

## التطوع الإلكتروني وبناء قدرات الجمعيات الأهلية Electronic volunteering and capacity building of NGOs

إعداد

د/ أيوب محمد إبراهيم محمد  
دكتوراه الفلسفة في الخدمة الاجتماعية  
تخصص تنظيم المجتمع

٢٠٢٠م



التطوع الإلكتروني وبناء قدرات الجمعيات الأهلية  
تاريخ استلام البحث: ٢٠٢٠/٣/٦ م تاريخ نشر البحث: ٢٠٢٠/٤/١٠ م  
مستخلص:

ظهرت الحاجة إلى التطوع الإلكتروني نتيجة الانتشار الأمراض الوبائية المعدية مثل جائحة (Covid-19) التي أثرت على الحياة اليومية بشكل غير مسبوق ومن الأمور التي تأثرت بتلك الجائحة أنشطة التطوع وأعمال المشاركة المدنية، وبسبب تدابير التباعد الاجتماعي التي فرضتها الجائحة أدى ذلك إلى تأجيل أو إلغاء مثل هذه الأنشطة بشكلها التقليدي، الأمر الذي أدى إلى التفكير في وسيلة تساعد على استمرار الفعاليات والأحداث الخيرية دون توقف ومن ثم ظهرت الحاجة إلى التطوع الإلكتروني أو الافتراضي، تستهدف الدراسة توضيح دور التطوع الإلكتروني في بناء قدرات الجمعيات الأهلية، وتحدت مفاهيم الدراسة في (مفهوم التطوع الإلكتروني، مفهوم بناء القدرات)، تنتمي هذه الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية التي تعتمد على منهج المسح الاجتماعي بطريقة الحصر الشامل للعاملين بجمعية مصر المحروسة بلدي وعددهم (٦٠) مفردة، باستخدام استمارة استبيان بعنوان دور التطوع الإلكتروني في بناء قدرات الجمعيات الأهلية، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى إسهام التطوع الإلكتروني في بناء القدرات الإدارية للجمعيات الأهلية مرتفعاً بمتوسط حسابي (٢,٥٣)، كما توصلت إلى أن مستوى إسهام التطوع الإلكتروني في بناء القدرات الإدارية للجمعيات الأهلية مرتفعاً بمتوسط حسابي (٢,٥٤).

الكلمات المفتاحية: التطوع الإلكتروني، بناء القدرات، الجمعيات الأهلية.

Electronic volunteering and capacity building of NGOs

#### Abstract:

The need for electronic volunteering arose as a result of the spread of infectious epidemic diseases such as the Covid-19 pandemic, which affected daily life in an unprecedented way. Among the things that were affected by this pandemic were volunteer activities and civil participation, and due to the social divergence measures imposed by the pandemic, this led to postponement or cancellation. Such activities in their traditional form, which led to thinking of a way to help the continuation of charitable activities and events without interruption, and then the need for electronic or virtual volunteering appeared. The study aims to clarify the role of electronic volunteering in building the capacities of NGOs, The concepts of the study were identified in (the concept of electronic volunteering, the concept of capacity building), This study belongs to the type of descriptive studies that depend on the

social survey methodology in a comprehensive enumeration method for the employees of the Misr El-Mahrousa Baladi Association, whose number is (60) single, Using a questionnaire form titled The Role of Electronic Volunteering in Building the Capacity of Non-Governmental Associations, the study concluded that the level of contribution of electronic volunteering in building the administrative capacity of civil associations is high with an arithmetic average of (2.53), and it also found that the level of contribution of electronic volunteering in building the administrative capacity of civil associations is high with an average My account (2.54).

**Keywords:** Electronic volunteering, capacity building, NGOs.

أولاً: مدخل مشكلة الدراسة:

أصبحت الجمعيات الأهلية في عالمنا المعاصر أحد الأطراف الأساسية الفاعلة على الصعيد القومي والعالمي جنباً إلى جنب مع مؤسسات الدولة والقطاع الخاص حيث تسعى الجمعيات الأهلية إلى بناء المجتمع وإحداث التنمية سواء كانت تنمية مؤسسية أو تنمية بشرية وذلك من خلال مشاركة جميع أفراد المجتمع مشاركة فعالة وواعية في عملية تنمية المجتمع (العامري، ٢٠٠١، ص ١٢٣)، وهذا ما أكدت عليه نتائج دراسة رشوان (٢٠٠٠، ص ٥٨٢) أن الجمعيات الأهلية تنشأ في المجتمع نتيجة بهدف إشباع احتياجاته وتقديم خدمات له وان هناك علاقة تبادل وثيقة بين الجمعيات والمجتمع الموجودة فيه.

ووفقاً لهذا تعتبر الجمعيات الأهلية شريكاً فعالاً للدولة والقطاع الخاص في معالجة المشكلات وإشباع الاحتياجات ومواجهة تحديات المستقبل ليس هذا فحسب بل أصبح يقع عليها العبء الأكبر في إعادة تشكيل الأحوال الداخلية للمجتمع وإيجاد الحلول للقضايا والمشكلات المتنوعة التي فرضتها التغيرات العالمية التي لحقت بالمجتمعات في الآونة الأخيرة. (Holmen, 2008, P.3)، وهذا ما أكدت عليه نتائج دراسة كل من سكانبل وابي Schnable & Appe (2019) والتي أشارت إلي أنه يمكن دعم المنظمات غير الحكومية من خلال كونها منظمات داعمة في تقديم موارد للمساعدة في المجالات الإدارية وتقوية مجالها التنظيمي.

وقد تزايد الاهتمام بالمنظمات الأهلية مع بداية الألفية الجديدة على مستوى المحلي، والقومي والدولي حيث أن المنظمات الأهلية أصبحت شريكاً في إحداث التنمية من خلال الأنشطة التي تقوم بها وحيث أن الجمعيات الأهلية أصبحت لها مزايا تنافسية في تنفيذ الأنشطة حيث أن هناك تزايد في أعداد الجمعيات الأهلية في جميع دول العالم ( Harries, )

(2013, p36)، ولقد اتضح في الآونة الأخيرة أهمية مشاركة الدور الأهلي والجمعيات الأهلية من أجل إحداث التنمية واختلفت المشاركة من أجل التنمية من دولة لأخرى وتقديم يد العون وتنفيذ المشروعات وبناء الكيانات الاقتصادية وهو ما يخدم إحداث التنمية في العديد من الدول على مختلف أنظمتها (David,2014, p12).

ونظراً لتعدد المشكلات والاحتياجات في المجتمع المصري أدى ذلك بدوره إلى زيادة عدد الجمعيات الأهلية وخاصةً في الفترة الأخيرة حيث بلغ عدد الجمعيات الأهلية في عام ٢٠٠٤ (١٨٠٠٠) ألف جمعية ثم وصل إلى (٣٤٠٠٠) ألف جمعية في عام ٢٠١٠م وبلغ عدد الجمعيات الأهلية في عام ٢٠١٦م (٤٣٠٠٠) ألف جمعية، وأخيراً بلغ عدد الجمعيات الأهلية في عام ٢٠٢٠م (٥٢٥٠٠) جمعية (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، ٢٠٢٠)، وهو وما أكدت عليه دراسة شلبي (٢٠١٣) أن الجمعيات تعمل على تقديم خدمات صحية وتعليمية وثقافية كما أنها تعمل على تقديم خدمات تنموية حيث يوجد جمعيات تتبنى رؤى تنموية شاملة تجمع بين التأهيل والتدريب للفئات المستفيدة، وأيضاً هناك جمعيات تعمل في مجال تحسين البيئة، ومواجهة الفقر، وتطوير الأحياء والمناطق العشوائية وتحسين أحوال سكانها.

وتتعرض الجمعيات الأهلية في الوقت الراهن لمجموعة من المعوقات والمشكلات الداخلية والخارجية التي تؤثر في النهاية على النسق العام للجمعية ويمنعها من تحقيق أهدافها أو أداء الدور المنوط بها في المجتمع منها مشكلات داخلية تتعلق بالتنسيق والاتصالات الداخلية والخارجية وقد تكون مشكلات تخطيطية أو مشكلات تتعلق بنقص مهارات أو كفاءة الموارد البشرية للجمعية (حمزة، ٢٠١٥، ص١٦٤).

كذلك تعاني المنظمات الأهلية من ضعف القدرات المؤسسية وعدم وجود رؤية واضحة وتخطيط للمستقبل وافتقار الخبرة في الجوانب المالية وعدم القدرة على تنفيذ البرامج التنموية (Moor, 2013, P.27).

وفي إطار الاهتمام بتفعيل الجمعيات الأهلية في عملية التنمية فقد طرح مفهوم بناء القدرات كآلية لزيادة كفاءة وفعالية هذه الجمعيات تدريجياً فقد طرح هذا المفهوم في إطار المتغيرات الدولية والإقليمية وفي إطار الرؤية التنموية للمنظمات غير الحكومية وذلك لكي يطورها ويدفعها للتنمية (الجوهري، ٢٠٠١، ص٤٩)، وهذا ما أكدت عليه نتائج دراسة روبرت (2012) Robert بأهمية بناء قدرات المنظمات والنهوض بمستوى أدائها والعمل على

تنشيط برامجها و ذلك من خلال التنسيق بين مختلف المستويات ووضع الأسس لتحسين أدائها.

وتعد عملية بناء القدرات أحد المفاهيم الحديثة نسبياً، وتهدف إلى تدعيم وتعزيز المنظمات غير الحكومية وزيادة قدرتها على الوفاء باحتياجات المجتمع، بل وتحقيق الاستمرارية والاستدامة لهذه المنظمات ذاتها (مسلم وصبري، ٢٠١٩، ص ٣٤٩)، حيث توصلت نتائج دراسة جاكولين Jacqueline (2010) إلي أن عملية بناء القدرات عملية مستمرة تساعد المنظمة علي تنمية قدراتها في مختلف المستويات الإدارية والبشرية والتمويلية، وتساعدها علي فهم اتجاهاتها بشكل واضح.

ولقد أصبحت ثقافة التطوع جزء لا يتجزأ من ثقافة المجتمعات المتطورة بما تمثله من منظومة القيم والمبادئ والأخلاقيات والمعايير والممارسات التي تحث على المبادرة والعمل التطوعي الإيجابي الذي يعود بالنفع على الآخرين (قنديل، ٢٠٠٥، ص ٣٠).

ويتم العمل التطوعي من خلال أساليب وآليات ذات طابع مؤسسي ووفق أولويات وجدول زمني ومواءمة بين الموارد والاحتياجات (موسى، ٢٠٠٢، ص ٣٦١١).

كذلك تمثل أهمية التطوع في سد النقص في عدد المهنيين الذي تعاني منه الجمعيات الأهلية وكذلك اكتساب خبرات جديدة وأفكار جديدة لزيادة الموارد وتوفير الخدمات (محروس، ٢٠٠١، ص ١٠٢).

ويعد مصطلح التطوع الإلكتروني من أكثر المفاهيم التي برزت في هذا السياق وأصبحت مألوفة في عالم الإنسانية الرامية إلى التنمية المجتمعية بالدرجة الأولى، فبعد أن كان العمل التطوعي حكراً على مجموعات محددة، ومرتببط بتوفير إمكانيات مادية وطواقم بشرية وقدرة على التنقل إلى مختلف الفئات المحرومة صار الأمر أسهل بكثير ومختصراً للجهود والوقت، وخير دليل على ذلك الحملات التطوعية عبر شبكات التواصل الاجتماعي الأجل الإغاثة ومد يد العون للأفراد حيث توصلت دراسة أحمد (٢٠١٧) إلى أن مفهوم التطوع الإلكتروني لدى الطلاب يعني استخدام الإنترنت بشكل منظم في تدعيم القيم والأخلاقيات الإيجابية، والتحذير من الظواهر الاجتماعية السلبية مع توفير فرص التعليم والتعلم، أما عن أهمية التطوع الإلكتروني فكانت تدعيم الروابط الاجتماعية بين الطلاب وذلك باستخدام الفيس بوك وتوصي هذه الدراسة بتنمية معارف ومهارات طلاب الخدمة الاجتماعية حول معايير الخدمة الاجتماعية الإلكترونية.

حيث يتم الاعتراف بالمتطوعين عبر الإنترنت لمساهماتهم بنفس الدرجة مثل المتطوعين التقليديين وداعمي المؤسسات التطوعية مثل المتبرعين (Finn & Holden). هذا وبالرغم من الفوائد التي يحققها العمل التطوعي في كافة المجالات وخاصة مجال الخدمة الاجتماعية إلا أن العمل التطوعي المطلوب في الفترة الحالية يتعدى المفهوم التقليدي الخيري، فلا ينحصر في مساعدة ودعم المجموعات المستضعفة، وإنما يمتد للاستفادة من التقنية الحديثة في مجال الإعلام وشبكات الاتصالات وغيرها من وسائل الإعلام (نوح، ٢٠١١، ص ٣٤)، وقد أشارت نتائج دراسة حريري (٢٠١٧) إلى أن الطالبات يرون أن العمل التطوعي في مجال البحث العلمي عبر شبكات التواصل الاجتماعي ذو فائدة قليلة عليهن وعلى المجتمع، وأن أهم عوائق استخدام شبكات التواصل الاجتماعي في العمل التطوعي هي عدم التدريب على استخدامها لهذا الغرض، وقلة وعي الطالبات بكيفية استخدامها في العمل التطوعي، وجدير بالذكر أن التطوع الافتراضي ليس بديلاً عن التطوع التقليدي بل هو مكملاً له حيث يوفر للمنظمات غير الربحية أداة توظيف أخرى ومصدراً إضافياً للمتطوعين (Fader, 2010, P.119).

كما ظهرت الحاجة إلى التطوع الإلكتروني نتيجة الانتشار الأمراض الوبائية المعدية مثل جائحة (Covid-19) التي أثرت على الحياة اليومية بشكل غير مسبوق ومن الأمور التي تأثرت بتلك الجائحة أنشطة التطوع وأعمال المشاركة المدنية، وبسبب تدابير التباعد الاجتماعي التي فرضتها جائحة (Covid-19) أدى ذلك إلى تأجيل أو إلغاء مثل هذه الأنشطة بشكلها التقليدي، الأمر الذي أدى إلى التفكير في وسيلة تساعد على استمرار الفعاليات والأحداث الخيرية دون توقف ومن ثم ظهرت الحاجة إلى التطوع الإلكتروني أو الافتراضي (Lchance, 2020, P.2)، حيث توصلت دراسة أحمد (٢٠١٥) إلى أن الدور المهني للأخصائي الاجتماعي يتحدد في توعية الشباب بالطرق التي يمكن من خلالها المساهمة في الأعمال التطوعية الإلكترونية، واستقطاب عدد كبير من المتطوعين والعمل على تدريبهم، أما عن المعوقات فتمثلت في ضعف مهارات بعض الأخصائيين في استخدام التكنولوجيا وتوظيفها في العمل التطوعي.

هذا ويمكن الاستفادة من شبكات التواصل الاجتماعي فيما يتعلق بالعمل التطوعي الإلكتروني في الحصول على المعلومات التي نحتاج إليها والتواصل مع الآخرين والاستفادة منها في تبادل الخبرات والتجارب ومناقشة القضايا والموضوعات المشتركة كل ذلك يهيئ للاستفادة من مواقع وشبكات التواصل في إنجاز المهام والأعمال بشكل أسرع وبنظرة أوسع

وبتواصل أسهل أبو النصر، ٢٠١٩، ص ١٨١)، حيث توصلت دراسة نزال وحبش (٢٠١٥) إلى أن التطوع الإلكتروني يهيئ مساحة واسعة من الحرية والتي يمكن من خلالها مضاعفة بذل النشاط التطوعي من قبل الشرائح التي لا تستطيع القيام بالتطوع الميداني ولكن ترغب في ممارسة الرسالة التطوعية مثل النساء وكبار السن وذوي الاحتياجات الخاصة، وتوصي تلك الدراسة بضرورة نشر ثقافة التطوع الإلكتروني باعتباره وسيلة سريعة وسهلة.

والخدمة الاجتماعية مهنة مؤسسية تمارس من خلال مؤسسات يطلق عليها في طريقة تنظيم المجتمع أجهزة من بينها الجمعيات الأهلية والتي تحاول الخدمة الاجتماعية إيجاد الحلول للمشكلات التي تعاني منها تلك الجمعيات سواء كانت المشكلات اجتماعية أو اقتصادية أو مشكلات متعلقة بالجهود التطوعية وذلك من أجل أن تكون الجمعيات الأهلية قادرة على تحقيق أهدافها ومواجهة مشكلاتها (عبداللطيف، ١٩٩٩، ص ١٧).

كذلك تعطي الخدمة الاجتماعية أهمية كبرى للتطوع وتعتبره ليس هدفاً أو غاية وإنما وسيلة لتحقيق أهدافها حيث يحقق التطوع مزيداً من الفاعلية للخدمات التي تقدمها لعملائها عن طريق مؤسساتها المختلفة، كما تؤكد مشاركة المتطوعين على القيمة الإنسانية لمهنة الخدمة الاجتماعية واحترامها لقدرة الإنسان على مواجهة المواقف التي يتعرض لها في حياته اليومية (حمزة، ٢٠١٥، ص ٤٥).

وطريقة تنظيم المجتمع أكثر طرق الخدمة الاجتماعية اهتماماً بالتطوع نظراً لظروف نشأة الطريقة من خلال منظمات الرعاية الاجتماعية حيث كان الهدف منها تنسيق وتنظيم جهود وخدمات تلك المنظمات التي تقدمها للمجتمع المحلي، وأيضاً أكدت مجالس منظمات الرعاية الاجتماعية على أهم أهدافها هو تشجيع تطوع سكان المجتمع المحلي وركزت على تدريب المتطوعين وتحويلهم إلى عمالة مهنية مدربة، وبدأت في إنشاء مكاتب للتطوع تقوم باختبار وتدريب المتطوعين وكان لها دور كبير في جذب المتطوعين لهذه المنظمات أعضاء المجالس (عبدالعال، ١٩٩٩، ص ١٠-١٣).

**ومن هنا تتحدد مشكلة الدراسة في تساؤل رئيسي مؤداه " ما دور التطوع الإلكتروني**

**في بناء قدرات الجمعيات الأهلية؟"**

**ثانياً: أهمية الدراسة:**

١. اهتمام الدولة بالتطوع لما يمثله من قيمة إنسانية وما يشكلونه المتطوعين من دوراً

هاماً في المساهمة في إيجاد حلول لكثير من المشكلات التي تواجهها الدولة.

٢. الأهمية الكبرى للتطوع الإلكتروني للخدمة الاجتماعية عامةً وطريقة تنظيم المجتمع خاصةً كمهنة مؤسسية تمارس داخل مؤسسات يطلق عليها في طريقة تنظيم المجتمع (أجهزة) والتي من بينها الجمعيات الأهلية حيث يمثل التطوع أهمية كبرى بها.

٣. أهمية الجمعيات الأهلية في العديد من المجالات وحاجة هذه الجمعيات إلى التطوع الإلكتروني والمتطوعين في بناء قدراتها تحقيق أهدافها.

٤. تعتبر طريقة تنظيم المجتمع من أهم طرق الخدمة الاجتماعية والتي تعتبر أكثر إسهاماً في العمل مع الجمعيات الأهلية وبالتالي يمكن أن تكون أكثر إسهاماً في مجال التطوع الإلكتروني داخل الجمعيات الأهلية.

٥. ندرة الدراسات والبحوث - في حدود علم الباحث - التي تناولت التطوع الإلكتروني بالجمعيات الأهلية وبناء قدراتها.

#### ثالثاً: أهداف الدراسة:

يتحدد الهدف الرئيسي للدراسة في:- تحديد دور التطوع الإلكتروني في بناء قدرات الجمعيات الأهلية.

وينبثق منه عدة أهداف فرعية هي:

١. تحديد دور التطوع الإلكتروني في بناء القدرات الادارية للجمعيات الأهلية.
٢. تحديد دور التطوع الإلكتروني في بناء القدرات البشرية للجمعيات الأهلية.
٣. تحديد معوقات إسهام التطوع الإلكتروني في بناء قدرات الجمعيات الأهلية.
٤. تحديد مقترحات إسهام التطوع الإلكتروني في بناء قدرات الجمعيات الأهلية.

#### رابعاً: تساؤلات الدراسة:

يتحدد التساؤل الرئيسي للدراسة في:- ما دور التطوع الإلكتروني في بناء قدرات الجمعيات الأهلية؟

وينبثق منه عدة تساؤلات فرعية هي:

١. ما دور التطوع الإلكتروني في بناء القدرات الادارية للجمعيات الأهلية؟
٢. ما دور التطوع الإلكتروني في بناء القدرات البشرية للجمعيات الأهلية؟
٣. ما معوقات إسهام التطوع الإلكتروني في بناء قدرات الجمعيات الأهلية؟
٤. ما مقترحات إسهام التطوع الإلكتروني في بناء قدرات الجمعيات الأهلية؟

خامساً: مفاهيم الدراسة:

### ١. مفهوم التطوع الإلكتروني:

يعرف التطوع على أنه " الجهود الذى يبذلها الإنسان برغبته واختياره لأداء واجب اجتماعي معين دون الحصول أو توقع الحصول على مقابل مادي" (كشك، ١٩٩٦، ص ١٩٠).

كما يعرف التطوع على أنه " ذلك الجهد الذى يبذله الإنسان لمجتمعه بلا مقابل ودافع منه يستهدف المشاركة في تحمل مسئوليات المجتمع ومؤسساته من أجل الإسهام في حل المشكلات الاجتماعية والاقتصادية وكذلك تحقيق الخطط الطموحة الذى يسعى إليها المجتمع ومؤسساته المدنية" (عبد اللطيف، ٢٠٠٢، ص ٢٢٥).

يعرف التطوع على أنه " تعبئة الأفراد واستخدامهم بدون أجر لخدمة المجتمع بعيداً عن المؤسسات الحكومية " (ناجي، ٢٠١٤، ص ١٧٢).

ويعرف قاموس اكسفورد التطوع الإلكتروني بأنه "أي نشاط أو خدمة تطوعية يتم تقديمها أو توفيرها من خلال استخدام الإنترنت أو أي نوع من أنواع شبكات الكمبيوتر (Kemp, 2018, P.34).

وتعرف الأمم المتحدة التطوع الإلكتروني بأنه التطوع كلياً أو في أي مرحلة من مراحل العمل التطوعي من خلال الإنترنت في المنزل أو العمل أو الجامعة أو مقهي الإنترنت أو أي مكان آخر (United Nation, 2018, P.125).

فالتطوع الإلكتروني هو الأنشطة التطوعية التي يتم تعديلها كلياً أو جزئياً باستخدام الإنترنت في المنزل أو المدرسة أو مركز الاتصالات أو كمبيوتر العمل أو أي جهاز آخر متصل بالإنترنت مثل المساعد الرقمي الشخصي أو الهواتف الذكية التي تتوفر به وظائف الإنترنت) ويسمى أيضا بالتطوع عبر الإنترنت أو التطوع عن بعد، أو التطوع الرقمي (Cravens& Ellis, 2014, P.1200).

ويقصد الباحث بالتطوع الإلكتروني في هذه الدراسة ما يلي:

"تلك الأنشطة الخيرية التي يقوم بها المتطوعين باستخدام شبكات التواصل الاجتماعي بطريقة غير تقليدية عبر شبكات التواصل الاجتماعي دون حاجة المتطوع إلى النزول لمكان متلقي الخدمة التطوعية، حيث يتم تأدية تلك المهام من المنزل أو مكان العمل أو أي مكان يتواجد به الشخص المتطوع بشرط أن يكون متصلاً بالإنترنت تستهدف تلك الأنشطة توفير

المعلومات المفيدة، وتقديم المشورة المهنية، والدفاع عن الفئات الضعيفة، نشر الخير لتشجيع الآخرين على التطوع".

## ٢. مفهوم بناء القدرات:

تعرف بناء القدرات بأنها عملية متكاملة لتمكين المنظمة وزيادة فاعليتها بما يحقق رسالتها وأهدافها بصورة مستدامة وذلك من خلال استخدام مداخل متنوعة (الهورى، ٢٠١٩، ص ١٧).

وتعرف بناء القدرات بأنها صنع واتخاذ القرار من قبل الأفراد وهي تؤثر في استجابة الأخصائيين الاجتماعيين تجاه الموقف وتساعد في إتاحة الفرص للأفراد لاتخاذ قراراتهم (Harris & White, 2013,p344)

وفي إطار الدراسة الحالية يمكن أن يضع الباحث تعريفاً إجرائياً لبناء القدرات كما يلي:

١. هي إحدى العمليات المهنية لطريقة تنظيم المجتمع والتي تهدف مساعدة الجمعيات الأهلية علي القيام بدورها في المجتمع.

٢. بناء القدرات عملية مستمرة يجب التخطيط لها ومتابعتها وتقييمها تستهدف إكساب العاملين بالجمعيات الأهلية معارف ومهارات واتجاهات حول كيفية مساهمتها في تحقيق أهداف المجتمع.

٣. وتشتمل هذه العملية في هذه الدراسة على الأبعاد التالية (بناء القدرات الإدارية الفنية - بناء القدرات المعلوماتية - بناء القدرات التمويلية).

سادساً: الموجهات النظرية للدراسة:

نظرية المنظمات:

مفهوم المنظمة:

تعد المنظمة بناء اجتماعي تنشق منه بناءات فرعية، لها وظائف واضحة، بينها علاقات أفقية ورأسية محددة، وتتكون من مجموعة من الأعضاء المؤهلين المتفاعلين وهي (قاسم، ٢٠٠٥، ص ٣٨٠):-

- تسعى إلى تحقيق أهداف عامة للمجتمع ولأعضائها.
- تستمد بقاءها من مساهمتها في إشباع احتياجات أهالي المجتمع وحل مشاكلهم.
- تعد نسقاً فرعياً يتعاون مع الأنساق الأخرى لتحقيق الهدف العام للنسق الكلي، من خلال التعاون والتنسيق والاتصال الرأسي والأفقي بينها، وبين المنظمات الأخرى بالمجتمع.

- يتم تمويلها من الأهالي أو الحكومة.
  - كما أنها وحدات اجتماعية مخططة أنشئت عن قصد، وذلك لتحقيق أهداف معينة
- وقد حدد رشاد عبد اللطيف المنظمات بأنها تشمل كلاً من (عبد اللطيف، ٢٠٠٧، ص ٣٤٦):

١. عنصر بشري يتمثل في العاملين بالمنظمة.
٢. عنصر مادي يتمثل في المباني والأجهزة.
٣. عنصر تقاعلي يتمثل في نوعية العلاقات والاتصالات.
٤. عنصر اجتماعي يتمثل في إشباع الحاجات ومواجهة المشكلات.

#### أهمية استخدام نظرية المنظمات:

ترجع أهميتها لما لها من تأثير كبير على حياتنا، وكذلك لأنها تقود إلى الطرق الأكثر فاعلية في إشباع احتياجات المجتمع ، ولأن نصف سكان المجتمع أو أكثر يعملون في المنظمات على الأقل (٨ ساعات يومياً) (أبو النصر، ٢٠٠٧، ص ٥٢).

وتهتم نظرية المنظمات بدراسة جوانب البناء والوظيفة للمنظمة، والتي تشمل كل من (أبو

النصر، ٢٠٠٧، ص ٥٣):

#### أولاً: جوانب البناء ، وتتضمن:

١. العلاقات داخل المنظمة
٢. التدرج الهرمي للسلطة.
٣. الهيكل التنظيمي للمنظمة.
٤. سياسات المنظمة
٥. التكنولوجيا المستخدمة في المنظمة.

#### ثانياً: جوانب الوظيفة ، وتتضمن:

١. مهمة المنظمة ورسالتها.
٢. أهداف المنظمة وأغراضها
٣. العمليات التي بواسطتها تتغير المنظمة عن طريقة (الابتكار، الاختراع).
٤. الأحداث الرئيسية التي تؤثر على عملية صنع القرار.
٥. الاتصالات غير الرسمية.

ومن أهم ما تشير إليه نظرية المنظمات، أن هناك مجموعة من المتطلبات التنظيمية للمنظمات، لكي تستطيع أداء دورها المنوطة به في المجتمع، ومن أهمها إيجاد وسائل ملائمة لاتخاذ القرارات المناسبة (عبد اللطيف، ٢٠٠٧، ص ٣٤٧).

والتي تساهم في وجود قاعدة بيانات وبحوث وتوثيق والمعلومات الذي يسهم بالضروري في بناء قدرات تلك الجمعيات.

بناء على ما سبق، يجب مساعدة الجمعيات الأهلية في توفير وسائل تكنولوجيا المعلومات بها ، كأحد جوانب بناء الجمعية المتطلبات من أجل مساعدة متخذي القرارات بهذه الجمعيات على اتخاذ قرار سليم يمكن الجمعية من أداء دورها المنوط بها في المجتمع ، وهو ما يفرض علينا مساعدة الجمعيات الأهلية في توفير وإيجاد وسائل تكنولوجيا المعلومات، التي تمكنها من تحقيق أهدافها وبناء قدراتها سواء المؤسسية أو التنظيمية أو المعلوماتية للعاملين بتلك الجمعيات

سابعاً: الاجراءات المنهجية للدراسة:

### ١. نوع الدراسة:

انطلاقاً من مشكلة الدراسة واتساقاً مع أهدافها تم تحديد نوع الدراسة وهي (دراسة وصفية تحليلية) حيث تستهدف تقرير خصائص ظاهرة معينة من خلال جمع البيانات عنها وتحليلها وتفسيرها للوصول إلي النتائج وإمكانية تعميمها ، وبناءً على ذلك فالدراسة الحالية تستهدف تحليل وتفسير دور التطوع الالكتروني في بناء قدرات الجمعيات الأهلية.

٢. المنهج المستخدم: تعتمد الدراسة على منهج المسح الاجتماعي بالحصص الشامل للعاملين بجمعية مصر المحروسة بلدي.

### ٣. أدوات الدراسة:

تمثلت أدوات جمع البيانات في استمارة استبيان بعنوان دور التطوع الالكتروني في بناء قدرات الجمعيات الأهلية وقد تم إعدادها وفقاً للخطوات التالية:

أ. قام الباحث بتصميم استمارة اس استمارة استبيان دور التطوع الالكتروني في بناء قدرات الجمعيات الأهلية وذلك بالرجوع إلى التراث النظري الموجه للدراسة، والرجوع إلى الدراسات السابقة المرتبطة بالدراسة.

ب. اشتملت استمارة استبيان دور التطوع الالكتروني في بناء قدرات الجمعيات الأهلية على المحاور التالية: البيانات الأولية، دور التطوع الالكتروني في بناء القدرات الإدارية للجمعيات الأهلية، دور التطوع الالكتروني في بناء القدرات البشرية للجمعيات الأهلية، معوقات إسهام التطوع الالكتروني في بناء قدرات الجمعيات الأهلية، مقترحات إسهام التطوع الالكتروني في بناء قدرات الجمعيات الأهلية.

صدق أداة الدراسة:

أجرى الباحث الصدق الظاهري للأداة بعد عرضها على عدد (٥) محكمين من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية للعبارة من ناحية وارتباطها بأبعاد الدراسة من ناحية أخرى، وقد تم الاعتماد على نسبة اتفاق لا تقل عن (٨٠%) وبناء على ذلك تم صياغة الاستمارة في صورتها النهائية.

كما تم الاعتماد على صدق الاتساق الداخلي للأداة، وذلك بحساب معامل الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد الأداة والدرجة الكلية للأداة بعد تطبيق الأداة على (١٥) مفردة، وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (١) يوضح العلاقة بين درجة كل بعد من أبعاد الأداة والدرجة الكلية للأداة (ن=١٥)

م	الأبعاد	قيمة ر ودالاتها
١	دور التطوع الإلكتروني في بناء القدرات الإدارية للجمعيات الأهلية	**٠,٩٠١
٢	دور التطوع الإلكتروني في بناء القدرات البشرية للجمعيات الأهلية	**٠,٨٩٧
٣	معوقات إسهام التطوع الإلكتروني في بناء قدرات الجمعيات الأهلية	**٠,٨٤٢
٤	مقترحات إسهام التطوع الإلكتروني في بناء قدرات الجمعيات الأهلية	**٠,٨٦٤

\*\* دال عند مستوى معنوية ٠,٠١ \* دال عند مستوى معنوية ٠,٠٥

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط مقبولة ودالة إحصائياً مما يدل على الصدق الداخلي لأبعاد الأداة.

ثبات أداة الدراسة:

أجرى الباحث ثبات إحصائي لعينة قوامها (١٥) مفردة من العاملين بجمعية مصر المحروسة بلدي مجتمع الدراسة باستخدام معامل ثبات (سبيرمان وبراون للتجزئة النصفية) لقيم الثبات التقديرية، حيث تم تجزئة كل بعد إلى جزئين: الجزء الأول يمثل مجموع العبارات الفردية، والجزء الثاني يمثل مجموع العبارات الزوجية، وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (٢) يوضح ثبات الأداة باستخدام معامل ثبات سبيرمان وبراون للتجزئة النصفية (ن=١٥)

م	الأبعاد	قيمة ر ودالاتها
١	دور التطوع الالكتروني في بناء القدرات الإدارية للجمعيات الأهلية	**٠,٩٢٢
٢	دور التطوع الالكتروني في بناء القدرات البشرية للجمعيات الأهلية	**٠,٩١٤
٣	معرفة وإسهام التطوع الالكتروني في بناء قدرات الجمعيات الأهلية	**٠,٨٣٣
٤	مقترحات إسهام التطوع الالكتروني في بناء قدرات الجمعيات الأهلية	**٠,٧٩٩

\*\* دال عند مستوى معنوية ٠,٠١ \* دال عند مستوى معنوية ٠,٠٥

يتضح من بيانات الجدول السابق أن معامل الثبات مقبولاً ودال إحصائياً مما يدل على ثبات الأداة.

#### تحديد مستوى إسهام التطوع الالكتروني في بناء القدرات للجمعيات الأهلية:

يمكن تحديد مستوى إسهام التطوع الالكتروني في بناء القدرات للجمعيات الأهلية باستخدام المتوسط الحسابي حيث تكون بداية ونهاية فئات المقياس الثلاثي: نعم (ثلاثة درجات)، إلى حد ما (درجتين)، لا (درجة واحدة)، تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا) ، تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (٣ - ١ = ٢)، تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية المصحح (٢ / ٣ = ٠,٦٧) 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 (٣) مستويات المتوسطات الحسابية

مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١ إلى ١,٦٧
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١,٦٨ إلى ٢,٣٤
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ٢,٣٥ إلى ٣

#### ٤. مجالات الدراسة:

أ. المجال المكاني: جمعية مصر المحروسة بلدي بفروعها الخمسة عشر.

وذلك للمبررات التالية:

- موافقة المسؤولين بالجمعية على تطبيق الدراسة.

- موافقة العينة على التعاون مع الباحث.

ب. المجال البشري:

يعمل بكل فرع من الفروع (٤) عاملين بخمسة عشر فرع ليصبح العدد (٦٠) مفردة وتم التطبيق عليهم بالحصر الشامل.

ج. المجال الزمني: استغرق تطبيق الدراسة ثلاثة أشهر من (يناير ٢٠٢٠م حتى مارس ٢٠٢٠م)

سادساً: عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

أولاً: وصف مجتمع الدراسة:

١) المتغيرات الكمية للعاملين بالجمعية:

جدول (٤) توزيع العاملين بالجمعية حسب المتغيرات الكمية (ن=٦٠)

م	المتغيرات الكمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	السن	٣٠	١
٢	متوسط الدخل الشهري	١٥٠٠	١٠٠
٣	متوسط عدد أفراد الأسرة	٤	٠,٩
٤	عدد سنوات العمل	٢	١

يوضح الجدول السابق أن:

- متوسط سن العاملين بالجمعية (٣٠) سنة، وانحراف معياري سنة.
- متوسط الدخل الشهري للعاملين بالجمعية (١٥٠٠) جنيه، وانحراف معياري (١٠٠) جنيه تقريباً، ويدل ذلك على تدني متوسط الدخل الشهري، لذا يجب العمل على تحسين الأحوال الاقتصادية والمعيشية لهم.
- متوسط عدد أفراد أسر العاملين بالجمعية (٤) أفراد، وانحراف معياري فرد واحد تقريباً.
- متوسط عدد سنوات العمل سنتان، وانحراف معياري سنة، مما يشير إلى انخفاض متوسط عدد سنوات العمل للعاملين بالجمعية.

## ٢) المتغيرات الكيفية:

جدول (٥) توزيع العاملين بالجمعية حسب المتغيرات الكيفية (ن=٦٠)

م	النوع	ك	%
١	ذكر	٢٢	٣٦,٧
٢	أنثى	٣٨	٦٣,٣
المجموع			
		٦٠	١٠٠
الحالة الاجتماعية			
م	النوع	ك	%
١	أعزب	٤٢	٧٠
٢	متزوج	١٨	٣٠
المجموع			
		٦٠	١٠٠
الوظيفة			
م	النوع	ك	%
١	مدير فرع	١٥	٢٥
٢	أخصائي أمهات	١٥	٢٥
٣	أخصائي أطفال	١٥	٢٥
٤	سكرتارية	١٥	٢٥
المجموع			
		٦٠	١٠٠%

يوضح الجدول السابق أن:

- أكبر نسبة من العاملين بالجمعية من الإناث بنسبة (٣٦,٣%)، ثم الذكور بنسبة (٣٦,٧%).
- أكبر نسبة من العاملين بالجمعية أعزب بنسبة (٧٠%)، يليها المتزوجين بنسبة (٣٠%).
- تساوي العاملين بالجمعية بوظيفة مدير فرع وأخصائي أمهات وأخصائي أطفال وسكرتارية وذلك بنسبة (٢٥%).

ثانياً: مناقشة تساؤلات الدراسة:

يتحدد التساؤل الرئيسي للدراسة في:-

ما دور التطوع الإلكتروني في بناء قدرات الجمعيات الأهلية؟

وينبثق منه عدة تساؤلات فرعية هي:

التساؤل الفرعي الأول: ما دور التطوع الإلكتروني في بناء القدرات الإدارية للجمعيات الأهلية؟

جدول (٦) دور التطوع الالكتروني في بناء القدرات الادارية للجمعيات الأهلية (ن=٦٠)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٦	٠,٦٥	٢,٤٣	٨,٣	٥	٤٠	٢٤	٥١,٧	٣١	يساعد التطوع الالكتروني في توضيح رؤيته ورساله الجمعية	١
٥	٠,٦٢	٢,٤٧	٦,٧	٤	٤٠	٢٤	٥٣,٣	٣٢	يمكن من خلال التطوع الالكتروني رصد المشكلات الاجتماعية المحيطة بالجمعية	٢
٤	٠,٦١	٢,٥	٥	٣	٤٠	٢٤	٥٥	٣٣	يشترك المتطوعين من خلال استخدام وسائل التكنولوجيا في وضع الخطط الاستراتيجية الخاصة بالجمعية	٣
٣	٠,٦٧	٢,٥٥	٣,٣	٢	٣٨,٣	٢٣	٥٨,٣	٣٥	يسهم التطوع الالكتروني في بناء قدرات العاملين بالجمعية	٤
١	٠,٦١	٢,٦٣	٦,٧	٤	٢٣,٣	١٤	٧٠	٤١	يقوم المتطوعين باستخدام التكنولوجيا الحديثة في توفير برامج وأنشطة مستحدثة للجمعية	٥
م٣	٠,٥٩	٢,٥٥	٥	٣	٣٥	٢١	٦٠	٣٦	يساعد التطوع الالكتروني في تحديث الأنظمة الإدارية الموجودة بالجمعية	٦
م٣	٠,٥٣	٢,٥٥	١,٧	١	٤١,٧	٢٥	٥٦,٧	٣٤	يساعد التطوع الالكتروني في عمليه تبادل المعلومات والعلاقات والتنسيق بين الجمعيات وبعضها البعض	٧
م٣	٠,٦٥	٢,٥٥	٨,٣	٥	٢٨,٣	١٧	٦٣,٣	٣٨	من خلال استخدام وسائل التكنولوجيا عبر شبكة الانترنت يمكن للمتطوعين مواجهة الصعوبات التي تواجه الجمعية	٨
م٤	٠,٥٧	٢,٥	٣,٣	٢	٤٦,٣	٢٦	٥٣,٣	٣٢	يمكن للمتطوعين عن طريق وسائل تكنولوجيا المعلومات المشاركة في وضع وتنفيذ الخطط الخاصة بالجمعية	٩
٢	٠,٥٣	٢,٦	١,٧	١	٣٦,٧	٢٢	٦١,٧	٣٧	يمكن عن طريق شبكة الانترنت اتاحة الفرص المناقشة والحوار بين العاملين بالجمعية والمتطوعين لتحقيق وتنفيذ أهداف معينة	١٠
مستوى مرتفع	٠,٦٢	٢,٥٣	بناء القدرات الادارية ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى إسهام التطوع الإلكتروني في بناء القدرات الإدارية للجمعيات الأهلية مرتفعاً حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٣) بانحراف معياري (٠,٦٢)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول يقوم المتطوعين باستخدام التكنولوجيا الحديثة في توفير برامج وأنشطة مستحدثة للجمعية بمتوسط حسابي (٢,٦٣) وانحراف معياري (٠,٦١)، يليه الترتيب الثاني يمكن عن طريق شبكة الانترنت اتاحة الفرص المناقشة والحوار بين العاملين بالجمعية والمتطوعين لتحقيق وتنفيذ أهداف معينة بمتوسط حسابي (٢,٦) وانحراف معياري (٠,٦٣)، يليه الترتيب الثالث كل من (يسهم التطوع الإلكتروني في بناء قدرات العاملين بالجمعية، يساعد التطوع الإلكتروني في تحديث الأنظمة الإدارية الموجودة بالجمعية، يساعد التطوع الإلكتروني في عمليه تبادل المعلومات والعلاقات والتنسيق بين الجمعيات وبعضها البعض، من خلال استخدام وسائل التكنولوجيا عبر شبكة الانترنت يمكن للمتطوعين مواجهة الصعوبات التي تواجه الجمعية) وأخيراً الترتيب الخامس يمكن من خلال التطوع الإلكتروني رصد المشكلات الاجتماعية المحيطة بالجمعية بمتوسط حسابي (٢,٤٣) وانحراف معياري (٠,٦٥).

حيث توصلت دراسة جاكولين (2010) Jacqueline إلى أن عملية بناء القدرات عملية مستمرة تساعد المنظمة علي تنمية قدراتها في مختلف المستويات الإدارية والبشرية والتمويلية، وتساعد علي فهم اتجاهاتها بشكل واضح.

التساؤل الفرعي الثاني: ما دور التطوع الإلكتروني في بناء القدرات البشرية للجمعيات الأهلية؟

جدول (٧) دور التطوع الإلكتروني في بناء القدرات البشرية للجمعيات الأهلية (ن=٦٠)

م	العبارات	الاستجابات						الانحراف المعياري	الترتيب
		لا		إلى حد ما		نعم			
		%	ك	%	ك	%	ك		
١	يمكن من خلال التطوع الإلكتروني واستخدام وسائل التكنولوجيا وضع خطط سنوية تتعلق بالعاملين بالجمعية	٠	٠	٣٦,٧	٢٢	٦٣,٣	٣٨	٠,٤٩	٢,٦٣
٢	يمكن باستخدام شبكه الانترنت توفير دورات تدريبية لفريق العمل بالجمعية	١,٧	١	٤١,٧	٢٥	٥٦,٧	٣٤	٠,٥٣	٢,٥٥
٣	يساعد التطوع الإلكتروني	٠	٠	٣٨,٣	٢٣	٦١,٧	٣٧	٠,٥١	٢,٦٢

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات				العبارات		م	
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
								من كفاءه فريق العمل بالجمعية وذلك في استخدام البرامج الحديثة		
٦	٠,٥٤	٢,٥٣	١,٧	١	٤٣,٣	٢٦	٥٥	٣٣	يساعد التطوع الالكتروني على فتح قنوات الاتصال بين العاملين بالجمعية والمتطوعين	٤
٥	٠,٥٠	٢,٥٥	٠	٠	٤٥	٢٧	٥٥	٣٣	يساعد التطوع الالكتروني على عرض أهداف وخدمات الجمعية محليا واقليميا وعالميا	٥
٣	٠,٥٣	٢,٦٠	١,٧	١	٣٦,٧	٢٢	٦١,٧	٣٧	باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي يمكن للمتطوعين والعاملين بالجمعية على ادارة الأنشطة	٦
٩	٠,٦١	٢,٤١	٦,٧	٤	٥٠	٣٠	٤٣,٣	٢٦	يساعد التطوع الالكتروني على تنميته قدرات فريق العمل بالجمعية	٧
٨	٠,٦٥	٢,٤٨	٨,٣	٥	٣٥	٢١	٥٦,٧	٣٤	يمكن من خلال التطوع الالكتروني متابعة الادوار التي يقوم بها فريق العمل والأنشطة التي تنفذ بمساعده المتطوعين	٨
٤	٠,٥٦	٢,٥٧	٣,٣	٢	٣٦,٧	٢٢	٦٠	٣٦	عن طريق التطوع الالكتروني يمكن تبادل الخبرات بين العاملين بالجمعية والجمعيات الأخرى	٩
٧	٠,٥٧	٢,٥٠	٣,٣	٢	٤٣,٣	٢٦	٥٣,٣	٣٢	يسهم التطوع الالكتروني في رفع كفاءه العاملين بالجمعية وذلك من خلال تحقيق اكبر قدر ممكن من اهداف الجمعية	١٠
مستوى مرتفع	٠,٥٥	٢,٥٤	بناء القدرات البشرية ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى إسهام التطوع الإلكتروني في بناء القدرات البشرية للجمعيات الأهلية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٤) بانحراف معياري (٠,٥٥)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول يمكن من خلال التطوع الإلكتروني واستخدام وسائل التكنولوجيا وضع خطط سنوية تتعلق بالعاملين بالجمعية بمتوسط حسابي (٢,٦٣) وانحراف معياري (٠,٤٩)، يليه الترتيب الثاني يساعد التطوع الإلكتروني من كفاءه فريق العمل بالجمعية وذلك في استخدام البرامج الحديثة بمتوسط حسابي (٢,٦٢) وانحراف معياري (٠,٥١)، يليه الترتيب الثالث باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي يمكن للمتطوعين والعاملين بالجمعية على ادارة الأنشطة بمتوسط حسابي (٢,٦٠) وانحراف معياري (٠,٥٣)، يليه الترتيب الرابع عن طريق التطوع الإلكتروني يمكن تبادل الخبرات بين العاملين بالجمعية والجمعيات الأخرى بمتوسط حسابي (٢,٥٧) وانحراف معياري (٠,٥٦)، وأخيراً الترتيب التاسع اعد التطوع الإلكتروني على تنميه قدرات فريق العمل بالجمعية بمتوسط حسابي (٢,٤١) وانحراف معياري (٠,٦١).

حيث يتم الاعتراف بالمتطوعين عبر الإنترنت لمساهمتهم بنفس الدرجة مثل المتطوعين التقليديين وداعمي المؤسسات التطوعية مثل المتبرعين (Finn & Holden)، وأشار نوح (٢٠١١) أن العمل التطوعي المطلوب في الفترة الحالية يتعدى المفهوم التقليدي الخيري، فلا ينحصر في مساعدة ودعم المجموعات المستضعفة، وإنما يمتد للاستفادة من التقنية الحديثة في مجال الإعلام وشبكات الاتصالات وغيرها من وسائل الإعلام. التساؤل الفرعي الثالث: ما معوقات إسهام التطوع الإلكتروني في بناء قدرات الجمعيات الأهلية؟

جدول (٨) يوضح معوقات إسهام التطوع الإلكتروني في بناء قدرات الجمعيات الأهلية (ن=٦٠)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٦	٠,٥٠	٢,٥٣	٠	٠	٤٦,٧	٢٨	٥٣,٣	٣٢	قله وسائل تكنولوجيا المعلومات بالجمعية والتي تساعد على التطوع الإلكتروني	١
٤	٠,٥٣	٢,٥٧	١,٧	١	٤٠	٢٤	٥٨,٣	٣٥	صعوبة توفير الدورات التدريبية لفريق العمل بالجمعية على تلك على تلك الوسائل التكنولوجية التي تساهم في التطوع الإلكتروني	٢
٧	٠,٥٤	٢,٤٨	١,٧	١	٤٨,٣	٢٩	٥٠	٣٠	قله الموارد المادية اللازمة لتوفير البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات للتطوع الإلكتروني	٣

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
٢	٠,٤٩	٢,٦٢	٠	٠	٣٨,٣	٢٣	٦١,٧	٣٧	٤	الاعتماد على التطوع وطرق التطوع التقليدية الملزمة بالحضور وتواجد المتطوعين
م٦	٠,٥٤	٢,٥٣	١,٧	١	٤٣,٣	٢٦	٥٥	٣٣	٥	تفضيل الاعتماد على الوسائل والطرق التقليدية في عملية التطوع دون الاعتماد على تطوع الاكتروني واستخدام تكنولوجيا المعلومات
م٤	٠,٥١	٢,٥٧	٠	٠	٤٣,٣	٢٦	٥٦,٧	٣٤	٦	تعقد الاجراءات الروتينية في الجمعية مما يحيل دون استخدام والاعتماد على وسائل التواصل الاجتماعي
٥	٠,٥٠	٢,٥٥	٠	٠	٤٥	٢٧	٥٥	٣٣	٧	صعوبة توفير الخبراء المتخصصين في استخدام شبكه الانترنت والتواصل الاجتماعي بفريق العمل بالجمعية
١	٠,٥٢	٢,٦٥	١,٧	١	٣١,٧	١٩	٦٦,٧	٤٠	٨	قله أنشطة الجمعية والذي يحيل دون استخدام تكنولوجيا المعلومات بالجمعية
٣	٠,٥٣	٢,٥٨	١,٧	١	٣٨,٣	٢٣	٦٠	٣٦	٩	الاعتماد على تنفيذ برامج تقليديه لا تعتمد اعتماد كلي على وسائل التواصل الاجتماعي وشبكه الانترنت
م٣	٠,٥٣	٢,٥٨	١,٧	١	٣٨,٣	٢٣	٦٠	٣٦	١٠	نقص خبره فريق العمل بالجمعية والذي يحيل دون تحقيق الاستفادة القصوى من التطوع الاكتروني
مستوى مرتفع	٠,٥٣	٢,٥٦	المعوقات ككل							

## يوضح الجدول السابق أن:

مستوى معوقات إسهام التطوع الاكتروني في بناء قدرات الجمعيات الأهلية مرتفعاً حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٦) بانحراف معياري (٠,٥٣)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول قلّه أنشطة الجمعية والذي يحيل دون استخدام تكنولوجيا المعلومات بالجمعية بمتوسط حسابي (٢,٦٥) وانحراف معياري (٠,٥٢)، يليه الترتيب الثاني الاعتماد على التطوع وطرق التطوع التقليدية الملزمة بالحضور وتواجد المتطوعين بمتوسط حسابي (٢,٦٢) وانحراف معياري (٠,٤٩)، يليه الترتيب الثالث كل من (الاعتماد على تنفيذ برامج تقليديه لا تعتمد اعتماد كلي على وسائل التواصل الاجتماعي وشبكه الانترنت، نقص خبره فريق العمل بالجمعية والذي يحيل دون تحقيق الاستفادة القصوى من التطوع الاكتروني) بمتوسط حسابي (٢,٥٨) وانحراف معياري (٠,٥٣)، وأخيراً الترتيب السابع قلّه الموارد المادية اللازمة لتوفير البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات للتطوع الاكتروني بمتوسط حسابي (٢,٤٨) وانحراف معياري (٠,٥٤).

حيث أشار حمزة (٢٠١٥) أن الجمعيات الأهلية تتعرض لمجموعة من المعوقات والمشكلات الداخلية والخارجية التي تؤثر على النسق العام للجمعية ويمنعها من تحقيق أهدافها أو أداء الدور المنوط بها في المجتمع، كذلك أوضحت دراسة Moor(2013) أن المنظمات الأهلية تعاني من ضعف القدرات المؤسسية وعدم وجود رؤية واضحة وتخطيط للمستقبل وافتقار الخبرة في الجوانب المالية وعدم القدرة على تنفيذ البرامج التنموية.

التساؤل الفرعي الرابع: ما مقترحات إسهام التطوع الالكتروني في بناء قدرات الجمعيات الأهلية؟

جدول (٩) مقترحات إسهام التطوع الالكتروني في بناء قدرات الجمعيات الأهلية (ن=٦٠)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات				العبارات		م
			لا		إلى حد ما		نعم		
			ك	%	ك	%	ك	%	
٥	٠,٥٣	٢,٥٧	٣,٣	٢	٣٦,٧	٢٢	٦٠	٣٦	توفير بنيه تحتيه معتمده على تكنولوجيا المعلومات بالجمعيات الأهلية
٦	٠,٥٣	٢,٥٥	١,٧	١	٤١,٧	٢٥	٥٦,٧	٣٤	تدريب العاملين بالجمعية على استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات وشبكات الانترنت لتحقيق التطوع الالكتروني لأهدافه
٣	٠,٥٦	٢,٦٣	٠	٠	٣٦,٧	٢٢	٦٣,٣	٣٨	زياده الدعم المالي من جانب الجمعية لوسائل التكنولوجيا المعلومات المستخدمة بها والاهتمام بصيانتها والحفاظ عليها
٤	٠,٥٣	٢,٦٠	٣,٣	٢	٣٣,٣	٢٠	٦٣,٣	٣٨	زيادة الدعم الفني لوسائل تكنولوجيا المعلومات وشبكات التواصل الاجتماعي وشبكة الانترنت الموجودة بالجمعية وأيضا تدريب العاملين على استخدام تلك الوسائل
٣	٠,٤٩	٢,٦٣	٠	٠	٣٦,٧	٢٢	٦٣,٣	٣٨	زياده التنسيق بين الجمعية والجمعيات الأخرى لتبادل المعلومات فيما يتعلق بكيفية تحقيق التطوع الالكتروني
٢	٠,٤٨	٢,٦٥	٠	٠	٣٥	٢١	٦٥	٣٩	سن تشريعات تدعم وتساعد على استخدام شبكات الانترنت والتواصل الاجتماعي لتحقيق التطوع الالكتروني بالجمعية
١	٠,٤٦	٢,٧	٠	٠	٣٠	١٨	٧٠	٤٢	إقناع فريق العمل بالدور الحيوي الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات في تحقيق التطوع الالكتروني والدور الذي يلعبه التطوع الالكتروني في بناء قدرات الجمعيات الأهلية.
٣	٠,٥١	٢,٦٣	٠	٠	٣٦,٧	٢٢	٣٦,٣	٣٨	متابعة أحدث النظم والوسائل التكنولوجية المستخدمة من جانب التطوع الالكتروني لبناء قدرات الجمعيات الأهلية
٤	٠,٤٩	٢,٦٠	٠	٠	٤٠	٢٤	٦٠	٣٦	التشبيك بين الجمعيات والمنظمات الأخرى التي تستخدم تكنولوجيا

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
									المعلومات للاستفادة منها ومعرفة طرق العمل التي يستخدمها المتطوعين	
٧	٠,٥٠	٢,٥٢	٠	٠	٤٨,٣	٢٩	٥١,٧	٣١	زياده الاهتمام بالكوادر البشرية التي تستخدم تكنولوجيا المعلومات وشبكات التواصل الاجتماعي لتحقيق الاستفادة القصوى من التطوع الالكتروني من اجل بناء قدرات الجمعية	١٠
مستوى مرتفع	٠,٥١	٢,٦	المقترحات ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى مقترحات إسهام التطوع الالكتروني في بناء قدرات الجمعيات الأهلية مرتفعاً حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٦) بانحراف معياري (٠,٥١)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول إقناع فريق العمل بالدور الحيوي الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات في تحقيق التطوع الالكتروني والدور الذي يلعبه التطوع الالكتروني في بناء قدرات الجمعيات الأهلية بمتوسط حسابي (٢,٧) وانحراف معياري (٠,٤٦)، يليه الترتيب الثاني سن تشريعات تدعم وتساعد على استخدام شبكات الانترنت والتواصل الاجتماعي لتحقيق التطوع الالكتروني بالجمعية بمتوسط حسابي (٢,٦٥) وانحراف معياري (٠,٤٨)، يليه الترتيب الثالث كل من (زياده الدعم المالي من جانب الجمعية لوسائل التكنولوجيا المعلومات المستخدمة بها والاهتمام بصيانتها والحفاظ عليها، زياده التنسيق بين الجمعية والجمعيات الأخرى لتبادل المعلومات فيما يتعلق بكيفية تحقيق التطوع الالكتروني، متابعة أحدث النظم والوسائل التكنولوجية المستخدمة من جانب التطوع الالكتروني لبناء قدرات الجمعيات الأهلية) بمتوسط حسابي (٢,٦٣)، وأخيراً الترتيب السابع زياده الاهتمام بالكوادر البشرية التي تستخدم تكنولوجيا المعلومات وشبكات التواصل الاجتماعي لتحقيق الاستفادة القصوى من التطوع الالكتروني من اجل بناء قدرات الجمعية بمتوسط حسابي (٢,٥٢) وانحراف معياري (٠,٥٠).

## مراجع البحث:

- أبو النصر، مدحت محمد (٢٠٠٧). إدارة منظمات المجتمع المدني "دراسة في الجمعيات الأهلية من منظور التمكين والشراكة والشفافية والمساءلة والقيادة والتطوع والتشبيك والجودة"، القاهرة، ايتراك للطباعة والنشر
- أبو النصر، مدحت محمد (٢٠١٩). الشباب وصناعة المستقبل، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- أحمد، إبراهيم صبري (٢٠١٧). واقع استخدام طلاب الخدمة الاجتماعية للتطوع الإلكتروني، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد ٤٢.
- أحمد، محمد محمد سليم (٢٠١٥). معوقات الممارسة المهنية لخدمة الجماعة في تنمية ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني لدى الشباب الجامعي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد ٣٩، الجزء الرابع.
- الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء (٢٠٢١). إحصائية بعدد الجمعيات الأهلية في مصر.
- الجوهري، عبدالهادي وآخرون (٢٠٠١). دراسات في التنمية الاجتماعية، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- الهورى، عادل رضوان (٢٠١٩). تنظيم المجتمع المعاصر بين النظرية والتطبيق، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- حريري، هند حسين محمد (٢٠١٧). واقع العمل التطوعي في مجال البحث العلمي عبر شبكات التواصل الاجتماعي لطالبات كلية التربية بجامعة جدة ، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (١٧٣)، الجزء الثاني.
- حمزة، أحمد إبراهيم (٢٠١٥). العمل الاجتماعي التطوعي " الواقع والمأمول "، القاهرة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- رشوان، أحمد صادق (٢٠٠٠). العلاقة بين المحددات التنظيمية للمنظمات الأهلية الأعضاء في شبكة حماية البيئة وتحقيق الشبكة لأهدافها، المؤتمر العلمي السنوي السابع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

- شليبي، عمار الدين عبد الحى (٢٠١٣). الآليات التخطيطية لتفعيل الإدارة الرشيدة بالجمعيات الأهلية، بحث منشور بمجلة دراسات الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد ٣٥، أكتوبر.
- العامري، سلوى حسن (٢٠٠١). تدريب المنظمات الأهلية العربية في مطلع ألفية جديدة، القاهرة، دار نوبار للطباعة.
- عبد اللطيف، رشاد أحمد (١٩٩٩). إدارة المؤسسات الاجتماعية، القاهرة، مطبعة العمرانية للأوفست.
- عبد اللطيف، رشاد أحمد (٢٠٠٢). أساليب التخطيط للتنمية، الإسكندرية، المكتبة الجامعية.
- عبد اللطيف، رشاد أحمد (٢٠٠٧). تنمية المنظمات الاجتماعية (مدخل مهني لطريقة تنظيم المجتمع)، الإسكندرية، دار الوفاء للطباعة والنشر.
- عبدالعال، عبد الحليم رضا (١٩٩٩). تنظيم المجتمع "النظرية والتطبيق"، القاهرة، المطبعة التجارية الحديثة.
- قاسم، محمد رفعت (٢٠٠٥). تنظيم المجتمع أسس وأجهزة، القاهرة، مطبعة المهندس.
- قنديل، أماني (٢٠٠٥). واقع العمل التطوعي في مصر نحو بناء حركة تطوعية، القاهرة، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية.
- كشك، محمد بهجت (١٩٩٦). تنظيم المجتمع من المساعدة إلى الدفاع، الإسكندرية، المكتب العلمي للكمبيوتر للنشر والتوزيع.
- محروس، منى طه (٢٠٠١). تقويم خدمات الجمعيات لمكافحة المخدرات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- مسلم، على سيد حسنين، ابراهيم صبري (٢٠١٦). تنظيم المجتمع ومواجهة الكوارث، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- موسى، غادة علي (٢٠٠٢). أساليب الدعوة للعمل التطوعي في العالم العربي، ورقة عمل مقدمة بمؤتمر الخير العبر الثالث بعمان، الاتحاد العام للجمعيات الخيرية الأردنية.
- ناجي، أحمد عبد الفتاح (٢٠١٤). تطوير وتحديد المنظمات التطوعية في العالم النامي "مداخل واستراتيجيات"، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- نزال، عماد، وحبش، جمال قاسم محمد (٢٠١٥). التطوع الإلكتروني وسيلة معززة للعمل التطوعي مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث، الجامعة العربية الأمريكية، عمادة البحث العلمي، فلسطين، العدد الأول، المجلد الأول.

نوح، عبادة السيد (٢٠١١). الشباب والتطوع، مجلة الوعي الإسلامي، وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بالكويت العدد (٥٤٩)، مايو.

- Appel, Susan & Schnable, Allison (2019): Don't reinvent the wheel: possibilities for and limits to building capacity of grassroots international NGOs, Third World Quarterly Journals, Volume 40, Issue 10.
- Cravens, Jayne & Ellis, Susan J. (2014). The last virtual volunteering guidebook- fully integrating online service into volunteer involvement, Energize, Inc, Philadelphia.
- David, Rony (2014). Organizational Assessment of civil society overseas Development institute (ODI) London.
- Fader, sunny (2010). 365 Ideas for Recruiting, Retaining, Motivating and Rewarding Your Volunteers: A Complete Guide for Non-Profit Organizations, Atlantic publishing group, USA.
- Finn, Jerry & Holden Gary (2000). Human services online a new arena for services delivery, journal of technology in human services, volume 17, N(1)
- Harries, John (2013). Community and civil society organization Cambrige, University press, U.K.
- Harries, John (2013). Community and civil society organization Cambrige, Univeristy press, U.K.
- Holmen, Hans: Net working and problem of representation , ICER Publisher , Linkopings university, 2008.
- Jacqueline, M (2010). Capacity building an appreciative a relational process of building your Organizations Future your Organizations driving is people, M.S.W dissertation, Abstracts international, Section A, Humanities and Social Sciences
- Kemp Simon (2018). Digital in 2018: world's Internet users pass the 4 billion mark, New York, Hootsuite.
- Lachance, Erik L. (2020). COVID-19 and its Impact on Volunteering: Moving Towards Virtual Volunteering, Leisure Sciences, Routledge, Taylor & Francis Group.
- Moor, Robert (2013). Building Capacities for NGO'S, Macmillan publishing CO, Inc, New York.
- Robert, James (2012). Nonprofit Organization and Human Resources Management, PhD, Gill university, Canada.
- United Nations (2018). The thread that binds Volunteerism and community, (UNV) programme, resilience, State of the World's Volunteerism Report, United Nations Volunteers.