

واقع التمكين الإداري وتأثيره على السلوك الإبداعي للمرأة بوزارة الشباب والرياضة

أ.م.د/ سماح محمد امين حلاوه

- مقدمة ومشكلة البحث:

نعيش في عالمنا العربي بمجتمعات يسيطر عليها المفهوم الذكوري للبنية السياسية والثقافية والاجتماعية ، فدور المرأة قاصر على الحياه الخاصة بها ، وبذلك يتجاهل المجتمع دور المرأة في تكوين عالماً ، فالمجتمع لا يقوم بنصف طاقته ولذلك فالرجل والمرأة هم شركاء في الحياة.

ولذا فقد أعطي دستور (2014م) ضمانات لتمكين المرأة اجتماعياً وللعمل في شتي المجالات والمؤسسات الحكومية والغير حكومية ولضمان عدم التفرقة العنصرية بين المرأة والرجل إيماناً بالمرأة ودورها في تحقق التوازن الاجتماعي والدور الذي تلعبه في أسرتها مع مراعاة التوازن بين دورها في البيت والعمل. وبذلك وضحت الدولة دور المرأة وترشيحها في تولي الوظائف العليا والإدارية.

(<https://www.elbalad.news/3891182>)

ومن هنا جاء دور التمكين الإداري والذي بدوره يهدف إلى تقوية البنية الأساسية للمنظمات والهيئات التي تسعى إلى النهوض بالمرأة ، وزيادة دورها بالمؤسسات ، والعمل على إيجاد شبكة تواصل بين صناع السياسة ومتخذي القرار لتحسين وضع المرأة بالمؤسسات. (12)

ولم يقتصر التمكين الإداري للمرأة على ذلك بل شمل استخدام المرأة لأحدث وسائل التكنولوجيا المتطورة لتحديث وتطوير مهاراتها وبذلك زيادة ثقافتها ومعلوماتها وبالتالي زيادة مشاركتها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. كما تبذل الدولة جهوداً

*** /استاذ مساعد بكلية التربية الرياضية – جامعة السادات**

للاستفادة من طاقات السيدات الشابات عن طريق توظيف طاقتهم في مراكز الشباب.

<http://ncw.gov.eg/> <https://www.sis.gov.eg/>

وللتمكن عدة خصائص أهمها الاعتماد على الذات ، المشاركة ، العدالة

الاجتماعية ، المسؤولية ، العدالة والمساواة القانونية. (10)

ويرى ستير توماس (Stirr Thomas 2003) أن مفهوم التمكين الإداري

كمصطلح أجنبي جاء بالصيغة التالية (EMPOWER) وقد استخلص من هذا

المصطلح رموز ترمز إلى (E- Education) ويشير إلى تعليم العاملين ، M-

(Motivation) وتشير إلى الدافعية ، (P- Purpose) للدلالة على وضوح الهدف

، (O-Ownership) وتشير إلى الملكية. (24)

ويشير "عطية حسين الأفندي" (2003م) أن التمكين هو قدرة الفرد داخل

المؤسسة في تطوير عملة والإبداع فيه ، منح كافة الأفراد الثقة والتقدير ووضع

معايير للتميز ، توفير المزيد من الرضا الوظيفي والتحفيز والانتماء ، وإطلاق

القدرات الإبداعية للموارد البشرية داخل المؤسسة. (13)

ويشير "جمال محمد على" (2009م) إلى أن عملية التمكين ليست بالعملية السهلة

وإنما هي عملية متشابكة في عناصرها ، متداخلة في مكوناتها وأبعادها ويعتمد

نجاحها بالدرجة الأولى على الثقة في الأفراد ، فالمدير بحاجة لتغيير الأدوار التقليدية

واتباع الأساليب والسلوكيات التي تشجع على تمكين العاملين مثل تفويض

المسؤوليات ، وتعزيز قدرات المرؤوسين على التفكير بمفردهم ، وتشجيعهم على طرح

أفكار جديدة وإبداعية ، كما أن إفساح المجال أمام الأفراد للمشاركة في صنع القرار

حيث يُعد مصدر من مصادر الدعم المعنوي لهم مما يجعلهم يشعرون بقيمتهم

ويسمح له بعرض الأفكار الجديدة التي تعمل على تحسين طرق وأساليب العمل

والحد من الصراعات التنظيمية داخل المؤسسة. (7)

ومما لاشك فيه فالمرأة المصرية مقارنتا بالمرأة في الدول المجاورة أكثرهم

حقوقاً ومكانة وتقدير ، وترى الباحثة أن المرأة لها أهمية في العديد من الأماكن

الحيوية في الدولة حيث احتلت المرأة منصب الوزيرة في العديد من الوزارات وأثبتت

نجاحها وتفوقها كما أنها أيضا احتلت منصب محافظ ، ونائب في البرلمان ومنصب عميدة وجميعها مناصب حيوية ومرموقة وذات تأثير ، ومما لا شك فيه أيضا أن هناك العديد من الصعاب والمشاكل الضخمة التي مازالت المرأة المصرية تواجهها وهو ما دفع الباحثة إلى التعرف على واقع تمكين المرأة إداريا وتأثيره على السلوك الإبداعي وبحكم عمل الباحثة في المجال الرياضي ما دفعها إلى البحث في وزارة الشباب والرياضة حيث أنها تُعد من أهم الوزارات بالدولة لكونها المركز الأساسي ومنبر الرياضة في جمهورية مصر العربية ، مما دعي الباحثة للتعرف على دور ومدى تمكين المرأة في مكان حيوي مثل وزارة الشباب والرياضة وتأثيرها وتأثيره فيها وهو ما دفعها للتعرف على واقع التمكين الإداري للمرأة وتأثير السلوك الإبداعي على العمل.

وذلك بعد إطلاع الباحثة على العديد من المراجع العلمية (1، 3 ، 6 ، 8 ، 19) توصلت الباحثة إلي ذلك من خلال واقع عمل الباحثة في مجال الإدارة والتدريس بالجامعة.

- هدف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على:-

1. واقع التمكين الإداري للمرأة بوزارة الشباب والرياضة.
2. تأثير التمكين الإداري على السلوك الإبداعي للمرأة بوزارة الشباب والرياضة.

- تساؤلات البحث:

1. هل يوجد تمكين إداري للمرأة بوزارة الشباب والرياضة .
2. هل للتمكين الإداري تأثير على السلوك الإبداعي للمرأة بوزارة الشباب والرياضة.

- مصطلحات البحث

التمكين: يعرفه "أونجورى ، شاندا Ongori & Shunda 2008" بأنه "احساس الموظف بالقدرة على التأثير في ظروف العمل الذى يقوم به بشكل ملموس وكأنه

يعمل لنفسه وليس بصفته أجيراً ، الأمر الذى يعزز لديه روح المبادرة والرغبة في العمل ، وكذلك إطلاق أفضل الطاقات الكامنة لدى الموظف ، ويساعده على النمو والتطور الشخصي ، مما ينعكس إيجابياً على أدائه في العمل". (18)

التمكين الإداري: "المشاركة الفعلية من جانب العاملين في إدارة منظماتهم باتخاذ القرارات وحل المشكلات بطرق إبداعية والتصرف في المواقف وتحمل المسؤولية والرقابة النتائج". (8)

السلوك الإبداعي: هو "السلوك الذى ينتهجه العامل في مكان العمل ، ويبدأ بإدراك وتحليل الموقف القائم ثم جمع المعلومات وتقييم البدائل المتاحة ، واختيار البديل الأنسب من بينها ثم اعتماد أو تبني سلوك معين وليس الوصول بالسلوك الإبداعي إلى نتائج جديدة بل هو مرحلة لابد أن تسبقه". (17)

- إجراءات البحث:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي (دراسة مسحية) بخطواته وإجراءاته وذلك لمناسبته لتحقيق هدف البحث.

- مجتمع وعينة البحث:

تمثل مجتمع البحث من العاملين في وزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية من موظفين ، ومديرين ، ومديرين عموم ، وبلغ قوام عينة البحث (185) فرد ، وقد قامت الباحثة باختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية وقد بلغت عينة البحث الأساسية (155) فرد ، وبلغ قوام العينة الاستطلاعية (30) فرد.

توصيف عينة البحث:

جدول (1)

توصيف عينة البحث ن = 185

المتغيرات	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	78.38%
	انثى	21.62%
العمر	25 : 30 سنة	13.51%
	30 : 35 سنة	37.84%

Beni-Suef Journal Of Physical Education And Sport Sciences
(B.J.P.E.S.S)

Website: <https://obsa.journals.ekb.eg/>

E-mail: journal.science@yahoo.com

18.92%	35	35 : 40 سنة	
21.62%	40	40 : 45 سنة	
5.41%	10	45 : 55 سنة	
2.70%	5	55 : 60 سنة	
35.14%	65	بكالوريوس	المؤهل العلمي
27.03%	50	ماجستير	
37.84%	70	دكتوراه	
67.57%	125	موظف	الوظيفة
21.62%	40	مدير	
10.81%	20	وكيل وزارة	
10.81%	20	5 سنوات	سنوات الخبرة
37.84%	70	10 سنوات	
29.73%	55	15 سنة	
16.22%	30	20 سنة	
5.41%	10	أكثر من ذلك	

تشير نتائج جدول (1) إلى العدد والنسبة المئوية لمتغيرات توصيف عينة البحث من حيث (الجنس - العمر - المؤهل العلمي - الوظيفة - سنوات الخبرة).

- أدوات جمع البيانات:

- المراجع والبحوث العلمية:-

قامت الباحثة بالاطلاع علي العديد من المراجع العلمية للتمكين الإداري والسلوك الإبداعي لدى المرأة والعديد من المواقع الإلكترونية .

- تصميم الاستبيان قيد البحث: (تصميم الباحثة) -

1. إعداد جدول المواصفات وتحديد الأهمية النسبية لمحاور وأبعاد الاستبيان:

قامت الباحثة بتصميم الاستبيان لاستطلاع آراء الخبراء اشتملت على المحاور والأبعاد المقترحة لتصميم الاستبيان. ملحق (2). روعي فيها الإضافة والحذف بما يناسب رأى الخبير ، وتم عرضها على عدد (5) خبراء في مجال الإدارة الرياضية والإدارة ببعض الكليات بجمهورية مصر العربية. ملحق (1) ، وذلك لتحديد:

* مدى مناسبة المحاور والأبعاد المقترحة لتصميم الاستبيان.

* الأهمية النسبية لمحاور وأبعاد الاستبيان والميزان التقديري.

2. إعداد وصياغة عبارات الاستبيان:

قامت الباحثة بإعداد وصياغة عبارات محاور وأبعاد الاستبيان ، حيث تم مراعاة ما يلي في صياغته عبارات الاستبيان:

* أن تكون لغة كل عبارة صحيحة ولها معنى واحد مُحدد.

* أن تكون كل عبارة مُستقلة عن بقية عبارات الاستبيان.

* أن تكون الأسئلة مغلقة.

* الابتعاد عن استخدام عبارات نفي النفي.

وقد اشتمل الاستبيان قيد البحث في صورته المبدئية على (31) عبارة

- تم توزيعهم على محاور وأبعاد الإستبيان وفقاً للوزن النسبي لكل محور. كما هو موضح بالجدول التالي

- المعاملات العلمية للاستبيان: -

أولاً الصدق : أ) صدق المحكمين : تم عرضه على عدد (5) خبراء في مجال الإدارة من كليات التربية الرياضية والحاصلين على درجة أستاذ في الإدارة الرياضية وأساتذة في الإدارة من أقسام الإدارة الرياضية ببعض كليات التربية الرياضية بجمهورية مصر العربية وذلك خلال الفترة من يوم السبت الموافق 2020/11/1م إلى يوم

الاثنين الموافق 2020/ 11/ 9م . ملحق (1)

ب) صدق الاتساق الداخلي : قامت الباحثة بحساب الصدق على أفراد العينة الاستطلاعية الذي بلغ عددهم (30) عضو من نفس مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية عن طريق صدق الاتساق الداخلي ، وذلك بحساب قيمة معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والبعد الذي تنتمي إليه ، والبعد والمحور والمجموع الكلي للاستبيان وذلك خلال الفترة من يوم الأحد الموافق 2020/ 11/12م إلى يوم الأربعاء الموافق 2020/ 12 / 23م

- المعاملات العلمية لاستبيان التمكين الإداري:

جدول (2)

صدق الاتساق الداخلي لعبارات استبيان التمكين الإداري

ن = 30

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط
المحور الأول "تفويض السلطة"				2	2.381	0.623	*0.851	4	2.143	0.783	*0.618
1	2.310	0.563	*0.684	3	2.571	0.630	*0.824	5	2.595	0.627	*0.506
2	2.167	0.581	*0.625	4	2.238	0.759	*0.662	مج3	12.119	2.233	
3	2.405	0.544	*0.704	5	2.738	0.544	*0.774	المحور الرابع "الفاعلية"			
4	1.690	0.604	*0.705	مج2	12.381	2.389		1	2.595	0.544	*0.649
5	2.476	0.552	*0.667	المحور الثالث "قيمة العمل"				2	2.143	0.683	*0.657
مج1	11.048	1.925		1	2.524	0.634	*0.661	3	2.548	0.504	*0.652
				2	2.476	0.671	*0.791	4	2.524	0.505	*0.466
1	2.452	0.593	*0.702	3	2.381	0.623	*0.773	مج4	9.810	1.366	

*قيمة "ر" الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 هي 0.361

تشير نتائج الجدول (2) إلى أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العبارة ومجموع المحور الذي تنتمي إليه العبارة، مما يدل على صدق عبارات استبيان التمكين الإداري.

جدول (3)

صدق الاتساق الداخلي لمحاور استبيان التمكين الإداري ن = 30

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط
1	تفويض السلطة	11.048	1.925	*0.749
2	الإدارة الذاتية	13.024	1.969	*0.664
3	قيمة العمل	12.976	1.893	*0.616
4	الفاعلية	9.810	1.366	*0.730
	مجموع الاستبيان	46.857	4.912	

*قيمة "ر" الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 هي 0.361

تشير نتائج جدول (3) إلى أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مجموع المحور والمجموع الكلي لاستبيان التمكين الإداري ، مما يدل على صدق محاور استبيان التمكين الإداري.

جدول (4)

معامل ثبات استبيان التمكين الإداري باستخدام معامل ألفا كرونباخ

ن=30

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل ألفا كرونباخ
1	تفويض السلطة	11.048	1.925	*0.704
2	الإدارة الذاتية	13.024	1.969	*0.810
3	قيمة العمل	12.976	1.893	*0.687
4	الفاعلية	9.810	1.366	*0.424
	مجموع الاستبيان	46.857	4.912	*0.757

*قيمة "ر" الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 هي 0.361

تشير نتائج جدول (4) إلى أن قيم معاملات الثبات تراوحت بين (0.424) : (0.810) مما يدل على ثبات المحاور واستبيان التمكين الإداري باستخدام معامل ألفا كرونباخ.

- المعاملات العلمية لاستبيان السلوك الإبداعي:

جدول (5)

صدق الاتساق الداخلي لعبارات استبيان السلوك الإبداعي ن = 30

العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط
المحور الأول "المرونة"				المحور الثاني "الطلاقة"				المحور الثالث "تحمل المخاطرة"			
1	2.476	0.552	*0.789	1	2.405	0.587	*0.808	1	2.000	0.733	*0.756
2	2.167	0.696	*0.716	2	2.214	0.682	*0.614	2	1.786	0.750	*0.873
3	2.310	0.643	*0.850	3	2.286	0.636	*0.817	3	2.048	0.661	*0.629
4	2.214	0.645	*0.804	4	2.190	0.671	*0.684	4	1.905	0.726	*0.308
مج1	9.167	1.999		مج2	9.095	1.872		مج3	7.738	1.849	

*قيمة "ر" الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 هي 0.361

تشير نتائج جدول (5) إلى أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العبارة ومجموع المحور الذي تنتمي إليه العبارة، مما يدل على صدق عبارات استبيان السلوك الابداعي.

جدول (6)

صدق الاتساق الداخلي لمحاو استبيان السلوك الابداعي ن=30

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط
1	المرونة	9.167	1.999	*0.908
2	الطلاقة	9.095	1.872	*0.913
3	تحمل المخاطرة	7.738	1.849	*0.817
	مجموع الاستبيان	26.000	5.036	

*قيمة "ر" الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 هي 0.361

تشير نتائج جدول (6) إلى أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مجموع المحور والمجموع الكلي لاستبيان التمكين الإداري، مما يدل على صدق محاور استبيان السلوك الابداعي.

جدول (7)

معامل ثبات استبيان السلوك الابداعي باستخدام معامل ألفا كرونباخ ن =

30

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل ألفا كرونباخ
1	المرونة	9.167	1.999	*0.793
2	الطلاقة	9.095	1.872	*0.700
3	تحمل المخاطرة	7.738	1.849	*0.528
	مجموع الاستبيان	26.000	5.036	*0.861

*قيمة "ر" الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 هي 0.361

تشير نتائج جدول (7) إلى أن قيم معاملات الثبات تراوحت بين (0.528) : (0.861) مما يدل على ثبات المحاور واستبيان السلوك الابداعي باستخدام معامل ألفا كرونباخ.

- عرض نتائج محور التمكين الإداري:

جدول (8)

توصيف استجابات عينة البحث في محور التمكين الإداري البعد الأول "تفويض

السلطة" ن = 185

الترتيب	الوزن النسبي	المجموع التقديري	كا ²	لا		إلى حد ما		نعم		العبارة
				النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
3	75.68%	420	89.459*	5.41	10	62.16	115	32.43	60	1
4	72.07%	400	76.486*	10.81	20	62.16	115	27.03	50	2
2	78.38%	435	91.081*	2.70	5	59.46	110	37.84	70	3
5	54.95%	305	70.000*	40.54	75	54.05	100	5.41	10	4
1	81.08%	450	78.919*	2.70	5	51.35	95	45.95	85	5
		2010	مجموع المحور							

* قيمة " كا² " الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 بدرجة حرية 2 هي 5.991

يشير جدول (8) إلى التكرارات والنسب المئوية للاستجابات وقيمة كا²

والمجموع التقديري والوزن النسبي والتي تراوحت بين (54.95%، 81.08%).

كما يتضح من جدول(8) أن عبارات البعد الأول "تفويض السلطة" لمحور

التمكين الإداري جاءت وفقاً للترتيب التالي:

- العبارة رقم (5) والتي نصت على "تجد المرأة ثقه رؤسائها فى قدرتها على أداء المهام" جاءت في الترتيب الأول بوزن نسبي بلغ (81.08 %) وجاءت قيمة كا² دالة احصائيا عند مستوى معنوية (0.05) وبنسبة (51.35 %) في اتجاه الاستجابة إلى حد ما .

- العبارة رقم (3) والتي نصت على "يسمح للمرأة باتخاذ القرار داخل الإدارة التي تعمل بها" جاءت في الترتيب الثاني بوزن نسبي بلغ (78.38 %) وجاءت قيمة كا² دالة احصائيا عند مستوى معنوية (0.05) وبنسبة (59.46 %) بنسبة في اتجاه الاستجابة إلى حد ما.

- العبارة رقم (1) والتي نصت على "تعطى الحرية الكاملة للمرأة فى اختيار فريق العمل الذى تعمل معه" جاءت في الترتيب الثالث بوزن نسبي بلغ (75.68 %).

وجاءت قيمة كا² دالة احصائيا عند مستوى معنوية (0.05) و بنسبة (62.16 %) في اتجاه الاستجابة إلى حد ما.

- العبارة رقم (2) والتي نصت على "يسمح للمرأة بختيار الطريقة التي تراها مناسبة في العمل" جاءت في الترتيب الرابع بوزن نسبي بلغ (72.07%) وجاءت قيمة كا² دالة احصائيا عند مستوى معنوية (0.05) وبنسبة (62.16%) في اتجاه الاستجابة إلى حد ما.

- العبارة رقم (4) والتي نصت على "يسمح للمرأة بالتعامل مع الأزمات دون الرجوع للمرؤوسين" جاءت في الترتيب الخامس بوزن نسبي بلغ (54.95 %) وجاءت قيمة كا² دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) وبنسبة (54.05%) في اتجاه الاستجابة إلى حد ما.

- وتتفق النتائج السابقة لبعده "تفويض السلطة" مع نتائج دراسة "جمال فتحى عبد العليم السيد" (2020م) (6) ، من ضعف ثقة الرؤساء بالعاملين بصفة عامة فى تحقيق المهام الموكلة اليهم .

- ويؤكد "عبد الله الغصاب" (2015م) (13) أن تفويض السلطة والأعمال وعطاء الثقة للعاملين بالمؤسسة يزيد من انتماء العاملين مما يؤدي إلى تحقيق الإنجاز و تحمل المسؤولية وهذا لا يأتي إلا من خلال إعطاء الثقة والاحترام من المسؤولين.

- وتوصى "وهيبه دارسى" (2013م) (22) على إعطاء مزيد من التفويضات والصلاحيات للعاملين لتنمية قدراتهم الذاتية وتعزيز ثقتهم بأنفسهم مما يؤدي إلى تطوير العمل وتحقيق الإنجازات.

- وترى الباحثة أن تمكين المرأة و إعطائها فرصة لتحمل المسؤولية والثقة بقدراتها فى اتخاذ القرار له أثر كبير فى تنمية قدرتها وأدائها وكسر القيود التى فرضها المجتمع عليها ، لذا يجب على القيادات بالمؤسسات الرياضية إعطاء المرأة الفرصة للإبداع والإبتكار وعدم فرض قيود عليها .

جدول (9)

توصيف استجابات عينة البحث في محور التمكين الإداري البعد الثاني "الإدارة

الذاتية ن = 185"

الترتيب	الوزن النسبي	المجموع التقديري	كا ²	لا		إلى حد ما		نعم		العبارة	
				النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
3	%82.88	460	66.757	10.81	20	29.73	55	59.46	110	1	
4	%81.08	450	56.216	8.11	15	40.54	75	51.35	95	2	
2	%88.29	490	134.054	8.11	15	18.92	35	72.97	135	3	
4	%81.08	450	52.973	13.51	25	29.73	55	56.76	105	4	
1	%97.30	540	312.432	2.70	5	2.70	5	94.59	175	5	
	%86.13	2390		مجموع المحور							

* قيمة " كا² " الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 بدرجة حرية 2 هي 5.991يشير جدول (9) إلى التكرارات والنسب المئوية للاستجابات وقيمة كا²

والمجموع التقديري والوزن النسبي والتي تراوحت بين (%81.08 – %97.30) .

كما يتضح من الجدول أن عبارات البعد الثاني "الإدارة الذاتية" لمحور

التمكين الإداري جاءت وفقاً للترتيب التالي:

- العبارة رقم (5) والتي نصت على "تساعد الخبرات في العمل على تحسين الأداء" جاءت في الترتيب الأول بوزن نسبي بلغ (97.30 %) وجاءت قيمة كا² دالة احصائياً عند مستوى معنوية (0.05) وبنسبة (94.59 %) في اتجاه الاستجابة نعم.

- العبارة رقم (3) والتي نصت على "يتكاتف الزملاء (رجل - امرأة) ذاتياً لمواجهة المشكلات" جاءت في الترتيب الثاني بوزن نسبي بلغ (88.29 %) وجاءت قيمة كا² دالة احصائياً عند مستوى معنوية (0.05) وبنسبة (72.97 %) في اتجاه الاستجابة نعم.

- العبارة رقم (1) والتي نصت على "يتكاتف الزملاء في المساعدة عندما تكون الزميلة امرأة" جاءت في الترتيب الثالث بوزن نسبي بلغ (82.88 %) وجاءت قيمة كا² دالة احصائياً عند مستوى معنوية (0.05) و بنسبة (59.46 %) في اتجاه الاستجابة نعم.

- العبارة رقم (2) والتي نصت على "تسود الثقة بين الزملاء داخل الإدارة الواحدة بغض النظر عن اختلاف الجنس" وبنسبة (51.35 %) في اتجاه الاستجابة نعم ، والعبارة رقم (4) والتي نصت على "يفضل أداء الرجل عن المرأة في العمل" وبنسبة (56.76 %) في اتجاه الاستجابة نعم، جاءتا في الترتيب الرابع بوزن نسبي بلغ (81.08 %) وجاءت قيمة كا² دالة احصائيا عند مستوى معنوية (0.05).

- ويتعارض ذلك مع ما أقره (المجلس القومي للمرأة 2017م) (2) من تفضيل أداء الرجل في العمل عن المرأة مع الدستور المصري لعام 2014م والذي وضع أساساً لمواجهة التمييز ضد المرأة وهذا ما جاء في المادة (11) والتي تنص على "تكفل الدولة تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفقاً لأحكام الدستور". (2)

- وترى الباحثة أن تكاتف الزملاء لمواجهة الأزمات هذا دليل على الانتماء المؤسسي للمكان وأنه في وقت الأزمات لا فرق بين رجل وامرأة ، و بالرغم من هذا التكتاف في العمل إلا أنه يفضل أداء الرجل عن المرأة في العمل وبنسبة (56.76 %) في اتجاه الاستجابة نعم وهي نسبة غير مرضية للباحثة وتُعزو ذلك إلى أن النسبة الكبرى للعاملين بوزارة الشباب والرياضة من الرجال وهو ما يتعارض مع سياسة ورؤية الدولة 2030 .

جدول (10)

توصيف استجابات عينة البحث في محور التمكين الإداري البعد الثالث "قيمة العمل"

ن = 185

الترتيب	الوزن النسبي	المجموع التقديري	كا ²	لا		الى حد ما		نعم		العبارة
				النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
3	٪87.39	485	118.649	8.11	15	21.62	40	70.27	130	1
2	٪90.09	500	169.730	8.11	15	13.51	25	78.38	145	2
4	٪82.88	460	65.946	8.11	15	35.14	65	56.76	105	3
5	٪78.38	435	37.568	18.92	35	27.03	50	54.05	100	4
1	٪91.89	510	191.622	5.41	10	13.51	25	81.08	150	5
	٪86.13	2390								

* قيمة " كا² " الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 بدرجة حرية 2 هي 5.991

- يشير جدول (10) إلى التكرارات والنسب المئوية للاستجابات وقيمة كا² والمجموع التقديري والوزن النسبي و تراوحت بين (8288%-91.89%).
- كما يتضح من الجدول أن عبارات البعد الثالث "قيمة العمل" لمحور التمكين الإداري جاءت وفقاً للترتيب التالي:
- العبارة رقم (5) والتي نصت على "يهتم العمل بالدورات التدريبية لتطوير المهارات لا فرق في نوع الجنس" جاءت في الترتيب الأول بوزن نسبي بلغ (91.89%) وجاءت قيمة كا² دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) و بنسبة (81.08 %) في اتجاه الاستجابة نعم.
 - العبارة رقم (2) والتي نصت على "يعطى العمل للمرأة إحساس بأهميتها كعنصر عامل في المجتمع" جاءت في الترتيب الثاني بوزن نسبي بلغ (90.09%) وجاءت قيمة كا² دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) و بنسبة (78.38 %) في اتجاه الاستجابة نعم.
 - العبارة رقم (1) والتي نصت على " يمثل العمل للمرأة قيمة و معنى كبير" جاءت في الترتيب الثالث بوزن نسبي بلغ (87.39 %) وجاءت قيمة كا² دالة احصائيا عند مستوى معنوية (0.05) وبنسبة (70.27 %) في اتجاه الاستجابة نعم.
 - العبارة رقم (3) والتي نصت على " ينمى العمل حس الإبداع لدى المرأة" جاءت في الترتيب الرابع بوزن نسبي بلغ (82.88%) وجاءت قيمة كا² دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) وبنسبة (56.76%) في اتجاه الاستجابة نعم.
 - العبارة رقم (4) والتي نصت على "يعد نظام الترقيات المتبع عادل بين الرجل و المرأة" جاءت في الترتيب الخامس بوزن نسبي بلغ (78.38%) وجاءت قيمة كا² دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) و بنسبة (54.05 %) في اتجاه الاستجابة نعم.

- ويشير "أحمد عريقات" (2010م) (1) إلى العاملين على حد سواء يجب أن توضع لهم برامج تدريبية لرفع مستوى قدراتهم و تفكيرهم و تعزيز قيمة العمل لديهم وايضا يتيح الفرصة أمام اشراك العاملين فى المشاركة فى القرارات التى تخص عملهم.

- ويتفق ذلك مع "برنامج الأمم المتحدة الإنمائي" (2011م) (5) الذى يهدف فى الأساس إلى خلق سياق تنموي للمشاركة بين الجنسين معتمد فى ذلك على تطوير المهارات وتعزيز العلاقات بعيدا عن التميز ومؤكدا على التمكين وتطوير المهارات للجنسين.

- وترى الباحثة أن العمل يعطى المرأة إحساس بأهميتها كعنصر عامل ومن هنا فهو يمثل لها قيمة ومعنى كبير وهذا يؤكد على أهمية العمل للمرأة وتأثيره فيها ، ولكنه لا ينمى لديها حس الإبداع وهذا يؤكد البعد الأول "تفويض السلطة" حيث أن الإبداع لا يأتي إلا بالسماح لها باتخاذ القرارات وأن تكسب ثقة مرؤوسيتها وهو ما نادى به من فك قيود المرأة و السماح لها بالإبداع والإنجاز فى العمل.

جدول (11)

توصيف استجابات عينة البحث في محور التمكين الإداري البعد الرابع "الفاعلية"

ن = 185

الترتيب	الوزن النسبي	المجموع التقديري	كا ²	لا		إلى حد ما		نعم		العبارة	
				النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
2	%85.59	475	*91.081	2.70	5	37.84	70	59.46	110	1	
4	%70.27	390	*30.270	18.92	35	51.35	95	29.73	55	2	
1	%86.49	480	*102.432	0.00	0	40.54	75	59.46	110	3	
3	%82.88	460	*92.703	0.00	0	51.35	95	48.65	90	4	
	%81.31	1805		مجموع المحور							

* قيمة " كا² " الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 بدرجة حرية 2 هي 5.991

يشير جدول (11) إلى التكرارات والنسب المئوية للاستجابات وقيمة كا² والمجموع التقديري والوزن النسبي و تراوحت بين (%70.27 - %86.49).

- كما يتضح من الجدول أن عبارات البعد الرابع "الفاعلية" لمحور التمكين الإداري جاءت وفقاً للترتيب التالي:
- العبارة رقم (3) والتي نصت على "تجد المرأة سهولة في استخدام وسائل الاتصال الفعالة والمتطورة" جاءت في الترتيب الأول بوزن نسبي بلغ (86.49 %) وجاءت قيمة كا² دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) وبنسبة (59.46 %) في اتجاه الاستجابة نعم.
 - العبارة رقم (1) والتي نصت على "يسمح للمرأة بالمشاركة في القرارات التي تخص العمل" جاءت في الترتيب الثاني بوزن نسبي بلغ (85.59 %) وجاءت قيمة كا² دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) وبنسبة (59.46 %) في اتجاه الاستجابة نعم.
 - العبارة رقم (4) والتي نصت على "تجيد المرأة التواصل مع الإدارات المختلفة بصورة فعالة" جاءت في الترتيب الثالث بوزن نسبي بلغ (82.88 %) وجاءت قيمة كا² دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) وبنسبة (51.35 %) في اتجاه الاستجابة إلى حد ما.
 - العبارة رقم (2) والتي نصت على "يسمح للمرأة بالمشاركة في وضع توصيف للوظيفة التي تقوم بها" جاءت في الترتيب الرابع بوزن نسبي بلغ (70.27 %) وجاءت قيمة كا² دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) وبنسبة (51.35 %) في اتجاه الاستجابة إلى حد ما.
 - يتفق كل من "مها صابر إبراهيم رمضان" (2019م) (19) ، "مؤيد أحمد صادق" (2012م) (20) مع نتائج البحث من سهولة استخدام المرأة لوسائل الاتصال الفعالة والمتطورة مما يعطيها الفرصة للمشاركة في القرارات الخاصة بالعمل حيث أنه عامل هام للإبداع داخل المؤسسة ويعطى فرصة للتطوير والإنجاز ومن ثم تحقيق الأهداف المرجوة.

- وتتفق "فاتن محمد مختار التلبانى" (2015م) (15) من أنه لا يوجد تحديث للتوصيف الوظيفي للعاملين ومن ثم لا يتم الاختيار للقيادات والمسؤولين فى الوظيفة بناءا على الخبرات والدورات وبذلك يعمل التمكين على خفض مشكلة الصراع على المنصب فى العمل.

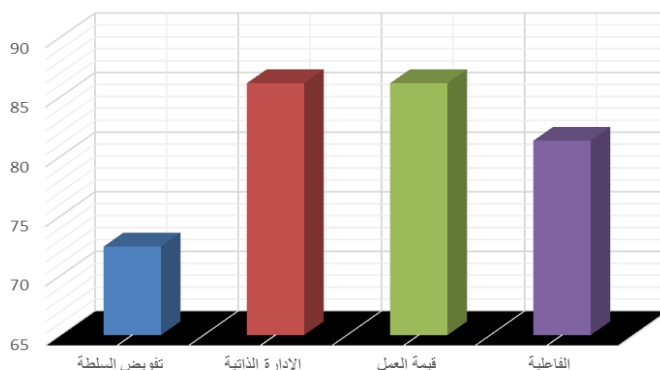
- وتختلف الباحثة فى الرأي حيث أن التوصيف الوظيفي المحدث بإستمرار يشجع العاملين على التطوير من مهارتهم واكتشاف مواهبهم وإعطائهم فرصه للإبداع ومن ثم إلى تطوير العمل و إنجازة على أكمل وجهه ، و لأن المرأة تتميز بمهارات خاصة حيث انها تنفرد بالقدرة على الاتصال الفعال حيث انها تجيد التواصل الفعال لإيجادتها استخدام وسائل التواصل و من ثم يعطيها الفرصة فى المشاركة فى القرارات التى تخص العمل و يتيح لها الفرصة للإبداع والتميز.

جدول (12)

توصيف استجابات عينة البحث على الابعاد والمجموع الكلي لمحور التمكين الإداري

ن = 185

م	البعاد	المجموع التقديري	الوزن النسبي	الترتيب
1	تفويض السلطة	2010	72.43%	4
2	الإدارة الذاتية	2390	86.13%	1
3	قيمة العمل	2390	86.13%	1
4	الفاعلية	1805	81.31%	3
	مجموع الاستبيان	8595	81.51%	



شكل (1)

الوزن النسبي لأبعاد محور التمكين الإداري

يتضح من جدول (12) وشكل (1) المجموع التقديري والوزن النسبي والترتيب لمحور التمكين الإداري ، حيث جاء بعد "قيمة العمل" وبعد " الإدارة الذاتية" في الترتيب الأول بوزن نسبي بلغ (86.18%) ، ثم بعد "الفاعلية" في الترتيب الثالث بوزن نسبي بلغ (81.31%) ، وأخيراً بعد "تفويض السلطة" في الترتيب الرابع بوزن نسبي بلغ (72.43%).

- وترى الباحثة أن "قيمة العمل" مرتبطة "بالإدارة الذاتية" وتغذى ذلك إلى أنهم مرتبطين وكل منهم يكمل الآخر مما يعطيها فرصة للإبداع والإبتكار ويعضض ذلك الضمانات التي أعطاها لها الدستور المصري لعام 2014 المادة (9) "التزام الدولة بتحقيق تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين دون تمييز" ومن هنا ظهرت كفاءة المرأة على الرجل في الاتصال الجيد وهو ما أكدته دراسة كل من أوران جزب خان ، أنبيريين مظهر (Anbreen M & Aurangzeb K: " Impact of Team Empowerment team performance, 2007. من أن الكفاءة و الفاعلية تأتي من الاتصال الجيد ، ويأتي بعد "تفويض السلطة" في المرتبة الأخيرة ولذا مطلب الثقة المتبادلة بين الرؤساء والمرؤوسين يجب أن يتوافر قبل وأثناء عملية التمكين حيث كان ذلك مطلب لدراسة "عبد محمد عبد الحلیم عطية" (2008م) (12) .

- عرض نتائج محور السلوك الإبداعي:

جدول (13)

توصيف استجابات عينة البحث في محور السلوك الإبداعي البعد الأول "المرونة"

ن = 185

الترتيب	الوزن النسبي	المجموع التقديري	كا ²	لا		إلى حد ما		نعم		العبارة
				النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
1	81.98%	455	*78.108	2.70	5	48.65	90	48.65	90	1
4	71.17%	395	*40.811	16.22	30	54.05	100	29.73	55	2
2	76.58%	425	*44.054	10.81	20	48.65	90	40.54	75	3
3	73.87%	410	*40.000	13.51	25	51.35	95	35.14	65	4
			مجموع المحور							
	75.90%	1685								

* قيمة " كا² " الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 بدرجة حرية 2 هي 5.991

يشير جدول (13) إلى التكرارات والنسب المئوية للاستجابات وقيمة كا²

والمجموع التقديري والوزن النسبي و تراوحت بين (71.17% - 81.98%).

كما يتضح من الجدول أن عبارات البعد الأول "المرونة" لمحور السلوك

الإبداعي جاءت وفقاً للترتيب التالي:

- العبارة رقم (1) والتي نصت على "تستطيع المرأة التكيف مع ظاهرة التغير المستمرة" جاءت في الترتيب الأول بوزن نسبي بلغ (81.98%) وجاءت قيمة كا² دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) وبنسبة (48.65%) في اتجاه الاستجابة نعم.

- العبارة رقم (3) والتي نصت على "تستخدم المرأة أفكار مستحدثة ومتطورة بالعمل" جاءت في الترتيب الثاني بوزن نسبي بلغ (76.58%) وجاءت قيمة كا² دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) وبنسبة (48.65%) في اتجاه الاستجابة إلى حد ما.

- العبارة رقم (4) والتي نصت على "تتسم المرأة بالمرونة في العمل" جاءت في الترتيب الثالث بوزن نسبي بلغ (73.87%) وجاءت قيمة كا² دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) وبنسبة (51.35 %) في اتجاه الاستجابة إلى حد ما.
- العبارة رقم (2) والتي نصت على " تتمكن المرأة من حل المشكلات بطرق غير تقليدية عن الرجل " جاءت في الترتيب الرابع بوزن نسبي بلغ (71.17%) وجاءت قيمة كا² دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) وبنسبة (54.05 %) في اتجاه الاستجابة إلى حد ما.
- وتتفق دراسة "خديجة عبد الله البلولى" (2014م) (9) أنه من أهم نتائج دراستها بدرجة كبيرة تمكين القيادات النسائية بدرجة كبيرة لتمكنهن من حل المشكلات فى أوقات الأزمات.
- ويتفق "محمد حسن محمد" (2008م) (16) معهم على أن المؤسسات تعمل على تحسين أداء العاملين بها من خلال العمل على تطويرهن وتطوير أدائهن مما يؤدي إلى الوصول لأجود الخدمات المقدمة فى شكل حلول ومقترحات وأفكار ابداعية.
- وتُعزو الباحثة ذلك إلى مهارات المرأة والتي تتميز بالتفكير خارج الصندوق من أفكار مستحدثة ومتطورة تعطيها فرصة كبيرة للمساهمة فى حل المشكلات بطرق غير تقليدية ، ولأنها مخلوق يتسم بالتكيف مع الظواهر المتغيرة.

جدول (14)

توصيف استجابات عينة البحث في محور السلوك الإبداعي البعد الثاني "الطلاقة"

ن = 185

الترتيب	الوزن النسبي	المجموع التقديري	كا ²	لا		إلى حد ما		نعم		العبارة
				النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
1	79.28%	440	66.7 57	5.41	10	51.3 5	95	43.2 4	80	1
3	73.87%	410	26.2 16	16.2	2	45.9 5	85	37.8 4	70	2
2	74.77%	415	52.1	10.8	20	54.0	100	35.1	65	3

Beni-Suef Journal Of Physical Education And Sport Sciences
(B.J.P.E.S.S)

Website: <https://obsa.journals.ekb.eg/>

E-mail: journal.science@yahoo.com

			62	1		5		4		
4	%70.27	390	48.9 19	16.2 2	30	56.7 6	105	27.0 3	50	4
	%74.55	1655	مجموع المحور							

* قيمة " كا² " الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 بدرجة حرية 2 هي 5.991

يشير جدول (14) إلى التكرارات والنسب المئوية للاستجابات وقيمة كا² والمجموع التقديري والوزن النسبي و تراوحت بين (%70.27 – %79.28) .

كما يتضح من الجدول أن عبارات البعد الثاني "الطلاقة" لمحور السلوك الابداعي جاءت وفقاً للترتيب التالي:

- العبارة رقم (1) والتي نصت على "تتحلى المرأة بالشجاعة والجرأة فى القيام بالأعمال الإبداعية" جاءت في الترتيب الأول بوزن نسبي بلغ (%79.28) وجاءت قيمة كا² دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) وبنسبة (51.35 %) في اتجاه الاستجابة إلى حد ما.

- العبارة رقم (3) والتي نصت على "تتسم المرأة بسمّة التفكير خارج الصندوق" جاءت في الترتيب الثاني بوزن نسبي بلغ (%74.77) وجاءت قيمة كا² دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) و بنسبة (%54.05) في اتجاه الاستجابة إلى حد ما.

- العبارة رقم (2) والتي نصت على "تتسم المرأة بالقدرة على التخلص من سياسة فرض الآراء" جاءت في الترتيب الثالث بوزن نسبي بلغ (%73.87) وجاءت قيمة كا² دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) وبنسبة (45.95 %) في اتجاه الاستجابة إلى حد ما.

- العبارة رقم (4) والتي نصت على "تتميز المرأة بالاستجابة السريعة فى حالة الطوارئ" جاءت في الترتيب الرابع بوزن نسبي بلغ (% 70.27) وجاءت قيمة كا² دالة احصائيا عند مستوى معنوية (0.05) وبنسبة (56.76 %) في اتجاه الاستجابة إلى حد ما.

- و تتفق دراسة "وفاء سليمانى" (2013م) (21) على أن السلوك الإبداعي يتمثل فى القدرة على توليد أساليب وأفكار مبدعة ومتنوعة تسهم فى رفع الأداء داخل المؤسسة معتمدة فى ذلك على السلوكيات الإبداعية لدى العاملين بالتغيير خارج الصندوق والتي تتسم به المرأة إلى حد كبير.
- ويتفق "خير الله جمال" (2008م) (10) مع نتائج البحث فى أن التخلّى عن الروتين واللامركزية فى التعامل ينمى لدى العاملين الإبتكار والإبداع و منه الى تحقيق الإنجاز فى المؤسسة من منظور أن العمل يفجر الطاقات الإبداعية لدى العاملين وبالأخص لدى المرأة ، ومن هنا تستطيع المرأة التخلص من سياسة فرض الأداء عليها والتي تعتبر بمثابة قيود لها.
- وترى الباحثة مما سبق أن الطلاقة بالنسبة للمرأة العاملة هى بمثابة إعطائها الحرية والعنان فى التفكير الغير تقليدى للوصول إلى أساليب وأفكار مبدعة تستخدمها للتطوير والإنجاز وسرعة الاستجابة فى حالات الطوارئ ، فالمرأة لديها مواهب بالفطرة مثل تحمل المسؤولية مما يعطيها قدر كافي من الشجاعة و سرعة رد الفعل فى المواقف الطارئة بحلول غير متوقعة.

جدول (15)

توصيف استجابات عينة البحث فى محور السلوك الإبداعي البعد الثالث تحمل

المخاطرة" ن = 185

الترتيب	الوزن النسبي	المجموع التقديري	كا ²	لا		إلى حد ما		نعم		العبارة
				النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
2	63.96%	355	*21.351	29.73	55	48.65	90	21.62	40	1
4	57.66%	320	*24.595	43.24	80	40.54	75	16.22	30	2
1	68.47%	380	*46.486	18.92	35	56.76	105	24.32	45	3
3	63.06%	350	*16.486	32.43	60	45.95	85	21.62	40	4
	63.29%	1405								

* قيمة " كا² " الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 بدرجة حرية 2 هي 5.991

يشير جدول (15) إلى التكرارات والنسب المئوية للاستجابات وقيمة كا² والمجموع التقديري والوزن النسبي وتراوحت بين (68.47% - 68.47%).

كما يتضح من الجدول أن عبارات البعد الثالث "تحمل المخاطرة" لمحور السلوك الابداعي جاءت وفقاً للترتيب التالي:

- العبارة رقم (3) والتي نصت على "تسطيع المرأة رفض كل ما هو خاطئ من تعليمات وإعلانها بدون خوف" جاءت في الترتيب الأول بوزن نسبي بلغ (68.47%) وجاءت قيمة كا² دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) وبنسبة (56.76%) في اتجاه الاستجابة إلى حد ما.

- العبارة رقم (1) والتي نصت على "تتميز المرأة بعدم التردد خوفاً من الفشل" جاءت في الترتيب الثاني بوزن نسبي بلغ (63.96%) وجاءت قيمة كا² دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) وبنسبة (48.65%) في اتجاه الاستجابة إلى حد ما.

- العبارة رقم (4) والتي نصت على "تعترف المرأة بخطأها في حالة الفشل" جاءت في الترتيب الثالث بوزن نسبي بلغ (63.06%) وجاءت قيمة كا² دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) وبنسبة (45.95%) في اتجاه الاستجابة إلى حد ما.

- العبارة رقم (2) والتي نصت على "تتسم المرأة بروح المجازفة في العمل" جاءت في الترتيب الرابع بوزن نسبي بلغ (57.66%) وجاءت قيمة كا² دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) وبنسبة (40.54%) في اتجاه الاستجابة لا.

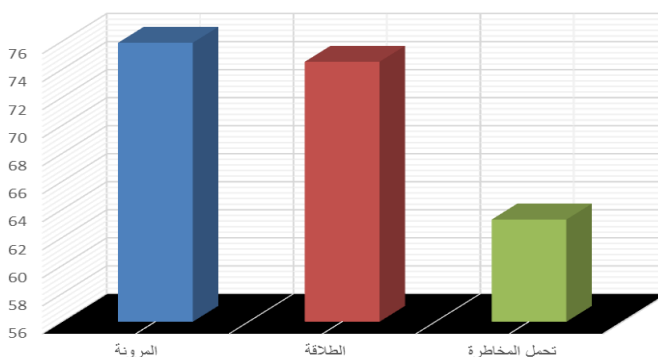
- وترى الباحثة أن البعد بصفة عامه في اتجاه الاستجابة إلى حد ما ما عدا العبارة رقم (2) في اتجاه الاستجابة لا وهي عدم اتسام المرأة بروح المجازفة في العمل و هذا يدل على تريس المرأة في العمل وعدم تسرعها ، وتُعزى الباحثة عدم تردد المرأة وعدم خوفها من كل ما هو خاطئ إلى أن الدولة والدستور أعطاهما الكثير من الحماية وكفلها بمزيد من الحرية وهو ما نص عليه الدستور المصري لعام (2014م) (3) من كفالة جميع حقوقها السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية مما أعطاهما الثقة بالنفس والجرأة وعدم الخوف من الفشل لأن الفشل لا يأتي إلا من الخوف والقهر.

جدول (16)

توصيف استجابات عينة البحث على الأبعاد والمجموع الكلي لمحور السلوك

الإبداعي ن = 185

م	المحور	المجموع التقديري	الوزن النسبي	الترتيب
1	المرونة	1685	%75.90	1
2	الطلاقة	1655	%74.55	2
3	تحمل المخاطرة	1405	%63.29	3
	مجموع الاستبيان	4745	%71.25	



شكل (2)

الوزن النسبي لأبعاد محور السلوك الإبداعي

يتضح من الجدول (16) والشكل (2) المجموع التقديري والوزن النسبي والترتيب لمحور السلوك الإبداعي، حيث جاء بعد "المرونة" في الترتيب الأول بوزن نسبي بلغ (75.90 %)، يليه بعد "الطلاقة" في الترتيب الثاني بوزن نسبي بلغ (74.55 %)، وأخيراً بعد "تحمل المخاطرة" في الترتيب الثالث بوزن نسبي بلغ (63.29 %).

- وترى الباحثة أن أبعاد المحور كلها ذات نسب متوسطة و متقاربة حيث أن قدرات المرأة الإبداعية اتاحت لها الفرصة لإظهار قدراتها الإبداعية والتي تمكنها من السلوك

الإبداعى والقيادى المتميز حيث أن المرأة لديها القدرة على تحمل المسؤولية وإنجاز الأعمال.

- ويُعزز ذلك دعم الحكومة المصرية متمثلة فى رئيس الجمهورية السيد "محمد عبد الفتاح السيسي" فى ارتفاع تمثيل المرأة فى البرلمان المصري بغرفتيه إلى (27%) ، مجلس الوزراء إلى (25%) ، والعديد من المناصب القيادية (مستشارة الأمن القومي ، عدد من المحافظين ، نواب ، قضاة ، وغيرها من المناصب المرموقة فى الدولة) ، بالإضافة الى العديد من التشريعات التى تكفل للمرأة الحماية والمساواة والفرص المتكافئة. حيث أن الدولة تمكن وتُعزز دور المرأة و لمصر دور ريادي فى الوطن العربى والإسلامى فقد اعلن رئيس الجمهورية أن مصر تتراس المؤتمر الإسلامى للمرأة خلال عام 2021م والتزامها لبدأ العمل على خدمة قضايا المرأة و ضمان تمكينها و تحقيق المساواة بين الجنسين فى العالم الإسلامى. (4)

جدول (17)

مصفوفة الارتباط بين الأبعاد ومجموع محور التمكين الإداري ومحور السلوك

الإبداعى ن = 185

محور السلوك الإبداعى				محور التمكين الإداري				الأبعاد	
مجموع المحاور	تحمل المخاطرة	الطلاقة	المرونة	مجموع الاستبيان	الفاعلية	قيمة العمل	الإدارة الذاتية	تفويض السلطة	
*0.322	*0.424	*0.248	*0.188	*0.729	*0.516	*0.359	*0.171		الإدارة الذاتية
0.011	0.051	0.015	0.005	*0.668	*0.448	*0.178			قيمة العمل
*0.278	*0.185	*0.289	*0.256	*0.645	*0.164				الفاعلية
*0.460	*0.451	*0.370	*0.394	*0.720					مجموع المحور
*0.362	*0.378	*0.303	*0.279						مجموع المحور
*0.909	*0.567	*0.809							المرونة
*0.913	*0.589								الطلاقة
*0.810									تحمل المخاطرة
									مجموع المحور

*قيمة "ر" الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 هي 0.159

تشير نتائج جدول (17) إلى أنه توجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد ومجموع محور التمكين الإداري وأبعاد ومجموع محور السلوك الإبداعى .

كما يتضح من الجدول أنه توجد علاقة ارتباطية غير داله احصائياً بين بعد "قيمة العمل" وأبعاد ومجموع محور السلوك الإبداعي.

الإستخلاصات والتوصيات :

أولاً : الإستخلاصات

- تجد المرأة ثقة رؤسائها فى قدرتها على أداء المهام بنسبة (51.35%) فى اتجاه الاستجابة الى حدا ما .
- يتكاتف الزملاء (رجل - امرأة) ذاتيا لمواجهة المشكلات بنسبة (72.97%) فى اتجاه الاستجابة نعم.
- يفضل أداء الرجل عن المرأة فى العمل بنسبة (56.76%) فى اتجاه الاستجابة نعم .
- يعطى العمل للمرأة احساس بأهميتها كعنصر عامل فى المجتمع بنسبة (78.38%) فى اتجاه الإستجابة نعم
- ينمى العمل حس الإبداع لدى المرأة بنسبة (56,76%) فى اتجاه الإستجابة نعم.
- يُعد نظام الترقيات المتبع عادل بين الرجل و المرأة بنسبة (54.05%) فى اتجاه الإستجابة نعم
- تتسم المرأة بالمرونة فى العمل بنسبة (51.35%) فى اتجاه الإستجابة إلى حدا ما .
- تتمكن المرأة من حل المشكلات بطرق غير تقليدية عن الرجل بنسبة (54.05%) فى اتجاه الإستجابة إلى حدا ما .
- تتسم المرأة بسمة التفكير خارج الصندوق بنسبة (54.05%) فى اتجاه الإستجابة الى حدا ما .
- تتسم المرأة بالقدرة على التخلص من سياسة فرض الآراء بنسبة (37.84%) فى اتجاه الإستجابة نعم.

- تتسم المرأة بروح المجازفة فى العمل بنسبة (40.54%) فى اتجاه الإستجابة لا.

ثانياً : التوصيات

- ضرورة مشاركة كلا الجنسين فى جميع الأعمال للعمل على تطوير العمل لانهم شريكين فى الحياة.
- ضرورة تفويض السلطة للمرأة وأعطائها المزيد من الثقة لإتخاذ القرار.
- ضرورة إعطاء المرأة المزيد من الثقة لتنمية الإبداع والإبتكار لديها.
- ضرورة منح المرأة فرصة تكوين فريق عمل خاص بها لأنه وسيله للإبتكار والإبداع والخروج عن المؤلف فى التفكير.
- ضرورة تمكين المرأة للمناصب الإدارية بالمؤسسات الرياضية أسوة بالبرلمان والوزارات وتحقيقاً للدستور.
- ضرورة انشاء ادارة جديدة بالمؤسسات الرياضية لتبنى الأفكار الجديدة وكيفية الاستفادة منها وتحقيقها.
- ضرورة التخلي عن الأفكار والأعراف القديمة فى التميز بين الجنسين.

المراجع:

1. أحمد عريقات (2010م): "دور التمكين فى إدارة الأزمات فى منظمات الأعمال"، المؤتمر العلمى الدولى السابع ، تداعيات الأزمة الاقتصادية على منظمات الأعمال، الأردن.
2. المجلس القومى للمرأة (2017م): "الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030" رؤية ومحاور العمل ، القاهرة.
3. الدستور المصرى لعام (2014م): قطاع الدولة ونظام الحكم ، الشؤون الدستورية ، للسنة القضائية 18 يناير 2014م.
4. انتصار السيسى (2021م): كلمة السيدة انتصار السيسى أمام منظمة الإيسيسكو 2021/3/11م على وسائل الإعلام

5. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2011م): "تمكين المرأة من أجل أحزاب سياسية أقوى" ، القاهرة ، مصر .
6. جمال فتحى عبد العليم السيد (2020م): "التمكين الإداري للعاملين فى النشاط الرياضي بالأندية الرياضية"، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية تربية رياضية بنين، جامعة حلوان.
7. جمال محمد على (2009م): الحديث فى الإدارة الرياضية ، دار الفكر العربي ، القاهرة، مصر.
8. حسن مروان عفانه (2013م): "التمكين الإداري وعلاقته بفاعلية فرق العمل"، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية إدارة الأعمال، جامعة الأزهر، غزة.
9. خديجة عبد الله البلولى (2014م) : "متطلبات تمكين القيادات الإدارية النسائية بجامعة تبوك من وجهة نظرهن" ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية والآداب ، جامعة تبوك ، المملكة العربية السعودية.
10. خير الله جمال (2008م): الإبداع الإداري ، دار أسامة للنشر ، عمان ، الأردن.
11. سوسن عثمان عبد اللطيف (2005م): التمكين وأجهزته ، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية ، القاهرة.
12. عبده محمود عبد الحليم عطية (2008م): "أثر تمكين العاملين على الرضا الوظيفي بمدرجات الشباب و الرياضة بجنوب الصعيد" ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسيوط.
13. عبد الله الغصاب (2015م) : إدارة المنظمات فى المجال الرياضى ، مكتبة الكويت الوطنية للنشر، الكويت
14. عطية حسن الأفندي (2003م): تمكين العاملين مدخل للتحسين والتطوير المستمر ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة.

15. فاتن محمد مختار التلبانى (2015م): "التطوير التنظيمي وجودة أداء العمل لدى العاملين بالمجلس القومي للشباب من منظور التمتين والتمكين" ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، غير منشورة، كلية التربية الرياضية، بنات ، جامعة حلوان.
16. محمد حسن محمد (2008م) : "السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية" ، دار حامد للنشر ، عمان ، الأردن.
17. محمد سعيد جوال (2015م): "التمكين وأثره على تنمية السلوك الإبداعي في المؤسسة الاقتصادية" دراسة ميدانية بـمديرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية الجلفة ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير ، جامعة حسيبة بن بو على الشلف.
18. محمد عوض شبير (2020م): التمكين الإداري للقيادات المدرسية ، مداخل جديدة لتطوير الممارسات وتحسين الأداء 2020/6/17م.
19. مها صابر إبراهيم رمضان (2019م): "التمكين وعلاقته بالأداء الوظيفي من منظور بطاقات الأداء المتوازن لأخصائي رعاية الشباب" رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية تربية رياضية ن جامعة حلوان.
20. مؤيد أحمد صادق (2012م) : "التمكين الإداري وعلاقته في تطوير الأداء لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية" رسالة ماجستير غير منشورة ، الإدارة التربوية ، جامعة النجاح الوطنية.
21. وفاء سليمانى (2013م): الإبداع الإداري كأساس لتحقيق الميزة التنافسية ، دراسة حالة مؤسسة موبيلس ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة محمد خضير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية ، الجزائر .
22. وهيبه دارسى (2013م): أثر التمكين الإداري على الإبداع لدى العاملين دراسة حالة : مركز البحث العلمى والتقنى للمناطق الجافة ، رسالة ماجستير

غير منشورة ، جامعة خضير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
، الجزائر .

23- Anbreen Mazhar& Auranzeb Khan(2007): Impact of Team Empowerment team performance, 2007.

24- Stirr Thomas (2003) : The Effect of Adminstrative Empowerment and Organizaional, Management Journal, 38 (4).

25- <https://www.elbalad.news/3891182>
constituterproject.org

26- <https://www.sis.gov.eg/>

27- <http://new.gov.eg/>

28 - www.new-educ.com2021