

القيادة التنظيمية كمدخل لتعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية

Organizational Leadership as an Approach to Enhancing Societal
Empowerment of Female Breadwinners with NGOs

دكتورة

إيمان عبد الرازي محمد على

مدرس بقسم تنظيم المجتمع

كلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسوان

المخلص: استهدفت الدراسة تحديد واقع القيادة التنظيمية بالجمعيات الأهلية وتحديد مستوي واقع التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية وتنتمي هذه الدراسة إلي نمط الدراسات الوصفية، الوصفية، واستخدمت منهج المسح الاجتماعي الشامل للمستفيدات بجمعية رواد المستقبل بالمحاميد بحري بمرکز أرمن بمحافظة الأقصر وعددهن (200) مفردة كما استخدمت الباحثة منهج المسح الاجتماعي الشامل للمسؤولين بجمعية رواد المستقبل بالمحاميد بحري بمرکز أرمنت بمحافظة الأقصر وعددهن (30) مفردة، وتوصل الدراسة أنه توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، (0.01) بين القيادة التنظيمية وتعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة. بالجمعيات الأهلية.

الكلمات الافتتاحية: "القيادة التنظيمية، التمكين المجتمعي، المرأة المعيلة.

Abstract: The study aimed to determine the reality of organizational leadership in civil society organizations and to determine the level of community empowerment for women breadwinners in civil society organizations. This study belongs to the descriptive studies pattern, and used the comprehensive social survey approach for the beneficiaries of the Future Pioneers Association in Al-Mahamid Bahri in Armant Center in Luxor Governorate, numbering (200) individuals. The researcher also used the comprehensive social survey approach for the officials of the Future Pioneers Association in Al-Mahamid Bahri in Armant Center in Luxor Governorate, numbering (30) individuals. The study concluded that there is a statistically significant direct relationship at the significance level of (0.01) and (0.05) between organizational leadership and enhancing community empowerment for women breadwinners in civil society organizations.

Keywords: organizational leadership, community empowerment, women breadwinners.

أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة:

تمثل المرأة ركيزة أساسية في بناء المجتمع، فهي شريكة الرجل في مسؤوليات التنمية والتقدم، وتساهم بدور فاعل في مختلف المجالات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، فالمرأة ليست فقط مربية للأجيال وصانعة للقيم، بل هي أيضاً قوة إنتاجية ومعرفية قادرة علي إحداث التغيير ودفع عجلة التطوير، ففي الآونة الأخيرة بدأت تظهر علي الساحة الدولية والمحلية فئة من النساء اللاتي تعيل أسرهن نتيجة الطلاق أو الوفاة أو الهجرة، فأصبحت ظاهرة النساء المعيلات ظاهرة عالمية تفرض تحديات أمام جميع المجتمعات في جميع أنحاء العالم وتجعلها توضع في اعتبارها توجيه فريد من الاهتمام لتلك الفئة، وتوفير الرعاية المناسبة لها. (LikerStacey, 2003, p 435).

فتعد المرأة المُعيلة موضع الاهتمام كظاهرة اجتماعية عالمية، إذا يزخر الوجود البشري بآلاف الحالات التي تضطر فيها المرأة إلى مواجهة عقبات الحياة بمفردها للحفاظ على بقائها وبقاء أسرتها. (محمد، 2018، ص162).

ونظراً لتزايد أعداد النساء المعيلات نظراً للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والصحية والتعليمية، وهذا ما أوضحه الجهاز المركزي للتعبئة والحصاء حيث بلغ عدد الأسر التي تترأسها سيدات بحلول عام 2023، إلى (4.4 مليون أسرة من بين 25.8 مليون أسرة، أي بنسبة 17%) . (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، 2023)، كما تشير الإحصاءات الرسمية إلى وجود حوالي 12 مليون امرأة معيلة من إجمالي الأسر المصرية. هذه تمثل نسبة كبيرة من الأسر المصرية التي تعتمد على النساء كمعيلات رئيسيات ويرتكز في الفئات الأكثر فقراً من سكان المجتمع.

فأصبحت المرأة المعيلة عرضة للكثير من التغيرات التي أسهمت بشدة في تدني وضعها الاجتماعي والاقتصادي والصحية، فتلك المتغيرات جعلتها بحاجة إلى الرعاية الاجتماعية بأنواعها، وبالرغم مما تبذله مؤسسات الدولة والجمعيات الأهلية من جهود في سبيل دعم المرأة المعيلة، إلا أن هذه الجهود غالباً ما تواجه عقبات تحد من فعاليتها، مثل غياب التنظيم المجتمعي، وضعف آليات المشاركة، تدني مستوى تمثل المرأة في مواقع صنع القرار داخل المنظمات والمجتمعات المعاصرة. ومن هنا بدأت أهمية المنظمات غير الحكومية تظهر على كافة المستويات محلياً وإقليمياً ودولياً .

وتعتبر الجمعيات الأهلية من أهم منظمات المجتمع المدني، حيث تلعب دوراً محورياً في تلبية احتياجات الفئات المستهدفة، وتقديم خدمات تنمية واجتماعية وصحية وتعليمية، خاصة في المجتمعات الريفية والمناطق المهمشة، كما أنها تسهم في تعزيز المشاركة المجتمعية، وتمكين الفئات الضعيفة، ودعم جهود البرامج المبتكرة والشراكات فاعلة مع مختلف الجهات الحكومية والقيادية الخاصة.

وحيث تعد القيادة من العوامل الجوهرية في نجاح الجمعيات الأهلية، فهي تمثل المحرك الأساسي الذي يوجه أنشطة المؤسسة ويحفز العاملين والمتطوعين علي تحقيق الأهداف المرجوة.

ومن هنا تبرز أهمية القيادة التنظيمية باعتبارها مدخلاً رئيسياً في تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة، إذ تمثل القيادة التنظيمية أحد المحركات الرئيسية لنجاح عملية التنمية إذ تساهم في توجيه الموارد، وتحفيز المشاركة الشعبية، وبناء شبكات من الشراكات الفعالة بين مختلف الفاعلين في المجتمع (Northouse, 2021, p45). حيث أكدت دراسة كلاً من أحمد (2019)، Harris (2020) على أن القيادة التنظيمية تساهم في تمكين العاملين وتعزيز قدراتهم على المشاركة وصنع القرار، وتوصلت إلى أن هناك علاقة بين القيادة التنظيمية والتمكين الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية، فالقيادة التنظيمية تساعد في رفع مستوى الرضا الوظيفي للعاملين والانتماء المؤسسي لديهم، فتغلب القيادة التنظيمية في منظمات المجتمع المدني دوراً حيوياً في تعزيز الابتكار والإبداع المؤسسي حيث ركزت دراسة العساف (2020) دور القيادة التنظيمية في تعزيز الإبداع المؤسسي في منظمات المجتمع المدني، وتوصلت إلى أن القيادة التنظيمية تساهم في خلق بيئة داعمة للابتكار والمبادرات، كما أوضحت دراسة الشمري (2021) العلاقة بين القيادة التنظيمية ورضا العاملين في المستشفيات وتوصلت إلى أن القيادة التنظيمية الفاعلة تحسن من جودة الخدمات الصحية وتزيد من رضا المستفيدين، كما أوضحت دراسة Smith (2019) أيضاً أثر القيادة التنظيمية على تمكين الموظفين في المؤسسات غير الربحية، وأظهرت أن البعد التشاركي والاتصالي لهما أثر قوي في تمكين الفئات المستهدفة.

فالقيادة التنظيمية تعمل على دفع مسيرة التغيير داخل المؤسسات والمجتمعات، حيث تساهم في تحسين كفاءة العمل الجماعي، وتحفيز الأفراد، وتوجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف المشتركة. (الطراونة، 2019، ص55) وهذا ما أكدته دراسة Johnson (2021) على أن القيادة التنظيمية تساهم في رفع كفاءة الأداء المؤسسي، لكن تأثيرها يظل محدوداً في حالة غياب الحوافز أو ضعف ثقافة المشاركة داخل المؤسسة، كما توصلت دراسة عادل (2013) إلى وجود علاقة ارتباطية بين نمط القيادة التنظيمية وطبيعة الاستراتيجيات الاتصالية المستخدمة في إدارة الصراعات داخل المنظمات.

ومن هنا تبرز أهمية القيادة التنظيمية كآلية فعالة لتفعيل التمكين المجتمعي، وذلك لأنها تساهم في تمكين مؤسسات المجتمع وأفراده، وتحفيز المشاركة الشعبية، وتوجيه الموارد نحو تلبية الاحتياجات الفعلية .

فترتبط القيادة التنظيمية بالتمكين المجتمعي من خلال تأثير القادة علي ثقافة المنظمة، وتوفير الدعم اللازم والموارد اللازمة، وتشجيع التعاون والابتكار فتساهم القادة في تمكين وتعزيز النمو والتطوير من خلال تمكين الافراد والجماعات والمجتمعات من خلال الإرشاد والتدريب، وتمكنهم من تطوير إمكاناتهم إلي أقصى حد ممكن، ومن هنا تبرز أهمية التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة.

فتعد قضايا التمكين المجتمعي من أبرز القضايا التي حظيت باهتمام الباحثين وصناع القرار في العقود الأخيرة، حيث ارتبطت بمفاهيم العدالة الاجتماعية، والمشاركة الشعبية، والتنمية المستدامة، فالتمكين ليس مجرد عملية اقتصادية، بل هو مدخل شامل يهدف إلي رفع قدرة الأفراد علي السيطرة علي مواردهم، والمشاركة الفعالة في القرارات التي تشغل حياتهم اليومية.(صالح،2019، ص45). ولقد أشار البنك الدولي إلي التمكين كأحد أهم الركائز الاستراتيجية للحد من الفقر وتحقيق التنمية الشاملة. (WorldBank,2020,p11).

فالتمكين المجتمعي أحد المداخل المهمة لتحقيق التنمية المستدامة من خلال تعزيز قدرات النساء المعيلات، ودمجهم في عمليات المشاركة المجتمعية.

فالمرأة المعيلة من أكثر الفئات التي تحتاج إلي التمكين نظراً لما تعانيه من أعباء اقتصادية واجتماعية فالمرأة المعيلة تتحمل مسؤولية الأسرة في ظل غياب أو عجز الزوج، ما يجعلها عرضة للفقر والإقصاء وضعف فرص التعليم والعمل، حيث سعت دراسة كلاً من هلال ، مصطفى(2023) إلي تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال توسيع خيارات العمل أمامها ، من خلال زيادة مشاركتها في قوة العمل. وقد أكد تقرير الأمم المتحدة للمرأة.(Unwomen,2018,p24). أن المرأة المعيلة تمثل النسبة الأكبر من النساء المعيلات في الدول النامية، وأنها تواجه تحديات كبيرة تحول دون مشاركتها الفاعلة في التنمية المجتمعية، وأكدت نتائج دراسة (shiba (2012 علي ضرورة تمكين المرأة وإدماج النوع الاجتماعي يتم ذلك عن طريق المنظمات النسائية التي من بين أهدافها تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين. حيث أن تمكين المرأة يؤثر علي التنمية في دول العالم الثالث، كما سعت دراسة قليوبي (2023) إلي تمكين المرأة اجتماعياً من خلال تعزيز ثقفتها بنفسها وإتاحة الفرصة لها في ممارسة دورها بفاعلية داخل المجتمع. كما هدفت دراسة الفارس (2020) إلي وصف التمكين الاجتماعي للمرأة السعودية وذلك في إطار رؤية المملكة العربية السعودية 2030 من خلال التركيز علي الأدوار التي تقوم بها المراكز الأسرية في تحقيق التمكين الاجتماعي للمرأة وتحديد أنواعه وكذلك تحديد

الصعوبات التي تواجه المراكز الأسرية في تحقيق التمكين الاجتماعي للمرأة السعودية. وهدفت دراسة أحمد (2017) إلى تقديم استراتيجية للدور التربوي للجمعيات الأهلية لتمكين المرأة الأمية وتوصلت إلى وجود صعوبات تواجه الجمعيات الأهلية في التمكين المجتمعي للمرأة تمثلت في الصعوبات المالية والإدارية.

وتعتبر الجمعيات الأهلية من أهم المجالات التي تعمل بها مهنة الخدمة الاجتماعية فهي مهنة إنسانية تهدف إلى مساعدة الأفراد والجماعات والمنظمات والمجتمعات علي تنمية قدراتهم ومواردهم وزيادة فرصهم في الحياة، ووقايتهم من المشكلات وإشباع حاجاتهم، وحل مشكلاتهم، ويتم ذلك في ضوء موارد وثقافة المجتمع، ومن خلال مؤسسات المجتمع المختلفة. (أبونصر، 2017، ص16).

فيُعد العمل مع المرأة عامة والمرأة المعيلة خاصة إحدى اهتمامات الخدمة الاجتماعية التي تسعى من خلالها إلى تحقيق تكامل معارفها ومهاراتها وقيمتها.

فمن منظور الخدمة الاجتماعية، فإن دعم المرأة المعيلة ليس فقط قضية فردية، بل قضية تنموية ترتبط بتحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة بين الجنسين، ويبرز مدخل تنظيم المجتمع أهمية العمل على سياسات حماية اجتماعية فعالة وتطوير مشروعات تنموية مستدامة تستجيب لاحتياجات هذه الفئة. (UN Women, 2020).

فطريقة تنظيم المجتمع هي الطريقة المهنية في الخدمة الاجتماعية المنوط بها مساعدة الجمعيات الأهلية على تحقيق أهدافها، بما يسهم في تدعيم استفادة المرأة المعيلة من الخدمات الاجتماعية، وتحسين أوضاعها المعيشية. (الرمادي، 2023، ص133).

لذلك فتمثل طريقة تنظيم المجتمع كأحدي طرائق الخدمة الاجتماعية والوجه الذي يتعامل مع التنظيمات المجتمعية والجوانب التنموية للممارسة المهنية حيث تهتم بدراسة المجتمع ومنظّماته ومساعدته علي حل مشكلاته وتنميته وإحداث التغيير المقصود. (محمود، السيد، 2012، ص5). وبما أن طريقة تنظيم المجتمع كأحدي طرق الخدمة الاجتماعية هي التي تنهت بالمجتمع ومنظّماته فهي تعمل علي دعم المجتمع لمساندة هذه المنظمات لكي تتحقق أهدافها علي أكمل وجه ممكن. وفي إطار ما سبق يتضح لنا أن القيادة التنظيمية هي عملية توجيه وتنسيق الموارد البشرية لتعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة من خلال التحفيز، والابتكار، والاتصال. وباستقراء الدراسات السابقة بنظرة تحليلية يتضح لنا ما يلي: من خلال الحصر الذي قامت به الباحثة للدراسات السابقة لاحظت تعدد أنماط الدراسات التي تناولت القيادة التنظيمية التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة، وهي كما يلي:

ـ حيث أكدت بعض الدراسات على أن القيادة التنظيمية تساهم في تمكين العاملين وتعزيز قدراتهم على المشاركة وصنع القرار، وتوصلت إلي أن هناك علاقة بين القيادة التنظيمية والتمكين الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية ومن أهم هذه الدراسات دراسة (كلاً من أحمد (2019)، Harris (2020).

ـ وركزت بعض الدراسات أثر القيادة التنظيمية على تمكين الموظفين في المؤسسات غير الربحية، وأظهرت أن البعد التشاركي والاتصالي لهما أثر قوي في تمكين الفئات المستهدفة. ومن أهم هذه الدراسات Smith (2019).

ـ أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة: وجهت الباحثة لتحديد مشكلة الدراسة وأهميتها وأهدافها وفروضها ساعدت الباحثة في تحديد مفاهيم الدراسة وكيفية اختيار الأدوات وآليات جمع البيانات وكيفية تحليلها.

ـ موقف الدراسة الحالية من الدراسات السابقة: أن الدراسات السابقة لم تتطرق بشكل مباشر إلي تحديد العلاقة بين القيادة التنظيمية كمدخل لتعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة ولكن تطرقت إلي القيادة التنظيمية وعلاقتها في كفاءة الأداء المؤسسي، وهو ما يختلف عن الدراسة الحالية، وفي إطار ما سبق تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات الراهنة عن الدراسات السابقة لذلك وجدت الباحثة ضرورة الاهتمام تحديد العلاقة بين القيادة التنظيمية كمدخل لتعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة. (بالإضافة إلي ندرة الدراسات السابقة التي تناولت هذا الاتجاه في حدود علم الباحثة) وهذا ما تهتم به الدراسة الحالية.

ثانياً: المنطلقات النظرية للدراسة:

وتسند الدراسة الحالية علي نموذج العمل مع مجتمع المنظمة:

(أ) نموذج العمل مع مجتمع المنظمة : يعرف نموذج العمل مع مجتمع المنظمة: بأنه التعامل المهني مع مكونات المنظمة الاجتماعية ومجتمعها الذاتي لمساعدتها علي خدمة المواطنين بفاعلة متزايدة. (مسلم، حسنين، 2016، ص177)
ويمكن الاستفادة من هذا النموذج في الدراسة الحالية فيما يلي:

التعمق داخل الجمعيات الأهلية للكشف عما بها من إيجابيات وسلبيات بهدف النهوض بها وتحقيق أهدافها حيث يتم التعامل مع الجمعية ومجتمعها الذاتي لمساعدتها علي خدمة المجتمع بفاعلية. (فتحي، 2000، ص113). حيث يستفاد من نموذج العمل مع مجتمع

المنظمة في التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة من خلال ما تقوم به الجمعية من برامج وتقديم خدمات وتمكين المرأة المعيلة في النواحي الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية المساهمة في تطوير المنظمة (الجمعيات الأهلية) ذاتها كي تتمكن من التعامل بفاعلية متزايدة مع المجتمع والمستفيدين من خدماتها.

1. يساعد النموذج في فهم بيئة المنظمة (جمعيات أهلية أو منظمات مجتمع مدني) والتي تعمل مع المرأة المعيلة.
2. يوضح نقاط القوة والضعف في البنية التنظيمية، والموارد، والآليات المستخدمة في خدمة المرأة.
3. يتيح تحليل العلاقات الداخلية والخارجية للمنظمة. بما يشمل الشراكات المجتمعية ودور القيادة التنظيمية في تحقيق التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة.
4. تحسين آليات المشاركة والتواصل بين القيادة والمستفيدين.
5. أن تركز طريقة تنظيم المجتمع علي الاهتمام بالأبحاث والدراسات التي توضح مدي استفادة المنظمات من عملية المحاسبة الاجتماعية وهو ما تكشف عنه الدراسة الحالية في تمكين المرأة المعيلة .

ثالثاً: صياغة مشكلة المشكلة الدراسة:

تعد القيادة التنظيمية من الركائز الأساسية لنجاح الجمعيات الأهلية، إذ تسهم في توجيه الموارد البشرية والمادية نحو تحقيق الأهداف المجتمعية بكفاءة وفعالية ففي ظل التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجهها المرأة المعيلة تبرز الحاجة إلي مداخل تنظيمية قادرة علي تمكينها ودعم اندماجها في المجتمع، وعلي الرغم من البرامج التي تقدمها الجمعيات الأهلية إلا ان غياب الانماط القيادية الفعالة داخل هذه الجمعيات قد يحد من قدرتها علي تحقيق التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة، ومن هنا تبرز أهمية الدراسة في محاولة قياس مستوى القيادة التنظيمية كمدخل لتعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة، وذلك من خلال بحث ابعاد القيادة التنظيمية وقياس مدي انعكاسها علي تحسين فرص المرأة المعيلة في الحصول علي الدعم والموارد والخدمات المتاحة بما يحقق لها الاستقلالية الاقتصادية والاجتماعية من خلال الإجابة علي التساؤلات التالية: ما مستوى تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية؟ ما العلاقة بين القيادة التنظيمية وتعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية؟ ما المعوقات التي تواجه إسهامات القيادة التنظيمية في تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية؟

رابعاً: أهمية الدراسة:

أ_ أهمية مجتمعية:

1. تتبع أهمية الدراسة الحالية من كونها تتفق مع الاهتمام العالمي بقضايا المرأة وخاصة المرأة المعيلة ، نظراً للدور الذي يمكن أن تسهم به في نجاح المجتمع وتقدمه.
2. تزايد أعداد الأسر التي تتولي فيها المرأة إعالة الأسرة بالكامل. وتتحمل فيها أعباء لأسرة وزيادة حجمها في المجتمع المصري.
3. ارتباط موضوع الدراسة بالمرأة باعتبارها شريحة هامة من شرائح المجتمع ، لأنها تمثل نصف المجتمع . فأصبحت ظاهرة عالمية تفرض تحديات أمام جميع المجتمعات في كافة انحاء العالم، حيث أنها تواجه العديد من المشكلات التي تهدد كيان السرة وتهدد بقائها فلا بد من تمكينها في كافة المجالات سواء الاجتماعي ، والاقتصادي، والتعليمي.

ب_ أهمية مهنية:

1. ترجع أهمية الدراسة فيما يمكن أن تضيفه إلى المعرفة العلمية في الخدمة الاجتماعية في العمل مع المنظمات.
2. تسهم طريقة تنظيم المجتمع في إحداث التغيير المطلوب والموجه في الاتجاهات والسياسات والنظم لتمكين المرأة المعيلة نحو التقدم والرفاهية من خلال تحسين الأحوال والاجتماعية والاقتصادية والتعليمية لديها.
3. تعد القيادة التنظيمية ضرورة للارتقاء بأوضاع المرأة المعيلة من خلال التمكين المجتمعي المتمثل في (التمكين الاجتماعي، والتمكين الاقتصادي، والتمكين التعليمي).
4. سعي القادة الفاعلون إلي تمكين المرأة المعيلة من خلال مجموعة من المؤشرات (التحفيز، الاتصال، والبعد الابتكار).

خامساً: أهداف الدراسة:

1. رصد واقع القيادة التنظيمية بالجمعيات الأهلية.
2. تحديد مستوى تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية.
3. تحديد العلاقة بين القيادة التنظيمية وتعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية.

4. تحديد المعوقات التي تواجه إسهامات القيادة التنظيمية في تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية.
 5. تحديد مقترحات تفعيل إسهامات القيادة التنظيمية في تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية.
 6. التوصل إلى رؤية مستقبلية مقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتفعيل إسهامات القيادة التنظيمية في تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية.
- سادساً:فروض الدراسة:

1. " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين القيادة التنظيمية وتعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية ؟
2. " يوجد تباين دال إحصائياً بين تأثير أبعاد القيادة التنظيمية (البعد التحفيزي، والبعد الاتصالي، والبعد الابتكاري) على تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية ؟
3. " توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات المستفيدات والمسؤولين بالنسبة لتحديدهم لمستوى تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية؟
4. " توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات المستفيدات والمسؤولين بالنسبة لتحديدهم لمستوى المعوقات التي تواجه إسهامات القيادة التنظيمية في تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية؟
5. " توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات المستفيدات والمسؤولين بالنسبة لتحديدهم لمستوى مقترحات تفعيل إسهامات القيادة التنظيمية في تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية؟

سابعاً: مفاهيم الدراسة والاطار النظري للدراسة : أ_ مفهوم المرأة المعيلة: بأنهن النساء اللواتي يرأسن أسرة والنساء المسؤولات مالياً عن أسرهن، وهن الشخصيات الأساسيات في وضع القرار وإدارة الأسرة، واللواتي يدرن اقتصاديات الأسرة، وهن المساهم الاقتصادي الرئيسي. (fawzi,2001,p7)

المرأة التي تمثل مصدر دخل للأسرة ويدعمها كأحد نتيجة التزمل أو الطلاق أو الهجرة أو الإعاقة بالنسبة لها الزوج الذي يعاني من مشاكل وحاجات اقتصادية واجتماعية برامج التمكين من المنظمات غير الحكومية في المجتمع المحلي، المستفيدين من برامج الجمعيات الأهلية. (Ali& Ahmed,2022,p147)

بـ. وعلي ذلك يمكن للباحثة أن تعرف المرأة المعيلة في إطار تلك الدراسة إجرائياً كما يلي: هي المرأة التي تقع في المرحلة العمرية ما بين 30 سنة إلى أقل من 60 سنة.

- تكون أرملة وتتولي مسؤولية الإنفاق على أسرتها اجتماعياً واقتصادياً والتي تعاني من مشكلات اقتصادية واجتماعية وتعليمياً في حياتها وتحتاج إلى التمكين الاجتماعي والتعليمي والاقتصادي الذي يجعلها قادرة على إشباع الاحتياجات الأسرية المناسبة.

- التي تتردد على جمعية رواد المستقبل بمركز ارمنت قرية المحاميد بحري محافظة الأقصر للاستفادة من خدماتها.

2_ القيادة التنظيمية: أ_ مفهوم القيادة التنظيمية: نشاط يتعلق بالتأثير في أفراد ليتعاونوا في سبل تحقيق ما يروونه مرغوباً وجذباً، وهي فن التأثير في الأشخاص وتوجيههم بطريقة معينة يتسنى معها كسب طاعتهم، واحترامهم ، وولائهم وتعاونهم في الوصول إلى هدف معين. (يوسف ، 2014، ص30).

كما عرفها peter : عملية يقوم به القائد حل لتركيز علي مهمة او غية محددة وتمثل حدثاً تفاعلياً بين القائد وأعضاء المنظمة ولا تسير علي وتيرة خطية بل هي بالأصل عملية تفاعلية مستمرة متعددة الوجوه والأطراف. (peter,2000,p24).

بـ. وعلي ذلك يمكن للباحثة أن تعرف القيادة التنظيمية في إطار تلك الدراسة إجرائياً كما يلي: هي مجموعة من الممارسات الإدارية و التنظيمية التي تمارس داخل الجمعيات الأهلية وتقاس من خلال (التحفيز والابتكار، والاتصال) بهدف تعزيز لتمكين المجتمعي للمرأة المعيلة.

جـ. أبعاد القيادة التنظيمية:

- **التحفيز :** وهو عملية تعزيز الدافع و الإثارة لتحقيق هدف معين أو للقيام بسلوك معين ، يشمل التحفيز عوامل داخلية وخارجية تؤثر علي سلوك لفرد أو الكائن، وتسهم في توجيهه نحو تحقيق أهدافه أو تنفيذ لأنشطة المطلوبة. (عقوني 2023، ص2).

- **الاتصال:** هو عملية مشتركة بين طرفين من أجل توصيل فكرة ومعني أو خبرة أو اتجاه معين من طرق يمثله الاختصائي الاجتماعي الي الأفراد أو الجماعات لتحقيق أهداف واضحة ومحددة". (الفرماوي، رضا، 2000، ص113).

- الابتكار: يعرفه **Goldenberg**: بأنه تطوير وتدعيم أنظمة وأنشطة جديدة للتصدي للتحديات الاجتماعية و الاقتصادية التي تواجه الافراد والمجتمعات. (**Goldenberg, M & et al, 2009,p3**)
- 3_ التمكين المجتمعي: أـ مفهوم التمكين المجتمعي: عملية مساعدة الأفراد والأسر والجماعات والمجتمعات لزيادة تأثيرهم وقوتهم السياسية والاقتصادية. (الشريق، 2023، ص126).
- كما يعرف علي أنه: عملية فعل اجتماعي يتمكن من خلالها الأفراد و المجتمعات والمنظمات من تغيير بيئتهم و التحكم في حياتهم في سياق الأوضاع الاجتماعية والسياسية. (**Laverack, G& Wallerstein, N,2001,p179**)
- ب _ وعلي ذلك يمكن للباحثة أن تعرف التمكين المجتمعي في إطار تلك الدراسة إجرائياً كما يلي: قدرة المرأة المعيلة علي الوصول إلي الموارد و الفرص و المشاركة الفعالة في القرارات لمجتمعية والتنمية، وذلك من خلال التمكين الاقتصادي، الاجتماعي، التعليمي مما يعكس اندماج المرأة المعيلة وتحسين نوعية حياتها والمساهمة في التنمية المجتمعية.
- جـ أبعاد التمكين المجتمعي :
- البعد الاجتماعي: يتضمن هذا البعد امتلاك المرأة المعرفة والمهارات والقدرات التي تساهم في تعليمها بشكل كبير ومن ثم تحقيق مشاركتها بشكل إيجابي في المجتمع مع الأخذ في الاعتبار أهمية تغيير القيم والعادات والتقاليد والنظرة الاجتماعية الخاطئة للمرأة والقضاء علي مظاهر التمييز ضد المرأة وعدم المساواة مع الرجل.
- البعد الاقتصادي: ويتضمن ذلك البعد إمكانية مشاركة النساء في الأنشطة المولدة للدخل تلك التي من خلالها يستطعن أن يحصلن علي دخول مستقلة، ويرى هذا البعد أن السبب الحقيقي لتبعية النساء إنما يرجع إلي الاعتماد المادي، لذلك يدعو إلي ضرورة حصول النساء علي مصادر الإنتاجية والتحكم فيها. (عبدالله، 2021، ص393).
- البعد التعليمي: وهو قدرة الأفراد علي الحصول علي فرص التعليم والتدريب المستمر ورفع مستوي الوعي والمعرفة والمهارات التي تمكنهم من تحسين أوضاعهم .

تاسعاً: الإجراءات المنهجية:

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التي تركز على رصد ووصف وتحليل العلاقة بين القيادة التنظيمية (كمتغير مستقل) وتعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية (كمتغير تابع)، وصولاً إلى رؤية مستقبلية مقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتفعيل إسهامات القيادة التنظيمية في تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية وذلك من خلال الاستشهاد في هذا الوصف والرصد والتحليل والتفسير والاستنتاج بمعطيات الأدبيات والأطر النظرية العلمية ونتائج ودلالات الأطر الميدانية التطبيقية للدراسة بهدف تحديد العلاقات بين المتغيرات، وفهم طبيعة المتغيرات دون محاولة إحداث تغييرات أو تعديلات فيها. واعتمدت الدراسة الحالية على استخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل للمستقيبات بجمعية رواد المستقبل بالمحاميد بحري بمركز أرمنت محافظة الأقصر وعددهن (200) مفردة، وكذلك منهج المسح الاجتماعي الشامل للمسؤولين بجمعية رواد المستقبل بالمحاميد بحري بمركز أرمنت محافظة الأقصر وعددهم (30) مفردة.

أسباب اختيار المجال المكاني:

1. تعدد المشروعات وبالتالي تنوع الخدمات و الأنشطة التي تقوم بها جمعية رواد المستقبل و التي تسمح بدراسة أثر القيادة التنظيمية كمدخل لتعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة .
2. القدرة التنظيمية : الجمعية لديها هيكل تنظيمي واضح وإدارة نشطة مما يتيح إمكانية دراسة أبعاد القيادة التنظيمية أو لتمكين المجتمعي.
3. أدوار الجمعية حيث أن للجمعية دور واضح في تنمية المجتمع المحلي، ما يجعل نتائج الدراسة ذات قيمة علمية وتطبيقية يمكن تعميمها علي الجمعيات الأخرى.

(1) متغيرات الدراسة ومصادرها:

المتغير المستقل " القيادة التنظيمية "	المتغير التابع " تعزيز التمكين المجتمعي "	مصادر المتغيرات
البعد التحفيزي للقيادة التنظيمية	تعزيز التمكين الاجتماعي	• وتحدد أهم مصادر تلك المتغيرات في الرجوع إلى التراث النظري الموجه للدراسة، وكذلك الدراسات السابقة المرتبطة بالقضية البحثية للدراسة.
البعد الاتصالي للقيادة التنظيمية	تعزيز التمكين التعليمي	
البعد الابتكاري للقيادة التنظيمية	تعزيز التمكين الاقتصادي	

(2) أدوات الدراسة:

تمثلت أدوات جمع البيانات في:

• استبار للمستفيدات/ استبيان للمسؤولين حول القيادة التنظيمية كمدخل لتعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية:

- قامت الباحثة بتصميم استبار للمستفيدات/ استبيان للمسؤولين حول القيادة التنظيمية كمدخل لتعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية اعتماداً على الأدبيات النظرية والإطار التصوري الموجه للدراسة، وكذلك الرجوع إلى الدراسات السابقة ذات الصلة بالقضية البحثية للدراسة.
- اشتمل استبار المستفيدات/ استبيان المسؤولين على المحاور التالية: البيانات الأولية، وأبعاد القيادة التنظيمية بالجمعيات الأهلية " استبيان المسؤولين فقط "، وأبعاد تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية، والمعوقات التي تواجه إسهامات القيادة التنظيمية في تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية، ومقترحات تفعيل إسهامات القيادة التنظيمية في تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية.
- اعتمد استبار المستفيدات/ استبيان المسؤولين على التدرج الثلاثي لمقياس ليكرت، بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة (نعم، إلى حد ما، لا) وأعطيت لكل استجابة من هذه الاستجابات وزناً (درجة)، وذلك كما يلي: نعم (ثلاثة درجات)، إلى حد ما (درجتين)، لا (درجة واحدة).
- للتحقق من صدق المحتوى " الصدق المنطقي " لاستبار المستفيدات/ استبيان المسؤولين قامت الباحثة بالاطلاع على الأدبيات النظرية والكتب العلمية والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت أبعاد الدراسة، ثم تحليلها وذلك لتحديد أبعاد القيادة التنظيمية والمتمثلة في: (البعد التحفيزي، والبعد الاتصالي، والبعد الابتكاري)، وتحديد أبعاد تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة والمتمثلة في: (تعزيز التمكين الاجتماعي، وتعزيز التمكين التعليمي، وتعزيز التمكين الاقتصادي). ثم تم عرض الأداة على عدد (5) محكمين من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسوان وكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية للعبارة من ناحية وارتباطها بأبعاد الدراسة من ناحية

أخرى، وقد تم تعديل وإضافة وحذف بعض العبارات وإعادة تصحيح بعض أخطاء الصياغة اللغوية للبعض الآخر، وبناء على ذلك تم صياغة الأداة في صورتها النهائية وبذلك يمكن الاعتماد على نتائجها في تحقيق أهداف الدراسة واختبار صحة فروضها.

- تم حساب ثبات استتبار المستفيدات باستخدام معامل ثبات (ألفا-كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية للأداة وذلك بتطبيقه على عينة قوامها (20) مفردة من المستفيدات بجمعية رواد المستقبل بالمحاميد بحري بمركز أرمنت محافظة الأقصر (خارج إطار مجتمع الدراسة)، وبلغ معامل الثبات (0.997). وكذلك تم حساب ثبات استبيان المسؤولين باستخدام معامل ثبات (ألفا-كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية للأداة وذلك بتطبيقه على عينة قوامها (10) مفردات من المسؤولين بجمعية رواد المستقبل بالمحاميد بحري بمركز أرمنت محافظة الأقصر مجتمع الدراسة، وبلغ معامل الثبات (0.981). وهو مستوى مناسب للثبات الإحصائي لأدوات الدراسة، ويشير ذلك إلى تمتع معاملات الثبات بدرجة عالية من الثبات والدقة والموثوقية، وأصبحت الأدوات في صورتها النهائية، وبذلك يمكن الاعتماد على نتائجها مع إمكانية التعميم على مجتمع الدراسة.

(3) تحديد مستويات المتوسطات الحسابية لأبعاد الدراسة:

يمكن تحديد مستوى أبعاد الدراسة باستخدام المتوسط الحسابي، بحيث تكون بداية ونهاية فئات المقياس الثلاثي: نعم (ثلاثة درجات)، إلى حد ما (درجتين)، لا (درجة واحدة)، وتم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والحدود العليا)، تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (3 - 1 = 2)، ثم تم تقسيم المدى على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية المصحح (2/3 = 0.67) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وذلك كما يلي:

جدول رقم (1) يوضح مستويات المتوسطات الحسابية لأبعاد الدراسة

القيم	المستوى
إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 1 إلى 1.67	مستوى منخفض
إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 1.68 إلى 2.34	مستوى متوسط
إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 2.35 إلى 3	مستوى مرتفع

(4) أساليب التحليل الكيفي والكمي:

تم جمع البيانات في الفترة من 2025/7/1م إلى 2025/8/31م، واعتمدت الدراسة في تحليل البيانات على الأساليب التالية:

- أسلوب التحليل الكيفي: بما يتناسب وطبيعة موضوع الدراسة.
- أسلوب التحليل الكمي: تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.V. 24.0)، وقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والمدى، ومعامل ثبات (ألفا كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية للأداة، وتحليل الانحدار البسيط، وتحليل الانحدار المتعدد، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل التحديد، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين أحادي الاتجاه لتحديد معنوية نموذج الانحدار.

• نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها:

المحور الأول: وصف مجتمع الدراسة:

(أ) وصف المستفيدات بالجمعيات الأهلية مجتمع الدراسة:

جدول رقم(2) يوضح وصف المستفيدات بالجمعيات الأهلية مجتمع الدراسة (ن=200)

المتغيرات الكمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الحالة التعليمية	ك	%
السن	43	5	أمية	45	22.5
عدد أفراد الأسرة	4	1	تقرأ وتكتب	18	9
متوسط الدخل الشهري للأسرة	988	177	تعليم أساسي	24	12
الحالة الاجتماعية	ك	%	مؤهل متوسط	77	38.5
متزوجة	77	38.5	مؤهل فوق المتوسط	26	13
مطلقة	99	49.5	مؤهل عالي	10	5
أرملة	24	12	المجموع	200	100
المجموع	200	100			

يوضح الجدول السابق أن:

(ب) متوسط سن المستفيدات بالجمعيات الأهلية (43) سنة، وبانحراف معياري (5) سنوات تقريباً، ومتوسط عدد أفراد أسر المستفيدات بالجمعيات الأهلية (4) أفراد، وبانحراف معياري فرد واحد تقريباً، ومتوسط الدخل الشهري لأسر المستفيدات بالجمعيات الأهلية (988) جنية، وبانحراف معياري (177) جنية تقريباً. وهذا يدل إلى مدى

احتياج المرأة المعيلة إلى التمكين الاقتصادي، وأكبر نسبة من المستفيدات بالجمعيات الأهلية مطلقات بنسبة (49.5%)، ثم متزوجات بنسبة (38.5%)، وأخيراً أرامل بنسبة (12%). وهذا يدل على مدى احتياج المرأة إلى التمكين المجتمعي. أكبر نسبة من المستفيدات بالجمعيات الأهلية حاصلات علي مؤهل متوسط بنسبة (38.5%)، ثم أمية بنسبة (22.5%)، يليه مؤهل فوق المتوسط بنسبة (13%)، ثم تعليم أساسي بنسبة (12%)، يليه تقرأ وتكتب بنسبة (9%)، وأخيراً مؤهل عالي بنسبة (5%).

وصف المسؤولين بالجمعيات الأهلية مجتمع الدراسة:

جدول رقم (3) يوضح وصف المسؤولين بالجمعيات الأهلية مجتمع الدراسة (ن=30)

المتغيرات الكمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوظيفة	ك	%
السن	35	4	رئيس مجلس إدارة	1	3.3
عدد سنوات الخبرة	4	1	نائب رئيس مجلس إدارة	1	3.3
النوع	ك	%	عضو مجلس إدارة	6	20
ذكر	17	56.7	أمين صندوق	1	3.3
أنثى	13	43.3	مدير تنفيذي	1	3.3
المجموع	30	100	أخصائي اجتماعي	5	16.7
المؤهل الدراسي	ك	%	مسئول برامج ومشروعات	8	26.7
مؤهل متوسط	3	10	مسئول إداري	7	23.3
مؤهل عالي	26	86.7	المجموع	30	100
دراسات عليا	1	3.3			
المجموع	30	100			

يوضح الجدول السابق أن:

- أكبر نسبة من المسؤولين بالجمعيات الأهلية ذكور بنسبة (56.7%)، بينما الإناث بنسبة (43.3%)، ومتوسط سن المسؤولين بالجمعيات الأهلية (35) سنة، وانحراف معياري (4) سنوات تقريباً، و متوسط عدد سنوات خبرة المسؤولين بالجمعيات الأهلية في مجال العمل (4) سنوات، وانحراف معياري سنة واحدة تقريباً، و أكبر نسبة من المسؤولين بالجمعيات الأهلية حاصلين علي مؤهل عالي بنسبة (86.7%)، ثم مؤهل متوسط بنسبة (10%)، وأخيراً دراسات عليا بنسبة (3.3%)، وأكبر نسبة من المسؤولين بالجمعيات الأهلية وظيفتهم مسئول برامج ومشروعات بنسبة (26.7%)، ثم مسئول إداري بنسبة (23.3%)، يليه عضو مجلس إدارة بنسبة (20%)، ثم أخصائي اجتماعي بنسبة (16.7%)، وأخيراً رئيس مجلس إدارة، ونائب رئيس مجلس إدارة، وأمين صندوق، ومدير تنفيذي بنسبة (3.3%).

المحور الثاني: أبعاد القيادة التنظيمية بالجمعيات الأهلية:

(1) البعد التحفيزي للقيادة التنظيمية:

جدول رقم (4) يوضح البعد التحفيزي للقيادة التنظيمية بالجمعيات الأهلية (ن=30)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	يعمل القائد علي تحفيزي باستمرار لتحقيق أفضل أداء ممكن	2.63	0.61	4
2	يوفر القائد حوافز مادية ومعنوية تتناسب مع الجهد المبذول	2.7	0.53	3
3	يساهم القائد في تعزيز روح العمل الفريقي بين العاملين	2.5	0.68	5
4	يستخدم القائد أسلوب التشجيع أكثر من أسلوب العقاب في العمل	2.73	0.45	1
5	يتيح القائد فرصاً للتدريب وتنمية المهارات بشكل مستمر	2.73	0.52	2
	البعد التحفيزي للقيادة التنظيمية ككل	2.66	0.41	مستوى مرتفع

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى البعد التحفيزي للقيادة التنظيمية بالجمعيات الأهلية كما يحدده المسؤولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.66)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول يستخدم القائد أسلوب التشجيع أكثر من أسلوب العقاب في العمل بمتوسط حسابي (2.73) وبانحراف معياري (0.45)، يليه الترتيب الثاني يتيح القائد فرصاً للتدريب وتنمية المهارات بشكل مستمر بمتوسط حسابي (2.73) وبانحراف معياري (0.52)، ثم الترتيب الثالث يوفر القائد حوافز مادية ومعنوية تتناسب مع الجهد المبذول بمتوسط حسابي (2.7)، وأخيراً الترتيب الخامس يساهم القائد في تعزيز روح العمل الفريقي بين العاملين بمتوسط حسابي (2.5). ويتفق هذا مع دراسة كلاً من أحمد (2019)، Harris (2020) على أن القيادة التنظيمية تسهم في تمكين العاملين وتعزيز قدراتهم على المشاركة وصنع القرار، وتوصلت إلي أن هناك علاقة بين القيادة التنظيمية والتمكين الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية، فالقيادة التنظيمية تساعد في رفع مستوى الرضا الوظيفي للعاملين والانتماء المؤسسي لديهم.

(2) البعد الاتصالي للقيادة التنظيمية:

جدول رقم (5) يوضح البعد الاتصالي للقيادة التنظيمية بالجمعيات الأهلية (ن=30)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	يحرص القائد علي التواصل المستمر مع المستفيدين من خدمات الجمعية	2.73	0.45	3
2	يساهم القائد في تقليل الفجوة المعلوماتية بين الجمعية والمستفيدين	2.8	0.48	2

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
3	يستخدم القائد قنوات اتصال متنوعة مع أفراد المجتمع	2.7	0.6	4
4	يتسم القائد بالوضوح والشفافية عند نقل المعلومات إلى المستفيدين	2.83	0.38	1
5	يوظف القائد وسائل الإعلام والتقنيات الحديثة لتعزيز التواصل مع المجتمع	2.8	0.48	2
	البعد الاتصالي للقيادة التنظيمية ككل	2.77	0.34	مستوى مرتفع

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى البعد الاتصالي للقيادة التنظيمية بالجمعيات الأهلية كما يحدده المسؤولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.77)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول يتسم القائد بالوضوح والشفافية عند نقل المعلومات إلى المستفيدين بمتوسط حسابي (2.83)، يليه الترتيب الثاني يساهم القائد في تقليل الفجوة المعلوماتية بين الجمعية والمستفيدين، ويوظف القائد وسائل الإعلام والتقنيات الحديثة لتعزيز التواصل مع المجتمع بمتوسط حسابي (2.8)، ثم الترتيب الثالث يحرص القائد على التواصل المستمر مع المستفيدين من خدمات الجمعية بمتوسط حسابي (2.73)، وأخيراً الترتيب الرابع يستخدم القائد قنوات اتصال متنوعة مع أفراد المجتمع بمتوسط حسابي (2.7). ويتفق هذا مع نتائج دراسة (Smith 2019) أثر القيادة التنظيمية على تمكين الموظفين في المؤسسات غير الربحية، وأظهرت أن البعد التشاركي والاتصالي لهما أثر قوي في تمكين الفئات المستهدفة.

(3) البعد الابتكاري للقيادة التنظيمية:

جدول رقم (6) يوضح البعد الابتكاري للقيادة التنظيمية بالجمعيات الأهلية (ن=30)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	يشجع القائد المستفيدين على طرح أفكار جديدة للتطوير	2.8	0.48	3
2	يحرص القائد على استخدام أساليب مبتكرة في التعامل مع مشكلات المجتمع	2.8	0.41	2
3	يساهم القائد في تهيئة بيئة داعمة للإبداع بين أعضاء الجمعية	2.83	0.38	1
4	يحرص القائد على إشراك المستفيدين في ابتكار مشروعات مجتمعية جديدة تشبع احتياجاتهم	2.77	0.43	4
5	يعمل القائد على نشر ثقافة الابتكار باعتبارها وسيلة أساسية لمواجهة التحديات المجتمعية	2.83	0.38	1
	البعد الابتكاري للقيادة التنظيمية ككل	2.81	0.38	مستوى مرتفع

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى البعد الابتكاري للقيادة التنظيمية بالجمعيات الأهلية كما يحدده المسئولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.81)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول يساهم القائد في تهيئة بيئة داعمة للإبداع بين أعضاء الجمعية بمتوسط حسابي (2.83)، ويتفق هذا مع دراسة العساف (2020) حيث هدفت إلى توضيح دور القيادة التنظيمية في تعزيز الإبداع المؤسسي في منظمات المجتمع المدني، وتوصلت إلى أن القيادة التنظيمية تسهم في خلق بيئة داعمة للابتكار والمبادرات، يليه الترتيب الثاني يحرص القائد على استخدام أساليب مبتكرة في التعامل مع مشكلات المجتمع بمتوسط حسابي (2.8) وبانحراف معياري (0.41)، ثم الترتيب الثالث يشجع القائد المستفيدين على طرح أفكار جديدة للتطوير بمتوسط حسابي (2.8) وبانحراف معياري (0.48)، وأخيراً الترتيب الرابع يحرص القائد على إشراك المستفيدين في ابتكار مشروعات مجتمعية جديدة تشبع احتياجاتهم بمتوسط حسابي (2.77).

• مستوى القيادة التنظيمية بالجمعيات الأهلية ككل:

جدول رقم (7) يوضح مستوى القيادة التنظيمية بالجمعيات الأهلية ككل

الترتيب	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأبعاد
3	مرتفع	0.41	2.66	البعد التحفيزي للقيادة التنظيمية
2	مرتفع	0.34	2.77	البعد الاتصالي للقيادة التنظيمية
1	مرتفع	0.38	2.81	البعد الابتكاري للقيادة التنظيمية
	مستوى مرتفع	0.32	2.75	أبعاد القيادة التنظيمية ككل

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى القيادة التنظيمية بالجمعيات الأهلية ككل كما يحدده المسئولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.75)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول البعد الابتكاري للقيادة التنظيمية بالجمعيات الأهلية بمتوسط حسابي (2.81)، يليه الترتيب الثاني البعد الاتصالي للقيادة التنظيمية بالجمعيات الأهلية بمتوسط حسابي (2.77)، وأخيراً الترتيب الثالث البعد التحفيزي للقيادة التنظيمية بالجمعيات الأهلية بمتوسط حسابي (2.66).

المحور الثالث: أبعاد تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية:
(1) تعزيز التمكين الاجتماعي:

جدول رقم (8) يوضح تعزيز التمكين الاجتماعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية

م	العبارات	المستفيدات (ن=200)			المسؤولين (ن=30)		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	تساعد أنشطة الجمعية على بناء شبكات العلاقات والدعم المتبادل للمرأة المعيلة	2.49	0.6	2	2.73	0.45	4
2	تساعد الجمعية في زيادة القدرة على التأثير في القرارات المجتمعية للمرأة المعيلة	2.47	0.61	4	2.77	0.5	3
3	تشجع الجمعية على التضامن والعمل الجماعي بين الأعضاء والمرأة المعيلة	2.46	0.61	5	2.73	0.58	5
4	تتيح الجمعية فرص لمشاركة المرأة المعيلة في الأنشطة التي تقدمها	2.47	0.6	3	2.8	0.48	2
5	تقوم الجمعية بنشر قيم التضامن والمسئولية المجتمعية بين المستفيدين	2.52	0.6	1	2.87	0.35	1
	تعزيز التمكين الاجتماعي ككل	2.48	0.58	مستوى مرتفع	2.78	0.33	مستوى مرتفع

يوضح الجدول السابق أن:

- مستوى تعزيز التمكين الاجتماعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية كما تحدده المستفيدات مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.48)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تقوم الجمعية بنشر قيم التضامن والمسئولية المجتمعية بين المستفيدين بمتوسط حسابي (2.52)، يليه الترتيب الثاني تساعد أنشطة الجمعية على بناء شبكات العلاقات والدعم المتبادل للمرأة المعيلة بمتوسط حسابي (2.49)، ثم الترتيب الثالث تتيح الجمعية فرص لمشاركة المرأة المعيلة في الأنشطة التي تقدمها بمتوسط حسابي (2.47)، وأخيراً الترتيب الخامس تشجع الجمعية على التضامن والعمل الجماعي بين الأعضاء والمرأة المعيلة بمتوسط حسابي (2.46)، ومستوى تعزيز التمكين الاجتماعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية كما يحدده المسؤولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.78)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تقوم الجمعية بنشر قيم التضامن والمسئولية

المجتمعية بين المستفيدين بمتوسط حسابي (2.87)، يليه الترتيب الثاني نتيج الجمعية فرص لمشاركة المرأة المعيلة في الأنشطة التي تقدمها بمتوسط حسابي (2.8)، ثم الترتيب الثالث تساعد الجمعية في زيادة القدرة على التأثير في القرارات المجتمعية للمرأة المعيلة بمتوسط حسابي (2.77)، وأخيراً الترتيب الخامس تشجع الجمعية على التضامن والعمل الجماعي بين الأعضاء والمرأة المعيلة بمتوسط حسابي (2.73).

(2) تعزيز التمكين التعليمي:

جدول رقم (9) يوضح تعزيز التمكين التعليمي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية

م	العبارات	المستفيدات (ن=200)			المسؤولين (ن=30)		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	تسهم الجمعية في تعزيز ثقة المرأة المعيلة بالنفس في اتخاذ القرارات المتعلقة بالأسرة	2.47	0.63	1	2.83	0.38	2
2	تتيح الجمعية فرص بناء قدرات المرأة المعيلة من خلال التدريب والتأهيل المستمر	2.44	0.63	3	2.87	0.35	1
3	توفر الجمعية برامج محو الأمية للمرأة المعيلة وأسرتها	2.45	0.62	2	2.8	0.41	4
4	تساعد الجمعية المرأة المعيلة على اكتساب مهارات جديدة تزيد من قدرتها علي مواجهة التحديات	2.44	0.63	3	2.83	0.38	2
5	توفر الجمعية الكوادر التي تساعد في تعليم المرأة المعيلة	2.45	0.62	2	2.83	0.46	3
	تعزيز التمكين التعليمي ككل	2.45	0.61	مستوى مرتفع	2.83	0.35	مستوى مرتفع

يوضح الجدول السابق أن:

- مستوى تعزيز التمكين التعليمي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية كما تحدده المستفيدات مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.45)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تسهم الجمعية في تعزيز ثقة المرأة المعيلة بالنفس في اتخاذ القرارات المتعلقة بالأسرة بمتوسط حسابي (2.47)، يتفق هذا مع دراسة قليوبي (2023) حيث هدفت إلى تمكين المرأة اجتماعياً من خلال تعزيز ثقافتها بنفسها وإتاحة الفرصة لها في ممارسة دورها بفاعلية داخل المجتمع. يليه الترتيب الثاني توفر الجمعية برامج محو الأمية للمرأة المعيلة وأسرتها، وتوفر الجمعية

الكوادر التي تساعد في تعليم المرأة المعيلة بمتوسط حسابي (2.45)، وأخيراً الترتيب الثالث تتيج الجمعية فرص بناء قدرات المرأة المعيلة من خلال التدريب والتأهيل المستمر، وتساعد الجمعية المرأة المعيلة على اكتساب مهارات جديدة تزيد من قدرتها علي مواجهة التحديات بمتوسط حسابي (2.44).

- مستوى تعزيز التمكين التعليمي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية كما يحدده المسؤولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.83)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تتيج الجمعية فرص بناء قدرات المرأة المعيلة من خلال التدريب والتأهيل المستمر بمتوسط حسابي (2.87)، يليه الترتيب الثاني تسهم الجمعية في تعزيز ثقة المرأة المعيلة بالنفس في اتخاذ القرارات المتعلقة بالأسرة، وتساعد الجمعية المرأة المعيلة على اكتساب مهارات جديدة تزيد من قدرتها علي مواجهة التحديات بمتوسط حسابي (2.83) وبانحراف معياري (0.38)، ثم الترتيب الثالث توفر الجمعية الكوادر التي تساعد في تعليم المرأة المعيلة بمتوسط حسابي (2.83) وبانحراف معياري (0.46)، وأخيراً الترتيب الرابع توفر الجمعية برامج محو الأمية للمرأة المعيلة وأسرتها بمتوسط حسابي (2.8).

(3) تعزيز التمكين الاقتصادي:

جدول رقم (10) يوضح تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية

م	العبارات	المستفيدات (ن=200)			المسؤولين (ن=30)		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	تساعد الجمعية المرأة المعيلة في الحصول على فرص عمل أو مصادر دخل جديدة	2.47	0.61	2	2.83	0.46	2
2	تساعد أنشطة الجمعية في تحسين مستوى معيشة المرأة المعيلة	2.46	0.62	3	2.83	0.38	1
3	تساعد أنشطة الجمعية في تقليل معدلات الفقر للمرأة المعيلة	2.44	0.64	4	2.77	0.5	3
4	تقدم الجمعية برامج لتنمية مهارات المرأة المعيلة	2.48	0.63	1	2.6	0.67	5
5	تحرص الجمعية علي رفع مستوى الأمن الاقتصادي للأسر الفقيرة	2.44	0.65	5	2.7	0.6	4
	تعزيز التمكين الاقتصادي ككل	2.46	0.61	مستوى مرتفع	2.75	0.39	مستوى مرتفع

يوضح الجدول السابق أن:

- مستوى تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية كما تحدده المستفيديات مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.46)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تقدم الجمعية برامج لتنمية مهارات المرأة المعيلة بمتوسط حسابي (2.48)، يليه الترتيب الثاني تساعد الجمعية المرأة المعيلة في الحصول على فرص عمل أو مصادر دخل جديدة بمتوسط حسابي (2.47)، ثم الترتيب الثالث تساعد أنشطة الجمعية في تحسين مستوى معيشة المرأة المعيلة بمتوسط حسابي (2.46)، وأخيراً الترتيب الخامس تحرص الجمعية علي رفع مستوى الأمن الاقتصادي للأسر الفقيرة بمتوسط حسابي (2.44)، ومستوى تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية كما يحدده المسئولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.75)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تساعد أنشطة الجمعية في تحسين مستوى معيشة المرأة المعيلة بمتوسط حسابي (2.83) وبانحراف معياري (0.38)، يليه الترتيب الثاني تساعد الجمعية المرأة المعيلة في الحصول على فرص عمل أو مصادر دخل جديدة بمتوسط حسابي (2.83) وبانحراف معياري (0.46)، ثم الترتيب الثالث تساعد أنشطة الجمعية في تقابل معدلات الفقر للمرأة المعيلة بمتوسط حسابي (2.77)، وأخيراً الترتيب الخامس تقدم الجمعية برامج لتنمية مهارات المرأة المعيلة بمتوسط حسابي (2.6). ويتفق هذا كله مع دراسة كلاً من هلال ، مصطفى (2023) إلى تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال توسيع خيارات العمل أمامها ، من خلال زيادة مشاركتها في قوة العمل.

• مستوى تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية ككل:

جدول رقم(11) يوضح مستوى تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية ككل

الأبعاد	المستفيديات (ن=200)				المسئولين (ن=30)		
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
تعزيز التمكين الاجتماعي	2.48	0.58	مرتفع	1	2.78	0.33	مرتفع
تعزيز التمكين التعليمي	2.45	0.61	مرتفع	3	2.83	0.35	مرتفع
تعزيز التمكين الاقتصادي	2.46	0.61	مرتفع	2	2.75	0.39	مرتفع
أبعاد التمكين المجتمعي ككل	2.46	0.59	مستوى مرتفع		2.79	0.31	مستوى مرتفع

يوضح الجدول السابق أن:

- مستوى تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية ككل كما تحدده المستفيدات مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.46)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تعزيز التمكين الاجتماعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية بمتوسط حسابي (2.48)، يليه الترتيب الثاني تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية بمتوسط حسابي (2.46)، وأخيراً الترتيب الثالث تعزيز التمكين التعليمي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية بمتوسط حسابي (2.45).
 - مستوى تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية ككل كما يحدده المسؤولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.79)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تعزيز التمكين التعليمي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية بمتوسط حسابي (2.83)، يليه الترتيب الثاني تعزيز التمكين الاجتماعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية بمتوسط حسابي (2.78)، وأخيراً الترتيب الثالث تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية بمتوسط حسابي (2.75).
- المحور الرابع: المعوقات التي تواجه إسهامات القيادة التنظيمية في تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية:
- جدول رقم (12) يوضح المعوقات التي تواجه إسهامات القيادة التنظيمية في تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية

م	العبارات	المستفيدات (ن=200)			المسؤولين (ن=30)		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	مقاومة بعض القادة للتغيير مما يحد من الابتكار في العمل	2.46	0.63	2	2.8	0.41	1
2	ضعف مهارات الاتصال الفعال والتأثير والإقناع في العمل	2.41	0.66	7	2.57	0.77	5
3	قلة عدد القادة المؤهلين والمدرّبين علي القيادة المجتمعية	2.44	0.64	6	2.6	0.72	4
4	كثرة الخلافات والنزاعات بين القيادات المجتمعية	2.44	0.63	5	2.63	0.72	3
5	ضعف الدعم الحكومي لبرامج التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة	2.45	0.63	3	2.6	0.72	4

م	العبارات	المستفيدات (ن=200)			المسؤولين (ن=30)		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
6	ضعف التنظيم الإداري داخل الجمعية مما يحد من فاعلية القيادة	2.45	0.64	4	2.7	0.53	2
7	الاعتماد علي الأساليب التقليدية في الإدارة مما يعيق تحقيق التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة	2.46	0.62	1	2.53	0.78	6
	المعوقات ككل	2.44	0.62	مستوى مرتفع	2.63	0.49	مستوى مرتفع

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى المعوقات التي تواجه إسهامات القيادة التنظيمية في تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية كما تحددها المستفيدات مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.44)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول الاعتماد علي الأساليب التقليدية في الإدارة مما يعيق تحقيق التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بمتوسط حسابي (2.46) وانحراف معياري (0.62)، يليه الترتيب الثاني مقاومة بعض القادة للتغيير مما يحد من الابتكار في العمل بمتوسط حسابي (2.46) وانحراف معياري (0.63)، ثم الترتيب الثالث ضعف الدعم الحكومي لبرامج التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بمتوسط حسابي (2.45)، وأخيراً الترتيب السابع ضعف مهارات الاتصال الفعال والتأثير والإقناع في العمل بمتوسط حسابي (2.41). ويتفق هذا كله مع دراسة Smith (2019) حيث أوضحت أثر القيادة التنظيمية على تمكين الموظفين في المؤسسات غير الربحية، وأظهرت أن البعد التشاركي والاتصالي لهما أثر قوي في تمكين الفئات المستهدفة. مستوى المعوقات التي تواجه إسهامات القيادة التنظيمية في تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية كما يحددها المسؤولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.63)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول مقاومة بعض القادة للتغيير مما يحد من الابتكار في العمل بمتوسط حسابي (2.8)، يليه الترتيب الثاني ضعف التنظيم الإداري داخل الجمعية مما يحد من فاعلية القيادة بمتوسط حسابي (2.7)، ثم الترتيب الثالث كثرة الخلافات والنزاعات بين القيادات المجتمعية بمتوسط حسابي (2.63)، وأخيراً الترتيب السادس الاعتماد علي الأساليب التقليدية في الإدارة مما يعيق تحقيق التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بمتوسط حسابي (2.53).

المحور الخامس: مقترحات تفعيل إسهامات القيادة التنظيمية في تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية:
جدول رقم (13) يوضح مقترحات تفعيل إسهامات القيادة التنظيمية في تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية

م	العبارات	المستفيدات (ن=200)			المسؤولين (ن=30)		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	إنشاء قنوات اتصال فعالة ودائمة بين القادة والمستفيدين	2.43	0.65	2	2.63	0.56	4
2	استخدام الأساليب التقليدية في الإدارة لتحقيق التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة	2.44	0.64	1	2.53	0.73	6
3	تدريب القيادات على المهارات القيادية المجتمعية الحديثة	2.43	0.65	2	2.7	0.6	3
4	السعي للحصول علي دعم من المنظمات الدولية لتنفيذ مشروعات مستدامة للمرأة المعيلة	2.43	0.65	2	2.7	0.53	2
5	تفعيل نظم إدارية حديثة لتوزيع الأدوار والمسؤوليات بوضوح بالجمعيات الأهلية	2.43	0.65	2	2.7	0.53	2
6	تعزيز روح التعاون بين القيادات المجتمعية والمرأة المعيلة	2.43	0.65	2	2.6	0.62	5
7	تشجيع الأفكار المبتكرة والحديثة لتحقيق التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة	2.42	0.66	3	2.7	0.47	1
	المقترحات ككل	2.43	0.64	مستوى مرتفع	2.65	0.44	مستوى مرتفع

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى مقترحات تفعيل إسهامات القيادة التنظيمية في تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية كما تحدها المستفيدات مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.43)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول استخدام الأساليب التقليدية في الإدارة لتحقيق التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بمتوسط حسابي (2.44)، يليه الترتيب الثاني إنشاء قنوات اتصال فعالة ودائمة بين القادة والمستفيدين، وتدريب القيادات علي المهارات القيادية المجتمعية الحديثة، والسعي للحصول علي دعم من المنظمات

الدولية لتنفيذ مشروعات مستدامة للمرأة المعيلة، وتعزيز روح التعاون بين القيادات المجتمعية والمرأة المعيلة، وتفعيل نظم إدارية حديثة التوزيع الأدوار والمسؤوليات بوضوح بالجمعيات الأهلية بمتوسط حسابي (2.43)، وأخيراً الترتيب الثالث تشجيع الأفكار المبتكرة والحديثة لتحقيق التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بمتوسط حسابي (2.42). ويتفق هذا كله دراسة العساف (2020) حيث توصلت إلي أن القيادة التنظيمية تسهم في خلق بيئة داعمة للابتكار والمبادرات.

مستوى مقترحات تفعيل إسهامات القيادة التنظيمية في تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية كما يحددها المسؤولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.65)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تشجيع الأفكار المبتكرة والحديثة لتحقيق التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بمتوسط حسابي (2.7) وبانحراف معياري (0.47)، يليه الترتيب الثاني السعي للحصول علي دعم من المنظمات الدولية لتنفيذ مشروعات مستدامة للمرأة المعيلة، وتفعيل نظم إدارية حديثة لتوزيع الأدوار والمسؤوليات بوضوح بالجمعيات الأهلية بمتوسط حسابي (2.7) وبانحراف معياري (0.53)، ثم الترتيب الثالث تدريب القيادات علي المهارات القيادية المجتمعية الحديثة بمتوسط حسابي (2.7) وبانحراف معياري (0.6)، وأخيراً الترتيب السادس استخدام الأساليب التقليدية في الإدارة لتحقيق التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بمتوسط حسابي (2.53).

المحور السادس: اختبار فروض الدراسة:

(1) اختبار الفرض الأول للدراسة: " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين

القيادة التنظيمية وتعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية ":

جدول رقم (14) يوضح العلاقة بين القيادة التنظيمية وتعزيز التمكين المجتمعي للمرأة

المعيلة بالجمعيات الأهلية

المتغيرات المستقلة		تعزيز التمكين الاجتماعي	تعزيز التمكين التعليمي	تعزيز التمكين الاقتصادي	أبعاد التمكين المجتمعي ككل
المسؤولين (30=ن)	البعد التحفيزي للقيادة التنظيمية	قيمة المعامل	**0.636	**0.466	*0.395
	البعد الاتصالي للقيادة التنظيمية	قوة المعامل	ارتباط طردي متوسط	ارتباط طردي ضعيف	ارتباط طردي متوسط
	البعد الاتصالي للقيادة التنظيمية	قيمة المعامل	**0.819	**0.720	**0.602
	البعد التحفيزي للقيادة التنظيمية	قوة المعامل	ارتباط طردي قوي	ارتباط طردي قوي	ارتباط طردي قوي

أبعاد التمكين المجمعي ككل	تعزيز التمكين الاقتصادي	تعزيز التمكين التعليمي	تعزيز التمكين الاجتماعي	المتغيرات التابعة		
				قيمة المعامل	البعد الابتكاري للقيادة التنظيمية	
**0.662	*0.449	**0.574	**0.749	قوة المعامل		
ارتباط طردي متوسط	ارتباط طردي ضعيف	ارتباط طردي متوسط	ارتباط طردي قوي	قيمة المعامل	أبعاد القيادة التنظيمية ككل	
**0.781	**0.556	**0.677	**0.854	قوة المعامل		
ارتباط طردي قوي	ارتباط طردي متوسط	ارتباط طردي متوسط	ارتباط طردي قوي	قوة المعامل		

* معنوي عند (0.05)

** معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق أن:

توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) و (0.05) بين القيادة التنظيمية وتعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية. وأن أكثر أبعاد القيادة التنظيمية ارتباطاً بتعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية تمثلت فيما يلي: البعد الاتصالي للقيادة التنظيمية، ثم البعد الابتكاري للقيادة التنظيمية، وأخيراً البعد التحفيزي للقيادة التنظيمية كما يحددها المسؤولون. وقد يرجع ذلك إلي وجود ارتباط طردي بين هذه الأبعاد وأنها جاءت معبرة عن ما تهدف الدراسة تحقيقه.

جدول رقم (15) يوضح تحليل الانحدار البسيط لأثر القيادة التنظيمية على تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية

المتغيرات المستقلة				المتغير التابع		
أبعاد القيادة التنظيمية ككل	البعد الابتكاري للقيادة التنظيمية	البعد الاتصالي للقيادة التنظيمية	البعد التحفيزي للقيادة التنظيمية	أبعاد تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة ككل		
0.768	0.547	0.754	0.432	معامل الانحدار B		
6.620	4.673	7.147	3.571	قيمة معامل (ت)	اختبار (ت) T-Test	معنوية المتغير المستقل
**	**	**	**	الدالة		
43.828	21.832	51.077	12.753	قيمة معامل (ف)	اختبار (ف) F-Test	المعنوية الكلية
**	**	**	**	الدالة		
نموذج انحدار معنوي	نموذج انحدار معنوي	نموذج انحدار معنوي	نموذج انحدار معنوي	معنوية النموذج		
0.781	0.662	0.804	0.559	قيمة معامل (R)	معامل الارتباط البسيط (R)	القوة التفسيرية
**	**	**	**	الدالة		
ارتباط	ارتباط	ارتباط	ارتباط	قوة معامل		

المسؤولين (ن=30)

المتغيرات المستقلة					المتغير التابع			
أبعاد القيادة التنظيمية ككل	البعد الابتكاري للقيادة التنظيمية	البعد الاتصالي للقيادة التنظيمية	البعد التحفيزي للقيادة التنظيمية	أبعاد تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة ككل	معامل التحديد (R^2)	الارتباط	طردى متوسط	طردى قوي
0.610	0.438	0.646	0.313	قيمة معامل R^2	معامل التحديد (R^2)			
**	**	**	**	الدلالة				
%61	%43.8	%64.6	%31.3	نسبة التباين				

* معنوي عند (0.05)

** معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق أن:

-تشير قيمة معامل الارتباط البسيط بين المتغير المستقل " البعد التحفيزي للقيادة التنظيمية " والمتغير التابع " تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية " إلى وجود ارتباط طردى متوسط بين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.313)، أي أن البعد التحفيزي للقيادة التنظيمية يفسر نسبة (31.3%) من التباين الكلي في تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية كما يحددها المسؤولون.

-تشير قيمة معامل الارتباط البسيط بين المتغير المستقل " البعد الاتصالي للقيادة التنظيمية " والمتغير التابع " تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية " إلى وجود ارتباط طردى قوي بين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.646)، أي أن البعد الاتصالي للقيادة التنظيمية يفسر نسبة (64.6%) من التباين الكلي في تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية كما يحددها المسؤولون.

-تشير قيمة معامل الارتباط البسيط بين المتغير المستقل " البعد الابتكاري للقيادة التنظيمية " والمتغير التابع " تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية " إلى وجود ارتباط طردى متوسط بين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.438)، أي أن البعد الابتكاري للقيادة التنظيمية يفسر نسبة (43.8%) من التباين الكلي في تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية كما يحددها المسؤولون.

-تشير قيمة معامل الارتباط البسيط بين المتغير المستقل " أبعاد القيادة التنظيمية ككل " والمتغير التابع " تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية " إلى وجود ارتباط طردي قوي بين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.610)، أي أن القيادة التنظيمية ككل تفسر نسبة (61%) من التباين الكلي في تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية كما يحددها المسؤولون.

- مما يجعلنا نقبل الفرض الأول للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين القيادة التنظيمية وتعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية ".

(2) اختبار الفرض الثاني للدراسة: " يوجد تباين دال إحصائياً بين تأثير أبعاد القيادة التنظيمية (البعد التحفيزي، والبعد الاتصالي، والبعد الابتكاري) على تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية ":

جدول رقم(16) يوضح تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد القيادة التنظيمية على تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية

المسؤولين (ن=30)	المتغيرات المستقلة	المتغير التابع	معامل الانحدار B	معاملات بيتا	اختبار (ت) T-Test	اختبار (ف) F-Test	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	
								قيمة R ²	نسبة التباين
البعد التحفيزي للقيادة التنظيمية البعد الاتصالي للقيادة التنظيمية البعد الابتكاري للقيادة التنظيمية	البعد التحفيزي		0.070	0.091	0.644	18.809**	0.827**	0.685**	%68.5
	البعد الاتصالي		0.577	0.615	4.024**	نموذج انحدار معنوي	ارتباط طردي قوي		
	البعد الابتكاري		0.174	0.210	1.375				

** معنوي عند (0.01) * معنوي عند (0.05)

يوضح الجدول السابق أن:

-بلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد بين جميع المتغيرات المستقلة لأبعاد القيادة التنظيمية ككل والمتمثلة في: " البعد التحفيزي للقيادة التنظيمية، والبعد الاتصالي للقيادة التنظيمية، والبعد الابتكاري للقيادة التنظيمية " والمتغير التابع " تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية " (0.827)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) كما يحددها المسؤولون، وتدل على وجود ارتباط طردي قوي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

- وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.685)، أي أن أبعاد القيادة التنظيمية ككل والمتمثلة في: " البعد التحفيزي للقيادة التنظيمية، والبعد الاتصالي للقيادة التنظيمية، والبعد الابتكاري للقيادة التنظيمية " تفسر نسبة (68.5%) من التباين الكلي في تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية كما يحددها المسؤولون.
- وتشير نتيجة اختبار (ت) إلى أن تأثير متغير مستقل واحد فقط وهو: " البعد الاتصالي للقيادة التنظيمية " على المتغير التابع " تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية " يعتبر تأثيراً معنوياً وذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01). بينما كان تأثير المتغيرات المستقلة الأخرى وهي: " البعد التحفيزي للقيادة التنظيمية، والبعد الابتكاري للقيادة التنظيمية " غير معنوي وغير دال إحصائياً كما يحددها المسؤولون.
- ويشير ذلك إلى تباين تأثير " البعد الاتصالي للقيادة التنظيمية " أكثر من تأثير " البعد التحفيزي للقيادة التنظيمية، والبعد الابتكاري للقيادة التنظيمية معاً " على " تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية " كما يحددها المسؤولون.
- مما يجعلنا نقبل الفرض الثاني للدراسة والذي مؤداه " يوجد تباين دال إحصائياً بين تأثير أبعاد القيادة التنظيمية (البعد التحفيزي، والبعد الاتصالي، والبعد الابتكاري) على تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية ".
- (3) اختبار الفرض الثالث للدراسة: " توجد فروق جوهرية دالة إحصائية بين استجابات المستفيدات والمسؤولين بالنسبة لتحديدهم لمستوى تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية ":
- جدول رقم (17) يوضح دلالات الفروق المعنوية بين استجابات المستفيدات والمسؤولين بالنسبة لتحديدهم لمستوى تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية

اتجاه الفروق	الدالة	قيمة T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد (ن)	مجتمع البحث	مجتمع البحث الكلي (ن=230)
							الأبعاد
<2 1	**	4.100-	0.58	2.48	200	المستفيدات	تعزيز التمكين الاجتماعي للمرأة المعيلة
			0.33	2.78	30	المسؤولين	
<2 1	**	4.989-	0.61	2.45	200	المستفيدات	تعزيز التمكين التعليمي للمرأة المعيلة
			0.35	2.83	30	المسؤولين	
<2 1	**	3.491-	0.61	2.46	200	المستفيدات	تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة المعيلة
			0.39	2.75	30	المسؤولين	
<2 1	**	4.598-	0.59	2.46	200	المستفيدات	أبعاد تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة ككل
			0.31	2.79	30	المسؤولين	

* معنوي عند (0.05)

** معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق أن:

- توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) بين استجابات المستفيدات والمسؤولين بالنسبة لتحديدهم لمستوى تعزيز التمكين الاجتماعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية لصالح استجابات المسؤولين.
 - توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) بين استجابات المستفيدات والمسؤولين بالنسبة لتحديدهم لمستوى تعزيز التمكين التعليمي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية لصالح استجابات المسؤولين.
 - توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) بين استجابات المستفيدات والمسؤولين بالنسبة لتحديدهم لمستوى تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية لصالح استجابات المسؤولين.
 - توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) بين استجابات المستفيدات والمسؤولين بالنسبة لتحديدهم لمستوى تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية ككل لصالح استجابات المسؤولين.
 - مما يجعلنا نقبل الفرض الثالث للدراسة والذي مؤداه " توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات المستفيدات والمسؤولين بالنسبة لتحديدهم لمستوى تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية ".
 - (4) اختبار الفرض الرابع للدراسة: " توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات المستفيدات والمسؤولين بالنسبة لتحديدهم لمستوى المعوقات التي تواجه إسهامات القيادة التنظيمية في تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية ":
- جدول رقم (18) يوضح دلالات الفروق المعنوية بين استجابات المستفيدات والمسؤولين بالنسبة لتحديدهم لمستوى المعوقات التي تواجه إسهامات القيادة التنظيمية في تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية

الاتجاه الفروق	الدلالة	قيمة T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد (ن)	مجتمع البحث	مجتمع البحث الكلي (ن=230)
							الأبعاد
-	غير دال	1.913-	0.62	2.44	200	المستفيدات	المعوقات
			0.49	2.63	30	المسؤولين	

* معنوي عند (0.05)

** معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق أن:

لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات المستفيدات والمسؤولين بالنسبة لتحديدهم لمستوى المعوقات التي تواجه إسهامات القيادة التنظيمية في تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية. مما يجعلنا نرفض الفرض الرابع للدراسة والذي مؤداه " توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات المستفيدات والمسؤولين بالنسبة لتحديدهم لمستوى المعوقات التي تواجه إسهامات القيادة التنظيمية في تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية ".

(5) اختبار الفرض الخامس للدراسة: " توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات المستفيدات والمسؤولين بالنسبة لتحديدهم لمستوى مقترحات تفعيل إسهامات القيادة التنظيمية في تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية ":

جدول رقم (19) يوضح دلالات الفروق المعنوية بين استجابات المستفيدات والمسؤولين بالنسبة لتحديدهم لمستوى مقترحات تفعيل إسهامات القيادة التنظيمية في تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية

اتجاه الفروق	الدلالة	قيمة T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد (ن)	مجتمع البحث	مجتمع البحث الكلي (ن=230) الأبعاد
							المقترحات
<2 1	*	- 2.432	0.64	2.43	200	المستفيدات	
			0.44	2.65	30	المسؤولين	

* معنوي عند (0.05)

** معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق أن:

توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) بين استجابات المستفيدات والمسؤولين بالنسبة لتحديدهم لمستوى مقترحات تفعيل إسهامات القيادة التنظيمية في تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية لصالح استجابات المسؤولين. مما يجعلنا نقبل الفرض الخامس للدراسة والذي مؤداه " توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات المستفيدات والمسؤولين بالنسبة لتحديدهم لمستوى مقترحات تفعيل إسهامات القيادة التنظيمية في تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية ".

المحور السابع: الرؤية المستقبلية المقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتفعيل إسهامات القيادة التنظيمية في تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية:
 في ضوء نتائج الدراسة الميدانية التي قامت بها الباحثة. وبالإضافة إلى الإطار النظري ونتائج الدراسات السابقة . يمكن وضع رؤية مستقبلية مقترحة ،ومن منظور طريقة تنظيم المجتمع لتفعيل إسهامات القيادة التنظيمية في تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة

أهداف رؤية المستقبلية المقترحة	أسس الرؤية المستقبلية المقترحة	الاستراتيجيات التي تعتمد عليها الرؤية المستقبلية	التكنيكات المستخدمة في الرؤية المستقبلية	أنساق التعامل التي يتعامل معها المنظم الاجتماعي في الرؤية المستقبلية	الأدوات والادوار المهنية التي يستخدمها المنظم الاجتماعي في الرؤية المستقبلية.	عوامل نجاح الرؤية المستقبلية
1.رصد واقع القيادة التنظيمية بالجمعيات الأهلية. 2.تحديد مستوى تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية. 3. تحديد العلاقة بين القيادة التنظيمية وتعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية. 4. تحديد المعوقات التي تواجه إسهامات القيادة التنظيمية	1.الاطار النظري للدراسة: الذي يشكل في مجملته الإطار المرجعي للدراسة وما يحتويه من نماذج ونظريات. 2.نتائج الدراسات السابقة: حيث أكدت نتائج الدراسة الحالية على أهمية القيادة التنظيمية كمدخل لتعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة. 3.التراث النظري للخدمة الاجتماعية بصفة عامة وطريقة تنظيم	1.استراتيجية التمكين: تعد استراتيجية الأساسية التي يمكن من خلالها مقابلة الاحتياجات وحل مشكلات سكان بصفة عامة وبصفة خاصة الفئات المحرومة مثل المرأة المعيلة. 2.استراتيجية التعليم: وتركز على زيادة فهم المرأة لطبيعة المجتمع الذي يعيشون فيه. بالإضافة إلى زيادة الثقة بالنفس والمشاركة في لتطوير . 3.استراتيجية الاتصال: من خلال هذه الاستراتيجية يمكن تسهيل الاتصال بين الجمعيات الأهلية	1.التعليم والتدريب: يهدف إلى مساعدة المرأة المعيلة في تحقيق لتمكين لها حتى تقوم بدورها على أكمل وجه ممكن. 2.العدالة في الحصول على الخدمات: ويهدف إلى مساعدة المرأة المعيلة في الوصول إلى التمكين المجتمعي ، وإقتناع المحيطين بها بذلك حتى تتحقق العدالة المجتمعية لهم. تكنيك المشاركة:	. محدث التغيير: وهو المنظم الاجتماعي. 2.نسق العملاء: وهو النسق الفردي وهم المستفيدين، النسق المؤسسي، والنسق المجتمعي	1.الاجتماعات المقابلات 3.المناقشات الجماعية. الادوار التي يستخدمها المنظم الاجتماعي: 1.دور المرشد. 2.دور المنسق. 3. دور المنظم	1. تعزيز المشاركة المجتمعية:تفعيل قنوات تواصل دائمة بين القيادات التنظيمية بالجمعيات الأهلية والمرأة المعيلة بما يضمن إشراكها في تحديد احتياجاتها وأولوياتها وصياغة البرامج الموجهة إليها. 2. بناء القدرات القيادية:الاستثمار في تدريب القيادات التنظيمية على مهارات القيادة التحويلية، وإدارة الأزمات، والعمل بروح الفريق، بما يرفع كفاءتها في إدارة المبادرات التنموية. 3. تمكين المرأة اقتصادياً واجتماعياً:صياغة مشروعات تنموية مستدامة. 4. الشراكة والتكامل المؤسسي:بناء تحالفات استراتيجية بين الجمعيات الأهلية والقطاعين العام

أهداف رؤية المستقبلية المقترحة	أسس الرؤية المستقبلية المقترحة	الاستراتيجيات التي تعتمد عليها الرؤية المستقبلية	التكنيكيات المستخدمة في الرؤية المستقبلية	أنساق التعامل التي يتعامل معها المنظم الاجتماعي في الرؤية المستقبلية	الأدوات والادوار المهنية التي يستخدمها المنظم الاجتماعي في الرؤية المستقبلية	عوامل نجاح الرؤية المستقبلية
في تعزيز التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة بالجمعيات الأهلية	المجتمع بصفة خاصة : بما يحتويه من مهارات أدوات وأساليب توجه عمل المنظم الاجتماعي والمسؤولين في لجمعيات الأهلية، بما يمكنهم من التمكين المجتمعي للمرأة المعيلة	والمنظمات وبمسؤولين لتحقيق التمكين المجتمعي للمرأة				والخاص، لفتح مجالات أوسع أمام المرأة المعيلة

قضايا مجتمعية مقترحة يمكن درستها مستقبلاً في ضوء القيادة التنظيمية:

1. القيادة التنظيمية في إدارة الأزمات الصحية.
2. القيادة لتنظيمية في إدارة التحول الرقمي للجمعيات الأهلية.
3. القيادة التنظيمية كمدخل لتفعيل برامج الحماية الاجتماعية.

المراجع العلمية المستخدمة: أولاً: المراجع باللغة العربية:

- الرمادي، اية أحمد محمد كمال.(2023). التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع لتدعيم استفادة المرأة المعيلة من الخدمات الاجتماعية للجمعيات الأهلية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، العدد 64، جامعة حلوان.
- الشمري، نورة. (202). القيادة التنظيمية وعلاقتها برضا العاملين في المستشفيات. في المجلة العربية للإدارة، المجلد 41، العدد 2، الحساف، خالد >(2020). دور القيادة التنظيمية في تعزيز الإبداع المؤسسي بمنظمات المجتمع المدني، مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية، 78-55 (1) 32 الطراونة، محمد.(2019). أثر أنماط القيادة التنظيمية على التمكين الإداري للعاملين في المنظمات غير الحكومية، بحث منشور في مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث الإدارية، المجلد 6، العدد 20.
- الفراس، نواف عبدالرازق حمد.(2020). التمكين الاجتماعي للمرأة السعودية. كلية الاجتماعية، جامعة أسوان.
- الفرماوي، مصطفى عبد العظيم، رضا، عبد الحليم. (2000). تنظيم المجتمع نماذج ونظريات واتجاهات. القاهرة، دار الحكيم للطباعة والنشر.
- أبو النصر، مدحت محمد.(2017). الخدمة الاجتماعية في المجال المدرسي، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- أحمد، فاطمة. (2019). القيادة التنظيمية وعلاقتها بالتمكين الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية، بحث منشور في المجلة العربية للإدارة، 112-87 (3) 39، .
- أحمد، نجاح رحومة.(2017). ملامح استراتيجية مقترحة للدور لتربوي للجمعيات لأهلية لتمكين المرأة الأمية بمصر. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، الجزء 2، العدد 172.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، 2023.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، 2024.
- عادل، ريم أحمد. (2013). تأثير نمط قيادة لتنظيمية على الاستراتيجيات الاتصالية لإدارة الصراع التنظيمي، بحث منشور في مجلة المصرية للبحوث، المجلد 12، العدد 4.
- عبدالله، نمر ذكي شلبي.(2021). التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة العاملة بالقطاع التعليمي، بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، المجلد الأول، العدد 53.
- عقوني، محمد.(2023). التحفيز، (بدون بلد نشر).
- هلال، هدي إبراهيم، مصطفى، مها رضوان محمد محمد. (2023). تمكين المرأة اقتصاديا توجه متجدد نحو تنمية مستدامة، بحث منشور جامعة عين شمس، كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية، المجلد 53، العدد الأول.
- فتحي، مديحة مصطفى. (2000). مهارات الممارسة المهنية لتنظيم المجتمع نماذج ونظريات واتجاهات. القاهرة، دار الحكيم للطباعة والنشر.
- قليوبي، أماني محمد بن محمد.(2023). التمكين الاجتماعي للمرأة السعودية من منظور التربية، مجلة كلية التربية، جامعة أسبوط الإسلامية، المجلد 39، العدد 11.
- محمد، إيمان حسنين. (2018). رأس المال النفسي الاستثمار القدرات الإنسانية، المرأة المعيلة نمودجاً، بحث منشور في المؤتمر العلمي الثامن، تربية الفئات المهمشة في المجتمعات العربية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة - الفرص والتحديات، كلية التربية، جامعة المنوفية.
- محمود، منال طلعت، السيد، هالة مصطفى. (2012). اتجاهات معاصرة لممارسة تنظيم المجتمع في أجهزة ومنظمات الرعاية الاجتماعية. المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- مسلم، علي سيد علي، حسنين، إبراهيم صبري أحمد. (2016). تنظيم المجتمع ومواجهة الكوارث، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- يوسف، ياسمين علاء الدين علي.(2014). القيادة التنظيمية (مفهوم ومداخل نظرية). بحث منشور في مجلة البحث العلمي، جامعة عين شمس، كلية الآداب. الجزء الاول، العدد 15.

ثانياً المراجع باللغة الأجنبية:

- Ali & Ahmed.(2022).Community action Programs and Empowering Female Breadwinners in The Local Community, Faculty of Social Work, Helwan University, Egyptian Journal of Social Work (EJSW), Vol. (14), Issue Fawzi,El-Solh&camilia.(2001).Female-headed households in selected conflict-stricken ESCWA areas , an exploratory survey for formulating poverty alleviation policies, Escwa Areas, New York, United Nation Economic and Social Commission for Western Asia.
- Goldenberg M, et al .(2009).Social Innovation in Canada: AnUpdate,CPRNResearchReport,Canadian Policy Research Networks Inc.
- Harris,T.(2020).Organizational leadership and organizational culture: Exploring the link. International Journal of Management Studies, 27(1), 98-115.
- Johnson,R .(2021).The impact of organizational leadership on institutional performance: A mediating role of motivation. Journal of Organizational Behavior, 42(3), 215-233.
- Livelihood Programs, Washington, DC: World Bank Publications
- Liker Stacey.(2003). challenges for studying after AFDC, USA, University of Wisconsin, Journal of Qualitative Sociology, vol.(23).
- Laverack,G,Wallerstein,N.(2001).Measuring community empowerment: A fresh look at organizational domains. HealthPromotionInternational,. <https://doi.org/10.1093/heapro/16.2.179>.
- Northouse,p.G(2021). leadership: theory and practice(9th ed.)thousand oaks,cA: sage publications.
- Peter G Northouse.(2000).leadership theory andpractice ,unitedstates ofAmeerica,sage publications .iNc,second Edition.
- Smith, J .(2019). Organizational leadership and employee empowerment in nonprofit organizations. Journal of Leadership Studies, 13(2), 45-61
- Shiba,S,B(2012).Women, Empowermentand Development .new York :University of New York Human Development Report(2020). Human Development and the Anthropocene "New Horizon", United Nations, United Nations Development Program.
- UN Women.(2020).Policy BriefSupportingFemale-Headed Households. New York: United Nations.

