فاعلية برنامج ارشادي لتعزيز مهارات القيادة الابداعية لدى المرأة الكويتية العاملة

رغدة محمود أحمد* رشا عبد العاطي راغب** دلال مطلق الضويحي***

مقدمة البحث:

احتلت قضايا المرأة ومشاركتها التنموية ركنا أساسياً في المواثيق 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. (أميرة زايد، ٢٠١٥)

فقضية المرأة حظيت باهتمام العالم، نظرا لمكانتها ودورها في المجتمع فهي نصف المجتمع، وأي مجتمع لن يتمكن من تحقيق أهدافه وتطلعاته نحو التقدم والتنمية إذا كان نصفه معطلاً لا يساهم في عملية البناء. (مهنى غنايم،٢٠١٩)، فالمرأة تعد من أهم المداخل للتنمية حيث تمثل ثروة بشرية قومية لا يستهان بها، فان تمكينها من خلال امتلاكها للمهارات والامكانيات المختلفة يعد من اهم المتطلبات الأساسية لتنمية المجتمعات. (ثائر كاظم، ٢٠١٦)

ففي عصر التقدم العلمي واقتصاد المعرفة أصبح تمكين المرأة العربية ضرورة ملحة وشرطاً جوهرياً لترسيخ العدالة الاجتماعية وتحقيق الأمن والاستقرار، غير ان هذا الموضوع مازالت تعرقله عقبات وتحديات جمة في العالم اجمالاً وفي الدول العربية على وجه الخصوص.(مهنى غنايم، ٢٠١٩)

وأكدت مؤتمرات التنمية المختلفة على حق المرأة في المشاركة الفعالة في الحوار والمناقشة، والتحليل للظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية المؤثرة في قدراتها ومكانتها إضافة إلى حقها في المشاركة في صنع القرارات الخاصة بها وبأسرتها، وحقها في التوعية والتدريب، لتصبح عاملاً فاعلاً في المجتمع بهدف تحقيق العدل والمساواة بمفهومها الشامل وعلى المستويات كافة. (ميسون الدبوبى، ٢٠٠٦) (ناهد رمزي، ٢٠٠٤).

أن التغيرات 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 للمرآة في الكويت في هذا المجال مواقع اقتصادية هامة الهدف منها تمكينها ، وتعزيز قدراتها واعتمادها على الذات(رياض جليلي،٢٠١٨) ، وبالرجوع الى التقارير الاحصائية نجد ان المرأة الكويتية تمثل ٤٢.٢% من قوة العمل ،وتمثل نسبة المرأة في المناصب القيادية ٤٤.٥% اغلبهن يعملن في وزارة التربية(الادارة المركزية للاحصاء بدولة الكويت،٢٠٢٠)

فالجهود المبذولة بخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية علي المستوي القومي لن تجني ثمارها الا اذا توافر للمرأة العاملة المهارات التي تحدث التوازن بين الادوار المختلفة لها بما يحقق اقصي درجة

* أستاذ مساعد بقسم ادارة مؤسسات الأسرة والطفولة–كلية الاقتصاد المنزلي–جامعة حلوان

** أستاذ الادارة بقسم ادارة مؤسسات الأسرة والطفولة–كلية الاقتصاد المنزلي–جامعة حلوان

*** باحثة دكتوراه بقسم ادارة مؤسسات الأسرة والطفولة–كلية الاقتصاد المنزلي–جامعة حلوان

من الكفاءة في ظل متغيرات العصر المتلاحقة، حيث اتفق كثير من المختصين أنه لاغنى عنها للتفاعل مع مواقف الحياة اليومية لإشباع الحاجات من اجل البقاء والاستمرار والتقدم وتطور اساليب المعايشة مع الحياة. (ايمان الحسين،٢٠١١)

إن رفع كفاءة اداء المرأة في مختلف مواقع العمل ومجالاته ضروري جداً من أجل تأهيلها لشغل مناصب قيادية ومواقع رئيسة في اتخاذ القرارات وعليه فان الامر يتطلب الجمع بين المقدرة والمهارة في رسم الاستراتيجيات وتحديد المعالم والتصورات المستقبلية لما سيكون عليه وضع المرأة في السنوات القادمة وهذا ما يتطلب تشخيص للمهارات والقدرات اللازمة للمرأة والتي تساعدها على تبؤ المواقع القيادية من خلال تعزيز الثقة بقدرات المرأة في تبؤها للمواقع القيادية. (انعام الشهابي وموفق محمد،٢٠١٦)

ويعتمد نجاح وفاعلية القيادة الادارية على ما يتمتع به القائد من خصائص شخصية ومؤهلات ثقافية وخبرات مهنية تؤهله لاتخاذ قرارات صائبة وكفاءة وتساعده على مواجهة المواقف التي يتعرض لها وبذلك يحتاج متولي منصب متخذ القرار قدرات وامكانيات ورغبات من حيث المؤهل في الشهادة والتخصص والخبرة والمعرفة وسعة الاطلاع وكذلك الامكانيات الاجتماعية في القدرة على موازنة أعباء المسؤولية مع متطلبات الظروف الاجتماعية كظروف الاسرة ونظرة المجتمع والظروف الاقتصادية. (أنعام الشهابي وموفق محمد،٢٠١٦).

مشكلة البحث:

تمثل القيادة جوهر العملية الادارية وقلبها النابض ، اذ يمارس القادة دوراً رئيسياً في توجيه نشاط الجماعة ويؤثرون في انتاجها والروح المعنوية السائدة بين أفرادها .(ايمان المكيمي،٢٠١٤) ، والإبداع من سمات القائد الناجح الذي يتميز بالرؤية الإستراتيجية الشاملة التي تسهم في تطور الفرد والمنظمة، وبناء ثقافة في المنظمة تهتم بالتركيز على إحتياجات العاملين والنظر إليهم كأعضاء في أسرة يتوجب الإهتمام بهم وتدريبهم والعمل على ترسيخ معايير أداء متميزة لأدائهم، وتوفير قدر من الإحترام للعاملين، وإتاحة المجال لهم للمشاركة، مما يعود أثر ذلك كله على المجتمع لتلحق بركب الأمم المتقدمة، وما وصلت تلك الأمم إلى ذلك المستوى إلا بوجود قادة مبدعين بنوا مجد الأمة على عواتقهم (محمد الصيرفي، ٢٠٠٩) ، فالقائد المبدع يستخدم المرونة والتفكير التكيفي ليستبق إدخال التغيرات، وانتاج استجابات مثمرة لمصادر التغيير الخارجية. (Puccio et, al, 2011)

إن للربط بين القيادة والإبداع أهمية في نجاح استمرار العمليات الإبداعية داخل المجتمع وفي تنمية وتهيئة المناخ الإبداعي. فالقادة الإبداعيين لا يرضون فقط بإعادة ترتيب الهياكل الموجودة ولكن يحفزهم السعي المستمر من أجل إيجاد طريقة أفضل. حيث إن نمط القيادة الإبداعية هو الاكتشاف وتجديد النفس وتأثيرهما الذى يساهم في تحقيق المصلحة المجتمعية. (ليلى القرشي،٢٠٠٤)

وهناك حاجة حقيقية لتنمية المهارات القيادية والتفكير الإبداعي للمرأة. فالأفكار المتميزة تنبثق من الأفراد الذين طوروا بالفعل قواعد معرفية واسعة، ومن أولئك المتحمسين لتطوير الأساليب نحو الإنتاج الإبداعي. والقادة البارعين هم في الأساس مفكرون بارعون. ولعل برامج تنمية القيادة توفر الخبرات الواقعية للسلوك القيادي وتقدم فرصاً لتجريب السلوكيات القيادية، كما أنها تساعدهم على أن

يطوروا مجموعة من المهارات القيادية. (هيلة الفايز،٢٠١٤)

وتعد المهارات القيادية من المهارات المتميزة، لأنها تتطلب تضافر مهارات متنوعة لدى القائد فمهارات التفكير ضرورية للقائد في معالجته للمشكلات التي تواجهه والمهارات الاجتماعية أيضا ضرورية للقائد في طريقة تعامله مع الأفراد المرؤوسين وإقناعهم والتواصل معهم بإيجابية أما مهارات الذات ومنها تقدير الذات فإنها ضرورية للقائد في كل مجالات القيادة وذلك لأنها تمثل سمات شخصية القائد فإذا لم يكن الأفراد المرؤوسين مقتنعين بشخصية القائد فلن يكتب لهذا القائد النجاح مع هؤلاء الأفراد حتى لو امتلك مهارات تفكير متميزة أو مهارات اجتماعية مناسبة ومن هنا فإن تقدير القائد لذاته من العوامل الرئيسية في نجاحه (Sternberg, 2010)، ويمكن أن يستمد القائد سلطته القيادية من قدرته على التأثير فى الآخرين والتأثر بهم التى تعتمد على درجة تدريبهم ودرجة معرفتهم كما يظهر القائد قدرة عالية على اتخاذ القرار ويأخذ دور القائد في أي عمل جماعي ويلجأ إلى الآخرين عند طلب الأفكار والمقترحات. (سوزان باناجيه، ٢٠٠٧)

ويذكر احمد الدعي (٢٠٠٤) الصفات والمهارات اللازمة للقيادة الابداعية بانها المشاركة في عملية اتخاذ القرار والتي ينصح علماء الإدارة جميع القياديين في العصر الحديث بالتحلي بها. كما أن الفتاة القيادية تميل إلى المشاركة في الإصلاح والتقويم. وتعتبر صفة التعاطف مع الآخرين من الصفات التي تمتلكها الفتاة القيادية فهي تقدر احتياجات زميلاتها وظروفهن، مما يعينها على بناء علاقات حقيقية تجعل أتباعها يحبونها ويتحركون معها نحو الأهداف المشتركة برغبتهم، وتتسم هذه الفتاة كذلك بالإبداع مما يعطيها القدرة على إيجاد حلول غير مسبوقة في المواقف التي تتعرض لها.

كما اشار (Baldwin,1999) إلي أن المهارات تستهدف تمكين الافراد من الحياة بطريقة اكثر نجاحاً ومساعدتهم للعمل بطريقة افضل سواء لأداء أدوارهم في الاسرة أو المجتمع وبخاصة تمكين المرأة وحيث ان للمرأة دوراً فاعلاً في تقدم المجتمع، ويعتمد هذا الدور بفاعلية وأهمية على مدى ما تتمتع به المرأة من مكانة اجتماعية لائقة، وتوفر فرص العمل لها، وقدرتها على التعبير عن رأيها، الأمر الذي يساعدها في بلورة شخصيتها وزيادة وعيها بالمشكلات التي يعاني منها المجتمع، وتنامي مساهمتها في التطوير والتغير فبالرغم من التغيرات والتبدلات الجذرية ذات العلاقة بالمرأة والعوامل المهيئة لعملها بما فيها التعليم والتأهيل والتشريعات وازدياد اعداد العاملات ومزاولة المرأة مختلف مجالات العمل ومشاركتها السياسية، والتغير الايجابي في اتجاهات افراد المجتمع نحو عملها ونحو مكانتها، وبالرغم من نتائج الابحاث والدراسات التي تشير الى جدارة المرأة وكفائتها وتفوقها احياناً على الرجل، فان الفجوة ما زالت واسعة بين امكانات المرأة وقدرتها وما تطمح اليه .

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

واتفاقاً مع النظريات السلوكية التي ترى أن القادة العظام يتم صناعتهم خطوة بخطوة من خلال عمليات متواصلة تدعم إمكانياتهم وتصقلها، فإن معظم الدراسات أكدت على أن السمات الخاصة بالمرأة القيادية لا تكفي وحدها في تفعيل أدوارها بقدر ما يجب أن تساعد البيئات المحيطة على ذلك. فالسياق الاجتماعي يلعب دوراً كبيراً في تدعيم شروط تمكين المرأة وإتاحة الشروط اللازمة لإبداعاتها سواء من

خلال أدوارها القيادية أو أدوارها العادية. (هيفاء الدخيل، ٢٠١٧)

واتفقت الغالبية العظمي من القياديات العربيات 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 أجل الوصول إلى مناصب قيادية. (انعام الشهابي وموفق محمد،٢٠١٦)

ورغم أن هذه المهارات ترتبط بكلا الجنسين ولا تقتصر فقط على الإناث دون الرجال إلا أنه قد ثبت أن النساء يستطعن التفوق في بعض المهارات المعينة مقارنة مع الرجال مثل تطوير مهارات الإصغاء والمحافظة على التوازن بين الحياة والعمل (هيام زهران، ٢٠٠٨) .

وتشير دراسة (Karnes, 1999) إلى أن الشخصية القيادية ينبغي أن تتمتع بالذكاء والمرونة والقدرة على الإبداع والنشاط والمثابرة بالإضافة إلى القدرة على الإثارة والإقناع والمبادأة والمبادرة والصبر والتفهم والفهم كما ينبغي أن تتميز بالقدرة على إتقان العمل، كما تتمتع الشخصية القيادية بثقته بنفسه وقدرته على غرس هذه الثقة بالآخرين الذين يحاول قيادتهم.

كما أوضحت دراسة (Chan, 2000) والتي هدفت إلى معرفة أثر برنامج تدريبي للقيادة الإبداعية في تنمية المهارات القيادية لدى مجموعة من الطلبة الموهوبين في هونج كونج، حددت مجموعة من القدرات والمهارات هي: الثقة بالنفس، الحزم، الشجاعة، التحدي، الحماس، المثابرة، التخطيط، التحليل، الحكم على الأشياء، التنظيم، التوجيه، التكيف، التعبير، المناقشة، الابتكار، الاجتماعية.

وقد اشارت دراسة (مروة ناجي واسماء صفوت،٢٠١٩) إلى أن مهارات القيادة الإبداعية تتمثل في مهارات إدارة الذات، مهارات التحفيز وإدارة المجموعة، مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات ، مهارة التواصل الاجتماعي ، وفي دراسة هبة نصار(٢٠٠٢) حدد عدداً من العوامل التي تساعد المرأة للوصول إلى الوظائف القيادية، منها زيادة فرص التعليم والتدريب المتاحة أمامها، والتأكيد على مبدأ تكافؤ الفرص بين الجنسين، إضافة إلى القدرات الذاتية والمهارية التي تمتلكها المرأة. أما أهم العقبات التي تواجه المرأة في المناصب الإدارية العليا، فهي صراع الأدوار بين متطلبات الأسرة واحتياجات الوظيفة، وبالنسبة للتحديات التي تواجه المرأة العربية بصفة عامة في تولي المناصب القيادية، نقص المهارات والقدرات والخبرات المؤهلة لهذه المناصب.

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

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

وعن أهمية الدورات التدريبية لتنمية القيادة الابداعية فقد أظهرت دراسة كلاً من نهى ساعد (٢٠١٦)،

سارة حسين (٢٠١٨) وجود فروق في القيادة الابداعية يعزى الى حصول القيادات على دورات تدريبية في مجال القيادة ، كما توصلت كلا من رباب عجاج (٢٠٠٢) ، عائشة البوعينين واخرون (٢٠١٣) الى فاعلية برنامج لتنمية بعض مهارات السلوك القيادي للمرأة في مواقع القيادة التربوية وهذه المهارات هي (مهارات اتخاذ القرارات وحل المشكلات، وادارة الصراع، والثقة بالنفس، والاتزان الانفعالي، والقدرة على تكوين فرق العمل وتوكيد الذات لدى العينة التجريبية) واتفقت معهم دراسة (Chan,2003) على فاعلية البرنامج المعد في تنمية مهارات القيادة وخاصة مهارات التواصل وتنظيم العواطف وحل المشكلات.

وفي ضوء ما سبق وما يفرضه العصر من مستحدثات وعواقب وصعاب تفرضها الحياة علي المرأة العاملة نجدها في أمس الحاجة لامتلاك بعض المهارات التي تعينها علي مواكبة مستحدثات العصر والتنمية والتصدي لعوائق الحياة وصعابها وفي ضوء مؤشرات التنمية في دولة الكويت والتي تظهر عدم وصول المرأة الكويتية لما تطمح الدولة فنجد أهمية اكتساب المرأة مهارات القيادة الابداعية ومن هنا نبعت فكرة البحث لدراسة فاعلية برنامج ارشادي في تعزيز مهارات القيادة الابداعية لدى المرأة الكويتية العاملة ومن خلال الاجابة على التساؤلات التالية:

ـ ما مستوى مهارات القيادة الإبداعية لدى المرأة الكويتية العاملة عينة البحث الأساسية ؟

ـ ماهى الدورات التى حصلن عليها أفراد العينة الأساسية ، والدورات التى يرغبن فى الحصول عليها؟

ـ ما هي الأوزان النسبية لمهارات القيادة الابداعية لدى المرأة الكويتية العاملة عينة البحث الأساسية؟

ـ هل توجد فروق في مهارات القيادة الابداعية لدى المرأة الكويتية العاملة تبعاً لمتغيرات الدراسة(السن– المستوى التعليمي للزوجة– عدد سنوات العمل –الدرجة الوظيفية– راتب المرأة)؟

ـ ما فاعلية برنامج إرشادي معد لإكساب المرأة الكويتية العاملة مهارات القيادة الابداعية؟

هدف الدراسة:

يهدف البحث الى التعرف على فاعلية برنامج ارشادي في اكتساب مهارات القيادة الابداعية لدى المرأة الكويتية العاملة من خلال الأهداف الفرعية التالية:

١ ـ تحديد مستوى مهارات القيادة الإبداعية لدى المرأة الكويتية العاملة عينة البحث الأساسية.

٢ ـ التعرف على الدورات التى حصلن عليها السيدات عينة البحث الأساسية والتى يرغبن فى الحصول عليها.

٣ ـ التعرف على الأوزان النسبية لمهارات القيادة الابداعية لدى المرأة الكويتية العاملة عينة البحث الأساسية .

٤ ـ الكشف عن الفروق في مهارات القيادة الابداعية (مهارة التفكير الابداعي في حل المشكلات– مهارة استشراف المستقبل– مهارات ادارة وتطوير الذات وإدارة الاولويات – مهارة ادارة التفاوض والاقناع والتأثير على الأخرين – مهارة ادارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل – مهارات إدارة الأزمات والانفعالات والصراع) لدى المرأة الكويتية العاملة تبعاً لمتغيرات الدراسة (السن– المستوى التعليمي للمرأة– عدد سنوات العمل –الدرجة الوظيفية– راتب المرأة).

٥ ـ الكشف عن الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث التجريبية فى مهارات القيادة الابداعية قبل وبعد تطبيق البرنامج المصمم .

أهمية البحث:

١- القاء الضوء على اهمية القيادة الابداعية كأحد أهم متطلبات الوظائف الادارية التي تساعد على تحقيق أقصي قدر من الكفاءة في العمل وتحقيق الأهداف التي تم وضعها في ظل تحديات العصر.

٢- محاولة إكساب وتنمية المهارات المرتبطة بالقيادات الابداعية من اجل تدعيم الممارسات القيادية التي تعتمد على تحقيق أعلى معايير الجودة والأداء المهني والاجتماعي والاقتصادي لتحقيق الاهداف الاستراتيجية والاستشرافية وتعزيز الاداء المتميز للمرأة الكويتية لتمكينها على كافة المستويات.

٣- لفت الأنظار الى أهمية الدور الحيوى والمؤثر للمرأة كأحد محددات التنمية البشرية بهدف إستغلال كافة القدرات والمهارات والخبرات التى تمتلكها من أجل الارتقاء والتقدم للمجتمع وخاصة المجتمع الكويتي.

فروض البحث:

١- توجد فروق ذات دلالة احصائية لدى المرأة الكويتية العاملة عينة البحث الأساسية في مهارات القيادة الابداعية (مهارة التفكير الابداعي في حل المشكلات – مهارة استشراف المستقبل – مهارات ادارة وتطوير الذات وإدارة الأولويات – مهارة ادارة التفاوض – مهارة ادارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل – مهارات إدارة الأزمات والانفعالات والصراع) تبعاً لمتغيرات الدراسة (السن– المستوى التعليمي للمرأة– عدد سنوات العمل –الدرجة الوظيفية– راتب المرأة)

٢- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات عينة البحث التجريبية في مهارات القيادة الابداعية قبل وبعد تطبيق البرنامج المصمم لصالح التطبيق البعدى .

الأسلوب البحثى:

أولاً : منهج البحث :

تتبع هذه الدراسة كلاً من المنهج الوصفى التحليلى والمنهج التجريبى .

والمنهج الوصفي التحليلي هو محاولة الوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية لعناصر مشكلة أو ظاهرة قائمة، للوصول إلى فهم أفضل وأدق أو وضع السياسات والإجراءات المستقبلة الخاصة بها. (ذوقان عبيدات واخرون، ٢٠٢٠) ، أما المنهج التجريبي فهو تغيير متعمد ومضبوط للشروط المحددة للواقع أو الظاهرة، التي تكون موضوعاً للدراسة، وملاحظة ما ينتج عن هذا التغيير من آثار في هذا الواقع أو الظاهرة ، كما يعرف بأنه الطريقة التي يقوم بها الباحث بتحديد مختلف الظروف والمتغيرات التي تظهر في التحري عن المعلومات، التي تخص ظاهرة ما، وكذلك السيطرة على مثل تلك الظروف والمتغيرات، والتحكم بها. (أمين منتصر، ٢٠١٠).

ثانياً: المصطلحات العلمية والمفاهيم الاجرائية:

برنامج ارشادي Orientation Program:

يعرف بأنه مجموعة من الخطوات المحددة والمنظمة وتتضمن مجموعة من المعلومات والخبرات

والمهارات والأنشطة المختلفة والتي تقدم للأفراد خلال فترة زمنية محددة بهدف تقديم المساعدة المتكاملة للفرد حتى يستطيع حل المشكلات التي يقابلها في حياته أو التوافق معها. (هبة حسنين، ٢٠١٤)

وهو "مجموعة تفصيلية من التعليمات والأوامر المجهزة بشرياً والتي توجه لأداء وظيفة أو مجموعة وظائف بطريقة معينة لاستخراج النتائج المطلوبة" (يحيى حلمي، ٢٠١٥).

تعزيز Enhancement :

هو عملية تربوية تزيد من قدرات الافراد على التعامل مع العوائق المتعلقة بالمشكلات وتنمى دورهم القيادي وتزيد من قدرتهم على اتخاذ القرارات المجتمعية والحياتية. (محمود عرفان، ٢٠٠١)

وتعرفه (ايناس بدير ورشا راغب، ٢٠٠٧) بانه عملية تدعيم المرأة بالإمكانيات (معلومات، مهارات، قدرات) التي تجعلها قادرة على تفعيل دورها فى الحياة العامة ومساندتها لمواجهة مشكلاتها.

المهارات Skills:

وتعرف ايناس بدير ورشا راغب (٢٠٠٦) المهارات بانها القدرات والخبرات والمعلومات والأنشطة التي تحتاجها المرأة لتمكينها وتساعد في تطورها وتنميتها لمواجهة التحديات والمسئوليات المتعددة وأداء أدوارها في الأسرة والمجتمع، وتشمل هذه المهارات مهارات عملية وانفعالية واجتماعية وعقلية.

القيادة Leadership:

وتعرف مروة ناجي وأسماء الكردي (٢٠١٩) القيادة بأنها "عملية اجتماعية تفاعلية يتولى خلالها الفرد زمام أمور المجموعة التي ينتمى إليها في المدرسة ويستطيع التأثير فيهم نظراً لما يمتلكه من خصائص شخصية مميزة وثقة بالنفس ومهارات ذاتية متفوقة ويستطيع أن يساعدهم في تحقيق الأهداف المشتركة المرجوة وحل المشكلات التي تواجههم".

المهارات القيادية Leadership skills:

تعرف بأنها القدرة على التعامل مع المتغيرات الداخلية والقدرة على التخطيط والتنبؤ ووضع الحلول والاستراتيجيات للمشكلات. (Chan, 2007) .

وتعرف مهارات القيادة بانها مجموعة من ثلاث مهارات هي المهارات الفنية، والتي يقصد بها قدرة القائد على اتخاذ القرار، وتقسيم العمل، وإدارة الاجتماعات، ومهارة الاتصال مع الآخرين، والاهتمام بالعاملين، وكذلك المهارات التصورية، أي أن يكون لدى القائد القدرة على المبادأة والإبداع، والإحساس بالمشكلات، ووضع الاستراتيجيات والحلول العلاجية قبل حدوثها، وأيضاً المهارات الإنسانية، وهي المهارات التي يمتلكها القائد، مثل التفاعل مع الآخرين، ومع المجتمع المحلي، ومع الرؤساء، وكذلك تنسيق الجهود في المؤسسة، وتصميم جو من الديمقراطية، والعمل بروح الفريق، والتعاون وتبادل الأفكار.(ايمان الحسين،٢٠١١) .

القيادة الإبداعية Creative Leadership:

هي القدرة المقصودة على إشراك خيال الفرد، لتحديد وتوجيه أفراد المجموعة، نحو هدف نبيل في اتجاه ما هو جديد لأفراد تلك المجموعة. وكنتيجة لإحداث الإبداع فإن القائد المبدع لديه تأثير إيجابي عميق على أفراد المجموعة أو البيئة التي يتعاون من خلالها. (Puccio, et al, 2011)

وهى قدرة القائد الأكاديمي على القيام بالتغيير أو التطوير أو إنتاج الجديد المفيد من خلال الأفراد والوسائل التقنية والأنظمة لتحقيق أهداف الجامعة ووظائفها الحالية والمستقبلية بطرق غير تقليدية تتميز بالطلاقة والأصالة والمرونة (فهد الغامدي، ٢٠١٢) ، كما تعرف بأنها قدرة القائد على أن يستخدم الأشياء المألوفة بطريقة غير مألوفة، وأن يطرح أفكاراً وحلولاً مبتكرة للمشكلات والقضايا التي يتناولها، تتصف بالجدة والجودة والجدوى (نهى ساعد،٢٠١٦) .

مهارات القيادة الإبداعية Creative Leadership Skills:

هي تلك المهارات التي تساعد الفرد لقبول التنوع، وتسخير الإمكانيات لإطلاق الإبداع لأفراد المجموعة من أجل خدمة الأهداف المشتركة (Puccio, et al, 2011).

وتعرف مهارات القيادة الابداعية اجرائيا بأنها "القدرات والمعارف والممارسات التي تعد متطلباً اساسياً للمراة الكويتية لتمكينها واكسابها القدرة على احداث التغيير في المستجدات من حولها كما تكسبها الفاعلية والكفاءة الادائية وتتمثل هذه المهارات في (مهارة التفكير الابداعي في حل المشكلات – مهارة استشراف المستقبل – مهارات ادارة وتطوير الذات وإدارة الاولويات – مهارة ادارة التفاوض – مهارة ادارة التغيير وبناء وتحفيز قرق العمل – مهارة ادارة الأزمات والإنفعالات والصراع).

المحور الاول: مهارات التفكير الابداعي في حل المشكلات وتعرف اجرائياً بانها" عملية منظمة يمكن من خلالها استخدام أدوات واستراتيجيات التفكير الإنتاجي لفهم المشكلات وتوليد العديد من الأفكار غير العادية، وتقييم الحلول الممكنة وتنفيذها، بما يعكس توظيفًا جيدًا من قبل الأفراد للمهارات الابداعية متمثلة في الحساسية للمشكلات، والطلاقة، والمرونة، والأصالة ومن خلال مراحل الحل الإبداعي للمشكلات وهي(التوصل للمشكلة، وجمع البيانات، وتحديد المشكلة، وتوليد الأفكار، والتوصل للحل، وتقبل الحل) مما يساعد الأفراد على التميز في الاستجابة للتحديات والتغلب على المشكلات."

المحور الثاني: مهارة استشراف المستقبل وتعرف اجرائياً بأنها "نشاط عقلي مركب يقوم على الفهم والتحليل والتركيب للمعلومات والخبرات بغرض استكشاف رؤية المستقبل في بعض القضايا والموضوعات المجتمعية متضمناً عدة مهارات تمكن المرأة من المعالجة المستقبلية وهي (التنبؤ المستقبلي– التخطيط المستقبلي – تطوير السيناريوهات المستقبلية والتفكير الايجابي)".

المحور الثالث: مهارة ادارة وتطوير الذات وإدارة الأولويات وتعرف مهارة إدارة وتطوير الذات اجرائياً بأنها "نشاط وسلوك تقوم به المرأة بهدف ادراك نقاط قوتها وضعفها والعمل علي تعزيز القوة وتحسين الضعف والتركيز على أهدافها في الحياة وتتفاعل مع ذاتها بإيجابية وتشمل قدرتها على التخطيط للذات وبنائها – رقابة الذات – الثقة – تقدير الذات والكفاءة الذاتية ، **بينما تعرف مهارة ادارة الاولويات إجرائياً** بأنها قدرة المرأة علي تعظيم الإنجاز للمهام والاهداف وتقليل إهدار الموارد من خلال ادارة الوقت وتنظيم وترتيب الأولويات والمهام ويتطلب لذلك مهارات فكرية ونفسية وذهنية" .

المحور الرابع : مهارة ادارة التفاوض وتعرف إجرائياً بأنها "قدرة المرأة على توحيد وادارة الحوار بين أطراف مختلفة رغبة في تحقيق أهداف محددة معتمدة في ذلك على مهارة الاتصال وتبادل المعلومات، مهارة اليقظة وحسن التصرف– مهارة القدرة على استخدام استراتيجية التكتيك – مهارة اتخاذ القرار التفاوضي".

المحور الخامس: مهارة ادارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل وتعرف إجرائياً بأنها "القدرة على التأثير في سلوك الافراد وتحديد الإتجاهات والأهداف ودفع العاملين لإحداث التغير الايجابي وتحقيق الفاعلية من خلال وضع خطة شاملة تهدف إلى أحداث تعديلات في الوضع الحالي من خلال استثمار كافة الموارد المادية والبشرية والبيئية والتكنولوجية وتطوير الرؤية وبناء ثقافة مشتركة داعمة للتغيير.

المحور السادس: مهارات إدارة الأزمات والانفعالات والصراع وتعرف إجرائياً بأنها "قدرة المرأة على التنبؤ بالأزمات والصراعات المحتملة عن طريق الاستشعار ورصد المتغيرات البيئية الداخلية أو الخارجية المسببة للأزمات والصراع وأسلوبها في التعامل مع الأزمات والصراعات المهنية والاسرية بأكبر قدر ممكن من الكفاءة والفاعلية وذلك في مراحل متتابعة هي (مرحلة إدراك الأزمة – مرحلة الاستعداد والتخطيط للأزمة – مرحلة مواجهة الأزمة – مرحلة تقييم الأزمة وإعادة التوازن والنشاط) ومن خلال استراتيجيات مختلفة كالتعاون والتسوية والتنازل وكذلك مدى التحكم في الانفعالات اثناء التعرض لهذه الأزمات والصراعات".

المرأة الكويتية: ويقصد بها في هذه الدراسة المرأة الكويتية المتزوجة العاملة في وزارة التربية من تقلدت مناصب قيادية او مؤهلة لذلك .

ثالثاً : حدود البحث: يتحدد هذا البحث على النحو التالي:

١ ـ الحدود البشرية : تتكون عينة البحث من ثلاث مجموعات:

أ ـ **عينة الدراسة الاستطلاعية** : تكونت من (٣٠) إمرأة كوتيية عاملة ومتزوجة ومقيمة فى أسرة مستقرة ولديها طفل على الأقل ومؤهلة لتولي مناصب قيادية ومن مستويات إجتماعية وإقتصادية مختلفة وتعمل في وزارة التربية حيث تتوافر فيهن جميع خصائص وصفات عينة الدراسة الأساسية وذلك لتقنين أدوات الدراسة.

ب ـ **عينة الدراسة الأساسية:** وتتكون من (١٨٥) إمرأة كوتيية عاملة وبنفس مواصفات العينة الإستطلاعية .

ج ـ **عينة الدراسة التجريبية:** تضمنت (٣٠) إمرأة كويتية عاملة ومن الربيع الأدني من العينة الأساسية الذى يطبق عليهن برنامج إرشادي لتنمية مهارات القيادة الابداعية لديهن من إعداد الباحثات .

٢ ـ الحدود المكانية : تم تطبيق أدوات البحث فى حدود دولة الكويت فى محافظات (العاصمة ، حولي ، الفروانية ، الجهراء ، الأحمدي ، مبارك الكبير) .

٣ ـ الحدود الزمنية : تم تطبيق البحث تبعاً للمراحل الزمنية التالية :

(ا) التطبيق الميدانى على عينة البحث الأساسية: استغرقت الدراسة الميدانية لتطبيق أدوات البحث على العينة الأساسية وقوامها (١٨٥) امرأة عاملة كويتية شهرين هى (ابريل – مايو) /٢٠٢٠ وتم التطبيق الكترونيا من خلال تطبيق googl forms .

(٢) التطبيق الميدانى على عينة البحث التجريبية: استغرقت الدراسة الميدانية لتطبيق البرنامج

الإرشادى على العينة التجريبية وقوامها (٣٠) إمرأة كويتية عاملة ثلاثة شهور هي (سبتمبر– اكتوبر– نوفمبر)/٢٠٢٠ بواقع ثلاث جلسات شهرياً وذلك باستخدام برنامج zoom نظراً لوجود جائحة كرونا والتي فرضت إقامة الدورات والبرامج الارشادية الكترونياً ، ثم تم التطبيق البعدى لمقياس مهارات القيادة الابداعية على عينة البحث التجريبية بعد الانتهاء من تطبيق البرنامج الإرشادى لمعرفة مدى التحسن الذى تحقق من تطبيق البرنامج، وتم التطبيق من خلال googl forms .

رابعاً : أدوات البحث:

تشمل أدوات البحث الحالي على:

١ ـ استمارة البيانات الخاصة بالمرأة العاملة الكويتية : (إعداد الباحثات)

تم إعداد استمارة البيانات العامة للمرأة الكويتية العاملة بهدف الحصول على بعض المعلومات التي تفيد في إمكانية تحديد خصائص عينة الدراسة الديموجرافية، واشتملت هذه الاستمارة على مايلي:

أولاً : بيانات أولية :

أ– **بيانات عن المرأة العاملة** (السن – المستوى التعليمي).

ب– **بيانات عن الوظيفة** (المسمى الوظيفى –عدد سنوات العمل – الراتب التي تحصل عليه) .

ثانياً : بيانات وصفية:

أ– بيانات عن الدورات التدريبية التي حصلت عليها .

ب– بيانات عن الدورات التدريبية التي ترغب في الحصول عليها.

٢ ـ مقياس مهارات القيادة الابداعية : (إعداد الباحثات)

وضع هذه المقياس بهدف التعرف على مهارات القيادة الابداعية المتوفرة والتي تمتلكها المرأة العاملة الكويتية عينة البحث ، وفى ضوء التعريف الإجرائى الوارد بالبحث ولإعداد هذا المقياس تم الاطلاع على الدراسات والبحوث السابقة، وتم اجراء المقابلة الشخصية للمرأة الكويتية العاملة في وزارة التربية الكويتية وتتولى مناصب قيادية ، وأعد المقياس والذي يتكون من (٩٣) عبارة خبرية تقديرية وينقسم إلى (٦) محاور تمثل مهارات القيادة الابداعية ويتطلب من المفحوصة تحديد الاستجابة المناسبة وفقاً لثلاث اختبارات (غالباً – أحياناً – أبداً) وعلى مقياس متصل متدرج وفقاً لثلاث مستويات هي (٣–٢–١) للعبارة الموجبة و (١– ٢– ٣) للعبارة السالبة ، وبذلك فإن الدرجة الكلية للمقياس هي (٩٣) عبارة × ٣ = ٢٧٩ درجة وتمثل الدرجة العظمي، أما الدرجة الدنيا فتمثل (٩٣ × ١) = (٩٣) درجة ، وقد تم تحديد مستوى مهارات القيادة الإبداعية طبقاً لطريقة المدى كالتالى :

<u>المدى الفعلي للدرجة الكلية لمقياس مهارات القيادة الابداعية لدى المرأة الكويتية</u> =(أعلى درجة مشاهدة – أقل درجة مشاهدة) حيث جاءت اعلى مشاهدة = ٢٧٩ ، وأقل درجة مشاهدة = ٩٣

المدى الفعلي = ٢٧٩–٩٣ = ١٨٦

طول الفئة = (المدى الفعلى / عدد المستويات)

طول الفئة = ١٨٦/٣ = ٦٢

المستوى المنخفض = أقل درجة مشاهدة + طول الفئة –١

وبذلك يكون المستوى المنخفض = (٩٣ : ١٥٤) من درجات المقياس ، والمستوى المتوسط = (١٥٥: ٢١٦) ، والمستوى المرتفع = (٢١٧: لأعلى درجة مشاهدة) ، والجدول التالى يوضح مستويات عينة الدراسة على مقياس مهارات القيادة الابداعية طبقاً لطريقة المدى الفعلى .

جدول (١) مستويات عينة الدراسة على مقياس مهارات القيادة الابداعية لدى المرأة الكويتية طبقاً لطريقة المدى الفعلي

المحاور	عدد العبارات	أقل درجة مشاهدة	أعلى درجة مشاهدة	المستوى المنخفض	المستوى المتوسط	المستوى المرتفع
مهارة التفكير الابداعي في حل المشكلات	١٤	٤٢	١٤	(١٤ : ٢٢)	(٢٣: ٣١)	(٣٢: لأعلى درجة مشاهدة)
مهارة استشراف المستقبل	١٣	٣٩	١٣	(١٣ : ٢١)	(٢٢: ٣٠)	(٣١: لأعلى درجة مشاهدة)
مهارة إدارة وتطوير الذات وادارة الأولويات	٢٠	٦٠	٢٠	(٢٠ : ٣٢)	(٣٣: ٤٥)	(٤٦: لأعلى درجة مشاهدة)
مهارة ادارة التفاوض	١٣	٣٩	١٣	(١٣ : ٢١)	(٢٢: ٣٠)	(٣١: لأعلى درجة مشاهدة)
مهارة ادارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل	١٧	٥١	١٧	(١٧ : ٢٧)	(٢٨: ٣٨)	(٣٩: لأعلى درجة مشاهدة)
مهارات إدارة الأزمات والانفعالات والصراع	١٦	٤٨	١٦	(١٦ : ٢٦)	(٢٧: ٣٧)	(٣٨: لأعلى درجة مشاهدة)
اجمالي مقياس مهارات القيادة الابداعية ككل	٩٣	٢٧٩	٩٣	(٩٣ : ١٥٤)	(١٥٥: ٢١٦)	(٢١٧: لأعلى درجة مشاهدة)

وكانت محاور المقياس كما يلي:

(١) المحور الاول: (مهارات التفكير الابداعي في حل المشكلات): وتكون هذا المحور من (١٤) عبارة تقيس مهارات المرأة في التفكير العلمي ومواجهة المشكلات وقدراتها على التوصل الى حلول ابداعية للمواقف التي توجهها، وقدراتها على إستدعاء أكبر قدر من المعلومات واستخدامها في ايجاد حلول تتميز بالتفرد والابتكارية والايجابية ، وما تضعه من خطط لمواجهة المشكلات وإعطاء الفرصة والوقت الكافى لدراسة الأفكار الجديدة قبل تنفيذها ، ومدى تقبلها للأفكار الجديدة الغير تقليدية وتجنب المعوقات والقدرة على التركيز على الهدف ، وتبنيها للأفكار الجديدة وتشجيع المرؤسيين عليها ، ونوعية الحلول التى تختارها لمواجهة وحل المشكلات ، وطريقة تنظيم أفكارها ووضع تصور واضح على المدى القريب والبعيد فيما تطرحه من حلول ، والتفكير فى العواقب المتوقعه لأى موقف .

(٢) المحور الثاني: (مهارة استشراف المستقبل): واشتمل المحور على (١٣) عبارة تقيس مدى مهارة المرأة في التنبؤ بالأحداث والقضايا المستقبلية التي قد تواجهها، وكيفية التخطيط للمستقبل، وتحليل المؤشرات المختلفة حتى يمكنها ذلك من الاستعداد بسيناريوهات وأفكار متطورة للأحداث القادمة ، وجمع المعلومات عن الأحداث المستقبلية والتخطيط للمستقبل وتوقع الإحتمالات للأحداث المستقبلية ، وقدرتها على تخمين الأحداث التالية لأى موقف ونتائج أفعالها ، وقناعتها بأهمية وضع تصور مستقبلى لأى حدث تدرسه أو تفكر فيه ، وإهتمامها بقضايا المستقبل وإحساسها بأهمية دراستها والتخطيط لها وتمكنها من التنبؤ بأى سيناريوهات للأحداث المستقبلية ، ونجاحها فى تقييم قراراتها المستقبلية وتحديد الوقت المناسب لتنفيذها ونجاحها فى تطوير تفكيرها فى المستقبل .

(٣) المحور الثالث: (مهارة إدارة وتطوير الذات وادارة الأولويات): واشتمل هذا المحور على (٢٠) عبارة تقيس الممارسات التي تتبعها المرأة من أجل تطوير ذاتها وتنمية قدراتها وإدارة أهدافها وكيفية استثمار قدراتها وامكانياتها، وثقتها في ما تمتلكه من مهارات وسمات متميزة ، وتحديد الأهداف وجعلها باعث وحافز للتحفيز والسعى لتحقيقها ، والنجاح فى وضع الخطط وتعديلها وتصحيح الأخطاء ، والاستفادة من أراء الأخرين فى توجيه الذات والتعرف على العيوب ونقاط الضعف لتعديلها وعلاجها ، والحرص على البحث عن قدوة ومثل أعلى ، والحصول على دورات تدريبية لتنمية مهاراتها وقدرتها ، والسعى للتميز والإقدام على مواقف التحدى والنجاح فى مواجهة الصعاب ، والقدرة على ترتيب الأولويات وإطارها الزمنى وإستغلال الوقت بأفضل صورة ومنع المقاطعات والسيطرة على مضيعات الوقت والتفويض للتخفيف من ضغوط العمل ووضع جدول زمنى للمهام والمسئوليات .

(٤) المحور الرابع: (مهارة ادارة التفاوض): واشتمل هذا المحور على (١٣) عبارة تقيس مدى مهارة المرأة عينة البحث في إحداث التوازن عند حدوث الاختلافات في الرأى وكيفية التفاوض، كذلك الأسلوب الذي يجب أن تتبعه للتأثير في الأخرين وإقناهم بوجهة نظرها والمهارات التي يجب أن تمتلكها لإنجاح موقف التفاوض ، وقدرتها على توصيل الأفكار وطرح البدائل الملائمة وحل أى نزاع من خلال الحوار المباشر مع الطرف الأخر ، ورفض أو قبول الحلول الوسط وقدرتها على التفاوض مع الأنماط المختلفة من البشر ، والقدرة على الإستماع الى الأخرين قبل إصدار الأحكام والتفكير بحيادية وتجنيب المشاعر والعواطف ، والسيطرة على ردود الأفعال تجاه الأطراف المتفاوضه والحرص على توافر معلومات كافية حول موضوع التفاوض .

(٥) المحور الخامس: (مهارة ادارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل) : وإشتمل هذا المحور على (١٧) عبارة تقيس الممارسات التي تتبعها المرأة لتحفيز أعضاء فريق العمل الخاص بها وتوجيههم نحو إحداث تغيير إيجابي في أسلوب العمل ، ومهارتها في تعزيز السلوكيات المتميزة والإيجابية والثناء على فريق العمل وتقديم الحافز الذى يتناسب مع الأداء ، واستخدام مبدأ الثواب والعقاب والعدالة فى توزيع المهام وفقاً لقدرات كل فرد ، وترك مساحة ملائمة لفريق العمل للتعبير عن الأفكار والأراء ، وقدراتها علي إدارة التغيير نحو الاتجاهات الحديثة والمعاصرة في أفكار وطبيعة العمل وكذلك يقيس المحور ممارسات المراة في التعامل مع مقاومة فريق العمل للتحديث المستمر وتقويم السلوكيات السلبية والهدامة ، وتوجيه الأخرين لتعديل سلوكهم فى أداء الأعمال ، واستخدام فريق العمل والتغلب على رفض ومقاومة التغيير من فريق العمل ، وتشجيع استخدام التكنولوجيا ، وتذليل العقبات التى تواجه فريق العمل .

(٦) المحور السادس: (مهارات إدارة الأزمات والإنفعالات والصراع): واشتمل هذا المحور على (١٦) عبارة تقيس مهارة المرأة في إدارة ما يواجهها من أزمات وانفعالات وصراع سواء على مستوى المهنة أو على مستوى الأسرة ، وتغليب المصلحة العامة على المصالح الفردية ، وكيفية التعامل معها بما يكسب المرأة القوة والتوازن وتخطي الأزمات ولا يهدد الأسرة أو فريق العمل ، أو مدى تمسكها برأيها للضغط على الأخرين لتقديم تنازلات أو استخدامها للسلطة لفرض رأيها وتنفيذ رغباتها وتجاهل أراء ورغبات الأخرين ، وطريقة إنهاء

الصراع ، وأسلوبها فى تحويل نقاط الخلاف الى نقاط إتفاق ، والتخفيف من مشاعر الغضب والتوتر والسيطرة عليها ، واتخاذ القرارات فى موقف الصراع أو عجزها عن التفكير السليم عند مواجهة الأزمة ، والمرونة فى تعديل الأهداف تبعاً للموقف ، والتخطيط لمواجهة الأزمات وتقييمها وتحديد أسلوب وخطوات التعامل معها وتقييم ذلك من أجل تحسين الأداء فى مواجهة الأزمات المستقبلية .

٣ ـ برنامج ارشادي لتعزيز مهارات القيادة الابداعية لدى المرأة الكويتية العاملة : (إعداد الباحثات)

قامت الباحثات ببناء البرنامج بعد الإطلاع على الدراسات والبحوث السابقة التي تناولت القيادة ومفهومها ، مفهوم القيادة الابداعية وسمات القيادة الابداعية، ومهام القائد المبدع ومهارات القيادة الابداعية وأنواعها ، وإدارة الذات، وادارة التفاوض، وإدارة الأولويات، وإدارة الأزمات، استشراف المستقبل وادارة التغيير والتفكير الابداعي في حل المشكلات ، كما تم إجراء بعض المقابلات مع بعض السيدات العاملات بوزارة التربية واللائي يتقلدن مناصب إدارية أو مؤهلات لتولي مناصب قيادية، بهدف التعرف على تصوراتهن ومتطلباتهن في المهارات اللازمة للقيادة الابداعية والدورات التي حصلن عليها والتي يرغبن في الحصول عليها لرفع قدراتهن ومهاراتهن القيادية وذلك للوصول إلى بعض الآراء والمقترحات التي تساعد على بناء محتوى البرنامج ، كما تم الإستعانة بنتائج مقياس مهارات القيادة الابداعية وذلك لتحديد محاور البرنامج وتم الوصول الى ضرورة إحتواء البرنامج المعد على (٦) مهارات تعزز القيادة الإبداعية لدى المرأة العاملة الكويتية وهم: (مهارة التفكير الابداعي في حل المشكلات– مهارة إستشراف المستقبل– مهارات إدارة وتطوير الذات وإدارة الأولويات– مهارة ادارة التفاوض – مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل – مهارة إدارة الأزمات والإنفعالات والصراع).

ـ تحديد الأهداف العامة للبرنامج:

يهدف البرنامج إلى تعزيز مهارات القيادة الابداعية لدى المرأة الكويتية العاملة التي تعد متطلباً اساسياً لها لتمكينها واكسابها القدرة على احداث التغيير في المستجدات من حولها كما تكسبها الفاعلية والكفاءة الادائية ، وفي ضوء المحتوى العلمي الذي تضمنه البرنامج، تم تحديد مجموعة من الأهداف التعليمية الخاصة بكل موضوع من موضوعات البرنامج، وصياغتها صياغة إجرائية واضحة، وروعي فيها شروط صياغة الأهداف التعليمية الجيدة من حيث وصف الهدف لسلوك المتعلم، بشرط أن يكون هذا السلوك واضحاً ومحدداً بدقة حتى يمكن التحقق من حدوثه وقياسه، كما روعي أن يحدد الهدف مستوى الأداء المقبول، ويحدد الشروط اللازمة لحدوث التعلم (كوثر كوجك، ١٩٩٧م). وتم تصنيف الأهداف التعليمية إلى أهداف معرفية، ومهارية ، ووجدانية، وكذلك حسب طبيعة كل موضوع من موضوعات البرنامج.

وذلك من خلال تحقيق الأهداف العامة التالية:

أ- **الأهداف المعرفية: فى نهاية هذا البرنامج تستطيع المرأة العاملة الكويتية أن:**

١- تعرف القيادة الابداعية.
٢- تحدد انواع مهارات القيادة الابداعية.
٣- تفسر الحاجه إلى تنمية مهارات القيادة الابداعية.
٤- تشرح مهارة التفكير الابداعي للمشكلات.
٥- تسرد خصائص الابداع.

٦- توضح أهمية استشراف المستقبل.
٧- تذكر أهداف استشراف المستقبل ومنافعه.
٨- تحدد مهارات إدارة الذات.
٩- تذكر الممارسات التي تطور من ذاتها.
١٠- تعدد أساسيات التفاوض لدى الادارى الناجح.
١١- تتعرف على مراحل إدارة التغيير.
١٢- تذكر المقترحات التى تساعد على التغيير.
١٣- توضح مفهوم إدارة الأولويات.
١٤- تشرح مراحل إدارة الأزمات والصراعات.
١٥- تقارن بين سلوكها القديم فى إدارة الأزمات وسلوكها الجديد المتعلم من البرنامج.

ب- **الأهداف المهارية: فى نهاية هذا البرنامج تستطيع المرأة العاملة الكويتية أن:**
١- تستخدم الأسلوب العلمي للتفكير الابداعي في مواجهة المشكلات.
٢- تصيغ رؤية مستقبلية مستخدمة المتطلبات المختلفة لصياغة الرؤيا المستقبلية.
٣- تسجل أولوياتها وتضع خطة للوقت.
٤- تطبق أسس التفاوض الناجح.
٥- تستخدم أساليب المسائلة (الثواب والعقاب) بطريقة صحيحة.
٦- تعطى أمثلة وبدائل مختلفة لمواجهة الأزمة المتوقعة.

ج- **الأهداف الوجدانية: فى نهاية هذا البرنامج تستطيع المرأة العاملة الكويتية أن:**
١- تتابع باهتمام برنامج التوعية المقدم لها.
٢- تكتسب إتجاه موجب نحو مهارات القيادة الابداعية.
٣- تبدى إهتمام بالعوامل المساعدة على تنمية سلوك التفكير الابداعى لحل المشكلات لديها.
٤- تتقبل فكرة تعديل شخصيتها وسلوكياتها لكى تنجح فى تطوير ذاتها واكتساب مهارة إدارة وتطوير الذات.
٥- تفضل إتباع الأسلوب الإدارى السليم.
٦- تستحسن الطرق المختلفة لتنمية مهارتها القيادية التى عرضها البرنامج.
٧- تقدر قيمة الوقت وأهمية ترتيب الأولويات.

ـ إعداد المحتوى العلمي للبرنامج:

في ضوء الأهداف السابقة، وبعد الاطلاع على الدراسات والبحوث السابقة، ثم إعداد المحتوى العلمي للبرنامج الموجه للسيدات الكويتيات العاملات بوزارة التربية (أفراد العينة التجريبية)، وذلك بناءً على النتائج التي اتضحت من تطبيق مقياس (مهارات القيادة الابداعية) على عينة البحث الأساسية. وتحدد محتوى البرنامج في (٩) جلسات ارشادية يحدد لكل موضوع عنوان، والهدف منه ، والجدول التالى رقم (٢) يوضح توزيع جلسات البرنامج .

جدول (٢) توزيع جلسات برنامج مهارات القيادة الابداعية للمرأة الكويتية العاملة

الجلسة وعنوانها	العناصر	الأهداف التعليمية : في نهاية الجلسة تكون المتدربة قادرة على أن:	الأنشطة والوسائل الإرشادية المستخدمة	إجراءات التقييم	التوقيت
الجلسة الأولى **تعارف والتعريف بالبرنامج وأهدافه وأهميته**	مفهوم القيادة الابداعية. سمات القيادة الابداعية . مهام القائد المبدع. مفهوم مهارات القيادة الابداعية وأنواعها.	**أولا : الأهداف المعرفية** ١- يذكر أهمية البرنامج . ٢- يوضح المقصود بالقيادة الابداعية . ٣- يتعرف على سمات القيادة الابداعية. ٤- يوضح مهام القائد المبدع. ٥- يفسر الحاجه إلى تنمية مهارات القيادة الابداعية. ٦- يحدد مهام القائد المبدع. ٧- يعطى أمثلة عن مهارات القيادة الابداعية. **ثانياً:الأهداف المهارية** يميز بين سمات القيادة الابداعية . يسجل المهارات الازمة للقيادة الابداعية من وجهة نظرها. يمارس مهام القائد المبدع **ثالثاً : الأهداف الوجدانية** ١ - يتقبل فكرة البرنامج ويتابع حضور جلساته بانتظام . ٢- يهتم بالتعرف أكثر على مهارات القيادة الإبداعية. ٣ - يقدر أهمية تنمية مهارات القيادة الابداعية. ٤-يقتنع بأهمية القيادة الابداعية ومكوناتها.	إستخدام برنامج الوسائط المتعددة لتوضيح أهداف البرنامج وعرض محتويات الجلسه مصحوب بصوت للشرح والإيضاح . - إستخدام إسلوب المحاضرة وإعطاء أمثلة .	يتم التقييم في آخر الجلسة من خلال أسئلة للمناقشة مفهوم القيادة الابداعية ومهاراتها ، وأهم مهام القائد المبدع.	٦ساعات يوم تدريبي كامل يتخلله فترتين استراحة (١٥ دقيقة للفترة)
الجلسة الثانية **أولاً : مهارة التفكير الابداعى في حل المشكلات**	تعريف الحل الإبداعى أهمية الحل الإبداعى ل الإبداعي للمشكلة مقابل الحل الاعتيادى مكونات الحل الابداعي(فهم المشكلة ، توليد الأفكار) مفهوم التفكير الابداعى مهارات وقدرات التفكير الابداعى (الطلاقة ، المرونة ، الأصالة ، الإبداع) خطوات حل المشكلات مراحل التفكير الابداعى فى حل المشكلات استراتيجيات حل المشكلات العوامل المساعدة على تنمية سلوك حل المشكلات	**أولا : الأهداف المعرفية** ١- يذكر مكونات الحل الإبداعى للمشكلات. ٢ - يوضح أهمية الحل الابداعى للمشكلات . ٣-يوضح الفرق بين مهارات وقدرات التفكير الابداعى لحل المشكلات . ٤- يعطى أمثلة لمواقف يمكن إستخدام الحل الابداعي للمشكلات بها . ٥- يتعرف على مراحل التفكير الابداعى فى حل المشكلات . **ثانياً:الأهداف المهارية** يميز بين إستراتيجيات حل المشكلات المختلفة. يطرح حلا لمشكلة مفترضة اثناء الجلسة **ثالثاً:الأهداف الوجدانية** ١- يقدر اهمية اتباع إستراتيجيات حل المشكلات ٢- يبدى إهتمام بالعوامل المساعدة على تنمية سلوك التفكير الابداعى لحل المشكلات لديه. ٣ - يتقبل فكرة أهمية تنمية الحل الابداعى للمشكلة مقابل الحل الإعتيادى.	- استخدام برنامج الوسائط المتعددة لعرض محتوى الجلسة. - إستخدام إسلوب العصف الذهنى وتبادل الحوار وطرح أحد المشكلات وكيفية استخدام التفكير الابداعى لحلها .	يتم التقييم في آخر الجلسة من خلال اسئلة يقدمها البرنامج لأفرادالعينة عن مهارة التفكير الابداعى لحل المشكلات ، والإستراتيجيات التى يمكن استخدامها والهدف التطبيقى لكل منها .	٦ساعات يوم تدريبي كامل يتخلله فترتين استراحة(١٥ دقيقة للفترة)

الجلسة وعنوانها	العناصر	الأهداف التعليمية : في نهاية الجلسة تكون المتدربة قادرة على أن:	الأنشطة والوسائل الإرشادية المستخدمة	إجراءات التقييم	التوقيت
الجلسة الثالثة ثانياً : مهارة إستشراف المستقبل	ماهو إستشراف المستقبل . أهمية إستشراف المستقبل . أهداف إستشراف المستقبل ومنافعه . الأسس المنهجية المعتمدة لاستشراف المستقبل . أساليب استشراف المستقبل للتخطيط الجيد أسلوب السيناريوهات وخطوات إعداد السيناريو الجيد المقومات التى تساعد على التخطيط واستشراف المستقبل المتطلبات الاساسية لصياغة الرؤيا المستقبلية	**اولا:الاهداف المعرفية** ١- يعرف مهارة إستشراف المستقبل . ٢- يوضح أهمية استشراف المستقبل . ٣ - يذكر أهداف استشراف المستقبل ومنافعه. **ثانياً:الأهداف المهارية** يجرب اسلوب السيناريوهات لاستشراف المستقبل . ٢ -يصيغ رؤية مستقبلية مستخدما المتطلبات المختلفة لصياغة الرؤيا المستقبلية. **ثالثاً : الأهداف الوجدانية** يقدر اهمية مهارة استشراف المستقبل. يقتنع بأهمية تطبيق مهارة استشراف المستقبل . يهتم أكثر بالتعرف على خطوات إعداد السيناريو الجيد .	- استخدام برنامج الوسائط المتعددة لعرض محتوى الجلسه . - تمثيل وتبادل الأدوار . - إستخدام إسلوب المناقشة والعصف الذهنى وتبادل الأراء والأفكار واقتراح وصياغة سيناريو جيد .	إلقاء أسئلة من خلال البرنامج عن مهارة استشراف المستقبل وكيف يمكن صياغة السيناريو الجيد وماهى المقومات التى تساعد على صياغة الرؤيا المستقبلية.	٦ساعات يوم تدريبي كامل يتخلله فترتين استراحة (١٥ دقيقة للفترة)
الجلسة الرابعة ثالثاً : مهارة إدارة وتطوير الذات وإدارة الأولويات	تعريف الذات. بعض المفاهيم المبنية على الذات . ماهى مهارات تنمية الذات؟ الوعى الذاتي (معرفة الحقوق ، القيم ، تقيم الذات) تقيم الذات من خلال النظرة الذاتية (نقاط القوة ، نقاط الضعف) تقيم الذات عن طريق الاخرين. تقيم الذات من خلال المواقف. مهارات بناء وزيادة الثقة بالنفس. مهارات إدارة الذات(إدارة التوتر وخطواته) مهارة تحفيز الذات (تحفيز النفس)	**اولا:الاهداف المعرفية** يوضح مفهوم الذات والمفاهيم المبنية عليها يتعرف على المهارات التى تنمى الذات. يعطى أمثلة على أنماط الوعى الذاتى. يفسر دور كلاً من معرفة الحقوق والقيم وتقيم الذات فى الوعى الذاتى للفرد **ثانياً:الأهداف المهارية** ١- يميز بين تقيم الذات من خلال النظرة الذاتية والمواقف وعن طريق الأخرين. ٢- يسجل نقاط القوة في شخصيته والنقاط التي تحتاج الى تحسين **ثالثاً : الأهداف الوجدانية** ١- يتقبل فكرة تعديل شخصيته وسلوكياته لكى ينجح فى تطوير ذاته واكتساب مهارة إدارة وتطوير الذات . ٢- يقدر دور المواقف فى بناء وزيادة الثقة بالنفس. ٣- يقتنع بأهمية تقيم الذات عن طريق الأخرين. ٤- يهتم أكثر بالتعرف على مهارة تحفيز الذات .	- استخدام برنامج الوسائط المتعددة لتوضيح محتوى الجلسه. - الاستعانه بنماذج وأمثلة وقصص واقعيه وكيفية الاستفادة منها . - استخدام إسلوب المناقشة والعصف الذهنى.	إلقاء أسئلة من خلال البرنامج عن مهارة إدارة وتطوير الذات وكيفية تقيم الذات وزيادة الثقة بالنفس وتحفيز الذات.	٦ساعات يوم تدريبي كامل يتخلله فترتين استراحة (١٥ دقيقة للفترة)
الجلسة الخامسة	إدارة الاولويات مهارات إدارة الأولويات	**اولا: الاهداف المعرفيه** ١- يوضح مفهوم ادارة الأولويات. ٢-يتعرف على المهارات التى تتضمنها	-استخدام برنامج الوسائط المتعددة لتوضيح محتوى	إلقاء اسئلة من خلال البرنامج عن	٦ساعات يوم تدريبي

الجلسة وعنوانها	العناصر	الأهداف التعليمية : في نهاية الجلسة تكون المتدربة قادرة على أن:	الأنشطة والوسائل الإرشادية المستخدمة	إجراءات التقييم	التوقيت
تابع مهارة إدارة وتطوير الذات وإدارة الاولويات	وتتضمن : مهارة إدارة الوقت ، كيفية إعداد مصفوفة الوقت، معوقات إدارة الوقت ، كيف نستغل الوقت بالشكل الأمثل. مهارة تصميم وصياغة الأهداف . مهارة تحديد الأهداف ، وأهمية تحديد الأهداف. مهارة إتخاذ القرار والمهارات المصاحبة لها.	مهارة إدارة الأولويات . ٣- يعطى أمثله عن كيفية إعداد مصفوفة الوقت . ٤- يحدد معوقات إدارة الوقت . ٥- يوضح كيف يمكن استغلال الوقت بالشكل الأمثل. ٦- يذكر أهمية تحديد وصياغة الأهداف. ٧- يفسر دور مهارة إتخاذ القرار بالنسبة لإدارة الأولويات. **ثانياً: الأهداف المهارية** ١- يميز بين المهارات المختلفة التى تنمى مهارة إدار ة الأولويات لديه. ٢- يجرب إعداد مصفوفة الوقت. ٣- يعدل من أفكاره عن مضيعات الوقت فى حياته وكيف يمكن التحكم فيها . ٤- يعدل من أفكاره عن أهمية إتخاذ القرار ومراحله والمهارات المصاحبه له. ٥- يجرب سياغة وتصميم بعض الأهداف له **ثالثاً:الأهداف الوجدانية** ١- يهتم اكثر بالتعرف على كيفية تصميم وصياغة الأهداف . ٢- يقتنع بأهمية إتخاذ القرار المناسب . ٣-يشارك أفكاره عن مضيعات الوقت. ٤- يقدر قيمة الوقت وكيفية إدارته .	الجلسه . - استخدام المناقشة والعصف الذهنى . - تمثيل وتبادل الأدوار بين المتلقين وإعطاء فرصة للمتدرب لتنمية المهارات المتعلقة بإدارة الأولويات.	كيفية إدارة الأولويات ودور مهارة إدارة الوقت ، ومهارة تصميم وصياغة الأهداف ، ومهارة تحديد الأهداف ، ومهارة إتخاذ القرار.	كامل يتخلله فترتين استراحة (١٥ دقيقة للفترة)
الجلسة السادسة **رابعاً : مهارة إدارة التفاوض**	تعريف التفاوض وأنواعه أهمية التفاوض ودوره . أساسيات التفاوض لدى الإدارى الناجح مراحل عملية التفاوض. المهارات الرئيسية وصفات المفاوض الناجح. استراتيجيات التفاوض. أركان العملية التفاوضية. مبادئ وشروط نجاح التفاوض. نصائح قبل التفاوض وكيفية التأثير فى الأخرين. مقومات التفاوض الفعال. أسس واستراتيجيات ممنهجة لكيفية التاثير على الاخرين	**اولا:الأهداف المعرفية** ١ - يتعرف بوضوح على معنى التفاوض وأنواعه ٢ - يحدد أهمية التفاوض ودوره . ٣ - يعطى أمثلة للأساليب المختلفة التى تستخدم فى عملية التفاوض . ٤-يعدد أساسيات التفاوض لدى الادارى الناجح. يذكر أسس وكيفية التأثير على الآخرين **ثانياً:الأهداف المهارية** ١- يلاحظ الفروق بين إستراتيجيات التفاوض ٢- يميز بين أركان العملية التفاوضية . ٣- يجرب العملية التفاوضية بأركانها. **ثالثاً:الأهداف الوجدانية** ١- يبدى الاهتمام والمشاركة فى مناقشة الأساليب المختلفة لكيفية الاقناع والتأثير فى الأخرين . يشارك أرائه حول أهمية التفاوض. يقدر قيمة التفاوض بالنسبة للإدارى الناجح.	- استخدام برنامج لوسائط المتعددة لتوضيح محتوى الجلسة. - تمثيل وتبادل الأدوار بين المتلقين وإعطاء فرصة للمتدرب للدخول فى عملية تفاوضية.	إلقاء اسئلة من خلال البرنامج عن العملية التفاوضية وأركانها وأهم المهارات الرئيسية للمفاوض الناجح.	٦ساعات يوم تدريبي كامل يتخلله فترتين استراحة(١٥ دقيقة للفترة)

الجلسة وعنوانها	العناصر	الأهداف التعليمية : في نهاية الجلسة تكون المتدربة قادرة على أن:	الأنشطة والوسائل الإرشادية المستخدمة	إجراءات التقييم	التوقيت
الجلسة السابعة **خامساً: مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل**	ما هي إدارة التغيير ؟ مراحل إدارة التغيير. بعض المقترحات التى تساعد على التغيير. تحليل التغيير والعوامل المؤثرة عليه. مهارات التغيير. الفرق بين قائد التغيير ومدير التغيير . خطوات التغيير الفعال. كيفية بناء وتحفيز فرق العمل . تعريف الفريق. أسباب تكوين الفريق. الفرق بين الفريق والجماعه. صفات أعضاء الفريق الفعال. مهارة التحفيز والتعزيز وتشجيع الأخرين. مفهوم التحفيز وأهميته وأشكاله. معوقات التحفيز	**أولا:الأهداف المعرفية** يوضح المقصود بإدارة التغيير. يتعرف على مراحل إدارة التغيير. يذكر المقترحات التى تساعد على التغيير. يوضح الفرق بين الفريق والجماعه. يعطى أمثلة توضح صفات الفريق الفعال. يتعرف على مهارات التغيير. يعطى أمثلة لمعوقات التحفيز. **ثانياً: الأهداف المهارية** ١ - يميز بين الفريق والجماعه . ٢-يعدل من أفكاره بشأن أهمية التغيير . ٣- يجرب خطوات عملية التغيير . ٤- يطبق مهارة التحفيز والتعزيز وتشجيع الأخرين. **ثالثاً:الأهداف الوجدانية** ١- يقتنع باهمية التغيير وتحليل وإدارة التغيير. ٢- يهتم بكيفية تكوين الفريق الجيد. ٣- يقدر أهمية عملية التغيير ودورها. ٤- يشارك أفكاره فى كيفية تكوين فريق فعال. ٥- يهتم أكثر بالتعرف على خطوات التغيير الفعال. ٦- يشارك أفكاره عن معوقات التحفيز.	- استخدام برنامج الوسائط المتعددة لتوضيح محتوى الجلسه . - استخدام المناقشة والعصف الذهنى . - إستخدام نمذجة السلوك لتوضيح السلوك الذى يجب أن يتبعه المتدرب لتكوين الفريق الفعال . - تمثيل وتبادل الأدوار بين المتلقين .	إلقاء أسئلة من خلال البرنامج عن ماهية التغيير ومراحله ، وكيفية تحليله، وما هى مهارات التغيير ، وكيف يمكن أعداد الفريق الفعال؟ ، وما هى مهارات التحفيز والتعزيز وتشجيع الأخرين التي يمكن تطبيقها؟	٦ساعات يوم تدريبي كامل يتخلله فترتين استراحة (١٥ دقيقة للفترة)
الجلسة الثامنة **سادسا: مهارة إدارة الأزمات والانفعالات والصراع**	مهارة ادارة الأزمات أنواع الأزمات مهارة إدارة الصراع. أنواع الصراع. إستراتيجيات إدارة الصراع.	**اولا:الاهداف المعرفيه** ١ - يوضح المقصود بإدارة الصراع. ٢- يذكر أنواع استراتيجيات إدارة الصراع المختلفة. ٣- يفسر أهمية إدارة الصراع فى المواقف الحياتية اليومية. ٤-يتعرف على مهارة التسامح ومراحل التسامح مع الآخرين. ٥- يعطى أمثلة عن آليات إدارة الغضب. ٦- يوضح المقصود بإدارة الغضب. **ثانياً: الأهداف المهارية** ١- يميز بين اليات إدارة الغضب.ط ٢- يجرب مهارة إدارة الصراع فى موقف واقعى. ٣- يعدل من أفكاره بشأن مهارة إدارة الإنفعالات المحتلفة لديه **ثالثاً:الأهداف الوجدانية** ١- يقدر أهمية مهارة إدارة الانفعالات ودورها فى حياته. ٢- يبدى اهتمام بتنمية مهارات إدارة الصراع والغضب لديه. ٣- يتقبل فكرة التسامح مع الأخرين . ٤- يقرر التعديل من إنفعالاته وردود أفعاله. ٥- يشارك أفكاره عن كيفية ضبط إنفعالاته ومشاعره فى المواقف المختلفة.	- استخدام برنامج الوسائط المتعددة لتوضيح محتوى الجلسه . - استخدام المناقشة والعصف الذهنى . - إستخدام نمذجة السلوك لتوضيح السلوك الذى يجب أن يتبعه المتدرب لإدارة الإنفعالات والصراع - تمثيل وتبادل الأدوار بين المتلقين .	إلقاء أسئلة من خلال البرنامج عن مهارة إدارة الصراع وأهم استراتيجيات إدارة الصراع، مهارة إدارة الغضب وأليآته ، ومهارة التسامح ، ومهارة إدارة المشاعر. تعدل بسبب ادارة الأزمات	**٦ساعات يوم تدريبي كامل يتخلله فترتين استراحة(١٥ دقيقة للفترة)**

الجلسة وعنوانها	العناصر	الأهداف التعليمية : في نهاية الجلسة تكون المتدربة قادرة على أن:	الأنشطة والوسائل الإرشادية المستخدمة	إجراءات التقييم	التوقيت
الجلسة التاسعه ختام وتقييم	شكر وختام البرنامج - تقييم البرنامج الإرشادي بتطبيق مقياس مهارات القيادة الابداعية لدى المرأة الكويتية.(التطبيق البعدي)				١ ساعة

عرض جزء من المحتوى الارشادي للبرنامج

(١٢) المتطلبات الأساسية لصياغة الرؤيا المستقبلية

١. استشراف المستقبل يتجسد في الرؤية المستقبلية الواضحة فهي التي تحفز الإنسان على الاستمرار في السير نحو الهدف رغم الصعوبات الواضحة والاستشراف يحتاج إلى نفاذ بصيرة وبعد نظر وتقدير كل الاحتمالات والاستعداد لأسوءها
٢. التحلي بروح التفاؤل والصبر فعلى الأفراد أن يتفاءلوا بإمكانية تحقيق الأهداف وبث روح التفاؤل بين المشاركين والتخطيط للمستقبل يتطلب الصبر وعدم التعجل في تحقيق الأهداف. فالأهداف الإستراتيجية بعيدة المدى لن تحقق بين ليلة وضحاها . فالاستشراف هو نوع من الفعل الايجابي الذي قد تتأخر نتائجه ولكنه يساهم في التطوير والإضافة
٣. قراءة المستقبل لإدارة المستقبل فإدارة المستقبل تتعامل مع مجهول واستقراء المستقبل والذي يكتشف لنا شيئا فشيئا وتكوين رؤية مستقبلية واضحة لعالم المستقبل وأفاقه لابد من اعتماد برنامج (استشراف المستقبل المفضل والمناسب)

مهارة تطوير الذات

(٤) فوائد تطبيق إدارة الذات

تحقق إدارة الذات المكتسبة مبادئها من قبل الفرد العديد من الفوائد والثمرات التي يمكن تحديدها في النقاط التالية :

١. الاستفادة من الطاقات والإمكانيات والمهارات الكامنة لديه. والتي تتطور بكفاءة وفاعلية إذا ما استثمر ها في رفع الكفاءة والأداء العالي.
٢. تحقيق الرضا النفسي بالانجازات المحققة على الصعيدين الشخصي والعملي. بالنجاح في إحداث توازن بين متطلبات العمل ومتطلبات الأسرة والمجتمع. وكذلك التوازن بين حب العمل والراحة.
٣. اكساب الفرد مهارات التفكير الإبداعي والقدرة على حل المشكلات بالأسلوب العلمي.
٤. اكتساب الثقة بالنفس وفن التعامل مع الشخصيات المختلفة والقدرة على الاتصال مع الاخرين في المجتمع الخارجي.
٥. استغلال الوقت من خلال الاستعانة بالتقنيات الحديثة كالحاسوب والانترنت وغيره واستثماره فيما يساعد على تحقيق أهداف الفرد وأماله.
٦. اكتساب العديد من المهارات مثل: القدرة على التخطيط. ومهارة ترتيب المهام حسب الأولوية والأهمية. ومهارة التعلم الذاتي وزيادة المعارف والتطوير الذاتي.

(١) تعريف إدارة الأولويات

تعرف إدارة الأولويات إجرائيا: بأنها قدرة المرأة على تعظيم الانجاز للمهام والأهداف. وتقليل إهدار الموارد من خلال إدارة الوقت وتنظيم وترتيب الأولويات والمهام. ويتطلب لذلك مهارات فكرية ونفسية وذهنية.

(٧) طرق إدارة الأولويات بفاعلية

١. قابل الزوار غير المرغوب بهم خارج مكتبك.
٢. حدد الأولويات العادية والعارضة. ثم حاول إنجاز الأعمال حسب أهميتها.
٣. استخدم وسائل التذكير.
٤. لا تسرع بهدف توفير الوقت. لأن السرعة الزائدة هي أهم المعيقات المباشرة للإنجاز وجودته.
٥. إذا لم يكن لديك وقت وطلب منك شخص جزءاً من وقتك فتعوّد أن تقول : (لا).
٦. نظف مكتبك من المواد التي قد تسبب لك الاضطراب.
٧. حاول أن تستثمر أوقات الراحة لديك بأفضل السبل. وذلك لأن أوقات الراحة لا تقل أهمية عن أوقات العمل.
٨. قلل من الاجتماعات غير المجدية. أو تلك التي لم يحدد هدفها مسبقاً.

مهارة إدارة التفاوض

مقدمة:

يعد التفاوض سمة أساسية من سمات الحياة. ويمارس الإنسان التفاوض منذ نشأته حتى مماته. فكافة جوانب حياتنا هي سلسلة من المواقف التفاوضية.

فالتفاوض عملية اجتماعية أساسها أن الفرد لا يعيش بمعزل عن الغير. فهو بحاجة ماسة للتعامل مع غيره لتحقيق مصالحه أو أهدافه. فالإنسان في حوار دائم مع أخيه الإنسان.

رابعاً: أساسيات التفاوض الإداري الناجح

١. تحقيق التوافق بين أسلوبك التفاوضي وشخصيتك: فالأفراد قليلي الخبرة بالتفاوض يعتقدون أنهم يجب أن يتقمصوا دور غير معتاد لهم حتى يصبحوا مفاوضين جيدين. ولذا فإنهم يحاولون محاكاة الصورة الأسطورية لذلك المفاوض الحديدي العنيد الذي لا يقبل أبداً كلمة" لا."
٢. تقييم الأسلوب التفاوضي للخصم: من المفيد أن تحاول تحديد الخطوط العريضة للأسلوب التفاوضي للخصم. ويندرج معظم المفاوضين تحت ثلاث فئات عامة من حيث مداخلهم للتوصل إلى اتفاق. وهي:
   أ. فئة " دعنا ننتهي من هذا الأمر " أي التوصل إلى اتفاق بأسرع ما يمكن .
   ب. فئة " المهتمين بالتفاصيل حتى النخاع " يسيرون ببطء شديد بهدف إرهاق الخصم في التفاصيل وأفضل علاج للتكيف مع هؤلاء المفاوضين معاملتهم بالمثل والصبر.
   ج. فئة " خير الأمور الوسط "وهي منطقة متوسطة بين الفئتين وهي أيضا الفئة السائدة بين المفاوضين.

(١) مفهوم إدارة التغيير

ويعرف إجرائياً: القدرة على التأثير في سلوك الأفراد وتحديد الاتجاهات والأهداف ودفع العاملين لإحداث التغير الايجابي وتحقيق الفاعلية من خلال وضع خطة شاملة تهدف إلى إحداث تعديلات في الوضع الحالي من خلال استثمار كافة الموارد المادية والبشرية والبيئية والتكنولوجية وتطوير الرؤية وبناء ثقافة مشتركة داعمة للتغيير.

تقييم فاعلية البرنامج:

اشتمل تقويم البرنامج على ما يلي :

١ - **تقييم قبلي (مبدئي):** وقد تم إجراء تطبيق قبلي على عينة البحث التجريبية(ضمن عينة الدراسة الأساسية) قبل تطبيق البرنامج (قياس قبلي)، وذلك بتطبيق مقياس مهارات القيادة الابداعية على أفراد العينة.

٢ – **تقييم مرحلي:** يستمر هذا التقييم طوال فترة تطبيق البرنامج، من خلال المناقشة وتوجيه بعض الأسئلة التي توضح مدى إستيعاب السيدات للمادة العلمية المقدمة في البرنامج.

٣ – **تقييم بعدي (نهائي):** يتم تقييم البرنامج بإعادة تطبيق مقياس مهارات القيادة الابداعية بعد الانتهاء من جميع جلسات البرنامج على أفراد العينة التجريبية.

تقنين الأدوات: ويقصد بها قياس صدق وثبات الأدوات .

أولاً : مقياس مهارات القيادة الابداعية وتم التحقق من صدق المقياس بطريقتين :

أ ــ صدق المحتوى (المحكمين) : وللحكم على صدق المحتوى (المنطق الظاهري) أي ملائمة أسئلة الاستبيان وصياغتها لما يهدف إلى تجميعه من معلومات وبيانات، وذلك بعرضه في صورته الأولية على مجموعة من الأساتذة المحكمين في مجال التخصص (إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة) وقد أرفق مع المقياس تعريف إجرائي لمهارات القيادة الابداعية . لإبداء الرأي في مدى صحة ووضوح صياغة مفردات المقياس للغرض الذي وضعت من أجله ، هذا بالإضافة إلى التأكد من صلاحية كل عبارة بالنسبة لمحورها، ومدى وضوح العبارات أمام المبحوثات بما يتضمن دقة وصدق الإجابات ، وقد أبدوا موافقتهم علي عبارات المقياس بنسبة ٩٨% ، مع تعديل وحذف بعض العبارات في بعض المحاور وقامت الباحثات بالتعديلات المشار إليها.

ب ــ صدق الاتساق الداخلي: تم حساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس عن طريق إيجاد معاملات الارتباط باستخدام معامل بيرسون بين درجة كل محور والدرجة الكلية للمقياس ، والجدول التالى يوضح ذلك :

جدول (٣) قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للمقياس

مقياس مهارات القيادة الإبداعية	الارتباط	الدلالة
المحور الأول : مهارة التفكير الابداعي في حل المشكلات	٠,٨٤٤	٠,٠١
المحور الثاني : مهارة استشراف المستقبل	٠,٨٩٢	٠,٠١
المحور الثالث : مهارة إدارة وطوير الذات وادارة الأولويات	٠,٧١٨	٠,٠١
المحور الرابع : مهارة ادارة التفاوض	٠,٧٦٧	٠,٠١
المحور الخامس: مهارة ادارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل	٠,٨٣٩	٠,٠١
المحور السادس : مهارات إدارة الأزمات والإنفعالات والصراع	٠,٨٥٥	٠,٠١

يتضح من جدول (٣) أن معاملات ارتباط محاور مقياس مهارات القيادة الابداعية والدرجة الكلية للمقياس دالة عند مستوى (٠,٠١) مما يدل على صدق وتجانس كل محاور المقياس والدرجة الكلية له.

ج ـ ثبات المقياس : تم التحقق من ثبات مقياس مهارات القيادة الإبداعية للمرأة الكويتية العاملة باستخدام معامل الفا كرونباخ Alpha Cronbach، طريقة التجزئة النصفية Split–half، معامل اسبيرمان براون Spearman–Brown، جيوتمان Guttman .

جدول (٤) قيم معامل الثبات لمحاور مقياس مهارات القيادة الابداعية للمرأة الكويتية العاملة

المحاور	عدد العبارات	معامل الفا	التجزئة النصفية	سبيرمان براون	جيوتمان
المحور الأول: مهارة التفكير الابداعي في حل المشكلات	١٤	٠,٧٩٣	٠,٧٥١	٠,٨٢٣	٠,٧٧٥
المحور الثاني: مهارة استشراف المستقبل	١٣	٠,٩٢٣	٠,٨٨٨	٠,٩٥٤	٠,٩٠٠
المحور الثالث: مهارة تطوير الذات وادارة الأولويات	٢٠	٠,٨٣٦	٠,٧٩١	٠,٨٦٧	٠,٨١٤
المحور الرابع : مهارة إدارة التفاوض	١٣	٠,٧٢٦	٠,٦٨٧	٠,٧٥٠	٠,٧٠٦
المحور الخامس: مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل	١٧	٠,٨٦٤	٠,٨٢٠	٠,٨٩٣	٠,٨٤٥
المحور السادس: مهارات إدارة الأزمات والصراعات	١٦	٠,٩١٨	٠,٨٧٣	٠,٩٤١	٠,٨٩٩
ثبات مقياس مهارات القيادة الابداعية ككل	٩٣	٠,٨٥٠	٠,٨١٢	٠,٨٨٢	٠,٨٣٠

يتضح من جدول (٤) أن جميع قيم معاملات الثبات: معامل ألفا، التجزئة النصفية، سبيرمان براون، جيوتمان دالة عند مستوى ٠,٠١ مما يدل على ثبات المقياس وقابليته للتطبيق .

ثانياً : قياس صدق البرنامج:

لحساب صدق البرنامج تم عرضه في صورته الأولية على مجموعة من الأساتذة المحكمين في مجال إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة، بكلية الاقتصاد المنزلي–جامعة حلوان ، وكان المطلوب من كل عضو من أعضاء لجنة التحكيم إبداء الرأي في البرنامج من حيث:

- مدى ملائمة البرنامج للهدف الذي أعد من أجله.
- صدق موضوعات المحتوى ومدى ملائمتها للهدف.
- صحة صياغة كل من الأهداف العامة للبرنامج، والأهداف التعليمية لموضوعات البرنامج، ومناسبتها للمحتوى.
- مدى مناسبة أساليب التقويم المستخدمة.

وقد أتفق السادة المحكمون بنسبة ٩٩% على صحة محتوى البرنامج، وملاءمته للهدف الذي وضع من أجله.

خامساً: إجراء التحليلات الإحصائية:

تم إجراء المعالجات الإحصائية بإستخدام برنامج Spss.x، برنامج SAS لتحديد المتوسطات الحسابية، الإنحراف المعياري، التكرارات، النسب المئوية، معامل إرتباط بيرسون، الفروق بين المتوسطات بإستخدام إختبار T.Test، تحليل التباين في إتجاه واحد بإستخدام F.Test، حساب مربع إيتا (η^2) وذلك من أجل إستخراج النتائج ومناقشتها وتفسيرها.

سادساً : نتائج البحث وتحليلها وتفسيرها ومناقشتها :

اولا: النتائج الوصفية:

١ ـ وصف عينة البحث الأساسية :

جدول (٥) التوزيع النسبي للمرأة الكويتية العاملة عينة البحث الأساسية وفقاً لمتغيرات الدراسة ن=١٨٥

السن	العدد	النسبه%
من ٣٠- اقل من ٤٠ سنة	٦٥	٣٥,٢%
من ٤٠ – اقل من ٥٠ سنة	٦٠	٣٢,٤%
من ٥٠- الى اقل من ٦٠ سنة	٦٠	٣٢,٤%
المجموع	**١٨٥**	**١٠٠%**
مستوى تعليم المراة	**العدد**	**النسبه%**
حاصله على دبلوم (متوسط)	**٣٣**	**١٧,٨%**
حاصله على الشهادة الجامعيه	**١٣٠**	**٧٠,٣%**
اعلى من الشهادة الجامعيه (ماجستير- ودكتوراه)	**٢٢**	**١١,٩%**
المجموع	**١٨٥**	**١٠٠%**
المسمى الوظيفى	**العدد**	**النسبه%**
رئيس قسم	**٢٨**	**١٥,١%**
موجه فني اول	**٦٠**	**٣٢,٤ %**
مدير إدارة	**٩٧**	**٥٢,٥%**
المجموع	**١٨٥**	**١٠٠%**
عدد سنوات العمل	**العدد**	**النسبه%**
اقل من ١٠ سنوات	**١٩**	**١٠,٣%**

من ١٠ سنوات الى اقل من ٢٠ سنه	٦٦	٣٥,٧%
اكثر من ٢٠ سنه	١٠٠	٥٤,٠%
المجموع	١٨٥	١٠٠%
راتب المراة	العدد	النسبة%
من ١٠٠٠ الى اقل من ٢٠٠٠ دينار	٦٥	٣٥,٢%
من ٢٠٠٠ الى اقل من ٣٠٠٠ دينار	١٠٩	٥٨,٩%
من ٣٠٠٠ دينار فاكثر	١١	٥,٩%
المجموع	١٨٥	١٠٠%

يتضح من جدول (٥) ان أعلى نسبة من عينة البحث الأساسية تراوحت أعمارهن من بين (٣٠ لأقل من ٤٠ سنة) وبلغت نسبتهم ٣٥,٢% وتساوت نسب السن لأعمار ما بين (٤٠ سنة لأقل من ٥٠ سنة) و ما بين (٥٠ سنة لاقل من ٦٠ سنة) حيث بلغت ٣٢,٤% ، كما يتبين أن أعلى نسبة في المستوى التعليمى لسيدات عينة البحث بلغت ٧٠.٣% للحاصلات على مستوى تعليمى جامعى ، بينما أقل نسبة في المستوى التعليمى لسيدات عينة البحث بلغت ١١,٩% للحاصلات على أعلى من الشهادة الجامعية (ماجستير ودكتوراه) ، وأن أعلى نسبة لسيدات عينة البحث حاصلات على درجة مدير إدارة بنسبة ٥٢,٥%، وأقل نسبة كانت للحاصلات على درجة رئيس قسم حيث بلغت نسبتهن ١٥,١% ، كما يتضح أن أعلى نسبة من سيدات عينة البحث كانت عدد سنوات عملهن (أكثر من ٢٠ سنة) بنسبة ٥٤%، واقل نسبة كانت ١٠,٣% لذوات الخبرة (الأقل من ١٠ سنوات) ، وأن أغلب عينة البحث الأساسية راتبها الشخصى تقع تحت فئة الدخل (من ٢٠٠٠ الى أقل من ٣٠٠٠ دينار) وبلغت نسبتهم ٥٨,٩% بينما كانت أقل نسبة من عينة البحث راتبهن الشخصى تقع تحت فئة الدخل (من ٣٠٠٠ دينار فأكثر) بنسبة ٥,٩%.

٢ ـ وصف عينة البحث التجريبية:

جدول (٦) التوزيع النسبي للمرأة الكويتية عينة البحث التجريبية وفقاً لمتغيرات الدراسة ن =٣٠

السن	العدد	النسبه%
من ٣٠ـ اقل من ٤٠ سنه	٦	٢٠%
من ٤٠ – اقل من ٥٠ سنه	١٦	٥٣,٣%
من ٥٠ـ الى اقل من ٦٠ سنه	٨	٢٦,٧%
المجموع	٣٠	١٠٠%
مستوى تعليم المراة	العدد	النسبة%
حاصله على دبلوم (متوسط)	٤	١٣,٣%
حاصلة على الشهادة الجامعية	١٦	٥٣,٤%
اعلى من الشهادة الجامعية (ماجستير- ودكتوراه)	١٠	٣٣,٣%
المجموع	٣٠	١٠٠%
المسمي الوظيفي	العدد	النسبة%
رئيس قسم	٨	٢٦,٧%
موجه فني اول	١٠	٣٣,٣ %
مدير إدارة	١٢	٤٠%
المجموع	٣٠	١٠٠%

عدد سنوات العمل	العدد	النسبة%
اقل من ١٠ سنوات	٩	٣٠%
من ١٠ سنوات الى اقل من ٢٠ سنة	١٧	٥٦,٧%
اكثر من ٢٠ سنة	٤	١٣,٣%
المجموع	٣٠	١٠٠%
راتب المراة	العدد	النسبة%
من ١٠٠٠ الى اقل من ٢٠٠٠ دينار	١٣	٤٣,٣%
من ٢٠٠٠ الى اقل من ٣٠٠٠ دينار	١٦	٥٣,٤%
من ٣٠٠٠ دينار فاكثر	١	٣,٣%
المجموع	٣٠	١٠٠%

يتضح من جدول (٦) ان أعلى نسبة من عينة البحث التجريبية تراوحت أعمارهن من بين (٤٠ لأقل من ٥٠ سنة) وبلغت نسبتهن ٥٣,٣% وأقل نسبة كانت للسيدات التي تتراوح أعمارهن (من ٣٠ لأقل من ٤٠ سنة) حيث بلغت نسبتهن ٢٠% ، كما يتضح أن أعلى نسبة في المستوى التعليمى لسيدات عينة البحث التجريبية بلغت ٥٣,٤% للحاصلات على مستوى تعليمى جامعى، بينما أقل نسبة في المستوى التعليمى لسيدات عينة البحث التجريبية للحاصلات على دبلوم (متوسط) حيث بلغت ١٣,٣% ، كذلك يتبين أن أعلى نسبة لسيدات عينة البحث التجريبية حاصلات على درجة مدير إدارة بنسبة ٤٠%، وأقل نسبة كانت للحاصلات على درجة رئيس قسم حيث بلغت نسبتهن ٢٦,٧% ، وأتضح كذلك أن أعلى نسبة من سيدات عينة البحث التجريبية كانت عدد سنوات خبراتهن (من ١٠ سنوات الى أقل من ٢٠ سنة) بنسبة ٥٦,٧% ، واقل نسبة كانت ١٣,٣% لذوات الخبرة (الأكثر من ٢٠ سنة) ، وأن أغلب عينة البحث التجريبية راتبهن الشخصى تقع تحت فئة الدخل (من ٢٠٠٠ الى أقل من ٣٠٠٠ دينار) وبلغت نسبتهم ٥٣,٤% بينما كانت أقل نسبة من عينة البحث التجريبية راتبهن الشخصى تقع تحت فئة الدخل (من ٣٠٠٠ دينار فأكثر) بنسبة ٣,٣%.

٣- توزيع مستويات المرأة الكويتية العاملة وفقاً لمستوى مهارات القيادة الابداعية:

جدول (٧) مستويات مهارات القيادة الابداعية لدى المرأة الكويتية العاملة ن=١٨٥

مهارات القيادة الابداعية	المستويات	العدد	النسبة المئوية
مهارة التفكير الابداعي لحل المشكلات	المستوى المنخفض	٣٧	٢٠%
	المستوى المتوسط	٩٢	٤٩,٧٢%
	المستوى المرتفع	٥٦	٣٠,٢٧%
	الاجمالي	١٨٥	١٠٠
مهارة استشراف المستقبل	المستوى المنخفض	٧٨	٤٢,١٦%
	المستوى المتوسط	٧٢	٣٨,٩١%
	المستوى المرتفع	٣٥	١٨,٩٢%
	الاجمالي	١٨٥	١٠٠%
مهارة إدارة وتطوير الذات وإدارة الأولويات	المستوى المنخفض	٢١	١١,٣%
	المستوى المتوسط	٦٣	٣٤,١%
	المستوى المرتفع	١٠١	٤٥,٦%
	الاجمالي	١٨٥	١٠٠%

مهارة إدارة التفاوض	المستوى المنخفض	٣٧	%٢٠
	المستوى المتوسط	٥٥	%٢٩,٧٢
	المستوى المرتفع	٩٣	%٥٠,٢٧
	الإجمالي	١٨٥	%١٠٠
مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل	المستوى المنخفض	٤٥	%٢٤,٣٢
	المستوى المتوسط	٨١	%٤٣,٧٨
	المستوى المرتفع	٥٩	%٣١,٨٩
	الإجمالي	١٨٥	%١٠٠
مهارات إدارة الأزمات والإنفعالات والصراع	المستوى المنخفض	٣٣	%١٧,٨٣
	المستوى المتوسط	٦٤	%٣٤,٥٩
	المستوى المرتفع	٨٨	%٤٧,٥٦
	الإجمالي	١٨٥	%١٠٠
اجمالي مقياس مهارات القيادة الابداعية ككل	المستوى المنخفض	٦٠	%٣٢,٤٣
	المستوى المتوسط	٨٠	%٤٣,٢٤
	المستوى المرتفع	٤٥	%٢٤,٣٢
	الإجمالي	١٨٥	%١٠٠

يتضح من جدول (٧) أن مستوى مهارات القيادة الابداعية لدى المرأة الكويتية العاملة عينة البحث متوسط بنسبة ٤٣,٢٤% يليها المستوى المنخفض بنسبة ٣٢,٤٣% ثم جاءت أقل نسبة للمستوى المرتفع بنسبة ٢٤,٣٢% ،ولتحديد مستويات مهارات القيادة الابداعية التي امتلكها أفراد العينة الأساسة اتضح من الجدول ان مهارة التفكير الابداعي في حل المشكلات كانت غالبية الاستجابات لصالح المستوى المتوسط بنسبة ٤٩,٧٢%، يليها المستوى المرتفع بنسبة ٣٠,٢٧%، المستوى المنخفض بنسبة ٢٠% ، أما بالنسبة لمهارة استشراف المستقبل فكانت غالبية أفراد العينة الاساسية مستوها منخفض بنسبة ٤٢,١٦%،يليها المستوى المتوسط بنسبة ٣٨,٩١%، ثم المستوى المرتفع بنسبة ١٨,٩٢%.

كما يظهر الجدول أن مستوى مهارة إدارة وتطوير الذات وإدارة الأولويات لدى غالبية أفراد العينة الاساسية مرتفع بنسبة ٤٥,٦%، يليها المستوى المتوسط بنسبة ٣٤,١%، ثم المستوى المنخفض بنسبة ١١,٣% ، كما تبين أن أكثر من نصف أفراد العينة الأساسية كان مستوى مهارة إدارة التفاوض مرتفع بنسبة ٥٠,٢٧%، يليها المستوى المتوسط بنسبة ٢٩,٧٢%، ثم المستوى المنخفض بنسبة ٢٠% ، أما فيما يخص مستوى مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل لدى أفراد العينة الأساسية فكانت الغالبية مستواها متوسط بنسبة ٤٣,٧٨%، يليها المستوى المرتفع بنسبة ٣١,٨٩%، ثم المستوى المنخفض بنسبة ٢٤,٣٢ % ، ومهارة إدارة الأزمات والإنفعالات والصراع كان مستواها لدى غالبية أفراد العينة الاساسية مرتفع بنسبة٤٧,٥٦%، يليها المستوى المتوسط بنسبة ٣٤,٥٩، ثم المستوى المنخفض بنسبة ١٧,٨٣%.

ومن خلال العرض السابق يتضح أن مستوى مهارات القيادة الابداعية لدى غالبية أفراد العينة الأساسية كان يقع بين المستوى المتوسط والمنخفض فيما عدا مهارات إدارة وتطوير الذات وإدارة الأولويات، مهارة إدارة التفاوض، مهارة إدارة الأزمات والإنفعالات والصراعات فكانت للمستوى المرتفع، وترجع الباحثات ذلك الى ان أفراد العينة الأساسية كلهن من المديرات والموجهات ورؤساء الأقسام واللاتي يسعين دائماً إلى تطوير ذاتهم وإدارة أولوياتهم حتى يمكنهن النجاح في وظائفهن، كما أن عملهن في وزارة التربية يتطلب منهن عقد الدورات وورش العمل والقاء المحاضرات مما يستلزم إدارة الوقت وهي أساس إدارة الأولويات وكذلك تكسبهن الخبرة لتطوير ذاتهن، وبالرجوع الى طبيعة عملهن نجد أن مهارة إدارة

التفاوض وكذلك إدارة الأزمات من المهارات الهامة في عملهن لمواجهة الظروف والطوارئ التى ترتبط بعملهن كذلك يتعرضن لمشكلات وإضطرابات تعليمية مع الطلاب وإدارية مع المدرسات والزملاء تستلزم مهارة عالية في التفاوض وإدارة الأزمات.

أما فيما يتعلق بالمهارات الأخرى ومنها التفكير الإبداعي واستشراف المستقبل وإدارة التغيير والتي تقع بين المستوى المتوسط والمنخفض فهي ترجع لانها تتطلب قدرات إبداعية وتدريب مستمر وامتلاك للأدوات التي تساعد في اكتساب هذه المهارات لدى القائدة فليس كل قائد مبدع ولذلك فان هذه المهارات تعد من الأبعاد والأركان الأساسية لمهارات القيادة الابداعية.

وقد أشارت دراسات كلاً من ليلى القرشي (٢٠٠٤)، سعيد الشمري (٢٠٠٦)، مريم القحطاني (٢٠٠٨)، فهد السلمي (٢٠١٢) إلى أن مستوى القيادة الإبداعية لدى المرأة متوسط مما يتطلب تنمية مهارات القيادة لديها، واتفقت معهم دراسة إيمان المكيمي (٢٠١٤) والتي أشارت إلى أن مستوى القياديات في دولة الكويت متوسط بينما أشارت فوزية العوفي (٢٠١٢)، مريم الزهراني (٢٠١٤)، سارة حسين (٢٠١٨)، إلى أن مستوى القيادة الإبداعية كان مرتفع لدى القيادات في مرحلة رياض الأطفال والمرحلة الابتدائية.

٤ ـ التوزيع التكراري لعينة البحث الأساسية وفقاً للدورات اللاتي حصلن عليها:

جدول (٨) التوزيع التكراري لعينة البحث الأساسية وفقاً للدورات اللاتي حصلن عليها ن=١٨٥

اسم الدورة	التكرار	النسبه المئويه
إدارة الوقت	٧٢	% ٣٨,٩
إدارة الازمات	٦٤	%٣٤,٥
قيادة المرؤسين	٢٢	% ١١,٨
تطوير الذات	٤٥	% ٢٤,٣
لغة الكمبيوتر- ICDL	١٠٠	% ٥٤,٠٥
إدارة اعمال	١٢	% ٦,٤
تنميه بشريه	٢٦	% ١٤
تعليم مهني	١٠	% ٥,٤
صعوبات تعلم	١٥	% ٨,١
القيادة	١٠	% ٥,٤
التنمية الذاتية	٢٨	%١٥,١
اعداد الاختبارات	٩٠	%٤٩,١
وظائف اشرافيه	٧	%٣,٧
ديوان الخدمة المدنية	٨	%٤,٣
التطوير الوظيفي	٣٥	%١٨,٩
التعامل مع العملاء	١٤	%٧,٥٦
التحكم في الضغوط	٢٤	%١٣
التخطيط	٧٧	%٤١,٦
دورة تاهيليه لمناصب قياديه	٥٦	%٣٠,٣
اتخاذ القرارات	١٠٠	%٥٤,٠٥
التخطيط الاستراتيجي	٣٧	%٢٠
القيادة التربويه	٦٩	%٣٧,٢٩
التقييم الذاتي	١٢	%٦,٤٨
اعداد الاجتماعات	٢٨	%١٥,١٣

يتضح من جدول (٨) أن أفراد عينة الدراسة الأساسية قد حصلن على مجموعة من الدورات التدريبية حيث حصل عدد (١٠٠) بنسبة ٥٤,٠٥% على دورات في الكمبيوتر والرخصة الدولية في الحاسب الآلي ICDL، ومن ذلك دورات في اتخاذ القرارات بنفس النسبة، يليهم دورة إعداد الاختبارات بنسبة

٤٩,١% وهي مرتبطة بعملهن في وزارة التربية ، ثم دورة في التخطيط حصل عليها (٧٧) من أفراد العينة بنسبة ٤١,٦%، كما حصل عدد (٧٢) بنسبة ٣٨,٩% على دورة في إدارة الوقت، وحصل على دورة في القيادة التربوية نسبة ٣٧,٢٩%، وعدد (٦٤) حصلن على دورة في إدارة الأزمات بنسبة ٣٤,٥% ، بينما حصل نسبة ٣٠,٣% على دورات تأهيلية لمناصب قيادية.

٥ ـ التوزيع التكراري لعينة البحث الأساسية وفقاً للدورات التي يرغبن في الحصول عليها:

جدول (٩)التوزيع التكراري لعينة البحث الأساسية وفقاً للدورات التي يرغبن في الحصول عليها ن=١٨٥

إسم الدورة	التكرار	النسبة المئوية
اعداد قادة الابداع والابتكار	١٠٥	%٥٦,٧
حل المشاكل واتخاذ القرارات	١٢٥	%٦٧,٥٦
فن التعامل	٣٠	%١٦,٢١
صياغة التقارير	٤٥	%٢٤,٣٢
إدارة الأعمال	١٢	%٦,٤٨
تطوير الذات	٢٨	%١٥,١٣
قيادة فريق العمل	٣٣	%١٧,٨٣
التسويق الشخصي	١٠	%٥,٤٠
المهارات الالكترونية	٦٥	%٣٥,١٣
الابداع في العمل	٣٥	%١٨,٩
التطوير الإداري	٦٢	%٣٣,٥
إدارة الوقت	٣٠	%١٦,٢
العمل الجماعي	٧٥	%٤٠,٥٤

يظهر جدول (٩) أن هناك عدد من الدورات يرغب أفراد عينة الدراسة الأساسية في الحصول عليها وجاءت أولى هذه الدورات حل المشكلات واتخاذ القرارات بنسبة ٦٧,٥٦%، يليها دورة في إعداد قادة الابداع والابتكار بنسبة ٥٦,٧%، وجاء في المرتبة الثالثة دورة في العمل الجماعي بنسبة ٤٠,٥٤%، ثم تلتها دورة المهارات الالكترونية بنسبة ٣٥,١٣%، وجاءت دورة التطوير الاداري بنسبة ٣٣,٥%، ثم تنوعت رغبات أفراد عينة بين دورات في صياغة التقارير وتطوير الذات وقيادة فرق العمل..الخ، وترى الباحثات أن هذه القائمة من الدورات مرتبطة إلى حد كبير بوظائفهن في المناصب القيادية أكثر من كونهن يعملن في وزارة التربية كما تظهر هذه القائمة احتياحهم للمهارات الخاصة بالقيادة واتخاذ القرارات والتطوير الاداري والذاتي والحاجة الى دورات في قيادة فريق العمل والعمل الجماعي كما أظهرت القائمة إدراكهن إلى دورات وأهمية التكنولوجيا وذلك لحاجاتهن الى دورات في المهارات الالكترونية.

وعن دور وأهمية حصول العاملات على دورات تدريبية تساعد على تعزيز وتنمية مهارات القيادة الإبداعية فقد أوصت دراسات كلاً من ليلى القرشي (٢٠٠٤)، عبد المجيد العزام وإنعام الشهابي (٢٠٠٣)، إبراهيم الزهيري (٢٠٠٦)، مؤمنة الرقب (٢٠٠٩)، محمد رضوان (٢٠١٠)، فهد الغامدي (٢٠١٢)، فوزية العوفي (٢٠١٢)، أنعام الشهابي وموفق محمد (٢٠١٦)، نهى ساعد (٢٠١٦)، وجيدة حماد ورباب مشعل (٢٠٢٠) إلى أهمية تدريب المرأة مع التركيز على تطوير المهارات الإدارية والقيادية حيث أشارت كذلك كلثم الغانم وآخرون (٢٠٠٨) إلى أن أهم معايير اختيار المرأة للمناصب القيادية هي مدى تمتعها وامتلاكها للمهارات القيادية.

٦– الأهمية النسبية لمهارات القيادة الإبداعية لدى عينة البحث الأساسية :

جدول (١٠) الأهمية النسبية لاكثر أبعاد مهارات القيادة الإبداعية لأفراد عينة البحث الاساسية ن=١٨٥

مهارات القيادة الإبداعية	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعيارى	النسبة المئوية%	الترتيب
التفكير الابداعي في حل المشكلات	٢٩,٦٤٨٦	٣,٢٦	٩,٥٤٢٨٦	%١٦	الثالث
استشراف المستقبل	٢٤,١٠٨١	١,٤٨	٧,١٦٠٣٧	%١٣	السادس
إدارة وتطوير الذات وإدارة الأولويات	٤٠,٥٨٩٢	٥,٥٤	١٢,٢٣١١٩	%٢٢	الاول
إدارة التفاوض	٢٦,٦٠٥٤	٢,٥٠	٦,٤٢٧٧٧	%١٤	الخامس
إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل	٣٧,٥٧٣٠	٥,١٤	١٠,٥٤٤٧٥	%٢٠	الثانى
إدارة الأزمات والإنفعالات والصراع	٢٨,٨١٦٢	٣,٠٩	٨,٣٤١٨٠	%١٥	الرابع
المجموع	١٨٧,٣٤			%١٠٠	

يتضح من جدول (١٠) أن أكثر مهارة من مهارات القيادة الابداعية أهمية لدى عينة البحث هي تطوير الذات وإدارة الأولويات حيث كان ترتيبها الأول بنسبة ٢٢%، تلاها في الترتيب مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل في المرتبة الثانية بنسبة ٢٠%، ثم جاء في الترتيب الثالث مهارة التفكير الابداعي لحل المشكلات بنسبة ١٦%، واحتلت إدارة الازمات والصراعات المرتبة الرابعة بنسبة ١٥%، وجاء في المرتبة الخامسة إدارة التفاوض بنسبة ١٤%، أما في المرتبة السادسة والأخيرة كانت مهارة استشراف المستقبل بنسبة ١٣% ، وتفسر الباحثات ذلك بأن تطوير الذات وإدارة الأولويات من المهارات التي تسعى جميع العاملات إلى إكتسابها والاهتمام بذواتهن واكتساب مهارت في بناء الشخصية وتدعيمها وذلك حتى تحقق ذاتها ومكانتها في عملها كما أن تنظيم الوقت وإداراته بطريقة سليمة فاعلية من المهارات التي تحتاج إليها النساء العاملات بصفة خاصة بسبب كثرة المهام والمسئوليات لديهن وصيغة الوقت المتاح، وجاءت في المرتبة الثانية إدارة التغير وبناء تحفيز فرق العمل وذلك لارتباطها بالتكنولوجيا والمعرفة وهي لغة العصر وهي متطلب رئيسي في كل الوظائف المختلفة، كما أن بناء وتحفيز فرص العمل من أهم المطالب والمهارات التي تحتاجها أي سيدة تقلدها منصب قيادي تضمين فريق عمل ومهارة إدارة علاقتها برؤسها ومرؤسيه. وكانت مهارة استشراف المستقبل في النهاية وذلك لكونها مهارة تحتاج إلى الرؤية المستقبلية والتخيل والتحليل المنطقي للقضايا المسقبلية والتفكير والتخطيط للمستقبل وهو ما يتطلبها شخصيات ذات سمات يظهر فيها الطموح والسعي الدام للتحديث والتنبؤ وهي مهارات عليا .

ثانياً: النتائج في ضوء فروض البحث:

النتائج في ضوء الفرض الأول: والذي ينص علي أنه " **توجد فروق ذات دلالة احصائية لدى المرأة الكويتية العاملة عينة البحث الأساسية في مهارات القيادة الابداعية (مهارة التفكير الابداعي في حل المشكلات– مهارة استشراف المستقبل– مهارات إدارة وتطوير الذات وإدارة الاولويات– مهارة إدارة التفاوض – مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل ـ مهارات إدارة الأزمات والإنفعالات والصراع) تبعاً لمتغيرات الدراسة (السن ـ المستوى التعليمى للمرأة ـ عدد سنوات العمل– الدرجة الوظيفية – راتب المرأة)** ، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم إجراء:

أ– تحليل التباين لإيجاد قيمة (ف) للوقوف علي دلالة الفروق في مهارات القيادة الإبداعية تبعاً للمتغيرات. ب– اختبار LSD لإيجاد اتجاه الفروق في حالة وجودها .

جدول (١١) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في مهارات القيادة الابداعية تبعاً لمتغير السن ن=١٨٥

السن	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة
مهارة التفكير الابداعي في حل المشكلات					
بين المجموعات	٧٠٣٠,٩٦٣	٣٥١٥,٤٨٢	٢	٦٥,٧٩٠	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	٩٧٢٥,١٩٩	٥٣,٤٣٥	١٨٢		
المجموع	١٦٧٥٦,١٦٢		١٨٤		
مهارة استشراف المستقبل					
بين المجموعات	٤٢٨٨,٦٣٣	٢١٤٤,٣١٦	٢	٧٥,٨٥٠	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	٥١٤٥,٢٠٥	٢٨,٢٧٠	١٨٢		
المجموع	٩٤٣٣,٨٣٨		١٨٤		
مهارة إدارة وتطوير الذات وإدارة الاولويات					
بين المجموعات	١٣٣١٦,٣٩١	٦٦٥٨,١٩٦	٢	٨٥,٢٧٥	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	١٤٢١٠,٣٨٧	٧٨,٠٩٧	١٨٢		
المجموع	٢٧٥٢٦,٧٧٨		١٨٤		
مهارة إدارة التفاوض					
بين المجموعات	٢٦٣٩,٤٦٤	١٣١٩,٨٢٣	٢	٤٨,٤٠٤	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	٤٩٦٢,٥٤٩	٢٧,٢٦٧	١٨٢		
المجموع	٧٦٠٢,١٩٥		١٨٤		
مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل					
بين المجموعات	٩٤٣٦,٣٣٣	٤٧١٨,١٦٦	٢	٧٧,٩٠٢	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	١١٠٢٢,٩٣٢	٦٠,٥٦٦	١٨٢		
المجموع	٢٠٤٥٩,٢٦٥		١٨٤		
مهارة إدارة الازمات والانفعالات والصراع					
بين المجموعات	٤٦٩٢,٢٣٠	٢٣٤٦,١١٥	٢	٥٢,٦٤٠	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	٨١١١,٥٢٢	٤٤,٥٦٩	١٨٢		
المجموع	١٢٨٠٣,٧٥١		١٨٤		
مهارات القيادة الإبداعيه ككل					
بين المجموعات	٢٣٠٩٥٤,٦٧٥	١١٥٤٧٧,٣٣٨	٢	٨٦,٢٩١	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	٢٤٣٥٥٦,٨٧١	١٣٣٨,٢٢٥	١٨٢		
المجموع	٤٧٤٥١١,٤٥٦		١٨٤		

يتضح من جدول (١١) أن جميع قيم (ف) دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في مهارات القيادة الابداعية تبعاً لمتغير "السن"، ولبيان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار (LSD) للمقارنات المتعددة والجدول التالي رقم (١٢) يوضح ذلك :

جدول (١٢) دلالة الفروق لدرجات أفراد العينة الأساسية في مهارات القيادة الابداعية تبعاً لمتغير السن ن=١٨٥

مهارة التفكير الابداعي في حل المشكلات			
سن المرأة	**من ٣٠- اقل من ٤٠ سنه م =٢١,٣٢٣١**	**من ٤٠ – اقل من ٥٠ سنه م=٣٣,٣١٦٧**	**من ٥٠- الى اقل من ٦٠ سنه م=٣٥,٠٠٠٠**
من ٣٠- اقل من ٤٠ سنه	-		
من ٤٠ – اقل من ٥٠ سنه	*١١,٩٩٣٥٩	-	
من ٥٠- الى اقل من ٦٠ سنه	*١٣,٦٧٦٩٢	١,٦٨٣٣٣	-
مهارة استشراف المستقبل			
سن المرأة	**من ٣٠- اقل من ٤٠ سنه م= ١٧,٥٦٩٢**	**من ٤٠ – اقل من ٥٠ سنه م=٢٧,٤٦٦٧**	**من ٥٠- الى اقل من ٦٠ سنه م=٢٧,٨٣٣٣**
من ٣٠- اقل من ٤٠ سنه	-		
من ٤٠ – اقل من ٥٠ سنه	*٩,٨٩٧٤٤	-	
من ٥٠- الى اقل من ٦٠ سنه	*١٠,٢٦٤١٠	٠,٣٦٦٦٧	-

مهارة تطوير الذات وإدارة الاولويات			
سن المرأة	من ٣٠- اقل من ٤٠ سنه م=٢٩,٠٦١٥	من ٤٠- اقل من ٥٠ سنه م=٤٦,٨١٦٧	من ٥٠- الى اقل من ٦٠ سنه م=٤٦,٨٥٠٠
من ٣٠- اقل من ٤٠ سنه	-		
من ٤٠ – اقل من ٥٠ سنه	*١٧,٧٥٥١٣	-	
من ٥٠- الى اقل من ٦٠ سنه	*١٧,٧٨٨٤٦	٠,٣٣٣٣	-
مهارة إدارة التفاوض			
سن المرأة	من ٣٠- اقل من ٤٠ سنه م= ٢١,٤٧٦٩	من ٤٠ – اقل من ٥٠ سنه م=٢٩,٢٠٠٠	من ٥٠- الى اقل من ٦٠ سنه م=٢٩,٥٦٦٧
من ٣٠- اقل من ٤٠ سنه	-		
من ٤٠ – اقل من ٥٠ سنه	*٧,٧٢٣٠٨	-	
من ٥٠- الى اقل من ٦٠ سنه	*٨,٠٨٩٧٤	٠,٣٦٦٦٧	-
مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل			
سن المرأة	من ٣٠- اقل من ٤٠ سنه م= ٢٧,٨٧٦٩	من ٤٠ – اقل من ٥٠ سنه م=٤٢,٤٦٦٧	من ٥٠- الى اقل من ٦٠ سنه م=٤٣,١٨٣٣
من ٣٠- اقل من ٤٠ سنه	-		
من ٤٠ – اقل من ٥٠ سنه	*١٤,٥٨٩٧٤	-	
من ٥٠- الى اقل من ٦٠ سنه	*١٥,٣٠٦٤١	٠,٧١٦٦٧	-
مهارة إدارة الازمات والانفعالات والصراع			
سن المرأة	من ٣٠- اقل من ٤٠ سنه م= ٢٢,٠٣٠٨	من ٤٠ – اقل من ٥٠ سنه م=٣١,٦٨٣٣	من ٥٠- الى اقل من ٦٠ سنه م=٣٣,٣٠٠٠
من ٣٠- اقل من ٤٠ سنه	-		
من ٤٠ – اقل من ٥٠ سنه	*٩,٦٥٢٥٦	-	
من ٥٠- الى اقل من ٦٠ سنه	*١١,٢٦٩٢٣	١,٦١٦٦٧	-
مهارات القيادة الابداعيه ككل			
سن المرأة	من ٣٠- اقل من ٤٠ سنه م= ١٣٩,٣٣٨٥	من ٤٠ – اقل من ٥٠ سنه م=٢١٢,٦٦٦٧	من ٥٠- الى اقل من ٦٠ سنه م=٢١٤,٠١٦٧
من ٣٠- اقل من ٤٠ سنه	-		
من ٤٠ – اقل من ٥٠ سنه	**٧٣,٣٢٨٢١	-	
من ٥٠- الى اقل من ٦٠ سنه	**٧٤,٦٧٨٢١	١,٣٥٠٠٠	-

يتضح من جدول (١٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مهارات القيادة الإبداعية بمحاورها بين أفراد العينة تبعاً لأختلاف السن لصالح فئات السن الأكبر ،عند مستوى دلالة تراوح بين (٠,٠٥) ، (٠,٠١) ، وتفسر الباحثات ذلك بأنه كلما زاد سن المرأة وتقدمت في العمر كلما اكتسبت المزيد من الخبرات والمعارف ومرت بالعديد من التجارب الحياتية والعملية على مستوى العمل، كما أنها تحصل على المزيد من الدورات والتدريبات والفرص التعليمية خلال عملها تصقل ما تمتلكه من مهارات وتكسبها المزيد من المهارات وتزيد من اتساع مداركها وإتقال هذه المهارات وتنميتها واستغلالها عن المرأة الأصغر سناً أو الأحدث في العمل، كما أن تقلدها للمناصب المختلفة وخاصة المناصب القيادية الأعلى يكسبها العديد من المهارات في العمل، وتقدمها في السن يساعدها على اكتشاف نقاط القوة لديها والعمل على تعزيزها واستغلالها وتنميتها، واكتشاف مواطن الضعف وعلاجها والتعامل معها وذلك من خلال الدورات التدريبية المختلفة التي تسعي للحصول عليها ، وتتفق فى ذلك دراسة كلاً من رويداً العطوى (٢٠١٩)، دعاء عبد السلام وأمنية البكري (٢٠٢١) والتي أشارت إلى وجود فروق في الأنماط القيادية لدى المرأة ترجع إلى متغير العمر لصالح فئات السن الأكبر.

جدول (١٣) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في مهارات القيادة الابداعية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي ن=١٨٥

المستوى التعليمى	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة
مهارة التفكير الابداعي في حل المشكلات					
بين المجموعات	١٢١٠,٧٨٧	٦٠٥,٣٩٤	٢	٧,٠٨٨	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	١٥٥٤٥,٣٧٥	٨٥,٤١٤	١٨٢		
المجموع	١٦٧٥٦,١٦٢		١٨٤		
مهارة استشراف المستقبل					
بين المجموعات	٣٧٦,١٧١	١٨٨,٠٨٦	٢	٣,٧٧٩	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	٩٠٥٧,٦٦٦	٤٩,٧٦٧	١٨٢		
المجموع	٩٤٣٣,٨٣٨		١٨٤		
مهارة إدارة وتطوير الذات وإدارة الاولويات					
بين المجموعات	٦٢٥,١٤٣	٣١٢,٥٧١	٢	٢,١١٥	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	٢٦٩٠١,٦٣٦	١٤٧,٨١١	١٨٢		
المجموع	٢٧٥٢٦,٧٧٨		١٨٤		
مهارة إدارة التفاوض					
بين المجموعات	١٩٩,٣٧٨	٩٩,٦٨٩	٢	٢,٤٥١	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	٧٤٠٢,٨١٧	٤٠,٦٧٥	١٨٢		
المجموع	٧٦٠٢,١٩٥		١٨٤		
مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل					
بين المجموعات	٥٠٩,٩٦٢	٢٥٤,٩٨١	٢	٢,٣٢٦	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	١٩٩٤٩,٣٠٣	١٠٩,٦١٢	١٨٢		
المجموع	٢٠٤٥٩,٢٦٥		١٨٤		
مهارة إدارة الأزمات والإنفعالات والصراع					
بين المجموعات	٢٩٦,٨٥٨	١٤٨,٤٢٩	٢	٢,١٦٠	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	١٢٥٠٦,٨٩٤	٦٨,٧١٩	١٨٢		
المجموع	١٢٨٠٣,٧٥١		١٨٤		
مهارات القيادة الإبداعيه ككل					
بين المجموعات	١٧٠٧٢,٤٦٧	٨٥٣٦,٢٣٣	٢	٣,٣٩٦	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	٤٥٧٤٣٩,٠٧٩	٢٥١٣,٤٠٢	١٨٢		
المجموع	٤٧٤٥١١,٥٤٦		١٨٤		

يتضح من جدول (١٣) أن جميع قيم (ف) دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في مهارات القيادة الابداعية تبعاً لمتغير "المستوى التعليمى"، ولبيان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار (LSD) للمقارنات المتعددة والجدول التالي رقم (١٤) يوضح ذلك :

جدول (١٤) دلالة الفروق لدرجات أفراد العينة الأساسية في مهارات القيادة الابداعية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي ن=١٨٥

مهارة التفكير الابداعي في حل المشكلات			
المستوى التعليمى	حاصلة على دبلوم (متوسط) م =١٧,٥٢١٧	حاصلة على الشهادة الجامعية م=٢٨,٩٢١٤	اعلى من الشهادة الجامعية (ماجستير- ودكتوراه) م=٣٦,٥٠٠٠
حاصلة على دبلوم (متوسط)	-		
حاصلة على الشهادة الجامعية	١١,٣٩٩٦٩**	-	
اعلى من الشهادة الجامعية (ماجستير- ودكتوراه)	١٨,٩٧٨٢٦*	٧,٥٧٨٥٧*	-
مهارة استشراف المستقبل			
المستوى التعليمى	حاصلة على دبلوم (متوسط)	حاصلة على الشهادة الجامعية	اعلى من الشهادة الجامعية (ماجستير- ودكتوراه)

	م =١٣,٠٨٧٠	م=٢٣,٦٧١٤	م=٢٧,٩٥٤٥
حاصلة على دبلوم (متوسط)	-		
حاصلة على الشهادة الجامعية	**١٠,٥٨٤٤٧	-	
اعلى من الشهادة الجامعية (ماجستير- ودكتوراه)	**١٤,٨٦٧٥٩	*٤,٢٨٣١٢	-
مهارة إدارة وتطوير الذات وإدارة الاولويات			
المستوى التعليمى	**حاصلة على دبلوم (متوسط) م =٢٩,٠٠٠٠**	**حاصلة على الشهادة الجامعية م=٤٠,٠٧٨٦**	**اعلى من الشهادة الجامعية (ماجستير- ودكتوراه) م=٥٠,٥٠**
حاصلة على دبلوم (متوسط)	-		
حاصلة على الشهادة الجامعية	**١١,٠٧٨٥٧	-	
اعلى من الشهادة الجامعية (ماجستير- ودكتوراه)	**٢١,٥٠٠	**١٠,٤٢١٤٣	-
مهارة إدارة التفاوض			
المستوى التعليمى	**حاصلة على دبلوم (متوسط) م =١٦,٨٢٦١**	**حاصلة على الشهادة الجامعية م=٢٦,١٣٥٧**	**اعلى من الشهادة الجامعية (ماجستير- ودكتوراه) م=٢٩,٣٦٣٦**
حاصلة على دبلوم (متوسط)	-		
حاصلة على الشهادة الجامعية	**١٠,٦٩٠٣٧	-	
اعلى من الشهادة الجامعية (ماجستير- ودكتوراه)	**١٢,٥٣٧٥٥	*٣,٢٢٧٩٢	-
مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل			
المستوى التعليمى	**حاصلة على دبلوم (متوسط) م =٢٨,٢١٧٤**	**حاصلة على الشهادة الجامعية م=٣٦,٧٨٥٧**	**اعلى من الشهادة الجامعية (ماجستير- ودكتوراه) م=٤١,٩٠٩١**
حاصلة على دبلوم (متوسط)	-		
حاصلة على الشهادة الجامعية	*٨,٥٦٨٣	-	
اعلى من الشهادة الجامعية (ماجستير- ودكتوراه)	**١٣,٦٩١٧٠	*٥,١٢٣٣٨	-
مهارة إدارة الازمات والإنفعالات والصراع			
المستوى التعليمى	**حاصلة على دبلوم (متوسط) م =١٧,٨٦٩٦**	**حاصلة على الشهادة الجامعية م=٢٨,٤٣٥٧**	**اعلى من الشهادة الجامعية (ماجستير- ودكتوراه) م=٣٢,٢٢٧٣**
حاصلة على دبلوم (متوسط)	-		
حاصلة على الشهادة الجامعية	**١٠,٥٦٦١٥	-	
اعلى من الشهادة الجامعية (ماجستير- ودكتوراه)	**١٤,٣٥٧٧١	*٣,٧٩١٥٦	-
مهارات القيادة الابداعية ككل			
المستوى التعليمى	**حاصلة على دبلوم (متوسط) م =١٦٢,٥٢١٧**	**حاصلة على الشهادة الجامعية م=١٨٤,٠٢٨٦**	**اعلى من الشهادة الجامعية (ماجستير- ودكتوراه) م=٢١٣,٤٥٤٥**
حاصلة على دبلوم (متوسط)	-		
حاصلة على الشهادة الجامعية	**٢١,٥٠٦٨٣	-	
اعلى من الشهادة الجامعية (ماجستير- ودكتوراه)	**٥٠,٩٣٢٨١	*٢٩,٤٢٥٩٧	-

يتضح من جدول (١٤) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مهارات القيادة الإبداعية بمحاورها بين أفراد العينة تبعاً لأختلاف المستوى التعليمى للمرأة الكويتية العاملة لصالح المستوى التعليمى الأعلى ،عند مستوى دلالة تراوح بين (٠,٠٥) ، (٠,٠١) ، وتفسر الباحثات ذلك بأن ارتفاع المستوى التعليمي للمرأة يكسبها لمزيد من المعارف والثقافة والمعلومات والوعي ويجعلها أكثر قدرة على

التعامل مع البيئة المحيطة بها في العمل بكل مكوناتها وعناصرها، كما يزيد من فرصتها في اكتساب المعلومات والمؤهلات التي تساعدها على إدراك سمات القيادة الإبداعية لديها بدرجة أعلى من الأخريات الحاصلات على مستوى تعليمي أقل، ويجعلها أكثر رغبة في تنمية مهارتها وتعزيزها واستغلالها سواء على المستوى الشخصي أو على مستوى العمل ، وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع دراسة سماح جيريني (٢٠١٦) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية نحو درجة ممارسة القيادة الابتكارية تعزي إلى متغير المؤهل العلمي في الدرجة الكلية في حين كان هناك فروق في فاعلية اتخاذ القرار لصالح مؤهل الدكتوراه، وكذلك اتفقت ودراسة كلاً من مهد السلمي (٢٠١٢)، إيمان المليجي (٢٠١٤) رويدا العطوى (٢٠١٩)، دعاء عبد السلام وأمنية البكري (٢٠٢١) والتي أشارت إلى وجود فروق في القيادة الإبداعية ترجع إلى اختلاف المستوى التعليمي لصالح المستوى التعليمي الأعلى، بينما تختلف نتيجة الدراسة الحالية مع كلاً من سعيد الشمري (٢٠٠٦)، مؤمنة الرقب (٢٠٠٩)، فهد الغامدي (٢٠١٢)، سارة حسين (٢٠١٨) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القيادة الإبداعية ترجع إلى المؤهل العلمي.

جدول (١٥) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في مهارات القيادة الابداعية تبعاً لمتغير عدد سنوات العمل ن=١٨٥

عدد سنوات العمل	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة
مهارة التفكير الابداعي في حل المشكلات					
بين المجموعات	٣٣١٤,٢٣١	١٦٥٧,١١٥	٢	٢٢,٤٣٧	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	١٣٤٤١,٩٣١	٧٣,٨٥٧	١٨٢		
المجموع	١٦٧٥٦,١٦٢		١٨٤		
مهارة استشراف المستقبل					
بين المجموعات	١٢٤٥,١٦٩	٦٢٢,٥٨٤	٢	١٣,٨٣٧	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	٨١٨٨,٦٦٩	٤٤,٩٩٣	١٨٢		
المجموع	٩٤٣٣,٨٣٨		١٨٤		
مهارة إدارة وتطوير الذات وإدارة الأولويات					
بين المجموعات	٣٨١٢,٢٧٩	١٩٠٦,١٤٠	٢	١٤,٦٢٩	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	٢٣٧١٤,٤٩٩	١٣٠,٢٩٩	١٨٢		
المجموع	٢٧٥٢٦,٧٧٨		١٨٤		
مهارة إدارة التفاوض					
بين المجموعات	٩٩٧,٣٢٦	٤٩٨,٦٦٣	٢	١٣,٧٤١	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	٦٦٠٤,٨٦٩	٣٦,٢٩٠	١٨٢		
المجموع	٧٦٠٢,١٩٥		١٨٤		
مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل					
بين المجموعات	٣١٤٧,٣٠٠	١٥٧٣,٦٥٠	٢	١٦,٥٤٤	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	١٧٣١١,٩٦٥	٩٥,١٢١	١٨٢		
المجموع	٢٠٤٥٩,٢٦٥		١٨٤		
مهارة إدارة الازمات والانفعالات والصراع					
بين المجموعات	٩٤٤,٤٠١	٤٧٢,٢٠٠	٢	٧,٢٤٧	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	١١٨٥٩,٣٥١	٦٥,١٦١	١٨٢		
المجموع	١٢٨٠٣,٧٥١		١٨٤		
مهارات القيادة الإبداعيه ككل					
بين المجموعات	٧٤٣١٧,٥٣٤	٣٧١٥٨,٧٦٧	٢	١٦,٨٩٩	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	٤٠٠١٩٤,٠١٢	٢١٩٨,٨٦٨	١٨٢		
المجموع	٤٧٤٥١١,٥٤٦		١٨٤		

يتضح من جدول (١٥) أن جميع قيم (ف) دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في مهارات القيادة الابداعية تبعاً لمتغير "عدد سنوات العمل"، ولبيان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار (LSD) للمقارنات المتعددة والجدول التالي رقم (١٦) يوضح ذلك :

جدول (١٦) دلالة الفروق لدرجات أفراد العينة الأساسية في مهارات القيادة الابداعية تبعاً لمتغير عدد سنوات العمل
ن=١٨٥

مهارة التفكير الابداعي في حل المشكلات			
عدد سنوات العمل	أقل من ١٠ سنوات م =٢٥,٨٧	من ١٠ سنه الى اقل من ٢٠ سنه م=٣٣,٢٥	أكثر من ٢٠ سنة م=٣٧,٠٠
اقل من ١٠ سنوات	-		
من ١٠ سنه الى اقل من ٢٠ سنه	*٧,٣٨٧٥٨	-	
اكثر من ٢٠ سنه	**١١,١٣٠٠٠	*٣,٧٥	-
مهارة استشراف المستقبل			
عدد سنوات العمل	اقل من ١٠ سنوات م =٢١,٨١٠٠	من ١٠ سنة الى اقل من ٢٠ سنة م=٢٦,٢٤٢٤	اكثر من ٢٠ سنة م=٢٨,٧٨٩٥
اقل من ١٠ سنوات	-		
من ١٠ سنه الى اقل من ٢٠ سنه	*٤,٤٣٢٤٢	-	
اكثر من ٢٠ سنه	*٦,٩٧٩٤٧	*٢,٥٤٧٠٥	-
مهارة إدارة وتطوير الذات وإدارة الاولويات			
عدد سنوات العمل	اقل من ١٠ سنوات م =٣٦,٦٧٠٠	من ١٠ سنة الى اقل من ٢٠ سنة م=٤٣,٩٣٩٤	اكثر من ٢٠ سنة م=٤٩,٥٧٨٩
اقل من ١٠ سنوات	-		
من ١٠ سنه الى اقل من ٢٠ سنه	*٧,٢٦٩٣٩	-	
اكثر من ٢٠ سنه	**١٢,٩٠٨٩٥	*٥,٦٣٩٥٥	-
مهادة إدارة التفاوض			
عدد سنوات العمل	اقل من ١٠ سنوات م =٢٤,٥٦٠٠	من ١٠ سنة الى اقل من ٢٠ سنة م=٢٨,٤٦٩٧	اكثر من ٢٠ سنة م=٣٠,٨٩٤٧
اقل من ١٠ سنوات	-		
من ١٠ سنه الى اقل من ٢٠ سنه	*٣,٩٠٩٧٠	-	
اكثر من ٢٠ سنه	*٦,٣٣٤٧٤	٢,٤٢٥٠٤	-
مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل			
عدد سنوات العمل	اقل من ١٠ سنوات م =٣٣,٨٥٠٠	من ١٠ سنة الى اقل من ٢٠ سنة م=٤١,٢٨٧٩	اكثر من ٢٠ سنة م=٤٤,٢٦٣٢
اقل من ١٠ سنوات	-		
من ١٠ سنه الى اقل من ٢٠ سنه	*٧,٤٣٧٨٨	-	
اكثر من ٢٠ سنه	*١٠,٤١٣١٦	٢,٩٧٥٢٨	-
مهارة إدارة الأزمات والإنفعالات والصراع			
عدد سنوات العمل	اقل من ١٠ سنوات م =٢٦,٨٤٠٠	من ١٠ سنة الى اقل من ٢٠ سنة م=٣٠,٥٧٥٨	اكثر من ٢٠ سنة م=٣٣,١٠٥٣
اقل من ١٠ سنوات	-		
من ١٠ سنه الى اقل من ٢٠ سنه	*٣,٧٣٥٧٦	-	
اكثر من ٢٠ سنه	*٦,٢٦٥٢٦	٢,٥٢٩٥١	-
مهارات القيادة الابداعيه ككل			
عدد سنوات العمل	اقل من ١٠ سنوات م =١٦٩,٦٠٠٠	من ١٠ سنة الى اقل من ٢٠ سنة م=٢٠٣,٧٧٢٧	اكثر من ٢٠ سنة م=٢٢٣,٦٣١٦
اقل من ١٠ سنوات	-		
من ١٠ سنه الى اقل من ٢٠ سنه	**٣٤,١٧٢٧٣	-	
اكثر من ٢٠ سنه	**٥٤,٠٣١٥٨	*١٩,٨٥٨٨٥	-

يتضح من جدول (١٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مهارات القيادة الإبداعية بمحاورها بين أفراد العينة تبعاً لأختلاف عدد سنوات العمل للمرأة الكويتية العاملة لصالح عدد سنوات

العمل الأكبر عند مستوى دلالة تراوح بين (٠,٠٥) ، (٠,٠١) ، وتفسر الباحثات ذلك بأن طول مدة عمل المرأة وزيادة عدد سنوات الخبرة في الوظيفة يكسبها المزيد من الخبرات والمهارات مقارنة بمدينة العهد في العمل بل ويجعلها أكثر قدرة على مواجهة مشكلات العمل وحلها والتعامل معها بهدوء وتأب وموضوعية وأكثر مهارة في توقع الأحداث المستقبلية وأكثر تنظيماً في الوقت والتعامل مع ما لديها من مسئوليات ومهام وضغوط متعددة وإدارة وتنمية ذاتها وأكثر ثقة في النفس وإحساس بكيانها وذاتها واكتساب مهارات متعددة يجعلها قائدة تستطيع بناء فريق عمل وقيادته وتحفيزه وحشد جهود الآخرين من حولها والتعامل مع الأزمات والصراعات بصورة موضوعية معاً يفسر كونها تمتلك المزيد من مهارات القيادة الإبداعية عن الأخريات الأحدث منها في العمل وتعزز هذه المهارات وتظهر في تلك سلوكيات وتصرفات وممارسات في العمل ، ويتفق ذلك ودراسة كلاً من ليلى القرشي (٢٠٠٤)، مريم القحطاني (٢٠٠٨)، فهد الغامدي (٢٠١٢)، فهد السلمي (٢٠١٢)، إيمان المكيمي (٢٠١٤)، سماح جيريني (٢٠١٦)، رويدا العطوى (٢٠١٩) والتي أكدت على وجود علاقة طردية بين طول مدة الخبرة في العمل وممارسات القيادة الإبداعية ، بينما تختلف نتيجة الدراسة الحالية مع كلاً من سعيد الشمري (٢٠٠٦)، مؤمنة الرقب (٢٠٠٩)، سارة حسين (٢٠١٨) والتي أكدت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القيادة الإبداعية ترجع إلى عدد سنوات الخبرة.

جدول (١٧) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في مهارات القيادة الابداعية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي ن=١٨٥

المسمى الوظيفى	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمه ف	مستوى الدلالة
مهارة التفكير الابداعي في حل المشكلات					
بين المجموعات	٧٣٢٥,٦٧٥	٣٦٦٢,٨٣٧	٢	٧٠,٦٨٩	دالٌ ٠,٠١
داخل المجموعات	٩٤٣٠,٤٨٧	٥١,٨١٦	١٨٢		
المجموع	١٦٧٥٦,١٦٢		١٨٤		
مهارة استشراف المستقبل					
بين المجموعات	٢٩٤٠,٣٣٣	١٤٧٠,١٦٧	٢	٤١,٢٠٦	دالٌ ٠,٠١
داخل المجموعات	٦٤٩٣,٥٠٥	٣٥,٦٧٩	١٨٢		
المجموع	٩٤٣٣,٨٣٨		١٨٤		
مهارة إدارة وتطوير الذات وإدارة الاولويات					
بين المجموعات	٧٨٦١,٥٧٧	٣٩٣٠,٧٨٩	٢	٣٦,٣٧٩	دالٌ ٠,٠١
داخل المجموعات	١٩٦٦٥,٢٠١	١٠٨,٠٥١	١٨٢		
المجموع	٢٧٥٢٦,٧٧٨		١٨٤		
مهارة إدارة التفاوض					
بين المجموعات	١٩٤٧,٦٨٩	٩٧٣,٨٤٥	٢	٣١,٣٤٥	دالٌ ٠,٠١
داخل المجموعات	٥٦٥٤,٥٠٥	٣١,٠٦٩	١٨٢		
المجموع	٧٦٠٢,١٩٥		١٨٤		
مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل					
بين المجموعات	٧٠٢٣,٩٣٦	٣٥١١,٩٦٨	٢	٤٧,٥٧٤	دالٌ ٠,٠١
داخل المجموعات	١٣٤٣٥,٣٢٩	٧٣,٨٢٠	١٨٢		
المجموع	٢٠٤٥٩,٢٦٥		١٨٤		
مهارة إدارة الازمات والانفعالات والصراع					
بين المجموعات	٣٦٩٢,٦٨١	١٨٤٦,٣٤١	٢	٣٦,٨٨٢	دالٌ ٠,٠١
داخل المجموعات	٩١١١,٠٧٠	٥٠,٠٦١	١٨٢		
المجموع	١٢٨٠٣,٧٥١		١٨٤		
مهارات القيادة الإبداعيه ككل					
بين المجموعات	١٧٣٢٨٧,٤٢١	٨٦٦٤٣,٧١١	٢	٥٢,٣٥٠	دالٌ ٠,٠١
داخل المجموعات	٣٠١٢٢٤,١٢٥	١٦٥٥,٠٧٨	١٨٢		
المجموع	٤٧٤٥١١,٥٤٦		١٨٤		

يتضح من جدول (١٧) أن جميع قيم (ف) دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في مهارات القيادة الابداعية تبعاً لمتغير "المسمى الوظيفى"، ولبيان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار (LSD) للمقارنات المتعددة والجدول التالي رقم (١٨) يوضح ذلك :

جدول(١٨) دلالة الفروق لدرجات أفراد العينة الأساسية في مهارات القيادة الابداعية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي ن=١٨٥

مهارة التفكير الابداعى فى حل المشكلات			
المسمى الوظيفى	رئيس قسم م=٣٥,٧١٤٣	موجه فنى اول م= ٣٦,٥٠٠٠	مدير إدارة م= ٢٣,٦٥٩٨
رئيس قسم	-		
موجه فنى اول	٠,٧٨٥٧١	-	
مدير إدارة	*١٢,٠٥٤٤٩	*١٢,٨٤٠٢١	
مهارة استشراف المستقبل			
المسمى الوظيفى	رئيس قسم م=٢٠,٣١٩٦	موجه فنى اول م=٢٨,٠١٦٧	مدير إدارة م=٢٨,٨٥٧١
رئيس قسم	-		
موجه فنى اول	*٧,٦٩٧٠٨	-	
مدير إدارة	*٨,٥٣٧٥٦	٠,٨٤٠٤٨	
مهارة إدارة وتطوير الذات وإدارة الاولويات			
المسمى الوظيفى	رئيس قسم م=٤٧,٧١٤٣	موجه فنى اول م= ٤٧,٣٠٠٠	مدير إدارة م= ٣٤,٣٨١٤
رئيس قسم	-		
موجه فنى اول	٠,٤١٤٢٩	-	
مدير إدارة	**١٣,٣٣٢٨٤	**١٢,٩١٨٥٦	
مهارة إدارة التفاوض			
المسمى الوظيفى	رئيس قسم م= ٢٣,٥١٥٥	موجه فنى اول م= ٢٩,٩٥٠٠	مدير إدارة م= ٣٠,١٤٢٩
رئيس قسم	-		
موجه فنى اول	*٦,٤٣٤٥٤	-	
مدير إدارة	*٦,٦٢٧٣٩	٠,١٩٢٨٦	
مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل			
المسمى الوظيفى	رئيس قسم م= ٣١,٧٣٢٠	موجه فنى اول م=٤٣,٤١٦٧	مدير إدارة م=٤٥,٢٨٥٧
رئيس قسم	-		
موجه فنى اول	**١١,٦٨٤٧١	-	
مدير إدارة	**١٣,٥٥٣٧٦	١,٨٦٩٠٥	
مهارات إدارة الأزمات والإنفعالات والصراع			
المسمى الوظيفى	رئيس قسم م=٢٤,٦١٨٦	موجه فنى اول م= ٣٥,٠٠٠٠	مدير إدارة م=٣٢,٧١٦٧
رئيس قسم	-		
موجه فنى اول	*١٠,٣٨١٤٤	-	
مدير إدارة	*٨,٠٩٨١١	٢,٢٨٣٣٣	
مهارات القيادة الابداعيه ككل			
المسمى الوظيفى	رئيس قسم م=١٥٨,٢٢٦٨	موجه فنى اول م= ٢١٧,٩٠٠٠	مدير إدارة م=٢٢٢,٧١٤٣
رئيس قسم	-		
موجه فنى اول	**٥٩,٦٧٣٢٠	-	
مدير إدارة	**٦٤,٤٨٧٤٨	٤,٨١٤٢٩	

يتضح من جدول (١٨) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مهارات القيادة الإبداعية بمحاورها بين أفراد العينة تبعاً لأختلاف المسمى الوظيفى للمرأة الكويتية العاملة لصالح الموجه الفنى الأول لكلاً من مهارة التفكير الإبداعى فى حل المشكلات ومهارة إدارة الأزمات والإنفعالات والصراع ، ولصالح رئيس القسم بالنسبة لمهارة إدارة وتطوير الذات وإدارة الأولويات ، ولصالح مدير الإدارة لكلاً من مهارة إستشراف المستقبل ومهارة إدارة التفاوض ومهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل ومهارات القيادة الإبداعية ككل ، وتفسر الباحثات ذلك بأن المسمي الوظيفي الأعلى يعد مؤشر واضح عن امتلاك العديد من السلطات والرتبة الأعلى والصلاحيات الأعلى داخل العمل وذلك دليل على ارتفاع مستوى الوظيفة والعمل لأفراد العينة، أي أن اختلاف المسمي الوظيفي بين رئيس قسم وموجه فني أول ومدير إدارة يوضح التدرج الوظيفي لأفراد عينة الدراسة من الأقل إلى الأعلى ومن البديهي والمنطقي أن ارتفاع الدرجة الوظيفية والمستوى الوظيفي داخل السلم الوظيفي لأي موظف أو شخص يعزز من قدراته ومهاراته ومؤهلاته المواجهة متطلبات العمل بفاعلية وكفاءة وبصورة أفضل من الآخرين الأقل منه في السلم الوظيفي أو من يسبقهم في التدرج داخل العمل، ويتفق ذلك ودراسة كلاً من فهد السلمي (٢٠١٢)، رويدا العطوى (٢٠١٩) والتي أكدت على وجود فروق في السمات القيادية تبعاً لمتغير المسمي الوظيفي، كما اتفقت كذلك مع دراسة إيمان المكيمي (٢٠١٤) والتي أشارت إلى وجود فروق في القيادة الإبداعية وأن هذه الفروق لصالح المسمي الوظيفي مدير عام/ مدير منطقة.

جدول (١٩) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في مهارات القيادة الابداعية تبعاً لمتغير راتب المرأة ن=١٨٥

راتب المرأة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة
مهارة التفكير الابداعي في حل المشكلات					
بين المجموعات	٤٤٣٠,٤٨٦	٢٢١٥,٢٤٣	٢	٣٢,٧١٠	٠,٠٠١ دال
داخل المجموعات	١٢٣٢٥,٦٧٧	٦٧,٧٢٣	١٨٢		
المجموع	١٦٧٥٦,١٦٢		١٨٤		
مهارة استشراف المستقبل					
بين المجموعات	٣١١٢,٣٤٥	١٥٥٦,١٧٣	٢	٤٤,٨٠٣	٠,٠٠١ دال
داخل المجموعات	٦٣٢١,٤٩٢	٣٤,٧٣٣	١٨٢		
المجموع	٩٤٣٣,٨٣٨		١٨٤		
مهارة إدارة وتطوير الذات وإدارة الاولويات					
بين المجموعات	٨١٢٥,٢٥٧	٤٠٦٢,٦٢٩	٢	٣٨,١١٠	٠,٠٠١ دال
داخل المجموعات	١٩٤٠١,٥٢١	١٠٦,٦٠٢	١٨٢		
المجموع	٢٧٥٢٦,٧٧٨		١٨٤		
مهارة إدارة التفاوض					
بين المجموعات	٢٠٩٩,٤٦٠	١٠٤٩,٧٣٠	٢	٣٤,٧١٩	٠,٠٠١ دال
داخل المجموعات	٥٥٠٢,٧٣٤	٣٠,٢٣٥	١٨٢		
المجموع	٧٦٠٢,١٩٥		١٨٤		
مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل					
بين المجموعات	٦٧٦٥,٤٦٢	٣٣٨٢,٧٣١	٢	٤٤,٩٥٩	٠,٠٠١ دال
داخل المجموعات	١٣٦٩٣,٨٠٣	٧٥,٢٤١	١٨٢		
المجموع	٢٠٤٥٩,٢٦٥		١٨٤		
مهارة إدارة الازمات والانفعالات والصراع					
بين المجموعات	٤٢٤٩,٩٥٨	٢١٢٤,٩٧٩	٢	٤٥,٢١٣	٠,٠٠١ دال
داخل المجموعات	٨٥٥٣,٧٩٣	٤٦,٩٩٩	١٨٢		
المجموع	١٢٨٠٣,٧٥١		١٨٤		
مهارات القيادة الإبداعيه ككل					
بين المجموعات	١٦٤٣٥٢,٥٦٢	٨٢١٧٦,٢٨١	٢	٤٨,٢٢١	٠,٠٠١ دال
داخل المجموعات	٣١٠١٥٨,٩٨٤	١٧٠٤,١٧٠	١٨٢		
المجموع	٤٧٤٥١١,٥٤٦		١٨٤		

يتضح من جدول (١٩) أن جميع قيم (ف) دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في مهارات القيادة الابداعية تبعاً لمتغير "راتب المرأة"، ولبيان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار (LSD) للمقارنات المتعددة والجدول التالي رقم (٢٠) يوضح ذلك :

جدول (٢٠) دلالة الفروق لدرجات أفراد العينة الأساسية في مهارات القيادة الابداعية تبعاً لمتغير راتب المرأة ن =١٨٥

مهارة التفكير الابداعي فى حل المشكلات			
راتب المرأة	من ١٠٠٠ الى اقل من ٢٠٠٠ دينار م =٢٥,٥٦٨٨	من ٢٠٠٠ الى اقل من ٣٠٠٠ دينار م=٣٥,٣٢٣١	من ٣٠٠٠ دينار فأكثر م=٣٦,٥٤٥٥
من ١٠٠٠ الى اقل من ٢٠٠٠ دينار	-		
من ٢٠٠٠ الى اقل من ٣٠٠٠ دينار	٩,٧٥٤٢٧*	-	
من ٣٠٠٠ دينار فاكثر	١٠,٩٧٦٦٥**	١,٢٢٢٣٨	-
مهارة استشراف المستقبل			
راتب المرأة	من ١٠٠٠ الى اقل من ٢٠٠٠ دينار م =٢٠,٦٨٨١	من ٢٠٠٠ الى اقل من ٣٠٠٠ دينار م=٢٨,١٨١٨	من ٣٠٠٠ دينار فأكثر م=٢٩,١٥٣٨
من ١٠٠٠ الى اقل من ٢٠٠٠ دينار	-		
من ٢٠٠٠ الى اقل من ٣٠٠٠ دينار	٨,٤٦٥٧٧*	-	
من ٣٠٠٠ دينار فاكثر	٧,٤٩٣٧٤*	٠,٩٧٢٠٣	-
مهارة إدارة وتطوير الذات وإدارة الاولويات			
راتب المرأة	من ١٠٠٠ الى اقل من ٢٠٠٠ دينار م =٣٥,٠٦٤٢	من ٢٠٠٠ الى اقل من ٣٠٠٠ دينار م=٤٧,٠٩٠٩	من ٣٠٠٠ دينار فأكثر م=٤٨,٧٥٣٨
من ١٠٠٠ الى اقل من ٢٠٠٠ دينار	-		
من ٢٠٠٠ الى اقل من ٣٠٠٠ دينار	١٢,٠٢٦٦٩*	-	
من ٣٠٠٠ دينار فاكثر	١٣,٦٨٩٦٣*	١,٦٦٢٩٤	-
مهاره إدارة التفاوض			
راتب المرأة	من ١٠٠٠ الى اقل من ٢٠٠٠ دينار م =٢٣,٧٩٨٢	من ٢٠٠٠ الى اقل من ٣٠٠٠ دينار م=٢٩,٨١٨٢	من ٣٠٠٠ دينار فأكثر م=٣٠,٧٦٩٢
من ١٠٠٠ الى اقل من ٢٠٠٠ دينار	-		
من ٢٠٠٠ الى اقل من ٣٠٠٠ دينار	٦,٠٢٠٠٢*	-	
من ٣٠٠٠ دينار فاكثر	٦,٩٧١٠٧*	٠,٩٥١٠٥	-
مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل			
راتب المرأة	من ١٠٠٠ الى أقل من ٢٠٠٠ دينار م =٣٢,٥٣٢١	من ٢٠٠٠ الى أقل من ٣٠٠٠ دينار م=٤٣,٤٥٤٥	من ٣٠٠٠ دينار فأكثر م=٤٥,٠٣٠٨
من ١٠٠٠ الى أقل من ٢٠٠٠ دينار	-		
من ٢٠٠٠ الى أقل من ٣٠٠٠ دينار	١٠,٩٢٢٤٤*	-	
من ٣٠٠٠ دينار فاكثر	١٢,٤٩٨٦٦**	١,٥٧٦٢٢	-
مهارة إدارة الازمات والانفعالات والصراع			
راتب المرأة	من ١٠٠٠ الى أقل من ٢٠٠٠ دينار م =٢٤,٨١٦٥	من ٢٠٠٠ الى أقل من ٣٠٠٠ دينار م=٣٣,٩٠٩١	من ٣٠٠٠ دينار فأكثر م=٣٤,٦٦١٥
من ١٠٠٠ الى أقل من ٢٠٠٠ دينار	-		
من ٢٠٠٠ الى أقل من ٣٠٠٠ دينار	٩,٠٩٢٥٨*	-	
من ٣٠٠٠ دينار فاكثر	٩,٨٤٥٠٢*	٠,٧٥٢٤٥	-

مهارات القيادة الابداعيه ككل			
راتب المرأة	من ١٠٠٠ الى اقل من ٢٠٠٠ دينار م =١٦٢,٤٦٧٩	من ٢٠٠٠ الى اقل من ٣٠٠٠ دينار م=٢١٩,٠٠٠٠	من ٣٠٠٠ دينار فأكثر م=٢٢٣,٦٩٢٣
من ١٠٠٠ الى اقل من ٢٠٠٠ دينار	-		
من ٢٠٠٠ الى اقل من ٣٠٠٠ دينار	٥٦,٥٣٢١١**	-	
من ٣٠٠٠ دينار فاكثر	٦١,٢٢٤٤٢**	٤,٦٩٢٣١	-

يتضح من جدول (٢٠) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مهارات القيادة الإبداعية بمحاورها بين أفراد العينة تبعاً لأختلاف راتب المرأة الكويتية العاملة لصالح الراتب الأكبر عند مستوى دلالة تراوح بين (٠,٠٥) ، (٠,٠١) ، وتفسر الباحثة ذلك بأن مستوى الراتب الذي يتلقاه أي شخص من عمله هو مرأة تعكس وتوضح مدى إحساسه بالرضا والثقة بالنفس والإحساس بالعدالة والانصاف والتقدير من الجهة التي يعمل لديها وكذلك يوضح مدى إحساسه بأهميته وأهمية ما يقدمه من عمل أو ما يقوم به من دور وذلك يوضح أهمية متغير راتب المرأة التي تتلقاها أفراد عينة الدراسة والتي تعد مؤشر لمدى إحساسها بالوفرة الاقتصادية والثقة بالنفس وامتلاكها لراتب يلبي مطالبها واحتياجاتها ويعزز استقلالها الاقتصادي ويساعدها على السعي للحفاظ على العمل والنجاح به وإثبات ذاتها وتعزيز مهاراتها بل ويساعدها على الحصول على المزيد من الدورات التي تعزز ما تمتلكه من قدرات ومهارات وتنمي هذه القدرات وبالتالي تنعكس على مهارات القيادة الإبداعية لديها بأبعادها المختلفة ، ويتفق ذلك ودراسة كلاً من رويدا العطوي (٢٠١٩) ، دعاء عبد السلام وأمنية البكري (٢٠٢١) في وجود فروق في الأنماط القيادية للمرأة ترجع إلى متغير متوسط الدخل الشهري لصالح فئات الدخل المرتفع.

النتائج في ضوء الفرض الثانى : والذي ينص علي أنه " **توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة التجريبية على مقياس مهارات القيادة الابداعية قبل وبعد تطبيق البرنامج المعد لصالح التطبيق البعدى** " .

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق اختبار(ت) والجدول التالي رقم (٢١) يوضح ذلك:

جدول (٢١) الفروق بين متوسط درجات أفراد عينة البحث التجريبية في تعزيز مهارات القيادة الابداعية قبل تطبيق البرنامج وبعده ن=٣٠

فاعلية البرنامج		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العينة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة
مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات	القبلى	١٦,٣٦٦٧	٢,٩١٨٢٣	٣٠	٢٩	٢١,٠٢٧	٠,٠١ لصالح البعدى
	البعدى	٣٩,٦٦٦٧	٥,٣٠٦٦٩				
مهارة استشراف المستقبل	القبلى	١٣,٩٠٠٠	١,١٢٤٩٥	٣٠	٢٩	٢٧,٠٨٢	٠,٠١ لصالح البعدى
	البعدى	٣٦,٨٣٣٣	٤,٩٢٧٦٤				
مهارة تطوير الذات وإدارة الأولويات	القبلى	٢٣,٥٠٠٠	٥,١٧٧٨٧	٣٠	٢٩	١٨,٨١٢	٠,٠١ لصالح البعدى
	البعدى	٥٦,٦٦٦٧	٧,٥٨٠٩٨				
مهارة إدارة التفاوض	القبلى	١٦,٦٣٣٣	٣,١٨٩٢٤	٣٠	٢٩	٢٥,٩٥٩	٠,٠١ لصالح البعدى
	البعدى	٣٦,٨٣٣٣	٤,٩٢٧٦٤				
مهارة ادرة التغيير وتحفيز فرق العمل	القبلى	٢٢,٧٠٠٠	٤,٢٣٥٧٣	٣٠	٢٩	٢١,٧٠٧	٠,٠١ لصالح البعدى
	البعدى	٤٨,١٦٦٧	٦,٤٤٣٨٣				
مهارة إدارة الأزمات والصراعات	القبلى	١٩,٦٦٦٧	٣,٣٥٦٢٤	٣٠	٢٩	٢٦,٦٥٥	٠,٠١ لصالح البعدى
	البعدى	٤٥,٣٣٣٣	٦,٠٦٤٧٨				
مهارات القيادة الابداعية ككل	القبلى	٧,٨٤٢١٢	١١١,٤٦٦٧	٣٠	٢٩	٢٤,٦٤٥	٠,٠١ لصالح البعدى
	البعدى	٣٥,٢٥١٥٦	٢٦٣,٥٠٠٠				

ولمعرفة حجم التأثير تم تطبيق معادلة (ايتا): t= قيمة (ت) = ٢٩,٦٤٥، df= درجات الحرية =٢٩

$$n^2 = \frac{t^2}{t^2 + df} = 0.95$$

وبحساب حجم التأثير وجد إن n^2 = ٠,٩٥

ويتحدد حجم التأثير ما إذا كان كبيراً أو متوسطاً أو صغيراً كالأتي :

٠,٢ = حجم تأثير صغير

٠,٥ = حجم تأثير متوسط

٠,٨ = حجم تأثير كبير

ويمكن تحويل قيمة (ايتا) n^2 إلى قيمة d المقابلة لها وهى تعبر عن حجم التأثير باستخدام المعادلة التالية :

$$d = \frac{2\sqrt{n^2}}{\sqrt{1-n^2}} = 9.49$$

يتضح أن قيمة d = ٩,٤٩، وهذا يعنى أن حجم تأثير البرنامج كبير.

يتضح من جدول (٢١) أن هناك فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين التطبيق القبلى والبعدي لجميع جلسات البرنامج لتنمية وتعزيز مهارات القيادة الإبداعية لصالح التطبيق البعدي وهذا يدل على فاعلية البرنامج المعد في تعزيز مهارات القيادة الإبداعية، كما يتضح من العرض السابق أن قيمة d = (٩,٤٩) وهذا يعني أن حجم تأثير البرنامج كبير ، ويتفق ذلك ودراسة كلاً من رباب عجاج (٢٠٠٢)، ودراسة عائشة البوعينين وآخرون (٢٠١٣) والتي أكدت على فاعلية برنامج لتنمية بعض مهارات السلوك القيادي للمرأة في مواقع القيادة التربوية وهذه المهارات هي (مهارات اتخاذ القرارات وحل المشكلات، مهارة إدارة الصراع، مهارة الثقة بالنفس، مهارة الاتزان الانفعالي، والقدرة على تكوين فرق العمل وتوكيد الذات لدى العينة التجريبية) ، كذلك يتفق دراسة (Chan, 2003) والتي أكدت على فاعلية البرنامج المعد في تنمية مهارات القيادة وخاصة مهارات التواصل وتنظيم العواطف وحل المشكلات.

ملخص النتائج:

ـ أشارت النتائج الى أن مستوى مهارات القيادة الابداعية لدى المرأة الكويتية العاملة عينة البحث متوسط بنسبة ٤٣,٢٤% يليها المستوى المنخفض بنسبة ٣٢,٤٣% ثم جاءت أقل نسبة للمستوى المرتفع بنسبة ٢٤,٣٢%.

ـ أوضحت النتائج أن عينة البحث الأساسية قد حصلوا على مجموعة من الدورات التدريبية حيث حصل عدد (١٠٠) بنسبة ٥٤,٠٥% على دورات في الكمبيوتر والرخصة الدولية في الحاسب الآلي ICDL، وكذلك دورات في اتخاذ القرارات بنفس النسبة، يليهم دورة إعداد الاختبارات بنسبة ٤٩,١% وهي مرتبطة بعملهن في وزارة التربية ، ثم دورة في التخطيط حصل عليها (٧٧) من أفراد العينة بنسبة ٤١,٦%، كما حصل عدد (٧٢) بنسبة ٣٨,٩% على دورة في إدارة الوقت، وحصل على دورة في القيادة التربوية نسبة

٣٧,٢٩%، وعدد (٦٤) حصلن على دورة في إدارة الأزمات بنسبة ٣٤,٥% ، بينما حصل نسبة ٣٠,٣% على دورات تأهيلية لمناصب قيادية.

ـ أشارت النتائج الى أن أفراد عينة البحث الأساسية يرغبون في الحصول علي دورات تدريبية وجاءت أولى هذه الدورات حل المشكلات واتخاذ القرارات بنسبة ٦٧,٥٦%، يليها دورة في إعداد قادة الابداع والابتكار بنسبة ٥٦,٧%، وجاء في المرتبة الثالثة دورة في العمل الجماعي بنسبة ٤٠,٥٤%، ثم تلتها دورة المهارات الالكترونية بنسبة ٣٥,١٣%، وجاءت دورة التطوير الاداري بنسبة ٣٣,٥%.

ـ كما اتضح أن أكثر مهارة من مهارات القيادة الابداعية أهمية لدى عينة البحث هي إدارة وتطوير الذات وإدارة الأولويات حيث كان ترتيبها الأول بنسبة ٢٢%، تلاها في الترتيب مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل في المرتبة الثانية بنسبة ٢٠%، ثم جاء في الترتيب الثالث مهارة التفكير الابداعي فى حل المشكلات بنسبة ١٦%، واحتلت إدارة الازمات والانفعالات والصراع المرتبة الرابعة بنسبة ١٥%، وجاء في المرتبة الخامسة إدارة التفاوض بنسبة ١٤%، أما في المرتبة السادسة والأخيرة كانت مهارة استشراف المستقبل بنسبة ١٣%.

ـ وجود فروق بين أفراد عينة البحث الأساسية فى مهارات القيادة الابداعية بمحاورها تبعاً لأختلاف السن لصالح فئات السن الاكبر عند مستوى معنوية (٠,٠٥ ، ٠,٠١).

ـ يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة البحث الأساسية في مهارات القيادة الإبداعية بمحاورها تبعاً لمستوى تعليم المرأة تراوح بين (٠,٠٥)، (٠,٠١) لصالح المستوى التعليمي الأعلى.

ـ يتضح وجود فروق بين أفراد العينة فى مهارات القيادة الإبداعية بمحاورها تبعاً لأختلاف عدد سنوات العمل لصالح عدد سنوات العمل الأكبر، عند مستوى دلالة (٠,٠١).

ـ يتبين وجود فروق دالة احصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين أفراد العينة فى مهارات القيادة الإبداعية ككل وكل من (مهارة استشراف المستقبل– مهارة إدارة التفاوض– مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل) تبعاً لأختلاف المسمى الوظيفى لصالح مدير الإدارة أى المسمى الوظيفى الاعلى، بينما كانت الفروق لصالح وظيفة الموجه الفني الاول في مهارات (التفكير الابداعى في حل المشكلات– إدارة الأزمات والصراعات) عند مستوى معنوية ٠,١ ، وكانت الفروق لصالح المسمى الوظيفي رئيس قسم في مهارة إدارة تطوير الذات وإدارة الأولويات.

ـ وجود فروق دالة احصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين أفراد العينة فى مهارات القيادة الإبداعية بمحاورها تبعاً لاختلاف راتب المرأة الكويتية العاملة لصالح راتب المرأة الاكبر.

ـ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة التجريبية على مقياس مهارات القيادة الابداعية قبل وبعد تطبيق البرنامج المصمم لصالح التطبيق البعدى عند مستوى دلالة ٠,٠١ ، وقد كان تأثير البرنامج كبير حيث كانت قيمة d = ٩,٤٩.

توصيات البحث:

فى ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج، فإن الباحثات يوصون بما يلى:

أولاً : معامل الدراسة المتخصصة مثل (قسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة) :

١ ـ إعداد وبناء المزيد من البرامج الإرشادية من قبل المتخصصين فى كافة المجالات المعنية ومنها قسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة والتى تساهم فى تطوير وتنمية العديد من المهارات والقدرات

وتستهدف المزيد من الفئات والشرائح مثل الشباب وذوى الهمم والنساء المعيلات وأصحاب القدرات الخاصة وغيرهم من الشرائح التى يجب أن لا يغفل دورها فى عملية التنمية المجتمعية .

٢ ــ إتاحة الفرصة لعقد ندوات تثقيفية ودورات تدريبية لرفع كفاءة النساء وتنمية كافة مهارات القيادة الإبداعية لديهن وإستغلالها على كافة الأصعدة وذلك بعقد بروتوكلات تعاون وشراكة مع الجهات المختلفة للاستعانة بالمتخصصين فى تقديم وطرح محتوى يسهم فى تعزيز مهارات القيادة الإبداعية ويستهدف الفتيات فى المدارس والجامعات والنساء العاملات فى مقرات عملهن والنساء الغير عاملات فى النوادى والأماكن الترفيهيه وغيرها .

ثانياً : الوزارات المعنية بالتعليم والبحث العلمى (وزارة التربية والتعليم ، وزارة التعليم العالى والبحث العلمى) :

١ ـ تركيز أهداف العملية التربوية وخاصة المناهج في الجامعات على مهارات القيادة الابداعية لدى الطلبة وخاصة الطالبات وبناء شخصيتهن العلمية وتأكيد القيم الخلقية والدوافع الإيجابية وتعليمهن كيفية مواجهة المواقف وتدريبهن على كيفية تشخيص المشكلات واستخدام أساليب علمية موضوعية لحلها.

٢ ــ إدراج مفاهيم وأهداف تنمية مهارات القيادة الإبداعية ضمن المناهج التعليمية بالمراحل المختلفة والسعى لتعزيز تلك المهارات لدى النشئ والكشف عن الموهوبين والمتميزين والشخصيات القيادية وتقديم الدعم الكافى لتعزيز ما يمتلكونه من مهارات وقدرات وصقلها .

ثالثاً : وسائل الإعلام المختلفة (المرئية ، المسموعه ، المقروءة):

١ ـ تسليط الأضواء على التجارب الناجحة للقيادات الإدارية النسوية الموجودة حالياً في المواقع المختلفة وإبرازها في المجتمع باعتبارها نماذج متميزة ورائدة تؤكد كفاءة المرأة الكويتية ونجاحها في مختلف المجالات بغية تعزيز ثقة النساء بأنفسهن وبقدراتهن وإمكانياتهن وإثارة الطموح لديهن في الوصول إلى هذه المواقع إضافة لذلك ستكون وسيلة لاستقطاب أنظار المجتمع وخاصة المسؤولين الإداريين والرجال في مختلف مواقعهم العائلية (الزوج، الأب، الأخ) إلى أهمية المرأة وبأنها لا تقل شأناً عن الرجل فهي قادرة وناجحة في تحقيق الالتزامات المطلوبة منها عندما تتبوء المواقع القيادية.

٢ ــ استثمار وسائل الإعلام والتثقيف والمنظمات الجماهيرية في غرس القيم والمفاهيم الإيجابية نحو تنشئة المرأة ودورها في الحياة الاجتماعية والعملية وتعريف الرجل والمرأة بحقوقهم وواجباتهم وأدوارهم في الحياة وفي المشاركة في اتخاذ القرارات وإتاحة الفرص في تبوء المواقع القيادية.

٣ ــ تدعيم برامج المرأة والأسرة والتى تبث عبر وسائل الإعلام المختلفة بمحتوى يساعد على تنمية وتعزيز مهارات القيادة الإبداعية وطرح نماذج واقعية من القياديات من النساء اللاتى تقلدن مناصب قيادية فى المواقع المختلفة وكان لهن بصمة ناجحة ودور بارز فى التنمية المجتمعية على كافة المستويات وإبراز دور المرأة فى عملية التنمية والإقتداء بالتجارب الناجحة فى إفساح الطريق للمرأة ومن أبرزها التجربة المصرية وما طرحته القيادة السياسية من إتاحة الفرصة العادلة والمنصفة للنساء لشغل المناصب القيادية والحصول على النسبة الكافية من المقاعد للنساء فى الأجهزة التشريعية مثل مجلس

النواب والشيوخ والوزارات والهيئات القضائية المختلفة وأهمية تسليط الضوء على مهارات القيادة الإبداعية ودورها فى تقلد المرأة لكافة المهام والمناصب التى تكلف بها .

رابعاً : الوزارات وجهات العمل المختلفة :

١ ـ ضرورة الاهتمام بعملية التدريب المتواصل للقيادات النسوية بإشراكهن في دورات إدارية متخصصة بهدف تنمية أبعاد جديدة لديهن تتجاوز مجرد المعرفة والتدرج الوظيفي إلى تنمية المهارات والقدرات ودوافع الإنجاز وتعديل أنماط السلوك وتغيير طرق الأداء و تدريبهن على كيفية إدارة المناقشات وطرق حل المشكلات التي تجابهن في العمل.

٢ ـ طرح برامج متعددة تساعد على توعية المرأة القيادية بأهمية الثقافة العامة والمتخصصة وسعة الاطلاع عن طريق قيامها بالمتابعات المستمرة بقراءة الكتب الحديثة والمجلات العلمية والمقالات المتخصصة والاطلاع على أحدث ما توصل إليه العلم في مختلف المجالات بغية مواجهة المواقف التي تتعرض لها بأساليب علمية وثقة بالنفس وبالشخصية.

٣ ـ تطوير المهارات الإدارية للقيادات النسائية، وذلك بعقد دورات تدريبية مكثفة ودورية في المهارات الإدارية وكذلك دورات متخصصة وإدارية لقيادات الصف الثاني، أو لمن تتوافر فيهم وفيهن السمات القيادية لإعدادهم للإدارة في المستقبل.

٤ ـ ضرورة تضافر الجهود الحكومية والقطاع الخاص فى توفير البرامج التدريبية بكل مكوناتها وعلى اختلاف مستوياتها بما يكفل دعم قدرات المرأة العاملة ومهارات القيادة الابداعية لديها.

المراجع:

أولا: المراجع العربية :

١. إبراهيم عباس الزهيري (٢٠٠٦): **معوقات الدور القيادي لمديرات المدارس الثانوية بنات وكيفية التغلب عليها**، مجلة مستقبل التربية العربي، العدد ٤٣، ص ١٨٥ ص ٢٨٥.

٢. أحمد الدعي (٢٠٠٤): **مدى فعالية برنامج كارنز وشوفن في تنمية المهارات القيادية** – رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الخليج العربي، مملكة البحرين.

٣. الادارة المركزية للإحصاء(٢٠٢٠): **المجموعة الاحصائية السنوية٢٠١٩–٢٠٢٠**،العدد (٥٥)، دولة الكويت .

٤. أميرة عبد السلام زايد (٢٠١٥): **الاتجاهات الحديثة في تمكين المرأة لتنمية المجتمع**–مجلة التربية وعلم النفس–عدد(٦٧)– السعودية.

٥. أمين منتصر (٢٠١٠): **خطوات وضوابط البحث العلمي**– دار الفكر العربي – مصر.

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 التى تواجهها** – مجلة جامعة دمشق –المجلد ٢٧– العدد الثالث والرابع ، دمشق ، سوريا

٨. ايمان صالح المكيمي (٢٠١٤): **درجة تمكين المرأة الكويتية في المناصب القيادية في وزارة التربية في دولة الكويت**،رسالة ماجستير غير منشورة،كلية العلوم التربوية، جامعة ال البيت،الاردن.
٩. 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) ، شبين الكوم ، مصر .
١٠. ايناس ماهر بدير ورشا عبد العاطي راغب (٢٠٠٧): "**فاعلية برنامج لتعزيز إدارة المرأة المعيلة للمشروعات الصغيرة**" بحث منشور في مجلة كلية الاقتصاد المنزلي – جامعة المنوفية – المجلد السابع عشر – العدد (١، ٢) يناير وإبريل ٢٠٠٧ ، شبين الكوم ، مصر .
١١. ثائر رحيم كاظم (٢٠١٦): **معوقات تمكين المرأة في المجتمع العراقي دراسة ميدانية في جامعة القادسية**–جامعة القادسية/ كلية الآداب مجلة جامعة بابل/ العلوم الانسانية /المجلد ٢٤/ العدد٢ Thaer.raheem78@gmail.com ، العراق .
١٢. دعاء عمر عبد السلام متولي وأمنية محمد البكري صالح (٢٠٢١): **الأنماط القيادية للمرأة وعلاقتها بإدارة الأزمات الحياتية كمدخل للتنمية المستدامة**– مجلة البحوث في مجال التربية النوعية– المجلد السابع –العدد٣٣–مارس ٢٠٢١ ، مصر .
١٣.ذوقان عبيدات وعبد الرحمن عدس وكايد عبد الحق (٢٠٢٠): **البحث العلمي مفهومه وادواته وأساليبه**، ط١٩– دار الفكر للنشر– السعودية .
١٤. رباب محمد صلاح الدين أحمد عجاج(٢٠٠٢): **فاعلية برنامج تدريبي في تنمية بعض مهارات السلوك القيادي للمرأة في مواقع القيادة التربوية**– رسالة ماجستير غير منشورة – كلية التربية.
١٥. رويدا محمد العطوي(٢٠١٩): **أثر التمكين الإداري على الإبداع من وجهة نظر القيادات النسائية في التعليم العالي السعودي كأحد مداخل تحقيق رؤية ٢٠٣٠**– كلية ادارة الاعمال – جامعة تبوك – المملكة العربية السعودية.
١٦. رياض جليلي(٢٠١٨): **تمكين المرأة :المؤشرات والأبعاد التنموية** –المعهد العربي للتخطيط بالكويت– سلسلة دورية تعني بقضايا التنمية في الدول العربية العدد(٨٢) ، الكويت .
١٧. سارة عبد الله عبد العزيز حسين (٢٠١٨): **درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى قيادات مدارس المرحلة الابتدائية بمحافظة حوطه بنى تميم**–رسالة ماجستير –كلية العلوم الاجتماعية– قسم الادارة والتخطيط التربوي – جامعة الامام محمدبن سعود الاسلامية–السعودية.
١٨. سعد بن دبيان الشمري (٢٠٠٦): **درجة ممارسة القيادة الابتكارية لدى القادة التربويين في المملكة العربية السعودية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.
١٩. سماح حسن علي جبرني (٢٠١٦): **درجة ممارسة القيادة الابتكارية لدى القادة التربويين وعلاقتها بفاعلية اتخاذ القرار من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية**، رسالة ماجستير في الادارة التربوية بكلية الدراسات العليا في جامع النجاح الوطمية في نابلس– فلسطين.
٢٠. سوزان طه باناجيه (٢٠٠٧): "**كيف نكسب قادة المستقبل**"، الملتقى الإداري الخامس للجمعية السعودية للإدارة ، ٢٦–٢٨ فبراير، الرياض، المملكة العربية السعودية.

٢١. عائشة حسن البوعينين و فاطمة أحمد الجاسم وموسى محمد النبهان(٢٠١٣): **أثر برنامج إثرائي في تنمية مهارات القيادة الإبداعية لدى الطالبات الموهوبات بالصف السادس الابتدائي في مملكة البحرين**– قسم تربية الموهوبين كلية الدراسات العليا–جامعة الخليج العربي – مملكة البحرين.

٢٢. **عبد المجيد العزام وأنعام الشهابي (٢٠٠٣): اتجاهات المرأة القيادية في الأردن نحو معوقات وصول المرأة إلى المواقع القيادية العليا**، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية ، العلوم الإنسانية، المجلد السادس، العدد الثاني، ص٩٤–ض١١٤. ٦٩ ، الأردن .

٢٣. فهد الغامدي (٢٠١٢): **درجة الممارسة العملية والإحتياجات التدريبية للقيادة الإبداعية كما يتصورها القادة الأكاديميون بجامعة الباحة**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكلة العربية السعودية.

٢٤. فهد نجيم راجح السلمي (٢٠١٢): **القيادة الإبداعية وعلاقتها بالمناخ التنظيمي في المدارس الحكومية المتوسطة بمدينة جده**–رسالة ماجستير غير منشورة– قسم الادارة التربوية والتخطيط– كلية التربية –جامعة ام القرى–السعودية.

٢٥. فوزية عيد العوفي (٢٠٠٥): "**مدى تطبيق أساليب تنمية الإبداع الإداري في التعامل مع الأزمات لدى رؤساء الأقسام بجامعة أم القرى بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهم ومن وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس (دراسة ميدانية)**"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى ، المملكة العربية السعودية.

٢٦. كلثم الغانم وأخرون (٢٠٠٨): **معوقات تولي المرأة للمناصب القيادية في المجتمع القطري**، جامعة قطر، المجلس الأعلى لشئون الأسرة، قطر.

٢٧. ليلى القرشي (٢٠٠٤): **القيادة الإبداعية والمناخ التنظيمي في الجامعات السعودية**، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

٢٨. محمد الصيرفي (٢٠٠٩): **القيادة الإدارية والإبداعية**، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية ، مصر .

٢٩. محمد مدحت عبد اللطيف رضوان (٢٠١٠): **القيادة النسائية وتفعيل القرار في التنظيم الاجتماعي**–رسالة ماجستير– قسم الاجتماع–كلية الآداب– جامعة الزقازيق ، الزقازيق ، مصر .

٣٠. محمود عرفان (٢٠٠١): **استخدام استراتيجية التمكين فى الخدمة الاجتماعية وزيادة مشاركة المرأة الريفية فى تنمية المجتمع**، المؤتمر العلمى السنوى الثانى عشر، (الخدمة الاجتماعية ومنظمات المجتمع المدنى). كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة بالفيوم، الجزء الثالث، ٢–٣ مايو ، الفيوم ، مصر .

٣١. مروة مسعد السعيد ناجي و أسماء صفوت جمال حسن الكردى (٢٠١٩): **وعى الأمهات بإدارة مواهب أطفالهن وعلاقته باكتسابهم مهارات القيادة الإبداعية** ، بحث منشور في مجلد المؤتمر العلمي السادس والدولي الرابع لكلية التربية النوعية، جامعة عين شمس بعنوان (مستقبل التعليم النوعي وذوي الاحتياجات الخاصة في ضوء مفهوم الجودة) في الفترة من ٢٤–٢٧/فبراير/٢٠١٩، القاهرة ، مصر .

٣٢. مريم أحمد القحطاني (٢٠٠٨): **العوامل المؤثرة في السلوك الإداري الإبداعي للقيادات الإدارية النسائية (دراسة مطبقة على منظمات التعليم العالي بمنطقة مكة المكرمة)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة ، السعودية.**

٣٣. مريم بنت أحمد بن محمد الزهراني(٢٠١٤): **القيادة الإبداعية للمديرات وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمات في دور رياض الأطفال الأهلية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهن**– رسالة ماجستير غير منشورة في الإدارة التربوية والتخطيط– جامعة أم القرى– مكة ، المملكة العربية السعودية.

٣٤. مهنى غنايم (٢٠١٩): **مؤسسات التربية وتمكين المرأة العربية رؤية اسلامية**–بحث منشور في المؤتمر الثالث(الدولي الثاني) –الدراسات النوعية في المجتمعات العربية(الواقع والمأمول) في ٢٠١٩/٣/٢– كلية التربية النوعية جامعة الزقازيق ، الزقازيق ، مصر .

٣٥. مؤمنة صالح الرقب (٢٠٠٩): **معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظات غزة وسبل التغلب عليها**– رسالة ماجستير غير منشورة في الإدارة التربوية بكلية التربية في الجامعة الإسلامية بغزة ، فلسطين .

٣٦. ميسون موسى الدبوبي (٢٠٠٦): **أثر برامج التدريب في مراكز الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية على تمكين المرأة الأردنية اجتماعيا واقتصاديا**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن.

٣٧. ناهد رمزي (٢٠٠٤): **المرأة والإعلام في عالم متغير**، مكتبة الأسرة ، الدار المصرية اللبنانية، ص١١ ، القاهرة ، مصر .

٣٨. نهى عواد رشيد ساعد (٢٠١٦): **دور القيادة الإبداعية في تحسين مستوى الثقافة التنظيمية في وزارة الصحة الفلسطينية**– رسالة لماجستير في "القيادة والإدارة" من أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا– جامعةة الاقصى– فلسطين.

٣٩. هبة إبراهيم عبدالمعطي حسنين (٢٠١٤): **فاعلية برنامج ارشادي لتنمية بعض المهارات الحياتية لدى عينة من الأطفال الصم**، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، العدد ١٥٠، ص ١٦٥–١٥٣، القاهرة ، مصر .

٤٠. هبه أحمد نصار (٢٠٠٢): "**دور المرأة في المناصب الادارية في بعض أقطار المجتمع العربي ودورالدول والحكومات في تفعيله**"، ندوة دور المرأة في الإدارة بمنطقة الخليج العربي، المنظمة العربية للشؤون الإدارية، ووزارة شؤون الخدمة المدنية والإسكان القطرية والمجلس الأعلى لشؤون الأسرة ، قطر .

٤١. هيام حمدي زهران (٢٠٠٨): **معوقات تقدم المرأة لشغل الوظائف القيادية في المحليات : دراسة مقارنة كأحد محاور تمكين المرأة**، در المؤتمر العلمي الدولي الثاني والعشرون للخدمة الاجتماعية (الخدمة الاجتماعية وتحسين نوعية الحياة) ، مج٦، ص ص ٢٩٦٠ – ٣٠١٣، مصر.

٤٢. 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 ، السعودية .

٤٣. هيلة عبد الله سليمان الفايز (٢٠١٤): **التمكين الاداري للقيادات النسائية في الجامعات السعودية –الواقع والتحديات**– ورقة عمل مقدمة الى مؤتمر القيادات الإدارية الحكومية في المملكة العربية السعودية الواقع والتطلعات المنعقد في ١٠–١٤٣٦/٢/١٢هـ– معهد الإدارة العامة ، الرياض ، السعودية .

٤٤. 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 ، طنطا ، مصر .

٤٥. يحيى مصطفى كمال حلمي (٢٠١٥): **الحاسبات الإلكترونية ونظم المعلومات**، مكتبة عين شمس، القاهرة ، مصر .

ثانياً: المراجع الأجنبية :

46. Baldwin Fred – D (1999): **Sarahs place, Transforming lives,** Kentuky V. 30, No. 1, P 30, Eric No: Ejs 6602.
47. Chan, D. (2007): **Positive and negative perfectionism among Chinese gifted students in Hong Kong: Their relationships to general self-efficacy and subjective well-being**. Journal for the Education of the Gifted, 31 (1), 125-131
48. Chan, D. W. (2000): **Leadership Skills training for Chinese Secondary Students in Hong Kong: Does Training Make a Difference?.** The Journal of Secondary Gifted Education, XIV (3), 166-176.
49. Chan, D. W. (2003). **Developing The Creative Leadership Training Program For Gifted And Talented Students In Hong Kong**. *Roeper Review*, 22, 94-97.
50. Karnes,F.(1999): **Developing leadership in gifted youth**. information analyses.journal articles, reported- descriptive21(1)-401
51. Puccio, G. J. , Mance. M., & Murdock, M. C. (2011): **Creative leadership: Skills That Drive Change**. (2nd Edition). Buffalo State, NY: SAGE Publications, Inc.
52. Sternberg, R. J. (2010): W**hat is the common thread of creativity?** Its dialectical relation to intelligence and wisdom. American Psychologist, 56, 360-362.
53. 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.

ملخص البحث

فاعلية برنامج ارشادي لتعزيز مهارات القيادة الابداعية لدى المرأة الكويتية العاملة

يهدف البحث الى التعرف على فاعلية برنامج ارشادي في اكتساب مهارات القيادة الابداعية لدى المرأة الكويتية العاملة ،وطبقت الدراسة على عينة أساسية قوامها (١٨٥) زوجة كويتية عاملة من مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة،عاملة في وظائف مهنية مختلفة بوزارة التربية بدولة الكويت ، وعينة تجريبية تتكون من (٣٠) زوجة كويتية عاملة من الربيع الأدنى من العينة الأساسية . وللوصول إلى نتائج البحث تم استخدام الأدوات التالية: ١– استمارة البيانات العامة للأسرة – ٢– مقياس المهارات القيادية ويتضمن (مهارة التفكير الابداعي في حل المشكلات– مهارة استشراف المستقبل– مهارات ادارة وتطوير الذات وإدارة الأولويات– مهارة ادارة التفاوض – مهارة ادارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل – مهارات إدارة الأزمات والانفعالات والصراع).٣– برنامج ارشادي عن مهارات القيادة الابداعية للمرأة الكويتية **وقد توصل البحث للنتائج التالية :**

١– مستوى مهارات القيادة الابداعية لدى المرأة الكويتية العاملة عينة البحث متوسط بنسبة ٤٣,٢٤%.

٢– أكثر مهارة من مهارات القيادة الابداعية أهمية لدى عينة البحث هي إدارة وتطوير الذات وإدارة الأولويات حيث كان ترتيبها الأول بنسبة ٢٢%، تلاها في الترتيب مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل في المرتبة الثانية بنسبة ٢٠%، ثم جاء في الترتيب الثالث مهارة التفكير الابداعي لحل المشكلات بنسبة ١٦%.

٣– توجد فروق ذات دلالة احصائية لدى عينة البحث الأساسية في مهارات القيادة الابداعية (لدى المرأة تبعا لمتغيرات الدراسة(السن – المستوى التعليمى للمرأة– عدد سنوات العمل– المسمى الوظيفى – راتب المرأة) لصالح السن الأكبر ، المستوى التعليمي الأعلى –عدد سنوات الخبرة الأطول–المسمى الوظيفي مدير عام –ولراتب المراة الأكبر.

٤– توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة التجريبية على مقياس مهارات القيادة الابداعية قبل وبعد تطبيق البرنامج المصمم لصالح التطبيق البعدى عند مستوى دلالة ٠.٠١

واوصت الدراسة بضرورة تدريب القيادات على الأساليب الداعمة لمهارات القيادة الابداعية ومنها حل المشكلات بالتفكير الابداعي وادارة التغيير وادارة الاولويات وتطوير الذات. ووضع استراتيجيات لتمكين المرأة وتدريبها على الاساليب الحديثة في مجال صنع القرار واليات تنفيذها اقتصادياً واجتماعياً ومهنياً

الكلمات المفتاحية : برنامج ارشادي– مهارات القيادة الابداعية– المرأة الكويتية .

Abstract

The effectiveness of a counseling program to enhance the creative leadership skills of working Kuwaiti women.

The research aims to identify the effectiveness of a counseling program in acquiring creative leadership skills for Kuwaiti women, and the study was applied to a basic sample of (185) working Kuwaiti wives of different social and economic levels, working in various professional jobs at the Ministry of Education in the State of Kuwait. The experimental study sample consists of (30) a Kuwaiti working wife from the lower spring of the basic sample. In order to reach the results of the research, the following tools were used: 1- General data form for the family - 2- Leadership skills scale, which includes (the skill of creative thinking in solving problems - the skill of future foresight - skills of managing priorities and self-development - the skill of negotiation management - the skill of managing change and building and motivating teams Work - crisis management skills, emotions and conflict). 3- A counseling program on creative leadership skills for Kuwaiti women. The research reached the following results:

1-The level of creative leadership skills of working Kuwaiti women in the research sample is an average of 43.24%.

2-The most important skill of the creative leadership skills for the research sample is self-development and priority management, where it ranked first by 22%, followed by the skill of managing change and building and motivating work teams in the second place by 20%, and then came in the third rank the skill of creative thinking Problem solving by 16%.

3- There are statistically significant differences in the basic research sample in creative leadership skills (for women according to study variables (age - educational level of the wife - number of years of experience - job title - women's salary) in favor of older age, higher educational level - number of years of longest experience - Job title General Manager - and the largest salary for a woman.

4- There are statistically significant differences between the mean scores of the experimental sample members on the scale of creative leadership skills before and after the application of the program designed in favor of the post application at the level of significance of 0.01

The study recommended the necessity of training leaders on methods that support creative leadership skills, including problem solving through creative thinking, change management, priority management and self-development. Develop strategies to empower women and train them on modern methods in the field of decision-making and the mechanisms for implementing them economically, socially and professionally

Keywords: counseling program - creative leadership skills - Kuwaiti women .