

الفصل الأول

موضوع الدراسة وأهميته

تمهيد

- أولاً: مشكلة الدراسة وأهميتها.
- ثانياً: أهداف الدراسة وتساؤلاتها.
- ثالثاً: المفاهيم الأساسية للدراسة.
- رابعاً: الاطار النظري للدراسة.
- خامساً: الاستراتيجية المنهجية للدراسة.

أ- نوع الدراسة

ب- المنهج المستخدم للدراسة

ج- طريقة الدراسة

د- أداة الدراسة

سادساً: مجال الدراسة .

سابعاً: الدراسات السابقة .

خاتمة

تمهيد:

نظراً لدور المرأة ودور الدولة الرائد بمنظوماتها ومؤسساتها وتشريعاتها في مساندتها مساندة قوية بما اتاحته لها من آليات تساعد على تمكينها مما أدى الى احراز تقدم في مسيرة تغير جميع أوضاعها وصولاً الى أعلى المناصب القيادية ، وأصبحت صاحبة كلمة وقدرة على اتخاذ القرارات الخاصة بالمجتمع من خلال تولى العديد من المواقع القيادية ، ومن هنا تحرص تلك الدراسة على اجراء دراسات حالة عن بعض الشخصيات النسائية في مدينة الاسكندرية لتمييزها بتولى المرأة العديد من المناصب القيادية .

وقد احتلت فكرة تمكين المرأة بالاهتمام العالمي والاقليمي والمحلي لدور المرأة الفعال في نهضة المجتمع وتقدمه ونتيجة لهذا الاهتمام ظهرت العديد من المؤسسات والمنظمات التي تنادي بحقوق المرأة والمساواة بينها وبين الرجل كما أقرت العديد من الدول التشريعات والقوانين الداعمة لدور المرأة ولهذا قطعت المرأة بصفة عامة والمرأة العاملة بصفه خاصة شوطاً كبيراً من اجل تمكينها الاقتصادي والاجتماعي والسياسي واسناد لها المناصب ذات القرارات ولكن مازال هناك الكثير من المعوقات التنظيمية والمادية والثقافية والاجتماعية والسياسية التي تعرقل المرأة في المضى قدماً نحو الامام وتعرقل مسيرة تقدمها .

وبالتالى أصبح مفهوم تمكين المرأة مجالاً مهماً من مجالات الابحاث والدراسات العلمية والمؤتمرات والمحافل الدولية ، فالمرأة لديها طاقات وقدرات لابد العمل على دعمها وتعزيزها ولاسيما أن تمكين المرأة شرط أساسي لتقدم المجتمع وتنميته ، ويشكل معياراً أساسياً لحالة المجتمع الحضارية باعتبار الحضارة نتاج إنساني مشترك بين أفراد المجتمع رجالاً ونساءً.

بالاضافة الى ذلك القيادة هي عادات مكتسبة وتربية مستمرة مع الايمان بان هناك أشخاص قد يولدون بصفات مكتسبة فطرية الا ان الاصل ان القائد يصنع فالكاريزما وحدها لا تكفى لصناعة القائد يجب له ان يتعلم مهارات ويكتسب صفات ويصقل نفسه دائماً لكي ينجح.

وتتضمن القيادة النسائية الناجحة العديد من المقومات والخصائص التي تساعد على النجاح في تولى المناصب القيادية ، وبالإضافة الى التمتع بكافة الحقوق والواجبات التي كفلتها لها التشريعات والقوانين المستفاد من الدستور الذى لايفرق بين المرأة والرجل ، ومن خلال منظمات تسهم بدورها في تمكين المرأة ، وذلك بالتطبيق واقعياً على بعض الشخصيات النسائية ممن يشغلن المناصب القيادية.

ومن هنا سوف نتناول في هذا الفصل مشكله الدراسة وأهميتها النظرية والتطبيقية وأهداف الدراسة وتساولاتها، والمفاهيم الأساسية للدراسة ، والاطار النظرى للدراسة ، والاستراتيجية المنهجية للدراسة ، مجال الدراسة وأخيراً استعراض أهم الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة .

أولاً: مشكلة الدراسة وأهميتها :

يعد وضع المرأة ومكانتها في أي مجتمع من المؤشرات الهامة على مستوى تطور هذا المجتمع ، فالمجتمعات المتقدمة هي التي تفسح المجال أمام المرأة لإخذ دورها الكامل في بناء المجتمع ، ولا يمكن لأى مجتمع أن يدعى أنه متقدم أو يسير على طريق التطور بدون الاهتمام بالمرأة ، وتعتبر تمكين المرأة في مختلف المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية حيوية لنمو المجتمع وحدث توازن فيه إذا ما أريد لهذا المجتمع أن يواكب متطلبات الحياة العصرية واستحقاقات التطور البشرى في القرن الحادي والعشرين ، فتبنت الكثير من الدول وخاصة مصر فكرة تمكين المرأة فى الدساتير وموائيق جديدة تشمل بشكل واضح النساء كمواطنين متساوين ومنحت لهن حقوق أكبر للتمكن من العمل القيادى .⁽¹⁾

وأصبحت المرأة تغطي العديد من المناصب القيادية بشكل متزايد ويعتبر ذلك نتيجة مباشرة لتغير الاتجاه نحو عمل المرأة والنظر إليها باعتبارها عنصر فعال في المجتمع وزيادة القبول الاجتماعي لدورها القيادي ومع الاهتمام بتوظيف المرأة في مختلف المجالات أصبحت هناك حاجة ملحة إلى تمكينها من تولى المناصب القيادية .⁽²⁾

بالإضافة الى هناك زحف نسائي متواصل على مناصب الرجال ، وبعد تاريخ طويل من النضال نجحت المرأة فى تولى العديد من المناصب القيادية لتصبح سفيرة ووزيرة وبرلمانية وقاضية ومحامية وناجحة فى كثير من المهن .⁽³⁾

وبالرغم من ذلك النضال ألا أنها مازالت تواجه العديد من المعوقات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتنظيمية والذاتية والنفسية وغيرها من المعوقات التى تنعكس بشكل مباشر على تمكينها من المناصب القيادية في المجتمع المصري .

ولاشك لى تحقق المرأة النجاح و نتائج إيجابية فى المجال القيادى لا بد أن تتوافر مقومات و سمات وخصائص ، وذلك يتطلب أن تكون واثقة من قدراتها لتتمكن من مواجهة الكثير من المعوقات التى تقف أمام معارفها ومهاراتها، متطلعة إلى كل جديد وحريصة على التحلي بهذه المقومات التى تمكنها من ممارسة القيادة .

وفي ضوء ماسبق تبرز مشكلة الدراسة في تساؤل رئيسي مؤداه : ماواقع تمكين المرأة من تولى المناصب القيادية فى المجتمع المصري ؟

ومن خلال عرض إشكالية الدراسة فإنه يمكن لنا أن نبين أهميته النظرية والتي تتجسد في أن موضوع الدراسة واحد من موضوعات قضايا المجتمع المعاصر وهو موضوع خاص بتمكين المرأة من المناصب القيادية ، ودراسة واقع تمكين المرأة من الوظائف الادارية العليا والمناصب الوزارية والمناصب القضائية والمجالس المحلية والسلطة التشريعية ومعرفة مقومات نجاحها القيادى والخصائص القيادية النسائية الناجحة والمعوقات التى تحول دون تمكينها .

-
- (1) وصال نجيب العزاوي ، المرأة العربية والتغيير السياسي، الاردن ، دار اسامة للنشر والتوزيع ، 2012 ، ص 7 ، ص 10.
 - (2) نادية أحمد السيد على ، أثر إدراك القيادة النسائية للعدالة والالتزام التنظيمى على فعالية إدارة الأزمات ، رسالة ماجستير غير منشورة ، اكااديمية السادات للعلوم الإدارية ، 2007 ، ص 12.
 - (3) مها خير الله ، المرأة المصرية والمناصب القيادية ، البرنامج التنموى للمرأة والطفل ، 2006 ، ص 41 .

كما تستمد الدراسة أهميتها النظرية أيضاً من أهمية موضوع تولى المرأة للمناصب القيادية باعتباره من الموضوعات التي لقيت ولا تزال تلقى الاهتمام من الباحثين في هذا المجال حيث اثبتت العديد من الدراسات ان ما يميز المؤسسات الناجحة عن غيرها يعود بشكل أساسى الى مدى توفير القيادة الفعالة والمؤثرة التي تمتلك المهارات الاساسية التي تمكنها من قيادة المؤسسة بفاعلية وتوجيه العاملين فيها.

ومن ناحية ثانية تكمن الأهمية التطبيقية للدراسة :أنه فى ظل الاهتمام المتزايد بتمكين المرأة فى كافة المجالات وفى ظل مؤشرات تمكين المرأة ، فقد رأت الباحثة ضرورة التعرف على مؤشرات تمكين المرأة فى مواقع القيادة بالإضافة الى أنها محاولة جادة لتوفير بيانات يمكن من خلالها صياغة رؤية تسعى نحو توضيح الرؤية المستقبلية عند وضع الاستراتيجيات والبرامج الخاصة بتمكين المرأة ولمساعدة تحسين أوضاعها.

كما أن الدراسة الراهنة تعد اسهاماً في البحوث المستقبلية ، ومن نتائجها لفت الانتظار الى المعوقات والتحديات التى قد تحد من تولى المرأة المناصب القيادية ، بالإضافة الى كونها خطوة لتقديم صورة واقعية من خلال دراسة حالات بعض الشخصيات النسائية فى المواقع القيادية والتعرف على أهم المعوقات التى تعوق تقدمهم ومطابقة سماتهم الوظيفية والاقتصادية والاجتماعية بمقومات نجاح العمل القيادى بصفة عامة .

ثانياً: أهداف الدراسة وتساؤلاتها:

أهداف الدراسة :

لكل دراسة أو بحث هدف أو غرض حتى يكون ذا قيمة علمية وبذلك تضمن الدراسة عدد من الاهداف التى يمكن تحديدها فيما يلى :-

- 1- توضيح واقع تمكين المرأة المصرية من تولى المناصب القيادية .
- 2- التعرف على مؤشرات تمكين المرأة .
- 3- الكشف عن المعوقات التى تواجه تمكين المرأة .
- 4- رصد مقومات نجاح القيادة النسائية.
- 5- التعرف على اسهام المنظمات والتشريعات فى تمكين المرأة .
- 6- وضع رؤى مستقبلية للنهوض بأوضاع المرأة .

تساؤلات الدراسة :

من خلال أهداف الدراسة تصاغ مجموعة من التساؤلات التي تحاول الدراسة الإجابة عليها وتتمثل هذه التساؤلات فيما يلي :

- 1- ماهى أهم المراحل التاريخية في عملية تمكين المرأة ؟ و ماهى مؤشرات تمكينها ؟
- 2- مدى واقع تمكين المرأة المصرية فى مختلف المواقع القيادية ؟
- 3- ما المعوقات التى تعوق تمكين المرأة ؟
- 4- ماهى أهم خصائص وسمات التى يجب توافرها لوجود قيادة نسائية ناجحة ؟
- 5- إلى اى مدى اسهمت المنظمات والتشريعات فى تمكين المرأة ؟
- 6- ماهى أهم الرؤى المستقبلية للنهوض بأوضاع المرأة المصرية ؟

ثالثاً: المفاهيم الأساسية للدراسة :

1- تمكين المرأة Women Empowerment

التمكين في اللغة العربية تعنى مصدر تمكن يقال تمكن عند الناس أي علا شأنه وتمكن من الشئ أي قدر عليه أو ظفر به ، وتمكن فلان عند الناس أي عظم عندهم .⁽¹⁾ ويشق مفهوم التمكين من الفعل يمكن ويعنى عملية منح السلطة أو تخويل السلطة الى شخص ما ، ويعبر عن الحرية الواسعة في الاختيار والفعل فهو زيادة سلطة الشخص وسيطرته على مصادر الثروة والقرارات التى تؤثر على حياته .⁽²⁾

ولقد اكتسب هذا المفهوم أهمية متزايدة منذ مطلع التسعينيات حيث تم استخدامه من قبل المؤسسات الدولية والبنك الدولي بهدف وضع إطار لتحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية للنساء من أجل إعادة تشكيل الهياكل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية على كافة المستويات ، لذلك اتجهت المنظمات الدولية إلى تطوير مفهوم تمكين المرأة واعتبرته عملية توسيع لنطاق الخيارات المتاحة أمام النساء ورفع مستوى إنتاجهن . وتعالى الأصوات المنادية بضرورة تمكين المرأة ولقد ظهر ذلك في المؤتمر العالمى للسكان بالقاهرة (1994) وفي مؤتمر الامم المتحدة للنساء فى بكين (1995) .⁽³⁾

كما شاع استخدام هذا المصطلح فى السياسات والبرامج التنموية ، حيث جاء ليعبر عن واقع الاتجاه نحو دعم موقف وقدرات المهمشين ، ومن ثم أنتقل المفهوم من الواقع الى التنظير وهو في ذلك يختلف عن بعض المفاهيم الاخرى التي صيغت نظرياً بشكل مجرد أولاً ثم بحثت عن الواقع الذي يمثلها .⁽⁴⁾

(1) معجم اللغة العربية الوسيط، الجزء الاول ، القاهرة، دار المعارف ، ص 987 .

(2) Anju Malhotra , Measuring Women's Empowerment as a variable in International Development the world bank workshop , 28 June, 2002, p.3.

(3) هناء إبراهيم رزق ندا ، برامج التنمية البشرية وتمكين المرأة سياسياً، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة المنصورة، كلية الاداب ، قسم اجتماع ، 2011 ، ص 12 .

(4) Haleh Afshar, Women and Empowerment: Illustrations form the Third World, New York, 1998, p11- 12.

ولقد ظهر العديد من التعريفات لهذا المصطلح ويرجع هذا إلى عدم وجود اتفاق على وضع تعريف محدد ومن بين هذه التعريفات : حيث يرى البعض أن التمكين بمثابة عملية وعي ، وتأسيس قدرات تقود إلى إمكانية أكثر ، وقوة في التحكم في صنع القرار ، وممارسة لفعل من أجل إحداث التغيير .

كما أشار فرييري Freire إلى ارتباط هذا المصطلح بالقضية النسوية ، حيث أن القائمين على مشروع "Arab Women Speak Out" الذي يشرف عليه مركز النساء العربيات للتدريب والبحث تبناوا التعريف الذي قدمته هذه الباحثة وزملاؤها لتحديد ملامح عملية التمكين إذ يعتقدون أنه " العملية التي تزيد الخيارات ، وترفع قدرات الأفراد ، كما إنها تهدف إلى تطوير الإمكانيات الإنسانية لتصل إلى أقصى مداها " ويتضمن التمكين من هذا المنظور الافتراض بأن الناس سيكونون بعد تمكينهم قادرين على التحكم والسيطرة على حياتهم في سياق بيئتهم .⁽¹⁾

كما تم استخدامه من قبل المؤسسات الدولية والبنك الدولي في لغتهم وخطاباتهم ، وهكذا ارتبط مفهوم "تمكين المرأة " بفكر (الجنرد) الذي تدور حوله معظم مصطلحات الأمم المتحدة، وقد أشارت الأمم المتحدة إلى التمكين باعتباره مدخلاً لتحسين أوضاع المرأة وقد لاقى هذا المفهوم قبولاً كبيراً بين الحركات النسائية في العالم الثالث حيث تعرف الحركة النسوية التمكين على أنه التغيير الراديكالي للابنية والمؤسسات التي تؤدي لخضوع المرأة.⁽²⁾

ومن ثم تصبح النساء من خلال تمكينها قادرة على تنظيم أنفسهن وزيادة الاعتماد على الذات للتأكيد على حقهم المستقل لجعل الخيارات والتحكم في الموارد التي ستساعد في تحدي القضاء على التبعية الخاصة بها وذلك من خلال التأكيد على حقهن في الاختيار.⁽³⁾

ولقد ظهر مفهوم "تمكين المرأة" Women's Empowerment "في تقرير البنك الدولي باعتباره هدف من أهداف التنمية لسببين :-

أولاً :- لأن تحقيق العدالة الاجتماعية هدف في حد ذاته .
ثانياً :- لأن تمكين المرأة هو وسيلة لتحقيق أهداف أخرى كمحاربة الفقر .

وهكذا اعتبر البنك الدولي التمكين أحد العناصر المكونة الرئيسية للحد من الفقر ، و كهدف للمساعدة في تحقيق التنمية ، كما قام بتنفيذ استراتيجية طموحة لتعزيز تمكين المرأة وقد استخدم هذا المصطلح في كثير من الأحيان للدعوة إلى أشكال معينة من سياسات و الاستراتيجيات ، ويظهر هذا في وثائق الأمم المتحدة، وجمعية المرأة في التنمية ، وزارة التنمية الدولية ، وغيرها من المنظمات التي تعزز تمكين النساء ولكنها تختلف في مدى قدرتها على تصور أو مناقشة كيفية تحديد ذلك .

(1) نسيمه مصطفى الخالدي ، تمكين المرأة في المنهاج المدرسي، الطبعة الأولى ، عمان ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، 2011 ، ص33.

(2) محيا زيتون ، المرأة والتنمية مناهج نظرية وقضايا عملية ، القاهرة، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية ، 2000 ، ص15.

(3) Thresiamma Varghese, Women Empowerment in Oman: A study based on women Empowerment, East journal of psychology and Business, 2 February 2011, P.37.

وتشترك جميع هذه التعريفات في أمرين :- أولاً :- أنها تصف عملية التمكين (the Empowerment process) بأنها عملية تتطوى على تطور إيجابي ، وأنها الانتقال من حال (التمايز أو عدم المساواة) الى حال آخر هو المساواة وأنها تهدف إلى " إحداث تغيير إيجابي في علاقات القوة في المجتمع بغرض إلغاء المعوقات التي تحد من خيارات المرأة واستقلالها ويكون لها تأثير سلبي على حياتها ثانياً :- أنها تركز على المرأة كعامل فعال في عملية التمكين وليست مجرد متلق؛ حيث انه لا يوجد تغيير دون وجود عامل للتغيير هو المرأة⁽¹⁾.

ومن ناحية أخرى ترى جبري وزملاؤها أن الاعتقاد بالفاعلية أو التمكين الذاتي يشجع النساء على المشاركة بشكل كامل في عملية التطوير وليس انتظار التطوير ليأتي الى مجتمعاتهن ، لأن هؤلاء النساء يريدن أن يساعدن في توجيه تلك العملية ، ولذلك فإن تطوير احترام الذات والحس الذاتي هما عنصران ضروريان لنجاح عملية التمكين.⁽²⁾

كما ظهرت بعض التعريفات التي ترى أن التمكين يعنى المرأة التي تشعر بالثقة في نفسها ولديها إمكانية التحليل ، وتستطيع أن تتحكم في قرارات حياتها بصفة عامة ، بالإضافة إلى أن عملية التمكين اتخاذ القرارات وممارسة السلطة والتقليل من عدم المساواة في النوع ، وذلك يتطلب إدراك النساء لاحتياجاتهن الإستراتيجية ووضعهن الاجتماعي.⁽³⁾

كما عرفها صابر بلول أن كلمة التمكين تعنى امتلاك الفرد للقوة ليصبح عنصراً مشاركاً بفعالية في شتى مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية أى امتلاك القدرة على إحداث تغيير في الآخر، الذي قد يكون فرداً أو جماعة أو مجتمعاً بأكمله ، ومن هنا فإن مفهوم التمكين يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمفهوم تحقيق الذات أو حضورها وتعزيز قدراتها في المشاركة والاختيار الحر ، أو ما يختصره مفهوم " تعزيز القدرات".⁽⁴⁾

كما قدم تقرير تقدم المرأة العربية تعريفاً للتمكين بأنه " عملية تتضمن بناء القدرات وخلق بيئة مواتية تسمح باستخدامها وإشباع كافة القدرات الكامنة ، ويتضمن التعريف السابق أربعة محاور رئيسية وهى : الاحتياجات الضرورية ، بناء القدرات ، البيئة المواتية ، وتحقيق الرفاهية ."⁽⁵⁾

كما يعنى أيضاً أن كل الناس يجب أن يكونوا فى وضع يتيح لهم المشاركة الكاملة فى القرارات والاليات التي توجه حياتهم ومصيرهم وهذه المشاركة تتيح لهم الوصول الى خيارات أوسع فى توجيه مصيرهم وتفتح مجالات عمل جديدة والحصول على وسائل الانتاج، كما يعنى التمكين العمليات التي تساعد الفقراء وخاصة النساء اللاتي لا يتمتعن بالقوة powerless من الحصول على الاستقلال الذاتي Autonomy والتحكم والثقة بالنفس، والقدرة على اتخاذ القرارات.⁽⁶⁾

(1) رويدا عطية ، التنوع الاجتماعى وأبعاد تمكين المرأة فى الوطن العربى ، القاهرة ، منظمة المرأة العربية ، 2010، ص 41-42.

(2) نسيم مصطفى الخالدي ، تمكين المرأة فى المنهاج المدرسي، مرجع سابق، ص 33.

(3) هناء إبراهيم رزق ندا ، برامج التنمية البشرية وتمكين المرأة سياسياً، مرجع سابق، ص 15 .

(4) صابر بلول ، التمكين السياسي للمرأة العربية بين القرارات والتوجهات الدولية والواقع ، مجلة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مجلد 25، العدد الثاني، 2009 ، ص 650.

(5) مريم أحمد الأسود، علاقة التعليم بتمكين المرأة من المشاركة فى التنمية المجتمعية بليبيا، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الاسكندرية ، 2008، ص 34 .

(6) سلطنة مسعود أبوبكر عبد الرحيم ، الوضع الاجتماعى للمرأة والتنمية البشرية المستدامة -دراسة ميدانية للمرأة الليبية في سوق العمل فى المنطقة الشرقية ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، كلية الاداب ، قسم اجتماع ، 2008، ص ص 42-43.

أما تقرير التنمية البشرية عام 1995، يؤكد أن التمكين يدور حول المشاركة أذ يجب أن يشارك الأفراد بالكامل ليس فحسب في القرارات والعمليات التي تشكل حياتهم و ممارسة خياراتهم وإنما أيضاً من أجل الأسهم في النمو الاقتصادي والتنمية الشاملة فالتمكين ليس فقط الوصول إلى صنع القرار ، ولكن أيضاً يجب أن يشتمل على العمليات التي تؤدي إلى أن الناس يعتبرون أنفسهم قادرين و يحق لهم المشاركة في صنع القرار. (1)

وتتوصل (لورين) في دراسة لها حول خبرات النساء إلى ثلاثة معاني للتمكين وهي :

- 1- التمكين كإحساس داخلي عميق بالذات .
- 2- التمكين كقدرة على المبادرة في العمل بالاستناد إلى الحس الداخلي للذات ، والثقة بامتلاك المهارات والقدرات، و بقيام المرأة بماتريد القيام به ومعرفة ما تريد القيام به ، أي الاختيار والسيطرة على ذلك الاختيار.
- 3- التمكين كقدرة على الانتماء للحياة والارتباط بمظاهرها الحيوية بفاعلية ، وهذه تعني التواصل مع الذات ومع الآخرين في المجتمع. (2)

ففي تعريف لمصطلح (تمكين المرأة) نقرأ ما يفيد أنه يعني: إعطاء المرأة حق السيطرة والتحكم في حياتها الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والجنسية، وحققا في اتخاذ القرارات المتعلقة بالإنجاب خاصة في سن المراهقة، والوقاية من الأمراض الجنسية أو الممارسات الجنسية غير المأمونة، وإتاحة كافة الفرص لحصولها على المشورة والمعلومات والخدمات. و تعرف فانيسا جريفين التمكين: (إنه يعني مزيداً من قوة المرأة، والقوة تعني لها: مستوى عالٍ من التحكم ومزيد من التحكم؛ وإمكانية التعبير والسماع لها، والقدرة على التعريف والابتكار من منظور المرأة، والقدرة على الاختيارات الاجتماعية المؤثرة والتأثير في كل القرارات المجتمعية، وليس فقط في المناطق الاجتماعية المقبولة كمكان للمرأة، والاعتراف بها كمواطن متساوٍ مع الآخرين، والقوة تعني قدرة على المساهمة والمشاركة في كل المستويات الاجتماعية، وليست مجرد القوة في المنزل، والقوة تعني أيضاً مشاركة المرأة مشاركة معترف بها وذات قيمة). (3)

ويهدف تمكين النساء الى تحقيق العديد من الاهداف والتي من أهمها :-

- 1- تحدى الايديولوجيا السائدة وتحويل الهياكل والمؤسسات التي تعزز تمييز الجنس وعدم المساواة الاجتماعية مثل الاسرة ، الطبقة، الدين ، المؤسسة التعليمية ، أجهزة الاعلام والممارسات ، والنظم الصحية ، والقوانين والمواثيق المدنية ، والعمليات السياسية ،النماذج التنموية ، المؤسسات الحكومية .
- 2- تحقيق المساواة والانصاف استناداً على المشاركة المتوافقة بين الرجال والنساء واعطاء المرأة فرصة ادارة قدراتها الحقيقة .

(1) Zoe Oxaal, Gender and empowerment definitions approaches and implications for policy, institute of Development studies, Brighton, October 1997, P.2-4.

(2) نسيمه مصطفى الخالدي ، تمكين المرأة في المنهاج المدرسي ، مرجع سابق، ص35-36.

(3) فائق صبحي همام عبد الحليم ، دراسة اتجاهات الطالبة / المعلمة بكليات رياض الاطفال نحو تمكين المرأة وعلاقته ببعض العوامل الديموجرافية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية رياض الاطفال ، 2012 ، ص3 .

3- التأكيد على أسهامات النساء فى التنمية المستدامة ، من خلال المشاركة الكاملة فى عمليات اتخاذ السياسات والقرارات فى كل المراحل والمشاركة فى كافة أوجه الانتاج والتوظيف وايجاد الدخل ، والتعليم والصحة والعلوم والتقنية والرياضة والثقافة والنشاطات ذات العلاقة بالسكان والمجالات الاخرى وذلك من خلال وجود النساء كمتخذات للقرار فاعلات ومشاركات ومستفيدات .

4- ضمان توفير التعليم اللازم لجميع النساء لمقابلة احتياجاتهن الانسانية ، ولممارسة حقوق الانسان ، مما يتوجب على الدول إنصاف وتمكين النساء واتخاذ الخطوات اللازمة لازالة عدم المساواة بينها وبين الرجال بأسرع مايمكن.⁽¹⁾

ولقد عرف البعض مفهوم التمكين على أنه عملية وعرفه البعض الآخر على أنه استراتيجية وعرفه آخرون على أنه أداة أو أسلوب لتنظيم المجتمع ولكن من الثابت التأكيد على الحقوق وتحقيق المساواة بين الجميع ، وهناك من يعرف التمكين بأنه إضفاء القوة ، والقوة هنا تعنى أن يكون للمرأة كلمة مسموعة ولديها القدرة على اتخاذ في القرارات الاجتماعية المؤثرة على المجتمع ككل وأن تكون موضع احترام كمواطنة تتساوى مع الرجل ولها إسهاماتها على كل المستويات في المجتمع .

كما يشير ميللر الى تمكين المرأة بأنه قدرة المرأة أو مجموعة النساء فى ان يقاوموا التحكم المفروض عليهن أو انكار حقوقهن على المصادر الاجتماعية والمادية والتي من خلالها يحصلن على القوة والتي تعوقها عناصر ثقافية جامدة .

ويرى ديفيد هاريسون التمكين بأنه استراتيجية محورية لتنمية المجتمع حيث تهتم بتعزيز أداء المجتمعات المحلية عن طريق بناء قدرات المجتمع وتمكينهم من اتخاذ القرارات وتحديد الاختيارات المتعلقة بهم.⁽²⁾ وباستعراض التعريفات السابقة نلاحظ الاتى :

- 1- مفهوم التمكين مفهوم حديث نسبياً ، الأمر الذى نعزو إليه عدم وضوحه ، واللبس الذى يحيط به .
 - 2- إن التمكين ينطوى على تطوير فاعلية المرأة ، وإزالة الحواجز التى تحول دون ممارسة تلك القدرة .
 - 3- لايمكن أن يظل مفهوم التمكين ثابتاً ، لأنه عملية مستمرة تتفاعل مع السياقات المجتمعية المختلفة .⁽³⁾
- ولعل تأمل جوهر عملية تمكين المرأة يجعلنا نصل إلى فهم أعمق لمكونات هذا المفهوم ، والتي يمكن أن نجملها فيما يلي :

• التمكين عملية مستمرة تقوم على إثارة الوعي وتتعلم من خلالها النساء معارف جديدة حول : الحقوق والواجبات الفردية والحريات في مجتمعهن ، ظروفهن ، وخياراتهن ، وحاجتهن ، معيقات ومحددات التنمية النسوية في المجتمع الإنساني وفي مجتمعاتهن خاصة .

(1) سلطنة مسعود أبوبكر عبد الرحيم ، الوضع الاجتماعى للمرأة والتنمية البشرية المستدامة -دراسة ميدانية للمرأة الليبية في سوق العمل فى المنطقة الشرقية ، مرجع سابق، ص 43.

(2) Ropert Adams , social work Empowerment, third Edition, Macmillan , 2005 , p.8.

(3) Haleh Afshar, Women and Empowerment: Illustrations form the Third World, New york, 1998, p.10.

- يستلزم التمكين تدريباً تتخرب من خلاله النساء في مشاغل تدريبية من أجل : إثارة الوعي حول القضايا النسوية في مجتمعهم ، التعرف على مزيد من المحددات الشخصية والمجتمعية من خلال التدريب على مهارات التفاوض ، والحوار ، وتنمية التفكير الناقد وغيرها .
- يرتبط نجاح التمكين بمقابلة الحاجات الفعلية للأفراد وجعلهم يلمسون آثاره الإيجابية من خلال التحسن في واقعهم الحياتي المعيشي مادياً أو معنوياً أو كليهما ، ومن ثم يجب أن يبدأ التمكين من القاعدة للقيمة والعكس ، إذ أن دور الخبراء ليس املاء المعرفة بل التفاعل مع الممكنين لتوليد المعرفة لديهم ولتعزيز قدراتهم للوصول بهم إلى أقصى إمكاناتهم وهو يقوم على تحمل المسؤولية والانغماس في هموم وحاجات وأولويات المجتمع بفاعلية .
- أن اكتساب التمكين لايعني ممارسة السلطة على الآخرين ، بل جعل النساء أكثر قدرة للسيطرة على حياتهن في سياق بيئاتهن ولديهن المكانة على استخدام القوى التي اكتشفنها في ذواتهن لتحسين الواقع وللوصول لنساء أخريات لتمكينهن.⁽¹⁾

التعريف الاجرائي :

يقصد بتمكين المرأة ، هي تعزيز قدرة المرأة على السيطرة والتحكم واتخاذ القرارات وتأسيس قدرات ومهارات ومقومات تقود إلى إمكانية توليها المناصب القيادية في المجتمع المصري ، و قوة التحكم في صنع القرار و القدرة على المشاركة في كل المستويات السياسية والقيادية.

2- القيادة Leadership :

أذا رجعنا الى الفكر اليوناني واللاتيني كنقطة انطلاق لتحديد معنى القيادة لوجدنا أن القيادة (Leadership) مشتقة من الفعل (يفعل أو يقوم بمهمة ما) وذلك - كما ذكر ارندت Arendt لأن الفعل اليوناني Archein بمعنى يبدأ أو يقود أو يحكم يتفق مع الفعل اللاتيني ومعناه يحرك أو يقود وكان الاعتقاد السائد يقوم على أن كل فعل ينقسم الى جزئين بداية يقوم بها شخص واحد أو عمل ينجزه آخرون وذهب ارندت الى أن العلاقة بين القائد والاتباع تنقسم الى وظيفتين متباينين وظيفة أعطاء الاوامر وهي من حق القائد وظيفة تنفيذ الاوامر وهي واجبة على اتباعه.

واستنتاجاً من هذا التحليل يخلص ارندت الى أن كلمة قيادة كانت تتطوى على علاقة اعتمادية متبادلة بين من يبدأبالفعل وبين من ينجزه وان هذه العلاقة يترتب عليها تمثيل دورين متباينين يمثل الدور الاول من يتولى القيام بالعمل- وهو القائد- ووظيفته أعطاء الاوامر - وهم الاتباع - ووظيفتهم تنفيذ الأوامر وهذا واجب عليهم وان قوة ومقدرة من يبدأ بالفعل - وهو القائد - تتجسد في روح المبادرة بالفعل والمخاطر التي يتحملها في سبيله أكثر من تجسدها في انجاز لهذه المهمة .⁽²⁾

(1)DeepNarayan : Empowerment and poverty Education (washington :D.C.USA,world Bank ,2000 , p.13.14.

(2) نبيل حامد موسى ، القيادة الادارية فى الدول النامية ، الاسكندرية ، المكتب العربى الحديث ،1990، ص 86-87 .

كما أن القيادة ظاهرة عرفت لها كافة أشكال المجتمعات الإنسانية أثناء مراحل تطورها من خلال وجود قائد ينظمها ، بل إن وجودها في حد ذاته سبباً لتطور هذه المجتمعات ، إذ تأثير قائد ينظمها ويوزع الأدوار على أفرادها ، ويرشدها إلى الأهداف المطلوب الوصول إليها من خلال توجيهه لأعضائها والسيطرة عليهم ، والتأثير في سلوكهم ، معنى هذا أن القيادة ظاهرة اجتماعية تعمل من خلال فهم الجماعة وإشباع حاجاتها ، ومن هنا تصيح وسيلة من وسائل تحقيق أهداف الجماعة ، وحل مشكلاتها ، وتوجيه نشاطها ، إلى اتجاهات اجتماعية إيجابية .

وتعد القيادة ظاهرة معقدة نظراً لما يحيط بشخصية القيادة التنظيمية أو الفرد القياى من مشاكل متنوعة وتظهر كفاءة القائد في مواجهة للمواقف التنظيمية ، وعلاقته بالآخرين .⁽¹⁾

ولقد ظهرت أفكار عديدة تحاول وضع وصف دقيق ومحدد للقيادة ، وذلك على فترات متتالية ، ففي البداية كان يعتقد أن القيادة موهبة يولد بها الإنسان وتكبر وتعيش معه ، ومن الطبيعي أن تكون مثل هذه المعتقدات ذات قبول لدى المجتمع في ظروف زمانية ومكانية قديمة ، وحتى الآن لا يستطيع أحد أن ينكر أن هناك بعض القادة الموهوبين الذين ظهوروا في فترات تاريخية سابقة ، ولعبوا في حياة شعوبهم أدواراً مميزة مازال التاريخ يسجلها لهم حتى الآن ، ولكن هؤلاء كانوا حالات نادرة ، وظن المجتمع قديماً أنه يحتاج إليهم وبصفة خاصة في المجتمعات الأقل نمواً .

ولكن العالم الآن يعيش عصر الواقعية والحقائق والتفكير العقلاني والتنبؤات المبنية على أسس علمية ، ولذلك فهو يحتاج إلى القائد أكثر من البطل ، القائد الذي يملك قدر من المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لاداء دوره بجانب الاستعداد والموهبة للوقوف على تطور الفكر نحو القيادة.⁽²⁾

ولقد أسفرت جهود العلماء على اختلاف تخصصاتهم واتجاهاتهم الايديولوجية على وضع معايير ثابتة يمكن على أساسها اختيار القيادة الكفاء ، وفيما يلي عرض لهذه المعايير التي تنحصر في مجموعتين :

أ - التركيز على معايير شخصية تدور حول الصفات والسمات الشخصية ، كالذكاء ، والثقة بالنفس ، وبعض الخصائص الجسمية والعقلية ، وكذلك سلوكه .

ب- معايير موضوعية ترتبط بالمركز القياى .

بناءً عليه نتناول أهم نظريات القيادة :

1-نظرية السمات Trait Theory

تقوم نظرية السمات على أساس وراثي ، فالقادة يولدون بصفات معينة ، وخصائص شخصية تميزه عن غيره من البشر ، وتتجلى هذه الخصائص والمظاهر في الخصائص الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية .

(1) حسين عبد الحميد احمد رشوان ، القيادة دراسة في علم الاجتماع النفسي والادارى والتنظيمي ، الاسكندرية ، مؤسسة شباب الجامعة ، 2010 ، ص3-5.

(2) محمد عبد الغنى حسن هلال، مهارات قيادة الآخرين ، مصر الجديدة ، مركز تطوير الاداء والتنمية ، 1998 ، ص21، ص22.

وتعد هذه النظرية من أقدم المداخل التي تتناول القيادة حيث تنظر الى السمات باعتبارها سمة موحدة يتميز بها القادة أينما وجدوا بصرف النظر عن نوع القائد أو الموقف أو الثقافة ، وهي ترتبط بالمحاولات الكثيرة التي تمت في الماضي لاكتشاف صفات وقدرات القائد الناجح ، والتي أعتمدت على الفراسة والتنجيم ، وكذلك الاعتماد على دراسة شخصيات القادة الذين ظهوروا في الازمنة التاريخية المختلفة ، ويعتبر هذا الأسلوب في اختيار القادة فعال كأي أسلوب آخر للاختيار.⁽¹⁾

2- النظرية الموقفية Situational Theory

تعنى نظرية المواقف أن ظهور القائد وتصرفاته تأتي نتيجة صفات معينة يتميز بها شخص ما ، كما أنها تتوقف على الموقف الاجتماعي ، والظروف الاجتماعية ، وذلك من خلال التفاعل المباشر بين الناس في تلك المواقف ، فبدلاً من البحث عن اكتشاف صفات قيادية عامة ، أخذ العلماء يبحثون عن العوامل الموقفية التي تسمح بأن تكون القيادة فعالة ، فملا بسات الموقف هي التي تتطلب صفات خاصة في القائد الذي يتولى قيادة الجماعة ، فهناك مواقف وظروف معينة تهيئ لأفراد معينين مكانة قيادية . والموقف قد يكون مشكلة معينة تواجه الجماعة ، أو ظروف بيئية محيطة بها ، وهذه المشكلة قد تكون متكررة ودائمة . وبالتالي يكون هناك استقرار حول اختيار شخصية القائد أو قد تكون هناك مشكلة طارئة أو عارضة مما يؤدي الى اختيار قائد مؤقت لمواجهةها ، وتنتهي قيادته بانتهاء هذه الظروف العرضية . وبناء على ذلك فان طبيعة الموقف وأبعاده لها تأثير كبير على مواصفات القائد الذي سيتولى قيادة الجماعة ، ويقترح لها حلول ، وتصدر اوامره لتحقيق الاهداف المنشودة .

ومعنى ذلك أن القيادة موقفية وتتغير من موقف لآخر ، ولا تقتصر هذه النظرية ظهور القادة على عدد من الناس بل تجعل ذلك فرصة متاحة لكل من يستطيع الظهور كقائد في مواقف معينة ، وعلى ذلك يمكن لأي فرد كان أن يتولى قيادة الجماعة إذا سمحت له الظروف بذلك ، ومكنته من اكتشاف مواهبه وقدراته واستعداداته التي يستثمرها في عمله القيادي ، ويترتب على ذلك أن نجاح القائد يتوقف على تشخيص الموقف الذي يواجهه لكي يحدد النمط القيادي المناسب ، ومن ثم إمكانيات البيئة المتاحة والمواقف الاجتماعية المتباعدة هي التي تخلق القائد ، وهو ينجز حاجة أساسية من جانب الجماعة في موقف معين والموقف هو جملة منبهات معقدة ومركبة تصدر عن البيئة الاجتماعية ، وتجعل الفرد يستجيب لها برمته.⁽²⁾

ويمكن ايجاز هذا الاتجاه في الآتي :

- 1- من الممكن أن يكون كل فرد في المجتمع وفي موقع عمله صالحاً للقيادة إذا ما أتاحت له فرصة الموقف الذي يمارسه ، الى جانب تمتعه بقدرات خاصة تمكنه من الممارسة.
- 2- يؤكد هذا الاتجاه على أهمية التدريب على القيادة ، حتى لقد أصبح الموقف والتدريب يمثلان محكات هامة في القيادة.

(1) حسين عبد الحميد احمد رشوان ، القيادة دراسة في علم الاجتماع النفسي والاداري والتنظيمي ، مرجع سابق ، ص 47 .

(2) محمد عبد الغنى حسن هلال ، مهارات قيادة الآخرين ، مرجع سابق ، ص 22.

ومع هذا فإن هذا الاتجاه لا ينكر أهمية الصفات الشخصية للقائد وإنما يعطى الموقف وعناصره اعتباراً هاماً ، خاصة وان الموقف قد يتطلب قائداً فى بعض الاحوال يتميز بصفات خاصة الا اننا لانجده يستطيع القيام باعباء القيادة ، ومن ثم يمكن القول أنه ليس من الضروري لنجاح القيادة ان تتوفر لعناصر الموقف صفات خاصة فى القائد ولكن النجاح يحدث اذا ما تحقق التفاعل بين عناصر الموقف وصفات القائد.(1)

ولقد تطورت النظرية الموقفية من خلال قيام أحد العلماء (فيدلر) والذى امتدت ابحاثه من (1951-1967) وأهتم بدراسة العلاقات بين الجماعات وتوصل إلى أن فعالية القيادة تتحدد بطبيعة الموقف المحيط بعملية القيادة . وشرح كيفية تأثير عوامل الموقف على القيادة ، ومدى امكانية القائد فى التأثير على مرؤوسيه تحت ظروف مختلفة . وبالتالي فإن عنصرى النظرية يعتمدان على نمط القيادة وعلى الموقف القيادي.

وافترض فيدلر فى نظريته الآتى :

1- فى المواقف الصعبة :

حيث تكون العلاقة سيئة بين القائد والمرؤوسين ، والعمل غير واضح ، والقائد لا يتمتع بأية سلطة ، يكون نمط القيادة المهتم بالعمل والانتاج والتسلط فعالاً.

2- فى المواقف السهلة المواتية :

حيث العلاقة تكون حسنة بين القائد والمرؤوسين ، والعمل واضح ، والقائد يتمتع بسلطات واسعة يكون نمط القيادة المهتم بالعمل والانتاج والتسلط فعالاً.

3- فى المواقف العادية أو متوسطة الصعوبة :

حيث العلاقة عادية بين القائد والمرؤوسين ، والعمل متوسط الصعوبة ، والقائد يتمتع بقدر متوسط من السلطات يكون نمط القيادة المهتم بالمرؤوسين فعالاً.(2)

3-النظريات التفاعلية

ترتكز هذه النظرية على أساس التكامل والتفاعل بين عدد من المغيرات هى (القائد و شخصيته وامكاناته، الاتباع وحاجاتهم واتجاهاتهم ومشكلاتهم الجماعة نفسها من حيث بنائها وعلاقاتها ، الظروف البيئية المواقف المحيطة) والقيادة فى هذه النظرية هى عملية تفاعل اجتماعى ، فالقائد يجب أن يكون عضواً فى الجماعة يشاركها مشكلاتها ومعاييرها وإمالتها ويوطد الصلة مع أعضائها ويحصل على تعاونهم ويتعرف على مشكلاتهم وهو يتفاعل معهم من أجل تحقيق أهداف الجماعة.(3)

وتعتبر القيادة عامل أساسى فى النهوض بالمجتمعات وفى أحداث التغييرات لصالحها وقد بالغت الدراسات والبحوث المبكرة فى مجال القيادة فى أهمية دور القيادة كأفراد من حيث صفاتهم الجسمية والعقلية والانفعالية وهناك تعاريف للقيادة فقد تبين ان لاصطلاح القيادة أكثر تعريف منها ما يحدده بالمركز الذى يشغله الشخص فى الجماعة وهناك تعاريف تحدد القيادة عن طريق الوظائف التى يؤديها الشخص القائد.(4)

(1) حسين عبد الحميد احمد رشوان ، القيادة دراسة فى علم الاجتماع النفسى والادارى والتنظيمى ، مرجع سابق ، ص 66-69.

(2) Peter G.Northouse, LEADERSHIP theory and practice, , London,sage publications 2001 p58-59.

(3) محمد شفيق ، القيادة تطبيقات العلوم السلوكية فى مجال القيادة ، القاهرة ، مركز تطوير الاداء والتنمية للنشر والتوزيع ، 2010 ، ص 16.

(4) Dallye m.smith, women at work leadership for the next century, hall inc, the united states of America, 2000,p.44

ونستخلص من هذا هناك أكثر من تعريف للقيادة لعل من أهمها :

تعريف (تانبوم) القيادة بأنها : تأثير شخصى متداخل تمارس فى موقف محدد ، وتوجه من خلال عملية الاتصال بهدف تحقيق أهداف محددة، وتتضمن القيادة دائماً محاولات من جانب القائد ، للتأثير على سلوك الأتباع المتأثرين ، ومن أجل اتباع موقف معين .

وثمة تعريف آخر عرفت بأنها : عملية التأثير فى الآخرين بهدف أداء عمل مشترك .وتتطلب هذه العملية أن يقوم شخص ما بتوجيه أعضاء الجماعة على إنجاز عمل معين لذلك ، فالقائد قد يستخدم مركزه لفرض الإذعان ، أو قد يحاول اقناع أعضاء جماعته بتنفيذ أوامره.

وعرف (تايد) القيادة بأنها ذلك النشاط الذى يعبر عن المقدرة على التأثير فى الآخرين ، ليتعاونوا على تحقيق الهدف ، فهي نوع من القدرة والمهارة فى التأثير على المرؤوسين بحيث يرغبون فى أداء وإنجاز ما يحدده القائد واستمالتهم للتعاون فى تحقيق أهداف المنظمة .

فالقيادة شكل من أشكال القوة الذى يحقق طاعتها بصورة جبرية ، وتقع القيادة على قمة الهرم الوظيفى ، ولها دور دينامى يتمثل فى التخطيط والتنسيق ، وصياغة أهداف وأغراض المؤسسة ، ورسم السياسات والمراقبة واتخاذ القرارات وإصدار الأوامر، والإشراف الإدارى على الآخرين، واستخدام السلطة الرسمية ، وعن طريق التأثير والاستمالة بقصد تحقيق هدف معين⁽¹⁾.

والقيادة عموماً هي صورة من صور السيطرة ، يتعرض فيها أعضاء التجمع الانسانى الى رقابة وتوجيه شخص آخر بغض النظر عن رضائهم او عدم رضائهم عنها ولكن دون ان يصل الامر الى حد التسلط أو التحكم فالفرد دائماً يقتنع ويحترم نفسه ويؤدى واجباته عن رضاء دون الحاجة الى أوامر الغير وهناك علاقة وثيقة بين احترام الذات ودرجة الكفاءة وبين الحرية فى انجاز الواجبات وتحقيق الرضا النفسى ، والشخص الذى يتمتع بحرية العمل هو أكثر الناس تحقيقاً لذاته فالناس يكرهون الاوامر بدرجة تفوق كراهيتهم لموضوع اى أمر منها⁽²⁾.

وتتضمن هذه التعريفات بعض الجوانب الرئيسية فى القيادة وهي :

1- جوهر القيادة هي علاقة التفاعل الاجتماعى المتبادل فهي عملية أخذ وعطاء مع المحيط والجو العام الذى نعمل فيه والوسائل التى تستخدمها ، فهي لا تتحرك فى فراغ ، وإنما حسب المعطيات القائمة ، والتى تحدد هيمنة شخصية القائد وخضوع الأتباع المرؤوسين له .

2- وجود موقف أو مشكلة تواجه أعضاء الجماعة أو فريق العمل .

3- النشاط الذى يبذله القائد لأداء دوره المتوقع .

(1)حسين عبد الحميد احمد رشوان ، القيادة دراسة فى علم الاجتماع النفسى والإدارى والتنظيمى، مرجع سابق ،ص17-19.

(2) هيام حمدي صابر زهران ، التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع لتفعيل دور القيادات النسائية لمساعدة الجمعيات الأهلية على تحقيق أهدافها ، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم تنظيم المجتمع ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، 2002 ،ص48.

- 4- توفر مجموعة قدرات معينة فى القائد وما تتضمنه من معارف ومهارات فكرية وإدارية وسلوكية .
- 5- استخدام القائد للسلطة أو القوة للتأثير فى سلوك المرؤوسين سواء بالترهيب أو الترغيب لاداء العمل المطلوب.
- 6- توجيه القائد للسلوك الجماعى باستخدام أساليب التحفيز المناسبة ، ونظم الاتصالات السليمة ، والمشاركة فى اتخاذ قرارات العمل.
- 7- إثارة المرؤوسين للتعاون الجماعى والعمل كفريق متكامل ، وهو ثمرة الجهد القيادى.
- 8- القيادة توظيف المبادئ والوسائل والأساليب من أجل تحقيق غايات محددة واضحة ، وأهداف مشتركة بين القائد والمرؤوسين التابعين له ، يرجى تحقيقها وترابطهم جميعاً⁽¹⁾ .
- وترتبط القيادة بالتجمعات الانسانية فى شتى مجالات الحياة ، واذ تنشأ هذه التجمعات بهدف تحقيق الاغراض المشتركة لأعضائها ، فمن المحتم أن يظهر القائد السياسى أو الاجتماعى أو الدينى أو الروحى أو الادارى ، بحسب طبيعة هذا التجمع ونوعية أهدافه .
- ولذا ترتبط القيادة بأربعة أمور بارزة الأول: ينطوي على القدرة على التأثير فى الآخرين ، الثانية: هناك قادة وهناك أتباع ، الثالث : تأتي فى المقدمة عندما يكون هناك أزمة أو مشكلة خاصة ، الرابع : لديها قدرة على التأثير على سلوك الإنسان وذلك لإنجاز هدف معين⁽²⁾ .
- ومن ثم تعد القيادة عاملاً محفزاً لتحقيق مجموعة من النتائج المرجوة ، و لاتمارس القيادة أبداً فى عزلة بل هي وظيفة من التفاعلات والعلاقات المعقدة التي توجه كما انها تركز فى مجموعة من القيم التي تسهم فى تنمية المهارات القيادية أنها تحتاج لتجاوز الفرد لتشمل المستوى التنظيمي والبيئة المحيطة⁽³⁾ .
- نخلص من هذا أن :

- 1- القيادة يمكن أن تكون عملية جماعية وليس مجرد الملكية الفردية.
- 2- ينطوي القيادة على النفوذ الذي هو عبارة عن القدرة على إلهام وتحفيز المنظمات وتعبئة المجتمعات الأفراد.
- 3- القائد هو الشخص الذى يستطيع ان يحرك الجماعة نحو التكامل .
- 3- القيادة هو الشخص الذى يستطيع قيادة الجماعة نحو أهدافها⁽⁴⁾ .

(1) سامى جمال الدين ، الادارة والتنظيم الادارى ، الاسكندرية ، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع ، الاسكندرية ، 2004 ، ص 234 .

(2) Naglaa Mohamed ELAdly, Decentralization and Women Leadership Acomparative study between Egypt and Poland , PhD,CAIRO University, March2011,p59-60.

(3)United nations development group, indicators for monitoring the millennium development goals united nations , new York, 2003, pp3-5 .

(4)Gary yukl , leadership in organizations, prentice-HALL,INC, THE UNITED STATES OF AMERICA, 1998, P.3.

التعريف الإجرائي :

القيادة النسائية هي دور المرأة في التخطيط والتنسيق ، وصياغة أهداف وأغراض المؤسسة ، ورسم السياسات والمراقبة واتخاذ القرارات وإصدار الأوامر، والإشراف الإداري على الآخرين، وقدرتها على إزالة كافة المعوقات التي تعرقل تقدمها من خلال منصبها القيادي .

رابعاً: الإطار النظري للدراسة:

النظرية هي بناء متكامل ، يضم مجموعة من التعريفات ، والإفتراضات والقضايا العامة التي تتعلق بظاهرة معينة ، بحيث يمكن أن يستنبط منها منطقياً مجموعة من التفسيرات العلمية، كما أن النظرية ماهي الا مجموعة من القوانين التي تم استنتاجها عند دراسة الواقع أو الظواهر المدروسة التي وضعت قيد الدراسة والتحليل والإختبار وهذا مايعكس لنا عموماً طبيعة العلاقة بين النظرية والواقع الذي يهتم بدراسته وتحليله.

وترجع أهمية النظرية في البحث انها أداة للتوجيه العلمي والبحث فبدون النظرية سوف تتداخل ميادين ومجالات البحث . ولذا فهي تساعد على تصنيف البيانات والشواهد التي يتم جمعها من الواقع ، وتنبؤ في إنتقاء الحقائق التي يتم جمعها من الواقع ذاته ، كما تقوم بتنظيم إجراءات البحث العلمي وأساليبه وأدوات جمع البيانات أى مايعرف بالخطوات المنهجية للبحث العلمي عموماً. (1)

ومن هنا سوف نتناول النظرية النسائية الليبرالية ، وكيفية الاستفادة منهما في تمكين المرأة من تولى المناصب القيادية في المجتمع المصري .

الاتجاه النسوي الليبرالي Liberal Feminism:

جاء لفظ النسوية (Feminism) أساساً من اللغة الفرنسية وقد استعمل مع بداية عام 1880 م ، والمدافعون عن قضية الحقوق السياسية هم أول من استخدموا ذلك التعبير وكان أشهرهم هيوبرتن ايكلرت Hubertine Auclert التي أسست أول جمعية نسائية تدافع عن حق النساء في التصويت بفرنسا ولقد أيدت هذه النظرية الكثير من الشخصيات المعروفة ، والنسوية في أصولها حركة سياسية تهدف إلى غايات اجتماعية ، تتمثل في حقوق المرأة وإثبات ذاتها ودورها ، كما أنها تشكل نسق نظري من المفاهيم والقضايا والتحليلات يصف ويفسر أوضاع النساء وخبراتهم ، وسبل تحسينها وتفعيلها وكيفية الاستفادة المثلى منها. (2)

ولقد انقسمت النظرية النسوية إلى أربع اتجاهات هما : الاتجاه الماركسي ، الاتجاه الليبرالي ، الاتجاه الراديكالي ، الاتجاه الاشتراكي ،الاتجاه الليبرالي يتلاءم مع الدراسة الراهنة حيث :

(1) عبدالله محمد عبد الرحمن ، مناهج وطرق البحث الإجتماعي ، الاسكندرية ، مطبعة البحيرة ، 2007 ، ص 40.
(2)سارة رمضان محمد المرغنى ، دور القيادات النسائية في تنمية المجتمع _ دراسة ميدانية على بعض الجمعيات الأهلية بمدينة المنصورة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم اجتماع ، كلية الاداب ، جامعة المنصورة ، 2010 ، ص 24 ، ص 27 .

يقصد بالنسوية اصطلاحاً (منظومة فكرية أو حركية مدافعة عن مصالح النساء وداعية الى توسيع حقوقهن) وقد بدأت الحركة النسوية كحركة تهدف الى تحقيق قدر من العدالة الحقيقة داخل المجتمع بحيث تنال المرأة مايطمح اليه اي انسان من تحقيق لذاته ، بالحصول على مكافآت عادلة (مادية أو معنوية) مقابل مايقدم من عمل ولقد ظهرت الحركة النسوية في أواخر القرن التاسع عشر كحركة اجتماعية تطالب بالمساواة بين الرجال والنساء في ظروف العمل والاجور والتعلم ، وكان مفهوم المساواة هو المفهوم المركزي في تلك المرحلة ، وخرج هذا الجيل من رحم الفكر الليبرالي الغربي وبنيت استراتيجية النسوية الليبرالية على اساس ان المساواة يمكن تحقيقها من خلال العلاقات الاجتماعية والوسائل القانونية والمؤسسات السياسية والاقتصادية القائمة في المجتمع ، وغالباً مايستخدم هذا الاتجاه في الدراسات الخاصة بعمل المرأة⁽¹⁾

ولقد بدأت الحكومات العربية من بداية الخمسينات في التعايش مع الحركات النسوية وهي الفترة التي حصلت فيها كثير من الدول العربية على الاستقلال السياسي واتخذت إجراءات طموحة لخلق هويات وطنية جديدة وتحديث الدولة ، وأصبح مايعرف حالياً بتمكين المرأة جزءاً لايتجزأ من خطط الدولة ، ولذلك تبنت دول كثيرة دساتير ومواثيق جديدة تشمل بشكل واضح النساء كمواطنين متساوين مع الرجال ، واستفادت النساء بشكل كبير من الاستثمارات في مجال التعليم والصحة وخلق فرص العمل كما منحت لهن بعض الحقوق من خلال وصولهن إلى المراكز العليا والاشتراك في العمل السياسي .

وشهدت تلك الفترة أيضاً اجراءات محددة لتشجيع مشاركة النساء في الحياة العامة ، مثل قوانين العمل التي سمحت للنساء بإجازات الوضع ومزايا رعاية الأطفال وحق الانتخاب وإنشاء الوزارات والهيئات التي ترعى شؤون المرأة .

وجدير بالذكر أن الاهتمام الغربي بقضية الحقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية للمرأة في الدول العربية تلقى دعماً كبيراً من تقرير الأمم المتحدة الأول عن التنمية البشرية في العالم العربي "Arab Human Development Report 2002" الذي يضع المنطقة العربية في مكانة متأخرة عن بقية العالم بسبب النقص الشديد في الحريات ، و سياسات تمكين المرأة والمعرفة .

ويطرح هذا التقرير رؤية قائمة على أن النقص في تمكين المرأة ليس ببساطة مشكلة مساواة أو عدالة في المجتمعات العربية وإنما هو السبب الاساسي لتأخر هذه المجتمعات .

ومن ثم حاول صانعو السياسة العرب بصياغة وتبني استراتيجيات تنموية تدعو المجتمع المدني للانضمام الى الحكومات في تحمل مسؤولية تطبيق المبادرات التنموية الاقليمية والوطنية والمحلية ، كما أن الاجماع الدولي على الحاجة لتحقيق التكافؤ في النوع الاجتماعي وتمكين المرأة كان متفقاً عليه من قبل معظم الدول العربية من خلال تبني اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) ، والاهداف التنموية لللفية وغيرها⁽²⁾

(1) محمد انور محروس، اثر ضغوط البيئة الاجتماعية والفيزيائية على ادوار المرأة العاملة لادوارها الاجتماعية ، المجلة المصرية لبحوث الاعلام التربوي والعلوم الانسانية ، دورية علمية محكمة تصدرها كلية التربية النوعية جامعة طنطا ، 2008 ، ص 33-34 .

(2) وصال نجيب العزاوي ، المرأة العربية والتغيير السياسي ، الطبعة الاولى ، عمان ، دارأسامة للنشر والتوزيع ، 2012 ، ص 10 ، ص 12 .

والمأمل في هذه الاتجاه نجد أنه يقوم على الفرض أساسى مؤداه بان جميع الناس قد خلقوا متساويين ولا ينبغي حرمانهم من المساواة بسبب نوع الجنس . فهذا الاتجاه يركز على المعتقدات التي جاء بها عصر التنوير والتي تنادي بالرشداية والإيمان بأن النساء والرجال يتمتعان بنفس الملكات العقلية الرشيدة ، والإيمان بأن التعليم وسيلة للتغيير وتنمية المجتمع ، إلى جانب الإيمان بمبدأ الحقوق الطبيعية ، وبناء على هذا فما دام الرجال والنساء متماثلان من حيث طبيعة الوجود ، إذن فإن حقوق الرجال ينبغي أن تمتد لتشمل النساء أيضاً.⁽¹⁾

كما تنطلق النظرية النسوية من فكرة مؤداها أن المرأة ليست أقل أو أكثر عقلانية من الرجل ، بل هما يتمتعان بهذه الصفات بنفس المقدار ، وهن على وجه العموم يتبعن النسويات الاوائل من أمثال ماري ولستونكرافت (Mary Wollstonecraft) في الاشارة الى الدور الذى تلعبه التربية والتوقعات الاجتماعية فى جعل كل من الرجل والمرأة يظهر بصورة معينة ، لا يمكن القول إنها جزء من الطبيعة التى لا تتغير ولا تتبدل.⁽²⁾

وهكذا تؤكد هذه النظرية على أنه من الضروري إعادة هيكلة المجتمع بصورة كاملة ، وتغييره لإدماج النساء في أدوار ذات هدف بشرط المساواة ، وهذه الرؤية يميل للأخذ بها نساء الطبقة المتوسطة المهنية اللاتي يضيفن قيمة عالية على التعليم والإنجاز ، كما أنهن يحظين بالمراكز الاجتماعية وفرص العمل المرغوبة ، وبذلك فإن الاتجاه النسائي الليبرالي يخاطب " التيار الرئيسي" للنساء اللاتي لسن على خلاف مع مجمل بناء النسق الاجتماعى الراهن ، سوى أنه لا ينبغي أن يكون مقسماً على أساس جنسي.⁽³⁾

ويمكن القول في النهاية أن هذا الاتجاه اعتبر أن الصراع الاساسى فى المجتمع يعود بالدرجة الأولى الى التمييز القائم على أساس الجنس ولا بد ان يتجه النضال إلى تحقيق المساواة بين الجنسين حيث لتختفى بعدها أشكال التمييز الأخرى كالطبقة واللون والسلالة...إلخ ، وهذه الايديولوجية النسوية تمثل بديلاً للايديولوجية الرأسمالية والاشتراكية ، حيث أن الرأسمالية تدعم علاقات القوة القائمة لصالح الرجل فى المجتمع وتفرض على المرأة الخضوع والاستسلام للسلطة الابوية سواء داخل الاسرة أو خارجها، أما الاشتراكية فقد اخفقت فى حل المسألة النسوية عندما علقت عملية تحرير المرأة وإزالة التمييز والاضطهاد ضدها بانتصار الثورة الاشتراكية وحل التناقضات الطبقيّة الناجمة عن علاقات الملكية الخاصة فى المجتمعات الرأسمالية.⁽⁴⁾

وعلى ذلك يمكن توظيف النظرية النسائية الليبرالية في هذه الدراسة بأن تمكين المرأة في المجتمع المصري ومساواتها بالرجل في تولى المناصب القيادية ليس وليد الصدفة وإنما ظهر نتيجة عدة عوامل وتطورات تاريخية وحركات نسوية ومؤسسات ومنظمات وتشريعات لتمكين والنهوض بالمرأة وأزالة كافة اشكال التمييز ضدها وتوضيح أهم المعوقات والرؤى المستقبلية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضدها .

(1)الهام عبد الرحمن عثمان اسماعيل ، نظريات علم الاجتماع والنوع، الخرطوم ، دار عزة للنشر والتوزيع ، 2008 ،ص63-64

(2) رجا بهلول ، المرأة واسس الديمقراطية في الفكر النسوي الليبرالي ، الطبعة الاولى ، رام الله ، مؤسسة ناديا للطباعة والنشر والتوزيع ، 1998 ، ص 55

(3)السيد حنفى عوض ، الحركات النسائية العمالية وسوق العمل ، القاهرة ، المكتب الجامعى الحديث ، 2010 ،ص 239-240

(4)الهام عبد الرحمن عثمان اسماعيل ، نظريات علم الاجتماع والنوع، مرجع سابق،ص64 .

خامساً: الاستراتيجية المنهجية للدراسة :

أ- نوع الدراسة :

تعتمد تلك الدراسة على الدراسة الوصفية لوصف الحقائق المتعلقة بتمكين المرأة في المواقع القيادية الى جانب ذلك التعرف على المعوقات التي تعرقل تمكينها وكيفية مواجهتها من خلال مقومات القيادة النسائية الناجحة وأسهم المنظمات والمؤسسات والتشريعات في دعم المرأة المصرية .

ب- المنهج المستخدم للدراسة :

المنهج التاريخي :

هو الطريق الذي يتبعه الباحث في جمع معلوماته عن الأحداث والحقائق الماضية ، وفي فحصها وتحليلها ، والتأكد من صحتها ، وفي عرضها وترتيبها وتنظيمها وتفسيرها ، وإستخلاص التعميمات والنتائج العامة⁽¹⁾.

ولهذا تستند الدراسة على هذا المنهج حيث أن أي دراسة أو بحث مهما كان الأسلوب المتبع فيه لاغنى له عن الاستعانة بالمعرفة التاريخية بموضوع البحث ، حيث تفرض على الباحث ضرورة البحث عن علاقة الظاهرة التي يدرسها بغيرها من الظواهر ليس فقط في الحاضر ولكن أيضاً في الماضي⁽²⁾.

وهذا ما تستند إليه تلك الدراسة بإجراء تحليل سوسيوتاريخي لعملية تمكين المرأة في المناصب القيادية وتوضيح واقع تمكينها في المجتمع المصري ووضع رؤية مستقبلية للنهوض بأوضاع المرأة.

ج - الطريقة المستخدمة في الدراسة :

تعد طريقة دراسة الحالة هي إحدى أساليب البحث الاجتماعي التي تستهدف الحصول على معلومات شاملة ومتعمقة وكيفية عن الافراد ، أو الجماعات أو المجتمعات المحلية أو المنظمات الاجتماعية وأهم ما تنطوي عليه هذه الطريقة أنها تدرس الخبرات والمواقف الاجتماعية داخل السياق الذي لا تتفصل عنه هذه الخبرات والمواقف والذي يشكل مكونات وجودها ، ومن ثم يربط حاضرها بماضيها ، وما أن يفرغ الباحث من جمع المعلومات الشاملة يحاول أن يحدد معالم الصورة الكلية لهذه الحالة .

ومن ثم تعطى دراسة الحالة صورة كلية شاملة لدراسة ظاهرة معينة في مجتمع محدد ، وقد تكون الحالة - موضوع البحث - فرداً واحداً أو جماعة أو مؤسسة⁽³⁾.

وتستخدم الدراسة الراهنة طريقة دراسة الحالة من خلال اختيار مجموعة من الشخصيات النسائية في المواقع القيادية تحقيقاً لأهداف الدراسة .

(1) عبدالله محمد عبد الرحمن ، مناهج وطرق البحث الاجتماعي ، الاسكندرية ، مطبعة البحيرة ، ص 2007 ، ص 160

(2) محمد سيد فهمي ، البحث الاجتماعي والمتغيرات المعاصرة ، الطبعة الأولى ، الاسكندرية ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، 2011، ص 111 .

(3) غريب سيد أحمد ، تنفيذ وتصميم البحث الاجتماعي ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، 2006 ، ص 172.

د - أداة الدراسة :

تم اعتماد الباحثة على المقابلة Interview

وهي تفاعل لفظي بين الباحث والمبحوث ، يحاول الباحث استئثار بعض المعلومات والتعبيرات لدى المبحوث والتي تدور حول خبراته أو آرائه ومعتقداته (1).

ولذا قامت الباحثة بإجراء عدة مقابلات مع بعض القيادات النسائية في مجال التعليم الأكاديمي تضم عميدات ووكيلات ، وبعض القيادات في مجال المناصب الإدارية العليا للتعرف على مدى تمكينهم في مؤسساتهم وأهم الخصائص الشخصية والثقافية والمهارات المؤثرة في المنصب القيادي والمعوقات التي تواجههن في القيام بهذا الدور ووجهة نظرهن في الرؤى المستقبلية لتمكين المرأة من تولي المناصب القيادية وكان إجمالي عددهن (20 حالة) .

سادساً : مجال الدراسة :

يتمثل مجال الدراسة في الآتي :

1-المجال الجغرافي :

تم اختيار عدد من المؤسسات والهيئات الواقعة في مدينة الاسكندرية وهي (جامعة الاسكندرية ، محافظة الاسكندرية ، شركة الكهرباء ، جهاز شئون البيئة ، جمعية أهلية نسائية) ، كما تم توزيع حالات الدراسة حسب طبيعة العمل الى :

1- العمل الأكاديمي :

تم اختيار بعض مفردات العينة من (جامعة الاسكندرية) ويرجع هذا إلى وجود الكثير من الشخصيات النسائية التي تشغل مواقع قيادية بالجامعة تتنوع ما بين (عميد ، ووكيل كلية) .

2- المناصب الادارية العليا :

تم اختيار بعض مفردات العينة من القيادات التي تعمل في المناصب الادارية العليا بجامعة الاسكندرية تتنوع ما بين (وكيل أول وزارة ، وكيل وزارة ، مدير عام ، مدير ادارة) ، مناصب قيادية في مؤسسات وهيئات مختلفة وتضم (المحافظة ، شركة الكهرباء ، جهاز شئون البيئة) ، تم اختيار مفردة من القيادات تعمل رئيسة مجلس ادارة احدى الجمعيات النسائية.

مبررات اختيار الباحثة مدينة الاسكندرية :

1- الموطن الاصلى للباحثة ومقر إقامتها.

2- مدينة الاسكندرية مدينة كبيرة ولها تاريخ وادوار المرأة واضحة في مجالات عديدة بها.

3- بها العديد من المراكز والهيئات والمؤسسات التي تتولى فيها المرأة العديد من المناصب القيادية .

(1) عبدالله محمد عبد الرحمن ، مناهج وطرق البحث الاجتماعي ، مرجع سابق، ص 160

2-المجال الزمني :

استغرقت الدراسة الميدانية عدة مراحل زمنية وتتمثل في الآتى :-

1- المرحلة الأولى : وتضمنت هذه المرحلة تصميم واختبار الدليل من خلال تحكيمه في الفترة الزمنية من 2014/5 الى 2014/6 .

2- المرحلة الثانية : مرحلة تطبيق الدليل في الفترة الزمنية من 2014/7 الى 2014/8 .

3- المرحلة الثالثة : وقد شملت اجراء تفريغ البيانات وتحليلها وتفسيرها في ضوء أهداف وتساؤلات الدراسة واستخلاص النتائج والتوصيات.

3- المجال البشري (عينة الدراسة):

ويقصد به جمهور البحث الذي يضم حالات الدراسة المتمثلة في بعض القيادات النسائية التى تشغل مناصب قيادية.

تم اختيار العينة بطريقة عمدية من بعض القيادات النسائية فهى العينة التى يعتمد الباحث فيها أن تكون معينة ومقصودة لا اعتقاده أنها ممثلة للمجتمع الأصلي تمثيلاً صحيحاً⁽¹⁾.

ولذلك تم اختيار عينة من بعض القيادات النسائية بمدينة الاسكندرية التى تتوافر فيها متطلبات الدراسة .

قد بلغ عدد الحالات التى اجريت عليها الدراسة الميدانية (20) حالة موزعة كالاتى :

1- فئة القيادات النسائية بالتعليم الجامعى وقد بلغ عددهن (8) حالات بنسبة مئوية 40% من حجم العينة الكلى.

2- فئة القيادات النسائية بالمناصب الادارية العليا وقد بلغ عددهن (8) حالات مقدارها 40% من حجم العينة الكلى .

3- فئة قيادات نسائية بمناصب قيادية فى هيئات ومؤسسات مختلفة وقد بلغ عددهن (3) حالات بنسبة مئوية مقدارها 15% من حجم العينة الكلى.

4- فئة قيادات نسائية باحدى الجمعيات النسائية وقد بلغ عددها (1) حالة بنسبة مئوية مقدارها 5% من حجم العينة الكلى .

(1) رشيد زرواوى ، منهجية البحث العلمى فى العلوم الاجتماعية (أسس علمية وتدريبية) ، القاهرة ، دار الكتاب الحديث ، 2004 ، ص 186.

الصعوبات التي واجهت الباحثة عند إجراء الدراسة الميدانية :-

- 1- عدم وجود الرغبة لدى الكثير من المبحوثات في معاونة الباحثة لاجراء الدراسة نظراً لكثرة المهام وعدم التفريغ .
- 2- اعتذار الكثير من المبحوثات عن التعاون مع الباحثة خوفاً من الادلاء بأى من البيانات الشخصية رغم التأكيد على سرية مايقدموه من بيانات.
- 3- صعوبة الحصول على مواعيد من المبحوثات لضيق الوقت لديهن مما اضطر الباحثة لمعاودة الاتصال والذهاب لعدة مرات .

سابعاً: الدراسات السابقة :-

أدى الاهتمام العالمي بأوضاع وقضايا وأدوار المرأة ومشاركتها الفعالة في عملية التنمية المستدامة الى ضرورة الاهتمام بإجراء العديد من الدراسات التي تتناول قضايا ومشكلات تمكينها وضرورة تحسين أوضاعها الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية في دول العالم الثالث بصفة عامة ، والمجتمع المصري بصفة خاصة ، ومن ثم أجريت العديد من الدراسات النظرية والميدانية في مجال علم الاجتماع للتعرف على آليات تمكين المرأة وسبل مواجهة معوقات هذا التمكين .⁽¹⁾

وفي ضوء ماسبق سنتناول الدارسة أهم الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة الراهنة وذلك بهدف صياغة مشكلة بحثية تصلح للدراسة ، ويمكن تقسيم الدراسات الى محورين أساسيين وذلك على النحو التالي :-

أ- دراسات تتعلق بتمكين المرأة .

ب- دراسات تهتم بقيادة المرأة .

أولاً: دراسات تتعلق بتمكين المرأة :

أ- دراسات عربية :

1-أيمان خليل طابع خليل ، العلاقة بين تطبيق آليات الشراكة الدولية وتمكين المرأة سياسياً :

حددت تلك الدراسة مشكلة البحث في التعرف على العلاقة بين تطبيق آليات الشراكة الدولية وتمكين المرأة سياسياً ومعرفة رأى المسؤولين وأعضاء مجلس الإدارة في منظمة رابطة المرأة العربية حول آليات التمكين السياسي للمرأة وكيفية تطبيقها وتصنيفها حسب أهميتها وكيفية استخدامها في زيادة وعي المرأة ومشاركتها في العمل السياسي ومراحل استخدام كل آلية ومدى نجاح المنظمات غير الحكومية ذات شراكة في تمكين المرأة سياسياً .

(1) منى السيد حافظ عبد الرحمن ، تمكين المرأة المصرية في بعض المجالات الاجتماعية بين الواقع والمأمول رؤية تحليلية ، مركز بحوث الشرق الاوسط ، العدد23 ، 2008 ، ص1.

هدف الدراسة :

تحديد طبيعة ومتطلبات آليات الشراكة الدولية التي تستخدمها المنظمات الدولية غير الحكومية لتمكين المرأة سياسياً ، وتحديد الصعوبات التي تحول دون نجاح الشراكة الدولية للمنظمات غير الحكومية الدولية في تمكين المرأة سياسياً ، بالإضافة الى وضع رؤية مستقبلية للممارسة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع في تمكين المرأة .

منهجية الدراسة وأدواتها :

وتعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التي تهدف إلى وصف مشكلة البحث وتقرير خصائصه وتحديد كيفية وكماً ، استخدمت الباحثة منهج المسح الاجتماعي الشامل للمستفيدين من منظمة رابطة المرأة العربية وعددهم (60) مستفيدة ، ومنهج المسح الاجتماعي بطريقة العينة لخبراء الممارسين والاكاديميين في طريقة تنظيم المجتمع وعددهم (36) مفردة ، وتمثلت أدوات جمع البيانات في استمارة لجميع أعضاء مجالس الادارة والمستفيدين من مشروعات منظمة رابطة المرأة العربية في تمكين المرأة السياسي ودليل مقابلة شبة مقننة على الخبراء الممارسين والاكاديميين لطريقة تنظيم المجتمع .

نتائج الدراسة :

هناك مجموعة من الآليات تستخدمها المنظمات الحكومية وغير الحكومية ذات شراكة دولية في تمكين المرأة سياسياً وتتمثل في مجموعة من الأساليب ومنها ورش العمل ، الدعوة للحملات الانتخابية ، التوعية والاعلام كوسيلة فعالة لأقناع الجماهير بمشاركة المرأة ، وتكنولوجيا المعلومات ، كما توصلت الى الكشف عن مجموعة من الصعوبات التي تحول دون نجاح الشراكة الدولية للمنظمات الحكومية وغير الحكومية في تمكين المرأة سياسياً في ضعف وضوح نمط التنمية ، وضعف استراتيجيته ، عدم توافر الوعي لدى النخب القائدة .⁽¹⁾

2-هناك إبراهيم رزق ندا ، برامج التنمية البشرية وتمكين المرأة سياسياً:

تهتم تلك الدراسة بإلقاء الضوء على ماهية التأثيرات التبادلية بين برامج التنمية البشرية والتمكين السياسي للمرأة في مدينتي المنصورة – بلقاس بمحافظة الدقهلية .

هدف الدراسة :

الكشف عن الدور الذي تلعبه البرامج التنموية في زيادة فاعلية مشاركة المرأة في مواقع اتخاذ القرار ، والدور الذي تلعبه المرأة المشاركة في تحديد احتياجاتها من البرامج والخدمات التنموية المختلفة سواء الخاص منها بالصحة أو التعليم أو الدخل ، كما تهدف تلك الدراسة الى الكشف عن التأثير التبادلي بين أبعاد التنمية البشرية وتمكين المرأة سياسياً والتعرف على المعوقات التي تحول دون التنمية والتمكين السياسي للمرأة⁽²⁾.

(1) ايمان خليل طابع خليل ، العلاقة بين تطبيق آليات الشراكة الدولية وتمكين المرأة سياسياً، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، 2012.

(2) هناك إبراهيم رزق ندا ، برامج التنمية البشرية وتمكين المرأة سياسياً، رسالة دكتوراه غير منشورة ، قسم اجتماع ، كلية الاداب ، جامعة المنصورة ، 2011 .

منهجية الدراسة وأدواتها :

تتنمى تلك الدراسة الى الدراسات التفسيرية ، كما أعتمدت الدراسة الراهنة على المنهج الوصفي التحليلي ، والمنهج المقارن ، واستمارة دليل المقابلة كاداة لجمع البيانات، وتم تطبيقها على عينة قوامها (26) مفردة .

نتائج الدراسة :

ارتفاع ملامح برامج التنمية البشرية المقدمة للمرأة في مدينة المنصورة عنها في مدينة بلقاس ، كما كشفت الى ان مستوى التمكين السياسي للمرأة في مدينة المنصورة أكثر من مدينة بلقاس حيث يوجد بها بعض التواجد المؤثر أيضاً والفعال كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة إيجابية بين فاعلية برامج التنمية البشرية وتمكين المرأة سياسياً، كما توصلت الى مجموعة من التحديات التي تحول دون تمكين المرأة سياسياً منها معوقات خاصة بالمرأة حيث عدم وجود طموح سياسي وهناك بعض المعوقات الاجتماعية الممثلة في منظومة القيم الثقافية تجاه العمل السياسي للمرأة فضلاً عن عدم الثقة في جدوى العمل السياسي.⁽¹⁾

3- فائق صبحي همام عبد الحليم ، دراسة اتجاهات الطالبة /المعلمة بكليات رياض الأطفال نحو تمكين المرأة وعلاقته ببعض العوامل الديموجرافية :

تشير تلك الدراسة بوجود تباين في الاتجاهات نحو التمكين يرجع لمجموعة من العوامل الديموجرافية التي تتمثل في الوضع الاقتصادي والاجتماعي والثقافي والبيئة المحيطة والمستوى التعليمي مما دفع تلك الدراسة لمعرفة اتجاهات الطالبات والمعلمات نحو تمكين المرأة .

هدف الدراسة :

التعرف على اتجاهات الطالبات والمعلمة بكليات رياض الأطفال نحو تمكين المرأة للوقوف على استجابة القبول أو الرفض لذلك الدراسة ، مدى اختلاف هذه الاتجاهات باختلاف طبيعة المجتمعات التي تنتمي إليها الطالبة والمعلمة مابين مجتمع حضري ومجتمع ريفي ومجتمع بدوي، والعلاقة بين اتجاهات الطالبات والمعلمات بكليات رياض الاطفال نحو تمكين المرأة وبعض العوامل الديموجرافية المتمثلة في المستوى الاقتصادي والاجتماعي والثقافي للأسرة .

منهجية الدراسة وأدواتها :

أستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، وذلك من خلال التطبيق استمارة البيانات الاولية لتحديد العوامل الديموجرافية ومقياس الاتجاهات نحو تمكين المرأة على عينة من (400) طالبة من الفرقة الرابعة تم اختيارهن من بعض كليات رياض الاطفال بجمهورية مصر العربية .

نتائج الدراسة :

أظهرت الدراسة قياس اتجاهات الطالبة / المعلمة نحو تمكين المرأة سياسياً أنها جاءت بنسبة (62%) وهو يعد في الاتجاه المحايد، وأظهرت نتائج الدراسة للمكون المعرفي من الاتجاه نحو التمكين السياسي للمرأة أنه جاء في الاتجاه المحايد حيث الاعتقاد بأن تقاليد المجتمع تحول دون مشاركة المرأة سياسياً ، وأن المكون الوجداني حيث ميل المرأة للمشاركة في صنع القرار أما المكون السلوكي جاء بتشجيع الفتاة لصديقاتها على المشاركة في الانتخابات والحرص على الادلاء بصوتها.⁽²⁾

(1) هناء إبراهيم رزق ندا ، برامج التنمية البشرية وتمكين المرأة سياسياً، رسالة دكتوراه غير منشورة ، قسم اجتماع ، كلية الاداب ، جامعة المنصورة ، 2011 .

(2) فائق صبحي همام عبد الحليم ، دراسة اتجاهات الطالبة /المعلمة بكليات رياض الأطفال نحو تمكين المرأة وعلاقته ببعض العوامل الديموجرافية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة القاهرة ، 2012 .

4- نرمين سيد عزب سليمان ، دور المنظمات النسائية العربية في تمكين المرأة :

تهتم تلك الدراسة بدور المنظمات النسائية العربية في تمكين المرأة العربية ، بالإضافة الى توضيح موضوع تمكين المرأة من الموضوعات المهمة على الساحة العربية والدولية بوصفها سلوكاً إيجابياً يحقق في النهاية هدفاً أسمى ، وهو تفعيل المشاركة السياسية والمدنية بشكل عام ، علماً بأن كافة المنظمات تعمل في اتجاه التأكيد على دورها في تشجيع هذه الحقوق والدفع بها إلى الأمام ، كما أشارت تلك الدراسة الى أهمية المشاركة السياسية للمرأة باعتبارها أبرز صور التحول الديمقراطي التي يقاس من خلالها التطور الإيجابي لأي مجتمع .

هدف الدراسة :

ماهو واقع مشاركة المرأة العربية في الحياة العامة والسياسية وماهية أبرز الجهود المبذولة من قبل المنظمات النسائية الرسمية وغير الرسمية العربية والمنظمات العربية غير الحكومية في تمكين المرأة العربية وتفعيل دورها السياسي في المجتمع ليتسق مع مساهمتها في الاقتصاد والناتج الاجتماعي من أجل التجربة الديمقراطية في كثير من المجتمعات العربية وذلك بالتركيز على حالتى (مصر والبحرين) .

منهجية الدراسة وأدواتها :

اعتمدت الدراسة على المنهج المؤسسي والمقارن ومنهج تحليل النظم .

نتائج الدراسة :

تحلى العديد من المنظمات الفاعلة في المجتمع المدنى بالقدرة الخلاقة والجهد المجتمعى على توطين وتأسيس مقاربات التنمية التى ترسمها المنظمات الدولية الفاعلة في هذا المجال هو الضامن لنجاحها وتحقيق أهدافها كما وردت فى الالفية الثالثة إن هذا يستلزم أن يكون لدى منظمات المجتمع المدنى القدرة على تمثيل مصالح الفئات المختلفة ليس فقط بين النساء والرجال ولكن الأهم بين النساء وبعضهن البعض، ووجدت أنه في حين شهدت الالفية الجديدة في مصر متغيرات سياسية واقتصادية واجتماعية عديدة جعلت قضية المرأة وأطروحات التمكين من بين أولويات جدول أعمال الحكومة والمجتمع المدنى نشط ونشطاء ومنظمات حقوق المرأة⁽¹⁾ .

5- مريم أحمد الاسود ، علاقة التعليم بتمكين المرأة من المشاركة فى التنمية المجتمعية بليبيا :

تهتم تلك الدراسة بموضوع تمكين المرأة ومشاركتها في التنمية المجتمعية من القضايا الاجتماعية المعاصرة وتحاول الدراسة على الاجابة على تساؤل رئيسى هو : ماعلاقة التعليم بتمكين المرأة الليبية من المشاركة في المجالات التنمية المجتمعية المختلفة ؟ .

(1) نرمين سيد عزب سليمان ، دور المنظمات النسائية العربية في تمكين المرأة .دراسة مقارنة من واقع حالتى مصر والبحرين، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة القاهرة ، 2011 .

هدف الدراسة :

التعرف على تطور مفهوم التنمية ومكانة المرأة في النظريات التنموية المختلفة ، ودور التعليم في تمكين المرأة من المشاركة في التنمية ، والتعرف على واقع المجتمع العربي الليبي السياسي والاقتصادي والاجتماعي والتعليمي ومكانة المرأة فيه ، وتحديد العلاقة بين متغيري (تعليم المرأة في التنمية المجتمعية بليبيا) ، والوقوف على الدور الذي يلعبه النظام التعليمي في تمكين المرأة الليبية من المشاركة في التنمية المجتمعية .

منهجية الدراسة وأدواتها :

أعتمدت الدراسة على المنهج التاريخي للتعرف على تطور تعليم المرأة ومشاركتها في مجالات التنمية المجتمعية ، والمنهج الوصفي التحليلي لحال المرأة في ليبيا سياسياً ، واقتصادياً ، واجتماعياً وتحليل محتوى السياسات والاهداف التعليمية .

نتائج الدراسة :

تطور مشاركة المرأة في التنمية المجتمعية حيث تركز معظم المشتغلات في نشاط الخدمات والزيادة المطردة فيها ، ارتفاع المستوى التعليمي في جميع الأنشطة الاقتصادية وأن كان التركيز على قطاع الخدمات ، ويرجع التطور في نسبة المشاركة الاقتصادية للتطور في مستويات التحصيل التعليمي في العقود الاخيرة ، التزايد المستمر في فئة المشتغلات على درجة وظيفية في القطاع العام ، وتحديدًا في فئة المهن العلمية والفنية (قطاع التعليم ، والصحة ، والإدارة) ، وتوصلت أيضاً تلك الدراسة أن المرأة الليبية يحسب لها الدخول في مجالات جديدة وجريئة تمثلت في الانخراط في سلك القضاء والقوات المسلحة والشرطة والطيران بتشجيع وتحريض مستمر من القيادة السياسية ، كما يتضح من مشاركة المرأة في الوظائف الادارية والتنظيمية ، أن هناك تطوراً واضحاً (أمناء وأمناء مساعدون) على مستوى قمة الجهاز التنفيذي ، في حين تبقى النسب في بقية المستويات في انخفاض .⁽¹⁾

6-Maha Mostafa Kamal , Woman's Empowerment and Child's Health & Education in Egypt :

تمكين المرأة وصحة وتعليم الطفل في مصر

هدف الدراسة :

التحقق من العلاقة بين تمكين المرأة وصحة الطفل في مصر ، والتحقق من العلاقة بين تمكين المرأة وتعليم الطفل في مصر بالإضافة الى قياس مؤشرات تمكين المرأة . كما تشير تلك الدراسة الى أهمية تعزيز مساهمات المرأة في التنمية المستدامة من خلال مشاركتها في السياسة و اتخاذ القرارات في جميع المستويات والمشاركة في الانتاج وجميع الانشطة التعليمية والصحية والتكنولوجية والرياضية والثقافية ، كما توضح أن التمكين والحكم الذاتي لتحسين المرأة في الجوانب السياسية والاجتماعية والاقتصادية وتعزيز المرأة في عملية اتخاذ القرار في كل مستويات الحياة. كما تهتم تلك الدراسة بالاجابة على تساؤل مؤداه ماهو مفهوم تمكين المرأة من أجل فهم العوامل الديموغرافية الرئيسية ؟ وكيفية قياس مؤشرات تمكين المرأة؟.

(1) مريم أحمد الاسود ، علاقة التعليم بتمكين المرأة من المشاركة في التنمية المجتمعية بليبيا ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، 2008.

منهجية الدراسة وأدواتها :

أعتمدت الدراسة على المنهج التحليل الوصفي لوصف العلاقات بين مكانة المرأة وبعض المتغيرات التي يمكن أن تؤثر فيها لوصف العلاقات بين كل من صحة الطفل وتعليمه من ناحية ومكانة المرأة من الناحية الأخرى طريقة المسح السكاني الصحي – مصر 1995 ويعتبر هذا المسح هو المصدر الرئيسي لهذه الدراسة ويشتمل هذا المسح على نموذج صمم خصيصاً لدراسة مكانة المرأة .

نتائج الدراسة :

اشتملت بيانات المسح السكاني الصحي لسنة 1995 على المؤشرات التالية لتمكين المرأة وهى المشاركة في اختيار السيدة لزوجها ، المشاركة في اتخاذ القرار داخل الأسرة ، حرية الحركة خارج المنزل وعدد الممتلكات الخاصة بالسيدة وقد خلصت الدراسة الى أن من أهم هذه المؤشرات في تحديد تمكين المرأة مشاركة السيدة في اتخاذ القرار داخل الأسرة وحرية الحركة خارج المنزل ، ومن أهم محددات مكانة المرأة العمر الحالي للسيدة ، مستوى تعليم زوجها ، العمل قبل الزواج ، لعمر عند الزواج محل الإقامة تعليم والديها ، الحالة العملية الحالية لها ودرجة القرابة بين الزوجين ، كما أن هناك علاقة معنوية بين مشاركة السيدة في اتخاذ القرار وكل من المحددات التالية : محل الإقامة العمر عند الزواج الحالة العملية للسيدة قبل الزواج كل من مستوى تعليم السيدة وزوجها تعليم والديها وصلة القرابة بين الزوجين. (1)

7 - Mona Kamal Awaad, Mysticism and Empowerment from a Feminist Perspective:

التصوف والتمكين من منظور نسوى

أهتمت تلك الدراسة بالتجربة الصوفية وعلاقتها بقضايا تمكين المرأة وصراعها مع السلطة الذكورية السائدة وأوضحت أن التجربة الصوفية ارتبطت بصراع المرأة مع السلطة الذكورية التي تعمل على تهيمشها وإخماد صوتها داخل مجتمعها .

منهجية الدراسة وأدواتها :

استخدمت المنهج المقارن بين أعمال رابعة العدوية وجوليان نوريتش بحيث بينت أنه على الرغم من اختلاف عقيدة كل منهما إلا أنهما يشتركان في الاعلان عن صوت نسائي من خلال تجربتهما وافكارهما الروحانية .

(1)Maha Mostafa Kamal, Woman's Empowerment and Child's Health & Education in Egypt, PhD Degree, Cairo University, 2006.

نتائج الدراسة :

ان التصوف كتجربة دينية من منظور نسوى نقدى ، يرتبط بمحاولات المرأة لتضمين صوتها داخل الخطاب الدينى وتغيير مفاهيم المجتمع الذكورى ، بل وإعادة تشكيل وبناء المفاهيم الابوية السائدة ، وان هذا التصوف النسائى من منظور النقد النسوى هو محاولة لاقرار وتضمين صوت المرأة كمقاومة للتهميش والبحث عن تمكين مضاد .⁽¹⁾

ثانيا : دراسات تهتم بقيادة المرأة :

أ- دراسات عربية :

1- سارة رمضان محمد المرغنى ، دور القيادات النسائية في تنمية المجتمع :

توضح تلك الدراسة التعرف على دور القيادات النسائية في تنمية المجتمع من خلال الجمعيات الاهلية وذلك بالتعرف على الاهمية والدور الذي تقدمه تلك الجمعيات لافراد المجتمع ككل.

هدف الدراسة :

محاولة الكشف عن المعوقات المجتمعية والذاتية للقيادات النسائية اثناء القيام بدورها في تنمية المجتمع من خلال دراسة حالة لمجموعة من القيادات النسائية بالجمعيات الاهلية داخل مدينة المنصورة ، كما تكمن أهمية الدراسة التعرف على الدور الفعلي للقيادات النسائية في تنمية مجتمعهم ومدى معارضة هذا الدور مع الدور المعياري الذى حددته ثقافة المجتمع وقيمه ومعاييرها بالاضافة الى لقاء الضوء على دور الجمعيات الاهلية في تفعيل دور المرأة في تنمية المجتمع وأهم المعوقات التى تواجهها، واعتمدت الدراسة على نظريتي النسوية والدور.

منهجية الدراسة وأدواتها :

استخدمت تلك الدراسة طريقة دراسة الحالة عن طريق أداة المقابلة على عينة من القيادات النسائية (رؤساء مجلس الادارة) ببعض الجمعيات الاهلية بمدينة المنصورة واختيرت (13) جمعية.

نتائج الدراسة :

تتنوع أهداف الجمعيات الاهلية ما بين محاولة ايجاد حلول للمشكلات الاجتماعية والنفسية والدينية لجميع أفراد المجتمع ، ورعاية وتنمية الطفل والمرأة وخاصة الاطفال ذوى الاحتياجات الخاصة والمرأة المعيلة ورعاية الارامل ، أكدت غالبية المبحوثات نجاح العنصر النسائي في التخطيط والادارة واتخاذ القرارات المناسبة في سبيل تطوير اداء الجمعيات في إطار تطوير المجتمع ككل .

(1) Mona Kamal Awaad , Mysticism and Empowerment from a Feminist Perspective A Comparative Look at Julian of Norwich and Rabi,a al- Adawiyya, the degree master ,faculty of Arts, Cairo University,2011

تتمثل غالبية الصعوبات التي تواجه المرأة في صعوبة التعامل مع الجهات الادارية وضيق الوقت بالاضافة الى المعوقات الذاتية تتمثل في غلاء المعيشة ، عدم وجود وقت كافى لزيارة الاهل والاصدقاء ، يعتمد نجاح القيادات النسائية الى حد كبير على الدعم من جانب الزوج والاب في تشجيعهن على القيام بادوارهن على أكمل وجه⁽¹⁾

2- السيد احمد نصير ، أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفى لدى القيادات النسائية بالتطبيق على المؤسسة الثقافية العمالية بمنطقة القاهرة :

تنطلق تلك الدراسة من إجراء دراسة استطلاعية تستهدف الحصول على البيانات المطلوبة للدراسة موضوع البحث واتضح من الدراسة الاستطلاعية أن هناك مجموعة من المشكلات التي تتعرض لها المرأة العاملة في الوظائف القيادية وان المرأة اذا ماوصلت الى وظيفة قيادية فأن ذلك يحتمل تعرضها لضغوط عمل كثيرة تؤثر على درجة رضاها الوظيفى ، كما تنطلق الدراسة من تساؤل رئيسى وهو ماهى المتغيرات المحددة التي تسبب ضغوط العمل للقيادات النسائية والتي قد تؤثر على درجة الرضا الوظيفى لديهن ؟ .

هدف الدراسة :

التعرف على أهم مسببات ضغوط العمل التي تتعرض لها المرأة فى الوظائف ، التعرف على اثر الضغط على درجة الرضا الوظيفى لدى القيادات النسائية ، قياس أثر المتغيرات الديموغرافية على مستوى الضغوط ومستوى رضا القيادات النسائية فى مؤسسة الثقافية العمالية ، تقديم بعض المقترحات والتوصيات التي تفيد مجال ضغوط العمل والرضا الوظيفى لدى القيادات النسائية ، وأعتمدت الدراسة علي النظريات نظرية الادارة العلمية ، نظرية البيئة للدافعية .

منهجية الدراسة وأدواتها :

قائمة الاستقصاء والمقابلات الشخصية ، حيث اعتمد الباحث في اعداد قائمة الاستقصاء على بعض الفروض التي تحقق اهداف البحث المرجو تحقيقها حي تم وضع مجموعة من الاسئلة مقسمة وقام الباحث باجراء مسح شامل لجميع مفردات مجتمع البحث والذي يتضمن (110) مفردة مقسمين الى مستويات وظيفية مختلفة تتمثل في مدير عام ، مدير ادارة ، رئيس قسم .

(1) سارة رمضان محمد المرغنى ، دور القيادات النسائية في تنمية المجتمع _ دراسة ميدانية على بعض الجمعيات الأهلية بمدينة المنصورة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم اجتماع ، كلية الآداب ، جامعة المنصورة ، 2010 .

نتائج الدراسة :

وجود علاقة ذات دلالة جوهريّة بين المتغيرات الديموغرافية وبين مستوى الضغوط ودرجة الرضا الوظيفي لدى القيادات النسائية بالمؤسسة الثقافية العمالية ، القيادات النسائية موضع البحث طبيعة اتجاهها يأخذ شكل ايجابى ، يؤثر الاتجاه نحو العمل على تحمل درجة الضغوط التى تتضمن لها المرأة في هذه الوظائف حيث أسفرت النتائج ان هناك ارتباط عكس معنوى بين الاتجاه نحو العمل وبين مكونات الضغوط التى تتعرض لها المرأة في هذه الوظائف ، هناك مجموعة من الضغوط التى تتعرض القيادات النسائية ويمكن ترتيب الضغوط حسب الاهمية النسبية لها إلى : ضغط زيادة المسؤولية وضغط تعدد الدور وضغط صراع الدور وضغط بيئة العمل ، ان تدريب المرأة على الاساليب والمهارات القيادية يجعل لديها لشعور بالرضا عن العمل حيث جاءت معظم الاجابات بعد منتصف المقياس المستخدم (1).

3- نادية أحمد السيد على ، اثر ادراك القيادة النسائية والالتزام التنظيمى على فعالية إدارة الازمات :

تشير تلك الدراسة الى أثر إدراك القيادات النسائية والالتزام التنظيمى على فعالية إدارة الأزمات ، حيث توضح أن العديد من المنظمات تواجه الكثير من التحديات نتيجة الأعباء الكبيرة التى وضعتها خطط التنمية على تلك المنظمات ونتيجة للتغيرات السريعة التى تحدث على مستوى العالم ، وحيث تبحث القيادة النسائية عن العدالة أو المساواة فى الأجور والمرتبات والحصول على الدرجات الوظيفية مقارنة بالذكور ، ومع إدراك عدم العدالة ، الأمر الذى يترتب عليه ظهور حالة من التوتر النفسى والإضطراب الذى ينجم عنه انعكاسات سلبية نحو العمل ونحو التنظيمات التى يعملن بها ، حيث يؤدى ذلك إلى وجود خلل فى النظام يؤثر على الالتزام وعلى القدرة على مواجهة الأزمات بفعالية ونتائج سلبية غير مرغوب فيها تؤثر على كيان ومصير المنظمة.

فروض الدراسة :

وتنطلق تلك الدراسة من ثلاثة فروض أساسية مؤداه :

- 1- يوجد أثر ايجابى له دلالة احصائية لإدراك القيادة النسائية للعدالة التنظيمية على فعالية إدارة الأزمات.
 - 2- يوجد أثر ايجابى له دلالة احصائية لإدراك القيادة النسائية للالتزام التنظيمى على فعالية إدارة الأزمات.
 - 3- يوجد أثر ايجابى له دلالة احصائية بين إدراك القيادة النسائية للعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمى.
- كما تحتوى هذه الدراسة على نوعين من المتغيرات هما المتغيرات المستقلة الاولى متغير العدالة التنظيمية والثانى متغير الالتزام التنظيمى ، أما المتغير التابع فيتضح فى فعالية إدارة الازمات حيث وضحت الباحثة وجود خمس مراحل تمر بها معظم الازمات وهى : (اكتشاف اشارات الانذار المبكر ، الاستعداد والوقاية التعلم ، احتواء الاضرار ، استعادة النشاط) .

(1) السيد أحمد نصير ، أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي لدى القيادات النسائية بالتطبيق على المؤسسة الثقافية العمالية بمنطقة القاهرة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم إدارة الاعمال ، كلية التجارة ، جامعة بنها ، 2008

منهجية الدراسة وأدواتها:

اعتمدت تلك الدراسة على المنهج العلمى من مصادر المعلومات الثانوية المنبثقة من البحث المكتبى التى توفرت للباحثة حول ماكتب فى دوريات والكتب وغيرها وأدوات الدراسة المقابلة الشخصية مع عدد من القيادات النسائية فى المستويات الادارية العليا والوسطى والدنيا على مستوى فروع الشركة المصرية للاتصالات بمحافظة الاسكندرية والقاهرة ، قائمة الاستقصاء المستخدمة فى جمع البيانات والعينة عشوائية 299 مفردة .
نتائج الدراسة :

يوجد أثر ايجابى له دلالة احصائية لادراك القيادة النسائية للعدالة التوزيعية على فعالية ادارة الازمات ولكن هذه العلاقة ضعيفة نسبياً وأن العلاقة بين العدالة وفعالية ادارة الازمات يرجع إلى أن شعور مجتمع البحث للعدالة يصل الى مستوى متوسط مما ينعكس على فعالية ادارة النسائية للعدالة الاجرائية على فعالية ادارة الازمات، كما اثبتت صحة النتائج على وجود اثر ايجابى له دلالة احصائية بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمى.(1)

4- هيام حمدى صابر زهران، التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع لتفعيل دور القيادات النسائية لمساعدة الجمعيات الاهلية على تحقيق اهدافها:

هدف الدراسة :

التعرف على عائد التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع الذى يمكن أن يسهم فى تفعيل دور القيادات النسائية فى خدمة المجتمع المحلى من وجهة نظر العاملين بجمعية وسكان المجتمع ، المساعدة غير المباشرة لجمعية الرعاية المتكاملة بعين حلوان كجمعية أهلية لتنمية المجتمع لتحقيق وإنجاز أهدافها من خلال تنشيط حلقة الاتصال (القيادات) بين الجمعية وسكان المجتمع .

وتضمن تلك الدراسة متغيرين أساسين : متغير مستقل : يتمثل فى برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع حيث يعتبر التدخل المهني هو المساعدة المهنية التى تتم من خلال تصميم برنامج للتدخل يتضمن هذا البرنامج عدة متغيرات للممارسة من خلال تفعيل دور القيادات النسائية لمساعدة الجمعيات الاهلية على تحقيق اهدافها فى خدمة المجتمع المحلى ، المتغير التابع يتمثل فى تفعيل دور القيادات النسائية بالجمعيات الاهلية وذلك بالعمل مع تلك القيادات من أجل شكل أفضل فى ممارسة الدور القيادى لهن وجعل هذا الدور أكثر تأثيراً واجابية فى المجتمع من خلال تطبيق برنامج التدخل المهني.

(1) نادية أحمد السيد على ، أثر إدراك القيادة النسائية للعدالة والالتزام التنظيمى على فعالية إدارة الأزمات ، رسالة ماجستير غير منشورة ، اكاديمية السادات للعلوم الإدارية ، 2007 .

منهجية الدراسة وأدواتها :

تعد من احد بحوث تقويم عائد التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية ، المنهج المستخدم المسح الاجتماعي بنوعه الحصر الشامل والعينة وكذلك أعتمدت على المنهج التجريبي ومن أدوات الدراسة الملاحظة بالمشاركة واستمارة الاستبيان والمقابلات شبة المقننة ومقياس تفعيل دور القيادات النسائية وعينة الدراسة القيادات النسائية من مسئولى المربعات والبالغ عددهن (20) مفردة تم اختيارهن بطريقة عشوائية من المستفيدين من سكان المجتمع من المجهودات والانشطة التى تم توفيرها من خلال برنامج التدخل المهني ، جميع المسئولين والاختصاصيين الاجتماعيين العاملين بالجمعية والبالغ عددهم (7) مفردات .

نتائج الدراسة :

حيث اثبتت ان برنامج التدخل المهني اثر في تفعيل دور القيادات النسائية لمساعدة الجمعيات الاهلية على تحقيق اهدافها وتم اثبات ذلك من خلال اثبات صحة الفروض الفرعية للدراسة وذلك عن طريق اختبار (ت) عند مستوى معنوية 0.01 ودرجة ثقة 99% حيث اثبتت النتائج ان لبرنامج التدخل المهني اثر في زيادة قدرة القيادات النسائية على ايجاد حلول للمشكلات التى تواجه المجتمع وخاصة ما يتعلق بالسلبية واللامبالاة حيث يساهم الاتصال الجيد في تدعيم المشاركة الايجابية في الانشطة الخاصة بخدمة ونظافة البيئة المحيطة .⁽¹⁾

5- رباب محمد صلاح الدين أحمد عجاج ، فاعلية برنامج تدريبي فى تنمية بعض مهارات السلوك القيادى للمرأة فى مواقع القيادة التربوية :

تركز هذه الدراسة علي تنمية بعض مهارات السلوك القيادي للمرأة العاملة من أبرزها (التواصل ، والتعاطف والتوكيدية ، وحل المشكلات، وإدارة الصراع، والقدرة على بناء وقيادة الفريق، والقدرة على اتخاذ القرارات) .

هدف الدراسة :

تنمية المعارف والمهارات القيادية والإشرافية للمرأة العاملة في القطاع الحكومي في مواقع القيادة التربوية من حيث أسلوب إعداد القيادات النسائية وبرامج التدريب المطلوبة وكيفية عرضها على الجهات القائمة لتنفيذها الي جانب القدرة علي التأثير في المسؤولين والمؤسسات وتحفيزهم علي بذل أقصى جهد لتنفيذ الأعمال في إطار من التوافق بين متطلبات القيادات ورغبات المسؤولين والمؤسسات.

وتكمن أهمية الدراسة فى الاستعانة بالبرنامج التربوى المعد فى تنمية بعض المهارات السلوك القيادى للمرأة فى مواقع القيادة التربوية لكى تتيح لها معرفة كل ما يتعلق بوظيفتهن من مسئوليات والتعرف على كل مايجب فى مجال الادارة والقيادة ليتمكن من تطبيق أحدث الاساليب فى عملهن وكذلك اكتسابهن مهارات اتخاذ القرارات التى بدورها تساعد فى تحسين التفكير الابتكارى والتفكير الناقد والمرونة فى الأداء والثقة بالنفس والالتزان الانفعالى هذا بجانب مهارات حل المشكلات وادارة الصراعات والقدرة على بناء وقيادة الفريق وتوكيد الذات.

(1) هيام حمدي صابر زهران ، التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع لتفعيل دور القيادات النسائية لمساعدة الجمعيات الأهلية على تحقيق أهدافها ، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم تنظيم المجتمع ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، 2002 .

منهجية الدراسة وأدواتها :

مقياس مهارات السلوك القيادي لدى المرأة في المواقع القيادية التربوية ، برنامج تنمية بعض مهارات السلوك القيادي لدى المرأة في المواقع القيادية ، واساليب معالجة الاحصائية استخدمت اختبار مان ويتنى للعينتين واختبار ويلكوكسون للعينتين المرتبطتين وذلك باستخدام spss وتطبيق تلك الدراسة على عينة قوامها (16) من القيادات النسائية التابعة للادارات والمؤسسات التعليمية في مجال القطاع الحكومي في محافظة القليوبية بمدينة بنها ممن يحتجن الى تنمية مهارات السلوك القيادي في مواقعهن القيادية وتم تقسيم العينة بعد معاينتهم الى مجموعتين تجريبية وضابطة.

نتائج الدراسة :

1- وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات وبين درجات أفراد المجموعة التجريبية ورتب درجات المجموعة الضابطة على مقياس مهارات السلوك القيادي للمرأة وأبعاده بعد تطبيق البرنامج وذلك لصالح المجموعة التجريبية .

2- وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط درجات القياس القبلي والقياس البعدي للمجموعة التجريبية على مقياس مهارات السلوك القيادي للمرأة وأبعاده وذلك لصالح القياس البعدي .

3- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات رتب درجات القياس البعدي وقياس المتابعة للمجموعة التجريبية على مقياس مهارات السلوك القيادي للمرأة وأبعاده .⁽¹⁾

6- محمد مدحت عبد اللطيف رضوان ، القيادة النسائية وتفعيل القرار في التنظيم الاجتماعي :

تهتم تلك الدراسة بموضوع القيادة النسائية وقدرتها على تفعيل القرار في التنظيم الاجتماعي من خلال الدراسة الميدانية لعدد من القيادات النسائية في المواقع القيادية في نماذج للتنظيمات الرسمية بمدينة القاهرة من خلال اختيار تنظيم حكومي وآخر خاص وثالث استثماري ، وهم تنظيم ديوان عام وزارة القوى العاملة والهجرة ، وتنظيم ديوان عام المؤسسة الثقافية العمالية ، وتنظيم شركة سيكم القابضة للمنتجات الحيوية ، ووقع الاختيار على هذه التنظيمات تحديداً لأن بها عدد كبير من القيادات النسائية اللاتي يشغلن مناصب قيادية في مستويات تنظيمية مختلفة فكان الاختيار عمدياً .

هدف الدراسة :

معرفة قدرة القيادة النسائية على تفعيل القرار وتنفيذه في التنظيم الاجتماعي التي تشغل موقعا قيادياً فيه سواء كانت هذه القرارات صادرة عنها أو ورادة إليها من المستوى التنظيمي الأعلى بالإضافة إلى التعرف على الواقع الفعلي للقيادات النسائية في التنظيمات الاجتماعية ومدى نجاحها في ادارتها .

منهجية الدراسة وأدواتها :

قامت تلك الدراسة بدراسة استطلاعية تهدف الى استطلاع الظروف المحيطة بالظاهرة ، والدراسة الوصفية من خلال وصف القيادة النسائية والتعرف على واقع المكانة المهنية – المناصب القيادية ومواقع صنع واتخاذ القرار التي شغلتها المرأة وقدراتها على صنع واتخاذ القرار ، واتبعت منهجى التاريخي والمقارن وتم تطبيق تلك الدراسة بدليل دراسة الحالة من خلال مقابلات متعمقة في ديوان.

(1)رباب محمد صلاح الدين أحمد عجاج ، فاعلية برنامج تدريبي في تنمية بعض مهارات السلوك القيادي للمرأة في مواقع القيادة التربوية، رسالة ماجستير غير منشورة،كلية التربية ،2012.

نتائج الدراسة :

أن القيادة النسائية لها القدرة على تفعيل القرارات داخل التنظيمات المختلفة ولديها من الوسائل ما يمكنها من ذلك وهي العلاقات الاجتماعية وتفويض السلطة والمشاركة في صناعة القرار وتحقيق الرضا الوظيفي وكل ذلك في إطار من القيادة الديمقراطية للتنظيم ، كما ان القيادة النسائية في تزايد عددي مستمر استجابة لحزمة من التغيرات الاجتماعية والثقافية والسياسية التي ألمت بالمجتمع المصري وتوصي الدراسة الاهتمام برفع كفاءة وقدرات المرأة لمساعدتها في الرقي والتقدم وتفعيل دور المؤسسات الداعمة للمرأة والاهتمام بالتطبيق الواقعي لنص القانون التي تنظم عمل المرأة ⁽¹⁾.

7- دينا جميل شحاتة ، الازمات النفسية والاجتماعية التي تتعرض لها المرأة في المواقع القيادية وعلاقتها بكل من الافكار اللاعقلانية وبعض الاضطرابات النفسية :
هدف الدراسة :

التعرف على أهم الازمات التي تواجه المرأة في المواقع القيادية التي تتولها ، وكذلك الكشف عن طبيعة العلاقة بين الازمات التي تتعرض لها المرأة وكل من الافكار اللاعقلانية لديها ، وبعض الاضطرابات النفسية ومنها الاكتئاب والمخاوف الاجتماعية ، ثم تحديد مدى التباين في متغيرات الدراسة (الازمة ، الافكار اللاعقلانية ، المخاوف ، الاكتئاب) تبعاً للمتغيرات الديموجرافية (السن والخبرة والمستوى الاقتصادي والحالة الاجتماعية) لدى المرأة في المواقع القيادية .
منهجية الدراسة وأدواتها :

عينة الدراسة حوالى 90 من الاناث العاملات في المواقع القيادية في محافظتى المنيا والفيوم ثم تم تطبيق اختبارات الدراسة بالترتيب استمارة البيانات الاساسية - مقياس الازمات - الافكار اللاعقلانية ومقياس الفوبيا والاكتئاب ثم تصحيح المقاييس وفقاً للدرجة على اجابة كل فرد من أفراد العينة على مدى معالجة البيانات الاحصائية باستخدام برنامج spss واستخدام المتوسط والانحراف المعياري وتحليل التباين ومعامل ارتباط بيرسون للحصول على نتائج الدراسة .
نتائج الدراسة :

1- وجود عدد من المشكلات والمواقف التي تسبب في أزمات عدة للمرأة في الموقع القيادي2- وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الازمات التي تواجه المرأة في المواقع القيادية وكل من الافكار اللاعقلانية والمخاوف المرضية والاكتئاب3- تؤثر المتغيرات الديموجرافية على تعرض المرأة للازمات في الموقع القيادي⁽²⁾.

8- هبة على جمعة فرج ، دور المرأة في تنمية المجتمع المصري دراسة على عينة من النساء في مواقع اتخاذ القرار بمدينة القاهرة :

تكمن مشكلة تلك الدراسة في تفعيل دور المرأة في الحياة العامة فضلاً عن تسليط الضوء على شريحة من الفاعلين السياسيين هم صناع القرار للتعرف على الدور التنموي للقيادات النسائية صانعة القرار، ولذلك تهتم تلك الدراسة بمحاولة دراسة عينة من القيادات النسائية في مواقع اتخاذ القرار من أجل التعرف على دورهن في إحداث التنمية في المجتمع.

(1) محمد مدحت عبد اللطيف رضوان ، القيادة النسائية وتفعيل القرار في التنظيم الاجتماعي دراسة ميدانية على عينة من القيادات النسائية بمدينة القاهرة ، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم اجتماع، كلية الاداب ، جامعة أسيوط: 2010 .
(2) دينا جميل شحاتة ، الازمات النفسية والاجتماعية التي تتعرض لها المرأة في المواقع القيادية وعلاقتها بكل من الافكار اللاعقلانية وبعض الاضطرابات النفسية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الاداب ، جامعة الفيوم ، 2012.

هدف الدراسة :

تقديم صورة واقعية عن مجموعة من القيادات النسائية في مواقع اتخاذ القرار من خلال التعرف على الدور التنموي الذي يقمن به لما لهذا الدور من آثار مباشرة في عملية التنمية بأبعادها المختلفة مما يتطلب صياغة أهداف ، وسياسات للنهوض بالمرأة ، وإدماجها في توجهات وأولويات خطط التنمية الاجتماعية والاقتصادية تهدف تلك الدراسة التعرف على الخلفية الاجتماعية والثقافية للقيادات النسائية ودورها في تشكيل الوعي السياسي لديهن ، ورصد للعوامل المؤثرة في اتخاذ القرار لدى القيادات النسائية و الكشف عن التحديات التي تعوق المرأة من أجل تحقيق أهدافها في التنمية ، التعرف على الآليات التي تراها المرأة في مواقع اتخاذ القرار مهمة للوصول لدوائر اتخاذ القرار باعتمادها على نظرية اتخاذ القرار.

منهجية الدراسة وأدواتها:

اعتمدت تلك الدراسة على المنهج التاريخي وطريقة دراسة الحالة وذلك من خلال تطبيق أداة المقابلة على عينة عمدية من القيادات النسائية بلغت 23 حالة .

نتائج الدراسة :

أوضحت ان القرارات الفردية التي تتخذها القيادات النسائية داخل منصبها الوظيفي لا تنحصر في قمة الهرم الإداري بل تمتد الى اخرين من خلال تأثيرهم المباشر على رؤسائهم في العمل وان القرارات الجماعية تتخذ داخل مجالس الادارات لمناقشة المشكلة ووضع أكثر من بديل للوصول في النهاية الى الحسم وإصدار القرار. (1)

9- مائسة عبد الحميد علي البيومي ، أثر العوامل البيئية على كفاءة أداء القيادات النسائية لدورها في العمل التطوعي :

تنطلق تلك الدراسة من أهمية الدور التي تؤديه القيادات النسائية من خلال عملهم في الجمعيات الأهلية ، ودراسة العوامل المؤثرة في شخصيتهن سواء عوامل ثقافية ، بيئية ، اجتماعية والتي تؤثر في أنماط المشاركة بالعمل الأهلي .

هدف الدراسة :

الدور الفعلي للمرأة داخل الجمعيات وخاصة القيادات النسائية وكذلك العوامل المعوقة لتفعيل دورها داخل المجتمع ، بالإضافة إلى محاولة وتعميق فهم أبعاد ودلالات التغيرات التي حدثت داخل المجتمع المصري لسياسات الإصلاح الاقتصادي والتغير الهيكلي، وايضاً التعرف على تأثير البيئة الاجتماعية على كفاءة أداء القيادات النسائية ، ودراسة التقاليد والأعراف التي أثرت في حياة القيادات النسائية .

(1) هبة على جمعة فرج ، دور المرأة في تنمية المجتمع المصري دراسة على عينة من النساء في مواقع اتخاذ القرار بمدينة القاهرة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم اجتماع ، كلية الاداب ، جامعة عين شمس ، 2012 .

منهجية الدراسة وأدواتها:
نوع تلك الدراسة الدراسات الوصفية التحليلية والمنهج المستخدم المسح الاجتماعي بطريقة العينة وأدوات تلك الدراسة استمارة الاستبيان والمقابلة.

نتائج الدراسة :
ان هناك العديد من المعوقات التي تعوق القيادات النسائية في الجمعيات الاهلية من اداء وظائفهم أهمها معوقات راجعة الى مكونات الجمعيات الاهلية والاهداف التي تسعى الى تحقيقها واللوائح والقوانين التي تعمل في اطارها الجمعيات الاهلية .⁽¹⁾

10- Naglaa Mohamed EL Adly, Decentralization and Women Leadership:

اللامركزية والمرأة في مواقع القيادة

تثير تلك الدراسة الاهتمام بالعلاقة بين اللامركزية والمرأة في المواقع القيادة وتسأل الرئيسة حول ما إذا كانت اللامركزية تفتح افقاً أكبر للمرأة في مواقع القيادة أم لا؟
هدف الدراسة :

التعرف على مفهوم اللامركزية ومفاهيم القيادة وأنواعها مع إبراز الدور القيادي للمرأة كما قامت بتحليل مقارن بين كل من مصر وبولندا ، وأختيرت بولندا لأنها مرت بتجربة الحكم الشيوعي المركزي وانتقلت الى الحكم الديمقراطي يستجيب لمتطلبات الانضمام للاتحاد الاوروي ، وقد غطت تلك الدراسة الفترة من 1988 حتى عام 2008.

منهجية الدراسة وأدواتها :

أستخدمت الدراسة المنهج المقارن وذلك من خلال التطبيق بأداة المقابلات غير المنظمة مع بعض القيادات النسائية المصرية على المستويات الوطنية والغير وطنية والوثائق من خلال الدساتير الخاصة بمصر وبولندا وقوانين الحكومات المحلية في مصر وبولندا .

نتائج الدراسة :

أن العلاقة بين اللامركزية وقيادة المرأة في مصر علاقة ايجابية بدليل الفرص الكثيرة التي يتيحها التحول الى نظام اللامركزية للمرأة في الوظائف القيادية أما في بولندا فلم تتضح طبيعة العلاقة في ضوء تقارب أو قلة نسبة المرأة في الوظائف القيادية على المستوى المحلي قبل وبعد التحول الى اللامركزية.⁽²⁾

(1) مائسة عبد الحميد علي البيومي ، أثر العوامل البيئية على كفاءة أداء القيادات النسائية لدورها في العمل التطوعي "دراسة ميدانية على بعض الجمعيات النسائية بمحافظة القاهرة " ، كلية الاداب ، جامعة عين شمس ، 2004.

(2)Naglaa Mohamed ELAdly, Decentralization and Women Leadership A Comparative Study between Egypt and poland, PHD, Cairo University, 2011.

تعقيب على الدراسات السابقة :

لقد استفادت الباحثة كثيراً من هذه الدراسات جميعاً وباستعراض هذه الدراسات أمكننا استخلاص مجموعة من الملاحظات التي كان لها أثر إيجابي في صياغة كثير من جوانب الدراسة الراهنة ، وأهم هذه الملاحظات مايلي :-

1- أسفرت بعض النتائج للدراسات السابقة عن الاسهام في إلقاء الضوء على كثير من جوانب المشكلة موضوع الدراسة الراهنة ، مما ساهم أيضاً في صياغة بعض التساؤلات التي أستهدفت الدراسة الإجابة عليها، كما أستفادت الباحثة من كافة الدراسات التي راجعتها عربية كانت أم أجنبية مما يفيد بلورة الإطار النظري للبحث.

2- تناولت الدراسات السابقة عدد من الموضوعات التي تدور حول تمكين المرأة وقيادتها ، ومن الملاحظ أن هذه الدراسات السابقة تتفق مع الدراسة الحالية في هدف تمكين المرأة ، نظراً لأهمية عملية التمكين للمرأة في المجتمع سواء سياسياً أو اقتصادياً أو اجتماعياً أو ثقافياً وأصبح مطلب تمكين المرأة في المواقع القيادية مطلب ضروري من قبل منظمات ومؤسسات الدولة والمرأة ذاتها ، ومن هنا بات من الضرورة الاهتمام بمسألة تولى المرأة للمناصب القيادية وتمكينها في هذه المواقع نظراً لأنها تعد أحد المؤشرات الهامة لتقدم المرأة في المجتمع المصري .

3- أوضحت دراسة كلا من (ايمان خليل طايح خليل ، 2012) ودراسة (هناء إبراهيم رزق ندا ، 2011) ودراسة (مريم أحمد الاسود ، 2008)، ودراسة (Maha Mostafa Kamal, 2006) تمكين المرأة في مواقع اتخاذ القرار والمراكز السياسية وكذلك كما تشير تلك الدراسات الى أهمية تعزيز مساهمات المرأة في التنمية المستدامة من خلال مشاركتها في السياسة و اتخاذ القرارات في جميع المستويات والمشاركة في الانتاج وجميع الأنشطة التعليمية والصحية والتكنولوجية والرياضية والثقافية ، كما توضح أن التمكين والحكم الذاتي لتحسين المرأة في الجوانب السياسية والاجتماعية والاقتصادية وتعزيز المرأة في عملية اتخاذ القرار في كل مستويات الحياة الآليات تستخدمها المنظمات الحكومية والغير الحكومية ذات شراكة دولية في تمكين المرأة سياسياً .

4- نجد أن هناك بعض الدراسات تتفق في نتائجها وهي دراسة (سارة رمضان محمد المرغنى ، 2010) ودراسة (محمد مدحت عبد اللطيف رضوان ، 2010) ودراسة (هبة على جمعة فرج ، 2012) ودراسة (Naglaa Mohamed ELAdly, 2011) نجاح العنصر النسائي في التخطيط والادارة واتخاذ القرارات بدليل الفرص الكثيرة التي يتيحها التحول الى نظام اللامركزية للمرأة في الوظائف القيادية .

5- ولكن من الملاحظ خلال العرض السابق للدراسات السابقة تبين لنا إغفال أغلبية الدراسات بعض الجوانب الهامة في عملية تمكين المرأة للوصول الى أعلى المناصب القيادية الا وهو تحليل سوسيو تاريخي لعملية تمكين المرأة وواقع تمكينها وأهم المعوقات التي تواجهها وكيفية التغلب عليها من خلال عدة مقومات وهذا ماسوف تشير إليه الدراسة الحالية بالإضافة الى ندرة الدراسات التي تناولت تمكين المرأة والقيادة النسائية نظراً لحدثة الدراسة ، وهكذا أصبح هناك حاجة لإجراء دراسات للوصول إلى رؤية واقعية حول تمكين المرأة المصرية من تولى المواقع القيادية والوقوف على كافة جوانب نجاحها ومعوقاتهما وتوضيح رؤية مستقبلية لتمكينها بشكل متزايد ولذلك في ضوء ماسبق يأتي دراستنا الحالية بعنوان " تمكين المرأة من تولى المناصب القيادية في المجتمع المصري - دراسات حالة عن بعض الشخصيات النسائية "لإلقاء الضوء على مدى تمكين المرأة المصرية من تولى المناصب القيادية وذلك بدراسة حالات بعض الشخصيات النسائية .

خاتمة :

باستعراض هذا الفصل يمكن أن نبلور المعالجة النظرية لموضوع الدراسة التي تناولها :-

- 1- تم التعرض إلى مشكلة الدراسة وأهميتها التي تتلخص في مامدى تمكين المرأة من تولى المناصب القيادية فى المجتمع المصري ، بالإضافة الى توضيح تساؤلات الدراسة من أجل تحقيق اهدافها .
 - 2- واستعرضت الباحثة المفاهيم الاساسية للدراسة التي تناولت مفهوم (تمكين المرأة – القيادة) وترجع أهمية استخدام تلك المفاهيم الى التعبير عن مجموعة متجانسة من الأشياء، والمفاهيم عبارة عن تجريد للواقع بما يسمح لنا بأن نعبر عن هذا الواقع من خلاله، كما أنه عبارة عن الوسيلة الرمزية التي يستعين بها الباحث للتعبير عن المعاني، والأفكار المختلفة بهدف توصيلها لغيره من الناس ،
 - 3- كما تناولت الباحثة أيضاً الإطار النظرى للدراسة باعتمادها على الاتجاه النسائي الليبرالى ، ثم تناولت الاستراتيجية المنهجية للدراسة والتي تتمثل في نوع الدراسة والتي تنتمى الى الدراسات الوصفية ، حيث اعتمدت على طريقة دراسة الحالة وقد طبقت دليل دراسة الحالة من خلال عقد مقابلات متعمقة على عينة من القيادات النسائية بالاضافة الى تناول مجال الدراسة (البشري – الجغرافي – الزمني) .
 - 4- ثم استعرضت الباحثة بعض الدراسات السابقة والتي تتصل بموضوع الدراسة الراهنة في بعض الجوانب والتي قسمت الى محورين (دراسات تتعلق بتمكين المرأة ودراسات تتعلق بقيادة المرأة) ، وقد استطاعت الباحثة الاستفادة من هذه الدراسات في توجيه دراستها واختيار المنهج والادوات المناسبة للدراسة ، بالإضافة الى الاستفادة من النتائج التي توصلت إليها تلك الدراسات.
- وبعد تناول الفصل السابق وفي إطار دراسة واقع تمكين المرأة من تولى المناصب القيادية في المجتمع المصري ، يحاول الفصل الثانى إجراء تحليل سوسيوتاريخى للمرأة المصرية في المناصب القيادية ومؤشرات تمكينها.