

بناء القدرات الاجتماعية كمدخل لإشباع الاحتياجات التنموية للعاملين بالجمعيات الأهلية

**Social Capacity Building as an Approach to Meeting the
Development Needs of Civil Society Workers**

دكتورة سحر خليفة قاسم سيد قناوي

مدرس بقسم تنظيم المجتمع

كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان

الملخص:

إن التطوير والتنمية أصبح أحد دعائم عمل المنظمات وأولوياتها التي تقوم بالاعتماد علي الآليات الحديثة التي تكفل تحقيق التطوير والبناء المؤسسي لها، خاصة أو العمل علي تنمية المؤسسات والمنظمات بشكل داعم للتنمية والتطوير التنظيمي القائم علي استغلال كافة الإمكانيات والموارد التي يمكن من خلالها الإسهام في عملية التنمية والتطوير داخل المؤسسات والمنظمات كافة.

وفي إطار هذا التوجه سعت الدراسة الحالية إلي تحديد طبيعة ومستوي بناء القدرات الاجتماعية لتحقيق الاحتياجات التنموية للأخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية وتحديد مستوي أبعاد بناء القدرات لدي الأخصائيين الاجتماعيين وتحديد أبعاد القدرات التنظيمية والمجتمعية والنفسية والمعلوماتية وتحقيق تنمية الثقافة التنظيمية وتنمية العدالة وتنمية الحوار المجتمعي وتنمية العمل الفريقي.

الكلمات المفتاحية: بناء القدرات-الاحتياجات التنموية - الجمعيات الأهلية

Abstract:

Development has become a pillar of the work and priorities of organizations, which rely on modern mechanisms that ensure development and institutional building. This is particularly true for organizations and institutions working to develop them in a manner that supports organizational development and development, based on exploiting all potentials and resources that can contribute to the development process within all institutions and organizations.

Within this framework, the current study sought to determine the nature and level of social capacity building to meet the development needs of social workers in civil society organizations. It also sought to determine the level of capacity building among social workers, address their development needs, and identify the dimensions of organizational, societal, psychological, and informational capabilities, as well as to achieve organizational culture development, justice development, community dialogue development, and teamwork development.

Keywords: Capacity Building - Development Needs- NGOs.

أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة:

شهد العالم خلال السنوات الأخيرة الكثير من المتغيرات الدولية والإقليمية المعاصرة التي فرضت نفسها علي كافة الدول تحديات كبرى تطلبت اتخاذ التدابير اللازمة للتعامل معها والمشاركة الفعالة من كافة قطاعات المجتمع الحكومية وغير الحكومية من أجل إحداث التنمية الشاملة والمستدامة في مجالات العمل المختلفة، ولاشك أن مشاركة المنظمات والمؤسسات الأهلية في خدمة قضايا تنمية المجتمع. (كاظم، 2003، ص 4).

كما يحتل بناء القدرات صميم التعاون التقني المعاصر الذي يمثل خطوات أساسية يحصل من خلالها الأفراد والمنظمات والمجتمعات علي القدرات اللازمة لوضع أهدافهم الإنمائية وتحقيقها وتقوية هذه القدرات والحفاظ عليها عبر الزمن، وينظر إلي تنمية القدرات علي أنها استثمار طويل الأجل قد لا تظهر منافعه وأضراره إلا في الأمدين المتوسط والطويل وتصب تنمية وبناء القدرات.

وتظهر أهمية بناء القدرات الاجتماعية للجمعيات الأهلية في مواجهة العديد من القضايا علي رأسها قضية تحديث نظمها الإدارية، وتحقيق البناء الاجتماعي الفاعل لها وهكذا يتطلب توفير كفاءات بشرية وفنية وتحديث النظم واللوائح الإدارية وتوفير التسهيلات التكنولوجية والسياسية لتحقيق كفاءة نظم الاتصال، وحاجة الجمعيات الأهلية إلي استخدام الأساليب المتطورة في إنجاز أعمالها، حاجة المتطوعين في هذه المنظمات للتدريب، وكذلك تزويدهم بالمعارف والخبرات والمهارات في مجال العمل الاجتماعي، عدم قدرة هذه المنظمات علي فهم ودراسة المشكلات المرتبطة بواقع المجتمع، هذا بالإضافة إلي العقبات الخاصة بالتمويل. (فرج، 2008، ص 712).

فبناء القدرات الاجتماعية للجمعيات الأهلية تتضمن عمليات تستهدف إحداث تعديلات أو تغيرات في مكونات الجمعيات الأهلية كمنظمة اجتماعية سواء في الأهداف أو القيم واللوائح والتكنولوجيا والمعدات المستخدمة وأساليب العمل والسلوكيات الإدارية والفنية بالجمعية وسلوكيات أداء العاملين والمتطوعين بصورة تمكن من تطوير الأداء وفي نوعية ومستوي الخدمات للمستفيدين من خلال استخدام المنح المتاحة لتنفيذ مشروعات الجمعية أو إقامة مشروعات جديدة يشارك فيها المواطنين ويتحقق ذلك من خلال تنمية الثقافة التنظيمية والحوار المجتمعي والعدالة والعمل الفريقي كقيمة للمشاركة.

كما تتضمن عملية بناء القدرات إدخال التغييرات القانونية والتنظيمية لتمكين المؤسسات علي كافة المستويات وتعزيز وتنمية قدراتهم، لما تتضمن أيضا بلورة الهياكل والعمليات والإجراءات الإدارية، وتنمية وبناء قدرات الأفراد، وتزويدهم بالمعارف والمعلومات الخاصة بمهامهم الأساسية في ظل الهياكل والترتيبات الجديدة.

وتهدف بناء القدرات في المقام الأول إلي تدعيم وتعزيز الجمعيات الأهلية وزيادة قدرتها علي الوفاء باحتياجات المجتمع، بل وتحقيق الاستمرارية والاستدامة لهذه الجمعيات الأهلية ذاتها كما أن تطوير القدرات للمنظمات يقتضي مشاركة كافة الأطراف المعنية بها، بما يجعلها قادرة علي تحقيق النتائج التي تتطلع الإدارة إلي تحقيقها، وذلك من خلال استشراف مستقبل المنظمة وصياغة رؤية إستراتيجية تمثل طموحا تسعى إلي تحقيقه. (هلو، 2016).

حيث تهدف بناء القدرات أيضا إلي تقوية الجمعيات الأهلية حتى تتمكن من استيعاب الموارد الجديدة واستخدامها في دعم ديناميات التنمية بعد توفير الموارد الأولية، ومن ثم فواستخدامها في دعم ديناميات التنمية بعد توفير الموارد الأولية، ومن ثم فإن بناء القدرات تعتبر إستراتيجية تحقيق استمرارية جهود التنمية. (غانم، 2007، ص 22).

وتنمية وبناء قدرات الأفراد تتضمن تمكين العاملين والأخصائيين كأفراد داخل المنظمة بالمعارف والمعلومات الخاصة بمهامهم الأساسية في ظل الهياكل والترتيبات الجديدة. (الباجوري، 2015).

وفي ضوء المعطيات فقد أصبح لزاما علي المجتمعات الغير حكومية تبني خطط وبرامج موجهة لبناء قدرات العاملين بصفة مستمرة والسعي إلي تطوير وتنمية الموارد البشرية في تلك المنظمات. (البحصي، 2014، ص 14)

وكذلك تعدد الجمعيات الأهلية لها تأثير حيوي علي السياسة الاجتماعية وفي عملية إشباع الاحتياجات ومواجهة مشكلات سكان المجتمع وخاصة في العديد من الأنشطة الاجتماعية والتي تهدف إلي مساعدة الفقراء والمعوزين منهم. (Madras, 2006, p 245)

حيث تركز بناء القدرات علي مجموعة المعايير الآتية: (عودة، 2010، ص 265)

1) قدرات نظام المنظمة: وتتمثل في صنع القرار، ووضع السياسات، وبناء كوادر قيادية قادرة علي التخطيط واتخاذ القرار وإدارة الموارد المالية للجمعيات الأهلية.

- (2) القدرات المعلوماتية: وتتمثل في بناء قاعدة بيانات للجمعيات الأهلية تحتوي علي البيانات والمعلومات الخاصة بالعملاء المستفيدين، والخدمة المقدمة واحتياجات المجتمع المحلي ومشكلاته، والبحوث العلمية التي تناولت القضايا التي تهم الجمعيات الأهلية والمشروعات المستقبلية.
- (3) القدرات البشرية: والتي تتمثل في عمليات التعليم والتدريب التي تقدم للعاملين والأخصائيين بالجمعية وكذلك بناء فريق عمل قوي علي تحمل مجموعة المهام والمسؤوليات التي توكل إليه من قبل الجمعية في ظل جو من التعاون والتنسيق بعيدا عن التنافس والأزدواجية والمصالح الذاتية التي تعرقل العمل داخل الجمعية الأهلية.
- (4) قدرات الشراكة والتشبيك: والتي تتمثل في إيجاد العلاقات مع الجمعيات الأهلية الأخرى ومؤسسات التمويل والدعم الفني.
- (5) القدرات التمويلية: والتي تتمثل في مصادر التمويل اللازمة لإدارة مشروعات الجمعية، وكذلك القدرة علي إدارة الموارد المالية، والحفاظ علي رأس المال المادي وتنميته.
- (6) القدرات الإدارية: وتتمثل في القدرة علي القيام بالعمليات الإدارية والأساسية والتخطيط، والتنظيم، والتنفيذ، والرقابة والتوجيه والمتابعة والتقييم والتطوير التنظيمي المستمر.
- (7) قدرات التخطيط الإستراتيجي: وتعني قدرة الجمعيات الأهلية علي تحديد الأولويات، وتقدير الاحتياجات واستخدام البيانات والمعلومات والإحصائيات المتوفرة عند وضع وتصميم الخطة الإستراتيجية وكذلك قدراتهم علي صياغة رسالة توضح الغرض من وجودها ورؤية واضحة عن مستقبلها في المجتمع.
- ومن هنا فإن طريقة تنظيم المجتمع تعمل جاهدة علي تصويب المسارات المتعلقة بالقدرات الخاصة بالمنظمة والوصول إلي رؤي مشتركة تحقق من خلالها الرضا للأطراف القائمين علي الخدمات أو المستفيدين من خدمات المنظمة، وأضف إلي ذلك معالجة الكثير من القضايا التي هي موضع إشكاليات داخل المجتمع من أجل المحافظة علي المجتمع والمشاركة كفريق عمل واحد وزيادة فاعلية البرامج المقدمة. (السروجي، 2009، ص ص 101- 106).

ولذلك فإن مهنة الخدمة الاجتماعية مهنة إنسانية تمارس من خلال مؤسسات اجتماعية، التي تتبعها طريقة تنظيم المجتمع في العديد من المؤسسات والمنظمات، لذا تعتبر عملية بناء القدرات عملية تنشيطية لبرامج ومشروعات الجمعيات.

كما أن طريقتها الأساسية في إطار العمل مع المجتمعات والمنظمات تساعد علي فهم طبيعة تلك الجمعيات وتسعي إلي فهم ثقافة المجتمع الداخلي لها وتعمل علي استقصاء احتياجات ومشكلات أعضائها، ويمكن أن تساهم في بناء مختلف قدرات تلك المنظمات وتدعم جهودها مع العاملين بما لها تمتلكه من تراث نظري وخبرات في الممارسة المهنية وكذلك استخدام أنسب العمليات المهنية الداعمة لتلك الجهود الموجه لبناء القدرات من جانب ومن الجانب الآخر لما توليه من اهتمام بتحليل بيئة المنظمة سواء بجوانبها المادية والبشرية والمعلوماتية والبيئة المحيطة بالأخصائيين والعاملين وتنمية قدراتهم وصل مهاراتهم وفقا لمعايير مقننة وبما يساعد علي تطوير البناء التنظيمي لتلك المنظمات. (عبد اللطيف، 2010، ص 23)

أما فيما يتعلق بأهم الجوانب البحوث والدراسات العلمية التي تخدم أو تساهم في فهم الإشكالية البحثية الحالية وتساهم في الوقت ذاته في تسليط الضوء علي أبعاد ومؤشرات قياس بناء القدرات الاجتماعية لتحقيق الاحتياجات التنموية للجمعيات الأهلية محل الدراسة فإننا سنجد تنوع في هذه الدراسات والبحوث التي تناولت بناء القدرات من بينها. (دراسة، 1993، Frideres & Kerr).

والتي تناولت أهمية بناء القدرات المؤسسية للمجتمعات المحلية وإعطاء المنظمات التطوعية دور واضح في تخطيط وتنفيذ ومراقبة مشروعات التنمية المحلية حيث أن مشاركة المواطنين عندما يشعرون بالإنجازات المادية في المجتمع المحلي.

مؤكدة علي ذلك دراسة (حجازي، 2006) التي توضح العلاقة بين متطلبات بناء القدرات التنظيمية وتحقيق جودة مشروعات الجمعيات الأهلية وقد أوضحت أهمية بناء القدرات التنظيمية وتحقيق جودة المشروعات والخدمات التي تقدمها هذه الجمعيات، كما أوضحت أن هناك ضرورة ملحة للربط بين آلية القدرات لمنظمات المجتمع المدني وجودة المشروعات وقد تتأثر بالمناخ البيئي المحيطة بالمنظمات علي المستويين الرأسي والأفقي.

كما أكدت دراسة (هاشم، 2014) علي أهمية العمل وفقا لمقتضيات العدالة التنظيمية وعلاقتها بفاعلية أجهزة تنظيم المجتمع وقدرته وأهميته دعم الطريقة بدعم شعور العاملين واحتياجاتهم.

وأشارت دراسة (بركات، شعبان، 2002) إلي أهمية إعادة بناء وتطوير القدرات المؤسسية وخاصة غير الحكومية ، لكي تتمكن من التعامل مع التحديات التي ترضها المتغيرات العالمية الدولية الجديدة بكفاءة، وتوصلت لبرنامج مقترح لمساعدة جمعيات تنمية المجتمع علي مواجهة تحديات العولمة والذي من ضمن أهدافه تدعم وبناء قدرات المؤسسة من خلال تطوير الجمعية من الداخل وزيادة كفاءتها في تقديم الخدمات المختلفة، والاستعانة بالخبراء والمتخصصين لتولي مسؤولية الأعمال غير النمطية وتدريب العاملين بها أعضائها لزيادة قدراتهم في التعامل مع التحديات المختلفة.

حيث أشارت دراسة (Ku and Others, 2005) أن بناء القدرات تختلف عن النظرات التقليدية، فهي تري أنه لابد من التدريب الفعال المستمر في العمل الاجتماعي. إذا أن تعليم الخدمة الاجتماعية تحتاج إلي إعادة النظر وتحصيل الثقافات والتقاليد الصعبة للمجتمعات وتنمية المعارف لمواجهة قضايا المجتمع.

كما جاءت دراسة (حريم والساعد، 2006) بالتركيز علي الثقافة التنظيمية وتأثيرها في بناء المعرفة التنظيمية وحددت الدراسة عدة أبعاد جاءت بها وهي الثقافة الجماعية والثقة واللغة والقصص المشتركة والرؤية المشتركة، والمعايير الثقافية وممارسات الإدارة.

أكدت علي ذلك دراسة (أحمد، 2022) علي ضرورة تطوير أنظمة العمل الإداري والاعتماد علي وسائل حديثة في الإدارة، ومن هذا يتم من خلالها تحقيق الأهداف التنموية. مؤكدا علي ذلك دراسة (الخطر، 2010) في تطوير وتحسين سلوكيات العاملين في العمل وسبل وآليات التعامل مع المؤسسة والرؤساء والمرووسين والزملاء وجمهور المؤسسة، حيث أشار إلي أهمية عملية التدريب بكونه يسهم في ترشيد الأنماط السلوكية وتطوير القيم والعادات والاتجاهات النفسية للعاملين وتكفل لهم الحفاظ علي توازنهم النفسي.

وأشارت دراسة (محمود، 2020) والتي أهتمت ببناء القدرات المؤسسة يساعد المؤسسة علي تحقيق أهدافها.

مؤكد ذلك دراسة (النعاعي، 2018) علي آليات بناء القدرات المؤسسية الخاصة بالقاعدة المعلوماتية ومدي تحقيق التميز المؤسسي بجمعيات تنمية المجتمع المحلي وتحديد العلاقة بينهما، واستنتجته الدراسة بأن هناك ارتباط وثيق بين آليات بناء القدرات المؤسسية التخطيطية والتدريبية والتمويلية والمعلوماتية، وتحقيق التميز المؤسسي، كما بينت الدراسة بأنه يتوجب علي المنظمات بذل الجهد اللازم لتوفير التمويل، والعناية بتدريب العاملين بها والعمل علي تنمية مهاراتهم بالمنظمة وإتباع طرق عمل علي ضبط وإجراء التعديلات المتعلقة بتحديث البيانات والمعلومات باستخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة في تقديم الخدمات.

كما أكدت دراسة (عبد الرحمن، 2020) علي أهمية الدور الذي تقوم به مؤسسات الرعاية الاجتماعية في جميع القطاعات من أجل إحداث التنمية وحل المشكلات. وأكدت دراسة (Robert, 2012) علي أهمية بناء قدرات المؤسسات والنهوض بمستوي أدائها.

مؤكد علي ذلك دراسة (Selfridge, 2009) علي بناء القدرات المؤسسية والمجتمعية بما فيها التواصل وتبادل المعلومات والشاركة وتجديد الأولويات والتخطيط، التنفيذ، والدعم المستمر كعناصر أساسية للوقاية من الأمراض المزمنة المجتمعية ولتعزيز الصحة المجتمعية.

وركزت دراسة (Alexander, 2018) علي إمكانية توظيف وسائل التواصل الاجتماعي في دعم الثقافة التنظيمية وعلاج المشكلات التنظيمية لتطوير العاملين. في حين تناولت دراسة (السولية، 2020) إستراتيجيات تنمية الموارد البشرية في بناء المقررات الجوهرية للعاملين والتركيز علي تنوع الموارد البشرية والتدريب الالكتروني والمقررات الإبداعية للمنظمات الاجتماعية.

وأكدت دراسة (السيد، 2001) علي أن عمليات تدريب وبناء قدرات للكوادر التي تعمل بالمنظمات التطوعية مستمرة ومتواصلة علي كل ما هو جديد وحديث في مجال العمل الأهلي.

حيث تناولت دراسة (Tannis & Cheadle, 2002) تقييم لجنة تنسيق عملية بناء القدرات المجتمعية وقد أوضحت الدراسة أن التقييم يتضمن عدة خطوات طريقة القياس، التقييم، مخرجات. وقد تناولت دراسة (Mc & Sue, 2002) بناء القدرات

المجتمعية ومفهوم بناء القدرات المجتمعية علي أنه عملية متسلسلة ومتكاملة تبدأ باستفاد القدرات واستثمارها للوحدات الصغيرة التي يتضمنها المجتمع المدني وصولا إلي بناء قدراته.

وفي ضوء ذلك يمكن للباحث أن بعض تلك الدراسات من خلال ما خلصت إليه

من تحديد سبل الاستفادة من نتائج تلك الدراسات وذلك علي النحو التالي:

- (1) معظم الدراسات ركزت علي أهمية بناء القدرات للمنظمات سواء كانت مؤسسية أو مجتمعية لبناء وتطوير القدرات المؤسسية وخاصة غير الحكومية.
- (2) كما أضافت بعض الدراسات توضيح العلاقة بين متطلبات بناء القدرات التنظيمية وتحقيق الجودة للمشروعات التي تقوم بها وتقديمها الجمعيات الأهلية.
- (3) كما أكدت ودعت بعض الدراسات إلي ضرورة تكثيف بناء القدرات للعاملين من خلال التدريب والتنمية المستمرة للعاملين مؤكدة علي تنمية الموارد البشرية والتركيز علي نوعية الموارد البشرية في بناء العاملين وقدراتهم.
- (4) كما أضافت بعض الدراسات مجموعة من التحديات التي تواجه بناء القدرات التي تفرضها المتغيرات العالمية الدولية والتي تعوق عملية التنمية والتطوير سواء للجمعيات أو العاملين بها.
- (5) كذلك أشارت معظم الدراسات إلي أهمية دور الجمعيات الأهلية في تخطيط وتنفيذ ومراقبة المشروعات والأنشطة التي تقدمها الجمعية
- (6) كما دعمت بعض الدراسات تشجيع العاملين علي المشاركة لنجاح المشروعات والأنشطة التي تساعد المنظمة علي تحقيقها.

حيث اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أهمية بناء القدرات الاجتماعية للمؤسسات الغير ربحية وايضا علي أهمية وجود ابعاد لبناء القدرات حيث اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في انها ركزة علي تحديد واقع بناء القدرات الاجتماعية في الجمعيات الاهلية و تحديد مستوى إشباع الاحتياجات التنموية للعاملين بالجمعيات الأهلية.

ثانياً: الموجهات النظرية للدراسة:

• مدخل بناء القدرات:

تعد عملية بناء القدرات من الركائز الأساسية الأولى للتنمية المستدامة سواء علي مستوي المنظمات أو علي مستوي الأفراد وبالتالي فإن عملية بناء القدرات تعد مطلباً مسبقاً لادب منه لتحقيق التنمية البشرية والمستدامة. (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2008، 48)

• ومن أهم خصائص مدخل بناء القدرات والاستفادة منه:

- يؤثر تأثيراً إيجابياً في تحقيق رسالة وأهداف المنظمة.
- بناء قدرات عملية مخططة تشارك فيها إدارة المنظمة والعاملون ويمكن الاستعانة بالخبراء والفنيين من خارج المنظمة.
- تتميز بالتكامل بين الجهود الحكومية والأهلية وذلك من خلال التنسيق بين المنظمات الحكومية والدخول في تحالفات من أجل تحقيق تكامل الجهود بينهم.
- تشمل عملية بناء القدرات علي العديد من المفاهيم مثل (التمكين - المساعدات الذاتية - بناء الوعي (مركز خدمات المنظمات غير الحكومية، 2004، ص 3-4).

استفادة الباحثة من مدخل بناء القدرات :

- استخدامه ركيزه اساسية لتنمية الاخصائيين الاجتماعيين والعاملين بالجمعيات الاهلية.
- استخدامه لمشاركة مجلس ادارة الجمعية والعاملين في اشباع الاحتياجات التنموية .
- استخدامه لبناء العديد من القدرات للاخصائيين والعاملين من تمكين لقدراتهم وتنمية مهاراتهم والعمل الفرقي وتدعيم الحوار المجتمعي وتدعيم الثقافة التنظيمية والعدالة والمساواة .

حيث تري الباحثة أن مؤشرات قياس بناء القدرات الاجتماعية كالتالي :

• مؤشرات بناء القدرات الاجتماعية :

- تشمل مهارات التواصل : القدرة علي التعبير عن الافكار والمشاعر بالإضافة الي الاستماع الفعال وفهم الحوار الجماعي والمجتمعي .
- تشمل القدرة علي بناء العلاقات : بين فريق العمل داخل الجمعية والحفاظ عليها من خلال الثقة والتعاون والمشاركة والتعاطف وفهم مشاعر الآخرين لفريق العمل .
- تشمل مهارات حل النزاعات: والقدرة علي التعامل مع الخلافات والصراعات والتباري داخل الجمعيات الاهلية .

- تشمل القيادة : القدرة علي تحفيز وتشجيع الاخصائيين العاملين نحو هدف مشترك واتخاذ القرارات بصورة من العدالة الاجتماعية والمساواة داخل الجمعيات الاهلية .
- تشمل المشاركة الاجتماعية : القدرة علي المشاركات بفاعلية في الانشطة الاجتماعية داخل الجمعيات الاهلية .
- قياس مؤشرات بناء القدرات الاجتماعية :
- يمكن قياسها من خلال الملاحظة المباشرة :مراقبة سلوك العاملين في مواقف التفاعل الاجتماعي لتقييم مهاراتهم.
- التقييم الذاتي ويمكن للعاملين تقييم مهارتهم الاجتماعية من خلال العديد من الملاحظات .
- التغذية الراجعة من الآخرين: الحصول على آراء من الزملاء، ومجلس ادارة الجمعية ومديرين الاقسام ، حول أدائهم الاجتماعي.
- سيناريوهات المحاكاة: وضع الأفراد في مواقف محاكاة لتقييم استجاباتهم السلوكية والاجتماعي
- مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs): يمكن تحديد مؤشرات أداء رئيسية لقياس جوانب معينة من بناء القدرات، مثل "عدد الشراكات الجديدة التي تم تأسيسها" أو "معدل مشاركة الموظفين في المبادرات المجتمعية المرتبطة بالجمعية .
- ثالثاً: تحديد مشكلة الدراسة وصياغتها:
- في إطار العرض السابق للاهتمامات المعرفية ونتائج الدراسة المتعلقة بموضوع الدراسة يتضح أن من أبرز ثمار القدرات المؤسسية والتنظيمية والمعلوماتية وبشرية ونفسية الذي تستهدفه الجمعيات الأهلية الذي يفرض علي تنمية وتطوير العاملين بهذه الجمعيات واشباع احتياجات العاملين والأخصائيين بداخلها لذلك تتحدد مشكلة الدراسة في التساؤل التالي ما العلاقة بين مدخل بناء القدرات الاجتماعية واشباع الاحتياجات التنموية للعاملين بالجمعية

رابعاً: أهمية الدراسة:

- 1) يمكن توظيف نتائج الدراسة الحالية من قبل الباحثين الآخرين المهتمين بقضايا بناء القدرات الجماعية الأهلية وسبل بناء خطط تطوير بنائها الاجتماعية.
- 2) يمكن أن تساهم الدراسة في تقديم توصيات تعمل على إشباع الاحتياجات للأخصائيين الاجتماعيين في الجمعيات الأهلية من خلال تنمية وتطوير قدراتهم.
- 3) قد تساهم الدراسة في تعزيز بناء القدرات الاجتماعية للأخصائيين في إشباع الاحتياجات التنموية.

خامساً: أهداف الدراسة:

1. رصد واقع بناء القدرات الاجتماعية للعاملين بالجمعيات الأهلية.
2. تحديد مستوى إشباع الاحتياجات التنموية للعاملين بالجمعيات الأهلية.
3. تحديد أكثر أبعاد بناء القدرات الاجتماعية ارتباطاً بإشباع الاحتياجات التنموية للعاملين بالجمعيات الأهلية.

سادساً: فروض الدراسة:

يحدد الفرض الرئيس للدراسة في:

" توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين بناء القدرات الاجتماعية وإشباع الاحتياجات التنموية للعاملين بالجمعيات الأهلية ":

وينبثق من هذا الفرض الرئيس الفروض الفرعية التالية:

1. توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين بناء القدرات الاجتماعية وإشباع الاحتياجات المجتمعية للعاملين بالجمعيات الأهلية.
2. توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين بناء القدرات الاجتماعية وإشباع الاحتياجات التنظيمية للعاملين بالجمعيات الأهلية.
3. توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين بناء القدرات الاجتماعية وإشباع الاحتياجات النفسية للعاملين بالجمعيات الأهلية.
4. توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين بناء القدرات الاجتماعية وإشباع الاحتياجات المعلوماتية للعاملين بالجمعيات الأهلية.

(1) متغيرات الدراسة ومصادرها:

المتغير المستقل " بناء القدرات الاجتماعية "	عدد العبارات	المتغير التابع " إشباع الاحتياجات التنموية "	عدد العبارات	مصادر المتغيرات
تنمية الثقافة التنظيمية	6	إشباع الاحتياجات المجتمعية	6	وتحددت أهم مصادر تلك المتغيرات في الرجوع إلى التراث النظري الموجه للدراسة، وكذلك الدراسات السابقة المرتبطة بالـ موضوعية البحثية للدراسة.
تحقيق العدالة الاجتماعية	6	إشباع الاحتياجات التنظيمية	6	
تدعيم العمل الفرقي	6	إشباع الاحتياجات النفسية	6	
تدعيم الحوار المجتمعي	6	إشباع الاحتياجات المعلوماتية	6	

سابعاً: مفاهيم الدراسة:

1- بناء القدرات 2- الاحتياجات التنموية. 3- الجمعيات الأهلية .

(1) مفهوم بناء القدرات:

تعرف القدرات لغوياً بأنها: الطاقة وهي القوة علي الشئ والتمكن منه (معجم اللغة العربية المعاصرة، 2011، ص 1781).

وتعرف القدرة: بأنها القوة والمهارة اللازمين للقيام بالعمل (Longman, 2004, p 82)

ويعرف قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية بناء القدرات بأنها "أفضل مستوي يمكن أن يصل إليه الفرد في عمل ما إذا حصل علي أنسب تدريب أو تعليم" (الصالح، 1999، ص 76).

ويشير مفهوم بناء القدرات إلي عملية تدخل خارجي لتحسين وتطوير أداء المنظمة في علاقتها برسالتها وأهدافها وفي علاقتها بالإطار الثقافي والاجتماعي والاقتصادي والسياسي الذي توجد فيه وفي توظيف كواردها بما يحقق لها الاستدامة (قنديل، 2000، ص 55).

وهي أيضا تشير إلي ارتباط بتقوية قدرات المنظمات بتقوية الموارد البشرية القائمة عليها وأن تنمية المجتمع لن تتم إلا باستخدام هذه الموارد (حجازي، 2006، ص 2573).

ويعرف مفهوم بناء القدرات وفقا للدراسة الحالية علي أنه:

- 1) إحداث التغييرات وتطوير وتنمية الأخصائيين والعاملين بالمنظمة.
- 2) مشاركة العاملين والأخصائيين في تطوير وتنمية أنفسهم والمنظمة من خلال تحقيق احتياجاتهم التنموية.

(3) تعزيز وتنمية الحوار المجتمعي للعاملين والأخصائيين بالمنظمة من خلال تنمية القدرات النفسية.

(4) إحداث التغيير التنظيمي اللازمة في الثقافة التنظيمية للعاملين والأخصائيين.

(2) مفهوم الاحتياجات التنموية:

الاحتياجات التنموية هو كل ما يتطلب من الحصول عليه لتنمية المجتمع في العديد من المجالات المتعلقة بالموارد البشرية أو المادية التي تنعكس بشكل خطئ ومشاريع وبرامج تلبي حاجات المجتمع. (عطيه، 2018، ص5).

هي الاحتياجات المرتبطة بالمنظمة لأنها تشكل أداة محورية للقيام بعملية التوجيه وتقييم جدوي البرامج والمشروعات التنموية. (الشمرى، 2022، ص 7).

ويعرف مفهوم الاحتياجات التنموية وفقا للدراسة الحالية علي أنه:

(1) تحقيق وإشباع الاحتياجات الثقافية التنظيمية للعاملين والأخصائيين الاجتماعيين.

(2) تكوين فريق عمل للقيام علي تحقيق التنمية والتطوير للمنظمة.

(3) تطبيق نظام العدالة داخل المنظمة ولتحقيق الرضا للعاملين والأخصائيين.

(4) تنمية الحوار المجتمعي داخل المنظمة لتحمل المسؤولية والشعور التعاون الذي يؤدي إلي تنمية وتطوير المؤسسة.

(3) الجمعيات الاهلية :

تعرف بأنها وحدات بنائية تستمد صفة الشرعية من المجتمع وتستهدف إشباع احتياجات أفراد وجماعات المجتمع من خلال ممارسة نشاط معين أو الوساطة بين أفراد المجتمع لتبادل المنفعة استناداً الي الجهود التطوعية. (خاطر، 1994، ص59).

وتعد الجمعيات الأهلية من الآليات الأساسية لإحداث التنمية في المجتمع وتلبية احتياجات المواطنين الختلفة والمتعددة ، زعلي ذلك فتعرف الجمعيات الاهلية بأنها تنظيمات قاعدية تتولي نشر مفاهيم تنمية المجتمع علميا ونظريا وتعمل علي تنمية الجوانب الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع المحلي وحل المشكلات والعمل علي مقابلة العجز في الخدمات والمشروعات الإصلاحية . (عبد الفتاح، 1994، ص181).

ويعرف مفهوم الجمعيات الاهلية وفقا للدراسة الحالية علي أنه:

(1) ان تكون الجمعية الاهلية لا تسعى الي الربح المادي .

(2) تسعى الجمعية الاهلية الي تحسين اداء الاخصائيين والعاملين بها .

(3) تحدد الادوار والمهام والوظائف للعاملين بها.

- 4) تهدف الجمعيات الاهلية الي التدريب الكافي للعاملين بها .
 - 5) تهدف الجمعيات الاهلية الي اشباع احتياجات للعاملين به.
- وايضا تشمل مؤشرات قياس بناء القدرات :
- تشمل مهارات التواصل : القدرة علي التعبير عن الافكار والمشاعر بالإضافة الي الاستماع الفعال وفهم الحوار الجماعي والمجمعي .
 - تشمل القدرة علي بناء العلاقات : بين فريق العمل داخل الجمعية والحفاظ عليها من خلال الثقة والتعاون والمشاركة والتعاطف وفهم مشاعر الاخرين لفريق العمل .
 - تشمل مهارات حل النزاعات: والقدرة علي التعامل مع الخلافات والصراعات والتباري داخل الجمعيات الاهلية .
 - تشمل القيادة : القدرة علي تحفيز وتشجيع الاخصائيين العاملين نحو هدف مشترك واتخاذ القرارات بصورة من العدالة الاجتماعية والمساوه داخل الجمعيات الاهلية .
 - تشمل المشاركة الاجتماعية : القدرة علي المشاركات بفاعلية في الانشطة الاجتماعية داخل الجمعيات الاهلية .

• الإجراءات المنهجية للدراسة:

(2) منهجية الدراسة:

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التي تستهدف رصد ووصف وتحليل العلاقة بين بناء القدرات الاجتماعية (كمتغير مستقل) وإشباع الاحتياجات التنموية للعاملين بالجمعيات الأهلية (كمتغير تابع)، وذلك من خلال الاستشهاد في هذا الوصف والرصد والتحليل والتفسير والاستنتاج بمعطيات الأدبيات والأطر النظرية العلمية ونتائج ودلالات الأطر الميدانية التطبيقية للدراسة. واتساقاً مع نوع الدراسة وما تسعى إلى تحقيقه من أهداف فقد اعتمدت الدراسة الحالية على استخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل للعاملين بالجمعيات الأهلية بمحافظة القاهرة الكبرى محل الدراسة وعددهم (64) مفردة. ومبررات اختيار هذه الجمعيات :

- تسعى هذه الجمعيات علي بناء قدرات العاملين بها
- هذه الجمعيات قامت بالموافقة ومساعدة الباحثة .
- لها اهداف واضحة ومعلنة تسعى لتحقيقها .
- ذات سمعة جيدة بالمجتمع وتعاون مسمر مع المجتمع المحيط بها .

وتوزيعهم كالتالي:

جدول رقم (2) يوضح توزيع العاملين بالجمعيات الأهلية مجتمع الدراسة

م	الجمعيات الأهلية	المحافظات	عدد العاملين
1	جمعية رسالة للأعمال الخيرية	محافظة القاهرة	7
2	جمعية مصر المحروسة بلدي		6
3	جمعية الرؤية بالسيدة زينب		5
4	جمعية تنمية المجتمع بحدائق القبة		5
5	جمعية الخير للغير لتنمية المجتمع بالمعادي		4
6	مؤسسة مصر الخير بمصر الجديدة		7
7	مؤسسة حلوان لتنمية المجتمع		4
8	جمعية رعاية أطفال السجينات بالجيزة	محافظة الجيزة	4
9	جمعية منهل الخير ببولاق الدكرور		6
10	جمعية الشروق للتنمية المتكاملة بدهشور		4
11	مركز بشبهلك لذوي الاحتياجات الخاصة بمنشأة القناطر		5
12	جمعية وعي للثقافة والتنمية المستدامة بشبرا الخيمة	محافظة القليوبية	7
المجموع			64

- اما عن الصعوبات التي واجهتها الباحثة وهي ان هناك العديد من الجمعيات التي رفضت التطبيق والتعاون مع الباحثة وذلك ادي الي اختيار هذه الجمعيات التي تم التطبيق عليها .

(3) أدوات الدراسة:

تمثلت أدوات جمع البيانات في:

- استبيان للعاملين حول بناء القدرات الاجتماعية كمدخل لإشباع الاحتياجات التنموية للعاملين بالجمعيات الأهلية:

1. قامت الباحثة بتصميم استبيان إلكتروني للعاملين باستخدام Google Drive Models حول بناء القدرات الاجتماعية كمدخل لإشباع الاحتياجات التنموية للعاملين بالجمعيات الأهلية اعتماداً على الأدبيات النظرية العلمية والإطار التصوري الموجه للدراسة، وكذلك الرجوع إلى الدراسات السابقة ذات الصلة بالقضية البحثية للدراسة. وتم الاستعانة بمجموعات العمل الرسمية " Social Media Work Groups " لتحقيق التغطية التوزيعية الشاملة في عملية جمع البيانات. وذلك باستخدام الرابط الإلكتروني التالي:

<https://2u.pw/LIQdai>

2. اشتمل استبيان العاملين على المحاور التالية: البيانات الأولية، وأبعاد بناء القدرات الاجتماعية للعاملين بالجمعيات الأهلية، وأبعاد إشباع الاحتياجات التنموية للعاملين بالجمعيات الأهلية.

3. اعتمد استبيان العاملين على التدرج الثلاثي لمقياس ليكرت، بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة (نعم، إلى حد ما، لا) وأعطيت لكل استجابة من هذه الاستجابات وزناً (درجة)، وذلك كما يلي: نعم (ثلاثة درجات)، إلى حد ما (درجتين)، لا (درجة واحدة).

4. تحديد مستويات المتوسطات الحسابية لأبعاد الدراسة:

يمكن تحديد مستوى أبعاد استبيان العاملين باستخدام المتوسط الحسابي، حيث تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والحدود العليا)، تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة ($3 - 1 = 2$)، ثم تم تقسيم المدى 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، وذلك كما يلي:

جدول رقم (3) 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. صدق الأداة:

(أ) صدق المحتوى " الصدق المنطقي "

- اعتمدت الباحثة في التحقق من صدق المحتوى " الصدق المنطقي " لاستبيان العاملين على الإطلاع على الأدبيات النظرية، والكتب العلمية، والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت القضية البحثية للدراسة لتحديد مدى تمثيل الاستبيان للميدان البحثي الذي يقيسه، وتحديد مدى ملائمة الإجراءات العلمية المتبعة لبنائه، وكذلك التحقق من جودته العلمية من حيث تصميم البناء اللغوي ومناسبة المفردات للمبحوثين، والأهداف المستهدف تحقيقها، والتعريفات الإجرائية للمفاهيم المراد قياسها، مما يساعد على تجويد الأداة وإخراجها في صورة مقبولة علمياً ولغوياً وفنياً. ثم تم تحليل هذه

الأدبيات النظرية وذلك للوصول إلي الأبعاد المختلفة والعبارات المرتبطة بهذه الأبعاد ذات الارتباط بمشكلة الدراسة، وذلك لتحديد أبعاد بناء القدرات الاجتماعية والمتمثلة في: " تنمية الثقافة التنظيمية، وتحقيق العدالة الاجتماعية، وتدعيم العمل الفريقى، وتدعيم الحوار المجتمعي "، وتحديد أبعاد إشباع الاحتياجات التنموية والمتمثلة في: " إشباع الاحتياجات المجتمعية، وإشباع الاحتياجات التنظيمية، وإشباع الاحتياجات النفسية، وإشباع الاحتياجات المعلوماتية "

- ثم تم عرض استبيان العاملين على عدد (3) محكمين من أعضاء هيئة التدريس " تخصص تنظيم المجتمع " بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية للعبارات 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، كما يمكن الاعتماد على نتائجها في تحقيق أهداف الدراسة واختبار صحة فروضها.

(ب) صدق الاتساق الداخلي:

اعتمدت الباحثة في حساب صدق الاتساق الداخلي لاستبيان العاملين على معامل ارتباط كل بعد في الأداة بالدرجة الكلية للأداة، وذلك بتطبيقه على عينة قوامها (10) مفردات من العاملين بالجمعيات الأهلية بمحافظة القاهرة الكبرى محل الدراسة (خارج إطار مجتمع الدراسة)، وتبين أنها معنوية عند مستويات الدلالة المتعارف عليها، وأن معامل الصدق مقبول، وذلك كما يلي:

جدول رقم (4) يوضح نتائج الاتساق الداخلي بين أبعاد استبيان العاملين ودرجة الأداة ككل

الأبعاد	أبعاد بناء القدرات الاجتماعية	أبعاد إشباع الاحتياجات التنموية	أبعاد استبيان العاملين ككل
قيمة معامل (R)	0.991	0.992	1
الدلالة	**	**	
قوة معامل الارتباط	ارتباط طردي قوي	ارتباط طردي قوي	ارتباط طردي تام

* معنوي عند (0.05)

** معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق أن:

توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) بين أبعاد استبيان العاملين لكل بعد على حدة من ناحية وللأبعاد كلها من ناحية أخرى، ومن ثم تحقق مستوى الثقة في الأداة والاعتماد على نتائجها.

(ج) ثبات الأداة:

اعتمدت الباحثة في التحقق من ثبات استبيان العاملين على استخدام معامل ثبات (ألفا كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية للأداة. وكذلك استخدام معادلة سبيرمان - براون للتجزئة النصفية للثبات، حيث تم تقسيم عبارات كل بعد إلى نصفين، يضم القسم الأول القيم التي تم الحصول عليها من الاستجابة للعبارات الفردية، ويضم القسم الثاني القيم التي تم الحصول عليها من الاستجابة للعبارات الزوجية، وذلك بالتطبيق على عينة قوامها (10) مفردات من العاملين بالجمعيات الأهلية بمحافظة القاهرة الكبرى محل الدراسة (خارج إطار مجتمع الدراسة)، وتبين أن معاملات الثبات للأبعاد تتمتع بدرجة عالية من الثبات. وذلك كما يلي:

جدول رقم (5) يوضح نتائج ثبات استبيان العاملين

الأبعاد	أبعاد بناء القدرات الاجتماعية	أبعاد إشباع الاحتياجات التنموية	أبعاد استبيان العاملين ككل	العاملين (10=ن)	الاعتمادية (القيمة التقديرية)
قيمة معامل الثبات	0.976	0.982	0.989	معدلة سبيرمان براون للتجزئة النصفية للثبات	درجة ثبات عالية
درجة الثبات	درجة ثبات عالية	درجة ثبات عالية	درجة ثبات عالية		
قيمة معامل (R)	0.992	0.955	0.983		
الدلالة	**	**	**		
قوة معامل (R)	ارتباط طردي قوي	ارتباط طردي قوي	ارتباط طردي قوي		
قيمة معامل الثبات	0.996	0.977	0.992		
درجة الثبات	درجة ثبات عالية	درجة ثبات عالية	درجة ثبات عالية		

* معنوي عند (0.05)

** معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق أن:

معاملات الثبات لأبعاد استبيان العاملين 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:

تم جمع البيانات في الفترة من 2025/7/1م إلى 2025/8/31م، واعتمدت 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 للأداة، ومعادلة سبيرمان - براون للتجزئة النصفية للثبات، وتحليل الانحدار البسيط، وتحليل الانحدار المتعدد، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل التحديد، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين أحادي الاتجاه لتحديد معنوية نموذج الانحدار.

• نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها:

المحور الأول: وصف العاملين بالجمعيات الأهلية مجتمع الدراسة:

جدول رقم (6) يوضح وصف العاملين بالجمعيات الأهلية مجتمع الدراسة (ن=64)

المتغيرات الكمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوظيفة	ك	%
السن	36	6	مدير تنفيذي	7	10.9
عدد سنوات الخبرة	11	3	أخصائي اجتماعي	26	40.6
النوع	ك	%	مسئول برامج ومشروعات	9	14.1
ذكر	29	45.3	منسق ميداني	10	15.6
أنثى	35	54.7	إداري	12	18.8
المجموع	64	100	المجموع	64	100
المؤهل الدراسي	ك	%			
مؤهل فوق المتوسط	11	17.2			
مؤهل جامعي	29	45.3			
دراسات عليا	24	37.5			
المجموع	64	100			

يوضح الجدول السابق أن:

- متوسط سن العاملين بالجمعيات الأهلية (36) سنة، وانحراف معياري (6) سنوات تقريباً.

- متوسط عدد سنوات خبرة العاملين بالجمعيات الأهلية في مجال العمل (11) سنة، وبانحراف معياري (3) سنوات تقريباً.
- أكبر نسبة من العاملين بالجمعيات الأهلية إناث بنسبة (54.7%)، بينما الذكور بنسبة (45.3%).
- أكبر نسبة من العاملين بالجمعيات الأهلية حاصلين علي مؤهل جامعي بنسبة (45.3%)، ثم دراسات عليا بنسبة (37.5%)، وأخيراً مؤهل فوق المتوسط بنسبة (17.2%).
- أكبر نسبة من العاملين بالجمعيات الأهلية وظيفتهم أخصائي اجتماعي بنسبة (40.6%)، ثم إداري بنسبة (18.8%)، يليه منسق ميداني بنسبة (15.6%)، ثم مسئول برامج ومشروعات بنسبة (14.1%)، وأخيراً مدير تنفيذي بنسبة (10.9%).

المحور الثاني: أبعاد بناء القدرات الاجتماعية للعاملين بالجمعيات الأهلية:
(1) تنمية الثقافة التنظيمية:

جدول رقم (7) يوضح تنمية الثقافة التنظيمية للعاملين بالجمعيات الأهلية

الترتيب	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	العاملين (ن=30)
1	مرتفع	0.41	2.8	تسعى الجمعية الأهلية إلى تبني ثقافة تنظيمية للعاملين بها	
3	مرتفع	0.43	2.77	تسعى الجمعية الأهلية إلى التكيف مع المستجدات والمتغيرات البيئية المتنوعة	
4	مرتفع	0.44	2.75	تقوم الجمعية الأهلية بدور فعال في بناء قدرات العاملين بها	
4	مرتفع	0.44	2.75	تتابع الجمعية الأهلية سلوك الأداء التنظيمي للعاملين بها	
2	مرتفع	0.42	2.78	تعد الثقافة عنصراً هاماً في مساعدة الجمعية الأهلية على إشباع الاحتياجات التنموية للعاملين	
4	مرتفع	0.44	2.75	تهتم الجمعية ببنّي قيم إيجابية لبناء قدرات العاملين	
مستوى مرتفع		0.39	2.77	تنمية الثقافة التنظيمية ككل	

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى تنمية الثقافة التنظيمية للعاملين بالجمعيات الأهلية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.77)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تسعى الجمعية الأهلية إلى تبني ثقافة تنظيمية للعاملين بها بمتوسط حسابي (2.8)، يليه

الترتيب الثاني تعد الثقافة عنصراً هاماً في مساعدة الجمعية الأهلية على إشباع الاحتياجات التنموية للعاملين بمتوسط حسابي (2.78)، ثم الترتيب الثالث تسعى الجمعية الأهلية إلى التكيف مع المستجدات والمتغيرات البيئية المتنوعة بمتوسط حسابي (2.77)، وأخيراً الترتيب الرابع تقوم الجمعية الأهلية بدور فعال في بناء قدرات العاملين بها، وتتابع الجمعية الأهلية سلوك الأداء التنظيمي للعاملين بها، وتهتم الجمعية بتبني قيم إيجابية لبناء قدرات العاملين بمتوسط حسابي (2.75). وهذا ما أكد عليه دراسة دراسة حريم والسائد (2006) بالتركيز على الثقافة التنظيمية وتأثيرها في بناء المعرفة التنظيمية وحددت الدراسة عدة أبعاد وهي الثقافة الجماعية والثقة واللغة والقصص المشتركة و الرؤية المشتركة والمعايير الثقافية . وركزت دراسة Alexander(2018) على إمكانية توظيف وسائل التواصل الاجتماعي في دعم الثقافة التنظيمية وعلاج المشكلات التنظيمية لتطوير العاملين. وأكدت دراسة frideres & kerr(1993) على أهمية بناء القدرات المؤسسية وإعطاء المنظمات التطوعية دور واضح في التخطيط وتنفيذ ومراقبة مشروعات التنمية المحلية حيث أن مشاركة المواطنين تزايد عندما يشعرون بالإنجازات المادية في المجتمع.

(2) تحقيق العدالة الاجتماعية:

جدول رقم (8) يوضح تحقيق العدالة الاجتماعية للعاملين بالجمعيات الأهلية

الترتيب	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	العدالة الاجتماعية
2	مرتفع	0.43	2.77	تسعى الجمعية الأهلية إلى رفع مستواها التنموي من خلال تطبيق العدالة الاجتماعية	
3	مرتفع	0.44	2.75	تعمل الجمعية الأهلية على تحقيق رفاهية العاملين كعامل مساعد لتحقيق العدالة الاجتماعية	
1	مرتفع	0.42	2.78	تجنب الجمعية الأهلية سياسة الإقصاء وعدم المساواة لتحقيق أهدافها التنموية	
2	مرتفع	0.43	2.77	تقوم الجمعية الأهلية بكسب تأييد العاملين من خلال تلبية احتياجاتهم التنموية	
1	مرتفع	0.42	2.78	تُدعم الجمعية الأهلية الاستناد إلى الأنظمة واللوائح القانونية للعمل	
3	مرتفع	0.44	2.75	تعمل الجمعية الأهلية على إزالة كافة العوائق التي تحول دون تحقيق العدالة الاجتماعية	
مستوى مرتفع		0.41	2.77	تحقيق العدالة الاجتماعية ككل	

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى تحقيق العدالة الاجتماعية للعاملين بالجمعيات الأهلية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.77)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تجنب الجمعية الأهلية سياسة الإقصاء وعدم المساءلة لتحقيق أهدافها التنموية، وتدعم الجمعية الأهلية الاستناد إلى الأنظمة واللوائح القانونية للعمل بمتوسط حسابي (2.78)، يليه الترتيب الثاني تسعى الجمعية الأهلية إلى رفع مستواها التنموي من خلال تطبيق العدالة الاجتماعية، وتقوم الجمعية الأهلية بكسب تأييد العاملين من خلال تلبية احتياجاتهم التنموية بمتوسط حسابي (2.77)، وأخيراً الترتيب الثالث تعمل الجمعية الأهلية على تحقيق رفاهية العاملين كعامل مساعد لتحقيق العدالة الاجتماعية، وتعمل الجمعية الأهلية على إزالة كافة العوائق التي تحول دون تحقيق العدالة الاجتماعية بمتوسط حسابي (2.75). أكدت علي ذلك دراسة أحمد (2022) علي ضرورة تطوير أنظمة العمل الإداري والاعتماد علي وسائل حديثة في الإدارة، ومن هذا يتم من خلالها تحقيق الأهداف التنموية وأكدت ذلك دراسة أحمد (2022) علي ضرورة تطوير تطوير أنظمة تطوير أنظمة العمل الإداري والاعتماد علي وسائل حديثة في الإدارة ، ومن هذا يتم تحقيق الأهداف التنموية .واكدته دراسة عبد الرحمن (2020) علي أهمية الدور الذي تقوم به مؤسسات الرعاية الاجتماعية في جميع القطاعات من أجل إحداث التنمية وحل المشكلات. وأكدت ذلك دراسة محمود (2020) والتي أهتمت ببناء القدرات المؤسسة يساعد المؤسسة علي تحقيق أهدافها. مؤكده دراسة (Alexander(2018 علي إمكانية توظيف وسائل التواصل الاجتماعي في دعم الثقافة التنظيمية وعلاج المشكلات التنظيمية لتطوير العاملين. وأكدت ذلك دراسة أحمد (2022) علي أهمية العمل وفقاً لمقتضيات العدالة التنظيمية وعلاقتها بفاعلية أجهزة تنظيم المجتمع وقدرته وأهميته دعم الطريقة بدعم شعور العاملين واحتياجاتهم.

(3) تدعيم العمل الفرقي:

جدول رقم (9) يوضح تدعيم العمل الفرقي للعاملين بالجمعيات الأهلية

الترتيب	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الترتيب
1	مرتفع	0.42	2.78	تسعى الجمعية الأهلية إلى تقدم أداء مهني متميز من خلال تعاون فريق العمل	الترتيب
1	مرتفع	0.42	2.78	تعمل الجمعية الأهلية على تحقيق أهداف ومهام تتطلب التنسيق والتفاعل مع المجتمع	
1	مرتفع	0.42	2.78	تقوم الجمعية الأهلية بعملية الاتصال المفتوح بين الأقسام الداخلية بوضوح وشفافية في مواجهة المشكلات	
1	مرتفع	0.42	2.78	تهتم الجمعية الأهلية بالارتقاء بعملية التنمية لتحسين نوعية الخدمات المقدمة للمستفيدين	
1	مرتفع	0.42	2.78	تعزز الجمعية الأهلية بناء روح الثقة والتعاون بين العاملين بها	
1	مرتفع	0.42	2.78	تقوم الجمعية الأهلية بتدعيم قيم العمل الجماعي لتنمية مهارات العاملين بها	
	مستوى مرتفع	0.42	2.78	تدعيم العمل الفرقي ككل	

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى تدعيم العمل الفرقي للعاملين بالجمعيات الأهلية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.78)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تسعى الجمعية الأهلية إلى تقدم أداء مهني متميز من خلال تعاون فريق العمل، وتعمل الجمعية الأهلية على تحقيق أهداف ومهام تتطلب التنسيق والتفاعل مع المجتمع، وتقوم الجمعية الأهلية بعملية الاتصال المفتوح بين الأقسام الداخلية بوضوح وشفافية في مواجهة المشكلات، وتهتم الجمعية الأهلية بالارتقاء بعملية التنمية لتحسين نوعية الخدمات المقدمة للمستفيدين، وتعزز الجمعية الأهلية بناء روح الثقة والتعاون بين العاملين بها، وتقوم الجمعية الأهلية بتدعيم قيم العمل الجماعي لتنمية مهارات العاملين بها بمتوسط حسابي (2.78). مؤكده دراسة (Tannis & Cheadle (2002) تقييم لجنة تنسيق عملية بناء القدرات المجتمعية وقد أوضحت الدراسة أن التقييم يتضمن عدة خطوات طريقة القياس، التقييم، مخرجات. مؤكده دراسة (2010) علي اهمية تطوير وتحسين سلوكيات العاملين في العمل وسبل وآليات التعامل مع المؤسسة والرؤساء والمروسين والزلاء وجمهور المؤسسة، حيث أشار إلي أهمية عملية التدريب بكونه يسهم في ترشيد الأنماط السلوكية وتطوير القيم والعادات والاتجاهات النفسية للعاملين وتكفل لهم الحفاظ علي توازنهم

النفسى. مؤكده دراسة (2010) و هذا ما اكد عليه دراسة دراسة حريم والساعد (2006) بالتركيز علي الثقافة التنظيمية وتأثيرها في بناء المعرفة التنظيمية وحددت الدراسة عدة ابعاد وهي الثقافة الجماعية والثقة واللغة والقصص المشتركة و الرؤية المشتركة والمعايير الثقافية .

(4) تدعيم الحوار المجتمعي:

جدول رقم (10) يوضح تدعيم الحوار المجتمعي للعاملين بالجمعيات الأهلية

الترتيب	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	العاملين (ن=64)
2	مرتفع	0.41	2.8	يساهم الحوار المجتمعي في تبادل الآراء والمعلومات بين العاملين بالجمعية الأهلية وأفراد المجتمع لتعزيز الفهم المشترك	
1	مرتفع	0.39	2.81	تسعى الجمعية الأهلية إلى تطوير قدرات العاملين بها من خلال مشاركتهم في كافة الأنشطة المجتمعية	
2	مرتفع	0.41	2.8	يملك العاملين بالجمعية الأهلية القدرة على اتخاذ القرارات وتحمل المسؤوليات	
2	مرتفع	0.41	2.8	يسعى الحوار المجتمعي إلى التعرف على خصائص المجتمع باكتشاف قدرات وإمكانيات الجمعية الأهلية	
1	مرتفع	0.39	2.81	يعد الحوار المجتمعي الوسيلة الأمثل لتحديد الاحتياجات والتخطيط لمواجهة المشكلات المجتمعية	
2	مرتفع	0.41	2.8	تعمل الاستراتيجيات والأدوات على مساعدة العاملين بالجمعية الأهلية في تفعيل الحوار المجتمعي	
مستوى مرتفع		0.39	2.8	تدعيم الحوار المجتمعي ككل	

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى تدعيم الحوار المجتمعي للعاملين بالجمعيات الأهلية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.8)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تسعى الجمعية الأهلية إلى تطوير قدرات العاملين بها من خلال مشاركتهم في كافة الأنشطة المجتمعية، ويعد الحوار المجتمعي الوسيلة الأمثل لتحديد الاحتياجات والتخطيط لمواجهة المشكلات المجتمعية بمتوسط حسابي (2.81)، يليه الترتيب الثاني يساهم الحوار المجتمعي في تبادل الآراء والمعلومات بين العاملين بالجمعية الأهلية وأفراد المجتمع لتعزيز الفهم المشترك، ويمتلك العاملين بالجمعية الأهلية القدرة على اتخاذ القرارات وتحمل المسؤوليات، ويسعى الحوار المجتمعي إلى التعرف على خصائص المجتمع باكتشاف قدرات وإمكانيات الجمعية الأهلية، وتعمل الاستراتيجيات والأدوات على مساعدة العاملين بالجمعية الأهلية في تفعيل الحوار المجتمعي بمتوسط حسابي (2.8).

مؤكده دراسة السولية (2020) إستراتيجيات تنمية الموارد البشرية في بناء المقررات الجوهرية للعاملين والتركيز علي تنوع الموارد البشرية والتدريب الالكتروني والمقررات الإبداعية للمنظمات الاجتماعية. مؤكده دراسة الخاطر (2010) في تطوير وتحسين سلوكيات العاملين في العمل وسبل وآليات التعامل مع المؤسسة والرؤساء والمرؤوسين والزملاء وجمهور المؤسسة، حيث أشار إلي أهمية عملية التدريب بكونه يسهم في ترشيد الأنماط السلوكية وتطوير القيم والعادات والاتجاهات النفسية للعاملين وتكفل لهم الحفاظ علي توازنهم النفسي.

• مستوى بناء القدرات الاجتماعية للعاملين بالجمعيات الأهلية ككل:

جدول رقم (11) يوضح مستوى بناء القدرات الاجتماعية للعاملين بالجمعيات الأهلية ككل

الترتيب	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأبعاد	الترتيب
3	مرتفع	0.39	2.77	تنمية الثقافة التنظيمية	1
4	مرتفع	0.41	2.77	تحقيق العدالة الاجتماعية	2
2	مرتفع	0.42	2.78	تدعيم العمل الفريقي	3
1	مرتفع	0.39	2.8	تدعيم الحوار المجتمعي	4
مستوى مرتفع		0.39	2.78	أبعاد بناء القدرات الاجتماعية ككل	

يوضح الجدول السابق أن:

- مستوى بناء القدرات الاجتماعية للعاملين بالجمعيات الأهلية ككل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.78)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي:
- الترتيب الأول تدعيم الحوار المجتمعي للعاملين بالجمعيات الأهلية بمتوسط حسابي (2.8) وهو مستوى مرتفع.
- الترتيب الثاني تدعيم العمل الفريقي للعاملين بالجمعيات الأهلية بمتوسط حسابي (2.78) وهو مستوى مرتفع.
- الترتيب الثالث تنمية الثقافة التنظيمية للعاملين بالجمعيات الأهلية بمتوسط حسابي (2.77) وبانحراف معياري (0.39) وهو مستوى مرتفع.
- الترتيب الرابع تحقيق العدالة الاجتماعية للعاملين بالجمعيات الأهلية بمتوسط حسابي (2.77) وبانحراف معياري (0.41) وهو مستوى مرتفع. وأكدت دراسة (Robert, 2012) علي أهمية بناء قدرات المؤسسات والنهوض بمستوي أداءها.

وأكدت دراسة الخاطر (2010) في تطوير وتحسين سلوكيات العاملين في العمل وسبل وآليات التعامل مع المؤسسة والرؤساء والمؤوسين والزلاء وجمهور المؤسسة، حيث أشار إلي أهمية عملية التدريب بكونه يسهم في ترشيد الأنماط السلوكية وتطوير القيم والعادات والاتجاهات النفسية للعاملين وتكفل لهم الحفاظ علي توازنهم النفسي. مؤكّد دراسة النعناعي (2018) علي آليات بناء القدرات المؤسسية الخاصة بالقاعدة المعلوماتية ومدي تحقيق التميز المؤسسي بجمعيات تنمية المجتمع المحلي وتحديد العلاقة بينهما، واستنتجته الدراسة بأن هناك ارتباط وثيق بين آليات بناء القدرات المؤسسية التخطيطية والتدريبية والتمويلية والمعلوماتية، وتحقيق التميز المؤسسي، كما بينت الدراسة بأنه يتوجب علي المنظمات بذل الجهد اللازم لتوفير التمويل، والعناية بتدريب العاملين بها والعمل علي تنمية مهاراتهم بالمنظمة وإتباع طرق عمل علي ضبط وإجراء التعديلات المتعلقة بتحديث البيانات والمعلومات باستخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة في تقديم الخدمات . مؤكّد دراسة حريم والساعد (2006) بالتركيز علي الثقافة التنظيمية وتأثيرها في بناء المعرفة التنظيمية وحددت الدراسة عدة أبعاد جاءت بها وهي الثقافة الجماعية والثقة واللغة والقصص المشتركة والرؤية المشتركة، والمعايير الثقافية وممارسات الإدارة.

المحور الثالث: أبعاد إشباع الاحتياجات التنموية للعاملين بالجمعيات الأهلية:

(1) إشباع الاحتياجات المجتمعية:

جدول رقم (12) يوضح إشباع الاحتياجات المجتمعية للعاملين بالجمعيات الأهلية

الترتيب	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	العاملين (n=64)
1	مرتفع	0.39	2.81	تعمل الجمعية الأهلية على كشف كافة المشكلات والصعوبات التي تعرقل العمل	
2	مرتفع	0.41	2.8	تتبع الجمعية الأهلية خطط واستراتيجيات قادرة علي بناء وتطوير العمل	
2	مرتفع	0.41	2.8	تحرص الجمعية الأهلية على تطوير قدرات العاملين باستمرار	
3	مرتفع	0.42	2.78	تعمل الجمعية الأهلية علي رسم الخطط والقواعد والسياسات والمهارات الإدارية للعاملين	
3	مرتفع	0.42	2.78	تؤكد الجمعية على أن عملية بناء القدرات ترتبط باستراتيجيات طويلة المدى	
4	مرتفع	0.44	2.75	تهتم الجمعية الأهلية برفع مستوى الوحدات المتعلقة بالإدارة في التخطيط وتنفيذ البرامج وتقييم البرامج والمشروعات	
	مستوى مرتفع	0.4	2.79	إشباع الاحتياجات المجتمعية ككل	

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى إشباع الاحتياجات المجتمعية للعاملين بالجمعيات الأهلية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.79)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تعمل الجمعية الأهلية على كشف كافة المشكلات والصعوبات التي تعرقل العمل بمتوسط حسابي (2.81)، يليه الترتيب الثاني تتبع الجمعية الأهلية خطط واستراتيجيات قادرة علي بناء وتطوير العمل، وتحرص الجمعية الأهلية على تطوير قدرات العاملين باستمرار بمتوسط حسابي (2.8)، ثم الترتيب الثالث تعمل الجمعية الأهلية علي رسم الخطط والقواعد والسياسات والمهارات الإدارية للعاملين، وتؤكد الجمعية على أن عملية بناء القدرات ترتبط باستراتيجيات طويلة المدى بمتوسط حسابي (2.78)، وأخيراً الترتيب الرابع تهتم الجمعية الأهلية برفع مستوى الوحدات المتعلقة بالإدارة في التخطيط وتنفيذ البرامج وتقييم البرامج والمشروعات بمتوسط حسابي (2.75). أكدت دراسة عبد الرحمن (2020) علي أهمية الدور الذي تقوم به مؤسسات الرعاية الاجتماعية في جميع القطاعات من أجل إحداث التنمية وحل المشكلات. يؤكد دراسة النعناعي (2018) علي آليات بناء القدرات المؤسسية الخاصة بالقاعدة المعلوماتية ومدي تحقيق التميز المؤسسي بجمعيات تنمية المجتمع المحلي وتحديد العلاقة بينهما، واستنتجته الدراسة بأن هناك ارتباط وثيق بين آليات بناء القدرات المؤسسية التخطيطية والتدريبية والتمويلية والمعلوماتية، وتحقيق التميز المؤسسي، كما بينت الدراسة بأنه يتوجب علي المنظمات بذل الجهد اللازم لتوفير التمويل، والعناية بتدريب العاملين بها والعمل علي تنمية مهاراتهم بالمنظمة وإتباع طرق عمل علي ضبط وإجراء التعديلات المتعلقة بتحديث البيانات والمعلومات باستخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة في تقديم الخدمات . وأكدت دراسة Robert,| (2012) علي أهمية بناء قدرات المؤسسات والنهوض بمستوي أدائها.

(2) إشباع الاحتياجات التنظيمية:

جدول رقم (13) يوضح إشباع الاحتياجات التنظيمية للعاملين بالجمعيات الأهلية

الترتيب	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الدرجة
1	مرتفع	0.39	2.81	تستند الجمعية إلى نظم ولوائح قانونية لحماية حقوق العاملين وتحدد واجباتهم بدقة	4.00
1	مرتفع	0.39	2.81	تساعد القدرات التنظيمية على تحقيق جودة البرامج والمشروعات بالجمعية الأهلية	
2	مرتفع	0.41	2.8	تدعم القدرات التنظيمية المشروعات والخدمات المقدمة للمستفيدين بالجمعية الأهلية	
1	مرتفع	0.39	2.81	تعمل الجمعية الأهلية على تحديد المسؤوليات وتوزيع الأدوار والمهام بين العاملين بدقة	
3	مرتفع	0.42	2.78	تسعى الجمعية الأهلية إلى استقطاب الكوادر البشرية المؤهلة لترشيد وإدارة الموارد المالية بها	
4	مرتفع	0.45	2.78	تعمل الجمعية الأهلية على إعادة الخطط التي تساعد على زيادة الموارد مستقبلاً	
				إشباع الاحتياجات التنظيمية ككل	
				مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى إشباع الاحتياجات التنظيمية للعاملين بالجمعيات الأهلية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.8)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تستند الجمعية إلى نظم ولوائح قانونية لحماية حقوق العاملين وتحدد واجباتهم بدقة، وتساعد القدرات التنظيمية على تحقيق جودة البرامج والمشروعات بالجمعية الأهلية، وتعمل الجمعية الأهلية على تحديد المسؤوليات وتوزيع الأدوار والمهام بين العاملين بدقة بمتوسط حسابي (2.81)، يليه الترتيب الثاني تدعم القدرات التنظيمية المشروعات والخدمات المقدمة للمستفيدين بالجمعية الأهلية بمتوسط حسابي (2.8)، ثم الترتيب الثالث تسعى الجمعية الأهلية إلى استقطاب الكوادر البشرية المؤهلة لترشيد وإدارة الموارد المالية بها بمتوسط حسابي (2.78) وبانحراف معياري (0.42)، وأخيراً الترتيب الرابع تعمل الجمعية الأهلية على إعادة الخطط التي تساعد على زيادة الموارد مستقبلاً بمتوسط حسابي (2.78) وبانحراف معياري (0.45). مؤكدة على ذلك دراسة حجازي (2006) التي توضح العلاقة بين متطلبات بناء القدرات التنظيمية وتحقيق جودة مشروعات الجمعيات الأهلية وقد أوضحت أهمية بناء القدرات التنظيمية وتحقيق جودة المشروعات والخدمات التي تقدمها هذه الجمعيات، كما أوضحت أن هناك ضرورة ملحة للربط بين آلية القدرات لمنظمات المجتمع المدني وجودة المشروعات وقد تتأثر بالمناخ البيئي المحيطة بالمنظمات على المستويين الرأسي والأفقي. وبينت دراسة النعناعي (2018) بأنه يتوجب

علي المنظمات بذل الجهد اللازم لتوفير التمويل، والعناية بتدريب العاملين بها والعمل علي تنمية مهاراتهم بالمنظمة وإتباع طرق عمل علي ضبط وإجراء التعديلات المتعلقة بتحديث البيانات والمعلومات باستخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة في تقديم الخدمات. وأكدت علي ذلك دراسة أحمد (2022) علي ضرورة تطوير أنظمة العمل الإداري والاعتماد علي وسائل حديثة في الإدارة، ومن هذا يتم من خلالها تحقيق الأهداف التنموية. مؤكد علي ذلك دراسة الخاطر (2010) في تطوير وتحسين سلوكيات العاملين في العمل وسبل وآليات التعامل مع المؤسسة والرؤساء والمرؤوسين والزلاء وجمهور المؤسسة، حيث أشار إلي أهمية عملية التدريب بكونه يسهم في ترشيح الأنماط السلوكية وتطوير القيم والعادات والاتجاهات النفسية للعاملين وتكفل لهم الحفاظ علي توازنهم النفسي.

(3) إشباع الاحتياجات النفسية:

جدول رقم (14) يوضح إشباع الاحتياجات النفسية للعاملين بالجمعيات الأهلية

الترتيب	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الترتيب
1	مرتفع	0.39	2.81	تسعى الجمعية الأهلية إلى تحفيز العاملين على القيام بواجباتهم الوظيفية	الترتيب
3	مرتفع	0.43	2.77	تتبنى الجمعية الأهلية عملية التدريب المستمر للعاملين لإسهامها بضبط الأنماط السلوكية	
2	مرتفع	0.42	2.78	تسعى الجمعية الأهلية إلى تطوير مهارات وقدرات العاملين بها	
2	مرتفع	0.42	2.78	تقوم الجمعية الأهلية ببناء علاقات إيجابية بين العاملين تسمح بالتعبير عما يدور في أفكارهم ومشاعرهم	
3	مرتفع	0.43	2.77	تسعى الجمعية الأهلية إلى تطوير سلوكيات العاملين في العمل وسبل التعامل مع الزلاء والمستفيدين	
3	مرتفع	0.43	2.77	تسعى الجمعية الأهلية إلى تعزيز ثقافة الاتصال والتواصل في جو يسوده المحبة والإخاء في العمل	
	مستوى مرتفع	0.4	2.78	إشباع الاحتياجات النفسية ككل	

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى إشباع الاحتياجات النفسية للعاملين بالجمعيات الأهلية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.78)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تسعى الجمعية الأهلية إلى تحفيز العاملين على القيام بواجباتهم الوظيفية بمتوسط حسابي (2.81)، يليه الترتيب الثاني تسعى الجمعية الأهلية إلى تطوير مهارات وقدرات العاملين بها بمتوسط حسابي (2.78)، وأخيراً الترتيب الثالث تتبنى الجمعية الأهلية عملية التدريب

المستمر للعاملين لإسهامها بضبط الأنماط السلوكية، وتسعى الجمعية الأهلية إلى تطوير سلوكيات العاملين في العمل وسبل التعامل مع الزملاء والمستفيدين، وتسعى الجمعية الأهلية إلى تعزيز ثقافة الاتصال والتواصل في جو يسوده المحبة والإخاء في العمل بمتوسط حسابي (2.77). مؤكده دراسة بركات، شعبان (2002) علي أهمية إعادة بناء وتطوير القدرات المؤسسية وخاصة غير الحكومية ، لكي تتمكن من التعامل مع التحديات التي تفرضها المتغيرات العالمية الدولية الجديدة بكفاءة، وتوصلت لبرنامج مقترح لمساعدة جمعيات تنمية المجتمع علي مواجهة تحديات العولمة والذي من ضمن أهدافه تدعيم وبناء قدرات المؤسسة من خلال تطوير الجمعية من الداخل وزيادة كفاءتها في تقديم الخدمات المختلفة، والاستعانة بالخبراء والمتخصصين لتولي مسؤولية الأعمال غير النمطية وتدريب العاملين بها أعضاءها لزيادة قدراتهم في التعامل مع التحديات المختلفة. مؤكده ذلك دراسة الخاطر (2010) في تطوير وتحسين سلوكيات العاملين في العمل وسبل وآليات التعامل مع المؤسسة والرؤساء والمرؤوسين والزملاء وجمهور المؤسسة، حيث أشار إلي أهمية عملية التدريب بكونه يسهم في ترشيد الأنماط السلوكية وتطوير القيم والعادات والاتجاهات النفسية للعاملين وتكفل لهم الحفاظ علي توازنهم النفسي. أكدت دراسة هاشم (2014) علي أهمية العمل وفقا لمقتضيات العدالة التنظيمية وعلاقتها بفاعلية أجهزة تنظيم المجتمع وقدرته وأهميته دعم الطريقة بدعم شعور العاملين واحتياجاتهم.

(4) إشباع الاحتياجات المعلوماتية:

جدول رقم (15) يوضح إشباع الاحتياجات المعلوماتية للعاملين بالجمعيات الأهلية

الترتيب	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	العاملين (64=)
1	مرتفع	0.42	2.78	تعمل الجمعية الأهلية علي تقديم الخدمة للعملاء والتواصل معهم بالشكل المطلوب	
2	مرتفع	0.44	2.75	تحرص الجمعية الأهلية علي مضاعفة جهودها للحصول علي التمويل اللازم لتنفيذ برامجها	
1	مرتفع	0.42	2.78	تساعد عملية بناء قدرات العاملين علي تحقيق التميز المؤسسي للجمعية الأهلية	
1	مرتفع	0.42	2.78	تهتم الجمعية الأهلية بتدريب وتنمية مهارات العاملين على استخدام التقنيات الحديثة	
1	مرتفع	0.42	2.78	تعمل الجمعية الأهلية بشكل دوري علي تحديث البيانات والمعلومات باستخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة	
1	مرتفع	0.42	2.78	تسعى الجمعية الأهلية إلى اكتساب الخبرات اللازمة لتحديد احتياجات العاملين وأولوياتهم التنموية في القطاع التقني	
				إشباع الاحتياجات المعلوماتية ككل	
مستوى مرتفع		0.41	2.78		

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى إشباع الاحتياجات المعلوماتية للعاملين بالجمعيات الأهلية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.78)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تعمل الجمعية الأهلية علي تقديم الخدمة للعملاء والتواصل معهم بالشكل المطلوب، وتسعى الجمعية الأهلية إلى اكتساب الخبرات اللازمة لتحديد احتياجات العاملين وأولوياتهم التنموية في القطاع التقني، وتهتم الجمعية الأهلية بتدريب وتنمية مهارات العاملين على استخدام التقنيات الحديثة، وتعمل الجمعية الأهلية بشكل دوري علي تحديث البيانات والمعلومات باستخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة، وتساعد عملية بناء قدرات العاملين علي تحقيق التميز المؤسسي للجمعية الأهلية بمتوسط حسابي (2.78)، يليه الترتيب الثاني تحرص الجمعية الأهلية علي مضاعفة جهودها للحصول علي التمويل اللازم لتنفيذ برامجها بمتوسط حسابي (2.75). مؤاكده ذلك دراسة الخاطر (2010) في تطوير وتحسين سلوكيات العاملين في العمل وسبل وآليات التعامل مع المؤسسة والرؤساء والمرؤوسين والزلاء وجمهور المؤسسة، حيث أشار إلي أهمية عملية التدريب بكونه يسهم في ترشيد الأنماط السلوكية وتطوير القيم والعادات والاتجاهات النفسية للعاملين وتكفل لهم الحفاظ علي توازنهم النفسي. مؤاكده ذلك دراسة (Ku and Others (2005 أن بناء القدرات تختلف عن النظرات التقليدية، فهي تري أنه لابد من التدريب الفعال المستمر في العمل الاجتماعي. مؤكد ذلك دراسة النعناعي (2018) علي آليات بناء القدرات المؤسسية الخاصة بالقاعدة المعلوماتية ومدي تحقيق التميز المؤسسي بجمعيات تنمية المجتمع المحلي وتحديد العلاقة بينهما، واستنتجته الدراسة بأن هناك ارتباط وثيق بين آليات بناء القدرات المؤسسية التخطيطية والتدريبية والتمويلية والمعلوماتية، وتحقيق التميز المؤسسي، كما بينت الدراسة بأنه يتوجب علي المنظمات بذل الجهد اللازم لتوفير التمويل، والعناية بتدريب العاملين بها والعمل علي تنمية مهاراتهم بالمنظمة وإتباع طرق عمل علي ضبط وإجراء التعديلات المتعلقة بتحديث البيانات والمعلومات باستخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة في تقديم الخدمات.

للمجتمعات وتنمية المعارف لمواجهة قضايا المجتمع. وأكدت دراسة السيد (2001) علي أن عمليات تدريب وبناء قدرات للكوادر التي تعمل بالمنظمات التطوعية مستمرة ومتواصلة علي كل ما هو جديد وحديث .

• مستوى إشباع الاحتياجات التنموية للعاملين بالجمعيات الأهلية ككل:

جدول رقم (16) يوضح مستوى إشباع الاحتياجات التنموية للعاملين بالجمعيات الأهلية ككل

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
إشباع الاحتياجات المجتمعية إشباع الاحتياجات التنظيمية إشباع الاحتياجات النفسية إشباع الاحتياجات المعلوماتية	2.79	0.4	مرتفع	2
	2.8	0.4	مرتفع	1
	2.78	0.4	مرتفع	3
	2.78	0.41	مرتفع	4
أبعاد إشباع الاحتياجات التنموية ككل	2.79	0.39	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن:

مستوى إشباع الاحتياجات التنموية للعاملين بالجمعيات الأهلية ككل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.79)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي:

الترتيب الأول إشباع الاحتياجات التنظيمية للعاملين بالجمعيات الأهلية بمتوسط حسابي (2.8) وهو مستوى مرتفع.

- الترتيب الثاني إشباع الاحتياجات المجتمعية للعاملين بالجمعيات الأهلية بمتوسط حسابي (2.79) وهو مستوى مرتفع.

- الترتيب الثالث إشباع الاحتياجات النفسية للعاملين بالجمعيات الأهلية بمتوسط حسابي (2.78) وانحراف معياري (0.4) وهو مستوى مرتفع.

الترتيب الرابع إشباع الاحتياجات المعلوماتية للعاملين بالجمعيات الأهلية بمتوسط حسابي (2.78) وانحراف معياري (0.41) وهو مستوى مرتفع. حيث أكدت دراسة

Frideres & Kerr (1993)

والتي تناولت أهمية بناء القدرات المؤسسية للمجتمعات المحلية وإعطاء المنظمات التطوعية دور واضح في تخطيط وتنفيذ ومراقبة مشروعات التنمية المحلية حيث أن مشاركة المواطنين عندما يشعرون بالإنجازات المادية في المجتمع . مؤكداً ذلك دراسة بركات، شعبان(2002) إلي أهمية إعادة بناء وتطوير القدرات المؤسسية وخاصة غير الحكومية ، لكي تتمكن من التعامل مع التحديات التي تفرضها المتغيرات العالمية الدولية الجديدة بكفاءة، وتوصلت لبرنامج مقترح لمساعدة جمعيات تنمية المجتمع علي مواجهة تحديات العولمة والذي من ضمن أهدافه تدعيم وبناء قدرات المؤسسة من خلال

تطوير الجمعية من الداخل وزيادة كفاءتها في تقديم الخدمات المختلفة، والاستعانة بالخبراء والمتخصصين لتولي مسؤولية الأعمال غير النمطية وتدريب العاملين بها أعضاءها لزيادة قدراتهم في التعامل مع التحديات المختلفة. أكدت دراسة هاشم (2014) على أهمية العمل وفقا لمقتضيات العدالة التنظيمية وعلاقتها بفاعلية أجهزة تنظيم المجتمع وقدرته وأهميته دعم الطريقة بدعم شعور العاملين واحتياجاتهم. مؤكداً ذلك دراسة النعاعي (2018) على آليات بناء القدرات المؤسسية الخاصة بالقاعدة المعلوماتية ومدي تحقيق التميز المؤسسي بجمعيات تنمية المجتمع المحلي وتحديد العلاقة بينهما، واستنتجته الدراسة بأن هناك ارتباط وثيق بين آليات بناء القدرات المؤسسية التخطيطية والتدريبية والتمويلية والمعلوماتية، وتحقيق التميز المؤسسي، كما بينت الدراسة بأنه يتوجب على المنظمات بذل الجهد اللازم لتوفير التمويل، والعناية بتدريب العاملين بها والعمل على تنمية مهاراتهم بالمنظمة وإتباع طرق عمل على ضبط وإجراء التعديلات المتعلقة بتحديث البيانات والمعلومات باستخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة في تقديم الخدمات.

المحور الرابع: اختبار فروض الدراسة:

- اختبار الفرض الرئيس للدراسة وفروضة الفرعية: " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين بناء القدرات الاجتماعية وإشباع الاحتياجات التنموية للعاملين بالجمعيات الأهلية "

جدول رقم (17) يوضح العلاقة بين بناء القدرات الاجتماعية وإشباع الاحتياجات التنموية للعاملين بالجمعيات الأهلية

المتغيرات المستقلة		المتغيرات التابعة				
العاملين (n=64)	تنمية الثقافة التنظيمية	قيمة معامل (R)	إشباع الاحتياجات المجتمعية	إشباع الاحتياجات التنظيمية	إشباع الاحتياجات النفسية	إشباع الاحتياجات المعلوماتية
		قوة معامل الارتباط	ارتباط طردي قوي	ارتباط طردي قوي	ارتباط طردي قوي	ارتباط طردي قوي
	تحقيق العدالة الاجتماعية	قيمة معامل (R)	**0.956	**0.945	**0.964	**0.979
		قوة معامل الارتباط	ارتباط طردي قوي	ارتباط طردي قوي	ارتباط طردي قوي	ارتباط طردي قوي
	تدعيم العمل الفرقي	قيمة معامل (R)	**0.940	**0.948	**0.965	**0.990

المتغيرات المستقلة		المتغيرات التابعة				
إشباع الاحتياجات الاجتماعية	إشباع الاحتياجات المجتمعية	إشباع الاحتياجات التنظيمية	إشباع الاحتياجات النفسية	إشباع الاحتياجات المعلوماتية	إشباع الاحتياجات التنموية ككل	
ارتباط طردي قوي	ارتباط طردي قوي	ارتباط طردي قوي	ارتباط طردي قوي	ارتباط طردي قوي	ارتباط طردي قوي	قوة معامل الارتباط
**0.966	**0.944	**0.930	**0.979	**0.956	قيمة معامل (R)	تدعيم الحوار المجتمعي
ارتباط طردي قوي	ارتباط طردي قوي	ارتباط طردي قوي	ارتباط طردي قوي	ارتباط طردي قوي	قوة معامل الارتباط	
**0.989	**0.987	**0.965	**0.977	**0.967	قيمة معامل (R)	بناء القدرات الاجتماعية ككل
ارتباط طردي قوي	ارتباط طردي قوي	ارتباط طردي قوي	ارتباط طردي قوي	ارتباط طردي قوي	قوة معامل الارتباط	

* معنوي عند (0.05)

** معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق أن:

توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) بين بناء القدرات الاجتماعية وإشباع الاحتياجات التنموية للعاملين بالجمعيات الأهلية. وأن أكثر أبعاد بناء القدرات الاجتماعية ارتباطاً بإشباع الاحتياجات التنموية للعاملين بالجمعيات الأهلية تمثلت فيما يلي: تحقيق العدالة الاجتماعية وتدعيم العمل الفريقى، ثم تدعيم الحوار المجتمعي، وأخيراً تنمية الثقافة التنظيمية. وقد يرجع ذلك إلى وجود ارتباط طردي قوي بين هذه الأبعاد وأنها جاءت معبرة عن ما تهدف الدراسة تحقيقه.

جدول رقم (18) يوضح تحليل الانحدار البسيط لأثر بناء القدرات الاجتماعية على إشباع الاحتياجات التنموية للعاملين بالجمعيات الأهلية

معامل التحديد R ²		معامل الارتباط R	اختبار (ف) F-Test	اختبار (ت) T-Test	معامل الانحدار B	العاملين (ن=64)	
نسبة التباين	قيمة R ²					المتغيرات التابعة	المتغير المستقل
%93.6	0.936 **	**0.967	**900.985	30.016 **	0.981	إشباع الاحتياجات المجتمعية	بناء القدرات الاجتماعية ككل
		ارتباط طردي قوي	نموذج انحدار معنوي			إشباع الاحتياجات التنظيمية	
%95.5	0.955 **	**0.977	**1325.389	36.406 **	0.985	إشباع الاحتياجات التنظيمية	بناء القدرات الاجتماعية ككل
		ارتباط طردي قوي	نموذج انحدار معنوي				

معامل التحديد R ²		معامل الارتباط R	اختبار (ف) F-Test	اختبار (ت) T-Test	معامل الانحدار B	العاملين (ن=64)	
نسبة التباين	قيمة R ²					المتغيرات التابعة	المتغير المستقل
%93.1	0.931 **	**0.965	**833.937	28.878 **	0.975	إشباع الاحتياجات النفسية	
		ارتباط طردي قوي	نموذج انحدار معنوي				
%97.3	0.973 **	**0.987	**2274.129	47.688 **	1.017	إشباع الاحتياجات المعلوماتية	
		ارتباط طردي قوي	نموذج انحدار معنوي				
%97.7	0.977 **	**0.989	**2664.768	51.621 **	0.990	إشباع الاحتياجات التنموية ككل	
		ارتباط طردي قوي	نموذج انحدار معنوي				

* معنوي عند (0.05)

** معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق أن:

- تشير قيمة معامل الارتباط البسيط بين المتغير المستقل " بناء القدرات الاجتماعية للعاملين ككل" والمتغير التابع " إشباع الاحتياجات المجتمعية للعاملين بالجمعيات الأهلية " إلى وجود ارتباط طردي قوي بين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.936)، أي أن بناء القدرات الاجتماعية للعاملين ككل يفسر نسبة (93.6%) من التباين الكلي في إشباع الاحتياجات المجتمعية للعاملين بالجمعيات الأهلية. مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الأول للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين بناء القدرات الاجتماعية وإشباع الاحتياجات المجتمعية للعاملين بالجمعيات الأهلية ".

- تشير قيمة معامل الارتباط البسيط بين المتغير المستقل " بناء القدرات الاجتماعية للعاملين ككل" والمتغير التابع " إشباع الاحتياجات التنظيمية للعاملين بالجمعيات الأهلية " إلى وجود ارتباط طردي قوي بين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.955)، أي أن بناء القدرات الاجتماعية للعاملين ككل يفسر نسبة (95.5%) من التباين الكلي في إشباع الاحتياجات التنظيمية للعاملين بالجمعيات الأهلية. مما يجعلنا

نقبل الفرض الفرعي الثاني للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين بناء القدرات الاجتماعية وإشباع الاحتياجات التنظيمية للعاملين بالجمعيات الأهلية " .

- تشير قيمة معامل الارتباط البسيط بين المتغير المستقل " بناء القدرات الاجتماعية للعاملين ككل" والمتغير التابع " إشباع الاحتياجات النفسية للعاملين بالجمعيات الأهلية " إلى وجود ارتباط طردي قوي بين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.931)، أي أن بناء القدرات الاجتماعية للعاملين ككل يفسر نسبة (93.1%) من التباين الكلي في إشباع الاحتياجات النفسية للعاملين بالجمعيات الأهلية. مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الثالث للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين بناء القدرات الاجتماعية وإشباع الاحتياجات النفسية للعاملين بالجمعيات الأهلية " .

- تشير قيمة معامل الارتباط البسيط بين المتغير المستقل " بناء القدرات الاجتماعية للعاملين ككل" والمتغير التابع " إشباع الاحتياجات المعلوماتية للعاملين بالجمعيات الأهلية " إلى وجود ارتباط طردي قوي بين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.973)، أي أن بناء القدرات الاجتماعية للعاملين ككل يفسر نسبة (97.3%) من التباين الكلي في إشباع الاحتياجات المعلوماتية للعاملين بالجمعيات الأهلية. مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الرابع للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين بناء القدرات الاجتماعية وإشباع الاحتياجات المعلوماتية للعاملين بالجمعيات الأهلية " .

- تشير قيمة معامل الارتباط البسيط بين المتغير المستقل " بناء القدرات الاجتماعية للعاملين ككل" والمتغير التابع " إشباع الاحتياجات التنموية للعاملين بالجمعيات الأهلية ككل " إلى وجود ارتباط طردي قوي بين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.977)، أي أن بناء القدرات الاجتماعية للعاملين ككل يفسر نسبة (97.7%) من التباين الكلي في إشباع الاحتياجات التنموية للعاملين بالجمعيات الأهلية ككل. مما

يجعلنا نقبل الفرض الرئيس للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين بناء القدرات الاجتماعية وإشباع الاحتياجات التنموية للعاملين بالجمعيات الأهلية " .

جدول رقم (19) يوضح تحليل الانحدار المتعدد لتباين تأثير أبعاد بناء القدرات الاجتماعية على إشباع الاحتياجات التنموية للعاملين بالجمعيات الأهلية

معامل التحديد R ²		معامل الارتباط R	اختبار (ف) F-Test	اختبار (ت) T-Test	معاملات بيتا	معامل الانحدار B	العاملين (ن=64)	
نسبة التباين	قيمة R ²						المتغيرات المستقلة	المتغيرات التابعة
%98	0.980 **	0.990 **	740.846 **	1.134	0.068	0.068	كل المتغيرات الاجتماعية للتنمية	تنمية الثقافة التنظيمية
				**3.077	0.256	0.247		تحقيق العدالة الاجتماعية
		ارتباط طردي قوي	نموذج انحدار معنوي	**4.650	0.365	0.345		تدعيم العمل الفرقي
				**4.863	0.322	0.324		تدعيم الحوار المجتمعي

* معنوي عند (0.05)

** معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق أن:

- بلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد بين جميع المتغيرات المستقلة لأبعاد بناء القدرات الاجتماعية للعاملين ككل والمتمثلة في: " تنمية الثقافة التنظيمية للعاملين، وتحقيق العدالة الاجتماعية للعاملين، وتدعيم العمل الفرقي للعاملين، وتدعيم الحوار المجتمعي للعاملين " والمتغير التابع " إشباع الاحتياجات التنموية للعاملين بالجمعيات الأهلية " (0.990)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01)، وتدل على وجود ارتباط طردي قوي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.
- وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.980)، أي أن أبعاد بناء القدرات الاجتماعية للعاملين ككل والمتمثلة في: " تنمية الثقافة التنظيمية للعاملين، وتحقيق العدالة الاجتماعية للعاملين، وتدعيم العمل الفرقي للعاملين، وتدعيم الحوار المجتمعي للعاملين " تفسر (98%) من التباين الكلي في إشباع الاحتياجات التنموية للعاملين بالجمعيات الأهلية.
- وتشير نتيجة اختبار (ت) إلى أن تأثير ثلاثة متغيرات مستقلة فقط وهي: " تحقيق العدالة الاجتماعية للعاملين، وتدعيم العمل الفرقي للعاملين، وتدعيم الحوار المجتمعي

للعاملين " على المتغير التابع " إشباع الاحتياجات التنموية للعاملين بالجمعيات الأهلية " يعتبر تأثيراً معنوياً وذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01)، بينما كان تأثير المتغير المستقل الآخر وهو: " تنمية الثقافة التنظيمية للعاملين " غير معنوي وغير دال إحصائياً.

- ومن خلال قيم معاملات بيتا Beta يمكن ترتيب المتغيرات المستقلة المعنوية حسب الأهمية النسبية، وذلك كما يلي:

1. تدعيم العمل الفريقي للعاملين بالجمعيات الأهلية (بيتا=0.365).
 2. تدعيم الحوار المجتمعي للعاملين بالجمعيات الأهلية (بيتا=0.322).
 3. تحقيق العدالة الاجتماعية للعاملين بالجمعيات الأهلية (بيتا=0.256).
- ويشير ذلك إلى تباین تأثير " تدعيم العمل الفريقي للعاملين " أكثر من تأثير " تدعيم الحوار المجتمعي للعاملين " أكثر من تأثير " تحقيق العدالة الاجتماعية للعاملين " على إشباع الاحتياجات التنموية للعاملين بالجمعيات الأهلية.
- مما يجعلنا نقبل الفرض الرئيس للدراسة وفروضة الفرعية والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين بناء القدرات الاجتماعية وإشباع الاحتياجات التنموية للعاملين بالجمعيات الأهلية " .

المراجع:

- أحمد، أحمد حمدان محمد (2022). إعادة هندسة العمليات الإداري كمدخل للإصلاح الإداري بالأجهزة التخطيطية النوعية، بحث منشور، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، عدد 28.
- الباجوري، أيمن أمين السيد (2015). الإطار المفاهيمي لبناء القدرات المؤسسية الوحدات المحلية كأحد متطلبات تفعيل اللامركزية- دراسة مقارنة مع التطبيق علي الحالة المصرية، المجلد 16، العدد 3، جامعة القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية.
- البحيصي، عبد المعطي محمود (2014). دور تمكين العاملين في تحقيق التميز المؤسسي، جامعة الأزهر، غزة.
- الخاطر، فايز (2010): إستراتيجية التدريب الفعال، دار أسامة للنشر، عمان.
- السروجي، طلعت مصطفى (2009). الخدمة الاجتماعية أسس النظرية والممارسة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- السولية، سامح محمد (2020). دور إستراتيجيات تنمية الموارد البشرية في بناء المقدرات الجوهرية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة قناة السويس، كلية التجارة.
- الشمري، منال (2022). تحديد الاحتياج التنموي، لبناء مهارات العاملين في القطاع غير الربحي، المملكة العربية السعودية.
- الصالح، مصلح (1999). قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية الشامل، دار عالم الكتب للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية.

- النعاي، عير علي (2018). العلاقة بين أليات القدرات المؤسسية وتحقيق التميز المؤسسي بجمعيات تنمية المجتمع المحلي ببورسعيد، بحث منشور كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مجلة الدراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية.
- بركات، وجدي، شعبان، يسري (2002). نحو تصور مقترح لطريقة تنظيم المجتمع لمساعدة جمعيات تنمية المجتمع المحلي في مواجهة تحديات العولمة. دراسة مطبقة علي تنمية المجتمع المحلي بجنوب القاهرة، بحث منشور ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ج1، القاهرة، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2018). تقرير التنمية البشرية، نحو تنمية بشرية مستدامة، بيروت، منشورات، مركز الدراسات الوحدة.
- حجازي، سناء محمد (2006). العلاقة بين متطلبات بناء القدرات التنظيمية وتحقيق جودة مشروعات الجمعيات الأهلية، المؤتمر العلمي التاسع عشر، مجلد 5، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.
- حجازي، سناء محمد (2006). العلاقة بين متطلبات بناء القدرات التنظيمية وتحقيق جودة مشروعات الجمعيات الأهلية، المؤتمر العلمي التاسع عشر، مجلد (5) جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.
- حريم، حسين والساعد، رشاد (2006). الثقافة التنظيمية وتأثير في بناء المعرفة التنظيمية، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، عمان، الأردن.
- خاطر، أحمد مصطفى (1994). فاعلية الجمعيات الأهلية في دورها ، مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية ، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية .
- عبد الفتاح ، محمد (1996). الخدمة الاجتماعية في مجال تنمية المجتمع المحلي "دراسة نظرية وتطبيقية "، الإسكندرية ، المكتب العلمي للمببوتر والنشر.
- عبد الرحمن، عبد الرحمن علي (2020). المساءلة كآلية لتحقيق الإصلاح الإداري بالأجهزة التخطيطية النوعية، بحث منشور مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، مجلد 1، عدد 49.
- عبد اللطيف، رشاد أحمد (2010). تقويم المشروعات الاجتماعية، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، الإسكندرية.
- عطيه، محمد ناجي (2018). مدخل لرفع الكفاءة والفعالية في أداء القطاع الخيري، المركز الدولي للأبحاث والدراسات.
- عودة، عبد الله على عبد الله (2010). متطلبات بناء القدرات للمؤسسية للجمعيات الأهلية لمواجهة كارثة السيول بأسوان "دراسة مطبقة علي جمعيات تنمية المجتمع بقرى أبو الريش، بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، ع28، ج6.
- فرج، سامية بارح (2008). دور الشبكات في بناء القدرات المؤسسية للمنظمات غير الحكومية العاملة في مجال البيئة والتنمية المستدامة: دراسة مطبقة علي المنظمات الأعضاء في الشبكة العربية للبيئة والتنمية المستدامة، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ع24، ج 2، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- كاظم، حسين وعمري (2003). المنظمات غير الحكومية وقضايا المجتمع، العدد الثالث، المجلد الخامس والثلاثون، مجلة الإدارة في مصر، القاهرة.
- محمود، مشيرة محمود (2020). بناء القدرات المؤسسية كآلية لمساعدة مؤسسات الصحة النفسية علي تحقيق أهدافها، بحث منشور ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، مجلد 52، عدد 3.
- مركز خدمة المنظمات غير الحكومية (2004): بناء قدرات المنظمات غير الحكومية، القاهرة. معجم اللغة العربية (2011). المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية.
- هاشم، أحمد مرعى (2014). العدالة التنظيمية وعلاقتها بفاعلية أجهزة تنظيم المجتمع لتحقيق العدالة الاجتماعية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم.
- Frideres Hames S. and Kerr William A., (1993). from Preasants to Capitalists Community Development Journal, vol.28, No.2, April.
- Ginty MC, Sue Community capacity building (<http://www.aaarc.edu.au>).

- Ku, Hok Bun, Sik Chung, Paulin- Sung Chan (2005). Planning skills- An Education demand supply and local government demand journal of planning education and research, vol 35, reprints and permissions.
- Longman (2004). active study dictionary. Essex.
- Madras, Swaminathan (2006). Proceeding of the consulation on government and non government organization partnership in childcare, Indian.
- Robert, James (2012). Nonprofit organization and human resources management, phd, Gill university, Canda.
- Selfridge, G (2009). Capacity – building in Chroni disease prevention initatives: An exploration of the process of capacity- bulfing among community – based health promotion workers, M.S, university of Alberta Canada.
- Tamisi & Cheadle (2002). An evaluation of the Coordinated community capacity building committier evaluability assment out come and process evaluation, Manitoba university, Canada.