

# استراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية

Participatory work strategies for non-Governmental  
Organizations in developing local communities

**الدكتور عبد الحميد محمد محمود بكري**

مدرس بقسم تنظيم المجتمع

كلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسوان



## المخلص:

هدفت الدراسة الى تحديد مستوى استخدام استراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية، وتحديد معوقات ومقترحات استخدام استراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية. واعتمدت الدراسة على استخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل لأعضاء مجالس إدارات الجمعيات الأهلية التنموية بمدينة أسوان وعددهم (138) مفردة، وتمثلت أداة الدراسة في استبيان لأعضاء مجالس الإدارات بالجمعيات الأهلية حول استراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية. وتوصلت نتائج الدراسة الى أن مستوى عينة الدراسة في استراتيجيات العمل التشاركي جاءت بمستوى مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (4,07)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب كل استراتيجية على حده كالتالي: الترتيب الأول استراتيجية التقدير التعاوني للاحتياجات المجتمعية، تليها استراتيجية الحشد والتعبئة المجتمعية، ثم استراتيجية بناء التحالفات المجتمعية، وتليها استراتيجية التخطيط التشاركي، وأخيراً استراتيجية تنمية القيادات المحلية، كما يوجد فروق دالة احصائياً في متغير المؤهل الدراسي وفقاً لاستراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية، أي كلما ارتفعت الدرجة العلمية لأعضاء مجلس الإدارات بالجمعيات الأهلية كلما ارتفعت لديهم استراتيجيات العمل التشاركي.

**الكلمات المفتاحية:** استراتيجيات العمل التشاركي؛ الجمعيات الأهلية؛ تنمية المجتمعات المحلية.

## Abstract:

The study aimed to determine the level of use of participatory work strategies for NGOs in the development of local communities, and to identify obstacles and proposals for the use of participatory work strategies for NGOs in the development of local communities. The study relied on the use of the comprehensive social survey methodology for the members of the boards of directors of development NGOs in Aswan, numbering (138) individuals, and the study tool was a questionnaire for members of the boards of directors of NGOs on the strategies of participatory work of NGOs in the development of local communities. The results of the study found that the level of the study sample in the strategies of participatory work came at a high level, where the arithmetic average reached (4.07), and the indicators of this according to the order of each strategy separately are as follows: the first order is the strategy of collaborative assessment of community needs, followed by the strategy of community mobilization and mobilization, then the strategy of building community alliances, followed by the strategy of participatory planning, and finally the strategy of local leadership development, as well as There are statistically significant differences in the academic qualification variable according to the participatory work strategies of NGOs in the development of local communities, i.e. the higher the degree of the members of the Board of Directors of NGOs, the higher they have participatory work strategies.

**Keywords:** participatory work strategies; NGOs; development of local communities.

## أولاً: مدخل مشكلة الدراسة:

تنمية المجتمع هي إحدى العمليات التي تهدف إلى تدعيم القدرة الذاتية للمجتمع وتحقيق الأهداف المحلية والقومية بالطرق المنهجية التي يستخدمها أخصائيو مدربون، وتكفل مشاركة القطاع الأهلي بموارده البشرية والمادية في تخطيط برامج التنمية وتنفيذها استجابة للاحتياجات المحلية من ناحية، وتحقيق الأهداف القومية من ناحية أخرى (خاطر، ومحمد، 2010، ص 14) والعمل على تكامل الجهود الأهلية والحكومية لتنمية المجتمع المحلي.

وتلعب الجمعيات دوراً كبيراً في مختلف المجتمعات الإنسانية المعاصرة من خلال المساعدات الصحية والتعليمية والرعاية الاجتماعية، ويستفيد منها عشرات الملايين من الفقراء والمرأة وأطفال الشوارع واليتامى والمعاقين والبؤساء، والمهمشين... وكذلك تقوم الجمعيات الأهلية بدور رئيسي في توفير العديد من أوجه الرعاية وبرامج التنمية في المجتمع (أبو النصر، 2004، ص 60).

ويرجع هذا الاهتمام ليس فقط لما تؤديه تلك الجمعيات من خدمات أو تجميع مصالح أو لتحقيق أهداف مشتركة للأعضاء المكونين لها، بل يعود أيضاً إلى الدور المتوقع أن تقوم به نتيجة لبعض التطورات في المجتمع الإنساني المعاصر، وبصفة خاصة دورها المأمول في توسيع نطاق المشاركة المجتمعية في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية (الهورى، 2019، ص 135). حيث أشار مراد (2021) إلى المسؤولية المجتمعية في دفع معدلات التنمية علي طرفين رئيسيين هما: الدولة والتي بدورها تقوم بتشريع القوانين، والطرف الثاني يتمثل في المجتمع المدني والذي يساهم بدوره في عملية التنمية، وكشفت دراسة الذبياني (2022) عن وجود أربع محددات وهي المحددات الفردية، الجماعية، الهيكلية، والإدارية. وقد أوصت الدراسة بأنه يجب معالجة تلك المحددات وتكاملها؛ لجعل المجتمع المحلي جاهزاً لتبني النهج التشاركي التنموي".

وبالرغم من النمو المستمر للجمعيات الأهلية في مصر من حيث العدد، مجالات النشاط والأهداف الطموحة المعلنة لهذه الجمعيات، والدور الذي يمكن أن تلعبه هذه الجمعيات في تحقيق التنمية الشاملة في المجتمع إلا أن الواقع، التقارير ونتائج الدراسات البحثية تكشف باستمرار قصور في الأداء بسبب مجموعة من التحديات يتمثل أهمها في عدم تأهيل القائمين على إدارة هذه الجمعيات ومجالس إدارتها وافتقار معظمها لطبيعية

الكيان المؤسسي ونقص الخبرات المعرفية والإدارية والتنظيمية وعدم كفاية المعلومات ودقتها ونقص التمويل (محمود، 2006) وكذلك الحاجة إلى استراتيجيات تشاركية للتغلب على هذه التحديات. وهذا ما بينته نتائج دراسة هاشم (2009) عدم المام العاملين بالمؤسسات الحكومية ومجالس إدارات الجمعيات الأهلية بمفهوم التخطيط التشاركي في التنمية، مما يتطلب الحاجة لكيفية إعداد خطط العمل التشاركية على المستوى المحلي، وتعريف ممثلون الجمعيات الأهلية والإدارات الحكومية والتنفيذية بذلك، ودراسة عز (2011) التي أوضحت حاجة الجمعيات الأهلية إلى بناء قدرتها في الجوانب التدريبية والتمويلية والاتصالية والمعلوماتية إلى جانب التخطيط والدعم الفني مع ضرورة تواجدهم لتحقيق تنمية المجتمع المحلي، وأشارت نتائج دراسة عوده (2014) إلى مدى احتياج خدمات الجمعيات الأهلية إلى الدعم الكافي من قبل مساهمة المسؤولية الاجتماعية للشركات، وكشفت دراسة ابن جمعان (2015) إلى وجود فجوة بين بعض الجمعيات والمجتمع المدني، وهناك جمعيات ومنظمات أنشئت أساساً لأغراض محددة تلبية لبرامج تنمية محددة، ومن ثم توقفت تلك الجمعيات، ووجود تجارب تنمية سابقة لم تنجح بسبب عدم إخضاعها للتقييم والدراسة قبل البدء في تلك الأنشطة، وعدم الفهم لطبيعة وتقاليد تلك المجتمعات المحلية، وقد توصلت نتائج دراسة آدم (2018) إلى: ضرورة إنشاء مجالس للتنمية المجتمعات المحلية، وتشجيع الدولة المنظمات الطوعية وتسهيل مهمتها، وأيضاً يجب توفير كوادر مؤهل ومدربة للعمل في المنظمات وأيضاً يجب استغلال الموارد المحلية الموجودة في المجتمع ويجب إشراك الأهالي في العمل لكي ينجح المشروعات، ودراسة العنزي والقحطاني (2020) التي أشارت إلى معوقات تحقيق تنمية المجتمعات المحلية وهي المعوقات المتعلقة بالدعم المالي والتمويل، يليها المعوقات المتعلقة بمشاركة الأهالي في الأنشطة والبرامج، ثم المعوقات المتعلقة بأهداف اللجنة، والمعوقات المتعلقة بالسياسات الإدارية، وأخيراً المعوقات المتعلقة بالأنشطة والبرامج.

وتعد طريقة تنظيم المجتمع إحدى الطرق المهنية للخدمة الاجتماعية التي تسعى إلى تدعيم قدرة المجتمع المحلي على تحديد مشكلاته وتعبئة طاقاته وموارده لمواجهة الحاجة والمشكلات لتحقيق أهدافه التنموية معتمدة في ذلك على بعض نماذج الممارسة المهنية مع الأجهزة والتنظيمات المجتمعية القائمة في ذات المجتمع (محمد، 2008، ص 286) وخاصة الجمعيات الأهلية، لتؤكد التنمية على الحاجة إلى دمج الرعاية

الاجتماعية والتنمية الاقتصادية وضمان أن تكون التنمية الاقتصادية تشاركية، وتهتم بالقضاء على الفقر ورفع مستويات المعيشة بين السكان ككل ( Mizrahi & Davis,2008,p478)، وتركز الرابطة الوطنية للأخصائيين الاجتماعيين على تعزيز العمليات التشاركية لتمكين جميع الناس من المشاركة في صنع القرار الذي يؤثر على حياتهم (National Association of Social Workers, 1999).

وقد تكون هناك حاجة إلى أساليب واستراتيجيات مستمدة من تنظيم المجتمع في مراحل مختلفة من عملية التغيير الاجتماعي والسياسي (Kenton,2004) للتشارك في تنمية المجتمعات المحلية. ورغم أن العاملين في مجال التنمية ينتمون إلى مجالات عديدة، فإن الاخصائيين الاجتماعيين يجلبون معهم معرفة مفيدة بالاستراتيجيات التشاركية والنهج التي تركز على الناس في تقييم الاحتياجات التي غالباً ما تعزز النجاح Mizrahi & Davis,2008,p485) لتوظيف تلك الاستراتيجيات بين الجمعيات الأهلية.

وانطلاقاً من العالم قد تحول إلى قرية صغيرة الأمر الذي خلق روحاً جديدة للتعاون والشراكة من أجل حل المشكلات القائمة والتي لم تعد قابلة للحلول المنفردة وإذا تم تطبيق ذلك على المستوى القومي فإنه لا بديل عن الشراكة بين مؤسسات القطاع العام وشركات القطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية والجامعات والنقابات والأحزاب السياسية (عبداللطيف،2007، ص141).

لتصافر الجهود والتنسيق بين التنظيمات الاجتماعية والمهنية في المجتمع في جو من التفاهم والتعاون وتبادل الخبرات والأفكار، وتقاسم المعارف وتعزيز الثقة، وقد تصل إلى إدماج أنشطة ما وتكاملها من أجل إيجاد علاقات تعاونية فعالة تحقق الشراكة التي تستتفر جهود كافة التنظيمات الاجتماعية والمهنية في المجتمع في دعم قضاياها المطروحة (عبدالجليل،2011، ص7) كالجمعيات الأهلية في المجتمع المحلي لتفعيل العمل التشاركي بينها، لنتيح الفرص لمشاركة المواطنين في صنع القرارات المتعلقة بحياتهم وتحمل مسئولية الإدارة والتنفيذ والتمويل المشروعات وبرامج هذه الجمعيات (أبو النصر،2004، ص59). وهناك دراسات وبحوث اهتمت بانخراط الجمعيات الأهلية العاملة في مجال العمل التشاركي وخاصة في سياقات التنمية ومنها دراسة Hadi (2000) التي تُقيم الدور الذي تلعبه برامج التنمية التشاركية في تحسين في المناطق الريفية، وذلك في الجوانب الاجتماعية والسلوكية لبرامج التنمية التشاركية يمكن أن تعمل

على تحسين الصرف الصحي البيئي في المجتمع، ودراسة (2006) Cameron التي أشارت إلى مشروع التعلم التشاركي والمشورة لدعم المنظمات غير الحكومية ومنظمات المجتمع المحلي المختارة في تعزيز عملها كوسطاء لتمويل مع الأشخاص الفقراء والمحرومين في تعزيز الفعالية التنظيمية للمنظمات غير الحكومية ومنظمات المجتمع المحلي المختارة من خلال تحسين قدرتها على التخطيط بناءً على منهجية تفاعلية ومتجددة، وأكثر كفاءة من خلال استخدام مزيج من تقنيات التدريب الرسمي، وتعريفها بتجارب أفضل الممارسات ذات الصلة، وتحدد دراسة (2011) Rose استراتيجيات مختلفة يتم تبنيتها في تحقيق التوازن بين أهداف تقديم الخدمات والدعوة، وتجد المنظمات غير الحكومية طرقاً لضمان علاقة تعاونية بدلاً من علاقة صراعية مع الحكومة لتحقيق أهدافها. وتختلف الاستراتيجيات وفقاً لقوة سياق السياسة الوطنية، وشكليات العلاقة ودرجة الاعتماد على مصادر التمويل، ودراسة (2012) Banks & Hulme التي أشارت إلى كيف تستطيع المنظمات غير الحكومية أن "تعود إلى جذورها" وتتبع مسارات تشاركية وتجريبية حقيقية نحو التمكين؟ ويتطلب ذلك التحول من دورها كمقدمي خدمات إلى دور الميسرين والداعمين لمنظمات المجتمع المدني الأوسع نطاقاً والتي من خلالها تستطيع المجتمعات ذات الدخل المنخفض أن تشارك في الحوار والمفاوضات لتعزيز أصولها وقدراتها الجماعية، ودراسة (2014) Jamal, Rashid & Drira التي أشارت إلى آراء العديد من الباحثين أن النهج التشاركي في مشاريع التنمية الخاصة بالمنظمات غير الحكومية أكثر فعالية واستدامة من النهج الذي يفرضه الخبراء من الخارج. ليعزز احترام الذات والكرامة والشمول وتمكين الأشخاص المشاركين في المشروع، ويحسن البيئة المحلية الخارجية للمنظمة غير الحكومية. والنقطة الأساسية في هذه الدراسة هي أن تبني النهج التشاركي للمنظمات غير الحكومية يحتاج إلى تحمل التكاليف، من حيث تكاليف التعرف على الثقافة والقيم والمواقف المحلية، وإجراء حوارات ومقابلات واجتماعات مع أعضاء المجتمع المحلي، وتصميم وتنفيذ ممارسات التنمية التشاركية المجدية، ودراسة (2020) Beyuo التي أوضحت فوائد استخدام العديد من المنظمات غير الحكومية الأساليب التشاركية عند العمل مع المزارعين المحرومين اقتصادياً، وتشير النتائج أن التدخلات التنموية تكون أكثر فائدة للقاعدة الشعبية عندما يشارك المستفيدون المستهدفون مشاركة كاملة.

## ثانياً: الموجهات النظرية:

1- نموذج التنمية المحلية: إن تنمية المحلية تسعى إلى جمع العناصر المتنوعة في المنطقة من خلال توجيه نقاط القوة الفردية والتنظيمية نحو تحسين الظروف الاجتماعية والاقتصادية وهذا النموذج يستهدف تحقيق أهداف تربوية وتعليمية حيث يقوم على استخدام الاجراءات الديمقراطية والتعاون التطوعي والجهود الذاتية وتنمية القيادات المحلية (Hardcastle,2004,p52)، ويهدف هذا النموذج في المساعدة الذاتية وبناء قدرات المجتمع من خلال المشاركة الواسعة للسكان في تحديد وحل مشاكلهم الخاصة (Weil,2014,p29)، ويركز على مساعدة الناس على التعرف على مجتمعهم الجغرافي وإحداث تغييرات فيه (Minkler,2005,p30).

2- نموذج التعلم المشترك "يركز على المصلحة طويلة الأجل" و"الاستدامة" بدلاً من الفائدة قصيرة الأجل، الاهتمام والرؤية المشتركة؛ اعتماد متبادل، ويبحث على الإنتاج المشترك، ويستخدمه الأكاديميين والمنظمات غير الحكومية في مصلحة مشتركة ويعملون معاً لتحديد قضية وطريقة معالجتها (Tallontire, Mendoza, Justice, Kour, 2020)، وفي هذا النموذج يكتسب طلاب الخدمة الاجتماعية القدرة على القيام بعمل مفيد للمجتمع، ويتطلب المشاركة والمساهمة بساعات عمل ميدانية في هذه المجتمعات (Healy, Asamoah, & Hokenstad, 2003). أما في ممارسة التنمية، فإن أحد احتياجات التعلم التي يتم تحديدها باستمرار هو الاعتراف بعلاقات القوة في الشراكات، وكيفية التكبير في تأثيرات القوة على أنه الخطوة الأولى في عملية التعاون الفعال والتعلم المتبادل بين المنظمات غير الحكومية، ويعد التعلم أحد أنواع الأشكال والممارسات التنظيمية التي يتم دعمها من خلال ما يسمى ببرامج بناء القدرات في هذه المنظمات (Kontinen, 2018).

ويمكن استفادة الباحث من الموجهات النظرية في الآتي: الحاجة الى مشاركة كافة الأطراف في عملية التنمية المحلية كالأهالي والقيادات المحلية في تحديد مشكلاتهم والعمل على حلها لإحداث تغييرات في المجتمع، مع ضرورة تحقيق الاستفادة التشاركية بين الجمعيات الأهلية من خلال إتاحة فرص التعلم المشترك في تبادل الخبرات أو تحقيق رؤى مشتركة في تنمية المجتمعات المحلية، أو الإنتاج المشترك لهذه المنظمات الذي يضمن الاستدامة، وذلك لتهيئة الممارسة التنظيمية بين الجمعيات الأهلية لتدعيم فرص التعاون بين جميع الأطراف المجتمعية لتخطيط لمشاريع لتنمية المجتمع المحلي.

### ثالثاً: صياغة المشكلة

وبناء على هذا العرض العام للاهتمامات المعرفية لموضوع الدراسة ونتائج الدراسات السابقة والتوجهات النظرية للدراسة، يتضح مما سبق أن الجمعيات الأهلية تواجه العديد من المشكلات. وضرورة تبني أساليب واستراتيجيات لتحقيق الأهداف التنموية للمجتمعات المحلية بأفضل الطرق الممكنة، ومجدهه في ممارساتها التنظيمية لاستخدام استراتيجيات العمل التشاركي بين الجمعيات. وبناء على ما سبق تحددت مشكلة الدراسة في، وبناء على ما سبق تحددت مشكلة الدراسة في " تحديد استراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية".

### رابعاً: أهمية الدراسة

- 1- الازدياد الملحوظ في عدد الجمعيات الأهلية، لذا دعت الحاجة لتوحيد جهود الجمعيات الأهلية نحو تحقيق رؤي التنمية المستدامة على المستوي المحلي والقومي.
- 2- تشجيع بناء شراكات قوية بين الجمعيات الأهلية، مما يساهم في خلق بيئة تعاونية وإيجابية تساهم في تحقيق التنمية المجتمعية.
- 3- الحاجة الى تطوير قدرات العاملين وأعضاء مجالس الادارات بالجمعيات الأهلية، وتمكينهم من توظيف الاستراتيجيات المهنية وتحديد أساليب العمل فيها.
- 4- قد تكون هذه الدراسة مفيدة للممارسين الأكاديميين في طريقة تنظيم المجتمع وقيادات الجمعيات الأهلية وأعضائها لتوجيههم الى أفضل الممارسات في مجال العمل التشاركي والتنمية المحلية، وتعميمها على نطاق أوسع.

### خامساً: أهداف الدراسة:

- 1- تحديد مستوي استخدام استراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية.
- 2- تحديد معوقات استخدام استراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية.
- 3- تحديد مقترحات استخدام استراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية.

سادساً: فروض الدراسة:

1- الفرض الأول للدراسة: " من المتوقع أن يكون مستوى استخدام استراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية متوسطاً، ويمكن اختبار الفرض من خلال المتغيرات الآتية:

- 1) استراتيجية التقدير التعاوني للاحتياجات المجتمعية.
- 2) استراتيجية الحشد والتعبئة المجتمعية.
- 3) استراتيجية التخطيط التشاركي.
- 4) استراتيجية بناء التحالفات المجتمعية.
- 5) استراتيجية تنمية القيادات المحلية

2- الفرض الثاني للدراسة: " توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات أعضاء مجالس الإدارات وفقاً للمتغيرات النوع (ذكر/أنثى) بالنسبة لاستراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية".

3- الفرض الثالث للدراسة " لا يوجد تأثير لمتغيرات سنوات الخبرة (10 سنوات فأقل، أعلى من 10 سنوات إلى 20 سنة، أعلى من 20 سنة)، المؤهل الدراسي (متوسط وأعلى من المتوسط، مؤهل عالي، دراسات عليا)، الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، أرمل)، الحالة الوظيفية (المجلس التنفيذي للجمعية، أمين الصندوق، المدير التنفيذي) بالنسبة لاستراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية".

سابعاً: مفاهيم الدراسة وإطارها النظري:

1- مفهوم استراتيجيات العمل التشاركي: **Participatory work strategies**

الاستراتيجية هي مفهوم عسكري في الأساس يتم استخدامه في العلوم الاجتماعية حديثاً، حيث تشير الاستراتيجية إلى القدرة على التفكير في المشكلة بأسرها تفكيراً شاملاً يهدف إلى وضع خطة عامة أو تنظيم شامل (المليجي، 2003، ص 175)، فإن الاستراتيجية توضح المدخل الأساسي أو الطريقة العملية المطبقة وهي تعتمد على الأسس النظرية وترتبط بالأهداف العامة (فهومي، 1999، ص 187)، وفي تنظيم المجتمع تعد الاستراتيجية إحدى المتغيرات الأساسية التي يستخدمها المنظم الاجتماعي كأداة عملية لتحقيق أهداف الممارسة والتدخل المهني للطريقة (عفيفي، 2012، ص 207).

ويفضل استخدام مفهوم الإستراتيجية ليعني أنها مسار أساسي أو مسلك تختاره أي منظمة من بين البدائل المختلفة المتوفرة أمامها لتحقيق أهدافها في ظل ظروف غير مؤكدة وفي ضوء توقعات المنظمة لخطط ومسارات الذين تتعامل معهم، ويرى الكثيرون أن الإستراتيجية ينبغي أن تعتمد على التقدير والتنسيق السليمين للأهداف والوسائل المتاحة والتناسب الملائم (كشك، 2008، ص 201).

**العمل التشاركي** مفهوم مركب مكون من كلمتين (العمل) و (التشاركي) للوقوف على معني هذا المصطلح لابد من تعريف كل مكون على حدي، ثم تعريف العمل التشاركي مركب: **العمل**: أصل الكلمة يعود الى المهنة والفعل، والجمع أعمال، عمل عملا، وأعمله غيره واستعمله، واعتمل الرجل إذا عمل بنفسه (ابن منظور، 2005، ص 475)، والعملة: يعملون بأيديهم ضروبا من العمل، أي المجهود الذي يقوم به الفرد سواء كان ذهنياً أو بدنياً (التوجري، 2019، ص 46). وفي قاموس العلوم الاجتماعية عمل (شغل أو مهمة): أداء حركي واضح، استهلاك الطاقة في أداء واجب أو مهمة، نشاط انتاجي مثمر، نشاط وسيلي ينضمن واجبا اقتصاديا مباشرا أو غير مباشر (صالح، 1999، ص 591).

**التشارك لغة**: أصله من الفعل الثلاثي (شرك)، والشركة والشركة سواء: وهي مخالطة الشريكين. يُقال: اشتركتنا بمعنى تشاركنا، وقد اشترك الرجلان وتشاركا وشارك أحدهما الآخر، والاشتراك هنا بمعنى التشارك (ابن منظور، 2005، ص 448). وفي قاموس المورد تعني تشارك، تشارك - راجع اشترك، اشترك (البعليكي، 1995، ص 320).

ويمكن تعريف العمل التشاركي بأنه: كل نشاط أو عمل نشأ عن اجتماع إنساني أياً كان نوع هذا الاجتماع، فهو نتيجة لاجتماع الأفراد بعضهم مع بعض في جماعة أو مجتمع ما، واحتكاك أفكارهم، وتقابل وجدانهم ونزاعاتهم، مع ما يحيط بهم من ظروف ويكتشفهم من أحوال وشؤون، وليس نتيجة لتفكير أو سلوك فردي (البطة، 2023ص214).

ويقصد الباحث بمفهوم استراتيجيات العمل التشاركي في هذه الدراسة وهو:

مسار مهني أو الطريقة العلمية التي تستخدمها الجمعيات الأهلية فيما بينها أثناء ممارستها التنموية في المجتمع المحلي والاعتماد فيها على تشارك الخبرات، الخطط، البدائل، وتكامل الجهود لتنمية المجتمعات المحلية، وتعتمد على أهداف الممارسة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع، ويتبنى الباحث خمس استراتيجيات للعمل التشاركي، متعمداً في ذلك على القراءات العربية والأجنبية التي اشارت الى اهم الاستراتيجيات العمل التشاركي في التنمية المحلية وهي:

- استراتيجية التقدير التعاوني للاحتياجات المجتمعية ويقصد بها تحديد وفهم احتياجات وأولويات المجتمع من خلال التعاون بين أفراد المجتمع ومنظماته، تحليل الوضع الحالي، تحديد الفجوات والفرص، وتقديم توصيات لتحسين الخدمات والبرامج.

- استراتيجية الحشد والتعبئة المجتمعية ويقصد بها تحفيز وتجميع الموارد البشرية والمادية لدعم قضايا أو مشاريع محددة في المجتمع. وتعتمد هذه الاستراتيجية على مشاركة وتعاون أفراد المجتمع لتحقيق أهداف مشتركة.

- استراتيجية التخطيط التشاركي تهدف إلى إشراك جميع الجهات المعنية وأفراد المجتمع في عملية التخطيط واتخاذ القرارات لتحقيق أهداف مشتركة. هذه الاستراتيجية تُعزز الشفافية والعلاقات المجتمعية، وتسهم في تحقيق نتائج أكثر استدامة وفاعلية.

- استراتيجية بناء التحالفات المجتمعية تهدف إلى تكوين شراكات قوية ومستدامة بين مختلف الجهات المعنية في المجتمع لتحقيق أهداف مشتركة وتعزيز العمل الجماعي. تعتمد هذه الاستراتيجية على التعاون والتنسيق بين المنظمات، الأفراد، والحكومات المحلية لضمان تحقيق تأثير إيجابي أكبر.

- استراتيجية تنمية القيادات المحلية تهدف إلى تعزيز قدرات الأفراد في المجتمع ليصبحوا قادة مؤثرين ويمكنهم قيادة التغيير الإيجابي. هذه الاستراتيجية تركز على تنمية المهارات والمعرفة وبناء الثقة بالنفس لتحفيز الأفراد على تولي أدوار قيادية في مجتمعاتهم.

ومن المعروف أن المنظمات المعاصرة تستخدم العديد من الاستراتيجيات كالتشاور والتخطيط الرشيد، التحكم في الموارد، والدخول في تحالفات، قدرة التغلب على المشكلات التي تواجه المنظمة... واستخدام مصادر الخبرة من خارج المنظمة (ناجي، 2017).

ولقد كان النهج التشاركي في جميع أنحاء العالم العمل الرائد والحاسم الذي قام به باولو فرييري في كتابه "تربية المقهورين"، طرح فرييري (1970) فرضيته الأساسية القائلة بأن الفقراء والمهمشين قادرين على تحليل واقعهم الخاص، والتأمل فيه وبالتالي إحداث التغيير في وضعهم، من خلال "الوعي النقدي" أو "الوعي" كحافز لتطوير الأساليب التشاركية (Meenai,2007,p44).

ونشأت التنمية التشاركية كرد فعل ضد النهج السائد في التنمية الذي عمل على تهميش الفقراء والعاجزين، ودفعت نحو التغيير الذي يحول العلاقات الاجتماعية غير العادلة، سواء كانت داخل المجتمع أو متصلة في العلاقات التي تربط المجتمع بالوكالات الخارجية (Mathie& Cunningham,2003).

واقترح (Glisson, 2002) في نموذجه للتدخل التنظيمي (التوافر والاستجابة والاستمرارية)، أن مشاركة أصحاب المصلحة يمكن تحسينها من خلال إنشاء فرق من مقدمي الخدمات المباشرة وقادة الرأي المجتمعي ودعوتهم إلى التعاون في تحديد ومعالجة القضايا والعقبات الأكثر إلحاحًا المتعلقة بالعمل الموجودة في المجتمع. بالإضافة إلى ذلك، اقترح أن اتخاذ القرار التشاركي مهم لفعالية المنظمة واقترح أن منح مقدمي الخدمات وقادة المجتمع فرصًا لتقديم مدخلات بشأن القرارات الإدارية التنظيمية من شأنه أن يؤثر على كيفية تقديم الخدمات.

وإن تقديم الخدمات يتطلب اتباع نهج تشاركي يركز على الناس، وذلك بهدف تعزيز بناء القدرات على المستوى المحلي في الأمد البعيد، وتعزيز ثقافة ديمقراطية أقوى حيث يُفترض أن التغييرات ستصب في صالح المؤسسات والعمليات المحلية والوطنية. ويزعم آخرون أن المنظمات غير الحكومية تسعى إلى الدعوة خفية، من خلال العمل في شراكة مع الحكومة، والتي من خلالها يمكنها أن توضح الاستراتيجيات والأساليب اللازمة لتقديم خدمات أكثر فعالية (Banks & Hulme, 2012).

ويستخدم ممارسو التنمية مجموعة من الاستراتيجيات، يمارسوها في أوقات مختلفة مع الأفراد والمجتمعات والمؤسسات/المنظمات وصناع السياسات لتعزيز التغيير، ومن المتوقع أن يكون الاختصاصيين الاجتماعيين قادرين على التفاعل مع معظم المستويات، والحاجة إلى الاضطرار في استخدام استراتيجيات تشاركية تؤدي إلى التنمية المستدامة ومنها (Healy & Thomas, 2020):

- (1) التنفيذ المباشر، والمعروف أيضًا باسم النهج من القاعدة إلى القمة أو النهج الشعبي، يتضمن تصميم وتقديم برامج وخدمات مجتمعية مباشرة.
- (2) تعبئة المجتمع، يحفز المجتمعات على تنظيم وتخطيط وتنفيذ وتقييم ودعم الإجراءات لمعالجة المشاكل التي يحدونها.
- (3) الشراكة والتطوير المؤسسي، ينطويان على التعاون مع المنظمات الأخرى في السعي لتحقيق أهداف مشتركة بالإضافة إلى مساعدة المنظمات الأخرى في تطوير المهارات التي تمكنها من التخطيط بشكل أفضل وتنفيذ برامجها واستدامتها.
- (4) تطوير تقييم احتياجات المجتمع، من خلال أساليب جمع البيانات التشاركية التي تحدد نقاط القوة المحلية وفجوات الخدمة من أجل التنمية المستدامة.

5) بناء القدرات للقيادات المحلية من خلال التعاون مع القادة المحليين وأعضاء المجتمع لتحديد المشاكل المحلية وتطوير الحلول باستخدام الموارد المحلية.

وقدم العديد من المؤلفين معلومات حول مناهج متميزة للتخطيط مثل "نموذج التخطيط العقلاني" الذي يتناسب جيداً مع العمل التشاركي ويُعرف ويستخدم في العديد من المنظمات، وإن فهم الأطر المحلية، وتفسير السياقات المحلية، وتحقيق تقرير المصير هي خطوات بالغة الأهمية، ومع التخطيط التشاركي، فكر في المهام الرئيسية التي يتعين إنجازها واعمل على وضع العمليات اللازمة لدعم العمل ودفعه إلى الأمام (Weil, Reisch, & Ohmer, 2013, p295)، يعد التخطيط التشاركي قيمة مهمة من قيم الخدمة الاجتماعية ويتطلب "التزاماً قوياً بالتخطيط مع الناس في المجتمعات بدلاً من التخطيط من أجلهم" (Weil, 2005, p219).

ولقد اقترح العديد من المؤلفين مبادئ التصميم وأفضل الممارسات لعملية تنفيذ تدخلات تنظيم العمل التشاركي، وهي ليست شاملة، ولكنها تمثل ما عبر عنه هؤلاء المؤلفون كمكونات رئيسية لتدخلات تنظيم العمل الفعالة والمستمرة (Informa Healthcare, 2001, p1443):

- 1) جمع البيانات لتحديد المشكلات وتحديد المعايير والأهداف.
- 2) إشراك جميع أصحاب المصلحة الرئيسيين في العملية، والمتخصصين الذين لديهم المهارات ووجهات النظر اللازمة "إلى الطاولة"، لوضع خطة عملية مرحلية، بما في ذلك مراحل التصميم/التطوير، والتنفيذ، والتقييم والتحسين المستمر.
- 3) إيجاد التوازن بين البنية (مثل إدارة المشروع والالتزام بخطة العملية) والمرونة (مثل إجراء التغييرات الضرورية على طول الطريق).
- 4) ضمان توافر الموارد اللازمة لتنفيذ خطة العملية، مع "الموافقة" والالتزام (بما في ذلك الوقت) من الإدارة العليا.
- 5) مشاركة المعلومات من خلال توصيل جميع خطط العملية إلى جميع أعضاء المنظمة مستخدماً نهج النظم لإحداث التغيير واسع النطاق.
- 6) دمج التعلم الفردي والتنظيمي في العملية، مع الالتزام بمبادئ التدريب الراسخة، مثل التعلم التجريبي من خلال العمل، والتغذية الراجعة، والمرونة طوال عملية تطوير التدخل وتنفيذه.

## 2- مفهوم الجمعيات الأهلية: Non-Governmental Organizations

يعرفها القانون المصري للجمعيات الأهلية رقم (149) لسنة 2019 مادة (1) "كل جماعة ذات تنظيم تهدف الى المساهمة في تنمية الفرد والمجتمع وتحقيق متطلباته وتعظيم قدراته على المشاركة في الحياة العامة والتنمية المستدامة دون أن تهدف الى الربح، ويتم تأسيسها وفقا لأحكام هذا القانون، وتتألف بحد أدنى من عشرة أشخاص طبيعيين أو اعتباريين أو منهما معاً، وتعرف بأنها: نسق اجتماعي يضم مجموعة من الوحدات المتفاعلة معا والمرتبطة وظيفيا والمتبادلة بنائيا مع نفسها مع البيئة الخارجية بما يحقق أهداف النسق ويسهم في تحقيق أهداف البيئة" (صادق، 1996، ص9).

ويقصد الباحث " الجمعيات الأهلية" في هذه الدراسة:

أن تكون خاضعة لقانون الجمعيات والمؤسسات الأهلية رقم القانون رقم (149) لسنة 2019، ومشهرة ومعترف بها من قبل وزارة التضامن الاجتماعي، وتقع ضمن النطاق الجغرافي مدينة أسوان، ويكون لديها برامج ومشروعات لتنمية المجتمع.

## 3- تنمية المجتمعات المحلية: Local communities development

عرفت التنمية المحلية بأنها: العملية التي تتضافر فيها جهود الأهالي مع جهود السلطات الحكومية لتحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمجتمعات المحلية والعمل على تكامل هذه المجتمعات في حياة الأمم وتمكينها من الاسهام اسهاما كاملا في التقدم القومي (وسيلة، 2009، ص47)، ويعرف قاموس العلوم الاجتماعية تنمية المجتمع المحلي بأنه: تعبئة وتنظيم جهود أعضاء المجتمع المحلي بقصد التخطيط والعمل لتحسين أحوال المجتمع عن طريق تحديد حاجاتهم مشكلاتهم الجمعية والفردية ووضع البرامج لحل هذه المشكلات بالاعتماد على الاستغلال الكامل لموارد المجتمع المحلي ومن خلال التعاون والعمل المشترك مع الهيئات الحكومية بأساليب ديمقراطية (صالح، 1999، ص103)، وتعرف بأنها: العملية التي ينم عن طريقها إحداث تغيير متكامل ومقصود في المجتمع المحلي عن طريقة إقامة المشروعات التنموية المتعددة، وإيجاد التعاون بين التخصصات في مجال تنفيذها، مع الاستفادة من جهد المواطنين المحليين من أجل نقل المجتمع من وضع الى وضع أفضل في فترة زمنية محددة في إطار الخطة العامة للدولة (على، 2012، ص16).

ويقصد الباحث بتنمية المجتمعات المحلية في هذه الدراسة:

هي عملية تهدف إلى إحداث تغيير مقصود في المجتمعات المحلية من خلال تحديد احتياجاتها، والعمل على التخطيط التشاركي بين جميع أصحاب المصلحة في المجتمع، وحشد كافة الجهود المجتمعية والقيادات المحلية، وبناء تحالفات مجتمعية لإنشاء العديد من المشاريع التنموية التي تهدف إلى تحسين الظروف المجتمع والعمل على تقدمه. وهناك أسباب وراء الأخذ بالاتجاه التنموي في ممارسة الخدمة الاجتماعية في المجتمع المصري وهي (عبدالله، 2007، ص 267):

- 1) يتعرض المجتمع المصري لعملية تغيير مقصود ومخطط فيما يعرف بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية لذلك فليس هو بالمجتمع الاستاتيكي الذي يريد الحفاظ على الوضع الراهن.
- 2) تحاول جهود التنمية حالياً تغيير الأنظمة لصالح الفئات الأقل دخلاً وهذا يدعو إلى توجيه نشاط الرعاية الاجتماعية للفئات المحرومة والأقل دخلاً .
- 3) تلقى الخدمة الاجتماعية بثقلها في تنمية الموارد الإنسانية عن طريق تدعيم وتقوية حياة الأسرة وإعداد الأهالي لتحسين أحوالهم من خلال الإسهام في عمليات التنمية المحلية .
- 4) تساهم الخدمة الاجتماعية التنموية في دفع قوة فاعلية المشاركة والاستفادة من جهود المواطنين للإسهام في خطة التنمية المحلية، كما تساهم في إيجاد علاقات للتعاون والفهم المتبادل بين الحكومة والأهالي.
- 5) تساهم الخدمة الاجتماعية في تحديد الاحتياجات والمشكلات التي يعاني منها السكان وتنمية إمكانياتهم وقدراتهم لمواجهة هذه المشكلات وإشباع هذه الاحتياجات.
- 6) استثمار الموارد البشرية عن طريق تنظيم الجماهير كي توفر لنفسها بمختلف الوسائل المشروعة ما تحتاجه من خدمات.

وتساهم الخدمة الاجتماعية في تنمية المجتمع عن طريق (حموده، 1994، ص 137):

- 1) التعرف على المجتمع المحلي
- 2) جمع معلومات عن المجتمع المحلي.
- 3) تحديد القادة المحليين.
- 4) إثارة وعي سكان المجتمع لإدراك المشاكل.
- 5) مساعدة الناس على مناقشة مشاكلهم.
- 6) مساعدة الناس على تحديد أولويات المشاكل.
- 7) تشجيع ثقة الناس في أنفسهم.
- 8) إقرار برنامج العمل.
- 9) إدراك جوانب القوة والضعف.

ثامناً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

## 1- منهجية الدراسة:

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التي لديها القدرة على تقديم التفسيرات العلمية والمنطقية للظاهرة محل الدراسة، وكذلك فالدراسات الوصفية يمكن من خلالها الحصول على معلومات دقيقة تصور الواقع وتشخصه وتسهم في تحليل ظواهره، والتي تقوم على تقرير خصائص معينة أو موقف تغلب عليه صفة التحديد، وتعتمد على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها واستخلاص دلالتها. لذا فالدراسات الوصفية تعد من أنسب أنواع الدراسات لموضوع الدراسة الراهنة حيث إنها تركز على رصد وتحليل استراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية وذلك من خلال الاستشهاد بمعطيات الإطار النظري ونتائج الإطار الميداني للدراسة. واعتمدت الدراسة على استخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل لأعضاء مجالس إدارات الجمعيات الأهلية التنموية بمدينة أسوان وعددهم (138) مفردة.

## 2- مجالات الدراسة:

### 1) المجال المكاني:

تمثل المجال المكاني للدراسة في الجمعيات الأهلية التنموية بمدينة أسوان بمحافظة أسوان، وذلك للأسباب التالية:

أن تكون الجمعية مشهورة بمديرية التضامن الاجتماعي بمحافظة أسوان وتقع في النطاق الجغرافي لمدينة أسوان التي تعتبر عاصمة محافظة أسوان، كما وجهت مديرية التضامن الاجتماعي بمحافظة أسوان للتطبيق في تلك الجمعيات الأهلية النشطة والفعالة من خلال مشاريعها وأنشطتها، كما وجود العدد الأكبر من الجمعيات الأهلية التنموية بمدينة أسوان، ترحيب المسؤولين بالجمعيات الأهلية بمدينة أسوان للتعاون في تطبيق الدراسة، كما تتشارك هذه الجمعيات في تنفيذ بعض الأنشطة والبرامج ذات الفعالية والأثر لتنمية المجتمع المحلي.

## (2) المجال البشري:

تمثل المجال البشري للدراسة في المسح الاجتماعي الشامل لأعضاء مجالس إدارات الجمعيات الأهلية التنموية بمدينة أسوان، وبلغ عدد الجمعيات الأهلية (18) جمعية أهلية، بحجم مجتمع (138) مفردة من أعضاء مجالس إدارات الجمعيات الأهلية التنموية. وتوزيعهم كالتالي:

جدول رقم (1) يوضح توزيع أعضاء مجالس إدارات الجمعيات الأهلية التنموية مجتمع الدراسة

م	الجمعيات الأهلية	العدد المستجيب	العدد غير المستجيب	العدد الكل
1	جمعية تكنولوجيا المعلومات والتنمية البشرية	8	1	9
2	جمعية التنمية الشاملة والتعليم المستمر	7	-	7
3	جمعية سيدي أبو الحجاج لتنمية المجتمع	11	-	11
4	جمعية منشية الخزان لتنمية المجتمع المحلي	9	-	9
5	جمعية عباس العقاد الثقافية الاجتماعية للتنمية	7	-	7
6	جمعية الكرام لتنمية المجتمع	7	-	7
7	جمعية احباب الرحمن لتنمية المجتمع بأسوان	9	-	9
8	جمعية أهل بلدي لتنمية المجتمع	7	-	7
9	جمعية النهضة لتنمية المرأة بالناصيرية	5	-	5
10	جمعية السيدة زينب لتنمية المجتمع	6	3	9
11	الجمعية النسائية لتحسين الصحة بأسوان	9	-	9
12	جمعية تنمية المجتمع بأطلس	9	6	15
13	جمعية الشبان المسيحية	5	-	5
14	جمعية تقوى القلوب لتنمية المجتمع	5	-	5
15	جمعية المستقبل للتنمية وحماية المستهلك	11	-	11
16	جمعية أهالي الحكروب لتنمية المجتمع	11	-	11
17	جمعية فاطمة الزهراء الإسلامية لتنمية المجتمع	7	-	7
18	جمعية أهداف ورسالة للتنمية المستدامة	5	-	5
	الإجمالي	138	10	148

(3) المجال الزمني: تمثل المجال الزمني للدراسة في فترة جمع البيانات من الميدان والتي بدأت في 2024/10/1م إلى 2024/11/1م.

### 3- أدوات الدراسة:

تمثلت أدوات جمع البيانات في: استبيان لأعضاء مجالس الإدارات بالجمعيات الأهلية حول استراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية. (1) قام الباحث بتصميم استبيان لأعضاء مجالس الإدارات بالجمعيات الأهلية حول استراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية اعتماداً على التراث النظري الموجه للدراسة، والدراسات السابقة المرتبطة بالمشكلة البحثية للدراسة. (2) تم تحديد الأبعاد التي تشتمل عليها استبيان لأعضاء مجالس الإدارات بالجمعيات الأهلية، والتي تمثلت في ثلاثة محاور رئيسية، ثم تم تحديد وصياغة العبارات الخاصة بكل بعد، والذي بلغ عددها (52) عبارة.

### 3) تحديد مستويات المتوسطات الحسابية لأبعاد الدراسة:

للحكم على مستوى الاستراتيجيات للعمل التشاركي لتنمية المجتمعات المحلية، بحيث تكون بداية ونهاية فئات الاستبيان الخماسي: موافق بشدة (خمس درجات) موافق (أربع درجات)، إلى حد ما (ثلاث درجات)، غير موافق (درجتان)، غير موافق بشدة (درجة واحدة)، تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا الاستبيان الخماسي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (5-1=4)، تم تقسيمه على عدد خلايا الاستبيان للحصول على طول الخلية المصحح (5/4=0,8) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في الاستبيان أو بداية الاستبيان وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

### جدول رقم (2) يوضح مستويات المتوسطات الحسابية لأبعاد الدراسة

المستوى	القيم
مستوى منخفض جدا	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 1 إلى 1.8
مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 1.8 إلى 2.6
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 2.6 إلى 3.4
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 3.4 إلى 4.2
مستوى مرتفع جدا	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 4.2 إلى 5

4) الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة: للتحقق من صلاحية الأداة للتطبيق على عينة الدراسة سوف يتم حساب الصدق والثبات لأداة الدراسة.

### أ- صدق المحكمين:

تم عرض الاستبيان على عدد (5) محكمين من أعضاء هيئة التدريس - تخصص تنظيم المجتمع بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسوان وكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية للعبارة من ناحية وارتباطها بأبعاد الدراسة من ناحية أخرى، وفقاً لدرجة اتفاق لا تقل عن (80%)، وقد تم تعديل وإضافة وحذف بعض العبارات، وبناء على ذلك تم صياغة الأداة في صورتها النهائية ويمكن الاعتماد على نتائجها في تحقيق أهداف الدراسة واختبار صحة فروضها.

### ب- الصدق (صدق الاتساق الداخلي)

تم التحقق من صدق الاستبيان من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية تتألف من (20) عضو من أعضاء مجالس الإدارات حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل محور من محاور استراتيجيات العمل التشاركي والدرجة الكلية للاستراتيجيات ويوضح جدول رقم (3) التالي مصفوفة معاملات الارتباط.

جدول رقم (3) مصفوفة معاملات الارتباط البيئية لاستراتيجيات العمل التشاركي والدرجة الكلية

الدرجة الكلية للاستراتيجيات	تممية القيادات المحلية	بناء التحالفات المجتمعية	التخطيط التشاركي	الحشد والتعبئة المجتمعية	التقدير التعاوني للاحتياجات المجتمعية	الاتساق
**0,836	**0,720	**0,743	**0,842	**0,789	-	التقدير التعاوني للاحتياجات المجتمعية
**0,818	**0,728	**0,818	**0,751	-	-	الحشد والتعبئة المجتمعية
**0,843	**0,714	**0,696	-	-	-	التخطيط التشاركي
**0,823	**0,797	-	-	-	-	بناء التحالفات المجتمعية
**0,745	-	-	-	-	-	تممية القيادات المحلية

يتبين من جدول رقم (3) السابق أن: معاملات الارتباط البينية بين درجات محاور استراتيجيات العمل التشاركي جميعها دالة عند مستوي (0.01) مما يشير إلى أن المحاور متسقة مع بعضها البعض، وكذلك مع الدرجة الكلية للاستراتيجيات العمل التشاركي، ويوضح جدول رقم (4) التالي معاملات ارتباط عبارات المعوقات والمقترحات والدرجة الكلية لمحورها.

جدول رقم (4) مصفوفة المعاملات الارتباطية البينية بين عبارات المعوقات والدرجة الكلية لها وعبارات المقترحات ودرجتها الكلية

عبارات المعوقات	الاتساق	عبارات المقترحات	الاتساق
1	**0,667	1	**0,783
2	**0,833	2	**0,674
3	**0,840	3	**0,743
4	**0,526	4	**0,806
5	**0,698	5	**0,774
6	**0,587	6	**0,810
7	**0,679	7	**0,605
8	**0,718	8	**0,697
9	**0,691	9	**0,835
10	**0,794	10	**0,794
11	**0,856	11	**0,828

ويلاحظ من جدول رقم (4) أن معاملات الارتباط بين درجات عبارات المعوقات والمقترحات والدرجة الكلية لمحورها جميعها دال إحصائيًا عند مستوى (0.01). ومن خلال جدول رقم (3) وجدول رقم (4) أن قيم معاملات الارتباط لعبارات ومحاور استراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية جميعها دالة عند مستوي (0.01) وكذلك يشير إلى صلاحية الاستبيان للتطبيق على أفراد عينة الدراسة.

### ج- الثبات

للتحقق من ثبات درجات الاستبيان تم حساب معامل ألفا- كرونباك Coronback's Alpha لدرجات أفراد عينة التقنين أدوات الدراسة (ن=20) وإجمالي بنود الاستبيان ال (52)؛ حيث تم حساب درجات ثبات المحاور الفرعية ودرجة ثبات الاستبيان ككل.

جدول رقم (5) يوضح معاملات ألفا -كرونيباك لثبات درجات المحاور الفرعية والاستبيان ككل

المحور	الثبات
التقدير التعاوني للاحتياجات المجتمعية	0,836
الحشد والتعبئة المجتمعية	0,764
التخطيط التشاركي	0,877
بناء التحالفات المجتمعية	0,879
تنمية القيادات المحلية	0,727
المعوقات	0,783
المقترحات	0,824
استراتيجيات العمل التشاركي	0,915

ويتبين من جدول رقم (5) ارتفاع قيم معامل ألفا -كرونيباك لمحاور استبيان استراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية فبلغت قيمة المحور الأول التقدير التعاوني للاحتياجات المجتمعية (0,836) ، وبلغت قيمة معامل ألفا -كرونيباك للمحور الثاني الحشد والتعبئة المجتمعية (0,764) وبلغت قيمة معامل ألفا للمحور الثالث التخطيط التشاركي (0,877) وبلغت أيضًا قيمة معامل ألفا -كرونيباك للمحور الرابع بناء التحالفات المجتمعية (0,879) وكذلك بلغت قيمة معامل ألفا-كرونيباك للمحور الخامس تنمية القيادات المحلية (0,727) وبلغت قيمة معامل ألفا-كرونيباك للمحور السادس المتمثل في المعوقات (0,783) وأيضًا بلغت قيمة معامل ألفا -كرونيباك للمحور السابع المتمثل في المقترحات (0,824) والدرجة الكلية للاستبيان استراتيجيات العمل التشاركي (0,915) وذلك يشير إلي تمتع الاستبيان بقيمة مقبولة من الثبات وكذلك يمكن الاعتماد عليه في قياس استراتيجيات العمل التشاركي لدي المشاركين في الدراسة الحالية.

#### 4- أساليب المعالجة الإحصائية:

استخدمت في البحث الحالي الأساليب الإحصائية الاتية: معاملات الارتباط، وثبات ألفا-كرونيباك، والمتوسطات والانحرافات المعيارية والتكرارات، واختبار "ت" واختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه.

تاسعاً: نتائج الدراسة الميدانية:

1- وصف مجتمع الدراسة:

جدول رقم (6) يوضح الوصف الشامل لأعضاء مجالس إدارات الجمعيات الأهلية  
 التتموية بمدينة أسوان بمحافظة أسوان (ن=138)

م	المتغيرات الكمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	السن	53,38	10,93
م	النوع	ك	%
1	ذكر	96	69,57
2	أنثى	42	30,43
	المجموع	138	100
م	الحالة التعليمية	ك	%
1	مؤهل متوسط	41	29,71
2	مؤهل فوق المتوسط	9	6,52
3	مؤهل عالي	78	56,52
4	دراسات عليا	10	7,25
	المجموع	138	100
م	الحالة الاجتماعية	ك	%
1	أعزب	6	4,35
2	متزوج	129	93,48
3	مطلق	-	-
4	أرمل	3	2,17
	المجموع	138	100
م	الوظيفة	ك	%
1	رئيس مجلس الإدارة	19	13,77
2	نائب رئيس مجلس الإدارة	9	6,52
3	عضو مجلس الإدارة	65	47,09
4	أمين الصندوق	17	12,32
5	سكرتير الجمعية	15	10,88
6	المدير التنفيذي	13	9,42
	المجموع	138	100

يوضح جدول رقم (6) أن: متوسط سن أعضاء مجالس الإدارات بالجمعيات الأهلية (53,38) سنة، وانحراف معياري (10,93) سنة.

أكبر نسبة من أعضاء مجالس الإدارات بالجمعيات الأهلية ذكور بنسبة (69,57%)، بينما الإناث بنسبة (30,43%).

أكبر نسبة من أعضاء مجالس الإدارات بالجمعيات الأهلية من الحاصلين على مؤهل عالي بنسبة (56,52%) يليه الحاصلين على مؤهل متوسط بنسبة (29,71%) يليه الحاصلين على دراسات عليا بنسبة (7,25) وأخيراً الحاصلين على مؤهل فوق المتوسط (6,52%).

أكبر نسبة من أعضاء مجالس الإدارات بالجمعيات الأهلية حالتهم الاجتماعية متزوج بنسبة (93,48%) يليه أعزب بنسبة (4,35%) وأخيراً أرمل بنسبة (2,17). أكبر نسبة من أعضاء مجالس الأعضاء ممثلون أعضاء مجلس الإدارة بنسبة (47,09) يليه رئيس مجلس الإدارة بنسبة (13,77) ثم يليه أمين الصندوق بنسبة (12,32) ويليهِ سكرتير الجمعية بنسبة (10,88) ثم يليهِ المدير التنفيذي بنسبة (9,42) وأخيراً نائب رئيس مجلس الإدارة بنسبة (6,52).

## 2- استراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية (1) استراتيجية التقدير التعاوني للاحتياجات المجتمعية.

جدول رقم (7) يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسط والانحراف لاستراتيجية التقدير التعاوني للاحتياجات المجتمعية للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية (ن=138)

م	العبارات	الاستجابات												
		موافق بشدة		موافق		الى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة				
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
1	تجري الجمعية استطلاعات الرأي لفهم تطلعات للمجتمع	70	50,7	50	36,3	8	5,8	10	7,2	-	-	4,30	0,65	3
2	تعقد الجمعية العديد من المقابلات لتحديد احتياجات المجتمع المختلفة.	53	38,4	66	47,8	19	13,8	-	-	-	-	4,25	0,68	4
3	تراعي الجمعية مشاركة أفراد المجتمع في اقتراح مشاريع	75	54,3	44	32	10	7,2	9	6,5	-	-	4,34	0,56	2

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات										العبارات	م		
			غير موافق بشدة		غير موافق		الى حد ما		موافق		موافق بشدة					
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك				
															تنمية لتلبية الاحتياجات.	
6	0,72	4,00	-	-	8	11	29,8	41	27,4	38	34,8	48		4	توظف الجمعية التقنيات الحديثة لجمع وتحليل البيانات بمشاركة أفراد المجتمع	
1	0,75	4,36	-	-	0,7	1	14,6	20	32,6	45	52,1	72		5	تبني الجمعية علاقات مهنية واسعة النطاق في المجتمع المحلي.	
5	0,57	4,21	-	-	6,5	9	8	11	43,5	60	42	58		6	تهتم الجمعية بتمكين فئات المجتمع من تحديد الأهداف المراد الوصول إليها	
مرتفع جدا	0,65	4,24	المتغير ككل													

يتبين من جدول رقم (7) أن: مستوى عينة الدراسة في استراتيجية التقدير التعاوني للاحتياجات المجتمعية مرتفع جدا حيث بلغ المتوسط الحسابي (4,24)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تبني الجمعية علاقات مهنية واسعة النطاق في المجتمع المحلي بمتوسط حسابي (4,36)، يليه الترتيب الثاني تراعي الجمعية مشاركة أفراد المجتمع في اقتراح مشاريع تنمية لتلبية الاحتياجات بمتوسط حسابي (4,34) وأخيراً توظف الجمعية التقنيات الحديثة لجمع وتحليل البيانات بمشاركة أفراد المجتمع بمتوسط حسابي (4,00). وتتفق هذه النتيجة مع ما أوضحتها دراسة بن مرسل (2021) أن عملية التنمية مستمرة وديناميكية وتشاركية بين الحكومة المركزية والمواطن المحلي الذي يعد المحور الرئيسي في عملية التنمية المحلية.

(2) استراتيجية الحشد والتعبئة المجتمعية.

جدول رقم (8) يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسط والانحراف لاستراتيجية الحشد والتعبئة المجتمعية للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية (ن=138)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات										العبارات	م
			غير موافق بشدة		غير موافق		الى حد ما		موافق		موافق بشدة			
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
5	0,65	4,07	-	-	-	-	22,5	31	47,8	66	29,7	41	تدعم الجمعية المشاركة المجتمعية في عمليات صنع القرار.	7
1	0,54	4,38	-	-	-	-	13,1	18	36,2	50	50,7	70	تعزز الجمعية من الثقة بين القادة وأعضاء المجتمع	8
3	0,72	4,28	-	-	-	-	13,1	18	46,4	64	40,5	56	تركز الجمعية على المساهمات المجتمعية من حيث الوقت والعمل والموارد المحلية.	9
6	0,46	3,54	10,8	15	8,7	12	16,7	23	42,8	59	21	29	تنوع الجمعية من مصادر التمويل كالممنح والتبرعات والشراكات مع المنظمات الأخرى.	10
4	0,67	4,09	-	-	8	11	8,6	12	50,7	70	32,6	45	تعزز الجمعية من شعور أفراد المجتمع بمليكة المشاريع التنموية.	11
2	0,75	4,32	-	-	-	-	16	22	35,4	49	48,6	67	تدعم الجمعية استدامة المشاريع داخل المجتمع.	12
مرتفع	0,63	4,11	المتغير ككل											

يتبين من جدول رقم (8) أن: مستوى عينة الدراسة في استراتيجية الحشد والتعبئة المجتمعية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (4,11)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تعزز الجمعية من الثقة بين القادة وأعضاء المجتمع بمتوسط حسابي (4,38)، يليه الترتيب تدعم الجمعية استدامة المشاريع داخل المجتمع بمتوسط حسابي (4,32) واخيراً تنوع الجمعية من مصادر التمويل كالممنح والتبرعات والشراكات مع المنظمات الأخرى بمتوسط حسابي (3,94). وتتفق هذه النتيجة مع ما أكدته دراسته عوده (2014) بشأن مدى احتياج خدمات الجمعيات الأهلية إلى الدعم الكافي كمساهمات المسؤولية الاجتماعية للشركات.

### 3) استراتيجية التخطيط التشاركي

جدول رقم (9) يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسط والانحراف لاستراتيجية التخطيط التشاركي للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية (ن=138)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات								العبارات	م		
			غير موافق بشدة		غير موافق		الى حد ما		موافق					
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك				
3	0,71	4,07	40,6	56	32,6	45	20,3	28	6,5	9	-	-	تشرك الجمعية افراد المجتمع في التخطيط للمجتمع المحلي	13
4	0,54	4,02	-	-	0,7	1	31,2	43	33,3	46	34,8	48	تدمج الجمعية افراد المجتمع في تصميم المشاريع لضمان تنفيذها مع السياقات والاحتياجات المحلية.	14
6	0,62	3,57	-	-	11,6	16	38,4	53	31,9	44	18,1	25	تستخدم الجمعية الاساليب التشاركية مثل رسم خرائط المجتمع وتحديد الموارد وتخطيط العمل.	15
1	0,66	4,22	-	-	-	-	20,3	28	37,7	52	42	58	تتوصل الجمعية لأفضل البدائل المتاحة لمقابلة الاحتياجات.	16
5	0,57	4,00	-	-	6,5	9	22,5	31	39,9	55	31,2	43	تقوي الجمعية القدرات المحلية لحل المشكلات المتنوعة في المجتمع.	17
2	0,60	4,12	-	-	-	-	19,6	27	46,4	64	34	47	تتابع الجمعية تقدم تنفيذ الخطط بانتظام وإجراء التحسينات.	18
مرتفع	0,61	4,00	المتغير ككل											

يتبين من جدول رقم (9) أن: مستوى عينة الدراسة في استراتيجية التخطيط التشاركي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (4,00)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تتوصل الجمعية لأفضل البدائل المتاحة لمقابلة الاحتياجات بمتوسط حسابي (4,22)، يليه الترتيب تتابع الجمعية تقدم تنفيذ الخطط بانتظام وإجراء التحسينات بمتوسط حسابي (4,12) وأخيراً تستخدم الجمعية الأساليب التشاركية مثل رسم خرائط المجتمع وتحديد الموارد وتخطيط العمل بمتوسط حسابي (3,57). وتتفق هذه النتيجة مع وأوضحت دراسة الخطيب (2010) أن الجمعيات الأهلية تقوم بدور فعال في تنمية المجتمعات المحلية من خلال التخطيط بالمشاركة.

4) استراتيجية بناء التحالفات المجتمعية.

جدول (10) يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسط والانحراف لاستراتيجية بناء التحالفات المجتمعية للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية (ن=138)

م	العبارات	الاستجابات												
		موافق بشدة		موافق		الى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
19	تركز الجمعيات على الأهداف المشتركة التي تسعى إلى تحقيقها.	49	35,5	72	52,2	17	12,3	-	-	-	-	4,23	0,55	2
20	تضع الجمعية خطة عمل محددة تتضمن الأنشطة والمشاريع التي سيتم تنفيذها.	64	46,4	33	24	32	23,2	9	6,5	-	-	4,10	0,62	4
21	تؤمن الجمعيات بتكامل الأدوار والمسؤوليات بينها خبراتها وإمكانياتها.	62	45	48	34,8	28	20,3	-	-	-	-	4,24	0,61	1
22	توفر الجمعية الموارد اللازمة لتنفيذ خطة العمل.	48	34,8	46	33,3	35	25,4	9	6,5	-	-	4,00	0,47	5
23	تكون الجمعية شراكات مع المنظمات المحلية للاستفادة من الموارد والخبرات.	55	39,9	48	34,8	30	21,8	5	3,6	-	-	4,11	0,71	3
24	تزيد الجمعية من قدراتها على جذب التمويل من الماتحين الداعمين للمشاريع الكبيرة ذات الأثر الواسع.	41	29,7	33	23,9	38	27,5	26	18,8	-	-	3,64	0,68	6
		المتغير ككل												
مرتفع		0,60	4,05											

يتبين من جدول (10) أن: مستوى عينة الدراسة في استراتيجية بناء التحالفات المجتمعية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (4,05)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تؤمن الجمعيات بتكامل الأدوار والمسؤوليات بينها

حسب خبراتها وإمكاناتها بمتوسط حسابي (4,24)، يليه الترتيب تركز الجمعيات على الأهداف المشتركة التي تسعى إلى تحقيقها بمتوسط حسابي (4,23)، وأخيراً تزيد الجمعية من قدراتها على جذب التمويل من المانحين الداعمين للمشاريع الكبيرة ذات الأثر الواسع بمتوسط حسابي (3,64). وتتفق هذه النتيجة مع ما حددته دراسة (Rose 2011) لاستراتيجيات مختلفة لضمان علاقات تعاونية وإيجاد مصادر للتمويل بالمنظمات غير الحكومية.

### 5) استراتيجية تنمية القيادات المحلية.

جدول (11) يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسط والانحراف لاستراتيجية تنمية القيادات المحلية للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية (ن=138)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات								العبارات	م		
			غير موافق بشدة		غير موافق		الى حد ما		موافق					
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك				
1	0,63	4,32	-	-	-	-	11,6	16	44,2	61	44,2	61	تعزز الشعور بالمسؤولية بين أفراد المجتمع.	25
4	0,58	3,88	-	-	6,6	9	24,4	35	42	58	26	36	تستقطب الجمعية القادة المحليين للمساهمة بمبادرات مجتمعية.	26
2	0,64	4,00	-	-	8,7	12	25,4	35	28,3	39	37,7	52	تصقل معارف القادة في مجالات متنوعة مثل ريادة الأعمال، المجتمعية، والتثقيف المالي... الخ.	27
3	0,45	4,00	-	-	6,6	9	28,2	39	44,2	61	21	29	تكتسب الجمعية القيادات المهارات اللازمة لتنمية المجتمع المحلي.	28
6	0,64	3,80	-	-	7,3	10	21,7	30	34,8	48	36,2	50	تتيح الجمعية من فرص التبادل بين القيادات المحلية للاستفادة من أفضل الممارسات.	29
5	0,56	3,81	-	-	7,2	10	35,5	49	26,1	36	31,2	43	تطور الجمعية أداء القيادات المحلية بشكل منظم.	30
مرتفع	0,58	3,97	المتغير ككل											

يتبين من جدول (11) أن: مستوى عينة الدراسة في استراتيجية تنمية القيادات المحلية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (3,97)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تعزز الجمعية الشعور بالمسؤولية بين أفراد المجتمع. بمتوسط حسابي (4,32)، يليه الترتيب تصقل الجمعية معارف القادة في مجالات متنوعة مثل ريادة الأعمال/ المجتمعية، والتثقيف المالي... الخ بمتوسط حسابي (4,00) وأخيراً نتيج الجمعية من فرص التبادل بين القيادات المحلية للاستفادة من أفضل الممارسات بمتوسط حسابي (3,80).

3- معوقات استخدام استراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية.

جدول (12) يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسط والانحراف معوقات استخدام استراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية (ن=138)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات										العبارات	م
			غير موافق بشدة		غير موافق		الى حد ما		موافق		موافق بشدة			
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
6	0,56	4,21	0,7	1	3,6	5	14,5	20	36,2	50	44,9	62	ضعف الوعي بفوائد توظيف العمل التشاركي في المجتمع المحلي.	1
9	0,61	4,09	-	-	4,3	6	20,3	28	37	51	38,4	53	نقص الخبرة اللازمة لتنفيذ استراتيجيات العمل التشاركي بفعالية.	2
2	0,64	4,40	-	-	1,4	2	15,9	22	23,9	33	58,7	81	تفتقر الجمعيات الأهلية إلى الموارد المالية اللازمة لتنفيذ استراتيجيات العمل التشاركي.	3
3	0,65	4,24	1,4	2	8	11	6,5	9	32,6	45	51,4	71	اختلافات قيم العمل بين الجمعيات الأهلية حول استخدام العمل التشاركي.	4
10	0,56	4,00	1,4	2	3,6	5	29	40	36,2	50	29,7	41	جمود اللوائح والإجراءات الإدارية تعيق استخدام العمل التشاركي.	5
5	0,70	4,23	-	-	4,3	6	10,9	15	42	58	42,7	59	نقص التدريب الموجهة للعاملين في الجمعيات.	6
8	0,61	4,10	0,7	1	7,2	10	17,4	24	29,7	41	45	62	ندرة الكوادر البشرية	7

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات												العبارات	م
			غير موافق بشدة		غير موافق		الى حد ما		موافق		موافق بشدة					
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك				
															الموهلة لتوظيف استراتيجيات العمل التشاركي في التنمية.	
1	0,48	4,52	-	-	2,2	3	7,2	10	26,8	37	63,8	88		8	نقص مصادر التمويل المستدام للجمعيات الأهلية في تنفيذ برامجها ومشاريعها.	
7	0,57	4,11	1,4	2	9,4	13	18,1	25	18,1	25	52,9	73		9	قصور جهود الجمعيات الأهلية لإنجاح العمل التشاركي.	
4	0,62	4,23	1,5	2	0	0	22,5	31	26	36	50	69		0	صعوبة قياس نتائج المشاريع التشاركية بشكل دقيق.	
11	0,58	4,00	39,9	55	30,4	42	18,8	26	5,8	8	5	7		1	صعوبة استمرار العمل التشاركي بين الجمعيات الأهلية على المدى الطويل.	
مرتفع	0,59	4,19	المتغير ككل													

يتبين من جدول (12) أن: مستوى عينة الدراسة في معوقات استخدام استراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (4,19)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول نقص مصادر التمويل المستدام للجمعيات الأهلية في تنفيذ برامجها ومشاريعها بمتوسط حسابي (4,52)، يليه الترتيب الثاني تفتقر الجمعيات الأهلية إلى الموارد المالية اللازمة لتنفيذ استراتيجيات العمل التشاركي بمتوسط حسابي (4,40)، ثم الترتيب الثالث اختلافات قيم العمل بين الجمعيات الأهلية حول استخدام العمل التشاركي بمتوسط حسابي (4,24)، وأخيراً صعوبة استمرار العمل التشاركي بين الجمعيات الأهلية على المدى الطويل بمتوسط حسابي (4,00). وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العنزي والقحطاني (2020) التي أوضحت المعوقات المتعلقة بالدعم المالي والتمويل لتنمية المجتمعات المحلية.

4- مقترحات استخدام استراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية.

جدول (13) يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسط والانحراف مقترحات استخدام استراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية (ن=138)

م	العبارات	الاستجابات												
		موافق بشدة		موافق		الى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
1	الاهتمام بتحديد أهداف العمل التشاركي لكيفية المشاركة فيه.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,42	0,68	2
2	توظيف استراتيجيات العمل التشاركي بفاعلية بين العاملين لخدمة المجتمع المحلي	77	55,8	40	29	21	15,2	-	-	-	-	4,40	0,74	4
3	توفير الموارد المالية اللازمة لتنفيذ استراتيجيات العمل التشاركي.	75	54,3	52	37,8	11	8	-	-	-	-	4,46	0,64	1
4	توحيد رؤية الجمعيات الأهلية لاستخدام استراتيجيات العمل التشاركي.	59	42,8	64	46,4	13	9,4	2	1,4	-	-	4,30	0,70	8
5	مرونة اللوائح والإجراءات الإدارية لتسهيل استخدام العمل التشاركي بين الجمعيات الأهلية	63	45,7	48	34,8	24	17,4	3	2,2	-	-	4,23	0,61	9
6	تصميم برامج تدريبية للعاملين حول مستجدات العمل الاهلي.	54	39,1	62	44,9	22	16	-	-	-	-	4,23	0,70	10
7	الاستعانة بالكوادر البشرية المؤهلة لتوظيف استراتيجيات العمل التشاركي في التنمية.	58	42	74	53,6	6	4,3	-	-	-	-	4,38	0,56	5

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات												العبارات	م
			غير موافق بشدة		غير موافق		الى حد ما		موافق		موافق بشدة					
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك				
6	0,75	4,36	-	-	2,2	3	10,1	14	37,7	52	50	69	تنوع مصادر التمويل المستدام للجمعيات الأهلية في تنفيذ برامجها ومشاريعها بشكل فعال.	8		
11	0,66	3,89	-	-	-	-	9,4	13	32,6	45	58	80	وضع مستحدثة لإنجاح العمل التشاركي في الجمعيات الأهلية.	9		
3	0,68	4,41	51,4	71	39,1	54	8,7	12	0,7	1	-	-	رصد نتائج المشاريع التشاركية بين الجمعيات الأهلية بشكل دقيق.	10		
7	0,63	4,36	-	-	0,7	1	5,8	8	50	69	43,5	60	تعزيز مفاهيم استدامة العمل التشاركي بين الجمعيات الأهلية على المدى الطويل.	11		
مرتفع جدا	0,66	4,31	المتغير ككل													

يتبين من جدول (13) أن: مستوى عينة الدراسة في مقترحات استخدام استراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية مرتفع جدا حيث بلغ المتوسط الحسابي (4,31)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول توفير الموارد المالية اللازمة لتنفيذ استراتيجيات العمل التشاركي بمتوسط حسابي (4,46)، يليه الترتيب الثاني الاهتمام بتحديد أهداف العمل التشاركي لكيفية المشاركة فيه بمتوسط حسابي (4,42)، ثم الترتيب الثالث رصد نتائج المشاريع التشاركية بين الجمعيات الأهلية بشكل دقيق بمتوسط حسابي (4,41)، وأخيراً وضع اليات مستحدثة لإنجاح العمل التشاركي في الجمعيات الأهلية بمتوسط حسابي (3,89). وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عسلي، بن رايح، وبن رماش (2023) التي توضح أن كل أبعاد ثقافة العمل التشاركي تدفع إلى تطوير الأداء الإداري للموظف.

5- اختبار فروض الدراسة:

1) نتيجة الفرض الأول: والذي ينص على أنه " من المتوقع أن يكون مستوى استراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية متوسطاً" جدول (14) يوضح المتوسط والانحراف المعياري لاستراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية (ن=138)

م	استراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	استراتيجية التقدير التعاوني للاحتياجات المجتمعية	4,24	0,65	1
2	استراتيجية الحشد والتعبئة المجتمعية	4,11	0,63	2
3	استراتيجية التخطيط التشاركي	4,00	0,61	4
4	استراتيجية بناء التحالفات المجتمعية	4,05	0,60	3
5	استراتيجية تنمية القيادات المحلية	3,97	0,58	5
	استراتيجيات العمل التشاركي ككل	4,07	0,54	

يتبين من جدول (14) أن: مستوى عينة الدراسة في استراتيجيات العمل التشاركي جاءت بمستوي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (4,07)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي لكل استراتيجية علي حده: الترتيب الأول استراتيجية التقدير التعاوني للاحتياجات المجتمعية بمتوسط حسابي (4,24) تليها استراتيجية الحشد والتعبئة المجتمعية بمتوسط حسابي (4,11) ثم استراتيجية بناء التحالفات المجتمعية بمتوسط حسابي (4,05) وتليها استراتيجية التخطيط التشاركي بمتوسط حسابي (4,00) وأخيراً استراتيجية تنمية القيادات المحلية بمتوسط حسابي (3,97).

مما يجعلنا نقبل الفرض الأول للدراسة والذي مؤداه "من المتوقع أن يكون مستوى استراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية متوسطاً" وذلك لان المتوسط لاستراتيجيات العمل التشاركي مرتفعاً وهي قيمة أعلى من المتوسط وبالتالي يتم قبول الفرض.

2) نتيجة الفرض الثاني الذي ينص على "توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات أعضاء مجالس الإدارات وفقاً للنوع بالنسبة لاستراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية" وتم معالجة هذا الفرض من خلال حساب اختبار "ت" لدلالة الفروق بين مجموعتين مستقلتين وذلك من خلال برنامج SPSS.

جدول (15) يوضح دلالة الفروق المعنوية بين استجابات أعضاء مجالس الإدارات بالجمعيات الأهلية وفقاً للنوع (ذكر/ أنثى) بالنسبة لاستراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية (ن=138)

T الجدولية	T المحسوبة	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد (ن)	النوع	استراتيجيات العمل التشاركي
1,960	0.507	136	4,73	25,22	96	ذكر	التقدير التعاوني للاحتياجات المجتمعية
			3,53	25,64	42	أنثى	
1,960	1,01	136	3,54	24,47	96	ذكر	الحشد والتعبئة المجتمعية
			3,12	25,11	42	أنثى	
1,960	0,465	136	4,13	24,08	96	ذكر	التخطيط التشاركي
			3,70	23,73	42	أنثى	
1,960	1,403	136	4,43	23,91	96	ذكر	بناء التحالفات المجتمعية
			3,65	25,16	42	أنثى	
1,960	0,451	136	4,58	23,61	96	ذكر	تنمية القيادات المحلية
			4,57	24,00	42	أنثى	
			4,05	24,76	42	أنثى	
1,960	0,705	136	17,97	121,37	96	ذكر	استراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات ككل
			15,32	123,63	42	أنثى	

يتبين من جدول (15) أن: قيمة "ت" المحسوبة أقل من قيمة "ت" الجدولية وهذا يدل على عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في استراتيجيات العمل التشاركي، وبهذا يتم رفض الفرض البديل الذي ينص على "توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات أعضاء مجالس الإدارات وفقاً للنوع بالنسبة لاستراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية" ويتم قبول الفرض الصفري.

(3) نتيجة الفرض الثالث الذي ينص على لا يوجد تأثير لمتغيرات سنوات الخبرة (10 سنوات فأقل، أعلى من 10 سنوات إلى 20 سنة، أعلى من 20 سنة)، المؤهل الدراسي (متوسط وأعلى من المتوسط، مؤهل عالي، دراسات عليا)، الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، أرملة)، الحالة الوظيفية (المجلس التنفيذي للجمعية، أمين الصندوق، المدير التنفيذي) بالنسبة لاستراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية". ولاختبار هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه وكانت النتيجة كما يلي: -

• نتيجة الفرض الثالث الذي ينص على "لا يوجد تأثير لمتغير سنوات الخبرة (10 سنوات فأقل، أعلى من 10 سنوات إلى 20 سنة، أعلى من 20 سنة) بالنسبة لاستراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية" ولاختبار هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه وكانت النتيجة كما يلي: -

جدول (16) تأثير مستويات متغير سنوات الخبرة على استراتيجيات العمل التشاركي (ن=138)

ف الجدولية	ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	استراتيجيات العمل التشاركي
3,00	2,397	45,426	2	90,852	بين المجموعات	التقدير التعاوني للاحتياجات المجتمعية
		18,954	135	2558,750	داخل المجموعات	
			137	2649,601	الكلية	
3,00	2,034	23,527	2	47,054	بين المجموعات	الحشد والتعبئة المجتمعية
		11,565	135	1561,272	داخل المجموعات	
			137	1608,326	الكلية	
3,00	0,607	9,766	2	19,533	بين المجموعات	التخطيط التشاركي
		16,084	135	2171,402	داخل المجموعات	
			137	2190,935	الكلية	
3,00	2,088	36,924	2	73,849	بين المجموعات	بناء التحالفات المجتمعية
		17,681	135	2386,970	داخل المجموعات	
			137	2460,819	الكلية	
3,00	0,985	20,462	2	40,924	بين المجموعات	تنمية القيادات المحلية
		20,776	135	2804,699	داخل المجموعات	
			137	2845,623	الكلية	

يتبين من جدول (16) أن: جميع قيم "ف" المحسوبة ليست دالة وأقل من قيمة "ف" الجدولية وهذا يعني أنه لا يوجد تأثير لمتغير سنوات الخبرة على استراتيجيات العمل التشاركي أي أن درجة امتلاك عينة الدراسة لا تختلف باختلاف عدد سنوات الخبرة في الجمعيات. وبهذا يتم قبول الفرض الصفري الذي ينص على " لا يوجد تأثير لمتغير سنوات الخبرة (10 سنوات فأقل، أعلى من 10 سنوات إلى 20 سنة، أعلى من 20 سنة) بالنسبة لاستراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية".

• نتيجة الفرض الثالث الذي ينص على "لا يوجد تأثير لمتغير المؤهل الدراسي (متوسط وأعلى من المتوسط، مؤهل عالي، دراسات عليا) بالنسبة لاستراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية" ولاختبار هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه وكانت النتيجة كما يلي: -

جدول (17) تأثير مستويات المؤهل الدراسي على استراتيجيات العمل التشاركي الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية

ف الجدولية	ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	استراتيجيات العمل التشاركي
3,00	4,892	89,521	2	179,042	بين المجموعات	التقدير التعاوني للاحتياجات المجتمعية
		18,300	135	2470,559	داخل المجموعات	
			137	2649,601	الكلية	
3,00	3,330	37,806	2	75,613	بين المجموعات	الحشد والتعبئة المجتمعية
		11,353	135	1532,713	داخل المجموعات	
			137	1608,326	الكلية	
3,00	5,129	77,368	2	154,735	بين المجموعات	التخطيط التشاركي
		15,083	135	2036,199	داخل المجموعات	
			137	2190,935	الكلية	
3,00	5,132	85,240	2	170,480	بين المجموعات	بناء التحالفات المجتمعية
		16,611	135	2242,426	داخل المجموعات	
			137	2412,906	الكلية	
3,00	3,318	67,304	2	134,607	بين المجموعات	تنمية القيادات المحلية
		20,286	135	2738,559	داخل المجموعات	
			137	2873,167	الكلية	

يتبين من جدول (17) أن: جميع قيم "ف" المحسوبة دالة لأنها أكبر من قيمة "ف" الجدولية وهذا يعني وجود فروق دالة احصائياً في استراتيجيات العمل التشاركي بين المجموعات الثلاثة التي تمثل مستويات المؤهل الدراسي الثلاثة، وبهذا يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل الذي ينص على أنه يوجد فروق دالة احصائياً في متغير المؤهل الدراسي وفقاً لاستراتيجيات العمل التشاركي ولمعرفة اتجاه الفروق استخدم الباحث اختبار توكي وكانت النتائج كما يلي:

جدول (18) نتائج المقارنات البعدية بين المتوسطات المجموعات الثلاثة على استراتيجيات العمل التشاركي

27,70=3م	24,39=2م	26,38=1م	متوسطات المجموعات	استراتيجيات العمل التشاركي
1,32	*1,98	-	24,38=1م	التقدير التعاوني للاحتياجات المجتمعية
3,30	-	-	26,39=2م	
-	-	-	27,70=3م	
26,90=3م	24,16=2م	25,02=1م	متوسطات المجموعات	الحشد والتعبئة المجتمعية
1,88	0,85	-	25,02=1م	
*2,73	-	-	24,16=2م	
-	-	-	26,90=3م	
25,80=3م	23,06=2م	25,04=1م	متوسطات المجموعات	التخطيط التشاركي
0,76	*1,97	-	23,04=1م	
*2,73	-	-	25,06=2م	
-	-	-	25,80=3م	
26,80=3م	23,23=2م	24,98=1م	متوسطات المجموعات	بناء التحالفات المجتمعية
1,82	1,74	-	24,98=1م	
*3,57	-	-	23,23=2م	
-	-	-	26,80=3م	
29,70=3م	25,89=2م	25,88=1م	متوسطات المجموعات	تنمية القيادات المحلية
*3,82	0,17	-	25,88=1م	
*3,80	-	-	25,89=2م	
-	-	-	29,70=3م	

• الفرق بين المتوسطين دال عند مستوي (0,05)

يتبين من جدول (18) أنه: توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطي درجات المجموعة الأولى والثانية في استراتيجية التقدير التعاوني للاحتياجات المجتمعية لصالح المجموعة الثانية الحاصلين على مؤهل عالي ، كما توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطي درجات المجموعة الثانية والثالثة في استراتيجية الحشد والتعبئة المجتمعية لصالح المجموعة الثالثة الحاصلين على دراسات عليا، وتوجد أيضاً فروق دالة احصائياً بين متوسطي درجات المجموعة الأولى والثانية في استراتيجية التخطيط التشاركي لصالح المجموعة الثانية الحاصلين على مؤهل عالي وتوجد فروق بين المجموعة الثانية والثالثة في استراتيجية التخطيط التشاركي لصالح المجموعة الثالثة الحاصلين علي

دراسات عليا، بينما توجد فروق دالة احصائياً بين متوسطي درجات المجموعة الثانية والثالثة في استراتيجيات بناء التحالفات المجتمعية لصالح المجموعة الثالثة الحاصلين على دراسات عليا، وتوجد أيضاً فروق دالة احصائياً بين متوسطي درجات المجموعة الاولى والثالثة والمجموعة الثانية والثالثة في استراتيجيات تنمية القيادات المحلية لصالح المجموعة الثالثة الحاصلين على دراسات عليا.

ويمكن تفسير النتيجة التي تم التوصل إليها أنه كلما ارتفعت الدرجة العلمية لأعضاء مجلس الإدارات بالجمعيات الأهلية كلما ارتفعت لديهم استراتيجيات العمل التشاركي.

• نتيجة الفرض الثالث الذي ينص على "لا يوجد تأثير لمتغير الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، أرمل) بالنسبة لاستراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية" ولاختبار هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه وكانت النتيجة كما يلي: -

جدول (19) تأثير متغير الحالة الاجتماعية على استراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية

استراتيجيات العمل التشاركي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف المحسوبة	ف لجدولية
التقدير التعاوني للاحتياجات المجتمعية	بين المجموعات	28,558	2	14,279	0,735	3,00
	داخل المجموعات	2621,044	135	19,415		
	الكلي	2649,601	137			
الحشد والتعبئة المجتمعية	بين المجموعات	61,990	2	30,995	2,706	3,00
	داخل المجموعات	1546,336	135	11,454		
	الكلي	1608,326	137			
التخطيط التشاركي	بين المجموعات	15,766	2	7,883	0,614	3,00
	داخل المجموعات	2175,169	135	16,112		
	الكلي	2190,935	137			
بناء التحالفات المجتمعية	بين المجموعات	55,096	2	27,548	1,546	3,00
	داخل المجموعات	2405,723	135	17,820		
	الكلي	2460,819	137			
تنمية القيادات المحلية	بين المجموعات	43,715	2	21,858	1,053	3,00
	داخل المجموعات	2801,908	135	20,755		
	الكلي	2845,623	137			

يتبين من جدول (19) أن: جميع قيم "ف" المحسوبة ليست دالة وأقل من قيمة "ف" الجدولية وهذا يعني أنه لا يوجد تأثير لمتغير الحالة الاجتماعية على استراتيجيات العمل التشاركي أي أن درجة امتلاك عينة الدراسة لاستراتيجيات العمل التشاركي لا

تختلف باختلاف الحالة الاجتماعية. وبهذا يتم قبول الفرض الصفري الذي ينص على " لا يوجد تأثير لمتغير الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، أرمل) بالنسبة لاستراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية.

• نتيجة الفرض الثالث الذي ينص على " لا يوجد تأثير لمتغير الحالة الوظيفية (المجلس التنفيذي للجمعية، أمين الصندوق، المدير التنفيذي) بالنسبة لاستراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية" ولاختبار هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه وكانت النتيجة كما يلي: -  
 جدول (20) تأثير متغير الحالة الوظيفية على استراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات

استراتيجيات العمل التشاركي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف المحسوبة	ف الجدولية
التقدير التعاوني للاحتياجات المجتمعية	بين المجموعات	19,034	2	9,517	0.485	3,00
	داخل المجموعات	2644,567	135	19,589		
	الكلية	2663,601	137			
الحشد والتعبئة المجتمعية	بين المجموعات	6,030	2	3,015	0.253	3,00
	داخل المجموعات	1606,636	135	11,901		
	الكلية	1612,667	137			
التخطيط التشاركي	بين المجموعات	10,896	2	5,448	0.340	3,00
	داخل المجموعات	2166,097	135	16,045		
	الكلية	2176,993	137			
بناء التحالفات المجتمعية	بين المجموعات	15,987	2	7,993	0.440	3,00
	داخل المجموعات	2454,491	135	18,181		
	الكلية	2470,478	137			
تنمية القيادات المحلية	بين المجموعات	11,500	2	5,70	0.271	3,00
	داخل المجموعات	2864,971	135	21,222		
	الكلية	2876,471	137			

يتبين من جدول (20) أن: جميع قيم "ف" المحسوبة ليست دالة وأقل من قيمة "ف" الجدولية وهذا يعني أنه لا يوجد تأثير لمتغير الحالة الوظيفية على استراتيجيات العمل التشاركي أي أن درجة امتلاك عينة الدراسة لاستراتيجيات العمل التشاركي لا تختلف باختلاف الحالة الوظيفية. وبهذا يتم قبول الفرض الصفري الذي ينص على " لا يوجد تأثير لمتغير الحالة الوظيفية (المجلس التنفيذي للجمعية، أمين الصندوق، المدير التنفيذي) بالنسبة لاستراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية".

ومن خلال جدول (16)، (17)، (18)، (19)، (20) يتم قبول الفرض جزئياً وذلك لأن متغير المؤهل الدراسي يؤثر علي استراتيجيات العمل التشاركي، أما باقي المتغيرات لا يوجد لها تأثير ولهذا يتم قبول الفرض الصفري الذي نص علي "لا يوجد تأثير لمتغيرات سنوات الخبرة (10 سنوات فأقل، أعلى من 10 سنوات إلى 20 سنة، أعلى من 20 سنة)، المؤهل الدراسي (متوسط وأعلى من المتوسط، مؤهل عالي، دراسات عليا)، الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، أرمل)، الحالة الوظيفية (المجلس التنفيذي للجمعية، أمين الصندوق، المدير التنفيذي) بالنسبة لاستراتيجيات العمل التشاركي للجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية"

عاشراً: توصيات نتائج الدراسة

بناءً على عرض وتحليل نتائج الدراسة، توصي الدراسة بالتالي:

- 1- ضرورة توظيف استراتيجيات العمل التشاركي بين الجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية كاستراتيجية التقدير التعاوني للاحتياجات المجتمعية، واستراتيجية الحشد والتعبئة المجتمعية، واستراتيجية بناء التحالفات المجتمعية، واستراتيجية التخطيط التشاركي، واستراتيجية تنمية القيادات المحلية.
- 2- الحاجة الى توفير الموارد المالية اللازمة لتنفيذ خطط وأهداف العمل التشاركي وكيفية توظيفه بين الجمعيات والمؤسسات المختلفة.
- 3- ضرورة رصد وتقييم نتائج المشاريع التشاركية بين الجمعيات الاهلية بشكل دقيق، والاستفادة من هذه التجارب كأدلة للممارسين والقيادات المجتمعية.
- 4- الاستعانة بالكوادر البشرية المؤهلة لتوظيف استراتيجيات العمل التشاركي في التنمية المحلية من خلال الخبراء والمتخصصين.
- 5- ضرورة توحيد رؤي عمل الجمعيات الأهلية في التنمية المحلية لتحقيق أبعاد التنمية المستدامة.
- 6- البحث عن مصادر متنوعة للتمويل المستدام بين الجمعيات الاهلية لتنفيذ برامجها ومشاريعها بشكل فعال.
- 7- التدريب وبناء قدرات العاملين وأعضاء مجلس الإدارات بالجمعيات الأهلية حول العمل التشاركي.
- 8- إجراء دراسات حول اليات مبتكرة لتمويل مشاريع العمل التشاركي بين الجمعيات الأهلية، وتطوير تطبيقات ومنصات رقمية لدعم العمل التشاركي.
- 9- العمل إيجاد خطط للعمل التشاركي بين القطاع العام والخاص والجمعيات الأهلية في تنمية المجتمعات المحلية.
- 10- استخدام تطبيقات ومنصات الكترونية لتعزيز التواصل والتنسيق بين الجمعيات الأهلية وأفراد المجتمع.

## قائمة المراجع

### (أ) المراجع العربية:

- ابن جعمان، محمد سالم. (2015). دور منظمات المجتمع المدني في تنمية المجتمعات المحلية: دراسة مسحية ميدانية على عينة من منظمات المجتمع المدني (التنموية) بمحافظة حضرموت. مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مج9، ع5، 171 - 212.
- ابن منظور. (2005). لسان العرب. بيروت ط1: دار الكتب العلمية، ج 11/ 10.
- أبو النصر، مدحت. (2004). إدارة الجمعيات الأهلية في مجال رعاية وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة. القاهرة: مجموعة النيل العربية.
- أم، عبدالمنعم محمد. (2018). دور المنظمات الطوعية في تنمية المجتمعات المحلية: دراسة حالة منظمة العون الإنساني والتنمية ولاية النيل الأزرق الدمازين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النيلين، الخرطوم .
- البطة، الزيايدي محمود علي. (2023). العمل التشاركي، وعوامل نجاحه، في ضوء السيرة النبوية: الهجرة النبوية نموذجاً. مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بكفر الشيخ، ع7، مج2، 189 - 307.
- الخطيب، نهى محمد. (2010). دور الجمعيات الأهلية في تفعيل التخطيط بالمشاركة: دراسة حالة. مجلة النهضة، مج 11، ع 3، 129 - 154 .
- الذبياني، حسن بن مرشد معق. (2022). محددات تطبيق نهج التنمية التشاركية بالمجتمعات المحلية: دراسة باستخدام مدخل النظرية المجذرة في المجتمعات الريفية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع64، 13 - 82.
- المليحي، إبراهيم عبد الهادي. (2003). تنظيم المجتمع" مداخل نظرية وروية واقعية ". الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- الهوري، عادل رضوان. (2019). تنظيم المجتمع المعاصر بين التنظير والتطبيق. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.
- البليغي، روجي. (1995). المورد قاموس عربي- إنجليزي. بيروت، ط7، دار العلم للملايين.
- التويجري، صالح حمد ناصر. (2019). التطوع ثقافته وتنظيمه. الرياض: دار مملكة نجد للنشر والتوزيع.
- العززي، نشمي بن حسين، والقحطاني، أحلام بنت محمد. (2020). مؤشرات تخطيطية لتفعيل دور لجان التنمية الاجتماعية في تحقيق تنمية المجتمعات المحلية: دراسة ميدانية مطبقة على عينة من لجان التنمية الاجتماعية بمدينة الرياض. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، ع18، 449 - 492.
- بن مرسل، رافيق. (2021). المجتمع المدني المحلي كبدل لتحقيق التنمية المحلية في الجزائر. مجلة العلوم الإنسانية، مج5، الإصدار2، 188 - 205.
- حموده، مسعد الفاروق محمد. (1994). تنمية المجتمعات المحلية: الريفية- الحضرية- المستحدثة الصحراوية. الإسكندرية: المكتب العلمي للكمبيوتر والنشر والتوزيع.
- خاطر، أحمد مصطفي، ومحمد، عبدالفتاح محمد. (2010). الاتجاهات المعاصرة في تنمية المجتمعات المحلية. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- صادق، نبيل محمد. (1996). طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية مدخل إسلامي. القاهرة: دار الثقافة للطباعة والنشر.
- صالح، مصلح أحمد. (1999). الشامل قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية (انجليزي- عربي). الرياض: دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع.
- عبدالجليل، سيد. (2011). الشراكة المجتمعية بين المدارس والجمعيات الأهلية في مصر: المدارس الفنية نموذجاً. القاهرة: دار اليقين للنشر والتوزيع.
- عبداللطيف، رشاد أحمد. (2007). تنمية المجتمع المحلي. الإسكندرية: دار الوفاء لدينا للطباعة والنشر.
- عبدالله، محمد عبدالفتاح محمد. (2007). ممارسة الخدمة الاجتماعية التنموية المجتمعات المحلية (التقليدية والمستحدثة). الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

عسلي، نور الدين، بن رايح، أسماء، وين رماش، ماريبا. (2023). تشجيع ثقافة العمل التشاركي الإيجابي كأداة لتحسين الأداء الإداري في الإدارات العمومية: دراسة ميدانية على موظفي رئاسة جامعة بوضياف المسيلة. مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، مج12، ع1، 280: 300.  
عفيفي، عبد الخالق محمد. (2012). طريقة تنظيم المجتمع المنهجية والممارسة العملية" مع رؤية تطبيقية في إطار البحث العلمي". الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.  
على، ماهر أبو المعاطي. (2012). الاتجاهات الحديثة في التنمية الشاملة" معالجة محلية ودولية وعلمية لقضايا التنمية". الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.  
عوذه، عبدالله علي عبدالله. (2014). المسؤولية الاجتماعية للشركات نحو دعم خدمات الجمعيات الأهلية. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ع37، ج6، 1815 - 1878.  
عز، هناك محمد أحمد. (2011). التقويم المؤسسي للمنظمات غير الحكومية العاملة في مجال تنمية المجتمعات المحلية. المؤتمر العلمي الدولي الرابع والعشرون للخدمة الاجتماعية - الخدمة الاجتماعية والعدالة الاجتماعية، حلوان: كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مج 11، 5462 - 5551.

فهمي، محمد سيد. (1999). تقويم برامج تنمية المجتمعات الجديدة. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.  
قانون الجمعيات والمؤسسات الأهلية رقم 149 لسنة 2019. جمهورية مصر العربية.  
كشك، محمد بهجت جاد الله. (2008). تنظيم المجتمع من المساعدة الى الدفاع. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.  
محمد، عبدالفتاح محمد. (2008). تنمية المجتمعات المحلية من منظور الخدمة الاجتماعية. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.  
محمود، منال طلعت. (2006). متطلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة بمؤسسات الرعاية الاجتماعية: دراسة مطبقة على جمعية التأهيل المهني والمؤسسات التابعة لها. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ع 21، ج 4، 1465 - 1534.  
مراد، علي عبدالمنعم محمد. (2021). دور مؤسسات المجتمع المدني في تنمية المجتمعات المحلية: رؤية سوسيولوجية. مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، مج7، ع 1، 41 - 59.  
ناجي، أحمد عبدالفتاح. (2017). القوة والممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في المنظمات. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.  
هاشم، صلاح أحمد. (2009). المعارف المؤهلة لاستخدام التخطيط التشاركي في التنمية: دراسة وصفية مطبقة على قيادات العمل الحكومي والأهلي. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ع 26، ج 5، 2411 - 2457.  
وسيلة، السبتي. (2009). تمويل التنمية المحلية. القاهرة: إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع.

## (ب) المراجع الأجنبية

- Banks, N., & Hulme, D. (2012). The role of NGOs and civil society in development and poverty reduction. Brooks World Poverty Institute Working Paper, (171).
- Beyuo, A. (2020). NGO grassroots participatory approaches to promoting sustainable agriculture: reality or Myth in Ghana's Upper-West Region? *Renewable Agriculture and Food Systems*, 35(1), 15-25.
- Cameron, J. (2006). A participatory approach to evaluating the impact of NGOs on development in Nepal. *Development in Practice*, 16(1), 91-96.
- Glisson, C. (2002). The organizational context of children's mental health services. *Clinical child and family psychology review*, 5, 233-253.
- Hadi, A. (2000). A participatory approach to sanitation: experience of Bangladeshi NGOs. *Health Policy and Planning*, 15(3), 332-337.
- Hardcastle, D. A. (2004). *Community practice: Theories and skills for social workers*. Oxford University Press.
- Healy, L. M., & Thomas, R. L. (2020). *International social work: Professional action in an interdependent world*. Oxford University Press.

- Healy, L. M., Asamoah, Y. W., & Hokenstad, M. C. (2003). Models of international collaboration in social work education. (No Title).
- Informa Healthcare, (Ed.). (2001). International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factors - 3 Volume Set (1st ed.). Taylor & Francis.p1443.
- Jamal, A., Rashid, M., & Drira, M. (2014). Optimal Level of Participatory Approach in an NGO Development Project. *Journal of Comparative International Management, 17*(1).
- Kenton, N. (Ed.). (2004). *Participatory Learning and Action 50: Critical reflections, future directions* (Vol. 50). IIED.
- Kontinen, T. (2018). Learning and forgetting in development NGOs: insights from organisational theory. Routledge.
- Mathie, A., & Cunningham, G. (2003). From clients to citizens: Asset-based community development as a strategy for community-driven development. *Development in practice, 13*(5), 474-486.
- Meenai, Z. (2007). Participatory Community Work: Concept Publishing Company.
- Minkler, M. (Ed.). (2005). Community organizing and community building for health. Rutgers University Press.
- Mizrahi, T., & Davis, L. (2008). Encyclopedia of social work (20. Baska). In: Washington: NASW Press.
- National Association of Social Workers. (1999). Code of ethics of the national association of social workers. Washington, DC :Author.
- Rose, P. (2011). Strategies For engagement: Government and national non-government education providers In South Asia. *Public Administration and Development, 31*(4), 294-305.
- Sahley, C. M. (1995). NGO Support for Small Business Associations: A Participatory Approach to Enterprise Development. *Community Development Journal, 30*(1), 56-65.
- Tallontire, A., Mendoza, A., Justice, J., Kour, H., Kaiser, J., & Hastings, J. (2020). Towards a collaborative approach between practitioners and academics: insights from an academic-Fairtrade collaboration. *Food Chain, 1*(1), 58-77.
- Weil, M. (2005). Social planning with communities. *The handbook of community practice*, SAGE Publications, Inc., 215-243.
- Weil, M. (2014). Community practice: Conceptual models. Routledge.
- Weil, M., Reisch, M. S., & Ohmer, M. L. (2013). *The Handbook of Community Practice*: SAGE Publications.