

## فاعلية برنامج إرشادي لتنمية وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 وعلاقته بالقيادة الإبداعية والمسئولية المجتمعية

زينب صلاح محمود يوسف  
أستاذ مساعد إدارة المنزل والمؤسسات  
قسم الاقتصاد المنزلي - كلية التربية النوعية  
جامعة المنوفية

### ملخص البحث

- **استهدف البحث** بصفة رئيسية دراسة مدى فاعلية البرنامج الإرشادي المُعد لتنمية وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 وعلاقته بالقيادة الإبداعية والمسئولية المجتمعية لديهن، وتمثلت **أدوات البحث** في استمارة البيانات الأولية للقيادات النسائية، واستبيان وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030، واستبيان القيادة الإبداعية للقيادات النسائية، واستبيان المسئولية المجتمعية للقيادات النسائية، وبرنامج إرشادي لتنمية وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030، وتكونت عينة البحث من (168) مفردة من القيادات النسائية بمحافظة المنوفية كعينة أساسية، (30) قيادة نسائية من الربع الأدنى من العينة الأساسية في الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 كعينة تجريبية، واتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي، والمنهج التجريبي، وقد تم تفرغ البيانات وتصنيفها وتبويبها واستخدام المعالجات الإحصائية المناسبة من خلال البرنامج الإحصائي SPSS. **ومن أهم نتائج البحث** أن هناك 42.3% من القيادات النسائية عينة البحث لديهم مستوى منخفض في الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030، مقابل 33.9%، 23.8% للمستوى المرتفع والمتوسط على الترتيب، وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين كلاً من وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030، والقيادة الإبداعية والمسئولية المجتمعية بأبعادهم عند مستوى دلالة أقل من 0.01، المتغيرات المستقلة محل البحث مجتمعة تفسر 57.7% من التباين في القيادة الإبداعية للقيادات النسائية، في حين أنها تفسر 60.6% من التباين في المسئولية المجتمعية للقيادات النسائية، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث التجريبية في الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 قبل وبعد تطبيق البرنامج عند مستوى دلالة أقل من 0.001 لصالح التطبيق البعدي، **ومن أهم توصيات البحث** تبني البرنامج الإرشادي المعد لرفع وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 من قبل المجلس القومي للمرأة وتطبيقه على نطاق واسع على كافة القيادات

النسائية في جميع محافظات الجمهورية، إعداد وتنفيذ البرامج الإرشادية لتنمية وعي القيادات النسائية بمهارات القيادة الإبداعية والمسئولية المجتمعية في كافة مؤسسات الدولة.  
**الكلمات المفتاحية:** البرنامج الإرشادي، الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030، القيادة الإبداعية، المسئولية المجتمعية، القيادات النسائية.

## **The effectiveness of an indicative program to develop women leaders' awareness of the national strategy for the empowerment of Egyptian women 2030 and its relationship to creative leadership and social responsibility**

**Dr. Zeinab Salah Mahmoud Youssif**

Assistant Professor of Home Management and Institutions,  
 Department of Home Economic, Faculty of Specific Education,  
 Menofia University

### **Abstract:**

**The main objective of the research** is to study the effectiveness of the indicative program prepared to develop the awareness of women leaders of the national strategy for the empowerment of Egyptian women 2030 and its relationship to creative leadership and social responsibility for them, **The research tools** were represented in the preliminary data form for women leaders, the women leaders awareness questionnaire of the national strategy for the empowerment of Egyptian women 2030, the creative leadership questionnaire for women leaders, the social responsibility of women leaders, and an indicative program to develop women leaders' awareness of the national strategy for the empowerment of Egyptian women 2030. **The research sample** consisted of (168) women leaders in Menofia governorate as a basic sample, (30) women leaders from the lower spring of the basic sample in awareness of the national strategy for the empowerment of Egyptian women 2030 as an experimental sample. Data is classified, and the appropriate statistical treatments are used through the SPSS statistical program, **From the most important results** of the research is that 42.3% of women leaders in the research sample have a low level of awareness of the national strategy to empower Egyptian women 2030, compared to 33.9%, 23.8% for the high and medium level, respectively, and there is a positive correlation with statistical significance between both the awareness of women leaders In the national strategy for the empowerment of Egyptian women 2030, and creative leadership and social responsibility in their dimensions at a significance level of less than 0.01, the independent variables in question together explain 57.7% of the variance in the creative leadership of women leaders, while they explain 60.6% of the variance in the social responsibility of leaders For women, there are statistically significant differences between the average scores of women leaders in the experimental research sample in awareness of the National Strategy for the Empowerment of Egyptian Women 2030 before and after the application of the program at a level of significance less than 0.001 in favor of the post application, **Among the most important recommendations** of the

research is the adoption of the indicative program prepared to raise the awareness of women leaders of the national strategy for the empowerment of Egyptian women 2030 and its wide application to all women leaders in all governorates of the Republic, the preparation and implementation of indicative programs to develop awareness of women leaders in creative leadership skills and social responsibility in all state institutions.

**Keywords:** the indicative program, the national strategy for the empowerment of Egyptian women 2030, creative leadership, social responsibility, women leaders.

### مقدمة ومشكلة البحث:

تعد قضية النهوض بالمرأة وتمكينها أحد الأولويات على جدول أعمال دول العالم منذ بداية القرن الحادي والعشرين، حيث استحوذت قضايا المرأة في الآونة الأخيرة ووضعها وموقعها على حيز كبير من الأهداف الإنمائية للألفية الثالثة الذي وضعته الأمم المتحدة سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، مما أسهم في بلورة الأجندة الإنمائية العالمية (سحر أبو راضي، 2017). فحظيت قضايا المرأة باهتمام كبير على المستوى العالمي والمحلي، وأحتلت حقوقها موقعا بارزا على خارطة الفكر والثقافة، مما استرعى جهداً واهتماماً وسعيًا سياسياً لتمكين المرأة ليس فقط باعتبارها شريكاً مساوياً ولكن باعتبار أن العبء الأكبر من التنمية المجتمعية يقع على عاتقها (نمر عبد الله، 2021).

لذا فقد استهدف تمكين المرأة تحسين أوضاعها اقتصادياً وسياسياً وقانونياً وتوفير الخدمات لبناء القدرات البشرية والمؤسسية ووصول المرأة إلى المشاركة الحقيقية في صنع القرار بدءاً من الأسرة حتى أعلى مراكز صنع القرار في الدولة، ومروراً بمؤسسات المجتمع المحلي والقومي الحكومية وغير الحكومية (نورة العنزي، 2019).

ففي ضوء ما أشارت إليه نتائج التقارير الصادرة عن المؤتمرات الدولية كمؤتمر كوبنهاجن (1995)، ومؤتمر بكين للعام (2000)، والمؤتمرات التي نادى بضرورة تمكين المرأة للمشاركة في تنمية المجتمع وتعزيز المسؤولية الاجتماعية، نجد أن تمكين المرأة يواجه ضعفاً، ولا بد من توفير آليات جديدة لتحقيقه في جميع ميادين الحياة (United Nations., 2005) كما أوصت دراسة الأمم المتحدة (2012) بضرورة وضع سياسات اقتصادية وتعليمية تراعي احتياجات وحقوق المرأة وضرورة دعم الجهود الراهنة التي تهدف إلى تعزيز وتمكين المرأة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية. والتي فُرضت على مصر كغيرها من بلدان العالم وبخاصة الدول النامية منها. فشهدت مصر في الآونة الأخيرة وخاصة في السنوات الست الماضية تقدماً إيجابياً ملحوظاً في مجال دعم وتمكين المرأة والمساواة بين الجنسين، والذي يرجع إلى الإدارة السياسية الداعمة والمساندة لقضايا المرأة، وإلى ترجمة الحقوق الدستورية للمرأة إلى قوانين واستراتيجيات وبرامج تنفيذية تقوم بها جهات حكومية وغير حكومية (المجلس القومي

للمرأة، 2021). فقد جاء دستور مصرى 2014، ليؤكد على قيم العدالة والمساواة، فاشتمل على أكثر من 20 مادة دستورية لضمان حقوق المرأة فى شتى مجالات الحياة (الجريدة الرسمية، 2014).

وذلك للقضاء على كافة مظاهر التمييز ضد المرأة من خلال آليات تمكنها من تقوية قدراتها والاعتماد على الذات (أماني قنديل، 2004). فوضع الدستور أساساً قوياً لمواجهة التمييز ضد المرأة بما ينص عليه في المادة (11) والتي رتبت أربعة التزامات تجاه المرأة وهي: "أن تكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية" و"أن تعمل الدولة على اتخاذ التدابير الكفيلة بضمان تمثيل المرأة تمثيلاً مناسباً في المجالس النيابية على النحو الذي يحدده القانون كما تكفل للمرأة حقها في تولي الوظائف العامة ووظائف الإدارة العليا في الدولة والتعيين في الجهات والهيئات القضائية دون تمييز ضدها،" وأن تلتزم الدولة بحماية المرأة ضد كل أشكال العنف وتكفل تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل" و"أن تلتزم بتوفير الرعاية والحماية للأطفال والأمومة والمرأة المعيلة والمسننة والنساء الأشد احتياجاً" (الجريدة الرسمية، 2014). وفى فبراير 2016م طرحت مصر استراتيجية التنمية المستدامة "رؤية مصر 2030" والمنبثقة عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي للدول العربية 2015، والتي تركز على بناء مجتمع عادل يتميز بالمساواة بين الجنسين ويضمن الحقوق والفرص المتساوية، فجاء الهدف الثاني من أهداف "رؤية مصر 2030" ليؤكد على العدالة والاندماج الاجتماعي والمشاركة من خلال تحقيق المساواة في الحقوق والفرص، وتحقيق العدالة، وتمكين المرأة والشباب والفئات الأكثر احتياجاً وضمان حقوقهم السياسية والاجتماعية والاقتصادية، ودعم المشاركة المجتمعية فى التنمية لكافة الفئات (موقع رئاسة الجمهورية، 2021). ولذلك اطلق المجلس القومي للمرأة الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والتي تسعى إلى تحقيق التمكين السياسي والاقتصادي والاجتماعي والحماية المجتمعية، وبذل المزيد من الجهد من أجل تمكين المرأة والاهتمام بقضاياها وإقرار العديد من التشريعات للحفاظ على حقوقها وتوفير الحماية الاجتماعية للنساء الأكثر احتياجاً. وفى هذا الإطار أعلن الرئيس عبد الفتاح السيسي عام 2017 عاماً للمرأة، وقرر تكليف الحكومة وكافة أجهزة الدولة والمجلس القومي للمرأة باعتبار استراتيجية تمكين المرأة 2030 هي وثيقة العمل للأعوام القادمة لتفعيل الخطط والبرامج والمشروعات المتضمنة في هذه الاستراتيجية (https://youtu.be/NAARc-qmuSo). والتي تستهدف تعزيز وضع المرأة في إطار ونهج شامل يأخذ في اعتباره المراحل والأدوار المختلفة خلال دورة حياة المرأة، والتي تضع عليها أعباء اجتماعية واقتصادية متغيرة، تحتاج معها إلى مساندة مجتمعية تمكنها من المساهمة في تنمية الوطن دون إخلال بمسئولياتها الأسرية، ولذلك

فقد جاءت الاستراتيجية تحتوي على 34 مؤشراً من مؤشرات التنمية المستدامة، وتتألف من أربعة محاور عمل متكاملة وهي التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي للمرأة، والتمكين الاقتصادي، والتمكين الاجتماعي، والحماية المجتمعية، فضلاً عن العمل الجاد على تغيير ثقافة المجتمع نحو المرأة، وتعزيز سبل حصولها على حقوقها القانونية. وبذلك أصبحت مصر الدولة الأولى في العالم التي أطلقت استراتيجية وطنية لتمكين المرأة، بما يتوافق مع أهداف التنمية المستدامة **(المجلس القومي للمرأة 2017)**. ففي إطار التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي للمرأة تستهدف الاستراتيجية تحفيز المشاركة السياسية للمرأة بكافة اشكالها، بما في ذلك التمثيل النيابي علي المستويين الوطني والمحلي، ومنع التمييز ضد المرأة في تقلد المناصب القيادية في المؤسسات التنفيذية والقضائية، وتهيئة النساء للنجاح في المناصب العليا **(المجلس القومي للمرأة، 2021)**، وفي هذا الإطار أشار تقرير مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار **(2021)** إلى أن مصر تأتي الأولى عربياً والسادسة عشر عالمياً في نسبة تمثيل المرأة في برلمان 2020، حيث حصلت المرأة على 184 مقعداً من 564، بنسبة تمثيل بلغت 26.2% في مجلس النواب، 13.3% في مجلس الشيوخ، بزيادة قدرها 11.3% في برلمان 2020 مقارنة ببرلمان 2015، كما تشغل المرأة نسبة 24% من الحقائق الوزارية الحالية مقارنة بـ 11.8% فقط في عام 2018. وعن تعزيز الدور القيادي للمرأة المصرية أشار تقرير المجلس القومي للمرأة **(2021)** إلى أن إجمالي تولي المرأة للمناصب القيادية بلغ 26.6%، فهناك 30% من إجمالي كادر الخارجية من السيدات، وفي وزارة الأوقاف تم تعيين 17 سيدة في مناصب قيادية ولأول مرة في تاريخ الوزارة، كما تمثل المرأة 10.1% من مجالس الإدارة في البورصة المصرية، وفي إطار تعزيز الدور القيادي للمرأة فقد تم كسر السقف الزجاجي للمرأة ولأول مرة بتعيين مستشارة الأمن القومي لرئيس الجمهورية **(2014)**، فضلاً عن تعيين أول سيدة محافظ في محافظة البحيرة **(2017)**، ودمياط **(2018)**، وتعيين نائبة لرئيس البنك المركزي المصري، وتعيين أول قاضية منصة لمحكمة الجنايات في مصر، وتعيين رئيسة لمحكمة الاقتصادية في عام **(2018)**، وتعيين مساعدة لوزير العدل في شؤون المرأة والطفل **(2015)**، كما اتخذ الرئيس عبد الفتاح السيسي قراراً تاريخياً بتعيين المرأة في النيابة العامة ومجلس الدولة اعتباراً من أكتوبر 2021.

وفي إطار التمكين الاقتصادي للمرأة تستهدف الاستراتيجية تنمية قدرات المرأة لتوسيع خيارات العمل أمامها، وزيادة مشاركتها في قوة العمل، وتحقيق تكافؤ الفرص في توظيف المرأة في كافة القطاعات بما في ذلك القطاع الخاص، وريادة الأعمال، وتقلد المناصب الرئيسية في الهيئات العامة والشركات الخاصة **(المجلس القومي للمرأة، 2017)**. حيث أشار جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر **(2019)** إلى أن المرأة قد حصلت على

46% من إجمالي عدد المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر التي قدمها الجهاز حتى عام 2019، وبلغت نسبة يوميات العمل الموجهه للمرأة 53% من إجمالي يوميات العمل كأحد مؤشرات التمكين الاقتصادي. كما أشارت إحصاءات الجهاز المركز للتعبة العامة والإحصاء (2021) إلى انخفاض معدلات البطالة بين الإناث إلى 15.9% في الربع الأول من العام 2021 بإنخفاض قدره 6.1% بالمقارنة بالربع المماثل في العام السابق، كما تمثل الإناث 15.8% من نسبة المشتغلين في القوة العاملة، وتشارك بنسبة 15.1% من معدل المشاركة في النشاط الاقتصادي، وتشغل نسبة 15.8% من إجمالي العاملين في القطاع العام والخاص. كما أنخفضت نسبة البطالة بين الإناث إلى 30.8%.

وعن التمكين الاجتماعي للمرأة تستهدف الاستراتيجية تهيئة الفرص لمشاركة اجتماعية أكبر للمرأة وتوسيع قدراتها على الاختيار، ومنع الممارسات التي تركز التمييز ضد المرأة، أو التي تضر بها سواء في المجال العام أو داخل الأسرة (المجلس القومي للمرأة، 2017)؛ وفي هذا الإطار فقد تم إطلاق مبادرة الصحة الرئاسية "100 مليون صحة/ صحة المرأة المصرية" والتي حققت التوعية والفحص لـ 13 مليون امرأة حتى مايو 2021، من إجمالي 28 مليون امرأة تستهدفهم المبادرة للكشف عن سرطان الثدي والأمراض غير المعدية، ونشر الوعي والثقافة حول هذه الأمراض لحد منها، ودعم الصحة الإيجابية للمرأة (المجلس القومي للمرأة، 2021). كما أشار الجهاز المركزي للتعبة العامة والإحصاء (2021ب) أن نسبة قيد الإناث في التعليم الابتدائي بلغت 98%، وفي التعليم الإعدادي 93%، وفي التعليم الثانوي 65%، وفي التعليم العالي بلغت 49%، كأحد مؤشرات التمكين الاجتماعي للمرأة.

وفي إطار حماية المرأة تستهدف الاستراتيجية القضاء على الظواهر السلبية التي تهدد حياة المرأة وسلامتها وكرامتها، وتحول بينها وبين المشاركة الفعالة في كافة المجالات، بما في ذلك كافة أشكال العنف ضدها، وحمايتها من الأخطار البيئية التي قد تؤثر بالسلب عليها من الناحية الاجتماعية أو الاقتصادية (المجلس القومي للمرأة، 2017). ولذلك توجهت الدولة إلى حماية المرأة وزيادة تمكينها عبر مظلة تشريعية من قوانين سنها مجلس النواب المصري ومنها تعديل قانون التحرش، وقانون العقوبات بتغليظ عقوبة ختان الإناث، وقانون النفقة والمتعة، وقانون المواريث، وقانون العمل الذي منح المرأة مزيد من الحقوق في قانون الخدمة المدنية، بالإضافة إلى عدة مشاريع للقوانين في طريقها إلى التشريع بما يكفل الحماية المجتمعية للمرأة.

وعلى الرغم من أن مؤشرات تمكين المرأة سواء سياسياً أو اقتصادياً أو اجتماعياً أو على مستوى الحماية تشير إلى تطور لأوضاع تمكين المرأة في المجتمع المصري إلا إنها لا تزال أقل من التطلعات والإمكانات. فعند مقارنة وضع المرأة في مصر بوضع المرأة في العديد من الدول الأخرى وفقاً لأهم مؤشرات تمكين المرأة ومؤشرات المساواة بين الجنسين نجد تراجع لموقع

مصر على المستوى العربي والعالمي. حيث أشار برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2019) في آخر إصداراته عن دليل الفوارق بين الجنسين وهو دليل يعتمد على ثلاثة أبعاد هي الصحة الإيجابية، والتمكين، وسوق العمل إلى أن مصر تأتي في الترتيب (102) من بين (189) دولة شملها التقييم للعام 2019 وبلغت قيمة المؤشر (0.450) والذي كلما إنخفضت قيمته دل ذلك على إنحسار الفجوة بين الجنسين، كما أشار تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي *world Economic Forum., (2021)* إلى أن مصر تتحرك بشكل عام في الاتجاه الصحيح نحو التكافؤ بين الجنسين، لكن التقدم لا يزال بطيئاً، بعد أن احتلت المرتبة 129 من بين 156 دولة، بتقدم خمسة مراكز في إصدار 2021.

كما أشارت العديد من الدراسات إلى أن هناك العديد من التحديات والمعوقات التي تعوق تمكين المرأة بصفة عامة والتمكين القيادي بصفة خاصة، ومنها دراسة *Al-Ahmadi. (2011)* التي أشارت إلى أن هناك تحديات شخصية وثقافية تواجه تمكين المرأة والتي تتمثل في الأدوار التقليدية للزوجة والأم، والقيود الدينية، والتمييز الجنسي والمجتمع المهيمن للذكور وموقف القادة الذكور تجاه دور المرأة، ومحدودية الفرص المتاحة أمامهن في التعليم العالي، علاوة على العوامل الاجتماعية التي كانت عاملاً رئيسياً في عدم مساواة المرأة مع الرجل في التعليم، والتي أصبحت بعد ذلك السبب وراء نقص تمثيل المرأة في الدور القيادي. كما أشار *Amond. O.B., (2011)* إلى أنه من أبرز التحديات التي تواجه تمكين المرأة في العمل القيادي هي التحديات التنظيمية بسبب السلطة المحدودة التي لا تتناسب مع حجم مسؤولياتهن، والافتقار إلى برامج التطوير المهني للمرأة. بالإضافة إلى النظرة السلبية للمرأة عن قدرتها القيادية وثقافة المجتمع التي مثلت عائقاً في توسع القوى القيادية للمرأة *Rousan. M. (Ali., 2014)*.

كما يؤدي ضعف الوعي بأهمية تمكين المرأة وضعف عملية بناء وتأهيل قدرات المنظمات النسائية وتحويلها إلى مؤسسات فاعلة ذات قيادات مؤهلة ومدربة عاملاً جوهرياً في عدم استغلال طاقاتها وتحقيق الأهداف المرجوة، وهو ما يحول دون أن تستفيد من الفرص المتاحة أمامها للمشاركة الرسمية واكتساب الأدوار والمكانات القيادية ليست فقط التطوعية وإنما الرسمية أيضاً *(رزان أحمد، 2008)*. كل هذه التحديات وغيرها فرضت حتمية مواجهتها بتمكين المرأة ودعم مشاركتها في عملية صنع القرار وتعزيز وصولها إلى المواقع القيادية ومناصب السلطة. ولا يتأتى ذلك إلا من خلال حزمة من البرامج التوعوية لرفع الوعي بمكتسبات وآليات التمكين المتاحة للمرأة. حيث يرى كلاً من *سوسن عبد اللطيف وآخرون (2005)*؛ *منور نجم (2013)* أن مدخل التمكين ينطوي على بناء القدرات وزيادة الوعي لدى المرأة وتعزيزها لتصبح قادرة على الانتاج في الحياة ومواجهة مشكلاتها. وذلك من خلال توجيه البرامج الإرشادية

والتدريبية لتنمية الوعي. كما أشارت **نورة الغنزي (2019)** إلى أن الوعي أو الإدراك يشكل المستوى الثالث من خمس مستويات هي مستويات تمكين المرأة والتي يبدأ فيها المستوى الأول بحصول المرأة على الخدمات الأساسية، والمستوى الثاني في سهولة الحصول على الموارد، والمستوى الثالث هو عملية الإدراك والوعي بالتمكين والتصدي للمعتقدات والممارسات السلفية التي تخص المرأة وأسبابها، مع إدراك أن مشاكلها ناتجة عن مواجهتها لنظام إجتماعي يحد من قدراتها وإمكاناتها ولا يثق في كفاءتها، والمستوى الرابع الذي يشير إلى المشاركة في تحديد الاحتياجات، والمستوى الخامس وهو التحكم والذي يشير إلى توازن القوى بين المرأة والرجل.

بما يؤكد على ضرورة تنمية وعي المرأة بحقوقها وواجباتها، وضرورة أن تكون المرأة ذاتها على وعي بتلك العلاقة الوثيقة بين مستوى وعيها بضرورة تمكينها في كافة مجالات الحياة من ناحية وبين تنمية المجتمع وتقدمه من ناحية أخرى (**نبيل سليمان، 2001**) لذلك فقد أوصت دراسة **محمد سالم (2004)**؛ و**إنتصار الحلبي (2015)** بضرورة توعية المرأة بحقوقها الاجتماعية والاقتصادية والثقافية وطرائق الحصول عليها بالطرق النظامية. وذلك من خلال تقديم البرامج التدريبية والإرشادية لرفع الوعي بالحقوق والواجبات. حيث أشارا كلاً من **محمود عبدالفتاح (2017)**؛ و**GU. R & NIE. F. y., (2021)** إلى أن قدرة المرأة وتمكينها يتحقق من خلال البرامج والتدريبات التي تزود المرأة بالمعارف والممارسات حول كيفية تمكينها اجتماعياً واقتصادياً. فلا يمكن الجزم بفاعلية طويلة الأمد لوعي الأفراد في أي موضوع، إلا بعد إجراء برامج توعوية تتبعية، مع الأخذ في الاعتبار تنوع الأدوات المستخدمة في تقديم البرامج إما من خلال جلسات استشارية، أو ندوات، أو محاضرات، أو غيرها بما يتلائم مع احتياجات المستفيدين علي اختلاف خصائصهم (**Yazdanpanah. M., et al., 2014**). بالإضافة إلى أن البرامج التدريبية تسهم بفاعلية في إحداث تغييرات ايجابية في وعي العينة التجريبية (**نيفين سليمان، 2018**). لذلك فإن تنمية وعي المرأة بصفة عامة والقيادات النسائية بصفة خاصة بآليات التمكين التي رسمتها الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 قد يكون خطوة من خطوات التمكين ونشر الوعي بآلياته وطرائقه بين كافة فئات المرأة من فئة- القيادات النسائية- يفترض فيها القدرة على نشر الوعي.

حيث يعتبر نجاح المرأة في الوصول للمواقع القيادية ومساهمتها الفعالة في الحياة العامة والحياة السياسية وشغلها للمناصب العليا في القطاع الحكومي والخاص من أهم مظاهر المساواة بين الجنسين (**مروة مغازي، 2019**).

وعلى الرغم من وجود تغييرات جذرية مهمة حدثت، حيث بدأت المرأة تشغل مواقع لم تكن متاحة لها من قبل، ودخلت الحياة العامة بكافة جوانبها الاقتصادية والسياسية والاجتماعية وأصبحت نسبة العمالة النسائية في معظم البلدان أعلى من الذكور، إلا أن نسبتهم في المراكز

القيادية قليلة جداً، بالإضافة إلى أن متوسط رواتبهم أقل من الذكور (عثمان الخضر، 2005). حيث تشير الإحصاءات إلى أن نسبة القيادات النسائية في مصر بلغت 26.6% فقط من إجمالي عدد القيادات (المجلس القومي للمرأة، 2021). كما أن نسبة القيادات النسائية في محافظة المنوفية بلغت 18.75% من إجمالي عدد القيادات في المحافظة (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، 2021ب).

إلا أن القيادات الإدارية في القطاعات النسائية وعلى قلت نسبها تواجه مجموعة من التحديات التي تحد من فعاليتها الإدارية والقيادية من أهمها ما يتعلق بالجوانب التنظيمية والمادية ونقص التمكين (حنان الأحمدى وإيمان أبو خضير، 2009). فمع وصول القيادات النسائية إلى المواقع القيادية كأحد مؤشرات التمكين تصبح هناك حاجة إلى إيجاد قيادات نسائية لديها القدر الكافي من المعرفة والمهارات القيادية التي تمكنها من أداء عملها بما يلي متطلبات المجتمع ويرفع مستوى أدائهن بشكل يؤدي إلى كفاءة وفعالية الأداء (وفاء الدغير، 2018). لذلك فقد أوصت دراسة مروة مغازي (2019) بضرورة تنظيم الدورات التدريبية للقيادات النسائية حول المداخل والاتجاهات الحديثة في القيادة بما يسهم في تنمية قدراتهن على المشاركة المجتمعية.

حيث يقع على المرأة القيادية عبء اجتماعي لتعديل ثقافة المجتمع وتغيير سلوكه من خلال اتباع أفضل الأساليب والممارسات القيادية التي تؤدي إلى أفضل النتائج وأعلى المكاسب (سري العايد، 2017). لذا تقوم وزارة التخطيط والإصلاح الإداري بإعداد دورات تدريبية لتأهيل المرأة للقيادة، فهناك 45% من البرامج والدورات التدريبية تُمنح للمرأة لرفع قدراتها وتمييزها (المجلس القومي للمرأة، 2018). إلا إن تطور القيادة داخل المؤسسات يتطلب إدخال أنماط قيادية جديدة، لديها القدرة على تلبية متطلبات العصر، ومن بين هذه الأنماط القيادية تأتي القيادة الإبداعية كنظرية جديدة للقيادة، أو مدخلاً من المداخل الحديثة التي يمكن الأخذ بها من أجل تطوير القادة، وتطوير أدائهم داخل المؤسسات (نورة عيسى، 2020).

فالقيادة الإبداعية أصبحت اليوم ضرورة حتمية ليس فقط في المنظمات الإنتاجية بل أيضاً في المنظمات الحكومية والخاصة، ولا يمكن تجاهل ما سيؤدي إليه ذلك ليس فقط من ديناميكية واستمرار فاعلية المنظمات، بل أيضاً من إنعاش وتحسين الاقتصاد القومي ومن ثم أصبحت القيادة الإبداعية وظيفة ومطلب استراتيجي هام (فوزية سلطان، 2017).

فالقائد المبدع لديه تأثير إيجابي على أفراد الجماعة أو البيئة التي يتعاون من خلالها (Puccio. G. J., et al., 2011). ولديه القدرة على غرس مبادئ الإبداع والابتكار والتجديد في نفوس العاملين، والذي يقود إلى التجديد والتطوير، فالمدير المبدع عامل رئيسي لنجاح المؤسسة (نورة عيسى، 2020).

فهو يهتم بتطوير المؤسسة، فيبتكر لها أهداف جديدة أو يطور من وسائلها وأساليبها، ويكون تفكيره متمسك بالأصالة والطلاقة والمرونة، ولا يتعامل مع الأساليب التقليدية وإنما يبتكر أساليب غير مسبوقه (عبد القادر الشخيلي، 2003). فهناك العديد من المهارات التي تميز القيادة الإبداعية عن غيرها من الأنماط القيادية الأخرى، ومنها الحساسية للمشكلات والمرونة والطلاقة والأصالة (طروه المطيري، 2020). بالإضافة إلى المثابرة ومواصلة الاتجاه نحو تحقيق الأهداف.

فالقائد المبدع لديه حساسية للمشكلات، فهو أسرع من غيره في ملاحظة المشكلة والتحقق من وجودها، فاكتشاف المشكلة يمثل خطوة أولى في عملية البحث عن حلها، ويرتبط بهذه القدرة ملاحظة الأشياء غير العادية أو الشاذة أو المحيرة في محيط الفرد، وإعادة توظيفها واستعمالها (محمد جمل، 2005).

كما تتسم إدارة القائد المبدع بالمرونة أثناء مواصلته لتحقيق أهدافه فهو يعدل من أفكاره لكي يحقق أهدافه الإبداعية بأفضل صورة ممكنة. لكنه لا يتنازل عن أهدافه ويظل محتفظاً بنفسه بالمرونة المناسبة التي تتيح له اكتشاف السبل الهادية (ممدوح الكنائي، 2000). ويمارس القائد المبدع الأصالة والتي تتضح في القدرة على توليد أفكار جديدة أو نادرة أو مدهشة لم يسبق أحد إليها، أي إنتاج ما هو غير مألوف، فيوصف القائد ذو الأصالة المرتفعة بأنه يستطيع الابتعاد عن المألوف والشائع ويدرك العلاقات ويفكر في حلول وأفكار جديدة تختلف عن التي يفكر بها الآخرون، فكلما قل شيوعاً لفكرة زادت درجة أصالتها، والمهم في الأصالة هو قيمة ونوعية وجدية الأفكار وليس كمية الأفكار (جمال كامل، 2018).

بالإضافة إلى قدرة القائد المبدع على الطلاقة وهي إنتاج كمية كبيرة من الأفكار تفوق المتوسط العام خلال فترة زمنية محددة، فالطلاقة هي بنك القدرة الإبداعية، لذا فمن المرجح أن يتميز الفرد المبدع بالطلاقة في التفكير، والقدرة على توليد عدد كبير من المترادفات أو البدائل، أو الأفكار عند الاستجابة لمثير معين، والسرعة والسهولة في توليدها (فتحي جروان، 2008). في حين تشير المثابرة ومواصلة الاتجاه نحو الهدف إلى العزيمة والإصرار وزيادة في النضج الإنفعالي والاستمرار في العمل للوصول إلى حلول مبتكرة جديدة للمشكلات والميل للأعمال التي فيها تحدي وصبر (بيلي القرشي، 2004).

وفي الإشارة إلى علاقة التمكين بالمهارات القيادية فقد أكد كلاً من دلال الدعدي (2011)؛ نبيل خليل (2014)؛ لنا محمد (2017) على أن التمكين الإداري طريق لتحقيق الإبداع الإداري للقيادات ولإزمة من لوازمه وعليه فإن مساحات التمكين الممنوحة للقيادات الإدارية لابد أن تسفر عن بروز قدراتها الإبداعية التي تدعم عمليات التطوير والتحسين الإدارية متمثلة في استخدامها الأمثل للمهارات الإبداعية التي تضمن تقديم أفكار جديدة وإيجاد حلول

إبداعية للمشكلات القائمة من أجل تحسين وتطوير العمليات الإدارية بما يحقق الكفاءة والفعالية ويضمن الجودة. حيث أوضحت **هلا العتيبي (2007)** أن التمكين الإداري يحقق مجموعة من الأهداف للمنظمة والأفراد أهمها زيادة دافعيتهم وزيادة فرص الإبداع والابتكار لديهم. وبالتالي فكلما زاد تمكين المرأة العاملة زاد أدائها في العمل (**خالد إبراهيم وآخرون، 2020**)

ولذلك فقد أوصت دراسة **دلال الدعدي (2011)** بضرورة العمل على زيادة وعي القيادات الإدارية النسائية بدور التمكين الإداري في إبراز إبداعاتهم وأفكارهم من خلال تزويدهم بالمعارف والخبرات التي تتصل بدورهم في تحقيق الإبداع الإداري وفق النظريات الحديثة في الإدارة التربوية والتخطيط. ولما كانت الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 تركز على فئاعة أن تمكين المرأة يعتبر إضافة إلى رصيد المجتمع من خلال زيادة قدرة المجتمع على المنافسة على المستوى العالمي والإقليمي وعلى أن يكون للمرأة القدرة على التأثير في اتجاه التغيير الاجتماعي الإيجابي (**المجلس القومي للمرأة، 2017**).

لذلك يرتبط التمكين بالمسؤولية الكاملة في الأداء وهو وسيلة لتحقيق الأهداف المجتمعية ومؤشراً لعائد التنمية (**طلعت السروجي، 2009**). فالمسؤولية المجتمعية تعد واحدة من أهم دعائم الحياة المجتمعية المهمة، فهي وسيلة للتقدم الفردي والجماعي بل إن التنمية والتقدم البشري يقومان على المسؤولية المجتمعية حيث تقاس قيمة الفرد في مجتمعه بمدى تحمل المسؤولية تجاه نفسه وتجاه الآخرين (**علي الزغبى، 2011**).

فالمسؤولية المجتمعية ضرورة اجتماعية بقدر ما هي حاجة فردية لأن المجتمع بحاجة ماسة إلى الفرد المسئول اجتماعياً ودينياً ومهنياً (**محمود عكاشة ومحمد فتحي، 2002**)، فهي تؤدي دوراً هاماً في العملية التنموية يتمثل في المساعدة في تحديد الصعوبات والمشكلات التي تواجه حياة الأفراد مما يسهم في رسم السياسات لمعالجة المشكلات والصعوبات، وزيادة أوجه التعاون والتنسيق بين مختلف الأطراف ذات العلاقة بالعملية التخطيطية (**محسن القرشي، 2011**). حيث تبرز أهميتها في كونها التزاماً أخلاقياً نحو المجتمع لتحقيق أهدافه والتفاعل مع قضاياه الانسانية والثقافية والاقتصادية والاجتماعية (**زينب الخالدي، 2020**).

كما تفيد المسؤولية المجتمعية في دراسية التوازن بين التحولات والتغيرات السريعة التي تجري في المجتمعات، وبين تغير شخصية الفرد في المجتمع بحيث يحس الفرد أن هذه التغيرات والتحولات منه وله وأنه مسئول عنها، فالقيمة الاجتماعية لدراسة المسؤولية الاجتماعية تتمثل في إدراك الفرد لحركة المجتمع والمتغيرات الشخصية للفرد (**أسعد العطار وشذى الزجالية، 2014**). ولهذا فإن مستوى المسؤولية الاجتماعية يتأثر ايجاباً أو سلباً بالمنظومة القيمية والدينية والعدالة الاجتماعية والاستقرار السياسي السائد في أي مجتمع (**فواز المومني، محمد المعاني، 2017**). فهي تمثل تجاوباً فعالاً مع التغييرات الحاصلة في حاجات المجتمع

وانتقالها إلى الحاجات الاجتماعية وتحقيق جانب من ذاتية الفرد والمجموعة (زوينب الخالدي، 2020). ولذلك فيمكن أن يكون لتمكين المرأة دور في تعزيز المسؤولية الاجتماعية والتي ترمي إلى اندماج المرأة في مؤسسات المجتمع المختلفة والمشاركة في تطويره، والحفاظ على مصالحه (هدى الهذلي، 2020).

حيث أشارت دراسة سحر أبو راضي (2017) إلى دور التمكين في زيادة نفوذ وقوة المرأة في المجتمع، فهو بمثابة إعطاء المرأة مزيد من القوة ليكون لديها المسؤولية الاجتماعية والمجتمعية عن الأعمال التي تقوم بها لزيادة وتفعيل مشاركتها في تنمية المجتمع. وعلى الرغم من أن الدول العربية تعاني بشكل عام من غياب ثقافة المسؤولية المجتمعية أو الوعي بمفهومها، بالإضافة إلى وجود خلط بين مفهوم المسؤولية المجتمعية والعمل الخيري، فالمسؤولية المجتمعية في الدول العربية مازالت في طور النمو ولم تصل إلى المعدل العالمي وأغلبها جهود مبعثرة أقرب إلى الإحسان منها إلى التنمية (يوسف عواد، 2010).

إلا أن مفهوم المسؤولية الاجتماعية بدأ يستخدم بصفة متزايدة لدراسة الآثار المترتبة على بعض القضايا الهامة مثل حقوق الإنسان والنهوض بالمرأة (Jones. E., 2002). حيث نادى العديد من المؤتمرات بالتركيز على مشاركة المرأة في مختلف الميادين لتحقيق تنمية المجتمع بحيث يكون لها دوراً فعالاً في تعزيز المسؤولية الاجتماعية (United Nations., 2005) وبذلك فالمسؤولية المجتمعية تعد من أبرز الالتزامات والواجبات التي تقع على كاهل أفراد المجتمع عامة والمرأة خاصة (سناء جان، ٢٠١٧). إلا أن ضعف وعي المرأة ومعرفة بحقوقها وواجباتها أثر على المسؤولية الاجتماعية لديها، ومن ثم قيامها بدورها في التنمية (نهلة عبد الرحمن، 2007) حيث أكدت دراسة انتصار الحلبي (2015) على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين وعي المرأة بحقوقها والمسؤولية الاجتماعية.

من خلال ما سبق وإيماناً بأن استقرار الدولة وتقدمها لا يمكن أن يتحقق إلا من خلال مشاركة المرأة في المجال العام كفاعل أساسي في التنمية، نجد أن المجلس القومي للمرأة بأعتبره الآلية الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة المصرية قد قاد عملية تشاركية واسعة لوضع الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة 2030، على نحو يتجاوز مع روح الدستور المصري 2014، ومع التوجه العام لاستراتيجية التنمية المستدامة "رؤية مصر 2030" بما يتوافق مع التزام مصر بأهداف التنمية المستدامة التي اعتمدها منظمة الأمم المتحدة كأساس للتنمية حتى عام 2030، أي أن المؤشرات المتوافرة تعكس تضامراً كافة جهود الدولة من أجل تمكين المرأة على كافة الأصعدة في سياق اجتماعي يدعم شروط التمكين واتاحة الشروط اللازمة لإبداعاتها وتأكيد أهمية مشاركتها في الحياة العامة وشعورها بالمسؤولية المجتمعية كعنصر فاعل في التنمية، سواء من خلال أدوارها القيادية أو أدوارها التقليدية، إلا أن ذلك يتطلب مشاركة

مجتمعية وبصمة بحثية جديدة لتنمية الوعي بآليات التمكين التي يكفلها لها الشرع والدستور والقانون وصاغها المجلس القومي للمرأة في صورة وثيقة عمل لتمكين المرأة "استراتيجية تمكين المرأة المصرية 2030" وذلك من خلال تقديم البرامج الإرشادية للمرأة بصفة عامة والقيادات النسائية بصفة خاصة لدورها التشاركي في التنمية المجتمعية، ومدى إنعكاس ذلك على المرونة، والطلاقة، والأصالة، والمثابرة، وكذلك مسؤولياتها الجماعية والوطنية والمهنية والدينية والأخلاقية، لذلك يمكن صياغة مشكلة البحث الحالي في السؤال الرئيسي التالي: ما مدى فاعلية البرنامج الإرشادي المعد لتنمية وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 وعلاقته بالقيادة الإبداعية والمسؤولية المجتمعية لديهن؟

### أهداف البحث

يهدف البحث بصفة رئيسية إلى دراسة مدى فاعلية البرنامج الإرشادي المعد لتنمية وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 بأبعادها (التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي للمرأة، التمكين الاقتصادي، التمكين الاجتماعي، الحماية)، وعلاقته بالقيادية الإبداعية بأبعادها (الحساسية للمشكلات، المرونة، الطلاقة، الأصالة، المثابرة)، والمسؤولية المجتمعية بأبعادها (جماعية، وطنية، مهنية، دينية وأخلاقية)، ويتفرع من هذا الهدف الرئيسي الأهداف الفرعية التالية:

- 1- تحديد مستوى وعي القيادات النسائية عينة البحث بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030.
- 2- تحديد مستوى القيادة الإبداعية للقيادات النسائية عينة البحث بأبعادها.
- 3- تحديد مستوى المسؤولية المجتمعية للقيادات النسائية عينة البحث بأبعادها.
- 4- تحديد الأهمية النسبية لأبعاد كلاً من وعي القيادات النسائية عينة البحث بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030، والقيادة الإبداعية، والمسؤولية المجتمعية.
- 5- الكشف عن الأهمية النسبية للتحديات التي تواجه تمكين المرأة من وجهة نظر القيادات النسائية عينة البحث.
- 6- دراسة العلاقة بين كلاً من وعي القيادات النسائية عينة البحث بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030، والقيادة الإبداعية، والمسؤولية المجتمعية بأبعادهم.
- 7- الكشف عن طبيعة العلاقة بين بعض المتغيرات الاجتماعية الاقتصادية (السن، المؤهل العلمي، الراتب الشهري، عدد سنوات الخبرة القيادية) وكلاً من وعي القيادات النسائية عينة البحث بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030، والقيادة الإبداعية، والمسؤولية المجتمعية بأبعادهم.

- 8- الكشف عن الفروق بين القيادات النسائية عينة البحث في كلاً من وعي القيادات النسائية عينة البحث بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030، والقيادة الإبداعية، والمسئولية المجتمعية بأبعادهم تبعاً لمتغيرات البحث (بيئة العمل، سمعت عن الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030).
- 9- دراسة الفروق بين القيادات النسائية عينة البحث في كلاً من الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030، والقيادة الإبداعية، والمسئولية المجتمعية بأبعادهم تبعاً لمتغيرات البحث (السن، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الراتب الشهري، عدد سنوات الخبرة القيادية، الموقع القيادي).
- 10- تحديد نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة (وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030، السن، الحالة الاجتماعية، بيئة العمل، المؤهل العلمي، الراتب الشهري، عدد سنوات الخبرة القيادية، الموقع القيادي، سمعت عن الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030) في تفسير حدوث التباين في المتغيرات التابعة (القيادة الإبداعية، والمسئولية المجتمعية) للقيادات النسائية عينة البحث.
- 11- دراسة الفروق بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث التجريبية في الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 قبل وبعد تطبيق البرنامج.

### أهمية البحث

#### أولاً: - أهمية البحث في مجال التخصص: -

- 1- يستمد هذا البحث أهميته من كونه استجابة إلى التوجهات الحديثة في مجالات البحث العلمي ومتطلبات البصمة البحثية، ومواكبة الاهتمام العالمي والقومي والمحلي بأهمية دور تمكين المرأة في زيادة قدرة المجتمع على المنافسة على المستوى الإقليمي والعالمي، بالإضافة إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة التي تستهدف تمتع الرجال والنساء بالحقوق المتساوية في رأس المال المادي والبشري والاجتماعي وهو ما يتطلب تبني وتنفيذ ومتابعة وتقييم السياسات الجديدة التي تستهدف دمج تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين في كافة نواحي التنمية.
- 2- يسهم البحث في إلقاء الضوء على مدى وعي القيادات النسائية بأبعاد الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 ودورها في تعزيز وضع المرأة في إطار ونهج شامل يأخذ في إعتباره المراحل والأدوار المختلفة للمرأة، وتمكينها من التأثير في اتجاه التغيير الاجتماعي الإيجابي.
- 3- يستمد البحث الحالي أهميته من تناوله لأحد المفاهيم الإدارية الحديثة وهي القيادة الإبداعية كنظرية جديدة للقيادة، ومدخلاً من المداخل الحديثة التي يمكن الأخذ بها من أجل تطوير

- القادة، وتطوير أدائهم داخل المؤسسات والتي فرضت نفسها مؤخراً كأحد المتطلبات الهامة لتطوير الأداء المؤسسي، خاصة في ظل قيادة نسائية تتحسس خطواتها نحو التمكين القيادي، وبالتالي فهي فئة تحتاج إلى إلقاء الضوء على ممارساتها القيادية لإثبات فاعليتها وقدراتها على تحقيق مستوى عالي من الأداء لا يقل بل يتميز على الأداء القيادي للرجل.
- 4- يُعد قياس وتنمية الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 ولفئة هامة يفترض وصولها لدرجة عالية من التمكين ألا وهي القيادات النسائية نقطة إنطلاق للتعرف على مستويات التمكين للمرأة في مختلف فئاتها، ومن ثم وضع الآليات اللازمة لتنمية وعيهم بأهم وثيقة مصرية لتمكين المرأة بما يعزز مشاركة المرأة كعنصر فاعل في التنمية سواء من خلال أدوارها القيادية أو التقليدية أو من خلال مسؤولياتها المجتمعية.
- 5- يُعد هذا البحث أحد الإسهامات العلمية لإثراء المكتبة العربية بدراسة خاصة بالوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 وإنعكاسه على القيادة الإبداعية والمسئولية المجتمعية للقيادات النسائية حيث لم تتطرق أي دراسة سابقة إلى دراسة الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 كاستراتيجية قومية تستهدف أن يكون للمرأة الحق في تحديد خياراتها والتحكم في مقدرات حياتها، والمساهمة في خطط التنمية.

#### ثانياً: - أهمية البحث في مجال خدمة المجتمع: -

- 1- تتمثل الأهمية التطبيقية للبحث في خدمة المجتمع فيما يقدمه من تنمية وعي القيادات النسائية بمحافظة المنوفية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 من خلال تطبيق البرنامج الإرشادي المعد، بالإضافة إلى إمكانية تبني المجلس القومي للمرأة والجهات المعنية للبرنامج الإرشادي المعد وتطبيقه على نطاق واسع لرفع وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية في مختلف ربوع الجمهورية. وبالتالي تصبح القيادات النسائية هي أحد الأدوات لنشر الوعي بهذه الاستراتيجية كخارطة طريق ووثيقة عمل لتمكين المرأة.
- 2- يمكن استفادة متخصصي إدارة المنزل والمؤسسات من هذا البحث في إعداد وتنظيم المادة العلمية اللازمة لتنفيذ ورش العمل والندوات التوعوية والدورات التدريبية لرفع الوعي بأهمية الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية كمتغير فاعل في تعظيم فرص المرأة في الحصول على حقوقها، والقيادة الإبداعية، والمسئولية المجتمعية للقيادات النسائية كعملية تشاركية في رفع كفاءة الإداء المؤسسي وتنمية المجتمع وتحقيق أهداف التنمية المستدامة.
- 3- قد تقيد النتائج الوصفية للبحث عن التحديات التي تواجه تمكين المرأة المصرية متخذة القرار والمعنيين بقضايا التمييز ضد المرأة في مواجهة هذه التحديات على المستوى التشريعي والتنفيذي لزيادة تمكين المرأة.

- 4- قد تفيد نتائج البحث الحالي العاملين في مجال الاتصال والإعلام بكافة وسائله عند إعداد وتوجيه الرسائل الإعلامية للتوعية بدور المرأة وأهمية تمكينها في تعزيز فرص العدالة الاجتماعية وتحقيق أهداف التنمية المستدامة.
- 5- قد تسهم نتائج هذا البحث في تزويد القيادات بصفة عامة والنسائية منها بصفة خاصة بالمهارات الإبداعية اللازمة والتي تمكنهم من ممارسة ادوارهم بفعالية، وتخطي المشكلات والمعوقات التي تواجههم في بيئة العمل.

#### فروض البحث: -

- 1- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كلاً من وعي القيادات النسائية عينة البحث الأساسية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والقيادة الإبداعية والمسئولية المجتمعية بأبعادهم.
- 2- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعض المتغيرات الاجتماعية الاقتصادية (السن، المؤهل العلمي، الراتب الشهري، عدد سنوات الخبرة القيادية) وكلاً من وعي القيادات النسائية عينة البحث الأساسية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والقيادة الإبداعية والمسئولية المجتمعية بأبعادهم.
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث الأساسية في كلاً من وعي القيادات النسائية عينة البحث بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والقيادة الإبداعية والمسئولية المجتمعية بأبعادهم تبعاً لمتغيرات البحث (بيئة العمل، سمعت عن الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030).
- 4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث الأساسية في كلاً من وعي القيادات النسائية عينة البحث بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030، والقيادة الإبداعية، والمسئولية المجتمعية بأبعادهم تبعاً لمتغيرات البحث (السن، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الراتب الشهري، عدد سنوات الخبرة القيادية، الموقع القيادي).
- 5- تختلف نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة (وعي القيادات النسائية بأبعاد الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030، السن، الحالة الاجتماعية، بيئة العمل، المؤهل العلمي، الراتب الشهري، عدد سنوات الخبرة القيادية، الموقع القيادي، سمعت عن الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030) في تفسير حدوث التباين في المتغيرات التابعة (القيادة الإبداعية، والمسئولية المجتمعية) للقيادات النسائية عينة البحث الأساسية طبقاً لأوزان معاملات الانحدار ومعاملات الارتباط مع المتغيرات التابعة.

6- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث التجريبية في الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 قبل وبعد تطبيق البرنامج.

### الأسلوب البحثي

**أولاً: - المصطلحات العلمية والمفاهيم الإجرائية للبحث: -**

**فاعلية:** وتعني تحديد الأثر المرغوب أو المتوقع الذي يحدثه البرنامج المقترح بغرض تحقيق الأهداف التي وضع من أجلها، ويقاس هذا الأثر من خلال التعرف على الزيادة والنقصان في متوسطات درجات أفراد العينة في مواقف فعلية داخل معمل الدراسة (**فؤاد أبو حطب، آمال صادق، 2000**).

**برنامج إرشادي:** مجموعة تفصيلية من التعليمات والأوامر المجهزة بشرياً والتي توجه لأداء وظيفة أو مجموعة وظائف بطريقة معينة لاستخراج النتائج المطلوبة (**يحيى حلمي، 2015**). **ويعرف البرنامج الإرشادي إجرائياً:** بأنه مجموعة منظمة من الموضوعات التعليمية التي تم صياغتها بهدف إرشاد وتوجيه مجموعة من الأفراد لرفع وعيهم نحو موضوع البرنامج.

**تعرف فاعلية البرنامج الإرشادي إجرائياً بأنه:** قدرة البرنامج الإرشادي المعد على إكساب القيادات النسائية عينة البحث المعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية المرتبطة بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 بما يحقق أهداف التنمية المستدامة.

**الوعي:** حالة من اليقظة الوجدانية الإنفعالية ترتبط بالمعرفة والفهم مما يمكن الفرد من التعامل مع القضايا والمشكلات بشكل إيجابي حيث يقدم الحلول والبدائل التي تتم عن إدراكه السليم لتلك القضايا والمشكلات (**عبدالرحمن محمد، 2006**). **ويعرف الوعي إجرائياً:** بأنه مستوى العلم والمعرفة التي تجعل إدراك الأمور تكون بشكل إيجابي وفي اتجاه التنمية. **وتعرف تنمية الوعي إجرائياً:** بأنها رفع مستوى العلم والمعرفة التي تجعل إدراك الأمور تكون بشكل إيجابي وفي اتجاه التنمية .

**القيادات النسائية:** تعرف بأنها تولى المرأة المناصب القيادية بكافة الصلاحيات والواجبات الممنوحة لهذا المنصب القيادي، وتعمل من خلاله على إلهام وتحفيز والتأثير في الآخرين من أجل تحقيق الأهداف الاستراتيجية لمنظمتها (**سري العايد، 2017**). **وتعرف القيادات النسائية إجرائياً:** بأنها كل النساء التي تتقلد منصب قيادي في عملها بكامل مسؤولياته وتشمل القيادات الإدارية في جامعة المنوفية مثل العمداء وكلاء الكليات ورؤساء الأقسام ومديري الإدارات وقيادات التربية والتعليم مثل وكلاء الوزارة ومديري وكلاء ونظراء المدارس وقيادات الوحدات المحلية ومجالس المدينة وقيادات الري والزراعة والصحة وغيرها.

الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030: هي استراتيجية وطنية تستهدف أن تصبح المرأة المصرية بحلول عام 2030 فاعلة رئيسية في تحقيق التنمية المستدامة في وطن يضمن لها كافة حقوقها التي كفلها الدستور ويحقق لها حماية كاملة ويكفل لها دون أي تمييز الفرص الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تمكنها من الارتقاء بقدرتها وتحقيق ذاتها ومن ثم القيام بدورها في إعلاء شأن الوطن، وتتكون الاستراتيجية من أربعة محاور رئيسية هي التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي للمرأة والتمكين الاقتصادي والتمكين الاجتماعي، والحماية وكل محور له هدف رئيسي وعدة أهداف تفصيلية (المجلس القومي للمرأة، 2017). ويوضح الرسم التخطيطي(1) الإطار العام للاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030. ويعرف وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 إجرائياً بأنها: عملية معرفة وإدراك القيادات النسائية للمعارف والمعلومات والقيم والقضايا المتصلة بأبعاد الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 وتبني اتجاهات إيجابية نحوها بما يضمن حد أدنى من الثقافة بها ويشكل قاعدة أساسية لتحمل المسؤولية والمشاركة في تقدم المجتمع. تمكين المرأة: يعرف تمكين بأنه " القضاء على كل مظاهر التمييز ضد المرأة من خلال آليات تمكنها من تقوية قدراتها والاعتماد على الذات (أماني قنديل، 2004). ويعرف تمكين المرأة إجرائياً: بأنه حصول المرأة على كافة حقوقها التي منحها لها الشرع والدستور والقانون دون أدنى تمييز بما يعزز دورها في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

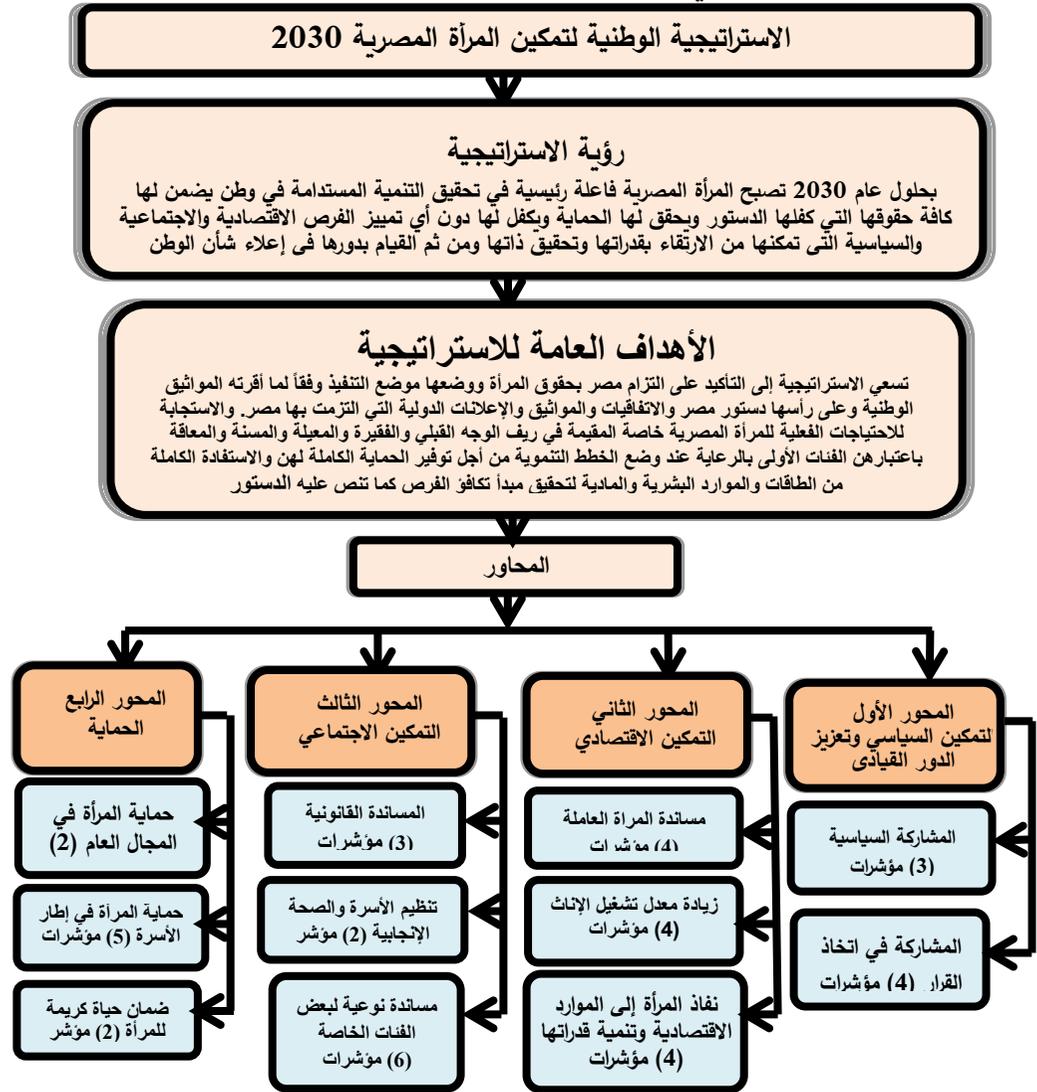
أبعاد تمكين المرأة وفقاً للاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030: حيث تم اعتماد تعريفات أبعاد تمكين المرأة في الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 كمفاهيم إجرائية في هذا البحث .

البعد الأول: التمكين السياسي وتعزيز الأدوار القيادية للمرأة: يقصد بها التمكين من خلال المشاركة السياسية للمرأة بكافة أشكالها بما في ذلك التمثيل النيابي على المستويين الوطني والمحلي، ومنع التمييز ضد المرأة في تقلد المناصب القيادية في المؤسسات التنفيذية والقضائية وتهيئة النساء للنجاح في هذه المناصب.

البعد الثاني: التمكين الاقتصادي: يقصد به التمكين من خلال تنمية قدرات المرأة لتوسيع خيارات العمل أمامها وتوسيع مشاركتها في قوة العمل وتحقيق تكافؤ الفرص في توظيف النساء في كافة القطاعات بما في ذلك القطاع الخاص، وريادة الأعمال، وتقلد المناصب الرئيسية في الهيئات العامة والشركات وتهيئة الفرص لمشاركة اجتماعية أكبر للمرأة وتوسيع قدرتها على الاختيار ومنع الممارسات التي تركز التمييز ضد المرأة أو التي تضر بها سواء في المجال العام أو داخل الأسرة.

**البعد الثالث: التمكين الاجتماعي:** يقصد به التمكين من خلال مساعدة النساء في الحصول على حقوقهن في المجالات المختلفة، وتوفير خدمات التعليم والصحة للمرأة، وكذلك مساندة المرأة التي تعيش في ظروف صعبة بما في ذلك المرأة المسنة والمعاقة، وتمكين الشابات وزيادة مشاركتهن الاجتماعية.

**البعد الرابع: الحماية:** يقصد به القضاء على الظواهر السلبية التي تهدد حياة المرأة وسلامتها وكرامتها وتحول بينها وبين المشاركة الفعالة في كافة المجالات، بما في ذلك كافة أشكال العنف ضد المرأة وحمايتها من الأخطار البيئية التي قد تؤثر بالسلب عليها من الناحية الاقتصادية والاجتماعية (المجلس القومي للمرأة، 2017).



رسم تخطيطي (1) الإطار العام للاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 (إعداد الباحثة)

**القيادة الإبداعية:** تعرف بأنها قدرة القائد على التغيير والتحديث وإيجاد حلول مبتكرة للمشكلات التي تواجه العمل، وتوليد الأفكار، وتقديم منتجات وخدمات أصيلة في مجالات التفكير والممارسة، بهدف تطوير مجالات العمل والانجاز داخل المؤسسة، وتحقيق أهدافها، وأهداف العاملين فيها **(ربيع المسعود، 2017)**. **وتعرف القيادة الإبداعية إجرائياً:** بأنها قدرة القائد على التأثير في الآخرين وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف بطريق غير تقليديه تتميز بالحساسية للمشكلات والمرونة والطلاقة والأصالة والمثابرة على تحقيق الأهداف داخل بيئة عمل تحفز على الإبداع والإبتكار للقائد والمرؤوسين.

**الحساسية للمشكلات:** يقصد بها القدرة على تحسس المشكلات وإدراك طبيعتها، وتشخيص الكثير من المشكلات ضمن الموقف الواحد **(فتحي جروان، 2008)**.

**وتعرف الحساسية للمشكلات إجرائياً:** بأنها الإحساس بالمشكلة وإدراك طبيعتها والقدرة على رؤية كثير من المشكلات في الموقف الواحد وتحديدها تحديداً دقيقاً ومعرفة حجمها وأبعادها وأثارها وتفهم الأخطاء ونواحي القصور بها.

**المرونة:** ويقصد بها النظر إلى المشكلة من عدة زوايا، لإنتاج أكبر عدد من الأفكار المختلفة والمتميزة، وعدم التفكير داخل حدود وأطر ثابتة للوصول إلى الجديد **(نوال نصر، 2017)**. **وتعرف المرونة إجرائياً بأنها:** التعديل والتغيير والمرونة في الأفكار والاتجاهات والأهداف والرؤى واستراتيجيات العمل في ضوء ما تفرضه مستجدات بيئة العمل.

**الطلاقة:** يقصد بها قدرة العامل على إنتاج أكبر قدر من الأفكار والجمل والألفاظ ذات المعاني، والتوصل إلى أفكار ترتبط بفكرة ما، وإنتاج تصورات ترتبط بموقف ما في فترة زمنية محدد **(نوال نصر، 2017)**. **وتعرف الطلاقة إجرائياً بأنها:** سرعة البديهة وطلاقة التفكير والقدرة على استخدام عدد كبير من المترادفات والبدائل اللفظية والحركية وسرعة وسهولة إصدارها عند الاستجابة لمثير معين داخل بيئة العمل.

**الأصالة:** هي قدرة الفرد على توليد لأفكار جديدة أو مدهشة أو نادرة لم يسبقه أحد إليها، ويوصف الأفراد ذو الأصالة المرتفعة بأنهم يستطيعون الأبتعاد عن الشائع والمألوف ويدركون العلاقات ويفكرون في حلول وأفكار جديدة تختلف وليس كمية الأفكار **(إيلي القرشي، 2004؛ جمال خير الله، 2015)**.

**وتعرف الأصالة إجرائياً بأنها:** القدرة على انتاج أفكار جديدة غير مسبوقه أو قليلة التكرار، تتسم بالجودة أو الندرة أو الطرافة أو الدهشة وتجاوز الواقع وذات فاعلية.

**المثابرة:** عرفها **(Kuan. C. T., 2012)** بأنها قوة الإرادة والعزيمة والإصرار على الإنجاز وتحمل المشئولية وطرح الحلول المبتكرة والنهوض بمرور المؤسسة إلى أعلى مستوياتها.

**وتعرف المثابرة إيجابياً بأنها:** قوة العزيمة والإصرار على الإنجاز وتحمل المسؤولية والاستمرار في العمل والميل للأعمال التي فيها تحدي وصبر والقدرة على التحكم في الأمور مع إمتلاك دوافع قوية لتحقيق أهداف العمل ومواصلة الاتجاه وتركيزه نحو الهدف.

**المسئولية المجتمعية:** هي عمل الفرد كجزء من المجتمع وتمسكه به وحرصه على تماسكه (Roufa. R.,2011). كما أنها تشير إلى مجموعة من استجابات الفرد عن مجالات المسئولية الاجتماعية التي تعكس انتماء الفرد للجماعة وإنفعاله بها وإحساسه بمشكلاتها وإدراكه لفلسفة المجتمع ووعيه بحقوقه وواجباته، وما يترتب على أفعاله من نتائج بحيث يقبل كل ما يسند إليه من أعمال وببذل قصار جهده لتنفيذها (شادية حسنين، 2013).

**وتعرف المسئولية المجتمعية إيجابياً بأنها:** اتجاهات الفرد الإيجابية نحو مجتمعه، وشعوره بالالتزام الذاتي للقيام بالواجبات المجتمعية المختلفة، وما يترتب على تلك الاتجاهات والمشاعر من سلوكيات يقوم بها الفرد تشير لشعوره بالمسئولية المجتمعية من أجل تحقيق التنمية وتطور المجتمع، وتشمل على المسئولية الجماعية، والوطنية، والمهنية، والدينية والأخلاقية. **المسئولية الجماعية وتعرف إيجابياً:** بأنها اتجاهات الفرد ومشاعره الإيجابية وما يترتب عليها من سلوكيات تجاه الجماعة والمجتمع الذي ينتمي إليهم وانفعاله بهما ومدى التزامه بقوانين المجتمع الذي يعيش فيه وبعاداته وتقاليده ونظمه.

**المسئولية الوطنية وتعرف إيجابياً:** بأنها اتجاهات الفرد ومشاعره الإيجابية وما يترتب عليها من سلوكيات تجاه تجاه وطنه ومدى شعوره بالولاء والانتماء له والعمل على رفعة والإرتقاء به. **المسئولية المهنية وتعرف إيجابياً:** بأنها اتجاهات الفرد ومشاعره الإيجابية وما يترتب عليها من سلوكيات تجاه عمله ومدى إنتمائه له وإحساسه بمشكلاته والعمل على تحقيق أهدافه. **المسئولية الدينية والأخلاقية وتعرف إيجابياً:** بأنها اتجاهات الفرد ومشاعره الإيجابية وما يترتب عليها من سلوكيات دينية وأخلاقية ومدى الألتزام الأخلاقي بأوامر الدين ونواهيه.

**ثانياً: - منهج البحث: -** اتبع البحث الحالي منهجي البحث التالية:

أ- **المنهج الوصفي التحليلي:** هو "المنهج الذى يقوم على الدراسة العلمية للظواهر الموجودة فى جماعة معينة، وفى مكان معين، وجمع الحقائق عن الظاهرة ومختلف البيانات والموضوعات المرتبطة بها وتحليلها وتفسيرها واستخلاص النتائج للوصول إلى تعميمات بشأنها، وللمقارنة بينها وبين الطرق المختلفة (نوقان عبيدات وآخرون، 2016).

ب- **المنهج التجريبي:** وهو يعني تغيير متعمد ومضبوط للشروط المحددة لواقعة معينة وملاحظة التغيرات الناتجة في هذه الواقعة ذاتها وتفسيرها (علي عبد المؤمن، 2008).

**ثالثاً حدود البحث: -****- الحدود البشرية:**

- **عينة البحث الاستطلاعية:** اشتملت على (30) قيادة نسائية بنفس مواصفات العينة الأساسية للبحث تم تطبيق الأدوات عليها بعد قياس صدق الأدوات عن طريق صدق المحكمين، وذلك لتقنين أدوات البحث إحصائياً.

- **عينة البحث الأساسية:** ويقصد بها الأفراد الذين طبقت عليهم أدوات البحث، حيث اشتملت عينة البحث الأساسية على عدد (168) مفردة تم اختيارهم بطريقة غرضية صدفية من القيادات النسائية بمحافظة المنوفية من العمداء ووكلاء الكليات ورؤساء الأقسام ومديري الإدارات وقيادات التربية والتعليم مثل وكلاء الوزارة ومديري ووكلاء ونظار المدارس وقيادات الوحدات المحلية ومجالس المدينة وقيادات الري والزراعة والصحة وغيرها.

- **عينة البحث التجريبية:** تم تطبيق البرنامج الإرشادي المعد على عينة من القيادات النسائية بمحافظة المنوفية بلغ عددهن (30) قيادة نسائية، تم اختيارهن بطريقة عمدية غرضية من الربيع الأدنى من العينة الأساسية في الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030، واللاتي أمكن التواصل معهن وقبلوا حضور جلسات البرنامج الإرشادي.

- **الحدود الجغرافية:** تم تحديد محافظة المنوفية كمجال جغرافي للبحث، حيث تم تطبيق أدوات البحث بطريقة إلكترونية على القيادات النسائية بمحافظة المنوفية، من خلال إعداد أدوات البحث باستخدام Google Form على Google Drive كنموذج إلكتروني وإرسال اللينك الخاص بالنموذج إلى القيادات النسائية في محافظة المنوفية من خلال وسائل التواصل الاجتماعي عن طريق ارسال اللينك الخاص بالاستبيان على مجموعات أعضاء هيئة التدريس والحسابات الخاصة لبعض القيادات النسائية بجامعة المنوفية، وجامعة السادات وكذلك الإستعانة ببعض الصديقات لإرسال اللينك الخاص بالإستبيان لأي قيادة نسائية داخل المحافظة بعد شرح كيفية ملء أدوات البحث، فتم الحصول على (168) رداً إلكترونياً على النموذج الإلكتروني. لينك الاستبيان الإلكتروني.

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfFbKAN2gF0BXmhPjOaz1pIPYISWXJRbYbOGjeyUGfUWAZPHg/viewform>

كما تم تطبيق البرنامج الإرشادي المعد لرفع وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 باستخدام تطبيق زوم (Zoom Meeting) نظراً لظروف جائحة كورونا وصعوبة تجميع القيادات النسائية عينة البحث التجريبية في مكان واحد.

الحدود الزمنية:

- **التطبيق الميداني على عينة البحث الأساسية:** استغرق تطبيق أدوات البحث على عينة البحث الأساسية وقوامها (168) قيادة نسائية فترة زمنية امتدت من 28/ 8 إلى 9/10/ 2021م، وذلك عن طريق التطبيق الإلكتروني.

- **التطبيق الميداني على عينة البحث التجريبية:** استغرق تطبيق البرنامج الإرشادي على عينة البحث التجريبية وقوامها (30) قيادة نسائية فترة زمنية امتدت من 20/9: 2021/10/20م بواقع جلستين أسبوعياً وذلك باستخدام تطبيق (Zoom Meeting)، ثم تطبيق استبيان الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 لقياس مدى فاعلية البرنامج وذلك بالتطبيق الإلكتروني باستخدام Google Form.

- **رابعاً: تصميم وبناء وتقنين أدوات البحث:** أعدت الباحثة أدوات البحث التالية:

- 1- استمارة البيانات الأولية للقيادات النسائية.
  - 2- استبيان وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030.
  - 3- استبيان القيادة الإبداعية للقيادات النسائية.
  - 4- استبيان المسؤولية المجتمعية للقيادات النسائية.
  - 5- برنامج إرشادي لتنمية وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030. وفيما يلي شرح لهذه الأدوات
- 1- استمارة البيانات الأولية للقيادات النسائية:** تم إعدادها بهدف جمع البيانات الأساسية عن عينة البحث لتوصيف الخصائص الاجتماعية والاقتصادية، والتحقق من صحة الفروض وتحقيق أهداف البحث، واشتملت على بيانات عن **السن** (أقل من 30 سنة- من 30: أقل من 40 سنة- من 40: أقل من 50 سنة- من 50: أقل من 60 سنة)، **الحالة الاجتماعية** (متزوجة- مطلقة- أرملة- لم أتزوج مطلقاً)، **بيئة العمل** (ريف- حضر)، **المؤهل العلمي** وقد تم تقسيمه إلى ثلاث فئات (مؤهل أقل من جامعي- مؤهل جامعي- مؤهل أعلى من الجامعي)، **والراتب الشهري** وتم تقسيمه إلى ثلاث فئات (من 1300 جنية: أقل من 6500 جنية- من 6500 جنية: أقل من 13000 جنية- من 13000 جنية: أقل من 32000 جنية) وذلك وفقاً لفئات الدخل التي حددها الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في ضوء تحديد الحد الأدنى والحد الأقصى للأجور المعمول بها في الوظائف الحكومية الآن، و**عدد سنوات الخبرة القيادية** وتم تقسيمها إلى ثلاث فئات (أقل من 3 سنوات- من 3: 6 سنوات- أكثر من 6 سنوات) وذلك وفقاً للمدد القانونية لتولي المناصب القيادية حيث أن الحد الأدنى لتولي أي منصب قيادي 3 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة في بعض الوظائف القيادية ومناصب قيادية أخرى مفتوحة المدة مثل مديري العموم ومديري الإدارات إلا إذا كان قائم بالعمل فيتم تجديد تولي المنصب القيادي سنوياً،

والمركز القيادي حيث تم عرضه كسؤال مفتوح ثم تم تقسيمه إلى أربعة فئات هي (قيادات جامعية-قيادات بوزارة التربية والتعليم- قيادات بوزارة الصحة والسكان- قيادات بجهات أخرى).

## 2- استبيان وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 .

بعد الإطلاع على الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 بأبعادها وبعض الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع تمكين المرأة ووعي المرأة بحقوقها ومنها دراسة **نيفين أبو على (2018)**، **أماني محمد (2020)**، **نمر عبدالله (2021)**، **هاني الدمهوجي (2021)** قامت الباحثة بإعداد استبيان أولى عن وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030. بهدف التعرف على مستويات وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية، والتحقق من صحة فروض البحث، وقد تم إعداد الاستبيان في ضوء التعريفات الإصطلاحية التي تناولتها الاستراتيجية والتي تم اعتمادها كمفاهيم إجرائية في هذا البحث وفقاً لهدف البحث الذي يستهدف دراسة مدى الوعي بالاستراتيجية وفقاً لما هو مصاغ بالاستراتيجية نفسها. ولذلك فقد جاء الاستبيان في صورته الأولية يتكون من (68) عبارة خبرية بعضها إيجابي والأخر سلبية مقسمة على أربعة أبعاد وفقاً للمحاور الرئيسية للاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة وهي:

**البعد الأول: التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي للمرأة:** اشتمل هذا البعد على (14) عبارة تقيس مدى وعي القيادات النسائية عينة البحث بما تستهدفه وتقدمه الاستراتيجية من عناصر تمكين المرأة على المستوى السياسي والقيادي فأشتملت الوعي بما عمدت إليه الدولة من تعديل الدستور بما يتيح زيادة نسبة تمثيل المرأة في البرلمان. وتعزيز مشاركة المرأة في الانتخابات النيابية، ومساهمتها في اتخاذ القرار. واهتمام الدولة بالتمثيل النيابي للمرأة في البرلمان والمحليات، وتأييد الدولة لدور المرأة في التشريع والرقابة. ومدى معاناة المرأة من التمييز في التعيين والترقي في الوظائف القضائية، ومدى دعم الدولة لمشاركة المرأة في المناصب القيادية في الهيئات القضائية، ومدى قبول مؤسسات الدولة مشاركتها في اتخاذ القرارات، واستهداف الدولة وضع معايير عادلة لاختيار القيادات دون التمييز بين المرأة والرجل، وتقديم الدولة التأهيل اللازم لتدريب المرأة على تولي المناصب القيادية، وتوفير التشريعات الحالية تكافؤ الفرص في التعيين في المناصب العامة دون تمييز، ودور وسائل الإعلام في دعم مفاهيم المواطنة والمساواة وغرس ثقافة عدم التمييز، وتسليط وسائل الإعلام الضوء على نماذج المرأة الناجحة، وأهتمام الدولة بتوفير الخطاب الديني الذي يعزز المشاركة السياسية للمرأة.

**البعد الثاني: التمكين الاقتصادي:** واشتمل هذا البعد على (17) عبارة تقيس وعي القيادات النسائية عينة البحث بما تستهدفه وتقدمه الاستراتيجية من عناصر تمكين للمرأة اقتصادياً فأشتملت الوعي بسعي الدولة لوضع القوانين اللازمة لمساندة ورفع إنتاجية المرأة العاملة في القطاعات غير الرسمية وقطاع الزراعة، وتوفير برامج تدريبية لزيادة مشاركة المرأة في سوق

العمل، وتوفير بيئة عمل آمنة للمرأة، وتشجع الدولة على إقامة المشروعات كثيفة العمالة النسائية، ووضع الدولة التشريعات لمناهضة التمييز في الحصول على فرص العمل، وسعى الدولة لنشر ثقافة ريادة الأعمال بين النساء، ومدى الوعي بأهتمام الدولة بفئات المرأة المهمشة (المسنة- الفقيرة- المعاقة- المعيلة) في التدريب وبناء القدرات، واستهداف الدولة زيادة نسبة مشاركة المرأة في المشروعات الصغيرة، ومدى تفعيل السياسات والإجراءات التي تشجع المرأة على إقامة مشروعاتها الخاصة، ومدى الوعي بتوفير الدولة للقروض الموجهة للمشروعات الصغيرة دون تمييز ضد المرأة، وتفعيل مؤسسات الدولة للقوانين التي تحمي المرأة العاملة وتضمن حقوقها فيما يتعلق بساعات العمل والإجازات والمساواة في الأجر مع الرجال، وتفعيل مؤسسات الدولة للخدمات المساعدة للمرأة العاملة بما يكفل لها التوازن بين مهام العمل والأسرة، التوسع في إتاحة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للمرأة لفتح مجال للنساء للنفوذ إلى الأسواق، والوعي بما تنتجه الدولة من فرص التدريب للنساء الحاصلات على تعليم منخفض، ومدى الوعي بتوسع الدولة في تقديم برامج رفع الأمية الكتابية والرقمية والتكنولوجية للمرأة .

**البعد الثالث: التمكين الاجتماعي:** واشتمل هذا البعد على (20) عبارة تقيس وعي القيادات النسائية عينة البحث بما تستهدفه وتقدمه الاستراتيجية من عناصر التمكين الاجتماعي للمرأة ومنها الوعي بحرص الدولة على مراجعة القوانين الخاصة بالمرأة لإجراء التعديلات اللازمة عليها لزيادة تمكينها اجتماعياً، وتوسع الدولة في إنشاء مكاتب المساندة القانونية للمرأة، وتبنى آليات داعمة لاستخراج بطاقات الرقم القومي للنساء غير القادرات، والوعي بتوفير خدمات التوعية اللازمة لتنظيم الأسرة والصحة الإنجابية، والوعي باستهداف الدولة لتغيير اتجاهات النساء نحو زيادة معدلات الإنجاب ومخاطرها، ومدى الوعي بأهمية الكشف الطبية التي تتم قبل الزواج، ودور المجلس القومي للمرأة في توفير مكاتب الشكاوى لتصحيح قناة اللجوء الأولى للمرأة، ووضع الخطط التنفيذية لمساندة أمهات الأطفال المعاقين، ومناهضة حالات الزواج المبكر والإنجاب المبكر، وحرص الدولة على تطوير قدرات العاملين في القطاع الصحي لتقديم خدمات رعاية الأمومة والطفولة ذات الجودة، وأهتمام الدول بإعداد الكوادر الطبية المؤهلة للتعامل مع الحالات الخاصة للمرأة المسنة وذات الإعاقة، وحرص وسائل الإعلام على توعية الأمهات بالكشف المبكر عن إعاقات الأطفال وكيفية التعامل معها، وتوفير الآليات اللازمة لتحقيق دخل مناسب للمرأة المسنة والمعاقة، وإلتزام المؤسسات الحكومية باشتراطات المباني المناسبة لاحتياجات المرأة ذات الإعاقة، وتوفير المعلومات اللازمة للمرأة المعاقة عن حقوقها الأساسية لصنع قراراتها بوعي واستقلالية، والوعي بمدى استهداف الدولة لمد مظلة التأمين الصحي وتحسين خدماته لتحسين الوضع الصحي للمرأة بصفة عامة والمهمشة بصفة خاصة، وتشجيع الدولة للمتفوقات والموهوبات رياضياً، والحرص على تعزيز الخدمات للسجينات،

وتغيير نظرة المجتمع إلى السجينات والتشجيع على تقبلهم في المجتمع مرة أخرى، والوعي بدور الدولة في تطبيق مدخل وقائي للحد من مشكلات الغارمات لتوعيتهم بحقوقهم ومسئوليتهم القانونية لتقادي تبعات التعثر غير المدروس، والوعي بحرص المؤسسات التعليمية على تعزيز ممارسة الأنشطة المدرسية والجامعية وإزالة المعوقات التي تحول دون مشاركة الطالبات فيها.

**البعد الرابع: الحماية:** واشتمل هذا البعد على (17) عبارة تقيس وعي القيادات النسائية عينة البحث بما تستهدفه وتقدمه الاستراتيجية من عناصر الحماية للمرأة ومنها الوعي بوضع الدولة التشريعات القانونية اللازمة لحماية المرأة من التحرش الذي يمتن كرامتها، وتعمل هذه التشريعات، وتعزز حق المرأة المتحرش بها في ملاحقة المتحرشين، والتوسع في تقديم مبادرات التوعية لمكافحة التحرش الجنسي بكافة أنواعه، ووضع التشريعات اللازمة للقضاء على كافة أشكال العنف ضد المرأة وتعمل هذه التشريعات، والتصدي للإنتاج الدرامي الذي يشجع على التحرش والعنف ضد المرأة، وتوفير الدولة وسائل الانتقال الآمنة للمرأة لحمايتها من التحرش والعنف، وتنظيم الدولة لحملات التوعية من أجل ترسيخ ثقافة مجتمعية رافضة لكافة أشكال العنف ضد المرأة، والوعي بأهتمام الدولة برفع العنف الواقع على المرأة من خلال تشريعات خاصة بختان الإناث، والزواج المبكر، والوعي بمدى أهتمام الدولة في تنفيذ العقوبة على الأطباء الممارسين لعملية ختان الإناث، والوعي بحرص الدولة على رفع وعي المرأة بحقها في الميراث والطرق القانونية للحصول عليه، وتوفير قوانين الأحوال الشخصية (الزواج-الطلاق- النفقة- حضانة الأطفال) للاستقرار العائلي والنفسي والحفاظ على حقوق وكرامة المرأة، وتوفير آلية وطنية للتنفيذ الفوري لأحكام النفقة للمرأة ومن في حضانتها، ومدى الوعي بتقديم الدولة التأمين الاجتماعي والدعم المادي المشروط المناسب للمرأة المهمشة (المسنة، المعاقة، الفقيرة، المعيلة)، والوعي بتبني الدولة لمناهج دراسية تؤكد على احترام وحماية حقوق المرأة، وتوفير الدولة للتكنولوجيا الابتكارية الملائمة للانخراط في الصناعات الصديقة للبيئة مثل مشروعات تدوير النفايات، والوعي بدور الدولة في التدخلات التي تركز ثقافة ترشيد الاستهلاك وتشجع الادخار والاستثمار بدلا من الاقتراض بغرض الاستهلاك، والحرص على رفع وعي المرأة بترشيد الاستهلاك في الموارد الطبيعية، والوعي بحرص الدولة على توفير الحماية للمرأة من تبعات السيول وغيرها من تبعات التغيرات المناخية. كما تضمن الاستبيان سؤالين وصفيين لتحديد ما إذا كانت القيادات النسائية عينة البحث قد سمعت من قبل عن الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 وتتضمن الأستجابة على هذا السؤال خيارين (نعم- لا)، وسؤال مفتوح عن أهم التحديات التي تواجه تمكين المرأة من وجهة نظر القيادات النسائية عينة البحث، والتي تم تجميعها وتبويبها في أربعة أنواع من التحديات (شخصية، مجتمعية، اقتصادية، تشريعية). وللتعرف على صدق الاستبيان تم استخدام الطرق التالية: -

1- **صدق المحتوى (صدق المحكمين):** حيث تم عرض استبيان وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 في صورتها الأولية على مجموعة من الأساتذة المحكمين (9 محكمين) من المتخصصين في مجال إدارة المنزل والمؤسسات، وقد أُنقِ السادة المحكمون على عبارات الاستبيان بنسب تراوحت ما بين 99%، 100%، كما جاءت نسبة الاتفاق على الاستبيان ككل 99.5%، وقد تم تعديل صياغة بعض العبارات في ضوء الملاحظات التي أبدتها السادة المحكمين، وبذلك يكون الاستبيان قد خضع لصدق المحتوى.

2- **صدق الاتساق الداخلي:** حيث تم قياس صدق الاتساق الداخلي لاستبيان وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية عن طريق تطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية بلغ عددها (30) من القيادات النسائية بنفس مواصفات العينة الأساسية، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الخاص بها، وكذلك معامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للاستبيان، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (1) معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات استبيان وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والدرجة الكلية للبعد وكل بعد والدرجة الكلية للاستبيان

البعد الرابع (الحماية)		البعد الثالث (التمكين الاجتماعي)		البعد الثاني (التمكين الاقتصادي)		البعد الأول (التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي)	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**0.678	52	**0.786	32	**0.768	15	**0.765	1
**0.789	53	**0.789	33	**0.879	16	**0.895	2
**0.897	54	**0.785	34	**0.983	17	**0.984	3
**0.679	55	**0.789	35	**0.789	18	**0.672	4
**0.891	56	**0.763	36	**0.895	19	**0.567	5
**0.874	57	**0.893	37	**0.786	20	**0.810	6
**0.890	58	**0.768	38	**0.536	21	**0.871	7
**0.759	59	**0.960	39	**0.981	22	**0.904	8
**0.657	60	**0.587	40	**0.874	23	**0.730	9
**0.571	61	**0.857	41	**0.873	24	**0.569	10
**0.759	62	**0.830	42	**0.567	25	**0.906	11
**0.791	63	**0.709	43	**0.678	26	**0.679	12
**0.768	64	**0.567	44	**0.781	27	**0.836	13
**0.793	65	**0.801	45	**0.905	28	**0.657	14
**0.689	66	**0.783	46	**0.784	29	**0.880	إجمالي البعد
**0.691	67	**0.876	47	**0.765	30		
**0.758	68	**0.765	48	**0.981	31		
**0.775	إجمالي البعد	**0.851	49	0.947	إجمالي البعد		
		**0.872	50				
		**0.567	51				
		**0.897	إجمالي البعد				

\*\* دالة عند مستوى 0.01

تشير نتائج الجدول (1) إلى أن قيم معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات استبيان وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والدرجة الكلية للبعد تراوحت ما بين 0.536: 0.984 في حين تراوحت معاملات ارتباط أبعاد الاستبيان مع الدرجة الكلية للاستبيان ما بين 0.775: 0.947، وجميعها قيم عالية ومقبولة إحصائياً ودالة عند مستوى دلالة 0,01 مما يدل على تجانس عبارات وأبعاد الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان وصلاحيته للتطبيق، وللتعرف على ثبات الاستبيان تم حساب معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية لسبيرمان- براون وجيتمان، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (2) معاملات ثبات استبيان وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 بطريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية لسبيرمان- براون وجيتمان

المتغيرات	عدد العبارات	معامل الفا	
		كرونباخ	سبيرمان- براون
التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي	14	0.851	0.798
التمكين الاقتصادي	17	0.922	0.944
التمكين الاجتماعي	20	0.848	0.893
الحماية	17	0.685	0.832
إجمالي الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية	68	0.827	0.966

تشير نتائج الجدول (2) إلى أن معاملات ثبات استبيان وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 قد حققت معاملات ثبات مقبولة علمياً، حيث بلغت معاملات ثبات إجمالي الاستبيان وفقاً لطريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لسبيرمان- براون وجيتمان (0.827، 0.966، 0.777) على الترتيب، وهي معاملات ثبات مرتفعة ومقبولة إحصائياً مما يشير إلى ارتفاع ثبات الاستبيان وصلاحيته للتطبيق، وبذلك يكون استبيان وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 قد أصبح في صورته النهائية يتكون من (68) عبارة تتحدد الاستجابة على هذه العبارات وفقاً لثلاثة اختيارات (نعم- إلى حد ما- لا) وعلى مقياس متصل (3-2-1) للعبارات الموجبة و(1-2-3) للعبارات السالبة، وبالتالي تكون أعلى درجة يتم الحصول عليها على الاستبيان (204) وأقل درجة هي (68)، وقد تم تقسيم القيادات النسائية عينة البحث إلى ثلاث مستويات وفقاً لمدى الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 وهي وعي (منخفض- متوسط- مرتفع) باستخدام طريقة المدى الفعلي وفقاً للمعادلة التالية:

المدى = أعلى درجة مشاهدة - أقل درجة مشاهدة.  
طول الفئة = المدى / عدد المستويات.

المستوى المنخفض من (أقل درجة مشاهدة): (أقل درجة مشاهدة + طول الفئة)  
المستوى المتوسط من (أعلى درجة في المستوى المنخفض+1): (أعلى درجة في المستوى المنخفض+1) + طول الفئة.

المستوى المرتفع من (أعلى درجة في المستوى المتوسط +1): (أعلى درجة في المستوى المتوسط +1) + طول الفئة. وبذلك يمكن تقسيم مستويات القيادات النسائية عينة البحث في الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 في الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية إلى ثلاث مستويات وفقاً للمعادلة السابقة كما هو موضح بالجدول التالي: -  
جدول (3) أعلى وأقل درجة استجابة ومدى وطول الفئة والمستويات لوعي القيادات النسائية عينة البحث بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 طبقاً لطريقة المدى الفعلي

الأبعاد	أعلى درجة استجابة	أقل درجة استجابة	المدى	طول الفئة	المستوى المنخفض	المستوى المتوسط	المستوى المرتفع
التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي	42	24	18	6	30 : 24	37 : 31	38 : أعلى درجة مشاهدة
التمكين الاقتصادي	51	23	28	9.3	32 : 23	42 : 33	43 : أعلى درجة مشاهدة
التمكين الاجتماعي	60	23	37	12.3	35 : 23	48 : 36	49 : أعلى درجة مشاهدة
الحماية	50	21	29	9.7	30 : 21	40 : 31	41 : أعلى درجة مشاهدة
إجمالي الوعي بالاستراتيجية	198	95	103	34.3	129 : 95	164 : 130	165 : أعلى درجة مشاهدة

3- استبيان القيادة الإبداعية للقيادات النسائية: بعد الاطلاع على الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع القيادة الإبداعية بصفة عامة والقيادة الإبداعية للقيادات النسائية بصفة خاصة ومنها دراسة، فوزية سلطان (2018)، نورة عيسى (2020)، مسفر الخثعمي وأشرف الألفي (2020)، طروة المطيري (2020)، قامت الباحثة بإعداد استبيان أولى عن القيادة الإبداعية للقيادات النسائية بهدف التعرف على مستويات ممارسة القيادات النسائية عينة البحث للقيادة الإبداعية، والتحقق من صحة فروض البحث، وقد تم إعداد الاستبيان في ضوء التعريفات الإجرائية للقيادة الإبداعية وأبعادها، ولذلك فقد جاء الاستبيان في صورته الأولية يتكون من (64) عبارة خبرية بعضها إيجابي والآخر سلبي مقسمة على خمسة أبعاد وهي:

البعد الأول: الحساسية للمشكلات: اشتمل هذا البعد على (13) عبارة تقيس قدرة القيادات النسائية على تحسس المشكلات كأحد مهارات القيادة الإبداعية من خلال تحديد العوامل التي تسبب المشكلات داخل بيئة العمل والتحكم فيها، ومدى وجود صعوبة في تحديد حجم المشكلات، والتمكن من مواجهتها ووضع الحلول المناسبة لها، والتمكن من تحديد أوجه القصور والضعف في بيئة العمل والتي قد تسبب مشكلات، ومدى إشراك العاملين في حل مشكلات العمل، ودراسة الأفكار الجديدة التي يقدمها العاملون وتساعد على حل المشكلات، وتقديم حلول متنوعة لمشكلات، وإملاك القدرة على التصرف بحكمة وسرعة لمواجهة المشكلات، وتوقع مشكلات العمل قبل وقوعها، والتخطيط لمواجهتها، وتشجيع روح البحث والتجريب لدى العاملين

لحل المشكلات بأساليب مبتكرة، والبحث عن حلول وطرق بديلة وعدم الاكتفاء بطريقة واحدة لحل المشكلات، وإملاك القدرة على رؤية المشكلات التي يعاني منها الآخرون في بيئة العمل. **البعد الثاني: المرونة:** واشتمل هذا البعد على (15) عبارة تقيس المرونة الإبداعية للقيادات النسائية من خلال القدرة على التكيف مع المواقف المختلفة داخل بيئة العمل، والنظر إلى قضايا العمل من زوايا متعددة، وتعديل أسلوب العمل لمواجهة المواقف الطارئة، وإملاك القدرة على تغيير القرارات لتلائم ما يستجد من ظروف، والحرص على معرفة آراء العاملين المخالفة للاستفادة منها، وتقبل النقد، ومدى تجنب التعامل مع المخالفين فكرياً في بيئة العمل، وإملاك القدرة على التحكم في العواطف وتوجيهها بما يضمن حسن سير العمل، ومنح العاملين بعض الصلاحيات، وتغيير طريقة التفكير في حل المشكلات، وإملاك القدرة على تغيير مسار أهداف العمل لحل المشكلات، ومدى الجمود في تطبيق اللوائح والتعليمات داخل بيئة العمل.

**البعد الثالث: الطلاقة:** واشتمل هذا البعد على (12) عبارة تقيس الطلاقة للقيادات النسائية من خلال إملاك القدرة على استخدام أكبر قدر ممكن من الألفاظ لتوضيح فكرة معينة، والتحدث باستفاضة حول مواضيع العمل، والقدرة على التعبير عن الأفكار بطلاقة، والتمتع بمهارة الحوار، وتشجيع المبادرات والأفكار الجديدة التي يقدمها العاملون، وإملاك سرعة البديهة في التعامل مع الظروف المعقدة، وإملاك اللباقة اللازمة للتعامل في محيط العمل، وإملاك القدرة على الربط بين خبرات الماضي وواقع الحاضر لإستشراف المستقبل، والتمكن من إستدعاء أكبر قدر ممكن من الأفكار أو المعلومات في فترة زمنية محددة لمشكلة أو موقف مثير، وإملاك القدرة على استخدام المترادفات والتضادات في الحوار، واستخدام الأمثلة التوضيحية في المواقف المختلفة، وإملاك القدرة على الاستجابة الحركية المناسبة في كل موقف.

**البعد الرابع: الأصالة :** واشتمل هذا البعد على (13) عبارة تقيس الأصالة لدى القيادات النسائية من خلال التمكن من إدارة علاقات العمل برؤية تنظيمية خاصة، والقدرة على بلورة أفكار جديدة من الخبرات والتجارب الخاصة، وتوارد أفكار جديدة لم تخطر على بال الكثيرين، وتشجيع العاملين على تطوير أساليب العمل والبعد عن التقليد والسطحية، واقتراح أفكار جديدة تحمل قدراً من المخاطرة، وإنجاز المسؤوليات بأسلوب مبتكر، وتبنى الأفكار والأساليب الجديدة في العمل، وتشجيع أفكار العاملين حتى وإن كانت غريبة، وتقديم أفكار إبداعية لتطوير مجال العمل، والميل إلى الأعمال التي فيها تحدي للقدرة والإمكانات، والقدرة على توليد أفكار إبداعية مثيرة للدهشة أو تتسم بالطرافة، والمزج بين الأفكار ووجهات المختلفة لإستنباط أفكار إبداعية جديدة، والقدرة على توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للتواصل مع العاملين.

**البعد الخامس: المثابرة:** وأشتمل هذا البعد على (11) عبارة تقيس قدرة القيادات النسائية على المثابرة ومواصلة الاتجاه نحو الهدف من خلال إملاك العزيمة والإصرار على إنجاز الأهداف

والاجتهاد في تحقيقها، والقدرة على الإستمرار في العمل بحيوية ونشاط، ووجود دوافع قوية لتحقيق النجاح، والقدرة على التغلب على صعوبات العمل، ومتابعة مدى تحقق الأهداف، والقدرة على أداء الأعمال الصعبة بحكمة وتحدي، وتحقيق أهداف العمل بشكل واقعي يتلائم مع الموارد المتاحة، والعمل على النهوض بمرور المؤسسة. وللتعرف على صدق الاستبيان تم استخدام الطرق التالية: **صدق المحتوى (صدق المحكمين):** حيث تم عرض استبيان القيادة الإبداعية في صورته الأولى على مجموعة من الأساتذة المحكمين (9 محكمين) من المتخصصين في مجال إدارة المنزل والمؤسسات، وقد أتفق المحكمون على عبارات الاستبيان بنسب تراوحت ما بين 97%، 100%، كما جاءت نسبة الاتفاق على الاستبيان ككل 98.5%، وقد تم تعديل بعض الصياغات في ضوء الملاحظات التي أبداها المحكمون، وبذلك يكون الاستبيان قد خضع لصدق المحتوى.

**صدق الاتساق الداخلي:** حيث تم قياس صدق الاتساق الداخلي لاستبيان القيادة الإبداعية عن طريق تطبيق الاستبيان على عينة إستطلاعية بلغ عددها (30) من القيادات النسائية بنفس مواصفات العينة الأساسية، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الخاص بها، وكذلك معامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للاستبيان، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (4) معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات استبيان القيادة الإبداعية للقيادات النسائية والدرجة الكلية للبعد وكل بعد والدرجة الكلية للاستبيان

البعد الخامس (المثابرة)		البعد الرابع (الأصالة)		البعد الثالث (الطلاقة)		البعد الثاني (المرونة)		البعد الأول (الحساسية للمشكلات)	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**0.761	54	**0.584	41	**0.872	29	**0.782	14	**0.765	1
**0.657	55	**0.465	42	**0.675	30	**0.674	15	**0.653	2
**0.982	56	**0.654	43	**0.847	31	**0.769	16	**0.567	3
**0.768	57	**0.467	44	**0.561	32	**0.675	17	**0.874	4
**0.897	58	**0.462	45	**0.543	33	**0.566	18	**0.675	5
**0.735	59	**0.416	46	**0.893	34	**0.763	19	**0.874	6
**0.579	60	**0.675	47	**0.741	35	**0.782	20	**0.567	7
**0.907	61	**0.519	48	**0.983	36	**0.654	21	**0.567	8
**0.567	62	**0.564	49	**0.758	37	**0.987	22	**0.978	9
**0.693	63	**0.673	50	**0.675	38	**0.716	23	**0.571	10
**0.904	64	**0.564	51	**0.549	39	**0.763	24	**0.489	11
**0.757	إجمالي البعد	**0.456	52	**0.576	40	**0.897	25	**0.653	12
		**0.671	53	**0.740	إجمالي البعد	**0.534	26	**0.567	13
		**0.479	إجمالي البعد			**0.768	27	**0.778	إجمالي البعد
						**0.830	28		
						**0.846	إجمالي البعد		

\*\* دالة عند مستوى 0,01

تشير نتائج الجدول (4) إلى أن قيم معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات استبيان القيادة الإبداعية للقيادات النسائية والدرجة الكلية للبعد تراوحت ما بين 0.416 : 0.987 في

حين تراوحت معاملات ارتباط أبعاد الاستبيان مع الدرجة الكلية للاستبيان ما بين 0.479: 0.846 وجميعها قيم عالية ومقبولة إحصائياً ودالة عند مستوى دلالة 0,01 مما يدل على تجانس عبارات وأبعاد الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان وصلاحيته للتطبيق، وللتعرف على ثبات الاستبيان تم حساب معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية لسبيرمان - براون وجيتمان والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (5) معاملات ثبات استبيان القيادة الإبداعية للقيادات النسائية بطريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية لسبيرمان - براون وجيتمان

المتغيرات	عدد العبارات	معامل التجزئة النصفية	
		سبيرمان - براون	جيتمان
الحساسية للمشكلات	13	0.687	0.689
المرونة	15	0.791	0.661
الطلاقة	12	0.685	0.780
الأصالة	13	0.780	0.738
المثابرة	11	0.679	0.659
إجمالي القيادة الإبداعية للقيادات النسائية	64	0.776	0.729

تشير نتائج الجدول (5) إلى أن معاملات ثبات استبيان القيادة الإبداعية للقيادات النسائية قد حققت معاملات ثبات معقولة ومقبولة علمياً، حيث بلغت معاملات ثبات إجمالي الاستبيان وفقاً لطريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لسبيرمان - براون وجيتمان 0.776، 0.729، 0.733 على الترتيب، وهي معاملات ثبات مرتفعة ومقبولة إحصائياً مما يشير إلى ارتفاع ثبات الاستبيان وصلاحيته للتطبيق، وبذلك يكون استبيان القيادة الإبداعية للقيادات النسائية قد أصبح في صورته النهائية يتكون من (64) عبارة تتحدد الاستجابة على هذه العبارات وفقاً لثلاثة اختيارات (نعم - إلى حد ما - لا) وعلى مقياس متصل (3-2-1) للعبارات الموجبة و(1-2-3) للعبارات السالبة، وبالتالي تكون أعلى درجة يتم الحصول عليها على الاستبيان (192) وأقل درجة هي (64)، وقد تم تقسيم القيادات النسائية عينة البحث إلى ثلاث مستويات وفقاً لممارسات القيادة الإبداعية لديهم وهي (منخفض - متوسط - مرتفع) باستخدام طريقة المدى الفعلي وفقاً للمعادلة السابقة لحساب المدى والمستويات، وتشير الدرجات الموضحة في الجدول التالي إلى ذلك: -

جدول (6) أعلى وأقل درجة استجابة والمدى وطول الفئة والمستويات لممارسات القيادة الإبداعية للقيادات النسائية عينة البحث طبقاً لطريقة المدى الفعلي

الأبعاد	أعلى درجة استجابة	أقل درجة استجابة	المدى	طول الفئة	المستوى المنخفض	المستوى المتوسط	المستوى المرتفع
الحساسية للمشكلات	39	27	12	4	31 : 27	36 : 32	37 : أعلى درجة مشاهدة
المرونة	44	36	8	2.6	38 : 36	41 : 39	42 : أعلى درجة مشاهدة
الطلاقة	36	26	10	3.3	29 : 26	33 : 30	34 : أعلى درجة مشاهدة
الأصالة	36	20	16	5.3	25 : 20	31 : 26	32 : أعلى درجة مشاهدة
المثابرة	33	25	8	2.6	27 : 25	30 : 28	31 : أعلى درجة مشاهدة
إجمالي القيادة الإبداعية	185	155	30	10	165 : 155	176 : 166	177 : أعلى درجة مشاهدة

#### 4- استبيان المسؤولية المجتمعية للقيادات النسائية .

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة والأطر النظرية المرتبطة بموضوع المسؤولية المجتمعية ومنها دراسة **ميسون مشرف (2009)**، **شادية حسانين (2013)**، **فواز المومني ومحمد المعاني (2017)**، **أمجاد الجدعاني وفاطمة السيد (2021)** قامت الباحثة بإعداد استبيان أولى عن المسؤولية المجتمعية للقيادات النسائية بهدف التعرف على مستويات المسؤولية المجتمعية للقيادات النسائية، والتحقق من صحة فروض البحث، وقد تم إعداد الاستبيان في ضوء التعريفات الإجرائية للمسؤولية المجتمعية وأبعادها، ولذلك فقد جاء الاستبيان في صورته الأولى يتكون من (44) عبارة خبرية بعضها إيجابي والأخر سلبي مقسمة على خمسة أبعاد وفقاً لما اتفق عليه المتخصصين في هذا المجال وهي:

**البعد الأول: المسؤولية الجماعية:** اشتمل هذا البعد على (12) عبارة تقيس الممارسات الخاصة بالمسؤولية تجاه الجماعة ومنها تلبية طلب الآخرين في المساعدة، والتنازل عن بعض الحقوق الشخصية في سبيل إسعاد أفراد الجماعة، والمشاركة في نظافة الحي الذي تسكنه، والتنازل عن المطالب الخاصة إعلاءً للمصالح الجماعية، وتقديم الاعتذار في حال التأخر عن المواعد مع الجماعة، وتقديم خدمات تثقيفية وتوعوية لخدمة المجتمع (إلقاء الندوات والمحاضرات وورش وتقديم استشارات فنية أو مهنية....) في البيئة المحيطة، ومدى اعتبار المساهمة في الأعمال التطوعية والخدمية في المجتمع مضيعة للوقت، والحفاظ على نظافة الأماكن العامة، والتواصل مع الأطراف المجتمعية المختلفة عبر وسائل التواصل الاجتماعي، والحفاظ على العادات والتقاليد المجتمعية، ومدى المشاركة في انتخابات المجالس المحلية وأعتبرها مؤثرة في النتيجة النهائية، والمشاركة في حل المشكلات التي تواجه المجتمع المحلي.

**البعد الثاني: المسؤولية الوطنية:** واشتمل هذا البعد على (12) عبارة تقيس مسؤولية القيادات النسائية تجاه الوطن من خلال الشعور بالغيرة على مصالح الوطن، والمشاركة في الأعمال الوطنية التطوعية، والشعور بالفخر للانتماء للوطن، ومتابعة الأخبار المحلية عن كسب بوزاع

وطني، والشعور بالفخر عند سماع أخبار مشروعات التنمية الوطنية، أو الشعور بالحزن في حال حدوث أي حادث أروابي يصيب أبناء الوطن، والحرص على إظهار الجانب المشرق للبلاد، والأهتمام بالمشكلات السياسية التي تواجه البلاد، والحفاظ على الممتلكات العامة واعتبرها ملك لكل مواطن، والمشاركة في الانتخابات البرلمانية، والأحتفالات الوطنية في البيئة المحيطة.

**البعد الثالث: المسؤولية المهنية:** واشتمل هذا البعد على (11) عبارة تقيس مسؤولية القيادات النسائية تجاه العمل من خلال اتقان ما يوكل إليها من أعمال، والمشاركة في تحقيق أهداف العمل، وبذل الجهد لإنجاز أي عمل تكلف به، وتحسس مشكلات العمل وتقديم مقترحات لحل هذه المشكلات، والمشاركة في تطوير نظام العمل، وتقديم النصيحة لزملاء العمل للمحافظة على محتويات بيئة العمل، والحفاظ على البنية التحتية والأدوات والأجهزة داخل بيئة العمل، والتعاون مع زملاء العمل في حل مشكلات العمل، والحفاظ على أسرار العمل، والإلتزام بقوانين ولوائح العمل، ومدى قبول العقاب في حال التقصير في مهام العمل.

**البعد الرابع: الأصالة الدينية والأخلاقية :** واشتمل هذا البعد على (9) عبارة تقيس مسؤولية القيادات النسائية الدينية والأخلاقية من خلال الحفاظ على مشاعر الآخرين، والمشاركة في جمع التبرعات للمحتاجين، والحرص على تقديم الوعظ الديني للآخرين في حدود المعرفة الدينية، ومراعاة أتباع آداب التعامل مع الآخرين في المواقف المختلفة، والألتزم بالتعاليم الدينية في مختلف مواقف الحياة، والأطلاع على الأحكام الدينية في المواقف الخلافية مع الآخرين، والحرص على إقامة الشعائر الدينية المختلفة، والإبتعاد عن مجالس النسيمة والفتنة، والتبرع بالدم واعتباره واجب ديني وأخلاقي. وللتعرف على صدق الاستبيان تم استخدام الطرق التالية:-

**صدق المحتوى(صدق المحكمين):** حيث تم عرض استبيان القيادة الإبداعية للقيادات النسائية في صورته الأولية على مجموعة من الأساتذة المحكمين(9 محكمين) من المتخصصين في مجال إدارة المنزل والمؤسسات، وقد أتفق السادة المحكمون على عبارات الاستبيان بنسب تراوحت ما بين 98%، 100%، كما جاءت نسبة الاتفاق على الاستبيان ككل 99%، وقد تم تعديل صياغة بعض العبارات في ضوء الملاحظات التي أبداها السادة المحكمين، وبذلك يكون الاستبيان قد خضع لصدق المحتوى.

**صدق الاتساق الداخلي:** حيث تم قياس صدق الاتساق الداخلي لاستبيان المسؤولية المجتمعية للقيادات النسائية عن طريق تطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية بلغ عددها (30) من القيادات النسائية بنفس مواصفات العينة الأساسية، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للبعد الخاص بها، وكذلك معامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للاستبيان، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (7) معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات استبيان المسؤولية المجتمعية للقيادات النسائية والدرجة الكلية للبعد وكل بعد والدرجة الكلية للاستبيان

البعد الرابع (المسؤولية الدينية والأخلاقية)		البعد الثالث (المسؤولية المهنية)		البعد الثاني (المسؤولية الوطنية)		البعد الأول (المسؤولية الجماعية)	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**0.924	36	**0.768	25	**0.786	13	**0.894	1
**0.786	37	**0.678	26	**0.875	14	**0.674	2
**0.784	38	**0.895	27	**0.897	15	**0.937	3
**0.562	39	**0.567	28	**0.982	16	**0.675	4
**0.756	40	**0.573	29	**0.710	17	**0.784	5
**0.920	41	**0.872	30	**0.675	18	**0.895	6
**0.584	42	**0.564	31	**0.867	19	**0.876	7
**0.789	43	**0.498	32	**0.509	20	**0.872	8
**0.897	44	**0.657	33	**0.892	21	**0.784	9
**0.784	إجمالي البعد	**0.901	34	**0.954	22	**0.576	10
		**0.467	35	**0.745	23	**0.762	11
		**0.556	إجمالي البعد	**0.675	24	**0.761	12
				**0.853	إجمالي البعد	**0.736	إجمالي البعد

\*\* دالة عند مستوى 0,01

تشير نتائج الجدول (7) إلى أن قيم معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات استبيان المسؤولية المجتمعية للقيادات النسائية والدرجة الكلية للبعد تراوحت ما بين 0.416 : 0.982 في حين تراوحت معاملات ارتباط أبعاد الاستبيان مع الدرجة الكلية للاستبيان ما بين 0.556 : 0.853 وجميعها قيم عالية ومقبولة إحصائياً ودالة عند مستوى دلالة 0,01 مما يدل على تجانس عبارات وأبعاد الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان وصلاحيته للتطبيق، وللتعرف على ثبات الاستبيان تم حساب معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية لسبيرمان - براون وجيتمان والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (8) معاملات ثبات استبيان المسؤولية المجتمعية للقيادات النسائية بطريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية لسبيرمان - براون وجيتمان

معامل التجزئة النصفية		معامل الفا كرونباخ	عدد العبارات	المتغيرات
جيتمان	سبيرمان - براون			
0.798	0.873	0.768	12	المسؤولية الجماعية
0.597	0.598	0.737	12	المسؤولية الوطنية
0.877	0.875	0.612	11	المسؤولية المهنية
0.820	0.823	0.729	9	المسؤولية الدينية والأخلاقية
0.818	0.820	0.796	44	إجمالي المسؤولية المجتمعية للقيادات النسائية

تشير نتائج الجدول (8) إلى أن معاملات ثبات استبيان المسؤولية المجتمعية للقيادات النسائية قد حققت معاملات ثبات مقبولة علمياً، حيث بلغت معاملات ثبات إجمالي الاستبيان

وفقاً لطريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لسبيرمان - براون وجيتمان 0.796، 0.820، 0.818 على الترتيب، وهي معاملات ثبات مرتفعة ومقبولة إحصائياً مما يشير إلى ارتفاع ثبات الاستبيان وصلاحيته للتطبيق، وبذلك يكون أستبيان المسؤولية المجتمعية للقيادات النسائية قد أصبح في صورته النهائية يتكون من (44) عبارة تتحدد الاستجابة على هذه العبارات وفقاً لثلاثة اختيارات (نعم - إلى حد ما - لا) وعلى مقياس متصل (3-2-1) للعبارة الموجبة و(1-2-3) للعبارة السالبة، وبالتالي تكون أعلى درجة يتم الحصول عليها على الاستبيان (132) وأقل درجة هي (44)، وقد تم تقسيم القيادات النسائية عينة البحث إلى ثلاث مستويات وفقاً للمسئولية المجتمعية لديهن وهي (منخفض - متوسط - مرتفع) باستخدام طريقة المدى الفعلي وفقاً للمعادلة السابقة لحساب المدى والمستويات، وتشير الدرجات الموضحة في الجدول التالي إلى ذلك: -

جدول (9) أعلى وأقل درجة استجابة والمدى وطول الفئة والمستويات للمسئولية المجتمعية

للقيادات النسائية عينة البحث طبقاً لطريقة المدى الفعلي

الأبعاد	أعلى درجة استجابة	أقل درجة استجابة	المدى	طول الفئة	المستوى المنخفض	المستوى المتوسط	المستوى المرتفع
المسئولية الجماعية	35	25	10	3.3	25 : 28	29 : 31	32 : أعلى درجة مشاهدة
المسئولية الوطنية	36	27	9	3	27 : 30	31 : 34	35 : أعلى درجة مشاهدة
المسئولية المهنية	33	28	5	1.6	28 : 29	30 : 31	32 : أعلى درجة مشاهدة
المسئولية الدينية والأخلاقية	27	19	8	2.6	19 : 21	22 : 24	25 : أعلى درجة مشاهدة
إجمالي المسئولية المجتمعية للقيادات النسائية	128	105	23	7.6	105 : 112	113 : 120	121 : أعلى درجة مشاهدة

## 5- برنامج إرشادي لتنمية وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030.

قامت الباحثة بإعداد البرنامج الإرشادي بعد الإطلاع على الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والتي تتناول مفهوم تمكين المرأة، ورؤية الاستراتيجية، وأهدافها ومتطلبات تحقيقها، ومبررات ومنطلقات إطلاق الإستراتيجية، ومحاور التمكين والتي تتناول التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي للمرأة، التمكين الاقتصادي، التمكين الاجتماعي، والحماية للمرأة، وكل محور من المحاور يشتمل على هدف عام وأهداف تفصيلية، والوضع الحالي لكل محور، ومؤشرات قياس الأثر، والتدخلات من أجل التمكين لكل محور. كما تم الاستعانة بنتائج استبيان الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030، ففي ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج وصفية أشارت إلى إنخفاض وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 حيث أن هناك 64.3% فقط من القيادات النسائية عينة البحث قد سمعن من قبل عن الاستراتيجية، كما لم يسجل سوا 33.9% فقط من القيادات النسائية عينة البحث مستوى مرتفع في الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية مقابل

42.3% للمستوى المنخفض على الرغم من أن هذه الفئة يفترض أنه يكون مستوى معرفتها ووعيها بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة مرتفع فما حال المرأة في المناصب الوظيفية الأقل أو المرأة الريفية منخفضة المستوى الاجتماعي والاقتصادي والتعليمي والتي تعاني من ويلات التمييز ضد المرأة، بالإضافة إلى النتائج الوصفية عن تحديات تمكين المرأة ومقترحات القيادات النسائية لزيادة تمكين المرأة، لذلك استهدف البحث الحالي تصميم وتنفيذ برنامج إرشادي لتنمية وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030، وبذلك يمكن إعداد فئة من القيادات النسائية على درجة عالية من الوعي بالاستراتيجية بكافة أبعادها كأداة فاعلة لتمكين المرأة تقود المرأة بكافة فئاتها للحصول على حقوقها التي يكفلها لها الشرع والدستور والقانون، وتقود المجتمع لتغيير ثقافة التمكين والتمييز ضد المرأة من خلال الإدراك والوعي بكافة الحقوق على كافة المستويات وبذلك تم الوصول إلى تحديد محتوى البرنامج والذي يشمل على المحاور الرئيسية للاستراتيجية وهي (التمكين السياسي وتعزيز الأدوار القيادية للمرأة، التمكين الاقتصادي، والتمكين الاجتماعي، الحماية). كما تم تحديد أهداف البرنامج كالتالي:

#### الأهداف العامة للبرنامج الإرشادي:

يهدف البرنامج الإرشادي المعد إلى رفع وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 التي تعد أحد الآليات التي وضعها المجلس القومي للمرأة لتفعيل متطلبات تمكين المرأة المصرية، والذي يعد الوعي بها أحد المتطلبات التي تفعل التمكين على كافة المستويات، وفي ضوء محتوى الاستراتيجية تم تحديد مجموعة من الأهداف التعليمية التي تستهدف رفع الوعي برؤية ومحاور الاستراتيجية، وصياغتها صياغة إجرائية واضحة، وتم تصنيفها إلى أهداف معرفية، ومهارية، ووجدانية، حسب طبيعة المحتوى. وذلك من خلال

#### تحقيق الأهداف العامة التالية:

أ- الأهداف المعرفية : في نهاية هذا البرنامج تكون القيادات النسائية قادرة على أن:

- 1- تعرف مفهوم التمكين في ضوء الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية.
- 2- تشرح رؤية ومبررات إطلاق الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030.
- 3- تذكر منطلقات إطلاق الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030.
- 4- تشرح الوضع الحالي لمحاور تمكين المرأة في ضوء الاستراتيجية.
- 5- تعدد محاور عمل الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030.
- 6- تعرف مفهوم التمكين السياسي وتعزيز الأدوار القيادية للمرأة، والتمكين الاقتصادي، والتمكين الاجتماعي، والحماية للمرأة.
- 7- تذكر الأهداف العامة للاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030.
- 8- تعدد الأهداف التصيلية لكل محور من محاور تمكين المرأة.

9- تشرح مؤشرات قياس الأثر والتدخلات لكل محور من محاور التمكين.

ب- الأهداف المهارية: في نهاية هذا البرنامج تكون القيادات النسائية قادرة على أن:

- 1- تطبق متطلبات التمكين على وضع المرأة في المجتمع المصري.
- 2- تستخدم متطلبات تمكين المرأة في قياس مدى ما تحصل عليه من تمكين في المجتمع.
- 3- تنشر الوعي بين مختلف فئات المرأة بمحاور التمكين في ضوء الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030.
- 4- تقدم دورات تدريبية وندوات تثقيفية وتوعوية في محيط عملها لتنمية وعي المرأة بحقوقها.
- 5- تخطط دائماً للحصول على كافة حقوقها السياسية والاقتصادية والاجتماعية وحققها في الحماية وفقاً لخطة الاستراتيجية.

- 6- تعطي أمثلة على متطلبات التمكين في كافة محاور الاستراتيجية.
- 7- تكتب قائمة بالأهداف التفصيلية لكل محور من محاور التمكين في ضوء الاستراتيجية.

ج- الأهداف الوجدانية: في نهاية هذا البرنامج تكون القيادات النسائية قادرة على أن:

- 1- تقدر قيمة الجهود المبذولة من الدولة والمجلس القومي للمرأة في تعزيز تمكين المرأة.
- 2- تهتم بمعرفة مبررات إطلاق الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030.
- 3- تتابع تطور مؤشرات التمكين على الصعيد المحلي والدولي.
- 4- تكون اتجاهات إيجابية تجاه تمكين المرأة على كافة المستويات.
- 5- تحرص على الحصول على حقوقها التي كفلها لها الدستور والقانون والمواثيق الدولية.
- 6- تتابع عن كسب ما يقدمه المجلس القومي للمرأة من فاعليات لتعزيز تمكين المرأة.
- 7- تشارك في تغيير ثقافة المجتمع الذكورية لتعزيز فكرة التمكين للمرأة.

#### إعداد محتوى البرنامج:

في ضوء الأهداف السابقة والإطلاع على الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030، تم إعداد البرنامج الموجه للقيادات النسائية عينة البحث التجريبية، وذلك بناء على ما توصل إليه البحث من نتائج، وتم تحديد محتوى البرنامج في (8) جلسات ووضع عنوان لكل جلسة وأهداف معرفية ومهارية ووجدانية ومحتوى وتحديد مدي زمني (120) دقيقة لكل جلسة يتضمنها (15) دقيقة فترة راحة، هذا وقد تم تقديم الجلسة الأولى والثاني ، وكذلك السابعة والثامنة في يوم واحد لتقصير مدة التطبيق لضمان استمرارية حضور القيادات النسائية عينة البحث التجريبية للقاءات على Zoom Meeting، وفي حالة عدم حضور أحد أفراد عينة البحث التجريبية لأحد الجلسات الإرشادية كان يتم إرسال العرض التقديمي لهن لضمان عدم فقدهن لأي جزء من جلسات البرنامج والجدول (10) يوضح جلسات البرنامج الإرشادي المعد.

**صدق البرنامج الإرشادي:**

لحساب صدق البرنامج تم عرضه في صورته الأولى على مجموعة من الأساتذة المحكمين في مجال إدارة المنزل والمؤسسات بالإضافة إلى أساتذة في مناهج وطرق التدريس وبلغ عددهم (7) محكمين، وطلب منهم الحكم على مدى ملائمة البرنامج للهدف الذي إعد من أجله، ومدى مناسبة أهداف ومحتوى البرنامج، والأنشطة والوسائل والاستراتيجيات التعليمية والوسائل المستخدمة، ومدى مناسبة أساليب التقييم المستخدمة، وقد أثنى السادة المحكمون بنسب تراوحت من 95%: 100% على صحة البرنامج وملائمته لما وضع له.

**معوقات تطبيق البرنامج:** من أهم معوقات تطبيق البرنامج التي واجهت الباحثة عدم قدرة بعض القيادات النسائية عينة البحث التجريبية على حضور بعض الجلسات لإنشغالهن بمهام العمل القيادي. وقد أمكن التغلب على ذلك عن طريق إرسال العرض التقديمي لأفراد العينة التي لم تتمكن من حضور أيًا من جلسات البرنامج.

جدول (10) جلسات البرنامج الإرشادي لتنمية وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030

الجلسة وعنوانها	محتوى الجلسة	الأهداف التعليمية	الأنشطة والاستراتيجيات التعليمية المستخدمة	الوسائل المستخدمة
الجلسة الأولى "جلسة افتتاحية"	- تعرف - تعريف البرنامج وأهميته وإجراءاته - اعتماد تطبيق الأستبيان على العينة الأساسية - كتطبيق قبلي لقياس الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 وتحديد العينة التجريبية بناءً على ذلك من الأرباع الأدنى في الوعي	1- التعرف بين الباحثة والمتدربات على البرنامج. 2- تعريف المتدربات على البرنامج وأهميته وأهدافه وهو إكساب المتدربات المعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية نحو الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030. 3- تعريف المتدربات على محتوى البرنامج بصفة عامة. 4- توضيح طريقة سير الجلسات. 5- عرض نتائج التطبيق القبلي لاستبيان الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030	<b>الأنشطة:</b> - التعرف: تلقي الباحثة التحية على المتدربات وتعرف نفسها وصفتها، وتعرف المتدربات أنفسهن وصفتهن. - عرض لأهمية البرنامج وموضوعه وأهمية المرأة بصفة عامة ودورها في التنمية. - عرض فيديو لكلمة الرئيس عبد الفتاح السيسي عن أهمية دور المرأة في تنمية المجتمع ، لينك الفيديو <a href="https://youtu.be/RLBH7NBnlbk">https://youtu.be/RLBH7NBnlbk</a> - عرض نتائج التطبيق القبلي للاستبيان على المتدربات. - عرض الأهداف العامة للبرنامج على المتدربات. <b>الإستراتيجيات:</b> - المناقشة - العصف الذهني - الأسئلة المفتوحة.	- برنامج zoom meeting - جهاز لاب توب. - عرض تقديمي باستخدام برنامج Power Point - استخدام الانترنت لعرض فيديو لكلمة الرئيس السيسي في يوم المرأة المصرية.

الوسائل المستخدمة	الأنشطة والاستراتيجيات التعليمية المستخدمة	الأهداف التعليمية	محتوى الجلسة	الجلسة وعنوانها
<p>برنامج zoom meeting</p> <p>عرض تقديمي باستخدام برنامج Power Point</p> <p>جهاز لاب توب.</p> <p>استخدام الانترنت</p> <p>في عرض فيديو لمقتصفات من خطابات الرئيس السيسي عن أهم القرارات لتمكين المرأة.</p>	<p><b>الأنشطة:</b></p> <p>- تلقي الباحثة التحية على المتدربات ثم تعرض مجموعة من الصور عن معاناة المرأة المصرية من التمييز وصور أخرى عن تمكين المرأة وتطلب من المتدربات التعليق عليها.</p> <p>- تتناقش الباحثة مع المتدربات حول مفهوم التمكين وماهية الاستراتيجية ومبررات إطلاق الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030، ومنطلقاتها، والعلاقة بين تمكين المرأة ورؤية مصر 2030</p> <p>- تعرض الباحثة فيديو للرئيس السيسي عن أهم القرارات لتمكين المرأة. لينك الفيديو <a href="https://dai.ly/x5flaar">https://dai.ly/x5flaar</a></p> <p>- تقييم الجلسة.</p> <p><b>الإستراتيجيات:</b></p> <p>- المناقشة</p> <p>- العصف الذهني</p> <p>- الأسئلة المفتوحة.</p> <p>- فيديو توضيحي.</p>	<p><b>أولاً: الأهداف المعرفية: في نهاية الجلسة تكون المتدربة قادرة على ان:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1- تعرف مفهوم تمكين المرأة.</li> <li>2- تعدد مبررات إطلاق الاستراتيجية.</li> <li>3- تذكر منطلقات الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030.</li> <li>4- تشرح العلاقة بين الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية والتنمية المستدامة " رؤية مصر 2030".</li> </ol> <p><b>ثانياً: الأهداف المهارية:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1- تستخدم منطلقات الاستراتيجية كدافع لتعزيز تمكين المرأة.</li> <li>2- تطبق مبررات إطلاق الاستراتيجية على واقع تمكين المرأة.</li> <li>3- تستخدم أبعاد رؤية مصر 2030 للتأكيد على أهمية تمكين المرأة.</li> </ol> <p><b>ثالثاً الأهداف الوجدانية:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1- تهتم بمعرفة مبررات إطلاق الاستراتيجية.</li> <li>2- تشارك في نشر الوعي بأهمية الاستراتيجية بين فئات المرأة المستهدفة.</li> <li>3- تشعر بأهمية الوعي بأبعاد الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية.</li> <li>4- تقدر أهمية إطلاق الاستراتيجية في حصول المرأة على حقوقها.</li> </ol>	<p>- مفهوم تمكين المرأة</p> <p>- تعريف الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030.</p> <p>- مبررات إطلاق الاستراتيجية الوطنية</p> <p>- تمكين المرأة المصرية 2030</p> <p>- مبررات إطلاق الاستراتيجية الوطنية</p> <p>- تمكين المرأة المصرية 2030</p> <p>- منطلقات الاستراتيجية الوطنية</p> <p>- تمكين المرأة المصرية 2030</p> <p>- دمج قضايا المرأة في محاور التنمية المستدامة</p> <p>"رؤية مصر 2030"</p>	<p>الجلسة الثانية "مقدمة عن استراتيجية" لاستراتيجية</p>
<p>برنامج zoom meeting</p> <p>عرض تقديمي باستخدام برنامج Power Point</p> <p>جهاز لاب توب.</p>	<p><b>الأنشطة:</b></p> <p>- تلقي الباحثة التحية على المتدربات ثم تعرض انفوجرافيك يوضح رؤية وأهداف ومحاور الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030. وتتبادل الحوار مع المتدربات حول محتوى الجلسة</p> <p>- تقييم الجلسة.</p> <p><b>الإستراتيجيات:</b></p> <p>- المناقشة والحوار</p> <p>- العصف الذهني</p> <p>- الأسئلة المفتوحة</p>	<p><b>أولاً: الأهداف المعرفية: في نهاية الجلسة تكون المتدربة قادرة على ان:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1- توضح رؤية الاستراتيجية.</li> <li>2- تعدد الأهداف العامة للاستراتيجية.</li> <li>3- تشرح متطلبات تحقيق كل هدف من أهداف الاستراتيجية.</li> <li>4- تعدد محاور التمكين "السياسي وتعزيز الدور القيادي، الاقتصادي، الاجتماعي، الحماية" في ضوء الاستراتيجية.</li> </ol> <p><b>ثانياً: الأهداف المهارية:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1- تستخدم متطلبات التمكين في قياس ما تحصل عليه من تمكين.</li> <li>2- تخطط لتطبيق متطلبات التمكين للحصول على حقوقها.</li> <li>3- تميز بين محاور الاستراتيجية التمكين السياسي، والتمكين الاقتصادي، التمكين الاجتماعي، الحماية.</li> <li>4- تنشر الوعي بين كافة فئات المرأة برؤية وأهداف الاستراتيجية.</li> </ol>	<p>- رؤية الاستراتيجية الوطنية</p> <p>- تمكين المرأة المصرية 2030</p> <p>- الأهداف العامة للاستراتيجية</p> <p>- متطلبات تحقيق أهداف الاستراتيجية</p> <p>- محاور الاستراتيجية</p>	<p>الجلسة الثالثة "رؤية وأهداف استراتيجية" لاستراتيجية</p>

الوسائل المستخدمة	الأنشطة والاستراتيجيات التعليمية المستخدمة	الأهداف التعليمية	محتوى الجلسة	الجلسة وعنوانها
		ثالثاً الأهداف الوجدانية: 1- تظهر اتجاه إيجابي نحو رؤية وأهداف الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية. 2- تدرك قيمة محاور التمكين في الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 في الحصول على كافة حقوقها التي كفلها لها الدستور والقانون.		
zoom - برنامج meeting - عرض تقديمي باستخدام برنامج Power Point - جهاز لاب توب. - استخدام الانترنت - في فيديو لرئيسة المجلس القومي للمرأة "مايا نصرى" عن أهم مؤشرات التمكين الاقتصادي وتعزيز الدور القيادي للمرأة التي حصلت عليها المرأة المصرية	الأنشطة: - تلقي الباحثة التحية على المتدربات ثم تقوم بعرض سؤال مفتوح على المتدربات عن مفهوم التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي للمرأة. وتبدأ في تلقي ردود المتدربات وتعقب عليها وتعرض مفهوم التمكين السياسي. - تعرض الباحثة فيديو لرئيسة المجلس القومي للمرأة "مايا نصرى" عن أهم مؤشرات التمكين الاقتصادي وتعزيز الدور القيادي للمرأة التي حصلت عليها المرأة المصرية. لينك الفيديو <a href="https://fb.watch/9ET/RRbUHIL/">https://fb.watch/9ET/RRbUHIL/</a> - تعرض الباحثة انفوجرافيك عن أهم مؤشرات التمكين السياسي والقيادي للمرأة وتناقش المتدربات حوله. - تقييم الجلسة.  الإستراتيجيات: - المناقشة - العصف الذهني - الأسئلة المفتوحة - فيديو توضيحي.	أولاً: الأهداف المعرفية: في نهاية الجلسة تكون المتدربة قادرة على أن: 1- تعرف التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي للمرأة. 2- توضح الوضع الحالي لتمكين المرأة سياسياً وقيادياً. 3- تذكر الأهداف التفصيلية للتمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي للمرأة. 4- تعدد بعض ممارسات المشاركة السياسية للمرأة. 5- توضح ممارسات مشاركة المرأة في اتخاذ القرار. 6- توضح دور التشريعات في توفير الدعم اللازم للمشاركة السياسية والقيادية للمرأة. 7- تشرح بعض التدخلات والبرامج التي تحقق الهدف العام والأهداف التفصيلية للتمكين السياسي. ثانياً: الأهداف المهارية: 1- تفرق بين الهدف العام والأهداف التفصيلية للتمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي للمرأة. 2- تستخدم مؤشرات القياس لقياس مدى ما حصلت عليه المرأة من تمكين سياسي وقيادي. 3- تستخدم خلقياتها عن التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي في الحصول على حقها في المشاركة السياسية وتولي المناصب القيادية. 4- تنشر الوعي بين مختلف فئات المرأة بمتطلبات تحقيق التمكين السياسي والقيادي للمرأة.  ثالثاً الأهداف الوجدانية: 1- تظهر اتجاه إيجابي نحو مؤشرات التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي 2- تحرص على معرفة أهداف التمكين السياسي والقيادي العامة والتفصيلية. 3- تدرك أهمية ما تقره الدولة من تشريعات تعزز مشاركة المرأة السياسية ومشاركتها في اتخاذ	- تعريف التمكين السياسي وتعزيز الأدوار القيادية للمرأة  - الوضع الحالي لتمكين المرأة سياسياً وقيادياً. - الهدف العام والأهداف التفصيلية للتمكين السياسي. - التدخلات والبرامج التي من شأنها تحقيق الهدف العام والأهداف التفصيلية للتمكين السياسي والقيادي. - مؤشرات قياس التمكين السياسي والقيادي للمرأة.	الجلسة الرابعة " محور التمكين السياسي وتعزيز الأدوار القيادية للمرأة"

الوسائل المستخدمة	الأنشطة والاستراتيجيات التعليمية المستخدمة	الأهداف التعليمية	محتوى الجلسة	الجلسة وعنوانها
		<p>القرار.</p> <p>4- تحرص على ممارسة دورها السياسي في الانتخابات البرلمانية والمحليات.</p> <p>5- تقدر أهمية تولي المرأة للمناصب القيادية في السلطة التشريعية والرقابية والتنفيذية والهيئات القضائية.</p> <p>6- تتابع مؤشرات تمكين المرأة سياسياً وقيادياً.</p>		
<p>برنامج zoom meeting</p> <p>عرض تقديمي باستخدام برنامج Power Point</p> <p>جهاز لاب توب.</p> <p>استخدام الانترنت</p> <p>في عرض فيلم وثائقي عن التمكين الاقتصادي للمرأة الوافدة والمصرية.</p>	<p><b>الأنشطة:</b></p> <p>- تقوم الباحثة بالقاء التحية على المتدربات ثم تعرض سؤال مفتوح على المتدربات عن مفهوم التمكين الاقتصادي وتتلقى الإجابات وتعززها</p> <p>- تقوم الباحثة بعرض سؤال على المتدربات عن الهدف العام والأهداف التفصيلية للتمكين الاقتصادي ثم تعقب الباحثة وتستخلص المطلوب وتوضحة من خلال العرض التقديمي.</p> <p>- تعرض الباحثة فيلم وثائقي عن التمكين الاقتصادي للمرأة الوافدة والمصرية لينك الفيلم <a href="https://youtu.be/0yHQv5gOisc">https://youtu.be/0yHQv5gOisc</a></p> <p>- عرض أهم التدخلات التي تحقق التمكين الاقتصادي للمرأة.</p> <p>- عرض لأهم مؤشرات قياس التمكين الاقتصادي للمرأة.</p> <p>- تقييم الجلسة.</p> <p><b>الاستراتيجيات:</b></p> <p>- المناقشة</p> <p>- العصف الذهني</p> <p>- ورش العمل</p> <p>- الأسئلة المفتوحة</p> <p>- فيديو توضيحي</p>	<p><b>أولاً: الأهداف المعرفية: في نهاية الجلسة تكون المتدربة قادرة على أن:</b></p> <p>1- تعرف التمكين الاقتصادي للمرأة في ضوء الاستراتيجية.</p> <p>2- توضح الوضع الحالي لتمكين المرأة اقتصادياً.</p> <p>3- تذكر الأهداف التفصيلية للتمكين الاقتصادي للمرأة.</p> <p>4- تعدد بعض ممارسات التمكين الاقتصادي للمرأة.</p> <p>5- توضح ممارسات مساندة المرأة العاملة وزيادة معدلات تشغيل الإناث.</p> <p>6- تشرح بعض التدخلات والبرامج التي تحقق الهدف العام والأهداف التفصيلية للتمكين الاقتصادي للمرأة.</p> <p>7- توضح أهمية نفاذ المرأة للموارد في تحقيق التمكين الاقتصادي.</p> <p>8- توضح دور ريادة الأعمال في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة.</p> <p><b>ثانياً: الأهداف المهارية:</b></p> <p>1- تفرق بين الهدف العام والأهداف التفصيلية للتمكين الاقتصادي للمرأة.</p> <p>2- تستخدم مؤشرات القياس لقياس مدى ما حصلت عليه المرأة من تمكين اقتصادي.</p> <p>3- تستخدم خلفياتها عن التمكين الاقتصادي في الحصول على فرص عمل متساوية مع الرجل.</p> <p>4- تمارس العمل الريادي لتحقيق التمكين الاقتصادي.</p> <p>5- تحضر دورات تدريبية لبناء وتعزيز قدرتها الإنتاجية.</p> <p>6- تقدم الندوات والمحاضرات وورش العمل في محيط بيئتها لرفع الوعي بأهمية ومتطلبات التمكين الاقتصادي.</p> <p>7- تطالب باستمرار بالحصول على بيئة عمل آمنة.</p> <p>8- تنشر الوعي بين مختلف فئات المرأة بمتطلبات تحقيق التمكين الاقتصادي.</p>	<p>- تعريف التمكين الاقتصادي للمرأة</p> <p>- الوضع الحالي لتمكين المرأة اقتصادياً.</p> <p>- الهدف العام والأهداف التفصيلية للتمكين الاقتصادي.</p> <p>- التدخلات والبرامج التي من شأنها تحقيق الهدف العام والأهداف التفصيلية للتمكين الاقتصادي.</p> <p>- مؤشرات قياس التمكين الاقتصادي للمرأة.</p>	الجلسة الخامسة "محور التمكين الاقتصادي"

الوسائل المستخدمة	الأنشطة والاستراتيجيات التعليمية المستخدمة	الأهداف التعليمية	محتوى الجلسة	الجلسة وعنوانها
		<p><b>ثالثاً الأهداف الوجدانية:</b></p> <p>1- تظهر اتجاه إيجابي نحو مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة.</p> <p>2- تدرك أهمية ما تقره الدولة من تشريعات تعزز التمكين الاقتصادي.</p> <p>3- تهتم بتقديم الندوات والمحاضرات وورش العمل التوعوية لنشر ثقافة ريادة الأعمال.</p> <p>4- تحرص على ممارسة العمل الريادي كمدخل للتمكين الاقتصادي.</p> <p>5- تقدر دور الدولة في مساندة ورفع إنتاجية المرأة في العمل غير الرسمي وقطاع الزراعة.</p> <p>6- تدرك دور الدولة في وضع التشريعات اللازمة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحصول على فرص عمل.</p> <p>7- تقدر دور الدولة في توفير فرص العمل كثيفة العمالة النسائية</p> <p>8- تقدر دور الدولة في فتح مجالات عمل جديدة للمرأة.</p> <p>9- تتابع عن كسب مؤشرات تمكين المرأة اقتصادياً.</p>		
<p>برنامج zoom meeting</p> <p>- عرض تقديمي باستخدام برنامج Power Point</p> <p>- جهاز لاب توب.</p> <p>-</p>	<p><b>الأنشطة:</b></p> <p>- تلقي الباحثة التحية على المتدربات ثم بطرح سؤال عن مفهوم التمكين الاجتماعي على المتدربات وتتلقى الردود وتعززها.</p> <p>- تطرح الباحثة سؤال على المتدربات عن رؤيتهم عن الوضع الحالي لتمكين المرأة اجتماعياً وتتلقى الردود وتعزز الإجابات الصحيحة</p> <p>- تعرض الباحثة سؤال عن الهدف العام والأهداف التفصيلية للتمكين الاجتماعي للمرأة ثم تعرضها عليهن.</p> <p>- عرض سؤال عن التدخلات التي تحقق أهداف التمكين الاجتماعي ثم تعقب الباحثة وتستخلص المطلوب وتوضحه من خلال العرض التقديمي.</p> <p>- عرض جدول عن مؤشرات قياس الأثر للتمكين الاجتماعي للمرأة</p> <p>- تقييم الجلسة</p> <p><b>الإستراتيجيات:</b></p> <p>- المناقشة</p> <p>- العصف الذهني</p> <p>- ورش العمل.</p>	<p><b>أولاً: الأهداف المعرفية: في نهاية الجلسة تكون المتدربة قادرة على أن:</b></p> <p>1- تعرف التمكين الاجتماعي للمرأة في ضوء الاستراتيجية، والوضع الحالي لتمكين المرأة اجتماعياً.</p> <p>2- تذكر الأهداف التفصيلية للتمكين الاجتماعي للمرأة.</p> <p>3- تعدد ممارسات التمكين الاجتماعي.</p> <p>4- تشرح بعض التدخلات والبرامج التي تحقق الهدف العام والأهداف التفصيلية للتمكين الاجتماعي.</p> <p>5- توضح أهمية نشر الوعي بالصحة الإنجابية للمرأة.</p> <p>6- توضح دور الدولة في مساندة المرأة المهمشة.</p> <p>7- تشرح أبعاد التمكين الاجتماعي لفئات المرأة المهمشة.</p> <p><b>ثانياً: الأهداف المهارية:</b></p> <p>1- تفرق بين الهدف العام والأهداف التفصيلية للتمكين الاجتماعي للمرأة.</p> <p>2- تستخدم مؤشرات القياس لقياس مدى ما حصلت عليه المرأة من تمكين اجتماعي.</p> <p>3- تستخدم خلفياتها عن التمكين الاجتماعي في الحصول على حقها.</p> <p>4- تستخدم خدمات تنظيم الأسرة التي تقدمها الدولة لتنظيم أسرتها.</p> <p>5- تستعين بمكاتب المساندة القانونية في الحصول على الدعم والمساندة القانونية.</p>	<p>- تعريف التمكين الاجتماعي للمرأة</p> <p>- الوضع الحالي لتمكين المرأة اجتماعياً.</p> <p>- الهدف العام والأهداف التفصيلية للتمكين الاجتماعي.</p> <p>- التدخلات والبرامج التي من شأنها تحقيق الهدف العام والأهداف التفصيلية للتمكين الاجتماعي.</p> <p>- مؤشرات قياس التمكين الاجتماعي للمرأة.</p>	الجلسة السادسة "محور التمكين الاجتماعي"

الوسائل المستخدمة	الأنشطة والاستراتيجيات التعليمية المستخدمة	الأهداف التعليمية	محتوى الجلسة	الجلسة وعنوانها
		<p>6- تنشر الوعي بين مختلف فئات المرأة بمتطلبات تحقيق التمكين الاجتماعي.</p> <p>7- تقدم ندوات ومحاضرات عامة لرفع وعي المرأة بمتطلبات تمكينها اجتماعياً .</p> <p><b>ثالثاً الأهداف الوجدانية:</b></p> <p>1- تدرك أهمية ما تقره الدولة من تشريعات لمساندة الفئات الخاصة من النساء .</p> <p>2- تهتم بحضور الندوات التثقيفية لتغيير الاتجاهات نحو تعدد الإنجاب .</p> <p>3- تقدر دور الدولة في مساندة السجينات وتغيير نظرة المجتمع لهن .</p> <p>4- تدرك دور الدولة في دعم الموهوبات والمتفوقات رياضياً .</p> <p>5- تتابع تطور مؤشرات التمكين الاجتماعي .</p> <p>6- تقدر دور الدولة في رعاية أمهات الأطفال المعاقين .</p> <p>7- تقدر دور الدولة في دعم المرأة الشابة والمعاقة .</p> <p>8- تتعاون في نشر الوعي بمخاطر تعدد الإنجاب .</p>		
<p>برنامج zoom meeting</p> <p>- عرض تقديمي باستخدام برنامج Power Point</p> <p>- جهاز لاب توب .</p> <p>- استخدام شبكة الأنترنت في عرض فيديو عن عقوبة ختان الإناث التي أقرها مجلس النواب .</p>	<p><b>الأنشطة:</b></p> <p>- تلقي الباحثة التحية على المتدربات ثم تقوم بطرح سؤال عن مفهوم حماية المرأة والوضع الحالي لحماية المرأة في المجتمع وتلقي الإجابات وتعزيزها .</p> <p>- عمل عصف ذهني للمتدربات عن أهداف حماية المرأة .</p> <p>- تناقش الباحثة المتدربات في أهم التدخلات التي تحقق حماية المرأة ثم تعقب الباحثة وتستخلص المطلوب وتوضحه من خلال العرض التقديمي .</p> <p>- تقوم الباحثة بعرض أهم التشريعات التي تقدمها الدولة لحماية المرأة من العنف والتحرش والختان وغيرها .</p> <p>- عرض فيديو توضيحي عن عقوبة ختان الإناث التي أقرها مجلس النواب لينك الفيديو</p> <p><a href="https://www.facebook.com/watch/?v=827100004678742">https://www.facebook.com/watch/?v=827100004678742</a></p> <p>- عرض مؤشرات قياس أثر</p>	<p><b>أولاً: الأهداف المعرفية: في نهاية الجلسة تكون المتدربة قادرة على أن:</b></p> <p>1- تعرف مفهوم حماية المرأة في ضوء الاستراتيجية، والوضع الحالي لحماية المرأة.</p> <p>2- تذكر الأهداف التفصيلية لحماية المرأة في ضوء الاستراتيجية.</p> <p>3- تعدد ممارسات حماية المرأة التي توفرها الدولة.</p> <p>4- توضح دور التشريعات في توفير الدعم اللازم لحماية المرأة.</p> <p>5- تعدد أهم التشريعات الخاصة بحماية المرأة من العنف والتحرش.</p> <p>6- تشرح بعض التدخلات والبرامج التي تحقق الهدف العام والأهداف التفصيلية لحماية المرأة.</p> <p>7- تشرح العقوبات التي شرعتها الدولة لحماية المرأة من العنف والتحرش والختان .</p> <p>8- توضح أهمية نشر الوعي بالصحة الإنجابية للمرأة .</p> <p>9- توضح دور الدولة في مساندة المرأة المهمشة.</p> <p><b>ثانياً: الأهداف المهارية:</b></p> <p>1- تستخدم مؤشرات القياس لقياس مدى ما حصلت عليه المرأة من تشريعات لحماية المرأة .</p> <p>2- تستخدم ما توفره الدولة من</p>	<p>- تعريف حماية المرأة في ضوء الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 .</p> <p>- الوضع الحالي لحماية المرأة والهدف العام والأهداف التفصيلية لحماية المرأة .</p> <p>- التدخلات والبرامج التي من شأنها تحقيق الهدف العام والأهداف التفصيلية لحماية المرأة .</p> <p>- مؤشرات قياس حماية المرأة في</p>	الجلسة السابعة "محور الحماية"

الوسائل المستخدمة	الأنشطة والاستراتيجيات التعليمية المستخدمة	الأهداف التعليمية	محتوى الجلسة	الجلسة وعنوانها
	<p>حماية المرأة. - عرض لأهم الشركاء في إعداد وتنفيذ الاستراتيجية. <u>الإستراتيجيات:</u> - المناقشة - العصف الذهني - ورش العمل. - فيديو توضيحي.</p>	<p>تشريعات للحصول على حقها في حالات التحرش والعنف. 3- ترفض فكرة الزواج المبكر وختان الإناث. 4- تطالب بحقها في توفير تنقل آمن دون تحرش أو عنف. 5- تستخدم حقوقها القانونية في قانون الأحوال الشخصية في حالات الطلاق. 6- تنشر الوعي بين مختلف فئات المرأة بأهم التشريعات التي وضعتها الدولة لحماية المرأة من العنف والتحرش وختان الإناث. 7- تقدم ندوات توعوية للتعريف بمخاطر الزواج المبكر وختان الإناث. <u>ثالثاً الأهداف الوجدانية:</u> 1- تدرك أهمية ما تقره الدولة من تشريعات لمساندة المرأة في مجال الحماية. 2- تقدر دور الدولة في سن تشريعات لحماية المرأة من العنف والتحرش والختان. 3- تتابع تطور مؤشرات حماية للمرأة. 4- تقدر دور الدولة في توفير حياة كريمة للمرأة المهمشة. 5- ترفض الإنتاج الدرامي الذي يدعم العنف ضد المرأة ويكرس للثقافة الذكورية. 6- تتعاون في نشر الوعي بمخاطر الزواج المبكر وختان الإناث. 7- تشجع المرأة على الحصول على حقوقها القانونية في حالة العنف والتحرش.</p>	إعداد وتنفيذ الاستراتيجية.	
<p>برنامج zoom meeting - عرض تقديمي باستخدام برنامج Power Point - جهاز لاب توب. - استخدام شبكة الأنترنت في عرض فيديو لكلمة الرئيس السيسي أمام الأمم المتحدة في المؤتمر العالمي للمرأة لينك الفيديو <a href="https://youtu.be/eQigLmAMgg4">https://youtu.be/eQigLmAMgg4</a> - تقوم الباحثة بالتطبيق البعدي لاستبيان الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 - تقوم الباحثة بتقديم الشكر للمتدربات. <u>الإستراتيجيات:</u> - المناقشة والحوار. - فيديو توضيحي.</p>	<p><u>الأنشطة:</u> - تلقي الباحثة التحية على المتدربات وتعرض فيديو لكلمة الرئيس السيسي أمام الأمم المتحدة في المؤتمر العالمي للمرأة لينك الفيديو <a href="https://youtu.be/eQigLmAMgg4">https://youtu.be/eQigLmAMgg4</a> - تقوم الباحثة بالتطبيق البعدي لاستبيان الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 - تقوم الباحثة بتقديم الشكر للمتدربات. <u>الإستراتيجيات:</u> - المناقشة والحوار. - فيديو توضيحي.</p>	<p>1- تكوين جداريات إيجابية تجاه الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية بصفة عامة 2030. 2- تقدير المتدربات لأهمية دورهن في نشر الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية بين كافة فئات النساء. 3- قياس مدى فاعلية البرنامج الإرشادي عن طريق التطبيق البعدي لاستبيان وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030.</p>	<p>- تقييم مدى فاعلية البرنامج عن طريق تطبيق الاستبيان البعدي للوعي بالاستراتيجية - شكر المتدربات على حضور البرنامج ووعدهم بمزيد من البرامج التدريبية المفيدة.</p>	الجلسة الثامنة "ختامية"

**أساليب تقييم البرنامج:** لتقييم البرنامج تم استخدام الأساليب التالية:

أ- **تقييم قبلي (مبدئي):** حيث تم التطبيق القبلي لاستبيان الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية على عينة البحث التجريبية ضمن عينة البحث الأساسية وذلك للوقوف على مستوى وعي القيادات النسائية عينة البحث التجريبية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 قبل تطبيق البرنامج.

ب- **تقييم مرحلي:** يستمر هذا التقييم طوال فترة تطبيق البرنامج وذلك من خلال المناقشات والعصف الذهني والاسئلة الشفهية أثناء الجلسات وفي نهاية كل جلسة.

ت- **تقييم نهائي:** حيث تم تقييم مدى فاعلية البرنامج بإعادة تطبيق الاستبيان على عينة البحث التجريبية بعد انتهاء جميع جلسات البرنامج (قياس بعدي)، وذلك لمقارنة النتائج القبالية بالبعدي لقياس مدى فاعلية البرنامج ومدى التحسن في الوعي بالاستراتيجية التي يحققها.

**عرض جزء من المحتوى الإرشادي للبرنامج**

**الجلسة الأولى «الجلسة الافتتاحية»**

**محتويات الجلسة**

- تعارف
- تعريف البرنامج وأهميته وإجراءاته
- إعداد تطبيق الاستبيان على العينة الأساسية كتطبيق قبلي لقياس الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠ وتحديد العينة التجريبية بناءً على ذلك من الأرباع الأثني في الوعي بالاستراتيجية

**فاعلية برنامج إرشادي لتنمية وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠**

إعداد: **إهدا زليبا صلاح محمود يوسف**  
مستشارة إدارة تنمية الموارد البشرية  
كلية التربية النوعية، جامعة المنوفية

**تمكين المرأة**

**التمييز ضد المرأة**

**الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠**

**قرارات الرئيس عبد الفتاح السيسي لدعم المرأة**

**مبادرات إطلاق الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠**

**الوضع الحالي لتمكين المرأة اقتصاديا**

### تقييم الجلسة

1- عرفني للمكين الاجتماعي للمرأة؟  
 2- ما هو الوضع الحالي للمكين المرأة اجتماعياً؟  
 3- ما هو الهدف العام والأهداف التفصيلية للمكين الاجتماعي للمرأة؟  
 4- ما هي أهم التدخلات والبرامج التي من شأنها تحقيق الهدف العام والأهداف التفصيلية للمكين الاجتماعي؟  
 5- ما هي مؤشرات قياس الأثر للمكين الاجتماعي للمرأة؟

### الوضع الحالي للمكين المرأة اجتماعياً

كما تم إطلاق برنامج "قاهرة ٢٠٣٠" لرفع مستوى الوعي بأهمية تنظيم الأسرة الذي يستهدف ١٠١٤٨٠٠٠ امرأة في مصر. وقد المجلس القومي للمرأة في تقريره، أنه في إطار دعم المكين الاجتماعي للمرأة، تم إطلاق مبادرة الصحة الإنجابية ٢٠٣٠ مليون صحة / صحة المرأة المصرية بما في ذلك التوعية والحصول لـ ١٣ مليون امرأة حتى مايو ٢٠٢١. موجهة للمبادرة تستهدف ٢٦ مليون امرأة تشترك من سكان الكبار والأرياف، غير المدعومة الصحية، وتهدف إلى الحد من الإصابة بالأورام غير المحطة ونسب الوفيات والتغذية حول هذه الأورام للكشف المبكر عنها، وتجنب المضاعفات والتفكير والتوعية العامة، ومن ضمن الأهداف الإنجابية للمرأة المصرية كما تم إطلاق حملات توعية بأهمية الكشف المبكر لسرطان الثدي بالبنفسج للنساء والذي يصل ٦٧,٦٧٠ امرأة في عام ٢٠١٨.

### التدخلات والبرامج التي من شأنها تحقيق الهدف العام والأهداف التفصيلية للمكين الاجتماعي للمرأة

مكافحة الزواج المبكر وغير المسجل رسمياً وذلك عن طريق:  
 - تعزيز الإستراتيجية القومية لمكافحة الزواج المبكر.  
 - وضع نية لإحكام ترقيية على المتزوجين الذين يتعدون على حصول الزواج المبكر.  
 - توعية الأسر بمخاطر الزواج المبكر على الشباب والفتيات وتبعات الزواج غير الرسمي.  
 - تشجيع الأسر على استمرار بتثاقف في التثقيف وتمكينهم من ذلك بالتوسع في مدارس الفصل الواحد والمدارس الصحية لتثقيف.

### الهدف العام والأهداف التفصيلية لمحوور المكين الاجتماعي للمرأة

الهدف العام: تعزيز المكين الاجتماعي للمرأة  
 الأهداف التفصيلية:  
 1- تعزيز الوعي بأهمية تنظيم الأسرة  
 2- تحسين الصحة الإنجابية للمرأة  
 3- تعزيز المشاركة في صنع القرار الأسري  
 4- تحسين الوضع الاقتصادي للمرأة  
 5- تعزيز المشاركة في العمل المجتمعي

### التدخلات والبرامج التي من شأنها تحقيق الهدف العام والأهداف التفصيلية للمكين الاجتماعي للمرأة

تعزيز خدمات للمرأة المسنة وذلك عن طريق:  
 - التوسع في برامج التوعية حول كيفية تعامل أفراد الأسرة مع المسنات على نحو يسهل في تحسين جودة حياتهن  
 - تطوير الخدمات الصحية للمسنات التي تراعي احتياجات المرأة المسنة  
 - توفير البيئة العائلية لعناية المسنات من خلال الالتزام بالكواد البرية التثقيف المجتمعية للاحتياجات.

### الهدف العام والأهداف التفصيلية لمحوور حماية المرأة

حماية المرأة  
 الأهداف التفصيلية:  
 1- تعزيز الوعي بأهمية حماية المرأة  
 2- تحسين الوضع القانوني للمرأة  
 3- تعزيز المشاركة في صنع القرار الأسري  
 4- تحسين الوضع الاقتصادي للمرأة  
 5- تعزيز المشاركة في العمل المجتمعي

### الجلسة الثامنة «الجلسة الختامية»

الجامعة

### الشركاء في إعداد وتنفيذ الإستراتيجية

المجتمع المدني  
 السلطة التنفيذية  
 السلطة القضائية  
 السلطة التشريعية

### كلمة الرئيس السيسي أمام الأمم المتحدة في المؤتمر العالمي بالمرأة

<https://youtu.be=xGnLmAMg4>

### شكر وتقدير

اندم بفضل الضحك والتقدير لحضراتكم على اهتمامكم باستكمال البرنامج واستفاد جزء كبير من وقت حضراتكم في حضور إحسانكم وتعميق الاستبيانات على عهد بمرسيد من التعاون مع حضراتكم كقيادات مسانحة على درجة مرتفعة من الوعي بأهمية تمكين المرأة التي تدفعها الأستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠ وتدعمها القيادات السياسية لتكون معاً أحد الأدوات الداعمة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة ٢٠١٥ وأهداف رؤية مصر ٢٠٣٠ وما تستهدفها الأستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠

### نهاية الجلسة التدريبية الثامنة

شكراً لحضراتكم

### التطبيق البعدي للاستبيان

من فضل حضراتكم الدخول على الرابط التالي لتطبيق الاستبيان البعدي.  
<https://docs.google.com/forms/d/1GvV8ZU9wV6nvDdE2kA2E8a7FKwcrU8V8A/edit>

## خامساً: المعاملات الإحصائية المستخدمة في البحث:

تمت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج SPSS الإصدار 22، وذلك لتحقيق الأهداف والتحقق من صحة الفروض، حيث تم حساب الأعداد والنسب المئوية والتكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات البحث طبقاً لمدى الاحتياج للمعالجة الإحصائية لكل متغير، معامل ارتباط بيرسون ومعامل ألفا كرونباخ ومعامل التجزئة النصفية لسبيرمان - براون، وجيتمان لتقنين أدوات البحث، معامل ارتباط سبيرمان لدراسة شدة واتجاه العلاقة الارتباطية بين متغيرات البحث، اختبار Test للمجموعات المستقلة لدراسة الفروق بين المتوسطات الحسابية

لدرجات عينة البحث في بعض المتغيرات، وللمجموعات المرتبطة لقياس مدى فاعلية البرنامج الإرشادي بقياس الفروق بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث قبل وبعد تطبيق البرنامج، تحليل التباين ذو البعد الواحد One Way A nova لدراسة الفروق بين المتوسطات الحسابية لعينة البحث في بعض المتغيرات، اختبار شيفية لمعرفة اتجاه ودلالة الفروق بين متوسطات المجموعات التي يؤكد تحليل التباين على وجود فروق بينها، تحليل الانحدار المتعدد الخطي لدراسة نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة في تفسير نسبة التباين في المتغيرات التابعة، حساب مربع إيتا ( $\eta^2$ ) للتعرف على حجم تأثير البرنامج.

### نتائج البحث ومناقشتها

أولاً: النتائج الوصفية لعينة البحث وفقاً للخصائص الاجتماعية والاقتصادية.

#### 1- وصف خصائص عينة البحث الأساسية:

جدول (11) التوزيع النسبي لعينة البحث الأساسية وفقاً للخصائص الاجتماعية والاقتصادية ن=168

المتغيرات	الفئات	العدد	%	المتغيرات	الفئات	العدد	%
السن	أقل من 30 سنة	-	-	الحالة الاجتماعية	متزوجة مطلقاً	145	86.3%
	من 30: أقل من 40 سنة	4	2.4%	الاجتماعية	أرملة	17	9.5%
	من 40: أقل من 50 سنة	86	51.2%		لم أتزوج مطلقاً	7	4.2%
بيئة العمل	ريف	47	28%	المؤهل العلمي	أقل من الجامعي	13	7.7%
	حضر	121	72%		مؤهل جامعي	52	31%
الراتب الشهري	من 1300: أقل من 6500 جنية	76	45.3%	عدد سنوات الخبرة القيادية	أقل من 3 سنوات	63	37.5%
	من 6500 جنية: أقل من 13000 جنية	81	48.2%		من 3: 6 سنوات	15	8.9%
	من 13000: أقل من 32000 جنية	11	6.5%		أكثر من 6 سنوات	90	53.6%
المركز القيادي	قيادات جامعية	76	45.2%	سمعت عن الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030	نعم	108	64.3%
	قيادات في التربية والتعليم	33	19.6%		لا	60	35.7%
	قيادات في وزارة الصحة	30	17.9%				
	قيادات في جهات أخرى	29	17.3%				

متغير السن: بدراسة نتائج الجدول (11) يتبين أن أكثر من نصف حجم عينة البحث من القيادات النسائية في الفئة العمرية من 40: أقل من 50 سنة بنسبة 51.2%، يليهم الفئة العمرية من 50: أقل من 60 سنة بنسبة 46.4%، جاءت أقل الفئات العمرية للقيادات النسائية عينة البحث من 30: أقل من 40 سنة بنسبة 2.4%، في حين لم تمثل الفئة العمرية أقل من 30 سنة مطلقاً في القيادات النسائية عينة البحث، وهي نسب منطقية تتسق مع التدرجات الوظيفية لتولي المناصب القيادية إلا أنها لا تعكس التوجهات الحالية لتولي الشباب للمناصب القيادية في الدولة بصفة عامة وتمكين النساء من الشباب بصفة خاصة، وعن متغير الحالة الاجتماعية: تشير نتائج الجدول إلى أن الغالبية العظمى من القيادات النسائية عينة البحث من المتزوجات بنسبة 86.3%، والأرامل بنسبة 9.5%، والقيادات التي لم تتزوج مطلقاً بنسبة

4.2%. وفيما يخص متغير **بيئة العمل**: يتبين أن الغالبية العظمى من القيادات النسائية عينة البحث تعمل في بيئة حضرية بنسبة 72% مقابل 28% للقيادات في البيئة الريفية. وبالنسبة لمتغير **المؤهل العلمي**: تشير نتائج الجدول إلى أن النسبة الأعلى من القيادات النسائية عينة البحث حاصلات على مؤهل أعلى من الجامعي (ماجستير - دكتوراة) بنسبة 61.3%، يليهم المؤهلات بمؤهل جامعي بنسبة 31%، في حين أن النسبة الأقل من المؤهلات الأقل من المتوسط بنسبة 7.7%. وعن **الراتب الشهري** للقيادات النسائية جاءت النسبة الأعلى لفئة الراتب الشهري من 6500 جنية : أقل من 13000 جنية بنسبة 48.2%، يليها فئة الراتب الشهري من 1300 جنية : أقل من 6500 جنية بنسبة 45.3%، وأقل فئة جاءت لفئة الراتب الشهري من 13000 جنية : أقل من 32000 جنية بنسبة 6.5%. وبالنسبة لمتغير **عدد سنوات الخبرة القيادية** للقيادات النسائية عينة البحث يتضح أن أكثر من نصف حجم عينة البحث لديها سنوات خبرة أكثر من 6 سنوات بنسبة 53.6% يليها فئة عدد سنوات الخبرة أقل من 3 سنوات بنسبة 37.5%، وأقلها لفئة سنوات الخبرة من 3: 6 سنوات بنسبة 8.9%. وعن متغير **المركز القيادي** لعينة البحث نجد أن غالبية القيادات النسائية عينة البحث من القيادات الجامعية ممثلة في عمداء ووكلاء بعض الكليات، ورؤساء الأقسام العلمية، ومديري الوحدات ذات الطابع الخاص، ومديري الإدارات بالكليات والجامعة بنسبة 45.2%، يليها القيادات الإدارية في التربية والتعليم من مديري ووكلاء المدارس ووكلاء وعمداء المعاهد الأزهرية، والموجهات ومديري الإدارات في التربية والتعليم بنسبة 19.6%، يليهم القيادات النسائية بوزارة الصحة من مديري مختلف الإدارات الطبية ومديري المستشفيات بنسبة 17.9%، في حين جاءت أقل المراكز القيادية للقيادات النسائية عينة البحث لقيادات في جهات أخرى متفرقة ومنها مديري عموم ومديري إدارات في مجالس المدن، وقيادات في جهاز حماية المستهلك، وهيئة تعليم الكبار، والجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء بنسبة 17.3%. وعن بيان **هل سمعت عن الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية من قبل**: تشير النتائج إلى أن هناك 64.3% من القيادات النسائية عينة البحث سمعت عن الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 مقابل 35.7% لم تسمع عنها مطلقاً. على الرغم من أن عينة البحث تمثل أكثر فئات المجتمع تمكيناً على المستوى النظري إلا أنه ما زال هناك نسبة لا يستهان بها لم تسمع من قبل عن استراتيجية تمكين المرأة المصرية وأبعادها وما تستهدفه لزيادة تمكين المرأة بما يستدعي بذل مزيد من الجهود لرفع وعي المرأة بصفة عامة بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والقيادات منها بصفة خاصة لتكون هي أحد الأدوات والأدع العاملة لرفع وعي النساء بآليات التمكين على كافة المستويات. وبذلك تشير هذه النتائج الوصفية لعينة البحث إلى نسبة كبيرة من الاتساق فيما بينها.

## 2- وصف خصائص عينة البحث التجريبية:

جدول (12) التوزيع النسبي لعينة البحث التجريبية وفقاً للخصائص الاجتماعية والاقتصادية ن=30

المتغيرات	الفئات	العدد	%	المتغيرات	الفئات	العدد	%
السن	أقل من 30 سنة	.	.	الحالة الاجتماعية	متزوجة	24	80%
	من 30: أقل من 40 سنة	4	13.3%		مطلقة	.	.
	من 40: أقل من 50 سنة	20	66.7%		أرملة	4	13.3%
	من 50: أقل من 60 سنة	6	20%		لم أتزوج مطلقاً	2	6.7%
بيئة العمل	ريف	17	56.7%	المؤهل العلمي	أقل من الجامعي	3	10%
	حضر	13	43.3%		مؤهل جامعي	3	10%
					مؤهل أعلى من الجامعي	24	80%
الراتب الشهري	من 1300: أقل من 6500 جنية	13	43.3%	عدد سنوات الخبرة القيادية	أقل من 3 سنوات	16	53.3%
	من 6500 جنية: أقل من 13000 جنية	11	36.7%		من 3:6 سنوات	2	6.7%
	من 13000: أقل من 32000 جنية	6	20%		أكثر من 6 سنوات	12	40%
المركز القيادي	قيادات جامعية	15	50%	سمعت عن الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030	نعم	11	36.7%
	قيادات في التربية والتعليم	6	20%		لا	19	63.3%
	قيادات في وزارة الصحة	4	13.3%				
	قيادات في جهات أخرى	5	16.7%				

متغير السن: بدراسة نتائج الجدول (12) يتبين أن أكثر من نصف حجم عينة البحث التجريبية من القيادات النسائية في الفئة العمرية من 40: أقل من 50 سنة بنسبة 66.7%، يليهم الفئة العمرية من 50: أقل من 60 سنة بنسبة 20%، وجاءت أقل الفئات العمرية للقيادات النسائية عينة البحث التجريبية من 30: أقل من 40 سنة بنسبة 13.3%، وعن متغير الحالة الاجتماعية: تشير نتائج الجدول إلى أن الغالبية العظمى من القيادات النسائية عينة البحث من المتزوجات بنسبة 80%، والأرامل بنسبة 13.3%، والقيادات التي لم تتزوج مطلقاً بنسبة 6.7%. وعن متغير بيئة العمل: يتبين أن أكثر من نصف حجم العينة التجريبية تعمل في بيئة ريفية بنسبة 56.7% مقابل 43.3% للقيادات في البيئة الحضرية. وبالنسبة لمتغير المؤهل العلمي: تشير نتائج الجدول إلى أن الغالبية العظمى من القيادات النسائية عينة البحث التجريبية حاصلات على مؤهل أعلى من الجامعي (ماجستير - دكتوراة) بنسبة 80%، يليهم المؤهلات بمؤهل جامعي ومؤهل أقل من الجامعي بنسب متساوية بلغت 10%. وعن الراتب الشهري للقيادات النسائية عينة البحث التجريبية جاءت النسبة الأعلى لفئة الراتب الشهري من 1300 جنية: أقل من 6500 جنية بنسبة 43.3%، يليها فئة الراتب الشهري من 6500 جنية: أقل من 13000 جنية بنسبة 36.7%، وأقل فئة جاءت لفئة الراتب الشهري من 13000 جنية: أقل من 32000 جنية بنسبة 20%. وبالنسبة لمتغير عدد سنوات الخبرة القيادية للقيادات النسائية عينة البحث التجريبية يتضح أن أكثر من نصف حجم عينة البحث التجريبية

لديها سنوات خبرة قيادية أقل من 3 سنوات بنسبة 53.3% يليها فئة عدد سنوات الخبرة أكثر من 6 سنوات بنسبة 40%، وأقلها لفئة سنوات الخبرة من 3: 6 سنوات بنسبة 6.7%. وعن متغير **المركز القيادي** لعينة البحث التجريبية نجد أن هناك 50% من عينة البحث التجريبية من القيادات الجامعية، يليها القيادات النسائية بوزارة التربية والتعليم بنسبة 20%، يليها القيادات الإدارية في جهات أخرى بنسبة 16.7%، في حين جاءت أقل المراكز القيادية للقيادات النسائية عينة البحث التجريبية للقيادات النسائية بوزارة الصحة بنسبة 13.3%. وعن بيان **هل سمعت عن الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية من قبل**: تشير النتائج إلى أن أغلب القيادات النسائية عينة البحث التجريبية لم تسمعن من قبل عن الاستراتيجية بنسبة 63.3%، مقابل 36.7% سمعت عن الاستراتيجية. بما يشير إلى أن حتى القيادات النسائية التي سمعت عن الاستراتيجية لديها مستويات منخفضة في الوعي بها بما يستدعي بذل مزيد من الجهد لرفع وعي هذه الفئة بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية.

**ثانياً: النتائج الوصفية لاستجابات القيادات النسائية عينة البحث على أدوات البحث.**

### 1- التوزيع النسبي لمستويات وعي القيادات النسائية عينة البحث الأساسية بالأستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030.

جدول (13) التوزيع النسبي لمستويات وعي القيادات النسائية عينة البحث الأساسية بالأستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 في الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية ن=168

المتغيرات		المستوى المنخفض		المستوى المتوسط		المستوى المرتفع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد
التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي	30	17.9	71	42.3	67	39.8	
التمكين الاقتصادي	60	35.7	64	38.1	44	26.2	
التمكين الاجتماعي	50	29.8	80	47.6	38	22.6	
الحماية	60	35.7	47	28	61	36.3	
إجمالي الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030	71	42.3	40	23.8	57	33.9	

تشير النتائج البحثية بالجدول (13) إلى أن هناك 42.3% من القيادات النسائية عينة البحث لديها مستوى منخفض في إجمالي الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030، مقابل (33.9%، 23.8%) للمستوى المرتفع والمتوسط على الترتيب، كما تشير نتائج البحث إلى أن النسبة الأعلى من القيادات النسائية عينة البحث لديها مستوى متوسط في الوعي بكل من التمكين السياسي، والاقتصادي، والاجتماعي بنسب مئوية بلغت (42.3%، 38.1%، 47.6%) على الترتيب، في حين أن النسبة الأعلى من القيادات النسائية عينة البحث لديها مستوى مرتفع في الوعي بآليات الحماية التي تقدمها الاستراتيجية بنسبة 36.3%، كما سجلت النسب الأقل من القيادات النسائية عينة البحث مستوى منخفض في الوعي بالتمكين السياسي

بنسبة (17.9%)، ومستوى مرتفع في الوعي بكلاً من التمكين الاقتصادي والاجتماعي بنسبة (26.2%، 22.6%) على الترتيب، ومستوى متوسط في كل من الوعي بحماية المرأة وكذلك في إجمالي الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة بنسب مئوية بلغت (28%، 23.8%) على الترتيب، وعلى الرغم من أن النتائج الوصفية بالجدول (11) أشارت إلى أن هناك 64.3% من عينة البحث قد سمعن عن الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية من قبل مقابل 35.7% من عينة البحث لم تسمعن عنها. إلا أن مستويات الوعي بالإستراتيجية تعتبر منخفضة في فئة من النساء - القيادات النسائية- يفترض أن تكون على مستوى وعي مرتفع بوثيقة العمل المعتمدة لتمكينهن، وبذلك فإن مستويات وعي القيادات النسائية عينة البحث بالاستراتيجية تعتبر غير مرضية، خاصة في ظل ما تبذله الدولة من مجهودات لرفع وعي المرأة بفرص التمكين والحماية المتاحة خاصة لدى فئة تم تمكينها قيادياً بالفعل، بالإضافة إلى أن هناك 53.6% من عينة البحث جدول(11) لديها سنوات خبرة في العمل القيادي أكثر من ست سنوات. مما يسترعي الأنظار إلى ضرورة رفع وعي المرأة بصفة عامة والقيادات النسائية بصفة خاصة بحقوقها في التمكين التي كفلها لها الشرع والدستور والقانون وصاغها المجلس القومي للمرأة في صورة استراتيجية وطنية لتمكين المرأة المصرية تتوافق مع أهداف التنمية المستدامة، ويتفق ذلك مع ما أكدت عليه دراسة كل من **نبيل سليمان (2001)**؛ **محمد سالم (2004)**؛ **إنتصار الحلبي (2015)** من أهمية حاجة المرأة لتنمية وعيها بأدوارها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وحقوقها وواجباتها وطرق الحصول عليها، كما أشارت إلى أن المرأة ينقصها الوعي بحقوقها وواجباتها. ولذلك فقد استهدف البحث تصميم وتنفيذ برنامج إرشادي لتنمية وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030. **وبذلك يتحقق الهدف الأول من البحث بتحديد مستوى وعي القيادات النسائية عينة البحث الأساسية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030.**

ب- التوزيع النسبي لمستويات القيادات النسائية عينة البحث الأساسية في القيادة الإبداعية.

جدول (14) التوزيع النسبي لمستويات القيادات النسائية عينة البحث الأساسية في القيادة الإبداعية في الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية

ن=168

المتغيرات		المستوى المنخفض		المستوى المتوسط		المستوى المرتفع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد
الحساسية للمشكلات	15	8.9	92	54.8	61	36.3	
المرونة	35	20.8	55	32.8	78	46.4	
الطلاقة	4	2.4	54	32.1	110	65.5	
الأصالة	4	2.4	72	42.8	92	54.8	
المثابرة	9	5.4	59	35.1	100	59.5	
إجمالي القيادة الإبداعية للقيادات النسائية	52	31	39	23.2	77	45.8	

تشير نتائج الجدول (14) إلى أن هناك 45.8% من القيادات النسائية عينة البحث لديهن مستوى مرتفع في إجمالي القيادة الإبداعية، وكذلك فإن النسبة الأعلى من القيادات النسائية لديها مستوى مرتفع في الأبعاد الفرعية (المرونة، والطلاقة، والأصالة، والمثابرة) بنسبة (46.4%، 65.5%، 45.8%، 59.5%) على الترتيب، في حين أن النسبة الأعلى من القيادات النسائية عينة البحث لديها مستوى متوسط في الحساسية للمشكلات بنسبة (54.8%)، كما سجلت النسبة الأقل من القيادات النسائية عينة البحث مستويات منخفضة في (الحساسية للمشكلات، والمرونة، والطلاقة، والأصالة، والمثابرة) بنسبة (8.9%، 20.8%، 2.4%، 2.4%، 5.4%) على الترتيب، في حين كانت النسبة الأقل من القيادات النسائية عينة البحث لديها مستوى متوسط في إجمالي القيادة الإبداعية بنسبة (23.2%)، وقد يرجع ذلك إلى كثرة المهام المنوط بها القيادات النسائية عينة البحث خاصة أن هناك 45.2% من عينة البحث من القيادات الجامعية التي يكثر على كاهلها أعباء العمل القيادي بالإضافة إلى دورها في العمل الأكاديمي والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وبذلك فإن القيادات النسائية تحتاج لمزيد من التدريب والتأهيل على متطلبات القيادة الإبداعية بما يحقق تجاوز لتوقعات المجتمع والعملاء في أداء القيادات النسائية وتغيير الصورة الذهنية عن تولي المرأة للمناصب القيادية. وهذا ما أكدته دراسة **مصطفى علي (2008)** والتي كشفت عن احتياج القيادات النسائية في المجالس الشعبية المحلية إلى الدورات التدريبية الخاصة بالقيادة وأنواع وسمات ومهارات القائد، بالإضافة إلى ما توصلت إليه دراسة **نوف آل شيخ (2013)** من أن القيادات النسائية تواجه العديد من التحديات داخل مؤسسات العمل ومنها تحديات متعلقة بطبيعة الدور القيادي وتحديات اقتصادية ومجتمعية وأسرية وشخصية مما قد يكون أحد الأسباب التي تعيق القدرات الإبداعية لديهن، لذلك فقد أوصت دراسة **مروة مغازي (2019)** بضرورة تنظيم الدورات التدريبية للقيادات النسائية بصفة دورية حول المداخل الحديثة في القيادة بما يدعم قيادتها الإبداعية. **وبذلك يتحقق الهدف الثاني من البحث بتحديد مستوى القيادات النسائية عينة البحث في القيادة الإبداعية.**

### ج- التوزيع النسبي لمستويات القيادات النسائية عينة البحث في المسؤولية المجتمعية.

جدول (15) التوزيع النسبي لمستويات القيادات النسائية عينة البحث الأساسية في

المسؤولية المجتمعية في الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية ن=168

مستوى مرتفع		مستوى متوسط		مستوى منخفض		المتغيرات
العدد	%	العدد	%	العدد	%	
70	41.7	68	40.5	30	17.9	مسئولية جماعية
57	33.9	78	46.4	33	19.6	مسئولية وطنية
83	49.4	59	35.1	26	15.5	مسئولية مهنية
78	46.4	45	26.8	45	26.8	مسئولية دينية وأخلاقية
88	52.4	22	12.9	43	25.6	إجمالي المسؤولية المجتمعية للقيادات النسائية

تشير نتائج الجدول (15) إلى أن النسب الأعلى من القيادات النسائية عينة البحث لديها مستويات مرتفعة في المسؤولية المجتمعية سواء في المسؤولية الجماعية أو المسؤولية المهنية أو المسؤولية الدينية والأخلاقية أو في إجمالي المسؤولية المجتمعية وذلك بنسبة 41.7%، 49.4%، 46.4%، 52.4% على الترتيب، في حين جاءت النسبة الأعلى من القيادات النسائية عينة البحث لديها مستوى متوسط في المسؤولية الوطنية بنسبة 46.4%، كما تشير النتائج البحثية بالجدول إلى أن النسب الأقل من القيادات النسائية عينة البحث لديها مستويات منخفضة في المسؤولية المجتمعية، والوطنية، والمهنية، بنسبة 17.9%، 19.6%، 15.5% على الترتيب، في حين أن هناك نسب متساوية من القيادات النسائية عينة البحث لديها مستويات منخفضة ومتوسطة في المسؤولية الدينية والأخلاقية بنسبة 26.8% لكلاً منهما، كما مثلت أقل نسبة من القيادات النسائية عينة البحث مستوى متوسط في إجمالي المسؤولية المجتمعية بنسبة 22%. وعلى الرغم من هذه النتائج التي تشير نسبياً إلى أن القيادات النسائية عينة البحث ذوات المستوى المرتفع في المسؤولية المجتمعية أكثر من ذوات المستوى المنخفض والمتوسط إلا أن ما نصبو إليه من مستويات في تحمل القيادات النسائية للمسؤولية المجتمعية ودورها كشريك فاعل في التنمية المجتمعية ما زال يحتاج لمزيد من الدعم ورفع الوعي بهذه المسؤوليات عن طريق التوعية بأهمية المسؤولية المجتمعية للفرد والمجتمع، وعن طريق تعزيز شعور القيادات النسائية بالإنتماء للوطن بمزيد من فرص التمكين المتاحة لديهن والتي تشعرهن بأنهن جزء من الوطن وشريك فاعل في التنمية وبالتالي مزيد من المسؤولية المجتمعية، ويتفق ذلك مع ما أوصت به دراسة *مرورة مغازي (2019)* من ضرورة تنمية قدرات القيادات النسائية على المشاركة المجتمعية وإكتشاف القيادات النسائية عند مشاركتها داخل المجتمع واستمرارية القيادات النسائية في العمل المجتمعي حتى يمكن المساهمة في تفعيل المشاركة في المجتمع بصورة أكثر فاعلية. وبذلك يتحقق الهدف الثالث من البحث بتحديد مستويات القيادات النسائية عينة البحث الأساسية في المسؤولية المجتمعية.

د- الأهمية النسبية لأبعاد كلاً من وعي القيادات النسائية عينة البحث الأساسية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 (التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي - التمكين الاقتصادي - التمكين الاجتماعي - الحماية)، القيادة الإبداعية (الحساسية للمشكلات - المرونة - الطلاقة - الأصالة - المثابرة)، المسؤولية المجتمعية (مسؤولية جماعية - مسؤولية وطنية - مسؤولية مهنية - مسؤولية دينية وأخلاقية).

جدول (16) الأهمية النسبية لأبعاد كلاً من وعي القيادات النسائية عينة البحث الأساسية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والقيادة الإبداعية والمسؤولية المجتمعية ن=168

الأبعاد	عدد العبارات	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	النسبة المئوية	الترتيب
التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي	14	36.018	257	25.6%	الأول
التمكين الاقتصادي	17	42.566	250	24.9%	الثاني
التمكين الاجتماعي	20	49.869	249	24.8%	الثالث
الحماية	17	41.935	246	24.6%	الرابع
المجموع	68		1002		
الحساسية للمشكلات	13	35.279	271	20.1%	الرابع
المرونة	15	40.804	272	20.2%	الثالث
الطلاقة	12	33.458	279	20.7%	الأول
الأصالة	13	32.250	248	18.4%	الخامس
المثابرة	11	30.494	277	20.6%	الثاني
المجموع	64		1347		
مسؤولية جماعية	12	30.583	255	23.7%	الرابع
مسؤولية وطنية	12	32.810	273	25.4%	الثاني
مسؤولية مهنية	11	31.381	285	26.5%	الأول
مسؤولية دينية وأخلاقية	9	23.530	261	24.3%	الثالث
المجموع	44		1074		

- الأهمية النسبية لأبعاد وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 (التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي - التمكين الاقتصادي - التمكين الاجتماعي - الحماية): تشير نتائج الجدول (16) إلى أن التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي للمرأة هو أكثر محاور الاستراتيجية الوطنية المدركة من قبل القيادات النسائية عينة البحث الأساسية بوزن نسبي 257 ونسبة مئوية 25.6%، يليه الوعي بالتمكين الاقتصادي بوزن نسبي 250 ونسبة مئوية 24.9%، يليه الوعي بالتمكين الاجتماعي بوزن نسبي 249، ونسبة مئوية 24.8%. في حين جاءت أقل محاور الاستراتيجية التي يعي بها القيادات النسائية عينة البحث هو حماية المرأة بوزن نسبي 246 ونسبة مئوية 24.6%، وقد يرجع تزايد الوعي بالتمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي للمرأة لطبيعة عينة البحث الممثلة من القيادات النسائية والتي تم بالفعل وصولهن للمناصب القيادية العليا وبالتالي فهن أكثر وعياً بهذا البعد، بالإضافة إلى التوجه الإعلامي لنشر الوعي ببعد التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي وما اكتسبته المرأة على المستوى السياسي والقيادي، ثم يأتي التمكين الاقتصادي كنتيجة للتمكين السياسي والقيادي، ثم يأتي التمكين الاجتماعي، يليه الوعي بالحماية المجتمعية للمرأة، ويتفق ذلك مع ما أشار إليه المجلس القومي للمرأة (2021) في تقريره عن جهود تمكين المرأة المصرية 2014-2021 والذي أكد على أن التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي للمرأة من أكثر أبعاد الاستراتيجية تحققاً على أرض الواقع. ويتفق ذلك مع ما أشار إليه Mason. K &

(2003) *Smith. H. L.* في أن عملية التمكين متعددة الأبعاد وأن حصول المرأة على التمكين في بعد معين لا يعنى بالضرورة تمكينها في الأبعاد الأخرى، في حين تختلف مع دراسة **حسن حسن (2015)** التي جاء فيها التمكين الاجتماعي في الترتيب الأول يليه التمكين الاقتصادي يليه التمكين السياسي. كما تختلف مع دراسة **أماني محمد (2020)** في أن أكثر صور التمكين للمرأة هو التمكين الاجتماعي والاقتصادي يليه التمكين السياسي.

- الأهمية النسبية لأبعاد القيادة الإبداعية (الحساسية للمشكلات - المرونة - الطلاقة - الأصالة - المثابرة): تشير نتائج الجدول (16) إلى أن الطلاقة هي أكثر أبعاد القيادة الإبداعية تحقّقاً لدى القيادات النسائية عينة البحث بوزن نسبي 279 ونسبة مئوية 20.7%، في حين جاءت المثابرة، المرونة، الحساسية للمشكلات في الترتيب الثاني والثالث والرابع على الترتيب بوزن نسبي 272، 277، 271 ونسبة مئوية 20.6%، 20.2%، 20.1% على نفس الترتيب. في حين جاء في الترتيب الخامس والأخير الأصالة بوزن نسبي 248 ونسبة مئوية 18.4%.

- الأهمية النسبية لأبعاد المسؤولية المجتمعية (مسؤولية جماعية - مسؤولية وطنية - مسؤولية مهنية - مسؤولية دينية وأخلاقية): كما يتبين من الجدول (16) أن المسؤولية المهنية هي أكثر أبعاد المسؤولية المجتمعية التي تمارسها القيادات النسائية عينة البحث بوزن نسبي 285 ونسبة مئوية 26.5%، في حين جاءت المسؤولية الوطنية، والمسؤولية الدينية والأخلاقية في الترتيب الثاني والثالث على الترتيب بوزن نسبي 273، 261 ونسبة مئوية 25.4%، 24.3% على نفس الترتيب. في حين جاء في الترتيب الأخير المسؤولية الجماعية بوزن نسبي 255 ونسبة مئوية 23.7%. وقد يرجع ذلك إلى نوعية عينة البحث من القيادات النسائية التي قد تقدر أكثر دورها ومسئوليتها تجاه عملها بحكم موقعها القيادي المسئول عن العمل وتحقيق أهدافه أكثر من تركيزها على أي نوع آخر من المسؤوليات. وبذلك يتحقق الهدف الرابع من البحث بتحديد الأهمية النسبية لأبعاد متغيرات البحث.

هـ - الأهمية النسبية للتحديات التي تواجه تمكين المرأة من وجهة نظر القيادات النسائية عينة البحث الأساسية.

جدول (17) التوزيع التكراري للتحديات التي تواجه تمكين المرأة من وجهة نظر

ن = 168

القيادات النسائية عينة البحث الأساسية

الترتيب	النسبة المئوية	التكرار	التحديات
الثاني	75%	126	تحديات شخصية
الأول	100%	168	تحديات مجتمعية
الثالث	62.5%	105	تحديات اقتصادية
الرابع	46.4%	78	تحديات تشريعية

تشير نتائج الجدول (17) إلى أهم التحديات التي تواجه تمكين المرأة من وجهة نظر القيادات النسائية عينة البحث الأساسية حيث أشارت 100% من القيادات النسائية عينة البحث إلى أن **التحديات المجتمعية** هي أولى التحديات التي تحد من فرص تمكين المرأة، والتي تمثلت في ثقافة المجتمع الذكورية المناهضة لتمكين المرأة والمعززة للتمييز ضدها، والعادات والتقاليد المجتمعية التي تفضل الذكور عن الإناث وتتنظر للمرأة على أنها العنصر الأضعف غير القادر على تحمل المسؤوليات بمفردها وتحتاج دائماً إلى الدعم والمساندة من الرجل، ونقص الوعي الثقافي بآليات التمكين التي يتيحها لها المجتمع، والعادات والتقاليد المجتمعية التي تعطي أولوية الفرص للرجال دون النساء سواء في التعليم أو العمل أو شغل المناصب القيادية، وارتباط تمكين المرأة بالوساطة والمحسوبية، بالإضافة إلى العنف المجتمعي والأسري ضد المرأة، في حين جاءت **التحديات الشخصية** في الترتيب الثاني بنسبة 75% وتتضمن التحديات المرتبطة بالمرأة نفسها والصورة الذهنية السلبية للمرأة عن نفسها وعدم قدرتها على القيام بأي عمل دون مساندة الرجل، وعدم قدرتها على تحمل المسؤولية، وعدم قدرتها على البقاء خارج المنزل لفترات طويلة، أو تحمل الصعاب التي تواجهها في العمل، أو التعامل مع الرجال في أماكن العمل، والتكوين البدني والفسولوجي للمرأة الأقل تحملاً من الرجال ووجود بعض الحالات التي تكون المرأة فيها في وضع فسيولوجي لا يسمح لها بالتمكين مثل حالات الحمل والولادة. وفي الترتيب الثالث جاءت **التحديات الاقتصادية** بنسبة 62.5% والتي تمثلت في ضعف القدرة المادية للمرأة نتيجة حرمانها من فرص العمل وحرمانها من الميراث الشرعي، والتي تحول دون قدرتها على إنشاء مشروعاتها الخاصة، وصعوبة الإجراءات اللازمة للحصول على قروض لإقامة المشروعات، أو توفير الماليات الخاصة للإنفاق على الدعاية اللازمة للترشح للمناصب القيادية أو المجالس التشريعية، في حين جاءت أقل التحديات التي تواجه تمكين المرأة من وجهة نظر القيادات النسائية عينة البحث **التحديات التشريعية** حيث يرى 46.4% من القيادات النسائية عينة البحث أن هناك قصور في القوانين والتشريعات الخاصة بتمكين المرأة أو عدم تفعيل القوانين والتشريعات التي تعزز تمكين المرأة، بالإضافة إلى استمرار وجود الروتين والبطء في تنفيذ الأحكام القضائية الخاصة بتمكين المرأة. ويتفق ذلك جزئياً مع دراسة **ياسر سليمان (2019)** التي أشارت إلى أن أكثر العوامل التي تعوق تمكين المرأة هي العوامل الاجتماعية تليها العوامل الاقتصادية والسياسية ثم أخيراً تأتي العوامل الشخصية، ودراسة **Amondi. O.B., (2011)** التي توصلت إلى أن أبرز التحديات التي تواجه تمكين المرأة هي التحديات التنظيمية التي تنشأ بسبب السلطة المحدودة التي لا تتناسب مع حجم مسؤولياتهن، وعدم وجود سياسات تكفل المساواة ومشاركة المرأة، والإفتقار إلى برامج التطوير

المهني للمرأة. وبذلك يتحقق الهدف الخامس من البحث بتحديد الأهمية النسبية للتحديات التي تواجه تمكين المرأة من وجهة نظر القيادات النسائية عينة البحث الأساسية.

ثالثاً: النتائج في ضوء فروض البحث.

**الفرض الأول:** توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كلاً من وعي القيادات النسائية عينة البحث بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030، والقيادة الإبداعية، والمسئولية المجتمعية بأبعادهم. وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب مصفوفة معاملات الارتباط بين كلاً من وعي القيادات النسائية عينة البحث بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية، والقيادة الإبداعية، والمسئولية المجتمعية بأبعادهم. والجدول (18) يوضح ذلك.

- حيث تشير النتائج البحثية بالجدول (18) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين وعي القيادات النسائية عينة البحث بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والقيادة الإبداعية في الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية (الحساسية للمشكلات، المرونة، الطلاقة، الأصالة، المثابرة) حيث بلغت معاملات ارتباط بيرسون لها (0.897) مع الدرجة الكلية و(0.722، 0.789، 0.896، 0.754، 0.592) مع الأبعاد الفرعية على الترتيب عند مستوى دلالة أقل من 0.01، أي أنه كلما كانت القيادات النسائية أكثر وعياً بالاستراتيجية كلما كانت هذه القيادات أكثر ممارسة للقيادة الإبداعية، ويتفق ذلك مع دراسة **حنان الأحمدى وإيمان أبو خضير (2009)** التي توصلت إلى أن نقص التمكين للقيادات الإدارية في النسائية تحد من فعاليتها الإدارية والقيادية، ودراسة **دلال الدعي (2011)** التي أشارت لوجود علاقة ارتباطية موجبة بين التمكين الإداري وبين الإبداع الإداري للقيادات الإدارية، ودراسة **عالية العتيبي (2017)** التي أشارت إلى أن التمكين الإداري يحقق زيادة فرص الإبداع والإبتكار لديهم، كما تتفق جزئياً مع دراسة كلاً من **نبيل خليل (2014)**؛ و**لينا محمد (2017)** اللتان أشارتا إلى أن التمكين الإداري طريق لتحقيق الإبداع الإداري للقيادات ولأزمة من لوازمه وعليه فإن مساحات التمكين الممنوحة للقيادات الإدارية لا بد أن تسفر عن بروز قدراتها الإبداعية التي تدعم عمليات التطوير والتحسين الإدارية متمثلة في استخدامها الأمثل للمهارات الإبداعية التي تضمن تقديم أفكار جديدة وإيجاد حلول إبداعية للمشكلات القائمة من أجل تحسين وتطوير العمليات الإدارية بما يحقق الكفاءة والفعالية، ودراسة **International Fund for Agricultural Development (IFAD)، (2017)** التي أوضحت أن التمكين يمنح المرأة القدرة على التفاعل مع الآخرين واتخاذ القرارات الصائبة، ودراسة **خالد إبراهيم وآخرون (2020)** التي توصلت لوجود علاقة ارتباطية موجبة بين تمكين المرأة وأدائها في العمل، في حين تختلف مع دراسة **فؤاد سلامة وآخرون (2020)** التي توصلت إلى عدم وجود علاقة ارتباطية بين القيادة ومستوى التمكين.

- كما تشير نتائج الجدول (18) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والمسؤولية المجتمعية في الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية (المسؤولية الجماعية، المسؤولية الوطنية، المسؤولية المهنية، المسؤولية الدينية والأخلاقية) حيث بلغت قيم معاملات ارتباط بيرسون (0.592) مع الدرجة الكلية، و(0.639، 0.605، 0.226، 0.241) مع الأبعاد الفرعية على الترتيب عند مستوى دلالة أقل من 0.01، أي أنه كلما ارتفع مستوى الوعي بالاستراتيجية كلما كانت أكثر تحملاً للمسؤولية المجتمعية تجاه الجماعة والوطن والعمل وتجاه الدين والأخلاق، ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه دراسة **نهلة عبد الرحمن (2007)** التي أكدت على أن ضعف وعي المرأة بحقوقها يؤثر على المسؤولية الاجتماعية لديها ومن ثم يؤثر على قيامها بدورها في التنمية، كما تتفق مع دراسة **طلعت السروجي (2009)** التي أوضحت أن التمكين وسيلة لتحقيق الأهداف المجتمعية. كما تتفق مع دراسة **محمود الدمرداش (2010)** في أن تمكين المرأة يستهدف تغيير العلاقة بين الدولة والمرأة والمنظمات المجتمعية لتنمية قدرتها على المشاركة المجتمعية والتنمية، ودراسة **انتصار الحلبي (2015)** التي توصلت لوجود علاقة ارتباط طردي بين وعي المرأة بحقوقها والمسؤولية الاجتماعية، كما تتفق مع دراسة **سحر أبو راضي (2017)** فيما تناولته عن دور تمكين المرأة في إعطاءها مزيد من القوة ليكون لديها المسؤولية المجتمعية، كما توصلت دراسة **هدى الهذلي (2020)** إلى أن تمكين المرأة لا بد من أن يكون له دور في تعزيز المسؤولية الاجتماعية.

- كما يتبين من الجدول (18) وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الإبداعية والمسؤولية المجتمعية في الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية (الجماعية، المهنية، الدينية والأخلاقية)، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون بين القيادة الإبداعية والمسؤولية المجتمعية للقيادات النسائية (0.352) في الدرجة الكلية و(0.212، 0.247، 0.744) مع الأبعاد الفرعية على الترتيب، أي أنه كلما كانت القيادات النسائية أكثر ممارسة للقيادة الإبداعية كلما كانت أكثر تحملاً للمسؤولية الجماعية والمهنية والدينية والأخلاقية، في حين لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الإبداعية وتحمل المسؤولية الوطنية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط لها (0.149) وهي قيمة غير دالة إحصائياً. ويتفق ذلك مع دراسة **مروة مغازي (2019)** التي أشارت لضرورة تنمية الجوانب القيادية للقيادات النسائية حتى يكونوا أكثر تأثيراً في المواقف المجتمعية وأكثر قدرة على التعامل مع المشكلات المجتمعية التي يتصدون لها، ودراسة **(أحمد فواز، 2021)** التي توصلت لوجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين مهارات القيادة والمسؤولية الاجتماعية. **وبذلك يتحقق الهدف السادس من البحث، ويكون قد تم التحقق من صحة الفرض الأول من البحث كلياً.**

جدول (18) مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين كلاً من وعي القيادات النسائية عينة البحث الأساسية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والقيادة الإبداعية والمسئولية المجتمعية بأبعادهم في الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية ن = 168

المتغيرات	الدور القيادي وتعزيز السياسي وتمكين	التمكين الاقتصادي	الاجتماعي التمكين	الحماية	الإبداعية الاستراتيجية	إجمالي الوعي	للمشكلات الحساسية	الإبداعية المرونة	الإبداعية الطلاقة	الإبداعية الأصالة	المثابرة	الإبداعية القيادة	المسئولية الجماعية	المسئولية الوطنية	المسئولية المهنية	المسئولية الدينية والأخلاقية	إجمالي المسئولية المجتمعية
التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي	-																
التمكين الاقتصادي	**0.786	-															
التمكين الاجتماعي	**0.657	**0.869	-														
الحماية	**0.733	**0.575	**0.454	-													
إجمالي الوعي بإبعاد الاستراتيجية	**0.872	**0.945	**0.896	**0.754	-												
الحساسية للمشكلات	**0.657	**0.305	**0.301	**0.839	**0.772	-											
المرونة	**0.407	**0.693	*0.172	**0.226	**0.789	**0.702	-										
الطلاقة	**0.357	**0.408	**0.876	**0.679	**0.896	**0.470	**0.556	-									
الأصالة	**0.751	**0.406	**0.312	**0.899	**0.754	**0.585	**0.357	**0.299	-								
المثابرة	0.013	**0.567	**0.309	**0.892	**0.592	**0.522	**0.809	**0.396	**0.658	-							
إجمالي القيادة الإبداعية	**0.451	**0.674	*0.167	**0.639	**0.897	**0.763	**0.838	**0.752	**0.495	**0.738	-						
المسئولية الجماعية	**0.559	**0.626	**0.636	**0.366	**0.639	**0.269	**0.211	**0.259	0.109	0.134	0.149	**0.212	-				
المسئولية الوطنية	**0.573	**0.442	**0.437	**0.738	**0.605	*0.156	0.041	0.061	**0.203	0.010	0.010	**0.520	**0.298	-			
المسئولية المهنية	*0.170	*0.174	**0.323	0.072	**0.226	**0.580	**0.341	0.109	**0.296	**0.242	**0.242	**0.348	**0.326	**0.580	-		
لمسئولية الدينية والأخلاقية	**0.255	0.110	*0.191	**0.333	**0.241	**0.440	**0.327	**0.478	*0.188	**0.273	**0.273	**0.379	**0.326	**0.580	**0.326	-	
إجمالي المسئولية المجتمعية	**0.547	**0.461	**0.522	**0.564	**0.592	**0.428	**0.271	**0.299	0.128	0.109	0.109	**0.352	**0.558	**0.859	**0.793	**0.352	-

(\*\*) داله عند مستوى دلالة أقل من 0.01 (\*) دالة عند مستوى دلالة أقل من 0.05

الفرض الثاني: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية (السن، المؤهل العلمي، الراتب الشهري، عدد سنوات الخبرة القيادية) وكلاً من وعي القيادات النسائية عينة البحث بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والقيادة الإبداعية والمسئولية المجتمعية بأبعادهم. وللتحقق من هذا الفرض تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين متغيرات الفرض.

جدول (19) معاملات ارتباط بيرسون بين بعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية وكلاً من وعي القيادات

النسائية عينة البحث بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030

والقيادة الإبداعية والمسئولية المجتمعية في الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية ن = 168

المتغيرات	السن	المؤهل العلمي	الراتب الشهري	عدد سنوات الخبرة القيادية
التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي	-0.029	-0.306**	-0.136	0.264**
التمكين الاقتصادي	-0.015	-0.347**	-0.244**	0.368**
التمكين الاجتماعي	-0.050	-0.336**	-0.421**	0.337**
الحماية	-0.059	-0.335	-0.051	0.276**
إجمالي الوعي بأبعاد الاستراتيجية	-0.013	-0.383**	-0.248**	0.368**
الحساسية للمشكلات	0.022	-0.071	-0.246**	0.020
المرونة	-0.054	-0.283**	0.026	0.075-
الطلاقة	0.086	0.007	-0.247**	0.126-
الأصالة	0.055	0.134	-0.479**	0.102
المثابرة	-0.259	-0.420**	0.078	0.105-
إجمالي القيادة الإبداعية	-0.025	-0.201**	-0.398**	0.031-
المسئولية الجماعية	0.077	-0.444**	-0.245**	0.375**
المسئولية الوطنية	0.059	-0.338**	-0.086	0.342**
المسئولية المهنية	-0.062	-0.411**	-0.627**	0.051
المسئولية الدينية والأخلاقية	0.029	-0.219**	-0.083	0.111
إجمالي المسئولية المجتمعية	0.047	-0.447**	-0.271**	0.314**

(\*) داله عند مستوى دلالة أقل من 0.05

(\*\*) داله عند مستوى دلالة أقل من 0.01

### السن:

- تشير النتائج البحثية بالجدول (19) إلى عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متغير السن وكلاً من وعي القيادات النسائية عينة البحث بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والقيادة الإبداعية والمسئولية المجتمعية بأبعادهم حيث بلغت قيمة معاملات ارتباط بيرسون بين متغير السن وإجمالي كلاً من وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية والقيادة الإبداعية والمسئولية المجتمعية (-0.013، -0.025، 0.047) على الترتيب وجميعها قيم غير دالة إحصائياً، وقد يرجع ذلك إلى أن معظم القيادات النسائية عينة البحث ينتمون للفئة العمرية (من 40: أقل من 50 سنة) بنسبة مئوية 66.7% وبذلك لم يتبين وجود علاقة ارتباطية بين السن ومتغيرات البحث. وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع دراسة خالد لبن وسحر نوصير (2016) التي توصلت لعدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين السن

ومستوى التمكين، في حين تختلف هذه النتائج جزئياً مع دراسة *أمل سالم (2013)* والتي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى التمكين وعمر المبحوثة، ودراسة *فؤاد سلامة وآخرون (2020)* التي توصلت لوجود علاقة ارتباطية سالبة بين السن والتمكين، كما تختلف مع دراسة كل من *Margaret. s., (2013)* التي توصلت إلى أن العمر يؤثر على مستوى تمكين المرأة، ودراسة *Samineni. D & Krishna. B., (2013)* التي توصلت لوجود أثر للعمر على تباين الكفاءات القيادية. ودراسة *فاطمة الزهري (2020)* التي توصلت لوجود علاقة ارتباطية موجبة بين متغير السن والمسئولية المجتمعية للشباب.

### المؤهل العلمي:

- يتبين من نتائج الجدول (19) وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين متغير المؤهل العلمي وكلاً من وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030، والمسئولية المجتمعية لديهن حيث بلغت قيم معاملات ارتباط بيرسون (-0.383، -0.447) على الترتيب وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من 0.01 أي أنه كلما ارتفع المؤهل العلمي للقيادات النسائية كلما قل الوعي بالاستراتيجية، وانخفض مستوى تحملهن للمسئولية المجتمعية بكافة أبعادها، وقد يرجع ذلك إلى أن القيادات النسائية عينة البحث ذوات المؤهل التعليمي الأعلى معظمهن من القيادات الجامعية اللاتي قد يكن ليس لديهم الوقت الكافي للإطلاع على الاستراتيجية أو متابعة تنفيذها على الرغم من ممارستهم للتمكين. ويتفق ذلك مع دراسة *Margaret. s., (2013)* التي توصلت إلى أن التعليم يؤثر على مستوى تمكين المرأة، في حين تختلف هذه النتائج مع دراسة كلاً من *نبيل سليمان (2001)*؛ و*أسعد العطار وشذى الزجالية (2014)* اللتان أوضحتا عدم وجود علاقة بين المسئولية الاجتماعية والمستوى التعليمي. كما تختلف مع دراسة *Bushra. A & Wajiha. N., (2015)* والتي أشارت إلى أن تعليم المرأة يزيد من تمكينها، ودراسة *فؤاد سلامة وآخرون (2020)* التي توصلت لوجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى التعليم وتمكين المرأة.

- كما تشير نتائج الجدول (19) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين متغير المؤهل العلمي وممارسات القيادة الإبداعية للقيادات النسائية حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.201) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من 0.01، أي أنه كلما ارتفع مستوى المؤهل العلمي للقيادات النسائية كلما ارتفع مستوى ممارستهن للقيادة الإبداعية، وقد يرجع ذلك لارتباط متغير المؤهل العلمي الأعلى بالقيادات النسائية الجامعية والتي تحرص الجامعة على تأهيلهن بالدورات التدريبية للقيادات وبالتالي يرتفع لديهن مستوى القيادة الإبداعية، ويتفق ذلك مع دراسة *عبد العزيز المعاينة (2014)* التي توصلت لوجود فروق في الإبداع الإداري تبعاً للمؤهل العلمي لصالح حملة الدكتوراة، ودراسة *محمد السلمي (2012)*؛

مسفر الخثعمي وأشرف الألفي (2020) اللتان أشارتا لوجود فروق دالة إحصائية حول درجة ممارسة القيادة الإبداعية تعزى للمؤهل العلمي لصالح المؤهل الأعلى، ودراسة إنعام شعبي (2020) والتي أوضحت وجود فروق دالة إحصائية في المهارات الإدارية تبعاً للمستوى التعليمي لصالح ذوات المستويات التعليمية المرتفعة، في حين تختلف هذه النتائج مع دراسة (نواف السالم، 2013) التي توصلت لعدم وجود فروق دالة إحصائية في القيادة الإبداعية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ودراسة كلاً من أشرف الغامدي (2016)؛ ومحمد الشهري (2017) التي أشارت لعدم وجود فروق تعزى لمتغير المرحلة التعليمية في الإبداع الإداري.

### الراتب الشهري

- يتبين من نتائج الجدول (19) وجود علاقة ارتباطيه سالبة ذات دلالة إحصائية بين متغير الراتب الشهري وكلاً من وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030، والمسئولية المجتمعية لديهن حيث بلغت قيم معاملات ارتباط بيرسون (-0.248، -0.271) على الترتيب وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من 0.01 أي أنه كلما ارتفع الراتب الشهري للقيادات النسائية كلما قل الوعي بالاستراتيجية، وانخفض مستوى تحملها للمسئولية المجتمعية بكافة أبعادها، وقد يرجع ذلك إلى أن القيادات النسائية عينة البحث ذوات الراتب الأعلى قد يشعرن بالرضا عن ما يتقاضوه من راتب وبالتالي لا تنصرفن إلى التفكير في رفع الوعي بما يؤهلهن للمزيد من التمكين متمثلاً في زيادة وعيها بأليات التمكين المتاحة لهن، كذلك فقد تعكفن عن القيام بمسئولياتها المجتمعية المكلفة بها، ويتفق ذلك مع دراسة (Margaret. s., 2013) التي توصلت إلى أن الدخل يؤثر على مستوى التمكين المرأة، في حين تختلف هذه النتيجة مع دراسة خالد لبن وسحر نوصير (2016) التي توصلت لوجود علاقة ارتباطية موجبة بين الدخل ومستوى التمكين، ودراسة دعاء عبد السلام وعطيات الشاوري (2020)، ودراسة فاطمة الزهري (2020) التي توصلت لوجود علاقة ارتباطية بين متغير الدخل الشهري والمسئولية الاجتماعية والمجتمعية لصالح فئات الدخل الأعلى.

- كما تشير نتائج الجدول (19) إلى وجود علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين متغير الراتب الشهري وممارسات القيادة الإبداعية للقيادات النسائية حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.398) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من 0.01، أي أنه كلما ارتفع الراتب الشهري للقيادات النسائية مما يشعرها بالأمان والرضا عن العمل كلما ارتفع مستوى ممارستهن للقيادة الإبداعية وزادت فرصتها في الإبداع والإبتكار داخل بيئة العمل. ويتفق ذلك مع دراسة رويدا العطوي (2019)؛ ودعاء عبد السلام وأمنية البكري (2021) اللتان توصلتا لوجود فروق في الأنماط القيادية ترجع لمتوسط الدخل الشهري.

عدد سنوات الخبرة القيادية

- يتبين من نتائج الجدول (19) وجود علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين متغير عدد سنوات الخبرة القيادية وكلاً من وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية، والمسئولية المجتمعية لديهن حيث بلغت قيم معاملات ارتباط بيرسون (0.368)، (0.314) على الترتيب وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من 0.01 أي أنه كلما زادت عدد سنوات الخبرة في العمل القيادي كلما ارتفع الوعي بالاستراتيجية، ومستوى تحملها للمسئولية المجتمعية، وقد يرجع ذلك إلى أن القيادات النسائية عينة البحث نوات عدد سنوات الخبرة الأكثر في العمل القيادي قد حضرن العديد من الندوات وورش العمل والدورات التدريبية التي تهدف لزيادة تمكينهن فبالتالي يكن أكثر وعياً بهذه الآليات، وأكثر تحملاً للمسئولية المجتمعية كإعكاس لوعيهن بما توفره لهن الدولة من فرص التمكين. ويتفق ذلك مع دراسة *Margaret. s., (2013)* التي توصلت إلى أن سنوات الخبرة تؤثر على مستوى التمكين.

- كما تشير نتائج الجدول (19) إلى عدم وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين متغير عدد سنوات الخبرة القيادية والقيادة الإبداعية للقيادات النسائية حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (-0.031) وهي قيمة غير دالة إحصائياً. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من *أشرف الغامدي (2016)؛ محمد الشهري (2017)* اللتان توصلتا لعدم وجود فروق تعزى لمتغير الخبرة في الإبداع الإداري، ودراسة *مسفر الخنعمي وأشرف الألفي (2020)* التي توصلت لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القيادة الإبداعية تبعاً لمتغير مدة الخبرة، في حين تختلف مع دراسة *Samineni. D & Krishna. B., (2013)* التي أشارت لوجود أثر للخبرة على تباين الكفاءات القيادية، ودراسة *محمد السلمي (2012)؛ ونواف السالم (2013)* اللتان أوضحتا وجود فروق دالة إحصائياً حول درجة ممارسة القيادة الإبداعية تعزى لمتغير الخبرة. ودراسة كلاً من *ليلى القرشي (2004)؛ وفهد الغامدي (2012)؛ ورويدا البكري (2019)* التي توصلت لوجود علاقة ارتباطيه موجبة بين طول مدة الخبرة وممارسات القيادة الإبداعية وبذلك يكون قد تم التحقق من الهدف السابع من البحث، ويكون الفرض الثاني من البحث قد تحقق جزئياً.

**الفرض الثالث:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث الأساسية في كلاً من الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والقيادة الإبداعية والمسئولية المجتمعية بأبعادهم تبعاً لمتغيرات البحث (بيئة العمل، سمعت عن الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030). وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق اختبار (ت) (Independent-T-Test) للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث في كلاً من الوعي بالاستراتيجية الوطنية

لتمكين المرأة المصرية 2030 والقيادة الإبداعية والمسئولية المجتمعية بأبعادهم تبعاً لمتغيرات البحث (بيئة العمل، معرفة الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030) ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي الفروض الفرعية التالية:-

3-1- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث الأساسية في كلاً من الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والقيادة الإبداعية والمسئولية المجتمعية بأبعادهم تبعاً لمتغير بيئة العمل (ريف- حضر)

جدول (20) دلالة الفروق بين بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث الأساسية في كلاً من الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والقيادة الإبداعية والمسئولية المجتمعية في الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية تبعاً لمتغير بيئة العمل (ريف- حضر) ن = 168

مستوى الدلالة	قيمة T	تفاوت بين متوسطات	حضر ن = 121		ريف ن = 47		المتغيرات الأبعاد
			الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
أقل من 0.001 لصالح الحضر	3.688-	2.4176	3.5539	36.6942	4.4218	34.2766	التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي
0.113 غير دالة	1.585-	2.2031	8.1374	43.1818	7.9605	40.9787	التمكين الاقتصادي
0.779 غير دالة	0.225-	0.3499	10.0349	49.9669	5.8106	49.6170	التمكين الاجتماعي
أقل من 0.001 لصالح الحضر	3.416-	3.5131	6.6025	42.9174	5.7243	39.4043	الحماية
أقل من 0.05 لصالح الحضر	2.139-	8.4837	24.4571	172.7603	22.5193	164.2766	إجمالي الوعي بالاستراتيجية
0.486 غير دالة	0.698	0.3206	2.4266	35.1901	3.2294	35.5106	الحساسية للمشكلات
0.955 غير دالة	0.056-	0.0227	2.3921	40.8099	2.2548	40.7872	المرونة
0.88 غير دالة	1.734-	0.8432	1.8522	33.6942	3.1275	32.8511	الطلاقة
أقل من 0.05 لصالح الريف	2.215	0.9822	3.2261	31.9752	2.7343	32.9574	الأصالة
أقل من 0.05 لصالح الريف	2.132	0.7616	1.9503	30.2810	2.1260	31.0426	المثابرة
0.490 غير دالة	0.695	1.1985	7.9024	171.9504	10.7521	173.1489	إجمالي القيادة الإبداعية
0.093 غير دالة	1.641-	0.6237	2.2877	30.7603	2.1225	30.1277	المسئولية الجماعية
0.062 غير دالة	1.893-	1.0058	2.9439	33.0909	3.1473	32.0851	المسئولية الوطنية
0.082 غير دالة	1.766-	0.4698	1.3609	31.5124	1.6146	31.0426	المسئولية المهنية
0.637 غير دالة	0.474	0.2098	2.5692	23.4711	2.5800	23.6809	المسئولية الدينية والأخلاقية
0.119 غير دالة	1.575-	1.8985	7.1395	118.8347	6.9639	116.9362	إجمالي المسئولية المجتمعية

- يتبين من النتائج البحثية بالجدول (20) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث الأساسية في الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 في الدرجة الكلية وبعدي (التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي، والحماية)

تبعاً لمتغير بيئة العمل (ريف- حضر) حيث جاءت قيم معاملات (ت) (-2.139) في إجمالي الوعي بالاستراتيجية، (-3.688، -3.416) على الترتيب في بعدي التمكين السياسي، والحماية وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) لإجمالي الوعي، (0.01) لبعدي التمكين السياسي، والحماية لصالح القيادات النسائية في بيئة العمل الحضرية، وقد يرجع ذلك إلى أنه في بيئة الحضر يكون هناك إعداد وتأهيل مستمر للقيادات بتقديم الدورات التدريبية وورش العمل والندوات أكثر منها في البيئة الريفية التي يقتدي تقديم تدريب لها الإنتقال لمراكز المدن للحصول عليها مما قد يجعلهن يعكفن عن هذه الدورات التوعوية الهامة. في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث في بعدي (التمكين الاقتصادي، والتمكين الاجتماعي) تبعاً لمتغير بيئة العمل حيث جاءت قيم معاملات (ت) (-1.585، -0.225) على الترتيب وهي قيم غير دالة إحصائياً، وقد يرجع ذلك لان التمكين الاقتصادي والاجتماعي من أكثر محاور الاستراتيجية شيوعاً وانتشاراً وتأكيداً على آليات الحصول عليها من كافة مؤسسات الدولة والإجهزة الإعلامية وبالتالي فإن الوعي بها يصل لكافة القيادات سواء العاملات في البيئة الريفية أو الحضرية بنفس الدرجة من الوعي. ويتفق ذلك مع ما أشار إليه **خالد لبن وسحر نوصير (2016)** من تعدد مشاكل تمكين المرأة فالمشكلة ليست في مستوى تمكين المرأة ضد الرجل فقط، بل ليصبح التمييز في مستوي تمكين المرأة في الريف مقابل المرأة في الحضر، كما يتفق ذلك جزئياً مع دراسة **أماني محمد (2020)** التي توصلت إلى أن المرأة الحضرية أكثر تمكيناً من المرأة الريفية.

- كما يتبين من النتائج البحثية بالجدول (20) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث في القيادة الإبداعية تبعاً لمتغير بيئة العمل (ريف- حضر) سواء في إجمالي القيادة الإبداعية أو في الأبعاد الفرعية (الحساسية للمشكلات، والمرونة، والطلاقة) حيث جاءت قيم معاملات (ت) (0.490) في إجمالي القيادة الإبداعية، و(0.698، -0.056، -1.734) على الترتيب في الأبعاد الفرعية، وجميعها قيم غير دالة إحصائياً، في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث في بعدي (الأصالة، والمثابرة) تبعاً لمتغير بيئة العمل حيث جاءت قيم معاملات (ت) (2.215، 2.132) على الترتيب وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من 0.05 لصالح القيادات النسائية في البيئة الريفية. وقد يرجع ذلك إلى أن القيادات النسائية في البيئة الريفية تواجه العديد من التحديات الراضة لتوليها المنصب القيادي أكثر من البيئة الحضرية وبالتالي فهي تحاول دائماً أن تثبت قدراتها القيادية وأنها ليست أقل من الذكور من خلال ممارسات قيادية أكثر ابتكار وإبداع.

- كما تشير النتائج البحثية بالجدول (20) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث في تحمل المسؤولية المجتمعية تبعاً لمتغير بيئة العمل (ريف- حضر) سواء في إجمالي المسؤولية المجتمعية أو في الأبعاد الفرعية حيث جاءت قيم معاملات (ت) (0.119) في إجمالي المسؤولية المجتمعية، و(-1.641، -1.893، -1.766، 0.474) لأبعاد (المسؤولية الجماعية، المسؤولية الوطنية، المسؤولية المهنية، المسؤولية الدينية والأخلاقية) على الترتيب، وجميعها قيم غير دالة إحصائياً. ويتفق ذلك مع دراسة **نبيل سليمان (2001)**؛ **ميسون مشرف (2009)**؛ **شادية حسانين (2013)**؛ **وإيمان عبد الحكيم (2021)** التي توصلت لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المسؤولية الاجتماعية أو المجتمعية تبعاً لمتغير منطقة السكن أو محل الإقامة، في حين تختلف مع دراسة **فواز المومني ومحمد المعاني (2017)** التي توصلت لوجود فروق في المسؤولية الاجتماعية لصالح المقيمين خارج المدن سواء في القرى أو الخيام أو البادية.

3-3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث في كلاً من الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والقيادة الإبداعية والمسؤولية المجتمعية بأبعادهم تبعاً لمتغير (سمعت عن الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية من قبل - لم اسمع).

جدول (21) دلالة الفروق بين بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث في كلاً من الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والقيادة الإبداعية والمسؤولية المجتمعية في الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية تبعاً لمتغير سمعت عن الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 من قبل (سمعت - لم اسمع)  $n = 168$

المتغيرات الأبعاد	سمعت ن = 108		لم اسمع ن = 60		لفروق بين المتوسطات	قيمة T	مستوى الدلالة
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري			
التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي	37.3889	2.7062	33.5500	4.6228	3.8389	5.896	أقل من 0.001
التمكين الاقتصادي	44.8519	7.2069	38.4500	8.1166	6.4019	5.095	أقل من 0.001
التمكين الاجتماعي	51.3519	9.5754	47.2000	7.3249	4.1519	3.145	أقل من 0.001
الحماية	44.6667	4.7459	37.0167	6.4951	7.6500	8.013	أقل من 0.001
إجمالي الوعي بالاستراتيجية	178.2593	20.4169	156.2167	24.0755	22.0426	5.995	أقل من 0.001
الحساسية للمشكلات	35.6944	1.4563	34.5333	3.9293	1.1611	2.206	أقل من 0.05
المرونة	41.1019	2.3038	40.2667	2.3497	0.8352	2.223	أقل من 0.05
الطلاقة	34.0185	1.7981	32.4500	2.7459	1.5685	4.463	أقل من 0.001
الأصالة	32.7963	2.4178	31.2667	3.9267	1.5296	3.124	أقل من 0.01
المثابرة	30.5741	2.0833	30.3500	1.9207	0.2241	0.703	0.483 غير دالة

إجمالي القيادة الإبداعية	174.1852	6.5797	168.8667	10.9984	5.3185	3.923	أقل من 0.001
المسئولية الجماعية	31.2685	2.0985	29.3500	1.9985	1.9185	5.856	أقل من 0.001
المسئولية الوطنية	34.1944	2.1851	30.3167	2.7277	3.8778	9.455	أقل من 0.001
المسئولية المهنية	31.6481	1.1383	30.9000	1.7917	0.7482	2.923	أقل من 0.01
المسئولية الدينية والأخلاقية	24.2130	2.4074	22.3000	2.3956	1.9129	4.951	أقل من 0.001
إجمالي المسئولية المجتمعية	121.3241	5.4598	112.8667	6.5366	8.4574	8.508	أقل من 0.001

- يتبين من النتائج البحثية بالجدول (21) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث في الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 في الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية (التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي، التمكين الاقتصادي، التمكين الاجتماعي، والحماية) تبعاً لمتغير سمعت عن الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 من قبل، حيث جاءت قيم معاملات (ت) (5.995) لإجمالي الوعي بالاستراتيجية، و(5.896، 5.095، 3.145، 8.013) للأبعاد الفرعية على الترتيب وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.001) لصالح القيادات النسائية اللاتي سمعن من قبل عن الإستراتيجية، وبالتالي تكن أكثر وعياً بما تشمله الاستراتيجية من رؤية ومحاور وأهداف ومؤشرات وتدخلات للتمكين.

- كما يتضح من نتائج الجدول (21) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث في ممارسات القيادة الإبداعية في الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية تبعاً لمتغير سمعت عن الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 من قبل، حيث جاءت قيم معاملات (ت) (3.923) لإجمالي القيادة الإبداعية، و(2.223، 2.206، 4.463، 3.124) للأبعاد الفرعية (الحساسية للمشكلات، المرونة، الطلاقة، الأصالة) على الترتيب وهي قيم دالة إحصائياً عند مستويات دلالة تراوحت ما بين (0.05: 0.001) لصالح القيادات النسائية اللاتي سمعن من قبل عن الاستراتيجية، في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات القيادات النسائية في بعد المثابرة حيث بلغت قيمة (ت) (0.703) وهي قيمة غير دالة إحصائياً.

- كما تشير النتائج البحثية بالجدول (21) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث في المسئولية المجتمعية تبعاً لمتغير سمعت عن الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 من قبل سواء في إجمالي المسئولية المجتمعية أو في الأبعاد الفرعية حيث جاءت قيم معاملات (ت) (8.508) في إجمالي المسئولية المجتمعية، و(5.856، 9.455، 2.923، 4.951) في الأبعاد الفرعية (المسئولية الجماعية، المسئولية الوطنية، المسئولية المهنية، المسئولية الدينية والأخلاقية) على الترتيب،

وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.001) لصالح القيادات النسائية اللاتي سمعن عن الاستراتيجية من قبل. وقد يرجع ذلك إلى أن القيادات اللاتي سمعن عن الاستراتيجية تختلف في درجة معرفتهن بها، فمنهن من سمع فقط ومنهن من سمع ووعى بما تشمله الاستراتيجية وتتيحه من فرص تمكين للمرأة وبالتالي تتميز في القيادة الإبداعية والمسئولية المجتمعية التي أثبت الفرض الأول للبحث وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بينهما وبين الوعي بالاستراتيجية. وبذلك يكون تم تحقيق الهدف الثامن من البحث، وتم التحقيق من صحة الفرض الثالث جزئياً.

**الفرض الرابع:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث في كلاً من الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والقيادة الإبداعية والمسئولية المجتمعية بأبعادهم تبعاً لمتغيرات البحث (السن، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الراتب الشهري، عدد سنوات الخبرة القيادية، الموقع القيادي). وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق اختبار تحليل التباين One way Anova تبعاً للمتغيرات (السن، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الراتب الشهري، عدد سنوات الخبرة القيادية، الموقع القيادي). ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي الفروض الفرعية التالية:

1-4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث الأساسية في كلاً من الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والقيادة الإبداعية والمسئولية المجتمعية بأبعادهم تبعاً لمتغير السن.

جدول (22) تحليل التباين بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث الأساسية في كلاً من الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والقيادة الإبداعية والمسئولية المجتمعية في الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية تبعاً لمتغير السن =ن168

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي	بين المجموعات	110.614	2	55.307	3.647	أقل من 0.05
	داخل المجموعات	2502.332	165	15.166		
	الكلية	2612.946	167			
التمكين الاقتصادي	بين المجموعات	253.164	2	126.582	1.939	0.147 غير دالة
	داخل المجموعات	10772.115	165	65.286		
	الكلية	11025.280	167			
التمكين الاجتماعي	بين المجموعات	110.847	2	55.423	0.676	0.510 غير دالة
	داخل المجموعات	13530.273	165	82.002		
	الكلية	13641.119	167			
الحماية	بين المجموعات	71.572	2	35.786	0.833	0.436 غير دالة
	داخل المجموعات	7084.708	165	42.938		
	الكلية	7156.280	167			
إجمالي الوعي	بين المجموعات	1766.129	2	883.065	1.221	0.221

غير دالة		580.459	165	95775.722	داخل المجموعات	بالاستراتيجية
			167	97541.851	الكلية	
0.622 غير دالة	0.622	3.418	2	6.835	بين المجموعات	الحساسية للمشكلات
		7.170	165	1183.016	داخل المجموعات	
			167	1189.851	الكلية	
0.101 غير دالة	2.330	12.640	2	25.280	بين المجموعات	المرونة
		5.426	165	895.238	داخل المجموعات	
			167	920.518	الكلية	
أقل من 0.001	31.438	122.192	2	244.384	بين المجموعات	الطلاقة
		3.887	165	641.325	داخل المجموعات	
			167	885.708	الكلية	
أقل من 0.05	2.922	27.802	2	55.605	بين المجموعات	الأصالة
		9.515	165	1569.895	داخل المجموعات	
			167	1625.500	الكلية	
أقل من 0.001	6.786	25.992	2	51.984	بين المجموعات	المثابرة
		3.830	165	632.010	داخل المجموعات	
			167	683.994	الكلية	
0.315 غير دالة	1.164	89.463	2	178.926	بين المجموعات	إجمالي القيادة الإبداعية
		76.857	165	12681.360	داخل المجموعات	
			167	12860.286	الكلية	
0.067 غير دالة	2.747	13.677	2	27.354	بين المجموعات	المسئولية الجماعية
		4.979	165	821.479	داخل المجموعات	
			167	848.833	الكلية	
0.111 غير دالة	2.229	20.128	2	40.257	بين المجموعات	المسئولية الوطنية
		9.028	165	1489.648	داخل المجموعات	
			167	1529.905	الكلية	
0.612 غير دالة	0.492	1.037	2	2.073	بين المجموعات	المسئولية المهنية
		2.106	165	347.546	داخل المجموعات	
			167	349.619	الكلية	
0.481 غير دالة	0.735	4.855	2	9.711	بين المجموعات	المسئولية الدينية والأخلاقية
		6.607	165	1090.140	داخل المجموعات	
			167	1099.851	الكلية	
0.825 غير دالة	0.193	9.859	2	19.719	بين المجموعات	إجمالي المسئولية المجتمعية
		51.211	165	8449.799	داخل المجموعات	
			167	8469.518	الكلية	

تشير النتائج البحثية بالجدول (22) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث الأساسية في الدرجات الكلية لكلاً من وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والقيادة الإبداعية والمسئولية المجتمعية تبعاً لمتغير السن، في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث في بعض الأبعاد الفرعية (التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي للمرأة) في الوعي بالاستراتيجية، و(الطلاقة، والأصالة، المثابرة) في القيادة الإبداعية، و(المسئولية الجماعية) كأحد أبعاد المسئولية المجتمعية، ويتفق ذلك مع دراسة شادية

حسانين(2013) التي أشارت لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المسؤولية المجتمعية تبعاً لفئات السن، في حين تختلف مع دراسة دعاء عبد السلام وأمنية البكري (2021) التي توصلت لوجود فروق في أنماط القيادة للمرأة ترجع لمتغير السن، ودراسة أسعد العطار وشذى الزجالية (2014) التي أوجدت فروق في المسؤولية الاجتماعية الأسرية والمهنية للمرأة ترجع لمتغير السن، ودراسة فاطمة الزهري (2020) التي توصلت لوجود فروق ذات دلالة إحصائية في المسؤولية المجتمعية للشباب تبعاً لمتغير السن. وللتعرف على دلالة الفروق بين المتوسطات التي أثبتت تحليل التباين وجود فروق بينها تم تطبيق اختبار شيفية والجدول التالي يوضح ذلك. جدول (23) معامل شيفية لدلالة الفروق بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث في كلاً من التمكين السياسي، والطلاقة والأصالة والمثابرة، والمسؤولية الجماعية تبعاً لمتغير السن ن=168

المتغيرات	معامل شيفية		
	من 30: أقل من 40 سنة	من 40: أقل من 50 سنة	من 50: أقل من 60 سنة
التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي للمرأة	41.000	36.1410	35.6744
الطلاقة	33.9419	33.3077	26.000
الأصالة	35.000	32.5897	31.8140
المثابرة	33.000	30.8140	30.0128
المسؤولية الجماعية	28.000	30.6395	35.6538

- بالرجوع للنتائج البحثية بالجدول (23) نجد أنه بتطبيق اختبار شيفية فإن القيادات النسائية في الفئة العمرية من 30: أقل من 40 سنة هم أكثر وعياً بالتمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي للمرأة وفقاً للاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 بمتوسط حسابي (41.00)، يليها الفئة العمرية (من 40: أقل من 50 سنة) بمتوسط حسابي (36.1410)، يليها الفئة العمرية الأكبر سناً (من 50: أقل من 60 سنة) بمتوسط حسابي (35.6744)، أي أن الفئات العمرية الأصغر سناً أكثر وعياً بما تتيحه الاستراتيجية من فرص تمكين سياسي وتعزيز للدور القيادي للمرأة وقد يرجع ذلك إلى أن هذه الفئة العمرية من القيادات النسائية هي الفئة المعاصرة والمستفيدة من كل ما يتم من تطور في فرص التمكين السياسي الذي تشهده الفترة الحالية أكثر من أي وقت مضى وهي الفئة التي تم تأهيلها وفقاً لبرنامج التأهيل الرئاسي للشباب لشغل المناصب القيادية والتأهب للدخول في تشكيل المناصب التشريعية والتنفيذية على مستوى الدولة.

- كما تشير النتائج البحثية بالجدول (23) إلى أن القيادات النسائية في الفئة العمرية (من 50: أقل من 60 سنة) قد سجلن متوسطات حسابية تميزن بها على الفئات العمرية الأكبر سناً (من 40: أقل من 50 سنة، من 50: أقل من 60 سنة) في الطلاقة والأصالة والمثابرة كأبعاد

فرعية للقيادة الإبداعية فقد سجلن متوسطات حسابية أعلى بالمقارنة بالمتوسطات الحسابية للفئات الأخرى الأكبر سناً، أي أن القيادات النسائية الأصغر سناً لديهن مستويات أفضل من الطلاقة والأصالة والمثابرة عند ممارسة القيادة في مواقعهن القيادية، وقد يرجع ذلك لطبيعة المرحلة العمرية الأصغر والتي يكون فيها الشباب أكثر قدرة على إطلاق الأفكار الجديدة والمستحدثة والأصيلة غير المسبوقة والطلاقة اللفظية والفكرية وأكثر عزيمة وإصرار على تحقيق الأهداف من القيادات في الأعمار الأكبر واللاتي قد تفكرن في أن ما تبقى لهن من العمر أو فترة تولي القيادة يجعلهن تمضين في عملهن القيادي بصورة نمطية بعيدة عن الطلاقة والأصالة والمثابرة. ويتفق ذلك جزئياً مع دراسة دعاء عبد السلام وأمنية البكري (2021) التي توصلت لوجود فروق في أنماط القيادة للمرأة ترجع لمتغير السن لصالح فئات السن الأكبر

- كما يتضح من النتائج البحثية بالجدول (24) وجود فروق بين الفئات العمرية المختلفة للقيادات النسائية عينة البحث في المسؤولية الجماعية كأحد أبعاد المسؤولية المجتمعية في اتجاه الفئات العمرية الأكبر سناً، حيث سجلت الفئة العمرية من (50: أقل من 60 سنة) متوسط حسابي قدره (35.6538) مقابل (30.6395، 28.000) للفئات العمرية (من 40: أقل من 50 سنة، من 30: أقل من 40 سنة) على الترتيب أي أن القيادات النسائية الأكبر سناً لديها شعور بالمسؤولية تجاه الجماعة التي تنتمي إليها أكثر من الفئات الأصغر سناً، وقد يرجع ذلك للطبيعة البيولوجية للمرأة بصفة عامة التي تعتبر نفسها مسئولة عن أسرتها وذويها والجماعة التي تنتمي إليها وبحكم التقدم في السن يزداد معها هذا الشعور. ويتفق ذلك جزئياً مع دراسة عفاف رفلة (2018) التي توصلت لوجود فروق في المسؤولية الاجتماعية لصالح فئات السن الأعلى. ودراسة دعاء عبد السلام وعطيات الشاوري (2020)، ودراسة فاطمة الزهري (2020) التي توصلت لوجود فروق سواء في المسؤولية الاجتماعية أو المجتمعية تبعاً لمتغير السن لصالح السن الأكبر.

4-2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث في كلاً من الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والقيادة الإبداعية والمسؤولية المجتمعية بأبعادهم تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

جدول (24) تحليل التباين لمتوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث في كلاً من الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والقيادة الإبداعية والمسئولية المجتمعية في الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية ن=168

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي	بين المجموعات	168.657	2	84.329	5.693	أقل من 0.01
	داخل المجموعات	2444.289	165	14.814		
	الكلية	2612.946	167			
التمكين الاقتصادي	بين المجموعات	554.330	2	277.165	4.368	أقل من 0.01
	داخل المجموعات	10470.950	165	63.460		
	الكلية	11025.280	167			
التمكين الاجتماعي	بين المجموعات	310.016	2	155.008	1.919	0.150 غير دالة
	داخل المجموعات	13331.103	165	80.795		
	الكلية	13641.119	167			
الحماية	بين المجموعات	1056.032	2	528.016	14.282	أقل من 0.001
	داخل المجموعات	6100.248	165	36.971		
	الكلية	7156.280	167			
إجمالي الوعي بالاستراتيجية	بين المجموعات	4933.741	2	2466.871	4.395	أقل من 0.01
	داخل المجموعات	92608.110	165	561.261		
	الكلية	97541.851	167			
الحساسية للمشكلات	بين المجموعات	522.644	2	261.322	64.625	أقل من 0.001
	داخل المجموعات	667.207	165	4.044		
	الكلية	1189.851	167			
المرونة	بين المجموعات	120.258	2	60.129	12.398	أقل من 0.001
	داخل المجموعات	800.260	165	4.850		
	الكلية	920.518	167			
الطلاقة	بين المجموعات	59.848	2	29.924	5.979	أقل من 0.01
	داخل المجموعات	825.860	165	5.005		
	الكلية	885.708	167			
الأصالة	بين المجموعات	60.390	2	30.195	3.183	أقل من 0.01
	داخل المجموعات	1565.110	165	9.486		
	الكلية	1625.500	167			
المثابرة	بين المجموعات	45.822	2	22.911	5.924	أقل من 0.01
	داخل المجموعات	638.172	165	3.868		
	الكلية	683.994	167			
إجمالي القيادة الإبداعية	بين المجموعات	1942.790	2	971.395	14.681	أقل من 0.001
	داخل المجموعات	10917.496	165	66.167		
	الكلية	12860.286	167			
المسئولية الجماعية	بين المجموعات	21.185	2	10.593	2.112	0.124 غير دالة
	داخل المجموعات	827.648	165	5.016		
	الكلية	848.833	167			
المسئولية الوطنية	بين المجموعات	147.567	2	73.783	8.807	أقل من 0.001
	داخل المجموعات	1382.338	165	8.378		
	الكلية	1529.905	167			

أقل من 0.001	16.254	28.772	2	57.544	بين المجموعات	المسئولية المهنية
		1.770	165	292.075	داخل المجموعات	
			167	349.619	الكلية	
أقل من 0.001	17.790	97.550	2	195.099	بين المجموعات	المسئولية الدينية والأخلاقية
		5.483	165	904.752	داخل المجموعات	
			167	1099.851	الكلية	
أقل من 0.001	10.345	471.854	2	943.708	بين المجموعات	إجمالي المسئولية المجتمعية
		45.611	165	7525.810	داخل المجموعات	
			167	8469.518	الكلية	

- تشير النتائج البحثية بالجدول (24) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث في الدرجات الكلية لكلاً من الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والقيادة الإبداعية والمسئولية المجتمعية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية (متزوجة، أرملة، لم أتزوج مطلقاً)، حيث بلغت قيم معامل (ف) (3.395)، (14.681، 10.345) على الترتيب وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.01) للوعي بالاستراتيجية، و(0.001) في القيادة الإبداعية والمسئولية المجتمعية، فيما عدا أبعاد التمكين الاجتماعي في الوعي بالاستراتيجية، والمسئولية الجماعية كأحد أبعاد المسئولية المجتمعية حيث بلغت قيم (ف) لها (1.919، 2.112) على الترتيب وهي قيم غير دالة إحصائياً. وللتعرف على دلالة الفروق بين المتوسطات التي أثبت تحليل التباين وجود فروق بينها تم تطبيق اختبار شيفية والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (25) معامل شيفية لدلالة الفروق بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث في الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والقيادة الإبداعية والمسئولية المجتمعية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

ن=168

معامل شيفية			المتغيرات
لم أتزوج مطلقاً	أرملة	متزوجة	
36.000	32.9375	36.3586	التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي للمرأة
35.000	40.1250	43.2000	التمكين الاقتصادي
35.000	35.9375	42.9310	الحماية
150.000	160.9375	172.4138	إجمالي الوعي بالاستراتيجية
27.000	36.7500	35.5172	الحساسية للمشكلات
37.000	41.8750	40.8690	المرونة
31.000	32.6250	33.6690	الطلاقة
33.000	30.4375	32.4138	الأصالة
28.000	30.7500	30.5862	المثابرة
156.000	172.4375	173.0552	إجمالي القيادة الإبداعية
31.000	30.2500	33.1793	المسئولية الوطنية
29.000	32.4375	31.3793	المسئولية المهنية
21.000	20.7500	23.9586	المسئولية الدينية والأخلاقية
110.000	113.6875	119.2138	إجمالي المسئولية المجتمعية

- بالرجوع للنتائج البحثية بالجدول (25) نجد أنه بتطبيق اختبار شيفية فإن القيادات النسائية المتزوجات هن أكثر وعياً بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 في الأبعاد الفرعية التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي، والتمكين الاقتصادي والحماية، وكذلك في إجمالي الوعي بالاستراتيجية حيث بلغ المتوسط الحسابي لهن (172.4138) في إجمالي الوعي بالاستراتيجية، يليهم القيادات النسائية من الأرامل بمتوسط حسابي (160.9375). يليهم القيادات اللاتي لم تتزوج مطلقاً بمتوسط قدره (150.000)، وقد يرجع ذلك لأن محاور الاستراتيجية تستهدف المتزوجات في جميع أهدافها، في حين أنها تستهدف الأرامل أو غير المتزوجات في بعض أهدافها لذلك فإن المتزوجات يكن أكثر وعياً بكافة المحاور التي يمكن تطبيقها والاستفادة منها.

- كما تشير النتائج البحثية بالجدول (25) إلى أن القيادات النسائية المتزوجات أكثر تميزاً من الأرامل واللاتي لم يسبق لهن الزواج مطلقاً في القيادة الإبداعية حيث سجلت المتزوجات من القيادات النسائية عينة البحث متوسط حسابي (173.0552) أعلى مقارنة بالأرامل واللاتي لم يسبق لهن الزواج مطلقاً بمتوسطات حسابية (172.4375، 156.00) على الترتيب، وقد يرجع ذلك لأن المتزوجات يتعاملن مع جماعات من الأفراد داخل أسرهن مما يجعلهن أكثر قدرة على التفاعل مع أفراد الجماعة وتفهم الفروق الفردية بين الأفراد فيساعد ذلك على قيادتها لفريق العمل بطريقة إبداعية أكثر من فئات الأرامل واللاتي لم يسبق لهن الزواج اللاتي قد تنتقد حياة الجماعة في حياتهم خارج العمل.

- كما تشير النتائج البحثية بالجدول (25) إلى أن القيادات النسائية المتزوجات أكثر تحملاً للمسئولية المجتمعية من الأرامل واللاتي لم يسبق لهن الزواج مطلقاً سواء في المسئولية الوطنية أو المهنية أو الدينية والأخلاقية حيث سجلت المتزوجات من القيادات النسائية عينة البحث متوسط حسابي (119.2138) في إجمالي المسئولية المجتمعية مقابل (112.6875)، (110.00) للأرامل واللاتي لم يسبق لهن الزواج على الترتيب. هذا ولم تتناول دراسات سابقة الفروق في الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة أو القيادة الإبداعية أو المسئولية المجتمعية طبقاً للحالة الاجتماعية من قبل.

4-3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث الأساسية في الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والقيادة الإبداعية والمسئولية المجتمعية بأبعادهم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

جدول (26) تحليل التباين لمتوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث الأساسية في كلاً من الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والقيادة الإبداعية والمسئولية المجتمعية في الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ن=168

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي	بين المجموعات	267.985	2	133.993	9.428	أقل من 0.001
	داخل المجموعات	2344.961	165	14.212		
	الكلية	2612.946	167			
التمكين الاقتصادي	بين المجموعات	1331.401	2	665.701	11.331	أقل من 0.001
	داخل المجموعات	9693.878	165	58.751		
	الكلية	11025.280	167			
التمكين الاجتماعي	بين المجموعات	1559.606	2	779.603	10.647	أقل من 0.001
	داخل المجموعات	12081.913	165	73.224		
	الكلية	13641.119	167			
الحماية	بين المجموعات	810.098	2	405.049	10.531	أقل من 0.001
	داخل المجموعات	6346.181	165	38.462		
	الكلية	7156.280	167			
إجمالي الوعي بأبعاد الاستراتيجية	بين المجموعات	14327.434	2	716.717	14.204	أقل من 0.001
	داخل المجموعات	83214.418	165	504.330		
	الكلية	97541.851	167			
الحساسية للمشكلات	بين المجموعات	9.437	2	4.719	0.660	0.518 غير دالة
	داخل المجموعات	1180.414	165	7.154		
	الكلية	1189.851	167			
المرونة	بين المجموعات	181.135	2	90.567	20.211	أقل من 0.001
	داخل المجموعات	739.383	165	4.481		
	الكلية	920.518	167			
الطلاقة	بين المجموعات	1.115	2	0.557	0.104	0.901 غير دالة
	داخل المجموعات	884.594	165	5.361		
	الكلية	885.708	167			
الأصالة	بين المجموعات	156.126	2	78.063	8.766	أقل من 0.001
	داخل المجموعات	1469.374	165	8.905		
	الكلية	1625.500	167			
المثابرة	بين المجموعات	191.396	2	95.698	32.055	أقل من 0.001
	داخل المجموعات	492.598	165	2.985		
	الكلية	683.994	167			
إجمالي القيادة الإبداعية	بين المجموعات	586.555	2	293.278	3.943	أقل من 0.05
	داخل المجموعات	12273.731	165	74.386		
	الكلية	12860.286	167			
المسئولية الجماعية	بين المجموعات	167.505	2	83.753	20.283	أقل من 0.001
	داخل المجموعات	681.328	165	4.129		
	الكلية	848.833	167			

أقل من 0.001	11.650	94.657	2	189.313	بين المجموعات	المسئولية الوطنية
		8.125	165	1340.591	داخل المجموعات	
			167	1529.905	الكلية	
أقل من 0.001	17.103	30.017	2	60.033	بين المجموعات	المسئولية المهنية
		1.755	165	289.586	داخل المجموعات	
			167	349.619	الكلية	
أقل من 0.001	5.646	35.224	2	70.448	بين المجموعات	المسئولية الدينية والأخلاقية
		6.239	165	1029.403	داخل المجموعات	
			167	1099.851	الكلية	
أقل من 0.001	20.558	844.764	2	1689.528	بين المجموعات	إجمالى المسئولية المجتمعية
		41.091	165	6779.990	داخل المجموعات	
			167	8469.518	الكلية	

- يتبين من النتائج البحثية بالجدول (26) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث الأساسية في الدرجات الكلية والأبعاد الفرعية لكلاً من الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والقيادة الإبداعية والمسئولية المجتمعية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (أقل من الجامعي، جامعي، أعلى من الجامعي)، حيث بلغت قيم معامل (ف) (14.204، 3.943، 20.558) على الترتيب وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.001، 0.05، 0.001) في الوعي بالاستراتيجية والقيادة الإبداعية والمسئولية المجتمعية على الترتيب، فيما عدا بعدي الحساسية للمشكلات والطلاقة كأبعاد للقيادة الإبداعية حيث بلغت قيم (ف) (0.660، 0.104) على الترتيب وهي قيم غير دالة إحصائياً. ويتفق ذلك مع دراسة سميرة محمد (2017) التي توصلت لوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المسئولية المجتمعية و متغير الدرجة العلمية، ويختلف ذلك مع دراسة أسعد العطار وشذى الزجالية (2014)؛ ودراسة إيمان عبد الحكيم (2021) اللتان أوضحتا عدم وجود فروق في المسئولية الاجتماعية والمجتمعية ترجع لمتغير المستوى التعليمي أو الدرجة العلمية. وللتعرف على دلالة الفروق بين المتوسطات التي أثبت تحليل التباين وجود فروق بينها تم تطبيق اختبار شيفية والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (27) معامل شيفية لدلالة الفروق بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث الأساسية في الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والقيادة الإبداعية

والمسئولية المجتمعية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ن=168

معامل شيفية			المتغيرات
أعلى من الجامعي	جامعي	أقل من جامعي	
35.0194	37.5000	38.000	التمكين السياسى وتعزيز الدور القيادى للمرأة
40.5631	44.7308	49.7692	التمكين الإقتصادى
47.7573	52.0192	58.000	التمكين الاجتماعى
40.4078	43.5000	47.7692	الحماية

163.7476	177.7500	193.5385	إجمالي الوعي بالاستراتيجية
41.0388	41.2308	37.2308	المرونة
32.8252	30.8269	33.3846	الأصالة
30.9126	30.5769	26.8462	المثابرة
173.3689	171.5962	166.4615	إجمالي القيادة الإبداعية
29.8641	31.3846	33.0769	المسئولية الجماعية
32.1553	33.3077	36.000	المسئولية الوطنية
30.9709	31.7885	33.000	المسئولية المهنية
23.0194	24.4038	24.0769	المسئولية الدينية والأخلاقية
116.0097	120.8846	126.1538	إجمالي المسئولية المجتمعية

- بالرجوع للنتائج البحثية بالجدول (27) نجد أنه بتطبيق اختبار شيفية فإن القيادات النسائية ذوات المؤهل العلمي الأقل من الجامعي أكثر وعياً بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 سواء في إجمالي الوعي أو في الأبعاد الفرعية بمتوسط بلغ (193.5385) يليهم القيادات النسائية من المؤهلات بمؤهل جامعي يليهم المؤهلات بمؤهل أعلى من الجامعي بمتوسط حسابي (177.7500، 163.7476) على الترتيب، أي أن الوعي بمحاور التمكين في ضوء الاستراتيجية في اتجاه التعليم الأقل، وقد يرجع ذلك لأن المؤهلات بمؤهل أقل يبحثن باستمرار عن الفرص التي تزيد من تمكينهن مما يجعلهن أكثر حرصاً وبحثاً عن آليات التمكين التي توفر لهن مزيد من التمكين لشعورهن بأنهن أقل من القيادات ذوات المؤهل الأعلى. ويتفق ذلك مع دراسة (Margaret. s., 2013) التي توصلت إلى أن التعليم يؤثر على مستوى التمكين، في حين تختلف مع دراسة هدى الهنلي (2020) التي توصلت لعدم وجود فروق في تمكين المائة تعزي للمستوى التعليمي. ودراسة إنعام شعبي (2020) والتي أوضحت وجود فروق دالة إحصائياً في تمكين المرأة تبعاً للمستوى التعليمي لصالح ذوات المستويات التعليمية المرتفعة.

- كما تشير النتائج البحثية بالجدول (27) إلى أن القيادات النسائية ذوات المؤهل التعليمي أعلى من الجامعي أكثر تميزاً في القيادة الإبداعية من القيادات في ذوات المؤهل العلمي الأقل سواء الأقل من الجامعي أو المؤهل الجامعي بمتوسط حسابي (173.3689) مقابل (166.4615، 171.5962) على الترتيب للمؤهل أقل من الجامعي والمؤهل الجامعي، وقد يرجع ذلك لطبيعة عينة البحث والتي تمثل القيادات النسائية الجامعية فيها نسبة 45.2% حيث تحرص الجامعة باستمرار على تأهيلهن بكافة مهارات القيادة الإبداعية والإبتكارية والريادية وغيرها سواء قبل تولي الموقع القيادي أو أثناء توليه وبالتالي فهن يمتلكن قدرات إبداعية في القيادة أكثر من غيرهن من القيادات ذوات المؤهلات العلمية الأقل. وتتفق في

ذلك مع دراسة **رويدا العطوي (2019)**؛ و**دعاء عبد السلام وأمنية البكري (2021)** التي توصلت لوجود فروق في ممارسات القيادة الإبداعية ترجع للمستوى التعليمي لصالح المستوى الأعلى، في حين تختلف مع دراسة كل من **فهد الغامدي (2012)**؛ و**نواف السالم (2013)**؛ و**وريم موسى (2018)** التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة القيادة الإبداعية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

- كما تشير النتائج البحثية بالجدول (27) إلى أن القيادات النسائية ذوات المؤهل الأقل من الجامعي أكثر تحملاً للمسئولية المجتمعية من المؤهلات بمؤهل جامعي أو مؤهل أعلى من الجامعي سواء في إجمالي المسئولية المجتمعية أو الأبعاد الفرعية وذلك بمتوسط حسابي (126.1538) للقيادات ذوات المؤهل الأقل من الجامعي مقابل (120.8846، 116.0097) للقيادات ذوات المؤهل الجامعي والأعلى من الجامعي على الترتيب، وقد يرجع ذلك إلى أن هذه الفئة من القيادات ذوات المؤهل الأقل تحاول دائماً أن تثبت قدرتها على تحمل المسئولية بصورة أفضل من القيادات النسائية ذوات المؤهلات الأعلى كي تستمر في منصبها القيادي ولا تُستبدل بأخرى، ويختلف ذلك مع دراسة **ميسون مشرف (2009)**؛ و**أسعد العطار وشذى الزجالية (2014)**؛ و**وهدي الهذلي (2020)** التي أوضحت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المسئولية الاجتماعية تعزى لمتغير المستوى الدراسي أو المستوى العلمي. كما تختلف مع دراسة **شادية حسانين (2013)** التي أوضحت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المسئولية المجتمعية تبعا لمستوى التعليم لصالح المستوى التعليمي الأعلى.

4-4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث الأساسية في كلاً من الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والقيادة الإبداعية والمسئولية المجتمعية بأبعادهم تبعاً لمتغير الراتب الشهري.

جدول (28) تحليل التباين لمتوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث الأساسية في كلاً من الوعي

بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والقيادة الإبداعية والمسئولية المجتمعية

في الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية تبعاً لمتغير الراتب الشهري  $n=168$

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي	بين المجموعات	157.769	2	78.885	5.301	أقل من 0.01
	داخل المجموعات	2455.177	165	14.880		
	الكلية	2612.946	167			
التمكين الاقتصادي	بين المجموعات	2086.182	2	1043.091	19.254	دالة عند مستوى أقل من 0.001
	داخل المجموعات	8939.097	165	54.176		
	الكلية	11025.280	167			
التمكين الاجتماعي	بين المجموعات	6160.427	2	3080.214	67.940	دالة عند مستوى أقل من 0.001
	داخل المجموعات	7480.692	165	45.338		

			167	1364.119	الكلية	
دالة غير دالة 0.781	0.247	10.688	2	21.377	بين المجموعات	الحماية
		43.242	165	7134.903	داخل المجموعات	
			167	7156.280	الكلية	
دالة عند مستوى أقل من 0.001	18.169	8802.371	2	17604.741	بين المجموعات	إجمالي الوعي بالاستراتيجية
		484.467	165	79937.110	داخل المجموعات	
			167	97541.851	الكلية	
دالة عند مستوى أقل من 0.01	5.330	36.102	2	72.203	بين المجموعات	الحساسية للمشكلات
		6.774	165	1117.648	داخل المجموعات	
			167	1189.851	الكلية	
دالة عند مستوى أقل من 0.01	5.572	29.120	2	58.240	بين المجموعات	المرونة
		5.226	165	862.278	داخل المجموعات	
			167	920.518	الكلية	
دالة عند مستوى دلالة أقل من 0.001	8.799	42.681	2	85.361	بين المجموعات	الطلاقة
		4.851	165	800.347	داخل المجموعات	
			167	885.708	الكلية	
دالة عند مستوى دلالة أقل من 0.001	14.446	121.107	2	242.214	بين المجموعات	الأصالة
		8.384	165	1383.286	داخل المجموعات	
			167	1625.500	الكلية	
دالة غير دالة 0.419	0.875	3.590	2	7.181	بين المجموعات	المثابرة
		4.102	165	676.814	داخل المجموعات	
			167	683.994	الكلية	
دالة عند مستوى دلالة أقل من 0.01	4.040	300.211	2	600.422	بين المجموعات	إجمالي القيادة الإبداعية
		74.302	165	12259.864	داخل المجموعات	
			167	12860.286	الكلية	
دالة عند مستوى أقل من 0.001	15.767	68.099	2	136.198	بين المجموعات	المسؤولية الجماعية
		4.319	165	712.635	داخل المجموعات	
			167	848.833	الكلية	
دالة غير دالة 0.07	2.651	23.817	2	47.634	بين المجموعات	المسؤولية الوطنية
		8.983	165	1482.271	داخل المجموعات	
			167	1529.905	الكلية	
دالة عند مستوى أقل من 0.001	55.591	70.373	2	140.745	بين المجموعات	المسؤولية المهنية
		1.266	165	208.874	داخل المجموعات	
			167	349.619	الكلية	
دالة غير دالة 0.347	1.065	7.009	2	14.019	بين المجموعات	المسؤولية الدينية والأخلاقية
		6.581	165	1085.833	داخل المجموعات	
			167	1099.851	الكلية	
دالة عند مستوى أقل من 0.001	9.564	439.927	2	879.855	بين المجموعات	إجمالي المسؤولية المجتمعية
		45.998	165	7589.663	داخل المجموعات	
			167	8469.518	الكلية	

- يتضح من النتائج البحثية بالجدول (28) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث الأساسية في الدرجات الكلية والأبعاد الفرعية لكلاً من الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والقيادة الإبداعية والمسؤولية

المجتمعية تبعاً لمتغير الراتب الشهري حيث بلغت قيم معامل (ف) (4.040، 18.169)، 4.040، 9.564) على الترتيب في الوعي بالاستراتيجية والقيادة الإبداعية والمسؤولية المجتمعية على الترتيب وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.001، 0.01، 0.001) على نفس الترتيب، فيما عدا أبعاد الوعي بحماية المرأة، والمثابرة كأحد أبعاد القيادة الإبداعية والمسؤولية الوطنية، والدينية والأخلاقية كأبعاد للمسؤولية المجتمعية للقيادات النسائية حيث بلغت قيم (ف) لها (0.247، 2.651، 1.065) على الترتيب وهي قيم غير دالة إحصائياً. وللتعرف على دلالة الفروق بين المتوسطات التي أثبت تحليل التباين وجود فروق بينها تم تطبيق اختبار شيفية والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (29) معامل شيفية لدلالة الفروق بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث الأساسية في الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والقيادة الإبداعية والمسؤولية المجتمعية بأبعادهم تبعاً لمتغير الراتب الشهري

ن=168

معامل شيفية			المتغيرات
من 13000: أقل من 32000 جنية	من 6500: أقل من 13000 جنية	من 1300: أقل من 6500 جنية	
32.3636	36.3333	36.2105	التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي للمرأة
29.2727	43.6914	43.2895	التمكين الاقتصادي
27.0000	51.3086	51.6447	التمكين الاجتماعي
131.7273	173.3704	172.8026	إجمالي الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة
33.8182	34.8519	35.9474	الحساسية للمشكلات
39.1818	41.3210	40.4868	المرونة
33.4545	34.1728	32.6974	الطلاقة
34.2727	33.1852	30.9605	الأصالة
171.1818	174.2346	170.3684	إجمالي القيادة الإبداعية
27.1818	30.8148	30.8289	المسؤولية الجماعية
29.7273	30.6914	32.3553	المسؤولية المهنية
110.1818	118.0864	119.7105	إجمالي المسؤولية المجتمعية

- بالرجوع للنتائج البحثية بالجدول (29) نجد أنه بتطبيق اختبار شيفية فإن القيادات النسائية ذوات الراتب الشهري لفئة (من 6500: أقل من 13000 جنية) أكثر وعياً من القيادات ذوات فئات الراتب الأقل والأعلى بمتوسط حسابي بلغ (173.3704)، مقابل متوسطات حسابية (172.8026، 131.7273) لفئات الراتب الشهري (من 1300: أقل من 6500 جنية، من 13000: أقل من 32000) على الترتيب، وقد يرجع ذلك إلى أن القيادات النسائية في فئة الراتب الشهري المتوسط ما بين الأقل والأعلى لديها تطلعات أقوى لتحسين مستواها الاقتصادي وزيادة تمكينها الاقتصادي والحصول على فرص متساوية في الحصول على راتب

الفئات الأعلى، على عكس القيادات النسائية ذوات فئات الدخل المنخفضة التي في الأغلب يكن في مستويات تعليمية أقل فإن تطلعاتهن لا ترتقي للوصول للفئات الأعلى في قمة الهرم الوظيفي، والقيادات ذوات الراتب الأعلى من من تقل تطلعاتهم لمزيد من التمكين لأنهن وصلن إلى أعلى مستويات الرواتب - الحد الأعلى للأجور- التي تقرها الدولة.

- كما تشير النتائج البحثية بالجدول (29) إلى أن القيادات النسائية ذوات فئة الراتب الشهري (من 6500: أقل من 13000 جنية لديهن مستويات من القيادة الإبداعية أعلى من القيادات في فئات الراتب (من 1300: أقل من 6500، من 13000: أقل من 32000 جنية) بمتوسط حسابي (174.2346) مقابل متوسطات حسابية (170.3684، 171.1818) على الترتيب، ويليهما فئة الراتب (من 13000: أقل من 32000 جنية)، يليها فئة الراتب (من 13000: أقل من 6500 جنية)، ويتفق ذلك جزئياً مع دراسة **رويدا العطوي (2019)**؛ **ودعاء عبد السلام وأمنية البكري (2021)** التي توصلت لوجود فروق في الأنماط القيادية ترجع لمتوسط الدخل الشهري لصالح فئات الدخل الأعلى.

- كما تشير النتائج البحثية بالجدول (29) إلى أن القيادات النسائية ذوات الراتب الشهري الأقل (من 1300: أقل من 6500 جنية) لديهم مستويات أعلى في تحمل المسؤولية المجتمعية عن القيادات النسائية ذوات فئات الراتب الأخرى محل البحث بمتوسط حسابي بلغ (119.7105)، يليها القيادات ذوات فئة الراتب الشهري (من 6500: أقل من 13000 جنية) بمتوسط حسابي قدره (118.0864)، يليها فئة الراتب الشهري (من 13000: أقل من 32000 جنية) بمتوسط بلغ (110.1818)، أي أن المسؤولية المجتمعية للقيادات النسائية في اتجاه فئات الراتب الشهري الأقل، ويتفق ذلك مع دراسة **ميسون مشرف (2009)** التي توصلت لوجود فروق في المسؤولية الاجتماعية تبعاً للمستوى الاقتصادي لصالح منخفضي الدخل، في حين تختلف مع دراسة **شادية حسانين (2013)** التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المسؤولية المجتمعية تبعاً للمستوى الاقتصادي، ودراسة **عفاف رفلة (2018)**؛ **ودعاء عبد السلام وعطيات الشاوري (2020)** التي توصلت لوجود فروق في المسؤولية الاجتماعية تبعاً لمتغير فئات الدخل لصالح مستوى الدخل الأعلى.

4-5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث الأساسية في كلاً من الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والقيادة الإبداعية والمسؤولية المجتمعية بأبعادهم تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة القيادية.

جدول (30) تحليل التباين لمتوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث الأساسية في كلاً من الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والقيادة الإبداعية والمسئولية المجتمعية في الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة القيادية ن=168

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي	بين المجموعات	216.318	2	108.159	7.446	أقل من 0.001
	داخل المجموعات	2396.629	165	14.525		
	الكلية	2612.946	167			
التمكين الاقتصادي	بين المجموعات	1805.478	2	902.739	16.156	أقل من 0.001
	داخل المجموعات	9219.802	165	55.878		
	الكلية	11025.280	167			
التمكين الاجتماعي	بين المجموعات	3414.929	2	1707.464	27.550	أقل من 0.001
	داخل المجموعات	10226.190	165	61.977		
	الكلية	13641.119	167			
الحماية	بين المجموعات	1034.312	2	517.156	13.938	أقل من 0.001
	داخل المجموعات	6121.968	165	37.103		
	الكلية	7156.280	167			
إجمالي الوعي بالاستراتيجية	بين المجموعات	15189.992	2	7594.996	15.217	أقل من 0.001
	داخل المجموعات	82351.859	165	499.102		
	الكلية	97541.851	167			
الحساسية للمشكلات	بين المجموعات	6.505	2	3.253	0.454	غير دالة 0.636
	داخل المجموعات	1183.346	165	7.172		
	الكلية	1189.851	167			
المرونة	بين المجموعات	39.104	2	19.552	3.660	أقل من 0.05
	داخل المجموعات	881.414	165	5.342		
	الكلية	920.518	167			
الطلاقة	بين المجموعات	14.097	2	7.049	1.334	غير دالة 0.266
	داخل المجموعات	871.611	165	5.282		
	الكلية	885.708	167			
الأصالة	بين المجموعات	146.886	2	73.443	8.196	أقل من 0.001
	داخل المجموعات	1478.614	165	8.961		
	الكلية	1625.500	167			
المثابرة	بين المجموعات	7.558	2	3.779	0.922	غير دالة 0.400
	داخل المجموعات	676.437	165	4.100		
	الكلية	683.994	167			
إجمالي القيادة الإبداعية	بين المجموعات	22.171	2	11.086	0.142	غير دالة 0.867
	داخل المجموعات	12838.114	165	77.807		
	الكلية	12860.286	167			
المسئولية الجماعية	بين المجموعات	299.965	2	149.983	45.088	أقل من 0.001
	داخل المجموعات	548.868	165	3.326		

		167	848.833	الكلي	
أقل من 0.001	11.395	92.833	2	185.665	بين المجموعات
		8.147	165	1344.240	داخل المجموعات
			167	1529.905	الكلي
أقل من 0.001	11.127	20.775	2	41.549	بين المجموعات
		1.867	165	308.070	داخل المجموعات
			167	349.619	الكلي
0.360 غير دالة	1.029	6.774	2	13.548	بين المجموعات
		6.584	165	1086.303	داخل المجموعات
			167	1099.851	الكلي
أقل من 0.001	12.908	572.925	2	1145.850	بين المجموعات
		44.386	165	7323.668	داخل المجموعات
			167	8469.518	الكلي

- تشير نتائج الجدول (30) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث في الدرجات الكلية والأبعاد الفرعية لكلاً من الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والمسؤولية المجتمعية تبعاً لمتغير مدة الخبرة في العمل القيادي، حيث بلغت قيم معامل (ف) (15.217، 12.908) على الترتيب وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.001)، فيما عدا بعد المسؤولية الدينية والأخلاقية، فلم يكن هناك فروق ترجع لمدة خبرة القيادات النسائية في العمل القيادي حيث بلغت قيمة (ف) لها (1.029) وهي قيمة غير دالة إحصائياً. كما تشير نتائج الجدول (30) إلى عدم وجود فروق بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث في القيادة الإبداعية بأبعادها فيما عدا بعدي الأصالة والمرونة فتشير قيمة (ف) لوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القيادات النسائية في المرونة، والأصالة ترجع لمدة الخبرة في العمل القيادي عند مستويات دلالة (0.05، 0.001) على الترتيب، وتتفق هذه النتائج مع دراسة **نواف السالم (2013)** التي أوضحت وجود فروق دالة إحصائياً حول مستوى القيادة الإبداعية تعزى لمتغير الخبرة، في حين تختلف مع دراسة **ريم موسى (2018)** التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة القيادة الإبداعية تعزى لمتغير الخبرة، ودراسة **هدى الهذلي (2020)** التي توصلت لعدم وجود فروق في تمكين المرأة والمسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، ودراسة **إيمان عبد الحكيم (2021)** التي توصلت لعدم وجود فروق في المسؤولية المجتمعية ترجع لمتغير سنوات الخبرة. وللتعرف على دلالة الفروق بين المتوسطات التي أثبت تحليل التباين وجود فروق بينها تم تطبيق اختبار شيفية والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (31) معامل شيفية لدلالة الفروق بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث الأساسية في الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والقيادة الإبداعية والمسئولية المجتمعية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة القيادية ن=168

معامل شيفية			المتغيرات
أقل من 3 سنوات	من 3: 6 سنوات	أكثر من 6 سنوات	
34.9048	34.4000	37.0667	التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي للمرأة
39.3968	37.7333	45.5889	التمكين الاقتصادي
47.3810	38.7333	53.4667	التمكين الاجتماعي
39.0635	0667.47	43.0889	الحماية
160.7460	157.9333	179.2111	إجمالي الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية
41.1905	39.4000	40.7667	المرونة
31.5238	35.0000	32.0000	الأصالة
29.9365	27.1333	31.6111	المسئولية الجماعية
31.4603	33.2667	33.6778	المسئولية الوطنية
31.4762	29.8000	31.5778	المسئولية المهنية
116.0635	113.6000	120.6556	إجمالي المسئولية المجتمعية

- يتبين من النتائج البحثية بالجدول (31) الخاصة بتطبيق اختبار شيفية أن القيادات النسائية ذوات مدة الخبرة في العمل القيادي أكثر من 6 سنوات أكثر تميزاً في الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 بمتوسط حسابي قدره (179.2111) يليها القيادات في فئة مدة الخبرة (أقل من 3 سنوات) بمتوسط حسابي بلغ (160.7460) يليها القيادات في الفئة (من 3: أقل من 6 سنوات) بمتوسط حسابي (157.9333).

- كما تشير النتائج البحثية بالجدول (31) إلى وجود فروق بين متوسطات القيادات النسائية في بعدي المرونة والأصالة ترجع لمدة الخبرة في العمل القيادي لصالح القيادات ذوات مدة الخبرة الأقل من 3 سنوات في المرونة ولصالح مدة الخبرة من 3: 6 سنوات في الأصالة.

- كما يتضح من نتائج الجدول (31) وجود فروق بين متوسطات القيادات النسائية في المسئولية المجتمعية ترجع لمدة الخبرة القيادية لصالح القيادات ذوات مدة الخبرة أكثر من 6 سنوات، يليها ذوات مدة الخبرة أقل من 3 سنوات، يليها مدة الخبرة من 3: 6 سنوات بمتوسطات حسابية بلغت ( 120.6556، 116.0635، 113.6000) على الترتيب.

4-6- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث الأساسية في كلاً من الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والقيادة الإبداعية والمسئولية المجتمعية بأبعادهم تبعاً لمتغير الموقع القيادي.

جدول ( 32 ) تحليل التباين لمتوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث الأساسية في كلاً من الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والقيادة الإبداعية والمسؤولية المجتمعية في الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية تبعا لمتغير الموقع القيادي ن=168

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي	بين المجموعات	166.863	3	55.621	3.729	أقل من 0.01
	داخل المجموعات	2446.083	164	14.915		
	الكلية	2612.946	167			
التمكين الاقتصادي	بين المجموعات	1321.466	3	440.489	7.445	أقل من 0.001
	داخل المجموعات	9703.814	164	59.170		
	الكلية	11025.280	167			
التمكين الاجتماعي	بين المجموعات	2354.520	3	784.840	11.404	أقل من 0.001
	داخل المجموعات	11286.599	164	68.821		
	الكلية	13641.119	167			
الحماية	بين المجموعات	481.449	3	160.483	3.943	أقل من 0.01
	داخل المجموعات	6674.831	164	40.700		
	الكلية	7156.280	167			
إجمالي الوعي بأبعاد الاستراتيجية	بين المجموعات	13710.126	3	4570.042	8.940	أقل من 0.001
	داخل المجموعات	83831.725	164	511.169		
	الكلية	97541.851	167			
الحساسية للمشكلات	بين المجموعات	92.148	3	30.716	4.589	أقل من 0.01
	داخل المجموعات	1097.703	164	6.693		
	الكلية	1189.851	167			
المرونة	بين المجموعات	67.175	3	22.392	4.303	أقل من 0.01
	داخل المجموعات	853.343	164	5.203		
	الكلية	920.518	167			
الطلاقة	بين المجموعات	198.382	3	66.127	15.778	أقل من 0.001
	داخل المجموعات	687.326	164	4.191		
	الكلية	885.708	167			
الأصالة	بين المجموعات	421.320	3	140.440	19.127	أقل من 0.001
	داخل المجموعات	1204.180	64	7.343		
	الكلية	1625.500	167			
المثابرة	بين المجموعات	91.362	3	30.454	8.428	أقل من 0.001
	داخل المجموعات	592.632	164	3.614		
	الكلية	683.994	167			
إجمالي القيادة الإبداعية	بين المجموعات	1500.116	3	500.039	7.219	أقل من 0.001
	داخل المجموعات	11360.169	164	69.269		
	الكلية	12860.286	167			
المسؤولية الجماعية	بين المجموعات	106.701	3	35.567	7.860	أقل من 0.001
	داخل المجموعات	742.132	164	4.525		
	الكلية	848.833	167			
المسؤولية الوطنية	بين المجموعات	102.244	3	34.081	3.915	أقل من 0.01
	داخل المجموعات	1427.661	164	8.705		

				167	1529.905	الكلية	
أقل من 0.001	21.924	33.359	3	100.077	بين المجموعات	المسئولية المهنية	
		1.522	164	249.542	داخل المجموعات		
			167	349.619	الكلية		
أقل من 0.001	9.380	53.691	3	161.074	بين المجموعات	المسئولية الدينية والأخلاقية	
		5.724	164	938.777	داخل المجموعات		
			167	1099.851	الكلية		
أقل من 0.001	10.185	443.366	3	1330.099	بين المجموعات	إجمالي المسئولية المجتمعية	
		43.533	164	7139.419	داخل المجموعات		
			167	8469.518	الكلية		

- تشير نتائج الجدول (32) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث في الدرجات الكلية والأبعاد الفرعية لكلاً من الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030، والقيادة الإبداعية، والمسئولية المجتمعية تبعاً لمتغير الموقع القيادي، حيث بلغت قيم معامل (ف) (10.185، 7.219، 8.940) لإجمالي الوعي، والقيادة الإبداعية، والمسئولية المجتمعية على الترتيب وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.001)، ويتفق ذلك مع دراسة *رويدا البكري (2019)* التي توصلت لوجود فروق في السمات القيادية ترجع لمتغير المسمى الوظيفي، في حين يختلف ذلك مع *دراسة شرين موسى وسحر البكري (2021)* التي توصلت إلى عدم وجود فروق في أبعاد التمكين تعزى لمتغير المنصب القيادي والإداري، وللتعرف على دلالة الفروق بين المتوسطات التي أثبت تحليل التباين وجود فروق بينها تم تطبيق اختبار شيفية والموضح بالجدول التالي. جدول (33) معامل شفية لدلالة الفروق بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث الأساسية في الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 والقيادة الإبداعية والمسئولية المجتمعية بأبعادهم تبعاً لمتغير الموقع القيادي

n=168

معامل شيفية				المتغيرات
قيادات بجهات أخرى	قيادات بوزارة الصحة	قيادات بالتربية والتعليم	قيادات جامعية	
35.3103	37.2000	37.3939	35.2237	التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي للمرأة
41.2414	45.8667	46.4939	40.1053	التمكين الاقتصادي
50.0345	56.1333	52.3030	46.2763	التمكين الاجتماعي
41.4828	44.3333	43.7879	40.3553	الحماية
168.0690	183.5333	179.8788	161.9605	إجمالي الوعي بالاستراتيجية
35.4138	36.1212	34.5132	36.1667	الحساسية للمشكلات
40.5862	39.7576	40.9605	41.7667	المرونة
31.6552	33.0000	33.6447	35.2333	الطلاقة
29.0345	33.7576	32.9868	31.8333	الأصالة
30.2414	29.7273	30.3289	32.0000	المثابرة

166.9310	172.3636	172.4342	177.000	إجمالي القيادة الإبداعية
30.7586	30.8333	29.8289	31.9394	المسئولية الجماعية
32.8278	33.6667	32.0263	33.8182	المسئولية الوطنية
32.6897	31.9333	30.6447	31.4242	المسئولية المهنية
22.4483	24.3000	22.9474	25.1212	المسئولية الدينية والأخلاقية
118.7241	120.3030	115.4474	122.3030	إجمالي المسئولية المجتمعية

- يتبين من النتائج البحثية بالجدول (33) والخاصة بتطبيق اختبار شيفية وجود فروق بين متوسطات درجات القيادات النسائية في الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 تبعاً لمتغير الموقع القيادي لصالح القيادات النسائية بوزارة الصحة بمتوسط حسابي بلغ (183.5333)، يليها القيادات النسائية بالتربية والتعليم بمتوسط حسابي (179.8788)، يليها القيادات النسائية بجهات قيادية أخرى والتي تنوعت ما بين مديري عموم ومديري الإدارات في مجالس المدن وقيادات جهاز حماية المستهلك وهيئة محو الأمية وتعليم الكبار وقيادات بالجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء بمتوسط حسابي (168.0690)، وفي النهاية تأتي القيادات النسائية الجامعية بمتوسط حسابي (161.9605)، وترى الباحثة أن تميز القيادات النسائية بوزارة الصحة في الوعي بالاستراتيجية قد يرجع لطبيعة عملهن القائمة على نشر الوعي الصحي بين النساء بما يحقق أهداف التنمية المستدامة وأبعاد الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية خاصة في بعدي التمكين الاجتماعي والحماية حيث تقوم وزارة الصحة بعمل حملات توعية لرفع وعي المرأة بالصحة الإنجابية وأضرار الزواج المبكر وتكرار الإنجاب وسبل مواجهة التحرش والعنف ضد المرأة، في حين جاءت أقل الفئات في مستوى الوعي بالاستراتيجية القيادات النسائية الجامعية، والذي قد يرجع لكثرة مسؤوليات القيادات الجامعية من مهام تدريسية وبحثية ومهام خدمة المجتمع، كذلك فإن التركيز مع هذه الفئة من القيادات الجامعية في برامج التدريب والتأهيل وتنمية القدرات يكون في اتجاه المهارات القيادية في مجال عملهن أكثر من أي اتجاه آخر، مما يجعلها أقل وعياً بأبعاد الاستراتيجية.

- كما تشير النتائج البحثية بالجدول (33) إلى وجود فروق بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث في القيادة الإبداعية بأبعادها تبعاً لمتغير الموقع القيادي لصالح القيادات النسائية الجامعية بمتوسط حسابي (177.000)، يليها القيادات النسائية بالتربية والتعليم بمتوسط بلغ (172.4342)، يليها القيادات النسائية بوزارة الصحة بمتوسط حسابي (172.3636)، وفي النهاية القيادات النسائية بجهات أخرى بمتوسط حسابي (166.9210)، وقد يرجع تميز القيادات النسائية الجامعية في القيادة الإبداعية لحرص جامعة المنوفية والسادات- الحدود الجغرافية للبحث- على تأهيل وتدريب وتنمية قدرات القيادات بصفة عامة

بمهارات القيادة على أختلاف أنواعها من خلال ما تقدمه في مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية من دورات تدريبية سواء قبل أو أثناء تولي الموقع القيادي وبالتالي تتميز على القيادات في القطاعات الأخرى في القيادة الإبداعية.

- كما يتضح من نتائج الجدول (33) وجود فروق بين متوسطات القيادات النسائية في المسؤولية المجتمعية بأبعدها ترجع للموقع القيادي لصالح القيادات الجامعية بمتوسط حسابي (122.3030) يليها القيادات النسائية في وزارة الصحة بمتوسط حسابي (120.3030) يليها القيادات النسائية في جهات أخرى بمتوسط حسابي (118.7242) وفي النهاية تأتي القيادات النسائية في التربية والتعليم بمتوسط حسابي (115.4474) وقد يرجع ذلك لأنه من الأدوار الأساسية لأعضاء هيئة التدريس بصفة عامة والقيادات بصفة خاصة هو خدمة المجتمع والتي تعتبر أحد المعايير التي يقيم عليها أداء عضو هيئة التدريس بالجامعات بصفة عامة وبالتالي فإنها تقوم بها كجزء من دورها وعملها الأساسي، كذلك بالنسبة للقيادات في وزارة الصحة التي تقوم بدور هام في خدمة المجتمع لنشر الوعي الصحي. ويختلف ذلك مع دراسة **شادية حسانين (2013)** التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المسؤولية المجتمعية تبعاً للعمل. وبذلك يكون تم تحقيق الهدف التاسع من البحث، كما تم التحقق من صحة الفرض الرابع جزئياً

**الفرض الخامس:** تختلف نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة (وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030، السن، الحالة الاجتماعية، بيئة العمل، المؤهل العلمي، الراتب الشهري، عدد سنوات الخبرة القيادية، الموقع القيادي، سمعت عن الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030) في تفسير حدوث التباين في المتغيرات التابعة القيادة الإبداعية والمسؤولية المجتمعية للقيادات النسائية عينة البحث طبقاً لأوزان معاملات الانحدار ومعاملات الارتباط مع المتغيرات التابعة. وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق اختبار تحليل الانحدار المتعدد الخطي لتحديد دور المتغيرات المستقلة مجتمعة في تفسير حدوث المتغيرات التابعة (القيادة الإبداعية- المسؤولية المجتمعية)، ولإجراء تحليل الانحدار تم التحقق من شرط عدم وجود مشكلة التعددية الخطية بين متغيرات البحث المستقلة حيث تراوحت قيم معامل تضخم التباين للمتغيرات المستقلة ما بين 1.6 ، 2.9 وهو معامل أقل من (3) ومقبول إحصائياً كشرط لعدم وجود مشكلة التعددية الخطية بين المتغيرات، وأن عينة البحث من القيادات النسائية تتبع التوزيع الطبيعي، واتصال بيانات المتغيرات التابعة، كما أشارت النتائج إلى عشوائية انتشار البواقي وعدم أخذها شكل محدد، وعدم وجود قيم متطرفة للمتغيرات وهي شروط إجراء اختبار تحليل الانحدار. والجدول (34)، (35) توضح نتائج تحقق شروط تطبيق اختبار تحليل الانحدار المتعدد الخطي ونتائج تحليل الانحدار.

جدول (34) تحليل الانحدار المتعدد الخطي للمتغيرات المستقلة مع المتغير التابع القيادة الإبداعية ن=168

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار عند الدرجة المعيارية (بيتا)	قيمة T	مستوى الدلالة	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	معامل التحديد بعد التصحيح	قيمة F
القيادة الإبداعية	الوعي بالاستراتيجية	0.758	13.675	0.001	0.632	0.577	0.526	47.984 ***
	المؤهل العلمي	0.417	-7.234	0.001				
	الحالة الاجتماعية	0.309	4.096	0.001				
	سمعت عن الاستراتيجية	0.489	8.915	0.001				
	الراتب الشهري	0.265	3.438	0.01				

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: إبداعية

Scatterplot

Dependent Variable: إبداعية

Histogram

Dependent Variable: إبداعية

عينة البحث من القيادات النسائية تتبع التوزيع الطبيعي، مع اتصال بيانات متغير القيادة الإبداعية للقيادات النسائية، وعشوائية انتشار البواقي وعدم أخذها شكل محدد، وعدم وجود قيم متطرفة للمتغيرات

(\*\*\*) دالة عند مستوى أقل من 0.001

تشير النتائج البحثية بالجدول (34) أن المتغيرات المستقلة محل البحث مجتمعة (وعى القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030، السن، الحالة الاجتماعية، بيئة العمل، المؤهل العلمي، الراتب الشهري، عدد سنوات الخبرة، الموقع القيادي، سمعت عن الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030) تفسر 57.7% من التباين في القيادة الإبداعية للقيادات النسائية في حين أن هناك 42.3% تعزى لمتغيرات أخرى لم يتناولها البحث وذلك بالنظر إلى معامل التحديد ( $R^2$ )، كما أن نتائج نموذج الانحدار المتعدد الخطي جاءت معنوية حيث بلغت قيمة (ف) (47.984) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.001)، مما يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي المتعدد من الناحية الإحصائية، كما توضح نتائج الجدول قيم معاملات الانحدار للمتغيرات المستقلة مع المتغير التابع والتي نستنتج منها أن الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية احتل الترتيب الأول في التأثير على القيادة الإبداعية للقيادات النسائية عينة البحث، حيث جاءت قيمة معامل الانحدار بيتا (0.758) وهي قيمة دالة إحصائياً حيث بلغت دلالة (ت) لها 0.001، ويعني ذلك أنه كلما زاد وعى القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 بمقدار وحدة تزداد القيادة الإبداعية للقيادات النسائية بمقدار 0.758. يليها

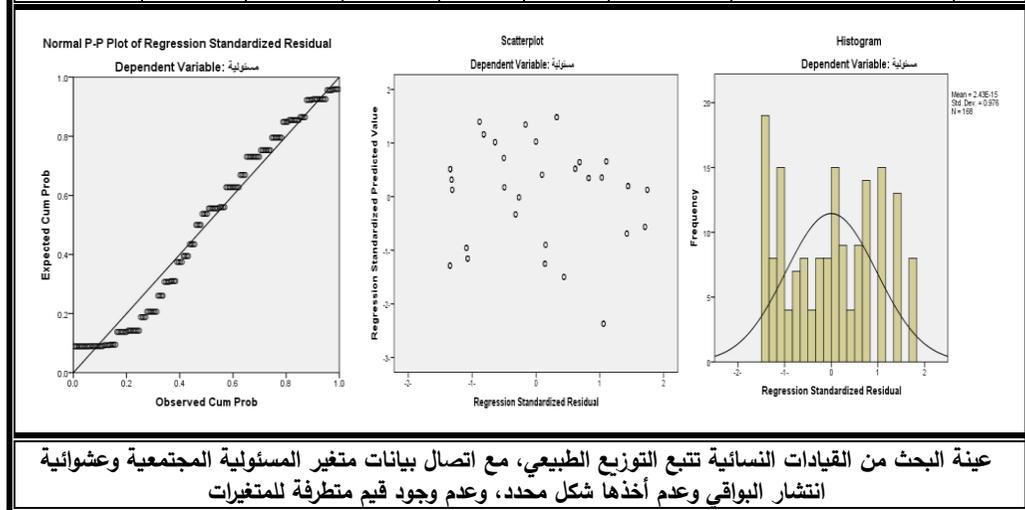
في التأثير متغير سمعت عن الاستراتيجية ثم متغير المؤهل العلمي، يليه متغير الحالة الاجتماعية، ثم متغير الراتب الشهري للقيادات النسائية. وفي حين أن باقي المتغيرات (السن، بيئة العمل، عدد سنوات الخبرة القيادية، الموقع القيادي) تشارك في تفسير التباين في القيادة الإبداعية للقيادات النسائية عينة البحث إلا أن نسبة المشاركة لم تكن دالة إحصائياً.

جدول (35) تحليل الانحدار المتعدد الخطي للمتغيرات المستقلة مع المتغير التابع

ن=168

المسؤولية المجتمعية للقيادات النسائية عينة البحث الساسية

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار عند الدرجة المعيارية (بيتا)	قيمة T	مستوى الدلالة	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	معامل التحديد بعد التصحيح	قيمة F
المسؤولية المجتمعية للقيادات النسائية	سمعت عن الاستراتيجية	0.518	-	0.001	0.778	0.606	0.586	30.561 ***
	الراتب الشهري	0.305	-	0.001				
	الوعي بالاستراتيجية	0.230	3.623	0.001				
	الحالة الاجتماعية	0.191	2.985	0.01				



عينة البحث من القيادات النسائية تتبع التوزيع الطبيعي، مع اتصال بيانات متغير المسؤولية المجتمعية وعشوائية انتشار البواقي وعدم أخذها شكل محدد، وعدم وجود قيم متطرفة للمتغيرات

(\*\*\*) دالة عند مستوى أقل من 0.001

تشير النتائج البحثية بالجدول (35) إلى أن المتغيرات المستقلة محل البحث مجتمعة (وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030، السن، الحالة الاجتماعية، بيئة العمل، المؤهل العلمي، الراتب الشهري، عدد سنوات الخبرة، الموقع القيادي، سمعت عن الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030) تفسر 60.6% من التباين في المسؤولية المجتمعية للقيادات النسائية في حين أن هناك 39.4% تعزى لمتغيرات أخرى لم ترد بالبحث وذلك بالنظر إلى معامل التحديد ( $R^2$ )، كما أن نتائج نموذج الانحدار المتعدد الخطي جاءت معنوية حيث بلغت قيمة (F) (30.561) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.001)، مما يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي المتعدد من

الناحية الإحصائية، كما توضح نتائج الجدول قيم معاملات الانحدار للمتغيرات المستقلة التي جاءت كمتغيرات أكثر تفسيراً للتباين الحادث في المسؤولية المجتمعية للقيادات النسائية حيث احتل متغير سمعت عن الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة الترتيب الأول في التأثير على المسؤولية المجتمعية للقيادات النسائية، حيث جاءت قيمة معامل الانحدار بيتا (0.518) وهي قيمة دالة إحصائياً حيث بلغت دلالة (ت) لها 0.001، يليها في التأثير متغير الراتب الشهري، ثم متغير وعي القيادات النسائية بأبعاد الاستراتيجية، يليه متغير الحالة الاجتماعية. وفي حين أن باقي المتغيرات (السن، بيئة العمل، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة القيادية، الموقع القيادي) تشارك في تفسير التباين في المسؤولية المجتمعية للقيادات النسائية عينة البحث إلا أن نسبة المشاركة لم تكن دالة إحصائياً.

ومن خلال عرض نتائج تحليل الانحدار السابقة يتبين أن الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 هي من أقوى المتغيرات تأثيراً سواء على القيادة الإبداعية أو المسؤولية المجتمعية للقيادات النسائية حيث جاءت في الترتيب الأول للمتغيرات المؤثرة على القيادة الإبداعية، والثالث للمتغيرات المؤثرة على المسؤولية المجتمعية. **وبذلك يتحقق الهدف العاشر من البحث، وكذلك تتحقق صحة الفرض الخامس للبحث كلاً.**

**الفرض السادس:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث التجريبية في الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 قبل وبعد تطبيق البرنامج. وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق اختبار Paired- T Test للحصول على الفروق بين متوسطات درجات المجموعات المترابطة من القيادات النسائية عينة الدراسة التجريبية قبل وبعد تطبيق البرنامج، وفي حالة وجود دلالة بين المتوسطات يتم حساب حجم تأثير البرنامج باستخدام معامل مربع إيتا ( $\eta^2$ )، وهي الطريقة المعتمدة لقياس حجم الأثر بين المجموعات المترابطة.

جدول (36) دلالة الفروق بين بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث التجريبية في الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 في الدرجة الكلية

والأبعاد الفرعية قبل وبعد تطبيق البرنامج  $n = 30$

المتغيرات الأبعاد	قبل تطبيق البرنامج		بعد تطبيق البرنامج		الفرق بين المتوسطات (نسبة التغيير)	قيمة T	مستوى الدلالة
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري			
التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي	30.8667	4.2404	39.3000	2.2036	8.4333	14.623	أقل من 0.001
التمكين الاقتصادي	32.3667	5.7684	45.6667	3.9245	13.3000	21.784	أقل من 0.001
التمكين الاجتماعي	39.3667	8.0279	52.9333	5.4705	13.5666	19.682	أقل من 0.001
الحماية	33.8333	7.0176	45.7333	4.72655	11.9000	16.353	أقل من 0.001
إجمالي الوعي بالاستراتيجية	136.4333	18.9403	183.6333	14.1311	47.2000	25.586	أقل من 0.001

- تشير النتائج البحثية بالجدول (36) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة البحث التجريبية في الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 في الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية (التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي، التمكين الاقتصادي، التمكين الاجتماعي، الحماية) قبل وبعد تطبيق البرنامج لصالح التطبيق البعدي، حيث جاءت قيم معاملات (ت) (25.586) في إجمالي الوعي، (14.623)، (21.784، 19.682، 16.353) للأبعاد الفرعية على الترتيب وجميعها قيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.001). ولتحديد حجم تأثير البرنامج تم حساب مربع إيتا ( $\eta^2$ ) لحساب حجم التأثير للمجموعات المترابطة. وقد أتمدت الباحثة على مستويات حجم التأثير صغير ( $\eta^2 = 0.01$ )، متوسط ( $\eta^2 = 0.06$ )، كبير ( $\eta^2 = 0.14$ ) (Joe. W. K & Heather. A. W., (2003)

جدول (37) مربع إيتا ( $\eta^2$ ) لحجم تأثير البرنامج الإرشادي في وعي القيادات النسائية عينة البحث التجريبية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 ن=30

الأبعاد	المتغيرات	درجة الحرية	قيمة T	مربع إيتا ( $\eta^2$ )	حجم التأثير
التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي	كبير	29	14.623	0.884	كبير
التمكين الاقتصادي	كبير	29	21.784	0.942	كبير
التمكين الاجتماعي	كبير	29	19.682	0.930	كبير
الحماية	كبير	29	16.353	0.902	كبير
إجمالي الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030	كبير	29	25.586	0.958	كبير

تشير نتائج الجدول (37) على أن حجم تأثير البرنامج الإرشادي المعد لتنمية وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 (التمكين السياسي وتعزيز الدور القيادي، التمكين الاقتصادي، التمكين الاجتماعي، الحماية) كبير، حيث بلغت قيمة مربع إيتا ( $\eta^2$ ) (0.884، 0.942، 0.930، 0.902، 0.958) للأبعاد والإجمالي على الترتيب، أي أن هناك ( 88%، 94%، 93%، 90%، 95%) من التباين في المتغير التابع (الوعي) بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 يرجع للمتغير المستقل البرنامج الإرشادي المعد لرفع الوعي. ويتفق ذلك مع دراسة كل من (Schramm D. G., et al., (2017) ؛ Galovan. A.M., & Schramm. D.G., (2018) واللذان أشارتا إلى أن الأساليب الأكثر فاعلية كالتدريب تزيد من وعي الأفراد، كما يتفق مع دراسة نيفين سليمان (2018) والتي أوضحت أن البرامج التدريبية تسهم بفاعلية في إحداث تغييرات ايجابية في وعي العينة التجريبية. كما تتفق مع دراسة كل من محمود عبد الفتاح (2017) ؛ GU. R., & NIE. F.

(2021) y. والتي اوضحت أن قدرة المرأة تتحقق من خلال البرامج والتدريبات التي تزود المرأة بالمعارف والممارسات حول كيفية تمكينها اجتماعياً واقتصادياً.

**توصيات البحث:** في ضوء ما توصلت إليه الباحثة من نتائج توصي بما يلي:

### أولاً: توصيات خاصة بالأجهزة التشريعية والتنفيذية بالدولة:

- ضرورة سن المزيد من التشريعات التي تكفل للمرأة تمثيل كافي في المواقع القيادية ليس فقط على مستوى القيادة التشريعية ولكن أيضاً على مستوى القيادة الإدارية وذلك بعمل نسبة معينة لمشاركة النساء (كوتا المرأة) في التعيين في المناصب القيادية الإدارية في الدولة مع توفير التأهيل والتدريب الكافي لهذه القيادات النسائية.

- مراجعة وتعديل قانون العمل من أجل معالجة الأحكام التي تُقيد عمل المرأة، ووضع مزيد من التشريعات التي تيسر لها الموازنة بين المهام الأسرية ومهام العمل بصفة عامة والعمل القيادي بصفة خاصة.

- تقديم مناهج دراسية تدعم تمكين المرأة وتعزز الصورة الذهنية الإيجابية عن المرأة وقدراتها وإمكاناتها ودورها الفاعل كشريك في التنمية وذلك في كافة المراحل التعليمية عن طريق وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي.

### ثانياً: توصيات خاصة بالمجلس القومي للمرأة:

- تبني البرنامج الإرشادي المعد لرفع وعي القيادات النسائية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 كألية وطنية ووثيقة عمل لحصول المرأة على حقوقها وتطبيقه على نطاق واسع على كافة القيادات النسائية في جميع محافظات الجمهورية لخلق فئة قيادية تتزعم ثورة التمكين ونشر الوعي بألياته وطرائقه بين مختلف الفئات.

- الاهتمام بإجراء مزيد من المسوح السنوية التي ترصد وضع المرأة بصفة عامة والمرأة القيادية بصفة خاصة في مختلف قطاعات العمل، حتى يتوافر قاعدة بيانات معلوماتية تكون بمثابة الدليل لمعرفة تطور وضع المرأة في المجتمع ومعرفة نقاط القوة والضعف في سبيل التمكين.

- ضرورة الوصول إلى المرأة في كافة المستويات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية بكافة الطرق لتعريفها بحقوقها وواجباتها على المستوى الأسري والمجتمعي والسياسي والقيادي والاقتصادي وحققها في الحماية وما تكفله لها التشريعات والقوانين من حقوق تكفل لها حياة كريمة متوازنة.

### ثالثاً: توصيات خاصة بمتخصصي إدارة المنزل والمؤسسات

- ضرورة اعتماد وتنفيذ البرنامج الإرشادي المعد لتنمية الوعي بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 على نطاق واسع في كافة المؤسسات الحكومية والخاصة.

- إعداد وتنفيذ البرامج الإرشادية والتدريبية لتنمية وعي القيادات النسائية بمهارات القيادة الإبداعية والمسئولية المجتمعية في كافة مؤسسات الدولة.

#### **رابعاً: توصيات خاصة بالقيادات النسائية:**

- ضرورة تبني القيادة الإبداعية كأحد أنماط القيادة الحديثة داخل المؤسسات بهدف رفع أداء العاملين ورفع الأداء التنافسي للمؤسسة وتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

- ضرورة المساهمة في تقديم الندوات وورش العمل والمحاضرات العامة التوعوية والدورات التدريبية التي تستهدف رفع وعي المرأة في كافة المستويات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية بالاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 من خلال مواقعهن القيادية كوثيقة عمل تستهدف تمكين المرأة في السنوات القادمة.

#### **خامساً: توصيات خاصة بوسائل الإعلام**

- تسليط الضوء على النماذج الناجحة من القيادات النسائية لتقديم تجاربهم الناجحة في العمل القيادي، حتى تكون دافع لغيرهن من النساء اللواتي تطمح في تولي المناصب القيادية.

- تعديل وتغيير الصورة الذهنية السلبية للمرأة من خلال تقديم أعمال درامية تغير الثقافة الذكوية للمجتمع وتصحح صورة المرأة عن نفسها وصورتها أمام المجتمع. مع تبسيط لغة الخطاب الإعلامي بحيث تصل إلى كافة فئات المرأة في المجتمع على أختلاف المستويات التعليمية والثقافية ولا تكون حكرًا على طبقة معينة.

- الأهتمام بتقديم الخطاب الديني المتوازن الذي يعكس أهتمام الأديان السماوية بصفة عامة والدين الإسلامي بصفة خاصة بالمرأة ودورها وأنها شريك في الحياة لها دور لا يقل عن دور الرجل، والبعد عن الخطاب الديني المتطرف تجاه تولي المرأة للقيادة، ومحاولة فهم النصوص الدينية في ضوء المجتمعات الحالية إنطلاقاً من أن الدين الإسلامي مواكب لكل زمان ومكان.

- نشر الوعي بثقافة التمكين من خلال عرض الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030، وكافة الاستراتيجيات الخاصة بالمرأة ومنها استراتيجية مناهضة الختان، واستراتيجية

مناهضة الزواج المبكر وغيرها من خطط الدولة التي تعمل على زيادة فرص التمكين للمرأة.

- الأهتمام بنشر الوعي بدور المجلس القومي للمرأة في الأهتمام بقضايا المرأة وأنه الجهة المنوط بها وضع وتنفيذ كافة الاستراتيجيات اللازمة لتمكين المرأة، وتتبع أخباره باستمرار للوقوف على كل جديد ومعرفة كافة المبادرات والحملات التي يقوم بها في سبيل مزيد من التمكين للمرأة.

**المراجع****أولاً: المراجع العربية**

- 1- أحمد فتحي محمد فواز (2021): مهارات القيادة وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية لدى الشباب (دراسة ميدانية على عينة من طلاب وطالبات جامعة عين شمس، مجلة كلية التربية في العلوم الإنسانية والأدبية، جامعة عين شمس، مجلد (27)، العدد (2)، ص: 79: 112.
- 2- أسعد تقي العطار وشذى بنت عبد المجيد الزجالية (2014): المقارنة في المسؤولية الاجتماعية (الأسرية والمهنية) لدى المرأة العمالية العاملة في محافظة مسقط، ورقة عمل مقدمة إلى وزارة التنمية الاجتماعية، يوم المرأة العمالية، المرأة شريكة في التنمية.
- 3- أشرف سعيد الغامدي (2016): درجة تفويض مديري مدارس الباحة للسلكة وعلاقتها بالإبداع الإداري لديهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الباحة، السعودية.
- 4- الأمم المتحدة (2012): عمل المرأة في المنطقة العربية (وقائع وآفاق)، تقارير ودراسات للجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي اسيا (الاسكوا)، مطبوعات الأمم المتحدة، نيويورك.
- 5- الجريدة الرسمية (2014): الدستور المصري، العدد (3) مكرر (أ) في 18 يناير، الهيئة العامة للمطابع الأميرة، جمهورية مصر العربية.
- 6- أماني زاهر شحاته محمد (2020): تمكين المرأة المصرية "دراسة وصفية لرؤى وتوجهات بعض المثقفات المصريات بمحافظة دمياط"، مجلة بحوث العلوم الاجتماعية والتنمية، المجلد (2)، الجزء (1)، (2)، ص 249: 298.
- 7- أماني قنديل (2004): المنظمات الأهلية العربية وتمكين المرأة توجه استراتيجي للاحتياجات الضرورية، التقرير السنوي الرابع للمنظمات الأهلية العربية تمكين المرأة.
- 8- أمجاد عبادي الجدعاني وفاطمة خليفة السيد (2021): المسؤولية الاجتماعية والتفكير الإيجابي وعلاقتها بالتوجه نحو المستقبل لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية بمدينة جدة، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد (136)، ص 151: 196.
- 9- أمل مسعود محمود سالم (2013): محددات تمكين المرأة الريفية المعيلة بمحافظة الفيوم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الزراعة، جامعة الفيوم.
- 10- انتصار الحلبي (٢٠١٥): وعي المرأة السعودية بحقوقها الاجتماعية والاقتصادية وانعكاسه على مسؤوليتها الاجتماعية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.
- 11- إنعام أحمد عابد شعبي (٢٠٢٠): فعالية المشروعات الصغيرة وعلاقتها بالقدرة التنافسية، مجلة الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، عضو الجمعية الدولية للمعرفة ILA، المجلد (20)، العدد (221) الجزء الثاني مارس، ص 153: 187.
- 12- إيمان سيد عبد الحكيم (2021): المسؤولية المجتمعية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بقسم المكتبات والمعلومات بجامعة جنوب الوادي بقنا "دراسة حالة"، (IJIMCT)، جامعة بني سويف، المجلد (3)، العدد (1)، ص 45: 76.

- 13- جمال خيرالله (2015): الإبداع الإداري، ط (3)، دار أسامة للنشر والتوزيع، جدة، السعودية.
- 14- جمال محمد كامل (2018): القيادة الإبداعية لدي مديري رياض الأطفال وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي للمعلمات، المجلة العلمية لكلية رياض الأطفال، جامعة بورسعيد، العدد (12) يناير، ص 198: 297.
- 15- جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر (2019): نتائج التمكين الاقتصادي للمرأة بداية 2014 حتى يونيو 2019، إدارة المشروعات، مشاريع مصر، جهاز تنمية المشروعات.
- 16- حسن مصطفى حسن (2015): استشراف مستقبل التمكين الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للمرأة السعودية، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، مصر، العدد (54)، ص 15: 60.
- 17- حنان عبد الرحيم الأحمدى وإيمان بنت سعود أبو خضير (2009): دور مؤسسات التنمية الإدارية في تمكين القيادات النسائية من مواجهة تحديات القيادة، دراسة ميدانية على المشاركات في الحلقات التطبيقية المقدمة في معهد الإدارة العامة، الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة بالرياض، السعودية، المجلد (49)، العدد (4)، ص 515: 558.
- 18- خالد أحمد عبد العال إبراهيم وسلامة عقيل سلامة المحسن ومحمد أحمد شحاده العمري (2020): أثر تمكين المرأة السعودية العاملة والمرونة الوظيفية في تقييم أدائها في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030 "دراسة ميدانية"، مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية، المجلد (25)، العدد (52) الجزء الثالث، ص 1: 33.
- 19- خالد أنور علي لبن و سحر محمد شلبي نويصر (2016): محددات تمكين المرأة الريفية "دراسة ميدانية ببعض قرى محافظة الشرقية"، مجلة الاقتصاد الزراعي والعلوم الاجتماعية، كلية الزراعة جامعة المنصورة، مجلد (11)، ص 1027: 1038.
- 20- دعاء عمر عبد السلام وعطيات محمود الشاوري (2020) : فاعلية برنامج إرشادي قائم علي إستراتيجية الرحلات المعرفية عبر الويب Web - Quest لتنمية وعي الأبناء بالمشاركة في إدارة الأولويات وعلاقته بالمسئولية الاجتماعية، بحوث عربية في مجالات التربية النوعية، العدد (19)، ص 65 : 138.
- 21- دعاء عمر عبد السلام وأمنية محمد البكري (2021): الأنماط القيادية للمرأة وعلاقتها بإدارة الأزمات الحياتية كمدخل للتنمية المستدامة، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، كلية التربية النوعية، جامعة المنيا، المجلد (7)، العدد (33)، ص 1: 99.
- 22- دلال دابس محمد الدعدي (2011): العلاقة بين التمكين والإبداع الإداري من وجهة نظر القيادات الإدارية بجامعة أم القرى، رسالة ماجستير، كلية التربية. جامعة أم القرى، السعودية.
- 23- ذوقان عبيدات وعبد الرحمن عدس وكايد عبد الحق (٢٠١٦): البحث العلمى "مفهومه وأدواته وأساليبه"، ط (18)، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.

- 24- ربيع المسعود (2017): نحو قيادة إبداعية للجودة الشاملة، ط (1)، دار أسامة للنشر والتوزيع، جدة، السعودية.
- 25- رزان أحمد (2008): إدارة التمكين، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، دمشق، سوريا.
- 26- رويدا محمد العطوي (2019): أثر التمكين الإداري على الإبداع من وجهة نظر القيادات النسائية في التعليم العالي السعودي كأحد مداخل رؤية 2030، كلية إدارة الأعمال، جامعة تبوك، المملكة العربية السعودية.
- 27- ريم محمد فوزي موسى (2018): الذكاء الثقافي لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة التي تدرس المنهاج البريطاني وعلاقته بالقيادة الإبداعية في إمارة دبي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإدارية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- 28- زينب مطر بزيع الخالدي (2020): دور المدرسة الثانوية في تنمية المسؤولية المجتمعية لدى طلابها بالكويت، مجلة العلوم التربوية، كلية التربية بالغرقة، جامعة جنوب الوادي، المجلد (3)، العدد (4) ديسمبر، ص 175: 212.
- 29- سحر محمد أبو راضي (2017): دور مؤسسات التربية في تمكين المرأة المصرية "رؤية استشرافية"، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، العدد (111)، يوليو جزء (1)، ص 113: 186.
- 30- سري إبراهيم محمد العايد (2017): التحديات التي تواجه القيادات النسائية السعودية في منظمات القطاع العام بمنطقة الرياض من وجهة نظرهن، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للاخصائين الاجتماعيين "علمية- ثقافية- تنموية"، المجلد (58)، العدد (2)، ص 15: 57.
- 31- سميرة حسن الحاجي محمد (2017): رؤية مقترحة لممارسة المسؤولية المجتمعية لجامعة الملك فيصل، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، مجلد (2)، العدد (176).
- 32- سناء فضل الدين كريم جان (2017): دور الجامعة في تنمية المسؤولية الاجتماعية للطلبة الجامعية في ضوء رؤية 2030 من وجهة نظر طالبات جامعة شقراء، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، العدد (125)، ص 359: 403.
- 33- سوسن عثمان عبداللطيف وآخرون (2005): التمكين وأجهزته - تنظيم المجتمع الأجهزة المعاصرة، مذكرات غير منشورة بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية، القاهرة.
- 34- شادية محمد جابر حسانين (2013): دور حملات النوعية الإعلامية بالقنوات المصرية الفضائية في دعم المسؤولية المجتمعية لدى الجمهور، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد (40)، الجزء الرابع، ص 13: 52.
- 35- شرين عيد مرسي وسحر عبد الحميد البكري (2021): جهود تمكين المرأة في جامعة طيبة: مركز تمكين المرأة أنموذجاً، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس (ASEP)، العدد (129)، ص 339: 390.

- 36- طروة عمر عامر المطيري (2020): درجة ممارسة مهارات القيادة الإبداعية لدى المشرفات التربويات من وجهة نظر قائدات المدارس الثانوية بمدينة الرياض، مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، العدد (3) إبريل، ص 744: 781.
- 37- طلعت مصطفى السروجي (2009): رأس المال الاجتماعي، ط (1)، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- 38- عالية محمد العتيبي (2017): تطوير أداء القيادات الإدارية بكليات فرع البنات جامعة الملك عبد العزيز في ضوء مدخل الإدارة الاستراتيجية، مجلة العلوم التربوية، جامعة الأمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، العدد (11)، ص 379: 480.
- 39- عبد الرحمن رمضان أمين محمد (2006): فاعلية برنامج مقترح قائم على منظومة المعتقدات الفلسفية في تنمية الوعي ببعض القضايا المعاصرة الأداء التدريسي والاتجاه نحو مادة الفلسفة لدى طالب كلية التربية، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة طنطا.
- 40- عبد العزيز عطا الله المعاينة (2014): مستوى الإبداع الإداري لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية في المديرية العامة للتربية والتعليم في محافظة الكرك من وجهة نظرهم، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، مجلد (15)، العدد (4)، ص 541: 581.
- 41- عبد القادر الشخيلي (2003): القيادة الإبداعية لتطوير وتنمية المؤسسات في الوطن العربي. المؤتمر السنوي العام الرابع في الإدارة" القائد الإداري المبدع"، دمشق، خلال الفترة 26-26 أكتوبر، ص 169: 181.
- 42- عثمان حمود الخضر (2005): علم النفس التنظيمي، ط (1)، مكتبة الفلاح، الكويت.
- 43- عفاف عزت رفلة (2018): مشاركة الأبناء في إدارة الضغوط الأسرية وإنعكاسها على اكسابهم المسؤولية الاجتماعية، المؤتمر الدولي السادس، العربي العشرون "الاقتصاد المنزلي وجودة التعليم" من 22:23 ديسمبر، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية، ص 201: 238.
- 44- علي ماجد الزغبى (2011): المسؤولية المجتمعية بين المدرسة والمجتمع المحلي، رسالة المعلم، الأردن، مجلد (49)، العدد (3)، ص 28: 31.
- 45- علي معمر عبد المؤمن (2008): مناهج البحث في العلوم الاجتماعية (الأساسيات والتقنيات والأساليب)، ط (1)، الإدارة العامة للمكتبات، إدارة المطبوعات والنشر، بنغازي، ليبيا.
- 46- فاطمة مصطفى أحمد الزهري (2020): إدارة الأزمات وعلاقتها بالمسؤولية المجتمعية لدى طلاب الجامعة في ظل جائحة كورونا، المجلة المصرية للاقتصاد المنزلي، المجلد (36)، العدد (2)، ص 187: 230.
- 47- فتحي عبد الرحمن جروان (2008): الموهبة والتفوق والإبداع، ط (2)، دار الفكر، عمان.

- 48- فهد الغامدي (2012): درجة الممارسة العملية والإحتياجات التدريبية للقيادة الإبداعية كما يتصورها القادة الأكاديميون بجامعة الباحة ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.
- 49- فؤاد أبو حطب وآمال صادق(2000):علم النفس التربوي، ط(4)،مكتبة الأنجلو المصرية،القاهرة.
- 50- فؤاد عبداللطيف سلامة وخالد عبدالفتاح علي قنبيير وعزة محمود طه حمودة وهالة صابر عمارة (2020): محددات تمكين المرأة الريفية بمحافظة المنوفية، مجلة الاقتصاد الزراعي والعلوم الاجتماعية، كلية الزراعة، جامعة المنوفية، مجلد (5) إبريل، ص 91 : 121.
- 51- فواز أيوب المومني ومحمد خالد المعاني (2017): المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها ببعض المتغيرات البيئية، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، مجلد (15)، العدد (2)، ص 81 : 111.
- 52- فوزية على سلطان (2018): أثر القيادة الإبداعية في تحسين مستوى التعليم الجامعي (دراسة ميدانية كما يراها أعضاء هيئة التدريس الجامعية)، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، ص1: 73.
- 53- ليلى جمال محمد (2017): إدارة التميز والإبداع الإداري، ط (1)، دار خالد اللحياني للنشر والتوزيع، عمان.
- 54- ليلى حسن عبدالله القرشي (2004): القيادة الإبداعية والمناخ التنظيمي بالجامعات السعودية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية.
- 55- محسن بن عليان بن حمود القرشي (2011): المشاركة المجتمعية المطلوبة لتطوير أداء المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة الطائف، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية.
- 56- محمد بن فهد السلمي (2012): القيادة الإبداعية وعلاقتها بالمناخ التنظيمي في المدارس الحكومية المتوسطة بمدينة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية.
- 57- محمد جهاد جمل (2005): تنمية مهارات التفكير الإبداعي من خلال المناهج الدراسية، ط (1)، دار الكتاب الجامعي، العين، الإمارات العربية المتحدة.
- 58- محمد عبد الله الشهري (2017): درجة ممارسة مديري المدارس بمحافظة بارق لقيم الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الباحة، السعودية.
- 59- محمد نبيل سعد سالم (2004): مؤشرات تخطيطية لتنمية وعي المرأة العاملة بأدوارها في المجتمع، دراسة مطبقة على العاملات بمديرية الشؤون الاجتماعية والصحة والسكان والتربية والتعليم بمحافظة البحيرة، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد (16).

- 60- محمود فتحي عكاشة ومحمد شفيق زكي (2002): مدخل إلى علم النفس الاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- 61- محمود محمد الدمرداش (2010): سياسات تمكين المرأة وعلاقتها بالموازنة العامة للدولة، مجلة مصر المعاصرة، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، مجلد (100)، العدد (499)، ص 533: 587.
- 62- محمود محمد منير عبدالفتاح (2017): برنامج تدريبي لتمكين المرأة كقيادة مجتمعية من منظور طريقة خدمة الجماعة. مجلة الخدمة الاجتماعية، العدد (57)، مجلد (9)، ص 109:194.
- 63- مروة السعيد مغازي (2019): دور المجلس القومي للمرأة في إكتشاف وتدريب القيادات النسائية، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، العدد (14)، ص 324: 382.
- 64- مسفر سعيد سفير الخثعمي و أشرف عبده حسن الألفي (2020): القيادة الإبداعية لدى قادة المدارس في محافظة خميس مشيط من وجهة نظر المعلمين (دراسة ميدانية)، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد (36)، العدد (1) يناير، ص 483: 508.
- 65- مصطفى محمد على (2008): برنامج تأهيلي مقترح لتدريب القيادات النسائية المرشحة للمجالس الشعبية المحلية، بحث منشور في المؤتمر العلمي الدولي الحادي والعشرين، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- 66- ممدوح عبد المنعم الكنانى (2000): الأسس النفسية للإبتكار والإبداع وأساليب تنميته. ط (2)، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت.
- 67- منور عدنان نجم (2013): دور المؤسسات التنموية في تمكين المرأة الفلسطينية- دراسة تحليلية للخطط الاستراتيجية والتقارير السنوية في ضوء معايير التمكين ومؤشراتها، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، الجامعة الإسلامية، غزة، المجلد (21)، العدد (3)، ص 239: 276.
- 68- ميسون محمد عبد القادر مشرف (2009): التفكير الأخلاقي وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية وبعض المتغيرات لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- 69- نبيل خليل (2014): إدارة المؤسسات التربوية في بداية الألفية الثالثة، ط (1)، دار الفجر للنشر والتوزيع، عمان.
- 70- نبيل موسى سليمان (2001): الدجماقراطية وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية لدى طلبة الجامعات بمحافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين،

- 71- نمر ذكي شلبي عبدالله (2021): التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة العاملة بالقطاع التعليمي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مجلد (1) يناير، العدد (53)، ص 377: 408.
- 72- نهلة عبد الرحيم عبد الرحمن (2007): متطلبات إدماج المرأة في التنمية "دراسة ميدانية على المستفيدات من برامج أندية المرأة بمحافظة الفيوم"، المؤتمر العلمي الدولي العشرون للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، القاهرة، مجلد (4)، ص 2034: 2127.
- 73- نواف عبد الكريم السالم (2013): برنامج تدريبي مقترح للقيادة الإبداعية لمديري التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية بناءً على أسس مجتمع المعرفة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية.
- 74- نوال نصر (2017): دراسة تحليلية بين الإدارة بالاحتواء العالي وتنمية الإبداع الإداري للعاملين بالمدرسة، المؤتمر العلمي السنوي الرابع والعشرين، التعليم وإدارته في الوطن العربي "الواقع والرؤى المستقبلية"، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية.
- 75- نورة إسماعيل إبراهيم عيسى (2020): القيادة الإبداعية كمدخل لتطوير أداء مديري المدارس الابتدائية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الزقازيق.
- 76- نورة صياح مناور العنزي (2019): معوقات تمكين المرأة السعودية من المشاركة السياسية، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، عضو الجمعية الدولية للمعرفة (ILA)، كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد (210)، ص 169: 196.
- 77- نواف بنت إبراهيم آل شيخ (2013): واقع تحديات الدور القيادي للمرأة السعودية في مؤسسات التعليم العالي، المؤتمر العلمي الدولي السادس والعشرون للخدمة الاجتماعية " الخدمة الاجتماعية وتطوير العشوائيات"، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، الجزء (14)، ص 5509: 5559.
- 78- نيفين إبراهيم محمد فتحي إبراهيم أبو على (2018): تمكين المرأة ودورها في التنمية المستدامة 0202 دراسة ميدانية بمدينة المنصورة، مجلة كلية الآداب، جامعة المنصورة، العدد (63) أغسطس، ص 475: 534.
- 79- نيفين نبيل أمين سليمان (2018): فاعلية برنامج إرشادي لتوعية طلاب الجامعة بالمهارات الإدارية للمشروعات الصغيرة، مجلة الإقتصاد المنزلي، كلية الإقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية، العدد (28)، مجلد (4).
- 80- هاني محمود عبدالهادي الدمهوجي (2021): تمكين المرأة الريفية المعيلة بمركز أشمون محافظة المنوفية، مجلة الإقتصاد الزراعي والعلوم الاجتماعية، المجلد (12)، العدد (3)، ص 325: 334.

- 81- هدى مطر الهذلي (2020): دور تمكين المرأة السعودية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في ضوء رؤية 2030، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، المجلد (14)، الجزء (1)، ص 547: 584.
- 82- هلا جهاد العتيبي (2007): العلاقة بين الأنماط الإدارية والتمكين الإداري، دراسة اتجاهات المديرين في المؤسسات العامة الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية.
- 83- وفاء عون وهادية اليامي (2016): درجة ممارسة القيادات النسائية بإدارة تعليم الرياض للتمكين الإداري، مجلة التربية الحديثة، العدد (29)، مجلد (8)، ص 325: 392.
- 84- وفاء محمد الدغري (2018): التمكين الإداري وعلاقته بالتحديات التي تواجه القيادات النسائية في الجامعات السعودية الناشئة، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، الأردن، مجلد (7)، العدد (8)، ص 18: 30.
- 85- ياسر سليمان محمد سليمان (2019): معوقات تمكين المرأة سياسياً في المجتمع المصري " دراسة ميدانية، كفر الشيخ"، المجلة العلمية بكلية الآداب، جامعة كفر الشيخ، العدد (38)، ص 137: 166.
- 86- يحيى مصطفى كمال حلمي (2015): الحاسبات الإلكترونية ونظم المعلومات، ط (1)، مكتبة عين شمس، القاهرة، مصر.
- 87- يوسف نياح عواد (2010): دليل المسؤولية المجتمعية للجامعات، جامعة القدس المفتوحة، رام الله، فلسطين.

### ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 88- Al-Ahmadi. H., (2011): **Challenges facing women leaders in Saudi Arabia**. Human Resource Development International. Vol (6). N (1). P 149-166.
- 89- Amondi. O. B., (2011): **Representation of Women in Top Educational Management and Leadership Positions in Kenya**. Advancing Women in Leadership. Vol (31). P 57-68
- 90- Bushra. A., and Wajiha. N., (2015): **Assessing the Socioeconomic Determinants of Women Empowerment in Pakistan**". Procedia - Social and Behavioral Sciences. Vol (177). P 3-8.
- 91- Galovan. A. M., & Schramm. D. G., (2018): **Strong relationality and ethical responsiveness: A framework and conceptual model for family science** . Journal of Family Theory & Review. Vol (10). P 199-218
- 92- GU. R., & NIE. F. y., (2021): **Does empowering women benefit poverty reduction?** Evidence from a multi-component program in the Inner Mongolia Autonomous Region of China. Journal of Integrative Agriculture 2021. Vol (20). N(4).P 1092-1106

- 93- International Fund for Agricultural Development (IFAD)., (2017): **What works for gender equality and women's empowerment – a review of practices and results Evaluation synthesis**. Report No. 4390. Document of the International Fund for Agricultural Development.
- 94- Joe. W. K., & Heather. A.W., (2003): **The Incorporation of Effect Size in Information Technology. Learning. and Performance Research**. Information Technology. Learning. and Performance Journal. Vol (21). No (1). Spring 2003
- 95- Jones. E., (2002): **Social Responsibility Activism why Individuals are changing Their to chang the world Thesis** . Doctoral. University of Colorado. Boulder.
- 96- Kuan. C. T., (2012): **Creative Leadership for Directing Changes .Deepen School of Education**. University of the Incarnate Word 4301 Broadway. San Antonio. TX 78209. USA. Business Management and Strategy .Vol (3). No(2). p 79-80
- 97- Margaret. S., (2013): **Study on Impact Of Ngo Interventions on the Empowerment Of Women**. Journal of Business Management & Social Sciences Research (JBM&SSR) ISSNNo. Vol (2). No (3). P 2319- 5614
- 98- Mason. K., & Smith. H. L., (2003): **Women's Empowerment and Social Context: Results from five Asian countries**. Gender and Development Group .<https://scholar.google.com>.eg
- 99- Puccio . G. J., Mance. M., and Murdock. M. C., (2011): **Creative Leadership: Skills That Drive Change**. (2<sup>nd</sup> Edition). Buffalo State . SAGE Publications. INC. New York.
- 100- Rouf. A., (2011): **The Corporate Social Responsibility Disclosure: A Study of Listed Companies in Bangladesh**. Business and Economics Research Journal. Vol (2). N (3). p 1309-2448
- 101- Rousan. M. Ali., (2014): **The Relationship between the management information system and the administrative empowerment** (A field study on the Jordanian banking sector). International Journal of Business. Humanities and Technology. Vol (4). N (3). P 121- 129.
- 102- Samineni. D., & Krishna. B., (2013): **Leadership Competencies Analysis - A Study with Reference to Women Managers in Software Industry** .Journal of Business and Management . V (14) . N (4). P 77-81.
- 103- Schramm. D. G., Galovan. A., & Goddard. H. W., (2017): **What relationship researchers andpractitioners wished the other knew** .Integrating discovery and practice in couple relationships.Family Relations. Vol ( 66). P 696–711
- 104- United Nations., (2005): **The Social Summit Ten Years Later**. Department of Economic And Social Affairs. Date of reference 5-6-2019

105- Yazdanpanah. M., Eslami. M., & Nakhaee. N., (2014). **Effectiveness of the Premarital Education Programme in Iran**. ISRN Public Health. 964087. 5

### ثالثاً: المواقع الإلكترونية:

106- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (2021): **النشرة الربع سنوية بحث القوى العاملة "تقرير تحليلي"**، الربع الأول 2021، إصدار أغسطس 2021، في 2021/7/15، متاح على [https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page\\_id=5106&Year=23487](https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page_id=5106&Year=23487)

107- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (2021ب): **مصر في أرقام** ، في 2021/7/15، متاح على [https://www.capmas.gov.eg/Pages/StaticPages.aspx?page\\_id=5035](https://www.capmas.gov.eg/Pages/StaticPages.aspx?page_id=5035)

108- المجلس القومي للمرأة (2017): **الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030 الرؤية ومحااور العمل**، ط (1)، في 2021/7/30، متاح على [2030.pdf\(ncw.gov.eg\)](https://www.ncw.gov.eg/2030.pdf)

109- المجلس القومي للمرأة (2018): **تقرير متابعة دور الوزارات والجامعات والجهات المختلفة في تنفيذ الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030**، الإدارة العامة لسياسات التخطيط، في 2021/7/30، متاح على [161.pdf \(enow.gov.eg\)](https://www.enow.gov.eg/161.pdf)

110- المجلس القومي للمرأة (2021): **المرأة المصرية ست سنوات من الإنجازات**، تقرير المجلس القومي للمرأة " جهود تمكين المرأة المصرية 2014— مايو 2020 " منذ تولي الرئيس عبد الفتاح السيسي رئاسة مصر، في 2021/8/22، متاح على <https://www.enow.gov.eg/Report/Fact%20sheet%20NCW.pdf>

111- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2019) : **لمحة عامة تقرير التنمية البشرية لعام 2019 ما وراء الدخل والمتوسط والحاضر**"أوجه عدم المساواة في القرن الحادي والعشرين"، في 2021/8/22 متاح على: [file:///C:/Users/Adam/Downloads/hdr\\_2019\\_arabic-compressed%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Adam/Downloads/hdr_2019_arabic-compressed%20(1).pdf)

112- مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار(2021): **جهود على طريق التنمية، مختارات من أحدث المؤشرات التنموية**، أغسطس 2021، مجلس الوزراء المصري، في 2021/8/1، متاح على: [https://idsc.gov.eg/Upload/DocumentLibrary/Attachment\\_A/5952/جهود\\_على\\_طريق\\_التنمية.pdf](https://idsc.gov.eg/Upload/DocumentLibrary/Attachment_A/5952/جهود_على_طريق_التنمية.pdf)

113- موقع رئاسة الجمهورية (2021): **رؤية مصر 2030**، في 2021/9/8، متاح على <https://www.presidency.eg/ar/%D9%85%D8%B5%D8%B1/%D8%B1%D8%A4%D9%8A%D8%A9-%D9%85%D8%B5%D8%B1-2030>

114- world Economic Forum.. (2021): **Global Gender. Gap Report 2021**. INSIGHT. Report. March 2021. In 23/ 10/ 2021. available at [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2021.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf)

115- <https://youtu.be/NAARc-qmuSo>: In 3/ 9 / 2021. **كلمة الرئيس عبد الفتاح السيسي في إحتفالية المرأة المصرية 2017**