

معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي و توليها مناصب قيادية في المجال الرياضي من وجهة نظر
المسيرين [دراسة وصفية على مستوى الادارات الرياضية في ولاية بسكرة]

د / سليم بزيو ود/عادل بزيو وأ/ عقبة حشاني (جامعة بسكرة)

الملخص :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على م-عوقات أكثر شيوعا التي تحول دون ممارسة المرأة للسلوك القيادي و توليها مناصب قيادية في المجال الرياضي من وجهة نظر المسيرين الرياضيين في مديرية الشبيبة و الرياضة و الأندية الرياضية و الرابطات الرياضية و المدرسية و كذا م-عهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية و مصالح النشاطات الثقافية و الرياضة الجامعية لولاية بسكرة. و تم حصر المعوقات قيد الدراسة في ثلاث محاور (المحور العلمي و المهارات القيادية - المحور الاجتماعي - المحور الشخصي).

Summary :

This study aimed to identify the most common barriers that prevent women from exercising the behavior of the leadership and assuming leadership positions in the field of sports from the perspective of managers athletes in the Youth Directorate, sports and sports clubs and sports associations and school and as well as Science Institute and physical activities and techniques sporting and cultural activities and interests of the university sports for a term of Biskra. And it has been limited to the constraints under study in three axes (Axis of scientific and leadership skills - social hub - Profile axis)

تعريف بالدراسة و مشكلتها :

في ظل كل التطورات و التحولات العالمية برزت قضية اشراك المرأة في اتخاذ القرار ، و الجزائر ليس ببعيدة عن هذه التحولات و التطورات العالمية ، فلقد تمت ملاحظة تطورات أكيدة في وضع المرأة الجزائرية و هذا بفضل كفاح المرأة ، و الارادة سياسة التي تتجه نحو تحسين المرأة و مركزها في المجتمع ، و لا يمكن لأحد أن ينكر الدور الذي مارسته المرأة عبر التاريخ الطويل ، لكنها تعرضت خلال ذلك الى الكثير من التهميش لها و لمكانتها و دورها في المجتمع الذي مازال ينظر الى المرأة باعتبارها الطرف الضعيف الذي يحتاج الى حمايتي و رعاية .

و في مجالنا الرياضي قد شكل دخول المرأة بعض المناصب القيادية انجازا هاما ، لكن دخول المرأة في عملية القيادة في المجال الرياضي لم يتم إلا في بعض الادارات الرياضية في الجزائر. و عند التكلم عى ولايتنا بسكرة خاصة نلاحظ وجود محتشم في ممارسة المرأة للسلوك القيادي و توليها لي مراكز قيادية ، و هذا يرجع الى عدة معوقات أبرزها معوقات تتعلق بالجانب العلمي و المهارات القيادية و معوقات اجتماعية و كذا معوقات شخصية.

ومن خلال ما سبق حولنا تسليط الضوء على معرفة أهم و أكثر المعوقات شيوعا و التي تهدد دور ال -مرأة في ممارسة السلوك القيادي و تولي م-ناصب في الادارات الرياضية . و لدراسة هذا الموضوع رأينا أن نطرح هذا التساؤل: ما أكثر المعوقات شيوعا و التي تحول دون ممارسة المرأة للسلوك القيادي في المجال الرياضي بولاية بسكرة من وجهة نظر المسيرين ؟

1. فرضية الدراسة :

- المعوقات العلمية و المهارات القيادة تحول عن ممارسة المرأة للسلوك القيادي و توليها مناصب قيادية في المجال الرياضي بولاية بسكرة.
- المعوقات الاجتماعية تحول عن ممارسة المرأة للسلوك القيادي و توليها مناصب قيادية في المجال الرياضي بولاية بسكرة.
- المعوقات الشخصية تحول عن ممارسة المرأة للسلوك القيادي و توليها مناصب قيادية في المجال الرياضي بولاية بسكرة.

2. الهدف من الدراسة :

- التعرف الى أكثر المعوقات شيوعا و التي تحول دون ممارسة المرأة للسلوك القيادي في المجال الرياضي بولاية بسكرة من وجهة نظر المسيرين.
- تقديم بعض المقترحات و التوصيات التي تساهم في تغلب على معوقات ممارسة المرأة للسلوك القيادي و تولي مناصب قيادية بالادارات الرياضية في بولاية بسكرة.

3. أهمية الدراسة :تبدو أهمية الدراسة الحالية بالدرجة الأولى من أهمية القيادة ذاتها ، حيث تلعب القيادة الناجحة دور هام في تنسيق الجهود و تنظيمها لتحقيق الأهداف المسطرة على كافة المسارات من جهة ، و من جهة ثانية تستمد الدراسة أهميتها منأهمية المرأة كونها طاقة و مورد بشري مثلها مثل الرجل في المجتمع الجزائري بصفة عامة و في المجال الرياضي بصفة خاصة.و قد تفيد الدراسة في :
- مواجهة المعوقات التي تقف عائق حول تولي المرأة مناصب قيادية في المجال الرياضي.
 - قد تفيد هذه الدراسة في عملية انتقاء المرأة المؤهلة تولي مناصب قيادية في مجال ادارة المؤسسات الرياضية سواء كانت حكومية أو خاصة.

4. أسباب اختيار موضوع الدراسة:

- تتلخص أسباب اختيار الموضوع للدراسة:
- من أهم العوامل أدت - الى اقتحام الموضوع -- ، الاهتمام المتزايد بقضايا المرأة و تفعيل دورها في التنمية الشاملة في كل المجالات بصفة عامة و في المجال الرياضي بصفة خاصة.
 - الفضول الى معرفة المعوقات التي تحول على ممارسة المرأة للسلوك القيادي و توليها مناصب قيادية في الادارات الرياضية في و لاية بسكرة.

5. مفاهيم متعلق بالدراسة:

أ. المعوقات

لغة : عاق يعوق / من يُعَوِّق عملاً أو تقدّم شيء ، وخاصةً من يُحاول اعتراض إقرار قانون أو إجراء تشريعيّ باستخدام تقنيّات التأخير كالتعطيل ، أي اللجوء إلى الأساليب التّعويقيّة لتأخير عمل وخاصةً في البرلمان¹

اصطلاحاً : هي العقبات التي تقف حاجزا دون بلوغ الشيء المراد الوصول اليه ، أي موانع الناتجة عن ظروف معين لا تسمح بالوصول للشيء

ب. السلوك القيادي و القيادة و القائد :

ب.1. السلوك القيادي:

- السلوك: يشمل جميع أوجه النشاط العقلي والحركي والانفعالي والاجتماعي الذي يقوم به الفرد والسلوك يتمثل في النشاط المستمر الدائم الذي يقوم به الفرد لكي يتوافق ويتكيف مع بيئته، ويشبع حاجاته ويحل مشكلاته²
 - السلوك القيادي: فقد عرفته رفاعي 1988 ، بأنه" السلوك الذي يسلكه القائد في أي موقف أثناء تحقيق هدف الجماعة ، ويحتذى الإتياع به في سلوكياتهم³ ."
- و عرف الساعد 2004 ، السلوك القيادي بأنه" هو ذاك التصرف الذي يسلكه المدير للتأثير على سلوك المرؤوسين من أجل جعلهم ينجزون الأهداف"⁴

ب.2. القيادة : عرف ريتشارد ايتال القيادة على أنها " تفاعل خصائص القائد الشخصية و خصائص التابعين وكذلك المواقف التي يبرون بها أفراداً أو جماعات نحو تحقيق أهداف مرغوبة"⁵.

• مفهوم القيادة الرياضية:

العملية التي يقوم بها من اجل فرد من افراد جماعة رياضية منظمة بتوجيه سلوك الأفراد من اجل دفعهم برغبة صادقة نحو تحقيق هدف مشترك بينهم .

و رغم ما تقدمنا به فإن تعريف القيادة بشكل واضح يتطلب منا التطرق لكل من المفاهيم التالية:

ب.1.2. القائد هو الشخص الذي يوجه أو يرشد أو يهدي كالأخرين بمعنى أن هناك علاقة بين شخص يوجه و أشخاص آخرون يقبلون هذا التوجيه⁶.

ب.2.2- المدير هو فرد مسؤول، يمتلك سلطة رسمية مستمدة من الصلاحيات الممنوحة له بحكم المنصب الذي يشغله مكلف بممارسة وظائف التخطيط التنظيم التوجيه و الرقابة بغرض تحقيق أهداف المؤسسة.⁷

ب.2.3- القائد الإداري: هو كل مسؤول قادر على التأثير في الآخرين و يملك سلطة إدارية⁸.
مما سبق يمكن القول أن القائد هو الذي يمارس عملية القيادة و هو يعتمد بالأساس على الاستمالة و الإقناع في تأثيره على الآخرين، أما المدير فهو يعتمد على سلطته الرسمية ا لمستمدة من منصبه الوظيفي في التأثير على الآخرين.

ب.2.4- القائد الرياضي الفرد في الجماعة الذي يوجه و ينسق الأنشطة بالم رتبطة بالجماعة لتحقيق أهدافها ، و هو الفرد الذي يمتلك أكبر قدر من نفوذ و التأثير على أفراد الجماعة مقارنة بغيره من الأفراد.

ب.3. المرأة والقيادة: تشكل المرأة نصف المجتمع وأمست تقوم بأدوار عديدة بجانب دورها الأساسي كأم، فعملت في الوظائف الإدارية و التعليمية، فقد تكون مديرة أو قائد أو كليهما، فالقيادة تتضح أثناء ممارسة العمل مع الآخرين لتحقيق أهداف تنظيمية محدد و لكي تتمكن المرأة من تحقيق نتائج إيجابية في المجال القيادي لا بد أن تنظر إلى قدرات ها الذاتية والى متطلبات العمل التي تقوم به، وذلك يتطلب أن تكون واثقة من وقدراتها وذكوية لتتمكن من مواجهة الكثير من التحديات التي تقف أمام معارفها ومهاراتها.⁹

ب.4. الفرق بين قيادة الرجل وقيادة المرأة: الكثير من الدراسات الأجنبية اهتمت بأثر عامل الجنس على نمط القيادة وتوصل معظمها إلى وجود اختلاف بين نمط قيادة الذكور ونمط قيادة الإناث وقد حددت بعض هذه الدراسات نمط ا قيادي معيناً للذكور، ونمطاً قيادياً للإناث فوصفت الإناث بأنهن أكثر ممارسة للقيادة مع الجماعة والتي توصف بالتعاون والإنتاج الجماعي بينما الذكور أكثر ممارسة للقيادة فوق الجماعة والتي توصف بالتحكم والسيطرة الاجتماعية¹⁰.

ت. الادارة الرياضية: هي عملية تخطيط و تنظيم و قيادة و رقابة مجهودات أفراد المؤسسة الرياضية و استخدام جميع الموارد لتحقيق الأهداف المحددة. وهي فن تنسيق عناصر العمل و المنتج الرياضي في الهيئات والرياضية و إخراجها بصور منظمة من أجل تحقيق أهداف هذه الهيئات¹¹.

6. الدراسات السابقة و المشابهة:

- دراسة الصالحي 1994 ، حاولت استكشاف المعوقات الاجتماعية لمشاركة المرأة الأردنية في مجال العمل السياسي وتحديد مقدار ما تشرحه بعض المعوقات من تباين في المشاركة السياسية لها عند عينة من الذكور و الإناث في المجتمع الأردني ولتحقيق ذلك حاولت الدراسة تبيان أهم المعوقات الاجتماعية لمشاركة المرأة الأردنية في مجال العمل السياسي وكيف تتنبأ متغيرات دراسة (الجنس والحالة والاجتماعية والمستوى التعليمي، والعمر والدخل والمهنة وسنوات الخبرة وتبعية العمل) بدرجة أهمية المعوقات الاجتماعية لمشاركة المرأة الأردنية في العمل السياسي. وهدفت دراسة (عودة) 2002 (إلى تحديد درجة معوقات وصول المرأة إلى المناصب الإدارية العليا في المؤسسات الفلسطينية العامة من وجهة نظر العاملين بها مع تحديد دور كل من المؤسسة، والجنس، والحالة الاجتماعية وعدد الأولاد، والمؤهل العلمي، ومكان الإقامة، والعمر في معوقات وصول المرأة إلى المناصب الإدارية العليا في المؤسسات الفلسطينية العامة من وجهة نظر العاملين فيها، حيث تحددت مشكلة الدراسة من جانب الباحثة بمحاولة تقصي معوقات وصول المرأة الفلسطينية إلى المناصب الإدارية العليا في المؤسسات العامة من وجهة نظر العاملين فيها تمهيدا لاقتراح التوصيات المفيدة للتخلص من هذه المعوقات أو التخفيف من حدتها على الأقل¹².
- دراسة عيسى 2006 ، هدفت إلى التعرف على اتجاهات القادة الرياضيين في مجالس إدارة الاتحادات الرياضية الأردنية نحو تولي المرأة مراكز قيادية في المؤسسات والرياضية وذلك من خلال درجة موافقتهم على امتلاك المرأة للسمات و المهارات القيادية وكذلك التعرف على الفروق في اتجاهاتهم تبعاً لمتغير نوع اللعبة، الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة، والممارسة الرياضية. طبق "مقياس الاتجاهات نحو تولي المرأة مراكز قيادية في المؤسسة الرياضية" الذي أعدته الباحثة على عينة عمدية مكونة من 82 قيادياً من أعضاء مجالس إدارة الاتحادات الرياضية الأردنية، وتم استخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية واختبار "ت"، وتحليل التباين الأحادي للإجابة عن أسئلة الدراسة أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات القادة الرياضيين تبعاً لمتغير نوع اللعبة الرياضية على بعد العلاقات العامة والتسويق، لصالح القادة الرياضيين في الاتحادات الرياضية للألعاب الجماعية، و متغير الجنس على أبعاد المقياس الأربعة لصالح الإناث، و متغير المؤهل العلمي على بعدي مهارات الاتصال والعلاقات العامة والتسويق لصالح مستوى حملة الماجستير والكالوريوس، في حين لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية على

كل من متغير الخبرة، والممارسة الرياضية. وقد خلصت الدراسة إلى بعض التوصيات الهادفة إلى تطوير البنية التنظيمية، والقوانين و الاجراءات في اللجنة الأولمبية الأردنية والمؤسسات الرياضية لتفعيل دعم مشاركة المرأة في المراكز القيادية في المؤسسات الرياضية المختلفة¹³.

1) منهجية الدراسة التطبيقية:

1.1. منهج الدراسة : تم استخدام المنهج الوصفي للملاءمة للدراسة و أهدافها.

2.2. مجتمع الدراسة : تكون مجتمع الدراسة مسيرين كل من :

- مديرية الشبيبة و الرياضة بسكرة .

- الرابطة الرياضية لولاية بسكرة عدده 10 رابطات

- رابطة الرياضة المدرسية

- معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية.

- مصالح النشاطات الرياضية و الثقافية للكليات بجامعة بسكرة البالغ عددها 6 مصالح

- مصالح النشاطات الرياضية و الثقافية التابعة للخدمات الجامعية بسكرة عددها 8

و تم تحديد عدد افراد المجتمع الدراسة ب 120 مسير مقسمة على جميع مصالح سابقة

3.3. عينة الدراسة :

اختيرت عينة بالطريقة العشوائية من مسيرين المصالح سابقة الذكر بنسبة 40 بالمئة.

و بلغ عدد أفراد العينة 48 عضوا ، وزعت عليهم الاستبيانات و تم استرجاع 48 استبيان و

الجدول رقم 01 يوضح خصائص العينة :

المتغير	العدد	النسبة
مديرية الشبيبة و الرياضة بسكرة .	10	21%
الرابطة الرياضية لولاية بسكرة	10	21%
رابطة الرياضة المدرسية	08	17%
معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية	06	13%
مصالح النشاطات الرياضية و الثقافية للكليات بجامعة بسكرة	06	13%
مصالح النشاطات الرياضية و الثقافية التابعة للخدمات الجامعية بجامعة بسكرة	08	17%
المجموع	48	100%

الجدول رقم 01 يوضح خصائص العينة

- (2).4. أداة المستخدمة في الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة ، قمنا ببناء استبيان درجة المعوقات نحو ممارسة للسلوك القيادي و توليها مناصب قيادية في المجال الرياضي و فق الخطوات التالية :
- 1.مراجعة الأدبيات المتعلقة بمهارات القيادة و خصائصها بشكل عام و معوقات المرأة لمراكز قيادة بشكل خاص مثل دراسة سابقة الذكر في الدراسات السابقة .
 2. تحديد مكونات الاستبيان بثلاث محاور ملخصة الجدول رقم 2 التالي:

عدد العبارات	المجال
11	المحور الأول: معوقات العلمية و المهارات القيادية
12	المحور الثاني : معوقات الاجتماعية
12	المحور الثالث : المعوقات الشخصية
35	المجموع

الجدول رقم 02 يبين محاور الاستبيان و عدد الفقرات

- اتبعت كل عبارة يتقدير تبعاً لمقياس ليكارت الخماسي وعلى الشكل الآتي : بدرجة كبيرة جدا 5 درجات، بدرجة كبيرة 4 درجات ، بدرجة متوسطة 3 درجات ، بدرجة قليلة 2 درجات ، بدرجة قليلة جدا 1 درجة.

(2).5. صدق الأداة : للتحقق من صق العبارات الاستبيان و صلاحيته من حيث الصياغة و المضمون و مناسبتها للمجال و شمولها للجوانب المتعلقة بالمعوقات قيد الدراسة ، حيث عرضت بصورتها الأولية و بفقراتها على 10 محكما من ذوي الاختصاص ، حيث أجمع المحكمون على أنه فقرات مناسبة لقياس الأهداف التي وضعت من أجلها ، فكان مجموع الفقرات بعد التحكيم 35 عبارة،

(2).6. ثبات الأداة: بعد توزيع الاستبيان على عينة من مجتمع الدراسة المقدر 15 عضو ، تم استخراج معامل الثبات أداة الدراسة باستخدام كرونباخ الفا كما هو مبين في الجدول رقم 03

معامل كرونباخ الفا	عدد العبارات	المجال
0.85	11	المحور الأول: معوقات العلمية و المهارات القيادية
0.88	12	المحور الثاني : معوقات الاجتماعية
0.89	12	المحور الثالث : المعوقات الشخصية
0.91	35	دجات الكلية

الجدول رقم 03 : معاملات الثبات لمجالات أداة الدراسة والدرجة الكلية

7.(2) محددات الدراسة: تحددت الدراسة في ضوء المحددات التالية:

- 1 . محددات البشرية : اقتصرت الدراسة على مسيرين سابقين الذكر لاحظ الجدول رقم 01
 - 2 . محددات المكانية : نفذت الدراسة على العينة المذكورة اعلاه ولاية بسكرة .
 - 3 . المحددات الزمانية : طبقت هذه الدراسة في الفترة بين شهري سبتمبر و أكتوبر 2016
- 8.(2) متغيرات الدراسة:

متغير المستقل : ممارسة المرأة للسلوك القيادي

متغير التابع : استجابة العينة نحو درجة معوقات المرأة مناصب قيادية في المجال الرياضي .

المعالجة الاحصائية :

تم التحليل البيانات بالتحليل الاحصائي المناسب باستخدام الحزم الاحصائية SPSS22 عن طريق

حساب :

- معامل الثبات كرونباخ الفا

- اختبار T-Test

- تحليل التباين الاحادي One Way ANOVA

- اختبار توكي .

9.(2) المقياس التقديري :

الدرجة	قيمة المتوسطات الحسابية
درجة كبيرة جدا	4.00 - 4.99
درجة كبيرة	3.00 - 3.99
درجة متوسطة	2.00 - 2.99
درجة قليلة	1.00 - 1.99
درجة قليلة جدا	أقل من 1

جدول رقم 04 يبين درجات و مقابلتها من المتوسطات الحسابية

2).10. عرض نتائج الدراسة :

• نتائج المحور الأول :

رقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات
1	غياب المعايير الموضوعية لاختيار المرأة للقيادة في المجال الرياضي.	4.27	0.99	درجة كبيرة جدا
2	نُدرة الفرص المتاحة للتشجيع القيادي للمرأة في المؤسسات الرياضية.	4.22	0.98	درجة كبيرة جدا
3	قِلَّة عدد القيادات في المجال الرياضي الغربي للإقتداء بهن.	4.12	0.95	درجة كبيرة جدا
4	توفير فرص النمو المهني للرجل أكثر من المرأة	4,52	0.94	درجة كبيرة جدا
5	مُشاركة المرأة في المؤتمرات العلمية.	3.94	0.92	درجة كبيرة
6	قلة الوقت المتاح لها لمتابعة المستجدات في تخصصها.	3.81	0.83	درجة كبيرة
7	عدم استكمال المرأة لفرص التعليم.	3.42	0.52	درجة كبيرة
8	محدودية قدرة المرأة على إدارة الأزمات.	2.57	0.38	درجة متوسطة
9	ضعف قدرة المرأة على وضع خطة عمل متكاملة.	2.51	0.39	درجة متوسطة
10	ضعف المرأة في توظيف التكنولوجيا الحديثة في الاتصال.	2.47	0.97	درجة متوسطة
11	ضعف قدرة المرأة على "إثارة اهتمام واقناع" الشركات الداعمة.	2,85	0.41	درجة متوسطة

جدول رقم 05 يبين استجابات المحور الأول

• التعليق:

نُلاحظ من الجدول (5) أن الفقرة التي تنص على " غياب المعايير الموضوعية لاختيار المرأة للقيادة في المجال الرياضي." المعوقات التي تواجه المرأة والتي تؤثر في توليها مراكز قيادية في المجال الرياضي ، حيث حصلت على متوسط حسابي 4,27 و انحراف معياري 0,99 ، تلاها الفقرة التي تنص على " نُدرّة الفرص المتاحة للتشجيع المرأة في المؤسسات الرياضية " وذلك بمتوسط حسابي 4,22 و انحراف معياري 0,98 ، تلاها الفقرة التي تنص على " قِلَّة عدد القيادات في المجال الرياضي العربي للإقتداء بهن . " وذلك بمتوسط حسابي 4,12 و انحراف معياري 0,95 تليها العبارة 4 . حيث أكبر تقديرهم هو درجة كبير جدا . في حين أن أقل درجة في كانت الفقرة من العبارة 5 العبارة 7 في العبارات من 8 الى 11 كانت درجاتهم متوسطة .

■ نتائج المحور الثاني:

رقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	تقدير الدرجة
1	سيادة النظرة المجتمعية الذكورية في قيادة المؤسسات الرياضية.	4.58	0,94	درجة كبيرة جدا
2	تَقْبُل الرِّجُل لِفِكْرَة قِيَادَة المَرْأَة لَهُ .	4,37	0,91	درجة كبيرة جدا
3	القوانين والتشريعات المدنية.	4,21	0,9	درجة كبيرة جدا
4	حُرِيَة الحَرَكَة الَّتِي يَتَطَلَّبُهَا العَمَل القِيَادِي الرياضي.	4,18	0,88	درجة كبيرة جدا
5	تَدَخُّل الأَقْرَاب الذين لا يؤيدون وصول المرأة للمراكز القيادية الرياضية في قرارات التعيين.	4,16	0,85	درجة كبيرة جدا
6	عَدَم قَنَاعَة المَجْتَمَع بِقِيَادَة المَرْأَة فِي المَجَال الرياضي.	4,12	0,83	درجة كبيرة جدا
7	سَلْبِيَة مَوْقِف الرِّجُل بِحَا انشغال المرأة بمسؤولية خارج البيت.	4.10	0,81	درجة كبيرة جدا
8	الالتزام الديني للمرأة.	4.09	0,78	درجة كبيرة جدا

درجة كبيرة جدا	0,77	4,04	9 قلة مُساعدَة الرجل المرأة في الأعمال المنزلية.
درجة كبيرة	0,65	3,72	10 عَدَم تَقْبُل الأهل فِكْرَة سَفَر المرأة إلى الخارج في حالة تَوَلِّيها مراكز قيادية رياضية.
درجة كبيرة	0,61	3,65	11 فُقدان المرأة لِمُسْتَق بلها الأُسْرِي مُقابلِ اختيارها لِدَوْر قيادي في المجال الرياضي.
درجة كبيرة	0,57	3,42	12 قيام وسائل الإعلام بالتركيز على دور المرأة التقليدي.

جدول رقم 06 يبين استجابات المحور الثاني

- **التعليق:** لاحظ من الجدول (6) أن الفقرة التي تنص على " سيادة النظرة المجتمعية الذكورية في قيادة المؤسسات الرياضية. " المعوقات التي تواجه المرأة والتي تؤثر في توليها مراكز قيادية في المجال الرياضي ، حيث حصلت على متوسط حسابي 4,58 و انحراف معياري 0,94 ، تلاها الفقرة التي تنص على " تُقْبَل الرجل لِفِكْرَة قيادة المرأة له . " وذلك بمتوسط حسابي 4,37 و انحراف معياري 0,91 تلاها الفقرة التي تنص على " القوانين والتشريعات المدنية. " وذلك بمتوسط حسابي 4,12 و انحراف معياري 0,95 تليها العبارة 4. و 5 و 6 و 7 و 8 و 9 حيث أكبر تقديرهم هو درجة كبير جدا . في حين أن أقل درجة في كانت الفقرة من العبارة 10 العبارة الى 12 .

نتائج المحور الثالث :

رقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	تقدير الدرجة
1	افتقار المرأة للقُدرة المالية اللازمة	4,41	0,86	درجة كبيرة جدا
2	تَحْمُل المرأة مُعْظَم المتاعِب العائليّة.	3,44	0,67	درجة كبيرة
3	عَدَم الثِقَة بالمرأة كصانعة قرارات.	3,41	0,63	درجة كبيرة
4	اعتقاد المرأة بأن الرجل يَتَمَتّع بالإمكانيات القيادية أكثر منها.	3,2	0,59	درجة كبيرة

5	ضَعْفُ قُدْرَةِ المرأة على الاستماع الجيد لما يَقُولُهُ الأخر ون .	2,74	0,49	درجة متوسطة
6	عَدَمُ امتلاك المرأة القُدرة على التأثير الإيجابي.	2,68	0,47	درجة متوسطة
7	قِلَّةُ الانضباط في العَمَلِ القيادي لِكثيرةِ إجازات المرأة .	2,61	0,45	درجة متوسطة
8	قِلَّةُ اهتمام المرأة بالأُمور الفَنِيَّة والإدارية.	2,59	0,41	درجة متوسطة
9	شُعور المرأة بالاستعلاء في تَعَامُلها مع الأخرين.	2,57	0,39	درجة متوسطة
10	المرأة القيادية في المجال الرياضي.	2,55	0,28	درجة متوسطة
11	عَدَمُ قُدْرَةِ المرأة عَلَى تَحْمُلِ المسؤولية بِكفاءة.	2,54	0,27	درجة متوسطة
12	قِلَّةُ الرغبة لدى المرأة في الظهور إعلاميا .	2,47	0,25	درجة متوسطة

جدول رقم 07 يبين استجابات المحور الثالث

- **التعليق:** لاحظ من الجدول (7) أن الفقرة التي تَنص على " افتقار المرأة للقُدرة المالية اللازمة" المعوقات التي تواجه المرأة والتي تؤثر في توليها مراكز قيادية في المجال الرياضي ، حيث حصلت على متوسط حسابي 4,41 و انحراف معياري 0,86 ، حيث كان تقدير هو درجة كبير جدا . في حين أن أقل درجة في كانت الفقرة من العبارة 2 العبارة الى 4 في حين م العبارة 5 الى 12 أخذت تقدير متوسط .
- **نتائج العامة للمعوقات:**

الدرجة	الترتيب	الانحراف المعياري	متوسط	المحور
درجة كبيرة	2	0,65	3,21	الأول: معوقات العلمية و المهارات القيادية
درجة كبيرة	1	0,74	3,41	المحور الثاني : معوقات الاجتماعية
درجة كبيرة	3	0,41	2,93	المحور الثالث : المعوقات الشخصية
درجة كبيرة		0,72	3,15	درجات الكلية

جدول رقم 08 يبين ترتيب المعوقات و درجاتها

يتضح من الجدول (8) أن تقديرات عينة الدراسة لمعوقات تولي المرأة مراكز قيادية في المجال الرياضي على الدرجة الكلية جاءت بدرجة كبيرة وفق المقياس الوزني الذي اعتمده الدراسة و بمتوسط حسابي مقداره 3,15 انحراف معياري 0,72. نجد ان المحور الاجتماعي احتل الترتيب الاول في المعوقات بمتوسط حسابي مقداره 3,41 و انحراف معياري 0,41، فيما جاء المحور العلمي و المهارات القيادية في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي مقداره 3,21 و انحراف معياري 0,65. واحتل المحور الشخصي المرتبة الثالثة والأخيرة بمتوسط حسابي 2,93 و انحراف معياري 0,41. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات السابقة.

2.11. الاستنتاجات و التوصيات

- **الاستنتاجات:** يمكن تلخيص نتائج الدراسة كما يلي:
 - من أهم المعوقات التي تواجه المرأة في توليها مراكز قيادية في المجال الرياضي من وجهة نظر المسيرين الرياضيين الإدارات الرياضية هي معوقات الاجتماعي فكانت أهم المعوقات " سيادة النظرة المجتمعية الذكورية في قيادة المؤسسات الرياضية."
 - من أهم المعوقات التي تواجه المرأة في توليها مراكز قيادية في المجال الرياضي في المحور العلمي المهارات القيادية هي " توفر فرص النمو المهني للرجل أكثر من المرأة."
 - أما في المحور الشخصي فكانت أهم المعوقات " افتقار المرأة للقدرة المالية اللازمة للوصول الى مراكز قيادية رياضية."
 - **التوصيات:** في ضوء النتائج التي اسفرت عنها الدراسة توصلنا إلى التوصيات الآتية:
 - اجراء دراسات لمعرفة سبب سيادة النظرة المجتمعية الذكورية في قيادة المؤسسات الرياضية.
 - تطوير البيئة التنظيمية و تفعيل القوانين و الاجراءات في الادارات الرياضية لزيادة مشاركة المرأة في الإدارة والقيادة الرياضية.
 - إعداد خطط لتنمية القيادات النسوية في المجال الرياضي واستحداث برامج تجمع إلى جانب التدريس النظري تطوير الجانب العملي للقيادات النسوية
 - اجراء دراسات مستقبلية للكشف عن الأسباب التي تؤدي إلى تعرض المرأة التي تتولى مراكز قيادية في المجال الرياضي للطلاق أو الانفصال.
- **المراجع المستعملة:**

¹ - <http://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar>

² - فاروق عبيدة فلية و محمد عبد المجيد : السلوك التنظيمي في المؤسسات التعليمية ، ط1، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان ، الأردن، 2005، ص 29.

- 3 - فاروق عيدة فلية و محمد عبد المجيد، مرجع سبق ذكره، ص 36
- 4 - فاروق عيدة فلية و محمد عبد المجيد، مرجع سبق ذكره، ص 38
- 5 - ناصر محمد العديلي: إدارة السلوك التنظيمي، بدون دار نشر، الرياض، 1993، ص 226
- 6 - ماهر محمد صالح حسن: القيادة أساسيات و نظريات و مفاهيم، دار الكندي للنشر و التوزيع، الأردن، 2004، ص: 18.
- 7 - Jean.Luc CARRON, Sabine SEPARI, **Organisation et gestion de l'entreprise, Dunod**, Paris, 2001, P: 55
- 8 - مصطفى أبو زيد فهمي، حسين عثمان : الإدارة العامة، الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية 2003، ص 501
- 9 - سارة بنت عبد الله بن سعد المنقاش: القيادة فوق الجماعة والقيادة مع الجماعة: دراسة مقارنة بين نمطي قيادة الذكور والإناث، مجلة رسالة التربية وعلم النفس عدد 28، جامعة الملك سعود، السعودية، 2007، ص 40.
- 10 - سارة بنت عبد الله بن سعد المنقاش: مرجع سبق ذكره، ص 41.
- 11 - نعمان عبد الغني، لطيفة عبد الله شرف الدين: الإدارة الرياضية، ط1، المكتبة العامة لوزارة الثقافة والإعلام للطباعة والنشر، مملكة البحرين، 2010، ص 15.
- 12 - سمر الأعرج : معوقات تولي المرأة العربية مراكز قيادية في المجال الرياضي في الدول العربية الآسيوية، مجلة جامعة النجاح لأبحاث - العلوم الانسانية، المجلد 24 الاصدار 6، 2010، ص 8.
- 13 - سمر الأعرج : معوقات تولي المرأة العربية مراكز قيادية في المجال الرياضي في الدول العربية الآسيوية، مجلة جامعة النجاح لأبحاث - العلوم الانسانية، المجلد 24 الاصدار 6، 2010، ص 9.