

واقع تمكين وتعزيز المرأة المصرية وعلاقته بتولي المناصب القيادية في المؤسسات الرياضية

أ.م.د. سحر السيد أبو العلا السيد

أستاذ مساعد بقسم العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية
كلية التربية الرياضية للبنات
جامعة الإسكندرية

أ.م.د. الشيماء محمد إبراهيم عبد الواحد

أستاذ مساعد بقسم العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية
كلية التربية الرياضية للبنات
جامعة الإسكندرية

أولاً: المقدمة وماهية المشكلة

تمثل المرأة العنصر الفعال والهام في المجتمعات لأنها تمثل الجزء الآخر الذي يكمل المجتمع، ولا شك أن المجتمعات غير المتطورة تحاول منع تمكين المرأة أو السماح لها بالتواجد والتفاعل في المحافل والمواقع الهامة، لذلك فالحرية والمساواة يعتبران عنصران أساسيان يضمنان كافة الحقوق والواجبات بطريقة عادلة لها، لذلك يعد تمكين المرأة من القضايا التي احتلت مكانة هامة على قائمة أوليات العديد من الدول، فهناك تحديات كثيرة أثرت سلباً على قدرة المشاركة الفعالة للمرأة في مجتمعاتنا العربية.

فالمرأة تشكل ما يزيد بقليل عن نصف سكان العالم، لكن مساهمتها في المستويات القياسية للنشاط الاقتصادي والنمو والرفاهية ماتزال أقل بكثير من المستوي الممكن، وعلي الرغم مما تحقق من تقدم ملموس في العقود القليلة الماضية، ماتزال مشاركة الإناث في سوق العمل أدنى من مشاركة الذكور، كما أن معظم الأعمال غير مدفوعة الأجر تقوم بها المرأة، إذ أنه من الملاحظ أن تمثيل المرأة في القطاع غير الرسمي، وشرائح السكان الفقيرة يتجاوز تمثيل الرجل بكثير، كذلك تواجه النساء فروقا كبيرة في الأجور بينهن وبين الذكور، وفي كثير من البلدان تؤدي التشوهات والتمييز في سوق العمل إلي الحد من خيارات العمل مدفوع الأجر أمام المرأة، وما يزال نصيب الإناث منخفضاً في المناصب العليا ومجال ريادة الأعمال. (١٨ : ١١)

وتشير وفاء الرشيد (٢٠٠٦) أن الباحثون أدركوا على مدي فترات طويلة أهمية تعليم البنات فهي تعتبر وسيلة لتحسين مكانة المرأة في كافة أنحاء المجتمع وتقليل التفرقة بين الجنسين، فهذا الفكر العلمي كانت نتائجه هو الإدراك التام للموارد المنتجة في المجتمع (٢٢ : ٦٧). مما أدي إلى إعطاء المرأة حقوق متساوية مع الذكور وإتاحة الفرصة لها لتحل بعض المراكز والمناصب في بعض المؤسسات ليس بهدف انه حق من حقوق الإنسان فقط بل بهدف تحقيق التنمية المستدامة الشاملة للكافة والقائمة على العدالة والمساواة بين الجنسين.

فمفهوم تمكين المرأة women's Empowerment ظهر في ثمانينات القرن الماضي وأصبح من المفاهيم المحورية في دراسات النوع الاجتماعي، وقد عد البنك الدولي تمكين المرأة من العناصر الأساسية في عملية التنمية ومكافحة الفقر، وأصدر تقريراً يقول فيه أن تمكين المرأة هو هدف من أهداف التنمية لسببين اثنين هما تحقيق العدالة الاجتماعية والثاني تمكين المرأة، ويمكن أن يسمى بتمكين النوع الاجتماعي Gender Empowerment. (٢٨ : ٢٤)

وللتمكين عدة أنواع منها التمكين السياسي: الذي يتبلور في دعم مشاركة المرأة في الخدمة المدنية والسياسية، النقابات والانتخابات وزيادة تمثيلها في المؤسسات العربية والإقليمية والدولية، التمكين الاقتصادي: التغير في نسبة معدلات التوظيف، الفرص المتوفرة للمرأة لتطوير قدراتها وزيادة حجم مشاركتها في سوق العمل، إعداد المرأة في المناصب القيادية بالمؤسسات الحكومية وغير الحكومية، التمكين الاجتماعي: زيادة نسبة مشاركة المرأة في القضايا المجتمعية محلياً وعربياً مع التأكيد علي دورها الهام في تكوين القيم الإيجابية علي مستوي الأسرة والمجتمع، رفع مستوي الوعي لدي المرأة، زيادة نسبة مشاركة المرأة في المؤسسات المجتمع المدني، التمكين القانوني: العمل علي تعديل التشريعات التي تحد من دور المرأة، زيادة توعية المرأة عن حقوقها القانونية، التمكين الإداري: والذي يهدف إلي تقوية البنية الأساسية للمنظمات والهيئات التي تسعى إلي النهوض بالمرأة، وزيادة دورها بالمؤسسات، والعمل علي إيجاد شبكة اتصال بين صانعي السياسات والقرار، تحسين أوضاع المرأة بالمؤسسات.

(٢١ : ١٩)

ويتفق كلا من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٢٠١٧) مع أهداف الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠ علي أنه يمكن تعريف تمكين المرأة بأنه تلك العملية التي تصبح المرأة من خلالها فرديا أو جماعيا واعية بالطريقة التي تؤثر من خلالها علامات القوة في حياتها فتكتسب الثقة بالنفس والقدرة علي التصدي لعدم المساواة بينها وبين الرجل ، وتوفير الوسائل الثقافية والتعليمية والمادية حتي تتمكن النساء من اتخاذ القرارات مع الأخذ في الاعتبار أن تمكين المرأة لا يكون إلا بزيادة إنتاجيتها وتطويرها وذلك من خلال إدارة متقدمة والاستفادة من العلوم والتكنولوجيا (٥: ١٧) (١: ٨) . فالتمكين لا ينطبق علي النساء فقط، بل يشمل جميع الإدارات والمجتمعات المستضعفة أو المهمشة في المجتمع، ولكن ارتبط مفهوم التمكين في دراسات التنمية بالنساء. (٢: ٤٢)

لذلك فالمرأة إنسان لها الحق في القيادة والعمل مثل الرجل في كافة المجالات لأنها شريكته في مسار البقاء، فالرجل غير قادر علي مجابهة كل تحديات الطبيعة في العلم والعقل وبناء الوجود الإنساني في كل منطقات ومتطلباته بدونها. وقد عملت المرأة ومنذ بداية التاريخ ما استطاعت مع وضعها الطبيعي وظروفها ومستجدات الحياة الإنسانية فقويت في مجالات وضعفت في مجالات أو امتنعت أو منعت عن القيام الأدوار سواء كان ذلك بسبب ظروف حياتها أو من خلال المجتمع التابعة له، ولكنها ظلت تواصل مسيرتها لتعيش وتحيا وهي تشارك الرجل حيناً وتنافسها حيناً وربما تفوقت عليه أحيانا، وكان ذلك بدافع حب العيش والبقاء وتحقيق الذات. (١١: ٢٥) (٢٥: ٢٥)

ولذلك فقد زادت مشاركة المرأة في قوة العمل في الدول العربية خلال السنوات الثلاثين الماضية بمعدلات لا تتجاوز واحد في المئة، والأسوأ من ذلك أنه وعلى الرغم من أن الفجوة بين النساء والرجال في الكثير من الدول النامية تضيق إلا أنها على العكس من ذلك في الدول العربية تزداد اتساعاً مع استمرار ارتفاع معدلات البطالة بوجه عام. (٣٠: ٧-١٠)

ويذكر جمال علي (٢٠٠٩) أن عملية التمكين ليست بالعملية السهلة، وإنما هي عملية متشابكة في عناصرها ومتداخلة في مكوناتها وأبعادها ويعتمد نجاحها بالدرجة الأولى علي الثقة في الأفراد، فالمدبر بحاجة لتغيير أدوار مرؤوسيه التقليدية وإتباع مختلف الأساليب لتشجيعهم علي طرح أفكار جديدة وإبداعية ، وإفساح المجال أمامهم للمشاركة في صنع القرار، الأمر الذي يجعلهم يحسون بقيمتهم ويساعدهم علي الاجتهاد في طرح الأفكار الجديدة التي تساهم في تحسين طرق وأساليب العمل مما يساعد في زيادة الإنتاج وتحقيق الأهداف للمؤسسات وتقليل الحد من الصراعات التنظيمية داخل المؤسسة. (٧: ٣٥)

لذلك فهناك اتجاه جديد في النظريات الاقتصادية، تم فيه ربط كل من مفهوم التمكين والفجوة الجذرية بمشاركة المرأة في القوي العاملة، وزيادة مشاركتها الاقتصادية ، فالمرأة المتمكنة صحيا، تعليميا، اقتصاديا وسياسيا قادرة علي اتخاذ قراراتها بنفسها، وبالتالي انضمامها للقوي العاملة، ومع زيادة التمكين التراكمي للمرأة تزداد مشاركتها في النشاط الاقتصادي، لأن تمكين المرأة يساعدها أو يؤهلها لأخذ قرار الانضمام للنشاط بالإضافة إلي ربط كل من التمكين التعليمي والاقتصادي بالمشاركة الاقتصادية للمرأة بناء علي حرية اتخاذها للقرار بالانضمام للقوي العاملة. (٣٢: ٥١٣-٤٩٥)

من خلال ذلك تبرز أهمية تمكين المرأة حيث أن القوي العاملة الأنثوية الممكنة تكون محفزة للمساهمة في الاستراتيجيات المبتكرة في المؤسسة، وتكون قادرة على تحديد أدوار العمل ويشعرون بالقدرة على إنجاز مهام مرتبطة بالعمل، وقادرات على التأثير في عملية اتخاذ القرار في مكان العمل، فمن المؤكد أن حقوق المرأة تحتل موقعا بارزا على خارطة الفكر والثقافة، وأن هناك جهدا واهتماما وسعيا سياسيا لتمكين المرأة ليس فقط باعتباره شريكا مساويا ولكن باعتبار أن العبء الأكبر من التنمية المجتمعية يقع على عاتقها. وعلى الرغم من الجهود المبذولة والإنجازات التي حققتها المرأة في العديد من المجالات بعد تمكينها العديد من المناصب في الوقت الحالي وإثبات نجاحها في العديد من المجالات سواء تعليمية، اقتصادية، سياسية وأخيرا اجتماعية، فهناك مجال خصب ومهم لنمو المجتمعات يجب معرفة مدي تمكين المرأة بداخله وهو المجال الرياضي. (٢٨: ٢٢٦)

فالمجال الرياضي يعتبر عاملا من العوامل الهامة التي يمكن عن طريقها إذا حظيت بالناية والاهتمام الكافي أن يكون ذو أثر فعال في تشكيل قدرات الفرد بما يتيح له من فرص عملية بأن يعبر عن ذاته، وأن يجد فيها إشباعا لرغباته وميوله، وتنمية استعداداته وقدراته الفطرية. مما يسهم في تكامل شخصيته ونموها بصورة متزنة من أجل تحسين إنتاجه وأدائه بصفة خاصة.

(٦: ١٣٢)

فالتربية الرياضية جزء أساسي من التربية العامة حيث تعد الفرد للحياة في المجتمع وعن طريقها تتحقق أهداف التربية، فهي تساهم في تكوين شخصية الفرد وتأهيله ليصبح مواطناً في مجتمع يفهم معني الواجب والحق والإنسانية والمثل الأعلى والأخلاق. فالمؤسسات الرياضية في حاجة للإبداع حيث أصبح ذلك مطلباً ملحا ومهما لها حيث إنها تسعى إلى التميز في الأداء والمحافظة على استمراريتها في بيئة تنافسية، كما أنها تواجه تحديات متجددة ومتغيرة تتطلب من الإدارة العليا توفير فرص للإبداع والتجديد والتحديث نظراً للتغير المتسارع في بيئة العمل وذلك من خلال التركيز على العناصر البشرية وخاصة للمرأة التي تعتبر جوهر العملية الإبداعية وذلك بتهيئة البيئة الإدارية المناسبة لها. (١٥: ٦٧)

فتشير ميسون عبد الجليل (٢٠٠٥) أن مشاركة المرأة في المجال الرياضي يعد مظهراً من مظاهر التقدم الحضاري بجميع المجتمعات ويعكس أثاره الإيجابية على الصحة العامة واللياقة البدنية والنفسية وبالتالي على الأسرة والمجتمع بصورة عامة (١٩: ٦٧). وقد شكل دخول المرأة بعض المناصب القيادية في الرياضة إنجازاً هاماً حيث قررت اللجنة الأولمبية الدولية بضرورة تواجد عنصر أنثوي على الأقل ٢٠% في اللجان الأولمبية والاتحادات الرياضية المختلفة والأندية (٢٤: ٥). لكن دخول المرأة وتمكينها في جميع المجالات الرياضية لم يتم إلا في بعض المؤسسات الرياضية التربوية في العالم العربي وتحت ضغوطات وصعوبات كثيرة. وهذه الصعوبات قد تمنع القيادات النسوية الرياضية من الاستمرارية في العمل الإداري.

فمن خلال ذلك تم التطرق للعديد من الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت تمكين المرأة في كافة المجالات الحياتية من أجل معرفة مدى تعزيز تمكين المرأة في المناصب الإدارية والقيادية في مختلف المؤسسات الرياضية وتسلط الضوء على الإنجازات والنشاطات التي حققتها المرأة في تولي المناصب القيادية الرياضية وتأثير ذلك على الواقع الرياضي التي تنشده.

ثانياً: الدراسات السابقة

تم تقسيم عرض الدراسات السابقة إلى قسمين الأول دراسات اهتمت بتمكين المرأة بصفة عامة ومن هذه الدراسات دراسة رانيا العباني (٢٠١٥) هدفت الدراسة إلى التعرف على الصعوبات التي تحول دون تمكين المرأة من المساهمة الفعالة في عملية التنمية في المجتمع الليبي ودور الخدمة الاجتماعية في الحد من تلك الصعوبات، وتوصلت نتائجها إلى زيادة الاتجاهات السرية السلبية نحو ممارسة المرأة لأنشطة التنمية في المجتمع والمتمثلة في عدم الاعتراف بقدراتها وكفاءتها مقارنة بالرجل الأمر الذي يعرضها للتمييز والإقصاء الاجتماعي والاقتصادي والسياسي في المجتمع، وأن الأعباء والالتزامات المنزلية ومشاكل الحياة الأسرية للمرأة هي إحدى الصعوبات التي تعيقها عن التفكير من توليها لمناصب عليا في المجتمع، وأن الوضع المادي للأسرة في المجتمع الليبي يسهم في ضعف مساهمتها في إنشاء المشروعات الصغيرة المدرة للدخل، كذلك الافتقار الواضح للمؤسسات النسائية الداعمة للمرأة مادياً للقيام بمشاريع تنمية هادفة في المجتمع. (٩)

ودراسة فاطمة الخاجة (٢٠١٣) وعنوانها "أثر المناخ التنظيمي على تمكين العاملين دراسة تطبيقية على أجهزة الحكومة الاتحادية بدولة الإمارات العربية المتحدة بتوفير الوسائل التكنولوجية الحديثة التي تساعد على الابتكار والإنجاز بصورة أفضل، وأوصت بضرورة تطوير المعلومات والمهارات والقدرات لدى العاملين وكذلك أنماط تفكيرهم وذلك لإكسابهم القدرة على التمكين. (١٤)

وأيضاً دراسة جواد راضي (٢٠١٠) وعنوانها "التمكين الإداري علاقته بإبداع العاملين إلى انعدام التمكين داخل إدارة الجامعة، ويحتاج العاملون العديد من الموارد المادية والمالية لحرية الأبداع والتطوير (٨). وأخيراً دراسة أيمن عوده وآخرون (٢٠٠٩) وعنوانها "التمكين الإداري وأثره في إبداع العاملين في الجامعة الأردنية"، وأوصت بأن هناك ارتباط إيجابي بين تمكين العاملين وعمليات الإبداع والابتكار داخل الإدارة. (٤)

والقسم الثاني دراسات اهتمت بتمكين المرأة في المجال الرياضي بصفة خاصة مثل دراسة نسرين أرنازي (٢٠١٨) وعنوانها "التمكين الإداري للمرأة وعلاقته بالإبداع بالمؤسسات الرياضية"، حيث هدفت إلى التعرف على مستوى التمكين الإداري للمرأة بالمؤسسات الرياضية بمحافظة الإسكندرية وتحديد العلاقة بينهم، وتم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، وطبقت الدراسة على عينة قوامها (٧٥) مفردة تم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة، وأوصت الباحثة بأهمية دعم ممارسة التمكين الإداري للمرأة بكافة أبعاده للعمل على رفع مستوى الأداء الوظيفي لهم بالمؤسسات الرياضية. (٢٠)

ودراسة أسماء عبد المنعم (٢٠١٥) وعنوانها "علاقة التمكين بدافعية الإنجاز للعاملين بإدارة النشاط الرياضي ببعض الأندية الرياضية بمحافظة الإسكندرية"، يجب أن يتم اختيار القيادات الإدارية التي تدعم وبشكل إيجابي ثقافة التمكين والمشاركة في صناعة القرارات، كما أوصت بضرورة تطبيق مفهوم التمكين بالأندية الرياضية لما لها أثر على دافعية الإنجاز. (٣)

للدراست الأجنبيّة فكان هناك دراسة استريت Street (٢٠٠٤) التي استقصت نسبة العناصر النسوية اللاتي يتولين مراكز قيادية في المؤسسات الرياضية في أسكوتلندا لعام ٢٠٠٤ فلو حظ أنها مازالت قليلة نوعا ما بالرغم من قرار اللجنة الأولمبية بأن تزيد نسبة القيادات النسوية في الاتحادات الرياضية واللجان الأولمبية لتصل إلي ٢٠% في عام ٢٠٠٥، فقد جمع الباحث البيانات بالطريقة المسحية من خلال استبيان، وطبقت الدراسة علي عينة تم اختيارها من الأندية والمؤسسات الرياضية الحومية والخاصة والجامعات وألعاب الكومونولث لعام ٢٠٠٢، والهيئة الاسكتلندية للسياحة والثقافة الرياضية، وتبين أن نسبة المدربين الرجال تزداد عن نسبة الإناث في جميع المؤسسات الرياضية وأيضا في المناصب القيادية داخل هذه المؤسسات، وهناك عدم رضا بالنسبة للنوع الاجتماعي. (٣٠)

ودراسة مالوترا وأخرون Malhotra (٢٠٠٢): بعنوان " قياس تمكين المرأة -مقياس عالمي"، هدفت الدراسة لوضع إطار منهجي لقياس تمكين المرأة وذلك بالرجوع إلى الدراسات السابقة عن مشاركة المرأة مجتمعيًا، وكان من أهم نتائج التي تم التوصل إليها هي وضع تصور لأهم مجالات ومؤشراتها التي يمكن استخدامها لوضع مقياس عالمي يفيد في الكشف عن واقع تمكين المرأة في مجالات الحياة المختلفة سياسيا، اقتصاديا، اجتماعيا، صحيا، قانونيا، مدنيا ورياضيا. (٢٦)

ودراسة نيشتوي Nechtwey (٢٠٠١) هدفت الدراسة إلى معرفة مدى اساهم العمل الرسمي في تمكين أو تهميش النساء من خلال تحليل بيانات المسح الذي أجرى في دول المغرب والجزائر وتونس، وتوصلت نتائجها إلى أن مكانة العمل ترتبط غالباً ارتباطاً إيجابياً بالتمكين ولكن هذا الارتباط غالباً ما يكون غير ثابت وأقل تأثيراً من المكانة التعليمية، وأن المرأة العاملة تشارك أكثر في صنع القرارات المالية بالأسرة، وكذلك فإن المكانة العلمية ترتبط ارتباطاً واضحاً بالقرارات الخاصة بالإنتاج، وأن هناك فروق بين المرأة العاملة وغير العاملة لصالح المرأة العاملة في المشاركة بالمجتمع المدني. (٢٩)

ومن خلال تحليل الدراسات السابقة العربية والأجنبية الخاصة بالتمكين المرأة بصفة عامة وفي المجال الرياضي بصفة خاصة وبالرجوع إلي المراجع المختلفة وتوصيات بعض المؤتمرات التي تطرقت لمكانة المرأة وأدوارها داخل المؤسسات المختلفة مثل مؤتمر تمكين المرأة السعودية (٢٠١٩) بعنوان "أفاق وتحديات ٢٠٣٠"، ومؤتمر تمكين المرأة والفتاة سياسيا وفكريا بمصر تحت إشراف وزارة الشباب والرياضة (٢٠٢٠)، والنظر إلي اهم توصيات هذه المؤتمر من خلال توحيد اللوائح والإجراءات الخاصة بتمكين المرأة صناعيا داخل منظومة الصناعة وتسهيلها مع توفير الدعم المادي اللازم والتسهيلات والحلول لتمكين رائدات وسيدات الصناعة، وضع خطط استراتيجية لتمكين المرأة في كافة المجالات من وتعميق الوعي السياسي والعمل الوطني لجماهير شباب العمال والتأكيد علي دورهم في إطار استراتيجي ٢٠٢٠-٢٠٣٠، وبعد قراءة الاستراتيجية الوطنية لتمكين وريادة المرأة في دولة الإمارات العربية المتحدة (٢٠١٥-٢٠٢١) التي تم وضعها من أجل تمكين المرأة للعمل والمناصب ومدى الدعم والمساندة والمبادرات لدعم المرأة الإماراتية والتي أشارت إلي إن الأدوار القيادية التي تشغلها النساء من الخلفيات العلمية وصلت إلي ٥٠%، والتي أثبتت أن المرأة يمكنها أن تكون أما ناجحة بجانب تميزها في دفع التنمية والنهوض بهذه الأمة.

ومن خلال عمل الباحثين في المجال الرياضي كأعضاء هيئة تدريس بالجامعة لأكثر من ١٠ سنوات، ومن خلال عمل أحد الباحثان كلاعبة لفترة تتراوح ما بين ١٥-١٧ سنة والحصول علي العديد من البطولات المحلية والإقليمية والعربية والأفريقية ومدربة لبعض الفرق الرياضية بأندية الإسكندرية لفترة تتراوح ما بين ١٠-١٢ سنة، ثم تطور ذلك وأصبحت ضمن هيئة التحكيم منذ ٤ سنوات وذلك نتيجة للانتشغال بالحياة الأسرية لأحد الرياضات، لوحظ وجود بعض الرياضيات العرب الاتي احتلن مناصب قيادية وحققوا فيها نجاحات مثل سلمى الماجدي السودانية حيث أنها تعتبر أول مدربة كرة قدم رجالي في أفريقيا والعالم العربي، هذا إلي جانب عزة الفولي فهي أول امرأة تكون نائبة رئيس اتحاد التايكوندو بمصر وغيرهم مثل رانيا علواني وهذا أظهر وجود تغيير طفيف في تمكين المرأة للمناصب الإدارية والقيادية بالمجال الرياضي وداخل المؤسسات الرياضية المختلفة، مما جعلنا نتناقش كثيرا حول هذا الموضوع وجعلنا نريد أن نعرف مدى تطبيق القرارات الجديدة وتنفيذها في تولي المرأة المصرية العديد من المناصب في المجال الرياضي في ضوء استراتيجية مصر للتنمية المستدامة ٢٠٣٠.

ثالثاً: أهمية الدراسة بالنسبة للمجتمع

نالت قضية تمكين المرأة اهتماماً كبيراً من قبل المختصين ، وذلك لأهمية الأدوار العديدة التي تقوم بها المرأة في تنمية مجتمعاتها من حيث تربية الأجيال الواعية، والترابط الأسري والاجتماعي والمشاركة الاقتصادية، فكل ذلك يجعل معادلة التوازن في حياة المرأة بين واجباتها الأسرية وطموحاتها العملية أمر يتطلب الدعم والمساندة من كافة الجهات المسؤولة، وذلك من أجل مشاركة اقتصادية واجتماعية ورياضية حقيقية ومستدامة للمرأة، وتظهر أهمية هذه الدراسة من خلال تسليط الضوء على الدور الفعال للمؤسسات الرياضية المصرية في تمكين المرأة لتولي المناصب القيادية في المجال الرياضي، كما تظهر من خلال تقديم المعلومات العلمية والإحصائية للقائمين على وضع الخطط الاقتصادية والتنموية والرياضية للنهوض بوضع المرأة في المجال الرياضي بالدولة وتمكينها ، وهذا يتيح الفرصة للعديد من الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات المستقبلية المتعلقة بالمرأة ومكانتها بالمجتمع التي تنتمي إليه.

رابعاً: أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى إلقاء الضوء على واقع تمكين وتعزيز المرأة المصرية وعلاقته بتولي المناصب القيادية في المؤسسات الرياضية وذلك من خلال:

- التعرف على المراكز القيادية التي تشغلها المرأة المصرية بالمؤسسات الرياضية.
- تحديد علاقة المراكز القيادية التي تشغلها المرأة المصرية بالمؤسسات الرياضية ببعض المتغيرات الأولية مثل (المرحلة السنية-المستوى التعليمي-الحالة الاجتماعية-عدد الأطفال-سنوات الخبرة -مستوى الدخل الحالي للوظيفة-المؤسسة التابعة لها -الوظيفة السابقة).
- التعرف على بعض الصعوبات التي تشعر بها المرأة داخل المنصب القيادية التي تحتلها في المؤسسات الرياضية.
- تحديد العلاقة بين مستويات التعزيز لتمكين المرأة المصرية في المجال الرياضي والمراكز القيادية التي تشغلها بالمؤسسات الرياضية.

خامساً: فروض الدراسة

1. يوجد تنوع في المراكز القيادية التي تشغلها المرأة المصرية بالمؤسسات الرياضية.
2. توجد علاقة ارتباطية بين المتغيرات الأولية والمراكز القيادية التي تشغلها المرأة المصرية بالمؤسسات الرياضية.
3. توجد صعوبات تشعر بها المرأة داخل المناصب القيادية التي تحتلها في المؤسسات الرياضية .
4. توجد علاقة ارتباطية بين تعزيز تمكين المرأة المصرية في المجال الرياضي والمراكز القيادية التي تشغلها بالمؤسسات الرياضية.

سادساً: مصطلحات الدراسة

* **المناصب (المراكز) القيادية بالمؤسسات الرياضية:** هي جميع الوظائف والأدوار المتوفرة في المجال الرياضي والتي يحتاج أدائها إلى تمتع من يشغلها بالقدرة على القيادة ويكون هدفها العام هي اعداد بطل رياضي ذو شخصية متكاملة وهي في هذا البحث تحددت هذه المراكز على وجه التحديد: (حكم-إدارية-مدربة-عضو بلجنة تحكيم-عضو مجلس إدارة – عضو باللجنة الأولمبية) (تعريف إجرائي)

سابعاً: مجالات الدراسة:

- **المجال البشري:** السيدات العاملات في المجال الرياضي بمحافظة الإسكندرية والقاهرة.
- **المجال المكاني:** أندية محافظة الإسكندرية -إدارة رعاية الشباب بالجامعات -مراكز الشباب بالإسكندرية -الاتحادات الرياضية -اللجنة الأولمبية.
- **المجال الزمني:** تم تطبيق الدراسة الاستطلاعية في الفترة من ٢٠٢١/١٠/١٣ إلى ٢٠٢١/١٠/٣٠ م.

ثامناً: إجراءات الدراسة

• منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يتم من خلاله جمع المعلومات والبيانات ووصف الظاهرة وتحليل بياناتها وبيان العلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها وأسباب هذه الظاهرة والآثار التي تحدثها.

• عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العمدية من السيدات العاملات في المجال الرياضي بشتى مجالاتهم وكان عددهم (١٨٣)، وتم تقسيمهم بواقع عدد (٢٥) سيدة للدراسة الاستطلاعية وعدد (١٥٨) للدراسة الأساسية، والجدول التالي يوضح النسبة المئوية لتوزيع عينة الدراسة وفقاً للبيانات الأولية (المرحلة السنوية- المستوى التعليمي- الحالة الاجتماعية- عدد الأطفال- سنوات الخبرة- مستوى الدخل - نوع المؤسسة الرياضية- الوظيفة السابقة - الوظيفة الحالية).

جدول (١)
العدد والنسبة المئوية لتوزيع عينة الدراسة في البيانات الأولية (ن = ١٨٣)

المجموع (ن = ١٨٣)		الدراسة الاستطلاعية (ن = ٢٥)		الدراسة الأساسية (ن = ١٥٨)		عينة الدراسة
النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	
٣٩,٨٩	٧٣	٤,٣٧	٨	٣٥,٥٢	٦٥	من ٢٥ - ٣٠ سنة
٢٨,٤٢	٥٢	٢,١٩	٤	٢٦,٢٣	٤٨	من ٣١ - ٣٥ سنة
١٥,٣٠	٢٨	٣,٢٨	٦	١٢,٠٢	٢٢	من ٣٦ - ٤٠ سنة
١٢,٠٢	٢٢	٢,١٩	٤	٩,٨٤	١٨	من ٤١ - ٥٠ سنة
٤,٣٧	٨	١,٦٤	٣	٢,٧٣	٥	من ٥١ - ٦٠ سنة
٤,٩٢	٩	١,٠٩	٢	٣,٨٣	٧	غير متعلمة
٦٠,١١	١١٠	٧,٦٥	١٤	٥٢,٤٦	٩٦	تعليم جامعي
٣٤,٩٧	٦٤	٤,٩٢	٩	٣٠,٠٥	٥٥	تعليم فرق الجامعي
٤٨,٠٩	٨٨	٤,٩٢	٩	٤٣,١٧	٧٩	غير متزوجة
١٠,٩٣	٢٠	٠,٥٥	١	١٠,٣٨	١٩	مطلقة أو أرملة
٤٠,٩٨	٧٥	٨,٢٠	١٥	٣٢,٧٩	٦٠	متزوجة
٤٨,٠٩	٨٨	٤,٩٢	٩	٤٣,١٧	٧٩	لا يوجد
١٥,٨٥	٢٩	٣,٢٨	٦	١٢,٥٧	٢٣	طفل
٣٢,٧٩	٦٠	٣,٨٣	٧	٢٨,٩٦	٥٣	طفلان
٣,٢٨	٦	١,٦٤	٣	١,٦٤	٣	ثلاثة أطفال فأكثر
٢,٧٣	٥	٠,٠٠	٠	٢,٧٣	٥	أقل من سنة
١٨,٥٨	٣٤	١,٦٤	٣	١٦,٩٤	٣١	من سنة إلى ٥ سنوات
٧٨,٦٩	١٤٤	١٢,٠٢	٢٢	٦٦,٦٧	١٢٢	أكثر من ٥ سنوات
١٢,٥٧	٢٣	٠,٠٠	٠	١٢,٥٧	٢٣	أقل من ١٠٠٠ جنيه
٣٦,٦١	٦٧	٥,٤٦	١٠	٣١,١٥	٥٧	من ١٠٠٠ إلى ٢٠٠٠ جنيه
١٣,١١	٢٤	٢,٧٣	٥	١٠,٣٨	١٩	من ٢٠٠٠ إلى ٣٠٠٠ جنيه
٣٧,٧٠	٦٩	٥,٤٦	١٠	٣٢,٢٤	٥٩	أكثر من ٣٠٠٠ جنيه
٢٤,٠٤	٤٤	١,٠٩	٢	٢٢,٩٥	٤٢	أكاديمية رياضية خاصة
٤,٣٧	٨	١,٦٤	٣	٢,٧٣	٥	مركز شباب
٤٩,٧٣	٩١	٨,٢٠	١٥	٤١,٥٣	٧٦	نادي
٦,٥٦	١٢	١,٠٩	٢	٥,٤٦	١٠	اتحاد رياضي
١٢,٠٢	٢٢	٠,٠٠	٠	١٢,٠٢	٢٢	الإدارة العامة للشباب والرياضة
٣,٢٨	٦	١,٦٤	٣	١,٦٤	٣	اللجنة الأولمبية
٦,٠١	١١	٠,٥٥	١	٥,٤٦	١٠	لا يوجد وظيفة سابقة
٤٦,٩٩	٨٦	٥,٤٦	١٠	٤١,٥٣	٧٦	لاعبة
٣,٢٨	٦	١,٦٤	٣	١,٦٤	٣	حكم
٤,٣٧	٨	٠,٥٥	١	٣,٨٣	٧	إدارية
٣٩,٣٤	٧٢	٥,٤٦	١٠	٣٣,٨٨	٦٢	مدربة
٣,٢٨	٦	٠,٥٥	١	٢,٧٣	٥	حكم
١٥,٨٥	٢٩	١,٠٩	٢	١٤,٧٥	٢٧	إدارية
٦٢,٣٠	١١٤	٨,٢٠	١٥	٥٤,١٠	٩٩	مدربة
٢,٧٣	٥	٠,٠٠	٠	٢,٧٣	٥	عضو بلجنة التحكيم
١٠,٣٨	١٩	٢,١٩	٤	٨,٢٠	١٥	عضو مجلس إدارة
٥,٤٦	١٠	١,٦٤	٣	٣,٨٣	٧	عضو باللجنة الأولمبية
١٠٠	١٨٣	١٣,٦٦	٢٥	٨٦,٣٤	١٥٨	المجموع

يتضح من جدول (١) النسبة المئوية لتوزيع عينة الدراسة وفقاً للبيانات الأولية (المرحلة السنوية – المستوى التعليمي – الحالة الاجتماعية – عدد الأطفال – سنوات الخبرة – مستوى الدخل – نوع المؤسسة الرياضية -الوظيفة السابقة – الوظيفة الحالية) حيث جاءت عينة الدراسة الاستطلاعية بنسبة ١٣.٦٦% وعينة الدراسة الأساسية بنسبة ٨٦.٣٤% من السيدات العاملات في المجال الرياضي بشتى مجالاته المختلفة.

• أدوات جمع البيانات:-

قامت الباحثتان بتصميم استمارة استبيان تم إعدادها عن طريق اتباع الأسلوب العلمي:

١. تم الاطلاع علي المراجع العلمية والدراسات السابقة التي تناولت موضوع تمكين المرأة بصفة عامة وتمكين المرأة في المجال الرياضي بصفة خاصة وتم الاستعانة بشكل كبير باستمارة الاستبيان التمكين الإداري للمرأة وعلاقته بالإبداع بالمؤسسات الرياضية (إعداد نسرین عبد الله أرمنازي ٢٠١٨) (٢٠).
٢. إجراء مقابلات شخصية مع الخبراء في تخصص علم الاجتماع الرياضي، وأصول التربية البدنية والرياضة للاستفادة بأرائهم في تحديد محاور الاستبيان.
٣. في ضوء ما سبق قامت الباحثتان بتحديد محاور الاستبيان وكان عددهم محوريين هما:

المحور الأول: ويشتمل على البيانات الأولية

ويتمثل في (المرحلة السنوية – المستوى التعليمي – الحالة الاجتماعية – عدد الأطفال – سنوات الخبرة – مستوى الدخل – نوع المؤسسة الرياضية -الوظيفة السابقة – الوظيفة الحالية).

المحور الثاني: تمكين المرأة في المؤسسات الرياضية:

وهذا المحور يتكون من عدد سبعة عبارات الهدف منهم التعرف علي دور المرأة في المؤسسات الرياضية وهل يتم تعزيز هذا الدور وتدعيمه مثل الذكور أم لا وذلك بهدف تكوين صورة مبدئية لاستمارة الاستبيان مرفق (٢)، ثم عرضها على مجموعة من الخبراء المتخصصين وكان عددهم (٥) خبراء (مرفق ١).

٤. أسفر هذا الإجراء على إجماع السادة الخبراء بنسبة تتراوح ما بين (٨٠-١٠٠ %) ومن خلال ذلك تم إعداد استمارة الاستبيان في صورتها النهائية مرفق (٢) وبذلك أصبح الاستبيان جاهز للتطبيق.

• المعايير العلمية لاستمارة الاستبيان:

أ. الصدق:

تم حساب الصدق لاستمارة واقع تمكين المرأة وتعزيزها لتولي المناصب القيادية في المؤسسات الرياضية عن طريق:

صدق المحكمين:

حيث تم عرض الاستمارة على مجموعة من الخبراء في مجال علم الاجتماع وأصول التربية الرياضية للتحقق من الاستبيان وعباراته وأنه يحقق الهدف من الدراسة وأجمعوا بالموافقة عليها بدون أي تعديل.

وصدق الاتساق الداخلي:

تم ذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بين العبارة والمجموع الكلي للمحور والدرجة الكلية للاستمارة ويتضح ذلك من جدول (٢).

جدول (٢)
صدق الاتساق لعبارات استمارة واقع تمكين المرأة المصرية وعلاقته بتولي المناصب القيادية
في المؤسسات الرياضية (ن = ٢٥)

م	العبارات	معامل الارتباط "ر"
١	تشعري بالراحة في الوظيفة الحالية الخاصة بك الآن	*.٤٩٦
٢	تم ترفيتك بشكل رسمي في المؤسسة الرياضية التي تعمل بها في موعدك مثل الرجل	**٠.٧٠٤
٣	دخلك وظيفتك مثل دخل الرجل في نفس وظيفتك	*.٤٦٠
٤	تثق الإدارة في قدراتك على أداء جميع المهام والأعمال الموكلة لك	*.٣٩٧
٥	تتناسب الصلاحيات الممنوحة لك مع حجم وطبيعة الأعمال والمهام المكلفة بها	**٠.٥٧٧
٦	تحرص إدارتك على تنمية وتطوير قدراتك الفكرية والمهنية وزيادة روح الانتماء ونمو الروح المعنوية وإضفاء الحيوية المطلوبة لاستمرار نجاح المؤسسة الرياضية	**٠.٥٩٨
٧	تمنحك الإدارة التابعة لها بالفرصة لطرح ونقاش أفكارك ومقترحاتك حتى ولو كانت مخالفة لرواسك	**٠.٧١٢
٨	تقدر المؤسسة الرياضية التابعة لها مجهوداتك وتدعمك بالمكافأة والحوافز	*.٤٤٩

*معنوية "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٣٩٦ ، **عند مستوى ٠.٠١ = ٠.٥٩٨

يتضح من جدول (٢) وجود دلالة معنوية في قيمة معامل الارتباط "ر" بين العبارات والدرجة الكلية للاستمارة حيث تراوحت قيم معامل الارتباط ما بين (٠.٣٩٧ : ٠.٧١٢) وهي قيم معنوية ومرتفعة مما يؤكد الصدق لاستمارة واقع تمكين المرأة المصرية وعلاقته بتولي المناصب القيادية في المؤسسات الرياضية.

ب. الثبات:

جدول (٣)
ثبات استمارة واقع تمكين المرأة المصرية وعلاقته بتولي المناصب القيادية
في المؤسسات الرياضية بطريقة ألفا لكرونباخ (ن = ٢٥)

معامل ثبات ألفا لكرونباخ للاستمارة	رقم العبارة	معامل ثبات الاستمارة في حالة حذف العبارة
٠.٧٨٤	١	٠.٧٨١
	٢	٠.٦٧٥
	٣	٠.٧٧٥
	٤	٠.٧٧٤
	٥	٠.٧٨١
	٦	٠.٧٨١
	٧	٠.٧٨١
	٨	٠.٧٨١

يتضح من جدول (٣) أن معامل ثبات الاستمارة مقبول إحصائياً (٠.٧٠) فأكثر (٢٤) كما أن معامل ثبات الاستمارة في حالة حذف العبارة أقل من مثيله بدون حذف العبارة مما يعني أن حذف أي عبارة سيؤثر سلباً على ثبات الاستمارة وعباراتها، وهذا يدل على ثبات الاستمارة وعباراتها، كما تم حساب معامل ثبات التجزئة النصفية للاستمارة والذي بلغت قيمته (٠.٧٧٩) وهي أيضاً قيمة مقبولة إحصائياً مما يؤكد ثبات استمارة واقع تمكين المرأة وتعزيزها لتولي المناصب القيادية في المؤسسات الرياضية.

المعالجات الإحصائية:

تمت معالجة البيانات باستخدام برنامج IBM SPSS Statistics 20 للحصول على:-

- النسبة المئوية
- المتوسط الحسابي
- معامل الارتباط "ر" لبيرسون
- معامل الثبات ألفا لكرونباخ
- معامل الثبات بالتجزئة النصفية
- اختبار مربع كاي "كا٢"

سابعاً: عرض ومناقشة النتائج

بعد الانتهاء من تطبيق الدراسة الأساسية على عينة الدراسة قامت الباحثتان بتحليل النتائج في حدود عينة الدراسة وبما يحقق أهداف الدراسة والإجابة على فروضها للتعرف على واقع تمكين المرأة المصرية وعلاقته بتولي المناصب القيادية بالمؤسسات الرياضية وذلك على النحو التالي: -

الفرض الأول: يوجد تنوع في المراكز القيادية التي تشغلها المرأة المصرية بالمؤسسات الرياضية .
سوف يتم الإجابة على هذا الفرض من خلال عرض جدول (٤) حيث سيتم توضيح المناصب التي احتلتها المرأة المصرية في المؤسسات الرياضية المختلفة من خلال عينة الدراسة التي تم التطبيق عليها.

جدول (٤)

دلالة مربع كاي "٢كا" والنسبة المئوية للمراكز القيادية التي تشغلها المرأة المصرية عينة البحث بالمؤسسات الرياضية
(ن = ١٥٨)

م	المراكز القيادية	العدد	النسبة %	مربع كاي "٢كا"
١	حكم	٥	٣.١٦%	**٢٥٤.١٧٧
٢	إدارية	٢٧	١٧.٠٩%	
٣	مدربة	٩٩	٦٢.٦٦%	
٤	عضو بلجنة التحكيم	٥	٣.١٦%	
٥	عضو مجلس إدارة	١٥	٩.٤٩%	
٦	عضو باللجنة الأولمبية	٧	٤.٤٣%	
	المجموع	١٥٨	١٠٠%	

*معنوية مربع كاي "٢كا" الجدولية لدرجة الحرية ٥ عند مستوى ٠.٠٥ = ١١.٠٧ ، ** عند مستوى ٠.٠١ = ١٥.٠٩

يتضح من جدول (٤) وجود دلالة معنوية في قيمة مربع كاي "٢كا" في توزيع المرأة المصرية عينة البحث في المناصب القيادية المختلفة (حكم، إدارية، مدربة، عضو بلجنة التحكيم، عضو مجلس إدارة، عضو باللجنة الأولمبية) حيث جاء المركز القيادي (مدربة) بأعلى نسبة (٦٢.٦٦%) ثم المركز القيادي (إدارية) بنسبة (١٧.٠٩%) بينما جاء المركز القيادي (حكم ، عضو بلجنة التحكيم) بأقل نسبة (٣.١٦%) للمراكز القيادية التي تشغلها المرأة المصرية عينة البحث بالمؤسسات الرياضية.

الفرض الثاني : توجد علاقة ارتباطية بين المتغيرات الأولية وبالمراكز القيادية التي تشغلها المرأة المصرية بالمؤسسات الرياضية.

الفرض الثالث : توجد صعوبات تشعر بها المرأة المصرية داخل المناصب القيادية التي تحتلها في المؤسسات الرياضية .

سوف يتم الإجابة على هذين الفرضين من خلال عرض جدول (٥)، (٦)، (٧)، (٨) حيث يتم عرض الوظائف الحالية التي تحتلها المرأة في المجال الرياضي ووضوح العلاقة بين البيانات الأولية المتمثلة في (المرحلة السنوية -المستوي التعليمي-الحالة الاجتماعية-عدد الأطفال-سنوات الخبرة في المجال الرياضي-مستوي الدخل الحالي من الوظيفة- المؤسسة الرياضية التابعة لها عملك -الوظيفة السابقة في المجال الرياضي) والوظيفة الحالية للمرأة بالمؤسسات الرياضية. ومدى العلاقة بينهم وتحديد الصعوبات التي واجهت المرأة في المناصب القيادية .

جدول (٥)

النسبة المئوية ومعامل ارتباط بيرسون بين البيانات الأولية والوظيفة الحالية بالمراكز القيادية في المجال الرياضي لعينة الدراسة (ن = ١٥٨)

معامل الارتباط (ر)	المجموع	الوظيفة الحالية في المجال الرياضي						البيانات الأولية لعينة الدراسة			م	
		عضو باللجنة الأولمبية	عضو مجلس إدارة	عضو بلجنة التحكيم	مدرية	إدارية	حكم	العدد	النسبة %			
**٠.٢٠٦	٦٥	١	٠	٥	٥٢	٧	٠	العدد	١	من ٢٥ - ٣٠ سنة	المرحلة السنوية	١
	%٤١.١	%١.٥	%٠.٠	%٧.٧	%٨٠.٠	%١٠.٨	%٠.٠	النسبة %	٢	من ٣١ - ٣٥ سنة		
	٤٨	٢	٧	٠	٢٩	١٠	٠	العدد	٣	من ٣٦ - ٤٠ سنة		
	%٣٠.٤	%٤.٢	%١٤.٦	%٠.٠	%٦٠.٤	%٢٠.٨	%٠.٠	النسبة %	٤	من ٤١ - ٥٠ سنة		
	٢٢	٤	٠	٠	١٣	٠	٥	العدد	٥	من ٥١ - ٦٠ سنة		
	%١٣.٩	%١٨.٢	%٠.٠	%٠.٠	%٥٩.١	%٠.٠	%٢٢.٧	النسبة %				
	١٨	٠	٨	٠	٠	١٠	٠	العدد				
%١١.٤	%٠.٠	%٤٤.٤	%٠.٠	%٠.٠	%٥٥.٦	%٠.٠	النسبة %					
٥	٠	٠	٠	٥	٠	٠	العدد					
%٣.٢	%٠.٠	%٠.٠	%٠.٠	%١٠٠.٠	%٠.٠	%٠.٠	النسبة %					
**٠.٣١٨	٧	٠	٠	٠	٧	٠	٠	العدد	١	غير متعلمة	المستوي التعليمي	٢
	%٤.٤	%٠.٠	%٠.٠	%٠.٠	%١٠٠.٠	%٠.٠	%٠.٠	النسبة %	٢	تعليم جامعي		
	٩٦	٣	٣	٥	٦٨	١٢	٥	العدد	٣	تعليم فوق الجامعي		
	%٦٠.٨	%٣.١	%٣.١	%٥.٢	%٧٠.٨	%١٢.٥	%٥.٢	النسبة %				
٥٥	٤	١٢	٠	٢٤	١٥	٠	العدد					
%٣٤.٨	%٧.٣	%٢١.٨	%٠.٠	%٤٣.٦	%٢٧.٣	%٠.٠	النسبة %					
**٠.٤٩١	٧٩	٢	٠	٥	٦٥	٧	٠	العدد	١	غير متزوجة	الحالة الاجتماعية	٣
	%٥٠.٠	%٢.٥	%٠.٠	%٦.٣	%٨٢.٣	%٨.٩	%٠.٠	النسبة %	٢	مطلقة أو أرملة		
	١٩	١	٥	٠	٦	٧	٠	العدد	٣	متزوجة		
	%١٢.٠	%٥.٣	%٢٦.٣	%٠.٠	%٣١.٦	%٣٦.٨	%٠.٠	النسبة %				
٦٠	٤	١٠	٠	٢٨	١٣	٥	العدد					
%٣٨.٠	%٦.٧	%١٦.٧	%٠.٠	%٤٦.٧	%٢١.٧	%٨.٣	النسبة %					
*٠.١٨٧	٧٩	٢	٠	٥	٦٥	٧	٠	العدد	١	لا يوجد	عدد الأطفال	٤
	%٥٠.٠	%٢.٥	%٠.٠	%٦.٣	%٨٢.٣	%٨.٩	%٠.٠	النسبة %	٢	طفل		
	٢٣	٤	٠	٠	٦	١٣	٠	العدد	٣	طفلان		
	%١٤.٦	%١٧.٤	%٠.٠	%٠.٠	%٢٦.١	%٥٦.٥	%٠.٠	النسبة %				
٥٣	١	١٢	٠	٢٨	٧	٥	العدد					
%٣٣.٥	%١.٩	%٢٢.٦	%٠.٠	%٥٢.٨	%١٣.٢	%٩.٤	النسبة %					
٣	٠	٣	٠	٠	٠	٠	العدد	٤	ثلاثة أطفال فأكثر			
%١.٩	%٠.٠	%١٠٠.٠	%٠.٠	%٠.٠	%٠.٠	%٠.٠	النسبة %					

جدول (٥)
النسبة المئوية ومعامل ارتباط بيرسون بين البيانات الأولية والوظيفة الحالية بالمراكز القيادية في المجال الرياضي لعينة الدراسة (ن = ١٥٨)

معامل الارتباط (ر)	المجموع	الوظيفة الحالية في المجال الرياضي						البيانات الأولية لعينة الدراسة			
		عضو باللجنة الأولمبية	عضو مجلس إدارة	عضو بلجنة التحكيم	مدربة	إدارية	حكم	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %
**٠.٣٢٧	٥	٠	٠	٠	٠	٥	٠	العدد	أقل من سنة	١	سنوات الخبرة لديك في المجال الرياضي
	%٣.٢	%٠.٠	%٠.٠	%٠.٠	%٠.٠	%١٠٠.٠	%٠.٠	النسبة %			
	٣١	١	٠	٠	٢٣	٢	٥	العدد	من سنة إلى ٥ سنوات	٢	
	%١٩.٦	%٣.٢	%٠.٠	%٠.٠	%٧٤.٢	%٦.٥	%١٦.١	النسبة %			
١٢٢	٦	١٥	٥	٧٦	٢٠	٠	العدد	أكثر من ٥ سنوات	٣		
%٧٧.٢	%٤.٩	%١٢.٣	%٤.١	%٦٢.٣	%١٦.٤	%٠.٠	النسبة %				
*٠.١٨٦	٢٣	١	٠	٠	١٧	٥	٠	العدد	أقل من ١٠٠٠ جنيه	١	مستوى الدخل الحالي من الوظيفة
	%١٤.٦	%٤.٣	%٠.٠	%٠.٠	%٧٣.٩	%٢١.٧	%٠.٠	النسبة %			
	٥٧	٣	٠	٠	٤٩	٠	٥	العدد	من ١٠٠٠ إلى ٢٠٠٠ جنيه	٢	
	%٣٦.١	%٥.٣	%٠.٠	%٠.٠	%٨٦.٠	%٠.٠	%٨.٨	النسبة %			
	١٩	٠	٣	٥	٩	٢	٠	العدد	من ٢٠٠٠ إلى ٣٠٠٠ جنيه	٣	
	%١٢.٠	%٠.٠	%١٥.٨	%٢٦.٣	%٤٧.٤	%١٠.٥	%٠.٠	النسبة %			
٥٩	٣	١٢	٠	٢٤	٢٠	٠	العدد	أكثر من ٣٠٠٠ جنيه	٤		
%٣٧.٣	%٥.١	%٢٠.٣	%٠.٠	%٤٠.٧	%٣٣.٩	%٠.٠	النسبة %				
**٠.٣١٦	٤٢	١	٠	٠	٣٦	٥	٠	العدد	أكاديمية رياضية خاصة	١	المؤسسة الرياضية التابعة لها عملك
	%٢٦.٦	%٢.٤	%٠.٠	%٠.٠	%٨٥.٧	%١١.٩	%٠.٠	النسبة %			
	٥	٠	٣	٠	٢	٠	٠	العدد	مركز شباب	٢	
	%٣.٢	%٠.٠	%٦٠.٠	%٠.٠	%٤٠.٠	%٠.٠	%٠.٠	النسبة %			
	٧٦	٣	٧	٥	٤٩	١٢	٠	العدد	نادي	٣	
	%٤٨.١	%٣.٩	%٩.٢	%٦.٦	%٦٤.٥	%١٥.٨	%٠.٠	النسبة %			
	١٠	٠	٥	٠	٠	٠	٥	العدد	اتحاد رياضي	٤	
	%٦.٣	%٠.٠	%٥٠.٠	%٠.٠	%٠.٠	%٠.٠	%٥٠.٠	النسبة %			
	٢٢	٠	٠	٠	١٢	١٠	٠	العدد	الإدارة العامة للشباب والرياضة	٥	
	%١٣.٩	%٠.٠	%٠.٠	%٠.٠	%٥٤.٥	%٤٥.٥	%٠.٠	النسبة %			
٣	٣	٠	٠	٠	٠	٠	العدد	اللجنة الأولمبية	٦		
%١.٩	%١٠٠.٠	%٠.٠	%٠.٠	%٠.٠	%٠.٠	%٠.٠	النسبة %				
*٠.١٦٧	١٠	٠	٠	٠	٠	٥	٥	العدد	لا يوجد وظيفة سابقة	١	الوظيفة السابقة في المجال الرياضي
	%٦.٣	%٠.٠	%٠.٠	%٠.٠	%٠.٠	%٥٠.٠	%٥٠.٠	النسبة %			
	٧٦	٢	٧	٥	٥٢	١٠	٠	العدد	لاعبة	٢	
	%٤٨.١	%٢.٦	%٩.٢	%٦.٦	%٦٨.٤	%١٣.٢	%٠.٠	النسبة %			
	٣	٠	٣	٠	٠	٠	٠	العدد	حكم	٣	
	%١.٩	%٠.٠	%١٠٠.٠	%٠.٠	%٠.٠	%٠.٠	%٠.٠	النسبة %			
	٧	٠	٠	٠	٠	٧	٠	العدد	إدارية	٤	
	%٤.٤	%٠.٠	%٠.٠	%٠.٠	%٠.٠	%١٠٠.٠	%٠.٠	النسبة %			
٦٢	٥	٥	٠	٤٧	٥	٠	العدد	مدربة	٥		
%٣٩.٢	%٨.١	%٨.١	%٠.٠	%٧٥.٨	%٨.١	%٠.٠	النسبة %				
المجموع		١٥٨	٧	١٥	٥	٩٩	٢٧	٥			
		%١٠٠.٠	%٤.٤	%٩.٥	%٣.٢	%٦٢.٧	%١٧.١	%٣.٢			

*مغولية "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.١٥٦ ، **عند مستوى ٠.٠١ = ٠.٢٠٤

يتضح من جدول (٥) وجود علاقة ارتباط معنوية " بين البيانات الأولية والوظيفة الحالية بالمراكز القيادية في المجال الرياضي لعينة الدراسة حيث جاءت وظيفة (مدرية) بأعلى نسبة ٦٢.٧% يليها وظيفة (إدارية) بنسبة ١٧.١% ثم وظيفة (عضو مجلس إدارة) بنسبة ٩.٥% ثم (وظيفة عضو باللجنة الأولمبية) بنسبة ٤.٤% بينما جاءت أقل نسبة لوظيفة (حكم وعضو بلجنة التحكيم) بنسبة ٣.٢% ، وجاءت نتائج البيانات الأولية على النحو التالي: -

- جاءت أعلى نسبة في وظيفة (مدرية) في المرحلة السنية (من ٢٥ - ٣٠ سنة) والمستوى التعليمي (تعليم جامعي) والحالة الاجتماعية (غير متزوجة) وعدد الأطفال (لا يوجد) ومستوى الخبرة (أكثر من ٥ سنوات) ومستوى الدخل (من ١٠٠٠ إلى ٢٠٠٠ جنية) والمؤسسة الرياضية التابع لها العمل (أكاديمية رياضية خاصة) والوظيفة السابقة (لاعبة).
- جاءت أعلى نسبة في وظيفة (إدارية) في المرحلة السنية (من ٣٦ - ٤٠ سنة) والمستوى التعليمي (تعليم جامعي) والحالة الاجتماعية (متزوجة) وعدد الأطفال (طفلان) ومستوى الخبرة (أكثر من ٥ سنوات) ومستوى الدخل (أكثر من ٣٠٠٠ جنية) والمؤسسة الرياضية التابع لها العمل (الإدارة العامة للشباب والرياضة) والوظيفة السابقة (لاعبة).
- جاءت أعلى نسبة في وظيفة (عضو مجلس إدارة) في المرحلة السنية (من ٤١ - ٥٠ سنة) والمستوى التعليمي (تعليم جامعي) والحالة الاجتماعية (متزوجة) وعدد الأطفال (طفلان) ومستوى الخبرة (أكثر من ٥ سنوات) ومستوى الدخل (أكثر من ٣٠٠٠ جنية) والمؤسسة الرياضية التابع لها العمل (نادى) والوظيفة السابقة (لاعبة).
- جاءت أعلى نسبة في وظيفة (عضو باللجنة الأولمبية) في المرحلة السنية (من ٣٦ - ٤٠ سنة) والمستوى التعليمي (تعليم فوق جامعي) والحالة الاجتماعية (متزوجة) وعدد الأطفال (طفل) ومستوى الخبرة (أكثر من ٥ سنوات) ومستوى الدخل (أكثر من ٣٠٠٠ جنية) والمؤسسة الرياضية التابع لها العمل (نادى، اللجنة الأولمبية) والوظيفة السابقة (مدرية).
- جاءت أعلى نسبة في وظيفة (عضو بلجنة التحكيم) في المرحلة السنية (من ٢٥ - ٣٠ سنة) والمستوى التعليمي (تعليم جامعي) والحالة الاجتماعية (غير متزوجة) وعدد الأطفال (لا يوجد) ومستوى الخبرة (أكثر من ٥ سنوات) ومستوى الدخل (من ٢٠٠٠ إلى ٣٠٠٠ جنية) والمؤسسة الرياضية التابع لها العمل (نادى) والوظيفة السابقة (لاعبة).
- جاءت أعلى نسبة في وظيفة (الحكم) في المرحلة السنية (من ٣١ - ٣٥ سنة) والمرحلة من ٤١ - ٥٠ سنة) والمستوى التعليمي (تعليم جامعي) والحالة الاجتماعية (متزوجة) وعدد الأطفال (طفل) ومستوى الخبرة (من سنة إلى ٥ سنوات) ومستوى الدخل (من ١٠٠٠ إلى ٢٠٠٠ جنية) والمؤسسة الرياضية التابع لها العمل (اتحاد رياضي) والوظيفة السابقة (لا يوجد وظيفة سابقة).

ومما سبق ترى الباحثان أن شغل وظيفة مدربة جاءت بنسبة عالية نتيجة لميل الكثير من اللاعبات للتدريب وحبهم للمهنة بعد اعتزال اللعبة نظرا لخبراتهم العملية في هذا المجال بالإضافة إلي حبهم للاستمرار في الممارسة حتى لو بطريقة غير مباشرة، كما لوحظ أن أكثر المدربات من العمر المتوسط والصغير ويرجع ذلك لأن هذه المهنة تحتاج إلى الكثير من الوقت والجهد هذا بجانب التفرغ لكي يتم إثبات جهدها في عملها لذلك كان معظمهم غير متزوجات وحاصلين على تعليم جامعي.

بينما وظيفة ادري جاءت في المرتبة الثانية وذلك نظرا لسن والحالة الاجتماعية للمرأة فكلما كبرت في السن وأصبحت مسئولة عن أسرة وبيت فهي تتجه نحو الأعمال الإدارية ، فالأعمال الإدارية في اسي مؤسسة رياضية حكومية أو خاصة مرتبطة بوقت محدد لبداية العمل وانتهائه كما أنه لا يوجد فيها أي التزام بالحضور مع الفرق الرياضية باستمرار بل يمكن تضبيب أوراق الفرق وسفرياتهم دون الالتحاق بهم ، فالمرأة هنا تميل إلي الاستقرار في حياتها الزوجية بالإضافة لحبها للمجال الرياضي مما يدفعهم إلي الالتحاق باي عمل اداري متعلق بالرياضة، كما يعتبر العائد المادي لها مناسب للعمل التي تقوم به .

ثم جاءت وظيفة عضو مجلس إدارة في المرتبة الثالثة بنسبة اقل نتيجة لنظرة المجتمع للمرأة في توليها المناصب القيادية العالية والمرموقة وتقضيل الرجل عليها في تلك المناصب تبعاً لمقولة " الرجال قوامون على النساء "، كما يتم ملاحظة أنه بالرغم من إعطاء المرأة الفرصة للانضمام إلى مجالس إدارة الأندية والاتحادات إلى أنه لم يتم إعطائها الفرصة كاملة مثل الذكور فهي تمثل المجلس بنسبة ضعيفة وليست متساوية مع الجنس الآخر.

كما جاءت وظيفة عضو باللجنة الأولمبية بالمرتبة الرابعة نظرا لترشيح الرجال لتلك المنصب بكثرة عن المرأة ، وقد اقتصرت وظيفة حكم على الرجال أكثر من الإناث لان تلك الوظيفة لا يوجد مؤسسة تعليمية لاكتسابها ، فوظيفة الحكم تحتاج إلي الكثير من الوقت والجهد بالإضافة إلي السفر المستمر في جميع البطولات المختلفة ، لذا فنجد أن نسبة شغل المرأة بالتحكيم تأتي

بالمرتبة السادسة حيث أن وظيفة حكم أو وظيفة عضو بلجنة تحكيم أحد الأنشطة الرياضية لا يوجد تخصص لها داخل كليات التربية الرياضية للبنات أو البنين، مما يجعل الخريجة تتابع مع الاتحادات الرياضية للانضمام إلي مجموعة من الدورات للحصول علي درجة التحكيم والاستمرار في المتابعة والمشاركة للتزقي وكل مستوي يحتاج إلي المزيد من الوقت والجهد والتعب ، والمرأة في هذه الفترة تكون قد تم انشغالها بظروف الحياة الأسرية مما يجعلها غير متابعة للأحداث وغير قادرة علي السفر الدائم للتحكيم في البطولات المختلفة، فالعمل في وظائف عضو مجلس إدارة أو عضو باللجنة الأولمبية أو بالتحكيم جميعها تعتبر وظائف تطوعية تحتاج إلي وقت وجهد كثير ويعتبر المقابل المادي لها ضعيف.

وأیضا وجدت الباحثان أن نتائج هذا الجدول أوضحت أنه من معوقات تولي مراكز قيادية في المؤسسات الرياضية هي كثرة الأعباء المنزلية التي تعتبر من الواجبات التي تنتظر المرأة بعد عودتها من عملها بالإضافة إلي أوقات الاجتماعات عادة ما تكون خارج أوقات العمل لساعات طويلة ومتأخرة ليلا مما يتسبب في الكثير من المشاكل الزوجية ويؤدي أحيانا إلي التفقت الأسرى (الطلاق) ، لذلك تبين لنا بأن أكثر فئة تحتل وظيفة مدربة أو إدارية للفريق الرياضي هم إما غير متزوجات أو مطلقات أو أرامل ، أما باقي الوظائف الخاصة بالمجال الرياضي المحددة بوقت وزمن ولا تحتاج إلي التأخير بشكل مستمر ويومي تحتلها المتزوجات . وبهذا فقد اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة سمر الأعرج (٢٠١٠) (١٠) التي توصلت إلي وجود فروق في معوقات وصول المرأة للمناصب الإدارية نتيجة لمتغير الحالة الاجتماعية.

جدول (٦) دلالة معامل الارتباط "ر" بين البيانات الأولية وعبارات استمارة واقع تمكين وتعزيز المرأة المصرية وعلاقتها بتولي المناصب القيادية للمؤسسات الرياضية (ن = ١٥٨)

البيانات الأولية لعينة البحث									العبارات	م
المرحلة السنوية	المستوي التعليمي	الحالة الاجتماعية	عدد الأطفال	سنوات الخبرة	مستوى الدخل	المؤسسة الرياضية	الوظيفة السابقة	الوظيفة الحالية		
٠.٠٠٨	٠.١٠٠	**٠.٢١٨-	٠.٠٢٤-	٠.٠٩٣-	**٠.٢٠٨-	٠.٠٢٢-	**٠.٢١٢-	*٠.١٩٤	١	تشعري بالراحة في الوظيفة الحالية الخاصة بك الآن
**٠.٢٧٦	**٠.٣٨٥	٠.١١٦	**٠.٢٢٩	**٠.٢٤١	**٠.٢٢٠	٠.١١٥	**٠.٢٢٩-	**٠.٢٢٦	٢	تم ترقيتك بشكل رسمي في المؤسسة الرياضية التي تعمل بها في موعدهم مثل الرجل
**٠.٢٢٦-	*٠.١٧٤-	**٠.٤٦٢-	**٠.٣٠٠-	٠.١٤٥	٠.١٣٢-	٠.٠٣٩-	٠.١٤٧-	٠.٠٩٨-	٣	دخلك وظيفتك مثل دخل الرجل في نفس وظيفتك
٠.٠٥٥	*٠.١٥٩	٠.٠١٤	٠.٠١٢	**٠.٤٢٠	*٠.١٨٦	٠.١٢٢-	**٠.٣١٠	*٠.١٩٣	٤	تثق الإدارة في قدراتك على أداء جميع المهام والأعمال الموكلة لكي
*٠.١٨٩	**٠.٢٧٩	٠.١٣٨	**٠.٢١٦	٠.١٤٦	٠.٠٣٠	٠.٠٢٦-	٠.٠٥١-	**٠.٣٥٩	٥	تناسب الصلاحيات الممنوحة لك مع حجم وطبيعة الأعمال والمهام المكلفة بها
**٠.٢٠٩-	٠.٠٩٥-	٠.٠٩٦-	٠.١٣٣-	**٠.٢٤٣-	**٠.٤٤٢-	**٠.٢٤٩-	٠.١١٤-	**٠.٣٢٠	٦	تحرص إدارتك على تنمية وتطوير قدراتك الفكرية والمهنية وزيادة روح الانتماء ونمو الروح المعنوية وإضفاء الحيوية المطلوبة لاستمرار نجاح المؤسسة الرياضية
٠.٠٤٠	٠.٠٨٧	*٠.١٧١-	٠.٠٣٨-	٠.١٢٣-	**٠.٢٥٧-	٠.٠٢٣-	**٠.٣٥٦-	٠.١١٢	٧	تمنحك الإدارة التابعة لها بالفرصة لطرح ونقاش أفكارك ومقترحاتك حتى ولو كانت مخالفة لروايتك
٠.١٢١	**٠.٣١١	**٠.٢١٩	*٠.١٨٠	*٠.١٨٢-	٠.١٠٥	٠.٠٨٨-	٠.١٤٨-	**٠.٢٢٤	٨	تقدر المؤسسة الرياضية التابعة لها مجهوداتك وتدعمك بالمكافأة والحوافز

*معنوية "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.١٥٦ ، **عند مستوى ٠.٠١ = ٠.٢٠٤

يتضح من جدول (٦) وجود علاقة ارتباط معنوية في قيمة "ر" بين البيانات الأولية وعبارات استمارة واقع تمكين المرأة وتعزيزها لتولي المناصب القيادية في المؤسسات الرياضية، حيث جاءت علاقة الارتباط على النحو التالي:-

- جاءت العلاقة طردية بين العبارة (تشعري بالراحة في الوظيفة الحالية الخاصة بك الآن) مع (الوظيفة الحالية) بينما جاءت بعلاقة عكسية مع (الحالة الاجتماعية، مستوى الدخل، الوظيفة السابقة)
- جاءت العلاقة طردية بين العبارة (تم ترقيتك بشكل رسمي في المؤسسة الرياضية التي تعمل بها في موعدهم مثل الرجل) مع (المرحلة السنوية، المستوى التعليمي، عدد الأطفال، سنوات الخبرة، مستوى الدخل، الوظيفة السابقة، الوظيفة الحالية) بينما جاءت بعلاقة عكسية مع (الوظيفة السابقة)
- جاءت العلاقة عكسية بين العبارة (دخلك وظيفتك مثل دخل الرجل في نفس وظيفتك) مع (المرحلة السنوية، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، عدد الأطفال)

- جاءت العلاقة طردية بين العبارة (تنثق الإدارة في قدراتك على أداء جميع المهام والأعمال الموكلة لكي) مع (المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، مستوى الدخل، الوظيفة السابقة، الوظيفة الحالية)
- جاءت العلاقة طردية بين العبارة (تنتناسب الصلاحيات الممنوحة لك مع حجم وطبيعة الأعمال والمهام المكلفة بها) مع (المرحلة السنوية، المستوى التعليمي، عدد الأطفال، الوظيفة الحالية)
- جاءت العلاقة طردية بين العبارة (تحرص إدارتك على تنمية وتطوير قدراتك الفكرية والمهنية وزيادة روح الانتماء ونمو الروح المعنوية وإضفاء الحيوية المطلوبة لاستمرار نجاح المؤسسة الرياضية) مع (الوظيفة الحالية) بينما جاءت بعلاقة عكسية مع (المرحلة السنوية، سنوات الخبرة، مستوى الدخل، نوع المؤسسة الرياضية)
- جاءت العلاقة عكسية بين العبارة (تمنحك الإدارة التابعة لها بالفرصة طرح ونقاش أفكارك ومقترحاتك حتى ولو كانت مخالفة لرؤسائك) مع (الحالة الاجتماعية، مستوى الدخل، الوظيفة السابقة)
- جاءت العلاقة طردية بين العبارة (تقدر المؤسسة الرياضية التابعة لها مجهوداتك وتدعمك بالمكافأة والحوافز) مع (المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، عدد الأطفال، الوظيفة الحالية) بينما جاءت بعلاقة عكسية مع (سنوات الخبرة).

وهنا وجدت الباحثان في نتائج هذا الجدول وجود علاقتان بين عبارات واقع تمكين المرأة المصرية لتولي المناصب القيادية بالمؤسسات الرياضية وعلاقتها بالوظيفة الحالية لها ، فكان هناك علاقة طردية وعكسية لبعض العبارات ، ولكن تم النظر إلي العلاقة طردية فقط من وجهة نظر الباحثان لمعرفة مدي تعزيز المرأة حيث وجد أن جميع العبارات كانت في علاقة طردية مع الوظيفة الحالية وهذا يؤكد بأن المرأة تم تعزيزها وتوليها العديد من المناصب القيادية في المؤسسات الرياضية المختلفة وإعطائها كافة حقوقها مثلها مثل الرجل إلا في نقطة واحدة يوجد فيها مشكلة وهي عدم المساواة بين الرجل والمرأة في الدخل الخاص بالوظيفة حتي وإن كانت تحتل نفس المنصب ، فبالإضافة لعملية تطبيق التمكين ليست عملية سهلة وإنما تحتاج إلي موارد بشرية تعطي أقصى طاقتها، لذلك يجب توافر كافة الموارد اللازمة وإتاحة بيئة عمل مناسبة لتأهيلهم مهنيًا وسلوكيًا وكذلك تدريبهم وتحفيزهم مادياً ومعنوياً بحيث تنعكس إيجابياً علي المؤسسات الرياضية في تحقيق أهدافها إلي جانب زيادة فعالية الاتصالات وتحقيق التناسق والتكامل بين الأقسام والإدارات وتشجيعهم علي العمل في شكل فرق عمل وتوحيد جهودهم وقدراتهم لتحقيق أهداف المؤسسات الرياضية. وهذا يشير إلى أن المرأة لديها اتجاهات أكثر إيجابية نحو إمكانيتها وقدراتها القيادية، كما تؤكد على مدي إحساس المرأة بالمسؤولية الشخصية وجهدها نحو التكامل بين دورها الشخصي والعام.

كما أوصت دراسة محمد سلمان البلوي(٢٠٠٨) (١٦) إلى ضرورة نبذ البيروقراطية كأسلوب للعمل في المنظمات وإيجاد إجراءات ملائمة لإدارة الإبداع والعمل على تطويرها في إطار ثقافة المنظمة وضرورة توفير الثقافة التنظيمية الملائمة في المنظمات والتي تساعد على تعزيز وتشجيع المرأة وذلك من خلال تهئية البيئة الداخلية للتفكير التي ينبغي أن يعتمد وجودها على الثقة في الأفراد، كما أوصت بضرورة ممارسة التمكين للمرأة بكافة أبعاده للعمل علي رفع مستوي الأداء الوظيفي لدي العاملين بالمنظمة.

وتري الباحثان أن مؤسستنا الرياضية في الوقت الحاضر تعيش عالماً سريع التطور والإنجاز وكذلك شديد المنافسة ولا يبرز فيه إلا المبدعون والتميزون ذوي العقول البناءة والمنتجة والقادرة على العطاء المستمر، فتمكين المرأة يهدف إلى خلق سياق تنموي يسعي إلى المشاركة والتفاعل ويعتمد على تطوير المهارات والقدرات لدي المرأة والمشاركة في اتخاذ القرارات لتحقيق المزيد من التوازن والاستقرار بالمجتمع.

لذلك نري أن تمكين المرأة وإعطائها الفرص نحو تحمل المسؤولية والاستقلالية في اتخاذ القرار يؤدي إلي قيمة أكبر وهي تطوير قدراتها وتعزيز أدائها لصالح المؤسسة التي تعمل بها، وكسر الجمود الإداري والتنظيمي سعياً لخلق بيئة إبداعية تتواءم مع متطلبات المجتمع، لذا يجب علي القيادات بالمؤسسات الرياضية المختلفة إعطاء الفرصة الكافية للمرأة في كافة المناصب لإبداء رأيها ومناقشتها في الأعمال التي تقوم بها ومساواتها بالجنس الأخر وإعطائها كافة حقوقها وفقاً للمجهود التي تبذله وعدم ربطها بالسياسات والإجراءات التقليدية وفقاً لرأي عبد الله عيد الغصاب(٢٠١٥) (١٢)، وهذا الرأي يتفق أيضاً مع توصيات دراسة وهيبة دارسي (٢٠١٣) (٢٣)، علي ضرورة تفويض ومنح المزيد من الصلاحيات للمرأة بالمؤسسات الرياضية وتنمية قدراتها الذاتية وتعزيز ثقته بنفسها مما يؤدي إلي تطوير العمل وتحقيق الأهداف المنشودة.

ويتفق أيضا مع عطية حسين أفندي (٢٠٠٣) (١٣) إلى أن التمكين يعمل على إكساب المرأة مهارات العمل من خلال التدريب وتنوع وسائل الاتصال والقيادة وبناء الثقة وديناميكية جماعات العمل، كما أنه يعمل علي نشر صلاحية اتخاذ القرار داخل المنظمة وإعطاء المرأة جزء من المسؤولية والتفكير الإبداعي والدعم المادي والمعنوي مما يؤدي إلى خلق وإبداع لدي جميع العاملين عند أدائهم لمهامهم الوظيفية

جدول (٧)

دلالة معامل الارتباط "ر" بين المراكز القيادية وعبارات استمارة واقع تمكين المرأة وتعزيزها لتولي المناصب القيادية في المؤسسات الرياضية (ن = ١٥٨)

م	العبارات	معامل الارتباط "ر"	مستوى الدلالة
١	تشعري بالراحة في الوظيفة الحالية الخاصة بك الآن	*٠.١٩٤	٠.٠١٥
٢	تم ترفيتك بشكل رسمي في المؤسسة الرياضية التي تعمل بها في موعذك مثل الرجل	**٠.٢٢٦	٠.٠٠٤
٣	دخلك وظيفتك مثل دخل الرجل في نفس وظيفتك	٠.٠٩٨-	٠.٢١٩
٤	تثق الإدارة في قدراتك علي أداء جميع المهام والأعمال الموكلة لكي	*٠.١٩٣	٠.٠١٥
٥	تناسب الصلاحيات الممنوحة لك مع حجم وطبيعة الأعمال والمهام المكلفة بها	**٠.٣٥٩	٠.٠٠٠
٦	تحرص إدارتك علي تنمية وتطوير قدراتك الفكرية والمهنية وزيادة روح الانتماء ونمو الروح المعنوية وإضفاء الحيوية المطلوبة لاستمرار نجاح المؤسسة الرياضية	**٠.٣٢٠	٠.٠٠٠
٧	تمنحك الإدارة التابعة لها بالفرصة لطرح ونقاش أفكارك ومقترحاتك حتي ولو كانت مخالفة لرؤسائك	٠.١١٢	٠.١٦١
٨	تقدر المؤسسة الرياضية التابعة لها مجهوداتك وتدعمك بالمكافأة والحوافز	**٠.٢٢٤	٠.٠٠٥

*معنوية مربع كاي "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.١٥٥ ، **عند مستوى ٠.٠١ = ٠.١٩٦

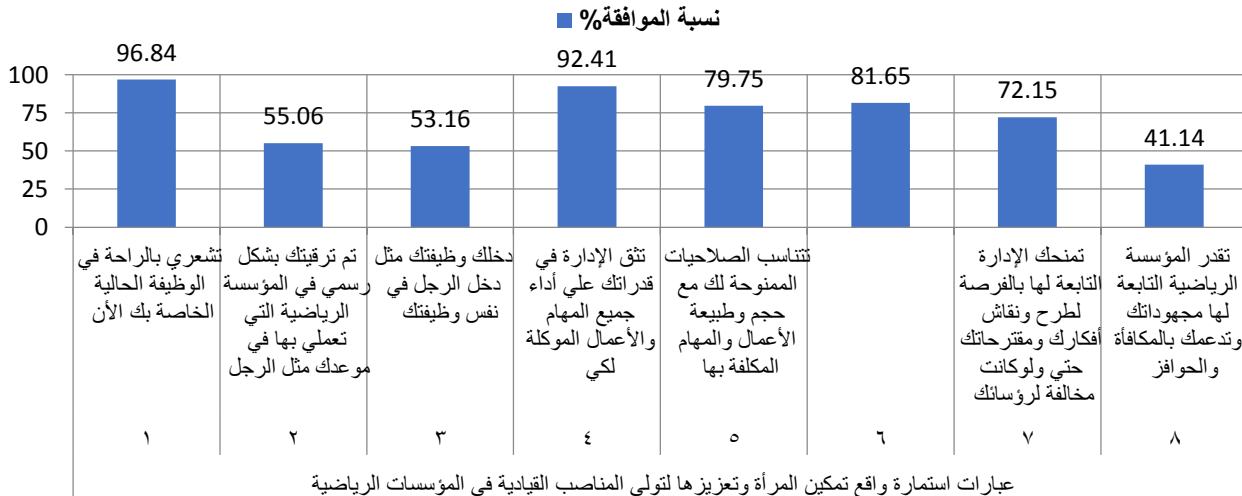
يتضح من جدول (٧) وجود علاقة ارتباط معنوية في قيمة "ر" بين المراكز القيادية ومعظم عبارات استمارة واقع تمكين المرأة وتعزيزها لتولي المناصب القيادية في المؤسسات الرياضية عدا عبارة (دخلك وظيفتك مثل دخل الرجل في نفس وظيفتك ، تمنحك الإدارة التابعة لها بالفرصة لطرح ونقاش أفكارك ومقترحاتك حتي ولو كانت مخالفة لرؤسائك) حيث جاءت العلاقة طردية مما يدل على انه كلما كان المنصب القيادي كبير كلما زادت الراحة الوظيفية وكانت الترقية بشكل رسمي وتتفق الادارة مع قدرات المرأة وتناسب الصلاحيات الممنوحة لحجم العمل واتاحة الفرصة لتنمية القدرات وتطوير المهارات الفكرية والمهنية وتقدر المؤسسة الرياضية لمجهودات المرأة في تولى المناصب القيادية في المؤسسات الرياضية.

جدول (٨)

دلالة مربع كاي "٢٤" لآراء في عبارات استمارة واقع تمكين المرأة المصرية وعلاقته بتولي المناصب القيادية بالمؤسسات الرياضية (ن = ١٥٨)

م	العبارات	نعم		لا		الاتجاه السائد للآراء	مربع كاي "٢٤"	نسبة الموافقة %	الترتيب
		العدد	النسبة %	العدد	النسبة %				
١	تشعري بالراحة في الوظيفة الحالية الخاصة بك الآن	١٥٣	٩٦.٨٤	٥	٣.١٦	نعم	**١٣٨.٦٣	٩٦.٨٤ %	١
٢	تم ترقيتك بشكل رسمي في المؤسسة الرياضية التي تعمل بها في موعدها مثل الرجل	٨٧	٥٥.٠٦	٧١	٤٤.٩٤	نعم	١.٦٢٠	٥٥.٠٦ %	٦
٣	دخلك وظيفتك مثل دخل الرجل في نفس وظيفتك	٨٤	٥٣.١٦	٧٤	٤٦.٨٤	نعم	٠.٦٣	٥٣.١٦ %	٧
٤	تثق الإدارة في قدراتك على أداء جميع المهام والأعمال الموكلة لك	١٤٦	٩٢.٤١	١٢	٧.٥٩	نعم	**١١٣.٦٥	٩٢.٤١ %	٢
٥	تتناسب الصلاحيات الممنوحة لك مع حجم وطبيعة الأعمال والمهام المكلفة بها	١٢٦	٧٩.٧٥	٣٢	٢٠.٢٥	نعم	**٥٥.٩٢	٧٩.٧٥ %	٤
٦	تحرص إدارتك على تنمية وتطوير قدراتك الفكرية والمهنية وزيادة روح الانتماء ونمو الروح المعنوية وإضفاء الحيوية المطلوبة لاستمرار نجاح المؤسسة الرياضية	١٢٩	٨١.٦٥	٢٩	١٨.٣٥	نعم	**٦٣.٢٩	٨١.٦٥ %	٣
٧	تمنحك الإدارة التابعة لها بالفرصة لطرح ونقاش أفكارك ومقترحاتك حتى ولو كانت مخالفة لرسائلك	١١٤	٧٢.١٥	٤٤	٢٧.٨٥	نعم	**٣١.٠١	٧٢.١٥ %	٥
٨	تقدر المؤسسة الرياضية التابعة لها مجهوداتك وتدعمك بالمكافأة والحوافز	٦٥	٤١.١٤	٩٣	٥٨.٨٦	لا	*٤.٩٦٢	٤١.١٤ %	٨

*معنوية مربع كاي "٢٤" الجدولية لدرجة الحرية ١ عند مستوى ٠.٠٥ = ٣.٨٤ ، ** عند مستوى ٠.٠١ = ٦.٦٤



شكل (١)

نسبة الموافقة على عبارات استمارة واقع تمكين المرأة وتعزيزها لتولي المناصب القيادية في المؤسسات الرياضية

يتضح من جدول (٨) وشكل (١) وجود دلالة معنوية في قيمة مربع كاي "٢١" لأراء عينة الدراسة على جميع عبارات الاستمارة (عدا العبارتين ٢، ٣ غير دالتين)، وتراوحت نسبة الموافقة على العبارات ما بين (٤١.١٤% : ٩٦.٨٤%) واتجاه الآراء جاء ما بين نعم ولا، حيث جاءت بأعلى نسبة موافقة العبارة (تشعري بالراحة في الوظيفة الحالية الخاصة بك الآن) بينما أقل نسبة موافقة على العبارة (تقدر المؤسسة الرياضية التابعة لها مجهوداتك وتدعمك بالمكافأة والحوافز) في استمارة واقع تمكين المرأة وتعزيزها لتولي المناصب القيادية في المؤسسات الرياضية.

ولاحظت الباحثتان أن من أهم المعوقات التي تعوق المرأة المصرية لتولي المناصب القيادية هي عدم تقدير المؤسسة الرياضية التابعة لها لمجهوداتها ودعمها بالمكافأة والحوافز من أجل بذل المزيد من الجهد وكان ذلك بسبب (٤١.١٤%)، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة لانس وأخرون (٢٠٠٦) (٢٥) Lance, C. E., Butts, & Michels, L. C. ، دراسة سهي عيسى (٢٠٠٤) (١١) حيث أنهم يرون أن المرأة تمتلك قدرات عالية لتحمل العديد من المراكز ولكنها في حالة إلى الدعم والشعور بقيمة ماتقوم به من عمل حتى تستمر في أدائه بشكل متميز.

وهذا يدل على إخلاص المرأة وتفانيها بعملها وانتمائها للمؤسسة الرياضية التي تعمل بها، لذا فيجب على المؤسسات الرياضية بالدولة أن تقدر إنجازات المرأة وتفانيها في العمل وما تحققه من أهداف للمؤسسة التي تنتمي إليها تقديرا إيجابيا مثلها كمثل الرجل. وهذا ما أشار إليه مرزوق سعد العتيبي (٢٠٠٤) (١٧)، بأن يجب على المؤسسات التي تسعى إلى إدخال ثقافة التمكين أن تتبنى أسلوب لبناء نظم وعمليات تطلق قدرات وإمكانيات العاملين، وذلك من خلال بناء مناخ من الثقة بين الإدارة والعاملين، وفتح قنوات الاتصال بينهما في جميع الاتجاهات، مع دعم مشاركة العاملين في اتخاذ القرار، والتزام ومشاركة القيادات كشرط أساسي لإيجاد ثقافة شاملة لتمكين المرأة.

فإخلاص المرأة وتفانيها بعملها وانتمائها للمؤسسة الرياضية التي تعمل بها والارتياح النفسي التي تشعر به عند تحقيق إنجازات في عملها ، يأتي بأعلى نسبة موافقة للعبارة "أن المرأة تشعر بالراحة في الوظيفة التي تشغلها"، بينما نجد أن مقابل كل هذا الاهتمام والتفاني في العمل عدم التقدير من المؤسسة التي تنتمي إليها فلا نجد اسي مقابل مادي أو معنوي من تلك المؤسسة وإهدار حقها في الحوافز والمكافئات التي تستحقها ، لذا جاءت عبارة "تقدر المؤسسة الرياضية التابعة لها مجهوداتك وتدعمك بالمكافأة والحوافز" أقل نسبة موافقة .

لذا فيجب على المؤسسات الرياضية بالدولة أن تقدر إنجازات المرأة وتفانيها في العمل وما تحققه من أهداف المؤسسة التي تنتمي إليها تقديرا إيجابيا مثلها كمثل الرجل. كما يجب على المؤسسات الرياضية أن تسعى إلى إدخال ثقافة تمكين المرأة وأيضاً تتبنى أسلوب لبناء نظم وعمليات تطلق قدراتها وإمكانياتها، وذلك من خلال بناء مناخ من الثقة بين الإدارة والمرأة، وفتح قنوات الاتصال بينهما في جميع الاتجاهات، مع دعم مشاركتها في اتخاذ القرار، والتزام ومشاركة القيادات كشرط أساسي لإيجاد ثقافة شاملة لتمكينها.

الفرض الرابع: توجد علاقة ارتباطية بين تعزيز تمكين المرأة المصرية في المجال الرياضي والمراكز القيادية التي تشغلها بالمؤسسات الرياضية.

سوف يتم الإجابة على هذا الفرض من خلال عرض جدول (٩) حيث يتم عرض الوظائف الحالية التي تحتلها المرأة في المراكز القيادية بالمؤسسات الرياضية ومدى التعزيز الذي يتم الحصول عليه من خلال تمكينها من المنصب القيادي التي تتولاها في المجال الرياضي.

**جدول (٩)
النسبة المئوية ومعامل الارتباط بين عبارات الاستمارة والوظيفة الحالية بالمراكز القيادية
في المجال الرياضي لعينة الدراسة (ن = ١٥٨)**

م	العبارات	الوظيفة الحالية في المجال الرياضي						معامل ارتباط بيرسون (ر)
		حجم	إدارية	مديرية	عضو بلجنة التحكيم	عضو مجلس إدارة	عضو باللجنة الأولمبية	
١	تشعري بالراحة في الوظيفة الحالية الخاصة بك الآن	العدد	٥	٥	٥	٥	٥	٥
		النسبة%	%١٠٠.٠	%١٠٠.٠	%١٠٠.٠	%١٠٠.٠	%١٠٠.٠	%١٠٠.٠
		العدد	٢٢	٩٩	٥	٥	٧	١٥٣
٢	تم ترقيتك بشكل رسمي في المؤسسة الرياضية التي تعمل بها في موعدها مثل الرجل	العدد	١٢	٤٩	٥	٥	٧١	
		النسبة%	%١٦.٩	%٦٩.٠	%٠.٠	%٠.٠	%٢.٨	
		العدد	١٥	٥٠	٥	٥	٨٧	
٣	دخلك وظيفتك مثل دخل الرجل في نفس وظيفتك	العدد	١٥	٣٥	٥	٥	٧٤	
		النسبة%	%٢٠.٣	%٤٧.٣	%٠.٠	%٠.٠	%٥.٤	
		العدد	١٢	٦٤	٥	٥	٨٤	
٤	تثق الإدارة في قدراتك على أداء جميع المهام والأعمال الموكلة لك	العدد	٥	٦	٥	٥	١٢	
		النسبة%	%٠.٠	%٥٠.٠	%٠.٠	%٠.٠	%٧.٦	
		العدد	٢٧	٩٣	٥	٥	١٤٦	
٥	تتناسب الصلاحيات الممنوحة لك مع حجم وطبيعة الأعمال والمهام المكلفة بها	العدد	١٠	١٧	٥	٥	٣٢	
		النسبة%	%٣١.٣	%٥٣.١	%٠.٠	%٠.٠	%٢٠.٣	
		العدد	١٧	٨٢	٥	٥	١٢٦	
٦	تحرص إدارتك على تنمية وتطوير قدراتك الفكرية والمهنية وزيادة روح الانتماء ونمو الروح المعنوية وإضفاء الحيوية المطلوبة لاستمرار نجاح المؤسسة الرياضية	العدد	١٧	١٢	٥	٥	٢٩	
		النسبة%	%٥٨.٦	%٤١.٤	%٠.٠	%٠.٠	%١٨.٤	
		العدد	١٠	٨٧	٥	٥	١٢٩	
		النسبة%	%٧.٨	%٦٧.٤	%٣.٩	%٠.٤	%١١.٦	

معامِل ارتباط بيرسون (ر)	المجموع	الوظيفة الحالية في المجال الرياضي						العبارات	م	
		عضو باللجنة الأولمبية	عضو مجلس إدارة	عضو بلجنة التحكيم	مدربة	إدارية	حكم			
**٠.٦١٢	٤٤	١	٣	٠	٢٨	١٢	٠	العدد	٧	تمنحك الإدارة التابعة لها بالفرصة لطرح ونقاش أفكارك ومقترحاتك حتى ولو كانت مخالفة لرؤسائك
	%٢٧.٨	%٢.٣	%٦.٨	%٠.٠	%٦٣.٦	%٢٧.٣	%٠.٠	النسبة%		
	١١٤	٦	١٢	٥	٧١	١٥	٥	العدد		
	%٧٢.٢	%٥.٣	%١٠.٥	%٤.٤	%٦٢.٣	%١٣.٢	%٤.٤	النسبة%		
**٠.٤٢٩	٩٣	٤	٠	٠	٧٠	١٩	٠	العدد	٨	تقدر المؤسسة الرياضية التابعة لها مجهوداتك وتدعمك بالمكافأة والحوافز
	%٥٨.٩	%٤.٣	%٠.٠	%٠.٠	%٧٥.٣	%٢٠.٤	%٠.٠	النسبة%		
	٦٥	٣	١٥	٥	٢٩	٨	٥	العدد		
	%٤١.١	%٤.٦	%٢٣.١	%٧.٧	%٤٤.٦	%١٢.٣	%٧.٧	النسبة%		
	١٥٨	٧	١٥	٥	٩٩	٢٧	٥	العدد	المجموع	
	%١٠٠.٠	%٤.٤	%٩.٥	%٣.٢	%٦٢.٧	%١٧.١	%٣.٢	النسبة%		

*معنوية "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.١٥٦، **عند مستوى ٠.٠١ = ٠.٢٠٤

يتضح من جدول (٩) وجود علاقة ارتباط معنوية بين الوظيفة الحالية بالمراكز القيادية في المجال الرياضي وعبارات استمارة واقع تمكين المرأة وتعزيزها لتولي المناصب القيادية في المؤسسات الرياضية لعينة البحث حيث جاءت وظيفة (مدربة) بأعلى نسبة ٦٢.٧% يليها وظيفة (إدارية) بنسبة ١٧.١% ثم وظيفة (عضو مجلس إدارة) بنسبة ٩.٥% ثم وظيفة عضو باللجنة الأولمبية) بنسبة ٤.٤% بينما جاءت أقل نسبة لوظيفة (حكم وعضو بلجنة التحكيم) بنسبة ٣.٢%، وجاءت نتائج العبارات على النحو التالي:-

جاءت أعلى نسبة في العبارة (تشعري بالراحة في الوظيفة الحالية الخاصة بك الآن) للوظائف الحالية بالمراكز القيادية في المجال الرياضي (مدربة، إدارية، عضو مجلس إدارة، عضو باللجنة الأولمبية، حكم، عضو بلجنة التحكيم) بالترتيب

جاءت أعلى نسبة في العبارة (تم ترفيتك بشكل رسمي في المؤسسة الرياضية التي تعمل بها في موعدك مثل الرجل) للوظائف الحالية بالمراكز القيادية في المجال الرياضي (مدربة، عضو مجلس إدارة، إدارية، عضو باللجنة الأولمبية، عضو بلجنة التحكيم، حكم) بالترتيب

جاءت أعلى نسبة في العبارة (دخلك وظيفتك مثل دخل الرجل في نفس وظيفتك) للوظائف الحالية بالمراكز القيادية في المجال الرياضي (مدربة، إدارية، عضو بلجنة التحكيم، عضو باللجنة الأولمبية، عضو مجلس إدارة، حكم) بالترتيب

جاءت أعلى نسبة في العبارة (تثق الإدارة في قدراتك على أداء جميع المهام والأعمال الموكلة لكي) للوظائف الحالية بالمراكز القيادية في المجال الرياضي (مدربة، إدارية، عضو مجلس إدارة، عضو باللجنة الأولمبية، عضو بلجنة التحكيم، حكم) بالترتيب

جاءت أعلى نسبة في العبارة (تتناسب الصلاحيات الممنوحة لك مع حجم وطبيعة الأعمال والمهام المكلفة بها) للوظائف الحالية بالمراكز القيادية في المجال الرياضي (مدربة، إدارية، عضو مجلس إدارة، عضو باللجنة الأولمبية، عضو بلجنة التحكيم، حكم) بالترتيب.

جاءت أعلى نسبة في العبارة (تحرص إدارتك على تنمية وتطوير قدراتك الفكرية والمهنية وزيادة روح الانتماء ونمو الروح المعنوية وإضفاء الحيوية المطلوبة لاستمرار نجاح المؤسسة الرياضية) للوظائف الحالية بالمراكز القيادية في المجال الرياضي (مدربة، عضو مجلس إدارة، إدارية، عضو باللجنة الأولمبية، حكم، عضو بلجنة التحكيم) بالترتيب

جاءت أعلى نسبة في العبارة (تمنحك الإدارة التابعة لها بالفرصة لطرح ونقاش أفكارك ومقترحاتك حتى ولو كانت مخالفة لرؤسائك) للوظائف الحالية بالمراكز القيادية في المجال الرياضي (مدربة، إدارية، عضو مجلس إدارة، عضو باللجنة الأولمبية، حكم، عضو بلجنة التحكيم) بالترتيب

جاءت أعلى نسبة في العبارة (تقدر المؤسسة الرياضية التابعة لها مجهوداتك وتدعمك بالمكافأة والحوافز) للوظائف الحالية بالمراكز القيادية في المجال الرياضي (مدربة، عضو مجلس إدارة، إدارية، حكم، عضو بلجنة التحكيم، عضو باللجنة الأولمبية) بالترتيب.

من خلال هذا الجدول اتضح لدي الباحثان بأن المرأة احتلت العديد من المناصب القيادية في المؤسسات الرياضية المختلفة وحصلت علي قسط كبير من حقوقها وتم تعزيزها في هذه المناصب المختلفة ، ولكن لوحظ أن المنصب القيادي التي احتلته المرأة بشكل كبير وحصل علي المرتبة الأولى هو وظيفة " مدربة " حيث أن جميع عبارات تمكين المرأة التي تم استخدامها في الدراسة ارتبطت بمنصب مدربة بشكل كبير ، فمن خلال اللقاء مع عينة الدراسة لمعرفة أسباب ذلك وجد أن منصب المدربة يتيح لها الدور القيادي بشكل كبير ويشعر من خلالها بتحمل مسؤولية عالية ، كما أنها تستطيع من خلاله القيام بدور واضح يشعرها بقيمتها ، فعندما تحقق المزيد من النجاحات والبطولات فهي تثبت للإدارة قوتها وشجاعتها وتفوقها مثل الجنس الآخر ، هذا بالإضافة إلي أن هذه الوظيفة تعطيها فرصة كبيرة للابتكار والإبداع المهني وطرح العديد من النقاشات مع إدارة الأندية والمراكز الرياضية المختلفة، فهي بذلك تشعر بأن تمكينها من هذا المنصب يحقق لها العديد من أبعاد التمكين (التمكين النفسي والاجتماعي والمهني وأيضاً الاقتصادي) حيث أنها تحتل علي راتب مميز لا يختلف عن الذكور في مثل هذا المنصب ، كما أنه يتم تعزيز هذا المنصب من قبل المؤسسة التابعة لها من خلال الحوافز والمكافأة والسفريات التي تحصل عليها بعكس باقي المناصب القيادية بالمؤسسات الرياضية المختلفة .

فجد أن نتيجة هذا الجدول لم تتفق مع أي دراسة سابقة حيث أن لم يتم البحث في متغير طبيعة المهنة التي تحتلها المرأة في المؤسسات الرياضية ، وهذا ما يميز نتيجة هذه الدراسة حيث تبين للباحثين عدم وجود فروق تعزي لتمكين المرأة للمناصب القيادية داخل المؤسسات الرياضية المختلفة ، بل كان هناك الاما بأهمية اشتراك المرأة في العمل القيادي ، فتمكين المرأة يعتبر عنصراً هاماً لنجاح العديد من المؤسسات الرياضية حيث يمكن من خلاله إظهار قدراتها الإبداعية الكامنة ، فالمرأة لديها القدرة علي تحمل المسؤولية وإنجاز الأعمال والمهام الموكلة إليها، لذلك فالاعتراف بأهمية الرجل والمرأة معاً في توزيع الفرص ودعمهم بصورة مستمرة والعمل علي زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل يساهم في رفع كفاءة وإنتاجية المؤسسات المختلفة .

ويلاحظ أن مؤسستنا الرياضية في الوقت الحاضر تعيش عالمياً سريع التطور والإنجاز وكذلك شديد المنافسة ولا يبرز فيه إلا المبدعون والتميزون ذوي العقول البناءة والمنتجة والقادرة على العطاء المستمر، فتمكين المرأة يهدف إلى خلق سياق تنموي يسعي إلى المشاركة والتفاعل ويعتمد على تطوير المهارات والقدرات لدي المرأة والمشاركة في اتخاذ القرارات لتحقيق المزيد من التوازن والاستقرار بالمجتمع. كما أوصت نتائج دراسة وهيبة دارسي (٢٠١٣) (٢٣) على ضرورة تفويض ومنح المزيد من الصلاحيات للمرأة بالمؤسسات الرياضية وتنمية قدراتها الذاتية وتعزيز ثقفتها بنفسها مما يؤدي إلى تطوير العمل وتحقيق الأهداف المنشودة.

ثامنا: الاستنتاجات:

يمكن تلخيص نتائج الدراسة كما يلي:

١. وجود علاقة معنوية في قيمة مربع كاي "٢١ك" في توزيع المرأة المصرية في المناصب القيادية بالمؤسسات الرياضية حيث جاء في المرتبة الأولى للمركز القيادي (مدربة) بأعلى نسبة (٦٢.٦٦%) ثم المركز القيادي (إدارية) بنسبة (١٧.٠٩%) بينما جاء المركز القيادي (حكم ، عضو بلجنة التحكيم) بأقل نسبة (٣.١٦%) للمراكز القيادية التي تشغلها المرأة المصرية عينة البحث بالمؤسسات الرياضية.
٢. وجود علاقة ارتباط معنوية بين المراكز القيادية ومعظم المتغيرات الأولية لعينة الدراسة حيث جاءت معظم السيدات التي احتلت وظيفة مدربة كانوا صغار السن وحاصلين على تعليم جامعي وغير متزوجات ويحصلون على مستوي دخل عالي يعكس باقي المناصب القيادية الأخرى.
٣. وجود علاقة طردية بين وظائف تمكين المرأة المصرية لتولي المناصب القيادية بالمؤسسات الرياضية مع الوظيفة الحالية، وهذا أكد بأنه يتم إعطاء المرأة حقوقها في تولي بعض المناصب القيادية مثل الجنس الأخر.
٤. أن من أهم المعوقات والصعوبات التي تعوق المرأة المصرية لتولي المناصب القيادية بالمؤسسات الرياضية هي عدم تقدير المؤسسة للمجهودات التي تقوم بها من خلال دعمها بالحوافز والمكافأة المادية والمعنوية.
٥. اتضح من خلال النتائج بأن المرأة احتلت العديد من المناصب القيادية في المؤسسات الرياضية المختلفة وحصلت علي قسط كبير من حقوقها وتم تعزيزها في مختلف المناصب القيادية التي احتلتها في المؤسسات الرياضية حيث تم إعطائها فرصة متساوية في مناقشة أفكارها مثل الجنس الأخر ، ومساعدتها من خلال تنمية قدراتها وتشجيعها عند تحقيق النتائج وأهداف المؤسسة التابعة لها .

تاسعا: التوصيات

في ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة توصلت الباحثتان إلى التوصيات الآتية:

١. إنشاء مراكز تدريبية لتهيئة المرأة لتولي مناصب قيادية وإكسابها المهارات والقدرات القيادية من خلال ورش عمل تطلعها على أحدث طرق للقيادة في المجال الرياضي.
٢. تعزيز الثقافة المجتمعية لأهمية دور المرأة في الحياة الاجتماعية والعملية والرياضية.
٣. تطوير البنية التنظيمية والقوانين والإجراءات في اللجنة الأولمبية والاتحادات الرياضية لتفعيل ودعم مشاركة المرأة في المراكز القيادية.
٤. البحث عن مصادر تمويل لدعم خطط وبرامج المرأة الرياضية في مختلف الدول العربية.
٥. دعم المرأة من قبل إدارة المؤسسات الرياضية المختلفة لكي تستطيع الموازنة بين حياتها الأسرية والعملية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

١. استراتيجية المرأة (٢٠١٧): الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠ " الرؤية ومحاور العمل"، طبعة أولى، المجلس القومي للمرأة، مدينة نصر، القاهرة.
٢. ابتسام الكتبي، رشا منصور، رويدا المعاينة وآخرون (٢٠١٠): النوع الاجتماعي وأبعاد تمكين المرأة في الوطن العربي، منظمة المرأة العربية، القاهرة.
٣. أسماء عبد المنعم (٢٠١٥): علاقة التمكين بدافعية الإنجاز للعاملين بإدارة النشاط الرياضي ببعض الأندية الرياضية بمحافظة الإسكندرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الإسكندرية، مصر.
٤. أيمن عودة، عبد الحكيم عقلة، أرشد المعافي (٢٠٠٩): التمكين الإداري وأثاره في إبداع العاملين في الجامعة الأردنية، دراسة ميدانية تحليلية، المجلد الخامس، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، الأردن.
٥. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٢٠١١): تمكين المرأة من أجل أحزاب سياسية أقوى، القاهرة، مصر.
٦. تهاني عبد السلام، طه عبد الرحيم (١٩٩١): دراسات في الترويج، درار المعارف، الإسكندرية.
٧. جمال محمد علي (٢٠٠٩): الحديث في الإدارة الرياضية، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
٨. جواد محسن راضي (٢٠١٠): التمكين الإداري علاقته بإبداع العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، العدد الثاني، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، كلية التجارة، الكويت.
٩. رانيا معمر العباني (٢٠١٥): بعض الصعوبات التي تحول دون تمكين المرأة عن المساهمة الفعالة في عملية التنمية في المجتمع الليبي ودور الخدمة الاجتماعية في الحد منها " دراسة من وجهة نظر أساتذة العلوم الاجتماعية والإنسانية بالجامعات الليبية جامعة طرابلس نموذجاً"، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة طرابلس، ليبيا.
١٠. سمر الأعرج (٢٠١٠): معوقات تولي المرأة العربية مراكز قيادية في المجال الرياضي في الدول العربية الآسيوية. مجلة جامعة النجاح للعلوم الإنسانية، نابلس، فلسطين.
١١. سهى عيسى (٢٠٠٦): اتجاهات القادة الرياضيين في مجالس إدارة الاتحادات الرياضية الأردنية نحو تولي المرأة مراكز قيادية في المؤسسة الرياضية، مجلة دراسات، الجامعة الأردنية، الأردن.
١٢. عبد الله عيد الغصاب (٢٠١٥): إدارة المنظمات في المجال الرياضي، مكتبة الكويت الوطنية للنشر، الكويت.
١٣. عطية حسين الافندي (٢٠٠٣): تمكين العاملين مدخل للتحسين والتطوير المستمر، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
١٤. فاطمة عبد الحميد الخاجة (٢٠١٣): أثر المناخ التنظيمي على تمكين العاملين دراسة تطبيقية على أجهزة الحكومة الاتحادية بدولة الإمارات العربية المتحدة، رسالة دكتوراه غير منشورة، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، العدد الخامس، كلية التجارة، جامعة الإمارات العربية المتحدة، دولة الإمارات العربية المتحدة.
١٥. محمد حسن محمد (٢٠٠٨): السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، دار حامد للنشر، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.
١٦. محمد سلمان البلوي (٢٠٠٨): التمكين وعلاقته بالأداء الوظيفي لدي معلمي المدارس الحكومية جامعة مؤتة، المملكة العربية السعودية.

١٧. مرزوق بن سعد العيتيبي(٢٠١٢): تمكين العاملين كاستراتيجية لتطوير الإداري، شبكة لإدارة تنمية الموارد البشرية، الأردن، عمان.
١٨. منظمة العمل الدولية (٢٠١٥): المكتب الإقليمي للدول العربية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية، بيروت، لبنان.
١٩. ميسون عبد الجليل (٢٠٠٥): معوقات تولي المرأة العراقية مهام الإدارة والتدريب في المجال الرياضي، جامعة البصرة العراق، رسالة ماجستير غير منشورة، العراق.
٢٠. نسرين عبد الله أرمنازي (٢٠١٨): التمكين الإداري للمرأة وعلاقته بالإبداع بالمؤسسات الرياضية، مجلة تطبيقات علوم الرياضة، العدد الثامن والتسعون، بحث منشور، كلية التربية الرياضية بنات، جامعة الإسكندرية، مصر.
٢١. هبة نصار(٢٠٠٩): البرنامج البحثي حول المرأة والعمل، مركز البحوث الاجتماعية، الجامعة الأمريكية، القاهرة.
٢٢. وفاء الرشيد(٢٠٠٦): المرأة وأهداف التنمية في الألفية الثالثة برنامج الأمم المتحدة للتنمية، المملكة العربية السعودية، الرياض.
٢٣. وهيبة دارسي(٢٠١٣): أثر التمكين الإداري على الأبداع لدي العاملين "دراسة حالة بمركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خضير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.

ثانياً: المراجع الأجنبية

24. International Olympic Committee (I.O.C.) (2000): Resolution of the 2nd IOC World Conference on Women and Sport. Paris, France. Available from http://www.olympic.org/common/asp/download_report.asp?File=en_report_757.pdf&id=757.
25. Lance, C. E., Butts, M. M., & Michels, L. C. (2006). The sources of four commonly reported cut-off criteria: What did they really say? *Organizational Research Methods*, 9(2), 202-220. doi: 0.1177/1094428105284919
26. Malhotra, Anju and Schuler, Sidney. (2002). measuring women's empowerment as variable in international development .World Bank Policy Working Paper.
27. Mason, HL Smith (2003). Women's Empowerment and Social Context: Results from five Asian countries, Gender and Development Group .<https://scholar.google.com.eg>
28. Mishra, Gunman (2016): The Psychological Facets of Women Empowerment at Workplace. *International Journal of Recent Trends in Engineering Research*, vol. 2.Issue 11; November.
29. Nechtwey, J.L (2001). Women Employment and Possibilities for EMPOWERMENT: A comparative Analysis of Morocco, Algeria and Tunisia, PHD the University of Wisconsin Milwaukee <http://www.libumi>.
30. Street, G.(2004): Women in Sport leadership, Sport Scotland, Edinburgh.
31. World Bank, 2015-2015: World Development indicators, Washington.
32. Zareen, fand Naqvi, Lubna (2002): How Do Women Decide to work in Pakistan? (With Comments), the Pakistan Development Review, Vol 41, No.4, Papers and Proceedings of Development Economists, Islamabad.

المخلص

واقع تمكين وتعزيز المرأة المصرية وعلاقته بتولي المناصب القيادية في المؤسسات الرياضية

أ.م.د. الشيماء محمد إبراهيم عبد الواحد
أستاذ مساعد بقسم العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية
كلية التربية الرياضية للبنات
جامعة الإسكندرية

أ.م.د. سحر السيد أبو العلا السيد
أستاذ مساعد بقسم العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية
كلية التربية الرياضية للبنات
جامعة الإسكندرية

تهدف الدراسة إلى إلقاء الضوء على واقع تمكين المرأة المصرية لتولي مناصب قيادية بالمؤسسات الرياضية وذلك من خلال، التعرف على المراكز القيادية التي تشغلها المرأة المصرية بالمؤسسات الرياضية وعلاقتها ببعض المتغيرات الأولية، والتعرف على بعض الصعوبات التي تواجه المرأة بالمناصب التي تتولاها في المجال الرياضي، وتحديد العلاقة بين مستويات التعزيز وتمكين المرأة المصرية في المجال الرياضي والمراكز القيادية التي تتولاها بالمؤسسات الرياضية. حيث استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي التحليلي ، وأجريت الدراسة على عينة عدادها (١٨٣) امرأة ، والتي تم اختيارهن بالطريقة العشوائية المنظمة من السيدات العاملات في المجال الرياضي بشتي مجالاته ، وتم تقسيمهم بواقع عدد (٢٥) سيدة للدراسة الاستطلاعية وعدد (١٥٨) للدراسة الأساسية، وقد أسفرت نتائج الدراسة على وجود علاقة ارتباط معنوي بين البيانات الأولية للمرأة والمراكز القيادية التي تحتلها في المجال الرياضي حيث جاءت وظيفة مدربة في المرتبة الأولى بنسبة ٦٢.٧% ، وفي المرتبة الأخيرة وظيفة حكم أو عضو بلجنة التحكيم بنسبة ٣.٢% ، وان من أهم المعوقات التي تعوق المرأة المصرية لتولي المناصب القيادية بالمؤسسات الرياضية هي عدم تقدير المؤسسة للمجهودات التي تقوم بها من خلال دعمها بالحوافز والمكافآت المادية والمعنوية ، كما توصى الباحثتان بنشر ثقافة الوعي بأهمية تمكين المرأة المصرية وتعزيزها لتولي المناصب القيادية بالمؤسسات الرياضية.

Summary

The reality of empowering and promoting Egyptian women and relationship to hold leadership positions in sports institutions

Assist. Profe. Sahar El-said Abu El-Ala El-Sayed

Assistant Professor, Department of Educational,
Psychological and Social Sciences
Faculty of Physical Education for Girls
Alexandria University

Assist. Profe. Alshimaa Mohamed Ibrahim Abd Elwahed

Assistant Professor Department of Educational,
Psychological and Social Sciences
Faculty of Physical Education for Girls
Alexandria University

The study aims to shed light on the reality of empowering Egyptian women to hold leadership positions in sports institutions, through identifying the leadership positions that Egyptian women occupy in sports institutions and their relationship to some basic variables, identifying some of the difficulties facing women in the positions they occupy in the sports field, determining the relationship between levels of promotion and empowerment of Egyptian women in the sports field and the leadership positions they assume in sports institutions. The researchers used the descriptive analytical method.

The study was conducted on a sample of (183) women, which selected randomly from women working in different fields of sport field .They divided it into (25) women for the exploratory study and (158) for the basic study. Our study revealed a significant correlation between the basic variables of women and the leadership positions they occupy in the sports field. The position of a trainer came in the first place by percentage of 62.7% and the position of a referee or a member of the arbitration committee came in the last rank by percentage of 3.2% .

One of the most important obstacles that hinder Egyptian women from assuming leadership positions in sports institutions is lack of appreciation from the institutions toward women efforts through supporting them by incentives, financial and moral rewards.

The two researchers recommend spreading a culture of awareness of the importance of empowering Egyptian women and promoting them to take leadership positions in sports institutions.