



دور الشيخ زايد

في تنمية

المهارات القيادية للمرأة الإماراتية

د. عاكف شواهنة

جامعة أبو ظبي

دور الشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية



ملخص البحث

دور الشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة دور الشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية، وكذلك التعرف إلى أهم المهارات القيادية التي تمتلكها المرأة الإماراتية، وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات الديموغرافية.

تكونت عينة الدراسة من (281) امرأة إماراتية، استخدم الباحث مقياس المهارات القيادية، ومقياس دور الشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية، وهما من إعداده.

توصل البحث إلى أن للشيخ زايد دوراً كبيراً جداً، وبدرجة (٤.٧) في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية من وجهة نظر المرأة نفسها، وفي كل المجالات مرتبة كما يأتي: الشيخ زايد كأنموذج للشخصية القيادية، التعليم، العمل، الجمعيات والاتحادات النسائية، المساواة بين الرجل والمرأة، صندوق الزواج، التمكين الاجتماعي، كذلك توصل البحث إلى أن المرأة الإماراتية تمتلك المهارات القيادية بدرجة عالية جداً، وبمتوسط قدره (٤.٢٢٥) وبكل مجالاتها الثمانية مرتبة كما يأتي: إثارة الدافعية، الاتصال الفعال، التأثير في الآخرين، التخطيط، توكيد الذات، حل المشكلات واتخاذ القرارات، إدارة الوقت، الذكاء العاطفي. كما أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$) بين الدرجة الكلية لمقياس المهارات القيادية، والدرجة الكلية لمقياس دور الشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية؛ حيث بلغ

دور الشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية

معامل الارتباط (0.647)؛ وهذا يؤكد الدور البارز للشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية.

كما أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المهارات القيادية للمرأة الإماراتية وفقاً لمتغيرات المستوى التعليمي، ونوع العمل، والحالة الاجتماعية.

The abstract

The Sheikh Zayed's role in the developing leadership skills for the Emirati women

The present study aimed to find out the role of Sheikh Zayed in the developing leadership skills for the Emirati women as well as to know the most important leadership skills that are possessed by the Emirati women and the relationship with some demographic variables. The sample of this study consisted of (281) Emirati women whose ages are more than 30 years.

The researcher used a leadership skills scale and the scale of the role of Sheikh Zayed in the developing leadership skills for the Emirati women that are prepared by the researcher.

The study revealed that Sheikh Zayed's role was very high with a value of (4.7) in the developing leadership skills for the Emirati women from the perspective of women themselves in all the fields arranged as follows : Sheikh Zayed as a model of leadership character , education, labor, women's associations and unions, equality between men and women, the Marriage Fund, social empowerment. Also The study revealed that the Emirati women possession's leadership skills is very high level, with an average of (4.225) in all the eight fields that are arranged as follows: arousing motivation , effective communication, influencing in others, planning, assertiveness, problem-solving and decision-making, time management, and emotional intelligence. There is also a statistically significant

correlation at the level of significance ($\alpha = 0.01$) between the total score of the scale leadership skills, and the total score for the scale of Sheikh Zayed's role in the developing leadership skills that it reached the correlation coefficient (0.647). This emphasizes the prominent role of Sheikh Zayed in the developing leadership skills for the Emirati women.

There are statistically significant differences in the leadership skills for the Emirati women, which may be attributed to variables: level of education, type of work, and marital status.

مدخل إلى البحث

بدأ الاهتمام بالقيادة وتدريسها وبحثها بشكل أكثر رسمية مع بداية عام ١٩١٠ من خلال طرق مختلفة، ومنذ ذلك الحين بدأت العديد من النظريات والمناهج المختلفة في الظهور.

وتبعاً للمطبوعات في مجال نظريات القيادة، فقد ركز الخبراء والعديد من الباحثين على الجوانب الضيقة في مفهوم القيادة وتطبيقاتها؛ وبالتالي اتجهت لأن تقدم القيادة في شكل جزئي ومحدود؛ ولذلك فقد تم تحليل وتعريف مفهوم القيادة على شكل فئات أو مداخل؛ كالمداخل الوراثية، والسلوكية، والتأثير، وغيرها. (عبد الرحمن توفيق ٢٠٠٨، ص ٤١).

ولقد بذل المختصون في علم النفس الاجتماعي وعلم الاجتماع وبعض العلوم الاجتماعية والإنسانية والإدارية الأخرى جهوداً مكثفة بعد الحرب العالمية الثانية؛ للوصول إلى فهم علمي لظاهرة القيادة والسلوك الاجتماعي للقائد، وأهم السمات التي تميز القائد الناجح، كما شهدت العشرون سنة الماضية زيادة واضحة في محاولة استقصاء ودراسة طبيعة ظاهرة القيادة عن طريق المناهج العلمية المختلفة. (عدنان العتوم، قاسم كوفحي ٢٠١١، ص ١٣).

والقيادة في المجتمع المعاصر تعبير عن القدرة على التأثير في الآخرين وتوجيه سلوكهم، وتنسيق جهودهم؛ لتحقيق أهداف معينة، والقائد هو الشخص الذي يستخدم نفوذه وقوته؛ ليؤثر على سلوك وتوجهات الأفراد من حوله؛ لإتجاز أهداف محددة.

وتتوقع مؤسسات الدولة والمجتمع من القائد الناجح أن يفسح المجال الصحيح أمام الأفراد؛ للأداء بصورة جيدة بدون رقابة، والثقة في أن الأفراد سيعملون بأقل قدر ممكن من الإشراف، وأن يقوم القائد بواجباته بكل مسؤولية نحو رعيته. بينما يتوقع الأفراد من قائدهم الحماس والمساندة والاستماع والتشجيع؛ ليساعدهم على تحقيق حاجاتهم وأهدافهم المختلفة. (عدنان العتوم، قاسم كوفحي ٢٠١١، ص ١٩، ٢٠).

تعمل القيادة على إثارة الحماس والمعرفة وتفجير الطاقات وتوجيهها إلى ما يفيد الجماعة، كذلك تفيد القيادة في التربية والتنشئة من خلال تدعيم السلوك الإيجابي وتنميته، ومحاربة السلوك السلبي، وحسم الخلافات، وتدريب الأفراد، وإشاعة العدل بينهم. (خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر ٢٠١٣، ص ١٢).

والقيادة بمفهومها الحديث جهد تعاوني إلى حد كبير؛ حيث يجمع القائد مجموعة من الناس يملكون المهارات والاتجاهات المناسبة، ويضع أمامهم هدفاً بعيداً، ثم يواصل تحفيزهم نحو تحقيقه، فلسنا جميعاً على الدرجة نفسها من الذكاء؛ ما يوجب بشكل جلي المنهج الحديث في القيادة. (جيف جراون، ليز فيشر ٢٠١٣، ص ٦٦).

القيادة مهارة يمكن اكتسابها بالتعلم مثل أي مهارة أخرى، خاصة موزعة توزيعاً سخياً بين الناس. وقد كتب دوجلاس ماكجريجور أن القيادة الناجحة ليست معتمدة على امتلاك نمط واحد عام من السمات والقدرات الفطرية. (عبد الرحيم توفيق ٢٠٠٩، ص ٧٣-٧٤)، ويجب أن لا ننظر إلى القيادة على أنها مجموعة من الصفات المطلقة للقائد؛ أي التي لا تتغير بتغير الزمان والمكان والمجال ونوع الجماعة والثقافة؛

فهي تفاعل بين شخصية القائد بأسرها وبين المجال الاجتماعي والنفسي الذي يعيش فيه. (أحمد فوراية ٢٠١٢، ص ٦٩).

لقد سطر التاريخ القديم والحديث قادة عظاماً غيروا مجرى التاريخ؛ حتى خلد ذكراهم، واستطاعوا أن ينقلوا البشرية من عصور الظلام إلى عصر النور والتطور والتقدم، لا على الجانب المادي فحسب؛ وإنما على الجانب الإنساني والاجتماعي على حد سواء.

جاء الشيخ زايد من رحم الصحراء بكل نقائها وقيمتها وعاداتها وعروبته، مكتسباً القيادة بعقل واعٍ من خلال التجربة والممارسة والاستكشاف والارتجالية والفترة؛ ليصنع مجداً حير المفكرين والعلماء، بالإضافة إلى الجانب الإنساني الذي أنشئ وتربى عليه؛ لأنه كان يحمل مشروعاً فكرياً واجتماعياً وسياسياً، خاصة وأن القيادة قضية دولة وأمة، قضية تطور وتقدم، انسجام وتعايش، انتصار وإبداع، نجاح وازدهار؛ فهي بهذا قضية حركية تتداخل فيها العديد من المتغيرات الثقافية والشخصية والبيولوجية؛ لتتفاعل معاً وفق خليط يتمازج بشكل بنائي ومؤثر وإيجابي؛ حتى يصل إلى الهدف؛ فالقيادة لدى الشيخ زايد هي قضية ذاتية (من صناعته).

ويؤكد ذلك ما قاله (بيترج ريد ٢٠٠٥) من أن هناك أمثلة عديدة لقيادة مشهورين لم يتدربوا مطلقاً على أداء هذا الدور، ومع ذلك اكتسبوا بطريقة ما القدرات المطلوبة للتميز فيه، وإنني لأجروء على التخمين بأن الغالبية العظمى من أولئك الذين وصفوا بأنهم متميزون أو غير عاديين سيعترفون أو على الأقل يفخرون بأنهم معظم ما يعرفونه من الخبرة والتجربة. (ص ٣٥).

وتتجسد قيادة الشيخ زايد في النظريات العلمية للقيادة بشكل وواضح، وبرزت قيادته لتدعم بعض النظريات التي لا يزال يدور حولها الجدل والانتقادات، حيث تؤكد أن القيادة قد تتشكل بالفطرة، وهذا ما أكده فرانسيس جالتون في نظريته الرجل العظيم (نظرية الالهام) في اواخر القرن الثامن عشر والتي تقوم على افتراض أن التغيرات الجوهرية التي طرأت في حياة المجتمعات الانسانية إنما تحققت عن طريق أفراد ولدوا بمواهب فذة، وأن هذه المواهب والقدرات لا تتكرر في أناس كثيرين على مر التاريخ، وترى هذه النظرية أن الرجال العظام يبرزون في المجتمع لما يتمتعون به من قدرات غير مألوفة وامتلاكهم مواهب عظيمة وسمات وراثية تجعل منهم قادة أياً كانت المواقف التي يواجهونها (حسان ابراهيم ٢٠٠٧ ، ٩٧). كما تدعم قيادة الشيخ زايد ايضاً نظرية السمات التي اشتقت من نظرية الرجل العظيم، حيث ترى هذه النظرية أن القادة هم قادة بطبيعتهم، أي أنهم يولدون وهم مهيوون فطرياً ليصبحوا قادة نظراً لتميزهم بخصائص وسمات لا توجد عند غيرهم من الافراد العاديين، وتشمل هذه السمات خصائص: الطموح والرغبة في القيادة والامانة والذكاء والدهاء والحزم والقدرة على التعاون والحماس والشجاعة والمبادأة والقدوة الحسنة، والمهارة اللغوية، والتقدير والمسئولية والانجاز والقدرة على الاقناع ومراعاة العلاقات الانسانية والتأثير والطاقة والاستقامة واللياقة البدنية والطول والصحة الجسدية، حيث إنه غالباً ما تكون هذه السمات ذات جذور عميقة في نفسه، ولا يمكن اكتسابها في فترة وجيزة من التدريب والاعداد، وعادة ما تتأثر سمات الشخصية بنمط الثقافة السائدة في المجتمع، حيث تركز هذه النظرية على الخصائص التي يتمتع بها القائد

والمميزات التي يتميز بها عن غيره من الافراد (عماد عبدالرحيم الزغول ٢٠١٦، ٦٥).

لقد انطلق الشيخ زايد من فكرة أن المواطن الذي يشعر بمحبة قائده له ودفئه وحميمته سينعكس ذلك على عطائه وانتمائه. إن تنمية المهارات القيادية ليست عملية تقوم على تدريب الأفراد ليصبحوا قادة، وإنما إتاحة الفرصة لهم لإطلاق قدراتهم الكامنة عن طريق العمل والمنافسة والإبداع وإثبات الذات، مع توفير كل ما يحقق ذلك من ظروف وإمكانات.

دخل الشيخ زايد التاريخ من أوسع أبوابه، وكتب عنه الفلاسفة والمؤرخون، وخذل العصر اسمه كأحد القادة العظام، فكان عطاءً لشعبه وللإنسانية جمعاء؛ وهذا ما جعله القائد الإنسان.

تبنى الشيخ زايد في حكمه إستراتيجية التدرج من مرحلة التأسيس إلى مرحلة التمكين والتنمية، وهي المرحلة التي أولاهها كل الاهتمام والعناية؛ من خلال حرصه على تطوير مجالات الحياة ككل (سعيد الطاير ٢٠١١)، ويقع في قلب فكره ومعتقده أن التطور والتقدم والازدهار لن يتحقق إلا من خلال تمكين الفرد وتسليحه بالعلم والمهارة والإرادة؛ فأولى المواطن جل اهتمامه، وركز في الدرجة الأولى على الناشئين من أبناء شعبه، وتحديداً من كان دوره مغيباً طوال عصور مضت - ألا وهي المرأة - ومن أروع ما قيل في المرأة قول الشيخ زايد أن: " المرأة هي نصف المجتمع، وهي ربة البيت، ولا ينبغي لدولة تبني نفسها أن تبقي المرأة نصف مجتمعها غارقة في الظلام والجهل، أسيرة لأغلال القهر، مقيدة مشلولة الحركة". (سلطان الزعابي ٢٠٠٩، ص ٧).

دور الشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية

وباعتبار ان المرأة فائدة التغيير والتطور والاصلاح لانها المربية وصانعة الاجيال، لقد أخذ الشيخ زايد على عاتقه - ومنذ اللحظة الأولى من توليه الحكم- الاهتمام بالمرأة؛ بعد أن كانت تعاني المرأة الفجوة النوعية، والتحديات الثقافية التي كانت تواجه المجتمع، فقام بفتح المدارس والجامعات والمعاهد لتعليم المرأة، وتدريبها، واوجد لها الفرص الكاملة لعملية البناء والتغيير، وسن القوانين التي تساويها بالرجل في كل المجالات، وتضمن حقوقها وتشاركها بالعمل، ومكنها من امتلاك المشاريع ورأس المال، وغير من الفكرة السائدة عن المرأة، وضمن لها الرعاية الصحية الكاملة، واعطاها حقها في قيادة الاسرة، ومكنها من تولي المناصب الريادية سواء الحكومية او الخاصة، ووفر لها الرعاية الاجتماعية، واسس صندوق الزواج تشجيعا على الزواج من الاماراتيات، وساهم مع قرينته الشيخة فاطمة بتأسيس الجمعيات والاتحادات النسائية التي عنيت بتطوير قياة الاسرة وحل المشكلات الاجتماعية وتمكينها من قيادة حركة الاصلاح والتغيير، والتفكير الايجابي نحو البناء وصناعة المستقبل باعتبارها بانية الاجيال. فكانت المرأة محط اهتمامه ورعايته باعتبارها نصف المجتمع، وشريكاً أساسياً في التنمية.

مشكلة البحث:

أصبحت قضية النهوض بأوضاع المرأة من أهم أولويات الدول والحكومات؛ وذلك بهدف تمكينها من أداء دورها الفاعل، باعتبارها شريكاً فاعلاً وكاملاً في تنمية المجتمع وازدهاره؛ ولهذا فقد أولت معظم الدول جُلَّ اهتمامها بقضايا المرأة، وتسليط الضوء على ضرورة تحسين أوضاعها، وإزالة العقبات التي تعيق تنميتها وتطورها في المجتمع.

فلقد أدى التطور والتقدم إلى اتساع مجال عمل المرأة، وأصبحت مسئولة عن المشاركة في التنمية في مختلف القطاعات، بل أصبح تطوير وتنمية قدرات المرأة ضرورة تحتمها التحديات.

والمهارات القيادية يمكن تعلمها واكتسابها، وليست معتمدة على امتلاك أنماط فطرية محددة فقط؛ من هنا تبرز مشكلة البحث الحالي بالإجابة عن السؤال الآتي: ما دور الشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية؟

أهمية البحث:

الأهمية النظرية:

١. تتحدد أهمية هذا البحث النظرية في الكشف عن دور الشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية؛ لما له من دور كبير في بناء وتطور وتقدم دولة الإمارات العربية المتحدة.
٢. الكشف عن المهارات القيادية للمرأة الإماراتية.
٣. قد يفيد هذا البحث الحالي في توضيح مفهوم القيادة ومهاراتها، خاصة المتعلقة منها بقيادة المرأة في شتى مجالات حياتها.
٤. التأصيل النظري لمفهوم القيادة.
٥. إن دراسة المهارات القيادية للمرأة الإماراتية تعطي أهمية خاصة لهذا البحث من حيث العوامل التي ساعدت في تنمية الشخصية القيادية والمهارات التي تتطلبها.

الأهمية التطبيقية:

١. يوفر هذا البحث قاعدة من المعلومات الأساسية حول إستراتيجية الشيخ زايد في النهوض بالمرأة الإماراتية.
٢. الإحتذاء بصفات الشيخ زايد القيادية، والسير على نهج انجازاته في مجال تنمية الشخصية القيادية للمرأة الإماراتية.
٣. سوف تلفت هذه الدراسة من خلال نتائجها نظر أصحاب القرار والأخصائيين والقائمين على وضع برامج التنمية إلى ضرورة

تعزيز وتنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية باعتبارها نصف المجتمع.

٤. يعد هذا البحث الأول من نوعه -حسب علم الباحث- في الكشف عن دور الشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية.

٥. يفتح هذا البحث المجال أمام الباحثين لدراسة جوانب أخرى من شخصية المرأة الإماراتية.

٦. يفيد هذا البحث الأخصائيين من خلال المقاييس المستخدمة فيه. وللاعتبارات السابقة وغيرها، مما يتصل برغبة الباحث ودافعيته لدراسة مثل هذا الموضوع، تأتي أهمية هذا البحث.

أهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلى:

١. التعرف إلى دور الشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية.

٢. التعرف إلى مدى امتلاك المرأة الإماراتية للمهارات القيادية.

٣. التعرف إلى العلاقة بين دور الشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية، والمهارات القيادية التي تمتلكها المرأة الإماراتية.

أسئلة البحث:

ينطلق هذا البحث للإجابة عن الأسئلة الآتية:

١. ما دور الشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية من وجهة نظر المرأة نفسها؟

٢. ما مدى امتلاك المرأة الإماراتية للمهارات القيادية؟

٣. هل هناك علاقة ارتباطية بين دور الشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية، والمهارات القيادية التي تمتلكها المرأة الإماراتية؟

٤. هل هناك فروق في المهارات القيادية للمرأة الإماراتية وفقاً لمتغيرات المستوى التعليمي، ونوع العمل، والحالة الاجتماعية؟

منهج البحث:

يسعى هذا البحث إلى التعرف إلى دور الشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية، ولتحقيق ذلك سوف يستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي؛ من خلال عرض الأدبيات المختلفة التي تناولت موضوع القيادة، وبناء مقياس يقيس دور الشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية، ومقياس يقيس المهارات القيادية للمرأة الإماراتية، وتطبيق هذه المقاييس على عينة عشوائية من النساء الإماراتيات، ثم تحليل النتائج التي سيتوصل إليها الباحث وتفسيرها وتقديم التوصيات والمقترحات المتعلقة بها.

حدود البحث:

يتحدد هذا البحث بما يأتي:

١. الحدود الموضوعية: يتحدد هذا البحث بدور الشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية.
٢. الحدود المكانية: يتحدد مجال التطبيق الميداني لهذا البحث بالمرأة الإماراتية في مدينة العين.
٣. الحدود الزمانية: يتحدد هذا البحث زمانياً بفترة حكم الشيخ زايد والتي استطاع من خلالها بناء المهارات القيادية للمرأة الإماراتية، من خلال المقياس الذي اعده الباحث في العام الحالي ٢٠١٧.

مجتمع وعينة البحث:

يقتصر مجتمع البحث على النساء الإماراتيات في مدينة العين، اللواتي تزيد أعمارهن على ٣٠ سنة؛ لضمان معاصرتهن فترة حكم الشيخ زايد وتأثرهن بشخصيته، أما عينة البحث فسيتم اختيارها بالطريقة العرضية التي ستوضح فيما بعد. (فصل إجراءات البحث الميدانية).

أدوات البحث:

سوف يقوم الباحث ببناء مقياس يقيس دور الشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية، ومقياس آخر يقيس المهارات القيادية التي تمتلكها المرأة الإماراتية.

مصطلحات البحث:

الشيخ زايد: هو المغفور له زايد بن سلطان آل نهيان، المولود في قلعة الحصن في مدينة أبو ظبي سنة ١٩١٨، الذي تولى منصب نائب الحاكم في مدينة العين عام ١٩٤٦، ثم تولى مقاليد الحكم في أبو ظبي عام ١٩٦٦، ثم رئيساً للإمارات العربية المتحدة عام ١٩٧١، وتوفي عام ٢٠٠٤. (مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية ٢٠١٣).

التنمية: تعرف بأنها تلبية احتياجات الحاضر دون أن تؤدي إلى تدمير قدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها الخاصة. (مصطفى كافي ٢٠١٤، ص ١٩٢).

ويعرفها الباحث بأنها: عملية ديناميكية تتسم بالشمولية والاستمرارية، وتؤدي إلى رفع مستوى معيشة أفراد المجتمع؛ من خلال مشاركتهم الإيجابية وتعبئة جهودهم ومواردهم الذاتية؛ لإحداث تغيرات إيجابية في جميع النواحي، وتنقل المجتمع إلى مرحلة جديدة من التطور والنمو.

المهارة: القدرة على القيام بعمل من الأعمال بشكل يتسم بالدقة والسهولة والسيطرة فيما يبذله الفرد من جهد ووقت. (نواف كنعان ٢٠٠٢، ص ٢٧).

والمقصود بالمهارة في هذا البحث هو: قدرة المرأة على القيام بمهامها بكفاءة وفاعلية وتميز في مختلف مجالات الحياة.

القيادة: "هي فن إقناع الآخرين للوصول إلى هدف مشترك". (هيلاري اوين ٢٠٠٩، ص ٥١).

المهارات القيادية: هي القدرة على أداء عمل، أو تنفيذ إجراء، أو تحقيق نتيجة باستخدام أساليب وطرق تتسم بالكفاءة والتميز؛ مما يحقق نتائج أعلى وأفضل مما استخدم في الأداء من موارد وإمكانات. (علي السلمي ١٩٩٩، ص ٢٣).

ويعرف الباحث المهارات القيادية للمرأة في هذا البحث بأنها: مجموعة الصفات والخصائص والقدرات التي تمتلكها المرأة وتمكنها من القيام بعملها في حياتها بكفاءة وفاعلية. ويعرفها إجرائياً بأنها الدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس المهارات القيادية الذي أعده الباحث.

دراسات سابقة:

تشكل الدراسات السابقة قاعدة انطلاق للباحثين؛ إذ تساعدهم في تكوين خلفيات علمية عن موضوع أبحاثهم، يسترشدون بالأدوات والأساليب والإجراءات التي استخدموها، ويستنيرون بالنتائج التي توصلوا إليها.

وسيتم عرض هذه الدراسات حسب الأسبقية الزمنية لإجراء كل منها؛ ليتمكن الباحثون والمطلعون من متابعة التطور البحثي في هذا الموضوع؛ وذلك للوصول إلى أحدث ما كتب عن القيادة.

أولاً: الدراسات العربية:

هدفت دراسة مسفر ظافر القحطاني (٢٠٠٣) إلى التعرف إلى أهم الصفات والمهارات القيادية التي يفترض أن تستهدفها برامج التأهيل القيادي في الكليات العسكرية، تكونت عينة الدراسة من (٢٨٧) ضابطاً، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبيان يقيس مدى اكتساب

دور الشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية

المدرّبين للصفات القيادية، واستبيان آخر يهدف إلى التعرف إلى أهم الصفات القيادية اللازمة للطلبة العسكريين، وقد توصلت الدراسة إلى أن المدرّبين والمتدربين يرون أن البرامج الحالية تسهم بدرجة عالية في بناء الصفات والمهارات القيادية اللازمة للطلبة العسكريين، كذلك يرون أهمية استهداف برامج التأهيل القيادية بناء الصفات والمهارات القيادية الواردة في أداة البحث.

وتتحدث دراسة أحمد النمري (٢٠٠٩) عن العلاقة بين الذكاء العاطفي والسلوك القيادي لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة الطائف، تكونت عينة الدراسة من (٨٧) مديراً، وقد استخدم الباحث مقياس الذكاء العاطفي، ومقياس السلوك القيادي أدوات لتجميع البيانات، وقد توصلت الدراسة إلى وجود فروق في الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس تعزى لمتغير المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة في السلوك القيادي لدى مديري المدارس الحكومية وفقاً لمتغير العمر، ومتغير عدد سنوات الخبرة في مجال الإدارة، ومتغير الدورات التدريبية لذوي العمر الأعلى والخبرة والتدريب الأكثر.

أما دراسة إيمان بشير الحسن (٢٠١١) التي تهدف إلى معرفة السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية في وزارة التربية والتعليم الأردنية والمعوقات التي تواجهها، فقد تكونت عينة الدراسة من (٥٥) امرأة من النساء القياديات والرؤساء والمروّوسين، وقد استخدمت الباحثة لجمع البيانات أساليب المقابلة والملاحظة والوثائق الرسمية؛ حيث توصلت الدراسة إلى أن المرأة القيادية في وزارة التربية

والتعليم الأردنية تواجه بعض المعوقات؛ منها: الصورة النمطية السلبية للمرأة في ذهن الرجل والمرأة، وعدم ثققتها بنفسها، ومحدودية طموحها، وعدم استمراريتها بالعمل، والمحسوبية والعشائرية، كذلك تتميز المرأة القيادية بسمات عديدة؛ منها: شخصيتها المتزنة، وقدرتها على تحمل المسؤولية، ودافعيتها للعمل العالية، وحب الإطلاع على ما هو جديد، والدقة في إعطاء المعلومات، والعدل، لكنها تفتقر إلى المرونة، واللباقة، والصبر، ولا تهتم إلا بالعمل، وفوقية التعامل مع الآخرين، كما أنها تمتلك العديد من المهارات الإدارية؛ مثل: إدارة الاجتماعات، وروح الفريق، والتفاعل والتعاون مع الآخرين، والإبداع.

وتكشف دراسة أزهار بنت عبد القادر سندي (٢٠١٦) المعنونة بـ: "إسهام الأسرة في تنمية الشخصية القيادية لدى الطفل من منظور التربية الإسلامية" عن توضيح مفهوم الشخصية القيادية في الإسلام، وبيان دور الأسرة في تنمية الشخصية القيادية لدى الطفل، وقد توصلت الدراسة إلى أن الخبرات التي يتلقاها الطفل من أسرته توفر له الميل إلى القيادة؛ فالقيادة مهارة يمكن تعلمها كأى مهارة أخرى، كما يمكن لأي أسرة أن تنمي سمات القائد الجسمية والمعرفية والاجتماعية المنضبطة بضوابط الكتاب والسنة.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

هدفت دراسة بفرلي وبراون (Beverly & Brown 1995) إلى معرفة المهارات القيادية لدى الذكور والإناث، التي طبقت على (١٢٠) إدارياً وقيادياً (٦٠ من الذكور، و٦٠ من الإناث)؛ فقد كشفت الدراسة أن المديرات أكثر نظاماً وتعاوناً من المديرين، ويمتلكن مهارات

القيادة من خلال التدريب والعمل المتواصل المنظم، كما أظهرت الدراسة بعض الاتجاهات السلبية تجاه دور المرأة القيادي؛ حيث أظهر غالبية أفراد العينة من الذكور والإناث رغبتهم في تولي الذكور مهام القيادة في الإدارات العليا، وتؤمن النساء بأن علم السياسة والوظائف القيادية هو للرجل.

وتركز دراسة ماكالبو (Maccalupo 2002) إلى معرفة العلاقة بين القيادة وثلاثة عناصر رئيسة: (الذكاء العاطفي، قوة الاستراتيجيات، القيادة الموقفية)، واستخدم الباحث مقياس الذكاء العاطفي واختبار المهارات الشخصية، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الذكاء العاطفي وعملية اتخاذ القرار لدى قادة المدارس، كذلك وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي وقوة الاستراتيجيات والقيادة الموقفية.

أما دراسة هابوارد (Hayward, 2010) فتناقش أداء المستخدمين والقيادة والذكاء العاطفي لدى شركات كبرى شبه حكومية في جنوب إفريقيا، وتكونت عينة الدراسة من (١٦٠) فرداً يمارسون مهام قيادية، و(٨٠٠) مستخدم يخضعون لإشراف القادة أنفسهم، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي والأداء المهني والقيادة التقليدية، وكذلك وجود علاقة خطية غير معنوية بين الذكاء العاطفي والأداء المهني والقيادة التحويلية، كما أن هناك علاقة خطية قوية ذات دلالة معنوية بين الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية.

وأخيرا دراسة جان وماري (Jane & Mary 2015) التي هدفت إلى وصف الاستراتيجيات القيادية للنساء المتدينات في وزارة المرأة، وتكونت عينة الدراسة من ثلاث نساء من ثلاث دول إفريقية؛ هي: كينيا، وأوغندا، وتنزانيا، وتم استخدام المقابلات المتعمقة والملاحظة لمدة ثلاث سنوات؛ لملاحظة التحولات في حياتهن الشخصية والمجتمعية، وكشفت الدراسة إلى أن تطوير المهارات القيادية يتم من خلال التوجيه ومراقبة مشاريع التنمية، وخلصت الدراسة إلى أن تطوير وتنمية مهارات القيادة استراتيجية قابلة للتطبيق من خلال تشجيع النساء لتطوير مهارتهن القيادية؛ إذ تسمح لهن هذه المهارات بالمشاركة في وضع السياسات، وصناعة القرارات، ونقل المهارة، وتعزيز الكفاءة الذاتية.

إجراءات البحث الميدانية

أولاً: منهج البحث:

سوف يتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي؛ لمناسبته طبيعة هذا البحث،

ثانياً: مجتمع البحث:

تمثل المرأة الإماراتية التي يزيد عمرها عن ٣٠ سنة في مدينة العين المجتمع الأصلي للبحث.

ثالثاً: عينة البحث:

تكونت عينة البحث الحالي من (281) امرأة إماراتية، وقد روعيت الشروط الآتية في اختيار عينة البحث:

١. راعى الباحث أن تكون العينة من النساء الإماراتيات، ولا سيما أن مجتمع البحث هو المرأة الإماراتية.

٢. تم اختيار العينة بحيث تزيد أعمار أفرادها عن (٣٠) سنة؛ لضمان معاصرة أفراد العينة لفترة حكم الشيخ زايد وتأثرهن به.

٣. راعى الباحث التنوع في أفراد العينة من حيث الحالة الاجتماعية، ونوع العمل، والمستوى التعليمي؛ باعتبارها متغيرات أساسية في البحث.

٤. قام الباحث باختيار العينة على أساس الأسلوب العرضي.

خصائص أفراد العينة:

١. المستوى التعليمي: والجدول الآتي رقم (١) يوضح المستوى التعليمي لأفراد العينة:

جدول رقم (١)

يوضح المستوى التعليمي لأفراد العينة

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
26.9%	76	ثانوي فأقل
31.5%	89	دبلوم
37.9%	106	بكالوريوس
3.7%	10	دراسات عليا
100.0%	281	المجموع

من الجدول السابق رقم (١) يتضح أن غالبية أفراد العينة من حملة البكالوريوس، وبنسبة ٣٧.٩% من مجموع أفراد العينة، يليها الدبلوم، ثم الثانوي فأقل.

٢ . الحالة الاجتماعية: والجدول الآتي رقم (٢) يوضح الحالة الاجتماعية لأفراد العينة:

جدول رقم (٢)

يوضح الحالة الاجتماعية لأفراد العينة

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الاجتماعية
47.5%	133	متزوجة
28.8%	81	عزباء
10.9%	31	أرملة
12.8%	36	مطلقة
100.0%	281	المجموع

من الجدول السابق رقم (٢) يتضح أن غالبية أفراد العينة من المتزوجات، وبنسبة ٤٧.٥ %.

٣. نوع العمل: والجدول الآتي رقم (٣) يوضح نوع العمل لأفراد العينة:

جدول رقم (٣)

يوضح نوع العمل لأفراد العينة

النسبة المئوية	التكرار	نوع العمل
37.0%	104	ربة بيت
43.2%	122	موظفة
16.5%	46	بدون عمل
3.3%	9	طالبة
100.0%	281	المجموع

من الجدول السابق رقم (٣) يتضح أن غالبية أفراد العينة من الموظفات، وبنسبة ٤٣.٢% يليها ربوات البيوت وبنسبة ٣٧.٠%.

رابعاً: مقاييس البحث:

استخدم الباحث مقياس المهارات القيادية للمرأة الإماراتية، وهو من إعداده. ومقياس دور الشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية، وهو من إعداد الباحث أيضاً.

أولاً: مقياس المهارات القيادية للمرأة الإماراتية:

هذا المقياس من إعداد الباحث ٢٠١٧، وقد قام الباحث ببنائه بعد مراجعة الأدب النظري للبحث، والإطلاع على بعض الدراسات ذات العلاقة، والهدف من بنائه هو استخدامه كأداة موضوعية للكشف عن المهارات القيادية للمرأة الإماراتية.

تكون المقياس من (٤٠) عبارة، تتراوح الإجابة عن كل عبارة بين: (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، لا أبداً)، و تتوزع الدرجات لكل فقرة بين (٥ - ١)، وبذلك تتراوح الدرجات التي يحصل عليها المفحوص بين (٤٠ - ٢٠٠) درجة.

يقع المقياس في ثمانية أبعاد، وكل بعد يتكون من خمسة عبارات، والأبعاد هي: الاتصال الفعال، وتوكيد الذات، والذكاء العاطفي، وحل المشكلات واتخاذ القرارات، وإثارة الدافعية، والتأثير في الآخرين، وإدارة الوقت، والتخطيط.

ويمكن وصف ابعاد المقياس بشكل مختصر كما يأتي:

مهارة التواصل الفعال

من أهم ما يميز القائد قدرته على التأثير فيمن حوله (وهذا أبرز ما جاءت به التعريفات السابقة)، وهذا بالتأكيد يتطلب طريقة ومهارة في عملية التواصل؛ لضمان نجاح التأثير في الآخرين؛ فالقرارات السليمة التي يتخذها القائد لا بد لها من أداة تواصل جيدة؛ لتلقى القبول والتأثير في التابعين؛ فكثير من القادة يفشلون ليس بسبب عدم حكمة ومعقولية قراراتهم، بل بسبب فشلهم في توصيل هذه القرارات للآخرين.

مهارة توكيد الذات

يعرف توكيد الذات بأنه: القدرة على التعبير عن الرأي بصرف النظر ما إذا كان منسجماً مع آراء الأطراف الأخرى أم لا، والقدرة على الإفصاح عن المشاعر الذاتية الإيجابية والسلبية، ومقاومة الضغوط والرضوخ للمطالب غير المقبولة من الآخرين، والدفاع عن الحقوق التي تخص الشخص، أو تخص أتباعه، والمحافظة على المكتسبات التي حققتها الجماعة، والدفاع عنه (طريف شوقي ١٩٩٩).

الذكاء العاطفي (الانفعالي)

تهتم القيادة بشكلها الحديث بالعواطف أكثر من اهتمامها بالمنطق؛ فهي تعتمد على قدرة القائد على قراءة أفكار البشر، وعلى قياس نقاط القوة والضعف، والحكم على المزاج العام، ويتطلب هذا قدراً من الذكاء العاطفي، الذي يعرف بأنه: القدرة على معرفة وضبط عواطف الآخرين بالإضافة إلى عواطفك (جيف جراوت، ليز فيشر ٢٠١٣، ٢٩).

وعرفه فورنهام (Furnham 2006) بأنه: القدرة على إدراك وفهم وتبادل العواطف والانفعالات وتنظيم المشاعر؛ بحيث يستطيع الفرد أن يؤثر في مشاعر الآخرين (Furnham 2006, 819).

مهارة حل المشكلات واتخاذ القرارات

إن عملية حل المشكلات واتخاذ القرارات عملية أساسية في حياة القائد، خاصة أن القرارات التي يتخذها القائد تكون عادة ذات أثر في حياة الجماعة، ويترتب عليها نتائج على أفراد الجماعة، كما أن حل المشكلات مرادف لاتخاذ القرارات، ويوضح عبد الباري الدرة (٢٠١٣) أن حل المشكلات يعني عملية عقلانية منظمة تتكون من سلسلة من الخطوات؛ تتمثل في: تحديد المشكلة، وتطوير البدائل وتحديدتها وتقييمها، واختيار البديل الأفضل (صنع القرار)، وتنفيذ القرار، ومتابعة عملية التنفيذ؛ وبهذا يكون اتخاذ القرار جزءاً من هذه العملية الكبرى (مصطفى الكردوي ٢٠٠٩).

مهارة إثارة الدافعية

إن تحفيز الأتباع يعد تحدياً صعباً أمام العديد من القادة، إن من أكثر الأخطاء شيوعاً وانتشاراً هو الافتراض بان المال يحفز الأفراد على الأداء بأفضل ما لديهم، إن هذه المقولة كانت منتشرة لفترة من الزمن، ولكنها ليست منتشرة في أيامنا هذه، والسبب أن نجاح هذه الفكرة يقتصر على المهمات البسيطة والواضحة النتائج والمباشرة؛ فالقرارات المعقدة والإستراتيجية، والقدرة على الخلق والإبداع لا تحفزها الأموال، وإنما تحفزها الاستقلالية، والتمكين، ووضوح الهدف، وإشباع الحاجات

الإنسانية؛ كالحاجة للإنجاز، والاعتراف، والتقدير، والتميز، والثقة، وإيجاد المعنى، والغاية من العمل (جيف جراوت، ليز فيشر ٢٠١٣، ١٢٢).

مهارة التأثير في الآخرين

وهي أن ننجح في أن نترك تأثيراً طيباً، وانطباعاً حسناً في الناس، وأن نتقن فن معرفة الطبيعة الإنسانية على ما هي عليه، وليس حسبما ينبغي أن تكون عليه؛ وتتمثل في منح الآخرين شيئاً ما هم بحاجة إليه مقابل شيء آخر نحن بحاجة إليه، خاصة وأنه لا يوجد إنسان يتمتع بالاكتمال الذاتي.

مهارة إدارة الوقت

وتعني التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة؛ لتحقيق الأهداف المرجوة سواء أكان على صعيد الفرد أم الجماعة أم المؤسسة. وهي أسلوب علمي رفيع؛ لاحتواء الوقت، بهدف الانتفاع به أو استثماره لتحقيق أهداف معينة". وأوضح الجريس في تعريفه لمفهوم إدارة الوقت بأنها لا تنطلق من تغييره أو تعديله، بل إلى كيفية استثماره بشكل فعال، ومحاولة تقليل الوقت الضائع هدرًا دون فائدة أو إنتاج، وأضاف: "أن إدارة الوقت تعني إدارة الذات". وأن إدارة الذات وسيلة الإنسان لإدارة يومه، وقيادة حياته نحو النجاح، وأن الإدارة الفعالة للذات تؤدي إلى توفير الوقت واستثماره، والاستفادة من الفرص من خلاله (مدحت ابو النصر ٢٠٠٨، ٥٢).

مهارة التخطيط

هي مرحلة التفكير التي تسبق تنفيذ العمل، التي تنتهي باتخاذ القرارات المتعلقة بما يجب عمله وكيفية تنفيذه، ويحتاج القائد إلى اكتساب الكثير من المهارات التخطيطية؛ حتى يتمكن من أداء عمله بطريقة منظمة بعيدة عن العشوائية؛ ومن هذه المهارات إدراكه لكيفية تحديد الأهداف وصياغتها، ووضع خطط ومراحل التنفيذ (سعد الحارثي ٢٠٠٨، ١٩).

تقنين المقياس:

الصدق:

الصدق الداخلي:

قام الباحث بعرض المقياس على عينة التقنين، والمكونة من ٣٧ امرأة إماراتية من مدينة العين، تم من خلال نتائج إجابات هذه العينة احتساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة، ومجموع درجات فقرات المقياس ككل، وقد تراوحت معاملات الارتباط بين ٠.٦٢ و ٠.٦٨، وهي دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$).

صدق المحكمين:

قام الباحث بعرض المقياس بعد تصميمه على السادة المحكمين المتخصصين في مجال الإدارة وعلم النفس في جامعة أبو ظبي، وقد طلب من المحكمين إبداء الرأي في فقرات المقياس من حيث صياغة المفردات، ومدى انتماء كل فقرة للهدف الذي يسعى المقياس لتحقيقه،

ومدى ملائمة البيئة الإماراتية، ومدى مناسبته للفئة العمرية والثقافية المستهدفة، ومدى اتصال كل عبارة بالبعد الخاص بها، وقد تم تعديل بعض الفقرات وحذف وإضافة فقرات أخرى؛ وبذلك يكون عدد فقرات المقياس بعد التحكيم هو (٤٠) فقرة.

الثبات:

تم حساب ثبات المقياس بطريقتي ألفا لكرونباخ للاتساق الداخلي والتجزئة النصفية، والجدول الآتي رقم (٤) يوضح ذلك.

جدول رقم (٤)

يوضح معاملات الثبات لأبعاد مقياس المهارات القيادية بطريقتي الاتساق الداخلي والتجزئة النصفية

الرقم	البعد	عدد الفقرات	الاتساق الداخلي	التجزئة النصفية
١	الاتصال الفعال	5	0.68	0.72
٢	توكيد الذات	5	٠.80	0.75
٣	الذكاء العاطفي	5	٠.76	0.82
٤	حل المشكلات واتخاذ القرارات	5	٠.80	0.74
٥	إثارة الدافعية	5	٠.742	0.71
٦	التأثير في الآخرين	5	٠.82	0.71
٧	إدارة الوقت	5	٠.82	0.80
٨	التخطيط	5	٠.884	0.81
	الدرجة الكلية	40	٠.95	0.768

يوضح الجدول السابق رقم (٤) إلى أن معاملات الثبات المحسوبة بطريقة كرونباخ الفا للاتساق الداخلي قد تراوحت بين ٠.٦٨ و ٠.٨٨٤، بدرجة كلية قيمتها ٠.٩٥، في حين تراوحت معاملات الثبات المحسوبة بطريقة التجزئة النصفية بين ٠.٧١ و ٠.٨٢، ودرجة كلية قيمتها ٠.٧٦٨؛ مما يشير إلى تجانس مفردات المقياس، وهي على درجة تسمح بالثقة بالمقياس.

مقياس دور الشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية:

هذا المقياس من إعداد الباحث ٢٠١٧؛ حيث قام ببنائه بالاعتماد على العينة الاستطلاعية، قام الباحث بتوزيع استبيان مفتوح يدور حول سؤال واحد؛ وهو: هل تعتقد أن الشيخ زايد كان له دور في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية؟ وإذا كان الجواب نعم، ما إنجازات واهتمامات الشيخ زايد بالمرأة الإماراتية التي ساعدت في بناء مهاراتها القيادية؟ وبعد جمع إجابات أفراد العينة الاستطلاعية، قام الباحث بتنسيقها لتقع في (٧) أبعاد، يشمل كل بعد من (٥-٦) عبارات، تتراوح الإجابة عن كل عبارة بين (موافق بشدة، موافق، متردد، غير موافق، غير موافق بشدة)، تكون المقياس من (٤١) عبارة، وتتوزع الدرجات لكل عبارة بين (٥ - ١)، وبذلك تتراوح الدرجات التي يحصل عليها المفحوص بين (٤١ - ٢٠٥) درجة. والأبعاد هي: العمل، التعليم، الجمعيات النسائية، صندوق الزواج، المساواة بين الرجل والمرأة، الشيخ زايد أنموذجاً للشخصية القيادية، التمكين الاجتماعي.

ويمكن وصف ابعاد المقياس بشكل مختصر كما يأتي:

التعليم:

يعد التعليم أحد العوامل الهامة في تنمية الشخصية القيادية للمرأة، والمشاركة الفاعلة في النشاط الاقتصادي والاجتماعي والأسري، بما يوفره من مهارات وقدرات تؤهلها للعمل، وممارسة دورها القيادي التنافسي مع الرجل؛ إذ تشير الأبحاث إلى أن المرأة الإماراتية كان لها النصيب الأكبر من التعليم؛ وذلك عن طريق زيادة عدد المدارس ومراكز محو الأمية والجامعات والكليات، وتخصيص بعض الجامعات والمعاهد للفتيات فقط (خلفان علي المصبر، ٢٠٠٠، ٤٥). ومن أقوال الشيخ زايد في تعليم المرأة: "إن عدد الخريجات يفوق أعداد الخريجين، أليس هذا بحد ذاته إنجاز؟ بناتنا جادات طموحات، لا يصرفن وقتهن بالهوا". ويقول: "إن العلم وحده لا يكفي؛ فلا بد أن تتبعه الممارسة والخبرة، ولا بد للإنسان أن يستفيد من تجارب الآخرين ويتجنب أخطاءهم" (مؤسسة التنمية الاسرية ٢٠٠٧، ٤٠).

العمل:

كفل الشرع والقانون حق المرأة في العمل؛ إذ تؤكد التطورات التاريخية أن العنصر النسائي قد شارك في بنية الاقتصاد المجتمعي من خلال ممارسة بعض الأنشطة الإنتاجية، وفقاً لما فرضته الإمكانيات البيئية وحكمته الظروف الاجتماعية السائدة، إلا أنه وبعد اكتشاف النفط وقيام الدولة الاتحادية، حظي العنصر النسائي باهتمام بالغ ورعاية فائقة من قبل القيادة السياسية؛ حيث أكدت نتائج الدراسات والبحوث على

دور الشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية

تغير مكانة المرأة والارتقاء بخصائصها وتفعيل دورها، واللافت أن عمل المرأة الإماراتية لم يقتصر على وظائف محددة كالتعليم، بل تعداه لتصبح شريكاً منافساً في كل القطاعات دون استثناء، وتتقاضى الأجر نفسه مع الرجل في حال تساوي الوظيفة ونوع العمل (ميثاء سالم الشامسي ٢٠٠٠، ١٤٥).

الجمعيات والاتحادات النسائية:

حرصت الشيخة فاطمة -وبدعم مادي ومعنوي من الشيخ زايد- على الاهتمام بالمرأة؛ من خلال عمل منظم أعطت فيه وقتها للجمعيات النسائية، منطلقاً من إدراكها لدور المرأة في حركة بناء المجتمع، وفتحت مجلسها للسيدات بنشاط يسترعي الانتباه؛ فتحول مجلسها إلى منتدى ثقافي، ممهدة بذلك لإنشاء أول تجمع نسائي.

المساواة بين الرجل والمرأة:

نادى الشيخ زايد بضرورة المساواة بين الرجل والمرأة، مع مراعاة خصوصية كل منهم فقال: "إن الرجل له أولوية في أشياء، والمرأة لها أولوية في أشياء أخرى، ولكل منهما حقوق وعليه واجبات".

مؤسسة صندوق الزواج:

جاء إنشاء صندوق الزواج تنويحاً للقانون الاتحادي رقم (٤٧) لسنة ١٩٩٢ مكملاً ومتكاملاً مع السياسة الاجتماعية التي أرسى دعائمها الشيخ زايد، الذي يهدف إلى تشجيع زواج المواطنين من المواطنات، وتقديم المنح للمواطنين محدودي الدخل، والحد من ظاهرة

الزواج من أجنبيات، والمساهمة في تحقيق الاستقرار العائلي للمجتمع (مطر حميد الطاير، ٢٠٠١، ٣٣).

التمكين الاجتماعي:

كفلت وزارة الشؤون الاجتماعية الحماية الاجتماعية للمرأة الفقيرة والمهمشة: (المطلقة، الأرملة، العانس، المعاقة)؛ وذلك بتوفير سبل العيش الكريم.

كما شاركت المرأة الرجل في وظائف الإعلام، وتولي الوزارات، وشغل بعض الوظائف القضائية أو الملحقة بالقضاء، وإدارة المؤسسات، والقوات العسكرية والشرطة الأمنية، وغيرها من الوظائف القيادية، كما كان لقرار وزير الدولة للشؤون الخارجية الشيخ حمدان بن زايد عام ٢٠٠٠ الخاص بالسماح للمرأة الإماراتية الالتحاق بالسلك الدبلوماسي بوزارة الخارجية (المكتب الاعلامي لقرينة الشيخ زايد ٢٠٠١، ٣٣)

الشيخ زايد أنموذجاً للشخصية القيادية:

لما كانت المهارات القيادية يمكن اكتسابها وتعلمها، وأنها لا تولد بالفطرة، حسبما أشار الباحثون والمتخصصون؛ فإن الشيخ زايد يمثل أنموذجاً ومدرسة للتأسي بصفاته ومهاراته القيادية، مثل: الإيثار، وإنكار الذات وتجاوزها، والعمل الخيري الإستراتيجي، القدرة على الإقناع والتأثير في الآخرين، الذكاء المتقد، والأسلوب المشوق في الحديث، والإبداع، والحصافة السياسية الواضحة والواقعية، الصلابة وقوة التحمل، والاعتماد على النفس، القيم العربية المترسخة في القبيلة بما تحمله من البنية الأخلاقية ومبدأ الشرف، التجاوب والقدرة على التكيف

دور الشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية

مع المتغيرات، تحمل المسؤولية، واستخلاص العبر والدروس، والقدرة على مواجهة المحن، والحنكة السياسية والإرادة الصلبة، التربية الدينية والأخلاقية، والتمسك بالعادات والقيم العربية الأصيلة، الانفتاح الفكري والمرونة والإيجابية، مع الحرص في المحافظة على العادات والتقاليد الموروثة، التواصل الفعال، والاستماع الجيد، القدرة على التخطيط، والمبادرة، وإلهام الأفكار التطويرية، القدوة في أعمال البناء، والالتزام الشخصي بانجاز المشاريع، والمشاركة في أعمال التطوير جنباً إلى جنب مع رجال القبائل، الثقة والتصميم على بلوغ الأهداف، وتحقيق التنمية، الذكاء العاطفي وكسب الآخرين، والحس التفاوضي، والحماس، والحلم، والبعد عن الضغائن، والترفع عن الخلافات وأطماع الآخرين، توكيد وتنظيم الذات، وقوة الشخصية، والرؤية الواضحة، القدرة على اتخاذ القرارات الحاسمة والصعبة، وحل المشكلات، ونبذ العنف، واعتماد الحوار والتفاهم، والمناقشة الموضوعية والمفاوضات الجادة (مركز الامارات والبحوث الاستراتيجية، ٢٠١٣).

تقنين المقياس:

الصدق:

الصدق الداخلي:

قام الباحث بعرض المقياس على عينة التقنين، والمكونة من ٣٧ امرأة إماراتية من مدينة العين، تم من خلال نتائج إجابات هذه العينة احتساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة ومجموع درجات فقرات المقياس ككل، وقد تراوحت معاملات الارتباط بين ٠.٥٩ و ٠.٦٤، وهي دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$).

صدق الحكمين:

قام الباحث بعرض المقياس بعد تصميمه على السادة المحكمين المتخصصين في مجال الإدارة وعلم النفس في جامعة أبو ظبي، وقد طلب من المحكمين إبداء الرأي في فقرات المقياس من حيث صياغة المفردات، ومدى انتماء كل فقرة للهدف الذي يسعى المقياس لتحقيقه، ومدى ملائمة للبيئة الإماراتية، ومدى مناسبه للفئة العمرية والثقافية المستهدفة، ومدى اتصال كل عبارة بالبعد الخاص بها، وقد تم تعديل بعض الفقرات وحذف وإضافة فقرات أخرى، وبذلك يكون عدد فقرات المقياس بعد التحكيم هو (٤١) فقرة.

الثبات:

تم حساب ثبات المقياس بطريقتي ألفا لكرونباخ ولتاساق الداخلي والتجزئة النصفية، والجدول الآتي رقم (٥) يوضح ذلك:

جدول رقم (٥)

يوضح معاملات الثبات لأبعاد مقياس دور الشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية بطريقتي الاتساق الداخلي والتجزئة النصفية

الرقم	البعد	عدد الفقرات	الاتساق الداخلي	التجزئة النصفية
١	العمل	6	٠.802	0.84
٢	التعليم	6	٠.621	0.74
٣	الجمعيات النسائية والاتحادات	6	٠.85	0.78
٤	صندوق الزواج	5	٠.672	0.70
٥	المساواة بين الرجل والمرأة	6	٠.81	0.77
٦	الشيخ زايد كنموذج للشخصية القيادية	6	٠.693	0.71
٧	التمكين الاجتماعي	6	٠.75	0.80
	الدرجة الكلية	41	٠.94	0.763

يوضح الجدول السابق رقم (٥) إلى أن معاملات الثبات المحسوبة بطريقة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي قد تراوحت بين

٠.٦٢١ و ٠.٨٥، بدرجة كلية قيمتها ٠.٩٤، في حين تراوحت معاملات الثبات المحسوبة بطريقة التجزئة النصفية بين ٠.٧٠ و ٠.٨٤، بدرجة كلية قيمتها ٠.٧٦٣؛ مما يشير إلى تجانس مفردات المقياس، وهي على درجة تسمح بالثقة بالمقياس.

خامساً : خطوات تنفيذ البحث:

لقد تم إجراء هذا البحث وفق الخطوات الآتية:

١. بعد أن فرغ الباحث من تصميم مقياسي الدراسة؛ وهما: مقياس المهارات القيادية للمرأة الإماراتية، ومقياس دور الشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية، التي تتسم بدلالات صدق وثبات عالية، قام بإخراجهما في صورتها النهائية.

٢. قام الباحث بتوزيع (294) استبانة بنفسه على أفراد العينة، وقام بشرح آلية الإجابة عنها، وتم استرجاع (285) منها، وتم استبعاد (4) استبانات بسبب عدم اكتمال البيانات المطلوبة، والمتعلقة بالمستجيب؛ ليبقى (281) استبانة صالحة للتحليل، وهي التي شكلت عينة الدراسة.

٣. من ثم قام الباحث بإدخال البيانات إلى الحاسوب، ومعالجتها إحصائياً باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

٤. استخراج النتائج وتحليلها ومناقشتها وتفسيرها، ومقارنتها مع الدراسات السابقة، واقتراح التوصيات، والمقترحات المناسبة.

سادساً : المعالجات الإحصائية المستخدمة:

استخدم الباحث المعالجات الإحصائية الآتية:

١. المتوسطات الحسابية.

٢. الانحرافات المعيارية.

٣. معاملات الارتباط.

سابعاً: متغيرات البحث:

تضمن البحث المتغيرات الآتية:

١ . المتغيرات المستقلة:

- دور الشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية.
- المستوى التعليمي: وله أربعة مستويات: (ثانوي فأقل، دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا).
- نوع العمل: وله أربعة مستويات: (موظفة، ربة بيت، بدون عمل، طالبة).
- الحالة الاجتماعية: وله أربعة مستويات: (متزوجة، عزباء، أرملة، مطلقة).

٢ . المتغيرات التابعة:

- تتمثل في الإجابة عن مقياس المهارات القيادية للمرأة الإماراتية.

عرض النتائج وتحليلها وتفسيرها

سوف يعرض الباحث في الجزء الحالي نتائج التحليلات والمعالجات الإحصائية المختلفة التي توصل إليها في هذا البحث.

ولتحقيق هدف البحث الحالي، وهو التعرف إلى دور الشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية، والمهارات القيادية التي تمتلكها المرأة الإماراتية نفسها. فقد تم بناء مقاييس الدراسة وتقنياتها والتأكد من صدقها وثباتها، وبعد عملية جمع البيانات، تم ترميزها وإدخالها للحاسوب ومعالجتها إحصائياً باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

وفيما يلي نتائج البحث تبعاً لتسلسل أسئلته:

أولاً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول وتفسيرها، والذي ينص على: ما دور الشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية من وجهة نظر المرأة نفسها؟

للإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لكل سؤال من أسئلة مقياس دور الشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية، والجدول الآتي رقم (٦) يوضح دور الشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية حسب مجالات المقياس السبعة:

جدول رقم (٦)

يوضح درجة كل مجال من مجالات دور الشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية مرتبة تنازلياً

الدرجة	المجال	الرقم
٤.٨٣	الشيخ زايد أنموذجاً للشخصية القيادية.	١
٤.٧٥	التعليم.	٢
٤.٧٤	العمل.	٣
٤.٧١	الجمعيات والاتحادات النسائية.	٤
٤.٧١	المساواة بين الرجل والمرأة.	٥
٤.٦١	صندوق الزواج.	٦
٤.٥٢	التمكين الاجتماعي.	٧
٤.٧	الدرجة الكلية	

يتضح من الجدول السابق رقم (٦) أن للشيخ زايد دوراً كبيراً جداً في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية من وجهة نظر المرأة نفسها، وفي كل المجالات وبقيمة (٤.٧)، وهذا يؤكد بدرجة مرتفعة جداً الدور البارز للشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية للمرأة، وهذا يدعم أيضاً فكرة أن المهارات القيادية مكتسبة، كما أكد ذلك الباحثون

والمختصون؛ أمثال: علاء قنديل ٢٠١٣، وفيليب سادلر ٢٠٠٨، وعمر غباين ٢٠٠٩. ويتضح من الجدول السابق أيضاً أن الشيخ زايد كأ نموذج للشخصية القيادية، كان له الدور الأكبر في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية؛ إذ حصل هذا البعد على أعلى الدرجات وبقيمة (٤.٨٣)، بما يمثله من أنموذج ومدرسة للتأسي بصفاته ومهاراته القيادية، والمتمثلة بالإيثار وإنكار الذات وتجاوزها، والحس الإنساني، والقدرة على الإقناع، والتأثير في الآخرين، والذكاء، والصلابة والقدرة على التحمل، وتحمل المسؤولية، والانفتاح الفكري، والمرونة والايجابية، والتواصل الفعال، والاستماع الجيد، والقدوة في البناء والتنمية، ومشاركته في أعمال التطوير، والتصميم على بلوغ الأهداف، وقوة الشخصية، والرؤية الواضحة، والقدرة على اتخاذ القرارات، خاصة أنه تم اختيار النساء التي تزيد أعمارهن عن ٣٠ سنة لضمان معاصرتهن لفترة وجود الشيخ زايد، وتأثرهن بكل صفاته القيادية. يلي ذلك بعد التعليم بقيمة (٤.٧٥)، والعمل بقيمة (٤.٧٤)؛ لما لهما من أثر واضح في بناء المهارات القيادية التي تعزز مفهوم الانتماء والولاء والمواطنة، والتعاطي مع الحياة بعقلانية، وتعلم التفكير العلمي السليم، والتحكم في الذات، وعدم التسرع في اصدار الاحكام، وتعزيز القيم الأخلاقية، وتوئل المرأة للمشاركة الفاعلة في التخطيط واتخاذ القرارات وفق أسس علمية، ومواكبة التطور والتقدم، والثقة بالنفس، والاعتماد على الذات، والاستقلالية، وتولي المناصب القيادية والشعور بالمساواة، والاعتزاز بالذات، والشعور بالإجاز، ويفتح لها مجال الإبداع والتطور وتحسين مستواها الثقافي، وإعادة توزيع الأدوار والمسؤوليات. حيث بدأت قيادة المرأة الاماراتية منذ تأسيس الاتحاد النسائي العام عام

دور الشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية

١٩٧٥ وبدعم ومؤازرة وتشجيع الشيخ زايد وبقيادة ام الامارات الشيخة فاطمة بنت مبارك، حيث اخذ على عاتقه تمكين وتفعيل دور المرأة في البناء والاصلاح والتغيير، حتى استطاعت المرأة الاماراتية من تولي اكثر من اربع حقائب وزارية، كان من بينها وزارة السعادة والتسامح رائدات التغيير الاجتماعي والابداع، وكذلك اكثر من سبع اعضاء في المجلس الوطني الاتحادي، واكثر من سبع سفيرات للدولة، ووظائف قيادية مرتبطة باتخاذ القرار، اما على المستوى الاقتصادي حيث تم تأسيس مجلس سيدات الاعمال ورائدات المشاريع الاقتصادية الصغيرة والمتوسطة، اما في المجال العلمي والتربوي فقد حققت المرأة انتشارا قياديا واسعا بين اساتذة الجامعات والمعاهد العليا، وادارات المؤسسات التعليمية والتربوية والبحث العلمي، فضلا عن ترأسها الكثير من المؤسسات والجمعيات كالقضاء والطيران والطب والشرطة والقوات المسلحة والاعلام والادب والشعر ، وهي الاولى على مستوى الوطن العربي في رئاسة البرلمان وغيرها الكثير (المرأة في الامارات العربية، ويكيديا الموسوعة الحرة)

ثانياً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني وتفسيرها، والذي ينص على: ما مدى امتلاك المرأة الإماراتية للمهارات القيادية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل سؤال من أسئلة مقياس المهارات القيادية، وكذلك متوسطات كل مجال من مجالات المهارات القيادية للمرأة الإماراتية مرتبة تنازلياً:

جدول رقم (٧)

يوضح متوسط درجة كل مجال من مجالات المهارات القيادية
للمرأة الإماراتية

الدرجة	المهارة	الرقم
٤.٥٠٠	إثارة الدافعية.	١
٤.٤٦٦	الاتصال الفعال.	٢
٤.٤٢٦	التأثير في الآخرين.	٣
٤.٢٨٤	التخطيط.	٤
٤.٢٢٤	توكيد الذات.	٥
٤.٠٨٤	حل المشكلات واتخاذ القرارات.	٦
٤.٠٤٨	إدارة الوقت.	٧
٤.٠٠٤	الذكاء العاطفي.	٨
٤.٢٥٥	الدرجة الكلية	

من الجدول السابق رقم (٧) يتضح امتلاك المرأة الإماراتية للمهارات القيادية بدرجة عالية جداً، وفي مجالاتها الثمانية الواردة في البحث، وبمتوسط قدره (٤.٢٢٥)؛ وهذا أكبر دليل على اهتمام الشيخ

دور الشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية

زايد بالمرأة وبناء شخصيتها القيادية، علماً أنّ مهارة إثارة الدافعية قد حصلت على أعلى المتوسطات بقيمة ٤.٥، يليها مهارة الاتصال الفعال بقيمة (٤.٤٦٦)، ثم مهارة التأثير في الآخرين بقيمة (٤.٤٢٦)؛ فالمرأة الإماراتية تمتلك القدرة على إثارة دافعية الأفراد، وإقناعهم ببذل قصارى طاقاتهم وجهودهم، حرصاً منها على شحن الطاقات كلّها لبناء الدولة، من خلال: الاستقلالية، والتمكين، ووضوح الأهداف، وإشباع الحاجات الإنسانية؛ كالحاجة إلى الإنجاز، والاعتراف، والتقدير، والتميز، والثقة، وإيجاد المعنى، والغاية في العمل، كما أكد ذلك جيف جراوت وليمز فيشر (٢٠١٣). وهذا يلغي فكرة أن المال فقط يحفز الأفراد على الأداء بأفضل ما لديهم.

ثالثاً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث وتفسيرها، والذي ينص على: هل هناك علاقة ارتباطية بين دور الشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية والمهارات القيادية التي تمتلكها المرأة الإماراتية نفسها؟

وللإجابة عن هذا السؤال، تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات الأفراد على مقياس المهارات القيادية، ودرجات الأفراد على مقياس دور الشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية، والجدول الآتي رقم (١٠) يوضح ذلك:

جدول رقم (٨)

يوضح معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لقياس المهارات
القيادية، والدرجة الكلية لقياس دور الشيخ زايد في تنمية
المهارات القيادية للمرأة الإماراتية

مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون
0.01	0.647**

من الجدول السابق رقم (٨) يتضح أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$) بين الدرجة الكلية لقياس المهارات القيادية، والدرجة الكلية لقياس دور الشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية؛ حيث بلغ معامل الارتباط (0.647). وهذا يؤكد الدور البارز للشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية، واستحداث القوانين والتشريعات التي تنهض بالمرأة، من خلال التآسي بشخصيته القيادية، وإنجازاته في مجال التعليم، والعمل، ودعمه للجمعيات والاتحادات النسائية، وإنشائه لصندوق الزواج، والمساواة بين الرجل والمرأة، والتمكين الاجتماعي؛ وهذا ويدعم فكرة أن المهارات القيادية مكتسبة ويمكن تعلمها.

رابعاً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع وتفسيرها،
والذي ينص على: هل هناك فروق في المهارات القيادية للمرأة
الإماراتية وفقاً لمتغيرات المستوى التعليمي، ونوع العمل، والحالة
الاجتماعية؟

دور الشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار "ف" لمعرفة دلالة الفروق بين درجات المهارات القيادية للمرأة الإماراتية وفقاً لمتغيرات المستوى التعليمي، ونوع العمل، والحالة الاجتماعية. والجدول الآتي رقم (٩) يوضح ذلك:

جدول رقم (٩)

يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق بين درجات المهارات القيادية للمرأة الإماراتية وفقاً لمتغيرات المستوى التعليمي، ونوع العمل، والحالة الاجتماعية.

المتغيرات	مصادر التباين	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
المستوى التعليمي	259.09	18	14.39	46.07	0.01
	169.66	543	0.31		
	428.75	561			
نوع العمل	450.32	18	25.02	85.52	0.01
	158.84	543	0.29		
	609.16	561			
الحالة الاجتماعية	214.85	18	11.94	44.08	0.01
	147.04	543	0.27		
	361.90	561			

يتضح من الجدول السابق رقم (٩) أن قيم الإحصائي "ف" بلغت (46.07، 85.52، 44.08) على التوالي، وهي دالة إحصائياً عند

مستوى الدلالة ٠.٠٠١؛ وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات المهارات القيادية للمرأة الإماراتية وفقاً لمتغيرات المستوى التعليمي، ونوع العمل، والحالة الاجتماعية.

ولمعرفة إلى أيّ من هذه المتغيرات تعود الفروق، فقد تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنة البعدية بين المتوسطات، والجدول: (١٠)، (١١)، (١٢) توضح ذلك:

جدول رقم (١٠)

نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لدرجة المهارات القيادية للمرأة الإماراتية وفقاً لمتغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	ثانوي فأقل	دبلوم	بكالوريوس	دراسات عليا
ثانوي فأقل		-0.29**	-0.18**	-0.07
دبلوم	0.29**		0.11	0.23
بكالوريوس	0.18**	-0.11		0.12
دراسات عليا	0.07	-0.23	-0.12	

** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.001$).

من الجدول السابق رقم (١٠) يتضح ما يأتي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha = 0.001$) بين المستوى التعليمي الثانوي فأقل والدبلوم، ولصالح الدبلوم في امتلاك المهارات القيادية.

دور الشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha = 0.01$) بين المستوى التعليمي الثانوي فأقل والبيكالوريوس، ولصالح البكالوريوس في امتلاك المهارات القيادية؛ حيث يساهم التعليم في تنمية المهارات القيادية للمرأة من خلال زيادة ثقتها بنفسها، وفي قدرتها على التخطيط وحل المشكلات، ويزودها بآليات التواصل الفعال مع الآخرين، ويوفر لها إيجاد فرص العمل، وتولي المناصب القيادية، ويعزز لديها مفاهيم الانتماء والمواطنة، والتعاطي الإيجابي والعقلاني مع الحياة، ويعزز القيم الأخلاقية والاجتماعية، ويحفظ لها كرامتها واستقلاليتها.

جدول رقم (١١)

نتائج اختبار شافيه للمقارنات البعدية لدرجة المهارات القيادية للمرأة الإماراتية وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية

مطلقة	أرملة	عزباء	متزوجة	الحالة الاجتماعية
0.15**	0.10	-0.13**		متزوجة
0.27	0.23**		0.13**	عزباء
0.04		-0.13**	-0.10	أرملة
	-0.04	-0.23**	-0.15**	مطلقة

** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$).

من الجدول السابق رقم (١١) يتضح ما يأتي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى $(\alpha = 0.01)$ بين المتزوجات والمطلقات، ولصالح المتزوجات في امتلاك المهارات القيادية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى $(\alpha = 0.01)$ بين العزباوات والمتزوجات، ولصالح العزباوات في امتلاك المهارات القيادية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى $(\alpha = 0.01)$ بين العزباوات والأرامل، ولصالح العزباوات في امتلاك المهارات القيادية.

مما سبق يتضح تفوق العزباوات على المتزوجات والأرامل في امتلاك المهارات القيادية، ويفسر الباحث ذلك انطلاقاً من قدرة العزباء على مواصلة تعليمها الجامعي، ويسهل لها فرصة الالتحاق بالجمعيات والاتحادات النسائية، ورعايتها شئون نفسها بنفسها، متحررة من القيود الزوجية، وتوليها للأعمال والوظائف دون عائق، وممارستها لأنشطة الاجتماعية والثقافية، وتولي المناصب القيادية؛ مما يمنحها القدرة على التأثير في الآخرين وإثارة الدافعية، وتوكيد الذات، والقدرة على حل المشكلات، واتخاذ القرارات، والتخطيط، وإدارة الوقت، والذكاء العاطفي، والاتصال الفعال بالآخرين، على عكس المتزوجات والأرامل اللواتي يتولين مسؤولياتهن الاجتماعية في تربية الأبناء ورعاية شؤون الأسرة، التي قد تكون عائقاً أمام خروجهن للعمل أو التعليم.

دور الشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية

أما فيما يتعلق بتفوق المتزوجات على المطلقات فيفسر الباحث ذلك من خلال ما تفرضه العادات والقيم الاجتماعية من قيود على المرأة المطلقة، ونظرة المجتمع للطلاق، في حين تمارس المتزوجة دورها الاجتماعي ومسئوليتها في تربية الأبناء وقيادة الأسرة؛ مما يمنحها امتلاك العديد من المهارات القيادية.

جدول رقم (١٢)

نتائج اختبار شافيه للمقارنات البعدية لدرجة المهارات القيادية للمرأة الإماراتية وفقاً لمتغير نوع العمل

نوع العمل	ربة بيت	موظفة	بدون عمل	طالبة
ربة بيت		0.04	-0.08	0.04
موظفة	-0.04		0.71**	0.30**
بدون عمل	0.08	-0.71**		0.07
طالبة	-0.04	-0.30**	-0.07	

** دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)

يتضح من الجدول السابق رقم (١٢) ما يأتي:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha = 0.01$) بين الموظفات والنساء بدون عمل، ولصالح الموظفات في امتلاك المهارات القيادية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى ($\alpha = 0.01$) بين الموظفين والطالبات، ولصالح الموظفين في امتلاك المهارات القيادية.

مما سبق يتضح تفوق الموظفين على النساء بدون عمل في امتلاك المهارات القيادية، ويفسر الباحث ذلك مما تحصل عليه المرأة الموظفة من الاستقلالية، والثقة، والاعتماد على الذات، والقدرة على التخطيط واتخاذ القرارات وحل المشكلات، والتواصل الاجتماعي الفعال، وتوليها المناصب القيادية، والمهارات الإدارية، والتعاون والنظام والعمل الجماعي؛ وهذا ما أكدته دراسة كل من: إيمان بشير حسين (٢٠٠١)، ودراسة بفرلي وبراون (Beverly & Brown 1995)، ودراسة جان وماري (Jane & Mary 2012).

خاتمة البحث

النتائج

بعد هذا العرض لنتائج البحث، يطمح الباحث بإعطاء صورة إجمالية لنتائج البحث على النحو الآتي:

- للشيخ زايد دور كبير جداً في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية من وجهة نظر المرأة نفسها، وفي المجالات كلها، وبقيمة (٤.٧).

- امتلاك المرأة الإماراتية للمهارات القيادية بدرجة عالية جداً وفي مجالاتها الثمانية كلها الواردة في البحث، وبمتوسط قدره (٤.٢٢٥).

- هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.01)$ بين الدرجة الكلية لمقياس المهارات القيادية، والدرجة الكلية لمقياس دور الشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية؛ حيث بلغ معامل الارتباط (0.647)؛ وهذا يؤكد الدور البارز للشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية.

- بين البحث وجود فروق بين المتزوجات والمطلقات، ولصالح المتزوجات في امتلاك المهارات القيادية. كذلك وجود فروق لصالح العزباوات على المتزوجات والأرامل في امتلاك المهارات القيادية في متغير الحالة الاجتماعية.

- أظهر البحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير المستوى التعليمي، ولصالح الدبلوم والبيكالوريوس على التعليم الثانوي فأقل في امتلاك المهارات القيادية.

- أظهر البحث أيضاً تفوق الموظفات على الطالبات والنساء بدون عمل في متغير نوع العمل في امتلاك المهارات القيادية.

التوصيات

في ضوء الاستنتاجات التي توصل إليها الباحث فإنه يوصي بما يأتي:

أولاً: على الصعيد الرسمي:

1. التمسك بما تم إنجازه في عهد الشيخ زايد، والتأسي بصفاته، خاصة فيما يتعلق بالاهتمام بالمرأة وتمييزها باعتبارها ركناً أساسياً في التنمية.
2. المراجعة المستمرة للتشريعات الخاصة بالمرأة لمراعاة ما يستجد من دورها التنموي.
3. تبني سياسة توظيف قائمة على استيعاب المرأة في الوظائف الحكومية والخاصة دون تمييز، خاصة في ضوء نتائج البحث، والمتعلقة بتفوق الموظفات على النساء بدون عمل، والطالبات في امتلاك المهارات القيادية.

ثانياً: على الصعيد الاعلامي

1. تعزيز محاربة التمييز ضد المرأة من خلال خطة إستراتيجية إعلامية فاعلة، والتأكيد على دور المرأة في التنمية المستدامة.
2. تشجيع المرأة على الخروج من الإطار الضيق، والنظرة الدونية من خلال المشاركة الفاعلة في الأنشطة الاجتماعية والثقافية والسياسية.

٣. إستحداث برامج إذاعية - مسموعة ومرئية - خاصة بالمرأة، وتشجيع النساء على المشاركة فيها، والتركيز على طاقات وإبداعات المرأة.
٤. استنهاض طاقات المرأة وتحفيزها من خلال الاستشهاد بنساء رياديات على مستوى الدولة وخارجها.
٥. حث المرأة على الانضمام للجمعيات والاتحادات النسائية؛ لما له من أهمية في تدريبها وتنميتها.

ثالثاً: على الصعيد التربوي والتعليمي

١. تبني سياسة تربوية تعليمية قائمة على استنهاض طاقات المرأة من خلال حقها في التعليم للمهن كلها، والعمل في المجالات جميعها، وتوليها المناصب القيادية.
٢. تشجيع الدراسات العليا للمرأة حتى وإن استدعى ابتعاثها للخارج، مع ضمان توجيه التخصصات بما ينسجم مع حاجة السوق.
٣. ضرورة التركيز في مناهجنا الدراسية على دور المرأة في المجتمع والتنمية.
٤. ضرورة انشاء المدارس في المناطق النائية، وحث الأهالي على تعليم فتياتهم.
٥. اشراك الفتيات في كل الأنشطة والفعاليات التي تنظمها وزارة التربية والتعليم.

المقترحات

يقترح الباحث -وفي ضوء النتائج التي توصل إليها- إجراء البحوث والدراسات الآتية:

١. إجراء المزيد من البحوث حول دور التعليم في بناء المهارات القيادية للمرأة.
٢. دراسة دور العمل في بناء وتنمية المهارات القيادية للمرأة.
٣. دراسة دور الأم في تنمية الشخصية القيادية للأبناء.
٤. دراسة العلاقة بين الذكاء العاطفي والسلوك القيادي للمرأة.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- القرآن الكريم.
- الحديث الشريف.
- **ابن منظور (د.ت):** لسان العرب، دار صادر، ط ١، ج ١٥، بيروت، لبنان.
- **أحمد فوراية (٢٠١٢):** فن القيادة المرتكزة على المنظور النفسي الاجتماعي والثقافي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- **أحمد النمري (٢٠٠٩):** الذكاء العاطفي وعلاقته بالسلوك القيادي لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة الرياض، رسالة ماجستير غير مشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.
- **أزهار بنت عبد القادر سندي (٢٠١٦):** إسهام الأسرة في تنمية الشخصية القيادية لدى الطفل من منظور التربية الإسلامية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، الرياض، السعودية.
- **أندرو. ج. دوبرين (٢٠١١):** القيادة ممارسة ومهارة وخلاصات بحوث، ترجمة: وليد شحادة، منشورات الهيئة العامة السورية للكتاب، وزارة الثقافة، دمشق، سوريا.
- **اعتدال الجريري، فداء البرغوثي (٢٠١٠):** المرأة والتعليم، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، فلسطين.

- **إيمان بشير محمد الحسن** (٢٠١١): السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية الأردنية والمعوقات التي تواجهها، مجلة جامعة دمشق، مج ٢٧، العددان الثالث والرابع، دمشق، سوريا
- **بشير العلاق** (٢٠٠٩): أساسيات إدارة الوقت، دار اليازوري العلمية للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- **بوخريسه بوبكر** (٢٠٠٦): المفاهيم والعمليات الأساسية في علم النفس الاجتماعي، جامعة باجي مختار، الجزائر.
- **بيترج ويد** (٢٠٠٥) : القيادة المتميزة، ترجمة: علا أحمد، مجموعة النيل العربية، القاهرة، مصر.
- **جاسم يونس الحريري** (٢٠٠٣): دور القيادة الكاريزمية في صنع القرار الإسرائيلي: نموذج بن جوريون، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، أبوظبي، الإمارات.
- **جيف جراوت، ليز فيشر** (٢٠١٣): كل ما تحتاج إلى معرفته عن القيادة، ترجمة محمد صفوت حسن، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- **حسان ابراهيم حسن** (٢٠٠٧): الادارة التربوية، دار المسيرة، عمان، الاردن.
- **حسن خطاب** (١٩٩٦): الإدارة والإشراف التربوي، ط ٢، مطبعة وزارة التربية، بغداد، العراق.

- **حنان حسن عطا لله (٢٠٠٣):** عمل المرأة وعلاقته في اتخاذ القرار في الحياة الزوجية، نشرة بحثية محكمة، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.
- **خبراء المجموعة العربية للتدريب والنشر (٢٠١٣):** القائد المتميز بين الموهبة والإبداع، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر.
- **الخطة الوطنية لنهوض المرأة البحرينية (٢٠١٣):** المجلس الأعلى للمرأة، البحرين.
- **خلفان علي المصبح (٢٠٠٠):** مشكلات المرأة العاملة والحلول الحالية والمقترحة من وجهة نظر المؤسسات الحكومية، ندوة مشكلات المرأة العاملة في دولة الإمارات العربية المتحدة، ٢٣-٢٤ مايو ٢٠٠٠، معهد التنمية الإدارية والاتحاد النسائي العام، أبوظبي، الإمارات.
- **ديك براون (٢٠١٠):** شخصيتك المبدعة في اتخاذ القرار، ترجمة: عادل كامل، الأهلية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- **سعد الحارثي (٢٠٠٨):** درجة ممارسة مديري مراكز الإشراف التربوي للمهارات القيادية من وجهة نظرهم والمشرفين التربويين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.
- **سعيد محمد الطائر (٢٠١١):** مسيرة المجد، مؤسسة دبي للإعلام، دبي، الإمارات.

- **سلطان الزعابي** (٢٠٠٩) : مسيرة المجد، رواية : عندما تطمح المرأة، مؤسسة دبي للإعلام، دبي، الإمارات.
- **السيد سابق** (١٩٨٣): عناصر القوة في الإسلام، دار الكتاب العربي، القاهرة، مصر.
- **طارق عبد الحميد البدري** (٢٠٠١): الأساليب القيادية والإدارية في المؤسسات التعليمية، ط ١، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- **طريف شوقي** (١٩٩٩): القيادة والسلوك القيادي في علم النفس الاجتماعي، أسسه وتطبيقاته، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
- **عبد الباري إبراهيم الدرة** (٢٠١٣): المهارات العشر للثقة بالنفس، النظرية والتطبيق، ط ٢، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
- **عبد الرحمن توفيق** (٢٠٠٨): الشخصية القيادية فكراً وفعلاً، مركز الخبرات المهنية للإدارة "بميك" ، القاهرة، مصر.
- **عبد الرحيم توفيق** (٢٠٠٩): دبلوماسية القيادة بالذكاء العاطفي، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة، مصر.
- **عبد الله زيد الكيلاني، نضال كمال الشريفين** (٢٠٠٧): مدخل إلى البحث في العلوم التربوية والاجتماعية، ط ٢، دار المسيرة، عمان، الأردن.
- **عدنان العتوم، قاسم كوفحي** (٢٠١١) : القيادة والتغيير الطريق نحو النجاح، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

دور الشيخ زايد في تنمية المهارات القيادية للمرأة الإماراتية

- **علاء قنديل (٢٠١٣):** مبادئ وأخلاقيات الإدارة، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- **علي السلمي (١٩٩٩):** المهارات الإدارية والقيادية للمدير المتفوق، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، مصر.
- **عماد عبد الرحيم الزغول (٢٠١٦):** علم النفس العسكري، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- **عمر محمود غباين (٢٠٠٩):** القيادة الفاعلة والقائد الفعال، ط١، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- **فيليب سادلر (٢٠٠٨):** القيادة، ترجمة: هدى فؤاد محمد، مجموعة النيل العربية، القاهرة، مصر.
- **محمد بن أبي بكر الرازي (٢٠١٠):** مختار الصحاح، مكتبة لبنان، بيروت، لبنان.
- **محمد حسن علاوي (١٩٩٨):** سيكولوجية القيادة، ط١، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، مصر.
- **محمد عبد الهادي حسين (٢٠٠٧):** الذكاء العاطفي وديناميات قوة التعلم الاجتماعي، دار الكتب الجامعي، العين، الإمارات.
- **مدحت أبو النصر (٢٠٠٨):** إدارة الوقت: المفهوم والقواعد والمهارات، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر.

- **المرأة في الإمارات العربية المتحدة،** ويكيديا الوسوعة الحرة، بتاريخ ٢٥/١١/٢٠١٧ <https://ar.wikipedia.org/wiki>
- **مركز الإحصاء أبو ظبي (٢٠١٣):** الكتاب الإحصائي السنوي لإمارة أبو ظبي، تقديرات منتصف عام ٢٠١٢.
- **مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية (٢٠١٣):** بقوة الاتحاد، ط ٥، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، أبو ظبي، الإمارات.
- **مسفر ظافر القحطاني (٢٠٠٣):** برامج التأهيل القيادي في الكليات العسكرية ودورها في بناء المهارات القيادية، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- **مصطفى الكرداوي (٢٠٠٩):** أثر الذكاء الوجداني للمديرين على مستوى شعور المرؤوسين بالاغتراب داخل محيط العمل، كلية التجارة، بدمياط، جامعة المنصورة، القاهرة، مصر.
- **مصطفى يوسف كافي (٢٠١٤):** الحسابات الاقتصادية القومية واستخداماتها في التخطيط والتنمية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- **مطر حميد الطاير (٢٠٠١):** عمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري، بحوث الندوة العلمية، سلسلة الإصدارات التوثيقية، الإمارات.

- **المكتب الإعلامي لقرينة الشيخ زايد (٢٠٠١):** المرأة في دولة الإمارات مشكلات وتوصيات، بحوث الندوة العلمية لعمل المرأة وأثره على الاستقرار الأسري، سلسلة الإصدارات التوثيقية، الإمارات.
- **مؤسسة التنمية الأسرية (٢٠٠٧):** شمس زايد أضاعت دنيا المرأة، مؤسسة التنمية الأسرية للنشر، الإمارات.
- **ميثاء سالم الشامسي (٢٠٠٠):** مشكلة المرأة العاملة في دولة الإمارات من واقع الدراسات والبحوث، ندوة مشكلة المرأة العاملة في دولة الإمارات العربية المتحدة، معهد التنمية الإدارية، أبو ظبي، الإمارات.
- **ناصر بن علي الصامل (٢٠١١):** تنمية المهارات القيادية للعاملين وعلاقتها بالأداء الوظيفي في مجلس الشورى السعودي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- **نواف كنعان (٢٠٠٢):** القيادة الإدارية، مكتبة دار الثقافة، عمان، الأردن.
- **نورة إبراهيم الصويان (٢٠٠١):** أثر عمل الزوجة على مشاركتها في القرارات الأسرية، دراسة مقارنة لعينة من الزوجات العاملات وغير العاملات في مدينة الرياض، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.

- **هيلاري اوين (٢٠٠٨)** : البحث عن القيادة، ترجمة: عبد الرحمن بن احمد الغامدي، مركز البحوث، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية.
- **يوسف عطية بحر، إيناس أبو عفش (٢٠١٢)**: أثر الذكاء العاطفي على مقدرة المدراء على اتخاذ القرار وحل المشكلات، المنظمة العربية للتربية الإدارية، جامعة الدول العربية، القاهرة، مصر.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- **Beverly, J & Brown, G (1995):** Constructing A Feminist inclusive theory of leadership presented at the Annual meeting of the American Educational Research Association, San Francisco: G.A, April, 18–22.
- **Chris Williams (2000):** Being Assertive, University of Glasgow, Self– help Workbook, U.K.
- **Cottrell, S.(1999):** The study skills handbook, Macmillan press Ltd, London.
- **Donna R, Rhoades, kay. F, Mcfarland (2000):** Purpose in live and self Actualization in Agency Supported Caregivers, Mental Health Journal, Vol36.
- **Furnham, A.(2006):** Trait Emotional Intelligence and Happiness “Social Behavior and Personality” Vol.31,8.
- **Huy, Q.(2002):** Emotional Balancing of Organizational Continuity and Radical Change, the Contribution of Middle Managers, Administrative Science Quarterly, Vol.47.

- **Hayward, Brett Anthony (2010):** Relationship Between Employee Performance, Leadership, and Emotional Intelligence in South African Parastatal Organization, Theses of Master Degree, Rhodes University.
- **Jane Wakahin, Mary Salvaterra (2015):** Sustainable Leadership: Lesson and Implications of Leader Development Program for Women Religious in Africa, Journal of Pan African Studies, vol.5,no.2, p150. Marywood University
- **Kohn, M., (1977):** Dynamic Management, London, Cummings Publication Company.
- **Maccalupo, J. M. (2002):** Principle leadership—the role of Emotional Intelligence: A study of decision making in an Eastern North Carolina School System. Unpublished doctoral dissertation, East Carolina University.
- **Maslow, A. H. (1987):** Motivation and Personality, 3rd ed, New York, Harper and Row.
- **Mayer. J.D & Salovey. P.(1997):** What is Emotional Intelligence? Basic Books, New York.

- **Lori L. Moore, Rick D Rudd (2004).** Leadership Skills and Competencies for Extension Directors and Administration, Journal of Agriculture Education, vol.45, no. 3, p22, Florida.
- **Nigro, Joseoh & Nigro, Nicholas (2004):** The Every Thing Success Book. Avon, Massachusetts: Adams Media.
- **Ononiwn, Sister Inno Centia Maria (2001):** A study of Selected Women Administrators and their Perceptions of the Challenges Encountered in a Achieving High Level Positions in Higher Education Administration. USA: A Dissertation Submitted to Michigan State University.
- **Richard L. Daft (1999):** Leadership (theory and practice), Pryden Press.
- **Tannebaum A., (1972):** Leadership, Sociological Aspects, international Encyclopedia of Social Sciences, Vol.9 -10, N.y, the Mac Millan.
- **Williamson, G. and Dorman, W. J.(2002):** Promoting Social Competence, New York, Therapy Skill Builders.