

التدخل المهني بنموذج العمل مع مجتمع المنظمة لبناء قدرات تطبيق الشفافية للجمعيات والمؤسسات الأهلية في ضوء الحوكمة الإلكترونية

**Professional intervention in the model of working with the
organization's community to build the capacity of applying
transparency in non-governmental organizations in the light of
electronic governance**

دكتور أبو عمرة ربيع إمبابي

أستاذ مساعد بقسم تنظيم المجتمع

المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بقنا

ملخص البحث

تحقق التنمية من خلال مؤسسات المجتمع منها المنظمات غير الحكومية والتي تعمل بجهود تطوعية في اطار قانون الجمعيات والمؤسسات الأهلية، حيث تهدف الدراسة التعرف علي برنامج التدخل المهني بنموذج العمل مع مجتمع المنظمة لبناء قدرات تطبيق الشفافية بالمنظمات غير الحكومية في ضوء الحوكمة الإلكترونية، وتسعي إلى التحقق من فرض رئيسي مؤداه "توجد فروق ذات إحصائية ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات الباحثين قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني بنموذج العمل مع مجتمع المنظمة وبناء قدرات تطبيق الشفافية بالمنظمات غير الحكومية في ضوء الحوكمة الإلكترونية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى صحة الفرض الرئيسي للدراسة وهو توجد فروق ذات إحصائية ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات الباحثين قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني بنموذج العمل مع مجتمع المنظمة وبناء قدرات تطبيق الشفافية بالمنظمات غير الحكومية في ضوء الحوكمة الإلكترونية لصالح التطبيق البعدي للبرنامج، وكذلك توصلت نتائج الدراسة إلى صحة الفروض الفرعية للدراسة لصالح القياس البعدي.

الكلمات المفتاحية: التدخل المهني، بناء القدرات، الشفافية، الحوكمة الإلكترونية.

Abstract

Development is achieved through community institutions, including non-governmental organizations, which work with voluntary efforts within the framework of the Associations and Civil Institutions Law , The study aims to identify the professional intervention program with the model of working with the organization's community to build the capacity of applying transparency in non-governmental organizations in the light of electronic governance, It seeks to verify a main hypothesis according to which "there are statistically significant differences between the mean scores of the respondents before and after applying the professional intervention program with the model of working with the organization's community and building the capacity of applying transparency in non-governmental organizations in the light of electronic governance." The results of the study reached the validity of the main hypothesis of the study, which is that there are statistically significant differences between the mean scores of the respondents before and after applying the professional intervention program with the model of working with the organization's community and building the capacity of applying transparency in non-

governmental organizations in the light of electronic governance in favor of the post-application of the program, The results of the study also reached the validity of the sub-hypotheses of the study in favor of the post-measurement.

Keywords: professional intervention, capacity building, transparency, electronic governance.

مقدمة ومشكلة الدراسة:

نجاح أي عملية تنمية شاملة يتطلب قبل كل شيء مشاركة شعبية حقيقية في دفع عجلة التنمية وتوفير متطلباتها وتصحيح مسارها، ولا يمكن لهذه المشاركة ان تتحقق بشكل واع ومنظم وفعال إلا من خلال الجهود المتميزة للمنظمات الأهلية بأشكالها المختلفة.

حيث تتحقق التنمية من خلال مؤسسات المجتمع منها المنظمات غير الحكومية وهي التي يكونها الاهالي ويتولون ادارتها وتمويلها واشهارها بجهود تطوعية في اطار قانون الجمعيات والمؤسسات الأهلية. (علي، 2006)

وأصبحت تطرح كقطاع ثالث بين الدولة والقطاع الخاص باعتبارها احد المحفزات المهمة لمدخل تنموي جديد يستند الي المبادرة الفردية والاعتماد علي الذات ويركز علي الاندماج وتشغيل البيئة الاجتماعية والاقتصادية للقواعد الشعبية التحتية. (The challenge of slum, 2003, p 153)

كما تعتبر قطاعا من قطاعات المجتمع المدني الا انها اكثر قطاعاته تبلورا ولقد ادت التطورات العالمية والمحلية في الحقبة الاخيرة وكذلك ظهور مفاهيم التنمية البشرية وحقوق الانسان الي وضع الانسان في بؤرة حركة المجتمع وتقدمه وارتبط بذلك التوسع في دور منظمات المجتمع المدني ليشمل الي جانب الدور الخيري والخدمي دورها كآلية لتدعيم المواطنين وتنظيمهم من اجل المشاركة الواعية والفاعلة في العملية الإنمائية(بيلة، 2003، ص 31).

كما اكدت نتائج دراسة " ابو النجا العمري " علي الشفافية كمنهجية ضرورية لعمل منظمات المجتمع المدني تدفع نحو التغيير الوظيفي في مجالات متنوعة مرتبطة بقدرة هذه المنظمات علي التشبيك المعلوماتي فيما بينها وبين غيرها من المنظمات علي المستوي الدولي والاقليمي والمحلي وفي نطاق خدماتها وسرعة ادائها ومستوي جودة هذه الخدمات ومكافحة الفساد من خلال اليات متعددة اهمها اطلاق الرأي العام علي سياسات

واهداف وانشطة هذه المنظمات وامكانيات التعرف علي مصادر تمويلها وواجه انفاقها ومدى ارتباطها بأهدافها وحجم انشطتها وبرامجها وخدماتها كذلك امكانية الكشف عن اشكال الفساد والانحراف سواء تتعلق باستقلال الوظيفة(العمرى، 2001، ص 163).

واصبح هناك شبه اجماع علي الصعيدين المحلي والعالمى حول الدور الحيوى الذى تقوم به الهيئات غير الحكومية فى عملية التنمية خاصة مع الاتجاه المتزايد لتخلي الحكومة عن تقديم الخدمات الاجتماعية بصورة مباشرة او توفير الدعم المناسب لها.(هيئة كير، 1995، ص 33)

وقد أشارت دراسة (باركيز، 1996) إلى أن المنظمات غير الحكومية تعتبر من أهم الهيئات القادرة علي القيام بتنمية مجتمعاتها المختلفة وتنمية الفئات التي تعاني من نقص الخدمات في محيطها ولكن هذه المنظمات نفسها تعاني من نقص في المعارف والمهارات والقدرات الفنية والادارية التي تعرقلها عن القيام بدورها التنموي بالصورة المطلوبة. كما أكدت دراسة جولي فيشر (1994)، fisher، عن العالم الثالث والمنظمات غير الحكومية حيث استهدفت هذه الدراسة التعرف علي أهمية المنظمات الغير حكومية وانتشارها في دول العالم الثالث وتوصلت الدراسة إلى ان هذه المنظمات يمكن ان تلعب دورا هاما في التأثير علي صانعي السياسة الاجتماعية من خلال جماعات المصالح من المسؤولين والقيادات.

و دراسة ميشيل (2001) Michael تؤكد ان التعاون بين المسؤولين والمديرين بالمنظمات الحكومية حيث أوضحت الدراسة بان تلك المنظمات تواجه العديد من المشكلات والمعوقات أهمها اختلاف السياسة التي تتبعها تلك المنظمات الحكومية والتي يغلب عليها البيروقراطية. أما سابليت روجر (2001) Roger عن المنظمات غير الحكومية أشارت بعض نتائجها الي ان المنظمات غير الحكومية لعبت دورا بارا في كافة المجالات واهم أسباب نجاحها كان البعد عن استخدام البيروقراطية في الإدارة والاعتماد علي الإدارة الفعالة والمرونة والابتكارية والاعتماد علي إتباع سياسة بيئية وتشريعية وتمويلية قاسية.

فالمنظمات الاجتماعية أداة للإنجاز الكفؤ خلال جماعات لها هدف محدد حيث انها تحاول ان تحل المشكلات او تساعد على حلها لان الهدف المعلن لهذه المنظمات يمكن ان يكون اشارة الي الوظيفة التي يتم إنجازها والمنظمات كأنظمة اجتماعية تساعد

علي تنظيم سلوك الافراد من خلال الأعراف والتقاليد. (Alex, 2001, p2) وانطلاقاً من أهمية دور المجتمع المدني خاصة الجمعيات الاهلية في تنمية المجتمع و ما تواجهه من قصور وصعوبات سواء في بيئتها الخارجية او عملياتها الادارية الداخلية مما ينعكس علي اداء ادوارها التنموية وإحداث التنمية المستدامة في المجتمع ومع ازدياد العولمة علي الصعيد الاقتصادي العالمي وانفتاح معظم الاقتصاديات العالمية بل ومحاولة دمجها في سوق واحد هي السوق العالمية والتي لا تقتصر علي المبادلات التجارية فحسب بل وتمتد أيضاً الي العمليات المالية والآليات الإنتاجية وأصبحت المعلومات والبيانات عي المحرك الأساسي لهذه العملية (الجبالي 2007).

فكلما كانت هذه المؤسسات قوية و تؤدي كلا منها الدور المنوط بها في نظام النزاهة تكون الشفافية و المسائلة و النزاهة مترسخة بقوة و نتيجة لذلك تتضاءل مخاطر الفساد و لكن عندما تكون هذه المؤسسات ضعيفة من المرجح ان يعم الفساد مما يترتب عليه عواقب سلبية علي التنمية و التماسك الاجتماعي و النمو الاقتصادي (منظمة الشفافية الدولية 2010)

حيث أكدت ذلك دراسة انيوداك (2005) Eundak, الي عدم الاهتمام بممارسة الشفافية كأحد آليات ممارسو الحوكمة في المنظمات غير الحكومية يؤدي الي تأثيرات سلبية علي برامج الرعاية الاجتماعية التي تؤديها المنظمات وتعود الي دعم المشاركة والجهود الذاتية في تلك المشروعات التي تخدم الأفراد بنوع من الصراحة والوضوح في أهداف وخدمات تلك المنظمات .

وأوضحت أيضا دراسة جيري (2005) Garye أوضحت أهمية الثقة والشفافية والمساءلة في إحداث تغييرات مؤسسية داخل المنظمات وان مفهوم الشفافية كأحد ممارسات الحوكمة في المنظمات يدعو الي توسيع قاعدة المشاركة بين جميع الأفراد العاملين بالمنظمة وتوفير قدر من المعلومات والخبرات التي يكتسبها المسؤولين بالمنظمة مما يؤهلهم للإدارة الرشيدة للمنظمة.

واستهدفت دراسة كيراي (2006) kerryl, العلاقة بين مختلف الاطراف التي تصل داخل المنظمة في اطار من الشفافية والمساءلة بتطبيق القانون علي مجلس الادارة والمستفيدين فالدراسة استهدفت وصف الحكم الرشيد وبرنامج تعزيز الديمقراطية واتخاذ القرارات بالمنظمة وقد توصلت الدراسة الي الدعوة بأهمية وجود الحوكمة وتفعيلها داخل

منظمات المجتمع المدني من خلال مجموعه من الآليات الحوكمية التي يمكن تنفيذ بعضها داخل المنظمات حسب امكانياتها والخدمات التي تقدمها لتلبية احتياجات المواطنين المستفيدين من خدماتها .

نجد أن الشفافية هي آلية أساسية لضمان المساءلة فلا يمكن أن تجد مسائله (محاسبية) في غياب الشفافية لذلك ركزت بعض الكتابات على المساءلة والحكم الرشيد كموضوع رئيسي يتضمن بداخله الشفافية كألية ضرورية. ويتفق ذلك مع دراسة بركات، (2005) التي أشارت إلى أهمية إعادة بناء وتطوير القدرات المؤسسية للجمعيات الاهلية لكي تتمكن من التعامل مع تلك التحديات التي تواجهها، وأهمية الاستعانة بالخبراء المتخصصين لتولي مسؤولية الاعمال التي تحتاج الي كفاءات مهنية وكذلك يجب الاهتمام بتدريب العاملين و تزويدهم بالمعارف و المعلومات التي تيسر العمل وزيادة قدرات أعضاء مجلس الادارة من مهارات و خبرات تؤهلهم علي صنع القرار واتخاذ.

وفي ممارسة الخدمة الاجتماعية وطريقة تنظيم المجتمع يمكننا القول بان المساءلة تتأثر بثلاث مستويات رئيسية للنشاط التنظيمي:

أولها: تعد المواجهة فرد الفرد في مؤسسات الخدمة الاجتماعية هي المستوى البارز للعلاقة بين هيئة العاملين أو بين هيئة العاملين والعملاء في المجتمع.

ثانياً: يوجد مستوى من معايير ومستويات الأداء الرسمي ومتطلبات أخرى العاملين والمديرين لانجاز أدوارهم في المؤسسة وهناك مستوى المساءلة الخارجية مثلاً لهيئات الدعم المالي التي تتجاوز الأفراد أو الترتيبات التنظيمية الداخلية الرسمية (Lohmann, 1995,p 1033)

في إطار ما قدمه "عبد الحليم رضا" من اقتراح لمجموعة من العمليات المقترحة التي يمكن الاسترشاد بها في نموذج العمل مع مجتمع المنظمة من أجل تطويرها وتحسين جودة خدماتها بما يحقق رضا عملاءها ومساعدتهم بشكل أفضل، وفي إطار العديد من المشكلات التي تواجهها وتعاني منها المنظمات بشكل عام ومنظمات الرعاية الاجتماعية والتنمية بشكل خاص والتي سبق تناولها في الفصل السابق، وباعتبار أن المنظمات الاجتماعية تشكل مجتمعات داخلية لا يمكن إهمالها وإهمال مكوناتها التي تشكل أبعادا أساسية النجاح المنظمة أو فشلها في خدمة عملاتها يمكننا عرض بعض النماذج التي تساهم في تطوير المنظمات وتحقيق جودتها بما يساهم في تحسين خدماتها والعملاء وتحقيق

رضاهم عنها ودعم المجتمع لها. وعمل المنظم مع منظمات كبيرة الحجم متعددة الأقسام، لها مشكلات التنظيمية ولها احتياجاتها الخاصة التي يجب إشباعها وإلا الحصر معد تحقيقها لأهدافها لذلك يجب التعامل مع كل منظمة ككيان له وظائفه المتواجدة ومشكلاته الخاصة وحقه في البقاء والاستمرار.

أن المنظمات كبيرة الحجم التي تضم كثير من العاملين والعملاء مثل منظمات الرعاية الإيوائية تضم مجتمعات داخلية متميزة لا يجب إهمالها وتحتاج إلى تعامل وتنظيم. والهدف هو تحسين عملية المساعدة وزيادة فاعلية المنظمة على خدمة عادة أو المواطنين. من حيث التعامل المهني مع مكونات المنظمة الاجتماعية ومجتمعها الذاتي والذي يبدأ بعملية تحليل وتقييم للعمليات التي تؤديها المنظمة للعملاء او نتائج خدماتها Outcome.

المجتمع: المنظمات الاجتماعية ومؤسسات الرعاية الاجتماعية خاصة كبيرة بالتعرف على المبادئ والمعتقدات التي يعتنقها كل من العاملين بالمنظمة وأعضاء المجتمع جول ما يجب أن تكون عليه المنظمة، ونوع العلاقة التي امع انساق المجتمع - بما ينعكس على كافة عمليات المنظمة أن تنشأ. يجب وأنشطتها، لتشمل أسلوب التخاطب مع العملاء، وكيفية تنظيم أماكن ومواعيد تلقي الخدمات، وكيفية تعامل العاملين مع العملاء ومع بعضهم البعض، ومع رؤسائهم (من تقدير، واحترام، وتأكيد روح التعاون والعمل الفريقي، والمشاركة في عملية اتخاذ القرار، وتكافؤ الفرص والعدالة والحرية في إبداء الرأي، ومراعاة الظروف، والمساندة والتعاطف والدعم .. الخ.

وهو ما يتطلب من إدارة المؤسسة تشجيع العاملين فيها على البحث عن تقنيات حديثة والاطلاع على المناهج التطبيقية والأبحاث التي تؤكد فعاليتها وطرق تطبيقها وأساليب اختبارها اعتمادا على معارف العلوم المختلفة مع تخصيص جزء من ميزانية المنظمة لتحقيق هذه المهام، ومنح العاملين جزء من الوقت مستقطع من واجباتهم لأداء هذا العمل، والذي قد يتضمن البحث باستخدام شبكات الإنترنت، أو الاشتراك في المجالات والدوريات العلمية، أو عقد لقاءات وحلقات للنقاش لدراسة وتحليل هذه التقنيات الحديثة، والقيام بتجريب بعضها، وتقويمها (Rothman; Erlich & Patti, 1995). فالمنظمات والمنظمات والمؤسسات الاجتماعية تواجه صعوبات متعددة لتحديد معايير واضحة وثابتة عن معدلات الجودة والفاعلية في الاداء على عكس العرسان الإنتاجية والاستثمارية والتي

استطاعت تحديد هذه المعايير من خلال معدلات مع المؤسسة، وزيادة معدلات الزيادة في الأرباح، وأعداد العملاء المتعاملين. الطلب على السلع، وثقة المتعاملين في سلع أو منتجات المؤسسة.

- أ. أن تثبت المؤسسة قدرتها على تحقيق أهدافها وفقا للمعايير التي تضعها بنفسها وعدم ضرورة فرض نماذج للأداء على المؤسسة تؤثر على مواصلتها في تحقيق اهدافها.
- ب. اعتماد المؤسسة على أكثر من هيئة داعمة أي تنوع | تتعرض ونماذج مفروضة عن الأداء والفاعلية لا تتناسب مع توجهات وأهداف المؤسسة.
- ج. مبادرة المؤسسة في التأثير على الهيئة الداعمة أو المانحة باستخدام أساليب العرض والمناقشة لما تقدمه، وإثبات أن نوعية ومحتوى الخدمات التي تقدمها يعكس مستوى عال من الفاعلية والجودة، من خلال تنظيم الاجتماعات واللقاءات مع صانعي القرار في الهيئات الداعمة والمانحة لتعريفهم بما لدى المؤسسة من خطط ومشروعات للتطوير وتقوية مستوى الأداء.

عندما نتجه المؤسسة إلى التطوير وتحقيق الجودة والفاعلية فإنها تسعى إلى مراجعة كافة عملياتها وأنشطتها، واختيار أفضل الكفاءات والخبرات لتقديم خدماتها لكنها أيضا تحتاج إلى الدعم والتأثير الخارجي من الجهاز التنفيذي وهيئة تشريعية، أو هيئات ممولة كما تحتاج إلى دعم أعضاء المجتمع والبيئة المحيطة لما تقوم به من جهود لتحسين أدائها وتطويره.

وقد يتم ذلك من خلال أنشطة الاتصال والمناقشة المفتوحة للتأثير من ناحية، والاستفادة من حراك المؤسسات المماثلة من ناحية أخرى تلك المؤسسات التي خاضت جهود سالة للتطوير وتحقيق الجودة والفاعلية في الخدمات التي تقدمها حتى ولو كانت مؤسسات استثمارية أو إنتاجية. (Ashman, 2002, p 55).

دراسة تقدير الموقف:

من خلال عمل الباحث و تخصصه في مجال العمل الميداني بالجمعيات و المؤسسات الأهلية و ما أوضحتها الدراسات السابقة الي محدودية البحوث التي أهتمت بآليات بناء قدرات تطبيق الشفافية للجمعيات و المؤسسات الأهلية و وجود نقص في الدورات التدريبية و ضعف المعلومات عن الشفافية و اظهار نتائج المحاسبية يتم ذلك من خلال متطلبات للتقويم فالمنظمات غير الحكومية تقيد بمفاهيم تنظيمية للممارسات الجيدة

في المحاسبية حيث وجود صراع مباشر مع احاديث تنمية بديلة فالشفافية أصبحت ضرورة لتدبير التمويل و مساعدة المنظمة علي فهم عملها في ضوء الحوكمة الالكترونية و المساهمة في التنمية المنشودة في المجتمع لذا حرص الباحث علي اجراء دراسة تقدير الموقف و استطلاع آراء العاملين و اعضاء مجالس ادارات الجمعيات و المؤسسات الاهلية من خلال عدد من اللقاءات و تطبيق استمارة استبيان لجمع البيانات و المعلومات و ذلك لقياس :

- مدي معرفتهم بالمقصود بالشفافية.
- معرفتهم بآليات تطبيق الشفافية في المؤسسات والجمعيات الأهلية
- الدورات الدورية للعاملين
- مستوي الخبرات لدي العاملين و اعضاء مجالس ادارات الجمعيات و المؤسسات الأهلية.
- الوقوف على متطلبات تطبيق الشفافية للمؤسسات والجمعيات الأهلية في ضوء الحوكمة الالكترونية.

المجال المكاني لإجراء دراسة تقدير الموقف:

اجتمع الباحث مع عدد من العاملين و اعضاء مجالس ادارات الجمعيات و المؤسسات الاهلية بجمعية تنمية المجتمع المحلي ببندر قنا و عددهم (28) وذلك لتطبيق استمارة تقدير الموقف و من خلال جمع البيانات و تفريغها توصل الباحث الي:

- ضعف معرفة العاملين بالشفافية وآلياتها داخل الجمعية.
- نقص الدورات التدريبية المقدمة لتنمية الموارد البشرية لمواكبة المتغيرات المعاصرة.
- عدم إمام العاملين بمتطلبات بناء قدرات تطبيق الشفافية في ضوء الحوكمة الالكترونية سواء كانت تتعلق بالأفراد والجماعات والعمل التنظيمي للمؤسسة.
- ضعف المهارات المهنية الخاصة بإدارة الجمعية و متطلبات بناء قدرات تطبيق الشفافية في ضوء الحوكمة الالكترونية.

وفي ضوء ذلك اهتم الباحث بمتطلبات بناء قدرات تطبيق الشفافية للمؤسسات و الجمعيات الاهلية في ضوء الحوكمة سواء كانت متطلبات تتعلق بالأفراد او متطلبات

تتعلق بالجماعات او متطلبات تتعلق بالعملية التنظيمية و ذلك من خلال نشر المعلومات عن طريق الاجتماعات او المطبوعات او اعلانات مطبوعة بالجمعية.
صياغة مشكلة الدراسة:

في ظل التطورات السياسية والاقتصادية والاجتماعية في الآونة الأخيرة والتي ادت الي اتجاه الدولة نحو اتاحة مزيد من الحرية للمنظمات غير الحكومية والاعلان صراحة عن اهمية الدور الذي تضطلع به تلك المنظمات في نجاح عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

حيث اصبحت تلك المنظمات تمثل قوة رئيسية في نطاق العمل المهني لطريقة تنظيم المجتمع بما تحمله هذه المنظمات من مسئولية مشتركة مع القطاع الحكومي في مواجهة التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي يعاني منها المواطنون حيث تزايد الاهتمام بالمنظمات غير الحكومية و دورها في مواجهة مشكلات الحاضر و تحديات المستقبل و الاقدر علي الاتصال بالقواعد الشعبية و الاتصال بالمواطن و التعرف علي مشكلاتهم و حاجاتهم و اظهار نتائج المحاسبية و التقويم الفعال و تحقيق الديمقراطية و التنمية المنشودة في المجتمع وفق مبادئ الحوكمة الالكترونية فأصبحت الحاجة ملحة و مهمة لتطوير البيئة الداخلية لهذه المنظمات و تطوير اسلوب ادارتها بما يحقق الممارسة الديمقراطية و تعزيز الشفافية و النزاهة و من هنا حاء موضوع البحث الامر الذي يتطلب بناء قدرات تطبيق الشفافية بالمنظمات غير الحكومية من خلال برنامج للتدخل المهني بنموذج العمل مع مجتمع المنظمة و ذلك في ضوء الحوكمة الالكترونية.

أهمية الدراسة

1. تعاضد دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية في ظل العولمة والخصخصة وتقلص دور الدولة في توفير كثير من الخدمات للسكان.
2. تزايد الاهتمام بالمجتمع المدني والجمعيات والمؤسسات الأهلية وظهور منظمات تدعم النظام الاقتصادي المصري.
3. للجمعيات والمؤسسات الأهلية دوراً بارزاً في إحداث التنمية في مصر من خلال دورها التكميلي لدور الدولة.
4. للجمعيات والمؤسسات الأهلية تقع تحت ضغط متزايد من المانحين لإظهار نتائج المحاسبية ويتم هذا غالباً من خلال آليات التقويم الفعال.

5. الجمعيات والمؤسسات الأهلية مجالاً خصبا لعمل مهنة الخدمة الاجتماعية حيث يمكن ان تسهم المهنة وطريقتها في تنظيم المجتمع في مساعدة هذه المنظمات على أداء دورها بفاعلية أكبر.

6. الحوكمة الإلكترونية ذات أهمية بالغة في كافة قطاعات المجتمع العام والخاص.

أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي من هذه الدراسة التعرف علي برنامج التدخل المهني بنموذج العمل مع مجتمع المنظمة لبناء قدرات تطبيق الشفافية بالجمعيات والمؤسسات الأهلية في ضوء الحوكمة الإلكترونية.

فروض الدراسة:

الفرض الرئيسي للدراسة: تسعى الدراسة الحالية الي التحقق من فرض رئيسي موداه "توجد فروق ذات إحصائية ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات المبحوثين قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني بنموذج العمل مع مجتمع المنظمة وبناء قدرات تطبيق الشفافية بالجمعيات والمؤسسات الأهلية في ضوء الحوكمة الإلكترونية، وينبثق من الفرض الرئيسي مجموعة من الفروض الفرعية:

1. توجد فروق إحصائية ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات المبحوثين قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني بنموذج العمل مع مجتمع المنظمة والمتطلبات التي تتعلق بالأفراد لبناء قدرات تطبيق الشفافية بالمنظمات غير الحكومية.

2. توجد فروق إحصائية ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات المبحوثين قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني بنموذج العمل مع مجتمع المنظمة والمتطلبات التي تتعلق بجماعات العمل لبناء قدرات تطبيق الشفافية بالمنظمات غير الحكومية.

3. توجد فروق إحصائية ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات المبحوثين قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني بنموذج العمل مع مجتمع المنظمة والمتطلبات التي تتعلق بالعملية التنظيمية لبناء قدرات تطبيق الشفافية بالمنظمات غير الحكومية.

الموجهات النظرية للدراسة:

المنظمات غير الحكومية انساق اجتماعية مفتوحة:

تغيير نظرية الأنساق احدي النظريات التي تعتمد عليها العلوم الاجتماعية في تفسيرها للعلاقات المتبادلة ما بين المنظمات وبعضها او بينها وبين المستفيدين في خدمتها. (يونس، 1992، ص 29)

العناصر التي تركز عليها نظرية الأنساق:

المدخلات: وتتمثل في الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة ومنها التعامل مع الجماهير وكذلك تعاملها مع القيادات الشعبية والتنفيذية.

العمليات التحويلية: وهي الجزء المختص بأداء العمليات والأنشطة الهادفة الي تحويل المدخلات الي شكل اخر مغاير تماما لما كانت عليه قبل دخولها النسق من خلال حشد الموارد والإمكانيات المادية والبشرية.

المخرجات: وهي سلسلة الإنجازات والنتائج المتحققة عن العمليات والانشطة التي قام بها النسق اي النتائج عن عمل النسق الذي يتبلور في شكل مردود للتدخل المهني.

العنصر الرابع: هو التغذية العكسية او الرجوع وهو ما تقدمه البيئة نتيجة تلقيها للمخرجات. والمنظمات الاجتماعية هي انساق دينامية للناس وهي كذلك انساق للأنشطة معتمدة علي التبادل وموجهه نحو أهداف متناغمة.

أهداف المنظمات الاجتماعية:

1. الاهداف الاجتماعية تتعلق بالجهود التنظيمية التي توصف بالشرعية في المجتمع وهي التي تتضمن الدعم المادي والادبي للمنظمة من البيئة المحيطة.
2. الاهداف المتعلقة بالعملاء وترتبط بعملاء المنظمة أو الجماهير.
3. الاهداف المتعلقة بالنسق وتضمن للمنظمة تحقيق توازنها واستقرارها وتضمن الموارد المادية والبشرية.

عناصر المنظمات:

العنصر الجوهرى في المنظمة هو الأشخاص فالأشخاص المعنيون الذين يتفاعلون يكونون المنظمة من منطلق انهم العنصر الجوهرى لقيام المنظمة وان نجاح او فشل اي منظمة يتحدد اساسا بنوعين : التفاعلات بين العنصر الجوهرى اي بين اعضائها غير ان العنصر الجوهرى لا يوجد في فراغ فما ان تظهر منظمة إلا بسرعة يتأثر

العنصر الجوهري بالعناصر العاملة والعناصر العاملة تحدد نوعية التفاعلات فالأفراد المتفاعلون يصفون المنظمة ولكن العناصر العاملة تجعلها فعالة او غير فعالة والعناصر العاملة لمنظمة ما هي تلك الموارد المتاحة وهذه الموارد تقع في فئتين: بشرية وفئة غير بشرية وعلي ذلك فهي تشمل كل شيء تعمل فيها المنظمة. (عبد العال وآخرون، د.ت، ص 24).

لقد ادت التطورات العالمية والمحلية في الحقبة الاخيرة وكذلك ظهور مفاهيم التنمية البشرية وحقوق الانسان الي وضع الانسان في بؤرة حركة المجتمع وتقدمه وارتبط بذلك التوسع في دور المنظمات غير الحكومية ليشمل الي جانب الدور الخيري والخدمي دورها كآلية لتدعيم المواطنين وتنظيمهم من اجل المشاركة الواعية والفاعلة في العملية الإنمائية.

وتعمل المنظمات غير الحكومية علي حل المشكلات للأفراد الذين يعيشون في ظروف صعبة من الفقر والحرمان والعمل علي مساعدة هذه الفئات بحيث تتمكنهم من الاعتماد علي انفسهم من خلال استخدام المصادر المتاحة داخل هذه المجتمعات بقدر الإمكان وفلسفة هذه المنظمات غير الحكومية هو تطوير الخدمات حتي يمكن الوصول اليها في كافة الاماكن التي تصل فيها الخدمات وتصبح سهلة ومتاحة (Prmila, 2003, p 143) حيث تلعب المنظمات غير الحكومية دورا حاسما في تحديد الاحتياجات الحقيقية للمواطنين وتعبئة الطاقات اللازمة للتنمية وحشد الدعم والمساندة اللازمة كحاضنه لأي جهد تنموي وعلاوة علي ذلك فالمنظمات تعمق الشعور بالانتماء والمسئولية الاجتماعية وبناء الشراكة ما بين قطاعات المجتمع وفئاته كما أنها احدي أدوات الرقابة والمسائلة والتي تحرص علي سلامة أداء المؤسسات الحكومية بميزة نسبية عن المنظمات الحكومية في كونها أكثر قدرة علي الوصول إلى قاعدة الهرم الاجتماعي والسكاني ومواجهة المشكلات في مواقعها الأولية (Website http, 2002).

2. نموذج العمل مع مجتمع المنظمة:

ان فلسفة النموذج تعتمد على التعمق داخل المنظمة للكشف عما بها من سلبيات وإيجابيات بهدف النهوض بها. ويعرف عبد الحكيم رضا عبدالعال العمل مع مجتمع المنظمة بأنه التعامل المهني مع مكونات المنظمة الاجتماعية ومجتمعها الذاتي لمساعدتها علي خدمة الافراد بفاعلية متزايدة (عبد العال، 1998م، ص 277). حيث يستفاد من

نموذج العمل مع مجتمع المنظمة في تفعيل بناء قدرات تطبيق الشفافية واتخاذ القرار والرؤية الاستراتيجية و دورها لتطوير عمل الجمعيات الاهلية لتدبير التمويل و توفير الموارد المالية و المعلومات و البيانات الواضحة و كشف حساب خاص بالإدارة من خلال التقارير الدورية و مدي علاقة المنظمة بالمنظمات الأخرى في المجتمع وذلك لبناء قدراتها المؤسسية.

مفاهيم الدراسة:

1. مفهوم التدخل المهني:

"يشير الي العمل الصادر من الاخصائي الاجتماعي والموجه الي النسق او الي جزء فيه بغرض ادخال تعديلات او تغييرات فيه"(الوجيز، 1990) او "عملية الانتقال من تحديد المشكلة الي مرحلة حل المشكلة من خلال تحديد ابعاد ما يجب عمله لمواجهةها"(يونس، 1983، ص 85) ويقصد بالتدخل المهني في الدراسة الحالية "مجموعة الجهود و الانشطة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع يقوم بها الباحث من اجل تنمية القدرات التدريبية اللازمة لتحسين الأداء المهني لموجهي التربية الاجتماعية في ضوء المتغيرات الثقافية و القيمية مستخدما في ذلك فنيات الممارسة المهنية بطريقة تنظيم المجتمع (استراتيجيات-تكتيكات-ادوار- مبادئ- نظريات علمية- أدوات) (السكري، 2000).

2. مفهوم بناء القدرات:

قدرات تستند اليها المنظمة في صياغة استراتيجياتها التنافسية (عبد الهادي، 1989، ص 22). او هي حزمة من الادوات المتكاملة التي من شأنها تحقيق تأثير إيجابي علي اداء العاملين بالمنظمة او الجمعية و علي هيكلها التنظيمي و عملياتها او علي مردودها و انعكاساتها علي المجتمع بما يوفر لها اعلي كفاءه ممكنه و تحقيق استدامتها (فنديل و آخرون، 2008، ص 121)

3. مفهوم الشفافية: -

تناولت المعاجم والقواميس ان الشفافية تعني الشيء الشفاف. وقد عرفها قاموس المورد شفافية كون الشيء شفافاً (البلبكي، 2002) وتناولت موسوعة ويكيبيديا مصطلح الشفافية انه يشتمل في الثقافة الانسانية علي معاني مثل الانفتاح والاتصال والمحاسبية (الموسوعة الحرة ويكيبيديا) وقد ركزت بعض التعريفات علي مفهوم الشفافية في

المؤسسات، وتناولت " أمانى قنديل " الشفافية كأحدى القيم الأساسية في منظومة أخلاقيات المجتمع المدني والتي تسعى التشريعات الحديثة الي بلورتها في صورة قواعد ونصوص قانونية ويقصد بالشفافية الإفصاح والمكاشفة وتوفير كل المعلومات والبيانات وضمان تدفقها بين الاطراف وعدم حجبها عن الرأي العام.

4. مفهوم الحوكمة الإلكترونية:

هي النظام الذي يوجه ويضبط اعمال المنظمة حيث يصف ويوزع الحقوق والواجبات بين مختلف الاطراف في المؤسسات مثل مجلس الادارة ، المساهمين وذوي العلاقات ويضع القواعد والاجراءات الازمة لاتخاذ القرارات الخاصة بشئون المنظمة كما يضع الاهداف والاستراتيجيات الازمة لتحقيقها وأسس المتابعة لتقييم ومراقبة الأداء.(قنديل، 2008).

الإطار النظري للدراسة:

مع تنامي دور الدولة في عملية التنمية واتساع نطاقه وامتداده ليشمل كافة المجالات والأنشطة وفي السنين اسند الدور التنموي للهيئات الحكومية ولكن مع عودة الحكومة في مصر إلى التحول تدريجيا عند منتصف السبعينات للأخذ بنظام اقتصاد السوق ومع ما يقترن به من الخسارة وتقليص لدور الحكومة في مصر إلى التحول تدريجيا عند منتصف السبعينات للأخذ بنظام اقتصاد السوق وما يقترن به من الخسارة وتقليص لدور الحكومة المباشر في عملية التنمية ومع تقدم برنامج الإصلاح الاقتصادي وما يترتب عليه من آثار جانبية برز دور الجمعيات الأهلية كأنسب بديل مؤهل للقيام بدور رئيسي ومكمل للدور الحكومي وأخيرا وقد اشتدت الحاجة كذلك لصورة الجمعيات المدنية لتلعب دورا أكبر في ميادين التنمية وفي تقديم المساعدات للقنات المهمشة.(قنديل، وآخرون، 1995، ص 47).

حيث نجد أن هناك برامج معينة تتبعها تلك المنظمات ومن أهمها تلك البرامج التي تتعلق بالمشروعات الصغيرة وذلك من خلال منح قروض ميسرة لتحسين أحوال المعيشة للمواطنين وأيضاً البرامج التي تتعلق بتنقيف وتوعية الأهالي بالمشكلات المجتمعية. وتلعب الجمعيات الأهلية دورا هاما في تطوير خدمات الرعاية الاجتماعية فإلى جانب تقديم المساعدات في أوقات الشدة فإنها لها أهمية في مساعدة القطاعات

المحتاجة والفقيرة في المجتمع ولا تنتظر تدخل الحكومة وتقوم بتنظيم الخدمات التي يحتاجها المجتمع (Paul, 1971, p 36).

واستخدمت هذه المؤسسات غير الحكومية مداخل عدة لتحقيق أهدافها منها ما هو من إبداعها ومنها ما هو من إنتاج الآخرين ومن هذه المداخل والذي صار مستخدماً في الأونة الأخيرة (مدخل بناء القدرات) للتأثير في توزيع القوة بطريقة أكبر كما يتجه هذا المفهوم إلى تطوير الأداء الجماعي للمؤسسات المدنية وبناء القدرات كمدخل يشتمل على قدرات إدارة المشروعات والبرامج والقدرات التنظيمية والقدرات المعلوماتية والقدرات المالية وقدرات بناء العلاقات على المستويين المحلي والدولي والقدرات الاستراتيجية للمنظمة وغيرها من القدرات، حيث تقوم عملية بناء القدرات على بناء قاعدة بيانات تحقق التواصل بين المعنيين والباحث التي تتوجه نحو تطوير الواقع. (عبد الجواد، 1991، ص 214)

ومن خلال ذلك يتضح أن التحديات والمشكلات التي تواجه الجمعيات الأهلية تتمثل في الأعباء الملقاة على عاتق المنظمات الأهلية وهي كثيرة ومتعددة وأن تلك التحديات تتطلب عملية بناء قدرات منظمة للقطاع الأهلي وليس محاولات عشوائية مشتتة من عدة جهات لا تتسق فيما بينها. (قنديل، 2001، ص 164).

وأن الجمعيات الأهلية يجب ان تعمل على بناء قدراتها من أجل الدفاع عن الحقوق والتمكين للجماعات المستهدفة وبناء القدرات يجعل الجمعيات الأهلية أكثر تمكيناً وتصبح فاعلاً اجتماعياً وقوة اقتصادية واجتماعية فاعلة مساهمة في التأثير على عملية التغيير الاجتماعي. (قنديل، 2008، ص 116).

والدخول في تحالفات من أجل تبادل الخبرات وزيادة حجم التمويل والموارد المتاحة مما يتيح لها الفرصة في التأثير في السياسات العامة (عبد الحليم، 2004، ص 856) هذا وقد برز الاهتمام بقضية الشفافية على المستوى الدولي في الأونة الأخيرة، فعقدت مؤتمرات عديدة، حول هذه المسألة في إطار الأمم المتحدة، ومنظمة التعاون والتنمية في المجال الاقتصادي، وخصص البنك الدولي لهذه المسألة دراسات متعددة، بل ونشأت منظمة خاصة وظيفتها قياس درجة الشفافية بين الدول. (السيد، 1999، ص 9)

وأن مبدأ دعم الشفافية من الأمور التي تعد بمثابة حجر الزاوية في مجتمعنا، فالشفافية تنطوي على وضع مدونة سلوك، تخلق الثقة وتؤكد عليها، وتعمل على تقليل

الفجوة الإستراتيجية. ولذا فإن دعم الشفافية يمكن أن يؤدي إلى مكافحة الفساد، وبالطبع فإن الشفافية تعمل أيضاً على دعم الرقابة والإشراف، فعملية الرقابة يتم تسهيلها في إطار وجود نظام جيد للشفافية.

وتعني الشفافية بالجمعيات - حرية الإطلاع على مفردات سير العمل داخل الجمعية، والوصول إلى البيانات التي تتناول نشاطها ومصادر تمويلها وعلاقتها بالمانحين والحكومة والجمعيات الأخرى). كما يقصد بالشفافية الوضوح بين الجمعيات الخيرية والجهات المانحة وجمهور المتبرعين وذلك بهدف كسب المصداقية، كذلك إطلاع من يهمهم الأمر على طبيعة أعمال الجمعية بجانب نشر التقارير الخاصة بصرف الأموال بالجمعية. (عز، 2007) أو المشاركة من ناحية والمساءلة من ناحية أخرى. ويقصد بالتضمينية والمساواة بين كل ما له مصلحة في إدارة الحكم، أما المساءلة فتشير إلى عدم اقتصر الديمقراطية على التمثيل الشعبي فحسب، ولكن اشتمالها على الشفافية في إدارة الحكم. (الجبالي، 2006)

فالشفافية تعني بأنها الوضوح وعدم الغموض واكتمال الرؤية للصورة وكشف جميع الأمور (Meiler, 2009, p 258).

والشفافية هي الوضوح والعقلانية والالتزام بالمتطلبات أو الشروط المرجعية للعمل وتكافؤ الفرص للجميع، وسهولة الإجراءات التنفيذية وبساطتها وعدم صياغتها وسهولة فهمها، هذا بالإضافة إلى سهولة الإجراءات التنفيذية وبساطتها وعدم تعقيدها والسماح بالالتفاف عليها

وأنها تعني وضوح التشريعات وسهولة فهمها واستقرارها وانسجامها مع بعضها، وموضوعيتها ووضوح لغتها ومرونتها وتطورها وفقاً للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والإدارية وبما يتناسب مع روح العصر، إضافة إلى تبسيط الإجراءات ونشر المعلومات والإفصاح عنها وسهولة الوصول إليها، بحيث تكون متاحة للجميع (الصيرفي، 2008، ص 221)

أو - القدر الذي توفره المنظمة من معلومات في الوقت المناسب وبصورة وموثوق بها، وهي تقدم بشكل كتابي أو شفوي لكل من المستثمرين والمنظمين ووسطاء السوق (Cynthia, 2005, p 361).

وتعني بالشفافية بالجمعيات - حرية الإطلاع على مفردات سير العمل داخل الجمعية، والوصول إلى البيانات التي تتناول نشاطها ومصادر تمويلها وعلاقتها بالمانحين والحكومة والجمعيات الأخرى (عز، 2010، ص 2070).

كما يقصد بالشفافية الوضوح بين الجمعيات الخيرية والجهات المانحة وجمهور المتبرعين وذلك بهدف كسب المصداقية، كذلك إطلاع من يهمهم الأمر على طبيعة أعمال الجمعية بجانب نشر التقارير الخاصة بصرف الأموال بالجمعية (بركات، 2005، ص 2203).

ولذلك فإن الشفافية في أعمال الإدارة تعد - وبحق - الطريق إلى التنمية وبناء المنظمات والإصلاح الإداري؛ فالمصلحة العامة والحريات، وحقوق الأفراد قبل الدولة أو الشركات لا تتحقق على نحو دائم وصحيح ومتوافق مع مبدأ المشروعية إلا في ظل مبدأ عام للشفافية يسود كافة الشطة ووظائف وأعمال الحكومة وجهازها الإداري.

كما أن الأنظمة الإدارية السليمة، هي التي تعمل على تحقيق جودة النظم وخاصة الإدارة بالشفافية، وهي تؤدي إلى نتائج إيجابية أهمها:

- رضا العملاء متلقي الخدمات والسلع.
- رضا العاملين صانعي ومقدمي الخدمات والسلع.
- رضا الممولين والمانحين بمعرفة كيف أنفقت أموالهم ولماذا أو هل هناك عائد حقيقي على الاستثمار أم لا.

وتعمل الشفافية على تحقيق ترابط الجمعيات الأهلية حيث تتم مخاطب جميع المستويات الإدارية وإحداث التكامل بين أهدافها، الأمر الذي يؤدي إلى مصداقية هذه الجمعيات إزاء الرأي العام والعمل على تفعيل دورها مع كافة فئات المجتمع لاسيما المستفيدة.

وتظهر الشفافية وأهميتها في الإعلان الصادق عن الموارد المالية ومصادر التمويل في الغالبية العظمى، فمن الأمور بالغة الصعوبة توفير بيانات دقيقة تعلن في نهاية العام عن ميزانيات هذه الجمعيات وتوفير بيانات صادقة عن نشاط قطاع كبير من الجمعيات الأهلية. تؤدي الشفافية إلى ما يمكن أن تطلق عليه ثقافة المحاسبية خاصة بعد أن أصبح من الشائع في السنوات الأخيرة تبادل اتهامات الفساد المالي والإداري، وأهمية الشفافية في الحد من شخصية القيادة حيث تصبح هذه القيادات بعيدة عن المحاسبية

والمساءلة حتى من جانب دائرة النخبة المحيطة بها. وأن تكون في الوقت المناسب، حيث أن الشفافية المتأخرة تكون عادة لا قيمة لها ويعلن عنها أحياناً فقط لاستيفاء الشكل وتشهد على ذلك ميزانيات الجمعيات الأهلية التي تنشر بعد شهور من صدورها. أن تكون الشفافية شارحه نفسها بنفسها فما قيمة شفافية غامضة أو غير شفافة، فقد تقوم بعض الجمعيات بنشر قوائمها المالية بالصحف استيفاء للشكل القانوني بدون تفصيل البنود كما انه يجب ملاحظة ألا تخل الشفافية بالمبادئ العامة للحفاظ على بعض المعلومات ذات الصلة بسرية العمل. أن يعقب الشفافية مساءلة، فالشفافية في حد ذاتها ليست غاية بل وسيلة لإظهار الأخطاء ثم التقويم.

بناء القدرات عملية مخططة تشارك فيها إدارة المنظمة والعاملين ويمكن الاستعانة بالخبراء والفنيين من خارج المنظمة. ويتميز بناء القدرات بالتكامل بين الجهود الحكومية والأهلية وذلك من خلال التنسيق بينها وبين المنظمات الحكومية والدخول في تحالفات مع المنظمات غير الحكومية من أجل تحقيق تكامل الجهود بينهم. وتشمل عملية بناء القدرات على العديد من المفاهيم مثل التمكين-المساعدة الذاتية-بناء الوعي ويرى البعض أن بناء القدرات تعتبر جزءاً أساسياً من عملية التمكين حيث يؤكد التمكين على ضرورة بناء قدرات العاملين بالمنظمة لكي يصبحوا أكثر قدرة على إدارة البرامج التنموية والتفاوض وكذلك يؤكد التمكين على ضرورة إقامة علاقات تعاونية مع المنظمات الأخرى الموجودة بالمجتمع أي كانت سواء كانت حكومية أو أهلية. وهناك قدرات خاصة بكيان المنظمة (القدرة على الوجود) وهي القدرات الخاصة بهوية المنظمة ورسالتها ورؤيتها والقيادة والحكم الداخلي فيها وكذلك نظم وآليات الإدارة التنفيذية والمالية. القدرات الخاصة بالخدمات التي تقدمها المنظمة (القدرة على الفعل) وهي القدرات التي تعكس مقدره المنظمة على القيام بالبرامج والمشروعات والخدمات بجودة عالية وكفاءة في استخدام وإدارة الموارد والإمكانات المتاحة.

قدرات خاصة بعلاقات المنظمة (القدرة على الارتباط) وهي القدرات التي تتعلق بمقدرة المنظمة على تكوين علاقات مع المجتمع والجهات الحكومية والغير حكومية والقطاع الخاص وكذلك تشمل القدرة على تبنى قضايا (صحية أو تنموية) والدعوة إليها والقيام بأنشطة تشبيك مع الآخرين لأجلها.

- ومن أهم متطلبات بناء القدرات الشفافية للمؤسسات والمنظمات غير الحكومية ما يلي:
1. متطلبات تتعلق بالأفراد وذلك من حيث توفير التدريب وتنظيم العلاقات بهدف تحقيق التكامل في أدوارهم.
 2. متطلبات تتعلق بجماعات العمل وذلك من حيث العلاقات بين الجماعات وتحقيق التوافق بين متطلبات الجماعة ومتطلبات الإدارة.
 3. متطلبات تنظيمية وذلك من حيث التنسيق بين أقسام المنظمة لمنع الازدواج في تقديم الخدمات
 4. متطلبات خاصة وذلك من حيث تدعيم الشعور بالانتماء لدى العاملين بالمنظمة.
- هذا وقد برز الاهتمام بقضية الشفافية على المستوى الدولي في الآونة الأخيرة، فعقدت مؤتمرات عديدة، حول هذه المسألة في إطار الأمم المتحدة، ومنظمة التعاون والتنمية في المجال الاقتصادي، وخصص البنك الدولي لهذه المسألة دراسات متعددة، بل ونشأت منظمة خاصة وظيفتها قياس درجة الشفافية بين الدول (السيد، 1999، ص 9).
- هذا وقد أشار ألبرت هوفماستر - إلى أن مبدأ دعم الشفافية من الأمور التي تعد بمثابة حجر الزاوية في مجتمعنا، فالشفافية تنطوي على وضع مدونة سلوك، تخلق الثقة وتؤكد عليها، وتعمل على تقليل الفجوة الاستراتيجية. ولذا فإن دعم الشفافية يمكن أن يؤدي إلى مكافحة الفساد، وبالطبع فإن الشفافية تعمل أيضاً على دعم الرقابة والإشراف، فعملية الرقابة يتم تسهيلها في إطار وجود نظام جيد للشفافية.
- هذا وتحقق الشفافية عدداً من المنافع والمزايا التي لا غنى عنها في أي مجتمع ديمقراطي حقيقي:
1. إتاحة المعلومات تمكن المواطن من الاعتراض المبرر والموثق على أعمال الحكومة التي لا يوافق عليها المصلحة العامة أو الخاصة.
 2. إتاحة المعلومات تمكن المواطن من طلب التعويض عما يلحقه من ضرر بسبب أعمال الحكومة.
 3. إتاحة المعلومات يجعل الموظف العمومي حذراً وحرصاً في أعماله خشية المساءلة من المواطنين.
 4. إتاحة المعلومات هي جزء مما يسمى الحكومة الإلكترونية والتي تبغي التواصل الدائم والمستمر مع المواطنين وتيسير خدمتهم.

5. إتاحة المعلومات تجعل المواطن في وضع أفضل لتخطيط نشاطاته وإجراء حساباته، وبالتالي يكون سلوكه أكثر رشداً لمصلحته ولمصلحة المجتمع.
 6. إتاحة المعلومات يقلل المخالفة عن جهل بالقواعد، ويقلل المخالفة أيضاً حال معرفتها وإدراك العواقب الوخيمة المترتبة على المخالفة .
 7. نشر الشكاوى وما تم بشأنها ، أولاً : يرفع درجة مصداقية النظام، ثانياً: يضع المسئول في وضع استعداد دائم لحل مشاكل الناس، ثالثاً: يؤكد للمواطنين أن طريق الحصول على الحق مفتوح على الدوام.
 8. إن نشر المعلومات عن أعمال الحكومة الحالية والمستقبلية يسهم في تحقيق درجة أعلى من الإحاطة وبالتالي الارتباط والانتماء (دليل تدريبي، 2008، ص 50).
 9. تقوي النسيج المعنوي لأي مجتمع .
 10. تتفق وتتسق مع الحقوق الاجتماعية والاقتصادية للفقراء والفئات المهمشة التي ندافع عنها .
 11. تعمق من أركان الديمقراطية التي ندافع عنها .
 12. تسهم في بناء القواعد القانونية التي تعتبر أساس كل مجتمع متحضر .
- وهي عملية ذات أبعاد اقتصادية واجتماعية وسياسية، لها انعكاسات مباشرة على تنمية الممارسة الديمقراطية والتقليل من الفقر. (أبو النصر، 2007، ص 152)
- نموذج العمل مع مجتمع المنظمة لبناء قدرات تطبيق الشفافية بالمؤسسات والجمعيات الأهلية:**
- تعتبر طريقة تنظيم المجتمع في واقع الامر علاقة مهنية تربط بين أخصائي اجتماعي ومجتمع معين بما يشمل من سكان و قيادات و منظمات و في اطار هذه العلاقة يساعد الاخصائي الاجتماعي المجتمع علي اشباع احتياجاته و حل مشكلاته باستخدام الاساليب المهنية التي تمكن الطريقة من الوصول اليها.
- وتعتبر نماذج الممارسة المهنية علي مستوي المجتمعات هي نتاج المحاولات العلمية الجادة والمستمرة لتنظيم التفسيرات المتعددة لكل مشكلة او موقف واي نموذج قد يستند علي مدخل احداث التغيير المطلوب.
- وان وظيفة النموذج تتمثل في توجيه الممارسة اي وظيفة تطبيقه.

أهمية وجود نموذج للممارسة:

- اطر تصورية تهدي الممارسين فهي تشكل التدخل المهني.
- تزود الممارس بتجديد المداخل الملائمة لتقدير الموقف.
- يتركز مجال اهتمام نموذج الجيرة وتنظيم المجتمع في تحسين نوعية الحياة في منطقة جغرافية من خلال تنمية قدرات الاعضاء (ساكني الجيرة) لتحقيق التنظيم وتغيير العائد وتطوير القيادة لعمل التغييرات اللازمة في البيئة الاجتماعية.

متطلبات تتعلق بجماعات العمل:

1. التمكين لبناء قدرات تطبيق الشفافية للمؤسسات والجمعيات الأهلية: التمكين هو نقل السلطة بشكل متكافئ من المديرين إلى مرؤوسين ودعوة صادقة للعاملين بالمنظمة للمشاركة في سلطة القرار وفي التمكين يكون المرؤوس المسكن مسئولاً عن جودة ما يقرره أو يؤديه ويتضمن التمكين ليس فقط حرية المرؤوس في اختبار سبل أو سبل تنفيذ المهام المخططة لإرضاء العملاء ولبلوغ أهداف المنظمة بل المنظمة ونظمها الإدارية وانشطتها والمشاركة في تحليل المشكلات وصنع القرارات وحبذا لو استخدمت في ذلك تكنولوجيا المعلومات (مصطفى، 2005، ص 128).
2. التمكين هو كذلك تفويض للصلاحيات ليتمكن العاملون القيام بمهامهم دون الرجوع لمن هم أعلى منهم. وهو تحديد المسؤوليات للعاملين وتزويدهم بالمعلومات اللازمة لقيامهم بها دون إشراف مباشر عليهم. وهو جعل العاملین يديرون انفسهم ذاتياً ويؤدون أعمالهم طوعاً (الكبيسي، 2004، ص ص 151: 154).

متطلبات تنظيمية ومنها:

التنسيق والاتصال لبناء قدرات تطبيق الشفافية للمؤسسات والجمعيات الأهلية: لا شك أن انجاز الأعمال وكافة الأنشطة في المنظمات والمؤسسات يعتمد أساساً على عملية التبادل والتعاون المشترك والمستمر بين وحدات المنظمة أو أقسامها المختلفة الإدارية والفنية... ومن هنا كانت ضرورة التنسيق بين كافة الأقسام، والأنشطة والعمليات الفنية والإدارية التي تحدث فيها أو المساهمة في وضع علاقة متوازنة بين الجهاز الإداري والجهاز المهني كي لا تسيطر القرارات الإدارية على العمل المهني وأن أي سوء في التنظيم أو التنسيق أو أي أخطاء في أداء الواجبات والمسؤوليات يقع فيه قسم من الأقسام سوف يؤثر على المؤسسة ككل ومخرجاتها من سلع أو خدمات من هنا تستخدم المنظمات

مجموعة من الأساليب تساعد في التحكم والتنسيق بما يحقق أهداف المنظمة بفعالية مثل عمليات المتابعة والملاحظة والتقييم كما تضع مجموعة من المعايير والقيود التي تحكم السلوكيات المهنية للأعضاء وتفنن أسلوب أدائهم للأعمال. من ناحية أخرى فإن الاتصال أحد العمليات الأساسية لإنجاز الأعمال في المنظمة وانسياب المعلومات من أعلى إلى أسفل وبالعكس وبين الأقسام المختلفة سواء كان رسمي أو غير رسمي، لفظي أو غير لفظي مباشر أو غير مباشر وجميع المنظمات تضع وتقر أساليب لتحقيق التواصل والتفاهم بين أقسامها لتفادي حدوث المشكلات التي قد تؤثر على أداء المنظمات لمسئولياتها.

وتجدر الإشارة هنا إلى أهمية هاتان العمليتان (التنسيق والاتصال) سواء داخل المنظمات أو خارجها أي بين المنظمات وبعضها البعض من أجل تحقيق أهداف كل منظمة وهو ما سوف يرد الحديث عنه في فصول لاحقه بالتفصيل في إطار عمليات العمل بين المنظمات.

عمليات متصلة بدراسة احتياجات أفراد مجتمع المنظمة سواء المادية أو المعنوية للعمل على إشباعها لما لذلك من تأثير مباشر على أداء المهام وتحقيق الرضا والتماسك بين أعضاء المنظمة وهي من المهام الأساسية للأخصائي الاجتماعي في إطار ما تقدم عن مفهوم المنظمات الاجتماعية وأهميتها للمجتمعات في إشباع حاجات مواطنيه وبالتالي الحفاظ على بقاء المجتمع... وأهم المكونات الداخلية لأي منظمة اجتماعية وأهم الوظائف والعمليات التي تتم في إطار أي منظمة فمادنا عن المشكلات أو التحديات التي تواجهها المنظمات أو المؤسسات الاجتماعية وتتطلب التدخل المهني لإحداث التغييرات المناسبة لصالح المنظمة ولصالح عملائها من المستفيدين من خدماتها؟

برنامج التدخل المهني بنموذج العمل مع مجتمع المنظمة:

قد تم تطوير برنامج التدخل المهني في ضوء مبادئ وأهداف ومراحل نموذج العمل مع المنظمات ويرتبط بأهداف الدراسة الحالية:

- 1) الأسس التي يركز عليها برنامج التدخل المهني:
- الأساس النظري للدراسة.
- دراسة تقدير الموقف.
- الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة.
- أهمية الدراسة وأهدافها.

- مفاهيم الدراسة.
- الإطار النظري بطريقة تنظيم المجتمع المتعلقة ببناء قدرات تطبيق الشفافية بالمنظمات غير الحكومية.
- (2) أهداف برنامج التدخل المهني:
- يمكن تحديد الهدف الرئيسي لبرنامج التدخل المهني بناء قدرات تطبيق الشفافية بالمنظمات غير الحكومية باستخدام نموذج العمل مع مجتمع المنظمة:
- الأهداف الفرعية التالية:
- أ. متطلبات تتعلق بالأفراد لبناء قدرات تطبيق الشفافية.
- ب. متطلبات تتعلق بجماعات العمل لبناء قدرات تطبيق الشفافية بالمنظمات غير الحكومية.
- ج. متطلبات تتعلق بالعملية التنظيمية لبناء قدرات تطبيق الشفافية بالمنظمات غير الحكومية.
- (3) نسق التدخل المهني:
- يتمثل في جميع المستفيدين من برنامج التدخل المهني وتتمثل في الموارد البشرية العاملة بجمعية تنمية المجتمع المحلي ببندر قنا.
- (4) فريق عمل برنامج التدخل المهني:
- العاملين وأعضاء مجالس إدارات الجمعية.
- أعضاء اللجنة المنبثقة من مجلس الإدارة.
- المدير التنفيذي للجمعية.
- الباحث.
- (5) استراتيجيات نموذج العمل مع مجتمع المنظمة المستخدم في برنامج التدخل المهني:
- استخدام إستراتيجية الاحتواء والاستقطاب - تشجيع أعضاء الهيئات المانحة والداعمة على المشاركة في أنشطة المؤسسة - إستراتيجية الإقناع حيث اعتمد الباحث علي إقناع العاملين وأعضاء مجالس الإدارات والمسؤولين بالجمعية علي تنفيذ برنامج التدخل المهني بهدف بناء قدرات تطبيق الشفافية بالمؤسسة.

- ثم إستراتيجية التعليم والتدريب من خلال هذه الإستراتيجية يحرص الباحث علي تزويد العاملين بالمعارف والمعلومات المرتبطة بالشفافية من خلال المحاضرات والمناقشات وورش العمل.
- ثم إستراتيجية المشاركة من خلال مشاركة العاملين في أنشطة برنامج التدخل المهني من خلال اللقاءات والاجتماعات أثناء تنفيذ برنامج التدخل.
- إستراتيجية الاستعانة بالخبراء لإثراء الجانب المعرفي.
- (6) تكتيكات نموذج العمل مع مجتمع المنظمة المستخدم في برنامج التدخل المهني:
 - تكتيك الشرح والتوضيح .
 - تكتيك تبادل الآراء .
 - تكتيك المناقشة الجماعية .
 - تكتيك العمل الفرقي .
- (7) الأدوار المهنية المستخدمة في برنامج التدخل المهني :
 - دور المساعد للعاملين بالجمعية علي تفعيل برنامج التدخل المهني - ودر الخبير - دور المعلم - دور المخطط - دور المنسق - دور المقيم .
- (8) الأدوات المهنية المستخدمة في برنامج التدخل المهني :
 - المقابلات مع المسؤولين من العاملين وأعضاء مجالس الإدارة .
 - الاجتماعات للاتفاق علي تطبيق برنامج التدخل المهني .
 - ورش العمل .
 - اللجان .
- (9) المهارات المهنية المستخدمة في برنامج التدخل المهني:
 - مهارة إقامة علاقة مهنية بين الباحث والمسؤولين بالجمعية.
 - مهارة الإتصال .
 - مهارة الحوار الهادف مع العاملين بالجمعية .
 - مهارة المشورة والحوار البناء .
- (10) مراحل التدخل المهني لنموذج العمل مع مجتمع المنظمة لبناء قدرات تطبيق الشفافية للمنظمات غير الحكومية:

- أ. مرحلة الارتباط وهي بداية العمل مع العاملين وأعضاء مجلس إدارة جمعية تنمية المجتمع المحلي ببندر قنا حيث تم الاتفاق وعقد اجتماعات فردية وجماعية ومقابلات ثم تحديد أدوات الدراسة وهنا استخدام الباحث دور جامع البيانات.
- ب. مرحلة التخطيط والتعاقد: تتضمن هذه المرحلة الارتباط.
- التقدير والإجراءات الرامية إلى التغيير ويشمل توضيح الهدف وتحرير العقد مع العاملين وأعضاء مجالس إدارات الجمعية عينة الدراسة.
 - وعرض نتائج القياس القبلي علي فريق العمل.
 - تحديد الموارد المادية والبشرية التي قد ساهم في تنفيذ برنامج التدخل
 - وضع خطة زمنية لتنفيذ برنامج التدخل .
- ج. مرحلة التدخل (المرحلة التنفيذية) وتشمل علي:
- تنفيذ مجموعة من الاجتماعات واللقاءات مع فريق العمل والمسؤولين .
 - تنفيذ ورش عمل خاصة ببناء قدرات تطبيق الشفافية للمنظمات غير الحكومية .
 - تنفيذ وتحقيق الأهداف التي تم تطويرها في مرحلة التخطيط .
 - معرفة مصادر القوة وتحديد الأهداف والأغراض وهنا استخدم الباحث ادوار وتقنيات كثيرة لبناء قدرات تطبيق الشفافية
- 4) مرحلة التقييم: لمعرفة مدي انجاز برنامج التدخل المهني بنموذج العمل مع مجتمع المنظمة في بناء قدرات تطبيق الشفافية بالمنظمات غير الحكومية واهم التغييرات التي طرأت علي العاملين وأعضاء مجالس إدارات ملك المنظمات .
- 5) مرحلة الإنهاء: في هذه المرحلة قد تم الانتهاء من عملية إحداث التغيير و ثم تحقيق الأهداف وتمهيد الإنهاء مع العاملين وأعضاء مجالس إدارات المنظمات غير الحكومية وفريق العمل .

وصف أنشطة برنامج التدخل المهني:

جدول (1) يوضح وصف أنشطة برنامج التدخل المهني لبناء قدرات تطبيق الشفافية بالجمعيات والمؤسسات الأهلية

م	المرحلة	م	ن	ال	ي	الشهور	لقاءات	اجتماعات	محاضرات	مناقشات	ورش عمل	ب	د	ث	اجمالي	عدد ساعات تنفيذ الأنشطة
1	التمهيدية					شهر	3	3							9	18
2	التخطيطية					شهر	4	3							7	14
3	التنفيذية					ثلاثة شهور	1	1	20	11	24				57	138
4	التقويمية					اسبوعين						4	4		4	8
	الاجمالي					خمسة شهور و اسبوعين	8	7	20	11	24	7	7		77	178

حيث استغرقت المرحلة التمهيدية الفترة من 2022/5/1 حتى 2022/5/30 و نفذ بها 9 أنشطة (18) ساعة.

ثم المرحلة التخطيطية من 2022/6/2 حتى 2022/6/30 و نفذ بها (7) أنشطة بإجمالي (14) ساعة.

ثم المرحلة التنفيذية من الفترة 2022/7/2 حتى 2022/10/1 و نفذ بها (47) أنشطة بإجمالي (137) ساعة

والمرحلة التقويمية من 2022/10/3 حتى 2022/10/15 و نفذ أنشطة بإجمالي (8) ساعات. وقد اعتمد في تنفيذ برنامج التدخل المهني لبناء قدرات تطبيق الشفافية بالجمعيات والمؤسسات الأهلية علي تنفيذ (74) نشاط مهني وقد تم تقسيمه الي (8) لقاءات و (7) اجتماعات و (20) محاضرة و (11) مناقشة جماعية و (24) ورشة عمل و (4) عمل بحث بإجمالي (178) ساعة تدخل مهني

الإجراءات المنهجية للدراسة:

تنتمي هذه الدراسة الي الدراسات التجريبية التي تهدف الي فحص العلاقة بين متغيرين رئيسيين الأول هو متغير مستقل لبرنامج التدخل المهني باستخدام نموذج العمل مع مجتمع المنظمة. والثاني هو متغير تابع لبناء قدرات تطبيق الشفافية بالمنظمات غير الحكومية في ضوء الحوكمة الالكترونية.

اتبعت الدراسة المنهج التجريبي الذي يعتمد علي مجموعتين مجموعة تجريبية ومجموعة ضابطة، ثم جمع البيانات من خلال تطبيق المقياس الذي تم تصميمه خصيصاً لهذه الدراسة بعد جمع البيانات، ثم إجراء التحليل الإحصائي المناسب: المشاركون: وتتألف مجتمع الدراسة من العاملين وأعضاء مجالس إدارات المنظمات غير الحكومية بمحافظة قنا الذي وصل عددهم إلى 200 من العاملين وأعضاء مجالس الإدارات، تم اختيار 28 بشكل عشوائي وقدم جميع المشاركين موافقات كتابية للمشاركة في برنامج التدخل المهني.

تم تطبيق هذه الدراسة علي العاملين وأعضاء مجالس إدارات المنظمات غير الحكومية بمحافظة قنا . (جمعية تنمية المجتمع المحلي ببندر قنا).
اختيار ذلك بناءً علي التبريرات التالية :

- الموافقة الكتابية للمشاركين علي المشاركة في برنامج التدخل المهني .
- التعاون مع الباحث في تنفيذ الدراسة .
- تم تنفيذ الدراسة من 2022/5/1 إلى 2022 /10/15

وقد تم تنفيذ برنامج التدخل المهني علي مدي فترة أربعة اشهر من خلال المقابلات الأسبوعية وقد اقتصرت أدوات الدراسة علي مقياس بناء قدرات تطبيق الشفافية بالمنظمات غير الحكومية.

مقياس بناء قدرات تطبيق الشفافية بالمنظمات غير الحكومية له ثلاث أبعاد: البعد الأول يتعلق بالأفراد ويحتوي علي 11 عبارة، البعد الثاني يتعلق بجماعات العمل ويحتوي علي 11 عبارة ، البعد الثالث يتعلق بالعملية التنظيمية ويحتوي علي 11 عبارة. واعتمد الباحث في الدراسة الحالية على الأدوات العلمية التالية:

1. مقياس بناء قدرات تطبيق الشفافية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية (إعداد الباحث).

2. برنامج التدخل المهني (إعداد الباحث)

وسيتم عرض هذه الأدوات كآلاتي:

أ-مقياس بناء قدرات تطبيق الشفافية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية (إعداد الباحث).
وقد قام الباحث بالخطوات التالية:

1. الاطلاع على الكتابات والتراث النظري الخاص بنموذج العمل مع مجتمع المنظمة وبناء قدرات تطبيق الشفافية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية.
2. قام الباحث بإجراء مسح للبحوث والدراسات العربية والأجنبية التي تناولت نموذج العمل مع مجتمع المنظمة وبناء قدرات تطبيق الشفافية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية.
3. ولقد أفادت هذه المقاييس الباحث في التعرف على المؤشرات الرئيسية التي أمكن الاعتماد عليها في تصميم المقياس، ومن خلال ذلك تم التوصل إلي عدد من الأبعاد على النحو التالي:
البعد الأول: المتطلبات التي تتعلق بالأفراد لبناء قدرات تطبيق الشفافية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية
البعد الثاني: المتطلبات التي تتعلق بجماعات العمل لبناء قدرات تطبيق الشفافية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية
البعد الثالث: المتطلبات التي تتعلق بالعملية التنظيمية لبناء قدرات تطبيق الشفافية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية
4. قام الباحث بانتقاء مجموعة من العبارات التي يمكن أن يقيسها كل بعد من أبعاد المقياس والتي وجد أنها ترتبط بموضوع القياس وهو بناء قدرات تطبيق الشفافية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية.
5. قام الباحث بتصنيف وصياغة العبارات التي جمعها والتي حددت بـ (36) عبارة باعتبارها العبارات الأكثر ارتباطاً بموضوع القياس وقد اخذ الباحث في اعتباره عند صياغة هذه العبارات ما يلي:
 - أ. ألا تعبر العبارة إلا عن متغير واحد .
 - ب. أن تكون العبارة واضحة اللفظ ومفهومة ومرتبطة بموضوع الدراسة ومصاغة باللغة العربية صياغة صحيحة.
 - ج. أن تكون العبارة محددة المعني ومختصرة .
 - د. أن تصاغ بعض العبارات في الاتجاه الموجب و البعض الآخر في الاتجاه السالب لضمان الجدية و الموضوعية في الإجابة.

إجراءات ثبات وصدق المقياس

أولاً: الصدق **Validity**

يُعبّر الصدق عن مدى تحقيق الأداة البحثية للهدف الذي صممت من أجله، والصدق له أهميته في بناء المقاييس الاجتماعية والنفسية وغيرها، وذلك لأنه يكشف عن محتوياتها الداخلية، ويعتبر الاختبار صادقاً إذا كان يقيس الصفة والقدرة التي قصد قياسها، وللتحقق من صدق مقياس الدراسة، استخدم الباحث الأساليب التالية:

(1) الصدق الظاهري **Face Validity**

يعتمد الصدق الظاهري على المراجعة الظاهرية لمحتويات الأداة للتأكد من وضوحها ودقتها وصحة ترتيبها وسهولة إدراك المبحوثين لها.

وفي ضوء ذلك تم عرض العبارات المنتقاة مرافقة بالتعريف بالمقياس وأبعاده على مجموعة من المحكمين عددها (15) أستاذاً من أعضاء هيئات التدريس بكليات الخدمة الاجتماعية بأسوان، حلوان، والفيوم والمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بقنا، وذلك لإبداء الرأي في صلاحية المقياس للتطبيق ومدى ملاءمته من حيث:

(أ) مدى سلامة العبارة من حيث الصياغة اللغوية .

(ب) مدى ارتباط العبارة بالبعد .

(ج) مدى ارتباط كل بعد من الأبعاد بموضوع القياس .

(د) نوعية العبارة من حيث كونها موجبة أو سالبة .

(هـ) إضافة أية عبارات يراها المحكم أكثر ارتباطاً بالبعد ولم يرد ذكرها.

وبعد عرض المقياس في صورته الأولية على المحكمين قام الباحث بحساب نسب اتفاق المحكمين على مدى ارتباط العبارات بأبعاد المقياس.

وأوضح مما سبق أن معظم العبارات حققت اتفاقاً قدرة (80%)، وقد استبعد الباحث العبارات التي لم تحقق هذا القدر من الاتفاق، وعدد هذه العبارات (3) عبارات.

وبذلك أصبح عدد عبارات المقياس (33) عبارة تمثل الأبعاد الفرعية الثلاثة للمقياس ، أي تم حذف (3) عبارة من عبارات المقياس بنسبة (8.3%) من المجموع الكلي لعبارات المقياس، والتعديل في صياغة بعضها الأخر، وإضافة بعض العبارات المرتبطة بأبعاد المقياس. وفيما يلي يعرض الباحث لإجمالي عدد عبارات مقياس بناء قدرات تطبيق الشفافية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية منسوبة لأبعاد المقياس الثلاثة قبل العرض

على المحكمين وبعده لتوضيح إجمالي عدد العبارات لكل بعد في صورة المقياس بعد إجراءات التحكيم .

جدول رقم (1) يوضح عدد العبارات منسوبة لأبعاد المقياس قبل وبعد التحكيم

م	الأبعاد	العدد قبل التحكيم	العدد بعد التحكيم
1	المتطلبات التي تتعلق بالأفراد	12	11
2	المتطلبات التي تتعلق بجماعات العمل	12	11
3	المتطلبات التي تتعلق بالعملية التنظيمية	12	11
	الإجمالي	36	33

(2) صدق المضمون Content Validity

يعد صدق المضمون أحد الأساليب المناسبة للتحقق من الصدق التركيبي البنائي للمقياس Construct Validity ، و في هذه الطريقة فإن مجموع درجات المقياس ذاتها هي نفسها المعيار المستخدم لحساب صدقه ، وذلك بإيجاد قيمة معامل الارتباط بين مجموع درجات كل بعد ومجموع درجات المقياس ككل .

وقد تم حساب صدق مقياس بناء قدرات تطبيق الشفافية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية بإيجاد معامل اتساقه الداخلي حيث تُعرف هذه الطريقة بطريقة الاتساق الداخلي في تحليل العنصر، وذلك بحساب معامل ارتباط كل بعد بالأبعاد الأخرى ، وبالمقياس ككل.

جدول رقم (2) يوضح صدق الاتساق الداخلي بين أبعاد المقياس وبين المقياس ككل باستخدام معامل ارتباط بيرسون

المقياس ككل	القدرات القدرية	القدرات المهنية	القدرات المعرفية	الأبعاد
0.898	0.895	0.846	100	المتطلبات التي تتعلق بالأفراد
0.946	0.987	100	0.846	المتطلبات التي تتعلق بجماعات العمل
0.875	100	0.987	0.895	المتطلبات التي تتعلق بالعملية التنظيمية
100	0.875	0.946	0.898	المقياس ككل

دال عند مستوى معنوية 0.001

يتضح من الجدول السابق وجود ارتباط قوي بين أبعاد المقياس مع بعضها البعض وبينها وبين المقياس ككل والتي جاءت بين (0.846 - 0.987) وكانت جميعها دالة عند مستوى معنوية (0.01) ودرجة ثقة (99%) وهذا يشير إلى صدق المقياس وإمكانية

الاعتماد عليه بدرجة عالية من الاطمئنان والاعتماد على النتائج التي يتم التوصل إليها من خلال استخدامه.

ثانياً : ثبات المقياس Scale Reliability

يعتبر المقياس على درجة عالية من الثبات إذا تم الحصول على نفس النتائج مع تكرار قياس الموضوع المراد قياسه مرة أخرى بنفس الأداة وعلى نفس المبحوثين مع وجود فارق زمني مناسب ، وقد اعتمد الباحث في التحقق من ثبات المقياس على طريقة إعادة الاختبار Test - Retest حيث قام الباحث بتطبيق المقياس مرتين بفواصل زمني قدره أسبوعين على مجموعة قوامها (13) مفردة ، وقد قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين الدرجات التي حصل عليها أفراد المجموعة في التطبيق الأول والدرجات التي حصل عليها نفس الأفراد في التطبيق الثاني ، وذلك بالنسبة لكل بعد من الأبعاد المتضمنة في المقياس ، وكذلك بالنسبة للمقياس ككل عن طريق حساب معامل ارتباط سبيرمان والجدول رقم (3) يوضح قيم معاملات الثبات بالنسبة لإبعاد المقياس ، باستخدام برنامج الإحصاء الإلكتروني SPSS

جدول رقم (3) يوضح قيم معاملات ارتباط سبيرمان لأبعاد المقياس والمقياس ككل

م	الأبعاد	معامل ارتباط سبيرمان
1	المتطلبات التي تتعلق بالأفراد	0.880
2	المتطلبات التي تتعلق بجماعات العمل	0.825
3	المتطلبات التي تتعلق بالعملية التنظيمية	0.914
	المقياس ككل	0.923

تشير بيانات الجدول السابق إلى ارتفاع معامل ارتباط سبيرمان بالنسبة لجميع أبعاد المقياس وللمقياس ككل فبالنسبة لبعد المتطلبات التي تتعلق بالأفراد بلغت قيمته (0.880)، وكذلك بعد المتطلبات التي تتعلق بجماعات العمل بلغت قيمته (0.825) أما بعد المتطلبات التي تتعلق بالعملية التنظيمية بلغت قيمته (0.914) ، بينما المقياس ككل بلغت قيمته (0.923) ، وجميعها معاملات موجبة ودالة عند مستوى (0.01) ، مما يشير إلى أن مقياس بناء قدرات تطبيق الشفافية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية على قدر مناسب من الثبات ، وبالتالي إمكانية استخدامه للعينة موضوع الدراسة ويجعله صالح للتطبيق وقياس الغرض منه ، وبعد ذلك أمكن صياغة المقياس في صورته النهائية

تحديد أوزان المقياس

تم تحديد أوزان مقياس بناء قدرات تطبيق الشفافية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية من خمسة رتب طبقاً لطريقة " ليكرت " وهي (موافق بشدة ، موافق ، إلي حد ما ، غير موافق ، غير موافق بشدة).

نتائج الدراسة:

أولاً: عرض وتحليل الجداول والنتائج المرتبطة بخصائص مجتمع الدراسة

جدول رقم (4) يوضح خصائص عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع

م	النوع	التكرار	النسبة
أ	ذكر	18	64.29%
ب	أنثى	10	35.71%
	الإجمالي	28	100%

يتضح من الجدول السابق الذي يوضح توزيع المبحوثين وفقاً لمتغير النوع أن معظم المبحوثين هم من الذكور حيث بلغت نسبتهم (64.29%) يليهم الإناث بنسبة (35.71%) وقد يرجع ذلك إلى أن طبيعة العمل بالمؤسسات والجمعيات الأهلية يتطلب توافر وقت فراغ لدي المسؤولين وقدرة علي بذل المجهود وهذه تتوفر في الرجال أكثر مقارنة من النساء.

جدول (5) يوضح خصائص عينة الدراسة وفقاً لمتغير السن

م	السن	التكرار	النسبة
أ	أقل 25 عام	3	10.71%
ب	من 25 - أقل من 35 عام	11	39.29%
ج	من 35 - أقل من 45 عام	8	28.57%
د	من 45 عام فأكثر	6	21.43%
	الإجمالي	28	100%

يتضح من الجدول السابق الذي يوضح توزيع المبحوثين وفقاً لمتغير العمر أن أغلب المبحوثين يقعون في الفئة العمرية (من 25 - أقل من 35 عام) حيث بلغت نسبتهم (39.29%) يليها من يقعون في الفئة العمرية (من 35 - أقل من 45 عام) بنسبة (28.57%)، ثم يليها الفئة العمرية (من 45 عام فأكثر) بنسبة (21.43%)، ثم الفئة العمرية (أقل 25 عام) بنسبة (10.71%) مما يشير إلى أن التشابه كبير بين المبحوثين في أعمارهم وهي السن الأكثر خبرة ولديهم المهارات المهنية اللازمة.

جدول (6) يوضح خصائص عينة الدراسة وفقا لمتغير المؤهل الدراسي:

م	المؤهل الدراسي	التكرار	النسبة
أ	ليسانس	5	17.86%
ب	بكالوريوس	20	71.43%
	دراسات عليا	3	10.71%
	الإجمالي	28	100%

يتضح من الجدول السابق الذي يوضع توزيع المبحوثين وفقا لمتغير المؤهل الدراسي أن اغلب المبحوثين من الحاصلين علي درجة البكالوريوس حيث بلغت نسبتهم (71.43%) يليها الحاصلين علي درجة الليسانس بنسبة (17.86%)، ثم يليهم الحاصلين علي دراسات عليا بنسبة (10.71%) و يشير ذلك الي ان العاملين و اعضاء مجالس ادارات الجمعيات و المؤسسات الاهلية مجال الدراسة من الحاصلين علي مؤهلات عليا يمكنهم من اداء ادوارهم بشكل افضل .

جدول (7) يوضح خصائص عينة الدراسة وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية :

م	الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة
أ	اعزب	3	10.7%
ب	متزوج	25	89.3%
	الإجمالي	28	100%

يتضح من الجدول السابق الذي يوضع توزيع المبحوثين وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية أن اغلب المبحوثين من المتزوجين حيث بلغت نسبتهم (89.3%) يليهم من كانت حالتهم الاجتماعية أعزب بنسبة (10.7%) و لعل هذه النتيجة تتفق مع متوسط اعمار المبحوثين 35 سنة و هي السن المناسب للزواج.

ثانيا: عرض وتحليل الجداول والنتائج المرتبطة بالتحقق من صحة فروض الدراسة
(1) نتائج الفرض الفرعي الأول للدراسة:

جدول رقم (8) يوضح الفروق بين متوسط درجات المبحوثين قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني بنموذج العمل مع مجتمع المنظمة والمتطلبات التي تتعلق بالأفراد لبناء قدرات تطبيق الشفافية للعاملين بالجمعيات و المنظمات الاهلية، وذلك باستخدام اختبار "ت"

مستوي الدلالة	قيمة "ت"	بعدي		قبلي		البعد
		ن=28		ن=28		
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
0.000 دال	49.45	2.258	47.71	1.197	21.61	متطلبات تتعلق بالأفراد

يوضح الجدول السابق وجود فروق إحصائية ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات المبحوثين قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني بنموذج العمل مع مجتمع المنظمة والمتطلبات التي تتعلق بالأفراد لبناء قدرات تطبيق الشفافية للعاملين بالجمعيات والمنظمات الأهلية، حيث بلغت قيمة "ت" = (49.45) عند مستوي معنوية (0.01)، وكانت هذه الفروق أعلى في القياس البعدي، حيث بلغ متوسط القياس القبلي (21.61) بينما كانت قيمة متوسط القياس البعدي (47.71)، مما يعني أن برنامج التدخل بنموذج العمل مع مجتمع المنظمة أدى الي تحسين قدرات الأفراد في تطبيق الشفافية بالمنظمات غير الحكومية، مما يثبت صحة الفرض الفرعي الأول للدراسة "توجد فروق إحصائية ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات المبحوثين قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني بنموذج العمل مع مجتمع المنظمة والمتطلبات التي تتعلق بالأفراد لبناء قدرات تطبيق الشفافية للعاملين بالجمعيات والمنظمات الأهلية من خلال تنفيذ مجموعة من أنشطة التدخل المهني متمثلة في المحاضرات و المناقشات و ورش العمل و اللقاءات و ذلك لبناء قدرات تطبيق الشفافية بالجمعيات و المؤسسات الأهلية من خلال تطبيق الصراحة و الوضوح و الصدق و الاعلان عن حملات جمع التبرعات في ضوء اللوائح و القوانين و طرق صرف ميزانية المشروعات المقدمة للمواطنين و سبل جمع التبرعات من خلال الدفاتر الخاصة بها في ضوء الشفافية و ذلك ما حرص عليه برنامج التدخل المهني لبناء قدرات تطبيق الشفافية فيما يتعلق بالعاملين و مدهم بالمعارف و المهارات و تنمية خبراتهم بمتطلبات بناء قدرات تطبيق الشفافية و يتفق ذلك مع دراسة كلا من Libert و Garye, 2005 و التي أكدت علي تطبيق الشفافية في احداث تغييرات داخل المنظمات الاجتماعية و دراسة بركات 2005 ، Hofheiner Kerry L. 2006 مما يدعو الي وضع عمليات للممارسة المستقبلية للاصلاح المؤسس بالجمعيات و المؤسسات الأهلية و بناء قدرات تطبيق الشفافية "

(2) نتائج الفرض الفرعي الثاني للدراسة:

جدول رقم (9) يوضح الفروق بين متوسط درجات المبحوثين قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني بنموذج العمل مع مجتمع المنظمة والمتطلبات التي تتعلق بجماعات العمل لبناء قدرات تطبيق الشفافية للجمعيات و المؤسسات الأهلية، وذلك باستخدام اختبار "ت"

مستوي الدلالة	قيمة "ت"	بعدي		قبلي		البعد
		ن=28		ن=28		
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
0.000 دال	55.32	1.853	51.11	2.524	19	متطلبات تتعلق بجماعات العمل

يوضح الجدول السابق وجود فروق إحصائية ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات المبحوثين قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني بنموذج العمل مع مجتمع المنظمة والمتطلبات التي تتعلق بجماعات العمل لبناء قدرات تطبيق الشفافية بالجمعيات والمؤسسات الأهلية، حيث بلغت قيمة "ت" = (55.32) عند مستوي معنوية (0.01)، وكانت هذه الفروق أعلى في القياس البعدي، حيث بلغ متوسط القياس القبلي (19) بينما كانت قيمة متوسط القياس البعدي (51.11)، مما يعني أن برنامج التدخل بنموذج العمل مع مجتمع المنظمة أدى الي تحسين قدرات جماعات العمل في تطبيق الشفافية بالجمعيات والمؤسسات الأهلية، مما يثبت صحة الفرض الفرعي الثاني للدراسة "توجد فروق إحصائية ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات المبحوثين قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني بنموذج العمل مع مجتمع المنظمة والمتطلبات التي تتعلق بجماعات العمل لبناء قدرات تطبيق الشفافية بالجمعيات والمؤسسات الأهلية"

من خلال تنفيذ أنشطة التدخل المهني مثل المحاضرات و المناقشات و ورش العمل لبناء قدرات تطبيق الشفافية حيث يتطلب ذلك التمكين للعاملين و مشاركتهم في اتخاذ و صنع القرار و كذلك تزويدهم بالمعلومات اللازمة لقيامهم بالمسؤوليات دون اشراف مباشر عليهم و تطبيق آلية المحاسبية و المساعلة و الشفافية في المؤسسات و الجمعيات الأهلية تدعو الي توسيع قاعدة المشاركة بين جميع الأفراد العاملين بالمنظمة و توفير قدر من المعلومات و الخبرات التي يكتسبها المسئولين بالمنظمة مما يؤهلهم للإدارة الرشيدة و هذا يتفق مع دراسة Rich Michael, 2001 التي تؤكد علي التعاون بين المسئولين و المديرين بالمنظمات و دراسة راندي الزعبي فيما يتصل بمسائلة مجلس ادارة الجمعيات و المؤسسات الأهلية للعاملين و المدير التنفيذي و تقييم اداء المنظمة و الحكم علي مدي نجاحها في تحقيق الاهداف الموضوعه

(3) نتائج الفرض الفرعي الثالث للدراسة:

جدول رقم (10) يوضح الفروق بين متوسط درجات المبحوثين قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني بنموذج العمل مع مجتمع المنظمة والمتطلبات التي تتعلق بالعملية التنظيمية لبناء قدرات تطبيق الشفافية بالجمعيات والمؤسسات الأهلية، وذلك باستخدام اختبار "ت"

مستوي الدلالة	قيمة "ت"	بعدي		قبلي		البعد
		ن=28		ن=28		
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
0.000 دال	68.31	1.424	50.21	1.633	17	العملية التنظيمية

يوضح الجدول السابق وجود فروق إحصائية ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات الباحثين قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني بنموذج العمل مع مجتمع المنظمة والمتطلبات التي تتعلق بالعملية التنظيمية لبناء قدرات تطبيق الشفافية للعاملين بالجمعيات والمؤسسات الأهلية ، حيث بلغت قيمة "ت" = (68.31) عند مستوي معنوية (0.01)، وكانت هذه الفروق أعلى في القياس البعدي، حيث بلغ متوسط القياس القبلي (17) بينما كانت قيمة متوسط القياس البعدي (50.21)، مما يعني أن برنامج التدخل بنموذج العمل مع مجتمع المنظمة أدى الي تحسين قدرات العملية التنظيمية في تطبيق الشفافية بالمنظمات غير الحكومية، مما يثبت صحة الفرض الفرعي الثالث للدراسة "توجد فروق إحصائية ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات الباحثين قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني بنموذج العمل مع مجتمع المنظمة والمتطلبات التي تتعلق بالعملية التنظيمية لبناء قدرات تطبيق الشفافية بالجمعيات و المؤسسات الأهلية "

من خلال تنفيذ أنشطة التدخل المهني متمثلة في المحاضرات و المناقشات و ورش العمل و اللقاءات و ذلك لبناء قدرات تطبيق الشفافية للجمعيات و المؤسسات الأهلية حيث يتبين أهمية التنسيق المشترك و المستمر بين وحدات المنظمة أو أقسامها المختلفة الادارية و الفنية و المساهمة في وضع علاقة متوازنة بين الجهاز الاداري و الجهاز المهني و أي سوء في التنظيم او التنسيق او أي اخطاء في اداء الواجبات و المسؤوليات يؤثر علي المؤسسة ككل و يتطلب ذلك المتابعة و الملاحظة و التقييم و استخدام الاسلوب الديمقراطي لمناقشة القرارات و احترام الرأي و الرأي الآخر و الاستعانة بالخبراء و المتخصصين للوصول الي القرار الرشيد المراد تنفيذه.

(4) نتائج الفرض الرئيسي للدراسة:

جدول رقم (11) يوضح الفروق بين متوسط درجات الباحثين قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني بنموذج العمل مع مجتمع المنظمة وبناء قدرات تطبيق الشفافية بالجمعيات و المؤسسات الأهلية في ظل الحوكمة الالكترونية، وذلك باستخدام اختبار "ت"

مستوي الدلالة	قيمة "ت"	بعدي		قبلي		البعد
		ن=28		ن=28		
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
0.000 دال	92.73	3.144	149.04	2.685	57.61	المقياس ككل

يوضح الجدول السابق وجود فروق إحصائية ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات الباحثين قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني بنموذج العمل مع مجتمع المنظمة وبناء قدرات تطبيق الشفافية بالجمعيات و المؤسسات الاهلية ، حيث بلغت قيمة "ت" = (92.73) عند مستوي معنوية (0.01)، وكانت هذه الفروق أعلى في القياس البعدي، حيث بلغ متوسط القياس القبلي (57.61) بينما كانت قيمة متوسط القياس البعدي (149.04)، مما يعني أن برنامج التدخل بنموذج العمل مع مجتمع المنظمة أدى الي تحسين قدرات تطبيق الشفافية بالجمعيات و المؤسسات الاهلية ، مما يثبت صحة الفرض الرئيسي للدراسة "توجد فروق ذات إحصائية ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات الباحثين قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني بنموذج العمل مع مجتمع المنظمة وبناء قدرات تطبيق الشفافية بالجمعيات و المؤسسات الاهلية في ضوء الحوكمة الإلكترونية".

جدول (12) يوضح قيمة مربع إيتا (η^2) والدلالة العملية للفرق بين متوسطي درجات الباحثين قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني بنموذج العمل مع مجتمع المنظمة وبناء قدرات تطبيق الشفافية بالجمعيات و المؤسسات الاهلية

المقياس	إيتا Eta	مربع إيتا	حجم الاثر
قدرات تطبيق الشفافية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية	0.851	0.923	كبير

يوضح الجدول السابق أن قيمة مربع إيتا (η^2) بلغت (0.923) وهذا يعني أن نسبة التباين الكلي لدرجات أفراد العينة ترجع إلى تأثير برنامج التدخل المهني الذي تم تطبيقه علي المجموعة التجريبية، كما بلغت الدلالة العملية (0.923) ، وهذا يعني أن برنامج التدخل المهني باستخدام نموذج العمل مع مجتمع المنظمة الذي أعده الباحث قد أحدث تحسناً في قدرات تطبيق الشفافية للعاملين بالجمعيات و المؤسسات الاهلية في ضوء الحوكمة الإلكترونية بنسبة (85%).

النتائج العامة للدراسة:

اهتمت الدراسة الحالية بالتدخل المهني بنموذج العمل مع مجتمع المنظمة لبناء قدرات تطبيق الشفافية بالجمعيات و المؤسسات الاهلية في ضوء الحوكمة الإلكترونية باستخدام نظرية الاتصال ونظرية المنظمات واستراتيجيات وسوف يتم مناقشة النتائج في ضوء نتائج القياسات القبلي والبعدي:

- أظهرت نتائج الدراسة صحة الفرض الرئيسي للدراسة: توجد فروق إحصائية ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات المبحوثين قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني بنموذج العمل مع مجتمع المنظمة وبناء قدرات تطبيق الشفافية بالجمعيات والمؤسسات الأهلية في ضوء الحوكمة الإلكترونية لصالح التطبيق البعدي للبرنامج وقد أدى إلى فهم الشفافية بالجمعيات الأهلية من حيث حرية الاطلاع على مفردات سير العمل داخل الجمعية والوصول إلى البيانات التي تتناول نشاطها ومصادر تمويلها.
4. توصلت نتائج الدراسة بالنسبة للفروض الفرعية للدراسة لصالح القياس البعدي باستخدام برنامج التدخل بنموذج العمل مع مجتمع المنظمة والمتطلبات التي تتعلق بالأفراد لبناء قدرات تطبيق الشفافية بالجمعيات والمؤسسات الأهلية في ضوء الحوكمة الإلكترونية من حيث تدريب العاملين وتزويدهم بالمعارف والمعلومات التي تيسر العمل وزيادة قدراتهم من مهارات وخبرات تؤهلهم على صنع القرار واتخاذها وخاصة القدرات الفنية والإدارية وتوضيح مدى أهمية الشفافية والمساءلة في إحداث تغييرات داخل المنظمات غير الحكومية.
- وهذا يوضح نجاح برنامج التدخل المهني بنموذج العمل مع مجتمع المنظمة والمتطلبات التي تتعلق بالأفراد لبناء قدرات تطبيق الشفافية بالجمعيات والمؤسسات الأهلية انطلاقاً من نظرية المنظمات حيث قام الباحث باستخدام استراتيجيات الاحتواء باستقطاب وتشجيع أعضاء الهيئات المانحة والداعمة على المشاركة في أنشطة المؤسسة وإستراتيجية الإقناع باستخدام المناقشات بالاتصالات.
5. أظهرت نتائج الدراسة بالنسبة للفرض الفرعي الثاني للدراسة لصالح القياس البعدي باستخدام برنامج التدخل بنموذج العمل مع مجتمع المنظمة والمتطلبات التي تتعلق بجماعات العمل لبناء قدرات تطبيق الشفافية بالجمعيات و المؤسسات الأهلية من حيث العلاقات بين العاملين بالمؤسسة وتحقيق بين قدرات تطبيق الشفافية من حيث نقل السلطة بشكل متكافئ من المديرية إلى المرؤوسين ودعوة صادقة للعاملين بالمنظمة للمشاركة في القرار وحرية المرؤوسين في اختيار سبل تنفيذ المهام المخطط لإرضاء العملاء وكذلك تمكين العاملين بمهامهم دون الرجوع إلى من هم أعلى منهم وجعل العاملين يديرون أنفسهم ذاتياً. وهذا يوضح نجاح برنامج التدخل

- المهني بنموذج العمل مع مجتمع المنظمة والمتطلبات التي تتعلق بجماعات العمل لبناء قدرات تطبيق الشفافية بالجمعيات والمؤسسات الاهلية انطلاقاً من نظرية الاتصال حيث قام الباحث باستخدام استراتيجيات التعاون ودور الممكن.
6. أظهرت نتائج الدراسة بالنسبة للفرض الفرعي الثالث للدراسة لصالح القياس البعدي باستخدام برنامج التدخل بنموذج العمل مع مجتمع المنظمة والمتطلبات التي تتعلق بالعملية التنظيمية لبناء قدرات تطبيق الشفافية بالجمعيات و المؤسسات الاهلية ومنها التنسيق والاتصال لانجاز الأعمال وكافة الأنشطة في المنظمة والتبادل والتعاون المشترك والمستمر بين وحدات المنظمة وأقسامها المختلفة الإدارية والفنية ومن هنا تستخدم المنظمات غير الحكومية مجموعة من الأساليب تساعدها في التحكم والتنسيق بما يحقق أهداف مثل المتابعة والملاحظة والتقييم انطلاقاً من نظرية الاتصال ونظرية المنظمات.
7. حيث قام الباحث باستخدام استراتيجيات وتكتيكات مثل الإقناع وإستراتيجية الاتصال توسيع المشاركة والتضامن وركز الباحث على ادوار المدرب والموجه والمساعد والقائم بالاتصال.
8. أظهرت نتائج القياس القبلي والبعدي وجود فروق إحصائية ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات المبحوثين قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني بنموذج العمل مع مجتمع المنظمة لبناء قدرات تطبيق الشفافية بالجمعيات والمؤسسات الاهلية، وأثبتت الدراسة صحة الفرض الأول " وجود فرق معنوي بين متوسط درجات المجموعة التجريبية قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني بنموذج العمل مع مجتمع المنظمة على مقياس بناء قدرات تطبيق الشفافية بالجمعيات والمؤسسات الاهلية لصالح القياس البعدي.
9. أظهرت نتائج القياس القبلي والبعدي وجود فروق إحصائية على أبعاد مقياس بناء قدرات تطبيق الشفافية بالجمعيات والمؤسسات الاهلية، ويشير ذلك إلى نجاح برنامج التدخل المهني بنموذج العمل مع مجتمع المنظمة لبناء قدرات تطبيق الشفافية بالجمعيات والمؤسسات الاهلية في تحقيق أهدافه في ضوء محتوى البرنامج النظري والتطبيقي.

الرؤية المستقبلية لبناء قدرات تطبيق الشفافية للجمعيات والمؤسسات الأهلية باستخدام نموذج العمل مع مجتمع المنظمة:

الأسس التي يقوم عليها الرؤية:

1. الإطار النظري و الاسس المعرفية لطريقة تنظيم المجتمع.
2. الدراسات السابقة المرتبطة بأبعاد الدراسة.
3. الاتصال بالخبراء والمهتمين بالعمل المهني.
4. معارف الباحث بالمجال التنموي.

أهداف الرؤية:

بناء قدرات تطبيق الشفافية للجمعيات والمؤسسات الأهلية باستخدام نموذج العمل مع مجتمع المنظمة من خلال:

- تفعيل قيم الشفافية للجمعيات والمؤسسات الأهلية.
- مكافحة الفساد من خلال آليات متعددة منها اطلاع الرأي العام علي سياسات و اهداف و أنشطة المنظمة و مصادر تمويلها.
- المسائلة الداخلية في المنظمات والمتمثلة في مسائلة مجلس الادارة للعاملين.
- وضع مؤشرات لتقييم اداء المنظمة واضحة ومعلنة.
- تنشيط آليات الشفافية و المسائلة من خلال فحص الشكاوي و متابعتها.

الاستراتيجيات التي تعتمد عليها الرؤية:

استراتيجية الافناع - التعليم والتدريب - استراتيجية المشاركة - استراتيجية الاستعانة بالخبراء

التكتيكات التي تعتمد عليها الرؤية:-

تكتيك الشرح و التوضيح - تكتيك تبادل الآراء - تكتيك المناقشة الجماعية - تكتيك العمل الفرقي - تكتيك فتح قنوات الاتصال.

الأدوار المهنية:

المقابلات - الاجتماعات - ورش العمل.

المهارات المهنية للرؤية:

مهارة اقامة العلاقة المهنية - مهارة الاتصال - مهارة الحوار - مهارة المشورة.

المراجع:

- أبو النصر، مدحت محمد (2007). إدارة منظمات المجتمع المدني - دراسة في الجمعيات الأهلية من منظور المتكئين والشراكة والشفافية والمساءلة والقيادة والتطوع والتشبيك والجودة، إيتراك للنشر والتوزيع ، القاهرة.
- بركات، وجدي محمد(2005). تفعيل الجمعيات الخيرية التطوعية في ضوء سياسات الإصلاح الاجتماعي بالمجتمع العربي المعاصرة المؤتمر العلمي الثامن عشرة جامعة حلوان كلية الخدمة الاجتماعية - الخدمة الاجتماعية والإصلاح الاجتماعي في المجتمع المعاصر.
- البيعلبي، منير (2002). قاموس المورد، بيروت ، دار العلم للملايين .
- الجبالي، عبد الفتاح (2006). الإطار المفاهيمي الشفافية - الأمر النظرية والخبرة العملية - الندوة الحو مجتمع أكثر شفافية ، مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية بالأهرام بالتعاون مع المعهد الدنماركي المصري للحوار العين السخنة، ٢٠-١٩ ديسمبر.
- الجبالي، عبد الفتاح (2007). نحو مجتمع أكثر شفافية في مصر، القاهرة، مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية بالأهرام.
- لدليل تدريبي(2008). تفعيل دور مؤسسات المجتمع المدني في دعم وتعزيز آليات الشفافية والمساءلة في الإدارة المحلية، مركز دعم التنمية والتأهيل الموسمي Disc ، القاهرة، أغسطس.
- السكري، احمد شفيق(2000). قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- السيد، مصطفى كامل (1999). الفساد والتنمية - الشروط السياسية للتنمية الاقتصادية، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة.
- السيد، مصطفى كامل(1999): الفساد والتنمية - الشروط السياسية للتنمية الاقتصادية، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، كلية الاقتصاد ، والعلوم السياسية، جامعة القاهرة.
- الصيرفي محمد(2008). الفساد بين الإصلاح والتطوير الإداري، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، الإسكندرية.
- عبد الجواد، أحمد رأفت(1991). المشاركة والتنمية، القاهرة مطابع جامعة المنوفية.
- عبد الحليم، سلوى رمضان(2004): روى أعضاء مجالس إدارة المنظمات غير الحكومية حول إمكانية تطبيق مدخل التشبيك، القاهرة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، بحث منشور في المؤتمر العلمي السابع عشر.
- عبد العال، عبد الحليم رضا وآخرون(د.ت): نماذج ونظريات في تنظيم المجتمع ، القاهرة ، دار النهضة العربية.
- عبد الهادي، محمد محمد(1989). تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها، القاهرة، دار الشروق.
- عز، هناء محمد أحمد(2010). إدراك قيادات الجمعيات الأهلية العاملة في مجال المشروعات الصغيرة والمتوسطة لتطبيق مفهومي الثقافية والمساواة، جامعة حلوان كلية الخدمة الاجتماعية، المؤتمر العلمي الدولي الثالث والعشرون للخدمة الاجتماعية، المجلد الرابع، ١٠-١١ مارس.
- علي، ماهر أبو المعاطي (2006). تقويم البرامج والمنظمات الاجتماعية ، معالجة من منظور تقنيات البحث في الخدمة الاجتماعية ، سلسلة مجالات وطرق الخدمة الاجتماعية ، ط2، القاهرة، مكتبة زهراء الشرق.
- العمري، ابو النجا محمد(2001). العلاقات التأثيرية بين المنظمات السياسية والاجتماعية وتحقيق التنمية المحلية، بحث منشور في المؤتمر العلمي الثاني عشر ، كلية الخدمة الاجتماعية بالفقوم ، جامعة القاهرة.
- قنديل، أماني (2008). المفاهيم القيمية والأخلاقية التي تسعى التشريعات لتحقيقها، القاهرة ، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، دار نوبار للطباعة .
- قنديل، أماني وآخرون(1995). المرأة في المنظمات الأهلية في مصر، في التقرير المقدم من الجمعيات الأهلية المصرية للمنتدى العالمي للمرأة تطور أوضاع المرأة المصرية، (القاهرة، رابطة المرأة العربية.
- قنديل، أماني وآخرون(2008): الموسوعة العربية للمجتمع المدني، القاهرة، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية.

- قتديل، أماتي(2001). التقرير السنوي الأول للمنظمات الأهلية العربية، القاهرة، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية.
- الكبيسي، عامر خضير(2004). إدارة المعرفة وتطوير المنظمات، الإسكندرية -المكتب الجامعي الحديث. ليلة، علي (2002). المنظمات الأهلية في مكافحة الفقر، القاهرة، الشركة العربية للمنظمات الأهلية. مصطفى، أحمد سيد(2005). المدير ومهاراته السلوكية، القاهرة، المعادي الجديدة. هيئة كير الدولية – مصر(1995): برنامج تنمية المشروعات الصغيرة (القاهرة – برنامج دعم القدرات المؤسسية.
- الوجيز، المعجم(1990). مجمع اللغة العربية، الهيئة العامة للمطابع الأميرية، القاهرة.
- يونس، الفاروق ذكي(1982): الاتجاهات الحديثة في الخدمة الاجتماعية، المجلة العربية للعلوم الإنسانية، الكويت.
- يونس، الفاروق ذكي(1992). مفاهيم البيئة في الخدمة الاجتماعية " دراسة نظرية في الممارسة، بحث منشور بالمؤتمر العلمي السادس، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- Albert, Meiler(2009). Understanding Modern Transparency International Review of Administrative Science.
- Alex . haslam(2000). organization and their psychology, The austration national university.
- Bala sundaram prmila(2003). linking disbilty women ,s empowerment and poverty reujion the samaghan experience .
- Cynthia, clark William(2005). Trust Diffusion: the Effect of Interpersonal Trust on structure, Function, and organizational transparency, Business Society.
- Rothman, J. Erlich & Patti, (1995). J. 1- R. welfare organization, in Managin for service effectiveness, in social Topman, Strategies of community intervention, fifth ed., Illinois: F.E., Peacock publishers inc.
- Fisher (1994). third word ngos washing ton , helden fpub
- Ashman, K. Hull (2002).Generalist practice with organization of social work, 18 Ed., vol. 2, N.A.S.W., organizations.
- Paul Chowdhry(1971). Voluntary Social Welfare in India, steuling publish, New Delhi.
- Perkins(2003). speaking thot to power truth empower ment ideology as socialin The challenge of slum: Global Report on Human settlement, un Habitat. U.S.A.
- Rich Michael(2000). collaborating to reduce poverty views from city halls and commity based orgonizat
- Sublet roger(2001). laeding from the heart the passion to make a diffen leader ship stories told by kellogg national fellow ship program fellows Kellogg foundation battle Greek intervention and policy : American Somnnl of community psychology No. . 23