

**الوعي التخطيطي للقيادات النسائية كمتغير في تحسين أدوارهم  
التخطيطية بالجمعيات الأهلية**

تاريخ التسليم ٢٠٢١/٣/١٨

تاريخ الفحص ٢٠٢١/٣/٢٨

تاريخ القبول ٢٠٢١/٤/١٥

إعداد

**اسماء علاء عبد المنطلب حافظ**



# الوعي التخطيطي للقيادات النسائية كمتغير في تحسين أدوارهم التخطيطية بالجمعيات الأهلية

## اعداد وتنفيذ

### اسماء علاء عبد المنطلب حافظ

#### ملخص البحث:

تعتبر الجمعيات الاهلية احد ركائز التنمية حيث انها تلعب دورا قياديا في ذلك الوقت واصبح وجودها يشكل دورا فعال في كافة أنشطة الحياة الاجتماعية والاقتصادية , وذلك لان اهم ما يميز الجمعيات الاهلية كأحدي منظمات المجتمع المدني انها اكثر احساسا بالحاجات والمشكلات الفعلية لسكان المجتمع حيث تقوم بإشباع العديد من الحاجات المختلفة لهم وذلك من خلال تحديد موارد وامكانيات المجتمع واستثمارها والاستفادة منها في اشباع الحاجات ومواجهة المشكلات التي تواجههم وتحتاج من اجل القيام بدورها الي قيادات نسائية لديهن رؤية واعية ومستقبلية تراعي فيها الاسس التخطيطية في الادارة وتأخذ بالأسلوب الديمقراطي ولذلك يعتبر التخطيط من الوظائف القيادية داخل الجمعيات الاهلية وانها تهتم بالقيادات كوظيفة اساسية لديهم وانهم يستطيعون ان يحققوا الهدف من خلال نشاطات الادارة التي تعمل علي تنفيذ الخطط .

ولتحقيق ذلك استخدمت الباحثة الدراسة الوصفية ومنهج المسح الاجتماعي الشامل للقيادات النسائية بالجمعيات الاهلية بالاعتماد علي استمارة استبيان علي القيادات النسائية بالجمعيات الاهلية وتوصلت الدراسة للعديد من النتائج اهمها إعداد وتنمية القيادات النسائية من خلال الاهتمام بتنمية الوعي التخطيطي لديهن وتعريفهن بأدوارهن التخطيطية التي تمكنهن من المساهمة الفعالة في التنمية وتمكنهن من التعاون والتنسيق فيما بينهن والاتصال بالمؤسسات والهيئات المجتمعية في المجتمع , وكان من اهم توصيات الدراسة العمل على توفير البرامج التدريبية لتنمية قدرات ومهارات وقيم القيادات النسائية في مجال التخطيط الاجتماعي, توفير الدعم المالي للمشروعات والبرامج التي تقدمها الجمعيات الاهلية للمجتمع. اثاره الوعي التخطيطي لفهم عملية التخطيط, ولأنه يهدف الي تغيير المواقف الاجتماعية التي يكونون مضمونها

**الكلمات المفتاحية:** الوعي التخطيطي - القيادة النسائية - الجمعيات الاهلية

"Awareness of planning for women leaders as A variable In improving their planning  
Roles in Voluntary organizations"

Abstract

Non profit agencies are considered one of the pillars of development as they play a leading role at that time and their presence has become an effective role in all activities of social and economic life, because the most important characteristic of civil societies as one of the civil society organizations is that they are more sensitive **to the actual needs and problems of the community's population, as they satisfy** many Their different needs by identifying the resources and capabilities of society, investing them and making use of them in satisfying the needs and facing the problems they face.

In order to play its role, it needs women leaders who have a conscious and future vision that takes into account the planning foundations in administration and adopts the democratic method. Therefore, planning is considered one of the leadership positions within the civil associations and it is concerned with leaderships as a basic function for them and they can achieve the goal through the activities of the administration that work on implementing the plans

To achieve this, the researcher used the descriptive study and methodology of a **comprehensive social survey of women's leaders in civil societies based on a** questionnaire on women leaders in Non profit agencies. The study reached many results, the most important of which is the preparation and development of women leaders by focusing on developing their planning awareness and introducing them to their planning roles that enable them to contribute effectively to development. And enabling them to cooperate and coordinate among themselves and communicate with institutions and community bodies in the community, and one of the most important recommendations of the study is to work on providing training programs to develop the capabilities, skills and values of women leaders. In the field of social planning, providing financial support for projects and programs presented by civil society associations, and increasing planning awareness to understand the planning process, and because it aims to change the social situations in which it is guaranteed

Key words: planning awareness - women leadership - Non profit agencies

### مشكلة الدراسة والدراسات السابقة :

تعتبر الجمعيات الأهلية ضرورة مجتمعية لما تقوم به من أعمال تساند المجتمعات في مواجهة المشكلات التي يعجز أفراد المجتمع عن مواجهتها دون مساندة من مؤسسات أخرى خاصة عندما تعجز المؤسسات الحكومية الرسمية عن مساعدة الأفراد علي مواجهة مختلف المشكلات نتيجة نقص الامكانيات والموارد المالية او نتيجة السلوكيات البيروقراطية للمسؤولين القائمين علي هذه المؤسسات الرسمية .وتسعي الجمعيات الأهلية الي خدمة الأفراد والمجتمعات من خلال جهود اعضائها التي تعتمد علي المهارة والخبرة عن رغبة تطوعية بغرض اداء واجب اجتماعي وبدون انتظارات مقابل مـالي (القبندي ,٢٠١٣, ١٣٥\_١٣٦)

هدفت دراسة (محمود٢٠٠٢) الي تنشيط وزيادة فاعلية مشاركة أعضاء الجمعية في تنمية مجتمعهم المحلي ، واستخدام إطار ممارسة طريقة تنظيم المجتمع في نشر الوعي بمشكلات المجتمع المحلي لدى أعضاء الجمعية ، والعمل على اكتساب القدرة لحل مشكلات المجتمع المحلي ، وتوصلت الي أن الجمعيات الأهلية تعتبر إحدى المداخل الهامة لتنمية المجتمعات المحلية المتحضرة أو المتخلفة ، وفي إطار التنظيم الداخلي لتلك الجمعيات يجب أن يكون لدى أعضاء تلك الجمعيات قدر من المهارات والخبرات الفنية اللازمة لإدارة هذه الجمعيات. وهدفت دراسة ( TYLER 2018) الي اكتشاف تصورات القادة فيما يتعلق بالمهارات التي يجب أن يمتلكوها لقيادة منظماتهم وتوصلت مجموعة من المهارات مثل مهارات الاتصال وبناء العلاقات، والتمويل، والتخطيط الاستراتيجي ، والموارد البشرية، ووجد القادة تدريباً فعالاً يدعم تحدياتهم الحالية ، وقدموا أمثلة عملية يمكنهم تنفيذها داخل منظماتهم ، وأن التدريب وفر لهم فرصة للتواصل مع المديرين التنفيذيين ولنجاح المنظمة تتطلب قادة ذوي خبرة مع مجموعة متنوعة

من المهارات لإدارة العديد من الأدوار والواجبات والمسؤوليات .

واستطاعت المرأة من خلال بذل جهودها في عملها وسعيها للتطور والتقدم ،للحصول علي مكانة اجتماعية لائقة بها ،مما حفزها نحو التقدم ، وتولي المناصب القيادية ، ويدفعها لذلك الرغبة في تحقيق دوافع ذاتية واجتماعية ، وإثبات وجودها كعضو فعال في المجتمع باعتبار الوظيفة القيادية ووسيلة من وسائل اكتساب المكانة المهمة في الأسرة خاصة والمجتمع بشكل عام ،كما أن مشاركتها في تنمية المجتمع والتوسع في مجالات العمل المختلفة ،أدي إلي سعيها نحو المناصب القيادية في العمل. (الربيعة ،٢٠١٨, ٥٦)

هدفت دراسة (عون ٢٠١٥) الي التعرف علي اهم المقترحات التي تساعد علي تنميتها وتوصلت الي تنمية قيم العمل لدي القيادات النسائية بتعريف القيادات بقيم العمل المناسب وتدريب القيادات علي تفعيل قيم العمل في ادارتهن وكذلك هدفت دراسة( Beutel. 2012 ) الي التعرف علي السلوك القيادي لدي القيادات النسائية المديرين ومعرفة اوجه التشابه والاختلاف بين سلوكيات القادة الرجال وبينهن لتحقيق النجاح من وجه نظرهن وتوصلت الي ان السلوكيات القيادية التي تمارسها القيادات النسائية اكثر من السلوكيات التي يمارسها القادة الذكور بدرجة كبيرة وانهن علي درجه عالية من الطموح وان من اهم السلوكيات التي يجب علي القيادات النسائية تطويرها والاهتمام بها هي وعيها بذاتها والحصول علي النتائج وتقييم العلاقات وتقييم الاداء وتعزيز التعاون وخوض المخاطرة وان تكون اكثر مرونة واكثر استيعاب وانهن يسعين الي التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية والتوازن بينهن. وهدفت دراسة( Carr,2012) الي تحديد القضايا الأساسية التي تساهم في نجاح وفشل المرأة في الأدوار القيادية والإدارية المرأة في أدوار القيادة والإدارة وتوصلت

الي ان القوالب النمطية والتحيز الجنسي على أنهما من القضايا الأساسية التي تساهم في نجاح أو فشل النساء في المناصب القيادية والإدارية ، بالإضافة إلى أشار المشاركون إلى أن الخبرة والتدريب والتطوير قد أعدتهم وساعدتهم في التغلب على القوالب النمطية والتحيز الجنسي فيما يتعلق بكسر السقف الزجاجي للقبول أو التوظيف أو الترقية في الإدارة والقيادة

ويعد وضع المرأة ومكانتها في أي مجتمع من المؤشرات المهمة التي تدل على مستوي تطور هذا المجتمع ، فالمجتمعات المتحضرة والمتقدمة هي التي تفسح المجال امام المرأة لأخذ دورها الكامل في بناء المجتمع ، ولا يمكن لأي مجتمع ان يدعي انه متقدم او يسير على طريق التطور عندما يكون المرأة مهمشة ، بغض النظر عن اسباب وعوامل هذا التطور ، وتعتبر مشاركة المرأة في مختلف جوانب الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية والفكرية ، حيوية لنمو المجتمع وحدوث التوازن فيه إذا ما اريد لهذا المجتمع ان يواكب متطلبات الحياة العصرية ، واستحقاقات التطور البشري في القرن الحادي والعشرين.

(الغزوي ، ٢٠١٢ ، ٧)

وهدفت دراسة ( pflanz 2011 ) الي التعرف علي سمات وصفات المرأة القيادية وكيفية المحافظة علي مواقعهم القيادية ومعرفتهم بالقيادة الناجحة من خلال تجاربهم الشخصية والتمتع بالثقة بالنفس والكفاءة والتي لها دور كبير في نجاحهم ووصولهم الي مراكز قيادية عليا وتوصلت الي ضرورة وجود المرأة في المناصب القيادية داخل المجتمع و يمكن للمرأة القيادية أن تؤثر على الآخرين وان لديها

الثقة بالنفس والكفاءة التي توصلها بان تكون امرأة قيادية ناجحة .ويدور الهدف الرئيسي لدراسة(المرغنى ٢٠١٠ ) حول التعرف على الدور الذي تقوم به المرأة من أجل تنمية المجتمع والارتقاء به ، و توصلت الدراسة إلى تسعى الجمعيات الأهلية للنهوض بالمرأة وتمكينها من خلال

الاهتمام بقضايا المرأة ومحو أميتها وإيجاد فرص عمل لها وإقامة العديد من الدورات التدريبية والتثقيفية لها من أجل رفع مستواها التعليمي والاجتماعي والصحي . ترى المبحوثات أنه لا بد من تطوير أنشطة الجمعيات وتغيير مجالاتها وإضافة مجالات جديدة لها ، كما ترى ضرورة التعاون بين الجمعيات

وتعمل الادارة علي اعداد قيادات ادارية ذات كفاءة لقيادة العمل الاجتماعي من خلال عمليات التدريب والاشراف ومن المعروف ان النشاط الاداري يختلف عن النشاطات الفنية المتخصصة الأخرى بالمؤسسة الاجتماعية فالنشاط الاداري يتعلق بإتمام العمل بواسطة الاخرين طبقا للخطة الموضوعية في التوقيت المحدد لها . (أبو المعاطي ، ٢٠٠٠ ، ٣٥-٣٦)

فالقيادة أمر لا غني عنه لترشيد سلوك الافراد وتنمية قدراتهم وتنسيق جهودهم وتنظيم امورهم وتوجيههم الوجهة الصحيحة من أجل تحقيق الأهداف ، وعلي هذا تكون القيادة ضرورية لأي عمل ناجح في أي مؤسسة ؛ لذا فهي عملية تأثيرية تحدث ما بين القائد وتابعيه وانطلاقا من الاهمية البالغة والدور الحيوي للقيادة للارتقاء بالمؤسسة والنهوض بها بمختلف مستوياتها ومجالات عملها فهي الأداة القادرة علي صنع المستقبل وتجويده ؛ فالقيادة الناجحة حجر الزاوية في أي مؤسسة فهي التي تحدد المعالم وترسم الطرق لتحقيق الأهداف ( متولي ، ٢٠٢١ ، ١٣ )

ويعتبر التخطيط مرحلة اساسية من مراحل العملية الادارية فهو يمثل مرحلة التفكير والتقدير والمفاضلة بين اساليب وطرق العمل لاختيار أفضلها وأكثرها ملاءمة مع الامكانيات المتاحة من ناحية وطبيعة الاهداف المرغوب تحقيقها من ناحية اخري مع الاخذ في الحسبان كافة القيود التي تفرضها طبيعة العمل او تفرضها البيئة التي تعمل فيها المنظمة . (ابو النصر، ٢٠٠٩ ، ٢٠)

وان مهمة التخطيط باعتباره اسلوبا لمواجهة المستقبل ليس مهمة اجهزة الدولة وحدها ، وانما هي

مهمه يجب ان يسهم فيها كل مواطن , ومن ثم فانه يلزم لنجاح التخطيط نشر الوعي التخطيطي لدي كافة المواطنين , وذلك حتي يشعر كل مواطن بأهمية دورة في المجتمع.

(الصريفي. ٢٠١٤, ١٨)

ويمكن رفع مستوى الوعي التخطيطي من خلال ترسيخ الاعتقاد بأهمية التخطيط كأسلوب علمي بديل عن العمل الارتجالي المتخبط لرفع مستوى الاداء وضبط السلوك وتعديله بما يتفق مع هذا الاتجاه واعتقاد المنفذين بانه في ظل ممارسة العمل التخطيطي يوجد ارتباط وتكامل بين الأنشطة وان اي تقصير سوف يؤثر علي الأنشطة الأخرى. (عبد الله , ٢٠١٤, ٣٢) وهدفت دراسة (عمران ١٩٩٩) الي التعرف علي مستوى الوعي التخطيطي للقيادات المحلية بالمجلس الشعبي المحلي وتوصلت الي انه توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين بعض المتغيرات الشخصية والاجتماعية للقيادات المحلية ومستوي الوعي التخطيطي لديهم حيث اتضح ان هناك عوامل مؤثرة في تكوين الوعي التخطيطي منها الحالة التعليمية وتكرار الترشيح للمجلس والمشاركة في عضوية المنظمات الاهلية والمشاركة في الدورات التدريبية بينما هناك عوامل اخري غير مؤثرة علي تكوين الوعي التخطيطي منها السن والمهنة . وكذلك دراسة (عبد المجيد ٢٠١٠) التعرف علي مستوى الوعي التخطيطي لدي المرأة العاملة بتنظيم الاسرة وتوصلت الي ان مستوى الوعي التخطيطي لدي المرأة العاملة بتنظيم الاسرة هو مستوى مرتفع وأكدت ان الوعي والمعرفة يلعبان دورا مهما في ان يكون للمرأة دور إيجابي تجاه تنظيم الاسرة. وهدفت دراسة (شفيق ٢٠٠٨) الي التعرف علي مفهوم الوعي التخطيطي لدي الافراد المغتربين وتوصلت الي ان مفهوم الوعي التخطيطي لدي المغتربين هو قدرة الفرد علي تحديد هدفه بوضوح. يلي ذلك معرفة الفرد بالعلم الخارجي المحيط به يليهم من يري ان الوعي التخطيطي هو قدرة الفرد علي التفكير الصحيح وايضا

قدرة الفرد علي وضع بدائل متعددة لمواجهة الازمة جاءت اقل الاستجابات متمثلة في المنهج الذي يسلكه الفرد في اتجاه معين يليه معرفه الفرد لأدواره ووظائفه ولعل هذا الاختلاف يرجع الي عدة متغيرات منها السن , العمل .مدة الإقامة ,جهة العمل ,الحالة التعليمية , ويتفق ذلك مع ما جاء في المفاهيم عن الوعي ومتطلباته .وهدفت دراسة (ابو هرجة ٢٠١٢) علي ربط ادوار الاخصائيين الاجتماعيين بالوعي التخطيطي لديهم, وادراكهم لمهارات ومباني ومراحل التخطيط وتوجد علاقة بين ادائهم لأدوارهم التخطيطية ومستوي الوعي لديهم وتوصلت الي صحة الفرض الاول في محاور معرفة الاخصائيين الاجتماعيين بمباني التخطيط واستخدام المهارات التخطيطية واداء الاخصائيين الاجتماعيين لأدوارهم التخطيطية , وعم صحة محوري ادراك الاخصائيين الاجتماعيين لأهمية التخطيط والالتزام بخطوات التخطيط الاجتماعي , وتم ثبوت صحة الفرض الثاني بان توجد علاقة بين وعي الاخصائيين بالتخطيط وادائهم لأدوارهم التخطيطية . وهدفت دراسة(عزت ٢٠١٦) الي المساهمة في تطوير الوعي التخطيطي للشباب من خلال التواصل التكنولوجي من خلال تفسير العلاقة بين المجتمعات الافتراضية والوعي التخطيطي مما يعود بالنفع علي الشباب والهيئات المعنية بالتطور التكنولوجي والتخطيط في مجال الشباب الجامعي علي مختلف المستويات وتوصلت الي وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية ذات دلالة معنوية بين تواصل الشباب الجامعي عبر المجتمعات الافتراضية والوعي التخطيطي لديهم أي وجود علاقة وتأثير متبادل فيما بينهم فيزيدي الوعي التخطيطي لدي الشباب الجامعي باستخدام التواصل عبر المجتمعات الافتراضية . في حين وهدفت دراسة (محمد عبد الرحيم ٢٠٠٨) علي مدي وعي اعضاء مجلس ادارة جمعية تنمية المجتمع باتخاذ قرارات رشيدة وتوصلت الي ان ادراك اعضاء مجلس ادارة جمعية تنمية المجتمع لأسس اتخاذ القرار الرشيد ذي دلالة إحصائية متوسطة .

### ثانيا أهمية الدراسة :-

- يمثل التخطيط حجر الزاوية في التنمية ومن هنا كان اهتمام الدراسة الراهنة بالتعرف علي مستوي الوعي التخطيطي للقيادات النسائية ومساهمته في تحسين ادوارهن التخطيطية .
- ان الوعي التخطيطي من الموضوعات الهامة التي تهتم بها الخدمة الاجتماعية بصفه عامة والتخطيط الاجتماعي بصفه خاصه حيث يتوقف نجاح او فشل الممارسة التخطيطية في المجتمع علي مدي وعي وادراك القيادات النسائية لها .
- الوعي التخطيطي للقيادات النسائية يزيد من دورها في بناء المجتمع ،
- وعي القيادات النسائية مقدمي الخدمة بالأساليب والمبادي والمهارات المهنية التي ترشدهم في اداء المهنة وبالتالي تستمد هذه الدراسة اهميتها من محاوله التعرف علي الوعي التخطيطي لديهن.
- بلغ عدد الجمعيات الاهلية بأسبوط عام ٢٠٢٠ (١٨٠٠) مما وضح ذلك مساهمتها في دعم دور القيادات النسائية في التنمية حيث بلغت نسبة النساء من اجمالي العضوية حوالي ١٨,٩% وتمثيلهن في قوة العمل بلغت ١٤,٣% من اجمالي قوة العمل وبلغت نسبة الإناث المشغلات ١١,٨ وحيث بلغت نسبة الإناث اللاتي يعملن عمل دائم ٨٨,٠%
- (مديرية التضامن الاجتماعي ٢٠٢٠ )

ويلعب الوعي دورا مهما في حياه الانسان , حيث يؤثر ويشكل الاتجاهات والسلوكيات كما يعكس طريقه التفكير وادي ادراكنا لما يدور حولنا وحينما يرتبط الوعي بالمستقبل يصبح وعيا تخطيطيا وحينما يرتبط الوعي التخطيطي ببعض القضايا الهامه فهي تعتبر محددات جوهرية لقياس (السروجي واخرون ٢٠٠٨ , ٢٤٩)

وإذا كان الوعي خاصية تلازم الانسان في عمله ,فأنا بحاجة ماسة لان يكون لدي القيادات النسائية الوعي المهني العلمي اللازم لتحسين ادائهم لعملهم.

ومن ثم اتضح الوعي التخطيطي ضروريا من اجل النهوض بالمجتمع وان القيادة عملية ضرورية لأي منظمة وانها القوة المحورية وراء المنظمات الناجحة ، ولمساعدتها على التطوير فهي تؤدي دورا مهما من حيث التأثير في سلوك الافراد وان تولي المرأة المناصب القيادية واعطائها كافه الصلاحيات والواجبات الممنوحة لهذا المنصب القيادي وتعمل من خلاله علي التحفيز وتأثير الاخرين علي تحقيق اهداف المنظمة وبناءً علي ذلك سوف نتعرف علي مدي معرفه القيادات النسائية بمهارات وقيم ومعارف التخطيط الاجتماعي وبادوارهن التخطيطية بالجمعيات الاهلية

ومن خلال ما سبق يمكن صياغه مشكله الدراسة في هل يسهم الوعي التخطيطي للقيادات النسائية كمتغير في تحسين أدوارهن التخطيطية بالجمعيات الأهلية؟ والذي يمكن الاجابة علي التساؤلات التالية :-

ما مدي وعي القيادات النسائية بالتخطيط الاجتماعي كأسلوب علمي يساعدهم في تحقيق وتحسين ادوارهن التخطيطية ؟

وهل تلتزم القيادات النسائية في عملها بمبادي ومراحل وقيم ومهارات ومعارف التخطيط الاجتماعي ؟

وهل توجد علاقة بين وعي القيادات النسائية بالتخطيط الاجتماعي وتحسين ادوارهن التخطيطية في العمل؟



### ثالثاً أهداف الدراسة :-

تحديد طبيعة العلاقة بين وعي القيادات النسائية بالتخطيط الاجتماعي وادانهم لأدوارهن التخطيطية:-  
تحديد مدي التزام القيادات النسائية بمراحل التخطيط الاجتماعي.

تحديد مدي وعي القيادات النسائية بقيم التخطيط الاجتماعي

تحديد مدي وعي القيادات النسائية بمهارات التخطيط الاجتماعي

تحديد مدي وعي القيادات النسائية بمعارف التخطيط الاجتماعي

تحديد معرفه القيادات بمبادي التخطيط الاجتماعي .  
تحديد قدرة القيادات النسائية علي اداء ادوارهن التخطيطية من خلال اداء دور[الممكن - المنمي - الخبير - المعالج - الاداري ]

تحديد المعوقات التي تحد من الوعي التخطيطي للقيادات النسائية وتحسين ادوارهن التخطيطية  
التوصل الي تصور تخطيطي مقترح يمكن ان يساهم في زيادة الوعي التخطيطي للقيادات النسائية .

### رابعاً فروض الدراسة :-

الفرض الاول : توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين وعي القيادات النسائية بالجمعيات الاهلية لمفهوم التخطيط الاجتماعي وادانهم لأدوارهم التخطيطية ويمكن التحقق من ذلك من خلال المحاور التالية :

التزام القيادات النسائية بمراحل التخطيط الاجتماعي.  
وعي القيادات النسائية بقيم التخطيط الاجتماعي  
وعي القيادات النسائية بمهارات التخطيط الاجتماعي  
وعي القيادات النسائية بمعارف التخطيط الاجتماعي  
معرفه القيادات بمبادي التخطيط الاجتماعي

الفرض الثاني : توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين وعي القيادات النسائية وبين قدرتهن علي اداء ادوارهن التخطيطية دور[الممكن - المنمي - الخبير - المعالج - الاداري] .

الفرض الثالث : توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المعوقات التي تحد من وعيهن التخطيطي وتحسين ادوارهن التخطيطية بالجمعيات الاهلية  
الفرض الرابع : توجد فروق جوهرية ذات دلالة احصائية بين الخصائص الديموجرافية بين القيادات النسائية ووعيهن بالتخطيط الاجتماعي.

### خامساً مفاهيم الدراسة:

مفهوم الوعي

الوعي " لغة هو الفهم وسلامة الادراك , واصطلاحا هو ادراك الفرد لنفسه والبيئة المحيطة به , والوعي بهذا المعنى يتضمن ادراك الفرد لوظائفه العقلية والجسمية , وإدراكه لخصائص العلم الخارجي , وإدراكه لنفسه باعتباره عضواً في جماعته " (مذكور ١٩٧٥ , ٦٤٤)

مفهوم الوعي التخطيطي يتم تعريفها على أنها "عملية تقييم الفرص وتحديد الأهداف المهنية لتحديد فرص التطوير والاستفادة منها" (Schulz, 2013, 37)

وتعرف بانها "العملية التي يستطيع الأفراد من خلالها تحديد مهاراتهم الشخصية ومعرفتهم وقدراتهم لتحقيق أهدافهم المهنية".

(Chetana2017,615)

الوعي التخطيطي هو "ادراك الفرد والجماعة لأهداف الخطة واقناعهم بها ثم مشاركتهم في اعدادها والاسهام في تنفيذها ومتابعتها" (الباري, ١٩٨٢, ٩)

"إنه النظام المكون من الصور والمعتقدات والفكر والمشاعر والمواقف المتأصلة في الفرد و موجهة نحو مهنة معينة" (Algadheeb.2015, 20)

ومما سبق يمكن تحديد الوعي التخطيطي اجرائياً:

- ادراك القيادات النسائية لمفهوم التخطيط  
- التزام القيادات النسائية بمراحل التخطيط  
- استخدام القيادات النسائية لمهارات وقيم ومعارف التخطيط

- مدي التزام القيادات النسائية بالمبادي التخطيطية

( O'Neil et al 2015 6 )

ومما سبق يمكن تحديد المفهوم الاجرائي للقيادات  
النسائية فيما يلي :

- المرأة التي تشغل موقع قيادي في اجهزة  
الدولة المختلفة .
- تعمل في القطاع الحكومي او القطاع الخاص  
او القطاع الاهلي .
- قدرتها علي وضع الحلول وترتيب الاولويات  
لمشكلات واحتياجات المجتمع
- قدرتها علي وضع الخطط اللازمة لتنمية  
وتطوير المجتمع .
- ترحيبها بالأفكار الجديدة وان اختلفت مع  
افكارها .
- تمتعها بدرجة عالية من الثقة بالنفس .
- ان يكون لديها القدرة علي انجاز الاعمال  
بنشاط .
- ان يكون لديها القدرة علي الاتصال والتنظيم  
والتنسيق .
- ان يكون ليها القدرة علي الاتصال واقامة  
علاقات اجتماعية جيدة

#### سادساً - الإجراءات المنهجية للدراسة:

- ١- نوع الدراسة:  
تنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية.
- ٢ - المنهج المستخدم :  
اعتمدت الدراسة الحالية على منهج المسح الاجتماعي  
الشامل للقيادات النسائية بالجمعيات الاهلية ويبلغ  
عددهن (١٧٦) قيادة نسائية
- ٣- أدوات الدراسة:  
اعتمدت هذه الدراسة علي استمارة استبيان مطبقة  
علي القيادات النسائية بالجمعيات الاهلية لجمع  
البيانات المرتبطة بالوعي التخطيطي لديهن وعددهن  
(١٧٦) مفردة بتحسين الادوار التخطيطية لديهن  
بالجمعيات الاهلية وعدد هذه الجمعيات (٤٥) جمعية
- ٤- مجالات الدراسة:  
أ - المجال المكاني:

- قدرة القيادات النسائية علي اداء ادوارهن  
التخطيطية

- قدرة القيادات النسائية علي وضع خطط تتناسب مع  
احتياجات السكان

مفهوم القيادة

وتعرف القيادة: بانها "عملية الهام الافراد ليقدموا  
افضل ما لديهم لتحقيق النتائج المرجوة ,والتي تتعلق  
بتوجيه الافراد للتحرك السليم ,والحصول علي  
التزامهم ,وتحفيزهم لتحقيق اهدافهم".  
(عبودي,٢٠١٠, ٢٠)

وتعرف القيادة بانها عملية يؤثر فيها الفرد علي  
مجموعه من الافراد لتحقيق هدف مشترك "

(Northouse, 2013, 5)

مفهوم القيادة النسائية:

النساء القيادات هن من النساء اللاتي يجلبن أداءً  
أفضل وربحية لمنظماتهن ، فضلاً عن الابتكار  
والمنظور الجديد لفرق القيادة ، ورؤية ملهمة لدى  
موظفيهن" ( Ojinta,2018 , 16 )

تُعرف "القيادة النسائية" على أنها مجموعة من  
الخصائص والسلوكيات المتعلقة بالمرأة مثل تنمية  
الأفراد ونمذجة الدور والتوقعات والمكافآت والإلهام  
والمشاركة في صنع القرار ، والتي تمكنها من أداء  
وظائفها القيادية بشكل أفضل من الرجل ، يتم تعريفه  
أيضاً على أنه أسلوب قيادة يتميز بمجموعة من  
الخصائص بما في ذلك العمل التعاوني وبناء العلاقات  
ورعاية الآخرين

(Salih et al,2017, 3)

وتعرف القيادات النسائية النساء من منظور نسوي  
ورؤية للعدالة الاجتماعية ، يحولن أنفسهن على نحو  
فردى وجماعي لاستخدام قوتهم ومواردهن  
ومهاراتهم في هياكل وعملات غير قمعية وشاملة  
لتعبئة الآخرين وخاصة النساء الأخريات - حول  
جدول أعمال مشترك من أجل اجتماعي وثقافي  
واقتصادي والتحول السياسي من أجل المساواة  
وإعمال حقوق الإنسان للجميع.

وتم تطبيق الدراسة على (٤٥) جمعية بمحافظه  
اسيوط

ب - المجال البشري

المسح الاجتماعي الشامل للقيادات النسائية بالجمعيات  
الاهلية ويبلغ عددهم (١٧٦) قيادة نسائية  
المجال الزمني:

١- وهي الفترة التي استغرقتها الباحثة من ١٠  
٢٠٢١/١/ إلى ٢٠٢١/٢/١٥

#### سابعاً: النتائج العامة للدراسة الميدانية:

النتائج الخاصة بوصف مجتمع الدراسة:

توصلت نتائج الدراسة بالنسبة للبيانات الأولية إلى:

- اظهرت نتائج الدراسة أن النسبة الأعلى  
للقائدات النسائية بالجمعيات الاهلية تبعاً  
للسن تقع في الفئة العمرية من (٤٠ الى ٥٠)  
هو اكثر الفئات التي تتقلد مناصب عليا وهذه  
الاعمار قد تكون الاكثر حيوية ونشاط و هو  
سن الرشد واتخاذ القرارات بحكمة وعقلانية
- اظهرت نتائج الدراسة ان النسبة الأعلى  
للقائدات النسائية بالجمعيات الاهلية تبعاً  
للحالة الاجتماعية كانت (متزوجة) لأنهن  
لديهن القدرة علي تحمل المسؤولية وقادرين  
علي العمل بنشاط من اجل تحسين وضعهن  
ورغبتهن في مواصلة عملهن ومواصلة  
تحسين قدراتهن رغم الاعباء الاسرية التي  
يواجهونها

- اظهرت نتائج الدراسة أن النسبة الأعلى  
للقائدات النسائية بالجمعيات الاهلية تبعاً  
للمؤهل العلمي كانت مؤهل عالي , تليها  
دراسات عليا مما يجعل هذه الفئة مؤهلة  
لإدارة ومتابعة عملها داخل الجمعيات  
والوصول الي مناصب قيادية عليا وتعزيز  
خبراتهم الحياتية ومهاراتهم في القيادة  
وادراكهن لمتطلبات سوق العمل وانهن علي  
درجه كبيرة من العلم والوعي بأهمية التعليم  
للوصول الي المناصب العليا

- اظهرت نتائج الدراسة أن النسبة الأعلى  
للقائدات النسائية بالجمعيات الاهلية تبعاً  
للمسمى الوظيفي كانت عضو مجلس ادارة.  
تليها رئيس مجلس ادارة ثم مدير  
مشروعات وبرامج , ثم امين صندوق.  
واخيرا شئون مالية وادارية وهذه النتيجة  
طبيعية , تتناسب مع الهرم الوظيفي , الذي  
تكون فيه أعداد القيادات العليا أقل من أعداد  
القيادات الأقل منهم درجة

- اظهرت نتائج الدراسة أن النسبة الأعلى  
للقائدات النسائية بالجمعيات الاهلية تبعاً  
لسنوات الخبرة كانت من ( ١٥ سنة فاكثر)  
مما يزيد من ثقتها بنفسها وتقدمها الوظيفي  
وانهم يتدرجون في السلم الوظيفي للجمعيات  
الي ان يصبحوا في المناصب القيادية العليا  
وان الجمعيات الاهلية تستهدف القيادات  
ذوي الخبرة للعمل لديهن وللاستفادة من  
مهاراتهن وكفاءتهن في القيام بعملهن علي  
اكمل وجه

- واوضحت نتائج الدراسة ان النسبة ضعيفة  
في حصول القيادات النسائية علي دورات  
تدريبية في القيادة والادارة

- اظهرت نتائج الدراسة أن نوعيه الدورات  
التي حصلو عليها هي التدريب علي مهارات  
القيادة والإدارة إعداد القادة وفن الإدارة  
والتخطيط الاستراتيجي و مشكلات الإدارة  
دور المرأة في قيادة منظمات المجتمع  
المدني و القيادة وأنواعها ToT , قياده فريق  
العمل ليست كافية لديهن للتطوير من  
انفسهن

ثانياً: نتائج الدراسة في ضوء أهداف الدراسة:

- توصلت نتائج الدراسة بالنسبة الي الوعي التخطيطي  
للقائدات النسائية وتحسين ادوارهن التخطيطية  
١- الي وعي القيادات النسائية بالتخطيط الاجتماعي  
والمتمثلة في

أ. وعيهم بمراحل التخطيط التي ساعدهن علي المحافظة علي سير العمل علي اكمل وجه  
ب. ووعيهم بالقيم التخطيطية التي تحددت علي مدي وعيهم وادراكهن لهذه القيم في تحديد اولوياتهن وفي اتخاذ القرار  
ج. ووعي القيادات النسائية بالمهارات التخطيطية لديهن قدر من المهارات والخبرات الفنية اللازمة لإدارة الجمعيات.

هـ- ووعي القيادات النسائية بالمعارف التخطيطية وان يكون لديهن القدرة علي الاختيار والاستخدام الامثل لهذه المعارف ويمكن أن تحدد المعلومات التي يلزم أن تعرفها وتفهمها حتي تكون قادرة علي ممارسة دورها بفاعلية

و- ووعي القيادات النسائية بالمبادي التخطيطية وادراكهن لها حيث تراعي استمرارية التخطيط والتنسيق بين الاهداف والتكامل بين الخطط لتحقيق الاهداف ووضع الخطط علي اسس علميه لنمو وتطور المجتمع والتطور الوظيفي لديهن

٢- وتوصلت نتائج الدراسة الي قدرة القيادات النسائية علي اداء ادوارهن التخطيطية من خلال اداء دور

أ- الممكن حيث تقوم بتمكين المستفيدين من اكتشاف قدراتهم و إمكانياتهم و مساعدتهم علي الاستفادة منها لتحقيق أهدافهم و إشباع احتياجاتهم.

ب- المنمي لديهن القدرة علي نقل المجتمع من وضع اجتماعي الي وضع اجتماعي افضل

ج- الخبير تقديم المعلومات اللازمة للمستفيدين من البرامج والمشروعات التي تقدم

والاجابة عن استفساراتهم وتزويدهم بالمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات  
د- المعالج حيث قامت بدراسة المشكلات و الصعوبات التي تعترض المواطنين و العمل على تحديد العوامل المسببة لهذه المشكلات و التوصل الي إيجاد حلول لها و ذلك بتنظيم البرامج المختلفة

هـ- الاداري لديهن العديد من المهارات والخبرات الادارية التي تساعدهن علي تنمية المجتمع وتلبية احتياجات افرادها

٣- توصلت نتائج الدراسة إلى أن أهم المعوقات التي تحد من الوعي التخطيطي للقيادات النسائية وتحسين ادوارهن التخطيطية في تخوف الرجال من منافسة المرأة لهم . قلة الفرص التي يوفرها المجتمع لتطور المرأة

٤- توصلت نتائج الدراسة إلى العديد من المقترحات التي تساهم في زيادة الوعي التخطيطي للقيادات النسائية لتحسين ادوارهن التخطيطية وكانت اهمها تدريب القيادات النسائية علي نظم جمع البيانات والادارة الالكترونية، غرس القيم والمبادي التخطيطية وغيرها من الاهداف في نفوس القيادات النسائية، اهمية مشاركة القيادات النسائية في تنمية المجتمع والمشاركة في تنفيذ الخطط والبرامج . الوصول الي برنامج تأهيل القيادات النسائية وإعدادها للتطلع بمسئولياتها القيادية في الحياة والتأكيد على حقوقها ودورها في تنمية المجتمع . الوصول الي برنامج تأهيل القيادات النسائية وإعدادها للتطلع بمسئولياتها القيادية في الحياة والتأكيد على حقوقها ودورها في تنمية المجتمع

ثالثاً: نتائج الدراسة في ضوء فروض الدراسة أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الأول للدراسة والذي مؤداها توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين

تحد من وعيهن التخطيطي وتحسين أدوارهن  
التخطيطية بالجمعيات الأهلية  
فيما يتعلق بالفرض الرابع للدراسة : لا توجد فروق  
جوهرية ذات دلالة احصائية بين الخصائص  
الديموجرافية بين القيادات النسائية ووعيهن بالتخطيط  
الاجتماعي ( السن , الحالة الاجتماعية , المؤهل )

وعى القيادات النسائية بالجمعيات الاهلية لمفهوم  
التخطيط الاجتماعي وادائهن لأدوارهن التخطيطية  
أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الثاني للدراسة:  
توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين وعى القيادات  
النسائية وبين قدرتهن علي اداء ادوارهن التخطيطية  
دور[الممكن- المنمي- الخبير- المعالج - الاداري] .  
فيما يتعلق بالفرض الثالث للدراسة: توجد علاقة ذات  
دلالة احصائية بين المعوقات التي تحد من وعيهن  
التخطيطي وتحسين ادوارهن التخطيطية بالجمعيات  
الاهلية  
أثبتت نتائج الدراسة عدم صحة الفرض الثالث لا  
توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المعوقات التي

آليات التصور المقترح لتحسين الادوار التخطيطية للقيادات النسائية:

الآلية	الاجراءات	المستهدفين	المسؤولين	الفترة الزمنية	وسائل التنفيذ
١-تعريف القيادات النسائية بمفهوم واهمية الوعي التخطيطي بالمجتمع وخاصة الجمعيات الاهلية التي تعمل به	اهتمام الجهات المختصة بالوعي التخطيطي زيادة دعم برامج تأهيل القيادات النسائية	القيادات النسائية	وزيرة التخطيط	الزمن المستغرق في الدورة التدريبية	وزارة التخطيط
٢-تحسين ادوارهن التخطيطية بالجمعيات الاهلية	من خلال الدورات التدريبية	القيادات النسائية	رؤساء مجلس الادارة داخل الجمعيات	الزمن المستغرق في الدورة التدريبية	خبراء التدريب
٣- اثاره الوعي التخطيطي لتفهم عملية التخطيط, ولأنه يهدف الي تغيير المواقف الاجتماعية التي يكونون مضمونها	التوعية من خلال وسائل الاعلام المختلفة	جميع قيادات المجتمع	المجلس القومي للمرأة	حملة توعية متكررة	وسائل الاعلام

### قائمة المراجع :

- ١- ابو المعاطي, ماهر (٢٠٠٠): إدارة المؤسسات الاجتماعية مع نماذج تطبيقية من المجتمع السعودي, سلسلة مجالات الخدمة الاجتماعية, الكتاب الحادي عشر, كلية الخدمة الاجتماعية, حلوان.
- ٢- ابو النصر, مدحت محمد (٢٠٠٩) : مقومات التخطيط الاستراتيجي المتميز, المجموعة العربية للتدريب والنشر, القاهرة
- ٣- ابو هرجة, محمد ابراهيم علي (٢٠١٢) الوعي التخطيطي للأخصائيين الاجتماعيين كمتغير في تحسين ادائهم لأدوارهم التخطيطية, بحث منشور في المؤتمر العلمي الدولي الخامس والعشرون مستقبل للخدمة الاجتماعية في ظل الدولة المدنية الحديثة, كلية الخدمة الاجتماعية, حلوان, ج ٨
- ٤- حسنين, هشام عزت (٢٠١٦): المجتمع الافتراضي والوعي التخطيطي لدي الشباب الجامعي, الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين, ع ٥٥
- ٥- الربيعه, البندي بنت ابراهيم (٢٠١٨) : تقييم تجربة المرأة السعودية في المناصب القيادية بالأجهزة الحكومية (دراسة ميدانية), رساله ماجستير غير منشورة, مركز البحوث والدراسات, المملكة العربية
- ٦- السروجي, طلعت مصطفى واخرون (٢٠٠٨): التخطيط الاجتماعي اسس وتطبيقات, مركز توزيع ونشر الكتاب الجامعي, حلوان
- ٧- شفيق, شفيق احمد (٢٠٠٨): الوعي التخطيطي وعلاقته بمواجهة الازمات اجتماعية دراسة مطبقه علي المغتربين المصريين بالمملكة العربية السعودية, بحث منشور في المؤتمر العلمي الدولي الحادي والعشرون للخدمة الاجتماعية, كلية الخدمة الاجتماعية, حلوان, مج ٨
- ٨- عبد الباري, اسماعيل (١٩٨٢) : الوعي التخطيطي, دار المعارف
- ٩- عبد الرحيم, محمد احمد محمود (٢٠٠٨): وعي اعضاء مجلس ادارة جمعية تنمية المجتمع المحلي باتخاذ القرار الرشيد, بحث منشور المؤتمر العلمي الدولي الحادي والعشرون للخدمة الاجتماعية, كلية الخدمة الاجتماعية حلوان مج ٧
- ١٠- عبد الله, جمال محمد (٢٠١٤): إدارة الاعمال ميادي ومفاهيم, دار المعتز للنشر والتوزيع, الاردن, عمان
- ١١- عبد المجيد, الهام حلمي (٢٠١٠) : الوعي التخطيطي لدي المرأة العاملة: تنظيم الاسرة, الاستهلاك, الادخار بحث منشور في المؤتمر العلمي الدولي الثالث والعشرون -انعكاسات الازمة المالية العالمية علي سياسات الرعاية الاجتماعية, كلية الخدمة الاجتماعية, حلوان, مج ١
- ١٢- عمران, نصر خليل محمد (١٩٩٩): الوعي التخطيطي للقيادات المحلية, المؤتمر العلمي للخدمة الاجتماعية الثاني عشر الجزء الثالث, كلية الخدمة الاجتماعية, جامعة حلوان
- ١٣- عون, وفاء بنت محمد (٢٠١٥): قيم العمل لدي القيادات النسائية في جامعة الملك سعود, بحث منشور في المركز العربي للتعليم والتنمية, مستقبل التربية العربية مج ٢٢ ع ٩٣
- ١٤- القبندي, سهام (٢٠١٣): السياسة الاجتماعية والممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية, المكتبة العصرية, الكويت
- ١٥- متولي, دعاء عمر عبدالسلام (٢٠٢١) : الأتمتة القيادية للمرأة وعلاقتها بإدارة الأزمات الحياتية كمدخل للتنمية المستدامة, مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية, المجلد السابع العدد 3, كلية التربية النوعية جامعة المنيا
- ١٦- محمد الصريفي (٢٠١٤) الاحتراف الإداري الحكومي, دار الفجر للنشر والتوزيع, القاهرة

- O'Neil, T., Plank, G., & Domingo, P. (2015). Support to women and girls' leadership: A rapid review of the evidence. Literature review. March 2015 London: ODI. (٥)
- Ojinta, R. I. (2018). Barriers to Women Leadership of Small and Medium Enterprises in Nigeria, United States- Minnesota (٦)
- Pflanz, M, (2011). "Women in Positions of Influence: Exploring the Journeys of Female Community Leaders". Educational Administration: Theses, Dissertations, and Student Research. 78. (٧)  
<https://digitalcommons.unl.edu/cehsedaddiss/78>
- Salih, A. A., & Al-Dulaimi, M. S. (2017). Women's Leadership Characteristics and Its Impact in Developing the Psychological Capital: Test of the Moderating Role of Experience Power (Analytical Study from the Perspective of Subordinates in Private Education Schools in Amman). *Int J Econ Manag Sci*, 6(484),2 (٨)
- Tyler, D. A.(2018). Nonprofit leaders' perceptions of leadership development and leadership competences (Doctoral dissertation, Northcentral UnitedStates-CaliforniaUniversity). (٩)

- ١٧- محمود، منال طلعت (٢٠٠٢) : ممارسة طريقة تنظيم المجتمع في المنظمات غير الحكومية كمدخل لتنمية المجتمع المحلي , مجلة دراسات في العلوم الاجتماعية والعلوم الانسانية , كلية الخدمة الاجتماعية , جامعة حلوان , مجلة علمية نصف سنوية
- ١٨- مذكور، ابراهيم (١٩٧٥): معجم العلوم الاجتماعية , الهيئة المصرية العامة للكتاب
- ١٩- المرغنى , سارة رمضان محمد ا (٢٠١٠): دور القيادات النسائية في تنمية المجتمع دراسة ميدانية على بعض الجمعيات الأهلية بمدينة المنصورة , رسالة ماجستير , قسم الاجتماع , كلية الآداب , جامعة المنصورة

#### المراجع الأجنبية :

- Algadheeb, N. A. (2015). (١) Professional/career orientation, awareness, and their relationship to locus of control. Journal of College Teaching & Learning (TLC), 12(1)
- Carr, W. D. (2012). What are the underlying issues contributing to the success and failure of women in leadership and management roles? Stereotyping and gender bias (Doctoral dissertation, Argosy University/Phoenix) (٢)
- Chetana, N., & Mohapatra, A. K. (٣) (2017). Career planning and career management as antecedents of career development: A study. Asian Journal of Management, 8(3)
- Northouse, P. G. (2013). (٤) Leadership: Theory And Practice (6th Ed.). Thousand Oaks: Sage .