

**رؤية مستقبلية لأليات التعامل مع إحتياجات
الجمعيات الأهلية من المشاركة التطوعية للشباب**

إعداد

د/باسم يوسف محمد المؤذن

مدرس تنظيم المجتمع كلية الخدمة الإجتماعية
جامعة حلوان

٢٠١٩م

أولاً: مدخل مشكلة الدراسة.

يشهد العالم منذ تسعينات القرن الماضي مزيد من التحولات والتغيرات التي تعكس في مجملها مظاهر التحول في كافة المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية... وغيرها. (١)

ولقد أدت هذه التحولات إلى تغيرات جذرية ومختلفة في عالمنا المعاصر، وقد خلقت هذه التحولات أوضاعاً جديدة تتعلق بأدوار الحكومات والكيانات المهنية والمجتمعية العاملة فيها وإعادة صياغة العلاقات فيما بينها. (٢)

هذا وقد شهدت معظم الدول في السنوات الأخيرة ومنها مصر العديد من التغيرات تزايد بها الوزن الاقتصادي والاجتماعي للمنظمات الأهلية بشكل عام وتشكلت رؤية هذه المنظمات باعتبارها آليات أساسية للإسهام في عملية التنمية ولقدرتها العالية علي الاستجابة المرنة لإحتياجات المجتمع. (٣)

كما ازداد الحديث في السنوات الأخيرة عن الدور الفاعل الذي يمكن أن تقوم به الجمعيات الأهلية في عملية التنمية وأهمية هذا الدور التنموي ينبع من إعتبارها من المنظمات ذات الصلة المباشرة بالفئات المحتاجة لخدماتها بطريقة فاعلة أكثر من المؤسسات المجتمعية العامة. (٤) وهذا ما أكدته (دراسة M . kombitels1997) والتي أشارت إلي أن الجمعيات الأهلية تلعب دوراً كبيراً في تحقيق التنمية ونتيجة لذلك إتجهت العديد من الجهات المانحة علي تقديم الخدمات لتلك الجمعيات. (٥)

فالحكومات سواء في البلدان المتقدمه أو النامية لم تعد قادره على سد إحتياجات أفرادها ومجتمعاتها، ولذلك كان لا بد من وجود جهة أخرى موازيه للجهات الحكومية تقوم بملء المجال العام وتكمل الدور الذي تقوم به الجهات الحكومية في تلبية تلك الإحتياجات، ويطلق على هذه الجهة "الجمعيات الأهلية" وفي أحيان كثيره يعتبر دور الجمعيات الأهلية دوراً مميزاً في معالجة القضايا الاجتماعية والاقتصادية والثقافية وليس دوراً تكميلياً.

وإذا نظرنا إلي الجمعيات الأهلية باعتبارها منظمات إجتماعية فإننا نلاحظ أن الأدوار المتزايدة لتلك الجمعيات لم تكن وليد الصدفة، بل إكتسبت احترام المجتمع والمواطنين وتقتهم على مر السنين في أشكالها القانونية المختلفه، سواء كانت مركزاً اجتماعياً، أو جمعيات الإصلاح الريفي، أو لجان شعبية للتنمية، أو تحت مسمى جمعيات المجتمع الأهلية حالياً. (٦)

وبمرور الوقت تتزايد عدد الجمعيات الأهلية في مصر ولما لهذه الجمعيات من دور فعال في نشر وتقديم كافة الخدمات للمواطنين، وذلك مع تعاظم دور الدولة في عملية التنمية لتشمل كافة المجالات والأنشطة في الألفينيات. (٧) حيث أتاح قانون الجمعيات الأهلية رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢ وقانون ١٤٩ لسنة ٢٠١٩ الفرصة لإنشاء العديد من الجمعيات الأهلية التي بلغ عددها في مصر عام ٢٠٠٥ حوالي ٣٩.٥٩٧ جمعية أهلية ووصلوا تقريبا حتي الآن في عام ٢٠١٩ ٥٧ الف جمعية تتعامل مع قطاعات المجتمع المختلفة. (٨)

وتشير المؤشرات إلى تنوع مجالات الجمعيات الأهلية واتجاهاتها المختلفة لمواجهة المشكلات الاقتصادية والاجتماعية التي تصاحب سياسات الإصلاح الاجتماعي والاقتصادي داخل الدولة، حيث يبلغ عدد المستفيدين حوالي ٣٠ مليون مواطن مستفيد تقريباً، وعدد المتطوعون داخل تلك الجمعيات حوالي ٣ مليون عضواً.^(٩)

وأتساقاً مع ما سبق يمكن النظر إلى أن الجمعيات الأهلية صارت حتمية مجتمعية لما تقدمه من مساندة للمجتمع، وخاصة عند عجز المؤسسات المجتمعية الحكومية عن أداء دورها، ولعله لا توجد طريقة أخرى لحل هذه المعادلة الصعبة إلا عن طريق مشاركة المتطوعين، وتستخدم تلك الجمعيات الأهلية جهود العاملين والمتطوعين بها بما لديهم من خبرات يقدمونها تجاه مجتمعهم المحلي دون النظر لأي مقابل مادي في الأساس.^(١٠)

والعمل التطوعي يعتبر ركيزة أساسية في بناء وتنمية أي مجتمع من المجتمعات، ويساعد في نشر التماسك الاجتماعي بين المواطنين، كما يعد بأنه ممارسة إنسانية ارتبطت بكل معاني الخير والعمل الصالح عند جميع البشر علي حد سواء^(١١).

ولقد حظيت الجمعيات الأهلية بدعم الدولة وتشجيعها ورعايتها، وأصبح للعمل التطوعي مكانته في خطط التنمية من منطلق أن الإنسان هو هدف التنمية ووسيلتها الأساسية بما يتوافر له من مناخ إيجابي يساعد على نمو الفرد ويمكنه من أداء ما يتطلع إليه من طموحات وأهداف^(١٢) وهذا ما أكدته (دراسة احمد حسين عبد الرزاق، ٢٠٠٤) والتي أشارت إلى أن العنصر البشري هو أساس كل تقدم يمكن أن يتحقق داخل أي مجتمع، وكلما كان العنصر البشري أكثر معرفة ومهارة كلما كان أدائه لدوره أكثر تأثيراً وفاعلية في مجالات الممارسة المهنية في أي مجتمع.^(١٣)

لذا تتميز الجمعيات الأهلية بأنها الأقرب إلى الناس بالمقارنة بالمؤسسات الحكومية وأكثر معرفة وإحساساً بمشكلاتهم.^(١٤) وهذا ما أكدته (دراسة منال طلعت ٢٠٠١) أن الجمعيات الأهلية تقوم بدور فعال في تحقيق التنمية البشرية داخل المجتمع في كل المجالات مثل الصحة والبيئة والتعليم والشباب وغيرها.^(١٥)

ويمكن اعتبار الشباب العنصر الفاعل والمحوري لتحقيق التقدم والرخاء لمجتمعهم إذا تم الإستثمار الأمثل لقدراتهم وتنمية مهاراتهم وإكسابهم الكثير من الخبرات التي تنمي شخصياتهم وتجعل منهم مواطنين صالحين ومنتجين في المجتمع الذي يعيشون فيه.^(١٦) وهذا ما أكدته (دراسة شريف محمد سليمان ٢٠٠٥)^(١٧) والتي أشارت إلى أن تنمية مشاركة الشباب في العمل التطوعي تساهم في تقديم خدمات مباشرة وغير مباشرة للمجتمع، و (دراسة Deborah D.Stein 2011)^(١٨) و (دراسة Rana Hamadani Spiser 2012)^(١٩) أن فهم دوافع الأفراد المتطوعين وخصائصهم يساعد المنظمات غير الربحية علي الإحتفاظ بمهامها وبالتالي عدم ترك المتطوعين للمنظمة ومغادرتها.

وذلك علي إعتبار أن الشباب المتطوعين يمثلون الأمل والمستقبل للجمعيات الأهلية والمجتمع الذي يعيشون فيه، كما أنهم هم القادرون علي إدارة عجلة التنمية بقوة، وتعتبر الأنشطة والجهود التطوعية كفيله بتوجيه هؤلاء الشباب نحو طريق السواء والإبتعاد بهم عن طريق الإنحراف.(٢٠) وهذا ما أكدته (دراسة هبة عيد شديد ٢٠١٢) (٢١) وأيضا (دراسة Mark B. Nihart 2012) (٢٢) والتي أشارت إلي أن المتطوعين الشباب يلعبون دور أساسي في تقديم الخدمات للمستفيدين وكذلك أهمية الإستعانة بهؤلاء المتطوعين في برامج الجمعيات الاهلية وذلك لزيادة العائد والمردد الكلي من المكاسب الاجتماعية الاقتصادية.

وقد أشارت (دراسة مركز خدمات التنمية ٢٠٠٣) إلى أن نسبة المتطوعين في مصر من الشباب الذين تقل أعمارهم عن (٢٠ عاماً) يبلغ (٥%) بينما الذين تتراوح أعمارهم من (٢٠-٣٩ عاماً) تبلغ نسبتهم (٣٥.٦%) ويتضح من ذلك أن مشاركة الشباب في العمل التطوعي ضعيفة نسبياً مقارنة بمعدلهم بين السكان. (٢٣) فالمشاركة التطوعية المميزة للشباب تعمل علي زيادة خبرات المشتركين وزيادة نضجهم كأفراد وكمجموعات، كما أنها تؤدي إلي غرس الإتجاه لحل المشكلات وتفهم العوامل المسببه لها ودراسة الموارد المجتمعية التي تساعد علي حل تلك المشكلات، وكل ذلك يساعد علي إحداث تغييرات في قيم واتجاهات ومعارف الشباب.(٢٤) وهذا ما أكدته (دراسة هبة محمد عبد الرسول ٢٠٠٩) (٢٥) علي انه يوجد عائد للمشاركة التطوعية للشباب علي البرامج المختلفة للمساعدة التي يمكن أن تقدمها الجمعيات الأهلية، وأيضا (دراسة دينا محمود كامل ٢٠١١) (٢٦) علي انه هناك مجموعة من المتغيرات والدوافع الاجتماعية المرتبطة بالجمعيات الاهلية العاملة أهمها تطبيق مبدأ المساواة والعدالة في التطوع بالجمعيات الاهلية، وتنمية الشخصية الاجتماعية، والمساهمة في خدمة المجتمع.

ومن المؤكد أنه قد أصبح للتنظيمات التطوعية دور واضح في التنمية الاجتماعية والاقتصادية لدول العالم سواء المتقدمة منها أو النامية، وأخذت هذه التنظيمات علي عاتقها دور رئيسي في التصدي لمختلف القضايا، وتقديم العون والمساعدة في الأزمات والكوارث، بالإضافة الي العديد من القضايا الاجتماعية التي نتعاش معها.(٢٧) وهذا ما أكدته (دراسة Paul Allen Gillon.D.2009) (٢٨) علي أن هناك تأثير ملموس للهيكل التنظيمي للمؤسسات علي الدافع التطوعي والرضا الوظيفي عن المؤسسة التي يعملون بها ويمكن أن تؤثر بنية المنظمة ودينامياتها علي الدافع التطوعي أيضا.

هذا وقد شاركت الامم المتحدة بفعالية في تعزيز وتطوير وتشجيع برامج العمل التطوعي، وتلاحقت جهود الأمم المتحدة من خلال تشجيع الحكومات والمنظمات لدعم العمل التطوعي، ف جاء قرار الجمعية العامة الذي أعلن فيه أن عام ٢٠٠٩ يعتبر العام العالمي للتطوع، وتزايد إهتمام الأمم المتحدة بوضع إستراتيجية الأمم المتحدة للشباب المتطوعين من ٢٠١٤ وحتى ٢٠١٧، وأكدت الاستراتيجية علي تمكين الشباب من خلال تطوير عمليات تطوع الشباب من أجل السلام والتنمية البشرية المستدامة، وذلك لأن هناك أكثر من ١.٢ بليون شاب في عالم اليوم يمثلون أكبر قوة عمل وجهد في التاريخ الإنساني.(٢٩)

وهذا ما أكدته (دراسة Willie K.Carly 2014) (30) و(دراسة محمد رفيق ابراهيم 2016) (31) إلى أن المتطوعين داخل الجمعيات الأهلية يمتلكون عدد من القدرات التي تؤهلهم للعمل داخل الجمعيات الأهلية أهمها القدرات المعلوماتية، والقدرات التمويلية والقدرات الاجتماعية والقدرات التكنولوجية، وعندما لا يتم تدريب المتطوعين وإدماجهم في عملية التخطيط يمكن أن يؤثر سلباً على الجهود المبذولة لإنقاذ الأرواح وحماية الممتلكات.

وتعتبر مهنة الخدمة الاجتماعية من المهن التي تهتم بتنمية الإنسان كما تهدف إلى إحداث تغييرات اجتماعية مرغوبة في الأفراد والجماعات والمجتمعات بقصد إحداث توافق متبادل بين الأفراد وبيئاتهم، كما تسهم بجانب التخصصات الأخرى في التعامل مع المتغيرات التي تطرأ على المجتمع، وتشجعهم على التعبير عن إهتماماتهم مما يساهم في تحقيق الأهداف الاجتماعية العامة والمرغوبة. (32)

وتحقق مهنة الخدمة الاجتماعية أهدافها بواسطة طرقها المختلفة وتعد طريقة تنظيم المجتمع إحدى الطرق العلمية لمهنة الخدمة الاجتماعية، حيث تسهم في التعامل مع المشكلات داخل المجتمع وذلك من خلال الاعتماد على عدد من الأساليب والتقنيات والمداخل العلمية الحديثه والإستراتيجيات المهنية التي تمكنها من التعامل مع جميع المشكلات.

وإذا نظرنا إلى الممارسة الاجتماعية نجد أنها تعتمد على الجهود التطوعية ويعتبر التطوع سبيلاً للمساهمة في خدمة المجتمع عن طريق المشاركة الإيجابية الواعية للشباب، لذا فالتطوع هو العمود الفقري للنشاط الأهلي داخل الجمعيات الأهلية، فلو لا التطوع لما تكونت الهيئات الأهلية وقامت بأداء أهدافها التي أنشأت من أجلها، وعضوية الجمعيات الأهلية تقوم أساساً على عنصر التطوع، ويعتبر الأعضاء الذين تتكون منهم الجمعية العمومية ومجلس الإدارة والمتطوعين يتطوعون بمالهم وجهدهم لتحقيق رسالة إجتماعية. (33) وهذا ما أشارت إليه (دراسة محمد الالفي عام 2007) (34) إلى أن المنظمات المجتمعية يمكن ان تساهم في تدعيم العمل التطوعي بالمجتمع المدني في المجتمع المحلي من خلال اعداد برامج تطوعية مناسبة للبيئة المحيطة وتخطيط البرامج التطوعية على أساس علمي سليم، وأيضا (دراسة القيمة الجوهرية لعمل المتطوعين في الجمعيات المهنية والفوائد الوظيفية التي حصل عليها المتطوع مثل تنمية المهارات، وتكوين علاقات وهذه المزايا المحددة تؤدي إلى تحقيق عائد استثماري كبير.

ونظراً للإرتباط التاريخي الشديد بين ممارسة طريقة تنظيم المجتمع والجمعيات الأهلية فقد حظيت تلك الجمعيات بإهتمام كبير من جانب الباحثين والمهنيين والخبراء في طريقة تنظيم المجتمع، ففي السنوات الأخيرة كانت الجمعيات الأهلية لها السبق في تبني بعض القضايا والمشاركة في حلها والتعامل معها، وقد أسفرت الجهود التي قامت بها الجمعيات الأهلية مع الدولة في حل بعض المشكلات (36).

إلا أنها تلك الجمعيات تواجه العديد من المعوقات والتحديات التي تحول دون القيام بدورها في دعم وزيادة مشاركة المتطوعين والتي يتعلق البعض منها بالمتطوعين مثل عدم الوعي بالحقوق والواجبات،

والتنشئة الاجتماعية الخاطئة، والفهم الخاطئ للتطوع الخ...، وتحتاج تلك الجمعيات من المتطوعين بعض السمات الخاصة التي يجب توافرها في المتطوع (٣٧)، وهذا ما أوضحته (دراسة N.saleh 2001) (٣٨) و(دراسة Leah Weiner 2011) (٣٩) إلي أن هناك العديد من المشكلات التي تؤثر سلبياً على الجمعيات الأهلية في تقديم خدماتها وخاصة فيما يتعلق بالتطوع وهي تقدير إحتياجات المتطوعين وصعوبة التعامل معها، وأيضاً (دراسة William J. Von Hagel' Jr 2009) (٤٠) والتي أشارت إلي أنه هناك عدد من المعوقات التي تؤدي إلي إنسحاب المتطوعين ومغادرة المنظمات التي يشاركون فيها تطوعاً مثل عدم التعامل مع شخصياتهم بصورة جيدة، وضعف قدرة المنظمات علي تلبية إحتياجاتهم.

وارتبطت طريقة تنظيم المجتمع بتوعية متميزة في الأداء لتتوافق مع الإتجاهات والظروف المجتمعية السائدة، وإذا كانت الطريقة قد إستفادت من التراث النظري العالمي في جميع نواحي الممارسة إلا أن المرحلة القادمة تعكس إتجاهات تقدمية في ممارسة طريقة تنظيم المجتمع وتتسم بمراعاة الخصوصية في تناول المشكلات الاجتماعية القائمة في كل مجتمع حسب متغيرات هذا المجتمع ومدى تأثيره بواقع هذه المشكلات. (٤١) وهذا ما أكدته (دراسة ربيع سيد ربيع، ٢٠١١) (٤٢) علي أن طريقة تنظيم المجتمع في مهمة للمؤسسات التطوعية وتمدها بالمعلومات اللازمة عن وتنظم العمل التطوعي داخل المؤسسات، كما تساعد الطريقة في تنفيذ البرامج والأنشطة التي تقام داخل المؤسسات التطوعية.

ولم تكن وظيفة طريقة تنظيم المجتمع مجرد توزيع وتخصيص الموارد المالية علي القطاع التطوعي للرعاية الاجتماعية وإنما تركزت وظيفتها علي أن البدايات الأولى لطريقة تنظيم المجتمع قد إنصبت بشكل أساسي علي التنسيق وظلت كذلك لفترة زمنية طويلة. (٤٣) وهذا ما أكدته (دراسة شادية ذكي ٢٠٠٨) (٤٤) علي أن طريقة تنظيم المجتمع كأحد طرق الخدمة الإجتماعية يمكن أن تساهم في بناء قدرات الجمعيات الاهلية سعياً الي ادارة الجهود التطوعية بما تمتلكه تلك الطريقة من إستراتيجيات وتكنيكات ومهارات مهنية.

المنطلقات النظرية للدراسة: سوف تستعين تلك الدراسة بنموذج واحد فقط كموجه نظري لتلك الدراسة وهو:

١- نموذج تغيير المنظمة: يرجع تأسيس هذا النموذج إلي هيرمان ديزنيك، رينوباتي، حيث يعتبر هما أول من وضع أسس هذا النموذج وهو النموذج يعتبر وسيلة لتعزيز فعالية منظمات الخدمات الإنسانية في علاقاتها بالمستفيدين منها.

أ- الخصائص المميزة لهذا النموذج: (٤٥)

١. الاهتمام بتحديد المعوقات التي تعترض تحقيق أهداف المنظمة حتى تكون أساساً لوضع خطة تغييرها وتطويرها بما يساعدها على تحقيق أهدافها.

٢. يؤكد النموذج على المشاركة في إحداث التغيير ممن سيتأثرون بالتغيير وممن يستطيعون التأثير على صانعي القرار ومن يستطيعون تنفيذ التغييرات المطلوبة.

٣. يعطى النموذج إهتماماً لعنصر الوقت المطلوب لإحداث عملية التخطيط للتغيير واتخاذ إجراءات تحقيقه.
ب- الإفتراضات الأساسية للنموذج:

١. يعتبر تغيير المنظمة من الداخل وعلاقتها بالمنظمات الأخرى وبالمجتمع هو أساس تحقيق عملية تطوير المنظمة ووجود علاقة متبادلة بينها وبين البيئة المحيطة بها لأن التركيز على أى منهما بعيداً عن الآخر لا يحدث تغييراً أو تطوراً حقيقياً.

٢. أن الأخصائيين الاجتماعيين يعملون مع التخصصات الأخرى التي تعمل بالمنظمة، ويجب أن يكونوا مدركين تماماً لفرص إحداث التغيير فيها حتى يكون التغيير على أساس علمي مخطط.

٣. أن تغيير المنظمة لابد أن يكون عملية مشتركة من خلال العاملين والمستفيدين من خدماتها، والتعرف على آرائهم في احتياجاتهم الفعلية التي تمثل أساساً له.

ج- دور الأخصائي الإجتماعي عن استخدامه لنموذج تغيير المنظمة إلى:

١. فهم الحاجة للعمل مع المنظمة وإدراك المهام التي يمكن من خلالها إحداث التغيير فيها كأساس لتطويرها وزيادة فاعليتها في تقديم خدماتها للمستفيدين منها.

٢. الاستفادة منه في تحديد الاحتياجات، وتخطيط البرامج وتنمية الموارد المالية والبشرية والتنظيمية كأساس لإحداث التغيير، وتوفير الخدمات لعملاء المنظمة.

٣. يستهدف تطبيق النموذج التوصل للمعوقات التي تحول دون قيام المنظمة بتحقيق أهدافها حتى يمكن مواجهتها على أساس علمي كمنطلق لعملية التغيير.

٤. يسهم هذا النموذج في فهم طبيعة مقاومة التغيير في المنظمة وأساليب التعامل معها من خلال مشاركة كافة العاملين فيها لإحداث التغيير المستهدف في الوقت المناسب.

د- الوسائل المستخدمة في هذا النموذج:

١. تعزيز الإبداع: ويتم تنفيذ ذلك باختبار فعالية الخدمة عن طريق تقديمها لمجموعة صغيرة من العملاء المستفيدين من المنظمة، فإذا نجح هذا الأسلوب فإنه يمكن تبنى ذلك للاستخدام على نطاق واسع.

٢. تشجيع المشاركة: في كل عمليات إحداث التغيير مثل التخطيط للبرامج وتنفيذها مما يزيد من كفاءة عملية التغيير.

- تحديد وصياغة مشكلة الدراسة:

ونظراً للأهمية المحورية التي أكدت عليها الكتابات والدراسات العلمية بخصوص التطوع بالجمعيات الأهلية وخاصة بحوث تنظيم المجتمع المطبقة في مجال التطوع، وبإعتباره الطريق الأوحيد لتطوير الممارسة المهنية في هذا المجال، وهذا ما ساعد الباحث على تحديد مشكلة بحثه.

وإيماناً من الباحث بأهمية التراكم العلمي، وأهمية الإستفادة من البحوث العلمية في مجال التطوع بالجمعيات الأهلية وذلك لمحاولة وضع مؤشرات علمية تساهم في تطويرها، وإستناداً إلي العرض السابق لمشكلة الدراسة، وبعد تحليل الدراسات ذات الصلة والإطلاع على منهجيتها وأهم نتائجها يمكن للباحث

بلورة مشكلة دراسته من خلال تحليل الواقع الفعلي لأليات التعامل مع إحتياجات الجمعيات الأهلية من المشاركة التطوعية للشباب ولذلك فقد تساءل الباحث عدة تساؤلات قادتته إلي تحديد مشكلة الدراسة:

- ١- هل هناك دور للجمعيات الأهلية في إستثارة الشباب للمشاركة التطوعية.
- ٢- هل هناك إحتياجات للجمعيات الأهلية من المشاركة التطوعية للشباب.
- ٣- هل هناك معوقات تواجه تلك الجمعيات في عملية إستثارة وجذب المتطوعين.
- ٤- هل طريقة تنظيم المجتمع يمكن أن تساهم في وضع رؤية مستقبلية لتطوير أليات الجمعيات الأهلية للتعامل مع إحتياجات المتطوعين.

وإستنادا إلي العرض السابق لمشكلة الدراسة وبعد تحليل الدراسات ذات الصلة والإطلاع على منهجيتها وأهم نتائجها يمكن للباحث بلورة مشكلة دراسته الحالية كما يلي: (تحديد ووضع رؤية مستقبلية لأليات التعامل مع إحتياجات الجمعيات الأهلية من المشاركة التطوعية للشباب).

ثانيا: أهمية الدراسة.

١. الإهتمام الشديد في الآونة الأخيرة بالجمعيات الأهلية بأنواعها من جانب الدولة وأجهزتها المتنوعة.
٢. أهمية دراسة الجمعيات الأهلية وذلك لأسباب علمية أكاديمية خاصة مع ما يلحظ من تزايد أعداد هذه الجمعيات وتنوعها مع تنوع مجالات النشاط التي تمارس عملها من خلاله.
٣. إتجاهات جميع الجمعيات الأهلية حاليا للإهتمام بالتطوع كإتجاه قديم حديث لتطوير الجمعيات الأهلية ومساعدتها علي تحقيق أهدافها.
٤. تعطى طريقة تنظيم المجتمع اهتماماً خاصاً بالعمل مع الجمعيات الأهلية وبينها حيث أنها تعتبر ميدان الممارسة الخاص بالطريقة وبالتالي فإنها تسعى إلى دراسة كافة أشكال التطور والتغيير المرتبط بها.
٥. أهمية توصيف الدور الذي تلعبه الجمعيات الأهلية وتقدير إحتياجاتها وصولاً للأليات التي تساعد في عملية بناء القدرات للجمعيات الأهلية.

ثالثا: أهداف الدراسة.

١. تحديد الدور الذي تقوم به الجمعيات الأهلية في إستثارة الشباب للمشاركة التطوعية لتحقيق أهدافها.
٢. تحديد إحتياجات الجمعيات الأهلية من المشاركة التطوعية للشباب لمساعدتها في تحقيق أهدافها.
٣. تحديد المعوقات التي تحول دون مشاركة الشباب في الأعمال التطوعية بالجمعيات الأهلية.
٤. وضع رؤية مستقبلية لطريقة تنظيم المجتمع لتفعيل دور الجمعيات الأهلية في إستثارة الشباب للمشاركة التطوعية لتحقيق أهدافها.

رابعا: تساؤلات الدراسة.

١. ما الدور الذي تقوم به الجمعيات الأهلية في إستثارة الشباب للمشاركة التطوعية لتحقيق أهدافها؟
٢. ما إحتياجات الجمعيات الأهلية من المشاركة التطوعية للشباب لمساعدتها في تحقيق أهدافها.
- أ. الإحتياجات التمويلية.

ب. الإحتياجات الإدارية والتنظيمية.

ج. الإحتياجات البحثية والمعلوماتية.

٣. تحديد المعوقات التي تحول دون مشاركة الشباب في الأعمال التطوعية بالجمعيات الأهلية.

خامسا: الإطار النظري للدراسة.

أ- مفاهيم الدراسة: تعتمد الدراسة الحالية على المفاهيم الآتية:

١. مفهوم الجمعيات الأهلية: وتسمى هذه الجمعيات في مصر والدول العربية بالجمعيات ذات النفع العام والخيرية وفي بريطانيا ودول أوروبا تسمى بالجمعيات التطوعية أو غير الربحية Profite Organization Non Governmental^(٤٦)، وفي الولايات المتحدة يطلق عليها الجمعيات غير الحكومية Non Governmental Organization (NGOs) وأحيانا أخرى بالقطاع الثالث The Third Sector على أساس أن الدول والقطاع الخاص (الهادف للربح) يمثلان القطاعين الأول والثاني على التوالي.^(٤٧)

ويمكن تعريف الجمعيات الأهلية بأنها ليست من أشكال ممارسة السلطة في المجتمع ولا تمثل الحكومات أو المعارضة ولا تخلط بين العمل التطوعي والعمل السياسي وتؤدي خدماتها لكل من يستحقها وليست لأعضائها فقط، ولها عدد من المعايير وهي:^(٤٨)

١. أن يتوافر لها شكل رسمي له صفة الدوام إلى حد ما.
٢. أن تكون غير هادفه للربح.
٣. أن تتبع الإدارة الذاتية لها من داخلها، وأن توفر قدراً من المشاركة التطوعية.
٤. أن تكون غير حزبية.

٢. مفهوم المشاركة التطوعية:

يشير المعنى اللغوي للمشاركة إلى الدخول في الأمر والأخذ نصيبا فيه فيقال أشراكه في أمره أي أدخله فيه وشارك فلان في علم كذا أي له نصيب منه.^(٤٩)

ويقصد بالمشاركة العملية التي من خلالها يلعب الفرد دورا في الحياة السياسية والاجتماعية لمجتمعه وتكون لديه الفرصة لان يشارك في وضع الاهداف العامة لذلك المجتمع وكذلك أفضل الوسائل لتحقيق واتخاذ هذه الاهداف.^(٥٠)

ويقصد بالتطوع توظيف واستغلال الأفراد والجماعات غير مدفوعة الأجر في تقديم خدمات إنسانية خارج إطار المؤسسات الحكومية كما يشير هذا التغيير أيضا الى توجهات جماعات المساعدة الذاتية وجماعات المساعدات المتبادلة وعمل الخير.^(٥١)

ويقصد به أيضا هو الجهد الذي يبذله أي إنسان بلا مقابل لمجتمعه بدافع منه للاسهام في تحمل مسؤوليات المؤسسة الاجتماعية التي تعمل على تقديم الرفاهية الإنسانية على أساس ان الفرص التي تهيأ

لمشاركة المواطن في اعمال لهذه المؤسسات الديمقراطية ميسرة ويتمتع بها الجميع وان المشاركة تعهد يلتزمون به. (٥٢)

ويقصد الباحث بمفهوم المشاركة التطوعية في البحث الحالي ما يلي:

- ١- جهود إنسانية تبذل من قبل أفراد المجتمع بصورة فردية أو جماعية.
 - ٢- تتم دون إنتظار مقابل مادي.
 - ٣- فالهدف من المشاركة التطوعية الإسهام في تحمل مسئوليات المجتمع وخاصة في مواجهة مشكلات المجتمع.
 - ٤- تقوم أساسا على الرغبة والدافع الذاتي أى أن وراء التطوع دائما دافع يحركه سواء هذا الدافع شعورى أو لا شعورى.
 - ٥- تعمل على تحويل الطاقات الخاملة أو العاجزة الي طاقات منتجة.
- ب. أهمية المشاركة التطوعية بالنسبة للشباب داخل الجمعيات الأهلية: (٥٣)
- يزيد من أواصر المحبة والترابط بين الشباب والمجتمع، كما يعطي من نمائهم الاجتماعى وتماسكهم.
 - يمنح الشاب رضا الله عز وجل، كما ينال به الثواب والأجر.
 - يقوي شخصية الشاب ويرفع من قيمة قدراته العلمية والعملية.
 - يعرف الشاب بقيمة جهوده وبجدواها.
 - يعطي الشاب فرصة لتعزيز ثقته بنفسه والعمل على بناء ذاته وقدراته وتطويرها.
 - يعمل على تنمية المجتمعات، ويعلي من قيم الولاء والانتماء للوطن. (٥٤)
- ج. خصائص المشاركة التطوعية للشباب: لكي تكون مشاركة الشباب الجامعى ناجحة وأكثر إيجابية يجب أن تتصف بمجموعة من الخصائص هي (٥٥).
- ١- المشاركة سلوك تطوعى ونشاط إدارى يتم من خلال تقديم الشباب لجهودهم نتيجة شعورهم بالمسئولية الاجتماعية تجاه قضايا أو أهداف المجتمع (فما يقوم به الشباب هو نتيجة عدم الرضا عن وجود الأمية داخل المجتمع).
 - ٢- أنها سلوك يكتسبه الشباب خلال تفاعلاته مع الأفراد والمؤسسات الموجودة فى المجتمع(فالشباب يقومون بالتطوع لمواجهة الأمية من خلال معرفة أبعادها).
 - ٣- أنها سلوك إيجابى واقعى يقوم على أداء أعمال فعلية وتطبيقية وثيقة الصلة بحياة المجتمع وواقعه ومن ثم فهى ليست فكرة مجردة تبعد عن إمكانية التنفيذ داخل المجتمع والتحدث مع أفرادها.
 - ٤- أنها عملية اجتماعية شاملة متكاملة متعددة الجوانب تحتاج لجهود جميع أفراد المجتمع فى كل مرحلة من مراحل التنمية بدءاً بالتخطيط والتنفيذ والرقابة لتحقيق الإنجازات المنشودة (وهذا ما يقوم به الشباب من خلال تقديم كل صور المشاركة الممكنة فى مواجهة الأمية).

٥- المشاركة هدف ووسيلة في أن واحد لأن الحياة الديمقراطية تقتضى مشاركة جميع الأفراد فى المسئولية الاجتماعية وتغير سلوكيات وثقافات المواطنين نحوها.

٦- لا تقتصر المشاركة على نشاط أو مجال واحد من أنشطة الحياة بل يمكن أن يشارك الفرد فيها جميعاً فى أن واحد (فمشاركة الشباب داخل الجمعيات الأهلية تتم فى كافة الأنشطة لكنها تتزايد فى المشاركة لمواجهة الأمية داخل المجتمع).

د. فوائد المشاركة التطوعية للشباب داخل الجمعيات الأهلية: (٥٦)

- تعزيز إنتماء ومشاركة الشباب فى مجتمعهم.
- تنمية قدراتهم ومهاراتهم الشخصية والعلمية والمهنية.
- يتيح للشباب الفرصة للتعبير عن آرائهم وأفكارهم فى القضايا العامة التي تهم المجتمع.
- يساعد الشباب على تأدية الخدمات بأنفسهم وحل المشاكل بجهدهم الشخصي.
- يعمل على توفير فرصة للشباب للمشاركة فى تحديد الأولويات التي يحتاجها المجتمع ويساعدهم على المشاركة فى اتخاذ القرارات.

هـ. أشكال المشاركة التطوعية بالنسبة للشباب فى الجمعيات الأهلية: (٥٧)

١. المساهمة فى تحويل خدمات الرعاية الاجتماعية التي يقدمها الشباب سواء عن طريق التبرع بالمال أو المساهمة فى حملات جمع المال لصالح الفقراء وتنمية المجتمع.
 ٢. المشاركة مع التنفيذيين بالجمعيات الأهلية فى التخطيط وتنفيذ مهام الإدارة التي توكل اليهم.
 ٣. تقديم خدمات مباشرة كالتطوع لزيارة المرضى فى المستشفيات أو المسنين والأطفال فى الملاجئ.
 ٤. الإشتراك فى برامج خدمة البيئة وتنفيذ المشروعات التنموية والخدمية أو القوافل البيئية والتوعوية وتحسين ونظافة البيئة.
 ٥. مجالات التوعية الصحية والبيئية والاجتماعية والاهتمام بموضوعات ذات ارتباط بمشكلات المجتمع.
- و. المعوقات التي تحول دون المشاركة التطوعية للشباب داخل الجمعيات الأهلية: (٥٨)

تتباين المعوقات التي تقف حجرة أمام مشاركة الشباب فى العمل التطوعي بمهامه على ما يرام، وقد قسمت هذه المعوقات إلى فئتين تتطلب من قبل المهتمين بالعمل التطوعي القضاء عليها، أو الحد منها.

- الفئة الأولى خاصة بالمتطوعين:

- تعارض وقت النشاط داخل المؤسسة مع وقت المتطوع.
- خوف بعض المتطوعين من الإلتزام وتحمل المسئولية.
- ضعف الدخل الإقتصادي لديهم الأمر الذي يجعلهم ينصرفون عن أعمال التطوع.

- الفئة الثانية خاصة بالمنظمات التطوعية:

- عدم التجانس بين الفريق الذي يعمل فى المؤسسة وبين المتطوعين.
- عدم وضوح دور المتطوع واختصاصاته من قبل المنظمة التطوعية التي يعمل بها.

- إتباع المنظمة التطوعية لنوع من الجزاءات المبالغ فيها ضد المتطوعين من دون داع.
- قلة الجهود المبذولة لتنشيط الحركة التطوعية والدعوة إليها من جانب المؤسسات نفسها.
- غياب الهيئات اللازمة لتدريب المتطوعين، وغياب التشجيع على التطوع في المجتمع .

سادسا: الإجراءات المنهجية للدراسة.

أولاً: نوع الدراسة: تنتمي هذه الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية التحليلية المقارنة والتي تمكننا من الحصول على معلومات دقيقة تصور الواقع وتسهم في تحليل ظواهره^(٥٩)، كما أنها تضمن دراسة الحقائق الراهنة والمتعلقة بطبيعة ظاهره أو موقف أو مجموعه من الأفراد أو مجموعه من الأوضاع أو الأحداث (٦٠).

ثانياً: المنهج المستخدم: ارتباطاً بالدراسة الوصفية التحليلية المقارنة وتحقيقاً لأهداف الدراسة يتم استخدام منهج المسح الاجتماعي لأنه أحد المناهج الرئيسية التي تستخدم في البحوث الوصفية بهدف الوصف والتفسير ومقارنة النتائج التي يتم التوصل إليها^(٦١) ويقصد بالوصف Description جمع البيانات والمعلومات الكمية التي يتم الحصول عليها باستخدام الوصف الاجتماعي والخاصة بتكرار حدوث بعض المتغيرات بالإضافة إلى العلاقات الكمية القائمة فيما بينها^(٦٢).

وقد اعتمدت الدراسة على المنهج العلمي باستخدام ما يلي:

١- المسح الاجتماعي الشامل: لأعضاء مجلس إدارة المنظمات والعاملين بالمنظمات محل الدراسة وعددهم ٧٢.

٢- المسح الاجتماعي بالعينة: للخبراء والمتخصصين في الخدمة الاجتماعية تخصص تنظيم المجتمع وعددهم ١٨ خبير.

ثالثاً: أدوات الدراسة: يتوقف نجاح أى بحث في تحقيق أهدافه على الإختيار الرشيد لأنسب الأدوات لجمع البيانات إلي جانب الجهد الذى يبذله الباحث في تخصيص هذه الأدوات وجعلها على درجة عالية من الكفاءة (٦٣).

واعتمد الباحث على أكثر من أداة بحثية لجمع البيانات بما يساعد على الحصول على بيانات كافية وصولاً إلى تحقيق الأهداف المرجوة من الدراسة. وتتمثل تلك الأدوات في:

أ. إستمارة استبيان لأعضاء مجالس إدارة المنظمات محل الدراسة.

ب. دليل مقابلة مقننة للخبراء والمتخصصين.

وفيما يلي عرض لأسلوب تصميم الاستمارة: بعد أن تم تحديد موضوع ومشكلة وأهداف الدراسة وتساؤلاتها بدقة من خلال الرجوع إلى الجمعيات الأهلية محل الدراسة والرجوع إلي المراجع العلمية والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة مع مراعاة أوجه الاختلاف بدأ الباحث فى إعداد صورة الإستمارة الأولية.

(أ) استمارة استبيان لأعضاء مجلس إدارة الجمعيات:

١: قام الباحث بإجراء مقابلة مع رؤساء مجلس الإدارة والعاملين بالجمعيات من أجل تسهيل عملية جمع البيانات:

- إطلع الباحث على أهم الخدمات والأنشطة التي تقدمها الجمعيات وتتعلق بالمتطوعين.
- تم الرجوع للدراسات السابقة الخاصة بموضوع الدراسة.

٢: مرحلة صياغة عبارات الإستمارة المبدئية: وقد راعي الباحث ما يلي:

- الإبتعاد عن العبارات الإيحائية قدر المستطاع في الدراسة.
- تجنب الأسئلة المفتوحة.
- محاولة ترتيب العبارات ترتيباً منطقياً.

٣: الصورة النهائية للإستمارة: حيث تضمنت الإستمارة عدة عناصر كما يلي.

- أ. عرض البيانات الأولية لأعضاء مجلس الإدارة والعاملين.
- ب. أسئلة خاصة بدور الجمعيات الأهلية واحتياجاتها والرؤية المستقبلية الخاصة بها ويجب فيها عضو مجلس الإدارة والعاملين عن العبارات وفقاً لمقياس متدرج من ثلاث فئات (نعم، لا، إلى حد ما).
- ٤: ثبات وصدق الإستبيان.

أ. ثبات الإستبيان: تم استخدام طريقة إعادة الاختبار وتم حساب معامل الارتباط من القياسين والنتائج أثبتت أن الإستمارة ثابتة، فقد طبق على عينة من المبحوثين قوامها (٧) أعضاء وبعد مرور (١٥) يوماً من التطبيق الأول قام الباحث بالتطبيق الثاني للإستمارة على نفس العينة الأولى من أعضاء مجلس الإدارة والعاملين.

ب. صدق الإستبيان: وقد استخدم الباحث عدة أساليب للتحقق من صدق الإستبيان.

ويشير فيما يلي إلى الإجراءات التي تمت من أجل التحقق من الصدق:

١. الصدق الظاهري: وتم عن طريق المحكمين وتم إجراؤه في المرحلة الأولى لتصميم الإستبيان، وقام به الباحث واستفاد من ملاحظات المحكمين عليه.

٢. الصدق الذاتي = معامل الثبات وبما أن معامل الثبات = ٠.٨٥.

- وهذا يعني أن الصدق الإحصائي للمقياس $0.92 = 0.85$ وهي نسبة مقبولة للصدق وهذا يدل على أن المقياس ثابت وصادق.

ب: دليل مقابلة للسادة الخبراء والمتخصصين: في تنظيم المجتمع والجمعيات الأهلية وذلك بهدف الوقوف على الأليات التي يمكن أن تساعد الجمعيات الأهلية في التعامل مع إحتياجات المتطوعين الشباب. رابعاً: مجالات الدراسة.

١. المجال المكاني: تم تطبيق هذه الدراسة على عدد من الجمعيات الأهلية المهمة بالمشاركة التطوعية للشباب وعددهم (٥) في محافظة القاهرة وقد أبدت إستعدادها وقبولها التعاون مع الباحث لإتمام دراستها.

جدول (١)

يوضح المجال المكاني للدراسة

م	اسم الجمعية
١	جمعية رسالة للأعمال الخيرية.
٢	جمعية مبادرة الخيرية.
٣	جمعية تنمية المجتمع المحلي بحلوان.
٤	الجمعية التعاونية بحلوان.
٥	جمعية الرأي العربي الحر.

- مبررات إختيار هذه الجمعيات:

- أن هذه الجمعيات تهتم بقضية العمل التطوعي.
- تمت الموافقة من جانب هذه الجمعيات على إجراء الدراسة الميدانية فيها.
- تستخدم هذه الجمعيات عدد من البرامج والأدوات تساهم في استثارة الشباب الجامعي للمشاركة التطوعية لمواجهة مشكلات الجمعيات الأهلية.

٢. المجال البشري:

- مسح شامل لأعضاء مجالس الإدارات والعاملين بالجمعيات الأهلية وعددهم (٧٢ مفردة) .
- مسح بالعينة للخبراء والمتخصصين في العمل التطوعي وخبراء تنظيم المجتمع وعددهم (١٨)

مفردة.

جدول (٢)

يوضح المجال البشري للدراسة

م	اسم الجمعية	عدد مجلس الإدارة والعاملين في الجمعيات محل الدراسة
١	جمعية رسالة للأعمال الخيرية.	٢٢
٢	جمعية مبادرة الخيرية.	١٢
٣	جمعية تنمية المجتمع المحلي بحلوان.	٩
٤	الجمعية التعاونية بحلوان.	١٣
٥	جمعية الرأي العربي الحر.	١٦
المجموع:		٧٢

٣. المجال الزمني: وهي الفترة التي استغرقتها عملية جمع البيانات من الميدان وذلك من ٢٠١٩/١/١ إلي ٢٠١٩/٣/٢٠.

خامساً: المعالجات الإحصائية: تم معالجة البيانات آلياً باستخدام برنامج (SPSS v20)، وتم استخدام المعاملات الاحصائية التالية:

١- التكرارات والنسب المئوية.

٢- الوسط الحسابي للمتغيرات الكمية.

٣- متوسط الوزن المرجح: وتم حسابه من خلال:

(مج ك "أوافق" $3 \times$ + مج "أوافق إلى حد ما" $2 \times$ + مج "لا أوافق" $1 \times$) / ن الحكم على مستوى وجود (الدور - المعوقات) باستخدام متوسط الوزن المرجح: تكوين بداية ونهاية فئات الأستمارة الثلاثي: تم ترميز وادخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا الأستمارة الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى ($3 - 1 = 2$)، ثم تم تقسيمه على عدد خلايا الاستبيان للحصول على طول الخلية الصحيح ($2/3 = 0.67$)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في الأستمارة (أو بداية الاستبيان وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين ١ : ١.٦٧
متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين أكثر من ١.٦٧ : ٢.٣٤
مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين أكثر من ٢.٣٤ : ٣

٤- الإنحراف المعياري: ويفيد في معرفة مدي تشتت أو عدم تشتت إستجابات المبحوثين، كما يساعد في ترتيب العبارات مع متوسط الوزن المرجح، حيث أنه في حالة تساوى العبارات في مجموع الأوزان وبالتالي متوسط الوزن المرجح فإن العبارة التي انحرافها المعياري أقل تأخذ الترتيب الأول.

٥- الاعمدة البيانية.

سادساً: نتائج الدراسة.

أ. خصائص عينة الدراسة الدراسة.

جدول (٣)

يوضح عدد المتطوعين الدائمين في المؤسسة (ن=٧٢)

م	العبارات	التكرار	النسبة
١	أقل من ٥ متطوعين.	١٤	١٩.٤
٢	٥-	١٠	١٣.٩
٣	١٠-	١١	١٥.٣
٤	١٥-	١٦	٢٢.٢
٥	أكثر من ٢٠ متطوع.	٢١	٢٩.١
المجموع:		٧٢	١٠٠%

يتضح من نتائج الجدول السابق أن: أكبر نسبة من المتطوعين الدائمين داخل الجمعيات الأهلية أكثر من ٢٠ متطوع بنسبة (٢٩.١%)، وتلاها ١٥ متطوع فأعلي بنسبة (٢٢.٢%) وتلاها أقل من ٥ متطوعين وذلك بنسبة (١٩.٤%)، وتلاها ١٠ متطوعين فأعلي بنسبة (١٥.٣%)، وجاء في النهاية ٥ متطوعين فأعلي بنسبة (١٣.٩%).

جدول (٤)

يوضح عدد المتطوعين المؤقتين المؤسسة (ن=٧٢)

م	العبارات	التكرار	النسبة
١	أقل من ٥ متطوعين.	٧	٩.٧
٢	٥-	١٠	١٣.٩
٣	١٠-	١٢	١٦.٦
٤	١٥-	١٣	١٨.١
٥	أكثر من ٢٠ متطوع.	٣٠	٤١.٧
المجموع:		٧٢	١٠٠%

يتضح من نتائج الجدول السابق أن: أكبر نسبة من المتطوعين المؤقتين داخل الجمعيات الأهلية أكثر من ٢٠ متطوع بنسبة (٤١.٧%)، وتلاها ١٥ متطوع فأعلي بنسبة (١٨.١%) وتلاها ١٠ متطوعين فأعلي بنسبة (١٦.٦%)، وتلاها ٥ متطوعين فأعلي بنسبة (١٣.٩%)، وجاء في النهاية أقل من ٥ متطوعين وذلك بنسبة (٩.٧%).

جدول (٥)

(ن=٧٢)

يوضح طريقة حصول الجمعية على المتطوعين

م	الاستجابة	التكرار	النسبة
١	بجهد يبذل من الجمعية.	٦٠	٨٣.٤
٢	بدون جهد من الجمعية.	١٢	١٦.٦
المجموع:			١٠٠%

يتضح من نتائج الجدول السابق أن: أغلب الجهد المبذول من جانب الجمعيات الأهلية بنسبة

(٨٣.٤%)، لكن بدون جهد من الجمعية الأهلية بنسبة (١٦.٦%).

جدول (٦)

(ن=٧٢)

يوضح هل المؤسسة تقدم دورات تدريبية للمتطوعين

م	الاستجابة	التكرار	النسبة
١	نعم	٥٠	٦٩.٥
٢	لا	٢٢	٣٠.٥
المجموع:			١٠٠%

يتضح من نتائج الجدول السابق أن: الجمعيات الأهلية قامت بعمل دورات تدريبية للمتطوعين

أكثر بنسبة (٦٩.٥) ونسبة الرفض (٣٠.٥).

جدول (٧)

(ن=٧٢)

يوضح في حالة نعم متى تقوم بهذه الدورات

م	الاستجابة	التكرار	النسبة
١	قبل قيام المتطوع بالأنشطة داخل المؤسسة.	١٢	١٦.٧
٢	اثناء قيام المتطوع بالأنشطة.	٤٠	٥٥.٥
٣	بعد وقوع المتطوع في بعض الأخطاء.	٢٠	٢٧.٨
المجموع:			١٠٠%

يتضح من نتائج الجدول السابق أن: الجمعيات الأهلية قامت بعمل دورات تدريبية للمتطوعين

أثناء قيام المتطوع بالأنشطة المطلوبة منه داخل الجمعية وذلك بنسبة (٥٥.٥%) وبعدها جاء بعد وقوع

المتطوع في بعض الأخطاء وذلك بنسبة (٢٧.٨%) وجاء في النهاية قيام الجمعيات الأهلية بتدريب

المتطوع قبل قيام المتطوع بالأنشطة داخل المؤسسة وذلك بنسبة (١٦.٧%).

جدول (٨)

يوضح إتصال المؤسسة بالمتطوع في حالة الحاجة اليه (ن=٧٢)

م	الاستجابة	التكرار	النسبة
١	نعم.	٦٥	٩٠.٢
٢	لا.	٧	٩.٨
المجموع:			%١٠٠

يتضح من نتائج الجدول السابق أن:معظم المتطوعين سبق أن قامت الجمعيات الأهلية بالإتصال بهم في حالة الحاجة إليهم حيث جاء في الترتيب الأول نعم بنسبة ٩٠.٢%، ولا بنسبة ٩.٨%.

جدول (٩)

يوضح الدور الذي تقوم به الجمعيات الأهلية في إستثارة الشباب الجامعي للمشاركة التطوعية في أنشطتها؟ (ن=٧٢)

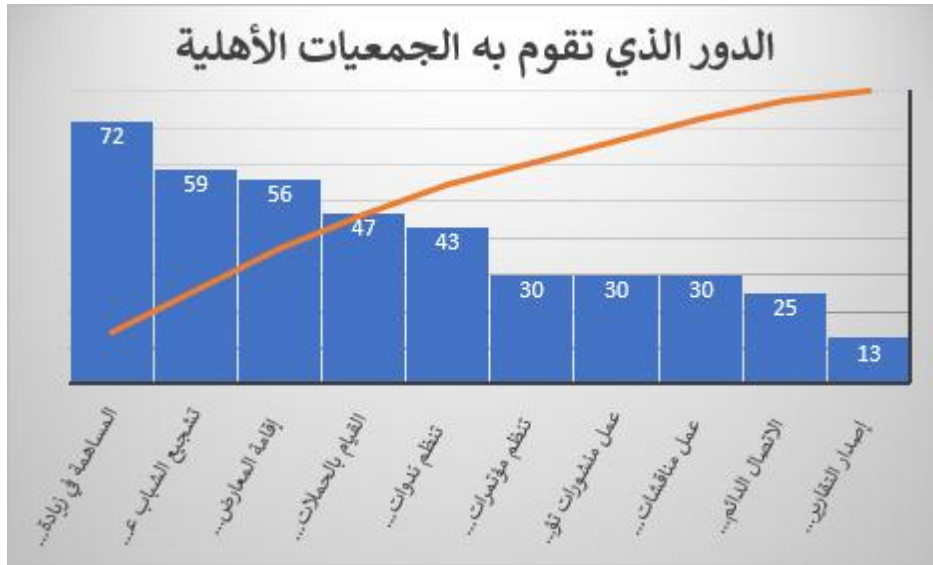
م	العبارات	الإستجابات			مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		نعم ك	إلى حد ما ك	لا ك				
١	تشجيع الشباب على أن يكون لهم دوراً في أنشطتها.	٥٩	١٣	٠	٢٠٣	٢.٨	٠.٣٩	٢
٢	المساهمة في زيادة الوعي لدي الشباب بأهمية المشاركة التطوعية.	٧٢	٠	٠	٢١٦	٣.٠	٠.٠٠٠	٦
٣	القيام بالحملات الإعلامية لنشر الوعي داخل المجتمع بأهمية التطوع.	٤٧	٢٥	٠	١٩١	٢.٧	٠.٤٨	١
٤	إقامة المعارض لكسب تأييد الجمهور وتبصيره بأهمية التطوع.	٥٦	١٦	٠	٢٠٠	٢.٨	٠.٤٢	٤
٥	تنظم مؤتمرات بالتعاون مع منظمات أخرى للتوعية بالتطوع.	٣٠	٤٢	٠	١٧٤	٢.٤	٠.٥٠	٣
٦	تنظم ندوات للشباب للتوعية بمخاطر عدم التطوع.	٤٣	٢٩	٠	١٨٧	٢.٦	٠.٤٩	٦
٧	الاتصال الدائم بالشباب لحثهم على الاهتمام بالتطوع.	٢٥	٢٩	١٨	١٥١	٢.١	٠.٧٧	٥
٨	إصدار التقارير الدورية التي تدل على مدي مشاركة الشباب.	١٣	٥٩	٠	١٥٧	٢.٢	٠.٣٩	١٠
٩	عمل منشورات تؤكد على مخاطر مشكلة عدم المشاركة التطوعية.	٣٠	٤٢	٠	١٧٤	٢.٤	٠.٥٠	٩
١٠	عمل مناقشات جماعية للشباب تحثهم على المشاركة التطوعية داخل الجمعية.	٣٠	٤٢	٠	١٧٤	٢.٤	٠.٥٠	٦
المتغير ككل:					١٨٣	٢.٥		مرتفع

يتضح من نتائج الجدول السابق أن: هناك عدد من الأدوار التي يجب أن تقوم بها الجمعيات الأهلية لإستشارة الشباب نحو المشاركة التطوعية، حيث جاء في الترتيب الأول القيام بالحملات الإعلامية لنشر الوعي داخل المجتمع بأهمية التطوع بمتوسط حسابي (٢.٧) وإنحراف معياري (٠.٤٨)، وجاء في الترتيب الثاني تشجيع الشباب على أن يكون لهم دوراً في أنشطتها بمتوسط حسابي (٢.٨) وإنحراف معياري (٠.٣٩)، وجاء في الترتيب الثالث تنظم مؤتمرات بالتعاون مع منظمات أخرى للتوعية بالتطوع بمتوسط حسابي (٢.٤) وإنحراف معياري (٠.٥٠)، وجاء في الترتيب الرابع إقامة المعارض لكسب تأييد الجمهور وتبصيره بأهمية التطوع بمتوسط حسابي (٢.٨) وإنحراف معياري (٠.٤٠)، وقد يرجع ذلك إلي إحتياج الجمعيات الأهلية لمجموعات من الشباب المتطوعين للقيام بالحملات الإعلامية التي تشرح للمواطنين داخل المجتمع الدور الذي تقوم به الجمعية الأهلية وما هي الخدمات والأنشطة التي تقدمها وذلك لكسب وتأييد الجمهور.

وجاء في الترتيب الخامس الاتصال الدائم بالشباب لحثهم على الاهتمام بالتطوع بمتوسط حسابي (٢.١) وإنحراف معياري (٠.٧٧)، وجاء في الترتيب السادس والسادس مكرر تنظم ندوات للشباب للتوعية بمخاطر عدم التطوع وعمل مناقشات جماعية للشباب تحثهم على المشاركة التطوعية داخل الجمعية و المساهمة في زيادة الوعي لدي الشباب بأهمية المشاركة التطوعية بمتوسط حسابي (٢.٤) وإنحراف معياري (٠.٥٠)، وجاء في الترتيب التاسع عمل منشورات تؤكد على مخاطر مشكلة عدم المشاركة التطوعية بمتوسط حسابي (٢.٤) وإنحراف معياري (٠.٥٠)، وجاء في الترتيب العاشر والأخير إصدار التقارير الدورية التي تدل على مدي مشاركة الشباب بمتوسط حسابي (٢.٢) وإنحراف معياري (٠.٣٩)، وقد يرجع ذلك إلي ضعف التوصل من جانب الجمعيات الأهلية بالشباب المتطوعين وخاصة قلة توفير دورات تدريبية داخل الجمعية للشباب المتطوعين لحثهم علي عملية المشاركة في الأنشطة التطوعية داخل الجمعية.

شكل (١)

يوضح الدور الذي تقوم به الجمعيات الأهلية في إستئارة الشباب الجامعي للمشاركة التطوعية في أنشطتها؟



جدول (١٠)

يوضح الإحتياجات التمويلية الضرورية للمؤسسة والتي تحتاجها من المتطوعين لمساعدتها في تحقيق

(ن=٧٢)

أهدافها.

م	العبارات	الإستجابات			مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		نعم	إلى حد ما	لا				
		ك	ك	ك				
١	فتح قنوات إتصال مع هيئات محلية لدعم ميزانيتها.	١٣	٤٣	١٦	١٤١	١.٩٦	٠.٦٤	٨
٢	التنسيق مع مؤسسات أخرى للتمويل المشترك.	١٦	٥٦	٠	١٦٠	٢.٢٢	٠.٤٢	٦
٣	فتح أماكن وفروع جديدة لزيادة نشاطاتها.	٧٢	٠	٠	٢١٦	٣.٠٠	٠.٠٠	١
٤	ابتكار بنود جديدة لزيادة حصيلتها.	١٦	٥٦	٠	١٦٠	٢.٢٢	٠.٤٢	٦
٥	المساهمة في تنفيذ مشروعات ذات عائد مادي.	٦٠	١٢	٠	٢٠٤	٢.٨٣	٠.٣٨	٢
٦	القيام بحملات جمع مال خارج نطاق مجتمعهم.	٣٠	٤٢	٠	١٧٤	٢.٤٢	٠.٥٠	٣
٧	تدعيم اشتراكها وخفض نفقاتها.	٣٠	٤٢	٠	١٧٤	٢.٤٢	٠.٥٠	٣
٨	تسويق خدماتها.	٣٠	٤٢	٠	١٧٤	٢.٤٢	٠.٥٠	٣
المتغير ككل:								مرتفع
					١٧٥	٢.٤		

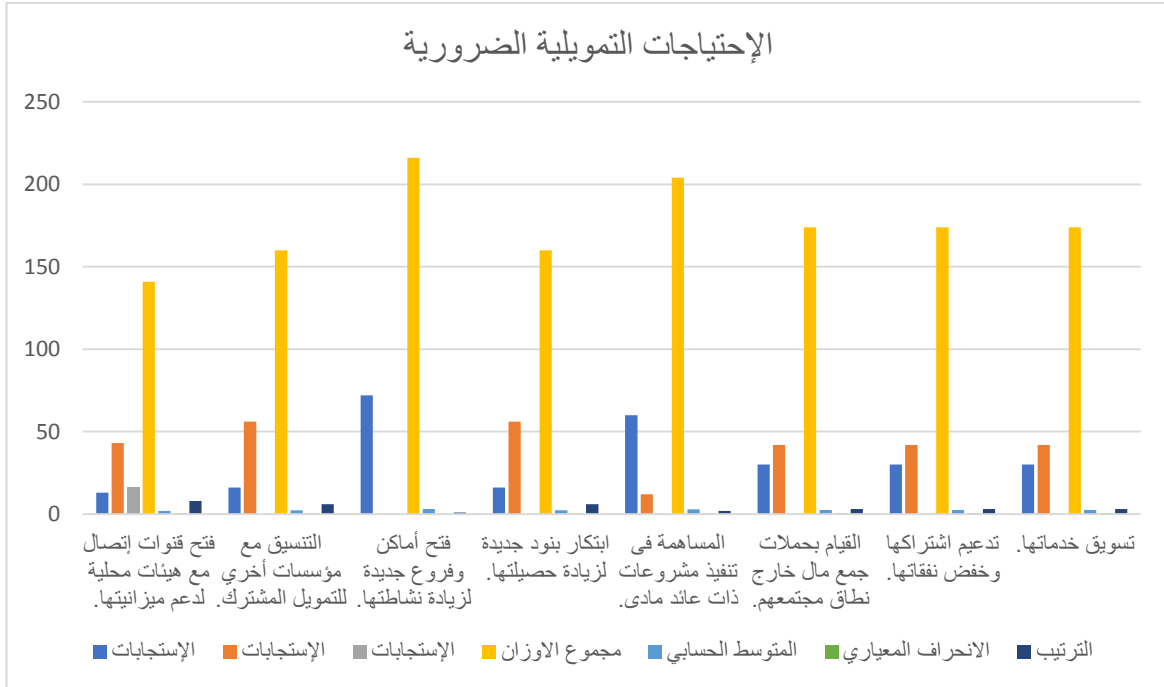
يتضح من نتائج الجدول السابق أن: هناك عدد من الإحتياجات التمويلية التي تحتاج إليها الجمعيات

الأهلية من المشاركة التطوعية للشباب، حيث جاء في الترتيب الأول فتح أماكن وفروع جديدة لزيادة نشاطاتها بمتوسط حسابي (٣) وإنحراف معياري (٠.٠٠)، وجاء في الترتيب الثاني المساهمة في تنفيذ مشروعات ذات عائد مادي بمتوسط حسابي (٢.٨٣) وإنحراف معياري (٠.٣٨)، وجاء في الترتيب الثالث والثالث مكرر تدعيم اشتراكها وخفض نفقاتها وتسويق خدماتها والقيام بحملات جمع مال خارج نطاق

مجتمعهم بمتوسط حسابي (٢٠٤٢) وإنحراف معياري (٠.٥٠)، وقد يرجع ذلك إلي حاجة الجمعيات الأهلية للموارد المالية والتي يمكن الإستفادة من المتطوعين في فتح فروع جديدة نظرا لقلّة الموظفين بداخلها وكذلك مما سيساعدها في تنفيذ مشروعات جديدة تدر عليها عائد مادي مميز يساعدها في تحقيق أهدافها. وجاء في الترتيب السادس والسادس مكرر التنسيق مع مؤسسات أخرى للتمويل المشترك وابتكار بنود جديدة لزيادة حصيلتها بمتوسط حسابي (٢٠٢٢) وإنحراف معياري (٠.٤٢)، وجاء في الترتيب الثامن فتح قنوات إتصال مع هيئات محلية لدعم ميزانيتها بمتوسط حسابي (١٠٩٦) وإنحراف معياري (٠.٦٤)، وقد يرجع ذلك إلي ضعف عملية التنسيق بين الجمعيات الأهلية وبعضها البعض وعدم قدرتها علي التواصل مع الآخرين مما يصعب عليها تمويل المشروعات الخاصة بها.

شكل (٢)

يوضح الإحتياجات التمويلية الضرورية للمؤسسة والتي تحتاجها من المتطوعين لمساعدتها في تحقيق أهدافها.



جدول (١١)

يوضح الإحتياجات الإدارية والتنظيمية الضرورية للمؤسسة والتي تحتاجها من المتطوعين لمساعدتها في تحقيق أهدافها. (ن=٧٢)

م	العبارات	الإستجابات			مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		نعم	إلى حد ما	لا				
		ك	ك	ك				
١	المساعدة في وضع خطط تتفق مع أهدافها.	١٢	٦٠	٠	١٥٦	٢.١٧	٠.٣٨	٩
٢	تسجيل انشطتها وبرامجها المختلفة.	١٣	٥٩	٠	١٥٧	٢.١٨	٠.٣٩	٧
٣	كتابه تقارير دوريه عن أنشطتها.	٤٧	٢٥	٠	١٩١	٢.٦٥	٠.٤٨	٣
٤	تحديد مناطق القصور في بعض خدماتها.	٧٢	٠	٠	١٤٤	٢	٠.٠٠	١٠
٥	تنظيم دفاترها وحسابتها.	١٣	٥٩	٠	١٥٧	٢.١٨	٠.٣٩	٧
٦	إستخدام التكنولوجيا في ادارتها.	٧٢	٠	٠	٢١٦	٣	٠.٠٠	١
٧	إعداد برامج حديثه وتنويع أنشطتها.	٥٦	١٦	٠	٢٠٠	٢.٧٨	٠.٤٢	٢
٨	سد العجز في عضويه لجانها.	٥٩	١٣	٠	١٩٠	٢.٦٤	٠.٧٧	٤
٩	دعوة سكان المجتمع في متابعه وتقويم أنشطتها.	٣٠	٤٢	٠	١٧٤	٢.٤٢	٠.٥٠	٥
١٠	تحديد إحتياجاتها المستقبلية وأنشطتها.	٣٠	٤٢	٠	١٧٤	٢.٤٢	٠.٥٠	٥
المتغير ككل:								مرتفع
					١٧٦	٢.٤		

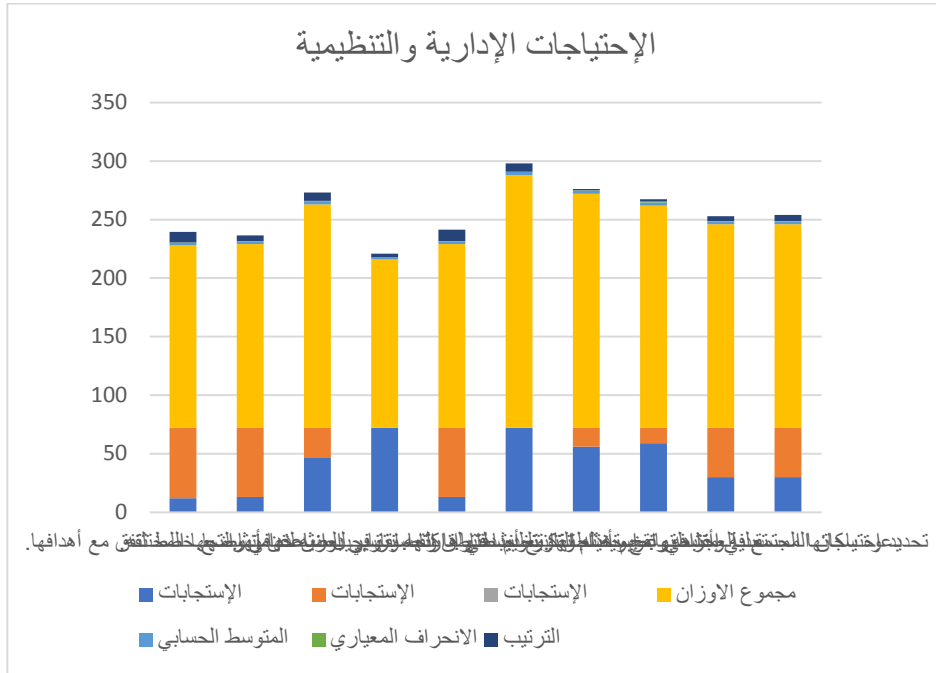
يتضح من نتائج الجدول السابق أن: هناك عدد من الإحتياجات الإدارية والتنظيمية التي تحتاج إليها الجمعيات الأهلية من المشاركة التطوعية للشباب، حيث جاء في الترتيب الأول إستخدام التكنولوجيا في ادارتها بمتوسط حسابي (٣) وإنحراف معياري (٠.٠٠)، وجاء في الترتيب الثاني إعداد برامج حديثه وتنويع أنشطتها بمتوسط حسابي (٢.٧٨) وإنحراف معياري (٠.٤٢)، وجاء في الترتيب الثالث كتابه تقارير دوريه عن أنشطتها بمتوسط حسابي (٢.٦٥) وإنحراف معياري (٠.٤٨)، وجاء في الترتيب الرابع سد العجز في عضويه لجانها بمتوسط حسابي (٢.٦٤) وإنحراف معياري (٠.٤٧)، وقد يرجع ذلك إلي حاجه الجمعيات الأهلية إلي التطوير في تقديم خدماتها ومواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة والتي يعجز عن إستخدامها الموظفين الحاليين نظرا لإرتفاع أعمارهم مما يجعلها في حاجه للشباب المتطوع لأنها سيساعدها في إستخدام التكنولوجيا ووضع خطط جديدة وحديثة لمواكبة التطورات.

وجاء في الترتيب الخامس والخامس مكرر دعوة سكان المجتمع في متابعه وتقويم أنشطتها وتحديد إحتياجاتها المستقبلية وأنشطتها بمتوسط حسابي (٢.٤٢) وإنحراف معياري (٠.٥٠)، وجاء في الترتيب السابع والسابع مكرر تسجيل انشطتها وبرامجها المختلفة وتنظيم دفاترها وحسابتها بمتوسط حسابي (٢.١٨) وإنحراف معياري (٠.٣٩)، وجاء في الترتيب التاسع المساعدة في وضع خطط تتفق مع أهدافها بمتوسط حسابي (٢.١٧) وإنحراف معياري (٠.٣٨)، وجاء في الترتيب العاشر والأخير تحديد مناطق القصور في بعض خدماتها بمتوسط حسابي (٢) وإنحراف معياري (٠.٠٠)، وقد يرجع ذلك إلي ضعف علاقة الجمعيات الأهلية بسكان المجتمع مما يجعلها في حاجه للشباب المتطوع لدعوة هؤلاء المواطنين لمعرفة الأدوار التي

تقوم بها تلك الجمعيات ومساعدتها في تقييم أدوار الجمعية وتحديد نقاط القوة والضعف في أنشطتها وخدماتها مما يدفعها لتطوير خدماتها.

شكل (٣)

يوضح الإحتياجات الإدارية والتنظيمية الضرورية للمؤسسة والتي تحتاجها من المتطوعين لمساعدتها في تحقيق أهدافها.



جدول (١٢)

يوضح إحتياجات الدعم المجتمعي والتوعية الضرورية للمؤسسة والتي تحتاجها من المتطوعين لمساعدتها في تحقيق أهدافها. (ن=٧٢)

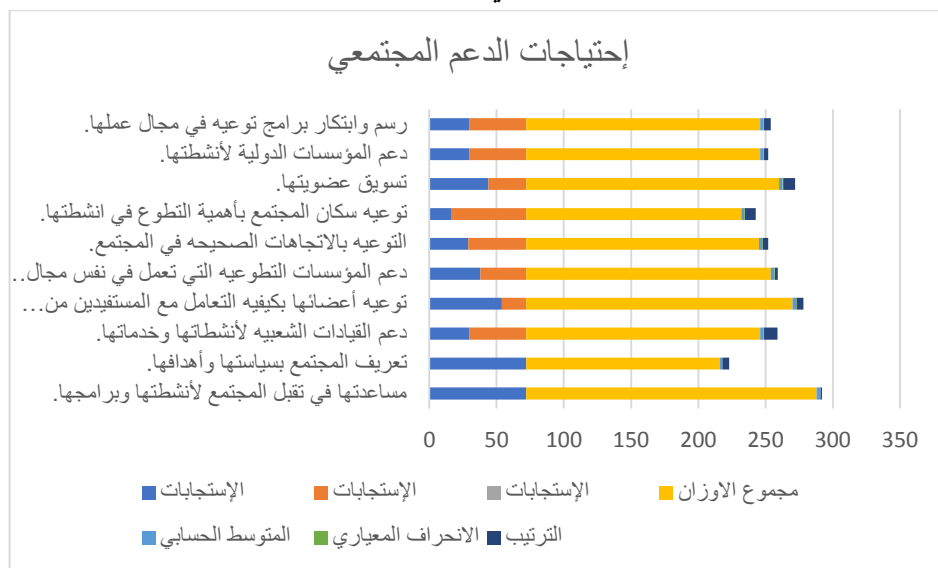
الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مجموع الاوزان	الإستجابات			العبارات	م
				لا	إلى حد ما	نعم		
١	٠.٠٠٠	٣.٠٠٠	٢١٦	٠	٠	٧٢	مساعدتها في تقبل المجتمع لأنشطتها وبرامجها.	١
٥	٠.٠٠٠	٢.٠٠٠	١٤٤	٠	٠	٧٢	تعريف المجتمع بسياساتها وأهدافها.	٢
١٠	٠.٥٠	٢.٤٢	١٧٤	٠	٤٢	٣٠	دعم القيادات الشعبيه لأنشطتها وخدماتها.	٣
٥	٠.٤٤	٢.٧٥	١٩٨	٠	١٨	٥٤	توعيه أعضائها بكيفية التعامل مع المستفيدين من خدماتها.	٤
٢	٠.٥٠	٢.٥٣	١٨٢	٠	٣٤	٣٨	دعم المؤسسات التطوعية التي تعمل في نفس مجال عملها.	٥
٤	٠.٤٩	٢.٤٠	١٧٣	٠	٤٣	٢٩	التوعيه بالاتجاهات الصحيحه في المجتمع.	٦
٨	٠.٤٢	٢.٢٢	١٦٠	٠	٥٦	١٦	توعيه سكان المجتمع بأهمية التطوع في انشطتها.	٧
٩	٠.٤٩	٢.٦١	١٨٨	٠	٢٨	٤٤	تسويق عضويتها.	٨
٣	٠.٥٠	٢.٤٢	١٧٤	٠	٤٢	٣٠	دعم المؤسسات الدولية لأنشطتها.	٩
٥	٠.٥٠	٢.٤٢	١٧٤	٠	٤٢	٣٠	رسم وابتكار برامج توعيه في مجال عملها.	١٠
المتغير ككل:				١٧٨	٢.٥	مرتفع		

يتضح من نتائج الجدول السابق أن: هناك عدد من إحتياجات الدعم المجتمعي والتوعية التي تحتاج إليها الجمعيات الأهلية من المشاركة التطوعية للشباب، حيث جاء في الترتيب الأول مساعدتها في تقبل المجتمع لأنشطتها وبرامجها بمتوسط حسابي (٣) وإنحراف معياري (٠.٠٠)، وجاء في الترتيب الثاني دعم المؤسسات التطوعية التي تعمل في نفس مجال عملها بمتوسط حسابي (٢.٥٣) وإنحراف معياري (٠.٥٠)، وجاء في الترتيب الثالث دعم المؤسسات الدولية لأنشطتها بمتوسط حسابي (٢.٤٢) وإنحراف معياري (٠.٥٠)، وجاء في الترتيب الرابع التوعية بالاتجاهات الصحيحة في المجتمع بمتوسط حسابي (٢.٤٠) وإنحراف معياري (٠.٤٩)، وقد يرجع ذلك إلي حاجة الجمعيات الأهلية للدعم المجتمعي لتقبل الأنشطة التي تقدمها مما يؤكد ضعف العلاقة بين المجتمع والجمعية الأهلية بالنسبة للخدمات التي تقدمها وكذلك في حاجة أيضا لدعم المجتمعات الخارجية والدولية لتمويل أنشطتها.

وجاء في الترتيب الخامس والخامس مكرر توعيه أعضائها بكيفية التعامل مع المستفيدين من خدماتها ورسم وابتكار برامج توعيه في مجال عملها و تعريف المجتمع بسياساتها وأهدافها بمتوسط حسابي (٢.٤٢) وإنحراف معياري (٠.٥٠)، وجاء في الترتيب الثامن توعيه سكان المجتمع بأهمية التطوع في انشطتها بمتوسط حسابي (٢.٢٢) وإنحراف معياري (٠.٤٨)، وجاء في الترتيب التاسع تسويق عضويتها بمتوسط حسابي (٢.٦١) وإنحراف معياري (٠.٤٩)، وجاء في الترتيب العاشر والآخر دعم القيادات الشعبية لأنشطتها وخدماتها بمتوسط حسابي (٢.٤٢) وإنحراف معياري (٠.٥٠)، وقد يرجع ذلك إلي قلة وعي الجمعيات الأهلية والمجتمع المحيط بتلك الجمعيات بثقافة التطوع وما أهمية التطوع وكيف يمكن ان يساهم في رسم البرامج التوعوية لكافة سكان المجتمع دون مقابل.

شكل (٤)

يوضح إحتياجات الدعم المجتمعي والتوعية الضرورية للمؤسسة والتي تحتاجها من المتطوعين لمساعدتها في تحقيق أهدافها



جدول (١٣)

يوضح الإحتياجات البحثية والمعلوماتية الضرورية للمؤسسة والتي تحتاجها من المتطوعين لمساعدتها في تحقيق أهدافها. (ن=٧٢)

م	العبارات	الإستجابات			مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب		
		نعم	إلى حد ما	لا						
		ك	ك	ك						
١	بناء قاعده بيانات توضح مشكلات المجتمع واحتياجاته.	١٨	٥٤	٠	١٦٢	٢.٢٥	٠.٤٤	٥		
٢	القيام بدراسة حول إتجاهات سكان المجتمع نحو خدماتها.	٧٢	٠	٠	٢١٦	٣.٠٠	٠.٠٠	١		
٣	القيام ببحوث تقييم عائد برامجها وانشطتها.	١٣	٥٩	٠	١٥٧	٢.١٨	٠.٣٩	٧		
٤	تحديد المهارات التي يحتاجها العاملين بالمؤسسة.	٧٢	٠	٠	١٤٤	٢.٠٠	٠.٠٠	٨		
٥	دراسة خدمات وبرامج الجمعيات الأخرى.	٤٣	٢٩	٠	١٨٧	٢.٦٠	٠.٤٩	٣		
٦	دراسة أولويات سكان المجتمع.	٤٣	٢٩	٠	١٢٨	١.٧٨	٠.٤٢	٩		
٧	اجراء دراسات تربط بين خطة الدولة في التنمية بين أهداف الجمعية.	٠	٥٦	١٦	١٩٨	٢.٧٥	٠.٤٤	٢		
٨	القيام بجدولة مشروعاتها وبرامجها.	٥٤	١٨	٠	١٧٥	٢.٤٣	٠.٥٠	٤		
٩	دراسة المشكلات المترتبة علي عدم إشباعها لإحتياجات مجتمعها.	٣١	٤١	٠	١٦٢	٢.٢٥	٠.٤٤	٥		
المتغير ككل:								١٥٢	٢.١١	منخفض

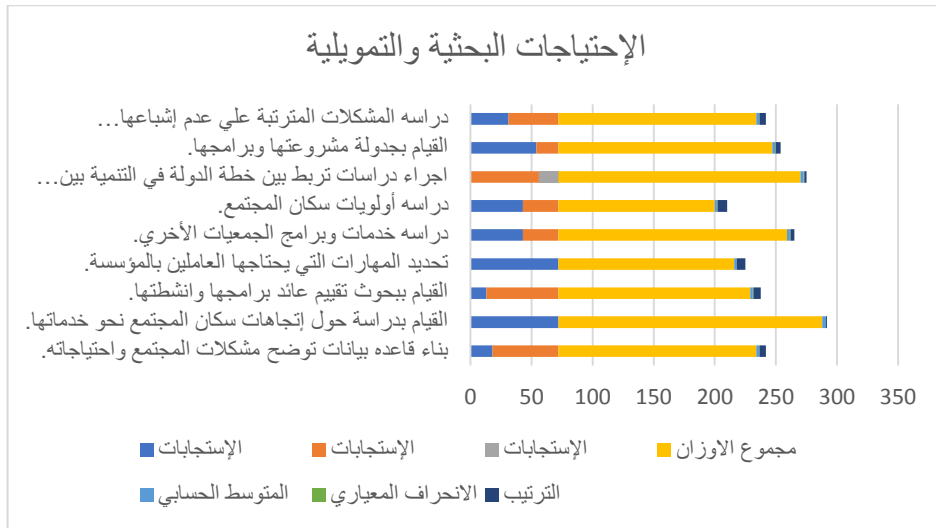
يتضح من نتائج الجدول السابق أن: هناك عدد من الإحتياجات البحثية والمعلوماتية تحتاج إليها الجمعيات الأهلية من المشاركة التطوعية للشباب، حيث جاء في الترتيب الأول القيام بدراسة حول إتجاهات سكان المجتمع نحو خدماتها بمتوسط حسابي (٣) وإنحراف معياري (٠.٠٠٠)، وجاء في الترتيب الثاني اجراء دراسات تربط بين خطة الدولة في التنمية بين أهداف الجمعية بمتوسط حسابي (٢.٧٥) وإنحراف معياري (٠.٤٤)، وجاء في الترتيب الثالث دراسة خدمات وبرامج الجمعيات الأخرى بمتوسط حسابي (٢.٦٠) وإنحراف معياري (٠.٤٩)، وجاء في الترتيب الرابع القيام بجدولة مشروعاتها وبرامجها بمتوسط حسابي (٢.٤٣) وإنحراف معياري (٠.٥٠)، وقد يرجع ذلك إلي حاجة الجمعيات الأهلية للشباب المتطوعين للعمل علي إجراء أبحاث علمية حول اتجاهات سكان المجتمع عن أنشطة الجمعية وكذلك أهم المشروعات التي يحتاج إليها سكان المجتمع وكيف يمكن لهؤلاء الشباب لما يمتلكونه من طاقة في جمع تلك البيانات والمعلومات بطريقة بحثية ومعلوماتية.

وجاء في الترتيب الخامس والخامس مكرر بناء قاعده بيانات توضح مشكلات المجتمع واحتياجاته ودراسة المشكلات المترتبة علي عدم إشباعها لإحتياجات مجتمعها بمتوسط حسابي (٢.٢٥) وإنحراف معياري (٠.٤٤)، وجاء في الترتيب السابع القيام ببحوث تقييم عائد برامجها وانشطتها بمتوسط حسابي (٢.١٨) وإنحراف معياري (٠.٣٩)، وجاء في الترتيب الثامن والآخر تحديد المهارات التي يحتاجها

العاملين بالمؤسسة بمتوسط حسابي (٢) وإنحراف معياري (٠.٠٠٠)، وقد يرجع ذلك إلي ضعف البنية المعلوماتية الموجودة داخل الجمعيات الأهلية وكذلك قواعد البيانات مما يدفعها للإستعانة بالشباب لبناء تلك القواعد وعمل الأبحاث الميدانية المختلفة وذلك لتحقيق البنية المعلوماتية للجمعية.

شكل (٥)

يوضح الإحتياجات البحثية والمعلوماتية الضرورية للمؤسسة والتي تحتاجها من المتطوعين لمساعدتها في تحقيق أهدافها.



جدول (١٤)

يوضح ترتيب الإحتياجات الضرورية للمؤسسة والتي تحتاجها من المتطوعين لمساعدتها في تحقيق أهدافها. (ن=٧٢)

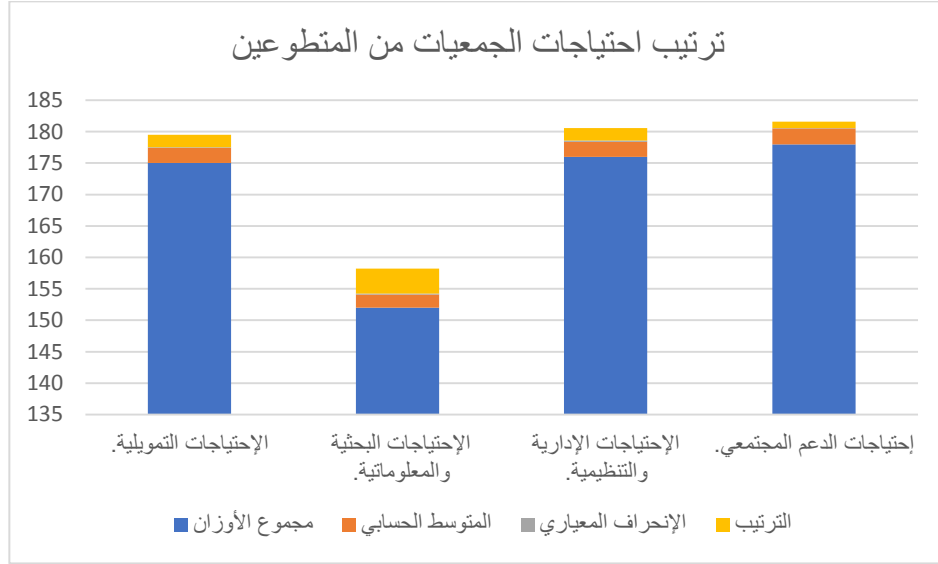
م	الإحتياجات	مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الترتيب
١	الإحتياجات التمويلية.	١٧٥	٢.٤	٠.١٣	٢
٢	الإحتياجات البحثية والمعلوماتية.	١٥٢	٢.١١	٠.١٣	٤
٣	الإحتياجات الإدارية والتنظيمية.	١٧٦	٢.٤	٠.١٦٣	٢
٤	إحتياجات الدعم المجتمعي.	١٧٨	٢.٥	٠.٠٧٣	١

يتضح من نتائج الجدول السابق أن: ترتيب الإحتياجات الضرورية للمؤسسة والتي تحتاجها من المتطوعين لمساعدتها في تحقيق أهدافها حيث جاء في الترتيب الأول إحتياجات الدعم المجتمعي بمتوسط حسابي (٢.٥) وإنحراف معياري (٠.٠٧٣)، وجاء في الترتيب الثاني والثاني مكرر الإحتياجات التمويلية والإحتياجات الإدارية والتنظيمية بمتوسط حسابي (٢.٤) وإنحراف معياري (٠.١٣)، وجاء بنهاية الترتيب الإحتياجات البحثية والمعلوماتية بمتوسط حسابي (٢.١١) وإنحراف معياري (٠.١٣)، وقد يرجع ذلك إلي حاجة الجمعيات الأهلية بشكل أساسي إلي الدعم المجتمعي من جانب سكان المجتمع

بغض النظر عن الإحتياجات التمويلية والإدارية التي جاءت في المركز الثاني مما يؤكد ضعف علاقة الجمعيات الأهلية بالمجتمع المحيط.

شكل (٦)

يوضح ترتيب الإحتياجات الضرورية للمؤسسة والتي تحتاجها من المتطوعين لمساعدتها في تحقيق أهدافها



جدول (١٥)

يوضح المعوقات التي تحول دون إستشارة الجمعيات الأهلية للشباب للمشاركة التطوعية. (ن=٧٢)

م	العبارات	الإستجابات			مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		نعم	إلى حد ما	لا				
		ك	ك	ك				
١	نقص مهارات المتطوعين الشباب.	٣١	٥٩	٠	١٥٧	٢.١٨	٠.٣٩	١٤
٢	نقص إعداد المتطوعين الشباب.	٢٩	٤٣	٠	١٧٣	٢.٤٠	٠.٤٩	١٢
٣	ضعف وضوح الإحتياجات الحقيقية للمؤسسة بالنسبة للشباب.	٢٩	٤٣	٠	١٧٣	٢.٤٠	٠.٤٩	١٢
٤	محدودية الإعلان عن المؤسسة بوضوح.	٧٢	٠	٠	٢١٦	٣.٠٠	٠.٠٠	١
٥	قلة تدريب المتطوعين الشباب باستمرار.	٤٢	٣٠	٠	١٨٦	٢.٥٨	٠.٥٠	٧
٦	ضعف قدرة المؤسسة علي التواصل مع المتطوعين الشباب.	٤٢	٣٠	٠	١٨٦	٢.٥٨	٠.٥٠	٨
٧	ندرة استمرارية المتطوعين الشباب في اداء المهام الموكلة اليهم.	٧٢	٠	٠	٢١٦	٣.٠٠	٠.٠٠	١
٨	تركيز المؤسسة علي التبرعات دون الإهتمام بالأهداف والغايات.	٤٣	٢٩	٠	١٨٧	٢.٦٠	٠.٤٩	٦
٩	ندرة وضع كل منطوع في المكان الذي يناسب قدراته	٧٢	٠	٠	١٤٤	٢.٠٠	٠.٠٠	١٥

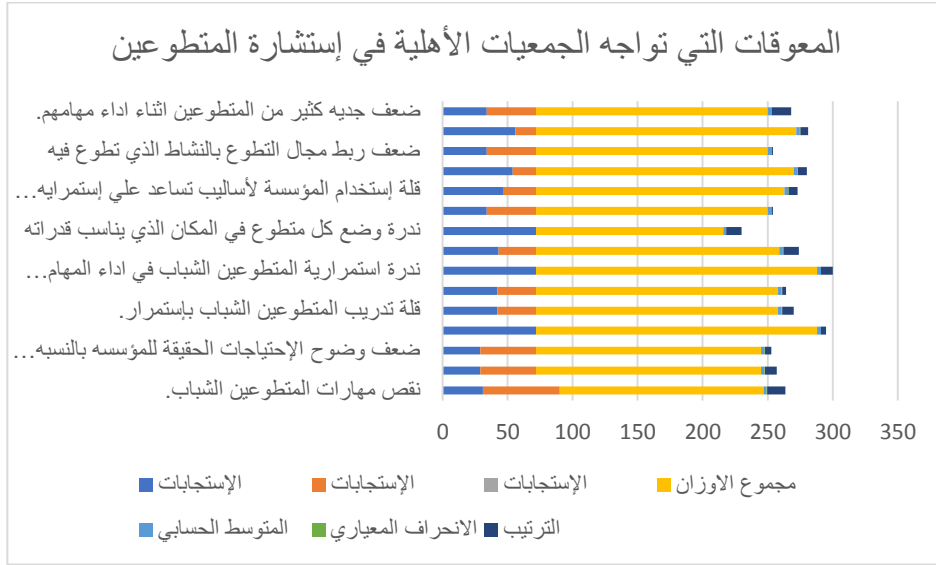
م	العبارات	الإستجابات			مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		نعم	إلى حد ما	لا				
		ك	ك	ك				
١٠	إهتمام المؤسسة بفئه قد تعتبر غير هامه عند سكان المجتمع.	٣٤	٣٨	٠	١٧٨	٢.٤٧	٠.٥٠	٩
١١	قلة إستخدام المؤسسة لأساليب تساعد علي إستمرايه المتطوع في نشاطه.	٤٧	٢٥	٠	١٩١	٢.٦٥	٠.٤٨	٥
١٢	ارتباط تطوع الشباب بمناسبة دينيه او اجتماعيه وقتيه.	٥٤	١٨	٠	١٩٨	٢.٧٥	٠.٤٤	٤
١٣	ضعف ربط مجال التطوع بالنشاط الذي تطوع فيه	٣٤	٣٨	٠	١٧٨	٢.٤٧	٠.٥٠	٩
١٤	قلة وجود نظام لمحاسبه المقصر من المتطوعين	٥٦	١٦	٠	٢٠٠	٢.٧٨	٠.٤٢	٣
١٥	ضعف جديه كثير من المتطوعين اثناء اداء مهامهم.	٣٤	٣٨	٠	١٧٨	٢.٤٧	٠.٥٠	٩
المتغير ككل:					١٨٤	٢.٥٦		مرتفع

يتضح من نتائج الجدول السابق أن: هناك عدد من المعوقات التي تحول دون إستشارة الجمعيات الأهلية للشباب للمشاركة التطوعية، حيث جاء في الترتيب الأول والأول مكرر محدودة الإعلان عن المؤسسة بوضوح وندرة استمرارية المتطوعين الشباب في اداء المهام الموكلة اليهم بمتوسط حسابي (٣) وإنحراف معياري (٠.٠٠)، وجاء في الترتيب الثالث قلة وجود نظام لمحاسبه المقصر من المتطوعين بمتوسط حسابي (٢.٧٨) وإنحراف معياري (٠.٤٢)، وجاء في الترتيب الرابع ارتباط تطوع الشباب بمناسبة دينيه او اجتماعيه وقتيه بمتوسط حسابي (٢.٧٥) وإنحراف معياري (٠.٤٤)، وقد يرجع ذلك إلي ضعف الإعلان عن الجمعيات الأهلية وأنشطتها والخدمات التي تقدمها وذلك بسبب ندرة المتطوعين الدائمين والقيام بالمهام المطلوبة منهم.

وجاء في الترتيب الثاني عشر والثاني عشر مكرر نقص إعداد المتطوعين الشباب وضعف وضوح الإحتياجات الحقيقية للمؤسسة بالنسبه للشباب بمتوسط حسابي (٢.٤٠) وإنحراف معياري (٠.٤٩)، وجاء في الترتيب الرابع عشر نقص مهارات المتطوعين الشباب بمتوسط حسابي (٢.١٨) وإنحراف معياري (٠.٣٩)، وجاء في الترتيب الخامس عشر والآخر ندرة وضع كل متطوع في المكان الذي يناسب قدراته بمتوسط حسابي (٢) وإنحراف معياري (٠.٠٠)، وقد يرجع ذلك إلي حاجه الجمعيات الأهلية لعدد أكبر من المتطوعين ونشر ثقافة التطوع بين الشباب والقيام بإعداد هؤلاء المتطوعين قبل الإشتراك في البرامج التطوعية وبناء إدارة للتطوع داخل كل جمعية أهلية من الجمعيات.

شكل (٧)

يوضح المعوقات التي تحول دون إستشارة الجمعيات الأهلية للشباب للمشاركة التطوعية.



جدول (١٦)

يوضح المتطلبات الواجب توافرها لتفعيل دور الجمعيات الأهلية في إستشارة الشباب الجامعي للمشاركة التطوعية لتحقيق أهدافها (ن=١٨)

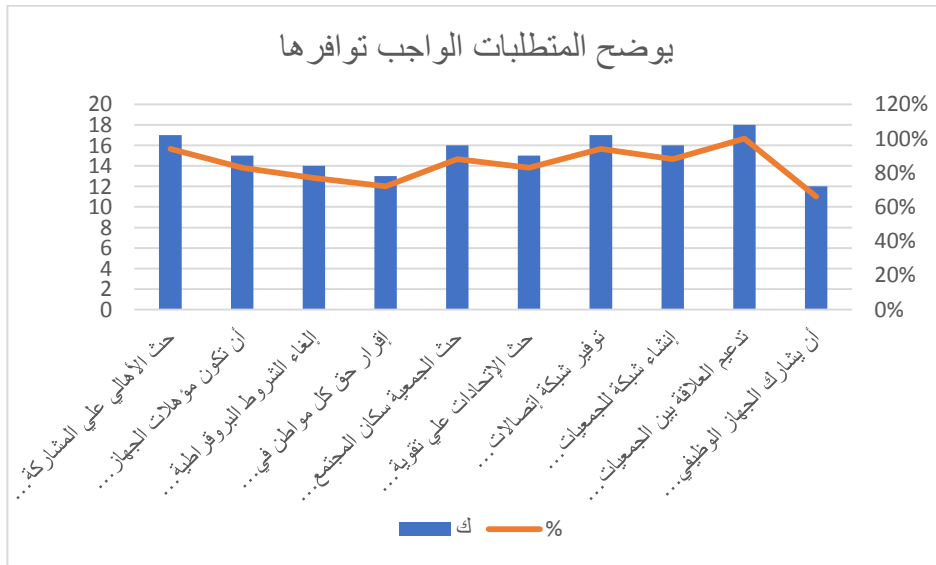
م	العبارات	ك	%
١	حث الأهالي علي المشاركة التطوعية في أنشطة الجمعية.	١٧	٩٤%
٢	أن تكون مؤهلات الجهاز الوظيفية مناسبة لتحقيق أهداف الجمعية.	١٥	٨٣%
٣	إلغاء الشروط البروقراطية التي يحددها القانون لجمع المال.	١٤	٧٧%
٤	إقرار حق كل مواطن في الاطلاع علي مستندات الجمعية تأكيد علي مدي جديتها.	١٣	٧٢%
٥	حث الجمعية سكان المجتمع للتبرع بالمال لصالح الجمعية.	١٦	٨٨%
٦	حث الإتحادات علي تقوية العلاقات بين الجمعيات.	١٥	٨٣%
٧	توفير شبكة إتصالات للتنسيق بين الجمعية و الجمعيات الأخرى.	١٧	٩٤%
٨	إنشاء شبكة للجمعيات المهتمه باستنارة الشباب الجامعي بالمشاركة التطوعية.	١٦	٨٨%
٩	تدعيم العلاقة بين الجمعيات المهتمه باستنارة الشباب الجامعي بالمشاركة التطوعية.	١٨	١٠٠%
١٠	أن يشارك الجهاز الوظيفي في عمليه وضع خطط وبرامج الجمعيه.	١٢	٦٦%

يتضح من نتائج الجدول السابق أن: هناك عدد من المتطلبات الواجب توافرها لتفعيل دور الجمعيات الأهلية في إستشارة الشباب الجامعي للمشاركة التطوعية لتحقيق أهدافها، حيث جاء في الترتيب الأول تدعيم العلاقة بين الجمعيات المهتمه باستنارة الشباب الجامعي بالمشاركة التطوعية بنسبة (١٠٠%)، وجاء في الترتيب الثاني والثاني مكرر حث الأهالي علي المشاركة التطوعية في أنشطة الجمعية و توفير شبكة إتصالات للتنسيق بين الجمعية و الجمعيات الأخرى بنسبة (٩٤%)، وجاء في الترتيب الرابع والرابع مكرر

حث الجمعية سكان المجتمع للتبرع بالمال لصالح الجمعية وإنشاء شبكة للجمعيات المهتمه باستثارة الشباب الجامعي بالمشاركة التطوعية بنسبة (٨٨%)، وقد يرجع ذلك إلي أهمية العلاقات سواء بين المنظمات وبعضها البعض أو العلاقة بين أهالي المجتمع والجمعية الأهلية وفي حالة تواجد تلك العلاقات سيساهم في زيادة عملية التفاعل والتبادل بين الجمعيات وبعضها البعض وسيساعد في إستثارة الشباب نحو عملية التطوع، وجاء في الترتيب السادس والسادس مكرر أن تكون مؤهلات الجهاز الوظيفية مناسبة لتحقيق أهداف الجمعية وحث الإتحادات علي تقوية العلاقات بين الجمعيات بنسبة (٨٣%)، وجاء في الترتيب الثامن إلغاء الشروط البروقراطية التي يحددها القانون لجمع المال بنسبة (٧٧%) وجاء في الترتيب التاسع إقرار حق كل مواطن في الاطلاع علي مستندات الجمعية تأكيد علي مدي جديتها بنسبة (٧٢%)، وجاء في الترتيب العاشر والأخير أن يشارك الجهاز الوظيفي في عمليه وضع خطط وبرامج الجمعيه بنسبة (٦٦%)، وقد يرجع ذلك إلي أهمية إختيار الأشخاص المناسبين في إدارات الجمعيات الأهلية والذين سيساهمون في وضع الخطط والبرامج الخاصة بالعمل التطوعي وسيساهمون في بناء قاعدة بيانات للمتطوعين تساهم في زيادة كفاءة وفاعلية الجمعية.

شكل (٨)

يوضح المتطلبات الواجب توافرها لتفعيل دور الجمعيات الأهلية في إستثارة الشباب الجامعي للمشاركة التطوعية لتحقيق أهدافها



جدول (١٧)

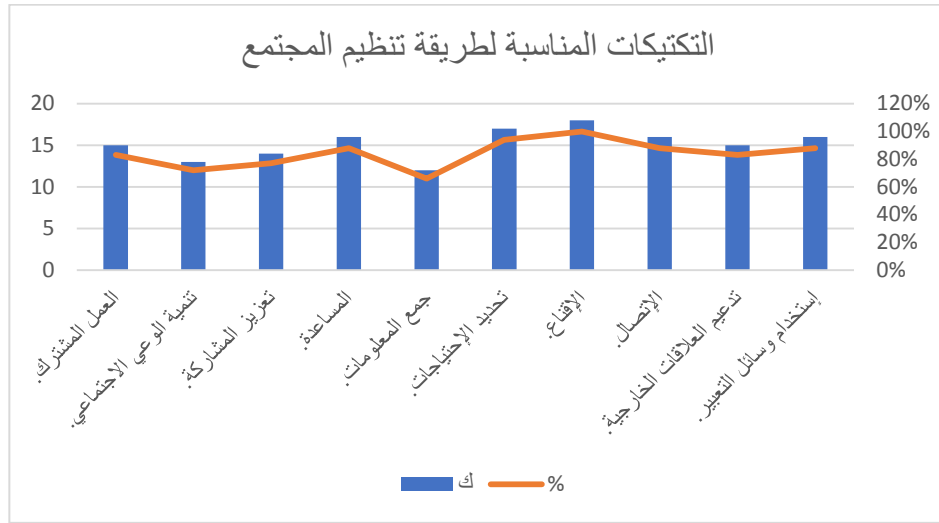
يوضح التكتيكات المناسبة لطريقة تنظيم المجتمع لتفعيل دور الجمعيات الأهلية في إستثارة الشباب الجامعي للمشاركة التطوعية لتحقيق أهدافها. (ن=١٨)

م	التكتيكات	ك	%
١	العمل المشترك.	١٥	%٨٣
٢	تنمية الوعي الاجتماعي.	١٣	%٧٢
٣	تعزيز المشاركة.	١٤	%٧٧
٤	المساعدة.	١٦	%٨٨
٥	جمع المعلومات.	١٢	%٦٦
٦	تحديد الإحتياجات.	١٧	%٩٤
٧	الإقناع.	١٨	%١٠٠
٨	الإتصال.	١٦	%٨٨
٩	تدعيم العلاقات الخارجية.	١٥	%٨٣
١٠	إستخدام وسائل التعبير.	١٦	%٨٨

يتضح من نتائج الجدول السابق أن: هناك عدد من التكتيكات المناسبة لتفعيل دور الجمعيات الأهلية في إستثارة الشباب الجامعي للمشاركة التطوعية حيث جاءت النتائج كالتالي: جاء في الترتيب الأول تكتيك الإقناع بنسبة (١٠٠%)، وجاء في الترتيب الثاني تكتيك تحديد الإحتياجات بنسبة (٩٤%)، وجاء في الترتيب الثالث والثالث مكرر تكتيك المساعدة، تكتيك الإتصال، تكتيك استخدام وسائل التعبير بنسبة (٨٨%)، وجاء في الترتيب السادس والسادس مكرر تكتيك العمل المشترك، تكتيك تدعيم العلاقات الخارجية بنسبة (٨٣%)، وقد يرجع ذلك إلي أهمية وجود إقناع للشباب للتخلي عن فكرة العزوف عن العمل التطوعي وكذلك أهمية كل منهم في ايجاد الحلول اللازمة للتغلب على مشكلات التطوع ووضوح الدور الذي يلعبه الجمعيات الأهلية في نجاح العمل نظرا لتبادل الأفكار والتعرف على كل ما هو جديد من تبادل الخبرات والمعارف، وجاء في الترتيب الثامن تكتيك تعزيز المشاركة بنسبة (٧٧%)، وجاء في الترتيب التاسع تكتيك تنمية الوعي الاجتماعي بنسبة (٧٢%)، وجاء في الترتيب العاشر تكتيك جمع المعلومات بنسبة (٦٦%)، وقد يرجع ذلك إلي أهمية اعطاء الفرصة لتبادل الآراء التي يمكن من خلالها اعطاء الحلول والتي تساعد في زيادة الوعي لدى الشباب بأهمية العمل التطوعي.

شكل (٩)

يوضح التكتيكات المناسبة لطريقة تنظيم المجتمع لتفعيل دور الجمعيات الأهلية في إستشارة الشباب الجامعي للمشاركة التطوعية لتحقيق أهدافها



جدول (١٨)

يوضح الأدوار المهنية لطريقة تنظيم المجتمع لتفعيل دور الجمعيات الأهلية في استشارة الشباب للمشاركة التطوعية لتحقيق أهدافها. (ن = ١٨)

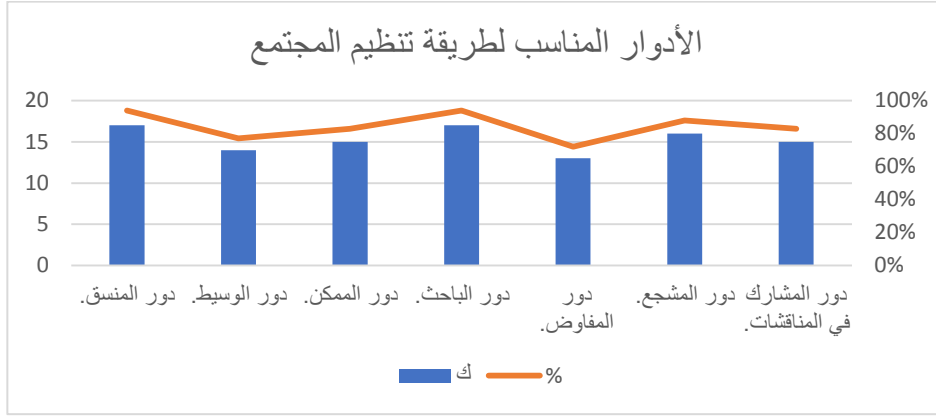
م	الأدوار المهنية	ك	%
١	دور المنسق.	١٧	%٩٤
٢	دور الوسيط.	١٤	%٧٧
٣	دور الممكن.	١٥	%٨٣
٤	دور الباحث.	١٧	%٩٤
٥	دور المفاوض.	١٣	%٧٢
٦	دور المشجع.	١٦	%٨٨
٧	دور المشارك في المناقشات.	١٥	%٨٣

يتضح من نتائج الجدول السابق أن: هناك عدد من الأدوار المهنية التي من الممكن أن تساعد الجمعيات الأهلية في إستشارة الشباب للمشاركة التطوعية لتحقيق أهدافها، حيث جاء في الترتيب الأول والأول مكرر دور المنسق ودور الباحث بنسبة (٩٤%)، وجاء في الترتيب الثالث دور المشجع بنسبة (٨٨%)، وقد يرجع ذلك إلي أهمية عملية التنسيق بين المتطوعين وتحديد دور كل متطوع داخل الجمعية وكذلك بين القطاعات وبعضها البعض داخل الجمعية وكذلك أهمية دور الباحث في تحديد الاحتياجات التدريبية للمتطوعين ووضع الحطط المناسبة لتأهيلهم مهنيا، وجاء في الترتيب الرابع والرابع مكرر دور الممكن ودور المشارك في المناقشات بنسبة (٨٣%)، وجاء في الترتيب السادس دور الوسيط بنسبة (٧٧%)،

وجاء في الترتيب السابع والأخير دور المفاوض بنسبة (٧٢%)، وقد يرجع ذلك إلي أن دور الممكن يأتي متأخراً لأن المتطوع يحتاج إلي عملية بناء قدرات هامة جداً قبل عملية التمكين داخل الجمعية.

شكل (١٠)

يوضح الأدوار المهنية لطريقة تنظيم المجتمع لتفعيل دور الجمعيات الأهلية في استئثار الشباب للمشاركة التطوعية لتحقيق أهدافها.



سابعاً: النتائج العامة للدراسة.

أ. خصائص عينة الدراسة:

- أكبر نسبة من المتطوعين الدائمين داخل الجمعيات الأهلية أكثر من ٢٠ متطوع بنسبة (٢٩.١%).
- أكبر نسبة من المتطوعين المتطوعين الغير دائمين داخل الجمعيات الأهلية أكثر من ٢٠ متطوع بنسبة (٤١.٧%).
- أغلب الجهد المبذول من جانب الجمعيات الأهلية لجذب المتطوعين بنسبة (٨٣.٤%).
- أن الجمعيات الأهلية قامت بعمل دورات تدريبية للمتطوعين أكثر بنسبة (٦٩.٥%).
- الجمعيات الأهلية قامت بعمل دورات تدريبية للمتطوعين أثناء قيام المتطوع بالأنشطة المطلوبة منه داخل الجمعية وذلك بنسبة (٥٥.٥%).
- أن معظم المتطوعين سبق أن قامت الجمعيات الأهلية بالاتصال بهم في حالة الحاجة إليهم حيث جاء في الترتيب الأول نعم بنسبة ٩٠.٢%.

ب. النتائج الخاصة بتساؤلات الدراسة.

١. هناك عدد من الأدوار التي يجب أن تقوم بها الجمعيات الأهلية لإستئثار الشباب نحو المشاركة التطوعية:

- جاء في الترتيب الأول القيام بالحملات الإعلامية لنشر الوعي داخل المجتمع بأهمية التطوع.
- جاء في الترتيب الثاني تشجيع الشباب على أن يكون لهم دوراً في أنشطتها.
- جاء في الترتيب الثالث تنظم مؤتمرات بالتعاون مع منظمات أخرى للتوعية بالتطوع.
- جاء في الترتيب الرابع إقامة المعارض لكسب تأييد الجمهور وتبصيره بأهمية التطوع.

- جاء في الترتيب الخامس الاتصال الدائم بالشباب لحثهم على الاهتمام بالتطوع.
- جاء في الترتيب السادس والسادس مكرر تنظم ندوات للشباب للتوعية بمخاطر عدم التطوع وعمل مناقشات جماعية للشباب تحثهم على المشاركة التطوعية داخل الجمعية والمساهمة في زيادة الوعي لدى الشباب بأهمية المشاركة التطوعية.

- جاء في الترتيب التاسع عمل منشورات تؤكد على مخاطر مشكلة عدم المشاركة التطوعية.
- جاء في الترتيب العاشر والأخير إصدار التقارير الدورية التي تدل على مدى مشاركة الشباب.

٢. إحتياجات الجمعيات الأهلية من المتطوعين: أ. الإحتياجات التمويلية:

- جاء في الترتيب الأول فتح أماكن وفروع جديدة لزيادة نشاطاتها.
- جاء في الترتيب الثاني المساهمة في تنفيذ مشروعات ذات عائد مادي.
- جاء في الترتيب الثالث والثالث مكرر تدعيم اشتراكها وخفض نفقاتها وتسويق خدماتها والقيام بحملات جمع مال خارج نطاق مجتمعهم.
- جاء في الترتيب السادس والسادس مكرر التنسيق مع مؤسسات أخرى للتمويل المشترك وابتكار بنود جديدة لزيادة حصيلتها.

ب. الإحتياجات الإدارية والتنظيمية:

- جاء في الترتيب الأول استخدام التكنولوجيا في ادارتها.
- جاء في الترتيب الثاني إعداد برامج حديثه وتنويع أنشطتها.
- وجاء في الترتيب الثالث كتابه تقارير دوريه عن أنشطتها.
- جاء في الترتيب الرابع سد العجز في عضويه لجانها.
- جاء في الترتيب الخامس والخامس مكرر دعوة سكان المجتمع في متابعه وتقويم أنشطتها وتحديد إحتياجاتها المستقبلية وأنشطتها.

- جاء في الترتيب السابع والسابع مكرر تسجيل انشطتها وبرامجها المختلفه وتنظيم دفاترها وحسابتها.
- جاء في الترتيب التاسع المساعده في وضع خطط تتفق مع أهدافها.
- جاء في الترتيب العاشر والأخير تحديد مناطق القصور في بعض خدماتها.

ج. إحتياجات الدعم المجتمعي:

- جاء في الترتيب الأول مساعدتها في تقبل المجتمع لأنشطتها وبرامجها.
- جاء في الترتيب الثاني دعم المؤسسات التطوعيه التي تعمل في نفس مجال عملها.
- جاء في الترتيب الثالث دعم المؤسسات الدولية لأنشطتها.
- جاء في الترتيب الرابع التوعيه بالاتجاهات الصحيحه في المجتمع.

- جاء في الترتيب الخامس والخامس مكرر توعية أعضائها بكيفية التعامل مع المستفيدين من خدماتها ورسم وابتكار برامج توعيه في مجال عملها وتعريف المجتمع بسياستها وأهدافها.
- جاء في الترتيب الثامن توعيه سكان المجتمع بأهمية التطوع في أنشطتها.
- جاء في الترتيب التاسع تسويق عضويتها.
- جاء في الترتيب العاشر والآخر دعم القيادات الشعبية لأنشطاتها وخدماتها.
- د. الإحتياجات البحثية والتمويلية:**
- جاء في الترتيب الأول القيام بدراسة حول إتجاهات سكان المجتمع نحو خدماتها.
- جاء في الترتيب الثاني اجراء دراسات تربط بين خطة الدولة في التنمية بين أهداف الجمعية.
- جاء في الترتيب الثالث دراسه خدمات وبرامج الجمعيات الأخرى.
- جاء في الترتيب الرابع القيام بجدولة مشروعها وبرامجها.
- جاء في الترتيب الخامس والخامس مكرر بناء قاعده بيانات توضح مشكلات المجتمع واحتياجاته ودراسه المشكلات المترتبة علي عدم إشباعها لإحتياجات مجتمعها.
- جاء في الترتيب السابع القيام ببحوث تقييم عائد برامجها وانشطتها.
- جاء في الترتيب الثامن والآخر تحديد المهارات التي يحتاجها العاملين بالمؤسسة.
- ترتيب الإحتياجات الضرورية للمؤسسة بشكل عام:
- جاء في الترتيب الأول إحتياجات الدعم المجتمعي.
- جاء في الترتيب الثاني والثاني مكرر الإحتياجات التمويلية والإحتياجات الادارية والتنظيمية.
- جاء بنهاية الترتيب الإحتياجات البحثية والمعلوماتية.
- ٣. المعوقات التي تواجه الجمعيات الأهلية في إستثارة الشباب للمشاركة التطوعية:**
- حيث جاء في الترتيب الأول والأول مكرر محدودية الإعلان عن المؤسسة بوضوح وندرة استمرارية المتطوعين الشباب في اداء المهام الموكلة اليهم.
- جاء في الترتيب الثالث قلة وجود نظام لمحاسبه المقصر من المتطوعين.
- جاء في الترتيب الرابع ارتباط تطوع الشباب بمناسبة دينيه او اجتماعيه وقتيه.
- جاء في الترتيب الثاني عشر والثاني عشر مكرر نقص إعداد المتطوعين الشباب وضعف وضوح الإحتياجات الحقيقة للمؤسسة بالنسبه للشباب.
- جاء في الترتيب الرابع عشر نقص مهارات المتطوعين الشباب.
- جاء في الترتيب الخامس عشر والآخر ندره وضع كل متطوع في المكان الذي يناسب قدراته.
- ٥. النتائج الخاصة بالخبراء لوضع الرؤية المستقبلية:**
- أ. المتطلبات الواجب توافرها لتفعيل دور الجمعيات الأهلية في إستثارة الشباب الجامعي للمشاركة التطوعية:

- جاء في الترتيب الأول تدعيم العلاقة بين الجمعيات المهتمة باستثارة الشباب الجامعي بالمشاركة التطوعية.
 - جاء في الترتيب الثاني والثاني مكرر حث الأهالي علي المشاركة التطوعية في أنشطة الجمعية وتوفير شبكة إتصالات للتنسيق بين الجمعية و الجمعيات الأخرى.
 - جاء في الترتيب الرابع والرابع مكرر حث الجمعية سكان المجتمع للتبرع بالمال لصالح الجمعية وإنشاء شبكة للجمعيات المهتمة باستثارة الشباب الجامعي بالمشاركة التطوعية.
 - جاء في الترتيب السادس والسادس مكرر أن تكون مؤهلات الجهاز الوظيفية مناسبة لتحقيق أهداف الجمعية وحث الإتحادات علي تقوية العلاقات بين الجمعيات.
 - جاء في الترتيب الثامن إلغاء الشروط البروقراطية التي يحددها القانون لجمع المال.
 - جاء في الترتيب التاسع إقرار حق كل مواطن في الاطلاع علي مستندات الجمعية تأكيد علي مدي جديتها.
 - جاء في الترتيب العاشر والأخير أن يشارك الجهاز الوظيفي في عمله وضع خطط وبرامج الجمعيه.
 - ب: التكتيكات المناسبة لتفعيل دور الجمعيات الأهلية في إستثارة الشباب الجامعي للمشاركة التطوعية:**
 - جاء في الترتيب الأول تكتيك الاقناع.
 - جاء في الترتيب الثاني تكتيك تحديد الاحتياجات.
 - جاء في الترتيب الثالث والثالث مكرر تكتيك المساعدة، تكتيك الاتصال، تكتيك استخدام وسائل التعبير .
 - جاء في الترتيب السادس والسادس مكرر تكتيك العمل المشترك وتكتيك تدعيم العلاقات الخارجية.
 - جاء في الترتيب الثامن تكتيك تعزيز المشاركة.
 - جاء في الترتيب التاسع تكتيك تنمية الوعي الاجتماعي.
 - جاء في الترتيب العاشر تكتيك جمع المعلومات.
 - ج. الأدوار المهنية التي من الممكن أن تساعد الجمعيات الأهلية في إستشارة الشباب للمشاركة التطوعية لتحقيق أهدافها:**
 - جاء في الترتيب الأول والأول مكرر دور المنسق ودور الباحث.
 - جاء في الترتيب الثالث دور المشجع.
 - جاء في الترتيب الرابع والرابع مكرر دور الممكن ودور المشارك في المناقشات.
 - جاء في الترتيب السادس دور الوسيط.
 - جاء في الترتيب السابع والأخير دور المفاوض.
- ثامنا: الرؤية المستقبلية.**
- وقبل تناول هذه الرؤية يجب أن يوضح الباحث أنه إعتد علي الآتي:

- ١- الإطار النظري للدراسة والذي إنطلق منه الباحث والذي راعي فيه الإنتقائية قدر الإمكان، بالإضافة إلى محاولة تناوله من خلال وجهة نظر تخصص الباحث (تنظيم المجتمع).
 - ٢- تحليل نتائج الدراسات السابقة والتي أوضحت أبعاد الدور الذى عليه تقوم الخدمة الاجتماعية وطريقة تنظيم المجتمع بصفة خاصة فى مجال التطوع بالجمعيات الأهلية.
 - ٣- نتائج دراسة تقدير الموقف التي قام بها الباحث قبل إجراء بحثه.
 - ٤- نتائج الدراسة الميدانية التي قام بها الباحث.
 - ٥- مقابلات الباحث مع الخبراء والمتخصصين بالخدمة الاجتماعية والجمعيات الأهلية.
- وإيماناً من الباحث بأهمية الرؤية المستقبلية لما لها من أهمية فى وضع رؤية علمية لمشكلة ما ووضع الحلول لتلك المشكلة.**

تعد الدراسات المستقبلية في الدول المتقدمة جزء من عمليات صنع القرارات الإستراتيجية وخاصة الدول المتقدمة وذلك بنسبة إنفاق ٩٧% مقابل ٣% في الدول النامية، ومع ذلك فالدراسات المستقبلية لها أهميتها لأنها تعتمد على الواقع للإنتقال إلى المستقبل فيما يعرف بالرؤى المستقبلية لتطوير الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية فى العديد من المجالات، والذي بدأ فى الخدمة الاجتماعية بداية من مرحلة التسعينات من القرن الماضى في بحوث العديد من المتخصصين في المهنة (٦٣) ولذلك سوف يتناول الباحث تلك الرؤية من خلال ثلاثة محاور أساسية هي:

- الرؤية المستقبلية علي مستوي التنظير المهني.
- الرؤية المستقبلية علي مستوي الممارسة المهني.
- التوجه المهني المقترح لطريقة تنظيم المجتمع لتفعيل اليات المشاركة التطوعية للشباب في العمل التطوعي داخل الجمعيات الأهلية.

أولاً : الرؤية المستقبلية علي مستوي التنظير المهني:

ويرى الباحث أنه لى يصل إلى تحديد رؤية مستقبلية لهذه الدراسة لابد من التأكيد على الجانب النظرى أى محاولة الوصول إلى إثراء الجانب النظرى من خلال محورى الدراسة الأساسين وهما:

- ١- العمل التطوعي بما يشمل من تكتيكات وأليات وأدوار:
- حيث يجب الاهتمام بالعمل التطوعي من قبل الباحثين والمتخصصين فى الخدمة الاجتماعية عامة والتنظير من خلال الكتابات والدراسات والأبحاث العلمية وذلك لتطوير هذا العمل بما يخدم تحقيق الاهداف المرغوبة.

ويمكن تفعيل هذا الإهتمام من خلال عدة أليات وهي:

- إجراء دراسات علمية حول تقييم مدى فاعلية العمل التطوعي داخل الجمعيات الأهلية.
- الاهتمام بالدراسات التي تتناول المجتمعات الإفتراضية التطوعية والمدافعة الإلكترونية التطوعية لما لها من تأثير الآن فى مجتمعنا المصرى وإمكانية الإستعانة بها كأدوات للطريقة.

- ضرورة الاهتمام بإدخال الجانب التطبيقي ودراسة الحالات الواقعية للتطوع عن طريق المحاضرات والسينمات العلمية.
- الاهتمام بإجراء الدراسات العلمية التي تتناول كيفية توظيف إستراتيجيات العمل التطوعي في التعامل مع مشكلات الجمعيات الأهلية المختلفة.
- التركيز على كل ما هو جديد من الآليات الخاصة بالعمل التطوعي للشباب لصالح تدعيم تلك الجمعيات.
- الاهتمام بالتنظير وكتابة البحوث والدراسات والرسائل العلمية وذلك لإمداد الدارسين بالمعلومات الكافية حول آليات العمل التطوعي وكيفية مواجهة إحتياجات الجمعيات الأهلية.
- تجميع وتقييم الدراسات العلمية المتعددة حول العمل التطوعي لإستثمار نتائجها في صياغة دراسات أكثر تقدما.
- الاهتمام بعملية الإعداد المهني للأخصائيين الاجتماعيين للقيام بالمهام اللازمة لإعداد المتطوعين في تلك الجمعيات.

٢- الجمعيات الأهلية:

- يرى الباحث أنه من الطبيعي يجب الاهتمام بتلك المنظمات نظرا لأن التخصص العلمي الدقيق للباحث قائم على جزء كبير من العملية التطوعية في تلك الجمعيات.
- ويمكن تفعيل أدوار الجمعيات للتعامل مع المشاركة التطوعية للشباب من خلال عدد من الآليات:
- التركيز على الدراسات العلمية التي تتناول المعوقات التي تواجه الجمعيات الأهلية وتحول دون تحقيقها لأهدافها وكيفية التغلب عليها.
 - الاهتمام بالكتابات العلمية والمؤلفات حول الجمعيات الأهلية ودورها في إدارة وتنمية العمل التطوعي.
 - الاهتمام بتنظير بعض التجارب العلمية التي قامت بها بعض الجمعيات الأهلية في مجال العمل التطوعي للشباب من حيث خطواتها والصعوبات التي تواجهها والنتائج التي توصلت إليها.
 - الاهتمام بالكتابات التي توضح دور طريقة تنظيم المجتمع بمكوناته في المساهمة في تدعيم البناء التنظيمي للجمعيات الأهلية.
 - الاهتمام بعملية تنظيم دورات تدريبية لممارسين العمل التطوعي في تلك الجمعيات عن ماهية العمل التطوعي وما هي الخطوات الواجب إتباعها لبناء منظومة للعمل التطوعي.

ثانيا : الرؤية المستقبلية على مستوى الممارسة المهنية:

- وبناء على العرض السابق للرؤية المستقبلية السابقة على مستوى التنظير، ويمكن الإشارة إلى بعض معالم الرؤية المستقبلية على مستوى الممارسة الميدانية، بمعنى توظيف نتائج الدراسات والبحوث العلمية وتطبيقها عمليا في واقع المشاركة التطوعية للشباب في الجمعيات الأهلية كالتالي:

- ١ - المشاركة التطوعية للشباب: حيث يجب الاهتمام بتطبيق الكتابات والدراسات والأبحاث العلمية عمليا في واقع هذه المنظمات مما يساعدها على زيادة فاعليتها في المجتمع:
 - ويمكن تفعيل هذه الرؤية من خلال عدة آليات منها:
 - ضرورة توفير وسائل متنوعة لممارسة العمل التطوعي.
 - ضرورة تدريب القيادات والعاملين على كيفية إنشاء إدارة للعمل التطوعي بالجمعيات الأهلية لمساعدتها في أداء أعمالها.
 - الاستعانة بالأساليب الحديثة في العمل التطوعي وذلك لتتنوع أساليب العمل التطوعي لسرعة إنجاز الأعمال والمهام.
 - فرض التعاون بين كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية على ضرورة الإهتمام باليات العمل التطوعي مع وضع حوافز لهذا التعاون.
 - الإهتمام بالأبحاث العلمية التي تهتم بعملية التدخل المهني لدراسة العمل التطوعي الذي يسهم في مساعدة الجمعيات الأهلية.
 - الاستعانة بالتجارب والخبرات التطوعية عربيا وعالميا في مجال العمل التطوعي والتعرف على أحدث طرق التطوع حتى الآن.
 - تنظيم ندوات ومؤتمرات علمية حول العلاقة ما بين اليات العمل التطوعي ودورها في مساعدة الجمعيات الأهلية على تحقيق أهدافها.
 - إجراء تجارب العملية على ممارسة الجمعيات الأهلية لدورها وتقييمها من حيث الكفاءة والفاعلية.
 - نقل التجارب والخبرات من دول أخرى في مجال ممارسة العمل التطوعي ومحاولة إعادة صياغتها وممارستها من واقع الجمعيات الأهلية في مصر.
- ٢ - الجمعيات الأهلية:
 - ربط الجمعيات الأهلية بشبكة موحدة للعمل التطوعي من خلال تكنولوجيا الإتصال الحديثة وذلك لضمان تدعيم بنائها التنظيمي وتبادل الخبرات فيما بينها بالنسبة للعمل التطوعي.
 - محاولة إيجاد طريقة لزيادة وعي العاملين بهذه المنظمات بأهمية التطوع والتأكيد على الإنضمام للشبكات من خلال إبراز فوائد هذه الشبكات في مساعدة الجمعيات الأهلية على تحقيق أهدافها.
 - حيث يجب التركيز على تفعيل العمل التطوعي الإلكتروني علميا وميدانيا وتطبيقيا وذلك لضمان حصول الجمعيات الأهلية على الدعم والتأييد.
 - الإهتمام بعملية تغير اللوائح والقوانين والتشريعات وزيادة مساحة العمل التطوعي.
 - بث ثقافة العمل التطوعي بأنواعها لدي القيادات والعاملين بالجمعيات الأهلية.
 - تدريب العاملين على كيفية توظيف آليات العمل التطوعي في الجمعيات الأهلية وممارسة التطوع الإلكتروني.

- تنظيم ندوات ودورات تدريبية للقيادات والعاملين لتوضيح وتأكيد العلاقة بين العمل التطوعي وتدعيم البناء التنظيمي للجمعيات الأهلية.
- ثالثاً: التوجه المهني المقترح لطريقة تنظيم المجتمع لطرح رؤية مستقبلية لتطوير أليات الجمعيات الأهلية لاستئارة الشباب نحو المشاركة التطوعية.
- ١- أهداف التوجه المهني فى اطار طريقة تنظيم المجتمع:
- الهدف الرئيسى أو العام: تفعيل أليات الجمعيات الأهلية فى التعامل مع إحتياجات المتطوعين لإستئارتهم للمشاركة التطوعية فى الجمعيات الأهلية.
- الأهداف الفرعية: وتركز على ما يلى:
- ١- الهدف التخطيطي:
- الاهتمام بالتخطيط لتدعيم الجمعيات الأهلية ومساعدتها على تفعيل تطوير أليات العمل التطوعي الخاصة بها.
 - المساعدة فى ترتيب أليات العمل التطوعي وفقاً للأولوية فى مواجهة جماعات المصالح للضغط عليهم لتحقيق الأهداف.
 - المساعدة فى رسم خطة لعمل الجمعيات الأهلية مع بعضها لضمان مشاركة الشباب مشاركة فاعلة فى العمل التطوعي من خلال تفعيل جهود المنظمات.
- ٢- الهدف التنموي:
- تنمية الوعى الاجتماعى للمواطنين داخل المجتمع بأهمية الجمعيات الأهلية ودورها فى حل المشكلات وتقوية شعورهم بالمسئولية تجاههم من خلال العمل التطوعي.
 - تدعيم الجمعيات الأهلية والمساعدة فى رفع مستوى الخدمات التى تقدمها من خلال بناء إدارة للمتطوعين.
 - ابتكار وتطوير برامج مجتمعية جديدة تمارسها الجمعيات الأهلية لتقديم الخدمات بشكل أفضل وجذب المتطوعين.
- ٣- الهدف الدفاعي:
- تفعيل التطوع الإلكتروني من خلال إستثمار تكنولوجيا الإتصال الحديثة للمطالبة بتحسين أوضاع الجمعيات الأهلية ودعمها مادياً ومالياً وبشرياً وتعديل القوانين المنظمة لعملها وهذا ما سوف يساعد فى تطبيق أليات العمل التطوعي.
 - تمكين الجمعيات الأهلية داخل المجتمع من الاستجابة لحاجات ومطالب الشباب المشاركين فى العملية التطوعية لتحقيق أهدافها.

٢- فلسفة التوجه المهني لطريقة تنظيم المجتمع:

- أن الاستعانة بأليات العمل التطوعي ضرورة وحتمية فى الوقت الحالى من قبل الجمعيات الأهلية.
- أن تطوير أليات العمل التطوعي وتفعيلها يمكن أن يساعد الجمعيات الأهلية على أداء أدوارها بفاعلية وتحقيق أهدافها.
- يمكن أن تلعب طريقة تنظيم المجتمع دور الوسيط لتفعيل استخدام الجمعيات الأهلية لأليات العمل التطوعي وتطويرها لصالح تدعيم تلك الجمعيات.
- التدرج فى تطبيق التعاون بين الجمعيات الأهلية بداية من الحث والترغيب ثم الإرغام اللين ثم فرض التعاون والتشبيك مما يساعد هذه المنظمات على ممارسة العمل التطوعي بفاعلية سويا.

٣- المبادئ المهنية لتطبيق التوجه المهني فى اطار طريقة تنظيم المجتمع:

- أ- مبدأ التقبل: وذلك من خلال تقبل الجمعيات الأهلية للعمل التطوعي، والإنضمام للشبكات التطوعية التى تساعدها فى أداء مهامها بكفاءة وفاعلية.
- ب- مبدأ الرجوع للخبراء: وذلك من خلال الاستعانة بعدد من الخبراء والمختصين وذلك لشرح وتوضيح أليات العمل التطوعي للمسؤولين بالجمعيات الأهلية لمساعدتها على أداء دورها.
- ج- مبدأ المشاركة: وذلك من خلال مشاركة كل أعضاء هذه الجمعيات فى تطوير وتدعيم تلك الاليات من خلال المشاركة فى رصد أهم المعوقات التى تواجههم فى التطبيق وذلك لتفعيل تلك الاليات.
- د- مبدأ التقويم: يساعد التقويم فى تحديد مدى التغييرات الإيجابية والسلبية التى طرأت على هذه المنظمات ونتاج تطبيق أليات العمل التطوعي.

٤- الاستراتيجيات المهنية لتطبيق التوجه المهني المقترح:

من خلال الاستعانة بعدد من الاستراتيجيات أهمها:

- ١- الموقع المكاني: من خلال استثمار وجود الجمعيات الأهلية وقربها من بعضها البعض فى إحداث عملية التشبيك وذلك لتفعيل أليات العمل التطوعي لجذب الشباب.
- ٣- التضامن: أى التعاون بين الجمعيات الأهلية وبعضها البعض وذلك لممارسة العملية التطوعية وذلك لتحقيق أهدافها التى أنشئت من أجلها.
- ٤- التكتل: وخاصة بين المنظمات الصغيرة فى الحجم والموارد، وذلك لضمان إحداث التعاون التطوعي فيما بينها مما يساعدها فى زيادة قوة نفوذها وتحقيقها لأهدافها.
- ٥- فرض التعاون: وذلك على الجمعيات الأهلية للإنضمام للشبكات للاستفادة من مميزاتا، وتبادل الخبرات والخطط والتجارب.
- ٧- الإتصال: من خلال فتح قنوات إتصال متعددة بين الجمعيات الأهلية لتبادل المعلومات حول أليات التعاون وما هى الموارد التى من الممكن الحاجه إليها لتفعيلها.
- ٨- الإتفاق العام: حول ضرورة إستخدام اليات العمل التطوعي فى الجمعيات الأهلية.

٩- استثمار موارد الزمن: من خلال وضع مدى زمنى لتفعيل وتطوير أليات العمل التطوعي فى الجمعيات الأهلية.

١٠- إستراتيجية الإقناع: أى القدرة على إقناع المسؤولين بضرورة تواجد الخبرات المهنية والكفاءات اللازمة لتفعيل اليات العمل التطوعي فى الجمعيات الأهلية.

٥- يقترح الاستعانة بعدة تكنيكات فى اطار الاستراتيجيات السابقة:

١- العمل المشترك: بين الجمعيات الأهلية من خلال بناء التحالفات والتشبيك لضمان تفعيل وتطوير العمل التطوعي وتقدير احتياجاتها.

٢- التعليم: من خلال تعليم المسؤولين وأعضاء مجالس الإدارة كيفية توظيف العمل التطوعي فى الجمعيات الأهلية بفاعلية.

٣- الإرغام اللين: التأكيد على ضرورة إرغام المسؤولين على الدخول فى التحالفات التى تساعدهم على تحقيق أهدافهم ولكن بطريقه تأكد لهم الفائدة التى سوف تعود عليهم من تطبيق تلك الاليات.

٤- حل المشكلة: مساعدة العاملين على كيفية حل ومواجهة كافة المشكلات التى من الممكن أن تواجههم عند تطبيق تلك الاليات وكذلك مواجهة أى مشكلة عند التطبيق الفعلى لها.

٥- المناقشة الجماعية: يجب أيضا التأكيد على أهمية المناقشة والحوار بين الجميع وذلك لتلافى الأخطاء مبكرا حتى لا تصل إلى حد المشكلات.

٦- التفاوض: ضرورة أن يكون هناك مجال للتفاوض بين الجمعيات الأهلية وبعضها البعض حول العمل التطوعي للشباب حيث انه من الممكن أن يساعد ذلك على تبادل الخبرات والموارد والإمكانيات من خلال الإنضمام من خلال التفاوض فيما بينهم.

٦- الأدوات المستخدمة فى تطبيق التوجه المهنى لطريقة تنظيم المجتمع.

١- المقابلات: يستخدمها المنظم الاجتماعى مع المسؤولين وأعضاء مجالس الإدارة بضرورة إقناعهم بأهمية المشاركة التطوعية للشباب وضرورة رفع عملية الوعى المهنى للعاملين بأهمية هذا العمل.

٢- الاجتماعات: هى عبارة عن اشتراك اكبر عدد ممكن ممن يمارسون الأنشطة لطريقة تنظيم المجتمع والمهتمين بها فى لقاء لتحقيق غرض أو أكثر من إغراض تنظيم المجتمع من خلال توضيح الدور الذى يمكن أن تقوم به تلك الاستراتيجيات فى تفعيل الجمعيات الاهلية.

٣- الندوات: وهى تعتبر من الأدوات التى يستخدمها المنظم الاجتماعى فى التثقيف والتوعية بالنسبة لموضوع معين أو مشكلة معينة ومن هنا فإن على المنظم الإجماعى أن يساعد الجمعيات الأهلية والعاملين بها على تنمية وزيادة الوعى بأهمية المشاركة التطوعية للشباب.

٤- المؤتمرات: وهى العمليات التى يتم توفير الجو الملائم للتبادل الفكرى حول مشكلة أو موضوع معين بين عدد من المهتمين ويستخدمها المنظم الاجتماعى كوسيلة لإقناع الجماهير بأهمية الجمعيات الأهلية ودورها فى مواجهة المشكلات المجتمعية بالتعاون مع الشباب المتطوعين.

٦- المواقع الإلكترونية: يمكن أيضا استخدام التكنولوجيا الحديثة فى عملية بناء التحالفات بين الجمعيات الأهلية ونشر أليات العمل التطوعي بطريقة سهلة، ومن خلالها أيضا يمكن الوقوف على التجارب والخبرات الأخرى ومحاولة الاستفادة منها.

٧- الأدوار المستخدمة فى تطبيق التوجه المهني لطريقة تنظيم المجتمع:

١- المبادل: يمكن للمنظم الإجتماعي من خلال هذا الدور أن تكون لديه القدرة على تبادل الآراء والأفكار والخبرات والتجارب المختلفة فى مجال العمل التطوعي مع الجمعيات الاهلية وذلك لضمان إستفادة جميع الجمعيات الأهلية .

٣- ضابط الإتصال: يمكن أيضا للمنظم الإجتماعى من خلال هذا الدور أن يفتح قنوات إتصال جديدة بين الجمعيات الأهلية وبعضها البعض وبين الجمعيات والشباب مما يجعل هناك نوعا من التبادل فى الآراء والخبرات والمعارف.

٥- عضو الفريق: أى إلتزام المنظم الإجتماعى بالعمل الفريقى لإتمام عملية التعاون التام بين الجمعيات وبعضها البعض فى استثمار قدرات الشباب المتطوعين.

٧- واضع الإستراتيجية: أى أنه يكون لديه القدرة على وضع خطة طويلة المدى لتطبيق العمل التطوعي فى الجمعيات الأهلية.

٨- الخبير: أن يعمل المنظم الإجتماعى على إمداد كافة العاملين بالمعلومات التى يحتاجون إليها عند تطبيق أليات العمل التطوعي فى الجمعيات الأهلية.

▪ توصيات ومقترحات الدراسة:

وفى اطار ما سبق سوف نذكر بعض التوصيات التى تتعلق بالجهات التى يقع عليها العبء الأكبر فى التعامل مع إحتياجات الجمعيات الأهلية من المشاركة التطوعية للشباب فى الجمعيات الأهلية منها كليات ومعاهد الخدمة الإجتماعة والجمعيات الأهلية نفسها:

أ- كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية:

▪ الاهتمام بعملية الإعداد المهني للأخصائيين الاجتماعيين للقيام بالمهام المطلوبة منهم داخل الجمعيات عند إدارة المتطوعين.

▪ توفير العدد الكافي من المتخصصين فى العمل التطوعي ذو كفاءة عالية للعمل بالجمعيات الأهلية.

▪ العمل على تدريب الممارسين على كافة المهارات المختلفة لكيفية تطبيق العمل التطوعي كما يجب أن يكون داخل الجمعيات الأهلية.

▪ العمل على توفير الخبرات المناسبة لتلك الجمعيات لجعلها تقوم ببناء إدارة متخصصة لجذب المتطوعين الشباب والاستفادة منهم لتحقيق أهدافها.

- الالتزام بمتطلبات الجودة المهنية فى إعداد خريج قادر على العمل فى الجمعيات الأهلية وإدارة المتطوعين.
- الاهتمام بإثراء الجانب النظرى للعاملين فى الجمعيات الأهلية من خلال الكتابات النظرية والأبحاث العلمية بأهمية ثقافة العمل التطوعى ودورها.

ب- الجمعيات الأهلية:

- الاهتمام بعملية التنسيق بين الجمعيات الأهلية وبعضها البعض وذلك لضمان الاستفادة من الخبرات والمهارات والإمكانيات المتوافرة لديهم للاستفادة من طاقات الشباب التطوعى المختلفة.
- استخدام وسائل الإعلام المختلفة لتنمية وعى المواطنين بأهمية الجمعيات الأهلية ودورها فى العمل التطوعى وفى خدمة المواطنين.
- القيام بتنظيم دورات تدريبية لممارسين العمل التطوعى فى تلك الجمعيات وذلك لمساعدتهم على إدارة العملية التطوعية بكفاءة وفاعلية.
- التأكيد على المنظمات بضرورة الاستعانة بخبراء متخصصين ذوى خبرة فى الجمعيات الأهلية لتقديم المشورات والخبرات حول كيفية جذب والإستفادة من المتطوعين وتلبية إحتياجاتهم.
- الاهتمام بالعملية التخطيطية وذلك لوضع خطة لتنفيذ أليات العمل التطوعى داخل الجمعيات بصورة أكثر فاعلية.
- الاهتمام بعملية تعزيز علاقة الجمعيات الأهلية بالمنظمات الأخرى العاملة فى نفس المجال للاستفادة من القدرات الكامنة للشباب المتطوع.

- (١) خالد صالح محمود: تصور مقترح للتعامل مع الآثار السلبية للعولمة على العلاقات الاجتماعية للشباب الجامعي، بحث منشور بالمؤتمر العلمي التاسع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٦، ص: ١٢٦١.
- (٢) جامعة الدول العربية: الملقى الثالث لمنظمات المجتمع المدني ودورها في التنمية (الدوحة) المنظمة العربية للتنمية والإدارة، ٢٠٠٦، ص: ٣.
- (٣) أمانى قنديل: المجتمع المدني في مطلع ألفية جديدة، (القاهرة: مركز الأهرام للدراسات السياسية والاستراتيجية، العدد "١"، ٢٠٠٠)، ص: ٣٢.
- (٤) هيئة كير الدولية مصر: برنامج تنمية المشروعات الصغيرة والحرفية، (القاهرة: برنامج دعم القدرات المؤسسية، الحلقة الثانية، ١٩٩٩)، ص: ٥.
- (5) M. Kombitels: Nongovernment organization rartnermg agencies, (McGill university canad, 1997), p.331
- (٦) سعودى عبد الهادى حسين: تطور ممارسة تنظيم المجتمع في مصر بالريف في تنظيم المجتمع (أسس نظرية وأجهزة)، سلسلة قراءات في تنظيم المجتمع، (القاهرة: دار الثقافة للنشر، ١٩٨٣)، ص: ١٨٨.
- (٧) اللجنة القومية للمنظمات غير الحكومية دور المنظمات غير الحكومية خبره الماضى وأفاق المستقبل، بحث منشور بالمؤتمر الدولي للسكان والتنمية، ١٩٩٤، ص ص: ٤٧:٤٨.
- (٨) الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء: الجمعيات الأهلية المسجلة بوزارة التضامن الاجتماعى، ص: ٣٧١.
- (٩) أمانى قنديل: دليلك إلى المجتمع المدني فى مصر، (القاهرة: الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، ٢٠٠٧)، ص ص: ١٩-٢٦.
- (١٠) محمد عبد اللطيف عثمان: واقع الجمعيات الأهلية في مصر "عددتها وتوزيعها النوعى والجغرافى، بحث منشور فى مؤتمر التقييم الإقتصادى والاجتماعى للجمعيات الأهلية، جامعة الأزهر، مركز صالح عبد الله كامل للاقتصاد الإسلامى، ١٩٩٧، ص: ٢٧٠.
- (١١) شهيدة الباز: المنظمات الاهلية العربية على مشارف القرن الحادى والعشرين، (القاهرة: دار الكتب للطباعة والنشر، ١٩٩٧)، ص: ٤٠.
- (١٢) سيد ابو بكر حسانين: طريقة خدمه الاجتماعية فى تنظيم المجتمع، (القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية، ١٩٧٤)، ص: ٣٧.

(١٣) أحمد حسين عبد الرازق: الجمعيات الإشرافية لتطوير الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بالمجال المدرسي، بحث منشور بالمؤتمر العلمي السابع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، المجلد الخامس، ٢٠٠٤، ص: (٢٦٨٩) .

(١٤) مصطفى عبد العظيم الفرماوي: تنظيم المجتمع بين التنسيق والتشبيك، ورقة عمل مقدمة في المؤتمر السابع عشر، القاهرة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ٢٠٠٤، ص ص: (٣٧٤٥-٣٧٤٦).

(١٥) منال طلعت محمود: دور المنظمات غير الحكومية في التنمية البشرية والصحراوية المستحدثة، بحث منشور بالمؤتمر العلمي الرابع عشر، حلوان، كلية خدمة إجتماعية، ٢٠٠١.

(١٦) محمد سلامة غباري: الخدمة الاجتماعية ورعاية الشباب في المجتمعات الإسلامية (الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ط٣، ١٩٩٩)، ص: ١١.

(١٧) شريف محمد سليمان: استخدام نموذج الاهداف الاجتماعية في خدمة الجماعة وتنمية مشاركة الشباب في العمل التطوعي، رسالة دكتوراة غير منشورة، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٥.

(18) Deborah D Stein: **What motivates people to volunteer?** A survey research study to analyze characteristics and motives of individuals that donate time ،Capella university ،2011.

(19) Rana Hamadani Spiscer: **Motivating volunteers and increasing satisfaction**، California State University، Long Beach، 2012.

(٢٠) عبدالمنعم محمد بدر: أوقات الفراغ الترويج الايجابي والتطوع مدخل لوقاية الشباب، بحث منشور بالمجلة العربية للدراسات الامنية والتدريب، المجلد التاسع، العدد الثامن عشر، السعودية، ١٩٩٤، ص: ٣٣.

(٢١) هبة عيد شديد عبد المقصود: علاقة تطوع الشباب بفعالية برامج ومشروعات الجمعيات الاهلية، رسالة ماجستير غير منشورة، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠١٢.

(22) Mark B.Nihart: **Long-Term Volunteer Leaders in Sustained Positions of Continuous Leadership: A Grounded Theory Study** ، University of Phoenix، 2012.

(٢٣) مركز خدمات التنمية: دراسه عن التطوع والمتطوعين فى مصر، دراسه مقدمة إلى برامج الأمم المتحدة للمتطوعين، البرنامج الأنمائى للأمم المتحدة، القاهرة، ٢٠٠٣، ص: ١١.

(٢٤) محمد رفعت قاسم: تنظيم المجتمع الاسس والاجهزة، (القاهرة: بدون دار نشر، ١٩٩٩)، ص: ٣٣١.

(٢٥) هبة محمد عبد الرسول: عائد المشاركة التطوعية للشباب علي برنامج مساعدات الاسر الفقيرة بجمعية دار رسالة الخيرية، رسالة ماجستير غير منشورة، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٩.

(٢٦) دينا محمود كامل: المتغيرات المجتمعية المرتبطة بالتطوع في الجمعيات الأهلية العاملة في مجال حقوق الانسان، رسالة ماجستير غير منشورة، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠١١.

(٢٧) عبد الله عبد الحميد الخطيب: الهمل الجماعي التطوعي، (القاهرة: الشركة العربية المتحدة، ٢٠١٠، ص:٢٠.

(28) Paul Allen Gillon-flory: **Perceived effect of organizational structure on volunteer motivation: A look at El Centro Cultural de Mexico**، California State university، long beach، 2009.

(٢٩) عبد المجيد أحمد عبد الرحمن: دور الشباب في تفعيل العمل الاجتماعي التطوعي، بحث منشور في مجلة العلوم والدراسات الانسانية، كلية الاداب والعلوم بالمرج، جامعة بنغازي، العدد الثالث عشر، ٢٠١٦، ص:٢٢.

(30)Willie K.carly: **Emergency managers' perspectives of recruiting، training، and integrating volunteers for a disaster** ، Capella university ، 2014.

(٣١) محمد رفيق ابراهيم: تقويم برامج بناء قدرات المتطوعين في الجمعيات الاهلية بمحافظة القاهرة، رسالة دكتوراة غير منشورة، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠١٦ .

(٣٢) محمد بهاء الدين بدر: أليات تفعيل مشاركة الشباب الجامعي في الأنشطة الطلابية، بحث منشور بالمؤتمر الدولي العشرون، المجلد الثالث، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ٢٠٠٧، ص: ١٦٦٣.

(٣٣) نوال على خليل: معوقات المشاركة التطوعية في أنشطة الخدمات الإجتماعية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الإجتماعية، جامعة حلوان، ١٩٧٦، ص:١.

(٣٤) محمد الالافي علام: اسهام أمانات الشباب بالوحدات الحزبية بالحزب الوطني الديمقراطي في تدعيم العمل التطوعي بالمجتمع المحلي ،رسالة ماجستير غير منشورة، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٧.

(35) Maureen Orey: **Is it Worth It? The CareerBenefits and Return on Investment of Volunteer leadership as Perceived by Chapter Leaders in a Professional Talent Development Association** ،Brandman University، 2016.

(٣٦) سلمى جلال: حق المرأة في الرعاية الصحية، في أوضاع المرأة المصرية بين الواقع والمأمول، في نهاد أبو القمصان في المرأة المصرية بين الواقع والمأمول، (القاهرة: المركز المصري لحقوق المرأة، ٢٠٠٢)، ص ص:١٣٨- ١٣٩.

(٣٧) محمد أحمد عبد الهادي: مقدمة الخدمة الاجتماعية، (القاهرة: الفيروز للطباعة والنشر، ١٩٩٩)، ص: ٩٠.

(38) N. saleh : **Capacity Building in Africa** (finance and development, v374, 2001), (34-37), p.4

(39) Weiner Leah: **in search of best practices a case study of a volunteer-led nonprofit organizations failure to deliver aid** ، pepperdine university، 2011.

(40) William J Von Hagel : **precipiting events leading tovoluntary employee turnover among information technology professionals a qualitive phenomenological study**، University of phoenix ،2009.

(٤١) سناء محمد حجازي: نحو دراسة لمعرفة استفادة المواطنين من مكونات البرامج التنموية بالجمعيات الأهلية، بحث منشور بمجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد الرابع عشر، الجزء الأول، ٢٠٠٣، ص: ١٣٧.

(٤٢) ربيع سيد ربيع مصطفى: إسهامات أندية التطوع في تنظيم الجهود التطوعية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ٢٠١١.

(٤٣) مصطفى عبد العظيم الفرماوي: **تنظيم المجتمع بين التنسيق والتشبيك**، ورقة عمل مقدمة في المؤتمر السابع عشر، القاهرة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ٢٠٠٤، ص ص: (٣٧٤٦-٣٧٤٥).

(٤٤) شادية ربيع ذكي طريقة تنظيم المجتمع وبناء قدرات الجمعيات الاهلية في ادارة الجهود التطوعية للمرأة، رسالة ماجستير غير منشورة، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٨.

(٤٥) ماهر أبو المعاطى على: **نماذج ومهارات التدخل المهني في الخدمة الاجتماعية (القاهرة: نور الإيمان للطباعة، الكتاب الثلاثون، ط١، ٢٠٠٩) ص ص ١٧٠-١٧٦.**

(٤٦) أماني قنديل، سارة بن نفيسة: **الجمعيات الأهلية في مصر**، (القاهرة: مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية، مطابع الأهرام، ١٩٩٤)، ص: ٢٩٠.

(47) Ronald Walton: **social work 2000**, (London: Longman، 1992), p. 24.

(٤٨) لبنى محمد عبد المجيد: إسهامات بحوث تنظيم المجتمع في دراسة الجمعيات الأهلية في مصر، بحث منشور في المؤتمر العلمي الأول حول الجمعيات الأهلية وتنمية المجتمعات المحلية، (بنها، الاتحاد العام للمؤسسات الأهلية، الفترة ٧-٨/٢/١٩٩٦)، ص ص: ٦٢٥-٦٢٦.

(٤٩) مجمع اللغة العربية: **المعجم الوجيز**، (القاهرة: الهيئة العامة لشئون المطابع الاميرية، ٢٠٠٥) ص: ٣٤١.

- (٥٠) عبد الهادي الجوهري: قاموس علم الاجتماع، (الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، ١٩٩٨) ص:٩٦.
- (٥١) احمد شفيق السكري: قاموس الخدمة الاجتماعية، (الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية، ٢٠٠٠) ص:٤٥١.
- (٥٢) محمد رفعت قاسم واخرون: تنظيم المجتمع مفاهيم أساسية، (القاهرة: مطبعة المهندس، ٢٠٠٥) ص:٣٨٤.
- (٥٣) عيسى القدومي: العمل التطوعي "أسسه ومهاراته" ٢٠١٧ <https://mawdoo3.com>.
- (٥٤) أحمد عبد الفتاح ناجي: العمل الاجتماعي التطوعي "الأدوار والمسؤوليات في ظل النظام العالمي الجديد"، (القاهرة: دار الكتب والوثائق القومية، ٢٠١٦)، ص: ٢٥.
- رئاسة الجمهورية: المجالس القومية المتخصصة، (تقرير المجلس القومي للخدمات والتنمية الاجتماعية، الدورة الثامنة والعشرون، ٢٠٠٧-٢٠٠٨)، ص ص ١١١-١١٢.
- (٥٥) أشجان محمد سليمان: تربية الشباب في المجتمع المعاصر، (الاسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، ٢٠٠٩)، ص: ١٧٠.
- (٥٦) هنداوي عبداللاهي حسن: المدخل في العمل مع الجماعات، (عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، ٢٠١٤)، ص: ٣٣٧.
- (٥٧) محمد هشام أبو القمبز: جدد شبابك بالتطوع، (فلسطين: الجامعة الإسلامية بغزه، ٢٠٠٧)، ص: ٢٢.
- (٥٨) عبد الحليم رضا عبد العال: البحث في الخدمة الاجتماعية، (القاهرة: دار الثقافة للطباعة والنشر، ١٩٨٨)، ص ص: ٤٢-٤٣.
- (٥٩) محمد على محمد: البحث الاجتماعي، (الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، ١٩٨٥)، ص ص: ١٦٤-١٦٥.
- (٦٠) رياض أمين حمزاوي: بحوث الخدمة الاجتماعية بين النظرية والتطبيق، (القاهرة: بدون، ١٩٩٥)، ص: ١٤٠.
- (٦١) أحمد إسماعيل حجر: التربية المقارنة، (القاهرة: دار الفكر العربي، ١٩٩٨)، ص: ٦٦.
- (٦٢) إبراهيم بيومي مرعي: رؤية مستقبلية لممارسة الخدمة الاجتماعية العمالية في مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرون، بحث منشور بمجلة دراسات الخدمة الاجتماعية، القاهرة: كلية الخدمة الاجتماعية، العدد ٢١، ١٩٩٦.
- (٦٣) محمد محمود الجوهري: علم الاجتماع، "النظرية - الموضوع - المنهج"، (الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، ١٩٩٧)، ص: ٢١٨.