

الملخص: تحدف هذه الدراسة على تأكيد الدور القيادي للمرأة في الميدان الرياضي لدى فئة ذوي الاحتياجات الخاصة في ظل تحديات المجتمع العربي هذه الفئة التي تعاني من بعض الضغوطات الاجتماعية والنفسية التي قد تعيق من تكيفهم في المجتمع ولتحقيق أهداف الدراسة تم إتباع المنهج الوصفي، الذي يعتمد على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالاتها انطلاقا من تحديد المشكلة ، تم اختيار عينة البحث ، وأساليب جمع المعلومات والبيانات وإعدادها ووضع قواعد لتنظيمها وتصنيفها ثم تحليلها وتفسيرها واستخلاص التعليمات والاستنتاجات كما حرصنا في بحثنا الى الوصول إلى نتائج أكثر دقة وموضوعية ومطابقة للواقع، حيث قمنا باختيار عينتنا المتمثلة في مجموع النساء التي تولين مناصب قيادية أو مسؤوليات في الاتحادات الرياضية المتواجدة بولاية الجلفة وعددهن 30 امرأة وذلك من اجل الوقوف على النجاحات والإخفاقات التي حققتها المرأة في مجال تولي المسؤوليات الرياضية وكذا الاطلاع على واقع القيادة النسوية في هذا الميدان .

Summary: This study aims to emphasize the leadership role of women in the field of sports in the category of people with special needs in light of the challenges of the Arab society this group, which suffers from some social and psychological pressures that may hinder their adaptation in society and to achieve the objectives of the study was followed descriptive approach, which depends on the collection of facts and analysis and interpretation to draw their connotations based on the identification of the problem, the sample of research, methods of collecting information and data prepared and setting rules for organizing and classifying them and then analyzing them and extracting instructions and conclusions as well as In our research, we were keen to reach more accurate, objective and reality-matching results, where we selected our sample of the total number of women in leadership positions or responsibilities in the 30 sports federations in the state of Al-Jelfa in order to identify the successes and failures achieved by women in the field of sports responsibilities as well as to learn about the reality of women's leadership in this field.

قيادة المرأة في الميدان الرياضي

لدى فئة ذوي الاحتياجات

الخاصة

د. الطيب فيرم*

جامعة زيان عاشور الجلفة

(الجزائر)

tayeb firem17@gmail.com

د. طش عبد القادر

جامعة زيان عاشور الجلفة

(الجزائر)

tachesport@gmail.com

مقدمة

2. الوقوف على النجاحات والإخفاقات التي حققتها المرأة

في مجال تولي المسؤوليات الرياضية.

3. إضافة بحوث جديدة في مجال القيادة الرياضية وما تعلق

بها بالعنصر النسوي.

4- منهج البحث:

اعتمد الباحث على الأسلوب الوصفي وطريقة جمع وتحليل البيانات والوثائق بهدف جمع البيانات من الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة في مجال البحث بهدف تكوين خلفية نظرية.

5- تحديد المفاهيم المصطلحات:

الميدان الرياضي: هي تكوين اجتماعي يرتبط بالمجال الرياضي كمهنة وصناعة تحدد أهدافها بطبيعة الأنشطة التي تمارسها تلك المؤسسة والعلاقات المتفاعلة بين تلك الأنشطة ومؤسسات المجتمع الأخرى (نصير قاسم خلف، 8، 2011).

القيادة: القيادة هي خلاصة سمات وسلوكيات تميز القائد عن المرؤوسين من حيث القدرة على التأثير، وتعرف القيادة كذلك من خلال علاقات الأشخاص وقدرتها على توجيه جهود الأفراد لتحقيق هدف ما، وذلك من خلال التزام الأفراد بقرارات القائد ذو السلطة الممنوحة من مصادر القوة التنظيمية والشخصية.

ذوي الاحتياجات الخاصة: هم أفراد في المجتمع تعاني من أمراض تحد من قدراتهم العقلية، والجسدية، والنفسية، والتي تؤثر بشكل كامل على حياتهم، لذا فهم يحتاجون إلى عناية خاصة تتناسب مع متطلباتهم واحتياجاتهم.

6- الدراسات السابقة:

1- " لسبل والطرق الكفيلة بتفعيل دور المرأة في مجال ممارستها

للعمل الإداري والقيادي "

من إعداد الباحث الشهابي ، 2002، كان الهدف من هذه الدراسة إلى معرفة واقع المرأة العربية في ممارستها للعمل الإداري والقيادي، وأهم الاتجاهات والدوافع التي تدفع المرأة في تبوء الموقع القيادي، والتركيز على السمات والخصائص التي يجب أن تتوفر في المرأة لمساعدتها في ممارسة عملها القيادي، ومدى التكافؤ في احتلال المواقع القيادية بين الرجل والمرأة، وأهم المشكلات والصعوبات التي تعاني منها المرأة العربية في ممارستها للعمل الإداري والقيادي، ووضع الاستراتيجيات التي من شأنها تفعيل دور المرأة في مجال ممارستها

المراة إنسان لها الحق في القيادة كما للرجل وفي مختلف المجالات، فللمراة شريكة الرجل في مسار البقاء وما كان الرجل بقادر وحده على مجابهة كل تحديات الطبيعة في العلم والعقل وبناء الوجود الإنساني في كل منطلقاته ومتطلباته.

ومشاركة المراة في النشاط الرياضي يعد مظهراً من مظاهر التقدم الحضاري بجميع المجتمعات ويعكس آثاره الايجابية على الصحة العامة واللياقة البدنية والنفسية وبالتالي على الأسرة والمجتمع بصورة عامة.

ومع بروز ظاهرة Femininity in the Workplace

الأثوثة في مواقع العمل وأهمية موضوع ما يطلق عليه بالتنوع diversity تزداد أهمية إجراء الدراسات والبحوث لتحديد معالم وإدراك ووضع مفهوم وتحديات تولي المراة للمسؤوليات القيادية.

1- الإشكالية:

● ما هو واقع ممارسة المراة للمناصب القيادية في الميدان الرياضي؟

● هل هناك تحديات (الأطر التنظيمية، تقبل المجتمع، الاستعدادات الشخصية) تحول دون ممارسة المراة لمهام قيادية في المؤسسة الرياضية؟

● هل هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية ما بين ممارسة المراة للمهام القيادية والتحديات (الأطر التنظيمية، تقبل المجتمع، الاستعدادات الشخصية) في المؤسسة الرياضية ؟

2- الفرضيات:

● هناك تحديات (الأطر التنظيمية، تقبل المجتمع، الاستعدادات الشخصية) تحول دون ممارسة المراة لمهام قيادية في المؤسسة الرياضية

● توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية ما بين ممارسة المراة للمهام القيادية والتحديات (الأطر التنظيمية، تقبل المجتمع، الاستعدادات الشخصية) في المؤسسة الرياضية.

3- أهمية البحث:

1. الاطلاع على واقع القيادة النسوية في الميدان الرياضي.

للباحث (Bullough, 2008) خلال أسلوب المقارنة بين الثقافات إلى دراسة النساء القيادات حول العالم ومعرفة القوى الصغرى والكبرى التي تعوق أو تدعم وصول المرأة للمناصب القيادية في مجال الأعمال أو المجال السياسي. وقد جمعت البيانات من 213 دولة وشملت حوالي 300 متغير للقيادة في مجال الأعمال بعينة مقدارها 115 مفردة، وفي القيادة في المجال السياسي بعينة مقدارها 181 مفردة.

وأهم نتائج هذه الدراسة: أن التنمية البشرية والاقتصادية يشكّلان محور أساسي في تقدم المرأة؛ فتوفير الاحتياجات الأساسية كالتعليم ومحو الأمية والصحة الإنجابية هي الأمور الأكثر أهمية في الدول ذات المشاركة المنخفضة للمرأة في المناصب القيادية، بينما يشكل التأمين الصحي والتعليم العالي الأمور الأكثر أهمية في البلدان التي تشكل النساء فيها نسبة أعلى في المناصب القيادية.

• أن الحريات السياسية والاقتصادية وسياسات تمكين المرأة لها دور كبير في زيادة عدد النساء القيادات في جميع المجالات.

• حيث أن سيادة القانون ووضوح حقوق الملكية والدعم الحكومي هي أمور ضرورية لتسهيل دخول المرأة للأنشطة النسائية؛ تتجه النساء لمجال ريادة الأعمال في الدول التي توفر الدعم التجاري، بينما تتجه النساء للانضمام للأنشطة السياسية في الدول التي لا توفر هذا الدعم.

• أن المعايير الثقافية التي تدعم قيم العمل الجاد، الإنجاز الشخصي، الفردانية، الاستعداد للمخاطرة والقيادة التشاركية تعد مؤشرا هاما لمستوى مشاركة المرأة في المناصب القيادية.

أولا : الدراسة النظرية:

1- مفهوم الإدارة في الميدان الرياضي:

كان الهدف من بروز نظام الإدارة الرياضية في العصر الحديث هو التطور والتقدم في هذا ميدان الرياضي، و إن طبيعة رعاية الرياضيين تمتاز باستمراريتها مواكبة الحركة المتطورة للرياضة وإن إدارة شؤونهم تعتبر من أهم وأصعب الوظائف الإدارية في أي مؤسس، وهذا يعتمد على الإداريين والمدربين والمشرفين وجميع العاملين في مجالات وميادين الرياضة (حمود داود الربيعي، 12، 2006).

إن على جميع العاملين في المجال الرياضي أن يكونوا من ذوي الاختصاص أو الخبرة لأن التخصص في العمل الرياضي و تحقيق

للعمل الإداري والقيادي، وكانت أهم نتائج الدراسة : قد جاءت مؤكدة أن أهم الدوافع لتولي المرأة المواقع القيادية هي: الرغبة وحب العمل، وتأكيد الذات والطموح، والمقدرة على تحمل المسؤولية، والخبرة الوظيفية في مجال العمل ومؤهلاتها العلمية، والحرص على تعزيز مكانة المرأة، والعلاقة الجيدة بالمسؤولين والمرؤوسين بالعمل. وتأسيسا على ذلك فإن اتجاهات المرأة ودوافعها في ممارستها للعمل الإداري والقيادي ينبع من تركيزها على تحقيق الذات وتحقيق المكانة الاجتماعية اللائقة بها، وإثبات جدارتها وكفاءتها وقدرتها على توظيف مجالات العمل الإداري كالتخطيط والتوجيه والرقابة والإشراف واتخاذ القرارات الرشيدة التي تساعد على تحقيق أهداف منظماتها بفاعلية عالية.

2- " معوقات تولي المرأة للمناصب القيادية في المجتمع القطري "

من إعداد الباحث الغانم الشهابي، 2008، وكان الهدف من هذه الدراسة إلى تحديد المعوقات التي تواجه المرأة لتوليها المناصب القيادية في المجتمع القطري، وأعد الباحثون استبانته وتم تطبيقها على عينة والتي بلغ عددها 1015 شخصا يمثلون مختلف شرائح المجتمع، وكانت النسبة متقاربة ما بين عدد الذكور والإناث، كما شملت الدراسة أيضا 23 مؤسسة وكان 52 % منها من المؤسسات قديمة المنشأ والتي مضى على إنشائها 20 عاما، و 52 % منها يعمل في القطاع الحكومي. ومن بين النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن المجتمع يتبنى رؤية معينة حول أدوار المرأة وتضعها في صورة التابع، وليس في مركز الصدارة، مما يؤثر على فرص حصولها على مناصب قيادية، كما لا تزال الصورة التقليدية للمهن المناسبة لعمل المرأة مسيطرة على ذهنية المجتمع، حيث يركز المجتمع على المهن الإدارية والكتابية وفي مجال التعليم، وهذا هو النمط السائد الذي تعمل فيه المرأة، تبني العينة لموقف معارض إلى حد ما للأدوار القيادية للمرأة، وذلك لكون المجتمع لديه صورة جاهزة محددة المواصفات لصورة المرأة، وبهذه الصورة النمطية تأثر موقف الرجل من قضية تولي زوجاتهم للمناصب القيادية، فكانت المعارضة من عدد كبير منهم، وحسب الدراسة أيضا فقد اتضح أن أغلبية أفراد العينة يفضلون أن يكون رئيسهم رجلا وفي هذا تساوى الذكور والإناث، فحسب وجهة نظرهم فإن المرأة غير صالحة لهذا النوع من الأعمال.

3- " العوامل العالمية المؤثرة على مشاركة المرأة في القيادة "

القانونية) من خلال العمليات الإدارية (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة).

2- المرأة والمهام القيادية:

يرى Vecchio إن مفهوما القيادة والجنس (الذكر والأنثى) قد تطورا بصورة متقابلة ومتشابهة بعدما كان في السابق التصور السائد بان الذكورة والانوثة قطبين متضادين (بتهاج أحمد علي، 2003، 349).

ومفهوم القيادة تغير وظهرت اتجاهات تشدد على أهمية الوظيفة Initiating، واتجاهات أخرى تبين أهمية علاقات الأفراد Consideration. ويعكس الأسلوب القيادي الاتجاهين في آن واحد. ومن هنا نشأ وتطور ما يسمى بـ Androgyny Style of Leadership. وقد كانت نتائج الدراسات والبحوث بخصوص هذا الأسلوب Androgyny غير قاطعة وغير واضحة.

ويرى Vecchio بأن كل النظريات الادارية المتعلقة بالقيادة تستند على فكرة التساوي والمعادلة بين مفاهيم الأنوثة والاهتمام بالموظفين، والذكورة مع التركيز والاهتمام بالوظيفة كأقطاب مختلفة. هذا الفكرة المتعلقة بالتساوي تعكس التفكير الجزأ فيما يختص بموضوع الجنس، مما يؤكد أنه لا توجد مبررات على وجود فروق بين أساليب المرأة والرجل القيادية، استنادا على قوالب الأدوار الاجتماعية. ويبين Nelton أن التنظيمات الأكثر نجاحاً تسمح بالاختلافات فيما يختص بأساليب القيادة. فالمرأة القائمة حالياً تستخدم أساليب القيادة التقليدية (الاهتمام بالوظيفة) كأسلوب خاص بالرجل، مع أسلوبها الخاص (الاهتمام بالموظفين). وهذا يعكس شمولية سلوكيات القائد والعملية القيادية.

والدراسات الحديثة المتعلقة بالقيادة تؤكد بأن أسلوب المرأة القيادي هو الأسلوب الأمثل للتنظيمات والمؤسسات المستقبلية، والتي تعتمد كثيراً على تطوير الفريق الواحد. هذا الأسلوب يعكس إستراتيجية

المرأة في إدارة حياتها توصف بكونها Communion.

وهناك من يرى بأن أسلوب المرأة القيادي مناسباً لقوالب الدور الاجتماعي، مما يدفع بجهود المرأة وطاقاتها المبذولة بان تكون أكبر من الرجل لتحقيق العدالة المنشودة.

متطلباته من إنجاز وتسيير وتنفيذ ومتابعة البرامج والمشروعات والمهام المتعلقة به تتطلب قدرات وكفاءات متميزة تحمل صفات خاصة.

من ذلك قدم العديد من العلماء والباحثين في المجال عدة تعريفات للإدارة في المؤسسة الرياضية منها: « فن تنسيق عناصر العمل والمنتج الرياضي، في الهيئات الرياضية وإخراجه بصورة منظمة من أجل تحقيق أهداف هذه الهيئات » (مفتي ابراهيم حمادة، 1999، 17).

كما تعرف: « توجيه كافة الجهود داخل الهيئة الرياضية لتحقيق أهدافها ». وقد عرفت كذلك على أنها: « الإدارة الرياضية هي المهارات المرتبطة بالتخطيط والتوجيه والمتابعة الميدانية والقيادة والتقييم داخل هيئة تقدم خدمة رياضية أو أنشطة بدنية أو ترويجية ».

ويمكن أن يعطى مفهوم للتسيير الرياضي: المقدرة الإدارية الحديثة في مهمة بناء مجتمع رياضي أفضل للوصول إلى مستويات رياضية متقدمة، ويرجع ذلك بالدرجة الأولى إلى وجود مؤسسات رياضية تؤدي دورها بفاعلية وكفاءة بالإضافة إلى مجموعة الأفراد المنوط بهم أداء العديد من المهام والواجبات اتجاه الأندية الرياضية والتي تتطلب التحلي بمهارات إدارية عديدة تجعل من السهل مواجهة واقتحام المشاكل الإدارية التي تعترض تقدم المؤسسة الرياضية نحو تحقيق الهدف الأساسي من وجودها والذي يتمثل في رفع المستوى الرياضي للناشئ والشباب وتقدم الحركة الرياضية في ظل الاحتراف الرياضي ونظام العولة.

وذهب حسن شلتوت إلى تعريف الإدارة الرياضية من خلال الدور القيمي كخدمة للآخرين حيث قال: « الإدارة الرياضية تعني الخدمة وإن من يعمل في الإدارة يقوم بخدمة الآخرين أو يؤدي الخدمة عن طريق الإدارة إنها عملية تنفيذ الأعمال بواسطة آخرين عن طريق تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة مجهوداتهم » (حسن شلتوت وحسن معوض، 2003، 152).

التعريف الإجرائي : ويمكن أن نعطي تعريفا إجرائيا للإدارة في المؤسسة الرياضية كالتالي:

الإدارة في المؤسسة الرياضية هي عملية تحقيق الأهداف المسطرة من خلال عملية التفاعل والتنسيق ما بين مكونات المؤسسة الرياضية من (الموارد المالية، الموارد البشرية، الموارد المادية، والجوانب

القائد الإداري لعمل المرأة كان في مقدمة المشكلات كما أن عدم الفعالة والثقة بقرارات وآراء المرأة، وأن الفكرة السائدة لدى القادة الإداريين بعدم قدرة المرأة على تحمل المسؤولية القيادية، وعدم قدرتها على مواجهة مشكلات العمل، وأن مؤهلاتها وخبرتها الوظيفية محدودة كلها عوامل ساعدت على عدم توفر الفرصة أمام المرأة لتولي المناصب القيادية في المؤسسات التي تعمل بها.

2-2- التحديات الاجتماعية:

وهي كل العراقيل المتعلقة بنظرة المجتمع لعمل المرأة وتوليها المناصب القيادية، وكذا انتشار فكرة المهام القيادية خاصة بالرجل، محدودة عمل المرأة،

2-3- التحديات الشخصية:

كل التحديات المتعلقة بشخصية المرأة في حد ذاتها مثل الحالة العائلية وعدم قدرتها التنسيق ما بين العمل في الوظيفة وواجباتها في المنزل وتربية الأولاد وحقوق الزوجية، إضافة عدم ثققتها بنفس نتيجته التنشئة الاجتماعية الذكورية، الخوف من الفشل، عدم وجود الحافز والرغبة في تبوء موقع أعلى، عدم الاهتمام بتثقيف المرأة.

ثانيا : الدراسة التطبيقية:

1- مجتمع وعينة الدراسة:

مجموع النساء التي تولين مناصب قيادية أو مسؤوليات في الاتحادات الرياضية وعددهن 30 امرأة ، وعينة البحث أخذنا كل أفراد المجتمع أي 30 امرأة، ويبين الجدول (1) توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها.

النسب المئوية	المجموع	العدد	التعيين	
33 %	30	10	أقل من سنة	الخدمة
50 %		15	من سنة إلى 3 سنوات	
17 %		5	أكثر من 3 سنوات	
93 %	30	28	مسؤولية إدارية	المسؤوليات
7 %		2	مسؤولية تدريسية	

الجدول رقم (1) توزيع عينة الدراسة .

الدراسة، وقد قسم الاستبيان إلى ثلاثة أجزاء ، الجزء الأول يتعلق بمعلومات المستجيب على الاستبيان من أفراد العينة، الجزء الثاني يتناول فقرات متعلقة بتمكين المرأة من المسؤوليات القيادية، والجزء الثالث يتناول فقرات لها علاقة بالتحديات (الأطر التنظيمية، تقبل

وتتفق Harriman مع Marshall بأنه لا توجد هناك فروق بين أسلوب المرأة والرجل في القيادة. وبأن المرأة القائد تبذل جهداً وطاقة أكبر من الرجل.

وتوعز Kanter اختلاف المرأة عن الرجل فيما يختص بالأسلوب القيادي إلى ميل ونزعه التنظيم إلى توظيف النساء، في وظائف تعكس قوالب الأدوار الاجتماعية للمرأة .

وتتفق Klenke مع Kanter من حيث كون النساء تحرم من مصادر القوة بسبب سياسات والأطر التنظيمية في المؤسسات.

ويوضح Jones and George عدم اختلاف المرأة عن الرجل فيما يختص بالأسلوب القيادي، إلا أن المرأة تميل لأسلوب المشاركة في أغلب الأحيان مقارنة بالرجل. وينسب ذلك إلى أمرين:

الأمر الأول: محاولة المرأة القائد من التغلب على الرفض الخفي لسلطتها كأمرأة قائد.

الأمر الثاني: هو كون المرأة أكثر قدرة على تطوير علاقات إنسانية أفضل في المؤسسة.

3- تحديات المرأة في الميدان الرياضي:

2-1- التحديات التنظيمية:

التحديات هي كل العراقيل والعقبات التي تواجه عمل المرأة وتوليها للمناصب القيادية في ميدان عملها بالمؤسسة الرياضية وغالبا ما تأخذ شكلا رسميا مثل القوانين واللوائح والتعليمات، او تكون في شكل غير رسمي مثل الإرشادات والنصائح والضغط (محمد القضاة، 2011، 138).

ولتحديات الأطر التنظيمية تأثير كبير على تبؤ المرأة للموقع القيادي، حيث أكدت الغالبية العظمى من النساء القياديات إلى تدني نظرة

2- أداة البحث:

قامنا بإعداد استبيان خاصة بالدراسة وذلك بالاعتماد على بعض البحوث والدراسات السابقة التي مشاهجة لموضوع الدراسة الحالية، وأجريت على الاستبيان تعديلات حتى تتسجم مع متغيرات

المجتمع، الاستعدادات الشخصية) ممارسة المرأة للمسؤولية القيادية. حسب القراءة التالية:
وقد تم الاعتماد في المقياس على مقياس (ليكارت الخماسي)

أوافق بشدة	أوافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5 درجات	4 درجات	3 درجات	2 درجة	1 درجة

الجدول رقم (2) التقديرات التدريجية لاجابات خماسية السلم (لمقياس ليكارت).
المدى : يحسب المدى = أعلى رتبة في المقياس - أدنى نقطة في المقياس.

$$\text{المدى} = 5 - 1 = 4$$

ولتحديد وتقييم القيم الإحصائية التي تعبر عن درجة الموافقة والموقف العام للمبحوث من خلال اجابته حول مفردات الفقرات حسب المجالات المذكورة في الاستبانة ومن أجل تحديد الحد الأدنى والأعلى لمقياس (ليكارت) قمنا بوضع المقياس التالي:

$$\text{طول المدى} = \frac{\text{المدى}}{\text{عدد الدرجات}} = \frac{4}{5} = 0.8$$

أوافق بشدة	أوافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
[5 ، 4.2]	[4.2 ، 3.4]	[3.4 ، 2.6]	[2.6 ، 1.8]	[1.8 ، 1]

الجدول رقم (3) الحدود التي تفصل الاجابات خماسية السلم (لمقياس ليكارت)

-1-4

صدق أداة البحث:

- مدى الوضوح والفهم للعبارات في الاستبيان.
- توزيع وترتيب العبارات على أبعاد الاستبيان.
- تناسب سلم ليكارت مع الخاصية المقاسة.

وتم الرد من قبل المحكمين وكانت لهم بعض التوصيات والتصحيحات والإضافات والمحذوفات،

2-4- ثبات أداة البحث:

من أجل اختبار صدق ثبات أداة الاستبيان قمنا بتطبيق الأداة على عينة مكونة من (10) مبحوثا وقد استعملنا اختبار الثبات المعروف معامل ألفا كورنباخ Cronbach's Alpha Coefficient، وأجرينا حساب هذا الاختبار باستعمال برنامج (SPSS).

بعد تصميم استمارة الاستبيان قام الباحثان بعرضها على مجموعة من المحكمين من الدكاترة والباحثين في مجال موضوع البحث وكان عددهم (5) في تخصصات التربية البدنية والرياضة، إدارة الأعمال، إدارة الموارد البشرية، وقد طلب منهم تقييم صلاحية الاستبيان وموضوع البحث من حيث:

- مدى ملائمة محاور الاستبيان مع أهداف الدراسة أو ما يسمى (الصدق المنطقي)
- التناسق والتكامل ما بين الأسئلة في فقرات الاستبيان ومدى معالجتها لموضوع البحث أو ما يسمى (صدق المحتوى).
- الصياغة اللغوية للعبارات الدالة على الأفكار المعبرة عن موضوع البحث.

كل المقياس	معامل الثبات	البعد	
**0.0919	**0.777	تفويض المسؤولية	مقياس المسؤوليات القيادية
	**0.0803	العمل كفريق	
	**0.786	تطوير الشخصية	
**0.0932	**0.780	الأطر التنظيمية	مقياس التحديات
	**0.717	تقبل المجتمع	
	**0.886	الاستعدادات الشخصية	

دالة عند مستوى الدلالة (0.01) / دالة عند مستوى الدلالة (0.05)

الجدول رقم (4) نتائج معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبائية.

في جدول (4) قيمة معامل ألفا كرونباخ هي مرتفعة لكل مجال من مجالات الاستبانة ومعامل ثبات أداة الدراسة ككل 0.919 و 0.932 وهي مرتفعة ما يدل على ثبات النتائج بتطبيق هذه الأداة في دراستنا.

3- عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية:

وكانت الإجابة عليه في الفقرات الاستبائية الموضحة في الجدول (5):

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبرة	الرقم
1	1.03	3.793	هناك احترام ما بين المرأة وزملائها في العمل	1
3	1.15	3.310	هناك حافز للمرأة للتوليها المنصب القيادي	2
4	1.03	2.966	هناك متابعة لعمل المرأة من قبل المسؤول	3
2	0.88	3.655	هناك شعور بجو الأمن والسلامة في العمل	4
5	1.17	2.931	للمرأة حرية القرار في المهام المكلفة بها	5
7	1.16	2.793	وجود دورات تدريبية لتطوير المهام القيادية	6
6	0.96	2.897	تحدد المهام الخاصة بالمرأة بدقة	7
	1.11	3.236	معدل القيم	

الجدول رقم (5) عرض نتائج السؤال الأول .

الرتبة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
2	1.17	3.280	تفويض المسؤولية
3	1.11	3.236	العمل كفريق
1	1.19	3.354	تطوير الشخصية
/	1.13	3.054	المجموع

الجدول رقم (6) الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمسؤوليات القيادية.

وهو الأعلى وذلك من خلال تكثيف الدورات التدريبية في القيادة وكذا الممارسة التطبيقية للمهام القيادية.

- وتشير النتائج أن هناك احترام لدور المرأة القيادي حيث نجد هذا البعد في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.793 وانحراف معياري 1.03 مما يكسب المرأة المسؤولة ثقة في توليها لمهامها واطمئنان في منصبها وهذا ما تقويه الفقرة الرابعة من الجدول (5) حيث جاء شعور الأمان في المرتبة الثانية،

من خلال نتائج الجدول (6) وجدنا الوسط الحسابي الكلي 3.236 والانحراف المعياري 1.11 .

- المرتبة الأولى تطوير الشخصية وفي المرتبة الثانية تفويض المسؤولية، والمرتبة الثالثة العمل كفريق.

- هذه النتائج تعطي فكرة بأن الجهات المسؤولة في المؤسسة الرياضية تكلف المرأة بمسؤوليات قيادية مع تشجيع المرأة على تطوير شخصيتها القيادية حيث جاء هذا البعد بمتوسط حسابي 3.280

معياري 1.19 مما يؤكد بان للمرأة احتياج كبير لعملية التدريب والتكوين حتى تؤدي مهامها وهذا ما تفتقر إليه المؤسسة الرياضية. نتائج السؤال الثاني : هل هناك تحديات (الأطر التنظيمية، تقبل المجتمع، الاستعدادات الشخصية) تحول دون ممارسة المرأة لمهام قيادية في المؤسسة الرياضية؟

- وتشير كذل نتائج الجدول (5) أن هناك ضعف في الدورات التدريبية التي تؤهل المرأة في مهامها القيادية وهذا قد يزيد في عبء تولي المهام لدى المرأة وبالرجوع للجدول (6) نجد أن في المرتبة الأولى هو تطوير الشخصية بمتوسط حسابي 3.354 وانحراف

الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبرة	الرقم
الأطر التنظيمية				
2	0.81	3.586	مهام الوظيفة تشكل عائقا للمرأة (السفر، العمل ليلا)	1
3	1.2	3.138	تولي المسؤولية القيادية يتطلب شروطا فيزيولوجية لا تتوفر في المرأة	2
1	0.99	3.655	تتوفر الكفاءات المدربة من بين النساء الموظفات	3
تقبل المجتمع				
2	0.96	3.895	عدم التوفيق ما بين الوظيفة والعمل المنزلي	4
1	0.99	3.897	يرى المجتمع أن المرأة أقل قدرة من الرجل	5
3	1.39	3.793	رفض الاختلاط مع الرجال	6
الاستعدادات الشخصية				
3	0.97	3.552	لا توجد للمرأة طموحات في تولي المناصب القيادية	7
1	1.071	3.724	رعاية الأولاد أهم من المنصب القيادي	8
2	1.05	3.690	يعيق الزواج المبكر من تولي المرأة للمناصب القيادية	9
	1.09	3.476	معدل القيم	

الجدول رقم (7) عرض نتائج السؤال الثاني .

الرتبة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
2	1.17	3.335	الأطر التنظيمية
3	1.15	3.281	تقبل المجتمع
1	1.13	3.561	الاستعدادات الشخصية
/	1.14	3.392	معدل القمي

الجدول رقم (8) الوسط الحسابي والانحراف المعياري للتحديات.

3.281 وانحراف معياري 1.15 ، وهذه النتائج تعطي تصورا أن التحدي الأول في تولي المناصب القيادية بالمؤسسة الرياضية يعود للمرأة في حد ذاتها وعدم قدرتها على التوفيق ما بين عملها وواجبها الأسري وهذا ما يبرر ذهاب عينة البحث في الجدول (7) إلى رعاية

من الجدول (8) جاء ترتيب التحديات كالتالي: في المرتبة الأولى الاستعدادات الشخصية للمرأة بوسط حسابي 3.335 وانحراف معياري 1.17 وفي المرتبة الثانية الأطر التنظيمية المعمول بها في المؤسسة الرياضية وفي المرتبة الثالثة جاء تقبل المجتمع بوسط حسابي

نتائج السؤال الثالث: هل هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية ما بين ممارسة المرأة للمهام القيادية والتحديات (الأطر التنظيمية، تقبل المجتمع، الاستعدادات الشخصية) في المؤسسة الرياضية.

من أجل التحقق من فرضية هذا السؤال استخدم الباحثان معامل الارتباط بيرسون (r) وهو مقياس للعلاقة بين متغيرين يأخذ قيمه ما بين +1 و -1 وقد تكون قوة العلاقة الارتباطية (قوية، متوسطة، ضعيفة، معدومة). ويمكن أن نصف قيم معامل الارتباط حسب

تصنيف Hinkle and Others

(سنة 1979) (نبيل جمعة صالح النجار، 2007، 166) وهو من أكثر التصنيفات المشهورة والمعتمدة في الدراسات والبحوث العلمية لحساب تصنيف قيم معامل الارتباط (بتصرف من الباحثان).

القيمة	عند 0.00	من 0.00 إلى أقل من 0.20	من 0.20 إلى أقل من 0.50	من 0.50 إلى أقل من 0.80	من 0.80 إلى أقل من 1.00
التفسير	لا توجد علاقة	علاقة ضعيفة	علاقة متوسطة	علاقة قوية	علاقة قوية جدا

الجدول رقم (9) تقييم قيمة معامل الارتباط بيرسون

الفرضية الصفرية H0: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية ما بين ممارسة المرأة للمهام القيادية والتحديات (الأطر التنظيمية، تقبل المجتمع، الاستعدادات الشخصية) في المؤسسة الرياضية.

الفرضية البديلة H1: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية ما بين ممارسة المرأة للمهام القيادية والتحديات (الأطر التنظيمية، تقبل المجتمع، الاستعدادات الشخصية) في المؤسسة الرياضية.

المستقل	المتغير التابع	
أداء المسؤوليات القيادية	تحديات الواقع لتولي المسؤولية القيادية	المجدولة T
	قيمة r	0.78
	المحسوبة T قيمة	26.47
	Sig درجة معنوية	0.001
	القرار	علاقة ارتباط موجبة وقوية

الجدول (10) علاقة الارتباط بين أداء المسؤوليات القيادية وتحديات الواقع لتولي المسؤولية القيادية

موجبة وقوية ذات دلالة إحصائية بين أداء المسؤوليات القيادية للمرأة وبين تحديات الواقع لتولي المسؤولية القيادية مجتمعة (الأطر التنظيمية، تقبل المجتمع، الاستعدادات الشخصية) في الميدان الرياضي عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) ودرجة ثقة 0.95، ومنه نقبل الفرضية البديلة التي تقول بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية ما بين ممارسة المرأة للمهام القيادية والتحديات (الأطر التنظيمية، تقبل المجتمع، الاستعدادات الشخصية) في المؤسسة الرياضية.

الأولاد أولى من المنصب بمتوسط حسابي 3.724 وانحراف معياري 1.071 وكذا حاجز الزواج المبكر بمتوسط حسابي 3.690 وانحراف معياري 1.05، وجاء في المرتبة الثانية الأطر التنظيمية وهذا ما يتفق مع ذهاب العينة إلى أن مهام الوظيفة تشكل عائقا للمرأة (السفر، العمل ليلا) رغم اتفاق أفراد العينة بأنه تتوفر الكفاءات المدربة من بين النساء الموظفات، وجاء تقبل المجتمع لتولي المرأة المناصب القيادية وما تتطلبه من جهود في المرتبة الثالثة مما يعطي مؤشرا بأن المجتمع أصبح أكثر انفتاحا وتقبلا لعمل المرأة القيادي رغم انه يرى بأنها أقل قدرة من الرجل كما جاء في الجدول رقم (7) في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي 3.897 وانحراف معياري 0.99.

من نتائج الجدول رقم (10) وجدنا قيم علاقة الارتباط بين أداء المسؤوليات القيادية للمرأة وبين تحديات الواقع لتولي المسؤولية القيادية مجتمعة (الأطر التنظيمية، تقبل المجتمع، الاستعدادات الشخصية) هي 0.78 وقيمة T المحسوبة 26.47، وهي قيمة ارتباط معنوي عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) وقيم T المحسوبة أكبر من قيمة T المجدولة والمقدرة 1.96 وبدرجة الثقة 95% وقيم (r) أكبر من القيمة 0.50 وأقل من 0.80 فنقول بأن هناك علاقة الارتباط قوية، وهذا يبرر بوجود علاقة ارتباط طردية

- 4- الاستنتاجات:
- 6-1- الاستنتاجات:
- 1- أظهرت نتائج هذا البحث أن 70% من أفراد العينة يوافقون على قدرة المرأة وكفاءتها لتولي المناصب القيادية، وذلك لوجود السمات القيادية عند الرجل والمرأة على حد سواء، والمرأة أكثر انضباطاً بنسبة 15.8% من العينة، و30% من العينة لا يوافقون على تولي المرأة المناصب القيادية بسبب نظرهم للمرأة بأنها عاطفية.
- 2- من نتائج الدراسة ذهب أكثر من 60% على أن واجباتهن نحو أسرهن لا تشكل تحدياً أو عائقاً لتوليهن المناصب القيادية.
- 3- وأظهرت نتائج الدراسة أن نظرة المجتمع لتولي المرأة منصبها العادات والتقاليد التي طبع عليها المجتمع، وقد لاحظنا في السنوات الأخيرة انحصاراً لهذه النظرة ولم تبقى إلا في المناطق النائية والقرى الأرياف التي مازال القانون الحاكم فيها هو قانون العشيرة والقبيلة.
- 6-2- التوصيات والاقتراحات:
- 1- إعطاء المزيد من التمكين للنساء العاملات بمهارات القيادة والتفاوض والعمل.
- 2- تنظيم دورات تدريبية وورش عمل لبناء القدرات القيادية النسائية واكتسابهن مهارات القيادة والعمل الجماعي.
- 3- تقديم الدعم المادي للمرأة التي تسعى لتقلد المناصب القيادية من جانب أفراد أسرتها، وعدم النظر إلى ذلك على أنه نوع من أنواع الترف الذي لا مجال له.
- 4- تقديم الهيئات والجمعيات النسائية الدعم للمرأة وتشجيعها على تولي السلطة ومواقع اتخاذ القرار.
- 5- تشجيع وتكريم توثيق النماذج النسائية الناجحة في المهام القيادية بالمؤسسات الرياضية.
- 6- إجراء المزيد من الدراسات والبحوث حول الدور القيادي للمرأة في المؤسسات الرياضية وما التحديات والعقبات والطموحات التي تضمن إنجاحه.
- المراجع.
- 1- ابتهاج أحمد علي (2003): المرأة وأنماط القيادة الإدارية، المؤتمر السنوي الرابع في الإدارة
- 2- القيادة الإبداعية لتطوير وتنمية المؤسسات في الوطن العربي، سوريا.
- 3- حسن شلتوت وحسن معوض (2003): التنظيم والإدارة في التربية الرياضية، دار الكتاب الحديث، مصر.
- 4- محفوظ، مجدي عاطف (2004): معوقات ممارسة البرامج والأنشطة الجماعية بمراكز الشباب، المؤتمر العلمي السابع عشر، المجلد الخامس، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- 5- محمد القضاة (2011): واقع التمكين الإداري للمرأة في الجامعات الأردنية العامة، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، جامعة مؤتة، الأردن، العدد 26.
- 6- محمود داود الربيعي (2006): تصورات مستقبلية لإدارة العمل الرياضي، مجلة علوم التربية الرياضية، العدد 3، المجلد 5، العراق.
- 7- مفتي إبراهيم حمادة (1999): تطبيقات الإدارة الرياضية، مطابع آمون، القاهرة.
- 8- نصير قاسم خلف: نموذج مقترح لإدارة العلاقات العامة في المؤسسات الرياضية في العراق، جامعة العراق، 2011.
- 9- نبيل جمعة صالح النجار (2007): الإحصاء في التربية والعلوم الإنسانية مع تطبيقات برمجية SPSS، الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 9- Robing daft : Organization theory and design, 4th edition staple west 1992.p 25
- 10- Gutek, B. A., & Morasch, B. (1982) Sex-ratios, sex-role spillover, and sexual harassment of women at work. Journal of Social Issues, Vol. 38, No 4.