

المعوقات التي تواجه الجمعيات الأهلية في تفعيل التطوع
لدى الشباب الجامعي ودور طريقة تنظيم المجتمع في مواجهتها

إعداد

دكتور/ خالد مجاهد أحمد السيد

أستاذ تنظيم المجتمع المساعد

بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكفرالشيخ

abstract

the obstacles that face NGOs in activating volunteering

The university youth and the role of the method of organizing society in facing it

1- the study problem

Volunteering is part of the human experience, meaning that volunteering is to work with within you a tendency towards social responsibility towards a specific thing, without regard to any material benefit, as volunteering also means the person's performance of work other than his basic obligations

2-The importance of the study

-NGOs are going through many difficulties at this stage, either due to lack of funding or a lack of volunteers, so it is necessary to shed light on the reasons for this scarcity of .volunteering

-Youth in general and university youth in particular are the fuel of this nation.

Therefore, the spirit of volunteering, giving and giving must be stimulated in their souls

3- Study Objectives

- Determining the extent of the association's ability to achieve volunteer goals**
- Determine the extent of the association's ability to achieve the goals of society and – its local bodies**
- Determining the extent of university youth's knowledge of the importance of – volunteering**

4-Study questions

- What is the ability of the association to achieve the goals of the volunteers**
- What is the ability of the association to achieve the goals of society and its bodies–**
- How well do university youth know the importance of volunteerin**

5- The methodological strategy of the study

–Study type: Descriptive

Type of curriculum used: social survey–

–Data collection tool: - Questionnaire – Discussions –

–fields of study –

Spatial domain: (8) NGOs

(The human domain: No. (98

Time range: from Tuesday 16/4/2019 to 4/30/2019

المخلص

1- مشكلة الدراسة:

يعد التطوع جزء من الخبرة الإنسانية، بمعنى أن تتطوع هو أن تعمل وبداخلك اتجاه نحو المسؤولية الاجتماعية تجاه شئ معين، دون النظر إلى أي منفعة مادية، كما يعنى التطوع أيضاً أداء الشخص لأعمال أخرى غير التزاماته الأساسية

2- أهمية الدراسة:

- تمر الجمعيات الأهلية في هذه المرحلة بالعديد من الصعوبات إما لضعف التمويل أو قلة المتطوعين، فلا بد من إلقاء الضوء على أسباب هذه الندرة التطوعية.

- الشباب عامة والشباب الجامعي خاصة هم وقود هذه الأمة، لذا لابد من تحفيز روح التطوع والبذل والعطاء في نفوسهم.

3- أهداف الدراسة:-

- تحديد مدى قدرة الجمعية على تحقيق أهداف المتطوعين.

- تحديد مدى قدرة الجمعية على تحقيق أهداف المجتمع وهيئاته المحلية.

- تحديد مدى معرفة الشباب الجامعي لأهمية التطوع.

4- تساؤلات الدراسة:

- ما مدى قدرة الجمعية على تحقيق أهداف المتطوعين.

- ما مدى قدرة الجمعية على تحقيق أهداف المجتمع وهيئاته؟

- ما مدى معرفة الشباب الجامعي لأهمية التطوع؟

5- الاستراتيجية المنهجية للدراسة:

- نوع الدراسة: وصفية.

- نوع المنهج المستخدم: المسح الاجتماعي

- أداة جمع البيانات : - الاستبيان - المناقشات

- مجالات الدراسة:

= المجال المكاني: عدد (8) من الجمعيات الأهلية

= المجال البشري: عدد (98)

= المجال الزمني: من يوم الثلاثاء الموافق 2019/4/16 الي 2019/4/30.

أولاً: مدخل لتحديد مشكلة الدراسة:

يعد التطوع جزء من الخبرة الإنسانية، بمعنى أن التطوع هو أن تعمل وبداخلك اتجاه نحو المسؤولية الاجتماعية تجاه شئٍ مُعين، دون النظر إلى أي منفعة مادية، كما يعنى التطوع أيضاً أداء الشخص لأعمال أخرى غير التزاماته الأساسية، وقد أكد العالمان "أليس ونوبلس" أهمية مفهوم "الاختيار" في تعريف المتطوعين، فيجب أن يكون اختيار العمل التطوعي لا يدفعه أي قوى خارجية، فالأشخاص الذين أُجبروا على أداء بعض الأعمال، لا يُعدوا متطوعين، كما أن العبيد الذين يقومون ببعض الأعمال ولا يتقاضون أجراً ليسوا متطوعين، هم ليسوا في الأصل متطوعين نظراً لأن شرط "الاختيار" غير متوفر (أحمد عبدالفتاح ناجي، 2014، ص: 343).

حيث باتت المؤسسات التطوعية أو ما يعرف بالمؤسسات غير الهادفة للربح حجر الزاوية في الاقتصاديات الغربية، وتشكل ركناً أساسياً في مجالات توفير الرعاية الاجتماعية والإنسانية للمواطنين، فمثلاً نجد أنه في الولايات المتحدة الأمريكية من بين ثلاث مراكز إطفاء يوجد اثنان منها بالجهود التطوعية، وغيرها من البرامج والأنشطة التي يمارسها القطاع التطوعي بهدف تخفيف حدة الأزمات وآثارها على المواطنين (عبدالوهاب محمد الظفيري، 2002، ص 440).

والعمل التطوعي من أبرز الأدوات التي يمكن أن يكون له تأثيراً إيجابياً وقوياً في سياق التنمية بشكل عام والتنمية البشرية على وجه الخصوص، حيث يقوم التطوع على القيام بأعمال تخدم المجتمع دون مقابل، بل إن العمل التطوعي يُعتبر أكثر الأدوات الفاعلة التي تستند عليها الدولة مع القطاع الخاص في القيام بالمشروعات التنموية والمشاركة فيها (منال عباس، 2013، ص 93).

ومن هنا يطلق على العمل التطوعي مسمى القطاع الثالث لما يحمله من أهمية داخل أي مجتمع، وما يقوم به من أنشطة وفعاليات تعود على المجتمع ككل، إلى جانب القطاع الحكومي والقطاع الخاص، فهو بمثابة الضلع الثالث لمثلث التنمية الذي تنشده أي دولة في العالم.

وهناك العديد من قواعد السلوك التي تحكم عمل المنظمات التطوعية في أي مجتمع وهي تقوم بأنشطتها وفعاليتها تجاه تنمية ذلك المجتمع، ولعله من أهم هذه القواعد ما يلي (عبدالله على خاطر، 2009، ص310).

- تشجيع العمل التطوعي والعطاء، وأن تصمم السياسات والممارسات العملية في القطاعين الحكومي والخاص، بحيث تيسر العمل التطوعي وتسهله.
- أن لا يكون التطوع والتبرع بديلاً عن العمل مدفوع الأجر أو عن المصادر الحكومية.
- إن حق المشاركة يجب أن يكون موضوعاً بقوة ووضوح في القانون.
- إن المنظمات التطوعية التي تعمل في مجال الخدمة العامة تكون جديرة بالتمتع بمعاملة ضريبية خاصة.

- إن المنظمات التطوعية أو المنظمات غير الهادفة للربح تكتسب أهمية بالغة بوصفها مجالاً مهماً من مجالات المشاركة الفعالة للمواطنين في الحياة المدنية والاجتماعية، ومن ثم فهي تساهم في تدعيم الديمقراطية.

- حتى تتمكن المنظمات غير الهادفة للربح من تحقيق كل إمكاناتها ومقوماتها، فإنها يجب أن تستمتع باستقلالها عن الدولة، وأن تحكم نفسها بنفسها، وأن تضم قدراً معقولاً من النشاط التطوعي، وأن تخدم بعض الأهداف العامة.

كما أن الجمعيات قد تكون وسيلة لمواجهة الآثار السلبية لسياسات الإصلاح الاقتصادي والتي تأثر بها هذا القطاع العريض من الشباب، وبالتالي هي الوعاء الذي تنصهر فيه طموحات الشباب وآمالهم بشكل يمكنهم من تحقيق هذه الآمال والطموحات معتمدين على ما يقدمونه من جهد للمجتمع ومؤسسته ومن هذه المنظمات (رشاد أحمد عبدالطيف، 2010، ص 231).

ومن المفترض عامة أن طريقة عمل المنظمات غير الحكومية المهمة بالتنمية ودرجة قربها من الناس أو همومهم يجعل لها ميزة أو مزايا مختلفة عن غيرها من المنظمات التطوعية الأخرى ومنها: (أحمد عبدالفتاح ناجي، 2014، ص ص 24-25).

- القدرة على حشد وتعبئة الموارد.

- الالتزام والحافز الذاتي على العمل العام.

- التعاون بين كافة الأعضاء على بلوغ الغايات المُبتغاة.

- قُدرتها على التكيف مع ظروف ومُتطلبات العملاء.

- بناء الثقة بينها وبين العملاء، والمشاركة، والاهتمام بالذئوع (الجنذر)

- الاستعانة بالكوار والكفاءات الفنية والإدارية في تنفيذ مهامها أو واجباتها.

- قُدرتها على عدم الالتزام بشكل مُوحد للعمل أو للممارسة مثل التنظيمات الحكومية.

ويعد دور الشباب في العمل التطوعي هو الأمر الأساسي في مراحل دراستهم أو بعد الالتحاق بسوق العمل، فالشباب هو الأمل في تقوية وتعظيم العمل التطوعي، وفي توفير أجيال متتالية تستمر لديها الرغبة في العطاء والإحساس بالمشكلات العامة والحس الإنساني والتفاعل الخلاق في سبيل رفع شأن المجتمع وتجاوز مشكلاته ومناطق ضعفه (حسام الدين عوض، 2001، ص 257).

وللتطوع في تنظيم المجتمع أهمية خاصة، حيث أن معظم المهن والتخصصات تعتمد على جهود وآراء المهنيين فقط أما في طريقة تنظيم المجتمع خاصة والخدمة الاجتماعية عامة فإن آراء وجهود المواطنين توازي آراء وجهود المهنيين والفنيين، ولذلك نجد أن مبدأ مشاركة المواطنين أحد المبادئ الأساسية لطريقة تنظيم المجتمع (فوزي بشرى أحمد، 1986، ص 209).

حيث تتخذ من استشارة أفراد المجتمع وتطوعهم أسلوباً لها حتى تتمكن من التعامل مع المواقف المجتمعية المختلفة والمتغيرة بكفاءة، ومن هنا فإن التطوع والاستفادة من المتطوعين يعبر عن نقطة ارتكاز أساسية لطريقة تنظيم المجتمع أكثر من الطريقتين الأخرتين (نبيل محمد صادق، 2000).

ويؤكد ما سبق العديد من الدراسات السابقة منها:-

1- دراسة (سلوى رمضان عبدالحليم 2003) حيث توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :-

* تتوافر عوامل البيئة الخارجية والداخلية للجمعيات الأهلية بصفة عامة إلا أن العوامل الداخلية أكثر توافراً من الخارجية .

* وبالنسبة للعوامل الفرعية لعوامل البيئة الخارجية فإن أكثر العوامل توافراً على التوالي:- (علاقة الجمعيات بالجهات الإشرافية الحكومية ثم الموقع الجغرافي ومناسبته لنشاط الجمعية، فالعلاقة بين مجلس الإدارة وأعضاء الجمعية العمومية، وخصائص المجتمع الذى تقع فيه الجمعية ، ويأتى بعد ذلك العامل المتعلق بالعادات والتقاليد التى تساعد على نجاح الأنشطة بالجمعية، ثم مدى تمثيل المجتمع المحيط بالجمعية فى العضوية، ثم وجود علاقات بين الجمعية ومنظمات المجتمع ثم العامل الخاص بتوفر دوافع لدى الأهالى المشاركة التطوعية ثم العامل الخاص بقدرة الجمعية على مساندة التغيرات المجتمعية ، أما العوامل الثلاث الأخيرة فكانت اشترك الشباب واشترك المرأة فى مجلس الإدارة وكذلك توفر مصادر التمويل) .

والدراسة توصى بتدريب أعضاء مجالس الإدارة بالجمعيات الأهلية على مهارات استخدام التخطيط

الإستراتيجى بطريقة علمية ويشتمل ذلك على :-

* كيفية تحديد الأهداف وفقاً لأولويات الخطط والمعايير العلمية لوضع هذه الأهداف.

* اتفاق وضع الخطط الإستراتيجية للأنشطة بالجمعية .

* تنفيذ الإجراءات فى خطوات منطقية سليمة لا يسبق أحدها الأخرى .

* الالتزام بالمعايير العلمية فى جميع مراحل التخطيط الإستراتيجى وخاصة فى مرحلتى وضع الخطة وتطبيقها .

* وضع معايير رقابية سليمة قبل البدء فى تنفيذ الإجراءات الرقابية (سلوى رمضان عبدالحليم 2003، 441-498).

2- دراسة "Lopes C. and T. 2003" التى تناولت تدريب القيادات على التخطيط الاستراتيجى، حيث أكدت على أن العديد من المنظمات النسائية لا يوجد لديها إستراتيجية واضحة لتدريب كوادرها ، ولا توصيف وظيفى لموظفيها أو نظام داخلى ينظم العمل وحقوق الموظفين ، كما تحتاج قيادات هذه المنظمات إلى التدريب على كيفية المساهمة فى التخطيط والإدارة وصنع القرار وتمويل البرامج والمشاريع وعقد الاجتماعات الفعالة ومتابعة وتقييم المشاريع والبرامج. (Lopes C. and T. 2003, 24-25)

- 3- دراسة (لبنى محمد عبدالمجيد 2004) التي اهتمت بتحديد المتطلبات المعاصرة لدعم العلاقات البيئية للجمعيات الأهلية فى مصر وفيما يلى أهم المستخلصات والنتائج النهائية للبحث :
- تتسم الجمعيات التى أجرى عليها البحث والتى تم سحبها بالطريقة العشوائية البسيطة بالسمات العامة للجمعيات الأهلية فى مصر من حيث طغيان الطابع التنموى عليها ، كما أن هناك نمواً عددياً فى حركة الجمعيات الأهلية ظهر أيضاً بعينة البحث .
 - البرامج والأنشطة المرتبطة بالرعاية الصحية والأنشطة الدينية كتحفيز القرآن الكريم والدعوة الإسلامية حصلت على أكبر تكرارات فى أنشطة وبرامج الجمعيات ، كما أن التمويل كان من أبرز مشكلاتها.
 - الجمعيات المبحوثة ترى أن التنسيق مهم للجمعيات الأهلية والتى تزداد تفاعلاتها مع الهيئات والمؤسسات الحكومية الأخرى وتقل علاقتها وتفاعلاتها مع بعضها وأيضاً على المستويين العربى والدولى .
 - العلاقات البيئية بشكلها الحالى تحقق للجمعيات وظائف خاصة بالدعم المالى والموارد والتدريب وأقل الوظائف تحقيقاً هى التى تتعلق بالعمل الدفاعى .
 - التنسيق فى مصر ضعيف من وجهة نظر الجمعيات المبحوثة والأشكال المتاحة تشريعياً للممارسة غير قادرة على تحقيق الأهداف التنسيقية على مختلف مستويات التفاعل المطلوبة وخصوصاً بين الجمعيات وبعضها على المستويات الجغرافية والنوعية .
 - الأشكال التى اقترحها المبحوثين لدعم عمليات التفاعل بعضها تقليدى كمكاتب التطوع وصناديق التمويل ومكاتب تبادل المعلومات وبعضها مستحدث كالشبكات المؤقتة أو الدائمة .
 - تبين من النتائج ضعف التواجد المهنى للخدمة الاجتماعية فى مجال دعم العلاقات البيئية للجمعيات الأهلية والحاجة إلى مزيد من الدعم المنظم لجهود المهنة فى هذا المجال (لبنى محمد عبدالمجيد 2004، 2233).

- 4- دراسة (سناء محمد حجازى 2006) التى اهتمت بدراسة العلاقة بين متطلبات بناء القدرات التنظيمية وتحقيق جودة مشروعات الجمعيات الأهلية حيث توصلت إلى المتطلبات التالية :-
- التمويل وهو مكمون فى باقى منظومة المتطلبات على رأس القائمة باعتباره المحرك النشط لباقى المتطلبات.
 - الموارد البشرية : هى أداة الجودة وهدفها وغايتها القصوى فالمورد البشرى إن لم يكن فعالاً مؤثراً فى ضوء ما يمكن من قدرات وإمكانات أثر تأثيراً سلبياً على أداء العمل لذا فإن النظر إليه لا بد أن يدعمه بمهارات ترفع من أدائه أيضاً ، والمورد البشرى هو المحرك الأول فى تحقيق أهداف أى منظمة سواء القائم على العمل أو المستفيد من الخدمة . وأصبح الآن اهتمام تدريب المدربين فى دورات لصقل خبرتهم حتى يرفعوا من كفاءة من سيقوموا بتدريبهم بعد ذلك ، وتشير أحد الدراسات إلى (TT) برنامج Training the Trainer Program وهذا البرنامج يدعم قدرات الموارد البشرية (سناء محمد حجازى 2006، 2599-2559).

5- دراسة (مريم الشيراوى ، 2006م) التي أكدت على أن المنظمات غير الحكومية تعاني من نقص الخبرة المعرفية الخاصة بإعداد الميزانية ، ونقص الخبرة في مجال وضع خطط للعمل ، وتنمية مهارات الإنتاج والتسويق وتصميم المشروعات مع ضعف قدرة أعضاء هذه المنظمات على اجتذاب مصادر التمويل .

كما لا يتوفر لقيادات المنظمات الأهلية محل الدراسة القدرة على استيعاب التغيرات الحاصلة على الصعيد الدولي ومتطلبات التنمية الاجتماعية ، وما تتطلبه هذه التغيرات من إعادة هيكلة وإعادة تنظيم للبنية الداخلية في هذه المنظمات (مريم الشيراوى ، 2006 ، 200). .

6- دراسة (هالة مصطفى السيد 2007) التي نفذت برنامج تدخل مهني لطريقة تنظيم المجتمع لدعم قدرات المنظمات التطوعية ، والتي نتج عنه مجموعة من التوصيات أهمها :-

* ضرورة زيادة الاهتمام بالمنظمات الأهلية في بحوث طريقة تنظيم المجتمع بشكل يتواءم مع اهتمام المجتمع بها سواء على المستوى المحلى أو القومى .

* الحاجة إلى تبنى إستراتيجية قومية لمواجهة احتياجات المنظمات الأهلية للمتطوعين وذلك لتنظيم عملهم وتقديم الدعم الفنى والتدريبى والمالى لهذه المنظمات .

* ضرورة العمل على تطوير المنظمات الأهلية لتعديل دورها الوظيفى القائم على الأنشطة الخيرية إلى الاهتمام بدورها المرتبط بالتنمية والتغيير ، مع تحسين مستوى وعى العاملين وأدائهم بها ليتلاءم مع دورها المستقبلى.

* يجب العمل على زيادة قدرة المنظمات الأهلية على مواجهة معوقات التطوع وتقديم بعض الحوافز المعنوية والمادية الرمزية للمتطوعين من خلال شراكة حقيقة بينها وبين الدولة .

* يجب التأكيد على اكتشاف القيادات الشعبية ، وإتاحة الفرصة لتنميتها والاهتمام بدور الجمعية العمومية فى مؤسسات المجتمع المدنى (هالة مصطفى السيد 2007 ، 3149-3226)

7- دراسة (محمد محمود سرحان 2008) حيث تناولت طريقة تنظيم المجتمع وتدعيم عملية بناء قدرات منظمات المجتمع المدنى الواقع وآفاق التطوير ، حيث أوضحت الدراسة :

- ضرورة دعم الجمعيات الأهلية من خلال :

* الاستفادة من الخبرات المتراكمة ، التكامل فى مجالات الأنشطة ، عدم التداخل والتضارب فى الأنشطة ، المساهمة فى الوصول إلى النضوج الفكرى بين القائمين على الجمعيات الأهلية ، وضرورة التخصص فى العمل الأهلى لإشباع أكبر حاجات المجتمع .

* الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة وتطوير نظم البيانات والمعلومات والأنشطة .

* تفعيل المشاركة بين البيئة المحلية والجمعيات الأهلية ، بما يتطلبه ذلك من تفهم السياق الثقافى والاجتماعى والاقتصادى وتحديد أولويات قضايا البيئة المحلية . فضلا عن تمكين الفئة المستهدفة من

أن يصبح لها صوتاً مسموعاً في تقرير السياسات الخاصة بالجمعية وفي كل مراحل تنفيذ المشروعات (محمد محمود سرحان 2008، 3121-3209).

8- دراسة (أمل محمد سلامة غبارى 2010) التى حاولت تحديد العلاقة بين متطلبات بناء القدرات البشرية وتحقيق الجمعيات الأهلية لأهدافها التنموية، حيث أشارت إلى أن الجمعيات الأهلية تعاني العديد من التحديات لعل أهمها بناء قدراتها المؤسسية، وخاصة بناء القدرات البشرية ، الأمر الذى يفرض على الباحثين والمهتمين ضرورة المبادرة بتدارس هذا الأمر باعتبار أن التنمية بالإنسان وللإنسان فى ذات الوقت . حيث أسفرت الدراسة عن النتائج التالية :

- اتضح من الدراسة سيطرة الأعضاء من كبار السن على مراكز المدير التنفيذى أو رئيس مجلس الإدارة ، وأن أغلبهم من الذكور أكثر من الإناث وأكثرهم حاصلون على مؤهلات جامعية ، ومستقرون عائلياً باعتبارهم متزوجون ، كما وضح أن أغلب مجتمع البحث ممن أمضوا عشر سنوات فأكثر فى عضويتهم بالجمعية مما يعنى خبراتهم المتعددة فى العمل التطوعى .

- تبين من نتائج الدراسة أن العمل الجماعى والتعاون والشعور بالانتماء بين العاملين والمتطوعين يساعد الجمعية على تحقيق أهدافها التنموية .

- كشفت نتائج الدراسة أن التدريب المستمر سواء قبل ممارسة العمل أو أثناءه يساعد المهنيين والمتطوعين على اكتساب المعرفة والمهارة مما ينعكس على كفاءة العمل (أمل محمد سلامة غبارى 2010، 3593-3665).

9- دراسة (عبدالله على عبدالله عودة 2010) حيث حاولت الدراسة تحديد متطلبات بناء القدرات المؤسسية للجمعيات الأهلية لمواجهة كارثة السيول بأسوان ، وتم تحديد هذه المعطيات فى المتطلبات التالية :

- إنشاء وحدة داخلية مسئولة عن تنمية القدرات التدريبية بالجمعية.
- وضع خطة إستراتيجية للبرامج التدريبية بالجمعية .
- توفير خبراء متخصصين لتصميم وتنفيذ برامج التدريب على التعامل مع آثار وتهديدات الكوارث.
- التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية .
- تحديد إمكانات ومواصفات المدربين القائمين بالعملية التدريبية.
- ضرورة التقييم الدورى للدورات التدريبية لمعرفة نقاط القوة والضعف فيها.
- توفير كوادر مدربة من أعضاء الجمعية لتدريب باقى الأعضاء .
- ضرورة توظيف الموارد والإمكانات المتاحة بالجمعية فى تحقيق أهدافها.
- الاستفادة من الجهات المانحة فى تمويل الجمعيات .
- إعداد التقارير المالية الشهرية والسنوية وعرضها على الجمعية العمومية .
- استثمار جهود المتطوعين والكوادر الموجودة فى المجتمع فى خفض التكاليف .

- القيام بالمشروعات ذات العائد الاقتصادي (عبدالله على عبدالله عودة 2010، 3967)
- 10- دراسة (أحمد صادق رشوان 2011) التي تناولت المتغيرات المؤسسية والمجتمعية المرتبطة ببناء القدرات التمويلية للجمعيات الأهلية حيث توصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها :-
- الجمعيات الأهلية بصفة عامة وجمعيات تنمية المجتمع المحلى بصفة خاصة أصبحت شريكاً رئيسياً فى عملية التنمية .
- أن من أهم المشكلات التى هى فى مقدمة المشكلات التى تواجه هذه الجمعيات هى مشكلة التمويل
- أن أهم متغيرات بناء القدرات التمويلية للجمعيات الأهلية تتمثل فى (التبرعات - المنح الدولية - المشروعات المدرة للدخل - الإدارة المالية).
- أن هناك متغيرات منها ما هو مؤسسى (الحكم الداخلى، الإدارة العامة ، إدارة الخدمات) والتي هى بمثابة متغيرات عائدها يتصل اتصالاً وثيقاً بمكانة ومصداقية الجمعية لدى المجتمع المحيط وذلك لارتباطها بتقديم الخدمات والبرامج التى يستفيد منها أفراد المجتمع والتي قد يكون لها مردودها فى تدعيم قدرات الجمعية التمويلية.
- ومنها ما هو مجتمعى (الحوار المجتمعى - الشراكة التنموية) والتي هى بمثابة متغيرات عائدها يتصل اتصالاً وثيقاً بمكانة ومصداقية الجمعية لدى المجتمع وما يحتويه من أفراد وقيادات مجتمعية ومؤسسات مجتمعية (حكومية - غير حكومية- قطاع خاص) وذلك لارتباطها بموقع الجمعية على الخريطة المجتمعية والتي قد يكون لها مردودها فى تدعيم قدرات الجمعية التمويلية (أحمد صادق رشوان 2011، 2667-2761).
- 11- دراسة (عبدالونيس محمد الرشيدى 2011) حيث حاولت التعرف على مدى استخدام إدارة الجودة بدور رعاية المسنين فى مصر، حيث أكدت نتائج الدراسة أن أهم المشكلات التى تعوق تطبيق إدارة الجودة الشاملة بمؤسسات الرعاية الاجتماعية للمسنين جاءت بالترتيب التالى :
- عدم توافر الإمكانيات المادية الكافية .
- عدم توافر الإمكانيات المالية الكافية.
- ضعف ثقافة الجودة الشاملة بين العاملين .
- عدم الاستفادة من النظريات الإدارية الحديثة .
- عدم توافر الكوادر المهنية الكافية .
- عدم الاهتمام بتطوير الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة (عبدالونيس محمد الرشيدى 2011، 357 - 412)
- 12- دراسة (مجدى حامد سويدان 2011) حيث حاولت التعرف على إسهام رأس المال الاجتماعى فى دعم عمليات البناء المؤسسى بمنظمات المجتمع المدنى ، وتوصلت إلى مجموعة من المؤشرات أهمها ما يلى :-

* مؤشرات دعم الإدارة الإستراتيجية هي :

- توظيف قدرات أفراد المجتمع وقياداته للمشاركة فى حل المشكلات المجتمعية.
- توجيه مجلس الإدارة واللجان والعاملين بالمنظمة نحو اتخاذ القرارات السليمة والعمل الدقيق.
- البعد عن الأسلوب السلطوى فى الإدارة وإعطاء أهمية للإدارة بالمشاركة.
- تقبل النصائح الإدارية من قبل الجهات الممولة ولو بشكل غير رسمى.
- لابد من وجود ترابط بين رؤية ورسالة المنظمة وبين الأفعال والأنشطة التى يقوم بها.
- استغلال الخبرات والمعارف المحلية التى تم بناءها على فترات زمنية طويلة .
- تسيير أمور العمل بشكل لا يعبر عن الإرادة والأولويات الشخصية (مجدى حامد سويدان 2011، 2648-2696)

13- دراسة "Poul Ramon 2011" التى أشارت إلى ضرورة النهوض بمستوى أداء المنظمات غير الحكومية ، حيث تحتاج هذه المنظمات إلى إدارة فعالة وهياكل إدارية متميزة وتحتاج كذلك إلى قدرات إجرائية تتضمن مهارات متنوعة كالمهارة فى اتخاذ القرارات بفاعلية ، وتحديد الأدوار والمسئوليات بوضوح مع النظام المالى الفعال ، وأشارت الدراسة إلى أن النظام الإدارى الضعيف يؤثر فى أداء البرامج والعمليات الداخلية فى المنظمة ، كما أن المنظمات غير الحكومية تحتاج إلى أن تعمل بسلاسة من أجل أن تتفاعل بشكل ناجح مع المجتمع المحلى ، وتوصى الدراسة بضرورة السعى لزيادة فاعلية المنظمات غير الحكومية وذلك من خلال الالتزام بالشفافية والعمل على تطوير أداء هذه المنظمات بما يتفق واحتياجات المجتمع الذى تتواجد فيه (Poul Ramon 2011)

14- دراسة "Tom Marchall , 2011" حيث أشارت إلى أهمية التركيز على مدخل التطوير التنظيمى لبناء قدرات المنظمات الأهلية والعمل على تفعيل مشاركة العاملين فى هذه المنظمات فى عمليات وأنشطة التطوير التنظيمى المقصودة ، كما أكدت الدراسة على ضرورة قيام المنظمات بشكل دورى بإجراءات تطويرية حتى تستطيع مواكبة المستجدات ، فتعمل على إجراء دورات تدريبية لزيادة قدرات ومهارات العاملين وإحداث تغييرات سلوكية فى اتجاهاتهم ونظرتهم للعمل ، وأوصت الدراسة بضرورة تركيز عمليات التطوير التنظيمى على التفاعلات السلوكية وتدعيم السلوكيات الإيجابية ، الأمر الذى يسهم فى إيجاد بيئة تنظيمية صحية ، كما أوصت الدراسة بضرورة إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية وذلك بهدف العمل على تحقيق التطوير التنظيمى فى المنظمات الأهلية ، الأمر الذى يساعد هذه المنظمات فى الاستمرار والبناء والبقاء وتحقيق أهدافها (Tom Marchall , 2011)

15- دراسة "Arnold Strauss, 2012" التى أفادت بأن المنظمات الأهلية أصبحت فى حاجة إلى تقديم خدماتها وأنشطتها وبرامجها بشكل يتفق وطبيعة التحولات المجتمعية والتوجهات الحالية ، وأشارت الدراسة إلى ضرورة النهوض بمستوى أداء هذه المنظمات وذلك من خلال العمل على تحقيق التطوير

التنظيمي في هذه المنظمات وذلك من خلال العمل على تحقيق التطوير التنظيمي في هذه المنظمات والعمل على وجود المناخ التنظيمي المناسب لتحقيق أهداف المنظمات الأهلية والعمل على إتاحة الفرص لإيجاد الإبداع التنظيمي وجماعة العمل ، وزيادة الأداء المهني للعاملين في هذه المنظمات والاتجاه نحو تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بهذه المنظمات (Arnold Strauss, 2012)

16- دراسة (خالد فوزى صفى الدين نصر 2012) التي تناولت بناء القدرات الاتصالية للجمعيات الأهلية حيث توصلت إلى مجموعة من المستخلصات هي :-

- انخفاض مستوى بناء القدرات المعلوماتية للجمعيات الأهلية العاملة في مجال تنمية الدخل حيث أثبتت النتائج انخفاض مستوى إجراء البحوث العلمية بالجمعيات وانخفاض مستوى إعداد قواعد البيانات والمعلومات ، في حين أشارت النتائج إلى أن مستوى التوثيق بالجمعيات متوسط، كما أن مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات مرتفع .

- انخفاض مستوى الخدمات التي تقدمها الجمعيات حيث انخفاض مستوى خدمات التدريب والتسويق والمشورة والمعلومات والمدافعة عن مصالح أصحاب المشروعات ، في حين أشارت النتائج إلى ارتفاع مستوى خدمات التمويل (خالد فوزى صفى الدين نصر 1849، 2012 - 1922)

17- دراسة "Kathryn, 2013" التي تناولت "توقعات وقدرة قياس الأداء في المنظمات غير الحكومية في سياق التنمية". سعت هذه الدراسة للتعرف على المعوقات التي تحول دون تعزيز أو تحسين التعلم بالنسبة لمقدمي الخدمات كنتيجة لقياس الأداء في المنظمات غير الحكومية ولاسيما في البلدان الأقل نمواً ، والتعرف على آليات المساءلة التي تؤثر في مدى تعلم مقدمي الخدمات ، والتعرف على الدور الذي يلعبه الممولين في قياس الأداء بهذه المنظمات ومتابعتها ، والدور الذي تلعبه هذه المنظمات في خدمة الأطفال المحرومين . أجريت هذه الدراسة في مصر وكولومبيا من خلال عدة مقابلات مع مديري البرامج في ستة منظمات غير هادفة للربح تقدم خدمات الأطفال في كلا البلدين ، ومقابلات مع الجهات المانحة الرئيسية (Kathryn, 2013, 62-79)

18- دراسة "Seungahn and Gregory, 2013" التي تناولت "تبني واستخدام المنظمات غير الهادفة للربح لوسائل التواصل الاجتماعي في عملها".

بحثت هذه الدراسة الأسباب التي تدفع المنظمات غير الهادفة للربح لاستخدام وسائل التواصل الاجتماعي ، وعلاقة ذلك بمدى قدراتها على وضع الإستراتيجية المناسبة للعمل ، القدرة على الأداء الجيد ، الحوكمة ، والتواصل مع البيئة وذلك باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي مثل (تويتر ، الفيسبوك ، وغيرها) .

أجريت هذه الدراسة على عدد (100) من المنظمات غير الربحية الأمريكية الكبيرة ، واعتمد هذا النموذج على دراسة ثلاثة محددات رئيسية في وسائل التواصل الاجتماعي وهي : (الاعتماد - استمرارية وتواتر الاستخدام - الحوار).

وتوصلت الدراسة إلى أن القدرات والإستراتيجية التنظيمية وملاح الإدارة بهذه المنظمات والضغط الخارجية عليها تلعب دوراً مهماً في اعتماد وسائل التواصل الاجتماعي ونتائج استخدامها ، كما أنها تساعد على تعزيز التفاهم والتوفيق بين عدة حسابات من وسائل التواصل لاستخدامها على نحو أكثر تواتراً واستمرارية مع المواطنين أو الجمهور الخارجي ، وبناء العلاقات معهم من خلال إرسال رسائل حوارية (Seungahn and Gregory, 2013).

19- دراسة (محمد أبو الحمد سيد احمد 2018):

تؤكد المشكلات التنموية المعاصرة ، ومتغيرات المد الثوري لما بعد 25 يناير 2011م ، علي حتمية التعويل على كفاءة دور الجامعة في خدمة المجتمع؛ وتنمية المواطن او الشاب الجامعي ومن منظور التخطيط الاجتماعي فقد أضحت قضايا تمويل خدمات الرعاية الاجتماعية، ومسئولية شركاء التنمية بما فيها الجامعات نحوها، وقضية عدالة توزيع الخدمات مكانيا وطبقيا، ومتطلبات تحسين نوعية الحياة ذاتيا وموضوعيا ، وجودة الخدمات الاجتماعية من أهم قضايا تخطيط الخدمات الاجتماعية المعاصرة ، وبم أن المشاركة المجتمعية من معايير ضمان جودة التعليم الجامعي ، وهي قاسم مشترك بين مختلف وظائف الجامعة المعاصرة ؛ فإن على الجامعات إقامة علاقات متبادلة مع المؤسسات المختلفة وأن تخطط لبرامج خدمة المجتمع بناء على عنصر ومصدر قوة معاصر، وهو رأس المال الاجتماعي وتشجيع التطوع (محمد أبو الحمد سيد احمد، 2018، 37-69).

20- دراسة (أمينة وسار واخرون 2019):

تمحورت هذه الدراسة حول " دور الاتصال الجمعي في تحفيز الشباب على المشاركة في العمل التطوعي" - دراسة ميدانية بجمعية الإرشاد والإصلاح بولاية أم البواقي بالجزائر ، حيث هدفت هذه الدراسة الى معرفة طبيعة مشاركة الشباب الجزائري و كعينة تمثيلية شباب ولاية أم البواقي بالعمل التطوعي، والدور الذي يلعبه الاتصال الجمعي في تحفيزه على ذلك، في ظل الدور المتنامي الذي يعرفه العمل التطوعي و الجمعي في مختلف المجالات. حيث تم التوصل الى جملة من النتائج : *تصدر الأعمال الاجتماعية حسب ترتيب أهميتها لقائمة الأعمال التطوعية بنسبة 55,12%. *التحيز والتنشيط من أكثر التقنيات فعالية لجذب الشباب للمشاركة في العمل التطوعي بنسبة 51.95% ويليها التأهيل والتدريب بنسبة 51.70% *من أكثر وسائل الاتصال الجمعي التي تستخدمها الجمعية في ترويج نشاطاتها هي مواقع التواصل الاجتماعي بنسبة 51.50% وتليها الاجتماعات بنسبة 51.51%. *تساهم التحفيزات التي يتلقاها الشباب من الجمعية في تفعيل ونشر العمل التطوعي بدرجة عالية بنسبة

55,12%. * أكبر عائق للاتصال الجمعي في تحفيز الشباب على المشاركة في العمل التطوعي وهو نقص التمويل بنسبة 42.50%. * يرى الفاعلين في الجمعية أن مستقبل العمل التطوعي في ظل التحولات الاجتماعية في تحسن بنسبة 42,42% (أمينة وسار وآخرون 2019، 21-دراسة (محمد عبدالعال 2019):

يشكل الفقر والحرمان خطرًا على السلام والاستقرار السياسي والاجتماعي والأمن فهو يولد بيئة خصبة تنمو بها أشكال مختلفة من الانحراف والتطرف والمعارضة الجامعة التي قد تستهدف الدولة ذاتها في نهاية الأمر، وبالتالي فإن الحد من الفقر يتضمن آليات الوصول والمشاركة على المستويين الجزئي والمؤسسي، وقد شهدت مصر خلال العقد الماضي فترة من الركود، كانت لها آثار اجتماعية سلبية على واقع التشغيل ومستوى المعيشة وقد ظهرت دلالات واضحة على تأثير الشرائح الفقيرة في المجتمع بشكل حاد. حيث تعتبر المنظمات المجال الأساسي الذي تتمكن من خلاله المهن المختلفة من أداء أنشطتها المهنية بكفاءة وفاعلية، وذلك بالاعتماد على الإدارة والتي تشمل التخطيط والتنظيم والقيادة وإدارة الموارد لتحقيق الأهداف التنظيمية والمهنية (محمد عبدالعال 2019، 115-156).

22-دراسة (فاطمة محمود عبدالعليم 2019)

تحاول الدراسة الحالية قياس فاعلية خدمات وبرامج الجمعيات الأهلية المساهمة في تحقيق مؤشرات الأمن الاقتصادي للمعاقين وأسرتهم من خلال تأهلهم على فرص عمل توفر لهم دخل يحقق نوع من الاستقرار النفسي والاجتماعي للمعاق وأسرتهم أو المساهمة في توفير بعض مستلزمات الاحتياجات الغذائية والصحية التي تساعد المعاق على مواجهة متطلبات الحياة اليومية (فاطمة محمود عبدالعليم 2019، 139-215).

ثانياً: النظرية العلمية الموجهة للممارسة:

نظرية المنظمات:

يمارس المنظم الاجتماعي عمله في المنظمات لمساعدتها على تحديد احتياجاتها ومشكلاتها واقتراح الحلول التي تفعل عملها داخلياً وخارجياً. لذا لابد من فهم طبيعة هذه المنظمات وأهدافها، واستخدامها كأداة للتأثير في سلوك الأفراد بالمنظمة وخارجها وتوجيهها في نواحي إيجابية (رشاد أحمد عبداللطيف، 1998، ص 319-336). وبالتطبيق على موضوع الدراسة الحالية فإن المنظمة تحتاج لجهاز إداري مكتمل وكفاء لكي تستطيع أن تحقق أهدافها، خاصة في ظل ضعف التمويل، وبالتالي ندرة الموظفين بها، تحاول أن تستعين بالمتطوعين لحل أزمة الجهاز الإداري بها من ناحية، وتستطيع تحقيق أهدافها المجتمعية من ناحية أخرى.

فهل تستطيع المنظمة الأهلية اكتشاف واختيار وتدريب المتطوعين وما هي المعوقات التي تواجهها وكذلك المقترحات لمساعدتها على تحقيق تلك الأهداف وهذا ما تسعى الدراسة الحالية لاختباره.

ثالثاً: أهمية الدراسة:

- 1- تمر الجمعيات الأهلية في هذه المرحلة بالعديد من الصعوبات إما لضعف التمويل أو قلة المتطوعين، فلا بد من إلقاء الضوء على أسباب هذه الندرة التطوعية.
- 2- الشباب عامة والشباب الجامعي خاصة هم وقود هذه الأمة، لذا لا بد من تحفيز روح التطوع والبذل والعطاء في نفوسهم.
- 3- من الممكن الخروج بأسباب عزوف الشباب عن التطوع بالتالي يمكن وضع تصور أو مؤشرات لتفعيله لدى الشباب من ناحية والجمعيات الأهلية من ناحية أخرى.

رابعاً: أهداف الدراسة:

- 1- تحديد مدى قدرة الجمعية على تحقيق أهداف المتطوعين.
- 2- تحديد مدى قدرة الجمعية على تحقيق أهداف المجتمع وهيئاته المحلية.
- 3- تحديد مدى معرفة الشباب الجامعي لأهمية التطوع.
- 4- تحديد مصادر اكتشاف واختيار الجمعية للمتطوعين.
- 5- تحديد أهم الأعمال التي تحققها الجمعية لكي يتولى مسئوليتها المتطوعين.
- 6- تحديد كيفية قيام الجمعية بتنمية قدرات المتطوعين.
- 7- تحديد معوقات تطوع الشباب الجامعي بالجمعية.
- 8- تحديد مقترحات تفعيل تطوع الشباب الجامعي بالجمعية.

خامساً: تساؤلات الدراسة:

تسعى الدراسة للإجابة على التساؤلات التالية:

- 1- ما مدى قدرة الجمعية على تحقيق أهداف المتطوعين.
- 2- ما مدى قدرة الجمعية على تحقيق أهداف المجتمع وهيئاته؟
- 3- ما مدى معرفة الشباب الجامعي لأهمية التطوع؟
- 4- ما سبل اكتشاف واختيار المتطوعين بالجمعيات الأهلية؟
- 5- ما الأعمال المخصصة للمتطوعين بالجمعيات الأهلية؟
- 6- ما سبل تنمية قدرات المتطوعين بالجمعيات الأهلية؟
- 7- ما المعوقات التي تواجه تفعيل المتطوعين بالجمعيات الأهلية؟
- 8- ما مقترحات تفعيل المتطوعين بالجمعيات الأهلية؟

سادساً: مفاهيم الدراسة:

- 1- الجمعيات الأهلية:

هي إحدى منظمات المجتمع المدني التي قد تقتصر على أعضائها أو تمتد للآخرين وتعمل مستقلة عن سلطة الدولة، ولها استقلاليتها وتعتمد على العضوية والمشاركة الحرة التطوعية، ولها بناءها التنظيمي وهيكلها الإداري الحر، والقدرة على المشاركة الفاعلة في اتخاذ القرارات (طلعت مصطفى السروجي، 2001، ص 259).

وتعرف أيضاً بأنها التنظيمات التطوعية الحرة التي تملأ المجال العام بين الأسرة والدولة لتحقيق مصالح أفرادها وتحقيق منفعة عامة ملتزمة في ذلك بقيم ومعايير الاحترام والتراضي والتسامح والإدارة السليمة للتنوع (أمانى قنديل، 2002، ص 20).

ويمكن تحديد التعريف الإجرائي للجمعيات المرتبطة بالدراسة الحالية:-

- الجمعيات الأهلية الخاضعة لقانون 84 لسنة 2002م.

- تعمل في أكثر من مجال عمل كما ورد بالقانون.

- تشمل جمعيات (التنمية، المساعدات، الرعاية).

2- مفهوم التطوع:

يعرف على أنه تعبئة الأفراد واستخدامهم بدون أجر لخدمة المجتمع بعيداً عن المؤسسات

الحكومية (يحي حسن درويش، 1998، ص 172).

ويعرف التطوع إجرائياً على النحو التالي:-

- أن يكون برغبة الشباب دون إجبار.

- تم اختياره ضمن فريق العمل بالجمعية.

- أن يتم تسجيله في سجل التطوع بالجمعية.

- لديه مسئوليات داخل الجمعية.

- يقدم خدمات دون مقابل مادي.

3- مفهوم الشباب الجامعي:

يعرف الشباب عموماً (بأنهم الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين الثمانية عشر والرابعة والعشرين، أي

الذين أتموا عادة الدراسة العامة أو في نهايتها، حيث تتميز بأنها مرحلة انتقالية إلى الرجولة أو

الأمومة، ويتخطى الأفراد فيها مرحلة التوجيه والرعاية ويكونون أكثر تحراً ولهذا تحتاج هذه المرحلة إلى

معاملة خاصة (أحمد زكي بدوي، 1977، ص 452).

بينما يري آخر أن مرحلة الشباب هم فئة البالغون الذين تمتد أعمارهم بين الخامسة عشر إلى 59

عاماً وتسمي بسن قوة العمل أو المنتجة (أحمد على إسماعيل): أسس علم السكان وتطبيقاته البشرية،

1997، ص 145).

ويرى الباحث أن الشباب الجامعي هم جميع الأفراد الملتحقين بالمرحلة الجامعية والذين تخطوا

سن الثامنة عشر، ويخص الباحث هنا طلاب أو شباب الفرقة الرابعة حيث أنهم موزعين على المؤسسات

التدريبية (الجمعيات الأهلية) ولديهم خبرة ميدانية سابقة بالفرقة الثالثة، كذلك هم أقرب إلى التخرج والقدرة على بناء علاقات تطوعية تساعده على العمل بعد التخرج.

سابعاً : الإستراتيجية المنهجية للدراسة:

1- نوع الدراسة: وصفية.

2- نوع المنهج المستخدم: المسح الاجتماعي الشامل لجميع الطلاب بالفرقة الرابعة المتدربين بالجمعيات الأهلية وتشمل (تنمية المجتمع في المحلي - جمعيات المساعدات - جمعيات الرعاية)

3- أداة جمع البيانات:

أ- الاستبيان. ب- المناقشات مع الطلاب المتدربين.

4- مجالات الدراسة:

أ- المجال المكاني: عدد (8) من الجمعيات الأهلية (تنمية - مساعدات - رعاية) والتي بها تدريب ميداني بالفرقة الرابعة خدمة اجتماعية في قطاعات (مدينة كفرالشيخ - الحامول - قطور - المحلة الكبرى - مركز بيلا - مركز قطور - مركز قلين).

ب- المجال البشري: عدد (98) من طلاب الفرقة الرابعة المتدربين بالجمعيات التالية : مع مراعاة أن تكون هذه الجمعيات نشطة ولديها مشروعات مسندة من قبل مديرية التضامن الاجتماعي بالمحافظة.

جدول رقم (1) يوضح المجال البشري للدراسة

العدد	اسم الجمعية	م	العدد	اسم الجمعية	م
10	جمعية التأهيل الاجتماعي والاقتصادي للمعاقين بكفرالشيخ	7	16	جمعية الشبان المسلمين بكفرالشيخ	1
12	جمعية تنمية المجتمع المحلي بقلين	8	13	جمعية رعاية المغتربات بكفرالشيخ	2
			12	جمعية تنمية المجتمع المحلي ببيلا	3
			12	جمعية الشيخ عبدالسلام أبو الفضل بالمحلة الكبرى	4
			11	جمعية تنمية المجتمع المحلي بالحامول	5
			12	جمعية تنمية المجتمع المحلي بقطور	6

ج-المجال الزمني: استغرق جمع البيانات أسبوعين في نهاية العام الدراسي 2019/2018.

حيث بدأت من يوم الثلاثاء الموافق 2019/4/16 وحتى الموافق 2019/4/30.

ثامناً: النتائج الميدانية للدراسة:

جدول رقم (2) يوضح توزيع المبحوثين تبعاً للنوع ن = 98

م	المتغير	ك	%
1	أنثى	62	63.3
2	ذكر	36	36.7
	المجموع	98	100

يوضح الجدول السابق توزيع المبحوثين تبعاً للنوع، وقد وجد أن نسبة الإناث أعلى من نسبة الذكور حيث جاءت الإناث بنسبة (62.3%) بينما الذكور (36.7%).

حيث كما هو شائع في العديد من المؤسسات التعليمية أن نسبة الإناث في تزايد عن الذكور، وهذه ظاهرة عالمية حيث تصل نسبة الإناث إلى الذكور تقريباً (6) إلى (1) عالمياً.

جدول رقم (3) يوضح توزيع المبحوثين تبعاً للحالة الدراسية ن = 98

م	المتغير	ك	%
1	مستجد	95	96.9
2	باقي للإعادة	3	3.1
	المجموع	98	100

يوضح الجدول السابق توزيع المبحوثين تبعاً لحالة الدراسة حيث وجد أن نسبة الطلاب المستجدين هي الأعلى حيث وصلت النسبة (96.9%) بينما الباقي للإعادة (3.1%) فقط.

جدول رقم (4) يوضح توزيع المبحوثين تبعاً للموطن الأصلي ن = 98

م	الموطن الأصلي	ك	%
1	مدينة	75	76.5
2	ريف	23	23.5
	المجموع	98	100

يتضح من الجدول السابق توزيع المبحوثين تبعاً للموطن الأصلي، حيث وجد أن نسبة قاطني المدينة أعلى من نسبة المقيمين بالريف حيث كانت النسبة للمدينة (76.5%) بينما الريف (23.5%) وجاءت هذه النسبة بهذا التفاوت لسبب رئيسي هو أن التوزيع الإداري للمحافظات الآن قسم المحافظة إلى مراكز ومدن إدارية، وكل مركز ينقسم إلى مدينة وهي مقر رئاسة المركز أو العاصمة والتابع تسمى ريف أو قرى أو محليات هذا المركز، وبالتالي فإن المركز قد يغلب عليه الطابع الريفي ولكنه طبقاً لتوزيع الإدارة المحلية (مدينة).

جدول رقم (5) يوضح توزيع المبحوثين تبعاً لعدد أفراد الأسرة ن = 98

م	عدد أفراد الأسرة	ك	%
1	ثلاثة أفراد إلى أقل من 4 أفراد	12	12.2%
2	4 أو 5 أفراد	65	66.3%
3	خمسة أفراد فأكثر	21	21.4%
	المجموع	98	100

يتضح من الجدول السابق توزيع المبحوثين تبعاً لعدد أفراد الأسرة حيث تبين أن أعلى نسبة هي الأسر التي تحوى خمس أفراد أو أربعة أفراد أي بواقع ولدين بالإضافة إلى الأب والأم حيث بلغت (66.3%)، ثم الأسر التي تحوى أكثر من خمسة أفراد بنسبة (21.4%)، وأخيراً الأسر التي بها ثلاث أفراد فقط أي أن المبحوث وحيد والديه بنسبة (12.2%).

وبالتالي من الممكن أن يكون نتائج البحث مؤثرة إلى حد ما في تحديد علاقة بين عدد أفراد الأسرة وتشجيع الأسرة لأولادها على التطوع في الجمعيات الأهلية أو الحكومية.

جدول رقم (6) يوضح توزيع المبحوثين تبعاً للمؤهل التعليمي (لرب الأسرة) ن = 98

م	المؤهل	ك	%
1	غير حاصل على أي مؤهل علمي	13	13.3%
2	مؤهل متوسط	23	23.5%
3	مؤهل فوق متوسط	13	13.3%
4	مؤهل عال	38	38.8%
5	دراسات ما بعد البكالوريوس	11	11.2%
	المجموع	98	100

يتضح من الجدول السابق توزيع المبحوثين تبعاً للمؤهل التعليمي لرب الأسرة وجاءت بالترتيب التالي:-

أصحاب المؤهل العالي بنسبة (38.8%) ثم المؤهل المتوسط بنسبة (23.5%)، ثم أصحاب مؤهل فوق المتوسط وغير الحاصلين على أي مؤهل بنسبة (13.3%)، وأخيراً من حصل على دراسات عليا بعد البكالوريوس (دبلوم - ماجستير - دكتوراه) بنسبة (11.2%).

وإجمالاً لنتائج الجدول يمكن القول أن نسبة المتعلمين أعلى بكثير وبالتالي من المتوقع دفع أولياء أمور الشباب لهم للتطوع وهذا ما سوف نختبره في الجداول التالية.

جدول رقم (7) يوضح توزيع المبحوثين تبعاً للحالة التوظيفية للأسرة ن = 98

م	المهنة	ك	%
---	--------	---	---

1	أعمال حرة	11	11.2%
2	صاحب مشروع	13	13.3%
3	مزارع	15	15.3%
4	موظف حكومي	43	43.9%
5	موظف قطاع خاص	11	11.2%
6	أعمال حرفية	5	5.1%
	المجموع	98	100

يتضح من الجدول السابق الحالة الوظيفية للأسرة أو لرب الأسرة والأم على الأقل حيث تبين

الآتي:-

موظف بالقطاع الحكومي بنسبة (43.9%)، ثم مزارع بنسبة (15.3%)، ثم صاحب مشروع بنسبة (13.3%)، ثم أعمال حرة وموظف بالقطاع الخاص بنسبة (11.2%) وأخيراً أعمال حرفية بنسبة (5.1%).

وإجمالاً يمكن القول أن غالبية هذه المهن أو الوظائف تدر دخل إلى حد ما يسمح لأولياء الأمور لأبنائهم بالتطوع أو المشاركة البسيطة غير المكلفة مالياً.

جدول رقم (8) يوضح توزيع المبحوثين تبعاً لدخل الأسرة الشهريين = 98

م	الدخل	ك	%
1	أقل من 5000 جنيه	7	7.1%
2	5000 - 8000 جنيه	38	38.8%
3	8000 جنيه فأكثر	53	54.1%
	المجموع	98	100

يتضح من الجدول السابق توزيع المبحوثين تبعاً لمستوى دخل الأسرة الشهري حيث جاءت

بالترتيب التالي:-

أكثر من (8000) جنيه بنسبة (54.1%)، ثم (5000 - 8000) جنيه بنسبة (38.8%)، وأخيراً (أقل من 5000) جنيه بنسبة (7.1%).

وتأتي نتائج هذا الجدول متوافقة تقريباً مع نتائج الجدول السابق الخاص بالوظيفة أو المهنة لأولياء الأمور، حيث أن الدخل تقريباً قد يساعد على دفع الشباب إلى التطوع خاصة لو كان لدى ولي الأمر رغبة أو ثقافة التطوع.

جدول رقم (9) يوضح مدى تحقيق الجمعيات الأهلية لأهداف المتطوعين ن = 98

م	المؤشرات	نعم	إلى حد ما	لا	الترتيب
---	----------	-----	-----------	----	---------

	ك	%	ك	%	ك	%	ك	القوة النسبية
1	43	43.9	30	30.6	25	25.5	72.8	الاستثمار الأمثل للأوقات الحرة للشباب
2	53	54.1	30	30.6	15	15.3	79.6	يوجه الشباب إلى العمل الشرعي بعيداً عن الانحراف
3	65	66.3	25	25.5	8	8.2	86.1	ينمي الشباب بالمعارف والخبرات الاجتماعية
4	65	66.3	31	31.6	2	2.0	88.1	يشعر الشباب بقيمته الإنسانية
5	40	40.8	25	25.5	33	33.7	69.0	يشعر الشباب بالإنجاز والنجاح
6	45	45.9	30	30.6	23	23.5	74.0	يساعد الشباب على تدعيم الانتماء
7	75	76.5	15	15.1	8	8.2	89.7	يساعد الشباب على إفراغ طاقاتهم بشكل إيجابي
8	75	76.5	15	15.3	8	8.2	89.5	يشعر الشباب بالوجاهة الاجتماعية المرضية
9	70	71.4	18	18.4	10	10.2	87.1	تحقق مكاسب مادية أحياناً للمتطوع
10	60	61.2	20	20.4	18	18.4	81.0	يحقق الرغبة في التجارة مع الله وكسب الحسنات
11	75	76.5	15	15.3	8	8.2	89.5	يحقق السعادة في مساعدة الناس
12	80	81.6	15	15.3	3	3.1	92.9	يساعد التطوع الشباب على مقابلة مسئولين كبار
							83.3	القوة النسبية المرجحة

يتضح من الجدول السابق مستوى تحقيق الجمعية لأهدافها بالنسبة للمتطوعين أو بمعنى آخر (هل الجمعيات التي يتدرب فيها هؤلاء الشباب لها القدرة ولديها خطة التدريب واستثمار هؤلاء الشباب أم لا).

وجاءت النتائج على النحو التالي :

حيث جاء في المجموعة الأولى (أن التطوع يساعد الشباب على مقابلة مسئولين كبار) بنسبة (92.9%)، (تحقيق السعادة في مساعدة الناس، يشعر الشباب بالوجاهة، يساعد الشباب على إفراغ طاقاتهم بشكل إيجابي) بنسبة (89.5%).

ويلاحظ أن هذه المؤشرات جميعها مجرد أهداف وجاهة اجتماعية لا ترقى إلى درجة بناء الشخصية التنموية والمجتمعية.

المجموعة الثانية اشتملت على المؤشرات (إشعار الشباب بقيمته الإنسانية) بنسبة (88.1%)، (تحقيق مكاسب مادية) بنسبة (87.1%)، (ينمي الشباب بالمعارف الاجتماعية) بنسبة (86.1%)، (يحقق الرغبة في التجارة مع الله) بنسبة (81%)، (يوجه الشباب إلى العمل الشرعي بعيداً عن الانحراف) بنسبة (79.6%).

ويلاحظ هذه الأهداف جاءت بنسبة جيدة إلى حد ما وبدراسة هذه الأهداف وجد أنها عبارة عن مناسبات أو في حالة وجود مشروع مسند للجمعية أو حدث مشاركة فيه الجمعية، وليس برنامج ممتد ومستمر مع الشباب.

وهذا يدل على عدم وجود لدى هذه الجمعيات خطط أو برامج واضحة ومعدة سلفاً تشمل تفعيل وتحقيق أهداف الشباب من التطوع.

أما المجموعة الأخيرة فقد اشتملت (مساعدة الشباب على الانتماء) بنسبة (74%) ثم (الاستثمار الأمثل للأوقات الحرة للشباب بنسبة (72.8%)، (يشعر الشباب بالإنجاز والنجاح) بنسبة (69%). وإجمالاً لهذه الأهداف في هذا الجدول بلغت القوة النسبية المرجحة (83.3%) وهي تعد نسبة جيدة، ولكنها مرتبطة فقط بالشباب المتدرب داخلها ولا تعتمد هذه الأهداف إلى شباب المنطقة أو المجتمع المحلي الموجودة فيه الجمعية. وهذا يتطلب نشاط أكبر من هذه الجمعيات ومجالس إدارتها من ناحية ودعم الدولة من ناحية أخرى.

وهناك العديد من الدراسات التي تتفق مع هذه النتائج منها (سناء محمد حجازي، 2006، أحمد صادق رشوان، 2011، أمينة وسار وآخرون، 2019).

جدول رقم (10) يوضح مدى تحقيق الجمعية لأهداف التطوع

أهداف خاصة بالمجتمع (تماسك المجتمع) وهيئاته ن = 98

م	المؤشرات	نعم		إلى حد ما		لا		الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%	
1	التخفيف من حدة المشكلات الاجتماعية	35	35.7	23	23.5	40	40.8	11
2	إشباع احتياجات المجتمع	65	66.3	18	18.4	15	15.3	2
3	يساعد على تعريف المجتمع بالظروف الواقعية	43	43.9	20	20.4	36	36.7	10
4	تحقيق الفهم المشترك لقضايا المجتمع	53	54.1	23	23.5	22	22.4	6
5	التصدي للأنشطة المهددة لأمن المجتمع	61	62.2	21	21.4	16	16.3	3
6	يعوض النقص في القوى العاملة لبعض الجمعيات	43	43.9	30	30.6	25	25.5	8
7	يمثل المتطوعين حلقة الوصل بين المجتمع والدولة	65	66.3	25	25.5	8	8.2	1
8	يساعد على تعريف المجتمع المحلي بهيئاته	55	56.1	30	30.6	13	13.3	4
9	يساهم في خلق أهداف مجتمعية مرغوبة	51	52.0	30	30.6	17	17.3	5
10	يقلل من الأنشطة المفككة للمجتمع	42	42.9	25	25.5	31	31.6	9
11	يساعد المجتمع على دعم مؤسساته	43	43.9	30	30.6	25	25.5	7
	القوة النسبية المرجحة							76.3

يتضح من الجدول السابق استجابات الباحثين حول مدى قدرة الجمعية لتحقيق أهداف التطوع الخاصة بالمجتمع وهيئاته، وجاءت النتائج طبقاً للقوة النسبية لأوزان المؤشرات بالترتيب التالي:-
المجموعة الأولى (يمثل المتطوعين حلقة الوصل بين المجتمع والدولة) بنسبة (86.1%)، ثم إشباع احتياجات المجتمع بنسبة (83.7%)، ثم (التصدي للأنشطة المهددة لأمن المجتمع) بنسبة (82%)، ثم (يساعد على تعريف المجتمع المحلي بهيئاته) بنسبة (81%).
وهذه نسب قد تكون مقبولة وجيدة ولكنها تقتصر على الشباب المتدرب ولا تمتد إلى شباب المجتمع المحلي كما أوضح غالبية الباحثين.

أما المجموعة الأخرى جاءت بها المؤشرات التالية (يساهم في خلق أهداف مجتمعية مرغوبة) بنسبة (78.2%)، (تحقيق الفهم المشترك لقضايا المجتمع) بنسبة (77.2%)، ثم يساعد المجتمع على دعم مؤسساته بنسبة (72.8%)، ثم (يعوض النقص في القوى العاملة لبعض الهيئات) بنسبة (72.8%) أيضاً، ثم (يقلل من الأنشطة المفككة للمجتمع) بنسبة (70.4%)، ثم (يساعد على تعريف المجتمع بالظروف الواقعية) بنسبة (69.7%)، وأخيراً (التخفيف من حدة المشكلات الاجتماعية) بنسبة (65%). ونسب هذه المجموعة متوسطة إلى حد ما وغير مقبولة خاصة في هذه الآونة التي تحتاج إلى تفعيل هذه القوة الجبارة من الشباب القادر على التطوع.

وإجمالاً فإن القوة النسبية المرجحة لهذا المتغير بلغت (76.8%) وهي متوسطة تدل على ضعف تحقيق هذه الجمعيات لأهداف التطوع الخاصة بالمجتمع المحلي وهيئاته. وثمة دراسات تؤكد مثل هذه النتائج منها (سلوى رمضان عبدالحليم، 2003)، لبنى محمد عبدالمجيد، 2004، محمد محمود سرحان، 2008، أحمد صادق رشوان، 2011، Arnold Strauss، 2012).

جدول رقم (11) يوضح مدى معرفة الشباب المتدرب بالجمعيات بأهمية التطوع ن = 98

م	المؤشرات	نعم		إلى حد ما		لا		الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%	
1	يساعد على تخطي الحواجز السلبية والانعزالية في المجتمع	73	74.5	10	10.2	15	15.3	5
2	تعبئة الطاقات البشرية للعمل المجتمعي	68	69.4	15	15.3	15	15.3	6
3	تعبئة الطاقات المادية للعمل التنموي المجتمعي	43	43.9	12	12.2	43	43.9	8
4	يساعد على سد الفراغات في الخدمات	78	79.6	5	5.1	15	15.3	2
5	يساعد على وصول خدمات الجمعية للأماكن البعيدة	75	76.5	8	8.2	15	15.3	4
6	توثيق العلاقات بين فئات المجتمع المحلي	68	69.4	10	10.2	20	20.4	7
7	تنشيط الطاقات البشرية الخاملة في المجتمع	68	69.4	10	10.2	20	20.4	7
8	العمل على تطوير المجتمع بشكل ذاتي	68	69.4	10	10.2	20	20.4	7
9	دعم العمل الحكومي وزيادة فعاليته	75	76.5	8	8.2	15	15.3	4
10	يعمل على تقوية روح الانتماء والولاء	75	76.5	11	11.2	12	12.2	2
11	تدعيم التكافل بين فئات المجتمع	75	76.5	11	11.2	12	12.2	2
12	مناهضة روح الصراع بين فئات المجتمع	72	73.5	14	14.3	12	12.2	4
13	دعم الاقتصاد الحكومي	75	76.5	10	10.2	13	13.3	3
14	يحمي الشباب من الانعزالية والتطرف	81	82.7	10	10.2	7	7.1	1
	القوة النسبية المرجحة						85.1	

يوضح الجدول السابق آراء الباحثين حول مدى معرفة الشباب بأهمية التطوع بالجمعيات الأهلية حيث جاءت جميع المؤشرات تقريباً في فلك واحد.

حيث جاء أهم هذه المؤشرات (أن التطوع يحمي الشباب من الانعزالية والتطرف) بنسبة (91.8%)، ثم (يعمل على تقوية روح الانتماء والولاء، وكذلك يساعد على سد الفراغات في الخدمات،

تدعيم التكامل بين فئات المجتمع) بنسبة (88.1%)، ثم (دعم الاقتصاد الحكومي) بنسبة (87.8%)، (ومناهضة روح الصراع بين فئات المجتمع، ودعم العمل الحكومي وزيادة فعاليته، يساعد على وصول خدمات الجمعية للأماكن البعيدة) بنسبة (87.1%)، ثم (يساعد على تخطي الحواجز السلبية والانعزالية في المجتمع) بنسبة (86.4%)، ثم (تعبئة الطاقات البشرية للعمل المجتمعي) بنسبة (84.7%)، ثم (توثيق العلاقات بين فئات المجتمع المحلي، تنشيط الطاقات البشرية الخاملة في المجتمع، العمل على تطوير المجتمع بشكل ذاتي) بنسبة (83%).

ويلاحظ أن ارتفاع نسب هذه المؤشرات لأن من المتوقع أن يتم تدريب الطلاب على التطوع كجزء من البرنامج الخاص بالتدريب الميداني المتفق عليه مع المعهد. أما المجموعة الثانية والأخيرة تشمل (تعبئة الطاقات المادية للعمل التنموي المجتمعي) بنسبة (66.7%).

وإجمالاً فإن القوة النسبية المرجحة لهذا المتغير بلغت (85.1%) وهذه نسبة جيدة تؤكد أن هذه الجمعيات تقوم بأهدافها التدريبية لهؤلاء الطلاب على الأقل، وتؤكد هذه المؤشرات مجموعة من الدراسات أهمها (عبدالله عبدالله عوده، 2010، محمد أبو الحمد سيد أحمد، 2018)

جدول رقم (12) يوضح مصادر وكيفية اختيار المتطوعين بالجمعية ن = 98

م	المؤشرات	نعم		إلى حد ما		لا		القوة النسبية	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%		
1	توجد لائحة بقبول المتطوعين بالجمعية	55	56.1	22	22.4	21	21.4	78.2	8
2	لدى الجمعية سجل للمتطوعين	65	66.3	13	13.3	20	20.4	82.0	5
3	الجمعية لديها خطة محددة لقبول المتطوعين	50	51.0	23	23.5	25	25.5	75.2	10
4	تستخدم الجمعية أدوات تحضيرية للمتطوعين	50	51.0	23	23.5	25	25.5	75.5	10
5	إجراءات قبول المتطوعين بسيطة	45	45.9	23	23.5	30	30.6	71.8	12
6	تركز الجمعية على الشباب النشيطة مجتمعياً	65	66.3	8	8.2	25	25.5	80.3	6
7	تستقبل من لديه رغبة في التطوع	65	66.3	8	8.2	25	25.5	80.3	6
8	تجيد الجمعية انتقاء الشباب ذو المهارات	50	51.0	18	18.4	30	30.6	73.5	11
9	تفضل الجمعية من لديهم خبرات سابقة	60	61.2	23	23.5	15	15.3	82.0	5
10	تستهدف الجمعية طلاب الجامعات	65	66.3	3	3.1	30	30.6	78.6	7
11	تفضل من شاركوا في برامجها	75	76.5	13	13.3	10	10.2	88.8	1
12	تستقبل الجمعية المتطوعين من الجنسين	75	76.5	11	11.2	12	12.2	88.1	2
13	تستخدم الجمعية وسائل التواصل الاجتماعي في جذب المتطوعين	70	71.4	13	13.3	15	15.3	85.4	3
14	لدى الجمعية سبل عديدة للمكافآت والحوافز	50	51.0	28	28.6	20	20.4	76.9	9
15	تعطى الجمعية الثقة المهنية للمتطوعين	65	66.3	18	18.4	15	15.3	83.7	4
	القوة النسبية المرجحة							80.0	

يتضح من الجدول السابق آراء المبحوثين حول مصادر وكيفية اختيار المتطوعين من قبل إدارة

الجمعيات محل الدراسة حيث تبين أن أهم هذه المصادر هي:-

(تفضل من شاركوا في برامجها مسبقاً) بنسبة (88.8%)، ثم (تستقبل الجمعية المتطوعين من الجنسين) بنسبة (88.1%)، ثم (استخدامها لوسائل التواصل الاجتماعي في جذب المتطوعين) بنسبة (85.4%)، ثم (تعطى الجمعية الثقة المهنية للمتطوعين) بنسبة (83.7%)، ثم (تفضل الجمعية من لديهم خبرات سابقة، ويوجد لدى الجمعية سجل للمتطوعين) بنسبة (82%)، وأخيراً (تستقبل من لديه رغبة في التطوع، وتركز على الشباب النشط مجتمعياً) بنسبة (80.3%).

وهذه المؤشرات نسبتها مقبولة ولكن يلاحظ أن الجمعية تحاول جذب الشباب المؤهل طبيعي حتى لا يكلفها معاناة الاكتشاف والاختيار والتدريب من ناحية أو أنها ليس لديها فريق لاكتشاف واختيار وتدريب المتطوعين.

وجاءت باقي المؤشرات أقل من (80%) وتعد مؤشرات (إلى حد ما ضعيفة) بالمقارنة مع ما ينبغي أن تقدمه هذه الجمعيات للمتطوعين كأحد أعمدة التطوع في المجتمع المصري وهي: (استهداف الجمعيات طلاب الجامعات، ووجود لائحة منظمة لعمل المتطوعين بالجمعية، وكذلك أن يكون لديها سبل عديدة للمكافآت والحوافز وكذلك أن يكون لديها خطة محددة لقبول المتطوعين، واستخدامها أدوات تحفز متعددة، وتعرف كيف تنتقي الشباب ذو المهارات وأخيراً لديها إجراءات بسيطة لقبول المتطوعين).

وإجمالاً فإن القوة النسبية المرجحة لهذا المتغير بلغت (80%) وهي نسبة متوسطة، غير مقبولة في هذه الفترة من الجمعيات الأهلية التي يجب أن تكون أنشط من ذلك مجتمعياً. وتؤكد العديد من الدراسات هذه النتائج أهمها (Lopes Camet, 2003، محمد عبدالعال، 2019، فاطمة محمود عبدالعليم، 2019).

جدول رقم (13) يوضح أهم الأعمال التي يقوم بها المتطوع بالجمعيات الأهلية ن = 98

الترتيب	القوة النسبية	لا		إلى حد ما		نعم		المؤشرات	م
		%	ك	%	ك	%	ك		
2	86.1	18.4	18	5.1	5	76.5	75	المساهمة في الأعمال الإدارية	1
4	82.7	18.4	18	15.3	15	66.3	65	المساعدة المباشرة للمرضى والمسنين	2
5	81.0	23.5	23	10.2	10	66.3	65	حملات جمع المال	3
3	84.4	18.4	18	10.2	10	71.4	70	حملات جمع الطعام	4
9	77.6	23.5	23	20.4	20	56.1	55	حملات جمع الأدوية	5
3	84.4	13.3	13	20.4	20	66.3	65	أعمال إعداد وتوزيع الكراتين الخيرية	6
10	69.0	23.5	23	15.3	15	51.0	50	نشر الوعي بالنظافة والتجميل البيئي	7
10	69.0	38.8	38	15.3	15	45.9	45	المشاركة في رسم سياسة وتحديد أهداف الجمعية	8
10	69.0	38.8	38	15.3	15	45.9	45	تقديم المشورة المهنية لمجلس الإدارة	9
11	67.3	38.8	38	20.4	20	40.8	40	فصول محو الأمية	10
8	77.9	25.5	25	15.3	15	59.2	58	التدريب على الحاسب الآلي	11

7	79.3	23.5	23	15.3	15	61.2	60	مكافحة الإدمان	12
6	80.3	20.4	20	18.4	18	61.2	60	حملات دعم الفئات الخاصة	13
4	82.7	18.4	18	15.3	15	66.3	65	حملات التوعية الصحية	14
1	89.5	8.2	8	15.3	15	76.5	75	حملات الكشف عن فيروس C	15
1	89.5	8.2	8	15.3	15	76.5	75	رعاية الأطفال خاصة الأيتام منهم	16
1	89.5	8.2	8	15.3	15	76.5	75	التطوع بمبالغ مالية	17
	80.0							القوة النسبية المرجحة	

يوضح الجدول السابق الأعمال التي تكلفها الجمعية للمتطوعين فيها من وجهة نظر الباحثين

حيث جاءت أهم هذه الأعمال والتي جاءت القوة النسبية لها أكبر من (80%) وهي:

(حملات الكشف عن فيروس C، رعاية الأيتام، التطوع بمبالغ مالية) بنسبة (89.5%)، ثم (المساهمة في الأعمال الإدارية) بنسبة (86.1%)، ثم (حملات جمع الطعام، إعداد وتوزيع الكراتين الخيرية) بنسبة (84.4%)، ثم (حملات جمع المال) بنسبة (81%)، ثم (حملات دعم الفئات الخاصة) بنسبة (80.3%).

ويلاحظ أن غالبية هذه المبادرات إما تقليدية لا ترقى إلى خطة تنموية مستدامة أو إما أن تكون

مبادرات تابعة للدولة وتقوم هذه الجمعيات بالمشاركة المجتمعية والإعلامية فيها ليس إلا.

ثم جاءت باقي المؤشرات بنسب متوسطة وهي (مكافحة الإدمان، التدريب على الحاسب الآلي، حملات جمع الأدوية).

ثم جاءت بعض المؤشرات بنسب ضعيفة وهي (نشر الوعي البيئي بالنظافة، المشاركة في رسم

سياسة الجمعية، تقديم المشورة المهنية لمجلس الإدارة، المشاركة في فصول محو الأمية).

واعتقد أن المجموعة الأخيرة تمثل أهم أعمال الجمعية للمجتمع المحلي ولكن كونها في المرتبة

الأخيرة يدل على ضعف شديد في أداء الجمعيات الأهلية عامة، وفي مجال التطوع خاصة.

وإجمالاً مما يؤكد ضعف هذه الجمعيات أن نسبة القوة النسبية المرجحة لهذا المتغير بلغت

(80%) وهو أدنى مستوى من النشاط من وجهة نظر الباحث وهناك العديد من الدراسات تتفق مع هذه

المؤشرات أهمها (أمل محمد سلامة غباري، 2010، 2011، Poul Ramon)

جدول رقم (14) يوضح مدى قدرة الجمعية على تنمية قدرات ومهارات المتطوعين ن = 98

الترتيب	القوة النسبية	لا		إلى حد ما		نعم		المؤشرات	م
		%	ك	%	ك	%	ك		
7	76.2	25.5	25	20.4	20	54.1	53	لدى الجمعية معايير واضحة لاختيار المتطوعين	1
1	89.5	8.2	8	15.3	15	76.5	75	تؤكد الجمعية على أخلاقيات المهنة	2
4	82.7	18.4	18	15.3	15	66.3	65	لدى الجمعية سياسة توظيفية للمتطوعين	3
4	82.7	18.4	18	15.3	15	66.3	65	توجد لدى الجمعية برامج بناء الشخصية المهنية لدى المتطوع	4

2	88.1	7.1	7	21.4	21	71.4	70	تستثمر الجمعية المتطوعين في إشباع خدماتها المجتمعية	5
3	86.1	8.2	8	25.5	25	66.3	65	لدى الجمعية خطة واضحة لتدريب المتطوعين	6
8	74.1	28.6	28	20.4	20	51.0	50	تستخدم الجمعية الأساليب التعليمية الحديثة في التدريب	7
8	74.1	28.6	28	20.4	20	51.0	50	تزود الجمعية المتطوعين بالمعارف الخاصة بالعمل التنموي	8
8	74.1	28.6	28	20.4	20	51.0	50	تنمي الجمعية المهارات المهنية للمتطوعين	9
6	79.3	18.4	18	25.5	25	56.1	55	تعمل الجمعية على تعديل اتجاهات المتطوعين لتكون أكثر إيجابية	10
5	81.0	18.4	18	20.4	20	61.2	60	تزويد المتطوعين بجميع البرامج التنموية للجمعية	11
8	74.1	28.6	28	20.4	20	51.0	50	تعمل الجمعية تقويم مستمر لأداء المتطوعين	12
10	69.0	38.8	38	15.3	15	45.9	45	تعمل الجمعية ملف نمو مهني لكل متطوع	13
9	70.7	33.7	33	20.4	20	45.9	45	لدى الجمعية برامج محددة لاكتشاف المتطوعين	14
	78.7							القوة النسبية المرجحة	

يوضح الجدول السابق مدى قدرة الجمعيات محل الدراسة على تنمية قدرات المتطوعين وذلك من وجهة نظر المبحوثين وقد جاءت أعلى المؤشرات والتي تزيد القوة النسبية لها عن (80%) على النحو التالي:

(تؤكد الجمعية على أخلاقيات المهنة) بنسبة (89.5%)، ثم (تستثمر الجمعية المتطوعين في تحقيق إشباع خدماتها) بنسبة (88.1%)، ثم (لدى الجمعية خطة لتدريب المتطوعين) بنسبة (86.1%)، ثم (لدى الجمعية سياسة توظيفية للمتطوعين ووجود برنامج لبناء الشخصية المهنية) بنسبة (82.7%)، ثم (تزويد المتطوعين بجميع البرامج التنموية للجمعية) بنسبة (81%).

ويلاحظ أن هذه النسب جيدة ولكن على حد قول المتدربين أنها مجرد حبر على ورق كما قالوا، وليس لها صدى أو تأثير مجتمعي.

ثم جاءت المجموعة الثانية التي تشتمل المؤشرات حتى نسبة (70%) وهي (تعمل الجمعية على تعديل اتجاهات المتطوعين لتكون أكثر إيجابية، ثم لدى الجمعية معايير واضحة لاختيار المتطوعين)، ثم (تستخدم الجمعية الأساليب التعليمية الحديثة في التدريب (المجموعات على الواثس أب) وتزود المتطوعين بالمعارف الخاصة بالعمل التنموي وتنمي الجمعية المهارات المهنية للمتطوعين، وتعمل الجمعية على التقويم المستمر، ولديها برامج لاكتشاف المتطوعين، وأخيراً عمل ملف نمو مهني لكل متطوع).

وعلى حد قول المبحوثين أن غالبية هذه المؤشرات ما يجب أن يزود به طالب التدريب وليس المتطوعين فعلاً لأن غالبية الجمعيات لم نرى بها متطوعين طوال فترة التدريب الميداني.

وأيضاً ملاحظة جديرة بالاهتمام وهي أن هؤلاء الطلاب ينبغي أن يكونوا نواة للمتطوعين مستقبلاً

وهذا لم يحدث.

وإجمالاً فإننا نجد أن القوة النسبية المرجحة لهذا المتغير متوسطة وهي (78.7%) وهذا يدل على أن التطوع في هذه الجمعيات شكلي ويقتصر على العاملين بالجمعيات فقط لأنهم أيضاً يطلق عليهم متطوعين.

وثمة دراسات ترتبط بهذه النتائج من أهمها : (هالة مصطفى السيد، 2007، Tom

(Seungahn and Gregory 2013 ، Marchall, 2011

جدول رقم (15) يوضح معوقات التطوع الراجعة للجمعية ن = 98

الترتيب	لا		نعم		المعوقات	م
	%	ك	%	ك		
2	8.2	8	91.8	90	لا يوجد سجل تطوع بالجمعية	1
3	13.3	13	86.7	85	ضعف إمكانيات الجمعية لتدريب المتطوعين	2
3	13.3	13	86.7	85	لا تحاول الجمعية الاستفادة من المتطوعين	3
4	15.3	15	84.7	83	لا يوجد خطة لاكتشاف المتطوعين	4
3	13.3	13	86.7	85	لا توجد معايير اختيار المتطوعين بالجمعية	5
2	8.2	8	91.8	90	لا توجد برامج تنمية للمتطوعين	6
5	23.5	23	76.5	75	ليس للجمعية دور تنموي مجتمعي	7
5	23.5	23	76.5	75	لا تحاول الجمعية استثارة المجتمع المحلي على التطوع	8
7	33.7	33	66.3	65	الجمعية لا تستطيع تحقيق أهدافها	9
6	28.6	28	71.4	70	إدارة الجمعية لا تؤمن بالتطوع	10
7	33.7	33	66.3	65	ليس لدى الجمعية حرية قبول متطوعين	11
8	38.8	38	61.2	60	عدم وجود كوادر تدريبية بالجمعية	12
1	-	-	100	98	تنطلق الجمعية فقط من رؤية رئيس مجلس الإدارة	13
5	33.7	33	76.5	75	تخشى الجمعية قبول متطوعين	14
				78.6	المتوسط	

يوضح الجدول السابق المعوقات التي تواجه التطوع في الجمعيات الأهلية والمتعلقة بالجمعية

نفسها حيث كان أهم هذه المعوقات ما يلي:-

المجموعة الأولى والتي كان تكرارها أكبر من (80%) وهي:-

(تنطلق الجمعية من رؤية رئيس مجلس الإدارة) بنسبة (100%) وهذه حقيقة حيث أن مجالس إدارات غالبية الجمعيات يقودها الشخصية التي أسست الجمعية وهي أيضاً التي تتفق على أنشطة الجمعية، ثم (عدم وجود سجل تطوع في الجمعيات، وكذلك عدم وجود برامج تنمية للمتطوعين) بنسبة (91.8%)، ثم (ضعف إمكانيات الجمعية الخاصة بتدريب المتطوعين، وكذلك لا تحاول الجمعية الاستفادة من المتطوعين، ولا توجد معايير واضحة لاختيار المتطوعين) بنسبة (86.7%)، ثم (عدم وجود خطة لاكتشاف المتطوعين) بنسبة (84.7%).

ويلاحظ أن هذه المعوقات تكفي لوقف نشاط التطوع في هذه الجمعيات لذا وعلى حد قول الشباب المتدرب أن هذه الجمعيات لا تستقبل أساساً متطوعين، ولولا أن هناك عقد بينها وبين المعهد وهناك متابعة من مشرفي التدريب بالمعهد ما استفاد الشباب أي شئ من هذه الجمعيات.

أما المجموعة الثانية اشتملت على المؤشرات وحتى (75%) وهي صعوبات من وجهة نظر المبحوثين أقل تأثيراً وهي:-

(ليس للجمعية دور تنموي مجتمعي، ولا تحاول الجمعية استثارة المجتمع المحلي على التطوع، وكذلك تخشى الجمعية قبول متطوعين) بنسبة (76.5%).

ومن الملاحظ أن هذه المعوقات تفسر عدم قدرة الجمعية مجتمعياً، وليس لها تأثير أو نشاط توعوي في المجتمع.

أما المجموعة الأخيرة والتي تقل عن (75%) وهي: (إدارة الجمعية لا تؤمن بالتطوع) بنسبة (71.4%)، ثم (الجمعية لا تستطيع تحقيق أهدافها، وليس لديها حرية قبول متطوعين) بنسبة (66.3%)، وأخيراً (عدم وجود كوادر تدريبية بالجمعية).

وإجمالاً فإن المتوسط العام لهذه المعوقات بلغ (78.6%) وهي نسبة قوية مما يفسر ضعف التطوع في الجمعيات الأهلية.

وتؤكد هذه النتائج العديد من الدراسات من أهمها (مريم الشيراوي، 2006، أمل محمد سلامة

غباري، 2010)

جدول رقم (16) يوضح المقترحات اللازمة لمواجهة المعوقات المتعلقة بالجمعية ن = 98

الترتيب	لا		نعم		المعوقات	م
	%	ك	%	ك		
1	-	-	100.0	98	دعم الجمعيات الأهلية ماليا	1
2	3.1	3	96.9	95	تدعيم الجمعيات الأهلية بالأساليب الحديثة لخدمة المتطوعين	2
4	13.3	13	86.7	85	دعم الجمعيات الأهلية أمنياً	3
3	8.2	8	91.8	90	تدريب القائمين على الجمعيات الأهلية	4
2	3.1	3	96.9	95	إسناد مشروعات تنموية للجمعيات	5
1	-	-	100.0	98	تحفيز الجمعيات المشاركة في المشروعات المجتمعية	6
3	8.2	8	91.8	90	تنشيط الاتحاد الإقليمي والنوعي للجمعيات الأهلية	7
1	-	-	100.0	98	أن يكون في كل جمعية سجل للتطوع	8
1	-	-	100.0	98	حذف الجمعيات غير النشطة مجتمعياً	9
2	3.1	3	96.9	95	تزويد الجمعيات بالكوادر التدريبية والمهنية	10
1	-	-	100.0	98	دعم الجمعيات من خلال معاهد الخدمة الاجتماعية	11
2	3.1	3	96.9	95	توفير تقدير الذات للمتطوعين	12
3	8.2	8	91.8	90	القضاء على الموروثات الثقافية غير التنموية في الجمعية	13
1	-	-	100.0	98	ضم عناصر نشطة لمجلس إدارة الجمعية	14
				94.5	المتوسط	

يتضح من الجدول السابق مقترحات المبحوثين للتغلب على المعوقات التي تواجه التطوع المتعلقة بالجمعية وجاءت هذه المقترحات بالترتيب التالي:-

المجموعة الأولى والتي حصلت على نسب أكبر من (85%) وهي (دعم الجمعيات مالياً، تحفيز الجمعيات عن طريق المشاركة في المشروعات المجتمعية ووجود سجل للتطوع في كل جمعية، حذف الجمعية غير النشطة، دعمها من خلال معاهد الخدمة الاجتماعية، ضم عناصر جديدة ونشطة إلى مجالس الإدارات) بنسبة (100%)، ثم (دعم الجمعيات بالأساليب الحديثة في جذب المتطوعين ومحاولة إسناد مشروعات كبرى لهذه الجمعيات وكذلك تزويدها بالكوادر التدريبية والمهنية ثم تقدير الذات للمتطوعين) بنسبة (96.9%)، ثم (تدريب القائمين على الجمعيات الأهلية وتنشيط الاتحادات الإقليمية والنوعية والقضاء على الموروثات الثقافية غير التنموية) بنسبة (91.8%).

وأخيراً دعم الجمعيات الأهلية أمنياً بنسبة (86.7%) والملفت للنظر في هذه المقترحات آخر مقترح الخاص بالدعم الأمني للجمعيات الأهلية، حيث أن الجمعيات لا تقبل أي متطوعين خوفاً من اتجاهاتهم السياسية والدينية.

وإجمالاً لهذا المتغير نجد أن المتوسط الحسابي لمؤشراته بلغت (94.5%) وهذه نسبة قوية جداً خاصة أنها قابلة للتطبيق.

وهناك العديد من الدراسات التي تتفق مع هذه النتائج أهمها: (عبدالله على عبدالله عوده، 2010).

جدول رقم (17) يوضح المعوقات التي ترجع للشباب أنفسهم ن = 98

الترتيب	لا		نعم		المعوقات	م
	%	ك	%	ك		
5	23.5	23	76.5	75	عدم الرغبة في التطوع	1
6	28.6	28	71.4	70	عدم الإطلاع المستمر على أساليب التطوع الحديثة	2
2	8.2	8	91.8	90	التطوع في المجال السياسي أكثر جدوى	3
1	-	-	100.0	98	الرغبة في العمل الذي يدر دخلاً مالياً	4
3	13.3	13	86.7	85	ليس لدى الشباب الرغبة في التطوع التنموي	5
4	18.4	18	81.6	80	عدم وجود برامج تنموية جاذبة	6
2	8.2	8	91.8	90	الجمعيات الأهلية لا تنشر ثقافة التطوع	7
6	28.6	28	71.4	70	لا أشعر بالرضا عند التطوع بالجمعية	8
5	13.3	13	76.5	75	ليس لدى الجمعية مشروعات مجتمعية تحتاج للتطوع	9
4	18.4	18	81.6	80	لا تقبل الجمعية متطوعين بسهولة	10
4	18.4	18	81.6	80	أخشى من اتجاهات بعض الجمعيات الدينية	11
3	13.3	13	86.7	85	الجمعية لا تحوى مدربين للمتطوعين	12
4	18.4	18	81.6	80	التطوع مكلف مالياً للشباب	13
				81.4	المتوسط	

يتضح من الجدول السابق آراء المبحوثين حول المعوقات التي تمنعهم من التطوع وجاءت على النحو التالي:-

المجموعة التي أعلى من (85%) وتشمل (الرغبة في العمل الذي يدر دخلاً مالياً) بنسبة (100%) وهذا طبيعي بسبب الظروف الاقتصادية الصعبة التي تمر بها جميع الأسر، وكذلك محاولة الشباب إعداد أنفسهم مستقبلاً للحياة الأسرية الجديدة وما يتطلبه ذلك من أموال، ثم (التطوع في المجال السياسي أكثر جدوى وعدم نشر الجمعيات الأهلية لثقافة التطوع) بنسبة (91.8%).

ويلاحظ فعلاً في الآونة الأخيرة انجذاب الشباب ناحية الأحزاب والمبادرات السياسية لعدة أسباب أهمها- أنها تعطى وتشعر الشباب بالوضع الاجتماعي الأفضل مجتمعياً - أنها تؤكد للجهات الأمنية أن هذا الشاب بعيداً عن أي تيارات معادية للدولة، ثم (ليس لدى الشباب الرغبة في التطوع التتموي وعدم احتواء الجمعية على مدربين للمتطوعين) بنسبة (86.7%).

وهذا صحيح فإن المشروعات التتموية الحقيقية غير موجودة بالفعل في غالبية الجمعيات الأهلية بكل أنواعها.

أما المجموعة الثانية والتي تشمل المعوقات التي تزيد عن (75%) وهي.

(عدم وجود برامج تنموية جاذبة وعدم قبول الجمعية متطوعين بسهولة والتخوف من هوية مجلس إدارة الجمعية واتجاهاتهم الدينية والسياسية) بنسبة (81.6%)، ثم عدم الرغبة في التطوع، ومشروعات الجمعية لا تحتاج للمتطوعين (بنسبة (76.5%).

ويلاحظ نقطة مهمة جداً تواجه الشباب وهي عدم التأكد من هوية بعض الجمعيات ومجالس إدارتها والتخوف من التورط في تيارات سياسية أو دينية معادية للدولة.

المجموعة الأخيرة من المعوقات التي ترجع للشباب وهي التي تقل عن (75%) (عدم الاطلاع المستمر على أساليب التطوع الحديثة وعدم الرضا عن التطوع بالجمعية) بنسبة (71.4%).

ونسبته ليست بالضعيفة أيضاً وأرى أن ألقى اللوم على الجمعيات الأهلية لأنها التي لا تستنبط أساليب حديثة للتطوع والتحفيز المستمر.

وإجمالاً فإن المتوسط الحسابي لهذا المتغير (81.4%) وهي نسبة إلى حد ما عالية ولا بد من مواجهتها.

وهناك العديد من الدراسات التي تشير إلى هذه النتائج أهمها : (عبدالونيس محمد الرشيد،

2011، مجدي حامد سويدان، 2011).

جدول رقم (18) يوضح المقترحات اللازمة لمواجهة المعوقات الخاصة بالشباب ن = 98

الترتيب	لا		نعم		المقترحات	م
	%	ك	%	ك		
3	8.2	8	91.8	90	تحفيز الشباب بأهمية التطوع والعمل العام	1
1	-	-	100.0	98	الاهتمام بالتطوع الرقمي	2
2	3.1	3	96.9	95	اهتمام المعاهد بتدريس التطوع	3
5	18.4	18	81.6	80	أن يكون للتطوع عائداً اجتماعياً ومالياً	4
7	33.7	33	66.3	65	أن يكون التطوع شرطاً أساسياً للتوظيف	5
6	28.6	28	71.4	70	خلق برامج تنموية جاذبة للشباب	6
2	3.1	3	96.9	95	تحفيز الجمعيات التي تضم عدد أكبر من المتطوعين	7
3	8.2	8	91.8	90	أن تكون مشروعات الجمعية لها قبول مجتمعي	8
5	18.4	18	81.6	80	تسهيل إجراءات تطوع الشباب	9
5	18.4	18	81.6	80	مساعدة الشباب على تلبية متطلبات التطوع	10
3	8.2	8	91.8	90	أن يكون لدى الجمعيات فريق قادر على تدريب المتطوعين	11
3	8.2	8	91.8	90	أن يكون للتطوع عائداً مجتمعياً واضحاً ومغرياً	12
4	13.3	13	86.7	85	أن يكون التطوع جزءاً أساسياً للشباب في فترة الجامعة	13
1	-	-	100.0	98	تفعيل وسائل التواصل الاجتماعي في نشر ثقافة التطوع	14
				86.1	المتوسط	

يتضح من الجدول السابق المقترحات التي يراها الباحثون للتغلب على المعوقات السابقة وتنشيط وتفعيل دور الشباب في التطوع. حيث جاء المتوسط الحسابي لجميع هذه المقترحات (86.1%) وهي نسبة قوية جداً مما يؤكد أهميتها وضرورة تفعيلها.

وجاءت المقترحات بالترتيب التالي:-

المجموعة الأولى والتي تزيد عن (85%) وتشمل (الاهتمام بالتطوع الرقمي وتفعيل وسائل التواصل الاجتماعي في نشر ثقافة التطوع) بنسبة (100%)، ثم (اهتمام معاهد الخدمة الاجتماعية بتدريس التطوع وتحفيز الجمعيات التي تضم عدد أكبر من المتطوعين) بنسبة (96.9%)، ثم (تحفيز الشباب بأهمية التطوع وأن يكون لمشروعات الجمعية قبول مجتمعي وأن يكون لدى الجمعية فريق لتدريب المتطوعين وأن يكون لتطوع الشباب عائداً مجتمعياً واضحاً ومغرياً) بنسبة (91.8%)، ثم (أن يكون التطوع جزءاً أساسياً للشباب في فترة الجامعة) بنسبة (86.7%).

المجموعة الثانية والتي تزيد عن (75%) وتشمل (تسهيل إجراءات التطوع ومساعدة الشباب على تلبية متطلبات التطوع) بنسبة (81.6%).

المجموعة الأخيرة والتي تقل عن (75%) وتشمل (خلق برامج تنموية جاذبة للتطوع) بنسبة (71.4%)، (وأن يكون التطوع شرطاً أساسياً للتوظيف) بنسبة (66.3%).

وجميع ما سبق مقترحات لأبد من قبولها وخاصة عندما يكون مصدرها الشباب أنفسهم (المتطوعين) مستقبلاً.

وتتفق بعض الدراسات مع هذه النتائج أهمها: (عبدالونيس محمد الرشيدى، 2011، خالد فوزي، 2012).

جدول رقم (19) يوضح معوقات التطوع المجتمعية ن = 98

م	المعوقات	نعم		لا	
		ك	%	ك	%
1	التخوف الأمني من التطوع	85	86.8	13	13.3
2	اتجاهات بعض الجمعيات الدينية غير واضحة	80	81.6	18	18.4
3	الميول السياسية لبعض الجمعيات غير محددة	75	76.5	23	23.5
4	ضعف الحالة الاقتصادية لغالبية المتطوعين	98	100.0	-	-
5	احتكار المؤسسات الحكومية لجميع أنشطة التطوع	75	76.5	23	23.5
6	التطوع في المؤسسات الحكومية أكثر جدوى مالياً	80	81.6	18	18.4
7	التطوع في الأنشطة السياسية أكثر جدوى	90	91.8	8	8.2
8	التطوع في الحملات والمبادرات السياسية أكثر أماناً	90	91.8	8	8.2
9	توجد قيود أمنية على قبول متطوعين بالجمعيات	60	61.2	38	38.8
10	لا تساعد الأسر أبنائها على التطوع	80	81.6	18	18.4
11	مؤتمرات الشباب مع القيادة السياسية أكثر جدوى	98	100.0	-	-
12	حالة التخبط في التيارات السياسية والدينية للمواطنين	80	81.6	18	18.4
13	نظرة المجتمع تغيرت تجاه الشباب المتطوع	80	81.6	18	18.4
	المتوسط	82.4			

يتضح من الجدول السابق أهم المعوقات المجتمعية التي تحول دون تفعيل تطوع الشباب، وقد بلغ المتوسط الحسابي لهذه المعوقات (82.4%) وهي نسبة عالية تستحق أن تؤخذ في الاعتبار ومحاولة تذليلها.

وجاءت هذه المعوقات بالترتيب التالي:-

المجموعة الأولى: والتي تحتوى على معوقات (85%) فأكثر وهي (ضعف الحالة الاقتصادية لغالبية المتطوعين والمؤتمرات الشبابية مع القيادة السياسية أكثر جدوى) بنسبة (100%)، ثم (التطوع في الأنشطة السياسية أكثر جدوى والتطوع في المبادرات السياسية أكثر أماناً) بنسبة (91.8%)، ثم (التخوف من التطوع) بنسبة (86.7%).

ويلاحظ أن التخوف الأمني كفيل لوقف حركة التطوع خوفاً من اتهام الشباب ولو بالخطأ أنه معادي للدولة.

فلا بد من سرعة حسم الموقف وتحديد الجمعيات المشبوهة وإعلانها للجميع حتى لا تؤدي إلى التحايل على الشباب.

المجموعة الثانية والتي تصل إلى (75%) وتشمل:

(اتجاهات بعض الجمعيات الدينية غير الواضحة، والتطوع في المؤسسات الحكومية أكثر جدوى مالياً ولا تساعد الأسرة أبنائها على التطوع، وحالة التخبط في التيارات السياسية والدينية للمواطنين وكذلك نظرة المجتمع تغيرت تجاه الشباب المتطوع) بنسبة (81.6%)، ثم (الميول السياسية لبعض الجمعيات غير محددة واحتكار المؤسسات الحكومية لجميع أنشطة التطوع) بنسبة (81.6%).
المجموعة الأخيرة وهي التي حصلت على أقل من (75%) وهو مؤشر واحد (توجد قيود أمنية على قبول متطوعين بالجمعيات) بنسبة (61.2%).

وهو معوق فعلاً مؤثر وإن لم يبوح به الشباب أو أعضاء الجمعيات أنفسهم، حيث أن هناك تخوف متبادل من الجمعيات والشباب من اتهامهم بأنهم تبع تيارات منحرفة.
وهناك العديد من الدراسات ترتبط بشكل مباشر أو غير مباشر من هذه النتائج من أهمها: (خالد فوزي صفي الدين نصر، 2012، 2013، Kathry).

جدول رقم (20) يوضح المقترحات اللازمة لمواجهة المعوقات الخاصة بالمجتمع ن = 98

الترتيب	لا		نعم		المقترحات	م
	%	ك	%	ك		
1	-	-	100.0	98	تحويل التطوع إلى ثقافة تشمل جميع الأعمار	1
1	-	-	100.0	98	اهتمام الجهات الأمنية بتوفير المعلومة المطمئنة للمتطوع	2
3	8.2	8	91.8	90	سرعة إعلان أسماء الجمعيات غير السوية	3
3	8.2	8	91.8	90	مساعدة الجمعيات التي لديها متطوعين ماليا	4
4		13	86.7	85	المشاركة السياسية تعطى وضع اجتماعي أكبر للشباب	5
3	8.2	8	91.8	90	خلق نوع من القبول والفخر للمتطوعين	6
3	8.2	8	91.8	90	نشر ثقافة التطوع مجتمعياً	7
3	8.2	8	91.8	90	تحفز الأسر على تشجيع التطوع لأبنائهم	8
2	3.1	3	96.9	95	تقديم الإعلام لنماذج تطوعية متميزة	9
2	3.1	3	96.9	95	اهتمام الدولة بالبرامج والمبادرات المحفزة للشباب	10
5	23.5	23	76.5	75	لا بد من مواجهة حالة الإحباط لدى الشباب بعد الثورة	11
1	-	-	100.0	98	تفعيل مؤتمرات الشباب وجعلها في جميع المحافظات	12
1	-	-	100.0	98	إسناد مشروعات تنموية عملاقة للجمعيات	13
1	-	-	100.0	98	تسهيل تطوع الشباب السوي في المناسبات الشبابية التنموية	14
				92.0	المتوسط	

يتضح من الجدول السابق مقترحات المبحوثين حول كيفية مواجهة المعوقات التي تواجه التطوع والمتعلقة بالمجتمع نفسه. وقد جاء المتوسط الحسابي لجميع هذه المقترحات (92%) وهذه نسبة عالية جداً تدل على أهميتها وضرورة دراستها ومحاولة تنفيذها.
وقد جاءت هذه المقترحات بالترتيب التالي:-

(تحويل التطوع إلى ثقافة تشمل جميع الأعمار، الفصل من ناحية الجهات الأمنية في الجمعيات غير السوية وتفعيل مؤتمرات الشباب لكي تكون على مستوى المحافظات وكذلك إسناد مشروعات تنمية للجمعيات وتسهيل تطوع الشباب في المناسبات التنموية السوية) بنسبة (100%)، ثم (تقديم الإعلام لنماذج تطوعية متميزة واهتمام الدولة بالبرامج والمبادرات المحفزة للشباب) بنسبة (96.9%). ثم (سرعة إعلان أسماء الجمعيات غير السوية، مساندة الجمعيات التي لديها متطوعين مالياً، خلق نوع من القبول والفخر للمتطوعين، نشر ثقافة التطوع مجتمعياً، تحفيز الأسر على تشجيع التطوع لأبنائهم) بنسبة (91.8%).

ثم (المشاركة السياسية تعطى وضع اجتماعي أكبر للشباب) بنسبة (86.7%). وأخيراً لابد من مواجهة حالة الإحباط لدى الشباب بعد الثورة بنسبة (76.5%). ويلاحظ أن هذه المقترحات كلها تستحق الدراسة وتنفيذها.

ومن الملاحظ خاصة المقترح الأخير لأنه ليس إحباط ولكن تخوف من الانسياق خلف جمعيات أو برامج غير سوية، وتؤكد هذه النتائج دراسات عديدة أهمها (مجدي حامد سويدان، 2011).

تاسعاً: النتائج العامة للدراسة:

- 1- تحقق الجمعيات الأهلية أهدافها المتعلقة بالمتطوعين بقوة نسبية مرجحة قدرها (83.3%) وكان أهمها أنهم من الممكن عن طريقه يتم مقابلة مسئولين كبار في الدولة أو المحافظة.
- 2- تحقق الجمعيات أهداف التطوع المجتمعية بنسبة (76.3%) وهذه نسبة متوسطة لا ترقى لدور الجمعيات الأهلية في المرحلة الراهنة.
- 3- تبين أن الشباب المتدرب في الجمعيات الأهلية لديه معرفة تتعلق بالتطوع بنسبة إجمالية قدرها (85.1%).
- 4- تبين أن الجمعية لديها القدرة على اختيار المتطوعين بنسبة قدرها (80%).
- 5- بلغت نسبة الأعمال التي يقوم بها المتطوعين بالجمعيات الأهلية ومدى تنفيذها (80%).
- 6- أوضحت الدراسة أن قدرة الجمعية على تنمية قدرات ومهارات المتطوعين بلغت نسبتها (78.7%).
- 7- بلغ متوسط المعوقات التي تواجه التطوع والراجعة للجمعية نفسها (78.6%).
- 8- بلغ متوسط المقترحات اللازمة لمواجهة معوقات الجمعية (94.5%).
- 9- بلغ متوسط المعوقات التي تواجه التطوع والتي ترجع للشباب (81.4%).
- 10- وبلغ متوسط المقترحات لتفعيل الشباب (86.1%).
- 11- بلغ متوسط المعوقات التي تواجه التطوع والمتعلقة بالمجتمع (82.4%).
- 12- بلغ متوسط المقترحات لمواجهة المعوقات المتعلقة بالمجتمع (92%).

عاشراً: تصور مقترح لدور طريقة تنظيم المجتمع لتفعيل التطوع بالجمعيات الأهلية:

- 1- الأسس التي ينطلق منها التصور.
 - التراث النظري وأدبيات طريقة تنظيم المجتمع.
 - النظريات العلمية المرتبطة بالطريقة.
 - نتائج الدراسة الحالية.
- 2- أهداف طريقة تنظيم المجتمع:
 - تدريب ورفع كفاءة أداء مجالس إدارات الجمعيات الأهلية والعاملين بها.
 - دعم العلاقة بين الجمعيات وبين الجهات المانحة والقوى المجتمعية.
 - نشر ثقافة التطوع بين الشباب الجامعي وأبناء المجتمع المحلي.
 - دعم العلاقة بين الجمعيات والجهات الحكومية التنموية.
- 3- الاستراتيجيات المقترحة:
 - الحملة: لنشر ثقافة العمل التطوعي وتحفيز الشباب والجمعيات الأهلية وكذلك الأسر.
 - الضغط: على الجهات المانحة غير الحكومية والحكومية لدعم الجمعيات بمشروعات تنموية.
 - المساعدة الذاتية: خلق أداء تنموي جديد لدى أعضاء مجالس إدارات الجمعيات لوضع سياسات تنموية فاعلة.
- 4- الأدوات المقترحة:
 - الزيارات الميدانية - المؤتمرات الجماهيرية - الاجتماعات
 - الندوات - وسائل التواصل الاجتماعي.
- 5- المبادئ:
 - حق تقرير المصير للجمعية وأعضائها وكذلك المجتمع المحلي.
 - التقبل - الاستعانة بالخبراء والمتخصصين.
- 6- أهم الأدوار المقترحة:

- المعلم	- واضع البرنامج	- المرشد	- المنمي الاجتماعي
- الممكن	- المستشير	- المدير	

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- 1- أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة كفاية، 1997.
- 2- أحمد صادق رشوان : المتغيرات المؤسسية والمجتمعية المرتبطة ببناء القدرات التمويلية للجمعيات الأهلية العاملة في مجال التنمية ، بحث منشور ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، العدد 31 ، الجزء السادس ، أكتوبر 2011.
- 3- أحمد عبدالفتاح ناجي: تطوير وتحديث المنظمات التطوعية في العالم النامي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2014.
- 4- أحمد على إسماعيل: أسس علم السكان وتطبيقاته البشرية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، القاهرة، 1997.
- 5- أماني قنديل: المجتمع المدني العالمي، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية، مطابع الأهرام، القاهرة، 2002.
- 6- أمل محمد سلامة غباري : العلاقة بين متطلبات بناء القدرات البشرية وتحقيق الجمعيات الأهلية لأهدافها التنموية ، بحث منشور ، المؤتمر 23، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، المجلد السابع ، 2010.
- 7- حسام الدين عوض: التطوع في العمل الاجتماعي بين الواقع والمأمول، المؤتمر الثالث للاتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الخاصة، القاهرة، 2001.
- 8- خالد فوزي صفى الدين نصر : العلاقة بين بناء القدرات الاتصالية للجمعيات الأهلية العاملة في مجال تنمية الدخل وتحسين مستوى خدماتها ، بحث منشور ، المؤتمر الخامس والعشرين ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، المجلد الخامس ، 2012.
- 9- دراسة أمينة وسار وآخرون : دور الاتصال الجمعي في تحفيز الشباب على المشاركة في العمل التطوعي (دراسة ميدانية بجمعية الإرشاد والإصلاح بمدينة أم البواقي)، بحث منشور ، قسم العلوم الإنسانية ، جامعة أم البواقي ، 2019.
- 10- دراسة محمد عبدالعال : دور المنظمات التطوعية في توفير خدمات الرعاية الإنسانية للمرأة الفقيرة المستبعدة اجتماعياً دراسة ميدانية مطبقة على عينة من المنظمات التطوعية ببندر الفيوم، بحث منشور ، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية ، جامعة الفيوم ، العدد ، الجزء 15 ، ربيع 2019 .
- 11- رشاد أحمد عبداللطيف: إدارة وتنمية المؤسسات الاجتماعية ، الجيزة، مطبعة العمرانية للأوفست، 1998.

- 12- رشاد أحمد عبداللطيف، التنمية الاجتماعية في إطار مهنة الخدمة الاجتماعية، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2010.
- 13- سلوى رمضان عبدالحليم : العلاقة بين العوامل البيئية والتخطيط الاستراتيجي بالجمعيات الأهلية، بحث منشور ، المؤتمر العلمي السادس عشر ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، المجلد 3، 2003 .
- 14- سناء محمد حجازي : العلاقة بين متطلبات بناء القدرات التنظيمية وتحقيق جودة مشروعات الجمعيات الأهلية ، بحث منشور ، المؤتمر التاسع عشر ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، المجلد الخامس ، 2006.
- 15- طلعت مصطفى السروجي: المجتمع المدني وتداعياته على صنع سياسات الرعاية الاجتماعية ، ورقة عمل، المؤتمر الرابع عشر للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، 2001.
- 16- عبدالله على خاطر، العمل الجماعي التطوعي، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، القاهرة، 2009.
- 17- عبدالله على عبدالله عودة : متطلبات بناء القدرات المؤسسية للجمعيات الأهلية لمواجهة كارثة السيول بأسوان ، بحث منشور ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، العدد 28، الجزء السادس ، أبريل 2010 .
- 18- عبدالونيس محمد الرشيدى : إدارة الجودة الشاملة بمؤسسات الرعاية الاجتماعية للمسنين في مصر ، بحث منشور ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، العدد 30 ، الجزء الأول ، أبريل 2011.
- 19- عبدالوهاب محمد الظفيري، السياسة الاجتماعية في دولة الكويت، مجلس النشر العلمي، الكويت، 2002.
- 20- فاطمة محمود عبدالعليم: فاعلية خدمات الجمعيات الأهلية في تحقيق الأمن الاقتصادي للمعاقين من وجهة نظر الخدمة الاجتماعية ، بحث منشور ، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم ، العدد 1 ، المجلد 14 ، شتاء 2019.
- 21- فوزى بشرى أحمد التطوع في تنظيم المجتمع ، في (عبدالحليم رضا عبدالعال: تنظيم المجتمع (نظريات وقضايا)، القاهرة، دار الثقافة للطباعة والنشر، 1986.
- 22- لبنى محمد عبدالمجيد : المتطلبات المعاصرة لدعم العلاقات البينية للجمعيات الأهلية في مصر، بحث منشور ، المؤتمر السابع عشر ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، المجلد الخامس ، 2004.

- 23- مجدى صابر سويدان : إسهام رأس المال الاجتماعى فى دعم عمليات البناء المؤسسى بمنظمات المجتمع المدنى ، بحث منشور ، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، العدد 30 ، الجزء السادس ، أبريل 2011.
- 24- محمد أبو الحمد سيد احمد : كفاءة لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة بجامعة الأزهر فى توظيف رأس المال الاجتماعى فى تحقيق أهدافها ، بحث منشور ، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية ، جامعة الفيوم ، العدد 2 ، المجلد 13 ، خريف 2018.
- 25- محمد محمود سرحان : طريقة تنظيم المجتمع وتدعيم عملية بناء قدرات منظمات المجتمع المدنى الواقع وآفاق التطوير ، بحث منشور ، المؤتمر 21 ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، المجلد السابع ، 2008 .
- 26- مريم عيسى الشيراوى : المشاركة الأهلية فى تنمية المجتمع العربى الخليجى ، بحث منشور فى سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية ، العدد 43 ، الطبعة الأولى ، البحرين ، المكتب التنفيذى لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ، 2009.
- 27- منال عباس: العمل التطوعي بين الواقع والمأمول، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2013.
- 28- نبيل محمد صادق: طريقة تنظيم المجتمع فى الخدمة الاجتماعية، القاهرة، جامعة حلوان ، 2000.
- 29- هالة مصطفى السيد : دور طريقة تنظيم المجتمع فى دعم قدرات المنظمات التطوعية ، بحث منشور، المؤتمر العشرين ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، المجلد السادس ، 2007 .
- 30- يحي حسن درويش: معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية، الشركة المصرية العالمية للنشر، لونغمان، القاهرة، 1998.

ثانياً: المراجع الإنجليزية:

- 31- Arnold Strauss: Valuntry Organizations and Organizational Development, Ph.D, University of Central Florida, 2012.
- 32- Kathryn Newcomer and et. al. : Expectations and capacity of performance measurement in NGOs in the development context, public administration and development, Vol. 33, Iss: 1. Feb, 2013.
- 33- Lopes, C. and T. Theisohn: Ownership, Leadership and Transformation: Can We Do Better for Capacity Development?, London: Earthscan, 2003.
- 34- Poul Ramon: Non-Governmental Orrganizantion interventions Programa For Hameless Children in Yogyakarta. Ph.D. Mgiil University. Canada, 2011.
- 35- Seungahn Nah, Gregory D. Saxton” Modeling the adoption and use of Social media by nonprofit organizations, New media & Society, Vol. 15, no. 2, March 2013.
- 36- Tom Marshall: Corporate Excellence Through grid Organizational Development. Ph.D, Michgan state University, 2011.