

# الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية

"مبادرة حياة كريمة نموذجاً"

Training Needs Of Volunteers For Presidential  
Initiatives  
"Hayat Karema Initiative as a Model"

دكتور التهامي البكري احمد عبد الكريم

أستاذ مساعد بقسم تنظيم المجتمع  
كلية الخدمة الاجتماعية جامعة اسوان



### ملخص الدراسة:

استهدفت الدراسة تحديد مستوى الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية ، تحديد المعوقات التي تواجه إشباع الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية ، تحديد مقترحات تفعيل الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية ، وتنتمي هذه الدراسة إلي الدراسات الوصفية ، واعتمدت على استخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل للمتطوعين بالجمعيات الأهلية الشريكة مع مبادرة حياة كريمة بمحافظة الأقصر وعددهم (159) مفردة ، وقد طبق الباحث استمارة استبيان للمتطوعين حول الاحتياجات التدريبية ، وأثبتت نتائج الدراسة أن مستوى الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية مرتفعاً ، كما أثبتت أن مستوى المعوقات التي تواجه إشباع الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية مرتفع ، كما أثبتت أن مستوى مقترحات تفعيل إشباع الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية مرتفع ، وأخيراً أثبتت أنه لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات المتطوعين وفقاً للنوع بالنسبة لتحديد مستوى الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية .

الكلمات المفتاحية: الاحتياجات التدريبية، التطوع، المبادرات الرئاسية.

### Abstract:

The study aimed to determine the level of training needs for volunteers in presidential initiatives, identify the obstacles facing satisfying the training needs of volunteers in presidential initiatives, and identify proposals for activating the training needs of volunteers in presidential initiatives. This study belongs to descriptive studies, and relied on the use of a comprehensive social survey approach for volunteers in NGOs partnering with the initiative. Decent Life in Luxor Governorate, numbering (159) individuals. The researcher applied a questionnaire to volunteers about training needs. The results of the study proved that the level of training needs of volunteers in presidential initiatives is high. It also proved that the level of obstacles facing satisfying the training needs of volunteers in presidential initiatives is high. It also proved that the level of proposals for activating the satisfaction of the training needs of volunteers in presidential initiatives is high, and finally it has been proven that there are no fundamental, statistically significant differences between the responses of volunteers according to type regarding their determination of the level of training needs of volunteers in presidential initiatives."

**Keywords:** Training needs, Volunteering, Presidential Initiatives.

### أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة:

ركزت خطط التنمية وبرامج الدول المختلفة على أن يكون الإنسان وسيله التنمية وغايتها، بما يتوافر لهذا النشاط من مناخ إيجابي يساعد على سرعه نموه راسيا وافقيا، من اجل تحقيق الاستقرار للدول بهدف رفع مستوى الحياة واحداث تغيير إيجابي في أسلوب العمل والمعيشة في المجتمعات مع الاستفادة من الامكانيات المادية لتلك المجتمعات وطاقاتها البشرية بأسلوب يلائم حاجات المجتمع وقيمه الحضارية. (مراس، 2015، ص215)

حيث أن ثروة اى مجتمع لاتقتصر على موارده الطبيعية فحسب بل تشمل أيضا الموارد البشرية التي يعتبر استثمارها العامل الأساسي لهذا المجتمع باعتبار أن ثرواته الطبيعية تتركز في موارده الشربة، بوصفها اساس كل تقدم وازدهار، وعكفت العديد من الدول على تعليم العناصر البشرية وتدريبها وتنقيفها وبناء قدراتها بما يتفق ومتطلبات العصر بهدف الاستثمار الأمثل للموارد البشرية وضمان مشاركتها في كافة نواحي الحياة (Nectarine, 2008, p30).

ويعد العمل الاجتماعي التطوعي مؤشرا هاما من مؤشرات تقدم المجتمعات الإنسانية باعتباره إحدى ادواتها لتحقيق التنمية المستدامة ، كما يعد الركيزة الأساسية في بناء مؤسسات المجتمع الأهلي واستمرار خدماته ، باعتباره وسيله للتهود بالمجتمعات ،فالدول المتقدمة والنامية لم تعد قادره على تلبيه احتياجات افرادها مما فرض اشكالا جديده لتلبيه الاحتياجات لأفراد مجتمعها مما أدى إلى وجود جمعيات اهليه تقدم العمل التطوعي وتنظمه ومن ثم لم يعد العمل التطوعي مقتصر على مساعده الفقراء والمساكين وانما امتد ليكون له دورا أساسي في تنميه هذه المجتمعات للارتقاء بها ، فأصبح العمل التطوعي ضرورة من ضروريات الحياه لما له من رساله اجتماعيه هدفها المشاركة في البناء والتنمية وتقويه دعائم المجتمع جنبا إلى جنب مع جهود الدولة ومن ثم الارتقاء بمؤشرات التنمية المستدامة (الشناوي، 2010، ص44).

وعليه تظهر أهمية العمل التطوعي في تحقيق التنمية المجتمعية من منطلق أن الوسيلة الأساسية لتحقيق التنمية والتي مصورها الإنسان لا تكون بالعمل الفردي فحسب وانما بتمكين جميع أفراد المجتمع من المشاركة الفعالة في التغيير ، حيث يعد التطوع الأداة العملية لتطوير قدرات ومهارات الأفراد لأحداث التغيير ، فهو القناه المجتمعية التي

يمكن من خلالها إبراز تلك القدرات والمهارات، ويتوقف مدى الإقبال على العمل التطوعي على عدة عوامل منها ثقافته العمل التطوعي ، الأمر الذي أصبح معه من الضروري ثمنه ثقافته العمل التطوعي لدى فئات المجتمع المختلفة. (بهنسي 2022، ص415)

وهذا ما اكدت عليه دراسة سليم (2015) والتي خلصت إلى ضرورة الاهتمام بتحفيز الشباب وتنمية ثقافتهم تجاه العمل التطوعي وحثهم على المشاركة في الاعمال التطوعية داخل المجتمع مع الاهتمام بإكسابهم المعارف والمهارات المرتبطة بالعمل التطوعي.

وكذلك دراسة الهوان (2015) والتي أكدت على دور العمل التطوعي في تنمية المجتمع ونموذج مقترح لتفعيله وابرار الوضع للأعمال التطوعية المنظمة في الدول العربية والتي اقترح نموذج لتفعيلها يعتمد على وضع إستراتيجية خاصة بهذه الأعمال واللوائح المنظمة وكذلك التمويل اللازم للقيام بالعمل التطوعي واستمراريته من اجل ضمان جوده اداء عالية للأعمال التطوعية وتوعيه أفراد المجتمع بطبيعة تلك الاعمال التطوعية وحثهم على المشاركة فيها.

وبالرغم من اهمية العمل التطوعي في النهوض بالمجتمعات الا أن غياب ثقافته العمل التطوعي في المجتمع المصري وقله الوعي بأهميته باعتباره احد أركان ودعائم الدولة الحديثة واعتبارها احد المعوقات التي تعوق العمل التطوعي في المجتمع المصري ، وهذا ما اشارت إليه دراسة عطيه (2013) والتي هدفت الى تحديد أهم المعوقات التي تؤثر في مشاركة الشباب في الأعمال التطوعية والتي كانت من أهم نتائجها ان تلك المعوقات تتمثل في عدم وجود ثقافته العمل التطوعي وكذلك نقص الوعي لدى المتطوعين بطبيعة دورهم واوصت بضرورة تفعيل العمل التطوعي من خلال إعداد دورات تدريبية وورش عمل وتقديم برامج هادفه تتناسب مع الاحتياجات الفعلية للمتطوعين وتنمية ثقافته العمل التطوعي لديهم .

وإضافة إلى ذلك، أشارت دراسة (Bhart & Lunga 2014) والتي أظهرت نتائجها ان المتطوعين يواجهون الكثير من المعوقات أثناء قيامهم بالأدوار المكلفين بها واوصت بضرورة أن تضع الحكومات والمنظمات الغير حكومية سياسات من شأنها أن تسمح بتوفير الموارد الكافية من اجل مشاركة المتطوعين في المشروعات.

وكذلك دراسة (Dier 2010) والتي اوضحت بأن هناك العديد من الصعوبات والمعوقات التي تواجهه المتطوعين يجب التركيز عليها ومواجهتها من خلال اكساب المتطوعين العديد من المهارات التي تمكنهم من القيام بأدوارهم التطوعية.

ومع ظهور المبادرات المجتمعية التطوعية كأحد العوامل الدالة على تطوير المجتمعات والتركيزه الاساسيه لبناء المجتمع والنهوض به ،أصبح تطوير العنصر البشري بالمؤسسات التطوعية امر ضرورى للقيام بما يكلف به من أدوار ، فالتعرف على الاحتياجات التدريبية هي الخطوة الاولى فى سلسله خطوات تتضمنها عمليه التدريب لتحقيق التنميه البشريه للمتوعين بمختلف المؤسسات والتي فى ضوءها يتم تحديد خطه التدريب المناسبه من خلال التعرف على التغيرات الفعلية التى تصاحب اداء المستفيدين من تلك البرامج التدريبية ومدى استفادتهم من تلك البرامج فى ادايتهم لدورهم التطوعى .

وهذا ما اكدت عليه دراسه (Aspridis 2014) والتي اوصت بضروره الاهتمام بتدريب المتطوعين بشكل مستمر والتعاون مع المؤسسات الأخرى فى المجتمع لتبادل الخبرات وتحسين أداء المتطوعين بالمنظمات.

وكذلك دراسه بركات(2005) التى اوصت بضروره الاسهام فى اكساب المتطوعين المهارات اللازمه التى تمكنهم من المشاركة فى اتخاذ القرارات التى تمس حياتهم ومجتمعاتهم، ووضع خطط تدريب المتطوعين ضمن أولويات الجمعيات الاهليه لأنها تعتمد عليهم فى تنفيذ برامجها ومشروعاتها، ومن ثم يجب أن يكون الاهتمام بالتدريب على نفس الاهتمام بتوفير الموارد المالية لبرامجها .

أيضا دراسه عبد الجليل (2005) والتي اشارت الى استخدام أساليب الاتصال لتنمية المهارات لدى المتطوعين والتي منها مهاره المناقشة ومهاره القيادة والمهارات التكنولوجية.

ودراسه عبد العزيز (2008) والتي اشارت الى اهميه استخدام نموذج التركيز على المهام لتنميه مهارات العمل التطوعى لدى المرأه بالجمعيات الأهلية ومنها مهاره الاتصال والقدرة على الاقناع والتأثير على الآخرين والقدرة على المشاركة فى تحديد الأهداف والبدائل المختلفه لحل المشكلات.

وتعد المبادرات الرئاسية اتجاها حديثا فى التواصل الجماهيري على مستوى الدول بشأن القضايا والاحداث المجتمعية، فهي تتناول عده وسائل وادوات اتصاليه مجتمعه

وأبعاد تنموية متنوعة، كما أنها تحقق مستويات من التأثير الشعبي يختلف من مجتمع لآخر وفقاً لمحددات ثقافيه واجتماعيه وسياسيه. (عبد الوهاب، 2020، ص407)

ولقد شهدت مصر في خلال السنوات القليلة الماضية إطلاق العديد من المبادرات التنموية في مختلف المجالات والتي ترفع شعار المواطن اولاً، فهي تهتم بتوفير حياة كريمة للمصريين من حيث المعيشة اليومية والسكن والامن والرعاية الصحية إلى جانب الاهتمام بالتعليم وتكوين قاعده شبابيه قادره على اداره التحديات المستقبلية.

حيث قام الرئيس عبد الفتاح السيسي منذ توليه رئاسة الجمهورية بإطلاق العديد من المبادرات منها الاجتماعية والصحية وغيرها، وجاءت المبادرات الرئاسية لتغطي مختلف القطاعات في إطار حرص الدولة على الاهتمام بالمواطنين ومنها مبادرة حياة كريمة للنهوض بالمجتمع المصري. (الهيئة العامة للاستعلامات، ٢٠٢١)

ولقد اهتمت الدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية بعرض ودور المبادرات الرئاسية في المجتمع وما تحدثه من تغيرات مقصودة الهدف منها هو تنمية الإنسان، حيث اوضحت دراسة ( Yan & others (2019) اهمية المبادرات التي تطلقها الحكومات لتقديم الخدمات المختلفة خاصة الصحية من خلال الشراكة مع منظمات المجتمع المدني والجمعيات الخيرية والمؤسسات التعليمية وغيرها، وأوضحت اهمية العمل المشترك في تحقيق التنمية المجتمعية.

ودراسة عبد الغنى (2018) والتي هدفت الى تحديد أهم أهداف المبادرات المحلية كنموذج للتنمية بالمشاركة، وتوصلت الى ان المبادرات المحلية تعد بمثابة نموذج للتنمية بالمشاركة ولضمان استدامه المبادرة يجب تحديد الاحتياجات ذات الأولوية لأفراد المجتمع ودراسة الحلول والبدائل وإعداد خطة المبادرة وتنفيذها بمشاركة الفئات المستهدفة من المبادرة.

بينما اشارت دراسة كمال (2019) الى ان الأنماط السلوكية التي تم انشائها من خلال المبادرات الصحية ساهمت في تحديد الحالة الصحية للأفراد ووضع نمط للصحة الايجابية مما ساهم في تعظيم الصحة البدنية والعاطفية والإدراكية والاجتماعية لأفراد المجتمع، كما أن المبادرات فرضت نوع من التنقيف الصحي لأفراد المجتمع.

كما أكدت دراسة السعيد (2020) على اهمية المبادرات الرئاسية وثقه المواطنين في الخدمات المقدمة من خلالها واوصت بضرورة اهتمام المهن الإنسانية والاجتماعية بتفعيلها بين فئات المجتمع وخاصة فئة الشباب مما لهم من دور في عملية التنمية. ودراسة أحمد (2022) والتي هدفت الى تحديد فعالية المبادرات الرئاسية في تحسين مستوى الخدمات المقدمه لسكان المجتمع، والتي توصلت الى فعالية تلك المبادرات في تحسين مستوى الخدمات الصحية والتعليمية والاجتماعية وتحقيق التمكين الاقتصادي، وكذلك تنفيذ المشروعات الخاصة بالبنية التحتية.

وتعطى الخدمة الاجتماعية اهمية كبرى للتطوع باعتباره ليس هدفاً أو غاية وإنما وسيلة لتحقيق أهدافها وخاصة ان كثير من القيم التي تتبناها الخدمة الاجتماعية ترجع إلى الرواد الأوائل من المتطوعين في كافة مجالات الخدمة الاجتماعية وأن الاقتناع لدى المشتغلين بالخدمة بأهمية العمل التطوعي واهميه تنظيمه تزيد يوماً بعد يوم على اعتبار أن مشاركة المواطنين في كافة عمليات تنميته ضرورة لتحقيق اهدافه (نوح، 1998، ص155)

وطريقه تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية تهتم بمشاركة المتطوعين وتعطيهم اهمية خاصة تختلف عن أهميتها في الطرق الاخرى، وتأتي اهمية المشاركة من اهمية حدوث التغيير من داخل المجتمع وعلى هذا فالسكوت وسيله لتحقيق اهداف طريقه تنظيم المجتمع لاستثارة سكان المجتمع وتشجيعهم على المساهمة بالوقت والجهد اى المشاركة الإيجابية في أمور مجتمعهم، وعلمه ان يعمل على تنظيم العمل التطوعي لتحقيق أقصى استفادة ممكنه من الجهود التطوعية في خدمة المجتمع. (عبد الفتاح، واخرون، 2004، ص141)

كما أن طريقه تنظيم المجتمع تتميز عن باقي الطرق ببرامج وادوات وأساليب واستراتيجيات وتكنيكيات متعددة تستطيع أن تؤدي دورا هاما وحيويا داخل مؤسسات المجتمع من خلال تشجيع الشباب على العمل التطوعي واكسابهم العديد من المعارف والمهارات والخبرات وجذبهم للمشاركة في العديد من المشاريع التي تخدم مجتمعهم.



ثانيا: الموجهات النظرية: تستند الدراسة علي:

• نظريه الانساق العامة:

تعتبر نظرية الأنساق العامة إحدى الموجهات النظرية للخدمة الاجتماعية بصفه عامه ولطريقه تنظيم المجتمع بصفه خاصه ،كما أن لها تأثير واضح على الممارسة المهنية حيث يمكن من خلالها تحليل مختلف المواقف الاجتماعية المتداخلة والمعقدة من منطلق أن الكل أكبر من مجموع اجزائه ،ويرى أصحاب نظريه الانساق أن طبيعة المؤسسات والنظم الاجتماعية بصورة عامه ماهي الا بنايات اجتماعية لها وظائف تؤديها في المجتمع الذي تعيش فيه وتعتبر هذه الوظائف جملة الأهداف التنظيمية التي تهتم بها السياسات والإستراتيجيات الهامة للمؤسسات الاجتماعية فالمؤسسة ما هي إلا تنظيم أو نسق اجتماعي لديه مجموعة من العمليات الداخلية والخارجية التي تتداخل في علاقات متعددة مع البيئة الخارجية و من ثم يجب أن يحدث نوع من التوازن البيئي و التنظيمي الداخلي والخارجي من أجل استمراره و لتحقيق اهدافه ككل .(عبدالرحمن، 2001،ص74)

وتتمثل مكونات نظريه النسق من الاتي:

1. المدخلات: وهي الموارد البشرية والتجهيزات والمعدات والوقت وعنصر الزمن والدعم والإعانات التي يمكن من خلالها أن تساعد المتطوعين.
2. العمليات الداخلية (المعالجات التحويلية) : وهي تلك العمليات التي تهتم بتحقيق أقصى فائدة من المدخلات وهذه العمليات لها أهمية قصوى في تحقيق أهداف النسق أو الإقرار به وفق ما يتحقق لهذه العمليات من الكفاءة والمقدرة وتتحدد في اتخاذ القرارات والإشراف والتنسيق وطبيعة العلاقات بين فريق العمل والتنسيق والتكامل بين الخدمات داخل المؤسسة والخدمات الاخرى الموجودة في المجتمع وحشد الشخصيات العامة والقيادات الطبيعية والتنفيذية والتي من شأنها مساعده المتطوعين بالمبادرات الرئاسية على مواجهه المشكلات المجتمعية (زايد، 1984،ص40)
3. المخرجات: وهي الناتج النهائي للنسق وتخرج في صورته البرامج والخدمات التي يقدمها النسق للمستفيدين.

4. التغذية العكسية: هي عملية مستمرة هدفها تحقيق حاله من الثبات بين النسق والبيئة أو بمعنى آخر بين المدخلات والمخرجات وذلك لضمان تحسين المخرجات (زايد، 1984، ص40).

ونستفيد من هذه النظرية في اعتبار أن الجمعيات الأهلية نسق يتكون من العديد من الانساق الاخرى التي تتفاعل مع بعضها البعض بهدف إشباع احتياجاتها المختلفة، والمتطوعين بتلك الجمعيات أحد هذه الانساق التي تتفاعل مع الانساق الاخرى وتحاول تحقيق الاتصال والتواصل مع الآخرين للحصول على الخدمات وتنفيذ البرامج التي تشبع احتياجاتهم وتواجه مشكلات المجتمع.

#### ثالثا: صياغة مشكله الدراسة

ان الجهود التطوعية تعتبر جهود اساسيه في مهنة الخدمة الاجتماعية بصفه عامه وفي طريقه تنظيم المجتمع بصفه خاصه ،حيث أن هدفها النهائي احداث تغيير اجتماعي مقصود ولأيمكن ان يتحقق ذلك إلا من خلال المشاركة التطوعية من اجل تحقيق أهداف طريقه تنظيم المجتمع، انطلاقا من ان مشاركه المتطوعين هو دور تدريمي وتكميلي للجهود الحكوميه ،الا أن الدراسات التي أجريت على المتطوعين اوضحت أن هناك مجموعه من الصعوبات التي تواجههم ف المشاركة في المبادرات المجتمعية داخل مجتمعاتهم، لذا اهتمت طريقه تنظيم المجتمع بالمتطوعين وعملت على تدريبهم واکسابهم مجموعه من المهارات والخبرات التي تمكنهم من تحمل مسؤولياتهم تجاه مجتمعهم وتأسيسا على ما سبق تتحدد مشكله الدراسة في (ما الاحتياجات التدريبية للمتطوعين في المبادرات الرئاسية)

#### رابعا: اهميه الدراسة:

1. اهميه المبادرات الرئاسية ودورها في تنميه المجتمع.
2. تنميه وعى الشباب بأهمية العمل التطوعي والمشاركة في المبادرات الرئاسية.
3. اهميه الدور الذي يقوم به المتطوعين في تحقيق الخطط القومية المرتبطة بالمشروعات التنموية.
4. اهميه تحديد الاحتياجات التدريبية للمتطوعين وتشجيعهم على المشاركة في بناء مجتمعهم وتطويره مما يفعل دورهم ف التنمية.

5. طريقة تنظيم المجتمع أحدى طرق الخدمة الاجتماعية التي تعمل على تدعيم المشاركة التطوعية لأفراد المجتمع حيث تساهم الطريقة باستراتيجياتها وتكنيكاتها الفنية في تفعيل دور الجمعيات وذلك لدعم المشاركة التطوعية في المبادرات الرئاسية.

6. إثراء الجانب النظري لطريقه تنظيم المجتمع فيما يتعلق بتحديد الاحتياجات التدريبية للمتطوعين المشاركين في المبادرات الرئاسية.

#### خامسا: أهداف الدراسة:

6. تحديد مستوى الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية.
7. تحديد المعوقات التي تواجه إشباع الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية.
8. تحديد مقترحات تفعيل إشباع الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية.
9. التوصل إلى رؤية مستقبلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتفعيل الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية.

#### سادسا: فروض الدراسة:

(2) الفرض الأول للدراسة: " من المتوقع أن يكون مستوى الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية مرتفعاً "

ويمكن اختبار هذا الفرض من خلال الأبعاد التالية:

1. الاحتياجات المعرفية. 2. الاحتياجات مهارية. 3. الاحتياجات القيمية.
- (3) الفرض الثاني للدراسة: " لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات المتطوعين وفقاً للنوع بالنسبة لتحديدهم لمستوى الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية".
- (4) الفرض الثالث للدراسة: " لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات المتطوعين وفقاً للنوع بالنسبة لتحديدهم للمعوقات التي تواجه إشباع الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية".
- (5) الفرض الرابع للدراسة: " لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات المتطوعين وفقاً للنوع بالنسبة لمقترحات تفعيل إشباع الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية".

## سابعاً: مفاهيم الدراسة

### (1) مفهوم الاحتياجات التدريبية:

تعرف الاحتياجات التدريبية بأنها مجموعة من التغييرات المطلوبة لرفع كفاءة الأداء الحالية والمستقبلية بالنسبة للمؤسسة والأفراد عن طريق اضافته معلومات وزيادة مهارات وتغيير اتجاهات بما يؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء (عبد الباقي، 2002، ص140) وتعرف أيضاً بأنها مجموعة التغييرات المطلوب احداثها في معارف ومهارات واتجاهات الأفراد العاملين، أو تكوين سلوكهم أو استحداث السلوك المرغوب صدورهم والذي يمكن أن يحقق وصولهم الى الكفاية الإنتاجية في ادائهم والقضاء على نواحي القصور أو العجز في هذا الأداء وبالتالي زيادة فعاليتهم في العمل. (السيد، 2008، ص63)

وعرفت أيضاً بأنها نقص في المعارف والمهارات أو الاتجاهات وهي تعبر عن حدوث فجوه بين الأداء الحالي والأداء المستهدف نتيجة قصور في المعارف والمهارات والاتجاهات. (شحاته وآخرون، 2001، ص525)

كما عرفت بأنها مواطن الضعف أو القصور الموجودة أو المتوقع وجودها والتي يمكن استكمالها عن طريق التدريب، أو هي مجموعة المشكلات التي يمكن ان نتغلب عليها عن طريق التدريب. (عليق، 2008، ص156)

ويمكن تعريف الاحتياجات التدريبية اجرائيا في هذه الدراسة كما يلي:

هي مجموعة المعارف والمهارات والخبرات التي يحتاجها المتطوعين في المبادرات الرئاسية والتي تتمثل في:

- الاحتياجات المعرفية لتنمية معارف المتطوعين بالمبادرات الرئاسية والمشاركة فيها
- الاحتياجات مهارية لتنمية مهارات المتطوعين المشاركين في المبادرات الرئاسية
- الاحتياجات القيمية لتعزيز مشاركة المتطوعين بأهمية المبادرات الرئاسية والمشاركة فيها

### • تحديد الاحتياجات التدريبية:

- وتحديد الاحتياجات التدريبية هي تعبير الأفراد المطلوب تدريبهم لمواجهة المواقف التي يمكن حدوثها وقد تكون هذه الاحتياجات أحد الأنواع الأتية:
1. احتياجات تتعلق بزيادة أو تطوير أو تغيير المعلومات والمعارف التي لدى بعض الأفراد أو جميعهم وذلك فينا يتعلق ببعض مجالات أو أهداف أو سياسات المؤسسة أو الظروف المحيطة بها. (بربر، 1997، ص163)
  2. احتياجات تتعلق بزيادة أو تطوير أو تعديل المهارات أو القدرات لدى بعض الأفراد أو جميعهم وذلك فيما يتعلق بأساليب وطرق الأداء في عدد محدد من الوظائف.
  3. احتياجات تتعلق بتغيير أو تطوير سلوك بعض الأفراد أو الجماعات. (محمد، ٢٠٠٨، ص٢٩٤).

### • اهمية تحديد الاحتياجات التدريبية:

- عملية تحديد الاحتياجات التدريبية عملية مهمة وحاسمة لفعالية البرامج التدريبية باعتبار أن تحديد الاحتياجات التدريبية هو الأساس لكل عناصر عملية التدريب وتحدد اهمية الاحتياجات التدريبية في الآتي:
1. يمثل تحديد الاحتياجات التدريبية تقديراً لقيمة الإنسان واحتياجاته المتعددة.
  2. يعتبر تحديد الاحتياجات التدريبية الأساس السليم لعملية تدريبه ناجحة.
  3. يمثل تحديد الاحتياجات التدريبية مظهر من مظاهر التخطيط السليم والتطوير التنظيمي والإدارة.
  4. يساعد تحديد الاحتياجات التدريبية في التركيز على ما يعرف بالإدارة الأفضل.
  5. يساعد تحديد الاحتياجات التدريبية على تحديد الفئات المستهدفة من التدريب (حسنيين، 2005، ص30).

### • تصنيف الاحتياجات التدريبية:

- قسم مدحت بالنصر الاحتياجات التدريبية الى احتياجات تدريبية طويلة الأجل وأخرى قصيرة الأجل، وتمثل الاحتياجات التدريبية طويلة الأجل الفرق بين مستوى الأداء المطلوب ومستوى الأداء المرغوب في المستقبل.
- اما الاحتياجات التدريبية قصيرة الأجل تمثل الفرق بين مستوى الأداء المطلوب ومستوى الأداء الحالي.

احتياجات تدريبه حاليه واخرى مستقبليه، الحالية وهي التي يحتاج العاملين التدريب عليها في الوقت الحاضر، أما المستقبلية هي التي سيحتاج العاملين التدريب عليها في المستقبل نظرا للتغيرات المخطط اجرائها في المستقبل ساء في خطوط الإنتاج أو الخدمات أو في وسائل وادوات العمل أو في التكنولوجيا المستخدمة (بالنصر، 2008، ص82)

• أنواع الاحتياجات التدريبية (الجرواني 2009، ص633):

1. احتياجات معرفيه وتتضمن:

- \_ احتياجات ترتبط بنظام العمل
- \_ احتياجات ترتبط بالمستفيدين
- \_ احتياجات ترتبط بتقديم الخدمة

2. احتياجات مهارية وتتضمن:

- \_ مهاره الاتصال
- \_ مهاره حل المشكله
- \_ مهاره التقويم
- \_ مهاره المتابعة
- \_ مهاره استخدام التكنولوجيا

3. احتياجات مرتبطة بالخيرات

• معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية:

ان تحديد الاحتياجات التدريبية في المنظمات واجه العديد من المعوقات، مثل عدم وجود نظام متكامل لتحديد تلك الاحتياجات، وقد صنف مدحت بالنصر تلك المعوقات الى مجموعتين.

الاولى تتعلق بالأفراد وتشمل:

- عدم وعى الأفراد في اداره التدريب بأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية.
- الاهتمام بالكم وليس الكيف في محصله التدريب اى كم عدد من اجتاز التدريب دون التركيز على نوعيه السلوك والمهارات المكتسبة من الدورات التدريبية
- عدم التعاون بين اداره التدريب والعاملين والادارات الاخرى.

اما الثانية والتي تتعلق بالمنظمة فوضحها في الاتي:

- التسرع في تنفيذ البرامج التدريبية دون الاعتماد على تحديد الاحتياجات التدريبية.
- عدم التنسيق بين اداره التدريب والادارات الاخرى بخصوص تحديد الاحتياجات
- عدم النظر إلى التدريب كمنشأ جماعي تعاوني يبدأ بتحديد الاحتياجات التدريبية
- عدم العدالة في توزيع البرامج التدريبية. (بالنصر 2009، ص103)

## (2) مفهوم التطوع:

يعرف التطوع بأنه الجهود التي يقوم بها الإنسان بشكل اختياري بدون مقابل للمشاركة في برنامج أو تقديم خدمه بإحدى الجمعيات الأهلية. (الأفندي، 2006، ص14) ويعرف أيضا بأنه ذلك الجهد الذي يبذله الإنسان لمجتمعه بلا مقابل ويدافع عنه بهدف المشاركة في تحمل مسؤوليات المجتمع ومؤسساته من أجل الاسهام في حل المشكلات الاجتماعية والاقتصادية وكذلك تحقيق الخطط الطموحة التي يسعى إليها المجتمع ومؤسساته. (عبد اللطيف، 2002، ص 225)

وعرفه نبيل صادق بأنه الجهد الذي يبذله اى انسان بلا مقابل بمجتمعنا بدافع منه للإسهام في تحمل مسؤوليات المؤسسة الاجتماعية التي تعمل على تقديم الرعاية الإنسانية على اساس من الفرص التي تتهيأ للمشاركة المواطنين في أعمال هذه المؤسسات الاجتماعية (صادق، 2006، ص207).

ويمكن تعريف التطوع في هذه الدراسة اجرائيا في الاتي:

- الجهود التي يقوم بها الإنسان بشكل اختياري دون مقابل
- بهدف تقديم الخدمات والمساعدات للآخرين والتقليل من حجم المشكلات الاجتماعية للمجتمع
- يمارسون عملهم التطوعي من خلال الجمعيات الأهلية
- مشاركين في المبادرة الرئاسية حياه كريمة

## (3) مفهوم المبادرات الرئاسية:

عرفت المبادرات على أنها نشاط مبتكر لغرض اجتماعي سواء في القطاع العام أو في القطاع الغير هادف للربح أو كليهما معا على حد سواء (Austin, 2009, p 43) وعرفت أيضا بأنها مبادرات تقوم بها الدول والمؤسسات أو الأفراد وتشمل في برنامج أعمالها أنشطة متنوعة في مختلف المجالات وتعد تلك المبادرات الاكثر تأثيرا في التغيير المجتمعي ويعتمد عليها المسؤولين بالدولة لتحقيق نسب تأييد مرتفعة لما تقدمه من خدمات اجتماعيه ووقائية لأفراد المجتمع (Benoit, 2014, p 33).

ويمكن تعريف المبادرات الرئاسية في هذه الدراسة إجرائيا في الاتي:

- أنشطه متعددة من جهات رسميه في مصر ممثله في السيد رئيس الجمهورية.
- تشمل هذه الأنشطة مجالات مختلفة لتنمية المجتمع
- تتيح الفرصة لجميع فئات المجتمع وخاصة الشباب للمشاركة فيها من أجل تنميه مجتمعهم.
- تهدف الى تحسين نوعيه الحياة بالقرى الاكثر احتياجا.
- **ثامنا: الإجراءات المنهجية الدراسة:**

(1) **منهجية الدراسة:** تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التي لديها القدرة على تقديم التفسيرات العلمية والمنطقية للظاهرة محل الدراسة، وكذلك فالدراسات الوصفية من أنسب أنواع الدراسات لموضوع الدراسة الراهنة حيث أنها تركز على رصد وتحليل واقع الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية. واعتمدت الدراسة على استخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل للمتطوعين بالجمعيات الأهلية الشريكة مع مبادرة حياة كريمة بمحافظة الأقصر وعددهم (159) مفردة.

(2) **مجالات الدراسة:**

(أ) **المجال المكاني:** تمثل المجال المكاني للدراسة في الجمعيات الأهلية الشريكة مع مبادرة حياة كريمة بمحافظة الأقصر، وذلك كما يلي:

- مؤسسة اسمعونا.
- جمعية مصر الخير.
- جمعية على خطى الحبيب.
- جمعية أبناء البلد.
- جمعية صناعات الحياة.

(ب) **المجال البشري:** تمثل المجال البشري للدراسة في المسح الاجتماعي الشامل للمتطوعين بالجمعيات الأهلية الشريكة مع مبادرة حياة كريمة بمحافظة الأقصر وعددهم (159) مفردة، وتوزيعهم كالتالي:

**جدول رقم (1) يوضح توزيع المتطوعين مجتمع الدراسة**

عدد المتطوعين	الجمعيات الأهلية	عدد المتطوعين	الجمعيات الأهلية
23	جمعية أبناء البلد	55	مؤسسة اسمعونا
23	جمعية صناعات الحياة	33	جمعية مصر الخير
159	المجموع	25	جمعية على خطى الحبيب



(ج) المجال الزمني: تمثل المجال الزمني للدراسة في فترة جمع البيانات من الميدان والتي بدأت في 2023/11/1م إلى 2023/11/30م.

(3) أدوات الدراسة: تمثلت أدوات جمع البيانات في:

(1-3) صحيفة البيانات الأولية للمتطوعين: قام الباحث بتصميم صحيفة البيانات الأولية للمتطوعين، وتضمنت العناصر التالية:

النوع	السن	الحالة الاجتماعية
الحالة التعليمية	عدد سنوات التطوع	

(2-3) استبيان للمتطوعين حول الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية:

1. قام الباحث بتصميم استبيان للمتطوعين حول الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية في ضوء التراث النظري الموجه للدراسة والدراسات السابقة المرتبطة بالمشكلة البحثية للدراسة.

2. تم تحديد الأبعاد التي يشتمل عليها استبيان المتطوعين، والتي تمثلت في ثلاثة أبعاد رئيسية، ثم تم تحديد وصياغة العبارات الخاصة بكل بعد، والذي بلغ عددها (50) عبارة، وتوزيعها كالتالي:

جدول رقم (2) يوضح توزيع أبعاد وعبارات استبيان المتطوعين

أرقام العبارات	عدد العبارات	الأبعاد الفرعية	الأبعاد الرئيسية
10 - 1	10	- الاحتياجات المعرفية	الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية
20 - 11	10	- الاحتياجات المهارية	
30 - 21	10	- الاحتياجات القيمية	
40 - 31	10	المعوقات التي تواجه إشباع الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية	
50 - 41	10	مقترحات تفعيل إشباع الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية	
<ul style="list-style-type: none"> <li>وتحددت أهم مصادر تلك الأبعاد في الرجوع إلى الأدبيات النظرية الموجهة للدراسة والدراسات السابقة المرتبطة بالمشكلة البحثية للدراسة.</li> </ul>			

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 (3) يوضح درجات استبيان المتطوعين

لا	إلى حد ما	نعم	الاستجابات
1	2	3	الدرجة

4. تحديد مستوى أبعاد استبيان المتطوعين: يمكن تحديد مستوى أبعاد استبيان المتطوعين باستخدام المتوسط الحسابي حيث تم 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 ( $0.67 = 3/2$ ) 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 أبعاد استبيان المتطوعين

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. صدق الأداة:

(هـ) صدق المحتوى " الصدق المنطقي ": للتحقق من صدق المحتوى " الصدق المنطقي "

لاستبيان المتطوعين، قام الباحث بما يلي:

- الاطلاع على الأدبيات والكتب، والأطر النظرية، والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت أبعاد الدراسة.

- ثم تحليل هذه الأدبيات النظرية وذلك للوصول إلى الأبعاد المختلفة والعبارات المرتبطة بهذه الأبعاد ذات الارتباط بمشكلة الدراسة، وذلك لتحديد الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية المتمثلة في (الاحتياجات المعرفية، والاحتياجات المهنية، والاحتياجات القيمية)، وتحديد المعوقات التي تواجه إشباع الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية، وتحديد مقترحات تفعيل إشباع الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية.

- ثم تم عرض الأداة على عدد (3) محكمين من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسوان 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 الأخر، وبناء على ذلك تم صياغة الأداة في صورتها النهائية.

(و) صدق الاتساق الداخلي: اعتمد الباحث في حساب صدق الاتساق الداخلي لاستبيان المتطوعين على معامل ارتباط كل بعد في الأداة بالدرجة الكلية للأداة، وذلك بتطبيقه على عينة قوامها (10) مفردات من المتطوعين (خارج إطار مجتمع الدراسة)، وتبين أنها معنوية عند مستويات الدلالة المتعارف عليها، وأن معامل الصدق مقبول، وذلك كما يلي:

جدول رقم (5) يوضح الاتساق الداخلي بين أبعاد استبيان المتطوعين ودرجة الأداة ككل (ن=10)

المقترحات	المعوقات	الاحتياجات التدريبية	الأبعاد
0.935	0.627	0.909	قيمة المعامل
**	*	**	الدلالة

\* معنوي عند (0.05)

\*\* معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق أن:

توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) و(0.05) بين أبعاد استبيان المتطوعين، ومن ثم تحقق مستوى الثقة في الأداة والاعتماد على نتائجها.

6. ثبات الأداة: 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 (10) مفردات من المتطوعين (خارج إطار مجتمع الدراسة)، وتبين أن معاملات الثبات للأبعاد تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وذلك كما يلي:

جدول رقم (6) يوضح نتائج ثبات استبيان المتطوعين (ن=10)

ثبات استبيان المتطوعين ككل	المقترحات	المعوقات	الاحتياجات التدريبية	الأبعاد	
0.967	0.973	0.864	0.950	معامل (ألفا - كرونباخ)	
**0.981	**0.987	**0.784	**0.978	قيمة (ر) ودالاتها	معادلة سبيرمان براون
0.990	0.994	0.879	0.989	قيمة المعامل	

\* معنوي عند (0.05)

\*\* معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق أن:

معاملات الثبات لأبعاد استبيان المتطوعين تتمتع بدرجة عالية من الثبات والدقة والموثوقية، وأصبحت الأداة في صورتها النهائية، وبذلك يمكن الاعتماد على نتائجها، كما أن نتائجها قابلة للتعميم على مجتمع الدراسة.

#### (4) 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) لتقييم الثبات التقديرية، ومعادلة سبيرمان - براون للتجزئة النصفية للثبات، ومعامل ارتباط بيرسون، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين.

#### تاسعا: نتائج الدراسة الميدانية:

المحور الأول: وصف المتطوعين بالمبادرات الرئاسية مجتمع الدراسة:  
 جدول رقم (7) يوضح وصف المتطوعين بالمبادرات الرئاسية مجتمع الدراسة  
 (ن=159)

م	المتغيرات الكمية	سـ	σ	م	النوع	ك	%
1	السن	31	9	1	ذكر	112	70.4
2	عدد سنوات التطوع	2	1	2	أنثى	47	29.6
	المجموع					159	100
م	الحالة التعليمية	ك	%	م	الحالة الاجتماعية	ك	%
1	طالب	27	17	1	أعزب	69	43.4
2	مؤهل متوسط	21	13.2	2	متزوج	86	54.1
3	مؤهل فوق المتوسط	18	11.3	3	مطلق	4	2.5
4	مؤهل عالي	72	45.3		المجموع	159	100
5	ماجستير	14	8.8				
6	دكتوراه	7	4.4				
	المجموع	159	100				

#### يوضح الجدول السابق أن:

- أكبر نسبة من المتطوعين بالمبادرات الرئاسية ذكور بنسبة (70.4%)، بينما الإناث بنسبة (29.6%)، وقد يرجع ذلك إلى طبيعة مجتمع الدراسة من المتطوعين بالمبادرات الرئاسية فكثير من تلك المبادرات تحتاج جهود المتطوعين وخاصة الذكور منهم فنتيجة لأعمال التطوع التي يقومون بها وفوائدها وذلك بقياس الأثر الاجتماعي

الناتج عن تنفيذ الأعمال التطوعية، والتي تظهر على المهارات والمعارف الجديدة التي يتم اكتسابها للمتطوعين.

- متوسط سن المتطوعين بالمبادرات الرئاسية (31) سنة، وبانحراف معياري (9) سنوات تقريباً، وقد يرجع ذلك إلى إدراك المتطوعين لأهمية وضرورة التطوع بالمبادرات الرئاسية حيث يعتبر التطوع الركيزة الأساسية للعمل الأهلي والمساهمة في إشباع الحاجات الإنسانية وحل المشكلات المجتمعية.
- متوسط عدد سنوات التطوع بالمبادرات الرئاسية سنتان، وبانحراف معياري سنة واحدة تقريباً، وقد يرجع ذلك إلى بداية المبادرات الرئاسية، حيث أنها شكلت نقطة فارقة ومضيئة داخل المجتمع.
- أكبر نسبة من المتطوعين بالمبادرات الرئاسية حاصلين على مؤهل عالي بنسبة (45.3%)، يليها طالب بنسبة (17%)، ثم مؤهل متوسط بنسبة (13.2%)، يليها مؤهل فوق المتوسط بنسبة (11.3%)، ثم ماجستير بنسبة (8.8%)، وأخيراً دكتوراه بنسبة (4.4%)، وقد يوضح ذلك التنوع في المؤهلات الحاصل عليها المتطوعين بالمبادرات الرئاسية وإدراكهم لأهمية وضرورة التطوع حيث يعد التطوع عاملاً مهماً في دفع عجلة التنمية وتقدم المجتمعات في كافة المجالات حيث باتت المشاركة المجتمعية من المسلمات وأضاف بعداً جديداً للعمل التطوعي.
- أكبر نسبة من المتطوعين بالمبادرات الرئاسية متزوجين بنسبة (54.1%)، يليها أعزب بنسبة (43.4%)، وأخيراً مطلق بنسبة (2.5%)، وقد يرجع وجود نسبة كبيرة من المتزوجين رغم مسؤولياتهم تجاه حياتهم الخاصة إلا أنهم يدركون أهمية التطوع بالمبادرات الرئاسية حيث أن المورد البشري هو المحرك الأساسي لعملية التنمية مع أهمية التدريب للمتطوعين لتنمية وصقل مهاراتهم واستثمار طاقاتهم وإكسابهم المعارف والمهارات اللازمة ويعد ذلك من عوامل جذب المتطوعين للمشاركة بالمبادرات الرئاسية.

المحور الثاني: الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية:  
(1) الاحتياجات المعرفية:

جدول رقم (8) يوضح الاحتياجات المعرفية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية (ن=159)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
3	0.48	2.74	1.9	3	22.6	36	75.5	120	معرفة المشروعات التطوعية داخل المجتمع	1
6	0.54	2.66	3.1	5	27.7	44	69.2	110	إدراك القضايا المرتبطة بالعمل التطوعي	2
2	0.44	2.79	1.3	2	18.9	30	79.9	127	فهم طبيعة المشكلات داخل المجتمع	3
1	0.35	2.87	0.6	1	11.3	18	88.1	140	معرفة حقوقي وواجباتي تجاه المجتمع	4
8	0.58	2.64	5	8	26.4	42	68.6	109	فهم قوانين العمل التطوعي	5
5	0.53	2.71	3.8	6	21.4	34	74.8	119	معرفة كيفية تنظيم الأنشطة التطوعية	6
10	0.62	2.6	6.9	11	26.4	42	66.7	106	معرفة الأسلوب العلمي في تنفيذ الأنشطة التطوعية	7
4	0.52	2.73	3.8	6	19.5	31	76.7	122	معرفة أساليب التعاون مع منظمات المجتمع المدني في توعية المواطنين بأهمية التطوع	8
9	0.56	2.63	3.8	6	29.6	47	66.7	106	معرفة طبيعة البرامج والخدمات التي تقدم للمتطوعين	9
7	0.55	2.64	3.8	6	28.3	45	67.9	108	معرفة إجراءات الانضمام إلى المنظمات التطوعية	10
مستوى مرتفع	0.38	2.7	الاحتياجات المعرفية ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى الاحتياجات المعرفية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.7)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول معرفة حقوقي وواجباتي تجاه المجتمع بمتوسط حسابي (2.87)، يليه الترتيب الثاني فهم طبيعة المشكلات داخل المجتمع بمتوسط حسابي (2.79)، ثم الترتيب الثالث معرفة المشروعات التطوعية داخل المجتمع بمتوسط حسابي (2.74)، وأخيراً الترتيب العاشر معرفة الأسلوب العلمي في تنفيذ الأنشطة التطوعية بمتوسط حسابي (2.6)، وقد يعكس

ذلك أن الاحتياجات المعرفية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية تساهم في معرفتهم بحقوقهم وواجباتهم تجاه المجتمع مع فهم طبيعة المشكلات داخل المجتمع ومعرفة طبيعة البرامج والخدمات التي تقدم للمتطوعين ويساعدهم ذلك علي معرفة إجراءات الانضمام إلى المنظمات التطوعية ومعرفة كيفية تنظيم الأنشطة التطوعية، حيث أن تحديد الاحتياجات التدريبية للمتطوعين وتقديم برامج تطويرية وفقاً لاحتياجاتهم يتيح للمتطوعين معرفة الأسلوب العلمي في تنفيذ الأنشطة التطوعية، وقد يتفق ذلك مع نتائج دراسة (Bruce 2003) التي أوضحت أن المتطوعين عنصر أساسي في تقديم الخدمات والبرامج في العديد من المنظمات الأهلية التطوعية لذلك يجب إكسابهم المعارف والمهارات اللازمة التي تمكنهم من القيام بأدوارهم تجاه مجتمعهم.

## (2) الاحتياجات المهنية:

جدول رقم (9) يوضح الاحتياجات المهنية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية (ن=159)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
9	0.62	2.59	6.9	11	27	43	66	105	اكتساب المهارة في إجراء البحوث الخاصة بالمجتمع	1
3	0.46	2.77	1.9	3	18.9	30	79.2	126	اكتساب المهارة في الاتصال الفعال وتقديم النصح والإرشاد	2
1	0.39	2.85	1.3	2	12.6	20	86.2	137	اكتساب المهارة في إدارة الحوار	3
4	0.46	2.76	1.3	2	21.4	34	77.4	123	اكتساب المهارة في إدارة الوقت	4
2	0.44	2.81	1.9	3	15.7	25	82.4	131	اكتساب المهارة في التعامل مع الآخرين	5
6	0.47	2.72	0.6	1	27	43	72.3	115	اكتساب مهارة تحليل وتفسير المشكلات المجتمعية	6
7	0.49	2.72	1.9	3	24.5	39	73.6	117	اكتساب مهارة الاستخدام الأمثل للموارد والإمكانيات المتاحة	7
5	0.46	2.72	0.6	1	26.4	42	73	116	اكتساب المهارة في تنفيذ خطوات حل المشكلة	8
8	0.54	2.65	3.1	5	28.3	45	68.6	109	اكتساب المهارة في استخدام الوسائل التكنولوجية	9
10	0.56	2.6	3.8	6	32.1	51	64.2	102	اكتساب المهارة في إدارة الجلسات عبر الانترنت	10
مستوى مرتفع	0.32	2.72	الاحتياجات المهنية ككل							

### يوضح الجدول السابق أن:

مستوى الاحتياجات المهارية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.72)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول اكتساب المهارة في إدارة الحوار بمتوسط حسابي (2.85)، يليه الترتيب الثاني اكتساب المهارة في التعامل مع الآخرين بمتوسط حسابي (2.81)، ثم الترتيب الثالث اكتساب المهارة في الاتصال الفعال وتقديم النصح والإرشاد بمتوسط حسابي (2.77)، وأخيراً الترتيب العاشر اكتساب المهارة في إدارة الجلسات عبر الانترنت بمتوسط حسابي (2.6)، وقد يعكس ذلك أهمية اكتساب المتطوعين لمهارة إدارة الحوار والتعامل مع الآخرين، واكتساب مهارة الاتصال الفعال وتقديم النصح والإرشاد مع الاستخدام الأمثل للموارد والإمكانيات المتاحة، واكتساب مهارة حل المشكلة، مع ضرورة تدريب وتأهيل المتطوعين لتولي بعض المهام مع بذل الجهد من أجل تحقيق فوائد تطوعهم مع تقديم التدريب للمتطوعين بشكل فعال ومتنوع مبني على خطة واضحة تراعي احتياجات المتطوعين ويؤخذ في الاعتبار الموارد المتاحة للجمعية لعملية التدريب، وتعنى بالتغذية الراجعة من المتدربين لتطوير برنامجها التدريبي بشكل مستمر، وقد يتفق ذلك مع نتائج دراسة عزه عبد الجليل ٢٠٠٥ التي أشارت إلى استخدام أساليب الاتصال لتنمية المهارات لدى المتطوعين والتي من منها مهارة المناقشة ومهارة القيادة.

### (3) الاحتياجات القيمية:

### جدول رقم (10) يوضح الاحتياجات القيمية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية (ن=159)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						البيانات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
7	0.41	2.81	0.6	1	18.2	29	81.1	129	اكتساب قيمة العمل المجتمعي	1
6	0.36	2.86	0.6	1	12.6	20	86.8	138	تحمل المسؤولية تجاه المجتمع	2
4	0.34	2.87	-	-	13.2	21	86.8	138	كسب ثقة أفراد المجتمع	3
3	0.33	2.87	-	-	12.6	20	87.4	139	تكوين علاقات جيدة مع فريق العمل	4
5	0.4	2.87	2.5	4	7.5	12	89.9	143	اكتساب قيمة احترام الآخرين	5
6	0.36	2.86	0.6	1	12.6	20	86.8	138	الالتزام بمبدأ العدالة عند التعامل مع الآخرين	6
2	0.33	2.88	-	-	11.9	19	88.1	140	اكتساب قيمة التعلم الذاتي واكتساب الخبرات	7
1	0.32	2.89	-	-	11.3	18	88.7	141	تنمية روح التعاون مع زملائي من المتطوعين	8
9	0.5	2.72	2.5	4	22.6	36	74.8	119	اكتساب قيمة العمل الجماعي	9
8	0.46	2.75	1.3	2	22.6	36	76.1	121	التقدير المجتمعي للعمل التطوعي	10
مستوى مرتفع	0.25	2.84	الاحتياجات القيمية ككل							



## يوضح الجدول السابق أن:

مستوى الاحتياجات القيمة للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.84)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تنمية روح التعاون مع زملائي من المتطوعين بمتوسط حسابي (2.89)، يليه الترتيب الثاني اكتساب قيمة التعلم الذاتي واكتساب الخبرات بمتوسط حسابي (2.88)، ثم الترتيب الثالث تكوين علاقات جيدة مع فريق العمل بمتوسط حسابي (2.87)، وأخيراً الترتيب التاسع اكتساب قيمة العمل الجماعي بمتوسط حسابي (2.72)، وقد يرجع ذلك إلي أهمية اكتساب المتطوعين بالمبادرات الرئاسية لقيمة العمل المجتمعي ضمن الاحتياجات القيمة حيث تكوين علاقات جيدة مع فريق العمل لتنمية روح التعاون مع زملائهم من المتطوعين مع الالتزام بمبدأ العدالة عند التعامل مع الآخرين وتحمل المسؤولية تجاه المجتمع لكسب ثقة أفراد المجتمع، فالاحتياج للموارد البشرية من المتطوعين بالمبادرات الرئاسية وزيادة فرص التطوع وجذب الموارد الجيدة لتحفيز التطوع والمساهمة في إعداد الفرد المواطن وزيادة ارتباطه بالمجتمع وتزويده بالمعارف والمهارات والكفاءة العالية، وقد يتفق ذلك مع نتائج دراسة Aspides 2014 التي أكدت علي ضرورة الاهتمام بتطوير للعنصر البشري بالمؤسسات التطوعية وضرورة الاهتمام بتدريب المتطوعين بشكل مستمر والتعاون مع المؤسسات الأخرى في المجتمع لتبادل الخبرات وتحسين أداء المتطوعين بالمنظمات.

المحور الثالث: المعوقات التي تواجه إشباع الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية:

جدول رقم (11) يوضح المعوقات التي تواجه إشباع الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية (ن=159)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			ك	%	ك	%	ك	%		
6	0.66	2.4	9.4	15	40.9	65	49.7	79	ضعف الحافز الذاتي لدى بعض المتطوعين	1
2	0.62	2.53	6.9	11	33.3	53	59.7	95	قلة حصول المتطوعين على دورات تدريبية حول استخدام التكنولوجيا	2
1	0.6	2.55	5.7	9	34	54	60.4	96	ضعف اهتمام بعض المتطوعين بالانتظام في الدورات التدريبية التي تعقد لهم	3

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
8	0.7	2.4	12.6	20	34.6	55	52.8	84	موضوعات الدورات التدريبية لا ترتبط بالاحتياجات الفعلية للمتطوعين	4
4	0.66	2.47	9.4	15	34	54	56.6	90	نقص الأجهزة والأدوات اللازمة للتدريب	5
5	0.72	2.45	13.2	21	28.3	45	58.5	93	ضعف وسائل الاتصال بين الشباب ومؤسسات التطوع المختلفة	6
10	0.76	2.31	18.2	29	32.7	52	49.1	78	قلة القيادات التي تساند العمل التطوعي	7
7	0.67	2.4	10.1	16	39.6	63	50.3	80	غياب التقدير المجتمعي لإسهامات العمل التطوعي	8
9	0.79	2.32	20.1	32	27.7	44	52.2	83	نقص السوانح التي تنظم العمل التطوعي	9
3	0.68	2.48	10.7	17	30.8	49	58.5	93	ضعف وعى الشباب بأهمية العمل التطوعي	10
مستوى مرتفع	0.5	2.43	المعوقات ككل							

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى المعوقات التي تواجه إشباع الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.43)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول ضعف اهتمام بعض المتطوعين بالانضمام في الدورات التدريبية التي تعقد لهم بمتوسط حسابي (2.55)، يليه الترتيب الثاني قلة حصول المتطوعين على دورات تدريبية حول استخدام التكنولوجيا بمتوسط حسابي (2.53)، ثم الترتيب الثالث ضعف وعى الشباب بأهمية العمل التطوعي بمتوسط حسابي (2.48)، وأخيراً الترتيب العاشر قلة قيادات التي تساند العمل التطوعي بمتوسط حسابي (2.31)، وقد يرجع ذلك إلى ضعف وعى الشباب بأهمية العمل التطوعي وضعف حضورهم للدورات التدريبية التي تعقد لهم حيث أن موضوعات الدورات التدريبية لا ترتبط بالاحتياجات الفعلية للمتطوعين مما يؤدي إلى ضعف وسائل الاتصال بين الشباب ومؤسسات التطوع المختلفة لعدم وجود الحافز الذاتي لدى بعض المتطوعين، لأن هذه الدورات التدريبية لممارسة العمل التطوعي يكون لدى المشاركين فيها القدرة على إنشاء شبكة علاقات للمتطوعين عن طريق تبادل الخبرات والمهارات والمعارف، فحماس الشباب وانتمائهم لمجتمعهم كفيلاً بدعم ومساندة العمل التطوعي مما يزيد من خبرات

وقدرات ومهارات الشباب في مرحلة تكوينهم وممارستهم لحياتهم العملية، وقد يتفق ذلك مع نتائج دراسة Dierw either, Coffy 2010 التي أكدت على أن هناك صعوبات ومعوقات تواجه العديد من المشاركين والمتطوعين يجب التركيز عليها والاهتمام بالحد منها ومواجهتها من خلال الاهتمام بإكساب المتطوعين العديد من المهارات مثل مهارة تقدير الاحتياجات ومهارة الاتصال ومهارة تنفيذ المشروعات والمهارات التكنولوجية وكيفية تفعيل المشاركة المجتمعية من أجل تحقيق أهدافها.

المحور الرابع: مقترحات تفعيل إشباع الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية:

جدول رقم (12) يوضح مقترحات تفعيل إشباع الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية (ن=159)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارة	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
2	0.33	2.91	1.3	2	6.9	11	91.8	146	1	عقد دورات تدريبية للمتطوعين
6	0.39	2.86	1.3	2	11.9	19	86.8	138	2	تحديد وسائل التكنولوجيا مع التدريب الجيد على استخدامها
7	0.44	2.85	3.1	5	88.8	14	88.1	140	3	إكساب المتطوعين معارف نظرية حول الأزمات المجتمعية وكيفية التعامل معها
1	0.31	2.91	0.6	1	8.2	13	91.2	145	4	نشر الوعي بأهمية التطوع داخل المجتمع
3	0.34	2.89	0.6	1	10.1	16	89.3	142	5	تدعيم روح العمل الفريقي
8	0.39	2.84	0.6	1	15.1	24	84.3	134	6	ضبط محتوى الدورات التدريبية بالاحتياجات الفعلية للمتطوعين
10	0.44	2.81	1.9	3	15.7	25	82.4	131	7	الاستفادة من خبرات الدول الأخرى في مجال التطوع
9	0.45	2.82	2.5	4	13.2	21	84.3	134	8	تمكين المتطوعين من استثمار الموارد المتاحة أثناء الأنشطة التطوعية
5	0.38	2.86	1.3	2	11.3	18	87.4	139	9	تفعيل دور وسائل التواصل الاجتماعي في تنمية العمل التطوعي لدى الشباب
4	0.37	2.87	1.3	2	10.1	16	88.7	141	10	إشراك المتطوعين في وضع خطة الأنشطة التطوعية
مستوى مرتفع	0.29	2.86	المقترحات ككل							

## يوضح الجدول السابق أن:

مستوى مقترحات تفعيل إشباع الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.86)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول نشر الوعي بأهمية التطوع داخل المجتمع بمتوسط حسابي (2.91) وبانحراف معياري (0.31)، يليه الترتيب الثاني عقد دورات تدريبية للمتطوعين بمتوسط حسابي (2.91) وبانحراف معياري (0.33)، ثم الترتيب الثالث تدعيم روح العمل الفريقي بمتوسط حسابي (2.89)، وأخيراً الترتيب العاشر الاستفادة من خبرات الدول الأخرى في مجال التطوع بمتوسط حسابي (2.81)، وقد يوضح ذلك أنه لإشباع الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية لابد من نشر الوعي بأهمية التطوع داخل المجتمع وتفعيل دور وسائل التواصل الاجتماعي في تنمية العمل التطوعي لدى الشباب لإكسابهم معارف نظرية حول الأزمات المجتمعية وكيفية التعامل معها بإشراكهم في وضع خطة الأنشطة التطوعية لتمكين المتطوعين من استثمار الموارد المتاحة أثناء الأنشطة التطوعية، حيث تحدد البرامج والأساليب أو الوسائل التدريبية والأهداف المراد تحقيقها مع مؤشرات الأداء وتوفير ما يلزم لتنفيذها مع مراعاة المواعيد التي تتناسب مع المتطوعين والبدء بالتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية وقياس رضا المتدربين المتطوعين، وهناك ضرورة لتحديد المعارف أو السلوكيات أو المهارات أو التوجهات التي يرى المتطوعون أنها مهمة لتنفيذ أدوارهم التطوعية، ويتم تحديد أهداف ومخرجات التدريب وكتابتها بشكل واضح، وقد يتفق ذلك مع نتائج دراسة الهوان ٢٠١٥ التي أكدت على دور العمل التطوعي في تنمية المجتمع ونموذج مقترح لتفعيله وإبراز الأعمال التطوعية المنظمة في الدول العربية والتي خلصت إلى ضرورة وضع نموذج لتفعيل العمل التطوعي يعتمد على وضع الاستراتيجية الخاصة بهذه الأعمال واللوائح المنظمة لها والتمويل اللازم لقيام العمل التطوعي بدوره واستمراره من أجل ضمان جوده أداء عالية للأعمال التطوعية وتوعية السكان بها.

المحور الخامس: المصفوفة الارتباطية للعلاقة بين الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية:

جدول رقم (13) يوضح المصفوفة الارتباطية للعلاقة بين الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية (ن=159)

الاحتياجات التدريبية ككل	الاحتياجات القيمة	الاحتياجات المهنية	الاحتياجات المعرفية	الأبعاد
			1	الاحتياجات المعرفية
		1	**0.523	الاحتياجات المهنية
	1	**0.546	**0.412	الاحتياجات القيمة
1	**0.751	**0.843	**0.838	الاحتياجات التدريبية ككل

\* معنوي عند (0.05)

\*\* معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق أن:

توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) بين الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية والمتمثلة في (الاحتياجات المعرفية، والاحتياجات المهنية، والاحتياجات القيمة، والاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية ككل). ويتضح من ذلك أن الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية تزيد من المعارف والمهارات والسلوكيات والتوجهات التي يحتاج المتطوع إليها للقيام بدوره التطوعي وتحديد مدى ملازمتها للعمل بالمبادرات الرئاسية، وقد يتفق ذلك مع نتائج دراسة نادية عبد العزيز ٢٠٠٨ التي توصلت إلى أهمية استخدام نموذج التركيز على المهام لتنمية مهارات العمل التطوعي لدى المرأة بالجمعيات الأهلية ومنها مهارة الاتصال والقدرة على الإقناع والتأثير على الآخرين والقدرة على المشاركة وتحديد الأهداف والبدائل المختلفة لحل المشكلات. وقد يرجع ذلك إلى وجود ارتباط طردي بين هذه الأبعاد وأنها جاءت معبرة عما تهدف الدراسة إلى تحقيقه.

المحور السادس: اختبار فروض الدراسة:

(1) اختبار الفرض الأول للدراسة: " من المتوقع أن يكون مستوى الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية مرتفعاً ":

جدول رقم (14) يوضح مستوى الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية  
ككل (ن=159)

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
1	الاحتياجات المعرفية	2.7	0.38	مرتفع	3
2	الاحتياجات المهارية	2.72	0.32	مرتفع	2
3	الاحتياجات القيمية	2.84	0.25	مرتفع	1
	الاحتياجات التدريبية ككل	2.75	0.26	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية ككل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.75)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول الاحتياجات القيمية بمتوسط حسابي (2.84)، يليه الترتيب الثاني الاحتياجات المهارية بمتوسط حسابي (2.72)، وأخيراً الترتيب الثالث الاحتياجات المعرفية بمتوسط حسابي (2.7). وقد يعكس ذلك الأهمية القصوى للاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية وذلك لتنمية المجتمعات وتنمية قدرات الأفراد، وأهمية تحفيز الشباب للمشاركة في العمل الاجتماعي لأنه يتمتع بمستوى عالي من الثقافة والفكر والانتماء وتنمية مجتمعهم، وقد يتفق ذلك مع نتائج دراسة سليم ٢٠١٥ التي توصلت إلى ضرورة الاهتمام بتحفيز الشباب على المشاركة في العمل التطوعي وضرورة إكسابهم المعارف والمهارات المرتبطة بالعمل التطوعي بالجمعيات الأهلية. مما يجعلنا نقبل الفرض الأول للدراسة والذي مؤداه " من المتوقع أن يكون مستوى الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية مرتفعاً ".

(2) اختبار الفرض الثاني للدراسة: " لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات المتطوعين وفقاً للنوع بالنسبة لتحديدهم لمستوى الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية ":

جدول رقم (15) يوضح دلالة الفروق المعنوية بين استجابات المتطوعين وفقاً للنوع بالنسبة لتحديدهم لمستوى الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية (ن=159)

الأبعاد	مجتمع البحث	العدد(ن)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية (do)	قيمة T	الدلالة
الاحتياجات المعرفية	ذكور	112	2.69	0.38	157	0.275-	غير دال
	إناث	47	2.71	0.37			
الاحتياجات المهنية	ذكور	112	2.73	0.31	157	0.502	غير دال
	إناث	47	2.7	0.34			
الاحتياجات القيمة	ذكور	112	2.83	0.26	157	0.478-	غير دال
	إناث	47	2.85	0.23			
الاحتياجات التدريبية ككل	ذكور	112	2.75	0.26	157	0.085-	غير دال
	إناث	47	2.76	0.27			

\* معنوي عند (0.05)

\*\* معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق أن:

- لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات المتطوعين الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم لمستوى الاحتياجات المعرفية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية.
- لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات المتطوعين الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم لمستوى الاحتياجات المهنية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية.
- لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات المتطوعين الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم لمستوى الاحتياجات القيمة للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية.
- لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات المتطوعين الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم لمستوى الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية ككل.
- وقد يوضح ذلك أن تحديد المتطوعين بالمبادرات الرئاسية لمستوى الاحتياجات التدريبية لا يختلف بكونهم ذكر أو أنثى حيث الاهتمام بتدريب المتطوعين وذلك لتطوير مهاراتهم وقدراتهم لرفع كفاءتهم وفعاليتهم، وقد يتفق ذلك مع نتائج دراسة do & lungs 2014

التي أوصت الدراسة بضرورة أن تضع الحكومات والمنظمات غير حكومية سياسات من شأنها أن تسمح بتوفير الموارد الكافية من أجل مشاركة المتطوعين في المشروعات. مما يجعلنا نقبل الفرض الثاني للدراسة والذي مؤداه " لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات المتطوعين وفقاً للنوع بالنسبة لتحديدهم لمستوى الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية " .

(3) اختبار الفرض الثالث للدراسة: " لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات المتطوعين وفقاً للنوع بالنسبة لتحديدهم للمعوقات التي تواجه إشباع الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية " :

جدول رقم (16) يوضح دلالة الفروق المعنوية بين استجابات المتطوعين وفقاً للنوع بالنسبة لتحديدهم للمعوقات التي تواجه إشباع الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية (ن=159)

الأبعاد	مجتمع البحث	العدد(ن)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية (df)	قيمة T	الدلالة
المعوقات	ذكور	112	2.49	0.45	157	2.196	*
	إناث	47	2.28	0.6			

\* معنوي عند (0.05)

\*\* معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق أن:

توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) بين استجابات المتطوعين الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم للمعوقات التي تواجه إشباع الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية لصالح استجابات المتطوعين الذكور. وقد يعكس ذلك اختلاف المتطوعين بالمبادرات الرئاسية الذكور والإناث منهم بالنسبة لتحديدهم للمعوقات التي تواجه إشباع الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية، وقد يتفق ذلك مع نتائج دراسة عطيه ٢٠١٢ التي توصلت إلي ضرورة تحديد المعوقات التي تعوق العمل التطوعي لدى الشباب وأن أهم تلك المعوقات هي عدم وجود وعي كافي لدى المتطوعين عن دوره وعدم توافر الوقت، وأوصت الدراسة بضرورة تفعيل العمل التطوعي من خلال إعداد دورات تدريبية وورش عمل وتقديم برامج هادفة تتناسب مع الاحتياجات الفعلية للمتطوعين وإتاحة الفرصة لهم في وضع وتنفيذ وتقويم البرامج التطوعية وإيجاد وسائل للتحفيز على العمل التطوعي. مما يجعلنا نرفض الفرض الثالث



للدراسة والذي مؤداه " لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات المتطوعين وفقاً للنوع بالنسبة لتحديدهم للمعوقات التي تواجه إشباع الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية "

(4) اختبار الفرض الرابع للدراسة: " لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات المتطوعين وفقاً للنوع بالنسبة لتحديدهم لمقترحات تفعيل إشباع الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية ":

جدول رقم (17) يوضح دلالة الفروق المعنوية بين استجابات المتطوعين وفقاً للنوع بالنسبة لتحديدهم لمقترحات تفعيل إشباع الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية (ن=159)

الأبعاد	مجتمع البحث	العدد(ن)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية (df)	قيمة T	الدالة
المقترحات	ذكور	112	2.85	0.3	157	-0.531	غير دال
	إناث	47	2.88	0.26			

\* معنوي عند (0.05)

\*\* معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق أن:

لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات المتطوعين الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم لمقترحات تفعيل إشباع الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية. وقد يشير ذلك إلى تحديد المتطوعين بالمبادرات الرئاسية لمقترحات تفعيل إشباع الاحتياجات التدريبية لا يختلف باختلاف نوعهم من ذكور وإناث مع ضرورة تدريب المتطوعين وتطوير قدراتهم ومهاراتهم للقيام بفرصهم التطوعية وتحديد احتياجاتهم التدريبية وفق نموذج تحديد الاحتياج التدريبي للمتطوعين، وقد يتفق ذلك مع نتائج دراسة أحمد ٢٠٢٢ التي توصلت إلى فعالية المبادرات الرئاسية في تحسين مستوى الخدمات الصحية والتعليمية وتحقيق التمكين الاقتصادي وكذلك تنفيذ المشروعات الخاصة بالبنية التحتية. مما يجعلنا نقبل الفرض الرابع للدراسة والذي مؤداه " لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات المتطوعين وفقاً للنوع بالنسبة لتحديدهم لمقترحات تفعيل إشباع الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية ".

### عاشرا: النتائج العامة للدراسة:

**المحور الأول: وصف المتطوعين بالمبادرات الرئاسية مجتمع الدراسة:** أثبتت نتائج الدراسة أن:

- أكبر نسبة من المتطوعين بالمبادرات الرئاسية ذكور بنسبة (70.4%)، بينما الإناث بنسبة (29.6%).
- متوسط سن المتطوعين بالمبادرات الرئاسية (31) سنة، وانحراف معياري (9) سنوات تقريبا.
- متوسط عدد سنوات التطوع بالمبادرات الرئاسية سنتان، وانحراف معياري سنة واحدة تقريبا.
- أكبر نسبة من المتطوعين بالمبادرات الرئاسية حاصلين على مؤهل عالي بنسبة (45.3%)، يليها طالب بنسبة (17%)، ثم مؤهل متوسط بنسبة (13.2%)، يليها مؤهل فوق المتوسط بنسبة (11.3%)، ثم ماجستير بنسبة (8.8%)، وأخيراً دكتوراه بنسبة (4.4%).
- أكبر نسبة من المتطوعين بالمبادرات الرئاسية متزوجين بنسبة (54.1%)، يليها أعزب بنسبة (43.4%)، وأخيراً مطلق بنسبة (2.5%).

**المحور الثاني: الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية:** أثبتت نتائج الدراسة أن:

- مستوى الاحتياجات المعرفية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.7)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول معرفة حقوقي وواجباتي تجاه المجتمع بمتوسط حسابي (2.87)، يليه الترتيب الثاني فهم طبيعة المشكلات داخل المجتمع بمتوسط حسابي (2.79)، ثم الترتيب الثالث معرفة المشروعات التطوعية داخل المجتمع بمتوسط حسابي (2.74)، وأخيراً الترتيب العاشر معرفة الأسلوب العلمي في تنفيذ الأنشطة التطوعية بمتوسط حسابي (2.6).
- مستوى الاحتياجات المهارية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.72)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول اكتساب المهارة في إدارة الحوار بمتوسط حسابي (2.85)، يليه الترتيب الثاني اكتساب المهارة في التعامل مع الآخرين بمتوسط حسابي (2.81)، ثم الترتيب الثالث اكتساب المهارة في الاتصال الفعال وتقديم النصح والإرشاد بمتوسط حسابي (2.77)،

وأخيراً الترتيب العاشر اكتساب المهارة في إدارة الجلسات عبر الانترنت بمتوسط حسابي (2.6).

- مستوى الاحتياجات القيمة للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.84)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تنمية روح التعاون مع زملائي من المتطوعين بمتوسط حسابي (2.89)، يليه الترتيب الثاني اكتساب قيمة التعلم الذاتي واكتساب الخبرات بمتوسط حسابي (2.88)، ثم الترتيب الثالث تكوين علاقات جيدة مع فريق العمل بمتوسط حسابي (2.87)، وأخيراً الترتيب التاسع اكتساب قيمة العمل الجماعي بمتوسط حسابي (2.72).

المحور الثالث: المعوقات التي تواجه إشباع الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية: أثبتت نتائج الدراسة أن:

- مستوى المعوقات التي تواجه إشباع الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.43)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول ضعف اهتمام بعض المتطوعين بالانتظام في الدورات التدريبية التي تعقد لهم بمتوسط حسابي (2.55)، يليه الترتيب الثاني قلة حصول المتطوعين على دورات تدريبية حول استخدام التكنولوجيا بمتوسط حسابي (2.53)، ثم الترتيب الثالث ضعف وعي الشباب بأهمية العمل التطوعي بمتوسط حسابي (2.48)، وأخيراً الترتيب العاشر عدم وجود قيادات تساند العمل التطوعي بمتوسط حسابي (2.31).

المحور الرابع: مقترحات تفعيل إشباع الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية: أثبتت نتائج الدراسة أن:

مستوى مقترحات تفعيل إشباع الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.86)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول نشر الوعي بأهمية التطوع داخل المجتمع بمتوسط حسابي (2.91) وبانحراف معياري (0.31)، يليه الترتيب الثاني عقد دورات تدريبية للمتطوعين بمتوسط حسابي (2.91) وبانحراف معياري (0.33)، ثم الترتيب الثالث تدعيم روح العمل الفريقيين بمتوسط حسابي (2.89)، وأخيراً الترتيب العاشر الاستفادة من خبرات الدول الأخرى في مجال التطوع بمتوسط حسابي (2.81).

**المحور الخامس: المصفوفة الارتباطية للعلاقة بين الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية: أثبتت نتائج الدراسة أن:**

توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) بين الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية والمتمثلة في (الاحتياجات المعرفية، والاحتياجات المهارية، والاحتياجات القيمية، والاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية ككل).

**المحور السادس: اختبار فروض الدراسة:**

**(1) اختبار الفرض الأول للدراسة: أثبتت نتائج الدراسة أن:**

مستوى الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية ككل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.75)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول الاحتياجات القيمية بمتوسط حسابي (2.84)، يليه الترتيب الثاني الاحتياجات المهارية بمتوسط حسابي (2.72)، وأخيراً الترتيب الثالث الاحتياجات المعرفية بمتوسط حسابي (2.7). مما يجعلنا نقبل الفرض الأول للدراسة والذي مؤداه " من المتوقع أن يكون مستوى الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية مرتفعاً ".

**(2) اختبار الفرض الثاني للدراسة: أثبتت نتائج الدراسة أن:**

- لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات المتطوعين الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم لمستوى الاحتياجات المعرفية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية.
- لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات المتطوعين الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم لمستوى الاحتياجات المهارية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية.
- لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات المتطوعين الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم لمستوى الاحتياجات القيمية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية.
- لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات المتطوعين الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم لمستوى الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية ككل.
- مما يجعلنا نقبل الفرض الثاني للدراسة والذي مؤداه " لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات المتطوعين وفقاً للنوع بالنسبة لتحديدهم لمستوى الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية ".

(3) اختبار الفرض الثالث للدراسة: أثبتت نتائج الدراسة أن:

- توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) بين استجابات المتطوعين الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم للمعوقات التي تواجه إشباع الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية لصالح استجابات المتطوعين الذكور. مما يجعلنا نرفض الفرض الثالث للدراسة والذي مؤداه " لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات المتطوعين وفقاً للنوع بالنسبة لتحديدهم للمعوقات التي تواجه إشباع الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية "

(4) اختبار الفرض الرابع للدراسة:

- لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات المتطوعين الذكور والإناث بالنسبة لتحديدهم لمقترحات تفعيل إشباع الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية. مما يجعلنا نقبل الفرض الرابع للدراسة والذي مؤداه " لا توجد فروق جوهرية دالة إحصائياً بين استجابات المتطوعين وفقاً للنوع بالنسبة لتحديدهم لمقترحات تفعيل إشباع الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية ".

المحور السابع: رؤية مستقبلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتفعيل الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية:

من خلال استعراض الإطار النظري والإطار الميداني للدراسة يمكن التوصل إلى رؤية مستقبلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتفعيل إشباع الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية، وذلك كما يلي:

أ. الأسس التي تقوم عليها الرؤية المستقبلية:

1. نتائج الدراسة السابقة وما انتهت إليه من نتائج.
2. الدراسة الميدانية التي قام بها الباحث لتحديد الاحتياجات التدريبية للمتطوعين.
3. القاعدة المعرفية للخدمة الاجتماعية وطريقة تنظيم المجتمع.
4. الاستفادة من آراء المتطوعين بالجمعيات الأهلية.

#### ب. أهداف الرؤية المستقبلية:

تهدف الرؤية المستقبلية لتحديد الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالجمعيات الأهلية من خلال:

1. تنمية وتدعيم الوعي والادراك والاحساس بالمسئولية المجتمعية لدى المتطوعين بالمبادرات الرئاسية.
2. تنمية روح المبادرة والتعاون بين المتطوعين بالمبادرات الرئاسية.
3. اعداد دورات تدريبية وورش عمل للمتطوعين على كيفية الأداء بالأنشطة والبرامج التطوعية المختلفة.
4. اناحة فرصة للمتطوعين للمشاركة في وضع وتنفيذ وتقويم البرامج التطوعية.

#### ج. المبادئ التي تستند اليها الرؤية المستقبلية:

- 5- مبدأ الالتزام بقيم وأخلاقيات المهنة عامة وطريقة تنظيم المجتمع خاصة.
- 6- مبدأ إقامة علاقات مهنية مبنية على الثقة والحرية والاحترام المتبادل.
- 7- مبدأ الاستعانة بالخبراء والمتخصصين لتحديد الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية.
- 8- الحرص على أن تكون الممارسة المهنية في إطار العمل الأفريقي.
- 9- التركيز على مبدأ التقويم المستمر حول مدى للاحياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية.

#### د. الموجهات النظرية للرؤية المستقبلية:

تستند الرؤية المستقبلية إلى نموذج العمل مع مجتمع المنظمة لتحديد الاحتياجات التدريبية للمتطوعين من خلال دراسة حاجات المتطوعين وتحديد بها بالجمعيات الأهلية وأيضاً تحديد النقص في بعض معارفهم ومهارتهم المرتبطة بالعمل التطوعي ومحاولة مساعدتهم في ذلك من أجل مساعدة الجمعيات على تحقيق أهدافها واستمرارية تقديم الخدمات وبقائها، وايضاً تحديد المعوقات التي تواجه المتطوعين بالجمعيات الأهلية ومساعدتهم لإزالة هذه المعوقات لأنهم يعتبرون ضمن فريق العمل بالجمعيات الأهلية وأيضاً ضمن مواردها البشرية ومكوناتها الداخلية وذلك للسعي على تطوير أنشطة وخدمات هذه الجمعيات الأهلية من أجل تقديم خدمات متميزة.

## ٥. الاستراتيجيات المستخدمة في الرؤية المستقبلية:

1. استراتيجية المشاركة: وهي أحد آليات طريقة تنظيم المجتمع والتي تستخدم للمشاركة بين أعضاء مجالس الإدارات والعاملين والخبراء بالجمعيات الأهلية بهدف محاولة تحديد احتياجات المتطوعين المعرفية - المهارية - القيمة من أجل تحسين أدائهم.
2. استراتيجية التعاون: وذلك من أجل التعاون والتنسيق بين الجمعيات وجميع الهيئات والمؤسسات القائمة على الأعمال التطوعية بهدف توفير الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية.
3. استراتيجية الاتصال: وذلك من خلال توفير دورات تدريبية وورش عمل للمتطوعين لزيادة وعيهم بالعمل التطوعي.
4. استراتيجية التكتل: وذلك من خلال توجيه الجهود والأطراف المختلفة لمحاولة تحديد واشباع الاحتياجات التدريبية للمتطوعين بالمبادرات الرئاسية.
5. استراتيجية الإقناع: ويستخدمها المنظم الاجتماعي لإقناع المسؤولين بضرورة إشباع الاحتياجات التدريبية للمتطوعين ومحاولة إزله المعوقات التي تواجههم من أجل تحسين أدائهم بالجمعيات الأهلية.

## و. التكتيكات التي يستخدمها المنظم الاجتماعي:

1. جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بحاجات المتطوعين وتحديدها.
2. رصد الصعوبات التي يمكن أن تواجه المتطوعين بالجمعيات الأهلية.
3. تبادل الخبرات والمعارف بين الجمعيات الأهلية المعنية بالعمل التطوعي.
4. الاتصال بين الخبراء والمهنيين والمتطوعين من أجل نقل الخبرات لهم.
5. المناقشات الجماعية والحوار بين قيادات العمل التطوعي والقائمين عليه والمتطوعين لدعم أهمية العمل التطوعي وتحديد احتياجات المتطوعين التدريبية.

## ز. الأدوار التي يمكن أن يستخدمها المنظم الاجتماعي:

1. دور المنظم: حيث يقوم بالتنظيم بين أقسام المنظمة وبين المنظمة والمنظمات الأخرى، فيهدف من خلال هذا إلى التغيير الاجتماعي للنظام وذلك لحصول أصحاب الحاجة على حقوقهم واحتياجاتهم.
2. دوره كمنسق: حيث يقوم بالتنسيق بين منظمات المجتمع المدني في تبادل الخبرات والمعلومات.

3. دور الخبير: حيث يعمل على استثمار مهارات وإمكانيات كل أعضاء مجالس الإدارات والعاملين والمهنيين لتحديد احتياجات المتطوعين.

4. دور جامع البيانات: عن البرامج والأنشطة التطوعية التي يمكن الاستفادة منها.

ح. المهارات التي يستند إليها المنظم الاجتماعي:

1. مهارة الاتصال.
2. مهارة التأثير.
3. مهارة المشاركة.
4. مهارة التنسيق.

ط. الأدوات التي يستخدمها المنظم الاجتماعي:

1. الدورات التدريبية
2. الندوات.
3. ورش العمل.
4. الاجتماعات.
5. المحاضرات.
6. النشرات الدورية.

المراجع:

- أبو النصر، مدحت. (2008). مراحل العملية التدريبية التخطيط وتنفيذ وتقويم، دار الفجر، القاهرة، الطبعة ٢.
- أبو النصر، مدحت. (2008). مراحل العملية التدريبية تخطيط وتنفيذ وتقويم البرامج التدريبية، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- احمد، السيد على عثمان. (2022). فاعلية المبادرات الرئاسية في تحسين نوعية الحياة للأسر الريفية الأكثر احتياجاً، بحث منشور مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم، العدد الثامن والعشرون.
- الأفندي، عطية حسن. (2006). نحو دور أكثر فعالية للمتطوعين، المؤتمر السنوي الثالث للاتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الخاصة، القاهرة.
- بربر، كامل. (1997). اداره الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، بيروت، للمؤسسة الجامعية للدراسات والنشر
- بركات، وجدي محمد. (2005). تفعيل الجمعيات التطوعية في ضوء سياسات الإصلاح الاجتماعي بالمجتمع المصري المعاصر، بحث منشور المؤتمر العلمي الثامن عشر للخدمة الاجتماعية، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية جامعه حلوان.
- بهنسي، شيماء احمد عبد القادر. (2022). تنمية ثقافه العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات المصرية في ضوء بعض الاتجاهات والممارسات العالمية الحديثة، بحث منشور مجلة كلية التربية، جامعه طنطا، العدد 4.
- الجرواني، نادية عبد الجواد. (2009). تحديد الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الأهلية، بحث منشور في مجلة كلية الآداب، جامعه حلوان،
- حسنين، حسين محمد. (2005). تحديد الاحتياجات التدريبية، عمان، الأردن.
- زايد، احمد. (1984). علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية، القاهرة، دار المعارف
- السعيد، عبد الوهاب السيد. (2020). فاعلية المبادرات الرئاسية في مواجهة المخاطر الصحية واتجاهات الجمهور نحو انشطتها الاتصالية مبادرة ١٠٠ مليون صحة، المجلة العلمية للبحوث والعلاقات العامة والاعلان العدد 20.
- سليم، محمد محمد (2015) معوقات الممارسه المهنيه لخدمه الجماعه في تنمية ثقافه العمل التطوعي الالكتروني لدى الشباب الجامعي، بحث منشور، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية جامعه حلوان، العدد 38.
- السيد، رضا. (2008). الاحتياجات التدريبية بين النظرية والتطبيق وأساليب إعداد الخطة التدريبية، القاهرة، الشركة العربية المتحدة للتسويق.



شحاته واخرون، نظمي. (2001). اداره الموارد البشرية، الأردن، دار صفاء للنشر والتوزيع.  
الشناوي، احمد محمد سيد. (2010). مستوى ثقافه العمل التطوعي لدى الطلاب (دراسة ميدانية) مجله كليه التربية الإسماعيلية جامعه قناة السويس، العدد 18.  
صادق، نبيل محمد. (2006). أساسيات طريقه تنظيم المجتمع، القاهرة، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، جامعه حلوان.  
عبد الباقي، صلاح الدين. (2002). الاتجاهات الحديثة في اداره الموارد البشرية، القاهرة.  
عبد الجليل، عزه. (2005). استخدام أساليب الاتصال في خدمه الجماعة لتنمية المهارات المهنية لدى المتطوعين للعمل مع الجماعات بحث منشور، المؤتمر العلمي الثامن عشر، القاهرة، كليه الخدمة الاجتماعية جامعه حلوان.  
عبد الرحمن، عبد الله محمد. (2001). اداره المؤسسات الاجتماعيه به بين الاتجاهات النظرية والممارسات الواقعية، الإسكندرية دار المعرفة الجامعية  
عبد العزيز، ناديه. (2008). نموذج التركيز على المهام في خدمه الجماعة وتنمية مهارات العمل التطوعي للمرأة بالجمعيات الأهلية، بحث منشور، مجله دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد 24 ج2 القاهرة، كليه الخدمة الاجتماعية جامعه حلوان.  
عبد الغنى، احمد عبد الحميد. (2018). مؤشرات تخطيطيه لتفعيل المبادرات المحلية كنموذج للتنمية بالمشاركة، مجله كليه الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، كليه الخدمة الاجتماعية جامعه الفيوم، العدد 13، المجلد 13.  
عبد اللطيف، رشاد احمد. (2002). اجهزه طريقه تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية، القاهرة، مكتبه كليه الخدمة الاجتماعية جامعه حلوان.  
عبد الوهاب، السيد محمد. (2020). فاعليه المبادرات الرئاسية في مواجهه المخاطر الصحية واتجاهات الجمهور نحو انشطتها الاتصالية دراسة حاله مبادرة 100 مليون صحة، المجلة العلمية لبحوث العلاقات العامة والاعلان، العدد 24.  
عطية، سحر بهجت محمد. (2012). واقع العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات في التغييرات المجتمعية، بحث منشور، مجله دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كليه الخدمة الاجتماعية جامعه حلوان، العدد 33.  
عليق، احمد محمد يوسف. (2008). تحديد الاحتياجات التدريبية لمشرفي الإسكان الطلابي بالمدن الجامعية، بحث منشور في المؤتمر العلمي الحادي والعشرون، كليه الخدمة الاجتماعية جامعه حلوان  
كمال، احمد محمد. (2019). المبادرات الصحية الرئاسية وتغير المنظومة الصحية في مصر، مجله كليه الآداب والعلوم الإنسانية، كليه الآداب والعلوم الإنسانية، جامعه السويس، العدد 30.  
محمد عبد الفتاح محمد (2008). اداره الجودة الشاملة بمنظمات الرعاية الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.  
مراس، عبد الرازق شاكر. (2015). ثقافه العمل التطوعي لدى طلاب كليه التربية، جامعه حلوان وسبل النهوض به في المستقبل، مجله دراسات تربوية واجتماعية كليه التربية جامعه حلوان، المجلد 21.  
نوح، محمد بدالحي. (1998). الطريقة المهنية لتنظيم المجتمع، القاهرة، دار الشعر العربي.  
الهوان، محمد بن عبد الله. (2015). دور العمل التطوعي في تنمية المجتمع ونموذج مقترح لتفعيله، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، المجلد 35، العدد2، ديسمبر.  
الهيئة العامة للإستعلامات. (2021) تاريخ الاسترداد 2021/12/17 <http://www.sis-gov.eg/?long>  
=are

Aspides. (2014). management and development of the human resource of non-governmental organization (N.G.S) in Greece international (N.G.O) our land 4-9  
Austin, Jams. (2009). laboratory social entrepreneur EU ship working papers march 3 Harvard business school.  
Benoit, William. (2014). president Barack Obama image pepper on health care Gov 46 public relations Review, vol40 issue 5

- Bhuri, Ngwenya &Lungs. (2014). the effectiveness of community volunteers' participation for the sustainability of N G o Zimbabwe Global Zimbabwe Global.,
- Dier, dechlorane. (2010). Assessing the effects of neighborhood councils on urban policy and development: the example of Tacoma Washington University of Washington to come the social science journal.
- Nectarine, Cornelius. (2008). Human Resource management managerial perspective Tomson Business.
- Yan& Athens. (2019). communicating Bout infection Disease threats in sights from public health relations Review vol45.