

استخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية

Using The Model of Program Development and Community
Links to Develop the Digital Capabilities of NGO Workers

أ.م.د / أحمد ممدوح قاسم عبد الرحمن

أستاذ تنظيم المجتمع المساعد

كلية الخدمة الاجتماعية التنموية - جامعة بنى سويف

Email: dr.ahmedqasem1985@gmail.com

استخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية

DOI: [10.21608/baat.2025.367328.1197](https://doi.org/10.21608/baat.2025.367328.1197)

تاريخ نشر البحث
٢٠٢٥/٣/٢٥

تاريخ قبول البحث
٢٠٢٥/٣/١٥

تاريخ استلام البحث
٢٠٢٥/٣/١١

ملخص البحث:

استهدفت الدراسة، اختبار فعالية استخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية، وذلك من خلال قياس البعد (المعرفي ، المهاري ، القيمي) ، ولتحقيق ذلك قام الباحث بإجراء دراسة تقدير موقف ، وكذلك تصميم مقياس مقياس القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية، وتنتمي هذه الدراسة إلي بحوث تقدير عائد التدخل المهني، وقد استخدمت المنهج شبه التجريبي وذلك من خلال تصميم القياس القبلي والبعدي لجماعة تجريبية واحدة من العاملين بالمنظمات غير الحكومية محل الدراسة وعددهم (٤١) مفردة. وتوصلت نتائج الدراسة مستوى القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية ككل بالقياس القبلي للجماعة التجريبية منخفض حيث بلغ المتوسط الحسابي (١.٦٣)، وجاءت الأبعاد علي الترتيب التالي (المعرفي ، المهاري ، القيمي)، بينما جاء بالقياس البعدي للجماعة التجريبية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦١)، وجاءت الأبعاد علي الترتيب التالي (المهاري ، القيمي ، المعرفي) ، وفي النهائية أثبتت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٠١) بين متوسطات درجات القياسين القبلي والبعدي لحالات الجماعة التجريبية بالنسبة لاستخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية ككل لصالح القياس البعدي. **الكلمات المفتاحية:** نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية، القدرات الرقمية، المنظمات غير الحكومية.

Abstract:

The study aimed to test the effectiveness of using the model of developing programs and community links to develop the digital capabilities of workers in non-governmental organizations, by measuring the dimension (cognitive, skill, value), and to achieve this, the researcher conducted a situation assessment study, as well as designed a scale for measuring the digital capabilities of workers in non-governmental organizations. This study belongs to research on estimating the return on professional intervention and used the quasi-experimental approach by designing a pre- and post-measurement for one experimental group of workers in the non-governmental organizations under study, numbering (٤١) individuals. The results of the study showed that the level of digital capabilities of NGO workers as a whole, according to the pre-measurement of the experimental group, was low, with an arithmetic mean of (١.٦٣), and the dimensions came in the following order

(cognitive, skill, value), while the post-measurement of the experimental group was high, with an arithmetic mean of (٢,٦١), and the dimensions came in the following order (skill, value, cognitive). In the end, the results of the study proved that there were statistically significant differences at a significance level of (٠,٠١) between the averages of the scores of the pre- and post-measurements of the experimental group cases regarding the use of the model of developing programs and community links to develop the digital capabilities of NGO workers, in favor of the post-measurement. **Keywords:** Community Linkages and Program Development Model, Digital Capabilities, NGOs.

أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة:

يعد الاهتمام بالعنصر البشري ورعايته من أهم العوامل التي تسعى إليها المنظمات المجتمعية في العصر الحديث لما له من تأثير إيجابي على المنظمات، حيث تولي المنظمات عناية كبرى بالموارد البشرية والعاملين بها من أجل تطوير أدائها، وتحسين مستوى خدماتها للعملاء المستفيدين باعتبار الإنسان أهم موارد المنظمة وهو العامل الرئيسي في عملها ونجاحها وتطورها، حيث تستمد المنظمات قوتها من قوة وكفاءة العاملين بها، لذا تسعى المنظمات إلى توفير الجو الملائم للعنصر البشري، وإزالة المعوقات التي تحول دون تحقيق هذا الهدف (Brendelo, et al, 2017, p. 9).

ويمثل العنصر البشري أهمية استراتيجية كبيرة لنجاح أي منظمة فلا يمكن أن يحقق الاستخدام الأمثل للموارد المادية والمالية إذا كانت المنظمة تقتصر إلى الأفراد ذوي المهارات والمؤهلين والقادرين على أداء وظائفهم المطلوبة حيث إن المدخل الرئيسي لتحقيق الاستمرار والنجاح للمنظمات يتمثل في مجموعة من العوامل مثل سلوك العاملين وجودة الخدمات وخدمة العملاء (أبولالنصر، ٢٠٠٩، ص ٧٢).

ومن هذا المنطلق يعتبر العنصر البشري أساس كل تقدم يمكن أن يتحقق في المجتمع وكلما كان هذا العنصر البشري أكثر معرفة وخبرة ومهارة كلما كان أدائه لدوره أكثر تأثيراً في المجالات المختلفة، ومن هنا تعتمد كفاءة أي منظمة في مجالات النشاط الإنساني المتعدد في تحقيق أهدافها على مدى قدرة الأفراد على أداء وظائفهم لذا كان حرص هذه المنظمات بالعنصر البشري وتدريبه واستمرار العمل على رفع مستوى أدائه باعتباره أهم عناصرها (حبيب، ١٩٩٧، ص ١٤٩).

وهذا ما أكدت عليه دراسة علي (٢٠١٨) بضرورة الاهتمام بتنمية الموارد البشرية لتقوية المنظمات وإصلاح هياكلها، فبناء القدرات تعمل على دمج مجموعة من الاستراتيجيات الإصلاحية الداعمة لكفاءة وفعالية وإيجابية أداء جميع الأطراف الفاعلة في المجتمع من حكومة وقطاع خاص ومنظمات المجتمع المدني.

وحيث أن التغيرات المتسارعة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وفي تطبيقات الحكومة الإلكترونية تدعو إلى تغييرات متناظرة معها في حياة الأفراد وفي تنمية قدرات ومهارات الموارد البشرية في المجتمعات لتمكينهم من استخدام تلك التكنولوجيا في تطوير الأعمال لذلك والربط والتكامل بين درجة التطور التكنولوجي

وتطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بصفة خاصة ودرجة وأسلوب التنمية البشرية التي تعد الداعمة الرئيسية في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية (خزام، ٢٠١١، ص ١٥٢).

وبناء على تلك التطورات الحالية فهناك العديد من المنظمات غير الحكومية التي اعتمدت في عملها على الانترنت والوسائل التكنولوجية الحديثة والتقنيات الرقمية، فأصبح الإنترنت له دور جوهري في تنسيق العمل الاجتماعي من خلال اتصال الجمعيات ببعضها البعض والاطلاع على مجالات عمل كل جمعية وحجم عملها مما ساعد في التنسيق والتعاون بين هذه الجمعيات من جهة ومنع ازدواجية العمل مع الجمعيات الأهلية في المنطقة الواحدة من جهة أخرى (مامسر، ٢٠٠٢، ص ٣٤).

فقد أشارت دراسة (Fonseca & Picoto, 2020) إلى أنه بسبب التقنيات المتقدمة فإن المنظمات غير الحكومية تواجه تغييرات هائلة في عملها والأهم من ذلك كيفية تواصلها مع عملائها، وأن الكفاءات الخمس الأكثر أهمية لتحقيق التحول الرقمي هي تقديم البيانات والمعلومات والمحتوى الرقمي، وكيفية التفاعل من خلال التقنيات الرقمية، والقدرة على إدارة البيانات والمعلومات والمحتوى الرقمي والتعاون من خلال التقنيات الرقمية. وفي سعي المنظمات غير الحكومية الي مواجهة تلك التغيرات وبناء القدرات الرقمية للعاملين بها فإنها تواجه عدة صعوبات منها عدم اهتمام المنظمات باستخدام وتطوير المهارات أثناء العمل وهي صعوبة مؤسسية، حيث تهتم بعض المنظمات بأعمال دون النظر إلى أهمية تنمية وتطوير مهارات العاملين بها وأهمية ما سوف تحققة المهارات من أهداف، وقد يرجع ذلك إلى اهتمام المنظمات بالجوانب الإدارية وتنفيذها دون الاهتمام بالجوانب المهارية والفنية في ممارسة العمل وتقديم البرامج والخدمات (أبوالمعاطي و محفوظ، ٢٠١١، ص ٢٥).

فقد أكدت نتائج دراسة عبدالعظيم (٢٠١٧)، ودراسة الشوبري (٢٠٢٠) أن المنظمات غير الحكومية تواجه العديد من المعوقات في التعامل مع الأدوات التكنولوجية ومن أهمها نقص الخبرة في التعامل مع الأدوات التكنولوجية لمشاركة المعرفة، وعدم توفر الأدوات الكافية لمشاركة المعرفة، وأيضاً ضعف البنية التحتية التكنولوجية الخاصة بالمنظمات غير الحكومية، وعدم وضوح رؤية قومية لتطوير المحتوى الرقمي بالمنظمات غير الحكومية، ضعف القدرات الرقمية بالمنظمات غير الحكومية، عدم وجود برامج متخصصة لبناء القدرات الرقمية والتنمية البشرية بالمنظمات غير الحكومية.

لذا تسعى المنظمات غير الحكومية إلى إحداث تغييرات جذرية في أسلوب إدارتها، وكيفية تقديمها للخدمات، وهذا يستلزم تبني أساليب حديثة تتلائم والتطورات التي تمر بها المنظمات غير الحكومية، حيث إن الأساليب والوسائل التقليدية لم تعد قادرة علي التعامل مع التطورات الحديثة (المببضين و جرادات، ٢٠١٩، ص ٦٤).

وحيث ان المنظمات غير الحكومية تعتمد فى تحقيق أهدافها على مجموعة من العاملين ممن تتوافر لديهم القدرة على تطبيق التكنيكات والمهارات اللازمة للقيام بمسؤولياتهم ومن ثم تحقيق الأهداف التي من أجلها قامت تلك المنظمات ولذلك لابد من التركيز على تطوير مهارات العاملين فى تلك المنظمات بما يمكنهم من التغلب على مشكلات العمل بصورة إيجابية وتحقيق أهداف المنظمات ونجاح دورها (بركات، ٢٠٠٨، ص ٧).

ولذلك أصبحت تنمية القدرات والمهارات من الموضوعات الهامة التي فرضت نفسها بكافة الميادين وحظت باهتمام الدول ومختلف المؤسسات حيث يتميز العصر الحالي الذي نعيشه بسرعة التغير بالإضافة إلى التقدم الملحوظ بمجال الاتصالات الرقمية مما يحتم على مختلف العاملين بضرورة الإلمام بالمهارات المهنية التي يطلبها سوق العمل وان يتكيفوا مع المتغيرات السريعة المرتبطة بطرق الممارسة لمقابلة احتياجات المستفيدين ومحاولة تنمية الوعي بأهمية استخدام المهارات الرقمية فى الوقت المعاصر (مصطفى، ٢٠١٠، ص ١٩٥).

ويتفق هذا مع ما أوضحته دراسة صلاح الدين و محمد (٢٠٢٠) فى وجود فجوة كبيرة للتكنولوجيا الرقمية والقدرات والمهارات بالدول العربية مقارنة بالدول المتقدمة والتي أظهرت نقاط ضعف عديدة مقارنة بالمؤشرات العالمية.

كما اتفقت دراسة أحمد (٢٠١٩) وعليق (٢٠١٨) على تحديد متطلبات بناء قدرات العاملين فى (المعرفية - المهارة - القيمة - التدريبية - الإدارية) وتحديد العلاقة بين متطلبات بناء قدرات العاملين وتحقيق التنمية المستدامة.

وأكدت دراسة مفرج (٢٠١٨) على أهمية الإدارة الإلكترونية فى المؤسسات كمدخل لتحسين خدمات الرعاية الاجتماعية، وأهميتها فى سرعة أداء الخدمات للمستفيدين مع الحفاظ على جودتها.

ولذلك أطلقت جمهورية مصر العربية خطة شاملة لتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة ٢٠٣٠ من خلال إستراتيجية تصل فى الاتجاه للرقمية المعلوماتية بداخل الهيئات الاجتماعية المختلفة سواء الحكومية أو الأهلية (الاتحاد الافريقي، ٢٠٢٠).

وتمثل رؤية مصر الرقمية ٢٠٣٠ خطة شاملة تعد بمثابة حجر الأساس لتحول مصر إلى مجتمع رقمي، والمهارات والوظائف الرقمية، والإبداع الرقمي وتعتمد هذه المحاور على أسس مهمة، وهي تطوير البنية التحتية الرقمية وتوفير الإطار التشريعي التنظيمي (الاستراتيجية القومية للاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، ٢٠١٢).

ومما لا شك فيه أن الاعتماد على القدرات والمهارات الرقمية فى ممارسة المهن المختلفة له دوراً رئيساً فى دفع عجلة التقدم للمجتمع الإنسانى من خلال الاستفادة من كافة معطياتها، وتوظيفها فى مختلف مجالات الحياة، حيث يعد النمو المتصاعد للتقنيات الرقمية نمواً للفرص، فقد وفرت فرصاً جديدة للتعليم والعمل والتفاعل الاجتماعى ومعرفة التحديات التي تعوق من استخدام المهارات المهنية بمختلف المؤسسات (عوض و محمود، ٢٠٢٠، ص ١٢١).

فقد أكدت نتائج دراسة علي م. (٢٠١٦)، دراسة (Durak & Saritepeci, 2019) على أهمية تكنولوجيا المعلومات كمتغير في تنمية قدرة الإخصائيين الاجتماعيين على الممارسة المهنية الرقمية، وإن اعتماد الإخصائيين الاجتماعيين على الوسائل التكنولوجية الحديثة في الممارسة يساعدهم على تنمية قدرتهم وتطوير العمل داخل المنظمة، وأيضاً تنوع المهارات المعرفية وتنمية الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين وتحديد المتطلبات المعرفية والمهارية لتحقيق ذلك.

والأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين هو عصب الخدمة الاجتماعية لما يمثله من تدعيم وذلك من خلال تزويدهم بالمعارف والمهارات المتحققة والأكثر ارتباطاً بأساليب عملهم وصفل مهاراتهم وتنمية قدراتهم ومساعدتهم على استثمار طاقاتهم وتطوير طرق أدائهم المهني مع إتاحة الفرصة لتحسين أوضاعهم المهنية بشكل دائم (عبدالواحد، ٢٠٠٩، ص ٨٤).

فقد أكدت نتائج دراسة أبو العلا (٢٠١٩)، دراسة قنديل (٢٠٢١) على أهمية تطوير الأداء المهني للعاملين من خلال توفير المعارف والمعلومات المرتبطة بمجال العمل وتعديل المهارات والقدرات بما يتلائم مع المتغيرات التكنولوجية الحديثة بالمجتمع، مع ضرورة وجود دورات تدريبية مرتبطة بتنمية مهارات الإخصائيين الاجتماعيين العاملين مع الاسر، وإيجاد وسيلة للإعلان عن موعد ومكان الدورات التدريبية.

كما أشارت نتائج دراسة القحطاني (٢٠٢١) إلى نوعية الاحتياجات اللازمة لتنمية مهارات الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين العاملين بمجال رعاية الشباب، وأوضحت الدراسة أهمية تنمية الجوانب المعرفية والمهارية للإخصائيين الاجتماعيين حتى يكون لديهم من القدرات ما يمكنهم من فهم احتياجات ومشكلات هذا القطاع والتأثير الإيجابي الفعال معهم، وتقديم خدمات الرعاية لهم بدرجة أداء عالية وفق متطلبات هذا العصر واحتياجاته.

وتوصلت دراسة عبد الحكيم و جمعة (٢٠٢١) إلى أهمية رفع الوعي بأهمية التقنيات الرقمية في العمل المهني باستخدام وسائل الاعلام المختلفة، وأكدت على تدعيم العلاقة بين كل من الجمعيات الأهلية والأجهزة الحكومية المختصة من أجل تبادل الخبرات والمعلومات، وتدعيم العلاقة بين الجمعية والجمعيات الأخرى من خلال عمل شبكات ربط إلكترونية فيما بينهم لإقامة برامج وأنشطة مشتركة.

وهدف دراسة خفاجي (٢٠٢٢) تحديد دور ثقافة الرقمنة وتطوير الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين العاملين بإدارات التضامن الاجتماعي، وجاءت مؤشرات الأداء المهني للإخصائيين الاجتماعيين بإدارات التضامن الاجتماعي الأساس (المعرفي - المهاري - القيمي) بمستوي متوسط، وتوصلت إلى تكثيف البرامج التدريبية للإخصائيين الاجتماعيين على استخدام التكنولوجيا مع المستفيدين، توافر البيئة التكنولوجية لممارسة الأخصائيين الاجتماعيين لعملهم المهني.

وتهتم الخدمة الاجتماعية ببناء وتنمية قدرات العاملين بنها وتزويدهم بالمهارات المهنية اللازمة للتعامل مع التكنولوجيا الحديثة فقد أكدت نتائج دراسة المحمادي (٢٠٢٢) على عمليات الممارسة المهنية الإلكترونية للخدمة الاجتماعية، وسلطت الدراسة الضوء على الممارسة المهنية الإلكترونية كأحد المستجدات الهامة والتي تؤثر في ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية وتحسين أداء الاختصاصيين الاجتماعيين.

وممارسة طريقة تنظيم المجتمع هي النشاط أو العمل المهني أو الفني الذي يوجه نحو المجتمع التحقيق أهداف الطريقة مع مراعاة القيم المجتمعية والمهنية أيضا، وقد تناولت معظم أدبيات الخدمة الاجتماعية المرتبطة بالممارسة المهنية بأنها توجه في إطار أخلاقيات وقيم مهنة الخدمة الاجتماعية والتي تضمن المبادئ والفلسفة والافتراضات الأساسية التي توضح للممارسين ما يجب أن تكون عليه الممارسة من أخلاقيات، هذا بالإضافة إلي القيم والالتزامات التي يجب أن يلتزم بها الممارس نحو المنظمات والعلماء الذين يعمل معهم (بدوي، ١٩٨٦، ص ٢٩٦).

ويعتبر نموذج تنمية الروابط المجتمعية هو أحد أهم نماذج ممارسة طريقة تنظيم المجتمع في بناء وتنمية قدرات المنظمات غير الحكومية، ويرجع ذلك لاهتمامه بتحقيق التفاعل بين العاملين بالمنظمات غير الحكومية وتنظيمهم وتوجيههم وتدريبهم وإداراتهم، وكذلك تحسين البرامج والخدمات التي تقدمها المنظمات غير الحكومية لدعم قدراتهم لتحقيق أهدافها (حسن، ٢٠٢٢، ص ١٥٧).

ويتفق هذا مع دراسة زهران (٢٠١٢) حول أهمية نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية في تنمية مهارات العاملين بالمؤسسات حيث يساهم النموذج في تنمية المهارات المعرفية والمهنية لدى العاملين بما يساعد في تطوير مؤسساتهم.

وأشارت دراسة حجازي (٢٠١٨) إلى نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية باعتباره أحد النماذج التي تهدف إلى تطوير وتحسين البرامج التي تقدمها الجمعيات.

ونتيجة لما سبق وما أشارت إليه الدراسات السابقة من ضرورة بناء القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية فقد قام الباحث بإجراء دراسة تقدير موقف للإستفادة منها ولتحديد طبيعة مشكلة الدراسة الحالية ووجودها في الواقع الإمبريقي وإمكانية تطبيق برنامج التدخل المهني، وذلك بتطبيقها على العاملين بالمنظمات غير الحكومية محل الدراسة بمركز إسنا - محافظة الأقصر. وتم تصميم دراسة تقدير الموقف كما يلي:

(أ) دراسة تقدير الموقف:

توصلت نتائج دراسة تقدير الموقف إلى أن مستوى أبعاد القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية بدراسة تقدير الموقف بلغت نسبتها (٥٤٪)، وذلك كما يلي: الترتيب الأول البعد السلوكي للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية بنسبة (٨٠٪)، يليه الترتيب الثاني البعد الوجداني للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية بنسبة (٧٠٪)، ثم الترتيب الثالث البعد المعرفي للقدرات الرقمية للعاملين

بالمنظمات غير الحكومية بنسبة (٥٠٪)، يليه الترتيب الرابع البعد المهاري للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية بنسبة (٤٠٪)، وأخيراً الترتيب الخامس البعد القيمي للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية بنسبة (٣٠٪).

(ب) استخلاصات دراسة تقدير الموقف:

وفي ضوء ما سبق تتضح أهمية توجيه برنامج للتدخل المهني بما يخدم الهدف من الدراسة الحالية والمستهدف بتنمية القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية باستخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية متضمناً في ذلك قياس أبعاد القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية التي حصلت على أقل النسب وفقاً لترتيبها: البعد القيمي، ثم البعد المهاري، وأخيراً البعد المعرفي.

ثانياً: الموجهات النظرية للدراسة:

تعتمد الدراسة الحالية على استخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية في طريقة تنظيم المجتمع كمنطلق نظري.

أهداف نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية:

يهدف نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية إلى تصميم وتنفيذ وتحسين وتقويم البرامج والخدمات التي تقدمها المؤسسات الاجتماعية والتي تم وضعها وفقاً للاحتياجات الواقعية لسكان المجتمع، وتتضمن أهداف النموذج الآتي (Well, 1996, p. 356)

- أ- تنمية قدرات للعاملين بالمؤسسات الاجتماعية وإكسابهم مهارات التعامل مع المجتمع.
- ب- تحسين الأداء المؤسسي للعاملين بالمؤسسات الاجتماعية وإكسابهم القدرة على الممارسة المهنية الفعالة.
- ج- تصميم برامج جديدة تساهم في مواجهة المشكلات التي يعاني منها المجتمع.
- د- تطوير الخدمات التي تقدمها الجمعيات الأهلية للفئات المستهدفة.

ويمكن الاستفادة من نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية في الدراسة الحالية:

أن نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية في هذه الدراسة يساهم في تطوير وتفعيل أساليب الممارسة المهنية للعاملين مما يساهم في تنفيذ برامج ومشروعات تنموية مستدامة للمجتمع، كما يهدف النموذج إلى مواجهة المشكلات داخل المنظمة من خلال دعم عمليات الابتكار والتطوير والابداع لتصميم وتنفيذ البرامج التنموية والروابط المجتمعية.

صياغة مشكلة الدراسة:

في ضوء المعطيات النظرية السابقة للدراسة وما أسفرت عنه نتائج الدراسات السابقة المرتبطة بمتغيرات الدراسة وكذلك النتائج التي تم التوصل إليها من دراسته تقدير الموقف والمنطلق النظري وتماشياً مع رؤية مصر للتنمية المستدامة ٢٠٣٠ والتي أكدت على أهمية تنمية العنصر البشري و بناء مصر الرقمية وتحولها

للرقمنة، وانسجاماً مع الدور المجتمعي والتنموي للمنظمات غير الحكومية وقيامها بدور أكثر فعالية في مجالات غير تقليدية، وضرورة استخدام التكنولوجيا الحديثة والتدريب عليها والتي تعتبر أحد المؤهلات الأساسية في بناء وتنمية قدرات العاملين ورفع مستوهم المهاري والمهني، ولذلك أصبحت تنمية المهارات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية أمر حيوياً لا يمكن تجاهله في ظل حرص طريقة تنظيم المجتمع علي مواكبة العصر وتقنياته الحديثة، وذلك للاستخدام الصحيح للتقنيات الرقمية المعاصرة في ظل الثورة التكنولوجية الحالية.

ثالثاً أهمية الدراسة:

١. الاهتمام العالمي المتزايد بدراسة الوسائل الرقمية على اختلاف أنواعها، والتعرف على العائد المهني والمجتمعي للممارسة المهنية.
٢. القدرة على التعامل مع المتغيرات المجتمعية المعاصرة.
٣. زيادة كفاءة العاملين بالمنظمات غير الحكومية من خلال تنمية وتعزيز قدراتهم الرقمية لديهم من خلال استخدام تقنيات الحاسب الآلى وشبكات الأنترنت.
٤. زيادة الوعي لدى العاملين بالمنظمات غير الحكومية بإمكانية تطوير قدراتهم على أسس علمية حديثة، مما يحقق دوام الاستدامة والاستمرارية للمنظمة.
٥. يعد التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع من أهم البحوث التي يمكن من خلالها نقل خبرات ومعلومات مباشرة إلى الفئة المستهدفة من خلال توظيف استراتيجيات ومهارات وأدوات وأدوار طريقة تنظيم المجتمع في برنامج التدخل المهني.
6. إثراء البناء النظري لطريقة تنظيم المجتمع فيما يتعلق باستخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية في تنمية القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية باعتبارها أحد النماذج المرتبطة بالممارسة المهنية للطريقة.

رابعاً أهداف الدراسة:

يتحدد الهدف الرئيس للدراسة في:

" اختبار فعالية استخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية ":

وينبثق من هذا الهدف الرئيس الأهداف الفرعية التالية:

١. اختبار فعالية استخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية البعد المعرفي للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية.

٢. اختبار فعالية استخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية البعد المهاري للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية.

٣. اختبار فعالية استخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية البعد القيمي للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية.

خامساً فروض الدراسة:

يتحدد الفرض الرئيس للدراسة في:

" توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات القياسين القبلي والبعدي لحالات الجماعة التجريبية بالنسبة لاستخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية لصالح القياس البعدي "

وينبثق من هذا الفرض الرئيس الفروض الفرعية التالية:

١. توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات القياسين القبلي والبعدي لحالات الجماعة التجريبية بالنسبة لاستخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية البعد المعرفي للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية لصالح القياس البعدي.

٢. توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات القياسين القبلي والبعدي لحالات الجماعة التجريبية بالنسبة لاستخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية البعد المهاري للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية لصالح القياس البعدي.

٣. توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات القياسين القبلي والبعدي لحالات الجماعة التجريبية بالنسبة لاستخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية البعد القيمي للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية لصالح القياس البعدي.

سادساً مفاهيم الدراسة:

١ _ مفهوم نموذج البرامج والروابط المجتمعية:

يعرف نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية على أنه نموذج للممارسة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع يستهدف تنمية أساليب العمل داخل المؤسسات الاجتماعية وتطوير البرامج وتكوين الروابط المجتمعية من قادة من أجل تحقيق أهداف المؤسسات الاجتماعية وإحداث التنمية في المجتمع (Weil & Gamble, 2013, p. 235).

كما يعرف يعرف بأنه ذلك النموذج الذي يهدف الى استثارة الجهود الذاتية وزيادة تماسك المجتمع المحلى وزيادة قدرته على حل المشكلات بالتركيز على تنمية العلاقات التعاونية بين المواطنين وعلى توسيع نطاق

مشاركه المواطنين فى شئون مجتمعهم وتنمية القيادة المحلية مما يؤدى فى النهاية الى زيادة قدره المجتمع على المحلى على التعامل مع مشكلاته (قاسم، ٢٠٠٦، ص ٥٠).

ويقصد بنموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية فى هذه الدراسة كما يلي:

- أحد نماذج الممارسة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع.
- جهود تستهدف تنمية وبناء قدرات العاملين بالمنظمات غير الحكومية.
- جهود تستهدف تصميم وتنفيذ برامج جديدة للمستفيدين بالمنظمات غير الحكومية.
- تقوم تلك الجهود على أسس علمية ومهنية تتمثل فى استراتيجيات وتكتيكات نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية، والتي تساهم فى تفعيل أساليب الممارسة المهنية والتي تعنى بتحقيق أهداف برامج التنمية والمرتبطة بالتوجه المستقبلي.

٢- تنمية القدرات الرقمية:

بأنها تلك العمليات التي من خلالها يتم تجهيز الافراد والجماعات والمؤسسات بالمهارات والمعارف والكفاءات والموارد والقدرات وأيضا الاتجاهات والخصائص السلوكية من أجل ان تحدد وتنجز رسالة محددة ومهام وانشطة معينة وذلك من أجل تحقيق التنمية المستدامة والقضاء الفقر بكفاءة وبشكل يؤثر بإيجابية على المجتمع التي تعمل من خلاله (Norris, 2002, p. 55).

كما تعرف على أنها مجموعة من القدرات الرقمية التي تساعد على استخدام الأجهزة الرقمية وتطبيقات الاتصال والشبكات، وذلك من أجل الوصول إلى المعلومات وإدارتها بشكل مثالي ومفيد، حيث إنها تمكن الأشخاص من إنشاء محتوى رقمي ومشاركتة بشكل فعال، كما غنها تمكن الأشخاص علي التواصل والتعاون على حل المشكلات المختلفة، وذلك من أجل تحقيق الذات بشكل فعال ومبدع في الحياة، وأيضا من أجل التعلم والعمل علي الأنشطة الاجتماعية بشكل عام (Hämäläinen, Nissinen, Mannonen, & Läsä, 2021, p. 234).

ويقصد بتنمية المهارات الرقمية فى هذه الدراسة كما يلي:

- تنمية المعارف الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية.
- تنمية المهارات الرقمية (الممارسة - التطبيق) للعاملين بالمنظمات غير الحكومية.
- تنمية القيم الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية.

سابعاً الإجراءات المنهجية للدراسة:

(١) منهجية الدراسة:

تعد هذه الدراسة من الدراسات قياس تقدير عائد التدخل المهني التي تنتمي بدورها إلي نوعية أكبر من الدراسات شبة التجريبية التي تعتمد على استخدام التجربة القبلية - التجربة البعدية لجماعة تجريبية واحدة

من العاملين بالجمعيات الأهلية بمركز إسنا محافظة الأقصر محل الدراسة وعددهم (٤١) مفردة، وذلك من خلال القياس القبلي - القياس البعدي لقياس أثر متغير مستقل على متغير تابع لتقدير حجم التغير الذي يحدثه المتغير المستقل (المتغير التجريبي) والمتمثل في: " التدخل المهني باستخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية في طريقة تنظيم المجتمع " على المتغير التابع المتمثل في: " تنمية القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية ". وكذلك منهج المسح الاجتماعي بالعينة العمدية للعاملين بالجمعيات الأهلية بمركز إسنا محافظة الأقصر محل الدراسة الذين لديهم رغبة في المشاركة في برنامج التدخل المهني وعددهم (٤١) مفردة جماعة تجريبية، بالإضافة إلى عدد (١٠) مفردات لإجراء اختبارات الصدق والثبات، وتوزيعهم كما يلي:

جدول رقم (١) يوضح توزيع العاملين بالجمعيات الأهلية بمركز إسنا محافظة الأقصر

مجتمع الدراسة

م	الجمعيات الأهلية	العدد الكلي للعاملين	عينة الصدق والثبات	حجم العينة للعاملين
١	جمعية تنمية المجتمع بالكيهان	٩	٢	٧
٢	جمعية تنمية المجتمع بالكروم	٧	٢	٥
٣	جمعية تنمية المجتمع بالكوم الأحمر	١١	٢	٨
٤	جمعية المستقبل للتنمية والخدمات الاجتماعية بعزبة البرج	٣٣	٢	١٦
٥	جمعية الرعاية والتنمية بالغريرة	٨	٢	٥
	المجموع	٦٨	١٠	٤١

شروط اختيار المجال المكاني وعينة الدراسة:

- وقوع تلك المنظمات غير الحكومية في نطاق جغرافي واحد وقربها من بعض.
- وجود تعاون وتنسيق بين تلك المنظمات غير الحكومية لتقديم الخدمات إلى عملائها باستخدام الوسائل التكنولوجية (الرقمية) الحديثة.
- موافقة تلك المنظمات غير الحكومية على تنفيذ الباحث لبرنامج التدخل المهني بمقر جمعية المستقبل للتنمية والخدمات الاجتماعية لوجود مكان مجهز لتنفيذ برنامج التدخل.
- موافقة العاملين بالمنظمات غير الحكومية على المشاركة في أنشطة البرنامج على أن يكون تنفيذ البرنامج بمقر جمعية المستقبل للتنمية والخدمات الاجتماعية.

(٢) أدوات الدراسة:

تمثلت أدوات جمع البيانات في:

(١-٢) صحيفة البيانات الأولية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية، (إعداد الباحث):

قام الباحث بتصميم صحيفة البيانات الأولية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية، وتضمنت المحاور التالية:

- النوع. - السن. - المؤهل العلمي. - الوظيفة. - عدد سنوات الخبرة في مجال العمل.

(٢-٢) دراسة تقدير الموقف حول مستوى القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية:

وتم تصميم الأداة وفقاً للخطوات التالية:

- تصميم دراسة تقدير الموقف حول مستوى القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية اعتماداً على الإطار النظري للدراسة، وكذلك الدراسات السابقة المرتبطة بالدراسة.
- استهدفت دراسة تقدير الموقف تحديد مستوى القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية.
- تم تطبيق دراسة تقدير الموقف على عينة عمدية من العاملين بالجمعيات الأهلية بمركز إسنا محافظة الأقصر محل الدراسة وعددهم (١٠) مفردات.

(٣-٢) مقياس القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية:

وتم تصميم الأداة وفقاً للخطوات التالية:

١. قام الباحث بتصميم مقياس القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية اعتماداً على الأدبيات النظرية والإطار التصوري الموجه للدراسة، وكذلك الدراسات السابقة إلى جانب الاستفادة من بعض المقاييس المرتبطة بالقضية البحثية للدراسة.
٢. قام الباحث بتحديد الأبعاد التي يشتمل عليها مقياس القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية والتي تمثلت في ثلاثة أبعاد، ثم تم تحديد وصياغة العبارات الخاصة بكل بعد، والذي بلغ عددها (٤٥) عبارة. توزيعها كالتالي:

جدول رقم (٢) يوضح توزيع عبارات مقياس القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية

الأبعاد	البعد المعرفي	البعد المهاري	البعد القيمي
عدد العبارات	١٥	١٥	١٥
أرقام العبارات	١ - ١٥	١٦ - ٣٠	٣١ - ٤٥

٣. اعتمد مقياس القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية 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:

جدول رقم (٣) يوضح درجات مقياس القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية

لا	إلى حد ما	نعم	الاستجابات
١	٢	٣	الدرجة

٤. طريقة تصحيح مقياس القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية:

تم بناء مقياس القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية وتقسيمه إلى فئات حتى يمكن التوصل إلى نتائج الدراسة 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 (٣-١ = ٢)، تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية المصحح ($3/2 = 0.67$) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهى الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وذلك كما يلي:

جدول رقم (٤) يوضح مستويات أبعاد مقياس القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية

المستوى	القيم
مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١ إلى ١.٦٧
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١.٦٨ إلى ٢.٣٤
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ٢.٣٥ إلى ٣

٥. صدق الأداة:

(أ) صدق المحتوى " الصدق المنطقي "

للتحقق من هذا النوع من الصدق لمقياس القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية،

قام الباحث بما يلي:

- الإطلاع على الأدبيات النظرية، والكتب العلمية، والدراسات والبحوث السابقة ذات الصلة بقضية الدراسة، ثم تحليلها وذلك للوصول إلى الأبعاد المختلفة والعبارات المرتبطة بهذه الأبعاد ذات الارتباط بالمشكلة البحثية للدراسة وذلك لتحديد أبعاد القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية والمتمثلة في: (البعد المعرفي، والبعد المهاري، والبعد القيمي).
- ثم تم عرض مقياس القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية على عدد (٣) محكمين من أعضاء هيئة التدريس - تخصص تنظيم المجتمع بكلية الخدمة الاجتماعية التنموية جامعة بنى سويف وكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية للعبارات من ناحية وارتباطها بأبعاد الدراسة من ناحية أخرى، وقد تم حذف بعض العبارات وتعديل وإعادة صياغة البعض، وبناء على ذلك تم صياغة المقياس في صورته النهائية، كما يمكن الاعتماد على نتائجه في تحقيق أهداف الدراسة واختبار صحة فروضها.

(ب) صدق الاتساق الداخلي:

اعتمد الباحث في حساب صدق الاتساق الداخلي لمقياس القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية على حساب معامل ارتباط كل بعد في الأداة بالأبعاد الأخرى، وكذلك حساب معامل ارتباط كل بعد في الأداة بالدرجة الكلية للأداة "مصفوفة العلاقات الارتباطية"، وذلك بتطبيقه على عينة قوامها (١٠) مفردات من العاملين بالجمعيات الأهلية بمركز إسنا محافظة الأقصر محل الدراسة (خارج إطار عينة الدراسة). وتبين أنها معنوية عند مستويات الدلالة المتعارف عليها، وأن معامل الصدق مقبول، وذلك كما يلي:

جدول رقم (٥) يوضح الاتساق الداخلي بين أبعاد مقياس القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية ودرجة الأداة ككل

الأبعاد		البعد المعرفي	البعد المهاري	البعد القيمي	أبعاد المقياس ككل
العاملين (١٠ = ن)	البعد المعرفي	قيمة المعامل	١		
		قوة المعامل	طردى تام		
	البعد المهاري	قيمة المعامل	١		
		قوة المعامل	طردى قوى		
	البعد القيمي	قيمة المعامل	١		
		قوة المعامل	طردى قوى		
	أبعاد المقياس ككل	قيمة المعامل	١		
		قوة المعامل	طردى قوى		
	أبعاد المقياس ككل	قيمة المعامل	١		
		قوة المعامل	طردى قوى		
	أبعاد المقياس ككل	قيمة المعامل	١		
		قوة المعامل	طردى قوى		

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن: توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين أبعاد مقياس القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية لكل بعد على حدة من ناحية وللأبعاد كلها من ناحية أخرى، بمعنى دلالة العلاقات التبادلية بين أبعاد المقياس مع بعضها البعض، وكذلك دلالة العلاقات التبادلية بين كل بعد في المقياس والدرجة الكلية للمقياس. ومن ثم تحقق مستوى الثقة في الأداة والاعتماد على نتائجها.

(ج) ثبات الأداة:

اعتمد الباحث في حساب ثبات مقياس القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية على 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 بتطبيقه على عينة قوامها (١٠) مفردات من العاملين بالجمعيات الأهلية بمركز إسنا محافظة الأقصر محل الدراسة (خارج إطار عينة الدراسة). وذلك كما يلي:

جدول رقم (٦) يوضح نتائج ثبات مقياس القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية

الأبعاد			البعد المعرفي	البعد المهاري	البعد القيمي	أبعاد المقياس ككل
العاملين (٠ = ١)	معادلة سبيرمان براون للتجزئة النصفية للثبات	معادلة جوتمان للتجزئة	٠.٩٦٣	٠.٩٧٦	٠.٩٦٤	٠.٩٩٤
		قيمة (ر) ودالاتها	٠.٩٤٢	٠.٩٥٩	٠.٩٣٣	٠.٩٩١
		قوة معامل الارتباط	طردى قوي	طردى قوي	طردى قوي	طردى قوي
		قيمة المعامل	٠.٩٧٠	٠.٩٧٩	٠.٩٦٥	٠.٩٩٥
		درجة الثبات	درجة عالية	درجة عالية	درجة عالية	درجة عالية

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن: معاملات الثبات لأبعاد مقياس القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية 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.

(٢-٤) تحليل محتوى التقارير الدورية لاجتماعات الجماعة التجريبية:

وذلك بهدف التعرف على التغيرات التي حدثت لأعضاء الجماعة التجريبية من العاملين بالجمعيات الأهلية بمركز إسنا محافظة الأقصر محل الدراسة في درجة تنمية قدراتهم الرقمية باستخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية، وذلك من خلال التسجيل القبلي - التسجيل البعدي لاجتماعات الجماعة التجريبية.

(٣) أساليب التحليل الكيفي والكمي:

تم تنفيذ برنامج التدخل المهني في الفترة من ٢٠٢٤/١٠/٧ م إلى ٢٠٢٥/٢/٢٨ م. 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 (SPSS.V. 24.0) الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومجموع الأوزان المرجحة، والمدى، ومعادلة سبيرمان - براون للتجزئة النصفية للثبات، ومعامل ارتباط بيرسون، واختبار (ت) لعينتين مرتبطتين.

ثامناً برنامج التدخل المهني:

(١) الأسس التي يركز عليها التدخل المهني:

-الإطار النظري للدراسة.

-دراسة تقدير الموقف التي قام بها الباحث لمجتمع الدراسة.

-الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية ونتائجها وتوصياتها.

-الموجهات النظرية للدراسة من مفاهيم، منطلقات تنظيم المجتمع وآلياته في تنمية وتطوير قدرات العاملين بالمنظمات غير الحكومية الرقمية.

(٢) أهداف برنامج التدخل المهني:

يسعى برنامج التدخل المهني إلى تحقيق هدف عام وهو

يتحدد الهدف الرئيس للدراسة في:

" اختبار فعالية استخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية "

وينبثق من هذا الهدف الرئيس الأهداف الفرعية التالية:

١. اختبار فعالية استخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية البعد المعرفي للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية.

٢. اختبار فعالية استخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية البعد المهاري للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية.

٣. اختبار فعالية استخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية البعد القيمي للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية.

(٣) المبادئ المهنية التي ارتكز عليها التدخل المهني:

مبدأ الاستعانة بالخبراء: من خلال دعوة الخبراء والمتخصصين في مجال تنمية القدرات الرقمية.
مبدأ المشاركة: وذلك من خلال مشاركة نسق الهدف العاملين بالمنظمات غير الحكومية في الأنشطة والندوات وورش العمل وجميع أنشطة برنامج التدخل المهني.

(٤) نسق الهدف من برنامج التدخل المهني:

يتمثل في المستفيدين من برنامج التدخل المهني وهم العاملين بالمنظمات غير الحكومية المشاركة في برنامج التدخل المهني.

(٥) استراتيجيات التدخل المهني:

استراتيجية التنمية: وذلك لتنمية وتطوير قدرات العاملين بالمنظمات غير الحكومية.

استراتيجية التعليم والتدريب: وذلك لتزويد العاملين بالمنظمات غير الحكومية بالمعارف والخبرات والمهارات والقيم المرتبطة بتنمية مهاراتهم الرقمية.

استراتيجية الإقناع: وذلك للعمل على إقناع قيادات المنظمات غير الحكومية للتعاون مع الباحث للقيام ببرنامج التدخل المهني والعمل على إقناع العاملين لتنمية مهاراتهم الرقمية.

استراتيجية التعاون والتضامن: من خلال قيام الباحث بالاتفاق مع الخبراء والمتخصصين وتقريب وجهات النظر حول طبيعة الأنشطة التنفيذية ثم الأنشطة لبرنامج التدخل المهني والتي تحدث تأثيرا في نسق الهدف حول تنمية مهارات العاملين الرقمية.

(٦) التكتيكات المستخدمة في التدخل المهني:

تكنيك الشرح والتوضيح: وذلك لشرح برنامج التدخل المهني للعاملين بالمنظمات لتحقيق الأهداف المرجوة.

تكنيك المشاركة: وذلك بهدف اتاحة الفرصة لمشاركة جميع العاملين في برنامج التدخل المهني.

تكنيك تبادل الآراء: حيث تم استخدامه من خلال المحاضرات وورش العمل مع الخبراء والعاملين لتبادل الأفكار والمعلومات والمهارات المرتبطة بتنمية المهارات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية.

تكنيك الاتصال المفتوح والمستمر: من خلال التواصل المباشر والتنسيق مع الخبراء والمتخصصين في مجال التكنولوجيا والمعلومات والعاملين لدعم العلاقات والتعاون بينهم لتحقيق أهداف البرنامج.

(٧) الأدوات المستخدمة في التدخل المهني:

المقابلات المهنية: مع أعضاء مجلس إدارة الجمعية والعاملين بها (جميع المشاركين في برنامج التدخل المهني) للحصول على التعاقد المهني لتنفيذ برنامج التدخل المهني.

الاجتماعات: للاتفاق مع العاملين بالمنظمات غير الحكومية لتحقيق خطة برنامج التدخل المهني ومناقشتها ومتابعة العمل.

المقابلات: القيام بعقد مقابلات مع قيادات المنظمات غير الحكومية والعاملين لأخذ الموافقات للاتفاق على البرنامج.

ورش العمل: القيام بعقد ورش عمل مع العاملين لفهم محتوى برنامج التدخل المهني وتنمية مهارات ومعارف العاملين.

المحاضرات: القيام بمحاضرات بغرض تعليم وتثقيف العاملين وتزويدهم بالمعلومات والمعارف الجديدة عن المهارات الرقمية.

الندوات: تم دعوة الخبراء والمتخصصين لتبصير العاملين بأهمية القدرات الرقمية.

اللجان: للقيام بمهام محددة مثل متابعة التغيرات المادية التي حدثت أثناء التنفيذ.

التسجيل: للجهود والخطوات التنفيذية والأنشطة المختلفة التي تمت أثناء تنفيذ البرنامج.

(٨) مهارات التدخل المهني:

مهارة إقامة علاقة مهنية: من خلال إقامة وتكوين علاقة مهنية مناسبة مع العاملين في تنفيذ برنامج التدخل المهني وكذلك المتخصصين والخبراء.

مهارة الاختيار الواعي للمعلومات: من خلال انتقاء المعلومات والمعارف والمهارات والقيم التي يستفيد منها العاملين ومرتبطة بتنمية المهارات الرقمية للعاملين.

مهارة المناقشة: وذلك من خلال المناقشة الحوارات الهادفة حول محتوى أنشطة برنامج التدخل بما يتضمنه من معارف ومعلومات ومهارات مع المتخصصين والخبراء.

مهارة الاتصال: وذلك من خلال استخدامها مع الأنساق (قيادات المنظمات غير الحكومية - الخبراء والمتخصصين - العاملين) المشاركين في برنامج التدخل لتنفيذ جميع مراحل برنامج التدخل وتحقيق أهدافه.

(٩) الأدوار المهنية الملائمة لبرنامج التدخل المهني:

دور الممكن: من خلال قيام الباحث بمساعدة العاملين على توفير الوقت المناسب لهم لحضور أنشطة التدخل المهني ومساعدتهم على امتلاك (المعارف والمعلومات - المهارات - القيم) المرتبطة بالمهارات الرقمية.

دور المنسق: وذلك من خلا مساعدة العاملين بالمنظمات غير الحكومية لإنجاز خطة برنامج التدخل المهني والتنسيق فيما بين المنظمات لتبادل الخبرات.

دور محلل البيانات: وذلك من خلال تحليل وتفسير البيانات المرتبطة بدراسة تقدير الموقف لصياغة أنشطة برنامج التدخل المهني.

دور المخطط: وذلك من خلال وضع خطة العمل لبرنامج التدخل المهني.

دور المنشط: من خلال العمل مع القيادات بالمنظمات غير الحكومية لتحقيق أهداف برنامج التدخل المهني.

(١٠) وصف أنشطة ومراحل التدخل المهني:

تضمن التدخل المهني العديد من الأنشطة ما بين تدريب ومحاضرات وورش عمل واجتماعات وندوات ولقاءات علمية شارك فيها نسق الهدف من العاملين بالمنظمات غير الحكومية، وفريق العمل ويمكن تناولها على النحو التالي:

جدول (٧) يوضح وصف مراحل التدخل المهني لاستخدام نموذج الروابط المجتمعية في تنمية القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية:

الوقت	الزمن	الادوار	المهارات	التكتيك	الاستراتيجية	تنسيق الهدف	النشاط	الاهداف القريبة	الهدف الاستراتيجي
٣ ساعات	٢٠٢٤/١٠/٧م	ممکن خبير مدير برنامج مرشد	الاتصال الاتقاء	الشرح والتوضيح الاتصال العمل المشترك تبادل الآراء	الاتقاء الاتصال التفاوض المشاركة	العاملين بالمنظمات غير الحكومية	مقابلة مهنية	بناء التعارف بين الباحث وفريق العمل	تنمية القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية
١ ساعة	٢٠٢٤/١٠/١٠م					مسئولي المنظمات غير الحكومية	مقابلة مهنية	الحصول على الموافقة والتعاقد المهني بتنفيذ أنشطة البرنامج	
٢ ساعة	٢٠٢٤/١٠/١٢م					مسئولي المنظمات غير الحكومية	اجتماع	مناقشة خطة التدخل والأنشطة التنفيذية للبرنامج التي وضعها الباحث بناء على دراسة تقدير الموقف	
٤ ساعات	٢٠٢٤/١٠/١٤م					العاملين بالمنظمات غير الحكومية	اجتماع	تطبيق القياس القبلي	
٤ ساعات	٢٠٢٤/١٠/١٦م	مطالب مدير برنامج مرشد	الاتصال	الشرح والتوضيح المناقشة الجماعية	الاتقاء التفاوض التنسيق	الخبراء مسئولي المنظمات	مقابلة مهنية	الاتفاق عل خطة التدخل المهني	

م	تدريب	نوع التدريب	عدد ايام التدريب الفعلي	عدد ساعات التدريب	المدرّب	تاريخ تنفيذ النشاط		
٢٦ ساعة	تنمية المعارف	ندوة	الاتصال الاقناع الملاحظة	الشرح والتوضيح المناقشة الجماعية العمل المشترك	التنسيق الاقناع المشاركة التعليم والتدريب التعاون والتضامن	العاملين بالمنظمات غير الحكومية	محاضرة	
		ورشة عمل					تنمية المهارات	
		محاضرة					تنمية القيم	
		اجتماع					اختبار عائد التدخل المهني	
٤ ساعات	تطبيق القياس البعدي		الملاحظة	محلل بيانات	الشرح والتوضيح	الاتصال	العاملين بالمنظمات غير الحكومية	٢٠٢٥/٢/٢٠

(أ) المحتوى التدريبي لبرنامج التدخل المهني:

جدول (٨) يوضح المحتوى التدريبي لبرنامج التدخل المهني لاستخدام نموذج الروابط المجتمعية في تنمية القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية:

م	نوع التدريب	عدد ايام التدريب الفعلي	عدد ساعات التدريب	المدرّب	تاريخ تنفيذ النشاط
١	ندوة عن ماهية القدرات الرقمية وتعريف العاملين بمفهوم تنمية القدرات الرقمية	١	٤	الباحث	٢٠٢٤ / ١٠ / ٧
٢	محاضرة عن أهمية القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية	١	٦	د/ التهامي البكري استاذ تنظيم المجتمع المساعد - كلية الخدمة الاجتماعية بأسوان	٢٠٢٤ / ١٠ / ٢٠
٣	ندوة حول المهارات الرقمية بالمنظمات غير الحكومية	١	٦	أ.د/ أبو عمرة ربيع امبابي استاذ تنظيم المجتمع بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بقنا	٢٠٢٤ / ١٠ / ٢٨
٤	مناقشة أبعاد تنمية القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية	١	٦	د/ أحمد عطية استاذ تنظيم المجتمع المساعد - كلية الخدمة الاجتماعية بأسوان	٢٠٢٤ / ١١ / ١٠
٥	ندوة عن البعد المعرفي لتنمية القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية	٢	٨	أ.د/ عبد المنعم الجيلاني أستاذ ورئيس قسم مجالات الخدمة الاجتماعية - كلية الخدمة الاجتماعية بأسوان - مدير	٢٠٢٤ / ١١ / ٢٣

				مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان	
٥	ورشة عمل عن البعد المهاري لتنمية القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية	٢	٨	أ.د/ سعيد صديق أستاذ المناهج وطرق التدريس - كلية التربية بأسوان- المدير التنفيذي لمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان	٢٠٢٤ / ١٢ / ٢٢
٦	محاضرة عن البعد القيمي لتنمية القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية	٢	٤	أ.د/ مصطفى محمود استاذ مجالات الخدمة الاجتماعية كلية الأدب بالوادي الجديد - ووكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	٢٠٢٥ / ٢ / ١٠

(١١) مراحل التدخل المهني:

١- المرحلة التمهيديّة، وتضمنت:

- بناء التعارف بين الباحث وفريق العمل.
- الحصول على الموافقة والتعاقد المهني بتنفيذ أنشطة البرنامج.
- مناقشة خطة التدخل والأنشطة التنفيذية للبرنامج التي وضعها الباحث بناء على دراسة تقدير الموقف
- تطبيق القياس القبلي
- الاتفاق النهائي على خطة العمل وتحديد مواعيد وأماكن التدريب.

٢- المرحلة التخطيطية، وتضمنت:

- تحليل واستخلاص نتائج دراسة تقدير الموقف.
- تحديد الأنشطة التنفيذية والوقت الزمني لتنفيذها.
- وضع الخطة الزمنية لتنفيذ برنامج لتنمية القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية.

٣- المرحلة التنفيذية، وتضمنت:

- الترحيب بأعضاء فريق العمل والعاملين بالمنظمات غير الحكومية.
- عقد مجموعة اجتماعات بؤرية مع فريق العمل والعاملين بالمنظمات غير الحكومية.
- تنفيذ التدريبات الخاصة ببرنامج التدخل المهني والمرتبطة بتعزيز البعد المعرفي للعاملين بالمنظمات غير الحكومية.
- تنفيذ التدريبات الخاصة ببرنامج التدخل المهني والمرتبطة بتعزيز البعد المهاري للعاملين بالمنظمات غير الحكومية.
- تنفيذ التدريبات الخاصة ببرنامج التدخل المهني والمرتبطة بتعزيز البعد القيمي للعاملين بالمنظمات غير الحكومية..
- إلقاء محاضرات خاصة بتنمية القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية.

- تنفيذ ندوات عن بتنمية القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية.
- تنفيذ مناقشات جماعية بتنمية القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية.
- ٤- المرحلة التقييمية، وتضمنت:
- إجراء القياس البعدي للمتدربين من العاملين بالمنظمات غير الحكومية محل الدراسة للوقوف على مدى تأثير البرنامج على تنمية القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية.
- نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها:

المحور الأول: وصف العاملين بالمنظمات غير الحكومية مجتمع الدراسة:

جدول رقم (٩) يوضح وصف العاملين بالمنظمات غير الحكومية مجتمع الدراسة

(ن=٤١)

المتغيرات الكمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النوع	ك	%
السن	٤٢	٥	ذكر	٢٤	٥٨.٥
عدد سنوات الخبرة	٩	٣	أنثى	١٧	٤١.٥
			المجموع	٤١	١٠٠
المؤهل العلمي	ك	%	الوظيفة	ك	%
مؤهل متوسط	٣	٧.٣	مدير تنفيذي	٤	٩.٨
مؤهل فوق المتوسط	١٠	٢٤.٤	مدير مشروعات	٤	٩.٨
مؤهل عالي	٢١	٥١.٢	أخصائي اجتماعي	٩	٢٢
ماجستير	٤	٩.٨	مسئول إداري	٢٤	٥٨.٥
دكتوراه	٣	٧.٣			
المجموع	٤١	١٠٠	المجموع	٤١	١٠٠

يوضح الجدول السابق أن: متوسط سن العاملين بالمنظمات غير الحكومية (٤٢) سنة، وانحراف معياري (٥) سنوات تقريباً، وقد يوضح ذلك زيادة قدرة العاملين بالمنظمات غير الحكومية على العطاء أكثر بمرحلة الشباب وزيادة قدرتهم على تنمية قدراتهم الرقمية وتحفيزهم على تحقيق أهداف المنظمة.

- متوسط عدد سنوات خبرة العاملين بالمنظمات غير الحكومية في مجال العمل (٩) سنوات، وانحراف معياري (٣) سنوات تقريباً، وقد يعكس ذلك أن خبرة العاملين بالمنظمات غير الحكومية تجعل لديهم الدراية الكافية والمعارف لتنفيذ البرامج بكفاءة وفاعلية وتنمية الروابط المجتمعية وقدراتهم الرقمية.

- أكبر نسبة من العاملين بالمنظمات غير الحكومية ذكور بنسبة (٥٨.٥٪)، بينما الإناث بنسبة (٤١.٥٪)، وقد يرجع ذلك لطبيعة مجتمع الدراسة من العاملين بالمنظمات غير الحكومية والفئات المستهدفة لتقديم الخدمة وطبيعة العمل.

- أكبر نسبة من العاملين بالمنظمات غير الحكومية حاصلين على مؤهل عالي بنسبة (٥١.٢٪)، يليه مؤهل فوق المتوسط بنسبة (٢٤.٤٪)، ثم ماجستير بنسبة (٩.٨٪)، وأخيراً مؤهل متوسط، ودكتوراه بنسبة (٧.٣٪)، وقد يوضح ذلك ارتفاع المستوى التعليمي للعاملين بالمنظمات غير الحكومية مما يساعد في تنمية وبناء قدراتهم لمواجهة التطورات المتزايدة والملحة الناجمة عن التغيرات التكنولوجية الحديثة.

- أكبر نسبة من العاملين بالمنظمات غير الحكومية وظيفتهم مسئول إداري بنسبة (٥٨.٥٪)، يليه أخصائي اجتماعي بنسبة (٢٢٪)، وأخيراً مدير تنفيذي، ومدير مشروعات بنسبة (٩.٨٪)، وقد يعكس ذلك التسلسل الإداري للعاملين بالمنظمات غير الحكومية وتشجيعهم على تنمية قدراتهم الرقمية وتشجيعهم على النظر إلى التحديات كفرص للابتكار وحلول إبداعية لتحقيق أهداف المنظمة.

المحور الثاني: أبعاد القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية:

(١) البعد المعرفي:

جدول رقم (١٠) يوضح البعد المعرفي للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية

للجامعة التجريبية

م	العبارات	القياس القبلي (ن=٤١)				القياس البعدي (ن=٤١)			
		المجموع	المتوسط	الانحراف	الترتيب	المجموع	المتوسط	الانحراف	الترتيب
		المرجح	الحسابي	المعياري		المرجح	الحسابي	المعياري	
١	أمتلك المعارف الأساسية في التعامل مع أجهزة الحاسب الآلي	٧٤	١.٨	٠.٦	٤	٩٨	٢.٣٩	٠.٦٧	١٣
٢	لدي معارف بطرق الحصول على المعلومات من خلال شبكة الانترنت	٦٧	١.٦٣	٠.٦٢	١٠	١٠٠	٢.٤٤	٠.٧٤	١٢
٣	أستطيع معرفة كل ما هو جديد في مجال التكنولوجيا الحديثة	٦٣	١.٥٤	٠.٧٤	١٢	١٠٣	٢.٥١	٠.٦٨	٨
٤	أمتلك معارف حول المواقع الالكترونية التي يمكن الاستفادة منها في أنشطة الجمعية	٧٣	١.٧٨	٠.٦٥	٥	١٠٢	٢.٤٩	٠.٦٤	١٠
٥	لدي معرفة بطرق حلول المشكلات الرقمية	٥٠	١.٢٢	٠.٤٧	١٤	١٠١	٢.٤٦	٠.٧١	١١

م	العبارات	القياس القبلي (ن=٤١)				القياس البعدي (ن=٤١)			
		المجموع المرجح	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المجموع المرجح	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
٦	لدي معلومات حول إنشاء المحتويات الرقمية	٥٠	١.٢٢	٠.٥٢	١٥	١٠٣	٢.٥١	٠.٧١	٩
٧	أستطيع معرفة معايير الحماية الرقمية باستخدام التطبيقات الالكترونية	٧٠	١.٧١	٠.٦	٨	١٠٥	٢.٥٦	٠.٥٥	٦
٨	أمتلك كافة المعارف الخاصة ببرنامج الأوفيس	٦٩	١.٦٨	٠.٦٥	٩	١٠٣	٢.٥١	٠.٦٨	٨
٩	لدي معارف بطرق استخدام الوسائل الرقمية الحديثة في تعريف المجتمع بأنشطة الجمعية	٧٢	١.٧٦	٠.٥٨	٧	١٠٥	٢.٥٦	٠.٦٣	٧
١٠	لدي معارف بكيفية الاستفادة من كافة وسائل التواصل الاجتماعي في أنشطة الجمعية	٧٧	١.٨٨	٠.٦٤	٢	٩٥	٢.٣٢	٠.٨٢	١٤
١١	لدي معلومات حول عمليات التسويق الرقمي لأنشطة الجمعية	٧٣	١.٧٨	٠.٨٥	٦	١١١	٢.٧١	٠.٥١	٤
١٢	أستطيع استخدام الأساليب الرقمية أثناء تقديم خدمات الجمعية	٦٢	١.٥١	٠.٦٤	١٣	١١٢	٢.٧٣	٠.٥٥	٣
١٣	أمتلك معارف حول تحويل المستندات الورقية إلى مستندات رقمية	٧٥	١.٨٣	٠.٦٣	٣	١٠٧	٢.٦١	٠.٦٧	٥
١٤	لدي معارف بطرق تدوين وتخزين بيانات الجمعية بشكل إلكتروني	٦٤	١.٥٦	٠.٦٧	١١	١١٤	٢.٧٨	٠.٤٧	١
١٥	أستطيع إنشاء صفحة إلكترونية خاصة بالجمعية لعرض أنشطتها	٨٢	٢	٠.٧١	١	١١٤	٢.٧٨	٠.٥٢	٢
البعد المعرفي ككل		١٠٢١	١.٦٦	٠.٥٧	مستوى منخفض	١٥٧٣	٢.٥٦	٠.٥٩	مستوى مرتفع

يوضح الجدول السابق أن: مستوى البعد المعرفي للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية بالقياس القبلي للجامعة التجريبية منخفض حيث بلغ المتوسط الحسابي (١.٦٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أستطيع إنشاء صفحة إلكترونية خاصة بالجمعية لعرض أنشطتها بمتوسط حسابي (٢)، يليه الترتيب الثاني لدي معارف بكيفية الاستفادة من كافة وسائل التواصل الاجتماعي في أنشطة الجمعية

بمتوسط حسابي (١٠٨٨)، ثم الترتيب الثالث أمتك معارف حول تحويل المستندات الورقية إلى مستندات رقمية بمتوسط حسابي (١٠٨٣)، وأخيراً الترتيب الخامس عشر لدي معلومات حول إنشاء المحتويات الرقمية بمتوسط حسابي (١٠٢٢)، وقد يعكس ذلك حاجة العاملين لمعلومات حول إنشاء المحتويات الرقمية لكي يستطيعوا معرفة كل ما هو جديد في مجال التكنولوجيا الحديثة وأيضاً لكي تتوفر لديهم معارف بطرق الحصول على المعلومات من خلال شبكة الانترنت، مع الحاجة إلى امتلاك كافة المعارف الخاصة ببرنامج الأوفيس وامتلاك المعرفة حول تحويل المستندات الورقية إلى مستندات رقمية مع ضرورة استخدام الأساليب الرقمية أثناء تقديم خدمات الجمعية وامتلاك المعارف والمعلومات حول عمليات التسويق الرقمي لأنشطة الجمعية وأهمية الاستفادة من كافة وسائل التواصل الاجتماعي في أنشطة الجمعية، وقد يتفق ذلك مع نتائج دراسة (أبو العلا، ٢٠١٩)، دراسة (قنديل، ٢٠٢١) التي أكدت على أهمية تطوير الأداء المهني للعاملين من خلال توفير المعارف والمعلومات المرتبطة بمجال العمل وتعديل المهارات والقدرات بما يتلاءم مع المتغيرات التكنولوجية الحديثة بالمجتمع، مع ضرورة وجود دورات تدريبية مرتبطة بتنمية مهارات الأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع الأسر، وإيجاد وسيلة للإعلان عن موعد ومكان الدورات التدريبية.

- مستوى البعد المعرفي للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية بالقياس البعدي للجماعة التجريبية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢٠٥٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول لدي معارف بطرق تدوين وتخزين بيانات الجمعية بشكل إلكتروني بمتوسط حسابي (٢٠٧٨) وبانحراف معياري (٠٠٤٧)، يليه الترتيب الثاني أستطيع إنشاء صفحة إلكترونية خاصة بالجمعية لعرض أنشطتها بمتوسط حسابي (٢٠٧٨) وبانحراف معياري (٠٠٥٢)، ثم الترتيب الثالث أستطيع استخدام الأساليب الرقمية أثناء تقديم خدمات الجمعية بمتوسط حسابي (٢٠٧٣)، وأخيراً الترتيب الرابع عشر لدي معارف بكيفية الاستفادة من كافة وسائل التواصل الاجتماعي في أنشطة الجمعية بمتوسط حسابي (٢٠٣٢)، وقد يعكس ذلك إسهام برنامج التدخل المهني في تنمية قدرات العاملين المعرفية فأصبح لديهم معارف بطرق استخدام الوسائل الرقمية الحديثة في تعريف المجتمع بأنشطة الجمعية والمواقع الإلكترونية التي يمكن الاستفادة منها في أنشطة الجمعية، وأصبح لديهم المعرفة بمعايير الحماية الرقمية باستخدام التطبيقات الإلكترونية وطرق حلول المشكلات الرقمية وطرق تدوين وتخزين بيانات الجمعية بشكل إلكتروني وأيضاً إمكانية إنشاء صفحة إلكترونية خاصة بالجمعية لعرض أنشطتها، وقد يتفق ذلك مع نتائج دراسة (زهران، ٢٠١٢) التي أكدت على أهمية نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية في تنمية مهارات العاملين بالمؤسسات حيث يساهم النموذج في تنمية المهارات المعرفية والمهنية لدي العاملين بما يساعد في تطوير مؤسساتهم.

(٢) البعد المهاري:

جدول رقم (١١) يوضح البعد المهاري للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية

للجماعة التجريبية

م	العبارات	القياس القبلي (ن=٤١)				القياس البعدي (ن=٤١)			
		المجموع المرجح	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المجموع المرجح	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	أمتلك مهارة كتابة تقارير إلكترونية عن أنشطة الجمعية	٦٥	١.٥٩	٠.٧١	٨	١٠٧	٢.٦١	٠.٧	١٠
٢	لدي المهارة في إنشاء سجلات إلكترونية حول أنشطة الجمعية	٧٦	١.٨٥	٠.٦١	٣	١٠٧	٢.٦١	٠.٦٧	٩
٣	بإمكاني جمع البيانات والمعلومات من أكثر من مصدر إلكتروني موثق	٦٣	١.٥٤	٠.٧٤	١٠	١١٤	٢.٧٨	٠.٥٢	٤
٤	بإمكاني تحديث البيانات والمعلومات عن أنشطة الجمعية إلكترونياً بصورة مستمرة	٦٥	١.٥٩	٠.٦٣	٧	١٠١	٢.٤٦	٠.٧٤	١٣
٥	أستطيع نشر أنشطة الجمعية على المنصات الرقمية	٦١	١.٤٩	٠.٦٨	١٢	١٠٤	٢.٥٤	٠.٧١	١١
٦	أمتلك القدرة على استخدام برامج التشفير عند إرسال البيانات الهامة الخاصة بالجمعية	٥٩	١.٤٤	٠.٧٨	١٣	١١٢	٢.٧٣	٠.٥	٦
٧	أمتلك المهارة في حفظ البيانات والمعلومات إلكترونياً بشكل صحيح	٨٢	٢	٠.٧١	١	٩٩	٢.٤١	٠.٧٧	١٥
٨	أمتلك المهارة في التسجيل الإلكتروني	٧٧	١.٨٨	٠.٦٤	٢	١٠٢	٢.٤٩	٠.٦٤	١٢
٩	أستطيع استخدام المنصات الرقمية في تقديم خدمات الجمعية للمستفيدين	٦٤	١.٥٦	٠.٦٧	٩	١٠٧	٢.٦١	٠.٥٤	٨
١٠	أمتلك المهارة في استخدام المنصات الرقمية في التواصل الفعال مع المستفيدين	٧٥	١.٨٣	٠.٦٣	٤	١٠٠	٢.٤٤	٠.٧٤	١٤
١١	لدي المهارة في جذب المتطوعين من خلال المنصات الرقمية	٦٢	١.٥١	٠.٦٤	١١	١٠٨	٢.٦٣	٠.٦٦	٧
١٢	أمتلك المهارة في التواصل والتفاعل مع المؤسسات المجتمعية الأخرى إلكترونياً	٧٣	١.٧٨	٠.٨٥	٥	١١٣	٢.٧٦	٠.٤٩	٥

م	العبارات	القياس القبلي (ن=٤١)				القياس البعدي (ن=٤١)			
		المجموع المرجح	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المجموع المرجح	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١٣	يمكنني تبادل البيانات والمعلومات مع الجمعيات الأخرى إلكترونياً	٦٩	١.٦٨	٠.٦٥	٦	١١٧	٢.٨٥	٠.٣٦	٣
١٤	لدي المهارة على تطوير أساليب تقديم الخدمات إلكترونياً	٦٢	١.٥١	٠.٦٤	١١	١١٨	٢.٨٨	٠.٤	٢
١٥	أستطيع عمل استبيانات إلكترونية لجمع المعلومات من المستفيدين	٥٠	١.٢٢	٠.٥٢	١٤	١٢٢	٢.٩٨	٠.١٦	١
	البعد المهاري ككل	١٠٠.٣	١.٦٣	٠.٦١	مستوى منخفض	١٦٣.١	٢.٦٥	٠.٥٢	مستوى مرتفع

يوضح الجدول السابق أن: مستوى البعد المهاري للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية بالقياس القبلي للجامعة التجريبية منخفض حيث بلغ المتوسط الحسابي (١.٦٣)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أمتلك المهارة في حفظ البيانات والمعلومات إلكترونياً بشكل صحيح بمتوسط حسابي (٢)، يليه الترتيب الثاني أمتلك المهارة في التسجيل الإلكتروني بمتوسط حسابي (١.٨٨)، ثم الترتيب الثالث لدي المهارة في إنشاء سجلات إلكترونية حول أنشطة الجمعية بمتوسط حسابي (١.٨٥)، وأخيراً الترتيب الرابع عشر أستطيع عمل استبيانات إلكترونية لجمع المعلومات من المستفيدين بمتوسط حسابي (١.٢٢)، وقد يعكس ذلك انخفاض المهارات والقدرات الرقمية لدى العاملين مثل: مهارة كتابة تقارير إلكترونية عن أنشطة الجمعية مما يؤثر على قدرتهم على عمل استبيانات إلكترونية لجمع المعلومات من المستفيدين وامتلاك المهارة في التسجيل الإلكتروني، وكذلك الحاجة إلى مهارة نشر أنشطة الجمعية على المنصات الرقمية وجمع البيانات والمعلومات من أكثر من مصدر إلكتروني موثق، وقد يتفق ذلك مع نتائج دراسة (حجازي، ٢٠١٨) التي أشارت إلى نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية باعتباره أحد النماذج التي تهدف إلى تطوير وتحسين البرامج التي تقدمها الجمعيات.

- مستوى البعد المهاري للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية بالقياس البعدي للجامعة التجريبية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٥)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أستطيع عمل استبيانات إلكترونية لجمع المعلومات من المستفيدين بمتوسط حسابي (٢.٩٨)، يليه الترتيب الثاني لدي المهارة على تطوير أساليب تقديم الخدمات إلكترونياً بمتوسط حسابي (٢.٨٨)، ثم الترتيب الثالث يمكنني تبادل البيانات والمعلومات مع الجمعيات الأخرى إلكترونياً بمتوسط حسابي (٢.٨٥)، وأخيراً الترتيب الخامس عشر أمتلك المهارة في حفظ البيانات والمعلومات إلكترونياً بشكل صحيح بمتوسط حسابي (٢.٤١)، وقد يرجع ذلك إلى تنمية المهارات والقدرات الرقمية لدى العاملين بعد مشاركتهم في برنامج

التدخل المهني فأصبح لديهم المهارة في إنشاء سجلات إلكترونية حول أنشطة الجمعية، وامتلاك القدرة على استخدام برامج التشفير عند إرسال البيانات الهامة الخاصة بالجمعية، وأيضاً امتلاك المهارة في حفظ البيانات والمعلومات إلكترونياً بشكل صحيح مع استخدام المنصات الرقمية في تقديم خدمات الجمعية للمستفيدين، وأيضاً ساهم البرنامج في امتلاك المهارة في استخدام المنصات الرقمية في التواصل الفعال مع المستفيدين والمهارة في التواصل والتفاعل مع المؤسسات المجتمعية الأخرى إلكترونياً وذلك لتطوير أساليب تقديم الخدمات إلكترونياً وتبادل البيانات والمعلومات مع الجمعيات الأخرى إلكترونياً، وقد يتفق ذلك مع نتائج دراسة (القحطاني، ٢٠٢١) التي أوضحت أهمية تنمية الجوانب المعرفية والمهارية للأخصائيين الاجتماعيين حتى يكون لديهم من القدرات ما يمكنهم من فهم احتياجات ومشكلات هذا القطاع والتأثير الإيجابي الفعال معهم، وتقديم خدمات الرعاية لهم بدرجة أداء عالية وفق متطلبات هذا العصر واحتياجاته.

(٣) البعد القيمي:

جدول رقم (١٢) يوضح البعد القيمي للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية

للجامعة التجريبية

م	العبارات	القياس القبلي (ن=٤١)				القياس البعدي (ن=٤١)			
		المجموع	المتوسط	الانحراف	الترتيب	المجموع	المتوسط	الانحراف	الترتيب
		المرجح	الحسابي	المعياري		المرجح	الحسابي	المعياري	
١	أستخدم التكنولوجيا الرقمية بما يتناسب مع قيم المجتمع	٦٢	١.٥١	٠.٦٤	١١	١١٤	٢.٧٨	٠.٤٧	٣
٢	أحترم خصوصية البيانات والمعلومات الشخصية المتاحة	٧٥	١.٨٣	٠.٦٣	٣	١١٠	٢.٦٨	٠.٥٧	٥
٣	أتجنب نشر الشائعات والمعلومات المغلوطة للمستفيدين	٦٤	١.٥٦	٠.٦٧	٩	١٠٧	٢.٦١	٠.٦٧	٧
٤	أتحري الدقة حول البيانات التي أتوصل إليها عبر التقنيات الرقمية	٨٢	٢	٠.٧١	١	١٠١	٢.٤٦	٠.٧١	١٢
٥	ألتزم بالقيم المهنية عند التواصل مع المستفيدين عبر المنصات الرقمية	٧٧	١.٨٨	٠.٦٤	٢	١٠٢	٢.٤٩	٠.٦٤	١١
٦	أستخدم الهوية والمعلومات الحقيقية عند التواصل الرقمي مع المستفيدين	٧٣	١.٧٨	٠.٨٥	٤	١٠٨	٢.٦٣	٠.٦٦	٦
٧	ألتزم بالمسؤولية الأخلاقية عند استخدام المهارات الرقمية	٧٠	١.٧١	٠.٦	٥	١٠٣	٢.٥١	٠.٦٨	١٠

م	العبارات	القياس القبلي (ن=٤١)				القياس البعدي (ن=٤١)			
		المجموع	المتوسط	الانحراف	الترتيب	المجموع	المتوسط	الانحراف	الترتيب
		المرجح	الحسابي	المعياري		المرجح	الحسابي	المعياري	
٨	أرفض استخدام الوسائط الرقمية غير الأخلاقية	٦٩	١.٦٨	٠.٦٥	٦	٩٩	٢.٤١	٠.٧١	١٤
٩	أستطيع حماية البيانات والمعلومات الشخصية للمستفيدين	٥٠	١.٢٢	٠.٥٢	١٥	١٠١	٢.٤٦	٠.٧٤	١٣
١٠	أعرف أي المعلومات التي يمكنني مشاركتها عبر المنصات الرقمية	٥٠	١.٢٢	٠.٤٧	١٤	١١٦	٢.٨٣	٠.٤٤	١
١١	بإمكاني التحكم في خصوصية المنشورات التي يتم نشر عبر المنصات الرقمية	٦٥	١.٥٩	٠.٧١	٨	١١٤	٢.٧٨	٠.٥٢	٤
١٢	أقبل آراء زملائي حول ما يقدموه من معلومات حديثة حول استخدام المهارات الرقمية	٦٣	١.٥٤	٠.٧٤	١٠	١٠٨	٢.٦٣	٠.٦٦	٦
١٣	أهتم برصد الممارسات السلبية المرتبطة باستخدام المهارات الرقمية	٦٥	١.٥٩	٠.٦٣	٧	١١٥	٢.٨	٠.٤	٢
١٤	أطبق مبدأ الشفافية في جميع تعاملات الجمعية الرقمية	٦١	١.٤٩	٠.٦٨	١٢	١٠٥	٢.٥٦	٠.٧١	٩
١٥	أشرك جميع الأطراف في عملية التخطيط الاستراتيجي إلكترونياً	٥٩	١.٤٤	٠.٧٨	١٣	١٠٦	٢.٥٩	٠.٥٩	٨
	البعد القيمي ككل	٩٨٥	١.٦	٠.٥٩	مستوى منخفض	١٦٠٩	٢.٦٢	٠.٥٧	مستوى مرتفع

يوضح الجدول السابق أن: مستوى البعد القيمي للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية بالقياس القبلي للجماعة التجريبية منخفض حيث بلغ المتوسط الحسابي (١.٦)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أتحرى الدقة حول البيانات التي أتوصل إليها عبر التقنيات الرقمية بمتوسط حسابي (٢)، يليه الترتيب الثاني ألتزم بالقيم المهنية عند التواصل مع المستفيدين عبر المنصات الرقمية بمتوسط حسابي (١.٨٨)، ثم الترتيب الثالث أحرص خصوصية البيانات والمعلومات الشخصية المتاحة بمتوسط حسابي (١.٨٣)، وأخيراً الترتيب الخامس عشر أستطيع حماية البيانات والمعلومات الشخصية للمستفيدين بمتوسط حسابي (١.٢٢)، وقد يعكس ذلك أن العاملين لابد من تحريهم الدقة حول البيانات التي يتوصلوا إليها عبر التقنيات الرقمية وأهمية تنمية القيم المهنية عند التواصل مع المستفيدين عبر المنصات الرقمية، وأيضاً أستخدم التكنولوجيا

الرقمية بما يتناسب مع قيم المجتمع مع ضرورة أرفضهم لاستخدام الوسائط الرقمية غير الأخلاقية وأهمية إشراك جميع الأطراف في عملية التخطيط الاستراتيجي إلكترونياً.

- مستوى البعد القيمي للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية بالقياس البعدي للجماعة التجريبية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٢)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول أعرف أي المعلومات التي يمكنني مشاركتها عبر المنصات الرقمية بمتوسط حسابي (٢.٨٣)، يليه الترتيب الثاني أهتم برصد الممارسات السلبية المرتبطة باستخدام المهارات الرقمية بمتوسط حسابي (٢.٨)، ثم الترتيب الثالث أستخدم التكنولوجيا الرقمية بما يتناسب مع قيم المجتمع بمتوسط حسابي (٢.٧٨) وبانحراف معياري (٠.٥٧)، وأخيراً الترتيب الرابع عشر أرفض استخدام الوسائط الرقمية غير الأخلاقية بمتوسط حسابي (٢.٤١)، وقد يرجع ذلك إلي مساعدة برنامج التدخل المهني في تنمية القدرات القمية للعاملين لمعرفة أي المعلومات التي تمكنهم مشاركتها عبر المنصات الرقمية، واحترام خصوصية البيانات والمعلومات الشخصية المتاحة، والقدرة على حماية البيانات والمعلومات الشخصية للمستفيدين، واستخدام الهوية والمعلومات الحقيقية عند التواصل الرقمي مع المستفيدين والالتزام بالمسؤولية الأخلاقية عند استخدام المهارات الرقمية مع تطبيق مبدأ الشفافية في جميع تعاملات الجمعية الرقمية واكتساب معلومات حديثة حول استخدام المهارات الرقمية، وقد يتفق ذلك مع نتائج دراسة (علي، ٢٠١٨) التي أكدت على ضرورة الاهتمام بتنمية الموارد البشرية لتعزيز المنظمات وإصلاح هياكلها، فبناء القدرات تعمل على دمج مجموعة من الاستراتيجيات الإصلاحية الداعمة لكفاءة وفعالية وإيجابية أداء جميع الأطراف الفاعلة في المجتمع من حكومة وقطاع خاص ومنظمات المجتمع المدني.

• مستوى القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية ككل:

جدول رقم (١٣) يوضح مستوى القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية ككل

القياس القبلي (ن=٤١)				القياس البعدي (ن=٤١)				الأبعاد
المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة التقديرية %	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة التقديرية %	الترتيب	
١.٦٦	٠.٥٧	٥٥.٣	١	٢.٥٦	٠.٥٩	٨٥.٣	٣	البعد المعرفي
١.٦٣	٠.٦١	٥٤.٤	٢	٢.٦٥	٠.٥٢	٨٨.٤	١	البعد المهاري
١.٦	٠.٥٩	٥٣.٤	٣	٢.٦٢	٠.٥٧	٨٧.٢	٢	البعد القيمي
١.٦٣	٠.٥٩	٥٤.٤	مستوى منخفض	٢.٦١	٠.٥٦	٨٧	مستوى مرتفع	أبعاد القدرات الرقمية ككل

يوضح الجدول السابق أن: مستوى القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية ككل بالقياس القبلي للجماعة التجريبية منخفض حيث بلغ المتوسط الحسابي (١.٦٣)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول البعد المعرفي بمتوسط حسابي (١.٦٦)، يليه الترتيب الثاني البعد المهاري بمتوسط حسابي (١.٦٣)، وأخيراً الترتيب الثالث البعد القيمي بمتوسط حسابي (١.٦)، وقد يوضح ذلك الحاجة الملحة للعاملين لتنمية قدراتهم الرقمية المعرفية والمهارية والقيمية باستخدام نموذج تنمية البرامج والروابط الاجتماعية، وقد يتفق ذلك مع نتائج دراسة (خفاجي، ٢٠٢٢) التي توصلت إلى أهمية تحديد دور ثقافة الرقمنة وتطوير الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بإدارات التضامن الاجتماعي، ومؤشرات الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين بإدارات التضامن الاجتماعي الأساس (المعرفي - المهاري - القيمي) بمستوى متوسط، وتوصلت إلى تكثيف البرامج التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين على استخدام التكنولوجيا مع المستفيدين، توافر البيئة التكنولوجية لممارسة الأخصائيين الاجتماعيين لعملهم المهني.

- مستوى القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية ككل بالقياس البعدي للجماعة التجريبية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦١)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول البعد المهاري بمتوسط حسابي (٢.٦٥)، يليه الترتيب الثاني البعد القيمي بمتوسط حسابي (٢.٦٢)، وأخيراً الترتيب الثالث البعد المعرفي بمتوسط حسابي (٢.٥٦)، وقد يعكس ذلك تأثير برنامج التدخل المهني في تنمية القدرات الرقمية للعاملين وقد يتفق ذلك مع نتائج دراسة (علي، ٢٠١٦)، دراسة (Durak& Saritepeci، 2019) التي أكدت على أهمية تكنولوجيا المعلومات كمتغير في تنمية قدرة الأخصائيين الاجتماعيين على الممارسة المهنية الرقمية، وإن اعتماد الأخصائيين الاجتماعيين على الوسائل التكنولوجية الحديثة في الممارسة يساعدهم على تنمية قدرتهم وتطوير العمل داخل المنظمة، وأيضاً تنويع المهارات المعرفية وتنمية الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين وتحديد المتطلبات المعرفية والمهارية لتحقيق ذلك.

المحور الثالث: نسبة التباين بين القياسين القبلي والبعدي للجماعة التجريبية على مقياس القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية:

جدول رقم (١٤) يوضح نسبة التباين بين القياسين القبلي والبعدي للجماعة التجريبية على مقياس

القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية

نسبة التباين ككل %	الفرق بين القياسين	القياس البعدي (ن=٤١)	القياس القبلي (ن=٤١)	الأبعاد
		نسبة التباين %	نسبة التباين %	
٥٤.٢	٣٠	٨٥.٣	٥٥.٣	البعد المعرفي
٦٢.٥	٣٤	٨٨.٤	٥٤.٤	البعد المهاري
٦٣.٣	٣٣.٨	٨٧.٢	٥٣.٤	البعد القيمي

٥٩.٩	٣٢.٦	٨٧	٥٤.٤	أبعاد القدرات الرقمية ككل
------	------	----	------	---------------------------

يوضح الجدول السابق أن: نسبة التباين بين القياسين القبلي والبعدي للجماعة التجريبية على مقياس

القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية، تمثلت فيما يلي:

-نسبة التباين بين القياسين القبلي والبعدي للجماعة التجريبية للبعد المعرفي للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية بلغت (٥٤.٢٪)، مما يشير إلى فعالية استخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية البعد المعرفي للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية.

- نسبة التباين بين القياسين القبلي والبعدي للجماعة التجريبية للبعد المهاري للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية بلغت (٦٢.٥٪)، مما يشير إلى فعالية استخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية البعد المهاري للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية.

- نسبة التباين بين القياسين القبلي والبعدي للجماعة التجريبية للبعد القيمي للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية بلغت (٦٣.٣٪)، مما يشير إلى فعالية استخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية البعد القيمي للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية.

- نسبة التباين بين القياسين القبلي والبعدي للجماعة التجريبية لأبعاد مقياس القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية ككل بلغت (٥٩.٩٪)، مما يشير إلى فعالية استخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية ككل، وقد يتفق ذلك مع نتائج دراسة (صلاح الدين و محمد، ٢٠٢٠) التي أكدت على وجود فجوة كبيرة للتكنولوجيا الرقمية والقدرات والمهارات بالدول العربية مقارنة بالدول المتقدمة والتي أظهرت نقاط ضعف عديدة مقارنة بالمؤشرات العالمية.

المحور الرابع: اختبار فروض الدراسة:

(١) اختبار الفرض الفرعي الأول للدراسة: " توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات القياسين

القبلي والبعدي لحالات الجماعة التجريبية بالنسبة لاستخدام نموذج تنمية البرامج والروابط

المجتمعية لتنمية البعد المعرفي للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية لصالح القياس

البعدي ":

جدول رقم (١٥) يوضح دلالات الفروق بين متوسطات درجات القياسين القبلي والبعدي لحالات الجماعة

التجريبية بالنسبة لاستخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية البعد المعرفي للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية

الأبعاد	القياسات	العدد(ن)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية (df)	قيمة T	الدالة
البعد المعرفي للقدرات الرقمية	قبل	٤١	١.٦٦	٠.٥٧	٤٠	٥.٠٤٠-	**
	بعد	٤١	٢.٥٦	٠.٥٩			

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن: توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين متوسطات درجات القياسين القبلي والبعدي لحالات الجماعة التجريبية بالنسبة لاستخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية البعد المعرفي للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية لصالح القياس البعدي، مما يشير إلى فعالية استخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية البعد المعرفي للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية. مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الأول للدراسة والذي مؤداه: "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات القياسين القبلي والبعدي لحالات الجماعة التجريبية بالنسبة لاستخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية البعد المعرفي للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية لصالح القياس البعدي"، وقد يتفق ذلك مع نتائج دراسة (Fonseca & Picoto, 2020) التي أشارت إلى أنه بسبب التقنيات المتقدمة فإن المنظمات غير الحكومية تواجه تغييرات هائلة في عملها والأهم من ذلك كيفية تواصلها مع عملائها، وأن الكفاءات الخمس الأكثر أهمية لتحقيق التحول الرقمي هي تقديم البيانات والمعلومات والمحتوى الرقمي، وكيفية التفاعل من خلال التقنيات الرقمية، والقدرة على إدارة البيانات والمعلومات والمحتوى الرقمي والتعاون من خلال التقنيات الرقمية.

(٢) اختبار الفرض الفرعي الثاني للدراسة: "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات القياسين القبلي والبعدي لحالات الجماعة التجريبية بالنسبة لاستخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية البعد المهاري للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية لصالح القياس البعدي".

جدول رقم (١٦) يوضح دلالات الفروق بين متوسطات درجات القياسين القبلي والبعدي لحالات الجماعة التجريبية بالنسبة لاستخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية البعد المهاري للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية

الأبعاد	القياسات	العدد(ن)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية (df)	قيمة T	الدالة
البعد المهاري للقدرات الرقمية	قبل	٤١	١.٦٣	٠.٦١	٤٠	٥.٨٥٨-	**

الأبعاد	القياسات	العدد (ن)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية (df)	قيمة T	الدالة
	بعد	٤١	٢.٦٥	٠.٥٢			

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن: توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠٠١) بين متوسطات درجات القياسين القبلي والبعدي لحالات الجماعة التجريبية بالنسبة لاستخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية البعد المهاري للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية لصالح القياس البعدي، مما يشير إلى فعالية استخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية البعد المهاري للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية. مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الثاني للدراسة والذي مؤداه: "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات القياسين القبلي والبعدي لحالات الجماعة التجريبية بالنسبة لاستخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية البعد المهاري للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية لصالح القياس البعدي"، وقد يتفق ذلك مع نتائج دراسة (عبد الحكيم وجمعة، ٢٠٢١) التي توصلت إلى أهمية رفع الوعي بأهمية التقنيات الرقمية في العمل المهني باستخدام وسائل الإعلام المختلفة، وأكدت على تدعيم العلاقة بين كل من الجمعيات الأهلية والأجهزة الحكومية المختصة من أجل تبادل الخبرات والمعلومات، وتدعيم العلاقة بين الجمعية والجمعيات الأخرى من خلال عمل شبكات ربط إلكترونية فيما بينهم لإقامة برامج وأنشطة مشتركة.

(٣) اختبار الفرض الفرعي الثالث للدراسة: "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات القياسين القبلي والبعدي لحالات الجماعة التجريبية بالنسبة لاستخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية البعد القيمي للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية لصالح القياس البعدي":

جدول رقم (١٧) يوضح دلالات الفروق بين متوسطات درجات القياسين القبلي والبعدي لحالات الجماعة التجريبية بالنسبة لاستخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية البعد القيمي للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية

الأبعاد	القياسات	العدد (ن)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية (df)	قيمة T	الدالة
البعد القيمي للقدرات الرقمية	قبل	٤١	١.٦	٠.٥٩	٤٠	٥.٦٦٥-	**
	بعد	٤١	٢.٦٢	٠.٥٧			

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠١)

يوضح الجدول السابق أن: توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٠١) بين متوسطات درجات القياسين القبلي والبعدى لحالات الجماعة التجريبية بالنسبة لاستخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية البعد القيمي للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية لصالح القياس البعدى، مما يشير إلى فعالية استخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية البعد القيمي للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية. مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعى الثالث للدراسة والذي مؤداه: "توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات القياسين القبلي والبعدى لحالات الجماعة التجريبية بالنسبة لاستخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية البعد القيمي للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية لصالح القياس البعدى"، وقد يتفق ذلك مع نتائج دراسة (مفرج، ٢٠١٨) التي أكدت على أهمية الإدارة الإلكترونية في المؤسسات كمدخل لتحسين خدمات الرعاية الاجتماعية، وأهميتها في سرعة أداء الخدمات للمستفيدين مع الحفاظ على جودتها.

(٤) اختبار الفرض الرئيس للدراسة: "توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات القياسين القبلي والبعدى لحالات الجماعة التجريبية بالنسبة لاستخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية لصالح القياس البعدى":

جدول رقم (١٨) يوضح دلالات الفروق بين متوسطات درجات القياسين القبلي والبعدى لحالات الجماعة التجريبية بالنسبة لاستخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية ككل

الأبعاد	القياسات	العدد (ن)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية (df)	قيمة T	الدلالة
أبعاد القدرات الرقمية ككل	قبل	٤١	١.٦٣	٠.٥٩	٤٠	٥.٥٢٧-	**
	بعد	٤١	٢.٦١	٠.٥٦			

* معنوي عند (٠.٠٥)

** معنوي عند (٠.٠٠١)

يوضح الجدول السابق أن: توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٠١) بين متوسطات درجات القياسين القبلي والبعدى لحالات الجماعة التجريبية بالنسبة لاستخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية ككل لصالح القياس البعدى، مما يشير إلى فعالية استخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية ككل. مما يجعلنا نقبل الفرض الرئيس للدراسة والذي مؤداه: "توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات القياسين القبلي والبعدى لحالات الجماعة التجريبية بالنسبة لاستخدام نموذج تنمية البرامج والروابط

المجتمعية لتنمية القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية لصالح القياس البعدي"، وقد يتفق ذلك مع نتائج دراسة (أحمد، ٢٠١٩) و(عليق، ٢٠١٨) التي توصلت إلى تحديد متطلبات بناء قدرات العاملين في (المعرفية - المهارية - القيمة - التدريبية - الإدارية) وتحديد العلاقة بين متطلبات بناء قدرات العاملين وتحقيق التنمية المستدامة.

نتائج الدراسة: أثبتت نتائج الدراسة أن:

- مستوى القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية ككل بالقياس القبلي للجماعة التجريبية منخفض حيث بلغ المتوسط الحسابي (١.٦٣)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول البعد المعرفي بمتوسط حسابي (١.٦٦)، يليه الترتيب الثاني البعد المهاري بمتوسط حسابي (١.٦٣)، وأخيراً الترتيب الثالث البعد القيمي بمتوسط حسابي (١.٦).

- مستوى القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية ككل بالقياس البعدي للجماعة التجريبية مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦١)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول البعد المهاري بمتوسط حسابي (٢.٦٥)، يليه الترتيب الثاني البعد القيمي بمتوسط حسابي (٢.٦٢)، وأخيراً الترتيب الثالث البعد المعرفي بمتوسط حسابي (٢.٥٦).

- توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين متوسطات درجات القياسين القبلي والبعدي لحالات الجماعة التجريبية بالنسبة لاستخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية البعد المعرفي للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية لصالح القياس البعدي، مما يشير إلى فعالية استخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية البعد المعرفي للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية. مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الأول للدراسة.

- توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين متوسطات درجات القياسين القبلي والبعدي لحالات الجماعة التجريبية بالنسبة لاستخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية البعد المهاري للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية لصالح القياس البعدي، مما يشير إلى فعالية استخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية البعد المهاري للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية. مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الثاني.

- توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين متوسطات درجات القياسين القبلي والبعدي لحالات الجماعة التجريبية بالنسبة لاستخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية البعد القيمي للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية لصالح القياس البعدي، مما يشير إلى فعالية استخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية البعد القيمي للقدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية. مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الثالث للدراسة.

- توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠.٠١) بين متوسطات درجات القياسين القبلي والبعدي لحالات الجماعة التجريبية بالنسبة لاستخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية ككل لصالح القياس البعدي. مما يشير إلى فعالية استخدام نموذج تنمية البرامج والروابط المجتمعية لتنمية القدرات الرقمية للعاملين بالمنظمات غير الحكومية ككل. مما يجعلنا نقبل الفرض الرئيس للدراسة

مراجع الدراسة

- أحمد ذكي بدوي. (١٩٨٦). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. بيروت: مكتبة لبنان.
- الاتحاد الافريقي. (٢٠٢٠). مشروع استراتيجية التحول الرقمي الافريقي (٢٠٢٠-٢٠٣٠).
- الاستراتيجية القومية للاتصالات وتكنولوجيا المعلومات. (٢٠١٢). المجتمع المصرى الرقمي فى ظل إقتصاد المعرفة. وزارة الاتصالات، جمهورية مصر العربية.
- جمال شحاتة حبيب. (١٩٩٧). العلاقة بين تطبيق برنامج للاخصائيين الاجتماعيين وتنمية أدائهم المهني. مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية (٢).
- حنيش صلاح الدين، و الباي محمد. (٢٠٢٠). متطلبات بناء القدرات والمهارات التعليمية فى بيئة رقمية متغيرة. (٢)٥.
- خيرات سيد عبدالحكيم، و محمد جمعة. (٢٠٢١). المهارات الرقمية كآلية لبناء قدرات العاملين بالجمعيات الأهلية. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية (٢٢).
- دعاء علي عبدالرحيم مفرج. (٢٠١٨). الإدارة الالكترونية كمدخل لتحسين خدمات الرعاية الاجتماعية. المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، ١ (٧).
- رانيا أبوعوض. (٢٠١٩). واقع تطبيق الموارد البشرية وعلاقتها بتطوير الأداء الوظيفي فى ديوان الموظفين العام بقطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. فلسطين: أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا. غزة.
- ريهام سالم عبدالمحسن المحمادي. (٢٠٢٢). الممارسة المهنية الالكترونية للخدمة الاجتماعية في ظل التحول الرقمي. مجلة الخدمة الاجتماعية، ٧٣ (١).
- عقلة محمد المبيضين، اسامة محمد جرادات. (٢٠١٩). التدريب الإداري الموجه بالأداء. القاهرة: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- علي سيد أبو العلا. (٢٠١٩). الاحتياجات التدريبية للعاملين ببرنامج تكافل وكرامة كمتغير لتحسين الأداء المهني. المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية دراسات وبحوث تطبيقية (١٠).

- ماهر أبوالمعايطي، و ماجدي عاطف محفوظ. (٢٠١١). مهارات الممارسة المهنية وتطبيقاتها فى الخدمة الاجتماعية. القاهرة: مكتبة زهراء الشرق.
- مبروكة محمود محمد عليق. (٢٠١٨). متطلبات بناء قدرات الاخصائيين الاجتماعيين بالجمعيات الأهلية للأحداث المنحرفين. مجلة الخدمة الاجتماعية (٦).
- محمد إبراهيم علي. (٢٠١٦). تكنولوجيا المعلومات كمتغير فى تنمية قدرة الأخصائيين الاجتماعيين علي الممارسة المهنية الرقمية. مجلة الخدمة الاجتماعية.
- محمد حسن إبراهيم خفاجي. (٢٠٢٢). ثقافة الرقمنة وتطوير الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بإدارات التضامن الاجتماعي. مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، ٤ (٩).
- محمد حسن عبدالعظيم. (٢٠١٧). مشاركة المعرفة بين أعضاء مجالس إدارات الجمعيات أهلية بنى سويف "دراسة مسحية". مجلة بحوث فى علم المكتبات والمعلومات (١٩).
- محمد خير مامسر. (٢٠٠٢). تأثير العولمة علي الخير العربي المعاصر . مؤتمر الخير العربي الثالث . عمان: الأمانة العامة لمؤتمر الخير العربي، الاتحاد العام للجمعيات الخيرية فى المملكة الأردنية الهاشمية.
- محمد رفعت قاسم. (٢٠٠٦). نماذج ونظريات الممارسة المهنية فى تنظيم المجتمع. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة حلوان.
- محمد عرفات عبدالواحد. (٢٠٠٩). استراتيجية التدعيم فى تنظيم المجتمع وتفعيل الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع الأطفال بلا مأوى. رسالة دكتوراة غير منشورة. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة القاهرة. فرع الفيوم.
- محمد محمد بسيوني قنديل. (٢٠٢١). تصور مقترح من منظور خدمة الجماعة لتفعيل استثمار الوقت لدي المشرف الأكاديمي علا طلاب التدريب الميداني بالمجال المدرسي. مجلة الخدمة الاجتماعية، ٣ (٧٣).
- مدحت محمد أبوالنصر. (٢٠٠٩). تنمية الموارد البشرية. القاهرة: الروابط العالمية للنشر والتوزيع.
- مصطفى محمد السيد أحمد. (٢٠١٩). متطلبات بناء قدرات العاملين بقطاع الاعمال العام كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة أسيوط.
- مني عطية خزام. (٢٠١١). تنمية الموارد البشرية فى ظل البيئة الرقمية. المؤتمر العلمي الدولي الرابع والعشرون للخدمة الاجتماعية. ٢. كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان.

نهلة فوزي مصطفى. (٢٠١٠). تنمية المهارات الإبداعية لاختصاصي المعلومات في العصر الرقمي. المؤتمر الحادي والعشرين. المكتبة الرقمية العربية. عربي أنا. الضرورة. الفرص والتحديات. لبنان: الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات وجمعية المكتبات اللبنانية.

نهى محمد هلال الشوبري. (٢٠٢٠). رؤية تحليلية لإمكانيات تطبيق التحول الرقمي بالمنظمات غير الحكومية "دراسة من منظور طريقة تنظيم المجتمع". مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية (١٨).

هاجر محمد مفلح القحطاني. (٢٠٢١). واقع الممارسة المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في مراكز التوحد (دراسة مطبقة على مدينة الرياض). مجلة الخدمة الاجتماعية، ٥٧ (٦).

هالة عمر عوض، مروة محمد محمود. (٢٠٢٠). دور التربية الرقمية في تمكين معلمة الطفولة المبكرة من مهارات القرن الحادي والعشرين. مجلة الطفولة والتربية، ٤ (٤١).

هدي محمود حسين حجازي. (٢٠١٨). نموذج مقترح لممارسة تنظيم المجتمع في بناء قدرات الجمعيات الأهلية. المؤتمر الثلاثين للخدمة الاجتماعية. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة حلوان.

هيام حمدي زهران. (٢٠١٢). التدخل المهني لطريقة تنظيم المجتمع لتنمية مهارات العاملين بالمراكز التكنولوجية لخدمة المواطنين لمساعدتهم علي تحقيق أهدافها. المؤتمر العلمي الخامس والعشرون. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة حلوان.

وائل عمران علي. (٢٠١٨). بناء القدرات المجتمعية كآلية للتدخل الاستراتيجي الداعم لتحقيق العدالة الاجتماعية والحوكمة المجتمعية مع إشارة خاصة إلى الحالة المصرية. المجلة العربية للإدارة، ٣٨ (٣).

وجدي محمد بركات. (٢٠٠٨). تنمية المهارات التنظيمية للعاملين في المنظمات التطوعية. ورشة عمل مقدمة في اليوم العالمي للتطوع " التطوع مسئولية اجتماعية بد واحدة لا تصفك ".

Brendelo, et al. (2017). Stress and disparities. Washington: american psychological association.

Durak, H. Y., & Saritepeci, M. (2019). Modeling the effect of new media literacy levels and social media usage status on problematic internet usage behaviours among high school students. Education and Information Technologies.

Fonseca, P., & Picoto, W. N. (2020). The competencies needed for digital transformation. Online Journal of Applied Knowledge Management, 8(2).

Hämäläinen, R., Nissinen, K., Mannonen, J., & Lämsä, J. (2021). Understanding teaching professionals' digital competence: What do PIAAC and TALIS reveal about technology-related skills, attitudes, and knowledge? Computers in Human Behavior.

Norris, C. (2002). Theuseod Feames Analysis in Evaluating Socity building in Local Costal Programs in Lousing Rural Socity Bemidy Stateun.

Weil, M., & Gamble, D. (2013). The Handbook of Community Practice Eight Models of Policy Practice Local State National and International. N.Y: Association Press.

Well, M. (1996). Community Practice conceptual Models. New York: haworth press.