

فعالية الجمعيات الأهلية بمحافظة الفيوم
دراسة ميدانية بريف مركز الفيوم
علي محمود محمد - أسامة متولي محمد- هناء محمد هوارى
 قسم الاقتصاد الزراعي _ كلية الزراعة _ جامعه الفيوم

المستخلص

استهدفت الدراسة التعرف على الوضع الراهن للجمعيات الأهلية المدروسة بمحافظة الفيوم، وتحديد درجة فعاليتها، وتحديد درجة استفادة الجمهور المستهدف من خدماتها، وتقدير حجم الفجوة بين المستوى الراهن والمستوى الأمثل للفعالية للمنظمة للجمعيات الأهلية المدروسة، والتعرف على المشكلات التي تواجهها ومقترحات تطويرها وذلك من وجهتي نظر رؤساء مجلس الإدارة، والمستفيدين من خدماتها.

وقد تمثلت الدراسة في إجمالي عدد الجمعيات الأهلية بريف مركز الفيوم والتي بلغ عددها ١٤٨ جمعية أهلية، ولتمثيل جمهور المستفيدين من خدماتها، فقد اختيرت عينة من الأسر المستفيدة من تلك الجمعيات، وذلك من خلال اختيار قرية أم بطريفة عشوائية بسيطة بعد ترقيم القرى الأم بالمركز، حيث وقع الاختيار على قرية العدة والتي يبلغ عدد الأسر بها ٥٩٦٣ أسرة، ولما كان من الصعب جمع البيانات من إجمالي عدد الأسر، فقد روي اختيار عينة عشوائية بسيطة منهم بنسبة ٥% من إجمالي عدد الأسر، وبذلك بلغ قوام عينة الدراسة ٣٠٠ أسرة.

وقد استخدمت الدراسة بعض الأساليب الإحصائية الوصفية وذلك لعرض ووصف البيانات مثل جداول التوزيع التكراري، والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري.

وفيما يلي ملخص لأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

بالنسبة للنتائج الخاصة بتوصيف الوضع الراهن للجمعيات الأهلية المدروسة فقد أوضحت النتائج أن معظم الجمعيات الأهلية المدروسة ذات أعمار منخفضة (١- ١٧ سنة)، وأن معظمها تتميز بمستوى منخفض بالنسبة لكل من نطاق الإشراف البشري، ومستوى الشمول، كما أن أغلبها تتميز بمستوى منخفض إلى متوسط بالنسبة لكل من درجة التنشئة الوظيفية، والمستوى التكنولوجي، والإمكانات التأثيثية والمكانية، كما تتميز معظمها أيضا بمستوى متوسط بالنسبة لدرجة الانتقائية، والروتين المنظمي، والانغماس الوظيفي، ودرجة الوضوح، ودرجة الابتكارية.

وبالنسبة للنتائج الخاصة بوصف محاور الفعالية للمنظمة للجمعيات الأهلية المدروسة فقد أوضحت النتائج أن معظم تلك الجمعيات (٩٦,٦%) ذات درجات منخفضة إلى متوسطة من درجة تحقيق الأهداف، وأن النسبة الأكبر منها (٧٣,٦%) لديها مستوى منخفض من الإنتاجية المنظمة، وأن معظم رؤساء مجالس إدارتها (٨٥,٨%) يتمتعون بدرجة متوسطة من الرضا الوظيفي، كما أوضحت النتائج أن معظم تلك الجمعيات (٨٠,٤%) ذات مستوى تكامل منظمي منخفض إلى متوسط.

وبالنسبة للنتائج المتعلقة بدرجة استفادة الجمهور المستهدف من خدمات الجمعيات الأهلية فقد أوضحت نتائج الدراسة أن درجة استفادة معظم الجمهور المستهدف (٨٠,٥%) من خدماتها. أما بالنسبة للنتائج الخاصة بتقدير حجم الفجوة بين المستوى الأمثل للفعالية للمنظمة والمستوى الراهن للفعالية للمنظمة للجمعيات الأهلية المدروسة فقد أوضحت نتائج الدراسة أن نسبة الفجوة بين المستوى الراهن والمستوى الأمثل لدرجة تحقيق الأهداف للجمعيات الأهلية المدروسة قد بلغت ٤٢%، وأن نسبة الفجوة بين المستوى الراهن والمستوى الأمثل للإنتاجية المنظمة قد بلغت ٧٤,٧%، وأن نسبة الفجوة بين المستوى الراهن والمستوى الأمثل للرضا الوظيفي قد بلغت ٣١,٨%، وأن نسبة الفجوة بين المستوى الراهن والمستوى الأمثل للتكامل المنظمي للجمعيات الأهلية المدروسة قد بلغت ٤٣,٣%، وأن نسبة الفجوة بين المستوى الراهن والمستوى الأمثل لدرجة استفادة الجمهور المستهدف قد بلغت ٣٩%.

المقدمة والمشكلة البحثية:

لقد أولت جمهورية مصر العربية في العقود الأخيرة اهتماماً بالغاً بالتنمية الريفية كضرورة حتمية وركيزة أساسية لتحقيق التنمية الشاملة، فالإتجاه نحو تنمية المجتمعات الريفية يمثل حجر الزاوية في تنمية المجتمع ككل، وأن إهمال تنمية المجتمع الريفي كان ولا يزال سبباً رئيسياً في إعاقة التنمية على المستوى القومي، وخلق مشاكل لا حصر لها على مستوى كافة القطاعات (جامع وآخرون، ١٩٨٧: ٢١٢).

ومن أجل ذلك اهتمت الدولة بإنشاء الكثير من المنظمات الاجتماعية الريفية بالريف المصري، والتي تغطي مختلف مجالات الحياة، ومختلف أنشطة الريفيين؛ فهناك منظمات اقتصادية، واجتماعية، وصحية، وتعليمية، وسياسية إلى غير ذلك (محمود، ٢٠٠٢: ١٧٨).

ولقد بات واضحاً أنه تحت ظروف المجتمعات الريفية المصرية، فلا سبيل لتحقيق معدلات مرتفعة من التنمية الريفية إلا من خلال الاعتماد على المنظمات الاجتماعية الريفية المتعددة والتي يسعى كل منها إلى تحقيق أهداف محددة، بحيث تتكامل هذه الأهداف مع بعضها البعض لخدمة قضايا التنمية الريفية المنشودة (العادلي، ١٩٩٤: ١٦٧).

وتعتبر المنظمات غير الحكومية هي الوسيلة الفعالة لتجميع واحتواء الجهود الشعبية وحشدها لمواجهة المشكلات المحلية، وتنمية المجتمعات الريفية، وعلى الرغم من تزايد اهتمام الحكومة بالمنظمات غير الحكومية كشريك تنموي يمكنه أن يساهم بدور رئيسي ومكمل للدور الحكومي في عملية التنمية، إلا أن مجرد توافر هذه المنظمات غير الحكومية بالمجتمع الريفي غير كافي للمساهمة الفعالة في تحقيق التنمية الريفية، وإنما لابد من توفر مستوى مرتفع من الفعالية التنظيمية لهذه المنظمات، وتشير العديد من البحوث والدراسات التي أجريت في مجال المنظمات غير الحكومية إلى انخفاض كفاءة وفعالية المنظمات غير الحكومية، مما يعوقها عن أداء دورها التنموي على أكمل وجه. مما سبق يتضح، أنه أصبح من الضرورة أن يتم دراسة الواقع الراهن للمنظمات غير الحكومية، والتعرف على مستوى فعاليتها في التنمية الريفية، والتعرف على المشكلات والصعوبات التي تواجه عمل هذه المنظمات، وكذا أهم مقترحات تطويرها، والدراسة الحالية إن هي إلا محاولة في هذا الإتجاه.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة بصفة رئيسية إلى التعرف على فعالية الجمعيات الأهلية بمحافظة الفيوم وذلك من خلال مجموعة من الأهداف الفرعية التالية:

- ١- توصيف الوضع الراهن للجمعيات الأهلية المدروسة بمنطقة الدراسة.
- ٢- وصف مستويات الفعالية التنظيمية للجمعيات الأهلية المدروسة.
- ٣- تقدير حجم الفجوة بين المستوى الراهن والمستوى الأمثل للفعالية التنظيمية للجمعيات الأهلية المدروسة.
- ٤- التعرف على المشكلات التي تواجه الجمعيات الأهلية المدروسة ومقترحات تطويرها من جهتي نظر رؤساء مجالس إدارتها والمستفيدين من خدماتها.
- ٥- محاولة الخروج ببعض المقترحات لتطوير وتحديث الجمعيات الأهلية المدروسة، وتفعيل دورها في التنمية الريفية.

الاستعراض المرجعي:

يتناول هذا الجزء عرض لبعض الدراسات السابقة التي توضح أهمية المنظمات غير الحكومية، ومفهومها، وتعريف الفعالية، ومداخل قياسها.

تتميز المنظمات غير الحكومية بأنها أكثر إحساساً واستشعاراً باحتياجات المجتمعات المحلية، فهي تمثلها وتقوم على خدمتها، وهي بحكم تكوينها ونظامها تتكون من أعضاء يتطوعون للعمل بهذه المنظمات التي تتميز بقدر كبير من المرونة وحرية العمل (سامية فهمي، ١٩٨٥: ١٦٧-١٦٨).

ويشير المحللون إلى أن المنظمات غير الحكومية هي الوسيلة الفعالة لتجميع واحتواء المشاركة الشعبية وتدعيم عملية التنمية، وأنها البديل عن قصور إمكانات الدولة عن أداء الخدمات الأساسية، وهي الوسيلة لمواجهة الآثار السلبية لسياسات الإصلاح الاقتصادي ولتقوية المجتمع المدني (أماني قنديل، ١٩٩٥: ٢٢).

وقد تعثرت خطط التنمية التي اضطلعت بها الحكومات في دول العالم الثالث، مما اضطرها للبحث عن منهج يكون أكثر التزاماً ومرونة وكفاءة في العمل التنموي ولا تحركه في نفس الوقت بواعث الربح الخاص، وقد تمثل هذا في جهود وأنشطة المنظمات التطوعية أو الأهلية التي بدت قادرة على أن تلعب دوراً إيجابياً في عمليات التنمية، وعلى أن تحقق مشاركة أكبر من جانب السكان في تحقيق أهداف التنمية (محرم، ١٩٩٧؛ نادرة وهدان وآخرون، ١٩٩٦).

وهناك العديد من الأسباب التي أدت إلى اهتمام الدولة في الآونة الأخيرة بالمنظمات غير الحكومية العديد منها يرتبط بانتشار تلك المنظمات على أكبر نطاق جغرافي، وقدرتها على الوصول لجميع الفئات المستهدفة، وحشد الموارد وتعبئة الجهود التطوعية (نجوى سمك، ١٩٩٩، ١٥-١٦).

وفي معظم الدول النامية تركز إستراتيجية التنمية الريفية في مضمونها على ضرورة تغيير التنظيم الاجتماعي القائم كي يصبح قادراً على إشباع الحاجات الأساسية للغالبية العظمى من سكان المجتمع الريفي، ففي كل نظام اجتماعي واقتصادي تنشأ منظمات متخصصة تسعى إلى إشباع الحاجات المتنوعة للإنسان، وتعيّنه على حل مشاكله التي قد تواجهه أثناء سعيه الدعوب لتحقيق الرخاء الاجتماعي والاقتصادي (ريحان، ٢٠٠٠: ٢).

ومع التحول التدريجي للحكومة في أخذها بنظام اقتصاد السوق، ومع ما يقترن به من انحسار وتقلص دور الحكومة المباشر في عملية التنمية وما ترتب عليه من الآثار السلبية لتلك السياسات، يبرز دور المنظمات الأهلية كشريك تنموي يمكنه أن يضطلع بدور رئيسي ومكمل للدور الحكومي في عملية التنمية، وكصدر للتوازن الاجتماعي في مراحل الانتقال حيث يظهر التفاوت بين مستويات الدخل، وتظهر مشاكل الفقر والبطالة، وهنا تستطيع المنظمات الأهلية أن تقدم الخدمات والمنتجات المختلفة بأسعار مناسبة، ناهيك عما أثبتته التجارب من أن المشاركة الشعبية شرط حيوي لنجاح عملية التنمية المتواصلة (عبد الغفار شكر، ٢٠١٢: ٥٣).

ويعرف محرم (١٩٩٤: ١٢٧) المنظمات الأهلية على أنها التجمعات الشعبية المنظمة في إطار رسمي معترف به قانوناً ويؤسسها أبناء المجتمع المحلي عن اقتناعهم بحاجتهم إليها كي تقوم بأدوار ووظائف اجتماعية معينة تشبع أو تسد حاجات تتطلبها أنشطة حياتهم اليومية. ويشير النفار (٢٠٠٧: ١٨) بأن المنظمة غير الحكومية هيكل تجمع منظم يعمل لصالح المجتمع الخيري أيا كانت أشكاله (جمعية، مؤسسة، لجنة، هيئة، منظمة، ..).

ويشير سويلم (٢٠٠٣: ٨٩) للفعالية على أنها القدرة على القيام بالعمل المطلوب بالشكل الذي يحقق التأثير المطلوب. وترى أماني قنديل (٢٠١٠: ٢٤) أن الفعالية هي مدى ما يتحقق من مخرجات، أو نتائج، أو تغيرات، مرغوب فيها ومخطط لها.

وتتباين وتتعدد مداخل قياس الفعالية المنظمية وفقاً لتعدد وتباين تعريفات الفعالية والطريقة المستخدم في القياس، وفي هذا الصدد يتفق كل من: (البيومي، ١٩٨٧: ٥٤-٥٦)، و(الحنفي، ١٩٨٧: ٣١-٣٨)، و(خميس، ١٩٨٩: ٥٣-٥١)، و(عبد العزيز، ١٩٩٠: ٥١-٥٣)، و(الهلباوي، ١٩٩٨: ٦٣-٦٦)، و(عبد الرحمن، ٢٠٠٠: ٢١٣-٢١٥)، و(العزب، ٢٠٠٢: ٤٥-٥٢)، و(سويلم، ٢٠٠٣: ١٠٢-١٠٧)، و(محمد، ٢٠١١: ٤٢-٤٦) على أن هناك عدداً من المدخل الرئيسية لقياس الفعالية المنظمية وهي:

مدخل الأهداف، مدخل موارد النظام، المدخل الجهازي، مدخل العمليات، مدخل أصحاب المصلحة المنتفعين، مدخل الكفاءة، المدخل الاتجاهي السلوكي، مدخل التطور المنظمي الذاتي المدخل البنائي-الوظيفي، المدخل الاستراتيجي لمدى قدرة المنظمة على الوفاء باحتياجات المستفيدين، مدخل تحقيق الحد الأمثل من الأهداف.

الأسلوب البحثي:

يتناول هذا الجزء المجال الجغرافي والبشري للدراسة، وأدوات جمع وتحليل البيانات، والمفاهيم الإجرائية وطرق قياس المتغيرات البحثية:

أولاً: المجال الجغرافي والبشري للدراسة:

اختيرت محافظة الفيوم لإجراء الدراسة عليها، وهي تقع في الصحراء الغربية في الجنوب الغربي من محافظة القاهرة وعلى مسافة ٩٠ كم منها وهي إحدى محافظات شمال الصعيد، وهي محاطة بالصحراء من كل جانب فيما عدا الجنوب الشرقي حيث تتصل بمحافظة بني سويف. وتبلغ المساحة الكلية للمحافظة ٦٠٦٨ كم^٢ ويقطنها ٢,٨ مليون نسمة موزعين على ٦ مراكز يتبعها ٦ مدن و ٦١ وحدة محلية قروية و١٦٣ قرية (مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بمحافظة الفيوم، بيانات غير منشورة، ٢٠١٥)

تتمثل شاملة الدراسة في كل الجمعيات الأهلية الموجودة بمركز الفيوم بمحافظة الفيوم، والتي يبلغ عددها ١٨٩ جمعية وجدير بالذكر أن عدد الجمعيات الفعالة بمركز الفيوم والتي تم جمع البيانات منها هي ١٤٨ جمعية، وتم استبعاد عدد ٤١ جمعية لأنها غير مفعلة، ولتمثيل جمهور المستفيدين من خدمات الجمعيات الأهلية المدروسة، فقد تم اختيار قرية أم بطريفة عشوائية بسيطة بعد ترقيم القرى الأم بالمركز، حيث وقع الاختيار على قرية العدوة، والتي يبلغ عدد الأسر بها ٥٩٦٣ أسرة (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء بالفيوم، بيانات غير منشورة، ٢٠١٥).

ثانياً: أدوات جمع وتحليل البيانات:

للحصول على البيانات الميدانية اللازمة للدراسة تم تصميم استبيانين مختلفين أحدهما خاص رؤساء مجلس إدارة الجمعيات الأهلية، والثاني خاص بالمستفيدين من خدماتها وقد تم إجراء اختبار قبلي Pretest لبنود الاستبيان، للتأكد من صدق الأسئلة ومدى فهم المستبين للغة، وفي ضوء نتائج هذا الاختبار تم إجراء التعديلات اللازمة ثم بعد ذلك صياغة الاستبيان في صورته النهائية، وقد تم استيفاء البيانات عن طريق أسلوب المقابلة الشخصية، وقد تم تجميع البيانات خلال شهري يوليو وأغسطس ٢٠١٥، وبعد الانتهاء من جمع البيانات ومراجعتها تم تصميم دليل لترميزها، وعلى أساسه تم تفرغ البيانات يدوياً ثم إدخالها إلي الحاسب الآلي لتحليلها بالاستعانة بالبرنامج SPSS. وقد استخدم في وصف بيانات هذه الدراسة النسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، وجداول التوزيع التكراري وذلك لعرض ووصف البيانات.

ثالثاً: المفاهيم الإجرائية وطرق قياس المتغيرات البحثية:

استخدمت الدراسة الحالية ثلاثة أنواع من المتغيرات، أولاً: المتغيرات المستخدمة في توصيف الوضع الراهن للجمعيات الأهلية المدروسة، ثانياً: المتغيرات المستخدمة في قياس فعالية الجمعيات الأهلية المدروسة، ثالثاً: المتغيرات البحثية المستخدمة في وصف عينة أرباب الأسر المبحوثين.

أ - المتغيرات المستخدمة في توصيف الوضع الراهن للجمعيات الأهلية المدروسة:

بلغ عدد المتغيرات البحثية المستخدمة في توصيف الواقع الراهن للجمعيات الأهلية المدروسة ١٩ متغيراً بحثياً تم قياسها على النحو التالي:

١- عمر الجمعية:

يقصد به عدد السنوات الميلادية التي مرت على الجمعية منذ تاريخ إنشائها وحتى تاريخ جمع البيانات، وذلك لأقرب سنة ميلادية، وتم تقديره من خلال سؤال رئيس مجلس إدارة الجمعية عن تاريخ إنشاء الجمعية التي يرأسها ثم طرحه من تاريخ جمع البيانات (٢٠١٥م).

٢- مستوى خبرة رئيس مجلس إدارة الجمعية:

يقصد به في هذه الدراسة طول المدة التي قضاها رئيس مجلس إدارة الجمعية في منصبه كرئيس مجلس إدارة للجمعية، وتم تقديرها من خلال سؤاله عن عدد السنوات التي مرت عليه منذ توليه منصب رئيس مجلس الإدارة حتى تاريخ جمع البيانات.

٣- درجة التنشئة الوظيفية:

يقصد به حجم ونوع التدريبات والتوجيهات التي حصل عليها موظفو الجمعية من مختلف المصادر، وقد تم قياس التنشئة الوظيفية من خلال توجيه خمسة أسئلة لرئيس مجلس الإدارة بحيث يعبر السؤال الأول: عن حضور رئيس الجمعية لأي دورات تدريبية في مجال إدارة الجمعيات الأهلية من عدمه حيث يعطى المبحوث درجتين في حالة الإجابة بنعم ودرجة واحدة في حالة الإجابة بلا، أما السؤال الثاني فيختص بمدى توافق البرامج التدريبية مع احتياجات العمل، وذلك من خلال الاختيار ما بين أربع استجابات هي: توافق تام، وتوافق متوسط، وغير متوافق، وغير متوافق نهائياً حيث أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية: ٤، ٣، ٢، ١ على الترتيب، كما وجه السؤال الثالث: لرئيس الجمعية عن مدى قيامه بنقل خبراته إلى موظفي الجمعية، حيث تراوحت الإجابات ما بين: دائماً، وأحياناً، ونادراً، ولا، وأعطيت هذه الإجابات القيم الرقمية: ٤، ٣، ٢، ١ على الترتيب، وقد وجه السؤال الرابع: لرئيس الجمعية لبيان درجة تشغيل موظفي الجمعية في الأعمال التي يتلقون تدريباً بخصوصها؛ حيث تدرجت الإجابات ما بين: دائماً، وأحياناً، ونادراً، ولا، حيث أعطيت هذه الإجابات القيم الرقمية: ٤، ٣، ٢، ١ على الترتيب، أما السؤال الخامس: فيعبر عن مدى استفادة العاملين في الجمعية من هذه الدورات في تحسين أعمالهم حيث تراوحت الإجابات ما بين: استفادة كبيرة، واستفادة متوسطة، واستفادة منخفضة، ولم يستفيدوا على الإطلاق حيث أعطيت هذه الإجابات القيم الرقمية: ٤، ٣، ٢، ١ على الترتيب، وقد تم جمع درجات الأسئلة الخمسة جمعاً جبرياً لتعبر في مجموعها عن متغير التنشئة الوظيفية.

٤- نطاق الإشراف البشري:

ويقصد به مقدار قوة العمل الفعلية داخل الجمعية، وقد تم قياسه من خلال توجيه سؤال إلى رئيس الجمعية عن عدد الموظفين والمتطوعين بالجمعية.

٥- الانتقائية:

يقصد بها مدى اهتمام الجمعية بإجراءات اختيار الأفراد لشغل الوظائف المختلفة بالجمعية، وقد قيس هذا المتغير من خلال توجيه سؤالين لرئيس الجمعية حيث يتعلق السؤال الأول: بمقدار العناية التي روعيت من مجلس الإدارة عند اختياره رئيساً لمجلس الإدارة، وذلك من خلال الاختيار ما بين أربع استجابات هي: لا أعرف، ولا توجد انتقائية، وتوجد بعض الانتقائية، وتوجد انتقائية بدرجة مرتفعة حيث أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية: ١، ٢، ٣، ٤ على الترتيب، كما يتعلق السؤال الثاني: لرئيس الجمعية بدرجة موافقته على مبدأ "عدم وجود أسس موضوعية لاختيار وتعيين الجهاز الإداري بالجمعية من أهم العوامل التي تحد من فعالية العلاقات التنظيمية بالجمعية، وذلك من خلال الاختيار ما بين خمس استجابات هي: موافق تماماً، وموافق، إلى حد ما، وغير موافق، وغير موافق على الإطلاق حيث أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية: ٥، ٤، ٣، ٢، ١ على الترتيب، وقد تم جمع درجات السؤالين لتعبر عن درجة الانتقائية.

٦- المستوى التكنولوجي:

يقصد به مدى توافر الأجهزة والمعدات الحديثة التي تساعد الجمعية على أداء مهامها وتحقيق أهدافها، وقد تم قياس هذا المتغير عن طريق سؤال رئيس الجمعية عن مدى وجود عدد (٨) من الأجهزة والمعدات الحديثة اللازمة لعمل الجمعية، حيث أعطيت درجتين في حالة وجودها ودرجة واحدة في حالة عدم وجودها، وفي حالة الوجود تم سؤال المبحوث عن حالة هذه الأجهزة والمعدات، وذلك من خلال الاختيار بين ثلاث استجابات هي: جيدة، ومتوسطة، ومتهاكلة حيث أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية: ٣، ٢، ١ على الترتيب، كما تم سؤال المبحوث كذلك عن مدى كفاية هذه الآلات والمعدات، وذلك من خلال الاختيار ما بين ثلاث استجابات هي: كاف، وكاف لحد ما، وغير كاف حيث أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية: ٣، ٢، ١ على الترتيب، وقد تم جمع إجمالي درجات هذه البنود جميعاً لتعبر في مجملها عن المستوى التكنولوجي للجمعية.

٧- درجة توافر الإمكانيات المكانية:

يقصد به مدى توافر المباني، والملحقات، والخدمات التي تساعد الجمعية على أداء مهامها وأدوارها، وقد تم قياس هذا المتغير عن طريق سؤال رئيس الجمعية عن مدى وجود عدد خمسة من الخدمات والملحقات الخاصة بمبنى الجمعية، حيث أعطيت درجتين في حالة وجودها ودرجة واحدة في حالة عدم وجودها، وفي حالة الوجود تم سؤال المبحوث عن حالة هذه الخدمات والملحقات، وذلك من خلال الاختيار بين ثلاث استجابات هي: جيدة، ومتوسطة، وسيئة حيث أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية: ٣، ٢، ١ على الترتيب، كما تم سؤال المبحوث كذلك عن مدى الرضا عن حالة هذه الخدمات والملحقات، وذلك من خلال الاختيار ما بين ثلاث استجابات هي: راض، وراض لحد ما، وغير راض حيث أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية: ٣، ٢، ١ على الترتيب، وقد تم جمع إجمالي درجات هذه البنود جميعاً لتعبر في مجملها عن درجة توافر الإمكانيات المكانية للجمعية.

٨- الإمكانيات التأثيثية:

يقصد به مدى توافر الأثاث الذي يساعد الجمعية على أداء مهامها وأدوارها، وقد تم قياس هذا المتغير عن طريق سؤال رئيس الجمعية عن مدى وجود عدد سبعة من أنواع الأثاث اللازم لعمل الجمعية، حيث أعطيت درجتين في حالة وجودها ودرجة واحدة في حالة عدم وجودها، وفي حالة الوجود تم سؤال المبحوث عن حالة الأثاث، وذلك من خلال الاختيار بين ثلاث استجابات هي: جيدة، ومتوسطة، وسيئة حيث أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية: ٣، ٢، ١ على الترتيب، كما تم سؤال المبحوث كذلك عن مدى الرضا عن حالة هذا الأثاث، وذلك من خلال الاختيار ما بين ثلاث استجابات هي: راض، وراض لحد ما، وغير راض حيث أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية: ٣، ٢، ١ على الترتيب، وقد تم جمع إجمالي درجات هذه البنود جميعاً لتعبر في مجملها عن الإمكانيات التأثيثية للجمعي.

٩- الاستقلالية:

ويقصد بها في هذه الدراسة مدى الاستقلالية التي تتمتع بها الجمعية عند اتخاذ قراراتها ورسم سياستها، وقد تم قياس الاستقلالية بتوجيه ثلاث أسئلة لرئيس الجمعية وهي: ما هو مستوى استقلالية سياسات وقرارات الجمعية على مستوى مجلس الإدارة بالنسبة للسياسات واللوائح الخاصة بوزارة الشؤون الاجتماعية، ما هو مستوى استقلالية سياسات وقرارات الجمعية على مستوى الإدارة الوسطى بالنسبة للسياسات واللوائح الخاصة بوزارة الشؤون الاجتماعية، ما هو مستوى استقلالية سياسات وقرارات الجمعية على مستوى التنفيذيين بالنسبة للسياسات واللوائح الخاصة بوزارة الشؤون الاجتماعية، وذلك من خلال الاختيار ما بين ثلاث استجابات هي: مستقلة، ومستقلة إلى حد ما، وغير مستقلة، حيث أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية: ٣، ٢، ١ على الترتيب، وقد تم جمع درجات الأسئلة الثلاث لتعبر في مجملها عن درجة الاستقلالية.

١٠- الانغماس الوظيفي:

يقصد به مدى ارتباط رئيس الجمعية بعمله بالجمعية الأهلية، وعدم استعداده لترك العمل بالجمعية لأي سبب من الأسباب، وقد تم قياسه من خلال توجيه سبعة عبارات للمبحوث تعكس مستوى الانغماس الوظيفي لرئيس الجمعية، وقد صيغ بعضها بصورة إيجابية في حين صيغ البعض الآخر في صورة سلبية حيث طلب من كل مبحوث أن يحدد مدى موافقته على كل العبارات من خلال الاختيار ما بين خمس استجابات هي: موافق تماماً، وموافق، وموافق إلى حد ما، وغير موافق، وغير موافق على الإطلاق حيث أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية: ٥، ٤، ٣، ٢، ١ على الترتيب في حالة العبارات الإيجابية في حين أعطيت القيم: ١، ٢، ٣، ٤، ٥ على الترتيب في حالة العبارات السلبية، وقد تم جمع إجمالي درجات المبحوثين للعبارات السبع لتعبر في مجملها عن درجة الانغماس الوظيفي.

١١- الاتصال الداخلي:

يقصد به مدى سهولة انتقال المعلومات بين العاملين والأعضاء داخل الجمعية، وتم قياسه من خلال سؤال رئيس الجمعية عن درجة حدوث عدد أربعة من الأمور المتعلقة بالاتصال الداخلي داخل الجمعية وهي: مناقشة الموظفين بالجمعية في القرارات الخاصة بعملهم، إحاطة الموظفين بصفة دورية بمستوى تقدمهم في العمل، تشجيع الموظفين والاهتمام بهم للعمل على زيادة إنتاجيتهم، الحصول على نتائج إيجابية من خلال مناقشة رئيس الجمعية للأمور مع العاملين بالجمعية، وذلك من خلال الاختيار ما بين أربع استجابات هي: دائماً، وأحياناً، ونادراً، ولا حيث أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية: ٤، ٣، ٢، ١ على الترتيب، وقد تم جمع إجمالي درجات هذه البنود جميعاً لتعبر في مجملها عن متغير الاتصال الداخلي للجمعية.

١٢- الوضوح:

يقصد به درجة وضوح كل من: قواعد العمل بالجمعية، وأهداف الجمعية، وأدوار العاملين بالجمعية، نظام الحوافز والجزاءات بالجمعية، وقد قيس هذا المتغير من خلال سؤال المبحوث عن درجة وضوح كل من: قواعد العمل بالجمعية، وأهداف الجمعية، وأدوار العاملين بالجمعية، نظام الحوافز والجزاءات بالجمعية، وذلك من خلال الاختيار ما بين خمس استجابات هي: واضحة تماماً، وواضحة، وواضحة إلى حد ما، وغير واضحة، وغير واضحة على الإطلاق، حيث أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية: ٥، ٤، ٣، ٢، ١ على الترتيب، وقد تم جمع الدرجات المعبرة عن استجابات المبحوثين على البنود الأربعة لتعبر في مجملها عن متغير درجة الوضوح.

١٣- درجة الرسمية:

يقصد به مدى توافر الإجراءات الرسمية المنظمة للعمل والتي تحدد صنع القرار ونقل المعلومة في المنظمة، وقد تم قياس هذا المتغير من خلال توجيه ثماني عبارات للمبحوث تعكس في مجملها درجة الرسمية داخل الجمعية، وقد صيغ بعض هذه العبارات بصورة إيجابية في حين صيغ البعض الآخر في صورة سلبية حيث طلب من كل مبحوث أن يحدد مدى موافقته على كل العبارات من خلال الاختيار ما بين خمس استجابات هي: موافق تماماً، وموافق، وموافق إلى حد ما، وغير موافق، وغير موافق على الإطلاق حيث أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية: ٥، ٤، ٣، ٢، ١ على الترتيب في حالة العبارة الإيجابية في حين أعطيت القيم: ١، ٢، ٣، ٤، ٥ على الترتيب في حالة العبارة السلبية، وقد تم جمع إجمالي درجات المبحوثين للعبارات الثماني لتعبر في مجملها عن درجة الرسمية.

١٤- الابتكارية:

يقصد بها مدى توافر الفرصة لاقتراح وتنفيذ الأفكار الجديدة في مجال عمل الجمعية الأهلية، وقد تم قياس هذا المتغير من خلال توجيه خمس عبارات للمبحوث تعكس في مجملها درجة الابتكارية داخل الجمعية، وقد صيغ بعض هذه العبارات بصورة إيجابية في حين صيغ البعض الآخر في صورة سلبية حيث طلب من كل مبحوث أن يحدد مدى موافقته على كل العبارات من خلال الاختيار ما بين خمس استجابات هي: موافق تماماً، وموافق، وموافق إلى حد ما، وغير موافق، وغير موافق على الإطلاق حيث أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية: ٥، ٤، ٣، ٢، ١ على الترتيب في حالة العبارة الإيجابية في حين أعطيت القيم: ١، ٢، ٣، ٤، ٥ على الترتيب في حالة العبارة السلبية، وقد تم جمع إجمالي درجات المبحوثين للعبارات الخمس لتعبر في مجملها عن درجة الابتكارية داخل الجمعية.

١٥- الروتين المنظمي:

يقصد بالروتين المنظمي درجة ثبات أو تكرار الأنشطة المطلوبة من شاغل الوظيفة الواحدة في الجمعية، وقد تم قياس الروتين المنظمي من خلال توجيه ثلاث أسئلة للمبحوث اثنين منها صيغ بصورة إيجابية، وعبارة واحدة صيغت بصور سلبية، حيث طلب من كل مبحوث أن يحدد مدى موافقته على العبارات الثلاث من خلال الاختيار ما بين أربع استجابات هي: دائماً، أحياناً، نادراً، لا، حيث أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية: ٤، ٣، ٢، ١ على الترتيب في حالة العبارة الإيجابية في

حين أعطيت القيم: ١، ٢، ٣، ٤ على الترتيب في حالة العبارة السلبية، وقد تم جمع إجمالي درجات المبحوثين للعبارات الثلاث لتعبر في مجملها عن درجة الروتين المنظمي داخل الجمعية.

١٦- اللامركزية:

يقصد بها مدى قيام العاملين في الجمعية الأهلية بالمشاركة في اتخاذ القرارات المهمة داخل الجمعية، وقد تم قياسها من خلال توجيه خمس عبارات للمبحوث تعكس القرارات المهمة التي تتخذ داخل الجمعية بحيث طلب من كل مبحوث أن يوضح مدى قيام العاملين في الجمعية بالمشاركة في اتخاذ هذه القرارات وذلك من خلال الاختيار بين أربع استجابات هي: دائماً، وأحياناً، ونادراً، ولا، حيث أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية: ٤، ٣، ٢، ١ على الترتيب، وقد تم جمع درجات المبحوثين للعبارات الخمس لتعبر في مجملها عن درجة اللامركزية.

١٧- الشمول:

يقصد به مدى شمول أنشطة ومجالات العمل بالجمعية لتقابل احتياجات المجتمع المتنوعة، وقد تم قياس هذا المتغير من خلال توجيه عشر عبارات للمبحوث تعكس في مجملها درجة الشمول داخل الجمعية، وقد صيغ بعض هذه العبارات بصورة إيجابية في حين صيغ البعض الآخر في صورة سلبية حيث طلب من كل مبحوث أن يحدد مدى موافقته على كل العبارات من خلال الاختيار ما بين خمس استجابات هي: موافق تماماً، وموافق، وموافق إلى حد ما، وغير موافق، وغير موافق على الإطلاق حيث أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية: ٥، ٤، ٣، ٢، ١ على الترتيب في حالة العبارات الإيجابية في حين أعطيت القيم: ١، ٢، ٣، ٤، ٥ على الترتيب في حالة العبارات السلبية، وقد تم جمع إجمالي درجات المبحوثين للعبارات العشر لتعبر في مجملها عن درجة الشمول.

١٨- درجة المعاناة من المشاكل:

يقصد به مقدار الصعوبات والتحديات التي تواجه الجمعيات الأهلية وتعيقها عن أداء دورها ومهامها، وقد تم قياسها من خلال توجيه سؤال لرئيس الجمعية عن مدى وجود عدد ٢٢ مشكلة من المشكلات التي يمكن أن تواجه عمل الجمعيات الأهلية حيث طلب من كل مبحوث أن يحدد مدى وجود تلك المشكلات، وذلك من خلال الاختيار ما بين ثلاث استجابات هي: لا توجد، وتوجد إلى حد ما، وتوجد، وقد أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية ١، ٢، ٣ على الترتيب، وقد تم جمع إجمالي درجات المبحوثين لكل عبارة (مشكلة) لتعبر في مجملها عن درجة المعاناة من المشاكل.

ب - المتغيرات المستخدمة في وصف محاور فعالية الجمعيات الأهلية المدروسة:

تعرف الدراسة الفعالية إجرائياً بأنها "مدى قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها وذلك من خلال تخطيط وتنظيم الموارد المتاحة للعمل على إشباع رغبات وحاجات العاملين بها والمستفيدين منها، في إطار التنسيق والتكامل مع المنظمات المحلية الأخرى"، وقد تم قياس فعالية الجمعيات الأهلية المدروسة من خلال خمسة محاور.

وفيما يلي عرض للطريقة المتبعة في قياس كل من المحاور الخمسة:

١- درجة تحقيق الأهداف:

يقصد به درجة قيام الجمعية الأهلية بتحقيق الأهداف التي قامت من أجلها وذلك بناءً على الأهداف المنصوص عليها في قانون الجمعيات الأهلية واللائحة الداخلية لكل جمعية، ولقياس هذا المتغير تم توجيه سؤال لرئيس الجمعية لقياس درجة تحقيق كل هدف من الأهداف المخططة للجمعية، وذلك من خلال الاختيار ما بين خمس استجابات هي: عالية جداً، عالية، متوسطة، منخفضة، ومنخفضة جداً حيث أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية: ٥، ٤، ٣، ٢، ١ على الترتيب، وقد تم جمع إجمالي درجات المبحوثين، ونظراً لاختلاف عدد الأهداف لكل جمعية فقد تم تجميع الدرجات المعبرة عن استجابة المبحوث لكل هدف، وتم حساب المتوسط الحسابي لها ليعطي وزناً متساوياً لدرجة تحقيق الأهداف لكل جمعية، وقد بلغ الحد الأدنى للمقياس (درجة واحدة)، وبلغ الحد الأقصى له (٥ درجات)، وقد تم تقسيم الجمعيات الأهلية المدروسة وفقاً لدرجة تحقيق الأهداف إلى ثلاث فئات هي: الدرجة

المنخفضة من تحقيق الأهداف (أقل من ٣ درجات)، والدرجة المتوسطة من تحقيق الأهداف (٣-٤ درجات)، والدرجة المرتفعة من تحقيق الأهداف (أكثر من ٤ درجات).

ولتقدير حجم الفجوة بين المستوى الراهن لتحقيق أهداف الجمعيات الأهلية المدروسة، والمستوى الأمثل لها، فقد تم طرح القيمة الرقمية المعبرة عن المتوسط الحسابي للمستويات الفعلية لتحقيق الأهداف للجمعيات الأهلية المدروسة من القيمة الرقمية المعبرة عن الحد الأقصى لدرجة تحقيق الأهداف وذلك وفقاً للمعادلة التالية:

حجم فجوة تحقيق الأهداف = (الحد الأقصى لدرجة تحقيق الأهداف) - (المتوسط الحسابي للمستويات الفعلية لتحقيق الأهداف للجمعيات الأهلية المدروسة).

ولحساب النسبة المئوية لحجم فجوة تحقيق الأهداف، فقد تم الحصول عليها من خلال خارج قسمة حجم فجوة تحقيق الأهداف على الحد الأقصى لدرجة تحقيق الأهداف (٥ درجات) مضروباً في ١٠٠، وذلك وفقاً للمعادلة التالية:

$$\text{النسبة المئوية لحجم فجوة تحقيق الأهداف} = \frac{\text{حجم فجوة تحقيق الأهداف}}{\text{الحد الأقصى لدرجة تحقيق الأهداف}} \times 100$$

٢- الرضا الوظيفي:

يقصد به درجة رضا رئيس مجلس إدارة الجمعية عن بعض الجوانب الخاصة بالعمل، ولقياس هذا المتغير تم توجيه عدد ١٧ عبارة لرؤساء الجمعيات الأهلية المدروسة بحيث تعكس بعض الجوانب المتعلقة بالعمل، وقد طلب من كل مبحوث أن يحدد درجة رضاه عن كل عبارة من العبارات، وذلك من خلال الاختيار ما بين خمس استجابات هي: راض جداً، وراض، وراض إلى حد ما، وغير راض، وغير راض على الإطلاق حيث أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية: ٥، ٤، ٣، ٢، ١ على الترتيب، وقد تم جمع إجمالي درجات المبحوثين للعبارات السبعة عشر لتعبر في مجملها عن درجة الرضا الوظيفي، وقد بلغ الحد الأدنى للمقياس (١٧ درجة)، وبلغ الحد الأقصى له (٨٥ درجة)، وقد تم تقسيم الجمعيات الأهلية المدروسة وفقاً لدرجة الرضا الوظيفي إلى ثلاث فئات هي: مستوى الرضا الوظيفي المنخفض (أقل من ٤٠ درجة)، ومستوى الرضا الوظيفي المتوسط (٤٠-٦٢ درجة)، ومستوى الرضا الوظيفي المرتفع (أكثر من ٦٢ درجة).

وقد قدر حجم فجوة الرضا الوظيفي من خلال طرح متوسط مستويات الرضا الوظيفي الفعلية من الحد الأقصى لدرجات مقياس الرضا الوظيفي، كما حسبت النسبة المئوية لحجم الفجوة بين المستوى الراهن للرضا الوظيفي والمستوى الأمثل له من خارج قسمة حجم فجوة الرضا الوظيفي على الحد الأقصى لدرجة الرضا الوظيفي مضروباً في ١٠٠.

$$\text{النسبة المئوية لحجم فجوة الرضا الوظيفي} = \frac{\text{حجم فجوة الرضا الوظيفي}}{\text{الحد الأقصى لدرجة الرضا الوظيفي}} \times 100$$

٣- التكامل المنظمي:

يقصد به درجة المحافظة على العلاقات الإيجابية بين الجمعية الأهلية وغيرها من الجمعيات والإدارات والمستويات الإشرافية الأعلى من جهة، والعلاقات الإيجابية مع المنظمات والمؤسسات المحلية الأخرى العاملة معها في نفس المحيط الاجتماعي، وقد تم قياس هذا المتغير من خلال توجيه سؤال لرئيس الجمعية عن طبيعة وشكل العلاقة التي تربط جمعيتها مع عدد ١٢ منظمة محلية، وذلك من خلال الاختيار ما بين خمس استجابات هي: علاقة تكاملية، وعلاقة تعاونية، وعلاقة تنافسية، وعلاقة صراع، ولا توجد علاقة حيث أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية: ٥، ٤، ٣، ٢، ١ على الترتيب، وتم جمع إجمالي الدرجات للمبحوثين لتعبر في مجملها عن مستوى التكامل المنظمي بين الجمعية وغيرها من المنظمات المحلية الأخرى، وقد بلغ الحد الأدنى للمقياس (١٢ درجة)، وبلغ الحد الأقصى له (٦٠ درجة)، وقد تم تقسيم الجمعيات الأهلية المدروسة وفقاً لمستوى التكامل المنظمي إلى

ثلاث فئات هي: المستوى المنخفض (أقل من ٢٨ درجة)، والمستوى المتوسط (٢٨-٤٤)، والمستوى المرتفع (أكثر من ٤٤).

وقد قدر حجم الفجوة بين المستوى الراهن للتكامل المنظمي بين الجمعية الأهلية وغيرها من الجمعيات والإدارات والمستويات الإشرافية الأعلى والمنظمات والمؤسسات المحلية الأخرى العاملة معها في نفس المحيط الاجتماعي، والمستوى الأمثل له من خلال طرح متوسط مستويات التكامل المنظمي الفعلي من الحد الأقصى لدرجات هذا المقياس، كما حسبت النسبة المئوية لحجم الفجوة التكامل المنظمي على أساس خارج قسمة حجم فجوة التكامل المنظمي للجمعيات الأهلية المدروسة على الحد الأقصى لدرجات مقياس التكامل المنظمي مضروباً في ١٠٠.

$$\text{النسبة المئوية لحجم الفجوة التكامل المنظمي} = \frac{\text{حجم فجوة التكامل المنظمي}}{\text{الحد الأقصى لدرجة التكامل المنظمي}} \times 100$$

٤- الإنتاجية المنظمية:

تم قياسها بتوجيه سؤال لروساء الجمعيات الأهلية المدروسة عن عدد المشروعات التي قامت بها الجمعية خلال الخمس سنوات السابقة. وقد تم تقدير حجم الفجوة بين مستوى الإنتاجية المنظمية الراهن، والمستوى الأمثل لها من خلال طرح متوسط مستويات الإنتاجية المنظمية الراهنة من المستوى الأمثل لها، حيث تم النظر إلى المستوى الأمثل للإنتاجية المنظمية باعتباره أعلى قيم مستويات الإنتاجية المنظمية الفعلية من بين كل الجمعيات الأهلية المدروسة، أما فيما يتعلق بالنسبة المئوية لحجم فجوة الإنتاجية المنظمية، فقد حسبت هذه النسبة على أساس خارج قسمة حجم الفجوة الإنتاجية المنظمية على المستوى الأمثل لهذه الإنتاجية مضروباً في ١٠٠.

$$\text{النسبة المئوية لحجم الفجوة الإنتاجية المنظمية} = \frac{\text{حجم فجوة الإنتاجية المنظمية}}{\text{الحد الأقصى لدرجة الإنتاجية المنظمية}} \times 100$$

٥- مدى استفادة الجمهور المستهدف من خدمات الجمعيات الأهلية:

يقصد به درجة استفادة جمهور المستفيدين من الخدمات التي تقدمها الجمعيات الأهلية المدروسة، وقياس هذا المتغير تم تحديد عدد ٨ من مجالات الخدمات التي تقدمها الجمعيات الأهلية بناءً على قانون الجمعيات الأهلية والخدمات التي يمكن أن تقدمها الجمعيات الأهلية، حيث تم سؤال المبحوث عن درجة استفادتهم من هذه المجالات والتي تشمل: المجال الصحي، المجال التعليمي، والمجال الاقتصادي، ومجال البنية الأساسية، والمجال الديني، ومجال رعاية الفئات الخاصة والمعوقين، ومجال تنمية وحماية البيئة، والمجال الترفيهي، ويعبر كل مبحوث عن درجة استفادته من مجالات الخدمات السابقة من خلال الاختيار ما بين أربع استجابات هي: كبيرة، ومتوسطة، وصغيرة، ومنعدمة حيث أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية: ٤، ٣، ٢، ١ على الترتيب، ثم جمعت إجمالي الدرجات لمجالات الخدمات الثمانية لتعبر في مجملها عن مدى استفادة الجمهور المستهدف من خدمات الجمعيات الأهلية المدروسة، وقد بلغ الحد الأدنى للمقياس (٨ درجات)، وبلغ الحد الأقصى له (٣٢ درجة)، وقد تم تقسيم جمهور المستفيدين المبحوثين إلى ثلاث فئات وفقاً لمستوى استفادتهم من خدمات الجمعيات الأهلية المدروسة، وهذه الفئات هي: مستوى الاستفادة المنخفض (أقل من ١٦ درجة)، ومستوى الاستفادة المتوسط (١٦-٢٣ درجة)، ومستوى الاستفادة المرتفع (أكثر من ٢٣ درجة).

ولتقدير حجم الفجوة بين المستوى الراهن لاستفادة الجمهور المستهدف من خدمات الجمعيات الأهلية المدروسة، والمستوى الأمثل لها، فقد تم طرح القيمة الرقمية المعبرة عن المتوسط الحسابي لمستويات الاستفادة الفعلية لكل مجال خدمي من مجالات خدمات الجمعيات الأهلية من القيمة الرقمية المعبرة عن الحد الأقصى لدرجات مقياس الاستفادة من هذا المجال الخدمي، وذلك وفقاً للمعادلة التالية:

حجم فجوة الاستفادة من خدمات الجمعيات الأهلية = (الحد الأقصى لدرجات مقياس الاستفادة من خدمات الجمعيات الأهلية - المتوسط الحسابي لمستويات الاستفادة الفعلية من خدمات الجمعيات الأهلية).

ولحساب النسبة المئوية لحجم فجوة الاستفادة من خدمات الجمعيات الأهلية المدروسة، فقد تم الحصول عليها من خلال خارج قسمة حجم فجوة الاستفادة من خدمات الجمعيات الأهلية المدروسة على الحد الأقصى لدرجات مقياس الاستفادة من خدمات الجمعيات مضروباً في ١٠٠.

النسبة المئوية لحجم فجوة الاستفادة من الخدمات = حجم فجوة الاستفادة من الخدمات × ١٠٠

$$\frac{\text{الحد الأقصى لدرجة الاستفادة}}{\text{الحد الأقصى لدرجة الاستفادة}}$$

ج - المتغيرات البحثية المستخدمة في وصف عينة أرباب الأسر المبحوثين:

بلغ عدد المتغيرات المستخدمة في وصف عينة الأسر المبحوثة ثلاث متغيرات بحثية تم قياسها على النحو الآتي:

١- النوع:

يقصد به ما إذا كان المبحوث (رب الأسرة) ذكر، أو أنثى حيث تم التعبير عنها بالرموز ٢، ١ على الترتيب.

٢- العمر:

قيس بعدد السنوات الميلادية التي مرت على المبحوث منذ ميلاده، وحتى تاريخ جمع البيانات، وذلك لأقرب سنة ميلادية.

٣- المستوى التعليمي:

يقصد به ما إذا كان المبحوث أمياً، أو يقرأ ويكتب، أو حاصل على مؤهل متوسط، أو حاصل على مؤهل فوق متوسط، أو حاصل على مؤهل عالي، وقد تم ترميز المستويات التعليمية بالرموز: ١، ٢، ٣، ٤، ٥ على الترتيب.

٤- مهنة رب الأسرة:

قيس من خلال سؤال المبحوث عن مهنته الرئيسية، وذلك من خلال الاختيار ما بين استجابتين هما: مهنة زراعية (وأعطيت الرمز ٢)، ومهنة غير زراعية (وأعطيت الرمز ١).

٥- حجم الأسرة:

يقصد به عدد أفراد أسرة المبحوث، والذين يشتركون في وحدة معيشية مشتركة.

٦- مستوى الدخل الشهري:

يقصد به مقدار الدخل الشهري لرب الأسرة من المصادر المختلفة.

٧- مستوى المشاركة في الأنشطة التنموية:

وقد تم قياسه بمدى مشاركة المبحوث في بعض المشروعات التنموية التي أقيمت في قريته وذلك من خلال بعدين للمشاركة البعد الأول هو درجة المشاركة وذلك من خلال الاختيار ما بين الاستجابات التالية: دائماً، وأحياناً، ونادراً، ولا وقد أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية: ٤، ٣، ٢، ١ على الترتيب، والبعد الثاني هو نوع المشاركة سواء كانت هذه المشاركة بالمال أو بالأرض أو بالعمل أو الرأي، وقد تم قياس هذا البعد بإعطاء المبحوث درجة واحدة عن كل نوع مشاركة في كل مشروع من المشروعات التالية: حملات نظافة عامة، حملات محو الأمية، بناء مدرسة أو معهد ديني، بناء وحدة صحية، بناء مركز شباب، بناء مسجد، ردم بركة، تمهيد طريق، وقد تم تجميع هذه الدرجات لتعبر في مجملها عن درجة المشاركة في الأنشطة التنموية.

٩- عضوية المنظمات الاجتماعية:

وقد تم قياسه بسؤال المبحوث هل هو عضو في أحد المنظمات الرسمية الموجودة في القرية مثل: الجمعية التعاونية الزراعية، المجلس المحلي، جمعية تنمية المجتمع المحلي، مركز شباب، مجلس

آباء مدرسة أو معهد، حزب سياسي، وتم قياسه من خلال بعدين البعد الأول نوع العضوية وقد تم الاختيار بين ثلاث استجابات هي: غير عضو، عضو عادي، عضو قيادي، وقد أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية ١، ٢، ٣ على الترتيب، والبعد الثاني هو حضور الاجتماعات وقياس من خلال اختيار المبحوث ما بين أربع استجابات هي: دائماً، أحياناً، نادراً، لا يحضر، وقد أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية ٤، ٣، ٢، ١ على الترتيب، وتم جمع هذه الدرجات للبعد الأول والثاني لتعبر في مجملها عن درجة عضوية المنظمات الريفية.

١٠- المكانة القيادية:

وتم قياسها من خلال ما إذا كان المبحوث يعتبر نفسه من قيادات القرية، وهل لدى المبحوث استعداد للتعرف على مشاكل غيره ومساعدتهم، وذلك من خلال الاختيار بين ثلاث استجابات هي (نعم، إلى حد ما، لا) وقد أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية ٣، ٢، ١ على الترتيب، وسؤال المبحوث عما إذا كان هناك مشكلة بين فردين في البلد هل: سيتطوع لحلها دون أن يطلب منه أحد التدخل، أو سينتظر إلى أن يطلب منه أحد التدخل، أو أنه لا يتدخل في مثل هذا النوع من المشكلات وقد تم إعطاء هذه الاستجابات القيم الرقمية ٣، ٢، ١ على الترتيب، وسؤال المبحوث عما إذا كان يلجأ إليه الناس لكي يأخذوا رأيه في الأمور العامة، وذلك من خلال الاختيار بين أربع استجابات هي: دائماً، أحياناً، نادراً، لا، وقد أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية ٤، ٣، ٢، ١ على الترتيب، وهل يأخذون رأيه أكثر من أي شخص آخر في القرية، وهل ينفذون ما يقترحه عليهم من حلول، وذلك من خلال الاختيار، وذلك من خلال الاختيار بين ثلاث استجابات هي: نعم، لا، لا أعرف، وقد أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية ٣، ٢، ١ على الترتيب، وهل يتكلم المبحوث مع أحد من أهل هذه القرية في الموضوعات الجديدة، وذلك من خلال الاختيار بين ثلاث استجابات هي: نعم، إلى حد ما، لا، وقد أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية ٣، ٢، ١ على الترتيب، وقد تم جمع هذه الدرجات كلها لتعبر في مجملها عن درجة المكانة القيادية.

١١- درجة الانفتاح الثقافي:

وتم قياسه بدرجة تعرض المبحوث لمصادر المعلومات المختلفة وهي: سماع البرامج الإذاعية، مشاهدة البرامج التلفزيونية، قراءة الصحف والمجلات، تصفح مواقع الانترنت، وذلك من خلال الاختيار ما بين أربع استجابات مختلفة هي: دائماً، أحياناً، نادراً، لا، وقد أعطيت هذه الاستجابات القيم الرقمية: ٤، ٣، ٢، ١ على الترتيب، وقد تم جمع هذه الدرجات لتعبر عن درجة الانفتاح الثقافي.

النتائج البحثية:

أولاً: توصيف الوضع الراهن للمنظمات الاجتماعية الريفية المدروسة:

يوضح جدول (١) التوزيع العددي والنسبي للجمعيات الأهلية المدروسة وفقاً للمتغيرات المنظمة المدروسة، ويتضح من الجدول أن معظم الجمعيات الأهلية المدروسة ذات أعمار منخفضة (١-١٧ سنة)، كما أنها تتميز بمستوى منخفض بالنسبة لكل من نطاق الإشراف البشري، ومستوى الشمول، كما يوضح الجدول أن أغلب هذه الجمعيات تتميز بمستوى منخفض إلى متوسط بالنسبة لكل من درجة التنشئة الوظيفية، والمستوى التكنولوجي، والإمكانات التأثيثية والمكانية، كما تتميز معظمها بمستوى متوسط بالنسبة لدرجة الانتقائية، والروتين المنظمي، والانغماس الوظيفي، ودرجة الوضوح، ودرجة الابتكارية.

جدول (١) توزيع الجمعيات الأهلية وفقاً للمتغيرات المستقلة المدروسة

Fayoum J. Agric. Res. & Dev., Vol. 30, No.2, July, 2016

ن = ١٤٨		المتغيرات	ن = ١٤٨		المتغيرات
%	عدد		%	عدد	
١٠,٨	١٦	١١- مستوى الانتماس الوظيفي	٧٦,٣	١١٣	١- عمر الجمعيات
٥٩,٥	٨٨	منخفض (أقل من ١٦ درجة)	٤,٧	٧	منخفض (أقل من ١٧ سنة)
٢٩,٧	٤٤	متوسط (١٦-٢٥ درجة)	١٩,٠	٢٨	متوسط (١٧-٣٤ سنة)
		مرتفع (أكبر من ٢٥ درجة)			مرتفع (أكبر من ٣٤ سنة)
٦,٨	١٠	١٢- درجة الاتصال الداخلي	٦٤,٩	٩٦	٢- مستوى الخبرة
٣٩,٢	٥٨	منخفضة (أقل من ٩ درجات)	٢٥	٣٧	منخفضة (أقل من ٧ سنوات)
٥٤,١	٨٠	متوسطة (٩-١٢ درجة)	١٠,١	١٥	متوسطة (٧-١٢ سنة)
		مرتفعة (أكبر من ١٢ درجة)			مرتفعة (أكبر من ١٢ سنة)
١٦,٩	٢٥	١٣- درجة الوضوح	٢٢,٣	٣٣	٣- درجة التنشئة الوظيفية
٥١,٤	٧٦	منخفضة (أقل من ١٠ درجات)	٤٣,٩	٦٥	منخفضة (أقل من ١٠ درجات)
٣١,٨	٤٧	متوسطة (١٠-١٥ درجة)	٣٣,٨	٥٠	متوسطة (١٠-٤ درجات)
		مرتفعة (أكبر من ١٥ درجة)			مرتفعة (أكثر من ٤ درجات)
١٧,٦	٢٦	١٤- درجة الرسمية	٨١,٧	١٢١	٤- مستوى نطاق الإشراف البشري
٧٧,٠	١١٤	منخفضة (أقل من ٢٠ درجة)	١٠,١	١٥	منخفض (أقل من ١٢ عامل)
٥,٤	٨	متوسطة (٢٠-٣٠ درجة)	٨,٢	١٢	متوسط (١٣-٢٣ عامل)
		مرتفعة (أكبر من ٣٠ درجة)			مرتفع (أكثر من ٢٣ عامل)
٣,٤	٥	١٥- درجة الابتكارية	٨,٨	١٣	٥- درجة الانتقائية
٨٧,٢	١٢٩	منخفضة (أقل من ١٢ درجة)	٧٣,٠	١٠٨	منخفضة (أقل من ٥ درجات)
٩,٤	١٤	متوسطة (١٢-١٨ درجة)	١٨,٢	٢٧	متوسطة (٥-٧ درجات)
		مرتفعة (أكبر من ١٨ درجة)			مرتفعة (أكبر من ٧ درجات)
١٠,١	١٥	١٦- مستوى الروتين المنظمي	٦٨,٩	١٠٢	٦- عدد المستفيدين
٨٥,٨	١٢٧	منخفض (أقل من ٧ درجات)	١٨,٢	٢٧	منخفض (أقل من ٤٥٠٠ مستفيد)
٤,١	٦	متوسط (٧-١٠ درجة)	١٢,٩	١٩	متوسط (٤٥٠٠-٩٠٠٠ مستفيد)
		مرتفع (أكبر من ١٢ درجة)			مرتفع (أكثر من ٩٠٠٠ مستفيد)
٢,٠	٣	١٧- درجة اللامركزية	٥٠,٠	٧٤	٧- مستوى التكنولوجيا
٥٧,٤	٨٥	منخفض (أقل من ٨ درجات)	٤٦,٦	٦٩	منخفض (أقل من ٢٧ درجة)
٤٠,٦	٦٠	متوسط (٨-١٥ درجة)	٣,٤	٥	متوسط (٢٧-٤٥ درجة)
		مرتفع (أكبر من ١٥ درجة)			مرتفع (أكثر من ٤٥ درجة)
٦١,٥%	٩١	١٨- مستوى الشمول	٢٢,٣	٣٣	٨- مستوى الإمكانيات المكانية
٣٣,٨%	٥٠	منخفض (أقل من ٢٤ درجة)	٤٢,٦	٦٣	منخفض (أقل من ١٧ درجة)
٤,٧%	٧	متوسط (٢٤-٣٧ درجة)	٣٥,١	٥٢	متوسط (١٧-٢٨ درجة)
		مرتفع (أكبر من ٣٧ درجة)			مرتفع (أكثر من ٢٨ درجة)
٣٢,٤	٤٨	١٩- مستوى المعانة من المشاكل	٢٨,٤	٤٢	٩- الإمكانيات التثبئية
١٦,٢	٢٤	منخفض (أقل من ٣٨ درجة)	٤٥,٣	٦٧	منخفض (أقل من ٢١ درجة)
٥١,٤	٧٦	متوسط (٢٨-٥٢ درجة)	٢٦,٣	٣٩	متوسط (٢١-٣٦ درجة)
		مرتفع (أكبر من ٥٢ درجة)			مرتفع (أكثر من ٣٦ درجة)
			٣١,١	٤٦	١٠- مستوى الاستقلالية
			٢٤,٣	٣٦	منخفض (أقل من ٦ درجات)
			٤٤,٦	٦٦	متوسط (٦-٧ درجة)
					مرتفع (أكبر من ٧ درجات)

ثانيا: النتائج الخاصة بوصف محاور الفعالية المنظمة:

أولا: درجة تحقيق الأهداف:

باستعراض التوزيع العددي والنسبي لدرجة تحقيق الجمعيات الأهلية المدروسة لأهدافها، وجد أن هذه الدرجة تتراوح بين ٢ درجة كحد أدنى، ٥ درجات كحد أقصى لدرجة تحقيق الأهداف المخططة لها، بمتوسط حسابي مقداره ٢,٩ درجة، وانحراف معياري مقداره ٠,٩ درجة، وبالنظر لجدول (٢) يتبين أن ٥٢,٧% من تلك الجمعيات ذات مستوى منخفض بالنسبة لدرجة تحقيق الأهداف، وأن ٤٣,٩% منها ذات مستوى متوسط بالنسبة لدرجة تحقيق الأهداف، ٣,٤% من الجمعيات الأهلية المدروسة تتميز بمستوى مرتفع من تحقيق الأهداف.

جدول (٢) توزيع الجمعيات الأهلية المدروسة تبعاً لدرجة تحقيقها لأهدافها.

درجة تحقيق الأهداف	العدد	%
منخفضة (أقل من ٢ درجة)	٧٨	٥٢,٧
متوسطة (٣ - ٤ درجات)	٦٥	٤٣,٩
مرتفع (أكبر من ٤ درجات)	٥	٣,٤
الإجمالي	١٤٨	١٠٠,٠

ثانياً: الإنتاجية المنظمية:

باستعراض التوزيع العددي والنسبي للجمعيات الأهلية المدروسة تبعاً لدرجة الإنتاجية المنظمية لها، نجد أن درجة الإنتاجية المنظمية تراوحت بين ١ درجة كحد أدنى إلى ١٥ درجة كحد أقصى، بمتوسط حسابي مقداره ٣,٨ درجة، وانحراف معياري مقداره ٢,٧ درجة، ويبين جدول (٣) أن ٧٣,٦% من الجمعيات الأهلية المدروسة تتميز بمستوى منخفض من الإنتاجية المنظمية، بينما ٢٥,٧% منها ذات مستوى متوسط بالنسبة لدرجة الإنتاجية المنظمية.

جدول (٣) توزيع الجمعيات الأهلية المدروسة وفقاً لدرجة الإنتاجية المنظمية.

درجة الإنتاجية المنظمية	العدد	%
منخفضة (أقل من ٦ درجات)	١٠٩	٧٣,٦
متوسطة (٦ - ١٠ درجات)	٣٨	٢٥,٧
مرتفعة (أكبر من ١٠ درجات)	١	٠,٧
الإجمالي	١٤٨	١٠٠,٠

ثالثاً: الرضا الوظيفي:

باستعراض التوزيع العددي والنسبي للجمعيات الأهلية المدروسة تبعاً لدرجة الرضا الوظيفي لرؤساء مجالس إدارات تلك الجمعيات، نجد أنها تتراوح بين حد أدنى مقداره ٣٠ درجة، وحد أقصى مقداره ٧٦ درجة، بمتوسط حسابي بلغ مقداره ٥٨ درجة، وانحراف معياري مقداره ٧,٦ درجة، وبالنظر لجدول (٤) نجد أن ١,٤% من الجمعيات الأهلية المدروسة ذات مستوى منخفض من درجة الرضا الوظيفي لرؤساء مجالس إدارتها، وأن ٨٥,٨% من الجمعيات الأهلية المدروسة تتميز بمستوى متوسط من درجة الرضا الوظيفي لرؤساء مجالس إدارتها، بينما ١٢,٨% من الجمعيات الأهلية المدروسة ذات مستوى مرتفع بالنسبة لدرجة الرضا الوظيفي لرؤساء مجالس إدارتها.

جدول (٤) توزيع الجمعيات الأهلية المدروسة وفقاً لمستوى الرضا الوظيفي.

مستوى الرضا الوظيفي	العدد	%
منخفض (أقل من ٤٠ درجة)	٢	١,٤
متوسط (٤٠ - ٦٢ درجة)	١٢٧	٨٥,٨
مرتفع (أكبر من ٦٢ درجة)	١٩	١٢,٨
الإجمالي	١٤٨	١٠٠,٠

رابعاً: التكامل المنظمي:

باستعراض التوزيع العددي والنسبي للجمعيات الأهلية المدروسة تبعاً لدرجة التكامل المنظمي بين الجمعيات الأهلية المدروسة والمنظمات المحلية الأخرى، تبين أن درجة التكامل المنظمي للجمعيات المدروسة تتراوح بين ١٥ درجة كحد أدنى، ٦٠ درجة كحد أقصى، بمتوسط حسابي بلغ مقداره ٣٤ درجة، وانحراف معياري مقداره ١١ درجة، وبالنظر لجدول (٥) نجد أن ٣٧,٢% من الجمعيات الأهلية المدروسة ذات مستوى منخفض من درجة التكامل المنظمي، وأن ٤٣,٢% منها تتميز بمستوى متوسط من درجة التكامل، بينما ١٩,٦% منها ذات مستوى مرتفع بالنسبة لدرجة التكامل المنظمي.

جدول (٥) توزيع الجمعيات الأهلية المدروسة تبعاً لدرجة التكامل المنظمي.

درجة التكامل المنظمي	العدد	%
منخفضة (أقل من ٢٨ درجة)	٥٥	٣٧,٢
متوسطة (٢٨ - ٤٤ درجة)	٦٤	٤٣,٢
مرتفعة (أكبر من ٤٤ درجة)	٢٩	١٩,٦
الإجمالي	١٤٨	١٠٠,٠

خامساً: درجة الاستفادة من خدمات الجمعيات الأهلية المدروسة:

باستعراض التوزيع العددي والنسبي للمبجوثين وفقاً لدرجة الاستفادة من خدمات الجمعيات الأهلية المدروسة، تبين أن درجة الاستفادة من خدمات الجمعيات الأهلية المدروسة تراوحت بين ٨ درجات كحد أدنى، و ٢٦ درجة كحد أقصى بمتوسط حسابي مقداره ١٩,٥ درجة، وانحراف معياري مقداره ٣,٢ درجة، وبالنظر لجداول (٦) نجد أن ٦,٧% من المبجوثين درجة استفادتهم من خدمات الجمعيات الأهلية المدروسة منخفضة، وأن ٨٠,٧% منهم درجة استفادتهم من خدمات تلك الجمعيات متوسطة، بينما ١٢,٧% من المبجوثين درجة استفادتهم من خدماتها مرتفعة.

جدول (٦) توزيع المبجوثين وفقاً لدرجة الاستفادة من خدمات الجمعيات الأهلية المدروسة

درجة الاستفادة	العدد	%
منخفضة (أقل من ١٦ درجة)	١٠	٦,٧
متوسطة (١٦ - ٢٣ درجة)	١١٩	٨٠,٥
مرتفعة (أكبر من ٢٣ درجة)	١٩	١٢,٨
الإجمالي	١٤٨	١٠٠,٠

ثالثاً: النتائج الخاصة بتقدير حجم الفجوة بين المستوى الراهن والمستوى الأمل لمحاور الفعالية المنظمية للجمعيات الأهلية المدروسة:

١- تقدير حجم الفجوة بين المستوى الراهن والمستوى الأمل لتحقيق الأهداف للجمعيات الأهلية المدروسة:

يوضح جدول (٧) تقدير حجم الفجوة بين المستوى الراهن لتحقيق الأهداف للجمعيات الأهلية المدروسة، والمستوى الأمل لها، حيث بلغت قيمة متوسط الدرجات المعبرة عن المستوى الراهن لدرجة تحقيق الأهداف للجمعيات الأهلية المدروسة ٢,٩ درجة، بينما بلغ الحد الأقصى النظري والذي يمثل المستوى الأمل لتحقيق الأهداف ٥ درجات، وعلى ذلك فقد قدرت حجم الفجوة بين المستويين (الراهن والأمل) بنحو ٢,١ درجة، مما يعني أن نسبة الفجوة بين المستوى الراهن لدرجة تحقيق الأهداف للجمعيات الأهلية المدروسة، والمستوى الأمل قد بلغت ٤٢%.

جدول (٧) تقدير حجم الفجوة بين المستوى الأمل، والمستوى الراهن لتحقيق الأهداف.

المستوى الراهن لتحقيق الأهداف	المستوى الأمل لتحقيق الأهداف	حجم الفجوة	نسبة الفجوة
٢,٩	٥,٠	٢,١	٤٢,٠%

٢- تقدير حجم الفجوة بين المستوى الراهن والمستوى الأمل للإنتاجية المنظمية للجمعيات الأهلية المدروسة:

يوضح جدول (٨) تقدير حجم الفجوة بين المستوى الراهن للإنتاجية المنظمية للجمعيات الأهلية المدروسة، والمستوى الأمل للإنتاجية المنظمية، حيث بلغت قيمة متوسط الدرجات المعبرة عن المستوى الراهن لدرجة الإنتاجية المنظمية للجمعيات الأهلية المدروسة ٣,٨ درجة، بينما بلغ الحد الأقصى النظري والذي يمثل المستوى الأمل للإنتاجية المنظمية ١٥ درجة، وعلى ذلك فقد قدرت حجم الفجوة بين المستويين (الراهن والأمل) بنحو ١١,٢ درجة، مما يعني أن نسبة الفجوة بين المستوى الراهن لدرجة الإنتاجية المنظمية للجمعيات الأهلية المدروسة، والمستوى الأمل قد بلغت ٤٤%.

جدول (٨) تقدير حجم الفجوة بين المستوى الراهن، والمستوى الأمل للإنتاجية المنظمية.

المستوى الراهن للإنتاجية المنظمية	المستوى الأمل للإنتاجية المنظمية	حجم الفجوة	نسبة الفجوة
٣,٨	١٥,٠	١١,٢	٧٤,٧%

٣- تقدير حجم الفجوة بين المستوى الراهن والمستوى الأمتل للرضا الوظيفي:

يوضح جدول (٩) تقدير حجم الفجوة بين المستوى الراهن للرضا الوظيفي لرؤساء الجمعيات الأهلية المدروسة والمستوى الأمتل للرضا الوظيفي ، حيث بلغت قيمة متوسط الدرجات المعبرة عن المستوى الراهن للرضا الوظيفي لرؤساء الجمعيات الأهلية المدروسة ٥٨ درجة، بينما بلغ الحد الأقصى النظري (الراهن والأمتل) بنحو ٢٧ درجة، وعلى ذلك فقد قدرت حجم الفجوة بين المستويين لرؤساء الجمعيات الأهلية المدروسة، والمستوى الأمتل قد بلغت ٣١,٨%.

جدول (٩) تقدير حجم الفجوة بين المستوى الراهن والمستوى الأمتل للرضا الوظيفي.

المستوى الراهن للرضا الوظيفي	المستوى الأمتل للرضا الوظيفي	حجم الفجوة	نسبة الفجوة
٥٨,٠	٨٥,٠	٢٧,٠	٣١,٨%

٤- تقدير حجم الفجوة بين المستوى الراهن، والمستوى الأمتل للتكامل المنظمي للجمعيات الأهلية المدروسة:

يوضح جدول (١٠) تقدير حجم الفجوة بين المستوى الراهن للتكامل المنظمي للجمعيات الأهلية المدروسة والمستوى الأمتل، حيث بلغت قيمة متوسط الدرجات المعبرة عن المستوى الراهن للتكامل المنظمي للجمعيات الأهلية المدروسة ٣٤ درجة، بينما بلغ الحد الأقصى النظري للتكامل المنظمي والذي يمثل المستوى الأمتل ٦٠ درجة، وعلى ذلك فقد قدرت حجم الفجوة بين المستويين (الراهن والأمتل) بنحو ٢٦ درجة، مما يعني أن نسبة الفجوة بين المستوى الراهن للتكامل المنظمي للجمعيات الأهلية المدروسة، والمستوى الأمتل قد بلغت ٣١,٨%.

جدول (١٠) تقدير حجم الفجوة بين المستوى الراهن، والمستوى الأمتل للتكامل المنظمي.

المستوى الراهن للتكامل المنظمي	المستوى الأمتل للتكامل المنظمي	حجم الفجوة	نسبة الفجوة
٣٤,٠	٦٠,٠	٢٦,٠	٤٣,٣%

٥- تقدير حجم الفجوة بين المستوى الراهن والمستوى الأمتل للاستفادة:

يوضح جدول (١١) تقدير حجم الفجوة بين المستوى الراهن للاستفادة من الجمعيات الأهلية المدروسة والمستوى الأمتل للاستفادة، حيث بلغت قيمة متوسط الدرجات المعبرة عن المستوى الراهن للاستفادة من الجمعيات الأهلية المدروسة ١٩,٥ درجة، بينما بلغ الحد الأقصى النظري للاستفادة والذي يمثل المستوى الأمتل ٣٢ درجة، وعلى ذلك فقد قدرت حجم الفجوة بين المستويين (الراهن والأمتل) بنحو ١٢,٥ درجة، مما يعني أن نسبة الفجوة بين المستوى الراهن للاستفادة من الجمعيات الأهلية المدروسة، والمستوى الأمتل قد بلغت ٣٩%.

جدول (١١) تقدير حجم الفجوة بين المستوى الراهن والمستوى الأمتل للاستفادة.

المستوى الراهن للاستفادة	المستوى الأمتل للاستفادة	حجم الفجوة	نسبة الفجوة
١٩,٥	٣٢,٠	١٢,٥	٣٩,٠%

رابعاً: المشكلات التي تواجه الجمعيات الأهلية ومقترحات تطويرها من وجهتي نظر رؤساء مجلس الإدارة، والمستفيدين.

١- المشكلات التي تواجه الجمعيات الأهلية المدروسة من وجهة نظر رؤساء مجالس إدارتها:

يوضح جدول (١٢) أن أهم هذه المشكلات هي: نقص التبرعات وتراجع أعداد المنح ، ونقص الإعداد والتدريب لموظفي الجمعية، وصعوبة الاتصال بالجهات الإشرافية الأعلى، وعدم كفاية موارد الجمعية لأنشطتها.

جدول (١٢) المشكلات التي تواجه الجمعيات الأهلية المدروسة من وجهة نظر رؤساء مجلس الإدارة

م	المشكلات من وجهة نظر رؤساء الجمعيات الأهلية	التكرار	%
١	نقص التبرعات وتراجع أعداد المنح.	٧١	٤٨,٠
٢	نقص الإعداد والتدريب لموظفي الجمعية.	٦٦	٤٤,٦
٣	صعوبة الاتصال بالجهات الإشرافية الأعلى.	٥٩	٣٩,٩
٤	المنطقة التي تخدمها الجمعية أكبر من إمكانياتها.	٥٨	٣٩,٢
٥	عدم كفاية موارد الجمعية لأنشطتها.	٥٥	٣٧,١
٦	ضعف التنسيق بين المنظمات المحلية والجمعية.	٥٤	٣٦,٥
٧	عدم تفهم الكثير من العاملين لفلسفة العمل الأهلي.	٥١	٣٤,٤
٨	مجلس الإدارة لا يفوض في اتخاذ قرارات لصالح القرية.	٥٠	٣٣,٨
٩	انخفاض مستوى دعم الأهالي للجمعية.	٥٠	٣٣,٨
١٠	بعض القوانين والقرارات المتخذة على مستوى الوزارة تعوق عمل الجمعية	٤٩	٣٣,١
١١	المصالح الخاصة لبعض العائلات والجماعات المحلية تؤثر على الجمعية	٤٩	٣٣,١
١٢	التعرض لضغوط من جانب قيادات القرية يعوق عمل الجمعية.	٤٨	٣٢,٤
١٣	العمل السياسي بالقرية يؤثر سلباً على الجمعية.	٤٨	٣٢,٤
١٤	انعدام الحرية في التصرف في الأمور المالية وجمع التبرعات إلا بالرجوع للجهات الإشرافية.	٤٨	٣٢,٤
١٥	نقص حرية التصرف في الميزانية والنقل من بند إلى آخر.	٤٦	٣١,١
١٦	نقص وعي الجمهور بطبيعة العمل بالجمعيات الأهلية.	٤٦	٣١,١
١٧	اللوائح الداخلية لا تتناسب سير العمل.	٤٦	٣١,١
١٨	صعوبة اتخاذ قرار بسبب البيروقراطية والروتين.	٤٥	٣٠,٤
١٩	تدخل الجهات الإشرافية الأعلى.	٤٤	٢٩,٧
٢٠	تدخل الشئون الاجتماعية في أمور فنية يعيق عمل مجلس إدارة الجمعية.	٤٢	٢٨,٤
٢١	وجود تعارض بين أنشطة الجمعية وأنشطة بعض المنظمات المحلية بالقرية	٣٩	٢٦,٣
٢٢	عدم وجود أعضاء مدربين على القيام بإعداد دراسات الجدوى اللازمة لتنفيذ المشروعات المقترحة.	٣٦	٢٤,٣

٢- المشكلات التي تواجه الجمعيات الأهلية من وجهة نظر المستفيدين منها:

يوضح جدول (١٣) أن أهم هذه المشكلات هي نقص الإمكانيات والموارد نقص الإعداد والتدريب للعاملين بالجمعيات، اعتماد الجمعيات على المنح والتبرعات وعدم وجود موارد ذاتية.

جدول (١٣) المشكلات التي تواجه الجمعيات الأهلية المدروسة من وجهة نظر المستفيدين:

م	المشكلات من وجهة نظر المستفيدين	التكرار	%
١	نقص الإمكانيات والموارد	٢٠٤	٦٨,٠
٢	نقص الإعداد والتدريب للعاملين بالجمعيات	١٦٦	٥٥,٣
٣	اعتماد الجمعيات على المنح والتبرعات وعدم وجود موارد ذاتية	١٥٤	٥١,٣
٤	قلة الدعم الحكومي للجمعيات	١٠٨	٣٦,٠
٥	عدم ثقة الناس في الجمعيات الأهلية ووجود شبهات لديهم حول طبيعة عملها	٨٨	٢٩,٣
٦	نقص الكوادر والخبرات لمجالس إدارات الجمعيات	٨٨	٢٩,٣
٧	بعض الجمعيات تهدف إلى تحقيق مصالح شخصية لأعضائها	٨٢	٢٧,٣
٨	عدم الاستمرارية في تقديم الخدمات	٧٨	٢٦

٢١,٣	٦٤	سيطرة أصحاب النفوذ وكبار العائلات على الجمعيات	٩
٢٠,٠	٦٠	غلق عدد كبير من الجمعيات لأسباب أمنية	١٠
١٨,٧	٧٦	تركيز عمل الجمعيات على المساعدات الاجتماعية فقط	١١
١٦,٧	٥٠	عدم معرفة الناس بطبيعة عمل الجمعيات الأهلية	١٢
١٤,٠	٤٢	اعتماد الجمعيات على العمل التطوعي غير المنتظم	١٣
١٢,٧	٣٨	عدم التنسيق بين الجمعيات وبعضها البعض ومع المؤسسات الحكومية	١٤
١١,٣	٣٤	تراجع أعداد المنح والمشروعات	١٥
٩,٣	٢٨	تركيز عمل الجمعيات على فئات معينة من المجتمع	١٦
٦,٠	١٨	قلة عدد الجمعيات الأهلية	١٧
٤,٧	١٤	بعد المسافة بين الجمعيات والجهات المانحة والممولة للمشروعات	١٨
٢,٧	٨	وجود صعوبات في ترخيص وإنشاء الجمعيات	١٩

٣- مقترحات تطوير الجمعيات الأهلية المدروسة من وجهة نظر رؤساء مجلس الإدارة:
يوضح جدول (١٤) أن أهم هذه المقترحات تمثلت في: دعم الحكومة والصندوق الاجتماعي للجمعيات، وتدريب العاملين بالجمعيات لرفع مستوى مهاراتهم، والتنسيق بين الجمعيات والمؤسسات المحلية، انتخاب الشباب في إدارة الجمعيات، دعم الأهالي والقطاع الخاص للجمعيات، تنظيم ورش عمل مشتركة بين الجمعيات لتبادل الخبرات وعمل تكامل في الأنشطة.

جدول (١٤) مقترحات تطوير الجمعيات الأهلية المدروسة من وجهة نظر رؤساء مجلس الإدارة

م	مقترحات تطوير الجمعيات من وجهة نظر رؤساء مجلس الإدارة	التكرار	%
١	دعم الحكومة والصندوق الاجتماعي للجمعيات	٩١	٦١,٥
٢	تدريب العاملين بالجمعيات لرفع مستوى مهاراتهم	٨٩	٦٠,١
٣	التنسيق بين الجمعيات والمؤسسات المحلية	٦٧	٤٥,٣
٤	انتخاب الشباب في إدارة الجمعيات	٥٦	٣٧,٨
٥	دعم الأهالي والقطاع الخاص للجمعيات	٥٥	٣٧,١
٦	تنظيم ورش عمل مشتركة بين الجمعيات لتبادل الخبرات وعمل تكامل في الأنشطة	٥٤	٣٦,٥
٧	تقديم مشروعات وأنشطة متنوعة والعمل مع جميع فئات المجتمع	٤٧	٣١,٧
٨	حماية العاملين بالجمعيات الأهلية (تأمينات، معاشات، تأمين صحي)	٤٤	٢٩,٧

٢٥,٠	٣٧	الإعلان عن المنح والمشروعات المقدمة من الدولة للجمعيات في الصحف والجرائد الرسمية	٩
٢٣,٦	٣٥	توعية الأهالي بدور وأهمية الجمعيات الأهلية	١٠
٢٣,٠	٣٤	عدم تدخل الجهات الأمنية في عمل الجمعيات واقتصار ذلك الدور على الشئون الاجتماعية	١١
٢٣,٠	٣٤	يكون دور الشئون الاجتماعية مساند ومدعم للجمعيات وليس دور رقابي فقط	١٢
١٧,٦	٢٦	وضع خطط مشتركة بين الجمعيات والإدارة المحلية	١٣
١٦,٢	٢٤	عدم تدخل الجمعيات في العمل السياسي	١٤
١٥,٥	٢٣	تنظيم انتخابات نزيهة وحقيقية لاختيار مجلس الإدارة	١٥
%	التكرار	مقترحات تطوير الجمعيات من وجهة نظر رؤساء مجلس الإدارة	م
١٤,٢	٢١	تسهيل إجراءات حصول الجمعيات على المنح الخارجية والداخلية	١٦
١٢,٨	١٩	عدم تدخل قيادات القرية وأصحاب النفوذ في إدارة الجمعيات	١٧
٩,٤	١٤	إعفاء الجمعيات من الرسوم والجمارك على المستلزمات التي تستوردها	١٨
٨,١	١٢	إعطاء تصاريح لجمع المال للجمعيات الأهلية	١٩
٧,٤	١١	إقراض الحكومة للجمعيات لتنفيذ المشروعات	٢٠
٦,١	٩	تيسير إجراءات ترخيص وإنشاء الجمعيات	٢١
٥,٤	٨	عدم تحديد نطاق جغرافي لعمل الجمعيات الأهلية	٢٢
٥,٤	٨	تخصيص جزء من موازنة الدولة لدعم الجمعيات الأهلية	٢٣
٤,٧	٧	تعديل قانون عمل الجمعيات الأهلية	٢٤
٢,٠	٣	تدعيم الحكومة للجمعيات العاملة في القطاع الزراعي	٢٥

٤- مقترحات تطوير الجمعيات الأهلية من وجهة نظر المستفيدين:

يوضح جدول (١٥) أن أهم هذه المقترحات تمثلت في: دعم الحكومة للجمعيات الأهلية، مشاركة الشباب في إدارة الجمعيات، التنسيق والتكامل بين الجمعيات وبعضها ومع المؤسسات والأجهزة الحكومية، تدريب العاملين بالجمعيات، تشجيع وتحفيز الشباب على العمل التطوعي، تنفيذ الجمعيات لبعض المشروعات الاقتصادية ذات العائد المادي كمصدر دخل للجمعية.

جدول (١٥) مقترحات تطوير الجمعيات الأهلية من وجهة نظر المستفيدين:

م	مقترحات تطوير الجمعيات من وجهة نظر المستفيدين	التكرار	%
١	دعم الحكومة للجمعيات الأهلية	١٧٤	٥٨,٠
٢	مشاركة الشباب في إدارة الجمعيات	١٤٦	٤٨,٧
٣	التنسيق والتكامل بين الجمعيات وبعضها ومع المؤسسات والأجهزة الحكومية	١٣٢	٤٤,٠
٤	تدريب العاملين بالجمعيات	١٢٨	٤٢,٧
٥	تشجيع وتحفيز الشباب على العمل التطوعي	٩٦	٣٢,٠
٦	تنفيذ الجمعيات لبعض المشروعات الاقتصادية ذات العائد المادي كمصدر دخل للجمعية	٥٤	١٨,٠
٧	إبراز دور الجمعيات الأهلية من خلال الإعلام	٥٢	١٧,٣
٨	تسهيل حصول الجمعيات على المنح الخارجية	٤٦	١٥,٣
٩	دعم رجال الأعمال والقطاع الخاص للجمعيات	٣٨	١٢,٧
١٠	إسناد الحكومة لبعض المشروعات للجمعيات الأهلية.	٣٦	١٢,٠

١١	٣٤	١١,٣	تعيين الشباب بالجمعيات كموظفين حكوميين دائمين
١٢	٢٦	٨,٧	قيام الصندوق الاجتماعي بدور الوسيط بين الجمعيات والجهات المانحة
١٣	١٤	٤,٧	تيسير إجراءات ترخيص وإنشاء الجمعيات
١٤	١٠	٣,٣	مراقبة عمل الجمعيات الأهلية ومصادر تمويلها

مناقشة النتائج والتوصيات:

أولاً: مناقشة النتائج:

في ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة يمكن الخروج ببعض التفسيرات والملاحظات، وذلك على النحو التالي:

أ - مناقشة النتائج الخاصة بتوصيف الوضع الراهن للجمعيات الأهلية المدروسة:

- ١- أشارت نتائج الدراسة إلى أن النسبة الأكبر (٧٦,٣%) من الجمعيات الأهلية المدروسة ذات أعمار صغيرة يقل عمرها عن ١٧ عام، وقد يرجع ذلك إلى أن الفترة الأخيرة شهدت توسعاً ملحوظاً في تأسيس الجمعيات الأهلية لمساعدة الأجهزة والمؤسسات الحكومية في تنمية وتحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للريف المصري، بينما ١٩% من الجمعيات الأهلية ذات أعمار كبيرة يزيد عمرها عن ٣٤ عام، وقد يرجع ذلك إلى أن تلك الجمعيات يرجع تاريخ إنشائها إلى فترة الستينات والسبعينات وهي الفترة التي شهدت ازدهاراً كبيراً في نشأة المنظمات التعاونية والخيرية، بينما ٢% فقط من الجمعيات الأهلية ذات أعمار متوسطة (١٧ - ٣٤ عام).
- ٢- أشارت نتائج الدراسة إلى انخفاض وتوسط مستوى خبرة رؤساء مجالس إدارات الجمعيات الأهلية المدروسة حيث أوضحت النتائج أن نحو ٨٩,٩% من إجمالي رؤساء مجالس إدارات الجمعيات الأهلية المدروسة ذوي مستوى خبرة منخفض إلى متوسط (أقل من ١٢ عام)، وهذه النتيجة تعتبر منطقية، حيث أن ٧٦,٣% من تلك الجمعيات حديث النشأة، وبالتالي فمستوى خبرة رؤساء مجالس إدارتها يميل إلى الانخفاض.
- ٣- أوضحت نتائج الدراسة أن معظم الجمعيات الأهلية المدروسة ذات درجة تنشئة وظيفية منخفضة إلى متوسطة حيث بلغت نسبتهم (٢٢,٣%، ٤٣,٩%) على التوالي من إجمالي عدد الجمعيات الأهلية المدروسة، وقد يرجع ذلك إلى نقص التدريب والإعداد لرؤساء الجمعيات الأهلية المدروسة وانخفاض مستوى خبراتهم في العمل الأهلي والتطوعي.
- ٤- أشارت نتائج الدراسة إلى انخفاض مستوى نطاق الإشراف البشري للجمعيات الأهلية المدروسة حيث أوضحت النتائج أن ٨١,٧% من إجمالي الجمعيات الأهلية المدروسة ذات مستوى منخفض من نطاق الإشراف البشري، وربما يرجع ذلك إلى نقص أعداد العاملين والمتطوعين بالجمعيات الأهلية المدروسة نتيجة نقص الأنشطة والبرامج بتلك الجمعيات.
- ٥- أوضحت نتائج الدراسة أن قرابة ثلاث أرباع الجمعيات الأهلية المدروسة (٧٣%) ذات درجة انتقائية متوسطة، ويمكن تفسير ذلك بوجود بعض القصور في الأسس الموضوعية المتبعة في اختيار رؤساء مجالس إدارات الجمعيات الأهلية المدروسة، ووجود اعتبارات أخرى غير رسمية عند اختيار رؤساء تلك الجمعيات.
- ٦- أشارت نتائج الدراسة إلى انخفاض عدد المستفيدين من خدمات الجمعيات الأهلية المدروسة، وهو الأمر الذي يمكن تفسيره بنقص المشروعات والبرامج التي تقوم بها الجمعيات الأهلية المدروسة مما يؤدي إلى انخفاض أعداد المستفيدين من خدمات تلك الجمعيات.
- ٧- أوضحت نتائج الدراسة إلى انخفاض وتوسط المستوى التكنولوجي للجمعيات الأهلية المدروسة، حيث أوضحت النتائج أن نحو ٥٠% من تلك الجمعيات تتميز بمستوى تكنولوجي منخفض، بينما ٤٦,٦% منها تتميز بمستوى تكنولوجي متوسط، مما يعني نقص الأجهزة والمعدات اللازمة لأداء العمل داخل الجمعيات الأهلية المدروسة بما يؤثر على فعالية وأداء تلك الجمعيات، وقد يرجع ذلك إلى نقص الإمكانيات المادية لتلك الجمعيات، وهو ما يتسق مع المشكلات التي تواجه عمل

الجمعيات الأهلية المدروسة، سواء من وجهة نظر رؤساء مجالس الإدارة أو من وجهة نظر المستفيدين.

٨- أوضحت نتائج الدراسة أن معظم الجمعيات الأهلية المدروسة (٦٤,٩%) تتميز بمستوى منخفض إلى متوسط من الإمكانيات المكانية، وهو ما يشير إلى نقص الخدمات والملحقات بالجمعيات الأهلية المدروسة، وقد يرجع ذلك إلى عدم وجود مقرر ثابتة لتلك الجمعيات ونقص الإمكانيات المادية لها.

٩- أشارت نتائج الدراسة إلى أن معظم الجمعيات الأهلية المدروسة (٧٣,٧%) تتميز بمستوى منخفض إلى متوسط من الإمكانيات التأثيثية، وهو ما يشير إلى نقص التجهيزات والأثاث اللازم لأداء العمل داخل تلك الجمعيات، ويمكن تفسير ذلك بنقص الإمكانيات المادية للجمعيات الأهلية المدروسة.

١٠- أشارت نتائج الدراسة إلى أن معظم الجمعيات الأهلية المدروسة (٨٩,٢%) لديها مستوى انغماس وظيفي متوسط ومرتفع الأمر الذي يشير إلى اقتناع رؤساء مجالس إدارات الجمعيات الأهلية المدروسة بأهمية تلك الجمعيات وفوائدها الكبيرة التي تقدمها للمجتمع.

١١- أشارت نتائج الدراسة إلى أن نصف الجمعيات الأهلية المدروسة (٥١,٤%) تتميز بمستوى متوسط من درجة الوضوح لكل من قواعد العمل بالجمعية، وأهداف الجمعية، وأدوار العاملين بالجمعية، ونظام الحوافز والجزاءات بالجمعية، وقد يرجع ذلك إلى الشفافية والوضوح داخل تلك الجمعيات الأهلية المدروسة ووجود درجة من الرسمية في العمل كما هو موضح لاحقاً.

١٢- أوضحت نتائج الدراسة أن معظم الجمعيات الأهلية المدروسة (٧٧%) تتميز بدرجة متوسطة من الرسمية وهو ما يمكن تفسيره بارتفاع مستوى وعي العاملين باللوائح والإجراءات المنظمة للعمل، ووجود بعض المرونة بما يسمح بتيسير العمل دون مخالفة لتلك اللوائح والقوانين المنظمة للعمل، كما أن التعامل بين المديرين والعاملين داخل الجمعيات يأخذ الطابع الشخصي بدرجة أكبر من الطابع الرسمي نتيجة العلاقات الجيدة بين العاملين.

١٣- أشارت نتائج الدراسة إلى أن النسبة الأكبر من الجمعيات الأهلية المدروسة (٨٧,٢%) لديها درجة ابتكاره متوسطة، وهو ما يشير إلى قيام العاملين داخل الجمعيات بالإبداع والابتكار في استخدام كل ما هو متاح للحصول على أفضل النتائج، مع عدم وجود فرص حقيقية لتنفيذ الأفكار والمشروعات الجديدة نتيجة نقص الإمكانيات المادية للجمعيات الأهلية المدروسة.

١٤- أشارت نتائج الدراسة إلى أن النسبة الأكبر من الجمعيات الأهلية المدروسة (٦١,٥%) لديها مستوى منخفض من الشمول، وهو الأمر الذي يشير إلى تركيز الجمعيات الأهلية المدروسة على المجالات الاجتماعية، وعدم تلبية جميع احتياجات المستهدفين، وقد يرجع ذلك إلى نقص الإمكانيات للجمعيات الأهلية المدروسة وعدم قدرتها على تغطية كل المجالات التي يحتاج إليها المحيط الاجتماعي، وطبيعة المنظمات الخيرية التي تركز على المجالات الاجتماعية في أنشطتها.

١٥- أشارت نتائج الدراسة إلى أن النسبة الأكبر من الجمعيات الأهلية المدروسة (٦٧,٦%) لديها مستوى معاناة من المشاكل مرتفع إلى متوسط، وقد يرجع ذلك إلى بعض المشكلات التي تواجهها الجمعيات الأهلية المدروسة من نقص الإمكانيات المادية، والمستوى التكنولوجي، ونقص التدريب والتأهيل للعاملين.

ب - مناقشة النتائج الخاصة بمحاور الفعالية التنظيمية للجمعيات الأهلية المدروسة:

١- أشارت نتائج الدراسة إلى أن معظم الجمعيات الأهلية المدروسة (٩٦,٦%) ذات درجات منخفضة إلى متوسطة من تحقيق الأهداف، وقد يرجع ذلك إلى ضعف الإمكانيات المادية والتأثيثية لتلك الجمعيات والتي تمثل عاملاً أساسياً لقيامها بأداء دورها، بالإضافة إلى نقص الإعداد والتدريب للعاملين بالجمعيات الأهلية المدروسة، وقلة التخطيط الاستراتيجي لهذه الجمعيات.

٢- أشارت نتائج الدراسة إلى أن النسبة الأكبر من الجمعيات الأهلية المدروسة (٧٣,٦%) لديها مستوى منخفض من الإنتاجية المنظمة، وقد يرجع ذلك إلى تراجع أعداد المنح والتبرعات في الفترة الأخيرة، وبعد الجمعيات الأهلية المدروسة عن مصادر التمويل المحلية والأجنبية، وضعف الإمكانيات المادية لتلك الجمعيات.

٣- أوضحت نتائج الدراسة أن النسبة الأكبر (٨٥,٨%) من رؤساء مجالس إدارات الجمعيات الأهلية المدروسة يتمتعون بدرجة متوسطة من الرضا الوظيفي على الرغم من وجود الكثير من المشكلات التي تواجه تلك الجمعيات، وقد يرجع ذلك إلى شعورهم بأهمية دور تلك الجمعيات، وقيامهم بهذا العمل طواعية ودون أجر، بالإضافة إلى شعورهم بأهمية أداء هذا الدور على أكمل وجه لمقابلة توقعات المجتمع منهم، كما أن نجاح تلك الجمعيات يعطى وجاهة اجتماعية لرؤساء تلك الجمعيات داخل مجتمعهم.

٤- أوضحت نتائج الدراسة أن الجمعيات الأهلية المدروسة ذات مستوى تكامل منظمي منخفض إلى متوسط (٣٧,٢%، ٤٣,٢% على التوالي) وقد يرجع ذلك ضعف القدرات التنسيقية والتنظيمية لتلك الجمعيات، وضعف المستوى التكنولوجي لها.

٥- أوضحت نتائج الدراسة أن درجة استفادة الجمهور المستهدف من الخدمات التي تقدمها الجمعيات الأهلية المدروسة متوسطة، ويمكن تفسير ذلك باستفادة نسبة كبيرة من جمهور المستهدف من خدمات الجمعيات الأهلية وخاصة في المجالات الاجتماعية والتي تركز عليها الجمعيات الأهلية المدروسة، على الرغم من نقص الاستفادة في المجالات الأخرى، إلا أن توقعات الجمهور المستهدف من تلك الجمعيات بسيطة لا تتعدى تقديم تلك الجمعيات لبعض المساعدات الاجتماعية.

ثانياً: التوصيات:

في ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة، وفي ضوء المناقشة السابقة لهذه النتائج، يمكن استخلاص بعض التوصيات التي تساعد المهتمين بمجال التنمية الريفية بصفة عامة، والمسؤولين التنفيذيين والمهتمين بعمل الجمعيات الأهلية بصفة خاصة، في تطوير وتحديث الجمعيات الأهلية وزيادة فعاليتها، وفي ضوء المناقشة السابقة لنتائج الدراسة يمكن تقسيم هذه التوصيات إلى أربعة محاور رئيسية هي: محور تطوير وتحسين أداء العنصر البشري داخل الجمعيات الأهلية، ومحور تحسين المدخلات المنظمة (تتبع المدخلات)، ومحور تحسين كفاءة العمليات الإدارية داخل الجمعيات الأهلية، ومحور تحسين مستوى الفعالية المنظمة للجمعيات الأهلية.

أ- محور تطوير وتحسين أداء العنصر البشري داخل الجمعيات الأهلية:

١- في ضوء ما أوضحت نتائج الدراسة من انخفاض وتوسط مستوى خبرة رؤساء مجالس إدارات الجمعيات الأهلية المدروسة توصي الدراسة الجهات الإشرافية الأعلى بتنظيم دورات تدريبية للجمعيات الأهلية بصفة عامة وللجمعيات حديثة النشأة بصفة خاصة لإكسابهم المهارات اللازمة للعمل الأهلي، كما توصي الدراسة العاملين بالجمعيات الأهلية المدروسة بضرورة نقل الخبرات المكتسبة فيما بينهم، والاستعانة بذوي الخبرات في إدارة الجمعيات الأهلية.

٢- في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة من انخفاض وتوسط مستوى التنشئة الوظيفية للجمعيات الأهلية المدروسة توصي الدراسة بضرورة منح دورات تدريبية لرؤساء تلك الجمعيات تتوافق مع احتياجات العمل، والعمل على نقل خبراتهم إلى العاملين بالجمعيات، والاهتمام بتشغيل كل موظف في الأعمال التي يتلقى تدريباً بخصوصها.

٣- في ضوء ما أسفرت عنه النتائج من انخفاض مستوى نطاق الإشراف البشري في الجمعيات الأهلية المدروسة وبناء على مقترحات رؤساء الجمعيات الأهلية المدروسة والمستفيدين منها توصي الدراسة بضرورة تشجيع وتحفيز الشباب على العمل التطوعي بالجمعيات الأهلية، وتعيين بعض الشباب كموظفين دائمين بالجمعيات الأهلية، وتحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للعاملين بالجمعيات الأهلية.

٤- في ضوء ما أشارت إليه نتائج الدراسة من توسط درجة الانتقائية للجمعيات الأهلية المدروسة توصي الدراسة بضرورة وضع معايير لاختيار رؤساء مجالس الإدارة تتناسب مع متطلبات واحتياجات العمل، ويكون اختيار رئيس مجلس الإدارة من خلال الانتخاب والاختيار الحر لأعضاء الجمعية العمومية.

٥- في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة من ارتفاع وتوسط مستوى الانغماس الوظيفي لرؤساء الجمعيات الأهلية المدروسة وللعمل على تعميم ذلك المستوى المرتفع على كل الجمعيات الأهلية توصي الدراسة بضرورة تحفيز وتشجيع رؤساء هذه الجمعيات من خلال إبراز دورهم اجتماعياً، وإعطائهم الصلاحيات اللازمة لممارسة عملهم على أكمل وجه، والاهتمام بتوعية المجتمع بأهمية ودور الجمعيات الأهلية في تنمية المجتمع.

٦- في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة من توسط مستوى الابتكارية داخل الجمعيات الأهلية المدروسة توصي الدراسة بضرورة توفير مناخ مناسب للابتكار من خلال تشجيع الأفكار الجديدة والمبتكرة والاستجابة لها، والعمل على توفير الموارد المالية اللازمة، ومنح دورات تدريبية للعاملين تتناسب مع احتياجات العمل.

ب - محور تحسين المدخلات المنظمة:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة من انخفاض وتوسط كل من المستوى التكنولوجي للجمعيات الأهلية المدروسة، ومستوى الإمكانيات التأثيثية، ومستوى الإمكانيات المكانية توصي الدراسة بأهمية مساندة ودعم القطاع الحكومي وكذا القطاع الخاص للجمعيات الأهلية لتمكين من القيام بدورها بشكل فعال بما يساهم في تنمية وتطوير مجتمعاتهم، ويكون ذلك بشكل مباشر من خلال المنح والتبرعات التي يقدمها كل من القطاع الحكومي، والقطاع الخاص للجمعيات الأهلية، أو بشكل غير مباشر من خلال مجموعة من التسهيلات والامتيازات التي تمنح للجمعيات الأهلية وكذلك مساعدة هذه الجمعيات في تعبئة وحشد الجهود الشعبية لمواجهة المشكلات التي قد يعجز كل من القطاع الحكومي والخاص عن مواجهتها، وإبراز الدولة وتأكيداتها على أهمية ودور الجمعيات الأهلية في التنمية الريفية، بما ينعكس على العلاقة بين مؤسسات الدولة ومنظماتها الرسمية مع هذه الجمعيات بحيث تصبح علاقة تكاملية وتعاونية؛ تدعم دور هذه الجمعيات وتكمله، كل ذلك يساعد على توفير مناخ وبيئة داخلية وخارجية داعمة للعمل الأهلي والتطوعي.

ج - محور تحسين كفاءة العمليات الإدارية داخل الجمعيات الأهلية المدروسة:

١- في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة من توسط وارتفاع درجة الاستقلالية للجمعيات الأهلية المدروسة وللعمل على تعميم المستوى المرتفع من درجة الاستقلالية على جميع الجمعيات الأهلية توصي الدراسة بضرورة إعطاء صلاحيات أكثر لمجلس الإدارة في رسم السياسات وإصدار القرارات الداخلية، وعدم تدخل الجهات الإشرافية الأعلى في الأمور الفنية بالجمعية بما يعيق سير العمل، وتدعيم فكرة اللامركزية في إدارة الجمعيات الأهلية.

٢- في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة من توسط وارتفاع مستوى الاتصال الداخلي للجمعيات الأهلية المدروسة وللعمل على تعميم المستوى المرتفع من مستوى الاتصال الداخلي على جميع الجمعيات الأهلية توصي الدراسة رؤساء الجمعيات الأهلية بضرورة تنظيم اجتماعات دورية للعاملين بالجمعيات الأهلية، وإحاطة الموظفين بصفة دائمة بمدى تقدمهم في العمل، وتشجيع الموظفين والاهتمام بهم للعمل على زيادة إنتاجيتهم.

٣- في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة من توسط درجة الوضوح بالجمعيات الأهلية المدروسة توصي الدراسة الحالية رؤساء الجمعيات الأهلية بضرورة وضوح الأهداف والقواعد الخاصة بالعمل للعاملين، ووضوح الأدوار والمهام الوظيفية للعاملين، ووضوح نظام الحوافز والجزاءات بالجمعية.

٤- في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة من توسط درجة الرسمية بالجمعيات الأهلية المدروسة توصي الدراسة الحالية برفع مستوى وعي العاملين باللوائح والقوانين المنظمة للعمل، وضع نظام رقابي للقضاء على الوساطة والمحسوبية، والالتزام بتطبيق القانون على المخالفين للقواعد والإجراءات القانونية، ومراقبة الشؤون الاجتماعية لعمل الجمعيات الأهلية.

٥- في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة من توسط درجة الروتين المنظمي بالجمعيات الأهلية المدروسة توصي الدراسة الحالية بضرورة توفير الظروف الملائمة لتشجيع العاملين على التجديد والابتكار، وتقديم حوافز للمتميزين في أداء عملهم، وتسهيل الإجراءات المنظمة بما يساعد على تيسير العمل وإنجازه.

٦- في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة من توسط وارتفاع درجة اللامركزية وللعمل على تعميم المستوى المرتفع من درجة اللامركزية على جميع الجمعيات الأهلية توصي الدراسة الحالية بزيادة الصلاحيات الممنوحة لرؤساء الجمعيات الأهلية في تبني مشروعات وأفكار جديدة، ومشاركة العاملين بالجمعية في وضع الخطط والأهداف قصيرة ومتوسطة الأجل للجمعية وتحديد مواردها، وإعطاء صلاحيات أوسع في إصدار القرارات اللازمة لعلاج المشكلات وتحسين مستوى العمل دون الرجوع إلى الجهات الإشرافية الأعلى.

٧- في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة من انخفاض مستوى الشمول للأهداف والأنشطة الخاصة بالجمعيات الأهلية المدروسة توصي الدراسة الحالية بضرورة عمل الجمعيات في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والدينية .. إلخ، وتقديم أنشطة متنوعة تتناسب مع احتياجات المجتمع المختلفة والمتنوعة وتلائم جميع فئاته.

د - محور تحسين مستوى الفعالية المنظمة للجمعيات الأهلية المدروسة:

١- في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة من انخفاض وتوسط مستوى تحقيق الأهداف للجمعيات الأهلية المدروسة توصي الدراسة الحالية بالآتي:

- أ- اهتمام الجمعيات الأهلية بوضع رؤية ورسالة واضحة لها.
 - ب- ضرورة عمل خطة إستراتيجية تتناسب مع رؤية ورسالة الجمعية وأهدافها.
 - ج- أن تكون أهداف الجمعية واضحة ومحددة وقابلة للقياس ويمكن تحقيقها في ضوء الإمكانيات المتاحة.
 - د- إجراء تقييم سنوي للجمعية للتعرف على ما تحقق من أهداف وما لم يتحقق.
 - هـ- تنظيم دورات تدريبية للعاملين بالجمعيات الأهلية على التخطيط والمتابعة والتقييم.
 - و- توفير الإمكانيات المادية والبشرية للجمعيات بما يساعد على تحقيقها لأهدافها.
- ٢- في ضوء ما أشارت إليه نتائج الدراسة من انخفاض مستوى الإنتاجية المنظمة للجمعيات الأهلية المدروسة توصي الدراسة الحالية بالآتي:

- أ- إجراء الجمعيات الأهلية لدراسات لمجتمعاتها لتحديد الاحتياجات التنموية لها والموارد المتاحة لديها والمشكلات والصعوبات التي يمكن أن تواجهها.
 - ب- ترتيب الأولويات التنموية ووضعها في صورة مشروعات تنموية قابلة للتنفيذ والتقييم.
 - ج- تحديد جدول زمني لتنفيذ تلك المشروعات ذات الأولوية المتقدمة.
 - د- البحث عن مصادر تمويل لتلك المشروعات سواء كانت موارد ذاتية، أو من خلال المنح والتبرعات.
- ٣- في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة من توسط مستوى الرضا الوظيفي لرؤساء مجالس إدارات الجمعيات الأهلية المدروسة توصي الدراسة الحالية بالآتي:

- أ- إبراز دور الجمعيات الأهلية الناجحة ومنح حافز معنوي لرؤساء هذه الجمعيات.
- ب- رفع وعي الجمهور بأهمية ودور الجمعيات الأهلية وتقديرهم لدورها وتأثيرها داخل المجتمع.
- ج- وضع أسس ومعايير واضحة لاختيار وتعيين رؤساء مجلس الإدارة.
- د- إعطاء صلاحيات أكبر لرؤساء الجمعيات لإصدار القرارات اللازمة لانجاز الأعمال.
- هـ- تنظيم دورات تدريبية متخصصة لرؤساء الجمعيات الأهلية على إدارة الجمعيات الأهلية والقوانين واللوائح الخاصة بها.

٤- في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة من انخفاض وتوسط مستوى التكامل المنظمي للجمعيات الأهلية المدروسة لذا توصي الدراسة الحالية بضرورة التنسيق بين الجمعيات الأهلية والمنظمات الاجتماعية الأخرى، ووضع خطط مشتركة مع الإدارة المحلية في نطاق عمل الجمعية، والمشاركة في الاتحادات العامة والإقليمية للجمعيات الأهلية، وتدريب العاملين بالجمعيات الأهلية على فكرة المشاركة وكسب التأييد للقضايا المحلية.

٥- في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة من توسط مستوى استفادة الجمهور من خدمات الجمعيات الأهلية المدروسة توصي الدراسة الحالية بالآتي:

- أ- دراسة احتياجات المجتمع المحلي وتقديم خدمات متنوعة تقابل تلك الاحتياجات، والعمل مع جميع فئات المجتمع.
- ب- اهتمام الجمعيات بتمويل المشروعات الصغيرة للشباب.
- ج- رفع وعي الجمهور بدور وأهمية الجمعيات الأهلية وكسب ثقته.
- د - مشاركة الجمهور المستهدف في تحديد احتياجاته وأولوياتها للتنفيذ.

المراجع:

البيومي، صبري شحاتة السيد ١٩٨٧: نموذج بناء كمي لقياس الفعالية التنظيمية في الشركات المشتركة في جمهورية مصر العربية، رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة القاهرة، فرع الخرطوم.
الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ٢٠١٥: محافظة الفيوم، بيانات غير منشورة.

- الحنفي، محمد غانم ١٩٨٧:** بعض العوامل المنظمية والقروية المؤثرة على فعالية الوحدات المحلية القروية، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية.
- العادلي، عبد الفتاح محمد مجاهد ١٩٩٤:** دراسة تحليلية للعوامل المنظمية المؤثرة على مستوى التنسيق الأفقي بين المنظمات الريفية، دراسة حالة في إحدى المجتمعات الريفية المحلية بمحافظة كفر الشيخ، مجلة الإسكندرية للبحوث الزراعية، مجلد ٣٩، عدد ٣.
- العرب، أشرف محمد أبو اليزيد ٢٠٠٢:** دراسة اجتماعية اقتصادية لدور الوحدات المحلية القروية في إحداث التنمية بريف محافظة كفر الشيخ، رسالة ماجستير، كلية زراعة بكفر الشيخ، جامعة طنطا.
- النفار، حسام نعيم حسن ٢٠٠٧:** قدرة متخذي القرارات الإدارية على الاستفادة من البيانات المالية دراسة ميدانية على المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، عمادة الدراسات العليا، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الهلباوي، هشام عبد الرازق توفيق ١٩٩٨:** دور المنظمات غير الحكومية في التنمية الريفية، رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية.
- جامع، محمد نبيل، عبد الرحيم عبد الرحيم الحيدري، محمد إبراهيم العربي، مرزوق عبد الرحيم عارف، يحيى علي زهران، محمود مصباح، إبراهيم كامل ريحان، فؤاد سلامة ١٩٨٧:** التحليل الشامل لأسباب تخلف القرية المصرية والمرئيات التنفيذية التنموية، الجزء الأول التقرير الرئيسي، أكاديمية البحث العلمي بالتعاون مع قسم المجتمع الريفي، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية.
- خميس، محمد إبراهيم عنتر ١٩٨٩:** دور الوحدات المحلية القروية في التنمية الريفية، دراسة ميدانية بمحافظة الغربية، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة طنطا.
- ريحان، إبراهيم، إبراهيم ٢٠٠٢:** المنظمات الاجتماعية الريفية، مركز التعليم المفتوح، كلية الزراعة، جامعة عين شمس.
- سمك، نجوى ١٩٩٩:** القطاع الأهلي والتنمية الاقتصادية، مكتبة التنمية، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة.
- سويلم، محمد نسيم علي ٢٠٠٣:** التوأمان الكفاءة والفعالية، مصر للخدمات التعليمية، القاهرة.
- شكر، عبد الغفار ٢٠١٢:** الدور التنموي للجمعيات الأهلية والتعاونية في مصر، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة.
- عبد الرحمن، محمود مصباح ٢٠٠٠:** المنظمات الاجتماعية الريفية في: محمود مصباح عبد الرحمن ومحمد السيد شمس الدين، قراءات في علم المجتمع الريفي، كلية الزراعة بكفر الشيخ، جامعة طنطا.
- عبد العزيز، أنور السعيد كيوان ١٩٩٠:** دراسة تقييمية لدور الوحدات المحلية في التنمية الريفية، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة المنصورة.
- فهمي، سامية ١٩٨٥:** الإدارة في المؤسسات الاجتماعية، الطبعة الثانية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- قنديل، أماني ٢٠١٠:** مؤشرات فاعلية منظمات المجتمع المدني العربي، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، القاهرة.
- قنديل، أماني ١٩٩٥:** التاريخ الاجتماعي والسياسي للجمعيات الأهلية في مصر، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية بالأهرام، القاهرة.
- محرم، إبراهيم ١٩٩٧:** شروق- التنمية الريفية، مؤسسة دار التعاون للطبع والنشر، القاهرة.
- محرم، إبراهيم سعد الدين ١٩٩٤:** التنمية الريفية، العدد الأول، سلسلة مصر ٢١، مؤسسة فريدرش ناومان مصر، القاهرة.
- محمد، كريم رجب عبد القادر احمد ٢٠١١:** بعض التغيرات الضرورية لدعم الجمعيات التعاونية الزراعية في التنمية الريفية في محافظة الوادي الجديد، رسالة ماجستير، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية.
- محمود، محمود صالح ٢٠٠٢:** العوامل المؤثرة على اتجاه الريفيين نحو الوحدة المحلية بأربع قرى بمحافظة الشرقية والفيوم، مجلة الإسكندرية للبحوث الزراعية، ٤٧ (١): ١٧٧-١٩٢.
- مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار ٢٠١٥:** محافظة الفيوم، بيانات غير منشورة.
- وهدان، نادرة وآخرون ١٩٩٦:** المنظمات غير الحكومية والتنمية في مصر (دراسة حالات)، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية رقم (١٠٦)، معهد التخطيط القومي، القاهرة.

EFFECTIVENESS OF NON-GOVERNMENTAL ORGANIZATIONS IN FAYOUM GOVERNORATE

**Ali Mahmoud Mohamed, Osama Metwally Mohamed and Hanaa Mohamed
Hawary**

Department of Agricultural Economics, Faculty of Agriculture, Fayoum University, Fayoum

ABSTRACT

The study aims basically at identifying the effectiveness of NGOs in Fayoum Governorate, Objectives of the study include the following: describe the present situation of the NGOs in Fayoum Governorate, identify the level of effectiveness of the NGOs in the study area, estimate the gap's size between the current level and the ideal level of NGOs effectiveness, identify the degree of the target audience benefit from the NGOs Services, identify the most important problems facing the work of the studies NGOs, and finally identify the most important suggestions to improve the study NGOs in the study area.

Fayoum governorate had been selected to conduct the study, Personal interviews with two different categories of respondents using questionnaire were made to obtain the required data, directors of all the One hundred and forty-eight NGOs existed in Fayoum governorate, and the second category was a sample of (300) rural households heads in Aladwa. A number of complementary statistical measures and techniques were utilized in the analysis of the collected data including: frequencies, arithmetic mean, weighted arithmetic mean, standard deviation.

the most important findings of the study are as follows:

Second: the description of organizational effectiveness level and its components:

The first dimension: Goal attainment:

The findings showed that about (52.7%) of the studied NGOs had a low level of goal attainment, and about(43.9%) of them had a 4 moderate level, and finally about (3.4%) of the studied NGOs had a high level of goal attainment.

The second dimension: organizational productivity:

About (73.6%) of the studied NGOs had a low level of organizational productivity, (25.7%) had a moderate level, and about (0.7%) of them had a high level of organizational productivity.

The third dimension: Job satisfaction:

The findings also showed that about (2.6%) of the NGOs directors had a low level of job satisfaction, and about (33.4%) of them had a moderate level, and finally about (64.0%) of the NGOs directors had a high level of job satisfaction.

The fourth dimension: Organizational integration:

The findings indicated that about (37.2%) of the studied NGOs had a low level of organizational integration, (43.2%) had a moderate level, and about (19.6%) of them had a high level of organizational integration.

The fifth dimension: The constituency's utilization from the NGOs services:

The findings showed that, there was a moderate degree of constituency's utilization from the NGOs services.

Third: The gap's size between the current level and the ideal level of NGOs effectiveness:

1- Goal attainment gap:

The average degree of the goal attainment current level was 2.9 digress, while the ideal level of the goal attainment was 5.0 degrees. Consequently, the estimate size of the gap between the current level and the ideal level was 2.1 degree , which means that t he proportion of this gap has reached 42.0%.

2- Organizational productivity gap:

The average degree of organizational productivity Current level was about 3.8 degrees, while the ideal level was 15.0 degrees. Thus, the estimate size of the gap between the two levels was about 11.2 degrees, which means that the proportion of this gap was 74. 7 %.

3- Job satisfaction gap :

The average degree of job satisfaction current level was about 58.0 digresses; while the ideal level of job satisfaction was 85.0 digress Consequently, the estimated size of the gap between the two levels was about 27.0 digress which means that the proportion of this gap has reached 31.8%.

4- Organizational integration gap:

The average degree of Organizational integration current level was about 34.0 degrees, while the ideal level was 60.0 degrees. Consequently, the estimated size of the gap between the two levels was about 26.0 degrees, which means that the proportion of this gap has reached 43.3 %.

5- The gap of Constituency's utilization from the NGOs services:

The average degree of Organizational utilization current level was about 19.5 degrees, while the ideal level was 32.0 degrees. Consequently, the estimated size of the gap between the two levels was about 12.5 degrees, which means that the proportion of this gap has reached 39.0 %.