

المهارات الادارية ودورها في تمكين المرأة الكويتية العاملة كمدخل للتنمية البشرية

د/ أسماء محمد اسماعيل الأنصاري

أستاذ مساعد بكلية التربية الأساسية

قسم الاقتصاد المنزلي

ملخص البحث

يهدف البحث الى التعرف على دور المهارات الادارية في تمكين المرأة العاملة الكويتية اقتصاديا واجتماعيا ومهنيا، وقد استخدم للوصول للنتائج (استمارة البيانات العامة- مقياس المهارات الادارية- مقياس تمكين المرأة العاملة)، وطبقت ادوات الدراسة على عينة قوامها (٢٧٠) زوجة كويتية عاملة، وتوصلت الدراسة للنتائج التالية:

- ١- أن أكثر أبعاد المهارات الإدارية لأفراد عينة البحث كانت مهارة إدارة الصراع واتخاذ القرارات بنسبة ٣٦.٨% ، يليها في المرتبة الثانية مهارة الاستخدام الفعال للموارد بنسبة ٣٢.٥% ، ويأتي في المرتبة الثالثة مهارة إدارة الحوار بنسبة ٣٠.٧% .
- ٢- أن أكثر أبعاد التمكين لأفراد عينة البحث كان التمكين المهني بنسبة ٣٥.٨% ، يليه في المرتبة الثانية التمكين الاجتماعي بنسبة ٣٢.٩% ، ويأتي في المرتبة الثالثة التمكين الاقتصادي بنسبة ٣١.٣% .
- ٣- وجود فروق ذات دلالة احصائية في المهارات الادارية (مهارة الاستخدام الفعال للموارد- مهارة الحوار والنقاش الفعال- مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات) لدى المرأة الكويتية تبعا لمتغيرات الدراسة وكانت لصالح مدة الحياة الزوجية الأطول - المستوى التعليمي الأعلى - المستوى المهني القطاع الخاص للزوجة- الدخل الشهري الاعلى - عدد سنوات العمل الأطول).
- ٤- وجود فروق ذات دلالة احصائية في ابعاد التمكين لدى المرأة الكويتية تبعا لمتغيرات الدراسة.
- ٥- وجود علاقة ارتباطية بين المهارات الادارية للمرأة الكويتية وأبعاد التمكين.
- ٦- ان اكثر العوامل تأثيرا على التمكين المهارات الادارية يليها المستوى التعليمي ثم المستوى المهني، وفي المرتبة الرابعة عدد سنوات العمل.

واوصت الدراسة بضرورة تضافر الجهود الحكومية والقطاع الخاص فى توفير البرامج التدريبية بكل مكوناتها وعلى اختلاف مستوياتها بما يكفل دعم قدرات المرأة الكويتية العاملة ومهاراتها الادارية.

Management skills and their role in empowering Kuwaiti women as an input to human development

The study aims at identifying the role of administrative skills in the empowerment of Kuwaiti women economically, socially and professionally. It was used to reach the results (general data form - the administrative skills scale - the measure of empowering working women). The study tools were applied to a sample of (270) Kuwaiti working wives Study the following results:

- 1- The most dimensions of the management skills of the members of the research sample was the skill of conflict management and decision-making by 36.8%, followed by the second skill of effective use of resources by 32.5%, and comes in third place the skill of dialogue management by 30.7%.
- 2- The most empowering aspects of the research sample were 35.8%, followed by Social Empowerment (32.9%) and Economic Empowerment (31.3%.
- 3- There are differences of statistical significance in the administrative skills (the skill of effective use of resources - the skill of dialogue and effective discussion - the skill of decision-making and problem solving) in Kuwaiti women according to the variables of the study and were in favor of the longest married life - the highest educational level - professional level private sector of the wife - income Monthly Salary - Number of years of work longer
- 4- There are differences of statistical significance in the dimensions of empowerment of Kuwaiti women according to the variables of the study.
- 5- the existence of a relationship between the administrative skills of Kuwaiti women and the dimensions of empowerment.
- 6- The most influential factors on the empowerment of administrative skills followed by the level of education and then the professional level, and in fourth place the number of years of work

The study recommended the need for concerted efforts by the government and the private sector in providing training programs in all its components and at various levels, in order to support the capabilities of Kuwaiti women workers and their managerial skills

مقدمة ومشكلة البحث:

احتلت قضايا المرأة ومشاركتها التنموية ركنا أساسيا في الموائيق والمؤتمرات الدولية بداية من النصف الأخير من القرن العشرين حتى الآن والتي تستهدف تمكين المرأة وتعظيم مشاركتها في عملية التنمية في شتى المجالات . تلك التنمية التي تستند في أي مجتمع على العنصر البشري وطاقاته الفعالة، فالإنسان هو أساس عملية التنمية. وإذا كانت المرأة تمثل نصف هذه الطاقة البشرية فإن عدم أو ضعف تمكين المرأة يعد هدرا في الفاعلية الإنسانية ويعوق التنمية في المجتمع . وهذا يتطلب أن تكون المرأة ذاتها على وعي بضرورة تمكينها في كافة مجالات الحياة في ظل مناخ من العدالة والإنصاف من ناحية، وبين تنمية المجتمع وتقدمه من ناحية أخرى (أميرة زايد، ٢٠١٥)

وانطلاقاً من تقارير التنمية الإنسانية العربية منذ عام 2002 حتى الآن، ونتائج العديد من المؤتمرات الدولية والعربية مثل مؤتمر السكان والتنمية ٢٠٠٤ وغيرها من مؤتمرات نلمس اهتمام بقضايا المرأة وضرورة النهوض بها وتمكينها للمشاركة في تنمية المجتمع . فقد أكد تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام ٢٠٠٢ أن التنمية الإنسانية في البلدان العربية تعاني من نقص في تمكين المرأة، ونادت بضرورة إيجاد آليات واستراتيجيات كفيلة بتحقيقه في كافة مجالات الحياة . مما يدعو إلى ضرورة التركيز على المرأة، ومشاركتها في مجالات الحياة كافة لتحقيق التنمية، وتوسيع الخيارات أمامها، والتخلص من معوقات تمكينها. (امل الحربي، ٢٠١٧)

والاهتمام بقضايا المرأة ومشاركتها وإسهاماتها في تنمية مجتمعاتها، جاء من منطلق أن المرأة هي أحد الركائز الأساسية لبناء الثروة البشرية، وينبغي أن تتمحور حول تمكينها ودعم نفوذها وتنظيم قدراتها واعلاء مكانتها وتغيير إدراكها لنفسها على نحو يجعلها قادرة على الاختيار، فمساهمات المرأة في التنمية مرتبطة بتحسين وضعها الاقتصادي والاجتماعي (مها اليزيدي، ٢٠١٧)

فقضية التنمية من القضايا الاساسية في المجتمعات المعاصرة وخاصة في البلاد النامية التي تحاول اللحاق بركب التقدم، وهذا يتطلب بذل الجهود المكثفة لاستغلال كافة الموارد المادية والبشرية علي أفضل وجه ممكن لتحقيق النمو الاقتصادي والاجتماعي المنشود والتمكن من اشباع كافة الحاجات الانسانية (الامم المتحدة، ٢٠١٥)، وتعتبر التنمية البشرية

أحد المحددات الجوهرية للتنمية الحقيقية، وذلك من منطلق أن الانسان هو غاية عملية التنمية وفي نفس الوقت هو وسيلتها (عبير الدويك، ٢٠٠٢)، وبهذا فإن مفهوم التنمية يرتكز علي تنمية الانسان عن طريق زيادة مهاراته، وتوسيع خبراته، وتأهيله للمشاركة في القرارات التي تؤثر في حياته وتمكنه من السيطرة علي مصيره (فهيمة شرف الدين ١٩٩٨) ولما كانت المرأة تعد من أهم المداخل للتنمية حيث تمثل ثروة بشرية قومية لا يستهان بها، فإن تمكينها يعد من اهم المتطلبات الأساسية لتنمية المجتمعات.

وبالرغم من تنامي دور المرأة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية، إلا أنه ما زال دون الطموح، فهناك الكثير من أشكال التمييز بين الرجل والمرأة تعيق انخراط المرأة في ميادين التنمية الشاملة، وأشكال هذا التمييز متعددة، فمنها ما يعود إلى عوامل ثقافية واجتماعية موروثية، ممثلة ببعض العادات والتقاليد، إذ يشير عدد كبير من الدراسات إلى تحيز الموروث الاجتماعي والقيمي ضد مشاركة المرأة في الحياة السياسية والعمل العام. ومنها يعود إلى المرأة ذاتها، إذ تشير الدراسات إلى أن بعض الخصائص النفسية والشخصية والمعرفية للمرأة تحول دون انخراطها في العمل العام والسياسي (مالك أحمد، ٢٠١٢).

إن اندماج المرأة في النشاط الاقتصادي والاجتماعي وارتفاع نسبة مشاركتها في سوق العمل يؤدي إلى تحقيق العديد من المكاسب الاقتصادية، منها الحصول على فرص التوظيف التي تؤمن لها مصدراً دائماً للدخل، كذلك تحقيق الاستغلال الأمثل للموارد البشرية المتاحة على المستوى القومي، مما يؤدي للوصول على معدلات النمو الاقتصادي المستهدفة، ورفع القدرة التنافسية للمرأة في سوق العمل في ظل اقتصاديات السوق والخصخصة والعولمة وتخفيض معدلات البطالة. كما تعتبر المشاركة الاقتصادية للمرأة ركيزة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة. إن مشاركة المرأة في النمو الاقتصادي تدفع عجلة النمو والتقدم الاقتصادي، وذلك ان المرأة ليست كائناً يسعى لمجرد البقاء ، وإن المشاريع التي تقوم بها المرأة سواء صغيرة أم متوسطة الحجم تساهم وبشكل إيجابي وفعال في تعزيز الاقتصاديات الوطنية (محي مسعد، ٢٠١٠).

وتمكين المرأة عملية مركبة، تعني بإيجاد الخبرات والإمكانات المادية والفنية التي لا توفرها التنشئة الاجتماعية للمرأة، إلى جانب خلق تصورات ذاتية للمرأة عن نفسها تنطوي على الثقة وشجاعة اتخاذ القرار، والرأي الصائب، فضلاً عن تغيير النظرة التمييزية للمجتمع

ضدها. والتمكين بهذا المعنى ليس تدريباً بل هو عملية اجتماعية، نفسية توفر للمرأة فرصة الإسهام في حياة المجتمع، وتعزز أدوارها الايجابية سواء في البيت أو في العمل، أو في علاقتها مع الآخرين (مالك أحمد، ٢٠١٢).

أن تمكين المرأة يعني مساعدتها على التطور وزرع الثقة بالنفس والتخلص من معوقات الانجاز ومشاركتها الفعالة في المسؤوليات، ويمكن النظر إلى مفهوم التمكين من زوايا عديدة منها ذو بعد مجتمعي يدعو إلى إفساح المجال للمرأة لكي تشارك في كافة نواحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ومن ثم إعطائها القدرة على التحكم في كافة خياراتها وتشجيع التنمية وتحفظ النمو السكاني (أماني صالح، ٢٠٠٢).

وتحتل قضية تمكين المرأة الخليجية - إقليمياً ودولياً - مساحات كبيرة من البرامج البحثية والفكرية، من منظور العدالة وتكافؤ الفرص وحقوق المواطنة؛ ما أسهم في ارتفاع مؤشرات التعليم، وتراجع في مؤشرات أخرى في قطاعات الترقى المهني، والادارات العليا نظراً لنقص الكفاءة والخبرة (شريفه اليحيائية، ٢٠١٧).

واليوم نجد أنفسنا معنيين بإشكالية تحقق التمكين، بوصفه أحد مخرجات ارتفاع مؤشرات التعليم، ولا سيما التعليم العالي، وهي إشكالية تحتاج إلى حزم من البرامج والسياسات الموجهة لدعم مشاركة المرأة وتمكينها؛ بتخصيص تشريعات قانونية وموازنات مالية، إذا ما أرادت هذه الدول، فعلاً، اشراك المرأة، بوصفها مواطنة، في مسيرة التنمية. (شريفه اليحيائية، ٢٠١٧)

ان الغاية من تمكين المرأة هو المشاركة الفعالة للمرأة في دوائر صنع القرار عن طريق توسيع نطاق الفرص والبدائل والخيارات المتاحة لها، ثم ان المشاركة الفاعلة تستلزم تنمية المرأة نفسها وتطوير قدراتها وامكانياتها لتمتلك عناصر القوة التي تمكنها من احداث التغيير في مجتمعها. وتكمن مصادر القوة في المعرفة والثقة بالنفس وقدراتها والعمل في اطار الجماعة، فالتمكن يعد اداة لمساعدة المرأة على اطلاق قدراتها الابداعية والانتاجية لتحقيق نمو وتطور مستدام في ظروف معيشتها وفهم بيئتها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية (ايناس طه وعائشة الأحمدى، ٢٠١٧)

أن التغييرات الاجتماعية والاقتصادية التي تشهدها دولة الكويت أدت إلى ارتفاع نسبة المرأة العاملة وارتفاع في معدل تعليم الإناث وأصبحت تشارك الرجل في المناصب الاقتصادية القيادية وحتى مناصب اتخاذ القرار الاقتصادي وأصبح للمرأة في الكويت في

هذا المجال مواقع اقتصادية هامة الهدف منها تمكينها. وتعزيز قدراتها واعتمادها على الذات (رياض جليلي، ٢٠١٨)

وعنيت دولة الكويت منذ القدم بحقوق المرأة الكويتية عناية كبيرة، فعملت جاهدة على تلبية متطلباتها لضمان تمتعها بكافة الحقوق والمقومات التي تؤمن لها حياة كريمة ومشاركة فاعلة في بناء المجتمع الكويتي، فقد انضمت دولة الكويت لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بموجب المرسوم الأميري رقم ٢٢٤ لسنة ١٩٩٤ ، كما أن حكومة دولة الكويت تضم عدة وزيرات، وتقلدت المرأة كذلك مناصب قيادية هامة بالوزارات المختلفة، كما كللت جهود الدولة نحو تفعيل حقوق المرأة بحصولها على عدة مقاعد لمجلس الأمة الكويتي، ونجحت المرأة في دخول هذا العالم السياسي بقوة، الأمر الذي تتضح معه مساحة الحرية التي تتمتع بها المرأة داخل دولة الكويت. (وسيم احمد ٢٠١٠،

وأشار تقرير المنتدى الاقتصادي لعام ٢٠١٣ إلى أن تمكين المرأة العربية اقتصاديا متدن؛ إذ" تحتل الدول العربية المرتبة الأدنى في المشاركة الاقتصادية والاجتماعية على مستوى العالم"، لكن على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي تحتل دولة الامارات المرتبة الأولى؛ نتيجة التمكين السياسي لمشاركة البرلمانيات، وتأتي دولة البحرين ثانيا، وقطر ثالثا، ثم الكويت وسلطنة عمان في المرتبة الثامنة على مستوى الدول العربية، وتحتل السعودية المرتبة الأخيرة خليجيا، (the world economic fourm,2013).

وعلى الرغم من المؤشرات المرتفعة لمشاركة المرأة الخليجية في قطر والامارات والكويت في قطاع التعليم، والذي انعكس في سوق العمل على مستوى منظومة دول مجلس التعاون؛ إذ حيث تصدر قطر أعلى نسبة مشاركة، وتحتل السعودية المرتبة الأدنى، فإن تقرير الفجوة النوعية بين الجنسين، والصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي لعام 2015 في المشاركة الاقتصادية والسياسية والفرص المتساوية، يؤكد تدني مؤشرات المرأة الخليجية " عالميا، إذ حققت المنطقة في مؤشر المشاركة الاقتصادية ومؤشر الفرص ٤٠% فقط، وفي مؤشر المشاركة السياسية أغلقت فقط ما نسبته ٩% (the world economic fourm,2015)

ورغم ان المرأة الكويتية حققت بعض الخطوات خلال الاعوام السابقة في مجال تمكينها وتعزيز قدراتها ومكانتها لتشارك وتساهم في بناء وتنمية الوطن، الا ان هذه

الخطوات تعتبر صغيرة جدا مقارنة مع التزام الحكومة بالاهتمام بقضايا النوع الاجتماعي للنهوض بالمرأة وتطوير دورها وضمان حقوقها السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية من خلال مشاركة المرأة في رسم السياسات وصنع القرار ورفع نسبة ومستوى مشاركتها في سوق العمل ومن زيادة نسبة مشاركة الفتيات في التعليم والتدريب المهني والتقني والحد من ظاهرة العنف ضد المرأة في كافة المجالات بالتالي برزت أهمية تعزيز مشاركة المرأة في صنع القرار وتعزيز مكانة المرأة العاملة في المؤسسات الحكومية ولمعالجة هذا الأمر يجب على الدولة تبني استراتيجية تهدف الى زيادة مشاركة النساء في صنع القرار من خلال تطوير المهارات القيادية والادارية لعدد من النساء من الجهات الحكومية والقيام بمناصرة قضية رفع مشاركة النساء في اتخاذ القرارات. (رياض جليلي، ٢٠١٨)

وانتقلت العديد من الدراسات على أن توافر المهارات التحليلية والقدرة على اتخاذ القرارات والذكاء الاجتماعي والعاطفي ومهارات التأثير في الآخرين ومهارات الإصغاء وإدارة الخلافات والمهام المتعددة والتوازن بين الحياة والعمل والمهارات التفاوضية وحل المشكلات والتحدث أمام الجمهور والقدرة على اتخاذ المبادرات كلها مهارات مطلوبة من تفعيل مشاركة المرأة في الحياة المهنية. (انعام الشهابي وموفق محمد، ٢٠١٦)

فالجهد المبذولة بخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية على المستوى القومي لن تجني ثمارها الا اذا توافر للمرأة العاملة المهارات التي تحدث التوازن بين الادوار المختلفة لها بما يحقق اقصى درجة من الكفاءة في ظل متغيرات العصر المتلاحقة، حيث اتفق كثير من المتخصصين أنه لاغني عنها للتفاعل مع مواقف الحياة اليومية لاشباع الحاجات من اجل البقاء والاستمرار والتقدم وتطور اساليب المعاشة مع الحياة (ايمان الحسين، ٢٠١١)

وبالرغم من تنوع المهارات الاساسية واختلافها من بلد إلي اخر حسب تقدمه واولوية احتياجاته فقد اكد (Tare Kadisk & others, 2001) أن المهارات تزود المرأة العاملة ببعض الكفاءات الاجتماعية والشخصية كذلك تمدها ببعض الأليات اللازمة لمواجهة العقبات والازمات.

كما اشار (Baldwin, 1999) إلي أن المهارات تستهدف تمكين الافراد من الحياة بطريقة اكثر نجاحا ومساعدتهم للعمل بطريقة افضل سواء لأداء أوارهم في الاسرة أو المجتمع وبخاصة تمكين المرأة

وهناك حاجة حقيقية لتنمية المهارات الادارية للمرأة .فالأفكار المتميزة تنبثق من الأفراد الذين طوروا بالفعل قواعد معرفية واسعة، ومن أولئك المتحمسين لتطوير الأساليب نحو الإنتاج الإبداعي.

وتعد الإدارة بمثابة القوة الدافعة لأي نشاط إنساني، إذ أنها تؤثر في ممارسات الأفراد في كل المجالات وكافة الميادين، كما تلعب دوراً حاسماً في التقدم وتساعد على الوصول لأهداف الفرد وتحقيق رغباته وبناء شخصيته. (إيهاب رزيق، ٢٠٠١)

فالإدارة تعتبر مدخلاً ثرياً لتعلم الفرد الكثير من الخبرات والمهارات والقيم والاتجاهات المرتبطة بتكوين الشخصية وتنمية القدرة على اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية وخاصة أن نجاح الفرد الذي يبحث عن أفضل مستوى للمعيشة في مجتمع إنما يتوقف إلى حد كبير على درجة تفهمه واستيعابه للوسائل التي يتسنى بموجبها تنمية مداركه في اكتساب المهارات الإدارية وفي كيفية استخدامها وتطبيقها على أعماله بكفاية تامة. (وفاء شلبي- زينب عبد الصمد، ٢٠٠١)

ولنجاح الأفراد في ممارسة السلوك الإداري يجب توافر عدة مهارات أساسية قسمها (Bovey et al., 1993) إلى مهارات إدارية ومهارات إنسانية ومهارات فنية.

فالمهارات هي سلاح التعايش والتكيف والنجاح والقدرة على تحقيق الاتصال بالآخرين والنجاح في الحياة العملية والشخصية. (أحمد عبد المعطي ودعاء مصطفى، ٢٠٠٨)

وتعد المهارات الادارية من المهارات المتميزة، لأنها تتطلب تضافر مهارات متنوعة لدى المرأة فمهارات التفكير ضرورية للمرأة فى معالجة المشكلات التى تواجهها والمهارات الاجتماعية أيضا ضرورية فى طريقة تعاملها مع الأفراد لمن حولها وإقناعهم والتواصل معهم بإيجابية أما مهارات الذات ومنها تقدير الذات فإنها ضرورية فى كل مجالات الحياة وذلك لأنها تمثل سمات الشخصية (Sternberg,2010)

كما أكد حسن البلوط (١٩٩٨) على أن أهم المهارات الادارية هى امتلاك القدرة على التجديد والتخطيط والعمل على إقامة تجارب قيمة لتحسن من عمل المجموعة والقدرة على النقد وإعطاء اقتراحات مقبولة ، وأخذ المبادرة فى الموقف الاجتماعى والتخطيط وتنظيم الفعل واستثارة التعاون والتفاعل الايجابي مع الاخرين.

كما اشارت دراسة وجيدة حماد ورباب مشعل(٢٠١٩) ان المهارات الادارية اللازمة للقيادات النسائية وتساعد على اتخاذ القرار هي (مهارة الاتصال-مهارة التفاوض-مهارة ادارة الوقت-مهارة ادارة الاجتماعات)

وفي دراسة لايناس بدير ورشا راغب (٢٠٠٦) حددت أن تمكين المرأة من القضايا الاجتماعية المعاصرة نظرا لتعاظم الدور الذي تلعبه المرأة في عملية التنمية الامر الذي يستلزم ضرورة توجيه الاهتمام نحو المرأة ومكانتها لزيادة مشاركتها بفاعلية في عملية التنمية وذلك من خلال اكسابها المهارات الحياتية اللازمة لمساعدتها في تمكينها في جوانب حياتها وحيات اسرتها. وقد اشارت الدراسة الى ان هذه المهارات يجب ان تتضمن مهارات انفعالية ومنها: ضبط المشاعر - التحكم فى الانفعالات - سعة الصدر والتسامح - تحمل الضغوط بأشكالها - تنمية قوة الإرادة - المرونة والقدرة على التكيف - تقدير مشاعر الآخرين - القدرة على مواجهة التغيير.، مهارات اجتماعية ومنها: تحمل المسؤولية - احترام الذات - التعاون والمشاركة - القدرة على تكوين علاقات - القدرة على التفاوض والحوار - أداء بعض الأعمال المنزلية والأسرية - تقبل الاختلافات - القدرة على الاعتماد على النفس - القدرة على التواصل مع الآخرين، مهارات عقلية ومنها: اتخاذ القرارات السليمة - التفكير الناقد - حسن استخدام الموارد-التعلم الذاتى والتعلم المستمر - القدرة على التنبؤ بالاحداث - التخطيط السليم - القدرة على البحث والتجريب

وقد اكدت العديد من الدراسات على ضرورة عقد برامج تدريبية لتنمية وتطوير المهارات الادارية للمرأة بهدف رفع كفاءتها العلمية والمهنية التي تؤهلها لشغل مواقع قيادية . (ايناس بدير ورشا راغب، ٢٠٠٦) (هيفاء الدخيل، ٢٠١٧)(وجيدة حماد ورباب مشعل، ٢٠١٩)

وفي ضوء ما سبق وما يفرضه العصر من مستحدثات وعواقب وصعاب تفرضها الحياة علي المرأة العاملة نجدها في امس الحاجة لامتلاك بعض المهارات التي تعينها علي مواكبة مستحدثات العصر والتنمية والتصدي لعوائق الحياة وصعابها فنجد أهمية اكتساب المرأة المهارات الادارية التي تساعد في تمكينها اقتصاديا واجتماعيا ومهنيًا ، ومن هنا نبعت فكرة البحث في دراسة دور المهارات الادارية في تمكين المرأة الكويتية اقتصاديا واجتماعيا ومهنيًا ومن خلال الاجابة على التساؤلات التالية:

- ما هي الأوزان النسبية للمهارات الادارية لدى المرأة الكويتية عينة الدراسة؟

- ما هو مستوى ابعاد التمكين تواجدا لدي عينة الدراسة؟
- هل توجد فروق في المهارات الادارية لدى المرأة الكويتية تبعا لمتغيرات الدراسة (المستوى التعليمي للزوجة - مدة الحياة الزوجية- المستوى المهني للزوجة- الدخل الشهري- عدد سنوات العمل)
- هل وجد فروق في ابعاد التمكين لدى المرأة الكويتية تبعا لمتغيرات الدراسة (المستوى التعليمي للزوجة - مدة الحياة الزوجية- المستوى المهني للزوجة- الدخل الشهري- عدد سنوات العمل)
- ما طبيعة العلاقة بين المهارات الادارية للمرأة الكويتية وأبعاد التمكين.
- ما هي اكثر العوامل تأثيرا في تمكين المرأة الكويتية العاملة؟

هدف الدراسة:

- يهدف البحث الى التعرف على دور المهارات الادارية في تمكين المرأة العاملة الكويتية اقتصاديا واجتماعيا ومهنيا من خلال الأهداف الفرعية التالية:
- ١- التعرف على الأوزان النسبية للمهارات الادارية لدى المرأة الكويتية عينة الدراسة
 - ٢- تحديد مستوى ابعاد التمكين (الاقتصادي - الاجتماعي - المهني) لدي عينة الدراسة.
 - ٣- الكشف عن الفروق في المهارات الادارية (مهارة الاستخدام الفعال للموارد- مهارة الحوار والنقاش الفعال- مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات) لدى المرأة الكويتية تبعا لمتغيرات الدراسة (المستوى التعليمي للزوجة - مدة الحياة الزوجية- المستوى المهني للزوجة- الدخل الشهري- عدد سنوات العمل).
 - ٤- ايجاد الفروق في ابعاد التمكين لدى المرأة الكويتية تبعا لمتغيرات الدراسة (المستوى التعليمي للزوجة - مدة الحياة الزوجية- المستوى المهني للزوجة- الدخل الشهري- عدد سنوات العمل).
 - ٥- الكشف عن طبيعة العلاقة بين المهارات الادارية للمرأة الكويتية وأبعاد التمكين.
 - ٦- ايجاد اكثر العوامل تأثيرا في تفسير نسب التباين للمتغير التابع (تمكين المرأة العاملة).

أهمية البحث:

يسهم البحث الحالي في:

- ١- لفت الأنظار الى أهمية دور المرأة كأحد معوقات التنمية البشرية لاستغلال كافة القدرات والمهارات والخبرات من أجل الارتقاء والتقدم للمجتمع وخاصة المجتمع الكويتي.
- ٢- التركيز على قضية تمكين المرأة كمسعى فردي ومجتمعي هام لنهضة المرأة وضرورة ملحة لتقدم ورقي المجتمعات ورفعة الأوطان وشموخها.
- ٣- يعتبر موضوع تمكين المرأة من القضايا الاجتماعية المعاصرة نظرا لتعاظم الدور الذي تلعبه المرأة في عملية التنمية الامر الذي يستلزم ضرورة توجيه الاهتمام نحو المرأة ومكانتها لزيادة مشاركتها بفاعلية في عملية التنمية
- ٤- إلقاء الضوء على أهمية اعداد قائمة بالمهارات الادارية اللازمة للمرأة العاملة لمساعدتها في تمكينها في جوانب حياتها وحياة اسرتها.

فروض البحث:

- ١- توجد فروق ذات دلالة احصائية في المهارات الادارية (مهارة الاستخدام الفعال للموارد- مهارة الحوار والنقاش الفعال- مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات) لدى المرأة الكويتية تبعا لمتغيرات الدراسة (المستوى التعليمي للزوجة - مدة الحياة الزوجية- المستوى المهني للزوجة- الدخل الشهري- عدد سنوات العمل)
- ٢- توجد فروق ذات دلالة احصائية في ابعاد التمكين لدى المرأة الكويتية تبعا لمتغيرات الدراسة (المستوى التعليمي للزوجة - مدة الحياة الزوجية- المستوى المهني للزوجة- الدخل الشهري- عدد سنوات العمل)
- ٣- توجد علاقة ارتباطية بين المهارات الادارية للمرأة الكويتية وأبعاد التمكين.
- ٤- تختلف نسب مشاركة المتغيرات المستقلة في تفسير نسب التباين في المتغير التابع (تمكين المرأة الكويتية العاملة)

مصطلحات البحث:

المهارة: Skill

تعرف المهارة بأنها القدرة على أداء عمل أو تنفيذ إجراء أو تحقيق نتيجة باستخدام أساليب وطرق تتسم بالكفاءة والتميز بما يحقق نتائج أعلى وأفضل مما استخدم في الأداء من موارد وإمكانيات (على السلمي، ١٩٩٩).

المهارات الإدارية: Management skills

تعرف زينب حقي (٢٠٠٠) المهارات الإدارية بأن تكون لدى الفرد القدرة على التخطيط لكافة الأعمال ويتابعها وقيمتها وأن يكون مستعداً لإجراء تعديلات في الخطط في ضوء ما يبينه التقييم من انحرافات كما ينبغي ان يكون لديه القدرة على تنظيم وتنسيق العمل، وأن تكون توجهاته واضحة وكاملة وقابلة للتنفيذ في الوقت الملائم.

بينما تعرفها سميرة العبدلي (٢٠٠٨) بأنها العمليات العقلية أو الذهنية التي يترتب عليها قيام الفرد بأنشطة في محيط الأسرة أو العمل والتي يتم عن طريقها توجيه الفرد لموارده البشرية وغير البشرية واستخدامها لإشباع حاجاته والقيام بوظائفه، وإنجاز مسؤولياته وتحقيق أهدافه وتتمثل تلك المهارات في "القدرة على تحديد الأهداف والتخطيط والتحليل والتشخيص والقيادة والاتصال والتنفيذ والتقييم.

كما أشارت ماجدة إمام (٢٠١٢) إلى أن المهارات الإدارية هي القدرة على ممارسة المهارات الإدارية (المهارة الفكرية) من تحديد الأهداف وجمع المعلومات وتحليلها وتنظيمها والتخطيط لكافة المهام والأنشطة اليومية واتخاذ القرارات والتقييم، و(المهارات الإنسانية) من حيث العلاقات بين الأفراد والاتصال الجيد والفعال ويتضح في القدرة على التنظيم والتنسيق وتوزيع الأعمال والمسؤوليات، و(المهارات الفنية) وتتمثل في القدرة على تنفيذ هذه الخطط والالتزام بها، والقدرة على تقييم الخطة وسير العمل والحكم على النتائج التي تم التوصل إليها.

وتعرف دلال الضويحي (٢٠١٦) المهارات الإدارية بأنها مجموعة من العمليات العقلية والأنشطة والممارسات التي من شأنها مساعدة الأبناء في التعامل مع المعلومات التي تم اكتسابها من شبكات التواصل الاجتماعي وتحويلها إلى معلومات يمكن الاستفادة منها في حسن استغلال مواردهم، وتكسيبهم مهارات الحوار والنقاش الفعال وتعزيز تمكنهم من حل المشكلات واتخاذ القرارات وإدارة أزماتهم الحالية والمستقبلية.

وتعرف المهارات الادارية اجرائيا بأنها" الخبرات والقدرات والممارسات التي تمتلكها المرأة الكويتية وتعزز شخصيتها وتساعد على ادارة جوانب حياتها المهنية والاسرية والاجتماعية وتتمثل في (مهارة الاستخدام الفعال للموارد- مهارة الحوار والنقاش الفعال- مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات)"

وقد صنف البحث المهارات الإدارية إلى :

١- مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات:

وتعرف إجرائيا بأنها: تلك القدرات والمهارات الفكرية التي تمكن المرأة من مواجهة الصعوبات والمشكلات التي تواجهها بأسلوب مبنى على الطرق العلمية المبتكرة والحلول الابداعية لتمكنها من اتخاذ القرارات في المواقف المختلفة.

٢- مهارة الاستخدام الفعال للموارد:

وتعرف اجرائيا بأنها: قدرة المرأة ومهارتها في الاستخدام الأمثل لمواردها البشرية من معلومات وجهود واتجاهات وميول وكذلك مواردها المادية وتوظيفها بما يحقق له أقصى منفعة وإشباع نفسي واقتصادي واجتماعي

٣- مهارة الحوار والنقاش الفعال:

وتعرف اجرائيا بأنها: قدرة المرأة على التواصل الايجابي وتبادل النقاش البناء الهادف والمعلومات والمعارف بأسلوب يستند على عقلية ناضجة وواعية تركز على الرأي والرأي الآخر متحررة من جميع أشكال التعصب والتسلط للأفكار والآراء ويعتمد على تبادل رسائل واضحة ومباشرة والاستماع الفعال والتعبير اللفظي.

تمكين المرأة العاملة:

عرف(Batliwala&Sen Gaita, 2000) التمكين بأنه "العملية التي من خلالها تدرك النساء على المستوى الفردى أو الجماعى بألية وكيفية عمل علاقات القوة التي يتحقق من خلالها الثقة بالنفس والقوة لتحدى اللامساواة النوعية.أما (Mayoux, 2000) فتري أن التمكين يعنى عملية تغيير في علاقات القوة وهى عملية متعددة ومتداخلة الأبعاد والتي تلعب دورا اساسيا فى مختلف المجالات الحياتية والأسرية والمجتمعية،وتعرف نشوى ثابت (٢٠٠٤) تمكين المرأة بأنه زيادة قوة ومكانة المرأة بجانبها الإستاتيكي والديناميكي، ويعبر الجانب الإستاتيكي عن الخصائص الإجتماعية والإقتصادية والسياسية والثقافية للمرأة، أما

الجانب الديناميكي فيشمل الخيارات والفرص المتاحة، والإمكانية لممارسة تلك الخيارات والقدرة على صنع القرار لدى المرأة فى الأمور التى تمس حياتها وحياة أسرتها ومجتمعها. وتعرف (ايناس بدير ورشا راغب، ٢٠٠٦) التمكين بأنه عملية أحداث تغييرات بنائية فى وعى المرأة بحقوقها وواجباتها وتطوير قدرتها على إتخاذ القرارات والتخطيط السليم والمشاركة الإيجابية الأسرية والمجتمعية وإستغلال الإمكانات المختلفة المتاحة لمواجهة التحديات المعاصرة للوصول إلى التنمية البشرية فى المجتمع من خلال تمكينها إقتصاديا وإجتماعيا ومهنيا.

ويعرف تمكين المرأة اجرائيا بأنها " عملية ديناميكية لتعزيز قدرات المرأة الكويتية ومهارتها بهدف تدعيم مشاركتها اقتصاديا ومهنيا واجتماعيا وصقل شخصيتها واثبات فاعليتها مجتمعيًا.

أبعاد التمكين:

أ- التمكين الإقتصادي:

وتعرف ايناس بدير ورشا راغب (٢٠٠٦) التمكين الإقتصادي بأنه تفعيل وزيادة المشاركة الإقتصادية الإيجابية للمرأة داخل الأسرة وفى المجتمع والإعتماد على النفس والقدرة على إتخاذ القرارات الإقتصادية.

كما يقصد بتمكين المرأة اقتصاديا(مساعدة المرأة حتى تحصل على استقلالها الإقتصادي عن الرجل، وحتى تصبح قراراتها المادية بيدها، وتتمكن من الوصول إلى رؤوس الأموال وتأسيس مشاريعها الإقتصادية الخاصة(نجلاء عوض، ٢٠١٤)

ب - التمكين الإجتماعي:

يعني التمكين الإجتماعي أن تمارس المرأة كل صلاحياتها وقدراتها في سبيل بناء ثقافة اجتماعية تحد مما يطلقون عليه السيطرة الذكورية. ولنشر هذه الثقافة داخل المجتمع . عملت الحركات النسوية على بناء مؤسسات وأندية ومراكز، وتجمعات خاصة بها، وفي ثانيا تلك الأندية تُقام فعاليات ومحاضرات، وندوات ومباحثات تروج لمفهوم التمكين.(نشوى ثابت، ٢٠٠٤)

وتعرف ايناس بدير ورشا راغب (٢٠٠٦) التمكين الإجتماعي للمرأة بأنه الوعي والمعرفة والخبرة او القابلية لإمتلاك العناصر الضرورية للمشاركة الإجتماعية من خلال

صنع القرارات الاسرية والمجتمعية والقدرة على تحمل المسؤولية والتفاعل بإيجابية مع الآخرين.

د- التمكين المهني :

وتعرفه ايناس بدير ورشا راغب (٢٠٠٦) تعزيز وضع المرأة المهني وقدرتها على التعامل مع الآخرين وحل المشكلات وإتخاذ القرارات المهنية والرضا الوظيفي لتنمية الأسرة والمجتمع.

المرأة الكويتية:

ويقصد بها في هذه الدراسة المرأة الكويتية زوجة عاملة في وظائف مهنية مختلفة ومن مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة .

الاسلوب البحثي:

منهج البحث:

يتبع هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي.

حدود البحث:

يتحدد البحث على النحو التالي:

أولا عينة البحث

أ- النطاق الجغرافي

يتحدد النطاق الجغرافي في عينة من السيدات الكويتيات العاملات في وظائف مهنية مختلفة المتزوجات والمقيمات في اسر مستقرة

ب- النطاق البشري

تتكون عينة البحث من ثلاث مجموعات:-

١. عينة البحث الاستطلاعية (٣٠) زوجة كويتية عاملة وذلك لتقنين ادوات الدراسة
٢. عينة البحث الاساسية و تتكون من (٢٧٠) زوجة كويتية عاملة وتتمثل شروط اختيار العينة في:

(١) من مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة.

(٢) عاملة في وظائف مهنية مختلفة

ثانياً: أدوات البحث:

تشمل أدوات البحث الحالي على:

١- استمارة البيانات العامة للأسرة وتشمل (مدة الحياة الزوجية- المستوى المهني للزوجة- الدخل الشهري- عدد سنوات العمل). (إعداد الباحثة)

٢- مقياس المهارات الادارية ويتضمن (مهارة الاستخدام الفعال للموارد- مهارة الحوار والنقاش الفعال- مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات). (إعداد الباحثة)

وضع هذه المقياس بهدف التعرف على مقدار المهارات الإدارية المتوفرة والتي تمتلكها المرأة عينة البحث أعدت الباحثة مقياس المهارات الإدارية الذي يتكون من (٩٧) عبارة وينقسم إلى (٣) محاور تمثل المهارات الإدارية وهي كما يلي:

(١) المحور الأول: (مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات) وتعرف إجرائياً بأنها: تلك القدرات والمهارات الفكرية التي تمكن المرأة من مواجهة الصعوبات والمشكلات التي تواجهها بأسلوب مبنى على الطرق العلمية المبتكرة والحلول الابداعية تمكنها من اتخاذ القرارات في المواقف المختلفة. ويتكون المحور من (٣٩) عبارة تقيس مهارات المرأة في التفكير العلمي ومواجهة المشكلات التي تعترضها ومهاراتها في اتخاذ القرارات، والأسلوب المتبع لحل المشكلات والحالات النفسية المرتبطة باتخاذ القرارات وكيفية استقبال المشكلات وحلها علمياً.

(٢) المحور الثاني: (مهارة الاستخدام الفعال للموارد) وتعرف إجرائياً بأنها: قدرة المرأة ومهارتها في الاستخدام الأمثل لمواردها البشرية من معلومات وجهود واتجاهات وميول وكذلك مواردها المادية وتوظيفها بما يحقق له أقصى منفعة وإشباع نفسي واقتصادي واجتماعي، ويتكون المحور من (٢٨) عبارة تقيس مدى مهارة المرأة في إدارة مواردها الشخصية المادية والبشرية ومهاراتها في تحديد أهدافها الحالية والمستقبلية وقدرتها.

(٣) المحور الثالث: (مهارة الحوار والنقاش الفعال) وتعرف إجرائياً بأنها: قدرة المرأة على التواصل الايجابي وتبادل النقاش البناء الهادف والمعلومات والمعارف بأسلوب يستند على عقلية ناضجة وواعية تركز على الرأي والرأي الآخر متحررة من جميع أشكال التعصب والتسلط للأفكار والآراء ويعتمد على تبادل رسائل واضحة ومباشرة والاستماع الفعال والتعبير اللفظي، واشتمل هذا المحور على (٣٠) عبارة تقيس الممارسات التي تتبعها المرأة في التواصل مع الآخرين وفي الحوار والنقاش معهم ومهاراتها في إدارة الحوار الجيد

قبل موقف الحوار وأثناءه وبعده وكذلك مدى التزامها بآداب الحوار وأسس التعبير عن الرأي ومدى تقبل الرأي الآخر كما تقيس العبارات مدى امتلاكها لثقافة الحوار الإيجابي والأساليب المختلفة للتواصل مع الآخرين .

٣- مقياس تمكين المرأة (التمكين الاقتصادي - التمكين الاجتماعي - التمكين المهني) (إعداد الباحثة)

وضع هذا المقياس بهدف التعرف على مظاهر تمكين المرأة والأساليب المختلفة لتمكين المرأة مهنيًا واجتماعيًا واقتصاديًا وكذلك التعرف على محددات كل مظهر من مظاهر التمكين، أعدت الباحثة مقياس تمكين المرأة العاملة الذي يتكون من (١٠١) عبارة تشمل ثلاث مظاهر لتمكين المرأة العاملة وهي:

١- التمكين المهني: ويتكون من (٣٥) عبارة توضح أساليب التمكين المهني للمرأة وحقوقها وواجباتها المهنية.

٢- التمكين الاقتصادي: ويشتمل هذا المحور على (٣٢) عبارة تقيس تفعيل وزيادة المشاركة الاقتصادية الإيجابية للمرأة داخل الأسرة وفي المجتمع والاعتماد على النفس والقدرة على اتخاذ القرارات الاقتصادية

٣- التمكين الاجتماعي: ويتضمن هذا المحور (٣٤) عبارة تشتمل على العناصر الضرورية للمشاركة الاجتماعية للمرأة وهي الوعي والمعرفة والقابلية لامتلاك العناصر الضرورية للمشاركة الاجتماعية والمتمثلة في صنع القرارات الأسرية والمجتمعية والقدرة على تحمل المسؤولية والتفاعل الإيجابي مع الآخرين.

يتم الإجابة على عبارات المقياس بإجابة واحدة من ثلاث إستجابات (غالباً - أحياناً - نادراً) وعلى مقياس متصل (٣ - ٢ - ١) للعبارات الإيجابية ويتم عكس هذا التقييم في العبارات ذات الإجابة السلبية إلى (١ - ٢ - ٣).

تقنين الأدوات: ويقصد بها حساب صدق وثبات المقاييس.

أولاً: صدق المقاييس: تم التحقق من صدق أدوات البحث بطريقتين.

١- صدق المحتوى:

تم عرض مقاييس الدراسة (مقياس المهارات الادارية ، مقياس التمكين) في صورتهم المبدئية على بعض الأساتذة المحكمين في تخصص إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة بكلية الاقتصاد المنزلي - جامعة حلوان وبعض الأساتذة المتخصصين في مجال علم النفس

والاجتماع بكلية التربية، وذلك للتعرف على آرائهم في المقاييس من حيث الملائمة للهدف منها ومدى صحة صياغة العبارات ومدى ارتباط كل عبارة بمفهوم المحور الذي تتضمنه، ومناسبة التقدير الذي وضع لكل عبارة ثم تفرغ بيانات التحكيم وتبين اتفاق آراء السادة المحكمين على صحة معظم العبارات وذلك بنسبة تتراوح ما بين ٨٥ : ٩٥% كما تم إجراء بعض التعديلات على صياغة بعض العبارات للمقاييس.

ب- صدق الاتساق الداخلي:

١- مقياس المهارات الادارية:

تم حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين الدرجة الكلية لكل محور (مهارة الاستخدام الفعال للموارد ، مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات، مهارة إدارة الحوار والنقاش الفعال) والدرجة الكلية للمقياس (المهارات الإدارية)، والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (١) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل محور ودرجة مقياس المهارات الإدارية

الدالة	الارتباط	مقياس المهارات الادارية
٠.٠١	٠.٧٣٦	المحور الأول : مهارة الاستخدام الفعال للموارد
٠.٠١	٠.٩٥٢	المحور الثاني : مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات
٠.٠١	٠.٨٧١	المحور الثالث : مهارة إدارة الحوار والنقاش الفعال

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (٠.٠١)

لاقتربها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس محاور المقياس .

٢- مقياس التمكين:

تم حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين الدرجة الكلية لكل محور (التمكين الاقتصادي ، التمكين الاجتماعي ، التمكين المهني) والدرجة الكلية للمقياس (التمكين) ، والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (٢) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل محور ودرجة مقياس التمكين

الدالة	الارتباط	مقياس التمكين
٠.٠١	٠.٧٩١	المحور الأول : التمكين الاقتصادي
٠.٠١	٠.٨٦٤	المحور الثاني : التمكين الاجتماعي
٠.٠١	٠.٩٢٧	المحور الثالث : التمكين المهني

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (٠.٠١)

لاقتربها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس محاور المقياس .

ثانيا: ثبات المقاييس:

يقصد بالثبات reability دقة الاختبار في القياس والملاحظة، وعدم تناقضه مع نفسه، واتساقه واطراده فيما يزودنا به من معلومات عن سلوك المفحوص، وهو النسبة بين تباين الدرجة على المقياس التي تشير إلى الأداء الفعلي للمفحوص، و تم حساب الثبات عن طريق :

١- معامل الفا كرونباخ Alpha Cronbach

٢- طريقة التجزئة النصفية Split-half

٣- جيوتمان Guttman

١- مقياس المهارات الادارية:

جدول (٣) قيم معامل الثبات لمحاور مقياس المهارات الإدارية

المحاور	معامل الفا	التجزئة النصفية	جيوتمان
المحور الأول : مهارة الاستخدام الفعال للموارد	٠.٨٨٣	٠.٨٤٢ – ٠.٩١٥	٠.٨٧١
المحور الثاني : مهارة اتخاذ القرارات	٠.٩٠٥	٠.٨٦٧ – ٠.٩٣٧	٠.٨٩٢
المحور الثالث : مهارة إدارة الحوار	٠.٧٥٢	٠.٧١٢ – ٠.٧٨٠	٠.٧٤١
ثبات مقياس المهارات الإدارية ككل	٠.٨١٩	٠.٧٧٧ – ٠.٨٤٣	٠.٨٠٣

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات : معامل الفا، التجزئة النصفية، جيوتمان دالة عند مستوى ٠.٠١ مما يدل على ثبات المقياس .

٢- مقياس التمكين:

جدول (٤) قيم معامل الثبات لمحاور مقياس التمكين

المحاور	معامل الفا	التجزئة النصفية	جيوتمان
المحور الأول : التمكين الاقتصادي	٠.٨٠٨	٠.٧٦٦ – ٠.٨٣٩	٠.٧٩٢
المحور الثاني : التمكين الاجتماعي	٠.٧٧٢	٠.٧٣١ – ٠.٨٠٦	٠.٧٦٠
المحور الثالث : التمكين المهني	٠.٩١٦	٠.٨٧١ – ٠.٩٤٢	٠.٩٠٥
ثبات مقياس التمكين ككل	٠.٨٤٣	٠.٨٠٠ – ٠.٨٧٢	٠.٨٣١

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات : معامل الفا ،

التجزئة النصفية ، جيوتمان دالة عند مستوى ٠.٠١ مما يدل على ثبات المقياس

التطبيق الميداني :

أجرى التطبيق الميداني على عينة البحث والمكونة من (٢٧٠) امرأة كويتية عاملة وقد استغرق التطبيق شهر واحد هو سبتمبر ٢٠١٨.

المعالجة الإحصائية:

بعد جمع البيانات وتفرغها وتمت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج SPSS وحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة، وتحليل التباين one way Anova في اتجاه واحد، اختبار (ت) T.test للتعرف على دلالة الفروق بين المتوسطات، اختبار (LSD) للمقارنات المتعددة وحساب قيم معاملات ارتباط بيرسون.

النتائج ومناقشتها

أولاً: النتائج الوصفية:

١- نتائج وصف العينة: فيما يلى وصف شامل لعينة البحث موضحة فى جدول (٥).

جدول (٥) وصف عينة البحث الأساسية (ن = ٢٧٠)

النسبة المئوية	العدد	الفئة	البيان
%١٨.١	٤٩	الشهادة المتوسطة فأقل	المستوى التعليمي للمرأة
%٣١.١	٨٤	الشهادة الثانوية / دبلوم	
%٥٠.٧	١٣٧	الشهادة الجامعية "ماجستير ، دكتوراه"	
%١٠٠	٢٧٠	المجموع	
%٤٧.٨	١٢٩	وظيفة حكومية	المستوى المهني للمرأة
%٢٩.٣	٧٩	قطاع خاص	
%٢٢.٩	٦٢	أعمال حرة	
%١٠٠	٢٧٠	المجموع	
%٢٦.٣	٧١	أقل من ١٠ سنوات	مدة الحياة الزوجية
%٤١.١	١١١	من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة	
%٣٢.٦	٨٨	من ١٥ سنة فأكثر	
%١٠٠	٢٧٠	المجموع	
%٤٢.٩	١١٦	أقل من ١٠ سنوات	عدد سنوات العمل
%٣٧.٨	١٠٢	من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة	
%١٩.٣	٥٢	من ١٥ سنة فأكثر	
%١٠٠	٢٧٠	المجموع	
%١٠.٤	٢٨	أقل من ٤٠٠ دينار	الدخل الشهري للأسرة
%١٨.٩	٥١	من ٤٠٠ دينار إلى أقل من ٦٠٠ دينار	
%١٥.٦	٤٢	من ٦٠٠ دينار إلى أقل من ٨٠٠ دينار	
%٢٥.٥	٦٩	من ٨٠٠ دينار إلى أقل من ١٠٠٠ دينار	
%٢٩.٦	٨٠	من ١٠٠٠ دينار فأكثر	
%١٠٠	٢٧٠	المجموع	

يتضح من جدول (٥) ما يلي:

- ١- المستوى التعليمي للمرأة: يتضح أن ١٣٧ من أفراد العينة حاصلات علي الشهادة الجامعية "ماجستير ، دكتوراه" بنسبة ٥٠.٧% ، يليهم ٨٤ من أفراد العينة حاصلات على الشهادة الثانوية / دبلوم بنسبة ٣١.١% ، ثم يأتي في المرتبة الثالثة ٤٩ من أفراد العينة حاصلات على الشهادة المتوسطة فأقل بنسبة ١٨.١% .
- ٢- المستوى المهني للمرأة: يتضح أن ١٢٩ من أفراد عينة البحث يعملن بالوظائف الحكومية بنسبة ٤٧.٨% ، بينما ٧٩ من أفراد عينة البحث يعملن بالقطاع الخاص بنسبة ٢٩.٣% ، و ٦٢ من أفراد عينة البحث يعملن بالأعمال الحرة بنسبة ٢٢.٩% .
- ٣- مدة الحياة الزوجية : يتضح أن ١١١ أسرة بعينة البحث تراوحت مدة زواجهن من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة بنسبة ٤١.١% ، يليهم الأسر اللاتي كانت مدة زواجهن من ١٥ سنة فأكثر حيث بلغ عددهم "٨٨" بنسبة ٣٢.٦% ، وأخيرا كان عدد الأسر اللاتي كانت مدة زواجهن أقل من ١٠ سنوات "٧١" بنسبة ٢٦.٣% .
- ٤- عدد سنوات العمل : يتضح أن ١١٦ من أفراد عينة البحث كانت سنوات عملهن أقل من ١٠ سنوات بنسبة ٤٢.٩% ، يليهم ١٠٢ من أفراد عينة البحث تراوحت سنوات عملهن من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة بنسبة ٣٧.٨% ، وأخيرا ٥٢ من أفراد عينة البحث كانت سنوات عملهن من ١٥ سنة فأكثر بنسبة ١٩.٣% .
- ٥- الدخل الشهري للأسرة : يتضح أن أكبر فئات الدخل الشهري لأسر عينة البحث كان في الفئة (من ١٠٠٠ دينار فأكثر) ، تليها الفئة (من ٨٠٠ دينار إلى اقل من ١٠٠٠ دينار) ، ثم الفئة (من ٤٠٠ دينار إلى اقل من ٦٠٠ دينار) ، فقد بلغت نسبتهم على التوالي (٢٩.٦% ، ٢٥.٥% ، ١٨.٩%) ، ويأتي بعد ذلك الأسر ذوي الدخل (من ٦٠٠ دينار إلى اقل من ٨٠٠ دينار) حيث بلغت نسبتهم ١٥.٦% ، وأخيرا الأسر ذوي الدخل (اقل من ٤٠٠ دينار) حيث بلغت نسبتهم ١٠.٤% .

٢- تختلف الأوزان النسبية لأكثر أبعاد المهارات الإدارية لأفراد عينة البحث
جدول (٦) الوزن النسبي لأكثر أبعاد المهارات الإدارية لأفراد عينة البحث

الترتيب	النسبة المئوية %	الوزن النسبي	المهارات الإدارية
الثاني	٣٢.٥%	٣١١	مهاره الاستخدام الفعال للموارد
الأول	٣٦.٨%	٣٥٢	مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات
الثالث	٣٠.٧%	٢٩٤	مهارة إدارة الحوار والنقاش الفعال
	١٠٠%	٩٥٧	المجموع

يتضح من الجدول (٦) أن أكثر أبعاد المهارات الإدارية لأفراد عينة البحث كانت مهارة اتخاذ القرارات وحل المشكلات بنسبة ٣٦.٨% ، يليها في المرتبة الثانية مهارة الاستخدام الفعال للموارد بنسبة ٣٢.٥% ، ويأتي في المرتبة الثالثة مهارة إدارة الحوار بنسبة ٣٠.٧% . وترجع الباحثة ذلك لان كون المرأة تقوم بأكثر من دور فهي ام وزوجة وعاملة تتعرض للكثير من المواقف والمشكلات والتي بمواجهتها تكتسب مهارات اتخاذ القرارات وبالتالي فهي اكثر المهارات تواجدا لدى عينة البحث.

٣- تختلف الأوزان النسبية لأكثر أبعاد التمكين لأفراد عينة البحث

جدول (٧) الوزن النسبي لأكثر أبعاد التمكين لأفراد عينة البحث

الترتيب	النسبة المئوية %	الوزن النسبي	التمكين
الثالث	٣١.٣%	٢٨٦	التمكين الاقتصادي
الثاني	٣٢.٩%	٣٠١	التمكين الاجتماعي
الأول	٣٥.٨%	٣٢٨	التمكين المهني
	١٠٠%	٩١٥	المجموع

يتضح من الجدول (٧) أكثر أبعاد التمكين لأفراد عينة البحث كان التمكين المهني بنسبة ٣٥.٨% ، يليه في المرتبة الثانية التمكين الاجتماعي بنسبة ٣٢.٩% ، ويأتي في المرتبة الثالثة التمكين الاقتصادي بنسبة ٣١.٣% . وتفسر الباحثة ذلك بان المرأة تشعر بأهمية عملها وتقدير المحيطين لها بعملها وكذلك بالإضافة الي المكاسب التي تحققها المرأة من عملها من حيث الراتب وكذلك شعورها بدورها الفعال في المجتمع وبالتالي فان اكثر ابعاد التمكين تواجدا في عينة البحث هي التمكين المهني كما ان في كل وظيفة من الوظائف المهنية تعقد عدد من الدورات التدريبية للعاملين مما يزيد من تمكين المرأة مهنيا.

ثانياً : نتائج صحة الفروض:

الفرض الأول :

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في المهارات الإدارية تبعا لمتغيرات الدراسة "

وللتحقق من هذا الفرض تم حساب تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في المهارات الإدارية والجدول التالي توضح ذلك :

جدول (٨) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في المهارات الإدارية تبعا لمتغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٤٧٦٦.٥٢٨	٢٣٨٣.٢٦٤	٢	٤٢.٢٣٨	٠.٠١ دال
داخل المجموعات	١٥٠٦٥.٢٢٧	٥٦.٤٢٤	٢٦٧		
المجموع	١٩٨٣١.٧٥٥		٢٦٩		

يتضح من جدول (٨) إن قيمة (ف) كانت (٤٢.٢٣٨) وهى قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في المهارات الإدارية تبعا لمتغير المستوى التعليمي، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (٩) اختبار LSD للمقارنات المتعددة لمتغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	منخفض م = ١٠٧.٢٤٠	متوسط م = ١٣٤.٥١١	عالي م = ١٨٨.٣٥٨
منخفض	-		
متوسط	**٢٧.٢٧١	-	
عالي	**٨١.١١٨	**٥٣.٨٤٧	-

يتضح من جدول (٩) وجود فروق في المهارات الإدارية بين أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي وكلا من أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط والمنخفض لصالح أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي عند مستوى دلالة (٠.٠١) ، كما توجد فروق بين أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط وأفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض لصالح أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط عند مستوى دلالة (٠.٠١) ، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي حيث كانت المهارات الإدارية

لديهم أفضل، ثم أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض في المرتبة الأخيرة . وترجع الباحثة هذه النتيجة إلي أن بارتفاع المستوي التعليمي للزوجة يرتفع وعيها بمتطلباتها واحتياجاتها والمهارات الادارية التي يجب عليها تنميتها وكيفية اكتساب هذه المهارات وهذه النتيجة تتفق مع دراسة عبير الدويك (٢٠٠٢) التي اشارت إلى الزوجة اكثر وعيا بالمهارات المرتبطة بالتخطيط خاصة التخطيط المالي والاقتصادي كما يتفق مع دراسة زينب حقى ونادية حسن (١٩٩٨) التي توصلت لوجود تفاعل ايجابي دال احصائيا بين المستوي التعليمي للزوجة وامتلاك الزوجة مهارات ادارة الموارد التي تحدث لديها التوافق النفسى والاجتماعي والتوازن التي تتطلبها المرأة العاملة. كما ترى الباحثة ان ارتفاع المستوى التعليمي للمرأة تجعلها اكثر امتلاكا للمهارات الادارية المختلفة وعلى قدر من المعرفة بأهمية حسن استغلال الموارد المتاحة للاسرة كما ان ارتفاع مستوى التعليم يؤهلها لابتكار الحلول المختلفة للمشكلات التي تواجهها كما يصقل لديها مهارة اتخاذ القرارات . وتتفق دراسة هبة الله شعيب (٢٠٠٣) والتي كشفت عن فروق ذات دلالة إحصائية في الممارسات الإدارية تبعاً لتعليم المرأة لصالح المستوى التعليمي الاعلى.

جدول (١٠) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في المهارات الإدارية تبعاً لمتغير

المستوي المهني

المستوي المهني	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٤٥٧٧.٤٧٠	٢٢٨٨.٧٣٥	٢	٣٠.١٧٢	٠.٠١ دال
داخل المجموعات	٢٠٢٥٣.٤٨١	٧٥.٨٥٦	٢٦٧		
المجموع	٢٤٨٣٠.٩٥١		٢٦٩		

يتضح من جدول (١٠) إن قيمة (ف) كانت (٣٠.١٧٢) وهى قيمة دالة إحصائيا عند مستوى (٠.٠١) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في المهارات الإدارية تبعاً لمتغير المستوى المهني ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (١١) اختبار LSD للمقارنات المتعددة لمتغير المستوى المهني

المستوي المهني	وظيفة حكومية م = ١٦٣.٠١٠	قطاع خاص م = ١٦٥.٨٤١	أعمال حرة م = ٢٠٤.٤٤٥
وظيفة حكومية	-		
قطاع خاص	*٢.٨٣١	-	
أعمال حرة	**٤١.٤٣٥	**٣٨.٦٠٤	-

يتضح من جدول (١١) وجود فروق في المهارات الإدارية بين أفراد العينة العاملات بالأعمال الحرة وكلا من أفراد العينة العاملات "بالقطاع الخاص، الوظائف الحكومية" لصالح أفراد العينة العاملات بالأعمال الحرة عند مستوى دلالة (٠.٠١)، بينما توجد فروق بين أفراد العينة العاملات بالقطاع الخاص وأفراد العينة العاملات بالوظائف الحكومية لصالح أفراد العينة العاملات بالقطاع الخاص عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة العاملات بالأعمال الحرة حيث كانت المهارات الإدارية لديهم أفضل، ثم أفراد العينة العاملات بالقطاع الخاص في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة العاملات بالوظائف الحكومية في المرتبة الأخيرة. وترجع الباحثة ذلك الى ان ارتفاع المستوي العلمي والمهني للمرأة اتاح لها الفرصة لاكتساب العديد من المهارات الادارية المتمثلة في اتخاذ القرارات وتحمل الضغوط والمرونة والمهارات العقلية والاجتماعية بالاضافة إلي المهارات العملية .

جدول (١٢) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في المهارات الإدارية تبعا لمتغير مدة

الحياة الزوجية

مدة الزواج	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٤٩١٨.٨٥٩	٢٤٥٩.٤٣٠	٢	٥٦.٩٣٩	٠.٠١
داخل المجموعات	١١٥٣٢.٨٩١	٤٣.١٩٤	٢٦٧		دال
المجموع	١٦٤٥١.٧٥٠		٢٦٩		

يتضح من جدول (١٢) إن قيمة (ف) كانت (٥٦.٩٣٩) وهى قيمة دالة إحصائيا عند مستوى (٠.٠١) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في المهارات الإدارية تبعا لمتغير مدة الزواج ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (١٣) اختبار LSD للمقارنات المتعددة لمتغير مدة الحياة الزوجية

مدة الزواج	أقل من ١٠ سنوات م = ١١٩.٦٦٧	من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة م = ١٤١.٠٤١	من ١٥ سنة فأكثر م = ١٧٧.٥٣٦
أقل من ١٠ سنوات	-	-	-
من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة	**٢١.٣٧٤	-	-
من ١٥ سنة فأكثر	**٥٧.٨٦٩	**٣٦.٤٩٥	-

يتضح من جدول (١٣) وجود فروق في المهارات الإدارية بين الأسر اللاتي كانت مدة زواجهن من ١٥ سنة فأكثر وكلا من الأسر اللاتي تراوحت مدة زواجهن (من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة، أقل من ١٠ سنوات) لصالح الأسر اللاتي كانت مدة زواجهن من ١٥ سنة فأكثر عند مستوى دلالة (٠.٠١) ، كما توجد فروق بين الأسر اللاتي تراوحت مدة زواجهن من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة والأسر اللاتي كانت مدة زواجهن أقل من ١٠ سنوات لصالح الأسر اللاتي تراوحت مدة زواجهن من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة عند مستوى دلالة (٠.٠١) ، فيأتي في المرتبة الأولى الأسر اللاتي كانت مدة زواجهن من ١٥ سنة فأكثر حيث كانت المهارات الإدارية لديهم أفضل ، ثم الأسر اللاتي تراوحت مدة زواجهن من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة في المرتبة الثانية ، ثم الأسر اللاتي كانت مدة زواجهن أقل من ١٠ سنوات في المرتبة الثالثة . وتفسر الباحثة ذلك بأن طول مدة الحياة الزوجية تمر الزوجة خلالها بالكثير من الخبرات والتجارب التي تؤهلها لاكتساب الكثير من المهارات الادارية ويتفق ذلك مع دراسة (ايناس بدير ورشا راغب، ٢٠٠٦) ودراسة (وجيدة حماد ورباب مشعل ٢٠١٩)

جدول (١٤) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في المهارات الإدارية تبعا لمتغير عدد

سنوات العمل

عدد سنوات العمل	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٤٦٥٧.٧٦٣	٢٣٢٨.٨٨٢	٢	٣٤.٦٦٥	٠.٠١
داخل المجموعات	١٧٩٣٧.٥١٢	٦٧.١٨٢	٢٦٧		دال
المجموع	٢٢٥٩٥.٢٧٥		٢٦٩		

يتضح من جدول (١٤) إن قيمة (ف) كانت (٣٤.٦٦٥) وهى قيمة دالة إحصائيا عند مستوى (٠.٠١) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في المهارات

الإدارية تبعا لمتغير عدد سنوات العمل ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (١٥) اختبار LSD للمقارنات المتعددة لمتغير سنوات العمل

عدد سنوات العمل	أقل من ١٠ سنوات م = ١٦٨.٠٢٣	من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة م = ١٧٠.٥٥١	من ١٥ سنة فأكثر م = ١٩١.٦٧٢
أقل من ١٠ سنوات	-	-	-
من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة	*٢.٥٢٨	-	-
من ١٥ سنة فأكثر	**٢٣.٦٤٩	**٢١.١٢١	-

يتضح من جدول (١٥) وجود فروق في المهارات الإدارية بين أفراد العينة اللاتي كانت سنوات عملهن من ١٥ سنة فأكثر وكلا من أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات عملهن "من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة ، أقل من ١٠ سنوات" لصالح أفراد العينة اللاتي كانت سنوات عملهن من ١٥ سنة فأكثر عند مستوى دلالة (٠.٠١) ، بينما توجد فروق بين أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات عملهن من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة وأفراد العينة اللاتي كانت سنوات عملهن أقل من ١٠ سنوات لصالح أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات عملهن من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة اللاتي كانت سنوات عملهن من ١٥ سنة فأكثر حيث كانت المهارات الإدارية لديهم أفضل ، ثم أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات عملهن من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة في المرتبة الثانية ، ثم أفراد العينة اللاتي كانت سنوات عملهن أقل من ١٠ سنوات في المرتبة الثالثة . وتفسر الباحثة ذلك بأن طول مدة العمل يكسب المرأة الكثير من الخبرات والتجارب والاختلاط بالعديد من الأشخاص التي تنتوع خبراتهم وتجاربهم الشخصية وتفاعلهم مع الحياة مما يتيح للزوجة الفرصة لاكتساب العديد من المهارات.

جدول (١٦) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في المهارات الإدارية تبعا لمتغير الدخل

الشهري للأسرة

الدخل الشهري للأسرة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٤٩٤٦.٥١٩	٢٤٧٣.٢٦٠	٢	٦٠.٣٠٣	٠.٠١
داخل المجموعات	١٠٩٥٠.٧٠٤	٤١.٠١٤	٢٦٧		دال
المجموع	١٥٨٩٧.٢٢٣		٢٦٩		

يتضح من جدول (١٦) إن قيمة (ف) كانت (٦٠.٣٠٣) وهى قيمة دالة إحصائيا عند مستوى (٠.٠١) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في المهارات الإدارية تبعا لمتغير الدخل الشهري للأسرة، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (١٧) اختبار LSD للمقارنات المتعددة تبعا لمتغير الدخل الشهري

الدخل الشهري للأسرة	منخفض م = ١٣٠.٤٨٨	متوسط م = ١٤٩.٩٣٠	مرتفع م = ١٧٣.٦٨١
منخفض	-		
متوسط	**١٩.٤٤٢	-	
مرتفع	**٤٣.١٩٣	**٢٣.٧٥١	-

يتضح من جدول (١٧) وجود فروق في المهارات الإدارية بين أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المرتفع وكلا من أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط والمنخفض لصالح أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المرتفع عند مستوى دلالة (٠.٠١)، كما توجد فروق بين أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط وأفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المنخفض لصالح أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط عند مستوى دلالة (٠.٠١)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المرتفع حيث كانت المهارات الإدارية لديهم أفضل، ثم أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط في المرتبة الثانية ، وأخيرا أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المنخفض. ويرجع ذلك إلي انه مع زيادة الدخل يزداد عبء ادارة المورد المالي وكيفية استخدامه الاستخدام الامثل في حل ومواجهة المشكلات المختلفة التى تواجهها كما يساعد ارتفاع الدخل في زيادة المنفق على تنمية المهارات الادارية لديها وذلك من خلال اتاحة الفرص لها للحصول على دورات تدريبية وورش عمل تنمي لديها المهارات الادارية ، وكلما ارتفع الدخل زادت الحاجة لإدارته من خلال عمل الميزانية المالية ويتفق هذا مع دراسة كلا من وفاء شلبي (١٩٩٩) والتي اظهرت ان دخل الأسرة من أهم متغيرات المستوى الاقتصادي والاجتماعي التي أثرت على تنمية القدرات الإدارية، هبة الله شعيب (٢٠٠٣) والتي كشفت عن فروق ذات دلالة إحصائية في الممارسات الإدارية تبعا لدخل الاسرة لصالح الدخل الاعلى ،ودراسة فاطمة عبد العاطى (٢٠٠٨) والتي كشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القدرة على التخطيط للمستقبل ودخل الاسرة لصالح الاسر ذات الدخل الاعلى .

الفرض الثانى :

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في التمكين تبعاً لمتغيرات الدراسة"

وللتحقق من هذا الفرض تم حساب تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في التمكين والجدول التالية توضح ذلك :

جدول (١٨) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في التمكين تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٤٦٩٨.٩٤١	٢٣٤٩.٤٧١	٢	٣٧.٣٠٧	٠.٠٠١ دال
داخل المجموعات	١٦٨١٤.٧٩٣	٦٢.٩٧٧	٢٦٧		
المجموع	٢١٥١٣.٧٣٤		٢٦٩		

يتضح من جدول (١٨) إن قيمة (ف) كانت (٣٧.٣٠٧) وهى قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في التمكين تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (١٩) اختبار LSD للمقارنات المتعددة لمتغير مستوى التعليم

المستوى التعليمي	منخفض	متوسط	عالي
	م = ١٨٩.٠١٧	م = ١٩١.٤٠٠	م = ٢١٤.٤٧٨
منخفض	-		
متوسط	*٢.٣٨٣	-	
عالي	**٢٥.٤٦١	**٢٣.٠٧٨	-

يتضح من جدول (١٩) وجود فروق في التمكين بين أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي وكلا من أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط والمنخفض لصالح أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي عند مستوى دلالة (٠.٠٠١)، بينما توجد فروق بين أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط وأفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض لصالح أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط عند مستوى دلالة (٠.٠٠٥) ، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي حيث كانت رؤيتهم للتمكين أفضل، ثم أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض في المرتبة الأخيرة . وترجع الباحثة هذه النتيجة أنه بارتفاع المستوى التعليمي

للزوجة تتعرف علي حقوقها وواجباتها والقوانين المختلفة التي تخصها وتنمو لديها القدرة علي اتخاذ القرار السليم سواء كان مهني أو اقتصادي أو اجتماعي وهذا يتفق مع دراسة (Malhota,1997) في أن التعليم يلعب دوراً هاماً في تمكين المرأة العاملة خاصة في اتخاذ القرارات المالية أكثر من القرارات الاجتماعية والتنظيمية في بعض المسائل العائلية كما تتفق هذه النتيجة مع (Mason, 2003) التي اكدت أن ارتفاع المستوى التعليمي للزوجة أحد الخصائص الشخصية الهامة التي تحدد طبيعة التمكين وتؤدي إليه وكذلك يتفق مع دراسة (ايناس بدير ورشا راغب، ٢٠٠٦) التي اكدت ان ارتفاع النسوى التعليمي للمرأة يساعد على تمكينها وادراكها بقدراتها وكيفية تدعيم البناء الداخلي لذاتها.

جدول (٢٠) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في التمكين تبعاً لمتغير المستوى المهني

المستوي المهني	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٤٨٢٣.٦٠٣	٢٤١١.٨٠١	٢	٤٧.٠٨٦	٠.٠١ دال
داخل المجموعات	١٣٦٧٦.١٠٢	٥١.٢٢١	٢٦٧		
المجموع	١٨٤٩٩.٧٠٥		٢٦٩		

يتضح من جدول (٢٠) إن قيمة (ف) كانت (٤٧.٠٨٦) وهى قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في التمكين تبعاً لمتغير المستوى المهني ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (٢١) اختبار LSD للمقارنات المتعددة لمتغير المستوى المهني

المستوي المهني	وظيفة حكومية م = ١٩٩.٥٣٧	قطاع خاص م = ١٦١.١٢٦	أعمال حرة م = ١٢٤.٠٨٨
وظيفة حكومية	-		
قطاع خاص	**٣٨.٤١١	-	
أعمال حرة	**٧٥.٤٤٩	**٣٧.٠٣٨	-

يتضح من جدول (٢١) وجود فروق في التمكين بين أفراد العينة العاملات بالوظائف الحكومية وكلا من أفراد العينة العاملات "بالقطاع الخاص، الأعمال الحرة" لصالح أفراد العينة العاملات بالوظائف الحكومية عند مستوى دلالة (٠.٠١)، كذلك توجد فروق بين أفراد العينة العاملات بالقطاع الخاص وأفراد العينة العاملات بالأعمال الحرة لصالح أفراد العينة العاملات بالقطاع الخاص عند مستوى دلالة (٠.٠١)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد

العينة العاملات بالوظائف الحكومية حيث كانت رؤيتهم للتمكين أفضل، ثم أفراد العينة العاملات بالقطاع الخاص في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة العاملات بالأعمال الحرة في المرتبة الأخيرة . وترجع الباحثة ذلك ان العمل في القطاع الخاص يتطلب كفاءات عالية ومهارات وقدرات متنوعة مما اسفر ان السيدات العاملات كن اكثر تمكيننا من الاخريات في القطاع الحكومي او الاعمال الحرة ،وهذه النتيجة تتفق مع دراسة نشوي ثابت (٢٠٠٤) التي توصلت إلي أنه بارتفاع المستوي المهني يزداد تمكين المرأة وهذا ما أكدته الدراسة الحالية.

جدول (٢٢) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في التمكين تبعا لمتغير مدة الزواج

مدة الزواج	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٤٦١٤.٨٣٤	٢٣٠٧.٤١٧	٢	٣٢.١٦٣	٠.٠١
داخل المجموعات	١٩١٥٤.٦٧٤	٧١.٧٤٠	٢٦٧		دال
المجموع	٢٣٧٦٩.٥٠٨		٢٦٩		

يتضح من جدول (٢٢) إن قيمة (ف) كانت (٣٢.١٦٣) وهى قيمة دالة إحصائيا عند مستوى (٠.٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في التمكين تبعا لمتغير مدة الزواج، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (٢٣) اختبار LSD للمقارنات المتعددة تبعا لمتغير مدة الحياة الزوجية

مدة الزواج	أقل من ١٠ سنوات م = ١٩١.٠٠٤	من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة م = ١٩٣.٣٤٦	من ١٥ سنة فأكثر م = ٢٣٣.٣٧٢
أقل من ١٠ سنوات	-		
من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة	*٢.٣٤٢	-	
من ١٥ سنة فأكثر	**٤٢.٣٦٨	**٤٠.٠٢٦	-

يتضح من جدول (٢٣) وجود فروق في التمكين بين الأسر اللاتي كانت مدة زواجهن من ١٥ سنة فأكثر وكلا من الأسر اللاتي تراوحت مدة زواجهن (من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة ، أقل من ١٠ سنوات) لصالح الأسر اللاتي كانت مدة زواجهن من ١٥ سنة فأكثر عند مستوى دلالة (٠.٠١) ، بينما توجد فروق بين الأسر اللاتي تراوحت مدة زواجهن من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة والأسر اللاتي كانت مدة زواجهن أقل من ١٠ سنوات لصالح

الأسر اللاتي تراوحت مدة زواجهن من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ، فيأتي في المرتبة الأولى الأسر اللاتي كانت مدة زواجهن من ١٥ سنة فأكثر حيث كانت رؤيتهم للتمكين أفضل، ثم الأسر اللاتي تراوحت مدة زواجهن من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة في المرتبة الثانية، ثم الأسر اللاتي كانت مدة زواجهن أقل من ١٠ سنوات في المرتبة الثالثة . ويرجع ذلك بانه بطول مدة الحياة الزوجية تكتسب المرأة الخبرات المختلفة التي تعزز قدراتها وتكسبها الثقة في شخصيتها وفي ادائها لادوارها المختلفة مما يساعد على تمكينها.

جدول (٢٤) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في التمكين تبعا لمتغير عدد سنوات العمل

عدد سنوات العمل	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٤٨٨٩.٠٥٦	٢٤٤٤.٥٢٨	٢	٥٣.٥٨٦	٠.٠١ دال
داخل المجموعات	١٢١٨٠.٢٤٦	٤٥.٦١٩	٢٦٧		
المجموع	١٧٠٦٩.٣٠٢		٢٦٩		

يتضح من جدول (٢٤) إن قيمة (ف) كانت (٥٣.٥٨٦) وهى قيمة دالة إحصائيا عند مستوى (٠.٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في التمكين تبعا لمتغير عدد سنوات العمل، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (٢٥) اختبار LSD للمقارنات المتعددة لمتغير عدد سنوات العمل

عدد سنوات العمل	أقل من ١٠ سنوات	من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة	من ١٥ سنة فأكثر
أقل من ١٠ سنوات	-		
من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة	**٤٣.٢٠٩	-	
من ١٥ سنة فأكثر	**٧١.١٣٢	**٢٧.٩٢٣	-

يتضح من جدول (٢٥) وجود فروق في التمكين بين أفراد العينة اللاتي كانت سنوات عملهن من ١٥ سنة فأكثر وكلا من أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات عملهن "من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة" ، أقل من ١٠ سنوات" لصالح أفراد العينة اللاتي كانت سنوات عملهن من ١٥ سنة فأكثر عند مستوى دلالة (٠.٠١) ، كما توجد فروق بين أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات عملهن من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة وأفراد العينة اللاتي كانت سنوات عملهن أقل من ١٠ سنوات لصالح أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات عملهن من

١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة عند مستوى دلالة (٠.٠١) ، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة اللاتي كانت سنوات عملهن من ١٥ سنة فأكثر حيث كانت رؤيتهم للتمكين أفضل ، ثم أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات عملهن من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة في المرتبة الثانية ، ثم أفراد العينة اللاتي كانت سنوات عملهن أقل من ١٠ سنوات في المرتبة الثالثة . وهذا يتفق مع دراسة نشوى ثابت (٢٠٠٤) التى وجدت علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين عدد سنوات الخبرة (مدة الخدمة) وبين تمكين المرأة.

جدول (٢٦) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في التمكين تبعا لمتغير الدخل الشهري

للأسرة

الدخل الشهري للأسرة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٤٨٦٩.١٥١	٢٤٣٤.٥٧٥	٢	٥١.٤٩٠	٠.٠١ دال
داخل المجموعات	١٢٦٢٤.٣٠٨	٤٧.٢٨٢	٢٦٧		
المجموع	١٧٤٩٣.٤٥٩		٢٦٩		

يتضح من جدول (٢٦) إن قيمة (ف) كانت (٥١.٤٩٠) وهى قيمة دالة إحصائيا عند مستوى (٠.٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في التمكين تبعا لمتغير الدخل الشهري للأسرة، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (٢٧) اختبار LSD للمقارنات المتعددة لمتغير الدخل الشهري

الدخل الشهري للأسرة	منخفض م = ١٤٥.٥٣٨	متوسط م = ١٧٤.٩٢٤	مرتفع م = ١٩٩.٢٠٠
منخفض	-		
متوسط	**٢٩.٣٨٦	-	
مرتفع	**٥٣.٦٦٢	**٢٤.٢٧٦	-

يتضح من جدول (٢٧) وجود فروق في التمكين بين أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المرتفع وكلا من أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط والمنخفض لصالح أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المرتفع عند مستوى دلالة (٠.٠١)، كما توجد فروق بين أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط وأفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المنخفض لصالح أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط عند مستوى دلالة (٠.٠١)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المرتفع حيث كانت رؤيتهم للتمكين أفضل، ثم أفراد العينة بالأسر

ذوي الدخل المتوسط في المرتبة الثانية، وأخيرا أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المنخفض . وهذا يعنى أن ارتفاع مستوى الدخل يساعد على تمكين المرأة العاملة وهذا يتفق مع دراسة هناء محمد السيد (٢٠٠١) التى أكدت أن ضعف مستوى الدخل يؤدى إلى قلة الوعى الإقتصادى والصحى والسياسى والإجتماعى والمهنى مما يقلل من تدعيم وتمكين المرأة وهذا ما أثبتته نشوى ثابت (٢٠٠٤) من وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الدخل المرأة العاملة وبين تمكينها.

الفرض الثالث :

" توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين محاور مقياس المهارات الإدارية وأبعاد التمكين"

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم عمل مصفوفة ارتباط بين محاور مقياس المهارات الإدارية ومحاور مقياس التمكين والجدول التالي يوضح قيم معاملات الارتباط :

جدول (٢٨) مصفوفة الارتباط بين محاور مقياس المهارات الإدارية وأبعاد التمكين

التمكين ككل	التمكين المهني	التمكين الاجتماعي	التمكين الاقتصادي	
**٠.٧٢٣	**٠.٨٤٧	*٠.٦٠٢	**٠.٩١٥	مهارة الاستخدام الفعال للموارد
**٠.٨٦٩	*٠.٦٣٥	**٠.٨٢٥	**٠.٧٤٦	مهارة إدارة الصراع واتخاذ القرارات
**٠.٧٧٢	**٠.٩٣٧	**٠.٨٥٣	*٠.٦٤٠	مهارة إدارة الحوار
**٠.٨٠١	**٠.٨٨٢	**٠.٧١٨	**٠.٧٩٤	المهارات الإدارية ككل

* دال عند ٠.٠٥

** دال عند ٠.٠١

يتضح من الجدول (٢٨) وجود علاقة ارتباط طردي بين محاور مقياس المهارات الإدارية ومحاور مقياس التمكين عند مستوى دلالة ٠.٠١ ، ٠.٠٥ ، فكلما زادت مهارة الاستخدام الفعال للموارد كلما زاد التمكين بمحاوره "التمكين الاقتصادي، التمكين الاجتماعي، التمكين المهني"، كذلك كلما زادت مهارة إدارة الصراع واتخاذ القرارات كلما زاد التمكين بمحاوره "التمكين الاقتصادي، التمكين الاجتماعي، التمكين المهني"، كذلك كلما زادت مهارة إدارة الحوار كلما زاد التمكين بمحاوره "التمكين الاقتصادي، التمكين الاجتماعي، التمكين المهني". وهذا يفسر أهمية المهارات الادارية فى تمكين المرأة العاملة مما يبرز أهمية الدراسة الحالية وهذا يتفق مع كل من محمود عرفان (٢٠٠١)، وهناء

محمد السيد (٢٠٠١)، (Nachtwey 2001)، (Shelton,2002) (Mason and smith, 2003) و (ايناس بدير ورشا راغب،٢٠٠٦)الذين أشاروا أن تنمية المهارات وتدعيم معارف المرأة وتعزيز أدواتها وقدرتها هي إحدى الأسس الرئيسية لتمكين المرأة بجانب خصائصها الشخصية وأن فقدان إحدى هذه المهارات يؤدي إلى تهميش المرأة العاملة وعدم تمكينها حيث رأى محمود عرفان (٢٠٠١) أن تمكين المرأة المتمثل في زيادة مشاركتها في المجتمع يكون بما لديها من مهارات ومعارف وخبرات، كما رأت (Malhotra & Mather,1997) أن قدرة المرأة على إتخاذ القرارات المنزلية والمالية والإجتماعية التنظيمية يعتمد إلى حد كبير على مدى تنوع وتعدد المهارات التي تمتلكها المرأة وتجيد إستخدامها.

الفرض الخامس :

تختلف نسبة مشاركة العوامل المستقلة في تفسير نسب التباين في المتغير التابع (تمكين المرأة)

وللتحقق من هذا الفرض تم حساب الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة على التمكين والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (٢٩) معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة على التمكين

المتغير المستقل	معامل الارتباط	نسبة المشاركة	قيمة (ف)	الدلالة	معامل الانحدار	قيمة (ت)	الدلالة
عدد سنوات العمل	٠.٨٦٨	٠.٧٥٤	٨٥.٦٨٧	٠.٠١	٠.٤٥٤	٩.٢٥٧	٠.٠١
المستوى التعليمي	٠.٨١٩	٠.٦٧١	٥٦.٩٩٩	٠.٠١	٠.٣٤٢	٧.٥٥٠	٠.٠١
المستوي المهني	٠.٧٧٢	٠.٥٩٥	٤١.١٨٤	٠.٠١	٠.٢٥٤	٦.٤١٧	٠.٠١
عدد سنوات العمل	٠.٧٢٦	٠.٥٢٧	٣١.١٦٤	٠.٠١	٠.١٧٩	٥.٥٨٢	٠.٠١

يتضح من الجدول السابق إن عدد سنوات العمل كان من أكثر العوامل المؤثرة على التمكين بنسبة ٧٥.٤% ، يليها المستوى التعليمي بنسبة ٦٧.١% ، ويأتي في المرتبة الثالثة المستوي المهني بنسبة ٥٩.٥% ، وأخيرا في المرتبة الرابعة عدد سنوات العمل بنسبة ٥٢.٧% وهذا يوضح دور المهارات الادارية فى تمكين المرأة العاملة وهذا يتفق مع دراسة محمود عرفان (٢٠٠١) الذى أكد على أن تنمية المهارات جاءت فى الترتيب الأول ضمن العوامل التى تؤثر على زيادة مشاركة المرأة فى تنمية المجتمع وهذا يتفق أيضا مع هناء محمد السيد (٢٠٠١) التى أثبتت أن تدعيم مهارات ومعارف المرأة يؤدي إلى زيادة

الوعى بحقوقها وواجباتها مما يشكل أحد الجوانب الأساسية التى تركز عليها منظومة تمكين المرأة. كما اشارت دراسة (Malhotra & Mather, 1997) إلى أن التعليم والعمل يلعبان دورا هاما فى تمكين المرأة الإقتصادية والإجتماعى، بينما دراسة (Adubra, 2002) ركزت على الدخل المالى للأسرة بإعتباره أحد العوامل الرئيسية المؤثرة على الوضع الإقتصادى للمرأة ومن ثم على تمكينها.

التوصيات:

- ١- ضرورة تضافر الجهود الحكومية والقطاع الخاص فى توفير البرامج التدريبية بكل مكوناتها وعلى اختلاف مستوياتها بما يكفل دعم قدرات المرأة الكويتية العاملة ومهاراتها الادارية.
- ٢- توفير البيانات والمعلومات التى تساعد على وضع استراتيجيات لتمكين المرأة الكويتية العاملة من تلبية احتياجاتها مهنية واقتصادياً واجتماعياً لتعزيز مشاركتها فى تنمية المجتمع.
- ٣- إعداد وتنفيذ ورش عمل للمرأة فى جميع التخصصات المهنية لتوعيتها بأساليب تمكينها اقتصادياً واجتماعياً ومهنياً.
- ٤- دراسة احتياجات ومتطلبات المرأة العاملة حيث تلعب دوراً مهماً داخل المجتمع وضرورة حل مشاكلها وتطوير أوضاعها الاجتماعية والاقتصادية والثقافية خاصة فى ظل المتغيرات التى تمر بها المجتمعات وما ينجم عنها من تحديات تواجه المرأة العاملة.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- ١- أحمد حسين عبد المعطي - دعاء محمد مصطفى (٢٠٠٨): المهارات الحياتية - دار السحاب للنشر والتوزي ط١- القاهرة.
- ٢- أماني صالح (٢٠٠٢) التمكين السياسي في الوطن العربي ، الشروط والمحددات، دراسة حالة التمكين السياسي في الكويت وقطر ، جمعية دراسات المرأة والحضارة، القاهرة ، (ص٤٦٨).
- ٣- أمل عبد الرحمن سليم الحربي(٢٠١٧): تصور مقترح لانشاء مجلس لتمكين المرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠- مؤتمر تعزيز دور المرأة السعودية في تنمية المجتمع في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠- جامعة الجوف - السعودية
- ٤- الأمم المتحدة، تقرير الأهداف الإنمائية للألفية (2015) نيويورك:.
- ٥- أميرة عبد السلام زايد (٢٠١٥): الاتجاهات الحديثة في تمكين المرأة لتنمية المجتمع- مجلة التربية وعلم النفس-عدد(٦٧)- السعودية
- ٦- انعام عبد اللطيف الشهابي وموفق حديد محمد (٢٠١٦) :مشكلات تبوء المرأة للمواقع القيادية من وجهة نظر القيادات النسائية (التجربة العراقية)- مؤتمر المرأة في اخاذ القرار - بغداد -العراق
- ٧- ايمان بشير محمد الحسين(٢٠١١) السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية الأردنية والمعوقات التي تواجهها - مجلة جامعة دمشق -المجلد ٢٧- العدد الثالث والرابع.
- ٨- ايناس ماهر بدير ورشا عبد العاطى راغب(٢٠٠٦): المهارات الحياتية ودورها في تمكين المرأة العاملة كمدخل للتنمية البشرية" بحث منشور في مجلة المؤتمر العربي العاشر للاقتصاد المنزلي - كلية الاقتصاد المنزلي -جامعة المنوفية - المجلد السادس عشر - العدد (٣) (٧-٨ أغسطس ٢٠٠٦). (أرقام الصفحات ٤٨٣-٥١٢)
- ٩- ايناس محمد طه وعائشة الأحمدى (٢٠١٧) : جهود جامعة طيبة في مجال تمكين المرأة ومدى الوعي بها لدى الأكاديميات والاداريات بالجامعة-مؤتمر تعزيز دور المرأة السعودية في تنمية المجتمع في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠- جامعة الجوف .

- ١٠- إيهاب رزيق (٢٠٠١): الإدارة الأصول والنظريات - دار الكتب العلمية - للنشر والتوزيع.
- ١١- حسن البلوط (١٩٩٨) : "إدارة المؤسسات" ، دار قابس ، بيروت .
- ١٢- دلال مطلق الضويحي (٢٠١٦): شبكات التواصل الاجتماعى وتأثيرها على أكساب الابناء المهارات الادارية والمسئولية المجتمعية " دراسة مطبقة فى المجتمع الكويتى" بحث منشور في مجلة علوم الانسان التطبيقية -كلية الاقتصاد المنزلى- جامعة حلوان- ديسمبر(٢٠١٦).
- ١٣- رياض جليلي(٢٠١٨): تمكين المرأة :المؤشرات والأبعاد التنموية -المعهد العربي للتخطيط بالكويت- سلسلة دورية تعني بقضايا التنمية في الدول العربية العدد(٨٢).
- ١٤- زينب محمد حسين حقي (٢٠٠٠): الإدارة ومتغيرات العصر بين النظرية والتطبيق في مجال الحياة الإنسانية- مكتبة عين شمس - القاهرة.
- ١٥- زينب حقي، نادية حسن (١٩٩٨): علاقة إدارة موارد الأسرة بصعوبات التوافق النفسى والاجتماعى لدى المرأة العاملة : مجلة الاقتصاد المنزلى، مجلد ٨، ع ٣ - جامعة المنوفية.
- ١٦- سميرة أحمد حسن العبدلي (٢٠٠٨): المهارات الإدارية لسيدة الأعمال السعودية وعلاقتها بدافعية الإنجاز - رسالة دكتوراه - قسم السكن وإدارة المنزل - كلية التربية للاقتصاد المنزلى - جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- ١٧- شريفة خلفان اليحيائية(٢٠١٧) التعليم وتمكين المرأة الخليجية:المواطنة الناقصة- المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات- الدوحة -قطر.
- ١٨- عبير محمود الدويك (٢٠٠٢): تخطيط موارد الأسرة وعلاقته بالمشاركة فى التنمية الريفية لدى ربة الأسرة. المؤتمر العلمى السابع للإقتصاد المنزلى - كلية الإقتصاد المنزلى - جامعة حلوان ٢١-٢٢ أبريل.
- ١٩- على السلمي (١٩٩٩) : الإدارة بالأهداف طريق المدير المتفوق ، دار غريب للطباعة والنشر .

- ٢٠- فاطمة محمد أبو الفتوح عبد العاطي (٢٠٠٨): أثر استخدام الانترنت في بث برنامج مقترح لإكساب الشباب مفاهيم ومهارات لتنمية قدرتهم على التخطيط لحياة المستقبلية، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة - كلية الاقتصاد المنزلي - جامعة حلوان.
- ٢١- فهيمة شرف الدين (١٩٩٨): المرأة والتنمية المستدامة فى ظروف لبنان، مجلة المستقبل العربى، العدد ٢٩، مارس بيروت.
- ٢٢- ماجدة إمام إمام سالم (٢٠١٢): المهارات الإدارية التي تعكسها الرسوم المتحركة بالتلفزيون لدى الأطفال (دراسة تحليل مضمون) - مجلة الاقتصاد المنزلي - الجمعية المصرية للاقتصاد المنزلي - القاهرة.
- ٢٣- مالك عبد الحسين أحمد (٢٠١٢) تمكين المرأة العراقية في مجالات التنمية ، مجلة الاقتصادى الخليجي - مركز دراسات الخليج العربى - جامعة البصرة - العراق ، ع ٢٣ ، ص ص ١١٠ - ١٣٥ .
- ٢٤- محمود عرفان (٢٠٠١): استخدام إستراتيجية التمكين فى الخدمة الإجتماعية وزيادة مشاركة المرأة الريفية فى تنمية المجتمع، المؤتمر العلمى السنوى الثانى عشر: الخدمة الإجتماعية ومنظمات المجتمع المدنى - كلية الخدمة الإجتماعية - جامعة القاهرة بالفيوم، الجزء الثالث - ٢ - ٣ مايو.
- ٢٥- محيي محمد مسعد (٢٠١٠) حق التمكين الاقتصادي للمرأة في مصر، المؤتمر العلمي الدولي لكلية الحقوق جامعة الإسكندرية (حقوق المرأة في مصر والدول العربية) - مصر، بحوث المؤتمرات ص، ١٩٨٦.
- ٢٦- مها سعيد اليزيدي (٢٠١٧) المرأة السعودية ودورها في تنمية المجتمع (الأميرة سارة عبد الله عبد العزيز آل سعود) نموذجاً- بحث منشور في مؤتمر تعزيز دور المرأة السعودية في تنمية المجتمع في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠- جامعة الجوف .
- ٢٧- نجلاء صالح عوض (٢٠١٤): معوقات تمكين المرأة من حقوقها القانونية في المملكة العربية السعودية- مكتبة الملك فهد الوطنية- الرياض.
- ٢٨- تشوى توفيق أحمد ثابت (٢٠٠٤): تمكين المرأة ودورها فى عملية التنمية، دراسة إجتماعية بمدينة القاهرة، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الأداب - قسم إجتماعه - جامعة عين شمس.

٢٩- هبة الله علي محمود شعيب (٢٠٠٣): فاعلية برنامج إرشادي لتنمية الوعي بالممارسات الإدارية لدي المراهقات، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية.

٣٠- هناء محمد السيد (٢٠٠١): التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع باستخدام استراتيجية التدعيم وأداء القيادات النسائية لدورها : دراسة مطبقة على القيادات النسائية الريفية بقرية الغرق القبلى - الفيوم، دراسة دكتوراه غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية بالفيوم، جامعة القاهرة.

٣١- هيفاء منصور الدخيل (٢٠١٧) : واقع الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتمكين الاداري للقيادات النسائية في الوزارات الحكومية بالمملكة العربية السعودية- ورقة عمل مقدمة في مؤتمر التنمية الادارية في ظل التحديات الاقتصادية- معهد الادارة العامة السعودية.

٣٢- وجيدة محمد نصر حماد ورباب السيد مشعل(٢٠١٩): المهارات الادارية وعلاقتها بالقدرة على اتخاذ القرار لدى القيادات النسائية - بحث منشور في مجلد المؤتمر العلمي الدولي السادس لكلية التربية النوعية، جامعة طنطا بعنوان (الدراسات النوعية ودورها في تنشيط السياحة لتنمية الاقتصاد القومي) في الفترة من ٦-٩/مارس/٢٠١٩

٣٣- وسيم حسام الاحمد (٢٠١٠): برلمانات العالم - الطبعة الأولى - منشورات الحلبي الحقوقية - بيروت

٣٤- وفاء شلبي و زينب عبد الصمد (٢٠٠٠) "البيئة المدرسية وأثرها في تنمية المهارات الإبداعية في الاقتصاد المنزلي لطالبات الإعدادي العام والمهني"

٣٥- وفاء فؤاد شلبي (١٩٩٩): فاعلية إكساب الأبناء خبرات أسرية مبكرة على تنمية قدراتهم الإدارية. مجلة بحوث الاقتصاد المنزلي مج(٩) ع(٣/٢) إبريل يوليو - كلية الاقتصاد المنزلي - جامعة المنوفية.

ثانيا: المراجع الأجنبية

- 36- Adubra, A.L (2002): **Nontraditional occupations empowerment and women : a case of Togolese women.** Ph.D the Pennsylvania state university.
- 37- Baldwin Fred – D (1999): **Sarahs place, Transforming lives,** Kentucky V. 30, No. 1, P 30, Eric No: Ejs 6602.

- 38- Batliwala. S and sen Gaita. (2000): **Empowering women for reproductive rights**, In presser, BH and sen, Ga Eds (200) Women's empowerment and demographic processes. Moving beyond Cairo, Oxford University press P. 34-35.
- 39- Bovey. C.L & The J.V. & Wood M.B and Dove G.P. (1993): **Management**. M.C. Grow Hill.master's thesis .Calerifonia State University.USA
- 40- Malhotra, A and Mather, M. (1997): **Do Schooling and work empower women in developing contries? Gender and domestic decisions in Srilanka**, Sociological forum, vol 12., NO. 4, P 1. 599-630.
- 41- Marilce; K. (1995): **women and empowerment: participation and decision making**, Zed Book. London, New Jersey. U.S.A
- 42- Mason and smith (2003):**women's empowerment and social contents: results from five, Asian courtiers**.
- 43- Mayerson, D. and Joyce, I (2000), A Modest Manifesto for shattering the Class Cerling, Harvard Business Review, Jan – Feb.
- 44- Mayoux, Linda (2000): **Micro – faineance and the empowerment of women**, Areview of the key issues, Ilo social finance unite, Geneva, and Available on the Ilo social finance website www.iolo.org.
- 45- Nachtwey, J.L.(2001): **womer employment and possibilities for empowerment: comparative analysis of Morocco, Algeria and Tunisia** “ PH D the university of Wisconsin.
- 46- Shelton, S.T(2002): **Employees, supervisors, and empowerment in the public sector. The role of employee trust**, PHD North Caroline University
- 47- Sternberg, R. J. (2010). WICS: A Model of Giftedness in Leadership: Wisdom, Intelligence, and creativity synthesized. *Roeper Review*, 28, 37-44.
- 48- Tara E. Kadisk and others (2001): **Identifying the developmental strengths of juvenile off enders assessing four Life skill dimensions** Journal of addication, united states, vo, 2.12 April. P. 85.
- 49- The World Econmic Fourm. The Global Gender gap report 2013. Berkeley, 2013.
- 50- The World Economic Fourm. The Global Gender Gap report 2015. 10th anniversary edn. Geneva: 2015