

آليات الجمعيات الأهلية وتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب بالمجتمع المحلي

إعداد الدكتورة

صباح محمد ناصر

مدرس بقسم تنظيم المجتمع -

كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان

١٤٤٥ هـ - ٢٠٢٤ م

ملخص الدراسة :

استهدفت الدراسة تحديد مستوى آليات الجمعيات الأهلية لتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب بالمجتمع المحلي ، تحديد مستوى مهارات العمل التطوعي لدى الشباب بالمجتمع المحلي ، وتنتمي هذه الدراسة إلي الدراسات الوصفية ، وتعتمد على استخدام منهج المسح الاجتماعي بالعينة العمدية للشباب بمحافظة القاهرة وعددهم (٢٢٠) مفردة، وكذلك منهج المسح الاجتماعي الشامل للمسؤولين وعددهم (٣٥) مفردة ، وقد طبقت الباحثة استمارة استبيان للشباب ، واستمارة استبيان للمسؤولين ، وأثبتت نتائج الدراسة أن مستوى آليات الجمعيات الأهلية لتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب بالمجتمع المحلي مرتفعاً ، كما أثبتت أن مستوى مهارات العمل التطوعي لدى الشباب بالمجتمع المحلي مرتفعاً ، وأخيراً أثبتت أنه توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين آليات الجمعيات الأهلية وتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب بالمجتمع المحلي .

الكلمات المفتاحية : الآليات ، الجمعيات الأهلية، مهارات العمل التطوعي .

Abstract:

The study aimed to determine the level of mechanisms of civil society organizations to develop volunteer work skills among young people in the local community, and to determine the level of volunteer work skills among young people in the local community. This study belongs to descriptive studies, and relies on the use of the social survey approach with a deliberate sample of youth in Cairo Governorate, numbering (220) individuals. As well as the comprehensive social survey approach for (35) officials, the researcher applied a questionnaire form for youth, and a questionnaire form for officials, and the results of the study proved that the level of NGO mechanisms for developing volunteer work skills among young people in the local community is high, and it also proved that the level of volunteer work skills among young people In the local community, it was high, and finally it was proven that there is a direct, statistically significant, and influential relationship between the mechanisms of civil society organizations and the development of volunteer work skills among young people in the local community.

Keywords: Mechanisms, Civil Society Organizations, Volunteer Work Skills.

أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة:

يعتبر الشباب من أهم القوى المؤثرة في دفع عجلة التنمية في المجتمع، وبالتالي كان لزاماً على كل التخصصات أن تولى هذه الفئة عناية خاصة، حيث أنها تمتاز بالعديد من المؤشرات النفسية والاجتماعية والعقلية التي تساعد على أمر القائمين على رعاية الشباب بضرورة معرفة أهم الخصائص التي تتميز بها هذه الفئة من اكتمال البناء النفسي والثقافي وتكوين العلاقات والمشاركة في القضايا المجتمعية (ناجي وهاشم ، ٢٠٠٧، ص ٣٦١).

فالشباب يمثل مصدراً للتجديد والتغيير باعتباره من أهم عناصر الإنتاج ومواجهة تحديات العصر مما يستوجب الرعاية المتكاملة من أجل تعبئة وتنظيم طاقاتهم وإكسابهم الخبرات وتدريبهم على الممارسة السياسية والاجتماعية... الخ (حسن ، ٢٠١٠، ص ١٨٠).

ويعتبر المجتمع المصري من المجتمعات الذي يمثل الشباب فيها مورداً بشرياً كبيراً، حيث بلغ عدد الشباب في الفئة العمرية (١٨ : ٢٩ سنة) ٢١.٦ مليون نسمة بنسبة ٢١٪ من إجمالي السكان، وتبلغ نسبة كل من الذكور والإناث الشباب من إجمالي السكان (١٠.٦٪) ذكور، (١٠.٤٪) إناث (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء ، ٢٠٢٢، ص ٦٣).

لذا ركزت خطط التنمية وبرامج الدول المختلفة على أن يكون الإنسان وسيلة التنمية وغايتها ، بما يتوافر لهذا النشاط من مناخ ايجابي يساعد على سرعة نموه راسياً وافقياً، من اجل تحقيق الاستقرار للدول بهدف رفع مستوى الحياه واحداث تغيير ايجابي في أسلوب العمل والمعيشه في المجتمعات مع الاستفاده من الامكانيات الماديه لتلك المجتمعات وطاقاتها البشرية بأسلوب يوائم حاجات المجتمع وقيمة الحضارية. (مراس، ٢٠١٥، ص ٢١٥)

ويعد العمل الاجتماعي التطوعي مؤشراً هاماً من مؤشرات تقدم المجتمعات الإنسانية باعتباره إحدى أدواتها لتحقيق التنمية المستدامة ، كما يعد الركيزة الأساسية في بناء مؤسسات المجتمع الاهلي واستمرار خدماته ، باعتباره وسيلة للتهوض بالمجتمعات ،فالدول المتقدمة والنامية لم تعد قادرة على تلبيه احتياجات افرادها مما فرض اشكالا جديده لتلبيه الاحتياجات لأفراد مجتمعه مما أدى إلى وجود جمعيات اهليه تقدم العمل التطوعي وتنظمه ومن ثم لم يعد العمل التطوعي مقتصر على مساعده الفقراء والمساكين وانما امتد ليكون له دورا اساسي في تنميه هذه المجتمعات للارتقاء بها ، فأصبح العمل التطوعي ضروره من ضروريات الحياه لما له من رساله اجتماعيه هدفها المشاركة في البناء والتنميه وتقويه دعائم المجتمع جنبا إلى جنب مع جهود الدوله ومن ثم الارتقاء بمؤشرات التنميه المستدامة (الشناوي، ٢٠١٠، ص ٤٤).

وعليه تظهر أهمية العمل التطوعي في تحقيق التنمية المجتمعيه من منطلق أن الوسيله الاساسيه لتحقيق التنميه والتي مصورها الإنسان لا تكون بالعمل الفردي فحسب وانما بتمكين جميع أفراد المجتمع من المشاركة الفعاله في التغيير ، حيث يعد التطوع الاداه العمليه لتطوير قدرات ومهارات الأفراد لاحداث التغيير ، فهو القناه المجتمعيه التي يمكن من خلالها إبراز تلك القدرات والمهارات، ويتوقف مدى الإقبال على العمل التطوعي على عدده عوامل منها ثقافه العمل التطوعي ، الأمر الذي أصبح معه من الضروري تنميه ثقافه العمل التطوعي لدى فئات المجتمع المختلفه. (بهنسي، ٢٠٢٢، ص ٤١٥)

فقد اكدت دراسة سليم (٢٠١٥) علي ضرورة الاهتمام بتحفيز الشباب وتنمية ثقافتهم تجاه العمل التطوعي وحثهم على المشاركة في الاعمال التطوعية داخل المجتمع مع الاهتمام باكسابهم المعارف والمهارات المرتبطة بالعمل التطوعي.

كما أكدت دراسة الهوان (٢٠١٥) على دور العمل التطوعي في تنمية المجتمع والى اقتراح نموذج لتفعيلها يعتمد على وضع إستراتيجية خاصة بهذه الأعمال واللوائح المنظمة وكذلك التمويل اللازم للقيام بالعمل التطوعي واستمراريته من اجل ضمان جوده اداء عاليه للاعمال التطوعية وتوعيه أفراد المجتمع بأهمية المشاركة فيها . وبالرغم من اهمية العمل التطوعي في النهوض بالمجتمعات الا أن غياب ثقافه العمل التطوعي في المجتمع المصري وقله الوعي باهميته تعوق فاعليته بالمجتمع .

فقد أكدت نتائج دراسته (Dier, wechtorand (2010) ، دراسة عطيه (٢٠١٢) ، ودراسه (Bhir,T & Lunga, (2014) علي أن أهم المعوقات التي تؤثر في مشاركة الشباب في الأعمال التطوعية هي عدم وجود ثقافه العمل التطوعي وكذلك نقص الوعي لدى المتطوعين بطبيعته دورهم ، واوصت الدراسات بضرورة تفعيل العمل التطوعي من خلال إعداد دورات تدريبية وورش عمل وتقديم برامج هادفه تتناسب مع الاحتياجات الفعلية للمتطوعين وتنمية ثقافه العمل التطوعي لديهم ، وأن تضع الحكومات والمنظمات الغير حكومية سياسات من شأنها أن تسمح بتوفير الموارد الكافية من اجل مشاركة المتطوعين في المشروعات.

لذا تنفذ الجمعيات الأهلية العديد من البرامج التدريبية لتنمية مهارات العمل التطوعي لدي الشباب فقد اكدت دراسته (Aspridis (2014) علي ضرورة الاهتمام بتدريب المتطوعين بشكل مستمر والتعاون مع المؤسسات الأخرى في المجتمع لتبادل الخبرات وتحسين أداء المتطوعين بالمنظمات واكسابهم مهارات العمل التطوعي كالمشاركة الاجتماعية والحوار المجتمعي والاتصال الفعال.

وكذلك دراسته بركات(٢٠٠٥) التي اوصت بضرورة الاسهام في اكساب المتطوعين المهارات اللازمه التي تمكنهم من المشاركة في اتخاذ القرارات التي تمس حياتهم ومجتمعاتهم ، ووضع خطط تدريب المتطوعين ضمن أولويات الجمعيات الاهليه لأنها تعتمد عليهم في تنفيذ برامجها ومشروعاتها، ومن ثم يجب أن يكون الاهتمام بالتدريب على نفس الاهتمام بتوفير الموارد المالية لبرامجها .

أيضا دراسته عبدالجليل (٢٠٠٥) والتي اشارت الى استخدام أساليب الاتصال لتنمية المهارات لدى المتطوعين والتي منها مهاره المناقشه ومهاره القيادة والمهارات التكنولوجيه .

ودرسته عبدالعزيز (٢٠٠٨) والتي اشارت الى اهمية استخدام نموذج التركيز على المهام لتنمية مهارات العمل التطوعي لدى المرأه بالجمعيات الأهلية ومنها مهاره الاتصال والقدرة على الاقناع والتأثير على الآخرين والقدرة على المشاركة في تحديد الأهداف والبدائل المختلفه لحل المشكلات.

وعلى الرغم من أهمية الجمعيات الأهلية في تنمية مهارات العمل التطوعي للشباب إلا أنها لا تزال تعاني من التحديات الداخلية مثل ضعف القدرات الفنية للعاملين بها وضعف علاقة الأعلى بالأدنى داخل الجمعية الأهلية مع انعدام الممارسات الديمقراطية داخل هذه الجمعيات (Franklin ,2012,p154).

فقد أكدت نتائج دراسة رشوان (٢٠٠٥)، محمد (٢٠٢٢) في ان الجمعيات الأهلية تعاني من ضعف (التسويق - الاتصال - التعاون - التبادل - التشبيك - التمكين) بين بعضها البعض لذا يجب تفعيل تلك الآليات بما يضمن تحقيق الأهداف.

ولذلك يؤكد نهج الجمعيات الأهلية على ضرورة تكامل الخدمات وشموليتها خلال عملية الاستجابة وتقديم الخدمات اللازمة ، الأمر الذي يتطلب العمل المشترك والتنسيق بين جميع الجمعيات لوضع خطط العمل التي تقرر نوع الخدمات الواجب تقديمها للحالات، وأدوار ومسئوليات جميع الأطراف المشاركة في تقديم الخدمات وفق إطار زمني محدد (أبوغزالة، ٢٠١٢، ص ٦٦).

كما تؤدي الجمعيات الأهلية دوراً اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً وأخلاقياً مهماً لما تحققه من توازن اجتماعي واستقرار سياسي، وتقديم كافة أنماط الرعاية الاجتماعية للفئات المختلفة المحتاجة إليها (السالموطي، ١٩٩٨، ص ٥).

وأيضاً دراسة (غنيم، ٢٠٢٠) التي رأت أن المجتمع يمر بالعديد من المتغيرات والتحويلات السريعة في تكنولوجيا المعلومات وأنه لا بد أن تواكب الجمعيات الأهلية هذا التطوير الهائل في التكنولوجيا الحديثة، ولكي يتم ذلك لابد من التشبيك الإلكتروني لكي يسهل تبادل المعلومات فيما بينها .

كما أكدت دراسة إبراهيم (٢٠١١) ، محسن (٢٠١٦) على أهمية آلية التسويق لمشروعات الجمعيات الأهلية وإنشاء لجنة خاصة بالتسويق داخل الجمعيات الأهلية والإعلان عن المشروعات التي تقدمها الجمعيات الأهلية بهدف تشجيع تطوع الشباب بهذا المشروعات و اكسابهم مهارات التطوع المختلفة ، ووصف وتحليل الإطار التحليلي الحالي لبناء الخدمات في الجمعيات الأهلية من رؤية طريقة تنظيم المجتمع وذلك للوصول إلى آليات للطريقة لتفعيل إجراءات التسويق الاجتماعي لهذه الخدمات مستقبلاً.

هذا وتهتم الخدمة الاجتماعية كمهنة تغيير تعتمد على المعرفة العلمية والمهارات الفنية والقيم الاخلاقية في التعامل مع الوحدات الإنسانية من أجل بناء وتنمية قدراتهم على أداء وظائفهم الاجتماعية في جميع المجالات، كما تهتم بتدعيم العلاقات المتبادلة بين أفراد ووحدات المجتمع وكذلك تدعيم المهارات في كافة التنظيمات (boulton, 1992, p. 257)، كما تعمل على حث روح التغيير الإيجابي والعمل على حل المشكلات الناجمة عن العلاقات الإنسانية، وتهدف إلى تمكين كافة الأفراد في قطاعات المجتمع وتعزيز قدراتهم وإدارتهم لتطوير حياتهم وتحسين أوضاعهم (عبدالحميد، ٢٠٠٩، ص ٦).

وطريقة تنظيم المجتمع هي إحدى الطرق الرئيسية لمهنة الخدمة الاجتماعية، والتي تهتم بالعمل مع كل من المجتمعات والمنظمات والقيادات والجماعات المحلية لصالح المجتمع وتنميته وتطوره، وطريقة تنظيم المجتمع لها قيمها ومعارفها وفلسفتها ومبادئها وأهدافها، وتعمل الطريقة من خلال أجهزتها ومنظمتها لتحقيق أهدافها (حسانين، ١٩٩٥، ص ٢٩٨).

وطريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية باعتبارها أسلوباً علمياً للتدخل المهني تقوم على التخطيط العلمي لمعاونة المجتمعات المحلية على مواجهة مشاكلها وإشباع احتياجاتها الأساسية بأسلوب فعال، لدعم الترابط الاجتماعي وتحقيق زيادة قدرته على مواجهة مشكلاته المستقبلية (شحاته ، ٢٠٠٦، ص ١٦٧٧)

كما أعطت طريقة تنظيم المجتمع للتطوع أهمية خاصة فهي لا تعتبره هدفاً في تنمية الموارد البشرية كي يستطيع العنصر البشري من التعامل بكفاءة وإيجابية مع مشكلات المجتمع (عبداللطيف ، ١٩٩٢، ص ٥٢١).

ثانيا : الموجهات النظرية للدراسة: تستند الدراسة علي :

(١) نظرية المنظمات:

المنظمات عبارة عن وحدات اجتماعية مخططة، أنشئت بقصد وذلك لتحقيق أهداف معينة، فالمنظمات لا توجد عشوائيا وإنما بناء على دراسة لاحتياجات المجتمع(عبداللطيف ، ٢٠٠٢، ص٢٢١) .
والافتراض الأساسي للنظرية: هو أن منظمات الخدمات الاجتماعية تعتمد على إستقبال المنح لتبقى على قيد الحياة ، وتستهدف المنظمات غير الربحية إلى تقديم خدماتها إلى الفقراء والمحتاجين(Hardina,D,2002,p18).

وإذا كان المنظم الاجتماعي يرغب في مساعدة المجتمع المحلي على تحقيق أهدافه فإن ذلك يتطلب ضرورة العمل من خلال منظمات يفترض انه يمكن من خلالها مواجهة الاحتياجات الأساسية للمجتمع، ولكي يمارس عمله بكفاءة عالية يجب عليه فهم المنظمات واكتساب المهارات المناسبة للتأثير عليها وإحداث تغيير في سياستها وبرامجها حتى يمكن أن يحقق الأهداف العامة لأفراد المجتمع، لذلك تقيد دراسة المنظمات في إطار مهنة الخدمة الاجتماعية في فهم طبيعة المنظمات وأهدافها، والتعرف على المشكلات التي تعاني منها المنظمات وكيفية مواجهتها، واستخدام المنظمات كأداة للتأثير في سلوك الأفراد بالمنظمة وتوجيهها في نواحي إيجابية (قاسم وآخرون ، ٢٠٠٥، ص٢٩٧).

وهناك متطلبات تحتاجها المنظمات للقيام بوظائفها هي(صادق ، ١٩٩١، ص٢١٩)

١. الحصول على عضوية كافية واختيار أعضاء جدد طبقا للمعايير التي تتضمنها المنظمة.
٢. توفير تدريب للأعضاء يتم من خلاله بث قيم المنظمة وتقاليدها لدى أعضائها .
٣. تنمية التفاعل والاتصال الإنساني بين الأعضاء وبين مختلف مكونات المنظمة .
٤. إيجاد تنظيم لتقييم العمل حيث يكون لكل قسم بالمنظمة واجب معين وأنشطة وواجبات ومسؤوليات مكملة لنظائرها بسائر أقسام المنظمة بحيث يؤدي هذا في مجمله إلى تحقيق أهداف المنظمة .
٥. إسناد الأدوار الملائمة لأعضاء المنظمة بحيث يقوم كل منهم بالواجبات والأنشطة والمسؤوليات التي تتفق مع الدور القائم.
٦. تنظيم العلاقات بين مكونات المنظمة بإيجاد التكامل فيما بينها .
٧. العمل على الحصول على الموارد التي تحتاجها المنظمة من البيئة الخارجية واللازمة في تحقيق أهدافها .
٨. إيجاد الوسائل اللازمة لتنظيم عملية اتخاذ القرارات في المنظمة بحيث يتيح ذلك لغالبية الأعضاء فرص المساهمة في عملية اتخاذ القرارات.
٩. التنسيق بين الأنشطة التنظيمية بحيث يساعد هذا التنسيق على تحقيق أهداف المنظمة .
١٠. تنظيم حصول الأعضاء على اشباعات مادية أو معنوية كافية نتيجة مساهمتها في تحقيق أهداف المنظمة .

وتستفيد الباحثة من نظرية المنظمات في الدراسة الحالية على النحو التالي:

- العمل على تحسين وتدعيم العمل بالجمعيات الأهلية بما يسمح للشباب بالمشاركة في العمل التطوعي.
- مساعدة الشباب على زيادة مهاراتهم ومعارفهم عن العمل التطوعي.
- العمل على تدريبهم على الممارسة الديمقراطية واتخاذ القرار والحوار.
- بالإضافة إلى مساعدة الشباب على تنمية خبراتهم بالعمل التطوعي داخل الجمعيات الأهلية.

ثالثا : صياغة مشكلة الدراسة:

في ضوء الدراسات السابقة والكتابات النظرية تبين وجود العديد من التغييرات المجتمعية التي كان لها العديد من الآثار السلبية علي المجتمع ، لذلك لا بد من أن يشعر جميع أفراد المجتمع بالمسؤولية اتجاه مجتمعهم والمشاركة والتطوع في البرامج التنموية التي تنفذها الدولة لتحقيق التنمية المستدامة ، لذا يقع علي عاتق المنظمات الحكومية والاهلية تشجيع التطوع لدي الشباب واستثارتهم للمشاركة في البرامج التطوعية المختلفة من خلال استخدام الجمعيات الأهلية لعدة آليات منها التشبيك الالكتروني ، والتسويق الالكتروني ، والاتصال الفعال ، والتنسيق المستمر مع المؤسسات الاخرى بالمجتمع لتنمية مهارات العمل التطوعي لدي الشباب وهذا ما دفع الباحثة لاجراء دراستها والتي تحددت في " آليات الجمعيات الاهلية وتنمية مهارات العمل التطوعي لدي الشباب بالمجتمع المحلي".

رابعا: أهمية الدراسة: -

- (١) الاهتمام العالمي والمحلي بقضية التطوع بالمجتمع المحلي والمشاركة في البرامج التنموية.
- (٢) تنميه وعى الشباب باهمية العمل التطوعى والمشاركة فى تحقيق التنمية المستدامة.
- (٣) اهمية الدور الذى يقوم به المتطوعين فى تحقيق الخطط القومية المرتبطة بالمشروعات التنموية .
- (٤) أهمية الدور الذي تلعبه الجمعيات الأهلية في تنمية مهارات العملي التطوعي للشباب من خلال تبني آليات مختلفة لتحقيق ذلك ومنها (التشبيك الالكتروني، التسويق الاجتماعي ، الاتصال الفعال، التنسيق المستمر).
- (٥) اثرء البناء المعرفي للخدمة الاجتماعية بصفة عامة وطريقة تنظيم المجتمع بصفة خاصة فيما يتعلق بالآليات التي يجب أن تستخدمها الجمعيات الأهلية لتنمية مهارات العملي التطوعي للشباب .

خامسا : أهداف الدراسة:-

١. تحديد مستوى آليات الجمعيات الأهلية لتنمية مهارات العملي التطوعي للشباب.
٢. تحديد مستوى تنمية مهارات العملي التطوعي للشباب.
٣. تحديد المعوقات التي تواجه آليات الجمعيات الأهلية لتنمية مهارات العملي التطوعي للشباب.
٤. تحديد مقترحات تفعيل آليات الجمعيات الأهلية لتنمية مهارات العملي التطوعي للشباب.
٥. التوصل إلى رؤية مستقبلية مقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتفعيل آليات الجمعيات الأهلية لتنمية مهارات العملي التطوعي للشباب.

سادسا: فروض الدراسة:

(١) الفرض الأول للدراسة: " من المتوقع أن يكون مستوى آليات الجمعيات الأهلية لتنمية مهارات العمل التطوعي للشباب مرتفعاً "

ويمكن اختبار هذا الفرض من خلال الأبعاد التالية:

١. التشبيك الإلكتروني. ٢. التسويق الاجتماعي.

٣. الاتصال الفعال. ٤. التنسيق المستمر.

(٢) الفرض الثاني للدراسة: " من المتوقع أن يكون مستوى تنمية مهارات العمل التطوعي للشباب مرتفعاً "

ويمكن اختبار هذا الفرض من خلال الأبعاد التالية:

١. مهارة الحوار المجتمعي. ٢. المشاركة المجتمعية. ٣. حل المشكلة.

(٣) الفرض الثالث للدراسة: " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين آليات الجمعيات الأهلية وتنمية مهارات العمل التطوعي للشباب "

(٤) الفرض الرابع للدراسة: " توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات المستفيدين والمسئولين بالنسبة لتحديدهم لمستوى تنمية مهارات العمل التطوعي للشباب "

سابعا : مفاهيم الدراسة: -

(١) مفهوم الآليات:

جاءت الآلية في اللغة العربية من الفعل آلي بمعنى عظم قسمه (معجم اللغة العربية، ٢٠٠٨، ص ٣٢). كما تعنى في اللغة الإنجليزية (Mechanism) أي طبيعة تركيب الأجزاء في آلة ما أو في شيء يشبهها (البلبكي، ١٩٩٥، ص ٥٦٧).

ويستخدم هذا المصطلح في قاموس علم الاجتماع ليدل على ترتيبات أو بناء أو تعاقب أو تسلسل الأفعال والاستجابات والاتجاهات والأنماط الثقافية أو الأوضاع الاجتماعية أو أي وحدات أخرى ويكون من شأنها تسهيل إنجاز أهداف بعينها أو وظائف أو حاجات أو عمليات بغض النظر إذا كانت قائمة في طبيعة الأشياء أو مختارة عن طريق من يقومون بالفعل أو أبرزت وشخصت نظرياً عن طريق الملاحظ (جوهر، ٢٠١٤، ص ١١٥).

وفى ضوء ما سبق يمكن تعريف آليات الجمعيات الأهلية في ضوء هذه الدراسة على أنها (مجموعة الأساليب أو الإجراءات أو الوسائل الفنية التي يمكن من أن تستخدمها الجمعيات الأهلية لتحقيق المساندة المجتمعية للمرأة المعنفة (إمام، ٢٠٠٧، ص ١٢٥٦).

(٢) مفهوم مهارات العمل التطوعي:

المهارة في اللغة تعني الحدق في القيام بالشيء، وهي مشتقة من الفعل "مهر" الشيء أي أحكمة وصار به حاذقا فهو ماهر. (مجمع اللغة العربية، ٢٠٠٠، ص ٥٩٣)

وتعرف بأنها براعة الشخص في استخدام قدراته ومعارفه ومواهبه وكافة ما لديه من إمكانيات وقدرات وخصائص ذاتية مميزة. (Barker, 1987, p216)

كما تعرف بأنها استعداد فطري ومكتسب يحتاج لمعرفة وتعليم وتدريب لاكتسابها، وتجعل الفرد مالكا لقدرة الأداء سواء الجسدي أو العقلي، ولها مستويات معينة لتحقيق هدف محدد، وبالتالي فهي تتضمن القدرة على تقييم المواقف والتأثير على سلوك الآخرين والقدرة على إقامة تفاعل اجتماعي ناجح مع مواصلة هذا التفاعل. (احمد، ٢٠٠٣، ص ١٢)

بينما يعرف التطوع بأنه "الفعل الذي يقوم به الشخص والذي يخصص جانباً من وقته للمعاونة في الأعمال التي تقوم بها المؤسسات الاجتماعية بدون مقابل" (بدوي، ١٩٨٧، ص ٧١).

ويعرف العمل التطوعي بأنه الجهود التي يقوم بها الإنسان بشكل اختياري بدون مقابل للمشاركة في برنامج أو تقديم خدمة بإحدى الجمعيات الأهلية. (الافندي، ٢٠٠٦، ص ١٤)

ويعرف أيضا بأنه ذلك الجهد الذي يبذله الإنسان لمجتمعه بلا مقابل ويدافع عنه بهدف المشاركة في تحمل مسؤوليات المجتمع ومؤسساته من اجل الاسهام فى حل المشكلات الاجتماعيه والاقتصادييه وكذلك تحقيق الخطط الطموحه التى يسعى إليها المجتمع ومؤسساته. (عبداللطيف، ٢٠٠٢، ص ٢٢٥).

كما يعرف بأنه الجهد الذى يبذله اى انسان بلا مقابل بمجتمعنا بدافع منه للاسهام فى تحمل مسؤوليات المؤسسه الاجتماعيه التى تعمل على تقديم الرعاية الإنسانيه على اساس من الفرص التى تنهياً للمشاركة المواطنين فى أعمال هذه المؤسسات الاجتماعيه. (صادق، ٢٠٠٦، ص ٢٠٧)

وبناء على ما سبق تقصد الباحثة بمهارات العمل التطوعي بأنها "مجموعة من المهارات التطوعية التي يجب أن يمتلكها المتطوعين للقيام بأدوارهم والمشاركة في تنمية مجتمعهم المحلي وهي مهارة (المشاركة المجتمعية - الحوار المجتمعي - حل المشكلة)"

- وترجع أهمية العمل التطوعي إلي : (فهيمى وبدوي ، ١٩٩٢ ، ص ١٢٥).
- ١ . يسعى إلى تخطى الحواجز السلبية والانعزالية حيثما وجدت في المجتمع.
 - ٢ . تعبئة الطاقات البشرية والمادية وتوجيهها وتحويلها إلى عمل اجتماعي.
 - ٣ . إزالة أسباب التخلف وتوفير أسباب التقدم والرفاهية لأفراد المجتمع.
 - ٤ . سد الفراغات في الخدمات ، وتوسيع قاعدتها تحقيقاً لمبدأ الكفاية.
 - ٥ . توثيق العلاقات الأساسية بين الأفراد والجماعات لإيجاد التفاعل الأفضل في الحياة.
 - ٦ . تحويل الطاقات الخاملة أو العاجزة إلي طاقات عاملة منتجة.
 - ٧ . حفظ التوازن في حركة تطوير المجتمع تلقائية وذاتية.
 - ٨ . دعم العمل الحكومي ومؤازرته وزيادة فعاليته وكفاءته.
 - ٩ . القيام بخدمات تعتمد على جهود المواطنين وحدهم والجهود الذاتية ودون تدخل من جانب الحكومة، ولهذا تقوى روح الانتماء والولاء إلى المجتمع والحرص على مصالحه.
- وتتمثل أهداف العمل التطوعي في : (محمد ، ٢٠٠٣ ، ص ١٨٥).
- ١ . أهداف خاصة بالمجتمع المحلى وتكامله: تتمثل في :
 - تعمل الجهود التطوعية على تخفيف المشكلات الاجتماعية التي تواجه المجتمع المحلى مما يؤدي إلى زيادة رضا الناس وإشباع حاجاتهم وينعكس ذلك بالتالي على تكامل المجتمع وتماسكه.
 - تؤدي الجهود التطوعية إلى تعريف أفراد المجتمع بالظروف الواقعية التي تعيش فيها الفئات الأخرى ويعود ذلك بالتالي إلى وجود وتسهيل الفهم المشترك واتفاق الأغلبية حول المشكلات والأحوال السيئة التي يعاني منها المجتمع، ويتعين على المجتمع مواجهتها، وهذا يقود بالتالي إلى تقليل التميز والعصبية الناتجة من الجهل بأحوال الجماعات الأخرى بالمجتمع.
 - انغماس مواطني المجتمع من المجتمع في الأعمال التطوعية يقود إلى التفاهم حول أهداف مجتمعية مرغوبة، وهذا يقلل فرص اشتراكهم في أنشطة أخرى قد تكون مهددة لتقدم المجتمع وتماسكه.
 - ٢ - أهداف خاصة بالهيئات الاجتماعية: تتمثل في:
 - سد النقص في أعداد الأخصائيين الذي تعانيه الهيئات الاجتماعية.
 - ويبدل المتطوعون جهود التعريف بالمجتمع المحلي بهيئاته وبهذا يربطون تلك الهيئات بالمجتمع فيستمر تأييده لها أدبياً ومادياً، فالهيئات لا تستطيع أن تعيش بمعزل عن أفراد المجتمع حيث أنها وجدت لخدمتهم وتحقيق أهدافهم.
 - ٣ - أهداف خاصة بالمتطوعين أنفسهم: من خلال اشتراك المتطوع في الأنشطة المختلفة يمكن أن يتحقق الآتي:

- اهتمام المتطوع بأهداف اجتماعية مرموقة يوجه طاقاته بعيداً عن الانحراف، بالإضافة إلى أنه من خلال ممارسته لعمله يمكن أن يكتسب خبرات اجتماعية كثيرة تساعد على تكامل شخصيته.
- كثير من الاحتياجات الاجتماعية للفرد يتم إشباعها من خلال إحساسه بالنجاح في القيام بعمل يقدره الآخرون، والإحساس بالانتماء إلى إحدى المؤسسات التي تلقى تقديراً في المجتمع.

ثامنا : الإجراءات المنهجية للدراسة:

(١) **منهجية الدراسة:** تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية، وتعتمد على استخدام منهج المسح الاجتماعي بالعينة العمدية للشباب بالجمعيات الأهلية بمحافظة القاهرة - علي أن يكونوا من المترددين على الجمعيات الأهلية محل الدراسة ومتطوعين بها وقت جمع البيانات ، ، إبداء الإستعداد والتعاون مع الباحثة - وعددهم (٢٢٠) مفردة، وكذلك منهج المسح الاجتماعي الشامل للمسؤولين بالجمعيات الأهلية بمحافظة القاهرة محل الدراسة وعددهم (٣٥) مفردة. وتوزيعهم كالتالي:

جدول رقم (١) يوضح توزيع الشباب والمسؤولين مجتمع الدراسة

م	الجمعيات الأهلية	عدد الشباب	عدد المسؤولين
١	جمعية خير حلوان	٨٠	٨
٢	جمعية العزة للمساعدات الإجتماعية	٣٠	٩
٣	جمعية رسالة	٦٠	١١
٤	جمعية الخير للغير	٥٠	٧
	المجموع	٢٢٠	٣٥

وترجع مبررات اختيار المجال المكاني ومؤسسات الدراسة إلي :

١. من ضمن أهداف تلك المؤسسات تنفيذ برامج وتدريب المتطوعين علي تحقيق طموحاتهم
٢. تنوع الآليات التي تستخدمها تلك الجمعيات لتنمية مهارات العمل التطوعي للشباب مثل (التشبيك الالكتروني - والتتسيق - الاصال الفعال.....الخ).
٣. توافر عينة الدراسة من المسؤولين والمستفيدين (المتطوعين).
٤. موافقة المسؤولين بتلك المؤسسات علي اجراء الباحثة للدراسة.

(٢) أدوات الدراسة: تمثلت أدوات جمع البيانات في:

▪ استبيان الشباب/ استبيان المسؤولين حول آليات الجمعيات الأهلية وتنمية مهارات العمل التطوعي لدي الشباب بالمجتمع المحلي:

١. قام الباحث بتصميم استبيان الشباب/ استبيان المسؤولين حول آليات الجمعيات الأهلية وتنمية مهارات العمل التطوعي لدي الشباب بالمجتمع المحلي اعتماداً على التراث النظري الموجه للدراسة والدراسات السابقة المرتبطة بالمشكلة البحثية للدراسة.

٢. تم تحديد الأبعاد التي يشتمل عليها استبيان الشباب/ استبيان المسؤولين. ثم تم تحديد وصياغة العبارات الخاصة بكل بعد، والذي بلغ عددها (٣٢) عبارة لاستبيان الشباب وعدد (٥٦) عبارة لاستبيان المسؤولين. وتوزيعها كالتالي:

جدول رقم (٢) يوضح توزيع أبعاد استبيان الشباب/ استبيان المسؤولين

عدد العبارات	المتغير التابع "مهارات العمل التطوعي"	عدد العبارات	المتغير المستقل "آليات الجمعيات الأهلية"
٦	المشاركة المجتمعية	٦	استبيان المسؤولين قيمة
٦	الحوار المجتمعي	٦	
٦	حل المشكلة	٦	
		٦	
٧	المعوقات التي تواجه آليات الجمعيات الأهلية وتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب بالمجتمع المحلي		
٧	مقترحات تفعيل آليات الجمعيات الأهلية وتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب بالمجتمع المحلي		
<p>▪ وتحدد أهم مصادر تلك الأبعاد في الرجوع إلى التراث النظري الموجه للدراسة والدراسات السابقة المرتبطة بالمسألة البحثية للدراسة.</p>			

٣. اعتمد استبيان الشباب/ استبيان المسؤولين على التدرج الثلاثي، بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة (نعم، إلى حد ما، لا) وأعطيت لكل استجابة من هذه الاستجابات وزناً (درجة)، وذلك كما يلي: نعم (ثلاثة درجات)، إلى حد ما (درجتين)، لا (درجة واحدة).

٤. تحديد مستوى أبعاد استبيان الشباب/ استبيان المسؤولين: يمكن تحديد مستوى أبعاد استبيان الشباب/ استبيان المسؤولين باستخدام المتوسط الحسابي حيث تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (٣-١ = ٢)، تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية المصحح ($0.67 = 3/2$) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

جدول رقم (٣) يوضح مستويات أبعاد استبيان الشباب/ استبيان المسؤولين

المستوى	القيم
مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١ إلى ١.٦٧
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١.٦٨ إلى ٢.٣٤
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ٢.٣٥ إلى ٣

٥. صدق الأداة:

(أ) صدق المحتوى "الصدق المنطقي": للتحقق من صدق المحتوى "الصدق المنطقي" لاستبيان الشباب/ استبيان المسؤولين، قام الباحث بما يلي:

- الإطلاع علي الأدبيات النظرية والكتب، والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت أبعاد الدراسة. ثم تحليل هذه الأدبيات النظرية وذلك للوصول إلي الأبعاد المختلفة والعبارات المرتبطة بهذه الأبعاد ذات الارتباط بمشكلة الدراسة، وذلك لتحديد آليات الجمعيات الأهلية والمتمثلة في (التشبيك الإلكتروني، والتسويق الاجتماعي، والاتصال الفعال، والتنسيق المستمر)، وتحديد مهارات العمل التطوعي والمتمثلة في (المشاركة المجتمعية، الحوار المجتمعي ، حل المشكلة).

- ثم تم عرض الأداة على عدد (٥) محكمين من أعضاء هيئة التدريس - تخصص تنظيم المجتمع بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية للعبارات وارتباطها بأبعاد الدراسة، وقد تم تعديل وإضافة وحذف بعض العبارات وإعادة تصحيح بعض أخطاء الصياغة اللغوية للبعض الآخر، وبناء على ذلك تم صياغة الأداة في صورته النهائية، والاعتماد على نتائجها.

(ب) **صدق الاتساق الداخلي:** اعتمد الباحث في حساب صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الشباب/ استبيان المسؤولين على معامل ارتباط كل بعد في الأداة بالدرجة الكلية للأداة، وذلك بتطبيقه على عينة قوامها (٢٠) مفردة من الشباب، وعدد (١٠) مفردات من المسؤولين مجتمع الدراسة، وتبين أنها معنوية عند مستويات الدلالة المتعارف عليها، وأن معامل الصدق مقبول، وذلك كما يلي:

جدول رقم (٤) يوضح الاتساق الداخلي بين أبعاد استبيان الشباب/ استبيان المسؤولين ودرجة الأداة ككل

المقترحات	المعوقات	أبعاد المساندة المجتمعية	آليات الجمعيات الأهلية	الأبعاد	
				قيمة المعامل	الشباب (ن=٢٠)
**٠.٩٩٨	**٠.٩٩٩	**٠.٩٩٧		ودلالته	المسؤولين (ن=١٠)
**٠.٨٢٥	**٠.٨٦٩	*٠.٧٤٩	**٠.٧٩٩		

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن: توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) و(٠.٠٥) بين أبعاد استبيان الشباب/ استبيان المسؤولين، ومن ثم تحقق مستوى الثقة في الأداة والاعتماد على نتائجها.

٦. **ثبات الأداة:** تم حساب ثبات استبيان الشباب/ استبيان المسؤولين باستخدام معامل ثبات (ألفا-كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية، وذلك بتطبيقه على عينة قوامها (٢٠) مفردة من الشباب وعدد (١٠) مفردات من المسؤولين مجتمع الدراسة، وتبين أن معاملات الثبات للأبعاد تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وذلك كما يلي:

جدول رقم (٥) يوضح نتائج ثبات استبيان الشباب/ استبيان المسؤولين

ثبات الأداة ككل	المقترحات	المعوقات	أبعاد المساندة المجتمعية	آليات الجمعيات الأهلية	الأبعاد	
					معامل (ألفا-كرونباخ)	الشباب (ن=٢٠)
٠.٩٩٢	٠.٩٨٠	٠.٩٨٧	٠.٩٧٨		المسؤولين (ن=١٠)	٠.٧٨٠
٠.٨٨٥	٠.٨٣٥	٠.٩٠٤	٠.٨٧٦			

يوضح الجدول السابق أن: معاملات الثبات لأبعاد استبيان الشباب/ استبيان المسؤولين تتمتع بدرجة عالية من الثبات والدقة والموثوقية، وأصبحت الأداة في صورتها النهائية، وبذلك يمكن الاعتماد على نتائجها، كما أن نتائجها قابلة للتعميم على مجتمع الدراسة.

(٣) أساليب التحليل الكيفي والكمي: تم جمع البيانات في الفترة من ١٥ / ٢ / ٢٠٢٤م إلى ٧ / ٤ / ٢٠٢٤م ، واعتمدت الدراسة في تحليل البيانات على الأساليب التالية:

- أسلوب التحليل الكيفي: بما يتناسب وطبيعة موضوع الدراسة.
- أسلوب التحليل الكمي: تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.V. 24.0)، وقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والمدى، ومعامل ثبات (ألفا. كرونباخ)، وتحليل الانحدار البسيط، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل التحديد، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين أحادي الاتجاه.

تاسعا: نتائج الدراسة الميدانية:

المحور الأول: وصف مجتمع الدراسة:

(أ) وصف الشباب المتطوعين مجتمع الدراسة:

جدول رقم (٦) يوضح وصف الشباب المتطوعين مجتمع الدراسة (ن=٢٢٠)

م	المتغيرات الكمية	س	σ	م	النوع	ك	%
١	السن	٣٨	٦	١	ذكر	١٤٧	٦٦.٨
٢	عدد سنوات التطوع	٩	٣	٢	انثي	٧٣	٣٣.٢
م	المؤهل العلمي	ك	%	المجموع			
١	مؤهل متوسط	٨١	٣٦.٨				
٢	مؤهل فوق متوسط	٨٩	٤٠.٥				
٣	مؤهل جامعي	٢٨	١٢.٧				
٤	دراسات عليا	٢٢	١٠				
	المجموع	٢٢٠	١٠٠				

يوضح الجدول السابق أن:

- متوسط سن الشباب المتطوعين (٣٨) سنة، وانحراف معياري (٦) سنوات تقريباً.
- أكبر نسبة من الشباب المتطوعين ذكور بنسبة (٦٦.٨) %، ثم الاناث بنسبة (٣٣.٢) %.
- أكبر نسبة من الشباب المتطوعين حاصلين علي مؤهل فوق متوسط بنسبة (٤٠.٥) %، يليها مؤهل متوسط بنسبة (٣٦.٨) %، ثم مؤهل جامعي بنسبة (١٢.٧) %، وأخيراً دراسات عليا بنسبة (١٠) %.

(ب) وصف المسؤولين بالجمعيات الأهلية مجتمع الدراسة:

جدول رقم (٧) يوضح وصف المسؤولين بالجمعيات الأهلية مجتمع الدراسة (ن=٣٥)

م	المتغيرات الكمية	س	σ	م	الوظيفة	ك	%
١	السن	٣٥	٥	١	رئيس مجلس إدارة	٣	٨.٦
٢	عدد سنوات الخبرة	٧	٣	٢	نائب رئيس مجلس إدارة	٣	٨.٦
م	النوع	ك	%	٣	عضو مجلس إدارة	١١	٣١.٤
١	ذكر	٦	١٧.١	٤	مدير تنفيذي	٣	٨.٦
٢	أنثى	٢٩	٨٢.٩	٥	مسئول برامج	٧	٢٠
	المجموع	٣٥	١٠٠	٦	أخصائي اجتماعي	٢	٥.٧
م	المؤهل الدراسي	ك	%	٧	إداري	٦	١٧.١
١	مؤهل متوسط	٧	٢٠		المجموع	٣٥	١٠٠
٢	مؤهل فوق المتوسط	١١	٣١.٤				
٣	مؤهل عالي	٩	٢٥.٧				
٤	دراسات عليا	٨	٢٢.٩				
	المجموع	٣٥	١٠٠				

يوضح الجدول السابق أن:

- أكبر نسبة من المسؤولين بالجمعيات الأهلية إناث بنسبة (٨٢.٩%)، بينما الذكور بنسبة (١٧.١%).
- متوسط سن المسؤولين بالجمعيات الأهلية (٣٥) سنة، وبانحراف معياري (٥) سنوات تقريباً، وقد يعكس قدرة المسؤولين على تنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب .
- متوسط عدد سنوات خبرة المسؤولين بالجمعيات الأهلية في مجال العمل (٧) سنوات، وبانحراف معياري (٣) سنوات تقريباً، وقد يوضح ذلك خبرة المسؤولين بالجمعيات الأهلية لتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب.
- أكبر نسبة من المسؤولين بالجمعيات الأهلية حاصلين علي مؤهل فوق المتوسط بنسبة (٣١.٤%)، يليها مؤهل عالي بنسبة (٢٥.٧%)، ثم دراسات عليا بنسبة (٢٢.٩%)، وأخيراً مؤهل متوسط بنسبة (٢٠%)، وقد يعكس ذلك ارتفاع المؤهلات العلمية للمسؤولين بالجمعيات الأهلية واهتمامهم بتنمية قدراتهم العلمية لتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب.
- أكبر نسبة من المسؤولين بالجمعيات الأهلية وظيفتهم عضو مجلس إدارة بنسبة (٣١.٤%)، يليها مسئول برامج بنسبة (٢٠%)، ثم إداري بنسبة (١٧.١%)، يليها رئيس مجلس إدارة، ونائب رئيس مجلس إدارة، ومدير تنفيذي بنسبة (٨.٦%)، وأخيراً أخصائي اجتماعي بنسبة (٥.٧%)، وقد يتضح من ذلك تعدد وتنوع وظائف المسؤولين بالجمعيات الأهلية بما يمكنهم من تنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب.

المحور الثاني: آليات الجمعيات الأهلية لتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب:
جدول رقم (٨) يوضح الاتصال الفعال كما يحدده المسئولون: (ن=٣٥)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	توجد وسائل اتصال فعالة مستمرة بين مختلف الجمعيات التي تهتم بتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب	٢.٦٤	٠.٦٨	٢
٢	تتواصل الجمعيات مع بعضها لتوفير التمويل اللازم لتنفيذ برامج تنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب	٢.٥٣	٠.٧	٦
٣	تعقد الجمعية لقاءات مستمرة مع الشباب لمناقشة مشكلات تطوعهم المجتمعي	٢.٥٦	٠.٦١	٥
٤	يوجد اتصال على المستوى الأفقي بين الجمعيات الأهلية لتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب	٢.٦٢	٠.٦٥	٣
٥	تتواصل الجمعيات من خلال لجان عمل مشتركة لوضع خطط تنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب	٢.٦٥	٠.٦٤	١
٦	يوجد اتصال على المستوى الرأسي بين الجمعيات الأهلية لعقد دورات تدريبية مشتركة للشباب المتطوعين	٢.٥٩	٠.٦	٤
	الاتصال الفعال ككل	٢.٦٠	٠.٣٤	مستوى مرتفع

يوضح الجدول السابق أن: مستوى استخدام الاتصال الفعال بالجمعيات الأهلية كما يحدده المسئولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٠)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تتواصل الجمعيات من خلال لجان عمل مشتركة لوضع خطط تنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب بمتوسط حسابي (٢.٦٥)، يليه الترتيب الثاني توجد وسائل اتصال فعالة مستمرة بين مختلف الجمعيات التي تهتم بتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب بمتوسط حسابي (٢.٦٤)، وأخيراً الترتيب تتواصل الجمعيات مع بعضها لتوفير التمويل اللازم لتنفيذ برامج تنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب بمتوسط حسابي (٢.٥٣). وقد يعكس ذلك وجود وسائل اتصال فعالة بين مختلف الجمعيات التي تهتم بتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب ، وقد يتفق ذلك مع نتائج دراسة (إبراهيم، ٢٠١١) التي توصلت إلي آلية التسويق لمشروعات الجمعيات الأهلية وإنشاء لجنة خاصة بالتسويق داخل الجمعيات الأهلية والإعلان عن المشروعات التي تقدمها الجمعيات الأهلية.

جدول رقم (٩) يوضح التسويق الاجتماعي كما يحدده المسئولون: (ن=٣٥)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	تعمل الجمعية على إنشاء لجنة خاصة بالتسويق الاجتماعي لتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب	٢.٥٣	٠.٧٨	٦
٢	تكوين صورة ذهنية إيجابية عن التطوع لدى الشباب بالمجتمع المحلي	٢.٥٦	٠.٧٤	٥
٣	تتبنى الجمعية فكر تسويقي متجدد لنشر ثقافة العمل التطوعي بين الشباب	٢.٦٨	٠.٦٣	١
٤	تضم الجمعية خبرات متخصصة في التسويق الاجتماعي لنشر ثقافة	٢.٦٢	٠.٦٥	٣

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
	العمل التطوعي بين الشباب			
٥	تحدد الجمعية نظام مالي لتسويق مشروعاتها التي تحتاج الي العمل التطوعي	٢.٥٩	٠.٦٩	٤
٦	تستفيد الجمعية من خبرات الجمعيات التي حققت نجاح في تسويق مشروعاتها المرتبطة بالعمل التطوعي	٢.٦٧	٠.٦٨	٢
	التسويق الاجتماعي ككل	٢.٦١	٠.٢٩	مستوى مرتفع

يوضح الجدول السابق أن: مستوى استخدام التسويق الاجتماعي بالجمعيات الأهلية كما يحدده المسئولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦١)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تتبنى الجمعية فكر تسويقي متجدد لنشر ثقافة العمل التطوعي بين الشباب بمتوسط حسابي (٢.٦٨)، يليه الترتيب الثاني تستفيد الجمعية من خبرات الجمعيات التي حققت نجاح في تسويق مشروعاتها المرتبطة بالعمل التطوعي بمتوسط حسابي (٢.٦٨)، وأخيراً الترتيب السادس تعمل الجمعية على إنشاء لجنة خاصة بالتسويق الاجتماعي لتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب بمتوسط حسابي (٢.٥٣). وقد يشير ذلك إلي ان الجمعية تعمل على إنشاء لجنة خاصة بالتسويق الاجتماعي حيث تضم الجمعية خبرات متخصصة في التسويق الاجتماعي مع الاستفادة من خبرات الجمعيات التي حققت نجاح في تسويق مشروعاتها ومساعدتها علي تحقيق استقلالها الذاتي وزيادة ثقنتها بنفسها وتنمية قدراتها الذاتية، وقد يتفق ذلك مع نتائج دراسة (محسن، ٢٠١٦) التي توصلت ضرورة تطوير الخدمات في الجمعيات الأهلية وذلك للوصول إلى آليات لتفعيل إجراءات التسويق الاجتماعي لهذه الخدمات مستقبلاً.

جدول رقم (١٠) يوضح التشبيك الالكتروني كما يحدده المسئولون (ن=٣٥)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	تهتم الجمعية باستخدام الشبكات الالكترونية لنشر ثقافة العمل التطوعي بين الشباب	٢.٥٩	٠.٧٤	١
٢	تسعى الجمعية على تكوين شراكة الكترونية مع الجمعيات المماثلة	٢.٥٩	٠.٧٤	١
٣	تهتم الجمعية بإنشاء شبكة معلوماتية عن المجتمع المحلي	٢.٥٩	٠.٧٤	١
٤	تحرص الجمعية على إنشاء قاعدة بيانات حول كافة الجمعيات الأهلية المعنية بتنمية مهارات التطوع لدي الشباب	٢.٥٨	٠.٦٩	٢
٥	تستخدم الجمعية البريد الالكتروني في تحقيق التكامل والتماسك بين الجهود المبذولة لتنمية مهارات العمل التطوعي لدي الشباب	٢.٤٨	٠.٧٤	٤
٦	تعمل الجمعية على إنشاء نظام اتصالي يسمح بتدفق المعلومات الخاصة بالجهات المماثلة	٢.٥٦	٠.٧	٣
	التشبيك الالكتروني ككل	٢.٥٧	٠.٣٦	مستوى مرتفع

يوضح الجدول السابق أن: مستوى استخدام التشبيك الالكتروني بالجمعيات الأهلية كما يحدده المسئولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥٧)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب

الأول تهتم الجمعية باستخدام الشبكات الالكترونية لنشر ثقافة العمل التطوعي بين الشباب ، تسعى الجمعية على تكوين شراكة الكترونية مع الجمعيات المماثلة ، تهتم الجمعية بإنشاء شبكة معلوماتية عن المجتمع المحلي بمتوسط حسابي (٢٠٥٩)، يليه الترتيب الثاني تحرص الجمعية على إنشاء قاعدة بيانات حول كافة الجمعيات الأهلية المعنية بتنمية مهارات التطوع لدي الشباب بمتوسط حسابي (٢٠٥٨)، وأخيراً الترتيب الرابع تستخدم الجمعية البريد الالكتروني في تحقيق التكامل والتماسك بين الجهود المبذولة لتنمية مهارات العمل التطوعي لدي الشباب بمتوسط حسابي (٢٠٤٨)، وقد يوضح ذلك اهتمام الجمعية بتكوين شراكة الكترونية مع الجمعيات المماثلة وذلك بإنشاء نظام اتصالي يسمح بتدفق المعلومات الخاصة بتنمية مهارات العمل التطوعي لدي الشباب، وقد يتفق ذلك مع نتائج دراسة (غنيم، ٢٠٢٠) التي توصلت إلي أن المجتمع يمر بالعديد من المتغيرات والتحويلات السريعة في تكنولوجيا المعلومات وأنه لابد علي منظمات المجتمع المدني أن تواكب هذا التطوير الهائل في التكنولوجيا الحديثة والتي يمكن استخدامها في تنمية مهارات العمل التطوعي لدي الشباب.

جدول رقم (١١) يوضح التنسيق المستمر كما يحدده المسئولون: (ن=٣٥)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	يوجد تنسيق مستمر بين الجمعيات لدعوة المسئولين لتنفيذ برامج مشتركة لتنمية مهارات العمل التطوعي لدي الشباب	٢.٦٢	٠.٦٩	١
٢	يضع القائمين على برامج الجمعيات سياسة عامة تسير في ضوءها خطط وبرامج تنمية مهارات العمل التطوعي لدي الشباب	٢.٥٣	٠.٧	٣
٣	يوجد تنسيق كامل بين القائمين على برامج الجمعية في تحديد الموارد البشرية والفنية اللازمة لتنمية مهارات العمل التطوعي لدي الشباب	٢.٥٠	٠.٧	٥
٤	يساهم التنسيق المستمر بين الجمعيات في تنفيذ جميع برامج تنمية مهارات العمل التطوعي لدي الشباب	٢.٥٦	٠.٧	٢
٥	تهتم الجمعية بإيجاد تنسيق بين مختلف أقسامها عند تقديم برامج تنمية مهارات العمل التطوعي لدي الشباب	٢.٥٣	٠.٧٤	٤
٦	يساعد التنسيق بين القائمين على برامج تنمية مهارات العمل التطوعي لدي الشباب على ترشيد موارد الجمعية	٢.٥٦	٠.٧	٢
	التنسيق المستمر ككل	٢.٥٥	٠.٣٤	مستوى مرتفع

يوضح الجدول السابق أن: مستوى استخدام التنسيق المستمر بالجمعيات الأهلية كما يحدده المسئولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥٥)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول يوجد تنسيق مستمر بين الجمعيات لدعوة المسئولين لتنفيذ برامج مشتركة لتنمية مهارات العمل التطوعي لدي الشباب بمتوسط حسابي (٢.٦٢)، يليه الترتيب الثاني يساهم التنسيق المستمر بين الجمعيات في تنفيذ جميع برامج تنمية مهارات العمل التطوعي لدي الشباب ، يساعد التنسيق بين القائمين على برامج تنمية مهارات العمل التطوعي لدي الشباب على ترشيد موارد الجمعية بمتوسط حسابي (٢.٥٦)، وأخيراً الترتيب الخامس يوجد تنسيق كامل بين القائمين على برامج الجمعية في تحديد الموارد البشرية والفنية اللازمة لتنمية مهارات العمل التطوعي لدي الشباب بمتوسط حسابي (٢.٥٠). وقد يشير ذلك إلي أن التنسيق المستمر بين الجمعيات لتنفيذ برامج مشتركة لتنمية مهارات العمل التطوعي لدي الشباب بالمجتمع المحلي.

المحور الثالث: مهارات تنمية العمل التطوعي لدى الشباب :

جدول رقم (١٢) يوضح مهارة المشاركة المجتمعية

م	العبارات	الشباب (ن=٢٢٠)			المسؤولين (ن=٣٥)		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	حث الشباب علي المشاركة في كافة الأنشطة المرتبطة بالعمل بالتطوعي	٢.٣٥	٠.٧٨	٣	٢.٧٠	٠.٥٢	٢
٢	إشراك الشباب في المشروعات القومية الخاصة بتنمية المجتمع	٢.٢٥	٠.٦٣	٤	٢.٥٩	٠.٦٥	٣
٣	تمكين الشباب من المشاركة مع القيادات الشعبية في تنفيذ المبادرات المجتمعية التطوعية	١.٩٤	٠.٦	٦	٢.٥٦	٠.٧٤	٤
٤	تشجيع الشباب علي المشاركة في حملات التطوع المجتمعي	٢.٩٦	٠.١٨	١	٢.٧٠	٠.٥٢	٢
٥	تشجيع الشباب علي التطوع في برامج تنمية المجتمع المحلي	٢.٠٥	٠.٩٨	٥	٢.٧٩	٠.٤١	١
٦	إشراك الشباب في اتخاذ القرارات المرتبطة بتنمية العمل التطوعي لديهم	٢.٦٧	٠.٧	٢	٢.٧٩	٠.٤١	١
	مهارة المشاركة المجتمعية ككل	٢.٣٧	٠.٥٥	مستوى مرتفع	٢.٧	٠.٣	مستوى مرتفع

يوضح الجدول السابق أن: مستوى مهارة المشاركة المجتمعية كما يحددها الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٣٧)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تشجيع الشباب علي المشاركة في حملات التطوع المجتمعي بمتوسط حسابي (٢.٩٦)، يليه الترتيب الثاني إشراك الشباب في اتخاذ القرارات المرتبطة بتنمية العمل التطوعي لديهم بمتوسط حسابي (٢.٦٧)، وأخيراً الترتيب السادس تمكين الشباب من المشاركة مع القيادات الشعبية في تنفيذ المبادرات المجتمعية التطوعية بمتوسط حسابي (١.٩٤). وقد يشير ذلك إلي ضرورة تشجيع الشباب علي المشاركة في حملات التطوع، وتمكينهم من المشاركة مع القيادات الشعبية في تنفيذ المبادرات المجتمعية التطوعية.

مستوى مهارة المشاركة المجتمعية كما يحددها المسؤولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٧)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تشجيع الشباب علي التطوع في برامج تنمية المجتمع المحلي ، إشراك الشباب في اتخاذ القرارات المرتبطة بتنمية العمل التطوعي لديهم بمتوسط حسابي (٢.٧٩)، يليه الترتيب الثاني تشجيع الشباب علي المشاركة في حملات التطوع المجتمعي بمتوسط حسابي (٢.٦٧)، وأخيراً الترتيب السادس تمكين الشباب من المشاركة مع القيادات الشعبية في تنفيذ المبادرات المجتمعية التطوعية بمتوسط حسابي (٢.٥٦). وقد يوضح ذلك أن الجمعيات الأهلية تشجيع الشباب علي التطوع وإشراكها في اتخاذ القرارات المرتبطة بتنفيذ البرامج التطوعية .

جدول رقم (١٣) يوضح مهارة الحوار المجتمعي

م	العبارات	الشباب (ن=٢٢٠)			المسؤولين (ن=٣٥)		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	تضع الجمعية مهارة الحوار المجتمعي من ضمن أهدافها لتشجيع الشباب علي التطوع	٢.٤٣	٠.٦١	٥	٢.٦٦	٠.٦٤	٢
٢	يشجع الاخصائيين الاجتماعيين بالجمعية الشباب علي التطوع	٢.٥٩	٠.٦٥	٤	٢.٧١	٠.٥٧	١
٣	تحرص الجمعية علي أن يكون لها رؤية ورسالة واضحة لتطوع الشباب	١.٤٩	٠.٨٢	٦	٢.٦٣	٠.٦	٣
٤	تحرص الجمعية علي تجديد برامجها ويكون من ضمنها الحوار المجتمعي لتطوع الشباب	٢.٨	٠.٤	٣	٢.٦	٠.٦٥	٥
٥	تحدد الجمعية مسئوليات للأخصائيين الاجتماعيين لفتح الحوار مع الشباب لتشجيعهم علي التطوع	٢.٨١	٠.٥	٢	٢.٦	٠.٦	٤
٦	تتخذ الجمعية الحوار المجتمعي مهارة اساسية في اقناع الشباب علي المشاركة في البرامج التنموية	٢.٩١	٠.٢٩	١	٢.٦	٠.٦	٤
	مهارة الحوار المجتمعي ككل	٢.٥	٠.٢٩	مستوى مرتفع	٢.٦٣	٠.٢٨	مستوى مرتفع

يوضح الجدول السابق أن: مستوى مهارة الحوار المجتمعي كما يحدده الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تتخذ الجمعية الحوار المجتمعي مهارة اساسية في اقناع الشباب علي المشاركة في البرامج التنموية بمتوسط حسابي (٢.٩١)، يليه الترتيب الثاني تحدد الجمعية مسئوليات للأخصائيين الاجتماعيين لفتح الحوار مع الشباب لتشجيعهم علي التطوع بمتوسط حسابي (٢.٨١)، وأخيراً الترتيب السادس تحرص الجمعية علي أن يكون لها رؤية ورسالة واضحة لتطوع الشباب بمتوسط حسابي (١.٤٩).

مستوى مهارة الحوار المجتمعي كما يحدده المسؤولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٣)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول يشجع الاخصائيين الاجتماعيين بالجمعية الشباب علي التطوع بمتوسط حسابي (٢.٧١)، يليه الترتيب الثاني تضع الجمعية مهارة الحوار المجتمعي من ضمن أهدافها لتشجيع الشباب علي التطوع بمتوسط حسابي (٢.٦٦)، وأخيراً الترتيب الخامس تحرص الجمعية علي تجديد برامجها ويكون من ضمنها الحوار المجتمعي لتطوع الشباب بمتوسط حسابي (٢.٦).

جدول رقم (١٤) يوضح مهارة حل المشكلة

م	العبارات	الشباب (ن=٢٢٠)			المسؤولين (ن=٣٥)		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	تحرص الجمعية علي حصر المشكلات الاكثر انتشارا بين المتطوعين	٢.٠٥	٠.٣٧	٦	٢.٥١	٠.٧٨	٥
٢	تحرص الجمعية علي حل مشكلات تطوع الشباب بالمجتمع المحلي	٢.٢٥	٠.٥٧	٤	٢.٦٩	٠.٥٨	٢
٣	تمتلك الجمعية مهارات التعامل مع حل مشكلات المتطوعين في العمل الخيري	٢.١٦	٠.٤٨	٥	٢.٧١	٠.٥٧	١
٤	تشارك الجمعية الأخصائيين الاجتماعيين في حل مشكلات الشباب المتطوعين	٢.٦٤	٠.٦٦	٢	٢.٤٩	٠.٧	٦
٥	تسعي الجمعية إلي تدريب الشباب المتطوعين علي حل مشكلاتهم	٢.٨٢	٠.٥٤	١	٢.٥٤	٠.٧	٤
٦	تضع الجمعية خطة واضحة لتمكين الشباب المتطوعين من مواجهة مشكلاتهم المرتبطة بالتطوع	٢.٤٢	٠.٨٤	٣	٢.٦٦	٠.٥٩	٣
	مهارة حل المشكلة ككل	٢.٣٩	٠.٤٧	مستوى مرتفع	٢.٦	٠.٢٨	مستوى مرتفع

يوضح الجدول السابق أن: مستوى مهارة حل المشكلة كما يحددها الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٣٩)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تسعي الجمعية إلي تدريب الشباب المتطوعين علي حل مشكلاتهم بمتوسط حسابي (٢.٨٢)، يليه الترتيب الثاني تشارك الجمعية الأخصائيين الاجتماعيين في حل مشكلات الشباب المتطوعين بمتوسط حسابي (٢.٦٤)، وأخيراً الترتيب السادس تحرص الجمعية علي حصر المشكلات الاكثر انتشارا بين المتطوعين بمتوسط حسابي (٢.٠٥).

مستوى مهارة حل المشكلة كما يحددها المسؤولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تمتلك الجمعية مهارات التعامل مع حل مشكلات المتطوعين في العمل الخيري بمتوسط حسابي (٢.٧١)، يليه الترتيب الثاني تحرص الجمعية علي حل مشكلات تطوع الشباب بالمجتمع المحلي بمتوسط حسابي (٢.٦٩)، وأخيراً الترتيب السادس تشارك الجمعية الأخصائيين الاجتماعيين في حل مشكلات الشباب المتطوعين بمتوسط حسابي (٢.٤٩).

المحور الرابع: المعوقات التي تواجه آليات الجمعيات الأهلية وتنمية مهارات العمل التطوعي لدي الشباب: جدول رقم (١٥) يوضح المعوقات التي تواجه آليات الجمعيات الأهلية وتنمية مهارات العمل التطوعي لدي الشباب

م	العبارات	الشباب (ن=٢٢٠)			المسؤولين (ن=٣٥)		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	جمود اللوائح والقوانين المرتبطة بتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب	٢.٨٤	٠.٤٢	٤	٢.٦٩	٠.٥٨	١
٢	قله أخذ آراء الشباب في نوعية المهارات التي يريدون أن يكتسبوها للتطوع بالمجتمع المحلي	٢.٨٧	٠.٣٥	٢	٢.٥٧	٠.٦٥	٤
٣	صعوبة التزام الشباب بإجراءات تنفيذ برامج تنمية مهارات العمل التطوعي لديهم	٢.٨٧	٠.٤٤	٣	٢.٦٣	٠.٦٥	٢
٤	قلة الموارد المتاحة لتنفيذ برامج تنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب	٢.٦٤	٠.٦٤	٦	٢.٦	٠.٦٥	٣
٥	ضعف قدرة الشباب علي تحديد أنواع المهارات التي يحتاجون لها	٢.٩	٠.٣٤	١	٢.٥١	٠.٧٤	٧
٦	افتقار مقدمي الخدمة القدرة علي تكوين علاقات ايجابية مع الشباب بما يعوق اضمام الشباب للعمل التطوعي	٢.٧٢	٠.٦٣	٥	٢.٥١	٠.٧	٦
٧	غياب التواصل المستمر بين المسؤولين والشباب لتحديد احتياجاتهم المتجددة	١.٩١	٠.٧٣	٧	٢.٥٤	٠.٧	٥
	المعوقات ككل	٢.٦٨	٠.٤٤	مستوى مرتفع	٢.٥٨	٠.٤٩	مستوى مرتفع

يوضح الجدول السابق أن: مستوى المعوقات التي تواجه آليات الجمعيات الأهلية وتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب كما يحددها الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٨)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول ضعف قدرة الشباب علي تحديد أنواع المهارات التي يحتاجون لها بمتوسط حسابي (٢.٩)، يليه الترتيب الثاني قله أخذ آراء الشباب في نوعية المهارات التي يريدون أن يكتسبوها للتطوع بالمجتمع المحلي بمتوسط حسابي (٢.٨٧)، وأخيراً الترتيب السابع غياب التواصل المستمر بين المسؤولين والشباب لتحديد احتياجاتهم المتجددة بمتوسط حسابي (١.٩١).

مستوى المعوقات التي تواجه آليات الجمعيات الأهلية وتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب كما يحددها المسؤولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥٨)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول جمود اللوائح والقوانين المرتبطة بتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب بمتوسط حسابي (٢.٦٩)، يليه الترتيب الثاني صعوبة التزام الشباب بإجراءات تنفيذ برامج تنمية مهارات العمل التطوعي لديهم بمتوسط حسابي (٢.٦٣)، وأخيراً الترتيب السابع ضعف قدرة الشباب علي تحديد أنواع المهارات التي يحتاجون لها بمتوسط حسابي (٢.٥١).

المحور الخامس: مقترحات تفعيل آليات الجمعيات الأهلية وتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب:

جدول رقم (١٦) يوضح مقترحات تفعيل آليات الجمعيات الأهلية وتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب

م	العبارات	الشباب (ن=٢٢٠)			المسؤولين (ن=٣٥)		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	توفير الإمكانات المادية اللازمة لتنفيذ برامج تنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب	٢.٩٥	٠.٢١	١	٢.٧٧	٠.٥٥	٢
٢	توعية الشباب بأنواع المهارات التي تقدمها لهم المعية والمرتبطة بالعمل التطوعي	٢.٩٢	٠.٣	٤	٢.٦٩	٠.٥٣	٦
٣	توفير الإمكانات البشرية المؤهلة علمياً للتعامل مع المتطوعين	٢.٨١	٠.٥١	٧	٢.٨٦	٠.٤٣	١
٤	تحديث المعلومات بشكل مستمر مع الالتزام بالشفافية والنزاهة	٢.٨٤	٠.٤٢	٦	٢.٧١	٠.٥٧	٥
٥	تبسيط إجراءات مشاركة الشباب في البرامج التطوعية بالمجتمع المحلي	٢.٩٢	٠.٢٧	٣	٢.٧٤	٠.٥٦	٣
٦	الأخذ بمقترحات وآراء الشباب فيما يخص مهارات العمل التطوعي لديهم	٢.٨٨	٠.٣٩	٥	٢.٧١	٠.٥٢	٤
٧	المواءمة بين احتياجات وقدرات الشباب وتنمية مهارات العمل التطوعي لديهم	٢.٩٣	٠.٢٦	٢	٢.٧١	٠.٥٢	٤
	المقترحات ككل	٢.٨٩	٠.٣١	مستوى مرتفع	٢.٧٤	٠.٢٦	مستوى مرتفع

يوضح الجدول السابق أن: مستوى مقترحات تفعيل آليات الجمعيات الأهلية وتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب كما يحددها الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٨٩)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول توفير الإمكانات المادية اللازمة لتنفيذ برامج تنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب بمتوسط حسابي (٢.٩٥)، يليه الترتيب الثاني المواءمة بين احتياجات وقدرات الشباب وتنمية مهارات العمل التطوعي لديهم بمتوسط حسابي (٢.٩٣)، وأخيراً الترتيب السابع توفير الإمكانات البشرية المؤهلة علمياً للتعامل مع المتطوعين بمتوسط حسابي (٢.٨١).

مستوى مقترحات تفعيل آليات الجمعيات الأهلية وتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب كما يحددها المسؤولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٧٤)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول توفير الإمكانات البشرية المؤهلة علمياً للتعامل مع المتطوعين بمتوسط حسابي (٢.٨٦)، يليه الترتيب الثاني توفير الإمكانات المادية اللازمة لتنفيذ برامج تنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب بمتوسط حسابي (٢.٧٧)، وأخيراً الترتيب السادس توعية الشباب بأنواع المهارات التي تقدمها لهم المعية والمرتبطة بالعمل التطوعي بمتوسط حسابي (٢.٦٩).

المحور السادس: اختبار فروض الدراسة:

(١) اختبار الفرض الفرعي الأول للدراسة:

جدول رقم (١٧) يوضح مستوى آليات الجمعيات الأهلية وتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب ككل كما يحدده المسؤولون (ن=٣٥)

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١	الاتصال الفعال	٢.٦٠	٠.٣٤	مرتفع	٢
٢	التسويق الاجتماعي	٢.٦١	٠.٢٩	مرتفع	١
٣	التشبيك الالكتروني	٢.٥٧	٠.٣٦	مرتفع	٣
٤	التنسيق المستمر	٢.٥٥	٠.٣٤	مرتفع	٤
آليات الجمعيات الأهلية ككل		٢.٥٨	٠.١٨	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن: مستوى آليات الجمعيات الأهلية وتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب ككل كما يحدده المسؤولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥٨)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول التسويق الاجتماعي بمتوسط حسابي (٢.٦٢)، يليه الترتيب الثاني الاتصال الفعال بمتوسط حسابي (٢.٦٠)، ثم الترتيب الثالث التشبيك الالكتروني بمتوسط حسابي (٢.٥٧)، وأخيراً الترتيب الرابع التنسيق المستمر بمتوسط حسابي (٢.٥٥). وقد يتفق ذلك مع نتائج دراسة (محمد، ٢٠٢٢) التي توصلت إلي آليات طريقة تنظيم المجتمع التي يمكن استخدامها في تنمية الابتكار لدى قيادات الجمعيات الأهلية، وتمثلت الآليات في آلية (التشبيك - التنسيق - الاتصال - التبادل - التعاون - التمكين). مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الأول للدراسة والذي مؤداه " من المتوقع أن يكون مستوى آليات الجمعيات الأهلية وتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب مرتفعاً ".

(٢) اختبار الفرض الفرعي الثاني للدراسة:

جدول رقم (١٨) يوضح مستوى مهارات العمل التطوعي ككل

م	الأبعاد	الشباب (ن=٢٢٠)		المسؤولين (ن=٣٥)	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	المشاركة المجتمعية	٢.٣٧	٠.٥٥	٢.٧	٠.٣
٢	الحوار المجتمعي	٢.٥	٠.٢٩	٢.٦٣	٠.٢٨
٣	حل المشكلة	٢.٣٩	٠.٤٧	٢.٦	٠.٢٨
مهارات العمل التطوعي ككل		٢.٤٢	٠.٤٢	٢.٦٤	٠.٢١

يوضح الجدول السابق أن: مستوى مهارات العمل التطوعي ككل كما يحدده الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٤٢)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول الحوار المجتمعي بمتوسط حسابي (٢.٥)، يليه الترتيب الثاني حل المشكلة حسابي (٢.٣٩)، وأخيراً الترتيب الثالث المشاركة المجتمعية بمتوسط حسابي (٢.٣٨).

مستوى مهارات العمل التطوعي ككل كما يحدده المسؤولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٤)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول المشاركة المجتمعية بمتوسط حسابي (٢.٧)، يليه الترتيب الثاني الحوار المجتمعي بمتوسط حسابي (٢.٦٣)، وأخيراً الترتيب الثالث حل المشكلة بمتوسط حسابي (٢.٦). مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الثاني للدراسة والذي مؤداه " من المتوقع أن يكون مستوى مهارات العمل التطوعي مرتفعاً ".

(٣) اختبار الفرض الثالث للدراسة :

جدول رقم (١٩) يوضح تحليل الانحدار البسيط لأثر آليات الجمعيات الأهلية على تنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب (ن=٣٥)

معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	اختبار (ف) F-Test	اختبار (ت) T-Test	معامل الانحدار B	المتغيرات المستقلة
**٠.٢٣٢	**٠.٤٨٢	**٩.٩٦٢	**٣.١٥٦	٠.٥٤٣	آليات الجمعيات الأهلية ككل

** معنوي عند (٠.٠١) * معنوي عند (٠.٠٥)

يوضح الجدول السابق أن: تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " آليات الجمعيات الأهلية ككل" والمتغير التابع " تنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب " كما يحددها المسؤولون إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين عند مستوى معنوية (٠.٠١). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٢٣٢)، أي أن آليات الجمعيات الأهلية ككل تقدر نسبة (٢٣.٢%) من التباين الكلي في تنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب. وقد يتفق ذلك مع نتائج دراسة (رشوان، ٢٠٠٥) التي توصلت إلى أن الجمعيات الأهلية تعاني من ضعف (التنسيق - الاتصال - التعاون - التبادل) بين بعضها البعض. مما يجعلنا نقبل الفرض الثالث للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين آليات الجمعيات الأهلية وتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب ".

(٤) اختبار الفرض الرابع للدراسة:

جدول رقم (٢٠) يوضح دلالة الفروق المعنوية بين استجابات الشباب والمسؤولين بالنسبة لتحديدهم لمستوى تنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب (ن=٢٥٥)

المهارات	مجتمع البحث	العدد (ن)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية (df)	T قيمة	الدلالة
المشاركة المجتمعية	الشباب	٢٢٠	٢.٣٧	٠.٥٥	٢٥٣	٥.٠٦٨-	**
	مسؤولين	٣٥	٢.٧	٠.٣			
الحوار المجتمعي	الشباب	٢٢٠	٢.٥	٠.٢٩	٢٥٣	٢.٤٥٤-	*
	مسؤولين	٣٥	٢.٦٣	٠.٢٨			
حل المشكلة	الشباب	٢٢٠	٢.٣٩	٠.٤٧	٢٥٣	٣.٧٠٩-	**
	مسؤولين	٣٥	٢.٦	٠.٢٨			
المهارات ككل	الشباب	٢٢٠	٢.٤٢	٠.٤٢	٢٥٣	٤.٨٦٩-	**
	مسؤولين	٣٥	٢.٦٤	٠.٢١			

** معنوي عند (٠.٠١) * معنوي عند (٠.٠٥)

يوضح الجدول السابق أن:

- توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين استجابات الشباب والمسؤولين بالنسبة لتحديدهم لمستوى تنمية مهارة الحوار المجتمعي لصالح استجابات المسؤولين.

- توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين استجابات الشباب والمسؤولين بالنسبة لتحديدهم لمستوى تنمية مهارة حل المشكلة لصالح استجابات المسؤولين.
- توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين استجابات الشباب والمسؤولين بالنسبة لتحديدهم لمستوى تنمية مهارة المشاركة المجتمعية لصالح استجابات المسؤولين.
- توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين استجابات الشباب والمسؤولين بالنسبة لتحديدهم لمستوى تنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب ككل لصالح استجابات المسؤولين.

عاشرا : النتائج العامة للدراسة وفقا لأهدافها وفروضها: أثبتت نتائج الدراسة أن:

(أ) وصف الشباب المتطوعين مجتمع الدراسة: أثبتت نتائج الدراسة أن:

- متوسط سن الشباب المتطوعين (٣٨) سنة، وبنحرف معياري (٦) سنوات تقريباً.
- أكبر نسبة من الشباب المتطوعين ذكور بنسبة (٦٦.٨٪)، ثم الإناث بنسبة (٣٣.٢٪).
- أكبر نسبة من الشباب المتطوعين حاصلين علي مؤهل فوق متوسط بنسبة (٤٠.٥٪)، يليها مؤهل متوسط بنسبة (٣٦.٨٪)، ثم مؤهل جامعي بنسبة (١٢.٧٪)، وأخيراً دراسات عليا بنسبة (١٠٪).

(ب) وصف المسؤولين بالجمعيات الأهلية مجتمع الدراسة: أثبتت نتائج الدراسة أن:

- أكبر نسبة من المسؤولين بالجمعيات الأهلية إناث بنسبة (٨٢.٩٪)، بينما الذكور بنسبة (١٧.١٪). وأن متوسط سن المسؤولين بالجمعيات الأهلية (٣٥) سنة، وبنحرف معياري (٥) سنوات تقريباً. متوسط عدد سنوات خبرة المسؤولين بالجمعيات الأهلية في مجال العمل (٧) سنوات، وبنحرف معياري (٣) سنوات تقريباً.
- أكبر نسبة من المسؤولين بالجمعيات الأهلية حاصلين علي مؤهل فوق المتوسط بنسبة (٣١.٤٪)، يليها مؤهل عالي بنسبة (٢٥.٧٪)، ثم دراسات عليا بنسبة (٢٢.٩٪)، وأخيراً مؤهل متوسط بنسبة (٢٠٪).
- أكبر نسبة من المسؤولين بالجمعيات الأهلية وظيفتهم عضو مجلس إدارة بنسبة (٣١.٤٪)، يليها مسئول برامج بنسبة (٢٠٪)، ثم إداري بنسبة (١٧.١٪)، يليها رئيس مجلس إدارة، ونائب رئيس مجلس إدارة، ومدير تنفيذي بنسبة (٨.٦٪)، وأخيراً أخصائي اجتماعي بنسبة (٥.٧٪).

المحور الثاني: آليات الجمعيات الأهلية لتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب: أثبتت نتائج الدراسة أن:

- مستوى استخدام الاتصال الفعال بالجمعيات الأهلية كما يحدده المسؤولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٠)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تتواصل الجمعيات من خلال لجان عمل مشتركة لوضع خطط تنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب بمتوسط حسابي (٢.٦٥)، يليه الترتيب الثاني توجد وسائل اتصال فعالة مستمرة بين مختلف الجمعيات التي تهتم بتنمية مهارات العمل

التطوعي لدي الشباب بمتوسط حسابي (٢.٦٤). وأخيراً الترتيب تتواصل الجمعيات مع بعضها لتوفير التمويل اللازم لتنفيذ برامج تنمية مهارات العمل التطوعي لدي الشباب بمتوسط حسابي (٢.٥٣).

- **مستوى استخدام التسويق الاجتماعي بالجمعيات الأهلية كما يحدده المسئولون مرتفع** حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦١)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تتبنى الجمعية فكر تسويقي متجدد لنشر ثقافة العمل التطوعي بين الشباب بمتوسط حسابي (٢.٦٨)، يليه الترتيب الثاني تستفيد الجمعية من خبرات الجمعيات التي حققت نجاح في تسويق مشروعاتها المرتبطة بالعمل التطوعي بمتوسط حسابي (٢.٦٨)، وأخيراً الترتيب السادس تعمل الجمعية على إنشاء لجنة خاصة بالتسويق الاجتماعي لتنمية مهارات العمل التطوعي لدي الشباب بمتوسط حسابي (٢.٥٣).

- **مستوى استخدام التشبيك الالكتروني بالجمعيات الأهلية كما يحدده المسئولون مرتفع** حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥٧)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تهتم الجمعية باستخدام الشبكات الالكترونية لنشر ثقافة العمل التطوعي بين الشباب ، تسعى الجمعية على تكوين شراكة الكترونية مع الجمعيات المماثلة ، تهتم الجمعية بإنشاء شبكة معلوماتية عن المجتمع المحلي بمتوسط حسابي (٢.٥٩)، يليه الترتيب الثاني تحرض الجمعية على إنشاء قاعدة بيانات حول كافة الجمعيات الأهلية المعنية بتنمية مهارات التطوع لدي الشباب بمتوسط حسابي (٢.٥٨)، وأخيراً الترتيب الرابع تستخدم الجمعية البريد الالكتروني في تحقيق التكامل والتماسك بين الجهود المبذولة لتنمية مهارات العمل التطوعي لدي الشباب بمتوسط حسابي (٢.٤٨).

- **مستوى استخدام التنسيق المستمر بالجمعيات الأهلية كما يحدده المسئولون مرتفع** حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥٥)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول يوجد تنسيق مستمر بين الجمعيات لدعوة المسئولين لتنفيذ برامج مشتركة لتنمية مهارات العمل التطوعي لدي الشباب بمتوسط حسابي (٢.٦٢)، يليه الترتيب الثاني يساهم التنسيق المستمر بين الجمعيات في تنفيذ جميع برامج تنمية مهارات العمل التطوعي لدي الشباب ، يساعد التنسيق بين القائمين على برامج تنمية مهارات العمل التطوعي لدي الشباب على ترشيد موارد الجمعية بمتوسط حسابي (٢.٥٦)، وأخيراً الترتيب الخامس يوجد تنسيق كامل بين القائمين على برامج الجمعية في تحديد الموارد البشرية والفنية اللازمة لتنمية مهارات العمل التطوعي لدي الشباب بمتوسط حسابي (٢.٥٠).

المحور الثالث: مهارات تنمية العمل التطوعي لدي الشباب :

(١) مهارة المشاركة المجتمعية: أثبتت نتائج الدراسة أن:

- **مستوى مهارة المشاركة المجتمعية كما يحددها الشباب مرتفع** حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٣٧)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تشجيع الشباب علي المشاركة في حملات التطوع المجتمعي بمتوسط حسابي (٢.٩٦)، يليه الترتيب الثاني إشراك الشباب في اتخاذ القرارات المرتبطة بتنمية العمل التطوعي لديهم بمتوسط حسابي (٢.٦٧)، وأخيراً الترتيب السادس تمكين الشباب من المشاركة مع القيادات الشعبية في تنفيذ المبادرات المجتمعية التطوعية بمتوسط حسابي (١.٩٤).

- مستوى مهارة المشاركة المجتمعية كما يحددها المسؤولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٧)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تشجيع الشباب علي التطوع في برامج تنمية المجتمع المحلي ، إشراك الشباب في اتخاذ القرارات المرتبطة بتنمية العمل التطوعي لديهم بمتوسط حسابي (٢.٧٩)، يليه الترتيب الثاني تشجيع الشباب علي المشاركة في حملات التطوع المجتمعي بمتوسط حسابي (٢.٦٧)، وأخيراً الترتيب السادس تمكين الشباب من المشاركة مع القيادات الشعبية في تنفيذ المبادرات المجتمعية التطوعية بمتوسط حسابي (٢.٥٦).

(٢) مهارة الحوار المجتمعي : أثبتت نتائج الدراسة أن:

- مستوى مهارة الحوار المجتمعي كما يحدده الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تتخذ الجمعية الحوار المجتمعي مهارة اساسية في اقناع الشباب علي المشاركة في البرامج التنموية بمتوسط حسابي (٢.٩١)، يليه الترتيب الثاني تحدد الجمعية مسئوليات للأخصائيين الاجتماعيين لفتح الحوار مع الشباب لتشجيعهم علي التطوع بمتوسط حسابي (٢.٨١)، وأخيراً الترتيب السادس تحرص الجمعية علي أن يكون لها رؤية ورسالة واضحة لتطوع الشباب بمتوسط حسابي (١.٤٩).

- مستوى مهارة الحوار المجتمعي كما يحدده المسؤولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٣)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول يشجع الاخصائيين الاجتماعيين بالجمعية الشباب علي التطوع بمتوسط حسابي (٢.٧١)، يليه الترتيب الثاني تضع الجمعية مهارة الحوار المجتمعي من ضمن أهدافها لتشجيع الشباب علي التطوع بمتوسط حسابي (٢.٦٦)، وأخيراً الترتيب الخامس تحرص الجمعية علي تجديد برامجها ويكون من ضمنها الحوار المجتمعي لتطوع الشباب بمتوسط حسابي (٢.٦).

(٣) مهارة حل المشكلة: أثبتت نتائج الدراسة أن:

- مستوى مهارة حل المشكلة كما يحددها الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٣٩)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تسعى الجمعية إلي تدريب الشباب المتطوعين علي حل مشكلاتهم بمتوسط حسابي (٢.٨٢)، يليه الترتيب الثاني تشارك الجمعية الأخصائيين الاجتماعيين في حل مشكلات الشباب المتطوعين بمتوسط حسابي (٢.٦٤)، وأخيراً الترتيب السادس تحرص الجمعية علي حصر المشكلات الاكثر انتشارا بين المتطوعين بمتوسط حسابي (٢.٠٥).

- مستوى مهارة حل المشكلة كما يحددها المسؤولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تمتلك الجمعية مهارات التعامل مع حل مشكلات المتطوعين في العمل الخيري بمتوسط حسابي (٢.٧١)، يليه الترتيب الثاني تحرص الجمعية علي حل مشكلات تطوع الشباب بالمجتمع المحلي بمتوسط حسابي (٢.٦٩)، وأخيراً الترتيب السادس تشارك الجمعية الأخصائيين الاجتماعيين في حل مشكلات الشباب المتطوعين بمتوسط حسابي (٢.٤٩).

المحور الرابع: المعوقات التي تواجه آليات الجمعيات الأهلية وتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب:
أثبتت نتائج الدراسة أن:

- مستوى المعوقات التي تواجه آليات الجمعيات الأهلية وتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب كما يحددها الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٨)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول ضعف قدرة الشباب علي تحديد أنواع المهارات التي يحتاجون لها بمتوسط حسابي (٢.٠٩)، يليه الترتيب الثاني قله أخذ آراء الشباب في نوعية المهارات التي يريدون أن يكتسبونها للتطوع بالمجتمع المحلي بمتوسط حسابي (٢.٨٧)، وأخيراً الترتيب السابع غياب التواصل المستمر بين المسؤولين والشباب لتحديد احتياجاتهم المتجددة بمتوسط حسابي (١.٩١).

- مستوى المعوقات التي تواجه آليات الجمعيات الأهلية وتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب كما يحددها المسؤولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥٨)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول جمود اللوائح والقوانين المرتبطة بتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب بمتوسط حسابي (٢.٦٩)، يليه الترتيب الثاني صعوبة التزام الشباب بإجراءات تنفيذ برامج تنمية مهارات العمل التطوعي لديهم بمتوسط حسابي (٢.٦٣)، وأخيراً الترتيب السابع ضعف قدرة الشباب علي تحديد أنواع المهارات التي يحتاجون لها بمتوسط حسابي (٢.٥١).

المحور الخامس: مقترحات تفعيل آليات الجمعيات الأهلية وتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب:
أثبتت نتائج الدراسة أن:

- مستوى مقترحات تفعيل آليات الجمعيات الأهلية وتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب كما يحددها الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٨٩)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول توفير الإمكانات المادية اللازمة لتنفيذ برامج تنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب بمتوسط حسابي (٢.٩٥)، يليه الترتيب الثاني الموازنة بين احتياجات وقدرات الشباب وتنمية مهارات العمل التطوعي لديهم بمتوسط حسابي (٢.٩٣)، وأخيراً الترتيب السابع توفير الإمكانات البشرية المؤهلة علمياً للتعامل مع المتطوعين بمتوسط حسابي (٢.٨١).

- مستوى مقترحات تفعيل آليات الجمعيات الأهلية وتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب كما يحددها المسؤولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٧٤)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول توفير الإمكانات البشرية المؤهلة علمياً للتعامل مع المتطوعين بمتوسط حسابي (٢.٨٦)، يليه الترتيب الثاني توفير الإمكانات المادية اللازمة لتنفيذ برامج تنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب بمتوسط حسابي (٢.٧٧)، وأخيراً الترتيب السادس توعية الشباب بأنواع المهارات التي تقدمها لهم المعية والمرتبطة بالعمل التطوعي بمتوسط حسابي (٢.٦٩).

المحور السادس: اختبار فروض الدراسة:

(١) اختبار الفرض الفرعي الأول للدراسة: أثبتت نتائج الدراسة أن:

- مستوى آليات الجمعيات الأهلية وتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب ككل كما يحدده المسؤولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥٩)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول التسويق الاجتماعي بمتوسط حسابي (٢.٦٢)، يليه الترتيب الثاني الاتصال الفعال بمتوسط حسابي (٢.٦١)، ثم الترتيب الثالث التشبيك الإلكتروني بمتوسط حسابي (٢.٥٨)، وأخيراً الترتيب الرابع التنسيق المستمر بمتوسط حسابي (٢.٥٦).

(٢) اختبار الفرض الفرعي الثاني للدراسة: أثبتت نتائج الدراسة أن:

- مستوى مهارات العمل التطوعي ككل كما يحدده الشباب مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٤٢)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول الحوار المجتمعي بمتوسط حسابي (٢.٥)، يليه الترتيب الثاني حل المشكلة حسابي (٢.٣٩)، وأخيراً الترتيب الثالث المشاركة المجتمعية بمتوسط حسابي (٢.٣٨).

- مستوى مهارات العمل التطوعي ككل كما يحدده المسؤولون مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٤)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول المشاركة المجتمعية بمتوسط حسابي (٢.٧)، يليه الترتيب الثاني الحوار المجتمعي بمتوسط حسابي (٢.٦٣)، وأخيراً الترتيب الثالث حل المشكلة بمتوسط حسابي (٢.٦). مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الثاني للدراسة والذي مؤداه " من المتوقع أن يكون مستوى مهارات العمل التطوعي مرتفعاً ".

(٣) اختبار الفرض الثالث للدراسة : أثبتت نتائج الدراسة أن:

- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " آليات الجمعيات الأهلية ككل" والمتغير التابع " تنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب " كما يحددها المسؤولون إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين عند مستوى معنوية (٠.٠٠١). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (٠.٢٣٢)، أي أن آليات الجمعيات الأهلية ككل تفسر نسبة (٢٣.٢٪) من التباين الكلي في تنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب. مما يجعلنا نقبل الفرض الثالث للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين آليات الجمعيات الأهلية وتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب ".

(٤) اختبار الفرض الرابع للدراسة: أثبتت نتائج الدراسة أن:

- توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٠٥) بين استجابات الشباب والمسؤولين بالنسبة لتحديدهم لمستوى تنمية مهارة الحوار المجتمعي لصالح استجابات المسؤولين.

- توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٠١) بين استجابات الشباب والمسؤولين بالنسبة لتحديدهم لمستوى تنمية مهارة حل المشكلة ومهارة المشاركة المجتمعية لصالح استجابات المسؤولين.

- توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٠١) بين استجابات الشباب والمسؤولين بالنسبة لتحديدهم لمستوى تنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب ككل لصالح استجابات المسؤولين.

الحادي عشر: الرؤية المستقبلية المقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتفعيل آليات الجمعيات الأهلية لتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب بالمجتمع المحلي.

أولاً: المسلمات التي تنطلق منها الرؤية المستقبلية

(أ) أهمية الجمعيات الأهلية في ظل اتجاه العديد من البلدان العربية إلى تطبيق سياسات الخصخصة، وما ارتبط بها من آثار سلبية، الأمر الذي أوجد أدوار ومسئوليات جديدة للجمعيات الأهلية، كما أنها إحدى أجهزة تنظيم المجتمع.

(ب) أهمية الشباب وما تمثله هذه الفئة من ثروة بشرية يجب التركيز عليها والنهوض بها خاصة أنها تعيش في ظروف صعبة وأصبحت مساعدتها ضرورة تقتضيها ظروفها في ظل التغيرات التي يعج بها المجتمع من كل حذب وصوب.

ثانياً: أهداف الرؤية المستقبلية :

تسعي الرؤية المستقبلية إلى تحقيق هدف رئيس مؤداه (تنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب بالمجتمع المحلي)، ويمكن تحقيق هذا الهدف من خلال الأهداف الفرعية التالية :

- (أ) اكساب الشباب مهارة اتخاذ القرار .
- (ب) اكساب الشباب مهارة توظيف امكاناتهم .
- (ج) اكساب الشباب مهارة الاستثارة والتحفيز .

ثالثاً: الأسس والركائز التي تقوم عليها الرؤية المستقبلية

تعتمد الرؤية المستقبلية على مجموعة من الأسس والركائز وهي:

- مدخل الدراسة والمنطلقات النظرية.
- الاستفادة من نتائج الدراسات والبحوث السابقة التي أجريت على المتطوعين.
- نتائج الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة.

رابعاً: متطلبات تحقيق الرؤية المستقبلية:

لكي يتم تطبيق الرؤية المستقبلية في الواقع الميداني يتطلب توافر ما يلي: .

* **المعارف:** ويقصد بالمعارف هنا تزويد المنظمين الاجتماعيين العاملين في الجمعيات الأهلية بمجموعة من الاتجاهات والمداخل العلمية المعاصرة في تنظيم المجتمع والتي يمكن ترجمتها إلى نمط من السلوك الفعلي في التعامل مع النسق المستهدف.

* **الفهم:** ويقصد به فهم القائمين بالعمل في الجمعيات الأهلية لطبيعة المهارات التي يجب اكسابها للمتطوعين، وكذلك فهمهم لطبيعة الدور الذي يقوم به كل عضو في العمل بالجمعية، وفهم البيئة الخارجية وكيف يمكن الاستفادة من خدمات والموارد الأخرى الموجودة بالمجتمع، وكذلك الأمر بالنسبة للمتطوعين.

* **المهارات:** ويقصد بالمهارة الاستخدام الأمثل للمعرفة وتطبيقها عند التنفيذ وسرعة الإنجاز عند القيام بالدور المنوط به.

وهناك مجموعة من المهارات التي يجب أن تتوافر لدى فريق العمل بالجمعيات الأهلية، لا سيما المنظمين الاجتماعيين المتعاملين مع المتطوعين ومنها:

- المهارة في الملاحظة.
- المهارة في المشورة المهنية.

- المهارة في تحديد الاحتياجات وتقديرها.
- المهارة في إجراء المقابلات
- المهارة في دراسة المشكلات وأسبابها واقتراح الحلول المناسبة.
- المهارة في الاتصال .

خامساً: المبادئ التي تستند إليها الرؤية المستقبلية:

- ١- مبدأ الالتزام بقيم وأخلاقيات المهنة عامة وطريقة تنظيم المجتمع خاصة.
- ٢- مبدأ إقامة علاقات مهنية مبنية على الثقة والحرية والاحترام المتبادل.
- ٣- مبدأ الاستعانة بالخبراء والمتخصصين في مجال تنمية مهارات العمل التطوعي للشباب.
- ٤- الحرص على أن تكون الممارسة المهنية في إطار العمل الفريقي.

سادساً: الاستراتيجيات المستخدمة في الرؤية المستقبلية:

١. إستراتيجية الإقناع : حيث يمكن الاستناد إلى إستراتيجية الإقناع وتكتيكاتها المتعددة لإقناع العاملين في الجمعيات الأهلية على تنفيذ برامج لتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب بصفة مستمرة ، وكذلك استئارة واقناع الشباب للمشاركة في تلك البرامج.

٢. إستراتيجية التعاون: يمكن التأكيد على الأخصائيين الاجتماعيين العاملين في الجمعيات الأهلية التعاون فيما بينهم لتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب.

٤. إستراتيجية تغيير السلوك: يتوجب الاستفادة من هذه الإستراتيجية في نشر ثقافة العمل التطوعي بين الشباب.

ثامناً: التكتيكات المستخدمة وفقاً للرؤية:

اتساقاً مع تنوع وتعدد الإستراتيجيات السابقة، وسعياً إلى تحقيق أهداف الرؤية المستقبلية، فإنه يمكن استخدام العديد من التكتيكات المهنية والتي تتفق وطبيعة الرؤية المستقبلية:

- تكنيك التركيز على الأهداف والمصالح المشتركة.
- تكنيك العمل المشترك.
- تكنيك المشاركة.
- تكنيك التعاون والتنسيق.
- تكنيك الشرح والتوضيح.

تاسعاً: أدوار المنظم الاجتماعي وفقاً للرؤية المستقبلية:

١. دور المخطط.
٢. دور المرشد
٣. دور المساعد
٤. دور الخبير

عاشراً: الأدوات والوسائل التي تستند إليها الرؤية المستقبلية:

هناك مجموعة من الأدوات التي يعتمد عليها الرؤية المستقبلية في تنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب، ومن أهمها ما يلي:

- الدورات التدريبية.
- الاجتماعات.
- المقابلات.
- الندوات.
- المناقشات الجماعية.
- ورش العمل.
- الجماعات البؤرية.
- اللجان.
- الإعلام والدعاية.

المراجع:

- إبراهيم ، نرمن إبراهيم حلمى. (٢٠١١). آليات التمكين المستدام بالجمعيات الأهلية العاملة فى مجال تنمية المشروعات الصغيرة، مجلة الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية.
- أبوغزالة ، هيفاء. (٢٠١٢). إطار العمل العربى لحماية المرأة من العنف (المجلد الطبعة الأولى). منظمة المرأة العربية.
- أحمد ، نبيل إبراهيم.(٢٠٠٣). مهارات وتطبيقات فى خدمة الجماعة، القاهرة، مكتبة زهراء الشرق.
- الافندى ، عطيه حسن . (٢٠٠٦) . نحو دور أكثر فعالية للمتطوعين ، المؤتمر السنوى الثالث للإتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الخاصة ،القاهرة.
- بدوي ، أحمد ذكي.(١٩٨٧). معجم مصطلحات الرعاية والتنمية الاجتماعية، القاهرة، دار الكتاب المصري.
- بركات ، وحدى محمد .(٢٠٠٥). تفعيل الجمعيات التطوعية فى ضوء سياسات الاصلاح الاجتماعى بالمجتمع المصري المعاصر ،بحث منشور المؤتمر العلمى الثامن عشر للخدمة الاجتماعيه، القاهرة ،كلية الخدمة الاجتماعيه جامعه حلوان.
- بهنسى، شيماء احمد عبدالقادر.(٢٠٢٢). تنمية ثقافه العمل التطوعى لدى طلاب الجامعات المصريه فى ضوء بعض الاتجاهات والممارسات العالميه الحديثه ، بحث منشور مجله كلية التربيه ،جامعه طنطا ، العدد ٤ .
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.(٢٠٢٢). الكتاب الإحصائي السنوي، القاهرة.
- جوهر ، صلاح الدين. (٢٠١٤). مستقبل الدراسات المستقبلية التربوية، القاهرة .
- حسانين ، سيد أبوبكر. (١٩٩٥). طريقة الخدمة الاجتماعية فى تنظيم المجتمع. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.
- حسن، نورهان منير.(٢٠١٠). القيم الدينية للشباب من منظور الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- رشوان ، أحمد صادق. (٢٠٠٥). التكامل بين الجمعيات الأهلية وتمكين المرأة المعيلة. المؤتمر العلمى الثامن عشر "الخدمة الاجتماعية والإصلاح الاجتماعى فى المجتمع العربى المعاصر". القاهرة: كلية الخدمة الاجتماعية.جامعة حلوان.
- سليم ، محمد محمد (٢٠١٥) معوقات الممارسه المهنيه لخدمه الجماعه فى تنمية ثقافه العمل التطوعى الالكترونى لدى الشباب الجامعى ،بحث منشور ،مجله دراسات فى الخدمه الاجتماعيه والعلوم الإنسانيه، كلية خدمه الاجتماعيه جامعه حلوان، العدد ٣٨ .
- السماطوي ، نبيل. (١٩٩٨). التنظيمات والجمعيات غير الحكومية و موقفها من العولمة. ثقافة الديمقراطية والمشاركة والهوية الثقافية ، حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.
- شحاته ، عصام محمود.(٢٠٠٦). التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لتنمية وعي الشباب بالمشاركة فى الانتخابات البرلمانية، المؤتمر العلمى التاسع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- الشناوى، احمد محمد سيد .(٢٠١٠). مستوى ثقافه العمل التطوعى لدى الطلاب (دراسة ميدانية) مجله كلية التربيه الإسماعيليه جامعه قناه السويس ،العدد ١٨ .
- صادق ، نبيل محمد.(١٩٩١). طريقة تنظيم المجتمع فى الخدمة الاجتماعية، القاهرة ، دار الثقافة للطباعة والنشر .

- صادق ،نبيل محمد .(٢٠٠٦). أساسيات طريقه تنظيم المجتمع، القاهرة ،مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، جامعه حلوان.
- عبدالطيف، رشاد أحمد: الجهود التطوعية ودورها في مواجهة مشكلات المتضررون من الكوارث، المؤتمر العلمي السادس، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- عبد اللطيف ، رشاد احمد.(٢٠٠٢). أسس طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية -مدخل دراسة المجتمع، القاهرة ، دار الجندي
- عبدالجليل ، عزه .(٢٠٠٥). استخدام أساليب الاتصال في خدمه الجماعه لتنميه المهارات المهنيه لدى المتطوعين للعمل مع الجماعات، بحث منشور، المؤتمر العلمى الثامن عشر، القاهرة ،كلية خدمه الاجتماعيه جامعه حلوان .
- عبدالحميد ، خليل عبدالمقصود. (٢٠٠٩). الخدمة الاجتماعية وحقوق الإنسان. القاهرة: مصر العربية للنشر والتوزيع.
- عبدالعزيز ، نادية .(٢٠٠٨). نموذج التركيز على المهام في خدمه الجماعه وتنميه مهارات العمل التطوعى للمرأة بالجمعيات الأهلية، بحث منشور بمجله دراسات فى خدمه الاجتماعيه والعلوم الإنسانيه، العدد ٢٤ ج ٢ القاهرة ،كلية خدمه الاجتماعيه جامعه حلوان.
- عبداللطيف ، رشاد احمد . (٢٠٠٢) . اجهزه طريقه تنظيم المجتمع فى خدمه الاجتماعيه، القاهرة ،مكتبه كلية خدمه الاجتماعيه جامعه حلوان.
- عطيه ، سحر بهجت محمد. (٢٠١٢) . واقع العمل التطوعى لدى طلاب الجامعات فى التغييرات المجتمعيه ،بحث منشور ،مجله دراسات فى خدمه الاجتماعيه والعلوم الإنسانيه، كلية خدمه الاجتماعيه جامعه حلوان، العدد ٣٣.
- غنيم ، داليا صبرى يوسف. (٢٠٢٠). متطلبات التشبيك الالكترونى بين منظمات المجتمع المدنى لتحقيق أهدافها. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث(١٨).
- فهيمى ، سامية ، بدوي، هناء.(١٩٩٢). ممارسة تنظيم المجتمع فى أجهزة الرعاية الاجتماعية، الإسكندرية، مكتبة سامي.
- قاسم وآخرون ، محمد رفعت.(٢٠٠٥). تنظيم المجتمع ممارسات - نظريات - نماذج، القاهرة، دار المهندس للطباعة.
- مجمع اللغة العربية.(٢٠٠٠). المعجم الوجيز، القاهرة، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية.
- محسن ، محمد محمد سعيد. (٢٠١٦). الرؤية المستقبلية لتطوير آليات طريقة تنظيم المجتمع للتسويق الاجتماعى لخدمات الجمعيات الأهلية. مجلة كلية الأداب، ٢٨(٣).
- محمد ، محمد عبد الفتاح.(٢٠٠٣). ممارسة تنظيم المجتمع فى الأجهزة والمنظمات الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- محمد ، نيفين محمد توفيق. (٢٠٢٢). رؤية مستقبلية لآليات طريقة تنظيم المجتمع فى تنمية الابتكار لدى قيادات الجمعيات الأهلية. ٣٠(١).
- مراس ، عبدالرازق شاكر .(٢٠١٥). ثقافه العمل التطوعى لدى طلاب كلية التربيه ،جامعه حلوان وسبل النهوض به فى المستقبل، مجله دراسات تربويه واجتماعيه كلية التربيه جامعه حلوان ،المجلد ٢١.

- معجم اللغة العربية. (٢٠٠٨). المعجم الوجيز. القاهرة: الهيئة العامة لمطابع الشؤون الأميرية.
- منير البعلبكي. (١٩٩٥). موسوعة المورد. بيروت: دار العلم للملايين.
- ناجي ، أحمد عبد الفتاح ، هاشم ، هاشم مرعي.(٢٠٠٧). سياسة الرعاية الاجتماعية، القاهرة، مكتبة زهراء الشرق.
- الهوان ، محمد بن عبدالله. (٢٠١٥). دور العمل التطوعي فى تنمية المجتمع ونموذج مقترح لتفعيله، المجله العربية للاداره، المنظمه العربية للتنميه الاداريه، المجلد ٣٥، العدد ٢، ديسمبر .
- Aspridis .(2014). management and development of the human resource of non governmental organization (N.G.S)in Greece international (N.G.O)our land 4-9
- Barker, Robert.(1987). The Social Work Dictionary, Maryland, N.A.S.W sliver spring.
- Bhiri, Ngwenya &Lungs .(2014). the effectiveness of community volunteers participation for the sustainability of N G o ZimbabweGlobal sciencResearch.,
- boulton, a. (1992). Green development: environment and sustainability in the third world. London: Routledge.
- Dier, wechtorand.(2010). Assessing the effects of neighborhood councils on urban policy and development: the example of Tacoma Washington University of Washington to come the social science journal .
- Franklin, G. (2012). Civil Society: its Roles and Obstacles to Ful Fillment. UnDp Evaluation Office.
- Hardina, D.(2002). Analytional skills in communing organization, New York, Columbia university Press.