

بناء القدرات المؤسسية لمراكز الشباب لمواجهة مشكلة وقت الفراغ لدى الشباب

إعداد

مروة السعيد مغازى

أستاذ تنظيم المجتمع المساعد

بالمعهد العالى للخدمة الاجتماعية بكفرالشيخ

1444هـ / 2022م

أولاً: مدخل مشكلة البحث:

أن التعامل مع قضايا الحاضر وتحديات المستقبل يتطلب التعاون بين الدولة وجميع هيئات المجتمع، ويمثل العمل في مجال الشباب والرياضة نموذجاً رائداً للتعاون بين الحكومة ممثلة في وزارة الشباب سابقاً (المجلس القومي للشباب، والمجلس القومي للرياضة حالياً، وهيئات المجتمع ممثلة في مراكز الشباب على مستوى القرية والمدينة والأندية الرياضية، والاتحادات الشبابية والرياضية، واللجنة الأولمبية.

حيث أن مراكز شباب القرى تعد من المؤسسات التربوية التي يقع على عاتقها مهمة تأهيل وإعداد الشباب روحاً وعقلاً وبدناً، وإكسابهم الاتجاهات والمعارف والمهارات التي تؤهلهم لأداء دورهم في المجتمع، لذلك كان من الضروري دراسة واقع هذه الهيئات لبيان كيفية تفعيل دورها في خدمة وتنمية المجتمع، من خلال التركيز على الجانب الخاص بتوسيع مشاركة الشباب باعتبارها ضماناً لفعالية تنفيذ تنمية حقيقية .

وتشكل مراكز الشباب كإحدى المؤسسات الرئيسية التي تسخرها المجتمعات المتقدمة لترسيخ قيمها الثقافية والحضارية ولتحقيق مشاريعها التنموية، وتلبية رغبات الإنسان الثقافية والمهنية ثم خدمة حاجات المجتمع الحضارية والثقافية والتنموية ، وعلى ذلك إذا كان المقصود بتنمية السلوك المدني يكمن في تكوين المواطن الحر المتحضر الواعي لحقوقه وواجباته، فدورها التربوي والتثقيفي في زرع وترسيخ مبادئ ومقومات السلوك المدني في عقول ووجدان الشباب ، تجعل من أنشطتها وتكويناتها وظيفة حاسمة في هذا المضمار الذي تتحدد غايته المثلى في تكوين المواطن الخلق المعترف بالثوابت الدينية والوطنية لبلاده المتمسك بمقومات هويته بشتى روافدها المتمتع بالحقوق والحريات الملتمزم بالواجبات والقوانين المساهم في الحياة الديمقراطية.

ولما كانت مراكز الشباب مؤسسات يتجمع فيها الشباب لممارسة الأنشطة المختلفة في سهولة ويسر وتهدف إلى الارتقاء إلى مستوى المواطنة الصالحة دون تحديد أو تخصيص لنوع معين أو فئة من المواطنين، وحيث أنها تعد مدرسة شعبية وطنية تمارس فيها شتى الهوايات والألعاب والفنون وبعض المشروعات والبرامج التي تخص البيئة المحيطة ويبرز فيها الأعضاء كمحور أساسي في هذه البرامج (أحمد حسنى إبراهيم، 2003، ص427).

وتعد مراكز الشباب أماكن حيوية مجهزة لتحقيق استمتاع الشباب بأوقات الفراغ بالأنشطة التربوية والترويحية الموجهة الهادفة إلى جانب ممارسة الأنشطة العلمية والتدريبية واكتساب المعارف والعلوم العلمية للكشف عن قدرات الشباب وتنمية هوايتهم وإحداث نوع من التكيف الاجتماعي مع الأفراد والجماعات المزيد من تنمية العلاقات الإنسانية (عبدالله فرغلاً أحمد، 2003، ص 77).

وحيث أن مراكز الشباب من المؤسسات التربوية التي تهتم بالشباب و يقع على كاهلها مسئولية إحداث تنمية شاملة في المجتمع حيث بلغ تعدادهم 22.112.45 بما يمثل 26.5% من إجمالي عدد السكان وهم الفئة التي تقع في الفئة العمرية في 18 سنة إلى وهي الفئة 35 سنة (الجهاز المركز للتعبئة العامة والإحصاء، 2003).

ونظراً لأهمية هذه الفئة تهدف مركز الشباب لتنمية الإحساس لدى الشباب وتقوية الترابط الاجتماعي بين فئات المجتمع المختلفة والذي اهتز بعوامل التغير الاجتماعي والحضاري بما يعود على المجتمع ككل بالنفع العام (عبدالرحمن صوفي عثمان، محمد محمود عرفان، 2015، ص 62).

ويعد الشباب أكثر فئات المجتمع تعاضيداً لعملية لتنمية وهم جيشها الحقيقي القادر على تحمل تضحياتها من منطلق بنائهم لمستقبلهم من خلال هذه التنمية، وهم أكثر فئات المجتمع استعداداً لتقبل التغير والتحمس له باعتبار أنهم في مرحلة تغيير بيولوجي حتمي أو مفروض بالطبيعة يمكن أن يتسق مع تغيير آخر في الثقافة الفردية والجماعية، ولا زالت مرحلة الشباب هي المرحلة التي تتمثل فيها وبدرجة عميقة المثل العليا للحياة ويتطلع الشباب خلالها إلى مستقبل طموح عريض بالآمال قبل أن تطحنه الحياة الواقعية بمعاناتها وتقترض عليه التكيف أو التنازل عن كثير من آماله وطموحاته. (على الدجوي، 2005م، 154-155).

وللشباب احتياجات تتركز في الحاجة إلى تكوين علاقات طيبة مع الزملاء أو الأقران في نفس السن من الجنسين، والحاجة إلى تكوين علاقات طيبة ذات معني اجتماعي وإيجابي مع الراشدين الأكبر سناً، والحاجة إلى تعلم تنمية الشعور بالاحترام والتقدير المتبادل مع الآخرين، الحاجة إلى تعلم فن الحياة والعمل مع الآخرين، والحاجة إلى تعلم المهارات، الحاجة إلى فهم الحقوق والواجبات المقابلة، والحاجة إلى بناء القدرات الاجتماعية. (على الدجوي، 2005م: 165).

ومن المؤكد أن الشباب كشريحة عمرية تختلف علاقتها بالمجتمع اتصالاً وانفصالاً، فإذا استجاب المجتمع للحاجات الشبابية فوفر ما يقدم الإشباع لها تعمقت مشاعر الود والاتصال بين الشباب والمجتمع، أما إذا عجز المجتمع عن إشباع تلك الحاجات بسبب نقص الموارد حيناً أو سوء الإدارة أحياناً تخلقت فجوة بين الشباب والمجتمع وتعمق الانفصال واتسعت مساحة القطيعة، وهنا قد يتحول الانفصال إلى عداً وتمزق الشباب والبناء الاجتماعي معاً. ولذلك تظهر الحاجة مع إلى ضرورة الالتقاء بين الشباب والمجتمع وقضايا تحقيق التنمية المنشودة. (عبد الحميد الشاذلي، 2008: 5).

ويواجه الشباب العديد من المشكلات والتي تتمثل في مشكلات أغلبها يدور حول الموضوعات الاجتماعية والتعليمية والمهنية وقضايا التنمية، وقد تفرض العلاقة مع الجنس الآخر مشاكل خاصة على الشباب، فالشاب ذو أ الصوت المرتفع قد يكون غير ناضج وغير مقبول اجتماعي لدى الإناث، وكذلك الحال بالنسبة للشباب الذي يتلعثم وقد يتوقف المتلجلج عن التفاعل الاجتماعي والمشاركة في عملية التنمية بالمجتمع بسبب فشل في التواصل الاجتماعي مع الآخرين. (أمانى عبدالفتاح علي، 2011م: 149).

كما يعد الشباب من أهم عناصر الموارد البشرية التي تعتمد عليها الأمم في تحقيق التنمية.

نظراً لما يتميز به من خصائص بدنية وعقلية ونفسية واجتماعية مكنته من الدخول في كافة قطاعات المجتمع فقد أصبح الركيزة الأساسية في الإنتاج والخدمات والدفاع مسارتقدم الأمم يقاس بقدر ما توليه للشباب من رعاية، وبقدر ما يسهم به الشباب في تنمية مجتمعه.

وأصبح الاهتمام بالشباب قضية أساسية وهدفاً مهماً من أهداف التربية المعاصرة باعتبارها وسيلة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وذلك بما يملكون مسؤوليات طاقات وإمكانية هائلة تشارك في صنع

الحاضر وتحمل مسئوليات المستقبل (عبدالمعنى فهمى سعد، 1991، ص 38). وترجع أهمية الشباب بالنسبة للمجتمع فيما يمثله من مصدر للتغيير والتجديد من خلال مشاركته في مسئولية تحقيق أهداف المجتمع، فالشباب هم البنية الأساسية لبناء المجتمع وتقديمه وهو صاحب الفكر المخطط لبرامج التنمية وهو العامل على تنفيذ هذه البرامج (طلعت السروجي وآخرون، 2001، ص 393).

والخدمة الاجتماعية كمهنة النسائية تؤمن بحق المواطنين في تحديد حاجاتهم ومشكلاتهم والأسلوب الأمثل لإشباع احتياجاتهم وحل تلك المشكلات.

وتنتهي جذورها إلى الأديان السماوية وتعتمد على قاعدة من الأسس الديمقراطية والقيم الأخلاقية التي تعتمد على احترام كرامة الإنسان والمطالبة بحقوقه في شتى المجالات. الإنسانية وتوفير المناخ الملائم لممارسة حرياته في ضوء قيم وأخلاقيات وأيديولوجية المجتمع، من الممكن أن يكون لها إسهامها الملموس في العمل على تأصيل وترسيخ روح الولاء والانتماء في أفراد المجتمع وجماعاته وخاصة فئة الشباب.

كما تساهم طريقة تنظيم المجتمع باعتبارها طريقة مؤسسية تمارس في المؤسسات الاجتماعية بما تملكه من مبادئ واستراتيجيات وتكنيكات وأدوات عمل قادرة على التعامل مع مؤسسات المجتمع المدني ومنظماتها عامة ومراكز الشباب خاصة واستثمارها في دعم الانتماء للشباب لإكسابهم المعارف والاتجاهات والمهارات.

اهتم الكثير من العلماء بدراسة الميول والاتجاهات لأهميتها في التوجيه التعليمي والتوجيه المهني ولمزاولة الفرد لأنواع الأنشطة المختلفة والتي تتفق مع اتجاهاتهم الخاصة والذي يساهم تحقيقه في تحسين مستوى الإنجاز الدراسي.

والتعرف على اتجاهات الأفراد وخاصة الطلاب في مختلف الهيئات والمؤسسات يساعد على فهم خصائصهم المختلفة وذلك أمر حتمي لتوجيهها لممارسة الأنشطة الرياضية المختلفة بما يحقق للفرد أن ينمو في الاتجاه المرغوب فيه للوصول إلى عملية الاتزان النفسي والعقلي والبدني المناسب للارتقاء بمستوى الطلاب خاصة والشباب بوجه عام.

وتذكر "ليلى زهران" (2001م) أن دراسة الاتجاهات لدى الشباب لا تقل أهمية عن دراسة مراحل النمو وحاجات الشباب عند تحديد أهداف البرنامج مما يساعد على اختيار الأنشطة المختلفة التي تتناسب مع أهداف الشباب واتجاهاتهم بحيث يقبلون عليها ويحققون من خلالها أهداف التربية التي وضعت من أجلها.

والدراسات الحديثة في الاتجاهات نحو النشاط الترويحي أثبتت أن مستوى اللياقة البدنية والنفسية هي التي تحدد كفاءة الطالب واتجاهه لممارسة الأنشطة الترويحية المختلفة في كليات تعتمد على الدروس العملية، لهذا جاءت أهمية معرفة اتجاه الطلاب نحو الترويح حيث يلعب دوراً مهماً في بناء الشخصية المتكاملة المتوازنة والتي يعتمد عليها في بناء المجتمع.

ونظراً للتطور السريع في أنشطة الترويح وبرامجه في القرن الحالي، فقد أطلق عليه، "عصر الترويح"، كما أطلق عليه عصر القلق، والتكنولوجيا، وترتبط هذه المسميات بعلاقة وثيقة فيما بينها، فعصر التكنولوجيا تولد عنه القلق، وأصبح الترويح أحد متطلبات عصر التكنولوجيا والقلق، لما له من تأثير في الحد من المشكلات المترتبة عليها.

وإذا ما نظرنا للفراغ بهذه الرؤية فإنه يكون على درجة من الأهمية بالنسبة للإنسان في ظروف المجتمعات المعاصرة، وتزايد هذه الأهمية إذا ما تناولناها بالتحليل أوقات فراغ الشباب والأنشطة التي يشغل بها هذا الفراغ والذي تزايدت قيمته الوظيفية بالنسبة لطلبة الجامعة سواء في محيط الجامعة أو الأسرة أو المجتمع المحلي .

ولذا فقد اهتمت المؤسسات التربوية والاجتماعية والدينية والسياسية والاقتصادية بدراسة وقت الفراغ وكيفية استثماره بمردوده وكذلك دراسة المشكلات الناتجة عن عدم استثماره.

وترى الباحثة أنه من الطبيعي وجود أوقات فراغ، لاسيما لدى الشباب مع غياب التوجيه التربوي للترويح فإن ذلك يؤدي إلى سوء التعامل مع هذه الأوقات مما يساعد على بروز نزعات عرضية منحرفة، كتناول الخمر، أو تعاطي المخدرات وغيرها من السلوكيات المشيئة، ومن هنا جاءت أهمية البحث في التعرف على معوقات ممارسة الأنشطة الترويحية وعلاقتها بالاتجاه نحو الترويح وأوقات الفراغ لدى الشباب

إن وقت الفراغ مشكلة عالمية مما أتاح للمؤتمرات العالمية الفرصة لأن تعقد لدراساتها ونوقشت فيها موضوعات عن وقت الفراغ في حضور مندوبين يمثلون دولاً كثيرة، وقد تبين من الدراسات في هذه المؤتمرات أنوقت الفراغ يجابه الإنسان بعدد من المشكلات المعقدة ومتعددة الوجوه أكثر بكثير مما كان منصورا ولعل أول هذه المشكلات الضجر والمثل وهو يتحلل تدريجيا من قيمه وأخلاقه وقد يدفعه هذا التحلل إلى ارتكاب حماقات يعاقب عليها القانون وقد يعد مؤشرا لأي سلوك انحرافي(خالد الزواوي، 2008). كما أن تقدم المجتمعات لا تقاس بما تملكه من ثروات فحسب بل ما تملكه من عقول مفكرة وأيد ماهرة وطاقات متجددة ويمثل الشباب تلك الطاقات فهو وسيلته لتحقيق أهدافه. وبعد النجاح الكشف تلك الطاقات واستثمارها وحتفها والحفاظ عليها من أهم ركائز التقدم والتطور(تهانى عبدالسلام محمد، 2000). والشباب منزلة كبيرة في الإسلام ((إنهم فتية آمنوا بربهم وزدناهم هدى))صدق الله العظيم، وقد عنى بهم ولهم أهمية بالغة فهم أمل الحاضر وعدة المستقبل إن الشباب أمانة والحفاظ عليهم وعرض القيم في نفوسهم يعني استمرار الحياة واستقامة السلوك(خالد الزواوي، 2008).

وترى الباحثة إن ذلك يرجع إلى عدم تعود الشباب منذ الصغر على استثمار وقت الفراغ في اكتساب المهارات والخبرات والقيم التي تساعد تنمية شخصياتهم ولذلك تظهر لنا في مرحلة الشباب قوى بشرية معطلة غير موجهة بلا هدف أو خطة مستقبلية، غير مدركة الأهمية وقيمة الوقت (كريمان عبدالمنعم سرور، 2004).

وبما أن مهنة الخدمات الاجتماعية هي مهنة تهدف إلى تمكين الأفراد والجماعات ليكونوا أكثر قدرة على تحسين جودة حياتهم وتحقيق الأمن والحماية لهم((Robert Adams and others, 2002, P 207) والحصول على كافة الحقوق وتحقيق العدالة الاجتماعية(Deepa N Arraying, 2003, P 27).

وبما أنها المهنة المنوط بها دعم مختلف الأجهزة والمؤسسات على مستوى المجتمع المحلي والعمل زيادة فعاليتها وكفاءتها في المجتمع(عبدالحليم رضا وآخرون، 2003، ص 387). وبما أنها المهنة التي يقع عليها مسئولية دهم وبناء قدرات الجمعيات الأهلية(محمد عبدالحى نوح، 1997، ص 130).

لذا فإن مهنة الخدمة الاجتماعية هي المهنة التي يقع عليها في المقام الأول مسئولية مساعدة ودعم جمعيات حماية المستهلك للقيام بدورها المنوط بها في المجتمع بالشكل المطلوب من خلال بناء قدراتها والعمل على زيادة فعاليتها وكفاءتها في أداء دورها في حماية المستهلك المصري.

كما أنها الطريقة التي تختتم بتنشيط ودعم المنظمات الأهلية خاصة في إطار التغيرات المعاصرة التي أُلقت على كاهل هذه المنظمات العديد من المهام المحلية والقومية (محمد عبدالحى نوح، 1997، ص 99).

وهي أيضاً الطريقة التي تمتلك القدرة على تنمية مختلف أجهزة الخدمة الاجتماعية وبناء قدراتها وإحداث التكامل بينها وبين البيئة المحيطة من أجل أن تكون قادرة على تحقيق أهدافها ومواجهة مشكلاتها (رشاد أحمد عبداللطيف، 1999، ص ص 16-17).

وفي تنظيم المجتمع يعرف البعض بناء القدرات بأنه عملية متكاملة لتمكين المنظمة وزيادة فاعليتها بما يحقق رسالتها وأهدافها بصورة مستديمة، ويتم ذلك باستخدام مداخل متنوعة (عادل رضوان الهواري ٢٠١٩، ص ١٧) نابعة من المهنة وخبرا ممارسيها، حيث أن بناء القدرات عملية طويلة الأجل ومستمرة تهدف إلى تنمية الموارد البشرية والمؤسسية والتنظيمية للمجتمع من خلال مشاركة العديد من الأطراف مثل المنظمات الحكومية وغير الحكومية والقطاع الخاص والمستفيدين والمهنيين المتخصصين كل في مجاله مثل المنظم الاجتماعي الذي يعمل مع المجتمعات والقيادات والمنظمات علي اختلاف أنواعهم.

حيث ظهرت بدايات مفهوم بناء القدرات في أدبيات التنمية مرتبطاً بمفهوم البناء المؤسسي بعد الحرب العالمية الثانية لإعادة بناء المؤسسات في الدول النامية كأساس لعملية التنمية في تلك الدول، والتي كانت تعتمد بالأساس علي فكرة النموذج الغربي. ولقد استخدم نموذج بناء المؤسسات في التحليل المقارن للمؤسسات على اعتبار الدور المهم للمؤسسات في التنمية الإدارية والسياسية، وخاصة مع إمكانية التحكم فيها بشكل أفضل، وكذلك على اعتبار أن وسائل قياس فعالية الأداء أو تقييمه متوافرة لدى المؤسسات (فيريل هيدي، بدون تاريخ، ص ص 36-38).

ثم تطور استخدام المفهوم بعد ذلك في الستينيات وبداية السبعينات من القرن العشرين للتحوّل من إنشاء المؤسسات وتأسيسها إلى مفهوم تعزيز وتطوير المؤسسات، من خلال التركيز على الأنظمة التي تعمل فيها تلك المنظمات كتطوير النظم المالية، وتنمية وتدريب الكوادر الإدارية وغيرها. أما في السبعينيات من القرن العشرين كان التركيز على إدارة التنمية وكيفية بناء قدرات الحكومة للوصول للجماعات المستهدفة.

ولقد كان التركيز في الفترة من نهاية سبعينيات القرن العشرين لمنتصف ثمانينيات القرن العشرين على العنصر البشري وكيفية رفع مهاراته على اعتبار محورية العنصر البشري في تحقيق التنمية، وبنهاية الثمانينيات من القرن العشرين تبلور مفهوم بناء القدرات ليعكس جوانب مؤسسية وتنظيمية وبشرية.

ومع نهاية ثمانينيات القرن العشرين وبداية التسعينيات ظهر مفهوم بناء وتنمية القدرات كأحد المفاهيم المحورية اللازمة لعملية التنمية، وبمراجعة الأدبيات المرتبطة بمفهوم بناء القدرات نجد أنها لم تقدم الحدود الفاصلة بين مفهومي التغيير المؤسسي من جانب وتنمية القدرات من جانب آخر، حيث ينظر لمفهوم بناء القدرات على أنه يشكل المظلة التي يندرج أسفلها جميع المفاهيم المتعلقة بالتنمية. ويترتب على هذا نتائج وانعكاسات إيجابية وأخرى سلبية. تتمثل الانعكاسات الإيجابية في النظر لمفهوم تنمية القدرات على اعتبار أنه محوري بالنسبة لجميع مداخل التنمية، بينما تتمثل الانعكاسات السلبية للاستخدام الواسع للمفهوم في تعدد معاني المفهوم وعدم القدرة على القياس الدقيق له (Charles Lusthaus, et al, 1999, PP. 2).

ويقصد ببناء وتعزيز القدرات المؤسسية للوحدات المحلية العملية التي تتضمن تنمية الأطر القانونية والمؤسسية وتنمية قدرات المؤسسات والأفراد فيما يتعلق بالجوانب التنظيمية والمؤسسية للمحليات. وتتضمن عملية تنمية الأطر القانونية والمؤسسية اللازمة لتطبيق اللامركزية إدخال التغييرات القانونية والتنظيمية لتمكين المنظمات، المؤسسات، والوكالات على كل المستويات وفي كل القطاعات لتعزيز وتنمية قدراتهم. أما تنمية وبناء قدرات المؤسسات، فلتتضمن بلورة الهياكل والعمليات والإجراءات الإدارية فيما يتعلق بالوحدات والمؤسسات المحلية. وأخيرا تنمية وبناء قدرات الأفراد، والتي تتضمن تمكين الأفراد بالمعارف والمعلومات الخاصة بمهامهم الأساسية في ظل الهياكل والترتيبات الجديدة (Lisane Brown, et al., 2001, pp.4-9).

لذا تولد فكر لدى الباحثة باعتبارها أحد المتخصصين في تنظيم المجتمع في القيام بهذه الدراسة للتأكيد على بناء القدرات المؤسسية لمراكز الشباب في مواجهة مشكلة وقت الفراغ لدى الشباب حتى يمكن الوصول إلى مجموعة من النتائج التي يمكن الاستناد إليها في أى محاولة لمساعدة هذه المنظمات لبناء قدراتهم المؤسسية بما يمكنها من تأدية دورها بالشكل المطلوب في تنمية الشباب واستغلال أوقات فراغهم

حيث أن من المهام الأساسية للأخصائي الاجتماعي لإتمام عملية المساعدة بالمنظمات هو دراسة الاحتياجات وتحديدها وهي المهمة التي في ضوءها تحدد أهداف العمل مع مجتمع المنظمة (عبدالحليم رضا عبدالعال، 1991، ص ص 279-280).

ثانياً: الدراسات السابقة:

1) **دراسة محمد محمد مصطفى (٢٠٠٠)** أثبتت نتائج أن مراكز الشباب هي منظمة اجتماعية وتمثل وسيلة فعالة لتحقيق أهداف الممارسة لطابع متميز حسب مكونات هذا التنظيم باعتبار أن المنظمات المجتمعية وسيلة لتحقيق التغيير المقصود إلا أنها في نفس الوقت تمثل الأهداف السياسية والاجتماعية والتنمية الاجتماعية في المجتمع.

2) **دراسة (مصطفى محمد قاسم (٢٠٠١)** ، توصلت إلى دور مراكز الشباب في تنمية الوعي التطوعي لدى الشباب مع تصور لدور الخدمة الاجتماعية في تدعيمها والتي أدت إلى قصور دور مراكز الشباب وخاصة في القرية في تنمية وعي الشباب وقصورها في تنمية وعي الشباب بالعمل التطوعي كما حرصت الدراسة على توعية الشباب نحو العمل السياسي وممارسة الديمقراطية.

3) **دراسة عماد فاروق محمد (٢٠٠٤)** ، هدفت إلى التعرف على المعوقات التي تحد من فاعلية الخدمات ومعرفة الاحتياجات وتحسين جودة ونوعية خدمات مراكز الشباب وأثبتت الدراسة ضرورة توفير برامج تدريبية لإشباع احتياجات العاملين بمراكز الشباب

4) **دراسة أحمد محمد يوسف عليق (٢٠٠٦)**، أشارت حول مراكز الشباب وتنمية الموارد البشرية بالعشوائيات إلى وجود صعوبات تعوق الاستفادة من برامج مراكز الشباب في تنمية الموارد البشرية أهمها عدم توافر الملاعب الكافية للأنشطة الرياضية عدم وجود تعاون واضح بين المركز والبيئة، قلة الاهتمام بالأنشطة الثقافية والدينية عدم الالتزام بمواقيت البرامج المحددة سلفاً غياب رقابة الجهات المسؤولة وقلة دعمها لتلك المراكز، وكذلك قصور الإدارة في أداء دورها بالإضافة إلى نقص الأخصائيين الاجتماعيين وأخصائي النشاط بالمركز .

5)دراسة (Lilian Bowie and Jacinta Tinkew 2006)، وأكدت على أن العاملين مع الشباب هم العنصر الحاسم لتفعيل المنظمات التي تعمل مع الشباب فالبرامج التي يراد نجاحها تعود إلى فاعلية أداء العاملين مع الشباب.

6)دراسة عزة عبد الجليل عبد العزيز (٢٠٠٦)، توصلت إلى قصور الأداء المهني لدى الممارسين للعمل المهني مع جماعات الشباب بمراكز الشباب الأمر الذي يتطلب زيادة عدد البرامج التدريبية لهم وذلك من أجل تزويدهم بمختلف المعارف والخبرات والمهارات التي تزيد من كفاءتهم في ممارسة أدوارهم مع جماعات الشباب وتحسين جودة الخدمات المقدمة داخل مراكز الشباب.

7)دراسة جمال مصطفى حسن (2006): فهذفت الدراسة إلى التعرف على كيفية تفعيل دور المنظمات غير الحكومية في تربية ذوي الاحتياجات الخاصة في مصر في ضوء خبرة الولايات المتحدة الأمريكية وانتهت إلى:1) هناك حاجة إلى زيادة التمويل وتوزيع مصادره 2. أن الخدمات المقدمة للمكفوفين أقل من مثيلاتها في الولايات المتحدة الأمريكية وذلك لنقص التمويل ونقص الكوادر الفنية المتخصصة في مجال المكفوفين .

8)دراسة أحمد يوسف عليق (٢٠٠٦) أكدت نتائج على مشاركة مراكز الشباب في تنمية الموارد البشرية بالعشوائيات، وأوضحت أن هناك العديد من المشكلات داخل مراكز الشباب أو في علاقتها بالمستويات الأعلى دون تحقيق الاستفادة الكاملة للشباب من أنشطة وبرامج مراكز الشباب وبالتالي تحول دون تحقيق التنمية البشرية المطلوبة. ولذا يجب العمل على وضع حلول للقضاء على تلك المشكلات وأن مراكز الشباب في حاجة إلى جهود واضحة ومخططة.

9)دراسة عبد الباسط مبارك، وأمان صالح، وإبراهيم عبد الغني(2008) : بعنوان "استثمار أوقات الفراغ لدى طلبة الجامعة الهاشمية" (دراسة مقارنة) وأشارت نتائج الدراسة إلى أن أكثر الأنشطة شيوعاً لدى عينة الدراسة أثناء أوقات فراغهم كانت على النحو التالي: الجلوس مع الأصدقاء داخل الجامعة والجلوس مع الأهل خارج الجامعة وفي العطل والإجازات الرسمية.

10)دراسة نيفين محمد توفيق (2009): بعنوان احتياجات جمعيات حماية المستهلك لبناء قدراتها المؤسسية (دراسة مطبقة على جمعيات حماية المستهلك بالقاهرة الكبرى) وهدفت إلى التعرف على احتياجات جمعيات حماية المستهلك لبناء قدراتها المرتبطة بالتخطيط الاستراتيجي وإدارة الموارد البشرية وبناء قدرتها المعلوماتية .

11)دراسة مصطفى محمد قاسم (2010) أثبتت نتائج أن مراكز الشباب تساهم بشكل كبير في تنمية قيم المواطنة للشباب من خلال توفير العديد من البرامج الثقافية والاجتماعية والفنية والرياضية وغيرها للشباب والتي تغرس القيم الإيجابية لديهم وتدعم قيم الانتماء والوعي الاجتماعي للمجتمع الأمر الذي ينعكس على تقدم المجتمع واكتساب العادات الإيجابية السليمة التي تساهم في بناء المجتمع.

12) دراسة محمد إبراهيم علي (٢٠١٠)، وأكدت أن الدورات التدريبية تلعب دوراً كبيراً في تحسين الأداء للأخصائيين الاجتماعيين بمراكز الشباب بما يساهم في تنفيذ الأنشطة والبرامج في مراكز الشباب.

13) دراسة (Fao 2010): هدفت إلى: الوقوف على مفهوم تنمية القدرات وأهميتها في التنمية الدولية. وتوصلت في نتائجها إلى: 1) التأكيد على أن المعلومات والتدريب والمنشورة في مجال السياسات والضغط على مراحل التغيير يأتي ضمن عمليات إصلاح الداخلي في المنظمة. 2) القدرات هي وصف لقدرة الناس والمنظمات على الإدارة لتحقيق الأهداف.

14) دراسة مهدي أحمد عبد الكريم (2011م) بعنوان: "معوقات ممارسة الأنشطة الترويحية الرياضية لدى طلاب كلية التربية الرياضية في جامعة النجاح الوطنية"، ومن أهم النتائج يجب أن يحتوي البرنامج الترويجي على أنشطة متنوعة وجديدة، يجب أن يثير البرنامج المقدم دوافع الفرد للممارسة.

15) دراسة ولاء محمد شعبان (2012) والتي هدف إلى تنمية القدرات البشرية لمنظمات حقوق الإنسان وتنمية القدرة في أعداد البرامج والمشروعات لتلك المنظمات وتنمية القدرة المعلوماتية والاتصالية لها وقد توصلت في نتائجها إلى وجود مجموعة من المعوقات تمثلت في: قلة عدد الكوادر الفنية والإدارية المتخصصة بالمنظمة قصور الموارد المادية فيما يتعلق بتنفيذ البرامج والمشروعات - غياب القيادة الإدارية، وعليه فإن النجاح أي منظمة لابد من توفير المعلومات والخبرات اللازمة للعاملين وتوظيف واستثمار عنصر المعلومة بجانب تهيئة البيئة التنظيمية التي يسودها الولاء والمبادرة من العاملين وتوفير الدورات التدريبية لصقل قدراتهم وهذا لن يحدث إلا بتقدير احتياجات المنظمة تجمع وتحليل البيانات مع وجود رؤية واضحة للاحتياجات داخل المنظمة .

16) دراسة نهى سعدى أحمد مغاوى (2014): بعنوان وقت الفراغ كمؤشر للسلوك الانحرافي للشباب الجامعي "دراسة من منظور خدمة الجماعة"، وهدفت إلى الوصول إلى مفهوم وقت الفراغ وأهميته للشباب الجامعي، والأنشطة الجماعية التي يمارسها الشباب الجامعي في أوقات الفراغ، والتعرف على حجم وقت الفراغ لدى الشباب الجامعي، والوصول للعلاقة بين وقت الفراغ ومؤشرات السلوك الانحرافي للشباب الجامعي.

17) دراسة محمد جابر عباس محمد (2020) تسعى الدراسة الحالية إلى اختيار فاعلية برنامج التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع لبناء قدرات المنظمات الأهلية الناشئة في مجال تدبير التمويل، وهي من بحوث تقدير عائد التدخل المهني، وتحاول اختبار فرض رئيس مؤداه "توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين قبل وبعد تطبيق برنامج التدخل المهني لطريق تنظيم المجتمع لبناء قدرات أعضاء لجان تدبير التمويل بالمنظمات الأهلية الناشئة في مجال تدبير التمويل لصالح القياس البعدي".

18)دراسة عائشة عبدالله المطوع (2021) استهدفت الدراسة الراهنة التعرف على أثر بناء القدرات الاجتماعية للشباب في فعالية مشاركتهم في قضايا التنمية بالمجتمع الإماراتي، فمن هنا جاءت الدراسة للتعرف على أثر بناء القدرات الاجتماعية للشباب برار وإبراز دورها في زيادة فعالية الشباب في المشاركة بقضايا التنمية، وتوضيح أكثر قضايا التنمية اهتماماً لدى الشباب، ووضع تصور مقترحات لزيادة فعالية مشاركة الشباب في قضايا التنمية، كما استهدفت الدراسة تحديد العلاقة بين بعض المتغيرات الديمجرافية وبناء القدرات الاجتماعية للشباب كتوجه نحو مشاركتهم في قضايا التنمية بالمجتمع الإماراتي، وقد تحددت متغيرات بناء القدرات الاجتماعية في بناء القدرة على (تحمل المسؤولية الاجتماعية- والمشاركة الاجتماعية -والتواصل الاجتماعي).

ثالثاً: أهمية الدراسة:

- 1- يعد مجال الشباب من المجالات المهمة في الخدمة الاجتماعية، ومن ثم فإن الاهتمام بمراكز الشباب.
- 2- طبيعة التغيرات المعاصرة في أهداف وبرامج مراكز الشباب، وما تتطلبه من تغيير مناسب للعاملين في هذا المجال في القضاء المختلفة ومنها وقت الفراغ.
- 3- الاهتمام المتزايد من مهنة الخدمة الاجتماعية في إعداد وتأهيل الشباب من توجيه وقت فراغهم .
- 4- الحاجة إلى تطوير بناء القدرات لمراكز الشباب بشكل مستمر، وما يستلزمه الحاجة إلى تطوير الجوانب المعرفية والقيمية والمهارية للعاملين لها.
- 5- تتمثل أهداف التصور المقترح توضيح المجتمع في بناء قدرات مراكز الشباب في مواجهة وقت فراغ الشباب حيث أكدت نتائج البحث إنه لابد من وجود دور لخدمة الجماعة.
- 6- الوقوف على الاحتياجات الفعلية لمراكز الشباب.
- 7- التعرف على المعوقات التي تحد من فاعلية خدمات مراكز الشباب.
- 8- التوصل إلى تصور مقترح لدور الممارسة المهنية في تحسين جودة وتوعية خدمات مراكز الشباب.
- 9- أهمية عملية بناء القدرات وأنها مطلب لكافة مركز الشباب.
- 10- هناك العديد من الصعوبات الإدارية التي تعيق مؤسسات رعاية الفتيات بالمملكة من تقديم خدماتها.

رابعاً: أهداف الدراسة:

1. اسهامات مراكز الشباب في حل مشكلة وقت الفراغ.
2. البرامج الاجتماعية التي تقدمه مراكز الشباب لشغل اوقات الفراغ.
3. واقع القدرات المؤسسية لمراكز رعاية الشباب .
4. متطلبات القدرات المؤسسية الامثل لمراكز الشباب لمواجهة مشكلة اوقات الفراغ.

5. المعوقات التي تحول دون تحقيق الاسهاما لأكبر في التغلب على مشكلة وقت الفراغ.
6. المقترحات التي تساعد في زيادة القدرات المؤسسية لمراكز الشباب من اجل مواجهة مشكلة وقت الفراغ.

خامساً: تساؤلات الدراسة:

1. ما هاسهامات مراكز الشباب في حل مشكلة وقت الفراغ
2. ما هي البرامج الاجتماعية التي تقدمه مراكز الشباب لشغل اوقات الفراغ
3. ما واقع القدرات المؤسسية لمراكز رعاية الشباب ؟
4. ما هي متطلبات القدرات المؤسسية الامثل لمراكز الشباب لمواجهة مشكلة اوقات الفراغ؟
5. ما هي المعوقات التي تحول دون تحقيق الاسهاما لأكبر في التغلب على مشكلة وقت الفراغ؟
6. ما المقترحات التي تساعد في زيادة القدرات المؤسسية لمراكز الشباب من اجل مواجهة مشكلة وقت الفراغ؟

سادساً: الموجهات النظرية للدراسة:

(1) نموذج العمل مع مجتمع المنظمة:

إن المنظم الاجتماعي يعمل مع المنظمات ويواجه العديد من المشكلات التنظيمية والاحتياجات الخاصة، فالمنظمة لها احتياجات اقتصادية ومادية واجتماعية وخاصة في عملها مع فئة معينة لتحقيق أهدافها.

ومن وفي سعيها لتحقيق تلك الأهداف تتعرض لاحتياجات تنظيمية ومتطلبات مواجهة مشكلاتها. هذا المنطلق أشارت طريقة تنظيم المجتمع في تطويرها بالاهتمام بالمنظمات الاجتماعية، إذ بدأت بالعمل بين منظمات الرعاية الاجتماعية لتنميط العلاقات المتبادلة فيما بينها.

تعتبر المنظمة نظاماً بشرياً يعيش ويعمل ويتفاعل بمكوناته الكلية والفرعية، بالشكل الذي يحقق له أهدافه من خلال تكامل أجزائه وترابط تقسيماته وانسجام حركاته وتمائل مسيرته (إبراهيم عبدالهادي الميجي، 2002، ص 221)، كما أنها وحدات اجتماعية مخططة أنشئت (رشاد أحمد عبداللطيف، 2001، ص 221). قصد وذلك لتحقيق أهداف معينة، فتعتبر المنظمة بمثابة النسق الذي يتفاعل فيها أشخاص من أجل تحقيق الأهداف، والذي يحدث في المنظمة لا يخرج عن كونه تفاعلات حيث يصف بناء المنظمة ويوضح هذه التفاعلات ويبين العلاقات والأدوار والتسلسلات الهرمية عنلأهداف (نبيل محمد صادق، 1998، ص 194).

عمليات العمل مع مجتمع المنظمة:

يتعامل نموذج العمل مع مجتمع المنظمة مباشرة مع المنظمة الاجتماعية كوحدة اجتماعية قائمة بذاتها وفيما يتعلق بعلاقاتها بالمجتمع الذي تخدمه.

ويقترح أن يمارس العمل مع مجتمع المنظمة العمليات التالية (عبدالحميد رضا عبدالعال، 1993، ص ص

:280-279)

- 1-دراسة الصعوبات التي تواجه العمل المهني بالمنظمة والعمل على حلها.
- 2-المساهمة في وضع علاقة متوازنة بين الجهاز الإداري والجهاز المهني بالمنظمة.
- 3-العمل بين مختلف أقسام المنظمة لتحسين العلاقات وذلك بالتنسيق فيما بينها.

وبناء على ما سبق فإن الباحثة ترى أنه من الممكن الاستفادة من نموذج العمل مع مجتمع المنظمة في ضوء الدراسة الحالية من خلال العناصر التالية:

- 1-العمل على إزالة الصعوبات التي تحول دون ممارسة المنظمة لدورها في تقديم الخدمات للمعاقين حركياً.
 - 2-تقوم المنظمات بتحقيق مجموعة من التفاعلات داخل الوحدات الداخلية والوحدات الخارجية المكونة لها.
 - 3-ضرورة العمل على التأثير في القرارات الداخلية التي تصدر عن المنظمة لصالح تفعيل الأنشطة والخدمات المقدمة للمستفيدين من المعوقين حركياً وذلك بتوفير البرامج التدريبية والموارد المالية والإمكانات البشرية.
- فالعمل مع مجتمع المنظمة يتناول بالتحليل والتقييم للعمليات التي تؤديها المنظمة للمستفيدين ثم تحدد العوامل التنظيمية التي تؤثر سلباً على تلك العمليات للعمل على تحليلها والتقليل من تأثيرها بالإضافة إلى تحديد العوامل التنظيمية التي تساعد على تنظيم تلك العمليات (عبدالحليم رضا، 2013، ص ص 167-170).

وقد استفادت الدراسة الحالية من هذه النظرية فيما يلي:

- 1-أهمية وجود علاقات تنسيقية بين المنظمات العاملة في رعاية المعاقين حركياً لمنع تكرار وازدواج الخدمات.
- 2-ضرورة وجود برامج تدريبية وتخطيط استراتيجي للعمل بكفاءة في منظمات المعاقين حركياً.
- 3-تحديد المتطلبات التنظيمية التي تحتاج لها منظمات رعاية المعاقين حركياً.

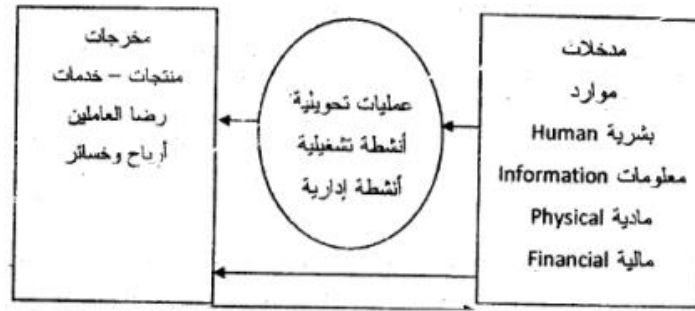
(2) نظرية المنظمات Organization Theory:

وتستند هذه النظرية إلى أن المنظمات دور في مساعدة المجتمع المحلي في تحقيق أهدافه من خلال مواجهة احتياجاته والعمل على حل مشكلاته (رشاد أحمد عبداللطيف، 1999، ص ص 143-144).

فالمنظمة كما عرفها بلاو وسكوت Blau and Scan بأنها تنشأ بطريقة مقصودة لتحقيق أهداف معينة (w. Richard Scott, 1992, P.22)، ولذلك هناك متطلبات تحتاجها المنظمات للقيام بوظائفها (نبيل محمد صادق، 1998، ص ص 219، 221):

- 1-تنمية التفاعل والاتصال بين العاملين وبين مختلف مكونات المنظمة.
- 2-توفير تدريب للعاملين يتم من خلاله بث قيم المنظمة لدى العاملين ولدى أعضائها.
- 3-تنظيم العلاقات بين مكونات المنظمة لإيجاد التكامل فيما بينها.
- 4-العمل على حصول المنظمة على الموارد التي تحتاجها من البيئة واللازمة في تحقيق أهدافها.

- 5-التنسيق بين الأنشطة التنظيمية بحيث يساعد هذا التنسيق على تحقيق أهداف المنظمة.
- 6-اتحاد تنظيم لتقسيم العمل بحيث يقوم كل قسم بالمنظمة بواجبات معينة وأنشطة ومسؤوليات مكملية لسائر أقسام مجمله إلى تحقيق أهداف المنظمة.
- بالإضافة إلى أنه هناك من حدد أربعة مجموعة أساسية كمتطلبات تنظيمية للمنظمات، وهي كالآتي:
- الأفراد: وهم الأعضاء العاملون بالمنظمة والذين ينتمون إليها وتمثل هذه المجموعة الموارد البشرية.
- المعدات والأدوات: وتمثل الموارد المادية.
- الرسميات والقواعد والإجراءات التي ينتمون إليها في خطى سير العمل بالمنظمة.
- التنظيم غير الرسمي ويتمثل في العلاقات غير الرسمية بين الأفراد والتي تعبر عن التنظيم الرسمي عن إشباع احتياجاتهم.
- وهذه المتطلبات تجد أنها ترتبط ارتباطاً كبيراً بالعمليات والوظائف الإدارية التي تقوم بها، كمتطلبات داخلية عامة، حتى تستطيع القيام بوظائفها، وتنمية الموارد البشرية بهما وتعزيز التخطيط الاستراتيجي.
- وفيما يلي شكل يوضح المنظمة كنظام مفتوح:



معلومات مرتدة شكاوى ومقترحات

شكل رقم (1) يوضح المنظمة كنظام مفتوح

مستويات التفاعل في المنظمات (عبدالحليم رضا وآرون، 1989، ص ص 26-30):

إن التفاعل الذي يحدث في المنظمات يمكن أن يصنف إلى أربعة مستويات وهذه المستويات تنمو تصاعدياً وهي:

- 1-تفاعل الأفراد معاً.
 - 2-تفاعل الأفراد والمنظمات.
 - 3-التفاعل بين المنظمات.
 - 4-تفاعل المنظمات مع بيئتها الكلية.
- وفي إطار بحثنا سوف نركز على التفاعل بين المنظمات:

- فالمنظمات تتفاعل باستمرار من أجل تحقيق فائدة مشتركة بطرق متعددة لا يمكن حصرها، ورغم أن الدراسات التنظيمية مالت إلى التركيز على مشاكل داخل المنظمات، إلا أن العلاقات بين المنظمات قد بدأت تحظى بالاهتمام لعل ذلك يعود إلى أنه لا توجد منظمة تؤدي وظائفها كنسق مغلق مستقل فكل المنظمات تعتمد على بعضها البعض من خلال عملية التبادل Exchange ويمكن أن تلاحظ شكلين من التفاعل بين المنظمات (التفاعل التنظيمي البسيط، والتفاعل التنظيمي المعقد)، فالعلاقات التنظيمية، تتراوح بين البساطة والتعقيد.

- وعليه فالتعاون أساسي وضروري لإنجاز أهداف منظمة ما. كما أن التنافس ربما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة في بعض المستويات، فالتنافس قد يكون عاملاً يدفع المنظمة إلى تجديد نفسها، وبناءاً عليه فتعاون المنظمات المتزايد يؤدي على زيادة الإنتاج وزيادة الفاعلية التنظيمية.

ولكن هناك ما يسمى بالمتطلبات التنظيمية التي تعتبر أساس عمل المنظمة لتحقيق أهدافها وهي كما حددا (مارفن أولسن) 1968 Marvanolsen كما يلي:

- 1- استمرار وجود العنصر البشري.
- 2- توفير التدريب وبث قيم المنظمة في العاملين.
- 3- توسيع نطاق الاتصال والتفاعل بين الأعضاء وتقسيمات المنظمة.
- 4- وجود تقسيم للعمل مبني على أساس من التخصص، والأنشطة، والواجبات، والمسؤوليات.
- 5- تحديد الأدوار الاجتماعية التي يقوم بها العاملين، وتعريف كل منهم بالدور الذي عليه أن يؤديه وواجباته، ومسؤولياته.
- 6- تنظيم العلاقات بين مختلف أقسام المنظمة.
- 7- العمل على وجود قيم اجتماعية يقبلها العاملين من بينها الموافقة على أهداف المنظمة.
- 8- إيجاد قواعد ومعايير اجتماعية متناسقة ومشتركة.
- 9- الحصول على الموارد اللازمة من البيئة الطبيعية والبيئة الاجتماعية.
- 10- إيجاد وسائل ملائمة لاتخاذ القرارات.
- 11- التنسيق بين الأنشطة التنظيمية للمساعدة في تحقيق أهداف المنظمة.
- 12- تسهيل وصول العاملين على فوائد نتيجة لتحقيق أهداف المنظمة.
- 13- حماية المنظمة من التهديدات الخارجية.
- 14- التحكم في السلوك المنحرف والضار الذي قد يقرفه بعض أعضاء المنظمة.
- 15- خلق الوسائل التي يحل به النزاع الذي قد ينشأ داخل المنظمة.
- 16- تنمية التكامل بين مختلف مكونات المنظمة.

17- إيجاد وتنمية الوسائل التي تغير من المنظمة.

وتفيد دراسة المنظمات في إطار طريقة تنظيم المجتمع في فهم المنظم الاجتماعي للمؤسسة وزيادة قدرته على تحليلها أو تقومها، كما تفيد نظرية المنظمات في شرح كيفية قيام المؤسسة لأدوارها وتفهم نوعية البناء الهيكلي الذي تقوم عليه المؤسسة وماهو البناء الأكثر فاعلية نوعية العملاء وطبيعة المشكلات.

وسوف تستفيد الباحثة من تلك النظرية في:

- 1- تحليل المنظمة بنائها وهيكلها وإداريا بالتركيز على الأداء التنظيمي الرسمي وغير الرسمي لها وتحديد احتياجاتها ومتطلباتها وقدراتها.
- 2- في الاستفادة من معطياتها خاصة مفاهيمها ومداخلها وأسها ومتطلبات تحقيق أهدافها والمرتبطة بالمحددات التنظيمية وفهم طبيعتها داخل منظمات رعاية المعاقين حركيا بالإضافة إلى التعرف على المعوقات التي تواجه تلك المنظمات من معوقات مادية وإدارية وقانونية وهيكلية.
- 3- إنشاء إدارة داخلية للتدريب بالمنظمة.
- 4- التقييم الدوري للدورات التدريبية لمعرفة نقاط القوة والضعف فيها.
- 5- توفير المعلومات والبيانات والإحصاءات الدقيقة عن المنظمة والمجتمع المحلي عند وضع الخطة.
- 6- الاستعانة بالخبراء عند وضع وتصميم الخطة الاستراتيجية.
- 7- توفير رؤية مستقبلية عن أهداف مشروعات المنظمة.
- 8- الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات عند وضع وتصميم الخطة الاستراتيجية.
- 9- توافر وحدة داخلية مسئولة عن التخطيط الاستراتيجي.
- 10- استخدام وسائل الإعلام الحديث في تعريف المجتمع بأنشطة المنظمة.
- 11- إنشاء وحدة داخلية تكون مسئولة عن تنظيم عمليات الاتصال بالمجتمع.
- 12- إنشاء قاعدة بيانات ومعلومات عن المنظمة والمجتمع المحلي.
- 13- توفير العناصر البشرية المدربة على استخدام تكنولوجيا المعلومات.
- 14- الاستعانة بالخبراء في مجال تكنولوجيا المعلومات.

سابعاً: مفاهيم الدراسة:

1) التعريف ببناء القدرات 'Capacity Building':

بداية تختلف القدرة بمعنى الـ Capacity عن القدرة بمعنى الـ Capacity، حيث يشير مفهوم القدرة بمعنى capability للمهارات والمعارف والاتجاهات الفردية للأفراد أو للمجموعات وقدرتهم على القيام بالمسؤوليات والمهام الملقاة على عاتقهم (The Chartered Institute Of Purchasing, 2003, p.13). أما مفهوم القدرة بمعنى Capacity فتتعدى مجرد التعريف السابق إلى مدى اتساق المهارات الفردية للأفراد مع تحقيق أهداف المنظمة، مدى توافر المواد المطلوبة لتحقيق أهداف المنظمة، مدى توافر الإطار المناسب لنمو القدرات (Amir Imbaruddin, 2003, pp.12-13).

كما يرتبط ويتشابه مفهوم القدرات بالتغيير بصورة معقدة Inextricably، حيث يربط البعض أن التغيير ما هو إلا 'A capacity- Neutral term'. (eather Baser and Peter Morgan, 2008, pp.23-25).

يعرف القدرة من منظور بقاء المنظمة في مقابل قدرتها على تقديم الخدمات بكفاءة :

حيث يرى البعض أنه يمكن قياس القدرة من خلال بقاء المنظمة أو التنظيم. ولكن وقع هذا التعريف في مشكلات التركيز على القدرة دون الوظيفة، حيث قد تتواجد المنظمات وتبقى دون أن يكون لها وظيفة هامة أو حيوية ومن هنا بدأت الدراسات الخاصة ببناء القدرات الاعتراض على البقاء كمؤشر للقدرة، وبدأت في التركيز على قدرة المنظمات العامة على القيام بوظائفها وتقديم خدماتها بكفاءة (eth Walter Honadle, 1981, pp.575-580).

ويندرج في إطار هذا الاتجاه العديد من التعريفات التي تركز في تعريف القدرة وبناء القدرات على مدى قدرة المنظمات العامة على القيام بوظائفها بكفاءة وفاعلية، ومن أهم تلك التعريفات تعريف هيئة المعونة الألمانية التي تعرف القدرة " بأنها مدى إمكانية الفرد أو المنظمة أو النظام من القيام بالوظائف وتحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية. وهذا يستلزم المراجعة الدورية للظروف المحيطة بالمنظمة وكذلك الموائمة المستمرة للوظائف والأهداف. كما تعرف هيئة المعونة الألمانية بناء القدرات " بأنها العملية التي يتم من خلالها زيادة إمكانيات وقدرات الأفراد، والمجموعات، والمنظمات، والمجتمعات للقيام بالمهام التالية: (أ) تحليل البيئات التي يعملون بها، (ب) تحديد المشكلات، الاحتياجات، والفرص، (ج) صياغة الاستراتيجيات للتعامل مع تلك المشكلات وتعظيم الاستفادة من الفرص المتاحة، (د) وضع خطة للتنفيذ، (هـ) ضمان استمرارية الموارد اللازمة للتطبيق والمتابعة والتقييم للاستراتيجية، (و) وأخيراً التغذية العكسية المستمرة" (Rainer Rohdewohld and Manfred Poppe, 2005, pp.11-12).

وكذلك تعريف البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة للقدرة: "بأنها قدرة الأفراد والمنظمات أو الوحدات التنظيمية على القيام بمهامها بكفاءة وفعالية واستمرارية"، كما يعرف البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة بناء القدرات " بالعملية التي يتم من خلالها تنمية قدرات الأفراد، والمنظمات والمؤسسات، والمجتمعات سواء بصورة فردية أو جماعية بالدرجة التي تمكنهم من القيام بالوظائف وحل المشكلات وإنجاز الغايات (Management Development and Governance Division, 1998, p.X).

كما تعرف القدرة بمدى تحقيق المخرجات: قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها ووظائفها بكفاءة. وبهذا المعنى فإن القدرة تعتبر القوة المحركة التي تؤدي إلى تحقيق النتائج المرغوبة. والتعريف السابق للقدرة يتضمن العديد من المعاني (Rosemary F. Makano, 2008, p.65): إتاحة الموارد اللازمة والبيئة المناسبة لقيام المنظمات بوظائفها بكفاءة، والقدرة على قياس النتائج، وهذا يستلزم التوصل إلى النتائج المرغوب فيها بالجودة والكمية المناسبة.

2) التعريف ببناء القدرات المؤسسية:

تتسم القدرات المؤسسية بذات الخصائص والسمات التي تتسم بها جميع أنشطة وعمليات وبرامج بناء القدرات بصفة عامة، وفيما يلي يمكن توضيح المقصود ببناء القدرات المؤسسية للوحدات المحلية في إطار تحديد المقصود بالمفهوم، وأخيراً توضيح الإطار الحاكم لبناء القدرات المؤسسية للوحدات المحلية. وفيما يلي توضيح لتلك العناصر:

أ- مفهوم بناء القدرات المؤسسية: تعتبر القدرة المؤسسية هي أحد المداخل الهامة في تعريف بناء القدرات بصفة عامة (David C. Gibbs et al., 2001, pp.103-119)، وتبرز العديد من المفاهيم للقدرات المؤسسية، يمكن فيما يلي عرض أهمها: القدرة المؤسسية Institutional capacity : يقصد بالقدرة المؤسسية قدرة المنظمة على تحقيق الأهداف المنشأة لأجلها من خلال قدرتها على التكيف مع بيئتها المحيطة (Rosemary F. Makano, 2008, pp. 69 - 72). كما يقصد بها "عمليات بناء القدرات التي تهدف إلى زيادة قدرات المؤسسات لممارسة وظائفها المحددة قانوناً" (Gijsberth Lamoree, 2002, pp.543-546) كما يعرفها البعض الآخر بأنها "العملية التي يتم من خلالها مؤسسة الأفكار الابتكارية وقواعد السلوك داخل المنظمة. ويقصد بالشرعية في إطار القدرات المؤسسية عملية القبول الاجتماعي التي يتم تتميتها بمرور الوقت ومن خلال تأسيس مجموعة متنوعة من القيم، الهياكل، الأفكار الجديدة - (Ali Farazmand, 2009., PP. 1007-1020).

ويرتبط مفهوم بناء القدرات المؤسسية بمفهومي المؤسسية Institutionalization والاستدامة Sustainability ويقصد بالمؤسسية "قدرة المؤسسة على اكتساب قدر من الاستمرار والاستقرار، وهي العملية التي تتكامل بها الأفكار والوظائف الجديدة من خلال أداة التنظيم حتى تصبح مقبولة" (أحمد على الحداد، 1991، ص20) ويتسم التنظيم المؤسسي بالعديد من السمات والخصائص، ولقد أوضح هنتجتون أربع سمات للتنظيم المؤسسي تتمثل تلك السمات في: مدى التكيف والجمود، مدى البساطة والتعقيد، مدى الاستقلال والخضوع، وأخيراً مدى- التماسك وعدم التماسك (محمود توفيق، 1988، ص ص 37-41).

- التكيف والجمود 'Adaptability & Rigidity' يقصد بهذا المعيار مدى ما تتمتع به المؤسسة من انسجام مع بيئتها الداخلية والخارجية بالدرجة التي تسمح لها بمعالجة المشاكل المحيطة بالتنظيم.

- البساطة والتعقيد 'Simplicity & complexity' ويقصد بهذا المعيار مدى قدرة المؤسسة على تعدد وظائفها وتعدد وحداتها الداخلية بالدرجة التي تسمح لها القيام بأهدافها بسهولة. أما المؤسسات التي تقوم بتركيز وظائفها وأهدافها قد تعاني من مشكلات في استمراريتها. ومن ثم فإن هذا التعقيد ضروري لبقاء واستمرار المؤسسة، حيث أن قيام المؤسسة بأداء وظائف عديدة ومتنوعة يسمح لها بالاستمرار حتى لو حرمتها الظروف لفترة ما من القيام بهذه الوظيفة أو تلك.

- الاستقلال والخضوع "Autonomy & Subordination": يقصد بالاستقلالية Autonomy مدى الذاتية أو الحرية التي تتمتع بها المؤسسة، ويقصد بالخضوع ارتباط: المؤسسة بقوة اجتماعية معينة مما يؤدي إلى فقدان الإدارة الذاتية للمؤسسة، وقدرتها على التصرف، مما يؤدي في النهاية إلى تفكك الرابطة التنظيمية التي تجمع المؤسسة. ويتم قياس درجة الاستقلالية بعدد من العناصر: (أ) مدى امتلاك المؤسسة لموازنة مستقلة (ب) مدى تمتع المؤسسة باستقلالية في استقطاب أعضائها. (ج) مدى الاتصال بين المؤسسة والرأي العام يقلل من تبعية المؤسسة وزيادة درجة استقلاليتها. (د) مدى تعبير المؤسسة عن مصالح ومطالب المجتمع.

- عدم التماسك والتماسك "Disunity & coherence": ويقصد بهذا المعيار مدى التوافق بين أعضاء المؤسسة. ويتأثر هذا التوافق بمتغيرات: الولاء المؤسسي: حرص موظفي المؤسسة على استمراريتها والدفاع

عنها، بمعنى مدى الارتباط والانتماء التنظيمي للأعضاء بالمؤسسة، طبيعة الخلافات داخل المؤسسة، ومدى ارتباط تلك الخلافات بمبادئ وأهداف المؤسسة أم أنها ترتبط بقضايا هامشية غير أساسية، مدى توحيد المؤسسة أثناء ظروف التغيير القيادي.

وفي إطار العلاقة بين مؤشرات الاستقلال والتماسك كعناصر للمؤسسية، فإننا نلاحظ أن المؤسسة قد تكون مستقلة دون أن تكون متماسكة، كما يمكن أن تكون متماسكة دون أن تكون مستقلة. وفي بعض الأحيان تؤثر درجة الاستقلال التي تتمتع بها المؤسسة في درجة تماسكها.

حيث نجد أن استقلال المؤسسة قد يمنع من تدخل القوى الخارجية من التأثير على تماسك المؤسسة، ولكن لا يمنع التدمير من العناصر الداخلية مما يؤثر في درجة تماسك المؤسسة (أحمد على الحداد، 1991، ص ص 22-23).

ب) مكونات بناء القدرات المؤسسية: وتتضمن عمليات بناء القدرات المؤسسية للوحدات المحلية ثلاثة مكونات أساسية:

- المكون البشري "Human Talent Development": يتعلق هذا المكون بتنمية مهارات وقدرات العناصر التي تتسم بالكفاءة داخل المؤسسة، والتي ستتركز وظائفها في نقل الأفكار الجديدة بالتنظيم. ويختلف هذا المكون عن بناء القدرات بصفة عامة الذي يتضمن بناء مهارات المستويات التنظيمية المختلفة (Gijsberth Lamoree, 2002, pp.543-546). ويرتبط هذا المكون بجانبين أساسيين في تنمية مهارات الأفراد، الجانب الأول، يتمثل في الزيادة الكمية في المهارات المكتسبة لدى الأفراد.

والجانب الثاني، يتمثل في الجانب الكيفي الذي يدور حول ارتفاع مستوى المهارات لدى الأفراد. أي أن المستوى الكمي يتعلق بـ "تكوين القدرة capacity formation"، أما الجانب الكيفي فيتعلق بـ "تعزيز القدرة capacity enhancement" (Mulatu Wubneh, 2003, pp.169-170).

- تنمية الموارد والعمليات التنظيمية: ويتعلق هذا المكون بالقدرة على تنمية الموارد الأساسية كالموارد المالية، المعلوماتية، والفنية.... إلخ، كما يتضمن هذا المكون سلامة العمليات الداخلية في استخدام الموارد السابقة. ويختلف مفهوم "تنمية الموارد والعمليات التنظيمية" عن مفهوم "التطوير التنظيمي organizational Development" حيث يدور الأخير بالأساس حول الهيكل التنظيمي، أما مفهوم تنمية الموارد والعمليات التنظيمية فيدور حول العمليات الداخلية للمنظمات إلى جانب الهيكل التنظيمي أيضا.

- التنمية المؤسسية 'Institutional Development': ويتضمن هذا المكون علاقات القوة بين المؤسسات، والتحديد الدقيق للوظائف المؤسسية، والعلاقات المؤسسية المتبادلة داخل المنظمة.

ج) مستويات تحليل بناء القدرات المؤسسية: تختلف الأدبيات حول عدد المستويات التحليلية لبناء القدرات المؤسسية حيث نجد بعضها يرى أنها تنقسم لثلاثة مستويات تحليلية وهي مستوى الأفراد، مستوى المنظمة، ومستوى النظام ككل (Management Development and Governance Division, 1998, p.2).
4. بينما يرى البعض الآخر أن مستويات تحليل بناء القدرات المؤسسية تتضمن أربعة مستويات

تحليلية بإضافة مستوى البيئة المحيطة للمستويات التحليلية السابقة (Atsushi Matachi, 2006, p.5)، بينما يرى فريق ثالث إمكانية التميز بين ثلاثة مستويات تتضمن المستوى الكلي، والوسيط، والجزئي (Macro-Meso- Micro level) (Heather Baser, 2008, p13)، والبعض الآخر يدمج بين الثلاث مستويات السابقة في إطار مستويين فقط لتحليل أنشطة وعمليات بناء القدرات المؤسسية، وهما مستوى التحليل الكلي (مستوى النظام، مستوى البيئة) والمستوى الجزئي (مستوى الأفراد)، وفيما يلي توضيح لتلك المستويات:

***المستوى البيئي:** يقصد بهذا المستوى في تحليل القدرات مجموعة المؤثرات البيئية والظروف المحيطة التي تؤثر على بناء القدرات على مستوى الأفراد والمستوى التنظيمي (Atsushi Matachi, 2006, PP. 5-6). ويتضمن هذا المستوى عناصر تحليل مختلفة تشكل محددات لبناء القدرات، يطلق عليها المحددات البيئية لبناء القدرات، ويقصد بتلك المحددات الظروف الاجتماعية، والسياسية، والاقتصادية للدولة التي تمارس فيها مؤسسات الإدارة العامة وظائفها وأنشطتها (Amir Imbaruddin, 2003, pp. 23-24).

***مستوى النظام:** ويتضمن هذا المستوى السياسات والتشريعات الحاكمة لعمل المنظمات، وعلاقات القوة بين المنظمات وبعضها لبعض.

يتأثر هذا المستوى في تحليل بناء القدرات المؤسسية بالمحددات المؤسسية والقانونية للقطاع الحكومي (Amir Imbaruddin, 2003, pp. 23-24). وتتضمن تلك المحددات مدى توافر التشريعات والقوانين التي تحكم أداء منظمات الإدارة العامة. وإلى أي مدى توفر تلك التشريعات الإطار المناسب لبناء القدرات المؤسسية للقطاع الحكومي؟

***المستوى التنظيمي:** يشير هذا المستوى لكيفية تعزيز قدرات الأفراد في إطار المنظمة، كما يشير إلى أي شئ يؤثر على أداء المنظمة. ويتضمن هذا المستوى ما يلي: الموارد البشرية (قدرات الأفراد في إطار المنظمة)، الموارد المادية (التسهيلات، التجهيزات المادية.. إلخ)، الموارد الفكرية والتخطيطية (استراتيجية المنظمة، التخطيط الإستراتيجي، المهارات المرتبطة بالإدارة فيما يتعلق بصنع القرارات وحل المشكلات والاتصال،..... إلخ)، الهيكل التنظيمي، وأخيراً يتضمن هذا المستوى بناء قدرات القيادة الإدارية (Amir Imbaruddin, 2003, pp. 37-39).

***مستوى الأفراد:** تشير القدرة على مستوى الأفراد بقدرة الأفراد على وضع الأهداف وتحقيقها باستخدام مهاراتهم ومعارفهم الخاصة. ويتضمن هذا المستوى بتنمية المهارات، المعارف، القيم، الاتجاهات، والوعي المرتبط بالأفراد، وذلك عن طريق الطرق الرسمية وغير الرسمية في تنمية المهارات وقدرات الأفراد (Atsushi Matachi, 2006, pp 5-6). ويرتبط هذا المستوى بصفة عامة بالمحددات البشرية لبناء القدرات، والتي تتضمن جانبين هامين، الجانب الأول يرتبط بسياسات الموارد داخل المنظمة، ومدى ما تتسم به هذه السياسات من وسائل لدعم وبناء القدرات الفردية للأفراد، والجانب الثاني ويرتبط باستراتيجية المنظمة الدورية لتحسين قدراتها الداخلية لكي تتواءم باستمرار مع الظروف والمتغيرات البيئية (Amir Imbaruddin, 2003, pp. 23-24).

(3) مفهوم الشباب:

في قواميس اللغة الإنجليزية تجد أن مصطلح (Youth) يعني تلك الفترة الزمنية التي يوجد بين مرحلة الطفولة والرجولة أو الأنوثة كما يشير الحي ذلك الشخص صغير السن سواء كان ذكراً أو أنثى (أحمد موسى، 2009، ص ص 15، 16).

هي مرحلة من مراحل العمر تمر بالإنسان وتتميز بالحيوية وهي طاقة متجددة تصف المجتمع طابعاً مميزاً وترتبط بالقدرة على التعليم والمرونة في العلاقات الإنسانية وتحمل المسؤولية (عبد الحميد عطية، 2000، 27).

عبارة عن فترة زمنية تبدأ من السادسة عشر حتى الخامسة والعشرون حيث تمثل هذه المرحلة أو الفترة، النمو الجسمي والعقلي على نحو يجعل الفرد قادراً على أداء وظائفه الاجتماعية المختلفة (عبد العزيز عيسى، 2003، ص 184).

ومن التعريفات السابقة يمكننا أن نضع تعريف إجرائياً للشباب يتمثل في النقاط الآتية:

- وهي مرحلة عمرية تتصف بسمات بدنية ونفسية وعقلية واجتماعية خاصة لتمييزها عن غيرها من مراحل

- تتميز هذه المرحلة بالحيوية والقدرة على التعليم والمرونة في العلاقات الإنسانية وتحمل المسؤولية.

- هي فترة من العمر تبدأ من سن السادسة عشر حتى الخامسة والعشرون، وهناك رأي بري أنها تبدأ من الخامسة عشر حتى الثلاثين.

- تتميز هذه الفترة بكثير من الخصائص كالمقابلية للنمو والتعليم والقدرة على الإنتاج والابتكار والرغبة في إحداث التغيير والتطوير في المجتمع.

- تتمثل هذه المرحلة النمو الجسمي والعقلي يجعل الفرد قادراً على أداء وظائفه الاجتماعية المختلفة.

الشباب وقضاء وقت الفراغ في الاهتمام بالبيئة والمجتمع:

إذا كان وقت الفراغ في أحد جوانبه ترويحاً فإنه لا بد أن تكون هناك الجوانب التي تحتم أساساً بتطوير الشخصية التي نتج عنها هذه البرامج، إذ يجب أن يهدف البرنامج الترويحي إلى تفريغ التوترات المعانات اليومية أما الجانب الآخر، فيجب أني عمل من خلاله على الارتقاء المادي والمعنوي بملكات الشخصية عن طريق دعمها بكفاءات جديدة تجعلها أكثر مهارة وإتقان، بحيث يعود ذلك بالفائدة على حياته اليومية الإنتاجية، في إطار ذلك أيضاً لا بد من تأسيس برامج لشغل أوقات الفراغ ذات طبيعة جماعية، تتيح مشاركة فئات شبابية عديدة بشكل فعلي، بحيث يسر ذلك تفاعل عناصر البناء الشبابي بما ييسر إفراز ثقافة وخصائصه شبابية متميزة، بل وموقف شبابي محدد ومتميز يسوده تجانس داخلي إلى حد كبير (على ليلة، 2004، ص 155).

وخاصة فيما يتعلق بالقضايا البيئية ففي وقت الفراغ يكمن للشباب أن يبرمجوا أنشطة تنمي مهارات وسلوكياتهم تجاه البيئة وخاصة في حال توفر جمعيات ومنظمات تنشط في هذا الإطار ما يساعدهم على هيكلة أنفسهم وتفعيل أنشطتهم، وتوجه مجهوداتهم ليتم استغلال أحسن استغلال (جميل طاهر، 2007، ص 155).

الخصائص التي تكسبها مراكز الشباب للشباب:

- 1- تربية الفرد تربية اجتماعية تدفع للشباب ليتقنهم ويعي أهداف الجماعة.
- 2- العناية المنظمة بالشباب من النواحي الصحية وتزويده بألوان النشاطات المختلفة وقدرته على ممارستها وإكسابه المهارات اللازمة التي تساعد ليقوم بكل ما يطلب منه من عمل بمستوي عال يساعد على تحقيق مستمر في الإنتاج.
- 3- القدرة على القيادة وتحمل المسؤولية.
- 4- القدرة على الخدمة العامة من أجل في تقديم الخدمات المختلفة التي تعود على مجتمع بالفائدة.
- 5- احترام النظم العامة والتقاليد.
- 6- القدرة على التفكير الواقعي تدريب الشباب على التفكير وإدراك حقائق الأمور يجعل الشباب يعيش في حاضره.

7- يجب أن تعمل برامج رعاية الشباب على إكساب الشاب المهارات المناسبة لقدراته وميوله حتى يشعر بالرضي والسعادة في مزاولتها، وينال التقدير والإعجاب عند التفوق في أدائها، والإحساس بالسعادة شعور يعكس قدرة الشاب على حب غيره وحب الآخرين له كما يقوي هذا كلما شعر الشاب بقيمته في مجتمع وبمدي الاهتمام والخدمات التي يقدمها المجتمع له، والمجتمع السليم هو المجتمع الذي يشعر فيه المواطن بالسعادة والرضي (جامعة الدول العربية، 2006، ص 48).

مشكلات الشباب:

(أ) المشكلات الفردية للشباب:

تعني المشكلات الفردية للشباب إنما تلك المشكلات المترتبة على عجز الشباب بما يملكه من قدرات وإمكانات عن إشباع حاجاته المختلفة وقد يعجز الشباب عن إشباع حاجاته إلى الأكل أو الملبس أو الحصول على وصفه مما يترتب عليه حدوث مشكلات نفسية أو جسمية معينة نتيجة لعدم إشباع تلك الحاجات ومنها:

(أ) المشكلات النفسية:

ترجع المشكلات النفسية في المقام الأول إلى سوء توافق الفرد مع نفسه ومع بيئة بسبب فشله في تحقيق أهدافه وإرضاء حاجاته النفسية والجسمية والاجتماعية.

فالشباب كغيرهم من أفراد المجتمع له دوافعه وحاجاته الفسيولوجية والنفسية والاجتماعية التي يسعى لإشباعها ويتوقف ذلك على مدي تكيفه أو توقفه الجسيمي والنفسى والاجتماعي مع المجتمع .

(ب) المشكلات العاطفية:

حيث إن مرحلة الشباب تتضمن مرحلة المراهقة وما قبلها وما بعدها فإن الحب في هذه المرحلة يعد حاجة أساسية لتحقيق الذات والاستقرار والحب بالنسبة للمراهق يعني الحنان والقبول داخل الأسرة أولاً ثم وإذا افتقد الشباب الحب فإنهم يحسون بالضيق وفقدان الجماعة ويشعرون بالكآبة والحزن ثانياً، وأهم المشكلات العاطفية في مرحلة الشباب هو مشكلة الزواج المبكر وسوء التكيف.

(ج) المشكلات الجنسية:

يأتي النصح الجنسي في المراهقة وبداية الشباب بعدد من الحاجات والإشكالات يتعلق بعضها ببعضها بقمهم الشباب لما يجري في كيانه ويتصل بعضها بقبول ما يحدث ويرتبط بضرورة العثور على الطاقة المنذفة الجديدة ولذلك يستلزم النصح الجنسي نوعاً من التكيف مع هذه المشكلات عن طريق التربية السليمة التي يفهم من خلالها الشباب تلك التغيرات الكبيرة وكيف يتعاملون معها وكيف يصلون إلى مدخل سليم لحلها (ماهر أبو المعاطى، 2000، ص ص 199: 203).

(د) ضعف التعليم والثقافة والتخلف العلمي:

أن أهداف التعليم غير مستمد من قيامنا وتراثنا وما يميزنا بقدر ماهر مستمد مما تتبع من العالم حولنا والمنبع السياسة التعليم في مجتمعنا يلاحظ إن هذه السياسة تعتمد على الجانب الإحصائي في إبراز منجزاتهم على الآثار المترتبة عليها ولما أحدثته من التغير المناخ الاتجاهات المجتمع (عبدالحميد عبدالمحسن ، 1999، ص 79).

(4) مفهوم مراكز الشباب:

تعرف مراكز الشباب على أنها مؤسسات تعمل لخدمة الشباب وتهيأ لهم فرص استثمار وقت فراغهم في أنشطة رياضية وثقافية واجتماعية لإشباع حاجاتهم وتنمية ميولهم وهواياتهم تحت إشراف قيادات متخصصة (ماهر أبو المعاطى وآخرون، 1999، ص 141).

كما تعرف مراكز الشباب أيضاً بأنها كل هيئة مجهزة بالمباني والإمكانات تقيمها الدولة أو المجالس المحلية أو الأفراد في المدن والقرى بقصد تنمية الشباب في مراحل العمر المختلفة واستثمار أوقات فراغهم في ممارسة الأنشطة الترويحية والاجتماعية والرياضية والقومية (عبدالرحمن عثمان وآخرون، 1997، ص 325).

كما يقصد بمؤسسات مراكز الشباب بأنها مؤسسات يتجمع فيها الشباب لممارسة الأنشطة المختلفة في سهولة ويسر وارتقاء إلى مستوى المواطنة الصالحة دون تحديد أو تخصيص لنوع معين أو فئة من المواطنين، ولكنها مدرسة شعبية وطنية تمارس فيها شتي الهوايات والألعاب والفنون وبعض المشروعات والبرامج التي تخص البيئة المحيطة ويندوز فيها الأعضاء كمحور أساسي في هذه البرامج (أحمد حسنى إبراهيم: 2003، ص 423).

- مراكز الشباب مؤسسات عامة تتيح للشباب ممارسة الأنشطة التي يرغبها في إطار منظم بهدف تحقيق المواطنة الصالحة (ماهر أبو المعاطى، 2001، ص 255).

- هيئة شبابية تربية أهلية ذات نفع عام وله شخصية اعتبارية مستقلة يسهم في تنمية النشء والشباب باستثمار وقت فراغهم في ممارسة مختلف الأنشطة الثقافية والاجتماعية والرياضية والوطنية ويسعى

لإكسابهم المهارات التي تكفل تحمل المسؤولية في إطار القانون والسياسية العامة للدولة (clubs. Aspx, 2009).

- كل هيئة مجهزة بالمباني والإمكانات تقيمها الدولة أو المجالس المحلية أو الأفراد في المدن والقرى بقصد تنمية الشباب في مراحل العمر المختلفة واستثمار أوقات فراغهم في ممارسة الأنشطة الاجتماعية والرياضية والقومية (مصطفى زيدان، 2010، ص 189).

ومما سبق يمكننا وضع تعريف إجرائي يتمثل في النقاط الآتية:

- هي مؤسسات اجتماعية وتربوية منظمة ينضم إليها الشباب لممارسة الأنشطة والبرامج المتعددة.
- تعمل هذه المراكز على استثمار طاقات الشباب وأوقات فراغهم في الأنشطة المختلفة.
- تساهم هذه المراكز في إكساب الشباب القيم الاجتماعية والأخلاقية حتى يصبحوا مواطنين صالحين لأنفسهم ولمجتمعهم.
- تحرص مراكز الشباب على إشباع حاجات ورغبات الشباب والعمل على تنمية مهاراتهم وهواياتهم من خلال المشاركة الفعالة في البرامج المقدمة إليهم.
- تمارس هذه الأنشطة تحت إشراف قيادة متخصصة في ممارسة فيها الهوايات والألعاب وشتي الفنون وبعض المشروعات الاقتصادية التي تحتاجها البيئة.

أهداف مراكز الشباب في ظل المتغيرات المجتمعية (المجلس القومي للشباب، 2009، ص ص 2-

4):

- 1- تكوين الأسر والجماعات وفرق نشاط للتدريب على أساليب القيادة وممارسة المسؤوليات والمشاركة في وضع وتنفيذ البرامج وتنمية الجوانب المختلفة.
- 2- التدريب على ممارسة الديمقراطية وعلى المشاركة والحوار وقبول الرأي الآخر.
- 3- الإسهام في مشروعات الخدمة العامة والتطوعية وخاصة مشروع محو الأمية والوعي السكاني وحماية البيئة.
- 4- تزويد النشء والشباب بالمهارات الفنية واليدوية.
- 5- توسيع قاعدة الممارسة الرياضية لكافة المراحل السنية.
- 6- تكثيف الوعي بأهمية القراءة والبحث على استخدام آليات التكنولوجيا المختلفة، تكثيف الوعي بدور المرأة في المجتمع بتشجيع مساهمتها ومشاركتها في برامج الخدمة العامة.
- 7- إتاحة الفرصة للممارسة والتدريب على استخدام آليات التكنولوجيا المختلفة.
- 8- تكثيف الوعي بأهمية القراءة والبحث وتهيئة المناخ الصحي للاطلاع.

9- اكتشاف الموهوبين في كافة المجالات ورعايتهم.

10- تنظيم وإعداد الفرق الكشفية والجوالة في المراحل السنية المختلفة.

وتهدف مراكز الشباب إلى تحقيق مجموعة من الأهداف:

- 1- إعداد الشباب إعدادا سليما الخلفية والقومية والرياضية والاجتماعية والروحية وتدريبهم على تحمل المسؤولية.
- 2- تنظيم استثمار وقت فراغ والبرنامج التي يهل على تنمية شخصية أي شباب وتشغل طاقاته وشاعر على تنشئة صالح.
- 3- تدريب الشباب وتزويده بالمهارات المختلفة ومهنة الخدمة الاجتماعية عندما تعمل في مجال رعاية الشباب من خلال المؤسسات الشبابية الموجودة في المجتمع.

6) مفهوم الفراغ:

- هو الوقت الفائض بعد خصم الوقت المخصص للنوم والضرورات الأخرى من الأربع وعشرين ساعة.
- وهو أيضاً نوعاً للنشاط الذي نمارسه.

أما "جوزيف بابير Josef Pieper" يعرفه بأنه اتجاه عقلي وروحي وهو لا ينبع عن أثر ظروف خارجية وهو ليس نتاجاً للوقت أو مرتبطاً بالأجازات والعطلات (نهاية الأسبوع) إنه موقف عقلي وحالة تتعلق بالروح أساساً (أحلام الدمرداش، 2000).

7) وقت الفراغ:

- هو الوقت الفائض عما يوجهه الفرد من وقت للقيام بالعمل أو القيام بالمسؤوليات والالتزامات والواجبات المنظمة به وهو بمثابة الوقت الحر الذي تمارس فيه الأنشطة بطريقة اختيارية على أن تحديد وقت الفراغ لا يمكن أن يتم في ضوء مفهوم العمل حيث أن كلا منهما مكمل للآخر (محمد على ، 1985).
- وتقصد الباحثة بمفهوم وقت الفراغ في هذه الدراسة هو الوقت المتبقي بعد أداء الشباب الجامعي الواجبات الضرورية مثل الدراسة وما يرتبط بها من وقت للمواصلات والمذاكرة وتناول الطعام، والاعتزال والنوم.

8) سلوك الشباب الجامعي في أوقات الفراغ:

هو مجموعة الأداءات البناءة أو الهدامة التي يقوم بها الشباب الجامعي في أوقات الفراغ.

9) السلوك الإنحرافي:

- يعرفه "كوهين Kohen" هو السلوك الذي يخرج عن التوقعات المشتركة والمشروعة داخل النسق.
- وهو أيضاً حقيقة من حقائق الحياة الاجتماعية، فالناس في كل مجتمع يحددون أنواعاً معينة من الأفعال تصنف على أنها خرق للقواعد ويحددون كأفراد معينين كخارقين للقواعد (محمد مصطفى ، نهى مغازى، 2014).

-ويعرفه "كلينارد" بأنه تلك المواقف التي يكون فيها موجهها توجيهها مستهجنا من وجهة نظر المعايير ويتميز بأنه قد وصل إلى درجة كبيرة من تجاوز حدود التسامح في المجتمع (محمد على ، 1985) ..

(10) مؤشرات السلوك الإنحرافي:

هالعلامات والدلالات التي تشير إلى مدى مخالفة الأعراف الاجتماعية السائدة في المجتمع وذلك من حيث المظهر الشخصي، خصائص جماعة الرفاق المصاحبة له، سلوكه داخل الحرم الجامعي، مدى التفاعل بين الجامعة والأسرة (أحمد مصطفى خاطر، 2011).

11) تصور الشباب لوقت الفراغ:

من الطبيعي أن تكون نقطة البداية في دراسة تصور الشباب الجامعي لوقت الفراغ هي معرفة رأيهم في مدى وجود وقت الفراغ لديهم، خاصة وأن هناك من يزعمون في وقتنا الحاضر بأنه ليس لديه وقت ممكن تطلق عليه وقت فراغ، وقد أكدت دراسة محمد علي محمد أن (70.15 %) من الشباب الجامعي يرون أن لديهم أوقات فراغ بينما عبرت (13.57 %) بعدم وجود وقت فراغ إذا فالإحساس بوجود وقت فراغ أمر واضح بين الشباب الجامعي (Francis Lobo, 2001 p.50).

منذ الثمانيات ودراسة "محمد علي محمد، 1981 عن تصور الشباب الجامعي لوقت الفراغ ثم دراسة أ.د. أحمد مصطفى خاطر، 1995 في التسعينات عن أنشطة استثمار وقت الفراغ ودعم الانتمائية في المجتمع وإلى الآن ونحن في الألفية الثالثة" وما زالت مشكلة وقت الفراغ قائمة وتتفاقم حتى وجدت بعض الحلول الترفيهية للشباب الجامعي لملء أوقات فراغهم مثل انتشار أجهزة الكمبيوتر واستخدام الانترنت الملاهي، الألعاب الرياضية، المسارح وما شابه ذلك وكلها تدر ربحاً لأصحابها ولكن بذلك استطاعوا أن يستثمروا أموالهم في استغلال أوقات الفراغ ولكن تنبته الحكومات والسلطات المسؤولة إلى ذلك فأنشئت العديد من المتاحف والمعارض وقصور الثقافة والإبداع والفنون والمكتبات العامة. ولكن هل سجلت الإحصاءات نسبة عالية من إقبال الشباب عليها؟ ولا بد هنا أن تنتبه إلى مقياس هذه الموافقة لا تقاس بعدد المترددين بل الاستفادة التي يستقدها الشباب من هذه المرافق وحتى تكون الفائدة مرجوة لوقت الفراغ يجب أن تكون الفائدة هي الهدف الأساسي والخطورة في أن تزايد وقت الفراغ في غياب الإمكانات التي يمكن أن تعين الشباب على مزاوله حياته تسبب له مضاعفات نفسية، إن مشكلة وقت الفراغ وما تسببه من ضجر وملل وانعكاساتها النفسية والسلوكية مشكلة لا يجب أن يساهم بها أي شخص ولا تتفهمها أي مؤسسة مسؤولة.

(John & Gloria1998).

العناصر الأساسية لسياسة الفراغ بالنسبة لمرحلة الشباب الجامعي:

- 1-الاهتمام بالتغير فهم يبحثون عن تجارب جديدة وأنشطة متغيرة.
- 2-الاهتمام بالجديد مثل "الموضة" و"الانترنت" و"الفيديو".
- 3-الرغبة في الانفراد بالذات مثل القراءة، التأمل الباطني، السفر وحيداً.
- 4-الاهتمام بإقامة علاقات وثيقة خارج نطاق العائلة وذلك تأكيداً لشخصياتهم.
- 5-الاهتمام بالبيئة أى اهتمام الشباب باكتشاف مجتمعاتهم والتعرف عليها.
- 6-الاهتمام بإقامة علاقة أسرية على أسس جديدة أى إعادة بناء علاقاتهم الأسرية فى ضوء الاعتراف بشخصياتهم المكتملة(نيازى حسين، يسرى سعيد، عبدالحاميد طتش، 1999).

ثامناً: الإجراءات المنهجية للدراسة :

(1) نوع الدراسة:

تتنتمي هذه الدراسة وفقاً لأهدافها إلى نمط الدراسات الوصفية التحليلية والتي تعتمد على الوصف والتفسير والتحليل الكمالي الكيفي للظواهر المختلفة، ومن ثم تسمى الدراسة الراهنة إلى بناء القدرات المؤسسية لمراكز الشباب لمواجهة مشكلة وقت الفراغ لدى الشباب، وذلك في ضوء الاستناد إلى المعطيات النظرية والمداخل العلمية لطريقة تنظيم المجتمع (عبدالعال، 1988، ص 48).

(2) المنهج المستخدم:

اتساقاً مع أهداف الدراسة الحالية فقد تم الاعتماد على المنهج الكمالي الكيفي معاً ولقد اعتمدت الدراسة الراهنة على طريقة المسح الاجتماعي الشامل لأعضاء مركز الشباب ومحل التطبيق بكفر الشيخ (عبداللطيف، 2002، ص 66).

(3) أدوات الدراسة:

تم الاعتماد في جمع البيانات من الميدان على استمارة الاستبيان المطبقة على بناء القدرات المؤسسية لمراكز الشباب لمواجهة مشكلة وقت الفراغ لدى الشباب " والالتزام بالإستراتيجية العلمية في تصميم الاستمارة وذلك على الوجه التالي:

إجراءات تصميم الأداة:

لقد اعتمدت الدراسة في تصميم الأداة على الخطوات العملية المتعارف عليها في هذا الشأن، وذلك وفقاً للخطوات التالية:

- 1- الاطلاع على الكتابات العلمية المتخصصة حول قضية الدراسة الحالية.
- 2- الاطلاع على الدراسات والأبحاث العربية والأجنبية ذات الصلة بقضية الدراسة.
- 3- الاطلاع على العديد من المقاييس واستمارات الاستبيان والاختبارات والأدوات ذات الصلة بقضية الدراسة الحالية ("بناء القدرات المؤسسية لمراكز الشباب لمواجهة مشكلة وقت الفراغ لدى الشباب
- 4- تحديد أبعاد الأداة وفقاً لأهداف الدراسة وتساؤلاتها على الوجه التالي:

قد جاءت الاستمارة مكوناً من جزآن رئيسان وهما:

الجزء الأول: واشتمل على (6) أسئلة مرتبطة بالبيانات الأولية المترتبة على أعضاء مركز شباب "الوقوف على بناء القدرات المؤسسية لمراكز الشبار الشيخ لمواجهة مشكلة وقت الفراغ لدى الشباب:

الجزء الثاني: قد اشتمل الجزء الثاني على الأهداف الفرعية التالية:

- 1- اسهامات مراكز الشياب في حل مشكلة وقت الفراغ (8) عبارات.
- 2- البرامج الاجتماعية التي تقدمه مراكز الشباب لشغل اوقاتافراغ (8) عبارات.
- 3- واقع القدرات المؤسسية لمراكز رعاية الشباب (8) عبارات.
- 4- متطلبات القدرات المؤسسية الامثل لمراكز الشباب لمواجهة مشكلة اوقات الفراغ (8) عبارات.
- 5- المعوقات التي تحول دون اتحقيقا لاسهاما لأكبر في التغلب على مشكلة وقت الفراغ (8) عبارات.

6- المقترحات التي تساعد في زيادة القدرات المؤسسية لمراكز الشباب من اجل مواجهة مشكلة وقت الفراغ (8)عبارات.

وتأسيساً على ذلك فقد أصبح عدد عبارات الاستمارة إجمالاً (48) عبارة وذلك قبل إجراءات صدق المحكمين لهذه الأداة.

4)صدق وثبات أداء الدراسة:

الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

تم التأكد من صدق أدوات الدراسة وذلك بعرضها على (10) عشرة من المحكمين من السادة أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان والمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكفرالشيخ، وقد طلبت الباحثة سيادتهم تحكيم أداة الدراسة وذلك وفق ارتباط الأسئلة بالأبعاد التي تقيسها ومدى ارتباطها بموضوع الدراسة ، وكذلك مدى سهولتها ووضوحها للبحوث.

هذا وفي ضوء التوجيهات التي وردت من السادة المحكمين ، تم حساب نسبة الاتفاق وحذف بعض الأسئلة والعبارات التي لم تحصل على نسبة اتفاق (85%) ونتج عن ذلك بعض التعديلات في الاستمارة، حيث كانت عباراته (55) عبارة ، وقد تم حذف عدد (7) عبارة، ليصبح عدد عبارات الاستمارة في صورتها النهائية (48).

صدق الذاتي:

ثبات وصدق المقياس :

قامت الباحثة بإجراء اختبار ثبات وصدق استمارة " بناء القدرات المؤسسية لمراكز الشباب لمواجهة مشكلة وقت الفراغ لدى الشباب " إحصائياً وذلك علي عينة مكونة من عشرة أفراد حيث طبق المقياس عليهم وبعد خمسة عشرة يوماً تم إعادة تطبيق الاختبار وتم استخدام نتائج القياس القبلي كمتغير أول (س) في حين استخدمت نتائج القياس البعدي كمتغير ثاني (ص).

وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين (ر) لقياس أو تقدير معامل الثبات في حين استخدم الجزر التربيعي لمعامل الارتباط كقياس أو تقدير لمعامل الصدق(ر).

وتم المقارنة مابين القيم المحسوبة نظرياً والقيم المقابلة لهما جدولياً بد رجة حرية

ن-2 دكتور/فؤاد السيد البهي علم النفس الإحصائي-1979-دار الفكر العربي521-552.

جدول رقم (1) يوضح قيم معاملات الثبات والصدق لأبعاد مقياس - دور نماذج ومداخل طريقة تنظيم المجتمع في تنمية قيم المواطنة لدى المرأة

م	البعد	الثبات	الصدق	الدلالة الإحصائية
1	ما هياسهامات مراكز الشباب في حل مشكلة وقت الفراغ	0.85	0.72	دال جدا
2	ما هي البرامج الاجتماعية التي تقدمه مراكز الشباب لشغل اوقات الفراغ	0.82	0.68	دال جدا
3	ما واقع القدرات المؤسسية لمراكز رعاية الشباب ؟	0.79	0.62	دال جدا
4	ما هي متطلبات القدرات المؤسسية الامثل لمراكز الشباب لمواجهة مشكلة اوقات الفراغ؟	0.85	0.72	دال جدا
5	ما هي المعوقات التي تحول دون تحقيق الاسهامالاكبر في التغلب على مشكلة وقت الفراغ؟	0.85	0.72	دال جدا
6	ما المقترحات التي تساعد في زيادة القدرات المؤسسية لمراكز الشباب من اجل مواجهة مشكلة وقت الفراغ؟	0.83	0.69	دال جدا

قيمة (ر) الجدولية وبدرجة حرية 8 عند مستوي ثقة 95 % = 0.632

عند مستوي ثقة 99 % = 0.765

تاسعاً: مجالات الدراسة:

(أ) المجال البشري:

إطار المعاينة: تم تحديده على النحو التالي:

1-مركز الشباب بمحافظة كفر الشيخ .

2-عدد الأعضاء بالمركز (50) عضوا.

إجمالي إطار المعاينة (50) مفردة.

عينة الدراسة:

تم تحديد عينة الدراسة الميدانية من الشباب بمحافظة كفرالشيخ حيث بلغ عدد المبحوثين (50) مفردة من

بمحافظة الشباب بكفرالشيخ بمدينة كفر الشيخ محل الدراسة.

(ب) المجال المكاني:

بلغ حجم مجتمع البحث في الدراسة الراهنة (١) مركز شباب كفرالشيخ بمدينة كفر الشيخ، وذلك للعديد من الأسباب لعل أهمها أنمركز الشبابأهم المؤسسات التي تهتم بتقديم الانشطة المتنوعة للشباب كعضو فاعل في المجتمع، فضلاً عن أنه مسئول عن تقديم الخدمات الموجهة لهذا العنصر تحديداً، كما أنهم يشتركون في وضع الخطط والبرامج التي تقدم لشبابالمجتمع، كما أنه من الفئات المتخصصة والتي يمكن للباحث التعامل معهم من الجانب الأكاديمي، الأمر الذي جعل الباحثة تتجه لتطبيق البحث.

(ج) المجال الزمني:

لقد استغرقت هذه الدراسة حوالي شهرين ، بدأت الباحثة فيها بداية شهر مايو 2022 وحتى نهاية يونيو 2022.

عاشراً: النتائج العامة للدراسة الميدانية وتحليل التساؤلات:

1) الجداول الخاصة بالبيانات الأولية:

جدول رقم (2) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب النوع

النوع	العدد	النسبة المئوية
ذكر	30	60%
أنثى	20	40%
المجموع	50	100%

يوضح الجدول رقم (2) توزيع عينة الدراسة حسب النوع ويظهر هنا أن عدد الذكور أكثر من عدد الإناث بنسبة (60%) ونسبة الإناث (40%) وهذا يدل على أن عدد الذكور أكثر وهذا قد يساعد في توضيح أن الأكثر اهتماماً بالأنشطة من فئة الذكور .

جدول رقم (3) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب السن

النوع	العدد	النسبة المئوية
18 - 23	5	10%
23 - 28	22	36%
28 - 33	18	44%
33 فأكثر	5	10%
المجموع	50	100%

يوضح الجدول رقم (3) توزيع عينة الدراسة حسب السن ونرى هنا أن أعلى مرتبة بنسبة كانت من هم أعمارهم (28-33)، سنة بنسبة (44%) ويليها (23-28) سنة بنسبة (36%) وهذا يوضح أن تساوى في السن (الوسطى) وهذا يدل على أن الفئة المتوسطة بعد التخرج وحتى الحصول على فرصة للعمل هم الأكثر اقبالاً على ارتيلد مراكز الشباب

جدول رقم (4) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الحالة التعليمية

الحالة التعليمية	العدد	النسبة المئوية
طالب	14	28%
مؤهل متوسط	6	12%
مؤهل عالي	30	60%
المجموع	50	100%

يوضح الجدول رقم (4) توزيع عينة الدراسة الحالة التعليمية وكانت النسبة الأكبر للمؤهل العالي بنسبة (60%) ويليها الطالب بنسبة (28%) ويليها المؤهل المتوسط بنسبة (12%) ويظهر هنا أن العدد الأكثر للخريجين بمؤهلات عالية ولا يعملون حيث أنهم يحتاجون لشغل توقات فراغهم

جدول رقم (7) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب محل الإقامة

محل الإقامة	العدد	النسبة
حضري	40	80%
ريفي	10	20%
المجموع	50	100%

يوضح الجدول رقم (7) توزيع عينة الدراسة حسب محل الإقامة ونرى هنا أن النسبة الأكبر كانت للذين يسكنون الحضر بنسبة (80%) وتليها من يسكنون الريف بنسبة (20%) وهنا العدد الأكبر في من يسكنون المدن وذلك يدل على أن سكان المدن أكثر تفرغاً وهذا قد يجعلهم عرضة للانحراف

(2) الجداول الخاصة بأسئلة الدراسة:

جدول (9) يوضح اسهامات مراكز الشباب في حل مشكلة وقت الفراغ

م	العبارة	أوافق	لا أوافق	أوافق تماماً	مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
1-	استخدام الترويح في اوقات الفراغ	40	8	2	138	2.76	4
2-	وضع أنشطة مفيدة وبناءة في اوقات الفراغ	40	9	1	139	2.78	3
3-	وضع هوايات ترفيهية ممتعة تجذب الشباب	45	4	1	144	2.88	1
4-	توفير برامج متنوعة قائمة على التكنولوجيا الحديثة	40	7	3	138	2.76	4
5-	توفير مصادر تمويل مناسبة لتمويل البرامج المختلفة	40	9	1	139	2.78	3
6-	لا بد من وضع الأنشطة في الوقات المناسبة للشباب	45	4	1	144	2.88	1
7-	لا بد من مشاركة الشباب في وضع البرامج المناسبة لهم	42	6	2	140	2.80	2
8-	أخرى تذكر .	39	10	1	138	2.76	4

الأهمية النسبية للبعد = 93.33%

يوضح هذا الجدول يوضح اسهامات مراكز الشباب في حل مشكلة وقت الفراغ حيث جاء في المركز الأول كلاً من وضع هوايات ترفيهية ممتعة تجذب الشباب، لا بد من وضع الأنشطة في الوقات المناسبة للشباب بنسبة (2.88) ، وفي المركز الثاني لا بد من مشاركة الشباب في وضع البرامج المناسبة لهم جاء بنسبة (2.80) وفي المركز الأخير كلاً من توفير برامج متنوعة قائمة على التكنولوجيا الحديثة، و استخدام الترويح في

اوقات الفراغ، وأخرى تذكر جاء بنسبة (2.76) وهنا نرى أن أهم الاسهامات ظهرت في ايجاد الانشطة والهوايات المميزة ووضعها في الوقت الذي يعطي الفرصة لكافة الاعضاء بالمشاركة، كما أكدت دراسة (مصطفى محمد قاسم، 2010).

جدول (10) يوضح المعوقات التي تحول دون تحقيق الاسهام الأكبر في التغلب على مشكلة وقت الفراغ

م	العبارة	أوافق	لا أوافق	أوافق تماماً	مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
1-	عدم وجود ادوات للممارسة الانشطة	40	9	1	139	2.78	3
2-	عدم توفير تمويل كافي للصرف على الانشطة	20	27	3	117	2.37	7
3-	عدم وجود تجهيزات لممارسة الانشطة	35	13	2	133	2.66	6
4-	عدم وجود اتصال مع البيئة المحيطة	35	14	1	134	2.68	5
5-	عدم وجود دعم من المجتمع	40	9	1	139	2.78	3
6-	عدم التساع بالفكر التطوري لمراكز الشباب	40	8	2	138	2.76	4
7-	وجود معوقات تخص مصادر التمويل	45	3	2	143	2.86	2
8-	وجود معوقات ادراية وفنية	45	4	1	144	2.88	1

الأهمية النسبية للبعد = 90.58%

يوضح هذا الجدول المعوقات التي تحول دون تحقيق الاسهام الأكبر في التغلب على مشكلة وقت

الفراغ

حيث جاء في المركز الأول وجود معوقات ادراية وفنية بنسبة (2.88)، وفي المركز الثانى وجود معوقات تخص مصادر التمويل جاء بنسبة (2.86) وفي المركز الثالث كلاً من عدم وجود ادوات للممارسة الانشطة، عدم وجود دعم من المجتمع جاء بنسبة (2.78) وفي المركز الأخير عدم التساع بالفكر التطوري لمراكز الشباب جاء بنسبة (2.37) وهنا نرى أنه توجد معوقات على مستو المركز وللعاملين به بما يقف ضد التميز والتطور في الأنشطة المقدمة والتي تسعى لتحقيق الاستثمار الامثل لوقت الفراغ كما أكدت دراسة (نيفين محمد توفيق، 2009).

جدول (11) يوضح البرامج الاجتماعية التي تقدمه مراكز الشباب لشغل أوقات فراغ

م	العبارة	أوافق	لا أوافق	أوافق تماماً	مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
1-	برامج فنية	40	9	1	139	2.78	5
2-	برامج رياضية	43	7	-	143	2.86	3
3-	برامج ثقافية	48	2	-	148	2.96	1
4-	برامج دينية	38	10	2	136	2.72	7
5-	برامج صحية	35	12	3	132	2.64	8
6-	برامج تعليمية	39	10	1	138	2.76	6
7-	برامج اقتصادية	42	7	1	141	2.82	4
8-	برامج اجتماعية	45	5	-	145	2.90	2

الأهمية النسبية للبعد = 93.50%

يوضح هذا الجدول يوضح البرامج الاجتماعية التي تقدمه مراكز الشباب لشغل أوقات فراغ حيث جاء في المركز الأول برامج ثقافية جاء بنسبة (2.96) ، وفي المركز الثاني برامج اجتماعية جاء بنسبة (2.90) وفي المركز الثالث برامج رياضية جاء بنسبة (2.86) وفي المركز الأخير برامج صحية جاء بنسبة (2.64) وهنا نرى أن هذه البرامج هي الأعلى طلباً ولا بد من التأكيد على أهميتها والتخطيط لها بشكل دائم كما أكدت دراسة (Fao 2010).

جدول (12) يوضح مدى مشاركة الشباب في تحديد أهداف مراكز الشباب

م	العبارة	أوافق	لا أوافق	أوافق تماماً	مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
1-	يشارك الشباب في تحديد الأهداف	50	-	-	150	3.00	1
2-	يشارك الشباب في وضع الخطة	42	5	3	139	2.78	4
3-	يشارك الشباب في تحديد البرامج	32	15	2	128	2.56	5
4-	يشارك الشباب في نخطيط البرامج	36	4	10	126	2.52	7
5-	يشارك الشباب في تصميم البرامج	27	23	-	127	2.54	6
6-	يشارك الشباب في تنفيذ البرامج	46	3	1	145	2.90	2
7-	يشارك الشباب في تقييم البرامج	46	1	3	143	2.86	3
8-	أخرى تذكر	20	28	2	118	2.36	8

الأهمية النسبية للبعد = 89.67%

يوضح هذا الجدول مدى مشاركة الشباب في تحديد أهداف مراكز الشباب جاء في المركز الأول يشارك الشباب في تحديد الأهداف جاء بنسبة (3.00) ، وفي المركز الثاني يشارك الشباب في تنفيذ البرامج جاء بنسبة (2.90) وفي المركز الثالث يشارك الشباب في تقييم البرامج جاء بنسبة (2.86) وفي المركز الأخير أخرى تذكر جاء بنسبة (2.36) وهنا نرى أنه لا بد من إشراك الشباب بشكل أكبر في التخطيط والتنفيذ من أجل التوجيه الأمثل للأنشطة المختلفة بما يعمل على تطوير مراكز الشباب كما دراسة مهدي عبد الكريم ، (2011).

جدول (13) يوضح المقترحات التي تساعد في زيادة القدرات المؤسسية لمراكز الشباب من أجل مواجهة مشكلة وقت الفراغ

م	العبارة	أوافق	لا أوافق	أوافق تماماً	مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
1-	توفير الامكانيات المخصصة للأنشطة	35	10	5	130	2.60	4
2-	زيادة معارف الإداريين بالساليب التكنولوجية الحديثة في العمل	30	18	2	128	2.56	6
3-	زيادة توفير تجهيزات مميزة لممارسة الأنشطة	40	2	8	132	2.64	3
4-	التواصل المستمر بين المركز والمديرية لتوفير جميع الاحتياجات	38	11	1	137	2.74	5
5-	توفير الموارد المالية التي تسمح بتقديم الخدمات	28	30	2	146	2.92	1
6-	التوجه الى الابتكار والتجديد في تقديم العمل	30	15	5	125	2.50	8
7-	استثمار جميع الانشطة الموجودة في المركز لخدمة الشباب	38	20	2	126	2.52	7
8-	التنسيق مع المنظمات الاهلية لإقامة أنشطة الشباب	40	8	2	138	2.76	2

الأهمية النسبية للبعد = 88.50%

يوضح هذا الجدول المقترحات التي تساعد في زيادة القدرات المؤسسية لمراكز الشباب من أجل مواجهة مشكلة وقت الفراغ حيث جاء في المركز الأول توفير الموارد المالية التي تسمح بتقديم الخدمات بنسبة (2.92) ، وفي المركز الثاني التنسيق مع المنظمات الاهلية لإقامة أنشطة الشباب بنسبة (2.76) وفي المركز الثالث زيادة توفير تجهيزات مميزة لممارسة الأنشطة جاء بنسبة (2.64) وفي المركز الأخير استثمار جميع الأنشطة الموجودة في المركز لخدمة الشباب جاء بنسبة (2.50) وهنا نرى أنه اتجهت كل الاراء نحو التطور التكنولوجي والاهتمام بزيادة الموارد المالية كما أكدت دراسة (نهى مغاوى 2014).

جدول (14) يوضح واقع القدرات المؤسسية لمراكز رعاية الشباب

م	العبارة	أوافق	لا أوافق	أوافق تماماً	مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
1-1	تتلائم الهياكل التنظيمية بالمركز مع المهام الموكلة للتوظيف	43	8	10	122	2.44	7
2-2	يوفر المركز تدريب مستمرا للعاملين بداخله	42	6	2	140	2.80	2
3-3	لدى المركز توصيف دقيق وظيفي مكتوب يوضح مهام الموظفين	22	25	3	119	2.38	8
4-4	تقدم المؤسسة برامج متنوعة تلبي احتياجات الاعضاء	37	12	1	136	2.72	5
5-5	يملك فريق العمل المهارات والمعارف اللازمة لتصميم البرامج المقدمة للشباب	38	12	-	138	2.76	4
6-6	يتم الاستعانة بالخبراء لتصميم البرامج المتنوعة	40	9	1	139	2.78	3
7-7	يضع المركز مؤشرات قابلة للقياس لمعرفة مدى النجاح	42	7	1	141	2.82	1
8-8	يهتم المركز بتقدير احتياجات الشباب بالمركز	29	20	1	128	2.56	6

الأهمية النسبية للبعد = 88.58%

يوضح هذا الجدول واقع القدرات المؤسسية لمراكز رعاية الشباب حيث جاء في المركز الأول يضع المركز مؤشرات قابلة للقياس لمعرفة مدى النجاح جاء بنسبة (2.82)، وفي المركز الثاني يوفر المركز تدريب مستمرا للعاملين بداخله جاء بنسبة (2.80) وفي المركز الثالث يتم الاستعانة بالخبراء لتصميم البرامج المتنوعة جاء بنسبة (2.78) وفي المركز الأخير لدى المركز توصيف دقيق وظيفي مكتوب يوضح مهام الموظفين جاء بنسبة (2.38) وهنا يظهر أن لابد من الاهتمام بالتاكيد على ضرورة توضيح وتحديد مهام العاملين بالمركز حتى لا يؤدي الى التضارب او عدم القدرة على التناغم في الاداء كما أكدت دراسة (ولاء شعبان 2012).

جدول (15) يوضح فنيات الممارسة التي تعزز الاداء المؤسسي لمراكز الشباب في التغلب على مشكلة وقت الفراغ

م	العبارة	أوافق	لا أوافق	أوافق تماماً	مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
1-1	اقناع الشباب بأهمية المركز في قضاء وقت الفراغ	40	10	-	140	2.80	4
2-2	مناقشة الامور التي تروح عن الشباب من خلال الاجتماعات	38	10	2	136	2.72	5
3-3	تنظيم المؤتمرات والدعوات بين الشباب لتجديد خط شغل اوقات الفراغ	46	3	1	145	2.90	1
4-4	عقد الندوات التثقيفية حول أهمية الوقت وكيفية استغلاله	35	10	5	130	2.60	6
5-5	عمل بحوث للوقوف على اهم توجهات الشباب في الوقت الحالي	15	30	5	110	2.20	7

م	العبارة	أوافق	لا أوافق	أوافق تماماً	مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
6-	امداد الشباب بمجموعة من التوجهات الفكرية المناسبة للتطبيق	42	8	-	142	2.84	3
7-	التمكين لمشاركة الشباب في اتخاذ القرارات اجتماعي وترفيهي	44	6	-	144	2.88	2
8-	اخرى تذكر	30	5	5	105	2.10	8

الأهمية النسبية للبعد = 87.67%

يوضح هذا الجدول يوضح فنيات الممارسة التي تعزز الاداء المؤسسي لمراكز الشباب في التغلب على مشكلة وقت الفراغ جاء في المركز الأول تنظيم المؤتمرات والدعوات بين الشباب لتجديد خطط شغل اوقات الفراغ جاء بنسبة (2.90) ، وفي المركز التمكين لمشاركة الشباب في اتخاذ القرارات اجتماعي وترفيهي جاء بنسبة (2.88) وفي المركز الثالث امداد الشباب بمجموعة من التوجهات الفكرية المناسبة للتطبيق جاء بنسبة (2.84) وفي المركز الأخير اخرى تذكر جاء بنسبة (2.10) وهنا يمكن معرفة انه لا بد من التركيز على عقد ندوات دورية وبحوث حول تغيرات الافكار المختلفة للشباب كما أكدت دراسة (محمد جابر عباس محمد 2020)

جدول (16) يوضح متطلبات القدرات المؤسسية الامثل لمراكز الشباب لمواجهة مشكلة اوقات الفراغ

م	العبارة	أوافق	لا أوافق	أوافق تماماً	مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
1-	توفير قاعدة معلوماتية يستند عليها المركز في اداء مسؤولياته	40	10	-	140	2.80	5
2-	جمع التبرعات لتمويل أنشطة المركز	8	40	2	106	2.12	6
3-	تنشيط العضوية لزيادة ايجاد افكار لاستثمار اوقات الفراغ	45	4	1	144	2.88	3
4-	ترجمة الخطة الى برامج تنفيذية واقعية	45	2	3	142	2.84	4
5-	الحرص على مساعدة الغاملين على التعليم المستمر	48	1	1	147	2.94	1
6-	الاهتمام بدراسة قدرات واحتياجات العاملين بالمركز	42	6	2	140	2.80	5
7-	الحرص على اقتناء كل ما هو جديد حول كيفية قضاء وقت الفراغ	46	3	1	145	2.90	2
8-	اخرى تذكر	4	45	1	103	2.06	7

الأهمية النسبية للبعد = 88.92%

يوضح هذا الجدول متطلبات القدرات المؤسسية الامثل لمراكز الشباب لمواجهة مشكلة اوقات الفراغ حيث جاء في المركز الأول والحرص على مساعدة الغاملين على التعليم المستمر جاء بنسبة (2.94) ، وفي المركز الحرص على اقتناء كل ما هو جديد حول كيفية قضاء وقت الفراغ جاء بنسبة (2.90) وفي المركز الثالث

تنشيط العضوية لزيادة ايجادافكار لاستثمار اوقات الفراغ جاء بنسبة (2.88) وفي المركز الأخير اخرى تذكر جاء بنسبة (2.06) وهنا نرى أنه يجب الاهتمام بالتركيز على الجتنب الخاص بالتمويل من اجل تحديث الانشطة لحل ازمة اوقات الفراغ كما أكدت (عائشة المطوع، 2021).

جدول (17) يوضح انواع الصالات والملاعب الموجودة لتحقيق الانشطة الامثل لمواجهة اوقات الفراغ؟

م	العبارة	أوافق	لا أوافق	أوافق تماماً	مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
1-	صالات وملاعب لممارسة النشاط الرياضي	41	5	4	137	2.74	5
2-	صالات وملاعب لممارسة النشاط الثقافي	45	1	4	141	2.82	4
3-	صالات وملاعب لممارسة النشاط الديني	45	4	1	144	2.88	3
4-	صالات وملاعب لممارسة النشاط الفني	47	2	1	146	2.92	2
5-	صالات وملاعب لممارسة النشاط الاجتماعي	35	15	-	135	2.70	6
6-	صالات وملاعب لممارسة النشاط التعليمي	48	2	-	148	2.96	1
7-	صالات وملاعب لممارسة النشاط الاقتصادي	22	25	3	119	2.38	7
8-	اخرى تذكر	20	25	5	115	2.30	8

الأهمية النسبية للبعد = 90.42%

يوضح هذا الجدول انواع الصالات والملاعب الموجودة لتحقيق الانشطة الامثل لمواجهة اوقات الفراغ؟ حيث جاء في المركز الأول يستخدم صالات وملاعب لممارسة النشاط التعليمي بنسبة (2.96) ، وفي المركز الثاني صالات وملاعب لممارسة النشاط الفني بنسبة (2.92) وفي المركز الثالث صالات وملاعب لممارسة النشاط الديني بنسبة (2.88) وفي المركز الأخير اخرى تذكر جاء بنسبة (2.30) وهنا نرى التأكيد على ضرورة استخدام صالات وملاعب لممارسة النشاط الرياضي حيث يميل الشباب الناجح الطاقة من الناحية الجسمانية كما أكدت دراسة (محمد على ، 2010).

حادى عشر : النتائج العامة والتوصيات:

نتائج الدراسة:

- 1-بالنسبة لاسهامات مراكز الشباب في حل مشكلة وقت الفراغ: توصلت الدراسة إلى وضع هوايات ترفيهية ممتعة تجذب الشباب ، لابد من وضع الأنشطة في الوقات المناسبة للشباب، ولابد من مشاركة الشباب في وضع البرامج المناسبة لهم، وتوفير برامج متنوعة قائمة على التكنولوجيا الحديثة.
- 2-بالنسبة للمعوقات التي تحول دون تحقيق الاسهامالاكبر في التغلب على مشكلة وقت الفراغ: توصلت الدراسة إلى وجود معوقات ادراية وفنية ، وجود معوقات تخص مصادر التمويل، وعدم وجود ادوات للممارسة الأنشطة ،عدم وجود دعم من المجتمع.
- 3-بالنسبة للبرامج الاجتماعية التي تقدمه مراكز الشباب لشغل اوقاتافراغ: توصلت إلى برامج ثقافية، وبرامج اجتماعية ، وبرامج رياضية، وبرامج صحية.
- 4-بالنسبة لمدى مشاركة الشباب في تحديد اهداف مراكز الشباب: توصلت إلى يشارك الشباب في حديد الاهداف، ويشارك الشباب في تنفيذ البرامج، ويشارك الشباب في تقييم البرامج.
- 5-بالنسبة للمقترحات التي تساعد في زيادة القدرات المؤسسية لمراكز الشباب من اجل مواجهة مشكلة وقت الفراغتوصلت الدراسة إلى توفير الموارد المالية التي تسمح بتقديم الخدمات، والتنسيق مع المنظمات الاهلية لاقامة أنشطة الشباب، وزيادة توفير تجهيزات مميزة لممارسة الأنشطة.
- 6-بالنسبة لواقع القدرات المؤسسية لمراكز رعاية الشباب : توصلت الدراسة إلى أن يضع المركز مؤشرات قابلة للقياس لمعرفة مدى النجاح، ويوفر المركز تدريب مستمرا للعاملين بداخله، ويتم الاستعانة بالخبراء لتصميم البرامج المتنوعة.
- 7-بالنسبة لافنيات الممارسة التي تعزز الاداء المؤسسي لمراكز الشباب في التغلب على مشكلة وقت الفراغتوصلت الدراسة إلى تنظيم المؤتمرات والدعوات بين الشباب لتجديد خط شغل اوقات الفراغ، والتمكين لمشاركة الشباب في اتخاذ القرارات اجتماعي وترفيهياً، وامداد الشباب بمجموعة من التوجهات الفكرية المناسبة للتطبيق.
- 8-بالنسبة لمتطلبات القدرات المؤسسية الامثل لمراكز الشباب لمواجهة مشكلة اوقات الفراغتوصلت الدراسة إلى الحرص على مساعدة العاملين على التعليم المستمر، والمركز الحرص على اقتناء كل ما هو جديد حول كيفية قضاء وقت الفراغ، وتنشيط العضوية لزيادة ايجادافكار لاستثمار اوقات الفراغ.
- 9-بالنسبة لأنواع الصالات والملاعب الموجودة لتحقيق الأنشطة الامثل لمواجهة اوقاتالفراغ توصلت الدراسة إلى أن يستخدم صالات وملاعب لممارسة النشاط التعليمي، وصالات وملاعب لممارسة النشاط الفني، وصالات وملاعب لممارسة النشاط الديني.

التصور المقترح:

الاسس التي يقوم عليها التصور المقترح:-

- 1-يعتمد التصور الحالي على نتائج الدراسة الميدانية التي قامت الباحثة باعدادها وتنفيذها.
- 2-ما توصلت اليه البحتة من خلال العمل الميداني لمجال الشباب والاسس التي تساعد على صعود وبناء قدراته المؤسسية
- 2-الاتصال الفعلي مع قيادات مراكز الشباب والعاملين فيه من خلالمحاضرات وورش عمل ودورات تدريبية من اجل التطوير الهاتدف لمواجهة مشكلة وقت الفراغ.

3-الاطار النظري الذي تعتمد عليه الباحثة والمستمد من دراستها وقراءاتها وابحاثها التي اعتمدت بصفة اساسية على التراث النظري الذي قدمه العديد من الرواد والباحثين في العلوم الاجتماعية والتربوية بصفة عامة وفي الخدمة الاجتماعية بصفة خاصة

(1) أهداف التصور:

تتمثل أهداف التصور المقترح في وضع دور لخدمة الجماعة في مجال رعاية الشباب للحد من السلوك الإنحرافي الناتج من وجود وقت فراغ مهدر وغير مستثمر للشباب الجامعي حيث أكدت نتائج البحث إنه لا بد من وجود دور لخدمة الجماعة.

(2) تحسين احتياجات مراكز الشباب:

-احتياجات مادية

-احتياجات بشرية

-احتياجات تنظيمية

(3) المعوقات التي تواجه مراكز الشباب ضد تطوير البرامج:

-معوقات ادارية

-معوقات وظيفية

-معوقات فنية

-معوقات وظيفية

(2) الإستراتيجيات والتكتيكات:

أ. الإستراتيجيات.

*استراتيجية الاتصال المستمر

*استراتيجية العمل الفريقي

*استراتيجية التدريب المستمر

*تدعيم الخبرة الجماعية:

تركز هذه الاستراتيجية على القيم الإيجابية لوقت الفراغ وهذه الخبرات تتيحها الأنشطة الترويحية. ولذلك يجب نشر الوعي الترويحي بين شبابنا من خلال التوسع في إنشاء الملاعب والصالات بالجامعات لامتصاص طاقات الشباب.

*تدعيم الاتجاهات الإيجابية:

تركز هذه الاستراتيجية على استخدام الحياة الجماعية وما تتيحه من خبرات ومهارات في تدعيم الاتجاهات الإيجابية نحو وقت الفراغ للشباب .

*الإقناع والتفاوض:

حيث يستخدمها الأخصائي في إقناع الشباب للاستفادة من استثمار وقت الفراغ.

ب التكتيكات:

*المناقشة الجماعية:

بكل طرقها [الطريقة العامة. العصف الذهني. المناقشة باستخدام وسائل التعبير. المناقشة التراكمية] وأن تكون أهدافها للتعرف على احتياجات ورغبات واهتمامات الشباب.

*الأدوار المهنية لأخصائي الجماعة:

-دور المساعد: أي مساعدة الشباب على الحد من السلوك الإنحرافي الناتج عن وقت الفراغ الغير مستغل.

- دور الممكن: أي مساعدة الشباب على ممارسة النشاط الذي يناسبهم في أوقات الفراغ.
- دور الوسيط: بين الشباب.
- دور الموجه: عن طريق توجيههم لخطورة عدم استغلال أوقات الفراغ بطريقة إيجابية.
- دور المرشد: يرشد الشباب نحو أوجه الأنشطة الجماعية الإيجابية والجماعية لقضاء وقت الفراغ.
- *الأنشطة الجماعية المقترحة:
- 1-الأنشطة الاجتماعية. 2-الأنشطة الثقافية. 3-الأنشطة الفنية.
- 4-الأنشطة الرياضية. 5-الأنشطة التكنولوجية والعلمية.
- 6-الأنشطة الخاصة بالقادة الاجتماعيين. 7-الأنشطة الدينية.

المراجع المستخدمة في البحث

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- إبراهيم عبدالهادي المليجي: استراتيجيات وعملیات ، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 2002.
- أحلام محمد الدمرداش، تنمية اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل في المشروعات الإنتاجية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد التاسع، أكتوبر 2000.
- أحمد حسنى إبراهيم: حماية البيئة بين الشباب ومؤسساته فى مصطفى حسان وآخرون: البيئة والخدمة الاجتماعية مفاهيم وقضايا، كلية الخدمة الاجتماعية ، الفيوم ، 2003.
- أحمد حسنى إبراهيم: حماية البيئة بين الشباب ومؤسساته فى مصطفى حسان وآخرون: البيئة والخدمة الاجتماعية مفاهيم وقضايا، كلية الخدمة الاجتماعية، الفيوم، 2003.
- أحمد عبد الحميد عبد الرحيم: التصور الإسلامى لدور الترويج التربوي في بناء الشخصية المسلمة، مجلة كلية التربية، جامعة مصر، 71 الأهر، العدد1، 1998.
- أحمد علي الحداد، إستراتيجية بناء المؤسسات السياسية في دولة الإمارات العربية المتحدة بين التقليدية والحداثة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، 1991.
- أحمد محمد موسى: الشباب بين التهميش والتشخيص (رؤية إنسانية)، المكتبة العصرية، المنصورة، 2009.
- أحمد محمد يوسف عليق: موارد الشباب وتنمية الموارد بالعشوائيات، بحث منشور في مجلة الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، الجزء الرابع، العدد الحادى والعشرون، المجلد الثالث، 2006.
- أحمد يوسف عليق: مراكز الشباب وتنمية الموارد البشرية بالعشوائيات، بحث منشور في مجلة دراسات الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، القاهرة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، العدد 21، ج3 2006.
- أسامة كامل راتب: "علم نفس الرياضة (المفاهيم-التطبيقات)"، دار الفكر العربي، القاهرة، 2002.
- أماني عبد الفتاح علي: مهارات الاتصال والتفاعل والعلاقات الإنسانية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 2011.
- تهاني عبد السلام محمد، الترويج والتربية الترويجية، دار الفكر العربي، 2000.
- جامعة الدول العربية : الدليل المرجعي للشباب العربي في مجال الحفاظ على البيئة، سبتمبر ٢٠٠٦
- www.unep.org.bh
- جمال مصطفى حسين: دراسة مقارنة لجهود المنظمات غير الحكومية فى تربية ذوى الاحتياجات الخاصة فى مصر وبعض الدول الأجنبية، رسالة ماجستير غير منشورة، القاهرة، جامعة عين شمس، كلية التربية ، 2006.
- جميل ظاهر: النفط والتنمية المستدامة في الأقطار العربية الفرض والتحديات، ديسمبر ٢٠٠٧.
- الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء، تقرير تعداد السكان، جمهورية مصر العربية، يناير ، 2005.
- خالد الزواوي، الشباب والفراغ ومستقبل البحث العلمي، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2008.
- رشاد أحمد عبداللطيف: إدارة المؤسسات الاجتماعية، مطبعة العمرانية، الجيزة، 1999.

- رشاد أحمد عبداللطيف: أسس طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية، "مدخل دراسة المجتمع"، القاهرة، دار جنى، 2001.
- رشاد أحمد عبداللطيف: نماذج ومهارات طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية، مدخل تكامل، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 1999.
- طلعت مصطفى السروجي وآخرون: التنمية الاجتماعية (المثال والواقع)، القاهرة، 2001، ص 393.
- عادل رضوان الهوارى: تنظيم المجتمع المعاصر بين النظرية والتطبيق، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، 2019.
- عائشة عبدالرسول: آليات طريقة تنظيم المجتمع في إزالة المعوقات التنظيمية التى تواجه الأخصائيين الاجتماعيين بمكاتب التسوية بمحاكم الأسرة المصرية، مجلة دراسات الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ع23، ج3، 2007.
- عبد الإله بن أحمد الصلوي: "معوقات ممارسة الأنشطة الترويحية الرياضية لدى طلاب كليات المعلمين بالمملكة العربية 5 م. 2006، السعودية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الملك آل سعود، المملكة العربية السعودية م. 2002، 5.
- عبد الباسط مبارك، وأمان صالح، وإبراهيم عبد الغنى "استثمار أوقات الفراغ لدى طلبة الجامعة الهاشمية (دراسة مقارنة)، بحث علمي منشور، مجلة دراسات العلوم التربوية، المجلد 2008.
- عبد الحميد الشاذلي: الاغتراب النفسي لدى الشباب الجامعي، مجموعة أجيال لخدمات التسويق والنشر والإنتاج الثقافي، القاهرة، 2008.
- عبد الحميد عبد المحسن عبد الحميد: الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب، الجيزة، مطبعة العمرانية، ١٩٩٩ م.
- عبد الحميد عطية: الخدمة الاجتماعية ومجالاتها، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠٠.
- عبد العزيز عيسى مدخل إلى تنظيم المجتمع بالمجتمعات المستحدثة الريفية، دار القاهرة، ٢٠٠٣.
- عبدالحليم رضا عبدالعال: تنظيم المجتمع "النظرية والتطبيق"، القاهرة، دار الحكيم، الجزء الأول، 1993.
- عبدالحليم رضا عبدالعال: تنظيم المجتمع النظرية والتطبيق، دار الحكيم للطباعة والنشر، 1991.
- عبدالحليم رضا عبدالعال: نماذج ونظريات في تنظيم المجتمع، القاهرة، 2013.
- عبدالحليم رضا وآخرون: تنظيم المجتمع (نماذج وأجهزة ممارسة)، دار الجنى للطباعة، القاهرة، 2003.
- عبدالحليم رضا وآخرون: مذكرات نماذج ونظريات في تنظيم المجتمع، القاهرة، بدون دار نشر، 1989.
- عبدالرحمن صوفى عثمان وآخرون: الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب، بل برنت للطباعة والنشر، القاهرة، 1997.
- عبدالرحمن صوفى عثمان، محمد محمود عرفان: مؤشرات تخطيطية تفعيل العمل الاجتماعى التطوعى ذات الأولوية بالتنمية، المؤتمر العلمى الدولى السادس والعشرون للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، المجلد الأول، 2015.
- عبدالله فرغلى أحمد: منظومة مراكز الشباب التربوية، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 2003.

- عبدالمنعم فهمي سعد: الأندية الصيفية المدرسية بين الواقع المتاح والمستقبل الطموح، مجلة كلية تربية بنها، أغسطس، 1991.
- عزة عبد الجليل عبد العزيز: نحو برنامج تدريبي مقترح لرفع كفاءة الأداء المهني لدى الممارسين للعمل مع الجماعات بمراكز شباب المناطق النائية الواحات البحرية، بحث منشور في المؤتمر العلمي التاسع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، 2006.
- عطيات محمد خطاب: أوقات الفراغ والترويح، دار المعارف، الإسكندرية، ط 6 . وليد هاشم مارديني: اتجاهات طلبة جامعة اليرموك الأردن نحو الأنشطة الترويحية وأوقات الفراغ، بحث علمي منشور، مجلة 7 م. 1999 البحوث النفسية والتربوية، الأردن، 8.
- علي الدجوي: التنمية والمستقبل في المجتمع المصري، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 2005.
- علي ليلة: الشباب والمجتمع أبعاد الاتصال والانفصال، المكتبة المصرية، ٢٠٠٤.
- عماد فاروق محمد: تصور مقترح لدور الممارسة المهنية في تحسين جودة مراكز الشباب، بحث منشور في مجلة الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، الجزء الرابع، العدد الخامس والعشرين، 2004.
- فيريل هيدي، ترجمة، د. محمد قاسم القريوتي، الإدارة العامة: منظور مقارن، (عمان: دار الفكر، بدون تاريخ).
- كريم عبد المنعم سرور، النشاط الرياضي في وقت الفراغ لدي التلاميذ والتلميذات، المرحلة الثانوية جمهورية مصر العربية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية. جامعة حلوان، 1977.
- ماهر أبو المعاطي علي: الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب، مطبعة نور الإيمان، حلوان، 2001، ص 255.
- ماهر أبو المعاطي وآخرون: الممارسة العامة في مجال رعاية الشباب، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، 1999.
- ماهر أبو المعاطي: الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب القاهرة، السوق الريادي، ٢٠٠٠م.
- المجلس القومي للشباب: إدارة مراكز الشباب، 2009، ص ص 2-4.
- محمد إبراهيم علي: تقدير الحاجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين بمركز الشباب، بحث منشور في المؤتمر العلمي الثالث والعشرون، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، المجلد الثالث، 2010.
- محمد رفعت قاسم: تنظيم المجتمع، أسس وأجهزة، القاهرة، مطبعة المهندسين، 2005.
- محمد عبدالحى نوح: الخدمة الاجتماعية بين التأصيل والمعاصر (اتجاهات ومجالات حديثة)، بحث منشور، المؤتمر العلمي العاشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، 1997.
- محمد علي محمد، وقت الفراغ في المجتمع الحديث، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1985.
- محمد محمد مصطفى: دراسة تقييمية لبرامج مراكز الشباب وتأثيرها في إكساب الوعي البيئي للجماعات المكونة بها، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، 2000.

- محمد مصطفى أحمد، نهي سعدي أحمد مغازي، مناهج البحث في الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 2014.
- محمد مصطفى خاطر ومحمد السيد حلاوة، مناهج البحث في الخدمة الاجتماعية، مطبعة البحيرة، 2011.
- محمود توفيق محمد ضياء الدين الرئيس، بناء المؤسسات في إدارة التنمية، رسالة دكتوراه غير، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، 1988.
- مصطفى محمد قاسم : إسهام مراكز الشباب في تدعيم قيم المواطنة لدى الشباب، رسالة دكتوراه ، غير منشورة، جامعة محمد بن سعود الإسلامية، 2010.
- مصطفى محمد قاسم زيدان: دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، إسهام مراكز الشباب تدعيم قيم المواطنة لدى الشباب، دراسة وصفية مقارنة بين الشباب القائمين على خدمة وبرامج مراكز الشباب، العدد الثامن والعشرون، 2010، الجزء الرابع، ص 1894.
- مصطفى محمد قاسم : دور مركز الشباب في تنمية الوعي السياسي لدى الشباب مع تصور لدور الخدمة الاجتماعية في تدعيمها، بحث منشور في المؤتمر العلمي السابع، المجلد السابع، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة، 1995.
- نبيل محمد صادق: طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية، القاهرة، دار الثقافة للطباعة والنشر، 1998.
- نبيل محمد صادق: طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية، القاهرة، دار الثقافة للطباعة والنشر، 1998.
- نخبة من أعضاء هيئة التدريس: نماذج ونظريات في تنظيم المجتمع، القاهرة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، 2012.
- نيازي حسين ويسري سعيد وعبد المجيد طاش، مهارات العمل مع الجامعات في الخدمة الاجتماعية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة حلوان، العدد السادس، الخدمة الاجتماعية بالفيوم، 1999.
- ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية:
- Ali Farazmand, Building Administrative. Capacity For The Age Of Rapid Globalization: A Modest Prescription For The Twenty- First Century, Public , November - December 2009, pp. Volume 69, Issue 6Administration Review.
 - Amir Imbaruddin, Understanding Institutional capacity of local government agencies in Indonesia, PH.D, The Australian National University, Canberra, July 2003.
 - Atsushi Matachi, Capacity Building Framework, UNESCO- International Institute for Capacity Building in Africa, Addis Ababa, Ethiopia: United Nations Economic Commission for Africa, 2006.
 - Beth Walter Honadle, A Capacity Building Framework: A Search For Concept And Purpose, Public Administration Review, Vol. 41, No. 5, Sep. - Oct., 1981.
 - Charles Lusthaus.Marie-Helene Adrien& Mark Perstinger, Capacity Development:' Definitions, Issues and Implications for Planning, Monitoring and Evaluation, Universalia Occasional Paper, No. 35, September 1999.
 - Chen h (2002): the relationship between leisure attitude and leisure motivation in junior high school students, Taiwan -eugeneor, kinesiology, publications univ. of Oregon.

- Coloston, L, et .al (1995) : “Volunteering to promote fitness and caring: a motive for linking college students with mature adults” Journal: Activities, adaptation & aging (Binghampton, N.Y.) 20 (1), Refs: 32.
- David C. Gibbs et al., Governance, Institutional Capacity and partnerships in Local Economic Development: Theoretical Issues and Empirical Evidence from the Humber Sub-Region, Transactions of the Institute of British Geographers, New Series, Vol. 26, No. 1 , 2001 , pp. 103-119, <http://www.jstor.org/stable/623147>.
- Deepa N Arraying: Empowerment and Poverty Education, The World bank, Washington, 2003.
- Food and agriculture organization: corporate strategy an capacity Development (Source organization for economic cooperation and development Assistance committee (OECD/ DAC) and ARD includes all sector of FAO work including food security porosity, fisheries and natural resources, 25 October 2010 [http: www.fao.Org/ capacity development](http://www.fao.Org/capacitydevelopment)
- Francis Lobo, The work - Eisuteparading Changing Relation Ships & Challenges For Service Dellivery, Journal, VII, No,1, Spring, p.50, 2001.
- GijbsberthLamoree, JoakimHarlin, Institutional Capacity Building Within The Water Resources: Sector Of Developing Countries, Part 1: Aframework For Analysis, International water resources association, Water International, Volume 27, Number 4, December 2002.
- Heather Baser and Peter Morgan, Capacity, Change and Performance Study report, Discussion Paper No.59 B, Brussels: European Centre for Development Policy Management, April 2008.
- John & Gloria Effective Croup Discussion Jed Mc grow Hill Companies, N.Y, 1998.
- Lilia Bowie and Jacinta Tinkew: the Importance of Professional Development for with Workers Washington ponsored the atlantic philanthropies, Child Trends may be Reprinted with Citation, 2006.
- Lisanne Brown, Anne LaFond& Kate Macintyre, Measuring Capacity Building, University of North Carolina at Chapel Hill :Carolina Population Center, March 2001.
- Management Development and Governance Division, Bureau for Policy Development(UNDP), Capacity Assessment And Development In a Systems and Strategic Management Context, Technical Advisory Paper No. 3, New York: UNDP, January 1998.
- Marvin olsen: The Process of Social organization, N. Hall Rine, 1968,.
- Mewhinney, et. al (1996): “The vacation subculture and sexuality: an exploratory study of students on spring break” MSC., University of Guelph - Canada (0081).
- MulatuWubneh, Building Capacity in Africa: The Impact of Institutional, Policy and Resource Factors, African Development Review,Volumel5, Issue2- 3, December 2003.
- Rainer Rohdewohld and Manfred Poppe, Support for Decentralization Measures: Module A: The Capacity Building Cycle-From Capacity Building Needs Assessment Towards the Capacity Building Action Plan, GTZ-SfDM Report, Version 2.0, February 2005.

- Robert Adams and others: Social work Issues and Critical Debates, Pal Grave New York, 2002.
- Roberts, K. Leisure, London, Longman, 1970.
- Rosemary F. Makano, Dose Institutional Capacity Matter? A case study of the Zambian Forestry Department, PH.D, University of Missouri- St Louis, 2008.
- Solomon GhebremedhinAsihel Perceptions Of Constraints To Recreational Sports Participationcase Study Of The University Of The western Cape (Uwc) Undergraduate Female Students
- The Chartered Institute Of Purchasing & Supply, international Research study of Public Procurement, capacity & capability Building : Literature Review, 3 rd work shop Paris 16-18 September 2003.
- Valerie A. Ramey How Much has Leisure Really Increased Since 1965 University of California, San Diego National Bureau of Economic Research. 2007.
- W.Richard Scott: Organizations, USA, Hall international, 1992.
- www.alshabab.gov.eg/AR youth clubs. Aspx, 2009.