

**برنامج تدريبي لتمكين المرأة كقيادة مجتمعية  
من منظور طريقة خدمة الجماعة**

إعداد

**محمود محمد منير عبد الفتاح**

أستاذ مساعد بقسم خدمة الجماعة

المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالإسكندرية



نادت العديد من منظمات المجتمع المدني غير الحكومية إقليمياً ودولياً بضرورة تمكين المرأة من حقوقها وتفعيل قدراتها بشكل أكثر ايجابية ونتاجية ولايكن هذا النداء فقط في المجتمعات الاسلامية والعربية ، ولكن أيضا في الدول التي قطعت شوطا هائلا في التمكين السياسي والاقتصادي والاجتماعي للمرأة فالمرأة في الغرب لازالت تعاني من مشاكل جمة وأزمات مستحكمة برغم انجازات "تحريرها وتمكينها".

فدراسة واقع المرأة من خلال دورها في المجتمع ، اصبح قضية لا تقتصر مناقشتها على المستوى المحلي لدى الدول فحسب، بل أصبحت من المحاور الأساسية التي تناقش إقليمياً ودولياً من خلال المؤتمرات والندوات وعلى أعلى المستويات السياسية، ويأتي هذا الاهتمام لترسيخ مفهوم المساواة بين الجنسين من أجل العمل معاً لتحقيق التنمية الشاملة.

وفي إطار الخلفية النظرية لمشاركة المرأة في المجتمع ، لابد من ذكر نظرية المساواة (Feminism) التي كشفت عن الاتجاه المطالب بمساواتها كلياً مع الرجل، واعتبارها موضوع دراسة لمعرفة أسباب تهميش دورها والوقوف على معرفة العوامل التي تعيق آمالها ، مما جعلها تشكل جزءاً واضحاً من حجم دراسة السياسة العالمية.<sup>1</sup>

تواجه المرأة تحديات إقليمية متمثلة في قضايا الحرب والسلم والتنمية ونشر الديمقراطية، أما على المستوى المحلي فتمثل عديد من القوانين والسياسات العامة ومشكلات البطالة والاحوال الشخصية بعض التحديات المحلية التي تواجه المرأة ، كل هذه التحديات فرضت حتمية تمكين المرأة ودعم مشاركتها في عملية اتخاذ القرار وتعزيز وصولها إلى مناصب السلطة وصنع القرار ، لهذا فقد نصت المادة ١٣ من إعلان مؤتمر بكين على تمكين المرأة من مشاركتها الكاملة علي قدم المساواة في جميع جوانب الحياة العامة بما في ذلك عملية صنع القرار وبلوغ مواقع السلطة، وهي أمور أساسية لتحقيق المساواة والتنمية والسلام،<sup>٢</sup> وقد أشارت إحدى الدراسات إلى أن إدماج المرأة في التنمية ضروري على اعتبار أن النساء جزء من جهودات التنمية الأساسية وتحسين أوضاعها بإتاحة الفرص أمامها للمشاركة في التنمية.<sup>٣</sup>

لذلك فإن البحث في دور المرأة و أهميته في المجتمع إحدى المسائل الهامة التي طرحتها الإنسانية منذ عهود بعيدة و لا تزال في كافة المجتمعات ؛ إلا أن المرأة الآن تطرح نفسها في صيغ متجددة تتناسب مع طبيعة كل عصر بحسب خصوصيته و المفاهيم الحديثة التي تتناول مواضيعه ، و التي تستوجب من الباحث و المهتم بهذا الخصوص البحث والدراسة وإثارة المواضيع المختلفة لتحفيز الجهود و القدرات و التي تساهم

جميعها في هذه الغاية و ما بعدها ، و لقد حققت المرأة العربية تطوراً كبيراً على صعيد تأكيد دورها ( كقيادة مجتمعية ) في كافة مجالات الحياة ، و أخذ الالتزام الجدي بضرورة الاعتراف بهذا الدور عبر دعمه و تطويره بكافة المناسبات و المحافل الدولية و المحلية، بما يتناسب مع الصيغ الجديدة التي بدأت في تأكيد التزامها بشكل فعلي ( على أرض الواقع ) كل حسب موقعه و قدراته على المشاركة في هذا الالتزام دون تهاون بما يخدم مصلحة العملية التنموية الشاملة ( المستدامة ) في المجتمع و التي تتطلب المشاركة المجتمعية لكافة فعاليات المجتمع ( الرسمية ، الأهلية ، الخاصة .. ) و دعم الجهود و الموارد المحلية من حيث أن المرأة هي العنصر الأهم في أي مجتمع بكافة فئاته و شرائحه من كونها تشكل ثلثي مجموع العمل المبذول و الأنشطة على نطاق العالم ، و تعد المرأة أيضاً أساس نشاط المجتمع و عملياته على مستوى القوى البشرية، لذلك تشكل عنصراً هاماً و ضرورياً لتنمية المجتمع، و لنفس السبب نسعى جميعنا جاهدين للعمل على إيجاد آليات مناسبة لتمكين و تفعيل دورها كقيادة مجتمعية .<sup>٤</sup>

ولقد أكد تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام ٢٠٠٢ على "أن التنمية الإنسانية في البلدان العربية تعاني من نواقص ثلاث هي :نقص الحرية ، ونقص التمكين ، ونقص المعرفة ، بل إنها تعاني من نقص لافت للإنتباه في تمكين المرأة ، وبالتالي أصبح تمكين المرأة أحد المهام الكبرى لبناء التنمية الإنسانية في الوطن العربي، و تحرير طاقتها في إطار المساواة والعدل والإنصاف وبالتالي فإن المجتمع العربي أحوج ما يكون لتحقيق تمكين المرأة خاصة وأنه يعد مدخلاً هاماً من المداخل المستخدمة من قبل الدول المتقدمة لإدماج المرأة في التنمية.

وعلى هذا فإنه ينظر إلى تمكين المرأة كهدف مهم من سياسات التنمية الدولية، وتشمل العديد من الدراسات الآن تمكين المرأة ، والعمل على وضع مؤشرات لتحديد مدى التغير ومستوى التمكين ولكن نادراً ما تم قياس هذه التغيرات ، ونؤكد على أنه يمكن لهذه الدراسات أن تكون ذات قيمة للمقارنات عبر برامج التمكين الخاص بالمرأة.<sup>٥</sup> وقد أجريت دراسة بهدف الوقوف على ما تم انجازه حتى عام ٢٠٠٦ في مجال تمكين المرأة اللبنانية في المجال السياسي ، وتم التأكيد على ان الإستنتاجات التي أكدت على تحديد الحاجات الأولية في هذا المجال لدى المرأة اللبنانية والتي تبين مواطن القوة والضعف في المشروعات التي انجزت في الماضي وتركز على خصوصيات الوضع اللبناني في مجال التمكين السياسي للمرأة.<sup>٦</sup>

ولقد شهدت السنوات الأخيرة اهتماماً ملحوظاً من قبل مؤسسات المجتمع المدني حيث أشارت (نادية عبد الجواد الجرواني ، ٢٠٠٧) إلى ضرورة العمل على تفعيل دور المرأة في التنمية الشاملة وبالاهتمام بوجود المرأة في برامج التنمية البشرية، والحرص على تمكينها من حقوقها وتوعيتها بواجباتها ومسئولياتها ، لأن مشاركة المرأة في التنمية وتمكينها يعد أحد المؤشرات التي يقاس عليها تقدم الأمم ونهوضها<sup>٧</sup> ، كما أكدت فعاليات ختام

(مؤتمر شركاء في التنمية ، ٢٠٠٧) على التوسع في المطالبة والدفاع عن حقوق المرأة خارج مجالي العمل والصحة، كما ركزت التوصيات على دور أجهزة الحكم المحلي والتعاون مع الأجهزة التنفيذية للعمل حول قضايا المرأة، وأهمية التعاون بين الجمعيات الإقليمية والجمعيات الأهلية لمعالجة مشكلات وقضايا المرأة.<sup>٨</sup>

وهذا ما أكد عليه المسح المتكامل للأوضاع الصحية والاجتماعية للمرأة (اللجنة الوطنية للسياسات السكانية في العراق ، ٢٠١١) حيث نفذت الدراسة بهدف التحقق من مدى توفر العوامل المساعدة غير المباشرة لتمكين المرأة على ثلاثة مستويات: الفرد، والأسرة، والمجتمع، وقياس تبايناتها المختلفة من حيث (اختلاف المناطق، المراحل العمرية، الحالة الزوجية) ودراسة مدى انعكاس توفرها (البيئة المواتية) على تمكين المرأة وهي العوامل المباشرة من حيث قدرتها على المشاركة في صنع القرارات المختلفة والمشاركة المجتمعية، وقياس التباينات في أوجه التمكين المختلفة والعوامل المؤثرة في كل منها بهدف تحقيق فهم أكبر لطبيعة العلاقات ومحددات السلوكيات المتعلقة، فضلا عن تفهم طبيعة التباينات بين الفئات والمناطق المختلفة بصفة خاصة ، واستقصاء المعوقات التي تحول دون تمكين المرأة داخل الأسرة والمجتمع ، وأخيرا اقتراح التوصيات الخاصة بإمكانية تطوير السياسات الوطنية والتدخلات الداعمة لتمكين المرأة العراقية .<sup>٩</sup>

ولما كانت الجمعيات المهتمة بتمكين المرأة إحدى مؤسسات المجتمع المدني الهامة والتي تقدم برامج وخدمات لتمكين المرأة كقيادة مجتمعية ولقد اجتهد المسؤولون عن هذه الجمعيات في وضع وتنفيذ برامج عملية ذات فعاليات متنوعة لتحقيق هذا الهدف ، وأكدت دراسة (إقبال الأمير السمالوطي ، ١٩٩٨) على ضرورة تدعيم الجمعيات الأهلية حتى تستطيع أن تدعم قدرة المرأة على المشاركة الاجتماعية والسياسية، وأن تركز على حقها في اتخاذ القرار<sup>١٠</sup> والآن وبعد أن مر قرابة ربع قرن على توصيات مؤتمر بكين الاول ومبادئه بضرورة تمكين المرأة وقيام العديد من تلك المؤسسات بتقديم تلك الخدمات والبرامج ، فقد أصبح من الضروري وضع تلك البرامج موضع التقويم العلمي للتعرف على مدى قدرتها على تحقيق الأهداف التي وضعت من أجلها، وكذلك السعي إلى تدعيمها من خلال تصور مقترح يعزز من فعاليتها ، ويؤكد دور طريقة خدمة الجماعة في تفعيل مثل هذه البرامج باعتبارها ذات أهداف وقائية وعلاجية وإنمائية تنبثق من أهداف مهنة الخدمة الاجتماعية.

وحيث أن مهنة الخدمة الاجتماعية لها أهدافها الوقائية والعلاجية والتنموية ، وموضوع البحث يهتم بجانب تنموي ، وهو تمكين المرأة كقيادة مجتمعية ، وخدمة الجماعة كطريقة في ممارستها تهتم بالتنمية وعي

الأعضاء ، وتسعى لتحقيق التغيير بالنسبة للفرد أو المجتمع. فكما يقول "كيرت ليفين" Kert Levin إذا أردنا تحقيق تغييراً عميقاً ومستديماً يجب أن نتعامل مع الفرد كعضو في جماعة ، فالفرد كعضو في جماعة يسهّل التأثير عليه ، ويكون أكثر مرونة فالالاتصال بالأفراد عن طريق الجماعات له تأثير أكبر وأعمق في الجماعات." ، لذلك قد يكون لها دور واضح في تمكين المرأة كقيادة مجتمعية من خلال ممارسة الأنشطة والبرامج المختلفة بالمؤسسات التي تعمل على تمكينهن بالمجتمع كقيادة مجتمعية.<sup>١١</sup> وهدفت دراسة (سامية بارح فرج ، ٢٠٠٧) على تأثير التمكين في تنمية القدرات الاجتماعية للمرأة المهمشة بالمناطق العشوائية ، وقد توصلت إلى ضرورة تنظيم لقاءات مفتوحة واستخدام المناقشات البؤرية للتعرف على الاحتياجات الفعلية لهذه الفئة من السيدات وعقد الندوات العامة وتبني الجمعيات الأهلية لمشروعات تنموية تتناسب مع احتياجات المرأة.<sup>١٢</sup> ولقد أجرى (Dev Pract, ٢٠١١) دراسة حول استكشاف تأثير التمكين في جيل من النساء من حيث الصحة، والتمكين الاجتماعي والرعاية الأسرية والتمكين السياسي والقانوني.<sup>١٣</sup> وأكدت دراسة ( Scott, ١٩٩٩, Elisabeth ) على ضرورة التعاون والتنسيق بين المحامي والمعالج الأسري (الأخصائي الاجتماعي) لإحداث التغيير ، وأوضحت النتائج أن ثمره هذا التعاون كانت تحقيق الالتزام من جانب المرأة بالحلول التي يقترحها كلاهما ، وزيادة فرص ابتكار الحلول عند العمل مع الأسرة.<sup>١٤</sup>

وهدفت دراسة (منور عدنان نجم، ٢٠١٣) إلى التعرف على دور المؤسسات التنموية في تمكين المرأة الفلسطينية في قطاع غزة ،ومعرفة درجة توافر معايير تمكين المرأة ومؤشراتها في وثائق المؤسسات التنموية . والكشف عن مدى الاختلاف في نسبة التباين في معايير تمكين المرأة باختلاف متغيرات الدراسة ، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي كما استخدمت أسلوب تحليل المحتوى للخطط الإستراتيجية والتقارير السنوية لمدة ثلاث سنوات مضت على عينة من (١٠) مؤسسات تعمل في مجال تمكين المرأة ، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة : تفاوت معايير تمكين المرأة ومؤشراتها في وثائق المؤسسات التنموية، فجاء ترتيبها تنازلياً ، التمكين الاجتماعي، التمكين التعليمي ، التمكين الاقتصادي، التمكين السياسي ، التمكين الصحي ، كما أكدت الدراسة على أنه لا تختلف نسبة التباين في معايير تمكين المرأة باختلاف نوع المؤسسة سواء كانت أهلية أم حكومية وكذلك نوع الوثيقة والخطط الاستراتيجية والتقارير السنوية للمؤسسات التنموية ، وأوصت الدراسة بدعم استراتيجية الشراكة بين المؤسسات الأهلية والحكومية التي تهدف إلى تمكين المرأة والعمل على تنفيذ برامج من خلال لجان ومجالس وهيئات مشتركة ينبغي إيجادها لتفعيل الشراكة بين القطاعين في تمكين المرأة الفلسطينية ، كذلك تعزيز أواصر العلاقات والروابط بين الجمعيات النسائية العربية والهيئات المانحة في كل دولة عربية وما بين المؤسسات التنموية النسائية في فلسطين والهيئات

المتعددة بطريقة تؤدي إلى تفعيل الشراكة بينهما لتنفيذ البرامج التنموية الرامية إلى النهوض بالمرأة الفلسطينية وتمكينها وتعزيز صمودها ومشاركتها الإيجابية في المجتمع الفلسطيني.<sup>١٥</sup>

، كما استهدفت دراسة (ميسون بنت علي الفايز، ٢٠١١) تحديد المعوقات التي تحول دون تمكين الموارد البشرية السعودية في سوق العمل وتحديد المعوقات الذاتية والاجتماعية والثقافية والوظيفية التي ترتبط بشخصية المرأة وتحول دون تمكينها في سوق العمل وهي دراسة وصفية تحليلية استخدم فيها منهج المسح الاجتماعي بأسلوب الحصر الشامل وطبقت على طالبات السنة الرابعة المتوقع تخرجهن من جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بكلية الخدمة الاجتماعية وعددهن ٢٦٩ طالبة وكانت من أهم نتائجها أن هناك معوقات شخصية واجتماعية وثقافية ووظيفية تواجه المرأة السعودية وتحد من أدائها لدورها الفعال في المجتمع.<sup>١٦</sup>

وبناءً على ما سبق وما أسفرت عنه نتائج الدراسات السابقة من توصيات ونتائج بضرورة اكتساب الممارسين للعمل مع المرأة المهارات اللازمة لتقديم مختلف الخدمات لهن ورعايتهن وضرورة التعرف على برامج ممارسة العمل مع جماعات المرأة لتمكينهن أسرياً واجتماعياً وسياسياً ووظيفياً ، تحددت مشكلة الدراسة في تحديد اهم برامج التمكين للمرأة بالجمعيات المهتمة بالعمل معها و تقييم تلك البرامج من منظور طريقة خدمة الجماعة لوضع برنامج يتلافى سلبيات واقع الممارسة المهنية لخدمة الجماعة في الجمعيات بعد رصد تلك الواقع للممارسة وتنقيحه باستراتيجيات وتكنيكات وادوار اخصائي خدمة الجماعة لتمكين المرأة كقيادة مجتمعية " وذلك من أجل وضع برنامج تدريبي لتمكين المرأة كقيادة مجتمعية بالاستناد على محتويات ممارسة طريقة خدمة الجماعة.

وفي ضوء ما سبق تتحدد مشكلة الدراسة في القضية التالية:

**"برنامج تدريبي لتمكين المرأة كقيادة مجتمعية من منظور طريقة خدمة الجماعة"**

**ثانياً : مبررات اختيار مشكلة الدراسة وأهميتها :**

١. على الرغم من التقدم الذي يشهده عالمنا المعاصر فمازالت المرأة من الفئات المعرضة للخطر، وما زال العمل على تمهيتها والاستفادة من طاقاتها إلى حد ما محدود ، لذا يجب العمل على توعيتها وتحسين البيئة المحيطة بهن حتى يمكن مساعدتهن للتعرف على حقوقهن وواجباتهن لتمكينهن كقيادة مجتمعية .

٢. تتواكب هذه الدراسة مع السعي المستمر لتنمية الموارد البشرية بالمجتمع والإستفادة من القدرات البشرية لهذه الفئة (المرأة) في التنمية المجتمعية من خلال العمل على تمكينهن كقيادة مجتمعية.

٣. إن تمكين المرأة يُتيح لها أفضل الفرص لحماية حقوقها الفردية والدفاع عنها ، كما أن الوعي الجماعي لتلك الحقوق يكسب المجتمع حصانة ضد الانتهاكات والإعتداءات مهما يكن مصدرها ويجعلها تملك وسائل درء انتهاك حقوقها.

٤. على الرغم أن الكثير من الدراسات والبحوث في الخدمة الاجتماعية ولاسيما طريقة خدمة الجماعة قد تناولت دراسة المرأة، ولكن في حدود علم الباحث مازال هناك ندرة في استخدام طريقة خدمة الجماعة لتمكين المرأة كقيادة مجتمعية ، وهذا ما تسعى لتحقيقه هذه الدراسة من خلال التوصل لوضع برنامج تدريبي لتمكين المرأة كقيادة مجتمعية من منظور طريقة خدمة الجماعة

ثالثاً : أهداف الدراسة :

١. تحديد أهم برامج تمكين المرأة كقيادة مجتمعية بالجمعيات المهمة لتمكين المرأة . ويمكن التوصل لتحقيق ذلك الهدف من خلال الاهداف الفرعية التالية :
    - أ- تحديد البرامج التي تقدم من قبل الجمعيات المهمة لتمكين المرأة كقيادة أسرية .
    - ب- تحديد البرامج التي تقدم من قبل الجمعيات المهمة لتمكين المرأة كقيادة اجتماعية .
    - ت- تحديد البرامج التي تقدم من قبل الجمعيات المهمة لتمكين المرأة كقيادة سياسية.
    - ث- تحديد البرامج التي تقدم من قبل الجمعيات المهمة لتمكين المرأة كقيادة مؤسسية.
  ٢. تحديد آراء الأخصائيين الاجتماعيين حول دور طريقة خدمة الجماعة بالجمعيات المهمة لتمكين المرأة كقيادة مجتمعية من واقع الممارسة الفعلية.
  ٣. التوصل لبرنامج تدريبي لتمكين المرأة كقيادة مجتمعية من منظور طريقة خدمة الجماعة.
- رابعاً : تساؤلات الدراسة :

تحدد تساؤلات الدراسة في ثلاثة تساؤلات رئيسية هي :

١. ما هي أهم البرامج التي تقدم من قبل الجمعيات المهمة لتمكين المرأة كقيادة مجتمعية؟ وينبثق منه التساؤلات الفرعية التالية:

- أ. ما هي أهم البرامج التي تقدم من قبل الجمعيات المهمة لتمكين المرأة كقيادة أسرية؟
- ب. ما هي أهم البرامج التي تقدم من قبل الجمعيات المهمة لتمكين المرأة كقيادة اجتماعية؟
- ت. ما هي أهم البرامج التي تقدم من قبل الجمعيات المهمة لتمكين المرأة كقيادة سياسية؟
- ث. ما هي أهم البرامج التي تقدم من قبل الجمعيات المهمة لتمكين المرأة كقيادة مؤسسية؟



٢. ما هي آراء الأخصائيين الاجتماعيين حول دور طريقة خدمة الجماعة بالجمعيات المهمة لتمكين المرأة كقيادة مجتمعية من واقع الممارسة الفعلية؟

٣. ما هو البرنامج التدريبي لتمكين المرأة كقيادة مجتمعية من منظور طريقة خدمة الجماعة؟  
خامساً: مفاهيم الدراسة :

١. مفهوم تمكين المرأة .

٢. مفهوم القيادة المجتمعية

١. مفهوم تمكين المرأة :

يمكن القول أن مفهوم التمكين هو تطور لمفهوم المرأة والتنمية الذي بدأ في الظهور منذ عدة عقود وذلك أن دراسة قضية المرأة والتنمية قد مرت بعدة مراحل تغطت فيها المفاهيم والمناهج والسياسات المتبعة للمعالجة وتناولت هذه القضية ويمكن ايجازها في المداخل التنموية التالية:

- مدخل المرأة في التنمية Woman in Development :

وينطلق هذا المدخل من افتراض يقوم على أن المرأة غائبة عن تفكير المخططين في مجال التنمية، وأنها مبعدة عن عمليات التنمية، وركز هذا المدخل على أدوار المرأة الإنتاجية ولكن من خلال توجيه مشاريع خاصة بالمرأة لمواجهة مشاكلها ومحاربة الفقر، ومشكلة هذا المدخل هو اعتبار مشاريع تنمية المرأة مجال خاص لا يرتبط بمشروعات التنمية العامة، حيث تقوم تلك المشروعات على تقسيم العمل التقليدي ، وعلى مشاريع تقنية كالحياكة وحفظ الأغذية وتربية الطيور ومن شأن هذه المشروعات تقسيم العمل النوعي التقليدي، وإبعاد النساء عن مسار التنمية ككل، كما تظل الفجوات النوعية بين الذكور والإناث على حالها دون تغيير.

ويتجه هذا المدخل إلى الارتقاء بالكفاءة الإنتاجية للمرأة وتحسين مهاراتها للعمل في كل المجالات دون اللجوء إلى مشاريع خاصة بها ، ويهتم هذا المدخل بتطوير تكنولوجيا تسهم في التخفيف من أعباء الأسرة حتى يتوفر للمرأة وقت أطول يتم توجيهه إلى العمل الإنتاجي، وقد تركزت السلبيات في هذا المدخل في ظهور صراع الدور الذي نجم عن قيام المرأة بأدوار متعددة في آن واحد ، وعدم قدرتها في الوقت نفسه على الانتفاع من ثمار عملها في ضوء علاقات النوع السائدة ، والتي تميز بين الرجل والمرأة ، لذلك فقد زادت أعباء المرأة داخل الأسرة وخارجها دون أن يكون هناك مردود فعلي لهذا العبء بسبب سيادة عادات وتقاليد لم تستطع كثير من المجتمعات خاصة العربية التخلص منها .

- مدخل النوع الاجتماعي والتنمية Gender Development :

ويركز هذا المدخل على أهمية إدراج مفهوم المساواة النوعية في الحصول على الموارد الإنتاجية، في ظل الاعتراف بوجود مشكلة عدم المساواة بين الجنسين، وفوارق بينهما تعوق مسار التنمية وكان ظهور مفهوم النوع الاجتماعي Gender للتدليل على أن المشكلة الحقيقية في علاقة المرأة بالتنمية هي في الأساس مشكلة الأدوار التقليدية وبتقسيم العمل التقليدي المؤسس على مفاهيم خاطئة خاصة بأدوار وإمكانات وصلاحيات كل من الذكور والإناث في المجتمع ، ويشير إلى اختلاف الأدوار النوعية باعتبارها متصلة بالممارسات الاجتماعية، وليست نتاجاً للفوارق البيولوجية، ومن ثم فإن تحقيق المساواة يقتضي أولاً تعديل هذه الممارسات، ويؤكد هذا المدخل على أن المكانة الاجتماعية والاقتصادية الأتقى للنساء ما هي إلا نتاج لنظام اجتماعي يميز بين الرجل والمرأة ويحد من قدراتهم.

- مدخل التمكين Empowerment :

و التمكين مفهوم حديث ظهر وأصبح الأكثر استخداماً في سياسات وبرامج معظم المنظمات غير الحكومية، وهو أكثر المفاهيم اعترافاً بالمرأة كعنصر فاعل في التنمية ، وبالتالي فهو يسعى للقضاء على كل مظاهر التمييز ضدها من خلال الآليات التي تعينها على الاعتماد على الذات ، وتكشف الأدبيات حول المفهوم من أنه رغم التباين في توسيع أو تضيق مجالات تطبيقه ، إلا أنه يلتقي عند مفهوم القوة من حيث مصادرها وأنماط توزيعها، باعتبار أن ذلك أمر ضروري لإدراك طبيعة التحولات الاجتماعية التي أصبحت تعمل لصالح الفئات المحرومة والمهمشة والبعيدة عن مصادر القوة ، لذلك تتحقق قوة المرأة بتمكينها من ظروفها وفرصها وممارسة حقها في الاختيار، وبمدى توافر فرص اعتمادها على نفسها ، ولهذا فإن مدخل التمكين يجعل التنمية أكثر تقاهمية ومشاركة بين الرجال والنساء، ومن ثم لا تكون التنمية مجرد رعاية اجتماعية للنساء ، وإنما تهدف التنمية الاجتماعية إلى تمكين النساء من امتلاك عناصر القوة الاقتصادية والاجتماعية تمكنهن من الاعتماد على الذات في تحسين أوضاعهن المعيشية والمادية على نحو متواصل، والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تمس جميع جوانب حياتهن، فالتمكين يهدف إلى خلق سياق تنموي موات للمشاركة والتفاعل يعتمد على تطوير المهارات والقدرات وفرص التطوير الحرفي ، كما أنه يعتمد أيضاً على تطوير العلاقات الاجتماعية في اتجاه مزيد من التوازن والاستقرار، وتعزيز علاقات النوع بعيداً عن التمييز ١٧.

وَقَفًا "لنكلر" و"ولسترين" (١٩٩٧) ظهر مفهوم التمكين لأول مرة عام ١٩٥٠م في العديد من الكتابات، وفي تلك الفترة بدأ تنظيم العمل الاجتماعي؛ حيث كان التركيز على معالجة اختلال موازين القوى، وفي الفترة

بين ١٩٦٠ و ١٩٧٠م تعمق مفهوم التمكين، وأصبح له جذورٌ في العمل الاجتماعي وأكثر تأثيراً؛ وكان ذلك بسبب ظهور حركات الحقوق المدنية وحركات المرأة وحقوق المعاقين وغيرها من الحركات المرتكزة على المجتمع، وخلال فترة الثمانينيات (١٩٨٠م) ظهر مفهوم التمكين في كتابات علم النفس على أنه "عملية تشاركية من خلالها يتحكم الأفراد في حياتهم وبيئتهم"، وبعد ذلك ظهر المفهوم بشكل منظم في كتابات التعليم والتمريض والصحة؛ حيث استخدم في كتابات التعليم على أنه عملية نقل القوة من جماعة إلى أخرى، والتي ينتج عنها نوع من التحرر وتقاسم القوة والسلطة.<sup>١٨</sup>

والتمكين في معناه العام هو إزالة كافة العمليات والاتجاهات والسلوكيات النمطية في المجتمع، والمؤسسات التي تتمط النساء والفئات المهشمة في مراتب أدنى، كما أنه عملية مركبة تتطلب تبني سياسات وإجراءات وهياكل قانونية بهدف التغلب على أشكال عدم المساواة وضمان الفرص المتكافئة للأفراد في استخدام موارد المجتمع وفي المشاركة السياسية أيضاً، وليس القصد من التمكين المشاركة في النظم القائمة كما هي عليه بل العمل على تغييرها واستبدالها بنظم إنسانية تسمح بمشاركة الغالبية في الشأن العام وإدارة البلاد، وفي كل مؤسسات صنع القرار ضد هيمنة الأقلية المتسلطة.<sup>١٩</sup>

والتمكين يُروّداً بوسيلة لإعادة التفكير في ممارسة الخدمة الاجتماعية، وإنجاز التغيير الاجتماعي المطلوب، وبالطرق التي تعمل على إشباع الحاجات الإنسانية<sup>٢٠</sup>، والبعض الآخر يعرفه على أنه: "عملية تعزيز القوة الشخصية والاجتماعية والسياسية للأفراد حتى يتمكنوا من اتخاذ إجراءات لتحسن حياتهم".<sup>٢١</sup>

ويعرفه آخرون: أنه "الطريقة التي بواسطتها يتم مساعدة الأفراد والجماعات والمجتمعات أن تتحكم في ظروفها، وتستطيع إنجاز أهدافها، وهكذا تكون قادرة على العمل لمساعدة نفسها وغيرها على زيادة مستوى معيشتها، بالتركيز على نقاط القوة للسيطرة على الموارد بزيادة المشاركة في الأعمال المجتمعية".<sup>٢٢</sup>

تعني كلمة التمكين لغة التقوية أو التعزيز، ولقد وردت كلمة التمكين في القرآن العظيم في قوله - تعالى -: ﴿وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ كَمَا اسْتَخْلَفَ الَّذِينَ مِن قَبْلِهِمْ وَلَيُمَكِّنَنَّ لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي ارْتَضَى لَهُمْ وَلَيُبَدِّلَنَّهُم مِّن بَعْدِ خَوْفِهِمْ أَمْنًا﴾ سورة النور . آية ٥٥ .<sup>٢٣</sup>

ويعرف أيضاً أنه "العمليات التي يقوم بها الأخصائي الاجتماعي المنشط لمساعدة الجماعة والمجتمع في تحقيق تأثير إيجابي على الأفراد والجماعات ليكونوا مواطنين فاعلين".<sup>٢٤</sup>

ويقصد بتمكين المرأة في هذه الدراسة إلى :

- ✓ عملية تضامنيّة بين أخصائي خدمة الجماعة والمرأة .
- ✓ لجعل المرأة قادرة على التغيير الفعّال من خلال معرفتها بحقوقها وواجباتها.
- ✓ لمشاركة المرأة في اتخاذ القرارات.
- ✓ يساعد ها على الاستقلال الذاتي.
- ✓ و يعمل على زيادة وعي المرأة بالخدمات المختلفة التي تساعد على قيادة مجتمعية.

• وتتركز مجالات تمكين المرأة بشكل عام في النواحي التالية عموماً في التعليم ، المعلومات ، الوضع الاقتصادي والاجتماعي والسياسي والقانوني والصحي، وفي عملية اتخاذ القرار .

• مظاهر تمكين المرأة:

يكتسب التمكين أهمية إضافية في مقارنة النوع الاجتماعي بالتنمية لأنه يقوم على ثلاثة مظاهر مترابطة في تمكين المرأة :

١. مظهر القدرة على : ( power to ) الذي يمكن النساء من المشاركة بنشاط متساوٍ في صنع القرارات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية

٢. مظهر القدرة مع : ( power with ) الذي يمكن النساء من تنظيم أنفسهنّ مع غيرهن من النساء من أجل تحقيق أهداف مشتركة . .

٣. مظهر القدرة في : ( power within ) الذي يمكن النساء من أن يصبحن أكثر وعياً وثقة بالنفس.<sup>٢٥</sup>

"إن مظاهر المرأة الممكنة ترى أنها ترفع أسرتها ، و تحترم زوجها." (استقصاء الأثر الاستراتيجي ليسوتو).<sup>٢٦</sup>

• فلسفة التمكين:

تتركز فلسفة التمكين في الخدمة الاجتماعية على العدالة الاجتماعية، وإعطاء الناس المزيد من الأمن والمساواة الاجتماعية والسياسية من خلال التبادل المتبادل ومساهمة التعليم لبناء خطوات صغيرة تجاه تحقيق الأهداف.<sup>٢٧</sup>

• ويعتمد التمكين على مجموعة من المبادئ، هي:

- ✓ يجب على الممارسين الالتزام بتطوير أساليب التمكين للعمل مع الأفراد لمواجهة القهر والظلم بكافة أشكاله.
- ✓ يجب على الممارسين والقائمين على الخدمات عند القيام باستخدام عملية التمكين أن تتضمن ما يلي :  
"التخطيط - العمل المشترك - العمل باستقلالية - تقييم العمل بطريقة مستمرة."
- ✓ يجب على الأفراد مستخدمة الخدمات "العملاء" تمكين أنفسهم، والدفاع عنها متى كان ذلك ممكناً.
- ✓ ضرورة قيام الممارسين بإعطاء ومنح مستخدمي الخدمات الفرصة للتعبير عن خبراتهم وتصوراتهم ورغباتهم وممارسة الاختيار الذاتي قدر الإمكان.
- ✓ ضرورة قيام الممارسين ومستخدمي الخدمات بالعمل معاً لإنجاز وتحقيق التمكين.
- ✓ قيام الممارسين بتمكين العملاء من تغيير ظروفهم وأوضاعهم بدلاً من التكيف معها.
- ✓ جعل كل من الممارسين والعملاء قادرين على تحقيق أقصى استفادة ممكنة من العلاقات بين مجالات التمكين المختلفة عند ممارستها على المستويات المختلفة .<sup>٢٨</sup>

• وهناك مجموعة من المهارات اللازمة للتمكين. وتشمل هذه:

- ✓ رفع مستوى الوعي، والتطبيق العملي والتعليم .
- ✓ الحفاظ على المساواة في عملية حل المشكلة.
- ✓ مشاركة المعلومات في المؤسسات العاملة في مجال تمكين المرأة.
- ✓ إعادة الهيكلة المعرفية.
- ✓ المهارة في عملية التطبيق العملي
- ✓ المهارات اللازمة لتعزيز التغيير الاجتماعي الايجابي.<sup>٢٩</sup>

• أبعاد التمكين: هناك خمس أبعاد للتمكين هي:

**البعد الأول: المهمة (Task)**

يهتم هذا بحرية التصرف التي تسمح للمرأة التي تم تمكينها من أداء المهام التي وظفت من أجلها سواء في بيتها أو في المجتمع وإلى إي مدى يسمح للمرأة الممكنة من تفسير الجوانب الملموسة وغير الملموسة في المجتمع.

**البعد الثاني: تحديد المهمة (Task allocation)**

يأخذ هذا البعد بعين الاعتبار كمية الاستقلالية المسئول عنها المرأة أو مجموعة من السيدات للقيام بمهام عملهن. وإلى إي مدى يتم توجيههن، أو حاجتهن للحصول على إذن لإنجاز المهام التي يقمن بها؟ وإلى إي

درجة توضح سياسات وإجراءات المنظمة ما يجب القيام به، ومن ثم إعطاء الفرصة للمرأة للقيام بإنجاز المهام؟ وإلى أي مدى هناك تضارب بين مسؤولية الاستقلالية والأهداف المرسومة من قبل المديرين لتحقيق الأداء الفعال؟

#### البعد الثالث: القوة (Power)

إن أول الخطوات في التبصر والتعمق في مفهوم التمكين يرتكز على دراسة مفهوم القوة وكيفية تأثيرها على عملية التمكين، سواء من ناحية وجهة نظر القيادة أو العاملين على حد سواء، ويأخذ بعد القوة بعين الاعتبار الشعور بقوة الشخصية التي تمتلكها المرأة نتيجة تمكينها وما المهام التي تقوم بها المرأة الممكنة؟ وإلى أي مدى السلطة التي تمتلكها المرأة محددة في المهام؟ وإلى أي مدى تقوم الإدارة بجهود لمشاركة المرأة في السلطة وتعزيز شعورهن بالتمكين؟

#### البعد الرابع: الإلتزام (Commitment)

يأخذ هذا البعد بعين الاعتبار اكتشاف الافتراضات عن مصادر إلتزام المرأة والإذعان التنظيمي لأسلوب محدد للتمكين، ويتصل بعد الإلتزام بالمواضيع المتصلة بزيادة تحفيز السيدات من خلال توفير إحتياجات الفرد للقوة والإحتياجات الإجتماعية وزيادة الثقة بالنفس.

#### البعد الخامس: الثقافة (Culture)

يبحث هذا البعد في مدى قدرة ثقافة المنظمة على تعزيز شعور المرأة بالتمكين، وإلى أي مدى يمكن وصف الثقافة كبيروقراطية، الأدوار، أو التحكم، فالثقافة التنظيمية التي توصف بالقوة والتحكم من غير المحتمل أن توفر بيئة ملائمة لنجاح التمكين، بل على الأرجح قد تشكل عائقاً لبيئة التمكين<sup>٣٠</sup>.

#### • مستويات التمكين: هناك ثلاث مستويات لتمكين المرأة:

- ١- المستوى الفردي: يعبر عن قدرة النساء على السيطرة على حياتهن، إدراكهن وإحساسهن بقيمتهم وقدراتهن، وقدرة المرأة على تحديد هدفها والعمل على تحقيقه.
- ٢- المستوى الجماعي: يعكس قدرة النساء على تنظيم أنفسهن والعمل الجماعي وإحساسهن بقوتهم في تجميعهم.
- ٣- مستوى المناخ السياسي والاجتماعي، والقواعد الاجتماعية والحوار العام، حول ما يمكن أو لا يمكن للمرأة القيام به.<sup>٣١</sup>

ويرى آخرون أن هناك خمسة مستويات للوصول إلى للتمكين :

- مستوى الرفاهية: يركّز على الرفاهية المادية في جميع مجالات الحياة، المستوى الغذائي، الغذاء المتاح، مستوى الدخل، مستوى التعليم، وذلك من أجل تلبية احتياجات الأفراد ويتعامل هذا المستوى مع الأفراد كقناة اجتماعية لها احتياجاتها المادية التي لا بدّ من إشباعها، وذلك من خلال تحديد الوسائل المتاحة للوصول إلى ذلك.

- مستوى الإمكانية: يرى هذا المستوى أن كلّ ما يشعر به الأفراد من العجز في تلبية احتياجاتهم يرجع إلى النظم الاجتماعية القائمة في المجتمع، وللتصدي لهذه النظم لا بد من التعرف على آليات المجتمع من خلال عملية الوعي بتلك النظم ويهدف هذا المستوى إلى استثمار الفرص والموارد المتاحة في رفع قدرات الأفراد لتحقيق تكافؤ الفرص.

- مستوى الوعي: يركّز هذا المستوى على رفع قدرة الأفراد على التحليل النقدي الواعي لنظم التمييز السائدة ضد الأفراد والممارسات الاجتماعية الخاطئة التي تؤدي إلى استمرار تلك النظم، ويتطلّب ذلك معرفة الفرق بين الإدارة التي يُمارسها الأفراد، والتي لا يمكن تغييرها، وهي ما تفرضه الثقافة الاجتماعية والتقليدية في المجتمع.

- مستوى المشاركة: يركّز على المشاركة الإيجابية النشطة في عملية صنع واتخاذ القرار، والمجتمع التقليدي يجد صعوبة في تطبيق هذا الشكل من المشاركة، وتمثّل عملية زيادة المشاركة للأفراد مساهمة محتملة لرفع مستويات التمكين.

- مستوى القدرة على التصرف: يعني قدرة الأفراد على تحسين مستوى معيشتهم وضمان المشاركة المتساوية، وتدعيم دور الأفراد في السيطرة على اتخاذ القرارات المناسبة لحياتهم الاجتماعية.<sup>٣٢</sup>

• عمليات التمكين: تشمل عمليات التمكين ما يلي:

١. امتلاك سلطة صنع القرار.
٢. الوصول للمصادر والمعلومات المناسبة لاتخاذ القرار المناسب.
٣. وجود مساحة من الخيارات يمكنك أن تختار منها وليس فقط (نعم/لا).
٤. القدرة على ممارسة تأكيد الذات الجماعية في صنع القرار.
٥. امتلاك التفكير الإيجابي للقدرة على إحداث التغيير.
٦. القدرة على التعلم من أجل تحسين المهارة والقوة الشخصية والجماعية.
٧. القدرة على تغيير آراء وتصورات الآخرين بطريقة ديمقراطية.

٨. تحسين الصورة الذاتية للأفراد.

٩. زيادة القدرة لدى الآخرين للتفريق بين ما هو صواب وما هو باطل.<sup>٣٣</sup>

• **إستراتيجيات التمكين:** يتضمّن التمكين مجموعة من الإستراتيجيات، هي:

- ✓ التعليم: تركز هذه الإستراتيجية على زيادة فهم المرأة للمجتمع التي تعيش فيه، وكيف أن الأفراد يتأثرون بالسياسات الحالية والمستقبلية، بالإضافة إلى زيادة تفهمهم في الثقة بالنفس والمشاركة في تطوير السياسات التي تلبي احتياجاتهن، كما تركز على تعليم كيفية التفاوض مع أصحاب المصالح ومتخذي القرارات في المجتمع.
- ✓ التنظيم:

أ- حيث يعمل الاخصائي الاجتماعي على اتاحة الفرصة للنساء للتعبير عن احتياجاتهن الجماعية بطريقة لا يمكن تجاهلها.

ب- ويرى "الينسكي" أن ذلك يتضمّن:

- بناء المنظمة التي سوف تدافع عن الفقراء.
- التركيز على قضايا محددة يهتم بها أفراد المجتمع.
- التشبيك حيث يعتبر وسيلة لتحقيق السلطة وتوسيعها من خلال اشتراك الفئات المهمشة في المجتمع حول اهتمام واحد وقضية محددة بالرغم من وجود اختلاف في خصائصهم وأوضاعهم<sup>٣٤</sup>.

• **أنواع التمكين:** هناك خمسة أبعاد للتمكين :

- ✓ التمكين الشخصي: يركز على إعطاء نسق العمل القوة والقدرة لإحداث تأثير إيجابي في حياته، وتعتمد القوة الشخصية على الكفاءة والثقة بالنفس، ويشمل التمكين الشخصي تمكين نسق العمل من التمرد على العادات السيئة الراسخة، وهي عملية تعليمية لجعل العميل مشاركاً فعّالاً في صياغة رؤية جديدة لحياته.

✓ التمكين الاجتماعي: يركز على إعادة الترتيب أو التغيير الجذري للقيم والمعتقدات المرتبطة بصنع

القرار، ويتضمّن إعطاء الأمل في إحداث تغييرات وتحولات في مؤسسات المجتمع، تعزيز حرية

الجماعات والكرامة والحكم الذاتي، والتمكين الاجتماعي يزيد من الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية.

✓ التمكين الاقتصادي: هو قدرة كل فرد في المجتمع في الحصول على الدخل الكافي ليعيش حياة كريمة،

ويستطيع تلبية احتياجاته الأساسية، ويكون دور الخدمة الاجتماعية على مستوى المجتمع هو الإعداد

الجيد للأخصائي الاجتماعي للمشاركة في تنمية وإدارة خطط التنمية الاقتصادية.



✓ التمكين التعليمي: يركّز على تنمية الموارد الإنسانية من خلال الفهم الكامل للنسق التعليمي، ويكون دور الخدمة الاجتماعية هو تنمية القدرة على المشاركة في صياغة وتنفيذ السياسة التعليمية، أما على مستوى المجتمع تعمل الخدمة الاجتماعية على مواجهة مشكلة التسرّب من التعليم، محو الأمية، إعداد المشاريع التعليمية.

✓ التمكين السياسي: يركّز على تكوين النظام السياسي الذي من خلاله يُشارك المواطنون بأسلوب قد يؤثر في تخطيط السياسة التي تؤثر في حياتهم، وهذا يكون على المستوى القومي والمجتمعي<sup>٣٥</sup>.

• الأدوات المستخدمة في التمكين:

✓ الاجتماعات

✓ اللجان:

✓ العرائض المكتوبة:

✓ الندوات:

✓ وسائل الإعلام:

✓ الإنترنت:

٢. مفهوم القيادة المجتمعية.

**تعريف القيادة:** تعرف القيادة بأنها النشاط المخصص الذي يمارسه شخص للتأثير في الآخرين، وجعلهم يتعاونون لتحقيق هدف يرغبون في تحقيقه.

وتعتبر القيادة خاصية من خصائص الجماعة توكل فيها مسؤولية القيام بأنواع من النشاط الهامة للفرد أو للجماعة ككل، يتسم بخصائص معينة كالسيطرة، ضبط النفس، مميزات جسدية معينة<sup>٣٦</sup>.

ويؤكد آخرون أنه لا يمكن الحكم على القادة من خلال سماتهم الشخصية، بل أسلوبهم وما يؤمنون به من قيم وما يعتقدونه من مبادئ فقط، فالقادة الحقيقيون المؤثرون يدركون كيف يربطون هذه الصفات القيادية بالنتائج<sup>٣٧</sup>.

يشير مفهوم القيادة إلى التأثير في الآخرين من خلال الاتصاف بعادات سبع هي:

١. أن يكون الشخص مبادر وتعتمد على امتلاك مجموعة من المهارات الشخصية ورؤى مستقبلية.

٢. ولديه هدف محدد يسعى للوصول إليه على أن يبدأ دائماً والنهية في ذهنه.

٣. كما لديه القدرة على ترتيب الأولويات الأكثر أهمية ثم المهم ثم الأقل أهمية وهكذا أي أنه قادر على

إدارة الوقت.

٤. لديه القدرة على التواصل الفعال مع الآخرين .  
٥. ماهر في البحث ليفهم أولاً ثم يفهم ويتخذ القرار بناءً على ما جمعه من معلومات موثوق في مصادرها.

٦. يسعى للتعاون الخلاق والمبتكر حيث يكون قادر على جمع أكثر من فكرة من كل شخص ليكون منها فكرة أعمق وأفضل وبمشاركة الجميع ومن خلال تعاونهم .

٧. لديه القدرة على إحداث التوازن بين كل ما يحدث حوله من خلال الثبات الانفعالي والقدرة على التجديد الذاتي .<sup>٣٨</sup>

ويرى القائد على أنه الشخص الذي لديه رؤية بعيدة ، وهو الذي ينجح في البحث عن قدرات وامكانات فريقه حتى يشعروا بما لديهم من قدرات وامكانات ويكون لديهم القدرة على استثمار ما لديهم من مهارات ليكونوا شخصيات تتسم بالكفاءة والفعالية في المجتمع .<sup>٣٩</sup>

وفي الكتابات الحديثة أشار ستيفن كوفي الى القيادة الخادمة التي تسعى دائماً من خلال قائد يتساءل خمس أسئلة في كل المواقف التي يمر بها مع مجموعة العمل :

- كيف يسير العمل ؟

- ماذا تعلمنا؟

- ما هي أهدافك ؟

- كيف يمكن أن أساعدك؟

- كيف أديت مهمتي كمساعد؟<sup>٤٠</sup>

ويوضح ستيفن كوفي في كتابه العادات الثمانية للقياده على أن نظرية الرجل العظيم من أولى نظريات القيادة عام ١٩٠٠ وان النظرية تؤكد على العوامل الموقفية وكذلك البيئية ، حيث ترى أنه لا بد من وجود تكامل حول الشخص والموقف، التحليل النفسي، التأكيد على الدور، التغيير.<sup>٤١</sup>

وغالبا ما يحدث خلط بين القائد صاحب الرؤية والامل والقائد الضعيف ، فالامل لا يعتبر عاطفة بل يعتبر طريقة للتفكير الايجابي أو هو عملية المعرفة حيث تلعب العاطفة دورا داعماً للقائد في فهم مشاعر فريق عمله، وينتج الأمل والقدرة على وضع رؤى مستقبلية نتيجة قدرة الفرد على وضع اهداف واقعية قابلة للتحقيق ، وكيف يمكن إشباعها ، وأخيراً والاهم من هذا كله الايمان والثقة بالنفس .<sup>٤٢</sup>

• أهمية ووظائف القيادة :

ويؤكد العلماء على أهمية القيادة والدور الكبير الذي يلعبه القائد في بناء الجماعات المختلفة وفي تماسك وتركيب الجماعة وأهدافها وأيديولوجيتها ، وتبرز أهمية القيادة في الوظائف التي يمارسها القائد وهي :

- القائد كإداري :

حيث يكون الدور الأكثر وضوحاً في الجماعة هو عمله كمنسق لمناشطها المختلفة ومراقبة سياستها ، ورغم أن هذه الوظيفة تنفيذية إلا أنه لا يستطيع أن ينهض بها بمفرده ، بل يوزعها في صورة اختصاصات ومسئوليات على أعضاء الجماعة ويبقى له الإشراف والتوجيه العام.

- القائد كمخطط :

هو غالباً ما يقرر الطرق والوسائل التي بها تحقق الجماعة أهدافها ، ويتضمن هذا الجانب التخطيط للأهداف القريبة بل والبعيدة أيضاً ويكون هو المقيم للخطة.

- القائد كواضع للسياسة :

وهي أحد المهام الكبرى للقادة وهي مساعدتهم للأعضاء في وضع أهداف الجماعة وغاياتها وسياساتها.

- القائد كخبير :

- حيث أنه مصدر المعرفة والخبرة الفنية والإدارية للجماعة .<sup>٤٣</sup>

• وهناك العديد من المهارات والصفات التي تجعل الفرد قادراً في التأثير على الآخرين:

- واسع الأفق وقادر على حل المشكلات .

- يسعى لمشاركة الآخرين في التفكير .

- قادر على ضبط مشاعره وتوجيهها نحو الهدف السليم.

- لديهم القدرة على دعم الآخرين.

- لديهم القدرة على التواصل الجيد والفعال مع الآخرين .

ويعتبر التواصل مع الآخرين بغرض القيادة والمشاركة البناءة في الأفكار والمشاعر والإتجاهات قوة

تنتقل من شخص إلى آخرين لتعطي معانٍ واضحة وهدفاً للحياة.<sup>٤٤</sup>

• أنواع القيادة :

- النمط الاستبدادي :

يعتقد القائد الاستبدادي أن الناس تعمل بشكل أفضل عندما يتلقون الأوامر ، وليس لديه القدرة على الإستماع الى الآخرين ، ويشعر دائما فريق العمل أنهم تحت ضغط كما يشعرون بالإهانة ، ويروا أنهم غير قادرين على التطوير أو إحداث أي تغيير ، ولكن دائما يقومون بما يريده القائد فقط .<sup>٤٥</sup>

- نمط القيادة الأبوية :

والتي تكون بمنزلة الأب بالنسبة إلى العائلة، فتهتم بالنفوذ الأبوي في العلاقات بين القائد والجماعة والذي ينعكس على اهتمام القائد براحة ورفاهية التابعين، وجعلهم بمنزلة أبنائه وهم يشعرون بهذا الشعور فيجعلونه أباً، وهذا النوع من القيادة يكون القائد الأب هادفاً إلى الحماية والإرشاد، وفي الغالب ينجح هذا النوع عند ممارسته، ولكن إستمرار نجاحه في المستقبل يتوقف على إستمرار الخدمات الأبوية للقائد حاله حال الأب في البيت.<sup>٤٦</sup>

- النمط الأوتوقراطي :

يظهر هذا النوع من القيادة عندما يكون هناك فرق كبير في المعرفة أو الخبرة بين الشخص الذي يقوم بدور القائد وأعضاء الفريق ، فهو يقوم بزعم أنه على دراية بكل شئ ويحاول دائماً السيطرة على الآخرين ، يسخر من الأفكار المقترحة ، ويحاول أن يكون دائماً الشخص الوحيد الذي يمكنه فعل أي شئ كما يشكو من عدم تعاون الآخرين. هنا يشعر أعضاء الجماعة بعدم الاهتمام ، وعدم الامن ، عدم الراحة ، لذلك يفضلون عدم المشاركة وتجنب أي تحديات .<sup>٤٧</sup>

- نمط القيادة التشاركية :

يقصد بهذا النوع من القيادة مشاركة المرؤسين أو فريق العمل القائد في صنع واتخاذ القرارات المرتبطة بالعمل ، ويعتمد القائد هنا على تفويض السلطة للعاملين معه بما يتناسب مع المسؤوليات الممنوحة لهم واللامركزية في القيادة وتوفر نظام فعال للاتصالات واستثارة ما لدى المرؤسين من قدرات ابداعية وابتكارية.

كما يتطلب هذا النوع من القيادة توافر مجموعة من السمات منها :

- القدرة على إثارة الدافعية لأفراد الجماعة لتحقيق النتائج المطلوبة .
- إدراك أهمية مشاركة العاملين معه في اتخاذ القرارات المرتبطة بعملهم.
- قدرة القائد على تفويض الصلاحيات لبعض المرؤسين لديه كل حسب قدراته وامكاناته.<sup>٤٨</sup>

- القيادة التبادلية :

ويتميز هذا الأسلوب بلعب الأدوار القيادية بالتناوب بين الرئيس والمرؤوس ، تارة يكون الرئيس عضوا في فريق العمل أو المنظمة ويكون أحد الأعضاء رئيساً ، وهذه القيادة تنمي الدافعية نحو الإنجاز والإبداع والابتكار لتحقيق الأفضل للوصول إلى هذه الجائزة منصب القيادة .<sup>٤٩</sup>

- القيادة الديمقراطية :

يعتبر الزعيم الديمقراطي منسقا وليس رئيساً ، يحاول التعرف على المساهمات التي يقدمها جميع أعضاء الجماعة ولا يعرض انجازاته ، يساعد الجماعة على إيجاد حلول ولا يقدم حلولاً ، يسأل عن رأي الجميع قبل أن يقترح ، يشجع الجميع على المشاركة في الرأي والتعاون وإعطاء الفرصة للجميع للتعلم . هنا يشعر أعضاء الجماعة أن أفكارهم تؤخذ بعين الاعتبار ، وتقدر قيمة مساهماتهم ، يطورون ويشعرون أنهم يحققون أهداف العمل وكذلك يشعرون بقيمتهم في العمل وأهميتهم معاً كفريق عمل واحد لإنجاح العمل .<sup>٥٠</sup>

مفهوم القيادة المجتمعية :

يعد مفهوم المسؤولية المجتمعية من المفاهيم الحديثة في مجتمعاتنا العربية مصطلحاً وتنظيماً، وظهر بشكل مبكر في الدول الغربية، نتيجة لإحتياج المجتمع المدني له، فالمسؤولية المجتمعية واحدة من دعائم الحياة المجتمعية الهامة ووسيلة من وسائل تقدم المجتمعات، حيث تقاس قيمة الفرد في مجتمعه بمدى تحمله المسؤولية تجاه نفسه وتجاه الآخرين.

ويعد دور مؤسسات الإعلام في تشكيل وتنمية المسؤولية المجتمعية فاعلا وهاما من خلال طرح مواضيع ذات علاقة بالمسؤولية المجتمعية وإبراز دور المؤسسات التي تساهم في هذا المجال، إضافة لدوره الكبير في نشر التجارب الناجحة في المجتمع، وللجامعات دور في تشكيل وتنمية المسؤولية المجتمعية من خلال تدريسها في الكليات وإعداد البحوث وبرامج النشاط الطلابي المناسبة بالشراكة مع مؤسسات المجتمع الأخرى كما أن الجامعات تستطيع أن تنظم المؤتمرات العلمية لتطوير المسؤولية المجتمعية، وللقطاع الخاص دور مؤثر ومعزز في تنمية المسؤولية المجتمعية من خلال التنمية المستدامة والجهود التي يقدمها ويساهم فيها ولكن مفهوم المسؤولية المجتمعية غير حاضر بشكل فاعل في مؤسسات القطاع الخاص .<sup>٥١</sup>

ويعتبر برنامج جمعية المرأة والتنمية هو نموذج للجمعيات المهتمة بالعمل مع المرأة وتنظم بالجمعية برامج

### لتمكين المرأة

أ : أهداف البرنامج : —

١. رفع الوعي السياسي للمرأة سياسيا.
٢. محاولة تنمية مهارات المرأة لرفع المستوى الاقتصادي للأسرة.
٣. رفع الوعي الصحي للمرأة .
٤. تقديم الدعم النفسي للسيدات .

ب: أنشطة البرنامج :

١. برامج تثقيف وتوعية.
٢. برامج تنمية مهارات.

ت:محتويات البرنامج : —

١. توعية المرأة للوصول إلى مجتمعات خالية من ختان الإناث.(توعية ٢٥ سيدة بخطورة الختان من المنظور الطبي والصحي)
٢. تثقيف المرأة حول الصحة الانجابية والجنسية واكسابها المهارات الحياتية اللازمة .
٣. العمل على تمكين المرأة المعيلة ورفع مهاراتها وقدرتها الانتاجية (تنمية مهارات ٢٥ سيدة من خلال مركز تنمية المهارات للمرأة وتدريبهن على الكروشيه والتريكو والخرز والاكسسوارات ونتاج ٣٣ قطعة بواسطة ١٥ سيدة)
٤. عقد لقاءات توعية للمقبلات على الزواج (الحقوق والواجبات للزوجين - السعادة الزوجية - ترشيد الاستهلاك - كيفية إعداد وجبات غذائية متوازنة وسليمة).
٥. اقامة المهرجان السنوي لتجهيز العرائس لتسليم (قطن ،قماش ،تتجيد،طقم صيني ، مستلزمات مطبخ، ستائر، سجاد) وتجهيز ٢٥ عروسة.
٦. رفع الوعي السياسي للمرأة .(٦٠ سيدة)
٧. تقديم الدعم القانوني للسيدات المتضررات قانونيا (استقبال ١١ حالة رفع دعاوى ٣٢ حالة )
٨. تقديم الدعم النفسي للسيدات المعنفات والمتضررات نفسياً،استقبال (٢٠ حالة )
٩. تقديم الدعم والتدخل الاجتماعي مع السيدات المتضررات.(٥ حالات)
١٠. الاحتفال بيوم المرأة المصرية كل عام .

١١. المشاركة في حملة ١٦ يوم لمناهضة العنف ضد المرأة .

ث: المستفيدون من البرنامج :

الفتيات المقبلات على الزواج والسيدات حتى سن ٥٠ سنة .

ج: القائمون على البرنامج :

١. مشرفو الأنشطة الثقافية .

٢. مدربو التمكين السياسي.

٣. مدربو التمكين الصحي.

٤. المتخصصون في مجال تنمية المهارات والأشغال اليدوية .

٥. أخصائيو الدعم الاجتماعي والنفسي .

ويعتبر برنامج جمعية السلام للتنمية لتمكين المرأة هو إحدى النماذج للجمعيات المهتمة بالعمل مع المرأة

وتنظم بالجمعية برامج لتمكين المرأة

أ : أهداف البرنامج : —

١. تنمية وعي المرأة .

٢. تنمية مهارات المرأة في مراكز تدريب الجمعية لدعم المستوى الاقتصادي للمرأة .س.

٣. رفع الوعي الصحي للمرأة .

ب: أنشطة البرنامج :

١. برامج تثقيف وتوعية.

٢. برامج تنمية مهارات وتدريب مهني.

ت:محتويات البرنامج : —

١. برامج محو أمية لتعليم وتثقيف المرأة .

٢. تثقيف المرأة حول برامج التغذية وحقوق المرأة .

٣. تمكين المرأة المعيلة وتنمية مهاراتها من خلال مركز التدريب المهني للأسر المنتجة ، ومركز تدريب

السجاد اليدوي ، مركز التريكو الالي، مركز الاشغال الفنية اليدوية ، مركز انتاج الملابس الجاهزة.

٤. عقد لقاءات توعية وندوات تثقيفية لعدد ٢٠٠ سيدة سنوياً.

ث: المستفيدون من البرنامج :

الفتيات المقبلات على الزواج والسيدات .

ج: القائمون على البرنامج :

١. المتخصصون في مجال تنمية المهارات والاشغال اليدوية .

٢. الأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين .

ولقد قسم الباحث مفهوم تمكين المرأة كقيادة مجتمعية في هذه الدراسة إلى :

\*قيادة أسرية                      \*قيادة اجتماعية                      \*قيادة سياسية                      \*قيادة مؤسسية

١. القيادة الأسرية :

تعتبر القيادة الأسرية من قيادة موقفية وتحقيقها يعتبر من أولى الأهداف في الحياة الأسرية، ويعتمد

نجاح المرأة في كونها قيادة أسرية على اكتساب مجموعة من المهارات وتنمية القدرات كالتالي:

- القدرة على التخطيط العائلي.

- إجادة مهارات التواصل في الاسرة.

- إجادة مهارات الحوار وادارة النقاش.

- المهارة في إدارة الوقت.

- المهارة في تشكيل وادارة الفريق الجماعي.

- المهارة في حل المشكلات الأسرية واتخاذ القرار.<sup>٥٢</sup>

كما يؤكد الباحث أن إعداد المرأة كقيادة أسرية يعتمد على إعداد الأمهات للتربية والتنشئة السليمة سواء الامهات حديثي العهد ، وكذلك مساعدة الأمهات القدامى على إعادة البناء الأسري وتصحيح الأفكار التربوية المغلوطة لديهم، وتعريف المرأة بالأسرة وأهميتها ووظائفها التربوية والنفسية، وكيفية البناء الأسري السليم، ويجب أن تلم بخصائص مراحل النمو المتعاقبة والسلوكيات الطبيعية المميزة لكل مرحلة عمرية، ومن ثم تم ربط تلك الخصائص بالمشكلات والاضطرابات السلوكية الأكثر شيوعاً لدى الأبناء خلال هذه المراحل العمرية.

٢. القيادة الإجتماعية :

إن القيادة الإجتماعية مهارة تحتاج إلى الإلمام بالظاهرة الاجتماعية كي نتمكن من ادراك الأسباب ومن ثم الوصول الى النتائج الملائمة للوصول للنشاط المناسب للتغيير مع اي شريحة من الشرائح .ومن فوائد هذه المهارة اعداد قادة مهئين في جميع الظروف وللتعامل مع التغيير سواء فرديا او جماعيا مما يعطيهم ميزة دائمة زائدة عن القيادة العادية في مجتمعاتهم .



- طامح للتغيير الايجابي وليس النشاط الاجتماعي فقط .
- يتحلى بمهارات التواصل وريادة الفريق (الدعم الايجابي ،الحوار الهادف،القدوة الحسنة).
- يتمتع بالمرونة في الانسجام مع الطبقات الاجتماعية لمعرفة الاسلوب المتبع معها للتغيير.<sup>٥٣</sup>

فالقيادة الاجتماعية للمرأة داخل الجماعات تؤكد على أن الجماعة تنتظر من القائد(المرأة) أن تكون أكثر الأعضاء مساهمة ونشاطاً و إيجابية في التفاعل الاجتماعي في شئ أكثر من الوعي الاجتماعي و بدرجة أكبر من الذكاء الاجتماعي وينتظر منها أن تكون أكثر ودا في استجاباتها الانفعالية<sup>٥٤</sup>.

### القيادة السياسية:

مع تطور مفهوم القيادة، ظهرت مجموعة من المفاهيم الأساسية، ومن أبرزها مفهوم الحكم الراشد، الذي يشير إلى البيئة الصالحة، التي تساعد على إيجاد القائد المناسب، لتحقيق أغراض المجتمع وتقدمه، من خلال سياسات وإجراءات واضحة، علاوة على ذلك، فإن محيط الحكم الراشد وبيئته تحقق العدالة المجتمعية بين أفراد المجتمع والتي لا تتحقق إلا بوجود قيادة فاعلة، سواء كانت قيادة فردية متمثلة في شخصية القائد، أو قيادة تتمثل في النخبة السياسية أو الحاكمة .

وللتوصل إلى تعريف القيادة السياسية بشكل واضح، لابد من الفهم بأن هناك عدة مصطلحات رئيسة مرتبطة مباشرة بالقيادة السياسية من أهمها القوة(Power) ؛ والتأثير(Influence) ؛ والسلطة(Authority) : ويمكن تعريف المصطلحات الثلاثة بشكل أكثر تفصيلاً؛ فالقوة: هي القدرة الكامنة على التأثير في سلوك الآخرين، والقوة التي ترتبط بشكل عام بالسيطرة على الموارد القيمة أو النادرة؛ في حين أن التأثير: يظهر عندما يمارس شخص ما قوته بوعي أو غير وعي في التأثير على سلوك واتجاهات شخص آخر؛ أما السلطة، فهي القوة الناتجة أو الممنوحة من قبل المؤسسة أو الحكومة<sup>٥٥</sup> .

### ٣. القيادة المؤسسية :

تعتبر القيادة المؤسسية الناجحة هي القيادة التي تلقت تعليماً وتدريباً نوعياً، ولديها طموح النجاح، وسمات نفسية وشخصية وإدارية مختلفة، في مقدمتها: الانفتاح على التجديد، توزيع المهام والاختصاصات، العلاقات الديمقراطية بين القيادة والهياكل الإدارية المختلفة، والتعامل باحترام مع العاملين ومع آرائهم وتطلعاتهم. وترى القيادة المؤسسية الناجحة أن تطوير ونجاح العامل في المؤسسة هو شرط أساس لفاعليتها ونجاحها وزيادة إنتاجيتها، فتسعى إلى التدريب المستمر، وإشراك العاملين في صناعة واتخاذ القرار، ومراعاة تطلعاتهم المستقبلية<sup>٥٦</sup> .

ويتحدد مفهوم القيادة المجتمعية في هذه الدراسة على أنه قدرة المرأة أياً كان موقعها بالمنزل أو بالعمل وبالمجتمع الخارجي أيضاً على التعامل بفاعلية وإنتاجية وتمتعها بوعي كامل بحقوقها المبني على المعرفة التامة كي تساهم في التنمية المستدامة بالمجتمع .

سادساً:الموجهات النظرية للدراسة :

نظريات القيادة:.

١- نظرية الرجل العظيم:

ترى هذه النظرية أن التغييرات الجوهرية التي طرأت في المجتمعات إنما تحققت عن طريق قادة ولدوا بمواهب ومؤهلات غير عادية، وهذه المواهب لا تتكرر في الآخرين إلا بنسب ضئيلة، أي أن القائد يولد بكاريزما تميزه، ولهذا فهي ترى أن القيادة فن أكثر منها علم، وأن الصفات الوراثية تحدد إلى حد كبير صفات القائد، وتنتقد هذه النظرية بسبب أنها لم تحدد صفات الرجل العظيم، وإن حددتها فإنها تختلف من مجتمع لآخر، كما أنه لا يمكن الإتفاق على صفات للقائد تتشابه عند مختلف المجتمعات.

٢ - نظرية الموقف (القيادة الموقفية):

تقوم نظرية الموقف على أساس أن القائد يظهر حينما تنهياً الظروف الملائمة لظهوره ، فلا يتوقف ظهوره على السمات الشخصية وحدها، بل على عوامل وظروف تتعلق بالموقف الذي يكون فيه، وعلى هذا يمكن القول: إن لكل موقف قيادي سمات محددة يتم في ضوءها اختيار القائد المناسب، وإن القائد الذي يصلح لشغل منصب قيادي في موقف قد لا يصلح لشغل منصب ثان في موقف مغاير.

وتتطلب هذه النظرية تحليل الموقف والوظائف للكشف عن الصفات الواجب توافرها في القادة، وتنتقد هذه النظرية في كونها تنسب مولد القائد إلى ظروف البيئة والموقف بينما لم تركز (كسابقتها) على الاستعدادات الفطرية لديه.

عناصر النظرية هي - \*سمات القائد \* سمات الاتباع \* سمات الموقف وطبيعة الحالة<sup>٥٧</sup>.

ويؤمن أصحاب هذه النظرية بأن القيادة الفعالة هي ممارسة لنماذج سلوكية متعددة تعتبر جميعها ضرورية للوصول للأهداف وتحقيق تفاني المساعدين واندفاعهم في العمل فالقيادة الموقفية لا يمكن تفسيرها بمعزل عن عوامل كثيرة تتعلق بالقائد ، المرؤوسين، الجوانب التنظيمية في المؤسسة، الجوانب المادية والبيئة المحيطة.

٣- نظرية السمات :

ترى نظرية السمات أن القادة الفعالين تشترك في عدد من الخصائص الشخصية المشتركة، أو "الصفات". وقالت نظرية السمات أن القيادة هي فطرية ، وتساعدنا على تحديد السمات والصفات (على سبيل المثال، النزاهة، والتعاطف، وتأكيد الذات، مهارات اتخاذ القرارات الجيدة).<sup>٥٨</sup>

٤- نظرية القوى القيادية:

هناك حالة من انعدام الاتفاق حول صفات القائد المحببة أو سلوكه الإداري الفعال واختلاف بعض العلماء للبحث عن طريقة أخرى للنظر في الصفات القيادية ، وقد ساهم بعض العلماء تجاه هذه الطريقة الجديدة والبحث عن أسباب قدرة بعض الرؤساء القادة في التأثير على مشاعر وسلوك المرؤوسين فيما يسمى بنظرية القوى القيادية.

وتقترح نظرية القوى القيادية أن درجة تأثير القائد في مشاعر وسلوك المرؤوسين تتفاوت بحسب حوزته لقوى قيادية أو بحسب تصور المرؤوسين لحوزته لها ، أما قوى القادة المؤثرة فقد شملت أشياء كثيرة مثل المكافأة والعقاب والتحايل والسرية والملكية والفكرية والثقة والقدرة والخبرة والقبول الاجتماعي ، ولعل افضل توضيح قدم بهذا الشأن ما قام به "فرنش وريفني French & Reven" في أبحاثهما في جامعة ميتشيغان حيث اقترحا خمسة أسس لقوة القائد وقدراته في التأثير على الآخرين وهي:

- قوة المكافأة Reward power
- قوة العقاب Coercive Power
- القوة الرسمية Legitimate Power
- قوة القدوة Referent Power
- قوة الخبرة Expertise Power .<sup>٥٩</sup>

سابعاً : الإجراءات المنهجية للدراسة :

١. نوع الدراسة:

تعتبر الدراسة الحالية من الدراسات التقييمية عن طريق الوصف و التحليل و التي تعتمد على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالاتها، ودراسة تلك الحقائق الراهنة بطبيعة ظاهرة أو موقف أو مجموعة من الناس أو مجموعة من الأوضاع أو الاحداث ، وعلى ذلك تقوم هذه الدراسة للوقوف على برامج تمكين المرأة بالجمعيات الأهلية كقيادة مجتمعية مستندة على تحديد مظاهر التمكين في (تمكين المرأة كقيادة أسرية - كقيادة اجتماعية - كقيادة سياسية - كقيادة مؤسسية)، كما تهتم أيضاً بتحديد آراء

الأخصائيين الاجتماعيين حول دور طريقة خدمة الجماعة داخل الجمعيات الأهلية المهمة بالعمل مع المرأة من خلال برامج التمكين.

حيث تعتبر الدراسات الوصفية الخطوة الأولى نحو تحقيق الفهم الصحيح للواقع ومن خلالها يمكن الإحاطة بكل أبعاد هذا الواقع ، ومن ثم يمكن العمل على تطويره أو تغييره<sup>٦٠</sup>

## ٢. المنهج المستخدم :

اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي الشامل على الأخصائيين الاجتماعيين بجمعية المرأة والتنمية وجمعية السلام للتنمية بمحافظة الإسكندرية ، وكذلك السيدات والفتيات والمترددات على الجمعيتين وضمن برنامج تمكين المرأة بالجمعيتين بإعتبار ذلك المنهج من المناهج التي يمكن الإعتماد عليها في الدراسات التقويمية عن طريق الوصف والتي تسهم في الوصف والتفسير والإجابة على تساؤلات الدراسة ويصلح للكشف عن الأوضاع القائمة للتخطيط للمستقبل.

## ٣. أدوات الدراسة :

أ. استمارة استبار حول تمكين المرأة كقيادة مجتمعية :

وقد تم اختبار صدق محتواها بعرضها على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس من تخصص خدمة الجماعة والخبراء في مجال العمل مع المرأة وعددهم (٩) ، وذلك لإيجاد اتفاق حول الصياغة وارتباط العبارات بالمتغيرات المراد جمع بيانات حولها ، ولقد تم تعديل الصياغة بالإضافة والحذف بنسبة ٨١% من الاتفاق، ولقد تبين أن معامل الصدق (٩١.٢%) وبذلك كان معامل الصدق على درجة عالية للأداة .

وقد تضمن الإستبار الأبعاد الآتية :

١. البيانات الأولية ،البرامج التي تقدم من قبل الجمعيات المهمة بتمكين المرأة كقيادة أسرية ، البرامج التي تقدم من قبل الجمعيات المهمة بتمكين المرأة كقيادة اجتماعية، البرامج التي تقدم من قبل الجمعيات المهمة بتمكين المرأة كقيادة سياسية ، والبرامج التي تقدم من قبل الجمعيات المهمة بتمكين المرأة كقيادة مؤسسية ، وقد حرص الباحث أن تكون درجات العبارات متدرجة ، حيث تم وضع ثلاث استجابات لكل بعد أولها (موافق) وحصلت على (٢) وتمثل أعلى درجة ، وثانيها (موافق إلى حد ما) وحصلت على (١) وهي الدرجة المتوسطة ، وأخيرا (غير موافق) وحصلت على (٠) .

ب. استمارة استبيان للأخصائيين الاجتماعيين حول دور طريقة خدمة الجماعة لتمكين المرأة كقيادة

مجتمعية من منظور طريقة خدمة الجماعة ،وقد تضمنت الآتي:

## ١.البيانات الأولية .

٢. البرامج التي تقدم من قبل الجمعية لتمكين المرأة كقيادة أسرية .
٣. البرامج التي تقدم من قبل الجمعية لتمكين المرأة كقيادة اجتماعية.
٤. البرامج التي تقدم من قبل الجمعية لتمكين المرأة كقيادة سياسية .
٥. البرامج التي تقدم من قبل الجمعية لتمكين المرأة كقيادة مؤسسية.
٦. دور طريقة خدمة الجماعة لتمكين المرأة كقيادة مجتمعية.
٧. النظريات والنماذج التي يجب أن تستند إليها طريقة خدمة الجماعة لتمكين المرأة كقيادة مجتمعية.
٨. التقنيات الفنية التي يجب استخدامها ببرنامج طريقة خدمة الجماعة لتمكين المرأة كقيادة مجتمعية.
٩. الأدوار المهنية التي يجب ممارستها لبرنامج طريقة خدمة الجماعة لتمكين المرأة كقيادة مجتمعية.
١٠. الاستراتيجيات المهنية التي يجب استخدامها ببرنامج طريقة خدمة الجماعة لتمكين المرأة كقيادة مجتمعية.

وتم عرض استمارة الاستبيان في صورتها المبدئية على عدد (٦) من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس من تخصص خدمة الجماعة والتربية ، وعدد (٣) من الخبراء في مجال العمل مع المرأة ، وذلك لإيجاد اتفاق حول الصياغة وارتباط العبارات بالمتغيرات المراد جمع بيانات حولها ، ولقد تم تعديل الصياغة بالاضافة والحذف حتى تحقق نسبة ٨٤.٣% من الاتفاق.

قام الباحث بصياغة استمارة الاستبيان في صورتها النهائية طبقاً لآراء السادة المحكمين مما يجعل الباحث مطمئناً لهذه الأداة في جمع البيانات بما يتمشى مع هدف الدراسة.  
 وتم معالجة بيانات الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية التالية :  
 - التكرارات والنسبة المئوية. - حساب الأوزان المرجحة . - متوسط ليكرت.  
 - الوسط الحسابي والانحراف المعياري. باستخدام المعادلة الآتية :  

$$\frac{\sum [س - س] \cdot س}{ن}$$
  
 ٤. مجالات الدراسة :

- المجال المكاني :

قام الباحث بإجراء الدراسة الميدانية على جمعية المرأة والتنمية بمحافظة الإسكندرية وجمعية السلام للتنمية باعتبارهما أكبر الجمعيات الأهلية شهرة وعملاً في مجال المرأة .

- المجال البشري :

## مجلة الخدمة الاجتماعية

قام الباحث بتطبيق إستمارة إستبار تمكين المرأة كقيادة مجتمعية على الفتيات والسيدات المستهدفين بالجمعيتين ببرنامج تمكين المرأة القائم بالفعل داخل الجمعيتين وعددهن ١٠٧ فتاة وسيدة ، وكذلك الأخصائيين الاجتماعيين المتواجدين بتلك المؤسسات، وقد بلغ عددهم (٣٦ أخصائي اجتماعي).

المجال الزمني:

تم جمع البيانات الإحصائية باستمارة الإستبار الخاصة بالمرأة واستمارة الاستبيان للأخصائيين الاجتماعيين في الفترة من ٢٠١٥/٧/١١ إلى ٢٠١٥/٨/١٥.

سادساً : نتائج الدراسة :

١. نتائج تتعلق بخصائص مجتمع الدراسة:-

أ. جدول رقم (١) يوضح خصائص مجتمع الدراسة من السيدات

الحالة الاجتماعية			يوضح العمر		
نسبة	تكرار	فئات	نسبة	تكرار	فئات
١٦.٨	١٨	أنسة.	٢٢.٤	٢٤	أقل من ٢١
٢٥.٢	٢٧	متزوجة	١٩.٦	٢١	٢١ -
٢٥.٢	٢٧	مطلقة	٢٤.٣	٢٦	٣١ -
٣٢.٧	٣٥	أرملة	٣٣.٦	٣٦	٤١ فأكثر
١٠٠%	١٠٧	المجموع	١٠٠%	١٠٧	المجموع
هل تعملي ؟			المستوى التعليمي		
نسبة	تكرار	فئات	نسبة	تكرار	فئات
٤٢.١	٤٥	أ - أعمل	٢٧.١	٢٩	١. تقرأ وتكتب
٥٧.٩	٦٢	ب- لا أعمل	٢٤.٣	٢٦	ب. ابتدائية
١٠٠%	١٠٧	المجموع	١٠.٣	١١	أ. اعدادية
المهنة :			١٩.٦	٢١	د.ثانوية عامة وما يعادلها(دبلومات فنية)
نسبة	تكرار	فئات	١٨.٧	٢٠	هـ - بكالوريوس
٢٠.٠	٩	مدرسة	٠.٠	٠	و . دراسات عليا
١١.١	٥	سكرتارية	١٠٠%	١٠٧	المجموع
٦٨.٩	٣١	خدمات معاونة	كيف تعرفت على الجمعية؟		

## مجلة الخدمة الاجتماعية

فئات	تكرار	نسبة	المجموع	٤٥	١٠٠%
الاصدقاء	٤٨	٤٤.٩			
الاقارب	٢٨	٢٦.٢	ما هي أنواع الخدمات التي تتلقونها لمساعدتك على التمكين كقيادة مجتمعية		
الجيران	١٧	١٥.٩	فئات	تكرار	نسبة
اعلانات الجمعية	٩	٨.٤	ندوات	٥٣	٤٩.٥
الانترنت	٥	٤.٧	مساعدات اجتماعية	١٨	١٦.٨
			خدمات قانونية	١٥	١٤.٠
			محو أمية	٩	٨.٤
المجموع	١٠٧	%١٠٠	مشورة	١٢	١١.٢
			المجموع	١٠٧	%١٠٠

يتضح من بيانات الجدول السابق ما يلي :

- أن أكثر نسبة لأعمار المرأة في الدراسة كانت الفئة الأكبر من ٤١ عاماً بنسبة ٣٣.٦% ، وتليها نسبة ٢٤.٣% للعمر الأكثر من ٣١ عاماً ، وتليها نسبة ٢٢.٤% لمن هن أقل من ٢١ عاماً ، وأخيراً نسبة ١٩.٦% لمن هن أكبر من ٢١ عاماً .
- تعتبر النسبة الأكبر للنساء الأرامل المستفيدات من برامج الجمعية بنسبة ٣٢.٧% ، ونسبة المتزوجات نفس نسبة المطلقات ٢٥.٢% ، أما غير المتزوجات فكانت نسبتهم ١٦.٨% .
- بالنسبة للمستوى التعليمي كانت النسبة الأكبر لمن تقرأ وتكتب بنسبة ٢٧.١% ، وتليها الحاصلات على الشهادة الابتدائية ٢٤.٣% ، ثم الحاصلات على ثانوية عامة وما يعادلها (دبلومات فنية) ١٩.٦% ، ثم الحاصلات على بكالوريوس ١٨.٧% ، وأخيراً الحاصلات على الشهادة الإعدادية ١٠.١% .
- أما نسبة العاملات إلى غير العاملات كانت ٤٢.١% تعمل مقابل ٥٧.٩% لا تعمل .
- أما المهن التي تمتنها المستفيدات من الجمعية فكانت النسبة الأكبر تعمل كخدمات معاونة ٦٨.٩% ، و ٢٠% تعمل كمدرسة ، و ١١.١% تعل كسكرتارية .
- أما عن طريقة معرفة المستفيدات بالجمعية فأكدت المستفيدات أنهن عرفن بالجمعية من خلال الأصدقاء بنسبة ٤٤.٩% ، ثم الأقارب ٢٦.٢% ، فالجيران ١٥.٩% ، فاعلانات الجمعية ٨.٤% ، وأخيراً تم التعرف على الجمعية من خلال الانترنت بنسبة ٤.٧% .

## مجلة الخدمة الاجتماعية

- أما عن الخدمات المقدمة بالجمعية للمرأة فكانت أكثر الخدمات التي تقدم للمرأة هي الندوات بنسبة ٤٩.٥% فالمساعدات الاجتماعية ١٦.٨% ، فالخدمات القانونية ١٤% ، ثم المشورة ١١.٢% ، وأخيراً محو الأمية ٨.٤%.

ب . جدول رقم (٢) يوضح خصائص مجتمع الدراسة من الأخصائيين الاجتماعيين بجمعيتي المرأة والتنمية والسلام للتنمية :

النوع			السن		
فئات	تكرار	نسبة	فئات	تكرار	نسبة
ذكر	٧	١٩.٤	أقل من ٣٥	١١	٣٠.٦
أنثى	٢٩	٨٠.٦	٣٥	١٢	٣٣.٣
المجموع	٣٦	١٠٠%	٤٠	٤	١١.١
المؤهل العلمي			٤٥ فأكثر		
فئات	تكرار	نسبة	المجموع	٣٦	١٠٠%
دبلوم خدمة اجتماعية	٩	٢٥	عدد سنوات الخبرة في مجال المرأة		
بكالوريوس خدمة اجتماعية.	٢٤	٦٦.٧	أقل من ٥ سنوات	١٣	٣٦.١
دبلوم دراسات عليا	٣	٨.٣	٥ وأقل من ١٠ سنوات	١١	٣٠.٦
ماجستير في الخدمة الاجتماعية	٠	٠	١٠ فأكثر	١٢	٣٣.٣
دكتوراه في الخدمة الاجتماعية	٠	٠	المجموع	٣٦	١٠٠%
مؤهلات أخرى تذكر	٠	٠	عدد الدورات التدريبية التي حصلت عليها في مجال تمكين المرأة		
المجموع	٣٦	١٠٠%	فئات	تكرار	نسبة
وقت الحصول على الدورة التدريبية			دورة واحدة	٨	٢٢.٢
فئات	تكرار	نسبة	دورتان	١٠	٢٧.٨
قبل الالتحاق بالعمل	٣	٨.٣	ثلاث دورات	١١	٣٠.٦
أثناء العمل	٣٣	٩١.٧	أربعة فأكثر	٧	١٩.٤
المجموع	٣٦	١٠٠%	المجموع	٣٦	١٠٠%

يتضح من بيانات الجدول السابق ما يلي :



- نسبة الأخصائيين الذكور (١٩.٤%) إلى نسبة الأخصائيات الإناث (٨٠.٦%) وهذا يشير إلى أن الأخصائية الاجتماعية تعمل في مجال الجمعيات الأهلية أكثر من الأخصائي الاجتماعي وقد يدل ذلك على سهولة التواصل مع المرأة من خلال إمراة مثلها أفضل في الكثير من مناطق المجتمع وخاصة المناطق الشعبية والفقيرة.
- تراوحت أعمار الأخصائيون في عينة الدراسة من (أقل من ٣٥ وأكثر من ٤٥ سنة) حيث بلغت أكبر نسبة (٣٣.٣%) لأخصائيين في عمر من ٣٥ سنة وأقل من ٤٠ ، ثم تلتها أعمار الأخصائيون الأقل من ٣٥ عاماً بنسبة (٣٠.٦%) ، ثم أعمار الأخصائيون الذين هم أكبر من ٤٥ عاماً بنسبة ٢٥% ، وأخيراً الفئة الأقل كانت الفئة العمرية من ٤٠ عاماً وأقل من ٤٥ بنسبة (١١.١%)
- بالنسبة للمؤهل العلمي كانت النسبة الأكبر للحاصلين على بكالوريوس خدمة اجتماعية (٦٦.٧%) ، أما الحاصلون على دبلوم الخدمة الاجتماعية كنت نسبتهم ٢٥% ، والحاصلون على دبلوم دراسات عليا كانت نسبتهم في عينة الدراسة (٨.٣%).
- أما سنوات الخبرة فقد كانت النسبة الكبر (٣٦١%) للأخصائيين ذوي الخبرة الأقل من ٥ سنوات، وذوي الخبرة لعشر سنوات وأكثر كانت نسبتهم (٣٣.٣%) ،وأما أصحاب الخبرة لأكثر من ٥ سنوات وأقل من ١٠ سنوات كانوا بنسبة (٣٠.٦%).
- وبالنسبة لعدد الدورات التدريبية التي حصل عليها الأخصائيين الاجتماعيين فكانت النسبة الأكبر للحاصلين على ٣ دورات تدريبية في مجال تمكين المرأة (٣٠.٦%) ، أما من حصلوا على دورتان كانوا (٢٧.٨%) ، ومن حصلوا على دورة واحدة (٢٢.٢%) ، ومن حصلوا على اربعة دورات فأكثر كانت نسبتهم (١٩.٤%).
- وكان وقت حصول الأخصائيين على الدورات أثناء العمل بنسبة (٩١.٧%) ، ومن حصل على تلك الدورات قبل العمل كانت نسبتهم (٨.٣%).

## ٢ . نتائج تتعلق بالبرامج التي تقدم بالجمعية وتعمل على تمكين المرأة كقيادة أسرية:

أ- جدول رقم (٣) يوضح آراء الأخصائيين حول البرامج التي تقدم بالجمعية لتمكين المرأة كقيادة أسرية

م	العبر	موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		مجموع	المتوسط	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	تقوم الجمعية بعقد ندوات لتوعية المرأة بدورها	٢٩	٢٧	٧	٧%	٠	٠%	٦٥	٣٢.٠	١.٨

## مجلة الخدمة الاجتماعية

	١	٥						%		كام
٢	١.٧	٣١.						٢٥		تعقد الجمعية تدريبات حول حقوق المرأة الزواجية .
٢	٥	٥	٦٣	%٠	٠	%٨	٩	%	٢٧	
٣	١.٠	١٩.						٢٠		تعقد الجمعية ندوات توعية حول التنقيف الصحي للأفراد الأسرة.
١٠.٥	٨	٥	٣٩	%٦	٦	%	٢١	%٨	٩	
٤	١.٠	١٩.						١٨		تعقد الجمعية لقاءات دينية حول حقوق الزوج داخل الأسرة.
١٠.٥	٨	٥	٣٩	%٧	٧	%	١٩	%٩	١٠	
٥	١.٥	٢٧.						١٦		تقوم الجمعية بعقد ندوات حول التغذية السليمة لكل أفراد الأسرة.
٤	٣	٥	٥٥	%٠	٠	%	١٧	%	١٩	
٦	١.٣	٢٣.						٢٣		تعقد الجمعية لقاءات حول كيفية عمل الاسعافات الأولية في المنزل.
٧	١	٥	٤٧	%٠	٠	%	٢٥	%	١١	
٧	٠.٩	١٧.						١٨		تعلم الجمعية على اكساب المرأة مهارات الادارة الاسرية.
١٣	٧	٥	٣٥	%٨	٩	%	١٩	%٧	٨	
٨	١.١	٢١.						٢٧		تنمي الجمعية لدى المرأة الايجابية والشراكة الزواجية.
٩	٩	٥	٤٣	%٠	٠	%	٢٩	%٧	٧	
٩	١.٥	٢٨.						١٤		تعقد الجمعية تدريبات حول واجبات المرأة الزواجية.
٣	٨	٥	٥٧	%٠	٠	%	١٥	%	٢١	
١٠	١.٤	٢٦.						١٨		تدريب المرأة على أساليب التنشئة الاجتماعية الإيجابية للأطفال.
٥	٧	٥	٥٣	%٠	٠	%	١٩	%	١٧	
١	١.٣	٢٥.						٢١		تعقد الجمعية مناقشات مفتوحة لمشاركة المرأة في اتخاذ القرار داخل الاسرة
١	٩	٠	٥٠	%٠	٠	%	٢٢	%	١٤	
١	١.٠	١٨.						١١		تزويد المرأة بمعلومات حول الصحة النفسية لجميع أفراد الأسرة .
٢	٣	٥	٣٧	%	١٢	%	١١	%	١٣	
١	٠.٩	١٧.						١٥		تقيم الجمعية لقاءات توعية بالنوع الاجتماعي (الجنس).
٣	٤	٠	٣٤	%	١١	%	١٦	%٨	٩	
١	٠.٩	١٧.						١٢		تنمية معارف المرأة بخصائص المراحل العمرية لأطفالها.
٤	٧	٥	٣٥	%	١٢	%	١٣	%	١١	
١	٠.٨	١٥.						١٠		تقوم بتوعية المرأة بالصحة الانجابية .
٥	٦	٥	٣١	%	١٥	%	١١	%٩	١٠	
١	٠.٥	١٠.						٦		تهتم الجمعية بتوفير قوافل طبية للسيدات
١٨	٠.٥	١٠.	٢٠	٢١	٢٣	%٦	٦	%٧	٧	

## مجلة الخدمة الاجتماعية

٦	٠	%						وأسرهن .	٦
١٧	٠.٧	١٤.	٢٨	%	١٦	%	١٢	%٧	٨
٨	١.٢	١.٢	٤٦	%٨	٩	%٧	٨	%	١٩
	٢١.	٣٨٨	٧٧		١٢		٢٧		٢٤
	٥٨	.٥	٧		٠		٩		٩
			٣٦		٦.		١٥		١٣
			١٠		١٨		٤٣		٣٨
			٠		.٥		.١		.٤
٧٧٧									
قوة قياس المحور = $\frac{٧٧٧}{١٨ * ٢ * ٣٦} = ٥٩.٩\%$									

من الجدول السابق يتضح أن رأي الأخصائيين الاجتماعيين في البرامج التي تقدم من قبل الجمعية لتمكين المرأة كقيادة أسرية كان متوسطا حيث كانت القوة النسبية للبعد الأول ٥٩.٩% ، ويؤكد على ذلك أن ٣٨.٤% من الأخصائيين أجابوا بالموافقة على وجود تلك البرامج داخل الجمعية تستفيد منها المرأة لتمكينها كقيادة أسرية، بينما أجاب ٤٣.١% منهم أن تلك البرامج موجودة داخل الجمعيات إلى حد ما ، في حين أجاب ١٨.٥% منهم بعد وجود هذه البرامج داخل الجمعيات وعدم استفادة المرأة منها لتمكينها كقيادة أسرية :

**وكانت البرامج الأكثر إيجابية وتأثيرا في تمكين المرأة كقيادة أسرية من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين:**

١. تقوم الجمعية بعقد ندوات لتوعية المرأة بدورها كام .
٢. تعقد الجمعية تدريبات حول حقوق المرأة الزوجية .
٣. تعقد الجمعية تدريبات حول واجبات المرأة الزوجية.
٤. تقوم الجمعية بعقد ندوات حول التغذية السليمة لكل أفراد الأسرة.
٥. تدريب المرأة على أساليب التنشئة الاجتماعية الإيجابية للأطفال.

تم الحصول على قوة قياس المحور بقسمة الدرجة الكلية للبعد (٧٧٧) على أقصى ما يمكن أن يحصل عليه المبحوث وهو (عدد العبارات ١٨ × أقصى وزن للعبارة (٢) × عدد العينة (٣٦) = ١٢٩٦ ، وتم اعتبار الدرجة (أقل من ٥٠% ضعيف)، ومن (٥٠% - ٧٠%) متوسط ، وأكثر من ٧٠% قوي

٦. تعقد الجمعية مناقشات مفتوحة لمشاركة المرأة في اتخاذ القرار داخل الاسرة .
٧. تعقد الجمعية لقاءات حول كيفية عمل الاسعافات الأولية في المنزل.
٨. تقيم الجمعية لقاءات توعية حول الميراث وحق الزوجة .
٩. تنمي الجمعية لدى المرأة الايجابية والشراكة الزوجية.
١٠. تعقد الجمعية ندوات توعية حول التثقيف الصحي للأفراد الأسرة.
١١. تعقد الجمعية لقاءات دينية حول حقوق الزوج داخل الأسرة.

## مجلة الخدمة الاجتماعية

ب - جدول رقم (٤) يوضح رأي المرأة حول البرامج التي تقدم من قبل الجمعية لتمكين المرأة كقيادة أسرية :

م	العنوان	موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		مجموع الدرجات	المتوسط المرحلي	المتوسط ليكرت	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	تقوم الجمعية بعقد ندوات لتوعية المرأة بدورها كأم	٥٣	٥٠%	٤١	٣٨%	١٣	١٢%	١٤٧	٧٣.٥	١.٤٣	٥
٢	تعقد الجمعية تدريبات حول حقوق المرأة الزوجية .	٦٦	٦٢%	٢٣	٢١%	١٨	١٧%	١٥٥	٧٧.٥	١.٣٦	٣
٣	تعقد الجمعية ندوات توعية حول التنقيف الصحي للأفراد الأسرة.	٣٣	٣١%	٥٣	٥٠%	٢١	٢٠%	١١٩	٥٩.٥	١.١٣	١٤
٤	تعقد الجمعية لقاءات دينية حول حقوق الزوج داخل الأسرة.	٦٩	٦٤%	١٥	١٤%	٢٣	٢١%	١٥٣	٧٦.٥	١.٠٧	٤
٥	تقوم الجمعية بعقد ندوات حول التغذية السليمة لكل أفراد الأسرة.	٥٨	٥٤%	٢٩	٢٧%	٢٠	١٩%	١٤٥	٧٢.٥	١.١٥	٧
٦	تعقد الجمعية لقاءات حول كيفية عمل الاسعافات الأولية في المنزل.	٤٢	٣٩%	٣٧	٣٥%	٢٨	٢٦%	١٢١	٦٠.٥	١.٣٥	١٢.٥
٧	تعمل الجمعية على اكساب المرأة مهارات الادارة الاسرية.	٤١	٣٨%	٣٢	٣٠%	٣٤	٣٢%	١١٤	٥٧.٠	١.٩٤	١٦.٥
٨	تنمي الجمعية لدى المرأة الايجابية والشراكة الزوجية.	٤٦	٤٣%	٣١	٢٩%	٣٠	٢٨%	١٢٣	٦١.٥	١.٢٣	١١
٩	تعقد الجمعية تدريبات حول واجبات المرأة الزوجية.	٥٦	٥٢%	٣٢	٣٠%	١٩	١٨%	١٤٤	٧٢.٠	١.١٢	٨
١٠	تدريب المرأة على أساليب التنشئة الاجتماعية الإيجابية للأطفال.	٣٤	٣٢%	٥٣	٥٠%	٢٠	١٩%	١٢١	١٠٤.٠	١.٠٧	١٢.٥
١١	تعقد الجمعية مناقشات مفتوحة	٤٣	٤٠%	٤٦	٤٣%	١٨	١٧%	١٣٢	٦٦.٠	١.٣٣	٩

## مجلة الخدمة الاجتماعية

١						%		%		١	مشاركة المرأة في اتخاذ القرار داخل الأسرة
١	١٥	٦٠.	١٢٠	%٢٧	٢٩	٣٤	٣٦	٣٩	٤٢	١	تزويد المرأة بمعلومات حول الصحة النفسية لجميع أفراد الأسرة
١	١٦٠	٥٧.	١١٤	%٢٧	٢٩	٣٩	٤٢	٣٤	٣٦	١	تقييم الجمعية لقاءات توعية بالنوع الاجتماعي. (الجندر)
١	٦	٧٣.	١٤٦	%٩	١٠	٤٥	٤٨	٤٦	٤٩	٤	تنمية معارف المرأة بخصائص المراحل العمرية لأطفالها.
١	١	٨٣.	١٦٧	%١١	١٢	٢١	٢٣	٦٧	٧٢	١	تقوم بتوعية المرأة بالصحة الانجابية .
١	١٠	٦٣.	١٢٦	%٢٤	٢٦	٣٤	٣٦	٤٢	٤٥	١	تهتم الجمعية بتوفير قوافل طبية للسيدات وأسرهن .
١	٢	٧٨.	١٥٧	%١٠	١١	٣٣	٣٥	٥٧	٦١	١	تهتم الجمعية بعقد ندوات من شأنها تنمية الحوار داخل الأسرة.
١	١٨	٥٦.	١١٣	%٢٩	٣١	٣٦	٣٩	٣٥	٣٧	١	تقيم الجمعية لقاءات توعية حول الميراث وحقوق الزوجة .
	٢٣.	١٢٥	٢٥٠		٣٩		٦٥		٨٨		المجموع
	٤	٢	٤		٢		١		٣		
		١٠٧	١٠٧		٢١.		٣٦.		٤٩		المتوسط
			١٠٠		٢٠.		٣٣.		٤٥		النسبة
			٠٠٠		٤		٨		٠.٩		

٢٤١٧

قوة قياس المحور =  $\frac{\quad}{\quad}$  = ٦٢.٧ %

$١٨ * ٢ * ١٠.٧$

من الجدول السابق يتضح أن رأي المرأة في البرامج التي تقدم من قبل الجمعية لتمكينها كقيادة أسرية كان متوسطا ، حيث كانت القوة النسبية للبعد الأول ٦٢.٧ % ، ويؤكد على ذلك أن ٤٥.٩ % من السيدات أجابوا

بالموافقة على العبارات ، بينما أجاب ٣٣.٨% منهم أجابوا إلى حد ما على نفس العبارات، في حين أجاب ٢٠.٤% منهم بلا على نفس العبارات.

وكان الترتيب الأكثر ايجابية وتأثيرا في تمكين المرأة كقيادة أسرية من وجهة نظر المرأة :

١. تقوم بتوعية المرأة بالصحة الانجابية .
٢. تهتم الجمعية بعقد ندوات من شأنها تنمية الحوار داخل الأسرة.
٣. تعقد الجمعية تدريبات حول حقوق المرأة الزوجية .
٤. تعقد الجمعية لقاءات دينية حول حقوق الزوج داخل الأسرة.
٥. تقوم الجمعية بعقد ندوات لتوعية المرأة بدورها كأم
٦. تنمية معارف المرأة بخصائص المراحل العمرية لأطفالها.
٧. تقوم الجمعية بعقد ندوات حول التغذية السليمة لكل أفراد الأسرة.
٨. تعقد الجمعية تدريبات حول واجبات المرأة الزوجية.
٩. تعقد الجمعية مناقشات مفتوحة لمشاركة المرأة في اتخاذ القرار داخل الاسرة
١٠. تهتم الجمعية بتوفير قوافل طبية للسيدات وأسرهن .

٣. نتائج تتعلق بالبرامج التي تقدم بالجمعية للعمل على تمكين المرأة كقيادة اجتماعية:

مجلة الخدمة الاجتماعية

الترتيب	متوسط ليكرت	المتوسط المرجح بالأوزان	مجموع الدرجات	غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق		العبرة	م
				%	ك	%	ك	%	ك		
١٥.٥	٠.٦	٧.٧	٢٣	%١٣	١ ٤	%١٨	١٩	%٢	٢	توفر الجمعية برامج محو أمية للمرأة	١
١٢	٠.٨	٩.٧	٢٩	%١١	١ ٢	%١٨	١٩	%٥	٥	تكتسب الجمعية المرأة مهارات حل المشكلات	٢
١٧	٠.٤	٥.٣	١٦	%٢١	٢ ٢	%١١	١٢	%٢	٢	تدعم الجمعية حقوق المرأة التعليمية	٣
١٩	٠.١	١.٧	٥	%٢٩	٣ ١	%٥	٥	%٠	٠	تساعد الجمعية على تطوير القدرات العلمية للمرأة	٤
٧.٥	١.٢	١٤.٧	٤٤	%٦	٦	%٢٦	٢٨	%٧	٨	تساعد الجمعية المرأة غير القادرة على استخراج الأوراق الرسمية	٥
١٥.٥	٠.٦	٧.٧	٢٣	%١٢	١ ٣	%٢١	٢٣	%٠	٠	تتبنى الجمعية تنمية المرأة كرائدات للعمل التطوعي	٦
١١	١.٠	١١.٧	٣٥	%٨	٩	%١٨	١٩	%٧	٨	تساعد الجمعية على تنمية المرأة بالمناطق العشوائية	٧
٦	١.٣	١٥.٧	٤٧	%٠		%٢٣	٢٥	%١٠	١١	تقدم الجمعية الاستشارات القانونية للمرأة بالمجان	٨
٢	١.٧	٢٠.٠	٦٠	%٠		%١١	١٢	%٢٢	٢٤	تنظم الجمعية برامج لمواجهة ثقافة الهيمنة والتهميش والعنف بكل أشكاله ضد المرأة.	٩
٥	١.٣	١٦.٠	٤٨	%٦	٦	%١١	١٢	%١٧	١٨	عقد مقابلات مع جماعات المرأة لبحث الثقة في النفس .	١٠
٣	١.٥	١٧.٧	٥٣	%٠	٠	%١٨	١٩	%١٦	١٧	تعقد الجمعية ندوات حول فن الاتيكيت والتعامل مع الآخرين.	١١
١٤	٠.٧	٨.٣	٢٥	%١٤	١ ٥	%١٦	١٧	%٤	٤	تقيم الجمعية ندوات في اللياقة والاناقة .	١٢
١٣	٠.٨	٩.٣	٢٨	%١٣	١ ٤	%١٥	١٦	%٦	٦	العمل على زيادة الوعي البيئي للمرأة لنقله إلى أطفالها.	١٣
١٠	١.١	١٣.٧	٤١	%٦	٦	%١٨	١٩	%١٠	١١	تقديم المساعدة للمرأة المعنفة	١٤



## مجلة الخدمة الاجتماعية

										لاعادة ادماجها بالمجتمع بالخدمات المتوفرة بالجمعية.	
١٨	٠.٣	٣.٠	٩	%٢٥	٢ ٧	%٨	٩	%٠		١٥	تتمية مشاركة المرأة في قضايا مجتمعها على مستوى البيئة المحيطة بها.
٧.٥	١.٢	١٤.٧	٤٤	%٥	٥	%١٧	١٨	%١٢	١٣	١٦	تتمية ودعم القيم الايجابية لدى المرأة .
١	١.٨	٢١.٣	٦٤	%٠		%٧	٨	%٢٦	٢٨	١٧	رفع مستوى وعي المرأة للقضاء على كافة أشكال التمييز ضدها.
٩	١.٢	١٤.٠	٤٢	%٦	٦	%١٧	١٨	%١١	١٢	١٨	زيادة وعي المرأة بالخدمات التي تساعد في التخفيف من المشكلات الأسرية.
٤	١.٤	١٦.٣	٤٩	%٢	٢	%١٨	١٩	%١٤	١٥	١٩	توفر الجمعية الاعانات والمساعدات الاجتماعية للمرأة .
		١١٤.٢	٦٨٥		١ ٨ ٨		٣١٧		١٨٤		المجموع
		١٢.٠	٣٦.٠		٩. ٩		١٦.٧		٩.٤		المتوسط
		٣.٧			٢ ٧. ٥ ٠		٤٦.٤		٢٦.١		النسبة
٦٨٥											
قوة قياس المحور = _____ = ٥٠.١٠%											
١٩*٢*٣٦											

أ- جدول رقم (٥) يوضح آراء الأخصائيين حول البرامج التي تقدم بالجمعية وتعمل على تمكين المرأة كقيادة

اجتماعية:

من الجدول السابق يتضح أن رأي الأخصائيين الاجتماعيين في البرامج التي تقدم من قبل الجمعية لتمكين المرأة كقيادة اجتماعية كان قوياً، حيث كانت القوة النسبية للبعد الثاني ٥٠,١٠% ، ويؤكد على ذلك أن ٢٦.١% من الأخصائيين أجابوا بالموافقة على وجود تلك البرامج داخل الجمعية لتمكين المرأة كقيادة اجتماعية، بينما أجاب ٤٦.٤% منهم أن تلك

## مجلة الخدمة الاجتماعية

البرامج موجودة داخل الجمعيات إلى حد ما ، في حين أفاد ٢٧.٥% منهم بعدم وجود هذه البرامج داخل الجمعيات وعدم استفادة المرأة منها لتمكينها كقيادة اجتماعية.

وكانت البرامج الأكثر تأثيراً في تمكين المرأة كقيادة اجتماعية من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين :

١. رفع مستوى وعي المرأة للقضاء على كافة أشكال التمييز ضدها.
  ٢. تنظم الجمعية برامج لمواجهة ثقافة الهيمنة والتهميش والعنف بكل أشكاله ضد المرأة.
  ٣. تعقد الجمعية ندوات حول فن الاتيكييت والتعامل مع الآخرين
  ٤. توفر الجمعية الاعانات والمساعدات الاجتماعية للمرأة
  ٥. عقد مقابلات مع جماعات المرأة لبحث الثقة في النفس .
  ٦. تقدم الجمعية الاستشارات القانونية للمرأة بالمجان
  ٧. تنمية ودعم القيم الايجابية لدى المرأة .
  ٨. تساعد الجمعية المرأة غير القادرة على استخراج الأوراق الرسمية
  ٩. زيادة وعي المرأة بالخدمات التي تساعد في التخفيف من المشكلات الأسرية.
  ١٠. تقديم المساعدة للمرأة المعنفة لاعادة ادماجها بالمجتمع بالخدمات المتوفرة بالجمعية.
- ب- جدول رقم (٦) يوضح آراء المرأة حول البرامج التي تقدم بالجمعية وتعمل على تمكين المرأة كقيادة اجتماعية:

م	العبارة	موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		المتوسط المرجح بالأوزان	مجموع الدرجات	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	توفر الجمعية برامج محو أمية للمرأة	٦٣	٥٨.٩	٤٤	٤١.١	٠٠	٠٠	٨٥.٠	١٧٠	٩
٢	تكتسب الجمعية المرأة مهارات حل المشكلات	٦٠	٥٦.١	٤٧	٤٣.٩	٠٠	٠٠	٨٣.٥	١٦٧	١٠.٥
٣	تدعم الجمعية حقوق المرأة التعليمية	٥٥	٥١.٤	٥٢	٥٢.٠	٠٠	٠٠	٨١.٠	١٦٢	١٢
٤	تساعد الجمعية على تطوير القدرات العلمية للمرأة	٤٣	٤٠.٢	٣٥	٣٢.٧	٢٩	٢٧.١	٦٠.٥	١٢١	١٧
٥	تساعد الجمعية المرأة غير القادرة على استخراج الأوراق الرسمية	١٠٢	٩٥.٣	٥	٤.٧	٠٠	٠٠	١٠٤.٥	٢٠٩	٣
٦	تتبنى الجمعية تنمية المرأة كرائدات للعمل التطوعي	٧٨	٧٢.٩	٢٩	٢٧.١	٠٠	٠٠	٩٢.٥	١٨٥	٧
٧	تساعد الجمعية على تنمية المرأة بالمناطق العشوائية	٥٣	٤٩.٥	٤٢	٣٩.٣	١٢	١١.٢	٧٤.٠	١٤٨	١٣

## مجلة الخدمة الاجتماعية

١.٥	٢.٠	١.٧.٠	٢١٤	٠.٠	٠.٠	٠.٠		١٠٠.٠	١.٧	تقدم الجمعية الاستشارات القانونية للمرأة بالمجان	٨
٤	١.٩	١.٠.٠.٠	٢٠٠	٠.٠	٠.٠	١٣.١	١٤	٨٦.٩	٩٣	تنظم الجمعية برامج لمواجهة ثقافة الهيمنة والتهميش والعنف بكل أشكاله ضد المرأة.	٩
١.٥	٢.٠	١.٧.٠	٢١٤	٠.٠	٠.٠	٠.٠		١٠٠.٠	١.٧	عقد مقابلات مع جماعات المرأة لبث الثقة في النفس .	١٠
٦	١.٧	٩٣.٠	١٨٦	٠.٠	٠.٠	٢٦.٢	٢٨	٧٣.٨	٧٩	تعقد الجمعية ندوات حول فن الايتيكت والتعامل مع الاخرين.	١١
١.٠.٥	١.٦	٨٣.٥	١٦٧	٥.٦	٦	٣٢.٧	٣٥	٦١.٧	٦٦	تقيم الجمعية ندوات في اللياقة والاناقة .	١٢
١٦	١.٢	٦٣.٠	١٢٦	١٥.٠	١٦	٥٢.٣	٥٦	٣٢.٧	٣٥	العمل على زيادة الوعي البيئي للمرأة لنقله إلى أطفالها.	١٣
١٨	١.١	٦٠.٠	١٢٠	١٣.١	١٤	٦١.٧	٦٦	٢٥.٢	٢٧	تقديم المساعدة للمرأة المعنفة لاعادة ادماجها بالمجتمع بالخدمات المتوفرة بالجمعية.	١٤
١٤	١.٣	٧٢.٠	١٤٤	١٥.٩	١٧	٣٣.٦	٣٦	٥٠.٥	٥٤	تنمية مشاركة المرأة في قضايا مجتمعها على مستوى البيئة المحيطة بها.	١٥
١٥	١.٣	٦٨.٥	١٣٧	١٧.٨	١٩	٣٦.٤	٣٩	٤٥.٨	٤٩	تنمية ودعم القيم الايجابية لدى المرأة .	١٦
٨	١.٦	٨٥.٥	١٧١	٩.٣	١٠	٢١.٥	٢٣	٦٩.٢	٧٤	رفع مستوى وعي المرأة للقضاء على كافة أشكال التمييز ضدها.	١٧
١٩	١.١	٥٦.٥	١١٣	٣٦.٤	٣٩	٢١.٥	٢٣	٤٢.١	٤٥	زيادة وعي المرأة بالخدمات التي تساعد في التخفيف من المشكلات الأسرية.	١٨
٥	١.٨	٩٥.٥	١٩١	٠.٠	٠	٢١.٥	٢٣	٧٨.٥	٨٤	توفر الجمعية الاعانات والمساعدات الاجتماعية للمرأة .	١٩
		١٥٧٢.٥	٣١٤٥		١٦٢		٥٩٧		١٢٧٤	المجموع	
			١.٧.٠		٨.٥		٣١.٤		٦٧.١	المتوسط	
			١.٠.٠.٠		٧.٩٧		٢٩.٣٧		٦٢.٦٧	النسبة	
٣١٤٥											
قوة قياس المحور = _____ = ٧٧.٣%											
١٩*٢*١.٧											

من الجدول السابق يتضح أن رأي المرأة في البرامج التي تقدم من قبل الجمعية لتمكين المرأة كقيادة اجتماعية كان قوياً، حيث كانت القوة النسبية للبعد الثاني ٧٧.٣ % ، ويؤكد على ذلك أن ٦٢.٦٧% من السيدات أجابوا بالموافقة على وجود تلك البرامج داخل الجمعية تستفيد منها المرأة لتمكينها كقيادة اجتماعية، بينما أجاب ٢٩.٣٧% منهم أن تلك البرامج موجودة داخل الجمعيات إلى حد ما ، في حين أفاد ٧.٩٧% منهم بعدم وجود هذه البرامج داخل الجمعيات وعدم استفادة المرأة منها لتمكينها كقيادة اجتماعية :

وكانت البرامج الأكثر تأثيراً في تمكين المرأة كقيادة اجتماعية من وجهة نظر السيدات مجتمع العينة :

١. تقدم الجمعية الاستشارات القانونية للمرأة بالمجان .
٢. عقد مقابلات مع جماعات المرأة لبحث الثقة في النفس .
٣. تساعد الجمعية المرأة غير القادرة على استخراج الأوراق الرسمية .
٤. تنظم الجمعية برامج لمواجهة ثقافة الهيمنة والتهميش والعنف بكل أشكاله ضد المرأة.
٥. توفر الجمعية الاعانات والمساعدات الاجتماعية للمرأة .
٦. تعقد الجمعية ندوات حول فن الاتيكيت والتعامل مع الآخرين .
٧. تتبنى الجمعية تنمية المرأة كرائدات للعمل التطوعي .
٨. رفع مستوى وعي المرأة للقضاء على كافة أشكال التمييز ضدها .
٩. توفر الجمعية برامج محو أمية للمرأة .
١٠. تكسب الجمعية المرأة مهارات حل المشكلات كما تقيم الجمعية ندوات في اللياقة والاناقة بنفس المتوسط المرجح للأوزان .

٤. نتائج تتعلق بالبرامج التي تقدم بالجمعية للعمل على تمكين المرأة كقيادة سياسية:

أ- جدول رقم (٧) يوضح آراء الأخصائيين حول البرامج التي تقدم بالجمعية وتعمل على تمكين المرأة كقيادة سياسية:

م	العبارة	موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		مجموع الدرجات	المتوسط المرجح بالأوزان	متوسط الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	تشجع برامج الجمعية على ممارسة العمل السياسي للمرأة	١٩	%	٩	%٨	٨	%٧	٤٧	١٥.٧	١.٣
٢	تؤهل الجمعية المرأة لشغل مناصب برلمانية .	١٥	%	١٢	%	٩	%٨	٤٢	١٤.٠	١.٢

مجلة الخدمة الاجتماعية

١٣.	٥	٠.٨	٩.٧	٢٩	%	١٢	%	١٩	%٥	٥	دعم مشاركة المرأة من خلال زيادة نسبة تمثيلها في مواقع اتخاذ القرار.	٣
	١٦	٠.٥	٥.٧	١٧	%	١٩	%	١٧	%٠	٠	تدعم الجمعية تمثيل المرأة في المناصب الحكومية العليا.	٤
	١٠	١.١	١٣.٠	٣٩	%٧	٨	%	١٧	%	١٠	تشجيع مشاركة المرأة في الانتخابات (التصويت والترشيح).	٥
	٤	١.٢	١٤.٧	٤٤	%٧	٨	%	١٢	%	١٥	تشجيع مشاركة المرأة في منظمات المجتمع المدني .	٦
	١١	١.٠	١٢.٠	٣٦	%	١٤	%٧	٨	%	١٣	تساعد الجمعية على تمكين المرأة من التمثيل الحقيقي في مواقع اتخاذ القرار.	٧
	١٢	٠.٩	١٠.٧	٣٢	%	١٢	%	١٦	%٧	٨	هناك متابعة للتأكد من عائد برامج التمكين السياسي للمرأة .	٨
	٨	١.١	١٣.٧	٤١	%٧	٧	%	١٧	%	١١	تقوم الجمعية ببناء القدرات المؤسسية للجمعيات النسائية.	٩
	١	١.٦	١٩.٠	٥٧	%٠			١٤	%	٢٠	يتم عقد ورش عمل متخصصة في التمكين السياسي للمرأة.	١٠
	٢	١.٤	١٦.٧	٥٠	%٤	٤	%	١٤	%	١٧	يتم إعداد كوادرنسائية للمشاركة السياسية في المجالس المحلية.	١١
	٦.٥	١.٢	١٤.٠	٤٢	%٧	٧	%	١٦	%	١٢	تدريب القيادات النسائية من الجمعيات الأهلية .	١٢
١٣.	٥	٠.٨	٩.٧	٢٩	%	١٧	%٨	٩	%٩	١٠	تقوم الجمعية بتنفيذ دورات تدريبية حول دور المرأة في المشاركة السياسية بالمجتمع.	١٣
	٩	١.١	١٣.٣	٤٠	%٩	١٠	%	١٢	%	١٣	تشارك الجمعية في تعديل القوانين المعنية بشئون المرأة .	١٤

## مجلة الخدمة الاجتماعية

٥	١.٢	١٤.٣	٤٣	%٥	٥	%١٨	١٩	%١١	١٢	١	٥	تنمية وعي المرأة بالثقافة الحقوقية.
١٥	٠.٧	٨.٧	٢٦	%	١٩	%٧	٨	%٨	٩	١	٦	مساعدة المرأة على المشاركة الحزبية.
		١٠.٢.٣	٦١٤		١٥		٢٢٠		١٩			المجموع
			٣٦.٠		٩.٩		١٣.		١٢.			المتوسط
			١٠٠.		٢٧.		٣٨.		٣٤.			النسبة
			٠٠		٦		١٩		٢			
٦١٤												
قوة قياس المحور = _____ = ٥٣.٢٩%												
١٦*٢*٣٦												

من الجدول السابق يتضح أن رأي الأخصائيين الاجتماعيين في البرامج التي تقدم من قبل الجمعية لتمكين المرأة كقيادة سياسية كان متوسطاً ، حيث كانت القوة النسبية للبعد الثالث ٥٣.٢٩% ، ويؤكد على ذلك أن ٣٤.٢% من الأخصائيين أجابوا بالموافقة على وجود تلك البرامج داخل الجمعية تستفيد منها المرأة لتمكينها كقيادة سياسية، بينما أجاب ٣٨.١٩% منهم أن تلك البرامج موجودة داخل الجمعيات إلى حد ما ، في حين أفاد ٢٧.٦% منهم بعد وجود هذه البرامج داخل الجمعيات وعدم استفادة المرأة منها لتمكينها كقيادة سياسية :

وكانت البرامج الأكثر تأثيراً في تمكين المرأة كقيادة سياسية من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين حسب المتوسط المرجح:

١. يتم عقد ورش عمل متخصصة في التمكين السياسي للمرأة.
٢. يتم إعداد كوادرنسائية للمشاركة السياسية في المجالس المحلية.
٣. تشجع برامج الجمعية على ممارسة العمل السياسي للمرأة
٤. تشجيع مشاركة المرأة في منظمات المجتمع المدني .
٥. تنمية وعي المرأة بالثقافة الحقوقية.
٦. تدريب القيادات النسائية من الجمعيات الأهلية .
٧. توهل الجمعية المرأة لشغل مناصب برلمانية .
٨. تقوم الجمعية ببناء القدرات المؤسسية للجمعيات النسائية.
٩. تشارك الجمعية في تعديل القوانين المعنية بشؤون المرأة .

ب- جدول رقم (٨) يوضح آراء المرأة حول البرامج التي تقدم من خلال الجمعية وتعمل على تمكين المرأة كقيادة

سياسية:

الترتيب	متوسط ليكرت	المتوسط المرحج بالأوزان	مجموع الدرجات	غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق		العبارة
				%	ك	%	ك	%	ك	
٥	١.٢	٦٤.٠	١٢٨	٢١%	٢٣	٣٧%	٤٠	٤١%	٤٤	تشجع برامج الجمعية على ممارسة العمل السياسي للمرأة
٩.٥	١.٠	٥٢.٠	١٠٤	٣٦%	٣٩	٣٠%	٣٢	٣٤%	٣٦	تؤهل الجمعية المرأة لشغل مناصب برلمانية .
١٦	٠.٣	١٥.٠	٣٠	٨٠%	٨٦	١١%	١٢	٨%	٩	دعم مشاركة المرأة من خلال زيادة نسبة تمثيلها في مواقع اتخاذ القرار.
١٤	٠.٣	١٧.٥	٣٥	٧٩%	٨٤	١٠%	١١	١١%	١٢	تدعم الجمعية تمثيل المرأة في المناصب الحكومية العليا.
٧.٥	١.١	٥٧.٥	١١٥	٣٦%	٣٨	٢١%	٢٣	٤٣%	٤٦	تشجيع مشاركة المرأة في الانتخابات (التصويت والترشيح).
٧.٥	١.١	٥٧.٥	١١٥	٢٩%	٣١	٣٥%	٣٧	٣٦%	٣٩	تشجيع مشاركة المرأة في منظمات المجتمع المدني .
١١	٠.٦	٣٤.٥	٦٩	٥٨%	٦٢	٢٠%	٢١	٢٢%	٢٤	تساعد الجمعية على تمكين المرأة من التمثيل الحقيقي في مواقع اتخاذ القرار.
١٥	٠.٣	١٦.٠	٣٢	٧٧%	٨٢	١٧%	١٨	٧%	٧	هناك متابعة للتأكد من عائد برامج التمكين السياسي للمرأة .

## مجلة الخدمة الاجتماعية

١٣	٠.٥	٢٩.	٥٨	٦٣	٦٧	٢١	٢٢	١٧	١٨	٩	تقوم الجمعية ببناء القدرات المؤسسية للجمعيات النسائية.
٢	١.٤	٧٣.	١٤٧	١٣	١٤	٣٦	٣٩	٥٠	٥٤	١٠	يتم عقد ورش عمل متخصصة في التمكين السياسي للمرأة.
٣	١.٣	٦٩.	١٣٩	١٥	١٦	٤٠	٤٣	٤٥	٤٨	١١	يتم إعداد كوادر نسائية للمشاركة السياسية في المجالس المحلية.
٤	١.٢	٦٥.	١٣١	٢٠	٢١	٣٨	٤١	٤٢	٤٥	١٢	تدريب القيادات النسائية من الجمعيات الأهلية .
٦	١.٠	٥٦.	١١٢	٣٩	٤٢	١٧	١٨	٤٤	٤٧	١٣	تقوم الجمعية بتنفيذ دورات تدريبية حول دور المرأة في المشاركة السياسية بالمجتمع.
١	١.٤	٧٦.	١٥٣	٢٣	٢٥	١٠	١١	٦٦	٧١	١٤	تشارك الجمعية في تعديل القوانين المعنية بشئون المرأة .
٩.٥	١.٠	٥٢.	١٠٤	٣٠	٣٢	٤٣	٤٦	٢٧	٢٩	١٥	تنمية وعي المرأة بالثقافة الحقوقية.
١٢	٠.٦	٢٩.	٥٩	٦٤	٦٩	١٦	١٧	٢٠	٢١	١٦	مساعدة المرأة على المشاركة الحزبية.
		٢٥٥	١٥٣١		٧٣		٤٣		٥٥		المجموع
		٣٥.	١٠٧		٤٥.		٢٦.		٣٤		المتوسط
		١٦.	١٠٠		٤٢.		٢٥.		٣٢		النسبة
		٧			٧		٢		٠.١		
١٥٣١											
قوة قياس المحور = $\frac{107 * 2 * 16}{1531} = 44.71\%$											

من الجدول السابق يتضح أن رأي المرأة في البرامج التي تقدم من قبل الجمعية لتمكين المرأة كقيادة سياسية كان ضعيفاً، حيث كانت القوة النسبية للبعد الثالث ٤٤.٧١ % ، ويؤكد على ذلك أن ٣٢.١% من السيدات أجابوا بالموافقة على وجود تلك البرامج داخل الجمعية تستفيد منها المرأة لتمكينها كقيادة سياسية، بينما أجاب ٢٥.٢ % منهم أن تلك



## مجلة الخدمة الاجتماعية

البرامج موجودة داخل الجمعيات إلى حد ما ، في حين أفاد ٤٢.٧١ % منهم بعدم وجود هذه البرامج داخل الجمعيات وعدم استفادة المرأة منها لتمكينها كقيادة سياسية :

وكانت البرامج الأكثر تأثيراً في تمكين المرأة كقيادة سياسية من وجهة نظر السيدات مجتمع العينة :

١. تشارك الجمعية في تعديل القوانين المعنية بشئون المرأة .
٢. يتم عقد ورش عمل متخصصة في التمكين السياسي للمرأة.
٣. يتم إعداد كوادرنسائية للمشاركة السياسية في المجالس المحلية.
٤. تدريب القيادات النسائية من الجمعيات الأهلية .
٥. تشجع برامج الجمعية على ممارسة العمل السياسي للمرأة
٦. تقوم الجمعية بتنفيذ دورات تدريبية حول دور المرأة في المشاركة السياسية بالمجتمع.
٧. تشجيع مشاركة المرأة في منظمات المجتمع المدني .
٨. تشجيع مشاركة المرأة في الانتخابات (التصويت والترشيح).
٩. توهل الجمعية المرأة لشغل مناصب برلمانية .
١٠. تنمية وعي المرأة بالتقافة الحقوقية.

٥. نتائج تتعلق بالبرامج التي تقدم بالجمعية للعمل على التمكين الوظيفي للمرأة:

أ-جدول رقم (٩) يوضح آراء الأخصائيين في البرامج التي تقدمها الجمعية وتعمل على التمكين الوظيفي للمرأة:

م	العبارة	موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		مجموع الدرجات	المتوسط المرجح بالأوزان	متوسط ليكرت	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	تحفز الجمعية المرأة للمشاركة في تمكين زميلاتها كقيادة مهنية بمؤسسات عملهن.	٣	٣%	٢٨	٢٦%	٥	٥%	٣٤	١٧.٠	٠.٩	٤
٢	تعمل الجمعية على	٦	٦%	١١	١٠%	١٩	١٨%	٢٣	١١.٥	٠.٦	٨

مجلة الخدمة الاجتماعية

				%						رفع وعي المرأة بقانون العمل وحقوق المرأة العاملة في المجتمع .	
٧	٠.٨	١٣.٥	٢٧	١٩ %	٢٠	%٥	٥	١٠ %	١١	تعقد الجمعية برامج تعمل على عدم تهيش المرأة في المناصب الإدارية والقيادية	٣
١١	٠.١	٢.٠	٤	٣٠ %	٣٢	%٤	٤	%٠		توفر الجمعية تدريبات لتنمية المهارات الخاصة بتأهيلها للعمل (كالحاسب الآلي)	٤
١	١.٢	٢١.٥	٤٣	%٨	٩	%١٠	١١	١٥ %	١٦	حث المرأة للمشاركة في صنع القرارات في مؤسسة العمل .	٥
٢	١.١	٢٠.٥	٤١	%٨	٩	%١٢	١٣	١٣ %	١٤	توعية المرأة للمطالبة بحقوقها في عدم التمييز في الرواتب بين الرجل والمرأة .	٦
٣	١.١	١٩.٠	٣٨	%٧	٧	%١٩	٢٠	%٨	٩	توفير فرص العمل المناسبة لقدرات ومهارات المرأة وفقاً لظروفها الاجتماعية .	٧

مجلة الخدمة الاجتماعية

٩	٠.٥	٩.٥	١٩	٢١ %	٢٢	%٨	٩	%٥	٥	توعية المرأة بالنظام المتبع في نظام الترقى بالمؤسسات.	٨
١٠	٠.٣	٦.٠	١٢	٢٢ %	٢٤	%١١	١٢	%٠		تشجع الجمعية المرأة أن تكون قدوة داخل مؤسسة العمل.	٩
٦	٠.٨	١٤.٠	٢٨	١٨ %	١٩	%٦	٦	%	١١	تعقد الجمعية لقاءات توعية حول التعامل ضمن فريق عمل واحد.	١٠
٥	٠.٨	١٤.٥	٢٩	١٤ %	١٥	%١٢	١٣	%٧	٨	تحت الجمعية المرأة على الانضباط وفقاً للوائح وقوانين مؤسسات العمل .	١
	٨.٣	١٤٩.٠	٢٩٨		١٨١		١٣٢		٨٣	المجموع	
		١٢.٠	٣٦.٠		١٦.٥		١٢.٠		٧.٥	المتوسط	
		١٦.٧	١٠٠.٠		٤٥.٧		٣٣.٣٣		٢٠.٩	النسبة	
٢٩٨											
قوة قياس المحور = _____ = ٣٧.٦%											
١١*٢*٣٦											

من الجدول السابق يتضح أن رأي الأخصائيين الاجتماعيين في البرامج التي تقدم من قبل الجمعية لتمكين المرأة وظيفياً كان ضعيفاً، حيث كانت القوة النسبية للبعد الرابع ٣٧.٦ % ، ويؤكد على ذلك أن ٢٠.٩٦% من الأخصائيين أجابوا بالموافقة على وجود بعض البرامج داخل الجمعية والتي تستفيد منها المرأة لتمكينها وظيفياً ،

بينما أجاب ٣٣.٣٣ % منهم أن تلك البرامج موجودة داخل الجمعيات وتستفيد منها المرأة إلى حد ما لتمكينها وظيفياً ، في حين أفاد ٤٥.٧١ % منهم بعدم وجود برامج داخل الجمعيات من شأنها تمكين المرأة وظيفياً .

وكانت العبارات الأكثر إيجابية وتأثيراً في التمكين الوظيفي للمرأة من وجهة نظر الاخصائيين حسب المتوسط المرجح:

١. حث المرأة للمشاركة في صنع القرارات في مؤسسة العمل .

٢. توعية المرأة للمطالبة بحقوقها في عدم التمييز في الرواتب بين الرجل والمرأة .

٣. توفير فرص العمل المناسبة لقدرات ومهارات المرأة وفقاً لظروفها الاجتماعية .

٤. تحفز الجمعية المرأة للمشاركة في تمكين زميلاتها كقيادة مهنية بمؤسسات عملهن .

٥. تحث الجمعية المرأة على الانضباط وفقاً للوائح وقوانين مؤسسات العمل .

ب- جدول رقم (١٠) يوضح آراء المرأة حول البرامج التي تقدم بالجمعية وتعمل على التمكين الوظيفي للمرأة:

م	العبارة	موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		المتوسط المرجح	المتوسط	م
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	تحفز الجمعية المرأة للمشاركة في تمكين زميلاتها كقيادة مهنية بمؤسسات عملهن .	٤٥	%	١	%٢٩	٣	%	٣	٤٢	١٢١
٢	تعمل الجمعية على رفع وعي المرأة بقانون العمل وحقوق المرأة العاملة في المجتمع .	٤١	%	٩	%٣٦	٢	%	٣	٣٨	١٢١
٣	تعقد الجمعية برامج تعمل على عدم تهيش المرأة في المناصب الادارية والقيادية	٢٩	%	١	%٢٩	٤	%	٣	٢٧	٨٩
٤	توفر الجمعية تدريبات لتنمية المهارات الخاصة بتأهيلها للعمل (كالحاسب الآلي)	٣٣	%	٨	%١٧	٥	%	١	٣١	٨٤
٥	حث المرأة للمشاركة في صنع القرارات	٢٨	%	٣	%٣٥	٤	%	٣	٢٦	٩٣

## مجلة الخدمة الاجتماعية

		٥		%		٢		%		٧		%		في مؤسسة العمل .		
٤	١.٣	٦٧.	١٣٥	١٨	%	١	٩	٤٤	%	٤	١	٤٧	%	٦	توعية المرأة للمطالبة بحقوقها في عدم التمييز في الرواتب بين الرجل والمرأة .	
٥	١.٣	٦٧.	١٣٤	٢١	%	٢	٢	٤٦	%	٣	٦	٤٩	%	٧	توفير فرص العمل المناسبة لقدرات ومهارات المرأة وفقاً لظروفها الاجتماعية .	
٢	١.٤	٧٥.	١٥٠	١٤	%	١	٥	٥٤	%	٣	٤	٥٨	%	٨	توعية المرأة بالنظام المتبع في نظام الترقى بالمؤسسات .	
٨	١.١	٥٧.	١١٤	٣٤	%	٣	٦	٤٠	%	٢	٨	٤٣	%	٩	تشجيع الجمعية المرأة أن تكون قدوة داخل مؤسسة العمل .	
١	١.٤	٧٦.	١٥٢	١٣	%	١	٤	٥٥	%	٣	٤	٥٩	%	١٠	تعقد الجمعية لقاءات توعية حول التعامل ضمن فريق عمل واحد .	
٣	١.٣	٦٩.	١٣٩	١٦	%	١	٧	٤٦	%	٤	١	٤٩	%	١	١	تحث الجمعية المرأة على الانضباط وفقاً للوائح وقوانين مؤسسات العمل .
	٦٦	١٣٣		٣٢				٤٨								
	٦.٠	٢		٦			٣٧٠	١				٨٣			المجموع	
		١٠٧		٢٩.				٤٣.				٧.٥			المتوسط	
		١٠٠		٢٧.			٣١.٤	٤٠٠				٢٠٠			النسبة	
		٠.٠٠		٧٠			٤	٨٧				٩٦				
١٣٣٢																
قوة قياس المحور = $\frac{11 * 2 * 1.7}{100} = 0.374$ = ٥٦.٨%																
١١*٢*١.٧																

من الجدول السابق يتضح أن رأي المرأة في البرامج التي تقدم من قبل الجمعية لتمكين المرأة وظيفياً كان متوسطاً، حيث كانت القوة النسبية للبعد الرابع ٥٦.٨ % ، ويؤكد على ذلك أن ٢٠.٩٦% من السيدات أجابوا بالموافقة على وجود بعض البرامج داخل الجمعية والتي تستفيد منها المرأة لتمكينها وظيفياً ، بينما أجاب ٣١.٤٤ % منهم أن تلك البرامج موجودة داخل الجمعيات وتستفيد منها المرأة إلى حد ما لتمكينها وظيفياً ، في حين أفاد ٢٧.٧% منهم بعدم وجود برامج داخل الجمعيات من شأنها تمكين المرأة وظيفياً .

وكانت العبارات الأكثر تأثيراً في التمكين الوظيفي للمرأة من وجهة نظر المرأة حسب المتوسط المرجح:

## مجلة الخدمة الاجتماعية

١. تعقد الجمعية لقاءات توعية حول التعامل ضمن فريق عمل واحد.
٢. توعية المرأة بالنظام المتبع في نظام الترقى بالمؤسسات.
٣. تحث الجمعية المرأة على الانضباط وفقاً للوائح وقوانين مؤسسات العمل .
٤. توعية المرأة للمطالبة بحقوقها في عدم التمييز في الرواتب بين الرجل والمرأة .
٥. توفير فرص العمل المناسبة لقدرات ومهارات المرأة وفقاً لظروفها الاجتماعية.

### ٦. نتائج تتعلق بالبرامج التي تقدم بالجمعية في تمكين المرأة كقيادة اجتماعية :

أ- جدول رقم (١١) يوضح آراء الأخصائيين حول دور أخصائي الجماعات في تمكين المرأة كقيادة مجتمعية:

م	العبر ارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الدرجات	المتوسط المرجح بالأوزان	متوسط ليكرت	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	تكوين جماعات لممارسة الأنشطة بما يتناسب مع احتياجات ورغبات المرأة على أساس مرسوم.	١٢	١١%	١١	١٠%	١٣	١٢%	٣٥	١٧.٥	١.٠	١١
٢	تحديد هدف عام لممارسة البرامج والأنشطة وهو تمكين المرأة كقيادة مجتمعية.	١١	١٠%	٢٥	٢٣%	٠	٠%	٤٧	٢٣.٥	١.٣	٥
٣	استخدام أسلوب لعب الدور مع المرأة للتدريب على القيام بالواجبات والمطالبة بالحقوق.	١٩	١٨%	١٢	١١%	٥	٥%	٥٠	٢٥.٠	١.٤	٤
٤	استخدام القصة لإكساب المرأة معارف حول حقوق وواجبات الطفل.	٢٠	١٩%	١٦	١٥%	٠	٠%	٥٦	٢٨.٠	١.٦	٢
٥	استخدام المعسكرات للمساهمة في غرس المسؤولية الاجتماعية للمرأة كقيادة مجتمعية .	٣	٣%	١٧	١٦%	١٦	١٥%	٢٣	١١.٥	٠.٦	١٢
٦	استخدام التمثيل لمساعدة المرأة في	١٢	١١%	٢٢	٢١%	٢	٢%	٤٦	٢٣.٠	١.٣	٦.٥

مجلة الخدمة الاجتماعية

						%		%		التعبير عن مشاعرهما في انتهاك حقوقها
٣	١.٥	٢٧.٥	٥٥	%٠	٠	١٦ %	١٧	١٨ %	١٩	٧ استخدام الأفلام التسجيلية والصور المتحركة في توضيح نماذج السلوك الايجابية للتأكيد على مفاهيم القيادة المجتمعية.
١	١.٨	٣٣.٠	٦٦	%٠	٠	%٦	٦	٢٨ %	٣٠	٨ استخدام المناقشة الجماعية لمساعدة المرأة على اكتساب السلوكيات الخاصة كقيادة مجتمعية .
٨.٥	١.٢	٢١.٠	٤٢	%٦	٦	١٧ %	١٨	١١ %	١٢	٩ المشاركة في مشروعات الخدمة العامة داخل الحي مما يساعد على التأكيد على الواجب نحو المجتمع
٦.٥	١.٣	٢٣.٠	٤٦	%٧	٨	%٩	١٠	١٧ %	١٨	١٠ استخدام الندوات وحلقات المناقشة كوسيلة لتدريب المرأة على التعبير عن الرأي والحوار
١٠	١.٠	١٨.٥	٣٧	%٩	١٠	١٤ %	١٥	١٠ %	١١	١١ مساعدة أعضاء الجماعات من السيدات في تصميم مجلات الحائط التي توضح مفهوم حقوق وواجبات المرأة كقيادة مجتمعية
٨.٥	١.٢	٢١.٠	٤٢	%٣	٣	٢٢ %	٢٤	%٨	٩	١٢ تصحيح الآراء والافكار الخاطئة وتزويد المرأة بقدر من المعلومات والمعارف حول حقوقها وواجباتها من خلال البرامج الثقافية.
١٥.١	٢٧٢.٥	٩٠.٨	٥٤٥		٦٠		١٩٣		١٧٦	المجموع
			٣٥.٨		٥.٠		١٦.١		١٤.٧	المتوسط
			١٠٠		١٤		٤٥		٤١	النسبة
٥٤٥										

قوة قياس المحور = \_\_\_\_\_ = ٦٣.٠٧%

١٢\*٢\*٣٦

من الجدول السابق يتضح أن رأي الأخصائيين الاجتماعيين حول دور الأخصائيين الاجتماعيين في تمكين المرأة كقيادة اجتماعية كان متوسطاً، حيث كانت القوة النسبية للبعد ٦٣.٠٧ % ، ويؤكد على ذلك أن ٤١% من الأخصائيين أجابوا بالموافقة على صوح دور طريقة خدمة الجماعة في تمكين المرأة ، بينما أفاد ٤٥ % منهم أن طريقة خدمة الجماعة تقوم بدورها في تمكين المرأة كقيادة مجتمعية إلى حد ما ، في حين أفاد ١٤ % منهم بعدم وضوح دور طريق دور طريقة خدمة الجماعة في تمكين المرأة كقيادة مجتمعية.

وكانت العبارات الأكثر تأثيراً في تمكين المرأة كقيادة اجتماعية حسب المتوسط المرجح:

١. استخدام المناقشة الجماعية لمساعدة المرأة على اكتساب السلوكيات الخاصة كقيادة مجتمعية .
٢. استخدام القصة لإكساب المرأة معارف حول حقوق وواجبات الطفل.
٣. استخدام الأفلام التسجيلية والصور المتحركة في توضيح نماذج السلوك الايجابية للتأكيد على مفاهيم القيادة المجتمعية.
٤. استخدام أسلوب لعب الدور مع المرأة للتدريب على القيام بالواجبات والمطالبة بالحقوق.
٥. تحديد هدف عام لممارسة البرامج والأنشطة وهو تمكين المرأة كقيادة مجتمعية.
٦. استخدام التمثيل لمساعدة المرأة في التعبير عن مشاعرها في انتهاك حقوقها
٧. استخدام الندوات وحلقات المناقشة كوسيلة لتدريب المرأة على التعبير عن الرأي والحوار

ب- جدول رقم (١٢) يوضح آراء المرأة حول دور أخصائي الجماعات في تمكين المرأة كقيادة اجتماعية:

م	العبار	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الدرجات	المتوسط المرجح بالأوزان	المتوسط ليكرت
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	تكوين جماعات المرأة لممارسة الأنشطة بما يتناسب مع احتياجات	٨٨	٨٢ %	١٢	١١ %	٧	٧ %	١٨٨	٩٤.٠	١.٨
										٢



مجلة الخدمة الاجتماعية

										ورغبات المرأة
٤	١.٦	٨٤.٠	١٦٨	%٦	٦	٣٢ %	٣٤	٦٣ %	٦٧	٢ تحديد هدف عام لممارسة البرامج والأنشطة وعرضه على السيدات وهو تمكين المرأة كقيادة مجتمعية.
٧	١.٥	٨٠.٥	١٦١	%٠	٠	٥٠ %	٥٣	٥٠ %	٥٤	٣ استخدام أسلوب لعب الدور مع المرأة للتدريب على القيام بالواجبات والمطالبة بالحقوق.
٥.٥	١.٥	٨١.٥	١٦٣	١٤ %	١٥	٢٠ %	٢١	٦٦ %	٧١	٤ استخدام القصة لإكساب المرأة معارف حول حقوق وواجبات الطفل.
١٢	٠.٥	٢٥.٥	٥١	٦٣ %	٦٧	٢٧ %	٢٩	١٠ %	١١	٥ استخدام المعسكرات للمساهمة في غرس المسؤولية الاجتماعية للمرأة كقيادة مجتمعية .
١٠	١.٣	٧٠.٥	١٤١	%٩	١٠	٥٠ %	٥٣	٤١ %	٤٤	٦ استخدام التمثيل لمساعدة المرأة في التعبير عن مشاعرها في انتهاك حقوقها
٨	١.٤	٧٤.٥	١٤٩	%٠		٦١ %	٦٥	٣٩ %	٤٢	٧ استخدام الأفلام التسجيلية والصور المتحركة في توضيح نماذج السلوك الايجابية للتأكيد على مفاهيم القيادة المجتمعية.
١	١.٨	٩٧.٠	١٩٤	%٠		١٩ %	٢٠	٨١ %	٨٧	٨ استخدام المناقشة الجماعية لمساعدة المرأة على اكتساب السلوكيات الخاصة كقيادة مجتمعية .

مجلة الخدمة الاجتماعية

٩	١.٤	٧٢.٥	١٤٥	٢١ %	٢٣	٢١ %	٢٣	٥٧ %	٦١	المشاركة في مشروعات الخدمة العامة داخل الحي مما يساعد على التأكيد على الواجب نحو المجتمع	٩
٣	١.٦	٨٥.٠	١٧٠	٦ %	٦	٣٠ %	٣٢	٦٤ %	٦٩	استخدام الندوات وحلقات المناقشة كوسيلة لتدريب المرأة على التعبير عن الرأي والحوار	١٠
١١	١.٢	٦٦.٠	١٣٢	١١ %	١٢	٥٤ %	٥٨	٣٥ %	٣٧	مساعدة أعضاء الجماعات من السيدات في تصميم مجلات الحائط التي توضح مفهوم حقوق وواجبات المرأة كقيادة مجتمعية	١ ١
٥.٥	١.٥	٨١.٥	١٦٣	٩ %	١٠	٢٩ %	٣١	٦٢ %	٦٦	تصحيح الآراء والافكار الخاطئة وتزويد المرأة بقدر من المعلومات والمعارف حول حقوقها وواجباتها من خلال البرامج الثقافية.	١ ٢
		٢٧٧. ٠	١٦٦ ٢		١٥ ٦		٤٣ ١		٦٩ ٧	المجموع	
		٣٥.٧	١٠.٧		١٣. ٠		٣٥. ٩		٥٨. ١	المتوسط	
		١٦.٧	١٠٠. ٠٠		١٢. ١٥		٣٣. ٥٧		٥٤. ٢٨	النسبة	
١٦٦٢											
قوة قياس المحور = _____ = ٦٤.٧ %											
١٢*٢*١٠.٧											

من الجدول السابق يتضح أن رأي المرأة في دور الأخصائي الاجتماعي في تمكينها كقيادة اجتماعية كان متوسطاً، حيث كانت القوة النسبية للبعد ٦٤.٧ % ، ويؤكد على ذلك أن ٥٤.٢٨% من السيدات أجابوا بالموافقة على وضوح دور الأخصائي الاجتماعي في تمكين المرأة ، بينما أفاد ٣٣.٥٧ % منهم أن الأخصائي الاجتماعي يقوم بدوره في تمكين المرأة كقيادة مجتمعية إلى حد ما ، في حين أفاد ١٢.١٥ % منهم بعدم وضوح دور طريق دور الأخصائي الاجتماعي في تمكين المرأة كقيادة اجتماعية داخل الجمعية.

وكانت العبارات الدالة على دور الأخصائي الاجتماعي في تمكين المرأة كقيادة اجتماعية من وجهة نظر السيدات:

١. استخدام المناقشة الجماعية لمساعدة المرأة على اكتساب السلوكيات الخاصة كقيادة مجتمعية .
٢. تكوين جماعات المرأة لممارسة الأنشطة بما يتناسب مع احتياجات ورغبات المرأة
٣. استخدام الندوات وحلقات المناقشة كوسيلة لتدريب المرأة على التعبير عن الرأي والحوار
٤. تحديد هدف عام لممارسة البرامج والأنشطة وعرضه على السيدات وهو تمكين المرأة كقيادة مجتمعية.
٥. استخدام القصة لإكساب المرأة معارف حول حقوق وواجبات الطفل.
٦. تصحيح الآراء والأفكار الخاطئة وتزويد المرأة بقدر من المعلومات والمعارف حول حقوقها وواجباتها من خلال البرامج الثقافية.

٧. نتائج تتعلق بتكنيكات خدمة الجماعة التي يستخدمها الأخصائيون الاجتماعيون لتمكين المرأة كقيادة مجتمعية:

أ- جدول رقم (١٣) يوضح آراء الأخصائيين حول استخدام تكنيكات خدمة الجماعة لتمكين المرأة كقيادة مجتمعية:

م	العبارات	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الدرجات	المتوسط المرجح بالأوزان	متوسط ليكرت	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	المناقشة الجماعية	٢٧	٢٥%	٩	٨%	٠	٠%	٦٣	٣١.٥	١.٨	٧
٢	الندوات	٣٢	٣٠%	٤	٤%	٠	٠%	٦٨	٣٤.٠	١.٩	١
٣	المحاضرات	١٩	١٨%	١١	١٠%	٦	٦%	٤٩	٢٤.٥	١.٤	٤
٤	المعسكرات	٢	٢%	٧	٧%	٢٧	٢٥%	١١	٥.٥	٠.٣	٩

## مجلة الخدمة الاجتماعية

٥	١٠	١٨٠	٣٦	%١٢	١٣	%٩	١٠	%١٢	١٣	الرحلات	٥
٦	٠.٨	١٤.٥	٢٩	%١٦	١٧	%٨	٩	%٩	١٠	لعب الدور	٦
٨	٠.٤	٦.٥	١٣	%٢٦	٢٨	%٣	٣	%٥	٥	التمثيل المسرحي	٧
٢	١.٩	٣٣.٥	٦٧	%٠	٠	%٥	٥	%٢٩	٣١	الافلام	٨
٣	١.٦	٢٨.٥	٥٧	%٠	٠	%١٤	١٥	%٢٠	٢١	القصة	٩
			٣٩٣		٩١		٧٣		١٦	المجموع	
	١٠.٩	١٩٦.٥							٠	وع	
			٣٦.٠		١٠.١		٨.١		١٧	المتوسط	
									.٨	ط	
			١٠٠٠٠		٢٨.٠٩		٢٢.٥٣		٤٩	النسبة	
			٠						.٣	ة	
									٨		
٣٩٣											
قوة قياس المحور = _____ = %٦٠.٦٤											
٩*٢*٣٦											

من الجدول السابق يتضح أن الأخصائي الاجتماعي يستخدم تكنيكات خدمة الجماعة للعمل على تمكين المرأة كقيادة مجتمعية كان متوسطاً، حيث كانت القوة النسبية للبعد ٦٠.٦٤ % ، ويؤكد على ذلك أن ٤٩.٣٨ % من الأخصائيين أجابوا بالموافقة على استخدام الأخصائيين تكنيكات خدمة الجماعة سعياً لتمكين المرأة ، بينما أفاد ٢٢.٥٣ % أن الأخصائيين الاجتماعيين يستخدمون في عملهم تكنيكات خدمة الجماعة في تمكين المرأة كقيادة مجتمعية إلى حد ما ، في حين أفاد ٢٨.٠٩ % منهم بعدم استخدام الأخصائي الاجتماعي مثل هذه التكنيكات في تمكين المرأة كقيادة مجتمعية داخل الجمعية.

وكانت العبارات الدالة على استخدام الأخصائي الاجتماعي لتكنيكات خدمة الجماعة في تمكين المرأة كقيادة مجتمعية:

\* المحاضرات

\* القصة

\* الافلام

\* الندوات

\* الرحلات

## مجلة الخدمة الاجتماعية

\* لعب الدور      \* المناقشة الجماعية      \* التمثيل المسرحي      \* المعسكرات

ب- جدول رقم (١٣) يوضح آراء المرأة في التكنيكات التي يستخدمها الأخصائي الاجتماعي لتمكين المرأة كقيادة مجتمعية:

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الدرجات	المتوسط المرجح بالأوزان	متوسط ليكرت	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	المناقشة الجماعية	٤٩	٤٦%	٣١	٢٩%	٢٧	٢٥%	١٢٩	٦٤.٥	١.٢	٦
٢	الندوات	٥٧	٥٣%	٤٣	٤٠%	٧	٧%	١٥٧	٧٨.٥	١.٥	٣.٥
٣	المحاضرات	٤٦	٤٣%	٦١	٥٧%	٠	٠%	١٥٣	٧٦.٥	١.٤	٥
٤	المعسكرات	١٢	١١%	١٩	١٨%	٧٦	٧١%	٤٣	٢١.٥	٠.٤	٩
٥	الرحلات	٢٦	٢٤%	٢٨	٢٦%	٥٣	٥٠%	٨٠	٤٠.٠	٠.٧	٨
٦	لعب الدور	٦١	٥٧%	٣٥	٣٣%	١١	١٠%	١٥٧	٧٨.٥	١.٥	٣.٥
٧	التمثيل المسرحي	٤٣	٤٠%	٢٩	٢٧%	٣٥	٣٣%	١١٥	٥٧.٥	١.١	٧
٨	الافلام	٧٤	٦٩%	٣٣	٣١%	٠	٠%	١٨١	٩٠.٥	١.٧	١
٩	القصة	٨٤	٧٩%	٠	٠%	٢٣	٢١%	١٦٨	٨٤.٠	١.٦	٢
	المجموع	٤٥		٢٧		٢٣		١١٨٣	٥٩١.٥	١.١	

## مجلة الخدمة الاجتماعية

	١				٢		٩		٢	وع
					٢٥.		٣١.		٥٠.	المتوسط
	١.٠	٥٣.٥	١٠٧.٠		٨		٠		٢	ط
					٢٤.		٢٨.		٤٦.	النسبة
			١٠٠.٠٠		٠٩		٩٧		٩٤	ة
١١٨٣										
قوة قياس المحور = _____ = ٦١.٤٢%										
٩*٢*١٠٧										

من الجدول السابق يتضح أن المرأة ترى أن الأخصائي الاجتماعي يستخدم تكتيكات خدمة الجماعة للعمل على تمكين المرأة كقيادة مجتمعية كان متوسطاً، حيث كانت القوة النسبية للبعد ٦١.٤٢ % ، ويؤكد على ذلك أن ٤٦.٩٤% من السيدات أجابوا بالموافقة على استخدام الاخصائيين تكتيكات خدمة الجماعة سعياً لتمكين المرأة ، بينما أفاد ٢٨.٩٧% أن الأخصائيين الاجتماعيين يستخدمون في عملهم تكتيكات خدمة الجماعة في تمكين المرأة كقيادة مجتمعية إلى حد ما ، في حين أفاد ٢٤.٠٩% منهم بعدم استخدام الأخصائي الاجتماعي مثل هذه التكتيكات في تمكين المرأة كقيادة مجتمعية داخل الجمعية.

وكانت العبارات الدالة على استخدام الأخصائي الاجتماعي لتكتيكات خدمة الجماعة في تمكين المرأة كقيادة مجتمعية من وجهة نظر المرأة

- |                   |           |             |                     |
|-------------------|-----------|-------------|---------------------|
| * الأفلام         | * الندوات | * لعب الدور | * المحاضرات         |
| * القصة           | * الرحلات | * المعسكرات | * المناقشة الجماعية |
| * التمثيل المسرحي |           |             |                     |

٨. نتائج تتعلق بأدوار أخصائي خدمة الجماعة التي يستخدمها الأخصائيون الاجتماعيون لتمكين المرأة كقيادة مجتمعية:

أ- جدول رقم (١٤) يوضح آراء الأخصائيين حول الأدوار المهنية لأخصائي الجماعات في تمكين المرأة كقيادة

مجتمعية:

م	العبار	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع	المتوسط	المتوسط
		ك	%	ك	%	ك	%			
	م							ع	سط	سط
	م							الدرج	ليكر	المرج
	م							ات	ت	ح

مجلة الخدمة الاجتماعية

		بالأوزان									
١	١.٦	٢٨.٥	٥٧	%٠	٠	١٩	٧	٦٩	٢٥	المساعد	١
٢	١.٥	٢٧.٥	٥٥	%٠	٠	٤٧	١٧	٥٣	١٩	الممكن	٢
٣	١.٥	٢٦.٥	٥٣	%٠	٠	٥٣	١٩	٤٧	١٧	المستشير	٣
٦.٥	١.١	٢٠.٥	٤١	٣١	١١	٢٥	٩	٤٤	١٦	المطالب	٤
٨	١.٠	١٨.٠	٣٦	٣٦	١٣	٢٨	١٠	٣٦	١٣	المدافع	٥
٤	١.٣	٢٤.٠	٤٨	%٠	٠	٦٧	٢٤	٣٣	١٢	المرشد	٦
٦.٥	١.١	٢٠.٥	٤١	٧٨	٢٨	%٨	٣	٥٣	١٩	المعالج	٧
١٠	٠.٨	١٤.٥	٢٩	%٠	٠	١٤	٥	٣٣	١٢	الخبير	٨
٥	١.٣	٢٣.٥	٤٧	%٠	٠	٤٢	١٥	٤٤	١٦	الوسيط	٩
٩	١.٠	١٧.٥	٣٥	٣٦	١٣	٣١	١١	٣٣	١٢	المخطط	١٠
٩.٦	١٧	١١٥	٣٤٦		٦٥		١٢٠		١٦١	المجموع	
			٣٤.٦		٦.٥		١٢.٠		١٦.١	المتوسط	
					١٨.٠		٣٣.٠		٤٤.٧٢	النسبة	
					٠.٦		٣٣				
٣٤٦.٠											

## مجلة الخدمة الاجتماعية

قوة قياس المحور = \_\_\_\_\_ = ٤٨.١%

١٠\*٢\*٣٦

من الجدول السابق يتضح أن الأخصائي الاجتماعي يستخدم أدوار أخصائي خدمة الجماعة للعمل على تمكين المرأة كقيادة مجتمعية كان ضعيفاً، حيث كانت القوة النسبية للبعد ٤٨.١% ، ويؤكد على ذلك أن ٤٤.٧٢% من الأخصائيين أجابوا بالموافقة على استخدام الاخصائيين أدوار أخصائي خدمة الجماعة سعياً لتمكين المرأة ، بينما أفاد ٣٣.٣٣% أن الأخصائيين الاجتماعيين يستخدمون في عملهم أدوار أخصائي خدمة الجماعة في تمكين المرأة كقيادة مجتمعية إلى حد ما ، في حين أفاد ١٨.٠٦% منهم بعدم استخدام الأخصائي الاجتماعي مثل هذه الأدوار في تمكين المرأة كقيادة مجتمعية داخل الجمعية.

وكانت ترتيب أهم أدوار أخصائي خدمة الجماعة كالتالي لمساعدة المرأة في تمكينها كقيادة مجتمعية:

١. المساعد . ٢. الممكن . ٣. المستشير . ٤. المرشد . ٥. الوسيط

ب- جدول رقم (١٥) يوضح آراء المرأة في أدوار الأخصائي الاجتماعي لتمكين المرأة كقيادة مجتمعية:

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		المتوسط المرجح مجموع الدرجات	المتوسط المرجح مجموع الدرجات	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	المساعد	٧٧	%	٢٦	%	٤	%	١٨٠	٩٠.٠	١
٢	الممكن	٣٢	%	٣٩	%	٣٦	%	١٠٣	٥١.٥	٩
٣	المستشير	٢٩	%	٤٤	%	٣٤	%	١٠٢	٥١.٠	١٠
٤	المطالب	٥٤	%	٢١	%	٣٢	%	١٢٩	٦٤.٥	٥
٥	المدافع	٦٣	%	١٧	%	٢٧	%	١٤٣	٧١.٥	٣



## مجلة الخدمة الاجتماعية

٦	المرشد	٤٣	%	٢٦	%	٢٤	%	٣٨	%	٣٦	١١٢	٥٦.٠	١.٠	٧
٧	المعالج	٥١	%	٣١	%	٢٩	%	٢٥	%	٢٣	١٣٣	٦٦.٥	١.٢	٤
٨	الخبير	٣٨	%	٤٢	%	٣٩	%	٢٧	%	٢٥	١١٨	٥٩.٠	١.١	٦
٩	الوسيط	٤١	%	٢٥	%	٢٣	%	٤١	%	٣٨	١٠٧	٥٣.٥	١.٠	٨
١٠	المخطط	٦٩	%	٢٩	%	٢٧	%	٣٨	%	٣٦	١٦٧	٨٣.٥	١.٦	٢
المجموع		٤٩٧		٣٠٠				٣٠.٢			١٢٩٤	٢١٥.		
المتوسط		٤٩.٧		٣٠.٠				٣٠.٢			١٠٩.	٧		
النسبة		٤٥.٠		٢٨.٠				٢٧.٠			١٠٠.	٠		
١٢٩٤														
قوة قياس المحور = _____ = ٦٠.٥%														
١.٠ * ٢ * ١.٧														

من الجدول السابق يتضح أن وجهة نظر المرأة في أدوار أخصائي خدمة الجماعة للعمل على تمكين المرأة كقيادة مجتمعية كان متوسطاً، حيث كانت القوة النسبية للبعد ٦٠.٥% ، ويؤكد على ذلك أن ٤٥% من السيدات أجابوا بالموافقة على استخدام الأخصائيين تلك الأدوار سعياً لتمكين المرأة ، بينما أفاد ٢٨% من السيدات أن الأخصائيين الاجتماعيين يستخدمون في عملهم أدوار أخصائي خدمة الجماعة في تمكين المرأة كقيادة مجتمعية إلى حد ما ، في حين أفاد ٢٧% منهن بعدم استخدام الأخصائي الاجتماعي مثل هذه الأدوار في تمكين المرأة كقيادة مجتمعية داخل الجمعية.

وكانت ترتيب أهم أدوار أخصائي خدمة الجماعة كالتالي لمساعدة المرأة في تمكينها كقيادة مجتمعية:

١. المساعد .
٢. المخطط .
٣. المدافع .
٤. المعالج .
٥. المطالب .

٩. جدول رقم (١٤) نتائج تتعلق بأراء الأخصائيين الاجتماعيين حول النظريات والنماذج التي يستند إليها في خدمة

الجماعة لتمكين المرأة كقيادة مجتمعية

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الدرجات	المتوسط المرجح بالأوزان	متوسط ليكرت	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	النموذج المعرفي	٩	%٨	١٨	%١٧	٩	%٨	٣٦	١٢.٠	١.٠	٣
٢	نموذج التعديل السلوكي	١	%١	٢٢	%٢١	١٣	%١٢	٢٤	٨.٠	٠.٧	٥
٣	نظرية الاتصال	٦	%٦	١٩	%١٨	١١	%١٠	٣١	١٠.٣	٠.٩	٤
٤	نظرية الجماعة الصغيرة	١٢	%١١	١٦	%١٥	٨	%٧	٤٠	١٣.٣	١.١	٢
٥	نموذج ثقافة الأقران الإيجابية	١٩	%١٨	١١	%١٠	٦	%٦	٤٩	١٦.٣	١.٤	١
٦	نظريات التعلم		%٠	٩	%٨	٢٧	%٢٥	٩	٣.٠	٠.٣	٦
٧	نظرية النسق		%٠	٥	%٥	٣١	%٢٩	٥	١.٧	٠.١	٧
المجموع		٤٧	%٤٤	١٠٠	%٩٣	١٠٥	%٩٨	١٩٤	٣٢.٣		
المتوسط		٦.٧		١٤.٣		١٥.٠		٣٦.٠	١٢.٠		
النسبة		١٨.٦٥		٣٩.٦٨		٤١.٦٧		١٠٠.٠٠	١٦.٧		
١٩٤											
قوة قياس المحور = $\frac{194}{36 \times 7} = 38.49\%$											

من الجدول السابق يتضح أن وجهة نظر الأخصائيين في مدى استخدام نماذج ونظريات خدمة الجماعة للعمل على تمكين المرأة كقيادة مجتمعية كان ضعيفاً، حيث كانت القوة النسبية للبعد ٣٨.٤٩% ، ويؤكد على ذلك أن ١٨.٦٥% من الأخصائيين أجابوا بالموافقة على استخدامهم تلك النماذج والنظريات في خدمة الجماعة سعياً لتمكين المرأة ، بينما أفاد ٣٩.٦٨% من الأخصائيين الاجتماعيين يستخدمون في عملهم نماذج ونظريات خدمة الجماعة في تمكين المرأة كقيادة مجتمعية إلى حد ما ، في حين أفاد ٤١.٦٧% منهن بعدم استخدام الأخصائيين الاجتماعيين مثل هذه النماذج والنظريات في تمكين المرأة كقيادة مجتمعية داخل الجمعية.

وكانت ترتيب أهم النماذج والنظريات في خدمة الجماعة كالتالي لتمكين المرأة كقيادة مجتمعية:

١. نموذج ثقافة الأقران الإيجابية .
٢. نظرية الجماعة الصغيرة.
٣. النموذج المعرفي.
٤. نظرية الاتصال.
٤. نظرية التعديل السلوكي.
٥. نظرية التعلم .
٦. نظرية النسق

## مجلة الخدمة الاجتماعية

١٠. جدول رقم (١٥) نتائج تتعلق بآراء الأخصائيين الاجتماعيين حول الاستراتيجيات المهنية التي يجب استخدامها  
 ببرنامج خدمة الجماعة لتمكين المرأة كقيادة مجتمعية

م	العبار ة	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الدرجات	المتوس ط المرجح بالأوزان	متوس ط ليكر ت	الترتيب ب
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	استراتيجية إعادة البناء المعرفي.	١٠	٢٨%	٥	١٤%	٢١	٥٨%	٢٥	٨.٣	٠.٧	٨
٢	استراتيجية التشجيع	٢٥	٦٩%	١١	٣١%	٠	٠%	٦١	٢٠.٣	١.٧	١
٣	استراتيجية التعاون	١٢	٣٣%	١٦	٤٤%	٨	٢٢%	٤٠	١٣.٣	١.١	٧
٤	استراتيجية المشاركة	٢١	٥٨%	٩	٢٥%	٦	١٧%	٥١	١٧.٠	١.٤	٢
٥	استراتيجية الاقناع	١٢	٣٣%	١٧	٤٧%	٧	١٩%	٤١	١٣.٧	١.١	٦
٦	استراتيجية إعادة صياغة المعايير التنفيذية.	١٣	٣٦%	١٦	٤٤%	٧	١٩%	٤٢	١٤.٠	١.٢	٥
٧	استراتيجية التدخل باستخدام البرنامج	١٢	٣٣%	١٩	٤٤%	٥	١٤%	٤٣	١٤.٣	١.٢	٤
٨	استراتيجية تدعيم المسئولية	١٧	٤٧%	١١	٣١%	٨	٢٢%	٤٥	١٥.٠	١.٣	٣

## مجلة الخدمة الاجتماعية

		٥٨.٠	٣٤٨		٦٢		١٠٤		١٢٢	المجموع
		١٢.٠	٣٦		٧.٧٥		١٣		١٥.٢	المتوسط
		١٦.٧	١٠٠.٠		٢١.٥		٣٦.١		٤٢.٣	النسبة
٣٤٨										
قوة قياس المحور = _____ = ٦٠.٤٢%										
٨*٢*٣٦										

من الجدول السابق يتضح أن آراء الأخصائيين حول الاستراتيجيات المهنية التي يجب استخدامها ببرامج خدمة الجماعة لتمكين المرأة كقيادة مجتمعية كان متوسطا ، حيث كانت القوة النسبية ٦٠.٤٢ % ، ويؤكد على ذلك أن ٤٢.٣٦% من الأخصائيين أجابوا باستخدام تلك الاستراتيجيات ، بينما أجاب ٣٦.١١ % منهم أنهم يستخدموها في برامج خدمة الجماعة إلى حد ما ، في حين أجاب ٢١.٥٣ % منهم بلا على نفس العبارات.

وكان الترتيب الأكثر ايجابية وتأثيرا في آراء الأخصائيين حول الاستراتيجيات المهنية التي يجب استخدامها ببرامج خدمة الجماعة لتمكين المرأة كقيادة مجتمعية:

١. استراتيجية التشجيع .
٢. استراتيجية المشاركة .
٣. استراتيجية تدعيم المسؤولية .
٤. استراتيجية التدخل باستخدام البرنامج.
٥. استراتيجية إعادة صياغة المعايير التثقيفية.
٦. استراتيجية الاقناع
٧. استراتيجية التعاون
٨. استراتيجية إعادة البناء المعرفي.

سابعاً : النتائج العامة للدراسة :

جدول رقم (١٦) يوضح النتائج الخاصة براء الاخصائيين الاجتماعيين والمرأة بالأبعاد الأساسية لأداة الدراسة:

البعـد	إجمالي درجات البعد	المتوسط المرجح بالأوزان	مقياس ليكرت	قوة قياس البعد
١. ( أ ) آراء الأخصائيين حول البرامج التي تقدم بالجمعية لتمكين المرأة كقيادة أسرية	٧٧٧	٣٨٨.٥	٢١.٨٥	٥٩.٩ %
١. (ب) رأي المرأة حول البرامج التي تقدم من قبل الجمعية لتمكين المرأة كقيادة أسرية	٢٣.٤	١٢٥٢.٠	٢٥.٠٤	٥٩.٨ %
٢. ( أ ) آراء الأخصائيين حول البرامج التي تقدم بالجمعية لتمكين المرأة كقيادة إجتماعية	١٩.٠	١١٤.٢	٦٨٥	٥٠.١٠ %
٢. ( ب ) رأي المرأة حول البرامج التي تقدم من قبل الجمعية لتمكين المرأة كقيادة إجتماعية	٢٩.٤	١٥٧٢.٥	٣١٤.٥	٧٧.٣ %
٣. ( أ ) آراء الأخصائيين حول البرامج التي تقدم بالجمعية لتمكين المرأة كقيادة سياسية	٦١٤	١٠٢.٣	١٧.١	٥٣.٢٩
٣. (ب) رأي المرأة حول البرامج التي تقدم بالجمعية لتمكين المرأة كقيادة سياسية	١٥٣.١	٧٦٥.٥	١٤.٣	٤٤.٧١
٤. ( أ ) آراء الأخصائيين حول البرامج التي تقدم بالجمعية للتمكين الوظيفي للمرأة	٢٩٨	١٤٩.٠	٨.٣	٦.٣٧
٤. (ب) رأي المرأة حول البرامج التي تقدم بالجمعية للتمكين الوظيفي للمرأة	١٣٣.٢	٦٦٦.٠	١٢.٤	٥٦.٩
٥. ( أ ) آراء الأخصائيين حول دور أخصائي خدمة الجماعة لتمكين المرأة كقيادة مجتمعية	٥٤٥	٥.٢٧٢	١٥.٥	٦٣.٠٧
٥. (ب) رأي المرأة حول دور أخصائي خدمة الجماعة لتمكين المرأة كقيادة مجتمعية	١٦٦.٢	٢٧٧	١٥.٥	٦٤.٧
٦. (أ) آراء الأخصائيين حول التكنيكات المستخدمة للتمكين المرأة	٣٩٣	١٩٦.٥	١٠.٩	٦٠.٦٤

## مجلة الخدمة الاجتماعية

٦١.٤٢	١١. ١	٥٩١.٥	١١٨ ٣	٦. (ب) رأي المرأة حول التكنيكات المستخدمة لتمكين المرأة
٤٨.١	٩.٦	١٧٣	٣٤٦	٧. (أ) آراء الأخصائيين حول الأدوار المهنية لأخصائي الجماعات في تمكين المرأة كقيادة مجتمعية
٦٠.٥	.١٢ ١	٧.٢١٥	١٢٩ ٤	٧. (ب) آراء المرأة حول الأدوار المهنية لأخصائي الجماعات في تمكين المرأة كقيادة مجتمعية
٣٨.٤٩	٥.٤	٩٧	١٩٤	٨. آراء الأخصائيين حول النظريات والنماذج المهنية التي يجب أن تستند إليها طريقة خدمة الجماعة لتمكين المرأة كقيادة مجتمعية
٤٢.٦٠	٩.٧	١٧٤.٠	٣٤٨	٩. آراء الأخصائيين حول الاستراتيجيات المهنية التي يجب أن يستخدمها أخصائي طريقة خدمة الجماعة لتمكين المرأة كقيادة مجتمعية

في ضوء عرض نتائج الأبعاد الأساسية بالجدول السابق تؤكد النتائج الإحصائية للدراسة على أن :-

١. مستوى تمكين المرأة كقيادة أسرية كان متوسطاً من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين والمرأة .
٢. مستوى تمكين المرأة كقيادة اجتماعية كان متوسطاً من وجهة نظر الأخصائيين بينما كان قويا من وجهة نظر المرأة .
٣. مستوى تمكين المرأة كقيادة سياسية كان ضعيفاً من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين والمرأة .
٤. مستوى التمكين الوظيفي للمرأة كان ضعيفاً من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين ومتوسطاً من وجهة نظر والمرأة .
٥. وضوح دور أخصائي خدمة الجماعة لتمكين المرأة كقيادة مجتمعية متوسطاً من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين والمرأة لتمكين المرأة كقيادة مجتمعية .
٦. مستوى وضوح التكنيكات التي يعمل بها أخصائي خدمة الجماعة داخل الجمعيات كانت متوسطة من وجهة نظر الأخصائيين والمرأة لتمكين المرأة كقيادة مجتمعية.
٧. مستوى وضوح الادوار المهنية لأخصائي خدمة الجماعة كان متوسطاً بالنسبة للمرأة بينما أفاد الأخصائيين أن دورهم كأخصائي خدمة الجماعة (مساعد.ممكن.مستشير....الخ)، يقومون به ولكن بشكل ضعيفاً داخل الجمعيات لتمكين المرأة كقيادة مجتمعية.

٨. أكد الأخصائيون أن النظريات والنماذج التي يجب أن تستند عليها خدمة الجماعة لتمكين المرأة كقيادة مجتمعية يتم تطبيقها بشكل ضعيف داخل الجمعيات.

٩. كما أشار الأخصائيون أن الاستراتيجيات المهنية يجب أن يستخدمها أخصائي خدمة الجماعة لتمكين المرأة كقيادة مجتمعية متوسطاً داخل الجمعيات.

### ثامناً: بناء برنامج تدريبي لدور طريقة خدمة الجماعة في تمكين المرأة كقيادة مجتمعية

أولاً : مبررات التصور :

أ- النتائج والمستخلصات التي تم التوصل إليها والتي أكدت أنه بالرغم من وجود برامج بمؤسسات وجمعيات تنمية المرأة إلا أن هناك بعض الملاحظات التي يجب تفاديها وضرورة وضوح أنشطة تمكين المرأة ب- عدم قيام أخصائي الجماعة في المؤسسات بدوره واضحاً على الرغم من أهمية دوره مع جماعات المرأة. ت- الاهتمام من جانب المسؤولين والأخصائيين الاجتماعيين بفكرة موضوع الدراسة بالإضافة إلى إمكانية تنفيذها.

ث- الاهتمام بالمرأة على اعتبارها تشكل نصف المجتمع ويجب إعدادها جيداً لبناء جيل يمكن الاعتماد عليه . ج- أهمية طريقة العمل مع الجماعات في مثل هذه البرامج ولا سيما أن أهدافها تتضمن تنمية الوعي والمسئولية الاجتماعية والعمل على تمكين أعضائها .

ثانياً: الأسس التي يقوم عليها البرنامج التدريبي :

يعتبر هذا التصور اجتهادا من الباحث قابلاً للتجريب وكذلك للتعديل إذا تطلب الأمر ، وقد استند في وضعه على العديد من المصادر لعل من أهمها : -

١. نتائج الدراسة التي نحن بصدددها.

٢. الملاحظات المستقاة أثناء زيارات الباحث لجمعيات المرأة ولقاء المسؤولين وتطبيق استمارة استبيان

المرأة حول تمكين المرأة كقيادة مجتمعية . ، وكذلك استمارة استبيان الأخصائيين الاجتماعيين تمكين المرأة كقيادة مجتمعية من منظور خدمة الجماعة .

٣. نتائج الدراسات والبحوث العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة .

٤. بعض الملاحظات التي أبدتها المهنيون والمتخصصون (ممن شاركوا في تحكيم أدوات البحث ) .

٥. الإطار النظري لطريقة خدمة الجماعة ، والذي تضمن موضوعات عن البرامج والأنشطة التي يجب

أن يتضمنها برنامج الممارسة المهنية مع جماعات المرأة وذلك للعمل على تمكينهن كقيادة مجتمعية

لتحقيق الأهداف التي صمم من أجلها.

ثالثاً: أهداف البرنامج التدريبي :

يتمثل الهدف العام للبرنامج في تحديد

دور طريقة خدمة الجماعة في تمكين المرأة كقيادة مجتمعية .

ويمكن تحقيق هذا الهدف العام من خلال الممارسة المهنية لمجموعة من الانشطة التي تحقق الأهداف الفرعية التالية:

وذلك من خلال الأدوار المقترحة لأخصائي خدمة الجماعة مع كلاً من المرأة وفريق العمل بالمؤسسة من الأخصائيين الاجتماعيين وهي كما يلي:

١- دور أخصائي الجماعة مع المرأة :

- إعداد وتنظيم محاضرات تثقيفية لجماعات المرأة لتوعيتهن بأهم حقوق وواجبات المرأة .
- توعية المرأة بأهم هذه الحقوق التي يجب على المرأة الحصول عليها من حقوق زوجية ، حقوق داخل الأسرة ، حقوقها في العمل ، حقها في المشاركة في المجتمع .
- توعية المرأة بخصائص المراحل العمرية للأطفال وأهم مشكلات الطفولة حتى تتمكن من التعامل مع أطفالها وبما يكسبها القدرة على تحمل المسؤولية وتأدية الواجبات التي تؤهلها كقيادة أسرية.
- إكساب المرأة بعض المهارات التي تساعدن على الاتصال الفعال مع أطفالهن .
- توعية المرأة بأهم العوامل التي قد تكون سبباً في عدم حصولها على حقوقها وبالتالي عدم قيامها بأداء واجباتها وتدريبها على كيفية التصدي لها.

٢- دور أخصائي الجماعة مع فريق العمل بالمؤسسة :

أ- مساعدة إدارة المؤسسة على تحديد الأهداف المراد تحقيقها وتمثل في مساعدة المرأة على اكتساب معارف ومعلومات حول حقوق وواجبات المرأة وكذلك تنمية إدراكها بما يترتب عليه آداؤها السلوك القيادي .

ب- الدراسة العلمية العملية لشخصية المرأة ومستوى وعيها وإدراكها بحقوق وواجبات المرأة .

ت- المشاركة في كافة جوانب العمل داخل المؤسسة حيث أن هناك مواقف متعددة تتطلب المشاركة بين تخصصات مختلفة من خلال عمليات الدراسة أو تقدير الاحتياجات أو وضع خطة للعمل على تمكين المرأة.



ث-تنظيم لقاءات دورية تضم الأخصائي الاجتماعي والعاملين بالمؤسسة لمناقشة كيفية تمكين المرأة كقيادة مجتمعية .

ج-المساهمة في توفير البيانات والمعلومات للعاملين بالمؤسسة عن حقوق وواجبات المرأة كأم وزوجة في الشرع والقانون ، قانون العمل وما به من حقوق وواجبات المرأة العاملة .

ح- عقد اجتماعات دورية لجميع أعضاء فريق العمل لمناقشة الموضوعات والأعمال التي لها أهمية في مساعدة المرأة لتنمية وعيها والعمل على وضع برامج وأنشطة تساعد على تحقيق الهدف وهو تمكين المرأة كقيادة مجتمعية .

### ٣- دور الأخصائي الاجتماعي مع جماعات المرأة :

أ- تكوين جماعات المرأة: يقوم أخصائي الجماعة بالتعاون مع فريق العمل بالمؤسسة على نشر الدعوة بين النساء للانضمام إلى الجماعات مراعيًا في ذلك مبدأ تكوين الجماعة على أساس مرسوم ،ويقوم الأخصائي بتقديم المساعدة في اختيار اسم مناسب لجماعة المرأة ومن المفترض أن يشارك جميع الاعضاء في اختيار البرامج المناسبة التي تساعد على تمكين المرأة كقيادة مجتمعية ، وقد يواجه بعض أعضاء الجماعات بعض الصعوبات التي تحول دون مشاركتهم ويتطلب ذلك مهارة الاخصائي في التعامل مع مشاعر مقاومة الأعضاء للمشاركة وإيجاد الجوامل التي تساعد على المشاركة

ب- عملية الدراسة وتحديد درجة وعي المرأة بأهمية تمكينها كقيادة مجتمعية : ويقوم فيها اخصائي الجماعة بجمع المعلومات والبيانات التي من خلالها يفهم الفرد والجماعة فيما يتعلق بتمكين المرأة والعوامل المتداخلة في الموقف ودرجة وعي المرأة بحقوقها ، وكذلك درجة التزامه بواجباته نحو نفسه والمؤسسة والمجتمع مستخدما في ذلك الملاحظة والإصغاء والتجاوب والنظريات العامة وغيرها من ادوات دراسة الجماعات .

ت - عملية المساعدة : حيث يقوم أخصائي الجماعة بتقديم المساعدة للجماعة وأعضائها لتحقيق الاهداف المتفق عليها مسبقا ، ويمكن تحديد أوجه المساعدة التي يقدمها أخصائي الجماعة عندما يعمل مع المرأة لتمكينهن فيما يلي :

- إعداد وتنظيم محاضرات تثقيفية لجماعات المرأة لزيادة معارفهم بحقوق وواجبات المرأة .

- تهيئة الجماعة وأعضائها للمشاركة في برامج وأنشطة المؤسسة التي من شأنها تنمية وعيهم بالحقوق والواجبات وإزالة عوامل الخوف والقلق والاضطراب عند المرأة من خلال ممارسة الأنشطة بالمؤسسة.
- إعداد وتنفيذ برامج إرشادية جماعية لتزويد المرأة بمعارف حول معنى الحق والواجب وماهي حقوق وواجبات المرأة .
- مساعدة الجماعة وأعضائها على توزيع المسؤوليات والأدوار الخاصة بتحقيق أهداف الجماعة ومساعدة كل سيدة أو فتاة على أداء المهام والأدوار الخاصة به بما يكسبه الإلتزام بواجباته في ضوء حصوله على حقوقه فكل حق يتطلب أداء واجب .
- اكتشاف القيادات داخل الجماعة واستثمارها في التأثير على أعضاء الجماعة .
- مساعدة الجماعة وأعضائها على اكتساب المهارات الاجتماعية مثل مهارات التفاعل والاتصال ومهارات حل المشكلة واتخاذ القرار والتعبير عن الرأي والحوار مما يساعد على تنمية وعيهم بحقوق المرأة وذلك من خلال ممارستهم للأنشطة .
- تنمية القدرات الذاتية للمرأة للمطالبة بحقوقها بنفسها .
- تنمية العلاقات الاجتماعية بين المرأة وجميع من يتعامل معهم داخل المؤسسة .
- تدريب المرأة على التعاون وتحمل المسؤولية في أداء واجباتهن تجاه أنفسهن وتجاه المؤسسة والمجتمع.
- إيجاد قنوات إتصال فعالة وناجحة بين المرأة والمجتمع الخارجي بما يدعمهم لديهم روح الولاء والانتماء للمجتمع تاكيداً على ضرورة تأديتهن لواجباتهن تجاه المجتمع.

#### رابعاً: الإستراتيجيات التي يستند إليها البرنامج التدريبي :

1. إستراتيجية إعادة البناء المعرفي : ويستخدمها أخصائي الجماعة مع جماعات المرأة لتزويدهن بالمعارف الجديدة التي يجهلونها عن حقوق وواجبات المرأة ،مع تدعيمهن بالخبرات وتعديل الأفكار الخاطئة عن أنفسهن والمحيطين.
2. استراتيجية التعاون : وذلك من خلال مساعدة أخصائي خدمة الجماعة لأعضاء جماعات المرأة في إيجاد نوع من التفاعل الاجتماعي الموجه فيما بين المرأة وبعضهن البعض ، وفيما بينهن وبين الأخصائي وجميع من يتعاملون ويتفاعلون معهن في المؤسسة .

٣. استراتيجية المشاركة : وذلك حتى يتمكن الأخصائي الاجتماعي من حث جماعات المرأة على المشاركة الفعلية في كافة الأنشطة والبرامج الجماعية التي من شأنها التوعية بحقوق وواجبات المرأة والعمل على تمكينهن.

٤. استراتيجية التشجيع : حتى يتمكن أخصائي خدمة الجماعة من حث جميع أعضاء جماعات المرأة على الاندماج بجماعات النشاط داخل المؤسسة والتي تتناسب مع قدراتهن واحتياجاتهن ، وعلى ممارسة كافة البرامج والأنشطة المتاحة لهم والتي من شأنها تنمية وعيهم بحقوق وواجبات المرأة .

٥. استراتيجية التوضيح والإقناع : وذلك من خلال عمل أخصائي الجماعة مع المسؤولين والإعلاميين لتوضيح ضرورة توفير التوعية الكافية للمرأة بحقوقهن وواجباتهن ، وتوفير البرامج والأنشطة والخدمات اللازمة لهذه التوعية وكذلك يستخدمها الأخصائي مع أعضاء الجماعات من المرأة لإقناعهم بضرورة التمسك بحقوقهن وتأديتهن لواجباتهن .

٦. استراتيجية إعادة صياغة المعايير التربوية والتثقيفية : وذلك من خلال تقديم نماذج لطرق جديدة للتفكير والفهم ، ومدى خطورة عدم وعيهم بحقوقهن تجاه أنفسهن وتجاه المؤسسة والمجتمع .

٧. استراتيجية التدخل باستخدام البرنامج : حيث يعتبر البرنامج هو الأداة والوسط المناسب لإحداث التغيير في جماعة المرأة من خلال إتاحة الفرص المختلفة للممارسة المهنية للأنشطة المختلفة للبرنامج وممارسة الأدوار التي تمكنهم من التعرف على خطورة عدم وعيهم بحقوقهن ومساعدتهن على التمكين.

٨. استراتيجية تدعيم المسؤولية : وذلك من خلال قيام الأخصائي بتدعيم مسؤولية المرأة تجاه أهداف الجماعة وتدعيم مسؤولياتهم تجاه المؤسسة والمجتمع مما يدعم لديهم إلتزامهن بواجباتهن تجاه أنفسهن وتجاه الآخرين وتجاه المجتمع.

#### خامسا : النماذج والنظريات التي يجب ان يتضمنها البرنامج التدريبي:

- النموذج المعرفي : وذلك من خلال مساعدة الأخصائي لأعضاء جماعات المرأة بتغيير الأفكار غير المنطقية، والانفعالات غير المناسبة، وأنماط السلوك اللاتوافقي لدى المرأة ولكي تتم هذه التغييرات المرغوبة فان الأخصائي يستخدم العديد من أساليب التدخل المهني التي تساعد في تعليم المرأة أنماط وعادات التفكير السليمة أو المنطقية، وعندما تتغير أفكار المرأة غير المنطقية فان ذلك يؤدي إلي التغيير في أنماط السلوك المرتبطة بها للمطالبة بحقوقه او التزامها بتأدية واجباتها .

- نموذج التعديل السلوكي : وذلك لتغيير السلوكيات السلبية لدى المرأة نتيجة عدم حصولها على حقوقها وشعورها بنبذ المجتمع إليها ويتم ذلك عن طريق مكافأة أخصائي الجماعة لسلوكياتها المرغوبة اثناء ممارستها للبرنامج ، وتجاهله للسلوكيات غير المرغوبة التي تصدر عنها.
- نظرية الاتصال : وذلك لزيادة العلاقات والتفاعلات بين جماعة المرأة وبينهن وبين الأخصائي وزيادة مشاركة المرأة في العمل الجماعي ، وتدعيم العلاقات بين المرأة والمؤسسة وإدارة المؤسسة وجميع العاملين بالمؤسسة مما يدعم لديهن الاحساس بمسئوليتهم وواجباتهن .
- نظرية الجماعة الصغيرة :تساعد أخصائي الجماعة على فهم ما يحدث داخل الجماعة والتدخل بفاعلية في جميع عمليات الجماعة مما يمكنه من مساعدة أعضاء الجماعات من الحصول على المعلومات والمعارف التي تنمي وعيهم بحقوقهم والتزامهم بواجباتهن.
- نموذج ثقافة الاقران الايجابية :لما من جماعة الأقران من اهمية في اكساب المرأة المعلومات والمعارف حول حقوق وواجبات المرأة، حيث يقوم الاخصائي بتبصير المرأة من خلال توضيح رؤية المرأة لنفسه ومدى وعيها بحقوقها وأدائها لواجباتها للآخرين الذين تتفاعل معهم ولتقوية ذاتها عن طريق الجماعة لتشعر المرأة بأن هناك سيدات تتشابه معهن في عدم وعيهم بحقوقهن وواجباتهن ، بجانب مساعدة المرأة على زيادة ثقته في نفسها وفي قدراتها في الحصول على حقوقها والتزامها بواجباتها .
- نظرية التعلم : وتنطوي هذه النظرية على ثلاث موجات : الموجه الأول : من خلال ما قدمه " واطسون " ويتبنى فكرة ( المثير – الاستجابة ) عند تفسير الدوافع والجزئات كشروط لحدوث التعلم عند الإنسان فتكرار حدوث السلوك يصبح جزءاً منه فيما بعد ، الموجه الثاني : ويظهر من خلال رأى " سكانر " الذي يفسر السلوك الاجتماعي في ضوء قوانين التدعيم وأسلوب الثواب والعقاب ، فالإنسان ينمي شخصيته المحدودة نتيجة أنماط مستقلة للثواب والعقاب تطبق أو تتبع معه، بحيث يميل إلى تكرار السلوك الذي حصل من خلاله على الإثابة ولا يكرر السلوك غير المثاب عليه . وبالتالي يتعلم الإنسان الاستجابات المرتبطة بإثابات أو تنشيط الرابطة بين منبه محدد ومدعم أو تضعف أو تتطفئ الرابطة بين منبه محدد ومدعم محدد .<sup>(٧٦)</sup> " ويجب على أخصائي الجماعة البعد عن أسلوب العقاب المستمر للمرأة حيث أكدت إحدى الدراسات بأن هذا الأسلوب يؤدي إلى نتائج سلبية من بينها فقدان المرأة لتقديرها لذاتها ، والانسحاب من الجماعة ، والإحباط ، والاكئاب.<sup>(٧٧)</sup> الموجه الثالث : يتبنى أصحاب هذه الإتجاه فكرة تقليد النموذج باعتباره نمط إستجابة ، تعلم السلوك الاجتماعي ومن ثم يستطيع أخصائي الجماعة تدعيم سلوكيات المرأة .<sup>(٧٨)</sup>

• نظرية النسق : تقدم نظرية النسق موجّهات نظرية تفيد في العمل مع كل من الأفراد والجماعات والبيئة الاجتماعية<sup>(٧٩)</sup>، وتتنظر نظرية النسق إلى الجماعة باعتبارها نسق اجتماعي يمكن بواسطتها تنمية معارف الأعضاء من خلال الخبرات.<sup>(٨٠)</sup> حيث أن النسق هو عبارة عن مجموعة من الأشخاص والأنشطة تتسم بالعلاقات المتبادلة بينهم بقدر من الثبات والاستمرار<sup>(٨١)</sup>، والجماعة في حد ذاتها عبارة عن نسق اجتماعي له جوانبه الداخلية والخارجية ، ويحلل هذا النسق من خلال مفاهيم النشاط أي ممارسات أعضاء الجماعة ، ويقصد بالتفاعل العلاقات بين الأعضاء وأنشطة البرنامج التي تتم أثناء الاتصال، والعاطفة هي مجموع مشاعر الأعضاء نحو الجماعة التي ينتمون إليها ، وأخيراً المعايير وهي قواعد السلوك التي تتبناها الجماعة<sup>(٨٢)</sup> والتي يمكن من خلالها اكتساب المرأة المعارف حول الحقوق والواجبات وادراك خطورة عدم معرفتها وبالتالي تسعى للحصول على حقوقها وتلتزم بأداء واجباتها.

سادساً : الوسائل والتقنيات الفنية التي يتم استخدامها بالبرنامج التدريبي:

- ١- المناقشة الجماعية : وذلك لتزويد المرأة بالمعلومات والمعارف حول القوانين الخاصة بحقوق المرأة والتي تستهدف توعية المرأة والوصول إلى تمكينها .
- ٢- تكنيك المحاضرات والندوات : التي يشارك فيها رجال الدين والقانون والأطباء والمتخصصين في مجال رعاية المرأة بهدف اكساب المرأة بعض المعارف .
- ٣- تكنيك المعسكرات : بهدف تنمية روح الانتماء للمرأة واثاحة الفرص لهن للمساهمة في خدمة المجتمع واكسابهن خبرات اجتماعية تساعدن في الحصول على حقوقهن وتكسبن مهارات كيفية أداء مسؤولياتهن .
- ٤- تكنيك لعب الدور والتمثيل المسرحي : والذي يستخدم لاكساب المرأة للمعارف والسلوكيات الاجتماعية المرغوبة حتى تتقنها وتزيد من قدرتها على التفاعل الاجتماعي ، وبذلك تزيد معلوماتها عن الحقوق وتعلم أن لها العديد من الحقوق وعليها الكثير من الواجبات والمسؤوليات ، ويتم على اعتبار أن لعب الدور شكل من أشكال التعلم من خلال تقليد سلوك الآخرين ويستخدمه الاخصائي في العمل مع جماعة المرأة من خلال قيام أحد أعضاء الجماعة بتمثيل موقف أو دور معين ، ويقوم بقية أعضاء الجماعة بدور الملاحظ ويطلق على هذه العملية أيضا التعليم عن طريق ملاحظة سلوك الآخرين ، وفيه يتم توضيح الموقف التمثيلي بصورة كلية مع تحديد جميع الأدوار التي يشتملها الموقف ومتطلبات كل دور ، ثم يتم اختيار لاعبي الأدوار ممن يرغبون من أعضاء جماعة المرأة ثم يبدأ الأعضاء في أداء الموقف

التمثيلي دون فرض لغة معينة ، بل يترك لكل عضو الحرية في الأداء وفقا لما تراه مناسباً للشخصية التي تلعبها ورؤية العضو للموقف بناء على ماتكون لديها من معلومات عن موضوع الموقف التمثيلي والذي قد يكون حول حق من الحقوق أو واجب من الواجبات التي عليها الالتزام بها ، ثم يتم فتح باب المناقشة بين المشاهدات ولاعبات الأدوار حول مدار بالموقف التمثيلي .

٥- الرحلات : والتي لها اهميتها في اكساب المرأة الكثير من الخبرات كالاتماد على النفس واتخاذ القرار، وتكوين شخصية ذو قدرة على المسؤولية الاجتماعية ما تساعدها على تكوين علاقات طيبة مع الاخرين والتعرف على شخصيات وصداقات جديدة وهذا لدعم حق المرأة في الترفيه وقضاء وقت ممتع .

٦- القصة والأفلام : حيث يمكن أن يتم اختيار شخصية خيالية أو نموذج حقيقي يحكى من خلالها مواقف وقصص للسيدات حول الحقوق والواجبات وهي طريقة سهلة لتزويدهن بالمعارف والمعلومات حول حقوق وواجبات المرأة.

سابعاً : الأدوار المهنية التي يجب ممارستها فيالبرنامج التدريبي :

- دور المساعد: وذلك من خلال مساعدة المرأة في التعبير عن افكارها ورائها للتعرف مدى وعيها وادراكها بحقوق وواجبات المرأة ودعم السلوكيات الايجابية .
- دور المرشد: من خلال إرشاد باقي العاملين بالمؤسسة عن أهمية حقوق وواجبات المرأة وأهمية وعي المرأة بها لأنها تساعدها في الحصول على حقوقها من المجتمع .
- دور الوسيط :فالاخصائي هو المسئول عن التعبير عن حقوق المرأة لدى أسرة المرأة والمؤسسة والمجتمع .
- دور المعلم : ويقوم الأخصائي بهذا الدور لنقل المعارف والمعلومات حول حقوق المرأة وتوضيحها لهن ببساطة لتنمية مدركاتهن ووعيهن والعمل على تمكينهن.
- دور المخطط: فالاخصائي الجماعة هو المسئول عن مساعدة الاعضاء في التخطيط لبرامجهم وأنشطة تلك البرامج الخاصة بحقوق وواجبات المرأة .
- دور الموجه : حيث يقوم أخصائي الجماعة بتوجيه التفاعلات الايجابية للمرأة بما يساعد على اكتسابهن لمعارف حول حقوق وواجبات المرأة وتمكينها قيادة مجتمعية .
- دور المستثير : وذلك من خلال استثمار أخصائي خدمة الجماعة لقدرات وامكانيات وطاقت اعضاء الجماعة ومساعدتهن على المشاركة على كافة أنشطة وبرامج المؤسسة التي من شأنها تنمية وعي المرأة بالحقوق والواجبات والعمل على تمكينها كقيادة مجتمعية .

• دور الخبير : تزويد المرأة بالحقائق والمعلومات والخبرات الخاصة بحقوق وواجبات المرأة .

### ثامنا : عوامل نجاح البرنامج التدريبي :

- ١- من الضروري أن يراعي الأخصائي عند استخدامه للبرنامج لتمكين المرأة كقيادة مجتمعية ثلاثة جوانب أساسية هي :
  - أ- الجانب المعرفي :

ويتمثل هذا الجانب في تقديم المعارف والحقائق حول حقوق وواجبات المرأة من حيث مفهومها وأهمها وما تتضمنه من جوانب مختلفة في حياته ، وذلك عن طريق المحاضرات والندوات وكذلك عن أهمية التزام المرأة بواجباتهن تجاه أنفسهن وتجاه أسرتها وتجاه المجتمع .
  - ب- الجانب الوجداني :

ويتمثل هذا الجانب في تكوين مشاعر إيجابية لدى المرأة لأهمية إدراكهن لحقوقهن وخطورة عدم وعيهم بحقوقهن وواجباتهن وما يترتب عليه مستقبلاً في حياتهن وكذلك خطورة عدم قيامهم بواجباتهن تجاه أنفسهن وتجاه المؤسسة والمجتمع سعياً لتمكينهن .
  - ت- الجانب السلوكي :

ويتمثل في استجابة المرأة في تمسكها بحقوقها والمطالبة بها بأسلوب لائق من خلال قيامها بالتصرف في بعض المواقف بالجمعية أو مكان العمل أو لعبهن لبعض الأدوار وكذلك تفاعلاتهن الدالة على ذلك في المجتمع المحيط ، مع ضرورة توافر الاستعداد الشخصي والمهارات لدى الأخصائيين الاجتماعيين ، والتي تؤهلهم للعمل في مجال المرأة والعمل على تمكينهن كقيادة مجتمعية .
- ٢- يجب أن يكون الأخصائي على يقين بضرورة العمل الفريقي وأن هناك ادوار لمهن متعددة تساعده على تادية دوره بنجاح .
- ٣- إيمان الأخصائي الاجتماعي بأهمية الممارسة المهنية لطريقة خدمة الجماعة مع جماعات المرأة وأهمية تمكين المرأة لتكون عضواً فاعلاً في أسرتها ومكان عملها وكذلك سياسياً واجتماعياً .
- ٤- مراعاة الأخصائي الاجتماعي لتطبيق كافة مبادئ ومهارات طريقة خدمة الجماعة عند ممارسة البرامج والأنشطة التي يتم ممارستها مع جماعات المرأة والتي من شأنها تنمية تمكين المرأة كقيادة مجتمعية.
- ٥- ضرورة أن تتناسب البرامج وأنشطتها المختلفة مع خطة وسياسة كل من وزارة التضامن الاجتماعي والجمعية القومي للأمومة والطفولة وكذلك المجلس القومي للمرأة.

٦- ضرورة متابعة وتقويم البرامج مع المرأة فترياً ونهائياً للوقوف على سلبيات البرنامج ومحاولة تعديلها وتفاديها .



المراجع

<sup>١</sup> أنظر:

- محمد المقداد ، المرأة والمشاركة السياسية في الأردن ، دراسة تحليلية وإحصائية على ضوء نتائج الانتخابات النيابية لعام ٢٠٠٣، المنارة، المجلد ١٢، العدد ١، ٢٠٠٦، ص ٢٩٠.

- Bates Lisa M, Schuler Sidney Ruth, Islam Farzana. Socioeconomic factors and processes associated with domestic violence in rural Bangladesh. International Family Planning Perspectives. ٢٠٠٤; ٣٠:١٩٠-٩٩.

<sup>٢</sup> [www.fayoum.edu.eg/thesesdatabase/abstracts/DeterminantsofRural.pdf](http://www.fayoum.edu.eg/thesesdatabase/abstracts/DeterminantsofRural.pdf)

<sup>٣</sup> هناء محمد السيد: نحو تصور مقترح لطريقة تنظيم المجتمع لمساعدة جمعيات رجال الأعمال على إشباع احتياجات المرأة الفقيرة، المؤتمر العلمي العشرون، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ٢٠٠٧، ص ٢٨١٣.

<sup>٤</sup> محمد خالد عواد ، العوامل المؤثرة في تمكين المرأة، دراسة في الأدبيات النظرية المتاحة لدراسات سابقة، رسالة ماجستير ، ٢٠٠٨-٢٠٠٩، <http://adieat.syriaforums.net/t١١-topic>.

<sup>٥</sup> Malhotra Anju, Schuler Sidney Ruth. Women's empowerment as a variable in international development' In: Narayan Deepa., editor. Measuring Empowerment: Cross-Disciplinary Perspectives. Washington, DC: World Bank; ٢٠٠٥.

<sup>٦</sup> دراسة مسحية لأنشطة وبرامج تمكين المرأة في المجال السياسي ، لبنان في الفترة الواقعة بين ١٩٩٥- ٢٠٠٥ [www.arabwomenorg.org/Content/surveystudies/LebanonPol.pdf](http://www.arabwomenorg.org/Content/surveystudies/LebanonPol.pdf) ،

<sup>٧</sup> نادية عبد الجواد الجرواني ، الأندية النسائية وتحسين نوعية الحياة، دراسة مطبقة على الأندية النسائية بمحافظة القاهرة والجيزة، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، العدد ٢٣، أكتوبر ٢٠٠٧، ص ١٥٠.

<sup>٨</sup> مؤتمر شركاء في التنمية ، ورشة فعاليات ختام المؤتمر ، القاهرة ، ٣-٤ سبتمبر ٢٠٠٧.

<sup>٩</sup> تمكين المرأة بيئة مساعدة وثقافة داعمة ، اللجنة الوطنية للسياسات السكانية في العراق ، وزارة التخطيط . الجهاز المركزي للإحصاء بالتعاون مع الجامعة الأمريكية بالقاهرة و المشروع العربي لصحة الأسرة ، العراق ص ٧.

<sup>١٠</sup> إقبال الأمير السمالوطي : الجمعيات الأهلية وتنمية المرأة المصرية في ضوء المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية ، ورقة عمل مقدمة إلى مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية ، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية ، القاهرة، العدد التاسع ، ١٩٩٨ .

<sup>١١</sup> Murrage, E.Etal, " Group work in community life " N.Y., association press, ١٩٥٤, p٢٤.

<sup>١٢</sup> سامية بارح فرج : استخدام التمكين لتنمية قدرات المرأة المهمشة بالمناطق العشوائية ، المؤتمر السنوي العشرون ، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية ، ٢٠٠٧ ، ص٢١١٨ .

<sup>١٣</sup> Dev Pract, Women's empowerment revisited: a case study from Bangladesh, US National Library of Medicine National Institutes of Health , sep ٢٠١١, pp ٨٤٠-٨٥٤

<sup>١٤</sup> Scott Elisabeth : the family , the statutory worker and the therapist working together for change, Australia- new Zealand, journal of family therapy, vol.١٠., ١٩٩٩.

<sup>١٥</sup> منور عدنان نجم ، دور المؤسسات التنموية في تمكين المرأة الفلسطينية - دراسة تحليلية للخطط الاستراتيجية والتقارير السنوية في ضوء معايير التمكين ومؤشراتها ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية ، كلية التربية قسم أصول التربية ، المجلد الحادي والعشرون ، العدد الثالث ، غزة ، يوليو ٢٠١٣ ، ص ٢٣٩ .

<http://www.iugaza.edu.ps/ar/periodical/> ISSN ٦٨٠٧-١٧٢٦

<sup>١٦</sup> ميسون بنت على الفايز ، الموارد البشرية النسائية السعودية نحو إطار استراتيجي لرؤية مستقبلية للتمكين، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية - كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان العدد الحادي والثلاثون الجزء الثاني ، ٢٠١١ .

<sup>١٧</sup> <http://maktabatmepi.org/download/٣٠٠١/٥٥٠/Anera٦-١٢٣-١٢٧.pdf>

<sup>١٨</sup> أحمد شفيق السكري: قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية (دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٠م).

<sup>١٩</sup> أمل إبراهيم مصطفى الملاح ، المرأة والتمكين من السلطة واتخاذ القرار، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة طنطا ، كلية الاداب ، ٢٠١٤ .

٢٣٥٠ <http://www.swmsa.net/articles.php?action=show&id=>

<sup>٢٠</sup> سامية عطية نبوية ، التمكين في الخدمة الاجتماعية ، شبكة الألوكة / ثقافة ومعرفة / فكر ، ٢٠١٣/٢/٦ ، <http://www.alukah.net/culture/> ، /٥٠٢٠٦/٠

<sup>٢١</sup> المجلس القومي للمرأة (بدون تاريخ)، "مشروعات وبرامج"، ٢٠٠٨/١٠/١٥م، مأخوذ من: <http://www.ncwegypt.com/arabic/prog.jsp> من شبكة الالوكة المرجع السابق

<sup>٢٢</sup> سامية عطية نبوية ، التمكين في الخدمة الاجتماعية ، شبكة الألوكة / ثقافة ومعرفة / فكر ، ٢٠١٣/٢/٦ ، <http://www.alukah.net/culture/> ، /٥٠٢٠٦/٠

<sup>٢٣</sup> أحمد محمد السنهوري "منهج الممارسة العامة المتقدمة للخدمة الاجتماعية وتحديات القرن الواحد والعشرين" (القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠٠٧م).

<sup>٢٤</sup> رشاد عبداللطيف "نماذج ونظريات ممارسة طريقة تنظيم المجتمع"، (القاهرة: كلية الخدمة الاجتماعية، ٢٠٠٣م).

<sup>٢٥</sup> فهيمة شرف الدين، النوع الاجتماعي والتنمية، مركز الدراسات أمان، المركز العربي للمصادر والمعلومات، تونس، ٢٠٠٣.

<http://www.amanjordan.org/aman>

<sup>٢٦</sup> تمكين المرأة وإشراك الرجال ،

<http://www.pqdl.care.org/.../SII%20Womens%20Empowerment%20and%20Engagi...>

<sup>٢٧</sup> عبدالحليم رضا، فوزي بشر أحمد: تنظيم المجتمع، نظريات وقضايا (القاهرة: دار الثقافة للطباعة والنشر، ١٩٨٦م).

<sup>٢٨</sup> طلعت مصطفى السروجي: السياسة الاجتماعية ، القاهرة، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، ٢٠٠٥

<sup>٢٩</sup> Pedro Rankin, Exploring and Describing the Strength/Empowerment Perspective in Social Work, Journal issue ١٤, Lecture delivered for the course on Therapeutic Interventions at the Inter University Center, Dubrovnik, Croatia. ١٨ - ٢٤ June ٢٠٠٦  
[http://www.bemidjstate.edu/academics/publications/social\\_work\\_journal/issue١٤/articles/rankin.htm](http://www.bemidjstate.edu/academics/publications/social_work_journal/issue١٤/articles/rankin.htm)

<sup>٣٠</sup> د. سعد بن مرزوق العتيبي. جوهر تمكين العاملين: إطار مفاهيمي. الملتقى السنوي العاشر لإدارة الجودة الشاملة. الخبر (١٧-١٨ أبريل ٢٠٠٥م).  
<http://www.hrdiscussion.com/hr١٨١٧٤.html>

<sup>٣١</sup> <http://www.alukah.net/web/khedr/٠/٥٣٨١٨/#ixzz٤OkwrnOUx>

<sup>٣٢</sup> Stephen Anderson, others: "empowerment and social work and practice" journal of social development, Africa, ٢٠٠٤, p.p ٧٩-٨٢.

<sup>٣٣</sup> John Friedmann, Empowerment: politics of alternative development. Malden ,ma:, Wiley-Blackwell publishers, July ١٩٩٢.

<sup>٣٤</sup> <http://www.alukah.net/culture/٥٠٢٠٦/٠>

<sup>٣٥</sup> هشام سيد عبدالحميد، آخرون: "المدخل إلى الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية"، القاهرة: دار المهندس للطباعة، ٢٠٠٧.

<sup>٣٦</sup> ليلى محمد حسني أبو العلا ، مفاهيم ورؤى في الإدارة والقيادة التربوية بين الأصالة والحداثة ، الطبعة الأولى ، الأردن ، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع بالتعاون مع دار الجنادرية للنشر والتوزيع ، ٢٠١٣ ، ص ٧٢.

<sup>٣٧</sup> ترجمه نور الدائم بابر عبد الله ، قيادة الأفراد . حلول من الخبراء لتحديات يومية ، المملكة العربية السعودية ، مكتبة العبيكان، ٢٠٠٩ ، ص١٢٧ ، the original book(leading people, Expert solution to everyday challenges,

<sup>٣٨</sup> Stephen R. Covey, the ٧ habits of highly effective people, powerful lessons in personal change, Free press, New York, London Toronto Sydney, ٢٠٠٤.

<sup>٣٩</sup> ديدريك باراك Diederik Prakke ، الدليل التدريبي حول القيادة وإدارة الأداء ، كاريتاس مصر ، نوفمبر ٢٠١٦

<sup>٤٠</sup> Stephen R. Covey, the ٨ habit, from effectiveness to greatness, new York, London , Sydney, Toronto, A CBS company, ٢٠٠٤, p٢٦١

<sup>٤١</sup> Stephen R. Covey, *The 7 Habits of Highly Effective People*, New York, London, Sydney, Toronto, A CBS Company, ٢٠٠٤, p.٣٥٢.

<sup>٤٢</sup> Brené Brown, *The Gifts of Imperfection: Let Go of Who You Think You Are Supposed to Be and Embrace Who You Are*, Center City, Minnesota, Hazelden, ٢٠١٠, p.٦٤,٦٥.

<sup>٤٣</sup> فهد خليل زايد ، فن القيادة . كيف تكون قائداً ناجحاً ، الأردن ، عمان ، دار يافا للنشر والتوزيع ، ٢٠١٣ ، ص ١٨ .

<sup>٤٤</sup> Brené Brown, *The Gifts of Imperfection: Let Go of Who You Think You Are Supposed to Be and Embrace Who You Are*, Center City, Minnesota, Hazelden, ٢٠١٠, p.٦٤,٦٥.

<sup>٤٥</sup> Guide for training community leaders to improve leadership and management practice, Cambridge, Massachusetts, MSH Management Science for Health, Inc, ٢٠٠٨, p.١٠٩

<sup>٤٦</sup>

[http://www.alshirazi.com/compilations/administration/al\\_idara/chapter١/part٥/٠١.htm](http://www.alshirazi.com/compilations/administration/al_idara/chapter١/part٥/٠١.htm)

<sup>٤٧</sup> Guide for training community leaders to improve leadership and management practice, Opcit, p.١١٠.

<sup>٤٨</sup> ماجدة الصرايرة، ناريمان لهلوب ، مهارات القيادة التربوية الحديثة ، الطبعة الأولى ، الاردن ، عمان ، دائرة المكتبة الوطنية ، ٢٠١٢ ، ص ٢١

<sup>٤٩</sup> <https://ar.wikipedia.org/wiki/%D9%٨٢%D9%٨A%D٨%A٧%D٨%AF%D٨%A٩>

<sup>٥٠</sup> Guide for training community leaders to improve leadership and management practice, Opcit, p.١١١-١١٢.

<sup>٥١</sup> عفراء بنت حشر بن مانع آل مكتوم، قراءة في مفهوم المسؤولية المجتمعية، ٢٠١١ ،

[HTTP://WWW.ALBAYAN.AE/OPINIONS/ARTICLES/١.١٤٣٤٢٢٦-٠٧-٠٥-٢٠١١](http://www.albayan.ae/opinions/articles/١.١٤٣٤٢٢٦-٠٧-٠٥-٢٠١١)

<sup>٥٢</sup> محمد الصبي ، الدليل التدريبي للقيادة الأسرية ، الرياض ، المحمدية ، إدارة البرامج التدريبية ، ٢٠٠٥ .

<sup>٥٣</sup> محمد حمدوني ، القيادة الاجتماعية ، موقع الانعكاس من أجل التغيير ، ٢٧ أغسطس ٢٠١٢ .

[http://allezchange.blogspot.com.eg/٢٠١٢/٠٨/blog-post\\_٢٧.html](http://allezchange.blogspot.com.eg/٢٠١٢/٠٨/blog-post_٢٧.html)

<sup>٥٤</sup> شبكة حضرموت العربية ، القيادة ، ٢ أبريل ٢٠٠٨ ،

<http://www.hdrmut.net/vb/showthread.php?t=٢٤٠١٧٠>

<sup>٥٥</sup> [http://library.islamweb.net/newlibrary/display\\_umma.php?lang=&BabId=١&ChapterId=٣&BookId=٢٢٣٦&CatId=٢٠١&startno=٠](http://library.islamweb.net/newlibrary/display_umma.php?lang=&BabId=١&ChapterId=٣&BookId=٢٢٣٦&CatId=٢٠١&startno=٠)

<sup>٥٦</sup> <http://www.alayam.com/Article/economic->

[article/٣٩٩٠٠٣/%D٨%A٧%D٩%٨٤%D٩%٨٢%D٩%٨A%D٨%A٧%D٨%AF%D٨%A٩-%D٨%A٧%D٩%٨٤%D٩%٨٥%D٨%A٤%D٨%B٣%D٨%B٣%D٩%٨A%D٨%A٩-%D٨%A٧%D٩%٨٤%D٩%٨٥%D٩%٨٤%D٩%٨٧%D٩%٨٥%D٨%A٩.html](http://www.alayam.com/Article/economic-article/٣٩٩٠٠٣/%D٨%A٧%D٩%٨٤%D٩%٨٢%D٩%٨A%D٨%A٧%D٨%AF%D٨%A٩-%D٨%A٧%D٩%٨٤%D٩%٨٥%D٨%A٤%D٨%B٣%D٨%B٣%D٩%٨A%D٨%A٩-%D٨%A٧%D٩%٨٤%D٩%٨٥%D٩%٨٤%D٩%٨٧%D٩%٨٥%D٨%A٩.html)

<sup>٥٧</sup> <http://kenanaonline.com/users/elmorsy٦٢/posts/٥٧٨٠٨٣>

<sup>٥٨</sup> <http://kenanaonline.com/users/elmorsy٦٢/posts/٥٧٨٠٨٣>

<sup>٥٩</sup> د. محمد بن علي شيبان العامري مهارات النجاح للتنمية البشرية ،

[http://sst](http://sst١٩&SecID=١٢٤٩.com/readArticle.aspx?ArtID=٥)

<sup>٦٠</sup> [http://www.almaany.com/home.php?language=arabic&lang\\_name=%D٨%B٩%D٨%B١%D٨%A٨%D٩%٨A&word=%D٩%٨٨%D٨%A٧%D٨%AC%D٨%A٨](http://www.almaany.com/home.php?language=arabic&lang_name=%D٨%B٩%D٨%B١%D٨%A٨%D٩%٨A&word=%D٩%٨٨%D٨%A٧%D٨%AC%D٨%A٨)