

مهارات القيادة الابداعية وعلاقتها بتمكين المرأة الكويتية العاملة إقتصادياً وإجتماعياً ومهنياً

رشا عبد العاطي ** رعدة محمود أحمد* دلال مطلق
الضويحي***

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

* أستاذ مساعد بقسم ادارة مؤسسات الأسرة والطفولة-كلية



مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية

معرف البحث الرقمي DOI: 10.21608/jedu.2021.86549.1413

المجلد الثامن العدد ٣٨ – يناير ٢٠٢٢

الترقيم الدولي

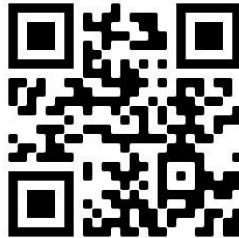
P-ISSN: 1687-3424

E- ISSN: 2735-3346

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

موقع المجلة <http://jrfse.minia.edu.eg/Hom>

العنوان: كلية التربية النوعية – جامعة المنيا – جمهورية مصر العربية



مهارات القيادة الابداعية وعلاقتها بتمكين المرأة الكويتية العاملة إقتصادياً وإجتماعياً ومهنياً

رشا عبد العاطي ** رعدة محمود أحمد* دلال مطلق الضويحي***

مقدمة ومشكلة البحث:

احتلت قضايا المرأة ومشاركتها التنموية ركنا أساسياً في المواثيق والمؤتمرات الدولية بداية من النصف الأخير من القرن العشرين حتى الآن والتي تستهدف تمكين المرأة وتعظيم مشاركتها في عملية التنمية في شتى المجالات. تلك التنمية التي تستند في أي مجتمع على العنصر البشري وطاقاته الفعالة، فالإنسان هو أساس عملية التنمية. وإذا كانت المرأة تمثل نصف هذه الطاقة البشرية فإن عدم أو ضعف تمكين المرأة يعد هدراً في الفاعلية الإنسانية ويعوق التنمية في المجتمع. وهذا يتطلب أن تكون المرأة ذاتها على وعي بضرورة تمكينها في كافة مجالات الحياة في ظل مناخ من العدالة والإنصاف من ناحية، وبين تنمية المجتمع وتقدمه من ناحية أخرى (أميرة زايد، ٢٠١٥).

فقضية المرأة من القضايا المهمة التي حظيت باهتمام العالم، نظراً لمكانتها ودورها في المجتمع فهي نصف المجتمع، وأن أي مجتمع لن يتمكن من تحقيق أهدافه وتطلعاته نحو التقدم والتنمية إذا كان نصفه معطلاً لا يساهم في عملية البناء. (مهنى غنايم، ٢٠١٩). وانطلاقاً من تقارير التنمية الإنسانية العربية منذ عام ٢٠٠٢ حتى الآن، والتي أكدت على ان التنمية الإنسانية في البلدان العربية تعاني من نقص في تمكين المرأة، ونادت بضرورة إيجاد آليات واستراتيجيات كفيلة بتحقيقه في كافة مجالات الحياة. مما يدعو إلى ضرورة التركيز على المرأة، ومشاركتها في مجالات الحياة كافة لتحقيق التنمية، وتوسيع الخيارات أمامها، والتخلص من معوقات تمكينها. (مكتب الامم المتحدة، ٢٠٠٢)، (امل الحربي، ٢٠١٧)، ومن نتائج العديد من المؤتمرات الدولية والعربية نلمس الاهتمام بقضايا المرأة وضرورة النهوض بها وتمكينها للمشاركة في تنمية المجتمع. (الامم المتحدة، ٢٠١٥).

والاهتمام بقضايا المرأة ومشاركتها وإسهاماتها في تنمية مجتمعاتها، جاء من منطلق أن المرأة هي أحد الركائز الأساسية لبناء الثروة البشرية، وينبغي أن تتمحور حول تمكينها

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

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

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

ودعم نفوذها وتنظيم قدراتها واعلاء مكانتها وتغيير إدراكها لنفسها على نحو يجعلها قادرة على الاختيار، فمساهمات المرأة في التنمية مرتبطة بتحسين وضعها الاقتصادي والاجتماعي . (حسن عمر ، ٢٠١٠)، (مها اليزيدي، ٢٠١٧) .

فقضية التنمية من القضايا الاساسية في المجتمعات المعاصرة وخاصة في البلاد النامية التي تحاول اللحاق بركب التقدم، وهذا يتطلب بذل الجهود المكثفة لاستغلال كافة الموارد المادية والبشرية علي أفضل وجه ممكن لتحقيق النمو الاقتصادي والاجتماعي المنشود والتمكن من اشباع كافة الحاجات الانسانية (الامم المتحدة، ٢٠١٥)، وتعتبر التنمية البشرية أحد المحددات الجوهرية للتنمية الحقيقية، وذلك من منطلق أن الانسان هو غاية عملية التنمية وفي نفس الوقت هو وسيلتها (عبير الدويك، ٢٠٠٢)، وبهذا فإن مفهوم التنمية يرتكز علي تنمية الانسان عن طريق زيادة مهاراته، وتوسيع خبراته، وتأهيله للمشاركة في القرارات التي تؤثر في حياته وتمكنه من السيطرة علي مصيره (أميرة زايد ، ٢٠١٥) ولما كانت المرأة تعد من أهم المداخل للتنمية حيث تمثل ثروة بشرية قومية لا يستهان بها، فإن تمكينها يعد من اهم المتطلبات الأساسية لتنمية المجتمعات.(ثائر كاظم، ٢٠١٦)

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

وقد تزايد الاهتمام العالمي بشكل ملحوظ بقضية المرأة وضرورة مشاركتها وإدماجها في عمليات التنمية، منذ المؤتمر العالمي الأول للمرأة في المكسيك عام ١٩٧٥ والثاني في كوبنهاجن ١٩٨٠، والمؤتمر الثالث في نيروبي ١٩٨٥، كما بدا ذلك واضحاً في نتائج المؤتمر الدولي الرابع للمرأة في بكين ١٩٩٥ حيث أكدت نتائج وتوصيات هذه اللقاءات على بعض المصطلحات أو المناهج التي تحمل مفاهيم تنموية هامة مثل منهج التمكين للمرأة والذي يهدف إلى تعزيز صورة المرأة عن نفسها، وثقتها بقدراتها الذاتية، وقيمتها في المنزل والمجتمع . (مكتب الامم المتحدة، ٢٠٠٢) ، (ميسون الدبوي، ٢٠٠٦).

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

فاندماج المرأة في النشاط الاقتصادي والاجتماعي وارتفاع نسبة مشاركتها في سوق العمل والتي وصلت الى ٤٤٪ عام ٢٠١٤م والذي أدى إلى تحقيق العديد من المكاسب الاقتصادية منها الحصول على فرص التوظيف التي تؤمن لها مصدراً دائماً للدخل، كذلك تحقيق الاستغلال الأمثل للموارد البشرية المتاحة على المستوى القومي، مما يؤدي للوصول على معدلات النمو الاقتصادي المستهدفة، ورفع القدرة التنافسية للمرأة في سوق العمل في ظل اقتصاديات السوق والخصخصة والعولمة وتخفيض معدلات البطالة. كما تعتبر المشاركة الاقتصادية للمرأة ركيزة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة. إن مشاركة المرأة في النمو الاقتصادي تدفع عجلة النمو والتقدم الاقتصادي، وذلك ان المرأة ليست كائناً يسعى لمجرد البقاء ، وإن المشاريع التي تقوم بها المرأة سواء صغيرة أم متوسطة الحجم تساهم وبشكل إيجابي وفعال في تعزيز الاقتصاديات الوطنية(محي مسعد، ٢٠١٠)،(مصطفى خشيم، ٢٠١٠)

وتمكن المرأة عملية مركبة، تعني بإيجاد الخبرات والإمكانات المادية والفنية التي لا توفرها التنشئة الاجتماعية للمرأة، إلى جانب خلق تصورات ذاتية للمرأة عن نفسها تتطوي على الثقة وشجاعة اتخاذ القرار، والرأي الصائب، فضلاً عن تغيير النظرة التمييزية للمجتمع ضدها. والتمكين بهذا المعنى ليس تدريباً بل هو عملية اجتماعية، نفسية توفر للمرأة فرصة الإسهام في حياة المجتمع، وتعزز أدوارها الإيجابية سواء في البيت أو في العمل، أو في علاقتها مع الآخرين . (هالة أيوب ، ٢٠١١)، (مالك أحمد، ٢٠١٢) .

وتكمن أهمية مصطلح "التمكين" في كونه يعد من المصطلحات التنموية الأكثر شيوعاً واستخداماً بإجماع واضح، من قبل المجموعات النسوية والمنظمات التنموية غير الحكومية، والنشطاء، والسياسيين، والحكومات، والوكالات الدولية، وكأحد الأهداف التي يسعى الجميع لتحقيقها (هيفاء الدخيل، ٢٠١٧).

واليوم نجد أنفسنا معنيين بإشكالية تحقق التمكين، بوصفه أحد مخرجات ارتفاع مؤشرات التعليم، ولا سيما التعليم العالي، وهي إشكالية تحتاج إلى حزم من البرامج والسياسات الموجهة لدعم مشاركة المرأة وتمكينها؛ بتخصيص تشريعات قانونية وموازنات مالية، إذا ما أرادت هذه الدول، فعلاً ، اشراك المرأة، بوصفها مواطنة، في مسيرة التنمية. (شريفة اليحيائية، ٢٠١٧)

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

كافة خياراتها وتشجيع التنمية (أماني صالح، ٢٠٠٢).

فالتمكن يهدف الى استخدام السياسات العامة والاجراءات التي تهدف إلى دعم مشاركة النساء في الحياة السياسية والاقتصادية او غيرها وصولاً الى مشاركتهن في صنع القرارات التي لها تأثير مباشر على المجتمع ومؤسساته المختلفة (اجلال اسماعيل، ٢٠٠٦)، وايضا التحكم في العلاقات الانتاجية التي من خلالها تمكن المرأة في المساهمة اقتصادياً واجتماعياً والتي تؤدي بدوها الى رفاهية الاسرة وتقدم المجتمع (فهيمه المشهداني، ٢٠١٢).

والغاية من تمكين المرأة هو المشاركة الفعالة للمرأة في دوائر صنع القرار عن طريق توسيع نطاق الفرص والبدائل والخيارات المتاحة لها، ثم ان المشاركة الفاعلة تستلزم تنمية المرأة نفسها وتطوير قدراتها وامكانياتها لتمتلك عناصر القوة التي تمكنها من احداث التغيير في مجتمعها. وتكمن مصادر القوة في المعرفة والثقة بالنفس وقدراتها والعمل في اطار الجماعة، فالتمكن يعد اداة لمساعدة المرأة على اطلاق قدراتها الابداعية والانتاجية لتحقيق نمو وتطور مستدام في ظروف معيشتها وفهم بيئتها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية (ايناس طه وعائشة الأحمدى، ٢٠١٧) ، هكذا هناك من يركز على مفهوم التمكين بمعنى تدريب المرأة وتوفير الخبرات الفنية والمهنية لها حتى تستطيع أن تجد لها فرص عمل وأن تسهم في مسيرة التنمية (فاطمة الرشيدى، ٢٠١١).

وتحتل قضية تمكين المرأة الخليجية - إقليمياً ودولياً - مساحات كبيرة من البرامج البحثية والفكرية، من منظور العدالة وتكافؤ الفرص وحقوق المواطنة؛ ما أسهم في ارتفاع مؤشرات التعليم، وتراجع في مؤشرات أخرى في قطاعات الترقى المهني ، والادارات العليا نظرا لنقص الكفاءة والخبرة (شريفه اليحيائية، ٢٠١٧).

أن التغييرات الاجتماعية والاقتصادية التي تشهدها دولة الكويت أدت إلى ارتفاع نسبة المرأة العاملة وارتفاع في معدل تعليم الإناث وأصبحت تشارك الرجل في المناصب الاقتصادية القيادية وحتى مناصب اتخاذ القرار الاقتصادي وأصبح للمرأة في الكويت في هذا المجال مواقع اقتصادية هامة الهدف منها تمكينها. وتعزيز قدراتها واعتمادها على الذات (رياض جليلي، ٢٠١٨)

وعنيت دولة الكويت منذ القدم بحقوق المرأة الكويتية عناية كبيرة، فعملت جاهدة على تلبية متطلباتها لضمان تمتعها بكافة الحقوق والمقومات التي تؤمن لها حياة كريمة ومشاركة فاعلة في بناء المجتمع الكويتي، فقد انضمت دولة الكويت لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بموجب المرسوم الأميري رقم ٢٢٤ لسنة 1994 ، كما أن حكومة دولة الكويت تضم عدة وزيرات، وتقلدت المرأة كذلك مناصب قيادية هامة بالوزارات المختلفة ، كما كللت جهود الدولة نحو تفعيل حقوق المرأة بحصولها على عدة مقاعد لمجلس الأمة

الكويتي، ونجحت المرأة في دخول هذا العالم السياسي بقوة ، حيث يضم البرلمان الكويتي أربع سيدات عام ٢٠٠٩م ، الأمر الذي تتضح معه مساحة الحرية التي تتمتع بها المرأة داخل دولة الكويت. (وسيم الأحمد ، ٢٠١٠)

وأشار تقرير المنتدى الاقتصادي لعام ٢٠١٣ إلى أن تمكين المرأة العربية اقتصادياً متدنٍ ؛ إذ تحتل الدول العربية المرتبة الأدنى في المشاركة الاقتصادية والاجتماعية على مستوى العالم" ، وتحتل دولة الكويت المرتبة الثامنة على مستوى دول المجلس على مستوى الدول العربية (the world economic fourm, 2013).

وعلى الرغم من المؤشرات المرتفعة لمشاركة المرأة الخليجية في قطر والامارات والكويت في قطاع التعليم، والذي انعكس في سوق العمل على مستوى منظومة دول مجلس التعاون ؛ حيث تصدر قطر أعلى نسبة مشاركة، وتحتل السعودية المرتبة الأدنى، فإن تقرير الفجوة النوعية بين الجنسين، والصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي لعام ٢٠١٥ في المشاركة الاقتصادية والسياسية والفرص المتساوية، يؤكد تدني مؤشرات المرأة الخليجية " عالمياً، إذ حققت المنطقة في مؤشر المشاركة الاقتصادية ومؤشر الفرص % 40 فقط، وفي مؤشر المشاركة السياسية أغلقت فقط ما نسبته ٩٪. (the world economic fourm, 2015)، (المركز الاحصائي لدول الخليج، ٢٠١٥).

ورغم ان المرأة الكويتية حققت بعض الخطوات خلال الاعوام السابقة في مجال تمكينها وتعزيز قدراتها ومكانتها لتشارك وتساهم في بناء وتنمية الوطن، الا ان هذه الخطوات تعتبر صغيرة جداً حيث تمثل ٣٠٪ من مؤشر التنمية مقارنة مع التزام الحكومة بالاهتمام بقضايا النوع الاجتماعي للنهوض بالمرأة وتطوير دورها وضمان حقوقها السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية من خلال مشاركة المرأة في رسم السياسات وصنع القرار ورفع نسبة ومستوى مشاركتها في سوق العمل ومن زيادة نسبة مشاركة الفتيات في التعليم والتدريب المهني والتقني والحد من ظاهرة العنف ضد المرأة في كافة المجالات. بالتالي، برزت أهمية تعزيز مشاركة المرأة في صنع القرار و تعزيز مكانة المرأة العاملة في المؤسسات الحكومية ولمعالجة هذا الأمر يجب على الدولة تبني استراتيجية تهدف الى زيادة مشاركة النساء في صنع القرار من خلال تطوير المهارات القيادية والادارية لعدد من النساء من الجهات الحكومية والقيام بمناصرة قضية رفع مشاركة النساء في اتخاذ القرارات. (رياض جليلي، ٢٠١٨)

وإنفاقاً مع النظريات السلوكية التي ترى أن القادة العظام يتم صناعتهم خطوة بخطوة من خلال عمليات متواصلة تدعم إمكانياتهم وتصلقها، فإن معظم الدراسات أكدت على أن السمات الخاصة بالمرأة القيادية لا تكفي وحدها في تفعيل أدوارها بقدر ما يجب أن تساعد

البيئات المحيطة على ذلك. فالسياق الاجتماعي يلعب دوراً كبيراً في تدعيم شروط تمكين المرأة وإتاحة الشروط اللازمة لإبداعاتها سواء من خلال أدوارها القيادية أو أدوارها العادية. (هيفاء الدخيل، ٢٠١٧)

وانتفتت الغالبية العظمى من القيادات العربيات على أن توافر المهارات التحليلية والقدرة على اتخاذ القرارات والذكاء الاجتماعي والعاطفي ومهارات التأثير في الآخرين ومهارات الإصغاء وإدارة الخلافات والمهام المتعددة والتوازن بين الحياة والعمل والمهارات التفاوضية وحل المشكلات والتحدث أمام الجمهور والقدرة على اتخاذ المبادرات كلها مهارات مطلوبة من أجل الوصول إلى مناصب قيادية. (انعام الشهابي وموفق محمد، ٢٠١٦) ورغم أن هذه المهارات ترتبط بكلا الجنسين ولا تقتصر فقط على الإناث دون الرجال إلا أنه قد ثبت أن النساء يستطعن التفوق في بعض المهارات المعينة مقارنة مع الرجال مثل تطوير مهارات الإصغاء والمحافظة على التوازن بين الحياة والعمل (هيام زهران، ٢٠٠٨).

فالجهد المبذولة بخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية علي المستوى القومي لن تجني ثمارها الا اذا توافر للمرأة العاملة المهارات التي تحدث التوازن بين الادوار المختلفة لها بما يحقق اقصي درجة من الكفاءة في ظل متغيرات العصر المتلاحقة، حيث انفق كثير من المتخصصين أنه لاغني عنها للتفاعل مع مواقف الحياة اليومية لاشباع الحاجات من اجل البقاء والاستمرار والتقدم وتطور اساليب المعاشة مع الحياة (ايمان الحسين، ٢٠١١) وبالرغم من تنوع المهارات الاساسية واختلافها من بلد إلي اخر حسب تقدمه واولوية احتياجاته فقد اكد (Tare Kadisk & others, 2001) أن المهارات تزود المرأة العاملة ببعض الكفاءات الاجتماعية والشخصية كذلك تمدها ببعض الأليات اللازمة لمواجهة العقبات والازمات.

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

وينطوي موضوع القيادة على قدر كبير من الاهمية بالنسبة للإدارة، فغالبا ما يعزى نجاح أو فشل المؤسسة في تحقيق أهدافها الى كفاءة أو عدم كفاءة قيادتها وأن نجاح القائد بالقيام بدوره القيادي يتوقف على قناعة ورضى غالبية الافراد الذين يمارس قيادته عليهم وذلك

وفق الاسلوب الديمقراطي المتاح له .وفي هذا المجال يؤكد علماء النفس والإدارة (, 2000 Meyerson)، أن مبدأ التعامل الايجابي مع الآخرين هو أحد أهم مقومات نجاح النساء في عملهن وتفوقهن الوظيفي وأن النجاح في العمل ووصول المرأة الى المواقع القيادية المتقدمة يرتكز على أساسين هما الوعي الذاتي وقوة الشخصية , وأن أهم شروط استراتيجية النجاح الوظيفي هو قدره المرأة على التوفيق بين قوة الموقع القيادي وبين دورها الاسري والعائلي وكيفية التعامل مع الزملاء في العمل والعملاء والمراجعين واكتساب ثقة الاخرين بقدرتها وكفائتها .(نهى ساعد، ٢٠١٦)

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

وتتجسد القيادة الفعالة في روح الإبداع، فالقائد المبدع يستخدم المرونة والتفكير التكيفي ليستبق إدخال التغييرات، وانتاج استجابات مثمرة لمصادر التغيير الخارجية (Puccio et al, 2011)

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

وهناك حاجة حقيقية لتنمية المهارات القيادية والتفكير الإبداعي للمرأة. فالأفكار المتميزة تنبثق من الأفراد الذين طوروا بالفعل قواعد معرفية واسعة، ومن أولئك المتحمسين لتطوير الأساليب نحو الإنتاج الإبداعي. والقادة البارعين هم في الأساس مفكرون بارعون. ولعل برامج تنمية القيادة توفر الخبرات الواقعية للسلوك القيادي وتقدم فرصاً لتجريب السلوكيات القيادية ، كما أنها تساعدهم على أن يطوروا مجموعة من المهارات القيادية (هيلة الفايز، ٢٠١٤)

وتعد المهارات القيادية من المهارات المتميزة، لأنها تتطلب تضافر مهارات متنوعة لدى القائد فمهارات التفكير ضرورية للقائد في معالجته للمشكلات التي تواجهه والمهارات

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

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

وقد افترض (Avolio&Gardner,2005) بأن أحد الخصائص المميزة للقادة الموهوبين إحساسهم العميق بذواتهم وتمثل الذات لدى الفرد بالمعرفة التي يمتلكها عن نفسه بحيث تساعده هذه المعرفة في تنظيم سلوكياته وجعلها ذات معنى ، وتوجد علاقة قوية بين تطور الشخصية القيادية ومكونات الهوية الذاتية للفرد كتقدير الذات والوعي بالذات ومعرفة الذات وفعالية الذات وتوافق الذات (Klenke,2007).

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

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

وفي دراسة لإيناس بدير ورشا راغب (٢٠٠٦) حددت أن تمكين المرأة من القضايا الاجتماعية المعاصرة نظراً لتعاظم الدور الذي تلعبه المرأة في عملية التنمية الامر الذي يستلزم ضرورة توجيه الاهتمام نحو المرأة ومكانتها لزيادة مشاركتها بفاعلية في عملية التنمية وذلك من خلال اكسابها المهارات الحياتية اللازمة لمساعدتها في تمكينها في جوانب حياتها وحياة اسرتها. وقد اشارت الدراسة الى ان هذه المهارات يجب ان تتضمن مهارات انفعالية ومنها ضبط المشاعر , التحكم فى الانفعالات , سعة الصدر والتسامح , تحمل الضغوط بأشكالها , تنمية قوة الإرادة , المرونة والقدرة على التكيف , تقدير مشاعر الآخرين , القدرة على مواجهة التغير, مهارات اجتماعية ومنها تحمل المسؤولية , احترام الذات , التعاون والمشاركة , القدرة على تكوين علاقات , القدرة على التفاوض والحوار , أداء بعض الأعمال المنزلية والأسرية , تقبل الاختلافات , القدرة على الاعتماد على النفس , القدرة على التواصل مع الآخرين , مهارات عقلية ومنها: اتخاذ القرارات السليمة , التفكير الناقد , حسن استخدام الموارد , التعلم الذاتى والتعلم المستمر , القدرة على التنبؤ بالاحداث , التخطيط السليم , القدرة على البحث والتجريب .

وفي ضوء ما سبق وانطلاقاً من أهمية ما تمتلكه المرأة العاملة من مهارات للقيادة الابداعية تساعدنا على أداء مهامها والقيام بدورها على المستوى المهني والأسرى وما تفرضه عليها ظروف الحياة من ضغوط وصعاب مما يبرز أهمية مهارات القيادة الابداعية لديها والتي تعد مؤشر واضح لتمكينها على كافة الأصعدة , وفي ضوء مؤشرات التنمية في دولة الكويت والتي تظهر عدم وصول المرأة الكويتية لما تطمح إليه الدولة وأنها لم تحصل على فرصة كافية ومنصفة داخل المجتمع الكويتي مقارنة بالرجل فنجد أهمية دراسة العلاقة بين ما تمتلكه المرأة الكويتية العاملة من مهارات للقيادة الإبداعية وتمكينها الاقتصادي والاجتماعي والمهني وذلك من خلال الاجابة على الأسئلة التالية:

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

_____ ما مستوى رضا المرأة الكويتية العاملة عينة البحث عن ما تتقاضاه من راتب ؟

_____ ما مستوى رضا المرأة الكويتية العاملة عينة البحث عن علاقاتها بالمرؤسين والرؤساء فى العمل وزملاء العمل وبيئة العمل ؟

_____ ما الأوزان النسبية لمهارات القيادة الابداعية لدى المرأة الكويتية العاملة عينة البحث؟

_____ ما الأوزان النسبية لأبعاد التمكين لدى السيدات عينة البحث؟

_____ هل توجد فروق في مهارات القيادة الابداعية (مهارة التفكير الابداعي في حل المشكلات- مهارة استشراف المستقبل- مهارات ادارة وتطوير الذات وإدارة الاولويات - مهارة ادارة التفاوض والاقناع والتأثير على الآخرين - مهارة ادارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل - مهارات إدارة الأزمات والانفعالات والصراع) لدى المرأة الكويتية العاملة تبعاً لمتغيرات الدراسة(السن- المستوى التعليمي للمرأة- عدد سنوات العمل- الدرجة الوظيفية- راتب المرأة)؟

_____ هل توجد فروق في أبعاد التمكين لدى المرأة الكويتية العاملة (التمكين الاقتصادي - التمكين الاجتماعي - التمكين المهني) تبعاً لمتغيرات الدراسة (السن - المستوى التعليمي للمرأة- عدد سنوات العمل- الدرجة الوظيفية - راتب المرأة)؟

_____ ما طبيعة العلاقة بين مهارات القيادة الإبداعية لدى المرأة الكويتية العاملة وأبعاد التمكين؟

_____ ما أكثر العوامل تأثيراً لنسبة التباين في أبعاد التمكين لدى المرأة الكويتية العاملة؟

هدف الدراسة:

يهدف البحث الى دراسة العلاقة بين مهارات القيادة الابداعية (مهارة التفكير الابداعي في حل المشكلات- مهارة استشراف المستقبل- مهارات ادارة وتطوير الذات وإدارة الاولويات - مهارة ادارة التفاوض والاقناع والتأثير على الآخرين - مهارة ادارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل - مهارات إدارة الأزمات والانفعالات والصراع) لدى المرأة الكويتية العاملة وتمكينها إقتصادياً وإجتماعياً ومهنياً من خلال الأهداف الفرعية التالية:

- ١ _____ تحديد مستوى مهارات القيادة الإبداعية لدى المرأة الكويتية العاملة عينة البحث .
- ٢ _____ تحديد مستوى رضا المرأة الكويتية العاملة عينة البحث عن ما تنقضاه من راتب .
- ٣ _____ تحديد مستوى رضا المرأة الكويتية العاملة عينة البحث عن علاقاتها بالمرؤسين والرؤساء في العمل وزملاء العمل وبيئة العمل .

٤ — تحليل الأوزان النسبية لمهارات القيادة الابداعية لدى المرأة الكويتية العاملة عينة البحث .

٥ — تحليل على الأوزان النسبية لأبعاد التمكين لدى السيدات عينة البحث .

٦ — الكشف عن الفروق في مهارات القيادة الابداعية لدى المرأة الكويتية العاملة تبعاً لمتغيرات الدراسة (السن- المستوى التعليمي للمرأة- عدد سنوات العمل -الدرجة الوظيفية- راتب المرأة).

٧ — الكشف عن الفروق في أبعاد التمكين لدى المرأة الكويتية العاملة تبعاً لمتغيرات الدراسة (السن - المستوى التعليمي للمرأة- عدد سنوات العمل- الدرجة الوظيفية - راتب المرأة).

٨ — الكشف عن طبيعة العلاقة بين مهارات القيادة الإبداعية لدى المرأة الكويتية العاملة وأبعاد تمكينها.

٩ — تحديد نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة المدروسة في تفسير التباين في المتغير التابع (تمكين المرأة الكويتية العاملة).

أهمية البحث:

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

٢- التركيز على قضية تمكين المرأة كمسعى فردي ومجمعي هام لنهضة المرأة وضرورة ملحة لتقدم ورقي المجتمعات ورفعة الأوطان وشموخها وتعزيز الاداء المتميز الذي تقوم به المرأة الكويتية في دفع عجلة التنمية والنهوض بها والعمل على تمكينها على كافة المستويات.

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

٤- اظهار دور ادارة مؤسسات الاسرة والطفل في تحديد المرتبطة بالقيادات الابداعية من اجل تدعيم الممارسات القيادية التي تعتمد على تحقيق اعلى معايير الجودة والاداء المهني والاجتماعي والاقتصادي لتحقيق الاهداف الاستراتيجية والاستشرافية وتعزيز الاداء المتميز للمرأة الكويتية لتمكينها على كافة المستويات.

٥- تحفيز الحكومة الكويتية لاحداث تنمية شاملة اقتصاديا واجتماعيا ومؤسسيا والتركيز

على تنمية المرأة وتمكينها لما لها من تأثير جوهري في تطور المجتمع وتقدمه.

فروض البحث:

- ١- توجد فروق ذات دلالة احصائية لدى المرأة الكويتية العاملة عينة البحث في مهارات القيادة الابداعية (مهارة التفكير الابداعي في حل المشكلات - مهارة استشراف المستقبل - مهارات ادارة وتطوير الذات وإدارة الأولويات - مهارة ادارة التفاوض - مهارة ادارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل - مهارات إدارة الأزمات والانفعالات والصراع) تبعاً لمتغيرات الدراسة (السن - المستوى التعليمي للمرأة - عدد سنوات العمل - الدرجة الوظيفية - راتب المرأة) .
- ٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد التمكين لدى المرأة الكويتية العاملة (التمكين الاقتصادي - التمكين الاجتماعي - التمكين المهني) تبعاً لمتغيرات الدراسة (السن - المستوى التعليمي للمرأة - عدد سنوات العمل - الدرجة الوظيفية - راتب المرأة).
- ٣- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مهارات القيادة الإبداعية لدى المرأة الكويتية العاملة وأبعاد تمكينها .
- ٤- تختلف نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة المدروسة في تفسير نسبة التباين الخاصة بالمتغير التابع (تمكين المرأة الكويتية العاملة).

الأسلوب البحثي:

أولاً : منهج البحث :

تتبع هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي .
والمنهج الوصفي التحليلي هو محاولة الوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية لعناصر مشكلة أو ظاهرة قائمة، للوصول إلى فهم أفضل وأدق أو وضع السياسات والإجراءات المستقبلية الخاصة بها. (ذوقان عبيدات واخرون، ٢٠٢٠) .

ثانياً: المصطلحات العلمية والمفاهيم الاجرائية:

المهارات Skills:

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

مهارات عملية وانفعالية واجتماعية وعقلية.

القيادة Leadership:

عرف مدخت أبو النصر (٢٠١٢) القيادة بأنها "عملية تفاعل متبادل بين قائد ومجموعة من الناس في موقف معين يترتب عليه تحديد أهداف مشتركة ثم القيام بالإجراءات الفعالة بشكل جماعي غير قهري لتحقيق تلك الأهداف".
وتعرف بأنها القدرة على التوجيه والتأثير في سلوك الآخرين من خلال المشاركة الإيجابية والتحفيز بهدف الوصول الى تحقيق الأهداف المرجوة (دعاء متولى , أمنية صالح, ٢٠٢١).

المهارات القيادية Leadership skills:

تعرف بأنها القدرة على التعامل مع المتغيرات الداخلية والقدرة على التخطيط والتنبؤ ووضع الحلول والاستراتيجيات للمشكلات. (Chan, 2007).
وتعرف مهارات القيادة بأنها مجموعة من ثلاث مهارات هي المهارات الفنية، والتي يقصد بها قدرة القائد على اتخاذ القرار، وتقسيم العمل، وإدارة الاجتماعات، ومهارة الاتصال مع الآخرين، والاهتمام بالعاملين، وكذلك المهارات التصورية، أي أن يكون لدى القائد القدرة على المبادأة والإبداع، والإحساس بالمشكلات، ووضع الاستراتيجيات والحلول قبل حدوثها، وأيضاً المهارات الإنسانية، وهي المهارات التي يمتلكها القائد، مثل التفاعل مع الآخرين، ومع المجتمع المحلي، ومع الرؤساء، وكذلك تنسيق الجهود في المؤسسة، وتصميم جو من الديمقراطية، والعمل بروح الفريق، والتعاون وتبادل الأفكار. (إيمان الحسين، ٢٠١١).

القيادة الإبداعية Creative Leadership:

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

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

مهارات القيادة الإبداعية Creative Leadership Skills:

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

وتعرف مهارات القيادة الإبداعية إجرائياً بأنها "القدرات والمعارف والممارسات التي تعد متطلباً أساسياً للمرأة الكويتية لتمكينها واكسابها القدرة على أحداث التغيير في المستجديات من حولها كما تكسبها الفاعلية والكفاءة الادائية وتتمثل هذه المهارات في (مهارة التفكير الإبداعي في حل المشكلات - مهارة استشراف المستقبل - مهارات ادارة وتطوير الذات وإدارة الأولويات - مهارة ادارة التفاوض - مهارة ادارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل - مهارة ادارة الأزمات والإنفعالات والصراع).

المحور الاول: مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات

Creative thinking skills in problem solving

تعرف مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات إجرائياً بأنها "عملية منظمة يمكن من خلالها استخدام أدوات واستراتيجيات التفكير الإنتاجي لفهم المشكلات وتوليد العديد من الأفكار غير العادية، وتقييم الحلول الممكنة وتنفيذها، بما يعكس توظيفاً جيداً من قبل الأفراد للمهارات الإبداعية متمثلة في الحساسية للمشكلات، والطلاقة، والمرونة، والأصالة ومن خلال مراحل الحل الإبداعي للمشكلات وهي (التوصل للمشكلة، وجمع البيانات، وتحديد المشكلة، وتوليد الأفكار، والتوصل للحل، وتقبل الحل) مما يساعد الأفراد على التميز في الاستجابة للتحديات والتغلب على المشكلات."

المحور الثاني: مهارة استشراف المستقبل The skill of foreseeing the future

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

المحور الثالث: مهارة ادارة وتطوير الذات وإدارة الأولويات**Self-management, self-development & priority management skills**

تعرف مهارة إدارة وتطوير الذات إجرائياً بأنها "نشاط وسلوك تقوم به المرأة بهدف ادراك نقاط قوتها وضعفها والعمل علي تعزيز القوة وتحسين الضعف والتركيز على أهدافها في الحياة وتتفاعل مع ذاتها بإيجابية وتشمل قدرتها على التخطيط للذات وبنائها -

رقابة الذات - الثقة - تقدير الذات والكفاءة الذاتية , بينما تعرف مهارة ادارة الاولويات إجرائياً بأنها قدرة المرأة علي تعظيم الإنجاز للمهام والاهداف وتقليل إهدار الموارد من خلال ادارة الوقت وتنظيم وترتيب الأولويات والمهام ويتطلب لذلك مهارات فكرية ونفسية وذهنية".

المحور الرابع : مهارة ادارة التفاوض **Negotiation management skill**

تعرف مهارة إدارة التفاوض إجرائياً بأنها "قدرة المرأة على توحيد وإدارة الحوار بين أطراف مختلفة رغبة في تحقيق أهداف محددة معتمدة في ذلك على مهارة الاتصال وتبادل المعلومات، مهارة اليقظة وحسن التصرف- مهارة القدرة على استخدام استراتيجية التكتيك - مهارة اتخاذ القرار التفاوضي".

المحور الخامس: مهارة ادارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل

Change management skill , bulding & motivating work teams

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

المحور السادس: مهارات إدارة الأزمات والانفعالات والصراع

Crisis , emotion and conflict management skills

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

المرأة الكويتية:

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

تمكين المرأة woman empowerment:

يعرف التمكين بأنه مفهوم يعترف بالمرأة كعنصر فاعل في التنمية، ويسعى إلى القضاء على مظاهر التمييز ضدها من خلال آليات تمكنها من تقوية قدراتها والاعتماد على الذات، ويسعى إلى تمليك النساء لعناصر القوة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والمعرفية وتمكينهم من التأثير في العملية التنموية وممارسة حق الاختيار (غادة الطريق، ٢٠١٤). وكذلك يعرف بأنه العمل على مواجهة جميع التحديات التي تعيق عمل المرأة وتقدمها مما يمكنها من الحصول على الموارد والفرص المناسبة مع رفع قدرة المرأة في إحداث تأثير اجتماعي يسهم في العدالة الاجتماعية والنظم محليا وعالميا وذلك لتحقيق دورها في التنمية. (أمل الحربي، ٢٠١٧).

ويعرف التمكين اجرائياً بأنه استراتيجيّة لتعزيز قدرات ومهارات المرأة الكويتية وكفائتها في اتخاذ القرارات في جميع جوانب حياتها الأسرية والمهنية من خلال تفعيل سلطة مشاركتها الاقتصادية والاجتماعية والمهنية. وقد تبنت الباحثات عدة أبعاد للتمكين هي :
أولاً : التمكين الاقتصادي :

يقصد بتمكين المرأة اقتصادياً (مساعدة المرأة حتى تحصل على استقلالها الاقتصادي عن الرجل، وحتى تصبح قراراتها المادية بيدها، وتتمكن من الوصول إلى رؤوس الأموال وتأسيس مشاريعها الاقتصادية الخاصة (نجلاء عوض، ٢٠١٤) ، والتمكين الاقتصادي هو استراتيجية تهدف الى تزويد المرأة بالمهارات والمعارف التي تمكنها من زيادة وعيها بالخدمات الاقتصادية وتنمية شعورها بالاستقلالية والاعتماد على ذاتها وادارة دخلها المالي وادارة مشروع انتاجي لتكون قادرة على مساعدة نفسها والارقاء بمستوى معيشتها (اسماء عويضة، ٢٠١٦)

ويعرف التمكين الاقتصادي اجرائياً بأنه استراتيجية فاعلة تضمن استقلال المرأة مادياً وعدم اعتمادها على الآخرين في توفير مطالبها واحتياجاتها الحياتية المختلفة وتوفير مصدر ثابت للدخل يضمن لها مقومات الحياة الكريمة اللائقة بها .
ثانياً : التمكين الاجتماعي :

يعني التمكين الاجتماعي أن تمارس المرأة كل صلاحياتها وقدراتها في سبيل بناء ثقافة اجتماعية تحد مما يطلقون عليه السيطرة الذكورية .ولنشر هذه الثقافة داخل المجتمع .عملت الحركات النسوية على بناء مؤسسات وأندية ومراكز، وتجمعات خاصة بها، وفي ثانيا تلك الأندية تُقام فعاليات ومحاضرات، وندوات ومباحثات تروج لمفهوم التمكين. (نجاح الطراوانه ومحمد أمين، ٢٠١١) .

ويعرف التمكين الاجتماعي اجرائياً بأنه مجموعة القدرات والمهارات والامكانيات المتوفرة لدى المرأة والتي تؤهلها للمشاركة الفاعلة في المجتمع ممثلة لنصفه والقيام بدورها الأسرى والمجتمعي والوظيفي بكفاءة وفاعلية .
ثالثاً : التمكين المهني :

وتعرفه ايناس بدير ورشا راغب (٢٠٠٦) تعزيز وضع المرأة المهني وقدرتها على التعامل مع الآخرين وحل المشكلات وإتخاذ القرارات المهنية والرضا الوظيفي لتنمية الأسرة والمجتمع.

ويعرف التمكين المهني إجرائياً بأنه توافر الفرص الكافية والمتكافئة والمنصفة للمرأة لأداء مايسند اليها من مهام ومسئوليات في العمل بصورة تحقق لها على المستوى الشخصي النجاح والرضا الوظيفي وتساعد على إثبات الذات وتدفع عجلة التنمية والتطور على المستوى المجتمعي .

ثالثاً : حدود البحث:

يتحدد هذا البحث على النحو التالي:

١ — الحدود البشرية :

تتكون عينة البحث من :

أ — عينة الدراسة الاستطلاعية : تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (٣٠) امرأة كويتية تم اختيارها بطريقة غرضية عمدية بشروط أن تكون عاملة ومتزوجة ومقيمة في أسرة مستقرة ولديها طفل على الأقل ومؤهلة لتولي مناصب قيادية ومن مستويات إجتماعية وإقتصادية مختلفة وتعمل في وزارة التربية حيث تتوافر فيهن جميع خصائص وصفات عينة الدراسة الأساسية وذلك لتقنين أدوات الدراسة.

ب — عينة الدراسة الأساسية: وتتكون عينة الدراسة الأساسية من (١٨٥) امرأة كويتية عاملة وبنفس مواصفات العينة الإستطلاعية .

٢ — الحدود المكانية :

تم تطبيق أدوات البحث في حدود دولة الكويت في محافظات (العاصمة ، حولي ، الفروانية ، الجهراء ، الأحمدية ، مبارك الكبير) من العاملات بمناصب قيادية بوزارة التعليم .

٣ — الحدود الزمنية : استغرقت الدراسة الميدانية لتطبيق أدوات البحث على العينة

وقوامها (١٨٥) امرأة عاملة كويتية شهرين هي (ابريل - مايو) / ٢٠٢٠ وتم التطبيق الكترونيا من خلال تطبيق googl forms على كلاً من العينة الاستطلاعية والأساسية نظراً لظروف جائحة كورونا .

رابعاً : أدوات البحث:

تشمل أدوات البحث الحالي على:

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

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

أولاً : بيانات أولية :

أ- بيانات عن المرأة العاملة :

أولاً : السن وينقسم الى الفئات (من ٣٠ الى أقل من ٤٠ سنة ، من ٤٠ الى أقل من ٥٠ سنة ، من ٥٠ الى أقل من ٦٠ سنة) .

ثانياً : المستوى التعليمي وينقسم الى الفئات (دبلوم ، شهادة جامعية ، أعلى من الجامعي).

ب-بيانات عن الوظيفة :

المسمى الوظيفي وينقسم الى الفئات (رئيس قسم ، موجه فني أول ، مدير إدارة)

عدد سنوات العمل وينقسم الى (أقل من ١٠ سنوات ، من ١٠ الى أقل من ٢٠ سنة ، أكثر من ٢٠ سنة).

الراتب التي تحصل عليه وينقسم الى (من ١٠٠٠ الى أقل من ٢٠٠٠ دينار ، من ٢٠٠٠ الى أقل من ٣٠٠٠ دينار ، من ٣٠٠٠ دينار فأكثر) .

ثانياً : بيانات وصفية:

أ- بيانات عن مدى رضاها عن الراتب التي تتقاضاه .

ب-بيانات عن مدى رضاها عن علاقاتها بكل من (الرؤساء ، المرؤسين ، زملاء العمل ، بيئة العمل).

٢ — مقياس مهارات القيادة الابداعية : (إعداد الباحثات)

وضع هذه المقياس بهدف التعرف على مهارات القيادة الابداعية المتوفرة والتي تمتلكها المرأة العاملة الكويتية عينة البحث ، وفي ضوء المفهوم الإجرائي الوارد بالبحث

ولإعداد هذا المقياس تم الاطلاع على الدراسات والبحوث السابقة، وتم اجراء المقابلة الشخصية للمرأة الكويتية العاملة في وزارة التربية الكويتية وتتولى مناصب قيادية ، وأعد المقياس والذي يتكون من (٩٣) عبارة خبرية تقديرية وينقسم إلى (٦) محاور تمثل مهارات القيادة الابداعية ويتطلب من المفحوصة تحديد الاستجابة المناسبة وفقاً لثلاث اختبارات (غالباً - أحياناً - أبداً) وعلى مقياس متصل متدرج وفقاً لثلاث مستويات هي (١-٢-٣) للعبارة الموجبة و (١-٢-٣) للعبارة السالبة ، وبذلك فإن الدرجة الكلية للمقياس هي (٩٣) عبارة $3 \times 279 = 279$ درجة وتمثل الدرجة العظمى، أما الدرجة الدنيا فتتمثل $(93) \times (1) = 93$ درجة ، وقد تم تحديد مستوى مهارات القيادة الإبداعية طبقاً لطريقة المدى كالتالي :

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

$$\text{المدى الفعلي} = 279 - 93 = 186$$

$$\text{طول الفئة} = (\text{المدى الفعلي} / \text{عدد المستويات})$$

$$\text{طول الفئة} = 186 / 3 = 62$$

$$\text{المستوى المنخفض} = \text{أقل درجة مشاهدة} + \text{طول الفئة} - 1$$

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

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

المحاور	عدد	أقل	أعلى	المستوى	المستوى	المستوى المرتفع
---------	-----	-----	------	---------	---------	-----------------

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

وكانت محاور المقياس كما يلي:

(١) المحور الاول: (مهارات التفكير الابداعي في حل المشكلات): وتكون هذا المحور من (١٤) عبارة تقيس مهارات المرأة في التفكير العلمي ومواجهة المشكلات وقدراتها على التوصل الى حلول ابداعية للمواقف التي توجهها، وقدراتها على إستدعاء أكبر قدر من المعلومات واستخدامها في ايجاد حلول تتميز بالتفرد والابتكارية والايجابية .

(٢) المحور الثاني: (مهارة استشراف المستقبل): واشتمل المحور على (١٣) عبارة تقيس مدى مهارة المرأة في التنبؤ بالأحداث والقضايا المستقبلية التي قد تواجهها، وكيفية التخطيط للمستقبل، وتحليل المؤشرات المختلفة حتى يمكنها ذلك من الاستعداد بسيناريوهات وأفكار متطورة للأحداث القادمة.

(٣) المحور الثالث: (مهارة إدارة وتطوير الذات وإدارة الأولويات): واشتمل هذا المحور على (٢٠) عبارة تقيس الممارسات التي تتبعها المرأة من أجل تطوير ذاتها وتنمية قدراتها وإدارة أهدافها وكيفية استثمار قدراتها وامكانياتها، وثقتها في ما تمتلكه من مهارات وسمات متميزة.

(٤) المحورة الرابع: (مهارة ادارة التفاوض): واشتمل هذا المحور على (١٣) عبارة تقيس

مدى مهارة المرأة عينة البحث في إحداث التوازن عند حدوث الاختلافات في الرأى وكيفية التفاوض، كذلك الأسلوب الذي يجب أن تتبعه للتأثير في الآخرين وإقناهم بوجهة نظرها والمهارات التي يجب أن تمتلكها لإنجاح موقف التفاوض.

(٥) المحور الخامس: (مهارة ادارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل) : وإشتمل هذا المحور على (١٧) عبارة تقيس الممارسات التي تتبعها المرأة لتحفيز أعضاء فريق العمل الخاص بها وتوجيههم نحو إحداث تغيير إيجابي في أسلوب العمل ، ومهارتها في تعزيز السلوكيات المتميزة والإيجابية وقدراتها علي إدارة التغيير نحو الاتجاهات الحديثة والمعاصرة في أفكار وطبيعة العمل وكذلك يقيس المحور ممارسات المرأة في التعامل مع مقاومة فريق العمل للتحديث المستمر وتقويم السلوكيات السلبية والهدامة.

(٦) المحور السادس: (مهارات إدارة الأزمات والإنفعالات والصراع): واشتمل هذا المحور على (١٦) عبارة تقيس مهارة المرأة في إدارة ما يواجهها من أزمات وانفعالات وصراع سواء على مستوى المهنة أو على مستوى الأسرة وكيفية التعامل معها بما يكسب المرأة القوة والتوازن وتخطي الأزمات ولا يهدد الأسرة أو فريق العمل.

٣ ————— مقياس تمكين المرأة العاملة الكويتية : (إعداد الباحثات):

وضع هذا المقياس بهدف التعرف على مظاهر تمكين المرأة الكويتية العاملة والأساليب المختلفة لتمكين المرأة مهنيًا واجتماعيًا واقتصاديًا وكذلك التعرف على محددات كل مظهر من مظاهر التمكين وتم الإطلاع على الدراسات التي تناولت تمكين المرأة العاملة ومؤشرات التمكين في دولة الكويت والدول العربية ، وأبعاد التمكين ومحددات ومظاهر كل بعد من أبعاد التمكين ، وأعد المقياس الذى يشتمل على (٤٨) عبارة خبرية تقديرية وينقسم إلى (٣) محاور تمثل أبعاد تمكين المرأة الكويتية العاملة ويتطلب من المفحوصة تحديد الاستجابة المناسبة وفقاً لثلاث اختبارات (غالباً - أحياناً - أبداً) وعلى مقياس متصل مندرج وفقاً لثلاث مستويات هي (٣- ١-٢) للعبارة الموجبة و (١- ٢- ٣) للعبارة السالبة ، وبذلك تكون الدرجة الكلية لمقياس تمكين المرأة العاملة والمكون من (٤٨) عبارة. كالاتي (٣ × ٤٨) = ١٤٤ درجة وهي الدرجة العظمي للمقياس. أما الدرجة الدنيا فتمثل (١ × ٤٨) = ٤٨ درجة ، وقد تم تحديد مستوى تمكين المرأة الكويتية العاملة طبقاً لطريقة المدى كالتالى :

المدى الفعلي للدرجة الكلية لمقياس تمكين المرأة الكويتية العاملة = (أعلى درجة مشاهدة -

أقل درجة مشاهدة) حيث جاءت اعلى مشاهدة = ١٤٤ ، وأقل درجة مشاهدة = ٤٨

المدى الفعلي = ٤٨ - ١٤٤ = ٩٦

طول الفئة = (المدى الفعلي / عدد المستويات)

طول الفئة = $3/96 = 32$

المستوى المنخفض = أقل درجة مشاهدة + طول الفئة - ١
وبذلك يكون المستوى المنخفض = (٤٨ : ٧٩) من درجات المقياس , والمستوى المتوسط = (٨٠ : ١١١) , والمستوى المرتفع = (١١٢ : لأعلى درجة مشاهدة) , والجدول التالي يوضح مستويات عينة الدراسة على مقياس تمكين المرأة الكويتية العاملة طبقاً لطريقة المدى الفعلي .
جدول (٢) مستويات عينة الدراسة على مقياس تمكين المرأة الكويتية العاملة طبقاً لطريقة المدى الفعلي

المحاور	عدد العبارات	أعلى درجة مشاهدة	أقل درجة مشاهدة	المستوى المنخفض	المستوى المتوسط	المستوى المرتفع
التمكين الاقتصادي	١٣	٣٩	١٣	(٢١ : ١٣)	(٣٠ : ٢٢)	(٣١ : لأعلى درجة مشاهدة)
التمكين الاجتماعي	١٧	٥١	١٧	(٢٧ : ١٧)	(٣٨ : ٢٨)	(٣٩ : لأعلى درجة مشاهدة)
التمكين المهني	١٨	٥٤	١٨	(٢٩ : ١٨)	(٤١ : ٣٠)	(٤٢ : لأعلى درجة مشاهدة)
اجمالي مقياس تمكين المرأة الكويتية العاملة ككل	٤٨	١٤٤	٤٨	(٧٩ : ٤٨)	(١١١ : ٨٠)	(١١٢ : لأعلى درجة مشاهدة)

وكانت محاور المقياس كما يلي:

المحور الأول: التمكين الاقتصادي: ويتكون هذا المحور من (١٣) عبارة تقيس تفعيل وزيادة المشاركة الاقتصادية الإيجابية للمرأة داخل الأسرة وفي المجتمع، وكيفية ادارتها لدخلها الشخصي واستقلالها المادي. **المحور الثاني: التمكين الاجتماعي:** ويتكون هذا المحور من (١٧) عبارة تشتمل على العناصر الضرورية للمشاركة الاجتماعية للمرأة، وعلاقتها مع الاهل والاصدقاء ودورها في خدمة المجتمع على المستوى الاسرى والاجتماعى بكفاءة وفاعلية .
المحور الثالث: التمكين المهني: واشتمل هذا المحور على (١٨) عبارة تشير إلى أساليب التمكين المهني للمرأة ومدى إدراكها لحقوقها وواجباتها المهنية وقيامها بدورها وما يسند اليها من مهام ومسئوليات بصورة صحيحة تحقق لها الرضا الوظيفي وتساعد على دفع عجلة التنمية وتسهم في تطور المجتمع .

تقنين الأدوات: ويقصد بها قياس صدق وثبات الأدوات .

أولاً : صدق الأدوات :

١ — مقياس مهارات القيادة الابداعية وتم التحقق من صدق المقياس بطريقتين :

أ — صدق المحتوى (المحكمين) : وللحكم على صدق المحتوى (المنطق الظاهري) أي ملائمة أسئلة الاستبيان وصياغتها لما يهدف إلى تجميعه من معلومات وبيانات، وذلك بعرضه في صورته الأولية على مجموعة من الأساتذة المحكمين في مجال التخصص (إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة) وعددهم (١٧) محكم ، وقد أرفق مع المقياس مفهوم إجرائي لمهارات القيادة الابداعية . لإبداء الرأي في مدى صحة ووضوح صياغة مفردات المقياس للغرض الذي وضعت من أجله ، هذا بالإضافة إلى التأكد من صلاحية كل عبارة بالنسبة لمحورها، ومدى وضوح العبارات أمام المبحوثات بما يتضمن دقة وصدق الإجابات ، وقد أبدوا موافقتهم علي عبارات المقياس بنسبة ٩٨٪ ، مع تعديل وحذف بعض العبارات في بعض المحاور وقامت الباحثات بالتعديلات المشار إليها.

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

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

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

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

٢ — مقياس تمكين المرأة الكويتية العاملة وتم التحقق من صدق المقياس بطريقتين :

أ — صدق المحتوى (المحكمين) : وللحكم على صدق المحتوى (المنطق الظاهري) أي ملائمة أسئلة المقياس وصياغتها لما يهدف إلى تجميعه من معلومات وبيانات، وذلك بعرضه في صورته الأولية على مجموعة من الأساتذة المحكمين في مجال التخصص (إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة) ، وعددهم (١٧) محكم ، وقد أرفق مع المقياس مفهوم إجرائي للتمكين بأبعاده (الاقتصادي ، الاجتماعي ، المهني) . لإبداء الرأي في مدى صحة ووضوح صياغة مفردات

المقياس للهدف الذي وضع من أجله ، هذا بالإضافة إلى التأكد من صلاحية كل عبارة بالنسبة لمحورها، ومدى وضوح العبارات أمام المبحوثات بما يتضمن دقة وصدق الإجابات ، وقد أبدوا موافقتهم علي عبارات المقياس بنسبة ٩٨٪ ، مع تعديل وحذف بعض العبارات في بعض المحاور وقامت الباحثات بالتعديلات المشار إليها.

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

جدول (٤) قيم معاملات الارتباط بين محاور مقياس تمكين المرأة العاملة الكويتية والدرجة الكلية للمقياس

الدلالة	الارتباط	محاور مقياس تمكين المرأة العاملة الكويتية
٠,٠١	٠,٨١٦	المحور الأول : التمكين الاقتصادي
٠,٠١	٠,٨٠٥	المحور الثاني : التمكين الاجتماعي
٠,٠١	٠,٧٩٧	المحور الثالث: التمكين المهني

يتضح من جدول (٤) أن معاملات ارتباط محاور مقياس تمكين المرأة العاملة الكويتية والدرجة الكلية للمقياس دالة عند مستوى (٠,٠١) مما يدل على صدق وتجانس كل محاور المقياس والدرجة الكلية له.

ثانياً : ثبات الأدوات :

تم التحقق من ثبات كل من مقياس مهارات القيادة الإبداعية ، مقياس تمكين المرأة الكويتية العاملة باستخدام معامل الفا كرونباخ Alpha Cronbach ، طريقة التجزئة النصفية Split-half ، معامل اسبيرمان براون Spearman-Brown ، جيوتمان Guttman .

جدول (٥) قيم معامل الثبات لمحاور مقياس مهارات القيادة الإبداعية للمرأة الكويتية العاملة

المحاور	عدد العبارات	معامل الفا	التجزئة النصفية	سبيرمان براون	جيتمان
المحور الأول: مهارة التفكير الابداعي في حل المشكلات	١٤	٠,٧٩	٠,٧٥١	٠,٨٢٣	٠,٧٧
المحور الثاني: مهارة استشراف المستقبل	١٣	٠,٩٢	٠,٨٨٨	٠,٩٥٤	٠,٩٠

٠,٨١ ٤	٠,٨٦٧	٠,٧٩١	٠,٨٣ ٦	٢٠	المحور الثالث: مهارة تطوير الذات وإدارة الأولويات
٠,٧٠ ٦	٠,٧٥٠	٠,٦٨٧	٠,٧٢ ٦	١٣	المحور الرابع : مهارة إدارة التفاوض
٠,٨٤ ٥	٠,٨٩٣	٠,٨٢٠	٠,٨٦ ٤	١٧	المحور الخامس: مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل
٠,٨٩ ٩	٠,٩٤١	٠,٨٧٣	٠,٩١ ٨	١٦	المحور السادس: مهارات إدارة الأزمات والصراعات
٠,٨٣ ٠	٠,٨٨٢	٠,٨١٢	٠,٨٥ ٠	٩٣	ثبات مقياس مهارات القيادة الابداعية ككل

جدول (٦) قيم معامل الثبات لمحاور مقياس تمكين المرأة العاملة الكويتية

جيوتمان	سبيرمان براون	التجزئة النصفية	معامل الفا	عدد العبارات	محاور مقياس تمكين المرأة العاملة الكويتية
٠,٧٥٠	٠,٨٠٦	٠,٧٣٦	٠,٧٧١	١٣	المحور الأول : التمكين الاقتصادي
٠,٧١٣	٠,٧٦٥	٠,٦٩٩	٠,٧٣٨	١٧	المحور الثاني: التمكين الاجتماعي
٠,٨٨٦	٠,٩٣٤	٠,٨٦٥	٠,٩٠٩	١٨	المحور الثالث : التمكين المهني
٠,٧٩٢	٠,٨٤٩	٠,٧٧٢	٠,٨١٥	٤٨	ثبات مقياس تمكين المرأة الكويتية العاملة ككل

يتضح من جدول (٥ , ٦) أن جميع قيم معاملات الثبات: معامل ألفا، التجزئة النصفية، سبيرمان براون، جيوتمان دالة عند مستوى ٠,٠١ مما يدل على ثبات المقاييس وقابليتهم للتطبيق .

خامساً: إجراء التحليلات الإحصائية:

تم إجراء المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج Spss.x، برنامج SAS لتحديد المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري ، النسب المئوية، معامل ارتباط بيرسون ، تحليل التباين في اتجاه واحد باستخدام F.Test، إختبار أقل فروق معنوي L.S.D، ومعامل الانحدار وذلك من أجل إستخراج النتائج ومناقشتها وتفسيرها.

سادساً : نتائج البحث وتحليلها وتفسيرها ومناقشتها :
اولاً: النتائج الوصفية:

١ — وصف عينة البحث :

جدول (٧) التوزيع النسبي للمرأة الكويتية العاملة عينة البحث وفقاً لمتغيرات الدراسة
ن=١٨٥

النسبة %	العدد	السن
٣٥,٢ %	٦٥	من ٣٠ - أقل من ٤٠ سنة
٣٢,٤ %	٦٠	من ٤٠ - أقل من ٥٠ سنة
٣٢,٤ %	٦٠	من ٥٠ - إلى أقل من ٦٠ سنة
١٠٠ %	١٨٥	المجموع
النسبة %	العدد	مستوى تعليم المرأة
١٧,٨ %	٣٣	حاصلة على دبلوم (متوسط)
٧٠,٣ %	١٣٠	حاصلة على الشهادة الجامعية
١١,٩ %	٢٢	أعلى من الشهادة الجامعية (ماجستير - ودكتوراه)
١٠٠ %	١٨٥	المجموع
النسبة %	العدد	المسمى الوظيفي
١٥,١ %	٢٨	رئيس قسم
٣٢,٤ %	٦٠	موجه فني أول
٥٢,٥ %	٩٧	مدير إدارة
١٠٠ %	١٨٥	المجموع
النسبة %	العدد	عدد سنوات العمل
١٠,٣ %	١٩	أقل من ١٠ سنوات
٣٥,٧ %	٦٦	من ١٠ سنوات إلى أقل من ٢٠ سنة
٥٤,٠ %	١٠٠	أكثر من ٢٠ سنة
١٠٠ %	١٨٥	المجموع
النسبة %	العدد	راتب المرأة
٣٥,٢ %	٦٥	من ١٠٠٠ إلى أقل من ٢٠٠٠ دينار
٥٨,٩ %	١٠٩	من ٢٠٠٠ إلى أقل من ٣٠٠٠ دينار
٥,٩ %	١١	من ٣٠٠٠ دينار فأكثر

المجموع	١٨٥	٪١٠٠
---------	-----	------

يتضح من جدول (٧) ان أعلى نسبة من عينة البحث تراوحت أعمارهن من بين (٣٠ لأقل من ٤٠ سنة) وبلغت نسبتهم ٣٥,٢٪ وتساوت نسب السن لأعمار ما بين (٤٠ سنة لأقل من ٥٠ سنة) و ما بين (٥٠ سنة لاقل من ٦٠ سنة) حيث بلغت ٣٢,٤٪ ، كما يتبين أن أعلى نسبة في المستوى التعليمي لسيدات عينة البحث بلغت ٧٠,٣٪ للحاصلات على مستوى تعليمي جامعي ، بينما أقل نسبة في المستوى التعليمي لسيدات عينة البحث بلغت ١١,٩٪ للحاصلات على أعلى من الشهادة الجامعية (ماجستير ودكتوراه) ، وأن أعلى نسبة لسيدات عينة البحث حاصلات على درجة مدير إدارة بنسبة ٥٢,٥٪، وأقل نسبة كانت للحاصلات على درجة رئيس قسم حيث بلغت نسبتهن ١٥,١٪ ، كما يتضح أن أعلى نسبة من سيدات عينة البحث كانت عدد سنوات عملهن (أكثر من ٢٠ سنة) بنسبة ٥٤٪، واقل نسبة كانت ١٠,٣٪ لذوات الخبرة (الأقل من ١٠ سنوات) ، وأن أغلب عينة البحث الأساسية راتبها الشخصي تقع تحت فئة الدخل (من ٢٠٠٠ الى أقل من ٣٠٠٠ دينار) وبلغت نسبتهم ٥٨,٩٪ بينما كانت أقل نسبة من عينة البحث راتبهن الشخصي تقع تحت فئة الدخل (من ٣٠٠٠ دينار فأكثر) بنسبة ٥,٩٪.

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

جدول (٨) توزيع أفراد عينة البحث وفقاً لمستويات مهارات القيادة الابداعية ن=١٨٥

مهارات القيادة الابداعية	المستويات	العدد	النسبة المئوية
مهارة التفكير الابداعي لحل المشكلات	المستوى المنخفض	٣٧	٪٢٠
	المستوى المتوسط	٩٢	٪٤٩,٧٢
	المستوى المرتفع	٥٦	٪٣٠,٢٧
	الاجمالي	١٨٥	١٠٠
مهارة استشراف المستقبل	المستوى المنخفض	٧٨	٪٤٢,١٦
	المستوى المتوسط	٧٢	٪٣٨,٩١
	المستوى المرتفع	٣٥	٪١٨,٩٢
	الاجمالي	١٨٥	٪١٠٠
مهارة إدارة وتطوير الذات وإدارة الأولويات	المستوى المنخفض	٢١	٪١١,٣
	المستوى المتوسط	٦٣	٪٣٤,١
	المستوى المرتفع	١٠١	٪٤٥,٦
	الاجمالي	١٨٥	٪١٠٠
مهارة إدارة التفاوض	المستوى المنخفض	٣٧	٪٢٠
	المستوى المتوسط	٥٥	٪٢٩,٧٢

المستوى المرتفع	٩٣	٥٠,٢٧%
الإجمالي	١٨٥	١٠٠%
المستوى المنخفض	٤٥	٢٤,٣٢%
المستوى المتوسط	٨١	٤٣,٧٨%
المستوى المرتفع	٥٩	٣١,٨٩%
الإجمالي	١٨٥	١٠٠%
المستوى المنخفض	٣٣	١٧,٨٣%
المستوى المتوسط	٦٤	٣٤,٥٩%
المستوى المرتفع	٨٨	٤٧,٥٦%
الإجمالي	١٨٥	١٠٠%
المستوى المنخفض	٦٠	٣٢,٤٣%
المستوى المتوسط	٨٠	٤٣,٢٤%
المستوى المرتفع	٤٥	٢٤,٣٢%
الإجمالي	١٨٥	١٠٠%

يتضح من جدول (٨) أن مستوى مهارات القيادة الابداعية لدى المرأة الكويتية العاملة عينة البحث متوسط بنسبة ٤٣,٢٤% يليها المستوى المنخفض بنسبة ٣٢,٤٣% ثم جاءت أقل نسبة للمستوى المرتفع بنسبة ٢٤,٣٢% , ولتحديد مستويات مهارات القيادة الابداعية التي امتلكها أفراد العينة اتضح من الجدول ان مهارة التفكير الابداعي في حل المشكلات كانت غالبية الاستجابات لصالح المستوى المتوسط بنسبة ٤٩,٧٢% , يليها المستوى المرتفع بنسبة ٣٠,٢٧% , المستوى المنخفض بنسبة ٢٠% , أما بالنسبة لمهارة استشراف المستقبل فكانت غالبية أفراد العينة مستواها منخفض بنسبة ٤٢,١٦% , يليها المستوى المتوسط بنسبة ٣٨,٩١% , ثم المستوى المرتفع بنسبة ١٨,٩٢% .

كما يظهر الجدول أن مستوى مهارة إدارة وتطوير الذات وإدارة الأولويات لدى غالبية أفراد العينة مرتفع بنسبة ٤٥,٦% , يليها المستوى المتوسط بنسبة ٣٤,١% , ثم المستوى المنخفض بنسبة ١١,٣% , كما تبين أن أكثر من نصف أفراد العينة كان مستوى مهارة إدارة التفاوض مرتفع بنسبة ٥٠,٢٧% , يليها المستوى المتوسط بنسبة ٢٩,٧٢% , ثم المستوى المنخفض بنسبة ٢٠% , أما فيما يخص مستوى مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل لدى أفراد العينة فكانت الغالبية مستواها متوسط بنسبة ٤٣,٧٨% , يليها المستوى المرتفع بنسبة ٣١,٨٩% , ثم المستوى المنخفض بنسبة ٢٤,٣٢% , ومهارة إدارة الأزمات والإنفعالات والصراع كان مستواها لدى غالبية أفراد العينة مرتفع بنسبة ٤٧,٥٦% , يليها المستوى المتوسط بنسبة ٣٤,٥٩% , ثم المستوى المنخفض بنسبة ١٧,٨٣% .

ومن خلال العرض السابق يتضح أن مستوى مهارات القيادة الإبداعية لدى غالبية أفراد العينة كان يقع بين المستوى المتوسط والمنخفض فيما عدا مهارات إدارة وتطوير الذات وإدارة الأولويات، مهارة إدارة التفاوض، مهارة إدارة الأزمات والإنفعالات والصراعات فكانت للمستوى المرتفع، وترجع الباحثات ذلك الى ان أفراد العينة الأساسية من المديرات والموجهات ورؤساء الأقسام واللاتي يسعين دائماً إلى تطوير ذاتهم وإدارة أولوياتهم حتى يمكنهم النجاح في وظائفهم، كما أن عملهم في وزارة التربية يتطلب منهم عقد الدورات وورش العمل والقاء المحاضرات مما يستلزم إدارة الوقت وهي أساس إدارة الأولويات وكذلك تكسبهم الخبرة لتطوير ذاتهم، وبالرجوع الى طبيعة عملهم نجد أن مهارة إدارة التفاوض وكذلك إدارة الأزمات من المهارات الهامة في عملهم لمواجهة الظروف والطوارئ التي ترتبط بعملهم كذلك يتعرضون لمشكلات وإضطرابات تعليمية مع الطلاب وإدارية مع المدرسات والزملاء تستلزم مهارة عالية في التفاوض وإدارة الأزمات.

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

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

٣ — توزيع مستويات رضا المرأة الكويتية العاملة عينة البحث عن ما تتقضاه من راتب:

جدول (٩) التوزيع النسبي لعينة البحث وفقاً لمستوى الرضا عن الراتب التي تتقضاه ن=١٨٥

النسبة المئوية	العدد	مستوى الرضا من الراتب
٤٧,١%	٨٧	راضية
٣٥,٥%	٦٥	إلى حد ما
١٧,٤%	٣٣	غير راضية
١٠٠%	١٨٥	الاجمالي

يتضح من جدول (٩) أن ما يقرب من نصف عينة البحث لديهم رضا عن راتبهم الشهري بنسبة ٤٧,١٪ وهو ما يعطيها شعور بالاستقرار المالي، أما النسبة من السيدات اللاتي كن غير راضيات عن راتبهن الشهري فكانت ١٧,٤٪.

٤ — توزيع مستويات رضا المرأة الكويتية العاملة عن علاقاتها بالمرؤسين في العمل :

جدول (١٠) التوزيع النسبي لعينة البحث وفقاً لمستوى الرضا عن علاقاتها بالمرؤسين في العمل ن=١٨٥

النسبة المئوية	العدد	مستوى الرضا عن العلاقة مع المرؤسين
٩٠,١٪	١٦٦	جيدة
٩,٩٪	١٩	الى حد ما
٠	-	غير جيدة
١٠٠٪	١٨٥	الاجمالي

يظهر جدول (١٠) أن الغالبية العظمى من أفراد عينة البحث علاقتهم بمرؤسيهن جيدة من وجهة نظرهن حيث كانت النسبة ٩٠,١٪.

٥ — توزيع مستويات رضا المرأة الكويتية العاملة عن علاقاتها بالرؤساء في العمل :
جدول (١١) التوزيع النسبي لعينة البحث وفقاً لمستوى الرضا عن علاقاتها بالرؤساء في العمل ن=١٨٥

النسبة المئوية	العدد	مستوى الرضا عن العلاقة مع الرؤساء
٨٨,٤٪	١٦٣	جيدة
١٠,٧٪	٢٠	الى حد ما
٠,٩٪	٢	غير جيدة
١٠٠٪	١٨٥	الاجمالي

يتضح من جدول (١١) أن علاقة أفراد العينة من السيدات مع رؤسائهن جيدة بنسبة ٨٨,٤٪.

٦ — توزيع مستويات رضا المرأة الكويتية العاملة عن علاقاتها مع فريق العمل :

جدول (١٢) التوزيع النسبي لعينة البحث وفقاً لمستوى الرضا عن علاقاتها مع فريق العمل ن=١٨٥

النسبة المئوية	العدد	مستوى الرضا عن العلاقة مع فريق العمل
٩٢,٦%	١٧١	جيدة
٧,٤%	١٤	الى حد ما
٠	-	غير جيدة
١٠٠%	١٨٥	الاجمالي

يتضح من جدول (١٢) أن مستوى علاقة أفراد العينة من السيدات مع فريق العمل الخاص بهن جيدة بنسبة ٩٢,٦%.

٧ — توزيع مستويات رضا المرأة الكويتية العاملة عن بيئة في العمل :

جدول (١٣) التوزيع النسبي لعينة البحث وفقاً لمستوى الرضا عن بيئة العمل ن=١٨٥

النسبة المئوية	العدد	مستوى الرضا عن بيئة العمل
٦٠,٣%	١١١	راضية
٣٥,٥%	٦٦	الى حد ما
٤,٢%	٨	غير راضية
١٠٠%	١٨٥	الاجمالي

يتضح من جدول (١٣) أن أكثر من نصف السيدات عينة البحث راضيات عن بيئة العمل بنسبة ٦٠,٣%، يليها مستوى رضا الى حد ما وتمثل ٣٥,٥%، اما النسبة الغير راضية فكن يمثلن ٤,٢%.

٨ — الأهمية النسبية لمهارات القيادة الإبداعية لدى عينة البحث :

جدول (١٤) الأهمية النسبية لاكثر مهارات القيادة الإبداعية لأفراد عينة البحث ن=١٨٥

الترتيب	النسبة المئوية %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	مهارات القيادة الإبداعية
الثالث	١٦%	٩,٥٤٢٨٦	٣,٢٦	٢٩,٦٤٨ ٦	التفكير الابداعي في حل المشكلات
السادس	١٣%	٧,١٦٠٣٧	١,٤٨	٢٤,١٠٨ ١	استشراف المستقبل

إدارة وتطوير الذات وإدارة الأولويات	٤٠,٥٨٩ ٢	٥,٥٤	١٢,٢٣١١ ٩	٢٢%	الاول
إدارة التفاوض	٢٦,٦٠٥ ٤	٢,٥٠	٦,٤٢٧٧٧	١٤%	الخامس
إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل	٣٧,٥٧٣ ٠	٥,١٤	١٠,٥٤٤٧ ٥	٢٠%	الثانى
إدارة الأزمات والإنفعالات والصراع	٢٨,٨١٦ ٢	٣,٠٩	٨,٣٤١٨٠	١٥%	الرابع
المجموع	١٨٧,٣٤			١٠٠%	

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

٩ — الأهمية النسبية لأبعاد التمكين لدى عينة البحث :

جدول (١٥) الأهمية النسبية لأبعاد التمكين لأفراد عينة البحث ن=١٨٥

تمكين المرأة	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية %	الترتيب
التمكين الاقتصادي	١,٠٢	٢٣,٧٨٩٢	٧,٣١٣٩٢	١٧%	الثالث

التمكين الاجتماعي	٢,٤٠	٣٢,٩٥١٤	١٠,٧٠١٦٣	٤٠%	الثاني
التمكين المهني	٢,٥٨	٣٤,٠٤٨٦	١٠,٣٦١٥٥	٤٣%	الاول
المجموع	٦			١٠٠%	

يتضح من جدول (١٥) أن أكثر أبعاد التمكين لأفراد عينة البحث كان التمكين المهني بنسبة ٤٣٪، يليه في المرتبة الثانية التمكين الاجتماعي بنسبة ٤٠٪، ويأتي في المرتبة الثالثة التمكين الاقتصادي بنسبة ١٧٪. وتفسر الباحثات ذلك بان المرأة العاملة تشعر بأهمية عملها وتقدير المحيطين لها بعملها خاصة انها في منصب قيادي يمثل لها وضع اجتماعي متميز وما يترتب على ذلك من المكاسب التي تحققها المرأة من عملها من حيث الراتب وكذلك شعورها بدورها الفعال في المجتمع وثقتها بنفسها وإحساسها بدورها وقيمتها وبالتالي فإن أكثر أبعاد التمكين تواجداً بين عينة البحث هي التمكين المهني كما أن في كل وظيفة من الوظائف المهنية تعقد عدد من الدورات التدريبية للعاملين مما يزيد من تمكين المرأة مهنيًا، وقد أوضحت دراسة (Malhotra et al, 2002) وإجلال حلمي (٢٠٠٣) وإيناس بدير ورشا راغب (٢٠٠٦) أن أهم مؤشرات تمكين المرأة هي التمكين الاقتصادي - التمكين الاجتماعي - التمكين السياسي - التمكين المهني) وأضاف جاسم الكندري (٢٠١٥) المجال التكنولوجي والمجال الصحي، وعن الأهمية النسبية لأبعاد التمكين فقد أوضح كلاً من إبراهيم خليفة ومحمد سليمان (٢٠٠٥) وإيناس بدير ورشا راغب (٢٠٠٦) أن التمكين الاقتصادي يأتي في المركز الأول يليه التمكين المهني ثم الاجتماعي، بينما وجد حسن (٢٠١٥) أن المركز الأول للتمكين الاجتماعي يليه الاقتصادي ثم السياسي، بينما أشار جاسم الكندري (٢٠١٥) إلى أن ترتيب المؤشرات هي التمكين الصحي يليه الاجتماعي ثم التكنولوجي.

ثانياً: النتائج في ضوء فروض البحث:

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

أ- تحليل التباين لإيجاد قيمة (ف) للوقوف علي دلالة الفروق في مهارات القيادة الإبداعية تبعاً للمتغيرات.

ب- اختبار LSD لإيجاد اتجاه الفروق في حالة وجودها .

جدول (١٦) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في مهارات القيادة الابداعية تبعاً لمتغير السن ن=١٨٥

السن	مجموع المربعات	متوسط	درجات	قيمة	مستوى
------	----------------	-------	-------	------	-------

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

يتضح من جدول (١٦) أن جميع قيم (ف) دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في مهارات القيادة الإبداعية تبعاً لمتغير "السن"، ولبيان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار (LSD) للمقارنات المتعددة والجدول التالي رقم (١٧) يوضح ذلك :

جدول (١٧) دالة الفروق لدرجات أفراد العينة في مهارات القيادة الإبداعية تبعاً لمتغير السن ن=١٨٥

مهارة التفكير الابداعي في حل المشكلات			
من ٥٠- الى أقل من ٦٠ سنة م=٣٥,٠٠٠٠	من ٤٠- أقل من ٥٠ سنة م=٣٣,٣١٦٧	من ٣٠- أقل من ٤٠ سنة م=٢١,٣٢٣١	سن المرأة
		-	من ٣٠- أقل من ٤٠ سنة
	-	*١١,٩٩٣٥٩	من ٤٠- أقل من ٥٠ سنة
-	١,٦٨٣٣٣	*١٣,٦٧٦٩٢	من ٥٠- الى أقل من ٦٠ سنة
مهارة استشراف المستقبل			
من ٥٠- الى أقل من ٦٠ سنة م=٢٧,٨٣٣٣	من ٤٠- أقل من ٥٠ سنة م=٢٧,٤٦٦٧	من ٣٠- أقل من ٤٠ سنة م=١٧,٥٦٩٢	سن المرأة
		-	من ٣٠- أقل من ٤٠ سنة
	-	*٩,٨٩٧٤٤	من ٤٠- أقل من ٥٠ سنة
-	٠,٣٦٦٦٧	*١٠,٢٦٤١٠	من ٥٠- الى أقل من ٦٠ سنة
مهارة إدارة وتطوير الذات وإدارة الأولويات			
من ٥٠- الى أقل من ٦٠ سنة م=٤٦,٨٥٠٠	من ٤٠- أقل من ٥٠ سنة م=٤٦,٨١٦٧	من ٣٠- أقل من ٤٠ سنة م=٢٩,٠٦١٥	سن المرأة
		-	من ٣٠- أقل من ٤٠ سنة
	-	*١٧,٧٥٥١٣	من ٤٠- أقل من ٥٠ سنة
-	٠,٣٣٣٣	*١٧,٧٨٨٤٦	من ٥٠- الى أقل من ٦٠ سنة
مهارة إدارة التفاوض			
من ٥٠- الى أقل من ٦٠ سنة م=٢٩,٥٦٦٧	من ٤٠- أقل من ٥٠ سنة م=٢٩,٢٠٠٠	من ٣٠- أقل من ٤٠ سنة م=٢١,٤٧٦٩	سن المرأة
		-	من ٣٠- أقل من ٤٠ سنة
	-	*٧,٧٢٣٠٨	من ٤٠- أقل من ٥٠ سنة
-	٠,٣٦٦٦٧	*٨,٠٨٩٧٤	من ٥٠- الى أقل من ٦٠ سنة
مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل			

سن المرأة	من ٣٠ - أقل من ٤٠ سنة	من ٤٠ - أقل من ٥٠ سنة	من ٥٠ - إلى أقل من ٦٠ سنة
	م = ٢٧,٨٧٦٩	م = ٤٢,٤٦٦٧	م = ٤٣,١٨٣٣
من ٣٠ - أقل من ٤٠ سنة	-		
من ٤٠ - أقل من ٥٠ سنة	*١٤,٥٨٩٧٤	-	
من ٥٠ - إلى أقل من ٦٠ سنة	*١٥,٣٠٦٤١	٠,٧١٦٦٧	-
مهارة إدارة الازمات والانتفاعات والصراع			
سن المرأة	من ٣٠ - أقل من ٤٠ سنة	من ٤٠ - أقل من ٥٠ سنة	من ٥٠ - إلى أقل من ٦٠ سنة
	م = ٢٢,٠٣٠٨	م = ٣١,٦٨٣٣	م = ٣٣,٣٠٠٠
من ٣٠ - أقل من ٤٠ سنة	-		
من ٤٠ - أقل من ٥٠ سنة	*٩,٦٥٢٥٦	-	
من ٥٠ - إلى أقل من ٦٠ سنة	*١١,٢٦٩٢٣	١,٦١٦٦٧	-
مهارات القيادة الابداعية ككل			
سن المرأة	من ٣٠ - أقل من ٤٠ سنة	من ٤٠ - أقل من ٥٠ سنة	من ٥٠ - إلى أقل من ٦٠ سنة
	م = ١٣٩,٣٣٨٥	م = ٢١٢,٦٦٦٧	م = ٢١٤,٠١٦٧
من ٣٠ - أقل من ٤٠ سنة	-		
من ٤٠ - أقل من ٥٠ سنة	*٧٣,٣٢٨٢١	-	
من ٥٠ - إلى أقل من ٦٠ سنة	*٧٤,٦٧٨٢١	١,٣٥٠٠٠	-

يتضح من جدول (١٧) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مهارات القيادة الإبداعية بمحاورها بين أفراد العينة تبعاً لأختلاف السن لصالح فئات السن الأكبر، عند مستوى دلالة تراوح بين (٠,٠٥) ، (٠,٠١) ، وتفسر الباحثات ذلك بأنه كلما زاد سن المرأة وتقدمت في العمر كلما اكتسبت المزيد من الخبرات والمعارف ومررت بالعديد من التجارب الحياتية والعملية على مستوى العمل، كما أنها تحصل على المزيد من الدورات والتدريبات والفرص التعليمية خلال عملها تنقل ما تمتلكه من مهارات وتكسبها المزيد من المهارات وتزيد من اتساع مداركها وإتقال هذه المهارات وتنميتها واستغلالها عن المرأة الأصغر سناً أو الأحدث في العمل، كما أن تقلدها للمناصب المختلفة وخاصة المناصب القيادية الأعلى يكسبها العديد من المهارات في العمل، وتقدمها في السن يساعدها على اكتشاف نقاط القوة لديها والعمل على تعزيزها واستغلالها وتنميتها، واكتشاف مواطن الضعف وعلاجها والتعامل معها وذلك

من خلال الدورات التدريبية المختلفة التي تسعى للحصول عليها , وتتفق في ذلك دراسة كلاً من رويداً العطوى (٢٠١٩)، دعاء عبد السلام وأمنية البكري (٢٠٢١) والتي أشارت إلى وجود فروق في الأنماط القيادية لدى المرأة ترجع إلى متغير السن لصالح فئات السن الأكبر. جدول (١٨) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في مهارات القيادة الإبداعية تبعاً لمتغير المستوى

التعليمي ن=١٨٥

المستوى التعليمي	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة
مهارة التفكير الابداعي في حل المشكلات					
٠,٠١ دال	١٢١٠,٧٨٧	٦٠٥,٣٩٤	٢	٧,٠٨٨	بين المجموعات
	١٥٥٤٥,٣٧٥	٨٥,٤١٤	١٨٢		داخل المجموعات
	١٦٧٥٦,١٦٢		١٨٤		المجموع
مهارة استشراف المستقبل					
٠,٠١ دال	٣٧٦,١٧١	١٨٨,٠٨٦	٢	٣,٧٧٩	بين المجموعات
	٩٠٥٧,٦٦٦	٤٩,٧٦٧	١٨٢		داخل المجموعات
	٩٤٣٣,٨٣٨		١٨٤		المجموع
مهارة إدارة وتطوير الذات وإدارة الأولويات					
٠,٠١ دال	٦٢٥,١٤٣	٣١٢,٥٧١	٢	٢,١١٥	بين المجموعات
	٢٦٩٠,١,٦٣٦	١٤٧,٨١١	١٨٢		داخل المجموعات
	٢٧٥٢٦,٧٧٨		١٨٤		المجموع
مهارة إدارة التفاوض					
٠,٠١ دال	١٩٩,٣٧٨	٩٩,٦٨٩	٢	٢,٤٥١	بين المجموعات
	٧٤٠٢,٨١٧	٤٠,٦٧٥	١٨٢		داخل المجموعات
	٧٦٠٢,١٩٥		١٨٤		المجموع
مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل					
٠,٠١ دال	٥٠٩,٩٦٢	٢٥٤,٩٨١	٢	٢,٣٢٦	بين المجموعات
	١٩٩٤٩,٣٠٣	١٠٩,٦١٢	١٨٢		داخل المجموعات
	٢٠٤٥٩,٢٦٥		١٨٤		المجموع
مهارة إدارة الأزمات والإنفعالات والصراع					
٠,٠١ دال	٢٩٦,٨٥٨	١٤٨,٤٢٩	٢	٢,١٦٠	بين المجموعات
	١٢٥٠٦,٨٩٤	٦٨,٧١٩	١٨٢		داخل المجموعات
	١٢٨٠٣,٧٥١		١٨٤		المجموع
مهارات القيادة الإبداعية ككل					
٠,٠١ دال	١٧٠٧٢,٤٦٧	٨٥٣٦,٢٣٣	٢	٣,٣٩٦	بين المجموعات
	٤٥٧٤٣٩,٠٧٩	٢٥١٣,٤٠٢	١٨٢		داخل المجموعات

المجموع	٤٧٤٥١١,٥٤٦	١٨٤
---------	------------	-----

يتضح من جدول (١٨) أن جميع قيم (ف) دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في مهارات القيادة الابداعية تبعاً لمتغير "المستوى التعليمي"، ولبيان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار (LSD) للمقارنات المتعددة والجدول التالي رقم (١٩) يوضح ذلك :

جدول (١٩) دلالة الفروق لدرجات أفراد العينة في مهارات القيادة الابداعية تبعاً لمتغير المستوى

التعليمي ن=١٨٥

مهارة التفكير الابداعي في حل المشكلات			
المستوى التعليمي	حاصلة على دبلوم (متوسط) م = ١٧,٥٢١٧	حاصلة على الشهادة الجامعية م = ٢٨,٩٢١٤	أعلى من الشهادة الجامعية (ماجستير - ودكتوراه) م = ٣٦,٥٠٠٠
حاصلة على دبلوم (متوسط)	-	-	-
حاصلة على الشهادة الجامعية	**١١,٣٩٩٦٩	-	-
أعلى من الشهادة الجامعية (ماجستير - ودكتوراه)	*١٨,٩٧٨٢٦	*٧,٥٧٨٥٧	-
مهارة استشراف المستقبل			
المستوى التعليمي	حاصلة على دبلوم (متوسط) م = ١٣,٠٨٧٠	حاصلة على الشهادة الجامعية م = ٢٣,٦٧١٤	أعلى من الشهادة الجامعية (ماجستير - ودكتوراه) م = ٢٧,٩٥٤٥
حاصلة على دبلوم (متوسط)	-	-	-
حاصلة على الشهادة الجامعية	**١٠,٥٨٤٤٧	-	-
أعلى من الشهادة الجامعية (ماجستير - ودكتوراه)	**١٤,٨٦٧٥٩	*٤,٢٨٣١٢	-
مهارة إدارة وتطوير الذات وإدارة الاولويات			
المستوى التعليمي	حاصلة على دبلوم (متوسط) م = ٢٩,٠٠٠٠	حاصلة على الشهادة الجامعية م = ٤٠,٠٧٨٦	أعلى من الشهادة الجامعية (ماجستير - ودكتوراه) م = ٥٠,٥٠
حاصلة على دبلوم (متوسط)	-	-	-
حاصلة على الشهادة الجامعية	**١١,٠٧٨٥٧	-	-
أعلى من الشهادة الجامعية (ماجستير - ودكتوراه)	**٢١,٥٠٠	**١٠,٤٢١٤٣	-
مهارة إدارة التفاوض			
المستوى التعليمي	حاصلة على دبلوم	حاصلة على	أعلى من الشهادة الجامعية

(ماجستير - ودكتوراه) م=٢٩,٣٦٣٦	الشهادة الجامعية م=٢٦,١٣٥٧	(متوسط) م=١٦,٨٢٦١	
		-	حاصلة على دبلوم (متوسط)
	-	**١٠,٦٩٠٣٧	حاصلة على الشهادة الجامعية
-	*٣,٢٢٧٩٢	**١٢,٥٣٧٥٥	أعلى من الشهادة الجامعية (ماجستير - ودكتوراه)
مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل			
أعلى من الشهادة الجامعية (ماجستير - ودكتوراه) م=٤١,٩٠٩١	حاصلة على الشهادة الجامعية م=٣٦,٧٨٥٧	حاصلة على دبلوم (متوسط) م=٢٨,٢١٧٤	المستوى التعليمي
		-	حاصلة على دبلوم (متوسط)
	-	*٨,٥٦٨٣	حاصلة على الشهادة الجامعية
-	*٥,١٢٣٣٨	**١٣,٦٩١٧٠	أعلى من الشهادة الجامعية (ماجستير - ودكتوراه)
مهارة إدارة الالتزام والإنفعالات والصراع			
أعلى من الشهادة الجامعية (ماجستير - ودكتوراه) م=٣٢,٢٢٧٣	حاصلة على الشهادة الجامعية م=٢٨,٤٣٥٧	حاصلة على دبلوم (متوسط) م=١٧,٨٦٩٦	المستوى التعليمي
		-	حاصلة على دبلوم (متوسط)
	-	**١٠,٥٦٦١٥	حاصلة على الشهادة الجامعية
-	*٣,٧٩١٥٦	**١٤,٣٥٧٧١	أعلى من الشهادة الجامعية (ماجستير - ودكتوراه)
مهارات القيادة الإبداعية ككل			
أعلى من الشهادة الجامعية (ماجستير - ودكتوراه) م=٢١٣,٤٥٤٥	حاصلة على الشهادة الجامعية م=١٨٤,٠٢٨٦	حاصلة على دبلوم (متوسط) م=١٦٢,٥٢١٧	المستوى التعليمي
		-	حاصلة على دبلوم (متوسط)
	-	**٢١,٥٠٦٨٣	حاصلة على الشهادة الجامعية
-	*٢٩,٤٢٥٩٧	**٥٠,٩٣٢٨١	أعلى من الشهادة الجامعية (ماجستير - ودكتوراه)

يتضح من جدول (١٩) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مهارات القيادة الإبداعية بمحاورها بين أفراد العينة تبعاً لأختلاف المستوى التعليمي للمرأة الكويتية العاملة لصالح المستوى التعليمي الأعلى، عند مستوى دلالة تراوح بين (٠,٠٥)، (٠,٠١)،

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

جدول (٢٠) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في مهارات القيادة الإبداعية تبعاً لمتغير عدد سنوات

العمل ن=١٨٥

عدد سنوات العمل	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة
مهارة التفكير الإبداعي في حل المشكلات					
بين المجموعات	٣٣١٤,٢٣١	١٦٥٧,١١٥	٢	٢٢,٤٣٧	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	١٣٤٤١,٩٣١	٧٣,٨٥٧	١٨٢		
المجموع	١٦٧٥٦,١٦٢		١٨٤		
مهارة استشراف المستقبل					
بين المجموعات	١٢٤٥,١٦٩	٦٢٢,٥٨٤	٢	١٣,٨٣٧	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	٨١٨٨,٦٦٩	٤٤,٩٩٣	١٨٢		
المجموع	٩٤٣٣,٨٣٨		١٨٤		
مهارة إدارة وتطوير الذات وإدارة الأولويات					
بين المجموعات	٣٨١٢,٢٧٩	١٩٠٦,١٤٠	٢	١٤,٦٢٩	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	٢٣٧١٤,٤٩٩	١٣٠,٢٩٩	١٨٢		
المجموع	٢٧٥٢٦,٧٧٨		١٨٤		
مهارة إدارة التفاوض					
بين المجموعات	٩٩٧,٣٢٦	٤٩٨,٦٦٣	٢	١٣,٧٤١	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	٦٦٠٤,٨٦٩	٣٦,٢٩٠	١٨٢		

		١٨٤		٧٦٠٢,١٩٥	المجموع
مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل					
٠,٠١ دال	١٦,٥٤٤	٢	١٥٧٣,٦٥٠	٣١٤٧,٣٠٠	بين المجموعات
		١٨٢	٩٥,١٢١	١٧٣١١,٩٦٥	داخل المجموعات
		١٨٤		٢٠٤٥٩,٢٦٥	المجموع
مهارة إدارة الأزمات والانفعالات والصراع					
٠,٠١ دال	٧,٢٤٧	٢	٤٧٢,٢٠٠	٩٤٤,٤٠١	بين المجموعات
		١٨٢	٦٥,١٦١	١١٨٥٩,٣٥١	داخل المجموعات
		١٨٤		١٢٨٠٣,٧٥١	المجموع
مهارات القيادة الإبداعية ككل					
٠,٠١ دال	١٦,٨٩٩	٢	٣٧١٥٨,٧٦٧	٧٤٣١٧,٥٣٤	بين المجموعات
		١٨٢	٢١٩٨,٨٦٨	٤٠٠١٩٤,٠١٢	داخل المجموعات
		١٨٤		٤٧٤٥١١,٥٤٦	المجموع

يتضح من جدول (٢٠) أن جميع قيم (ف) دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في مهارات القيادة الإبداعية تبعاً لمتغير "عدد سنوات العمل"، ولبيان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار (LSD) للمقارنات المتعددة والجدول التالي رقم (٢١) يوضح ذلك :

جدول (٢١) دلالة الفروق لدرجات أفراد العينة في مهارات القيادة الإبداعية تبعاً لمتغير عدد سنوات العمل ن=١٨٥

مهارة التفكير الابداعي في حل المشكلات			
عدد سنوات العمل	أقل من ١٠ سنوات	من ١٠ سنة الى أقل من ٢٠ سنة	أكثر من ٢٠ سنة
أقل من ١٠ سنوات	—	٣٣,٢٥=م	٣٧,٠٠=م
من ١٠ سنة الى أقل من ٢٠ سنة	*٧,٣٨٧٥٨	—	—
أكثر من ٢٠ سنة	**١١,١٣٠٠٠	*٣,٧٥	—
مهارة استشراف المستقبل			
عدد سنوات العمل	أقل من ١٠ سنوات	من ١٠ سنة الى أقل من ٢٠ سنة	أكثر من ٢٠ سنة
أقل من ١٠ سنوات	—	٢٦,٢٤٢٤=م	٢٨,٧٨٩٥=م
من ١٠ سنة الى أقل من ٢٠ سنة	*٤,٤٣٢٤٢	—	—
من ٢٠ سنة	—	—	—

–	*٢,٥٤٧٠٥	*٦,٩٧٩٤٧	أكثر من ٢٠ سنة
مهارة إدارة وتطوير الذات وإدارة الأولويات			
عدد سنوات العمل	أقل من ١٠ سنوات	من ١٠ سنة الى أقل من ٢٠ سنة	أكثر من ٢٠ سنة
م = ٣٦,٦٧٠٠	م = ٤٣,٩٣٩٤	م = ٤٩,٥٧٨٩	
أقل من ١٠ سنوات	–	–	
من ١٠ سنة الى أقل من ٢٠ سنة	–	*٧,٢٦٩٣٩	
أكثر من ٢٠ سنة	*٥,٦٣٩٥٥	**١٢,٩٠٨٩٥	
مهارة إدارة التفاوض			
عدد سنوات العمل	أقل من ١٠ سنوات	من ١٠ سنة الى أقل من ٢٠ سنة	أكثر من ٢٠ سنة
م = ٢٤,٥٦٠٠	م = ٢٨,٤٦٩٧	م = ٣٠,٨٩٤٧	
أقل من ١٠ سنوات	–	–	
من ١٠ سنة الى أقل من ٢٠ سنة	–	*٣,٩٠٩٧٠	
أكثر من ٢٠ سنة	٢,٤٢٥٠٤	*٦,٣٣٤٧٤	
مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل			
عدد سنوات العمل	أقل من ١٠ سنوات	من ١٠ سنة الى أقل من ٢٠ سنة	أكثر من ٢٠ سنة
م = ٣٣,٨٥٠٠	م = ٤١,٢٨٧٩	م = ٤٤,٢٦٣٢	
أقل من ١٠ سنوات	–	–	
من ١٠ سنة الى أقل من ٢٠ سنة	–	*٧,٤٣٧٨٨	
أكثر من ٢٠ سنة	٢,٩٧٥٢٨	*١٠,٤١٣١٦	
مهارة إدارة الالتزام والإتفاعلات والصراع			
عدد سنوات العمل	أقل من ١٠ سنوات	من ١٠ سنة الى أقل من ٢٠ سنة	أكثر من ٢٠ سنة
م = ٢٦,٨٤٠٠	م = ٣٠,٥٧٥٨	م = ٣٣,١٠٥٣	
أقل من ١٠ سنوات	–	–	
من ١٠ سنة الى أقل من ٢٠ سنة	–	*٣,٧٣٥٧٦	
أكثر من ٢٠ سنة	٢,٥٢٩٥١	*٦,٢٦٥٢٦	

مهارات القيادة الابداعية ككل			
عدد سنوات العمل	أقل من ١٠ سنوات م = ١٦٩,٦٠٠٠	من ١٠ سنة الى أقل من ٢٠ سنة م = ٢٠٣,٧٧٢٧	أكثر من ٢٠ سنة م = ٢٢٣,٦٣١٦
أقل من ١٠ سنوات	-	-	-
من ١٠ سنة الى أقل من ٢٠ سنة	***٣٤,١٧٢٧٣	-	-
أكثر من ٢٠ سنة	**٥٤,٠٣١٥٨	*١٩,٨٥٨٨٥	-

يتضح من جدول (٢١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مهارات القيادة الإبداعية بمحاورها بين أفراد العينة تبعاً لاختلاف عدد سنوات العمل للمرأة الكويتية العاملة لصالح عدد سنوات العمل الأكبر عند مستوى دلالة تراوح بين (٠,٠٥) , (٠,٠١) , وتفسر الباحثات ذلك بأن طول مدة عمل المرأة وزيادة عدد سنوات الخبرة في الوظيفة يكسبها المزيد من الخبرات والمهارات مقارنة بمدينة العهد في العمل بل ويجعلها أكثر قدرة على مواجهة مشكلات العمل وحلها والتعامل معها بهدوء وتنأب وموضوعية وأكثر مهارة في توقع الأحداث المستقبلية وأكثر تنظيماً في الوقت والتعامل مع ما لديها من مسؤوليات ومهام وضغوط متعددة وإدارة وتنمية ذاتها وأكثر ثقة في النفس وإحساس بكيانها وذاتها واكتساب مهارات متعددة يجعلها قائدة تستطيع بناء فريق عمل وقيادته وتحفيزه وحشد جهود الآخرين من حولها والتعامل مع الأزمات والصراعات بصورة موضوعية معاً يفسر كونها تمتلك المزيد من مهارات القيادة الإبداعية عن الأخريات الأحدث منها في العمل وتعزز هذه المهارات وتظهر في تلك سلوكيات وتصرفات وممارسات في العمل , ويتفق ذلك ودراسة كلاً من ليلي القرشي (٢٠٠٤) , مريم القحطاني (٢٠٠٨) , فهد الغامدي (٢٠١٢) , فهد السلمي (٢٠١٢) , إيمان المكي (٢٠١٤) , سماح جبريني (٢٠١٦) , رويدا العطوى (٢٠١٩) والتي أكدت على وجود علاقة طردية بين طول مدة الخبرة في العمل وممارسات القيادة الإبداعية , بينما تختلف نتيجة الدراسة الحالية مع كلاً من سعيد الشمري (٢٠٠٦) , مؤمنة الرقب (٢٠٠٩) , سارة حسين (٢٠١٨) والتي أكدت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القيادة الإبداعية ترجع إلى عدد سنوات الخبرة.

جدول (٢٢) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في مهارات القيادة الإبداعية تبعاً لمتغير المسمى

الوظيفي ن=١٨٥

المسمى الوظيفي	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة
مهارة التفكير الابداعي في حل المشكلات					
بين المجموعات	٧٣٢٥,٦٧٥	٣٦٦٢,٨٣٧	٢	٧٠,٦٨٩	٠,٠٠
داخل المجموعات	٩٤٣٠,٤٨٧	٥١,٨١٦	١٨٢		دال

		١٨٤		١٦٧٥٦,١٦٢	المجموع
مهارة استشراف المستقبل					
٠,٠١ دال	٤١,٢٠٦	٢	١٤٧٠,١٦٧	٢٩٤٠,٣٣٣	بين المجموعات
		١٨٢	٣٥,٦٧٩	٦٤٩٣,٥٠٥	داخل المجموعات
		١٨٤		٩٤٣٣,٨٣٨	المجموع
مهارة إدارة وتطوير الذات وإدارة الأولويات					
٠,٠١ دال	٣٦,٣٧٩	٢	٣٩٣٠,٧٨٩	٧٨٦١,٥٧٧	بين المجموعات
		١٨٢	١٠٨,٠٥١	١٩٦٦٥,٢٠١	داخل المجموعات
		١٨٤		٢٧٥٢٦,٧٧٨	المجموع
مهارة إدارة التفاوض					
٠,٠١ دال	٣١,٣٤٥	٢	٩٧٣,٨٤٥	١٩٤٧,٦٨٩	بين المجموعات
		١٨٢	٣١,٠٦٩	٥٦٥٤,٥٠٥	داخل المجموعات
		١٨٤		٧٦٠٢,١٩٥	المجموع
مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل					
٠,٠١ دال	٤٧,٥٧٤	٢	٣٥١١,٩٦٨	٧٠٢٣,٩٣٦	بين المجموعات
		١٨٢	٧٣,٨٢٠	١٣٤٣٥,٣٢٩	داخل المجموعات
		١٨٤		٢٠٤٥٩,٢٦٥	المجموع
مهارة إدارة الأزمات والانتفاعات والصراع					
٠,٠١ دال	٣٦,٨٨٢	٢	١٨٤٦,٣٤١	٣٦٩٢,٦٨١	بين المجموعات
		١٨٢	٥٠,٠٦١	٩١١١,٠٧٠	داخل المجموعات
		١٨٤		١٢٨٠٣,٧٥١	المجموع
مهارات القيادة الإبداعية ككل					
٠,٠١ دال	٥٢,٣٥٠	٢	٨٦٦٤٣,٧١١	١٧٣٢٨٧,٤٢١	بين المجموعات
		١٨٢	١٦٥٥,٠٧٨	٣٠١٢٢٤,١٢٥	داخل المجموعات
		١٨٤		٤٧٤٥١١,٥٤٦	المجموع

يتضح من جدول (٢٢) أن جميع قيم (ف) دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في مهارات القيادة الإبداعية تبعاً لمتغير "المسمى الوظيفي"، ولبيان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار (LSD) للمقارنات المتعددة والجدول التالي رقم (٢٣) يوضح ذلك :

جدول (٢٣) دلالة الفروق لدرجات أفراد العينة في مهارات القيادة الإبداعية تبعاً لمتغير الدرجة الوظيفية ن = ١٨٥

مهارة التفكير الإبداعي في حل المشكلات			
مدير إدارة	موجه فنى أول	رئيس قسم	المسمى الوظيفي
م = ٢٣,٦٥٩٨	م = ٣٦,٥٠٠٠	م = ٣٥,٧١٤٣	

		-	رئيس قسم
	-	٠,٧٨٥٧١	موجه فنى أول
	*١٢,٨٤٠٢١	*١٢,٠٥٤٤٩	مدير إدارة
مهارة استشراف المستقبل			
مدير إدارة ٢٨,٨٥٧١=م	موجه فنى أول ٢٨,٠١٦٧=م	رئيس قسم ٢٠,٣١٩٦=م	المسمى الوظيفى
		-	رئيس قسم
	-	*٧,٦٩٧٠٨	موجه فنى أول
	٠,٨٤٠٤٨	*٨,٥٣٧٥٦	مدير إدارة
مهارة إدارة وتطوير الذات وإدارة الأولويات			
مدير إدارة ٣٤,٣٨١٤=م	موجه فنى أول ٤٧,٣٠٠٠=م	رئيس قسم ٤٧,٧١٤٣=م	المسمى الوظيفى
		-	رئيس قسم
	-	٠,٤١٤٢٩	موجه فنى أول
	**١٢,٩١٨٥٦	**١٣,٣٣٢٨٤	مدير إدارة
مهارة إدارة التفاوض			
مدير إدارة ٣٠,١٤٢٩=م	موجه فنى أول ٢٩,٩٥٠٠=م	رئيس قسم ٢٣,٥١٥٥=م	المسمى الوظيفى
		-	رئيس قسم
	-	*٦,٤٣٤٥٤	موجه فنى أول
	٠,١٩٢٨٦	*٦,٦٢٧٣٩	مدير إدارة
مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل			
مدير إدارة ٤٥,٢٨٥٧=م	موجه فنى أول ٤٣,٤١٦٧=م	رئيس قسم ٣١,٧٣٢٠=م	المسمى الوظيفى
		-	رئيس قسم
	-	**١١,٦٨٤٧١	موجه فنى أول
	١,٨٦٩٠٥	**١٣,٥٥٣٧٦	مدير إدارة
مهارات إدارة الأزمات والإنفعالات والصراع			
مدير إدارة ٣٢,٧١٦٧=م	موجه فنى أول ٣٥,٠٠٠٠=م	رئيس قسم ٢٤,٦١٨٦=م	المسمى الوظيفى
		-	رئيس قسم
	-	*١٠,٣٨١٤٤	موجه فنى أول

مدير إدارة	٨,٠٩٨١١*	٢,٢٨٣٣٣
مهارات القيادة الابداعية ككل		
المسمى الوظيفي	رئيس قسم	موجه فني أول
١٥٨,٢٢٦٨=م	٢١٧,٩٠٠٠=م	مدير إدارة
رئيس قسم	-	٢٢٢,٧١٤٣=م
موجه فني أول	**٥٩,٦٧٣٢٠	-
مدير إدارة	**٦٤,٤٨٧٤٨	٤,٨١٤٢٩

يتضح من جدول (٢٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مهارات القيادة الإبداعية بمحاورها بين أفراد العينة تبعاً لأختلاف الدرجة الوظيفية للمرأة الكويتية العاملة لصالح الموجه الفني الأول لكلاً من مهارة التفكير الإبداعي في حل المشكلات ومهارة إدارة الأزمات والإنفعالات والصراع , ولصالح رئيس القسم بالنسبة لمهارة إدارة وتطوير الذات وإدارة الأولويات , ولصالح مدير الإدارة لكلاً من مهارة إستشراف المستقبل ومهارة إدارة التفاوض ومهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل ومهارات القيادة الإبداعية ككل , وتفسر الباحثات ذلك بأن المسمى الوظيفي الأعلى يعد مؤشراً واضحاً عن امتلاك العديد من السلطات والرتبة الأعلى والصلاحيات الأعلى داخل العمل وذلك دليل على ارتفاع مستوى الوظيفة والعمل لأفراد العينة، أي أن اختلاف المسمى الوظيفي بين رئيس قسم وموجه فني أول ومدير إدارة يوضح التدرج الوظيفي لأفراد عينة الدراسة من الأقل إلى الأعلى ومن البديهي والمنطقي أن ارتفاع الدرجة الوظيفية والمستوى الوظيفي داخل السلم الوظيفي لأي موظف أو شخص يعزز من قدراته ومهاراته ومؤهلاته لمواجهة متطلبات العمل بفاعلية وكفاءة وبصورة أفضل من الآخرين الأقل منه في السلم الوظيفي أو من يسبقهم في التدرج داخل العمل، ويتفق ذلك ودراسة كلاً من فهد السلمي (٢٠١٢)، رويدا العطوي (٢٠١٩) والتي أكدت على وجود فروق في السمات القيادية تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي، كما اتفقت كذلك مع دراسة إيمان المكيمي (٢٠١٤) والتي أشارت إلى وجود فروق في القيادة الإبداعية وأن هذه الفروق لصالح المسمى الوظيفي مدير عام/ مدير منطقة.

جدول (٢٤) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في مهارات القيادة الإبداعية تبعاً لمتغير راتب المرأة

ن=١٨٥

راتب المرأة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة
مهارة التفكير الإبداعي في حل المشكلات					
بين المجموعات	٤٤٣٠,٤٨٦	٢٢١٥,٢٤٣	٢	٣٢,٧١٠	٠,٠٠
داخل المجموعات	١٢٣٢٥,٦٧٧	٦٧,٧٢٣	١٨٢		دال
المجموع	١٦٧٥٦,١٦٢		١٨٤		

مهارة استشراف المستقبل					
٠,٠١ دال	٤٤,٨٠٣	٢	١٥٥٦,١٧٣	٣١١٢,٣٤٥	بين المجموعات
		١٨٢	٣٤,٧٣٣	٦٣٢١,٤٩٢	داخل المجموعات
		١٨٤		٩٤٣٣,٨٣٨	المجموع
مهارة إدارة وتطوير الذات وإدارة الأولويات					
٠,٠١ دال	٣٨,١١٠	٢	٤٠٦٢,٦٢٩	٨١٢٥,٢٥٧	بين المجموعات
		١٨٢	١٠٦,٦٠٢	١٩٤٠١,٥٢١	داخل المجموعات
		١٨٤		٢٧٥٢٦,٧٧٨	المجموع
مهارة إدارة التفاوض					
٠,٠١ دال	٣٤,٧١٩	٢	١٠٤٩,٧٣٠	٢٠٩٩,٤٦٠	بين المجموعات
		١٨٢	٣٠,٢٣٥	٥٥٠٢,٧٣٤	داخل المجموعات
		١٨٤		٧٦٠٢,١٩٥	المجموع
مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل					
٠,٠١ دال	٤٤,٩٥٩	٢	٣٣٨٢,٧٣١	٦٧٦٥,٤٦٢	بين المجموعات
		١٨٢	٧٥,٢٤١	١٣٦٩٣,٨٠٣	داخل المجموعات
		١٨٤		٢٠٤٥٩,٢٦٥	المجموع
مهارة إدارة الأزمات والانفعالات والصراع					
٠,٠١ دال	٤٥,٢١٣	٢	٢١٢٤,٩٧٩	٤٢٤٩,٩٥٨	بين المجموعات
		١٨٢	٤٦,٩٩٩	٨٥٥٣,٧٩٣	داخل المجموعات
		١٨٤		١٢٨٠٣,٧٥١	المجموع
مهارات القيادة الإبداعية ككل					
٠,٠١ دال	٤٨,٢٢١	٢	٨٢١٧٦,٢٨١	١٦٤٣٥٢,٥٦٢	بين المجموعات
		١٨٢	١٧٠٤,١٧٠	٣١٠١٥٨,٩٨٤	داخل المجموعات
		١٨٤		٤٧٤٥١١,٥٤٦	المجموع

يتضح من جدول (٢٤) أن جميع قيم (ف) دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في مهارات القيادة الإبداعية تبعاً لمتغير "راتب المرأة"، ولبيان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار (LSD) للمقارنات المتعددة والجدول التالي رقم (٢٥) يوضح ذلك :

جدول (٢٥) دلالة الفروق لدرجات أفراد العينة في مهارات القيادة الإبداعية تبعاً لمتغير راتب المرأة

$$n = 185$$

مهارة التفكير الإبداعي في حل المشكلات			
من ٣٠٠٠ دينار فأكثر م=٣٦,٥٤٥٥	من ٢٠٠٠ الى أقل من ٣٠٠٠ دينار م=٣٥,٣٢٣١	من ١٠٠٠ الى أقل من ٢٠٠٠ دينار م=٢٥,٥٦٨٨	راتب المرأة

		-	من ١٠٠٠ الى أقل من ٢٠٠٠ دينار
	-	*٩,٧٥٤٢٧	من ٢٠٠٠ الى أقل من ٣٠٠٠ دينار
-	١,٢٢٢٣٨	**١٠,٩٧٦٦٥	من ٣٠٠٠ دينار فأكثر
مهارة استشراف المستقبل			
من ٣٠٠٠ دينار فأكثر م=٢٩,١٥٣٨	من ٢٠٠٠ الى أقل من ٣٠٠٠ دينار م=٢٨,١٨١٨	من ١٠٠٠ الى أقل من ٢٠٠٠ دينار م=٢٠,٦٨٨١	راتب المرأة
		-	من ١٠٠٠ الى أقل من ٢٠٠٠ دينار
	-	*٨,٤٦٥٧٧	من ٢٠٠٠ الى أقل من ٣٠٠٠ دينار
-	٠,٩٧٢٠٣	*٧,٤٩٣٧٤	من ٣٠٠٠ دينار فأكثر
مهارة إدارة وتطوير الذات وإدارة الأولويات			
من ٣٠٠٠ دينار فأكثر م=٤٨,٧٥٣٨	من ٢٠٠٠ الى أقل من ٣٠٠٠ دينار م=٤٧,٠٩٠٩	من ١٠٠٠ الى أقل من ٢٠٠٠ دينار م=٣٥,٠٦٤٢	راتب المرأة
		-	من ١٠٠٠ الى أقل من ٢٠٠٠ دينار
	-	*١٢,٠٢٦٦٩	من ٢٠٠٠ الى أقل من ٣٠٠٠ دينار
-	١,٦٦٢٩٤	*١٣,٦٨٩٦٣	من ٣٠٠٠ دينار فأكثر
مهارة إدارة التفاوض			
من ٣٠٠٠ دينار فأكثر م=٣٠,٧٦٩٢	من ٢٠٠٠ الى أقل من ٣٠٠٠ دينار م=٢٩,٨١٨٢	من ١٠٠٠ الى أقل من ٢٠٠٠ دينار م=٢٣,٧٩٨٢	راتب المرأة
		-	من ١٠٠٠ الى أقل من ٢٠٠٠ دينار
	-	*٦,٠٢٠٠٢	من ٢٠٠٠ الى أقل من ٣٠٠٠ دينار
-	٠,٩٥١٠٥	*٦,٩٧١٠٧	من ٣٠٠٠ دينار فأكثر
مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل			
من ٣٠٠٠ دينار	من ٢٠٠٠ الى أقل	من ١٠٠٠ الى أقل	راتب المرأة

فأكثر م=٤٥,٠٣٠٨	من ٣٠٠٠ دينار م=٤٣,٤٥٤٥	من ٢٠٠٠ دينار م=٣٢,٥٣٢١	
		–	من ١٠٠٠ الى أقل من ٢٠٠٠ دينار
	–	*١٠,٩٢٢٤٤	من ٢٠٠٠ الى أقل من ٣٠٠٠ دينار
–	١,٥٧٦٢٢	**١٢,٤٩٨٦٦	من ٣٠٠٠ دينار فأكثر
مهارة إدارة الازمات والانتفاعات والصراع			
من ٣٠٠٠ دينار فأكثر م=٣٤,٦٦١٥	من ٢٠٠٠ الى أقل من ٣٠٠٠ دينار م=٣٣,٩٠٩١	من ١٠٠٠ الى أقل من ٢٠٠٠ دينار م=٢٤,٨١٦٥	راتب المرأة
		–	من ١٠٠٠ الى أقل من ٢٠٠٠ دينار
	–	*٩,٠٩٢٥٨	من ٢٠٠٠ الى أقل من ٣٠٠٠ دينار
–	٠,٧٥٢٤٥	*٩,٨٤٥٠٢	من ٣٠٠٠ دينار فأكثر
مهارات القيادة الابداعية ككل			
من ٣٠٠٠ دينار فأكثر م=٢٢٣,٦٩٢٣	من ٢٠٠٠ الى أقل من ٣٠٠٠ دينار م=٢١٩,٠٠٠٠	من ١٠٠٠ الى أقل من ٢٠٠٠ دينار م=١٦٢,٤٦٧٩	راتب المرأة
		–	من ١٠٠٠ الى أقل من ٢٠٠٠ دينار
	–	**٥٦,٥٣٢١١	من ٢٠٠٠ الى أقل من ٣٠٠٠ دينار
–	٤,٦٩٢٣١	**٦١,٢٢٤٤٢	من ٣٠٠٠ دينار فأكثر

يتضح من جدول (٢٥) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مهارات القيادة الإبداعية بمحاورها بين أفراد العينة تبعاً لأختلاف راتب المرأة الكويتية العاملة لصالح الراتب الأكبر عند مستوى دلالة تراوح بين (٠,٠٥) , (٠,٠١) , وتفسر الباحثة ذلك بأن مستوى الراتب الذي يتلقاه أي شخص من عمله هو مرآة تعكس وتوضح مدى إحساسه بالرضا والثقة بالنفس والإحساس بالعدالة والانصاف والتقدير من الجهة التي يعمل لديها وكذلك يوضح مدى إحساسه بأهميته وأهمية ما يقدمه من عمل أو ما يقوم به من دور وذلك يوضح أهمية متغير راتب المرأة التي تتلقاها أفراد عينة الدراسة والتي تعد مؤشر لمدى

إحساسها بالوفرة الاقتصادية والثقة بالنفس وامتلاكها لراتب يلبي مطالبها واحتياجاتها ويعزز استقلالها الاقتصادي ويساعدها على السعي للحفاظ على العمل والنجاح به وإثبات ذاتها وتعزيز مهاراتها بل ويساعدها على الحصول على المزيد من الدورات التي تعزز ما تمتلكه من قدرات ومهارات وتنمي هذه القدرات وبالتالي تنعكس على مهارات القيادة الإبداعية لديها بأبعادها المختلفة ، ويتفق ذلك ودراسة كلاً من رويدا العطوي (٢٠١٩) ، دعاء عبد السلام وأمنية البكري (٢٠٢١) في وجود فروق في الأنماط القيادية للمرأة ترجع إلى متغير متوسط الدخل الشهري لصالح فئات الدخل المرتفع.

النتائج في ضوء الفرض الثاني : والذي ينص علي أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد التمكين لدى المرأة الكويتية العاملة (التمكين الاقتصادي - التمكين الاجتماعي - التمكين المهني) تبعاً لمتغيرات الدراسة (السن - المستوى التعليمي للمرأة- عدد سنوات العمل- الدرجة الوظيفية - راتب المرأة) " ، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم إجراء:

أ- تحليل التباين لإيجاد قيمة (ف) للوقوف علي دلالة الفروق في مهارات القيادة الإبداعية تبعاً للمتغيرات.

ب ————— اختبار LSD لإيجاد اتجاه الفروق في حالة وجودها .

جدول (٢٦) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في التمكين بأبعاده تبعاً لأختلاف السن ن = ١٨٥

سن المرأة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
التمكين الاقتصادي					
بين المجموعات	٤٥٣٦,٣٩١	٢٢٦٨,١٩٦	٢	٧٧,٧٩٥	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	٥٣٠٦,٣٨٧	٢٩,١٥٦	١٨٢		
المجموع	٩٨٤٢,٧٧٨		١٨٤		
التمكين الاجتماعي					
بين المجموعات	٩٣٨٦,٩٦٣	٤٦٩٣,٤٨٢	٢	٧٣,١٠٠	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	١١٦٨٥,٥٩٩	٦٤,٢٠٧	١٨٢		
المجموع	٢١٠٧٢,٥٦٢		١٨٤		
التمكين المهني					
بين المجموعات	٧٠٥٦,٠٢٥	٣٥٢٨,٠١٢	٢	٥٠,٥٦٥	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	١٢٦٩٨,٥٣٧	٦٩,٧٧٢	١٨٢		
المجموع	١٩٧٥٤,٥٦٢		١٨٤		
التمكين ككل					

سن المرأة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٦١٥٧٨,٩٤٥	٣٠٧٨٩,٤٧٣	٢	٧٣,٨٣٤	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	٧٥٨٩٥,٨٣٣	٤١٧,٠١٠	١٨٢		
المجموع	١٣٧٤٧٤,٧٧٨		١٨٤		

يتضح من جدول (٢٦) أن قيمة (ف) دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في التمكين بأبعاده تبعاً لمتغير سن المرأة ولمعرفة إتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٢٧) دلالة الفروق لدرجات أفراد العينة في التمكين بأبعاده تبعاً لأختلاف السن ن=١٨٥

التمكين الاقتصادي			
سن المرأة	من ٣٠ - أقل من ٤٠ سنة	من ٤٠ - أقل من ٥٠ سنة	من ٥٠ - إلى أقل من ٦٠ سنة
	١٧,٠٦١٥ = م	٢٧,٣٥٠٠ = م	٢٧,٥١٦٧ = م
من ٣٠ - أقل من ٤٠ سنة	-		
من ٤٠ - أقل من ٥٠ سنة	*١٠,٢٨٨٤٦	-	
من ٥٠ - إلى أقل من ٦٠ سنة	*١٠,٤٥٥١٣	٠,١٦٦٦٧	-
التمكين الاجتماعي			
سن المرأة	من ٣٠ - أقل من ٤٠ سنة	من ٤٠ - أقل من ٥٠ سنة	من ٥٠ - إلى أقل من ٦٠ سنة
	٢٣,٢٧٦٩ = م	٣٧,٩٣٣٣ = م	٣٨,٤٥٠٠ = م
من ٣٠ - أقل من ٤٠ سنة	-		
من ٤٠ - أقل من ٥٠ سنة	*١٤,٦٥٦٤١	-	
من ٥٠ - إلى أقل من ٦٠ سنة	*١٥,١٧٣٠٨	٠,٥١٦٦٧	-
التمكين المهني			
سن المرأة	من ٣٠ - أقل من ٤٠ سنة	من ٤٠ - أقل من ٥٠ سنة	من ٥٠ - إلى أقل من ٦٠ سنة
	٢٥,٦٦١٥ = م	٣٨,٣٥٠٠ = م	٣٨,٨٣٣٣ = م

		-	من ٣٠ - أقل من ٤٠ سنة
	-	**١٢,٦٨٨٤٦	من ٤٠ - أقل من ٥٠ سنة
-	٠,٤٨٣٣٣	**١٣,١٧١٧٩	من ٥٠ - الى أقل من ٦٠ سنة
التمكين ككل			
من ٥٠ - الى أقل من ٦٠ سنة م = ١٠٤,٢٨٣٣٣	من ٤٠ - أقل من ٥٠ سنة م = ١٠٤,١٥٠٠٠	من ٣٠ - أقل من ٤٠ سنة م = ٦٦,٠٠٠٠٠	سن المرأة
		-	من ٣٠ - أقل من ٤٠ سنة
	-	**٣٨,١٥٠٠٠	من ٤٠ - أقل من ٥٠ سنة
-	٠,١٣٣٣٣	**٣٨,٢٨٣٣٣	من ٥٠ - الى أقل من ٦٠ سنة

يتضح من جدول (٢٧) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تمكين المرأة الكويتية العاملة بأبعاده تبعاً لمتغير السن حيث كانت دالة لصالح فئات السن الأكبر ، وتفسر الباحثات ذلك بأن لتقدم العمر تمر المرأة بالعديد من التجارب الحياتية التي تصقل شخصيتها وتكسبها المزيد من الخبرة والمعرفة بسبب زيادة حصيلة تجاربها وخبراتها وما تعرضت له من تجارب حياتية يومية عن المرأة الأصغر في العمر والتي مازالت تحاول اكتساب الخبرة في التعامل مع الحياة واكتساب هذه الخبرات يعزز قدراتها ويكسبها الثقة في شخصيتها ونفسها وفي أدائها لأدوارها المختلفة مما يعزز تمكينها على كافة الأصعدة والمستويات كما أن تقدمها في السن يؤهلها لمواجهة مشكلاتها ويعطي لها القدرة على مجابهة كافة الظروف الاقتصادية والاجتماعية والمهنية وكل ذلك يعزز من تمكينها بالإضافة إلى إدراكها لحقوقها المختلفة وكيفية المطالبة بها والحفاظ عليها والممارسة الصحيحة لهذه الحقوق ، وتختلف هذه النتيجة مع ما أظهرت دراسة كلاً من إيناس بدير ورشا راغب (٢٠٠٦)، ودراسة تمام المراغمة (٢٠١٤) والتي أكدت عدم وجود فروق في تمكين المرأة تبعاً لمتغير العمر.

جدول (٢٨) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في التمكين بأبعاده تبعاً لأختلاف المستوى التعليمي للمرأة ن = ١٨٥

الدلالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	المستوى التعليمي للمرأة
التمكين الاقتصادي					
٠,٠١	١,٩٧٤	٢	١٠٤,٤٨٠	٢٠٨,٩٦١	بين المجموعات
دال		١٨٢	٥٢,٩٣٣	٩٦٣٣,٨١٨	داخل المجموعات
		١٨٤		٩٨٤٢,٧٧٨	المجموع

التمكين الاجتماعي					
٠,٠١ دال	٢,٨٣٥	٢	٣١٨,٣٤٣	٣٦٣,٦٨٦	بين المجموعات
		١٨٢	١١٢,٢٨٥	٢٠٤٣٥,٨٧٦	داخل المجموعات
		١٨٤		٢١٠٧٢,٥٦٢	المجموع
التمكين المهني					
٠,٠١ دال	٣,٨٧٣	٢	٤٠٣,٢٠٩	٨٠٦,٤١٨	بين المجموعات
		١٨٢	١٠٤,١١١	١٨٩٤٨,١٤٤	داخل المجموعات
		١٨٤		١٩٧٥٤٥,٥٦٢	المجموع
التمكين ككل					
الدلالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	المستوى التعليمي للمرأة
٠,٠١ دال	٣,١٣٨	٢	٢٢٩١,٥٠٥	٤٥٨٣,٠٠٩	بين المجموعات
		١٨٢	٧٣٠,١٧٥	١٣٢٨٩١,٧٦٩	داخل المجموعات
		١٨٤		١٣٧٤٧٤,٧٧٨	المجموع

يتضح من جدول (٢٨) أن قيمة (ف) دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في التمكين بأبعاده تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للمرأة ولمعرفة إتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٢٩) دلالة الفروق لدرجات أفراد العينة في التمكين بأبعاده تبعاً لاختلاف المستوى التعليمي للمرأة ن = ١٨٥

التمكين الاقتصادي			
أعلى من الشهادة الجامعية (ماجستير - ودكتوراه) ٢٦,٦٨١٨=م	حاصلة على الشهادة الجامعية ٢٣,٣٩٢٩=م	حاصلة على دبلوم (متوسط) ١٣,٤٣٤٨=م	المستوى التعليمي
		-	حاصلة على دبلوم (متوسط)
		*١٠,٠٤١٩٣	حاصلة على الشهادة الجامعية
-	*٣,٢٨٨٩٦	**١٣,٢٤٧٠٤	أعلى من الشهادة الجامعية (ماجستير - ودكتوراه)
التمكين الاجتماعي			
أعلى من الشهادة الجامعية (ماجستير - ودكتوراه)	حاصلة على الشهادة الجامعية	حاصلة على دبلوم (متوسط)	المستوى التعليمي

م=٥٨,٠٠٠٠	م=٤٢,٢٨٥٧	م=٣٢,١٧٣٩	
		-	حاصلة على دبلوم (متوسط)
	-	*١٠,١٥٥	حاصلة على الشهادة الجامعية
-	**١٥,٧١٤٢٩	**٢٥,٨٢٦١	أعلى من الشهادة الجامعية (ماجستير - ودكتوراه)
التمكين المهني			
أعلى من الشهادة الجامعية (ماجستير - ودكتوراه) م=٣٩,٥٩٠٩	حاصلة على الشهادة الجامعية م=٣٣,٥٠٠٠	حاصلة على دبلوم (متوسط) م=٢٢,٠٨٧٠	المستوى التعليمي
		-	حاصلة على دبلوم (متوسط)
	-	**١١,٤١٣٠٤	حاصلة على الشهادة الجامعية
-	*٦,٠٩٠٩١	**١٧,٥٠٣٩٥	أعلى من الشهادة الجامعية (ماجستير - ودكتوراه)
التمكين ككل			
أعلى من الشهادة الجامعية (ماجستير - ودكتوراه) م=١٠٤,٢٧٢٧	حاصلة على الشهادة الجامعية م=٨٩,١٧٨٦	حاصلة على دبلوم (متوسط) م=٦٧,٦٩٥٧	المستوى التعليمي
		-	حاصلة على دبلوم (متوسط)
	-	**٢١,٤٨٢٩٢	حاصلة على الشهادة الجامعية
-	*١٥,٠٩٤١٦	**٣٦,٥٧٧٠٨	أعلى من الشهادة الجامعية (ماجستير - ودكتوراه)

يتضح من جدول (٢٩) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تمكين المرأة الكويتية العاملة بأبعاده تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للمرأة حيث كانت دالة لصالح المستوى التعليمي المرتفع، وتفسر الباحثات ذلك بأنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للمرأة كلما زاد وعيها واتسع أفقها في المجالات المختلفة الاقتصادية الاجتماعية والمهنية، كما أن ارتفاع مستوى التعليم يكسبها قوة في شخصيتها ومقدرتها على إحداث التجديد والابداع، وأيضاً تصبح المرأة أكثر وعياً بحقوقها وواجبتها والتعليم يكسبها المهارة والقدرة على اتخاذ القرارات الرشيدة وكل هذه الأمور تساعد في تمكينها سواء كان ذلك من خلال قراراتها الاقتصادية أو علاقتها الاجتماعية أو من خلال الجانب الإداري والمهني، وتتفق هذه الدراسة وكلا من (Mason, 2003) التي أكدت أن ارتفاع المستوى التعليمي للزوجة أحد الخصائص الشخصية الهامة التي تحدد طبيعة التمكين وتؤدي إليه وكذلك يتفق مع

دراسة (ايناس بدير ورشا راغب، ٢٠٠٦) التي اكدت أن ارتفاع المستوى التعليمي للمرأة يساعد على تمكينها وادراكها لقدراتها وكيفية تدعيم البناء الداخلي لذاتها، ودراسة (Abdel Mowla, 2006) التي اكدت أن التعليم يمكن المرأة من الحصول على القوة في سوق العمل، ويمنحها حظوظ تنافسية في الحصول على فرص العمل، حيث إتضح إن المرأة تحصل على منفعة أكبر من الرجل عند حصولها على التعليم وبالتالي يمكنها، كذلك اتفقت ودراسة كلاً من فاتن عبد الحليم (٢٠١٢)، ايمان المكي (٢٠١٤)، أسماء عويضة (٢٠١٦)، نمر عبد الله (٢٠٢١) التي اكدت على تأثير المستوى التعليمي على درجة تمكينها في المجال الاداري الابداعي والنفسي، بينما تختلف مع دراسة تمام المراغمة (٢٠١٤) والتي أشارت على عدم وجود فروق في التمكين تبعاً لمستوى التعليم.

جدول (٣٠) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في التمكين بأبعاده تبعاً لأختلاف الدرجة الوظيفية ن =

١٨٥

التمكين الاقتصادي					
الدرجة الوظيفية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٣١٤٥,٩٧٣	١٥٧٢,٩٨٧	٢	٤٢,٧٤٩	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	٦٦٩٦,٨٠٥	٣٦,٧٩٦	١٨٢		
المجموع	٩٨٤٢,٧٧٨		١٨٤		
التمكين الاجتماعي					
الدرجة الوظيفية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٦٧٨٤,٨٦٢	٣٣٩٢,٤٣١	٢	٤٣,٢١٤	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	١٤٢٨٧,٧٠٠	٧٨,٥٠٤	١٨٢		
المجموع	٢١٠٧٢,٥٦٢		١٨٤		
التمكين المهني					
الدرجة الوظيفية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة

		الحرية	مجموع المربعات		
٠,٠١ دال	٣٥,٣٥١	٢	٢٧٦٣,٤٩٣	٥٥٢٦,٩٨٥	بين المجموعات
		١٨٢	٧٨,١٧٣	١٤٢٢٧,٥٧٧	داخل المجموعات
		١٨٤		١٩٧٥٤,٥٦٢	المجموع
التمكين ككل					
الدلالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	الدرجة الوظيفية
٠,٠١ دال	٤٤,١٢٨	٢	٢٢٤٤٧,٠٤١	٤٤٨٩٤,٠٨١	بين المجموعات
		١٨٢	٥٠٨,٦٨٥	٩٢٥٨٠,٦٩٧	داخل المجموعات
		١٨٤		١٣٧٤٧٤,٧٧٨	المجموع

يتضح من جدول (٣٠) أن قيمة (ف) دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في التمكين بأبعاده تبعاً لمتغير الدرجة الوظيفية ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٣١) دلالة الفروق لدرجات أفراد العينة في التمكين بأبعاده تبعاً لاختلاف الدرجة الوظيفية ن=١٨٥

التمكين الاقتصادي			
الدرجة الوظيفية	رئيس قسم	موجه فنى أول	مدير إدارة
	١٩,٨٦٦٠=م	٢٧,٩١٦٧=م	٢٨,٥٣٥٧=م
رئيس قسم	-		
موجه فنى أول	*٨,٠٥٠٦٩	-	
مدير إدارة	*٨,٦٦٩٧٣	٠,٦١٩٠٥	
التمكين الاجتماعى			
الدرجة الوظيفية	رئيس قسم	موجه فنى أول	مدير إدارة
	٢٧,١٨٥٦=م	٣٩,٦٧٨٦=م	٣٩,١٣٣٣=م
رئيس قسم	-		
موجه فنى أول	**١٢,٤٩٣٠٠	-	
مدير إدارة	**١١,٩٤٧٧٧	٠,٥٤٥٢٤	
التمكين المهنى			
الدرجة الوظيفية	رئيس قسم	موجه فنى أول	مدير إدارة
	٢٨,٩٠٧٢=م	٤٠,٥٦٦٧=م	٣٧,٨٩٢٩=م

		-	رئيس قسم
	-	**١١,٦٥٩٤٥	موجه فنى أول
٢,٦٧٣٨١		*٨,٩٨٥٦٤	مدير إدارة
التمكين ككل			
مدير إدارة ١٠٧,٦١٦٧=م	موجه فنى أول ١٠٦,١٠٧١=م	رئيس قسم ٧٥,٩٥٨٨=م	الدرجة الوظيفية
		-	رئيس قسم
	-	**٣٠,١٤٨٣٨	موجه فنى أول
	١,٥٠٩٥٢	**٣١,٦٥٧٩٠	مدير إدارة

يتضح من جدول (٣١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تمكين المرأة الكويتية العاملة بأبعاده تبعاً لمتغير الدرجة الوظيفية للمرأة حيث كانت دالة لصالح لصالح درجة مدير الإدارة عند مستوى دلالة تتراوح بين (٠,٠٥ ، ٠,١). وتفسر الباحثة ذلك بأن كلما ارتفع المستوى المهني يتطلب كفاءات عالية ومهارات وقدرات متنوعة مما أسفر ان السيدات العاملات كن أكثر تمكينا من الأخريات في المستويات الأقل، حيث انه كلما تدرجت المرأة في المناصب العليا زادت قدرتها على اتخاذ القرارات الاقتصادية الواعية كما أيضاً يزداد راتبها مما يعطي لها استقراراً مادياً يشعرها بالتمكين الاقتصادي بالمهني، وايضا فأن تقلد المرأة للمناصب والمستويات المهنية العليا يكسبها خبرات وحنكة ادارية وتميز اداري يساعد على تمكينها مهنيًا، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة نشوي ثابت (٢٠٠٤) وإيمان المكيمي (٢٠١٤) التي أشارت إلي أنه بارتفاع المستوي المهني يزداد تمكين المرأة وهذا ما أكدته الدراسة الحالية.

جدول (٣٢) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في التمكين بأبعاده تبعاً لأختلاف عدد سنوات العمل ن
١٨٥=

التمكين الاقتصادي					
عدد سنوات العمل	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	١٣٧٥,٩٢٤	٦٨٧,٩٦٢	٢	١٤,٧٨٨	٠,٠١
داخل المجموعات	٨٤٦٦,٨٥٤	٤٦,٥٢١	١٨٢		دال
المجموع	٩٨٤٢,٧٧٨		١٨٤		
التمكين الاجتماعي					
عدد سنوات العمل	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة

التمكن المهني					
عدد سنوات العمل	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٣١٠٤,٠٣٠	١٥٥٢,٠١٥	٢	١٥,٧٢٠	٠,٠١
داخل المجموعات	١٧٩٦٨,٥٣٢	٩٨,٧٢٨	١٨٢		دال
المجموع	٢١٠٧٢,٥٦٢		١٨٤		
التمكن ككل					
عدد سنوات العمل	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٢٩٦٥,٥٤٩	١٤٨٢,٧٧٥	٢	١٦,٠٧٤	٠,٠١
داخل المجموعات	١٦٧٨٩,٠١٣	٩٢,٢٤٧	١٨٢		دال
المجموع	١٩٧٥٤,٥٦٢		١٨٤		
التمكن ككل					
عدد سنوات العمل	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٢١٦٥٩,٨٠٨	١٠٨٢٩,٩٠٤	٢	١٧,٠١٩	٠,٠١
داخل المجموعات	١١٥٨١٤,٩٧٠	٦٣٦,٣٤٦	١٨٢		دال
المجموع	١٣٧٤٧٤,٧٧٨		١٨٤		

يتضح من جدول (٣٢) أن قيمة (ف) دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في التمكن بأبعاده تبعاً لمتغير عدد سنوات العمل ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٣٣) دلالة الفروق لدرجات أفراد العينة في التمكن بأبعاده تبعاً لأختلاف عدد سنوات العمل ن
١٨٥=

التمكن الاقتصادي			
عدد سنوات العمل	أقل من ١٠ سنوات	من ١٠ سنة إلى أقل من ٢٠ سنة	أكثر من ٢٠ سنة
أقل من ١٠ سنوات	٢١,٤٣٠٠= م	٢٥,٨١٨٢= م	٢٩,١٥٧٩= م
أقل من ١٠ سنوات	—	—	—
من ١٠ سنة إلى أقل من ٢٠ سنة	*٤,٣٨٨١٨	—	—
أكثر من ٢٠ سنة	*٧,٧٢٧٨٩	٣,٣٣٩٧١	—
التمكن الاجتماعي			
عدد سنوات العمل	أقل من ١٠ سنوات	من ١٠ سنة إلى أقل من ٢٠ سنة	أكثر من ٢٠ سنة
أقل من ١٠ سنوات	٢٩,٣٢٠٠= م	٤٠,٣١٥٨= م	—

	م=٣٦,٣٣٣٣		
	-		أقل من ١٠ سنوات
	-	*٧,٠١٣٣٣	من ١٠ سنة الى أقل من ٢٠ سنة
-	٣٧,٩٨٢٤٦	*١٠,٩٩٥٧٩	أكثر من ٢٠ سنة
التمكين المهني			
عدد سنوات العمل	أقل من ١٠ سنوات م = ٣٠,٥٨٠٠	من ١٠ سنة الى أقل من ٢٠ سنة م=٣٧,٠٤٥٥	أكثر من ٢٠ سنة م=٤١,٨٩٤٧
	-		أقل من ١٠ سنوات
	-	*٦,٤٦٥٤٥	من ١٠ سنة الى أقل من ٢٠ سنة
-	٤,٨٤٩٢٨	**١١,٣١٤٧٤	أكثر من ٢٠ سنة
التمكين ككل			
عدد سنوات العمل	أقل من ١٠ سنوات م = ٨١,٣٣٠٠	من ١٠ سنة الى أقل من ٢٠ سنة م=٩٩,١٩٧٠	أكثر من ٢٠ سنة م=١١١,٣٦٨٤
	-		أقل من ١٠ سنوات
	-	**١٧,٨٦٦٩٧	من ١٠ سنة الى أقل من ٢٠ سنة
-	١٢,١٧١٤٥	**٣٠,٠٣٨٤٢	أكثر من ٢٠ سنة

يتضح من جدول (٣٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تمكين المرأة الكويتية العاملة بأبعاده تبعاً لمتغير عدد سنوات العمل للمرأة حيث كانت دالة لصالح عدد سنوات الخبرة الأطول في العمل ويمكن تفسير ذلك بأن عدد سنوات الخبرة تعد مؤشر على الخبرات والمهارات والمعارف التي اكتسبتها المرأة خلال العمل والذي يدعم ويعزز تمكينها المهني ولكنها من أداء ما تسند إليها من أعمال ومهام ومسئوليات بنجاح ويعزز من ثقتها بنفسها ويرتبط كذلك بكفاءتها في أداء عملها بسهولة تيسر من حياتها بصفة عامة ونجاحها في إقامة علاقات اجتماعية مستوى العمل أو على المستوى الشخصي وأدائها لأدوارها الاجتماعية المتعددة بفاعلية بصورة تختلف عن غيرها الأصغر سناً والأقل في عدد سنوات الخبرة والحديثة العهد في العمل، كما أن زيادة عدد سنوات الخبرة غالباً ما يرتبط بالترقي في السلم الوظيفي وزيادة مستوى الراتب مما يدعم تمكينها اقتصادياً من خلال زيادة إمكانياتها ومواردها واستقلالها الاقتصادي، ويتفق ذلك ودراسة نشوى ثابت (٢٠٠٤) والتي وجدت علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين عدد سنوات الخبرة (مدة الخدمة) وبين الخدمة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين عدد سنوات الخبرة (مدة الخدمة) في العمل وبين

تمكين المرأة، وتتفق كذلك مع دراسات (Malhotra et al., 2002)، (إيناس بدير ورشا راغب، ٢٠٠٦)، هيفاء الدخيل وسارة العنزان (٢٠١٦) والتي أكدت على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تمكين المرأة العاملة تبعاً لسنوات الخبرة لصالح سنوات الخبرة الأطول.

جدول (٣٤) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في تمكين المرأة بأبعاده تبعاً لأختلاف راتب المرأة ن =

١٨٥

التمكين الاقتصادي					
راتب المرأة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٣١٩٥,٩١٨	١٥٩٧,٩٥٩	٢	٤٣,٧٥٤	٠,٠١
داخل المجموعات	٦٦٤٦,٨٦١	٣٦,٥٢١	١٨٢		دال
المجموع	٩٨٤٢,٧٧٨		١٨٤		
التمكين الاجتماعي					
راتب المرأة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٩٦٢١,٩٤٨	٣٤٦٠,٩٧٤	٢	٤٤,٥١٤	٠,٠١
داخل المجموعات	١٤١٥٠,٦١٤	٧٧,٧٥١	١٨٢		دال
المجموع	٢١٠٧٢,٥٦٢		١٨٤		
التمكين المهني					
راتب المرأة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٤٦٨٢,٠٩٦	٢٣٤١,٠٤٨	٢	٢٨,٢٦٨	٠,٠١
داخل المجموعات	١٥٠٧٢,٤٦٦	٨٢,٨١٦	١٨٢		دال
المجموع	١٩٧٥٤,٥٦٢		١٨٤		
التمكين ككل					
راتب المرأة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٤٣٢٨٨,٩١٨	٢١٦٤٤,٤٥٩	٢	٤١,٨٢٥	٠,٠١
داخل المجموعات	٩٤١٨٥,٨٦٠	٥١٧,٥٠٥	١٨٢		دال
المجموع	١٣٧٤٧٤,٧٧٨		١٨٤		

يتضح من جدول (٣٤) أن قيمة (ف) دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في التمكين بأبعاده تبعاً لمتغير راتب المرأة ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك: جدول (٣٥) دلالة الفروق لدرجات أفراد العينة في التمكين بأبعاده تبعاً لأختلاف راتب المرأة ن

١٨٥=

التمكين الاقتصادي			
راتب المرأة	من ١٠٠٠ الى أقل	من ٢٠٠٠ الى أقل	من ٣٠٠٠ دينار فأكثر
	م = ٢٠,٣٢١١	م = ٢٨,٦٦١٥	م = ٢٩,٣٦٣٦
من ١٠٠٠ الى أقل من ٢٠٠٠ دينار	-		
من ٢٠٠٠ الى أقل من ٣٠٠٠ دينار	*٨,٣٤٠٤٤	-	
من ٣٠٠٠ دينار فأكثر	*٩,٠٤٢٥٤	٠,٧٠٢١٠	-
التمكين الاجتماعي			
راتب المرأة	من ١٠٠٠ الى أقل	من ٢٠٠٠ الى أقل	من ٣٠٠٠ دينار فأكثر
	م = ٢٧,٨٤٤٠	م = ٤٠,٢٣٠٨	م = ٤٠,٥٤٥٥
من ١٠٠٠ الى أقل من ٢٠٠٠ دينار	-		
من ٢٠٠٠ الى أقل من ٣٠٠٠ دينار	**١٢,٣٨٦٧٣	-	
من ٣٠٠٠ دينار فأكثر	**١٢,٧٠١٤٢	٠,٣١٤٦٩	-
التمكين المهني			
راتب المرأة	من ١٠٠٠ الى أقل	من ٢٠٠٠ الى أقل	من ٣٠٠٠ دينار فأكثر
	م = ٢٩,٨٦٢٤	م = ٣٩,٧٨٤٦	م = ٤١,٦٣٦٤
من ١٠٠٠ الى أقل من ٢٠٠٠ دينار	-		
من ٢٠٠٠ الى أقل من ٣٠٠٠ دينار	*٩,٩٢٢٢٣	-	
من ٣٠٠٠ دينار فأكثر	**١١,٧٧٣٩٨	١,٨٥١٧٥	-
التمكين ككل			
راتب المرأة	من ١٠٠٠ الى أقل	من ٢٠٠٠ الى أقل	من ٣٠٠٠ دينار فأكثر
	م = ٧٨,٠٢٧٥	م = ١٠٨,٦٧٦٩	م = ١١١,٤٥٥٥
من ١٠٠٠ الى أقل من ٢٠٠٠ دينار	-		
من ٢٠٠٠ الى أقل من ٣٠٠٠ دينار	**٣٠,٦٤٩٤٠	-	
من ٣٠٠٠ دينار فأكثر	**٣٣,٥١٧٩٣	٢,٨٦٨٥٣	-

يتضح من جدول (٣٥) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تمكين المرأة الكويتية العاملة بأبعاده تبعاً لمتغير راتب المرأة حيث كانت دالة لصالح الراتب

الأعلى وتفسر الباحثات ذلك بأن زيادة مستوى الراتب الذي تتقاضاه المرأة يدعم مستواها المادي ويعزز إمكانياتها الاقتصادية ويساعدها على تلبية كافة احتياجاتها ومطالبها ويزيد من ثقته بنفسها ويدعم تمكينها على كافة المستويات اقتصادياً من خلال إحساسها بالاستقلال الاقتصادي واجتماعياً من خلال نجاحها في أداء أدوارها الاجتماعية والظهور بمظهر لائق اجتماعياً ومقبول من المجتمع ومهنياً من خلال نجاحها في أداء مهامها وإحساسها بالنجاح والكفاءة في أداء وظيفتها والسعي لتنمية مهاراتها وقدراتها على المستوى المهني والوظيفي ، وينفق ذلك ودراسة نشوى ثابت (٢٠٠٤)، إيناس بدير ورشا راغب (٢٠٠٦)، أسماء عويضة (٢٠١٦)، نمر عبد الله (٢٠٢١) والتي أكد على وجود فروق في تمكين المرأة تبعاً لمتغير متوسط الدخل الشهري لصالح مستوى الدخل الأعلى، بينما يختلف مع دراسة عبد الله المليجان (٢٠١٩) والتي أوضحت عدم وجود فروق في تمكين المرأة تبعاً للدخل.

النتائج في ضوء الفرض الثالث :

والذي ينص علي أنه " توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين مهارات القيادة الإبداعية لدى المرأة الكويتية العاملة وأبعاد تمكينها " ، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم إيجاد معامل الإرتباط "بيرسون" بين مهارات القيادة الإبداعية للمرأة الكويتية العاملة بمحاورها وأبعاد تمكينها ، وجدول (٣٦) يوضح ذلك .

جدول (٣٦) معامل الإرتباط بين مهارات القيادة الإبداعية بمحاوره وتمكين المرأة الكويتية العاملة

بأبعاده ن = ١٨٥

التمكين ككل	التمكين			مهارات القيادة الإبداعية
	التمكين المهني	التمكين الاجتماعي	التمكين الاقتصادي	
**٠,٦٨٣	**٠,٦٧٨	**٠,٦٥٤	**٠,٦٨٦	مهارة التفكير الإبداعي في حل المشكلات
**٠,٦٨٥	**٠,٦٥١	**٠,٦٧٤	**٠,٦٨٨	مهارة استشراف المستقبل
**٠,٧١٢	**٠,٦٩٨	**٠,٦٧٥	**٠,٧٠١	مهارة إدارة وتطوير الذات وإدارة الأولويات
**٠,٦٧٥	**٠,٦٦٨	**٠,٦٤٥	**٠,٦٤٩	مهارة إدارة التفاوض
**٠,٧٣٠	**٠,٦٨٩	**٠,٧٤٢	**٠,٧١١	مهارة إدارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل
**٠,٧٥٨	**٠,٧٠٨	**٠,٧٦١	**٠,٧٦١	مهارة إدارة الأزمات والصراعات
**٠,٧٦٣	**٠,٧٢٥	**٠,٧٤٠	**٠,٧٥١	مهارات القيادة الإبداعية ككل

** دال عند ٠,٠١

يتضح من جدول (٣٦) وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين مهارات القيادة الإبداعية لدى المرأة الكويتية العاملة وأبعاد تمكينها عند مستوى دلالة (٠,٠١) , وتفسر الباحثات ذلك بأن امتلاكها للمهارات التي يؤهلها للقيادة الإبداعية من المنطقي أن يدعم تمكينها من الجانب الاقتصادي والاجتماعي والمهني، وقد أشارت دراسة نشوى ثابت (٢٠٠٤) إلى وجود علاقة طردية بين تمكين المرأة مهنيًا واقتصاديًا واجتماعيًا والدرجة الوظيفية لها، كما أوضحت هيفاء الدخيل وسارة العنزان (٢٠١٦) وجود علاقة عكسية بين تمكين المرأة ومستواها الوظيفي.

النتائج في ضوء الفرض الرابع :

والذي ينص علي أنه " تختلف نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة المدروسة في تفسير نسبة التباين الخاصة بالمتغير التابع (تمكين المرأة الكويتية العاملة) " , وللتحقق من صحة هذا الفرض إحصائيًا تم استخدام معامل الانحدار المتعدد Multi Regression Analysis للتعرف على أكثر العوامل مساهمة في نسبة التباين في المتغير التابع والجدول التالي رقم (٣٧) يوضح ذلك.

جدول (٣٧) معاملات الإتحاد باستخدام طريقة الخطوة المتدرجة إلى الأمام للمتغيرات المستقلة للدراسة في تفسير نسبة التباين الخاصة بالمتغير التابع (تمكين المرأة الكويتية العاملة)

المتغير المستقل	معامل الارتباط	نسبة المشاركة	قيمة (ف)	الدلالة	معامل الاحذار	قيمة (ت)	الدلالة
مهارات القيادة الإبداعية	٠,٨٦٨	٠,٧٥٤	٨٥,٦٨٧	٠,٠١	٠,٤٥٤	٩,٢٥٧	٠,٠١
المستوى التعليمي للمرأة	٠,٨١٩	٠,٦٧١	٥٦,٩٩٩	٠,٠١	٠,٣٤٢	٧,٥٥٠	٠,٠١
المستوي المهني للمرأة	٠,٧٧٢	٠,٥٩٥	٤١,١٨٤	٠,٠١	٠,٢٥٤	٦,٤١٧	٠,٠١
عدد سنوات	٠,٧٢٦	٠,٥٢٧	٣١,١٦٤	٠,٠١	٠,١٧٩	٥,٥٨٢	٠,٠١

المتغير التابع
التمكين بأبعاده

يتضح من الجدول السابق (٣٧) أن مهارات القيادة الإبداعية لدى أفراد عينة البحث هي العامل الأكثر تأثيراً في تفسير التباين في التمكين للمرأة الكويتية العاملة حيث بلغت قيمة (ف) (٨٥,٦٨٧)، وقيمة (ت) (٩,٢٥٧) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، كما بلغت قيمة نسبة المشاركة (٠,٧٥) مما يعني أن مهارات القيادة الإبداعية تفسر ٧٥٪ من التباين الكلي، وهذا يدل على تأثير مهارات القيادة الإبداعية التي تمتلكها النساء أفراد عينة البحث على تمكينهم ويمكن تفسير ذلك بأن امتلاك تلك المهارات من الضروري أن يعزز وينمي تمكين المرأة العاملة مهنيًا واقتصاديًا واجتماعيًا، كما يتضح أن المستوى التعليمي للمرأة يأتي في الترتيب الثاني بنسبة (٦٧٪) يليها المستوى المهني للمرأة بنسبة (٥٩,٥٪)، يليها عدد سنوات العمل بنسبة (٥٢,٧٪)، ولم تجد الباحثات على حد علمهم دراسات أوضحت أثر مهارات القيادة الإبداعية على تمكين المرأة وعن أثر المستوى التعليمي على تمكين المرأة أشارت دراسة كلاً من إيناس بدير ورشا راغب (٢٠٠٦)، ميسون الدبوي (٢٠٠٦)، (Adel Mowla, 2006)، مريم الأسود (٢٠٠٨)، فاتن عبد الحليم (٢٠١٢)، أسماء عويضة (٢٠١٦)، نمر عبد الله (٢٠٢١) إلى أهمية المستوى التعليمي للمرأة في التمكين.

توصيات البحث:

في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج، فإن الباحثات يوصون بما يلي:

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

١ ————— إعداد وتنفيذ ورش عمل تستهدف النساء العاملات من الموظفات في كافة القطاعات في جميع التخصصات المهنية لتوعيتها بأساليب تمكينها اقتصادياً واجتماعياً ومهنيًا.

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

٣ ————— إعداد المزيد من الدراسات والبحوث التي تهدف الى دراسة احتياجات ومتطلبات

المرأة العاملة حيث تلعب دوراً مهماً داخل المجتمع وضرورة حل مشاكلها وتطوير أوضاعها الاجتماعية والاقتصادية والثقافية خاصة في ظل المتغيرات التي تمر بها المجتمعات وما ينجم عنها من تحديات تواجه المرأة العاملة وخاصة في المجتمعات العربية والشرقية التي مازالت تجاهد بها المرأة من أجل إثبات جدارتها وأحققتها في الحصول على فرصة متساوية مع الرجل .

ثانياً : الوزارات المعنية بالتعليم والبحث العلمي (وزارة التربية والتعليم , وزارة التعليم العالي والبحث العلمي) :

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

٢ ——— إدراج مفاهيم وأهداف تنمية مهارات القيادة الإبداعية ضمن المناهج التعليمية بالمرحل المختلفة والسعى لتعزيز تلك المهارات لدى الناشئ والكشف عن الموهوبين والتميزين والشخصيات القيادية وتقديم الدعم الكافي لتعزيز ما يمتلكونه من مهارات وقدرات وصقلها .

ثالثاً : وسائل الإعلام المختلفة (المرئية , المسموعة , المقرؤة):

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

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

٣ ——— تدعيم برامج المرأة والأسرة والتي تبث عبر وسائل الإعلام المختلفة بمحتوى يساعد على تنمية وتعزيز مهارات القيادة الإبداعية وطرح نماذج واقعية من القيادات من

النساء اللاتي تقلدن مناصب قيادية في المواقع المختلفة وكان لهن بصمة ناجحة ودور بارز في التنمية المجتمعية على كافة المستويات وإبراز دور المرأة في عملية التنمية والإقْتداء بالتجارب الناجحة في إفراح الطريق للمرأة ومن أبرزها التجربة المصرية وما طرحتة القيادة السياسية من إتاحة الفرصة العادلة والمنصفة للنساء لشغل المناصب القيادية والحصول على النسبة الكافية من المقاعد للنساء في الأجهزة التشريعية مثل مجلس النواب والشيوخ والوزارات والهيئات القضائية المختلفة وأهمية تسليط الضوء على مهارات القيادة الإبداعية ودورها في تقلد المرأة لكافة المهام والمناصب التي تكلف بها .

رابعاً : الوزارات وجهات العمل المختلفة :

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

٢ ————— تطوير المهارات الإدارية للقيادات النسائية، وذلك بعقد دورات تدريبية مكثفة ودورية في المهارات الإدارية وكذلك دورات متخصصة وإدارية لقيادات الصف الثاني، أو لمن تتوافر فيهم وفيهن السمات القيادية لإعدادهم للإدارة في المستقبل مع التركيز على أهمية اعتماد المرأة القيادية الأساليب والطرق العلمية في كيفية اتخاذ القرارات واعتمادها على الأسس الحديثة واستخدامها المؤشرات الكمية التي تساعد على دقة القرارات الإدارية.

٣- تدريب القيادات في مراكز العمل المختلفة على الأساليب الداعمة لمهارات القيادة الإبداعية ومنها حل المشكلات بالتفكير الإبداعي، وإدارة التغيير وإدارة الأولويات وتطوير الذات.

٤- العمل على تنمية الكفاءات الشابة من السيدات وتشجيعها وإتاحة الفرص المنصفة لهن ممن يتوسم بهن إمكانية احتلالهن للمناصب القيادية مستقبلاً وفسح المجال أمامهن لإبراز طاقتهن ومواهبهن والعمل على صقل تلك القدرات ليكونن قادرات على ممارسة مهامهن بكفاءة مستقبلاً بتوفير برامج تدعم وتنمي تلك المهارات وتعززها .

٥- التأكيد على أهمية توفر المؤهل الأكاديمي العالي للقيادات الإدارية إلى جانب توفر الخبرة والممارسة العملية التي تصقل وتطور المهارات السلوكية وتبلورها وتعطيها القدرة على مجابهة الصعوبات والمشكلات التي تعترض العمل وفي التعامل مع المرؤوسين والقياديين.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية :

١. إبراهيم خليفة ومحمد سليمان(٢٠٠٥): الموروثات الثقافية وآثرها على تمكين المرأة، المؤتمر السنوي الرابع والثلاثون لقضايا السكان والتنمية، المركز الديموجرافي، القاهرة، مصر .
٢. اجلال اسماعيل حلمي(٢٠٠٣): اعادة الهيكلة الرأس مالية تمكين ام تهميش للمرأة المصرية" دراسة حالة للعينة من المستفيدات من الصندوق الإجتماعي للتنمية. أعمال الندوة العلمية لمركز الدراسات والبحوث والخدمات المتكاملة بكلية البنات جامعة عين شمس. مطبوعات مركز البحوث والدراسات الإجتماعية - كلية الآداب - جامعة القاهرة، الجيزة، مصر .
٣. اجلال اسماعيل حلمي (٢٠٠٦): رؤية مستقبلية للتمكين الاقتصادي للمرأة المصرية في محافظة القاهرة، المؤتمر السادس للمجلس القومي للمرأة، ص ١٦١، القاهرة، مصر .
٤. أحمد الدعي (٢٠٠٤): مدى فعالية برنامج كارنز وشوفن في تنمية المهارات القيادية - رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الخليج العربي، مملكة البحرين.
٥. أسماء سلامة عويضة(٢٠١٦): فاعلية برنامج تدريبي لتنفيذ مكملات التصميم الداخلي للمسكن مستوحاة من التراث الشعبي بسيناء كمدخل لتمكين المرأة البدوية اقتصادياً-رسالة ماجستير غير منشورة - قسم ادارة مؤسسات الأسرة والطفولة - كلية الاقتصاد المنزلي- جامعة حلوان، القاهرة، مصر .
٦. أماني صالح (٢٠٠٢): التمكين السياسي في الوطن العربي: الشروط والمحددات، دراسة حالة التمكين السياسي في الكويت وقطر، جمعية دراسات المرأة والحضارة، القاهرة، مصر .
٧. أمل عبد الرحمن سليم الحربي(٢٠١٧): تصور مقترح لانشاء مجلس لتمكين المرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠- مؤتمر تعزيز دور المرأة السعودية في تنمية المجتمع في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠- جامعة الجوف - السعودية.
٨. الأمم المتحدة، تقرير الأهداف الإنمائية للألفية (٢٠١٥): نيويورك.
٩. أميرة عبد السلام زايد (٢٠١٥): الاتجاهات الحديثة في تمكين المرأة لتنمية المجتمع-مجلة التربية وعلم النفس-عدد(٦٧)- السعودية.
١٠. انعام عبد اللطيف الشهابي وموفق حديد محمد (٢٠١٦): مشكلات تبوء المرأة للمواقع القيادية من وجهة نظر القيادات النسائية (التجربة العراقية)- مؤتمر المرأة في اخاذ القرار - بغداد -العراق.

١١. ايمان بشير محمد الحسين (٢٠١١): السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية الأردنية والمعوقات التي تواجهها - مجلة جامعة دمشق - المجلد ٢٧ - العدد الثالث والرابع ، دمشق ، سوريا.
١٢. ايمان صالح المكي (٢٠١٤): درجة تمكين المرأة الكويتية في المناصب القيادية في وزارة التربية في دولة الكويت- رسالة ماجستير غير منشورة- كلية العلوم التربوية- جامعة ال البيت- المفرق - الاردن.
١٣. ايناس محمد طه وعائشة الأحمدى (٢٠١٧): جهود جامعة طيبة في مجال تمكين المرأة ومدى الوعي بها لدى الأكاديميات والاداريات بالجامعة- مؤتمر تعزيز دور المرأة السعودية في تنمية المجتمع في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠- جامعة الجوف ، سكاكا ، السعودية .
١٤. ايناس ماهر بدير ورشا عبد العاطى راغب (٢٠٠٦): المهارات الحياتية ودورها في تمكين المرأة العاملة كمدخل للتنمية البشرية" بحث منشور في مجلة المؤتمر العربي العاشر للاقتصاد المنزلي - كلية الاقتصاد المنزلي -جامعة المنوفية - المجلد السادس عشر - العدد (٣) (٧-٨ أغسطس ٢٠٠٦). (أرقام الصفحات ٤٨٣-٥١٢) ، شبين الكوم ، مصر .
١٥. تمام يعقوب الدراغمة (٢٠١٤): فاعلية التدريب المقدم من المؤسسات النسوية في تمكين المرأة الفلسطينية اقتصادياً من وجهة نظر المستفيدات أنفسهن- رسالة ماجستير غير منشورة -جامعة النجاح الوطنية- نابلس - فلسطين .
١٦. ثائر رحيم كاظم (٢٠١٦): معوقات تمكين المرأة في المجتمع العراقي دراسة ميدانية في جامعة القادسية-جامعة القادسية/ كلية الآداب مجلة جامعة بابل/ العلوم الانسانية /المجلد ٢٤ / العدد ٢٤ Thaer.raheem78@gmail.com ، العراق .
١٧. جاسم على حسين الكندري (٢٠١٥): التعليم وتمكين المرأة المعيلة بدولة الكويت، دراسة حالة على مشروع الأسر المنتجة، رسالة دكتوراه الفلسفة فى التربية ، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، الجيزة - مصر .
١٨. حسن الشيخ عمر (٢٠١٠): أثر تمكين المرأة ودوره في تحسين مستوى المعيشة، دراسة ميدانية محافظة الرقة نموذجاً، رسالة ماجستير (غير منشورة) كلية الاقتصاد، جامعة دمشق ، ص ١٤ ، دمشق ، سوريا .
١٩. حسن مصطفى حسن (٢٠١٥): استشراف مستقبل التمكين الإجتماعي والإقتصادي والسياسي للمرأة السعودية- مجلة الخدمة الاجتماعية- الجمعية المصرية للاخصائين الاجتماعيين - ع ٥٤ - يونيو -القاهرة - مصر .
٢٠. دعاء عمر عبد السلام متولي وأمنية محمد البكري صالح (٢٠٢١): الأنماط القيادية للمرأة وعلاقتها بإدارة الأزمات الحياتية كمدخل للتنمية المستدامة- مجلة البحوث في

٢١. مجال التربية النوعية- المجلد السابع- العدد ٣٣- مارس ٢٠٢١ , مصر .
ذوقان عبيدات وعبد الرحمن عدس وكايد عبد الحق (٢٠٢٠): البحث العلمي مفهومه وادواته وأساليبه، ط١٩- دار الفكر للنشر- السعودية .
٢٢. رويدا محمد العطوي(٢٠١٩): أثر التمكين الإداري على الإبداع من وجهة نظر القيادات النسائية في التعليم العالي السعودي كأحد مداخل تحقيق رؤية ٢٠٣٠- كلية ادارة الاعمال - جامعة تبوك - المملكة العربية السعودية.
٢٣. رياض جليلي(٢٠١٨): تمكين المرأة :المؤشرات والأبعاد التنموية -المعهد العربي للتخطيط بالكويت- سلسلة دورية تعني بقضايا التنمية في الدول العربية العدد(٨٢) , الكويت .
٢٤. سارة عبد الله عبد العزيز حسين (٢٠١٨): درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى قيادات مدارس المرحلة الابتدائية بمحافظة حوطة بني تميم-رسالة ماجستير -كلية العلوم الاجتماعية- قسم الادارة والتخطيط التربوي - جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية-السعودية.
٢٥. سعد بن ديبان الشمري (٢٠٠٦): درجة ممارسة القيادة الابتكارية لدى القادة التربويين في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.
٢٦. سماح حسن علي جبرني (٢٠١٦): درجة ممارسة القيادة الابتكارية لدى القادة التربويين وعلاقتها بفاعلية اتخاذ القرار من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير في الادارة التربوية بكلية الدراسات العليا في جامع النجاح الوطنية في نابلس- فلسطين.
٢٧. سوزان طه باناجيه (٢٠٠٧): "كيف نكسب قادة المستقبل"، المنقّى الإداري الخامس للجمعية السعودية للإدارة , ٢٦-٢٨ فبراير، الرياض، المملكة العربية السعودية.
٢٨. شريفة خلفان اليحيائية (٢٠١٧): التعليم وتمكين المرأة الخليجية: المواطنة الناقصة- المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات- الدوحة -قطر.
٢٩. عبد الله محمد عبد الله المليجان (٢٠١٩): مدى تمكين المرأة في العمل الإداري في المجتمع السعودي -مجلة المنارة للدراسات القانونية والادارية عدد خاص-مارس-المغرب.
٣٠. عبير محمود الدويك (٢٠٠٢): تخطيط موارد الأسرة وعلاقته بالمشاركة في التنمية الريفية لدى ربة الأسرة. المؤتمر العلمي السابع للإقتصاد المنزلى - كلية الإقتصاد المنزلى - جامعة حلوان ٢١-٢٢ أبريل - القاهرة - مصر .
٣١. غادة عبد الرحمن الطريق(٢٠١٤): معوقات تمكين المرأة السعودية في سوق العمل- مجلة مستقبل التربية العربية-مج ٢١-عدد٨- مصر.

٣٢. فاتن صبحي همام عبد الحليم (٢٠١٢): دراسة اتجاهات الطالبة المعلمة بكليات رياض الأطفال نحو تمكين المرأة وعلاقته ببعض العوامل الديموجرافية-رسالة دكتوراه غير منشورة- كلية رياض الأطفال- جامعة القاهرة - الجيزة - مصر .
٣٣. فاطمة الرشدي (٢٠١١): معوقات مساهمة المرأة بصورة فعالة في التنمية الإدارية، منتدى دور المرأة العربية في التنمية الإدارية - المنظمة العربية للتنمية الإدارية - ص ١٣٣-١٤١ , سلطنة عمان .
٣٤. فهد الغامدي (٢٠١٢): درجة الممارسة العملية والإحتياجات التدريبية للقيادة الإبداعية كما يتصورها القادة الأكاديميون بجامعة الباحة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
٣٥. فهد نجيم راجح السلمي (٢٠١٢): القيادة الإبداعية وعلاقتها بالمناخ التنظيمي في المدارس الحكومية المتوسطة بمدينة جدة-رسالة ماجستير غير منشورة- قسم الادارة التربوية والتخطيط- كلية التربية -جامعة ام القرى-السعودية.
٣٦. فهيمة كريم المشهداني (٢٠١٢) سياسات تمكين المرأة البرامج و المعوقات : رؤية اجتماعية، مجلة العلوم التربوية والنفسية -كلية الاداب- جامعة بغداد، ع ٨٨، ص ٢٥٨ - ٢٧٥ , العراق .
٣٧. ليلي القرشي (٢٠٠٤): القيادة الإبداعية والمناخ التنظيمي في الجامعات السعودية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
٣٨. مالك عبد الحسين أحمد (٢٠١٢): تمكين المرأة العراقية في مجالات التنمية، مجلة الاقتصاد الخليجي - مركز دراسات الخليج العربي , ع ٢٣ , ص ١١٠ - ١٣٥ جامعة البصرة - العراق .
٣٩. 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 , الاسكندرية , مصر .
٤٠. مدحت أبو النصر (٢٠١٢) : قادة المستقبل ————— القيادة المتميزة الجديدة , الطبعة ٣ , المجموعة العربية للتدريب والنشر , القاهرة , مصر .
٤١. المركز الإحصائي لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (٢٠١٥): مؤشرات التنمية لدول مجلس التعاون، مسقط، ديسمبر.
٤٢. مروة مسعد السعيد ناجي و أسماء صفوت جمال حسن الكردي (٢٠١٩): وعى الأمهات بإدارة مواهب أطفالهن وعلاقته باكتسابهم مهارات القيادة الإبداعية -بحث منشور في مجلد المؤتمر العلمي السادس والدولي الرابع لكلية التربية النوعية، جامعة عين شمس بعنوان (مستقبل التعليم النوعي وذوي الاحتياجات الخاصة في ضوء مفهوم الجودة) في الفترة من ٢٤-٢٧/فبراير/٢٠١٩، القاهرة , مصر .

٤٣. مريم أحمد القحطاني (٢٠٠٨): العوامل المؤثرة في السلوك الإداري الإبداعي للقيادات الإدارية النسائية (دراسة مطبقة على منظمات التعليم العالي بمنطقة مكة المكرمة)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، السعودية.
٤٤. مريم احمد الأسود (٢٠٠٨): علاقة التعليم بتمكين المرأة من المشاركة في التنمية المجتمعية بليبيا- رسالة ماجستير غير منشورة - كلية التربية- جامعة طرابلس -ليبيا .
٤٥. مريم بنت أحمد بن محمد الزهراني(٢٠١٤): القيادة الإبداعية للمديرات وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمات في دور رياض الأطفال الأهلية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهن- رسالة ماجستير غير منشورة في الإدارة التربوية والتخطيط- جامعة أم القرى- مكة ، المملكة العربية السعودية.
٤٦. مصطفى عبد الله عبد القاسم خشيم (٢٠١٠): معوقات تمكين المرأة في البلدان العربية : الواقع والطموح، مجلة شؤون عربية (مصر) ، ع ١٤١، ص ص ٢١٧ - ٢٣١ ، مصر .
٤٧. مكتب الأمم المتحدة (٢٠٠٢): تقرير التنمية الانسانية العربية للعام ٢٠٠٢ تهيئة الفرص للأجيال القادمة.برنامج الامم المتحدة الانمائي والصندوق الدولي للانماء الاقتصادي والاجتماعي.
٤٨. مها سعيد الزبيدي(٢٠١٧): المرأة السعودية ودورها في تنمية المجتمع (الأميرة سارة عبد الله عبد العزيز آل سعود) نموذجاً- بحث منشور في مؤتمر تعزيز دور المرأة السعودية في تنمية المجتمع في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠- جامعة الجوف - سكاكا - السعودية .
٤٩. مهنى غنايم (٢٠١٩): مؤسسات التربية وتمكين المرأة العربية رؤية اسلامية-بحث منشور في المؤتمر الثالث(الدولي الثاني) -الدراسات النوعية في المجتمعات العربية(الواقع والمأمول) في ٢/٣/٢٠١٩- كلية التربية النوعية جامعة الزقازيق ، الزقازيق ، مصر .
٥٠. مؤمنة صالح الرقب (٢٠٠٩): معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات التعليم العالي بمحافظات غزة وسبل التغلب عليها- رسالة ماجستير غير منشورة في الإدارة التربوية بكلية التربية في الجامعة الإسلامية بغزة ، فلسطين .
٥١. ميسون موسى الدبوبي (٢٠٠٦): أثر برامج التدريب في مراكز الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية على تمكين المرأة الأردنية اجتماعيا واقتصاديا، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن.
٥٢. ناهد رمزي (٢٠٠٤): المرأة والإعلام في عالم متغير، مكتبة الأسرة، الدار المصرية اللبنانية، ص ١١ ، القاهرة ، مصر .

٥٣. نجاح الطراونه ومحمد أمين (٢٠١١): واقع التمكين الإداري للمرأة في الجامعات الأردنية العامة والمعوقات المؤثرة فيه من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات - العلوم الإنسانية والاجتماعية ، مج ٢٦ ، ع ٤ ، ص ص ١٣٣ - ١٧٨ ، الأردن .

٥٤. نجلاء صالح عوض (٢٠١٤): معوقات تمكين المرأة من حقوقها القانونية في المملكة العربية السعودية- مكتبة الملك فهد الوطنية- الرياض ، السعودية .

٥٥. نشوى توفيق ثابت (٢٠٠٤): تمكين المرأة ودورها في عملية التنمية: دراسة اجتماعية بمدينة القاهرة، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة عين شمس، القاهرة ، مصر .

٥٦. نمر ذكي شلبي عبد الله (٢٠٢١): التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة العاملة بالقطاع التعليمي- مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية- العدد ٥٣ المجلد- ١ يناير ٢٠٢١ جامعة حلوان- القاهرة - مصر .

٥٧. نهى عواد رشيد ساعد (٢٠١٦): دور القيادة الإبداعية في تحسين مستوى الثقافة التنظيمية في وزارة الصحة الفلسطينية- رسالة لماجستير في "القيادة والإدارة" من أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا- جامعة الأقصى- فلسطين .

٥٨. هالة ايوب (٢٠٠٧): التمكين الاقتصادي للمرأة العربية واقع وطموح- ورقة عمل في مؤتمر منظمة العمل العربية بالتعاون مع وزارة العمل في ١١/٧/٢٠٠٧ .

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

٦٠. هيام حمدي زهران (٢٠٠٨): معوقات تقدم المرأة لشغل الوظائف القيادية في المحليات : دراسة مقارنة كأحد محاور تمكين المرأة، در المؤتمر العلمي الدولي الثاني والعشرون للخدمة الاجتماعية (الخدمة الاجتماعية وتحسين نوعية الحياة) ، مج ٦ ، ص ص ٢٩٦٠ - ٣٠١٣ ، مصر .

٦١. هيفاء منصور الدخيل و سارة زيد ال عنزان (٢٠١٦): واقع الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتمكين بالمملكة العربية السعودية- ورقة عملية مقدمة إلى مؤتمر التنمية الإدارية في ظل التحديات الاقتصادية - نوفمبر ٢٠١٦ ، السعودية .

٦٢. هيفاء منصور الدخيل (٢٠١٧): واقع الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتمكين الإداري للقيادات النسائية في الوزارات الحكومية بالمملكة العربية السعودية- ورقة عمل مقدمة في مؤتمر التنمية الإدارية في ظل التحديات الاقتصادية- معهد الإدارة العامة السعودية ، السعودية .

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

٦٤. وجيدة محمد نصر حماد ورباب السيد مشعل(٢٠١٩): المهارات الادارية وعلاقتها بالقدرة على اتخاذ القرار لدى القيادات النسائية - بحث منشور في مجلد المؤتمر العلمي الدولي السادس لكلية التربية النوعية، جامعة طنطا بعنوان (الدراسات النوعية ودورها في تنشيط السياحة لتنمية الاقتصاد القومي) في الفترة من ٦-٩/مارس/ ٢٠١٩ طنطا , مصر .

٦٥. وسيم حسام الدين الاحمد (٢٠١٠): برلمانات العالم - الطبعة الأولى -منشورات الحلبي الحقوقية - بيروت.

ثانياً: المراجع الأجنبية :

66. Abdel Mowla, (2006): **Education and Economic Empowerment of Women in Egypt, Education, P8.** Available at: www1.aucegypt.edu/src/.../Somaya_2.pdf.
67. Avolio, B., & Gardner, W. (2005): **Authentic Leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership quarterly**, 16(3), 315-338.
68. Chan, D. (2007): **Positive and negative perfectionism among Chinese gifted students in Hong Kong: Their relationships to general self-efficacy and subjective well-being.** Journal for the Education of the Gifted, 31 (1), 125-131
69. Klenke, K. (2007): **Authentic Leadership: A self, leader, and spiritual identity perspective** international journal of leadership student , 3(1), 68-97.
70. Malhotra, A, Schuler S.R, and Boender, C, (2002): **Measuring women's empowerment as a variable in international development**, paper commissioned by the gender and development group of the world bank.
71. Mason and smith (2003): **women's empowerment and social**

- contents:** results from five, Asian courtiers.
72. Mayerson, D. and Joyce, I (2000): **A Modest Manifesto for shattering the Class Ceiling**, Harvard Business Review, Jan – Feb.
73. Puccio, G. J. , Mance. M., & Murdock, M. C. (2011): **Creative leadership: Skills That Drive Change**. (2nd Edition). Buffalo State, NY: SAGE Publications, Inc.
74. Sternberg, R. J. (2010): **What is the common thread of creativity?** Its dialectical relation to intelligence and wisdom. American Psychologist, 56, 360–362.
75. Tara E. Kadisk and others (2001): **Identifying the developmental strengths of juvenile offenders assessing four Life skill dimensions** Journal of addication, united states, vo, 2.12 April. P. 85.
76. The World Economic Forum (2013): **The Global Gender gap report 2013**. Berkeley.
77. The World Economic Forum (2015): **The Global Gender Gap report 2015**. 10th anniversary edn. Geneva.

ملخص البحث

مهارات القيادة الابداعية وعلاقتها بتمكين المرأة الكويتية العاملة إقتصادياً وإجتماعياً ومهنياً

يهدف البحث الى دراسة العلاقة بين مهارات القيادة الابداعية لدى المرأة الكويتية العاملة وتمكينها إقتصادياً وإجتماعياً ومهنياً، وطبقت الدراسة على عينة أساسية قوامها (١٨٥) زوجة كويتية عاملة من مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة، عاملة في وظائف مهنية مختلفة بوزارة التربية بدولة الكويت، وللوصول إلى نتائج البحث تم استخدام الأدوات التالية: ١- استمارة البيانات العامة للأسرة - ٢- مقياس المهارات القيادية ويتضمن (مهارة التفكير الابداعي في حل المشكلات- مهارة استشراف المستقبل- مهارات ادارة وتطوير الذات وإدارة الأولويات- مهارة ادارة التفاوض - مهارة ادارة التغيير وبناء وتحفيز فرق العمل -مهارات إدارة الأزمات والانفعالات والصراع). ٣- مقياس تمكين المرأة الكويتية العاملة، واتباع البحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم إجراء المعالجات الإحصائية بإستخدام برنامج Spss.x، برنامج SAS، وقد توصل البحث للنتائج التالية:

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

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

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

٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى عينة البحث في أبعاد التمكين لدى المرأة تبعاً لمتغيرات الدراسة(السن - المستوى التعليمي للمرأة- عدد سنوات العمل- المسمى الوظيفي - راتب المرأة) لصالح السن الأكبر، المستوى التعليمي الأعلى - عدد سنوات الخبرة الأطول-المسمى الوظيفي مدير عام -ولراتب المرأة الأكبر.

٥- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين مهارات القيادة الإبداعية للمرأة الكويتية العاملة وتمكينها إقتصادياً وإجتماعياً ومهنياً.

٦- مهارات القيادة الإبداعية لدى أفراد عينة البحث هي العامل الأكثر تأثيراً في تفسير التباين في التمكين للمرأة الكويتية العاملة بنسبة ٧٥٪ .
واوصت الدراسة بضرورة تدريب القيادات على الأساليب الداعمة لمهارات القيادة الإبداعية ومنها حل المشكلات بالتفكير الإبداعي وإدارة التغيير وإدارة الأولويات وتطوير الذات. ووضع استراتيجيات لتمكين المرأة وتدريبها على الأساليب الحديثة في مجال صنع القرار واليات تنفيذها اقتصادياً واجتماعياً ومهنياً
الكلمات المفتاحية : التمكين - مهارات القيادة الإبداعية- المرأة الكويتية .

Research Summary

The creative leadership skills & their relationship to empowering Kuwaiti woman working economically , socially and professionally

This research aims to identify the relationship between the creative leadership skills of the Kuwaiti working women and their economic, social and professional empowerment. The study was applied to a basic sample comprising 185 Kuwaiti working wives from different social and economic levels, and who work in different professional jobs at the Ministry of Education in the State of Kuwait.

With the aim to conclude the results of this research, the following tools were used: Form of the general data for the family , scale of the creative leadership skills, including (skill of creative thinking in solving problems – skill of anticipating the future – skill of self- management and development and priority management – skill of managing negotiation, persuasion and influencing others – skill of managing change and building and motivating work teams – skill of managing crises, emotions and conflict) , and scale of the Kuwaiti working

women's empowerment , The research follows the descriptive analytical method .

The research concluded the following results:

1- The level of the creative leadership skills of the Kuwaiti working women of the research sample is of a medium level by 43.24%.

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

3- There are statistically significant differences among the basic sample members in women's creative leadership skills according to the study variables (age – women's education level – number of years of work – job title – women's salary) in favor of; older age, higher education level, longer years of experience, job title "Director of Administration" and women's higher salary.

4-There are statistically significant differences among the basic sample members in empowerment dimensions according to the study variables (age – women's education level – number of years of work – job title – women's salary), in favor of; older age, higher education level, longer years of experience, job title "Director of Administration", and women's higher salary.

5- There is a statistically significant correlation between the creative leadership skills of the Kuwaiti working women and their economic, social and professional empowerment.

5- The creative leadership skills among the research sample members are the most influential factor in explaining variance in

empowerment of the Kuwaiti working women by 75%.

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

Keywords: Empowerment – Creative leadership skills – Kuwaiti women.