

## مجلة الاقتصاد الزراعي والعلوم الاجتماعية

موقع المجلة: [www.jaess.mans.edu.eg](http://www.jaess.mans.edu.eg)متاح على: [www.jaess.journals.ekb.eg](http://www.jaess.journals.ekb.eg)

Cross Mark

## الدور التثقيفي لبعض المنظمات الأهلية ببعض قري محافظة جنوب سيناء.

ماهر إبراهيم عبدالمقصود عطيه و محمد أحمد إبراهيم عبدالحمد\*

قسم الدراسات الاجتماعية - شعبة الدراسات الاقتصادية والاجتماعية - مركز بحوث الصحراء

## المخلص

يهدف البحث إلي التعرف علي الوضع الراهن للمنظمات الأهلية، تحديد أهم العوامل المؤثرة على المستوى التثقيفي لها، وعلاقة المتغيرات المستقلة المدروسة والإسهام النسبي لها، والتعرف على المشكلات التي تواجه المنظمات الأهلية ومقترحات التغلب عليها، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اختيار مركز رأس سدر التابع لمحافظة جنوب سيناء وفقاً لعدة معايير، وقد تم أخذ عينة عشوائية بسيطة قوامها (367) مبحوث من المستفيدين من خدمات المنظمات الأهلية، وتم جمع البيانات الميدانية بالمقابلة الشخصية للمبحوثين من خلال استمارة الاستبيان، واستخدم لتحليل بيانات عدد من الأساليب الاحصائية، وتوصلت نتائج الدراسة إلي: وجود علاقة ارتباطية معنوية عند مستوى 0.01 بين المستوى التثقيفي كمتغير تابع، وبين المتغيرات: عدد العاملين بالمنظمة، عدد العاملين المستديم (الإمكانات البشرية)، الإمكانات المكانية للمنظمة، الإمكانات التجهيزية للمنظمة، التنسيق بين المنظمات المحلية، قدرة المنظمة على تلبية احتياجات المجتمع، درجة القبول الاجتماعي للمنظمة. وان تسعة متغيرات فقط أسهمت إسهاماً معنوياً في تفسير جزء من التباين الكلي للمستوى التثقيفي للمنظمات مرتبة تنازلياً وهي: الإمكانات المكانية، عدد العاملين بالمنظمة، الإمكانات التجهيزية، قدرة المنظمة على تلبية احتياجات المجتمع، التنسيق بين المنظمات، درجة القبول الاجتماعي، الإمكانات البشرية، السلوك التنظيمي، توفر الوسائل السمعية والبصرية، بنسبة إسهام (3.7%)، (14.2%)، (11.4%)، (3.8%)، (3.3%)، (2.2%)، (1.2%)، (0.6%)، (0.5%) علي الترتيب.

الكلمات الدالة: المنظمات - التنمية - الثقافة (المستوي التثقيفي)



## المقدمة

يعتبر العمل الاجتماعي والتنمية التطوعي من أهم الوسائل المستخدمة للمشاركة في النهوض بمكانة المجتمعات في الوقت الراهن، ويكتسب العمل الاجتماعي أهمية متزايدة يوماً بعد يوم، وخاصة مع اتساع الهوة بين موارد الحكومات وازدياد احتياجات الشعوب، حيث برز دور العمل التطوعي لسد تلك الفجوة، ولم تعد الحكومات قادرة علي توفير احتياجات أفرادها ومجتمعاتها سواء في البلدان المتقدمة أو النامية، فمع زيادة التعقيدات في الظروف الحياتية ازدادت احتياجات المجتمع وأصبحت في تغير مستمر، ولذلك كان لابد من وجود جهة أخرى تساعد الجهات الحكومية وتكمل دورها لتلبية الاحتياجات الاجتماعية، ويطلق علي هذه الجهة «المنظمات الأهلية» حيث يتفق المهتمون بأمور التنمية علي أن التعاون بين القطاع الحكومي والخاص والأهلي غير الربحية مع بعضها البعض هو شرط ضروري لإحداث التنمية الحقيقية، وفي أحيان كثيرة يعتبر دور هذه المنظمات الأهلية دوراً سباقاً وليس تكميلياً في معالجة بعض القضايا الاجتماعية والاقتصادية والثقافية وغيرها، وأصبح يضع خطأً وبرامج تنموية تحتذي بها الحكومات، ولقد شهد العمل الاجتماعي التطوعي عدة تغيرات وتطورات في مفهومه ووسائله ومرتكزاته وذلك بفعل التغيرات التي تحدث في الاحتياجات الاجتماعية، ومما التطورات التي حدثت في غايات وأهداف العمل الاجتماعي، فيعد أن كان الهدف الأساسي هو تقديم الرعاية والإعانة للمجتمع، أصبح الهدف إحداث التنمية المتكاملة للمجتمع، ويتوقف ذلك علي جدية وصدق العمل الاجتماعي وعلي رغبة المجتمع في إحداث التغيير وتحقيق التنمية. (ملاوي، 2008)

وتمثل المنظمات الأهلية دور الوسيط بين الفرد والدولة، إذ هي التي تقوم بالارتقاء بشخصية الفرد باعتباره القاعدة الأساسية في بناء المجتمع عن طريق بث ونشر الوعي والمعرفة والثقافة العامة، ومن ثم تربية المواطن علي ثقافة الديمقراطية والتوافق في إطار حوار مجتمعي بناء، وتعبئة الجهود الفردية والجماعية لإحداث تغيرات سلوكية للأفراد والجماعات وتحقيق مزيد من التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وتعمل هذه المنظمات بكافة الوسائل المشروعة علي ضمان الشفافية، وتعميق مفهوم التضامن الاجتماعي، والتأثير في السياسات العامة، ومساعدة الحكومة عن طريق تبادل الخبرات والمشروعات التطوعي علي أداء أفضل للخدمات العامة والبحث علي توزيع أمثل للموارد المتاحة وتوجيهها وترشيد الإنفاق العام، وإبراز دور القدوة، وتحدد المسؤولية بكل صورها، وتتنامق قوى المجتمع الفاعلة وتتلاحم علي رفعة شأنه والنهوض به. (عبد المجيد، 2015).

ويبرز الدور التي تقوم به المنظمات الأهلية في عملية التنمية بسبب تقلص وتراجع دور الحكومات في تقديم الخدمات للمواطنين وانخفاض قدراتها في تحقيق التنمية الشاملة مع تطور الأوضاع السياسية والاقتصادية، حيث أصبح من الضروري أن يكون هناك جانب مشارك لهذه الحكومات بتحمل جزء من الأعباء التي كانت موكلة إليها (بن جمان، 2015). فأصبحت المنظمات الأهلية شريكاً مهماً وأساسياً في طريق التنمية والتقدم، وقد صارت مهمة ملحة أمام مصر ما بعد ثورة 25 يناير أن تعيد صياغة دور المنظمات الأهلية للمساهمة في إقامة نظام اجتماعي اقتصادي يعظم كفاءة تخصيص الموارد ويحقق عدالة توزيع الدخل، ونشر ورفع معدلات الوعي الثقافي لدى الفرد والمجتمع، فالتنمية الحقيقية هي التي تقوم بالاعتماد المتبادل بين المؤسسات الحكومية والأهلية معاً من خلال وضع استراتيجيات التنمية وتسهيل وتدريب القيادات لتمكنهم من تطبيق أساليب القيادة وتطوير آلية العمل لتنفيذ الخطط والأهداف المرسومة لتلك المنظمات (النحاس، 2012).

وتتعدد المنظمات باختلاف وتنوع مجالات التنمية بحيث تخدم كل منظمة بمجالات عمل محددة، إلا أن هذه المنظمات تشترك جميعها في ثلاثة أمور أولها: وحدة الغاية فجميعها تسعى لتحقيق التنمية، وثانيها: وحدة المكان فالمنظمات تعمل جميعها لمصلحة عدد من السكان الذين يقفون في نطاق هذه المنظمة ويتفاعلون معها، وثالثها: وحدة الهدف فجميعها تسعى لتحقيق أهداف محددة؛ وتهدف التنمية بوجه عام إلى تحقيق هدفين رئيسيين الأول: تحقيق مردودات اقتصادية واجتماعية من ممارسة أنشطة وبرامج تنموية، والثاني: توزيع تلك المردودات بصورة عادلة بحيث تصل إلى الغالبية العظمى من السكان (عبدالله، وصومع، 1995).

وتوضح أدبيات التنمية أن من أهم المعوقات التي تواجه عملية التنمية هي ضعف الدور الذي تقوم به المنظمات الأهلية في المجتمع، ولتحقيق أهداف هذه المنظمات لابد من الاهتمام بتفعيل أنشطة المنظمات الأهلية حيث تمثل ضرورة لا غنى عنها لتحقيق التقدم والرخاء وتحسين مستوى الخدمات بالمجتمعات الريفية بصفة عامة والصحراوية بصفة خاصة وذلك ليس فقط من خلال زيادة معدلات الوعي لدى سكان هذه المجتمعات وذلك من خلال تحسين المهارات الإدارية والفنية لهؤلاء السكان للاستفادة من هذه الموارد بكفاءة (جامع، 2010).

هذا بالإضافة إلي أن البحوث والدراسات المختلفة التي أجريت في مجال المنظمات الأهلية قد أكدت على انخفاض الدور الذي تلعبه هذه المنظمات وخاصة في محافظة جنوب سيناء في القيام بالدور الاجتماعي والثقافي لسكان المنطقة نتيجة قلة الوعي وعدم توفر الامكانيات وغياب التنسيق وتضارب

\*الباحث المسنول عن التواصل

Mibrahimdc@gmail.com

DOI: 10.21608/jaess.2019.57290

ويرى قادة العالم والسياسيون أن عمل المنظمات الأهلية يتمثل في تقديم العديد من الخدمات الاجتماعية (Mundy & Murphy, 2001). ولذا أخذت الدولة في إنشاء العديد من المنظمات عندما كانت الجهود الحكومية وحدها لا تكفي لإشباع حاجات السكان وتحقيق الأهداف المرسومة، لذا ظهرت الحاجة إلى التعاون بين النشاط الأهلي والحكومي حيث أن لهذه المنظمات دوراً مهماً في إشباع العديد من الحاجات الإنسانية وباعتبارها أكثر إحساساً باحتياجات الأفراد والمجتمعات المحلية، إذا تعتمد على توفير مجموعة من الأنشطة والخدمات والبرامج من أجل النهوض بمجتمعهم وحل مشكلاتهم ومساعدتهم على أحداث نوع من التغيير. (وفاء أوبكر، ٢٠١٤).

ويشير بارسونز Parsons إلى أن المنظمات الأهلية الاجتماعية باعتبارها وحدات اجتماعية تقام وفقاً لنموذج بنائي معين لكي تحقق أهدافاً محددة، في حين يرى Rogers and Shoemaker على أنها نظام اجتماعي أنشئ بقصد إنجاز أهداف مفررة سلفاً من خلال تسلسل السلطة وتقسيم للعمل وقواعد تحكم سلوك الأعضاء (الهلباوي، 1998).

ويعتبر الإمام وابتهاج أبو حسي (1995) أن المنظمات بأنواعها وأنماطها المختلفة تلعب دوراً ملحوظاً في توفير فرص العمل وتقديم الخدمات المناسبة للسكان، كما أن هذه المنظمات أثناء القيام بأدوارها تساهم في خفض معدلات البطالة وتوفير فرص التعليم وتقديم الخدمات الصحية والشبابية والاجتماعية ومن ثم الارتقاء بمستوى معيشة السكان وتحقيق الرفاهية للمجتمع، ويمكن القول بأن الارتقاء بأدوار وأهمية هذه المنظمات سوف يسهم بشكل إيجابي في تحسين وتفعيل هذه المنظمات والتأكيد على دورها في تنشيط المجتمع وتحفيز السكان على المشاركة الفعالة في كافة الأنشطة والبرامج التنموية.

ويوضح الهلباوي (1998) المنظمة الأهلية بأنها انتظام مجموعة من الأفراد في بنية اجتماعية لتحقيق هدف معين يقوم على احتياجات وموارد البيئة الطبيعية والاجتماعية والتكنولوجيا المحيطة من خلال مجموعة من الأنشطة المترابطة التي تقررها اللوائح والقوانين بالمجتمع.

ويعتبر الصباغ (1999) المنظمات الأهلية هي تلك المنظمات الشعبية الهامة التي لها دور في التنمية الريفية المتكاملة، حيث تقوم بتخطيط وتنفيذ المشروعات والبرامج والأنشطة التنموية في نطاق محدد بهدف تحقيق الرفاهية لسكان المجتمع.

وتعرفها عبد اللطيف (2003) بأنها كل وحدة اجتماعية أو اقتصادية أو سياسية تشمل مجموعة من الأفراد يتم التعاون والتفاعل بينهم لتحقيق أهداف معينة في إطار مجموعة من القيم والمعايير التي تحكم الكل البنائي لها وفي ظل نظام معين لتقسيم العمل وتوزيع الأدوار بما يتفق مع مبادئ المجتمع وقيمه وأهدافه.

**ويخلص (جامع، 1975) خصائص المنظمات الأهلية في أنها تتسم بالآتي:**

- **الهدفية:** حيث تسعى المنظمات إلى إنتاج سلع أو خدمات معينة بدرجات عالية من الكفاءة الإنتاجية.
- **تقسيم العمل:** حيث يقوم أعضاء المنظمات بمهام مختلفة تتمثل في تخصيص دقيق للأدوار الاجتماعية وتقسيم واضح لأنواع الأنشطة داخل وخارج المنظمة.
- **الترابط:** حيث الترابط والتنسيق بين المهام المختلفة للعاملين لتنفيذ الأنشطة بها لتحقيق المنتج النهائي.
- **الانتظام:** حيث العمل بالمنظمات الاجتماعية يتسم بالانتظامية، الثباتية، الاستمرارية مما يجعله ممكن التوقع.
- **التدرج السلطوي:** تتصف المنظمات المعقدة بوجود جهاز سلطوي هرمي يهدف لتحقيق الانتظام في العمل ويتدرج نطاق السلطة وبالتالي نطاق المسؤولية تصاعدياً كلما ارتفع المستوى الوظيفي داخل البنية الهرمي للمنظمة.
- **اللائحة:** وهي عبارة عن الدستور والقواعد التي تحدد بدقة واجبات الأدوار الاجتماعية وتوقعاتها، وتضع أسس وقواعد ومعايير خاصة لتقييم العمل ورقابته.
- **الإحلالية:** تتكون المنظمة من أعضاء قابلين للتغيير والإحلال وذلك لأن الأدوار الاجتماعية تعامل كأدوار بصرف النظر عن بشغليها.
- **التعويض:** تتصف المنظمات الاجتماعية بخاصية التعويض النقدي حيث تحدد مرتبات أو أجور نقدية لكل عامل مقابل أدائه لدوره المحدد له.
- **اللاشخصية:** تتسم المنظمات بانتشار العلاقات الإنسانية الثانوية، ويتمثل ذلك في طريقة اختيار العاملين بها وضرورة ولاء هؤلاء العاملين إلى المنظمة نفسها وليس إلى أشخاص فيها.

الاختصاصات وغياب المشاركة من جانب الأهالي (عبد القادر، 1995)، الأمر الذي يعتبر مؤشراً لانخفاض دور هذه المنظمات في هذا المجال، مما يعوقها عن أداء دورها التنموي على الوجه الأكمل، الأمر الذي يتطلب إجراء مزيد من الدراسات والبحوث للتعرف على الدور التنقيفي للمنظمات الاجتماعية بالمجتمعات الصحراوية، وأفاق تطويرها وتفعيل دورها التنموي، وهو ما يمثل المنطلق الرئيسي لهذه الدراسة.

### المشكلة البحثية

نتيجة لأهمية التنمية الثقافية في المجتمعات المحلية واعتماد القطاع الأهلي على رأس المال الاجتماعي، وذلك في عصر المعلومات والثقافة، ومحاولات الغزو الثقافي المتصاعدة والمستمرة عن طريق آليات العولمة حيث تقوم المنظمات الأهلية بأدوار متعددة منها التنمية الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والبيئية وغيرها، وأصبح دور هذه المنظمات في التنمية منوطاً بقدرتها على ممارسة نشاطها المحدد في أهدافها العامة وتطوير عملها بأفكار جديدة تتناسب مع مقتضيات الحاجة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وأيضاً المتغيرات البسيطة والتي تتمثل في: الخطط والأنشطة والبرامج التي تصممها أو تنفذها هذه المنظمات من أجل تحقيق التنمية الثقافية. حيث تعدد هذه البرامج والخطط وتختلف باختلاف قدرات المنظمات وأهدافها وإمكاناتها.

وبالرغم من تعدد الدراسات والبحوث التي أجريت في مجال المنظمات الأهلية والاجتماعية في مصر فإن هناك بعض الجوانب التي لم تنل الاهتمام الكافي من قبل الباحثين وخاصة فيما يتعلق بالجانب الثقافي والتوعوي، وهو ما يحاول البحث الحالي الإجابة عليه من خلال الإجابة عن التساؤلات الآتية:

- 1- ما هو الوضع الراهن للمنظمات الأهلية بمنطقة الدراسة؟
- 2- ما هي أهم العوامل المؤثرة على المستوى التنقيفي التي تقدمه المنظمات الأهلية بمنطقة الدراسة؟
- 3- ما هي أهم المشكلات التي تواجه المنظمات الأهلية في القيام بالأنشطة التنقيفية بمنطقة الدراسة؟ وما هي مقترحات التغلب عليها؟

### الأهداف البحثية:

في ضوء المشكلة البحثية السابق عرضها تسعى هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- 1- وصف الوضع الراهن للمنظمات الأهلية بمجتمع الدراسة.
- 2- تحديد أهم العوامل المؤثرة على المستوى التنقيفي الذي تقدمه المنظمات الأهلية بمنطقة الدراسة
- 3- الكشف على طبيعة العلاقة بين المتغيرات المستقلة المدروسة والمستوى التنقيفي للمنظمات الأهلية بمنطقة الدراسة.
- 4- تحديد الإسهام النسبي للمتغيرات المستقلة المدروسة في تفسير جزء من التباين الكلي للمستوى التنقيفي للمنظمات الأهلية بمنطقة الدراسة.
- 5- التعرف على أهم المشكلات التي تواجه المنظمات الأهلية لتحقيق أهدافها، وكذا مقترحات التغلب عليها.

### أهمية البحث:

تتمثل الأهمية العلمية لهذا البحث في إنها تمثل إضافة إلى مجال التنمية والتنمية الثقافية بشكل خاص، كما تمثل إضافة إلى دراسات العمل التطوعي، بالإضافة إلى توفير قدر من المعلومات النظرية عن الدور التنموي الهام الذي تقوم به المنظمات الأهلية في المجتمعات الصحراوية في ظل التطورات الاقتصادية، وازدواج الدور التنموي والاقتصادي والاجتماعي للشراكة بين المؤسسات الحكومية والأهلية من الجانب الاجتماعي وتقديم الخدمات للشرائح المهمشة في المجتمع الصحراوي.

وتكمن الأهمية التطبيقية في أنها تسهم في طرح عددا من الأفكار والرؤى تمثل خطوات هامة نحو تحسين أوضاع والحد من معوقات المنظمات الأهلية ومؤسسات تنمية المجتمع المحلي، وتوفير المعرفة العلمية التي ترتبط بتنمية المجتمع وخصائصه ونوعية الخدمات التي يحتاجها، إضافة إلى العلاقة بين المؤسسات والأفراد، وتعتبر هذه الدراسة نواه جديدة في مكتبة تنمية المجتمع المحلي بصفة عامة والصحراوي بصفة خاصة من أجل تسليط الضوء على أهمية البحث العلمي، وتساعد في تطوير أنشطة ومشروعات وبرامج المنظمات الأهلية في محافظة جنوب سيناء وذلك من أجل الاستفادة منها في التخطيط لعملية التنمية المتكاملة.

### الإطار النظري للبحث:

نشأت فكرة المنظمات الأهلية للقيام ببعض الأعمال الاجتماعية الهادفة، ولتقديم خدمات اجتماعية مختلفة باختلاف الغرض الذي أنشئت من أجله تلك المنظمات، ويمكن وصف طبيعة عمل هذه المنظمات بأنها جسر، حيث إن تشكيل وإنشاء هذه المنظمات تعتبر وسيط بين الدولة والفرد، وبالتالي فهي خدمة بين الإرادة الفردية والاجتماعية (Gruel, 2000)

تسمح بتدريب العاملين في مجالات الرعاية الاجتماعية، حيث تعمل كل من المنظمات الحكومية والأهلية جنباً إلى جنب. (فهيمى، 1996).

وهناك اتجاه آخر، وهو الذي يهتم بدراسة المنظمات من الناحية السلوكية ومن أشهر رواد هذا الاتجاه هربرت سيمون Herbert Simon ووايت Whyte، حيث يرى أصحاب هذه النظرية أن سلوك الإنسان في إطار المنظمات ينتج عن ثلاث مجموعات من المتغيرات، الأولى منها هي مجموعة العوامل الفردية التي تتعلق بالفرد، والثانية ترتبط بالجماعات الصغيرة التي تتكون بصفة غير رسمية داخل المنظمة الرسمية وتكون سبباً في تكوين ما يسمى بالتنظيم غير الرسمي، أما الثالثة من المتغيرات فإنها تتضمن عوامل تتصل اتصالاً مباشراً بالتنظيم الرسمي. أما الاتجاه الثالث فيتمثل في أصحاب النظرية البيئية، وأشهر روادها سلزنيك Selznick وليبرسون Liberson، حيث تناولوا دراسة المنظمات الاجتماعية من حيث التأثير المتبادل للمنظمة في البيئة، وينظرون إلى المنظمة على أنها كيان داخل كيان أكبر وأوسع، ولقد عبروا عن كل هذا في بحوثهم وكتابتهم حيث اهتموا بتحليل العلاقة بين المنظمة والاطار الثقافي أو البيئة الثقافية (جوهر، 1972).

وتحقيقاً لأهداف التنمية الريفية للمجتمعات الريفية في مصر، ظهرت مجموعة من المنظمات التي تسعى إلى تطوير وتنمية الريف المصري بإحداث تغييرات في الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، حيث أن الاهتمام بجانب واحد لا يتحقق معه النهوض بالمجتمع بالدرجة المطلوبة نظراً للارتباط بين جميع أوجه الحياة (شكر، 2005).

#### الدراسات السابقة

أظهرت نتائج دراسة مصطفى (2018) وجود تعاون على ثلاث مستويات: التعاون بين الأفراد داخل الجمعية الأهلية وبين الإدارات المختلفة داخل الجمعية والتعاون مع جمعيات أخرى ومؤسسات محلية والتعاون مع منظمات ومؤسسات أجنبية؛ وأشارت النتائج إلى أن إنتاج العلاقات الاجتماعية يحتاج إلى بذل الوقت والجهد. حيث اتضح أن التفاعل بين الأفراد داخل نطاق الجمعيات الأهلية سواء على مستوى إقامة العلاقات الاجتماعية الفردية أو الجماعية يحتاج إلى بذل الوقت. حيث أن 41% من المتطوعين يقضون من 5-10 ساعات شهرياً في العمل في الجمعيات الأهلية. أما فيما يتعلق بالجهد المبذول فيتمثل في الجهد الذي يبذله الأفراد في إقامة الأنشطة والمشروعات المختلفة التي تقدمها الجمعيات الأهلية لأفراد المجتمع حيث يشارك 57% من المتطوعين بتقديم تبرعات مادية، و46% يشاركون في محو الأمية وإعطاء دروس تقوية، و25% بتقديم تبرعات عينية، و22% يقومون بزيارات واستطلاعات ميدانية، وأكدت النتائج أن الاستثمار في العلاقات الاجتماعية يحقق العوائد المتوقعة. حيث يقوم المتطوعين والعاملين في الجمعيات الأهلية باستثمار ما لديهم من موارد شخصية وإمكانات، ومن ثم تحقيق منافع وأرباح تساهم في تنمية المجتمع. فأغلب الموظفين والمتطوعين حاصلين على مؤهلات عليا حيث بلغ نسبة المتطوعين الحاصلين على مؤهل جامعي 69% وهذا يدل على أنهم لديهم خبرة ووعي ثقافي وإداري يجعلهم قادرين على استثماره من خلال المشاركة في الأنشطة والمشروعات حسب تخصصاتهم المختلفة فالطبيب يساهم في القوافل الطبية والمدرس يساهم في محو الأمية وهكذا، ومن ثم يستثمر ما لديه من إمكانات ويعود ذلك بالنفع على المستفيدين من الفئات الفقيرة.

أشارت دراسة شاكر وآخرون (2017) أن هناك بعض المشكلات التي تعيق المنظمة عن القيام بدورها التنموي من وجهة نظر المبحوثين وهي كالتالي: عدم الانتظام في عقد الندوات بالمنظمة، احتياجات منطقة البحث أكبر من إمكانيات المنظمة، كثرة الضمانات التي تأخذها المنظمة على المستفيدين، وجود بعض السلبيات في الجمعية عند تقديم الخدمة مثل (الواسطة)، نقص الخبرة في مجال التنمية لبعض العاملين في المنظمة، عدم التنسيق بين المنظمة وباقي المنظمات في منطقة البحث، غياب دور الإعلام بدور المنظمة التنموي في منطقة البحث

وأوضحت دراسة محمد (2016) أد درجة استفادة الجمهور المستهدف من خدمات الجمعيات الأهلية بريف محافظة الفيوم (80.5%) من خدماتها، أما بالنسبة لتقدير حجم الفجوة بين المستوى الأمثل للفعالية المنظمة والمستوى الراهن للفعالية قد بلغت (42.0%)، وأن نسبة الفجوة بين المستوى الأمثل والمستوى الراهن للإنتاجية المنظمة قد بلغت (74.7%)، وأن نسبة الفجوة بين المستوى الأمثل والمستوى الراهن للرضا الوظيفي قد بلغت (31.8%)، وأن نسبة الفجوة بين المستوى الأمثل والمستوى الراهن للتكامل المنظمي للجمعيات الأهلية المدروسة قد بلغت (43.2%)، وأخيراً نسبة الفجوة بين المستوى الأمثل والمستوى الراهن للإنتاجية المنظمة المستهدف قد بلغت (39.0%).

وفي ضوء ذلك هناك ست جوانب تتداخل مع بعضها البعض لتكوين المنظمات، وبالتالي يمكن دراسة المنظمات من خلالها، وهي (عامر وعبد الوهاب، 1998):

- **القيم والأهداف:** حيث أن القيم تستمد من المنظمة من ثقافة المجتمع وأعرافه وتقاليد بالإضافة إلى قيم المنظمة ذاتها. أما الأهداف تتميز بالتنوع والتغير على المدى القصير والطويل.

- **الجانب الفني والتقني:** ويتضمن التكنولوجيا التي تستخدمها المنظمات وهي نوعين: الهيكل ويشمل الأجهزة والمعدات والآلات والأدوات التي تستخدمها المنظمة في عملياتها، والطرق والأساليب التي تستخدمها المنظمة في عمليات التشغيل والإنتاج واستمرار نشاطها.

- **الجانب الإنساني:** ويشمل سلوك الأفراد العاملين بالمنظمة جماعات وفردية، ودافعية هؤلاء الأفراد وطبيعية حاجاتهم وكيفية إشباعها والعلاقات بينهم أثناء العمل، ويعتبر هذا الجانب من أهم مكونات المنظمة حيث يتأثر بعدة عوامل متداخلة كالظروف الاقتصادية المحيطة بهم والقيم والتقاليد السائدة في المجتمع والتكنولوجيا المتوفرة والهيكل التنظيمي وطبيعة العلاقات التنظيمية، كما أنه يؤثر من جهة أخرى على أهداف المنظمة.

- **الهيكل التنظيمي والإداري:** وهو البناء أو الشكل الذي تتخذه المنظمة لتقوم بأعمالها وتحقيق أهدافها. أما الجانب الإداري فيشمل المهام والوظائف التي تمارسها الإدارة من وضع الأهداف والتخطيط والتنظيم والقيادة والتوجيه والرقابة والمتابعة.

- **الموارد التنظيمية:** وتتضمن الأفراد والأموال والمعدات والخامات والمعلومات والأساليب والوقت المتاحة والأسواق التي تتخذها المنظمة مجالاً لأنشطتها وموارداً لأرباحها.

وتتمثل أهم أهداف المنظمات الأهلية فيما يلي:

1- **الأهداف المجتمعية:** وهي المنوطة بالمجتمع وترتبط بالجهود المنظمة الشرعية فيه من حيث تقديم الخدمات والمحافظة على تماسك المجتمع وثقافته.

2- **الأهداف الخاصة بالعملاء:** وهي تلك الأهداف المتعلقة بجمهور المستفيدين من خدمات المنظمة حيث يجب أن تتواءم هذه الأهداف مع حاجة العملاء والعمل على إشباع تلك الحاجات.

3- **الأهداف المتعلقة بالتنسيق:** وتتعلق بتحقيق التوازن والاستقرار داخل المنظمة لضمان أداؤها لوظائفها التي أنشئت من أجلها، وتتضمن الموارد المالية والبشرية والتكامل والتنسيق بين الوحدات المختلفة داخل المنظمة حتى لا تتعرض لازمات تهدد استقرارها.

4- **الأهداف الإنتاجية:** وتتعلق بنوع السلع والخدمات التي تقوم المنظمة بإنتاجها وكما تطابقت أهداف المنظمة الإنتاجية مع احتياجات عملائها كلما كانت المنظمة حساسة لهذه الاحتياجات.

5- **الأهداف الفرعية:** وهي الأهداف الناتجة عن أداء المنظمة لأهدافها الأساسية السابق ذكرها مثل تنمية العمالة والاستثمار (Perrow, 1986).

وقد تعددت طرق دراسة المنظمات الأهلية والتي تتضمن دراسة المنظمات من عدة جوانب منها: الناحية البنائية الوظيفية، وفي مقدمة العلماء الذين اهتموا بهذا الاتجاه سيشر Seashore وفير Weber وبارسونز Parsons. إذ أنهم ينظرون إلى المنظمة على أنها تجمع بشري ينشأ بنية الاستمرار من أجل تحقيق أهداف معينة، ومن هنا يمكن النظر إلى المنظمة من ثلاث زوايا مختلفة، فالبعض يري أن المنظمة أداة لتحقيق أهداف معينة ومحددة، والبعض ينظر إليها على أنها بنية هادفة، وفريق ثالث ينظر إلى المنظمة على أنها نسق اجتماعي.

وهناك اتجاهاً آخر توضحه نظرية الأعمدة المتوازية، وأحد روادها «جراي Gray» الذي أشار من خلال ملاحظته أن كثيراً من الحكومات تتعهد أمام شعوبها بتنفيذ خطط وبرامج ضخمة، ثم لا تستطيع أن تفي بعهودها لأسباب مختلفة، ولهذا فإنه لا يمكن قيام مجتمع يسعى لتحقيق الرفاهية الاجتماعية بغير وجود شراكة وتعاون وتضامن بين الأجهزة الحكومية والهيئات الأهلية، فكلهما متمم للآخر، شرط أن لا تتكرر الخدمات التي تقدم للناس من كلا الجهتين (الحكومية والأهلية)، وأن لا تتعارض مع بعضها البعض؛ فإذا أخذت الدولة على عاتقها مسؤولية التعليم الابتدائي مثلاً، فقد لا تستطيع تغطية احتياجات الناس جميعاً وتوفير مكان لكل تلميذ، ومن هنا تبرز في الميدان جهود الهيئات الأهلية والحلول الذاتية التي يقدمها الناس طواعية فينشون المدارس الخاصة، فالهم أن لا يتكرر العمل في جهة واحدة، ولذلك سميت هذه النظرية بالأعمدة المتوازية، فهذه الجهود المتوازية لا تتعارض ولا تتقاطع فيحدث التداخل أو التكرار (المليجي، 2003). وتؤكد فلسفة هذه النظرية على العلاقة بين الحكومة والمنظمات الأهلية على أنها علاقة تعاون وتشارك في مختلف مجالات الرعاية الاجتماعية. وهذه النظرية

### ثالثاً: أسلوب وأدوات جمع البيانات:

يعتمد البحث في جمع البيانات الميدانية على أسوب المقابلة الشخصية للمبحوثين بمنطقة الدراسة من خلال استمارة استبيان أعدت لهذا الغرض، وبعد الانتهاء من مرحلة جمع البيانات ومراجعتها تم إعداد وتصميم دليل لترميزها وعلى أساسه تم تقريغ البيانات يدوياً، ثم إدخال هذه البيانات للحاسب الآلي تمهيداً لتحليلها وذلك بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي SPSS.

### رابعاً: قياس المتغيرات البحثية

#### أ- المتغيرات المستقلة:

- **تاريخ إنشاء المنظمة:** ويقصد به عدد السنوات الميلادية التي مرت على المنظمة منذ إنشائها وحتى تاريخ جمع البيانات وذلك لأقرب سنة ميلادية، وتم تقديره من خلال سؤال مدير المنظمة عن تاريخ إنشاء المنظمة التي يرأسها، ثم طرحه من تاريخ جمع البيانات (عام 2019)، وتم تقسيم هذا المتغير إلى ثلاث فئات: الأولى من (12 - 16 سنة)، والثانية من (17 - 21 سنة)، والثالثة (22 - 27 سنة)، وتم التعبير عنه كرقم خام.

- **عدد العاملين بالمنظمة:** وتم قياسه بسؤال مدير المنظمة عن عدد العاملين بالمنظمة وهو رقم مطلق وتم تقسيم هذا المتغير إلى ثلاث فئات الأولى: (من 55 - 67 عامل)، والثانية (68 - 80 عامل)، والثالثة (81 - 93 عامل).

- **الإمكانات البشرية للمنظمة:** ويقصد بهذا المقياس الموارد البشرية الموجودة داخل المنظمة من عاملين وفنيين وإداريين وغيرهما، وتم قياس هذا المتغير كرقم مطلق من خلال الاستجابات لعدد العمال المستديم وتم تقسيمها إلى ثلاث فئات (من 44 - 58 عامل)، منخفض (من 59 - 74 عامل)، مرتفع (من 75 - 89 عامل)، المنتدب وتم تقسيمه لثلاث فئات: منخفضة (من صفر - 2 عامل)، متوسط (من 3 - 4 عامل)، مرتفع (من 5 - 6 عاملين)، والمؤقت تم تقسيمه لثلاث مختلفة: منخفض (من 2 - 9 عامل)، متوسط (من 10 - 18 عامل)، ومرتفع (من 19 - 27 عامل).

- **الإمكانات التجهيزية للمنظمة:** ويقصد به ما تمتلكه المنظمة من أدوات ومعدات للقيام بدورها في نشر ورفع معدلات الوعي الثقافي لسكان المنطقة، وتم قياس هذا المتغير كمتغير كمي متصل، وذلك من خلال 4 عبارات، منها درجة كفاية التجهيزات وأعطيت الاستجابات التالية كفاية، كافية لحد ما، غير كافية، وأعطيت القيم الرقمية (1، 2، 3) على الترتيب، وتم تقسم هذه المتغير إلى ثلاث فئات: منخفضة من (5 - لأقل من 7)، متوسط من (7 - لأقل من 9 درجات)، ومرتفع (من 9 درجات فأكثر).

- **الإمكانات المكانية للمنظمة:** ويتكون هذا المقياس من 6 محاور الأولى: وجود مقر للمنظمة وذلك من خلال الاستجابات التالية وأعطيت القيم الرقمية: نعم (1)، لا (صفر) على الترتيب، الثاني: إنشاء هذا المبنى ليكون مقر للمنظمة وأعطيت الاستجابات القيم الرقمية التالية: نعم (1)، لا (صفر)، والثالث: حالة المبنى أعطيت القيم الرقمية جيدة (3)، متوسطة (2)، رديئة (1)، والرابع مناسبة المكان للقيام بالأنشطة وأعطيت الاستجابات مناسبة (3)، لحد ما (2)، غير مناسبة (1)، والخامس المبنى مزود بالخدمات والمرافق وأعطيت الاستجابات التالية: نعم (2)، لحد ما (1)، لا (صفر)، والسادس: مناسبة مساحة المبنى لحجم العمالة وأعطيت الاستجابات التالية: ناسب (3)، لحد ما (2)، غير مناسب (1)، وتم تقسيم هذا المتغير لثلاث فئات: منخفض (من 7 - لأقل من 10 درجات)، متوسط (من 10 - لأقل من 13 درجة)، ومرتفع (من 13 درجة فأكثر).

- **الإمكانات المالية للمنظمة:** ويقصد به ما تمتلكه المنظمة من موارد مالية للقيام بأنشطتها المختلفة، يتكون هذا المقياس من ثلاث عبارات الأولى: توجد إعانات من الحكومة وأعطيت الاستجابات القيم الرقمية: نعم (1)، لا (صفر) على الترتيب، والثانية: هل الإعانات كافية لتحقيق الاهداف وأعطيت الاستجابات التالية: كافية (3)، لحد ما (2)، غير كافية (1)، والثالثة: كفاية ميزانية المنظمة أعطيت القيم الرقمية: كافية (3)، لحد ما (2)، غير كافية (1)، وتم تقسيم هذا المتغير لثلاث فئات: منخفض (صفر - 1 درجة)، متوسط (2 - 3 درجات)، ومرتفع (من 4 درجات فأكثر).

- **السلوك التنظيمي:** ويقصد بهذا المتغير طبيعة العلاقات التنظيمية بين أفراد المنظمة وتطور مستوى الأدوار التنظيمية للعاملين بالمنظمة، وتم قياسه كمتغير كمي متصل، وأعطيت الاستجابات الآتية: ملائم (3)، لحد ما (2)، غير ملائم (1)، وتم تقسيم هذا المتغير لثلاث فئات: منخفض (من 4 - لأقل من 6 درجة)، متوسط (من 6 - لأقل من 8 درجات)، ومرتفع (من 8 درجات فأكثر).

- **مدي توافر الوسائل السمعية والبصرية داخل المنظمة:** ويقصد به مدى تواجد الأجهزة السمعية والبصرية بالمنظمة للقيام بالدور المنوط بها، وتم قياسه بمحورين الأول: يوجد، لا يوجد، وأعطيت الاستجابات القيم الرقمية

في حين أكدت نتائج دراسة عبد النبي وآخرون (2015) بأن درجة حيوية المنظمة الكلية إلى المنظمات الاجتماعية الأربعة المدروسة ذات حيوية منظمة متوسطة إلى منخفضة، حيث بلغت نسبة الفجوة بين المستوى الفعلي للحيوية المنظمة والمستوى الأمثل (34.2%)، (42.3%)، (36.0%)، (32.8%) لكل المنظمات التعليمية والجمعيات التعاونية الزراعية وجمعيات تنمية المجتمع لمطي والوحدة المحلية القروية على الترتيب، كما أشارت النتائج على وجود أربعة متغيرات ثبت معنوية تأثيرها على حيوية المنظمات الاجتماعية الريفية تفسر جميعها حوالي (46.8%) وذلك بالرجوع إلى قيمة معامل التحديد ( $R^2$ ) من التباين في درجة حيوية المنظمات الاجتماعية الريفية مرتبة تنازلياً حسب أهميتها: الانغماس الوظيفي، عدد سكان القرى التي تخدمها المنظمة، الاتصال الداخلي، درجة المعاناة من المشكلات، في حين أن (53.2%) من التباين في درجة الحيوية المنظمة يرجع إلى متغيرات أخرى شملت هذه الدراسة.

### الفروض البحثية:

**الفرض البحثي الأول:** توجد علاقة ارتباطية بين المستوى التقني للمنظمة كمتغير تابع، وبين كل المتغيرات المستقلة المدروسة التالية: (تاريخ اشهار المنظمة، الإمكانات البشرية للمنظمة، الإمكانات التجهيزية للمنظمة، الإمكانات المالية للمنظمة، السلوك التنظيمي للمنظمة، مدى توفر الوسائل السمعية والبصرية داخل المنظمة، التنسيق بين المنظمات، قدرة المنظمة على تلبية احتياجات المجتمع، درجة القبول الاجتماعي للمنظمة).

**الفرض البحثي الثاني:** تسهم مجموعة المتغيرات المستقلة المدروسة التالية: (تاريخ اشهار المنظمة، الإمكانات البشرية للمنظمة، الإمكانات التجهيزية للمنظمة، الإمكانات المالية للمنظمة، السلوك التنظيمي للمنظمة، مدى توفر الوسائل السمعية والبصرية داخل المنظمة، التنسيق بين المنظمات، قدرة المنظمة على تلبية احتياجات المجتمع، درجة القبول الاجتماعي للمنظمة) إسهاماً معنوياً في المستوى التقني للمنظمات الأهلية بمنطقة الدراسة. وتم صياغة فرضين إحصائيين بنفيان الفرضين البحثيين السابقين.

### الطريقة البحثية

#### أولاً: منهجية البحث:

ينتمي هذا البحث إلى البحوث الوصفية التحليلية، حيث أن جزءاً منها يتناول وصف متغيرات الدراسة سواء منها ما يتعلق بوصف الوضع الراهن للمنظمات الأهلية بمجتمع الدراسة، والعوامل المؤثرة على المستوى التقني الذي تقدمه المنظمات الأهلية، وكذلك التعرف على أهم المشكلات التي تواجه المنظمات من وجهة نظر المستفيدين من أنشطة المنظمة، وكذا مقترحاتهم للتغلب عليها. وتقوم بتحليل واختبار فروض الدراسة، والتي تختص بالعلاقة بين كل من المتغيرات المستقلة موضع الدراسة وبين المستوى التقني للمنظمات الأهلية.

#### ثانياً: شاملة البحث والعينة:

تم اختيار محافظة جنوب سيناء لإجراء هذه الدراسة نظراً للاهتمام المتزايد حالياً من قبل الدولة بتنمية المجتمعات الصحراوية وربطها بالوادي وجعلها من المناطق المميزة والجاذبة للاستثمار، وتتكون المحافظة من (5) مراكز إدارية، بالإضافة إلى عدد (4) مدن، وتشتمل المحافظة على عدد (12) وحدة محلية قروية، وعدد (307) تجمعات بوية، وعاصمة المحافظة مدينة طور سيناء (مركز المعلومات للمحافظة، 2018).

وقد تم اختيار مدينة رأس سدر إحدى المراكز الإدارية لمحافظه جنوب سيناء، ويبلغ عدد سكانه بالألف نسمة 25049، يمثل الريف فيها 18332 بنسبة 73.2%، في حين الحضر 6717 بنسبة 26.8%، ويعتبر ثاني أكبر المراكز الإدارية من حيث عدد السكان، ويشتمل على أكبر عدد من المنظمات الأهلية حيث بلغ (13) منظمة أهلية، وبلغ إجمالي عدد المستفيدين من خدمات هذه المنظمات (4450) مستفيداً، وعلى ذلك فإن شاملة البحث تتكون من إجمالي عدد المستفيدين وهي (4450) مبحوث، وقد تم تحديد حجم العينة بواسطة معادلة (Yamane, 1967):

$$N = \frac{n}{1 + N(e)^2}$$

حيث أن n هي حجم العينة، N هي حجم الشاملة، e مستوى الدقة، ولما كان من الصعب جمع البيانات البحثية من جميع المستفيدين، فقد تم اختيار عينة ممثلة لهم بطريقة عشوائية بسيطة قوامها 367 مبحوث بحيث يتوفر فيها أن تكون نسبة التمثيل لمفردات العينة كبيرة بقدر الإمكان لضمان التمثيل الجيد لشاملة الدراسة وزيادة درجة الثقة في النتائج المتحصل عليها.

الوقاية وغيرها، وتم قياس هذا المتغير من خلال سؤال المبحوثين في 5 عبارات، وأعطيت الاستجابات الأرقام التالية: دائماً (4)، أحياناً (3)، نادراً (2)، لا (1)، وتم تقسيم المقياس لثلاث فئات: منخفض (من 9- لأقل من 11 درجة)، متوسط (من 11 - لأقل من 13 درجة)، مرتفع (من 13 درجة فأكثر).

**التوعية بالثقافة الاقتصادية:** ويقصد به القيام بنشر ثقافة العمل الحر بين شباب المجتمع، والمشروعات الصغيرة والتعريف بإجراءات الإقراض والتعاون بين الأفراد في تسويق المنتجات وغيرها، وتم قياس هذا المتغير من خلال سؤال المبحوثين في 11 عبارة، وأعطيت الاستجابات الأرقام التالية: دائماً (4)، أحياناً (3)، نادراً (2)، لا (1)، وتم تقسيم المقياس لثلاث فئات: منخفض (من 11 لأقل من 13 درجة)، متوسط (من 13 - لأقل من 15 درجة)، مرتفع (من 15 درجة فأكثر).

**التوعية بالثقافة السياسية:** ويقصد به الدور الذي تقوم به المنظمة لرفع معدلات الوعي السياسي للسكان من خلال الندوات واللقاءات للتثقيف السياسي وضرورة المشاركة السياسية والتوعية بالانتماء للأحزاب السياسية، وغيرها، وتم قياس هذا المتغير من خلال سؤال المبحوثين في 5 عبارات، وأعطيت الاستجابات الأرقام التالية: دائماً (4)، أحياناً (3)، نادراً (2)، لا (1)، وتم تقسيم المقياس لثلاث فئات: منخفض (من 10 لأقل من 12 درجة)، متوسط (من 12 - لأقل من 14 درجة)، مرتفع (من 14 درجة فأكثر).

**التوعية بالثقافة البيئية:** ويقصد به اهتمام القائمين بالمنظمة بالقضايا البيئية والعمل على إيجاد حلول لها من خلال المشاركة المجتمعية من أهالي المنطقة، وتم قياس هذا المتغير من خلال سؤال المبحوثين في 6 عبارات، وأعطيت الاستجابات الأرقام التالية: دائماً (4)، أحياناً (3)، نادراً (2)، لا (1)، وتم تقسيم المقياس لثلاث فئات: منخفض (من 8 لأقل من 12 درجة)، متوسط (من 12 - لأقل من 15 درجة)، مرتفع (من 15 درجة فأكثر).

**التوعية بثقافة التطوع:** ويقصد به ما تقوم به المنظمة في غرس قيم العمل التطوعي لأفراد المجتمع والتثقيف بأهمية التطوع لخدمة المجتمع وتطوير الخدمات الموجودة، وتم قياس هذا المتغير من خلال سؤال المبحوثين في 5 عبارات، وأعطيت الاستجابات الأرقام التالية: دائماً (4)، أحياناً (3)، نادراً (2)، لا (1)، وتم تقسيم المقياس لثلاث فئات: منخفض (من 10 لأقل من 12 درجة)، متوسط (من 12 - لأقل من 15 درجة)، مرتفع (من 15 درجة فأكثر).

**ج- أهم المشكلات التي تواجه عمل المنظمات من وجهة نظر العاملين بالمنظمات الأهلية بمنطقة الدراسة**

تم تقسيم هذه المشكلات التي تواجه عمل المنظمات بمنطقة الدراسة إلى ثلاث مجموعات وهي مشكلات إدارية، مشكلات تمويلية، مشكلات أخرى، وتم جمع الدرجات للتعبير عن هذا المقياس، واستخدم فيها التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي المرجح، وتم ترتيب المشكلات حسب أهميتها النسبية.

**د- أهم المقترحات للتغلب على هذه المشكلات من وجهة نظر المبحوثين:**

تم عرض مقترحات المبحوثين للتغلب على المشكلات التي تواجه المنظمات الأهلية بمنطقة الدراسة من وجهة نظر العاملين بالمنظمات، واستخدم فيها التكرارات والنسب المئوية والأهمية النسبية.

**خامساً: أدوات التحليل الإحصائي:**

تم استخدام عدد من المقاييس الإحصائية الوصفية مثل: التكرارات، النسب المئوية، لوصف متغيرات الدراسة، والمتوسط الحسابي المرجح لوصف المشكلات التي تواجه عمل المنظمات الأهلية بمنطقة الدراسة، وكذا مقترحات المبحوثين للتغلب على هذه المشكلات. هذا بالإضافة إلى بعض المقاييس الإحصائية التحليلية مثل: معامل الارتباط البسيط لبيرسون: وذلك للتعرف على طبيعة العلاقات الارتباطية بين المتغيرات المستقلة المدروسة والمتغيرات التابعة، والنموذج الانحداري المتعدد المتدرج الصاعد وذلك لتقدير نسبة مساهمة كل متغير من المتغيرات المستقلة ذات العلاقة الارتباطية في تفسير التباين الكلي في المتغيرات التابعة.

## النتائج والمناقشات

**أ- النتائج الخاصة بوصف المتغيرات البحثية المدروسة:**

**أولاً: المتغيرات المستقلة:**

**1- تاريخ إنشاء المنظمة:** أبرز التحليل الوصفي الوارد بالجدول (1) أن تاريخ المنظمات تراوح من (12 - 27 سنة)، وعند تقسيم المتغير إلى فئات، تبين أن أكثر من نصف العينة قليلاً (53.66%) يقعون في الفئة المرتفعة التي تتراوح من (22 - 27 سنة) وهي المنظمات التي لها خبرة كبيرة في العنيد من المجالات التنموية ومنها بالطبع الجانب التثقيفي، وأن نسبة (32.97%) يقعون في الفئة المتوسطة، في حين أن نسبة (13.35%) يقعون في الفئة المنخفضة (الأولى).

(1،2) على الترتيب، والمحور الثاني يعمل، لا يعمل، وأعطيت الاستجابات القيم الرقمية (1، صفر) على الترتيب وتم قياسه كمتغير كمي متصل، وقسمت الفئات إلى منخفض (من 12 - 17 درجة)، متوسط (من 18 - 23 درجة)، ومرتفع (من 24 - 30 درجة).

**- التنسيق بين المنظمات المحلية:** ويقصد به مدى الانسجام والتوافق بين المنظمات المدروسة والمنظمات الأخرى الموجودة من خلال تحديد الأدوار والمسؤوليات وعدم تضارب الاختصاصات، وتم قياسه من خلال محورين الأول: مدى وجود علاقة وذلك من خلال الاستجابات دائماً، أحياناً، نادراً، لا، وقد أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية (1،2،3،4) على الترتيب، والمحور الثاني: مجالات التنسيق وأعطيت الاستجابات التالية تبادل معلومات، أنشطة مشتركة، مساعدات مادية، تنمية السلوك التنظيمي، وأعطيت قيم رقمية (1،2،3،4) على الترتيب، وتم تقسيم المقياس لثلاث فئات: منخفض (من 7 - لأقل من 1 درجة)، متوسط (من 16 - لأقل من 25 درجة)، مرتفع (من 25 درجة فأكثر).

**- قدرة الجمعية على تلبية احتياجات المجتمع:** ويشير إلى مقدرة المنظمة على توفير الخدمات التي يحتاجها أفراد المجتمع المحلي في حدود إمكانيات المنظمة، وتم قياسه من خلال الاستجابات قادرة، قادرة لحد ما، غير قادرة، وأعطيت القيم الرقمية (1،2،3) على الترتيب، وتم تقسيم المقياس لثلاث فئات: منخفض (من 2 لأقل من 3 درجات)، متوسط (من 3 - لأقل من 4 درجة)، مرتفع (من 4 درجة فأكثر).

**- درجة القبول الاجتماعي للمنظمة:** ويقصد به مستوى الرضا للأفراد تجاه ما تقدمه المنظمة من خدمات، وتم قياسه من خلال الاستجابات التالية راضين، راضين لحد ما، غير راضين، وأعطيت الاستجابات القيم الرقمية (1،2،3) على الترتيب، وتم تقسيم المقياس لثلاث فئات: منخفض (من 1 لأقل من 2 درجة)، متوسط (من 2 - لأقل من 3 درجات)، مرتفع (من 3 درجات فأكثر).

**ب- المتغير التابع:**

**المستوى التثقيفي للمنظمة:** ويقصد به الأنشطة التي تقدمها المنظمة بهدف رفع مستوى الوعي بأهداف المنظمة، وكذا رفع مستوى الوعي نحو القضايا المجتمعية وذلك على المستوى المحلي والقومي وتم قياسه من خلال (9 محاور وهي:

**- التعريف بأهداف ورؤية المنظمة:** ويقصد به مجموعة المؤثرات والمعارف التي يرسلها القائمين بالعمل داخل المنظمة إلى المبحوثين للتعبير في الاتجاهات والسلوكيات للأفراد عما كانت عليه في البداية، وتم قياس هذا المتغير من خلال سؤال المبحوثين في 5 عبارات، وأعطيت الاستجابات الأرقام التالية: دائماً (4)، أحياناً (3)، نادراً (2)، لا (1)، وتم تقسيم المقياس لثلاث فئات: منخفض (من 7 - لأقل من 10 درجات)، متوسط (من 10 - لأقل من 13 درجة)، مرتفع (من 13 درجة فأكثر).

**- التوعية بالقضايا والمشكلات على المستوى المحلي:** ويقصد به التعريف بما هي القضايا الموجودة على المستوى المحلي مثل الإدمان والمشروعات الصغيرة وهجرة الشباب غير الشرعية وغيرها من القضايا التي تهم المجتمع، وتم قياس هذا المتغير من خلال سؤال المبحوثين في 5 عبارات، وأعطيت الاستجابات الأرقام التالية: دائماً (4)، أحياناً (3)، نادراً (2)، لا (1)، وتم تقسيم المقياس لثلاث فئات: منخفض (من 9 - لأقل من 12 درجة)، متوسط (من 12 - لأقل من 15 درجة)، مرتفع (من 15 درجة فأكثر).

**- التوعية بالقضايا القومية:** ويقصد به التوعية بالقضايا الموجودة على المستوى القومي مثل الاحتباس الحراري والأزمة المالية وأزمة المياه وغيرها، وتم قياس هذا المتغير من خلال سؤال المبحوثين في 5 عبارات، وأعطيت الاستجابات الأرقام التالية: دائماً (4)، أحياناً (3)، نادراً (2)، لا (1)، وتم تقسيم المقياس لثلاث فئات: منخفض (من 9 لأقل من 11 درجة)، متوسط (من 11 - لأقل من 14 درجة)، مرتفع (من 14 درجة فأكثر).

**- التوعية بقضايا التعليم:** ويقصد به التوعية بالقضايا التعليمية داخل المجتمع المحلي وأهميتها في رفع معدلات الوعي الثقافي للسكان مثل تطوير المناهج والدروس الخصوصية، وغيرها، وتم قياس هذا المتغير من خلال سؤال المبحوثين في 11 عبارة، وأعطيت الاستجابات الأرقام التالية: دائماً (4)، أحياناً (3)، نادراً (2)، لا (1)، وتم تقسيم المقياس لثلاث فئات: منخفض (من 22 لأقل من 27 درجة)، متوسط (من 27 - لأقل من 31 درجة)، مرتفع (من 31 درجة فأكثر).

**- التوعية بالثقافة الصحية:** ويقصد به التوعية بالقضايا الصحية وأهميتها في تكوين بنيان صحي سليم يساعد في القيام بالبرامج التنموية بكفاءة مثل التوعية بالغذاء الصحي، والتوعية بأضرار الأمراض المزمنة وطرق

جدول 1. وصف عينة الدراسة طبقاً للمتغيرات البحثية المدروسة.

الاساليب الإحصائية الوصفية			الوضع الراهن للمنظمات الأهلية		المتغيرات البحثية المدروسة
المتوسط	أعلى قيمة	أقل قيمة	الأحرف المعيارية	%	العدد
20.93	27	12	4.079		1- تاريخ إنشاء المنظمة الفئة الأولى (12 سنة - 16 سنة) الفئة الثانية (17 سنة - 21 سنة) الفئة الثالثة (22 سنة - 27 سنة) الإجمالي
				13.35	49
				32.97	121
				53.68	197
				100%	367
75.15	93	55	10.054		2- عدد العاملين بالمنظمة الفئة الأولى (55 - 67 عامل) الفئة الثانية (68 - 80 عامل) الفئة الثالثة (81 - 93 عامل) الإجمالي
				26.70	98
				40.59	149
				32.71	120
				100%	367
62.79	89	44	9.408		3- الإمكانات البشرية أ- عدد العمال مستديم الفئة الأولى (44 - 58 عامل) الفئة الثانية (59 - 74 عامل) الفئة الثالثة (75 - 89 عامل) الإجمالي
				19.89	73
				73.57	270
				6.54	24
				100%	367
6	6	0	1.489		ب- عدد العمال منتدب الفئة الأولى (صفر - 2 عامل) الفئة الثانية (3 - 4 عامل) الفئة الثالثة (5 - 6 عامل) الإجمالي
				65.68	241
				25.87	95
				8.45	31
				100%	367
12.32	27	2	6.999		ج- عدد العمال مؤقت الفئة الأولى (من 2 عامل - 9 عامل) الفئة الثانية (من 10 - 18 عامل) الفئة الثالثة (من 19 - 27 عامل) الإجمالي
				33.24	122
				46.87	172
				19.89	73
				100%	367
7.26	10	5	1.570		4- الإمكانات التحضيرية منخفضة (5 - أقل من 7 درجة) متوسطة (7 - أقل من 9 درجات) مرتفعة (9 - 10 درجات) الإجمالي
				33.51	123
				40.05	147
				26.44	97
				100%	367
12.06	15	7	2.369		5- الإمكانات المكانية للمنظمة منخفضة (من 7 - أقل من 10 درجات) متوسطة (من 10 - أقل من 13 درجة) مرتفعة (من 13 درجة فأكثر) الإجمالي
				19.89	73
				27.25	100
				52.86	194
				100%	367
4	4	0	1.275		6- الإمكانات المالية منخفضة (من 0 - 1 درجة) متوسطة (من 2 - 3 درجات) مرتفعة (4 درجات فأكثر) الإجمالي
				19.89	73
				66.76	245
				13.35	49
				100%	367
7	11	4	1.991		7- السلوك التنظيمي للمنظمة منخفض (من 4 - أقل من 6) متوسط (من 6 - أقل من 8) مرتفع (من 8 فأكثر) الإجمالي
				19.62	72
				26.70	98
				53.68	197
				100%	367
22.41	30	12	4.658		8- مدى توفر الوسائل السمعية والبصرية داخل المنظمة منخفضة (من 12 - 17 درجة) متوسطة (من 18 - 23 درجة) مرتفعة (من 24 - 30 درجة) الإجمالي
				13.35	49
				26.98	99
				59.67	219
				100%	367
18.86	35	7	6.638		9- التنسيق بين المنظمات المحلية منخفضة (من 7 لأقل من 16 درجة) متوسطة (من 16 لأقل من 25 درجة) مرتفعة (من 25 درجة فأكثر) الإجمالي
				33.51	123
				53.41	196
				13.08	48
				100%	367
3.60	5	2	1.022		10- قدرة المنظمة على تلبية احتياجات المجتمع منخفضة (من 2 لأقل من 3 درجات) متوسطة (من 3 - لأقل من 4 درجات) مرتفعة (من 4 درجات فأكثر) الإجمالي
				13.35	49
				39.78	146
				46.87	172
				100%	367
1.47	3	1	0.719		11- درجة القبول الاجتماعي للمنظمة منخفضة (من 1 لأقل من 2 درجة) متوسطة (من 2 لأقل من 3 درجات) مرتفعة (3 درجات فأكثر) الإجمالي
				66.76	245
				19.89	73
				13.35	49
				100%	367
12.14	16	9	2.087		ثانياً: المتغير التابع للدراسة (المستوى التقييمي للمنظمة) أ- التعرف بأهداف ورؤية المنظمة داخل المجتمع المحلي منخفضة (من 7 لأقل من 10 درجات) متوسطة (من 10 لأقل من 13 درجة) مرتفعة (من 13 درجة فأكثر) الإجمالي
				13.08	48
				40.05	147
				46.87	172
				100%	367
12.52	17	9	2.235		ب- التوعية بالفضايا والمشكلات على المستوى المحلي منخفضة (من 9 لأقل من 12 درجة) متوسطة (من 12 - لأقل من 15 درجة) مرتفعة (من 15 درجة فأكثر) الإجمالي
				26.70	98
				53.68	197
				19.62	72
				100%	367

تابع جدول 1. وصف عينة الدراسة طبقاً للمتغيرات البحثية المدروسة.

المتغيرات البحثية المدروسة	الوضع الراهن للمنظمات الاهلية		الاساليب الاحصائية الوصفية	
	العدد	%	الانحراف المعياري	اقل قيمة اعلى قيمة المتوسط
ج- التوعية بالقضايا القومية	74	20.16	2.280	16 9 12.40
منخفضة (من 9- لأقل من 11 درجة)	146	39.78		
متوسطة (من 11- لأقل من 14 درجة)	147	40.06		
مرتفعة (من 14 درجة فأكثر)	367	100%		
الإجمالي				
د- التوعية بالقضايا التعليمية	198	53.95	3.798	36 22 27.09
منخفضة (من 22 لأقل من 27 درجة)	73	19.89		
متوسطة (من 27- لأقل من 31 درجة)	96	26.16		
مرتفعة (31 درجة فأكثر)	367	100%		
الإجمالي				
هـ- التوعية بالثقافة الصحية	73	19.89	1.541	14 9 12.13
منخفضة (من 9 لأقل من 11 درجة)	100	27.25		
متوسطة (من 11 لأقل من 13 درجة)	194	52.86		
مرتفعة (من 13 درجة فأكثر)	367	100%		
الإجمالي				
و- التوعية بالثقافة الاقتصادية	123	33.51	1.811	16 11 13.26
منخفضة (من 11 لأقل من 13 درجة)	146	39.78		
متوسطة (من 13- لأقل من 15 درجة)	98	26.71		
مرتفعة (من 15 درجة فأكثر)	367	100%		
الإجمالي				
ز- التوعية بالثقافة السياسية	73	19.89	1.735	15 10 12.94
منخفضة (من 10 لأقل من 12 درجة)	171	46.59		
متوسطة (من 12 لأقل من 14 درجة)	123	33.52		
مرتفعة (14 درجة فأكثر)	367	100%		
الإجمالي				
ح- التوعية بالثقافة البيئية	73	19.89	2.693	18 8 13.20
منخفضة (من 8 لأقل من 12 درجة)	148	40.33		
متوسطة (من 12 لأقل من 15 درجة)	146	39.78		
مرتفعة (من 15 درجة فأكثر)	367	100%		
الإجمالي				
ت- التوعية بثقافة التطوع	73	19.89	1.857	16 10 13.14
منخفضة (من 10- لأقل من 12 درجة)	148	40.33		
متوسطة (من 12 لأقل من 14 درجة)	146	39.78		
مرتفعة (من 14 درجة فأكثر)	367	100%		
الإجمالي				

المصدر: البيانات الواردة بالجدول جمعت وحسبت من خلال التحليل الاحصالي لاستمارة الاستبيان 2019

7- السلوك التنظيمي للمنظمة: اتضح من النتائج أن ما يزيد عن نصف العينة قليلاً بنسبة (53.68%) يقعون في الفئة المرتفعة التي تتراوح من (8 درجات فأكثر)، بينما نسبة (26.70%) يقعون في الفئة المتوسطة، في حين أن نسبة (19.62%) وقد يرجع ذلك إلى نجاح العاملين بالمنظمة إلى تركيز روح العمل الجماعي وإعلاء المصلحة العامة على الشخصية، الأمر الذي سيادة مناخ تنظيمي صحي وسليم يساعد على تحديد الأدوار والمسؤوليات وتحقيق الأهداف المنشودة في رفع معدلات الوعي لدى أهالي المجتمع.

8- مدى توفر الوسائل السمعية والبصرية داخل المنظمة: أسفرت النتائج أن ما يزيد عن نصف العينة بنسبة (59.67%) يقعون في الفئة المرتفعة التي تتراوح من (24 - 30 درجة)، بينما نسبة (26.98%) يقعون في الفئة المتوسطة، في حين أن نسبة (13.35%) وقد يرجع ذلك لاهتمام المنظمة لتوفير العديد من الوسائل التكنولوجية الحديثة التي تتناسب مع متطلبات التحديث بالمجتمعات المحلية والتي توفر الكثير من الوقت والجهد وإعطاء المنظمة ميزة تنافسية عالية بالمقارنة بالمنظمات الأخرى.

9- التنسيق بين المنظمات المحلية: أشارت النتائج أن ما يزيد عن نصف العينة قليلاً بنسبة (53.41%) يقعون في الفئة المتوسطة التي تتراوح من (16- لأقل من 25 درجة)، بينما نسبة (33.51%) يقعون في الفئة المنخفضة، في حين أن نسبة (13.08%) يقعون في الفئة المرتفعة. وقد يعود ذلك لعدم وجود نظام واضح ومظلة محددة تتحكم في ضبط أداء المنظمات والتنسيق فيما بينها، وعدم وضوح الرؤية الخاصة بكل منظمة التي قد تتعارض مع المنظمات الأخرى، الأمر الذي يهدر العديد من الجهود نتيجة عدم التنسيق بين المنظمات وبعضها.

10- قدرة المنظمة على تلبية احتياجات المجتمع: اتضح من البيانات الواردة بالجدول رقم (1) أن ما يقرب من نصف العينة بنسبة (46.87%) يقعون في الفئة المرتفعة التي تتراوح من (4 درجات فأكثر)، بينما نسبة (39.78%) يقعون في الفئة المتوسطة، في حين أن نسبة (13.35%) يقعون في الفئة المنخفضة. وربما يفسر ذلك محاولة بعض المنظمات في إيجاد حلول سريعة للمعوقات الموجودة بالمجتمع مع ترتيبها حسب الأولوية في حلها، وبالتالي يظهر تأثير ذلك بشكل مباشر على المجتمع مما يفتح فرصة كبيرة لتقديم الخدمات والوسائل من خلال المؤسسات الأخرى والأفراد المهتمين بالقضايا المجتمعية.

11- درجة القبول الاجتماعي للمنظمة: تبين من النتائج أن نسبة (66.76%) من العينة يقعون في الفئة المنخفضة التي تتراوح من (1- لأقل من 2 درجة)، بينما نسبة (19.89%) يقعون في الفئة المتوسطة، في حين أن نسبة (13.35%)

2- عدد العاملين بالمنظمة: أوضحت النتائج الواردة بالجدول (1) أن ما يزيد عن ثلث العينة قليلاً بنسبة (40.59%) يقعون في الفئة المتوسطة، والتي تعتبر حجر الزاوية في القيام بالأنشطة وبرامج التوعية، بينما نسبة (26.70%) من العينة يقعون في الفئة المنخفضة، في حين أن (32.71%) يقعون في الفئة المرتفعة.

3- الإمكانيات البشرية للمنظمة: أسفرت النتائج بالجدول (1) أن ما يقل عن ثلاث أرباع العينة قليلاً بنسبة (73.57%) يقعون في الفئة المتوسطة للعامل المستديمين، بينما نسبة (65.68%) يقعون في الفئة المنخفضة للعامل المتدربين، في حين أن ما نسبة (19.89%) يقعون في الفئة المنخفضة للعامل المؤقتين. وتبين من الوصف أن نسبة العمال المستديمين أعلى وقد يرجع ذلك إلى إقامة هؤلاء الأفراد بالمجتمع مما يؤثر إيجابياً في تحقيق الأهداف والأنشطة التنموية نتيجة الاستقرار الذي تتمتع به تلك المنظمات بالمقارنة بغيرها من المنظمات.

4- الإمكانيات التجهيزية للمنظمة: أسفرت النتائج بالجدول (1) أن ما يزيد عن ثلث العينة بنسبة (40.05%) يقعون في الفئة المتوسطة والتي تتراوح من (7 - لأقل من 9 درجة) ويعطي ذلك مؤشراً عن قلة الإمكانيات التجهيزية بتلك المنظمات وضرورة العمل على توفير الأدوات والمعدات اللازمة للقيام بالأنشطة المطلوبة والبرامج الثقافية وتحقيق العائد منها، بينما نسبة (33.51%) يقعون في الفئة المنخفضة، في حين أن نسبة (26.44%) يقعون في الفئة المرتفعة.

5- الإمكانيات المكانية للمنظمة: اتضح من نتائج البيانات بالجدول أن أكثر من نصف العينة قليلاً بنسبة (52.86%) يقعون في الفئة المرتفعة التي تتراوح من (13 درجة فأكثر)، ويرجع ذلك إلى أنه تم تخصيص بعض الأماكن لتكون مقرات إدارية للمنظمة منذ تاريخ الإنشاء وعدم تغييرها مكانها، بالإضافة إلى تواجدها في مناطق حيوية داخل المجتمع أدى ذلك لتعزيز فرص الاستقرار وعدم التغيير، بينما نسبة (27.25%) يقعون في الفئة المتوسطة، في حين أن نسبة (19.89%) يقعون في الفئة المنخفضة.

6- الإمكانيات المالية للمنظمة: تشير البيانات بالجدول السابق أن نسبة (66.76%) يقعون في الفئة المتوسطة التي تتراوح من (2 - 3 درجات)، وبينما نسبة (19.89%) تقع في الفئة المنخفضة، في حين أن نسبة (13.35%) يقعون في الفئة المرتفعة. وقد يرجع ذلك لعدم قدرة المنظمة على تلبية احتياجاتها وتنمية مواردها المالية حيث اعتمادها على مصادر تمويلية محددة مثل الاشتراكات والمنح والتبرعات وهي غير كافية، بالإضافة إلى ضعف الميزانية المخصصة للأنشطة والبرامج من قبل المنظمة الأمر الذي يعيق من تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها.

- **التوعية بثقافة التطوع:** اتضح من البيانات أن نسبة (40.33%) من العينة يقعون في الفئة المتوسطة والتي تتراوح من (12 لأقل من 14 درجة)، بينما نسبة (39.78%) يقعون في الفئة المرتفعة، في حين أن نسبة (19.89%) يقعون في الفئة المنخفضة؛ وربما يفسر ذلك اليقين بقدر المنظمة على إكساب الأفراد ثقافة التطوع والعمل الاجتماعي العام لتكوين جيل جديدة من القيادات قادرة على تحقيق الأهداف.

**ب- نتائج العلاقات الارتباطية بين المتغيرات المستقلة المدروسة وبين المستوى التثقيفي للمنظمات بمنطقة الدراسة.**

للتعرف على العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة المدروسة وبين المستوى التثقيفي للمنظمات، تم صياغة الفرض البحثي القائل " توجد علاقة ارتباطية بين المستوى التثقيفي للمنظمات كمتغير تابع، وبين كل من العاملين بالمنظمة، الإمكانات البشرية للمنظمة، الإمكانات المادية للمنظمة، الإمكانات المكانية للمنظمة، السلوك التنظيمي، مدى توفر الوسائل السمعية والبصرية، التنسيق بين المنظمات المحلية، قدرة المنظمة على تلبية احتياجات المجتمع، درجة القبول الاجتماعي للمنظمة.

ولاختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل الارتباط البسيط لبيرسون لهذه العلاقات، والجدول رقم (2) يوضح ما تم التوصل إليه من نتائج.

**جدول 2. العلاقات الارتباطية بين المتغيرات المستقلة المدروسة وبين المستوى التثقيفي للمنظمات بمنطقة الدراسة**

المتغير التابع	المستوى التثقيفي للمنظمات
1 تاريخ إشهار المنظمة	*0.134
2 عدد العاملين بالمنظمة	**0.560
3 الإمكانات البشرية للمنظمة	
عدد العاملين المستديم	**0.547
عدد العاملين المنتدب	0.078
عدد العاملين المؤقت	0.087
4 الإمكانات التجهيزية	**0.471
5 الإمكانات المكانية للمنظمة	**0.611
6 الإمكانات المادية للمنظمة	*0.126
7 السلوك التنظيمي للمنظمة	*0.131
8 مدى توفر الوسائل السمعية والبصرية	*0.132
9 التنسيق بين المنظمات المحلية	**0.159
10 قدرة المنظمة على تلبية احتياجات المجتمع	**0.305
11 درجة القبول الاجتماعي للمنظمة	**0.220
** معنوي عند مستوي 0.01	
* معنوي عند مستوي 0.05	

المصدر: البيانات الواردة بالجدول جمعت وحسب من خلال التحليل الإحصائي SPSS

اتضح من بيانات الجدول رقم (2) وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة عند مستوى المعنوية 0.01 بين المستوى التثقيفي للمنظمة كمتغير تابع، وبين المتغيرات التالية: عدد العاملين بالمنظمة، عدد العاملين المستديم (الإمكانات البشرية)، الإمكانات المكانية للمنظمة، الإمكانات التجهيزية للمنظمة، التنسيق بين المنظمات المحلية، قدرة المنظمة على تلبية احتياجات المجتمع، درجة القبول الاجتماعي للمنظمة كمتغيرات مستقلة.

كما اسفرت النتائج الواردة بالجدول (2) عن وجود علاقة ارتباطية معنوية عند مستوى المعنوية 0.05 بين المستوى التثقيفي للمنظمة كمتغير تابع، وبين المتغيرات التالية: تاريخ إشهار المنظمة، الإمكانات المادية للمنظمة، مدى توفر الوسائل السمعية والبصرية بالمنظمة، والسلوك التنظيمي للمنظمة كمتغيرات مستقلة.

وبناء عليه يمكن قبول الفرض البحثي السابق ذكره للأجزاء التي أظهرت علاقة معنوية.

**ج- تحديد الإسهام النسبي للمتغيرات المستقلة المدروسة في تفسير جزء من التباين الكلي للمستوى التثقيفي للمنظمات الأهلية بمنطقة الدراسة.**

لتحديد الإسهام النسبي للمتغيرات المستقلة المدروسة ذات العلاقة الارتباطية في تفسير جزء من التباين لمتغير المستوى التثقيفي للمنظمات، تم صياغة الفرض البحثي القائل تسهم المتغيرات المستقلة المدروسة ذات العلاقة الارتباطية في تفسير التباين الكلي للمستوى التثقيفي للمنظمات كمتغير تابع.

ولاختبار صحة هذا الفرض، تم حساب معامل الإنحدار المتعدد

باستخدام التحليل الإنحداري المتعدد المترج الصاعد Step Wise Multiple Regression وذلك لتحديد الإسهام النسبي للمتغيرات المستقلة المدروسة ذات العلاقة الارتباطية في تفسير جزء من التباين الكلي للمستوى التثقيفي للمنظمات، وترتيبها حسب حجم تأثيرها على المتغير التابع، وذلك بعد إستبعاد المتغيرات التي لم تظهر تأثيراً معنوياً من النموذج التحليلي، ويوضح جدول (3) ما تم التوصل إليه من نتائج.

يقعون في الفئة المرتفعة. وقد يرجع ذلك أن العديد من المنظمات ابتعدت كثيراً عن الهدف الذي أنشئت من أجله، فابتعدت عن تقديم الخدمات للسكان، الأمر الذي جعل درجة القبول منخفضة، ولمعالجة ذلك يجب بذل مجهود كبير لتقديم الخدمات ويد العون للأفراد لإحداث تعديل في المفاهيم والمعتقدات السلبية تجاه المنظمة.

**ثانياً: المتغير التابع: المستوى التثقيفي للمنظمة**

- **التعريف بأهداف ورؤية المنظمة داخل المجتمع المحلي:** تبين من النتائج الواردة بالجدول (1) أن نسبة (46.87%) من العينة يقعون في الفئة المرتفعة التي تتراوح من (13 درجة فأكثر)، بينما نسبة (40.05%) يقعون في الفئة المتوسطة، في حين أن نسبة (13.08%) يقعون في الفئة المنخفضة. ويفسر ذلك محاولة بعض المنظمات القيام بحملات توعية من خلال المحاضرات والندوات لتقديم المنظمة وأهدافها وأشطتها وتحفيز الراغبين في الاستفادة من خدمات المنظمة.

- **التوعية بالقضايا والمشكلات علي المستوى المحلي:** اتضح من النتائج أن ما يزيد من نصف العينة بنسبة (53.68%) يقعون في الفئة المتوسطة والتي تتراوح من (12 لأقل من 15 فأكثر)، بينما نسبة (26.70%) يقعون في الفئة المنخفضة، في حين أن نسبة (19.62%) يقعون في الفئة المرتفعة. وربما يعود ذلك لتواجد بعض القيادات المحلية في هذه المنظمات لما لهم من خبرات بطبيعة المجتمع واحتياجاته وبالتالي نقل الخبرات الي العاملين بالمنظمة ومن ثم تحقيق الأهداف المطلوبة.

- **التوعية بالقضايا القومية:** تبين من النتائج بالجدول السابق أن نسبة (40.06%) من العينة يقعون في الفئة المرتفعة والتي تتراوح من (9 لأقل من 11 درجة)، بينما نسبة (39.78%) يقعون في الفئة المتوسطة، في حين أن نسبة (20.16%) يقعون في الفئة المنخفضة. وربما يعود السبب في ذلك لوجود العديد من القيادات الرسمية كأعضاء مجلس النواب عن المحافظة كأعضاء في تلك المنظمات والمهام بالقضايا القومية ومخاطرها وكيفية مواجهتها.

- **التوعية بالقضايا التعليمية:** اتضح من النتائج أن ما يزيد من نصف العينة بنسبة (53.95%) يقعون في الفئة المنخفضة والتي تتراوح من (22 لأقل من 27 درجة)، بينما نسبة (26.16%) يقعون في الفئة المرتفعة، في حين أن نسبة (19.89%) يقعون في الفئة المتوسطة. ويفسر ذلك أن بعض المنظمات تغفل الجوانب التعليمية في أنشطتها وكل أهدافها الحصول علي أرباح من هذه الأنشطة، بالإضافة إلي غياب دور المسؤولين عن التعليم في الاشتراك في عضوية تلك المنظمات لكي يكونوا نموذجاً يحتذى به للشباب للانضمام لتلك المنظمات المشاركة في عملية التوعية.

- **التوعية بالقضايا الصحية:** أشارت النتائج بأن ما يزيد من نصف العينة قليلاً بنسبة (52.86%) يقعون في الفئة المرتفعة والتي تتراوح من (13 درجة فأكثر)، بينما نسبة (19.89%) من العينة يقعون في الفئة المنخفضة، في حين أن نسبة (27.25%) من العينة يقعون في الفئة المتوسطة، وربما يرجع ذلك لاهتمام الدولة في الفترة الأخيرة بالجانب الصحي والزام كافة المؤسسات بتطبيق التأمين الصحي الشامل علي العاملين، الأمر الذي يؤدي الي إضافة هذا النوع إلي ميادين عمل المنظمة ويؤثر بالإيجاب في توفير الجهود المبذولة لتطوير الخدمات الطبية لسكان المنطقة.

- **التوعية بالقضايا الاقتصادية:** تبين من النتائج أن نسبة (73.29%) من العينة يقعون في الفئة المنخفضة والمتوسطة، في حين أن نسبة (26.71%) يقعون في الفئة المرتفعة. وربما يرجع ذلك لوجود بعض العاملين من لهم الخبرة في كيفية تقديم أفكار مشروعات صغيرة لشباب الخريجين، واهتمام المنظمة من خلال الأنشطة بتحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للعاملين بها والمستفيدين من خدماتها.

- **التوعية بالقضايا السياسية:** اتضح من النتائج أن ما يقرب من نصف العينة بنسبة (46.59%) يقعون في الفئة المتوسطة والتي تتراوح من (13 لأقل من 14 درجة)، بينما نسبة (19.89%) من العينة يقعون في الفئة المنخفضة، في حين أن نسبة (33.52%) يقعون في الفئة المرتفعة. ويمكن يفسر ذلك من خلال إقدام العديد من السياسيين على الانضمام للمنظمات الاجتماعية وذلك بإضافة البعد السياسي للمنظمات التي انضموا اليها لتكوين قاعدة شعبية تكون نواة لتكوين أحزاب سياسية مستقبلاً.

- **التوعية بالقضايا البيئية:** تبين من النتائج أن نسبة (40.33%) من العينة يقعون في الفئة المتوسطة والتي تتراوح من (12 لأقل من 15 درجة)، بينما نسبة (39.78%) يقعون في الفئة المرتفعة، في حين أن نسبة (19.89%) يقعون في الفئة المنخفضة. ويرجع ذلك لوجود العديد من المنظمات الغرض من إنشائها هو حماية البيئة ووضع خطط وأساليب عملية لمواجهة المخاطر البيئية مثل التغيرات المناخية والسيول، وغيرها.



جدول 3. نتائج تحليل الإحذار الخطي المتعدد التدريجي المساعد لعلاقة المتغيرات المستقلة وبين المستوى التثقيفي للمنظمات الأهلية بمنطقة الدراسة.

الترتيب	مستوى المعنوية	قيمة t	المتغير التابع: المستوى التثقيفي للمنظمات بمنطقة الدراسة			% التراكمية للتباين R <sup>2</sup> في المتغير التابع	الارتباط المتعدد	المتغيرات المستقلة المدروسة ذات العلاقة الارتباطية
			معامل الإحذار الجزئي B المعيارى	معامل الإحذار الجزئي B	% للتباين المفسر			
1	0.000	13.980	0.456	1.225	0.374	0.611	الإمكانات المكانية	
2	0.000	13.873	0.765	0.484	0.142	0.718	عدد العاملين بالمنظمة	
3	0.000	15.908	0.578	2.341	0.114	0.794	الإمكانات التجهيزية	
5	0.000	3.908	0.119	0.114	0.033	0.814	التنسيق بين المنظمات المحلية	
7	0.000	7.311-	0.445-	0.301-	0.012	0.822	الإمكانات البشرية (مستديم)	
6	0.000	7.995	0.340	3.008	0.022	0.835	درجة القبول الاجتماعي للمنظمة	
4	0.000	6.674-	0.278-	1.731-	0.038	0.857	قدرة المنظمة على تلبية احتياجات المجتمع	
9	0.002	3.077	0.093	0.127	0.005	0.860	مدى توفر الوسائل السمعية والبصرية	
8	0.005	2.842-	0.087-	0.278-	0.006	0.863	السلوك التنظيمي بالمنظمة	
** معنوي عند مستوى 0.01							0.871	معامل الارتباط المتعدد R
							0.746	معامل التحديد (R <sup>2</sup> )
* معنوي عند مستوى 0.05							** 116.271	قيمة (F) المحسوبة

د- النتائج المتعلقة بالمشكلات التي تواجه المنظمات الأهلية بمنطقة الدراسة من وجهة الباحثين:  
أولاً: المشكلات الخاصة بالتمويل:

أشارت النتائج الواردة بالجدول رقم (4) أن مجموعة المشكلات الخاصة بالتمويل جاءت في المرتبة الثالثة بالنسبة للترتيب العام لأهمية المشكلات التي تواجه المنظمات الأهلية بمنطقة الدراسة، حيث بلغ متوسط أهمية هذه المجموعة (113.5)، وتشمل هذه المجموعة على سبع مشكلات، تم ترتيبها بحسب المتوسط المرجح لكل مشكلة، وقد شغلت مشكلة غياب المهارات لإعداد دراسات الجدوى اللازمة للحصول على تمويل مقدمة الترتيب حيث بلغ المتوسط المرجح لها (139.7)، ثم تلاها مشكلة عدم توفر الخبرات اللازمة للاتصال بالجهات المانحة للتمويل بمتوسط مرجح (134.4)، ثم جاءت مشكلة عدم وجود محاسبين متخصصين للقيام بالأعمال المحاسبية بالمنظمة في المرتبة الثالثة بمتوسط مرجح (115.4)، ثم تلاها مشكلة ضعف الموارد المالية للمنظمة في المرتبة الرابعة بمتوسط مرجح (111.1)، ثم مشكلة عدم القدرة على التصرف في الميزانية والنقل من بند آخر في المرتبة الخامسة بمتوسط مرجح (110.1)، ثم مشكلة عدم الإلمام و تقهم الإجراءات الخاصة بالحصول على المنح والتمويل بمتوسط مرجح (98.7)، وتأتي في الترتيب الأخير بالنسبة لهذه المجموعة مشكلة عدم وجود مصادر تمويلية أخرى حيث بلغ المتوسط المرجح (85.6).

جدول 4. التوزيع العددي والنسبي للمشكلات التي تواجه المنظمات الأهلية بمنطقة الدراسة من وجهة نظر العاملين بها.

الترتيب	مستوى الترتيب العام على مستوى المشكلات	الترتيب داخل المجموعة	درجة الأهمية لسيادة المشكلة										المشكلات
			مرتفعة		متوسطة		منخفضة		غير موجودة				
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
أولاً: المشكلات الخاصة بالتمويل													113.57
		20	6	98.7	2.7	10	35.1	129	52.6	193	9.5	35	عدم الإلمام بالإجراءات الخاصة بالحصول على المنح والتمويل.
		16	4	111.1	26.7	98	3.5	13	10.1	37	59.7	219	ضعف الموارد المالية للمنظمة
الثالثة		1	1	139.7	-	-	2.9	11	13.4	49	83.7	307	غياب المهارات لإعداد دراسات الجدوى اللازمة للحصول على تمويل.
		3	2	134.4	3.5	13	7.1	26	8.9	33	80.4	295	عدم توفر الخبرات اللازمة للاتصال بالجهات المانحة للتمويل.
		11	3	115.4	6.3	23	22.6	83	21.5	79	49.6	182	عدم وجود محاسبين متخصصين للقيام بالأعمال المحاسبية.
		21	7	85.6	9.8	36	7.9	29	60.8	223	21.5	79	عدم وجود مصادر تمويلية أخرى.
		17	5	110.1	21.5	79	4.9	18	25.6	94	47.9	176	عدم القدرة على التصرف في الميزانية والنقل من بند آخر.
ثانياً: المشكلات المتعلقة بالجوانب الإدارية													114.1
		4	2	133.1	2.1	8	3.5	13	23.7	87	70.8	259	عدم توفر المرنات الكافية للعاملين بالمنظمة.
		6	3	124.0	1.6	6	12.8	47	31.6	116	53.9	198	عدم توفر الكفاءات والمهارات الإدارية.
الثانية		19	8	106.4	4.6	17	19.6	72	56.9	209	18.8	69	عدم توفر العدد الكافي من العاملين القادرين على تنفيذ المشروعات
		18	7	108.9	11.4	42	17.7	65	33.5	123	37.3	137	وجود مشكلات خاصة بالعلاقة بين مجلس الإدارة وأعضاء المنظمة.
		2	1	138.3	1.9	7	4.9	18	7.6	28	85.6	314	عدم ملائمة مكان المنظمة لطبيعة الأنشطة الموجودة بها.
		12	5	113.0	2.9	11	25.3	93	33.5	123	38.4	141	عدم وجود تنسيق وتكامل بين المنظمة والمنظمات الأخرى.
		22	9	72.3	64.0	235	-	-	11.7	43	24.3	89	وجود بعض المشكلات بين المنظمة وبعض الجهات الحكومية
		15	6	111.1	10.6	39	17.2	63	31.1	114	41.1	151	تضارب الاختصاصات وعدم تحديد الأدوار لكل قسم داخل المنظمة
		9	4	119.8	4.3	16	10.4	38	59.7	219	25.6	94	عدم استقلالية المنظمة عن الجهات الإشرافية في اختيار العاملين
مشكلات أخرى													122.2
		7	2	123.8	2.2	8	10.6	39	35.7	131	51.5	189	عدم مشاركة أفراد المجتمع المحلي.
الأولى		5	1	130.9	4.4	16	8.9	33	12.3	45	74.4	273	عدم القدرة على تسويق الإنتاج (في حالة القيام بأعمال إنتاجية).
		10	3	119.8	0.8	3	20.2	74	30.8	113	48.2	177	عدم وضوح هدف وطبيعة المنظمة للجهات الحكومية للمجتمع
		14	4	111.4	5.7	21	24.8	91	18.8	69	50.7	186	الضغوط من جانب قيادات المجتمع المحلي مما يعوق عمل المنظمة.

المصدر: البيانات الواردة بالجدول وجمعت وحسب من خلال استمارة استبيان 2019

ثانياً: المشكلات الخاصة بالجوانب الإدارية:

أظهرت النتائج الواردة بالجدول رقم (4) أن مجموعة المشكلات الخاصة بالجوانب الإدارية جاءت في المرتبة الثانية بالنسبة للترتيب العام لأهمية المشكلات التي تواجه المنظمات الأهلية بمنطقة الدراسة، حيث بلغ متوسط أهمية هذه المجموعة (114.1)، وتشمل هذه المجموعة علي تسع مشكلات، وقد شغلت مشكلة عدم ملائمة مكان المنظمة لطبيعة الأنشطة الموجودة بها بداية الترتيب بمتوسط مرجح (138.3)، ثم مشكلة عدم توفر المرتبات الكافية للعاملين بالمنظمة الإدارية بمتوسط مرجح (124.0)، ثم مشكلة عدم استقلالية المنظمة عن الجهات الإشرافية في اختيار العاملين بالمنظمة بمتوسط مرجح (119.8)، ثم مشكلة عدم وجود تنسيق وتكامل بين المنظمة والمنظمات الأخرى بمتوسط مرجح (113.0)، ثم مشكلة تضارب الاختصاصات وعدم تحديد المسؤوليات لكل قسم داخل المنظمة بمتوسط مرجح (111.1)، ثم مشكلة وجود مشكلات خاصة بالعلاقة بين مجلس الإدارة وأعضاء لمنظمة بمتوسط مرجح (108.9)، ثم مشكلة عدم توفر العدد الكافي من العاملين القادرين على تنفيذ المشروعات بمتوسط مرجح (106.4)، وأخيراً وجود بعض المشكلات بين المنظمة وبعض الجهات الحكومية بالمنطقة حيث بلغ المتوسط المرجح (72.3).

ثالثاً: مشكلات أخرى:

أظهرت النتائج الواردة بالجدول رقم (4) أن مجموعة المشكلات الخاصة بالجوانب الإدارية جاءت في المرتبة الأولى بالنسبة للترتيب العام لأهمية المشكلات، حيث بلغ المتوسط المرجح لأهمية هذه المجموعة (122.2)، وتشمل هذه المجموعة علي أربع مشكلات، وقد شغلت مشكلة عدم القدرة على تسويق الإنتاج (في حالة القيام بأعمال إنتاجية) مقدمة الترتيب بمتوسط مرجح (130.9)، ثم مشكلة عدم مشاركة أفراد المجتمع المحلي بمتوسط مرجح (123.8)، ثم جاءت مشكلة عدم وضوح هدف وطبيعة المنظمة للجهات الحكومية للمجتمع المحلي في الترتيب الثالث بمتوسط مرجح (119.8)، ثم مشكلة الضغوط من جانب قيادات المجتمع المحلي مما يعوق عمل المنظمة في نهاية الترتيب بمتوسط مرجح (111.4).

هـ النتائج المتعلقة بالمقترحات للتغلب علي المشكلات التي تواجه المنظمات الأهلية بمنطقة الدراسة:

أبرزت النتائج بالجدول (5) أنه بالنسبة للمقترحات وآراء المبحوثين للتغلب علي المشكلات الموجودة بمنطقة الدراسة، فقد جاء في مقدمتها توفير الدعم المادي للمنظمات الأهلية من جانب الدولة بنسبة تكرر (100%)، ثم توفير ضرورة العمل علي وجود منافذ تسويقية في أماكن محددة لتسويق المنتجات بنسبة تكرر (95.64%)، ثم زيادة أجور الموظفين بالمنظمات الأهلية بنسبة تكرر (93.46%)، ثم تطوير وتحسين البنية الأساسية والمرافق للمباني والإنشاءات بنسبة تكرر (92.09%)، ثم القضاء علي الروتين الموجود بالمنظمة بنسبة تكرر (86.38%)، ثم التنسيق والتكامل بين الوحدات داخل المنظمة وعدم تضارب الاختصاصات بنسبة تكرر (85.29%)، ثم رفع معدلات الوعي لدى أهل القرية بأهمية دور المنظمات الأهلية بنسبة تكرر (80.65%)، ثم ضرورة البحث عن مصادر تمويله أخرى لتنفيذ الأنشطة والبرامج بنسبة تكرر (76.57%)، ثم تنفيذ مشروعات جديدة بالقرية بنسبة تكرر (73.29%)، ثم الإلمام بالنظم واللوائح والقوانين للمنظمات الأهلية بنسبة تكرر (51.49%)، ثم ضرورة الإعلان عن الخدمات والأهداف التي ترغب المنظمة تحقيقها بالمنطقة بنسبة تكرر (50.14%)، ثم الحد من مراقبة الجهات الإشرافية بنسبة تكرر (32.42%).

جدول 5. المقترحات والآراء للتغلب علي المشكلات الموجودة من وجهة

م	المقترحات والآراء	التكرار	النسبة	الترتيب
1	زيادة أجور الموظفين بالمنظمات الأهلية	343	93.46	3
2	توفير الدعم المادي للمنظمات الأهلية من جانب الدولة	367	100.0	1
3	ضرورة البحث عن مصادر تمويله أخرى لتنفيذ الأنشطة والبرامج	281	76.57	8
4	التنسيق والتكامل بين الوحدات داخل المنظمة وعدم تضارب الاختصاصات	313	85.29	6
5	ضرورة العمل علي وجود منافذ تسويقية في أماكن محددة لتسويق المنتجات	351	95.64	2
6	الإلمام بالنظم واللوائح والقوانين للمنظمات الأهلية	189	51.49	10
7	رفع معدلات الوعي لدى أهل القرية بأهمية دور المنظمات الأهلية	296	80.65	7
8	تطوير وتحسين البنية الأساسية والمرافق للمباني والإنشاءات	338	92.09	4
9	الحد من مراقبة الجهات الإشرافية	119	32.42	12
10	ضرورة الإعلان عن الخدمات والأهداف التي ترغب المنظمة تحقيقها بالمنطقة	184	50.14	11
11	القضاء علي الروتين الموجود بالمنظمة	317	86.38	5
12	تنفيذ مشروعات جديدة بالقرية	269	73.29	9

المصدر: البيانات الواردة بالجدول جمعت وحسبت بواسطة استمارة الاستبيان 2019م

توصيات الدراسة

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، يمكن الخروج بمجموعة من التوصيات التي قد تقيد المهتمين بقضايا المنظمات الأهلية، ويمكن إيجازها في الآتي:

- 1- أن تقوم الدولة ممثلة في قطاع الشؤون الاجتماعية بوزارة التضامن الاجتماعي، وذلك وزارة التنمية المحلية بزيادة التمويل الحكومي، وذلك بزيادة الإعانات السنوية المقدمة للمنظمات والجمعيات وتوفير القروض اللازمة لها بسعر فائدة مناسب.
- 2- تيسير الإجراءات اللازمة للحصول علي المنح والمساعدات والهبات التي تقدمها المنظمات الدولية في تنمية المجتمعات الريفية.
- 3- يقوم أعضاء المنظمات الأهلية بوضع خطط مستقبلية لجذب أعضاء جدد ومن ثم زيادة عدد أعضاء الجمعية العمومية مما يمكن المنظمات من توفير الدعم المادي من خلال الاستراكات السنوية للأفراد.
- 4- إكساب العاملين بالمنظمات الأهلية العديد من المهارات الإدارية المالية والقيادية تساعد في تطوير أداء المهام الوظيفية وذلك من خلال الدورات التدريبية وورش العمل وغيرها.
- 5- أظهرت النتائج أهمية متغير الإمكانيات المكانية للمنظمة في التأثير الإيجابي علي درجة أداء المنظمة للعمليات التنظيمية الضرورية لتحقيق أهدافها وأنشطتها، لذا توصي الدراسة بتوفير مبنى لكل منظمة وتوفير المرافق الأساسية به حتى تتمكن من أداء العمليات التنظيمية بكفاءة ومن زيادة فعاليتها.
- 6- توصي الدراسة بتفعيل أواصر التعاون والتنسيق بين المنظمات الأهلية وغيرها من المنظمات التنموية بالمنطقة من خلال خطة تنموية شاملة تقترحها وتشرف علي تنفيذها الوحدات المحلية بالقرى باعتبارها المنظمة المنوطة بتنمية القرية، مما يؤدي إلي زيادة ومشاركة العديد من المنظمات الأخرى في التنمية الريفية.
- 7- العمل علي زيادة الوعي بأهمية العمل التطوعي من خلال المنظمات الأهلية وأيضاً المشاركة الشعبية فيه وذلك من خلال وسائل الإعلام المختلفة لضمان نجاح واستمرار تلك المنظمات للقيام بالدور المنوط بها.

المراجع

- إبراهيم، علاء محمد سعيد (2012)، دور الوحدات المحلية القروية في التنمية الريفية بمحافظة بني سويف، رسالة ماجستير، قسم الاقتصاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة الفيوم.
- أوبكر، وفاء خليل (2014)، دور الجمعيات الأهلية في بناء قدرات المرأة الريفية، رسالة ماجستير، قسم التنمية والتخطيط، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم.
- أفندي، عطية حسين (1998)، المنظمات غير الحكومية والتنمية، إعادة التفكير من أجل دور أكثر فاعلية مع إشارة خاصة للحالة المصرية، القاهرة.
- الإمام، محمد السيد، وابتهاج محمد كمال ابوحسين، (1995)، "نموذج تصوري لقياس فعالية التنظيم الاجتماعي، دراسة بنائية، ندوة المتطلبات المجتمعية للإصلاح الاقتصادي، البعد الغائب في تنمية الريف المصري"، الجمعية المصرية لعلم الاجتماع الريفي، مؤسسة فريدريش ناومن، 16- 17 ديسمبر.
- السالم، مؤيد سعيد، و جابر يوسف محمد يوسف (2011)، نظرية المنظمة الهيكل والتصميم الأكاديمية العربية المفتوحة بالدمارك. [www.ao.academy.org/docs/nadhariyah07102011.doc](http://www.ao.academy.org/docs/nadhariyah07102011.doc)
- الصباغ، صابر عبدالحمد (1999)، دور الجمعيات التعاونية الزراعية في ظل التحرر الاقتصادي، جريدة الأهرام الريفية، القاهرة.
- العزبي، محمد إبراهيم (2014)، محاضرات في جمع وتحليل البيانات، غير منشور، قسم التنمية الريفية، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية.
- المليجي، إبراهيم عبد الهادي (2003)، تنظيم المجتمع. مدخل نظرية ورؤية واقعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- النحاس، صفوت صلاح الدين، (2012)، الجمعيات الأهلية: المشاكل والحلول، مجلد 50، عدد 1، اتحاد جمعيات التنمية الإدارية، أكتوبر.
- الهلباوي، هشام عبدالرازق توفيق (1998)، دور المنظمات غير الحكومية في التنمية الريفية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية.

عبدالرحمن، طارق عطيه (2013)، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى مديري الجمعيات التعاونية الزراعية بمحافظة كفر الشيخ، مجلة البحوث الزراعية، جامعة كفر الشيخ، المجلد (39)، العدد (2).

عبداللطيف، حنان محمد رجائي (2003)، بعض العوامل المنظمة والمجتمعية الريفية المحلية المؤثرة علي فعالية التعاونيات متعددة الأغراض في بعض قرى محافظتي الغربية وكفر الشيخ، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية.

عبدالمجيد، دعاء إبراهيم، (2015)، دور مؤسسات وجمعيات المجتمع المدني في مراقبة العملية الانتخابية، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، المنصورة.

عبدالنبى، صفاء رجائي، و نقيسة أحمد حامد الهوارى، ومحمد محمود بركات، وأسامة متولي محمد (2015)، حيوية المنظمات الاجتماعية الريفية بمحافظة الفيوم، مجلة الفيوم للبحوث والتنمية الزراعية، مجلد (30)، العدد (1)، بنابر، جامعة الفيوم.

عكرش، أيمن أحمد محسن حسين (2002)، المنظمات الاجتماعية الريفية، رسالة ماجستير، قسم الإقتصاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة الزقازيق.

فهيمى، سامية محمد، (1996)، الإدارة في المؤسسات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.

محمد، علي محمود، (2016)، فعالية الجمعيات الأهلية بمحافظة الفيوم: دراسة ميدانية بريف مركز الفيوم، مجلة الفيوم للبحوث والتقنية الزراعية، مجلد (30)، عدد (2)، الفيوم.

مصطفى، هبة الله مصطفى محمد، (2018)، دور رأس المال الاجتماعي في التنمية «دراسة ميدانية على عينة من الجمعيات الأهلية في محافظة القاهرة»، رسالة دكتوراه، قسم الفلسفة والاجتماع، كلية التربية، جامعة عين شمس

ملاوي، أحمد إبراهيم، (2008)، دور مؤسسات المجتمع المدني في التنمية الشاملة، بحث مقدم إلي "مؤتمر العمل الخيري الخليجي الثالث"، دائرة الشؤون الإسلامية والعمل الخيري بدبي، الإمارات.

Gruel, J.(2000). Romancing Civil Society: European NGOs in Latin America. Journal of Interamerican Studies and World Affairs, 42(2), 87-107 .

Mundy, K., & L. Murphy. (2001). Transnational Advocacy, Global Civil Society, Emerging Evidence from the field of education. Comparative Education Review, 45(1), 85-126.

Perrow, Charles (1968), Organizational Goals In International Encyclopedia of the Social Sciences, New York, Growell Collier and Macmillan.

بن جمعان، محمد سالم (2015)، دور منظمات المجتمع المدني في تنمية المجتمعات المحلية- دراسة مسحية ميدانية علي عينة من منظمات المجتمع المدني (التنموية) بمحافظة حضر موت، مجلة الأندلس للعلوم الاجتماعية، عدد (5) مجلد (9)، بنابر.

جامع، محمد نبيل (1973)، المفتاح في علم المجتمع، دار المطبوعات الجديدة، الإسكندرية.

جامع، محمد نبيل (2010) : علم الاجتماع الريفي والتنمية الريفية ، دار المعارف الجديدة، الإسكندرية.

جوهر، صلاح الدين (1972)، إدارة المؤسسات التربوية، أساسها ومفاهيمها، مكتبة عين شمس، القاهرة.

حسن، نجوى عبدالرحمن (2011)، دراسة لبعض المتغيرات المؤثرة علي استفادة الريفيين من خدمات بعض المنظمات الريفية -دراسة بإحدى قرى محافظة المنوفية، مجلة المنصورة للعلوم الاقتصادية والاجتماعية، كلية الزراعة، جامعة المنصورة، المجلد (2) العدد (2).

شاكرك، أسامة أبوالمكارم، وهبه، أحمد جمال الدين، وعبدالعزیز، رجب دسوقي، (2017)، محددات دور المنظمات الأهلية في تنمية المجتمعات الريفية في محافظة المنيا: دراسة حالة جمعية الأورمان الخيرية، مجلة جامعة أسبوط، العدد 48.

شكر، عبد الغفار (2005)، الدور التنموي للجمعيات الأهلية والتعاونية في مصر، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة.

طالب، منير إبراهيم أحمد (2011)، علاقة الثقافة التنظيمية بالولاء التنظيمي للعاملين بالجامعات الفلسطينية، قطاع غزة، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة.

عامر، سعيد يس، و علي محمد عبدالوهاب (1998)، الفكر المعاصر في التنظيم والإدارة، مركز وايد سيرفيس للاستشارات والتطوير، القاهرة.

عبد الرحمن، طارق عطية (2007)، "دراسة تحليلية للعلاقات التعاونية بين المنظمات الريفية والفعالية المنظمة ببعض قرى محافظة كفر الشيخ"، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة كفر الشيخ.

عبد القادر، محمد علاء الدين، (1995)، "التغيرات المؤسسية الضرورية لتنمية الموارد البشرية: دراسة حالة لمستوى أداء الوحدة الصحية الريفية"، ندوة المتطلبات المجتمعية للإصلاح الاقتصادي، البعد الغائب في تنمية الريف المصري، الجمعية المصرية لعلم الاجتماع الريفي، مؤسسة فريدريش نارمن، 16-17 ديسمبر .

عبد اللا، مختار محمد، ورايت عبد اللطيف صومع (1995)، نحو نموذج تطبيقي لتحقيق التنسيق بين المنظمات الريفية، ندوة المتطلبات المجتمعية للإصلاح الاقتصادي، البعد الغائب في تنمية الريف المصري، الجمعية المصرية لعلم الاجتماع الريفي ومؤسسة فريد رش ناومان، القاهرة.

## The Cultural Role of some NGO's in some Villages in South Sinai Governorate

Attia, M. I. A. and M. A. I. Abdel-Hamid

Social Studies Dept, Socio-Economic Division, Desert Res. Center

### ABSTRACT

The study aims to identify the current status of NGO's, identify the most important factors affecting them at the educational level, the relationship of the independent variables studied and their relative contribution, and identify the problems facing the NGO's and proposals to overcome them. To achieve the objectives of the study Ras Sudr Center of South Sinai governorate was selected according to several criteria, and a simple random sample of (367) respondents was taken from the beneficiaries of the services of NGO's, and field data was collected in the interview of the respondents through the questionnaire, and used to analyze the data of a number of Statistical methods, the results of the study reached: the existence of a moral correlation at the level of 0.01 between the educational level as a dependent variable, and the variables: the number of workers of the organization, the number of permanent workers, the spatial possibilities of the organization, the processing possibilities The organization, coordination among local organizations, the organization's ability to meet the needs of the community, the degree of social acceptance of the organization. Only nine variables contributed morally to the interpretation of part of the overall variation in the educational level of the organizations ranked follows: Spatial potential, number of employees in the organization, processing facilities, the organization's ability to achieve needs of the community, coordination among organizations, degree of social acceptance, Spatial human, organizational behavior, availability of audio-visual means, with a contribution, contributed (37.4%), (14.2%), (11.4%) (3.8%), (3.3%), (2.2%), (1.2%), (0.6%) and (0.5%).