

بحث بعنوان

المسئولية المجتمعية وتنمية مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري
**Community Responsibility and Developing Volunteer Work Skills
In The Egyptian Red Crescent**

اعداد

أ.م.د/داليا صبري يوسف غنيم

أستاذ مساعد بقسم تنظيم المجتمع

كلية الخدمة الاجتماعية التنموية جامعة بني سويف

ملخص البحث

يناقش هذا البحث المسؤولية المجتمعية ويوضح أهمية العمل التطوعي بالمنظمات غير الحكومية، لذلك تنتمي هذه الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية، حيث تهدف الدراسة الحالية لتحديد العلاقة بين المسؤولية المجتمعية (كمتغير مستقل)، وتنمية مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري بمحافظة بنى سويف (كمتغير تابع)، وذلك من خلال الاستشهاد في هذا الوصف والتحليل بمعطيات الإطار النظري ونتائج الإطار الميداني للدراسة، واعتمدت الدراسة على استخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل للمتطوعين بجمعية الهلال الأحمر المصري فرع بنى سويف وعددهم (170) مفردة. ، وتوصلت الدراسة الى تقبل الفرض الأول للدراسة والذي مؤداه " من المتوقع أن يكون مستوى المسؤولية المجتمعية بالهلال الأحمر المصري مرتفعاً ". وتقبل الفرض الثاني للدراسة والذي مؤداه " من المتوقع أن يكون مستوى مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري مرتفعاً " ، أما بالنسبة للفرض الثالث للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين المسؤولية المجتمعية وتنمية مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري " ، واخيرا نقبل الفرض الرابع للدراسة والذي مؤداه " لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المتطوعين الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم لمستوى المسؤولية المجتمعية بالهلال الأحمر المصري " .

الكلمات الدالة : المسؤولية المجتمعية - العمل التطوعي.

Abstract:

This research discusses social responsibility and clarifies the importance of volunteer work in organizations. Therefore, this study belongs to the type of descriptive studies. Therefore, the current study aims to determine the relationship between social responsibility (as an independent variable) and developing volunteer work skills in the Egyptian Red Crescent in Beni Suef Governorate (as a dependent variable), through This description and analysis cited data from the theoretical framework and the results of the field framework of the study. The study relied on the use of a comprehensive social survey approach for volunteers at the Egyptian Red Crescent Society, Beni Suef Branch, who numbered (170). The study reached acceptance of the first hypothesis of the study, which states: "It is expected that the level of social responsibility in the Egyptian Red Crescent will be high." The second hypothesis of the study is accepted, which states: "It is expected that the level of volunteer work skills in the Egyptian Red Crescent will be high." As for the third hypothesis of the study, which states: "There is a direct, statistically significant, and effective relationship between social responsibility and the development of volunteer work skills in the Egyptian Red Crescent." Finally, we accept the hypothesis. The fourth of the study, which states: "There are no significant, statistically significant differences between the average scores of male and female volunteers regarding their determination of the level of social responsibility in the Egyptian Red Crescent."

Keywords: Social responsibility – volunteer work .

أولاً : مدخل لمشكلة الدراسة

إن المسؤولية المجتمعية يجب أن توضع ضمن تصرفات المواطنين وعقولهم لذلك ينبغي أن تتم عن فهم وإدراك ، لذا لا بد من تكريس ثقافة المسؤولية المجتمعية لتصبح سلوكاً حضارياً يتم فعلاً ترسيخه في وجدان الأفراد والمجتمعات والمؤسسات ويصبح سلوكاً عملياً يتضح عبر ممارسات وطنية يلمسها الجميع وليس البعض ، وهذا يحتاج إلى وقت ، ولكن الأهم أن يتم تحويلها إلى ثقافة عامة لدى الجميع ، ونريدها أن تكون جزءاً من منظومة السلوك اليومي للجميع (شقوارة ، 2012، صفحة 38).

يكتسب العمل الاجتماعي التطوعي أهمية متزايدة يوماً بعد يوم حيث لم تعد الحكومات والمؤسسات العامة في الدول المتقدمة والنامية قادرة بشكل فردي على القيام بدورها التنموي وتلبية احتياجات أفرادها ومجتمعاتها مع صعوبة الظروف المعيشية والاقتصادية والمادية الاجتماعية وأصبحت الاحتياجات تتغير وتتسارع باستمرار، ولذلك كان لا بد من وجود هيئات موازية لجهود الجهات الحكومية التي تساعد القطاع العام وتكمل الدور الذي تلعبه الجهات الحكومية في تلبية الاحتياجات التي تلعب دوراً رئيسياً في الشؤون الاجتماعية والتنمية ومعالجة قضايا المجتمع ورسم الخطط وتنفيذ البرامج التي تدعم عمل الحكومة في مختلف مجالات التنمية الوطنية الشاملة (AI- Khashman, 2020, p. 6).

وتتمثل المسؤولية الأخلاقية في ضرورة التزام المؤسسات عند قيامها بوظائفها ومهامها باتباع الأسس والقواعد التي تتفق مع منظومة القيم و الضوابط، العادات و التقاليد واحترام الثقافات الأساسية والفرعية دون إلحاق أي ضرر بالمجتمع ومكوناته (لغويل و زمالي، المسؤولية الاجتماعية: المفهوم ، الأبعاد، المعايير، 2016، صفحة 304).

وهذا ما أكدته دراسة (Djaouida,2023) وهي عن المفهوم الشامل للمسؤولية المجتمعية والحرص على تطبيق هذا المفهوم داخل وخارج المنظمة وتحقيق المصلحة العامة في المجتمع، والتنمية المستدامة (Djaouida, 2023).

وقد أكدت ذلك دراسة (نداء، 2022) والتي تهدف إلى الكشف عن واقع تحقيق المسؤولية الاجتماعية بقطاع غزة ، والوقوف على أبعاد المسؤولية الاجتماعية وتحدياتها بمحافظة غزة في خدمة المجتمع، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي ، وأعدت " استبانة " تكونت من " 35 " فقرة موزعة أربعة أبعاد (البعد الخيري، البعد الاخلاقي، البعد القانوني، البعد الاقتصادي) (الهور، 2022)

أما دراسة (منال، 2022) تعد المبادرات المجتمعية التطوعية من العوامل الدالة على تطور المجتمعات وتعد ركيزة أساسية لبناء المجتمع ودالة على تماسك أفراده ومؤسساته وعلامة على نهضته وثقافة أهله لذلك كانت الانسانية بحاجة الى التكافل الاجتماعي في الظروف العادية فان الحاجة تكون أكبر عندما يجد المجتمع نفسه أمام أزمة لاسيما افرزت فئات متضررة وهذا ما حدث مع أزمة كورونا اذا ما وجدت الحكومات عاجزة عن تلبية حاجات

المجتمع من جهة ومواجهة ذلك بجميع فئات المجتمع وخاصة فئة الشباب في الوقوف الى جانب الحكومات من خلال المبادرات المجتمعية ومن أهداف الدراة وهى تحديد صور مشاركة الشباب فى المبادرات المجتمعية وتنتمة هذه الدراسة الى الدراسات الوصفية ومن أهم النتائج هى تنمية مهارات التطوع كمهارة التعاون والمشاركة لدى الشباب ووسائل التواصل والتكنولوجيا الحديثة (عبد الرحمن، 2022)

دراسة (رضوان، 2020) تسعى من خلال هذه الورقة البحثية أن تسلط الضوء على مختلف الأعمال التطوعية التي لجأ إليها المواطنون للتصدي لهذه الأزمة وماهي الآليات الاحترازية التي اعتمدها من أجل الوقاية من هذا الفيروس في ظل القيام بالعملية التطوعية يحظى العمل التطوعي في مجتمعات العالم المعاصر باهتمام خاص، لما له من أهمية في تنمية المجتمع في شتى المجالات الصحية التعليمية، الدينية، البيئية... الخ ، إلى جانب روح التعاون بين أفراد المجتمع التي يبرز من خلالها انتماءهم وولاءهم لوطنهم ومجتمعهم، من خلال عدد من المبادرات منها تأهيل وتدريب كوادرها المتطوعين للمشاركة في الأعمال التطوعية (العنبي، 2020) .

أما دراسة (بدر الدين، وأحمد، 2020) فقد هدفت الى تحديد المعارف والمهارات اللازمة للعمل التطوعي المعاصر، وتحديد أولوياتها للمتطوعين والقائمين على ادارة العمل التطوعي بمنطقة القيصم بالمملكة العربية السعودية، بالإضافة الى تقديم مقترحات لمقابلها (عبد و الابشهي، 2020) .

وتهدف دراسة (حميد، 2021) لتحديد الاسباب التي تدفع الشباب للمشاركة بالتطوع والتعرف على أنماط وأشكال التطوع بالمجتمع الكويتي، وأهمية التطوع فى الكويت، والتوصل لمجموعة من الاليات لتفعيل مشاركة الشباب بالتطوع بجامعة الكويت، والتعرف على المعوقات التي تعوق الشباب فالمشاركة بالعمل التطوعي بجامعة الكويت، وتوصلت الدراسة للعديد من الاسباب التي تدفع الشباب للمشاركة بالعمل التطوعي (الشمري، 2021)، ودراسة (مسفرة، 2021) فقد استهدفت الدراسة الحالية تصميم برنامج تدريبيى مقترح قائم على استراتيجية التعلم المقلوب وتأثيره على تنمية مهارات التطوع والدافعي للانجاز (المالكي، 2021).

إن توجيه طاقات الشباب نحو العمل التطوعي الاجتماعي له أهمية بالغة في مواجهة التحديات، كما أن الأفكار والثقافة التي يحملها الشباب في ممارسة المسؤولية الاجتماعية تساهم بشكل كبير في تحقيق السلام الاجتماعي، ونرى العديد من المبادرات الشبابية التطوعية الإيجابية في المحافظات من خلال الإقبال القوي من قبل الشباب على المبادرات التطوعية الفردية مما يدل على تطور الفكر الثقافي لدى الشباب وتغيير الصورة النمطية عن شبابنا (Al-Khashman, 2020, p. 7)

ودراسة (لمياء، 2019) يهدف البحث الى دراسة مدى تنمية المهارات القيادية للشباب من خلال المشاركة فى الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي (شرف الدين، 2019)

أما دراسة (عائدة، 2018) توضح ان العمل التطوعي يعتبر من أهم الوسائل المستخدمة للمشاركة فى النهوض بمكانة المجتمعات فى عصرنا الحالى ، لذلك فهو يكتسب أهمية متزايدة ، فهناك قاعدة مسلم بها مفادها أن

الحكومات سواء في البلدان النامية أو المتقدمة لم تعد قادرة على سد احتياجات أفرادها ومجتمعاتها مع تزايد احتياجاتها ، لذلك كان لابد من وجود جهة أخرى موازية للجهات الحكومية وهي المنظمات الاهلية، كما يمثل العمل الاهلي والتطوع مجالاً مهماً لصقل مهارات الافراد وبناء قدراتهم (القريشي ، 2018)

وتوضح دراسة (بيداء، 2018) أن العمل التطوعي وسيلة لمعالجة الانحراف السلوكي لبعض العاطلين عن العمل ، وتوظيف التكنولوجيا الحديثة بهذا المجال في التنسيق بين الجهات الحكومية وغير الحكومية؛ لتقديم الخدمات الاجتماعية واستغلال الطاقات البشرية (عنبر ، 2018)

ودراسة (Sarah,2018) تُعرّف مؤسسة الخدمة الوطنية والمجتمعية وهي خدمة المجتمع القائمة على المهارات المهنية بأنها "ممارسة استخدام المعرفة والخبرة المتعلقة بالعمل في فرصة تطوعية"، ومع ذلك فإن التعريفات التقليدية للعمل التطوعي في منحة الاتصال التنظيمي تعتمد عادةً على التشعب بين العمل والنشاط التطوعي، حواجز منخفضة أمام دخول وخروج المتطوعين، الافتقار إلى السلطة الإدارية/السيطرة على المتطوعين، التركيز على العمل التطوعي، وتم المقابلات مع 19 متطوعاً قائماً على المهارات والأدوار المتأصلة في العمل التطوعي المهني (Steimel, 2018)

ودراسة (Rachel & Chris ,2017) يستكشف هذا العرض تصورات الطلاب حول مدى مساهمة المشاركة في العمل التطوعي والمشاركة المجتمعية في زيادة المهارات والخبرات التي قد تكون مفيدة لهم في البحث عن عمل في المستقبل (Munro & McVittie, 2017) .

أما دراسة (سميرة، 2017) هدفت هذه الدراسة الحالية الى تقديم رؤية مقترحة للمسؤولية المجتمعية لجامعة الملك فيصل من خلال التعرف على الاسس النظرية للمسؤولية المجتمعية (محمد ، 2017) .

أما دراسة (سميرة، ونوال، 2016) فهي تهدف الى التعرف على المسؤولية الاجتماعية كمفهوم ، ومدى اهتمام المؤسسات بهذا المفهوم الحديث و الذي أصبح متداولاً كثيراً في المؤسسات و ذلك من أجل نجاحها والوصول بغايتها والمتمثلة في خدمة المجتمع كعنصر أساسي ومهم في نجاحها ووصولها إلى الميزة التنافسية التي تجعلها قوية داخل المجتمع التي تسعى إلى توفير له كل الفرص من أجل بلوغ التنمية المحلية، إضافة إلى ذلك التعرف على أبعادها وإلى أهم المعايير التي يمكن من خلالها قياس هذه المسؤولية الاجتماعية (لغويل و زمالي، 2016) أما دراسة (ميادة، عبد الفتاح، 2014) تبين أثر العمل الاجتماعي في المجتمع والحث على المسارعة في فعل الخيرات والتعاون على البر والتواصي بالحق والصبر، وسلب حقوق النساء واليتامى والضعفاء (الحسن و ادريس، 2014)

أما دراسة (Fang–Mei Tai, Shu–Hao Chuang 2014) لا ينبغي للمؤسسات أن تكون أدوات مربحة فحسب، بل يجب أن تشعر بالمسؤولية اتجاه جميع أفراد المجتمع ، وأنها تحدد أهداف التنمية المستدامة، وإدراج

المسؤولية الاجتماعية "التي تساعد على تحقيق التنمية المستدامة طويلة الأجل لتلبية احتياجات جميع المواطنين". ومن أجل تعزيز الوعي بالمواطنة ودمج ممارسات المسؤولية المجتمعية (Tai & Chuang, 2014) **ثانياً: الموجّهات النظرية للدراسة :**

نظرية الدور: وهذه النظرية تؤكد على أنها تشكل أحد عناصر التفاعل الاجتماعي وهذه النظرية توضح الدور البارز الذي يؤديه التطوع في تفعيل النشاط والعمل التطوعي بخدماته لسد حاجات الافراد والجماعات والتطوع ، ولذلك فالتطوع هنا يأخذ صور متعددة فقد يكون تبرعا بالمال أو التضحية بالوقت كما يحدث في الجمعيات والمراكز الاهلية والخيرية والاندية الرياضية، كما أن العمل التطوعي فيه اشباع لحاجة الافراد والمجتمع على حد سواء فهو يعمل على سد الثغرات والنقص بشكل أساسي في عملية التفاعل الاجتماعي القائمة بين الافراد، لذلك يكمن تفسير الدور الذي يؤديه القائمون بالعمل التطوعي انطلاقاً من دوافع الخير (جلوب ، 2018، صفحة 135)

النظرية البنائية والوظيفية: تعمل هذه النظرية على تفسير السلوك التطوعي الاجتماعي من خلال تفسير النتائج التي يحققها هذا السلوك في المجتمع، حيث ترى هذه النظرية أن المجتمع هو عبارة عن أجزاء مترابطة وكل جزء يؤدي وظيفة معينة لتحقيق أهداف المجتمع، وتطبق هذه النظرية على العمل التطوعي باعتباره أحد النظم الاجتماعية للحفاظ على استقرار المجتمع وتكامله وتعتمد فكرة النظرية الوظيفية على دور العمل التطوعي في تحقيق التكامل الاجتماعي، على افتراض أنه من خلال المشاركة في الاعمال التطوعية يحدث تفاعل بين الاعضاء المتطوعين، مما يؤدي إلى منافع كثيرة للمتطوعين أنفسهم كإكتساب معارف مختلفة والانخراط بتجارب جديدة وعدم الشعور بالوحدة، كما يمكنهم تعويض ضعف العلاقات الاجتماعية في المجتمعات الحضرية المعاصرة (النجيمشى، 2021، صفحة 433).

ثالثاً: صياغة مشكلة الدراسة:

في ضوء الدراسات السابقة والكتابات النظرية فقد تبين وجود العديد من التغيرات المجتمعية التي كان لها العديد من الآثار السلبية على المجتمع، لذلك لا بد من أن يشعر جميع أفراد المجتمع بالمسؤولية المجتمعية، وذلك من أجل التصدي لهذه السلبيات وذلك من خلال ابعاد المسؤولية المجتمعية وهي الاستثارة، التعاون، الأخلاقيات ، التوعية ، المعلوماتية .

وأن من أهم الركائز الأساسية في بناء المجتمعات هي تماسك أفرادها وتنمية مهارات العمل التطوعي وهذا من خلال مهارة الحوار المجتمعي ، مهارة التحفيز للعمل التطوعي ، مهارة حل المشكلة ، مهارة الاتصال الفعال ، مهارة المشاركة المجتمعية ، وفي ضوء ذلك أمكن تحدد مشكلة الدراسة في التساؤل الآتي: ما المسؤولية المجتمعية وتنمية مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري ؟

رابعاً: أهمية الدراسة:

- 1- الاهتمام العالمي والمحلى بقضية تطوع .
- 2- السياسة العامة التى اتبعتها الدولة فى الاهتمام بالمسئولية المجتمعية.
- 3- ربط طريقة تنظيم المجتمع بالأحداث الجارية فى المجتمع وذلك من خلال الاهتمام بالمسئولية المجتمعية، والتى تعتبر أكثر الطرق فعالية فى التعامل مع المشكلات ، لأنها لديها قاعدة علمية واستراتيجيات وتكتيكات وأدوار تساعد المنظم الاجتماعى لما لديه من أدوات ومهارات تساعده على تنمية مهارات التطوع.
- 4- معرفة آليات لتفعيل إسهامات المسئولية المجتمعية فى تنمية مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري.

خامساً: أهداف الدراسة:

1. تحديد مستوى المسئولية المجتمعية بالهلال الأحمر المصري.
2. تحديد مستوى مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري.
3. تحديد أكثر أبعاد المسئولية المجتمعية ارتباطاً بتنمية مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري.
4. تحديد الصعوبات التي تواجه إسهامات المسئولية المجتمعية فى تنمية مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري.
5. تحديد مقترحات تفعيل إسهامات المسئولية المجتمعية فى تنمية مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري.
6. التوصل إلى آليات مقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتفعيل إسهامات المسئولية المجتمعية فى تنمية مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري.

سادساً : فروض الدراسة:

- (1) الفرض الأول للدراسة: " من المتوقع أن يكون مستوى المسئولية المجتمعية بالهلال الأحمر المصري مرتفعاً "

ويمكن اختبار هذا الفرض من خلال الأبعاد التالية:

1. الاستثارة.

2. التعاون.

3. الأخلاقيات.

4. التوعية.

5. المعلوماتية.

(2) الفرض الثاني للدراسة: " من المتوقع أن يكون مستوى مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري مرتفعاً ":

ويمكن اختبار هذا الفرض من خلال الأبعاد التالية:

1. مهارة الحوار المجتمعي.

2. مهارة التحفيز للعمل التطوعي.

3. مهارة حل المشكلة.

4. مهارة الاتصال الفعال.

5. مهارة المشاركة المجتمعية.

(3) الفرض الثالث للدراسة: " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين المسؤولية المجتمعية وتنمية مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري ".

(4) الفرض الرابع للدراسة: " لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المتطوعين الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم لمستوى المسؤولية المجتمعية بالهلال الأحمر المصري ".

(5) الفرض الخامس للدراسة: " لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المتطوعين الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم لمستوى مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري ".

سابعاً : مفاهيم الدراسة:

1- مفهوم المسؤولية المجتمعية :

تعرف بأنها " وهي مساءلة محتكمة لمعيار، وهي مساءلة عن مهمات أو سلوك أو تصرف وتحديد مدة موافقته لمتطلبات بعينها "، وتعرف أيضاً بأنها " اضطرار الفرد أن يقدم حساباً عن أعماله التي يأتيها بارادته واختياره وأن يتحمل عواقبها سواء خيراً أو شراً (عوض و حجازي، 2012، صفحة 107)

وتعرف اللجنة الأوروبية للمجتمعات تعريف المسؤولية المجتمعية بأنها " المفهوم الذى فى اطاره تندمج المنظمات فى العمل المجتمعى والبيئى مع أعمالها من جهة ومع تفاعلاتها مع أطرافها ذات المصلحة بشكل طوعى، هى بشكل أكبر ذلك المفهوم الذى فى اطاره تقرر المنظمات المساهمة بشكل طوعى للمساهمة من أجل مجتمع أفضل وبيئة نظيفة (كشاط ، 2019، صفحة 3)

وتعرف المسؤولية المجتمعية فى الدراسة الحالية بأنها " التزام المؤسسة بتعظيم تأثيرها الايجابى وتقليص تأثيرها السلبى فى المجتمع وهى من خلال أبعاد المسؤولية المجتمعية كالاتى " الاستثارة - التعاون - الأخلاقيات التوعوية - المعلوماتية " .

2- مفهوم العمل التطوعى :

يعرف العمل التطوعى بأنه عمل غير ربحى لا يقدم نظير أجر معلوم ، وهو عمل غير وظيفى مهنى يقوم به الافراد من أجل مساعدة وتنمية مستوى معيشة الاخرين من جيرانهم أو المجتمعات البشرية بصفة مطلقة (بلعربى ، 2020، صفحة 127).

ويعرف العمل التطوعى فى الدراسة الحالية وهو عبارة عن مجموعة من المهارات التطوعية وهى كالاتى " الحوار المجتمعي - التحفيز للعمل التطوعي - حل المشكلة - الاتصال الفعال - المشاركة المجتمعية".

ثامناً : البناء النظرى للدراسة :

فلسفة المشاركة التطوعية بجمعية الهلال الاحمر المصرى :

تقوم المشاركة على أسس الديمقراطية الصحيحة القائمة على الحرية السياسية والاجتماعية معا، والتي تؤمن وتتحدى بضرورة اشتراك أفراد المجتمع فى صياغة شكل الحياة التى يعيشونها وفى مواجهة تعديل وتغيير الظروف التى يقابلونها فى حياتهم سعا وراء ظروف حياة أفضل وتحقيق المزيد من الرفاهية والتقدم لمجتمعهم، وانها تعتمد المشاركة أساسا على القادة المؤثرين فى المجتمع مما يؤكد على أهمية اكتشاف وتنمية القيادات المحلية المؤثرة لتوفير وتحقيق أمثل وأقصى درجات المشاركة الشعبية فى مجال العمل مع المجتمعات المحلية وأن المساعدة الذاتية للمجتمع المحلى لا يمكن أن تحقق بدون ذلك ، لذلك يجب أن تقوم المشاركة على أساس الاقتناع بأهمية الدور الفعال الذى يمكن أن تلعبه المشاركة الشعبية والتنظيمات الشعبية فى تحقيق أهداف المجتمع (الشمري، 2021، صفحة 864) .

أهداف العمل التطوعى :

هناك مجموعة من الأهداف للعمل التطوعى هي (الشهرانى ، 2018، صفحة 227) :

- 1- توجيه الطاقات والخبرات البشرية وتأهيلها لخدمة المجتمع وأفراده وتقنين أدواره وتحديد مسؤولياتها .
- 2- العمل على ترابط افراد المجتمع مع بعضهم البعض وتوسيع قاعدة المشاركة الشعبية التى تتوحد فيها الجهود والطاقات وتستثمر فيها أوقات الفراغ .

3- الشعور بالمسؤولية الجماعية والشراكة الفاعلة داخل المجتمع بين أفراده وأهمية تضافر الجهود من أجل تهيئة المجتمع والمساهمة في حل مشكلاته أو الحد منها .

4- مساعدة مؤسسات المجتمع في تنمية كواردها البشرية ومواردها المختلفة والاسهام في وضع البرامج والخطط التي تعمل على خدمة الافراد والجماعات المتواجدة بالمجتمع
أهم مجالات العمل التطوعي :

حيث أن مجالات العمل التطوعي تتمثل في تقديم الخدمات للفئات المختلفة ومنها (الزبير، 2012، صفحة 4):

- 1- رعاية اليتام (البرامج الترفيهية - البرامج التعليمية - البرامج التنشيطية) .
 - 2- مجال رعاية ذوى الاحتياجات الخاصة (رعاية المعاقين - تأمين الاجهزة الطبية للمعاقين) .
 - 3- المجال الصحى (رعاية المرضى - مكافحة الاوبئة - الاسعافات الاولية - الطوارئ) .
 - 4- مجال الاغاثة (التدريب على الاخلاء - التوعية بالكوارث - اسعاف المرضى والمصابين) .
 - 5- المجال البيئى (حماية البيئة - مكافحة الاضرار البيئية - التوعية البيئية) .
- الجمعيات الخيرية (مساعدة الاسر المحتاجة - الاسواق الخيرية) .

تاسعا : الإجراءات المنهجية الدراسة:

(1) منهجية الدراسة:

تنتمي هذه الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية التي يمكن من خلالها الحصول علي معلومات دقيقة تصور الواقع وتشخصه وتسهم في تحليل ظواهره، وتعتمد على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها واستخلاص دلالتها، لذا فالدراسة الحالية تستهدف تحديد العلاقة بين المسؤولية المجتمعية (كمتغير مستقل) وتنمية مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري (كمتغير تابع)، وذلك من خلال الاستشهاد في هذا الوصف والتحليل بمعطيات الإطار النظري ونتائج الإطار الميداني للدراسة. واعتمدت الدراسة على استخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل للمتطوعين بجمعية الهلال الأحمر المصري فرع بني سويف وعددهم (170) مفردة.

(2) حدود الدراسة:

(أ) الحدود المكانية:

تمثلت الحدود المكانية للدراسة في جمعية الهلال الأحمر المصري فرع بني سويف، وذلك للأسباب

التالية:

1. تركيز عمل الهلال الأحمر المصري على الجهود التطوعية بهدف تقوية أواصر المجتمع عبر تعزيز فكرة مساعدة الأشخاص الأضعف والأشد احتياجاً، والاستفادة من الكوادر البشرية المؤهلة والمدربة في خدمة المجتمع، وتنمية قدرات الشباب عبر تدريبهم على مواجهة الحوادث، وكيفية التعامل مع الكوارث، والاستفادة من الطاقات الفكرية والعقلية واستنهاض الهمم لخدمة القضايا الاجتماعية والإنسانية، وتعويد النشء على إنكار الذات والتفاني في بذل العطاء دون مقابل مادي.

2. أهتمام الهلال الأحمر المصري بالعمل التطوعي والإنساني والمجتمعي من خلال إدارة الشباب وتنمية التطوع، وهي إدارة كاملة خاصة بالمتطوعين وتطويرهم وكل الأنشطة الخاصة بالمتطوعين.

3. إتباع الهلال الأحمر المصري في عمله للمبادئ السبعة وهي: الإنسانية، والخدمة التطوعية، وعدم التحيز، والحيادية، والاستقلالية، والوحدة، والعالمية.

(ب) الحدود البشرية:

تمثلت الحدود البشرية للدراسة في المسح الاجتماعي الشامل للمتطوعين بجمعية الهلال الأحمر المصري فرع بني سويف وعددهم (170) مفردة.

(ج) الحدود الزمنية:

تمثلت الحدود الزمنية للدراسة في فترة جمع البيانات من الميدان والتي بدأت في 2023/8/1م إلى 2023/9/14م.

(3) أدوات الدراسة:

تمثلت أدوات جمع البيانات في:

(1-3) صحيفة البيانات الأولية للمتطوعين:

قامت الباحثة بتصميم صحيفة البيانات الأولية للمتطوعين، وتضمنت العناصر التالية:

- النوع.

- السن.

- المؤهل العلمي.

- عدد سنوات الخبرة في مجال العمل التطوعي.

(2-3) استبيان للمتطوعين حول المسؤولية المجتمعية وتنمية مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري:

1. قامت الباحثة بتصميم استبيان للمتطوعين حول المسؤولية المجتمعية، وتنمية مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري في ضوء التراث النظري الموجه للدراسة والدراسات السابقة المرتبطة بالقضية البحثية.
2. تم تحديد الأبعاد التي يشتمل عليها استبيان المتطوعين، والتي تمثلت في أربعة أبعاد رئيسية، ثم تم تحديد وصياغة العبارات الخاصة بكل بعد، والذي بلغ عددها (70) عبارة، وتوزيعها كالتالي:

جدول رقم (1) يوضح توزيع أبعاد وعبارات استبيان المتطوعين

عدد العبارات	المتغير المستقل	عدد العبارات	المتغير المستقل
5	"مهارات العمل التطوعي"	5	"المسؤولية المجتمعية"
5	مهارة الحوار المجتمعي	5	الاستشارة
5	مهارة التحفيز للعمل التطوعي	5	التعاون
5	مهارة حل المشكلة	5	الأخلاقيات
5	مهارة الاتصال الفعال	5	التوعية
5	مهارة المشاركة المجتمعية	5	المعلوماتية
10	الصعوبات التي تواجه إسهامات المسؤولية المجتمعية في تنمية مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري		
10	مقترحات تفعيل إسهامات المسؤولية المجتمعية في تنمية مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري		
<p>▪ وتحددت أهم مصادر تلك المتغيرات في: الرجوع إلى التراث النظري الموجه للدراسة والدراسات السابقة المرتبطة بالقضية البحثية.</p>			

3. اعتمد استبيان المتطوعين على التدرج الثلاثي، بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة (نعم، إلى حد ما، لا) وأعطيت لكل استجابة من هذه الاستجابات وزناً (درجة)، وذلك كما يلي:

جدول رقم (2) يوضح درجات استبيان المتطوعين

لا	إلى حد ما	نعم	الاستجابات
1	2	3	الدرجة

4. للتحقق من صدق المحتوى "الصدق المنطقي" لاستبيان المتطوعين قامت الباحثة بالإطلاع علي الأدبيات والأطر النظرية والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت أبعاد الدراسة، ثم تحليلها وذلك لتحديد أبعاد المسؤولية المجتمعية، وتحديد مهارات العمل التطوعي. ثم تم عرض الأداة على عدد (3) محكمين من أعضاء هيئة

التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية التنموية جامعة بني سويف لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية للعبارة من ناحية وارتباطها بأبعاد الدراسة من ناحية أخرى، وقد تم تعديل وإضافة وحذف بعض العبارات وإعادة تصحيح بعض أخطاء الصياغة اللغوية للبعض الآخر، وبناء على ذلك تم صياغة الأداة في صورتها النهائية.

5. تم حساب ثبات استبيان المتطوعين باستخدام معامل ثبات (ألفا . كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية، وكذلك معادلة سبيرمان - براون للتجزئة النصفية للثبات. وذلك بالتطبيق على عينة قوامها (20) مفردة من المتطوعين (خارج إطار مجتمع الدراسة)، وتبين أن معاملات الثبات للأبعاد تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وذلك كما يلي:

جدول رقم (3) يوضح نتائج ثبات استبيان المتطوعين (ن=20)

ثبات استبيان المتطوعين ككل	المقترحات	الصعوبات	مهارات العمل التطوعي	أبعاد المسؤولية المجتمعية	الأبعاد	
0.927	0.839	0.757	0.932	0.941	معامل (ألفا . كرونباخ)	
0.953	0.832	0.853	0.935	0.955	معادلة جوتمان	معادلة سبيرمان
**0.912	**0.766	**0.763	**0.897	**0.915	قيمة (ر) ودالاتها	
0.954	0.868	0.866	0.936	0.955	قيمة المعامل	براون

* معنوي عند (0.05)

** معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق أن: معاملات الثبات لأبعاد استبيان المتطوعين تتمتع بدرجة عالية من الثبات والدقة والموثوقية، وبذلك يمكن الاعتماد على نتائجها وأصبحت الأداة في صورتها النهائية.

(4) تحديد مستوى أبعاد الدراسة:

يمكن تحديد مستوى أبعاد الدراسة باستخدام المتوسط الحسابي، بحيث تكون بداية ونهاية فئات المقياس الثلاثي: نعم (ثلاثة درجات)، إلى حد ما (درجتين)، لا (درجة واحدة)، وتم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (3 - 1 = 2)، تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية المصحح (3/2 = 0.67) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

جدول رقم (4) يوضح مستويات المتوسطات الحسابية لأبعاد الدراسة

المستوى	القيم
مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 1 إلى 1.67
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 1.68 إلى 2.34
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 2.35 إلى 3

(5) أساليب التحليل الكيفي والكمي:

اعتمدت الدراسة في تحليل البيانات على الأساليب التالية:

- أسلوب التحليل الكيفي: بما يتناسب وطبيعة موضوع الدراسة.

- أسلوب التحليل الكمي: تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.V. 24.0)، وقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والمدى، ومعامل ثبات (ألفا - كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية، ومعادلة سيرمان - براون للتجزئة النصفية للثبات، وتحليل الانحدار البسيط، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل التحديد، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين أحادي الاتجاه.

▪ نتائج الدراسة الميدانية:

المحور الأول: وصف المتطوعين مجتمع الدراسة:

جدول رقم (5) يوضح وصف المتطوعين مجتمع الدراسة (ن=170)

م	المتغيرات الكمية	— س	σ	م	النوع	ك	%
1	السن	32	7	1	ذكر	87	51.2
2	عدد سنوات الخبرة	9	3	2	أنثى	83	48.8
					المجموع	170	100
م	المؤهل العلمي	ك	%				
1	مؤهل متوسط	12	7.1				
2	مؤهل جامعي	147	86.5				
3	دراسات عليا	11	6.5				
	المجموع	170	100				

يوضح الجدول السابق أن:

- متوسط سن المتطوعين (32) سنة، وبانحراف معياري (7) سنوات تقريباً.
 - متوسط عدد سنوات الخبرة في مجال العمل التطوعي (9) سنوات، وبانحراف معياري (3) سنوات تقريباً.
 - أكبر نسبة من المتطوعين ذكور بنسبة (51.2%)، بينما الإناث بنسبة (48.8%).
 - أكبر نسبة من المتطوعين حاصلين علي مؤهل جامعي بنسبة (86.5%)، يليها حاصلين علي مؤهل متوسط بنسبة (7.1%)، وأخيراً حاصلين علي دراسات عليا بنسبة (6.5%).
- المحور الثاني: أبعاد المسؤولية المجتمعية بالهلال الأحمر المصري:
(1) الاستشارة:

جدول رقم (6) يوضح الاستشارة (ن=170)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
1	0.43	2.75	-	-	24.7	42	75.3	128	تسعى المنظمة إلى تشجيع المتطوعين على العمل الخيري	1
4	0.51	2.7	2.4	4	25.3	43	72.4	123	تسمح المنظمة للمتطوعين بالمشاركة في تحقيق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها	2
2	0.51	2.75	3.5	6	18.2	31	78.2	133	تستمع المنظمة لأراء المتطوعين في البرامج التي تقدمها	3
3	0.54	2.75	5.3	9	14.1	24	80.6	137	تسعى المنظمة إلى تبادل الخبرات بين المتطوعين	4
5	0.55	2.67	4.1	7	24.7	42	71.2	121	يشارك المتطوعين في الخدمات التي تقدمها المنظمة	5
مستوى مرتفع	0.23	2.72	الاستشارة ككل							

يوضح الجدول السابق أن: مستوى الاستشارة كأحد أبعاد المسؤولية المجتمعية بالهلال الأحمر المصري مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.72)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تسعى المنظمة

إلى تشجيع المتطوعين على العمل الخيري بمتوسط حسابي (2.75)، يليه الترتيب الثاني تستمع المنظمة لأراء المتطوعين في البرامج التي تقدمها بمتوسط حسابي (2.75)، وانحراف معياري (0.51)، ثم الترتيب الثالث تسعى المنظمة إلى تبادل الخبرات بين المتطوعين بمتوسط حسابي (2.75)، وانحراف معياري (0.54)، وأخيراً الترتيب الخامس يشارك المتطوعين في الخدمات التي تقدمها المنظمة بمتوسط حسابي (2.67)، وهذا ما أثبتته دراسة (منال، 2022) وهي عن المبادرات المجتمعية التطوعية وتحمل المسؤولية المجتمعة اتجاه المجتمع، وايضا دراسة (حميد، 2021) وهي عن تحديد الاسباب التي تدفع الشباب للتطوع بالعمل الخيري.

(2) التعاون:

جدول رقم (7) يوضح التعاون (ن=170)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
3	0.44	2.76	0.6	1	22.9	39	76.5	130	تهتم المنظمة بالتعاون لتحقيق أهداف التنمية المحلية	1
4	0.51	2.72	2.9	5	22.4	38	74.7	127	تتعاون المنظمة مع المتطوعين في تصميم الخطط والبرامج	2
1	0.49	2.79	3.5	6	14.1	24	82.4	140	تحرص المنظمة على نشر روح التعاون والترابط بين المتطوعين	3
2	0.52	2.78	4.7	8	12.9	22	82.4	140	تسعى المنظمة إلى تلبية احتياجات المتطوعين	4
5	0.55	2.68	4.1	7	24.1	41	71.8	122	تهتم المنظمة بزيادة أعداد المتطوعين للعمل الخيري	5
مستوى مرتفع	0.23	2.74	التعاون ككل							

يوضح الجدول السابق أن: مستوى التعاون كأحد أبعاد المسؤولية المجتمعية بالهلال الأحمر المصري مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.74)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تحرص المنظمة على نشر روح التعاون والترابط بين المتطوعين بمتوسط حسابي (2.79)، يليه الترتيب الثاني تسعى المنظمة إلى تلبية احتياجات المتطوعين بمتوسط حسابي (2.78)، ثم الترتيب الثالث تهتم المنظمة بالتعاون لتحقيق أهداف التنمية المحلية بمتوسط حسابي (2.76)، لذلك لا بد من تكريس ثقافة المسؤولية المجتمعية لتصبح سلوكاً حضارياً يتم فعلاً ترسيخه في وجدان الأفراد والمجتمعات والمؤسسات ويصبح سلوكاً عملياً يتضح عبر ممارسات وطنية

يلمسها الجميع وليس البع ، وهذا يحتاج الى وقت ، ولكن الالم أن يتم تحويلها الى ثقافة عامة لدى الجميع، ونريدها أن تكون جزءا من منظومة السلوك اليومي للجميع (شقوارة ، 2012) .

وأخيراً الترتيب الخامس تهتم المنظمة بزيادة أعداد المتطوعين للعمل الخيري بمتوسط حسابي (2.68). وهذا ما أوضحته دراسة (بدر الدين، وأحمد، 2020) وهي أنها تهدف الى تحديد المعارف والمهارات اللازمة للعمل التطوعي المعاصر ، وتحديد أولوياتها للمتطوعين والقائمين على ادارة العمل التطوعي .

(3) الأخلاقيات:

جدول رقم (8) يوضح الأخلاقيات (ن=170)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
4	0.5	2.71	2.4	4	24.1	41	73.5	125	تهتم المنظمة بتعريف المتطوعين بقواعد السلوك الأخلاقي للتعامل مع العملاء	1
2	0.5	2.76	3.5	6	16.5	28	80	136	تهتم المنظمة بتعريف المتطوعين بالأخلاقيات المهنية للعمل الخيري	2
1	0.52	2.77	4.7	8	13.5	23	81.8	139	تسعى المنظمة إلى وضع معايير للتطوع في العمل الخيري	3
5	0.57	2.65	4.7	8	25.3	43	70	119	تحرص المنظمة على إلزام المتطوعين بالحفاظ على القيم الأخلاقية بالمجتمع	4
3	0.45	2.74	0.6	1	24.7	42	74.7	127	تسعى المنظمة على تطوير أداء المتطوعين من حيث النزاهة والشفافية في العمل الخيري	5
مستوى مرتفع			0.24	2.73	الأخلاقيات ككل					

يوضح الجدول السابق أن: مستوى الأخلاقيات كأحد أبعاد المسؤولية المجتمعية بالهلال الأحمر المصري مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.73)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تسعى المنظمة إلى وضع معايير للتطوع في العمل الخيري بمتوسط حسابي (2.77)، يليه الترتيب الثاني تهتم المنظمة بتعريف المتطوعين بالأخلاقيات المهنية للعمل الخيري بمتوسط حسابي (2.76)، ثم الترتيب الثالث تسعى المنظمة على تطوير أداء المتطوعين من حيث النزاهة والشفافية في العمل الخيري بمتوسط حسابي (2.74)، وأخيراً الترتيب

الخامس تحرص المنظمة على إلزام المتطوعين بالحفاظ على القيم الأخلاقية بالمجتمع بمتوسط حسابي (2.65). وتتمثل المسؤولية الأخلاقية في ضرورة التزام المؤسسات عند قيامها بوظائفها ومهامها باتباع الأسس والقواعد التي تتفق مع منظومة القيم و الضوابط، العادات و التقاليد واحترام الثقافات الأساسية والفرعية دون إلحاق أي ضرر بالمجتمع ومكوناته

(4) التوعية:

جدول رقم (9) يوضح التوعية (ن=170)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
4	0.51	2.72	2.9	5	22.4	38	74.7	127	تهتم المنظمة بتوعية المتطوعين بأهمية التطوع للعمل الخيري	1
1	0.52	2.75	4.1	7	16.5	28	79.4	135	تعقد المنظمة ندوات عن دور المتطوعين في العمل الخيري	2
2	0.54	2.75	5.3	9	14.1	24	80.6	137	تسعى المنظمة إلى نشر ثقافة التطوع في العمل الخيري	3
5	0.56	2.69	4.7	8	21.2	36	74.1	126	تسعى المنظمة إلى حل مشكلات المتطوعين	4
3	0.48	2.74	1.8	3	22.4	38	75.9	129	تحرص المنظمة على توعية المواطنين بتحمل المسؤولية اتجاه المجتمع	5
مستوى مرتفع		0.25	2.73	التوعية ككل						

يوضح الجدول السابق أن: مستوى التوعية كأحد أبعاد المسؤولية المجتمعية بالهلال الأحمر المصري مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.73)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تعقد المنظمة ندوات عن دور المتطوعين في العمل الخيري بمتوسط حسابي (2.75)، يليه الترتيب الثاني تسعى المنظمة إلى نشر ثقافة التطوع في العمل الخيري بمتوسط حسابي (2.75)، ثم الترتيب الثالث تحرص المنظمة على توعية المواطنين بتحمل المسؤولية اتجاه المجتمع بمتوسط حسابي (2.74)، وأخيراً الترتيب الخامس تسعى المنظمة إلى حل مشكلات المتطوعين بمتوسط حسابي (2.69)، ترى الباحثة أنه لا بد من عقد برامج توعوية بأهداف التطوع بالعمل الخيري، والعمل على نشر ثقافة التطوع بالمجتمع.

(5) المعلوماتية:

جدول رقم (10) يوضح المعلوماتية (ن=170)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
3	0.52	2.72	3.5	6	21.2	36	75.3	128	توفر المنظمة معلومات عن دور المتطوعين بالمجتمع	1
2	0.53	2.75	4.7	8	15.9	27	79.4	135	تسعى المنظمة إلى تسهيل الاتصال بالمتطوعين وعقد الاجتماعات أون لاين	2
1	0.53	2.77	5.3	9	12.4	21	82.4	140	تعلن المنظمة عن فتح باب التطوع في العمل الخيري	3
5	0.57	2.66	4.7	8	24.7	42	70.6	120	توفر المنظمة المعلومات عن أهدافها للتطوع	4
4	0.51	2.71	2.4	4	24.7	42	72.9	124	تحرص المنظمة على توفير المعلومات اللازمة عن التطوع بالعمل الخيري	5
مستوى مرتفع		0.3	2.72	المعلوماتية ككل						

يوضح الجدول السابق أن: مستوى المعلوماتية كأحد أبعاد المسؤولية المجتمعية بالهلال الأحمر المصري مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.72)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تعلن المنظمة عن فتح باب التطوع في العمل الخيري بمتوسط حسابي (2.77)، يليه الترتيب الثاني تسعى المنظمة إلى تسهيل الاتصال بالمتطوعين وعقد الاجتماعات أون لاين بمتوسط حسابي (2.75)، ثم الترتيب الثالث توفر المنظمة معلومات عن دور المتطوعين بالمجتمع بمتوسط حسابي (2.72)، وأخيراً الترتيب الخامس توفر المنظمة المعلومات عن أهدافها للتطوع بمتوسط حسابي (2.66)، ترى الباحثة أنه يوجد ضعف في المعلومات عن التطوع والاماكن المتاحة للتطوع وشروط التطوع للعمل الخيري.... الخ وغيرها من المعلومات التي يحتاج إليها للتشجيع للتطوع بمؤسسات العمل الخيري، مما يتطلب ذلك توفير المعلومات لجميع افراد المجتمع عن التطوع.

المحور الثالث: مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري:

(1) مهارة الحوار المجتمعي:

جدول رقم (11) يوضح مهارة الحوار المجتمعي (ن=170)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
1	0.48	2.76	2.4	4	19.4	33	78.2	133	تضع المنظمة مهارة الحوار المجتمعي من ضمن أهدافها لتشجيع الشباب على التطوع	1
4	0.56	2.66	4.1	7	25.9	44	70	119	تحرص المنظمة على أن يكون لها رؤية ورسالة واضحة لتطوع الشباب	2
5	0.54	2.64	2.9	5	30	51	67.1	114	تحدد المنظمة مسؤوليات للأخصائيين الاجتماعيين لفتح الحوار مع الشباب لتشجيعهم للتطوع	3
3	0.52	2.66	2.4	4	28.8	49	68.8	117	تحرص المنظمة على تجديد برامجها ويكون من ضمنها الحوار المجتمعي لتطوع الشباب	4
2	0.54	2.72	4.1	7	20	34	75.9	129	يشجع الأخصائيين الاجتماعيين بالمنظمة الشباب على التطوع	5
مستوى مرتفع			0.28	2.69	مهارة الحوار المجتمعي ككل					

يوضح الجدول السابق أن: مستوى مهارة الحوار المجتمعي كأحد مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.69)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تضع المنظمة مهارة الحوار المجتمعي من ضمن أهدافها لتشجيع الشباب على التطوع بمتوسط حسابي (2.76)، يليه الترتيب الثاني يشجع الأخصائيين الاجتماعيين بالمنظمة الشباب على التطوع بمتوسط حسابي (2.72)، ثم الترتيب الثالث تحرص المنظمة على تجديد برامجها ويكون من ضمنها الحوار المجتمعي لتطوع الشباب بمتوسط حسابي (2.66)، وأخيراً الترتيب الخامس تحدد المنظمة مسؤوليات للأخصائيين الاجتماعيين لفتح الحوار مع الشباب لتشجيعهم للتطوع بمتوسط حسابي (2.64) .

(2) مهارة التحفيز للعمل التطوعي:

جدول رقم (12) يوضح مهارة التحفيز للعمل التطوعي (ن=170)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
1	0.51	2.76	4.1	7	15.3	26	80.6	137	1	تحرص المنظمة على تقديم حوافز معنوية للشباب للتطوع
5	0.6	2.62	5.9	10	26.5	45	67.6	115	2	تسعى المنظمة على إيجاد طرق لتحفيز الشباب للتطوع في العمل الخيري
3	0.48	2.7	1.2	2	27.6	47	71.2	121	3	تضع المنظمة معايير لتحفيز الشباب للعمل التطوعي
4	0.53	2.66	2.9	5	27.6	47	69.4	118	4	توفر المنظمة برامج تحفيزية للشباب للعمل التطوعي
2	0.53	2.72	4.1	7	19.4	33	76.5	130	5	يتوافر بالمنظمة فريق عمل لتحفيز الشباب للتطوع في العمل الخيري
مستوى مرتفع		0.26	2.69	مهارة التحفيز للعمل التطوعي ككل						

يوضح الجدول السابق أن: مستوى مهارة التحفيز للعمل التطوعي كأحد مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.69)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تحرص المنظمة على تقديم حوافز معنوية للشباب للتطوع بمتوسط حسابي (2.76)، يليه الترتيب الثاني يتوافر بالمنظمة فريق عمل لتحفيز الشباب للتطوع في العمل الخيري بمتوسط حسابي (2.72)، ثم الترتيب الثالث تضع المنظمة معايير لتحفيز الشباب للعمل التطوعي بمتوسط حسابي (2.7)، وأخيراً الترتيب الخامس تسعى المنظمة على إيجاد طرق لتحفيز الشباب للتطوع في العمل الخيري بمتوسط حسابي (2.62).

(3) مهارة حل المشكلة:

جدول رقم (13) يوضح مهارة حل المشكلة (ن=170)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
2	0.58	2.72	6.5	11	14.7	25	78.8	134	1	تحرص المنظمة على حل مشكلات تطوع الشباب
4	0.56	2.64	4.1	7	28.2	48	67.6	115	2	تسعى المنظمة إلى تدريب الشباب المتطوع على حل مشكلاتهم
3	0.54	2.66	3.5	6	26.5	45	70	119	3	تشارك المنظمة الأخصائيين الاجتماعيين في حل مشكلات الشباب المتطوعين
1	0.54	2.75	5.3	9	14.1	24	80.6	137	4	تمتلك المنظمة مهارات التعامل مع حل مشكلات المتطوعين في العمل الخيري
5	0.59	2.61	5.3	9	28.2	48	66.5	113	5	تسعى المنظمة إلى حصر المشكلات الأكثر انتشاراً بين المتطوعين
مستوى مرتفع			0.33	2.68	مهارة حل المشكلة ككل					

يوضح الجدول السابق أن: مستوى مهارة حل المشكلة كأحد مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.68)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تمتلك المنظمة مهارات التعامل مع حل مشكلات المتطوعين في العمل الخيري بمتوسط حسابي (2.75)، يليه الترتيب الثاني تحرص المنظمة على حل مشكلات تطوع الشباب بمتوسط حسابي (2.72)، ثم الترتيب الثالث تشارك المنظمة الأخصائيين الاجتماعيين في حل مشكلات الشباب المتطوعين بمتوسط حسابي (2.66)، وأخيراً الترتيب الخامس تسعى المنظمة إلى حصر المشكلات الأكثر انتشاراً بين المتطوعين بمتوسط حسابي (2.61)، ترى الباحثة ان مهارة حل المشكلة هي من ضمن المهارات التي يجب ان يتحلى بها المتطوعين وذلك لمواجهة المشكلات المجتمعية والعمل على كيفية مواجهتها وحلها .

(4) مهارة الاتصال الفعال:

جدول رقم (14) يوضح مهارة الاتصال الفعال (ن=170)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
4	0.55	2.65	3.5	6	27.6	47	68.8	117	تهتم المنظمة باستخدام التقنيات الحديثة للاتصال بالمتطوعين	1
3	0.53	2.66	2.9	5	27.6	47	69.4	118	تحرص المنظمة على التواصل الدائم بين المتطوعين	2
2	0.52	2.72	3.5	6	20.6	35	75.9	129	تهتم المنظمة بعمل شبكة من التواصل الفعال بين المتطوعين بعضهم البعض بالمنظمات الأخرى	3
1	0.53	2.73	4.1	7	18.8	32	77.1	131	تحرص المنظمة على تبادل الخبرات بين الأخصائيين الاجتماعيين والمتطوعين	4
5	0.58	2.64	5.3	9	25.3	43	69.4	118	تهتم المنظمة بتقديم دورات تدريبية عبر الانترنت تسهلا على المتطوعين	5
مستوى مرتفع		0.29	2.68	مهارة الاتصال الفعال ككل						

يوضح الجدول السابق أن: مستوى مهارة الاتصال الفعال كأحد مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.68)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تحرص المنظمة على تبادل الخبرات بين الأخصائيين الاجتماعيين والمتطوعين بمتوسط حسابي (2.73)، يليه الترتيب الثاني تهتم المنظمة بعمل شبكة من التواصل الفعال بين المتطوعين بعضهم البعض بالمنظمات الأخرى بمتوسط حسابي (2.72)، ثم الترتيب الثالث تحرص المنظمة على التواصل الدائم بين المتطوعين بمتوسط حسابي (2.66)، وأخيراً الترتيب الخامس تهتم المنظمة بتقديم دورات تدريبية عبر الانترنت تسهلا على المتطوعين بمتوسط حسابي (2.64)، توضح الباحثة ان مهارة الاتصال بكل أنواعها تلعب دورا هاما ما بين المتطوعين وبينهم وما بين المنظمات مع بعضها البعض .

(5) مهارة المشاركة المجتمعية:

جدول رقم (15) يوضح مهارة المشاركة المجتمعية (ن=170)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
3	0.45	2.74	0.6	1	24.7	42	74.7	127	تشجع المنظمة المتطوعين على المشاركة المجتمعية	1
4	0.5	2.71	2.4	4	24.1	41	73.5	125	توفر المنظمة الموارد المالية التي تساعد المتطوعين لتلبية احتياجات المواطنين	2
2	0.51	2.75	3.5	6	17.6	30	78.8	134	تخصص المنظمة ميزانية مالية لبرامج المشاركة المجتمعية	3
1	0.51	2.79	4.7	8	11.8	20	83.5	142	تسعى المنظمة على تبني الأفكار الجديدة للمتطوعين للمشاركة المجتمعية	4
5	0.56	2.66	4.1	7	25.9	44	70	119	تهتم المنظمة على إجراء البحوث الميدانية لتنمية مهارات المشاركة المجتمعية بين المتطوعين	5
مستوى مرتفع	0.23	2.73	مهارة المشاركة المجتمعية ككل							

يوضح الجدول السابق أن: مستوى مهارة المشاركة المجتمعية كأحد مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.73)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تسعى المنظمة على تبني الأفكار الجديدة للمتطوعين للمشاركة المجتمعية بمتوسط حسابي (2.79)، يليه الترتيب الثاني تخصص المنظمة ميزانية مالية لبرامج المشاركة المجتمعية بمتوسط حسابي (2.75)، ثم الترتيب الثالث تشجع المنظمة المتطوعين على المشاركة المجتمعية بمتوسط حسابي (2.74)، وأخيراً الترتيب الخامس تهتم المنظمة على إجراء البحوث الميدانية لتنمية مهارات المشاركة المجتمعية بين المتطوعين بمتوسط حسابي (2.66)، وهذا تؤكد المسؤولية المجتمعية بأنها يجب أن توضع ضمن تصرفات المواطنين وعقولهم لذلك ينبغي أن تتم عن فهم وإدراك، لذا لا بد من تكريس ثقافة المسؤولية المجتمعية لتصبح سلوكاً حضارياً يتم فعلاً ترسيخه في وجدان الأفراد والمجتمعات والمؤسسات ويصبح سلوكاً عملياً يتضح عبر ممارسات وطنية يلمسها الجميع وليس البعض، وهذا يحتاج إلى وقت، ولكن الأهم أن يتم تحويلها إلى ثقافة عامة لدى الجميع، ونزيدها أن تكون جزءاً من منظومة السلوك اليومي للجميع (شقوارة، 2012).

المحور الرابع: الصعوبات التي تواجه إسهامات المسؤولية المجتمعية في تنمية مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري:

جدول رقم (16) يوضح الصعوبات التي تواجه إسهامات المسؤولية المجتمعية في تنمية مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري (ن=170)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
4	0.47	1.33	67.1	114	32.9	56	-	-	ضعف اهتمام المنظمة بمهارات الحوار المجتمعي	1
8	0.45	1.28	72.4	123	27.6	47	-	-	ضعف ارتباط رؤية ورسالة المنظمة بالتطوع	2
6	0.46	1.3	70	119	30	51	-	-	ضعف اهتمام المنظمة بفتح الحوار مع الشباب لتشجيعهم للتطوع	3
5	0.46	1.31	69.4	118	30.6	52	-	-	قلة سعى المنظمة على تجديد برامجها ويكون من ضمنها الحوار المجتمعي لتطوع الشباب	4
2	0.49	1.38	61.8	105	38.2	65	-	-	ضعف اهتمام المنظمة بعمل حوافز مادية ومعنوية لتحفيز الشباب للتطوع	5
7	0.46	1.29	70.6	120	29.4	50	-	-	ضعف امتلاك المنظمة مهارات التعامل مع حل مشكلات المتطوعين في العمل الخيري	6
1	0.5	1.46	54.1	92	45.9	78	-	-	ضعف اهتمام المنظمة باستخدام التقنيات الحديثة للاتصال بالمتطوعين	7
5	0.46	1.31	68.8	117	31.2	53	-	-	ضعف اهتمام المنظمة بعمل شبكة للتواصل الفعال بين المتطوعين بالمنظمات الأخرى	8
3	0.48	1.35	64.7	110	35.3	60	-	-	ضعف اهتمام المنظمة بعقد دورات تدريبية عبر الانترنت تسهلاً على المتطوعين	9
9	0.41	1.22	78.2	133	21.8	37	-	-	ضعف تخصيص المنظمة ميزانية مالية لبرامج المشاركة المجتمعية	10
مستوى منخفض	0.2	1.32	الصعوبات ككل							

يوضح الجدول السابق أن: مستوى الصعوبات التي تواجه إسهامات المسؤولية المجتمعية في تنمية مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري منخفض حيث بلغ المتوسط الحسابي (1.32)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول ضعف اهتمام المنظمة باستخدام التقنيات الحديثة للاتصال بالمتطوعين بمتوسط حسابي (1.46)، يليه الترتيب الثاني ضعف اهتمام المنظمة بعمل حوافز مادية ومعنوية لتحفيز الشباب للتطوع بمتوسط حسابي (1.38)، ثم الترتيب الثالث ضعف اهتمام المنظمة بعقد دورات تدريبية عبر الانترنت تسهلاً على المتطوعين بمتوسط حسابي (1.35)، وأخيراً الترتيب التاسع

ضعف تخصص المنظمة ميزانية مالية لبرامج المشاركة المجتمعية بمتوسط حسابي (1.22)، ترى الباحثة ان هذه الصعوبات بسبب ضعف الموارد المادية بالمنظمة ، وعدم الاهتمام بالتوعية المجتمعية بوضوح أهمية التطوع ، وعدم البحث عن وسائل جذب الشباب للعمل التطوعي .

المحور الخامس: مقترحات تفعيل إسهامات المسؤولية المجتمعية في تنمية مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري:

جدول رقم (17) يوضح مقترحات تفعيل إسهامات المسؤولية المجتمعية في تنمية مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري (ن=170)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
2	0.46	2.75	1.2	2	22.9	39	75.9	129	اهتمام المنظمة بمهارات الحوار المجتمعي	1
5	0.47	2.69	0.6	1	29.4	50	70	119	ارتباط رؤية ورسالة المنظمة بالتطوع	2
1	0.44	2.77	0.6	1	21.8	37	77.6	132	اهتمام المنظمة بفتح الحوار مع الشباب لتشجيعهم للتطوع	3
6	0.51	2.67	1.8	3	29.4	50	68.8	117	سعى المنظمة على تجديد برامجها ويكون من ضمنها الحوار المجتمعي لتطوع الشباب	4
3	0.48	2.72	1.2	2	25.9	44	72.9	124	اهتمام المنظمة بعمل حوافز مادية ومعنوية لتحفيز الشباب للتطوع	5
4	0.48	2.71	1.2	2	27.1	46	71.8	122	امتلاك المنظمة مهارات التعامل مع حل مشكلات المتطوعين في العمل الخيري	6
8	0.51	2.66	1.8	3	30	51	68.2	116	اهتمام المنظمة باستخدام التقنيات الحديثة للاتصال بالمتطوعين	7
9	0.53	2.65	2.4	4	30.6	52	67.1	114	اهتمام المنظمة بعمل شبكة للتواصل الفعال بين المتطوعين بالمنظمات الأخرى	8
10	0.53	2.64	2.4	4	31.2	53	66.5	113	اهتمام المنظمة بعقد دورات تدريبية عبر الانترنت تسهيلاً على المتطوعين	9
7	0.57	2.67	5.3	9	22.4	38	72.4	123	تخصص المنظمة ميزانية مالية لبرامج المشاركة المجتمعية	10
مستوى مرتفع	0.28	2.69	المقترحات ككل							

يوضح الجدول السابق أن: مستوى مقترحات تفعيل إسهامات المسؤولية المجتمعية في تنمية مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.69)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول اهتمام المنظمة بفتح الحوار مع الشباب لتشجيعهم للتطوع بمتوسط حسابي (2.77)، يليه الترتيب الثاني اهتمام المنظمة بمهارات الحوار المجتمعي بمتوسط حسابي (2.75)، ثم الترتيب الثالث اهتمام المنظمة بعمل حوافز مادية ومعنوية لتحفيز الشباب للتطوع بمتوسط حسابي (2.72)، وأخيراً الترتيب العاشر اهتمام المنظمة بعقد دورات تدريبية عبر الانترنت تسهياً على المتطوعين بمتوسط حسابي (2.64)، وهذا ما أكدته دراسة (المياء، 2019) وهي تهدف الى دراسة مدى تنمية المهارات القيادية للشباب من خلال المشاركة في الأنشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعي . وتوجيه طاقات الشباب نحو العمل التطوعي الاجتماعي له أهمية بالغة في مواجهة التحديات، كما أن الأفكار والثقافة التي يحملها الشباب في ممارسة المسؤولية الاجتماعية تساهم بشكل كبير في تحقيق السلام الاجتماعي ، ونرى العديد من المبادرات الشبابية التطوعية الإيجابية في المحافظات من خلال الإقبال القوي من قبل الشباب على المبادرات التطوعية الفردية مما يدل على تطور الفكر الثقافي لدى الشباب وتغيير الصورة النمطية عن شبابنا. (Al-Khashman, 2020)

المحور السادس: اختبار فروض الدراسة:

(1) اختبار الفرض الأول للدراسة: " من المتوقع أن يكون مستوى المسؤولية المجتمعية بالهلال الأحمر المصري مرتفعاً ":

جدول رقم (18) يوضح مستوى المسؤولية المجتمعية بالهلال الأحمر المصري ككل (ن=170)

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
1	الاستشارة	2.72	0.23	مرتفع	4
2	التعاون	2.74	0.23	مرتفع	1
3	الأخلاقيات	2.73	0.24	مرتفع	2
4	التوعية	2.73	0.25	مرتفع	3
5	المعلوماتية	2.72	0.3	مرتفع	5
أبعاد المسؤولية المجتمعية ككل		2.73	0.22	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن: مستوى المسؤولية المجتمعية بالهلال الأحمر المصري ككل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.73)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول التعاون بمتوسط حسابي (2.74)، يليه الترتيب الثاني الأخلاقيات بمتوسط حسابي (2.73) وبانحراف معياري (0.24)، ثم الترتيب الثالث التوعية بمتوسط حسابي (2.73) وبانحراف معياري (0.25)، يليه الترتيب الرابع الاستشارة بمتوسط حسابي (2.72) وبانحراف معياري (0.23)، وأخيراً الترتيب الخامس المعلوماتية بمتوسط حسابي (2.72) وبانحراف معياري (0.3).

مما يجعلنا نقبل الفرض الأول للدراسة والذي مؤداه " من المتوقع أن يكون مستوى المسؤولية المجتمعية بالهلال الأحمر المصري مرتفعاً " .

(2) اختبار الفرض الثاني للدراسة: " من المتوقع أن يكون مستوى مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري مرتفعاً " :

جدول رقم (19) يوضح مستوى مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري ككل (ن=170)

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
1	مهارة الحوار المجتمعي	2.69	0.28	مرتفع	3
2	مهارة التحفيز للعمل التطوعي	2.69	0.26	مرتفع	2
3	مهارة حل المشكلة	2.68	0.33	مرتفع	5
4	مهارة الاتصال الفعال	2.68	0.29	مرتفع	4
5	مهارة المشاركة المجتمعية	2.73	0.23	مرتفع	1
	مهارات العمل التطوعي ككل	2.69	0.24	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن: مستوى مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري ككل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.69)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول مهارة المشاركة المجتمعية بمتوسط حسابي (2.73)، يليه الترتيب الثاني مهارة التحفيز للعمل التطوعي بمتوسط حسابي (2.69) وبانحراف معياري (0.26)، ثم الترتيب الثالث مهارة الحوار المجتمعي بمتوسط حسابي (2.69) وبانحراف معياري (0.28)، يليه الترتيب الرابع مهارة الاتصال الفعال بمتوسط حسابي (2.68) وبانحراف معياري (0.29)، وأخيراً الترتيب الخامس مهارة حل المشكلة بمتوسط حسابي (2.68) وبانحراف معياري (0.33). مما يجعلنا نقبل الفرض الثاني للدراسة والذي مؤداه " من المتوقع أن يكون مستوى مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري مرتفعاً " .

(3) اختبار الفرض الثالث للدراسة: " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين المسؤولية المجتمعية وتنمية مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري ":

جدول رقم (20) يوضح العلاقة بين المسؤولية المجتمعية وتنمية مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري

الأبعاد الأبعاد	مهارة الحوار المجتمعي	مهارة التحفيز للعمل التطوعي	مهارة حل المشكلة	مهارة الاتصال الفعال	مهارة المشاركة المجتمعية	مهارات العمل التطوعي ككل		
المتطوعين (ن=170)	0.626**	0.650**	0.534**	0.587**	0.757**	0.735**	الاستشارة	
	0.660**	0.653**	0.516**	0.641**	0.804**	0.762**	التعاون	
	0.610**	0.617**	0.554**	0.531**	0.829**	0.730**	الأخلاقيات	
	0.490**	0.584**	0.474**	0.523**	0.759**	0.656**	التوعية	
	0.687**	0.511**	0.482**	0.665**	0.624**	0.698**	المعلوماتية	
	0.698**	0.676**	0.576**	0.670**	0.845**	0.808**	المسؤولية المجتمعية ككل	

* معنوي عند (0.05)

** معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق أن: توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) بين المسؤولية المجتمعية وتنمية مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري. وأن أكثر أبعاد المسؤولية المجتمعية ارتباطاً بتنمية مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري تمثلت فيما يلي: التعاون، يليها الاستشارة، ثم الأخلاقيات، يليها المعلوماتية، وأخيراً التوعية. وقد يرجع ذلك إلي وجود ارتباط طردي بين هذه الأبعاد وأنها جاءت معبرة عن ما تهدف الدراسة تحقيقه. مما يجعلنا نقبل الفرض الثالث للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين المسؤولية المجتمعية وتنمية مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري ".

جدول رقم (21) يوضح تحليل الانحدار البسيط لآثر المسؤولية المجتمعية على تنمية مهارات العمل التطوعي

بالهلال الأحمر المصري

معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	اختبار (ف) F-Test	اختبار (ت) T-Test	معامل الانحدار B	المتغيرات المستقلة	المتطوعين (ن=170)
**0.540	**0.735	**197.564	**14.056	0.758	الاستشارة	
**0.580	**0.762	**231.906	**15.228	0.764	التعاون	
**0.533	**0.730	**192.005	**13.857	0.722	الأخلاقيات	
**0.430	**0.656	**126.988	**11.269	0.619	التوعية	
**0.487	**0.698	**159.623	**12.634	0.540	المعلوماتية	
**0.652	**0.808	**315.280	**17.756	0.856	أبعاد المسؤولية المجتمعية ككل	

* معنوي عند (0.05)

** معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق أن:

- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " الاستشارة كأحد أبعاد المسؤولية المجتمعية " والمتغير التابع " تنمية مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري " إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.540)، أي أن الاستشارة كأحد أبعاد المسؤولية المجتمعية تساهم في تنمية مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري بنسبة (54%).

- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " التعاون كأحد أبعاد المسؤولية المجتمعية " والمتغير التابع " تنمية مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري " إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.580)، أي أن التعاون كأحد أبعاد المسؤولية المجتمعية يساهم في تنمية مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري بنسبة (58%).

- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " الأخلاقيات كأحد أبعاد المسؤولية المجتمعية " والمتغير التابع " تنمية مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري " إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.533)،

أي أن الأخلاقيات كأحد أبعاد المسؤولية المجتمعية تساهم في تنمية مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري بنسبة (53.3%).

- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " التوعية كأحد أبعاد المسؤولية المجتمعية " والمتغير التابع " تنمية مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري " إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.430)، أي أن التوعية كأحد أبعاد المسؤولية المجتمعية تساهم في تنمية مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري بنسبة (43%).

- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " المعلوماتية كأحد أبعاد المسؤولية المجتمعية " والمتغير التابع " تنمية مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري " إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.487)، أي أن المعلوماتية كأحد أبعاد المسؤولية المجتمعية تساهم في تنمية مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري بنسبة (48.7%).

- تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " أبعاد المسؤولية المجتمعية ككل " والمتغير التابع " تنمية مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري " إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.652)، أي أن أبعاد المسؤولية المجتمعية ككل تساهم في تنمية مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري بنسبة (65.2%).

- مما يجعلنا نقبل الفرض الثالث للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين المسؤولية المجتمعية وتنمية مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري ".

(4) اختبار الفرض الرابع للدراسة: " لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المتطوعين الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم لمستوى المسؤولية المجتمعية بالهلال الأحمر المصري".

جدول رقم (22) يوضح دلالة الفروق المعنوية بين متوسطات درجات المتطوعين الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم لمستوى المسؤولية المجتمعية بالهلال الأحمر المصري (ن=170)

الأبعاد	مجتمع البحث	العدد (ن)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية (df)	قيمة T	الدلالة
الاستشارة	ذكور	87	2.75	0.24	168	1.315	غير دال
	إناث	83	2.7	0.21			
التعاون	ذكور	87	2.77	0.25	168	1.519	غير دال
	إناث	83	2.72	0.22			
الأخلاقيات	ذكور	87	2.74	0.24	168	0.543	غير دال
	إناث	83	2.72	0.24			
التوعية	ذكور	87	2.75	0.25	168	0.822	غير دال
	إناث	83	2.72	0.25			
المعلوماتية	ذكور	87	2.72	0.32	168	0.020	غير دال
	إناث	83	2.72	0.29			
أبعاد المسؤولية المجتمعية ككل	ذكور	87	2.74	0.22	168	0.885	غير دال
	إناث	83	2.71	0.22			

* معنوي عند (0.05)

** معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق أن:

- لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المتطوعين الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم لمستوى الاستشارة كأحد أبعاد المسؤولية المجتمعية بالهلال الأحمر المصري.
- لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المتطوعين الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم لمستوى التعاون كأحد أبعاد المسؤولية المجتمعية بالهلال الأحمر المصري.
- لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المتطوعين الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم لمستوى الأخلاقيات كأحد أبعاد المسؤولية المجتمعية بالهلال الأحمر المصري.
- لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المتطوعين الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم لمستوى التوعية كأحد أبعاد المسؤولية المجتمعية بالهلال الأحمر المصري.

- لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المتطوعين الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم لمستوى المعلوماتية كأحد أبعاد المسئولية المجتمعية بالهلال الأحمر المصري.

- لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المتطوعين الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم لمستوى أبعاد المسئولية المجتمعية بالهلال الأحمر المصري ككل.

- مما يجعلنا نقبل الفرض الرابع للدراسة والذي مؤداه " لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المتطوعين الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم لمستوى المسئولية المجتمعية بالهلال الأحمر المصري ".

(5) اختبار الفرض الرابع للدراسة: " لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المتطوعين الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم لمستوى مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري ".

جدول رقم (23) يوضح دلالة الفروق المعنوية بين متوسطات درجات المتطوعين الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم لمستوى مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري (ن=170)

الأبعاد	مجتمع البحث	العدد (ن)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية (df)	قيمة T	الدلالة
مهارة الحوار المجتمعي	ذكور	87	2.7	0.28	168	0.728	غير دال
	إناث	83	2.67	0.28			
مهارة التحفيز للعمل التطوعي	ذكور	87	2.71	0.27	168	1.088	غير دال
	إناث	83	2.67	0.24			
مهارة حل المشكلة	ذكور	87	2.69	0.35	168	0.299	غير دال
	إناث	83	2.67	0.31			
مهارة الاتصال الفعال	ذكور	87	2.7	0.3	168	0.858	غير دال
	إناث	83	2.66	0.29			
مهارة المشاركة المجتمعية	ذكور	87	2.75	0.24	168	1.215	غير دال
	إناث	83	2.71	0.22			
مهارات العمل التطوعي ككل	ذكور	87	2.71	0.25	168	0.946	غير دال
	إناث	83	2.68	0.22			

* معنوي عند (0.05)

** معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق أن:

- لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المتطوعين الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم لمستوى مهارة الحوار المجتمعي كأحد مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري.
 - لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المتطوعين الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم لمستوى مهارة التحفيز للعمل التطوعي كأحد مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري.
 - لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المتطوعين الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم لمستوى مهارة حل المشكلة كأحد مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري.
 - لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المتطوعين الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم لمستوى مهارة الاتصال الفعال كأحد مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري.
 - لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المتطوعين الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم لمستوى مهارة المشاركة المجتمعية كأحد مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري.
 - لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المتطوعين الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم لمستوى مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري ككل.
 - مما يجعلنا نقبل الفرض الخامس للدراسة والذي مؤداه " لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المتطوعين الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم لمستوى مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري
- المحور السابع: الآليات المقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتفعيل إسهامات المسؤولية المجتمعية في تنمية مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري:
- من خلال استعراض الإطار النظري والإطار الميداني للدراسة يمكن التوصل إلى مجموعة من الآليات المقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتفعيل إسهامات المسؤولية المجتمعية في تنمية مهارات العمل التطوعي بالهلال الأحمر المصري، وذلك كما يلي:

أبعاد التنفيذ	الآليات
العمل على تنسيق العمل ما بين المنظمات الخيرية للعمل التطوعي.	(1-1)
التنسيق بين المؤسسات الخيرية لعدم التضارب في العمل الخيري.	(2-1)
تنسيق العمل ما بين المتطوعين .	(3-1)
تنسيق العمل التطوعي في كافة المجالات .	(4-1)
التنسيق بين الخبراء في مجال التطوع بالعمل الخيري.	(5-1)
اقناع المواطنين للتطوع في العمل الخيري .	(1-2)
اقناع المؤسسات والمنظمات الخيرية على فتح باب التطوع.	(2-2)
العمل على نشر ثقافة التطوع بالمجتمع.	(3-2)
اقناع المواطنين بأهمية التطوع بالمنظمات المجتمعية.	(4-2)
نشر ثقافة التطوع ما بين المنظمات سواء كانت حكومية او اهلية مستشفيات	(5-2)
التنوع في تكوين العمل الفريقي.	(1-3)
تبادل الخبرات بين المتطوعين في العمل الفريقي الواحد.	(2-3)
تكوين الفريق بشكل متجانس بين المتطوعين.	(3-3)
تنمية المهارت بين المتطوعين بالعمل الخيري.	(4-3)
تحديد ادوار المتطوعين بالعمل الفريقي.	(5-3)
لابد من تقويم اداء المتطوعين لتحسين ادائهم المهني .	(1-4)
تقويم برامج المتطوعين واستحداثها.	(2-4)
تقويم مهارت الممتطوعين وتنميتها .	(3-4)
العمل على تنميه مهارت المتطوعين .	(4-4)
تقويم أداء المنظمات التي تعمل على تشجيع العمل التطوعي .	(5-4)

المراجع

- أنيس كشاط . (2019). دور ادارة الكفاءات فى ترقية المسؤولية المجتمعية والاداء المستدام لمنظمات الاعمال. رسالة دكتوراه غير منشورة . الجزائر، سطيف، جامعة فرحات عباس: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية.
- بدر الدين كمال عبده، وأحمد عبد الحميد الابشيهى. (2020). أولويات المعارف والمهارات اللازمة للعمل التطوعى المعاصر. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، 20.
- بيداء عبد الصاحب عنبر(2018). ثقافة العمل التطوعى فى المجتمع " المفاهيم - الاشكال - الضوابط - الاهداف ". مجلة كلية التربية للبنات، 3(29).
- حسنى عوض، ونظيمة حجازى. (2012). واقع المسؤولية المجتمعية لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة وتصور مقترح لبرنامج يركز الى خدمة الجماعة لتنميتها . كلية التنمية الاجتماعية الاسرية، 107
- حميد عجيل عيادة الشمري. (يوليو، 2021). مستقبل العمل التطوعى بالمجتمع الكويتى. مجلة كلية الاداب بقنا، 53.
- رضوان العنبي. (اكتوبر، 2020). العمل التطوعى فى ظل الازمات: أزمة كورونا نموذجا. مجلة المنارة للدراسات القانونية والادارية.
- سميرة حسن الحاجى محمد . (ديسمبر، 2017). رؤية مقترحة لممارسة المسؤولية المجتمعية لجامعة الملك فيصل. مجلة كلية التربية، جامعة الازهر، 176(2).
- سميرة لغويل، و نوال زمالى. (2016). المسؤولية الاجتماعية: المفهوم ، الأبعاد، المعايير. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة تبسة ، الجزائر، 304.
- سناء على شقوارة . (2012). أبعاد المسؤولية المجتمعية للجامعات ومتطلبات تطبيقها فى ضوء مفهوم الجودة الشاملة . مجلة تطوير الاداء الجامعى، 38.
- عائدة مخلف مهدى القریشى (2018). الشباب والعمل الاجتماعى التطوعى، مجلة العلوم التربوية والتنفسية، 138.
- عائض سعد أبو نخاع الشهرانى . (2018). الخدمة الاجتماعية والعمل التطوعى : دراسة تحليلية لعلاقات التبادل والتكامل. مجلة جامعة الملك عبد العزيز، 1(16)، 227.
- غنية بلعربى . (أكتوبر، 2020). العمل التطوعى فى ظل الازمات " أزمة كورونا نموذجا. مجلة المنارة للدراسات القانونية والادارية، 127.
- فوزية سبيبت الزبير. (2012). دليل الطالبة الجامعية للعمل التطوعى. مركز الابحاث الواعدة فى البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة، 4.

- لمياء محمد الامبابي حسن شرف الدين. (ابريل, 2019). تنمية المهارات القيادية للشباب الجامعي من خلال المشاركة فى الانشطة الطلابية المعنية بالعمل التطوعى " دراسة تطبيقية على الشباب المشارك فى النشاط الطلابى مويك MOIC ". *المجلة العلمية لكلية التربية النوعية، 18 (1)*.
- مسفرة بن عيطة المالكي. (يونيو, 2021). برنامج تدريبي مقترح قائم على التعلم المقلوب وتأثيره على تنمية مهارات العمل التطوعى لدى معلمى التربية الاسلامية بمحافظة الطائف ودافعتهم للانجاز وفقا لاسلوبهم المعرفى . *المجلة التربوية (1)*.
- منال عيد أحمد عبد الرحمن. (ابريل, 2022). اسهامات المبادرات المجتمعية فى تنمية مهارات التطوع للشباب لمواجهة أزمة كورونا. *مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، 9 (2)*.
- ميادة محمد الحسن، و عبد الفتاح محمود ادريس. (2014). العمل الاجتماعى التطوعى : تأصيل وتوصيف. *مجلة البحوث والدراسات الشرعية، 25 (3)*.
- نبراس عدنان جلوب . (ديسمبر, 2018). دور المرأة فى العمل التطوعى " دراسة ميدانية فى منظمات المجتمع المدنى. *مجلة كلية أداب، جامعة عين شمس، 46، 135*.
- نداء جمال أحمد الهور. (أكتوبر, 2022). واقع تحقيق الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة لمسؤوليتها الاجتماعية. *مجلة كلية التربية ، جامعة المنصورة، 120*.
- نوال بنت عبد الكريم النغيمشى. (أكتوبر, 2021). نظريات العمل التطوعى وتطبيقاتها التربوية. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، 23، 433*.
- Al-Khashman, O. A. (2020). Volunteer work and youth skills. *Environmental Engineering Department Faculty of Engineering Al-Hussein Bin Talal University-Jordan January, 6*.
- Djaouida, B. (2023, March). social of Responsibility Startups. *Future Money Advertising Magazine, 7(1)*.
- Munro, R., & McVittie, C. (2017, June). Employment skills gained through volunteering.
- Steimel, S. (2018). Skills-based volunteering as both Work and Not Work: A tension-centered examination of constructions of “volunteer”, Skills-Based Volunteering as Both Work and Not Work:. *Communication Studies. A Tension-Centered Examination of Constructions of “Volunteer”*.
- Tai, F. M., & Chuang, S. H. (2014, July 31). Corporate Social Responsibility. *6(3)*.