

قائمة المحتويات

رقم	المحتويات
١٥-١	فصل أولى:
٢	- تمهيد
٦	- المشكلة البحثية للدراسة
٩	- تساؤلات الدراسة
٩	- أهداف الدراسة
١٠	- أهمية الدراسة
١١	- خطة الدراسة
١٣	المراجع
	الجزء الأول: الإطار النظري والمرجعى للدراسة
١٦-٦٧	الفصل الأول: الدراسات السابقة:
١٧	- تمهيد
١٧	- أولاً: دراسات تتعلق بمنظمات المجتمع المدني
٤٧	- ثانياً: الدراسات الخاصة بجمعيات تنمية المجتمع المحلى
٦١	- رؤية نقدية للدراسات السابقة
٦٣	- المراجع
٦٩-٩١	الفصل الثانى: التوجهات النظرية للدراسة الراهنة:
٧٠	-تمهيد
٧٠	أولاً: مفهوم النظرية الاجتماعية
٧٠	ثانياً: تصنيف النظرية الاجتماعية
٧١	ثالثاً: عرض لبعض التوجهات النظرية للدراسة
٧١	-النظريات الاجتماعية
٧١	- نظرية الوظيفية البنائية
٧٦	- نظرية التفاعلية الرمزية
٧٨	- نظرية الدوافع الشخصية
٨٠	- نظرية التبادل الاجتماعى
٨٢	- نظرية الدور الاجتماعى
٨٤	- النظرية الايكولوجية

رقم الصفحة	المحتويات
١٤٩ - ٩٢	الفصل الثالث: القيادة:
٩٣	- تمهيد
٩٣	أولاً: تعريف القيادة
٩٥	ثانياً: الخصائص والسمات القيادية المميزة للقادة
٩٧	ثالثاً: تحديد واختيار القادة
٩٨	رابعاً: الأنماط القيادية
١٠١	خامساً: الانماط القيادية الحديثة
١١٣	سادساً: المصادر القيادية
١١٤	سابعاً: الإتجاهات والأدوار القيادية للقادة المحليين
١١٥	ثامناً: الإبداع في العمل القيادي
١١٧	تاسعاً: أساسيات القيادة الناجحة
١١٨	عاشراً: القيادة وعلاقتها بالإدارة
١٢١	الحادي عشر: مفهوم إتخاذ القرار والقيادة
١٢٢	الثاني عشر: القيادة والتفويض
١٢٣	الثالث عشر: الانماط الإدارية في إتخاذ القرار
١٢٣	الرابع عشر: محددات فعالية القيادة
١٢٤	الخامس عشر: معوقات لفعالية القيادة في منظماتنا
١٢٥	السادس عشر: تحسين فاعلية الأداء القيادي
١٢٦	السابع عشر: الإتجاه التكاملى في دراسة الظاهرة القيادية
١٣٠	الثامن عشر: أبعاد حديثة في القيادة
١٣٢	- المراجع
١٦٢ - ١٥٠	الفصل الرابع: المنظمات الاجتماعية:
١٥١	- تمهيد
١٥١	أولاً: أهمية المنظمة الاجتماعية ومبررات وجودها
١٥٢	ثانياً: بعض المفاهيم التنظيمية
١٥٥	ثالثاً: السمات الرئيسية للمنظمات الاجتماعية

١٥٦ رابعا: تركيب المنظمات الاجتماعية
١٥٧ خامسا: أنماط المنظمات الاجتماعية
١٦٠ - المراجع

رقم الصفحة	المحتويات
------------	-----------

١٨٩-١٦٣	الفصل الخامس: التنمية الريفية والمجتمع المدني:
---------	---

١٦٤ - تمهيد
١٦٥ أولاً: مفهوم التنمية الريفية
١٦٧ ثانياً: أهمية التنمية الريفية
١٦٩ ثالثاً: أهداف التنمية الريفية
١٦٩ رابعاً: سياسات التنمية الريفية
١٧١ خامساً: ابعاد ومقومات التنمية الريفية
١٧٢ سادساً: القواعد الأساسية لتنمية المجتمع الريفي
١٧٤ سابعاً: خصائص تنمية المجتمع الريفي
١٧٥ ثامناً: مفهوم المجتمع المدني
١٧٧ تاسعاً: اركان المجتمع المدني
١٧٨ عاشراً: الشروط والخصائص المميزة لمنظمات المجتمع المدني
١٨٠ الحادى عشر: وظائف منظمات المجتمع المدني
١٨٢ الثاني عشر: العوامل المؤثرة على دور منظمات المجتمع المدني في التنمية الشاملة
١٨٤ - المراجع

٢١١-١٩١	الفصل السادس: الجمعيات الاهلية
---------	---------------------------------------

١٩١ تمهيد
١٩١ أولاً: تعريفات الجمعيات لاهلية
١٩٢ ثانياً: خصائص الجمعيات الالهلية
١٩٤ ثالثاً: اهداف ووظائف الجمعيات الالهلية
١٩٦ رابعاً: اسس تصنيف الجمعيات الالهلية
١٩٧ خامساً: العلاقة بين الجمعيات الالهلية والحكومية
١٩٩ سادساً: علاقة المنظمات غير الحكومية (الالهلية) بالمجتمع

٢٠٥سابعا: التحديات التي تواجه عمل الجمعيات الاهلية.....
٢٠٩المراجع
رقم الصفحة	المحتويات
٢١٢ - ٢٢٧	الفصل السابع: جمعية تنمية المجتمع المحلي:
٢١٣	- تمهيد
٢١٣	أولاً: مفهوم جمعيات تنمية المجتمع المحلي
٢١٤	ثانياً: خصائص جمعيات تنمية المجتمع المحلي
٢١٥	ثالثاً : وظائف جمعيات تنمية المجتمع المحلي
٢١٦	رابعاً: التنظيم الاداري لجمعيات تنمية المجتمع المحلي
٢٢٥	خامساً: مميزات جمعية تنمية المجتمع المحلي
٢٢٦	- المراجع
الجزء الثاني: منهجية الدراسة	الدراسة
٢٣٠ - ٣٩٤	الفصل الثامن : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية والأدوات المستخدمة:
٢٣١	تمهيد
٢٣٢	أولاً: نوع الدراسة و منهجها المستخدم
٢٣٤	ثانياً: مجال الدراسة الجغرافي و البشرى و الزمنى
٢٤١	ثالثاً: اسلوب و أدوات جمع البيانات الميدانية
٢٤١	رابعاً: تحكم إستمارة الإستبيان والإختيار المبدئى لها
٢٤١	خامساً: المفاهيم الإجرائيه للدراسة الميدانية
٢٤٧	سادساً: أساليب التحويل الرقمي للمتغيرات المستخدمة فى الدراسة
٢٦٩	سابعاً: ادوات التحليل الإحصائى المستخدمة فى الدراسة
٢٧٠	- ثامناً: خصائص العينة البحثية وتوصيفها
٣٨٨	- الفروض البحثية
٣٩٤	- المراجع
٣٩٥ - ٥١٦	الفصل التاسع: نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها:
٣٩٦	تمهيد
٣٩٧	أولاً: نتائج العلاقة الاقترانية بين المتغيرات الخاصة بانشطة جمعيات تنمية المجتمع المحلي وبين

٤٤٥	ثانيا: نتائج الفروق بين جمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث.....
٤٩٦	ثالثا : المتغيرات المحددة لانماط القيادة المتبعة في جمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث
٥٠٧	رابعا: المتغيرات المحددة لانماط القيادة المتبعة في جمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث

رقم الصفحة	المحتويات
٥٣٢-٥١٧	الملخص والمقترحات
٥١٨	اولا: ملخص الدراسة.....
٥٣٠	ثانيا : مقترحات الدراسة.....
٥٥٧-٥٣٣	المراجع
٥٣٤	اولا: المراجع باللغة العربية
٥٥٢	ثانيا: المراجع باللغة الانجليزية.....
٥٥٨	ملاحق الدراسة - استمارة الاستبيان
1-23	الملخص باللغة الانجليزية

المخلص والمقترحات

أولا : ملخص الدراسة:

ان قضية التنمية الريفية تحتل مكانة بارزة ضمن اولويات العمل الاجتماعي والاقتصادي والسياسي في مختلف المجتمعات، وعلى الرغم من وجود اختلاف في المعنى الذي يشير اليه مفهوم التنمية الريفية من زمن الى اخر، ومن مجتمع الى اخر، وكذا باختلاف نوعية الدارسين، فمن المتفق عليه ان الهدف الرئيسي للتنمية الريفية يتجسد في تحسين نوعية حياة السكان الريفيين. ولقد ازداد الاهتمام من قبل الدولة في الاونة الاخيرة بالقرية المصرية والتي تعتبر حجر الاساس في بناء المجتمع المصري، حيث يمثل قاطنوها القاعدة العريضة من سكان الجمهورية، لذا فقد تعددت الدراسات التي تناولت ولا زالت تتناول تنمية المجتمعات الريفية. وعلى قدر ضآلة الانشطة التنموية في وقتنا الحالي او قصور العديد منها عن الوفاء بمتطلبات العملية التنموية واحتياجات السكان الريفيين، الا ان غالبيتها لا يزال جهودا تتم من خلال المنظمات الاجتماعية الريفية الحكومية وغير الحكومية، الامر الذي يؤكد على اهمية وحيوية هذه المنظمات وجوهريه الادوار التي تلعبها، كما يبرز ايضا مسئولية الكبيرة الملقاة على عاتقها في اثراء ودفع عجلة التنمية الريفية على ارض مصر.

وتعد المنظمات الاجتماعية بما لها من قدرة على إحداث التغيير وبما لها من أساليب الضبط الاجتماعي أحد أهم مظاهر بناء القوة في المجتمعات ولقد شهدت المنظمات الاجتماعية في الفترة الأخيرة ، عدداً من التغييرات والتي إرتكزت عليها درجة نجاح الخطط ، التي تم وصفها بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في الوقت الحالي ، وهذا التقدم إعتد على درجة تزويد المنظمات الحكومية وغير الحكومية التي قامت بصياغة تلك الخطط وتنفيذ البرامج التي تستهدف تنمية المجتمع بالموظفين والجهاز التنفيذي الجيد حتى يمكن لهذه المؤسسات والمنظمات الوصول إلى نتائج إيجابية وبذلك تحقق أهدافها التنموية.

وتعتبر منظمات المجتمع المدني الاقدر على الاتصال بالقواعد الشعبية الدنيا بحكم طبيعتها النوعية الشعبية، ومن ثم الاقدر على تلمس حاجاتها ومشكلاتها وتمثل تطلعاتها والتعبير عنها، ومن ثم هي الاقدر على صياغة انسب سياسات الرعاية الاجتماعية في مختلف مجالاتها، وهي مؤسسات تنتهج لاحداث التغيير اكثر من النهج الاصلاحى وتتبنى قضايا التمكين.

وقد أدركت مختلف المنظمات أنه لا سبيل أمامها لتطوير قدراتها إلا بالاهتمام بتطوير القدرات الإدارية داخل المنظمة، فمن خلال القيادة الإدارية الناجحة يمكن إجراء عملية التغيير لإتخاذ القرارات التي من شأنها أن تطور أداء المنظمة من ناحية، ورفع قدرات العاملين بها من ناحية أخرى، ويعد

العاملين الذين يتمتعون بقدر عال من القدرات القيادية مصدرًا رئيسيًا لأي منظمة في الحصول على الميزة التنافسية، فعلى الرغم من أهمية الأرض والمال والمواد لدى أي منظمة، إلا أنها لا تزيد الإنتاج بدون "رأس المال البشري Human Capital" الذي يقوم بإدارة تلك الموارد على الوجه الأمثل. وقد ازداد الطلب في السنوات الأخيرة على العاملين المؤهلين سواء في القطاع العام أو الخاص نتيجة للتغيرات الدولية في سوق العمل وزيادة حدة المنافسة الخارجية مما جعل المنظمات المختلفة تستجيب لتلك التغيرات لتصبح أكثر كفاءة ومرونة، ونتيجة لذلك إتجهت المنظمات المختلفة إلى تقدير ممارسات إدارة الموارد البشرية (HRM) Human Resource Management لتحديد درجة الأداء الوظيفي بها.

ولذلك فقد استلزم الأمر دراسة الأدوار الواقعية التي تلعبها جمعية تنمية المجتمع المحلي كمنظمة غير حكومية هامة. ومحاولة الوقوف على الأسباب الحقيقية التي حائلًا دون تحقيقها لاهدافها بصورة مرضية. كذلك محاولة الخروج بمجموعة من المقترحات التي تفعل من أداء هذه الجمعيات للدور التنموي المرجو من اقامتها في مواجهة ما قد يعترضها من معوقات اجتماعية أو اقتصادية، أو بشرية في ريف محافظة كفر الشيخ، وذلك من أجل مزيد من الوضوح في الرؤى العلمية، ومزيد من التكامل والتناغم في العمل التنموي كي تدخل القرية عصرها الجديد كقوة حضارية فاعلة كما عهد عنها منذ فجر التاريخ.

وفي ضوء ما سبق دراسته يمكن إيضاح مشكلة البحث في كيفية النهوض بجمعيات تنمية المجتمع المحلي بمحافظة كفر الشيخ عن طريق تطوير القادة العاملين بها بشريا و ماديا وكيف يمكن تفعيل أدوارهم في التنمية الريفية، حتى تقوم بدورها في دفع عجلة التنمية الريفية، وسوف يتضح ذلك في أهداف الدراسة.

أهداف الدراسة:

إنطلاقاً من أبعاد المشكلة البحثية السابق ذكرها، ومن خلال ما ورد في تساؤلات الدراسة يمكن تحديد الهدف العام لهذه الدراسة في التعرف على دور القيادة الإدارية الاجتماعية بجمعيات تنمية المجتمع المحلي في التنمية الريفية وينبثق من هذا الهدف العام مجموعة من الأهداف الفرعية التالية:

١. التعرف على المتغيرات المؤثرة على دور القادة الإداريين الاجتماعيين بجمعيات تنمية المجتمع المحلي بمحافظة كفر الشيخ في التنمية الريفية.

٢. التعرف على الأنماط القيادية المختلفة داخل جمعيات تنمية المجتمع المحلي بمحافظة كفر الشيخ.

٣. التعرف على المشكلات التي تعوق العمل التطوعي داخل القرية والتي تؤثر على جمعيات تنمية المجتمع المحلي بمحافظة كفر الشيخ في عملية التنمية الريفية.

٤. الوصول إلى بعض المقترحات اللازمة لمواجهة الصعوبات التي تواجه جمعيات تنمية المجتمع المحلي بمحافظة كفر الشيخ في عملية التنمية الريفية.

٥. التعرف على الأنشطة والمجالات التي تقوم بها جمعيات تنمية المجتمع المحلي بمحافظة كفر الشيخ في برنامج التنمية الريفية.
٦. التعرف على مدى تحقيق جمعيات تنمية المجتمع المحلي بمحافظة كفر الشيخ لتلك الأنشطة والمجالات.
٧. التعرف على درجة اسهام القادة الاداريين في تحقيق أنشطة ومجالات جمعيات تنمية المجتمع المحلي بمحافظة كفر الشيخ.

منهجية الدراسة ونتائجها:

تم اختيار محافظة كفر الشيخ كمجال جغرافي للبحث، ويبلغ عدد المراكز الإدارية بها ١٠ مراكز إدارية ، وعدد المدن ١١ مدينة وعدد الوحدات المحلية القروية ٦٣ وحدة محلية تضم ١٤٣ قرية وتوابعها وتضم الوحدات المحلية ٢٠١٠ عزبة وتجمع سكني صغير. وبعد الإستقرار على محافظة كفر الشيخ كمجال رئيسي للبحث تم إختيار جميع مراكز المحافظة كمجال رئيسي للبحث، ثم تم اختيار جمعية تنمية المجتمع المحلي فقط كاحدى منظمات المجتمع المدني لاجراء الدراسة عليها نظرا لتنوع أنشطتها وكثرة عددها داخل المحافظة ، فتم حصر كل جمعيات تنمية المجتمع المحلي النشطة بكل مركز من مراكز المحافظة، ومن كل مركز تم اختيار عدداً من القرى حيث بلغ عدد القرى (١٢٣ قرية) . اعتمدت هذه الدراسة في جمع البيانات الميدانية على المقابلة الشخصية من جانب الباحثة للمبحوثين (رئيس مجلس ادارة جمعيات تنمية المجتمع المحلي). واستخدم لذلك استبيان بالمقابلة والتي اعدت لتحقيق الاهداف البحثية. تم تحكيم إستمارة الإستبيان بواسطة عدد من الأساتذة المتخصصين وتم تعديل بنود الإستمارة وفقاً لتعديلات الأساتذة المحكمين، وتم اختبار الاستمارة بعد تصميمها على عينة مكونة من خمس رؤساء لمجالس الادارة لجمعيات تنمية المجتمع المحلي، حيث تم تعديل بعض الاسئلة واعادة صياغة بعضها، كما تم حذف بعض الاسئلة وازافة البعض الاخر والتأكد بعد ذلك من انسجام الاستمارة وانسيابها بعد ادخال بعض التعديلات الملائمة عليها حتى تصبح الاستمارة صالحة لجمع البيانات التي استهدفتها الدراسة.

وتم استخدام الاساليب الاحصائية التالية في وصف وتحليل البيانات الميدانية: التكرارات والنسب المئوية لوصف المتغيرات البحثية. وتم استخدام العلاقة الاقترانية لاختبار بعض الفروض الاحصائية. واختبار (t, f) لبيان الفروق بين أنشطة جمعيات تنمية المجتمع المحلي ، وانماط القيادة المتبعة بجمعيات تنمية المجتمع المحلي. وتحليل الانحدار الخطي المتعدد لبيان تأثير كل من المتغيرات المستقلة على حده على المتغير التابع مع التحكم في تأثير العوامل المستقلة الاخرى.

- نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة بدور القيادة الادارية الاجتماعية بجمعيات تنمية المجتمع المحلي في التنمية الريفية.

أولاً: نتائج اختبار العلاقة الاقترانية للمتغيرات الخاصة بالانشطة المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع المحلي بانماط القيادة المختلفة لرؤساء مجالس الادارة:

١ - العلاقة بين مستوي انماط القيادة والانشطة الاجتماعية والثقافية المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث :

*بالنسبة لعدد الانشطة المنفذه بالجمعية تبين وجود علاقة بين كل من مستوي القيادة المثالية ومستوى القيادة التبادلية وعدد الانشطة الاجتماعية والثقافية بجمعيات تنمية المجتمع عينة البحث.
*بالنسبة لمدى تحقيق الانشطة المنفذه بالجمعية: تبين وجود علاقة بين كل من مستوي القيادة المثالية و مستوى القيادة التبادلية ومدى تحقيق الانشطة الاجتماعية والثقافية بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث.

* بالنسبة لمدى مساهمة رئيس مجلس الادارة في تحقيق الانشطة المنفذه بالجمعية: تبين وجود علاقة بين كل من مستوى القيادة المثالية ومستوى القيادة التبادلية ومدى مساهمة رئيس مجلس الادارة في تحقيق الانشطة الاجتماعية والثقافية المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث.

٢-العلاقة بين مستوي انماط القيادة والانشطة الاقتصادية المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث :

* تبين عدم وجود علاقة بين كل من مستوى انماط القيادة الاربعة والانشطة الاقتصادية بمحاورها الثلاثة بجمعيات تنمية المجتمع عينة البحث

٣- العلاقة بين مستوي انماط القيادة والانشطة الصحية المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث:

*بالنسبة لعدد الانشطة المنفذه بالجمعية: تبين وجود علاقة بين كل من مستوى القيادة المثالية ومستوى القيادة التبادلية وعدد الانشطة الصحية بجمعيات تنمية المجتمع عينة البحث.

* بالنسبة لمدى تحقيق الأنشطة المنفذة بالجمعية: تبين وجود علاقة بين كل من مستوى القيادة المثالية ومستوى القيادة التحفيزية ومستوى القيادة التبادلية ومدى تحقيق الأنشطة الصحية بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث.

* بالنسبة لمدى مساهمة رئيس مجلس الإدارة في تحقيق الأنشطة المنفذة بالجمعية: تبين وجود علاقة بين كل من مستوى القيادة المثالية ومستوى القيادة التبادلية ومدى مساهمة رئيس مجلس الإدارة في تحقيق الأنشطة الصحية المنفذة بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث.

٤- العلاقة بين مستوي انماط القيادة والأنشطة التعليمية المنفذة بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث:

* بالنسبة لعدد الأنشطة المنفذة بالجمعية: تبين وجود علاقة بين مستوى القيادة المثالية وعدد الأنشطة التعليمية بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث.

* بالنسبة لمدى تحقيق الأنشطة المنفذة بالجمعية: تبين وجود علاقة بين كل من مستوى القيادة المثالية ومستوى القيادة التبادلية ومدى تحقيق الأنشطة التعليمية بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث.

* بالنسبة لمدى مساهمة رئيس مجلس الإدارة في تحقيق الأنشطة المنفذة بالجمعية: تبين وجود علاقة بين كل من مستوى القيادة المثالية ومستوى القيادة التبادلية ومدى مساهمة رئيس مجلس الإدارة في تحقيق الأنشطة التعليمية المنفذة بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث.

٥- العلاقة بين مستوي انماط القيادة والأنشطة الدينية المنفذة بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث:

* بالنسبة لعدد الأنشطة المنفذة بالجمعية: وجود علاقة بين مستوى القيادة المثالية وعدد الأنشطة الدينية بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث.

* بالنسبة لمدى تحقيق الأنشطة المنفذة بالجمعية: تبين وجود علاقة بين كل من مستوى القيادة المثالية ومستوى القيادة التبادلية ومدى تحقيق الأنشطة الدينية بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث.

* بالنسبة لمدى مساهمة رئيس مجلس الإدارة في تحقيق الأنشطة المنفذه بالجمعية: تبين وجود علاقة بين مستوى القيادة التحفيزية ومدى مساهمة رئيس مجلس الإدارة في تحقيق الأنشطة الدينية المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث.

٦- العلاقة بين مستوي انماط القيادة والانشطة البيئية المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث :

* بالنسبة لعدد الأنشطة المنفذه بالجمعية: وجود علاقة بين مستوى القيادة المثالية وعدد الأنشطة البيئية بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث.

* بالنسبة لمدى تحقيق الأنشطة المنفذه بالجمعية: تبين وجود علاقة بين كل من مستوى القيادة المثالية ومستوى القيادة التحفيزية ومدى تحقيق الأنشطة البيئية بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث.

* بالنسبة لمدى مساهمة رئيس مجلس الإدارة في تحقيق الأنشطة المنفذه بالجمعية: تبين وجود علاقة بين مستوى القيادة المثالية ومدى مساهمة رئيس مجلس الإدارة في تحقيق الأنشطة البيئية المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث.

٧- العلاقة بين مستوي انماط القيادة والانشطة السياسية المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث:

* بالنسبة لعدد الأنشطة المنفذه بالجمعية: عدم وجود علاقة بين مستوى انماط القيادة الاربعة وعدد الأنشطة السياسية بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث.

* بالنسبة لمدى تحقيق الأنشطة المنفذه بالجمعية: تبين وجود علاقة بين مستوى القيادة المثالية ومدى تحقيق الأنشطة السياسية بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث.

* بالنسبة لمدى مساهمة رئيس مجلس الإدارة في تحقيق الأنشطة المنفذه بالجمعية: تبين وجود علاقة بين كل من مستوى القيادة المثالية والقيادة التبادلية ومدى مساهمة رئيس مجلس الإدارة في تحقيق الأنشطة السياسية المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث.

ثانيا: نتائج الفروق بين جمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث:-

نتائج إختبار (t) ، (f) لدلالة الفروق في أنشطة جمعيات تنمية المجتمع المحلي وانماط القيادة المتبعة بها فيما يتصل ب: (نشأة رئيس مجلس الإدارة ، المهنة الرئيسية لرئيس مجلس الإدارة، فئات الدخل

لرئيس مجلس الإدارة، عدد المنظمات المشترك فيها رئيس مجلس الإدارة ، عدد سنوات العضوية كرئيس مجلس الإدارة، تدريب رئيس مجلس الإدارة، نطاق العمل الجغرافي للجمعية، مصادر التمويل الحكومية للجمعية، مصادر التمويل كتبرعات للجمعية، التنسيق الراسي بالجمعية، القوانين التي تحكم الجمعية).

١- تبين وجود فروق معنوية بين متوسطى كل من نمط القيادة المثالية، والقيادة التحفيزية المتبع بجمعيات تنمية المجتمع المحلي.

٢- تبين وجود فروق معنوية بين متوسطات كل من عدد الانشطة المنفذة بجمعيات تنمية المجتمع المحلي، ومدى تحقيق جمعيات تنمية المجتمع المحلي للانشطة المنفذة بها، ومدى اسهام رئيس مجلس الادارة في تحقيق جمعيات تنمية المجتمع المحلي للانشطة المنفذة بها فى المجالات السبع المدروسة عند تصنيفهم على أساس المهنة الرئيسية لرئيس مجلس الإدارة، كما تبين وجود فروق معنوية بين متوسطات نمط القيادة التبادلية المتبع بجمعيات تنمية المجتمع المحلي.

٣- تبين وجود فروق معنوية بين متوسطى نمط القيادة التبادلية المتبع بجمعيات تنمية المجتمع المحلي.

٤- تبين وجود فروق معنوية بين متوسطات كل من مدى تحقيق جمعيات تنمية المجتمع المحلي للانشطة المنفذة بها ، ومدى اسهام رئيس مجلس الادارة في تحقيق جمعيات تنمية المجتمع المحلي للانشطة المنفذة بها فى المجالات السبع المدروسة عند تصنيفهم لفئات على اساس عدد سنوات العضوية كرئيس مجلس الادارة ، كما تبين وجود فروق معنوية بين متوسطات كل من نمط القيادة المثالية ، ونمط القيادة التحفيزية، ونمط القيادة التبادلية المتبع بجمعيات تنمية المجتمع المحلي.

٥- تبين وجود فروق معنوية بين متوسطى كل من نمط القيادة التحفيزية ، ونمط القيادة التبادلية المتبع بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عند تصنيفهم على أساس تدريب رئيس مجلس الإدارة.

٦- تبين وجود فروق معنوية بين متوسطى كل من مدى تحقيق جمعيات تنمية المجتمع المحلي للانشطة المنفذة بها ، ومدى اسهام رئيس مجلس الادارة في تحقيق جمعيات تنمية المجتمع المحلي للانشطة المنفذة بها فى المجالات السبع المدروسة عند تصنيفهم على أساس نطاق العمل الجغرافي للجمعية، كما تبين وجود فروق معنوية بين متوسطى كل من نمط القيادة المثالية ، ونمط القيادة التحفيزية المتبع بجمعيات تنمية المجتمع المحلي.

٧- تبين وجود فروق معنوية بين متوسطى كل من عدد الانشطة المنفذة بجمعيات تنمية المجتمع المحلي، ومدى تحقيق جمعيات تنمية المجتمع المحلي للانشطة المنفذة بها، ومدى اسهام رئيس مجلس الادارة في تحقيق جمعيات تنمية المجتمع المحلي للانشطة المنفذة بها فى المجالات السبع المدروسة عند تصنيفهم على أساس مصادر التمويل الحكومية للجمعية، كما تبين وجود فروق معنوية بين متوسطى كل من نمط القيادة المثالية ، ونمط القيادة التبادلية المتبع بجمعيات تنمية المجتمع المحلي.

٨- تبين وجود فروق معنوية بين متوسطى كل من مدى تحقيق جمعيات تنمية المجتمع المحلي للانشطة المنفذة بها ومدى اسهام رئيس مجلس الادارة في تحقيق جمعيات تنمية المجتمع المحلي للانشطة المنفذة بها فى المجالات السبع المدروسة عند تصنيفهم على أساس مصادر التمويل كتبرعات للجمعية.

٩- تبين وجود فروق معنوية بين متوسطات كل من عدد الانشطة المنفذة بجمعيات تنمية المجتمع المحلي، ومدى تحقيق جمعيات تنمية المجتمع المحلي للانشطة المنفذة بها، ومدى اسهام رئيس مجلس الادارة في تحقيق جمعيات تنمية المجتمع المحلي للانشطة المنفذة بها فى المجالات السبع المدروسة عند تصنيفهم على أساس مصادر تمويل الجمعية، كما تبين وجود فروق معنوية بين متوسطات كل من نمط القيادة المثالية ، ونمط القيادة التحفيزية ، ونمط القيادة التبادلية المتبع بجمعيات تنمية المجتمع المحلي.

١٠- وجود فروق معنوية بين متوسطى كل من مدى تحقيق جمعيات تنمية المجتمع المحلي للانشطة المنفذة بها، ومدى اسهام رئيس مجلس الادارة في تحقيق جمعيات تنمية المجتمع المحلي للانشطة المنفذة بها فى المجالات السبع المدروسة عند تصنيفهم على أساس وجود التنسيق الراسي بالجمعية ، كما تبين وجود فروق معنوية بين متوسطى كل من نمط القيادة التبادلية، ونمط القيادة الخدمية المتبع بجمعيات تنمية المجتمع المحلي .

١١- وجود فروق معنوية بين متوسطات كل من عدد الانشطة المنفذة بجمعيات تنمية المجتمع المحلي، ومدى تحقيق جمعيات تنمية المجتمع المحلي للانشطة المنفذة بها فى المجالات السبع المدروسة عند تصنيفهم على أساس القوانين التي تحكم الجمعية ، كما تبين وجود فروق معنوية بين متوسطات كل من نمط القيادة المثالية ، ونمط القيادة الخدمية المتبع بجمعيات تنمية المجتمع المحلي .

١٢- تبين وجود فروق معنوية بين متوسطات كل من نمط القيادة التحفيزية ، ونمط القيادة التبادلية المتبع بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عند تصنيفهم على أساس تطوع أعضاء المجتمع بالجمعية.

ثالثا : أهم المتغيرات المحددة لانماط القيادة المتبعة في جمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث:

١- اهم المتغيرات المحددة لنمط القيادة المثالية المتبع بجمعيات تنمية المجتمع :-

اشارت نتائج التحليل الى ان المتغيرات المستقلة المدروسة مجتمعة ترتبط بنمط القيادة المثالية بمعامل ارتباط متعدد قدره ٠.٦٤ ، وتدل قيم معامل الانحدار الجزئي المعياري على ان هناك ثلاث متغيرات فقط من بين المتغيرات المستقلة الثلاثة عشر المدروسة هي التي تسهم اسهاما معنويا فريدا في تفسير التباين في اتباع نمط القيادة المثالية ، وان اكثر هذه المتغيرات اسهاما في تفسير هذا التباين وفقا لقيم معامل الانحدار الجزئي المعياري هو متغير " الاتصال الداخلي " ، يليه متغير " عدد سنوات التعليم لرئيس مجلس ادارة الجمعية " ثم متغير " عدد الانشطة المنفذه بالجمعية " ، حيث جاءت معاملات الانحدار الجزئي المعياري لهم (٠.٣٧٩ ، - ٠.٢٠٨ ، - ٠.٣١٧) على الترتيب. كما اشارت نتائج التحليل الى وجود ثلاث متغيرات مستقلة فقط ذات أولوية في تحديد متغير نمط القيادة المثالية المتبع بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث ، وهم " الاتصال الداخلي ، عدد الانشطة المنفذه بالجمعية ، عدد سنوات التعليم " وان هذه المتغيرات المستقلة معا امكثها تفسير نحو ٣٦.٤ % من التباين في اتباع نمط القيادة المثالية بالجمعيات، وقد اتضح عند الاهمية النسبية لكل متغير من هذه المتغيرات المستقلة الثلاث في تأثيرهم على اتباع نمط القيادة المثالية بالجمعية في ظل ثبات بقية المتغيرات الاخرى استنادا الى معامل الانحدار الجزئي المعياري، ان متغير متغير الاتصال الداخلي يأتي في المرتبة الاولى، يليه متغير عدد سنوات التعليم يأتي في المرتبة الثانية ، ثم متغير عدد الانشطة المنفذه بالجمعية يأتي في المرتبة الاخيرة.

٢- اهم المتغيرات المحددة لنمط القيادة التحفيزية المتبع بجمعيات تنمية المجتمع :-

اشارت نتائج التحليل الى ان المتغيرات المستقلة المدروسة مجتمعة ترتبط بنمط القيادة التحفيزية بمعامل ارتباط متعدد قدره ٠,٤٤ ، وتدل قيم معامل الانحدار الجزئي المعياري على ان هناك متغير واحد فقط من بين المتغيرات المستقلة الثلاثة عشر المدروسة هو الذي يسهم اسهاما معنويا فريدا في تفسير التباين في اتباع نمط القيادة التحفيزية ، هو متغير " اللامركزية " ، حيث جاءت معاملات الانحدار الجزئي المعياري له (٠.٢١١) . كما اشارت نتائج التحليل الى وجود متغير واحد مستقل فقط ذات أولوية في تحديد متغير نمط القيادة التحفيزية المتبع بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث ، وهو " الاتصال الداخلي " وان هذا المتغير المستقل امكثه تفسير نحو ٧% من التباين في اتباع نمط القيادة التحفيزية بالجمعيات.

٣- اهم المتغيرات المحددة لنمط القيادة التبادلية المتبع بجمعيات تنمية المجتمع :-

اشارت نتائج التحليل الى ان المتغيرات المستقلة المدروسة مجتمعة ترتبط بنمط القيادة التبادلية بمعامل ارتباط متعدد قدره ٠.٥٦٩ ، وتدل قيم معامل الانحدار الجزئي المعياري على ان هناك متغيران فقط من بين المتغيرات المستقلة الثلاثة عشر المدروسة هي التي تسهم اسهاما معنويا فريدا في تفسير التباين في اتباع نمط القيادة التبادلية ، وان اكثر هذه المتغيرات اسهاما في تفسير هذا التباين وفقا لقيم معامل الانحدار الجزئي المعياري هو متغير " التنسيق المنظمي الافقي الخارجي " ثم متغير " التنسيق المنظمي الافقي مع المنظمات المحلية بالقرية " ، حيث جاءت معاملات الانحدار الجزئي المعياري لهم (- ٠.٣٧٩ ، - ٠.٣٨٢) على الترتيب. كما اشارت نتائج التحليل الى وجود اربع متغيرات مستقلة فقط ذات أولوية في تحديد متغير نمط القيادة التبادلية المتبع بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث ، وهم " التنسيق المنظمي الافقي الخارجي ، التنسيق المنظمي الافقي مع المنظمات المحلية بالقرية ، مدى تحقيق الجمعية لانشطتها ، الاتصال الداخلي " وان هذه المتغيرات المستقلة معا امكنها تفسير نحو ٣١.٢ % من التباين في اتباع نمط القيادة التبادلية بالجمعيات، وقد اتضح عند الاهمية النسبية لكل متغير من هذه المتغيرات المستقلة الاربع في تأثيرهم على اتباع نمط القيادة التبادلية بالجمعية في ظل ثبات بقية المتغيرات الاخرى ، استنادا الى معامل الانحدار الجزئي المعياري ان متغير التنسيق المنظمي الافقي الخارجي يأتي في المرتبة الاولى ، يليه متغير مدى تحقيق الجمعية لانشطتها يأتي في المرتبة الثانية ، يليه متغير الاتصال الداخلي يأتي في المرتبة الثالثة ، ثم متغير التنسيق المنظمي الافقي مع المنظمات المحلية بالقرية يأتي في المرتبة الاخيرة .

٤- اهم المتغيرات المحددة لنمط القيادة الخدمية المتبع بجمعيات تنمية المجتمع :-

اشارت نتائج التحليل الى ان المتغيرات المستقلة المدروسة مجتمعة ترتبط بنمط القيادة الخدمية بمعامل ارتباط متعدد قدره ٠.٥٤٤ ، وتدل قيم معامل الانحدار الجزئي المعياري على ان هناك ثلاثة متغيرات فقط من بين المتغيرات المستقلة الثلاثة عشر المدروسة هي التي تسهم اسهاما معنويا فريدا في تفسير التباين في اتباع نمط القيادة الخدمية، وان اكثر هذه المتغيرات اسهاما في تفسير هذا التباين وفقا لقيم معامل الانحدار الجزئي المعياري هو متغير " الاتصال الداخلي " ، ثم متغير " التنسيق المنظمي الافقي مع المنظمات المحلية بالقرية " ، ثم متغير " مدة العضوية كرئيس مجلس ادارة الجمعية " ، حيث جاءت معاملات الانحدار الجزئي المعياري لهم (٠.٣٤١ ، - ٠.١٩٣ ، - ٠.٢٧٢) على الترتيب ، كما

اشارت نتائج التحليل الى وجود ثلاث متغيرات مستقلة فقط ذات أولوية في تحديد متغير نمط القيادة الخدمية المتبع بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث ، وهم " الاتصال الداخلي، خصائص مبنى الجمعية ، عدد سنوات التعليم للمبحوث " وان هذه المتغيرات المستقلة معا امكناها تفسير نحو ١٩.١ % من التباين في اتباع نمط القيادة الخدمية بالجمعيات، وقد اتضح عند الاهمية النسبية لكل متغير من هذه المتغيرات المستقلة الثلاث في تاثيرهم على اتباع نمط القيادة الخدمية بالجمعية في ظل ثبات بقية المتغيرات الاخرى استنادا الى معامل الانحدار الجزئي المعياري ، ان متغير الاتصال الداخلي يأتي في المرتبة الاولى، يليه متغير مدى عدد سنوات التعليم يأتي في المرتبة الثانية، يليه متغير خصائص مبنى الجمعية يأتي في المرتبة الاخيرة .

رابعاً: اهم المتغيرات المحددة لانشطة جمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث:

١- اهم المتغيرات المحددة لعدد الانشطة المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع عينة البحث:-

اشارت نتائج التحليل الى ان المتغيرات المستقلة المدروسة مجتمعة ترتبط بعدد الانشطة المنفذه بمعامل ارتباط متعدد قدره ٠.٦٢ وتدل قيم معامل الانحدار الجزئي المعياري على ان هناك خمس متغيرات فقط من بين المتغيرات المستقلة الاربعة عشر المدروسة هي التي تسهم اسهاما معنوياً فريداً في تفسير التباين في عدد الانشطة المنفذه بالجمعية ، وان اكثر هذه المتغيرات اسهاماً في تفسير هذا التباين وفقاً لقيم معامل الانحدار الجزئي المعياري هو متغير " عدد المنظمات المشترك فيها للمبحوث " ، يليه متغير " خصائص مبنى الجمعية " ، يليه متغير " اللامركزية " ، يليه متغير " نمط القيادة التبادلية " ثم متغير " نمط القيادة المثالية " ، حيث جاءت معاملات الانحدار الجزئي المعياري لهم (٠.٢١١ ، ٠.٢٠٨ ، ٠.١٩٣ ، ٠.١٨٣ ، ٠.٣٨١) على الترتيب.

كما اشارت نتائج التحليل الى وجود خمس متغيرات مستقلة فقط ذات أولوية في تحديد متغير عدد الانشطة المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث ، وهم " نمط القيادة المثالية ، التنسيق المنظمي الافقي الخارجي ، خصائص مبنى الجمعية، عدد المنظمات التي يشترك فيها للمبحوث ، اللامركزية " وان هذه المتغيرات المستقلة معا امكناها تفسير نحو ٥٩.٥ % من التباين في عدد الانشطة المنفذه بالجمعيات، وقد اتضح عند الاهمية النسبية لكل متغير من هذه المتغيرات المستقلة الخمس في تاثيرهم على عدد الانشطة المنفذه بالجمعية في ظل ثبات بقية المتغيرات الاخرى ، استنادا الى معامل الانحدار الجزئي المعياري ان متغير التنسيق المنظمي الافقي الخارجي يأتي في المرتبة الاولى ، يليه متغير خصائص مبنى

الجمعية يأتي في المرتبة الثانية، متغير اللامركزية يأتي في المرتبة الثالثة ، متغير عدد المنظمات التي يشترك فيها المبحوث يأتي في المرتبة الرابعة ، ثم متغير نمط القيادة المثالية المتبع بالجمعية يأتي في المرتبة الأخيرة .

٢- اهم المتغيرات المحددة لمدى تحقيق الانشطة المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع عينة البحث:-

اشارت نتائج التحليل ان المتغيرات المستقلة المدروسة مجتمعة ترتبط بمدى تحقيق الانشطة المنفذه بمعامل ارتباط متعدد قدره ٠.٦١٥ ، وتدل قيم معامل الانحدار الجزئي المعياري على ان هناك ثلاث متغيرات فقط من بين المتغيرات المستقلة الاربعة عشر المدروسة هي التي تسهم اسهاما معنويا فريدا في تفسير التباين في مدى تحقيق الانشطة المنفذه بالجمعية ، وان اكثر هذه المتغيرات اسهاما في تفسير هذا التباين وفقا لقيم معامل الانحدار الجزئي المعياري هو متغير " عدد اعضاء الجمعية العمومية " يليه متغير " عدد سنوات التعليم " ثم متغير " نمط القيادة المثالية " ، حيث جاءت معاملات الانحدار الجزئي المعياري لهم (٠.٢٠٣ ، ٠.١٧٠ ، ٠.٢١٩) على الترتيب.

واشارت نتائج التحليل الى وجود ثلاث متغيرات مستقلة فقط ذات اولوية في تحديد متغير مدى تحقيق الانشطة المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث ، وهم " عدد اعضاء الجمعية العمومية ، نمط القيادة المثالية ، نمط القيادة التبادلية " وان هذه المتغيرات المستقلة معا امكناها تفسير نحو ٢٧.٨ % من التباين في مدى تحقيق الانشطة المنفذه بالجمعيات. وقد اتضح عند الاهمية النسبية لكل متغير من هذه المتغيرات المستقلة الثلاثة في تأثيرهم على مدى تحقيق الانشطة المنفذه بالجمعية في ظل ثبات بقية المتغيرات الاخرى ، استنادا الى معامل الانحدار الجزئي المعياري ان متغير عدد اعضاء الجمعية العمومية يأتي في المرتبة الاولى ، يليه متغير نمط القيادة التبادلية يأتي في المرتبة الثانية ، ثم متغير نمط القيادة المثالية يأتي في المرتبة الاخيرة.

٣- اهم المتغيرات المحددة لمدى مساهمة رئيس مجلس الادارة في تحقيق الانشطة المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع عينة البحث:-

اشارت نتائج التحليل ان المتغيرات المستقلة المدروسة مجتمعة ترتبط بمدى اسهام رئيس مجلس الادارة في تحقيق الانشطة المنفذه بمعامل ارتباط متعدد قدره ٠.٥٩٩ ، وتدل قيم معامل الانحدار الجزئي المعياري على ان هناك متغيران فقط من بين المتغيرات المستقلة الاربعة عشر المدروسة هما اللذان يسهمان اسهاما معنويا فريدا في تفسير التباين في مدى اسهام رئيس مجلس الادارة في تحقيق الانشطة

المنفذه بالجمعية ، وان اكثر هذه المتغيرات اسهاما في تفسير هذا التباين وفقا لقيم معامل الانحدار الجزئي المعياري هو متغير " عدد اعضاء الجمعية العمومية " ، ثم متغير " نمط القيادة المثالية " ، حيث جاءت معاملات الانحدار الجزئي المعياري لهم (٠.١٩٤ ، - ٠.٢٦٣) على الترتيب.

كما اشارت نتائج التحليل الى وجود اربع متغيرات مستقلة فقط ذات اولوية في تحديد متغير مدى اسهام رئيس مجلس الادارة في تحقيق الانشطة المنفذه بجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث ، وهم " نمط القيادة المثالية ، عدد اعضاء الجمعية العمومية ، نمط القيادة التبادلية ، التنسيق المنظمي الافقي مع المنظمات المحلية بالقريبة " وان هذه المتغيرات المستقلة معا امكنا تفسير نحو ٥٥.٤ % من التباين في مدى اسهام رئيس مجلس الادارة في تحقيق الانشطة المنفذه بالجمعيات ، وقد اتضح عند الاهمية النسبية لكل متغير من هذه المتغيرات المستقلة الاربعة في تأثيرهم على مدى اسهام رئيس مجلس الادارة في تحقيق الانشطة المنفذه بالجمعية في ظل ثبات بقية المتغيرات الاخرى ، استنادا الى معامل الانحدار الجزئي المعياري ان متغير عدد اعضاء الجمعية العمومية يأتي في المرتبة الاولى ، يليه متغير نمط القيادة التبادلية يأتي في المرتبة الثانية، يليه متغير التنسيق المنظمي الافقي مع المنظمات المحلية بالقريبة يأتي في المرتبة الثالثة ثم متغير نمط القيادة المثالية يأتي في المرتبة الاخيرة .

ثانيا: مقترحات الدراسة:

هناك عدة مقترحات يمكن للجهات المختصة والمهتمة بالمنظمات الاجتماعية الريفية الحكومية وغير الحكومية ، وبصفة خاصة جمعيات تنمية المجتمع المحلي، أن تستفيد منها في محاولتها لتحقيق درجة مرتفعة من تحقيق أنشطة تلك الجمعيات ، ويمكن استعراضها في الآتي:

١ - اشارت النتائج البحثية الى ان ٦٣.٤ % من رؤساء مجالس الادارة لجمعيات تنمية المجتمع المحلي عينة البحث تعاني من عدم وجود تدريب في العمل الاهلي . لذا توصي الدراسة بضرورة توفير فرص التدريب المستمر لرئيس مجلس الادارة والاعضاء لتنمية مهاراتهم الوظيفية وزيادة استعابهم للتكنولوجيا المعاصرة وكذلك لتثقيفهم وتنمية فكرهم التنموي.

٢- اشارت النتائج البحثية الى ان ٢.٤ % من جمعيات تنمية المجتمع المحلي مصادر تمويلها تبرعات فقط لذا توصي الدراسة بالاتي:

أ- حث المتبرعين باستمرار على دعم أعمال الجمعية الأهلية وان يعرف المتبرع الأنشطة التي سوف تذهب اليها الأموال التي يتبرع بها.

ب- اشراك عدد من الافراد الموثوق فيهم في عملية جمع المال.

ج- تنظيم حملات جمع التبرعات بحيث يكون هناك قوائم خاصة بالمتبرعين، وخطط محددة لعملية جمع المال.

د- عدم التركيز على الاثرياء فقط بل الاهتمام بالمؤسسات الاخرى التي يمكن ان تدعم هذه الجمعيات بالمال والخبرة.

٣- اشارت النتائج البحثية الى ان ٣٨.٢% من جمعيات تنمية المجتمع تعتمد على مصادر التمويل الذاتية فقط . لذا توصي الدراسة بضرورة تدعيم القدرات المالية لجمعيات تنمية المجتمع بكافة السبل الممكنة لمساعدتها على القيام بدورها التنموي.

٤- اشارت النتائج البحثية الى ارتفاع النسب المئوية من جمعيات تنمية المجتمع التي تعاني من عدم وجود تنسيق منظمي افقي مع المنظمات المحلية الاخرى بنفس القرية. لذا توصي الدراسة بضرورة التنسيق والتعاون بين جمعيات تنمية المجتمع والمنظمات المحلية التي تخدم القرية لتحقيق افضل استفادة ممكنة من المشروعات التنموية التي تتم بالقرية.

٥- اشارت النتائج البحثية الى ان ٥٧.٧% من جمعيات تنمية المجتمع تعاني من سوء قوانين العمل بها . لذا توصي الدراسة بضرورة مراجعة وتعديل القوانين التي تحكم جمعيات تنمية المجتمع بما يواكب التغيرات الحالية بالمجتمعات المحلية لتحقيق افضل استفادة ممكنة منها لتنمية القرية.

٦- اشارت النتائج البحثية الى ان ٥٧.٧% من جمعيات تنمية المجتمع الى حد ما يتوافر بها الموارد المادية والبشرية. لذا توصي الدراسة دعم جمعيات تنمية المجتمع بكافة الموارد المادية والبشرية اللازمة للعمل.

٧- زيادة التوعية باهمية العمل الاهلي بالقرى والمراكز، وذلك للتخلص من مشكلة العزوف عن التطوع في العمل الاهلي الامر الذي يستدعي ضرورة الإعلان عن مزايا العمل الاهلي، ومزايا التطوع به.

٨- بعد الإطلاع على اللوائح الداخلية لأنشطة جمعيات تنمية المجتمع المحلي ، أوضحت النتائج ان الجمعيات لاتقوم الا بالقليل منها ، لذا توصي الدراسة بقيام الجمعية بكافة الأنشطة الموجودة باللائحة وذلك لضمان أداء الجمعيات لدورها المنوطه به .

٩- اشارت النتائج البحثية الى انخفاض مستوى تحقيق أنشطة جمعيات تنمية المجتمع المحلي في الغالبية العظمى من مجالات الدراسة لذا توصي الدراسة بضرورة الاهتمام بتحقيق تلك الأنشطة داخل الجمعيات، وذلك لضمان أداء الجمعيات لدورها المنوطه به.

١٠- اشارت النتائج البحثية الى انخفاض درجة اسهام رئيس مجلس ادارة جمعيات تنمية المجتمع في الغالبية العظمى من مجالات الدراسة لذا توصي الدراسة بضرورة تدريب رؤساء المجالس فيما يختص بتلك الأنشطة لزيادة اسهامهم بها وتحقيقها مما يحقق التنمية الريفية.

١١- اجراء المزيد من البحوث الميدانية في مجال القيادة الادارية ومجال جمعيات التنمية للوصول الى افضل المستويات من القاده داخل الجمعيات، والوصول الى مستوى عال من التنمية الريفية.