

"ثقافة المجتمع المصري وأثارها على تمكين المرأة قيادياً" (دراسة ميدانية في بيئة العمل المصرية) بحث مقدم لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال إسماعيل إبراهيم إسماعيل إبراهيم عفوش

ملخص الدراسة:

هدفت تلك الدراسة الي التعرف على الثقافة المجتمعية، والتمكين القيادي للمرأة بمصر، مراحل تطور عمل المرأة المصرية، وتأثر الثقافة المجتمعية على التمكين القيادي للمرأة، التعرف على تأثير الثقافة التعليمية والتنظيمية والقانونية على التمكين القيادي للمرأة المصري، مدي مساهمة التغير في الثقافة المجتمعية داخل المجتمع المصري على التمكين القيادي للمرأة.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لهذا الغرض، واستخدام استمارة الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة لجمع البيانات الأولية اللازمة، وقد تم توجيهها الي بعض العاملين في مديرية التربية والتعليم بمحافظة الشرقية وذلك للحصول على آراء واتجاهات العاملين تجاه تمكين عمل المرأة في المناصب القيادية وقد تم استخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية وبلغ حجم العينة (٤٠٠) مفردة، وقد تم استرداد (٣٧٥) استمارة بنسبة (٩٣.٧٥%)، وتم استبعاد (٢٥) استمارة لعدم صحتها، لذا تم استخدام (٣٥٠) استمارة بنسبة (٨٧.٥%)، وقد قامت الدراسة باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لإدخال ومعالجة وتحليل البيانات.

وقد توصلت الدراسة الي انه يوجد هناك علاقة ايجابية بين الثقافة والتمكين القيادي للمرأة. كما اظهرت تلك الدراسة ان هناك علاقة ايجابية بين ثقافة التعليم والتمكين القيادي للمرأة، وأيضا ظهر أن هناك علاقة ايجابية بين ثقافة التعليم والتمكين السياسي للمرأة القيادية، وتوصلت ايضاً أن هناك علاقة ايجابية بين ثقافة التعليم والتمكين السياسي للمرأة القيادية.

وأهم التوصيات التي توصي بها تلك الدراسة هي:

- ١- العمل على زيادة فرص تولي المرأة المناصب القيادية في التربية والتعليم المقصورة على الذكور.
- ٢- إعطاء المرأة ذات الكفاءة العالية فرص تولي مناصب اعلي.
- ٣- العمل على تقسيم المهام بين الرجل والمرأة داخل العمل.
- ٤- هناك بعض الإدارات التي ترأسها المرأة وشهدت نجاحاً واضحاً لذا توصي الدراسة بالعمل على تعميم تلك التجربة.

Abstract :

This study aimed to identify the societal culture, leadership empowerment of women in Egypt, the stages of the development of Egyptian women's work, the influence of societal culture on the leadership empowerment of women, the effect of educational, organizational and legal culture on the leadership empowerment of Egyptian women, the extent of the contribution of the change in societal culture within the Egyptian society on empowering women.

The study used the descriptive and analytical approach for this purpose, and the questionnaire form was used as a main tool for the study to collect the necessary primary data, and it was directed to some workers in the Directorate of Education in the Sharkia Governorate in order to obtain the opinions and attitudes of workers towards empowering women's work in leadership positions. The random sampling method was used. The stratified sample size was (400) individuals, and (375) questionnaires were

retrieved (93.75%), and (25) questionnaires were excluded due to their inaccuracy. Statistician (SPSS) for data entry, processing and analysis.

The study found that there is a relationship between culture and women's leadership empowerment. This study also showed that there is a relationship between the culture of education and leadership empowerment for women, and also it appeared that there is a relationship between the culture of education and the political empowerment of women leaders, and it also found that there is a relationship between the culture of education and the political empowerment of women leaders.

The most important recommendations recommended by this study are:

1. Working to increase the chances of women assuming leadership positions in education that are restricted to males.
2. Giving highly qualified women opportunities to hold higher positions.
3. Work to divide the responsibility between men and women within the work.
4. There are some departments headed by women and witnessing clear success, so the study recommends working on popularizing that experience.

الجزء الأول: منهجية الدراسة

المقدمة:

تعد الثقافة سلوكاً اجتماعياً ومعياراً موجود في المجتمعات البشرية. وتشمل الثقافة نطاق الظواهر التي تنتقل من خلال التعلم الاجتماعي في المجتمعات البشرية. وبعض جوانب السلوك الإنساني، والممارسات الاجتماعية، والأشكال التعبيرية، والتقنيات، وهي بمثابة كليات ثقافية توجد في جميع المجتمعات البشرية. وهناك ثقافة مادية، مثل التكنولوجيا، والهندسة المعمارية والفن، في حين أن الجوانب غير المادية للثقافة مثل مبادئ التنظيم الاجتماعي (بما في ذلك ممارسات منظمة سياسية واجتماعية المؤسسات)، الفلسفة، الأدب (على حد سواء المكتوب والشفوي)، والعلم يتكون من التراث الثقافي غير المادي للمجتمع.

وتختلف القيادة من شخص لآخر، وذلك بسبب أن الصفات الشخصية تختلف باختلاف الأشخاص، فهذه الصفات والخصائص تتكون من ثقافات الأشخاص داخل مجتمعاتهم مما تؤثر بشكل ملحوظ على أسلوبهم بالقيادة، وقد بذلت محاولات عديدة من خلال القيام بأبحاث ودراسات عديدة في هذا المجال للتوصل الي اهم هذه الخصائص، الا أن تلك الدراسات والأبحاث لم تتوصل الي نتائج قاطعة لأنها اغفلت البيئة التي يعمل بها القائد ومجموعة، كما أن هناك صعوبة في قياس هذه الصفات.

وتشكل ثقافة التمكين القيادي للمرأة في جزء من الثقافة العربية والتي انطوت على التفرقة بين النوع فقد همشت تلك الثقافة على مدار القرون السابقة دور المرأة في المجتمع وذلك بأسباب كثيرة منها التطرف الفكري والجهل وتفرقة الاسرة بين الإناث والذكور ونظرات المجتمع الي المرأة. وقد ظهر في القرن الحادي والعشرين المطالبة بمساوات المرأة بالرجل، وتوليها وتمكينها المناصب القيادية العليا. وبرغم ذلك وبعد انتشار العلم والوعي الثقافي في الوطن العربي خاصة في مصر واتجاه الدولة الي الاعتراف بدور المرأة واشراكها في المجتمع وإتاحة الفرصة لها من خلال التعليم

والوعي الثقافي داخل الأسرة وعدم التفرقة بين الذكور والإناث والقضاء على الفكر المتطرف أثر وبشكل ملحوظ في تمكين المرأة بل أصبحت المرأة تشغل مناصب قيادية عليا، خاصة بعد اعلان السيد الرئيس عبد الفتاح السيسي عام ٢٠١٧ عاماً للمرأة في مصر. فقد أثر ذلك الاهتمام خاصةً من قبل القيادات داخل الدولة وسعيهم الي النهوض بالمجتمع من خلال اشراك المرأة في العمل والتمكين القيادي لها.

ولذلك فقد هدفت الدراسة الي التعرف على الثقافة داخل المجتمع، معرفة التطورات التي حدثت للمرأة والتي أثرت بشكل ملحوظ في تمكين المرأة والوصول الي المناصب القيادية العليا، كما أنها هدفت الي معرفة تأثير الثقافة على التمكين القيادي للمرأة، والعمل على زيادة معدلات تمكين المرأة قيادياً.

أولاً: مشكلة الدراسة:

من خلال إطلاع الباحث على التقارير التي تصدرها الجهات المختصة والعاملة في مجالات عمل المرأة أو الإحصاء ومن خلال الدراسات الأولية التي أجراها الباحث عن طريق المقابلة الشخصية أتضح أن هناك تفرقة كبيرة بين الرجل والمرأة في مصر والدول العربية حيث بين تقرير الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء أن معدلات البطالة للمرأة في عام ٢٠٠٩ كانت ٢٣.٠% بينما كانت معدلات البطالة في نفس العام للرجال ٥.٢% كما أظهرت تلك التقارير أن عام ٢٠١٨ وصلت معدلات البطالة للمرأة القادرة على العمل ٢١.٤% وهو تراجع عن السنوات السابقة الا أنه إذا ما قارناها بمعدل البطالة للرجال نجد أن الرجال يشكل معدلات البطالة لديها في مصر انخفاض شديد لما وفقاً لما نشرة الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في باب العمل من كتاب الإحصاء السنوي الصادر في ٢٠١٩ كما أوضح تقرير الفجوة بين الجنسين أن معدلات التفاوت بين الجنسين في مصر وصل في عام ٢٠٠٦ إلي ٥٧٨٦.٠٥ بنما زادت تلك المعدلات حتى وصلت في عام ٢٠١٤ إلي ٦٠٦٤.٠ مما يبين أن معدلات التزايد في تراجع عمل المرأة يزداد بشكل ملحوظ في مصر.

إلا أنه وبشكل ملحوظ نسبياً أصبح هناك بعض التغيرات الثقافية والتي زادة من فرص تولي المرأة المناصب القيادية العليا حدث في عام ٢٠١٧، وذلك بعد مبادرة

السيد الرئيس لجعل عام ٢٠١٧ عاماً للمرأة، واتجاه كافة مؤسسات الدولة العامة والخاصة الي جعل المرأة جزء من صنع القرار داخل بيئة العمل. ومن هذا المنطلق يمكن بلورة مشكلة هذه الدراسة أن هناك جوانب سلبية اثرت وبشكل ملحوظ في عمل المرأة في مصر وفرص توليها مناصب قيادية لذا سيقوم الباحث بدراسة تلك المشكلة للوقوف على تلك الأسباب التي أدت إلى انخفاض معدلات عمل المرأة في مصر وكيفية مواجهتها والعمل على إيجاد بعض المقترحات التي تساعد في التمكين القيادي للمرأة.

ومن هذا المنطلق يمكن عرض مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

- ما مدي تأثير ثقافة المجتمع على التمكين القيادي للمرأة في مصر؟

وينشق منها التساؤلات الفرعية التالية:

١. ما مدي تأثير الثقافة المجتمعية على التمكين الوظيفي للمرأة؟
٢. ألي أي مدي تؤثر الثقافة التعليمية على التمكين الوظيفي للمرأة؟

ثانياً: فروض الدراسة:

تسعي هذه الدراسة إلي معرفة العلاقة بين كلاً مما يلي:

الفرض الرئيس: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين ثقافة المجتمع والتمكين الوظيفي للمرأة.

وينشق منه الفروض الفرعية:

١. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين ثقافة التعليم والتمكين الوظيفي للمرأة القيادية.
٢. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الثقافة المجتمعية والتمكين الوظيفي للمرأة القيادية.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلي

١- التعرف أهم الثقافات المصرية التي أثرت بشكل ملحوظ علي التمكين القيادي للمرأة.

١. التعرف علي أهمية تمكين المرأة المصرية من المناصب القيادية.

٢. دراسة وتحديد العلاقة بين ثقافة المجتمع المصري، والتمكين القيادي للمرأة.
٣. العمل على التوصل الي بعض النتائج والتوصيات التي من شأنها قد تسهم في زيادة معدلات تمكين المرأة قيادياً.

رابعاً: أهمية الدراسة:

يمكن توضيح أهمية الدراسة على المستويين العلمي والعملية كما يلي:
أ. الأهمية العلمية:

١. إثراء المكتبة العربية بموضوع من الموضوعات الهامة التي أصبحت مطروحة على الساحة الدولية وهو التمكين القيادي للمرأة.
 ٢. قلت الدراسات التي تناولت موضوع أثر الثقافة الاجتماعية على التمكين القيادي للمرأة.
 ٣. تستمد هذه الدراسة أهميتها من حيوية موضوعها، والندرة النسبية خصوصاً في أدبيات الدراسات العربية، حيث يعتبر هذا الموضوع هو موضوع الساعة في العالم ككل والعالم العربي بشكل خاص.
- ب. الأهمية العملية:

- استثمار الموارد البشرية المعطلة بما يعزز التنمية في المجتمع.
- العمل على إخراج بعض المعلومات المهمة التي قد تفيد الباحثين والمهتمين بهذا المجال بشكل عام، وتمكين عمل المرأة بشكل خاص.
- التوصل إلي بعض التوصيات التي قد تساهم في حل المشكلات التي تواجه التمكين القيادي للمرأة.

الجزء الثاني: الإطار النظري للدراسة

أولاً: ثقافة المجتمع المصري:

وهنا يتم استعراض بعض المفاهيم التي عرفت الثقافة، ومن ثم التطرق الي كيفية تكوين تلك الثقافة داخل المجتمعات. كما أنه يتم التعرف على الجوانب الخاصة بالثقافة، والتأثير الثقافي على المجتمع.

أ. مفاهيم الثقافة:

تعرف الثقافة في "معجم اللغة العربية " بأنها كل ما فيه استنارة للذهن وتهذيب للذوق وتنمية لمملكة النقد والحكم لدي الفرد والمجتمع وتشتمل على المعارف، والمعتقدات، والفن، والأخلاق، وجميع القدرات التي يسهم بها الفرد في مجتمعه. ولها طرق ونماذج عملية وفكرية وروحية، ولكل جيل ثقافته التي استمدها من الماضي وأضاف إليها ما أضاف في الحاضر، وهي عنوان الحضارات المجتمعية.

عرفها " مالك بن الحاج عمر بن نبي " على أنها مجموعة من الصفات الخلقية، والقيم الاجتماعية، التي تؤثر في الفرد منذ ولادته، وتصبح لا شعوريه في التأثير علي العلاقة التي تربط سلوكه بأساليب الحياة في الوسط الذي ولد فيه.

يعرف " روبريت بيرشيد " وهو أحد علماء علم الاجتماع المحدثين على أنها ذلك الكل المركب الذي يتألف من كل ما نفكر فيه أو نقوم بعمله أو نمتلكه كأعضاء من المجتمع ويبرز هذا التعريف الصفة التأليفية للثقافة لتصبح ظاهرة مركبة تتكون عناصر بعضها فكري وبعضها سلوكي وبعضها مادي.

وهناك تعريف صادر عن الأليسكو في الخطة الشاملة للثقافة العربية وهو:
الثقافة تشمل مجموع النشاط الفكري والفني بمعناها الواسع وما يتصل بهما من مهارات، أو يعين عليهما من وسائل، فهي موصلة الروابط بجميع أوجه النشاط الاجتماعي الأخرى متأثرة بها، معينة عليها، مستعينة بها.

الثقافة في المعجم الفلسفي تعرف على أنها: كل ما فيه استنارة للذهن وتهذيب للذوق وتنمية لمملكة النقد والحكم لدي الفرد أو المجتمع، وتشتمل على المعارف والمعتقدات، والفن، والأخلاق، وجميع القدرات التي يسهم بها الفرد في مجتمعه. ولها طرق ونماذج عملية وفكرية وروحية، ولكل جيل ثقافته التي استمدها وأضاف إليها من الحاضر، وهي عنوان المجتمعات البشرية.

وعلى رغم من تنوع التعريفات التي تناولت الثقافة إلا أنها تشابهه في النهاية حيث أن الثقافة تتكون منذ بداية إدراك الإنسان لما يدور حوله في المجتمع الذي يعيش فيه وتكوين ثقافته من معتقدات دينية وأخلاقية وعلمية وعملية واجتماعية حتى نهاية.

يعتقد الباحث أن التعريف الذي جاء في المعجم الفلسفي هو التعريف الشامل حيث جمع كل شيء يخص الثقافة وأشتمل على الكثير مما جاء في التعريفات الخاصة بالعلماء وأنه جمع بين جوانب الثقافة.

ب. مكونات الثقافة:

تتكون الثقافة من ثلاث مكونات رئيسة، يمكن جمعها في:

١- **مكونات مادية**، وهي المكونات المستخدمة بشكل يومي، كالمأكل، والمشرب، والملبس، والمسكن وغيرها.

٢- **مكونات فكرية**، مثل الفن، واللغة، والعلم، والدين، وغيرها.

٣- **مكونات اجتماعية** وهي تلك المكونات التي تشتمل على البناء الاجتماعي وهيكله. كما يمكن أن تصنف بصفة أو سع وفقاً للمكونات الآتية:

الافكار: هي مجموعة النتائج التي يتوصل لها العقل بعد التفكير والتحصيص الطويل للمعلومات التي تلقاها.

٤- **العادات والتقاليد:** هي الأسلوب المتبع لدى أي أمة أو شعب في الحياة الاجتماعية وقوانينها.

- **اللغة:** وهي مجموعة الحروف والرموز التي يتمكن أفراد المجتمع من خلالها من التواصل فيما بينهم، وتنقل كل ما يتعلّق بهم لمن بعدهم.
- **القانون:** هي مجموعة الأحكام التي تضبط المجتمع وتحميه من الدّاخل والخارج.
- **الأعراف:** هي مجموعة الأحكام والضوابط التي تعارف عليها مجتمع ما؛ فأصبحت بمثابة القانون يلتزمون بها التزاً ما كاملاً، بحيث تكون هذه الأعراف عوناً للقانون في منع الجريمة والانحراف والمساعدة على نشر الفضيلة والخير.

ج. جوانب الثقافة:

هناك عدة جوانب تشكل جزءاً رئيسياً في الثقافة داخل المجتمعات وهي كما يلي:
الجانب المعياري: وهو بمثابة جزء من المخ لأي ثقافة ويتمثل في تصوير المجتمع العام للألوهية والكون والإنسان والحياة.

يعد هذا الجانب هو الذي يميز مجتمع عن الآخر ويميل هذا الجانب دائماً إلى الثبات.
الجانب السلوكي: وهو الجانب التطبيقي للجانب المعياري ويظهر في سلوكيات المجتمع ويميل هذا الجانب إلى التغيير باستمرار ويتوقف مدى تماسك أي مجتمع على التغييرات التي تحدث في هذا الجانب قريباً أو بعداً عن الجانب المعياري.

الجانب الحضاري: وهذا الجانب يمثل الثمار الحضارية للثقافة يظهر عند اتساق كل من الجانب المعياري والجانب السلوكي للثقافة فينتج لنا ثمار هذا التناسق الفكرية والروحية والعلمية والفنية والعملية... الخ

د. التأثير الثقافي على المجتمع:

تأثر الثقافة على المجتمعات بشكل ملحوظ في كافة اتجاهاته فمنها ما هو إيجابي، ومنها ما هو سلبي ويتم استعراض ذلك كما يلي:

١. تأثيرات إيجابية:

التأثير الثقافي غير محدود بزمن أني وهو تراكم فعلى لزمان ليس بالقصير جداً، ويكمن في القدرة على اختيار طرق عيش بديلة، واقتراحات متجددة باستمرار بمعنى حضور دائم للمثقف على نحو إيجابي.

٢. تأثيرات سلبية:

هناك تحديات تعيشها المجتمعات متمثلة في الانفتاح السريع على ثقافات الآخرين والمبنيّة على فلسفات خاصة بهم، هذا الانفتاح الذي تم من خلال سرعة نشر الأفكار والتواصل، جعل الثقافة الأصيلة مهددة بالنقد والتغيير تحت أسماء عديدة منها الحرية والعدالة وحقوق الإنسان والتي تسخر أحياناً لإسعاد الإنسان والارتقاء به في مجتمع آمن قوي، وهذا هو الجانب الذي يبينونه إلا انه هناك جانب آخر لتلك التغييرات وهو الدخول إلى المجتمعات والعمل على زعزعة استقرارها وتمكين أعدوها منها.

ثانياً: التمكين القيادي:

في هذا الجزء تسلط الدراسة الضوء على المفاهيم الخاصة بالتمكين والقيادة ثم عرضت الدراسة النظريات الخاصة بالقيادة وهي كالتالي:
أ. المفاهيم الخاصة بالتمكين:

يعرف التمكين من وجهة نظر (Nina): على أنه الاستراتيجية التي يمكن بواسطتها مساعدة الأفراد والجماعات والمجتمعات أن تتحكم في ظروفها وتستطيع إنجاز أهدافها، وهكذا تكون قادرة على العمل لمساعدة نفسها وغيرها على زيادة مستوى معيشتها.

وتعرف أماني صالح التمكين: بأنه هو نوع من الدعم الخارجي من قبل السلطة المستنيرة في المجتمع، التي يفترض أن تنتظر بروح المسؤولية إلى كافة المواطنين، دفعاً لمسيرة التطوير والتنمية في المجتمع.

يعرف Vanessa تمكين المرأة: بأنه إضفاء القوة على المرأة. والقوة هنا تعني أن يكون للمرأة كلمة مسموعة ولها القدرة على التحليل والابتكار والتأثير في القرارات الاجتماعية المؤثرة على المجتمع ككل وأن تكون موضع احترام كمواطنة متساوية ولها اسهاماتها على كل المستويات في المجتمع، وإدراك قيمتها ليس فقط في المنزل بل في المجتمع.

ويعرف Dorothy التمكين في ضوء خصائص المرأة الممكنة: بأنها المرأة التي تشعر بالثقة في نفسها ولديها إمكانية التحليل، وتستطيع أن تتحكم في قرارات حياتها بصفة عامة. بالإضافة إلى أن عملية التمكين تتطلب تغيير التبعية والتحكم في المصادر المادية واتخاذ القرارات وممارسة السلطة والتقليل من عدم المساواة في النوع وذلك يتطلب إدراك النساء لاحتياجاتهن الاستراتيجية ووضعهن الاجتماعي.

ويشير Muller إلى تمكين النساء: بأنه قدرة المرأة أو مجموعة من النساء في أن يقاوموا التحكم المفروض لضبط سلوكهن أو انكار حقوقهن والحصول على المصادر الاجتماعية والمادية والتي تشتق منها القوة، إلا أن مصادر القوة تعوقها عناصر ثقافية جامدة.

كما يعرف الخلف التمكين بأنه: الإجراء الذي بموجبه يتم إعطاء النساء مزيد من القوة ليكون لهن السيطرة والمسؤولية الجماعية على الأعمال التي يقومون بها لتحسين الأداء.

ويرى Mentosk التمكين: أنه يعبر عن فعالية المشاركة للمرأة في صنع القرارات السياسية وتطبيق وتنفيذ تلك القرارات.

كما ترى اجلال حلمي التمكين: على أنه هو التحكم في العلاقات الاجتماعية والانتاجية التي من خلالها تساهم المرأة اقتصاديا واجتماعيا وسياسياً في رفاهية أسرتها وتقدم مجتمعا.

ب. المفاهيم الخاصة بالقيادة

مفهوم القيادة تعتبر القيادة ظاهرة إنسانية اجتماعية تتوقف على وجود جماعة يبرز من بينهم قائد يتولى تنظيم شؤونهم وهي تعد من أكثر المواضيع الإنسانية التي أخذت طابعا جدليا في محاولة الباحثين لتفسير مفهومها ولذلك لا يوجد مفهوم واحد للقيادة متفق عليه واختلفت المفاهيم والتعريفات وفقا للمدارس التي ينتمون اليها ونستعرض فيما يلي بعض منها:

حيث ذكر البيونز " Burnis " : أن القيادة من أكثر الظواهر وضوحا على الأرض، واقلها إدراكا من قبل الناس. **بينما عرف " Golimba Wisk "** القيادة بانها القدرة القويمة للتأثير في الناس في النواحي المرغوبة. **وقد عرفها " Letterer "** : بانها ممارسة الكثير من قبل فرد آخر لتحقيق اهداف معينة. **وعرفها " Wolrrial "** : بانها تلك المجموعة من الخصائص الشخصية التي تجعل التوجيه والتحكم في الاخرين امرا ناجحا.

وعرفتها هالة فتيح: على انها نشاط ايجابي يقوم به شخص مفوض بقرار رسمي ويتمتع بسمات قيادية خاصة تؤهله لتحقيق أهداف المنظمة من خلال تأثيره الإيجابي وسلطاته الممنوحة له لقيادة التابعين.

ومن خلال ما سبق يمكن تعريف القيادة: على أنها كل ما يقوم به الشخص المفوض اليه السلطة من خلال العمل مع التابعين له والتأثير عليهم ايجابياً لتحقيق أهداف المنظمة.

جـ. نظريات القيادة:

تعددت النظريات التي قامت بتفسير القيادة الادارية حيث نظر البعض الي القيادة الي انها مجموعة من السمات فقط، إذا توافرت لدي شخص ما يصبح قائد وهناك من يري أنها ظروف خاصة إذ وجدت ظهر القائد، وإذا تغيرت تغير القائد ونظر فريق ثالث الي على أنها موقف معين لمجموعة من الأفراد إذا تغيروا تغير القائد، وذهب فريق رابع الي التأكيد على أن القائد يظهر نتيجة ظهور هدف معين فإذا تغير هذا الهدف تغير القائد.

وأخيراً هناك من أكد على الطبيعة التفاعلية للقيادة وأنها محصلة العديد من العوامل، القائد بما يملكه من سمات ومعارف ومهارات، وأفراد الجماعة بما يتمتعون من قدرات وإمكانيات واستعداد للعمل والموقف بما يتضمنه من ظروف وعوامل بيئية وتنظيمية متشابكة ومتداخلة.

وقد اتضح من خلال الدراسات التي استهدفت التعريفات الخاصة بالقيادة من حيث الخصائص والتأثير في حياة المنظمة. ومن خلال اطلاع الباحث على تطور الفكر الإداري لنظريات القيادة تبين أنها مرت بمراحل عدة ومنها:

(١) نظرية الرجل العظيم:

ركزت هذه النظرية على مفهوم اساسي أن (القادة يولدون ولا يصنعون) ويتمتعون بمواهب تؤهلهم للقيادة، وأن الاشخاص الذين تمتعوا بصفة القادة وصلوا الي مكانة عالية في تاريخ البشرية وقد تحقق ذلك من خلال أعمال التي ابهره العالم، ويأخذ على هذه النظرية إغفالها دور العلم والتعلم في صناعة القائد.

(٢) نظرية السمات:

تقوم هذه النظرية على أن الفرد يملك مجموعة من الصفات الشخصية مثل: الذكاء والهاء والتعاون والحماس والشجاعة والقدوة الحسنة والمهارات اللغوية والتقدير والقدرة على تحمل المسؤولية والإنجاز ومن يمتلك تلك الصفات يعتبر قائداً، حيث أغلباً ما تكون هذه السمات ذات جذور عميقة في نفسه ولا يمكن اكتسابها في فترة وجيزة من التدريب والإعداد. وقد سادت هذه النظرية بين الباحثين حتي نهاية الحرب العالمية الثانية، وكان الهدف منها هو الوصول الي تحديد سمات القادة.

(٣) نظرية سلوك القائد:

نتيجة عدم الرضاء التام عن نتائج القيادة الإدارية عام ١٩٤٠م وما تلاها من سنوات حيث كانت النظريات السابقة تركز على السمات الشخصية للقائد وخصائص شخصيته فقط وقد دعت الحاجة في أول عام ١٩٥٠م إلي دراسة سلوك القائد الفعلي وهذا أدى بالعديد من علماء النفس السلوكيين في القيادة أن فلسفة نظرية القيادة السلوكية تركز على فاعلية القائد من خلال جانبيين مهمين هما:

- توجيه المهام: ويعني ذلك تأكيد مكان القائد ومركزه في المنظمات لإنجاز المهام الخاصة بالعمل مع أدائها بجد وذلك بنشاط يمارسها مثل تنظيم العمل وجدولته واتخاذ القرارات وتقييم الأداء.
- توجيه الموظف: ويعني ذلك الانفتاح والصدقة من قبل المدير بالنسبة للموظفين العاملين معه وكذلك اهتمامه بحاجات التابعيين له ومراعاة إشباعها.

(٤) نظرية الموقف:

مع بداية الخمسينيات من القرن العشرين، ظهرت نظرية الموقف والتي تفترض أن الخصائص القيادية لا ترتبط بسمات شخصية عامه، بل ترتبط بسمات نسبية تؤهل القائد للتفاعل مع الموقف قيادي معين، وأن المهارات القيادية لا تحركها إلا المواقف، وإن القيادة تعتمد على وجود مشكلات.

٥) النظرية التفاعلية:

نتيجة للانتقادات التي تعرضه لها النظريات السابقة ظهرت النظرية التفاعلية والتي تجمع ما بين نظرية السمات والموقف فالقيادة الناجحة في هذه النظرية لا تعتمد على السمات التي يتمتع بها القائد في موقف معين، ولكن تعتمد على قدرة القائد في التفاعل مع الأفراد. ويؤكد أنصار هذه النظرية أن ظهور القيادة رهن بمدى التكامل والتفاعل بين عدد من المتغيرات الرئيسية وهي: شخصية القائد وأفراد الجماعة، طبيعة الجماعة وخصائصها والعلاقة بين أفرادها، والعوامل الموقفية والبيئية.

٦) النظرية القيادية التبادلية:

في بدايات السبعينات من القرن العشرين، ظهرت النظرية التبادلية والتي تركز على عملية التبادل التي يقوم من خلالها القائد بتقديم حوافز محددة لمرؤوسيه، في مقابل الحصول على مستويات معينة من الأداء، وتؤكد هذه النظرية أن نجاح القيادة يعتمد على ضرورة وجود معايير وأسس محددة لهذا التبادل، ويعتمد القائد التبادلي على عاملين، هما: المكافأة الظرفية أو الموقفية.

٧) نظرية دورة حياة القائد:

تفترض هذه النظرية أن دورة حياة المرؤوسين في تحملهم المسؤولية تزداد، مما يترتب على ذلك درجات مختلفة من السلوك القيادي الذي يهتم بالنشاط والعلاقات، فالفرد حينما يتحول من مرحلة عدم النضج الي النضج سيمارس اشكال مختلفة من السلوك، فإذا سمحت الإدارة للموظف أن ينضج ويتحمل المسؤولية فإنما يتم ذلك من خلال التعبير الذي يظهر من خلال سلوك الفرد:

- إذا كان سلوك الأفراد غير ناضج فلا بد من اهتمام القائد بالعمل أكثر من الأفراد.
- إذا كان الأفراد ذوي نضوج متوسط فإن القائد يبين الاهتمام بالعمل والأشخاص.
- إذا كان الأفراد ذو نضوج فوق المتوسط فإن القائد يعطي حرية التصرف للمرؤوسين.

٨) نظرية القيادة التحولية:

أن القيادة التحولية بصفة عامة هي: "محصلة التفاعل بين القائد والمرؤوسين والموقف"، وهي: "العملية التي تؤدي الي الإبداع في بيئة العمل من خلال الأفراد القائمين بذلك العمل بيجاد أو خلق العلاقة ذات التأثير في هؤلاء الأفراد نحو إنجاز الأهداف".

ثالثاً: العوامل المؤثرة على أثر ثقافة المجتمع المصري والتمكين القيادي للمرأة: في هذا الجزء عرضة الدراسة بعض العوامل المؤثرة على التمكين القيادي للمرأة في مصر وهي:

أ. الثقافة المجتمعية: تبدأ الثقافة المجتمعية من البيئة التي تتربي فيها المرأة منذ نشأتها وهي عبارة عن:

١. الأسرة: تعد الأسرة اول ما يَأثر في المرأة منذ صغرها وأصبحت الاسرة المصرية تنظر الي المرأة على انها لها نفس الحقوق المكفولة للذكور فأصبح الأبوين لا يفرقون بين الأبناء في المعامل والتربية واصبحوا يعطوهم نفس الحقوق في كافة مناحي التربية.
٢. العادات والتقاليد: هي الأسلوب المتبع لدي أي أمة أو شعب في الحياة الاجتماعية والقانونية والدينية.

- اللغة: وهي مجموعة الحروف والرموز التي يتمكّن أفراد المجتمع من خلالها من التّواصل فيما بينهم، وتنقل كلّ ما يتعلّق بهم لمن بعدهم.
- القانون: هي مجموعة الأحكام التي تضبط المجتمع وتحميه من الدّاخل والخارج.
- الأعراف: هي مجموعة الأحكام والضوابط التي تعارف عليها مجتمع ما؛ فأصبحت بمثابة القانون يلتزمون بها التّرا ما كاملاً، بحيث تكون هذه الأعراف عوناً للقانون في منع الجريمة والانحراف والمساعدة على نشر الفضيلة والخير.

"ثقافة المجتمع المصري وأثارها على تمكين المرأة قيادياً" (دراسة ميدانية في بيئة العمل المصرية)
إسماعيل إبراهيم إسماعيل إبراهيم محفوش

ب. ثقافة المجتمع التنظيمية:

ويعرفها ويليام أوتشي (OUCHI WILLIAM) بأنها " الثقافة التي تتطوي على القيم التي تأخذ بها إدارة المؤسسة والتي تحدد نمط النشاط والإجراء والسلوك، فالمدبرون يفسرون ذلك النمط الفكري في الموظفين من خلال تصرفاتهم كما تتسرب هذه الأفكار إلى الأجيال اللاحقة من العاملين"

كما إيليو جاك (JACQUES ELLIOT) أن: " ثقافة المؤسسة هي طريقة التفكير والسلوك الاعتيادي والتقليدي، وتكون مقسمة ومشاركة بين أعضاء المنظمة وتعلم شيئاً فشيئاً للأعضاء الجدد من أجل قبولهم في المنظمة.

كما تعرف أيضاً بأنها: " مجموعة القيم والمفاهيم الأساسية التي يتم إيجادها وتنميتها داخل مجموعات العمل في المنظمة وتعليمها للعاملين لتحديد طريقة تفكيرهم وإدراكهم وشعورهم تجاه كبيئة العمل الداخلية والخارجية وتحدد سلوكهم وتؤثر في أدائهم وإنتاجيتهم.

ج. ثقافة المجتمع التعليمية:

أثر التعليم بشكل ملحوظ على المجتمعات وخاصة المجتمعات العربية بعد انتشار التعليم داخل تلك المجتمعات في مصر نري أن التعليم أثر وبشكل ملحوظ في تغيير وجهة نظر المجتمع نحو المرأة حيث أصبح ينظر الي المرأة على انها شريك اساسياً داخل المجتمع وأصبحت الأسرة تشجع الفتيات على التعلم والوصول الي المناصب العليا.

كما سعت الدولة المصرية في تعزيز دور المرأة منذ تولي محمد على الحكم وانشاء المدارس الخاصة بتعليم الفتيات ثم توالى مراحل التطور لدي من خلال فتح مجالات العمل للمرأة ومن ثم تولي المناصب القيادية، كما أن السيد الرئيس عبد الفتاح السيسي في عام ٢٠١٧ أطلق عليه عام المرأة عرفاناً منه بدور المرأة في المجتمع والنهوض به.

"ثقافة المجتمع المصري وأثارها على تمكين المرأة قيادياً" (دراسة ميدانية في بيئة العمل المصرية)
إسماعيل إبراهيم إسماعيل إبراهيم محفوش

د. ثقافة المجتمع القانونية

تشكل تعد الثقافة القانونية لدى المجتمعات خاصة المرأة الغطاء الذي تعمل من خلاله للتعرف على الحقوق المكفولة اليها من قبل تلك القوانين الموضوعه داخل المجتمع، كما أنها ايضاً تعمل على اكسابها المعلومات الخاصة بالالتزامات الواجبة عليها داخل تلك المجتمعات.

وتكتسب الثقافة التعليمية من خلال:

١. الاسرة: والتي تعد أول جماعة إنسانية يتعامل معها الفرد، وهي الإطار المرجعي الأول الذي يتلقى فيه أسس التنشئة التي تعمل على تشكيل حيات الفرد.

٢. المؤسسات التعليمية: تأصل دور الاسرة في عملية نقل الثقافة، حيث تقوم بتوفير الفرص المناسبة للأفراد كي يتعلموا القوانين والواجبات بطريقة مناسبة تتفق مع توقعات المجتمع.

٣. وسائل الإعلام: يقع على الإعلام دوراً هاماً في زيادة الوعي الثقافي القانوني لدي الأفراد داخل المجتمع من خلال نشر القوانين والمعلومات خاصاً التي تكون لها صلة بالمرأة حتي ينتنى لها معرفة واجباتها وحقوقها.

الجزء الثالث: منهجية البحث

سيتناول الباحث في هذا الجزء مجتمع وعينة الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة:

اولاً: مجتمع الدراسة:

قام الباحث بإجراء الدراسة على إدارات التربية والتعليم بمحافظة الشرقية داخل جمهورية مصر العربية، ويتضمن مجتمع الدراسة جميع العاملين بالإدارات التعليمية بمديرية التربية والتعليم بمحافظة الشرقية وعددهم (٥٠٠٠) موظف وذلك حتي نهاية عام ٢٠٢٠.

ثانياً: عينة الدراسة:

اعتمدت الدراسة على أسلوب العينة العشوائية الطبقية ولذا تم اختيار عينة عشوائية طبقية من إدارات التربية والتعليم بمحافظة الشرقية داخل جمهورية مصر العربية وتم تحديد حجم العينة للصندوق بحيث لا يزيد الخطأ في التقدير عن (٠,٠٥) فيمكننا استخدام الصيغة التالية لتحديد حجم العينة:
حيث أن:

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{[(N-1) \times (d^2 / z^2) + p(1-p)]}$$

n حجم العينة ، N حجم المجتمع ، d نسبة الخطأ المسموح به وتساوي ٠,٠٥ ،
z الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى المعنوية ٠,٠٥ ومستوى الثقة ٠,٩٥
وتساوي ١,٩٦
P القيمة الاحتمالية = ٠,٥٠

وبالتطبيق نجد أن: ٣٥٧ عامل \approx مفردة (عامل) $n = 356.8$
ولوحظ أن حجم العينة المطلوبة هي ٣٥٧ مفردة ولكن تم استخدام ٤٠٠ مفردة وذلك نظراً لاحتمال التعرض لفقد بعض الاستثمارات أو عدم الحصول على إجابات واضحة للبعض الآخر وأيضاً أخذ رأي أكبر عدد ممكن من مفردات مجتمع الدراسة لمعرفة رأيهم بخصوص عملية تمكين المرأة من المناصب القيادية.
وقد تم توزيع قوائم الاستقصاء على جميع مفردات العينة المختارة لأخذ رأي جميع الأطراف بدرجة مناسبة ومحيدة ، واعتمدت الدراسة من أجل جمع البيانات الخاصة بأراء العاملين بديرية التربية والتعليم على استبانة تم إعدادها من واقع الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، وبعد توزيع قوائم الاستقصاء وتعبئتها فقد تم مراجعة كل استثمار استقصاء مستلمة من المستقضي منهم للتأكد من اكتمالها وصلاحياتها لإدخال البيانات في التحليل الإحصائي حيث تم استبعاد عدد من الاستثمارات الغير مكتملة وتم تفرغ البيانات وتحليلها على برنامج (Spss).

ويوضح الجدول التالي قوائم الاستقصاء الموزعة والمستلمة والصحيحة:

جدول رقم (٣-١)

بيان قوائم الاستقصاء

بيان	مجتمع الدراسة	عينة الدراسة	الاستمارات الموزعة	الاستمارات المستلمة	الاستمارات الصحيحة	الاستمارات المستبعدة
مديرية التربية والتعليم بالشرقية	٥٠٠٠	٤٠٠	٤٠٠	٣٧٥	٣٥٠	٢٥
النسبة	-	٨%	-	٩٣.٧٥%	٨٧.٥%	٦.٢٥%

المصدر: إعداد الباحث من خلال بيانات التحليل الإحصائي.

رابعاً: طرق جمع البيانات:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها قام الباحث بإعداد وتصميم قائمة استبيان موجهة إلى العاملين في إدارات التربية والتعليم بمحافظة الشرقية في جمهورية مصر العربية، وبالإضافة إلى ما سبق قام الباحث بتدعيم الدراسة الميدانية بإجراء عدد من المقابلات الشخصية وذلك على النحو التالي:

١. مقابلات شخصية مع عدد من المديرين داخل بعض الإدارات التعليمية بمحافظة الشرقية في جمهورية مصر العربية لتحديد تأثير التغيير الثقافي داخل العمل لدى المرأة والرجل بهدف تحسين الأداء التنظيمي.
٢. مقابلات شخصية مع عدد من الإداريين (مدير إدارة، رئيس قسم) في الإدارات التعليمية بمحافظة الشرقية في جمهورية مصر العربية لمعرفة الاهتمام بالدور القيادي لدى المرأة والرجل بهدف تحسين الأداء التنظيمي.

ثالثاً: أساليب التحليل الإحصائي:

تم استخدام الحاسب الآلي بعد انتهاء من جميع البيانات بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية والذي يرمز له اختصاراً بالرمز SPSS، وذلك لتفريغ البيانات وجدولتها وإجراء التحليل الإحصائي المناسب لتلك البيانات واختبار صحة فروض الدراسة، وتطلب ذلك تطبيق بعض أساليب الإحصاء الوصفي والإحصاء التحليلي وذلك كما يلي:

أ. في الإحصاء الوصفي:

تم الاستعانة ببعض المقاييس الإحصائية الوصفية ومنها الوسط الحسابي والخطأ المعياري والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتوصيف متغيرات الدراسة من خلال البيانات التي تم جمعها، وكذلك تم الاعتماد على معامل الفا كرونباخ Cronbach's Alpha الذي يستخدم لقياس مدي ثبات لفقرات الاستبيان وثبات مقاييس جميع المتغيرات ويقصد بثبات القياسي Reliability الاتساق الداخلي بين العبارات، ولثبات المقياس جانبان الأول هو الاستقرار Stability ويقصد به الحصول على نفس النتائج من نفس مفردات العينة إذا استخدم نفس المقياس في قياس نفس المتغيرات أكثر من مرة، أما الجانب الآخر لثبات المقياس فهو الموضوعية Objectivity ويقصد به أن المقياس يقيم فعلاً المتغير الذي صمم من أجله للتأكد من صدق تلك الفقرة.

ب. الإحصاء الاستدلالي:

- اعتمد الباحث في تحليل بيانات الدراسة على أساليب الإحصاء التحليلي لاختبار صحة الفروض وهذه الأساليب ما يلي :-
- 1- معامل الارتباط لقياس العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة.
 - 2- معامل التحديد لقياس العلاقة بين المتغيرات المستقلة على التابعة.
 - 3- اختبار (ت) ويستخدم لاختبار معنوية الفروق الاحصائية بين عينتين مستقلتين.
 - 4- تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA لاختبار معنوية الفروق.
 - 5- تحليل الانحدار البسيط.

رابعاً: معاملات الصدق والثبات

أ. اختبار صدق المقياس: (الصدق الظاهري):

إن المقصود بصدق الأداء هو صدق النتائج التي يتم جمعها، أو التوصل اليها باستخدام تلك الأداة، ومن أجل اختبار صدق استمارة الاستبيان المخصصة للبحث

الميداني فقد تم عرض استمارة الاستبيان والمخصصة للبحث الميداني على المشرفين والمختصين والخبراء لمعرفة آرائهم بمدى وضوح وترابط فقرات الاستمارة ونوعية الأسئلة وتوافقها مع موضوع الدراسة، وبعد إعداد استمارة الاستبيان في صورتها قام الباحث بعرض قائمة الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المحكمين من ذوي الاختصاص في تخصص إدارة الأعمال من أعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات، والذين أجروا بعض التعديلات على الاستبيان مع حذف بعض الفقرات، وإضافة فقرات جديدة وذلك بهدف التعرف على مدى تنوع وشمولية الفقرات والمحاور التي وضعت لقياس أبعاد الدراسة المختلفة، وذلك لمعرفة والتحقق من النقاط التالية:

١. سلمة الصياغة للمفردات ومدى وضوحها.
 ٢. مناسبة الأداة للأهداف التي صممت من أجلها.
 ٣. إضافة أو حذف ما يروه مناسباً من المفردات أو تعديلها.
- وفي ضوء تلك الملاحظات التي أبدتها السادة المحكمين، تم إجراء التعديلات اللازمة وبتوجيه من الأستاذ المشرف على الرسالة لتأخذ الاستمارة صورتها النهائية وقد تضمنت تعديل وحذف وإضافة الفقرات.

ب. معاملات الصدق والثبات:

لدراسة صدق أداة الدراسة تم عرضها على عدد من المختصين في مجال التخصص وذلك لمعرفة مدى ملائمة فقرات الاستبانة التي وضعت لقياس آراء العاملين للثقافات الأربعة، كما تحقق من ثبات أداة الدراسة من خلال استخراج معامل كرونباخ ألفا وتبين أن قيم معامل الثبات مقبولة.

"ثقافة المجتمع المصري وأثارها على تمكين المرأة قيادياً" (دراسة ميدانية في بيئة العمل المصرية)
إسماعيل إبراهيم إسماعيل إبراهيم محفوش

جدول رقم (٢-٣)
معامل الصدق والثبات لأبعاد قائمة الاستقصاء

عينة عشوائية للعينة	معامل الثبات	معامل الفا كرونباخ
٣٠	٠,٨٥٤	٠,٨٣٩

ومن الجدول أعلاه فقد حظيت أداة الدراسة على معامل ثبات لنتائج العينة الاسترشادية والتي حجمها ٣٠ مفردة هي = ٠,٨٣٩ وهذه قيمة جيدة لهذا المعامل،
المصدر: إعداد الباحث من خلال بيانات التحليل الإحصائي.
الأمر الذي يجعلنا نقوم بتعميم هذه الاستمارة على مفردات العينة الكلية ٤٠٠ مفردة، ويوضح الجدول رقم (٢-٣) نتائج ثبات محاور الأداة.
جدول رقم (٣-٣)

نتائج ثبات محاور الأداة

الثقافة	عدد العبارات	قيمة ألفا كرونباخ	النتيجة
الثقافة المجتمعية	٧	٠,٦٨٢	يوجد ثبات
ثقافة المجتمع التنظيمية	٦	٠,٨٦٢	يوجد ثبات
ثقافة المجتمع التعليمية	٤	٠,٦٧٩	يوجد ثبات
ثقافة المجتمع القانونية	٣	٠,٧٦٥	يوجد ثبات
التمكين القيادي للمرأة	٥	٠,٨٢٧	يوجد ثبات

المصدر: إعداد الباحث من خلال بيانات التحليل الإحصائي.
يوضح الجدول رقم (٣-٣) نتائج ثبات محاور الأداة للعبارات الخاصة بعناصر الثقافة والمتمثلة في:
الثقافة المجتمعية: وكانت العبارات الخاصة بهذا العنصر مكونة من (٧) عبارات وكانت قيمة ألفا كرونباخ لهذه العبارات (٠,٦٨٢)، وأظهرت النتيجة الخاصة بها أنه يوجد ثبات في هذه العبارات.
ثقافة المجتمع التنظيمية: كانت العبارات في هذا العنصر (٦) عبارات وبعد أن تم اختبارها بمعامل ألفا كرونباخ اظهر أنه يوجد ثبات في تلك العبارات بنسبة (٠,٨٦٢).

"ثقافة المجتمع المصري وأثارها على تمكين المرأة قيادياً" (دراسة ميدانية في بيئة العمل المصرية)

إسماعيل إبراهيم إسماعيل إبراهيم محفوش

ثقافة المجتمع التعليمية: اتضح من هذا العنصر أن العبارات الخاصة به والمكونة من (٤) عبارات بعد أن اختبرت بمعامل ألفا كرونباخ والذي اعطي نتيجة (٠.٦٧٩) والذي يعني أن هناك ثبات في تلك العبارات.

ثقافة المجتمع القانونية: يشكل هذا العنصر عدد (٤) عبارات في قائمة الاستقصاء وبعد أن تم اختبارها بمعامل ألفا كرونباخ وجد أن هناك ثبات في العبارات بمعدل (٠.٧٦٥).

التمكين القيادي للمرأة: يشكل هذا العنصر عدد (٥) عبارات في قائمة الاستقصاء وبعد أن تم اختبارها بمعامل كرونباخ وجد أن هناك ثبات في العبارات بمعدل (٠.٨٧٢).

الجزء الرابع الدراسة الميدانية واختبارات الفروض

أولاً: الإحصاء الوصفي لنتائج الدراسة الميدانية.

تحليل بيانات الاستبانة ومناقشة نتائجها:

توضح الدراسة نتائج تطبيق استمارة الاستقصاء للتحقق من صحة فرض الدراسة، ويوضح الجدول رقم(٤-١)،(٤-٢)،(٤-٣)،(٤-٤) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لعبارات الاستمارة.

جدول رقم (٤-١)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لعبارات الاستمارة الخاصة بالثقافة المجتمعية

الثقافة المجتمعية	التأثير %											
	أوافق بشدة		أوافق		محايد		غير موافق بشدة		غير موافق		الانحراف المعياري σ	الاهمية النسبية
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة				
تغير المجتمع بشكل ملحوظ في عد التفرقة بين الذكور والاثاث مما زاد من فرص تمكينها من المناصب القيادية	١١	٢٠.٦	١١٠	٢٠.١	٥٦	١٠.٢	٨٠	١٤.٦	٤١	٧.٥	٣.٤٣٥	١٣.٨٤ %
قبول المجتمع للمرأة والاعتراف بدورها مما زاد من ثقته بنفسها وقد أثر ذلك بالإيجاب على التمكين القيادي لها	١١	٢١.٥	١٠٨	١٩.٧	٦٤	١١.٧	٧٢	١٣.١	٣٨	٦.٩	٣.٤٩	١٤.٠٦ %

"ثقافة المجتمع المصري وأثارها على تمكين المرأة قيادياً" (دراسة ميدانية في بيئة العمل المصرية)

إسماعيل إبراهيم إسماعيل إبراهيم محفوش

١١	٢١.٧	١٠.٩	١٩.٩	٥٤	٩.٩	٧٧	١٤.١	٤١	٧.٥	٣.٤٧	١.٣٥٦٩	محايد	١٣.٩٨%	٦
٩														
١٢	٢٢.١	١١٥	٢١.٠	٥٤	٩.٩	٧٤	١٣.٥	٣٦	٦.٦	٣.٥٢٧٥	١.٣٢٩٩	أوافق	١٤.٢١%	٤
١														
١٢	٢٣.٥	١١٩	٢١.٧	٥٩	١٠.٨	٦٤	١١.٧	٢٩	٥.٣	٣.٦٣٧٥	١.٢٧٨٧	أوافق	١٤.٦٥%	٢
٩														
١٢	٢٢.٨	١٢٢	٢٢.٣	٥٦	١٠.٢	٦٨	١٢.٤	٢٩	٥.٣	٣.٦١٥	١.٢٨٠٩	أوافق	١٤.٥٦%	٣
٥														
١٢	٢٣.٤	١٢٤	٢٢.٦	٥٧	١٠.٤	٦١	١١.١	٣٠	٥.٥	٣.٦٤٧٥	١.٢٧٥٦	أوافق	١٤.٦٩%	١
٨														
													المتوسط العام	
													١٤.٢%	٩
													أوافق	٦
													٣.٥٤	٦

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

ومن الجدول رقم (٤-١) وطبقاً لمقياس ليكرت الخماسي حيث أنه تم التقسيم (١-١.٤٩) تكون النسبة غير موافق بشدة، (١.٥-٢.٤٩) تكون النسبة غير موافق، (٢.٥-٣.٤٩) تكون النسبة محايد، (٣.٥-٤.٤٩) تكون النسبة أوافق، (٤.٥-٥) تكون النسبة أوافق بشدة، فجاءت العبارات الخاصة بالثقافة المجتمعية بمتوسط عام ٣.٥٤٦ بمستوى تقييم (أوافق) حيث جاءت العبارة (انخفاض أصوات المتطرفين دينياً والذين حاربوا المرأة على مدار سنوات عدة) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قيمته ٣.٦٣٤٧٥، وجاءت العبارة (تغير المجتمع بشكل ملحوظ في عدم التفرقة بين الذكور والإناث مما زاد من فرص تمكينها من المناصب القيادية) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قيمته ٣.٤٣٥، فكانت أغلبية آراء العاملين موافقة.

"ثقافة المجتمع المصري وأثارها على تمكين المرأة قيادياً" (دراسة ميدانية في بيئة العمل المصرية)

إسماعيل إبراهيم إسماعيل إبراهيم محفوش

جدول رقم (٤-٢)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لعبارات الاستمارة الخاصة بثقافة المجتمع التعليمية

الترتيب	الأهمية النسبية	الاتجاه العام للمؤشر	الانحراف المعياري σ	المتوسط μ	التأثير %								ثقافة المجتمع التعليمية			
					موافق		غير موافق		محايد		أوافق بشدة					
					النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد				
١	٢٣.٧٧ %	أوافق	١.٣٢٧٨	٣.٥٣٧٥	٦.٦	٣٦	١٣.٣	٧٣	٩.٥	٥٢	٢١.٥	١١٨	٢٢.١	١٢١	إتاحة الفرص التعليمية للمرأة من خلال الاسرة من بداية حياتها	
٣	٢٣.٤٣ %	محايد	١.٣٥٠	٣.٤٨٧٥	٧.٥	٤١	١٣.٣	٧٣	٩.٩	٥٤	٢٠.٨	١١٤	٢١.٥	١١٨	ظهور بعض البرامج التدريبية ذات النفل والتي تأهل المرأة للوصول للمناصب القيادية	
٤	٢٢.٥٨ %	محايد	١.٣٨٧٥	٣.٣٦٠	٨.٨	٤٨	١٥.٥	٨٥	٩.٣	٥١	١٩.٥	١٠٧	١٩.٩	١٠٩	وصول المرأة إلى أعلى الدرجات العلمية زاد من فرص توليها مناصب قيادية	
٢	٣٠.٢٢ %	محايد	١.٣٦٧٣	٤.٤٩٧٥	٧.٨	٤٣	١٣.١	٧٢	٩.١	٥٠	٢٠.٦	١٣٣	٢٢.٣	١٢٢	زيادة نسب مشاركة المرأة في الندوات والمؤتمرات التي تساعدها في الحصول على الشهادات التي تأهلها من تولى تولى المناصب القيادية	
المتوسط العام					٣.٤٧	١.٣٥									١٤.٢٩ %	محايد

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

فجاءت العبارات الخاصة بثقافة المجتمع التعليمية والمبينة بالجدول رقم (٤-٢) بمتوسط عام ٣.٤٧ بمستوى تقييم (محايد) حيث جاءت العبارة (إتاحة الفرص التعليمية للمرأة من خلال الاسرة من بداية حياتها) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قيمته ٣.٥٣٧٥، وتؤكد هذه العبارة أن المرأة لا بد أن تأخذ حقها التعليمي منذ طفولتها لكي تحقق ما تسعى إليه من أهداف، وجاءت العبارة (وصول المرأة إلى أعلى الدرجات العلمية زاد من فرص توليها مناصب قيادية) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قيمته ٣.٥٥٢٥، وقد جاءت آراء العاملين بالإدارات التعليمية محايدة للعبارة الخاصة بثقافة المجتمع التعليمية.

ثانياً اختبار الفروض:

اختبار الفرض الرئيس الأول: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين ثقافة المجتمع والتمكين الوظيفي للمرأة القيادية:
وقد تم اختباره عن طريق الفروض الفرعية التالية:
١. الفرض الفرعي الأول:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين ثقافة التعليم والتمكين الوظيفي للمرأة القيادية:

وقد تم استخدام الاختبارات التالية:

(١) معامل الارتباط: يبين الجدول التالي معامل الارتباط بين ثقافة التعليم كمتغير مستقل والتمكين الوظيفي للمرأة القيادية كمتغير تابع.

جدول رقم (٤-٢٢)

معامل الارتباط لثقافة التعليم والتمكين الوظيفي للمرأة القيادية

المتغير	الاختبار	ثقافة التعليم	التمكين الوظيفي للمرأة القيادية
ثقافة التعليم	معامل الارتباط	١	٠.٣٦
	مستوى المعنوية	٠.٠٠٠	٠.١٤٢

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

يتبين من الجدول السابق وجود علاقة ذو دلالة إحصائية بمستوى معنوية أكبر من ٠.٠٥ بين ثقافة التعليم والتمكين الوظيفي للمرأة القيادية ولكنه بنسبة ضئيلة جداً. وهذا يعني أنه كلما زادت الثقافة التعليمية لدي المجتمع ادي ذلك الي زيادة في التمكين الوظيفي للمرأة القيادية

(٢) معامل التحديد:

جدول رقم (٤-٢٣)

معامل التحديد لثقافة التعليم والتمكين الوظيفي للمرأة القيادية

المتغير	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري
ثقافة التعليم	٠.٠٠١	٠.٠٠٢	٦.١٣٢٥

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

"ثقافة المجتمع المصري وأثارها على تمكين المرأة قيادياً" (دراسة ميدانية في بيئة العمل المصرية)
إسماعيل إبراهيم إسماعيل إبراهيم محفوش

من الجدول السابق يتضح أن معامل التحديد = ٠.٠٠١ وهو ما يعنى عدم وجود تأثير لثقافة التعليم على التمكين الوظيفي للمرأة القيادية.

(٣) تحليل التباين:- (ANOVA Test)

جدول رقم (٤-٢٤)

تحليل التباين لثقافة التعليم والتمكين الوظيفي للمرأة القيادية

البيان	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F	مستوى المعنوية
الانحدار	١	٨٩٤٢.٧	٨٩٤٢.٧	٦٨٩.٥	٠.١٠٥
المتبقي	٣٤٩	٤٥٢٦.٧٨	١٢.٩٧		
المجموع	٣٥٠	١٣٤٦٩.٤٨	—		

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

نستنتج من الجدول السابق عدم وجود علاقة ارتباط معنوية بين ثقافة التعليم والتمكين الوظيفي للمرأة القيادية، ويظهر ذلك من خلال قيمة " F " وهي غير دالة إحصائياً حيث أن مستوى معنوية أكبر من ٠.٠٥.

(٤) تحليل الانحدار:

جدول رقم (٤-٢٥)

تحليل نتائج الانحدار لثقافة التعليم والتمكين الوظيفي للمرأة القيادية

النموذج	المعاملات الغير معيارية		المعاملات المعيارية	
	بيتا	الخطأ المعياري	بيتا	اختبارات
الثابت	-٠.١٥٣	١.٠٥٤	٠.٨١٢	٠.١٨٩-
ثقافة التعليم	٠.٨٩٤	٠.٠٣٩		٠.١٠٥

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

ومن الجدول السابق نجد أن قيمة ت المحسوبة لجميع عبارات متغير ثقافة التعليم ليست ذات دلالة إحصائية.

ومما سبق يتضح لنا:

- مستوى الدلالة الخاص بكل من معامل الارتباط ومعامل الانحدار أكبر من ٠.٠٥ وهذا يدل على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من ثقافة التعليم والتمكين الوظيفي للمرأة القيادية.
- قيمة مستوى المعنوية لاختبار معادلة الانحدار ككل (قيمة F المحسوبة) أكبر من ٠.٠٥ (قيمة مستوى الدلالة).
- قيمة معامل Beta تدل على أن ثقافة التعليم لا تؤثر على التمكين الوظيفي للمرأة القيادية.

والخلاصة: يستنتج الباحث قبول فرض العدم والذي عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين ثقافة التعليم والتمكين الوظيفي للمرأة القيادية.

٢. الفرض الفرعي الثاني:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الثقافة المجتمعية والتمكين الوظيفي للمرأة القيادية:

وقد تم استخدام الاختبارات التالية:

(١) **معامل الارتباط:** يبين الجدول التالي معامل الارتباط بين الثقافة المجتمعية كمتغير مستقل والتمكين الوظيفي للمرأة القيادية كمتغير تابع.

جدول رقم (٤-٢٦)

معامل الارتباط للثقافة المجتمعية والتمكين الوظيفي للمرأة القيادية

المتغير	الاختبار	الثقافة المجتمعية	التمكين الوظيفي للمرأة القيادية
الثقافة الدينية	معامل الارتباط	١	٠.٧٩٦
	مستوى المعنوية	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

"ثقافة المجتمع المصري وأثارها على تمكين المرأة قيادياً" (دراسة ميدانية في بيئة العمل المصرية)
إسماعيل إبراهيم إسماعيل إبراهيم محفوش

يتبين من الجدول السابق وجود علاقة ذو دلالة إحصائية بمستوى معنوية ٠.٠٥ بين الثقافة المجتمعية والتمكين الوظيفي للمرأة القيادية.
(١) معامل التحديد:

جدول رقم (٤-٢٧)
معامل التحديد للثقافة المجتمعية والتمكين الوظيفي للمرأة القيادية

المتغير	معامل التحديد	معامل التحديد المعدل	الخطأ المعياري
الثقافة الدينية	٠.٦٣٣	٠.٦٣٧	٤.١٢٥

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي من الجدول السابق يتضح أن معامل التحديد = ٠.٦٣٣ وهو ما يعنى أن الثقافة المجتمعية تفسر التمكين الوظيفي للمرأة القيادية بنسبة ٦٣.٣ %، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

(٢) تحليل التباين: - (ANOVA Test)

جدول رقم (٤-٢٨)
تحليل التباين للثقافة المجتمعية والتمكين الوظيفي للمرأة القيادية

البيان	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F	مستوى المعنوية
الانحدار	١	٩٢٤٥.٨	١٣٤٢.٤	٦٢٩.٨	٠.٠٠٠
المتبقي	٣٤٩	٥١٢٥.٦	١٤.٦٨		
المجموع	٣٥٠	١٤٣٧١.٤	—		

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي نستنتج من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين الثقافة المجتمعية والتمكين الوظيفي للمرأة القيادية، ويظهر ذلك من خلال قيمة " F " وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ويدل ذلك على صحة وجوهية العلاقة بين المتغيرين وجودة الإطار وصحة الاعتماد على نتائجه بدون أخطاء.

"ثقافة المجتمع المصري وأثارها على تمكين المرأة قيادياً" (دراسة ميدانية في بيئة العمل المصرية)
إسماعيل إبراهيم إسماعيل إبراهيم محفوش

تحليل الانحدار:

جدول رقم (٤-٢٩)

تحليل نتائج الانحدار للثقافة المجتمعية والتمكين الوظيفي للمرأة القيادية

النموذج	المعاملات الغير معيارية		المعاملات المعيارية	اختبارات	مستوى المعنوية
	بيتا	الخطأ المعياري			
الثابت	٣.٩٧	٠.٩٠٤		٤.٢٣٥	٠.٠٠٠
الثقافة الدينية	٠.٨٤٥	٠.٠٤٢	٠.٧٨١	٢٣.٤٥٨	٠.٠٠٠

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

ومن الجدول السابق نجد أن قيمة ت المحسوبة لجميع عبارات متغير الثقافة المجتمعية ذات دلالة إحصائية وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠٥، وهذا يبين لنا قوة العلاقة الانحدارية بين ثقافة التعليم والتمكين الوظيفي للمرأة القيادية.
ومما سبق يتضح لنا:

- مستوى الدلالة الخاص بكل من معامل الارتباط ومعامل الانحدار أقل من ٠.٠٥ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من الثقافة المجتمعية والتمكين الوظيفي للمرأة القيادية.
- معامل الارتباط إشارته موجبة يدل على وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة المجتمعية والتمكين الوظيفي للمرأة القيادية.
- قيمة مستوى المعنوية لاختبار معادلة الانحدار ككل (قيمة F المحسوبة) أقل من ٠.٠٥ (قيمة مستوى الدلالة) وهذا يدل على إمكانية الاعتماد على نموذج الانحدار المقدر، وبالتالي يمكننا تعميم نتائج العينة على مجتمع الدراسة.
- قيمة معامل Beta تدل على أن الثقافة المجتمعية تؤثر على التمكين الوظيفي للمرأة القيادية بنسب مختلفة، وهذا التفسير لا يمكن أن يكون صدفة.

والخلاصة: يستنتج الباحث قبول الفرض البديل والذي يعنى وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الثقافة المجتمعية والتمكين الوظيفي للمرأة القيادية.

ثانياً: النتائج

١. اتضحت من الدراسة أنه وبرغم التغير الثقافي وبشكل ملحوظ داخل المجتمع المصري إلا أنه مازال هناك بعض الثقافات تحد من فرص تمكين المرأة قيادياً الأمر الذي يتيح للمجتمع موارد بشرية ذات قدرات قيادية تستطيع العمل تحت ظروف ضغط عالية.

٢. كما أن الدراسة أوضحت أن القوانين الموضوعة للعمل على زيادة فرص تمكين المرأة قيادياً كافية إلا أنها تحتاج الي بعض العمل على تطبيقها، من خلال زيادة العمل داخل مؤسسات المجتمع المدني المتعلقة بدراسات المرأة داخل المجتمع المصري.

٣. أظهرت الدراسة أن في الفترة الأخيرة (خاصة بعد إعلان السيد الرئيس عبد الفتاح السيسي عام ٢٠١٧ عام المرأة) نمواً ملحوظاً في المناصب التي تولتها المرأة، خاصة في الوزارات والتشكيلات الوزارية الأخيرة، والتي وجد فيها مناصب وزارية جديدة لم تشغلها المرأة من قبل.

ثالثاً: التوصيات:

بعد عرض النتائج ومن خلال الدراسة وما تطرقت له ومن خلال ما

ظهر في الدراسات السابقة وما تطرقت له توصي الدراسة بالآتي: -

(١) العمل على زيادة فرص تولي المرأة المناصب القيادية في التربية والتعليم المقصورة على الذكور.

(٢) ضرورة العمل على زيادة معدلات تطبيق القوانين التي تنص على تمكين المرأة قيادياً.

(٣) لا بد من العمل على اقتناص فرصة اهتمام القيادة السياسية المتمثلة في رئاسة الجمهورية بالمرأة للوصول الي اقصى مكاسب تفيد من تمكين المرأة.

أولاً المراجع العربية:

١. أحمد بن نعمان: هذه هي الثقافة: الطبعة (١)، دار الأمة، الجزائر.
٢. العتيبي، سعد بن مرزوق. أفكار لتعزيز تمكين العاملين في المنظمات العربية، ورقة علمية للملتقى الإداري الخامس، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، (٢٠٠٤).
٣. سليمان العسكري: نظرية الثقافة، عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت ١٩٩٧.
٤. سيد جاد الرب، "مائة سؤال وجواب في القيادة الإدارية"، القاهرة: دار الفجر، (٢٠٠٨).
٥. -----، "القيادة الاستراتيجية" القاهرة، دار الفكر العربي، (٢٠١٢).
٦. عائدة خطاب وآخرون، العلوم السلوكية، القاهرة، جامعة عين شمس، دار قباء للطباعة والنشر، (٢٠٠١).
٧. عبد الله الخلف. "التمكين لتحقيق الجودة: تجربة معهد الإدارة العامة"، اللقاء السنوي السادس لإدارة الجودة الشاملة، اصدار الشركة السعودية للكهرباء بالاشتراك مع الغرف التجارية للمنطقة الشرقية، الدمام، (٢٠٠٠).
٨. عبد الشافي أبو الفضل "القيادة الإدارية في الإسلام"، القاهرة، المعهد العالي للفكر الإسلامي (١٩٩٦).
٩. على عبد الواحد: الثقافة (المفهوم - الخصائص - العلاقات) معهد الدراسات التربوية جامعة القاهرة شعبة إعداد معلمي اللغة العربية لغير الناطقين بها ٢٠١١/٢٠١٢.
١٠. عماد أبو غازي "حكاية ثورة" الهيئة العامة لقصور الثقافة" القاهرة ٢٠٠٩.
١١. أمال عبد الرحيم " اتجاهات الطالبة الجامعية السعودية نحو ثقافة ترشيد الاستهلاك" "دراسة مطبقة في قسم الدراسات الاجتماعية - بنات، جامعة الملك سعود"، مجلة جامعة دمشق، العدد الأول ٢٠١٢.
١٢. المجلس القومي للمرأة (المرأة المصرية في اربع سنوات)، تقرير صحفي، الناشر الهيئة العامة للاستعلامات.
١٣. امانى صالح "التمكين السياسي في الوطن العربي: الشروط والمحددات، دراسة حالة التمكين السياسي في الكويت وقطر، بحث منشور جمعية دراسات المرأة والحضارة القاهرة، (٢٠٠٢).

"ثقافة المجتمع المصري وأثارها على تمكين المرأة قيادياً" (دراسة ميدانية في بيئة العمل المصرية)

إسماعيل إبراهيم إسماعيل إبراهيم محفوش

١٤. أمينة عبد الله بدوي & ماجدة حسين محمود (٢٠١٢)، "الذكاء الوجداني لدى الشباب المصري والسعودي في ضوء متغيري النوع والثقافة" بحث منشور، مجلة كلية التربية (جامعة بنها)، مجلد (٢٣)، العدد (٨٩).
١٥. تقرير الفجوة الرقمية بين الجنسين العالمية (The Global Gender Gap Report) ٢٠١٧.
١٦. تقرير الفجوة الرقمية بين الجنسين العالمية (The Global Gender Gap Report) ٢٠١٨.
١٧. جريدة اليوم السابع تحت عنوان (سغان يتأسس اجتماع وحدة المساواة بين الجنسين ويؤكد تفعيلها بالمديريات ب ٢٧ محافظة) الأربعاء ١٥ يوليو ٢٠٢٠.
١٨. حسناء محمد "مقالة بعنوان المرأة المصرية وتاريخ من النضال" أبناء الوطن في الخارج.
١٩. حلمي، اجلال اسماعيل. "إعادة الهيكلة الرأسمالية: تمكين أم تهيمش للمرأة المصرية؟، دراسة حالة لعينة من المستفيدات من الصندوق الاجتماعي للتنمية، العولمة وقضايا المرأة والعمل"، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة القاهرة، (٢٠٠٣).
٢٠. درية شفيق "المرأة المصرية من الفراعنة الي اليوم" مطبعة مصر مقال رنيم العفيفي ٢٠١٧/٣/٢٨.
٢١. سهام مطشر الكعبي، "تمكين المرأة: الفرص والتحديات" كلية الإمارات للعلوم التربوية، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، العدد ٢٢، ٢٠٢٠.
٢٢. شيخة بنت ثاري "المتطلبات الأكاديمية المصاحبة للتمكين النسائي في الوظائف القيادية في جامعة حائل" جريدة الدراسات العربية في التربية وعلم النفس (ASEP) العدد (٦٩) يناير، ٢٠١٦.
٢٣. صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة. "مدخل سياسات النوع الاجتماعي"، مكتب غرب آسيا، (٢٠٠٠).
٢٤. عادل كمال خضر & سيد أحمد محمد الوكيل، "إسقاط ثقافة المجتمع في اختبار رسم الأسرة المتحركة: دراسة مقارنة بين المصريين والإماراتيين"، بحث منشور، دار المنظومة، ٢٠٠٩.
٢٥. غيات حياة، "صراع الأدوار عند المرأة العاملة في المواقع القيادية"، بحث منشور، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية العدد (١٢) سبتمبر ٢٠١٣.
٢٦. فريد محمد القواسمة & رقية البدارين (٢٠١١)، "دور المرأة الأردنية في قيادة التغيير: دراسة تطبيقية على منظمات المرأة العاملة في الأردن"، مؤتمر (منظمات متميزة في بيئة متجددة) – المنظمة العربية للتنمية الإدارية – الأردن، جامعة جدارا.

"ثقافة المجتمع المصري وأثارها على تمكين المرأة قيادياً" (دراسة ميدانية في بيئة العمل المصرية)

إسماعيل إبراهيم إسماعيل إبراهيم محفوش

٢٧. فوزية برسولي & نعرورة بوبكر "القيادة التمكينية ودورها في تنمية السلوك الإبداعي لدي العاملين بالمنظمة" بحث منشور، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد (٨)، العدد (٥)، ٢٠١٩.
٢٨. كتاب الإحصاء السنوي- باب العمل الصادر عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء لسنة ٢٠١٩.
٢٩. لزهرة مساعديه "في مفهوم الثقافة وبعض مكوناتها (العادات والتقاليد الأعراف)" بحث منشور، مجلة الذكرة، تصدر عن مخبر التراث اللغوي والادبي في الجنوب الشرقي الجزائر، العدد التاسع، جوان ٢٠١٧.
٣٠. سناء محمود عبد الله محمود ٢٠١٦ "دراسة المتغيرات الديموجرافية والتنظيمية المؤثرة على مستوي تمكين المرأة العاملة" "دراسة تطبيقية على العاملين في جامعة بنها" (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية التجارة - جامعة بنها.
٣١. عبد الرحمن كريم محمد "أثر الأعباء الأسرية علي كفاءة الأداء الوظيفي للمرأة (دراسة ميدانية مقارنة علي الجامعات الحكومية والخاصة في العراق)"، كلية التجارة جامعة قناة السويس، رسالة ماجستير، غير منشورة ٢٠١٧.
٣٢. عبيد السبيعي "الأدوار القيادية لمديري التربية والتعليم في ضوء متطلبات إدارة التغيير"، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة أم القرى، السعودية، (٢٠٠٩).
٣٣. علي عبد الله، (أثر البيئة على أداء المؤسسات العمومية الاقتصادية حالة الجزائر)، (رسالة دكتوراه غير منشورة) دولة في العلوم الاقتصادية، تحت إشراف: عبد السلام سعدي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التيسير، جامعة الجزائر، ١٩٩٩.
٣٤. محمد علي يوسف ياسين، القيادة الأخلاقية وانعكاساتها على دور المرأة في القيادة الجامعية: دراسة مقارنة بين الجامعات الحكومية والخاصة في الاردن، (رسالة دكتوراه غير منشورة) جامعة قناة السويس: كلية التجارة بالإسماعيلية.
٣٥. هالة عبد الرحمن فنتيح، ("دور القيادة التحويلية في تحقيق الالتزام الوظيفي" دراسة ميدانية في قطاع الملابس الجاهزة بمدينة العاشر من رمضان) (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية التجارة جامعة قناة السويس، ٢٠١٧.
٣٦. وفاء لوقاسي & هناء لوقاسي ٢٠١٥ "القيادة بالتمكين وأثرها على أداء العاملين (دراسة ميدانية على شركة السويد للكابلات- بعين الدقل)" (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير، جامعة الجليلي، الجزائر.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

- 1- Amanda Bullough, **Global Factors Affecting Women's Participation in Leadership**, Ph.D. Thesis, (Florida International University :College of Business Administration, 2008)
- 2- Bart, B. "**Effective of Innovation Leadership Styles: a Managers Influence on Ecological Innovation in Constructions Innovation**"(2004).
- 3- Daniel, F. & Hugh, J. "**Managing Individual & Group Behavior in Organization**", MC Grew-Hill Comp.
- 4- Dorothy, N. G. "Marie Overbuy Well Participation, Encyclopedia of Social Work". National Association of Social Workers, United States, (1985).
- 5- Gilles Bressy et Christian Kankoyt, **Economie d'entreprise**, 4 édition Dalloz. Paris98.
- 6- Jin Yang, Jibao Gu & Hefu Liu " **Servant leadership and employee creativity: The roles of psychological empowerment and work–family conflict**" Published online: 8 February, 2019.
- 7- Jogulu, U. & Wood, G, **The Role of Leadership in Raising the Profile of Women in Management** , Equal Opportunities International, Vol. 25 , 2006.
- 8- Mentosk, Kara. Women's Participation in The Process of Community, of Guelph. Unit. Adjustment, (1991)
- 9- Muller, A. **Female Empowerment and Demographic Processes, Moving Beyond Cairo**. <http://www.iussp.org>, (1998).
- 10- Nina, Wallenstein. **Empowerment and Health, The Theory and Practice of Community**, Community Development Journal, Oxford University Press (1993).

- 11- Sara Lekas ,**The Emergence Of Women Leadership In Cairo, Egypt**, Ph.D. Thesis,(University of Phoenix: College of School Advanced Stuted ,2014).
- 12- Sperandio, Jin, Context and The Gendered Status of Teachers; **Women's Empowerment through Leadership of non: Formal Schooling in Bangladesh**, Journal of Gender and Education, Volumelz3), No(2),2011.
- 13- Steven K,Thompson,.. "**Sampling**", **Third Edition**, 2012.
- 14- Thomas, Debby. "**The Moderating Effects of Power Distance and Collectivism on Empowering Leadership and Psychological Empowerment and Self-Leadership in International Development Organizations**" ProQuest Dissertations and Theses, 2015.
- 15- Vanessa, Griffin. "**Women Development and Empowerment: A pacific Feminist Perspective**", Asian and Pacific Development Center, Kuala Lumpur,(1987).
- 16- Wolfram, Mohr & Schyns, **Gender factors affecting marital respect**", Published online: 8 February. 2006

ثالثاً: الإنترنت

1. www.musanadah.com/images/tefi_elam.pdf.
٢مني أبو غيرة مقدمة ورشة عمل متوفر عبر الموقع يوم ٩/٧/٢٠١٩: ٩:١١
2. <http://colleges.jazanu.edu.sa/uca/FilesGallery/%D9%85%D9%86%D8%B4%D9%88%D8%B1%D8%A7%D8%AA%20%D9%84%D9%84%D8%B1%D9%81%D8%B9%20%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A8%D8%A7%D8%B4%D8%B1/Academic%20Advising%20-%20Multicultural.pdf>.