات ألفا كرونباخ، و  $K$  عدد الفقرات، و  $\bar{r}$  متوسط قيم معاملات الارتباط بين الفقرات  
 the average correlation between the items. ويوضح الجدول ( 3 ) معاملات الثبات  
 ومعاملات الصدق الذاتي لأداة الدراسة.

جدول (2) معاملات ألفا كرونباخ لثبات أداة الدراسة

الترتيب	معامل الصدق الذاتي	معامل ثبات ألفا كرونباخ	الأبعاد
1	0.95	0.90	العوامل الذاتية
2	0.94	0.89	العوامل الاسرية
3	0.94	0.89	وسائل الاعلام
-	0.98	0.95	الاجمالي

يتضح من الجدول (2) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لثبات أداة الدراسة قد بلغت (0.95)، كما أن معاملات أبعاد أداة الدراسة جاءت جميعها مرتفعة؛ حيث تراوحت في الفترة ما بين ( -0.89 - 0.90)، ويشير تحليل الثبات إلى الثبات الجيد للأداة، وبالتالي الثقة في نتائج الدراسة الميدانية وسلامة البناء عليها. كما يتضح أن معامل الصدق الذاتي لأداة الدراسة قد بلغت قيمته ( 0.95)، وأن الصدق الذاتي لمحاوَر أداة الدراسة جاءت جميعها مرتفعة؛ حيث تراوحت في الفترة ما بين (0.94-0.98)، وهو ما يؤكد الصدق الذاتي لأداة الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران، والمقدر عددهم ( 1227 )  
 عضواً، وفقاً لآخر إحصائية 2017/2016م، تم تطبيق أداة الدراسة على عينة عشوائية بسيطة

### المحددات الاجتماعية للتمكين القيادي للمرأة دراسة اجتماعية

منهم بلغ حجمها ( 265 ) من اجمالي حجم مجتمع الدراسة، وقد تم تطبيق الدراسة خلال العام الدراسي 2017-2018.

ويوضح الجدول رقم (3) وصف عينة الدراسة بحسب متغيرات (النوع - الكلية -سنوات الخبرة - المسمى الوظيفي).

جدول رقم (3) يوضح خصائص أفراد عينة الدراسة

متغيرات الدراسة	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
النوع	ذكور	73	27.93%
	اناث	192	72.07%
الكلية	علمية	53	20%
	نظرية	212	80%
المسمى الوظيفي	أستاذ أو أستاذ مشارك	65	24,5%
	أستاذ مساعد	115	43,4%
	محاضر أو معيد	94	35,5%
سنوات الخبرة	أقل من 10سنوات	70	26.4%
	من 10سنوات فأكثر	195	73.6%



الاجمالي	265	%100
----------	-----	------

يتضح من الجدول (3) ما يلي:

- 1 - وصف عينة الدراسة بحسب النوع: تضمنت عينة الدراسة (73) من فئة ذكر بنسبة مئوية (27.93%)، و (192) من فئة أنثى بنسبة مئوية (72.07%)،
- 2 - وصف عينة الدراسة بحسب الكلية: تضمنت عينة الدراسة (212) من العاملين بالكليات النظرية بنسبة مئوية (80%)، و (53) من العاملين بالكليات العملية بنسبة مئوية (20%)
- 3 - وصف عينة الدراسة بحسب سنوات الخبرة: تضمنت عينة الدراسة (70) من فئة أقل من 10 سنوات بنسبة مئوية (26.4%)، و (195) من فئة من أكبر من 10 سنوات بنسبة مئوية (73.6%)
- 4 - وصف عينة الدراسة بحسب المسمى الوظيفي: تضمنت عينة الدراسة (65) من فئة أستاذ أو أستاذ مشارك بنسبة مئوية (24,5%)، و (115) من فئة أستاذ مساعد بنسبة مئوية (43,4%)، و (94) من فئة محاضر ومعيد بنسبة مئوية (35.5%).

خامسا: الأساليب والمعالجات الإحصائية

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها تطلب ذلك تحليل البيانات باستخدام بعض الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية والتي تضمنت ما يلي:

- 1 - التكرارات والنسب المئوية للموافقة: بحيث يتم الكشف عن أقل الاستجابات وأكبرها تكرارا، ويتم حساب النسبة المئوية لكل تكرار بقسمة تكرار كل من (كبيرة-متوسطة-ضعيفة) على العدد الكلي للعينة وتحويل النتائج إلى نسبة مئوية باعتبارها أكثر تعبيراً من التكرارات.
- 2 - المتوسط الحسابي: وهو أهم مقاييس النزعة المركزية حيث يمكن من خلاله التعرف على متوسط استجابات أفراد العينة على كل فقرة أو محور من محاور الاستبانة، ويتم حساب المتوسط الحسابي عن طريق إعطاء درجة لكل استجابة من الاستجابات الثلاثة وفقاً لطريقة

### المحددات الاجتماعية للتمكين القيادي للمرأة دراسة اجتماعية

ليكرت Likert، فالاستجابة (كبيرة) تعطى الدرجة ( 3)، والاستجابة (متوسطة) تعطى الدرجة (2)، والاستجابة (ضعيفة) تعطى الدرجة (1)، وفي ضوء ذلك يمكن حساب المتوسط الحسابي من العلاقة التالية (السيد 1986، ص 319) :

$$\text{المتوسط الحسابي} = (3 \times \text{تكرار "كبيرة"} + 2 \times \text{تكرار "متوسطة"} + 1 \times \text{تكرار "ضعيفة"}) \div \text{عدد العينة}$$

جدول رقم (4) الحكم على درجة التحقق في ضوء المتوسط الحسابي

المدى	درجة التحقق
من 1 وحتى 1.66	ضعيفة
من 1.67 وحتى 2.33	متوسطة
من 2.34 وحتى 3	كبيرة

3 - الانحراف المعياري: لتحديد مدى تشتت استجابات أفراد العينة حول متوسطها الحسابي ، ويتم حساب قيمة الانحراف المعياري من العلاقة التالية (Weiss, N. 2012 p.106.) :

$$s = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n - 1}}$$

حيث  $x_i$  هي الدرجات و  $\bar{x}$  المتوسط الحسابي و  $n$  عدد أفراد العينة، ويجب ملاحظة أنه كلما زادت قيمة الانحراف المعياري فإن ذلك يشير إلى تباين آراء أفراد العينة في النقطة محل الدراسة.

4 -معامل الاختلاف: للمقارنة بين درجة تشتت استجابات أفراد العينة على محاور الدراسة، ويتم حساب قيمة معامل الاختلاف من العلاقة (على، 2010، ص 152):

$$CV = \frac{s}{\bar{x}} \times 100$$

حيث  $S$  تمثل الانحراف المعياري، و  $\bar{x}$  تمثل المتوسط الحسابي

5- تم تحليل نتائج الدراسة باستخدام البرنامج الإحصائي: (SPSS) Statistical Package for Social Sciences، الإصدار الخامس والعشرون.

عرض وتحليل نتائج الدراسة:

يتم عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية من خلال عرض وتحليل النتائج التفصيلية لكل بعد من أبعاد الدراسة والاجابة على تساؤلاتها:

النتائج المتعلقة بالسؤال الاول: ما المحددات الذاتية للتمكين القيادي للمرأة؟ ويجب عنه البعد الاول: المحددات الذاتية للمرأة القيادية

يوضح الجدول (5) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات، بحسب استجابات عينة الدراسة على فقرات بعد المحددات الذاتية الشخصية والتنظيمية.

م	بعد العوامل الذاتية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	العمل على التخطيط لتطوير المؤسسة	2.59	0.55	كبيرة
2	تحفيز وتشجيع المرؤوسين على العمل الابداعي للمؤسسة	2.41	0.68	كبيرة

المحددات الاجتماعية للتمكين القيادي للمرأة دراسة اجتماعية

متوسطة	0.69	2.32	مشاركة المجموعة في اتخاذ القرارات الصحيحة لصالح المؤسسة	3
كبيرة	0.67	2.46	التنسيق بين أعضاء فريق العمل لتحقيق التغيير داخل المؤسسة	4
متوسطة	0.76	2.20	تشجيع المرؤوسين على المبادرات الفردية	5
متوسطة	0.74	2.28	حث المرؤوسين في العمل على التعامل بروح الفريق بينهم	6
كبيرة	0.68	2.39	تشجيع المرؤوسين على تطوير مهاراتهم في العمل	7
كبيرة	0.68	2.39	اقناع المرؤوسين بقيمة عملهم وخلق الدافعية للإنجاز لديهم	8
متوسطة	0.70	2.11	تفعيل الافكار الابداعية لحل مشاكل العمل	9
متوسطة	0.77	2.17	تزويد المرؤوسين في العمل بالإمكانيات المادية اللازمة لأداء مهامهم	10
كبيرة	0.55	2.59	الشعور بالرضا عن الذات والاعتزاز بها	11
كبيرة	0.68	2.41	القدرة على التأثير في الآخرين	12
متوسطة	0.77	2.17	الوعي المعرفي بالحقوق والواجبات	13
كبيرة	0.68	2.39	المعرفة المستمرة بالمستجدات في مجال العمل	14

متوسطة	0.45	2.31	الاجمالي	
--------	------	------	----------	--

يتضح من الجدول (5) أن درجة تحقق إجمالي بُعد العوامل الذاتية تقع في مستوى كبيرة من وجهة نظر عينة الدراسة بمتوسط حسابي (2.31)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لدرجة التحقق على مستوى الفقرات من (2.17) إلى (2.59)، وبترتيب الفقرات تنازلياً بحسب المتوسط الحسابي يلاحظ أنها جاءت بالترتيب التالي:

- العمل على التخطيط لتطوير المؤسسة، بمتوسط حسابي (2.59)، وانحراف معياري (0.55).
- الشعور بالرضا عن الذات والاعتزاز بها، بمتوسط حسابي (2.59)، وانحراف معياري (0.55).
- التنسيق بين أعضاء فريق العمل لتحقيق التغيير داخل المؤسسة ، بمتوسط حسابي ( 2.46)، وانحراف معياري (0.67).
- القدرة على التأثير في الآخرين، بمتوسط حسابي (2.41)، وانحراف معياري (0.68).
- تحفيز وتشجيع المرؤوسين على العمل الابداعي للمؤسسة ، بمتوسط حسابي ( 2.41)، وانحراف معياري (0.68).
- المعرفة المستمرة بالمستجدات في مجال العمل، بمتوسط حسابي ( 2.39)، وانحراف معياري (0.68).
- تشجيع المرؤوسين على تطوير مهاراتهم في العمل بمتوسط حسابي ( 2.39)، وانحراف معياري (0.68).
- اقناع المرؤوسين بقيمة عملهم وخلق الدافعية للإنجاز لديهم، بمتوسط حسابي ( 2.39)، وانحراف معياري (0.68).
- مشاركة المجموعة في اتخاذ القرارات الصحيحة لصالح المؤسسة بمتوسط حسابي ( 2.32)، وانحراف معياري (0.69).
- تشجيع المرؤوسين على المبادرات الفردية، بمتوسط حسابي (2.20)، وانحراف معياري (0.76).

- الوعي المعرفي بالحقوق والواجبات، بمتوسط حسابي (2.17)، وانحراف معياري(0.77).  
- تزويد المرؤوسين في العمل بالإمكانيات المادية اللازمة لأداء مهامهم، بمتوسط حسابي (2.17)، وانحراف معياري(0.77).

- تفعيل الافكار الابداعية لحل مشاكل العمل، بمتوسط حسابي (2.17)، وانحراف معياري(0.77).  
وقد كانت مؤشرات (العمل على التخطيط لتطوير المؤسسة)، (الشعور بالرضا عن الذات والاعتزاز بها) اعلى تحققا بينما جاءت المؤشرات (تزويد المرؤوسين في العمل بالإمكانيات المادية اللازمة لأداء مهامهم)، (تفعيل الافكار الابداعية لحل مشاكل العمل) بأقل درجة تحقق بين مؤشرات بعد العوامل الذاتية ، ويتضح من هذه النتائج اجمالا ان جميع مؤشرات بعد العوامل الذاتية جاءت في المرتبة الاولى بدرجة تحقق كبيرة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، مما يعني أن هناك توجهات ايجابية بين أعضاء هيئة التدريس نحو العوامل الذاتية المؤثرة على التمكين القيادي للمرأة وربما يعزى مجيء هذا البعد في المرتبة الاولى نظرا لان أعضاء هيئة التدريس بعضهم تقلدوا مناصب قيادية ، والبعض الاخر كان مرؤوسا لقياداته بالعمل يشاركوا في اتخاذ القرار وفي تنظيم العمل ولديهم خبرة بمتطلبات التمكين القيادي ، ومن ثم من متطلباتها هو اطلاع المرأة القيادية على كل ما هو جديد في مجال عملها ،والذي يمكنها من القدرة على حل المشكلات حتى تتمكن من القدرة على اتخاذ القرار ، ومشاركة المجموعة في اتخاذ القرارات الصحيحة .وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما أكدته نظرية السمات من صفات القائد الناجح الاستعداد الطبيعي لتحمل المسؤولية ، القدرة على التنسيق وخلق الوحدة وتحقيق الترابط داخل التنظيم (رشوان، 2010)  
وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (خيال 2016) والتي توصلت الي أن المرأة القيادية تتميز بسمات عديدة، أهمها تحمل المسؤولية، دافعيتها للعمل عالية، كما أن لديها حب الاطلاع على ما هو جديد.

كما اتفقت هذه النتيجة مع دراسة كلا من (Elikofer، Elwell، 2015) مؤكدين على أن القائد قبل ان يتمكن من قيادة المؤسسة عليه أن يفهم طبيعة العمل داخل المؤسسة وطبيعة المرؤوسين ، وان يحاول تشجيع الافكار الابداعية والابتكارية .

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما محددات التفاعل الاجتماعي للتمكين القيادي؟

البعد الثاني محددات التفاعل الاجتماعي: يوضح الجدول ( 6 ) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات، بحسب استجابات عينة الدراسة على فقرات بعد محددات التفاعل الاجتماعي

م	العوامل الاسرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	تشجيع المرأة على اتخاذ القرارات الأسرية يزيد من فرص التمكين القيادي لديها	2.91	0.31	كبيرة
2	تعزير الاسرة للدور الانتاجي للرجل دون المرأة يضاعف من فرص وصولها للمناصب القيادية	2.28	0.74	متوسطة
3	تحفظ الاسرة على عمل المرأة احيانا في الاماكن المختلطة عامل اساسي لعدم وصولها للمناصب القيادية	2.31	0.45	متوسطة
4	الوضعي الاقتصادي المرتفع للأسرة يعطي فرص متكافئة للذكور والاناث مما يخلق زيادة فرص التمكين القيادي للمرأة	2.78	0.48	كبيرة
5	مساعدة الاسرة المرأة على زيادة الثقة بالنفس وتقدير الذات يخلق الدافعية لديها لتقلد المناصب القيادية	2.61	0.59	كبيرة

المحددات الاجتماعية للتمكين القيادي للمرأة دراسة اجتماعية

6	تعزيز دور المرأة داخل الاسرة يساعدها على التمكين القيادي في العمل	2.81	0.47	كبيرة
7	تشنت جهود المرأة بين المنزل والعمل يُضعف من فرص التمكين القيادي	2.32	0.69	متوسطة
8	عدم الاستقلال المالي للمرأة واعتمادها على الرجل يُضعف من فرص تقلدها للمناصب القيادية	2.78	0.50	كبيرة
9	الزواج المبكر للمرأة وانشغالها بتربية الأولاد ورعاية الاسرة يقلل من فرص التمكين القيادي	2.80	0.35	كبيرة
10	الصورة النمطية القديمة لعمل المرأة يُضعف من فرص التمكين القيادي	2.11	0.70	متوسطة
	الاجمالي	2.80	0.35	كبيرة

يتضح من الجدول رقم (6) أن درجة تحقق إجمالي بعد دور الاسرة في التمكين القيادي للمرأة تقع في مستوى كبيرة من وجهة نظر عينة الدراسة بمتوسط حسابي (2.80)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لدرجة التحقق على مستوى الفقرات من ( 2.91 ) إلى ( 2.11)، وبترتيب الفقرات تنازليا بحسب المتوسط الحسابي يلاحظ أنها جاءت بالترتيب التالي:

- تشجيع المرأة على اتخاذ القرارات الأسرية يزيد من فرص التمكين القيادي لديها، بمتوسط حسابي (2.91)، وانحراف معياري (0.31).



- تعزيز دور المرأة داخل الاسرة يساعدها على التمكين القيادي في العمل، بمتوسط حسابي (2.81)، وانحراف معياري (0.39).
- الزواج المبكر للمرأة وانشغالها بتربية الأولاد ورعاية الاسرة يقلل من فرص التمكين القيادي، بمتوسط حسابي (2.80)، وانحراف معياري (0.44).
- الوضع الاقتصادي المرتفع للأسرة يعطي فرص متكافئة للذكور والاناث مما يخلق زيادة فرص التمكين القيادي للمرأة، بمتوسط حسابي (2.78)، وانحراف معياري (0.48).
- عدم الاستقلال المالي للمرأة واعتمادها على الرجل يُضعف من فرص تقلدها للمناصب القيادية ، بمتوسط حسابي (2.78)، وانحراف معياري (0.50).
- مساعدة الاسرة المرأة على زيادة الثقة بالنفس وتقدير الذات يخلق الدافعية لديها لتقلد المناصب القيادية، بمتوسط حسابي (2.61)، وانحراف معياري (0.59).
- تعزيز الاسرة للدور الانتاجي للرجل دون المرأة يضعف من فرص وصولها للمناصب القيادية ، بمتوسط حسابي (2.28)، وانحراف معياري (0.39).
- مساعدة الاسرة المرأة على زيادة الثقة بالنفس وتقدير الذات يخلق الدافعية لديها لتقلد المناصب القيادية، بمتوسط حسابي (2.61)، وانحراف معياري (0.59).
- تشتت جهود المرأة بين المنزل والعمل يُضعف من فرص التمكين القيادي ، بمتوسط حسابي (2.32)، وانحراف معياري (0.69).
- الصورة النمطية القديمة لعمل المرأة يُضعف من فرص التمكين القيادي بمتوسط حسابي (2.11)، وانحراف معياري (0.70).

وقد كانت مؤشرات ( تشجيع المرأة على اتخاذ القرارات الأسرية يزيد من فرص التمكين القيادي لديها)، - تعزيز دور المرأة داخل الاسرة يساعدها على التمكين القيادي في العمل) أعلى تحققا ، بينما جاءت مؤشرات (تشتت جهود المرأة بين المنزل والعمل يُضعف من فرص التمكين القيادي) (الصورة النمطية القديمة لعمل المرأة يُضعف من فرص التمكين القيادي) بأقل درجة تحقق بين

### المحددات الاجتماعية للتمكين القيادي للمرأة دراسة اجتماعية

مؤشرات البعد الاسري ، ويتضح من هذه النتائج أن جميع مؤشرات بُعد الاسرة جاء في المرتبة الأولى بدرجة تحقق كبيرة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مما يشير إلي ان توجهات أعضاء هيئة التدريس ايجابية حيث أجمعوا على أثر الدور الأسرى في التمكين القيادي للمرأة ، وقد انتقلت هذه النتيجة مع ما جاءت به دراسة دراسة عالية ( 2011 ) 'من أن الموروث الثقافي والعادات والتقاليد والتنشئة الاسرية معوق من معوقات حصول المرأة على حقوقها في المجتمع ومساوتها بالرجل في جميع المجالات

الاجابة على السؤال الثالث

يوضح الجدول (7) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات، بحسب استجابات عينة الدراسة على فقرات بُعد دور وسائل الاعلام في التمكين القيادي للمرأة

م	بُعد وسائل الاعلام	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	اظهار صورة ايجابية لنماذج نسائية ناجحة يحتذى بها في تنمية المجتمع يُساعد على التمكين القيادي للمرأة	2.86	0.42	كبيرة
2	ربط المرأة في النشرات الاخبارية بمحيط عملها واخراجها من الانشطة الترفيهية والرياضية يُزيد من فرص التمكين القيادي	2.81	0.42	كبيرة
3	عرض صور إعلامية للمرأة توضح انفصالها عن قضايا المجتمع تُيق من فرص التمكين القيادي	2.93	0.32	كبيرة

كبيرة	0.40	2.85	عرض مواد إعلامية توضح العائد الاقتصادي والاجتماعي من عمل المرأة بمختلف صورته يُزيد من فرص التمكين القيادي	4
كبيرة	0.45	2.77	عرض مواد إعلامية تسلط الضوء على المظاهر المختلفة لاستغلال المرأة في بيئة العمل يساعد على التمكين القيادي	5
كبيرة	0.41	2.82	إبراز صور اعلامية تكشف عدم المساواة بين الرجل والمرأة في توزيع الاعباء يُضعف من فرص تمكين المرأة	6
كبيرة	0.39	2.86	بيان صور التمييز والقهر التي تتعرض له المرأة وآثاره السلبية يُزيد من فرص التمكين القيادي للمرأة	7
كبيرة	0.39	2.86	عرض مواد اعلامية تحض على ثقافة التكامل والتعاون بين الرجل والمرأة يُزيد من فرص التمكين القيادي للمرأة	8
كبيرة	0.33	2.82	الاجمالي	

يتضح من الجدول رقم ( 7 ) أن درجة تحقق إجمالي بعد وسائل الاعلام ودورها في ابراز الصورة القيادية للمرأة تقع في مستوى كبيرة من وجهة نظر عينة الدراسة بمتوسط حسابي ( 2.82 )، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لدرجة التحقق على مستوى الفقرات من ( 2.93 ) إلى ( 2.77 )، وبترتيب الفقرات تنازليا بحسب المتوسط الحسابي يلاحظ أنها جاءت بالترتيب التالي:

- عرض صور إعلامية للمرأة توضح انفصالها عن قضايا المجتمع تُثق من فرص التمكين القيادي، بمتوسط حسابي ( 2.93 )، وانحراف معياري ( 0.32 ) .

## المحددات الاجتماعية للتمكين القيادي للمرأة دراسة اجتماعية

- بيان صور التمييز والقهر التي تتعرض له المرأة وآثاره السلبية يُزيد من فرص التمكين القيادي للمرأة، بمتوسط حسابي (2.86)، وانحراف معياري(0.39).
- عرض مواد اعلامية تحض على ثقافة التكامل والتعاون بين الرجل والمرأة يُزيد من فرص التمكين القيادي للمرأة، بمتوسط حسابي (2.86)، وانحراف معياري(0.39).
- اظهار صورة ايجابية لنماذج نسائية ناجحة يحتذى بها في تنمية المجتمع يُساعد على التمكين القيادي للمرأة، بمتوسط حسابي (2.86)، وانحراف معياري(0.39).
- عرض مواد إعلامية توضح العائد الاقتصادي والاجتماعي من عمل المرأة بمختلف صورته يُزيد من فرص التمكين القيادي، بمتوسط حسابي (2.85)، وانحراف معياري(0.40).
- إبراز صور اعلامية تكشف عدم المساواة بين الرجل والمرأة في توزيع الاعباء يُضعف من فرص تمكين المرأة، بمتوسط حسابي (2.82)، وانحراف معياري(0.41).
- ربط المرأة في النشرات الاخبارية بمحيط عملها واخراجها من الانشطة الترفيهية والرياضية يُزيد من فرص التمكين القيادي، بمتوسط حسابي (2.81)، وانحراف معياري(0.42).
- عرض مواد إعلامية تسلط الضوء على المظاهر المختلفة لاستغلال المرأة في بيئة العمل يساعد على التمكين القيادي، بمتوسط حسابي (2.77)، وانحراف معياري(0.47).

وقد كانت المؤشرات (عرض صور إعلامية للمرأة توضح انفصالها عن قضايا المجتمع تُيق من فرص التمكين القيادي )،(بيان صور التمييز والقهر التي تتعرض له المرأة وآثاره السلبية يُزيد من فرص التمكين القيادي للمرأة) الاعلى تحقفا بينما جاء مؤشر (عرض مواد إعلامية تسلط الضوء على المظاهر المختلفة لاستغلال المرأة في بيئة العمل يساعد على التمكين القيادي )أقل نسبة منها بفارق ضعيف جدا ،ويتضح من ذلك ان جميع مؤشرات بُعد وسائل الاعلام جاءت متحققة بدرجة كبيرة جدا ، وتعزو الباحثة هذه النتيجة الايجابية ربما لكون أعضاء هيئة التدريس على التفهم لدور المرأة ومساهمتها الفعالة في المجتمع ،وايضا لان نفس فئة عينة الدراسة البعض منهم تقلدوا مناصب قيادية وعلى دراية كاملة بمبادئ وقوانين العمل .كما ترجع الباحثة هذه النتيجة إلي أهمية

الإعلام في إبراز صورة المرأة الايجابية و الدفع بها الي مواقع التمكين القيادي في المجتمع ، إذ تلعب وسائل الإعلام دورا مهما في إبراز دور المرأة في المجتمع مع الإشارة إلى المفاهيم المتعلقة بحقوقها في التعليم و المشاركة الاجتماعية و السياسية و شغل المناصب القيادية .

وقد خلصت الدراسة الي مجموعة من النتائج أهمها:

- أظهرت الدراسة على ان من أهم المحددات الاجتماعية للتمكين القيادي للمرأة، ان تكون لدى المرأة القائدة رؤية أو صورة مستقبلية تقوم بتوضيحها لجميع المسؤولين، مما يسهم في ايجاد هدف عام يسعى الجميع الي تحقيقه.

- اوضحت نتائج الدراسة ان من أهم المحددات الذاتية للتمكين القيادي للمرأة الثقة بالنفس وتقدير الذات وهي من السمات الشخصية الانفعالية التي يجب ان تتحلى بها المرأة القائدة.

- حددت الدراسة أساليب القيادة الناجحة والتي تساهم في التمكين القيادي للمرأة في النقاط التالية:

\*بناء القدرات المؤسسية للمنظمة كاهتمام القائد بتدريب المرؤوسين ورفع كفاءتهم الانتاجية

\*دعم الشفافية والمصارحة في العمل

\*اتباع اسلوب القدوة الحسنة في العمل

- أثبتت الدراسة أن مهارات الاتصال والتفاعل الايجابي بين القائد والمرؤوسين تنعكس بشكل ايجابي على نجاح أهداف المؤسسة وتطوير أدائها، وهذا يعد من متطلبات التمكين القيادي.

التوصيات:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة توصي الباحثة بمجموعة من التوصيات للمساهمة في التمكين القيادي للمرأة:

## المحددات الاجتماعية للتمكين القيادي للمرأة دراسة اجتماعية

1- ضرورة استمرار المرأة على تطوير مهاراتها الذاتية، والالتحاق بمراكز التطوير والتدريب والتنمية البشرية، لمواكبة التطور والتقدم السريع في كافة المجالات، لضمان استمرارها في مواكبة متطلبات العمل القيادي.

2- ضرورة قيام الجامعات وكافة مؤسسات المجتمع التربوية والتعليمية، بعقد دورات تدريبية وثنائية بتنمية الوعي بدور المرأة القيادي في المجتمع، وتعزيز ثقافة المساواة بين الجنسين في كافة المجالات داخل المجتمع.

3- إقامة مراكز اعداد القيادة النسائية، يتولى تدريب وتأهيل النساء في كافة المجالات والتخصصات، تستهدف هذه المراكز اكساب النساء المهارات والقدرات القيادية والتي تضمن تمكينها بشكل فعال ومثمر.

4- ضرورة قيام الاسرة بدورها الايجابي في التنشئة الاجتماعية التي تقوم على المساواة بين الجنسين واعطاء الفتاه حقها في حرية التعبير عن الرأي واتخاذ القرار.

5- إعداد مواد إعلامية تبرز صور إيجابية لتعدد أدوار المرأة في المجتمع.

6- إبراز صور اعلامية لمحاربة التمييز ضد المرأة، مع بيان حقوق المرأة في كل المجالات.

### المراجع:

- أبو راضي، سحر محمد. ( 2017). دور مؤسسات التربية في تمكين المرأة المصرية؛ رؤية استشرافية، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، المجلد 186، العدد 111، مصر.
- أبو ندى، سامية خميس. ( 2007). تحليل علاقة بعض المتغيرات الشخصية وأنماط القيادة بالالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة التنظيمية ، رسالة ماجستير منشورة، قسم ادارة الاعمال كلية التجارة، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.
- البيرماني، كواكب صالح حميد. (2016). حرية المرأة والمتغيرات المجتمعية: رؤية سوسيولوجية. مجلة الاطروحة للعلوم الانسانية. العدد الثاني. دار الاطروحة للنشر العلمي. العراق.

- الجميلي، مطر عبد المحسن. (2008). **الانماط القيادية وعلاقتها بمستويات التمكين من وجهة نظر موظفي مجلس الشورى** ، رسالة ماجستير منشورة، قسم العلوم الادارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف للعلوم الامنية، المملكة العربية السعودية.
- الدغري، وفاء محمد حسن ( 2018). **التمكين الاداري وعلاقته بالتحديات التي تواجه القيادات النسائية في الجامعات السعودية الناشئة**، **المجلة الدولية التربوية المتخصصة** ، المجلد (7)، العدد (8) .
- الدليمي، مريم سلمان عباس. (2016). **خصائص القيادة النسوية وأثرها في تطوير رأس المال النفسي**. رسالة ماجستير منشورة، جامعة الشرق الاوسط، كلية ادارة الاعمال، عمان.
- الرشدان، عبد الله. (1999). **علم اجتماع التربية**، دار الشروق للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان.
- الزباني ، منى بنت راشد. ( 2015). **دور التعليم في تمكين مشاركة المرأة في التنمية الشاملة**. التربية المعاصرة، المجلد 32، العدد 100، **رابطة التربية الحديثة**، الجامعة الخليجية، البحرين.
- الشبيب، حصة عبد الله، ( 1992). **المحددات الاجتماعية المؤثرة في أداء القيادات النسوية السعودية للعاملين في قطاع التعليم** ، رسالة ماجستير منشورة، قسم الدراسات الاجتماعية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
- الشريف، طلال عبد الملك. (2004). **الانماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بأمانة مكة المكرمة** . رسالة ماجستير منشورة، قسم العلوم الادارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.
- الطريف، غادة عبد الرحمن. ( 2014). **معوقات تمكين المرأة السعودية في سوق العمل** . **مجلة مستقبل التربية العربية** . المركز العربي للتعليم والتنمية. المجلد الواحد والعشرون. العدد الثامن والثمانون. (ص.ص11-107).

## المحددات الاجتماعية للتمكين القيادي للمرأة دراسة اجتماعية

- تقرير المرأة العربية ( 2011). مفهوم المرأة القيادية في العالم العربي، مؤسسة دبي للمرأة، الاصدار الاول. دبي.
- حوالة، سهير محمد أحمد والقطب، سمير عبد الحميد. ( 2007). تمكين المرأة المصرية لتفعيل مشاركتها التنموية في سياق الألفية الانمائية: استراتيجية تربوية مقترحة، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد 65، الجزء الثاني، مصر.
- خيال، سهاد محمد أسامة. ( 2016). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية نحو الادوار القيادية للمرأة ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- رشوان، حسين عبد الحميد أحمد. ( 2010). القيادة دراسة في علم الاجتماع النفسي والاداري والتنظيمي، الناشر مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، مصر.
- رضوان، سمير. ( 2006). المرأة والتنمية الاقتصادية في البحر المتوسط ، منتدى البحوث الاقتصادية، معهد البحر المتوسط.
- زهران، حامد عبد السلام. ( 3003). علم النفس الاجتماعي ، الطبعة السادسة، القاهرة، عالم الكتاب. مصر.
- شماوي، حنان عطا وسقف الحيط، نهيل اسماعيل. (2019). محددات تمكين المرأة في الدول العربية، دراسات، العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 46، العدد 1، ملحق 1.
- عبادة، لطيفة. ( 2014). التفاعل الاجتماعي وعلاقته بالتحصيل الدراسي عند التلاميذ ، رسالة ماجستير منشورة، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة الوادي.
- محمد، ابراهيمي وميلودي، بكاي. ( 2017). التفوق الاجتماعي الصفي المثير للتفوق والنجاح، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية. العدد (6).



- محمدي، عبد القادر. ( 2016). دور الديمقراطية التنظيمية في تحقيق الانتماء التنظيمي ، رسالة دكتوراه منشورة، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة بسكرة الجزائر .
- محمود، عالية علي ادريس. ( 2001) . الموروث الاجتماعي والثقافي وأثره في تمكين المرأة العاملة في مجتمعات المجتمع المدني: دراسة اجتماعية ، رسالة دكتوراه منشورة، كلية الدراسات العليا، الاردن، الناشر دار المنظومة. [http: //search.mandumah.com](http://search.mandumah.com)
- همد، سيف الدين جلال رشوان. ( 2016). أثر أنماط القيادة على السلوك الابداعي للعاملين ، رسالة ماجستير منشورة، إدارة الاعمال، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. الخرطوم. السودان .
- بوش ،ريم ،(2013).صورة المرأة العربية في الاعلام العربي وتجسيدها في الصحافة النسوية ،رسالة دكتوراه منشورة ،قسم الاعلام ، كلية الاعلام والاتصال ، الجزائر .
- عبد المنعم، هبة وقعلول، سفيان. (2018). محددات مشاركة المرأة في القوى العاملة ، دراسات اقتصادية، صندوق النقد العربي، العدد 48.
- عبد الرحمن، طارق عطية. (2013). دليل تصميم وتنفيذ البحوث في العلوم الاجتماعية منهج تطبيقي لبناء المهارات البحثية، مركز البحوث، معهد الادارة العامة، المملكة العربية السعودية.
- عوض، نجلاء صالح. (2014). معوقات تمكين المرأة من حقوقها القانونية في المملكة العربية السعودية، مركز الابحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة، وزارة التعليم.
- همشري، عمر أحمد. (2013). التنشئة الاجتماعية للطفل، دار صفاء للنشر، عمان، الاردن.

المراجع الاجنبية:

- De Nmark, F. L. (1993). Women, leadership, and empowerment. *Psychology of women quarterly*, 17(3), 343-356.

- Duflo, E. (2012). Women empowerment and economic development. *Journal of Economic literature*, 50(4), 1051-79.
- Elwell, S. M., & Elikofer, A. N. (2015). Defining leadership in a changing time. *Journal of Trauma Nursing*, 22(6), 312-314.
- Eric, W. & Janet, S.(2012). *Academic Advising A Focus on Learning* , Published online in Wiley Online Library (wileyonlinelibrary.com) , 2012 by American College Personnel Association and Wiley Periodicals,pp,11-17
- FAIRHOLM, M. R. (2002). Defining leadership. A Review of Past, Present, and Future Ideas , The George Washington University Center for Excellence in Municipal Management,3-7.
- Freeman, J. B., & Ambady, N. (2011). A dynamic interactive theory of person construal. *Psychological review*, 118(2), 247.
- Johnson, B. & Larry C. (2013) *Educational Research: Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches*, (5th ed.), USA, P.171.
- Mehra, R. (1997). Women, empowerment, and economic development. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 554(1), 136-149.
- Mendenhall, M. E., Reiche , B. S., Bird, A., & Osland, J. S. (2012). Defining the “global” in global leadership. *Journal of World Business*, 47(4), 493-503.

- 
- Omita Goyal (Ed.), (2015). *Interrogating Women's Leadership & Empowerment*. New Delhi and Los Angeles: *SAGE Publications Indian Journal of Gender Studies*, 296 pages, `950.
  - Sherman, W. H., Shapira, T., Arar, K., & Azaiza, F. (2010). Arab women principals' empowerment and leadership in Israel. *Journal of Educational Administration*.
  - Van Seters, D. A., & Field, R. H. (1990). The evolution of leadership theory. *Journal of organizational change management*.