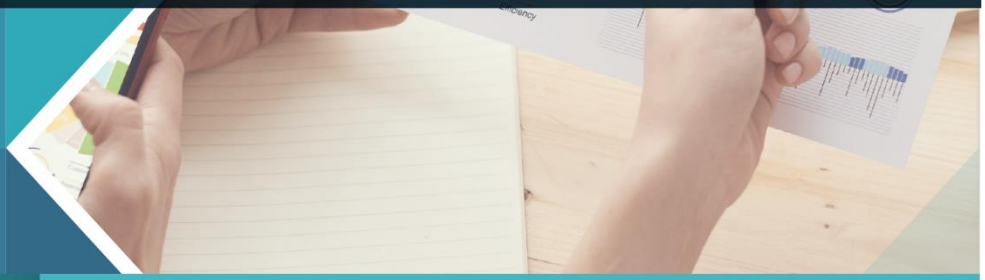
مركز الاستشارات والبحوث والتطوير
بأكاديمية السادات للعلوم الإدارية

# مجلة البحوث الإدارية

# Journal of Management Research

علمية - متخصصة - مُحكمة - دورية ربع سنوية



عدد يوليو 2023

للسنة الحادية والأربعون

Vol. 41, No.3; Jul. 2023

www.sams.edu.eg/crdc

رئيس التحرير
أ. د. أنور محمود النقيب
مدير مركز الاستشارات والبحوث والتطوير

رئيس مجلس الإدارة
أ. د. محمد حسن عبد العظيم
رئيس أكاديمية السادات للعلوم الإدارية

ISSN : 1110-225X

# دور إدارة المنظمات الأهلية في تنمية قدرات المرأة المعيلة لتأهيلها لمواجهة التحديات بالمجتمع

## (دراسة حالة: بالتطبيق على جمعية المرأة والمجتمع )

# The role of NGO management in developing the capacities of breadwinner women to qualify them to face challenges in society.

## (Case study: applied to the Women and Society Association)

د/ هبة عاطف أحمد

مدرس إدارة الأعمال بكلية الدراسات التجارية وإدارة الأعمال

الجامعة المصرية للتعلم الإلكتروني الأهلية

Business Administration teacher at the College of Business Studies and Business Administration

The Egyptian University for E learning

## الملخص

**هدفت** الدراسة إلى تسليط الضوء على واحدة من أهم القضايا المجتمعية القائمة وهي قضية الفئات المهمشة مجتمعياً وعلى رأسهم السيدات المعيلة لما لها من تأثيراً سلبياً كبيراً على الأسرة بصفتها العائل لهم مما يعود بالسلب على المجتمع ككل باعتبار هؤلاء الأفراد جزءاً منة وبالتالي يزداد التهميش لمبدأ الإنسانية والحياة الكريمة ويزداد الفساد بالمجتمع ككل.

**كما تلفت هذه الدراسة النظر إلى** الدور الفعال للمنظمات الأهلية في حل تلك المشاكل المجتمعية من خلال دور الإدارة والتخطيط في تلك المنظمات كجهة وسيطة لها دور مكمل لدور الدولة التنموي وفى محاولة المساعدة في حل بعض هذه المشاكل المجتمعية ، وتم استعراض نموذج جيد للإدارة بتلك المنظمات الأهلية من خلال الدراسة التي تمت على جمعية المرأة والمجتمع وإبراز مدى توفر إدارة جيدة في تلك الجمعية كمنظمة من المنظمات الأهلية . وتركيزهم على وضع برامج تنموية مناسبة للفئات التي تستهدفها المنظمة وسيادة ثقافة الاهتمام والتطوير لدى العاملين بها وتحديد مدي تأثير ذلك على تحسين الأداء التنظيمي للجمعية من خلال تقديمهم لخدمات جيدة للفئات التي تستهدفها على أكمل وجه مما انعكس على بالإيجاب في الواقع الفعلي على العديد من السيدات المعيلة من خلال توفير العديد من الخدمات في جوانب مختلفة إنتاجية وتعليمية وغيرها ، وأخيرًا هدفت الدراسة أيضاً إلى تسليط الضوء على أهمية معرفة مفهوم تنمية القدرات وأهمية العمل به في تحسين وتطوير أداء الكوادر البشرية في المجتمع ككل سواء عاملين في المنظمات الأهلية او مستحقين لخدمات تلك المنظمات ، مما يساعد على تقديم الخدمة لمستحقيها بما يعود عليهم بالنفع ويساهم في تنمية قدراتهم وتأهيلهم بالفعل لمواجهة تحديات المجتمع.

**وتختم الدراسة** بمحاولة إثبات أن الإدارة الجيدة للمنظمات الأهلية لها علاقة وطيدة بتقليل مشاكل المرأة المعيلة بالمجتمع ويعد ذلك بمثابة وسيلة لسد الثغرات في هذا الجانب من الدور الذي تقوم به المنظمات الحكومية لتنمية تلك الفئات وبالتالي حدوث التوازن والتكامل بين دور كلاً من المنظمات الحكومية والغير حكومية (الأهلية) في النهوض بفئات المجتمع التي تحتاج إلى عناية من أجل النهوض بالمجتمع ككل .

**ولغرض** الدراسة تم تصميم استبانة وتم توزيعها على عينه طبقية عشوائية من العاملين عددهم ٢٣ ما تمثل نسبته ٧٦.٦٧٪ من المجموع الكلي وبما يمكنه من تمثيل المجتمع تمثيلاً دقيقاً، وتم عمل

اختبار Cronbach's alpha لقياس صدق وثبات محتوى استبانة الدراسة، والاتساق الداخلي بين متغيرات البحث (كأبعاد فرعية)، وكذلك إجراء التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis لاختبار العلاقات بين المحاور الرئيسية وأبعادها المكونة لها، واستخدام المقاييس الوصفية (المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري، قوة الاتجاه، معامل الاختلاف، الرتبة) لتوضيح قيم المتوسط وتباين الآراء حول عناصر الاستبانة، وتحليل معامل ارتباط سيبرمان (Spearman Correlation) لقياس الارتباط بين المحاور، وتحليل المسارات Path Analysis لبيان العلاقة المباشرة بين المتغير التابع إدارة المنظمات والمتغير المستقل تنمية قدرات المرأة المعيلة، وأخيرًا اختبار متوسط عينة واحدة One Sample T Testلقياس تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع.

وقد تم إجراء **التحليل الإحصائي** باستخدام الحزمة الإحصائية (26.0) .Statistical –Ver (SPSS) Package For Social Sciences، وحزمة البرمجة الإحصائية Stata–Ver.16 لرسم تحليل المسارات.

**وبينت** نتائج الدراسة أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لجميع فروض الدراسة عند مستوى الدلالة (0.01) لإدارة المنظمات الأهلية في

تبني برامج تنموية مناسبة تساعد على تنمية قدرات الشرائح التي تستهدفها تلك المنظمات ومنهم المرأة المعيلة ، وتوصلت الدراسة إلى أن إدارة المنظمات الأهلية ووضع برامج تنموية جيدة وتقديم خدمات مناسبة تساعد على تنمية قدرات تلك الشرائح التي تحتاج إلى هذه البرامج التنموية وبالتالي تنمية قدراتهم بما يساهم في تأهيلهم وتفعيل دور المنظمات الأهلية كمنظمات تنموية ذات دور أساسي مساعد للدور الذى تقوم به بعض الجهات والمنظمات التابعة للدولة في هذا الجانب التنموي بما يؤدى إلى محاولة شمول جميع تلك الفئات وبالتالي النهوض بالمجتمع ككل .

**الكلمات المفتاحية:** إدارة المنظمات ، المنظمات الأهلية ، تنمية القدرات ، المرأة المعيلة .

## Abstract

**The study aimed to shed light on** one of the most important existing societal issues, which is the issue of the socially marginalized groups, led by women who provide bread, because of their great negative impact on the family as the breadwinner for them, which negatively affects society as a whole, considering these individuals as part of it, and thus increases the marginalization of the principle of humanity and a decent life, as well as corruption in society as a whole.

**This study also draws attention to** the effective role of civil organizations in solving these societal problems through the role of management and planning in these organizations as a mediating body that has a complementary role to the developmental role of the state and to help solve some of these societal problems. During the study conducted on the Women and Society Association and highlighting the availability of good management in that association as one of the civil organizations. And their focus on developing appropriate development programs for the groups targeted by the organization and the predominance of a culture of interest and development among its employees and determining the extent of its impact on improving the organizational performance of the association through their provision of good services to the groups it fully targets, which was reflected positively in actual reality. on many women who are breadwinners Through the provision of many services in various

productive, educational and other aspects, and finally the study also aimed to highlight the importance of knowing the concept of capacity development and the importance of working with it in improving and developing the performance of human cadres in society as a whole, whether working in civil organizations or entitled to the services of those organizations, which helps To provide service to those who deserve it in a way that benefits them and contributes to the development of their capabilities and actually qualifying them to face the challenges of society.

**The study concludes** with an attempt to prove that the good management of civil organizations has a close relationship with reducing the problems of women breadwinners in society. ) in the advancement of society groups that need attention in order to advance society as a whole.

To the study, a questionnaire was designed and distributed to a random stratified sample of 23 workers, representing 76.67% of the total, which enables it to accurately represent the community. Subcommittee), as well as conducting confirmatory factor analysis to test the relationships between the main axes and their constituent dimensions, and using descriptive measures (arithmetical means, standard deviation, trend strength, coefficient of difference, rank) to clarify the mean values and the divergence of opinions about the elements of the questionnaire, and to analyze the correlation coefficient Spearman Correlation to measure the correlation between the axes, and Path Analysis to show the direct relationship between the dependent variable, the management of organizations and the independent variable, the

development of the capabilities of the breadwinner woman, and finally the One Sample T Test to measure the effect of the independent variable on the dependent variable.

Statistical analysis was carried out using the Ver statistical package. (26.0) - Statistical Package for Social Sciences (SPSS), and Stata-Ver.16 for plotting path analysis.

**The results of the study** showed that there is a statistically significant effect for all study hypotheses at the level of significance (0.01) for the management of civil organizations in adopting appropriate development programs that help develop the capabilities of the segments targeted by those organizations, including women breadwinners. And provide appropriate services that help develop the capabilities of those segments that need these development programs, and thus develop their capabilities in a way that contributes to their rehabilitation and activate the role of civil organizations as development organizations with a basic role auxiliary to the role played by some state agencies and organizations in this development aspect, which leads to an attempt to include All these groups and thus the advancement of society as a whole.

**Keywords**: management of organizations, civil organizations, capacity development, women breadwinners.

## مقدمة:

المجتمع المصري يعانى من العديد من المشكلات والقضايا ولكن القضية المطروحة الآن على الساحة هي قضية المرأة المعيلة التي أصبحت من القضايا شديدة التعقيد ، فالمرأة المصرية تواجه العديد من الأوضاع المجتمعية السيئة ومصر لا تزال من الدول ذات المجتمعات النامية التي تشكو من الكثير من الصعاب والمشاكل والمعوقات في جوانب عديدة منها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتي تعانى منها المرأة بوجه عام والمرأة المعيلة بوجه خاص ، والمرأة المعيلة هي السيدة التي تكون في وضع القائم أو المسئول عن تجاه أي شيئاً في حياتها وكذلك تجاه من هم في رقبتها سواءاً كانوا أطفالاً أو عائلة بها أم مسنة أو أب مسن وذلك بسبب تغيب الرجل لسبب أو آخر.

وهنا يجب أن نوضح نقطه هامه وهي أن هذه المسئولية لا تقع فقط على المرأة التي تزوجت وتحملت المسئولية من هذا المنطلق، ولكن على الفتيات اللاتي لم يتزوجن، ولكنهن مسئولات عن إعالة أسرهن وهذا يرجع إلى غياب العائل الأساسي لهن وهو الأب ويكون ذلك لعدة أسباب حيث سبب الوفاة، أو المرض، أو العجز، أو الانفصال الأسرى ،أو الهجر للأم ، ونظراً لأهمية تلك الظاهرة المجتمعية تبنت الدولة نقطة تمكين المرأة ضمن سياساتها وذلك للنهوض بها ومحاولة التصدي للمشاكل المجتمعية الكبيرة الناتجة عن سوء الإدارة لهذا الجانب .

حيث أن المجلس القومي للمرأة هو الآلية الوطنية المعنية بتمكين المرأة المصرية، وترتكز إختصاصاته على تحسين أوضاع المرأة من خلال إقتراح السياسات والقوانين الداعمة لتحسين أوضاعها في كافة المجالات من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص، وإنطلاقا من تبني مصر إستراتيجية التنمية المستدامة "رؤية مصر ٢٠٣٠" التي تم إطلاقها في فبراير ٢٠١٦ ، سعى المجلس القومي للمرأة إلى وضع إستراتيجية وطنية تسهم في تحقيق التنمية الشاملة وتمكين المرأة[1]. كما أن الحديث عن مشاركة المرأة في العملية التنموية وتنمية قدراتها ليس فقط لتكون تلك السيدات قادرات على تنويع مصادر الدخل لهن ولأسرتهن بل بات يشكل هذ الأمر حالياً اتجاها جاداً في المجتمعات العربية بوجه عام وأصبحت رغبة داخلية قوية لدى المرأة نفسها التي بدأت تعي واقعها المختلف من خلال تجارب الأخريات السابقة في المجتمع وذلك كمحاولة لدعم فكرة تغيير الواقع إلى الأفضل .

[1] مايا مرسي: استراتيجية تمكين المرأة المصرية، قضايا المرأة المصرية: التحديات والإنجازات، الملف المصري، دورية شهرية، مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية بالأهرام، ع ٠٣ ، ،نوفمبر، ٢٠١٧، ص٨ .

ولتحقيق ها المبدأ الخاص بتنمية قدرات وتمكين المرأة يتطلب الأمر دعم وتنمية روح التعاون بين كل فئات المجتمع على اختلاف مؤسساته وعلى الأخص الجمعيات والمنظمات الأهلية (الغير حكومية) ومحاولة إشراكهم في حل معظم القضايا والمشاكل المجتمعية. كما وتعد جهود تلك الجمعيات والمنظمات الأهلية جهود هامة للوصول إلى التنمية والتقدم ، وأصبحت الجمعيات الأهلية عنصراً هاماً وأساسياً في المجتمع المدني كما وتعد الأكثر والأسرع انتشارا ومرونة عند معالجة المعوقات والمشاكل المجتمعية .

ولم تكن الخدمة الاجتماعية من خلال المنظمات الأهلية بعيدة عن جانب المراعاة والاهتمام المجتمعي لفئة المرأة المعيلة ، فقد أولت اهتماماً كبيراً بقضايا المرأة المصرية خاصة المعيلة منها وذلك من خلال تقديم برامج وخدمات اجتماعية لهن، وتم تطوير تلك البرامج بشكل جديد يلائم التطور والتغير في دور تلك المنظمات الاجتماعية للمجتمع وذلك نتيجة للتغيرات السريعة سواء كانت المحلية أو العالمية، فقد تم توجيه تلك المنظمات إلي تبنى قضية تمكين المرأة في المجتمع من خلال بناء وتنمية قدراتها وتعليمها وتدريبها للاعتماد علي نفسها.

ومن أجل تحقيق مبدأ العدالة الاجتماعية وحماية الفئات الأكثر تهميشاً واحتياجاً للرعاية يجب المساواة في منح الحقوق وتوافر الفرص وخاصة لتلك الفئات الأكثر احتياجا مثل المرأة المعيلة عن طريق المنظمات والجمعيات الأهلية وإدارتها بشكل جيد يساعد على تطورها وتبنيها لبرامج تساهم في تحقيق ذلك .

كما ويعد أحد المؤشرات الهامة في تقييم دور الجمعيات الأهلية هو تبنيها مواقف الدفاع والمناصرة عن تلك الفئات المهمشة في المجتمع .[٢]

ورغم زيادة أعداد المنظمات والجمعيات الأهلية على مستوي الجمهورية إلا أن الجمعيات النشطة منها والتي لها دور فعال في تنمية الفئات المستهدفة هي قليلة العدد ، كما وأننا نجد أن من بين تلك المنظمات الأهلية التي يكتب لها النجاح لابد من توافر بها عدة شروط هامة في الإدارة مثل الارتباط الوثيق بين أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان

- وأعضاء الجمعية العمومية والسكان العاديين المختصين بالمنطقة وهذا الترابط الفكري والعمل الوثيق على وضع خطة عمل فعالة بدورة يترجم هذا النجاح في شكل أنشطة وخدمات متعددة ومفيدة

[٢] أماني قنديل: مؤسسات المجتمع المدني قياس الفاعلية ودراسة الحالات، مركز الأهرام للدراسات السياسية والاستراتيجية، القاهرة، ٢٠٠٥، ص ٣٨.

لسكان المجتمع المحيط بها.[٣] كما أن أهمية هذا الدور للجمعيات الأهلية مستمر لأنها هي همزة الوصل بين الفئات الفقيرة المهمشة ومنها المرأة المعيلة وبين الحكومة في الدولة، حيث إن المنظمات والجمعيات الأهلية هنا بمثابة القناة الشرعية التي من الممكن أن تلجأ إليها المرأة بطلب المساعدة لتستطيع مواجهة المجتمع .

## مشكلة الدراسة:

تهتم هذه الدراسة بمناقشة وتحليل قضية هامة بالمجتمع وهي ضعف إدارة الجمعيات والمنظمات الأهلية في المجتمع على الرغم من أنها تعد من أهم المصادر التنموية في المجتمع وتعد جهة رئيسية مكملة للدور الذي تلعبه الدولة كمنظمة رسمية في تلك التنمية ، فوجود ضعف في إدارة تلك المنظمات يكون بمثابة خلل يؤثر على تلك المنظمات في أداء الدور الذي أنشأت من أجلة.

حيث تتبلور مشكلة الدراسة في التعرف على حجم الدور الذي تقوم به تلك المنظمات الأهلية في حل مشكلة مجتمعية قائمة وهى قضية بعض الفئات المهمشة مجتمعياً وعلى رأسهم المرأة المعيلة من خلال الأنشطة والبرامج التي توفرها تلك المنظمات الاهلية بدورها لتلك الفئة، وتتبنى الدراسة التركيز على الثغرة التي تجعل دور تلك المنظمات الأهلية غير فعال في حل مشكلة المرأة المعيلة وتأهيلها لمواجهة المجتمع من عدة نواحي وهى عدم تحديد الاحتياجات والمتطلبات للفئات المستهدفة للتنمية في المجتمع سواء المرأة المعيلة أو غيرها ممن هم مستحقين أيضاً لدور تلك المنظمات الأهلية ، وكذلك ضعف محاولات وضع برامج تنموية جديدة تساعدهم على رفع قدراتهم وتأهيلهم للتعامل مع تحديات المجتمع بشكل أفضل بما يعود بالنفع النهائي على المجتمع ككل باعتبارهم جزءاً من عناصره ومخرجاتهم تصب في المجتمع.

كما وتتبنى الدراسة التركيز على نقاط الضعف والأسباب لتدنى مستوى الحياة المعيشية للكثيرات من السيدات المعيلة في المجتمع باعتبارهن شريحة كبيرة من تلك الفئات المستهدفة للتنمية من قبل تلك المنظمات الأهلية والدولة ، وذلك في ظل الظروف والأوضاع المعيشية الصعبة التي تعيشها المرأة المعيلة داخل المجتمع العربي الذي يعاني من العديد من المشكلات والقضايا الإنسانية والمجتمعية وعلى رأسهم تلك القضية محل الدراسة وهى قضية المرأة المعيلة التي تعاني من الفقر والحرمان من التعليم والرعاية الصحية الأمر الذي قلل من فرصتها في سوق العمل لكونها غير متعلمة وليس لديها التدريب الكافي الذي يؤهلها للحصول علي وظيفة بدخل شهري ثابت أو عمل مشروع صغير أو تتلقي دعم ومساندة من الحكومة

[٣] كوثر أحمد قناوي: (عوامل تمييز جمعية سيدي أبو الحجاج لتنمية المجتمع بالشيخ هارون كمنطقة عشوائية بمدينة أسوان، ٢٠٠٤)، جامعة جنوب الوادي - المؤتمر العلمي السابع عشر (طموحات الخدمة الاجتماعية)، ٢٠٠٤م، ص ٧٥.

والمنظمات الأهلية[4] ، وعلى الرغم من وجود العديد من المنظمات الأهلية التي يمكن استغلالها واستثمارها بشكل أمثل في العمل للتصدي لتلك المشاكل المجتمعية والبيئية التي تواجه تلك الشريحة من السيدات وتفعيل المساهمة في تحسين جودة الحياة لتلك الفئة من خلال تنمية قدراتهن جنباً إلي جنب مع الدور الذي تقوم به الحكومات في هذا الشأن في المجتمع إلا ان مازالت هذه المشكلة قائمة بالمجتمع لذلك تركز هذه الدراسة على تحليل هذا الأمر ومحاولة تسليط الضوء على أن حل هذه المشكلة يكمن في فهم الهدف الأساسي لإنشاء تلك المنظمات أو الجمعيات الأهلية حيث تكامل الأدوار مع الدور الذي تقوم به الحكومة في هذا البند ، ويتم هذا في إطار محاولة للتعرف ورصد الواقع لتلك المهام التي تقوم بها إدارة تلك المنظمات الأهلية لكي نستطيع بعد ذلك اقتراح وسائل وأساليب أكثر فاعلية في رفع وتنميه قدرات فئات المجتمع المستهدفة وبالتحديد المرأة المعيلة لتحسين جوانب الحياة لتلك الفئة المهمشة مجتمعياً وهو ما يعد هدفاً أساسياً تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيقه.

## تساؤلات الدراسة:

تحاول الدراسة الإجابة على السؤال التالي :

**دور إدارة المنظمات الأهلية في تنمية قدرات المرأة المعيلة لتأهيلها لمواجهة التحديات بالمجتمع؟**

**في ضوء ما سبق ينبثق من هذا السؤال الرئيسي عدة تساؤلات فرعية:**

١- هل تقوم إدارة الجمعيات الأهلية بتحديد برامج تنموية جديده للفئات المجتمعية المستهدفة؟
٢- هل هناك دور فعال لإدارة الجمعيات الأهلية في بناء القدرات التعليمية للمرأة المعيلة؟
٣- ما دور الجمعيات الأهلية في بناء القدرات الإنتاجية للمرأة المعيلة؟
٤- هل هناك دور للجمعيات الأهلية في بناء القدرات التدريبية للمرأة المعيلة؟
٥- وضع مقترحات رشيدة للحد من المعوقات التي تقف حائلا أمام تحقيق المنظمات والجمعيات الأهلية لدورها كمحاوله للتصدي للمشكلات الاجتماعية والبيئية التي تكون بمثابة حائل لتحسين جودة حياه المرأة المعيلة .

[4] المجلس القومي للمرأة ,٢٠١٣ http://ncw.gov.eg .

## أهداف الدراسة :

الهدف من هذه الدراسة محاولة تحديد مدي إسهامات تلك المنظمات والجمعيات في وضع خطط بناءة وبرامج تنموية تساعد في تمكين المرأة من المشاركة في الحياة العامة.

**كما ويمكننا بلورة الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في "تحديد دور إدارة الجمعيات الأهلية في بناء قدرات المرأة المعيلة".**

ويتفرع منه عدة أهداف فرعية، هي:

١- تحديد دور إدارة الجمعيات الأهلية في تحديد برامج تنموية جديده للفئات المجتمعية المستهدفة .
٢- تحديد دور الجمعيات الأهلية في بناء القدرات التعليمية للمرأة المعيلة.
٣- تحديد دور الجمعيات الأهلية في بناء القدرات الإنتاجية للمرأة المعيلة .
٤- تحديد دور الجمعيات الأهلية في بناء القدرات التدريبية للمرأة المعيلة .
٥- وضع سياسة اجتماعية رشيدة للحد من المعوقات التي تقف حائلا أمام تحقيق المنظمات والجمعيات الأهلية لدورها كمحاوله للتصدي للمشكلات الاجتماعية والبيئية التي تعمل بمثابة حائل لتحسين جودة حياه المرأة المعيلة .

## أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة من الإيمان بالتطور المجتمعي الراهن وتعدد الاتجاهات المجتمعية والعلمية والعملية والذي يؤثر بشكل كبير على كل فئات المجتمع ، ونظراً للدور الكبير الذي تلعبه الجمعيات والمنظمات الأهلية في التنمية المجتمعية كشريك أساسي مع الحكومات ولها دور مكمل للدور التنموي الذي تقوم به الحكومة ، فكان من المهم التركيز على إدارة تلك المنظمات بالشكل الذي يساعد على تطويرها بشكل دوري ملائم للتطور المجتمعي ومحاولة وضع خطط وبرامج تنموية جديدة قابلة للتطبيق وبرامج تنموية جديدة قابلة للتطبيق تساعد فعلياً فئات المجتمع المستهدفة لتلك البرامج التنموية ومن ضمن تلك الفئات المستهدفة العديدة المرأة المعيلة ، وذلك كمحاولة من جانب تلك المنظمات الغير حكومية في تنمية قدراتها في شتي الاتجاهات بما يعود بالنفع على تلك السيدات من خلال أن تكون أقوى على مواجهة تحديات وأعباء المجتمع وبالتالي تنمية وتحسين جودة الحياة لتلك الفئة من المجتمع هن ومن يعولن من أفراد المجتمع ، حيث أن المرأة جزءاً لا يتجزأ من النجاح المجتمعي كما وتعتبر المرأة هي العنصر الفعال بشكل كبير في المجتمع

في شتى الجوانب الثقافية والعلمية والاجتماعية والأسرية كما أنها تعتبر العنصر المغذى لباقى أفراد المجتمع ، فضلًا عن تعدد الأدوار التي تقوم بها تجاه أولادها وأسرتها وعائلتها والمجتمع ككل. فكان الاهتمام بوضع السيدات خاصه تلك الفئة منهم والتي تتحمل أعباءاً فوق أعبائها ومحاولة القيام برصد الأدوار التي تقوم بها المؤسسات والمنظمات الأهلية في المجتمع تجاه تلك الفئة وهي المرأة المعيلة كمحاولة لتفعيل قدرات وخدمات تلك المؤسسات المعيشية والتنموية والتي تنصب في مصلحة تنمية وتطوير قدرات تلك الفئة وبالتالي تحسين جودة حياة المرأة المعيلة عن طريق مساعدتها على أداء مهامها وألتزاماتها تجاه مجتمعها المحيط بأفضل شكل ممكن وبطريقة ميسرة.

**ومن الممكن بلورة أهمية تلك الدراسة من الناحية النظرية كالآتي :**

- تحتوي المنظمات الأهلية على العديد من الكوادر البشرية والطاقات التي من الممكن استثمارها في تطوير أفكار تنموية للعمل بتلك المنظمات مما يعود بالفائدة على كل الفئات المستهدفة والمستفيدة من خدمات تلك المنظمات وبشكل فعال .
- المرأة المعيلة من أكثر الفئات التي تحتاج إلى مزيد من الاهتمام والرعاية بسبب إنها ليست فقط المستفيدة الوحيدة من أي محاولة دعم تقدمها لها أي جهة بالمجتمع، بل هناك مستفيدون كثر خلف استفادة تلك السيدات حيث أسرهن والأفراد المسئولين منهن أيضاً تعود عليهم تلك المساعدة بشكل أو آخر ومن هذا المنطلق يعد الدعم لهن بمثابة دعم لمجموعة من الأفراد في المجتمع وهذه مسئولية كبرى.
- لم تتطرق أغلب الدراسات في هذا الموضوع إلى نقطة الاهتمام بإدارة وتطوير تلك المنظمات الأهلية لتعظيم الفائدة منها على جميع الشرائح المستهدفة .

ومن الناحية العملية:

تكمن أهمية هذه الدراسة من الناحية العلمية في جذب انتباه الباحثين لاكتشاف المزيد عن العلاقة بين بناء إدارة مميزة بالمنظمات والتشجيع على روح الانتماء بالمنظمة والقيمة المضافة من ذلك تأهيل ورفع مهارات للكوادر البشرية العاملة وتأهيلهم لوضع برامج تنموية مناسبة للفئات المهمشة التي تستحق الخدمات المقدمة من المنظمات الأهلية وبالتالي مساعدة تلك الفئات ومن ضمنهم المرأة المعيلة على تنمية قدراتها وبالتالي مواجهة التحديات بالبيئة المحيطة ومحاوله خدمه المجتمع بأفضل شكل ممكن عن طريق جوده الإمكانيات والمهارات المكتسبة من تلك البرامج المقدمة لهم من المنظمات الأهلية. ومساعدة المديرين في توضيح العلاقة بين بناء إدارة للكوادر العاملة بشكل مميز وبين تحقيق جودة في الأداء التنظيمي من خلال تشجيع هؤلاء العاملين بالمنظمات الأهلية والمتطوعين بنوعيهم على تقديم الخدمات المناسبة لمستحقيها وبالتالي النهوض بالفئات المهمشة التي تعد من الكوادر المهملة الكامنة بالمجتمع والتي من الممكن بتلك المساعدات الجيدة أن يكونوا في وضع أفضل بالمجتمع بدلاً من الانحراف أو الضرر الذي قد يلحق بهم أو بالمجتمع ككل .

## حدود الدراسة:

١. **الحدود الموضوعية:** كانت حدود البحث الموضوعية حول مفهوم تنمية القدرات في العلاقة بين إدارة المنظمات الأهلية وتأهيل المرأة المعيلة كإحدى الفئات المهمشة بالمجتمع المستحقة لخدمات المنظمات الأهلية.

٢. **الحدود المكانية:** المؤسسة التي تم تطبيق الدراسة بها جمعية المرأة والمجتمع بمحافظة القاهرة.

حدود بشرية: تتمثل في كافة العاملين في جمعية المرأة والمجتمع كمنظمة أهلية .

٣. **الحدود الزمانية:** تم تطبيق الاستبانة والحصول على البيانات من عينة الدراسة البالغ عددها ٢٣ مفردة موزعين حسب الأوزان الترجيحية الخاصة بكل فئة وبدأ جمع البيانات في الفترة من أول نوفمبر ٢٠٢٢ حتى ٢٥نوفمبر ٢٠٢٢ وذلك عن إدارة الجمعية وإزدهار نشاطها في نقاط تمكين المرأة المعيلة التي تتحدث عنها الدراسة في خلال سنة ٢٠٢٢ وذلك لأن هناك إنجازات في العديد من البرامج الخاصة بتمكين المرأة المعيلة في جوانب عدة جوانب وذلك حسب ما جاء في تقرير

جمعية المرأة والمجتمع الخاص بإنجازات البرامج الخاصة بالقيادات النسائية في عام ٢٠٢٢ كالأتى[٥]:

- **في الجانب الخاص بالمحور الثاني من الدراسة وهو جانب تنمية القدرات الإنتاجية أو الاقتصادية تم تنفيذ مجموعة من المشروعات**
- **في الجانب الخاص بالمحور الثالث من الدراسة وهو جانب بناء القدرات التدريبية أو برامج الدعم النفسي لتلك السيدات تم:**

عمل دورات عبارة عن سلسة من المحاضرات وورش العمل لتمكين السيدات المعيلة كعائل للأسرة للاهتمام بأطفالهن ودورات لإكساب أطفالهن شخصية نامية سوية إيجابية متوافقة مع المجتمع تمارس دورها بشكل فعال ومنتج .

- **الأنشطة التي تمت للنساء بهذا البرنامج خلال العام هي :**

١- تدريبات تنشئة اجتماعية

٢- جلسات دعم نفسي فردى للنساء

٣- ندوة توعية صحية للنساء

٤- كشف طبي

٥- شنط غذائية

وهذا يتضح في مرفق (١) تقرير إنجاز جمعية المرأة والمجتمع خلال عام ٢٠٢٢ الموضح بنهاية الدراسة.

## الدراسات السابقة:

- **دراسات سابقة عن جانب إدارة المنظمات الأهلية.**

دراسة " وائل عمران على "٢٠١٨ م ، ص ٣ "[٦] هدفت هذه الدراسة إلى توضيح أنه بالرغم من أن التدريب والعلم من أهم عناصر بناء القدرات المؤسسية ، فان هناك أبعاداً أخرى يجب أن ترتكز عليها ، فبجانب الاهتمام بتنمية الموارد البشرية يجب الاهتمام بتقوية المنظمات وإصلاح هياكلها المؤسسية حيث إن بناء القدرات يهدف إلى دمج مجموعة من الإستراتيجيات الداعمة لكفاءة وفعالية أداء جميع الأطراف الفاعلة في المجتمع سواء كانت حكومة أو قطاع خاص أو منظمات المجتمع المدني المتعددة.

[٥] تقرير إنجاز جمعية المرأة والمجتمع خلال عام ٢٠٢٢ مع القيادات النسائية في مجال التمكين الاجتماعي والاقتصادي.

[٦] وائل عمران على، بناء القدرات المجتمعية كآلية للتدخل الاستراتيجي الداعم لتحقيق العدالة الاجتماعية والحوكمة المجتمعية مع إشارة خاصة إلى الحالة المصرية ، مج٣٨، ع٣ ، المجلة العربية للإدارة ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، سبتمبر ، ٢٠١٨ م.

- دراسة (john & Bruce) ، ٢٠١١[٧] إلى أهمية متابعة المؤشرات التخطيطية في المنظمات الغير حكومية كتحديد سياسات البقاء للمجتمعات وذلك للمساعدة في تطويرها حيث إنها أداة مهمة لتحليل وتطوير السياسات العامة للحفاظ على مجتمعات تحيا حياة كريمة.

- **دراسات سابقة عن علاقة إدارة المنظمات الأهلية بتأهيل المرأة المعيلة.**

- (دراسة احمد صادق٢٠٠٥م) [8] هدفت هذه الدراسة إلى التعرف علي طبيعة العلاقة بين الجمعيات الأهلية وتمكين المرأة وقد توصلت الدراسة إلي وجوب اهتمام الجمعيات الأهلية بوضع برامج التوعية المناسبة والتنسيق للمرأة حتى يمكنها القيام بدورها بالمجتمع ، ولا يتحقق ذلك إلا من خلال محو أمية المرأة، ومساعدتها علي تحسين شبكة العلاقات الاجتماعية مع البيئة التي تعيش فيها، كما توصلت هذه الدراسة إلي أن أغلب مشاكل التواصل بين الجمعيات الأهلية تتبلور في عدم وجود وندرة الأجهزة والأدوات والمهارات اللازمة لإتمام عملية الاتصال وعدم وجود مسؤولين او أخصائيين اجتماعيين لدي تلك الجمعيات الأهلية.
- دراسة عبد الجواد (٢٠٠٩ ) [٩] بعنوان" استخدام إستراتيجية التمكين لمساعدة المرأة المعيلة على مواجهة مشكلاتها".

هدفت هذه الدراسة إلى التركيز على دور الجمعيات الأهلية في مواجهة مشكلات المرأة المعيلة من خلال الاهتمام بإستراتيجية التمكين والكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استخدام الإستراتيجية ومساعدة المرأة المعيلة على مواجهة مشكلاتها المجتمعية كما وتكونت عينة هذه الدراسة من حوالي ٦٠ سيدة من النساء المعيلات المستفيدات من جمعية السلام بالمندرة وهي إحدى الجمعيات التابعة للشؤون الاجتماعية. وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القياس القبلي والبعدي أي نجاح برنامج التدخل المهني باستخدام إستراتيجية التمكين لمساعدة المرأة المعيلة على مواجهة المشكلات الاقتصادية والاجتماعية والنفسية والصحية وإعادة تشكيل المحيط البيئي لها وتوفير عوامل الاستقرار وكذلك ظهور تحسن في المفاهيم المرتبطة بالمشكلات الاقتصادية والاجتماعية والنفسية والصحية لدي المرأة المعيلة من خلال إقامة شبكة علاقات تتصل بالمجتمع وتمكن تلك السيدات من ريادة أسرهن بكفاءة .

7

[8] أحمد صادق رشوان: التكامل بين الجمعيات الأهلية وتمكين المرأة المعيلة، بحث منشور في المؤتمر العلمي الثامن عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٥م.

[٩] عبد الجواد، سلوى عبد الله، ٢٠٠٩، (استخدام إستراتيجية التمكين لمساعدة المرأة المعيلة على مواجهة مشكلاتها، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، الجزء الرابع، العدد ٢٦.

- دراسة محمد عمر ، ٢٠١٠)[١٠] أكدت هذه الدراسة على أهمية الاعتراف بالبرامج المعنية بتمكين المرأة العاملة وتطويرها لما لها من تأثير كبير في جانب المشاركة في التنمية.
- دراسة "Kane"، ٢٠١١)[١١] التي أشارت إلى أن العديد من الظروف المعيشية الصعبة للأسر في السنغال مع عدم وجود زوج لتلك الأسر أدى إلى دفع النساء إلى البحث عن فرص اقتصادية جديدة وقروض صغيرة لإعالة أسرهن.
- هدفت دراسة "oliver، ٢٠١١)[١٢] إلى أهمية تصميم أنظمة برامج للحماية الاجتماعية وذلك للحد من مخاطر الفقر الذي يشكل خطراً جسيماً ويهدد الأمن الاجتماعي لشريحة الأفراد الفقراء.
- دراسة (jessica Maria ، ٢٠٠٧ )[١٣] إلى أهمية تقديم الدعم والمساندة المجتمعية للمرأة المعيلة من خلال التعاون بين المنظمات الأهلية لتقديم خدمات فعالة لصالح هذه الفئة من السيدات بالإضافة إلى اهمية قيام تلك المنظمات بتوفير فرص تدريب للنساء المعيلات على الصناعات الصغيرة لتكون كفرصة لهن لزيادة الدخل .

- **ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:**

من خلال استعراض الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة ، يلاحظ أن دور المنظمات الأهلية لا يزال ذو تأثير كبير وهام في المجتمع وأن قضية المرأة المعيلة من أهم القضايا بالمجتمع حالياً، ولكن لا يوجد في الدراسات العربية سواء كانت ميدانية أم نظرية، ولم يتم العثور على دراسة عربية تربط بين إدارة تلك المنظمات الأهلية وضرورة التكامل بين جميع أعضائها لوضع برامج تنموية للفئات المهمشة تعزيزاً لمفهوم تنمية القدرات؛ لذا كانت أهمية الدراسة الحالية للإسهام في سد هذه الفجوة البحثية.

[١٠] محمد عمر ، برامج تمكين المرأة العاملة للمشاركة في التنمية: دراسة ميدانية للتجربة الليبية من ٢٠٠٥ إلى ٢٠١٠ ، كلية الآداب ، جامعة الإسكندرية ، المكتبة العلمية المركزية.

[11] Kane, Safietou(2012) :Women and development in Senegal: Microcredit and household well-being , Florida International University, United States – Florida.

[12] Oliver, Azuara Herrera (2011): In Effects of Social Protection Programs on Labor Mobility: The Case of Mexico, University of Chicago.

[13] Jessica maria ،Household composition , acculturation and diet among low income , Puerto Rican household ,2007, university of florida.

**ما يميز الدراسة:**

مساهمة الدراسة بإبراز الدور الإيجابي للإدارة بالمنظمات الأهلية كشريك مساعد في المجتمع للدور الذى تقوم به بعض المنظمات غير الأهلية (الحكومية) وذلك للنهوض بفئات المجتمع والطاقات الكامنة المهمشة وحمايتهم من الانحراف وتأهيلهم لمواجهه العقبات والظروف الصعبة بالمجتمع ، بالرغم من أن الدراسات سابقة الذكر أجمعت فيما بينها على وجود تأثير لإدارة المنظمات وتدريب الكوادر البشرية العاملة وتأثير ذلك على سلوك وأداء الموارد البشرية العاملة وعلى تقديم الخدمة المقدمة للشرائح والفئات البشرية المستهدفة بالمنظمات الأهلية التي أجريت بها الدراسات وعليه فإن هذه الدراسة لن تخرج عن الإطار العام لهذه الإشكالية، لكن ما يميز هذه الدراسة إنها سلطت الضوء على أهميه التركيز على وضع برامج تنموية متجددة طبقاً لظروف الفئات والحالات المتنوعة والمختلفة من الفئات المهمشة ومن ضمنهم المرأة المعيلة حيث تتعدد الأسباب والظروف لتلك السيدات وبالتالي تختلف الاحتياجات لهن التي تساعدهم على تنمية قدراتهم بالفعل من الجوانب الهامة لهم لتأهيلهم لمواجهة تحديات المجتمع . كما ركزت هذه الدراسة على الترويج لأهمية دور المنظمات الأهلية كمنظمات صاحبة دور مكمل في التنمية المجتمعية وإحداث نهوض بالمجتمع لما في ذلك من بالغ الأثر في تكوين وخلق روح المساعدة والاهتمام داخل تلك المنظمات الأهلية بمفهوم تنمية القدرات للفئات التي تتم بحيث يكون الناتج وضع برامج تنموية تناسب تلك الفئات المهمشة المستحقة ومن ضمنهم الفئة محل الدراسة وهى السيدات المعيلات بحيث يكونوا قادرين على مواجهة وتخطى الظروف الصعبة لهن بوضع أفضل وبالتالي مواجهة تحديات المجتمع وحمايتهن من الضلال وفى ذلك أساس لتميز المنظمات الأهلية كمقدم ومساعد لتلك الفئات والتركيز على أن تلك المنظمات يجب أن يكون لها خطة متجددة في تحقيق أهدافها من خدمه المجتمع وتحقيق رضاء للفئات المستهدفة من خلال مراعاة احتياجاتهم من عدة جوانب مختلفة بإختلاف الظروف المجتمعية والحالات

**الفروض:**

**الفرضية الرئيسية:**

- هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لإدارة المنظمات الأهلية على تنمية قدرات المرأة المعيلة لتأهيلها لمواجهة التحديات بالمجتمع.

ينبثق من تلك الفرضية الرئيسية الفرضيات التالية:

**الفرضية الأولى :** هناك علاقة طردية لها تأثير ذو دلالة إحصائية لإدارة المنظمات الأهلية على تنمية القدرات المؤسسية بها وبين توفير البرامج التنموية الشاملة التي تساعد المرأة المعيلة على تحسين نوعية الحياة لديها.

**الفرضية الثانية :** يتضح وجود علاقة إيجابية التأثير ذات دلالة إحصائية لإدارة المنظمات الأهلية على تقليل نسبة الأمية التعليمية والمعرفية لدى السيدات في مصر .

**الفرضية الثالثة :** هناك علاقة إيجابية لها تأثير ذو دلالة إحصائية لإدارة المنظمات الأهلية على توفير عائد مادي للمرأة المعيلة بالمجتمع .

**الفرضية الرابعة :** هناك علاقة طردية التأثير ذو دلالة إحصائية لإدارة المنظمات الأهلية على زيادة مهارات السيدات بالمجتمع.

## منهجيه الدراسة:

إستنادًا إلى مشكلة الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وذلك باستخدام الأسلوب التطبيقي بهدف جمع البيانات وتحليلها واختبار الفرضيات، تبنّت الدراسة منهج دراسة الحالة، وتم استخدام الاستبانة لجمع البيانات من المبحوثين، وتحليل البيانات المتجمعة من الاستبانات التي تمت استعادتها، واستخدام الطّرق الإحصائية المناسبة. وتم إجراء المسح المكتبي، والبحث في قواعد البيانات المتاحة للاطلاع على الدراسات والبحوث النظرية والميدانية ومراجعة أدبيات الموضوع بهدف بلورة الأسس والمنطلقات التي يقوم عليها الأساس النظري للدراسة.

*** المعالجات الاحصائية:**

تم اجراء المعالجات الاحصائية باستخدام برنامج SPSS Version 25 وذلك عند مستوى ثقة (٠.٩٥) يقابلها مستوى دلالة (احتمالية خطأ) ٠.٠٥ وهي كالتالي:

- معامل الاتساق الداخلي
- معامل ألفا كرونباخ
- أقل قيمة.
- أكبر قيمة.

- المتوسط الحسابي.
- معامل الإلتواء.
- الانحراف المعياري
- النسبة المئوية %
- مربع كاى
- نسبة الموافقة%.
- اختبار( ت ) للمجموعة الواحدة .
- اختبار( ت ) لمجموعتين مختلفتين.

## مجتمع وعينه الدراسة:

تم إختيار جمعية المرأة والمجتمع بالقاهرة ميداناً للتطبيق، والبالغ عددهم (٣٨) فرداً، وقام الباحث بتحديد مجتمع الدراسة من خلال مراجعة إدارة الموارد البشرية في المنظمة الأهلية محل الدراسة . وتم اختيار عينه طبقية عشوائية للدراسة الاساسية من العاملين عددهم ٢٣ ما تمثل نسبته ٧٦.٦٧٪ من المجموع الكلي وبما يمكنه من تمثيل المجتمع تمثيلا دقيقا. وتم اجراء الدراسة الاستطلاعية على (١٥) فردا من داخل العينة الاساسية.

## الإطار النظرى للبحث:

يتم التطرق به إلى الموضوع من عدة جوانب كالآتي:

- التعريف بالمرأة المعيلة وأدوارها الحياتية والمجتمعية.
- مفهوم بناء القدرات.
- أهم المشكلات التي تواجه المرأة المعيلة.
- تعريف المنظمات الأهلية .
- كيفية إدارة المنظمات الأهلية بالفكر الإداري الصحيح .
- الدور الذي تقوم به تلك المنظمات من أجل رفع قدرات تلك المرأة لكي تتحسن بدورها جودة حياة المرأة المعيلة.
-

**١ – التعريف بالمرأة المعيلة " أدوارها الحياتية والمجتمعية".**

شهدت الدولة المصرية في السنوات القليلة الماضية تقدما ملحوظا في ملف "تمكين المرأة" وزيادة مشاركتها في المجالات المختلفة. وأولت الدولة اهتمامًا خاصًا لملف المرأة المعيلة حيث ركز الرئيس عبد الفتاح السيسي خلال سنوات حكمه على حمايتها ومنحها كافة الحقوق، فتضمنت استراتيجية التنمية المستدامة لمصر ٢٠٣٠، العمل على القضاء على نسبة الفقر للمرأة المعيلة[١٤] ، حيث يشير مفهوم المرأة المعيلة إلى أولئك السيدات اللاتي بصدد تحمل الأعباء الأسرية والوفاء بالاحتياجات الأسرية وذلك كمحاوله لإحداث نوع من التوازن بين مسئوليات الأمومة والوفاء بالمتطلبات الأسرية بمختلف مظاهرها سواء كانت الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، فهي التي تتولى مسئولية الأسرة والإنفاق الكلى عليها وإدارة الأسرة وتولى مسؤولية الأنفاق عليها وتلبية احتياجاتهم وتتضمن الأرامل والمطلقات وغير المتزوجات والمعيلات لأعضاء الأسرة والمتزوجات من رجال عاطلين (أحمد ازيد وأحمد مجدي حجازي ٢٠٠٣:٥ ).[١٥]

وهن يمثلن إحدى الفئات المجتمعية الأكثر قابلية للمعاناة من مختلف المشكلات نظراً لصقل ما يقع على عاتقهن من ضغوط خاصة تلك التي تتعلق بإتخاذ القرارات سواء كانت خاصة بالأسرة أو العمل أو أعباء الحياة ككل .

**١ – مفهوم بناء القدرات:**

بناء القدرات في هذه الدراسة له زاويتين الأولي هي تعريف بناء القدرات على أنه "العملية التي تتضمن زيادة كفاءة وخبرات المتطوعين الموجودين بالجمعيات الأهلية ومحاولة إكساب العاملين بتلك الجمعيات أيضاً قدرات وخبرات وأساليب تساعد على تأهيلهم لأداء العمل بصورة أفضل.

بمعني زيادة وبناء القدرات من خلال إتباع أساليب إدارية تنموية للمنظمة أو المؤسسة الأهلية لكي تزداد مقدرتها على خدمة الفئات المستهدفة بما يفيد المجتمع بفعالية ، عن طريق زيادة مهارات الإداريين ليكونوا قادرين على تحديد المتطلبات الحقيقية للفئات المجتمعية المستهدفة وذلك لتنميتهم ومساعدتهم بشكل فعال .

---

١٤ آلاء برانية، "المرأة المعيلة".. أعداد متزايدة وجهود متوالية للتمكين ، نقلاً من https://marsad.ecss.com.eg/60255 .

15 زايد أحمد؛ حجازي ، احمد مجدي ، ٢٠٠٣ ). الأسرة المصرية وتحديات العولمة. أعمال الندوة السنوية التاسعة لقسم الاجتماع، القاهرة: مركز البحوث والدارسات الاجتماعية.

حيث يعد بناء القدرات المؤسسية أحد المداخل الإدارية الحديثة التي تستخدم في إدارة التغيير على المستوى المؤسسي ، حيث يمكن من خلاله الاستجابة للتحديات التي تواجه المؤسسة ، حيث إن مدخل بناء القدرات المؤسسية يتضمن مجموعة من العمليات التي تستهدف إحداث تغييرات في إدارة المنظمة وفي مكونات المنظمة أو المؤسسة سواء في تطوير أهدافها أو القيم أو اللوائح والتكنولوجيا وأساليب العمل والسلوكيات الإدارية والفنية بصورة ملائمة للمتطلبات المجتمعية وتمكن من إحداث تطوير في الأداء المهني سواء كان الفردي أو الجماعي[١٦].

الثانية هي بناء قدرات الفئات المجتمعية المستهدفة الأحق بالعملية التنموية وذلك لكي يتم مساعدتهم وتأهيلهم على التصدي لعقبات المجتمع بشكل فعال والعمل في المجتمع بما يعود بالفائدة سواء مجتمع تلك الفئات الصغير أو المجتمع الكبير والأشمل ، ومن بين تلك الفئات المهمشة مجتمعياً كما سبق التوضيح عالية هن السيدات المعيلات أو المرأة المعيلة ومحاولة تنمية قدرات تلك المرأة من عدة اتجاهات لكي تكون قادرة على إفادة مجتمعها وتكون أقوي في تحملها للأعباء الملقاة على عاتقها .

ويعرف البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة بناء القدرات على أنها " قدرة الأفراد والمؤسسات والمنظمات بالمجتمع على أداء وظائفهم وحل المشاكل وتحديد ووضع الأهداف وإنجازها بصفة مستمرة[١٧].

- **مراحل بناء القدرات الإدارية والمؤسسية بالجمعيات الأهلية .**

تتعدد طرق بناء القدرات الإدارية ومما سبق توضيحه أعلاه ترى الباحثة أن هناك عدة مراحل يجب أن تمر بها المنظمات الأهلية لتحقيق بناء قدرات إدارية مثالي كالاتي:

- يجب أن يكون هناك الاستعداد والرغبة لدى المنظمة الأهلية بكافة أعضائها لتنفيذ برامج بناء القدرات الإدارية والتطوير.
- ثم بعد ذلك يجب على أعضاء المنظمات الأهلية عمل تحليل لظروف ومستجدات البيئة المحيطة.
- توصيف الواقع الحالي للمنظمة وتحديد موقع المنظمة الأهلية ودورها الذي تقوم به في الواقع الحالي.

[١٦]. نجاه سعيد سالم باوزير : تصور مقترح لبناء القدرات المؤسسية في جامعة الملك عبد العزيز في ضوء نظرية الذكاءات المتعددة ، المجلة التربوية الدولية المتخصصة ، مج ٦، ع٢ ، دار سمات للدراسات والأبحاث ، ٢٠١٧م ، ص٦٢ .

[١٧] وائل عمران على : بناء القدرات المجتمعية كآلية للتدخل الإستراتيجي الداعم لتحقيق العدالة الاجتماعية والحوكمة المجتمعية مع إشارة خاصة إلى الحالة المصرية ، مج٣٨، ع٣ ، المجلة العربية للإدارة ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، سبتمبر ، ٢٠١٨ م، ص٩.

- تحديد الجوانب المطلوب بها حدوث تدخلات وتحديد جملة الأنشطة المطلوب تنفيذها لسد الثغرات بين ما تقدمة تلك المنظمات بالواقع الحالي وبين مستجدات البيئة المحيطة.
- البدء في تنفيذ تلك الأنشطة والبرامج المحددة لتطوير وبناء القدرات الإدارية.
- المتابعة والتقييم.
- تحديد أثر تلك البرامج وعمليات البناء المؤسسي المتبعة لمعرفة إذا كانت الأمور تسير بشكل صحيح أم يجب التعديل لتحقيق الأهداف التنموية للفئات المستهدفة .

**٢- أهم المشكلات التي تواجه المرأة المعيلة.**

هناك العديد من العوائق أو الصعوبات التي تواجه المرأة المعيلة في الحياه بشكل عام ويصعب عليها إيجاد حلول لتخطيها حيث أن العوز والفقر ومتطلبات الحياه البسيطة والعيش التي قد تكون دافع للمرأة للعمل لكسب قوتها وقوت أسرتها ومن تعول لا تخلو من الصعاب والمشاكل مهما كان نمط وطبيعة العمل ناهيك عن التقاليد والعرف الملازم للمجتمع حسب كل زمان ومكان والثقافة المحيطة والتي لها بالغ الآثر في ظهور العديد من المشاكل مثل مشكلات خاصه بأبنائها ومشاكل اقتصادية ومشاكل نفسيه وأسريه والعديد من المشاكل والمعاناة التي تتولد عند المرأة والتي تتطلب وضع حلول لتنميه قدرات تلك النساء لمساعدتهن على التغلب تلك الصعاب في المجتمع والاعتماد على أنفسهن بالشكل الذي يجعلهن أقوي على تحمل مسئولية الإعالة التي يقعن تحت وطأتها .

- وإذا كنا نتحدث عن النساء المعيلات في مصر فإننا سوف ندرك حجم تلك المشكلة والآثار المترتبة عليها حيث إن حجم النساء اللاتي يعولن أسر وأفراد في مصر يقدر ما بين ١٦٪ وحتى ٢٢٪ من إجمالي الأسر المصرية وهي متمركزة في الشرائح السكانية الأكثر فقراً [١٨]. حيث نبع موضوع المرأة المعيلة من واقع المشاكل التي تعاني منها ، فهي تؤدي أدوارها التقليدية بالإضافة إلى مشاركة الرجل في أدوارها ، وكان لتعدد أدوارها نتائج سلبية. على الصعيد النفسي والاجتماعي بالنسبة لها وعلاقتها بالآخرين ، فغالباً ما تجد المرأة المعيلة نفسها أمام توقعات المطالب ، بالإضافة إلى الاختبارات المتعددة والصعبة فإذا كنا نتحدث عن المعيل في مجتمع يعاني من مشاكل متشابكة

[١٨] حليم ، نادية ، مرقص ، وفاء فهيم ، النساء العائلات لأسرهن في العشوائيات ،٢٠٠٢ ، المؤتمر السنوي الثالث للبحوث الاجتماعية ، القاهرة ، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية.

- **دور الجمعيات الأهلية في بناء قدرات المرأة التعليمية :**

حيث إن للجمعيات الأهلية دور فعال في بناء القدرات التعليمية للمرأة المعيلة ، حيث إن الجمعية تهتم بتعليم المرأة حتى تستطيع مسايره مجريات الحياة وظروف المجتمع الموجودين بها وذلك من خلال قيام تلك الجمعيات الأهلية بفتح فصول لمحو الأميه لغير المتعلمات من السيدات المترددين على خدمات الجمعيات كما وأن ذلك يكون يدون مقابل مادي مما يعمل على تشجيع السيدات على أخذ الخطوة جدياً بدون التفكير في أي أعباء مادية قد تجول بين تحقيق ذلك لهم .

وفي هذه النقطة يجب التركيز على دور إدارة الجمعيات الأهلية في اختيار المتطوعين الجادين في مساعدة هؤلاء السيدات وزرع فيهم ثقافة العمل المثمر وتقدير قيمة هذا العمل التنموي لكي يقدموا على فعل ذلك للسيدات بدون ملل وبرحابة وسعة صدر.

**فهناك العديد من الأدوار والمهام للجمعيات الأهلية في هذا الشأن تساعد على تنمية المرأة والفتاة بشكل كبير كما وتساعد في تنمية المجتمع وتحقيق جانب من الأهداف الإنمائية المتعلقة بالتعليم وسد الفجوة النوعية في هذا المجال من الممكن ذكرها كالتالي :**[١٩]

- تستطيع عمل برامج دراسية ودورات تعليمية خاصة للطالبات اللاتي تعانين من صعوبات في التعليم وذوي الاحتياجات الخاصة.
- يجب محاولة تنسيق جهود هذه المنظمات مع المؤسسات الرسمية بالمجتمع للقضاء على الأمية بين النساء والفتيات.
- تستطيع تلك المنظمات المساهمة في توعية المجتمع بخطورة التسرب من المدارس للفتيات وإعادة المتسربات إلي التعليم .

فإذا تمت كل هذه الجهود بانتظام واستمرارية فمن المؤكد أن وضع التعليم للفتاة والمرأة المعيلة التي لديها أسرة تعلمهم وتراعيهم سيكون أفضل بأي حال من الأحوال .

- **دور الجمعيات الأهلية في بناء القدرات الإنتاجية للمرأة المعيلة .**

للجمعيات الأهلية دوراً هاماً في بناء وتنمية القدرات الإنتاجية للمرأة خاصةً المعيلة حيث إن الجمعية تعمل على مساعده وتحفيز السيدات المعيلات المترددات على خدمات الجمعيات على المشاركة في تنميه

[١٩] . نقلا عن الجمعيات الأهلية المعنية بوضع المرأة "الهيئة العامة للاستعلامات ، www.sis.gov.eg/ar/women/institations .

المجتمع وذلك من خلال القيام بمشروعات تنموية إنتاجيه تزيد من دخلهن وبالتالي زيادة الدخل العائد على أسرهن ومن يعولن .

حيث إن من أكثر الفئات التى تعانى من التهميش وظاهرة الفقر هي المرأة ، بسبب عدم وجود عائل في كثير من الأحيان أو إن وجد العائل قد لا يكون مهتماً بتطويرها، بل مجرد أنه يوفر لها المأكل فقط ثم أن فرصة العمل والحصول على أجر غير مضمونة في المجتمع ، وتزداد المشكلة سوءا بالنسبة للسيدات المعيلات المسئولات عن إعالة أسرهن وأطفالهن وسنجد أن معظمهن يتمركزن فى الشرائح الأكثر فقراً. حيث أن مشاركتهن بالنشاط الاقتصادى في المجتمع ضعيفة أو تكاد تكون منعدمة وذلك بسبب العديد من الأسباب المجتمعية المتعلقة بالوضع الاقتصادي في المجتمع المحيط بهن ونظرة أصحاب العمل والمشاريع وموقفهم من عمل المرأة مقارنةً بالرجل ، وأحياناً بسبب عدم توافر لهن فرص التدريب التي تؤهلهن للعمل ، ومن هنا يأتي دور الجمعيات الأهلية لمساعدة النساء المعيلات عن طريق محاولة جذب القطاع الخاص ورجال الأعمال للاشتراك فى عضوية الجمعيات والمساهمة بالتمويل اللازم الذي يساعد تلك الجمعيات على وضع خطط مستقبلية قابلة للتنفيذ في هذا الجانب وتوفير مشاريع صغيرة لأولئك السيدات خصوصاً إذا كانوا فى سن يسمح لهم بالعمل وبالتالي تمكين المرأة اقتصاديا في المجتمع ومساعدتهن في توفير قوت يومهن لكى يكونوا في استغناء وتعفف وذلك يزيد من الفرص الإنتاجية السريعة في المجتمع .

- **دور الجمعيات الأهلية في بناء القدرات التدريبية للمرأة المعيلة.**

تعتبر الجمعيات الأهلية أنها همزة الوصل بين الفئات الفقيرة والمهمشة مجتمعياً مثل المرأة المعيلة وبين الحكومة ، فتعتبر الجمعيات الأهلية بمثابة القناة الشرعية التي تلجأ إليها تلك الفئات المهمشة مجتمعياً لطلب يد العون والمساعدة .

فلتلك الجمعيات دوراً هاماً يذكر في توفير المساعدة لهؤلاء السيدات أو المرأة المعيلة بشكل يساعد في بناء قدراتهن التدريبية وذلك من خلال تحديد الموضوعات الهامة التي تحتاجها المرأة في المجتمع حالياً ثم تقوم الجمعيات بعقد دورات تدريبيه لهن في هذه الموضوعات المحددة لتكون بمثابة منفذ الأمل أمام هؤلاء السيدات لمساعدتهن في استكمال مشوارهن في الحياة.

### ٣- مفهوم المنظمات الأهلية.

ترتكز جهود الجمعيات الأهلية في مصر على محور أساسي هو تعبئة جهود الأفراد والجماعات لإحداث التنمية في المجتمع لصالح هؤلاء الأفراد والجماعات وحل مشكلاتهم والإسهام في مؤازرة جهود الدولة في تلبية الاحتياجات الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية للمجتمع[٢٠].

حيث تعرف المنظمات الأهلية بأنها "تنظيم اجتماعي يستهدف غاية من أجل بلوغها تحدد نشاطها من بيئة جغرافية بعينها أو في ميدان نوعي أو وظيفي متخصص فيه.[٢١] فهي منظمات غير حكومية وغير هادفة للربح . تعرف الجمعيات الأهلية بأنها منظمات أنشئت لتحقيق أهداف اجتماعية محددة ومن ثم فهي أداة للتغيير تتيح الفرصة للأفراد للمشاركة في تنمية المجتمع من خلال التعاون المثمر البناء واستثمار الجهود مما يزيد من المشاركة وزيادة الإحساس بمشكلات المجتمع[٢٢]

أو هي هيئات شكلت لتعبر عن إرادة المجتمع أو الجماعات لتقابل متطلبات وإحتياجات تظهر نتيجة للظروف والعوامل الاجتماعية الموجودة في البيئة ، وأيضا تعرف بأنها مجموعة من الناس بينهم تفاعل في الأدوار التي يؤدونها على أساس مجموعة من القواعد ولهم موارد خاصه من خلالها يتم تحقيق كافة الأهداف الموضوعة والمحددة ومحاولة التنسيق بين هذه الأهداف لتحقيق الهدف العام وهو إفادة ومساعدة الفئات المجتمعية المستهدفة.[٢٣]

**ويمكن توضيح أهمية المنظمات الأهلية فيما يلي:**

- لها دوراً هاماً في مساندة المهام الأساسية للدولة ودوراً فعالاً في التصدي لكثير من الظواهر الاجتماعية والمشكلات التي تواجه أفراد المجتمع ، فهي تعتبر وسيط لاتصال الخدمة الاجتماعية بمشكلات المجتمع بحيث تحقق نجاح في تفعيل وتنشيط الخدمات في الجمعيات الأهلية[٢٤] .

[20] http://www.cairo.gov.eg/ar/Imp%20Information/Civil_Society/Pages/elgm3yat_w_elmoassat_elahlya_details.aspx?ID=3 .

[٢١] . ماهر أبو المعاطي :مجالات تطوير إدارة المؤسسات الاجتماعية في ضوء التصور الاسلامي ، رابطة الجامعات الإسلامية، العدد٢٣ ، ٢٠٠٢ ، ص ٣٠٦.

[٢٢] رشاد عبد اللطيف ، تنميه المجتمع المحلي ، القاهرة ، كليه الخدمة الاجتماعية ، جامعه حلوان ، ٢٠٠٢،ص ١٨٥ .

[٢٣] هبه أحمد عبد اللطيف : الحوار المجتمعي وإتخاذ القرار بالجمعيات الأهلية : دراسة مطبقة على الجمعيات الأهلية بمدينة الفيوم ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ع ٢٣ ، ج ٢ ، اكتوبر ، ٢٠٠٧م ، ص٩٤١.

[٢٤] على السلمي ، حوافز فن الإدارة المعاصرة ، القاهرة ، دار راغب ، ٢٠٠١ ، ص ٣٨ .

- تعتبر أداة للتغير وتتيح فرصة للأفراد للمشاركة في تنمية المجتمع من خلال استثمار الجهود لزيادة الإحساس بالمشكلات المجتمعية وحلها بشكل واقعي .[٢٥]
- يفسر بعض المفكرين السياسيين الأهمية السياسية للجمعيات الأهلية وفقاً لطبيعة علاقتها مع الحكومة والمجتمع، وما إذا كانت أنشطتها تتم في إطار قواعد اللعبة السياسية والديمقراطية من عدمه، حيث يعتقد هؤلاء أن أنشطة هذه الجمعيات يجب أن تتم في إطار من الشرعية بحيث تتفق مع مصالح المجتمع من ناحية وتحقق استقرار السياسات العامة للحكومة من ناحية أخرى ، حيث أن هذه المنظمات غير الحكومية تحقق جدول أعمال الحكومة باعتبارها طريقة لتنفيذ بعض التزاماتها تجاه المواطنين، فالحكومة وحدها لا تملك القدرة على مواجهة هذا الكم من المطالب والاحتياجات، لذا فهي تقوم بتوفير إعفاءات ضريبية لهذه المجتمعات نظير ما تقوم به من أعمال.[٢٦]

- ومن هذا المنطلق تسعى الدراسة الحالية إلى تفعيل دور المنظمات الأهلية الغير حكومية من خلال تحديد متطلبات بناء القدرات المؤسسية لتلك المنظمات كخطوة أساسية نحو بناء قدراتها وتفعيل دورها وذلك نظراً لما تملكه نقطة تنمية القدرات الإدارية والمؤسسية لهذه المنظمات من أهمية بالغة في تفعيل دور تلك المنظمات وإبراز مساهماتها في جانب التنمية للقدرات والتأهيل لبعض الفئات المهمشة مجتمعياً واللذين يعدوا من أهم الأهداف لتلك المنظمات .

**أهمية بناء القدرات الإدارية والمؤسسية بالجمعيات الأهلية .**

– بناء القدرات الإدارية للجمعيات الأهلية يُعد من أهم السبل لتعزيز مبادئ الإدارة الجيدة بها والمساواة سواء في نقطة النوع الاجتماعي أو الشفافية وتبني المبادرات التي تعمل على حل مشكلات مجتمعية قائمة بالفعل . كما وتفتقر بعض الجمعيات الأهلية للعديد من القدرات الفنية والمالية والتي تساعد تلك الجمعيات في تلبية الحاجات الأساسية للمجتمعات التي يعملوا بها ويقدموا خدماتهم للمستهدفين بها.

– وذلك يتم من خلال العديد من الخطوات والإجراءات التي تساعد في تطوير الكادر الإداري بما يعمل على تبنيهم جميع أفكار الجمعية أو المنظمة الأهلية التي يعملون بها ويعملون على تطوير برامجها لتكون

[٢٥] رشاد عبد اللطيف ، تنمية المجتمع المحلى ، القاهرة ، كلية الخدمة الاجتماعية ،جامعة حلوان ، ٢٠٠٢ ، ص ١٨٥ .
[26] Fisher, Julie. 2003,"Local, Global, International Governance & Civil Society", Journal of International Affairs , Vol. 57, Issue 1, Fall.

أفضل وأكثر نفعاً للفئات المستهدفة من المجتمع وذلك لتؤتي البرامج والخدمات المقدمة من تلك المنظمات الأهلية ثمارها بما يعود بالنفع على الفئات المهمشة المستهدفة وبالتالي إحداث تطوير وتقدم لهم وللمجتمع.

**وذلك يتم من خلال العديد من الطرق التي تعمل على تحقيق ما سبق ذكره كالآتي :**

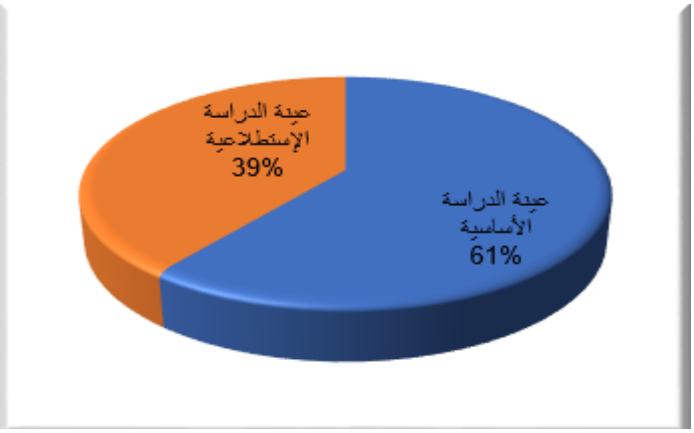
- توفير البرامج التدريبية التي تهدف إلى تنمية القدرات الفنية والإدارية للجمعيات الأهلية ومن ينتمون لها من عاملين ومتطوعين.
- توفير برامج توعوية لهم أيضاً والتي تدعم تبني مبادئ سياسة النوع الاجتماعي والنهج التشاركي في التنمية في المشروعات والمبادرات التي يقوموا بتنفيذها ليكونوا على دراية بما يعملون به وأهميته ومن هم أحق الفئات بكل خدمة تقدم وهكذا .
- كما يجب أن يعملوا أيضاً على بناء قدراتهم الإدارية والمالية حتى يتمكنوا من تحديد احتياجات المجتمع.
- كما يجب على القيادة العليا بتلك الجمعيات الحرص على تنظيم دورات تدريبية مع الجهات المعنية بتدريب الجمعيات الأهلية حول الإدارة الناجحة ومعرفة كيفية بناء فريق عمل ونظام جاد ومسئول. ليساهم ذلك التدريب أو البرنامج المتبع في بناء قدرات تلك الجمعيات وزيادة الكفاءة في تصميم المشروعات وذلك من خلال النهج التشاركي في التنمية .
- استخدام وسائل الإعلام الحديثة حالياً في تعريف المجتمع بالأهداف لتلك الجمعيات والتعريف بالأنشطة التي تقوم بها ودعم تلك المنظمات إعلامياً لتصل إلى أكبر عدد ممكن من الشباب والأفراد لمحاولة نشر الثقافة المجتمعية وأهمية المساعدة من هؤلاء الأفراد لتلك الجمعيات مما يعظم من دورها ويزيد من فعاليتها في تقديم خدماتها لتلك الفئات المهمشة المستهدفة .
- الأفراد لتلك الجمعيات مما يعظم من دورها ويزيد من فعاليتها في تقديم خدماتها لتلك الفئات المهمشة المستهدفة

جدول ( 1)

يوضح النسبة المئوية لعينة الدراسة الأساسية والأستطلاعية من المجموع الكلى لعينة البحث

| التوصيف الاحصائي / العينة | العدد | النسبة المئوية % |
|---|---|---|
| عينة الدراسة الأساسية | 23 | 60.53 |
| عينة الدراسة الإستطلاعية | 15 | 39.47 |
| المجموع | 38 | 100 |

يتضح من الجدول (1) الخاص بالنسبة المئوية لعينة الدراسة الأساسية والاستطلاعية من المجموع الكلى لعينة البحث حيث بلغت عينة الدراسة الأساسية (٢٣ فرد بنسبة ٦٠.٥٣٪) وبلغت عينة الدراسة الاستطلاعية (١٥ فرد بنسبة ٣٩.٤٧٪).



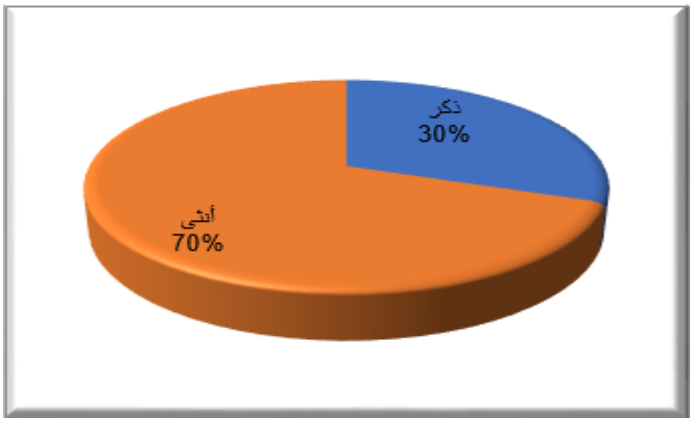

الشكل البياني رقم (1) الخاص بالنسبة المئوية لعينة الدراسة الأساسية والاستطلاعية من المجموع الكلى لعينة البحث.

**جدول ( 2)**

**يوضح التكرار والنسبة المئوية طبقاً للنوع لعينة الدراسة الأساسية ن =٢٣**

| الاحصائي / التوصيف: النوع | التكرار | النسبة المئوية % |
|---|---|---|
| ذكر | 7 | 30.43 |
| أنثى | 16 | 69.57 |
| المجموع | 23 | 100 |

يتضح من الجدول (٢ ) الخاص بالتكرار والنسبة المئوية طبقاً للنوع لعينة الدراسة الأساسية حيث بلغت عينة الدراسة الأساسية (ذكر) (٧ أفراد بنسبة ٣٠.٤٣٪ )و(أنثى)(١٦ فرد بنسبة ٦٩.٥٧٪).




الشكل البياني رقم (٢) الخاص بالنسبة المئوية طبقاً للنوع لعينة الدراسة الأساسية

- المعاملات العلمية للإستبيان ( الثبات – الصدق ) الخاص بعينة البحث

جدول (٣) معامل الاتساق الداخلي ( معامل ارتباط المحور مع المجموع الكلى للاستبيان الذي ينتمي اليه) ومعامل ألفا كرونباخ. ن = ١٥

| المحور | معامل الاتساق الداخلى للمحور مع مجموع الكلى | معامل الفا لكرونباخ للكل |
|---|---|---|
| المحور الاول : دور المنظمات الأهلية في تحسين الحياة تعليميه | *0.628 | 0.701 |
| المحور الثانى : دور المنظمات الأهلية في تحسين القدرات الانتاجيه | *0.723 | |
| المحور الثالث : دور المنظمات فى تحسين القدرات التدريبية | *0.571 | |
| المحور الرابع : دور ادارة المنظمة العليا فى تنميه القدرات الادارية للمنظمه الاهلية | *0.738 | |

* قيمة ( ر ) معنوية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٥١٤

يتضح من جدول (٣) والخاص بمعامل الاتساق الداخلي ومعامل ألفا كرونباخ الكلى ، أن قيم معامل الاتساق الداخلي تراوحت ما بين ( ٠.٥٧١ إلى ٠.٧٣٨) وهي أكبر من قيمة ( ر ) معنوية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٥١٤، كما يتضح أن قيمة معامل الفا كرونباخ للكل بلغت ٠.٧٠١ وهذه القيمة أكبر من ٠.٧٠ مما يشير إلى ثبات المحاور.

**التساؤل الأول : تحديد دور إدارة الجمعيات الأهلية في بناء القدرات التعليمية للمرأة المعيلة.**

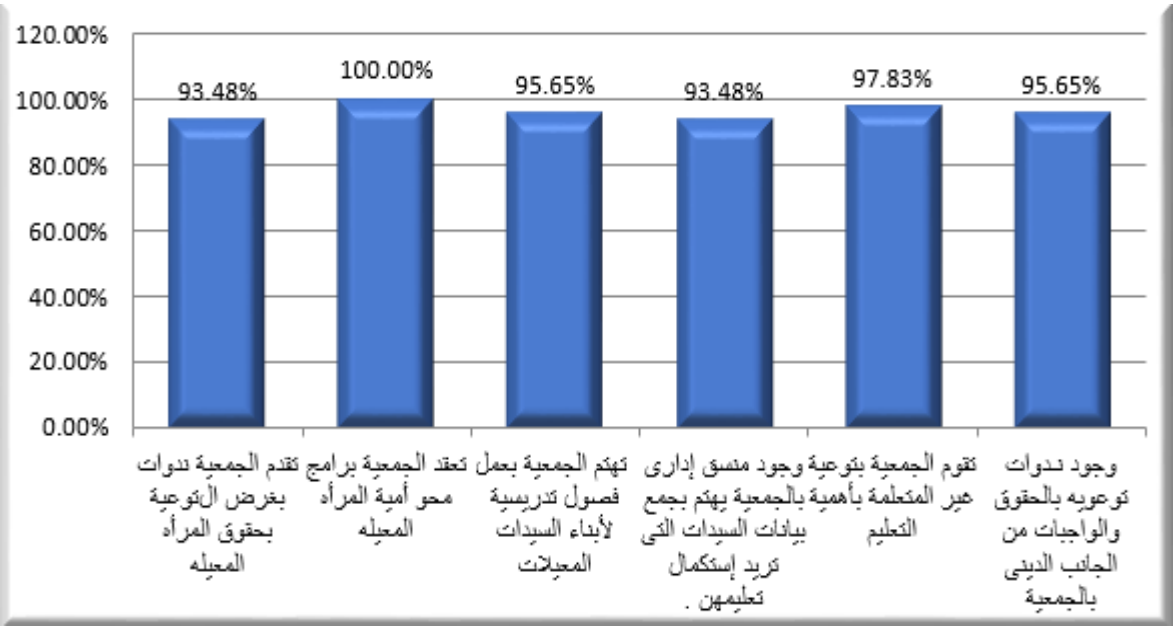
**جدول ( ٤ ) يوضح التكرار والنسبة المئوية ومربع كاى ونسبة الموافقة لعبارات المحور الأول دور المنظمات الأهلية في تحسين الحياة تعليميه لعينة البحث**

| م | الدلالات الاحصائية / العبارات | موافق | | محايد | | لا أوافق | | مربع كاى | المتوسط الحسابى المرجح بالأوزان | الانحراف المعياري | نسبة الموافقة % | الترتيب |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | تكرار | % | تكرار | % | تكرار | % | | | | | |
| 1 | تقدم الجمعية ندوات بغرض التوعية بحقوق المرأة المعيله | 20 | %86.96 | 3 | %13.04 | 0 | %0.00 | *12.57 | 2.87 | 0.34 | %93.48 | 6 |
| 2 | تعقد الجمعية برامج محو أمية المرأة المعيله | 23 | %100.00 | 0 | %0.00 | 0 | %0.00 | - | 3.00 | 0.00 | %100.00 | 1 |
| 3 | تهتم الجمعية بعمل فصول تدريسية لأبناء السيدات المعيلات | 21 | %91.30 | 2 | %8.70 | 0 | %0.00 | *15.70 | 2.91 | 0.29 | %95.65 | 4 |
| 4 | وجود منسق إدارى بالجمعية يهتم بجمع بيانات السيدات التى تريد إستكمال تعليمهن . | 21 | %91.30 | 1 | %4.35 | 1 | %4.35 | *34.78 | 2.87 | 0.46 | %93.48 | 5 |
| 5 | تقوم الجمعية بتوعية غير المتعلمة بأهمية التعليم | 22 | %95.65 | 1 | %4.35 | 0 | %0.00 | *19.17 | 2.96 | 0.21 | %97.83 | 2 |
| 6 | وجود ندوات توعويه بالحقوق والواجبات من الجانب الدينى بالجمعية | 21 | %91.30 | 2 | %8.70 | 0 | %0.00 | *15.70 | 2.91 | 0.29 | %95.65 | 3 |

***قيمة مربع كاى الجدولية معنوية عند مستوى ٠.٠٥ (عند درجة حرية ٢)=٥.٩٩**

***قيمة مربع كاى الجدولية معنوية عند مستوى ٠.٠٥ (عند درجة حرية ١)=٣.٨٤**

يتضح من الجدول رقم ( ٤ ) الخاص بالدلالات الإحصائية الخاصة بالتكرار والنسبة المئوية ومربع كاى ونسبة الموافقة لعبارات المحور الأول دور المنظمات الأهلية في تحسين الحياة تعليميه وجود فروق ذات دلالة إحصائية في معظم العبارات ، حيث كانت قيمة ( مربع كاى ) المحسوبة أكبر من قيمة (مربع كاى ) الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ (عند درجة حرية ٢)=٥.٩٩ وقيمة مربع كاى الجدولية معنوية عند مستوى ٠.٠٥ (عند درجة حرية ١)=٣.٨٤ ، وتراوحت نسب الموافقة لجميع العبارات ما بين ( ٩٣.٤٨٪ إلى ١٠٠٪ ) .




الشكل البياني رقم (٣) الخاص بنسب الموافقة لعبارات المحور الأول دور المنظمات الأهلية في تحسين الحياة تعليميه

**التساؤل الثاني : تحديد دور الجمعيات الأهلية في بناء القدرات الإنتاجية للمرأة المعيلة .**

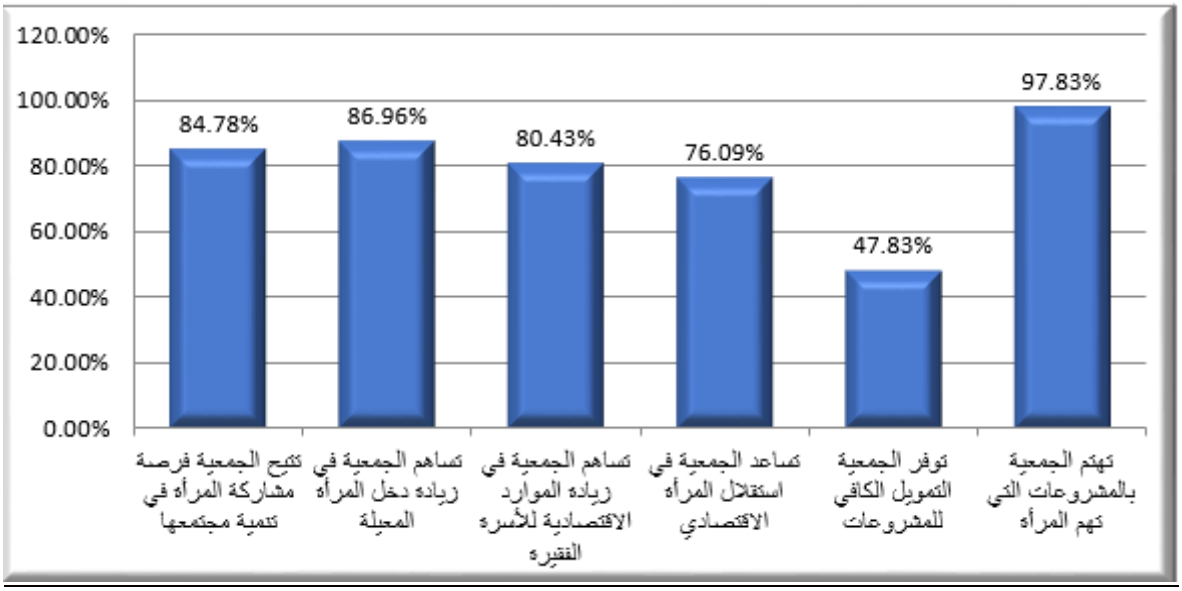
**جدول ( ٥ ) يوضح التكرار والنسبة المئوية ومربع كاى ونسبة الموافقة لعبارات المحور الثاني دور المنظمات الأهلية في تحسين لقدرات الإنتاجية لعينة البحث**

| م | الدلالات الاحصائية / العبارات | موافق | | محايد | | لا أوافق | | مربع كاى | المتوسط الحسابى المرجح بالأوزان | الانحراف المعياري | نسبة الموافقة % | الترتيب |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | تكرار | % | تكرار | % | تكرار | % | | | | | |
| 1 | تتيح الجمعية فرصة مشاركة المرأة في تنمية مجتمعها | 17 | %73.91 | 5 | %21.74 | 1 | %4.35 | *18.09 | 2.70 | 0.56 | %84.78 | 3 |
| 2 | تساهم الجمعية في زيادة دخل المرأة المعيلة | 17 | %73.91 | 6 | %26.09 | 0 | %0.00 | *5.26 | 2.74 | 0.45 | %86.96 | 2 |
| 3 | تساهم الجمعية في زيادة الموارد الاقتصادية للأسرة الفقيرة | 15 | %65.22 | 7 | %30.43 | 1 | %4.35 | *12.87 | 2.61 | 0.58 | %80.43 | 4 |
| 4 | تساعد الجمعية في استقلال المرأة الاقتصادي | 12 | %52.17 | 11 | %47.83 | 0 | %0.00 | 0.04 | 2.52 | 0.51 | %76.09 | 5 |
| 5 | توفر الجمعية التمويل الكافي للمشروعات | 5 | %21.74 | 12 | %52.17 | 6 | %26.09 | 3.74 | 1.96 | 0.71 | %47.83 | 6 |
| 6 | تهتم الجمعية بالمشروعات التي تهم المرأة | 22 | %95.65 | 1 | %4.35 | 0 | %0.00 | *19.17 | 2.96 | 0.21 | %97.83 | 1 |

***قيمة مربع كاى الجدولية معنوية عند مستوى ٠.٠٥ (عند درجة حرية ٢)=٥.٩**

***قيمة مربع كاى الجدولية معنوية عند مستوى ٠.٠٥ (عند درجة حرية ١)=٣.٨٤**

يتضح من الجدول رقم ( ٥ ) الخاص بالدلالات الإحصائية الخاصة بالتكرار والنسبة المئوية ومربع كاى ونسبة الموافقة لعبارات المحور الثاني دور المنظمات الأهلية في تحسين القدرات الإنتاجية وجود فروق ذات دلالة إحصائية في معظم العبارات ، حيث كانت قيمة ( مربع كاى ) المحسوبة أكبر من قيمة (مربع كاى ) الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ (عند درجة حرية ٢)=٥.٩٩ وقيمة مربع كاى الجدولية معنوية عند مستوى ٠.٠٥ (عند درجة حرية ١)=٣.٨٤ ، وتراوحت نسب الموافقة لجميع العبارات ما بين ( ٤٧.٨٣٪ إلى ٩٧.٨٣٪ ) .




الشكل البياني رقم (٤) الخاص بنسب الموافقة لعبارات المحور الثاني دور المنظمات الأهلية في تحسين القدرات الإنتاجية

**التساؤل الثالث : تحديد دور الجمعيات الأهلية في بناء القدرات التدريبية للمرأة المعيلة.**

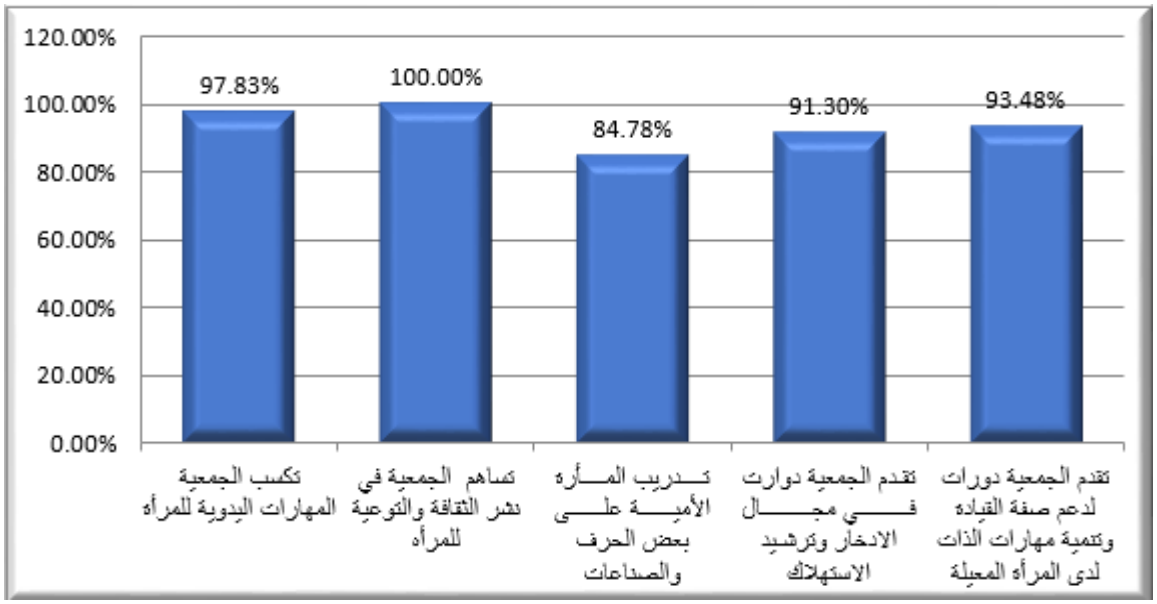
**جدول ( ٦ ) يوضح التكرار والنسبة المئوية ومربع كاى ونسبة الموافقة لعبارات المحور الثالث دور المنظمات في تحسين القدرات التدريبية لعينة البحث**

| م | الدلالات الاحصائية / العبارات | موافق | | محايد | | لا أوافق | | مربع كاى | المتوسط الحسابى المرجح بالأوزان | الانحراف المعياري | نسبة الموافقة % | الترتيب |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | تكرار | % | تكرار | % | تكرار | % | | | | | |
| 1 | تكسب الجمعية المهارات اليدوية للمرأة | 22 | %95.65 | 1 | %4.35 | 0 | %0.00 | *19.17 | 2.96 | 0.21 | %97.83 | 2 |
| 2 | تساهم الجمعية في نشر الثقافة والتوعية للمرأه | 23 | %100.00 | 0 | %0.00 | 0 | %0.00 | - | 3.00 | 0.00 | %100.00 | 1 |
| 3 | تدريب المرأة الأمية على بعض الحرف والصناعات | 17 | %73.91 | 5 | %21.74 | 1 | %4.35 | *18.09 | 2.70 | 0.56 | %84.78 | 5 |
| 4 | تقدم الجمعية دورات في مجال الادخار وترشيد الاستهلاك | 19 | %82.61 | 4 | %17.39 | 0 | %0.00 | *9.78 | 2.83 | 0.39 | %91.30 | 4 |
| 5 | تقدم الجمعية دورات لدعم صفة القيادة وتنمية مهارات الذات لدى المرأة المعيلة | 20 | %86.96 | 3 | %13.04 | 0 | %0.00 | *12.57 | 2.87 | 0.34 | %93.48 | 3 |

***قيمة مربع كاى الجدولية معنوية عند مستوى ٠.٠٥ (عند درجة حرية ٢)=٥.٩٩**

***قيمة مربع كاى الجدولية معنوية عند مستوى ٠.٠٥ (عند درجة حرية ١)=٣.٨٤**

ح من الجدول رقم ( ٦ ) الخاص بالدلالات الإحصائية الخاصة بالتكرار والنسبة المئوية ومربع كاى ونسبة الموافقة لعبارات المحور الثالث دور المنظمات في تحسين القدرات التدريبية وجود فروق ذات دلالة إحصائية في معظم العبارات ، حيث كانت قيمة ( مربع كاى ) المحسوبة أكبر من قيمة (مربع كاى ) الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ (عند درجة حرية ٢)=٥.٩٩ وقيمة مربع كاى الجدولية معنوية عند مستوى ٠.٠٥ (عند درجة حرية ١)=٣.٨٤ ، وتراوحت نسب الموافقة لجميع العبارات ما بين ( ٨٤.٧٨٪ إلى ١٠٠٪ )




الشكل البياني رقم(٥) الخاص بنسب الموافقة لعبارات المحور الثالث دور المنظمات في تحسين القدرات التدريبية

## التساؤل الرابع : تحديد دور إدارة الجمعيات الأهلية في تحديد برامج تنموية جديده للفئات المجتمعية المستهدفة .

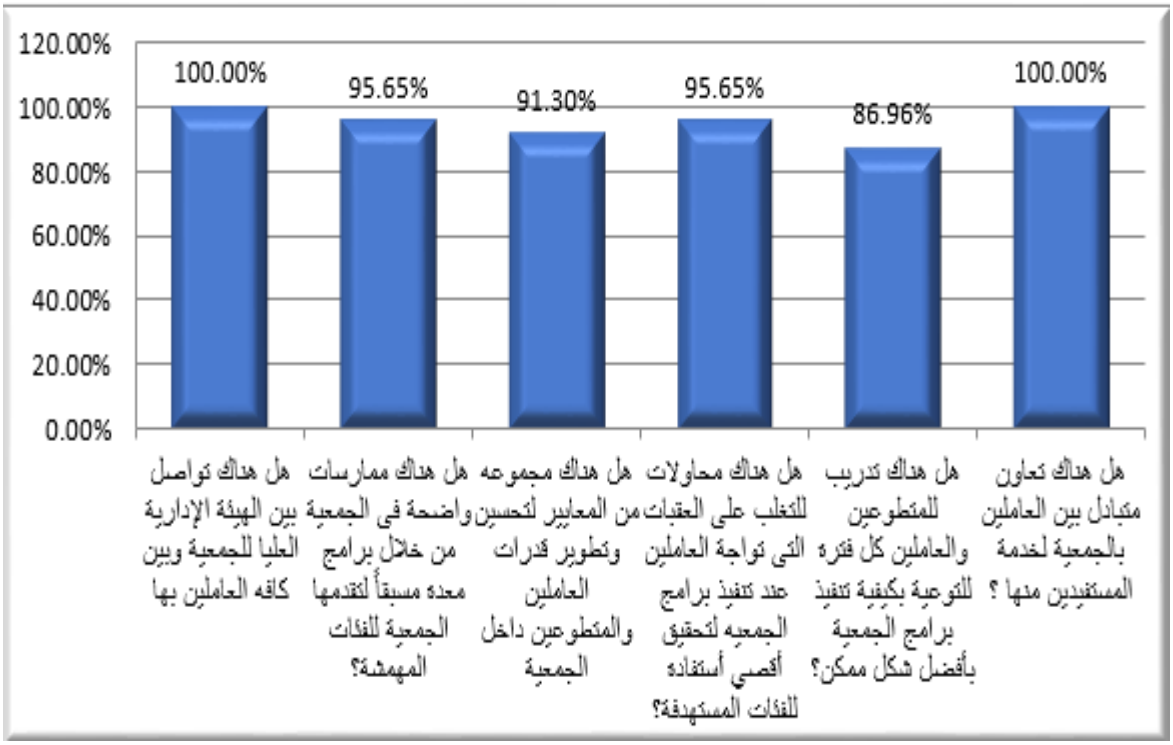
**جدول ( ٧ ) يوضح التكرار والنسبة المئوية ومربع كاى ونسبة الموافقة لعبارات المحور الرابع دور ادارة المنظمة العليا في تنميه القدرات الادارية للمنظمة الاهلية لعينة البحث**

| م | الدلالات الاحصائية / العبارات | موافق | | محايد | | لا أوافق | | مربع كاى | المتوسط الحسابى المرجح بالأوزان | الانحراف المعياري | نسبة الموافقة % | الترتيب |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | تكرار | % | تكرار | % | تكرار | % | | | | | |
| 1 | هل هناك تواصل بين الهيئة الإدارية العليا للجمعية وبين كافه العاملين بها | 23 | %100.00 | 0 | %0.00 | 0 | %0.00 | – | 3.00 | 0.00 | %100.00 | 1 |
| 2 | هل هناك ممارسات واضحة فى الجمعية من خلال برامج معدة مسبقاً لتقدمها الجمعية للفئات المهمشة؟ | 21 | %91.30 | 2 | %8.70 | 0 | %0.00 | *15.70 | 2.91 | 0.29 | %95.65 | 4 |
| 3 | هل هناك مجموعه من المعايير لتحسين وتطوير قدرات العاملين والمتطوعين داخل الجمعية | 19 | %82.61 | 4 | %17.39 | 0 | %0.00 | *9.78 | 2.83 | 0.39 | %91.30 | 6 |
| 4 | هل هناك محاولات للتغلب على العقبات التى تواجة العاملين عند تنفيذ برامج الجمعيه لتحقيق أقصي أستفادة للفئات المستهدفة؟ | 21 | %91.30 | 2 | %8.70 | 0 | %0.00 | *15.70 | 2.91 | 0.29 | %95.65 | 3 |
| 5 | هل هناك تدريب للمتطوعين والعاملين كل فترة للتوعية بكيفية تنفيذ برامج الجمعية بأفضل شكل ممكن؟ | 17 | %73.91 | 6 | %26.09 | 0 | %0.00 | *5.26 | 2.74 | 0.45 | %86.96 | 5 |
| 6 | هل هناك تعاون متبادل بين العاملين بالجمعية لخدمة المستفيدين منها ؟ | 23 | %100.00 | 0 | %0.00 | 0 | %0.00 | – | 3.00 | 0.00 | %100.00 | 2 |

***قيمة مربع كاى الجدولية معنوية عند مستوى ٠.٠٥ (عند درجة حرية ٢)=٥.٩٩**

***قيمة مربع كاى الجدولية معنوية عند مستوى ٠.٠٥ (عند درجة حرية ١)=٣.٨٤**

يتضح من الجدول رقم ( ٧ ) الخاص بالدلالات الإحصائية الخاصة بالتكرار والنسبة المئوية ومربع كاى ونسبة الموافقة لعبارات المحور الرابع دور ادارة المنظمة العليا في تنميه القدرات الادارية للمنظمة الاهلية وجود فروق ذات دلالة إحصائية في معظم العبارات ، حيث كانت قيمة ( مربع كاى ) المحسوبة أكبر من قيمة (مربع كاى ) الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ (عند درجة حرية ٢)=٥.٩٩ وقيمة مربع كاى الجدولية معنوية عند مستوى ٠.٠٥ (عند درجة حرية ١)=٣.٨٤ ، وتراوحت نسب الموافقة لجميع العبارات ما بين ( ٩١.٣٠٪ إلى ١٠٠٪ ) .




الشكل البياني رقم ( ٦) الخاص بنسب الموافقة لعبارات المحور الرابع دور ادارة المنظمة العليا في تنميه القدرات الادارية للمنظمة الاهلية

- **عرض النتائج الخاصة لعبارات المحور الأول دور المنظمات الأهلية في تحسين الحياة تعليميه لعينة البحث.**

**جدول رقم ( ٨)**

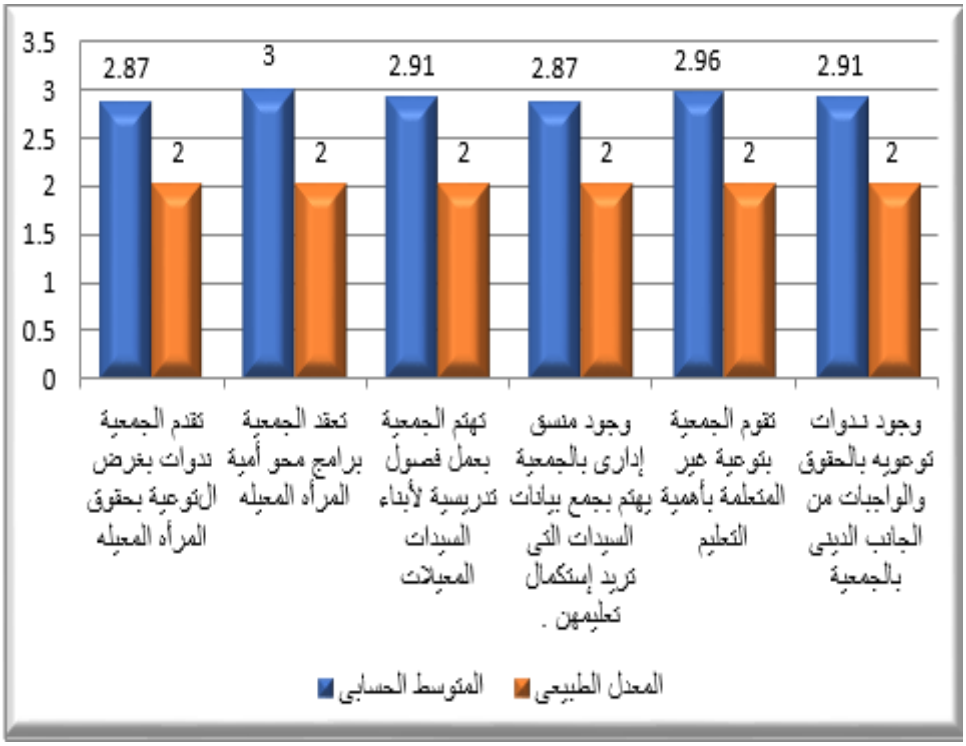
**الدلالات الإحصائية في عبارات المحور الأول دور المنظمات الأهلية في تحسين الحياة تعليميه لعينة البحث ن=٢٣**

| الدلالات الإحصائية / العبارات | المتوسط الحسابى | الإنحراف المعيارى | المعدل الطبيعى (القيمة الإختبارية) | الفرق بين المتوسطين | قيمة "ت" | مستوى الدلالة | نسبة الفروق | مربع إيتا |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| تقدم الجمعية ندوات بغرض التوعية بحقوق المرأة المعيله | 2.87 | 0.34 | 2 | 0.87 | *12.11 | 0.00 | 43.50 | 0.87 |
| تعقد الجمعية برامج محو أمية المرأه المعيله | 3.00 | 0.00 | 2 | 1.00 | – | – | 50.00 | – |
| تهتم الجمعية بعمل فصول تدريسية لأبناء السيدات المعيلات | 2.91 | 0.29 | 2 | 0.91 | *15.20 | 0.00 | 45.50 | 0.91 |
| وجود منسق إدارى بالجمعية يهتم بجمع بيانات السيدات التى تريد إستكمال تعليمهن . | 2.87 | 0.46 | 2 | 0.87 | *9.11 | 0.00 | 43.50 | 0.79 |
| تقوم الجمعية بتوعية غير المتعلمة بأهمية التعليم | 2.96 | 0.21 | 2 | 0.96 | *22.00 | 0.00 | 48.00 | 0.96 |
| وجود ندوات توعويه بالحقوق والواجبات من الجانب الدينى بالجمعية | 2.91 | 0.29 | 2 | 0.91 | *15.20 | 0.00 | 45.50 | 0.91 |

***معنوي عند مستوى ٠.٠٥ = ( ٢.٠٧)**

***دلالة حجم التأثير وفقا لمربع إيتا * (التأثير منخفض) أقل من ٠.٣٠ * (التأثير متوسط) من ٠.٣٠ إلى أقل من ٠.٥٠ * (التأثير مرتفع) من ٠.٥٠ إلى١**

**يتضح من الجدول رقم (٨) والشكل البياني رقم (٦) الخاص بعبارات المحور الأول دور المنظمات الأهلية في تحسين الحياة تعليميه وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوي(0.05) في معظم المتغيرات ،حيث تراوحت قيمة (ت) المحسوبة ما بين (٩.١١ ،٢٢.٠٠) وهى أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند مستوى (0.05)(٢.٠٧) ، كما تراوحت نسبة الفروق ما بين (٤٣.٥٠ ، ٥٠.٠٠) ،كما يتضح إرتفاع حجم التأثير التدريبى لمعظم المتغيرات حيث تراوحت قيمة مربع إيتا ما بين (٠.٧٩ : ٠.٩٦) وهى أكبر من ٠.٥٠ مما يدل على تأثير دور المنظمات الأهلية في تحسين الحياة التعليمية.**




**الشكل البياني رقم ( ٧) الخاص بالمقارنة بين المتوسطات الحسابية والمعدل الطبيعي لعبارات المحور الأول دور المنظمات الأهلية في تحسين الحياة التعليمية لعينة البحث**

- **عرض النتائج الخاصة لعبارات المحور الثاني دور المنظمات الأهلية في تحسين القدرات الإنتاجية لعينة البحث.**

**جدول رقم (9 )**

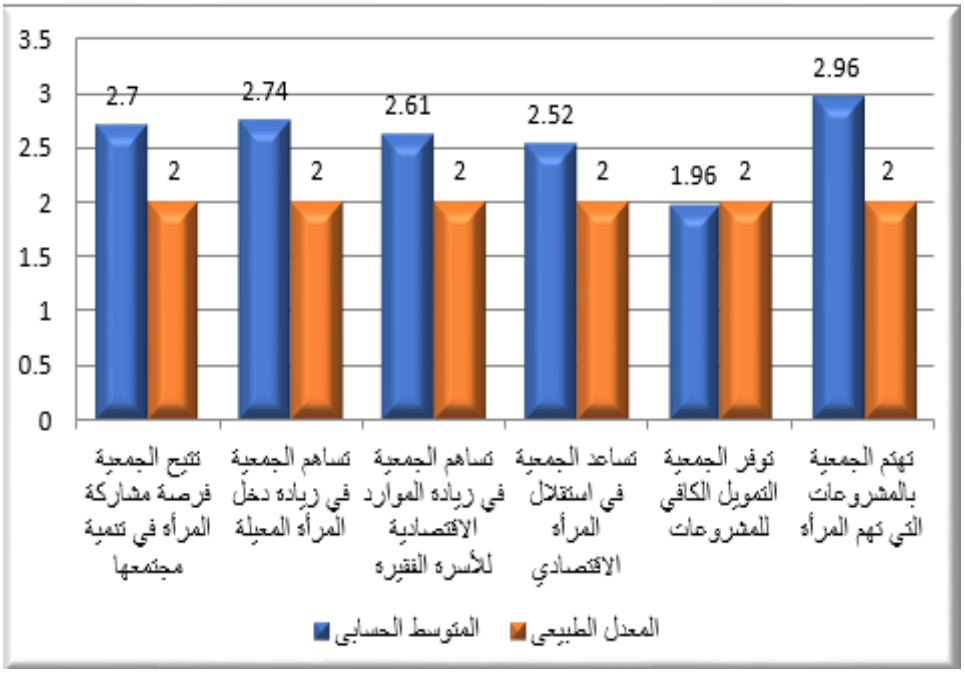
**الدلالات الإحصائية في عبارات المحور الثاني دور المنظمات الأهلية في تحسين القدرات الإنتاجية لعينة البحث ن=٢٣**

| الدلالات الإحصائية / العبارات | المتوسط الحسابى | الإنحراف المعيارى | المعدل الطبيعى (القيمة الإختبارية) | الفرق بين المتوسطين | قيمة "ت" | مستوى الدلالة | نسبة الفروق | مربع إيتا |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| تتيح الجمعية فرصة مشاركة المرأة في تنمية مجتمعها | 2.70 | 0.56 | 2 | 0.70 | *5.97 | 0.00 | 35.00 | 0.62 |
| تساهم الجمعية في زيادة دخل المرأة المعيلة | 2.74 | 0.45 | 2 | 0.74 | *7.90 | 0.00 | 37.00 | 0.74 |
| تساهم الجمعية في زيادة الموارد الاقتصادية للأسرة الفقيرة | 2.61 | 0.58 | 2 | 0.61 | *5.01 | 0.00 | 30.50 | 0.53 |
| تساعد الجمعية في استقلال المرأة الاقتصادي | 2.52 | 0.51 | 2 | 0.52 | *4.90 | 0.00 | 26.00 | 0.52 |
| توفر الجمعية التمويل الكافي للمشروعات | 1.96 | 0.71 | 2 | -0.04 | -0.30 | 0.77 | -2.00 | 0.00 |
| تهتم الجمعية بالمشروعات التي تهم المرأة | 2.96 | 0.21 | 2 | 0.96 | *22.00 | 0.00 | 48.00 | 0.96 |

*معنوي عند مستوى ٠.٠٥ = ( ٢.٠٧)

*دلالة حجم التأثير وفقا لمربع إيتا * (التأثير منخفض) أقل من ٠.٣٠ * (التأثير متوسط) من ٠.٣٠ إلى أقل من ٠.٥٠ * (التأثير مرتفع) من ٠.٥٠ إلى١

يتضح من الجدول رقم () والشكل البياني رقم () الخاص بعبارات المحور الثاني دور المنظمات الأهلية في تحسين القدرات الإنتاجية وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوي(0.05) في معظم المتغيرات ،حيث تراوحت قيمة (ت) المحسوبة ما بين (٤.٩٠، ٢٢.٠٠٠) وهى أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند مستوى (0.05)(٢.٠٧) ، كما تراوحت نسبة الفروق ما بين (٢.٠٠ ، ٤٨.٠٠) ،كما يتضح إرتفاع حجم التأثير التدريبى لمعظم المتغيرات حيث تراوحت قيمة مربع إيتا ما بين (٠.٥٢ : ٠.٩٦) وهى أكبر من ٠.٥٠ مما يدل على تأثير دور المنظمات الأهلية في تحسين القدرات الإنتاجية.




**الشكل البياني رقم (8 ) الخاص بالمقارنة بين المتوسطات الحسابية والمعدل الطبيعي لعبارات المحور الثاني دور المنظمات الأهلية في تحسين القدرات الإنتاجية لعينة البحث**

- عرض النتائج الخاصة لعبارات المحور الثالث دور المنظمات في تحسين القدرات التدريبية لعينة البحث.

جدول رقم ( 10)

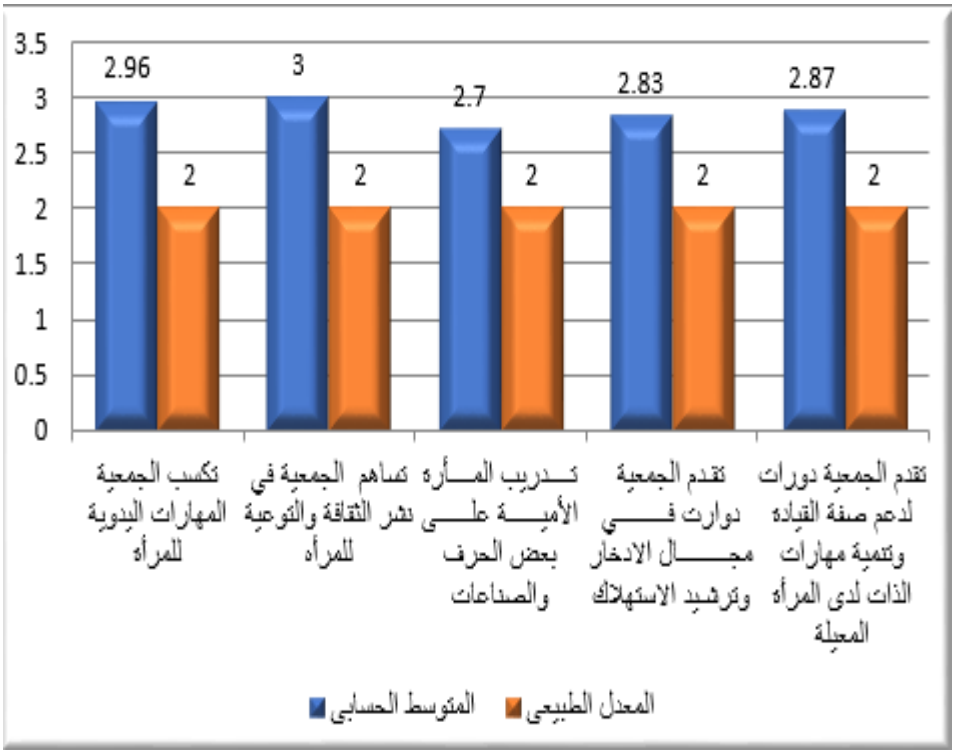
الدلالات الإحصائية في عبارات المحور الثالث دور المنظمات في تحسين القدرات التدريبية لعينة البحث ن=٢٣

| الدلالات الإحصائية / العبارات | المتوسط الحسابى | الإنحراف المعيارى | المعدل الطبيعى (القيمة الإختبارية) | الفرق بين المتوسطين | قيمة "ت" | مستوى الدلالة | نسبة الفروق | مربع إيتا |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| تكسب الجمعية المهارات اليدوية للمرأة | 2.96 | 0.21 | 2 | 0.96 | *22.00 | 0.00 | 48.00 | 0.96 |
| تساهم الجمعية في نشر الثقافة والتوعية للمرأه | 3.00 | 0.00 | 2 | 1.00 | – | – | 50.00 | – |
| تدريب المرأة الأمية على بعض الحرف والصناعات | 2.70 | 0.56 | 2 | 0.70 | *5.97 | 0.00 | 35.00 | 0.62 |
| تقدم الجمعية دورات في مجال الادخار وترشيد الاستهلاك | 2.83 | 0.39 | 2 | 0.83 | *10.22 | 0.00 | 41.50 | 0.83 |
| تقدم الجمعية دورات لدعم صفة القيادة وتنمية مهارات الذات لدى المرأة المعيلة | 2.87 | 0.34 | 2 | 0.87 | *12.11 | 0.00 | 43.50 | 0.87 |

*معنوي عند مستوى ٠.٠٥ = ( ٢.٠٧)

*دلالة حجم التأثير وفقا لمربع إيتا * (التأثير منخفض) أقل من ٠.٣٠ * (التأثير متوسط) من ٠.٣٠ إلى أقل من ٠.٥٠ * (التأثير مرتفع) من ٠.٥٠ إلى١

يتضح من الجدول رقم (10) والشكل البياني رقم (8) الخاص بعبارات المحور الثالث دور المنظمات في تحسين القدرات التدريبية وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوي(0.05) في معظم المتغيرات ،حيث تراوحت قيمة (ت) المحسوبة ما بين (٥.٩٧، ٢٢.٠٠) وهى أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند مستوى (0.05)(٢.٠٧) ، كما تراوحت نسبة الفروق ما بين (٣٥.٠٠ ، ٥٠.٠٠) ،كما يتضح إرتفاع حجم التأثير التدريبي لمعظم المتغيرات حيث تراوحت قيمة مربع إيتا ما بين (٠.٦٢ : ٠.٩٦) وهى أكبر من ٠.٥٠ مما يدل على تأثير دور المنظمات في تحسين القدرات التدريبية.




**الشكل البياني رقم ( 9 ) الخاص بالمقارنة بين المتوسطات الحسابية والمعدل الطبيعي لعبارات المحور الثالث دور المنظمات في تحسين القدرات التدريبية لعينة البحث**

- **عرض النتائج الخاصة لعبارات المحور الرابع دور ادارة المنظمة العليا في تنميه القدرات الادارية للمنظمة الاهلية لعينة البحث.**

**جدول رقم ( 11)**

**الدلالات الإحصائية في عبارات المحور الرابع دور ادارة المنظمة العليا في تنميه القدرات الادارية للمنظمة الاهلية لعينة البحث ن=٢٣**

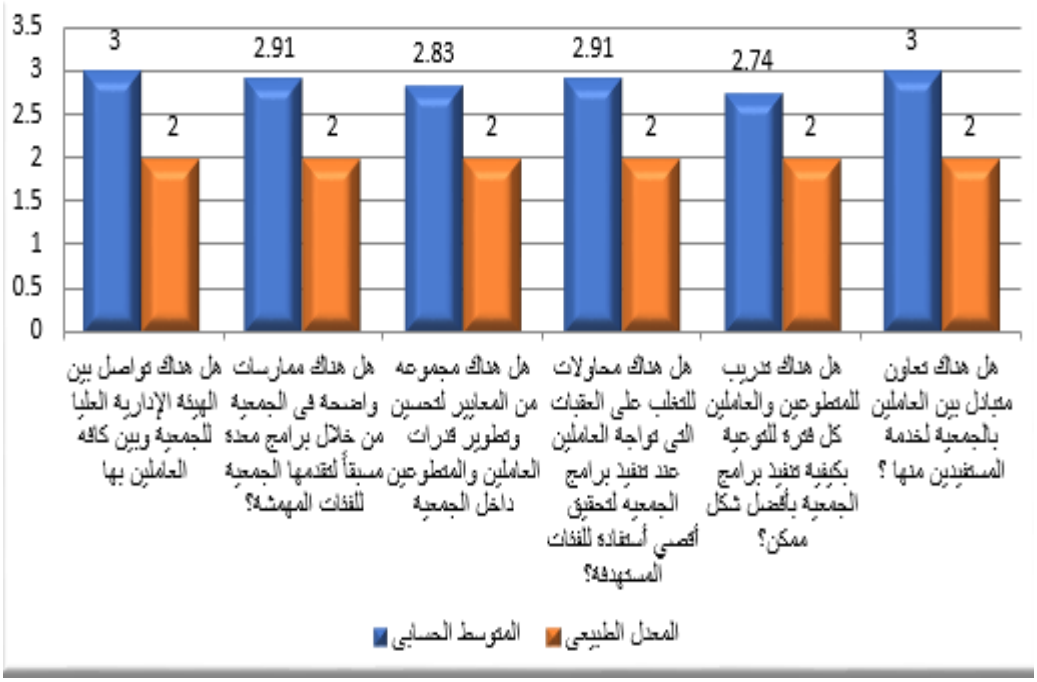
| العبارات / الدلالات الإحصائية | المتوسط الحسابى | الإنحراف المعيارى | المعدل الطبيعى (القيمة الإختبارية) | الفرق بين المتوسطين | قيمة "ت" | مستوى الدلالة | نسبة الفروق | مربع إيتا |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| هل هناك تواصل بين الهيئة الإدارية العليا للجمعية وبين كافه العاملين بها | 3.00 | 0.00 | 2 | 1.00 | – | – | 50.00 | – |
| هل هناك ممارسات واضحة فى الجمعية من خلال برامج معدة مسبقاً لتقدمها الجمعية للفئات المهمشة؟ | 2.91 | 0.29 | 2 | 0.91 | *15.20 | 0.00 | 45.50 | 0.91 |
| هل هناك مجموعه من المعايير لتحسين وتطوير قدرات العاملين والمتطوعين داخل الجمعية | 2.83 | 0.39 | 2 | 0.83 | *10.22 | 0.00 | 41.50 | 0.83 |
| هل هناك محاولات للتغلب على العقبات التى تواجة العاملين عند تنفيذ برامج الجمعيه لتحقيق أقصي أستفادة للفئات المستهدفة؟ | 2.91 | 0.29 | 2 | 0.91 | *15.20 | 0.00 | 45.50 | 0.91 |
| هل هناك تدريب للمتطوعين والعاملين كل فترة للتوعية بكيفية تنفيذ برامج الجمعية بأفضل شكل ممكن؟ | 2.74 | 0.45 | 2 | 0.74 | *7.90 | 0.00 | 37.00 | 0.74 |
| هل هناك تعاون متبادل بين العاملين بالجمعية لخدمة المستفيدين منها ؟ | 3.00 | 0.00 | 2 | 1.00 | – | – | 50.00 | – |

***معنوي عند مستوى ٠.٠٥ = ( ٢.٠٧)**

***دلالة حجم التأثير وفقا لمربع إيتا * (التأثير منخفض) أقل من ٠.٣٠ * (التأثير متوسط) من ٠.٣٠ إلى أقل من ٠.٥٠ * (التأثير مرتفع) من ٠.٥٠ إلى١**

**يتضح من الجدول رقم (11) والشكل البياني رقم (9) الخاص بعبارات المحور الرابع دور ادارة المنظمة العليا في تنميه القدرات الادارية للمنظمة الاهلية وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوي(0.05) في معظم المتغيرات ،حيث تراوحت قيمة (ت) المحسوبة ما بين (٧.٩٠ ، ١٥.٢٠) وهى أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند مستوى (0.05)(٢.٠٧) ، كما تراوحت نسبة الفروق ما بين (٣٧.٠٠ ، ٥٠.٠٠) ،كما يتضح إرتفاع حجم التأثير التدريبي لمعظم المتغيرات حيث تراوحت قيمة مربع إيتا ما بين (٠.٧٤ : ٠.٩١) وهى أكبر من ٠.٥٠ مما يدل على تأثير دور ادارة المنظمة العليا في تنميه القدرات الادارية للمنظمة الاهلية**

| الدلالات الإحصائية / العبارات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المعدل الطبيعي (القيمة الاختبارية) | الفرق بين المتوسطين | قيمة "ت" | مستوى الدلالة | نسبة الفروق | مربع إيتا |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| المحور الاول : دور المنظمات الأهلية في تحسين الحياة تعليميه | 2.92 | 0.17 | 2 | 0.92 | *26.58 | 0.00 | 46.00 | 0.97 |
| المحور الثاني : دور المنظمات الأهلية في تحسين لقدرات الإنتاجية | 2.58 | 0.33 | 2 | 0.58 | *8.45 | 0.00 | 28.98 | 0.76 |
| المحور الثالث : دور المنظمات في تحسين القدرات التدريبية | 2.87 | 0.21 | 2 | 0.87 | *20.30 | 0.00 | 43.48 | 0.95 |
| المحور الرابع : دور ادارة المنظمة العليا في تنميه القدرات الادارية للمنظمة الاهلية | 2.90 | 0.16 | 2 | 0.90 | *26.19 | 0.00 | 44.91 | 0.97 |
| المجموع الكلى للمحاور | 2.82 | 0.14 | 2 | 0.82 | *27.82 | 0.00 | 40.80 | 0.97 |




**الشكل البياني رقم ( 10 ) الخاص بالمقارنة بين المتوسطات الحسابية والمعدل الطبيعي لعبارات المحور الرابع دور ادارة المنظمة العليا في تنميه القدرات الادارية للمنظمة الاهلية لعينة البحث**

- عرض النتائج الخاصة بالمحاور قيد البحث لعينة البحث.

جدول رقم ( 12)

الدلالات الإحصائية في المحاور والمجموع الكلى للمحاور قيد البحث لعينة البحث ن=٢٣

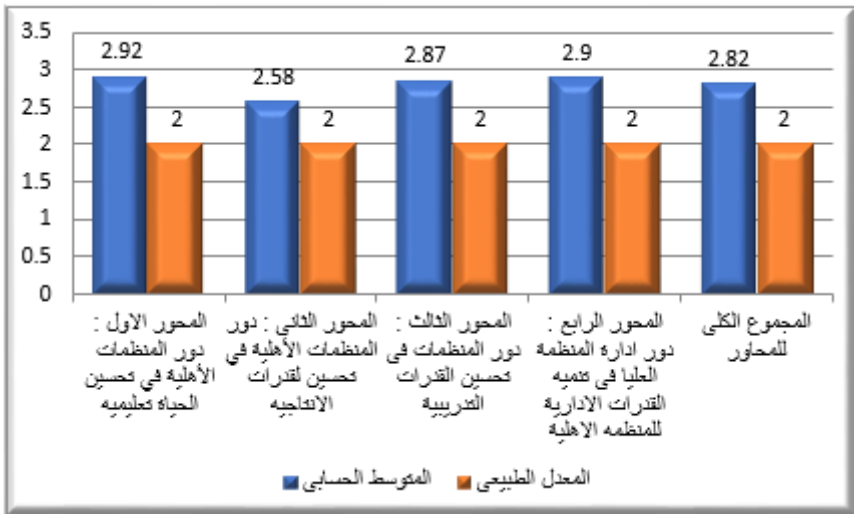
*معنوي عند مستوى ٠.٠٥ = ( ٢.٠٧)

*دلالة حجم التأثير وفقا لمربع إيتا * (التأثير منخفض) أقل من ٠.٣٠ * (التأثير متوسط) من ٠.٣٠ إلى أقل من ٠.٥٠ * (التأثير مرتفع) من ٠.٥٠ إلى١

يتضح من الجدول رقم (12) والشكل البياني رقم (10) الخاص بالمحاور قيد البحث وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوي(0.05) في جميع المحاور ،حيث تراوحت قيمة (ت) المحسوبة ما بين (٨.٤٥ ،٢٧.٨٢) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند مستوى

(0.05)(٢.٠٧) ، كما تراوحت نسبة الفروق ما بين (٢٨.٩٨ ، ٤٦.٠٠) ،كما يتضح إرتفاع حجم التأثير التدريبى لجميع المحاور حيث تراوحت قيمة مربع إيتا ما بين (٠.٧٦ : ٠.٩٧) وهى أكبر من ٠.٥٠

| الدلالات الإحصائية / المحاور | ذكر ن -7 | | انثى ن - 16 | | الفرق بين المتوسطين | قيمة (ت) | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | سَ | ±ع | سَ | ±ع | | | |
| المحور الاول : دور المنظمات الأهلية في تحسين الحياة تعليميه | 17.57 | 0.79 | 17.50 | 1.10 | 0.07 | 0.16 | 0.88 |
| المحور الثانى : دور المنظمات الأهلية في تحسين لقدرات الانتاجيه | 15.57 | 1.72 | 15.44 | 2.13 | 0.13 | 0.15 | 0.89 |
| المحور الثالث : دور المنظمات فى تحسين القدرات التدريبية | 14.14 | 1.07 | 14.44 | 1.03 | 0.29 | 0.62 | 0.54 |
| المحور الرابع : دور ادارة المنظمة العليا فى تنميه القدرات الادارية للمنظمه الاهلية | 17.43 | 0.53 | 17.38 | 1.15 | 0.05 | 0.12 | 0.91 |
| المجموع الكلى للمحاور | 64.71 | 3.15 | 64.75 | 3.38 | 0.04 | 0.02 | 0.98 |




**الشكل البياني رقم ( ١١) الخاص بالمقارنة بين المتوسطات الحسابية والمعدل الطبيعي للمحاور والمجموع الكلى للمحاور قيد البحث لعينة البحث**

**جدول ( 12 )**

**يوضح الدلالات الإحصائية الخاصة بالمحاور والمجموع الكلى للمحاور طبقاً للنوع لعينة البحث . ن = ٢٣**

*** قيمة ( ت ) الجدولية معنوية عند مستوى ٠.٠٥ = 2.08**

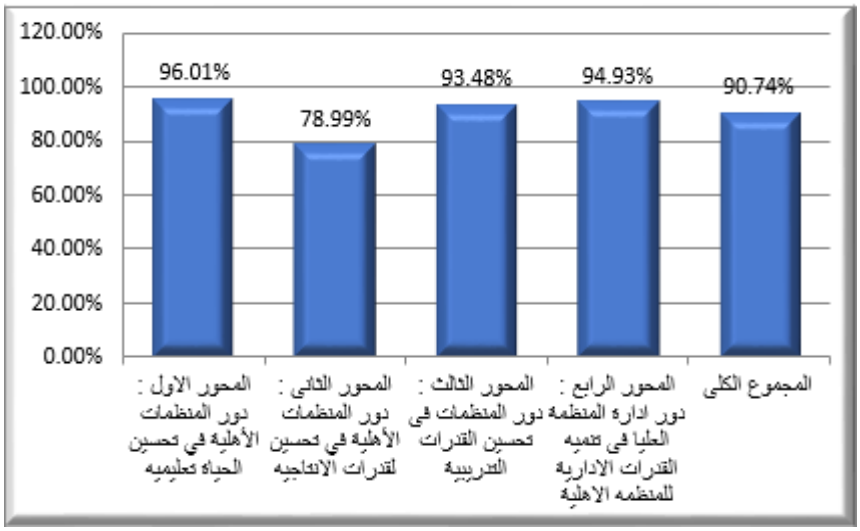
**يتضح من الجدول ( ) الخاص بالدلالات الإحصائية الخاصة بالمحاور والمجموع الكلى للمحاور طبقاً للنوع لعينة البحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) في جميع المحاور والمجموع الكلى للمحاور ، حيث تراوحت قيمة ( ت ) المحسوبة فيها ما بين (٠.٠٢ إلى ٠.٦٢) وهذه القيم أقل من قيمة (ت ) الجدولية عند مستوى ( ٠.٠٥ ) = ( ٢.٠٨ ) وبمستوى دلالة أكبر من ٠.٠٥ .**

**جدول رقم (13)**

**التوصيف الإحصائي للمحاور قيد البحث لدى عينة الدراسة الأساسية ن = ٢٣**

| المحاور | أقل قيمة | أكبر قيمة | المتوسط الحسابى | الانحراف المعيارى | معامل الألتواء | عدد العبارات | المتوسط المرجح | نسبة الموافقة% | الترتيب |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| المحور الاول : دور المنظمات الأهلية في تحسين الحياة تعليميه | 14.00 | 18.00 | 17.52 | 0.99 | -1.44 | 6 | 2.92 | %96.01 | 1 |
| المحور الثانى : دور المنظمات الأهلية في تحسين لقدرات الانتاجيه | 12.00 | 18.00 | 15.48 | 1.97 | -0.24 | 6 | 2.58 | %78.99 | 4 |
| المحور الثالث : دور المنظمات فى تحسين القدرات التدريبية | 12.00 | 15.00 | 14.35 | 1.03 | -1.62 | 5 | 2.87 | %93.48 | 3 |
| المحور الرابع : دور ادارة المنظمة العليا فى تنميه القدرات الادارية للمنظمه الاهلية | 15.00 | 18.00 | 17.39 | 0.99 | -1.53 | 6 | 2.90 | %94.93 | 2 |
| المجموع الكلى | 58.00 | 69.00 | 64.74 | 3.24 | -0.70 | 23 | 2.81 | %90.74 | |

يتضح من الجدول رقم (13) الخاص بالتوصيف الإحصائي للمحاور قيد البحث لدى عينة الدراسة الأساسية أن قيم معامل الإلتواء لجميع المتغيرات جاءت قريبة من الصفر حيث انحصرت قيم معامل الالتواء ما بين (-1.62) إلى (-٠.٢٤) .




الشكل البياني رقم ( 12) الخاص بنسب الموافقة لمحاور البحث

## الخلاصة

تم التوصل إلى مجموعة من النتائج والمقترحات العامة والتي تساهم في تفعيل برامج التمكين للمعيلات في المجتمع المحلي والمنبثقة عن الدراسة والاستنتاجات النظرية والميدانية تباعاً وفق ما يأتي:

١- تعد المنظمات الأهلية من أهم الجهات التنموية في المجتمع بجانب الجهات الحكومية ، ويجب التركيز على جانب إدارة تلك المنظمات بطريقة مميزة بما يؤهلها من تحقيق الهدف من إنشائها وبالتالي حدوث تنمية في المجتمع.

٢- يعد مفهوم تنمية القدرات من المفاهيم الإدارية الهامة ، كما ويعد من الاتجاهات الصحيحة للإدارة اليوم في زيادة إلتزامها بتوفير المتطلبات للمستهدفين لخدمات المنظمة ، من هنا فقد أصبح لزاماً على قيادات المنظمات الأهلية أن تهتم بإدارتها وفقاً لمفهوم تنمية القدرات إذا ما أرادت أن تبقى في مصاف المنظمات الاهلية التي تحقق الهدف المنشود منها بالمجتمع وتزدهر.

٣- تعتبر المرأة المعيلة شريحة مجتمعية هامة لأنها تحمل بين طياتها عدة شرائح أخرى ما بين أطفال وأسرة بمختلف الظروف لذلك يعد الاهتمام الجاد من قبل المنظمات الأهلية بوضع برامج تنموية هادفة لهن وبتنمية قدراتهن أمر هام يساعد في تحقيق طفرة مجتمعية على المدى البعيد.

٤- هناك اتفاق بين الكتاب والباحثين حول أهمية إدارة المنظمات الأهلية في تحقيق (تحسين الحياة التعليمية، تحسين القدرات الإنتاجية، تحسين القدرات التدريبية، تنمية القدرات الإدارية).

أشارت نتائج التحليل الإحصائي كما موضح بالشكل البياني رقم (١٠) أن إجابات المبحوثين جاءت بنسب متفاوتة بالاتفاق على أن هناك اهتمام جاد من قبل جمعية المرأة والمجتمع قيد الدراسة بجانب تحسين الحياة التعليمية يليه جانب تنمية القدرات الإدارية يليه الاهتمام بجانب تحسين القدرات التدريبية يليه جانب تحسين القدرات الانتاجية والذى جاء ضمن أواخر المحاور في النتائج وتستنتج الدراسة أن ذلك يرجع إلى عدم توفر الدعم النقدي الكافي والمساعدات المقدمة في هذا الجانب من قبل رجال الأعمال والأفراد القادرين على دعم تلك المنظمات لكى يتوفر بها موارد تكفى لتقديم البرامج التنموية المتعددة للشرائح المستهدفة ومنهم المرأة المعيلة .

- ومن هنا توصى هذه الدراسة الباحثين القادمين بعمل دراسات عن كيفية جذب رجال الأعمال وأفراد المجتمع المختلفين الشرائح للمساعدة والتفاعل مع المنظمات الأهلية لكي تزداد مواردهم وبالتالي قدرتهم على تقديم برامج تنموية تحسينية في عدة جانب بما يساعد الفئات المهمشة بالمجتمع من زيادة مهاراتهم وقدراتهم وإرشادهم للوقوف على الطريق الصحيح بالمجتمع.

## مرفق (١)

## تقرير إنجاز جمعية المرأة والمجتمع خلال عام ٢٠٢٢

### أولاً: الأنشطة الخاصة بالتمكين الاقتصادي للنساء

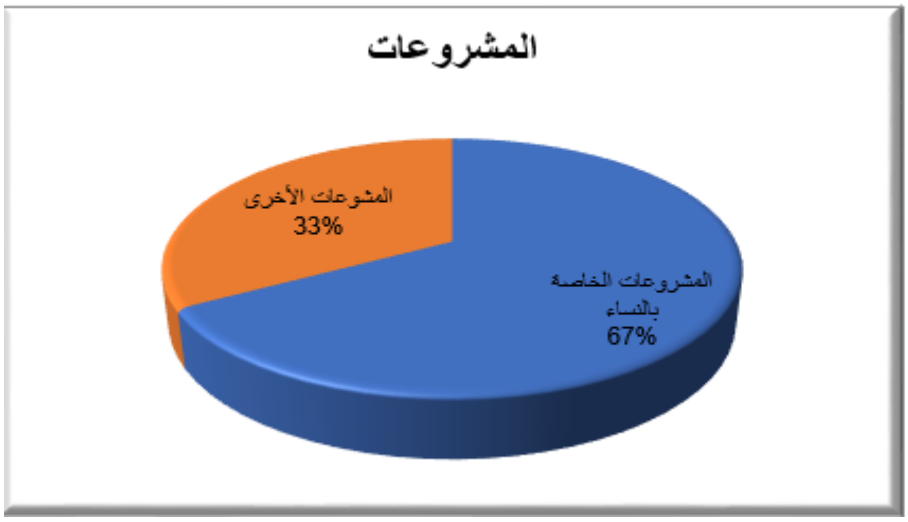
تم تنفيذ مجموعة من المشروعات وذلك من أجل الأنشطة الخاصة بالتمكين الاقتصادي للنساء حيث كانت على النحو التالي :

**جدول رقم ( ١٤ )**

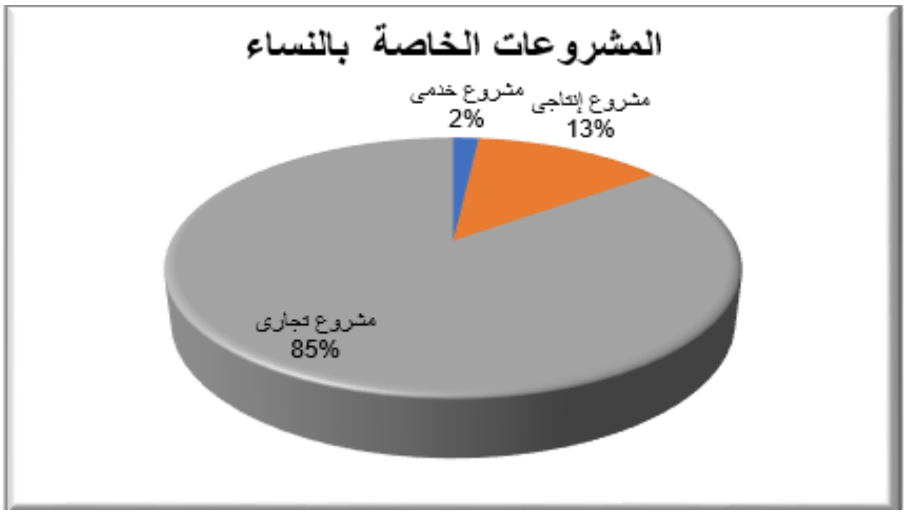
**المشروعات المنفذة خلال عام ٢٠٢٢**

| المشروعات | | العدد | | النسبة المئوية % | |
|---|---|---|---|---|---|
| المشروعات الخاصة بالنساء | مشروع خدمي | ٢ | ١١٥ | ٪١,٧٤ | ٪٦٦,٨٦ |
| | مشروع إنتاجي | ١٥ | | ٪١٣,٠٤ | |
| | مشروع تجارى | ٩٨ | | ٪٨٥,٢٢ | |
| المشروعات الأخرى | | ٥٧ | | ٪٣٣,١٤ | |
| المشروعات المنفذة | | ١٧٢ | | ١٠٠ | |

**يتضح من الجدول رقم ( ١٤ ) والشكل البياني رقم ( ١٢ ) الخاص بالمشروعات المنفذة خلال عام ٢٠٢٢ تم تمويل ١٧٢ مشروع منهم ١١٥ مشروع خاص بالنساء متنوعة منهم ( ٢ مشروع خدمي/ ١٥ مشروع إنتاجي / ٩٨ مشروع تجارى ).**




**الشكل البياني رقم ( ١٢ ) الخاص بالمشروعات المنفذة خلال عام ٢٠٢٢**




**الشكل البياني رقم ( ١٣ ) الخاص بالمشروعات الخاصة بالنساء المنفذة خلال عام ٢٠٢٢**

**ثانياً : المنتدى التربوي العربي( التغير المناخي وتأثيره على المرأة ) .**

**تم عقد ندوة تحت عنوان (رسائل مجتمعية لمواجهة التغيرات المناخية) وذلك من خلال (٣) جلسات بحضور٦٤ مشارك حيث كانت على النحو التالي**

| الجلسة | العنوان |
|---|---|
| الأولى | الاستراتيجيات والسياسيات للحد من مخاطر التغيرات المناخية |
| الثانية | الأوراق العلمية |
| الثالثة | رسائل مجتمعية للمساهمة في رسم خارطة الطريق |

**ثالثاً: الأنشطة الخاصة ببرامج الدعم النفسي للنساء .**

**تم تنفيذ مجموعة من الانشطة الخاصة ببرامج الدعم النفسي للنساء خلال عام ٢٠٢٢م حيث كانت على النحو التالي**

**جدول رقم ( ١٥ )**

**الأنشطة الخاصة ببرامج الدعم النفسي للنساء**

| الانشطة | عدد الجلسات | عدد المستفيدين |
|---|---|---|
| تدريبات تنشئة اجتماعية | ٤٨ | ٢٨ |
| جلسات دعم نفسي فردى للنساء | ١٩٢ | ٢٢ |
| ندوة توعية صحية للنساء | ١٢ | ٢٢ |
| كشف طبي | ٣٦ | ٢٢ |
| شنط غذائية | ــ | ٢٨ |
| المجموع | | ١٢٢ |

**يتضح من الجدول رقم ( ١٥ ) الخاص الأنشطة الخاصة ببرامج الدعم النفسي للنساء أن بلغ عدد المستفيدين من الأنشطة الخاصة ببرامج الدعم النفسي للنساء (١٢٢ سيدة) .**

## المراجع:

. *الأسرة المصرية وتحديات العولمة، أعمال الندوة السنوية التاسعة لقسم الإجتماع.* **أحمد زايد، حجازى و أحمد مجدى.** القاهرة : مركز البحوث والدراسات الإجتماعية.

*إستخدام إستراتيجية التمكين لمساعدة المرأة المعيلة على مواجهة مشكلاتها.* **سلوى عبداللة عبدالجواد.** ٢٦، مكان غير معروف : مجلة دراسات فى الخدمة الإجتماعية والعلوم الإنسانية، المجلد الجزء الرابع.

*استراتيجية تمكين المرأة المصرية، قضايا المرأة المصرية: التحديات والأنجازات، الملف المصري، دورية شهرية.* **مايا مرسي.** ٢٠١٧. ٣، القاهرة : مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية بالأهرام، نوفمبر, ٢٠١٧، صفحة ٨.

*التكامل بين الجمعيات الأهلية وتمكين المرأة المعيلة.* **أحمد صادق رشوان.** ٢٠٠٥. القاهرة : المؤتمر العلمى الثامن عشر ، كلية الخدمة الإجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٥.

*الحوار المجتمعي وإتخاذ القرار بالجمعيات الأهلية : دراسة مطبقة على الجمعيات الأهلية بمدينة الفيوم.* **هبة أحمد عبداللطيف.** ٢٠٠٧. ٢٣، القاهرة : مجلة دراسات فى الخدمة الإجتماعية ، كلية الخدمة الإجتماعية ، جامعة حلوان، أكتوبر, ٢٠٠٧، المجلد ٢، صفحة ٩٤١.

*بناء القدرات المجتمعية كآلية للتدخل االستراتيجي الداعم لتحقيق العدالة االجتماعية والحوكمة المجتمعية مع إشارة خاصة إلى الحالة المصرية.* **وائل عمران على.** ٢٠١٨. ٣، القاهرة : المنظمة العربية للتنمية الإدارية، سبتمبر, ٢٠١٨، المجلد مج ٣٨.

*تصور مقترح لبناء القدرات المؤسسية في جامعة الملك عبدالعزيز في ضوء نظرية الذكاءات المتعددة.* **نجاة سعيد سالم باوزير.** ٢٠١٧. ٢، مكان غير معروف : المجلة التربوية الدولية المتخصصة،دار سمات للدراسات والأبحاث، ٢٠١٧، المجلد ٦، صفحة ٦٢.

**رشاد عبداللطيف.** ٢٠٠٢. *تنمية المجتمع المحلى.* القاهرة : كلية الخدمة الإجتماعية– جامعة حلوان، ٢٠٠٢. صفحة ١٨٥.

**على السلمى.** ٢٠٠١. *حوافز فن الإدارة المعاصرة.* القاهرة : دار راغب، ٢٠٠١. صفحة ٣٨.

*عوامل تمييز جمعية سيدي أبو الحجاج لتنمية المجتمع بالشيخ هارون كمنطقة عشوائية بمدينة أسوان.* **كوثر أحمد قناوي.** ٢٠٠٤. مكان غير معروف : المؤتمر العلمي السابع عشر – جامعه جنوب الوادب، ٢٠٠٤.

*مجالات تطوير إدارة المؤسسات الاجتماعية في ضو التصور الاسلامي.* **ماهر أبو المعاطى.** ٢٠٠٢. ٢٣، مكان غير معروف : رابطه الجامعات الاسلاميه، ٢٠٠٢، صفحة ٣٠٦.

محمد عمر ، برامج تمكين المرأة العاملة للمشاركة في التنمية: دراسة ميدانية للتجربة الليبية من ٢٠٠٥ إلى ٢٠١٠ ، كلية الآداب ، جامعة الإسكندرية ، المكتبة العلمية المركزية.

آلاء برانية، "المرأة المعيلة".. أعداد متزايدة وجهود متوالية للتمكين ، نقلاً من https://marsad.ecss.com.eg/60255 .

حليم ، نادية ، مرقص ، وفاء فهيم ، النساء العائلات لأسرهن فى العشوائيات ،٢٠٠٢ ، المؤتمر السنوى الثالث للبحوث الإجتماعية ، القاهرة ، المركز القومى للبحوث الإجتماعية والجنائية.

## المراجع بالإنجليزية

*نقلاً عن الجمعيات الأهلية المعنية بوضع المرأة "الهيئة العامة للإستعلامات".* www.sis.gov.eg/ar/women/institations

نقلاً عن المجلس القومي للمرأة http://ncw.gov.eg

Fisher, Julie. 2003,"Local, Global, International Governance & Civil Society", Journal of International Affairs , Vol. 57, Issue 1, Fall.

Kane, Safietou،(2012) :Women and development in Senegal: Microcredit and household well-being , Florida International University, United States – Florida.

Oliver, Azuara Herrera (2011): In Effects of Social Protection Programs on Labor Mobility: The Case of Mexico, University of Chicago.

john, Keczmerski & Bruce Sorter(2011): A community viability indicator for determining comprehensive planning policy, journal of Social Indicators Research, February 2011, Volume 14, Issue2.

Jessica maria ،Household composition , acculturation and diet among low income , Puerto Rican household ,2007, university of florida.