

## القدرات الادارية ودورها في تمكين المرأة العاملة في ضوء محددات التنمية البشرية

عفاف عزت رفله

أستاذ مساعد بكلية التربية النوعية - جامعة الفيوم - إدارة منزل

### ملخص البحث

يهدف البحث الى التعرف على دور القدرات الادارية في تمكين المرأة العاملة اقتصاديا واجتماعيا ومهنيًا ، وطبقت ادوات البحث على عينة من السيدات المتزوجات العاملات بمهن مختلفة ومستويات الاجتماعية واقتصادية مختلفة وبلغ عددهن (320) سيدة واعتمدت النتائج على (استمارة البيانات العامة- مقياس القدرات الادارية - مقياس تمكين المرأة العاملة) وتوصل البحث للنتائج التالية:

- 1- أن أكثر محاور القدرات الادارية لأفراد عينة البحث كانت القدرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات
  - 2- أن أكثر أبعاد التمكين لأفراد عينة البحث كان التمكين الاجتماعي ، يليه في المرتبة الثانية التمكين المهني ، ويأتي في المرتبة الثالثة التمكين الاقتصادي.
  - 3- وجود فروق ذات دلالة احصائية في القدرات الادارية (القدرة على الاستخدام الفعال للموارد- القدرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات- القدرة على التخطيط الجيد) لدى السيدات تبعًا لمتغيرات الدراسة وكانت لصالح (المستوى التعليمي الأعلى- المستوى المهني للزوجات العاملات بمهن عليا- الدخل الشهري الاعلى - عدد سنوات العمل الأطول )
  - 4- وجود فروق ذات دلالة احصائية في ابعاد التمكين لدى المرأة تبعًا لمتغيرات الدراسة
  - 5- وجود علاقة ارتباطية بين القدرات الادارية للمرأة وأبعاد التمكين.
  - 6- ان اكثر العوامل تأثيرا على القدرات الادارية المستوى التعليمي ثم المستوى المهني ثم عدد سنوات العمل وفي المرتبة الرابعة الدخل الشهري
  - 7- ان اكثر العوامل تأثيرا على تمكين المرأة عدد سنوات العمل يليها القدرات الادارية ثم المستوى التعليمي وفي المرتبة الرابعة المستوى المهني.
- واوصت الدراسة بضرورة تفعيل رؤية جمهورية مصر العربية 2030 وخطط التنمية من خلال مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات الحقوقية والحكومة والتي تنص على اهمية مشاركة المرأة في بناء الاقتصاد والمجتمع ونمية قدراتها الادارية للوصول الى تمكينها.

## مقدمة ومشكلة البحث:

التنمية هي التوظيف الأمثل لكل الإمكانيات البشرية والمادية المتاحة في المجتمع لإحداث التطور المنشود، كما أن التنمية لا تقتصر علي جانب واحد من جوانب الحياة، بل تشمل كافة جوانبها الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية والتربوية والقانونية والإدارية (هناء بدوي، ٢٠٠٠) والإنسان هو العنصر الأساسي في التنمية مثلما هو هدف التنمية، فنجاح برامج التنمية واستدامتها مرهون بمشاركة العنصر البشري وحسن إعداده وطبيعة تأهيله. وللمرأة في حركة التنمية وفي مواجهة ما يحيط بها من مشكلات عملية وعالمية دور لا يقل عن دور الرجل باعتبارها عنصرا فعالا ومهما وقوة من قوي الإنتاج والخدمات، وباعتبارها أيضاً موضوعاً للتغيير ومحدثاً له (إيلي الشناوي، ٢٠٠٦)

ففضية التنمية من القضايا الاساسية في المجتمعات المعاصرة وخاصة في البلاد النامية التي تحاول اللحاق بركب التقدم، وهذا يتطلب بذل الجهود المكثفة لاستغلال كافة الموارد المادية والبشرية علي أفضل وجه ممكن لتحقيق النمو الاقتصادي والاجتماعي المنشود والتمكن من اشباع كافة الحاجات الانسانية (الامم المتحدة، 2015)، وتعتبر التنمية البشرية أحد المحددات الجوهرية للتنمية الحقيقية، وذلك من منطلق أن الانسان هو غاية عملية التنمية وفي نفس الوقت هو وسيلتها (عبير الدويك، 2002)، وبهذا فإن مفهوم التنمية يرتكز علي تنمية الانسان عن طريق زيادة مهاراته، وتوسيع خبراته، وتأهيله للمشاركة في القرارات التي تؤثر في حياته وتمكنه من السيطرة علي مصيره ولما كانت المرأة تعد من أهم المداخل للتنمية حيث تمثل ثروة بشرية قومية لا يستهان بها، فان تمكينها من خلال تعزيز قدراتها الادارية يعد من اهم المتطلبات الأساسية لتنمية المجتمعات (نشوى ثابت ، 2004).

فالمرأة المصرية في الألفية الثالثة تواجه عديد من التحديات العالمية التي تتطلب درجة عالية من القدرات الادارية والأخذ بأساليب التفكير العلمي والابتكار للوصول إلى أفضل القرارات التي تعظم الاستفادة من هذه التحديات وتقلل من آثارها السلبية (إيلي الشناوي، 2006) اذ تشير البيانات الاحصائية الى أن عدد السكان التقديري للإناث بلغ 47.5 مليون نسمة داخل جمهورية مصر العربية حتى الأول من يناير 2019.، كما أشار الجهاز إلى أن نسبة مساهمة المرأة بقوة العمل كانت أقل من الربع لتسجل 20.9% من إجمالي قوة العمل (15 سنة فأكثر) مقابل 79.1% للرجال.

وبين أن معدل البطالة سجل 21.4% للإناث مقابل 6.8% للذكور، وسجلت نسبة الإناث المشتغلات (15 سنة فأكثر) نحو 18.2% مقابل الذكور 81.8%.. فيما بلغت نسبة الإناث اللاتي تعملن عملاً دائماً 89.3% مقابل 67.1% للذكور. ( نشرة الجهاز المركزي للتعبئة والاحصاء، 2019).

لذا قد اصبح لزاماً أن يساهم في العملية التنموية علي قدم المساواه مع الرجال، واعتبار أن وضع المرأة في أي مجتمع مقياساً لمدي تطور ونمو هذا المجتمع واصبح تقدم أي مجتمع مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بمدي تقدم المرأة به وقدرتها علي المشاركة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية (هناء محمد عز ، 2003) فالمرأة تمثل رصيذاً ضخماً من القوة البشرية أذا تم استثمارها يمكن أن تلعب دوراً حيويًا ومؤثراً في دفع عمليات التنمية (نشوى ثابت، 2004).

وتشير العديد من الدراسات إلي أن المرأة العاملة تعد طاقة منتجة فعالة تلعب دوراً رئيسياً في ادارة شئون منزلها ومسئوليتها في رعاية جميع افراد الاسرة وتنشئة الابناء ورعايتهم وغرس القيم والتقاليد ومشاركة زوجها في كثير من أدواره بالاضافة إلي عملها خارج المنزل، وبذلك يتجلي دورها في المشاركة في التنمية الاساسية المتكاملة بشرط أن يتوفر لديها بعض المهارات الحياتية التي تمكنها من اداء ادوارها المختلفة (عبير الدويك، 2002).

فالجهد المبذولة بخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية علي المستوي القومي لن تجني ثمارها الا اذا توافر للمرأة العاملة القدرات الادارية التي تحدث التوازن بين الادوار المختلفة لها بما يحقق اقصي درجة من الكفاءة في ظل متغيرات العصر المتلاحقة، حيث اتفق كثير من المتخصصين أنه لاغني عنها للتفاعل مع مواقف الحياة اليومية لاشباع الحاجات من اجل البقاء والاستمرار والتقدم وتطور اساليب المعيشة مع الحياة (ايمان الحسين، 2011)

ان رفع كفاءة اداء المرأة في مختلف مواقع العمل ومجالاته ضروري جداً من أجل تعزيز قدراتها في اتخاذ القرارات وعليه فان الامر يتطلب الجمع بين المقدرة والمهارة في رسم الاستراتيجيات وتحديد المعالم والتصورات المستقبلية لما سيكون عليه وضع لمرأة في السنوات القادمة وهذا ما يتطلب تشخيص للقدرات اللازمة للمرأة والتي تساعد على تبوؤ المواقع والمناصب الوظيفية من خلال تعزيز الثقة بقدرات المرأة في تبوؤها للمواقع المختلفة. (انعام الشهابي وموفق محمد، 2016)

يعتمد نجاح وفاعلية المرأة في حياتها العملية والأسرية على ما تتمتع به من خصائص شخصية ومؤهلات ثقافية وخبرات مهنية تؤهلها لاتخاذ قرارات صائبة وكفاءة وتساعد على مواجهة

المواقف التي تتعرض لها وبذلك تبحر الى قدرات ادارية متعددة تساعد على موازنة أعباء المسؤولية مع متطلبات الظروف الاجتماعية كظروف الاسرة ونظرة المجتمع والظروف الاقتصادية (نهى ساعد، 2016)

وتعد الإدارة بمثابة القوة الدافعة لأي نشاط إنساني، إذ أنها تؤثر في ممارسات الأفراد في كل المجالات وكافة الميادين، كما تلعب دوراً حاسماً في التقدم وتساعد على الوصول لأهداف الفرد وتحقيق رغباته وبناء شخصيته. (إيهاب رزيق، 2001)

فالإدارة تعتبر مدخلاً ثرياً لتعلم الفرد الكثير من الخبرات والمهارات والقيم والاتجاهات المرتبطة بتكوين الشخصية وتنمية القدرة على اتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية وخاصة أن نجاح الفرد الذي يبحث عن أفضل مستوى للمعيشة في مجتمع إنما يتوقف إلى حد كبير على درجة تفهمه واستيعابه للوسائل التي يتسنى بموجبها تنمية مداركه في اكتساب المهارات الإدارية وفي كيفية استخدامها وتطبيقها على أعماله بكفاية تامة. (وفاء شلبي - زينب عبد الصمد، 2001)

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

فالقدرات هي سلاح التعايش والتكيف والنجاح والقدرة على تحقيق الاتصال بالآخرين والنجاح في الحياة العملية والشخصية. (أحمد عبد المعطي ودعاء مصطفى، 2008)

وتعد القدرات الادارية من القدرات المتميزة، لأنها تتطلب تضافر قدرات متنوعة لدى المرأة فقدرات التفكير ضرورية للمرأة في معالجة المشكلات التي تواجهها والمهارات الاجتماعية أيضاً ضرورية في طريقة تعاملها مع الأفراد من حولها وإقناعهم والتواصل معهم بإيجابية أما مهارات الذات ومنها تقدير الذات فإنها ضرورية في كل مجالات الحياة وذلك لأنها تمثل سمات الشخصية (Sternberg, 2010)

و يذكر احمد الدعي (2004) القدرات والمهارات الادارية اللازمة للمرأة العاملة بانها المشاركة في عملية اتخاذ القرار ، المشاركة في الإصلاح والتقييم، القدرة على التخطيط الجيد مما يعطيها القدرة على إيجاد حلول غير مسبوقه في المواقف التي تتعرض لها.

كما أكد حسن البلوط ( 1998 ) على أن القدرات الادارية هي امتلاك القدرة على التجديد والتخطيط من أجل صقل وتنمية شخصيتها والعمل على إقامة تجارب قيمة لتحسن من عمل المجموعة والقدرة على النقد وإعطاء اقتراحات مقبولة ، والقدرة على أخذ المبادرة في الموقف الاجتماعي والتخطيط وتنظيم الفعل واستثارة التعاون والتفاعل مع الآخرين.

وتشير دراسة ( Karnes,1999 ) إلى أن المرأة العاملة ينبغي أن تتمتع بالذكاء والمرونة والقدرة على الإبداع والنشاط والمثابرة بالإضافة إلى القدرة على الإثارة والإقناع والمبادأة والمبادرة والصبر والتفهم والفهم كما ينبغي أن تتميز بالقدرة على إتقان العمل والتجرد وينبغي أن تتمتع بالقدرة على استخدام القدرة الديناميكية التي يتعامل بها الفرد وتخدمه في تحديد مشكلاته التي تتطلب اهتماما عاجلا وتحليلا جيدا ومعالجة مستفيضة لكل معطيات الموقف , وإلى جانب ذلك تتميز بالقدرة على مجابهة المشكلات التي يصعب حلها.

وفي دراسة لايناس بدير ورشا راغب (2006) حددت القدرات الادارية اللازمة للمرأة العاملة بأنها) القدرة على التفاوض والحوار -اتخاذ القرارات السليمة - التفكير الناقد - حسن استخدام الموارد- القدرة على التنبؤ بالاحداث - التخطيط السليم - القدرة على البحث والتجريب) ويعد اكتساب المرأة القدرات الإدارية من الضروريات الهامة لتنمية قدراتها على حسن استغلال مواردها ومواجهة وحل مشكلاتها وإدارة الأزمات التي قد تواجهها في ظل التغيرات المعاصرة. (Durham, 2004)

كما أشارت إيناس بدير (2007) أن القدرات الإدارية تشمل المناقشة والحوار، اتخاذ القرارات، تحمل المسؤوليات، إدارة الوقت والجهد.

وفي سياق الاهتمام ببعض قضايا التنمية البشرية تحددت قضية تمكين المرأة كمطلب اساسي وحيوي، فلقد أظهرت نتائج قياس تمكين المرأة المعتمد من قبل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي من أن البلدان العربية تعاني من نقص لافت للنظر في المرأة وتأتي المنطقة العربية في المرتبة الأخيرة من مناطق العالم حسب مقاييس تمكين المرأة (الأمم المتحدة، 2015)

ففي عصر التقدم العلمي واقتصاد المعرفة أصبح تمكين المرأة العربية ضرورة ملحة وشرطا جوهريا لترسيخ العدالة الاجتماعية وتحقيق الأمن والاستقرار ، غير ان هذا الموضوع مازالت تعرقله عقبات وتحديات جمة في العالم اجمالا وفي الدول العربية على وجه الخصوص(مهني غنيم،2019)

وقد تزايد الاهتمام العالمي بشكل ملحوظ بقضية المرأة وضرورة مشاركتها وإدماجها في عمليات التنمية، منذ المؤتمر العالمي الأول للمرأة في المكسيك عام 1975 والثاني في كوبنهاجن 1980، والمؤتمر الثالث في نيروبي 1985، كما بدأ ذلك واضحا في نتائج المؤتمر الدولي الرابع للمرأة في بكين 1995 حيث أكدت نتائج وتوصيات هذه اللقاءات على بعض المصطلحات أو المناهج التي تحمل مفاهيم تنموية هامة مثل منهج التمكين للمرأة والذي يهدف إلى تعزيز صورة

المرأة عن نفسها، وثقتها بقدراتها الذاتية، وقيمتها في المنزل والمجتمع (ميسون موسى، 2006).  
(مكتب الامم المتحدة، 2002)

وعلى الرغم من المكاسب التي تحققت على بعض الأصعدة، ولا سيما التعليم والرعاية الصحية ومعدلات البقاء على قيد الحياة والتمكين السياسي، فإن الفجوة الاقتصادية تظل دون تغيير. وتؤكد معظم المؤشرات التي تقيس عدم المساواة بين الجنسين تدني ترتيب مصر فيما يتعلق بالمشاركة والفرص الاقتصادية المتاحة للنساء. (رياض جليلي، 2018).

و أكدت النتائج على حق المرأة في المشاركة الفعالة في الحوار والمناقشة، والتحليل للظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية المؤثرة في قدراتها ومكانتها إضافة إلى حقها في المشاركة في صنع القرارات الخاصة بها وبأسرتها، وحقها في التوعية والتدريب، لتصبح عاملاً فاعلاً في المجتمع بهدف تحقيق العدل والمساواة بمفهومها الشامل وعلى المستويات كافة (ميسون موسى، 2006) (ناهد رمزي، 2004)..

فاندماج المرأة في النشاط الاقتصادي والاجتماعي وارتفاع نسبة مشاركتها في سوق العمل يؤدي إلى تحقيق العديد من المكاسب الاقتصادية، منها الحصول على فرص التوظيف التي تؤمن لها مصدراً دائماً للدخل، كذلك تحقيق الاستغلال الأمثل للموارد البشرية المتاحة على المستوى القومي، مما يؤدي للوصول على معدلات النمو الاقتصادي المستهدفة، ورفع القدرة التنافسية للمرأة في سوق العمل في ظل اقتصاديات السوق والخصخصة والعولمة وتخفيض معدلات البطالة. كما تعتبر المشاركة الاقتصادية للمرأة ركيزة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة. إن مشاركة المرأة في النمو الاقتصادي تدفع عجلة النمو والتقدم الاقتصادي، وذلك ان المرأة ليست كائناً يسعى لمجرد البقاء ، وإن المشاريع التي تقوم بها المرأة سواء صغيرة أم متوسطة الحجم تساهم وبشكل إيجابي وفعال في تعزيز الاقتصاديات الوطنية (محي مسعد، 2010). (مصطفى خشيم، 2010)

وتمكين المرأة عملية مركبة، تعني بإيجاد الخبرات والإمكانات المادية والفنية التي لا توفرها التنشئة الاجتماعية للمرأة، إلى جانب خلق تصورات ذاتية للمرأة عن نفسها تتطوي على الثقة وشجاعة اتخاذ القرار، والرأي الصائب، فضلاً عن تغيير النظرة التمييزية للمجتمع ضدها. والتمكين بهذا المعنى ليس تدريباً بل هو عملية اجتماعية، نفسية توفر للمرأة فرصة الإسهام في حياة المجتمع، وتعزز أدوارها الايجابية سواء في البيت أو في العمل، أو في علاقتها مع الآخرين (مالك أحمد، 2012). (هالة ايوب، 2011)



و تكمن أهمية مصطلح " التمكين "في كونه يعد من المصطلحات التنموية الأكثر شيوعا واستخداما بإجماع واضح، من قبل المجموعات النسوية والمنظمات التنموية غير الحكومية، والنشطاء، والسياسيين، والحكومات، والوكالات الدولية، وكأحد الأهداف التي يسعى الجميع لتحقيقها (هيفاء الدخيل، 2017).

واليوم نجد أنفسنا معنيين بإشكالية تحقق التمكين، بوصفه أحد مخرجات ارتفاع مؤشرات التعليم، ولا سيما التعليم العالي، وهي إشكالية تحتاج إلى حزم من البرامج والسياسات الموجهة لدعم مشاركة المرأة وتمكينها؛ بتخصيص تشريعات قانونية وموازنة مالية، إذا ما أرادت هذه الدول، فعلاً ، اشراك المرأة، بوصفها مواطنة، في مسيرة التنمية. (شريفة اليحيائية، 2017)

أن تمكين المرأة يعني مساعدتها على التطور وزرع الثقة بالنفس والتخلص من معوقات الانجاز ومشاركتها الفعالة في المسؤوليات، ويمكن النظر إلى مفهوم التمكين من زوايا عديدة منها ذو بعد مجتمعي يدعو إلى إفساح المجال للمرأة لكي تشارك في كافة نواحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ومن ثم إعطائها القدرة على التحكم في كافة خياراتها وتشجيع التنمية (أماني صالح، 2002).

فالتمكين يهدف الى استخدام السياسات العامة والاجراءات التي تهدف إلى دعم مشاركة النساء في الحياة السياسة والاقتصادية او غيرها وصولا الى مشاركتهن في صنع القرارات التي لها تأثير مباشر على المجتمع ومؤسساته المختلفة (اجلال اسماعيل، 2006)، وايضا التحكم في العلاقات الانتاجية التي من خلالها تمكن المرأة في المساهمة اقتصاديا واجتماعيا والتي تؤدي بدوها الى رفاهية الاسرة وتقدم المجتمع (فهيمة المشهداني، 2012).

والغاية من تمكين المرأة هو المشاركة الفعالة للمرأة في دوائر صنع القرار عن طريق توسيع نطاق الفرص والبدائل والخيارات المتاحة لها، ثم ان المشاركة الفاعلة تستلزم تنمية المرأة نفسها وتطوير قدراتها وامكانياتها لتمتلك عناصر القوة التي تمكنها من احداث التغيير في مجتمعها. وتكمن مصادر القوة في المعرفة والثقة بالنفس وقدراتها والعمل في اطار الجماعة، فالتمكين يعد اداة لمساعدة المرأة على اطلاق قدراتها الابداعية والانتاجية لتحقيق نمو وتطور مستدام في ظروف معيشتها وفهم بيئتها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية (ايناس طه وعائشة الأحمدى، 2017)

وهناك من يركز على مفهوم التمكين بمعنى تدريب المرأة وتوفير الخبرات الفنية والمهنية لها حتى تستطيع أن تجد لها فرص عمل وأن تسهم في مسيرة التنمية (فاطمة الرشيدى، 2011).

وقد اشارت دراسة (امل الحربي، 2017) أن زيادة مشاركة المرأة في كافة المجالات والدفاع عن حقوقها وتوعيتها بدورها في المجتمع من اهم الخطوات لتمكينها في المجتمع. في حين أشارت دراسة (محمود عرفان ، 2001) أنه من الضروري إجراء تدخلات مستقبلية لتنشيط مشاركة المرأة في مشروعات زيادة الدخل وتنمية مهاراتها الحياتية في مواجهة المشكلات البيئية لتمكينها في الحياة العامة والخاصة، حيث أكدت دراسة (Sultana, 1988)، (Fulkner & lawson, 1991) أن مشاركة النساء في العمل ليس كافيا لزيادة استقلالية المرأة وتمكينها في اطار العمل والحياة الأسرية بل يتطلب ذلك أن تمتلك المرأة بعض المهارات الحياتية والقدرات التي تساعد على تمكينها. وتتفق دراسة كلا من (Malhotral & Mather, 1997) (اجلال حلمي، 2003)، (Mason & Smith, 2003)

كما اشارة دراسة اجريت على تمكين المرأة المصرية "ان اضعاف القدرات الادارية للمرأة والحد من الانتاجية الكلية لها يؤثر على تمكينها وتحقيق التنمية المستدامة في المجتمع(مجموعة البنك الدولي 2018)

وفي ضوء ما سبق وما يفرضه العصر من مستحدثات وعواقب وصعاب تفرضها الحياة علي المرأة العاملة نجدها في امس الحاجة لامتلاك بعض القدرات الادارية التي تعينها علي مواكبة مستحدثات العصر والتنمية والتصدي لعوائق الحياة وصعابها وتساعد في تمكينها وفرص مشاركتها في جميع المناحي الحياتية ومن هنا نبعت فكرة البحث في دراسة دور القدرات الادارية في تمكين المرأة العاملة اقتصاديا واجتماعيا ومهنيا في ضوء التنمية البشرية ومن خلال الاجابة على التساؤلات التالية:

- ما هي الأوزان النسبية للقدرات الادارية لدى المرأة العاملة عينة الدراسة؟
- ما هو مستوى ابعاد التمكين تواجدا لدي عينة الدراسة؟
- هل توجد فروق في القدرات الادارية لدى المرأة العاملة تبعا لمتغيرات الدراسة (المستوى التعليمي للزوجة - مدة الحياة الزوجية- المستوى المهني للزوجة- الدخل الشهري- عدد سنوات العمل)
- هل توجد فروق في ابعاد التمكين لدى المرأة العاملة تبعا لمتغيرات الدراسة (المستوى التعليمي للزوجة - مدة الحياة الزوجية- المستوى المهني للزوجة- الدخل الشهري- عدد سنوات العمل)
- ما طبيعة العلاقة بين القدرات الادارية للمرأة العاملة وأبعاد التمكين.



- ما هي اكثر العوامل تائيرا في القدرات الادارية وتمكين المرأة العاملة؟

**هدف الدراسة:**

يهدف البحث الى التعرف على دور القدرات الادارية في تمكين المرأة العاملة اقتصاديا واجتماعيا ومهنيا من خلال الأهداف الفرعية التالية:

- 1- التعرف على الأوزان النسبية للقدرات الادارية لدى المرأة العاملة عينة الدراسة
- 2- تحديد مستوى ابعاد التمكين (الاقتصادي -الاجتماعي -المهني) لدي عينة الدراسة
- 3- الكشف عن الفروق في القدرات الادارية (القدرة على الاستخدام الفعال للموارد- ادارة التفاوض والأزمات- القدرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات - القدرة على التخطيط الجيد) لدى المرأة العاملة تبعا لمتغيرات الدراسة( المستوى التعليمي للزوجة - المستوى المهني للزوجة- الدخل الشهري- عدد سنوات العمل)
- 4- ايجاد الفروق في ابعاد التمكين لدى المرأة العاملة (الاقتصادي- الاجتماعي- المهني) تبعا لمتغيرات الدراسة ( المستوى التعليمي للزوجة - المستوى المهني للزوجة- الدخل الشهري- عدد سنوات العمل)
- 5- الكشف عن طبيعة العلاقة بين القدرات الادارية للمرأة العاملة وأبعاد التمكين.
- 6- ايجاد اكثر العوامل تائيرا في تفسير نسب التباين للمتغير التابع(القدرات الادارية)
- 7- ايجاد اكثر العوامل تائيرا في تفسير نسب التباين للمتغير التابع (تمكين المرأة العاملة)

**أهمية البحث:**

يسهم البحث الحالي في:

- 1- لفت الأنظار الى أهمية دور المرأة كأحد محددات التنمية البشرية لاستغلال كافة القدرات والمهارات والخبرات من أجل الارتقاء والتقدم للمجتمع.
- 2- القاء الضوء على أهمية القدرات الادارية للمرأة العاملة في تمكينها في جوانب حياتها وحياسة اسرتها والارتقاء بكفائتها الادائية والمهنية .
- 3- التركيز على قضية تمكين المرأة كمسعى فردي ومجتمعي هام لنهضة المرأة وضرورة ملحة لتقدم ورقي المجتمعات.

4- يعتبر موضوع تمكين المرأة من القضايا الاجتماعية المعاصرة نظرا لتعاظم الدور الذي تلعبه المرأة في عملية التنمية الامر الذي يستلزم ضرورة توجيه الاهتمام نحو المرأة ومكانتها لزيادة مشاركتها بفاعلية في عملية التنمية

فروض البحث:

- 1- توجد فروق ذات دلالة احصائية في القدرات الادارية (القدرة على الاستخدام الفعال للموارد- ادارة التفاوض والأزمات- القدرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات - القدرة على التخطيط الجيد) لدى المرأة العاملة تبعا لمتغيرات الدراسة (المستوى التعليمي للزوجة - المستوى المهني للزوجة- الدخل الشهري- عدد سنوات العمل)
- 2- توجد فروق ذات دلالة احصائية في ابعاد التمكين لدى المرأة العاملة (الاقتصادي - الاجتماعي - المهني- السياسي) تبعا لمتغيرات الدراسة (المستوى التعليمي للزوجة - المستوى المهني للزوجة- الدخل الشهري- عدد سنوات العمل)
- 3- توجد علاقة ارتباطية بين المهارات الادارية للمرأة العاملة وأبعاد التمكين.
- 4- تختلف نسب مشاركة المتغيرات المستقلة في تفسير نسب التباين في المتغير التابع (القدرات الادارية)
- 5- تختلف نسب مشاركة المتغيرات المستقلة في تفسير نسب التباين في المتغير التابع (تمكين المرأة العاملة)

### مصطلحات البحث:

#### القدرات الإدارية: **Management abilities**

تعرف زينب حقي (2000) القدرات الإدارية بأن تكون لدى الفرد القدرة على التخطيط لكافة الأعمال ويتابعها وقيمتها وأن يكون مستعداً لإجراء تعديلات في الخطط في ضوء ما يبينه التقييم من انحرافات كما ينبغي ان يكون لديه القدرة على تنظيم وتنسيق العمل، وأن تكون توجيهاته واضحة وكاملة وقابلة للتنفيذ في الوقت الملائم.

بينما تعرفها سميرة العبدلي (2008) بأنها العمليات العقلية أو الذهنية التي يترتب عليها قيام الفرد بأنشطة في محيط الأسرة أو العمل والتي يتم عن طريقها توجيه الفرد لموارده البشرية وغير البشرية واستخدامها لإشباع حاجاته والقيام بوظائفه، وإنجاز مسؤولياته وتحقيق أهدافه وتمثل تلك القدرات في "القدرة على تحديد الأهداف والتخطيط والتحليل والتشخيص والقيادة والاتصال والتنفيذ والتقييم.

وهي "القدرات الخاصة بأعمال الذهن مثل القدرة على التفكير الابتكاري والتحليل والتقييم والذكر والخيال وحل المشكلات والتنبؤ وتوقع الأحداث بطريقة عملية وكذلك التعامل والنظرة الشمولية للأشياء وفي وضع الأهداف ورسم الخطط" (إيمان عفيفي ، 2011).

وتعرف القدرات الادارية اجرائيا بأنها" القدرات والسمات التي تمتلكها المرأة وتعزز شخصيتها وتساعد على ادارة جوانب حياتها المهنية والاسرية والاجتماعية وتسهم في تمكينها وتدعم مشاركتها المختلفة وتتمثل في (القدرة على الاستخدام الفعال للموارد- القدرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات- القدرة على التخطيط الجيد)"

وقد صنف البحث القدرات الإدارية إلى :

### 1- القدرة على الاستخدام الفعال للموارد:

وتعرف اجرائيا بأنها: قدرة المرأة وسلوكها الرشيد في الاستخدام الأمثل لمواردها البشرية من معلومات وجهود واتجاهات وميول وكذلك مواردها المادية وادارتها بأسلوب اداري علمي بما يحقق لها أقصى منفعة وإشباع .

### 2- القدرة اتخاذ القرارات وحل المشكلات:

وتعرف إجرائيا بأنها: تلك القدرات الفكرية التي تمكن المرأة من مواجهة المواقف والصعوبات والمشكلات التي تواجهها بأسلوب مبني على الطرق العلمية المبتكرة بما يدعم قدرتها على اتخاذ القرارات في المواقف المختلفة.

### 3- القدرة على التخطيط الجيد:

وتعرف اجرائيا بأنها: قدرة المرأة على التنبؤ بالاحداث والمجريات وتحديد الاهداف المختلفة لاسرتها ولنفسها ومهنتها وتحديد الخطوات الاجرائية لتحقيق هذه الاهداف في ضوء الامكانيات والموارد المتاحة اليها.

### تمكين المرأة العاملة:

تعرف نشوى ثابت (2004) تمكين المرأة بأنه زيادة قوة ومكانة المرأة بجانبها الإستاتيكي والديناميكي، ويعبر الجانب الإستاتيكي عن الخصائص الإجتماعية والإقتصادية والسياسية والثقافية للمرأة، أما الجانب الديناميكي فيشمل الخيارات والفرص المتاحة، والإمكانية لممارسة تلك الخيارات والقدرة على صنع القرار لدى المرأة فى الأمور التي تمس حياتها وحياء أسرتها ومجتمعها.

وتعرف (ايناس بدير ورشا راغب، 2006) التمكين بأنه عملية أحداث تغييرات بنائية في وعى المرأة بحقوقها وواجباتها وتطوير قدرتها على إتخاذ القرارات والتخطيط السليم والمشاركة الإيجابية الأسرية والمجتمعية وإستغلال الإمكانيات المختلفة المتاحة لمواجهة التحديات المعاصرة للوصول إلى التنمية البشرية في المجتمع من خلال تمكينها إقتصاديا وإجتماعيا ومهنيا. ويعرف صندوق الامم المتحدة الإنمائي للمرأة (2006) التمكين: على أنه توفير فرص أكبر للمرأة للحصول على الموارد والتحكم في المجتمع أي أن التمكين هو مشاركة المرأة مشاركة تامة في صنع القرارات والسياسات المتعلقة بحياتهم وفي تنفيذها ضمن حيز الواقع. ويعرف تمكين المرأة اجرائيا بأنها " عملية تنموية تهدف الى تدعيم وتعزيز قدرات المرأة ومهارتها بهدف مشاركتها ايجابيا اقتصاديا ومهنيا واجتماعيا وترسيخ ادوارها المجتمعية.

### أبعاد التمكين:

#### أ- التمكين الاقتصادي:

وتعرف ايناس بدير ورشا راغب (2006) التمكين الإقتصادي بأنه تفعيل وزيادة المشاركة الإقتصادية الإيجابية للمرأة داخل الأسرة وفي المجتمع والإعتماد على النفس والقدرة على إتخاذ القرارات الاقتصادية.

كما يقصد بتمكين المرأة اقتصاديا (مساعدة المرأة حتى تحصل على استقلالها الاقتصادي عن الرجل، وحتى تصبح قراراتها المادية بيدها، وتتمكن من الوصول إلى رؤوس الأموال وتأسيس مشاريعها الاقتصادية الخاصة) (نجلاء عوض، 2014)

كما يشار اليه بزيادة حجم مشاركة المرأة في سوق العمل - مدى استفادة المرأة من عائد المشاركة في التنمية - العمل على تمكين المرأة وزيادة قدرتها واعتمادها على الذات، من أجل إسهامها في الحياة الاقتصادية. (Aladwan , Slaeh. 2015) .

#### ب - التمكين الاجتماعي:

يعني التمكين الاجتماعي أن تمارس المرأة كل صلاحياتها وقدراتها في سبيل بناء ثقافة اجتماعية تحد مما يطلقون عليه السيطرة الذكورية. ولتنشر هذه الثقافة داخل المجتمع. عملت الحركات النسوية على بناء مؤسسات وأندية ومراكز، وتجمعات خاصة بها، وفي ثنايا تلك الأندية تُقام فعاليات ومحاضرات، وندوات ومباحثات تروج لمفهوم التمكين. (نشوى ثابت، 2004)

وتعرف ايناس بدير ورشا راغب (2006) التمكين الإجتماعى للمرأة بأنه الوعى والمعرفة والخبرة او القابلية لإمتلاك العناصر الضرورية للمشاركة الإجتماعية من خلال صنع القرارات الاسرية والمجتمعية والقدرة على تحمل المسؤولية والتفاعل بإيجابية مع الآخرين. كما يشير مفهوم التمكين الاجتتاعي الى زيادة نسبة مشاركة المرأة في القضايا المجتمعية، مع التأكيد على دورها الهام في تكوين القيم الإيجابية على مستوى الأسرة والمجتمع- رفع مستوى الوعى للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة - العمل على توفير الخدمات التي تساعد المرأة على إحداث التوازن في مسؤوليتها ودورها التنموي. (Aladwan , Slaeh. 2015).

**د- التمكين المهني :**

وتعرفه ايناس بدير ورشا راغب (2006) تعزيز وضع المرأة المهني وقدرتها على التعامل مع الآخرين وحل المشكلات وإتخاذ القرارات المهنية والرضا الوظيفي لتنمية الأسرة والمجتمع.

**محددات التنمية البشرية :**

تعتبر الموارد البشرية ومنها المرأة احد الدعائم الأساسية في التنمية واسباس تحريكي عجالات النمو، فالموارد البشرية على كل المستويات هي مصدر الأفكار والاداة الرئيسية في تحويل التحديات الى قدرات تنافسية، حيث ان العقل البشري والطاقات الذهنية للموارد البشرية هي مصدر المعرفة واسباس القدرات الابتكارية. (وفاء شلبي ومنار خضر، 2017)

**عناصر محددات التنمية البشرية: (نادية حجاب، 2001)**

1- محاولة اشباع حاجات الانسان بصورة متوازنة.

2- التدريب المستمر لزيادة الانتاجية

3- تمكين المرأة وتعزيز قدراتها المختلفة

في ضوء العناصر السابقة تعرف محددات التنمية البشرية اجرائيا بانها المدخل الفلسفي التنموي للاستفادة من الطاقات البشرية العملية والذهنية للمرأة بغرض رفع كفاءتها الانتاجية واكسابها حقوقها الاقتصادية والاجتماعية والمهنية من خلال التدريب المستمر ورفع قدراتها الادارية .

## الاسلوب البحثي:

منهج البحث:

يتبع هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي.

حدود البحث:

يتحدد البحث على النحو التالي:

أولا عينة البحث

أ- النطاق الجغرافي

يتحدد النطاق الجغرافي في عينة من السيدات العاملات في وظائف مهنية مختلفة المتزوجات والمقيمات في اسر مستقرة من محافظة الفيوم بمقر كلا (من المجلس القومي للمرأة ، ونادي المعلمين)

ب- النطاق البشري

تتكون عينة البحث من ثلاث مجموعات:-

1. عينة البحث الاستطلاعية (50) زوجة عاملة وذلك لتقنين ادوات الدراسة

2. عينة البحث الاساسية و تتكون من (320) زوجة عاملة وتتمثل شروط اختيار العينة في:

(1) من مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة.

(2) عاملة في وظائف مهنية مختلفة

ثانياً: أدوات البحث:

تشمل أدوات البحث الحالي على:

1- استمارة البيانات العامة للأسرة وتشمل (مدة الحياة الزوجية- المستوى التعليمي والمهني

للزوجة- الدخل الشهري- عدد سنوات العمل). (إعداد الباحثة)

2- مقياس القدرات الادارية ويتضمن (القدرة على الاستخدام الأمثل للموارد- القدرة على اتخاذ

القرارات وحل المشكلات- القدرة على التخطيط الجيد). (إعداد الباحثة)

وضع هذه المقياس بهدف التعرف على مقدار القدرات الإدارية المتوفرة والتي تمتلكها المرأة عينة

البحث أعدت الباحثة مقياس القدرات الإدارية الذي يتكون من (50) عبارة وينقسم إلى (3) محاور

تمثل القدرات الإدارية وهي كما يلي:

(1) المحور الأول: (القدرة على الاستخدام الأمثل للموارد) وتعرف إجرائياً بأنها: قدرة المرأة

وسلوكلها الرشيد في الاستخدام الأمثل لمواردها البشرية من معلومات وجهود واتجاهات وميول



وكذلك مواردها المادية وإدارتها بأسلوب اداري علمي بما يحقق لها أقصى منفعة وإشباع . ويتكون المحور من (20) عبارة تقيس مدى قدرة المرأة في إدارة مواردها الشخصية المادية والبشرية ومهاراتها في تحديد أهدافها الحالية والمستقبلية وتوظيف هذه الامكانيات في تحقيق اهدافها .

(2) المحور الثاني: (القدرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات) وتعرف إجرائياً بأنها تلك القدرات الفكرية التي تمكن المرأة من مواجهة المواقف والصعوبات والمشكلات التي تواجهها بأسلوب مبنى على الطرق العلمية المبتكرة بما يدعم قدرتها على اتخاذ القرارات في المواقف المختلفة. ويتكون المحور من (15) عبارة تقيس قدرات المرأة في التفكير العلمي ومواجهة المشكلات التي تعترضها وقدراتها في اتخاذ القرارات، والأسلوب المتبع لحل المشكلات.

(3) المحور الثالث: (القدرة على التخطيط الجيد) وتعرف إجرائياً بأنها: قدرة المرأة على التنبؤ بالاحداث والمجريات وتحديد الاهداف المختلفة لاسرتها ولنفسها ومهنتها وتحديد الخطوات الاجرائية لتحقيق هذه الاهداف في ضوء الامكانيات والموارد المتاحة اليها، واشتمل هذا المحور على (15) عبارة تقيس الممارسات التي تتبعها المرأة في التخطيط لكل شئونها الاسرية والمهنية وكيفية اعداد الخطط اليومية والسنوية وكذلك قدرتها على وضع الاهداف الحالية والمستقبلية واعداد الاجراءات والممارسات الصحيحة لتحقيق هذه الاهداف.

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

وضع هذا المقياس بهدف التعرف على مظاهر تمكين المرأة والأساليب المختلفة لتمكين المرأة مهنيًا واجتماعيًا واقتصاديًا وكذلك التعرف على محددات كل مظهر من مظاهر التمكين، أعدت الباحثة مقياس تمكين المرأة العاملة الذي يتكون من (40) عبارة تشمل ثلاث مظاهر لتمكين المرأة العاملة وهي:

1- التمكين الاقتصادي: ويشتمل هذا المحور على (15) عبارة تقيس تفعيل وزيادة المشاركة الاقتصادية الإيجابية للمرأة داخل الأسرة وفي المجتمع والاعتماد على النفس والقدرة على اتخاذ القرارات الاقتصادية

2- التمكين الاجتماعي: ويتضمن هذا المحور (15) عبارة تشتمل على العناصر الضرورية للمشاركة الاجتماعية للمرأة وهي الوعي والمعرفة والقابلية لامتلاك العناصر الضرورية للمشاركة

الاجتماعية والمتمثلة في صنع القرارات الأسرية والمجتمعية والقدرة على تحمل المسؤولية والتفاعل الإيجابي مع الآخرين.

3- **التمكين المهني:** ويتكون من (10) عبارات توضح أساليب التمكين المهني للمرأة وحقوقها وواجباتها المهنية.

يتم الإجابة على عبارات المقياس بإجابة واحدة من ثلاث إستجابات (غالباً - أحياناً - نادراً) وعلى مقياس متصل (3 - 2 - 1) للعبارات الإيجابية ويتم عكس هذا التقييم في العبارات ذات الإجابة السلبية إلى (1 - 2 - 3).

تقنين الأدوات: ويقصد بها حساب صدق وثبات المقاييس.

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

أ- صدق المحتوى:

تم عرض مقاييس الدراسة (مقياس القدرات الادارية ، مقياس التمكين ) في صورتهم المبدئية على بعض الأساتذة المحكمين في تخصص إدارة المنزل وبعض الأساتذة المتخصصين في مجال علم النفس والاجتماع بكلية التربية ، وذلك للتعرف على آرائهم في المقاييس من حيث الملائمة للهدف منها ومدى صحة صياغة العبارات ومدى ارتباط كل عبارة بمفهوم المحور الذي تتضمنه، ومناسبة التقدير الذي وضع لكل عبارة ثم تفرغ بيانات التحكيم وتبين اتفاق آراء السادة المحكمين على صحة معظم العبارات وذلك بنسبة تتراوح ما بين 85: 95% كما تم إجراء بعض التعديلات على صياغة بعض العبارات للمقاييس.

ب- صدق الاتساق الداخلي:

1- مقياس القدرات الادارية:

تم حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين الدرجة الكلية لكل محور (القدرة على الاستخدام الفعال للموارد ، القدرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات ، القدرة على التخطيط الجيد) والدرجة الكلية للمقياس (القدرات الادارية) ، والجدول التالي يوضح ذلك :

**جدول (1) قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للمقياس**

الدلالة	الارتباط	مقياس القدرات الادارية
0.01	0.914	المحور الأول : القدرة على الاستخدام الأمثل للموارد
0.01	0.825	المحور الثاني : القدرة علي اتخاذ القرارات وحل المشكلات
0.01	0.770	المحور الثالث : القدرة على التخطيط الجيد

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى ( 0.01 ) لاقتها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس محاور المقياس .

## 2- مقياس تمكين المرأة:

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

### جدول (2) قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للمقياس

الدالة	الارتباط	مقياس التمكين
0.01	0.792	المحور الأول : التمكين الاقتصادي
0.01	0.861	المحور الثاني : التمكين الاجتماعي
0.01	0.935	المحور الثالث : التمكين المهني

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى ( 0.01 ) لاقتها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس محاور المقياس .

## ثانيا: ثبات المقاييس:

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

1- معامل الفا كرونباخ Alpha Cronbach

2- طريقة التجزئة النصفية Split-half

3- جيوتمان Guttman

## 1- مقياس المهارات الادارية:

### جدول (3) قيم معامل الثبات لمحاور مقياس المهارات الإدارية

جيوتمان	اسبيرمان براون	التجزئة النصفية	معامل الفا	المحاور
0.785	0.832	0.752	0.793	المحور الأول : القدرة على الاستخدام الأمثل للموارد
0.873	0.927	0.841	0.888	المحور الثاني : القدرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات
0.914	0.961	0.889	0.921	المحور الثالث : القدرة على التخطيط الجيد
0.790	0.845	0.765	0.806	ثبات المقياس ككل

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات : معامل الفا ، التجزئة النصفية ، جيوتمان دالة عند مستوى 0.01 مما يدل على ثبات المقياس .

## 2- مقياس التمكين:

## جدول (4) قيم معامل الثبات لمحاور مقياس التمكين

المحاور	معامل الفا	التجزئة النصفية	اسبيرمان براون	جيوتمان
المحور الأول : التمكين الاقتصادي	0.909	0.861	0.945	0.892
المحور الثاني : التمكين الاجتماعي	0.752	0.712	0.793	0.741
المحور الثالث : التمكين المهني	0.824	0.785	0.861	0.810
ثبات المقياس ككل	0.855	0.817	0.897	0.842

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات : معامل الفا ، التجزئة النصفية ، جيوتمان دالة عند مستوى 0.01 مما يدل على ثبات المقياس

التطبيق الميداني :

أجرى التطبيق الميداني على عينة البحث والمكونة من (320) سيدة عاملة وقد استغرق التطبيق شهر يونيو بأكمله .

المعالجة الإحصائية:

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

## النتائج ومناقشتها

أولاً: النتائج الوصفية:

1- نتائج وصف العينة: فيما يلي وصف شامل لعينة البحث موضحة في جدول (5).

جدول (5) وصف عينة البحث الأساسية (ن = 320)

النسبة المئوية	العدد	الفئة	البيان
23.8%	76	منخفض	المستوى التعليمي للمرأة
32.8%	105	متوسط	
43.4%	139	عالي	
100%	320	المجموع	
25.6%	82	دنيا	المستوى المهني للمرأة
32.2%	103	متوسطة	
42.2%	135	عليا	
100%	320	المجموع	
28.4%	91	أقل من 10 سنوات	عدد سنوات العمل
39.7%	127	من 10 سنوات لأقل من 15 سنة	
31.9%	102	من 15 سنة فأكثر	
100%	320	المجموع	
27.8%	89	منخفض	الدخل الشهري للأسرة
30.9%	99	متوسط	
41.3%	132	مرتفع	
100%	320	المجموع	

يتضح من جدول (5) ما يلي:

1- **المستوى التعليمي للمرأة:** يتضح أن 139 من أفراد العينة حاصلات مستوى تعليمي عالي بنسبة 43.4% ، يليهم 105 من أفراد العينة حاصلات على تعليم متوسط بنسبة 32.8% ، ثم يأتي في المرتبة الثالثة 76 من أفراد العينة حاصلات على تعليم منخفض بنسبة 23.8% .

2- **المستوى المهني للمرأة:** يتضح أن 135 من أفراد عينة البحث يعملن في مهن عليا بنسبة 42.2% ، بينما 103 من أفراد عينة البحث يعملن في مهن متوسطة بنسبة 32.2% ، و 82 من أفراد عينة البحث يعملن بالمهن الدنيا بنسبة 25.6% .

3- **عدد سنوات العمل :** يتضح أن 127 من أفراد عينة البحث كانت سنوات عملهن من 10 سنوات الى 15 سنة بنسبة 39.7% ، يليهم 102 من أفراد عينة البحث تراوحت سنوات عملهن الى اكثر من 15 سنة بنسبة 31.9% ، وأخيرا 91 من أفراد عينة البحث كانت سنوات عملهن اقل 10 سنوات بنسبة 28.4% .

4- الدخل الشهري للأسرة : يتضح أن أكبر فئات الدخل الشهري لأسر عينة البحث كان في مستوى مرتفع بنسبة 41.3% تليها الفئة الدخل المتوسط بنسبة 30.9% ، وأخيرا الأسر ذوي الدخل المنخفض حيث بلغت نسبتهم 27.8% .

## 2- تختلف الأوزان النسبية لأكثر أبعاد القدرات الإدارية لأفراد عينة البحث

جدول (6) الوزن النسبي لأكثر أبعاد القدرات الإدارية لأفراد عينة البحث

الترتيب	النسبة المئوية%	الوزن النسبي	القدرات الإدارية
الثالث	31.4%	344	القدرة على الاستخدام الأمثل للموارد
الأول	35.1%	385	القدرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات
الثاني	33.5%	368	القدرة على التخطيط الجيد
	100%	1097	المجموع

يتضح من الجدول (6) أن أكثر أبعاد القدرات الإدارية لأفراد عينة البحث كانت القدرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات بنسبة 35.1% ، يليها في المرتبة الثانية القدرة على التخطيط الجيد بنسبة 33.5% ، ويأتي في المرتبة الثالثة مهارة الاستخدام الأمثل للموارد بنسبة 31.4% . وترجع الباحثة ذلك لأن كون المرأة تقوم بأكثر من دور فهي ام وزوجة وعاملة تتعرض للكثير من المواقف والمشكلات والتي بمواجهتها تكتسب قدرات اتخاذ القرارات وبالتالي فهي اكثر القدرات تواجدا لدى عينة البحث.

## 3- تختلف الأوزان النسبية لأكثر أبعاد التمكين لأفراد عينة البحث

جدول (7) الوزن النسبي لأكثر أبعاد التمكين لأفراد عينة البحث

الترتيب	النسبة المئوية%	الوزن النسبي	التمكين
الثالث	31.8%	391	التمكين الاقتصادي
الأول	34.8%	428	التمكين الاجتماعي
الثاني	33.4%	411	التمكين المهني
	100%	1230	المجموع

يتضح من الجدول (7) أكثر أبعاد التمكين لأفراد عينة البحث كان التمكين الاجتماعي بنسبة 34.8% ، يليه في المرتبة الثانية التمكين المهني بنسبة 33.4% ، ويأتي في المرتبة الثالثة التمكين الاقتصادي بنسبة 31.8% . وتفسر الباحثة ذلك بان المرأة العاملة تتمتع بحياة اجتماعية نشطة من خلال مجالها الاسري وكذلك المهني كما انها تتمتع بعلاقات مختلفة تشعرها بأهميتها وتقدير المحيطين لها وكذلك بالاضافة الي المكاسب التي تحققها المرأة من عملها من حيث الراتب وكذلك شعورها بدورها الفعال في المجتمع وبالتالي فان اكثر ابعاد



التمكين تواجدا في عينة البحث هي التمكين الاجتماعي كما ان في كل وظيفة من الوظائف المهنية تعقد عدد من الدورات التدريبية للعاملين مما يزيد من تمكين المرأة مهنياً.

ثانياً : نتائج صحة الفروض:

الفرض الأول :

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

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

جدول (8) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في القدرات الإدارية تبعا لمتغير المستوى التعليمي

الدلالة	قيمة ( ف )	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	المستوي التعليمي للزوجة	القدرات الادارية
0.01 دال	53.320	2	3034.513	6069.026	بين المجموعات	القدرة على الاستخدام الأمثل للموارد
		317	56.911	18040.895	داخل المجموعات	
		319		24109.921	المجموع	
الدلالة	قيمة ( ف )	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	المستوي التعليمي للزوجة	
0.01 دال	44.974	2	2815.269	5630.538	بين المجموعات	القدرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات
		317	62.598	19843.418	داخل المجموعات	
		319		25473.956	المجموع	
الدلالة	قيمة ( ف )	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	المستوي التعليمي للزوجة	
0.01 دال	53.328	2	2464.514	4929.028	بين المجموعات	القدرة على التخطيط الجيد
		317	46.214	14649.909	داخل المجموعات	
		319		19578.937	المجموع	

يتضح من جدول (8) إن قيم ( ف ) وهى قيم دالة إحصائية عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في القدرات الإدارية تبعا لمتغير المستوى التعليمي ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (9) اختبار LSD للمقارنات المتعددة لمتغير المستوى التعليمي

عالي م = 58.223	متوسط م = 43.289	منخفض م = 36.610	المستوي التعليمي للزوجة	القدرات الإدارية
		-	منخفض	القدرة على الاستخدام الأمثل للموارد
	-	**6.679	متوسط	
-	**14.934	**21.613	عالي	
عالي م = 42.860	متوسط م = 31.203	منخفض م = 20.207	المستوي التعليمي للزوجة	
		-	منخفض	القدرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات
	-	**10.996	متوسط	
-	**11.657	**22.653	عالي	
عالي م = 44.024	متوسط م = 32.288	منخفض م = 24.709	المستوي التعليمي للزوجة	
		-	منخفض	القدرة على التخطيط الجيد
	-	**7.579	متوسط	
-	**11.736	**19.315	عالي	

يتضح من جدول (9) وجود فروق في القدرات الإدارية بين أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي وكلا من أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط والمنخفض لصالح أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي عند مستوى دلالة (0.01) ، كما توجد فروق بين أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط وأفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض لصالح أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط عند مستوى دلالة (0.01) ، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي حيث كانت القدرات الإدارية لديهم أفضل ، ثم أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط في المرتبة الثانية ، ثم أفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض في المرتبة الأخيرة . وترجع الباحثة هذه النتيجة إلي أن ارتفاع المستوى التعليمي للزوجة يرتفع وعيها بمتطلباتها واحتياجاتها والقدرات الإدارية التي يجب عليها تنميتها وكيفية اكتساب هذه القدرات وهذه النتيجة تتفق مع دراسة عبير الدويك (2002) التي أشارت إلى الزوجة أكثر وعيا بالقدرات المرتبطة بالتخطيط خاصة التخطيط المالي والاقتصادي كما يتفق مع دراسة زينب حقي ونادية حسن (1998) التي توصلت لوجود تفاعل ايجابي دال احصائيا بين المستوى التعليمي للزوجة وامتلاك الزوجة قدرات ادارة الموارد التي تحدث لديها التوافق النفسي والاجتماعي والتوازن التي تتطلبها المرأة العاملة. كما ترى الباحثة ان ارتفاع المستوى التعليمي للمرأة تجعلها أكثر امتلاكا للقدرات الإدارية المختلفة وعلى قدر من المعرفة بأهمية حسن استغلال الموارد المتاحة للأسرة كما ان ارتفاع مستوى التعليم يؤهلها لابتكار الحلول المختلفة للمشكلات التي تواجهها كما يصقل

لديها مهارة اتخاذ القرارات . وتتفق دراسة هبة الله شعيب (2003) والتي كشفت عن فروق ذات دلالة إحصائية في القدرات الإدارية تبعاً لتعليم المرأة لصالح المستوى التعليمي الأعلى.  
**جدول (10) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في القدرات الإدارية تبعاً لمتغير المستوى المهني**

الدلالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مهنة الزوجة	القدرات الإدارية
0.01 دال	45.948	2	2826.077	5652.154	بين المجموعات	القدرة على الاستخدام الأمثل للموارد
		317	61.506	19497.455	داخل المجموعات	
		319		25149.609	المجموع	
0.01 دال	50.894	2	2874.067	5748.134	بين المجموعات	القدرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات
		317	56.472	17901.502	داخل المجموعات	
		319		23649.636	المجموع	
0.01 دال	49.129	2	2437.157	4874.314	بين المجموعات	القدرة على التخطيط الجيد
		317	49.607	15725.529	داخل المجموعات	
		319		20599.843	المجموع	

يتضح من جدول (10) إن قيم (ف) كانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في القدرات الإدارية تبعاً لمتغير المستوى المهني للمرأة ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

**جدول (11) اختبار LSD للمقارنات المتعددة لمتغير المستوى المهني**

عليا	متوسطة	دنيا	مهنة الزوجة	القدرات الادارية
م = 51.156	م = 44.442	م = 29.700	دنيا	القدرة على الاستخدام الأمثل للموارد
-	-	**14.742	متوسطة	
-	**6.714	**21.456	عليا	
عليا	متوسطة	دنيا	مهنة الزوجة	القدرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات
م = 38.726	م = 30.303	م = 21.027	دنيا	
-	-	**9.276	متوسطة	
-	**8.423	**17.699	عليا	
عليا	متوسطة	دنيا	مهنة الزوجة	القدرة على التخطيط الجيد
م = 43.381	م = 33.521	م = 24.962	دنيا	
-	-	**8.559	متوسطة	
-	**9.860	**18.419	عليا	

يتضح من جدول ( 11 ) وجود فروق في القدرات الإدارية بين أفراد العينة العاملات بالأعمال العليا وكلا من أفراد العينة العاملات بالمهن الدنيا والمتوسطة لصالح أفراد العينة العاملات بالأعمال العليا عند مستوى دلالة (0.01). وترجع الباحثة ذلك الي ان ارتفاع المستوى العلمي والمهني للمرأة اتاح لها الفرصة لاكتساب العديد من القدرات الادارية المتمثلة في اتخاذ القرارات وتحمل الضغوط والمرونة والمهارات العقلية والاجتماعية بالاضافة إلي المهارات العملية ، كما ان هذه المهن العليا والمتمثلة في الاطباء والمهندسات والمديرين واعضاء هيئة التدريس مهن تكسب اعضائها قدرات ادارية مميزة ومنها القيادة والتصرف في المواقف المختلفة واتخاذ القرارات غير التقليدية والتخطيط الجيد لكل المهام .

جدول (12) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في القدرات الإدارية تبعا لمتغير عدد سنوات العمل

الدلالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	عدد سنوات العمل	القدرات الإدارية
0.01 دال	36.807	2	2729.354	5458.708	بين المجموعات	القدرة على الاستخدام الأمثل للموارد
		317	74.154	23506.781	داخل المجموعات	
		319		28965.489	المجموع	
الدلالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	عدد سنوات العمل	
0.01 دال	27.502	2	2467.625	4935.251	بين المجموعات	القدرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات
		317	89.724	28442.660	داخل المجموعات	
		319		33377.911	المجموع	
الدلالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	عدد سنوات العمل	
0.01 دال	35.424	2	2338.216	4676.432	بين المجموعات	القدرة على التخطيط الجيد
		317	66.006	20924.054	داخل المجموعات	
		319		25600.486	المجموع	

يتضح من جدول (12) إن قيمة (ف) كانت دالة إحصائيا عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في القدرات الإدارية تبعا لمتغير عدد سنوات العمل ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (13) اختبار LSD للمقارنات المتعددة لمتغير سنوات العمل

عدد سنوات العمل	أقل من 10 سنوات	من 10 سنوات لأقل من 15 سنة	من 15 سنة فأكثر	القدرات الإدارية
أقل من 10 سنوات	-	-	-	القدرة على الاستخدام الأمثل للموارد
من 10 سنوات لأقل من 15 سنة	**2.675	-	-	
من 15 سنة فأكثر	**17.389	**14.714	-	
عدد سنوات العمل	أقل من 10 سنوات	من 10 سنوات لأقل من 15 سنة	من 15 سنة فأكثر	القدرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات
أقل من 10 سنوات	-	-	-	القدرة على التخطيط الجيد
من 10 سنوات لأقل من 15 سنة	**13.533	-	-	
من 15 سنة فأكثر	**13.792	0.259	-	
عدد سنوات العمل	أقل من 10 سنوات	من 10 سنوات لأقل من 15 سنة	من 15 سنة فأكثر	القدرة على التخطيط الجيد
أقل من 10 سنوات	-	-	-	القدرة على التخطيط الجيد
من 10 سنوات لأقل من 15 سنة	*2.373	-	-	
من 15 سنة فأكثر	**9.907	**7.534	-	

يتضح من جدول (13) وجود فروق في القدرات الإدارية بين أفراد العينة اللاتي كانت سنوات عملهن من 15 سنة فأكثر وكلا من أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات عملهن "من 10 سنوات لأقل من 15 سنة ، أقل من 10 سنوات" لصالح أفراد العينة اللاتي كانت سنوات عملهن من 15 سنة فأكثر عند مستوى دلالة (0.01) ، وتفسر الباحثة ذلك بأن طول مدة العمل يكسب المرأة الكثير من الخبرات والتجارب والاختلاط بالعديد من الأشخاص التي تنتوع خبراتهم وتجاربهم الشخصية وتفاعلهم مع الحياة مما يتيح للزوجة الفرصة لاكتساب العديد من القدرات.

جدول (14) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في القدرات الإدارية تبعا لمتغير الدخل الشهري للأسرة

الدلالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	الدخل الشهري للأسرة	القدرات الإدارية
0.01 دال	55.573	2	3073.448	6146.896	بين المجموعات	القدرة على الاستخدام الأمثل للموارد
		317	55.305	17531.746	داخل المجموعات	
		319		23678.642	المجموع	
الدلالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	الدخل الشهري للأسرة	
0.01 دال	60.472	2	2510.404	5020.808	بين المجموعات	القدرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات
		317	41.513	13159.717	داخل المجموعات	
		319		18180.525	المجموع	
الدلالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	الدخل الشهري للأسرة	
0.01 دال	32.136	2	2310.480	4620.961	بين المجموعات	القدرة على التخطيط الجيد
		317	71.896	22791.049	داخل المجموعات	
		319		27412.010	المجموع	

يتضح من جدول (14) إن قيم (ف) دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في القدرات الإدارية تبعا لمتغير الدخل الشهري للأسرة ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (15) اختبار LSD للمقارنات المتعددة تبعا لمتغير الدخل الشهري

مرتفع	متوسط	منخفض	الدخل الشهري للأسرة	القدرات الإدارية
م = 49.663	م = 35.182	م = 24.024		
		-	منخفض	القدرة على الاستخدام الأمثل للموارد
		**11.158	متوسط	
	**14.481	**25.639	مرتفع	
مرتفع	متوسط	منخفض	الدخل الشهري للأسرة	
م = 39.636	م = 28.157	م = 19.743		
		-	منخفض	القدرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات
		**8.414	متوسط	
	**11.479	**19.893	مرتفع	
مرتفع	متوسط	منخفض	الدخل الشهري للأسرة	
م = 41.419	م = 39.057	م = 25.520		
		-	منخفض	القدرة على التخطيط الجيد
		**13.537	متوسط	
	*2.362	**15.899	مرتفع	

يتضح من جدول (15) وجود فروق في القدرات الإدارية بين أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المرتفع وكلا من أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط والمنخفض لصالح أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المرتفع عند مستوى دلالة (0.01) ، كما توجد فروق بين أفراد



العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط وأفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المنخفض لصالح أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط عند مستوى دلالة (0.01) ، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المرتفع حيث كانت القدرات الإدارية لديهم أفضل ، ثم أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط في المرتبة الثانية ، وأخيرا أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المنخفض . ويرجع ذلك إلي انه مع زيادة الدخل يزداد عبء ادارة المورد المالي وكيفية استخدامه الاستخدام الامثل في حل ومواجهة المشكلات المختلفة التي تواجهها كما يساعد ارتفاع الدخل في زيادة المنفق على تنمية القدرات الادارية لديها وذلك من خلال اتاحة الفرص لها للحصول على دورات تدريبية وورش عمل تنمي لديها القدرات الادارية ، وكلما ارتفع الدخل زادت الحاجة لإدارته من خلال عمل الميزانية المالية ويتفق هذا مع دراسة كلا من وفاء شلبي (1999) والتي اظهرت ان دخل الأسرة من أهم متغيرات المستوى الاقتصادي والاجتماعي التي أثرت على تنمية القدرات الإدارية ،هبة الله شعيب (2003) والتي كشفت عن فروق ذات دلالة إحصائية في الممارسات الإدارية تبعاً لدخل الاسرة لصالح الدخل الاعلى ،ودراسة فاطمة عبد العاطي (2008) والتي كشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القدرة على التخطيط للمستقبل ودخل الاسرة لصالح الاسر ذات الدخل الاعلى

#### الفرض الثاني :

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

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

جدول (16) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في التمكين تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

الدلالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	المستوي التعليمي للزوجة	ابعاد التمكين
0.01 دال	30.369	2	2294.580	4589.161	بين المجموعات	التمكين الاقتصادي
		317	75.556	23951.124	داخل المجموعات	
		319		28540.285	المجموع	
الدلالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	المستوي التعليمي للزوجة	
0.01 دال	46.600	2	2830.206	5660.412	بين المجموعات	التمكين الاجتماعي
		317	60.734	19252.669	داخل المجموعات	
		319		24913.081	المجموع	
الدلالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	المستوي التعليمي للزوجة	
0.01 دال	40.271	2	2334.642	4669.284	بين المجموعات	التمكين المهني
		317	57.974	18377.708	داخل المجموعات	
		319		23046.992	المجموع	

يتضح من جدول (16) إن قيم (ف) كانت قيم دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في التمكين تبعاً لمتغير المستوى التعليمي ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (17) اختبار LSD للمقارنات المتعددة لمتغير مستوى التعليم

عالي م = 40.112	متوسط م = 31.298	منخفض م = 29.071	المستوي التعليمي للزوجة	ابعاد التمكين
			منخفض	التمكين الاقتصادي
	-	*2.227	متوسط	
-	**8.814	**11.041	عالي	
عالي م = 40.552	متوسط م = 32.291	منخفض م = 25.503	المستوي التعليمي للزوجة	
			منخفض	التمكين الاجتماعي
	-	**6.788	متوسط	
-	**8.261	**15.049	عالي	
عالي م = 28.146	متوسط م = 20.667	منخفض م = 13.384	المستوي التعليمي للزوجة	
			منخفض	التمكين المهني
	-	**7.283	متوسط	
-	**7.479	**14.762	عالي	

يتضح من جدول (17) وجود فروق في التمكين بين أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي وكلا من أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط والمنخفض لصالح أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي عند مستوى دلالة (0.01) ، بينما توجد فروق بين أفراد العينة في المستوى

التعليمي المتوسط وأفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض لصالح أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط عند مستوى دلالة (0.05) ، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي حيث كانت رؤيتهم للتمكين أفضل ، ثم أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط في المرتبة الثانية ، ثم أفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض في المرتبة الأخيرة . وترجع الباحثة هذه النتيجة أنه بارتفاع المستوي التعليمي للزوجة تتعرف علي حقوقها وواجباتها والقوانين المختلفة التي تخصها وتنمو لديها القدرة علي اتخاذ القرار السليم سواء كان مهني أو اقتصادي أو اجتماعي وهذا يتفق مع دراسة (Malhota,1997) في أن التعليم يلعب دوراً هاماً في تمكين المرأة العاملة خاصة في اتخاذ القرارات المالية أكثر من القرارات الاجتماعية والتنظيمية في بعض المسائل العائلية كما تتفق هذه النتيجة مع كلا من (Mason, 2003) ونشوى ثابت (2004) التي اكدتا أن ارتفاع المستوي التعليمي للزوجة أحد الخصائص الشخصية الهامة التي تحدد طبيعة التمكين وتؤدي إليه وكذلك يتفق مع دراسة (ايناس بدير ورشا راغب، 2006) التي اكدت ان ارتفاع المستوى التعليمي للمرأة يساعد على تمكينها وإدراكها بقدراتها وكيفية تدعيم البناء الداخلي لذاتها.

جدول (18) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في التمكين تبعاً لمتغير المستوى المهني

الدالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مهنة الزوجة	ابعاد التمكين				
0.01 دال	50.465	2	3055.736	6111.472	بين المجموعات	التمكين الاقتصادي				
		317	60.552	19194.831	داخل المجموعات					
		319		25306.303	المجموع					
الدالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مهنة الزوجة					
							2	2756.852	5513.704	بين المجموعات
							317	68.926	21849.559	داخل المجموعات
		319		27363.263	المجموع					
0.01 دال	39.997	2	2756.852	5513.704	بين المجموعات	التمكين الاجتماعي				
		317	68.926	21849.559	داخل المجموعات					
		319		27363.263	المجموع					
الدالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مهنة الزوجة					
							2	2444.437	4888.874	بين المجموعات
							317	47.748	15135.977	داخل المجموعات
		319		20024.851	المجموع					
0.01 دال	51.195	2	2444.437	4888.874	بين المجموعات	التمكين المهني				
		317	47.748	15135.977	داخل المجموعات					
		319		20024.851	المجموع					

يتضح من جدول (18) إن جميع قيم (ف) دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في التمكين تبعاً لمتغير المستوى المهني ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (19) اختبار LSD للمقارنات المتعددة لمتغير المستوى المهني

الابعاد التمكين	مهنة الزوجة	دنيا م = 24.180	متوسطة م = 36.315	عليا م = 44.296
التمكين الاقتصادي	دنيا	-	-	-
	متوسطة	**12.135	-	-
	عليا	**20.116	**7.981	-
التمكين الاجتماعي	دنيا	-	-	-
	متوسطة	*2.239	-	-
	عليا	**14.612	**12.373	-
التمكين المهني	دنيا	-	-	-
	متوسطة	**5.067	-	-
	عليا	**13.789	**8.722	-

يتضح من جدول ( 19 ) وجود فروق في التمكين بين أفراد العينة العاملات بالوظائف العليا وكلا من أفراد العينة العاملات بالمهن الدنيا والمتوسطة لصالح أفراد العينة العاملات بالمهن العليا عند مستوى دلالة (0.01). وترجع الباحثة ذلك ان العمل في المهن العليا كالمهندسين والاطباء والمديرين يتطلب كفاءات عالية ومهارات وقدرات متنوعة مما اسفر ان السيدات العاملات كن اكثر تمكينا من الاخريات في المهن الاخرى ،وهذه النتيجة تتفق مع دراسة نشوي ثابت (2004) التي توصلت إلي أنه بارتفاع المستوي المهني يزداد تمكين المرأة وهذا ما أكدته الدراسة الحالية.

جدول (20) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في التمكين تبعا لمتغير عدد سنوات العمل

الابعاد التمكين	عدد سنوات العمل	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
التمكين الاقتصادي	بين المجموعات	4988.357	2494.178	2	57.185	0.01 دال
	داخل المجموعات	13826.242	43.616	317		
	المجموع	18814.599		319		
التمكين الاجتماعي	بين المجموعات	5697.291	2848.645	2	43.179	0.01 دال
	داخل المجموعات	20913.186	65.972	317		
	المجموع	26610.477		319		
التمكين المهني	بين المجموعات	4559.092	2279.546	2	28.777	0.01 دال
	داخل المجموعات	25111.103	79.215	317		
	المجموع	29670.195		319		

يتضح من جدول (20) إن قيمة (ف) كانت دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في التمكين تبعاً لمتغير عدد سنوات العمل ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

**جدول (21) اختبار LSD للمقارنات المتعددة لمتغير عدد سنوات العمل**

أقل من 10 سنوات	من 10 سنوات لأقل من 15 سنة	من 15 سنة فأكثر	عدد سنوات العمل	ابعاد التمكين
م = 19.480	م = 27.903	م = 38.536		
-	-	-	أقل من 10 سنوات	التمكين الاقتصادي
**8.423	-	-	من 10 سنوات لأقل من 15 سنة	
**19.056	**10.633	-	من 15 سنة فأكثر	
أقل من 10 سنوات	من 10 سنوات لأقل من 15 سنة	من 15 سنة فأكثر	عدد سنوات العمل	
م = 18.443	م = 29.271	م = 40.198		
-	-	-	أقل من 10 سنوات	التمكين الاجتماعي
**10.828	-	-	من 10 سنوات لأقل من 15 سنة	
**21.755	**10.927	-	من 15 سنة فأكثر	
أقل من 10 سنوات	من 10 سنوات لأقل من 15 سنة	من 15 سنة فأكثر	عدد سنوات العمل	
م = 17.466	م = 25.958	م = 26.132		
-	-	-	أقل من 10 سنوات	التمكين المهني
**8.492	-	-	من 10 سنوات لأقل من 15 سنة	
**8.666	0.174	-	من 15 سنة فأكثر	

يتضح من جدول (21) وجود فروق في التمكين بين أفراد العينة اللاتي كانت سنوات عملهن من 15 سنة فأكثر وكلا من أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات عملهن "من 10 سنوات لأقل من 15 سنة ، أقل من 10 سنوات" لصالح أفراد العينة اللاتي كانت سنوات عملهن من 15 سنة فأكثر عند مستوى دلالة (0.01) ، كما توجد فروق بين أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات عملهن من 10 سنوات لأقل من 15 سنة وأفراد العينة اللاتي كانت سنوات عملهن أقل من 10 سنوات لصالح أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات عملهن من 10 سنوات لأقل من 15 سنة عند مستوى دلالة (0.01) ، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة اللاتي كانت سنوات عملهن من 15 سنة فأكثر حيث كانت رؤيتهم للتمكين أفضل ، ثم أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات عملهن من 10 سنوات لأقل من 15 سنة في المرتبة الثانية ، ثم أفراد العينة اللاتي كانت سنوات عملهن أقل من 10 سنوات في المرتبة الثالثة . وهذا يتفق مع دراسة نشوى ثابت (2004) التي وجدت علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين عدد سنوات الخبرة (مدة الخدمة) وبين تمكين المرأة.

**جدول (22) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في التمكين تبعاً لمتغير الدخل الشهري للأسرة**

الدالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	الدخل الشهري للأسرة	ابعاد التمكين
0.01 دال	34.735	2	2705.834	5411.667	بين المجموعات	التمكين الاقتصادي
		317	77.899	24694.067	داخل المجموعات	
		319		30105.734	المجموع	
الدالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	الدخل الشهري للأسرة	
0.01 دال	50.602	2	2867.866	5735.733	بين المجموعات	التمكين الاجتماعي
		317	56.675	17965.829	داخل المجموعات	
		319		23701.562	المجموع	
الدالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	الدخل الشهري للأسرة	
0.01 دال	33.041	2	2240.331	4480.662	بين المجموعات	التمكين المهني
		317	67.805	21494.145	داخل المجموعات	
		319		25974.807	المجموع	

يتضح من جدول (22) إن قيمة (ف) كانت قيمة دالة إحصائية عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في التمكين تبعاً لمتغير الدخل الشهري للأسرة ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

**جدول (23) اختبار LSD للمقارنات المتعددة لمتغير الدخل الشهري**

مرتفع	متوسط	منخفض	الدخل الشهري للأسرة	ابعاد التمكين
م = 43.068	م = 35.351	م = 33.024	منخفض	التمكين الاقتصادي
-	-	*2.327	متوسط	
-	**7.717	**10.044	مرتفع	
مرتفع	متوسط	منخفض	الدخل الشهري للأسرة	
م = 44.041	م = 35.529	م = 26.631	منخفض	التمكين الاجتماعي
-	-	**8.898	متوسط	
-	**8.512	**17.410	مرتفع	
مرتفع	متوسط	منخفض	الدخل الشهري للأسرة	
م = 25.230	م = 20.372	م = 18.081	منخفض	التمكين المهني
-	-	*2.291	متوسط	
-	**4.858	**7.149	مرتفع	

يتضح من جدول (23) وجود فروق في التمكين بين أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المرتفع وكلا من أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط والمنخفض لصالح أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المرتفع عند مستوى دلالة (0.01) ، كما توجد فروق بين أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط وأفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المنخفض لصالح أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل

المتوسط عند مستوى دلالة (0.01) ، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المرتفع حيث كانت رؤيتهم للتمكين أفضل ، ثم أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المتوسط في المرتبة الثانية ، وأخيرا أفراد العينة بالأسر ذوي الدخل المنخفض . وهذا يعنى أن ارتفاع مستوى الدخل يساعد على تمكين المرأة العاملة وهذا يتفق مع دراسة هناء محمد السيد (2001) التي أكدت أن ضعف مستوى الدخل يؤدي إلى قلة الوعي الإقتصادي والصحي والسياسي والاجتماعي والمهني مما يقلل من تدعيم وتمكين المرأة وهذا ما أثبتته نشوى ثابت (2004) من وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الدخل المرأة العاملة وبين تمكينها.

### الفرض الثالث :

" توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين محاور مقياس القدرات الإدارية وأبعاد التمكين "

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

جدول (24) مصفوفة الارتباط بين محاور مقياس القدرات الإدارية وأبعاد التمكين

التمكين ككل	التمكين المهني	التمكين الاجتماعي	التمكين الاقتصادي	
**0.857	**0.816	**0.714	*0.625	القدرة على الاستخدام الأمثل للموارد
**0.888	**0.740	**0.923	*0.640	القدرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات
**0.777	**0.792	*0.617	**0.833	القدرة على التخطيط الجيد
**0.824	**0.840	**0.872	**0.724	القدرات الإدارية ككل

\* دال عند 0.05

\*\* دال عند 0.01

يتضح من الجدول (24) وجود علاقة ارتباط طردي بين محاور مقياس القدرات الإدارية ومحاور مقياس التمكين عند مستوى دلالة 0.01 ، 0.05 ، فكلما زادت القدرة على الاستخدام الفعال للموارد كلما زاد التمكين بمحاوره "التمكين الاقتصادي ، التمكين الاجتماعي ، التمكين المهني" ، كذلك كلما زادت القدرة على اتخاذ القرارات كلما زاد التمكين بمحاوره "التمكين الاقتصادي ، التمكين الاجتماعي ، التمكين المهني" ، كذلك كلما زادت القدرة على التخطيط الجيد كلما زاد التمكين بمحاوره "التمكين الاقتصادي ، التمكين الاجتماعي ، التمكين المهني" . وهذا يفسر أهمية القدرات الادارية فى تمكين المرأة العاملة مما يبرز أهمية الدراسة الحالية وهذا يتفق مع كل من محمود عرفان (2001)، وهناء محمد السيد (2001)، (Nachtwey 2001)، (Shelton,2002) (Mason and smith, 2003) و (ايناس بدير ورشا راغب،2006)الذين أشاروا أن تنمية القدرات والمهارات وتدعيم معارف المرأة وتعزيز أدواتها وقدرتها هي إحدى الأسس



الرئيسية لتمكين المرأة بجانب خصائصها الشخصية وأن فقدان إحدى هذه المهارات يؤدي إلى تهميش المرأة العاملة وعدم تمكينها حيث رأى محمود عرفان (2001) أن تمكين المرأة المتمثل في زيادة مشاركتها في المجتمع يكون بما لديها من مهارات ومعارف وخبرات، كما رأته ( Malhotra & Mather, 1997) أن قدرة المرأة على اتخاذ القرارات المنزلية والمالية والاجتماعية التنظيمية يعتمد إلى حد كبير على مدى تنوع وتعدد المهارات التي تمتلكها المرأة وتفيد استخدامها.

#### الفرض الرابع :

"تختلف نسبة مشاركة العوامل المستقلة في تفسير نسب التباين في المتغير التابع

(القدرات الادارية)

وللتحقق من هذا الفرض تم حساب الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة

المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة على القدرات الادارية والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (25) معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة على القدرات الادارية

الدلالة	قيمة (ت)	معامل الانحدار	الدلالة	قيمة (ف)	نسبة المشاركة	معامل الارتباط	المتغير المستقل	المتغير التابع القدرات الادارية
0.01	14.936	0.638	0.01	223.071	0.888	0.943	المستوى التعليمي	
0.01	11.106	0.505	0.01	123.352	0.815	0.903	المهنة	
0.01	9.286	0.412	0.01	86.235	0.755	0.869	عدد سنوات العمل	
0.01	7.873	0.320	0.01	61.981	0.689	0.830	الدخل الشهري	

يتضح من الجدول ان اكثر العوامل تأثيرا على القدرات الادارية هو المستوى التعليمي يليه المستوى المهني وترجع الباحثة ذلك بان هذين العاملين اكثر العوامل المؤثرة في شخصية المرأة وتكسبها القدرات والخبرات وتزيد من وعيها ومهارتها .

#### الفرض الخامس:

"تختلف نسبة مشاركة العوامل المستقلة في تفسير نسب التباين في المتغير التابع

(تمكين المرأة)

وللتحقق من هذا الفرض تم حساب الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة

المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة على التمكين والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (26) معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة على المكين

الدلالة	قيمة (ت)	معامل الانحدار	الدلالة	قيمة (ف)	نسبة المشاركة	معامل الارتباط	المتغير المستقل
0.01	12.512	0.562	0.01	156.540	0.848	0.921	عدد سنوات العمل
0.01	9.745	0.438	0.01	94.957	0.772	0.879	القدرات الإدارية
0.01	8.251	0.346	0.01	68.082	0.709	0.842	المستوى التعليمي
0.01	6.531	0.214	0.01	42.651	0.604	0.777	المستوى المهني

يتضح من الجدول السابق إن عدد سنوات العمل كان من أكثر العوامل المؤثرة على التمكين بنسبة 84.8% ، يليها القدرات الادارية بنسبة 77.2% ، ويأتي في المرتبة الثالثة المستوى التعليمي بنسبة 70.9% ، وأخيرا في المرتبة الرابعة المستوى المهني بنسبة 60.4% وهذا يوضح دور المهارات الادارية فى تمكين المرأة العاملة وهذا يتفق مع دراسة محمود عرفان (2001) الذى أكد على أن تنمية المهارات جاءت فى الترتيب الأول ضمن العوامل التى تؤثر على زيادة مشاركة المرأة فى تنمية المجتمع وهذا يتفق أيضا مع هناء محمد السيد (2001) التى أثبتت أن تدعيم مهارات ومعارف المرأة يؤدي إلى زيادة الوعى بحقوقها وواجباتها مما يشكل أحد الجوانب الأساسية التى تركز عليها منظومة تمكين المرأة. كما اشارت دراسة ( Malhotra & Mather, 1997) إلى أن التعليم والعمل يلعبان دورا هاما فى تمكين المرأة الإقتصادي والاجتماعي.

التوصيات:

- 1- قيام الهيئات والمنظمات المختلفة المسؤولة عن تقديم القروض مثل (الصندوق الاجتماعي للتنمية، وبنك ناصر الاجتماعي، وبنك التنمية والائتمان الزراعي) بتوفير كل الدعم والتسهيلات العلمية والمادية للمرأة بهدف زيادة التمكين الاقتصادي للمرأة.
- 2- تصميم البرامج التدريبية لزيادة ثقة المرأة وقدراتها الإدارية لكي تتمكن من المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المختلفة.
- 3- توعية المجتمع بأهمية التنمية الإدارية للمرأة في تقدم المجتمع، وتطور عناصره، وتحقيق أهدافه.
- 4- تفعيل رؤية جمهورية مصر العربية 2030 وخطط التنمية من خلال مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات الحقوقية والحكومة والتي تنص على اهمية مشاركة المرأة في بناء الاقتصاد والمجتمع

- 5- إعداد وتنفيذ ورش عمل للمرأة في جميع التخصصات المهنية لتوعيتها بأساليب تمكينها اقتصاديا واجتماعيا ومهنيا.
- 6- دراسة احتياجات ومتطلبات المرأة العاملة حيث تلعب دوراً مهماً داخل المجتمع وضرورة حل مشاكلها وتطوير أوضاعها الاجتماعية والاقتصادية والثقافية خاصة في ظل المتغيرات التي تمر بها المجتمعات وما ينجم عنها من تحديات تواجه المرأة العاملة.

## المراجع

### أولاً: المراجع العربية

- 1- اجلال اسماعيل حلمي(2003) : اعادة الهيكلة الرأس مالية تمكين ام تهميش للمرأة المصرية" دراسة حالة للعينة من المستفيدات من الصندوق الإجتماعي للتنمية. أعمال الندوة العلمية لمركز الدراسات والبحوث والخدمات المتكاملة بكلية البنات جامعة عين شمس. مطبوعات مركز البحوث والدراسات الإجتماعية - كلية الآداب - جامعة القاهرة.
- 2- اجلال حلمي اسماعيل (2006) رؤية مستقبلية للتمكين الاقتصادي للمرأة المصرية في محافظة القاهرة , المؤتمر السادس للمجلس القومي للمرأة , القاهرة , ص 161.
- 3- احمد الدعي (2004) .:مدى فعالية برنامج كارنز وشوفن في تنمية المهارات القيادية -رسالة ماجستير غير منشورة .جامعة الخليج العربي، مملكة البحرين.
- 4- أحمد حسين عبد المعطي - دعاء محمد مصطفى (2008): المهارات الحياتية - دار السحاب للنشر والتوزي ط1- القاهرة.
- 5- أماني صالح (2002) التمكين السياسي في الوطن العربي , الشروط والمحددات , دراسة حالة التمكين السياسي في الكويت وقطر , جمعية دراسات المرأة والحضارة , القاهرة , ص(468).
- 6- أمل عبد الرحمن سليم الحربي(2017): تصور مقترح لإنشاء مجلس لتمكين المرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030- مؤتمر تعزيز دور المرأة السعودية في تنمية المجتمع في ضوء رؤية المملكة 2030- جامعة الجوف - السعودية
- 7- الأمم المتحدة، تقرير الأهداف الإنمائية للألفية ( 2015 نيويورك). : 2015
- 8- انعام عبد اللطيف الشهابي وموفق حديد محمد (2016) :مشكلات تبوء المرأة للمواقع القيادية من وجهة نظر القيادات النسائية (التجربة العراقية)- مؤتمر المرأة في اخاذ القرار - بغداد -العراق
- 9- ايمان بشير محمد الحسين(2011) السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية الأردنية والمعوقات التي تواجهها - مجلة جامعة دمشق -المجلد 27- العدد الثالث والرابع.

- 10- إيمان محمود عفيفي (2011): فعالية برنامج مقترح في المهارات الحياتية للفتيات المقبلات على الزواج باستخدام الوسائط المتعددة، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم الاقتصاد المنزلي - كلية التربية النوعية - جامعة عين شمس.
- 11- إيناس ماهر الحسيني بدير (2007): الثقافة السياسية لدى الشباب الجامعي وعلاقته ببعض القدرات الإدارية. المؤتمر العربي الحادي عشر للاقتصاد المنزلي (الاقتصاد المنزلي والتطور التكنولوجي) من 6-7 أغسطس 2007 - كلية الاقتصاد المنزلي - جامعة المنوفية.
- 12- إيناس ماهر بدير ورشا عبد العاطى راغب (2006): المهارات الحياتية ودورها في تمكين المرأة العاملة كمدخل للتنمية البشرية" بحث منشور في مجلة المؤتمر العربي العاشر للاقتصاد المنزلي - كلية الاقتصاد المنزلي - جامعة المنوفية - المجلد السادس عشر - العدد (3) (7-8 أغسطس 2006). (أرقام الصفحات 483-512)
- 13- إيناس محمد طه وعائشة الأحمدى (2017) : جهود جامعة طيبة في مجال تمكين المرأة ومدى الوعي بها لدى الأكاديميات والاداريات بالجامعة-مؤتمر تعزيز دور المرأة السعودية في تنمية المجتمع في ضوء رؤية المملكة 2030- جامعة الجوف .
- 14- إيهاب رزيق (2001): الإدارة الأصول والنظريات - دار الكتب العلمية - للنشر والتوزيع.
- 15- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومؤسسات اخرى. 6002. تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2005 : نحو نهوض المرأة في الوطن العربي .  
[http://www.un.org/ar/esa/ahdr/pdf/ahdr05/AHDR\\_2005\\_Complete.pdf](http://www.un.org/ar/esa/ahdr/pdf/ahdr05/AHDR_2005_Complete.pdf)
- 16- الجهاز المركزي للتعبئة والاحصاء (2019) النشرة الدورية للجهاز المركزي للتعبئة والاحصاء-اليوم العالمي للمرأة -مارس 2019
- 17- حسن البلوط (1998) : "إدارة المؤسسات" , دار قابس , بيروت .
- 18- رياض جليلي(2018): تمكين المرأة: المؤشرات والأبعاد التنموية -المعهد العربي للتخطيط بالكويت- سلسلة دورية تعني بقضايا التنمية في الدول العربية العدد(82).
- 19- زينب حقي، نادية حسن (1998): علاقة إدارة موارد الأسرة بصعوبات التوافق النفسى والاجتماعى لدى المرأة العاملة : مجلة الاقتصاد المنزلى، مجلد 8، ع3 - جامعة المنوفية.
- 20- زينب محمد حسين حقي (2000): الإدارة ومتغيرات العصر بين النظرية والتطبيق في مجال الحياة الإنسانية- مكتبة عين شمس - القاهرة.
- 21- سميرة أحمد حسن العبدلي (2008): المهارات الإدارية لسيدة الأعمال السعودية وعلاقتها بدافعية الإنجاز - رسالة دكتوراه - قسم السكن وإدارة المنزل - كلية التربية للاقتصاد المنزلي - جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- 22- شريفة خلفان اليحيائية(2017) التعليم وتمكين المرأة الخليجية:المواطنة الناقصة- المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات- الدوحة -قطر .

- 23- عبير محمود الدويك (2002): تخطيط موارد الأسرة وعلاقته بالمشاركة في التنمية الريفية لدى ربة الأسرة. المؤتمر العلمى السابع للاقتصاد المنزلى - كلية الإقتصاد المنزلى - جامعة حلوان 21-22 أبريل.
- 24- فاطمة الرشيدى (2011) معوقات مساهمة المرأة بصورة فعالة في التنمية الإدارية، منتدى دور المرأة العربية في التنمية الإدارية - المنظمة العربية للتنمية الإدارية - سلطنة عمان، ص 133-141.
- 25- فاطمة محمد أبو الفتوح عبد العاطي (2008): أثر استخدام الانترنت في بث برنامج مقترح لإكساب الشباب مفاهيم ومهارات لتنمية قدرتهم على التخطيط لحياة المستقبلية، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة - كلية الاقتصاد المنزلي - جامعة حلوان.
- 26- فهيمة كريم المشهداني (2012) سياسات تمكين المرأة البرامج و المعوقات : رؤية اجتماعية ، مجلة العلوم التربوية والنفسية -كلية الاداب- جامعة بغداد ، العراق ، ع 88 ، ص ص 258 - 275.
- 27- ليلي حماد الشناوي ٢٠٠٦ سياسات وبرامج الحد من الفقر، دليل مرجعي برنامج التنمية البشرية، معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية، مركز البحوث الزراعية، وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي.
- 28- ماجدة إمام إمام سالم (2012): المهارات الإدارية التي تعكسها الرسوم المتحركة بالتلفزيون لدى الأطفال (دراسة تحليل مضمون) - مجلة الاقتصاد المنزلي- الجمعية المصرية للاقتصاد المنزلي - القاهرة.
- 29- مالك عبد الحسين أحمد (2012) تمكين المرأة العراقية في مجالات التنمية ، مجلة الاقتصادي الخليجي - مركز دراسات الخليج العربي - جامعة البصرة - العراق ، ع 23 ، ص ص 110 - 135 .
- 30- مجموعة البنك الدولي (2018) دراسة عن التمكين الاقتصادي للمرأة المصرية مايو 2018
- 31- محمود عرفان (2001): استخدام إستراتيجية التمكين فى الخدمة الإجتماعية وزيادة مشاركة المرأة الريفية فى تنمية المجتمع، المؤتمر العلمى السنوى الثانى عشر: الخدمة الإجتماعية ومنظمات المجتمع المدنى - كلية الخدمة الإجتماعية - جامعة القاهرة بالفيوم، الجزء الثالث - 2 - 3 مايو.
- 32- محيي محمد مسعد (2010) حق التمكين الاقتصادي للمرأة في مصر، المؤتمر العلمى الدولي لكلية الحقوق جامعة الإسكندرية (حقوق المرأة في مصر والدول العربية) - مصر، بحوث المؤتمرات ص، 1986.
- 33- مصطفى عبد الله عبد القاسم خشيم (2010) معوقات تمكين المرأة في البلدان العربية : الواقع والطموح، مجلة شؤون عربية (مصر) ، ع 141 ، ص ص 217 - 231.
- 34- مهنى غنايم (2019): مؤسسات التربية وتمكين المرأة العربية رؤية اسلامية-بحث منشور في المؤتمر الثالث(الدولي الثاني) -الدراسات النوعية في المجتمعات العربية(الواقع والمأمول) في 2019/3/2- كلية التربية النوعية جامعة الزقازيق.

- 35- ميسون ضيف الله موسى (2006) أثر برامج التدريب في مراكز الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية على تمكين المرأة الأردنية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، ص2.
- 36- نادية حجاب (2001): تقرير التنمية البشرية، الاثر الوطني والدولي. بحث منشور في دراسات في التنمية المستدامة في الوطن العربي- منشورات دار الحكمة - بغداد.
- 37- ناهد رمزي (2004) المرأة والإعلام في عالم متغير، مكتبة الأسرة، القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، ص11.
- 38- نجلاء صالح عوض (2014): معوقات تمكين المرأة من حقوقها القانونية في المملكة العربية السعودية- مكتبة الملك فهد الوطنية- الرياض.
- 39- نشوى توفيق أحمد ثابت (2004): تمكين المرأة ودورها في عملية التنمية، دراسة إجتماعية بمدينة القاهرة، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الآداب - قسم إجتماعه - جامعة عين شمس.
- 40- نهى عواد رشيد ساعد (2016): دور القيادة الابداعية في تحسين مستوى الثقافة التنظيمية في وزارة الصحة الفلسطينية-رسالة ماجستير غير منشورة - جامعة الاقصى- فلسطين
- 41- هالة ايوب (2011): التمكين الاقتصادي للمرأة العربية واقع وطموح-ورقة عمل في مؤتمر منظمة العمل العربية بالتعاون مع وزارة العمل في 2007/7/11.
- 42- هبة الله علي محمود شعيب (2003): فاعلية برنامج إرشادي لتنمية الوعي بالممارسات الإدارية لدى المراهقات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية.
- 43- هناء حافظ بدوي، ٢٠٠٠ التنمية الاجتماعية، رؤية واقعية من منظور الخدمة الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- 44- هناء محمد السيد (2001): التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع باستخدام استراتيجية التدعيم وأداء القيادات النسائية لدورها : دراسة مطبقة على القيادات النسائية الريفية بقرية الغرق القبلى - الفيوم، دراسة دكتوراه غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية بالفيوم، جامعة القاهرة.
- 45- هناء محمد عز (2003): دور الجمعيات الأهلية فى تمكين المرأة المعيلة من الحصول على الخدمات الإجتماعية فى المجتمعات العشوائية - مجلة القاهرة للخدمة الإجتماعية. القاهرة.
- 46- هيفاء منصور الدخيل (2017) :واقع الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتمكين الإداري للقيادات النسائية في الوزارات الحكومية بالمملكة العربية السعودية- ورقة عمل مقدمة في مؤتمر التنمية الادارية في ظل التحديات الاقتصادية- معهد الادارة العامة السعودية.
- 47- وفاء شلبي و زينب عبد الصمد ( ٢٠٠٠ ) "البيئة المدرسية وأثرها في تنمية المهارات الإبداعية في الاقتصاد المنزلي لطالبات الإعدادي العام والمهني"
- 48- وفاء فؤاد شلبي (1999): فاعلية إكساب الأبناء خبرات أسرية مبكرة على تنمية قدراتهم الإدارية. مجلة بحوث الاقتصاد المنزلي مج(9) ع(3/2) إبريل يوليو - كلية الاقتصاد المنزلي - جامعة المنوفية.

49-وفاء شلبي ومنار خضر(2017): ادارة وتنمية الموارد البشرية- كلية الاقتصاد المنزلي - جامعة الحلوان.

ثانيا: المراجع الأجنبية

- 49 - Aladwan , Atef Slaeh. 2015. Empowerment and Participation of Woman in Arab Workforce Market. *European Journal of Business and Management*,7(18):191-197.  
<http://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/viewFile/23200/23759>
- 50-Bovey. C.L & The J.V. & Wood M.B and Dove G.P. (1993): **Management**. M.C. Grow Hill.master's thesis .Calerifonia State University.USA
- 50- Durham, Wesley, T. (2004): **The family planning communication of voluntarily child**. Free couples. Dissertation abstracts international. Vol. 65.
- 51- Fulkner, A, H and Lawson V.A., (1991): **employment versus empowerment: A case study of the nature or womne's work in Ecuador** "Journal of development studies vol 217, No. 4, PP 16. 47.
- 52- Karnes,F.(1999):**Developing leadership in gifted youth** . information analyses.journal articles, reported- descriptive21(1)-401.
- 53- Malhotra, A and Mather, M. (1997): **Do Schooling and work empower women in developing contries? Gender and domestic decisions in Srilanka**, Sociological forum, vol 12., NO. 4, P 1. 599-630.
- 54- Mason and smith (2003):**women's empowerment and social contents: results from five, Asian courtiers**.
- 55- Nachtwey, J.L.(2001): **womer employment and possibilities for empowerment: comparative analysis of Morocco, Algeria and Tunisia** " PH D the university of Wisconsin.
- 56- Shelton, S.T(2002): **Employees, supervisors, and empowerment in the public sector. The role of employee trust**, PHD North Caroline University
- 57- Sternberg, R. J. (2010). WICS: A Model of Giftedness in Leadership: Wisdom, Intelligence, and creativity synthesized. *Roepor Review*, 28, 37-44.
- 58- Sultana, M, (1988): **Participation, empowerment and variation in development projects for rural Bangladeshi women**, PHD, North eastern university



## Administrative Capacities and their Role in Empowering Working Women in Light of the Determinants of Human Development

Afaf Ezat Raflaa

### Summary

The research aims to identify the role of administrative capabilities in empowering women working economically, socially and professionally. The research tools were applied to a sample of married women working in different professions and different social and economic levels. The results were based on (General Data Form - Management Capability Scale - Scale) Empowering women) and the research reached the following results:

- 1- The most important axes of the administrative capabilities of the research sample were the ability to make decisions and solve problems
- 2- The most important dimensions of empowerment of the research sample were social empowerment, followed by occupational empowerment, and economic empowerment.
- 3- There are statistically significant differences in the administrative abilities (the ability to effectively use resources - the ability to make decisions and solve problems - the ability to plan well) among women according to the variables of the study and were in favor of (higher educational level - professional level of wives working in higher professions - monthly income Longest working years)
- 4- There are statistically significant differences in the dimensions of empowerment of women according to the variables of the study
- 5- There is a correlation between the administrative capacities of women and the dimensions of empowerment.
- 6- The most influential factors on the administrative capacity educational level and professional level and then the number of years of work and ranked fourth monthly income
- 7- The most influential factors on the empowerment of women the number of years of work followed by administrative capacity and then the educational level and fourth place professional level.

The study recommended the necessity of activating the vision of the Arab Republic of Egypt 2030 and the development plans through civil society institutions, human rights institutions and the government, which stipulates the importance of women's participation in building the economy and society and developing their administrative capabilities to reach their empowerment.