

" متطلبات تحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى "

دكتور/ شرين محمد خيرى

أستاذ مساعد بقسم مسابقات الميدان والمضمار – كلية التربية الرياضية – جامعة أسوان

دكتور/ محمد حامد فتحي محمد

أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية والترويج – كلية التربية الرياضية – جامعة أسوان

مقدمة البحث:-

أحتلت قضية المرأة وتمكينها على كافة الأصعدة والمستويات مكانة متقدمة في إهتمامات المجتمعات الإنسانية حتى وصلت اليوم إلى درجة مرموقة من القيادة وتولي مناصب قيادية متقدمة في نواحي الحياة المتنوعة، حيث ناضلت المرأة من أجل الحصول على حقوقها وتولي مناصب قيادية أسوة بالرجل، وقد ساعدت العديد من العوامل لتمكين المرأة من الوصول إلى المراكز القيادية العليا ومنها التقدم في التعليم وإزدياد خبراتها في مختلف المناصب الوظيفية. (١٩ : ٨٧)

حيث حظيت المرأة بصفة عامة والمرأة العربية بصفة خاصة في الربع الأخير من القرن العشرين بإهتمام كبير تجلى بتخصيص الأمم المتحدة عاماً بالمرأة والذي شهد العديد من المؤتمرات المحلية والعربية والإقليمية والدولية لدراسها شؤونها والمشكلات التي تقف أمام تنمية قدرتها في جميع المجالات. (١٣ : ٣٧٣)

وبالرغم من تنامي دور المرأة في مختلف جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية، إلا أنه ما زال لا يرتقي لمستوى الطموح، حيث نجد أن هناك الكثير من أشكال التمييز بين الرجل والمرأة تعيق إنخراط المرأة في ميادين التنمية الشاملة، وأشكال هذا التمييز متعددة، فمنها ما يعود إلى عوامل ثقافية واجتماعية موروثية، ممثلة ببعض العادات والتقاليد، ومنها يعود إلى تحيز الموروث الاجتماعي والقيمي ضد مشاركة المرأة في الحياة السياسية والوظيفة العامة، كذلك ما يعود إلى المرأة ذاتها، حيث إن بعض الخصائص النفسية والشخصية والمعرفية للمرأة تحول دون إنخراطها في العمل العام. (١٦ : ١١٠)

كما تسعى جميع الدول لتقليص الفجوة بين الجنسين من أجل تحقيق التنمية المستدامة، ولكن في الواقع العملي لا تزال المرأة تشعر بحالة من عدم المساواة مع الرجل، إذ ظلت النظرة نحوها على أنها أقل قدرة من الرجل على تحمل المسؤولية وتقلد الوظائف الإدارية العليا، هذه الاتجاهات والانطباعات يطلق عليها " السقوف الزجاجية " والتي تمثل في حد ذاتها ظاهرة ذات طابع عالمي، تشكو منها غالبية النساء المنخرطات في قوة العمل في جميع الدول العربية والأجنبية، حيث تشير الدلائل والدراسات إلى أن المرأة تواجه عدداً من المعوقات غير المرئية والتي تحد من وصولها لمناصب قيادية عليا في السلم الوظيفي.(٢٤ : ٢٣)

حيث يعتبر إشراك المرأة في القيادة شرطاً من شروط تحقيق التنمية الشاملة، وبالتالي لا بد من إزالة العوائق الثقافية لتنمية المرأة وإحداث وعي وتغيير جذري في المفاهيم السائدة المتعلقة بالمرأة نفسها فيما يتعلق بأدورها وصورتها النمطية ومظاهر التمييز ضدها ومساواتها وقضايا النوع الاجتماعي بصورة عامة.(٣ : ٣١٢)

كما يعتبر موضوع القيادة النسائية من الموضوعات النادرة، فهو مصطلح جديد على الساحة، حيث تم ذكره أول مرة في منتدى المكسيك عام ١٩٧٥م الذي نظمته الأمم المتحدة، أو أعلنته عاماً دولياً للمرأة وكان شعاره (مساواة - تنمية - سلم)، تلاه بعد ذلك عقد مؤتمرات أخرى، حيث كان من أهم تلك المؤتمرات المؤتمر الذي طور مفاهيم تتناسب مع عصرنا هذا، والذي عقد في بكين عام ١٩٩٥م، وكان أول مجال بحث أنشغل به الباحثون هو التعمق في نظرية الصفات القيادية للمرأة.(١٨ : ١٩)

وتشير " سهى أديب عيسى " (٢٠٠٤م) أن المرأة إنسان لها الحق في القيادة كما للرجل وفي مختلف المجالات، فالمرأة شريكة الرجل في مسار البقاء، وما كان للرجل بقادر وحده على مجابهة كل تحديات الطبيعة في العلم والعقل وبناء الوجود الإنساني في كل منطلقاته ومتطلباته. (١١ : ٢٦٢)

وعند النظر في القيادة بين الجنسين (الرجل - المرأة) يتضح أن الكثير من الدراسات الأجنبية أهتمت بأثر عامل الجنس على نمط القيادة وتوصل معظمها إلى وجود اختلاف بين نمط قيادة الذكور ونمط قيادة الإناث، وقد حددت بعض هذه الدراسات نمطاً قيادياً معيناً للذكور ونمطاً قيادياً للإناث، فوصفت الإناث بأنهن أكثر ممارسة للقيادة مع الجماعة التي توصف بالتعاون والإنتاج الجماعي، بينما الذكور أكثر ممارسة للقيادة فوق الجماعة التي توصف بالتحكم والسيطرة الاجتماعية.(٦ : ٤٠)

وبعد تولي المرأة بعض المناصب القيادية في الرياضة إنجازاً هاماً حيث قررت اللجنة الأولمبية الدولية بضرورة تواجد العنصر النسائي بنسبة ٢٠% على الأقل في اللجان الأولمبية والإتحادات الرياضية والاندية المختلفة، ولكن دخول المرأة في جميع المجالات الرياضية لم يتم إلا في بعض المؤسسات الرياضية التربوية في العالم العربي وتحت ضغوطات وصعوبات كثيرة ابتداءً من البيئة المغفلة

ونظرة المجتمع للمرأة كربة منزل فقط وأي نشاط غير ذلك يواجه بالسلبية وهذه الظروف قد تمنع بعض القيادات النسائية الرياضية من الاستمرارية في العمل الإداري، فنجد الكثير من المعوقات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية التي تواجه انخراط المرأة في العمل الرياضي تحتاج إلى دراسة للتوصل إلى استراتيجية لتعزيز دور المرأة في القيادة الرياضية وتسهيل الضوء على الإنجازات والنشاطات التي حققتها المرأة في تولي مناصب قيادية رياضية وقدرتها على التأثير الخلاق في الواقع الرياضي التي تنتشده وهي الأقدر على تفهم وإستيعاب القضايا الرياضية التي يقوم عليها بناء الأجيال القادمة. (٢٣)

وتشير " عبير طایل فرحان " (٢٠٠٨م) أن المرأة القيادية لها سمات تتشابه مع الرجل القيادي لكنها تتميز بمجموعة من السمات والخصائص تختلف فيها عن نظيرها الرجل، ومن أهم تلك السمات والخصائص ما يلي :-

- تعمل المرأة بثبات كالرجل ولكنها تحتاج إلى وقت لتوضيح الفكرة لديها أكثر من الرجل.
- تجمع المرأة بين الأسرة والعمل فهي تهتم بأسرتها وتكون مرنة معها فضلاً عن عملها بما يتعارض مع عملها في حين يفضل الرجل الأسرة عن أعماله.
- تفضل المرأة الاتصال الشخصي المباشر، فهي تفضل المحادثة والتعاون بإنسيابية قدر الإمكان بعيداً عن الهاتف أو الفاكس ... إلخ.
- نشاطات المرأة القيادية أوسع منها عند الرجل القيادي، فالمرأة تتضمن اهتمامات شخصية تختلف عادةً عن طابع العمل.
- تركز المرأة القيادية اهتمامها على بيئة العمل القيادي وتقضي وقتاً في ذلك، في حين يشعر بعض الرجال بضجر لذلك.
- تتبع المرأة القيادية طرقاً فنية في القيادة. (١٤ : ٧١)

مشكلة البحث:-

حظيت المرأة خلال الفترة السابقة بتطور ملحوظ وأهتمام بالغ من خلال اتخاذ الدولة المصرية الخطوات الإيجابية تجاهها، من خلال إطلاقها للأستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠ في بداية عام ٢٠١٧م والذي تم إعلانه عاماً للمرأة المصرية، والتي أوضحت فيها إيمان الدولة بأن أستقرار مصر وتقدمها لا يمكن أن يتحقق إلا من خلال مشاركة المرأة في المجال العام كفاعل أساسي، وهذا أستناداً لما جاءت به المادة (الحادية عشر) من الدستور المصري والتي نصت على " تكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفقاً لأحكام الدستور

وعلى الرغم من ذلك ما زلت تعاني المرأة المصرية بجميع المؤسسات بصفة عامة والمؤسسات الرياضية بصفة خاصة وعلى رأسها الاتحاد المصري لألعاب القوى من المشاركة الضئيلة للمرأة في تولي المناصب القيادية العليا.

وهذا ما تم ملاحظته من خلال عمل الباحثان في مجال العمل الاهلى وتولي أحدهم عضوية مجلس إدارة فرع القاهرة لألعاب القوى، حيث لاحظ الباحثان أن هناك العديد من المشكلات التي تواجه المرأة وتعيقها من الوصول للمناصب القيادية، كعدم الإيمان بقدرات ومهارات المرأة في الوصول للأهداف بشكل صحيح، وعدم أقتناع الكثير داخل مجتمع الاتحاد بأسلوب وثقافة القيادة النسائية وفكرة قيادة المرأة للرجل داخل العمل بالاتحاد، وقد يرجع الباحثان ذلك للثقافة التنظيمية السائدة داخل الاتحاد تجعل الأفضلية للرجل في تولي المناصب القيادية، مما أدى إلى وجود نوع من التمثيل غير المتكافئ للمرأة في المراكز القيادية بالاتحاد المصري لألعاب القوى، والذي يعمل على إحداث فجوة بين قدرات المرأة وإمكاناتها من جهة وما تطمح في الوصول إليه من جهة أخرى، وهذا ما أشارت إليه دراسة " سناء إبراهيم محمد " (٢٠١٨م) (١٠) والتي أشارت إلى أن الثقافة التنظيمية السائدة وما ينتج عنها من تصورات خاطئة عن المرأة تجعل الأفضلية لأختيار الرجل في تولي المناصب القيادية على حساب المرأة، هذا ما دفع الباحثان إلى إجراء تلك الدراسة كمحاولة للتعرف على متطلبات تحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى، لتكون منطلقاً لتمثيل المرأة قيادياً بجميع المؤسسات الرياضية بصفة عامة والاتحاد المصري لألعاب القوى بصفة خاصة.

هدف البحث:-

يهدف البحث إلى التعرف على متطلبات تحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى وذلك من خلال تحديد:-

- ١- المتطلبات التشريعية لتحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى.
- ٢- المتطلبات الإدارية لتحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى.
- ٣- ما المتطلبات الشخصية لتحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى.
- ٤- المتطلبات الاجتماعية لتحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى.
- ٥- المتطلبات الأكاديمية لتحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى.

تساؤلات البحث:-

- ١- ما المتطلبات التشريعية لتحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى؟
- ٢- ما المتطلبات الإدارية لتحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى؟
- ٣- ما المتطلبات الشخصية لتحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى؟
- ٤- ما المتطلبات الاجتماعية لتحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى؟
- ٥- ما المتطلبات الأكاديمية لتحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى؟

المصطلحات الواردة بالبحث:-

القيادة النسائية:

"هى تولى المرأة المناصب القيادية بكافة الصلاحيات والواجبات الممنوحة لهذا المنصب القيادي، وتعمل من خلاله على إلهام الآخرين وتحفيزهم والتأثير عليهم من أجل تحقيق الأهداف الاستراتيجية لمنظمتها، وهى تشمل ثلاثة عناصر تشكل مثلث القيادة وهى (القائد - الأتباع أو أصحاب المصلحة - بيئة التنظيم وأهدافه)". (٨ : ٢٩)

الدراسات السابقة والمرتبطة:

أولاً : الدراسات العربية:-

١- دراسة " أحمد محمد حرز الله وآخرون " (٢٠٢٢م) (١) بعنوان : " المعوقات التي تواجه المرأة لتولي المناصب الإدارية العليا في الجامعات الفلسطينية وعلاقتها بالتطور الوظيفي لديهن "، وأستهدفت الدراسة التعرف على المعوقات التي تواجه المرأة لتولي المناصب الإدارية العليا في الجامعات الفلسطينية وعلاقتها بالتطور الوظيفي لديهن، وأستخدم الباحثون المنهج الوصفي الارتباطي، وأستعان الباحثون بالاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأشتملت عينة الدراسة على (٧١) فرداً من النساء العاملات في الجامعات الفلسطينية، وكانت أهم النتائج: أن الدرجة الكلية للمعوقات التي تواجه المرأة لتولي المناصب الإدارية العليا في الجامعات كانت متوسطة، وبمتوسط حسابي كلي (٢٠٧٩)، وبينت نتائج الدراسة وجود فروق دالة احصائياً بين متوسطات المعوقات تعزى لمتغير الجامعة.

٢- دراسة " آيات رشدي يوسف " (٢٠٢١م) (٥) بعنوان : " الواقع والطموح للتمكين القيادي لعمل المرأة في الاتحادات الرياضية من وجهة نظر أعضاء الاتحادات في فلسطين "، وأستهدفت الدراسة التعرف على الواقع والطموح للتمكين القيادي لعمل المرأة في الاتحادات الرياضية من وجهة نظر أعضاء الاتحادات في فلسطين، إضافة إلى تحديد الفروق فيهما تبعاً إلى المتغيرات نوع اللعبة في الاتحاد والتأييد لعمل المرأة في الاتحادات والجنس، وأستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وأستعانت الباحثة بالاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأشتملت عينة الدراسة على (٨٦) عضواً من الاتحادات

الرياضية في فلسطين، وكانت أهم النتائج: أن درجة الطموح في التمكين القيادي للمرأة من وجهة نظر أعضاء الاتحادات الرياضية في فلسطين كانت كبيرة، أما الواقع فكان مختلفاً عن الطموح إذ جاءت درجته متوسطة، أما بالنسبة لنوع الرياضة (فردية كانت أم جماعية) فلم نجد أختلافاً كبيراً بين الواقع والطموح، أما في مجال أستلام المرأة للمراكز القيادية فلا يؤيد أعضاء الاتحادات الرياضية فكرة المشاركة بينما يؤيدون وبنسبة كبيرة فكرة التفويض والاستقلالية.

٣- دراسة " المتولي إسماعيل بدير " (٢٠٢١م) (٤) بعنوان : " واقع إدارة الضغوط المهنية لدى القيادات النسائية بمديرية التربية والتعليم بالدقهلية وأساليب مواجهتها (دراسة ميدانية)"، وأستهدفت الدراسة التعرف على واقع الضغوط المهنية، الضغوط التنظيمية، ضغوط العمل، ضغوط العبء الوظيفي، ضغوط علاقات العمل، الضغوط الحياتية، ودرجة تأثيرها على أداء القيادات النسائية بمديرية التربية والتعليم بالدقهلية، وأهم الأساليب التي يستخدمونها في مواجهتها من خلال استطلاع آرائهن، وأستخدم الباحث المنهج الوصفي، وأستعان الباحث بالاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأشتملت عينة الدراسة على (٣٤) فرداً من القيادات النسائية في الجامعات الفلسطينية، وكانت أهم النتائج: أن مصادر الضغوط واحدة وهي أحداث الحياة، والتطور التقني، والمهنية والوظائف، والاقتصادية والاجتماعية، والخصية والأسرية، وأن درجة تأثيرها على القيادات النسائية تراوح بين كبيرة ومتوسطة، وأن ترتيبها حسب شدة تأثيرها جاء متقارباً في جميع المحاور فيما عدا المحور الخاص بالضغوط التنظيمية، حيث جاء في نتائج المقابلة في الترتيب الأول بينما جاء في نتائج أستطلاع الرأي في الترتيب الرابع، وأن أكثر الأساليب المستخدمة لمواجهة الضغوط المهنية من وجهة نظر أفراد العينة، الحرص على سلامة بيئة العمل، والتوازن بين العمل والحياة الأسرية، وتنمية روح العمل التعاوني، وتنمية مهاراتهم وتدريبهم لمواجهة الضغوط.

٤- دراسة " وحدة محمد علي، أحمد غالب الهبوب " (٢٠٢١م) (٢١) بعنوان : " متطلبات تفعيل دور القيادة النسوية في الجامعات اليمنية "، وأستهدفت الدراسة التعرف على متطلبات تفعيل دور القيادة النسوية في الجامعات اليمنية، وأستخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوبه الوصفي والتحليلي، وأستعان الباحثان بالاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأشتملت عينة الدراسة على (٢٧) فرداً من الخبراء المختصين في مجال الإدارة والتخطيط التربوي، وكانت أهم النتائج: إجماع الخبراء على كافة متطلبات تفعيل دور القيادة النسوية في الجامعات اليمنية وهي : المتطلبات التشريعية، الإدارية، الأكاديمية، الشخصية، المجتمعية وبدرجة أهمية كبيرة جداً.

٥- دراسة " سري إبراهيم محمد " (٢٠١٨م) (٨) بعنوان : " التحديات التي تواجه القيادات النسائية السعودية في منظمات القطاع العام بمنطقة الرياض من وجهة نظرهن "، وأستهدفت الدراسة التعرف

على تحديات تقلد المرأة السعودية للمناصب القيادية في القطاع الحكومي بمنطقة الرياض، وأستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وأستعان الباحث بالاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأشتملت عينة الدراسة على (٨٣) فرداً من القيادات السعوديات في منظمات القطاع العام بمنطقة الرياض، وكانت أهم النتائج: وجود فروق معنوية عند مستوى الدلالة ($0.5 \geq \alpha$) في متوسط تقدير المبحوثات للتحديات (الاجتماعية، الإدارية والتنظيمية، السياسية والقانونية، الاقتصادية والتقنية) التي تواجه القيادات النسائية في القطاع الحكومي بمنطقة الرياض، وتدني نظرة القائد الإداري لعمل المرأة كانت في مقدمة المشكلات، وعدم الثقة والقناعة بقرارت المرأة، وأن الفكرة السائدة لدى القادة الإداريين في عدم قدرة المرأة على تحمل المسؤولية القيادية وعدم قدرتها على مواجهه مشكلات العمل، وأن مؤهلاتها وخبراتها الوظيفية محدودة، كلها عوامل ساعدت في عدم توفر الفرصة أمام المرأة لتنبوء المواقع القيادية في المنظمات.

٦- دراسة " سارة عبدالله المنقاش " (٢٠١٧م) (٧) بعنوان : " تسرب القيادات الإدارية النسائية من المناصب القيادية في الجامعات السعودية : الأسباب والنتائج والحلول "، وأستهدفت الدراسة التعرف على أسباب تسرب القيادات النسائية من الجامعات السعودية ونتائج هذا التسرب والحلول المقترحة للحد منه، وأستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وأستعانت الباحثة بالاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأشتملت عينة الدراسة على (٦٧) فرداً من القيادات النسائية بجامعة الملك سعود وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وكانت أهم النتائج: محدودية الصلاحيات الممنوحة للقيادات النسائية والتي تؤثر سلباً على كفاءة القيادات الإدارية النسائية لإدارة أقسامهن وتعيق وصولهن للمناصب القيادية، وعدم وجود توصيف وظيفي واضح للأدوار المناطة بالقيادات النسائية.

٧- دراسة " محمد عزوز " (٢٠١٧م) (١٧) بعنوان : " واقع أدوار القيادة النسوية في الإدارة الرياضية على ضوء التحديات التي تواجهها في المجتمع "، وأستهدفت الدراسة التعرف على التحديات التي تواجه المرأة والتي تعرقل مهامها القيادية سواء كانت من المحيط الاجتماعي الذي تتواجد به المرأة، والتحديات المتعلقة بالوظيفة، وكذلك التحديات المتعلقة بالمرأة في حد ذاتها، وأستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وأستعان الباحث بالاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأشتملت عينة الدراسة على (٣٠) فرداً من النساء المسؤولات في الاتحادات الرياضية بولاية الجلفة، وكانت أهم النتائج: أن ٧٠% من أفراد العينة يوافقن على قدرة المرأة وكفاءتها لتولي المناصب القيادية، وذلك لوجود السمات القيادية عند الرجل والمرأة على حد سواء وأن المرأة أكثر أنضباطاً بنسبة ١٥.٨%، وأن ٣٠% من العينة لا يوافقون على تولي المرأة للمناصب القيادية بسبب نظرتهن للمرأة على أنها عاطفية.

٨- دراسة " سمر جودة سمعان " (٢٠٠٨م) (٩) بعنوان : " معوقات تولي المرأة العربية مراكز قيادية في المجال الرياضي في الدول العربية الآسيوية "، وأستهدفت الدراسة التعرف على معوقات تولي المرأة العربية مراكز قيادية في المجال الرياضي من وجهة نظر القادة الرياضيين في مجالس إدارة الاتحادات الرياضية في الدول العربية الآسيوية، وأستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وأستعانت الباحثة بالاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأشتملت عينة الدراسة على (٢٥١) فرداً من القادة الرياضيين في مجالس إدارة الاتحادات الرياضية في الدول العربية الآسيوية (فلسطين - الأردن - لبنان - سوريا)، وكانت أهم النتائج: أن من أهم المعوقات التي تواجه المرأة العربية في توليها مراكز قيادية في المجال الرياضي هي " سيادة النظرة المجتمعية الذكورية في قيادة المؤسسات الرياضية ".

ثانياً : الدراسات الأجنبية:-

٩- دراسة " Bombuwela & Chamaru " (٢٠١٣م) (٢٢) بعنوان : " تأثير السقف الزجاجي على التطور الوظيفي للمرأة في المناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع الخاص في سريلانكا "، وأستهدفت الدراسة التعرف على تأثير السقف الزجاجي على التطور الوظيفي للمرأة في المناصب الإدارية العليا في منظمات القطاع الخاص في سريلانكا، والتعرف على تأثير العوامل الفردية والعوامل الأسرية، والعوامل التنظيمية والثقافية فيما يتعلق بتطوير المرأة، وأستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وأشتملت عينة الدراسة على (١٥٠) امرأة من العاملات في الإدارة التنفيذية في منظمات القطاع الخاص في سريلانكا وكانت أهم النتائج: أن هناك علاقة سلبية متوسطة (وسيطية) بين تأثير السقف الزجاجي والتطور الوظيفي للمرأة في المناصب الإدارية العليا، كما وتلعب العوامل الفردية والثقافية والتنظيمية دور كبير في التأثير على التطور الوظيفي للمرأة العاملة في المناصب الإدارية العليا.

التعليق على الدراسات السابقة والمرتبطة:-

بإستعراض الدراسات السابقة والمرتبطة بمتغير الدراسة الحالية والتي تمكن الباحثان من التوصل إليها، إتضح أنها تلقي الضوء على العديد من النقاط الهامة التي تفيد الدراسة الحالية، وأتضح أنها إشتملت على مجموعتين من الدراسات العربية والأجنبية وعددهم (٩) دراسات، منها (٨) دراسة عربية، و(١) دراسة أجنبية، وقد أجريت هذه الدراسات في الفترة ما بين عام (٢٠٠٨) إلى عام (٢٠٢٢م)، وقد أسهمت هذه الدراسات في تحديد إجراءات البحث كما يلي :-

- صياغة مشكلة الدراسة الحالية.
- صياغة تساؤلات الدراسة بأسلوب علمي في ضوء أهداف الدراسة.
- اختيار المنهج العلمي المناسب، وتحديد حجم العينة ونوعيتها.

- تحديد أدوات جمع البيانات المناسبة لطبيعة الدراسة، وتحديد خطوات إجراء الدراسة.

- التعرف على أهم الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة الحالية.

طرق وإجراءات البحث:-

منهج البحث:

أستخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب الدراسات المسحية، نظراً لملائمته لطبيعة البحث..

مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث في رئيس وأعضاء مجلس إدارة الاتحاد المصري لألعاب القوى ورؤساء وأعضاء مجالس إدارات أفرع الاتحاد المصري لألعاب القوى، وقد بلغ إجمالي مجتمع البحث (١٣٩) فرداً.

عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من مجتمع البحث من رئيس وأعضاء مجلس إدارة الاتحاد المصري لألعاب القوى ورؤساء وأعضاء مجالس إدارات أفرع الاتحاد المصري لألعاب القوى، حيث بلغت العينة الأستطلاعية عدد (٢٤) فرداً وبنسبة مئوية مقدارها (١٧.٢٧%)، وبلغت العينة الأساسية (٧٦) فرداً وبنسبة مئوية مقدارها (٥٤.٦٨%)، وتم تطبيق الدراسة الأستطلاعية في الفترة من الأحد الموافق ٢٠٢٣/١٢/٣١م إلى الأثنين الموافق ٢٠٢٤/١/١٥م، وتم تطبيق الدراسة الأساسية في الفترة من الأحد الموافق ٢٠٢٤/٢/٣م إلى الثلاثاء ٢٠٢٤/٣/٥م، وجدول (١) يوضح توصيف مجتمع وعينة البحث:-

جدول (١)

توصيف مجتمع وعينة البحث

أدوات جمع البيانات:

| م | توصيف مجتمع وعينة البحث | رئيس مجلس إدارة الاتحاد المصري لألعاب القوى | رؤساء مجالس إدارات أفرع الاتحاد المصري لألعاب القوى | أعضاء مجلس إدارة الاتحاد المصري لألعاب القوى | أعضاء مجالس إدارات أفرع الاتحاد المصري لألعاب القوى | الإجمالي | النسبة المئوية |
|---|-------------------------|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------|----------------|
| ١ | مجتمع البحث | ١ | ٢٦ | ٨ | ١٠٤ | ١٣٩ | ١٠٠% |
| ٢ | العينة الاستطلاعية | - | ٣ | - | ٢١ | ٢٤ | ١٧.٢٧% |
| ٣ | العينة الأساسية | ١ | ١٢ | ٧ | ٥٦ | ٧٦ | ٥٤.٦٨% |

بغرض تحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته أستعان الباحثان في جمع بيانات البحث بالأدوات التالية:

أ- المقابلة الشخصية:

ب- إستمارة الإستبيان: للتعرف على متطلبات تحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى.

١- تحديد محاور الإستبيان:

قام الباحثان بتحديد محاور استمارة استبيان متطلبات تحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى في صورتها الأولية مرفق (٢) من خلال الإطلاع والتحليل المرجعي للعديد من الأبحاث والمراجع والدراسات المتخصصة في مجال الإدارة والإدارة الرياضية، والقيادة النسائية وصولاً إلى محاور متطلبات القيادة النسائية ، مثل مرجع (٦)، (٧)، (٨)، (٩)، (١٠)، (١١)، (١٢)، (١٧)، (١٩).

ثم قام الباحثان بعرض المحاور على السادة الخبراء وعددهم (١٠) خبراء في مجال الإدارة الرياضية ولألعاب القوى مرفق (١)، وذلك بهدف إبداء الرأي في :-

- مدى كفاية المحاور المقترحة ومناسبتها للهدف الموضوع.
- تعديل أو حذف أو إضافة ما يراه الخبير من محاور رئيسية.

وبعد عرض استمارة الاستبيان على السادة الخبراء، قام الباحث بحساب النسبة المئوية لأراء السادة الخبراء حول المحاور الرئيسية المناسبة، وجدول (٢) يوضح ذلك:

جدول (٢)

التكرار والنسبة المئوية لأراء الخبراء حول المحاور المقترحة لتصميم الاستبيان (ن=١٠)

| م | المحاور | التكرار | النسبة المئوية |
|---|----------------------|---------|----------------|
| ١ | المتطلبات التشريعية | ١٠ | %١٠٠ |
| ٢ | المتطلبات الإدارية | ١٠ | %١٠٠ |
| ٣ | المتطلبات الشخصية | ٩ | %٩٠ |
| ٤ | المتطلبات الاجتماعية | ١٠ | %١٠٠ |
| ٥ | المتطلبات الأكاديمية | ٨٠ | %٨٠ |

يتضح من جدول (٢) أن النسبة المئوية لأراء السادة الخبراء حول مناسبة المحاور المقترحة للاستبيان، قد تراوحت ما بين (٨٠% : ١٠٠%)، وقد أرتضى الباحثان نسبة (٧٠%) فأكثر من أراء السادة الخبراء لقبول المحور، وبناءً عليه لم يتم أستبعاد أي محور من تلك المحاور المقترحة، وذلك وفقاً لأراء السادة الخبراء.

٢- صياغة عبارات الاستبيان :

بعد أن توصل الباحثان إلى المحاور الخاصة باستمارة استبيان متطلبات تحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى، قام الباحثان بصياغة عبارات لكل محور من المحاور المستخلصة من أراء السادة الخبراء، مسترشدين ببعض المراجع العلمية والدراسات السابقة، وقد راعى الباحثان عند صياغة العبارات ما يلي :-

- أن تكون العبارات واضحة ومفهومة.
- ألا تشتمل العبارة على أكثر من معنى.
- ألا توحى العبارة بنوع الأستجابة.
- الإبتعاد عن المفردات أو العبارات الصعبة.

ثم قام الباحثان بعرض استمارة الاستبيان مرفق (٤) على السادة الخبراء مرفق (١)، وعددهم (١٠) خبراء، بغرض التأكد من مدى مناسبة العبارات للمحور الذي تمثله، وحذف أو تعديل العبارات غير المناسبة، وأضافا أي عبارات أخرى مقترحة تكون غير مدرجة باستمارة الاستبيان، وقد بلغ عدد عبارات الاستبيان في صورته الأولية (٣٢) عبارة، وبعد عرض استمارة الاستبيان على السادة الخبراء، قام الباحثان بحساب النسبة المئوية لأراء السادة الخبراء حول العبارات الرئيسية المناسبة.

٣- الدراسة الأستطلاعية:

قام الباحثان بإجراء دراسة أستطلاعية في الفترة من ٢٠٢٣/١٢/٣١م إلى ٢٠٢٤/١/١٥م على عينة قوامها (٢٤) فرداً من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية، وأستهدفت الدراسة التعرف على:-

- مدى مناسبة العبارات وسهولة صياغتها للعينة المطبق عليها الاستبيان.
 - تحديد زمن الإجابة على الاستبيان.
 - تحديد زمن تطبيق الاستبيان.
 - إيجاد المعاملات العلمية للاستبيان (الصدق - الثبات).
- وقد أظهرت نتائج الدراسة الأستطلاعية أن الاستبيان جاء مناسباً من حيث الصياغة واللغة المستخدمة ولم تظهر أي تعليقات توحى بالغموض أو عدم الفهم.

٤- المعاملات العلمية لاستمارة استبيان متطلبات تحقيق القيادة النسائية:**- صدق الإستبيان :**

قام الباحثان بإيجاد الصدق لاستمارة الاستبيان بالطرق التالية:

أ- صدق المحتوى:**ب- صدق الاتساق الداخلي:****أ- صدق المحتوى:**

أستخدم الباحثان صدق المحتوى للاستبيان وذلك بهدف التحقق من صدق استمارة الاستبيان، حيث قام الباحثان بعرض الاستبيان في صورته الأولية مرفق (٤) على السادة الخبراء وعددهم (١٠) خبراء مرفق (١)، وذلك للتأكد من مدى مناسبة العبارات للمحور الذي تمثله، وجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣)

التكرار والنسبة المئوية لآراء الخبراء في العبارات المقترحة لاستبيان

متطلبات تحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى (ن=١٠)

| العبارات | | | | | | | المحاور |
|----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------------|
| | ٦ | ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | رقم العبارة |
| | ٧ | ٤ | ١٠ | ٦ | ١٠ | ١٠ | التكرار |
| | ٧٠ | ٤٠ | ١٠٠ | ٦٠ | ١٠٠ | ١٠٠ | % |
| ٧ | ٦ | ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | رقم العبارة |
| ١٠ | ٨ | ١٠ | ١٠ | ٩ | ١٠ | ٩ | التكرار |
| ١٠٠ | ٨٠ | ١٠٠ | ١٠٠ | ٩٠ | ١٠٠ | ٩٠ | % |
| | ٦ | ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | رقم العبارة |
| | ٩ | ١٠ | ٨ | ٩ | ١٠ | ١٠ | التكرار |
| | ٩٠ | ١٠٠ | ٨٠ | ٩٠ | ١٠٠ | ١٠٠ | % |
| ٧ | ٦ | ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | رقم العبارة |
| ٩ | ١٠ | ٨ | ١٠ | ١٠ | ٤ | ٩ | التكرار |
| ٩٠ | ١٠٠ | ٨٠ | ١٠٠ | ١٠٠ | ٤٠ | ٩٠ | % |
| | ٦ | ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | رقم العبارة |
| | ١٠ | ٩ | ٥ | ١٠ | ٩ | ٩ | التكرار |
| | ١٠٠ | ٩٠ | ٥٠ | ١٠٠ | ٩٠ | ٩٠ | % |

يتضح من جدول (٣) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول مناسبة العبارات المقترحة للاستبيان قد تراوحت ما بين (٤٠% : ١٠٠%)، وفي ضوء ذلك أرتضى الباحثان نسبة (٧٠%) فأكثر من آراء السادة الخبراء لقبول العبارة، وبناءً عليه تم أستبعاد العبارات (٣ ، ٥) في محور المتطلبات التشريعية، وأستبعاد العبارة (٢) ودمجها مع العبارة (٤) في محور المتطلبات الاجتماعية، وأستبعاد العبارة (٤) في محور المتطلبات الأكاديمية، بالإضافة إلى تعديل صياغة بعد العبارات، وذلك وفقاً لآراء السادة الخبراء.

جدول (٤)

عدد العبارات المقبولة والعبارات المحذوفة بعد العرض على الخبراء

| م | المحاور | العبارات | مجموع العبارات | عدد العبارات المقبولة | عدد العبارات المحذوفة |
|---|----------------------|----------|----------------|-----------------------|-----------------------|
| ١ | المتطلبات التشريعية | ٦ | ٦ | ٤ | ٢ |
| ٢ | المتطلبات الإدارية | ٧ | ٧ | ٧ | - |
| ٣ | المتطلبات الشخصية | ٦ | ٦ | ٦ | - |
| ٤ | المتطلبات الاجتماعية | ٧ | ٧ | ٦ | ١ |
| ٥ | المتطلبات الأكاديمية | ٦ | ٦ | ٥ | ١ |
| | مجموع العبارات | ٣٢ | ٣٢ | ٢٨ | ٤ |

يتضح من جدول (٤) مجموع عبارات الاستبيان، وعدد العبارات المقبولة، وعدد العبارات المحذوفة من الاستبيان، وبناءً عليه فقد تم أستبعاد العبارات التي حصلت على نسبة موافقة أقل من (٧٠%)، وذلك وفقاً لآراء السادة الخبراء، وقد بلغ عدد العبارات المحذوفة (٤) عبارات، وبالتالي أصبح عدد عبارات الاستبيان في صورته النهائية (٢٨) عبارة مرفق (٥).

ب- صدق الأتساق الداخلي:

أستخدم الباحثان صدق الأتساق الداخلي لحساب معامل الارتباط للاستبيان وذلك بهدف التحقق من صدق الاستبيان، حيث تم تطبيق الاستبيان على مجموعة قوامها (٢٤) فرداً من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية، وذلك لحساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة ومجموع المحور المنتميه إليه، وبين درجة كل عبارة وإجمالي درجة الاستبيان ككل، وبين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان، والجداول (٥)، (٦)، (٧) توضح ذلك:-

جدول (٥)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ومجموع المحور المنتميه إليه لاستبيان

متطلبات تحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى (ن=٢٤)

| العبارات | | | | | | | المحاور | |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----------------|------------------------|
| | | | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | رقم العبارة | المحور الأول |
| | | | ٠,٩٢٠ | ٠,٩١٠ | ٠,٧٠٧ | ٠,٩٣٨ | معامل الارتباط | (المتطلبات التشريعية) |
| ٧ | ٦ | ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | رقم العبارة | المحور الثاني |
| ٠,٨٤٧ | ٠,٨٨٨ | ٠,٨٧٨ | ٠,٧٨٦ | ٠,٨٤٧ | ٠,٨٧٨ | ٠,٤٨٦ | معامل الارتباط | (المتطلبات الإدارية) |
| | ٦ | ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | رقم العبارة | المحور الثالث |
| | ٠,٩٦٨ | ٠,٨٨٣ | ٠,٩٤٠ | ٠,٨٥٥ | ٠,٨٩٥ | ٠,٩٨٠ | معامل الارتباط | (المتطلبات الشخصية) |
| | ٦ | ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | رقم العبارة | المحور الرابع |
| | ٠,٨٤٣ | ٠,٨٥٢ | ٠,٩٠٢ | ٠,٧٩٦ | ٠,٩٦٧ | ٠,٩١٧ | معامل الارتباط | (المتطلبات الاجتماعية) |
| | | ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | رقم العبارة | المحور الخامس |
| | | ٠,٧٤٩ | ٠,٩٨٠ | ٠,٥٨١ | ٠,٦٧٧ | ٠,٦٧٧ | معامل الارتباط | (المتطلبات الأكاديمية) |

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠,٣٩٦

يتضح من جدول (٥) أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ومجموع المحور المنتميه إليه تراوحت ما بين (٠,٤٨٦ : ٠,٩٨٠)، وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، مما يشير إلى صدق الأتساق الداخلي لعبارات كل محور. ثم أستخدم الباحثان صدق الأتساق الداخلي لحساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة وأجمالي درجة الاستبيان ككل، وجدول (٦) يوضح ذلك.

جدول (٦)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة وإجمالي درجة استبيان متطلبات

تحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى (ن=٢٤)

| العبارات | | | | | | | المحاور |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----------------|
| | | | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | رقم العبارة |
| | | | ٠,٩٣٩ | ٠,٩١٤ | ٠,٥٨٨ | ٠,٨٩٩ | معامل الارتباط |
| ٧ | ٦ | ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | رقم العبارة |
| ٠,٦٨١ | ٠,٩٥٢ | ٠,٩٦١ | ٠,٦٨٧ | ٠,٩١٦ | ٠,٩٦٧ | ٠,٥٨٨ | معامل الارتباط |
| | ٦ | ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | رقم العبارة |
| | ٠,٩٥٤ | ٠,٨٣٩ | ٠,٩١٤ | ٠,٨٣١ | ٠,٨٤٩ | ٠,٩٦٧ | معامل الارتباط |
| | ٦ | ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | رقم العبارة |
| | ٠,٨٣٩ | ٠,٨٥٢ | ٠,٨٧٤ | ٠,٧٥٣ | ٠,٩٥٤ | ٠,٩١٤ | معامل الارتباط |
| | | ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | رقم العبارة |
| | | ٠,٦٧٥ | ٠,٩٦٧ | ٠,٥٨٨ | ٠,٧٣٠ | ٠,٧٣٠ | معامل الارتباط |

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠,٣٩٦

يتضح من جدول (٦) أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة وأجمالي درجة الاستبيان ككل تراوحت ما بين (٠,٥٨٨ : ٠,٩٦٧)، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، مما يشير إلى صدق الأتساق الداخلي لعبارات الاستبيان ككل.

ثم قام الباحثان بأستخدام صدق الأتساق الداخلي لحساب معامل الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان، وذلك للتأكيد على صدق محاور الاستبيان قيد البحث، وجدول (٧) يوضح ذلك. جدول (٧) معامل الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية لاستبيان متطلبات

تحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى (ن=٢٤)

| م | المحاور | معامل الارتباط |
|---|----------------------|----------------|
| ١ | المتطلبات التشريعية | ٠,٩٨٠ |
| ٢ | المتطلبات الإدارية | ٠,٩٥٨ |
| ٣ | المتطلبات الشخصية | ٠,٩٨٤ |
| ٤ | المتطلبات الاجتماعية | ٠,٩٩٢ |
| ٥ | المتطلبات الأكاديمية | ٠,٩٧٤ |

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠,٣٩٦

يتضح من جدول (٧) أن معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان تراوحت ما بين (٠,٩٥٨ : ٠,٩٩٢)، وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان ككل.

- ثبات الاستبيان:

قام الباحثان بإيجاد معامل الثبات للاستبيان من خلال معامل ثبات ألفا كرونباخ (ALFA-CORNBACH)، وذلك للتأكيد على ثبات الاستبيان، كما هو موضح بجدول (٨).

جدول (٨)

معامل ثبات ألفا كرونباخ لاستبيان متطلبات

تحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى (ن=٢٤)

| م | المحاور | معامل ثبات ألفا كرونباخ |
|---|----------------------|-------------------------|
| ١ | المتطلبات التشريعية | ٠,٩٢٨ |
| ٢ | المتطلبات الإدارية | ٠,٩١٢ |
| ٣ | المتطلبات الشخصية | ٠,٩٧٢ |
| ٤ | المتطلبات الاجتماعية | ٠,٩٦٢ |
| ٥ | المتطلبات الأكاديمية | ٠,٩٥٢ |
| | الدرجة الكلية | ٠,٩٤٥ |

يتضح من جدول (٨) أن قيم معاملات الثبات تراوحت ما بين (٠,٩١٢ : ٠,٩٧٢) وهى معاملات دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥)، مما يدل على الثبات داخل كل محور باستمارة الاستبيان، كما بلغت الدرجة الكلية للمحاور ككل (٠,٩٤٥)، مما يشير إلى تمتع الاستبيان بدرجة عالية من الثبات.

٤- تطبيق الاستبيان:

تم تطبيق استبيان متطلبات تحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى في صورته النهائية والمشمول على (٢٨) عبارة مرفق (٥) على أفراد عينة البحث الأساسية، وذلك فى الفترة من ٢٠٢٤/٢/٣م إلى ٢٠٢٤/٣/٥م، وقد أستخدم الباحثان ميزان التقدير الثلاثي (موافق- موافق إلى حد ما - غير موافق)، وقد تم تصحيح عبارات الاستبيان بحيث أعطيت الإجابة (موافق) ثلاث درجات والإجابة (موافق إلى حد ما) درجتان والإجابة (غير موافق) درجة واحدة، وتم تجميع البيانات وتنظيمها وجدولتها ومعالجتها إحصائياً، وقد أرتضى الباحثان مستوى دلالة (٠.٠٥) لقبول وتفسير النتائج.

ومن أجل تفسير النتائج إعتد الباحثان على الآتي لتفسير النتائج (٨٠%) فأعلى درجة عالية جداً، (٧٠% : ٧٩.٩%) درجة عالية، (٦٠% : ٦٠.٩%) درجة متوسطة، (٥٠% : ٥٩.٩%) درجة منخفضة، أقل من (٥٠%) درجة منخفضة جداً.

المعالجات الإحصائية:-

تحقيقاً لأهداف البحث وتمشياً مع الإجراءات أستعان الباحث بالحاسب الآلي المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS)، وقد أستخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية:-

- الدرجة المقدره.
- النسبة المئوية.
- معامل الارتباط (بيرسون).
- معامل ثبات (ألفا كرونباخ).

عرض ومناقشة وتفسير النتائج :-

تحقيقاً لأهداف البحث ووصولاً للإجابة على تساؤلاته وفي حدود ما توصل إليه الباحثان من بيانات من خلال التحليل الإحصائي سوف يحاول الباحثان عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها.

الإجابة على التساؤل الأول:-

- ما المتطلبات التشريعية لتحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى؟ للإجابة علي التساؤل الأول قام الباحثان بتطبيق استمارة الاستبيان على أفراد العينة قيد البحث وعددهم (٧٦) فرداً، وذلك للتعرف على المتطلبات التشريعية لتحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى، ثم قام الباحثان بحساب البيانات الوصفية للإستبيان، وجدول (٩) يوضح ذلك :-

جدول (٩)

التكرارات والدرجة المقدره والنسبة المئوية

لأستجابات العينة قيد البحث في محور المتطلبات التشريعية (ن=٧٦)

| م | العبارات | موافق | | موافق إلى حد ما | | غير موافق | | الدرجة المقدره | النسبة المئوية | الترتيب |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-----------------|-------|-----------|-------|----------------|----------------|---------|
| | | ك | % | ك | % | ك | % | | | |
| ١ | تعديل اللوائح والأنظمة بما يسهم في تولي المرأة للمناصب القيادية بالاتحاد. | ٤٥ | ٥٩.٢١ | ١٢ | ١٥.٧٩ | ١٩ | ٢٥ | ١٧٨ | ٧٨.٠٧% | ٤ |
| ٢ | وضع لوائح وأنظمة صارمة تحفظ حقوق المرأة بما يدفعها لتولي المناصب القيادية بالاتحاد. | ٥١ | ٦٧.١٠ | ١٣ | ١٧.١٠ | ١٢ | ١٥.٧٩ | ١٩١ | ٨٣.٧٧% | ٢ |
| ٣ | توفير معايير لأختيار القيادات النسائية على أساس الكفاءة والتأهيل دون تمييز. | ٤٨ | ٦٣.١٦ | ٢٢ | ٢٨.٩٤ | ٦ | ٧.٨٩ | ١٩٤ | ٨٥.٠٩% | ١ |
| ٤ | إنشاء هيئة مسؤولة داخل الاتحاد تمثل فيها المرأة لمراقبة مدى تطبيق القوانين الخاصة بحقوقها وتنفيذها على الواقع العملي. | ٥١ | ٦٧.١٠ | ١١ | ١٤.٤٧ | ١٤ | ١٨.٤٢ | ١٨٩ | ٨٢.٨٩% | ٣ |
| مجموع المحور | | | | | | | | | | |
| | | ٧٥٢ | | ٨٢.٤٥% | | | | | | |

يتضح من جدول (٩) أن النسبة المئوية لأستجابات العينة قيد البحث في عبارات محور (المتطلبات التشريعية) قد تراوحت ما بين (٧٨.٠٧% : ٨٥.٠٩%)، بينما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٨٢.٤٥%)، مما يشير إلى أهمية توافر محور المتطلبات التشريعية كأحد المتطلبات الرئيسية لتحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى.

وقد أظهرت أستجابات العينة قيد البحث في محور (المتطلبات التشريعية) أن العبارات (٢ ، ٣ ، ٤) تحققت بدرجة موافقة عالية جداً، حيث جاءت العبارة (٣) في المرتبة الأولى بنسبة مئوية (٨٥.٠٩%) والتي جاءت لتؤكد على ضرورة توفير معايير لأختيار القيادات النسائية على أساس الكفاءة والتأهيل دون تمييز، وجاءت العبارة (٢) في المرتبة الثانية بنسبة مئوية (٨٣.٧٧%) والتي أكدت على ضرورة وضع لوائح وأنظمة صارمة تحفظ حقوق المرأة بما يدفعها لتولي المناصب القيادية بالاتحاد، وجاءت العبارة (٤) في المرتبة الثالثة بنسبة مئوية (٨٢.٨٩%) لتؤكد على ضرورة إنشاء هيئة مسؤولة داخل الاتحاد تمثل فيها المرأة لمراقبة مدى تطبيق القوانين الخاصة بحقوقها وتنفيذها في الواقع العملي، بينما العبارة (١) تحققت بدرجة موافقة عالية حيث جاءت في المرتبة الرابعة والأخيرة بنسبة مئوية

(٧٨.٠٧%) لتؤكد على ضرورة تعديل اللوائح والأنظمة بما يسهم في تولي المرأة للمناصب القيادية بالاتحاد.

ويعزو الباحثان تلك النتائج لأهمية المتطلبات التشريعية في تحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد وما تحدته من تدابير في الحفاظ على حقوق المرأة وأعطائها الحق في تولي المناصب القيادية أسوةً بالذكور عن طريق تعديل اللوائح الخاصة بالاتحاد بصورة مرنة تسمح بذلك على أسس ومعايير واضحة تلتزم المرأة بها.

وهذا ما يتفق مع ما أشارات إليه دراسة " وحدة محمد علي، أحمد غالب الهوب " (٢٠٢١م) (٢١) والتي أشارات إلى أهمية التشريعات واللوائح والأنظمة بوصفها الركائز التي تنظم العمل الإداري في أي مؤسسة وخصوصاً العمل القيادي في الجامعة.

كما يتفق ذلك مع ما توصلت إليه دراسة " فريدة سعيد البلوشي، وآخرون " (٢٠١٩م) (١٥) إلى أن مرونة التشريعات تعزز من دور المرأة القيادي.

وبهذا يكون الباحثان قد أجابا على التساؤل الأول والذي ينص على " ما المتطلبات التشريعية لتحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى ".

الإجابة على التساؤل الثاني:-

- ما المتطلبات الإدارية لتحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى؟

للإجابة على التساؤل الثاني قام الباحثان بتطبيق استمارة الاستبيان على أفراد العينة قيد البحث وعددهم (٧٦) فرداً، وذلك للتعرف على المتطلبات الإدارية لتحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى، ثم قام الباحثان بحساب البيانات الوصفية للإستبيان، وجدول (١٠) يوضح ذلك :-

جدول (١٠)

التكرارات والدرجة المقدره والنسبة المئوية

لأستجابات العينة قيد البحث في محور المتطلبات الإدارية (ن=٧٦)

| م | العبارات | موافق | | موافق إلى حد ما | | غير موافق | | الدرجة المقدره | النسبة المئوية | الترتيب |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-----------------|-------|-----------|-------|----------------|----------------|---------|
| | | ك | % | ك | % | ك | % | | | |
| ١ | توضيح المهام والأدوار والمسؤوليات للقيادات النسائية بشكل دقيق داخل الاتحاد. | ٤٩ | ٦٤.٤٧ | ٢٠ | ٢٦.٣١ | ٧ | ٩.٢١ | ١٩٤ | ٨٥.٠٩% | ٣ |
| ٢ | تبنى الخطط والآليات التي تسهم في إعداد المرأة وتأهيلها لشغل المناصب القيادية بالاتحاد. | ٤٦ | ٦٠.٥٢ | ١٨ | ٢٣.٦٨ | ١٢ | ١٥.٧٩ | ١٨٦ | ٨١.٥٨% | ٥ |
| ٣ | تقديم الدعم اللازم للمرأة لمواجهة الضغوط أثناء أدائها لدورها القيادي بالاتحاد. | ٥٤ | ٧١.٠٥ | ٩ | ١١.٨٤ | ١٣ | ١٧.١٠ | ١٩٣ | ٨٤.٦٥% | ٤ |
| ٤ | توفير الاتحاد البرامج التدريبية اللازمة لتأهيل المرأة للمناصب القيادية. | ٥٧ | ٧٥ | ٩ | ١١.٨٤ | ١٠ | ١٣.١٦ | ١٩٩ | ٨٧.٢٨% | ١ |
| ٥ | توفير الفرص للمرأة للمشاركة في رسم الخطط الاستراتيجية بالاتحاد. | ٤٦ | ٦٠.٥٢ | ١٥ | ١٩.٧٣ | ١٥ | ١٩.٧٣ | ١٨٣ | ٨٠.٢٦% | ٦ |
| ٦ | منح المرأة مزيداً من الفرص المتكافئة مع الرجل في تقلد المناصب القيادية العليا بالاتحاد. | ٤٢ | ٥٥.٢٦ | ٢٣ | ٣٠.٢٦ | ١١ | ١٤.٤٧ | ١٨٣ | ٨٠.٢٦% | ٦م |
| ٧ | تمثيل المرأة في مجالس الإدارات وتفعيل مشاركتها في إتخاذ القرارات بالاتحاد. | ٥٤ | ٧١.٠٥ | ١٣ | ١٧.١٠ | ٩ | ١١.٨٤ | ١٩٧ | ٨٦.٤٠% | ٢ |
| مجموع المحور | | | | | | | | ١٣٣٤ | ٨٣.٥٨% | |

يتضح من جدول (١٠) أن النسبة المئوية لأستجابات العينة قيد البحث في عبارات محور (المتطلبات الإدارية) قد تراوحت ما بين (٨٠.٢٦% : ٨٧.٢٨%)، بينما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٨٣.٥٨%)، مما يشير إلى أهمية توافر محور المتطلبات الإدارية كأحد المتطلبات الرئيسية لتحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى.

وقد أظهرت أستجابات العينة قيد البحث في محور (المتطلبات الإدارية) أن جميع عبارات المحور تحققت جميعها بدرجة موافقة عالية جداً، حيث جاءت العبارة (٤) في المرتبة الأولى بنسبة مئوية

(٨٧.٢٨%) والتي جاءت لتؤكد على ضرورة توفير الاتحاد البرامج التدريبية اللازمة لتأهيل المرأة للمناصب القيادية، وجاءت العبارة (٧) في المرتبة الثانية بنسبة مئوية (٨٦.٤٠%) لتؤكد على ضرورة تمثيل المرأة في مجالس الإدارات وتفعيل مشاركتها في إتخاذ القرارات بالاتحاد، وجاءت العبارة (١) في المرتبة الثالثة بنسبة مئوية (٨٥.٠٩%) لتؤكد على ضرورة توضيح المهام والأدوار والمسؤوليات للقيادات النسائية بشكل دقيق داخل الاتحاد، وجاءت العبارة (٣) في المرتبة الرابعة بنسبة مئوية (٨٤.٦٥%) لتؤكد على ضرورة تقديم الدعم اللازم للمرأة لمواجهة الضغوط أثناء أدائها لدورها القيادي بالاتحاد، وجاءت العبارة (٢) في المرتبة الخامسة بنسبة مئوية (٨١.٥٨%) لتؤكد على ضرورة تبني الخطط والآليات التي تسهم في إعداد المرأة وتأهيلها لشغل المناصب القيادية بالاتحاد، وجاءت العبارة (٥) في المرتبة السادسة بنسبة مئوية (٨٠.٢٦%) لتؤكد على ضرورة توفير الفرص للمرأة للمشاركة في رسم الخطط الاستراتيجية بالاتحاد، وأخيراً جاءت العبارة (٦) في المرتبة السادسة مكرر والأخيرة بنسبة مئوية (٨٠.٢٦%) لتؤكد على ضرورة منح المرأة مزيداً من الفرص المتكافئة مع الرجل في تقلد المناصب القيادية العليا بالاتحاد.

ويعزو الباحثان تلك النتائج لأهمية توافر المتطلبات الإدارية في توضيح دور المرأة داخل العمل بالاتحاد، من خلال دعمها من قبل إدارة الاتحاد وأشراكها في رسم السياسة والخطط اللازمة لأحداث التكيف والموائمة في العمل القيادي، مما يدفعها لمحاولة التطوير من خلال المشاركة في جميع البرامج والدورات التدريبية والتي تؤهلها للوصول بشكل أسرع لتولي منصب قيادي مناسب وتحمل المسؤولية داخل العمل بالاتحاد.

وهذا ما يتفق مع توصلت إليه دراسة " **Elmuti, et al,** " (٢٠٠٩م) (٢٦) في أن غالبية النساء والرجال شعروا أن التعليم والتدريب يمكن أن يزيد من استعداد النساء لأدوار قيادية. كما يتفق أيضاً مع ما أكدته دراسة " **نورة عوض القرني** " (٢٠١٩م) (٢٠) والتي أكدت على شعور القيادات الأكاديمية النسائية في المملكة العربية السعودية بقدرتهن على تحمل المسؤولية، خصوصاً في ظل القوانين والأنظمة السائدة والرؤية الجديدة ٢٠٣٠ في السعودية والتي تحفظ للمرأة حقوقها والمضي قدماً في مهماتها الإدارية.

وبهذا يكون الباحثان قد أجابا على التساؤل الثاني والذي ينص على " ما المتطلبات الإدارية لتحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى ."

الإجابة على التساؤل الثالث:-

- ما المتطلبات الشخصية لتحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى؟

للإجابة علي التساؤل الثالث قام الباحثان بتطبيق استمارة الاستبيان على أفراد العينة قيد البحث وعددهم (٧٦) فرداً، وذلك للتعرف على المتطلبات الشخصية لتحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى، ثم قام الباحثان بحساب البيانات الوصفية للإستبيان، وجدول (١١) يوضح ذلك

جدول (١١)

التكرارات والدرجة المقدرة والنسبة المئوية

لأستجابات العينة قيد البحث في محور المتطلبات الشخصية (ن=٧٦)

| م | العبارات | موافق | | موافق إلى حد ما | | غير موافق | | الترتيب |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|-----------------|-------|-----------|-------|---------|
| | | ك | % | ك | % | ك | % | |
| ١ | مساعدة المرأة على التوفيق بين متطلبات الأسرة ومتطلبات المنصب القيادي بالاتحاد. | ٤٩ | ٦٤.٤٧ | ١٧ | ٢٢.٣٧ | ١٠ | ١٣.١٦ | ٢ |
| ٢ | الألتزام بالموضوعية في عملية إتخاذ القرارات بالاتحاد. | ٥٢ | ٦٨.٤٢ | ١٦ | ٢١.٠٥ | ٨ | ١٠.٥٣ | ١ |
| ٣ | التنمية الذاتية للمرأة وتطوير قدراتها ومهاراتها الشخصية لتولي المناصب القيادية بالاتحاد. | ٤٢ | ٥٥.٢٦ | ٣١ | ٤٠.٧٩ | ٣ | ٣.٩٥ | ٢م |
| ٤ | تمتع المرأة بصحة جسدية ونفسية جيدة تمكنها من ممارسة العمل القيادي داخل الاتحاد. | ٣٨ | ٥٠ | ٢٧ | ٣٥.٥٣ | ١١ | ١٤.٤٧ | ٥ |
| ٥ | تمكين المرأة من التكيف مع متطلبات المنصب القيادي (السفر - حضور الاجتماعات) الخاصة بالاتحاد. | ٥٠ | ٦٥.٧٩ | ٩ | ١١.٨٤ | ١٧ | ٢٢.٣٧ | ٤ |
| ٦ | توافر الرغبة لدى المرأة في تولي المناصب القيادية بالاتحاد. | ٤٩ | ٦٤.٤٧ | ١٣ | ١٧.١٠ | ١٤ | ١٨.٤٢ | ٣ |
| مجموع المحور | | | | | | | | |
| | | | ٨٢.٥٣% | | | | | ١١٢٩ |

يتضح من جدول (١١) أن النسبة المئوية لأستجابات العينة قيد البحث في عبارات محور (المتطلبات الشخصية) قد تراوحت ما بين (٧٨.٥١% : ٨٥.٩٦%)، بينما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٨٢.٥٣%)، مما يشير إلى أهمية توافر بعد المتطلبات الشخصية كأحد المتطلبات الرئيسية لتحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى.

وقد أظهرت أستجابات العينة قيد البحث في محور (المتطلبات الشخصية) أن العبارات (١) ، ٢ ، ٣ ، ٥ ، ٦) تحققت جميعها بدرجة موافقة عالية جداً، حيث جاءت العبارة (٢) في المرتبة الأولى بنسبة

مئوية (٨٥.٩٦%) والتي جاءت لتؤكد على ضرورة الالتزام بالموضوعية في عملية إتخاذ القرارات بالاتحاد، وجاءت العبارة (١) في المرتبة الثانية بنسبة مئوية (٨٣.٧٧%) والتي أكدت على ضرورة مساعدة المرأة على التوفيق بين متطلبات الأسرة ومتطلبات المنصب القيادي بالاتحاد، وجاءت العبارة (٣) في المرتبة الثانية مكرر بنسبة مئوية (٨٣.٧٧%) لتؤكد على ضرورة التنمية الذاتية للمرأة وتطوير قدراتها ومهاراتها الشخصية لتولي المناصب القيادية بالاتحاد، وجاءت العبارة (٦) في المرتبة الثالثة بنسبة مئوية (٨٢.٠٢%) لتؤكد على ضرورة توافر الرغبة لدى المرأة في تولي المناصب القيادية بالاتحاد، وجاءت العبارة (٥) في المرتبة الرابعة بنسبة مئوية (٨١.١٤%) لتؤكد على ضرورة تمكين المرأة من التكيف مع متطلبات المنصب القيادي (السفر - حضور الاجتماعات) الخاصة بالاتحاد، بينما تحققت العبارة (٤) بدرجة موافقة عالية حيث جاءت في المرتبة الخامسة والأخيرة بنسبة مئوية (٧٨.٥١%) لتؤكد على ضرورة تمتع المرأة بصحة جسدية ونفسية جيدة تمكنها من ممارسة العمل القيادي داخل الاتحاد.

ويعزو الباحثان تلك النتائج لأهمية المتطلبات الشخصية كمتطلب رئيسي في تحقيق دور القيادات النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى، حيث تعمل تلك المتطلبات في مساعدة المرأة على تخطي كل العقبات التي تقف عائقاً أمام تميزها، وذلك من خلال تقديم الدعم اللازم من قبل إدارة العمل بالاتحاد، والذي يجعل المرأة تسعى جاهدة لاكتساب جميع المهارات والقدرات اللازمة لتطوير شخصيتها ومكانتها في مجال العمل القيادي داخل الاتحاد.

ويتفق ذلك مع ما أوصت به دراسة "Madsen, " (٢٠١٠م) (٢٥) والتي أوصت بضرورة تطوير برنامج مكثف لتطوير المهارات القيادية في مؤسسات التعليم في الصين على أن يصمم البرنامج بعناية فائقة بحيث توفر الفرص التي تساعد المشاركات فيه على تنمية مهارتهن وإتاحة الفرصة لهن لتطوير مهارات لم يستطعن اكتسابها أو تطويرها في أثناء حياتهن الوظيفية.

وتتفق أيضاً مع دراسة "Elmuti, et al," (٢٠٠٩م) (٢٦) في أن الحاجة إلى تطوير المهارات الذاتية والمهنية من أهم المتطلبات الشخصية للقيادة النسوية.

كما تختلف تلك الدراسة مع ما أشارت إليه دراسة "شريحة ثاري الرشيدى" (٢٠١٦م) (١٢) والتي أشارت إلى أن المتطلبات الشخصية في المجتمعات العربية والأسلامية تمثل عائقاً أمام تولي المرأة للمناصب والمراكز القيادية في الجامعة.

وبهذا يكون الباحثان قد أجابا على التساؤل الثالث والذي ينص على " ما المتطلبات الشخصية لتحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى ."

الإجابة على التساؤل الرابع:-

- ما المتطلبات الاجتماعية لتحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى؟

للإجابة على التساؤل الرابع قام الباحثان بتطبيق استمارة الاستبيان على أفراد العينة قيد البحث وعددهم (٧٦) فرداً، وذلك للتعرف على المتطلبات الاجتماعية لتحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى، ثم قام الباحثان بحساب البيانات الوصفية للاستبيان، وجدول (١٢) يوضح ذلك

جدول (١٢)

التكرارات والدرجة المقدره والنسبة المئوية

لأستجابات العينة قيد البحث في محور المتطلبات الاجتماعية (ن=٧٦)

| الترتيب | النسبة المئوية | الدرجة المقدره | غير موافق | | موافق إلى حد ما | | موافق | | العبارات | م |
|---------|----------------|----------------|-----------|----|-----------------|----|-------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| | | | % | ك | % | ك | % | ك | | |
| ٤ | %٨٣.٣٣ | ١٩٠ | ١٣.١٦ | ١٠ | ٢٣.٦٨ | ١٨ | ٦٣.١٦ | ٤٨ | توافر الدعم الأسري والمجتمعي للمرأة لتولي المناصب القيادية. | ١ |
| ٥ | %٨١.٥٨ | ١٨٦ | ١٣.١٦ | ١٠ | ٢٨.٩٥ | ٢٢ | ٥٧.٨٩ | ٤٤ | خلق بيئة اجتماعية مناسبة تساعد المرأة في التغلب على ضغوط العمل بالاتحاد. | ٢ |
| ١ | %٩٠.٣٥ | ٢٠٦ | . | . | ٢٨.٩٥ | ٢٢ | ٧١.٠٥ | ٥٤ | توعية المجتمع وتغيير نظرتيه بأهمية تولي المرأة لمناصب قيادية عليا، كونها شريكاً أساسياً في عملية التنمية. | ٣ |
| ٣ | %٨٥.٠٩ | ١٩٤ | ٧.٨٩ | ٦ | ٢٨.٩٥ | ٢٢ | ٦٣.١٦ | ٤٨ | زيادة الوعي بأن الأعراف والعادات الاجتماعية لا تتعارض مع قيام المرأة بدورها القيادي داخل المجتمع. | ٤ |
| ٢ | %٨٧.٢٨ | ١٩٩ | ٧.٨٩ | ٦ | ٢٢.٣٧ | ١٧ | ٦٩.٧٣ | ٥٣ | تكريس الصورة الجيدة للمرأة في أجهزة ووسائل الأعلام المختلفة، بما يعزز دورها القيادي في المجتمع. | ٥ |
| ٦ | %٨١.١٤ | ١٨٥ | ١٣.١٦ | ١٠ | ٣٠.٢٦ | ٢٣ | ٥٦.٥٨ | ٤٣ | تغيير الثقافة الاجتماعية السائدة التي تواجه المرأة في التعامل مع المرؤوسين من الذكور. | ٦ |
| | | ١١٦٠ | | | مجموع المحور | | | | | |
| | | %٨٤.٧٩ | | | | | | | | |

يتضح من جدول (١٢) أن النسبة المئوية لأستجابات العينة قيد البحث في عبارات محور الرابع (المتطلبات الاجتماعية) قد تراوحت ما بين (٨١.١٤% : ٩٠.٣٥%)، بينما بلغت النسبة المئوية لمجموع المحور (٨٤.٧٩%)، مما يشير إلى أهمية توافر محور المتطلبات الاجتماعية كأحد المتطلبات الرئيسية لتحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى.

وقد أظهرت أستجابات العينة قيد البحث في محور (المتطلبات الاجتماعية) أن جميع عبارات المحور تحققت جميعها بدرجة موافقة عالية جداً، حيث جاءت العبارة (٣) في المرتبة الأولى بنسبة مئوية (٩٠.٣٥%) والتي جاءت لتؤكد على ضرورة توعية المجتمع وتغيير نظرتيه بأهمية تولي المرأة لمناصب

قيادية عليا، كونها شريكاً أساسياً في عملية التنمية، وجاءت العبارة (٥) في المرتبة الثانية بنسبة مئوية (٨٧.٢٨%) والتي أكدت على ضرورة تكريس الصورة الجيدة للمرأة في أجهزة ووسائل الأعلام المختلفة، بما يعزز دورها القيادي في المجتمع، وجاءت العبارة (٤) في المرتبة الثالثة بنسبة مئوية (٨٥.٠٩%) لتؤكد على ضرورة زيادة الوعي بأن الأعراف والعادات الاجتماعية لا تتعارض مع قيام المرأة بدورها القيادي داخل المجتمع، وجاءت العبارة (١) في المرتبة الرابعة بنسبة مئوية (٨٣.٣٣%) لتؤكد على ضرورة توافر الدعم الأسري والمجتمعي للمرأة لتولي المناصب القيادية، وجاءت العبارة (٢) في المرتبة الخامسة بنسبة مئوية (٨١.٥٨%) لتؤكد على ضرورة خلق بيئة اجتماعية مناسبة تساعد المرأة في التغلب على ضغوط العمل بالاتحاد، وجاءت العبارة (٦) في المرتبة السادسة والأخيرة بنسبة مئوية (٨١.١٤%) لتؤكد على ضرورة تغيير الثقافة الاجتماعية السائدة التي تواجه المرأة في التعامل مع المرؤوسين من الذكور.

وتتفق تلك النتائج مع ما أكدته دراسة " وحدة محمد علي، أحمد غالب الهبوب " (٢٠٢١م) (٢١) والتي أكدت على أهمية المتطلبات المجتمعية، بما يسهم في تغيير النظرة السلبية للمرأة وحصولها على الدعم من المجتمع المحيط بها في تولي المناصب القيادية بالجامعة. ويعزو الباحثان تلك النتائج لأهمية دور المتطلبات الاجتماعية في تغيير ثقافة ونظرة المجتمع تجاه المرأة والإيمان بمهاراتها وقدراتها العقلية في تحقيق التميز الإداري بجميع أوجه العمل المؤسسي، والذي يتم من خلال وسائل الأعلام المختلفة في الحديث عن المرأة ودورها القيادي بالمجتمعات الغربية والشرقية وتقديم أمثلة على ذلك، وإيمان الأسرة بها وبدورها بتقديم الدعم ومحاولة تخفيف العبء الذي يقع على كاهل المرأة من خلال تقسيم الأدوار الأسرية بينها وبين الرجل، للمضي قدماً نحو تميزها في المجال القيادي.

وهذا ما يتفق مع ما توصلت إليه دراسة " أخلص إبراهيم الطراونة ، منى أبو درويش " (٢٠١٣م) (٢) والتي توصلت إلى أن دعم الرجل للمرأة والتعاون في تقسيم الأسرية من أهم المتطلبات اللازمة لتقدم المرأة.

كما يتفق مع ما أوصت به دراسة " Madsen, " (٢٠١٠م) (٢٥) والتي أوصت بضرورة أن تسعى الجامعات والكليات إلى إبراز نماذج نسائية من القيادات الأكاديمية لتكون نموذجاً والعمل على نشر قصص نجاحهن بين الجميع لمحاولة الاقتداء بها.

وبهذا يكون الباحثان قد أجابا على التساؤل الرابع والذي ينص على " ما المتطلبات الاجتماعية لتحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى ".

الإجابة على التساؤل الخامس:-

- ما المتطلبات الأكاديمية لتحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى؟
للإجابة على التساؤل الرابع قام الباحثان بتطبيق استمارة الاستبيان على أفراد العينة قيد البحث وعددهم (٧٦) فرداً، وذلك للتعرف على المتطلبات الأكاديمية لتحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى، ثم قام الباحثان بحساب البيانات الوصفية للاستبيان، وجدول (١٣) يوضح ذلك :

جدول (١٣)

التكرارات والدرجة المقدره والنسبة المئوية

لأستجابات العينة قيد البحث في محور المتطلبات الأكاديمية (ن=٧٦)

| م | العبارات | موافق | | موافق إلى حد ما | | غير موافق | | الدرجة المقدره | النسبة المئوية | الترتيب |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-----------------|-------|-----------|-------|----------------|----------------|---------|
| | | ك | % | ك | % | ك | % | | | |
| ١ | توفير الوسائل التكنولوجية الحديثة اللازمة للقيادات النسائية لتمكينها من ممارسة عملها القيادي بالاتحاد. | ٤٧ | ٦١.٨٤ | ١٧ | ٢٢.٣٧ | ١٢ | ١٥.٧٩ | ١٨٧ | ٨٢.٠٢% | ٣ |
| ٢ | أتاحة الفرصة للقيادات النسائية للأطلاع على كل ما هو حديث في مجال التخصص. | ٥٢ | ٦٨.٤٢ | ١٥ | ١٩.٧٤ | ٩ | ١١.٨٤ | ١٩٥ | ٨٥.٥٢% | ٢ |
| ٣ | إتاحة الفرصة للتدريب المستمر لتأهيل المرأة أثناء العمل في المجال القيادي بالاتحاد. | ٤٥ | ٥٩.٢١ | ١٧ | ٢٢.٣٧ | ١٤ | ١٨.٤٢ | ١٨٣ | ٨٠.٢٦% | ٥ |
| ٤ | أتاحة الفرصة أمام المرأة للبحث العلمي لتطوير مهاراتها وقدراتها المهنية. | ٤٧ | ٦١.٨٤ | ١٤ | ١٨.٤٢ | ١٥ | ١٩.٧٤ | ١٨٤ | ٨٠.٧٠% | ٤ |
| ٥ | وضع أسس ومعايير محددة وواضحة لتقييم أداء القيادات النسائية بالاتحاد. | ٥٤ | ٧١.٥٣ | ١٣ | ١٧.١٠ | ٩ | ١١.٨٤ | ١٩٧ | ٨٦.٤٠% | ١ |
| مجموع المحور | | | | | | | | | | |
| | | ٩٤٦ | | ٨٢.٩٨% | | | | | | |

يتضح من جدول (١٣) أن النسبة المئوية لأستجابات العينة قيد البحث في عبارات محور (المتطلبات الأكاديمية) قد تراوحت ما بين (٨٠.٢٦% : ٨٦.٤٠%)، بينما بلغت النسبة المئوية لمجموع

المحور (٨٢.٩٨%)، مما يشير إلى أهمية توافر محور المتطلبات الأكاديمية كأحد المتطلبات الرئيسية لتحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى.

وقد أظهرت استجابات العينة قيد البحث في محور (المتطلبات الأكاديمية) أن جميع عبارات المحور تحققت جميعها بدرجة موافقة عالية جداً، حيث جاءت العبارة (٥) في المرتبة الأولى بنسبة مئوية (٨٦.٤٠%) والتي جاءت لتؤكد على ضرورة وضع أسس ومعايير محددة وواضحة لتقييم أداء القيادات النسائية بالاتحاد، وجاءت العبارة (٢) في المرتبة الثانية بنسبة مئوية (٨٥.٥٢%) والتي تؤكد على ضرورة إتاحة الفرصة للقيادات النسائية للأطلاع على كل ما هو حديث في مجال التخصص، وجاءت العبارة (١) في المرتبة الثالثة بنسبة مئوية (٨٢.٠٢%) لتؤكد على ضرورة توفير الوسائل التكنولوجية الحديثة اللازمة للقيادات النسائية لتمكينها من ممارسة عملها القيادي بالاتحاد، وجاءت العبارة (٤) في المرتبة الرابعة بنسبة مئوية (٨٠.٧٠%) لتؤكد على ضرورة إتاحة الفرصة أمام المرأة للبحث العلمي لتطوير مهاراتها وقدراتها المهنية، وجاءت العبارة (٣) في المرتبة الخامسة والأخيرة بنسبة مئوية (٨٠.٢٦%) لتؤكد على ضرورة إتاحة الفرصة أمام المرأة للبحث العلمي لتطوير مهاراتها وقدراتها المهنية.

وتتفق تلك النتائج مع ما أكدته دراسة " وحدة محمد علي، أحمد غالب الهوب " (٢٠٢١م) (٢١) والتي أكدت على مدى إسهام دور المتطلبات الأكاديمية في تطوير دور المرأة القيادي في المجال التعليمي والبحثي.

ويعزو الباحثان تلك النتائج لأهمية المتطلبات الأكاديمية في تطوير المرأة وتقديمها في مجال العمل القيادي، من خلال وضع معايير واضحة لتقييم أدائها، والذي يدفعها للتعمق وتطوير ذاتها في مجال البحث العلمي والأطلاع على الحديث في مجال تخصصها، مما يتيح حسن إدارتها للعمل وتحملها للمسؤولية القيادية وتعاملها وفق أسلوب علمي متميز، يسمح بخوضها منافسة تولي مناصب قيادية عليا مع نظائرها من الرجال.

وهذا ما يتفق مع ما أكدته دراسة " سهى أديب عيسى " (٢٠٠٦م) (١١) والتي أكدت على أن المرأة لديها اهتماماً مميّزاً بالعمل القيادي يقوم على إحساسها بالمسؤولية الشخصية وجهدها نحو التكامل بين دورها الشخصي والعام.

كما يختلف ذلك مع ما أشارت إليه دراسة " وحدة محمد علي، أحمد غالب الهبوب " (٢٠٢١م) (٢١) والتي أشارت إلى غياب معايير واضحة للقيادة النسوية بالجامعات اليمينية، وأن السبب في ذلك يرجع إلى أن التعيين في المواقع القيادية لا تحكمها معايير واضحة تعتمد على الكفاءة والخبرة. وبهذا يكون الباحثان قد أجابا على التساؤل الخامس والذي ينص على " ما المتطلبات الأكاديمية لتحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى ".

جدول (١٤)

الدرجة المقدره والنسبة المئوية لمحاور متطلبات

تحقيق دور القيادة النسوية بالاتحاد المصري لألعاب القوى (ن=٧٦)

| م | المحاور | الدرجة المقدره | النسبة المئوية | الترتيب |
|---|----------------------|----------------|----------------|---------|
| ١ | المتطلبات التشريعية | ٧٥٢ | %٨٢.٤٥ | ٥ |
| ٢ | المتطلبات الإدارية | ١٣٣٤ | %٨٣.٥٨ | ٢ |
| ٣ | المتطلبات الشخصية | ١١٢٩ | %٨٢.٥٣ | ٤ |
| ٤ | المتطلبات الاجتماعية | ١١٦٠ | %٨٤.٧٩ | ١ |
| ٥ | المتطلبات الأكاديمية | ٩٤٦ | %٨٢.٩٨ | ٣ |
| | الدرجة الكلية | ٥٣٢١ | %٨٣.٣٥ | |

يتضح من جدول (١٤) أستجابات العينة قيد البحث في مجموع محاور متطلبات تحقيق دور القيادة النسوية بالاتحاد المصري لألعاب القوى، حيث بلغت الدرجة المقدره للمحاور ككل (٥٣٢١)، ونسبة مئوية بلغت (%٨٣.٣٥)، مما يشير إلى أهمية توافر متطلبات تحقيق دور القيادة النسوية بالاتحاد المصري لألعاب القوى.

كما أظهرت النتائج أن محور (المتطلبات الاجتماعية) جاء في المرتبة الأولى بدرجة مقدره (١١٦٠)، ونسبة مئوية (%٨٤.٧٩)، بينما جاء محور (المتطلبات الإدارية) في المرتبة الثانية بدرجة مقدره (١٣٣٤)، ونسبة مئوية (%٨٣.٥٨)، وجاء محور (المتطلبات الأكاديمية) في المرتبة الثالثة بدرجة مقدره (٩٤٦)، ونسبة مئوية (%٨٢.٩٨)، كما جاء محور (المتطلبات الشخصية) في المرتبة الرابعة بدرجة مقدره (١١٢٩)، ونسبة مئوية (%٨٢.٥٣)، وأخيراً جاء محور (المتطلبات التشريعية) في المرتبة الخامسة والأخيرة بدرجة مقدره (٧٥٢)، ونسبة مئوية (%٨٢.٤٥)، مما يدل على أهمية توافر متطلبات تحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى، وما ستحدثه من تطورات إيجابية في دعم المرأة في مجال العمل القيادي وتمثيلها في مواقع إتخاذ القرارات وتحمل المسؤوليات من خلال تحقيق وتفعيل دورها بمجالس إدارات الاتحاد وتولي مناصب قيادية عليا داخل الاتحاد.

الإستنتاجات والتوصيات:-

أولاً: الإستنتاجات:-

- في ضوء عنوان البحث وأهدافه، وفي حدود مجتمع وعينة البحث، وإستناداً إلى ما تم من إجراءات ومعالجات إحصائية وتفسير للنتائج، توصل الباحثان للإستنتاجات التالية:
- بالنسبة للمتطلبات التشريعية جاءت أعلى أستجابة " توفير معايير لأختيار القيادات النسائية على أساس الكفاءة والتأهيل دون تمييز.
 - بالنسبة للمتطلبات الإدارية جاءت أعلى أستجابة " توفير الاتحاد البرامج التدريبية اللازمة لتأهيل المرأة للمناصب القيادية.
 - بالنسبة للمتطلبات الشخصية جاءت أعلى أستجابة " الألتزام بالموضوعية في عملية إتخاذ القرارات بالاتحاد.
 - بالنسبة للمتطلبات الأتجتماعية جاءت أعلى أستجابة " توعية المجتمع وتغيير نظرتة بأهمية تولي المرأة لمناصب قيادية عليا كونها شريكاً أساسياً في عملية التنمية.
 - بالنسبة للمتطلبات الأكاديمية جاءت أعلى أستجابة " وضع أسس ومعايير محددة وواضحة لتقييم أداء القيادات النسائية بالاتحاد "
 - جاءت متطلبات تحقيق دور القيادة النسوية بالاتحاد المصري لألعاب القوى بدرجة موافقة عالية جداً.
 - جاء ترتيب متطلبات تحقيق دور القيادة النسوية بالاتحاد المصري لألعاب القوى كما يلي:-
- ١- المرتبة الأولى : المتطلبات الأتجتماعية بنسبة مئوية (٨٤.٧٩%).
 - ٢- المرتبة الثانية : المتطلبات الإدارية بنسبة مئوية (٨٣.٥٨%).
 - ٣- المرتبة الثالثة : المتطلبات الأكاديمية بنسبة مئوية (٨٢.٩٨%).
 - ٤- المرتبة الرابعة : المتطلبات الشخصية بنسبة مئوية (٨٢.٥٣%).
 - ٥- المرتبة الخامسة : متطلبات التشريعية بنسبة مئوية (٨٢.٤٥%).

ثانياً: التوصيات:-

في ضوء نتائج البحث يوصي الباحثان بما يلي:

- ١- ضرورة العمل على توفير متطلبات تحقيق دور القيادة النسائية (التشريعية - الإدارية - الشخصية - الاجتماعية - الأكاديمية) بالاتحاد المصري لألعاب القوى.
- ٢- ضرورة العمل على تشريع لوائح وقوانين تلزم تمثيل المرأة في مجالس إدارات الاتحاد والأفرع.
- ٣- ضرورة العمل على وضع لوائح وأنظمة تحفظ حقوق المرأة بالاتحاد المصري لألعاب القوى.
- ٤- ضرورة الأهتمام بالمرأة وتقديم الدعم اللازم لها من قبل إدارة الاتحاد لتطوير قدراتها ومهاراتها الشخصية، عن طريق عقد الدورات التدريبية اللازمة لتأهيلها في مجال القيادة.
- ٥- إجراء العديد من الأبحاث والدراسات في مجال القيادة النسائية بجميع المؤسسات بصفة عامة والمؤسسات الرياضية بصفة خاصة، لما لها من أثر إيجابي في دعم المرأة وتطويرها ودفعها للتقدم في مجال العمل القيادي.

" المراجع "

أولاً:- المراجع العربية:-

- ١- أحمد محمد حرز الله وآخرون : المعوقات التي تواجه المرأة لتولي المناصب الإدارية العليا في الجامعات الفلسطينية وعلاقتها بالتطور الوظيفي لديهن، مجلة القدس للبحوث الأكاديمية، العدد (٥)، المجلد (١)، جامعة القدس، ٢٠٢٢م.
- ٢- أخلص إبراهيم الطراونة ، منى أبو درويش : تطوير القيادات النسائية في الأردن، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد (٣)، المجلد (٤١)، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، ٢٠١٣م.
- ٣- إسراء أبو عياش : صورة المرأة في المناهج، بحث منشور، مجلة الدراسات الفلسطينية، العدد (٦٥)، المجلد (١٧)، ٢٠٠٦م. ص
- ٤- المتولي إسماعيل بدير : واقع إدارة الضغوط المهنية لدى القيادات النسائية بمديرية التربية والتعليم بالدقهلية وأساليب مواجهتها (دراسة ميدانية)، مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية، العدد (٧)، المجلد (١)، الجامعة الإسلامية، المدينة المنورة، السعودية، ٢٠٢١م.
- ٥- آيات رشدي يوسف : الواقع والطموح للتمكين القيادي لعمل المرأة في الاتحادات الرياضية من وجهة نظر أعضاء الاتحادات في فلسطين، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، ٢٠٢١م.
- ٦- سارة عبدالله المنقاش : القيادة فوق الجماعة والقيادة مع الجماعة " دراسة مقارنة بين قيادة الذكور وقيادة الإناث في جامعة الملك سعود بالرياض "، بحث منشور، مجلة رسالة التربية وعلم النفس، العدد (٢٨)، ٢٠٠٧م. ص ٤٠
- ٧- سارة عبدالله المنقاش : تسرب القيادات الإدارية النسائية من المناصب القيادية في الجامعات السعودية : الأسباب والنتائج والحلول، بحث منشور، المجلة التربوية، العدد (١٣٢)، المجلد (٣١)، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، ٢٠١٧م.
- ٨- سري إبراهيم محمد : التحديات التي تواجهه القيادات النسائية السعودية في منظمات القطاع العام بمنطقة الرياض من وجهه نظرهن، مجلة الخدمة الاجتماعية، العدد (٥٨)، المجلد (٢)، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، ٢٠١٨م. ص ٢٩

- ٩- سمر جودة سمعان : معوقات تولي المرأة العربية مراكز قيادية في المجال الرياضي في الدول العربية الآسيوية، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة القدس، فلسطين، ٢٠٠٨م.
- ١٠- سناء إبراهيم محمد : المرأة والقيادة الإدارية في المنظمات الحكومية المصرية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، العدد (٣)، المجلد (٩)، ٢٠١٨م.
- ١١- سهى أديب عيسى : اتجاهات القادة الرياضيين في مجالس إدارات الاتحادات الرياضية الأردنية نحو تولي المرأة مراكز قيادية في المؤسسات الرياضية، مجلة دراسات للعلوم التربوية، العدد (١)، المجلد (٣٣)، الجامعة الأردنية، الأردن، ٢٠٠٦م.
- ١٢- شبيخة ثاري الرشيدى : المتطلبات الأكاديمية المصاحبة للتمكين النسائي في الوظائف القيادية في جامعة حائل، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد (٦٩)، ٢٠١٦م.
- ١٣- صالحة محي الدين سنقر : الفعاليات العلمية للمرأة عضو الهيئة التدريسية في جامعة دمشق، المحرر في كتاب الأبحاث والدراسات المتقدمة للمؤتمر الدولي حول " المرأة العلوم والتنمية"، الذكرى ٣٠ لتأسيس جامعة عدن، الطبعة الأولى، دار جامعة عدن للطباعة والنشر، اليمن، ٢٠٠٦م. ص ٣٧٣
- ١٤- عبير طایل فرحان : درجة ممارسة المرأة القيادية للمهارات الإبداعية في عملها، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠٨م. ص ٧١
- ١٥- فريدة سعيد البلوشي وآخرون : التحديات التي تواجه القيادات النسائية في المؤسسات التعليمية بسلطنة عمان، المجلة الإلكترونية الدولية للتقدم في العلوم الاجتماعية، العدد (١٤)، المجلد (٥)، ٢٠١٩م.
- ١٦- مالك عبدالحسين أحمد : تمكين المرأة العراقية في مجالات التنمية، بحث منشور، مجلة الأقتصادي الخليجي، مركز دراسات البصرة والخليج العربي، جامعة البصرة، العراق، المجلد (٢٩)، العدد (٢٣)، ٢٠١٢م. ص ١١٠
- ١٧- محمد عزوز : واقع أدوار القيادة النسوية في الإدارة الرياضية على ضوء التحديات التي تواجهها في المجتمع، مجلة أنسنة للبحوث والدراسات، العدد (١)، المجلد (٨)، جامعة الجلفة، ٢٠١٧م.
- ١٨- منتدي التنمية السياسية : تعزيز القيادة النسوية في الأحزاب، منتدي التنمية السياسية، صنعاء، ٢٠٠٩م. ص ١٩

- ١٩- **نجم عبود:** القيادة الإدارية في القرن الواحد والعشرين، دار الصفاء للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠١١م. ص ٨٧
- ٢٠- **نورة عوض القرني :** المعوقات التي تواجه القيادات الأكاديمية النسائية في الجامعات السعودية الناشئة وسبل التغلب عليها من وجهة نظرهن، مجلة العلوم التربوية، العدد (٤)، المجلد (٣)، كلية التربية بالمزاحمية، جامعة الشقراء، ٢٠١٩م.
- ٢١- **وحدة محمد على ، أحمد غالب الهبوب :** متطلبات تفعيل دور القيادة النسوية في الجامعات اليمنية، مجلة جامعة البيضاء (عدد خاص بأبحاث المؤتمر العلمي الثاني لجامعة البيضاء)، العدد (٢)، المجلد (٣)، كلية التربية، جامعة إب، ٢٠٢١م.

ثانياً:- المراجع الأجنبية:-

- 22- **Bombuwela, P. M. and De Alwis, A. C:** Effects of Glass Ceiling on Women Career Development in Private Sector Organizations–Case of Sri Lanka (2013).
- 23- **International Olympic Committee (I.O.C.):** Resolution of the 2nd IOC World Conference on Women and Sport. Paris, France. Available from http://www.olympic.org/common/asp/download_report.asp?File=en_report_757.pdf&id (2000).
- 24- **Kurupparachchi, K. A. P. S. T., & Surangi, H. A. K. N. S:** The Glass Ceiling and Women Career Advancement: A Study Based on Ready-Made Garment Industry in Sri Lanka. Kelaniya Journal of Management, 8(2), 18-39 (2020).
- 25- **Madsen, Susan R :** chines women Administrors in Higher Eaucation: Developing Leadership throughout Life. Academis Leadership: The On Line Journal. V.(8). NO.(2) (2010).
- 26- **Elmuti. D.& Jia. H. & Davis. H:** Challenges Women Face in Leadership Positions and Organizational Effectiveness: An Investigation. Journal of Leadership Education. Volume 8. Issue 2(2009).

ملخص البحث باللغة العربية

" متطلبات تحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى "

*أ.م. د/ شرين محمد خيري

*أ.م. د/ محمد حامد فتحي محمد

أستهدف البحث التعرف على متطلبات تحقيق دور القيادة النسائية بالاتحاد المصري لألعاب القوى، وأستخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب الدراسات المسحية نظراً لملائمته لطبيعة البحث، وأشتمل مجتمع البحث على رئيس وأعضاء مجلس إدارة الاتحاد المصري لألعاب القوى ورؤساء وأعضاء مجالس إدارات أفرع الاتحاد المصري لألعاب القوى، وقد بلغ إجمالي مجتمع البحث (١٣٩) فرداً، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من مجتمع البحث رئيس وأعضاء مجلس إدارة الاتحاد المصري لألعاب القوى ورؤساء وأعضاء مجالس إدارات أفرع الاتحاد المصري لألعاب القوى والبالغ عددهم (٧٦) فرداً، وذلك بخلاف العينة الأستطلاعية التي بلغت (٢٤) فرداً من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية لاجراء المعاملات العلمية (الصدق - الثبات)، وأستخدم الباحثان الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وكانت أهم الأستنتاجات التي توصل إليها الباحثان جاء ترتيب متطلبات تحقيق دور القيادة النسوية بالاتحاد المصري لألعاب القوى كما يلي:-

- المرتبة الأولى : المتطلبات الاجتماعية بنسبة مئوية (٨٤.٧٩%).
 - المرتبة الثانية : المتطلبات الإدارية بنسبة مئوية (٨٣.٥٨%).
 - المرتبة الثالثة : المتطلبات الأكاديمية بنسبة مئوية (٨٢.٩٨%).
 - المرتبة الرابعة : المتطلبات الشخصية بنسبة مئوية (٨٢.٥٣%).
 - المرتبة الخامسة : متطلبات التشويعية بنسبة مئوية (٨٢.٤٥%).
- وقد أوصى الباحثان بضرورة العمل على توفير متطلبات تحقيق دور القيادة النسائية (التشريعية - الإدارية - الشخصية - الاجتماعية - الأكاديمية) بالاتحاد المصري لألعاب القوى.

* أستاذ مساعد بقسم مسابقات الميدان والمضمار – كلية التربية الرياضية – جامعة أسوان.

* أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية والترويج – كلية التربية الرياضية – جامعة أسوان.

ملخص البحث باللغة الانجليزية

" mutatalabat muhimat alqiadat bialaitihad almisrii li'aleab alquaa "

*Dr./ Sherine Mohamed khairy

**Dr./ Mohamed Hamed Fathy Mohamed

I aim to search altaearuf ealaa mutatalabat alqiadat alnisaiyyat bialaitihad almisrii li'aleab alquaa, **The researcher used the descriptive method**, bitatbiq alwasfat aljurthumiat almashiat nazaran limulayimatiha litabieat albahth, **The search community includes**, ealaa ras wa'aeda' majlis 'iidarat alaitihad almisrii li'aleab alquaa waruasa' wa'aeda' majalis 'iidarat fare alaitihad almisrii li'aleab alquaa, waqad balagh 'iijmaliu mujtamae albahth (139) individuals, **The research sample was selected**, muhadad eshwayyan min mujtamae albahth rayiys wa'aeda' majlis 'iidarat alaitihad almisrii li'aleab alquaa waruasa' majalis 'iidarat 'afrae alaitihad almisrii li'aleab alquaa walbaligh eadaduhum (76) individuals, in contrast to the exploratory sample, which amounted to (24) individuals from the research community and from outside the basic research sample to conduct scientific transactions (honesty - stability), **I use the researcher**, For a questionnaire as a data collection tool, **The most important conclusions reached by the researcher**, waja' tartib mutatalabat alqiadat alnasawiat bialaitihad almisrii li'aleab alquaa kama yali:-

- almusahamat al'uwlaa : mutatalibat al'ajtimaieiat binisba (84.79%).
- aliashtirak althaani : almutatalabat al'iidariat binisbat miawia (83.58%).
- althaalith : almutatalabat al'akadimiat altakharuj (82.98%).
- alshart alraabie : almutatalabat alshakhsiat miawiatan (82.53%).
- watashmal alkhamisat : mutatalibat altashwiyat binisbat miawia (82.45%).

, **The researcher recommended**, watawalaa aleamal tawfir mutatalabat mahami alqiada (altashrieiat - al'iidariat - alshakhsiat - al'akadimiat - al'akadimiati) bialaitihad almisrii li'aleab alquaa.