

الممارسات القيادية وعلاقتها بإتخاذ القرارات الأسرية
لدى عينة من القيادات النسائية

وجيدة محمد نصر حماد

باحثة قسم الاقتصاد المنزلى - تخصص إدارة المنزل
ومؤسسات الأسرة - كلية التربية النوعية - جامعة كفر
الشيخ

رباب السيد عبد الحميد مشعل

قسم الاقتصاد المنزلى - تخصص إدارة المنزل
ومؤسسات الأسرة - كلية الاقتصاد المنزلي - جامعة
المنوفية.



المجلة العلمية المحكمة لدراسات وبحوث التربية النوعية

المجلد السادس - العدد الأول - مسلسل العدد (١١) - يناير ٢٠٢٠

رقم الإيداع بدار الكتب ٢٤٢٧٤ لسنة ٢٠١٦

ISSN-Print: 2356-8690 ISSN-Online: 2356-8690

موقع المجلة عبر بنك المعرفة المصري <https://jsezu.journals.ekb.eg>

البريد الإلكتروني للمجلة E-mail JSROSE@foe.zu.edu.eg

الممارسات القيادية وعلاقتها بإتخاذ القرارات الأسرية لدى عينة من القيادات النسائية

أ رباب السيد عبد الحميد مشعل

أ وجيدة محمد نصر حماد

قسم الاقتصاد المنزلى - تخصص إدارة

باحثة قسم الاقتصاد المنزلى - تخصص إدارة

المنزل ومؤسسات الأسرة - كلية الاقتصاد

المنزل ومؤسسات الأسرة - كلية التربية النوعية

المنزلي - جامعة المنوفية

- جامعة كفر الشيخ

الملخص:

يهدف البحث بصفة رئيسية إلى دراسة العلاقة بين الممارسات القيادية للقيادات النسائية وبين قدرتها على إتخاذ القرارات الأسرية فى ضوء إستراتيجية تمكين المرأة ٢٠٣٠ وذلك من خلال دراسة طبيعة الفروق فى الممارسات القيادية بين القيادات النسائية الريفيات والحضرىات وعلاقتها بالقدرة على إتخاذهن للقرارات الأسرية، الكشف عن العلاقة بين الممارسات القيادية لربات الأسر التى تتولى مناصب إدارية وقدرتهن على إتخاذ القرارات الأسرية وبعض متغيرات المستوى الإجماعى

والإقتصادي، واشتملت عينة البحث من ٢٣٠ ربة أسرة في مناصب قيادية مختلفة من الريف والحضر بمحافظة المنوفية وكفر الشيخ وتم إختيار العينة بطريقة غرضية صدفية ومن مستويات إجتماعية وإقتصادية مختلفة. وأتبع هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تفرغ البيانات لكل من الأدوات الإجرائية وفقا للأسلوب الإحصائي المناسب والذي تحدد وفقا لأراء المتخصصين، وتم تصنيف وتحليل البيانات بإستخدام المنهج الوصفي من خلال العدد والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والإنحراف المعياري، وكذلك المنهج التحليلي من خلال معامل ألفا كرونباخ Alpha Cronbach، إختبار T-Test، حساب تحليل التباين One Way ANOVA، كانت أدوات الدراسة متمثلة في إستمارة البيانات العامة، إستبيان الممارسات القيادية ويتضمن أربع محاور هي (مهارة الإتصال - مهارة التفاوض - مهارة إدارة الوقت - مهارة إدارة الإجتماعات)، ثم إستبيان عن إتخاذ القرارات الأسرية والذي تضمن عدة محاور هي (التعرف على المشكلة - تحديد البدائل - دراسة مزايا وعيوب البدائل - تنفيذ القرار)، وتم جمع البيانات عن طريق المقابلة الشخصية من شهر أكتوبر/ ديسمبر ٢٠١٨، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين الممارسات القيادية للقيادات النسائية وإتخاذهن للقرارات الأسرية. كما أظهرت النتائج التحليلية عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الممارسات القيادية بين القيادات النسائية من الريف والقيادات النسائية من الحضر لصالح القيادات النسائية في الحضر وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات من أهمها ضرورة عقد برامج تدريبية لتنمية وتطوير الممارسات والمهارات الإدارية والقيادية للمرأة بهدف رفع كفاءتها العلمية والمهنية التي تؤهلها لإشغال مواقع قيادية وتمكينها الأمر الذي ينعكس على الأسرة والمجتمع ككل بالتنمية والتقدم محليا وعالميا.

الكلمات المفتاحية: الممارسات القيادية - مهارة الإتصال - مهارة التفاوض - مهارة إدارة الوقت - مهارة إدارة الإجتماعات - إستراتيجية تمكين المرأة ٢٠٣٠ - إتخاذ القرار - القيادات النسائية.

مقدمة ومشكلة البحث:

تبوأ المرأة العربية مكانة إجتماعية وإقتصادية وسياسية ودينية مهمة، وأستطاعت أن تصل بها عبر العصور والحضارات المختلفة إلى أعلى المناصب، فقد علت مكانتها في المراحل الأولى من التاريخ حيث أرتبط وجودها بالأرض المنتجة التي تعطي من خيراتها للإنسان (عمرو حامد، ٢٠٠٧). وتشير قاعدة بيانات البنك الدولي المتعلقة بتحقيق أهداف التنمية المستدامة أن تونس هي أفضل الدول العربية في مشاركة المرأة مشاركة كاملة وفعالة وتوفير تكافؤ الفرص المتاحة لها للقيادة على قدم المساواة مع الرجل في جميع مستويات صنع القرار في الحياة السياسية والإقتصادية والعامة ونسبة توليها المناصب الإدارية إذ أن نسبة مشاركة المرأة في

البرلمان التونسي في عام ٢٠١٧ وصلت ٣١.٣٤٪ بينما بلغت مشاركة المرأة المصرية في نفس العام ٢٠١٧ نسبة ١٤.٩٣٪ لذلك أوصت دراسة منظمة المرأة العربية وآخرون (٢٠١٧) بضرورة إقرار إستراتيجية وطنية لتمكين المرأة وزيادة تمثيلها في البرلمان والمجالس النيابية وتوليها المناصب القيادية. لذا قام المجلس القومي للمرأة بوضع إستراتيجية وطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠ تركز على قناعة بأن تمكين المرأة إضافة إلى رصيد المجتمع من خلال زيادة قدرة المجتمع كله على المنافسة العالمية والإقليمية وتستهدف الإستراتيجية وضع نهج شامل يأخذ في الاعتبار المراحل والأدوار المختلفة خلال دورة حياة المرأة والتي تضع عليها أعباء إجتماعيه وإقتصادييه متغيرة تحتاج معها إلى مساندة مجتمعية تمكنها من تنمية الوطن دون إخلالها بمسئولياتها الأسرية (المجلس القومي للمرأة، ٢٠١٧).

يعد تمكين المرأة وزيادة مشاركتها الإقتصادية والإجتماعية والسياسية واحدا من أهم أهداف التنمية الإقتصادية والإجتماعية في سائر الدول النامية. ولا شك أن هناك إرتباط وثيق بين تحقيق مساواة المرأة بالرجل وبين زيادة مشاركتها في مختلف مجالات النشاط، وخاصة على مستوى صنع القرار (صلاح الدين الهيتي، ٢٠١١). فالمرأة في الأساس عنصر إنتاجي يعطي المجتمع كافة إحتياجاته من الموارد البشرية كما انها طاقة بشرية ضخمة في المجتمع فتعبئة قواها ومساهماتها الفاعلة في مختلف جوانب التنمية سوف يساعد على دفع عجلة التقدم بالمجتمع (أريج الشماسي، ٢٠٠٢).

ويعد تمكين المرأة إستراتيجية تستهدف تزويدها بالمعارف وإكسابها بالمهارات، مع تدعيم وبناء القدرات التي تمكنها من الإستثمار الأمثل للإمكانات المتاحة، والمشاركة في عملية صنع القرار المرتبط بأمورها الحياتية، وتجعلها قادرة على تحسين نوعية حياتها (وفاء الصفتي، ونام معروف، ٢٠١٥). ويحمل التمكين آثارا واضحة المعالم على المرأة تعمل على تزويدها بالمهارات والإمكانات المميزة، مما يكسبها نمطا معيشيا أمنا من خلال إحساسها بالإستقلال الذاتي، والقدرة على حل المشكلات والإعتماد على النفس، وتعزيز إحساسها بالأمان الإجتماعي والإقتصادي (Kharouf, Amal : 2010). فتبوء المرأة لبعض المواقع القيادية جعلها موضع إحترام وتقدير وهذا بدوره فتح الباب أمامنا لمعرفة الممارسات الإبداعية التي تمارسها المرأة القيادية في عملها لتجعلها جديرة بتقلد هذه المناصب الهامة (عبير البشاشة، ٢٠٠٦).

لقد أصبحت قضية النهوض بأوضاع المرأة بهدف تمكينها من أداء دورها الفعال بوصفها شريكا كاملا في تنمية المجتمع وتقدمه من أهم أولويات الدول والحكومات والمنظمات، فقد بذلت معظم الدول جهودا للإهتمام بقضايا المرأة وتسليط الضوء على ضرورة تحسين أوضاعها، وإزالة العقبات التي تعيق تقدمها ومشاركتها في المجتمع (إيمان الحسين، ٢٠١٢).

وفي إطار اهتمام الدولة المصرية بقضايا النهوض بالمرأة، حققت مصر خلال السنوات الأخيرة إنجازات هامة في مجال تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين وتمثل أهمها في صدور الدستور المصري الذي يتضمن نصوصا عديدة تكفل لها الفرص المتكافئة ويمنع التمييز ويوفر لها الحماية فقد نتج عن تفعيل الدستور حصول المرأة المصرية على نسبة تمثيل في مجلس النواب هي الأعلى منذ إنشاء البرلمان المصري وكفل لها ربع مقاعد المجالس المحلية كما شغلت المرأة المصرية لأول مرة منصب المحافظ، (المجلس القومي للمرأة، ٢٠١٧). كذلك لأول مرة يأتي التشكيل الوزاري للحكومة المصرية في يونيو ٢٠١٨ ليحمل ثماني حقائب وزارية تديرها السيدات وإضافة لعدد من مناصب نواب الوزراء تتولاها أيضا سيدات رئاسة مجلس الوزراء (٢٠١٨).

وتعتبر الباحثتان أن استمرار وزيرات في مناصبهن الإدارية ونجاح حقائبهن الوزارية في تحقيق الأهداف المجتمعية مع شهادة الجميع لهن بالكفاءة والفاعلية في تولي تلك المناصب الوزارية هي بمثابة دليل لنجاح المرأة القيادية في إدارة المؤسسات والمنظمات فهل هذا يؤثر على جانب إتخاذها للقرارات الأسرية وأعبائها ومسئولياتها تجاه أسرتها والجانب الاجتماعي من حياة القيادات النسائية؟ حيث أن تمكين المرأة شرطا مسبقا لتحقيق التنمية المستدامة فالمرأة تأخذ قرارات تؤثر على التنمية المستدامة كما تساهم في إيجاد حلول مستدامة للمشاكل البيئية والإقتصادية والاجتماعية وعندما تكون للمرأة المساواة في الحصول على الموارد والفرص للمشاركة في عمليات صنع القرار تصبح من محركي التنمية المستدامة عن طريق إتخاذ الإجراءات البيئية والإقتصادية والاجتماعية (منظمة المرأة العربية، ٢٠١٥).

وأصبحت تقوم بأدوار قيادية عديدة بجانب دورها الأساسي كأم فعملت في الوظائف الإدارية والتعليمية، فقد تكون مديرة، أو قائدة أو كليهما، فالقيادة تتضح أثناء ممارسة العمل مع الآخرين لتحقيق أهداف تنظيمية محددة. ولكي تتمكن المرأة من تحقيق نتائج إيجابية في المجال القيادي لابد أن تنظر إلى قدراتها الذاتية وإلى متطلبات العمل الذي تقوم به وذلك يتطلب أن تكون واثقة من قدراتها، وذكية لتتمكن من مواجهة الكثير من التحديات التي تقف أمام معارفها ومهاراتها (سارة المنقاش، ٢٠٠٧). وقد أشار عبد الرحمن توفيق (٢٠٠٦) أن القيادة تلعب دورا هاما ورئيسيا في حياة الأفراد والأمم والشعوب فحياة الشعوب والمؤسسات والمنظمات لا يصلح حالها إلا بوجود قيادة صالحة. وقد أكدت دراسة (Rouleau-Carrol. L. (2014) أن من أهم خصائص القيادات النسائية الثقة بالنفس والصبر مما يساهم في تطوير الجوانب الاجتماعية، وتلعب قوة الخبرة دورا هاما في تحقيق العديد من النجاحات التي يطمح لها إذ أنهم قمن بكسر الحواجز والعوائق لتطبيق المعرفة المكتسبة من الخبرة بطريقة مرنة مما أوصلهن إلى النجاح كنساء قائدات.

لقد أصبح للمرأة دورا فاعلا في تقدم المجتمع والارتقاء به، ويعتمد هذا الدور بفاعلية وأهمية على ما تتمتع به المرأة من مكانة إجتماعية لائقة، وقدرتها على التعبير عن رأيها، الأمر الذي يساعد في بلورة شخصيتها وزيادة وعيها بالقدرة على إتخاذ القرارات وحل المشكلات فقد طورت المرأة حياتها المهنية مع مرور الوقت من خلال توليها للمناصب الإدارية المهمة مما أكسبها الخبرة بحكم جودة الأداء (فاطمة الشيدي، ٢٠١١).

لقد أثبتت نتائج دراسة إيمان الحسين (٢٠١٢) أن مهارة الإتصال لدى المرأة القيادية عالية وهي قادرة على إدارة الإجتماعات وإدارة الوقت في حين تشير إلى محدودية قدرتها على إتخاذ القرار وأرجعت ذلك إلى التنشئة الإجتماعية للمرأة، وعدم تدريبها على إتخاذ القرار منذ طفولتها، وخوفها من تحمل مسؤولية إتخاذ القرارات. كما أثبتت أن مهارة الإتصال لدى المرأة القيادية عالية وهي قادرة على إدارة الإجتماعات وإدارة الوقت.

كما أثبتت دراسة هناء شوقي (٢٠٠٠) أن المرأة لديها قدرة على إتخاذ القرارات وأنها أكثر إيجابية في إتخاذها للقرار الرشيد وتحمل العبء الأكبر من المسؤولية كما أثبتت أيضا أن هناك علاقة طردية بين تعليم الزوجة ومشاركتها في إتخاذ القرارات الأسرية. وتذهب دراسة كلاً من إيمان المحاريفي (٢٠٠٢)، إيريني سمير (٢٠٠٤) أنه كلما أرتفع المستوي الإجتماعي والإقتصادي للأسرة إزداد تأثير الزوجة علي إتخاذ القرارات.

وقد أتفق كلا من رافع النصير عماد عبد الرحيم، (٢٠٠٣) رانيا الجمال، (٢٠١١) على أن عملية إتخاذ القرار من المسائل المهمة جدا في حياة الأفراد والجماعات وهي وظيفة إنسانية تتطلب قدرا من الطاقة الفكرية والانفعالية الأمر الذي دفع الباحثان إلى دراسة عملية إتخاذ القرار بمختلف أبعادها وجوانبها ومهاراتها ولقد حظيت عملية إتخاذ القرار بإهتمام العديد من علماء الإدارة كونها تلازم الفرد في حياته اليومية والوظيفية والأسرية وتلبى إحتياجاته المختلفة وتحقق له التكيف فالإنسان ينفرد عن غيره من الكائنات الأخرى بإملاكه قدرات عقلية تحقق له إمكانية الإختيار من بين البدائل عند مواجهة مشكلة ما وصولا للقرار الرشيد (سهام فواز، ٢٠١٧).

وأشار كل من رافع النصير وعماد عبد الرحيم، (٢٠٠٣) ورافدة الحريري (٢٠٠٨) إلى أن إتخاذ القرار من المسائل المهمة جدا في حياة الأفراد والجماعات إذ أنه يتخذ العديد من القرارات التي تخصه يوميا، وهذه القرارات قد تكون أساسية وهامة ومعقدة وهي وظيفة إنسانية تتطلب قدرا من الطاقة الفكرية والانفعالية ويعنى اتخاذ القرار قيام الفرد بالمفاضلة بين البدائل التي تم اختيارها في ضوء معايير محددة لاختيار بديل أكثر مناسبة للتعامل مع المشكلة أو الحدث.

ويتباين الأفراد في الطرق التي يتعاملون بها في اتخاذ القرارات نظرا لتنوع البيئات والمواقف الحياتية (خولة أحمد، ٢٠١٤). حيث أن حياتنا اليومية مليئة بالقرارات التي تتعلق بكافة شؤون

الحياة فيما يتعلق بالبيت والأولاد والسفر والعمل وما شابه ذلك فالقرار هو إصدار حكم معين عما يجب أن يفعله الفرد إزاء موقف معين أو بعد دراسة البدائل المختلفة وفق معايير محددة سلفاً وصولاً إلى تحقيق الهدف لذا فإن اتخاذ القرارات موضوع هام على الخريطة الإدارية للأسرة (بدر عبد الله، ٢٠٠٨). حيث تحدد ربة الأسرة ما تقوم به أو ما لا تقوم وهي بذلك تتصور النتيجة المترتبة على القرار وهي نتيجة نهائية (حمزة إبراهيم، ٢٠١٥).

كما أثبتت دراسة ماجد أبو حمدان (٢٠١١) أن تعليم المرأة من أهم العوامل التي تحدد نسبياً توزيع السلطة داخل إطار الأسرة من هنا ترى الباحثتان أن تولي المرأة للمناصب القيادية وأعباء العمل الإداري بقيادة فريق عمل لتحقيق أهداف تنظيمية محددة للمؤسسة أو المنظمة التي تعمل بها يتطلب منها أن تتحلى بعدد من الممارسات القيادية منها مهارة الاتصال وإدارة الوقت عقد الاجتماعات ومهارة التفاوض لكي تستطيع متابعة الرؤسسين ووضع الخطط ومراجعتها وحل المشكلات وإتخاذ القرارات مما يكسبها بخبرات تراكمية لتلك الممارسات القيادية تميزها عن غيرها من النساء سواء كن عاملات أو غير عاملات ويجعلها ذات سمات شخصية أكثر فاعلية وتحديدًا في إتخاذها للقرارات الرشيدة الأمر الذي قد يفيدها في الجانب الأسري من حياتها وخاصة في ظل ضيق الوقت وإتساع الأعباء المهنية والوظيفيه بحيث تستطيع تحقيق التوازن بين الأعباء المهنية والأعباء الأسرية وزيادة قدرتها على إتخاذ القرارات الأسرية. من هذا المنطلق يمكن إعتبار الممارسات القيادية هي المتغير المستقل وإتخاذ القرارات الأسريه هي المتغير التابع فيحاول البحث الحالي الإجابة على السؤال الرئيسي عن ماهي العلاقة بين الممارسات القيادية للقيادات النسائية وإتخاذهن للقرارات الأسرية؟ وتتفرع منه التساؤلات الآتية:

- ١- ما مستوى الممارسات القيادية للقيادات النسائية عينة الدراسة؟
- ٢- هل هناك علاقة بين الممارسات القيادية للقيادات النسائية عينة الدراسة ومتغيرات الدراسة (المستوى التعليمي للزوج والمستوى التعليمي لربة الأسرة القيادية والدخل الأسري وعدد أفراد الأسرة)؟
- ٣- هل هناك إختلاف في إتخاذ القرارات الأسرية بين القيادات النسائية في كل من الريف والحضر؟

أهداف البحث: Research Aims

- ١- يهدف البحث بصفة رئيسية إلى دراسة الممارسات القيادية للقيادات النسائية وعلاقتها بإتخاذ القرارات الأسرية وذلك من خلال الأهداف الفرعية الآتية:
- ٢- تحديد مستوى الممارسات القيادية بأبعادها للقيادات النسائية وإتخاذ القرارات الأسرية بمحاورها.

٣- الكشف عن طبيعة العلاقة بين الممارسات القيادية للقيادات النسائية بمحاورها (مهارة الإتصال - مهارة إدارة الوقت - مهارة عقد الاجتماعات - مهارة التفاوض) وإتخاذ القرارات الأسرية.

٤- دراسة العلاقة بين الممارسات القيادية بمحاوره وبين بعض الخصائص الإجتماعية والإقتصادية (المؤهل التعليمي - الخبرة - عدد أفراد الأسرة).

٥- دراسة العلاقة بين إتخاذ القرارات الأسرية بمحاورها وبين بعض الخصائص الإجتماعية والإقتصادية (المؤهل التعليمي - الخبرة - عدد أفراد الأسرة).

٦- دراسة التباين فى الممارسات القيادية بأبعادهها وفقا لبعض الخصائص الإجتماعية والاقتصادية والوظيفية للقيادات النسائية عينة الدراسة (المسمى الوظيفي - عمر ربة الأسرة القيادية - مجال عمل المؤسسة - المستوى التعليمي لربة الأسرة القيادية - المستوى التعليمي لرب الأسرة - دخل الأسرة - مهنة الزوج).

٧- دراسة التباين فى إتخاذ القرارات الأسرية وفقا لبعض الخصائص الإجتماعية والإقتصادية والوظيفية (المسمى الوظيفي - عمر ربة الأسرة القيادية - مجال عمل المؤسسة - المستوى التعليمي لربة الأسرة القيادية - المستوى التعليمي لرب الأسرة - مهنة الزوج - دخل الأسرة)

٨- دراسة الفروق بين القيادات النسائية الريفيات والحضريرات فى الممارسات القيادية وقدرتهن على إتخاذ القرارات الأسرية.

أهمية البحث: Research Importance

يستمد البحث أهميته والحاجة إليه من أهمية الدور الذي تضطلع به المرأة فى القيادة الإدارية بإعتبارها نصف المجتمع وأن الإهتمام بدور المرأة فى الحياة الأسرية بإعتبارها نصف الموارد البشرية هو أحسن وسيلة لحسن إتخاذ القرارات الأسرية وبناء على ما سبق فإن أهمية البحث الحالى تنبثق من خلال ما يأتى:

على مستوى التخصص:

١. تتمثل أهمية البحث من أهمية الشريحة التى تستهدفها وهي المرأة القيادية بإعتبارها الفئة المجتمعية المنتجة التى يعتمد عليها فى إحداث التطور فى المجتمع وتنمية المعارف والمهارات والأدوار المنوطة بها وكذلك التوفيق بين أعباء العمل (المنصب القيادى) والمتطلبات الأسرية والقدرة على إتخاذ القرارات وحل المشكلات.

٢. تعد دراسة إتخاذ القرارات الأسرية للقيادات النسائية إضافة للتخصص لندرة الأبحاث التى تناولت الجانب الأسري للقيادة النسائية فى حدود علم الباحثان. فقد ركزت الغالبية العظمى

على مدى كفاءة المرأة في شغل المناصب الإدارية وأهميته للمؤسسة مع إغفال مدى تأثير قراراتها الأسرية بتبوؤها تلك المواقع القيادية

٣. فتح آفاق علمية وبحثية للباحثين في مجال ممارسة المرأة للقيادة الإدارية وعلاقتها بجودة الحياة الأسرية وصراع الأدوار.

على مستوى المجتمع:

١- تسعى الحكومة المصرية نحو تمكين المرأة في كافة القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية بداية من تكليف النساء بالقيادة بحقائب وزارية نجحت في إدارتها وحتى الوصول لمقاعد البرلمان والمحليات وغيرها من المواقع القيادية لتحقيق المساواة بين الجنسين والوصول لتنفيذ خطط التنمية المستدامة ٢٠٣٠ مما خلق عدد أكبر من ذي قبل من القيادات النسائية

٢- السعى لدراسة مردود تبوء النساء لتلك المواقع على الحياة الأسرية والوصول لتوصيات تساعد المرأة في أداء مهام عملها دون الإخلال بأعبائها الأسرية من خلال دعم كافة قطاعات الدولة لذلك.

فروض البحث: Research Assumptions

- ١- توجد علاقة ارتباطية بين الممارسات القيادية بأبعادها (مهارة الاتصال - مهارة إدارة الوقت - مهارة عقد الاجتماعات - مهارة التفاوض) للقيادات النسائية عينة الدراسة والقدرة على إتخاذ القرارات الأسرية بمحاورها (التعرف على المشكلة - تحديد البدائل - دراسة مزايا وعيوب البدائل - تنفيذ القرار).
- ٢- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الممارسات القيادية بأبعادها وبين بعض الخصائص الاجتماعية والاقتصادية (المؤهل التعليمي - الخبرة - عدد أفراد الأسرة).
- ٣- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القدرة على إتخاذ القرارات الأسرية بمحاورها وبين بعض الخصائص الاجتماعية والاقتصادية (المؤهل التعليمي - الخبرة - عدد أفراد الأسرة).
- ٤- يوجد تباين ذا دلالة إحصائية بين ربات الأسر عينة الدراسة في الممارسات القيادية وفقا لبعض الخصائص الاجتماعية والاقتصادية (عمر ربة الأسرة القيادية - المستوى التعليمي لربة الأسرة القيادية - المستوى التعليمي لرب الأسرة - دخل الأسرة).
- ٥- يوجد تباين ذا دلالة إحصائية بين القيادات النسائية عينة الدراسة في القدرة على إتخاذ القرارات الأسرية وفقا لبعض الخصائص الاجتماعية والاقتصادية (عمر ربة الأسرة القيادية - المستوى التعليمي لربة الأسرة القيادية - المستوى التعليمي لرب الأسرة - دخل الأسرة).

٦- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كل من الممارسات القيادية بأبعادها والقدرة على إتخاذ القرارات الأسرية بمحاورها وفقا لمكان السكن.

٧- يوجد تباين ذا دلالة إحصائية بين القيادات النسائية عينة الدراسة في الممارسات القيادية والقدرة على إتخاذ القرارات الأسرية وفقا لكل من (المسمى الوظيفي - مجال عمل المؤسسة - مهنة الزوج).

الأسلوب البحثي:

أولا المصطلحات العلمية والمفاهيم الإجرائية المستخدمة في البحث:

الممارسات القيادية: (Leadership practices):

عرفتها مؤمنة الرقب، (٢٠٠٩) بأنها السلوك الذي يمارسه القائد في الجماعة ويستهدف توجيه الأفراد نحو تحقيق الأهداف المشتركة. وهي مجموعة النشاطات التي يؤديها المدير للتأثير على الموظفين العاملين لتحقيق الأهداف (رشاد الساعد، ٢٠٠٤).

وتعرف الباحثتان الممارسات القيادية إجرائيا بأنها مجموعة من النشاطات التي تؤديها القيادات النسائية للتأثير على المحيطين بها وتستهدف توجيه الأفراد نحو تحقيق الأهداف الأمر الذي أكسبها مهارات شخصيه تعينها على أداء مهامها على المستوى الشخصي والأسري والمهني والتي تتمثل في (مهارات الإتصال، مهارة إدارة الوقت، مهارة عقد الإجتماعات، مهارة التفاوض).

المرأة القيادية (Leading woman):

هي المرأة التي ترأس مجموعة من الأفراد وتستطيع بمهارات مختلفة تنسيق جهودهم والتأثير فيهم وتوجيههم نحو تحقيق أهداف محددة كما تشارك في صنع وإتخاذ القرارات (حنان الملحم، ٢٠١١) وهي المرأة التي تحتل مناصب إشرافية عليا - رئيس قسم فما فوق وتمتلك العديد من المهارات الذاتية، الفنية الفكرية الإدارية الإنسانية ويشترط أن يكون هناك إناس تابعون (وفاء الحجار، ٢٠١٥).

تعرف الباحثتان القيادة النسائية إجرائيا بأنها السيدة العاملة التي تتبوأ منصب إداري وترأس مجموعة من العاملين مما يطلق عليها مناصب إشرافية عليا وتشتمل (مدرس أول - عميدة - ناظرة - رئيس قسم - مدير إدارة - وكالة).

مهارة الإتصال (Communication skill):

هي عملية تبادل المعلومات والأفكار والإتجاهات بين الأفراد في إطار نفسي وإجتماعي وثقافي مما يساعد على تحقيق التفاعل بينهم من أجل الوصول إلى الأهداف المنشودة (جودت عطوى، ٢٠٠٨).

وهي العملية التي يتم من خلالها تبادل المعلومات أو المعانى بين طرفين أو أكثر وذلك من خلال نظام الإتصال المشترك والتي تختص بالمناخ الوظيفي (تبادل المعلومات بين الموظفين أنفسهم أو بين الموظفين والإدارة (ريحان دقة، ٢٠٠٥).

وتعرف الباحثتان مهارة الإتصال إجرائيا: بأنها العملية التي يتم عن طريقها تبادل البيانات والمعلومات ونقل الأفكار والتجارب وتقبل وجهات النظر بين ربة الأسرة التي تتولى منصباً قيادياً وبين الأعضاء.

مهارة إدارة الوقت: (Time management skill) :

هي قدرة المدير على تخطيط وتنظيم العملية الإدارية بكفاءة من خلال وضع الأهداف وتحديد الأولويات والحلول للمشكلات التي تواجهه خلال مدة زمنية معينة وتوجيه ومتابعة العاملين لديه لإنجاز الأعمال المحددة لهم وفقاً للتوقيتات المخطط لها مسبقاً (نور العبيدي، ٢٠١١).

كما عرفت **جهد الرشيد (٢٠٠٣)** مهارة إدارة الوقت بأنها: ضبط الوقت وتنظيمه وإستثماره فيما يعود بالفائدة على الفرد والمجتمع وهو يتطلب توزيع الواجبات اليومية والتخطيط للأعمال المستقبلية كي لا يضيع الوقت المتاح هدرًا أو إرهاق الأعصاب في محاولة إنجاز أكبر قدر من الأعمال في أوقات محددة.

وتعرف الباحثتان مهارة إدارة الوقت إجرائيا بأنها مقدار ما تتمتع به القيادات النسائية من إستغلال الوقت وعدم إضاعته بتحديد الأولويات والتوازن بين كافة المهام المطلوب إنجازها على الصعيدين المهني والأسري دون الإخلال بجانب على الآخر الأمر الذي يحقق لها الشعور بالإنجاز وتحقيق الأهداف والإتزان.

مهارة عقد الإجتماعات (Meeting skill) :

قدرة القائد على بناء علاقات طيبة مع الجميع، وإدراكه الواعي لميول وإتجاهات مرؤوسيه، وفهمه لمشاعرهم، وثقته فيهم، وتقبله لإقتراحاتهم وانتقاداتهم البناءة وإفساح المجال لهم لإظهار روحهم الإبتكارية فيما يقومون به من أعمال، وخلق الإحساس لديهم بالإطمئنان في العمل، وتلبية مطالبهم وإشباع حاجاتهم (ماهر حسن، ٢٠٠٤). وعرفها هشام أبو شعالة (٢٠١٠) على أنها لقاءات بين مجموعة من الأفراد تهدف إلى بحث أو عرض الأفكار والمقترحات حول موضوع محدد ودعم الفهم المتبادل فيما بينهم.

وتعرف الباحثتان مهارة عقد الإجتماعات إجرائيا بأنها مجموعة الخبرات التي أكتسبتها القيادات النسائية لتكون قادرة على توجيه وتنسيق المهام داخل الجماعه من خلال بناء علاقات طيبة مع الجميع وفهم مشاعرهم وتقبل إقتراحاتهم لخلق روح إبتكارية لصالح العمل عن طريق وضع الأهداف والتخطيط للقاءات الجماعية.

مهارة التفاوض (Negotiation skill):

عملية ديناميكية تعمل على حل ما بين الطرفين المتنازعين من مشكلات خلافية مشتركة ومن ثم فهي عملية عقلية تقوم على إحترام متبادل بين طرفيها ويحترم فيها كل طرف حاجات ومصالح وأهداف الطرف الآخر (أحمد جلال، ٢٠٠٧). وعرفها محمود علي ومحمد الهزيمة (٢٠٠٦) أنها محادثات بين طرفين أو أكثر حول موضوع معين أو مشكلة قائمة بقصد الوصول إلى إتفاق.

وتعرف الباحثان مهارة التفاوض إجرائيا بأنها قدرة القيادات النسائية على الوصول لحلول مرضيه تساهم في تحقيق الأهداف بأقل قدر من الخسائر وبما يتوافق مع الآخرين.

اتخاذ القرار (Decision Making):

عرفته رميضاء حمامة ومسعودة سلاطنة (٢٠١٤)، بأنها عملية اختيار واعية لأحد البدائل من بين مجموعة من البدائل لتحقيق هدف معين أو لمعالجة مشكلة قائمة. كما عرفته أسماء فتحى وحنان فوزي (٢٠١٥) بأنها عمليات منظمة متعاقبة مكتسبة تمثل الخطوات اللازمة للوصول إلى القرار الأنسب أولها جمع المعلومات ثم إختبار القرار فصياغته وأخيرا تنفيذه.

وتعرف الباحثان إتخاذ القرارات إجرائيا بأنها: عملية تفكير تهدف إلى المفاضلة بين عدة بدائل متاحة فى المواقف الأسرية المختلفة وإختيار أفضلها فى ضوء الخبرات المختلفة التى مرت بها ربة الأسرة القيادية.

التعرف على المشكلة: (Learn about the problem) :

تتمثل فى الإدراك أو التحسس بوجود مشكلة ما والتى تنشأ من خلال عدم التوازن بين ما هو كائن وبين ما يجب أن يكون وجمع المعلومات والحقائق المتعلقة بالمشكلة (علي عباس، ٢٠١٢).

وعرفها رافع النصير، عماد عبد الرحيم (٢٠٠٣): بأنها تحديد المشكلة وتوضيحها وتحليلها وبيان أبعادها أو مكوناتها الأساسية.

وتعرف الباحثان التعرف على المشكلة إجرائيا: بأنها إحساس القيادات النسائية عينة الدراسة بالمشكلة وتحديدتها وتصنيفها وتحليل أبعادها ومكوناتها.

تحديد البدائل: (Identify alternatives):

يقصد بهذه المرحلة التنبؤ بعدد من البدائل كحلول مقترحة للمشكلة المطروحة فى ضوء ما تم التوصل اليه من بيانات ومعلومات (Gresch. Hasselhorn. and Bogeholz. 2013). وهي الحلول التي يتوقع متخذ القرار أنها ستؤدى إلى تحقيق الأهداف ويستحسن أن يتم الوصول إلى أكبر عدد منها فكلما زاد عدد هذه البدائل زاد احتمال الوصول إلى بديل مناسب

إضافة إلى ذلك فإن كثرة عدد البدائل تجعل عملية إتخاذ القرار نشاطا عقليا راقيا وله معنى (خولة أحمد، ٢٠١٤).

وتعرف الباحثتان تحديد البدائل إجرائيا: بأنها إقتراح القيادات النسائية عينة الدراسة لمجموعة من الحلول الممكنة لحل المشكلة بحيث تكون جميعها قابلة للتطبيق. دراسة مزايا وعيوب البدائل:

Study the advantages and disadvantages of alternatives

هى عبارة عن المفاضلة بين حلول بديلة لمواجهة مشكلة معينة (خليل العزاوى، ٢٠٠٦). وهى عبارة عن دراسة وافية لكل بديل تتضمن تحديد النتائج المترتبة على كل بديل (منصور نصر، ٢٠٠٦).

وتعرف الباحثتان دراسة مزايا وعيوب البدائل إجرائيا بأنها تحديد مزايا وعيوب كل بديل ومقارنة البدائل من حيث نقاط القوة والضعف.

تنفيذ القرار (Decision Implementation):

هى عملية إختيار أفضل البدائل على الإطلاق وفق مجموعة من المعايير منها مدى تحقق هذا البديل للهدف المطلوب العائد من إختيار هذا البديل سرعة تحقيق البديل للهدف المطلوب (Gutierrez. S. 2015). وهى الخطوة الأخيرة من خطوات إتخاذ القرار وهى ثمرة هذه العملية إذ لا قيمة للقرار إذا لم يتم تنفيذه (رافع النصير، عماد عبد الرحيم، ٢٠٠٣).

وتعرف الباحثتان تنفيذ القرار إجرائيا بأنها عملية إختيار البديل الأفضل من عدة بدائل متاحة لحل المشكلات الأسرية.

ثانيا: (منهج البحث) Resarch Curcumas :

أتبعت الباحثتان في هذه الدراسة المنهج الوصفى التحليلى وهو المنهج الذي يقوم على الوصف الدقيق والتفصيلى للظاهرة أو موضوع الدراسة أو المشكلة قيد البحث وصفا كمييا Quantitative أو وصفا نوعيا Qualitative وبالتالي فهو يهدف أولا إلى جمع بيانات ومعلومات كافية ودقيقة عن الظاهرة ومن ثم دراسة وتحليل ما تم جمعه بطريقة موضوعية وصولا إلى العوامل المؤثرة على تلك الظاهرة (دلال القاضى ومحمود البياتى، ٢٠٠٨).

ثالثا: حدود الدراسة:

- الحدود المكانية للعينة: أجريت الدراسة على مجموعة من القيادات النسائية التى تتولى مناصب قيادية مختلفة مثل (مدرس أول، عميدة، ناظرة، رئيس قسم، مدير إدارة، وكيله) من محافظة كفر الشيخ متمثلة فى (كفر الشيخ - سيدى سالم - الرياض - الحامول - قلين - دسوق - فوه - موطوبس) ومحافظة المنوفية متمثلة فى (شبين الكوم - منوف) وذلك فى عدة

- قطاعات متمثلة في (مديرية الزراعة - مركز البحوث الزراعية - مديرية الإسكان والمرافق - التربية والتعليم - الجامعات - المحافظة - مديرية الشؤون الإجتماعية (الحضانات، رعاية الأيتام، دار المسنين - الجمعيات الخيرية) - مديرية التموين - مديرية الطب البيطري - مديرية الثقافة).
- الحدود البشرية للعينة: تكونت عينة البحث من (٢٣٠) ربة أسرة في مناصب قيادية مختلفة من الريف والحضر ومن أماكن مختلفة ممن تتراوح أعمارهم ما بين (٤٠ - ٦٠ سنة) وتم اختيارهن بطريقة عرضية صدفية حيث يشترط أن تكون من المتزوجات ولديها أبناء في مراحل عمرية مختلفة ومن مستويات اجتماعية وإقتصادية مختلفة وطبقت عليهن أدوات الدراسة.
- الحدود الزمنية للعينة: أستغرقت الدراسة الميدانية حوالي ثلاثة أشهر ابتداء من شهر أكتوبر/ ديسمبر ٢٠١٨.

رابعاً: الأدوات المستخدمة في البحث

- تطلب إجراء الدراسة الميدانية قيام الباحثان بإعداد وبناء الأدوات التالية:
- المحور الأول: إستمارة البيانات العامة للقيادات النسائية (إعداد الباحثان)
- تم إعدادها بحيث تحتوي على بيانات عن الحالة الإقتصادية والإجتماعية للقيادات النسائية والتي تخدم أهداف البحث وقد أشتملت على البيانات التالية:
- المسمى الوظيفي: تم تقسيمه إلى (٦) فئات (مدرس أول)، (عميدة)، (ناظرة)، (رئيس قسم)، (مدير إدارة)، (وكيلة) بترميز (٦.٥.٤.٣.٢.١) للفئات على التوالي.
 - المؤهل التعليمي: وتم تقسيمه إلى ثلاث مستويات (بكالوريوس)، (ماجستير)، (دكتوراه) بترميز (٣.٢.١).
 - الخبرة: تم تقسيمها إلى أربع فئات الأولى (أقل من ٥ سنوات) والثانية (من ٥: أقل من ١٠ سنوات)، الثالثة (من ١٠: أقل من ١٥ سنة)، الرابعة (أكثر من ١٥ سنة) بترميز (٤.٣.٢.١) للفئات على التوالي.
 - عمر القيادات النسائية من ربات الأسر: تم تقسيمه إلى ثلاث فئات الأولى (٤٠ > ٤٥ سنة) والثانية من (٤٥ > ٥٠ سنة)، الثالثة أكثر من ٥٠ سنة بترميز (٣.٢.١) للفئات على التوالي.
 - عدد أفراد الأسرة: تم تقسيمها إلى ثلاث فئات الأولى (٢-٤) والثانية (من ٤-٦) والثالثة (أكثر من ٦) بترميز (٣.٢.١) للفئات على التوالي.
 - منطقة السكن: تم تقسيمها إلى فئتين الأولى (حضر) والثانية (ريف) بترميز (٢.١) للفئات على التوالي.

- مهنة الزوج: تم تقسيمه إلى أربع فئات (عمل حكومي)، الثانية (قطاع خاص)، الثالثة (أعمال حرة)، الرابعة (معاش) بترميز (٤.٣.٢.١) للفئات على التوالي.
- مجال عمل المؤسسة: وتم تقسيمها إلى أربع مستويات (زراعية وبيئية)، (ثقافية ورياضية)، (تعليم وتدريب)، (تنمية اجتماعية) بترميز (٤.٣.٢.١) على التوالي.
- المستوى التعليمي للقيادات النسائية: تم تقسيمه إلى ثلاث مستويات (حاصل على مؤهل جامعي - حاصل على الماجستير - حاصل على الدكتوراه) وتدرج المستويات التعليمية بترميز يبدأ من (١-٣) بترتيب المستويات من الأقل إلى الأعلى.
- المستوى التعليمي للزوج: تم تقسيمه إلى أربع مستويات (حاصل على مؤهل فوق متوسط - حاصل على مؤهل جامعي - حاصل على الماجستير - حاصل على الدكتوراه) وتدرج المستويات التعليمية بترميز يبدأ من (١-٤) بترتيب المستويات من الأقل إلى الأعلى.
- دخل الأسرة الشهري: تم تقسيمه إلى سبع فئات تبدأ من ١٠٠٠ جنيه وتنتهي عند ٦٠٠٠ جنيه، وتدرج فئات الدخل بترميز يبدأ من (١-٧) بترتيب الفئات من الأقل إلى الأعلى ثم قسم إلى ثلاثة مستويات وتشمل: فئة الدخل المنخفض: يتراوح من (١٠٠٠ : > ٢٠٠٠) جنيه، فئة الدخل المتوسط: يتراوح من (٢٠٠٠ : > ٤٠٠٠) جنيه، مستوى دخل مرتفع: يتراوح من (٤٠٠٠ : > ٦٠٠٠) جنيه فأكثر).

المحور الثاني: يقيس هذا المحور الممارسات القيادية للقيادات النسائية وتم إعداده بعد الإطلاع على البحوث والدراسات السابقة ووفقاً للمفهوم الإجرائي للممارسات القيادية وقد تم إعداده في صورته المبدئية حيث تكون من (٨٣) عبارة موزعة على أربع أبعاد تضم مجموعة من العبارات بعضها يقيس مهارة الإتصال وبعضها يقيس مهارة إدارة الوقت، وبعضها يقيس مهارة إدارة الاجتماعات والبعض الآخر يقيس مهارة إدارة التفاوض.

البعد الأول:

ويمثل بيانات عن مهارة الإتصال للقيادات النسائية وعددها (٢٢) عبارة وبعد الثبات اصبح (١٦) عبارة فيما يتعلق بأجد صعوبة في التركيز على ما يقوله الآخرون عندما توجد هناك ضوضاء أو صخب - أتدرب على مهارات الإستماع بشكل منتظم - أتعهد أن لا أستمع الي هؤلاء الذين لا أتفق معهم في الرأي، أجد صعوبة في المشاركة الفعالة في حديث عن موضوع لا يقل أي أهمية - عندما أفهم الرسالة التي يريد المتحدث توصيلها أتوقف عن الاستماع إليه - أجهز دائماً ردا في ذهني علي كلام الآخرين وهم يتحدثون - أبدو غالبا كما لو كنت أنصت إلي الآخرين - إذا كنت لا أستمع الي الطرف الآخر فإنني أخبره بذلك، أطلب من الآخرين توضيح النقاط التي لا أفهمها - أستمع الي الأفكار الأساسية دون التفاصيل.

أدرك جيدا أن للكلمات دلالات مختلفة بين الناس - أنظر إلي الشخص الذي يتحدث إلي - أركز إلي رساله المتحدث التي يريد توصيلها لا علي مظهره الخارجي - عندما لا أصدق أو لا أشعر براحه تجاه المتحدث أقوم بالتشويش علي ما يقوله - أعرف الكلمات والعبارات التي تجعلني أتأثر عاطفيا - أجهز مسبقا أسلوب التعامل مع الآخرين حتي أحقق أهدافي - أضع في إعتباري الطريقة التي يريد بها الآخرون تلقي أفكارني، أشعر أنني قادره علي توصيل أفكارني إلي الآخرين بحيث يدركون مقصدي - أشعر غالبا بأن الآخرين لا بد وأنهم فهموا ما أقصد - غالبا ما أحكم علي مغزي رسائل الآخرين أثناء حديثهم - أكرر المعلومة التي تصل إلي لكي أتأكد أنني فهمتها بشكل صحيح - أجعل الآخرين علي علم بأنني أدرك الحالة العاطفية التي تسيطر عليهم و أنا أتكلم معهم.

البعد الثاني:

ويمثل بيانات عن مهارة إدارة الوقت وعددها (٢٥) عبارة وأصبحت (٢٣) عبارة بعد الثبات، أحاول إيجاد طرق جديده لتوفير وقتي كل يوم، أحاول التخلي عن ما هو مضيع للوقت نتيجة للنظر إلى عاداتي القديمة، أركز في العمل وأنتهي منه ولا أشتت ذهني في أكثر من عمل، أتوقف عن أي نشاط غير منتج، أرتب نفسي وكل شيء من حولي، أقلل من مقاطعات الآخرين لي عند أدائي للعمل، أسأل نفسي دائما ما الذي أستطيع فعله لاستغلال وقتي الآن، أنصت جيدا لكل نقاش حتي أفهم ما يقال ولا يحدث سوء تفاهم يؤدي إلي مضيعه الوقت، أضع الأولويات حسب أهميتها و أبدأ بالأهم .

أخطط ليومي من اليوم الذي يسبقه أو من الصباح الباكر، أضع مفكره صغيره وقلما في جيبي دائما لتدوين الأفكار والملاحظات، أحاول أن أستمتع بكل عمل أقوم به، ألتزم بوقت الاجتماعات وأحضر قبلها بوقت كافي - أحمل نفسي مسؤوليات أكثر من طاقتي أو أكثر ما أن يتسع لها وقتي، أتعرض لعدم إكمال الأعمال نتيجة الكسل أو التفكير بشكل سلبي تجاه بعض الأعمال، سوء الفهم للغير يؤدي إلي مشاكل تلتهم الوقت، تنظيمي للوقت يخفف من الضغوط التي أتعرض لها في العمل، تنظيمي للوقت يحسن من إنتاجي بشكل عام، ألاحظ كمية الوقت الضائع يوميا والتي يمكن أن أستفيد منها، أتمكن من إقناع الآخرين بالموافقة علي الأولويات والأهداف، أملك فرصا لمقابله أفراد جدد بأفكار جديدة، سأتكفل بالقيادة إن لم تتمكن المجموعة من تحقيق أي تقدم، في بعض الأحيان أجد نفسي غير قادرة علي تجميع نقاط مهمة، أعتقد أن تبادل الآراء مضيعة للوقت، أقوم بإنهاء العمل المراد إنجازه في الوقت المحدد.

البعد الثالث:

ويمثل بيانات عن مهارة عقد الاجتماعات وعددها (١٤) عبارة فيما يتعلق بأقتصر علي الموضوعات ذات الصلة بالهدف من الاجتماع، أرتب الموضوعات التي أتناولها وفقا لأهميتها النسبية، أحدد وقت كافي لمناقشه كل موضوع، أعمل علي عدم إطالة زمن الاجتماع قدر الإمكان، أهتم بإرسال الدعوة والمعلومات اللازمة للاجتماع قبل موعد عقد الاجتماع بوقت كافي، أحرص أن يكون شكل الاجتماع دائري أو بيضاوي حيث ينتجان أكبر قدر من التفاعل بين المجتمعين، أحرص علي الحضور إلي مكان الاجتماع في الوقت المناسب أو الاعتذار وإنبابة عضو آخر ملم بالموضوع في الحضور عنى. أحرص على عدم مغادره قاعه الاجتماعات أثناء الاجتماع إلا لأسباب ضرورية، أهتم بإعطاء فرصة للآخرين للمشاركة في إبداء الرأي والمناقشة، الإستفسار عن المعلومات أو الموضوعات غير الواضحة أو غير المفهومة أثناء الاجتماع، أحرص على تقبل آراء الآخرين والإصغاء إليهم، أبتعد عن الإتجاهات السلبية نحو الاجتماع أو بعض الموضوعات المطروحة فيه للنقاش، ألتزم بأداب الحديث مع الآخرين أثناء النقاش أو الإستفسار، أهتم بمراجعة كاهه التعليمات والمعلومات والتجهيزات اللازمة للاجتماع قبل حضور الأعضاء فى الموعد المحدد.

البعد الرابع:

ويمثل بيانات عن مهارة إدارة التفاوض وعددها (٢٢) عبارة وأصبحت (١٨) عبارة بعد الثبات تشتمل على عبارات "أحرص على عدم إظهار كل ما لدى خلال المفاوضات، شعارى هو تجزئة أوجه الخلاف، أبحث عن حل يقبل به الطرف الآخر، دائما أترك للآخرين الفرصة كي يتحملو المسئولية لحل المشكلة، أسلوبى دائما هو أن أقابل الطرف الآخر في منتصف الطريق، أقلل من تناول بعض القضايا الساخنة لتقليل أو تحجيم الخلافات المضيعة للوقت، عندما أتفاوض فأنتنى أبذل جهودا كبيره للبحث عن صيغه للمبادلة حتي يحصل كل طرف علي شيء من الإتفاق، أتجنب إتخاذ القرار حتي تهدأ الخلافات، أحرص على إستخدام أساليب التهديد والخداع والمفاجآت - أخذ بكل الإقتراحات المقدمة من قبل المرؤوسين.

أمتلك القدرة على التفكير السريع فى مواقف عدة، أسعى لحل المشكلات بأسلوب جديد، أشجع العمل الجماعى والتعاون بين الأفراد، أشجع على تجريب الأفكار وأتقبل الفشل، أشعر بغياب الثقة بينى وبين الآخرين، أقوم بمعاقبة الآخرين على أخطائهم ولا أتقبل الفشل، ينصب إهتمامى حول طرح أفكار جديدة، أتعامل بمرونة مع الآخرين وأتفاعل معهم، ينقضى معلومات عن الإدارة الجيدة، يتم إتخاذ القرارات من قبل الآخرين بعشوائية وبدون علمى أحيانا، أسعى إلى تطبيق الأفكار الجديدة حتى وإن كانت نتائجها غير أكيدة، أتفاعل مع الموظفين وأستمع جيدا لأفكارهم".

ولحساب صدق الإستبيان تم تطبيق الإستبيان في صورته الأولى على عينة قوامها (١٥) من القيادات النسائية ممن تتوافر فيها نفس شروط عينة الدراسة وبعد التطبيق تم حساب الصدق من خلال معامل ارتباط بيرسون بين عبارات كل محور والدرجة الكلية له، وجدول (١) يوضح ذلك:

جدول (١): معامل إرتباط بيرسون لعبارات كل محور من محاور الممارسات القيادية والدرجة الكلية للمحور

مهارة الإتصال		مهارة إدارة الوقت		مهارة عقد الإجتماعات		مهارة إدارة التفاوض	
م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط
١	٠.١٠٣	١	٠.٥٥٢**	١	٠.٦٤٨**	١	٠.٢١٥**
٢	٠.٥١٧**	٢	٠.٤٢٥**	٢	٠.٣٢٠**	٢	٠.٢٦٥**
٣	٠.٠٥٧-	٣	٠.٢٥٥**	٣	٠.٥٦١**	٣	٠.٣٤٣**
٤	٠.٣٦٠**	٤	٠.٤٤٤**	٤	٠.٦٥٤**	٤	٠.٦٥٥**
٥	٠.٣٦٠**	٥	٠.٦٢١**	٥	٠.٥٦٣**	٥	٠.٢١٠**
٦	٠.٢٩٢**	٦	٠.٣١٤**	٦	٠.٥٦٣**	٦	٠.٥٢٥**
٧	٠.١٠٩	٧	٠.٧٠٩**	٧	٠.٦٠٣**	٧	٠.٤٢٤**
٨	٠.٣٧٤**	٨	٠.٥٣٩**	٨	٠.٢٨٩**	٨	٠.٢٧٩**
٩	٠.٣٤٢**	٩	٠.٥١٧**	٩	٠.٤٨٧**	٩	٠.١١٤-
١٠	٠.٤٧٧**	١٠	٠.٤٥٧**	١٠	٠.٦١٣**	١٠	٠.١٤٩*
١١	٠.٠٥٤	١١	٠.٥٤٣**	١١	٠.٣٦٨**	١١	٠.٣٦٥**
١٢	٠.٠٢٤	١٢	٠.٢٠٧**	١٢	٠.٤٩١**	١٢	٠.٤٤٦**
١٣	٠.٢٥٠**	١٣	٠.٧١٢**	١٣	٠.٢٧١**	١٣	٠.٦٨٦**
١٤	٠.٠٣٥**	١٤	٠.٢٠٣**	١٤	٠.٣٥٨**	١٤	٠.٢٥٩**
١٥	٠.٣٦٤**	١٥	٠.٤٥٧**			١٥	٠.١٣٣*-
١٦	٠.٥٥١**	١٦	٠.١٣٠			١٦	٠.٢٠٧***-
١٧	٠.١٥٩*	١٧	٠.١٣٢			١٧	٠.٣٣١**
١٨	٠.٢٠٩**	١٨	٠.٤٧٠**			١٨	٠.١٩٨**
١٩	٠.٣٨٣**	١٩	٠.٤٦٦**			١٩	٠.٠٤٩
٢٠	٠.٠٧٢	٢٠	٠.١٨٤**			٢٠	٠.٠٩٥-
٢١	٠.٥٥٣**	٢١	٠.٦٩٩**			٢١	٠.١٢٥
٢٢	٠.٣٥٧**	٢٢	٠.٥٥٦**			٢٢	٠.٥١٥**
		٢٣	٠.٢٠٥**				
		٢٤	٠.٢٧٧**				
		٢٥	٠.٢٥٩**				

(*) دالة عند ٠.٠٥

(**) دالة عند ٠.٠١

بالنظر إلى الجدول السابق يتضح أن أغلب عبارات إستبيان الممارسات القيادية دالة عند (٠.٠١) فيما عدا بعض العبارات غير دالة والتي عددها بالمحور الأول (٦ عبارات) والمحور الثاني (٢ عبارة) والمحور الرابع (٤ عبارات) ليصبح إستبيان الممارسات القيادية مكون من (٧١ عبارة) تحاول تحديد الممارسات القيادية للقيادات النسائية.

وتم حساب ثبات المقياس **Reliability** بطريقتين هما:

الطريقة الأولى: باستخدام معادلة ألفا كرونباخ Alpha-Cronbach لحساب معامل الثبات لتحديد قيمة الإتساق الداخلي للمقياس حيث تم حساب معامل ألفا لكل محور على حدة وللمقياس ككل بمحاوره الثلاثة

جدول (٢): معاملات ثبات إستبيان الممارسات القيادية بمحاورة الثلاثة باستخدام إختباري معامل ألفا والتجزئة النصفية

المحاور	معامل ألفا كرونباخ	معامل ارتباط سبيرمان - براون	معامل ارتباط جتمان
مهارة الاتصال	٠.٥٩٨	٠.٥٩٥	٠.٧١٥
مهارة إدارة الوقت	٠.٧٥٥	٠.٨٠٢	٠.٧٩٢
مهارة عقد الاجتماعات	٠.٦٧٧	٠.٨٤٨	٠.٨٣٤
مهارة إدارة التفاوض	٠.٥٧٨	٠.٦٦٨	٠.٧٠١

ويوضح جدول (٢) أن معامل ألفا لإستبيان الممارسات القيادية في محور مهارة الإتصال هو (٠.٥٩٨) وهو معامل ثبات مرضى، محور مهارة إدارة الوقت (٠.٧٥٥) وهو معامل ثبات عالي ومحور مهارة عقد الاجتماعات (٠.٦٧٧) وهو معامل ثبات عالي ومحور مهارة إدارة التفاوض (٠.٥٧٨) وهو معامل ثبات مرضى ومن ثم يتمتع إستبيان الممارسات القيادية بدرجة ثبات عالية وفقاً للتقديرات الإحصائية التي تقيم قيم ثبات الإختبارات والمقاييس والإستبيانات.

الطريقة الثانية: استخدام إختبار التجزئة النصفية (Split-half) وللتصحيح من أثر التجزئة النصفية تم استخدام معادلة التصحيح سبيرمان-براون (Spearman-Brown)، معادلة جتمان (Guttman)، ويتبين من جدول (٢) أن قيم معاملات إرتباط التجزئة النصفية لإستبيان الممارسات القيادية في محور مهارة الإتصال هو (٠.٥٩٥) لسبيرمان-براون، (٠.٧١٥) لجتمان، محور مهارة إدارة الوقت هو (٠.٨٠٢) لسبيرمان-براون، (٠.٧٩٢) لجتمان، محور مهارة عقد الاجتماعات هو (٠.٨٤٨) لسبيرمان-براون، (٠.٨٣٤) لجتمان، محور مهارة إداره

التفاوض هو (٠.٦٦٨) لسيرمان-براون، (٠.٧٠١) لجتمان مما يدل على إتساق وثبات عبارات الإستبيان بمحاوره الثلاثة وبذلك يكون الإستبيان صالح للتطبيق.

من خلال ما سبق أصبح الإستبيان في صورته النهائية يتكون من (٧١) عبارة خبرية تتضمن أربع محاور مهارة الإتصال (١٦) عبارة، مهارة إدارة الوقت (٢٣) عبارة، مهارة عقد الإجتماعات (١٤) عبارة، مهارة إداره التفاوض (١٨) عبارة ولتصحيح الإستبيان **للبعد الأول** (مهارة الاتصال) تم استخدام مفتاح تصحيح ثلاثى على مقياس متصل (٣.٢.١) (نعم - أحيانا - لا) على الترتيب وذلك حسب إتجاه كل عبارته (١.٢.٣) (إيجابي) والعكس فى العبارات السلبية (١،٢.٣) حيث تمثل العبارات (٢٢.٢١.٢٠.١٩.١٨.١٧.١٦.١٥.١٣.١٢.١١.٩.٨.٦.٥.٢) عبارات إيجابية الإتجاه بينما كانت العبارات (١٤.١٠.٧.٤.٣.١) عبارات سلبية الإتجاه.

والبعد الثانى (مهارة إدارة الوقت) تم استخدام مفتاح تصحيح ثلاثى على مقياس متصل (١)، (٣، ٢) (نعم - أحيانا - لا) على الترتيب وذلك حسب نوعية اتجاه كل عبارة (١، ٢، ٣) (إيجابي) والعكس فى العبارات السلبية (١، ٢، ٣) حيث تمثل العبارات (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٨، ١٩، ٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٣) عبارات إيجابية الإتجاه بينما كانت العبارات (٢٥.٢٤.١٧.١٥) عبارات سلبية الإتجاه **والبعد الثالث** (مهارة إدارة الإجتماعات) تم استخدام مفتاح تصحيح ثلاثى على مقياس متصل (٣.٢.١) (نعم - أحيانا - لا) على الترتيب وذلك حسب اتجاه كل عبارة (١.٢.٣) (إيجابي) والعكس فى العبارات السلبية (١، ٢، ٣) حيث تمثل العبارات (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١١، ١٢، ١٣، ١٤) عبارات إيجابية الإتجاه.

والبعد الرابع (مهارة إدارة التفاوض) تم استخدام مفتاح تصحيح ثلاثى على مقياس متصل (٣.٢.١) (نعم - أحيانا - لا) على الترتيب وذلك حسب إتجاه كل عبارة (١، ٢، ٣) (إيجابي) والعكس فى العبارات السلبية (١، ٢، ٣) حيث تمثل العبارات (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٦، ١٧، ١٨، ٢١، ٢٢) عبارات إيجابية الإتجاه بينما كانت العبارات (٧، ٨، ١٥، ١٩، ٢٠) عبارات سلبية الإتجاه وتم تقسيم درجات إستبيان الممارسات القيادية إلى ثلاث مستويات وجدول (٣) يوضح ذلك:

جدول (٣): القراءات الصغرى والكبرى والمدى وطول الفئة والمستويات لإستبتيان الممارسات القيادية بمحاورة الأربعة

البيان	عدد العبارات	أقل مشاهدة	أعلى مشاهدة	المدى	طول الفئة	المستوى المنخفض	المستوى المتوسط	المستوى المرتفع
مهارة الإتصال	١٦	٢٩	٤٨	١٩	٦	٣٤-٢٩	٤٠-٣٥	٤٨-٤١
مهارة إدارة الوقت	٢٣	٤٧	٦٦	١٩	٦	٥٢-٤٧	٥٨-٥٣	٦٦-٥٩
مهارة عقد الإجتماعات	١٤	٢٩	٤١	١٢	٤	٣٢-٢٩	٣٦-٣٣	٤١-٣٧
مهارة إدارة التفاوض	١٨	٣٥	٥٢	١٧	٦	٤٠-٣٥	٤٦-٤١	٥٢-٤٧
إجمالي الممارسات القيادية	٧١	١٤٣	٢٠٣	٦٠	٢٠	١٦٢-١٤٣	١٨٢-١٦٣	٢٠٣-١٨٣

يتضح من جدول (٣) أن أعلى درجه حصلت عليها القيادات النسائية عينة الدراسة في إستبتيان الممارسات القيادية ككل كانت (٢٠٣) درجه، وأقل درجه كانت (١٤٣) درجه، والمدى (٦٠) وطول الفئة (٢٠) وبذلك أمكن تقسيم درجات المقياس إلى ثلاثة مستويات منخفضة (١٦٢-١٤٣) - متوسط (١٨٢-١٦٣) - مرتفع (٢٠٣-١٨٣) المحور الثالث: إستبتيان إتخاذ القرارات الأسرية:

كان الهدف من هذا الإستبتيان وجود أداة لقياس إتخاذ القرارات الأسرية لدى القيادات النسائية عينة الدراسة والتي تتمثل في مجموعة من عمليات التفكير الهادفة إلى اختيار البديل الأفضل أو الحل الأمثل والأكثر ملاءمة لتحقيق الهدف بما يتناسب مع خصائص الموقف وتنوع البدائل ولكي تعد الباحثتان أداة تحقق هذا الهدف السابق تم الإطلاع على الدراسات والقراءات السابقة العربية والأجنبية للإستعانة بها في وضع الأسلوب الأمثل للإستبتيان، وتم إعداد إستبتيان أولي مكون من (٥٧) عبارة خبرية اشتملت على أربع جوانب بعضها يمثل بيانات عن معارف ومعلومات عن التعرف على المشكلة وبعضها يقيس تحديد البدائل وبعضها يقيس دراسة مزايا وعيوب البدائل وبعضها يقيس تنفيذ القرار.

البعد الأول: ويمثل التعرف على المشكلة وعددها (١٣) عبارة وأصبح (١٠) عبارات بعد التحقق من ثبات العبارات فيما يتعلق تواجهني أحيانا بعض الصعوبات عند تحديد المشكلة، أرى أن التفاعل مع الآخرين يساعد في تحديد المشكلة وفهمها بدقة، أقوم بمشاركة أفراد أسرتي في تحديد المشكلة أو الموقف الداعي لإتخاذ القرار لها، يمكنني مساعدة أى فرد لديه مشكلة، أجد صعوبات في تحديد المشكلة ترجع إلى سوء التجهيزات والأدوات المستخدمة في العمل.

أجد صعوبة عند تحري السبب الرئيسي لظهور المشكلة ومعرفة أعراضها وتحليلها، أضطر أحيانا إلى إتخاذ قرارات دون تحديد وتحليل المشكلة وأطرافها، تكلفى بالعديد من الواجبات ساعد فى إنخفاض مستوى معرفتى بتحديد المشكلة وفهمها بدقة، أنفرد بتحديد المشكله والبحث عن المعلومات الخاصة بها، أتعرف على المشكلة التى تواجهنى وأحدد نوعها قبل البدء فى حلها، ألجأ إلى إستخدام خبراتى التى أكتسبها من العمل فى التعرف على المشكلة، أوظف مهاراتى التى أكتسبها فى التعرف على المشكلة، أقوم قبل البدء فى حل أى مشكلة بمقارنتها بالحلول السابقة للمشكلات.

البعد الثانى: ويمثل بيانات عن تحديد البدائل وعدده (١٤) عبارة وأصبح(١٣) عبارات بعد التحقق من ثبات العبارات فيما يتعلق أضع مجموعة من الحلول المناسبة لحل أى مشكلة تواجهنى، أستطيع الوصول الى حلول منطقية لما يواجهني من مشكلات، أحيانا لا أستطيع تحديد البدائل الممكنة لمواجهة المشكلة، أواجه بطء فى عملية حصر البدائل بسبب مراعاة جميع رغبات أفراد الأسرة، عملية تقييم كل بديل على حدى لمعرفة نقاط ضعفه ونقاط قوته لا تسير بشكل موضوعي.

يساعدني تفاعلي مع أفراد الأسرة على إيجاد أكثر من حل للمشكلة التي تواجهني، أتمكن من إقناع أفراد الأسرة بالموافقة علي الأولويات والأهداف، إختلاف وجهات النظر بين الأبناء يصعب لى الإختيار، تواجهني بعض صعوبات عند تحديد النتائج المتوقعة لكل بديل، أحيانا لا تلبى البدائل المتوفرة متطلبات حل المشكلة المراد حلها، أقوم بعملية المفاضلة بين البدائل المتاحة وإختيار البديل الأفضل بصورة جيدة، أقوم قبل البدء فى حل أى مشكلة بمقارنتها بالحلول السابقة للمشكلات، أحيانا أستفيد من خبرات الآخرين فى تحديد إيجابيات وسلبيات البدائل، عندما تواجهني مشكلة أجد عندي حولا كثيرة.

البعد الثالث: ويمثل بيانات عن دراسة مزايا وعيوب البدائل وعدده (١٣) عبارة وأصبح (١٢) عبارة بعد التحقق من ثبات العبارات فيما يتعلق أقوم بالبحث عن حلول أخرى للمشكلة إذا لم أجد الحل المتخذ بشأنها، أضع معايير تقويم الحلول المطروحة للمشكلة المراد اتخاذ قرار بشأنها بمعزل عن الضغوط المختلفة - أشارك أفراد أسرتى فى إختيار البدائل المتاحة، أقوم بالتعرف على مدى إستجابة أفراد الأسرة للبدائل المقترح وتقبلهم له، أحب أن يشاركني الآخرون فى إختيار أفضل البدائل، إختار الحل المناسب فوراً لأي مشكلة تواجهني، أجد الحل الذي أضعه لحل أى مشكلة ما مناسباً لأراء الآخرين، أهتم بترتيب الأفكار حسب أولويتها وأهميتها، يوجد لدى حلول جاهزة لكل مشكله، أقوم بتقسيم حل المشكلة إلى خطوات حتى يسهل حلها، أقوم بترتيب الأفكار حسب أولويتها وأهميتها قبل البدء بتنفيذ أي قرار، أكره أن يشاركني أحد في وضع الخطط لحل

أي مشكلة تواجهني. أستطيع اختيار الحل المناسب من بين عدد من الحلول للمشكلة التي تواجهني أثناء تفاعلي مع غيري.

البعد الرابع: ويمثل بيانات عن تنفيذ القرار وعدده (١٧) عبارة وأصبح (١٢) عبارة بعد التحقق من ثبات العبارات فيما يتعلق أستطيع تحديد الوقت المناسب والظروف الملائمة للأخذ بالحل البديل المقترح بدقه - التعاون بيني وبين أفراد الأسرة له تأثير ايجابي على تقييم البدائل المطروحة، أقوم بترتيب الأفكار حسب أولويتها وأهميتها قبل البدء في تنفيذ أي قرار، أتحمّل مسؤولية نتائج المشكلة التي أقوم بحلها أمام الآخرين، أراجع في قراري بعد إتخاذه، أجد صعوبة عند تحديد الطريقة الصحيحة لتنفيذ القرار، أستعين بأراء أفراد الأسرة قبل إتخاذ القرارات، أستطيع أن أقع الآخرين بالحل المناسب للمشكلة التي تواجهني، أترك إتخاذ القرار بالكامل لأفراد الأسرة، أوافق على إتخاذ القرار القابل للتطبيق والمقبول من أفراد الأسرة، أشجع أفراد الأسرة على إتخاذ القرار لكي أحافظ على علاقاتي الجيدة معهم، أوافق على إتخاذ القرار القابل للتطبيق والمقبول من أفراد الأسرة، إتخذ القرار دون الإهتمام بما يقوله أفراد الأسرة، أتردد عادة في إتخاذ القرارات، أنفرد بإتخاذ القرارات، أشارك أفراد الأسرة في إتخاذ القرارات المرتبطة بهم، أنفذ كل ما يقترحه الأبناء من قرارات.

الإستبيان في صورته النهائية:

بناءً على ما سبق أصبح الإستبيان في صورته النهائية يتكون من (٤٧) عبارة مقسمة إلى أربعة أبعاد: يتضمن البعد الأول عبارات عن التعرف عن المشكلة وتشمل (١٠) عبارات ويتضمن البعد الثاني (١٣) عبارة عن تحديد البدائل، والبعد الثالث (١٢) عبارة عن دراسة مزايا وعيوب كل بديل ويتضمن البعد الرابع (١٢) عبارة عن تنفيذ القرار.

ولتصحيح الاستبيان للبعد الأول (التعرف على المشكلة) تم استخدام مفتاح تصحيح ثلاثي على مقياس متصل (٣.٢.١) (نعم - أحياناً - لا) على الترتيب وذلك حسب اتجاه كل عبارة (١٣.١٢.١١.١٠.٤.٣.٢) (إيجابي) والعكس في العبارات السلبية (١٠.٢.٣) حيث تمثل العبارات (٢٢.٢١.٢٠.١٩.١٨.١٧.١٦.١٥.١٣.١٢.١١.٩.٨.٦.٥.٢) عبارات إيجابية الاتجاه بينما كانت العبارات (٩.٨.٧.٦.٥.١) عبارات سلبية الاتجاه.

والبعد الثاني (تحديد البدائل) تم استخدام مفتاح تصحيح ثلاثي على مقياس متصل (٣.٢.١) (نعم - أحياناً - لا) على الترتيب وذلك حسب نوعية اتجاه كل عبارة (١.٢.٣) (إيجابي) والعكس في العبارات السلبية (٣.٢.١) حيث تمثل العبارات (١٤.١٣.١٢.١١.١٠.٧.٦.٢.١) عبارات إيجابية الاتجاه بينما كانت العبارات (٩.٨.٥.٤.٣) عبارات سلبية الاتجاه والبعد الثالث (دراسة مزايا وعيوب كل بديل) تم استخدام مفتاح تصحيح ثلاثي على مقياس متصل (٣.٢.١) (نعم -

أحيانا - لا) على الترتيب وذلك حسب اتجاه كل عبارة (١.٢.٣) (إيجابي) والعكس في العبارات السلبية (٣.٢.١) حيث تمثل العبارات (١٣.١١.١٠.٩.٨.٧.٦.٥.٤.٣.٢.١) عبارات إيجابية الاتجاه بينما كانت العبارة (١٢) عبارات سلبية الاتجاه.

والبعد الرابع (تنفيذ القرار) تم استخدام مفتاح تصحيح ثلاثى على مقياس متصل (٣.٢.١) (نعم - أحيانا - لا) على الترتيب وذلك حسب اتجاه كل عبارة (١.٢.٣) (إيجابي) والعكس في العبارات السلبية (٣.٢.١) حيث تمثل العبارات (١٦.١٢.١١.١٠.٨.٧.٥.٤.٣.٢.١) عبارات إيجابية الاتجاه بينما كانت العبارات (١٧.١٥.١٤.١٣.٩.٦) عبارات سلبية الاتجاه.

خامسا: ثبات الاستبيان "صدق الاتساق الداخلي"

ولحساب صدق الإستبيان تم تطبيق الإستبيان في صورته الأولى على عينة قوامها (١٥) من القيادات النسائية ممن تتوافر فيها نفس شروط عينة الدراسة وبعد التطبيق تم حساب الصدق من خلال معامل إرتباط بيرسون بين عبارات كل محور والدرجة الكلية له، وجدول (٤) يوضح ذلك: جدول (٤): معامل إرتباط بيرسون لعبارات كل محور من محاور إستبيان إتخاذ القرارات الأسرية والدرجة الكلية

التعرف على المشكلة		تحديد البدائل		دراسة مزايا وعيوب البدائل		تنفيذ القرار	
م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط
١	٠.٣٦٤**	١	٠.٣٢٩**	١	٠.٤٥٧**	١	٠.٢٧٨**
٢	٠.١٩٨**	٢	٠.٤١٧**	٢	٠.٥١٤**	٢	٠.٥٥٧**
٣	٠.٥٦٦**	٣	٠.٤٣٦**	٣	٠.٢٨٨**	٣	٠.٤٦٨**
٤	٠.٠٣٩	٤	٠.٥٤٣**	٤	٠.٤٠٩**	٤	٠.٤٥٩**
٥	٠.٤٦٠**	٥	٠.٢٤٨**	٥	٠.٣٧٦**	٥	٠.١١٢
٦	٠.٣٨٨**	٦	٠.٢١٥**	٦	٠.١٩٧**	٦	٠.٣٦٥**
٧	٠.٤٩٠**	٧	٠.٢٥٤**	٧	٠.٢٩٤**	٧	٠.١٥٨*
٨	٠.٠١٩	٨	٠.١٥٢*	٨	٠.٤٢٥**	٨	٣٤٩**
٩	٠.٠٢٦	٩	٠.٠٠٥-	٩	٠.١٥٥*	٩	٠.٠٦٢-
١٠	٠.٤٤٤**	١٠	٠.٢٥٤**	١٠	٠.٢٧١**	١٠	٠.٣٣٣**
١١	٠.٥٩٥**	١١	٠.٦٦٩**	١١	٠.٢٢٢**	١١	٠.٥٦٠**
١٢	٠.٥٣٩**	١٢	٠.٥٥٦**	١٢	٠.١١٩-	١٢	٠.١٠٨-
١٣	٠.٣٠٦**	١٣	٠.٤٢٨**	١٣	٠.٣٧٣**	١٣	٠.١٤٤*
١٤	٠.٥٠٧**	١٤	٠.٥٠٧**			١٤	٠.٠٢٨-
						١٥	٠.٠٥٨
						١٦	٠.٢٤٦**
						١٧	٠.١٧٠**-

(*) دالة عند ٠.٠٥

(**) دالة عند ٠.٠١

بالنظر إلى جدول (٤) يتضح أن أغلب عبارات إستبيان اتخاذ القرارات الأسرية دالة عند (٠.٠١)، (٠.٠٥) فيما عدا بعض العبارات غير دالة والتي عددها بالمحور الأول (٣ عبارات) والمحور الثاني (عبارة واحدة) والمحور الثالث (عبارة واحدة) والمحور الرابع (٥ عبارات) ليصبح إستبيان إتخاذ القرارات الأسرية مكون من (٤٧) تحاول تحديد إتخاذ القرارات الأسرية من قبل القيادات النسائية.

وتم حساب ثبات المقياس **Reliability** بطريقتين هما:

الطريقة الأولى: باستخدام معادلة ألفا كرونباخ Alpha-Cronbach لحساب معامل الثبات لتحديد قيمة الإتساق الداخلي للمقياس حيث تم حساب معامل ألفا لكل جانب على حدة وللمقياس ككل بمحاورة (التعرف على المشكلة)، (تحديد البدائل)، (دراسة مزايا وعيوب البدائل)، (تنفيذ القرار).

جدول (٥): معاملات ثبات إستبيان إتخاذ القرارات الأسرية بمحاورة بإستخدام إختباري معامل ألفا والتجزئة النصفية

معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الفا	الجوانب
جتمان	سبيرمان - براون	كرونباخ	
٠.٧٤٢	٠.٥٣١	٠.٦٢٤	التعرف على المشكلة
٠.٧٥٨	٠.٥٥١	٠.٦٥٠	تحديد البدائل
٠.٨٤٥	٠.٥٠٦	٠.٥٥٧	دراسة مزايا وعيوب البدائل
٠.٨١٩	٠.٨٤٤	٠.٨٥٦	تنفيذ القرار

ويوضح جدول (٥) أن معامل ألفا لإستبيان إتخاذ القرارات الأسرية فى التعرف على المشكلة هو (٠.٦٢٤) وهو معامل ثبات عالى، محور تحديد البدائل (٠.٦٥٠) وهو معامل ثبات عالى ومحور دراسة مزايا وعيوب البدائل (٠.٥٥٧) وهو معامل ثبات مرضى ومحور تنفيذ القرار (٠.٨٥٦) وهو معامل ثبات عالى ومن ثم يتمتع إستبيان إتخاذ القرارات الأسرية بدرجة ثبات عالية وفقا للتقديرات الإحصائية التى تقيم قيم ثبات الإختبارات والمقاييس والإستبيانات.

الطريقة الثانية: إستخدام إختبار التجزئة النصفية (Split-half) وللتصحيح من أثر التجزئة النصفية تم إستخدام معادلة التصحيح لسبيرمان - براون (Spearman-Brown)، معادلة جتمان (Guttman). ويوضح جدول (٥) أن قيم معاملات إرتباط التجزئة النصفية لعبارات إستبيان إتخاذ القرارات الأسرية لمحور التعرف على المشكلة هو (٠.٥٣١) لسبيرمان - براون، (٠.٧٤٢) لجتمان، محور تحديد البدائل هو (٠.٥٥١) لسبيرمان - براون، (٠.٧٥٨) لجتمان، محور دراسة مزايا وعيوب البدائل هو (٠.٥٠٦) لسبيرمان - براون، (٠.٨٤٥) لجتمان، محور تنفيذ القرار هو (٠.٨٤٤) لسبيرمان - براون، (٠.٨١٩) لجتمان مما يدل على إتساق وثبات عبارات الإستبيان بجوانبه الأربعة وبذلك يكون الإستبيان صالح للتطبيق.

وبذلك أمكن تقسيم درجات إتخاذ القرارات الأسرية إلى أربع مستويات وجدول (٦) يوضح ذلك:

جدول (٦): القراءات الصغرى والكبرى والمدى وطول الفئة والمستويات لإستبيان إتخاذ القرارات الأسرية بجوانبه الأربعة

جوانب الاستبيان	البيان	عدد	أقل درجة	أعلى درجة	مدى	طول الفئة	المستوى المنخفض	المستوى المتوسط	المستوى المرتفع
التعرف على المشكلة	١٠	١٨	٢٩	١١	٤	٢١-١٨	٢٥-٢٢	٢٩-٢٦	
تحديد البدائل	١٣	٢٣	٣٤	١١	٤	٢٦-٢٣	٣٠-٢٧	٣٤-٣١	
دراسة مزايا وعيوب كل بديل	١٢	٢٣	٣٤	١١	٤	٢٦-٢٣	٣٠-٢٧	٣٤-٣١	
تنفيذ القرار	١٢	٢٠	٣٣	١٣	٤	٢٣-٢٠	٢٧-٢٤	٣٣-٢٨	
إجمالي إتخاذ القرارات الأسرية	٤٧	٩٥	١٣٠	٣٥	١٢	-٩٥	-١٠٧	-١١٩	١٣٠

يتضح من جدول (٦) أن أعلى درجة حصلت عليها القيادات النسائية عينة الدراسة في إستبيان إتخاذ القرارات الأسرية ككل كانت (١٣٠) درجة، وأقل درجة كانت (٩٥) درجة، والمدى (٣٥)، وطول الفئة (١٢)، وبذلك أمكن تقسيم درجات المقياس إلى ثلاثة مستويات مستوى منخفض (٩٥-١٠٦)، مستوى متوسط (١٠٧-١١٨)، مستوى مرتفع (١١٩-١٣٠).

إجراءات تطبيق أدوات البحث على العينة:

تم دمج كل من إستمارة البيانات الأولية للأسرة، إستبيان الممارسات القيادية، إستبيان إتخاذ القرارات الأسرية، في إستمارة واحدة حتى يسهل توزيعها وتطبيقها ومن تم تطبيق أدوات الدراسة على العينة وذلك بملء البيانات من القيادات النسائية عن طريق التواصل المباشر، وأستغرق التطبيق الميداني ثلاثة أشهر ابتداء من شهر أكتوبر/ديسمبر ٢٠١٨.

سادسا: المعاملات والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

تم تفريغ البيانات لكل من الأدوات الإجرائية وفقا للأسلوب الإحصائي المناسب والذي تحدد وفقا لآراء المتخصصين وقد تم إستخدام المعالجات الإحصائية التالية وذلك بمساعدة برنامج.

Statistical v (16) (S.P.S.S)

وذلك لحساب كل ما يلي:

١- حساب العدد والنسب المئوية لكل متغيرات الدراسة.

- ٢- حساب معاملات الارتباط بين عبارات كل محور من محاور إستبيان الممارسات القيادية والدرجة الكلية للمحور، حساب معاملات الارتباط بين عبارات كل جانب من جوانب إستبيان إتخاذ القرارات الأسرية بمحاوره والدرجة الكلية للمحور من أجل حساب صدق الإستبيانات
- ٣- حساب معامل ألفا كرونباخ، وإختبار التجزئة النصفية بإستخدام معادلتى سبيرمان - بروان، وجتمان لحساب ثبات إستبيان الممارسات القيادية وتحديد معامل الإتساق الداخلي للإستبيان. بأبعاها وإستبيان إتخاذ القرارات الأسرية بمحاورها.
- ٤- حساب المتوسطات والانحراف المعياري بين متغيرات الدراسة.
- ٥- تحليل التباين Analysis of Variance (ANOVA) في إتجاه واحد لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في إستبيان الممارسات الإدارية بمحاوره الأربعة تبعا لبعض الخصائص الإجتماعية والإقتصادية (عمر ربة الأسرة القيادية - المستوى التعليمى لربة الأسرة القيادية - المستوى التعليمى لرب الأسرة - دخل الأسرة) وفى حالة وجود فروق تم تطبيق اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات الدرجات.
- ٦- تحليل التباين (ANOVA) في اتجاه واحد لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في استبيان اتخاذ القرارات الأسرية بمحاوره الأربعة تبعا لبعض الخصائص الاجتماعية والاقتصادية (عمر ربة الأسرة القيادية - المستوى التعليمى لربة الأسرة القيادية - المستوى التعليمى لرب الأسرة - دخل الأسرة) وفى حالة وجود فروق تم تطبيق اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات الدرجات.
- ٧- استخدام اختبار (ت) (T-Test) للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات كل من (الريفيات والحضريات). في كل من استبيان الممارسات القيادية واتخاذ القرارات الأسرية
- ٨- تحليل التباين (ANOVA) في إتجاه واحد لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في الممارسات القيادية والقدرة على إتخاذ القرارات الأسرية وفقا لكل من (المسمى الوظيفي - مجال عمل المؤسسة - مهنة الزوج). وفى حالة وجود فروق تم تطبيق اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات الدرجات.

النتائج ومناقشتها:

نتائج الدراسة الميدانية (The results of the Field Study):

أولاً: وصف عينة الدراسة:

توزيع أفراد العينة الوصفية للقيادات النسائية وفقاً للخصائص الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية
جدول (٧): أفراد العينة الوصفية للقيادات النسائية للخصائص الاقتصادية والاجتماعية ن = (٢٣٠)

المؤهل التعليمي للقيادات النسائية			المسمى الوظيفي		
عدد	%		عدد	%	
١٥٥	٦٧.٤	بكالوريوس	٦٨	٢٩.٦	مدرس أول
٢٠	٨.٧	ماجستير	٤	١.٧	عميدة
٥٥	٢٣.٩	دكتوراه	٦٦	٢٨.٧	ناظرة
٢٣٠	١٠٠	المجموع	٥٨	٢٥.٢	رئيس قسم
عدد أفراد الأسرة			١٩	٨.٣	مدير إدارة
٨٧	٣٧.٨	من ٢ > ٤	١٥	٦.٥	وكيلة
١٤٣	٦٢.٢	من ٤ > ٦	٢٣٠	١٠٠	المجموع
-	-	٦ فأكثر	منطقة السكن		
٢٣٠	١٠٠	المجموع	١٢٥	٥٤.٣	حضر
المستوى التعليمي للزوج			١٠٥	٤٥.٧	ريف
٦٩	٣٠	فوق متوسط	٢٣٠	١٠٠	المجموع
١٤٧	٦٣.٩	جامعي	فئات السن للقيادات النسائية من ربات الأسر		
٦	٢.٦	ماجستير	١١٥	٥٠.٠	من ٤٠ > ٤٥ سنة
٨	٣.٥	دكتوراه	٤٤	١٩.١	من ٤٥ > ٥٠ سنة
٢٣٠	١٠٠	المجموع	٧١	٣٠.٩	أكثر من ٥٠ سنة
فئات الدخل الشهري الأسري			٢٣٠	١٠٠	المجموع
٢٥	١٠.٩	من ١٠٠٠ : > ٢٠٠٠	مجال عمل المؤسسه		
٩٢	٤٠	من ٢٠٠٠ : > ٣٠٠٠	١٧	٧.٤	زراعة وبيئة
٢٩	١٢.٦	من ٣٠٠٠ : > ٤٠٠٠	١٨	٧.٨	ثقافة ورياضه

١٣.٠	٣٠	من ٤٠٠٠ : > ٥٠٠٠	٧٣.٥	١٦٩	تعليم وتدريب
-	-	من ٥٠٠٠ : > ٦٠٠٠	١١.٣	٢٦	تنمية اجتماعية
٢٣.٥	٥٤	٦٠٠٠ فأكثر	١٠٠	٢٣٠	المجموع
١٠٠	٢٣٠	المجموع			الخبرة
		مهنة الزوج	٢٤.٣	٥٦	أقل من ٥ سنوات
٣١.٧	٧٣	موظف حكومي	١٦.٥	٣٨	من ٥ : أقل من ١٠ سنوات
٢٢.٦	٥٢	موظف قطاع خاص	٢٢.٢	٥١	من ١٠ : أقل من ١٥ سنة
١٣.٩	٣٢	أعمال حرة	٣٧.٠	٨٥	أكثر من ١٥ سنة
٣١.٧	٧٣	معاش	١٠٠	٢٣٠	المجموع
١٠٠	٢٣٠	المجموع			

المسمى الوظيفي: تشير نتائج جدول (٧) أن مجموع الغالبية العظمى لعينة الدراسة الأساسية ونسبتهم (٢٩.٦%) في وظيفة مدرس أول تليها وظيفة ناظرة ونسبتهم (٢٨.٧%) في حين نسبة (٢٥.٢) في وظيفة رئيس قسم وتأتي أقل نسبة للقيادات النسائية في وظيفة عميد ونسبتهم (١.٧%).

عدد أفراد الأسرة: كما يلاحظ من نتائج الجدول أن ما يقرب من ثلثي العينة من عينة الدراسة الأساسية يكون عدد أفراد الأسرة لهم من ٤ > ٦ أفراد بنسبة ٦٢.٢% وأقل نسبة من ٢ > ٤ بنسبة ٣٧.٨%.

منطقة السكن: كما تبين من الجدول أن أكثر من نصف عينة الدراسة الأساسية تسكن في الحضر بنسبة ٥٤.٣% في حين كانت أقل نسبة في عينة الدراسة الأساسية تسكن في الريف بنسبة ٤٥.٧%.

مهنة الزوج: كما يتضح من الجدول تساوى نسبة أفراد عينة الدراسة الأساسية بنسبة ٣١.٧% ما بين موظفون في وظائف حكومية وبالمعاش يليها ٢٢.٦% يشغلون في القطاع الخاص يليها اللاتي يمارسون أعمال حرة بنسبة ١٣.٩%.

مجال عمل المؤسسة: كما يتضح من الجدول أن ما يقرب من ثلثي العينة من أفراد عينة الدراسة الأساسية بنسبة ٣١.٧% تعمل في مؤسسة تعليمية وتدريبية وأقل نسبة بنسبة (٧.٤) تعملن في مؤسسة زراعية وبيئية.

فئات السن للقيادات النسائية من ربات الأسر: تبين من نتائج جدول (٧) أن مجموع الغالبية العظمى لعينة الدراسة الأساسية تقع في فئة من ٤٠ > ٤٥ سنة بنسبة (٥٠.٠ %) يليها الفئة أكثر من ٥٠ سنة بنسبة ٣٠.٩ % وأقل الفئات من ٤٥ > ٥٠ سنة بنسبة ١٩.١ %.

المؤهل التعليمي للقيادات النسائية عينة الدراسة: كما تشير نتائج الجدول أن أعلى فئة في المؤهل التعليمي للقيادات النسائية بكالوريوس بنسبة ٦٧.٤ % يليها فئة القيادات النسائية الحاصلات على درجة الدكتوراه بنسبة ٢٣.٩ % وأقل نسبة من الحاصلات على ماجستير بنسبة ٨.٧ %.

المؤهل التعليمي للزوج: كما يتضح من الجدول أن أعلى نسبة من أفراد عينة الدراسة الأساسية بنسبة ٦٣.٩ % حاصلين على درجة البكالوريوس يليها ٢٣.٩ % حاصلين على درجة الدكتوراه يليها الحاصلين على درجة الماجستير بنسبة ٨.٧ %، وأقل فئة حاصلين على درجة دبلوم عالي بنسبة ٣.٥ %.

الخبرة: كما تبين من نتائج الجدول أن أعلى نسبة من أفراد عينة الدراسة لديهم خبرة أكثر من ١٥ سنة بنسبة ٢٤.٣ % يليها أقل من ٥ سنوات بنسبة ٢٤.٣ % وأقل نسبة من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات بنسبة ١٦.٥ %.

فئات الدخل: كما تبين من الجدول أن أكثر من نصف عينة الدراسة الأساسية يقع دخلها في فئة الدخل من ٢٠٠٠ > ٣٠٠٠ بنسبة ٤٠ % يليها فئة الدخل ٦٠٠٠ فأكثر بنسبة ٢٣.٥ % يليها فئة الدخل من ٤٠٠٠ > ٥٠٠٠ بنسبة ١٣ %.

ثانياً: مستويات إستجابات القيادات النسائية على إستبيان الممارسات القيادية وإتخاذ القرارات الأسرية

جدول (٨): التوزيع النسبي للقيادات النسائية عينة الدراسة الأساسية وفقاً لمستوى الممارسات القيادية ن = (٢٣٠)

البعد	منخفض		متوسط		مرتفع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
مهارة الإتصال	٥٣	٢٣	١٣٠	٥٦.٥	٤٧	٢٠.٤
مهارة إدارة الوقت	٧٦	٣٣	٦٦	٢٨.٧	٨٨	٣٨.٣
مهارة عقد الإجتماعات	٧٣	٣١.٧	١٦	٧	١٤١	٦١.٣
مهارة إدارة التفاوض	١٤٩	٦٤.٨	٦٢	٢٧	١٩	٨.٣
إجمالي الممارسات القيادية	٥٧	٢٤.٨	١٤١	٦١.٣	٣٢	١٣.٩

باستعراض نتائج جدول (٨) تبين إرتفاع نسبة عينة القيادات النسائية عينة الدراسة في إجمالي الممارسات القيادية لتتعدى نصف العينة في المستوى المتوسط حيث بلغت النسبة (٦١.٣) واتفقت مع دراسة سمر عودة (٢٠٠٢) بينما اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (Rouleau-Carroll (2014)، وقد يرجع سبب الإختلاف إلى إختلاف عينة البحث ومكان التطبيق، كما تبين إرتفاع نسبة القيادات النسائية في الممارسات القيادية لتتعدى نصف عينة الدراسة بنسبة (٥٦.٥%) في المستوى المتوسط لمهارة الإتصال في حين تبين من الجدول أن إرتفاع نسبة عينة الدراسة من القيادات النسائية لمهارة إدارة الوقت في المستوى المرتفع لتصل النسبة إلى (٣٨.٣%) وتفسر الباحثان ذلك بأن تقلد المرأة للمناصب القيادية يجعل المرأة تمر بخبرات حياتية أكثر ترفع من قدرتها وإدارتها للوقت، كما تبين من الجدول إرتفاع نسبة عينة الدراسة من الممارسات القيادية لتتعدى نصف العينة لمهارة عقد الإجتماعات حيث بلغت النسبة (٦١.٣%) في حين تبين من الجدول ارتفاع نسبة القيادات النسائية عينة الدراسة لمهارة إدارة التفاوض في المستوى المنخفض حيث بلغت النسبة (٦٤.٨%).

جدول (٩): التوزيع النسبي للقيادات النسائية عينة الدراسة الأساسية وفقاً لمستوى إتخاذ القرارات الأسرية ن = (٢٣٠)

البعد	منخفض		متوسط		مرتفع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
التعرف على المشكلة	٢٤	١٠.٤	٩٦	٤١.٨	١١٠	٤٧.٨
تحديد البدائل	٨	٣.٥	١٠١	٤٣.٩	١٢١	٥٢.٦
دراسة مزايا وعيوب البدائل	٤٧	٢٠.٤	١٣٩	٦٠.٥	٤٤	١٩.١
تنفيذ القرار	٣٩	١٧	٨٠	٣٤.٨	١١١	٤٨.٣
إجمالي إتخاذ القرارات الأسرية	٩١	٣٩.٦	١٠٩	٤٧.٤	٣٠	١٣.٠

باستعراض نتائج جدول (٩) تبين ارتفاع نسبة عينة الدراسة من القيادات النسائية بنسبة (٤٧.٤%) في المستوى المتوسط لمحور إجمالي إتخاذ القرارات الأسرية ككل واتفقت هذه النتيجة مع دراسة سليمان الخوالدة (٢٠٠٢). كما أشارت نتائج جدول (٩) أن المستوى مرتفع في التعرف على المشكلة بنسبة (٤٧.٨%) وفي تحديد البدائل بنسبة (٥٢.٦%) في المستوى المرتفع وفي دراسة مزايا وعيوب البدائل بنسبة (٦٠.٥%) في المستوى المتوسط وفي محور تنفيذ القرار بنسبة (٤٨.٣%) في المستوى المرتفع. وقد يرجع السبب في ذلك إلى أن عينة البحث تتقلد مناصب قيادية مما يوضح أن عمل المرأة له دور في التعرف على المشكلة وتحديد البدائل وتنفيذ

القرار. كذلك ما يقرب من نصف العينة ٤٨.٤% من القيادات النسائية في المستوى المتوسط من اتخاذ القرارات الأسرية بصفة عامة وقد يرجع ذلك لزيادة الأعباء الإدارية بالعمل مما يقلل من تأثيرها في إتخاذ القرارات الأسرية.

ثانيا: النتائج في ضوء فروض العينة الأساسية:

الفرض الأول:

ينص الفرض الأول على أنه توجد علاقة إرتباطية بين الممارسات القيادية بمحاورة (مهارة الإتصال - مهارة إدارة الوقت - مهارة عقد الاجتماعات - مهارة التفاوض) للقيادات النسائية عينة الدراسة والقدرة على إتخاذ القرارات بمحاورها (التعرف على المشكلة - تحديد البدائل - دراسة مزايا وعيوب البدائل - تنفيذ القرار).

وللتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم حساب مصفوفة معاملات إرتباط بيرسون بين مستوى الممارسات القيادية بأبعدها (مهارة الإتصال - مهارة إدارة الوقت - مهارة عقد الاجتماعات - مهارة التفاوض) للقيادات النسائية عينة الدراسة والقدرة على إتخاذ القرارات الأسرية بمحاورة (التعرف على المشكلة - تحديد البدائل - دراسة مزايا وعيوب البدائل - تنفيذ القرار).

جدول (١٠): مصفوفة معاملات إرتباط بيرسون بين الممارسات القيادية للقيادات النسائية

وبين إتخاذ القرارات الأسرية ن = (٢٣٠)

المتغيرات	مهارة الاتصال	مهارة إدارة الوقت	مهارة عقد الاجتماعات	مهارة إدارة التفاوض	إجمالي مهارات الإدارة	التعرف على المشكلة	تحديد البدائل	دراسة مزايا وعيوب البدائل	تنفيذ القرار	اجمالي اتخاذ القرارات الاسريه
مهارة الاتصال	---									
مهارة إدارة الوقت	** ٠.٤٦٣	---								
مهارة عقد الاجتماعات	** ٠.٤٥٦	** ٠.٢٠١	---							
مهارة إدارة التفاوض	** ٠.٣١١	** ٠.٥٣١	** ٠.٣١٦	---						

						**	-**	**	**	إجمالي المهارات الإدارية
					---	٠.٦	٠.٧٣	٠.٨٥	**	٠.٦٤٠
						٨٠	٢	٩		
					-	**	**	**	**	التعرف على المشكلة
				---	**	٠.٥	٠.٤٦	٠.٣	٠.١١٢	
				-	٠.٤٩	٤١	٤	١٤		
					٣					
					-	٠.٠١	٠.١	٠.٠٨	٠.٠١	تحديد البدائل
			---	٠.٠	٤	٠٠	-٠	-٤	٠.١٤٥*	
				٧٥						
			**	-	**	**	٠.٠٥	٠.١٣	**	دراسة مزايا وعيوب البدائل
		---	٠.٣	٠.١	٠.٢٠	٠.٢	٩	١	٠.٢٠٦	
			٧٩	٠.٤	١	٣٥				
		**	**	**	**	**	**	**	**	تنفيذ القرار
	---	٠.١٩	٠.١	٠.٣	٠.٥٦	٠.٣	٠.٣٤	٠.٤٦	**	
	--	٠	٦٦	٣٨	٠	٤٣	٢	٧	٠.٥٠٦	
		**	**	**	**	**	**	**	**	إجمالي اتخاذ القرارات الأسرية
-----	**	**	**	**	**	**	**	**	**	
-	٠.٨٣	٠.٥٦	٠.٥	٠.٤	٠.٥٦	٠.٤	٠.٣٤	٠.٤٢	٠.٤٦٤**	
	٥	٩	٠.٦	٣٩	٨	٨٥	٦	٥		

** دال عند ٠.٠١ * دال عند ٠.٠٥

يتضح من جدول (١٠) أنه توجد علاقة إرتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الممارسات القيادية ككل وإتخاذ القرارات الأسرية حيث بلغت قيمة معامل إرتباط بيرسون (**٠.٥٦٨) وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)، أى كلما تقلدت المرأة فى المناصب القيادية كلما زاد لديها القدرة على إتخاذ القرارات الأسرية وتفسر الباحثان ذلك بأن المكانة الإجتماعية التى تتمتع بها المرأة وتوفير البيئة والمناخ الإدارى السليم وتوفير فرص العمل لها وقدرتها فى التعبير عن رأيها الأمر الذى يساعدها فى بلورة شخصيتها وزيادة وعيها بإتخاذ القرارات الأسرية.

وقد أشارت هبه عبد اللطيف (٢٠٠٥) إلى أن تمكين المرأة يساعد على تنمية قدرتها الشخصية وإتخاذ القرارات ومواجهة المشكلات بكفاءة وبأقل الإمكانيات المتاحة، كما تميز مؤتمرنظمة المرأة العربية، (٢٠١٥) منذ بداية فعالياته باقتراح توصيات قابلة للترجمة إلى

سياسات وبرامج تنموية وذلك بهدف المساعدة على تفعيل إستراتيجية تمكين المرأة في أجندة التنمية المستدامة ومن أهم هذه التوصيات رفع نسبة تمثيل المرأة في المناصب القيادية وصنع القرار على المستوى الوطنى والإقليمى والدولى فى جميع المجالات وأتفقت هذه النتيجة مع دراسة إيمان المحاريقي، (٢٠١٦) التى أثبتت أن المرأة المتعلمة التى تشغل وظيفة مرموقة لها سلطة كبيرة فى اتخاذ القرارات داخل الأسرة واتفقت أيضا مع دراسة كلا من حافظ الغزالى (٢٠١٢)، محمود أبو النور، (٢٠١٠) حيث أكدت على وجود علاقة بين القيادة وفاعلية اتخاذ القرار.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة Colman (2001)، إيمان الحسين (٢٠١٢)، نجاة الصائغ (٢٠١٣)، ليلي أبو العلا، (٢٠١٤)، Bano, Sabina (2014) التى أكدت على أن المسؤولين يؤمنون بضعف قدرة المرأة القيادية على إتخاذ القرار وأن المسئوليات العائلية تعتبر معوقا أساسيا أمام المرأة وهذا ما اثبتته دراسة هبه نصار، (٢٠٠٢) أن صراع الأدوار بين متطلبات الأسرة وإحتياجات الوظيفة يحول دون تبوء المرأة مركزا قياديا كما أثبتت دراسة كلا من إيمان الحسين، (٢٠١٢)، نجاة الصائغ، (٢٠١٣) على عدم إتاحة الفرصة للقيادات النسائية على إتخاذ القرارات الهامة وأن المرأة القيادية تفتقر المقدره على إتخاذ القرار.

ويتضح من جدول (١٠) وجود علاقة إرتباطية موجبة بين مهارة الإتصال و تحديد البدائل، دراسة مزايا وعيوب البدائل، تنفيذ القرار حيث بلغت قيمة معامل إرتباط بيرسون (*٠.١٤٥)، (**٠.٢٠٦، **٠.٥٠٦) وهى قيمة دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)، أى كلما تقلدت المرأة فى المناصب كلما زاد لديها القدرة على تحديد البدائل، دراسة مزايا وعيوب البدائل، تنفيذ القرار، وتفسر الباحثتان ذلك بأنه بتقلد المرأة للمناصب القيادية يعمل علي إكتسابهم خبرات وقدرات جديدة تساعدهم علي إكتساب أنماط سليمة تجاه حل المشكلات وإتخاذ القرارات في حين أنه لا توجد علاقة إرتباطية بين إدارة الإتصال والتعرف على المشكلة.

تبين من الجدول (١٠) وجود علاقة إرتباطية بين إدارة الوقت والتعرف على المشكلة وتنفيذ القرار حيث بلغت قيمة معامل إرتباط بيرسون (*٠.٣١٤، **٠.٤٦٧) على التوالى بينما ينضح من الجدول عدم وجود علاقة إرتباطية بين إدارة الوقت وتحديد البدائل ودراسة مزايا وعيوب البدائل وتفسر الباحثتان ذلك بسبب الضغوطات التى تواجه المرأة للموازنة بين المسئوليات الأسرية ومسئوليات العمل، بالتالى تحتاج المرأة إلى مضاعفة جهودها ورفع كفايتها وتوظيف فعاليتها في إستثمار عامل الوقت، على نحو يفوق ما تتطلبه إمكانياتها لكي تحافظ على إتساق وإستمرارية تطورها المهني.

ويتضح من الجدول أيضا (١٠) وجود علاقة إرتباطية غير دالة إحصائيا بين إدارة التفاوض وتحديد البدائل كما تبين من الجدول وجود علاقة إرتباطية موجبة بين مهارة إداره الاجتماعات

والتعرف على المشكلة وتنفيذ القرار حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (**0.464، **0.342) على التوالي بينما يتضح من الجدول عدم وجود علاقة ارتباطية بين مهارة عقد الاجتماعات وتحديد البدائل ودراسة مزايا وعيوب البدائل كما تبين من الجدول وجود علاقة ارتباطية بين إدارة التفاوض والتعرف على المشكلة ودراسة مزايا وعيوب البدائل وتنفيذ القرار حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (**0.541، **0.235، **0.343) وهذا يعنى أنه كلما زادت قدرة القيادات النسائية على إدارة التفاوض كلما زاد لديها التعرف على المشكلة ودراسة مزايا وعيوب البدائل وتنفيذ القرار وهذا ما أكدته دراسة (Jones and George, 2003) أن المرأة تميل إلى إتباع أسلوب المشاركة وتنظيم المعلومات والأفكار على التوالي، مما سبق يتضح تحقق الفرض الأول جزئياً.

الفرض الثانى

ينص الفرض الثانى على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الممارسات القيادية بمحاوره وبين بعض الخصائص الإجتماعية والاقتصادية (المؤهل التعليمى - الخبرة - عدد أفراد الأسرة).

وللتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم حساب مصفوفة معامل ارتباط بيرسون بين مستوى الممارسات القيادية بأبعاده (مهارة الاتصال - مهارة إدارة الوقت - مهارة عقد الاجتماعات مهارة التفاوض) للقيادات النسائية عينة الدراسة وبين بعض الخصائص الإجتماعية والإقتصادية (المؤهل التعليمى - الخبرة - عدد أفراد الأسرة).

جدول (١١): مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين الممارسات القيادية للقيادات النسائية وبين بعض الخصائص الإجتماعية والإقتصادية للأسرة ن = (٢٣٠)

عدد المتغيرات	مهارة الاتصال	مهارة إدارة الوقت	مهارة عقد الاجتماعات	مهارة إدارة	إجمالى الممارسات القيادية	المؤهل التعليمى	الخبرة	عدد أفراد الأسرة
مهارة الاتصال	---							
مهارة إدارة الوقت	**	---						
مهارة عقد الاجتماعات	0.463		---					
مهارة إدارة	**	**	0.456	0.201				
			**	**	---			

التفاوض	٠.٣١١	٠.٥٣١	٠.٣١٦	
إجمالي	**	**	***	٠.٦٨٢*
الممارسات	٠.٦٤٠	٠.٨٥٩	٠.٧٣٢	*
القيادية				---
المؤهل	**		٠.٢٥٩*	
التعلمي	٠.٢٣٢	-٠.٠٥٧	*	٠.٠٤٢ * ٠.١٤١
				-
الخبرة	٠.٠٥٢	٠.٠٥٢	٠.٢٩٩	٠.٤٣٧* **
		٣٢٦		**
				٠.٣٠٣ *
				٠.٤٣٨
عدد أفراد	**			٠.٠٩ *
الأسرة	٠.٣٧٩	٠.١٢٦	-٠.٠١٤	٠.١٣٢* ٠.٤٩٣**
				٣ ٠.٢١٩

يتضح من جدول (١١) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الممارسات القيادية ككل وخبرة ربة الأسرة في مجال العمل حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.303^{**}) وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١)، أي أنه تزداد الممارسات القيادية لربة الأسرة التي تتولى المناصب القيادية بزيادة خبرتها في مجال العمل وتعزو الباحثان ذلك إلى أن زيادة سنوات الخبرة في مجال العمل للقيادات النسائية تساعدهم على إكتساب معارف جديدة تؤهلهم للعمل الإداري بشكل أفضل وتساعد على تنمية مهاراتهم الإدارية وأتفقت هذه النتيجة مع دراسة، نبيلة القسوس (٢٠٠٤)، دينا جبر (٢٠٠٥)، سعد الشمري (٢٠٠٦)، مروة أبو النور، (٢٠١٢) كما أتفقت مع دراسة مريم الدليمي (٢٠١٦) التي أكدت على أن قوة الخبرة تعدل من مهارة وأداء ربة الأسرة القيادية في العمل. وأختلفت مع دراسة كلا من أغادير العيدروس (٢٠٠٤)، محمد كريم، حسنى سعيد (٢٠١٠)، محمد العنزي (٢٠١٠)، رائدة أبو ناموس (٢٠١٦).

ويتضح من جدول (١١) وجود علاقة ارتباطية بين الممارسات القيادية ككل وبين (المؤهل العلمي وعدد أفراد الأسرة)، كما تبين من الجدول وجود علاقة ارتباطية بين مهارة الإتصال وبين المؤهل التعليمي وعدد أفراد الأسرة حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.232^{**})، 0.379^{**} على التوالي بينما يتضح من الجدول عدم وجود علاقة ارتباطية بين مهارة الإتصال والخبرة كما تبين من الجدول وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مهارة إداره الوقت والخبرة حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.326^{**}) على التوالي وأتفقت هذه النتيجة مع دراسة

سوزان المهدي، (٢٠٠٣) التي أثبتت وجود علاقه بين إدارة الوقت وسنوات الخبرة بينما أختلفت مع خليفة أبو عاشور، المعتصم بالله الحوارنة، (٢٠٠٢)، بتول حيدري، (٢٠٠٦).

ويتضح من الجدول عدم وجود علاقة إرتباطية بين مهارة إدارة الوقت والمؤهل التعليمي وعدد أفراد الأسرة كما تبين من الجدول وجود علاقة إرتباطية بين المؤهل التعليمي والخبرة ومهارة عقد الإجتماعات حيث بلغت قيمة معامل إرتباط بيرسون (٠.٢٥٩**، ٠.٢٩٩**) على التوالي بينما يتضح من الجدول عدم وجود علاقة إرتباطية بين مهارة عقد الإجتماعات وعدد أفراد الأسرة. كما تبين من الجدول وجود علاقة إرتباطية بين كل من المؤهل التعليمي - عدد أفراد الأسرة وإدارة التفاوض حيث بلغت قيمة معامل إرتباط بيرسون (*٠.١٤١، ٠.٤٩٣٤٣**) على التوالي بينما يتضح من الجدول وجود علاقة إرتباطية بين الخبرة وإدارة التفاوض حيث بلغت قيمة معامل إرتباط بيرسون (٠.٤٣٧**). مما سبق يتضح تحقق الفرض الثاني جزئيا.

الفرض الثالث

ينص الفرض الثالث على أنه توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين القدرة على إتخاذ القرار بمحاورة (التعرف على المشكلة - تحديد البدائل - دراسة مزايا وعيوب البدائل - تنفيذ القرار) وبين بعض الخصائص الإجتماعية والإقتصادية (المؤهل التعليمي - الخبرة - عدد أفراد الأسرة). وللتحقق من صحة الفرض إحصائيا تم حساب مصفوفة معاملات إرتباط بيرسون بين مستوى إتخاذ القرار بأبعاده (التعرف على المشكلة - تحديد البدائل - دراسة مزايا وعيوب البدائل - تنفيذ القرار) للقيادات النسائية عينة الدراسة وبين بعض الخصائص الإجتماعية والإقتصادية (المؤهل التعليمي - الخبرة - عدد أفراد الأسرة).

جدول (١٢): مصفوفة معاملات إرتباط بيرسون بين إتخاذ القرارات الأسرية للقيادات النسائية وبين بعض الخصائص الإجتماعية ن = (٢٣٠)

عدد أفراد الأسرة	الخبرة	المؤهل التعليمي	إجمالي إتخاذ القرارات الأسرية	دراسة مزايا وعيوب البدائل	تحديد البدائل	التعرف على المشكلة	المتغيرات
							التعرف على المشكلة
						---	على المشكلة
						---	تحديد البدائل
						٠.٠٧٥-	

دراسة	مزايا	وعيوب	البدائل	تنفيذ	القرار	إجمالي	اتخاذ	القرارات	الأسرية	المؤهل	التعليمي	الخبرة	عدد أفراد	الأسرة
	0.104-	0.379**	---											
	0.338*	0.166*	---	0.190**										
	0.439**	0.506**	---	0.835**	---									
	0.001-	0.441**	---	0.237	0.236**	0.216**								
	0.216**	0.261**	---	0.124	0.373**	0.413**								
	0.100-	0.083	---	0.235	0.208	0.143*								
			---	0.093	0.219**									

ويتضح من جدول (١٢) وجود علاقة إرتباطية موجبة دالة إحصائياً بين إتخاذ القرارات الأسرية ككل وخبرة ربة الأسرة فى مجال العمل، حيث بلغت قيمة معامل إرتباط بيرسون (**0.413) وهى قيمة دالة عند مستوى دلالة (0.01)، أى أن ربة الأسرة التى تتولى المناصب القيادية بزيادة خبرتها فى مجال العمل تزداد قدرتها على إتخاذها للقرارات الأسرية، وتفسر الباحثان ذلك على أن قوة الخبرة تطور وتحسن من أداء ربة الأسرة فى العمل مما يدفعها إلى التحكم أكثر فى إتخاذ القرارات السليمة لما تحمله قوة الخبرة من فاعلية فى دعم الأفكار والإتجاهات حيث أن قوة الخبرة مكتسبة من تجارب العمل ومرتبطة بعدد سنوات الخبرة فكما كانت ربة الأسرة القيادية لديها خبرة واسعة نتيجة للتجارب العملية التى مرت بها كلما كان لديها قدرة على إتخاذ القرارات الأسرية بشكل أفضل.

وتتفق هذه النتيجة مع (Kruse & Prettyman (2008) و (Madura, (2012)، (Scovetta, (2013)، كما تتفق مع دراسة مريم الدليمى (2016) إيمان المحاريقى، (2016)، أسماء الفرماوى، (2001) التى أثبتت أن بزيادة خبرة ربة الأسرة فى مجال العمل

يزداد لديها القدرة على إتخاذ القرار بشكل أفضل داخل الأسرة وذلك نتيجة لزيادة المعلومات والخبرات التي تكتسبها ربة الأسرة نتيجة للمواقف التي مرت بها في جميع شئون حياتها وأختلفت مع دراسة عاطف العواودة، (٢٠٠٨).

ويتضح من جدول (١٢) وجود علاقة ارتباطية سالبة بين إتخاذ القرارات الأسرية ككل وبين المؤهل التعليمي حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (-٠.٢١٦**) وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٠١)، وأنفقت هذه النتيجة مع دراسة كلا من نبيلة القسوس، (٢٠٠٤)، سعد الشمري (٢٠٠٦)، ماجد أبو حمدان (٢٠١١) بينما أختلفت مع دراسة، محمد كريم وحسنى سعيد (٢٠١٠)، محمد المجالى، عايدة الخوالدة (٢٠١٤) في حين أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين إتخاذ القرارات الأسرية ككل وبين عدد أفراد الأسرة. كما تبين من الجدول رقم (١٢) وجود علاقة ارتباطية بين التعرف على المشكلة والخبرة حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (-٠.٢١٦**) على التوالي كما تبين من الجدول عدم وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التعرف على المشكلة وعدد أفراد الأسرة.

ويتضح من الجدول (١٢) وجود علاقة ارتباطية بين تحديد البدائل وخبرة ربة الأسرة التي تتولى مناصب قيادية حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (-٠.٢٦١**) وتعزو الباحثتان ذلك إلى قوة الخبرة التي تمتلكها المرأة القيادية والمكتسبة من التجارب العملية التي مرت بها من خلال عدد سنوات الخبرة تساعدها في إكتساب المعارف والمهارات والخبرات كما أنها تنمي مساهمتها في التطوير مما يؤهلها لتحديد البدائل بشكل علمي أفضل.

كما تبين من الجدول (١٢) وجود علاقة ارتباطية سالبة بين تحديد البدائل والمؤهل العلمي حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (-٠.٤٤١**) على التوالي بينما يتضح من الجدول عدم وجود علاقة ارتباطية بين تحديد البدائل وعدد أفراد الأسرة. كما تبين من الجدول وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين دراسة مزايا وعيوب البدائل والمؤهل العلمي حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (-٠.٢٣٦**) بينما يتضح من الجدول عدم وجود علاقة ارتباطية بين دراسة مزايا وعيوب البدائل وعدد أفراد الأسرة مما سبق يتضح تحقق الفرض الثالث جزئياً.

الفرض الرابع:

ينص الفرض الرابع على أنه يوجد تباين ذات دلالة إحصائية بين النساء القيادات عينة الدراسة في الممارسات القيادية وفقاً لبعض الخصائص الاجتماعية والإقتصادية (عمر ربة الأسرة القيادية - المستوى التعليمي لربة الأسرة القيادية - المستوى التعليمي لرب الأسرة - دخل الأسرة).

وللتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم استخدام One Way(ANOVA) إختبار تحليل التباين في إتجاه واحد للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات القيادات النسائية في الممارسات القيادية وبعض متغيرات المستوى الإجتماعى والإقتصادى للأسرة المتمثلة فى (عمر ربة الأسرة القيادية - المستوى التعليمى لربة الأسرة القيادية المستوى التعليمى لرب الأسرة - دخل الأسرة).

جدول (١٣): تحليل التباين بين القيادات النسائية فى الممارسات القيادية تبعا لبعض المتغيرات الإجتماعية والإقتصادية للأسرة ن = (٢٣٠)

الدالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	عمر ربة الأسرة
		٣	٣٨٥٠.٢٤٤	٧٧٠٠.٤٨٨	بين المجموعات
٠.٠٠٠١	٢٠.٦٠٠	٢٢٦	١٨٦.٩٠٨	٣٧٩٤٢.٤٢٥	داخل المجموعات
				٤٥٦٤٢.٩١٣	المجموع
الدالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	المستوى التعليمى لربة الأسرة
		٣	٢١٢١.٣٥٥	٨٤٨٥.٤١٩	بين المجموعات
٠.٠٠٠١	١١.٤٧٥	٢٢٦	١٨٤.٨٦٣	٣٧١٥٧.٤٩٣	داخل المجموعات
				٤٥٦٤٢.٩١٣	المجموع
الدالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	المستوى التعليمى لرب الأسرة
		٣	٢٦٧٦.٥٤٣	٨٠٢٩.٦٢٨	بين المجموعات
٠.٠٠٠١	١٤.٣٧٤	٢٢٦	١٨٦.٢٠٤	٣٧٦١٣.٢٨٥	داخل المجموعات
				٤٥٦٤٢.٩١٣	المجموع
الدالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	دخل الأسرة
		٣	٣٠٨٥.٥٩٦	١٢٣٤٢.٣٨٢	بين المجموعات
٠.٠٠٠١	١٨.٦٢٤	٢٢٦	١٦٥.٦٧٤	٣٣٣٠٠.٥٣١	داخل المجموعات
				٤٥٦٤٢.٩١٣	المجموع

يتضح من جدول (١٣) وجود تباين دال إحصائياً في الممارسات القيادية للقيادات النسائية عينة الدراسة تبعاً لبعض متغيرات المستوى الإجماعي والإقتصادي للأسرة (عمر ربة الأسرة - المستوى التعليمي لربة الأسرة - المستوى التعليمي لرب الأسرة - دخل الأسرة) حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي (٢٠.٦٠٠)، (١١.٤٧٥)، (١٤.٣٧٤)، (١٤.٣٧٤) وهذه القيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠١ وهذا يدل على وجود اختلافات دالة إحصائياً بين القيادات النسائية عينة البحث في الممارسات القيادية. ولمعرفة دلالة الفروق تم تطبيق إختبار (توكي) (Tukey) للمقارنات المتعددة تبعاً للمتغيرات السابقة وجدول (١٣) يوضح ذلك.

جدول (١٤): إختبار توكي لتوضيح اتجاه دلالة الفروق بين متوسطات درجات إستجابات القيادات النسائية عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة ن = (٢٣٠)

أكثر من ٥	من ٤١:٥٠	من ٣١:٤٠	عمر ربة الأسرة
م=٥٠.٦٠٥٦	م=٤٨.٤٢٠٦	م=٤٧.٨٨٦٤	
Sig (P. Value)	متوسط الفرق	Sig (P. Value)	متوسط الفرق
			من ٤٠:٣١
		٠.٦٩٣	من ٥٠:٤١
	٠.٠٠١	٠.٠٠١	أكثر من ٥١
	١١.١٦٥٤٩*	*١٣.٣٣٩٧٤	
مستوى مرتفع	مستوى متوسط	مستوى منخفض	المستوى التعليمي للقيادات النسائية
م=٥٣.٤٢٨٦	م=٤٩.٢٦٧٥	م=٤٩.٠٠٠٠	
Sig (P. Value)	متوسط الفرق	Sig (P. Value)	متوسط الفرق
			مستوى منخفض
		٠.٠١١	مستوى متوسط
	٠.٠٠١	*٣٠.١٤٢٨٦	مستوى مرتفع
	*١٥.٦٥٣٨٥		
مستوى مرتفع	مستوى متوسط	مستوى منخفض	المستوى التعليمي للزوج
م=٤٩.١٦٣٣	م=٤٨.٠٠٠٠	م=٤٥.٣٦٠٠	
Sig (P. Value)	متوسط الفرق	Sig (P. Value)	متوسط الفرق
			مستوى منخفض
		٠.٠٠١	مستوى متوسط
	٠.٤٩٩	٠.٠٠١	مستوى مرتفع
	٨.٨٠٠٠٠	*١٠.٢٠٤٥٨	
مستوى مرتفع م=	مستوى متوسط	مستوى منخفض م=	الدخل
٦٢.٦٢٠٧	م=٦١.٣٩١٣	٥٩.٩٤٧٤	
Sig (P. Value)	متوسط الفرق	Sig (P. Value)	متوسط الفرق
			مستوى منخفض
		٠.٠٠١	مستوى متوسط
		*٢٢.٤١٣٠٤	

لبيان اتجاه الدلالة تم تطبيق إختبار Tucky للمقارنات المتعددة وذلك لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة الدراسة فى الممارسات القيادية ككل وفقاً لبعض متغيرات الدراسة (عمر ربة الأسرة، المستوى التعليمى للقيادات النسائية - المستوى التعليمى لرب الأسرة - دخل الأسرة). وقد وجد من نتائج جدول (١٤) وجود إختلافات دالة إحصائياً بين الممارسات القيادية وكلا من:

عمر القيادات النسائية عينة الدراسة: حيث كانت هناك فروق معنوية دالة عند مستوى دلالة ٠.٠٥ لصالح فئة العمر من أكثر من ٥١ سنة، حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت م= (٥٠.٦٠٥٦) مما يوضح أن القيادات النسائية الأكبر سناً موضع الدراسة تتميز بقدر عالى من الممارسات القيادية عن القيادات النسائية الأصغر سناً، ويرجع ذلك إلى أنه كلما تقدمت ربة الأسرة التى تتولى مناصب قيادية فى السن كلما زاد لديها القدرة على التفكير السليم والتعمق الشديد وإكتساب المهارات والممارسات المختلفة. وأختلفت هذه النتيجة مع دراسة **مؤمنة الرقب، (٢٠٠٩)** وقد يرجع سبب الإختلاف إلى إختلاف عينة البحث ومكان التطبيق.

بالنسبة للمستوى التعليمى للقيادات النسائية عينة الدراسة: حيث كانت هناك فروق معنوية دالة عند مستوى دلالة ٠.٠٥ لصالح المستوى التعليمى المرتفع، حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت م= (٥٣.٤٢٨٦)، مما يوضح أن المستوى التعليمى المرتفع لربة الأسرة القيادية يساعد على إكسابها معارف وإتجاهات وقدرة على إدارة المهارات والممارسات بشكل أفضل وهذا ما أكدته دراسة **عادل الرشيد وجمال أبو دولة (٢٠٠٢)** أن التعليم يلعب دوراً أساسياً فى خلق طموحات لدى المرأة فى العمل، وتطلعها إلى تولى المناصب الإدارية العليا.

بالنسبة للمستوى التعليمى للزوج: حيث كانت هناك فروق معنوية دالة عند مستوى دلالة ٠.٠٥ لصالح المستوى التعليمى المرتفع، حيث أن متوسط درجات تلك الفئة هو (٤٩.١٦٣٣).

بالنسبة لدخل الأسرة: حيث كانت هناك فروق معنوية دالة عند مستوى دلالة ٠.٠٥ لصالح فئة الدخل المرتفع، حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت م= (٦٢.٦٢٠٧) وهذه الإختلافات لصالح ربات الأسر ذات فئة الدخل المرتفع عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وتتفق هذه النتيجة مع دراسة **محيي مسعد (٢٠١٠)** وتفسر الباحثان هذه النتائج إلى جملة من الأسباب من أهمها أن فئة المبحوثات من القيادات النسائية عينة الدراسة ذات الدخل المرتفع ينعكس على أدائها وممارستها للمهام القيادية على درجة عالية من الجودة لعدم انشغالها بالمشاكل المادية التى قد تؤثر على أدائها للعمل الأمر الذى يؤدي إلى زيادة القدرة على الممارسات القيادية بشكل أفضل وبذلك يتحقق الفرض الرابع جزئياً.

الفرض الخامس:

ينص الفرض الخامس على أنه يوجد تباين ذا دلالة إحصائية بين القيادات النسائية عينة الدراسة في القدرة على إتخاذ القرارات الأسرية وفقا لبعض الخصائص الإجتماعية والإقتصادية (عمر ربة الأسرة - المستوى التعليمي لربة الأسرة - المستوى التعليمي لرب الأسرة - دخل الأسرة)

وللتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم استخدام ANOVA إختيار تحليل التباين في إتجاه واحد للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات القيادات النسائية في إتخاذ القرارات الأسرية وبعض متغيرات المستوى الإجتماعي والإقتصادي للأسرة المتمثلة في (عمر ربة الأسرة - المستوى التعليمي لربة الأسرة - المستوى التعليمي لرب الأسرة - دخل الأسرة).

جدول (١٥): تحليل التباين بين القيادات النسائية في إتخاذ القرارات تبعا لبعض المتغيرات الإجتماعية والإقتصادية للأسرة ن = (٢٣٠)

عمر ربة الأسرة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية قيمة (ف) الدلالة
بين المجموعات	٢٣١١.٩٢٨	٧٧٠.٦٤٣	٣
داخل المجموعات	١٤٤٨٥.٨٧٤		١٢٠.٢٣
المجموع	١٦٧٩٧.٨٠٢	٦٤.٠٩٧	٢٢٤
المستوى التعليمي لربة الأسرة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية قيمة (ف) الدلالة
بين المجموعات	٤٧٧٠.٧٤٠	١١٩٢.٦٨٥	٢
داخل المجموعات	١٢٠٢٧.٠٦٢		٢٢.٣١٣
المجموع	١٦٧٩٧.٨٠٢	٥٣.٤٥٤	٢٢٧
المستوى التعليمي لرب الأسرة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية قيمة (ف) الدلالة
بين المجموعات	١٠٩٨.٤٩٤	٢٧٤.٦٢٤	٣
داخل المجموعات	١٥٦٩٩.٣٠٧		٣.٩٣٦ غير دالة
المجموع	١٦٧٩٧.٨٠٢	٦٩.٧٧٥	٢٢٦
الدخل	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية قيمة (ف) الدلالة
بين المجموعات	١٣٢٥.٧٨٦	٣٣١.٤٤٧	٢
			٤.٨٢٠

Sig (P. Value)	متوسط الفرق	Sig (P. Value)	متوسط الفرق	Sig (P. Value)	متوسط الفرق
					مستوى منخفض
				٠.١٠٦	٤.٥٨١٨٣
					مستوى متوسط
		٠.٠٥	٥.٥٠٢٥٢	٠.٠٠١	*٩.١١٧٣٣
					مستوى مرتفع
					٠.٠٥*
					٠.٠١**

يتضح من جدول (١٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إتخاذ القرارات الأسرية للقيادات النسائية عينة الدراسة تبعا لإختلاف كلا من:

عمر ربة الأسرة القيادية: حيث كانت هناك فروق معنوية دالة عند مستوى دلالة ٠.٠٥ لصالح فئة العمر أكثر من ٥١ سنة حيث بلغ متوسط تلك الفئة (١٣٣.٩٤٣٧)، مما يوضح أن المرأة القيادية الأكبر سنا لديها القدرة على إتخاذ القرارات الأسرية بطريقة أفضل من الأصغر سنا، ويرجع ذلك إلى أنه كلما تقدمت المرأة القيادية في السن كلما زادت خبرتها نتيجة للمواقف التي مرت بها في جميع شئون حياتها وتتكون لديها بعض المدارك والمعارف اللازمة للتعرف على المشكلة وتحيد البدائل المختلفة والمفاضلة فيما بينهم مما يتيح لها تحسين قدرتها على إتخاذ القرارات الأسرية السليمة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة **إيمان المحاريقي**، (٢٠١٦)، دراسة **أسماء الفرماوى**، (٢٠٠١) التي أثبتت أنه بزيادة التقدم في العمر تزداد معلومات المرأة القيادية في كل أمور حياتها المستقبلية ومن ثم تنظيم تلك المعلومات حسب صفاتها المشتركة وتتكون لديها المفاهيم التي تساعد على التنبؤ والتخطيط لأي نشاط وبذلك تؤخذ القرارات بشكل أفضل.

بالنسبة للمستوى التعليمي للمرأة القيادية: حيث كانت هناك فروق معنوية دالة عند مستوى دلالة ٠.٠٥ لصالح المستوى التعليمي المرتفع. حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت م= (١٣٨.١٢١٥) مما يوضح أن المستوى التعليمي المرتفع للمرأة القيادية يساعد على إكسابها معارف وإتجاهات وقدرة على إتخاذ القرارات الأسرية بشكل أفضل وتفسر الباحثتان ذلك إلى أنه بزيادة المستوى التعليمي تزداد المشاركة الإجتماعية وتحمل المسؤولية نظرا للمركز الذي يشغلونه وتوفير البيئة والمناخ الإداري السليم والذي ربما يخولهم إلى إتخاذ قرارات وممارستها بشكل أفضل وبدرجة أوسع من غيرهم.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة **نبيلة القسوس** (٢٠٠٤) التي أظهرت وجود فروق في إتخاذ القرارات طبقا للمؤهل التعليمي، وتتفق أيضا مع دراسة **سعد الشمري**، (٢٠٠٦)، **حنان عبد المجيد** (٢٠٠٢)، دراسة **محمود جمعة**، **حيدر نوري**، (٢٠١١)، **ماجد أبو حمدان**، (٢٠١١)، **إيمان المحاريقي** (٢٠١٦) التي أكدت على أنه بإرتفاع بزيادة المستوى التعليمي تعلق المهنة

التي تحتلها المرأة العاملة كما تتكون لديهم درجة فاعلية أكبر في إتخاذ القرارات الأسرية نظرا للمؤهل العالي الذي يحملونه كذلك المركز الذي يشغلونه والذي يساعدهم على إتخاذ قرارات وممارستها بدرجة أوسع من غيرهم. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة محمد كريم وحسنى سعيد (٢٠١٠) التي أظهرت عدم وجود فروق بين القيادات النسائية في إتخاذ القرارات الأسرية وفقا للمستوى التعليمي.

بالنسبة لدخل الأسرة: حيث كانت هناك فروق دالة معنوية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ لصالح فئة الدخل المرتفع حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت م = (١٣٠.١٣٣٣). وأنفقت هذه النتيجة مع إيمان المحاريقي، (٢٠١٦) وتختلف هذه النتيجة مع دراسة دليلة بن دلالي، (٢٠١٧) مما سبق يتضح تحقق الفرض الخامس جزئياً.

الفرض السادس:

ينص الفرض السادس على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كل من الممارسات القيادية بمحاورة والقدرة على إتخاذ القرارات الأسرية بمحاورة وفقاً لمكان السكن.

وللتحقق من صحة هذا الفرض إحصائياً تم إيجاد قيمة (ت) بين متوسط درجات القيادات النسائية الحضريات والريفيات عينة الدراسة في كل من الممارسات القيادية بمحاورة لكل من محور (مهارة الإتصال - مهارة إدارة الوقت - مهارة عقد الإجتماعات - مهارة إدارة التفاوض، إجمالي الممارسات القيادية)، وإتخاذ القرارات الأسرية بمحاورة لكل من محور (التعرف على المشكلة - تحديد البدائل - دراسة مزايا وعيوب البدائل - تنفيذ القرار - إجمالي إتخاذ القرارات الأسرية).

أولاً: فيما يختص بمستوي درجات القيادات النسائية عينة الدراسة في إستبيان الممارسات القيادية بمحاورة وفقاً لمكان السكن.

جدول (١٧): دلالة الفروق بين متوسط درجات القيادات النسائية عينة الدراسة في

الممارسات القيادية بأبعاده وفقاً لمكان السكن (ريف - حضر) ن = (٢٣٠)

مستوى البيان	حضر ن = ١٢٤		ريف ن = ١٠٥		الفرق بين المتوسطات	قيمة ت الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
مهارة الإتصال	٤٩.٧٣٣٩	٤.٩٦٥١٠	٤٨.٢٠٠٠	٤٨.٢٠٠٠	٢.٨٣٣١٨	٢.٨٠٢
مهارة إدارة الوقت	٦٠.٨٤٤٨	٧.١٦٤٦٥	٦٢.٢٦٩٧	٦٢.٢٦٩٧	٤.٤٨٩٢٩	-١.٦٤٤٤
مهارة عقد	٣٧.١٨٥٥	٦.٨٠١٩٢	٣٥.٨٥٧١	٣٥.٨٥٧١	٤.٣٥٧٦٤	١.٧٢٤

جدول (١٨): دلالة الفروق بين متوسط درجات القيادات النسائية عينة الدراسة فى إتخاذ القرارات الأسرية بأبعاده وفقاً لمكان السكن (ريف - حضر) ن = (٢٣٠)

الأبعاد	البيان		الفرق		مستوى دلالة
	حضر ن=١٢٤	ريف ن=١٠٥	بين المتوسطات	قيمة ت	
التعرف على المشكلة	٢٩.٦٦	٢.٣٨٤٦	٢٩.٠٠٠	٢.٥٢٦٧	٢.٠
	٩٤	٥	٠	٨	٥٩
تحديد البدائل	٣٣.٥٧	٢.٦٩٩٥	٣٢.٢٠٠	٢.٠٢١٠	١.١
	٢٦	١	٠	٤	٦٥
دراسة مزايا وعيوب البدائل	٣٠.٧٩	٢.٦٨٣٨	٢٩.٨٩٥	٣.٦٩٢٣	٢.١
	٨٤	٣	٢	١	٣٨
تنفيذ القرار	٣٧.٩١	٦.٢٤٦٩	٣٦.٨٩٩	٣.٨٩٨٠	١.٤
	١٣	٧	٠	٤	٤٠
إجمالى إتخاذ القرارات الأسرية	١٩٦.٢	١٦.٩١١	١٩٢.٢٠	١١.٥٢٣	٢.١
	٣٢	٧٦	٢٦	٠.٦	٤٥

يتضح من جدول (١٨) وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات القيادات النسائية فى مجموع عبارات إتخاذ القرارات الأسرية حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (٢.١٤٥)، وهى قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٠١)، لصالح الحضر حيث أن متوسط درجات القيادات النسائية عينة الدراسة فى الحضر (١٩٦.٢٣٢) بينما متوسط درجات عينة الدراسة من القيادات النسائية فى الريف (١٩٢.٢٠٢٦). وتفسر الباحثتان ذلك بأن المرأة فى الحضر تتمتع بمكانة إجتماعية ومستوى ثقافى وتعليمى أفضل يتيح لها فرصة أفضل فى المساهمة فى إتخاذ القرارات فى محيط الأسرة.

كما يتضح من جدول (١٨) وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات القيادات النسائية من الحضر والريف فى تحديد البدائل، حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (-١.١٦٥)، وهى قيمة دالة إحصائياً. عند مستوى دلالة ٠.٠٠١ لصالح الحضر. حيث أن متوسط درجات

القيادات النسائية عينة الدراسة في الحضر (٣٣.٥٧٢٦) بينما متوسط درجات عينة الدراسة من القيادات النسائية في الريف (٣٢.٢٠٠٠).

وتفسر الباحثان ذلك أنه بسبب توفر وسائل الإعلان المختلفة التي من شأنها أدت إلى إنتشار الكثير من الثقافات الحياتية حيث أثرت القنوات الفضائية في الكثير من المنازل بالبرامج الموجهة للأسرة لمناقشة قضاياها المختلفة ولقد انعكس ذلك على ربة الأسرة وتزويدها بالخبرات النافعة في الحياة وقدرتها على تحديد البدائل بدقة.

كما تشير نتائج جدول (١٨) إلى وجود فروق غير دالة إحصائيا بين متوسطات درجات القيادات النسائية في الريف والحضر في التعرف على المشكلة، دراسة مزايا وعيوب البدائل، تنفيذ القرار حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (٢.٠٥٩)، (٢.١٣٨)، (١.٤٤٠) وهي قيم غير دالة إحصائيا وتتفق هذه النتيجة مع دراسة **دليلة بن دلالي (٢٠١٧)** وتفسر الباحثان ذلك بأن القيادات النسائية أصبحن أكثر إطلاعا من خلال وسائل الإعلام المقروءة والمسموعة التي لها صدى كبير مما يؤدي إلى تقولب ربة الأسرة في وضعية ضيقة تحول دونها ودون قراراتها المناسبة وتحد من رؤيتها وتطلعاتها الشخصية والمستقبلية. مما سبق يتضح تحقق الفرض السادس جزئيا.

الفرض السابع

ينص الفرض السابع "يوجد تباين ذات دلالة إحصائية بين القيادات النسائية عينة الدراسة في الممارسات القيادية والقدرة على إتخاذ القرارات الأسرية وفقا لكل من (المسمى الوظيفي - مجال عمل المؤسسة - مهنة الزوج).

جدول (١٩): تحليل التباين بين القيادات النسائية في الممارسات القيادية تبعا للمسمى الوظيفي ومجال عمل المؤسسة ومهنة الزوج ن = (٢٣٠)

المسمى الوظيفي	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٧٤٨٨.٨٤٤	١٤٩٧.٧٦٩	٥		
داخل المجموعات	٤٠٧٢٢.٠٤٨	١٨١.٧٩٥	٢٢٤	٨.٢٣٩	٠.٠٠١
المجموع	٤٨٢١٠.٨٩١				
مجال عمل المؤسسة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٧٤٤٤.٣٥٢	٢٤٨١.٤٥١	٣		
داخل المجموعات	٤٠٧٦٦.٥٣٩	١٨٠.٣٨٣	٢٢٦	١٣.٧٥٧	٠.٠٠١

الدالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	المجموع	مهنة الزوج
		٣	١٣٣٧.١٣٣	٤٠١١.٤٠٠	٤٨٢١٠.٨٩١	بين المجموعات
٠.٠٠١	٦.٨٣٧	٢٢٦	١٩٥.٥٧٣	٤٤١٩٩.٤٩١		داخل المجموعات
		٢٢٩		٤٨٢١٠.٨٩١		المجموع

يتضح من جدول (١٩) وجود تباين دال إحصائياً في الممارسات القيادية للقيادات النسائية عينة الدراسة تبعا لبعض متغيرات المستوى الإجتماعى والإقتصادى للأسرة (المسمى الوظيفى - مجال عمل المؤسسة - مهنة الزوج) حيث بلغت قيمة (ف) على التوالى (٨.٢٣٩)، (١٣.٧٥٧)، (٦.٨٣٧) وهذه القيم دالة عند مستوى دلالة ٠.٠٠١. وهذا يدل على وجود إختلافات دالة إحصائياً بين القيادات النسائية عينة البحث فى الممارسات القيادية ولمعرفة إتجاه الفروق تم تطبيق إختبار توكى (Tucky) للمقارنات المتعددة تبعا للمتغيرات السابقة وجدولى (٢٠)، (٢١) يوضحان ذلك.

جدول (٢٠): اختبار توكى لتوضيح اتجاه دلالة الفروق بين متوسطات درجات إستجابات القيادات النسائية عينة الدراسة وفقا للمسمى الوظيفى ن = (٢٣٠)

وكيلة	مدير إدارة	رئيس قسم	ناظرة	عميدة	مدرس أول	المسمى الوظيفى
=م ١٧٤.٦٦٦ ٧	=م ١٧٠.٩٤٧٤	=م ١٦١.٥٢٦٣	=م ١٧٢.٦٨١٨	=م ١٧٧.٦٦٦٧	=م ١٧٦.١٤٢٩	
Sig	Sig	Sig	Sig	Sig	Sig	
متوس	متوسط (P.	متوسط (P.	متوسط (P.	متوسط (P.	متوسط (P.	
ط (P.	الفرق Valu	الفرق Valu	الفرق Valu	الفرق Valu	الفرق Valu	
الفرق Valu	الفرق Valu	الفرق Valu	الفرق Valu	الفرق Valu	الفرق Valu	
ق (e)	e)	e)	e)	e)	e)	

مدرس أول

عميدة ١.٥٢٣
٨١

ناظرة ٠.٦٦ ٣.٤٦١ ٤.٩٨٤ ٠.٩٨

					٩	٨٥	٧	٠٤	
				*				*	
رئيس		٠.٠٠	١١.١٥٥	٠.٣٣	١٦.١٤	٠.٠٠	١٤.٦١		
قسم	١		٥٠	٤	٠.٣٥	١	٦٥٤		
مديرة		٠.٠٠	١.٧٣٤٤	٠.٩٦	٦.٧١٩	٠.٦٧	٥.١٩٥		
إدارة	٩٣	٩.٤٢١	٦	٥	٧	٣٠	٤٩		
		٠.٥							
وكيلة	٠.٩	٣.٧١	١٣.١٤	٠.٩٩	١.٩٨٤٨	٠.٩٩	٣.٠٠٠	٠.٩٩	١.٤٧٦
	٦٨	٩٣٠	١٢	٦	٥	٩	٩	١٩	

لبيان إتجاه الدلالة تم تطبيق إختبار Tucky للمقارنات المتعددة وذلك لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة الدراسة في الممارسات القيادية ككل وفقاً لبعض متغيرات الدراسة (المسمى الوظيفي). وجد من نتائج جدول (٢٠) وجود إختلافات دالة إحصائياً بين الممارسات القيادية للقيادات النسائية والمسمى الوظيفي للقيادات النسائية عينة الدراسة حيث كانت هناك فروق معنوية دالة عند مستوى دلالة ٠.٠٥ بين الممارسات القيادية للقيادات النسائية عينة الدراسة والمسمى الوظيفي رئيس قسم، مدرس أول لصالح التي تتولى منصب مدرس أول حيث أن متوسط درجات وظيفة مدرس أول كانت (١٧٦.١٤٢٩).

كما تبين من الجدول وجود فروق معنوية دالة عند مستوى دلالة ٠.٠٥ بين الممارسات القيادية للقيادات النسائية عينة الدراسة والمسمى الوظيفي وكييلة، رئيس قسم لصالح التي تتولى منصب وكييلة حيث أن متوسط درجات منصب وكييلة كانت (١٧٤.٦٦٦٧)، مما يوضح أن القيادات النسائية موضع الدراسة التي تتقلد مناصب قيادية عليا تتميز بقدر عالي من الممارسات القيادية عن القيادات النسائية التي تتولى منصب قيادي أقل، ويرجع ذلك إلى أنه كلما تقدمت ربة الأسرة التي تتولى مناصب قيادية في المنصب الإداري كلما زاد لديها القدرة على إكتساب المهارات والخبرات والتفكير السليم والتعمق الشديد ومن ثم الممارسات الجيدة. وأختلفت هذ النتيجة مع دراسة أغادير العيدروس (٢٠٠٤)، مؤمنة الرقب (٢٠٠٩)، سماح جبريني (٢٠١٦)، فلاح العجرفي (٢٠١٧) وقد يرجع هذا الإختلاف إلى إختلاف عينة البحث ومكان التطبيق.

-	-	-	-
*	*	*	*
٠.٠٠٠١	٠.٠٠٨٠	٠.٠٠٠٢	معاش
١٢.٧٧٠	٦.٠٨٩٨	٦.٦٩٨٦	
١٢	٣	٣	

لبيان اتجاه الدلالة تم تطبيق إختبار Tucky للمقارنات المتعددة وذلك لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات القيادات النسائية عينة الدراسة في الممارسات القيادية ككل وفقاً لبعض متغيرات الدراسة (مجال عمل المؤسسة، مهنة الزوج). وقد وجد من نتائج جدول (٢١) وجود إختلافات دالة إحصائياً بين الممارسات القيادية وكلا من:

مجال عمل المؤسسة: حيث كانت هناك فروق معنوية دالة عند مستوى دلالة ٠.٠٥ بين مجال العمل المؤسسى الخاص (بالرياضية والثقافية) و(الزراعية والبيئية) لصالح مجال العمل فى المؤسسة (الزراعية والبيئية) حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت م= (١٧٨.٠٠٢٢) مما يوضح أن القيادات النسائية التى تعمل فى المؤسسة الزراعية والبيئية موضع الدراسة تتميز بقدر عالى من الممارسات القيادية.

كما يتضح من جدول (٢١) وجود فروق معنوية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ بين العمل المؤسسى الخاص (بالتعليم والتدريب) و(الرياضية والثقافية) لصالح القيادات النسائية التى تعمل فى المجال المؤسسى الخاص بالتعليم والتدريب حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت م= (١٧٢.٨٨٢٢)، كما تشير نتائج جدول (٢١) إلى وجود فروق معنوية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ بين العمل المؤسسى الخاص (بالتنمية الاجتماعية) و(الزراعية والبيئية) لصالح القيادات النسائية التى تعمل فى المجال المؤسسى الخاص بالزراعية والبيئية حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت م= (١٧٨.٠٠٢٢).

كما يتبين من جدول (٢١) وجود فروق معنوية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ بين العمل المؤسسى الخاص (بالتنمية الاجتماعية) و(الرياضية والثقافية) لصالح القيادات النسائية التى تعمل فى المجال المؤسسى الخاص بالرياضية والثقافية حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت م= (١٦٦.٤٦٢٢). وأتفقت هذه النتيجة مع دراسة سمر عودة (٢٠٠٢)، بينما أختلفت مع دراسة مؤمنة الرقب (٢٠٠٩) وقد يرجع هذا الإختلاف إلى إختلاف عينة البحث ومكان التطبيق.

بالنسبة لمهنة الزوج: حيث كانت هناك فروق معنوية دالة عند مستوى دلالة ٠.٠٥ بين الأزواج الذين هم بمرحلة التقاعد والأزواج الذين يعملون فى الوظائف الحكومية لصالح الذين يعملون فى الوظائف الحكومية، حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت م= (١٦٩.٦٠٢٧).

جدول (٢٢): تحليل التباين بين القيادات النسائية فى إتخاذ القرارات تبعا للمسمى الوظيفي ومجال عمل المؤسسة ومهنة الزوج ن = (٢٣٠)

المسمى الوظيفي	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف) الدلالة
بين المجموعات	١٩٨٤.٠٥٣	٣٩٦.٨١١	٥	
داخل المجموعات	١٣٥٨٨.٣١٢	٦٠.٦٦٢	٢٢٤	٦.٥٤١
المجموع	١٥٥٧٢.٣٦٥			٠.٠٠١
مجال عمل المؤسسة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف) الدلالة
بين المجموعات	٩٨٠.٦٤٧	٣٢٦.٨٨٢	٣	
داخل المجموعات	١٤٥٩١.٧١٩	٦٤.٥٦٥	٢٢٦	٥.٠٦٣
المجموع	١٥٥٧٢.٣٦٥			٠.٠٠١
مهنة الزوج	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف) الدلالة
بين المجموعات	٦١٥.٢٧٢	٢٠٥.٠٩١	٣	
داخل المجموعات	١٤٩٥٧.٠٩٣	٦٦.١٨٢	٢٢٦	٣.٠٩٩
المجموع	١٥٥٧٢.٣٦٥			٠.٠٠١

يتضح من جدول (٢٢) وجود تباين دال إحصائيا فى إتخاذ القرارات الأسرية للقيادات النسائية عينة الدراسة تبعا لبعض متغيرات المستوى الإجتماعى والإقتصادى للأسرة (المسمى الوظيفي- مجال عمل المؤسسة- مهنة الزوج) حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي (٦.٥٤١)، (٥.٠٦٣)، (٣.٠٩٩) وهذه القيم دالة عند مستوى دلالة ٠.٠٠١، وهذا يدل على وجود إختلافات دالة إحصائيا بين القيادات النسائية عينة البحث فى إتخاذ القرارات الأسرية ولمعرفة إتجاه الفروق تم تطبيق إختبار توكى (Tucky) للمقارنات المتعددة تبعا للمتغيرات السابقة وجدولى (٢٣)، (٢٤) يوضحان ذلك.

يتضح من جدول (٢٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية فى إتخاذ القرارات الأسرية للقيادات النسائية عينة الدراسة تبعا لإختلاف المسمى الوظيفى للقيادات النسائية عينة الدراسة حيث كانت هناك فروق معنوية دالة عند مستوى دلالة ٠.٠٥ بين إتخاذ القرارات الأسرية للقيادات النسائية عينة الدراسة والمسمى الوظيفى رئيس قسم، مدرس أول لصالح التى تتولى منصب مدرس أول حيث أن متوسط درجات وظيفة مدرس أول كانت (١١١.٩٤٢٩).

كما تبين من الجدول وجود فروق معنوية دالة عند مستوى دلالة ٠.٠٥ بين إتخاذ القرارات الأسرية للقيادات النسائية عينة الدراسة والمسمى الوظيفى رئيس قسم، ناظرة لصالح التى تتولى منصب ناظرة حيث أن متوسط درجات منصب ناظرة كانت (١١١.٥١٥٢)، كما تشير نتائج جدول (٢٣) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية فى إتخاذ القرارات الأسرية للقيادات النسائية عينة الدراسة والمسمى الوظيفى مدير إدارة ورئيس قسم لصالح المسمى الوظيفى مدير إدارة حيث أن متوسط درجات منصب مدير إدارة كانت (١١١.٥٣١٦).

كما تبين من نتائج جدول (٢٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية فى إتخاذ القرارات الأسرية للقيادات النسائية عينة الدراسة والمسمى الوظيفى وكيلة ورئيس قسم لصالح القيادات النسائية عينة الدراسة التى تعمل فى منصب وكيلة حيث أن متوسط درجات منصب وكيلة كانت (١١٣.٩٣٣٣) مما يوضح أن القيادات النسائية موضع الدراسة التى تتقلد مناصب قيادية عليا تتميز بقدر عالى من القدرة على إتخاذ القرارات وحل المشكلات عن القيادات النسائية التى تتولى منصب قيادى أقل، ويرجع ذلك إلى أنه كلما تقدمت ربة الأسرة التى تتولى مناصب قيادية فى المنصب الإدارى كلما زاد لديها القدرة على اكتساب المهارات والخبرات والتفكير السليم والتعمق الشديد ومن ثم القدرة على التعرف على المشكلات وتحديد البدائل والمفاضلة بينها مما يتيح لها تحسين قدرتها على إتخاذ القرارات الأسرية السليمة وأختلفت هذه النتيجة مع دراسة سماح جبرينى (٢٠١٦) وقد يرجع سبب الإختلاف إلى إختلاف عينة البحث ومكان التطبيق.

جدول (٢٤): إختبار توكي لتوضيح إتجاه دلالة الفروق بين متوسطات درجات إستجابات القيادات النسائية عينة الدراسة فى إتخاذ القرار وفقا مجال عمل المؤسسة ومهنة الزوج ن = (٢٣٠)

مجال عمل	زراعية وبيئة	رياضية ثقافية	تعليم وتدريب	تنمية اجتماعية
م = ١١٥.٠٠٠٠١	م = ١٠٨.١١١١	م = ١١٠.٦٥٦٨	م = ١٠٥.٩٢٣١	
Sig (P. متوسط الفرق Value)	Sig (P. متوسط الفرق Value)	Sig (P. متوسط الفرق Value)	Sig (P. متوسط الفرق Value)	Sig (P. متوسط الفرق Value)

زراعية

العمل فى التنمية الإجتماعية والزراعية والبيئية لصالح القيادات النسائية التى تعمل فى المجالات الزراعية والبيئية حيث بلغ متوسط تلك الفئة (١١٥.٠٠٠.٠١)، كما تبين من جدول (٢٤) وجود فروق معنوية دالة عند مستوى دلالة ٠.٠٥ فى إتخاذ القرارات الأسرية للقيادات النسائية عينة الدراسة وبين مجال العمل فى التنمية الإجتماعية والتعليم والتدريب لصالح القيادات النسائية التى تعمل فى مجالات التعليم والتدريب حيث بلغ متوسط تلك الفئة (١١٠.٦٥٦٨).

كما تشير نتائج جدول (٢٤) إلى وجود فروق معنوية دالة بين إتخاذ القيادات النسائية عينة الدراسة للقرارات الأسرية وبين مهنة الزوج وأتفقت هذه النتيجة مع دراسة إيمان المحاريقى (٢٠١٦) التى أكدت على أنه بزيادة فئة المهنة تزيد ثقافة الزوج وبالتالي تزداد خبرته فى حل المشكلات وإتخاذ القرارات، وتبين من جدول (٢٤) وجود فروق معنوية دالة عند مستوى دلالة ٠.٠٥ فى إتخاذ القرارات الأسرية للقيادات النسائية عينة الدراسة وبين (مهنة الزوج) الزوج الذى فى مرحلة التقاعد والزوج الذى يعمل فى القطاع الخاص لصالح الزوج الذى فى مرحلة التقاعد (على المعاش) حيث بلغ متوسط تلك الفئة (١١٢.٠٩٥٩).

التوصيات Recommendations

إستنادا إلى النتائج التى تم التوصل إليها من الدراسة الراهنة، توصي الباحثان بما يلي:

وزارة الإعلام:

- ١- تناول السيرة الذاتية للنساء القياديات وتسلط الضوء عليهن باعتبارهن نموذج يحتذى بها.
- ٢- التركيز الإعلامى من خلال الدراما والبرامج الحوارية بكافة مجالات الإعلام المسموعة والمقروءة والمرئية على القيادات النسائية ودورهن فى الأسرة والمجتمع.

المؤسسات والهيئات الحكومية والخاصة:

- ١- فتح المجال أمام المرأة فى مجالات التعيين وإشراكها بشكل أكبر فى العمل لتنمية قوة الخبرة لديها والقدرة على إتخاذ القرارات.
- ٢- حرص القيادة على تنمية الرقابة الذاتية وتشجيع العاملين والثناء على الجهود الشخصية التى يقومون بها لتطوير الأداء وإنجازه فى الوقت المناسب.
- ٣- دعم الجمعيات غير الحكومية الداعمة للمرأة وخاصة الجمعيات النسائية وبرامجها المتعلقة تمكين المرأة وذلك بهدف إفساح المجال لها.

المجلس القومي للمرأة:

- ١- تفعيل دور مؤسسات المجتمع المدنى فى تدريب النشء وإنشاء مركز تدريبى للقيادات النسائية يشمل برامج تدريبية لتأهيل قيادات شابة للطالبات المتميزات فى المرحلة الثانوية والمرحلة الجامعية يمكن أن يكون لها دورا قياديا فى المستقبل.

٢- يتولى مهام تهيئة القيادات النسائية فى مختلف المجالات والتخصصات من خلال إكسابها المهارات والقدرات القيادية وإطلاعها على أحدث ما توصل إليه علم الإدارة وممارسة العمل الإدارى.

٣- برامج تدريبية لتنمية وتطوير المهارات الإدارية والممارسات القيادية للمرأة بهدف رفع كفاءتها العلمية والمهنية التى تؤهلها لإشغال مواقع قيادية.

٤- عقد دورات تدريبية وورش عمل فى إدارة الذات وإدارة الوقت على فترات زمنية متتالية والتى تهدف إلى تعزيز ثقة المرأة وقدرتها الإدارية وإعداده وتهيئتها ذهنياً ونفسياً ووجدانياً حتى تتمكن من المجالات الإقتصادية والإجتماعية والسياسية المختلفة.

المراجع:

- ١- أحمد فهمي جلال (٢٠٠٧): مهارات التفاوض قسم إدارة الأعمال كلية التجارة، جامعة القاهرة، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث فى العلوم الهندسية
- ٢- أريج عبد الرحمن الشماسى (٢٠٠٢): عدد ساعات العمل الرسمى للمرأة العاملة وأثرها على إنتاجيتها، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة العامة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة.
- ٣- أسماء فاروق الفرماوى (٢٠٠١): أثر استخدام إستراتيجية التعلم للإتقان فى تنمية بعض المفاهيم الخاصة بالاقتصاد المنزلى واكتساب الطالبات للمهارات العلمية، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة المنوفية، كلية الاقتصاد المنزلى، قسم الاقتصاد المنزلى والتربية.
- ٤- أسماء فتحى لطفي، حنان فوزي أبو العلا (٢٠١٥): التدفق النفسى كمنبئ بمهارات اتخاذ القرار لدى عينة من مديرى المدارس بمحافظة المنيا، دراسات عربية فى التربية وعلم النفس. رابطة التربويين العرب - العدد ٦٠ - الجزء الثانى - إبريل ٢٨٣، ٢٠١٥ - ٣٢٠.
- ٥- أغادير سالم العيدروس، (٢٠٠٤): ضغوط العمل التى تواجهها القيادات التربوية النسائية بجامعة أم القرى فى عصر عولمة السلوك الإنسانى، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- ٦- إيريني رزق سمير (٢٠٠٤): أثر المستوى الاجتماعى والاقتصادى على اتخاذ القرارات لدى ربات الأسر بمحافظة الدقهلية رسالة ماجستير، كلية غير منشورة كلية التربية النوعية جامعة المنصورة.
- ٧- إيمان بشير الحسين (٢٠١٢): السمات والمهارات التى تتميز بها المرأة القيادية الأردنية والمعوقات التى تواجهها جامعة البلقاء التطبيقية - الأردن مجلة جامعة دمشق - المجلد ٢٧ - العدد الثالث - الرابع..

- ٨- إيمان السيد المحاريقي (٢٠١٦): الخبرات الأسرية المبكرة وعلاقتها بقدرة الزوجين على اتخاذ القرارات وأساليب حل المشكلات، المؤتمر العلمي الثالث والدولى الأول: تطوير التعليم النوعى فى ضوء الدراسات البنينة، جامعة عين شمس، كلية التربية مجلد (١) إبريل.
- ٩- المجلس القومي للمرأة (٢٠١٧): الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠- الرؤية ومحاور العمل - الطبعة الأولى- ٢٠١٧.
- ١٠- بتول إبراهيم حيدرى (٢٠٠٦): أساليب إدارة الوقت لدى مدراء المدارس الإبتدائية الحكومية بمملكة البحرين وعلاقتها بضغط العمل الإدارى المدرسى، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، كلية التربية، مجلد ٧، عدد ٢، صص ٢٦٦-٢٦٨.
- ١١- بدر أبو بكر عبد الله، (٢٠٠٨): العوامل الاجتماعية المتصلة باتخاذ القرارات الأسرية، دراسة ميدانية على عينة من أرباب الأسر النووية بمدينة صون، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة التحدى، كلية الآداب والتربية، ليبيا.
- ١٢- جهاد بن محمد الرشيد، (٢٠٠٣): إدارة الوقت وعلاقتها بضغط العمل دراسة تطبيقية على مديرى الإدارات ورؤساء الأقسام بحرس الحدود بمدينتى الرياض والدمام رسالة ماجستير غير منشورة أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية.
- ١٣- جودت عزت عطوى (٢٠٠٨): الإدارة التعليمية والإشراف التربوى أصولها وتطبيقاتها، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان
- ١٤- حافظ عبد الكريم الغزالى (٢٠١٢): أثر القيادة التحويلية على فاعلية اتخاذ القرار فى شركات التأمين الأردنية، دراسة ماجستير غير منشورة قسم إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان الأردن.
- ١٥- حمزة أحمد ابراهيم (٢٠١٥): إدارة المؤسسات الاجتماعية ط١ عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- ١٦- حنان بنت إبراهيم الملحم (٢٠١١): ممارسات المرأة القيادية للمهارات الإبداعية الواقع والأهمية دراسة ميدانية على القيادات النسائية فى الإدارة العامة للتربية والتعليم بمحافظة الإحساء، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة الملك فيصل، ٦٢٠٥١٣.
- ١٧- حنان ثابت عبد المجيد (٢٠٠٢): التوافق الزواجى بين الوالدين كما يدركه الأبناء وعلاقته ببعض سمات الشخصية لهم، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس، معهد الدراسات العليا للطفولة.

- ١٨- خليفة مصطفى أبو عاشور، المعتصم بالله سليمان الحوارنه (٢٠٠٣): دور الإدارة المدرسية في إدارة الوقت في مدارس محافظة إربد /الاردن مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة البحرين، كلية التربية. مجلد ٣ ، عدد ٣ صص ٣٣-٦٦.
- ١٩- خليل محمد العزاوي (٢٠٠٦): إدارة اتخاذ القرار الإداري، دار كنوز المعرفة، عمان، الأردن. ص ١٥
- ٢٠- خولة تواتي أحمد (٢٠١٤): اتخاذ القرار الدراسي وعلاقته بكل من مركز الضبط وتحمل المسؤولية الشخصية، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة لحمة خضر. الوادي.
- ٢١- دلال القاضي، محمود البياتي (٢٠٠٨): منهجية وأساليب البحث العلمي وتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ٢٢- دليلة بن دلالي (٢٠١٧): صعوبات اتخاذ القرار المهني وعلاقته ببع المتغيرات الديموغرافية لدى طالبات السنة أولى جامعة، دراسة ميدانية في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خير بسكرة، رسالة ماجستير غير منشورة في قسم العلوم الاجتماعية تخصص علم النفس تخصص العمل والتنظيم.
- ٢٣- دينا فهمي جبر (٢٠٠٥): الصعوبات التي تواجه المرأة الفلسطينية العاملة في القطاع العام في محافظات شمال الضفة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح، الوطنية، نابلس، فلسطين.
- ٢٤- رائدة علي عبد الكريم أبو ناموس (٢٠١٦): فاعلية القيادة وعلاقتها بالسلوك الإبداعي لدى العاملين بالخدمات الطبية العسكرية في محافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، برنامج الدراسات العليا المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى فلسطين - غزة
- ٢٥- رافده عمر الحريري (٢٠٠٨): (مهارات القيادة التربوية في اتخاذ القرارات الإدارية. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع
- ٢٦- رافع النصير الزغلول، عماد عبد الرحيم الزغلول (٢٠٠٣): علم النفس المعرفي، ط١، دار الشروق، عمان، الأردن.
- ٢٧- رانيا عبد المعز الجمال (٢٠١١): الإدارة والعلاقات الإنسانية في الألفية الثالثة: الإسكندرية، دار الجامعة.
- ٢٨- رشاد محمد الساعد (٢٠٠٤): مدى الارتباط بين فلسفة الإدارة والسلوك القيادي وأثره على الإبداع التنظيمي، مجلة دراسات المستقبل، جامعة أسيوط، العدد العاشر.

- ٢٩- رميصاء حمامة، ومسعودة سلاطنة (٢٠١٤): علاقة مستوى النضج بمهارة اتخاذ القرارمذكرة الماستر منشورة، جامعة حمة لخضر الوادى.
- ٣٠- ریحان شرادقة (٢٠٠٥): مهارة إدارة الإتصال مهارة أساسية للمدير الفعال مجلة البحوث التربوية، كلية المعلمين فى الباحة -مركز البحوث التربوية ع٥
- ٣١- سارة عبد الله المنقاش (٢٠٠٧): القيادة فوق الجماعة والقيادة مع الجماعة دراسة مقارنة بين قيادة الذكور والإناث فى جامعة الملك سعود بالرياض مجلة رسالة التربية وعلم النفس، عدد ٢٨.
- ٣٢- سعد بن دبیان الشمرى (٢٠٠٦): درجة ممارسة القيادة الابتكارية لدى القادة التربويين فى المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة مؤته، الأردن.
- ٣٣- سليمان الخوالدة (٢٠٠٢): مستوى ممارسة عملية صنع القرار المبني علنا لأسلوب العلمي لدى مد يرات المدارس الأساسية الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم فى عمان الأولى. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة. السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم، السودان.
- ٣٤- سماح حسن جبرینی (٢٠١٦): درجة ممارسة القيادة الإبتكارية لدى القادة التربويين وعلاقتها بفاعلية اتخاذالقرار من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام الأكاديميين فى الجامعات الفلسطينية، جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا، رسالة ماجستير غير منشورة فى الإدارة التربوية، نابلس، فلسطين.
- ٣٥- سمر محمد عودة (٢٠٠٢): معوقات وصول المرأة للمناصب الإدارية العليا فى المؤسسات الفلسطينية رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين المؤسسات الفلسطينية رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين
- ٣٦- سهام محمود فواز (٢٠١٧): فاعلية برنامج تدريبى قائم على نظرية الحل الإبداعي للمشكلات (TRIZ) فى تنمية مهارة اتخاذ القرار تنمية مهارة اتخاذ القرار لدى طالبات الصف الأساسى فى محافظة عجلون، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، مجلد ٥، ع١٧، جامعة القدس المفتوحة.
- ٣٧- سوزان محمد المهدي (٢٠٠٣): مضيعات الوقت لدى مديرى المدارس الثانوية وسبل التغلب عليها من وجهة نظرهم، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، عدد ٩.
- ٣٨- صلاح الدين الهيتى (٢٠١١): مكونات الدور القيادي للمرأة - المدير: دراسة ميدانية فى عدد من مؤسسات القطاعين العام و الخاص بولاية صلالة، منتدى دور المرأة العربية فى التنمية الإدارية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية. أكتوبر..

- ٣٩- **عاطف محمد العواودة (٢٠٠٨):** العوامل المؤثرة على نمط اتخاذ القرار الإداري لدى المديرين في القطاع العام في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، عمان.
- ٤٠- **عادل محمود الرشيد، جمال داود أبو دولة (٢٠٠٢):** العوامل المؤثرة في اتجاهات المرأة نحو معوقات تقدمها وظيفيا وإستراتيجيات تمكينها في منظمات الأعمال الأردنية -مجلة دراسات، المجلد (٢٩)، العدد (١) (كانون الثاني، عمان، الجامعة الأردنية).
- ٤١- **عبد الرحمن توفيق (٢٠٠٦):** المهارات السلوكية والقيادية، الطبعة الرابعة، مركز الخبرات المهنية للإدارة الكويت
- ٤٢- **عبير طایل فرحان البشاشة (٢٠٠٦):** درجة ممارسة المرأة القيادية بوزارة التربية والتعليم الأردنية للمهارات الإبداعية في عملها، رسالة ماجستير غير منشورة، عمادة البحث العلمي والدراسات العليا. أيار، ٥٨٥٨٠٦، الجامعة الهاشمية.
- ٤٣- **عمرو حامد (٢٠٠٧):** المرأة في الإدارات الحكومية - التحديات والأفاق، ورقة عمل مقدمة في ملتقى المرأة في الإدارات 23 أغسطس 2007، ص - 201 الحكومية - التحديات والأفاق "في مدينة تونس.
- ٤٤- **علي محمد عباس (٢٠١٢):** تأثير أنماط القيادة الإدارية على عملية صنع قرارات التغيير، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد العشرين العدد الأول.
- ٤٥- **فاطمة الشبيدي (٢٠١١):** معوقات مساهمة المرأة بصورة فعالة في التنمية الإدارية. منتدى دور المرأة العربية في التنمية الإدارية - المنظمة العربية للتنمية الإدارية- سلطنة عمان، مسقط، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- ٤٦- **فلاح بن خلف العجرفي (٢٠١٧):** دور إدارة المعرفة في تنمية المهارات الإدارية لدى قيادات الكليات الجامعية بمحافظة الدوامة. مجلة كلية التربية الإسلامية للعلوم التربوية والإنسانية. جامعة بابل. العدد (٣٥). تشرين أول .
- ٤٧- **ليلي محمد حسنى أبو العلا (٢٠١٤):** إستراتيجية مقترحة لتفعيل دور القيادة النسائية السعودية في صناعة القرار التربوي، كلية التربية، جامعة الطائف، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد (٣)، العدد (١٠)
- ٤٨- **ماجد ملحم أبو حمدان (٢٠١١):** طرائق التنشئة الاجتماعية الأسرية و علاقتها بمدى مشاركة الشــــــــباب في اتخاذ القرار داخل الأسرة دراسة ميدانية على عينة من شباب

- جامعة دمشق - كلية الآداب، مجلة جامعة دمشق - المجلد ٢٧ - العدد الثالث + الرابع ص ٣٦٣.
- ٤٩ - **ماهر محمد حسن (٢٠٠٤)**: القيادة أساسيات ونظريات ومفاهيم. ط١، دار الكندي، إربد، الأردن
- ٥٠ - **محمد عبد الله العزى (٢٠١٠)**: أثر الإتصالات الإدارية فى تحقيق فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا عمان الأردن
- ٥١ - **محمد فايز المجالى، عايدة أحمد الخوالدة (٢٠١٤)**: أهمية المهارات الإدارية لمتخذى القرار فى جامعة مؤتة من وجهة نظرهم، مجلة كلية التربية، عين شمس، مصر، ٣٨(٣).
- ٥٢ - **محمد كريم، حسنى سعيد (٢٠١٠)**: علاقة القيادة التحويلية بالإبداع الإدارى لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين فى الجامعة الإسلامية بغزة، رسالة ماجستير غير منشورة، غزة، فلسطين.
- ٥٣ - **محمود أبو النور (٢٠١٠)**: علاقة المشاركة فى صنع القرار بالأنماط القيادية لمديرى المدارس الابتدائية فى مصر، مجلة كلية التربية، العدد ٢٧، مصر.
- ٥٤ - **محمود على، محمد عوض الهزايمة (٢٠٠٦)**: المدخل إلى فن المفاوضات دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان الأردن، الطبعة الأولى.
- ٥٥ - **محمود حسن جمعة، حيدر شاكر نوري (٢٠١١)**: تأثير القيادة الإدارية الناجحة فى تحقيق الإبداع الإدارى - دراسة تطبيقية لآراء القيادات العليا فى جامعة ديالى، مجلة الإدارة والاقتصاد السنة الرابعة والثلاثون، العدد التسعون
- ٥٦ - **محيي محمد مسعد (٢٠١٠)**: حق التمكين الاقتصادي للمرأة في مصر، المؤتمر العلمي الدولي لكلية الحقوق جامعة الإسكندرية (حقوق المرأة في مصر والدول العربية) - مصر، بحوث المؤتمرات ص، ١٩٨٦
- ٥٧ - **مروة أبو النور (٢٠١٢)**: العوامل المؤثرة فى أنماط السلوك القيادى لدى القيادات النسائية فى منظمات المجتمع المدنى، دراسة حالة على منظمات المجتمع المدنى فى محافظة رفح رسالة مقدمة لنيل درجة الدبلوم العالى فى إدارة مؤسسات المجتمع المدنى من التعليم المستمر فى الجامعة الإسلامية، غزة، معهد التنمية المجتمعية إدارة مؤسسات المجتمع المدنى
- ٥٨ - **مريم سلمان الدليمي (٢٠١٦)**: خصائص القيادة النسوية وأثرها فى تطوير رأس المال النفسى: اختبار الدور المعدل لقوة الخبرة دراسة تحليلية من وجهة نظر المرؤوسين فى

- مدارس التعليم الخاصة في عمان رسالة ماجستير في إدارة الأعمال قسم إدارة الأعمال كلية الأعمال جامعة الشرق الأوسط.
- ٥٩ - منظمة المرأة العربية والأمم المتحدة ومركز القاهرة لمؤشرات التنمية (٢٠١٧): - المرأة وتحقيق أهداف التنمية المستدامة في المنطقة العربية - دراسة إسترشادية - ملخص تنفيذي **Error! Hyperlink reference not valid..**
- ٦٠ - منصور كاسر نصر (٢٠٠٦): الأساليب الكمية في اتخاذ القرارات الإدارية، عمان: دار الجامد للنشر والتوزيع.
- ٦١ - منظمة المرأة العربية (٢٠١٥): نظرة تحليلية لوقائع مؤتمر المرأة العربية في الأجندة التنموية ٢٠١٥-٢٠٣٠، القاهرة ٢٩ نوفمبر - ١ ديسمبر ٢٠١٥
- ٦٢ - مؤمنة صالح الرقب (٢٠٠٩): معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظة غزة وسبل التغلب عليها، رسالة ماجستير غير منشورة، في الإدارة التربوية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- ٦٣ - نبيلة بسام القسوس (٢٠٠٤): تقديرات المعلمين لدرجة ممارسة مديري مدارسهم للقيادة الابتكارية وعلاقتها بدرجة رضا المعلمين عن تلك الممارسات رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.
- ٦٤ - نجاة محمد الصائغ (٢٠١٣): إستراتيجية مقترحة لمشاركة المرأة السعودية في صناعة القرار مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد (٣٧)، الجزء ٢، مايو.
- ٦٥ - نور على العبيدي (٢٠١١): أثر بعض السمات الشخصية في مهارات إدارة الوقت، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الموصل، كلية الإدارة والاقتصاد.
- ٦٦ - هبه أحمد نصار (٢٠٠٢): دور المرأة في المناصب الإدارية في بعض أقطار المجتمع العربي ودور الدول والحكومات في تفعيله، ندوة دور المرأة في الإدارة بمنطقة الخليج العربي، قطر: المنظمة العربية للشؤون الإدارية، ووزارة شؤون الخدمة المدنية والإسكان القطرية والمجلس الأعلى لشؤون الأسرة
- ٦٧ - هبه أحمد عبد اللطيف (٢٠٠٥): دور المنظمات غير الحكومية في تمكين المرأة المعيلة، رسالة دكتوراه غير منشورة كلية الخدمة الإجتماعية، جامعة الفيوم.
- ٦٨ - هشام فتحى أبو شعالة (٢٠١٠): تقنيات الإتصال الحديثة التي تعتمد عليها العلاقات العامة، دراسة ميدانية على مجموعة من المؤسسات الليبية، ملتقى الصحافة الإلكترونية (مستقبل وسائل الإعلام في العصر الرقمي). المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر.

- ٦٩- **هناء أحمد شوقي (٢٠٠٠)**: إدراك الزوجة لمصدر قراراتها العائلية وعلاقتها بالتوافق الزوجي رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد المنزلي جامعة حلوان.
- ٧٠- **وفاء الصفتي، وئام معروف (٢٠١٥)**: فاعلية برنامج إرشادي لتمكين المرأة العاملة من إدارة صراع الأدوار وعلاقتها بتحسين نوعية الحياة - المجلة المصرية للاقتصاد المنزلي - العدد الحادي والثلاثون ٢٠١٥م.
- ٧١- **وفاء خليل الحجار (٢٠١٥)**: المهارات الاجتماعية وعلاقتها بالضغط النفسية لدى المرأة القيادية بمحافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، كلية التربية، ٧٥٤٠١٩، فلسطين.

72-**Al-Kharouf, Amal (2010)**. Role of Embroidery Art in Empowering Women Economically. Jordanian Journal of Arts. Yarmouk. University. Jordan. 3 (1). 49-64

73-**Bano, Sabina (2014)**. Women and Decision Making in Urban India: A Gender Geographical Study of Varanasi City. Uttar Pradesh. India. The International Journal of Engineering and Science (UES). Volume (30). No (4) p: 1_11

74-**Coleman, Marianne (2001)**. Achievement Against the Odds: The Female Secondary Headteachers in England and Wales. School Leadership & Management. Vol.21. Number1. Feb. 2001. England: University of Reading.

75-**Gutierrez, S. (2015)**. Integrating socio - scientific issues to enhance the bioethical decision-making skills of high school students Canadian Center of Science and Education International Education Studies. 8(1). 142-151.

76-**Gresch, Hasselhorn, M. and Bogeholz, S. (2013)**. Training in decision-making strategies: An approach to enhance students. competence to deal with socio-scientific issues. International Journal of Science Education. 35(15). 2587-2607.

- 77-**Kruse. S.D., & Prettyman, S.S. (2008).** Women, leadership, and power revisiting the Wicked Witch of the West. *Gender & Education*. 20(5). 451-464 doi:10.1080/09540250701805797-
- 78-**Madura, T.L. (2012).** The role of power in counseling psychology faculty and student relationships: Differentiating perceptions of nonsexual boundary crossings (Order No. 3528818)
- 79-**Rouleau-Carroll, L. (2014).** Attributes and characteristics that contribute to successful female leadership in secondary education (Order No.3615852).(Available from ProQuest Dissertations & Theses Global.
- 80-**Scovetta, V. (2013).** The impact of leadership social power on knowledge management success (Order No. 3563506). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global: Business. (1399993739)
- 81-**Jones, G.R and George (2003).** *J.M Contemporary Management* New York: McGraw-Hill.
- <http://www.cabinet.gov.eg/Arabic/Cabinet/TheCabinetLineup/Pages/TheCabinetLineup.aspx>(<http://datatopics.worldbank.org/sdgs>

**Leadership Practices and their Relationship to Family Decision-
Making among A sample of Women Leaders**

**Dr. Wageda Mohamed Nasr Hamad¹ – Dr. Rabab El Sayed Abd Elhamid
Masha²**

1. Faculty of Specific Education. Kafr El-Sheikh University .
2. Faculty of Home Economics. Menoufia University.

Abstract:

The research aims mainly to study the relationship between leadership practices of women leaders and its ability to take family decisions in the light of the strategy for empowering women 2030 by examining the nature of the differences in leadership practices between rural and urban women leaders and their relationship to the ability to make family decisions. revealing the relationship between leadership practices For housewives who hold administrative positions and their ability to take family decisions and some variables of the social and economic level. The research sample included 230 heads of households in different leadership positions from the countryside and urban areas in the governorates of Menoufia and Kafr El-Sheikh. The sample was chosen deliberately and from different social and economic levels. This study followed the descriptive and analytical approach. as the data were dumped for each of the procedural tools according to the appropriate statistical method. which was determined according to the opinions of specialists. and the data was classified and analyzed using the descriptive approach through number. percentages. mean. and standard deviation. as well as the analytical approach through a laboratory Alpha Cronbach. T.test test. One Way Anova contrast analysis. the study tools were. The general data questionnaire. a leadership practices questionnaire that includes four axes (communication skill – negotiation skill – time management skill – meeting management skill). then a

questionnaire on family decision-making that includes several axes are (identification of the problem – identification of alternatives – a study of the advantages and disadvantages of alternatives – Implementation of the decision). and data was collected through a personal i The results of the study resulted in a statistically significant correlation between the leadership practices of women leaders and their taking of family decisions. The analytical results also showed that there are statistically significant differences in leadership practices between rural women and urban women for the benefit of urban women. and the study reached a set of recommendations. the most important of which is the necessity of holding training programs to develop and develop managerial and leadership skills and women for the purpose of raising their scientific competence And the professionalism that qualifies it to occupy and empower leadership positions. which is reflected in the family and society as a whole through development and progress locally and globally. Interview during October / December 2018.

Key words: Leadership practices – Communication skill – Negotiation skill – Time management skill – Meeting management skill – Identification of the problem – Identification of alternatives – Study the advantages and disadvantages of alternatives – Decision implementation.