



جامعة جنوب الوادي

كلية الآداب

قسم علم الاجتماع

محاضرات في إدارة المؤسسات

استاذ المقرر

داهند محمدالمأمون مكي

العام الجامعي

2023-2022

بيانات الكتاب

الكلية: الآداب

الفرقة: الثالثة

التخصص : قسم علم الاجتماع

العنوان : محاضرات في إدارة المؤسسات

عدد الصفحات : 161

استاذ المقرر: د. هند محمد المأمون

الرموز المستخدمة

أسئلة للتفكير والتقييم الذاتي



الفهرس

رقم الصفحة	الموضوع
7-6	المقدمة
38-9	الفصل الأول: الإدارة ووظائفها
10	تمهيد
14-10	أولاً: المقصود بالإدارة
16-14	ثانياً: أهمية الإدارة في المجتمع
18-17	ثالثاً: مجالات الإدارة في مصر
25-18	رابعاً : وظائف الإدارة
26-25	خامساً: فلسفة الإدارة
31-26	سادساً: أخلاقيات الإدارة
33-31	سابعاً: خصائص الإدارة المعاصرة
35-33	ثامناً: أدوار المسئول الإداري
38-36	أسئلة للتفكير والتقييم الذاتي
73-40	الفصل الثاني: إدارة المؤسسات الاجتماعية

41	تمهيد
43-41	أولاً: المقصود بالمؤسسة
44-43	ثانياً: المقصود بإدارة المؤسسات الاجتماعية
47-44	ثالثاً: مكونات المؤسسة
48-47	رابعاً: أنواع المؤسسات الاجتماعية
50-48	خامساً: ميادين عمل المؤسسات
52-50	سادساً: أهداف المؤسسات الاجتماعية.
53-52	سابعاً: متطلبات المؤسسات لتحقيق أهدافها.
54-53	ثامناً: خصائص المؤسسات الاجتماعية.
62-55	تاسعاً: الفرق بين المؤسسات الحكومية والمؤسسات الأهلية.
71-63	عاشراً : الإدارة والمؤسسات الاجتماعية.
74-72	أسئلة للتفكير والتقييم الذاتي
154-76	الفصل الثالث: الجمعيات الأهلية.
78-77	تمهيد

88-78	أولاً : المقصود بالجمعيات الأهلية.
93-88	ثانياً : دور الجمعيات الأهلية.
118-93	ثالثاً : نشأة وتطور الجمعيات الأهلية
122-119	رابعاً: أنشطة الجمعيات الأهلية
127-122	خامساً: أنواع الجمعيات الأهلية
130-127	سادساً : الهيكل التنظيمي للجمعيات الأهلية.
152-130	سابعاً : المعوقات التي تواجه الجمعيات الأهلية.
154-153	أسئلة للتفكير والتقييم الذاتي
161-155	المراجع

المقدمة

ان الإدارة تستخدم في حياتنا اليومية داخل اي مؤسسة، وهي الركيزة الرئيسية في تطوير الأفراد والجماعات والمجتمعات، والعامل الحاسم في تحقيق التنمية في كافة المجالات. تُعد الإدارة داخل المؤسسات الاجتماعية من العناصر الحاسمة لتحقيق أهداف المؤسسة وبالتالي نجاح المؤسسة أو فشلها. ولممارسة الإدارة كمهنة يجب على الإداريين ان يكونون على علم ودرايه باصول علم الإدارة وبوظائفها المختلفة، ولديهم من المهارات الشخصية والابداعية والعقلية مايؤهلهم لممارسة هذه المهنة. وفي ضوء ذلك كان مقرر إدارة المؤسسات الاجتماعية؛ حيث اشتمل على ثلاث فصول كانت على النحو التالي :

الفصل الأول: وتناول عناصر متعلقة بالمقصود بالإدارة، ومجالاتها، والوظائف التي تؤديها، وفلسفة واخلاقيات الإدارة، وخصائص الإدارة المعاصرة وأخيرًا أدوار المسئول الإداري.

الفصل الثاني: بعنوان إدارة المؤسسات الاجتماعية واشتمل على: المقصود بالمؤسسة وادارة المؤسسات الاجتماعية، مكونات

المؤسسة، أهداف المؤسسات الاجتماعية ومتطلباتها، الفرق بين المؤسسات الحكومية والأهلية، والإدارة والمؤسسات الاجتماعية.

الفصل الثالث: بعنوان الجمعيات الأهلية وتم اعطاء مثال لاحدي المؤسسات الأهلية واشتمل على العناصر التالية: المقصود بالجمعيات الأهلية، نشأة وتطور الجمعيات، انواعها والهيكل التنظيمي للجمعيات.

الفصل الأول

الإدارة ووظائفها

أولاً: المقصود بالإدارة.

ثانياً: مجالات الإدارة في مصر.

ثالثاً: وظائف الإدارة.

رابعاً: فلسفة الإدارة.

خامساً: أخلاقيات الإدارة.

سادساً: خصائص الإدارة المعاصرة.

سابعاً: أدوار المسئول الإداري.

أسئلة للتفكير والتقييم الذاتي



تمهيد

تعتبر الإدارة من العلوم التي يتم من خلالها إنجاز جميع الأعمال، وهي فرع من العلوم الاجتماعية وتعتبر عملية تحقيق الأهداف المرسومة باستخدام الموارد المتاحة الاستخدام الأمثل وفق الأهداف الموضوعة والمنهج المحدد، ولإدارة العديد من الوظائف تتمثل في التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة. وسنتناول في هذا الفصل ان نعطي نبذه عن الادارة ومجالاتها واهميتها وادوار المسؤل الاداري .

أولاً: تعريف الإدارة: -

أن كلمة الإدارة في اللغة العربية تعنى أصلاً "جعل الشيء يدور"، فيقال: محرك السيارة يدير عجلاتها، ويقال إدارة العجلات معناها التسبب في دورانها أو دفعها إلى الدوران.

أما تعريف الإدارة اصطلاحاً يقصد بها استخدام جهد مشترك لتحقيق هدف موحد، فلإدارة تفترض وجود جهد مشترك أو جماعي يقوم به عدد من العاملين بتوجيه واع ممن يتمتع بقدر من السلطة عليهم. فالجهد الفردي لا يتصف بصفة الإدارة أيا كانت الكفاءة المبذولة في تقديمه.

وهل يقصد من ذلك أن الإنسان الفرد لا يمكن أن يدير حياته نظراً لأن الإدارة جهد مشترك يقوم به عدد من الأفراد، يمكن القول أن الفرد الواحد الذي يرغب في تحسين استخدام إمكانياته المادية والمعنوية لتحقيق أهدافه يمكن أن يستفيد من وظائف الإدارة المختلفة ويطبقها في حدود ظروفه في حياته الخاصة، فالإنسان الحكيم عليه أن يضع برنامج زمني لتحقيق أهدافه على مراحل مستخدماً إمكانياته المتاحة وهذا هو جوهر التخطيط، كما يقوم بتوزيع أعماله -التي يقوم بها- على ساعات يومه وأيام عمره توزيعاً سليماً، ويؤدي عمله في زمانه ومكانه المناسبين، وهذا نوع من التنظيم، كما يقوم الفرد بالتنسيق بين أعماله حتى لا يحدث بينها تضارب فيبطل بعضها اثر بعض، أو يحدث ازدواج بين أعماله فيحدث إهدار للجهد بلا جدوى وهذا هو التنسيق، ويراقب ما يصدر عنه من أعمال ليقومها فيزيد منها السليم ويبعد عنها السيئ ويحاسب نفسه وهذا هو مفهوم الإدارة، كما يجعل لعقله وفكره السيطرة على طاقاته وقدراته وفي ذلك معنى القيادة.

قد تعددت تعريفات الإدارة وفقاً لاختلاف تخصص العلماء

وفيما يلي عرض هذه التعريفات:

1- الإدارة هي "عملية توجيه الطاقة البشرية التي تحتويها أية هيئة أو منظمة أو مؤسسة، لبلوغ الهدف الذي قامت من أجله".

2- يعرف فريدريك تايلور الإدارة بأنها القيام بتحديد ما هو مطلوب عملة من العاملين بشكل صحيح ثم التأكد من أنهم يؤدون ما هو مطلوب منهم من أعمال بأفضل وارخص الطرق.

3- وتعرفها هيلين بيفرز بأنها عملية يمكن بها تحديد أهداف المؤسسة ورسم السياسات والخطط المناسبة لتحقيق الأهداف والعمل على تنفيذ تلك الخطط.

4- ويعرف آخر الإدارة بقوله: هي فن الحصول على أقصى نتائج بأقل جهد حتى يمكن تحقيق أقصى سعادة لكل من صاحب العمل والعاملين مع تقديم أفضل خدمة للمجتمع.

5- ويحدد ويليام وايت الإدارة بأنها: فن ينحصر في توجيه وتنسيق ورقابة عدد من الأشخاص لإنجاز عملية محددة أو تحقيق هدف معلوم.

6- عرف أنصار مدرسة السلوك الإنساني الإدارة بأنها "عملية

سلوكية وإنسانية بالدرجة الأولى، فهي فن أو علم التعامل مع البشر واستقطاب تعاونهم وتنسيق جهودهم لتحقيق أهداف معينة.

7- كما عرف أنصار مدرسة النظام الاجتماعي الإدارة على أنها "نظام اجتماعي" ويتحقق فيه ثلاثة عناصر أو أركان - وحددها رائدها "شيسر بارنارد" بمجموعة من الناس يعملون معاً لتحقيق هدف واحد مشترك.

8- ويرى آخر ان مفهوم الإدارة يمكن تناولها من جانبين هما:

- الإدارة كعلم : هي فرع من العلوم الاجتماعية الذي يصف ويفسر ويحلل ويتنبأ بالظواهر الادارية، والسلوك الانساني، الذي يحدث في التنظيمات أو المؤسسات المختلفة لتحقيق أهداف معينة.

- الإدارة كممارسة : فلإدارة هي الإستخدام الفعال والكف للموارد البشرية والمادية والوقت والمعلومات من خلال العمليات الإدارية المتمثلة في التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة بغرض تحقيق الأهداف.

يتضح مما سبق أن الإدارة يختلف حسب تخصص من يقوم

بتعريفها فنجد أن البعض يركز على المهام المختلفة التي يتم تأديتها وتنسيق المهام بين الأفراد، في حين يعرفها آخرون وفق الأفراد العاملين بداخلها إلا أن المشترك بينهم هو الهدف النهائي التي تسعى المنظمة لتحقيقه.

ثانياً: أهمية الإدارة للمجتمع :-

للإدارة أهمية واضحة داخل المجتمع يمكن حصرها في العناصر التالية:

- ان المؤسسات والمنظمات التي تعمل من خلالها الإدارة تعتبر نتاج مجتمعي.
- ان وجود الادارة يعتبر استجابة لتحقيق أهداف وحاجات محددته في المجتمع.
- يعتبر نشاط الادارة جزء من قطاع يضم منظمات أخرى في المجتمع، ولذا يعتبر هذا القطاع جزء من المجتمع الكلى.
- ان وجود المؤسسة ليس هدفا في ذاته ولكن لتحقيق هدف مهم للمجتمع.

- تعتبر الإدارة مسؤولة عن صلاحية البيئة وصيانتها ولذا تعمل الإدارة على تجنب ما قد يؤدي إلى إتلاف البيئة وإفساد مواردها.
- تعمل الإدارة وتساعد على تحسين البيئة وحمايتها وتنمية مواردها .
- الإدارات مسؤولة عن انعكاس قراراتها على المستقبل.
- ان تعيش الإدارة الغد وتبنى خططها على أساس قراءة المستقبل
- تعمل الإدارة على تقدير النتائج المحتملة المباشرة وغير مرغوب فيها والتي تؤدي إلى حدوث المشكلات الاجتماعية وغير الاجتماعية.
- تتخذ الإدارة الإجراءات الوقائية لمنع حدوث تلك المشكلات.
- يعتبر كلا من التغيير الاجتماعي والتجديد مسئولية الإدارة.
- على الإدارة ان تتبنى أفقا جديدة وتعمل على إشباع الاحتياجات المتجددة بالمجتمع .
- يعتبر التنبؤ باتجاهات التقدم والتطور التكنولوجي مسئولية الإدارة.

- ضرورة ان تستوعب الإدارة لحركة التكنولوجيا.
- توقع اتجاهات التطور التكنولوجي والاستعداد للاستفادة منه.
- التنبؤ بما سوف يحدثه التطور التكنولوجي من تغيرات محتملة في المجتمع والتخطيط للتعامل معه بما فيه مصلحة المجتمع.
- الإدارة هي العنصر الدينامي ومصدر الطاقة الأساسية للمنظمة.
- الإدارة هي أحد عناصر الإنتاج والتي تنقسم الي أربع عناصر وفقاً للفكر الاقتصادي وهي: الطبيعة والعمل ورأس المال والتنظيم والإدارة، فالإدارة تعطي الحياة للمنظمة إذا توفر لديها الأرض والمواد الخام (الطبيعة) والأموال (رأس المال) والعنصر البشري (العمل) فهي القادرة على تفعيل عناصر الإنتاج.
- ان الإدارة مسئولة عن مشاكل الندرة التي تعنى ان الموارد المتاحة في اى مجتمع غير كافية لإشباع احتياجات المجتمع. وتختلف الادارة وفقاً لمجال ونشاط المنظمة أو المؤسسة الذي توجد بداخله ولذا فهناك العديد من مجالات الادارة نوضحها فيما يلي:

ثالثاً: مجالات الإدارة في مصر:

أن الإدارة ترتبط بنوع الأنشطة المجتمعية ولذا يمكن تصنيف الإدارة وفقاً للهدف من النشاط هل هو اجتماعي خدمي أو إنتاجي ربحي أو تنفيذ سياسات عامة. ولذا يمكن تحديد خمسة مجالات متخصصة للإدارة في مصر وهي:

1- الإدارة العامة: وهي إدارة المصالح الحكومية في الجهاز الإداري للدولة، ويتمثل هدفها في تنفيذ السياسة العامة للدولة.

2- إدارة الأعمال: وتشمل إدارة المنشآت التجارية والزراعية والمصانع والخدمات التجارية مثل البنوك وشركات التأمين، وهدفها إشباع حاجات الأفراد المادية من مأكّل ومشرب وملبس ومسكن وتهدف إلى تحقيق الربح.

3- إدارة القطاع العام: وتختص بإدارة شؤون الدولة الاقتصادية من خلال هيئات وشركات القطاع العام، وهدفها تقديم خدمات وتحقيق الأرباح.

4- إدارة المنظمات الدولية: وتتعلق بإدارة المنظمات التي تعمل على المستوى الدولي والإقليمي.

5- إدارة الخدمات الإنسانية: وتختص بإدارة مؤسسات الخدمات مثل المدارس والمستشفيات ومؤسسات الرعاية والتنمية الاجتماعية والمؤسسات الإصلاحية ومؤسسات الصحة العقلية وغيرها من المؤسسات المتعلقة بالجانب الإنساني، وتعمل هذه الإدارة سواء مع مؤسسات حكومية أو مؤسسات أخرى غير حكومية أو أهلية أو مؤسسات حكومية لكن تسند إدارتها إلى هيئات أهلية تعمل في مختلف ميادين الرعاية والتنمية الاجتماعية، ولذا نجد لهذه الإدارة خصائصها المتميزة عن باقي مجالات الإدارة وإن كانت تتفق معها في عموميات مبادئ الإدارة.

رابعاً: وظائف الإدارة:

اختلف رجال الفكر الإداري المحدثون في تحديد عدد وظائف الإدارة منهم من حددها بتسع أو سبع أو ثلاث أو أربع وظائف فعلى سبيل المثال حدد هنرى فايول وظائف الإدارة في: التخطيط، التنظيم، الأمر والتنسيق، الرقابة.

بينما يرى دافس الوظائف في: التخطيط والتنسيق، الرقابة، وبالرغم من هذا الاختلاف في العدد إلا أن هناك شبه اتفاق على

أن وظائف الإدارة في أربع هي:

1- التخطيط:

ويقصد بها دراسة و توجيه الموارد البشرية والمادية لتحقيق هدف معين في فترة زمنية محددة، وتتوقف عملية نجاح التخطيط على عدة خصائص .

خصائص التخطيط الناجح:

- 1- أن يكون للخطة هدف نهائي واضح ومحدد.
- 2- أن تتميز الخطة بالبساطة والوضوح والبعد عن التعقيد.
- 3- أن تتضمن الخطة تعريفاً واضحاً لكل الأجهزة الإدارية المسؤولة عن تنفيذ الخطة وكل تفاصيلها وجزئياته.
- 4- واقعية الخطة وملاءمتها للزمان والمكان والظروف التي تنفذ فيها والمشكلة التي تعالجها.
- 5- الدقة في بيانات الخطة وحساباتها، نظراً لأنه يعتمد عليها في تحديد الأهداف ورسم طرق التنفيذ على ضوء الإمكانيات المتوفرة والمتاحة.

6- القدرة على التنبؤ بظروف المستقبل واقتراح الحلول المناسبة لما قد يعترض التنفيذ من صعوبات.

7- ضرورة مرونة الخطة لتتمكن من مواجهة ما قد يظهر من صعوبات أو مشاكل لم تكن متوقعة عند وضع الخطة.

8- إشراك كافة المشرفين على تنفيذ الخطة في صياغة ورسم تفصيلاتها ومقوماتها، لانهم أعلم الناس بما قد يعترض أساليب تنفيذ الخطة من مشكلات عند التطبيق.

9- شرح الخطة والإعلان عنها بوضوح لكل من يعنيه تنفيذها مع توجيههم نحو أحسن الأساليب.

10- متابعة الخطة أثناء مراحل التنفيذ للاطمئنان على صحة تطبيق الخطة .

11- ربط الخطط بالزمن والوقت في كل جزئية من جزئياتها.

12- مراعاة العامل الإنساني عند وضع الخطة.

وتمر عملية الخطة بالمراحل التالية:

أ- وضع وتحديد الأهداف المطلوب تحقيقها.

ب- رسم السياسات والاجراءات (للاسترشاد بها أو الالتزام بها كطريق لتحقيق الاهداف).

ج- تنفيذ الخطة.

د - المتابعة والتقويم.

2- التنظيم الإداري:

ويقصد به الهيكل التنظيمي الذي يضم أفراد يعملون على تحقيق أهداف التنظيم وتنشأ فيما بينهم علاقات ولهذا فإن الأمر يحتاج إلى تنسيق هذه العلاقات وتحديد فئة المديرين والرؤوسين وتحديد واجبات ومسئوليات كل منهما بحيث يكون معروفا للمواطنين عند التقدم للحصول على الخدمة من هو المدير ومن هو المرؤس وبالتالي يسهل تحديد المسؤولية ومحاسبة المقصر. كما انه الإطار الذي تتحدد بموجبه أوجه النشاطات الإدارية اللازمة لتحقيق الأهداف، حيث يتم فيه تحديد المسارات الوظيفية تحديداً دقيقاً إضافة إلى اكمال العمليات التنظيمية المتعددة، فتم فيه عمليات تجميع المهام والنشاطات المرغوب القيام بها في وظائف وفي وحدات إدارية متعددة.

وللتنظيم الادارى نوعين هما :

- التنظيم الرسمي: - وهو التنظيم المعتمد من الإدارة العليا للمنظمة. ويهتم بالهيكل التنظيمي وتحديد العلاقات والمستويات، وتقسيم الأعمال وتوزيع الاختصاصات وتحديد خطوات السلطة والمسؤولية، أي أنه يشمل القواعد والترتيبات التي تعبر عن الصلات الرسمية بين العاملين، بهدف تنفيذ سياسات العمل في المؤسسة.

- التنظيم غير الرسمي: - عبارة عن مجموعة من العلاقات والاتصالات التي تنشأ بين الأفراد نتيجة تواجدهم في عمل واحد. ولذا فهي تنشأ بطريقة عفوية دون قصد نتيجة للتفاعل الطبيعي بين العاملين في المؤسسة، وتنشأ بينهم نتيجة لقاء بعض الموظفين في فترة الاستراحة ويطلق عليهم جماعة المصلحة أو جماعة الصداقة، وللتنظيم الغير رسمي تقاليد وقواعد خاصة وهي في العادة غير مكتوبة ولا تظهر على الخريطة التنظيمية، وقد يتطور نمط محدد من المواقف والسلوكيات ليصبح ملزماً لأعضاء هذا التنظيم.

- ويجب على إدارة المؤسسة أو المنظمة ان تفهم طبيعة التنظيم الغير الرسمي وسلوك الجماعة فيه وتحقيق التعاون بينه وبين

التنظيم الرسمي نظرًا لتأثيره في سير العمل وأداء العاملين
فإمكان التنظيم غير الرسمي أن يدعم التنظيم الرسمي في
جوانب متعددة كإمكانية تبادل المعلومات المفيدة للعمل فقد تتولد
أفكار ابتكاريه لتطوير أداء العمل من خلال الأحاديث اليومية في
الاستراحة مثلاً، ومن خلالها يمكن ان تسهل التنسيق بين
الأعمال والأفراد، وخلق روح الفريق بين العاملين، وتسهيل عملية
تكيفهم في المؤسسة، وكذلك أيجاد رقابة جماعية على العامل
تدفعه إلى تحسين إنتاجيته، والقدرة على الاتصال، وتحسين
نوعيته، يضاف إلى ما سبق فإن التنظيم غير الرسمي يفهم
رغبات الموظفين وحاجاتهم بشكل أفضل، وإذا لم تستطيع الإدارة
فهم طبيعة التنظيم الغير رسمي ولم تحسن توجيهه فان بإمكانه
عرقلة الاعمال والمهام، وذلك عن طريق وسائل عدة مثل، بث
الإشاعات ومعارضة أي تغييرى أو تطوير وتشويه الاتصال في
بعض الأحيان وإضعاف الروح المعنوية للعاملين مما يؤثر على
أداء المؤسسة وبالتالي فشلها في تحقيق أهدافها".

3- التوجيه:

هو العمل المستمر للإدارة والذي يلازم تنفيذ الأعمال التي

- تقررها، ويشتمل التوجيه كما يرى البعض على عدة أمور هي:
- أ- القدرة على الحصول على أكفا النتائج من الاتصال اليومي بين الرؤساء ومرؤوسيههم على كافة المستويات.
- ب- القدرة على تنبيه اهتمام المرؤوسين بأهداف العمل وخلق الترابط اللازم بين الأهداف الفردية والجماعية.
- ج- القدرة على تركيز كافة الجهود في اتجاهات واحدة تضمن تحقيق الأهداف المشتركة (الفردية والجماعية).

4- الرقابة:

ويقصد بها التأكد من تحقيق الأهداف المقررة، وتشمل الرقابة متابعة الأعمال التي تتم منذ بدايه تنفيذ الخطة للتعرف على مدى اتفاقها للخطة الموضوعه، وفقاً للمعايير الرقابية التي يقاس عليها تنفيذ الأعمال وتحديد أساليب تقويم الانحراف، وقد تكون عملية الرقابة داخلية: من داخل المؤسسة أو المنظمة فتتولى بعض الأجهزة القيام بالرقابة أو قد تكون الرقابة خارجية.

- أهمية الرقابة الإدارية :-

تعتبر عملية الرقابة الإدارية مهمة وضرورية لعدة أسباب هي:

منع حدوث الأخطاء، التأكد من حسن سير العمل، ولتشجيع النجاح الإداري.

خامسًا: فلسفة الإدارة:-

أن دراسة فلسفة أي فرع من فروع المعرفة أو النشاط الإنساني يقصد بها التعرف على الأصول الفكرية والحقائق والنظريات العلمية التي يقوم عليها هذا الفرع من المعرفة، ويمكن توضيح فلسفة الإدارة من خلال العناصر التالية:

1- أن الإدارة هي العنصر الرئيسي لكل الأنشطة الإنسانية السائدة في المجتمع الإنساني، وما يسود داخله من فكر سياسي أو اقتصادي أو اجتماعي، والتي لها دور في تشكيل السلوك الاجتماعي للمجتمعات سواء النامية أو المتقدمة.

2- الإدارة وسيلة لتحقيق غاية وهدف يشكله المجتمع ذاته ووفقًا لتراث ثقافي وقيم شكلها تاريخ المجتمع وما طرا على هذا التاريخ من تغيير.

3- أن الإدارة لها صلة بوضع سياسة للعمل الإداري وهي أساس العمليات الفنية أو التقنية اللازمة لوضع هذه السياسة موضع

التنفيذ المؤثر.

4- أن الهدف من الإدارة هو حُسن استخدام الموارد المتاحة (الاقتصادية والإنسانية والتنظيمية والمادية) للوصول إلى الأهداف المحددة - فقد يكون الهدف المطلوب تحقيقه محددًا والموارد الاقتصادية كافية لتحقيق الهدف لكن لا يتوفر الكفاءة والجدية في استخدامها فتكون العملية الإدارية عاجزة عن الوصول إلى تحقيق الهدف النهائي.

5- الإدارة عملية أخلاقية: أخلاقية عند اختيار المواطن لها مهنة للممارسة كعمل مهني ومن ثم يجب على الإداري الممارس أن يتحلى بنمط خلقي مقبول في كل ممارساته، ويجب أن يدرّب على أساس هذا المبدأ ومن ثم يجب أن يوضع ميثاق أخلاقي لهذا الممارسة.

6- يمكن اعتبار الإدارة نشاط اجتماعي: فليست قاصرة على القطاع الحكومي أو القطاع التطوعي في الخدمات، فيوجد قطاعات عديدة للنشاط الإنساني، فعملية الإدارة هامة لتقدم الإنسان في كل مجتمع.

7- يجب على كل المشتغلين بالإدارة أن يتجنبوا خطر الوقوع في

الروتين والبيروقراطية وخاصة في القطاع الحكومي، والبيروقراطية قد تصيب العملية الإدارية وتجعلها تفقد التوازن الحركي والفكري، وان أي محاولة لجعل البيروقراطية على قمة الإدارة هي محاولة لوضع البيروقراطية على عرش الإدارة هي محاولة فاشلة لأن الإدارة مهما أصابها تعتمد على قوة خارجية ملهمة ومحركة للوقوف دائما على طريق النمو والارتقاء.

سادسًا: أخلاقيات الإدارة:-

أن معاملة الشركات أو المؤسسات للموظفين والعاملين والمساهمين والملاك والجمهور معاملة أخلاقية يطلق عليها أخلاقيات الإدارة، وهذه الأخلاقيات لا تتعارض مع ما تريده الشركات والمؤسسات من تحقيق إرباح أو مكانة في المجتمع، وتتمثل كذلك أخلاقيات الإدارة في المعاملة الحسنة للعاملين والموظفين داخل المؤسسة أو الشركة أو في فروعها الأخرى، وتتمثل الأخلاق الحميدة للمؤسسة أو الشركة في احترامها لبيئة المجتمع وصدق سجلاتها.

ولذا فكل من الأخلاق والسلوك هما أساس الإدارة السليمة، فتصرف الإداري والقائد بأخلاقيات عالية يعتبر جزء من نجاحه

المعنى على المدى البعيد.

ولذا يجب على الإداري أو القائد الناجح أن يتصف بالعديد من الأخلاقيات والمهارات كي يستطيع أن يمارس دورة داخل أي مؤسسة أو منظمة وان يكون مؤثراً في سلوك الأفراد داخل المؤسسة وقادر على توجيههم لتحقيق أهداف المنظمة وهناك ثلاث مهارات يجب أن يتصف بها الإداري أو القائد الناجح هي:

1- المهارة الفنية: وهي حصيلة معلومات فنية عن المؤسسة أو المنظمة التي يعمل فيها القائد.

2- المهارة الإدارية: القدرة على التعامل مع الأفراد والفهم الحقيقي لطبيعة الجماعة التي يعمل فيها، وقدراتهم الخاصة وميولهم واتجاهاتهم وأمالهم ونفسياتهم.

3- المهارة الفكرية أو السياسية: ويقصد بها أن يكون للقائد رؤية سياسية واضحة عن الوضع العام في المؤسسة، وهذه المهارة تتطلب رؤية متسعة تصل إلى الصالح العام وترى الفلسفة الكاملة لسياسية الدولة كما ترى اتجاهات الرأي العام في المجال الذي يعمل فيه وفي المجالات الأخرى.

والى جانب هذه المهارات الثلاث التي تساعد القائد على

أداء دورة هناك مجموعة من المبادئ التي يجب أن يلم بها القائد وهي مبادئ القيادة وهي:

أولاً: على القائد أن يكون قدوة؛ فالقائد يجب أن يكون قدوة لغيره فيما يؤيد أن يأخذ به الآخرين.

ثانياً: على القائد أن يتصف بالهيبة والرحمة معاً؛ فالسلطة لا تغني عن الهيبة والهيبة لا تغني عن الرحمة بمعنى أن تكون جرعة القسوة أو جرعة الحسم لدي القائد في الحدود المعقولة فلا يكون مسرفاً في الرحمة أو مسرفاً في القسوة؛ حيث أن الإسراف في الرحمة يجعل أعضاء المنظمة أو المؤسسة يستهينون به، كما أن الإسراف في القسوة يجعلهم ينقلبون عليه فينتهي الإيمان به.

ثالثاً: على القائد أن يجيد اختيار الرجال: فمن ذكاء القائد أو الرئيس حسن اختياره للعاملين داخل المؤسسة.

رابعاً: نزاهة الحكم: على القائد عند إصداره للأحكام والقرارات أن يكون لديه نزاهة في الحكم وان يكون قدوة في هذه النزاهة.

خامساً: أن يتبع الشورى عند اتخاذ القرارات: بمعنى أن يأخذ في اعتباره ما يراه الآخرون وهذا من طبيعة القيادة ومن صميمها لأن القيادة تعني إيمان الناس بك ولن يأتي هذا الإيمان من فراغ بل

يأتي الإيمان اذا امن القائد بالناس وأعطى اهتماماً برأيهم.

سادساً: يجب على القائد أن يكون ملماً بالواقع: فالإمام بالواقع هو الذى يجعل القرارات السياسية أو الإدارية أكثر صادقاً.

سابعاً: يجب على القائد أن يتصف بالصبر.

ثامناً: أن يكون القائد مؤمناً بالله وان يؤمن بالتسامح الديني وان يؤمن بأن الدين لله والوطن للجميع.

تاسعاً: يجب أن يكون القائد شجاعاً في اتخاذ القرار وان يأخذ القرار في الوقت المناسب الصحيح، وان يتميز القائد بحسن التصرف والكتمان.

والسؤال الذى يطرح نفسه الآن هل من الممكن أن يتم

صناعة قائد؟

وتكون الإجابة أن أردنا أن نصنع قائداً فإن الأمر سهل؛ وذلك لأن صناعة القائد تتطلب في البداية أن يكون لدى الشخص البنية التحتية في القيادة أي المهارات الثلاثة التي تحدثنا عنها سابقاً: المهارة الفنية والمهارة الإدارية والمهارة الفكرية أو السياسية، ثم يجب على هذا الشخص أن يتعلم مبادئ القيادة التسعة السابق

نكرها فإذا الم بها القائد أصبح بدون شك قائداً ناجحاً.

سابعاً: خصائص الإدارة المعاصرة:

للإدارة المعاصرة العديد من الخصائص منها ما يلي:

1- الإدارة نشاط هادف:

تهدف الإدارة إلى تحقيق نتائج محددة من خلال استغلال الموارد المتاحة والعمل على تنمية الموارد الجديدة عن طريق ممارسة عدد من الوظائف الإدارية الأساسية وهي: تحديد الأهداف، التخطيط، التنظيم، تنمية الموارد، التنسيق، التوجيه، الرقابة وتقييم الأداء، الاتصال.

2- التكامل بين وظائف الإدارة:

هناك ترابط بين وظائف الإدارة فأي نجاح في أي وظيفة يؤثر ويتأثر بكفاءة بقية الوظائف والإدارة وفق لهذه الخاصية عبارة عن نظام متكامل يعمل كل جزء فيه عملاً محدداً يسهم بدرجة ما في تحقيق أهداف العام للمنظمة، وبالتالي فإن أي قصور في أي جزء من وظائف الإدارة يسبب أو يصيب بقية وظائف وأجزاء المنظمة والنظام الكلي بالضعف.

3- المستقبلية:

ويقصد بها أن النشاط الإداري لا يهتم بالمشكلات الحاضرة فقط بل يمتد العمل الإداري للمستقبل كأساس لاختيار القرارات واختيار أساليب العمل أخذًا في الاعتبار الخبرة السابقة.

4- المرونة :

تتميز الإدارة بالمرونة مما يساعدها على التكيف مع الظروف والأوضاع المتغيرة فتستجيب للمتغيرات.

5- الإدارة نشاط جماعي :-

تنفرد الإدارة بكونها تتعلق بالأعمال الجماعية فلا يمكن لمؤسسة ما أن تتوصل إلى النتائج المطلوبة إلا من خلال اشتراك مجموعة من الأفراد لإنجاز المهام الوكيلة إليهم بنجاح.

6- التداخل بين المنشآت:

يوجد تواصل واعتماد متبادل بين المنشآت أو المؤسسات، وبالتالي فإن عمل الإدارة داخل أي منشأة يتأثر ويؤثر بما تفعله الإدارة في المنشآت الأخرى.

7 الإدارة عملية إنسانية:-

تعتبر الإدارة عملية إنسانية وذلك لأنها تحاول الكشف عن احتياجات الأفراد والعمل على تلبيتها، بالإضافة إلى تحديد الوسيلة المناسبة للتعامل معهم.

8- الموقفية:

العمل الإداري لا يمكن فصله عن ظروف البيئة المحيطة فهو يؤثر ويتأثر بها.

ثامناً: أدوار المسئول الإداري:

حدد هنرى منسبيرك أن المدير يمارس ثلاث أدوار جوهرية حتى يؤدي مهامه على أكمل وجه وهي:

- الأدوار التفاعلية. - الأدوار المعلوماتية. - الأدوار القرارية.

1- الأدوار التفاعلية:

وتتمثل في مشاركة المدير في المناسبات الرسمية وغير الرسمية، تحديد وتنظيم العلاقات بين الأفراد داخل العمل وتتفرع هذه الأدوار إلى ثلاثة أدوار فرعية وهي:

أ-الرأس الرمزي للمؤسسة: حيث يمارس المسئول الإداري المهام

القانونية، وتوقيع المخاطبات، استقبال الزائرين.

ب- القائد: يعمل على تحفيز المرؤوس لإنجاز المهمات ويثير فيهم الحماس لإنجاز المهام والواجبات وذلك للوصول إلى الأداء المرغوب.

ج- حلقة الوصل: هو دور يرتكز على العلاقات الأفقية مع المدراء الآخرين في المنظمة ومع رؤسائه لخلق قاعدة من التعاون المشترك.

ثانياً: الأدوار المعلوماتية:

تتمثل فيما يمارسه المدير من أدوار معرفية تتناول جميع المهام والأعمال المطلوب تنفيذها وتقسيمها وتوزيعها وتشتمل على ثلاث أدوار فرعية هي:

أ- المراقب: يحصل على المعلومات المتعلقة بالعمل والمعاملات خارج المؤسسة أو المنظمة، وأن يواكب التطورات ويتعلم الأفكار والاتجاهات الجديدة.

ب- المرسال: إرسال المعلومات التي تم استلامها من خارج المنظمة إلى أفراد المنظمة أو إلى الأفراد العاملين برئاسته- نقل

المعلومات إلى العاملين بعد جولاته ثم عقد اجتماعا معهم.

ج- الناطق: هو يتحدث أو ينطق باسم المنظمة أو القسم الذي يرأسه، وينقل المعلومات الى القسم الذي يرأسه.

ثالثاً: الأدوار القرارية:

هي أدوار متعلقة بدراسة وتحليل الاحتياجات والمشكلات والطلبات المتعلقة بالمؤسسة وتبنى الحلول المثلى وإجراء المفاضلة بينها، بالإضافة إلى تقييم المميزات والعيوب لكل بديل أو خيار؛ حيث يتولى المسؤل الإداري رصد المشكلة ويبادر بحلها وإجراء التغيير اللازم لذلك سواء داخل المؤسسة او التي قد تحدث بين المرؤوسين أو بين العملاء أو الزبائن. كما انه يعمل على تحديد الموارد المتاحة للمؤسسة أو القسم الذي يرأسه مثل الأفراد، الأموال، المعدات، الوقت. او يتفاوض مع العملاء أو الزبائن والجهات الداخلية أو الخارجية المتعاملة معه بهدف تحقيق مصالح المؤسسة أو القسم الذي يديره فيها.

أسئلة للتفكير والتقييم الذاتي



السؤال الأول :-

اختر الإجابة الصحيحة من الخيارات المتاحة لكل من الأسئلة التالية:-

1- التخطيط و الرقابة من وظائف ----- :

أ- الإدارة ب- التمويل ج- التسجيل د- الجمعيات

2- تعتبر ----- فرع من العلوم الاجتماعية.

أ- الإدارة ب- التخطيط ج- المشاركة د- التوجيه

3- ----- هي عملية توجيه الطاقة البشرية التي تحتويها أية

هيئة أو منظمة أو مؤسسة، لبلوغ الهدف الذي قامت من أجله.

أ- الإدارة ب- التنمية ج- التخطيط د- الشراكة

4- يعرف ----- الإدارة بأنها القيام بتحديد ما هو

مطلوب عملة من العاملين بشكل صحيح ثم التأكد من أنهم

يؤدون ما هو مطلوب منهم من أعمال بأفضل وارخص الطرق.

أ- فريدريك تايلور. ب هنري فايول

ج- ويليام وايت د- هيلين بيفرز

5- من مسؤوليات الإدارة تساعد على -----.

- أ- تحسين البيئة وحمايتها
ب- نفاذ الموارد القابلة للنفاذ
ج- مدى وجود حاجة اجتماعية معينة د- منع حدوث الأخطاء
- 6- الإدارة ----- وهى إدارة المصالح الحكومية في الجهاز الإداري للدولة.

أ- العامة ب- الخاصة ج- الإنسانية د- الدولية

السؤال الثاني :

اشرح بالتفصيل العناصر التالية:-

1- أدوار المسئول الإداري.

2- خصائص الإدارة المعاصرة.

3- أخلاقيات الإدارة.

السؤال الثالث :-

حدد العبارات الصحيحة والخاطئة من الجمل التالية:-

1- يمكن اعتبار الإدارة نشاط اجتماعي .

2- يجب علي الاخصائي الاجتماعي ان يكون مدرب علمياً وعملياً علي القيام بالعمل الإداري.

3- المرسال هو من يتحدث بإسم المؤسسة أو القسم الذي يرأسه وينقل المعلومات إليه.

4- يقصد بالموقفية: أن النشاط الإداري لا يهتم بالمشكلات الحاضرة فقط بل يمتد العمل الإداري للمستقبل.

5- التنظيم الرسمي هو التنظيم المعتمد من الإدارة العليا ويهتم بالعديد من الأمور منها تحديد العلاقات والمستويات، وتقسيم الأعمال وتوزيع الاختصاصات.

الفصل الثاني

إدارة المؤسسات الاجتماعية

تمهيد

أولاً: المقصود بالمؤسسة.

ثانياً: المقصود بإدارة المؤسسات الاجتماعية.

ثالثاً: مكونات المؤسسة.

رابعاً: المقصود بإدارة المؤسسات الاجتماعية

خامساً: أهداف المؤسسات الاجتماعية.


سادساً: متطلبات المؤسسات لتحقيق أهدافها.

سابعاً: ميادين المؤسسات الاجتماعية .

ثامناً: خصائص المؤسسات الاجتماعية.

تاسعاً: الفرق بين الهيئات او المؤسسات الحكومية والأهلية.

عاشراً : الإدارة والمؤسسات الاجتماعية .

أسئلة للتفكير والتقييم الذاتي 

تمهيد:-

أصبحت الإدارة في المؤسسات الاجتماعية مثل باقي المؤسسات عنصراً هاماً في تحقيق أهداف المؤسسة وفي نجاح المؤسسة أو فشلها فإليها ينسب النجاح واليها يرجع الفشل، فإدارة علم وفن فهي علم لأن لها موضوع ومنهج تدرس به هذه الموضوعات وهي فن لأن العاملين بالإدارة يعتمدون على المهارات الشخصية وقدرتهم الإبداعية، وتستخدم الإدارة في حياتنا اليومية فنحن نخطط ونمول ونقيم.

أولاً: المقصود بالمؤسسات الاجتماعية:

هناك تعريفات مختلفة للمؤسسة منها:

- 1- عرف مارسيل موس **Mauss**: المؤسسة على أنها "مجموع الأنشطة المحددة التي يجدها الفرد أمامه".
- 2- أن مصطلح المؤسسة يعبر بطريقة عامة على مجموعة من بناءات اجتماعية منظمة تقوم بوظيفة إبقاء المجتمع على حالة اجتماعية أو توازن اجتماعي ما، وهذا التوازن ما هو إلا توازن انتقالي نظراً لطبيعة المجتمع المحكوم عليه بالتغير ولو ببطء.
- 3- وعرفت المؤسسة وفقاً للمدرسة التقليدية الكلاسيكية بأنها "

مؤسسة ذات وحدة اجتماعية تضم مجموعة من العناصر الأساسية أولها: الموارد المالية وتتمثل في رأس المال الذي تقوم عليه المؤسسة، والموارد المادية من مختلف الآلات الصناعية، بالإضافة إلى أهم مورد في أي مؤسسة والمتمثل في الموارد البشرية وتعني بها مجموعة من الأفراد بالمؤسسة من مرؤسين وعاملين".

4- تحدد البنائية الوظيفية المؤسسة باعتبارها "نسق اجتماعي فرعي مفتوح، يؤثر ويتأثر بالبيئة الخارجية، يدخل في إطار نسق اجتماعي أكبر وأشمل كالمجتمع، إلا أن المؤسسة تختلف عن الأنساق الاجتماعية الأخرى في خاصية أساسية وهي سعي المؤسسة الواضح في تحقيق هدف محدد".

5- تعرف المؤسسة من وجهة النظر السياسية والاجتماعية والتي تتفق مع رأي دوركايم على أنها شكل أو بناء اجتماعي مؤسس يعمل بصيغة نظامية ويستجيب إلى طلب جماعي لمجموعة اجتماعية ما.

6- ويعرف أحد العلماء المؤسسة الاجتماعية بأنها شكل آخر من أشكال التنظيم الذي تم تنظيمه بشكل دائم من خلال أنماط السلوك

والأدوار والعلاقات التي أصبحت طرقاً ملزمة لتحقيق حاجة اجتماعية أساسية.

7- وعرف علماء الاجتماع المؤسسة Institution بأنها: مجموعة من الأحكام والقوانين الثابتة في المجتمع التي تحدد التصرفات والعلاقات الاجتماعية للأفراد والجماعات، وتشبه المؤسسة عادة بالعضو أو الجهاز الذي ينجز وظائف مهمة في المجتمع.

ثانياً: المقصود بإدارة المؤسسات الاجتماعية:

يعرف مصطفى رزق مطر إدارة المؤسسات الاجتماعية بأنها "الأعمال أو التخصصات التي تتصل بطرق إدارة المؤسسات المشغلة بالخدمة الاجتماعية سواء كانت أهلية أو حكومية".

يعرف حامد شاكر ثابت الإدارة في الخدمة الاجتماعية بأنها "عملية توجيه الطاقات البشرية التي تحتويها أي هيئة أو منظمة أو مؤسسة لبلوغ الهدف الذي قامت من أجله".

بينما عرف وليام نيومان الإدارة بأنها "التوجيه والقيادة والضبط لجهود جماعة من الأفراد بغرض تحقيق هدف عام

مشترك. .. ويمكننا أن نصنف عمل الإدارة في العمليات الرئيسية

التالية: التخطيط، والتنظيم، والحشد والتجمع والضبط والمراقبة".

ويضيف رودنى في تعريفه للإدارة فيعرفها بأنها "العملية

التي يتم لواسطتها حشد موارد المنظمة - سواء البشرية أو

المادية- وذلك بغرض تحقيق أهداف وضعت سلفاً".

كما يضيف صلاح الدين جوهر عنصر آخر يتمثل في تأثير

البيئة المحيطة فتعرف الإدارة في المؤسسات الاجتماعية بأنها "

عملية اتخاذ قرارات من شأنها توجيه القوى البشرية والمادية

المتاحة لجماعة منظمة من الناس لتحقيق أهداف مرغوبة على

أحسن وجه ممكن وبأقل تكلفة في إطار الظروف البيئية المحيطة".

ثالثاً: مكونات المؤسسة:

تتميز المؤسسات أو المنظمات بأنها معقدة ومتنوعة إلى

درجة كبيرة مما دفع العلماء إلى محاولة تحديد ملامح لها فنجد أن

سكوت Scott حاول تطوير نموذج للمساعدة على فهم الملامح

المحورية للمنظمات استناداً إلى نموذج Leavitt ويقترح Scott

أن المنظمة تركز على عدة أعمدة أساسية هي:

1- الأهداف Goals:

هي أساس وجود المنظمة أو المؤسسة، فاي منظمة تؤسس وتنشأ لتحقيق أهداف معينة.

2- البناء الاجتماعي Social Structure:

يشير إلى العلاقات بين الأفراد في المنظمة وتشتمل على نظامين هما: نظام معياري ويتضمن ما يجب أن يكون، ويتضمن القيم والمعايير وتوقعات الأفراد.

ونظام سلوكي حقيقي ويتضمن ما هو موجود فعلاً، ويركز على السلوك الفعلي الذي يقوم به الأفراد بدلاً مما يجب أن يكون عليه السلوك.

ولا يمكن لهذين النظامين المعياري والسلوكي أن يكونا متطابقين أو منفصلين بل هما مترابطين بدرجات مختلفة: فالنظام المعياري يضع بعض القيود والضوابط على النظام السلوكي فيعدله ويحققه.

3- الأفراد المشاركون Participants: وهم الأفراد الذين

يساهمون بجهودهم في المنظمة أو المؤسسة مقابل ما يدفع لهم

من عوائد معينة، وقد تشارك غالبية الناس في أكثر من منظمة واحدة ولكن تتفاوت درجة مشاركتهم وشدها، فقد يشارك إنسانا كعضو في نقابة ما وعضو في جمعية خيرية ومساهماً في شركة ومستهلكا لسلع وخدمات تقدمها مؤسسات أخرى عديدة، كما أن هؤلاء الأفراد هم الفاعلون الاجتماعيون وبدونهم لا توجد منظمة أو مؤسسة ولا هيكل اجتماعي ولا موقف اجتماعي.

4- البيئة والتكنولوجيا: تعمل أي منظمة في بيئة مادية وتكنولوجية وثقافية واجتماعية واقتصادية وسياسية معينة وعليها أن تتكيف معها، كما لا توجد أي منظمة مكتفية ذاتياً وجميع المنظمات تعتمد في بقائها على أنواع العلاقات التي تطورها مع النظام الأشمل الذي هي جزء منها. فجميع المنظمات تستمد مواردها وتقنياتها من البيئة، والعاملون الذين يلتحقون بها يأتون إلى المنظمة ولديهم قيمهم ومعتقداتهم.

أن جميع العناصر السابقة لا توجد منفصلة عن بعضها البعض وإنما مترابطة ولا يسيطر عنصر أو مكون واحد على بقية العناصر، فالمنظمة كنسق يتكون من عناصر كل منها يؤثر ويتأثر بالآخر ويجب الاهتمام بهم جميعاً حتى يمكن فهم المنظمة

وعملها.

رابعًا: أنواع المؤسسات الاجتماعية :-

عند تناول أنواع المؤسسات الاجتماعية فنحن بصدد الحديث عن تنظيم الحياة الاجتماعية وفق قواعد واضحة ومبادئ مشتركة ومتفق عليها، ومع تطور الحياة الاجتماعية وتعقدتها ظهرت العديد من المؤسسات منها التربوية (المدرسة، الجامعة). والمؤسسات السياسية (الحكومة والبرلمان)، والدينية (المساجد والكنائس).

ويتم تصنيف هذه المؤسسات إلى نوعين أساسيين هما:

1- المؤسسات الثانوية :- الحكومة الاحزاب الجمعيات النقابات

ويتم انشائها وفقاً لارادتنا وبناءً عن احتياجاتنا، ولها قواعد

مكتوبة ومعروفة.

2- المؤسسات الأولية: وهي مؤسسات ينضم لها الفرد دون

وجود عقد فليس لها قوانين مكتوبة وإنما متعارف عليها منذ

القدم.

وسوف نتناول وظائف بعض المؤسسات الاجتماعية:

1- المؤسسات الأسرية: هي المؤسسة التي تنظم العلاقات بين

الجنسين واستمرار وبقاء النوع والقيام بالتنشئة الاجتماعية .

2- المؤسسات الاقتصادية: التسوق وتلبية الحاجات الغذائية والأمن الغذائي.

3- المؤسسات السياسية(الحكومة): تدبير الشأن العام وحماية الشعب من الأخطار الخارجية، وهي بمثابة سلطة تنفيذية.

4- المؤسسات الدينية:تعمل على تغذية الروح وفض النزاعات.

5- المؤسسات التعليمية: تعمل على نقل المؤهلات والكفاءات.

خامساً: ميادين عمل المؤسسات الاجتماعية:

تحدد ميادين المؤسسات الاجتماعية وفقاً لأهدافها لذا يجب تحديد الأهداف بوضوح وبأسلوب عام وبطريقة تضمن للمؤسسة أن توسع من مجال نشاطها مستقبلاً وان تضيف برامج جديدة إلى خدماتها دون الحاجة إلى إجراء تعديل في لائحتها الأساسية. كما لا يجوز أن تعمل المؤسسة في أكثر من ميدان واحد من الميادين التي تحددها اللائحة التنفيذية إلا بعد اخذ رأى الاتحادات (سواء الإقليمية أو النوعية أو العام) التي تتبعها وموافقة الجهة الإدارية المختصة.

وتعمل المؤسسات الاجتماعية في العديد من الميادين وتتمثل فيما يلي:

ميادين رعاية الطفولة: ويشمل دور الحضانة، مؤسسات الرعاية (الأيتام)، العيادات النفسية للأطفال، مؤسسات الرعاية البديلة.

ميادين رعاية الأسرة: ويشمل الخدمات التوجيهية والاستشارية لعلاج المشكلات الأسرية، والتوعية الأسرية وتنظيم الأسرة، والتدريب والتوجيه المهني للأسرة بهدف زيادة دخلها، شئون المرأة العاملة، مشكلات ربات البيوت والمغتربات وحماية المرأة.

ميادين رعاية الشيخوخة: ويشمل دار إيواء المسنين، الأندية الاجتماعية للمسنين.

ميادين المساعدات الاجتماعية: ويشمل اللجنة العليا لمعونة الشتاء ولجانها الفرعية، والهيئات المتخصصة في المساعدات النقدية والعينية والخدمات الاقتصادية وجمعيات رعاية المساجين وأسرهم.

ميادين الفئات الخاصة: ويشمل رعاية المعاقين، ومراكز التدريب المهني للمعاقين، ورعاية المكفوفين والصم والبكم، ومرضى القلب والدرن والجذام.

ميادين تنمية المجتمعات المحلية: ويشمل جمعيات المراكز الاجتماعية، وهيئات خدمة القرية، وجمعيات الوحدات القروية

والصحراوية، وجمعيات الوحدات الخاصة بالجمعيات السكنية
والمجتمعات الجديدة.

سادسًا: أهداف المؤسسات الاجتماعية:

أن ما يميز المؤسسات الاجتماعية وجود أهداف خاصة بها
تميزها عن غيرها من المؤسسات، وتحدد أهداف المؤسسات طبيعة
هذه المؤسسة ولوائحها وأنظمتها ولكنها أهداف اجتماعية متكاملة
ومتداخلة وهدفها العناية بالفرد والجماعة والمجتمع. ويمكن تحديد
أهداف المؤسسات الاجتماعية في ضوء التقسيم الآتي:

1- الأهداف الاجتماعية:

توجد المؤسسات الاجتماعية إما لإشباع حاجات أفراد المجتمع
وأما لحل مشكلاتهم، وتتمثل الأهداف الاجتماعية في مساعدة
الوحدات الاجتماعية التي تتعامل معها المؤسسات الاجتماعية
سواء أفراد أو جماعات أو مجتمعات على اكتساب أساليب سلوكية
وقيم اجتماعية تدعم قيامها بالأدوار الاجتماعية المنوط بها.

2- الأهداف الخاصة بالعملاء:

ترتبط بعملاء أو جماهير المؤسسة التي يتلقون خدمات
منها وتكون هذه الأهداف مواكبة لاحتياجات الجماهير التي تختلف

وتتغير حسب تغييرات المجتمع وتطلعات الجماهير، وترتبط هذه الأهداف بتوفير الخدمات للعملاء والتي تنقسم إلى نوعين هما:

- خدمات رئيسية:

تتمثل في توفير المساعدات المادية أو العينية كالملابس ووسائل المواصلات أو المساعدات في حالة الأزمات، وتوفير البرامج الترويحية والاجتماعية والثقافية.

- خدمات تكميلية:

وتتمثل في تدريب العاملين في ميادين الرعاية الاجتماعية والمساهمة في عمليات التأهيل المهني والتشغيل للمحتاجين.

3- أهداف المشاركين:

يتعلق هذا الهدف بمن له دور في المساهمة في استمرار المؤسسة أو المنظمة في المجتمع وخاصة الجانب التمويلي لأن استمرار وبقاء وضع المؤسسة يرتبط بمن يساهم في بقائها واستمرارها، وذلك لكون المؤسسة أو المنظمة هي مجموعة من الأفراد لكل منهم هدفه الخاص ويتوقعون أن يساعدهم اشتراكهم في المؤسسة في تحقيق هذه الأهداف الخاصة، كما يؤدي تفاعلهم

مع بعضهم البعض إلى تحقيق أهدافهم الشخصية من ناحية وأهداف المؤسسة في ارتباطها بأهداف المجتمع من ناحية أخرى.

4- أهداف متعلقة بالنسق:

هي أهداف متعلقة بالمؤسسة كنسق اجتماعي فرعي وتضمن لها تحقيق استقرارها وتوازنها وقد تشمل هذه الأهداف الموارد البشرية أو المادية أو التكامل بين الوحدات البنائية للمنظمة حتى لا تتعرض للآزمات التي تهدد استقرارها واستمرارها في المجتمع، وخاصة أن أي وظائف أساسية للمؤسسة تتضمن أربع وظائف أساسية هي: تحقيق الهدف، المحافظة على استمرار النسق، التكيف مع المتغيرات الداخلية والخارجية، بالإضافة إلى الحفاظ على تكامل النسق.

سابعًا : متطلبات المؤسسات لتحقيق أهدافها:

أن معظم المهتمين بدراسة المؤسسات أو المنظمات يتفقون على وجود متطلبات أساسية تضمن بقائها واستمرارها في تحقيق أهدافها، وتتمثل هذه المتطلبات في أربعة مجموعات من الموارد هي:-

أ-الموارد البشرية: وهم الأعضاء العاملين في المؤسسة أو الهيئة

الذين ينتمون إليها ويشتركون في تحقيق أهدافها.

ب- الموارد المادية: وتتمثل في الأدوات والمعدات والمادة الخام والأساليب الفنية في أداء العمل.

ج- الموارد المالية: وتتمثل في الأموال اللازمة للأجور والمكافآت وتكاليف العمل والاندماج في شكل ميزانية محددة.

د- الموارد التنظيمية: وتتمثل في القواعد واللوائح والإجراءات التي تحدد سير العمل بالهيئة، بالإضافة إلى العلاقات غير الرسمية التي تنشأ بين الأفراد داخل المؤسسة.

ثامناً : خصائص المؤسسات الاجتماعية:

للمؤسسات الاجتماعية العديد من الخصائص والصفات من أهمها مايلي:

- وجود أهداف للمؤسسة واضحة ومحددة تتمثل في تقديم خدمة معينة بكفاءة وفاعلية.

- مواجهة حاجة ملحة في المجتمع، ولهذا السبب يتم إنشاء المؤسسات.

- تقسيم العمل: يقوم العاملون داخل هذه المؤسسات بأعمال

مختلفة تعتمد على التخصص وتوزيع الأدوار وتوضيح المهام المطلوبة منهم.

- الترابط والتنسيق بين المهام المختلفة للعاملين.
- الثبات والانتظام: يتصف العمل بالثبات والانتظام في المؤسسة.
- توافر هيكل تنظيمي للمؤسسة يوضح تدرج السلطة والواجبات المنوط بكل موظف.
- وجود كوادر مالية وبشرية تمكن المؤسسة من تحقيق أهدافها.
- وجود تشريعات أو تعليمات أو قواعد لتسيير أعمال المؤسسة بوضوح وتوجيه العاملين بها أثناء قيامهم بأدوارهم.
- وجود فلسفة خاصة لتسيير عمل هذه المؤسسات تعتمد على مجموعة من المبادئ والقيم الإنسانية ومن أهمها: احترام الإنسان وكرامته والسعي لخدمته كإنسان بالدرجة الأولى.

تاسعاً: الفرق بين المؤسسات الحكومية والمؤسسات

الأهلية:-

ان التطور الذى شهدته المجتمعات مع زيادة عدد السكان ترتب عليه زيادة المشكلات الاجتماعية وزيادة احتياجات السكان وخاصة الفئات المهمشة والأكثر احتياجا وحدوث عدم توازن بين عدد السكان والموارد خاصة فى دول العالم الثالث فلم تتمكن الحكومات من خلال مؤسساتها من إشباع احتياجات الأفراد وتوفير الخدمات وحل المشكلات السائدة فظهرت الحاجة إلى مشاركة وتعاون الجهود الأهلية مع الجهود الحكومية فى حل هذه المشكلات وظهور تنظيمات أهلية لتحسين معيشة الأفراد الاجتماعية والاقتصادية وتحولت هذه التنظيمات إلى مؤسسات أو هيئات الأهلية.

ويمكن توضيح الفرق بين الهيئات الحكومية والأهلية من خلال العناصر التالية :

1- سياسة التنفيذ والأهداف:- ان المسئول عن تحديد سياسة

المؤسسات الحكومية قد يكون قانون يصدره المجلس النيابى كما

هو الحل فى تنفيذ قانون الضمان الاجتماعى او قد يكون قرارات صادرة من مجلس الوزراء او الوزير المختص اى من السلطة التشريعية او القيادة السياسية ، أما المسئول عن تحديد سياسة الهيئات الأهلية هو النظام الأساسى لها المشهر فى وزارة الشؤون الاجتماعية كما يجب ألا تتعارض هذه السياسة مع السياسة العامة للدولة، وفى مصر ينظم التشريع العلاقة بين الهيئات الأهلية والحكومية بحيث يتيح للجهة الإدارية نوعاً من الإشراف أو الرقابة على أعمال هذه الهيئات.

2- من حيث التمويل : تعتمد الهيئات الأهلية من مؤسسات أو جمعيات فى تمويل برامجها على ما تجمعها من التبرعات أو الهبات من الأهالي واشتراكات الأعضاء، وقد تحصل على إعانات من الجهات الحكومية مركزية كانت او محلية كمجالس المحافظات او مجالس المدن والقرى وتتحول إلى ميزانية معتمدة فى الجمعية العمومية، أما الجهات الحكومية فان تمويلها يكون من الميزانية العامة للدولة والتي تتوفر من الضرائب والإيرادات العامة للحكومة.

3- من حيث الموظفين: هناك حرية لدى الهيئات الأهلية فى اختيار موظفيها وتضع شروط من خلال اللوائح يتم فيها تحديد

السن أو المؤهلات العلمية أو الخبرات السابقة أو المرتب أو
الجزاء والاجازات وتكون الشروط وفق قوانين العمل مع وجود
فرصة فى تعديل هذه القواعد، أما الهيئات الحكومية فانها تخضع
فى تعيين موظفيها لقواعد عامة تطبق على جميع الهيئات
والمرتبات تحددها وزارة المالية ويتساوى الموظفون الحكوميون فى
اي جهة حكومية أو اى محافظة، ويخضعون لقانون الخدمة
العامة الحكومية.

4- من حيث المرونة: - نجد ان الهيئات الأهلية يمكن تعديل
لوائحها وأهدافها ونظمها وقواعد العمل فيها، وجهازها الادارى إذا
دعت الضرورة لذلك لتحقيق أهدافها على أكمل، أما الهيئات
الحكومية فهي ملتزمة بقواعد ولوائح للعمل تحتاج إلى وقت طويل
وإجراءات أكثر تعقيداً، كما تتصف الهيئات الأهلية بالمرونة فيمكن
لتيسير عملها الداخلى ان تغيير من النظم والقواعد الإدارية
والمالية، وذلك بخلاف الجهات الحكومية التى تضع نظم معقدة،
ولذا يمكن القول ان الهيئات الأهلية تتمتع بمرونة فى تغيير
أهدافها وبرامجها وطريقة عملها وتعاملها مع الموظفين ويمكن
تغييرها بسهولة، أما الهيئات الحكومية فإنها تتميز بالجمود نظراً

لخضوعها لقوانين وقواعد صارمة صعبة تغييرها.

5- طريقة العمل: - يحكم عمل الهيئات الحكومية الروتين والجمود والخوف من التعرض للخسارة بينما الهيئات الأهلية تكون إدارتها على استعداد ان تقوم باى تجربه متعلقة بالعمل لاكتشاف أفضل وأسهل طرق العمل.

6- سرعة اتخاذ القرارات: - يوجد بالهيئات الإدارية تسلسل ادارى طويل فالمؤسسة الحكومية تتبع إدارة فى مديرية الشؤون والتي تتبع بدورها وكالة وزارة ثم تتبع الوزير، ولذا فاتخاذ قرار يتطلب دورة كاملة، أما المؤسسات الأهلية فلها جمعية عمومية ومجلس إدارة يتولى شئونها مما يبعدها عن الروتين.

7- الجمهور: - ان خدمات المؤسسات الحكومية عامة متاحة لجميع أفراد المجتمع فى حين ان المؤسسات الأهلية خدماتها خاصة للأفراد المشاركين فيها أو نوعية خاصة من الأفراد.

8- تكلفة الخدمة : - تكون مرتفعة فى الهيئات الحكومية مقارنة بتكلفة الخدمات فى الهيئات الأهلية.

ويمكن اختصار أهم الفروق بين المؤسسات الحكومية والأهلية فى

الجدول التالي :-

الهيئات الأهلية	الهيئات الحكومية	بيان المقارنة
تنشأ بقرار عن طريق نشاط الأفراد المهتمين، وبترخيص من الجهات الحكومية- وزارة التضامن الاجتماعي	تنشأ بقرار من السلطة الحكومية المختصة ولها سند قانوني.	1- النشأة
بنائها الإداري بسيط يبدأ من الجمعية العمومية ومجلس الإدارة واللجان والجهاز الفني والإداري. على درجة عالية من التعقيد والضخامة رأسياً وأفقياً	عادة يكون البناء الإداري على درجة عالية من التعقيد والضخامة رأسياً وأفقياً	2- الهيكل التنظيمي
يحددها مجلس الإدارة (مقترح) والجمعية العمومية (مقرر).	تحقيق المصلحة العامة وتحديد التشريعات والقوانين الصادرة من الدولة.	3- الأهداف
تعتمد على التبرعات والإعانات ولذا فهو مصدر غير مستقر وغير ثابت ويهدد باستمرار الهيئة.	من ميزانية الدولة التي هي من محصلة الضرائب العامة وإيرادات المشروعات الحكومية وملزمة بالعمل في حدود تخصصاتها المالية.	4- التمويل
اقدر على سرعة إصدار القرارات لتميزها بالعلاقات المباشرة وبساطة هيكلها	قدرتها على إصدار القرارات مقيدة لتعقيد هيكلها الإداري.	5- إصدار القرارات

		الادارى.
6- التوظيف	اختيار الموظفين يتم وفق لقواعد عامة (قانون العاملين المدنيين بالدولة).	لها الحرية فى اختيار الصالح للعمل بها فى إطار قانون العمل الخاص.
7- المرتبات والعلاوات	تخضع للكادر العام طبقاً لقانون العاملين المدنيين فى الدولة وتمنح العلاوات دورياً متى حان ذلك.	المرتب مجال للمساومة عند التعاقد، كما تخضع العلاوة لظروف المؤسسة وتقرر بقرار من مجلس الإدارة.
8- الترقية	تخضع للأقدمية المطلقة حتى الفئة الثالثة ثم بالاختيار.	تتم بالاختيار دائماً، ويقرها مجلس الإدارة.
9- التأمين والمعاشات	يخضع لقانون العاملين المدنيين بالدولة.	تخضع لاحكام قانون التأمينات الاجتماعية.
10- نظام العضوية	ليس فيها عضوية	تخضع العضوية فيها لشروط تحددها اللائحة الداخلية للمؤسسة.
11- طبيعة الخدمات	تتسم الخدمات بالثبات حيث تلتزم بتقديم ما يحدده القانون حتى لو لم يكن مناسباً أو فعلاً.	تتسم الخدمات بإمكانية تغيير وتنوع الخدمات بما يتناسب وحاجة الجمهور بموافقة الجهات المختصة.

<p>أكثر انطلاقة في مجال التجريب و الإبداع والابتكار في طريقة العمل لتحررها من القوانين.</p>	<p>قدرتها على الإبداع والابتكار مقيدة لالتزام العاملين بها بالقوانين.</p>	<p>12- الإبداع والابتكار</p>
<p>منخفضة بالقياس الى التكلفة لبساطة جهازها الادارى.</p>	<p>تعتبر مرتفعة نتيجة لضخامة الجهاز الادارى.</p>	<p>13- تكلفة الخدمة</p>
<p>اقل ما يكون تأثيراً بالتقلبات السياسية أو الصراعات المذهبية بحكم القانون رقم 32 لسنة 1964.</p>	<p>تتأثر بالتقلبات السياسية لارتباطها بالسياسة العامة للدولة خاصة عند حدوث تقلبات حزبية.</p>	<p>14- الاستجابة للتقلبات</p>
<p>تقدم خدماتها لأعضائها أو نوعية خاصة من الأفراد.</p>	<p>تقدم خدماتها لأفراد الشعب كل له حق فيها متى استوفى شروطها.</p>	<p>15- الجمهور</p>
<p>تسعى لإرضاء الجماهير وليس لها سلطة توقيع الجزاء.</p>	<p>لها سلطة توقيع الجزاء على المخالف حتى لو كان من المستفيدين من الخدمة.</p>	<p>16- العلاقة بالجماهير</p>
<p>ممارسة للديمقراطية والفرصة متاحة للعمل الاجتماعي بدون قيد فى تعاون ومشاركة تلقائية.</p>	<p>تفتقر إلى الديمقراطية فهي ملتزمة بتنفيذ قوانين وقرارات تصدر لها من السلطات العليا.</p>	<p>18- ممارسة الديمقراطية</p>

وبالرغم من الفروق الواضحة بين المؤسسات الحكومية والأهلية لكن ما يجب أن نشير إليه هنا هو الدور الذى تمارسه المؤسسات

الأهلية لتقديم خدمات اجتماعية وبرامج الرعاية الاجتماعية للفئات الأكثر احتياجاً، كما يجب ان نشير إلى العلاقة المتداخلة بين المؤسسات الحكومية على المؤسسات الأهلية والتي تتمثل في :

1-تقوم المؤسسات الاجتماعية الحكومية الموجودة في المجتمع بالنصيب الأكبر في توفير الرعاية الاجتماعية.

2- تقوم المؤسسات الاجتماعية الأهلية بنصيب في توفير الرعاية الاجتماعية لأفراد المجتمع.

3-تقوم المؤسسات الحكومية بالإشراف والتوجيه على المؤسسات الأهلية للتأكد من قيامها بأعمالها وفي حدود اللوائح الموضوعة.

4-تقوم المؤسسات الحكومية بالتخطيط ورسم السياسات وتحديد المستويات المقبولة للخدمة وترك مهمة التنفيذ الى المؤسسات الأهلية.

5-تقوم المؤسسة الحكومية بصرف إعانات للمؤسسات الأهلية والتي تعينها على العمل وتحقيق أهدافها.

6-تضع المؤسسات الحكومية النموذج الذي يحتدا به بأن تنشئ مشروعات نموذجية وتدعو المؤسسات الأهلية وتشجعها على المشاركة.

عاشراً: الإدارة والمؤسسات الاجتماعية:-

لا يمكن لأي مؤسسة أن تستمر وتدير شؤونها دون وجود إدارة قائمة على العلم، فالإدارة هي الأساس في نجاح المشروعات ونموها وتحقيق الأهداف، فهي محور النشاطات والأوامر لاستقبال القرارات وتنفيذها، وتعمل على جمع المعلومات والبيانات وتحليلها فلها دور اساسى فى جميع المؤسسات التى تتناول الفرد والمجتمع وتزداد أهمية الإدارة فى جميع المؤسسات سواء الحكومية أو الأهلية نظرا لتناول عنصر التنسيق بين نشاط المؤسسات وبعضها البعض لتكامل الخدمات ومنع التعارض والازدواج، كما تضمن توافق نشاط المؤسسة مع ظروف البيئة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. ويمكن توضيح أهمية الإدارة فى المؤسسات الاجتماعية من خلال العديد من العناصر هى :

1- تركز الإدارة فى المؤسسات الاجتماعية على السلوك الإدارى الملتمزم سواء للمؤسسة وللقائمين على تنفيذها أو على السلوك الإدارى السائد فى بيئة مجتمع المؤسسة على أساس علاقات التبادل بين الإدارة والبيئة المحيطة ويعكس السلوك الإدارى القدرة على الأداء وتحريك عوامل وبواعث العمل والإنتاج والاستفادة من

الإمكانيات والطاقات المتاحة ومعرفة الحاجة الضرورية ويتأثر كل ذلك بسلوك الأفراد وقيمهم واتجاهاتهم ويرتبط بالقدرة على الإبداع والتحسين في مجال التنظيم والإدارة.

2- تسعى الإدارة في المؤسسات الاجتماعية الى تقويم مستمر للبرامج الاجتماعية وتعتبره احد وظائفها الرئيسية وهي تنظر الى التقويم بوصفه بحثاً يجرى تنفيذه على المؤسسة او المشروع او البرنامج بعد ان يكون قد مضت مدة معقولة على تنفيذه وذلك بغرض التعرف على مدى تحقيق الأهداف التي وضعت قبل بدء التنفيذ وإمكانية إدخال التعديلات اللازمة لتعديل المسار بما يحقق الأهداف المرغوبة.

3- تعمل الإدارة على إعداد قيادات إدارية ذات كفاءة لقيادة العمل الاجتماعي ومن المعروف ان النشاط الاداري يختلف عن الأنشطة الفنية المتخصصة الأخرى بالمؤسسة الاجتماعية ، فالنشاط الاداري يتعلق بإتمام العمل بواسطة الآخرين طبقاً للخطة الموضوعية وفي الوقت المحدد لها.

4- تعمل الإدارة على زيادة الفاعلية والكفاية : ويقصد بالفاعلية تحقيق الأهداف بأفضل الطرق ومن خلال منظمة نشطة، أما

الكفاية فتدل على فاعلية أداء العمل الصحيح وفى الوقت والمكان المناسبين، كما أن كلمة الكفاية مرادفة للإنتاجية وتزداد قيمة الإدارة الاجتماعية فى نظر المجتمع إذا استطاعت تحقيق أعلى معدلات الفاعلية.

5- يجب على الإدارة فى المؤسسات الاجتماعية ان تقوم بدور فى ظل سياسة اجتماعية واضحة المعالم فى معالجة المشكلات الاجتماعية الموجودة والمتوقعة حتى يكون لهذه الإدارة فاعليتها، كما يجب أن تكون هذه السياسة الاجتماعية ان تسير فى إطار إيديولوجية المجتمع المصرى، وللإداريين الاجتماعيين دور هام فى وضع السياسة الاجتماعية ووضع الاستراتيجيات لقطاعات السياسة الاجتماعية وعلى أساسها توضع البرامج والخطط ويتحدد زمن الخطة فتكون سنوية أو خمسية وغيرها من الأزمنة.

6- تقوم الإدارة فى المؤسسات لاجتماعية على تحديث منهجها التى تسير عليه داخل المؤسسة فالى جانب المنهج التقليدى والتى فيه تضع أهداف واضحة للمؤسسة أو لقطاع منها وتحقيق اكبر كفاءة فى التنفيذ يتم العمل على ترشيد الإنفاق وتهيئة الحوافز والبواعث والتركيز على الرقابة الداخلية الذاتية وتشجع على روح

الابتكار وحل المشكلات التي تعيق تحقيق الأهداف مع تقويم النتائج المستهدفة ومكافئة المجتهدين وحساب المقصرين والاستفادة من عملية التقويم فى إضافة أو وضع أهداف جديدة أو تعديل الأهداف المتواجدة.

أهمية دراسة الإدارة للأخصائي الاجتماعي:

ان مهنة الإدارة يمارسها خبراء بارعون ومن خلالها تتواجد قيادات واعية وملتزمة، فممارسة الإدارة بطريقتها العلمية مؤشر على رقي وتقدم الأمم. وعند النظر إلى المؤسسات الاجتماعية نجد أن هناك ارتباط وثيق بين الإدارة ومجالات الخدمة الاجتماعية، كما لا يمكن للأخصائي الاجتماعي أن يمارس مهنته دون أن يكون ملما بمهارات وعلم الإدارة فهو يعمل من خلال وجوده داخل مؤسسة اجتماعية هدفها تقديم خدمات للأفراد وتلبية احتياجاتهم، كما يجب على الأخصائي أن يعرف طبيعة هذه المؤسسة وكيفية إدارتها بطرق علمية ومعرفة وظائف وعمليات الإدارة. "ولذا فالإدارة تعطى للأخصائي الاجتماعي رؤية واضحة حول متطلبات العمل الإداري والمطلوب منه حتى تنجح المؤسسة في اداء دورها في المجتمع. وبناء على ذلك تتضح أهمية تحديد الدور الإداري للأخصائي

الاجتماعي داخل المؤسسات الاجتماعية ، والعوامل التي تؤثر في نجاح الأخصائي الاجتماعي كإداري:-

ويمكن ان نعمل الدور الاداري للاخصائي الاجتماعي داخل المؤسسات الخدمية في النقاط التالية:-

يقوم الاخصائي الاجتماعي داخل مؤسسات الخدمة الاجتماعية بالعديد من الأعمال الإدارية تتمثل في الأدوار التالية:-

1. المساهمة في دراسة المجتمع المحيط بالمؤسسة، والمساهمة في وضع سياسة وضبط المؤسسة سواء الأهلية أو الحكومية.
2. القيام بتنفيذ سياسات وبرامج المؤسسة وإجراءاتها.
3. العمل على توفير الموارد اللازمة للمؤسسة.
4. المساهمة في تحديد الميزانية السنوية لعرضها على الجهات الإدارية العليا.
5. العمل على زيادة التبرعات وزيادة العضوية داخل المؤسسة.
6. القيام بالتقييم والمتابعة بأسلوب محايد وجيد، سواء للعاملين أو الأعمال التي يقوم بها.
7. القيام بالبحوث والدراسات التي يمكن ان تساهم في الأداء الجيد للمؤسسة.

8. رسم خطة لتوضيح خدمات وأهداف المؤسسة للمجتمع المحيط مما يوفر علاقات جيدة بينها وبين المجتمع.
9. تنظيم وتوجيه الموارد البشرية والمادية بالمؤسسة.
10. السعي إلى تحديد احتياجات المؤسسة وأعضائها كأفراد.
11. القيام بالأعمال الكتابية وإعداد السجلات والتقارير الدورية بالمؤسسة بأسلوب علمي منظم.
12. الإشتراك في بناء الجهاز الإداري للمؤسسة بما يحقق أهدافها والمشاركة في توزيع المسؤوليات والمهام.
13. تحديد المعايير التي تحدد العلاقة بين المسؤوليات المختلفة والعمل على تحقيق المشاركة والتعاون بالمؤسسة.
14. العمل على اتخاذ القرارات المناسبة لمواجهة المشكلات التي تتعرض لها المؤسسة والمجتمع المحلي.
15. القدرة على الاستخدام الأمثل للموظفين، وتحقيق الكفاءات الإنتاجية.
16. التقييم لما تم إنجازه من البرامج وتقييم كفاءة الموظفين وفقاً للأهداف المحددة والمطلوب تحقيقها.

17. تشجيع المتطوعين والاستفادة منهم في تنمية قدرات الموظفين بالمؤسسة.

أما عن العوامل التي تؤثر في نجاح الأخصائي الاجتماعي كإداري:-

وحتى ينجح الأخصائي الاجتماعي في أداء الجانب الإداري من عمله المهني في المؤسسات الاجتماعية يجب أن يكون على درايه وعلم بما يلي:

1. ان يكون على علم بالمؤسسة التي يعمل بها؛ من حيث نشأتها، أهدافها، فلسفتها، بناؤها التنظيمي، والعملاء الذين تخدمهم، وكذلك معرفة أهم الموارد والامكانيات المادية المتوفرة والمتاحة لها، ومصادرها، ولائحة نظامها الأساسي.

2. المجتمع خارج المؤسسة والذي تخدمه وتعمل فيه؛ حيث إن المنظمة جزء من المجتمع، تتأثر بالقوى العاملة فيه، وعاداته، ومكوناته، والقوى المؤثرة فيه، وأهم مشاكله، وموارده (البشرية - المادية).

3. التنظيم الإداري : والذي يضم العاملين في المؤسسة، والذي يهدف إلى ربطها بعضها ببعض، بحيث تعمل في تناسق وتكامل.

4. وسائل الاتصال بين كافة أقسام وإدارات المنظمة: فعليه معرفة شبكة الاتصالات بين أقسام المؤسسة وإداراتها، ومستويات الاتصال فيها، ومدى نجاحها في ربط أجزاء المؤسسة ببعضها البعض وذلك لتحقيق التماسك وزيادة فاعليتها.

5. العلاقات بين جماعات العمل: فالعلاقات الناجحة هي التي تتسم بالتعاون، فإذا حقق الاتصال الترابط الجيد بين جماعات العمل سهل ذلك تبادل الخبرات والمعلومات، بحيث يسود العمل مناخ تعاوني سليم.

6. ان يكون الاختصاصي قادر على احداث تغير في الجهاز الإداري، وفي أهداف المؤسسة وبرامجها: فالمؤسسة يجب أن تتغير وتواكب التغيرات المجتمعية اي ديناميكية بحيث تتغير أهدافها وأسلوب عملها وبرامجها حتى تتكيف وتتفق مع احتياجات البيئة المتغيرة، والاتجاهات السائدة في المجتمع.

7. يجب ان يكون على علم بالعمليات الادارية(التخطيط،التنظيم، التنسيق،التوجيه، الرقابة): فالعمل الناجح هو الذي لا يتم بأسلوب عشوائي، بل يتم بناءً على خطة مرسومة بعناية، كما أنه لا يتم إلا إذا حقق التناسق بين جهود جماعات العمل؛ بحيث لا تتضارب

أو تتعارض أو تتكرر ببعضها بطريقة تخل بتوازن الخطة وتهددها بالفشل.

8. دور القيادة: ان الأخصائي الاجتماعي يجب ان يتولى المسؤولية القيادية في المجتمع الذي تخدمه المؤسسة فعليه أن يقود المجتمع، ويساعده في التعرف على مشاكله واحتياجاته، والعمل على حل هذه المشكلات، وإشباع تلك الاحتياجات.

أسئلة للتفكير والتقييم الذاتي



السؤال الأول : حدد العبارة الصحيحة والعبارة الخاطئة مما يلي:-

- 1- إن أهم ما يميز المؤسسات الاجتماعية وجود أهداف مشتركة.
- 2- لا تعد الموارد المالية والبشرية من المكونات الأساسية لإدارة أي مؤسسة.
- 3- تتميز المؤسسات غيرالحكومية بأنها مؤسسات تقدم خدمة في مقابل أجر.
- 4- تزداد أهمية الإدارة في المؤسسات الحكومية عن المؤسسات الأهلية.
- 5- تعتبر المرتبات مجال للمساومة عند التعاقد في الهيئات الحكومية.
- 6- ان ممارسة الإدارة بطريقة علمية مؤشر على تقدم ورقي الأمم.

السؤال الثاني :

السؤال الثاني: قم بقراءة العبارات الآتية وبدائل إجابات كل منها جيداً ثم حدد الإجابة الصحيحة:

1- يشير البناء الاجتماعي - كأحد ركائز أو مكونات المؤسسات الاجتماعية - إلى العلاقات بين الأفراد في المنظمة، وتشتمل علي نظامين هما : -----.

أ- سلوكي وشخصي ب- معياري وشخصي

ج- معياري وسلوكي د- سلوكي وتفاعلي

2- للإدارة طبيعتين هما : -----.

أ- علم وقواعد إدارية ب- مبادئ وقواعد إدارية

ج- علم وفن د- ممارسة ومهارة الإدارة

3- وتمثل الأهداف ----- في مساعدة الوحدات

الاجتماعية التي تتعامل معها المؤسسات الاجتماعية سواء أفراد أو جماعات أو مجتمعات .

أ- الاجتماعية ب- الاقتصادية ج- الثانوية د- المشتركة

4- المؤسسات ----- ينضم لها الفرد دون وجود عقد

وليس لها قوانين مكتوبة.

أ- الأولية ب- الثانوية ج- الاساسية د- السياسية

5- يعتبر ----- من خصائص المؤسسات الاجتماعية.

أ- تقسيم العمل

ب- البناء الاجتماعي

ج - الخدمات التكميلية

د - التوجيه

السؤال الثالث :-

1- العوامل التي تؤثر في نجاح الأخصائي الاجتماعي كإداري.

2- الدور الإداري للأخصائي الاجتماعي داخل المؤسسات
الخدمية.

3- الفرق بين المؤسسات الحكومية والأهلية.

الفصل الثالث

الجمعيات الأهلية

أولاً: المقصود بالجمعيات الأهلية.

ثانياً: دور الجمعيات الأهلية.

ثالثاً: نشأة وتطور الجمعيات الأهلية.

رابعاً : الجمعية الأهلية أنشطتها وأنواعها

خامساً: أنواع الجمعيات الأهلية.

سادساً: الهيكل التنظيمي للجمعيات الأهلية.

سابعاً: المعوقات التي تواجه الجمعيات الأهلية.

أسئلة للتفكير والتقييم الذاتي



تمهيد

تعتبر الجمعيات الأهلية من أهم منظمات المجتمع المدني والأكثر تأثيراً في المجتمع، فهي روح المجتمع المدني أو كما يعبر عنها البعض بأنها العمود الفقري للمجتمع المدني، وهي الأكثر انتشاراً والأقدم ظهوراً في المجتمع المصري والأكثر جدلاً حول المسمى فيختلف من دولة إلى أخرى، كما يختلف مسمى القطاع الذي تنتمي إليه .

لقد دعت العديد من المؤتمرات العالمية في تقاريرها وتوصياتها إلى تعزيز الشراكة بين الجمعيات الأهلية والقطاعين العام والخاص، واعتبارها شريكاً فعالاً في التنمية من خلال ما تقدمه الجمعيات من أنشطة متنوعة وخدمات متعددة لأفراد المجتمع. وترتب على ذلك أن اكتسبت الجمعيات قوة ونفوذاً في الدول النامية مما جعلها تحصل على دعم واحترام من أفراد المجتمع.

وعند النظر إلى الدور الذي تقوم به الجمعيات الأهلية نجد أنه يتمثل في دورين هما: دورٌ تقليديٌّ: ويندرج تحته أعمال البر والإحسان، ودورًا حديثًا: حيث أصبحت الجمعيات شريكاً في دعم العملية التنموية بل يتم الاعتماد عليها في أحيان كثيرة في تنفيذ

المساعدات والبرامج التنموية مما جعلها بمثابة آلية لمواجهة قصور الدولة في القيام بالدور التنموي وبروز دورها وإدراك أهميتها. ويبلغ عدد الجمعيات الأهلية المسجلة في مصر وفقاً لوزارة التضامن الاجتماعي 52 ألفاً و500 جمعية ومؤسسة. تتنوع أنشطتها في الأعمال الخيرية والخدمية وغيرها من المجالات. أولاً: المقصود بالجمعيات الأهلية:-

يختلف مسمى الجمعيات الأهلية من دولة إلى أخرى كل مفهوم بدوره يختلف مما يصعب المقارنة فيما بينها، فهي تعكس الواقع الاقتصادي والاجتماعي والثقافي لكل منطقة في العالم، ويكتسب مسماه من إطار اجتماعي واقتصادي وسياسي وثقافي محدد، فيطلق عليه المنظمات التي لا تهدف إلى الربح وهو تعبير سائد في الولايات المتحدة، كما يسمى منظمات الهدف العام أو الصالح العام وهو سائد في بعض دول أوروبا الغربية، والمنظمات الاجتماعية وهو تعبير سائد في الممارسات الحديثة لبعض دول أوروبا الشرقية، والمنظمات غير الحكومية وهو أشهر المسميات السائدة عالمياً، والجمعيات الأهلية أو الجمعيات غير الحكومية أو المنظمات الأهلية أو المنظمات التطوعية الخاصة وهذا سائد في

المنطقة العربية وبعض الدول النامية، ولا يقتصر الاختلاف على مسمى المنظمات بل يمتد إلى القطاع الذي تنتمي إليه ومنها: القطاع غير الهادف إلى الربح Non Profit Sector ، القطاع الثالث Third Sector القطاع التطوعي Voluntary Sector القطاع الخيري Philanthropic Sector، القطاع المستقل Independent Sector القطاع المعفى من الضرائب Tax exempted Sector والقطاع الأهلي وهو السائد في الدول العربية.

وتتعدد تعريفات الجمعيات الأهلية وفقاً لتعدد مسمياتها واختلاف أيديولوجية كل دولة. ولذا يواجه مفهوم الجمعيات الأهلية عدم التدقيق التعبيري؛ حيث تتعدد استخداماته. إلا أن أكثر المصطلحات تداولاً في الدول العربية هو الجمعيات التطوعية أو الأهلية، أو المنظمات الأهلية أو غير الحكومية. وسنعرض تعريف الجمعيات الأهلية وفقاً للمصطلح المستخدم.

1- يعرف البنك الدولي World Bank المنظمات غير الحكومية بأنها "المنظمات الخاصة التي تمارس الأنشطة الساعية لتخفيف ما يعاني منه الإنسان، وتعزيز الاهتمام بمصالح

الفقراء، وحماية البيئة، وتقديم الخدمات الاجتماعية الأساسية وتنمية المجتمع" ويكون نطاق عمل المنظمات غير الحكومية محصوراً داخل دولة واحدة.

2- تذهب دائرة معارف الخدمة الاجتماعية N.A.S.W في تعريفها للمنظمات بأنها "تلك المنظمات التي تسعى لمساعدة الآخرين لتحقيق مستوى أعلى للحياة والحصول على موارد وخدمات مقابل الأزمات اليومية" وهو ما أكده "ترويمان" بأنها "منظمات لا تسعى إلى الربح وغير حكومية وتعمل في مجال الخدمات الإنسانية".

3- كما تعرف المنظمات غير الحكومية بأنها "منظمات تنشأ لصالح المجتمع، بدون أو مع قدر محدود من التدخل من جانب الحكومة، وهي ليست فقط منظمات خيرية ولكن تعمل في الأنشطة الثقافية والاقتصادية والاجتماعية، وتهتم بالأسباب الرئيسية والجذرية للمشكلات، وتحاول تحسين نوعية الحياة خاصة للفقراء والمهمشين والمضطهدين في المناطق الحضرية والريفية، وهي منظمات مرنة وديمقراطية في إدارتها وتحاول خدمة المواطنين بدون تحقيق ربح لها".

ويضيف هذا التعريف عدة عناصر مختلفة عن التعريفين السابقين هي:

أولاً: إنّ الهدف من المنظمة هو الصالح العام وعدم الربح، وقد يكون هناك تدخل من جانب الحكومة أو عدم تدخل وهذا يتضح في أن الجمعيات يتم إشهارها من قبل وزارة التضامن الاجتماعى وإنّ هناك جانب من تمويلها يكون من قبل الحكومة، أو أن الحكومة تستعين بالمنظمات لتحقيق بعض أهدافها وخططها فى المجتمع.

ثانياً: تعدد مجالات عمل المنظمة فإلى جانب العمل الخيرى هناك المجال الثقافى والاقتصادى والاجتماعى.

ثالثاً: إنّ الفئات التى تنشأ من أجلها هذه المنظمات هم المهمشون والفقراء وتنتشر هذه المنظمات فى أماكن عديدة سواء فى الريف أم الحضر.

رابعاً: تتسم المنظمات بالديمقراطية والمرونة فى هيكلها التنظيمى ويؤكد على ذلك أيضاً. تعريف الأمم المتحدة للمنظمات غير الحكومية بأنها "منظمات لها رؤية محددة تهتم بتقديم خدمات للجماعات والأفراد، وتحسين أوضاع الفئات التى تتجاوزها أو

تضرها التوجهات الإنمائية، كما يتحدد عملها في ميادين المشاريع الإنمائية، وإعادة التأهيل، وكذلك ثقافة المجتمع والدفاع عن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية. إلا أن هذا التعريف لم يقتصر على تقديم خدمات للفئات المهمشة والفقراء بل شمل جميع الأفراد والجماعات.

4- ويعرف "مايكل سيرينا" Michael Cernea المنظمات غير الحكومية بأنها "أنواع عديدة من الجماعات والمؤسسات المستقلة تماماً- أو إلى حد كبير- عن الحكومة وتتصف أساساً بأهداف إنسانية وتعاونية لا تجارية". ويضيف مايكل في تعريفه للمنظمات بأنها مؤسسات مستقلة بينما جميع التعريفات السابقة أشارت إلى أنها منظمات وهذا يدل أن هناك ثلاثة تعبيرات هي منظمات ومؤسسات وجمعيات.

5- ويعرف سالمون وآخر Salamon and Anheier المنظمات غير الحكومية بأنها "تلك التي تقدم خدمة بالمجتمع ولا يتضمنها النطاق التجاري أو الحكومي، وإدارتها هي السمة المميزة لها، فهي هيئات مستقلة وذاتية الحكم، وتقوم على العمل التطوعي وتهدف على مشاركة كل من أعوانها ومؤيديها استناداً على القيم

أو المصلحة المشتركة، هدفهم المصلحة العامة ويتم تسجيل تلك المنظمات بسجلات الحكومة".

6- كما تعرف المنظمات غير الحكومية بأنها " مجموعات طوعية أو تطوعية لا تهدف إلى الربح ينظمها مواطنون سواء على مستوى محلي - أى داخل الدولة - أم على مستوى دولي، ويتمحور عملها حول مهام معينة ويديرها أشخاص ذوو اهتمامات مشتركة مهتمون بقضايا الإصلاح والدفاع عن حقوق الإنسان، وتؤدي تلك المجموعات طائفة متنوعة من الخدمات والوظائف الأساسية". ويضيف هذا التعريف أبعاد جديدة متمثلة فى: كون المنظمات مجموعات تطوعية، يقوم بتكوينها مواطنون لهم اهتمامات مشتركة إما داخل نفس الدولة أو تكون ممتدة دولياً وتتضح من ذلك صفة العالمية.

7- ويستخدم "روبرت كينج" مصطلح المنظمات التطوعية Organization Voluntary - بدلاً من المنظمات غير الحكومية - ليعبر عن "هيئات أو جمعيات مكونة للتصدى لبعض الحاجات الإنسانية ويحكمها مجال إدارة مستقلة من المتطوعين ويتم تمويلها عن طريق المساهمات التطوعية". ويركز

روبرت فى تعريفه على التطوع ويستخدم لفظ هيئات أو جمعيات بدلاً من منظمات، وأن أساس عملها يرتكز على تطوع الجماهير بها، وإن تمويل هذه الجمعيات يتم من خلال التبرعات التي يقدمها المتطوعون.

8- أما مصطلح الجمعيات الأهلية فيشير إلى أنها " وحدات بنائية تكتسب صفة الشرعية فى المجتمع، وتستهدف إشباع احتياجات أفراد وجماعات المجتمع لتحقيق التنمية المستدامة المتواصلة المنشودة فى المجتمع من خلال أنشطة وبرامج، وتستند إلى حد معين على الجهود التطوعية".

9- وتشير الجمعيات الأهلية بأنها " منظمات لا تهدف إلى الربح، بل تهتم بتقديم خدمات اجتماعية لأعضائها أو لسكان المجتمع أو لفئة معينة منه، وأن هذه الجمعيات تؤسس عن طريق مساهمات تطوعية، وأنَّ الحكومة أحياناً تقدم لها بعض الإعانات والمساعدات".

10- وتعرف الجمعيات الأهلية بأنها "تلك الهيئة التي تقوم على الجهود التطوعية لجماعات من الأفراد المهتمين بالخدمة العامة يتولون تنظيمها وإدارتها فى إطار النظام العام أو القوانين

والتشريعات التي تضم العمل الاجتماعي، أي أنها الرابطة التي تحفظ استمرار العلاقة بين مجموعة من الأفراد وتحقق التساند النفسي والاجتماعي بينهم، وتسد بعض احتياجات السكان".
ويضيف هذا التعريف بعداً جديداً ألا وهو وجود مجموعة من القواعد التي تنظم عمل الجمعيات متمثلاً في القوانين والتشريعات وتحدد المهام التي يقوم بها كل فرد في الجمعية.

11- ويشير مفهوم الجمعيات الأهلية إلى "تلك التجمعات غير الهادفة للربح والتي تعمل في مجالات الرعاية الاجتماعية وتعتمد في تمويلها على تبرعات القطاع الخاص وأشخاص من مجتمع أو من جهات أجنبية، كما أنها قد تحصل على دعم الحكومة لمساعدتها في إنجاز أهدافها غير السياسية".

يتضح من التعريف تعدد مصادر التمويل ومن ضمنها التمويل الأجنبي والخاص والحكومي بالإضافة إلى تبرعات الآخرين. وأن من أهم أهدافها مجال الرعاية الاجتماعية مستبعدة تماماً المجال السياسي.

12- وعرفت المادة رقم (1) من القانون المصري رقم (84) لعام 2002 الجمعية بأنها "كل جماعة ذات تنظيم مستمر لمدة معينة

أو غير معينة تتألف من أشخاص طبيعيين أو أشخاص اعتبارية أو منهما معاً، لا يقل عددهم في جميع الأحوال عن عشرة، وذلك لغرض غير الحصول على ربح مادي". وحدد هذا التعريف عدد الأفراد الذين يكونون الجمعية فلا يقل عن عشرة أعضاء ولا تهدف إلى الربح.

ويتضح لنا من العرض السابق تباين الآراء حول مسميات مفهوم الجمعيات الأهلية فيطلق عليها البعض مصطلح المنظمات غير الحكومية، والبعض الآخر المنظمات التطوعية، في حين يطلق عليها آخرون مفهوم المؤسسات الأهلية. وعند مقارنة هذه المصطلحات ببعضها نجد أن جميعها لديها سمات مشتركة تتضح من تعريفات كل منهم والتي يمكن حصرها في العناصر التالية:

- 1) هي تنظيمات تطوعية يندمج فيها أفراد سواء كانوا من المؤسسين أم ممن يتطوعون بها.
- 2) ليس الهدف من إنشائها تحقيق الربح. بل تحسين مستوى معيشى أفضل للأفراد وإشباع احتياجاتهم.
- 3) تتعدد مجالات اهتمامها ليشمل المجال الاقتصادي والاجتماعي.

4) تهتم بالعديد من الفئات فى المجتمع وبخاصة المهمشون والضعفاء فى المجتمع.

5) تتعدد صور التمويل، سواء داخلياً متمثلة فى تبرعات الأفراد المؤسسين للجمعيات أم المتطوعين، أم تمويلاً خارجياً من مساعدات حكومية أم هيئات اجنبية.

6) ليس من أهدافها المجال السياسى، فهى ليست مسيسة وأن كان من أهداف بعضها نشر الوعى السياسى والثقافة السياسية والاهتمام بحقوق المواطنين من خلال المنظمات الدفاعية.

وبالرغم من هذا الاتفاق فى السمات إلا أن هناك بعض الاختلافات المتواجدة فيما بينهما، فتوضح أمانى قنديل أن المؤسسات- فى المفاهيم العربية- تتسم بدرجة كبيرة من التعقيد وقد تضم عدة منظمات، كما أنها تستند على تخصيص مال معين لتحقيق أهداف معينة إنسانية أو علمية أو ثقافية أو لأعمال الرعاية الاجتماعية، أما الجمعيات فهى قد تسعى إلى نفس الأهداف لكنها تستند على مصادر تمويل عادية مثل اشتراكات الأعضاء والهبات والتبرعات ودعم الدولة، دون أن يستند كيائها على تخصيص مال محدد لتحقيق الأهداف التى تبتغيها، كما أنها

تضم أشخاصاً طبيعيين وليس أشخاصاً اعتباريين (مجموعة من المنظمات) كما هو الوضع في المؤسسات الخاصة، أما مصطلح المنظمات غير الحكومية فشاع استخدامه عالمياً في السنوات الأخيرة في وسائل الإعلام والمؤتمرات ليعبر عن الجمعيات والمؤسسات الخاصة في الدول العربية.

ثانياً : دور الجمعيات الأهلية:

منذ أن أخذت الدولة بسياسة الانفتاح الاقتصادي وتطبيق سياسة التكيف الهيكلي بدأ يتزايد الاهتمام بدور الجمعيات الأهلية في المجتمع، وذلك لمواجهة قصور الدولة في بعض المجالات وخاصة في التنمية، بالإضافة إلى عدم قدرة الدولة على التغلغل في المجتمع والوصول إلى الفئات المهمشة الأكثر احتياجاً والتي لم تستطع الدولة إحداث التغيير المنشود لها.

وهذا ما أوضحه العالم ميجدال الذي قال بـ "ازدواج قوة الدولة" حيث تبدو الدولة قادرة على التغلغل كثيراً في المجتمع رغم أنها تكون غير قادرة على القيام بالتغيير الهادف.

ولذا تظهر أهمية دور الجمعيات فى القيام بدور إيجابى وأساسى فى التصدى للحاجات والمشكلات الاجتماعية وخاصة فى ظل العولمة واقتصاديات السوق مما يترتب عليه تزايد الدعوة إلى إشراك الجمعيات الأهلية فى كل جهود التنمية والرعاية وبخاصة بعد قصور دور الدولة فى ذلك.

ونادت المحافل الدولية والمؤتمرات بأهمية دور الجمعيات الأهلية فى تحقيق التنمية والتعامل مع الفئات المهمشة والفقراء ودمج المرأة فى عمليات التنمية وذلك من خلال وثائق الأمم المتحدة فى المؤتمرات التى عقدت فى العقدين الأخيرين ومن أبرزها: مؤتمر السكان والتنمية فى القاهرة عام 1994م، مؤتمر المرأة العالمى ببيكين عام 1995. ومؤتمر قمة العالم للتنمية الاجتماعية بكونهاجن عام 1995، حيث تم الاتفاق العالمى حول أهمية وقيمة دور الجمعيات الأهلية أو المنظمات غيرالحكومية، وتلازم ذلك مع توجهات إيجابية من جانب الحكومات لتقديم الإسهام الاقتصادى والاجتماعى للقطاع الأهلى.

ولذا لم تكن جهود الجمعيات الأهلية المتصلة بإحداث تغييرات تنموية من خلال المشروعات الانتاجية فى المجتمع بمعزل

عن المجتمع والقطاع الخاص بل كانت الجمعيات الأهلية بإعتبارها إحدى مؤسسات المجتمع المدني تقوم بدورٍ مكملٍ وشريكٍ مع الحكومة والقطاع الخاص وهو ما أشارت إليه وثيقة الأهداف الإنمائية للألفية الجديدة التي لاقت قبولا عالميا؛ حيث ركزت الوثيقة على قيمة الشراكة Partnership الحقيقية بين الحكومة والمجتمع المدني والقطاع الخاص - كما أوضحنا سابقًا - والتي تحولت إلى التزام في المسار التنموي لدول العالم ونصت هذه الوثيقة على أهمية تواجد مجتمع مدني قوى وليس مجرد بناء أساسي، والذي إذا دخل في شراكة مع الحكومات أن يحقق إسهامات كبرى حتى عام 2020 في مواجهة القضايا الثمانية التي نصت عليها الوثيقة ومن أبرز هذه القضايا الفقر، تطوير التعليم، وتمكين المرأة.

ولم يقتصر دور الجمعيات الأهلية على دفع عملية التنمية بل امتد ليشمل الدعوة إلى التحول الديمقراطي للمجتمعات التي تعاني من تسلط النظم السياسية الحاكمة والتي تسيطر على تكوين الجمعيات وحرية الانضمام إليها، ولذا يمكن النظر إلى الجمعيات الأهلية على أنها آلية للتحول الديمقراطي. فالتحول الديمقراطي

وإعادة الاعتبار لمؤسسات المجتمع المدني أصبح أمراً يمكن تحقيقه متى توافرت الإرادة السياسية لدى السلطة الحاكمة، ومتى وجدت المنظمات أو الجمعيات الأدوات التشريعية والجماهير والقوى التي تدفع في هذا الاتجاه، فالديمقراطية وفقاً لسعد الدين إبراهيم هي "التجسيد السياسي للمجتمع المدني". والجمعيات الأهلية - بذلك - هي تجسيد القدرة على حرية التكوين والانضمام إليها، ولذا تحقق شرطاً أساسياً لممارسة الأفراد والجماعات لحقوقهم السياسية، كما أنها ضرورية للتمتع بحقوق سياسية واقتصادية واجتماعية وثقافية اعترف بها منذ صدور الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (المادة 20، المادة 23، من الإعلان العالمي)، وأصبح حرية الانضمام للجمعيات حقاً مكفولاً في معظم الدساتير الدولية بشرط أن تكون ممارستها مشروعة بوسائل سلمية، ومن ذلك يصبح حق تكوين الجمعيات جزءاً لا يتجزأ من الحرية السياسية التي تعد أحد الشروط الأساسية في عمليات التنمية والممارسة الديمقراطية وجزءاً من الحقوق المدنية للمواطن.

وهناك أهمية أخرى للجمعيات الأهلية كنسق فرعى يتضمن داخلياً أفراد فاعلين بها يقومون بدورهم نحو الآخرين وتتمثل في.

مساعدة العاملين بالجمعيات وفى مقدمتهم أعضاء مجلس الإدارة الذين قد يحتاجون إلى تدعيم سياسى من خلال دورهم داخل الجمعيات.

ويتضح من العرض السابق:

- انحسار دور الدولة عن تقديم العديد من الخدمات والمشروعات التنموية فى المجتمع نتيجة لتطبيق سياسة الانفتاح الاقتصادى والتكيف الهيكلى أدى إلى تشجيع الحكومة للجمعيات الأهلية لرعاية الأفراد بل والاعتماد عليها فى كثير من الأحيان، كما أصبح هناك شراكة بين الجمعيات الأهلية والدولة والقطاع الخاص نصت عليها المواثيق وتوصيات المؤتمرات العالمية.

- ولم يقتصر دور الجمعيات(المنظمات غير الحكومية) على رعاية ومساعدة الأفراد فى المجالات التنموية فقط بل امتد الدور إلى مساعدتهم على ممارسة الديمقراطية. وذلك من خلال حرية تكوين وتنظيم الجمعيات الأهلية والتي تُعدُّ من أهم مظاهر تحقيق الديمقراطية فى أى مجتمع، ولذا ظهرت خلال عقد الثمانينيات جمعيات ومنظمات لحقوق الإنسان بمختلف

مسمياتها. ولذا تمارس الجمعيات دوراً حيوياً فى تسهيل المشاركة السياسية من خلال انضمامهم للحركات الاجتماعية المهمة بقضايا معينة ومن خلال تأييدها لقضايا شعبية. وأوضح دليل على ذلك ما نادت به العديد من الجمعيات والحركات الاجتماعية قبل ثورة 25 يناير 2011 من دور فى توضيح الفساد الذى ساد المجتمع خلال الفترة السابق .

وأخيراً يمكن القول إن الجمعيات الأهلية أصبحت تمثل قوة اقتصادية واجتماعية وسياسية وثقافية تؤثر فى فئات وشرائح المجتمع، كما أصبحت فى نفس الوقت من أهم آليات التنمية والديمقراطية فى المجتمع.

ثالثاً : نشأة وتطور الجمعيات الأهلية:

إنَّ ما تمر به المجتمعات من تغيرات سريعة متتالية يخلق المزيد من الاحتياجات التى تتطلب سرعة تحقيقها، والتى لا يمكن أن تتصدى لها الحكومات بمفردها ولذا تشاركها الجمعيات الأهلية. فمنذ القدم كانت الجمعيات تقوم بدور بارز لسد احتياجات الأفراد والتى كان يتمثل فى البر والإحسان وهو ما حثت عليه الأديان السماوية، ثم تطور هذا الدور بمرور الوقت إلى تقديم مساعدات

أكثر تنظيماً وبالتعاون مع الدولة ومن خلال أفراد متطوعين وتهتم هذه المساعدات بالدور التنموي في المجتمع.

وسوف نعرض فيما يلي نشأة وتطور الجمعيات الأهلية من خلال العناصر التالية:

أ- الأديان السماوية وتطور العمل الأهلي.

ب- تطور الجمعيات الأهلية في مصر.

أ- الأديان السماوية وتطور العمل الأهلي:

إنَّ المصدر الأساسي المحفز لنشأة الجمعيات الأهلية يتمثل في "الأديان السماوية والقيم المستمدة منها؛ فللدين دورٌ جوهريٌّ في تشجيع الأفراد على العمل الأهلي التطوعي، فمنذ القدم يقوم الأفراد بأعمال البر والخير لمصلحة أفراد المجتمع عامة ورغبة في التكفير عن الذنوب والفوز بالثواب، فوجد الوقف في الشرائع السماوية. ففي الديانة اليهودية شملت الوصايا العشر التي نزلت على الرسول موسى عليه السلام الكثير من الآيات التي تحدد نماذج المساعدة لما يعرف اليوم بالرعاية الاجتماعية والعمل التطوعي منها:

- "طوبى للذى ينظر للمساكين، فى يوم الشر ينجيه الرب".
- "من الضرورى تقديم يد العون والمساعدة للفقير والمسكين والمضطر. لا ينهر الفقير ولا يحقر المسكين".
- "افتح يدك لأخيك المسكين والفقير فى أرضك".
- وفى الديانة المسيحية تظهر البداية الأولى للرعاية الاجتماعية والتي عبر عنها فى مواضع كثيرة منها:
- "من سألك فأعطه، ومن أراد أن يقترض منك فلا ترده".
- "الله سبحانه وتعالى يكافئ من يشبع الفقير".
- "كل أنواع الهبات مرغوب فيها".
- أما فى الدين الإسلامى " أدت المساجد إلى جانب الدور التقليدى المتمثل فى الصلاة والعبادة دوراً اجتماعياً وسياسياً واقتصادياً، كما مارست كل من الزكاة (وهى الركن الثالث من أركان الإسلام) والأوقاف (تمثل فى الوقف الذى اعتبر قرابة وصدقة يتبرع الفرد بريعه على أوجه البر والخير المختلفة) دوراً فاعلاً فى التكافل الاجتماعى بين المسلمين". "ولذا استمدت الجمعيات الخيرية شرعيتها على أساس شرعية الوقف والتكافل الاجتماعى، فالجمعيات موجهة لجميع فئات المجتمع أو لفئة معينة ذات

احتياجات خاصة، وبذلك فهي تقوم على المشاركة فى بناء المنفعة والمصلحة العامة والتي يعم خيرها على جميع أفراد المجتمع بشكل مباشر أو غير مباشر، وتعتمد على الاستمرارية فى تقديم خدماتها ونشاطاتها على تبرعات وهبات وصدقات الناس والانضمام إلى عضويتها، ودعمها يصبح مشروعاً تحت مبدأ تحقيق التكامل الاجتماعى التى توضحها القيم العليا و التى يؤمن بها أفراد المجتمع".

وحث الآيات القرآنية على الصدقة والزكاة منها فى قوله تعالى:
(إنما الصدقات للفقراء والمساكين والعاملين عليها والمؤلفة قلوبهم وفى الرقاب والغارمين وفى سبيل الله وابن السبيل فريضة من الله والله عليم حكيم"⁽¹⁾).

ونستخلص مما سبق:

أن جميع الأديان السماوية تحث على تقديم يد العون والإحسان لجميع أفراد المجتمع، ولم تقتصر دور العبادة على تقديم التعليم وممارسة الشعائر الدينية بل أنه أنيط بها تقديم خدمات أخرى اقتصادية واجتماعية وذلك عن طريق تقديم العشور

(1) سورة التوبة : آية (60).

للفقراء والمحاجين كما هو سائد فى الديانة المسيحية، والوقف والصدقة والزكاة لتقديم المساعدة للآخرين سواء بالمال أم الجهد - وغيرها من صور المساعدة - فى الديانة الإسلامية.

ولذا ظهرت بذور الجمعيات الأهلية الدينية التى لعبت دوراً محورياً فى المجتمع المصري والتى كان من أهم أسباب ظهورها هو الخير والإحسان بالإضافة إلى سبب آخر أكثر أهمية ألا وهو انتشار البعثات التبشيرية التى قامت بها الجاليات الأجنبية فى عهد الاحتلال الإنجليزى. وهو ما سنعرضه لاحقاً.

ب - تطور الجمعيات الأهلية فى مصر:

إن عمر الجمعيات الأهلية فى مصر تجاوز قرناً من الزمان، وظهرت كاستجابة لاحتياجات وضرورات اجتماعية، ويرتبط أعضاؤها بشكل تطوعى ومعترف به من قبل المجتمع والدولة، كما تخضع لإشراف ومتابعة وزارة التضامن الاجتماعى. وتنهض الجمعيات على أساس الاستقلال الذاتى وعدم استهداف الربح، وعدم التدخل فى السياسة ومن ثم فهى صمام أمان وعامل استقرار وتوازن فى ميدان العمل الاجتماعى والإنمائى.

ويرجع العمل الأهلي الخيري في مصر إلى عهد القدماء المصريين، فهناك الكثير من النقوش الفرعونية على التي تدل وتوضح الحكام الفراعنة وهم يقدمون على أعمال الخير والمساعدة لأفراد المجتمع، وذلك رغبة منهم في التكفير عن الذنوب، حيث أوقف الفراعنة بعض أموالهم ليصرف بعد وفاتهم على أرواحهم ومقابرهم وتمائيلهم. كما نقش نصًا في قبر أمنحتب يدل على أهمية العطاء والرعاية الاجتماعية وتحقيق مبدأ العدالة الاجتماعية بين أفراد المجتمع، حيث قال: "لم يوجد في عشيرتي بائس ولا في عهدي جائع".

وإذا نظرنا إلى الجمعيات الأهلية من خلال التطور التاريخي لمصر منذ أواخر القرن التاسع عشر نجد أنها تميزت بعدة أدوار فشهدت الجمعيات فترات ازدهار ونشاط وأيضاً فترات تراجع وجمود. وسنعرض مراحل تطور الجمعيات الأهلية في مصر من خلال العناصر التالية:

1- مرحلة البدء (1821 - 1918)

2- مرحلة الانتشار (1919 - 1939)

3- مرحلة الإشراف والتوجيه (1939 - 1952)

4- مرحلة انكسار المجتمع المدنى (1952 - 1970)

5- مرحلة الانفتاح الاقتصادى والخصخصة (1970 - 2000)

6- المرحلة الراهنة (منذ 2000)

وفيما يلى شرح كل مرحلة بشئى من التفصيل:

1- مرحلة البدء (1821 - 1918)

بالرغم من معرفة مصر - مثل الدول الإسلامية والعربية - بالعمل الخيرى متمثلاً فى الزكاة والصدقات والأوقاف والحبوس منذ القرن الأول الهجرى السابع الميلادى إلا أن النشاط الأهلى الحديث الذى يستند على قواعد مؤسسية غير حكومية يعود إلى عام 1821م - أى منذ أكثر من مائة وخمس وسبعين عاماً - عندما أنشأ أبناء الجالية اليونانية بالإسكندرية "الجمعية الخيرية اليونانية" وسرعان ما أنشأ المصريون مثل هذا النوع من الجمعيات الأهلية. "وبعد حوالي أربعة عقود توالى إنشاء الجمعيات الثقافية مثل الجمعية الجغرافية (1875م) وهى جمعيات ذات أهداف ثقافية وعلمية ، ثم توالى إنشاء الجمعيات الدينية (الإسلامية

والمسيحية) بعد حوالي سبعة عشر عاماً من تأسيس أول جمعية ثقافية، مثل الجمعية الخيرية الإسلامية عام (1878)، وجمعية المساعي الخيرية القبطية عام (1881)، وقد يرجع سبب تأخر الجمعيات الدينية إلى عدم الشعور بالاحتياج لمثل هذه المنظمات الحديثة في ضوء ممارسة المؤسسات التقليدية لدورها (وهي دور العبادة)، وكذلك الوقف الإسلامي باعتباره صدقة جارية للفقراء والمحتاجين وأخيراً الطرق الصوفية".

وفي خلال هذه الفترة بدأ ظهور الجمعيات النسائية خلال العقدين الآخرين من القرن التاسع عشر وكانت الجمعيات هي آلية لبداية الحركة النسوية في مصر التي ظهرت في ذلك الوقت وأهم مؤشرات الحركة. وكان السبب في ذلك ظهور الوعي النسوي المصاحب للمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية (خاصة التعليم) والسياسية (الكفاح الوطني)، وركزت هذه الجمعيات النسائية أساساً على العمل الخيري. وبلغ عدد الجمعيات الأهلية في نهاية القرن التاسع عشر 65 جمعية أهلية.

ومع بداية القرن العشرين نجد أن نشاط الجمعيات الأهلية النسائية امتد ليشمل أنشطة ومجالات جديدة تتعلق بالخدمات

الصحية وقضايا تحرير المرأة والتنوير الثقافى - إلى جانب النشاط الدينى وتقديم المساعدات الخيرية- وعكست وعى القيادات النسائية بمتطلبات العصر الجديد، وإدراكهم بأهمية النهوض بوضع المرأة لتشارك مشاركة فعالة فى بناء المجتمع. ومن الأمثلة على ذلك نجد ما دعت إليه. الأميرة "عين الحياة" إلى تكوين جماعة من السيدات المصريات لإقامة مستوصف عام(1904) المعروف حالياً باسم "مبرة محمد على" ثم تطورت فكرة التجمع النسائى عام(1907) فى إطار جمعية تهتم بشئون الطفل".

2- مرحلة الانتشار (1919 - 1939) :

شهدت البلاد أحداثاً سياسية كبرى متمثلة فى قيام ثورة (1919) وحدث تفاعل بين الجمعيات الأهلية والأحزاب السياسية مما انعكس على تطور حجم الجمعيات الأهلية مع تنوع الأنشطة والمجالات، كما شهدت تطوراً امتد فى مختلف أقاليم مصر، واستمر تصاعد عدد الجمعيات الدينية ولم يقتصر نشاطها على الدعوة والعمل الخيرى بل امتد لدعم القضية الوطنية (الاستقلال والدستور) وتحالفت هذه الجمعيات مع بعضها البعض ومارست دوراً مهماً فى دعم الوحدة الوطنية ومساندة ثورة (1919).

واقصر العمل الأهلي التطوعي-خلال هذه الفترة- فى البداية على سيدات الطبقة الاجتماعية العليا ثم بعد ذلك سيدات الطبقات الأخرى، وتم إنشاء العديد من الجمعيات الأهلية مثل جمعية تحسين الصحة، وجمعية الهلال الأحمر. كما تأسست جمعية المرأة الجديدة عام (1919) ورأسها هدى شعراوى، واتسمت بتطور مؤسسي ملحوظ، ومن القضايا التي تناولتها الجمعية: قضايا المرأة خاصة حقها فى التعليم والعمل، وتعديل قانون الأحوال الشخصية، ومهدت لتطور الحركة النسائية بعد عام 1923.

وبعد وضع دستور 1923 نصت المادة (21) منه على حق المصريين فى تكوين الجمعيات على اختلاف أنواعها فى حدود القانون، فتكونت أول جمعية للشباب المسيحيين عام (1923) وعلى نظيرها أنشئت جمعية الشباب المسلمين بالقاهرة عام (1927).

وخلال هذه الفترة زادت أعداد الجمعيات الأهلية وأصبح هناك حاجة ضرورية إلى تدريب الكوادر القادرة على إدارة هذه الجمعيات فتم إنشاء أول مدرسة للخدمة الاجتماعية بالإسكندرية عام

(1936)، ثم أنشئ فرع ثانى لها في القاهرة عام (1937)، كما تم تأسيس المجلس الأعلى للإصلاح الاجتماعي عام (1936) وذلك لتطوير أنشطة القطاع الأهلى والتنسيق بين الجمعيات التى انتشرت فى أنحاء البلاد ووصل عددها إلى أكثر من 500 جمعية أهلية.

3- مرحلة الإشراف والتوجيه (1939 - 1952):

وفى عام 1939 أنشئت أول وزارة للشئون الاجتماعية للتنسيق بين العمل الحكومى وغير الحكومى فى مجال التنمية والخدمة الاجتماعية، وقد قدمت الوزارة المساعدات الفنية والتنظيمية والإشرافية لهذه الجمعيات التطوعية. كما أصدرت الوزارة بعض القرارات المنظمة لعمل الجمعيات الأهلية من حيث التمويل، وأسلوب الإدارة ونوعية الخدمات التى تقدمها. ومن أجل تحقيق هذا الهدف أنشأت الوزارة إدارتين: الأولى سميت إدارة الجمعيات الخيرية، والأخرى بإسم إدارة الملاجئ والمؤسسات، لتمثل هذه الخطوة بداية منهج حكومى يقوم على إستراتيجية الدمج الوظيفى إلى جانب دورها الإشرافى والرقابى الذى بدأ مع ظهور أول تشريع خاص بالجمعيات. كما سيعرض فى المراحل التالية.

ثم صدر القانون رقم (49) لسنة (1945) الذي نص على عدم إكساب الجمعية صفة الشخصية الاعتبارية إلا بعد موافقة وزارة الشؤون الاجتماعية على تسجيل الجمعية وأعطى القانون الحق للوزارة فى الإشراف والتفتيش على أموال ومصروفات الجمعية، وأنيط بها الترخيص بجمع التبرعات، وكان من أخطر القوانين التى ظهرت لتنظيم عمل الجمعيات الأهلية ذلك القانون الذى صدر رقم (66) لسنة 1951، حيث نقل اختصاص الرقابة والوصاية على الجمعيات الدينية والثقافية والعلمية إلى وزارة الداخلية والمحافظين بدلاً من وزارة الشؤون الاجتماعية.

وشهدت هذه المرحلة زيادة فى عدد الجمعيات الأهلية النسائية والتى لعبت دوراً مهماً. فقبل قيام ثورة 1952 ظهر الكثير من الجمعيات التى قامت بأنشطة حيوية متعددة مثل الجمعية الخيرية الإسلامية، ومبرة المرأة الجديدة وأنشأت هاتان الجمعيتان وغيرها العديد من المدارس والمستشفيات وأقامت مشروعات الضمان الاجتماعى والإصلاح الاقتصادى.

4- مرحلة انكسار المجتمع المدني (1952 - 1970):

بعد قيام ثورة 23 يوليو 1952 واستقرار السلطة بدأت مرحلة جديدة على المجتمع المصري. فبدأت أولاً الثورة بإلغاء دستور 1923، وإنهاء التعددية الحزبية، وحل معظم النقابات العمالية والمهنية، وأشرفت الدولة على منظمات المجتمع المدني المهمة وتسيير شئونها، واكتسبت الدولة خلال هذه المرحلة ملامح النمط الشعبوي الذي تلتف فيه فئات الشعب المختلفة خلف القيادة، وبالرغم من الاستبعاد السياسي التدريجي لفئات التحالف الشعبية والمتوسطة إلا أن الإطار الاجتماعي القائم على توفير مكتسبات اجتماعية ومعيشية كانت واسعة.

إذن فبعد إلغاء التعددية الحزبية انتقل النظام السياسي المصري إلى مرحلة جديدة شهد فيها التنظيم السياسي الواحد وتوجه السياسات الاجتماعية والاقتصادية نحو الاشتراكية، وصاحب ذلك ما يعرف ببيروقراطية الدولة التي سيطرت على كافة القطاعات الاجتماعية والاقتصادية، وصدر القرار الجمهوري رقم (384) لسنة 1956 الذي فرض حل هذه التنظيمات وتعديل نصوصها، وحظر اشتراك الأشخاص المحرومين من مباشرة

حقوقهم السياسية فى تأسيس أو عضوية أى جمعية، اعتبر القرار أن أية مخالفة لنصوصه جريمة تخضع لقانون العقوبات، وكان هذا القرار نقطة التحول فى العلاقة بين الأطراف الثلاثة: الدولة والجمعيات الأهلية والمجتمع وبذلك أخضع القرار كافة الجمعيات لرقابة وإشراف الدولة وأحكمت البيروقراطية على المشاركة فى الحياة العامة، وهكذا انتقلت حركة الجمعيات الأهلية لمرحلة جديدة عكست عدم ثقة الدولة فى المجتمع المدنى، وكان هذا القرار بداية مرحلة تراجع وعزوف عن المشاركة الشعبية ثم جاء القانون رقم 32 لسنة 1964 الذى سيطرت فيه الدولة تماماً على المجتمع المدنى. والنشاط الأهلى التطوعى، وكرس حالة فقدان الثقة بين الدولة والنشاط الأهلى. ولقد أدى سيطرة هذا القانون على الجمعيات الأهلية توسيع سلطة الرقابة على الجمعيات. حيث كان للرقابة الحق غيرالمشروط فى الرقابة والإدماج وحل الجمعيات، بالإضافة إلى تحديد ميادين العمل الاجتماعى ونطاقه. فضلاً عن موافقة جهة الأمن على التأسيس والترشيح لعضوية مجالس الإدارة

ولذا انخفض متوسط نمو الجمعيات الأهلية خلال الفترة من 1952 إلى 1970م، وأدمجت أنشطتها فى إطار خطة الدولة، وتوجهت بشكل أساس نحو تقديم الخدمات والعمل الخيرى والرعاية الاجتماعية، وتوقفت الأنشطة الدفاعية للمنظمات الأهلية.

5- مرحلة الانفتاح الاقتصادى والخصخصة (1970 - 2000):

تعد هذه المرحلة من المراحل المهمة فى تطور الجمعيات الأهلية وما طرأ عليها من تغيرات كمية وكيفية على مر الأربعة عقود الماضية وسنعرضها بدايةً من عقد السبعينيات. فشهدت مصر منذ مطلع السبعينيات تحولين جوهريين تمثل الأول فى تبنى سياسة الانفتاح الاقتصادى 1974. والثانى: التحول نحو التعددية السياسية المقيدة عام 1976، وبالرغم من ذلك إلا أن الأطر القانونية والسياسية الحاكمة للجمعيات الأهلية خاصة ومنظمات المجتمع المدنى عامة ظلت كما هى. حيث استمر العمل وفقاً لقانون (32) لسنة (1964) والذى أصدر فى وضع سياسى واجتماعى مختلف عن هذا العقد. وهذا عن التغيرات الكيفية أما التغيرات الكمية فتمثل فى زيادة عدد الجمعيات الأهلية حيث بلغ 700 جمعية أهلية عام 1970.

وفى عقد الثمانينيات استمرت التحولات الاقتصادية والاجتماعية. فتحوّلت مصر من النظام الاشتراكي إلى الانفتاح الاقتصادي الذي تتحكم فيه آليه السوق فى الانتاج والاستهلاك والاستثمار، وصاحبت هذه السياسة برنامجًا للإصلاح الاقتصادى والتكيف الهيكلى، وخصخصة شركات القطاع العام. مما ترتب عليه انسحاب الدولة من تقديم الخدمات وزيادة عدد الجمعيات الأهلية التى تقوم بهذا الدور، كما ظهرت فى الثمانينيات جمعيات حقوق الإنسان التى ساد بينها وبين الدولة علاقة متوترة وصدامية نتيجة لما مارسته الدولة على هذه الجمعيات من مراقبة أنشطتها ومنع التراخيص وإلغاء تصاريح العمل.

وخلال عقد التسعينيات تزايد الإدراك لقيمة دور الجمعيات الأهلية كآلية لمواجهة الآثار السلبية لسياسة التحول الاقتصادى والخصخصة خاصة بالنسبة للفقراء والنساء، ودعم ذلك التوجه مؤتمرات الأمم المتحدة المتتالية فى التسعينيات وسياسات مؤسسات التمويل العالمية، الذى كان له تأثير على تقوية دور الجمعيات الأهلية، كما طرح مفهوم الشراكة مع القطاع الخاص والدولة لتفعيل عملية التنمية. وكان الهدف من هذا التوجه دعم

الجمعيات ذات التوجه الاقتصادى للحد من مشكلة البطالة والفقر ومن الأمثلة على ذلك جمعيات الأسر المنتجة، وتوجيه جزء من الصندوق الاجتماعى للتنمية إلى المشروعات وذلك كإستراتيجية لمواجهة الفقر الريفى والحضرى.

يتضح من ذلك أن الدولة عملت على اشتراك الجمعيات الأهلية فى مشروعات التنمية للحد من المشكلات التى ظهرت فى المجتمع نتيجة للسياسة الاقتصادية فى التسعينيات. ولذا تحولت الجمعيات من خيرية إلى جمعيات تنمية تلعب دور الشريك للدولة فى التنمية والوصول إلى المناطق والفئات الفقيرة المهمشة والدخول فى قضايا يصعب على الحكومة تناولها، بالإضافة إلى التقدم الذى حدث على مستوى العالم والمتعلق بسرعة المواصلات والاتصالات وشبكة الانترنت، إلى جانب المؤتمرات الدولية التى عقدت فى مصر والعالم وتم فيها عقد منتديات للجمعيات الأهلية موازية للمؤتمرات الحكومية. وزاد عدد الجمعيات الأهلية فبعد أن بلغ عددها 13.239 عام 1993 ارتفع فى نهاية عام 1999م إلى حوالى 16 ألف جمعية أهلية، ينشط حوالى ربع هذه الجمعيات

فى التنمية المحللة؁ أما الغالبلة العظمى فتنشط فى الرعاة
الاجتماعلة.

وادل اسلمرار قانون (32) لانتقادات شلدة من داخل مصر
وآارجها لما يفرضه من قلود واعرأ أنه أأ الأطر القانونلة
المعركة لأى عمللات تنمولة يمكن أن تشارك فىها المؤسسلات
الأهلفة؁ واستجابت الدولة- آآ هذه الضغوط-وأصآرت القانون
رقم (153) لسنة 1999 والذى اعرأ أسوأ من القانون (32)
فىما ىآلق بالقلود المفروضة على العمل الأهلف؁ وقضآ المحكمة
الآسآورلة العلفا بعم آسآورلة القانون وذلك فى عام 2000. كما
اعرأرت بعض الجمعلات الأهلفة ومنظمات آقوق الإنسان المالة
(17) من قانون (153) والآى أقرآ بأن الآمول الأآنبى لابل أن
ىآم بلآن من وزارة الشئون الاجلماعلة نوعًا من الرقابة الفعللة
على أنشطتها بهدف تصفلتها.

وآآى بعم ذلك مرآلة آلدة شآهآ آصآور قانون آآر ىنظم عمل
الجمعلات الأهلفة فى مصر وهو ما سوف ىآضح فىما ىلى:

6- المرحلة الراهنة (منذ 2000):

لقد شهدت هذه المرحلة تغيرات جذرية بدءاً من عام 2002 وذلك بإصدار القانون رقم (84) ثم تغيير النظام المصرى وقيام ثورة 25 يناير 2011 والتي كان للجمعيات والتنظيمات الدفاعية والحركات السياسية دورٌ بارزٌ فى قيامها ومناداة المثقفين بأهمية التحول الديمقراطى وضرورة قيام مجتمع مدنى لا يخضع لهيمنة وسلطة الدولة، ونهايةً باقرار مسودة قانون الجمعيات الأهلية الجديد عام 2013 ثم قانون الجمعيات الأهلية الجديد عام 2021. ونبدأ عرض هذه المرحلة بإصدار القانون رقم (84) لسنة 2002 والذى أيدته البعض فى حين عارضة البعض الآخر. فالجانب الإيجابى به هو نظرة البعض إلى أن القانون يعطى المنظمات الأهلية الحق للعمل فى جميع مجالات الأنشطة دون استبعاد أى منها، مما يعطى فرصة أكبر للعمل فى الأنشطة الدفاعية. ويقول الدكتور خالد عبدالفتاح ان القانون اعتبره البعض نقلة فى العلاقة التشريعية بين الدولة والجمعيات فيحمل فى مضمونه قليلاً من الإيجابيات وكثيراً من السلبيات، ولذا اعتبره البعض نقلة فى العلاقة التشريعية بين الدولة والجمعيات فيحمل

فى مضمونه قليلاً من الإيجابيات وكثيراً من السلبيات، والتي ظهرت فى اللجوء إلى القضاء، فالقانون يعطى للحكومة حق حل الجمعيات بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية ومن يتضرر يلجأ إلى القضاء، فضلاً عن ذلك وضع القانون قيوداً بيروقراطية على تلقى الجمعيات للتبرعات، وباختصار فالبرغم من توفير القانون للشخصية الاعتبارية للجمعية بمجرد قيدها، ورغم فتحه لأبواب النشاط أمام الجمعيات إلا أنه فرض الوصاية من الحكومة على الجمعيات، كما أغلظ من العقوبات على العمل التطوعى وبما لا يتناسب مع الواقع وهو فى ذلك يؤكد استمرار مبدأ الشك والريبة فى الجمعيات الأهلية".

ولذا يجب أن نشير هنا إلى أهم القضايا التى أثارها القانون وهو وضع قيود على تلقى الجمعيات للتبرعات. "فكانت قضية التمويل الأجنبى من أهم هذه القضايا، حيث أشار الخطاب الرسمى للدولة وبعض المثقفين إلى أن بعض الجمعيات تسعى للاستنزاق من وراء تشويه صورة مصر لضمان استمرار تدفق التمويل، وفى المقابل استندت الجمعيات فى موقفها إلى أن دورها يتطلب رصد المخالفات والاستفادة من الاهتمام الدولى بقضايا حقوق الإنسان،

وذلك لاعتبار أن هذه الحقوق تعلق على حق الدولة وأنها لا تمس سيادتها بأى حال، وكانت قضية مركز ابن خلدون هو ما أثار حدود تأثير التمويل الأجنبي على القرارات الداخلية وارتباطه بمسألة السيادة الوطنية فى مقابل المجتمع المدنى العالمى، ودرجة التوافق بين الأولويات الدولية التى تواجه هذا التمويل وبين الاحتياجات الفعلية وأولوياتها بالنسبة للمجتمع".

وبالرغم من من ازدياد عدد الجمعيات الأهلية وتعدد أنشطتها. إلا أن تقرير تطوير الإنسان المصرى الصادر عام 2003 أشار كذلك إلى ما عانتها المنظمات غيرالحكومية من محدودية قدراتها وإمكانياتها، فالعديد منها تتسم بالضعف وقلة الاستقرار المالى والتدخل الحكومى المباشر .

وفى الفترة بعد 2002 وحتى 2005 حدث تطور ملحوظ للجمعيات حيث امتلكت مساحة أكبر من الحرية خاصة الجمعيات الدفاعية، واتضح ذلك من مشاركتها فى الدفاع عن عدد من القضايا من بينها: عدم دستورية قانون 153 لسنة 1999، حملة تأييد قانون الأحوال الشخصية الجديد، ولقد شاركت عدة جمعيات أهلية فى الحملة التى نظمها عدد من المثقفين المصريين

ضد التوريث، كما شاركت بعض مؤسسات المجتمع المدني - خاصة مراكز حقوق الإنسان - فى مراقبة الانتخابات البرلمانية لعام 2005، الأمر الذى مثل تحولاً غير مسبق بالمقارنة بموقف الحكومة فى الانتخابات السابقة. وهو ما تم أيضاً فى انتخابات البرلمان (الشعب والشورى) 2011- 2012 وكان هناك بعض التجاوزات من الأحزاب والمرشحين رصدتها بعض منظمات حقوق الإنسان المصرية فى الدوائر الانتخابية الى جانب بعض المنظمات غير الحكومية الأجنبية مثل منظمة كارتر للسلام، وكذلك انتخابات الرئاسة التى أشرفت عليها منظمات حقوق الإنسان .

ومنذ منتصف عام 2006 و 2007 "بدأت الحكومة تمارس العديد من القيود الأمنية والسياسية والإدارية على الجمعيات الأهلية وذلك على إثر انتشار موجات من الاحتجاجات العمالية فى كافة أنحاء مصر، مما بدأ الحديث مجدداً فى عام 2008م على ضرورة تعديل قانون الجمعيات الأهلية مرة أخرى، وتعددت أطراف النقاش ما بين الحكومية وغير الحكومية (سواء كانت جمعيات أهلية تعمل فى مجال حقوق الإنسان أم التنمية)، بل امتد الأمر إلى السعى إلى تنظيم حملات وإنشاء تحالفات من الجمعيات

الدفاعية والتنمية من أجل تعديل القانون، وتقديم مشروع لقانون جديد يتوافق والمعايير الدولية لحقوق الإنسان، وكان للمنظمة المصرية لحقوق الإنسان ومؤسسة المرأة الجديدة دور الريادة في تنظيمها وحشد أكبر عدد من الجمعيات الأهلية حولهما، أما عن إجمالي عدد الجمعيات الأهلية في مصر فتشير تقديرات وزارة التضامن الاجتماعي الى أنه "في مطلع 2007 بلغ العدد 21500 ألف جمعية، كما تشير البيانات المتاحة إلى أن هناك زيادة في عدد الجمعيات التي تعمل في المجالات غير التقليدية الواردة في القانون رقم (84) لسنة 2002، حيث يزداد هذا العدد بمعدل يبلغ حوالي 600 جمعية سنوياً منذ عام 2002 وخاصة في مجال التنمية والمناصرة (الدفاعية)، وعلى وجه العموم وفي أعقاب صدور القانون (84)، وبفعل متغيرات عالمية وتدفق التمويل الأجنبي وتأكيد الخطاب الرسمي على مساندة المجتمع المدني فإنه ما بين عامي 2004 و 2006 ثم تأسيس 1694 جمعية ومؤسسة أهلية أي حوالي 850 جمعية سنوياً". وبلغ عدد الجمعيات الأهلية في الأعوام التالية على التوالي (2004 ،

2005، 2006، 2008) مايلي (7899، 19، 21345،
(25992).

وعند قيام ثورة 25 يناير 2011 حاولت العديد من منظمات المجتمع المدني من تقديم مقترحات لوضع قانون جديد للجمعيات الأهلية وإلغاء القانون الحالي (84). ومن الأمثلة على ذلك ما قام به البرنامج العربي لنشطاء حقوق الإنسان من حملة من أجل وضع قانون أكثر ديمقراطية للعمل الأهلي تنشأ فيه الجمعيات الأهلية بموجب الإخطار، ويكون حلها عن طريق القضاء وليس بقرار من وزير التضامن الاجتماعي، وعدم تدخل الأمن في شئون الجمعيات، وتلغى العقوبات السالبة للحرية، وذلك لضمان حرية التنظيم وديمقراطية العمل الأهلي مع خضوع ميزانية الجمعيات الأهلية لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات.

ونستخلص من العرض السابق :-

أن نشأة الجمعيات الأهلية في مصر كتنظيم اجتماعي ارتبطت بالظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي شهدتها البلاد والمتمثلة في قيام ثورة 1919؛ حيث تكاتفت الجهود من أجل الدفاع عن الوطن واستقلاله من خلال الجمعيات الأهلية، وظهو

بوضوح النشاط الأهلى النسوى من خلال الجمعيات الأهلية النسوية التى ظهرت فيها مجالات جديدة إلى جانب النواحي الخدمية والخيرية. واتضحت بعد ذلك العلاقة بين الدولة والجمعيات الأهلية بعد إنشاء وزارة الشؤون الاجتماعية عام (1939) والذى تمثل دورها فى تقديم المساعدات الفنية والتنظيمية بالإضافة إلى الدور الإشرافى والرقابى. وترى الدراسة الراهنة انه بالرغم من أن هذا الدور يحد من نشاط وبرامج الجمعيات الأهلية إلا أنه فى نفس الوقت يتحكم فى سيطرة الدول الأجنبية التى تقدم تمويلاً أجنبياً لهذه الجمعيات من أجل نشر قيم وبرامج وأجندات أجنبية لا تتفق مع المجتمع المصرى وهو ما تم كشفه مؤخراً من حصول العديد من الجمعيات على تمويل ومعونات أجنبية دون الرجوع إلى وزارة التضامن الاجتماعى. كما أدى قيام ثورة 1952 إلى زيادة عدم الثقة المتبادلة بين الدولة والجمعيات الأهلية فى ظل التوجه الاشتراكى. وخلال العقود الثلاثة من السبعينيات إلى تسعينيات القرن الماضى حدث تغيرات نوعية، تمثلت فى تبنى الدولة لسياسة الانفتاح الاقتصادى، وانسحاب الدولة من تقديم الخدمات والمساعدات وإشراك الجمعيات الأهلية مع القطاعين العام والخاص

لتطبيق مشروعات تنموية، وتنوعت الجمعيات بين تنموية ودفاعية والتي شهدت توتراً بينها وبين الدولة لما فرضته الأخيرة عليها من قيود تحد من ممارستها لدورها.

ولقد ظلت الجمعيات الأهلية على مدار عقود طويلة - منذ القرن التاسع عشر - تهتم بتحقيق عدالة إجتماعية بين جميع أفراد المجتمع والدفاع عن الوطن وترسيخ قيم الحوار، ورفع الوعي بمبادئ الديمقراطية، ورفع المعاناة عن المواطنين، كما ناضلت الهيمنة والسيطرة المفروضة من قبل الدولة عليها في ظل القانون رقم (32) لسنة 1964، وحاربت القانون (153) لسنة 1999، والقانون الحالي رقم (84) لسنة 2002 الذي ينظم عمل الجمعيات الأهلية، كما وضعت العديد من المقترحات القانونية من أجل قانون أكثر عدالة وديمقراطية . واخيراً تمتعت الجمعيات الأهلية وخاصة الدفاعية في الفترة من 2002 إلى 2012 مساحة أكبر من الحرية ظهر من خلال الدور الذي قامت به في مراقبتها للانتخابات البرلمانية 2005 و2012، وارتفع عدد الجمعيات الأهلية عام 2008 فبلغ 25992 ألف جمعية.

رابعًا : أنشطة الجمعيات الأهلية:

لقد تنوعت مجالات أنشطة الجمعيات الأهلية وأنواعها إلى ما يلي:

أ- مجالات أنشطة الجمعيات الأهلية:

إذا كان هناك زيادة في حجم الجمعيات الأهلية فهناك بالتالي تنوع في مجالات أنشطتها. فأكد القانون رقم (32) لسنة 1964 على أهمية أن تخصص كل جمعية في ميدان واحد من ميادين العمل، وذلك ليرتفع مستوى الخدمات المؤداة، وأيضاً لعدم تشعب جهودها في أنشطة كثيرة متدنية المستوى. وهذا ما بينه أيضاً بينجتون وكلاك **Bebbington and clark**. فلقد أكدوا على أنه في ظل تباين اهتمامات الجمعيات الأهلية قد يحدث صراع فيما بينها، أو بينها وبين الحكومات، وغالباً ما ينتج عن عدم التنسيق في قطاع الجمعيات الأهلية حدوث تكرار في الخدمات، وإهدار للموارد، وأيضاً قد يحدث حالة من التداخل في المشروعات المحلية.

ولقد حددت الميادين الرئيسية التي تعمل فيها الجمعيات والمؤسسات وفقاً للقانون 32 لسنة 1964 وعلى الوجه التالي:

رعاية الطفولة Child care، رعاية الأسرة Family care، المساعدات الاجتماعية Social Aids، رعاية الشيخوخة، رعاية الفئات الخاصة والمعاقين Care for Age Persons، الخدمات الثقافية والعلمية Care for special groups، والتنمية Cultural and scientific services، المجتمعات المحلية Development Societies، الصداقة بين الشعوب Friendship between Nations، خدمات تنظيم الأسرة Family planning، التأمينات والمعاشات Insurance and Pensions، الدفاع الاجتماعي Social Defence، الإدارة والتنظيم Management، and Organization، رعاية المسجونين وأسرهم Care for Literacy، النشاط الأدبي the Imprisoned persons، Literacy .Activities

وعمل القانون رقم (84) لسنة 2002 على تعدد ميادين الجمعيات الأهلية- فنصت المادة (11) من القانون على أن تعمل الجمعيات على تحقيق أغراضها في الميادين المختلفة لتنمية المجتمع وفقا للقواعد والإجراءات التي يحددها القانون واللائحة

التنفيذية ويجوز للجمعية - بعد أخذ رأى الجهات المختصة وموافقة
الجهة الإدارية - أن تعمل فى أكثر من ميدان.

ووفقاً للأشكال التى تقدمها وزارة الشؤون الاجتماعية يتضح أن
84.1% من الجمعيات غير الحكومية المسجلة تعمل فى مجالات:
المساعدات الاجتماعية، تنمية المجتمع المحلى، والخدمات
الثقافية، والعلمية، والدينية.

كما زاد عدد الجمعيات الأهلية التى تمارس نشاطاً فى مجال
التنمية والتنمية المحلية، "وكذلك منظمات المرأة والبيئة والمنظمات
الدفاعية التى تهدف إلى التأثير فى صنع السياسات وفى أولويات
قضايا الرأى العام لإحداث التغيير، ولذلك تمارس الجمعيات العديد
من الوظائف فى الدول النامية للتأثير فى السياسات العامة
وتنشيط المواطنة، وبناء ثقافة مدنية ومساندة الاهتمامات المحلية،
كما تزايد اهتمام الجمعيات فى مجالات التنمية البشرية، فلقد تبنت
العديد من الجمعيات مشروعات تنمية محلية تركز على المناطق
الفقيرة، بالإضافة إلى توجه العديد من الجمعيات إلى المرأة بشكل
كبير من خلال التدريب والتأهيل وإعطاء القروض الصغيرة، وكذلك
من خلال التوعية بالحقوق المدنية والسياسية للمرأة المصرية، كما

توجهت الجمعيات للشباب سواء كفئات مستفيدة أم منخرطة فى العمل التطوعى فى المجتمعات المحلية".

خامسًا : أنواع الجمعيات الأهلية:

هناك تصنيفات عديدة للجمعيات الأهلية ترتبط بمجموعة من المحددات منها: مجال عمل الجمعيات، وآليات العمل والمستفيدين من نشاطها، وأيضاً وفقاً لظروف الوطن التي نشأت فيها الجمعيات وسوف نوضح هذه التصنيفات كمايلى :

1- تصنيف الجمعيات على أساس مجال عمل المنظمة:

هو تصنيف مرتبط ببناء وهوية المنظمة وبالتالي بناء رؤيتها **Vision** ورسالتها **Mission** وبرامجها وآلية عملها، وبناء على هذا التصنيف تعرف المنظمة بأنها: منظمة حقوق إنسان أو منظمة نسائية أو تنموية أو معنية بحقوق الطفل أو ذوى الاحتياجات الخاصة، كما قد يحدث داخل مجال العمل الواحد للمنظمة أكثر من تخصص مثل منظمات حقوق المرأة، فهناك ما هو متخصص فى مناهضة العنف ضد المرأة أو المشاركة

السياسية لها أو الصحة الإيجابية، وقد يزيد التخصص فى مجال عمل المنظمة من فاعليتها.

2- تصنيف المنظمات وفقاً لآلية عملها:

تصنف المنظمات وفقاً لآلية عملها إلى: دفاعية أو تربية أو تنموية، وأخرى توصف بأنها خدمية أو خيرية، ويمكن التمييز بين منظمات تعمل من أجل تغيير الوضع القائم، أى محاولة الانتقال بالمجتمع من حالة إلى أخرى، وتلك التى تعمل بصورة وظيفية بمعنى مساعدة الناس على التكيف مع الأوضاع القائمة مثل المنظمات التى تباشر أعمالاً خيرية أو خدمية، وهناك منظمات تجمع بين الطابع التنموى والطابع الخدمى ضمن برامجها وأنشطتها، وقد يحدث تحول لآلية عمل المنظمة من نشاط إلى آخر، فتبدأ المنظمة بأنشطة خدمية ثم تتحول إلى أنشطة تنموية أو دفاعية، أو تجمع بينهما وبين الأنشطة الحقوقية، كما قد تعمل بعض المنظمات فى مجالات الإغاثة وتبرز أهميتها فى مناطق الحروب والكوارث الطبيعية.

3- تصنيف الجمعيات وفقاً للمستفيدين من نشاطها:

تنقسم الجمعيات وفقاً لهذا التصنيف إلى جمعيات مغلقة وأخرى مفتوحة وفيما يلي شرح كل منهما:

-الجمعيات المغلقة: وهى تلك التى تقدم خدماتها إلى أعضائها فقط سواء مرابطين بروابط إقليمية أو روابط مهنية. فبالنسبة للروابط الإقليمية فالذي يجمع أعضائها هو انتماؤهم بالميلاد إلى محافظة أو قرية معينة، أما الروابط المهنية وهى تلك التى تجمع بين أعضاء المهنة الواحدة.

-الجمعيات المفتوحة: وهى تلك التى تقدم خدماتها إلى جمهور غير محدد من المستفيدين سواء على صعيد مجتمع محلى كالقرية أو المدينة أو على صعيد المحافظة أو تقدم خدماتها على المستوى القومى، وذلك فى المجالات المتعلقة بشئون الصحة والبيئة والتعليم والتدريب والمساعدات الاجتماعية.

4- تصنيف المجلس القومى للخدمات والتنمية الاجتماعية:- وهو مجلس تابع للمجالس القومية المتخصصة حيث تصنف الجمعيات إلى ما يلى:

- جمعيات مقصورة على أعضائها كالروابط الخاصة بموظفي الحكومة، والهيئات، والشركات، وروابط أبناء الوطن.

- جمعيات الرعاية الاجتماعية: كجمعيات الأسرة والطفولة، ورعاية المسنين، والفئات الخاصة والمعوقين، ورعاية المسجونين، والمساعدات الاجتماعية.

- جمعيات تنمية المجتمع المحلى فى القرى والوحدات السكنية والمجتمعات المتحدثة والمدن وتعمل أيضاً فى الرعاية الاجتماعية.

- جمعيات الخدمات الثقافية والعلمية والدينية.

ويوضح جدول رقم (2) عدد الجمعيات الأهلية المعانة طبقاً لنشاط الجمعية خلال الفترتين (2008-2010).

جدول رقم (3)

عدد الجمعيات			ميادين الأنشطة
2010	2009	2008	
184	178	182	جمعية رعاية الأمومة والطفولة
123	121	133	جمعية رعاية تنظيم الأسرة
346	330	334	جمعيات المساعدات الاجتماعية
72	58	59	جمعيات رعاية الفئات الخاصة
201	201	211	جمعيات الخدمات الثقافية والعلمية والدينية
288	278	299	جمعيات تزاول أكثر من نشاط
1214	1166	1218	المجموع

يتضح من الجدول السابق :

أن جمعيات المساعدة الاجتماعية من أكثر مجالات أنشطة الجمعيات الأهلية وإن هناك زيادة في عدد هذه الجمعيات عام 2010، وتأتي في المرتبة الثانية الجمعيات التي تزاول أكثر

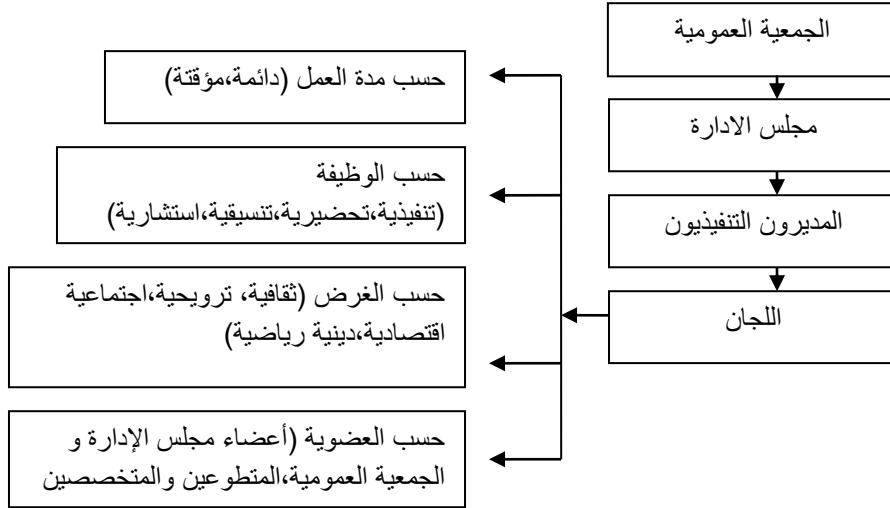
من نشاط سواء كان تنموي أم توعوي، ثم جمعيات الخدمات الثقافية والعلمية، وإن أقل عدد كان للجمعيات التي تركز أنشطتها على رعاية الفئات الخاصة في المجتمع .

سادسًا : الهيكل التنظيمي للجمعيات الاهلية :-

لكل جمعية أهلية هيكل تنظيمي يتم من خلاله توزيع أدوار أعضائها من أجل التنسيق بين برامج ومشروعات الجمعية. ويرتبط ضعف أو قوة الجمعية باكتمال بنائها التنظيمي فقيام الجمعية بإنجاز أهدافها وقدرتها على الوصول للفئات المستهدفة والتنسيق والتشبيك مع الجهات الأخرى، وتعبئة الموارد المالية يرتبط بوجود هيكل تنظيمي قادر على القيام بدوره. ويتعدد تعريف الهيكل التنظيمي فيرى البعض بأنه وسيلة وأداة لتحقيق أهداف المنظمة أو الجمعية، ويعرفه روبرت **Robert Applepy** بأنه "إطار يوجه سلوك رئيس المنظمة في اتخاذ القرارات وتتاثرنوعية وطبيعة هذه القرارات بطبيعة الهيكل التنظيمي"، ويشير **Stoner and Freeman** بأنه "الطريقة التي يتم بها تقسيم أنشطة المنظمة وتنظيمها وتنسيقها".

وتتكون أى جمعية من بناء أو هيكل تنظيمى يضم : الجمعية العمومية ومجلس الإدارة وعدد من المديرين التنفيذيين وعدد من اللجان ولكل عنصر من هذه العناصر أدوار عديدة. ويوضح الشكل التالى رقم(3) الهيكل التنظيمى للجمعيات الأهلية .

شكل رقم(3)



ويمكن توضيح تكوين الجمعية فى العناصر التالية:-

1. الجمعية العمومية:-

يحدد القانون 84 لسنة 2002 الجمعية العمومية بأنها تتكون من جميع الأعضاء العاملين الذين مضت على عضويتهم ستة أشهر على الأقل. ولذا فهؤلاء العاملون مسجلون فى سجلات

الجمعية ويتاح لهم تحديد اسم الجمعية ولائحتها التنفيذية وانتخاب مجلس إدارتها فهي تمثل القاعدة الأساسية لصنع القرارات داخل الجمعية، وتقر ميزانيتها وتراقب حسابها، ومن ضمن صلاحياتها تعديل نظام الجمعية أو حلها أو دمجها مع جمعيات أخرى وكذلك عزل أعضاء مجلس الإدارة.

2. مجلس الإدارة :-

يعد مجلس الإدارة العمود الفقري للجمعيات الأهلية ويعتمد نجاح الجمعيات أو فشلها في البرامج والمشروعات على دقة اختيار أعضائه، ويعرف مجلس الإدارة بأنه الجهاز الذي يضع السياسات والأهداف والخطط التي تخدم الجمعية ثم متابعة وتقييم وتطوير ذلك⁽²⁾. وتشير المادة 32 من قانون 84 أن عدد أعضاء مجلس الإدارة يكون عددًا فرديًا لا يقل عن خمسة ولا يزيد على خمسة عشر وفقًا لما يحدده النظام الأساسي ويتم انتخابهم من خلال الجمعية العمومية لدورة مدتها ست سنوات.

ويقوم مجلس الإدارة بالعديد من الأدوار منها: وضع السياسات والأولويات والتخطيط والرقابة، القيام بالأعمال

(5) نيفين عبد المنعم مجد وإيمان مجد محمود عطا الله: تمكين المرأة بمحافظة القليوبية، مرجع سابق، ص35.

المحاسبية التي تشمل: جمع الأموال والإنفاق وإعداد الميزانية، زيادة الموارد المالية وإجراء الاتصالات مع الجهات المانحة وعقد الاتفاقات، التعيين والتدريب وتصميم البرامج، تسهيل وتسيير علاقة الجمعية مع الحكومة بإعتباره المتحدث الرسمي لها مما يسهل الحصول على الموافقات والاحتياجات من الحكومة.

3- اللجان :-

هي مجموعة من الأفراد يقومون بالبحث والتفكير والتنفيذ والمتابعة أو القيام بالنشاط الذي يسند إليهم، وقد يتم انتخابهم من خلال الجمعية العمومية ومن بين أعضائها أو قد يتم انتخاب بعض اللجان بواسطة مجلس الإدارة أو يتم وفقًا لما تنص عليها اللائحة الداخلية للجمعية وقد تضم اللجنة بعض الخبراء أو المهنيين، ويكون لها مقرٌّ يكون همزة الوصل بين أعضاء اللجنة ومجلس الإدارة.

سابعًا: المعوقات التي تواجه الجمعيات الأهلية:

بالرغم من الدور الممارس من قبل الجمعيات الأهلية وما تقدمه من برامج ومشروعات إنمائية وخدمية إلا أن هناك بعض

المعوقات التي تقف حائلاً أمام انطلاقها وتحد من تحقيق أهدافها بفاعلية وكفاءة عالية؛ حيث تعاني من الضعف الداخلي بسبب نقص كل من الديمقراطية والإدارة الناجحة والتمويل الكافي. وأشار تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2002 إلى أن المعوقات التي تواجه الجمعيات الأهلية متعددة وتنقسم إلى معوقات خارجية مثل القيود البيروقراطية وتلك المرتبطة بالنظام العام، ومعوقات داخلية تأتي من داخل الجمعيات مثل قلة الديمقراطية الداخلية، ومحدودية العمل التطوعي، والتبعية المالية للخارج، وتنعكس قلة الديمقراطية في البطء في تداول الإدارة، وانخفاض التمثيل النسائي والشبابي في مجالس الإدارة، وشخصنة إدارتها.

ولابد أن نشير بداية إلى أن "أي بناء لا يقوم إلا إذا ارتكز على أركان أساسية ثابتة، فكلما كانت الأركان قوية كان البناء قوياً ويؤدي ذلك إلى الارتقاء والارتفاع وكذلك البناء المؤسسي لا يقوم إلا على أركان أساسية وينقسم البناء المؤسسي لأي جمعية إلى عدة عناصر منها: البناء التنظيمي، الكفاءة المؤسسية، القيادة، إدارة الموارد البشرية والمالية". وسوف نعرض أهم معوقات الجمعيات الأهلية فيما يلي:

أ- البناء التنظيمي للجمعيات:

يتضمن البناء التنظيمي للجمعيات وجود هيكل تنظيمي. ونص القانون على أن " تتكون الجمعيات الأهلية من "مجلس إدارة-وهو منتخب من الجمعية العمومية-وهو الهيكل المسئول عن إصدار القرارات الخاصة بالجمعية ووضع آليات تنفيذها، وعادة ما يكون أعضاء مجلس الإدارة من ذوى النفوذ والسلطة، وممن يتمتعون بمستويات تعليمية وثقافية مرتفعة، ويرجع ذلك إلى طبيعة المهام التي يؤديها هذا الهيكل الإداري والتي تتطلب أن تتوفر فيهم مجموعة من القدرات والمهارات التي يصعب توفيرها في غيرهم، كما تساعد الطبيعة النخبوية لمجلس الإدارة على تكوين صلات جيدة مع هيئات التمويل داخلياً وخارجياً، ويذهب البعض إلى أن معظم الجمعيات الأهلية يتم إدارتها من خلال شخص واحد فقط هو رئيس مجلس إدارة الجمعية، فهو المتحكم فيها". وهو ما يعرف بظاهرة "شخصنة السلطة ويترتب على تمركز السلطة في شخص واحد إلى غياب الديمقراطية؛ حيث لا ينشط فيها سوى عدد محدود من القيادات والأعضاء، وكذلك ما يمارسه هؤلاء من نفوذ وقدرات مالية وما يتمتعون به من علاقات وثيقة مع أجهزة الدولة

والبرلمان. وبناء على ذلك فإن عملية صنع القرار والتي تتعلق بإدارة برامج ونشاطات داخل هذه الجمعيات تتم بشكل فردي وليس جماعياً على الرغم من أن القوانين تحدد ضمانات لعقد الجمعيات العمومية والعلاقة بينها وبين مجالس الإدارة، ولذا فهناك فجوة بين الواقع وهذه القوانين بالإضافة إلى وجود مشكلة أخرى تتعلق بوجود قيادات تاريخية لهذه المنظمات تستمر لفترات طويلة دون توفير الفرصة لقيادات شابة جديدة وهو ما يؤثر سلباً على عملية التواصل بين الأجيال ويخلق شعوراً بالإحباط لدى الشباب". وهذا ما أظهرته الدراسة الميدانية التي أشرفت عليها شهيدة الباز عن المنظمات الأهلية العربية. حيث بينت الدراسة "ضعف مؤشر دوران السلطة^(*) نظراً لاستمرار المسؤولين في أماكنهم لمدة طويلة فتبلغ متوسط المدة التي يقضيها رئيس مجلس الإدارة من (1) سنة إلى (8) سنوات". ونرى أنه من الطبيعي أن تركز السلطة لدى رئيس مجلس الإدارة فهو مؤسس الجمعية، ولذا فقرارته تكون بما يتفق مع رؤيته لأهداف الجمعية الذي عمل على إنشائها.

(*) هو مؤشر يدل على نوعية الممارسة الديمقراطية داخل المنظمة، ويقاس بعدد السنوات التي يقضيها المسؤول-رئيس مجلس الإدارة-في منصبه، ومن ثم بعدد المسؤولين الذين تعاقبوا على نفس المنصب في فترة حياة المنظمة، ويقاس متوسط عدد السنوات التي يقضيها المسؤول من خلال نسبة الرؤساء إلى فترة عمر المنظمة.

ب- قضية التمويل:

يتوقف استمرار الجمعيات الأهلية على مدى أهميتها وتوافر التمويل اللازم لتحقيق ذلك، وتمثل القدرات المالية للجمعيات الأهلية عنصراً جوهرياً في القدرة على القيام بالأنشطة المنوطة لها. وبالرغم من تنظيم القانون لمسئولية تدبير التمويل اللازم لتسيير إدارة نشاط الجمعيات إلا أن هناك عنصرين تواجهها الجمعيات الأهلية وتزيد من حاجتها الي التمويل الاجنبي وهما:

- تقليص الميزانيات الحكومية التي كانت توجه لدعم الجمعيات الأهلية من مخصصات وزارة التضامن الاجتماعية أو عدم زيادتها وذلك للتخفيف من الأعباء الملقاة على الميزانية العامة للدولة.

- اتجاه الدولة لتوسيع هامش الحركة أمام الجمعيات الأهلية والسماح لها بالاتصال بالمولين والمانحين الدوليين.

ويترتب على العنصرين السابقين عدة مشاكل تواجه الجمعيات الأهلية وهي نقص التمويل الحكومي للجمعيات وإعتمادها على تمويل من خارج الجمعيات وهو التمويل المحلي المعتمد على تبرعات ومنح المواطنين. أو تمويل خارجي من الدول العربية أو الاجنبية والتي يمكن أن تساهم في دعم الأنشطة الإنسانية

والتنموية". ولذا فتعمل المنظمات غيرالحكومية تحت وضع مالى غير مستقر وتعتمد بشكل كبير على التمويل الأجنبى مما يترتب عليه تشويه صورة تلك المنظمات؛ حيث يمكن للحكومة أن توجه لهم تهمة تسهيل التدخل الأجنبى. ويمكن تصنيف مصادر التمويل كما عرضتها شهيدة الباز إلى المصادر التالية :

أ- المصادر الذاتية: وتعتمد فيها الجمعية على جهودها الذاتية المتمثلة فى:

- اشتراكات الأعضاء التى تمثل مصدراً تمويلياً بالنسبة للجمعيات بالرغم من قلته.
- الإيرادات مقابل الخدمات التى تقدم لأعضاء الجمعية وعمالئها.
- التبرعات والمنح والهبات سواء الفردية أم من هيئات غير حكومية.

ويتم جمع هذه الأموال من خلال إنشاء صندوق إعانة الجمعيات والمؤسسات الأهلية وفقاً للقانون رقم(84) لسنة 2002 المادة(71) وحددت موارده المادة (75) من نفس القانون.

ب- المصادر الحكومية: وتتمثل فى الإعانات التى تمنحها الحكومة لبعض الجمعيات كدعم مستمر أو مؤقت ومن هذه الإعانات:

إعانات دورية، إنشائية لتنفيذ بعض المشروعات التي تسندها الحكومة للجمعيات، دعم الجمعيات بموظفين وخبراء تتحمل الحكومة بدفع أجورهم كجزء من التمويل، كما تمنح الحكومة للجمعيات ووفقاً للمادة (13) بعض المزايا منها:

- الإعفاء الضريبي من الجمارك والرسوم المفروضة على ما تستورده من عدد وآلات وأجهزة ولوازم الإنتاج.
- الإعفاء من ضرائب ورسوم الدمغات المفروضة على العقود والتوكيلات والسجلات والأوراق.
- الإعفاء الضريبي على العقارات المبنية المملوكة للجمعية.
- منح تخفيض مقداره (25%) من أجور نقل المعدات والآلات على السكك الحديدية.
- منح تخفيض مقداره (50%) من قيمة استهلاك الكهرباء والمياه والغاز الطبيعي.
- قيام الصندوق الاجتماعي للتنمية كهيئة تنمية حكومية بمساعدة الجمعيات الأهلية من خلال برنامج تنمية المجتمع الذي يركز على تحسين الخدمات الصحية ومحو الأمية والخدمات العامة، ويقدم الصندوق الدعم المالي في صورة

منحة أو قرض.

ج- مصادر التمويل الخارجية: تعد مشكلة التمويل الأجنبي من أخطر المشكلات التي تواجه الجمعيات الأهلية خاصة مع محدودية مصادر التمويل، وعدم توافر أنظمة دقيقة لمحاسبة الجمعيات، وتتنوع الدوافع التي تحرك الدول المتقدمة لتقديم المنح والتبرعات لدول الجنوب فبعضها يكون لاعتبارات سياسية أو اقتصادية أو ثقافية، والبعض الآخر تحكمه اعتبارات إنسانية، كما تباينت الآراء في المجتمع المصري حول الاستعانة بالتمويل الأجنبي بين مؤيد ومعارض ومن هذه الآراء مايلي:

بالنسبة للمؤيدين ف لديهم مبرراتهم والتي تتمثل في :

- أن الجهات المتلقية تتعامل مع الجهات المانحة على أساس الأهداف المعلنة لذلك فتلقى المصالح قد يكون سبباً مهماً في تقديم التمويل.

- محدودية الموارد المتاحة للجمعيات.

- اعتماد الحكومة على التمويل الاجنبى .

- ان الاتفاقيات التي بمقتضاها تحصل الجمعيات على التمويل

الأجنبي تم وضعها من قبل الحكومة المصرية وصدق عليها البرلمان، ومن ناحية أخرى فإن القانون رقم (84) لسنة 2002 يسمح للجمعيات بتلقى التمويل الاجنبي بعد الحصول على موافقة الجهة الإدارية - وزارة التضامن -.

أما بالنسبة للمعارضين ف لديهم عدة اعتبارات هي:

- "أنه يشكل تهديداً للهوية العربية وثمناً للولاء الغربى، كما أنه نوع من الاحتلال الجديد بالشيكات، حيث يؤدي إلى التدخل فى شئون البلاد، والحصول على المعلومات الداخلية المهمة.
- أن اختلاف رؤى وأهداف الجمعيات عن أجندة الجهات المانحة يؤدي بالجمعيات فى النهاية إلى التماشى مع رغبات المانحين.
- قد يكون الاعتماد على التمويل الاجنبي مجالاً للتراخى عن وضع الاستراتيجيات التمويلية لتطوير قدرة المنظمة على تحسين مواردها المالية.
- قد يكون التمويل الإجنبي مصدراً لثراء القائمين بالمنظمة من خلال ما يحصلون عليه من أموال من الخارج، والقدرة على إعداد التقارير والحسابات الختامية لجهات التمويل دون وجود

نظام محاسبي صارم بالمنظمة.

- تحصل على التمويل الأجنبي بعض الجمعيات التي تتوافر لها فاعلية الاتصال بالطرف الأجنبي المانح. أى أن هناك عدم عدالة فى توزيع التمويل الأجنبي على الجمعيات الأهلية." وتشير الاحصائيات إلى أن تعامل الجمعيات الأهلية مع الجهات الأجنبية يكون لصالح عدد قليل من الجمعيات وذلك بسبب تفضيل الجهات الأجنبية التعامل مع الحكومة أو الجمعيات الأهلية الكبيرة والنشطة التي تملك - كما سبق التوضيح - إمكانيات الاتصال بجهات التمويل، مما يقلل من توزيع المعونة على عدد كبير من الجمعيات، أما عن ترتيب الجهات التي تقوم بتمويل الجمعيات الأهلية فتمثل الدولة المرتبة الأولى، وتليها المنظمات والهيئات الأجنبية التطوعية، ثم المنظمات التابعة للأمم المتحدة".

فبالنسبة للدولة أوضحت بعض الدراسات أن "أكثر من نصف الجمعيات الأهلية لا تتجاوز ميزانيتها السنوية عشرة آلاف جنيه مصرى، ويتلقى فقط حوالى ثلث الجمعيات المسجلة طبقاً للقانون (32) لسنة 1964 إعانات سنوية من وزارة الشؤون (حوالى

4500 جمعية من مجموع 15.000 جمعية) ولكن حجم هذه الإعانة قليل؛ حيث يصل في المتوسط إلى أقل من 10 مليون جنيه سنوياً، أى بواقع 2000 جنيه سنوياً فقط لكل جمعية".

وإن كانت الجمعيات الأهلية تعاني من قلة التمويل الممنوح لها سواء حكومياً أم خارجياً فهناك معاناة أخرى تقع فيها الجمعيات الأهلية هي توقف المعونة المقدمة على نوع النشاط الذى تقدمه الجمعية فى المجتمع، فتعانى جمعيات التنمية وحقوق الإنسان من نقص التمويل المقدم لها. " فبالرغم من أهمية جمعيات التنمية التى يمكن أن تسهم فى مواجهة الأزمة الاقتصادية فإنها تحتاج إلى أموال ضخمة لإدارة مشروعات ذات صبغة اقتصادية ولا تتلقى تبرعات أو هبات ضخمة مثل الجمعيات الخيرية التى تعد ذات وازع دينى وخيرى، وقد يرجع ذلك إلى عدم إدراك قيمة جمعيات التنمية فى الثقافة المصرية التى تتمثل فى الخيرية وتدرک التنمية باعتبارها أعمالاً تتصل بنشاط الحكومة". وهذا ما أوضحه تقرير التنمية الإنسانية العربية عام 2003. حيث أوضح "أن منظمات المساعدات الاجتماعية نجحت نسبياً فى تحقيق الاستقلال الاقتصادى نظراً لأن لها دوراً واضحاً ملموساً؛

حيث تلبى احتياجات الناس، وكذلك المنظمات ذات المرجعية الدينية تنجح فى الحصول على هبات من القطاع الخاص ومن الخارج، وزكاة الأموال والصدقة، بالإضافة إلى تمويل نفسها ذاتياً من خلال بعض الخدمات غير المجانية، بينما توجد منظمات أخرى تتبنى منهجية إيصال صوت جماعات المصالح والدفاع عنها والتي يعانى من عدم فهم وظائفها فئات عريضة فى المجتمع، وقد يثير ممارسة هذه المنظمات لدورها السياسى الشكوى لدى المانحين للتمويل من القطاع الخاص مما يضع هذه المنظمات على خلاف مع المجتمع والسلطات العامة ويدفع بهذه المنظمات فى كثير من الأحيان إلى اللجوء للتمويل الخارجى والدولى".

ج- ضعف ثقافة التطوع:

يعد التطوع والعمل التطوعي من أهم محددات بناء الجمعيات الأهلية. وفالتطوع هى "جهود لا يلزم بها أحد بل تنشأ من تطوع الأفراد لتقديم العون والمساعدة للآخرين لحل مشاكلهم، ولا يقتصر التطوع على مجتمع معين بل يختلف من مجتمع لآخر بإختلاف أيديولوجيته وفلسفته ففي المجتمع الرأسمالي يتجه التطوع نحو عمل الخير فى صورة مساعدات اقتصادية يقدمها القادرون لغير

القادرين حتى يمكن النهوض بالمجتمع في جميع جوانبه".

ولذا تعتمد الجمعيات على استخدام الأفراد بمختلف مستوياتها وتخصصاتها في تنفيذ مهامها وأنشطتها المختلفة بشكل واضح وباستمرار، "ويدفع الأفراد إلى التطوع عدة أسباب صنفها منك و وأيسبرد **Menchik and Weisbord** إلى سببين رئيسيين: الأول: شعور المتطوع بالاستفادة عملياً من تطوعه في العمل بالمنظمة مما يكسبه خبرة إضافية، ويحسن مهاراته ومستواه العلمي أو المهني مما ينعكس إيجابياً على فرصة حصوله على عمل ربما أفضل في منظمات ومؤسسات أخرى، ثانياً: حب المتطوع لعمل الخير، ومساعدة الآخرين عن طريق التبرع من وقته وتقديم خبرته".

وعند النظر إلى العمل التطوعي في مصر يتضح "عدة معوقات تحد منه منها" ما هو متعلق بقلة عدد المتطوعين خاصة في المنظمات التي ليست ذات توجه ديني، انخفاض الوعي بقيمة التطوع، وضعف وتراجع دور وسائل الإعلام في دعم هذا النشاط".

ويترتب على ذلك " ندرة المتطوعين فبرغم من زيادة عدد الجمعيات وعدد أعضائها خلال العقود الثلاثة الأخيرة إلا أن نسبة

المتطوعين الذين يقومون بتأدية نشاط الجمعية ضئيلة، وينتهي الأمر بقيام عدد محدود من أعضاء مجلس الإدارة بالقيام بمعظم المهام المطلوبة حتى يصيبهم فتور الحماس، وفي دراسة عن الجمعيات الأهلية أثبتت أن 49% من إجمالي المبيعات تصرف على اجتماع الجمعيات العمومية بانتظام وأن نسبة حضور هذه الجمعيات لا تتعدى 35% من الأعضاء المسجلين، وأن 15% من إجمالي الجمعيات تتلقى إنذاراً سنوياً من وزارة الشؤون بالحل أوالتجميد لعدم القيام بأى نشاط على الإطلاق، وهذا يدفع بعض الجمعيات لعقد أى اجتماع صورى للإفلات من الحل والتجميد".

ويرجع سبب قلة عدد المتطوعين فى الجمعيات الأهلية إلى أمرين:

"أولهما: يتمثل فى غياب ثقافة التطوع فى المجتمع المصرى بالوقت والجهد واقتصارها على المفهوم المادى وهذا ما أكدته إحدى الدراسات إن المصريين يقدمون المساعدات المالية والعينية للآخرين، الأمر الثانى: يرتبط بسوء المعيشة وتدنى مستويات الأجور مما يجعل الفرد منشغلاً طول الوقت بحياته وجعله ينظر للعمل التطوعى باعتباره نوعاً من الرفاهية، ولهذا

أصبح العمل التطوعي مرتبطاً بالأثرياء".

وتشير أمانى قنديل إلى أن من أهم معوقات العمل التطوعي "انخفاض نسبة مشاركة الشباب، ويرجع ذلك إلى ثلاثة عوامل: تحت الأسرة أبناءها على العملية التعليمية دون توجيه اهتماماتهم إلى المجتمع المحلى وقيمة التطوع ومساعدة الآخرين، وكذلك خلو الأنشطة والعملية التعليمية من أى دافع وتطوير لقيمة التطوع ومساعدة ودعم المجتمع المحلى، فضلاً عن العوامل الاقتصادية وتوجيه الاهتمام إلى البحث عن توفير المعيشة".

ء-العقبات القانونية:

تعانى الجمعيات الأهلية من العديد من القوانين التى تضع قيوداً وشروطاً محددة منذ بداية تكوين الجمعيات ومروراً بالأنشطة التى تقوم بها ووضع القيود لمراقبة الجمعيات ومحاسبتها، وكذلك مواردها المالية وتحديد علاقتها بالدول المانحة ونهائياً بحل هذه الجمعيات فى حالة المخالفات، وهذا ما أوضحه تقرير التنمية الإنسانية العربية للاعوام 2003 ، 2004 على التوالى. فأشار التقريرعام 2003 إلى ان "منظمات المجتمع المدنى-ومن ضمنها الجمعيات الأهلية- فى عدد من الدول العربية عانت المزيد من

التضييق القانوني والعملي، فقد صدر في بلد عربي(*) قانون للجمعيات الأهلية اعتبر على نطاق واسع مُضيّقاً على نشاط المنظمات غير الحكومية بعد أن كانت المحكمة الدستورية قد قضت بعدم دستورية القانون السابق له لأسباب شكلية، وفي بلد عربي آخر أغلقت جمعية لحقوق المواطن بأمر من وزير الداخلية بدعوى ارتكاب مخالفات مالية وإدارية، وفي بلد ثالث قُدم رئيس جمعية حقوق الإنسان وبعض نشطاء حقوق الإنسان للمحاكمة بتهم إدخال مطبوعات وتوزيعها دون إذن، وإذاعة أنباء كاذبة في الخارج". كما أشار تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2004 إلى أن إنشاء الجمعيات الأهلية وممارسة نشاطها في البلدان العربية يخضع أيضاً لقيود شديدة ولرقابة صارمة، إلا أن هناك عددًا قليلاً من التشريعات العربية تتجه إلى الليبرالية في التعامل مع مؤسسات المجتمع المدني مثل المغرب ولبنان.

وسوف نعرض بعض القوانين التي أصدرتها الدولة المتعلقة بالجمعيات الأهلية. ولعل أهمها ما يلي:

1. كان صدور الدستور عام 1923 بداية العلاقة بين الدولة

(*) لم يذكر التقرير أسماء الدول العربية

والجمعيات الأهلية، حيث كفل عددًا من الحقوق والحريات للجمعيات منها: حق تكوين الجمعيات، إعطاء صلاحيات واسعة للجمعيات العمومية، وسلطة إلغاء القرارات المخالفة وحل الجمعية للقضاء .

2. صدور القانون رقم (49) لسنة 1945 ليفرض رقابة الدولة على الجمعيات الأهلية، والذي اشترط لمنح الشخصية الاعتبارية، موافقة وزارة الشؤون على تسجيل الجمعية، كما أعطى الوزارة الحق فى الرقابة.

3. صدر القانون رقم (66) لسنة 1951 بشأن الجمعيات الدينية والعلمية والثقافية الذى نقل اختصاص الرقابة والوصاية عليها من وزارة الشؤون الاجتماعية إلى وزارة الداخلية.

4. صدر القانون رقم (32) لسنة 1964 والذي هدف الى السيطرة على كافة أنشطة الجمعيات والمؤسسات التطوعية، وبذلك أصبحت الجمعيات تابعة للدولة وأعطى القانون للجهة الإدارية سلطات واسعة تبدأ من سلطة الترخيص وتمتد لسلطة الاعتراض على قرارات الجمعية وسلطة التعيين للموظفين داخل الجمعية، وأخيراً سلطة الحل، كما حدد القانون الأنشطة

المسموح بها للجمعيات.

5. صدر القانون رقم (53) لسنة 1999 ليحدد نشاط العمل الأهلي في الأعمال الخدمية والخيرية، ونبذ العمل السياسى والنقابى، ويؤخذ على هذا القانون عدة نقاط أهمها: وضع وزارة الشؤون الاجتماعية وصياً على الجمعيات والهيئات، كما يعطى لجهة الإدارة الحق فى التدخل فى انتخابات مجلس الإدارة، والحق فى رفض انضمام الجمعية إلى أى تجمع للجمعيات على المستوى العربى أو الدولى، فضلاً عن وضع مجموعة من القيود الصارمة على تلقى التمويل من أى جهة أو مصدر.

6. فى عام 2002 صدر القانون رقم (84) الذى تضمن إعطاء الحق للجمعيات فى إقامة المشروعات الخدمية والإنتاجية، وإقامة الحفلات وتنظيم الأسواق الخيرية والمعارض لدعم الموارد المالية وذلك لتحقيق أغراضها، كما تم التراجع عن إعطاء القضاء حق حل الجمعيات والذى تضمنه القانون (53) وبذلك فالقانون الجديد قد توافق مع التعديلات الجزئية التى أدخلت على القانون رقم 32 لسنة 1964.

هـ-التنسيق والتعاون بين الجمعيات:-

قد يترتب على تشابه الأنشطة الى تؤديها الجمعيات الى حدوث تضارب بين المشروعات التي تقدم لأفراد المجتمع مما يترتب عليه حدوث منافسة وصراع بين الجمعيات. "فعدم التنسيق يعتبر من القضايا التي تؤثر على عمل الجمعيات الأهلية وذلك لمنع تضارب الجهود أو تكرارها أو تعارضها، ولذا يجب أن تواجه بالتعاون بين الجمعيات وخاصة العاملة فى ميدان واحد أو المهمة بمشكلات الأمية والمشروعات الإنتاجية والصحية والبطالة وغيرها، وهنا تتضح ضرورة بناء شبكات اتصال بين الجمعيات التي تتكامل أنشطتها على مستوى المجتمع المحلى والقومى، فهذا الاتصال والتنسيق يساعد على تفهم احتياجات المجتمع، وتوجيه نظر الجمعيات والمؤسسات إلى المشكلات المجتمعية، وتساعد على الارتفاع بمستوى العاملين بالجمعيات، وتحتاج شبكات الاتصال الى توفير تسهيلات اتصالية مثل الفاكس، إصدار نشرات دورية إعلامية بالإضافة الى توفير خدمة بناء نظم معلومات لنشر البيانات والمعلومات". "وإذا كانت تكنولوجيا المعلومات وخاصة شبكة الانترنت جعلت أصوات الناس مسموعة فإنها كذلك سهلت

الاتصال بينهم وساعدتهم على نشر المعلومات والرسائل على الصعيدين الوطنى والعالمى من خلال تبادل المعلومات".

ونستخلص مما سبق:

- أنه بالرغم من أهمية الدور الذى تقوم به الجمعيات الأهلية إلا أنها تواجه العديد من الصعوبات التى تحد من دورها بل قد لا تتمكن من الاستمرار فى المجتمع. لذا تتنوع هذه الصعوبات بين معوقات داخلية خاصة بالجمعية الأهلية نفسها متمثلة فى بنائها التنظيمى وما يتعلق به من عدم وجود ممارسة فعلية للديمقراطية، إلى جانب استمرار قيادات تاريخية فى إدارة الجمعيات وعدم الاستعانة بعناصر جديدة تعمل على تجديد روح العمل وسياسته التى تقوم عليها. وتتمثل المعوقات الخارجية فى عدة أمور يعكس جانب منها العلاقة بين الدولة والجمعيات الأهلية من خلال ما يتم تشريعه من قوانين تنظم عمل الجمعيات وتحدد المبادئ والأسس التى يتم من خلالها إنشاؤها، وأوجه الحصول على مصادر تمويلها، وأخيراً حل الجمعيات التى لا تتفق مع سياسة الدولة واستقرارها.

-وتعد مصادر التمويل من أهم القضايا التى تواجه الجمعيات

الأهلية فهو من أسباب بقائها واستمرارها. ونرى أن قضية التمويل نظراً لتعدد مصادره يمكن اعتبارها من المعوقات الداخلية والخارجية فى نفس الوقت، نظراً لأن مصادر التمويل منها ما هو ذاتى- اعتماد الجمعيات على جهودها الذاتية-والذى تعاني الجمعيات من قلة موارده ويمثل معوقاً داخلياً. وهناك مصادر حكومية تحصل من خلالها الجمعيات على دعم لها ولكنه يتصف بالضآلة، وأخيراً التمويل الأجنبى وتحصل عليه بعض الجمعيات ذات المهارات والقدرة على الاتصال بالجهات الأجنبية المانحة. وهذا ما أشار إليه تقرير التنمية البشرية لمصر عام 2008. "فوفقاً للبيانات الرسمية الصادرة عن وزارة التضامن الاجتماعى عام 2006 إن 249 جمعية من إجمالى عدد الجمعيات الأهلية حصلت على تمويل أجنبى على النحو المنصوص عليه فى القانون رقم (84) لسنة 2002، وحصلت القاهرة على 56% عن إجمالى التمويل، بينما حصلت بعض المحافظات وهى محافظات الحدود، والفيوم، وبورسعيد، والوادى الجديد، والشرقية، ودمياط على أدنى نصيب، وزاد حجم التمويل الأجنبى نسبياً إلى الجمعيات الأهلية فى محافظتى المنيا وسوهاج، ويبلغ إجمالى قيمة المنح الأجنبية 51

مليون دولار وفقاً لما سجلته وزارة التضامن الاجتماعى".

ومن ضمن المعوقات أيضاً غياب ثقافة التطوع فى المجتمع نظراً للظروف الاقتصادية التى يعانى منها أفراد المجتمع، وعدم الوعى بثقافة التطوع بينهم. وتؤكد البيانات المسجلة لدى وزارة التضامن الاجتماعى النتائج التى توصلت إليها إحدى الدراسات إلى الانخفاض الحاد فى عدد جمعيات الشباب المسجلة خلال العقد الماضى، ويؤكد أيضاً على محدودية ثقافة التطوع انخفاض معدلات مشاركة الشباب فى الفئة العمرية من 18 - 35 سنة.

-وللتغلب على كل هذه المعوقات نرى أنه لابد من تجديد أعضاء الجمعيات الأهلية وفقاً للمهارة والكفاءة، ومن لديه القدرة على العمل وفقاً للتغيرات المستجدة فى المجتمع ووفقاً لإستراتيجية واضحة. وذلك لزيادة فاعلية الجمعيات، مع زيادة التمويل الذاتى من خلال اشتراكات الأعضاء، وزيادة العائد من الخدمات التى تقدم سواء لأعضاء الجمعيات أم المستفيدين منها. وللإعلام دورٌ مهمٌ فى إلقاء الضوء على الجمعيات وما تقدمه من خدمات وأنشطة للمجتمع، وما تحتاج إليه من موارد مادية وبشرية لاستمرارها فى العمل. بالإضافة إلى أهمية التشبيك الذى يربط بين الجمعيات

وبعضها البعض سواء محلياً أم دولياً مما يعطى فرصة لهذه الجمعيات للحصول على معونات أجنبية والاستفادة من خبرات الجمعيات فى نفس نشاطها. وأخيراً فلا بد من وجود برامج إعلامية توضح أهمية التطوع لزيادة الثقافة التطوعية. وأن تتضمن المراحل التعليمية برامج علمية تشتمل على العمل التطوعى الأهلى ودوره فى المجتمع ومدى اعتماد الدول المتقدمة عليه للارتقاء بمستوى الأفراد الأكثر احتياجاً.

أسئلة للتفكير والتقييم الذاتي



السؤال الأول : حدد العبارة الصحيحة والعبارة الخاطئة مما يلي:-

1- هدفت الجمعيات الأهلية فى بداية نشأتها الى إشباع حاجات المهمشين والفقراء .

2-تهدف الجمعيات الأهلية الى تحقيق الربح وتحسين مستوى معيشة الأفراد.

3- تعتمد الجمعيات الاهلية على التمويل الداخلي المتمثل في المساعدات الحكومية.

4- تم انشاء أول جمعية أهلية تستند على قواعد مؤسسية غير حكومية إلى عام 1825 م.

5- نصت المادة 21 من دستور 1923 على حق المصريين فى تكوين الجمعيات على اختلاف أنواعها فى حدود القانون.

6- فى عام 1939 أنشئت أول وزارة للشئون الاجتماعية للتنسيق بين العمل الحكومي وغير الحكومي فى مجال التنمية والخدمة الاجتماعية.

7) خلال عقد التسعينيات تزايد الإدراك لقيمة دور الجمعيات الأهلية كآلية لمواجهة الآثار السلبية لسياسة التحول الاقتصادى والخصخصة خاصة بالنسبة للقطاع الحكومى.

السؤال الثانى : اشرح العناصر التالية:

- 1- مصادر تمويل الجمعيات الأهلية.
- 2- الإطار التنظيمى للجمعيات الاهلية.
- 3- تصنيف الجمعيات وفقاً للمستفيدين من نشاطها

المراجع

- إبراهيم عبدالله المسلمي: إدارة المؤسسات الصحفية، الغربي للنشر والتوزيع، القاهرة 1995.
- أحمد ثابت: الدور السياسي والثقافي للقطاع الأهلي، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية، القاهرة، 2002.
- أماني قنديل وسارة بن نفيسة: الجمعيات الأهلية في مصر، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية، الأهرام، القاهرة، 1994.
- أماني قنديل: المجتمع المدني في مصر مطلع ألفية جديدة، مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية، الأهرام، القاهرة،
- إنجي محمد عبد الحميد: دور المجتمع المدني في تكوين رأس المال الاجتماعي، دراسة حالة للجمعيات الأهلية في مصر، رسالة ماجستير، المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، العدد (1)، سلسلة أبحاث ودراسات، القاهرة، 2009.
- البرنامج العربي لنشطاء حقوق الإنسان: مؤتمرات الجمعيات نحو قانون ديمقراطي للعمل الأهلي.
- المجتمع المدني ودورها في التنمية- دراسة ميدانية على بعض مؤسسات المجتمع المدني، رسالة دكتوراه، كلية الآداب، قسم الاجتماع، جامعة طنطا، 2006.
- تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2002، برنامج الأمم المتحدة

الإنمائي، نيويورك، 2002.

- حسين محمود حريم: تصميم المنظمة الهيكل التنظيمي وإجراءات العمل، دار ومكتبه الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
- خالد عبد الفتاح عبد الله: قيم العمل الأهلي في مصر- دراسة ميدانية، تقارير بحث التراث والتغير الاجتماعي، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة القاهرة، 2006
- دور المرأة في العمل التطوعي- تقرير المجلس القومي للخدمات والتنمية الاجتماعية- رئاسة الجمهورية، الدورة الرابعة عشرة (1992-1994).
- راغب أحمد الخطيب: إدارة المؤسسات الاجتماعية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، 2012.
- سامية محمد فهمي: المرأة في التنمية، الطبعة السابعة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1999.
- طلعت إبراهيم لطفى: علم اجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2007
- عبد السلام إبراهيم محمد: المشاركة الشعبية في المنظمات غير الحكومية لتحديث وتنمية المجتمع في الألفية الثالثة-دراسة ميدانية- جامعة جنوب الوادي، مجلة كلية الآداب بقنا، عدد(13)، مجلد (2)، 2003.

- عبدالهادى الجوهري: علم اجتماع الإدارة-مفاهيم وقضايا، المكتب الجامعى الحديث، الإسكندرية، 1998
- عطية حسين أفندى: تنمية موارد المنظمات غير الحكومية- دليل عمل مع إشارات خاصة للحالة المصرية، ع (236)، الأهرام الاقتصادي، القاهرة، 2007.
- قدرى حفى ومحسن يوسف: التحديات والمشاكل التي تواجه منظمات المجتمع المدني.
- محمد بهجت جاد الله كشك: تنظيم المجتمع من المساعدة إلى الدفاع، المكتب العلمى للكمبيوتر والنشر، الإسكندرية، 1996.
- حسن أبوزيد : غدارة المؤسسات الاجتماعية ، جامعة الملك فيصل، 1975.
- محمد محمد جاب الله عمارة: إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الاجتماعية دار الطباعة الحرة، الإسكندرية، 2005.
- محمود بسطامى شعبان: الأطر القانونية لحماية المستهلك والجمعيات العاملة في هذا المجال(في) أحمد يوسف وهدان وآخرون(محرر) تقييم فعاليات الجمعيات الأهلية العاملة في مجال حماية المستهلك، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة، 2008.
- محمود عبدالرشيد: الجمعيات الأهلية كنموذج للمشاركة الشعبية

- (في) رجاء عبدالودود: سوسيولوجيا العمل مع المجتمعات-الأسس النظرية والآليات التطبيقية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2000.
- محمود كفاي: إدارة المؤسسات الاجتماعية، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، القاهرة، 2009.
- مدحت أبو النصر: إدارة الجمعيات الأهلية في مجال رعاية وتأهيل ذوى الاحتياجات الخاصة، مجموعة النيل العربية للنشر، القاهرة، 2004
- مصطفى أبو زيد فهمي وماجد راغب الحلو: الإدارة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1997.
- المنظمات غير الحكومية ودورها في التنمية المحلية-تقرير المجلس القومي للخدمات والتنمية الاجتماعية، الدورة العشرين (1999-2000).
- منى عطية خزام خليل : ادارة المؤسسات الاجتماعية في بيئة متغيرة، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية ، 2013 .
- نادية عبدالجواد الجرواني: تحديد الاحتياجات التدريبية-للإخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الأهلية-دراسة مطبقة على الجمعيات الأهلية العاملة في مجال الرعاية الاجتماعية بالقاهرة الكبرى، مجلة كلية الآداب، جامعة حلوان، عدد (26)،
- نيفين عبد المنعم محمد وإيمان محمد محمود عطا الله: تمكين المرأة

بمحافظة القليوبية، مرجع سابق، ص35.

• هويدا عدلى وآخرون: دور الجمعيات الأهلية وأندية الدفاع الاجتماعي في مكافحة الإدمان (محرر) نجوى الفوال، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة، 2003.

• هند محمد المأمون مكي: دور الجمعيات الأهلية في التمكين الاجتماعي للمرأة الريفية- دراسة مقارنة بمحافظة سوهاج، رسالة دكتوراة، جامعة كفر الشيخ، كلية الآداب، قسم علم الاجتماع، 2014.

• يحيى حسن درويش وآخرون: أسس إدارة المنظمات الاجتماعية، 1990.

الإنترنت:

• القانون للجميع: القواعد الخاصة بالجمعيات والمؤسسات الأهلية(في)

https://www.lawforall.info/index.pl/legal_structure#top.

• أيمن السيد عبد الوهاب: الإسهام الاقتصادي والاجتماعي للمنظمات الأهلية في مصر، مجلة علوم اجتماعية، 2009. في:

<http://www.Swmsa.net/articles.php?action=show&id=384.6-6-2011>.

• بشير غضبان: مناقشة مفهوم المنظمة من وجهات نظر متعددة،

المنتدى العربي لإدارة التنمية البشرية، في:

<https://hrdiscussion.com/hr7438.html>

• مهدي محمد القصاص: المنظمات الأهلية أنموذجاً (في):

[www.medadcenter.com/articles/show.aspx?Id
.=108](http://www.medadcenter.com/articles/show.aspx?Id.=108)

• هويدا عدلى: المجتمع المدني في مصر الملامح والإشكاليات،
المؤسسة العربية لدعم المجتمع المدني وحقوق الإنسان (في):

[http://www.madanya.net/?P=60.10-6-2011.](http://www.madanya.net/?P=60.10-6-2011)

المراجع الأجنبية:

- Charles D, Gavin and Bretta Seabury: Interpersonal Practice In Social Work-Processes and Procedures, New Jersey, prentice Hall Inc, 1984.
- <https://ar.wikipedia.org>
- Joakim Daun: Globalization, the Meaning of Human Rights and the Role of Human Rights NGOs,
- Nada Mobarak Ibrahim and Others: NGOs as Civil Society Actors on Media Policy Change

in Egypt: Capacity Building within a Contextual Framework, Report produced for Stanhope Center for Communications Policy Research, London School of Economics, Development Studies Institute, 2003.