

فاعلية برنامج إرشادي لتنمية الوعي بإدارة العمل التطوعي وعلاقته بتوجه الشباب الجامعي نحو الريادة المستقبلية

دعاء محمد ذكي حافظ* تغريد سيد أحمد بركات**

مقدمة ومشكلة البحث:

يعد العمل التطوعي ركيزة أساسية في بناء وتنمية المجتمع، ونشر التماسك الاجتماعي بين المواطنين، فهو ممارسة إنسانية ارتبطت ارتباطاً وثيقاً بكل معاني الخير عند المجموعات البشرية (سعيد حمدان، ٢٠١٣، ٣). بما يعكس تكافلاً بين مختلف فئات المجتمعات، لذا فقد أولت له دول العالم ممثلة في هيئة الأمم المتحدة أهمية كبيرة وشاركت بفاعلية في تطوير وتشجيع برامج التطوع، وتلاحقت جهودها بتشجيع الحكومات والمنظمات لدعمه، واعتمدت يوم الخامس من ديسمبر من كل عام ليكون اليوم العالمي للتطوع (فوزية الطويلة، ٢٠٢٠، ٩٢، فايز عتوم، ٢٠٢٠، ٢٤٩).

ولم تكن صدفة أن قامت الجمعية العامة للأمم المتحدة بوضع خطة عمل لإدماج العمل التطوعي في خطة "عام ٢٠٣٠" لمساعدة الحكومات والمنظمات التطوعية والأوساط الأكاديمية في تعزيز قيمة العمل التطوعي، وذلك لأهميته ودوره في تحقيق التنمية المستدامة لدول العالم أجمع (الجمعية العامة للأمم المتحدة، ٢٠١٩، ١٢)، وتعتبر مصر من أكثر الدول التي أولت له اهتماماً كبيراً حيث وضعت هدفاً واضحاً ضمن "رؤية مصر ٢٠٣٠" والذي ينص على "تمكين الشباب من التعليم من أجل المواطنة واحترام التعددية والعمل التطوعي والمسئولية المجتمعية" (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠١٦، ٤٠). فالشباب هم الثروة الخلاقة والأهم في أي مجتمع، فهم قوة العمل وطاقة الانتاج التي لا تنضب، والمحك الرئيسي الذي تقاس به درجة النجاح أو التعثر لأية تجربة تنموية على مستوى أي دولة في العالم (نورهان صقر، ٢٠١٨، ٩). والجدير بالذكر أن مصر تعتبر من أكثر الدول تعداداً في الشرق الأوسط، كما تعد دولة شابة، حيث يبلغ عدد السكان بها دون الـ ٣٠ عاماً نحو ٦١.٠% من إجمالي السكان، ويبلغ عدد الشباب المصري في عمر (١٥-٢٤ سنة) من الجنسين عدد "١٧٦٧٩١٣٧" (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، ٢٠٢٠، ٦). وبالرغم من ذلك إلا أن ممارسة العمل التطوعي بين الشباب الجامعي في مصر لا ترتقي إلى ما هو مأمول منه في دفع عجلة التنمية البشرية المستدامة بما يتناسب مع حجم

* استاذ إدارة المنزل المساعد - كلية الزراعة - جامعة الزقازيق

** استاذ إدارة المنزل والمؤسسات المساعد - كلية التربية النوعية - جامعة الزقازيق

وطاقت تلك الفئة العمرية الهامة. فقد أوضح تقرير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٢٠١٤، ص ٨٣، ١٥٩) أن مصر جاءت بالمركز ١٢ عربياً والـ ١١٠ عالمياً فيما يتعلق بمشاركة الشباب بالعمل التطوعي. من هنا بدأت النداءات بحتمية تحفيز طلاب الجامعات المصرية للمشاركة في العمل التطوعي. ويؤكد محمود محمد (٢٠١٩، ٣٠-٣١) أنه في سبيل رسم أي برنامج للتطوع والمتطوعين، يمكن الاستعانة بعدد من المراحل لإدارة العمل التطوعي، موضحة في تحديد العملية التطوعية المراد القيام بها وهدفها، وتحديد أدوار للمتطوعين بما يشبه عقد العمل الذي يحدد الواجبات، إضافة إلى تحديد الفترة الزمنية للمهمة التطوعية، ثم البدء في المهام التطوعية وكذلك المتابعة لتوجيه النصائح والدعم المعنوي للمتطوعين، ومراقبة جودة العمل المقدم، وأخيراً تقييم المهمة التطوعية عقب الانتهاء من تأديتها.

وتبقى مجالات التطوع خصبة ومفتوحة في كل ميادين الحياة ولكل مجال خصوصيته التي تفرض أعمالاً تطوعية دون أخرى (وداد سميث وآمنة فجالى، ٢٠١٨، ٩)، ويتفق كل من إبراهيم العبيد (٢٠١٣، ٩٩٠)، السعيد عثمان واسماعيل المكاوي (٢٠٢٠، ٢٤٤) أنه يمكن تقديم العمل التطوعي في عدة مجالات تتمثل في المجال الاجتماعي، الإعلامي والإلكتروني، الثقافي والتعليمي، التوعوي، الصحي، الأمني، البيئي.

ويشمل المجال الاجتماعي أنشطة مثل توفير الرعاية النفسية والاجتماعية لذوي الفئات الخاصة والمشردين، كالأيتام والمشردين، المسنين، الأسر الفقيرة، علاوة على تحسين الاندماج المجتمعي لدي المستضعفين والمهمشين، والتدخل بأعمال خيرية في أوقات الحروق والنكبات والكوارث (فيصل المناور وعبدالله يونس، ٢٠١٩، ١٧). وتؤكد دراسة إسماعيل النبراوي وآخرون (٢٠٢١، ٤٣٨) أن الإنسان لا يشعر بإنسانيته إلا في إطار اجتماعي، حيث ينتقل من التمرکز حول الذات إلى الاستقلالية، وإلى شخصية قادرة فاعلة يتأثر ويؤثر في محيطه.

بينما يتضمن المجال البيئي على الإرشاد البيئي، العناية بالحدائق، العناية بالشواطئ والمنزهات، الطرق، مكافحة التلوث، وتشجيع المبادرات المجتمعية لإعادة التدوير وتقليل الفضلات، أعمال الإغاثة، المساهمة في أوقات الكوارث والأزمات، ومواجهة حالات الطوارئ فضلاً عن مكافحة الأوبئة والوقاية من المخاطر والحد منها (محمود محمد، ٢٠١٩، ٢٤-٢٥).

ومن المؤكد أن التكنولوجيا قد أصبحت جزءاً من البيئة التمكينية للعمل التطوعي وأداة قوية لتعزيز نتائج التنمية المستدامة التي يقودها المتطوعين (الجمعية العامة للأمم المتحدة، ٢٠١٩، ١٣). وأوضح كل من عماد نزال وجمال حبش (٢٠١٥، ٩٢)، وداد سميث وآمنة فجالى (٢٠١٨، ١٢٤-١٢٥) أن التطوع الإلكتروني يعتبر وسيلة سهلة وسريعة في مجال ممارسة النشاطات التطوعية، فهو ليس اتصالاً للحاسبات والبرامج؛ وإنما اتصال بين الأفراد والأفكار، فبالإنترنت يمكن أن يُشيد جسراً يعبر عليه

متطوعون محتلمون لمناطق جغرافية بعيدة. ويؤكد كل من فيصل المناور وعبدالله يونس (٢٠١٩، ١٠)، السعيد عثمان واسماعيل مكايي (٢٠٢٠، ٢٦٨) على الدور الهام للعمل التطوعي في غرس القيم الإيجابية للمتطوع، فهو ليس مجرد نوايا حسنة، وإنما أصبح أداء مهني متميز، توظف فيه مهارات جديدة في الإدارة تكمن في طيات ممارستها اكتشاف القدرات القيادية والتنفيذية وتطويرها وتوظيفها في القيام بدور ايجابي ورائد علي المستوى المهني والمجتمعي من خلال التفاعل والتواصل مع الآخرين.

وقد أشار كل من (Glick, et al. (2014, 8)، وفاء بله (٢٠١٩، ١٦٧) ان التوجه نحو المستقبل له علاقة بإتزان الفرد وانجازه الشخصي في مجالات الحياة المختلفة، فهو يرتبط بالقدرة على تحقيق الذات حتى الوصول للشخصية المبدعة التي تصبح قادرة على ريادة مجالاتها الحياتية. ويؤكد كل من شيرين محفوظ (٢٠١٥، ٧٣٢-٧٣٣)، إبراهيم الشاعر وآخرون (٢٠٢٠، ٢٨) أن ريادة الأعمال أصبحت من السمات البارزة في العصر الحالي، لما تسهمه في إحداث تغيير ايجابي على كافة الأصعدة، حيث تعمل على تنمية القدرات الريادية المكتسبة للأفراد، مما يدعمهم بخطط مدروسة لكسب مساحات جديدة في المستقبل.

ويستكمل في هذا الجانب كل من (Al-Dhaafri & Al-Swidi (2016,600)، أحمد المتيوتي وسارة الحيايي (٢٠١٧، ١٢٠)، جيهان محمد (٢٠٢٠، ٣٧٣)، وليد الرواضية وسامر البشاشة (٢٠٢٠، ١٠)، شاكرا الخشالي وأروى بدران (٢٠٢٠، ١٠٠)، محمد عبدالهادي (٢٠٢٠، ٦٠٩)، وأحمد خطاب وحازم محمد (٢٠٢٠، ٤٨٣)، Piwowar et al. (2021,2) Muhammad, et al. (2021, 1)، Gabriela, et al. (2020, 21) مؤكدين أن التوجه الريادي يشكل أحد الحلول الممكنة والناجحة للحياة المستقبلية ويعتمد على رغبة الفرد واتجاهه نحو العمل وقيادة التغيير، والإبتعاد عن الطرق المعتادة لأداء المهام، وإيجاد فرص جديدة تشجع على الإنخراط في السلوكيات الريادية للأعمال من خلال امتلاك الرؤية الواضحة والقدرة على قراءة البيئة والتعامل مع الظروف الغامضة وتبني سلوكيات المبادأة والرغبة في تقديم أعمال استباقية مبتكرة في ظل المخاطرة المحسوبة لتحقيق الربح.

وإنبثاقاً مما سبق يشير كل من وفاء بله (٢٠١٩، ١٧٠)، Ghulam, et al. (2021,229) إلى أن التوجه للريادة المهنية من الممكن أن تتحقق من خلال امتلاك الفرد القدرة على الإبداع وإدارة أي عمل، بما يحقق تفوق وريادة في أداء الأعمال وإحداث تغييرات جوهرية، إضافة إلى القدرة على إدارة السلوكيات الشخصية وقيادتها والتحكم فيها، والرغبة في الإستعداد لإثبات الذات في العمل والتوصل إلى استراتيجيات لتحقيق الأهداف المرجوة للتنافس المستدام.

وينتطلب نجاح الشاب في حياته الأسرية المستقبلية إمتلاكه مهارات معينة، تساعده على اتخاذ القرار المناسب والتخطيط لمشروع الزواج واختيار شريك الحياة، وإعداد منزل الزوجية، والاستعداد لبناء

حياة أسرية ناجحة، والتخطيط لنمط الحياة الزوجية وتوقعاته بشأن تربية الأبناء وتحمل المسؤوليات الأسرية والتعامل مع الأزمات والضغوط التي تحدث في الحياة بمهارة عالية (عبيد آل مظف، غيداء الجويسر، ٢٠١٣، ١٣٢، ١٢٨، وفاء بله، ٢٠١٩، ١٧١). وبيبين Pramodita, and Sanjay (2021,384) أن الريادة العائلية لا بد وأن تركز على هدف واضح يحقق التنمية المستدامة والتحكم في صنع القرار الإستراتيجي للأسرة، بما يُرسى القيم العائلية ويحقق الأهداف الاجتماعية والربحية بآن واحد. ومن المؤكد ان الريادة المجتمعية تعد أحد أهم المجالات الريادية التي تهدف إلى تطوير المجتمع وإقامة مشروعات تنموية متكاملة لضمان الإستمرارية والإستدامة، من خلال سد احتياجات المجتمع بمنتجات أو خدمات تخلق تأثيراً مجتمعياً واسع النطاق، ويمكننا القول أن الريادة المجتمعية هي همزة الوصل بين نموذجي العمل الربحي والعمل الخيري، فهي تنشئ مشروعات هدفها إصلاح المجتمع، وفي نفس الوقت تحقيق أرباح لإعادة استثمارها من أجل الإستدامة والتنمية، والعمل على سد الفجوة بين أولئك الذين يتمتعون بخدمات إجتماعية متميزة والذين يفتقدون هذه الخدمات (محمد عباس، ٢٠١٧، ٣٤٣، Chahine, 2016,10)

وانطلاقاً من أهمية ما سبق فقد أولت العديد من الدراسات اهتمامها بدراسة كل من العمل التطوعي والتوجه الريادي كل على حدى لدورهما الهام في بناء الشخصية المتكاملة للشباب. ففي ذلك الصدد أشارت دراسة كل من محمد أحمد (٢٠١٥، ١٦٠)، إيمان شومان (٢٠١٦، ٢٨٦)، إسلام الغزولي (٢٠١٨، ١٦١)، (6)، (2021)، Reginald, T. & Randall, M. Gabriela, (13)، (2020)، etal. (1)، (2021)، Ira, et al. أن المشاركة في الأعمال التطوعية تعمل على النمو القيمي والمهني والشخصي للمتطوعين وزيادة وعيهم بالمشكلات والقضايا التي تخص مجتمعهم، وأن رائد الأعمال يتربح بشكل مقصود ممارسات مليئة بالقيم المستمدة من العمل الجماعي واكتساب خبرات جديدة، والخروج من التمرکز حول الذات والانفتاح على الآخرين وتنمية المهارات الشخصية، وتعزيز الثقة بالنفس وزيادة الخبرة في كل المجالات التي تطوع فيها، مما يسهم في تحسين مواقفهم الريادية.

ويؤكد السعيد عثمان واسماعيل المكاوي (٢٠٢٠، ٢٦٨) أن إنخفاض ثقافة العمل التطوعي وعدم الوعي بألية القيام به يمثلان عقبة ومعوقاً أمام ممارسة الشباب له، الأمر الذي يتطلب ضرورة تدريبهم على مهارات العمل التطوعي. لذا فقد أوصى كل من عايدة القرشي (٢٠١٨، ٥٤)، أسامة شعبان وآخرون (٢٠١٩، ١٤٥) بالسعي الحثيث لتنمية العمل التطوعي وإتاحة الفرصة أمام مساهمات الشباب خاصة في أعمار ١٥- ٢٤ سنة لخلق قيادات جديدة وجادة قادرة على تحمل المسؤولية. وأن الجامعات تعد من أهم المؤسسات الأولى بنشر وتعزيز مفهوم العمل التطوعي وجعله ثقافة مجتمعية (سليمان المزين، ٢٠١٦، ص٣٢٦).

لذا فإن تنمية وعي شباب الجامعة وتأهيلهم وتدريبهم للقيام بالعملية التطوعية يعد من أحد العوامل الهامة لإكساب هؤلاء الشباب توجهاً ريادياً نحو حياتهم المستقبلية، فبالرغم من تعدد المنطلقات والحاجة إلى العمل التطوعي وتباين تلك الغايات بتباين المجتمعات، واتفاقها على أن العمل التطوعي يمثل رافداً أساسياً للتنمية؛ إلا أن قصور مشاركة الشباب في الأعمال التطوعية، وكذلك ممارسة العمل التطوعي بشكل فردي عشوائي، يقفا حجر عثرة أمام ذلك ويظهر لنا الحالة المتردية لمجتمعنا في الإقبال على الأعمال التطوعية، لذا وجدنا أنه من الأذى ممارسة العمل التطوعي وفق أسس إدارية ممنهجة وسليمة ومكتملة الجوانب تتضمن الممارسات الإدارية للعملية التطوعية وتطبيقها بالمجالات المختلفة للعمل التطوعي، من خلال برنامج إرشادي يهدف إلى تنمية وعي الشباب بإدارة العمل التطوعي لما قد يكون له بالغ الأثر في توجه الشباب الجامعي نحو ريادة حياتهم المستقبلية بكافة جوانبها، مهنيًا، أسريًا، ومجتمعيًا، ويجعلهم نواتج فاعلة ورائدة في المجتمع المصري.

ومن هنا جاءت مشكلة البحث الحالية للإجابة على السؤال الرئيسي التالي: ما فاعلية البرنامج الإرشادي المعد لتنمية الوعي بإدارة العمل التطوعي وعلاقته بتوجه الشباب الجامعي نحو الريادة المستقبلية؟ والذي ينبثق منه مجموعة من الأسئلة الفرعية علي النحو التالي:

١. ما مستوي الشباب عينة الدراسة في كل من الوعي بإدارة العمل التطوعي بمحاوره والتوجه للريادة المستقبلية بمحاورها، والأهمية النسبية لمحاور كل منها؟
٢. ما طبيعة العلاقة الإرتباطية بين وعي الشباب بإدارة العمل التطوعي بمحاوره {الممارسات الإدارية للعملية التطوعية- مجالات العمل التطوعي(الاجتماعي- البيئي- الإلكتروني)} والتوجه للريادة المستقبلية بمحاورها (مهنية- أسرية- مجتمعية- الإجمالي)؟
٣. هل توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب عينة الدراسة الأساسية في الوعي بإدارة العمل التطوعي بمحاوره تبعاً لـ (الجنس- البيئة السكنية- طبيعة الدراسة- دخل الأسرة).
٤. هل توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب عينة الدراسة الأساسية في التوجه للريادة المستقبلية بمحاورها تبعاً لـ (عمل الشاب- مدة ممارسة العمل التطوعي- تعليم الأم).
٥. ما أكثر المتغيرات تأثيراً وتفسيراً لنسبة التباين في توجه الشباب نحو الريادة المستقبلية؟
٦. هل توجد فروق بين متوسطات درجات الشباب عينة الدراسة التجريبية في الوعي بإدارة العمل التطوعي بمحاوره قبل وبعد تطبيق البرنامج؟
٧. ما درجة تأثير البرنامج المعد في تنمية وعي الشباب عينة الدراسة التجريبية بإدارة العمل التطوعي؟

- هدف البحث:

تهدف الدراسة الحالية بصفة أساسية إلى دراسة فاعلية البرنامج الإرشادي المعد لتنمية الوعي بإدارة العمل التطوعي وعلاقته بتوجه الشباب الجامعي نحو الريادة المستقبلية، وذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية:

١. تحديد مستوي الشباب عينة الدراسة الأساسية في كل من الوعي بإدارة إدارة العمل التطوعي بمحاوره {الممارسات الإدارية للعملية التطوعية- مجالات العمل التطوعي (الاجتماعي- البيئي- الإلكتروني)} والتوجه للريادة المستقبلية بمحاورها (مهنية- أسرية- مجتمعية)، والأهمية النسبية لمحاور كل منها.
٢. دراسة العلاقة الارتباطية بين الوعي بإدارة العمل التطوعي بمحاوره والتوجه للريادة المستقبلية بمحاورها، وتوجه الشباب للريادة المستقبلية بمحاورها.
٣. دراسة الفروق بين متوسطات درجات الشباب عينة الدراسة الأساسية في الوعي بإدارة العمل التطوعي بمحاوره تبعاً ل (الجنس- البيئة السكنية- طبيعة الدراسة - دخل الأسرة).
٤. دراسة الفروق بين متوسطات درجات الشباب عينة الدراسة الأساسية في التوجه للريادة المستقبلية بمحاورها تبعاً ل (عمل الشاب- مدة ممارسة العمل التطوعي- تعليم الأم).
٥. دراسة تأثير المتغيرات المستقلة (مدة ممارسة العمل التطوعي - مستوى تعليم الأم - دخل الأسرة) على المتغير التابع (توجه الشباب للريادة المستقبلية).
٦. الكشف عن الفروق بين متوسطات درجات الشباب عينة الدراسة التجريبية في الوعي بإدارة العمل التطوعي بمحاوره قبل وبعد تطبيق البرنامج
٧. دراسة حجم تأثير البرنامج المعد في تنمية وعي الشباب عينة الدراسة التجريبية بإدارة العمل التطوعي.

- أهمية البحث:

١. تتجلى أهمية الدراسة انطلاقاً من المساهمة في تحقيق أحد أهداف ومؤشرات "رؤية مصر ٢٠٣٠" للتنمية المستدامة والتي تطلع إلى تعميم ثقافة العمل التطوعي، بإعتبره قيمة وأداة فاعلة في تنمية المجتمع المصري.
٢. يستمد البحث أهميته من خلال الربط بين البحوث العلمية واحتياجات المجتمع المدني بما يحقق الاستفادة القصوى من طاقات وقدرات الشباب واستثمار أوقات فراغهم في أعمال سامية وهادفة تسهم في النهوض بالمجتمع.

٣. إبراز ما يمكن أن تحققه الممارسة الإدارية للعمل التطوعي في إكساب الشباب توجهاً ريادياً مميزاً وإيجابياً يمكنهم من ريادة حياتهم المهنية والأسرية والمجتمعية بصورة أكثر كفاءة وفاعلية .
٤. تحقيق الإحتياج المعرفي الذي تم استشعاره من الدراسات السابقة في مجالي العمل التطوعي وريادة الأعمال، في محاولة من الباحثين سد أوجه القصور المعرفي في هذين المجالين، فبالرغم من وجود عدد من الدراسات التي تناولت العمل التطوعي وريادة الأعمال؛ إلا أن الدراسات التي ربطت إدارة العمل التطوعي بالريادة المستقبلية بصورة مباشرة، لم تلق بعد نصيبها من التخصص، وذلك في حدود علم الباحثين.
٥. تدريب الشباب على خوض تجربة العمل التطوعي والانخراط بميادينه المختلفة، من خلال البرنامج الإرشادي المعد بالدراسة، فبدلاً من ممارسته بصورة فردية غير منظمة، يتم توجيه أدائه وفق أسس وأساليب إدارية ممنهجة ووفق رؤى واضحة نابغة من الإحتياجات الفعلية للمجتمع.

- الفروض البحثية:

١. توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين الوعي بإدارة العمل التطوعي بمحاوره {الممارسات الإدارية للعملية التطوعية- مجالات العمل التطوعي(الاجتماعي- البيئي- الإلكتروني)} والتوجه للريادة المستقبلية بمحاورها (مهنية-أسرية-مجتمعية)، وتوجه الشباب للريادة المستقبلية بمحاورها.
٢. توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب عينة الدراسة الأساسية في الوعي بإدارة العمل التطوعي بمحاوره تبعاً ل (الجنس- البيئة السكنية- طبيعة الدراسة - دخل الأسرة).
٣. توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب عينة الدراسة الأساسية في التوجه للريادة المستقبلية بمحاورها تبعاً ل (عمل الشاب- مدة ممارسة العمل التطوعي- تعليم الأم).
٤. تختلف نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة (مدة ممارسة العمل التطوعي - مستوى تعليم الأم - دخل الأسرة) في تفسير نسبة التباين في المتغير التابع (التوجه للريادة المستقبلية) تبعاً لأوزان معاملات الانحدار ودرجة الارتباط.
٥. توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب عينة الدراسة التجريبية في الوعي بإدارة العمل التطوعي بمحاوره قبل وبعد تطبيق البرنامج.

الأسلوب البحثي:

أولاً: مصطلحات البحث والمفاهيم الإجرائية:

فاعلية Effectiveness : مدى الأثر الذي يمكن أن تحدثه المعالجة التجريبية في المتغيرات التابعة (شحاتة حسن، وزينب النجار، ٢٠١١، ٢٣٠). ويعرف إجرائياً: بأنه الأثر الإيجابي الذي يحدثه البرنامج الإرشادي على أفراد العينة، من خلال تحقيقه للأهداف التي وضعت مسبقاً.

البرنامج الإرشادي The Guidance Program :

يتفق كل من حمدي عبد العظيم (٢٠١٣، ٦)، هشام عبدالله وخديجة خوجة (٢٠١٤، ١٠) على تعريفه بأنه مجموعة من المعلومات والخبرات والممارسات والفنيات والمهارات والأنشطة المنظمة المخطط لها، في ضوء أسس علمية، وتربوية متكاملة، والتي وضعت في صورة خطوات محددة ومنظمة وفق إطار زمني.

وتعرفه الباحثتان إجرائياً بأنه مجموعة من الجلسات الإرشادية الموجهة للشباب الجامعي خلال فترة زمنية معينة في ضوء أسس علمية منظمة، تستند إلى فنيات ومبادئ الإرشاد، والمتضمنة على مجموعة من الخبرات التربوية والمهارات والأنشطة المترابطة والإجراءات والإستراتيجيات المناسبة بهدف اكساب الشباب المعارف والممارسات السليمة لإدارة العمل التطوعي بمجالاته، مما يمكنهم من أن يصبحوا رواد وقادة بحياتهم المستقبلية.

إدارة العمل التطوعي: The Volunteer Work Management

اتفق كل من محمود محمد (٢٠١٩، ٣٣)، ابراهيم القحطاني (٢٠١٩، ١٧) بأنه مجموعة من العمليات المترابطة والمتلاحقة التي تشمل التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة والتقييم، متضمنة في تنسيق الموارد المادية والبشرية المتاحة عبر سلسلة مستمرة من الأنشطة التطوعية من أجل تحقيق أهداف محددة.

وتعرف إجرائياً بأنها الممارسات الإدارية المتكاملة، التي تسعى إلى تجميع وتنسيق الجهود التطوعية للشباب واستثمارها الإستثمار الأمثل المستدام في مجالات تطوعية مختلفة هادفة إلي تحقيق النهوض والتطور للمجتمع بأسره. وقد تبنت الدراسة محورين لإدارة العمل التطوعي، موضعاً فيما يلي:

الممارسات الإدارية للعملية التطوعية: ويقصد بها مجموعة من الإجراءات والخطوات الادارية المنهجية والمحددة واضحة المعالم في ذهن المتطوع تتضمن خطوات متسلسلة بداية من التخطيط والتنظيم ومرورا بالتنفيذ وانتهاء بالتقييم لتلك الأنشطة.

مجالات العمل التطوعي: يقصد بها الأنواع والأنماط والأنشطة التطوعية المختلفة التي يستثمر فيها الشاب طاقاته بدافع منه، بدون مقابل مادي، وبهدف تحقيق التكافل والرفاهية الاجتماعية، مطبقاً للممارسات لإدارية في كل ما مجال من مجالات التطوع المختلفة، وقد تبنت الباحثتان ثلاثة مجالات من مجالات العمل التطوعي متمثلة فيما يلي:

التطوع الاجتماعي: ويقصد به المساهمات التطوعية الاجتماعية التي يقوم بها الشاب في مجتمعه بدون مقابل وتتمثل انشطته في دعم ومساندة كبار السن، وذوي الهمم، والمرضى، والتطوع بأعمال خيرية أثناء الأزمات والكوارث.

التطوع البيئي: يقصد به المساهمات التطوعية التي يقدمها الشباب في المجال البيئي وتتمثل انشطته في القيام بحملات تنظيف الأحياء والشوارع، وحل المشكلات البيئية بما يهدف إلى إيجاد بيئة نظيفة جميلة خالية من المخاطر.

التطوع الإلكتروني: الجهود المنظمة التي يبذلها الشاب بشكل طوعي ومجاني، بصورة كلية أو جزئية من خلال شبكة الإنترنت. بما يحقق ما يعجز عنه التطوع الميداني من القدرة على توثيق العمليات التطوعية وتسخير مهارات وكفاءات تطوعية، والوصول لمناطق جغرافية بعيدة.

التوجه الريادي: Entrepreneurial orientation اتفق كل من وليد الرواضية وسامر البشاشة (٢٠٢٠، ١٠) شاكرا الخشالي وأروى بدران (٢٠٢٠، ١٠٠) على أنه الإتجاهات والممارسات التي تقود الشخص لعمل شيء جديد مبتكر يتسم بالحدثة، من خلال استشعاره للمشكلة، والتعامل مع المعطيات البيئية مع الميل لاتخاذ إجراءات استباقية جريئة ومحسوبة بهدف التغيير والتأثير في البيئة المحيطة. **ويعرف إجرائياً** بأنه الإتجاهات والممارسات التي تقود الشاب للقيام بأعمال استباقية مميزة وفريدة في حياته، بهدف تحقيق ربح مادي أو معنوي مع الأخذ في الإعتبار تقدير المخاطرة المتوقعة والمترتبة علي ذلك.

التوجه للريادة المستقبلية:

The Orientation To Entrepreneurship In The Future Life

تعرف إجرائياً بأنها استعداد الشاب واتجاهه نحو القيام بأعمال استباقية مبتكرة ومميزة، تعتمد على المبادرة والمخاطرة المحسوبة والدافعية لإنجاز العمل، والتي تهدف إلي وضع تصور ليكون مميزاً وناجحاً بحياته المستقبلية (مهنيًا، أسريًا، مجتمعيًا). وقد تبنت الباحثان ثلاثة محاور للتوجه للريادة المستقبلية، **موضحاً فيما يلي:**

الريادة المهنية: القيام بأنشطة مستحدثة مبتكرة وفريدة من خلال إدارته لسوكياته الشخصية وتطوير مهاراته بما يمكنه من اكتشاف الفرص واستغلالها بعقلية استباقية وتبني المخاطرة المحسوبة، البحث عن أفضل الحلول المهنية والأكثر ريادة لتحقيق التميز والإبداع مهنيًا.

الريادة الأسرية: مبادرة الشاب لمساعدة أفراد أسرته وتقديم حلول ابتكارية للمواقف والمشاكل المختلفة، من خلال إمتلاكه مهارات ذاتية، تساعد على اتخاذ القرار المناسب وكذلك التخطيط الجيد لبناء حياة أسرية ناجحة، والتعامل مع الأزمات والضغوط الحياتية بمهارة عالية.

الريادة المجتمعية: نشاط ذو قيمة اجتماعية، له سمة الابتكارية ويهدف لإحداث تغيير بيئي من خلال تقديم حلول ناجحة مستديمة لمشكلات اجتماعية، وليس بدافع تحقيق الثروة الطائلة، وإنما تحقق عوائد اقتصادية يتم استثمارها لاستمرارية النشاط وتمويله.

الشباب الجامعي: يقصد بهم في هذه الدراسة طلبة وطالبات الكليات العملية والنظرية بجامعة الزقازيق، والذين يزلون في دراستهم، والذين تتراوح أعمارهم ما بين ١٨-٢٤ سنة.

ثانياً: منهج البحث: اتبع في هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على دراسة وعي الشباب بإدارة العمل التطوعي، وعلاقته بتوجههم نحو ريادة الحياة المستقبلية، مع تحديد تأثيرهما بالمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية للشباب وأسرته والمنهج التجريبي الذي يُعنى بالتغيير العمدي وفق شروط محددة من خلال البرنامج الإرشادي المعد وملاحظة التغيرات الناتجة عن ذلك البرنامج على وعي الشباب بإدارة العمل التطوعي، وقد تمثل المتغير المستقل في إدارة العمل التطوعي، والتابع في التوجه للريادة المستقبلية.

- **ثالثاً: حدود البحث: تتحدد الدراسة فيما يلي:**

- **الحدود البشرية:**

أ- **عينة الدراسة الإستطلاعية:** وقد بلغ عددها (٣٠) شاب/شابة جامعية، في المرحلة العمرية ١٨-٢٤ سنة، تم اختيارهم بطريقة صدفية من طلاب الكليات العلمية والنظرية بجامعة الزقازيق، ومن ريف وحضر محافظة الشرقية، وممن ينتمون إلى مستويات اقتصادية واجتماعية مختلفة، بهدف تقنين بعض أدوات البحث المتمثلة في استبيان (إدارة العمل التطوعي - التوجه للريادة المستقبلية) وذلك بعد تحكيم السادة المحكمين لأدوات البحث.

ب- **عينة الدراسة الأساسية:** وبلغ عددهم (٢٤٠) شاب/شابة جامعية، وينتمون إلى مستويات اقتصادية واجتماعية مختلفة، تم اختيارهم بطريقة صدفية عرضية وبنفس مواصفات العينة الإستطلاعية، وذلك بعد استبعاد عدد (٣٠) استمارة منهم بسبب تضارب إجاباتهم، وعدم الجدية في الإجابات.

ج- **عينة الدراسة التجريبية:** تم تطبيق البرنامج على عينة بلغ قوامها (٣٠) شاب/شابة جامعية، من الربيع الأدنى من الشباب ذوي مستوى الوعي المنخفض والمتوسط بإدارة العمل التطوعي، وقد تم اختيارهم بطريقة عمدية عرضية.

- **الحدود المكانية:** اختيرت العينة من شباب جامعة الزقازيق بمحافظة الشرقية، ومن الكليات العملية والنظرية بالجامعة، والمتمثلة فيما يلي: كلية الزراعة- التربية النوعية- كلية الطفولة المبكرة - الحاسبات- الصيدلة- الحقوق، كما تم الإستعانة بعدد ١٠ من طلاب هذه الكليات لمساعدة الباحثين في تجميع الاستبيان، وتم تطبيق البرنامج بقاعة الإدارة بقسم الاقتصاد المنزلي بكلية التربية النوعية بجامعة الزقازيق.

- الحدود الزمنية: تم تطبيق الدراسة الميدانية على عينة الدراسة الأساسية من بداية شهر أغسطس وحتى منتصف شهر سبتمبر من عام ٢٠٢٠. وتم تطبيق البرنامج الإرشادي على عينة الدراسة التجريبية من منتصف أكتوبر حتى بداية ديسمبر من عام ٢٠٢٠م.

رابعاً: إعداد وبناء أدوات البحث وتقنياتها: اشتملت أدوات الدراسة على أربعة أدوات (إعداد الباحثان):

١- استمارة البيانات العامة للأسرة : وقد شملت علي: جنس الشاب (ذكور- إناث)- البيئة السكنية (ريف- حضر) - طبيعة الدراسة (نظرية - عملية)- عمل الشاب مع الدراسة (يعمل - لا يعمل) - عمر الشاب (من ١٨- > من ٢٠ سنة- من ٢٠-٢٢ سنة - من ٢٢- >٢٤ سنة)، مدة ممارسة العمل التطوعي (أقل من عامين- من ٢- >٤ أعوام- من ٤ أعوام فأكثر) - مستوى تعليم الام [منخفض (تقرأ وتكتب- تعليم اساسي) متوسط (تعليم ثانوي وما يعادلها) - مرتفع (تعليم جامعي وفوق الجامعي)] - متوسط الدخل الشهري للأسرة (أقل من ٢٠٠٠ جنيه - ٢٠٠٠- >٦٠٠٠ جنيه- ٦٠٠٠ جنيه فأكثر).

٢- إستبيان إدارة العمل التطوعي: أعد هذا الاستبيان في ضوء القراءات والدراسات السابقة والتعريف الإجرائي لإدارة العمل التطوعي، إضافة إلى التواصل مع بعض الشباب المتطوعين في الهلال الأحمر، ودار بسمة للإيواء، للوقوف علي ابرز الممارسات التي ينتهجها في العمل التطوعي ، وأي المجالات الأكثر اهتماماً وقبولاً للمساهمة بالنسبة للشباب، للإستعانة بها في صياغة عبارات الإستبيان، وتضمن استبيان إدارة العمل التطوعي في صورته الأولية علي (٦٠) ستون عبارة خبرية مقسمة على اربعة محاور هم {الممارسات الإدارية للعملية التطوعية- مجالات العمل التطوعي(التطوع الاجتماعي- البيئي- الإلكتروني)}، وتتحدد الإستجابة عليها وفق ثلاث خيارات (دائماً - أحياناً- لا).

٣- إستبيان التوجه للريادة المستقبلية : أعد هذا الاستبيان في ضوء القراءات والدراسات السابقة والتعريف الإجرائي للتوجه للريادة المستقبلية، إضافة إلى التواصل مع أحد النماذج الريادية من خريجي الجامعة للوقوف علي ابرز العوامل التي ساهمت في تشكيل توجهه الريادي، للإستعانة بها في صياغة عبارات الإستبيان، وتضمن الاستبيان في صورته الأولية على (٥٥) عبارة خبرية مقسمة على ثلاثة محاور (الريادة المهنية- الأسرية- المجتمعية) وفقاً لثلاث استجابات (دائماً، أحياناً، لا).

تقنين الاستبيان:

أولاً: حساب صدق المقياس:

(أ)- صدق المحتوى (validity content): للتأكد من صدق محتوى المقياس تم عرضه في صورته الأولية على عدد(٩) من الأساتذة المحكمين أعضاء هيئة التدريس في مجال إدارة المنزل والمؤسسات بكليات (الزراعة ، التربية النوعية، الإقتصاد المنزلي) بجامعة الزقازيق ، الاسكندرية، حلوان، المنوفية ، وبلغت نسبة اتفاق المحكمين علي المقياس ما بين ٨٥% إلي ٩٠% وقد تم إجراء بعض التعديلات على

صياغة بعض العبارات، كما تم حذف عبارة واحدة من عبارات استبيان التوجه للريادة، وبذلك يكون قد خضع لصدق المحتوى.

(ب) - صدق الإتساق الداخلي: لحسابه تم تطبيق الإستبيانان (إدارة العمل التطوعي- التوجه للريادة المستقبلية) في صورتها الأولى علي عينة استطلاعية من شباب الجامعة بلغ عددهم (٣٠) شاب وشابة وبحساب معامل الارتباط بيرسون بين (المحاور - والدرجة الكلية) والجدول التالي يبين ذلك:
جدول (١) قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبيان ن=٣٠

الاستبيان	المحور	عدد العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
إدارة العمل التطوعي	الممارسات الإدارية للعملية التطوعية	٢١	٠.٨٥٩***	٠.٠٠١
	التطوع الاجتماعي التطوع البيئي التطوع الإلكتروني	١٤	٠.٧٣٩**	٠.٠١
		١٢	٠.٧١٩**	٠.٠١
		١٣	٠.٧٨٨***	٠.٠٠١
التوجه للريادة المستقبلية	الريادة المهنية	١٨	٠.٧٢٠**	٠.٠١
	الريادة الأسرية	١٧	٠.٧٢٥**	٠.٠١
	الريادة المجتمعية	٢٠	٠.٨٤١**	٠.٠١

يتضح من جدول (١) أن قيم معامل ارتباط محاور الوعى الشباب بإدارة العمل التطوعي وكذلك محاور التوجه للريادة المستقبلية كانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠١، و ٠.٠٠١، مما يدل على صدق وتجانس محاور الاستبيان.

ثانياً: حساب ثبات المقاييس **Reliability** : وذلك للتأكد من ثبات النتائج التي تم التوصل إليها عند إعادة التطبيق مرة أخرى ويعتبر معامل الثبات جيداً إذا بلغت قيمته ٠.٧ فأعلى، وقد تم استخدام معامل ألفا كرونباخ **Alpha-Cronbach** لحساب معامل الثبات :

جدول (٢) قيم معامل الثبات لمحاور الاستبيان ن= (٣٠)

الاستبيان	المحور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	
إدارة العمل التطوعي	الممارسات الإدارية للعملية التطوعية	٢١	٠.٨٠٧	
	مجالات العمل التطوعي	التطوع الاجتماعي	١٤	٠.٧٢٤
		التطوع البيئي	١٢	٠.٧١٣
		التطوع الإلكتروني	١٣	٠.٧٢١
التوجه للريادة المستقبلية	الإجمالي	٦٠	٠.٧٦٥	
	الريادة المهنية	١٨	٠.٨٩٠	
	الريادة الأسرية	١٧	٠.٧٠٢	
	الريادة المجتمعية	٢٠	٠.٩١٠	
	الإجمالي	٥٥	٠.٧٢١	

يتضح من جدول (٢) أن قيم معاملات ثبات ألفا للمحاور والاستبيان ككل مرتفعة مما يؤكد ثبات الإستبيان وصلاحيته للتطبيق في البحث الحالي.

وبناءً على ذلك أصبح استبيان البحث في صورتها النهائية كما يلي:

إستبيان الوعي بإدارة العمل التطوعي: تضمن هذا الاستبيان في صورته النهائية علي (٦٠) ستون عبارة خبرية مقسمة على محورين رئيسيين، وتحدد الإستجابة عليها وفق ثلاث خيارات (دائماً - أحياناً - لا) على مقياس متصل (١، ٢، ٣) للعبارة موجبة الصياغة، (١، ٢، ٣) للعبارة سالبة الصياغة. وبذلك تكون أعلى درجة يحصل عليها الشاب (١٨٠) وأقل درجة (٦٠)، وكان المدى ١٢٠ وطول الفئة ٤٠، وقد تم تقسيم مستوى الوعي الإجمالي وأبعاده إلى مستوى وعي (منخفض - متوسط - مرتفع) من خلال حساب المدى تبعاً للبيانات المشاهدة وتمثل محاور الإستبيان فيما يلي:

المحور الأول: الممارسات الإدارية للعملية التطوعية: اشتمل هذا المحور علي (٢١) عبارة

خبرية تتعلق بالممارسات الإدارية للعملية التطوعية، مثل التحديد الدقيق للعمل التطوعي وأولوياته، وأكثر الأماكن أو الفئات التي تتطلب المساعدة عن غيرها، تحديد ميعاد لبداية ونهاية العملية التطوعية، تعديل خطة العمل التطوعي وفقاً للمتغيرات الطارئة، جمع المعلومات الكافية عن الفئة او المكان المستهدفة من التطوع، تجزئة الإحتياجات التي يتطلبها العمل التطوعي على عدة مراحل وفقاً للإمكانيات والموارد المتاحة، تحديد أدوار المتطوعين في الفريق بما يتناسب مع قدراتهم، شرح طبيعة العمل التطوعي المراد القيام به، تحديد المخاطر والمشكلات أثناء ممارسة العمل التطوعي، ووضع تصوراً للتغلب عليها، تحديد الموعد المناسب لبدء العمل التطوعي، تقييم العملية التطوعية عقب الانتهاء منها، تحديد أسباب نجاح أو فشل العملية التطوعية.

المحور الثاني: مجالات العمل التطوعي، وشملت ثلاثة أبعاد، متمثلة فيما يلي:

البعد الأول: التطوع الاجتماعي: يتضمن هذا البعد (١٤) عبارة خبرية تتعلق بكيفية مشاركة

الشباب في التطوع الاجتماعي مثل التواصل مع أعضاء هيئة التدريس لتوفير الكتب الجامعية لزملائهم غير القادرين، مساعدة ذوي الإحتياجات الخاصة من الطلاب (الصم والبكم) بتبسيط المحاضرات لهم، والتطوع بإكساب الأيتام بعض المهارات الحياتية، تخصيص الوقت لاداء بعض الخدمات التي يحتاجها المسن في دور الرعاية، التخطيط ليوم ترفيهي لاسعاد ذوي الإحتياجات الخاصة (مسنين ، ايتام، مكفوفين،.....)، عمل وجبات غذائية وتقديمها للمحتاجين والمشردين، جمع الملابس للتبرع بها للمحتاجين، المشاركة في حملات التبرع بالدم، تقديم الإسعافات الأولية لبعض الحالات المرضية، المشاركة مع الزملاء في توفير صيدلية بسيطة في الكلية والمسجد، مساعدة ومساندة الاطفال المرضى (مستشفى ٥٧، ..)، تلبية الإحتياجات للجيران كبار السن أثناء جائحة كورونا.

البعد الثاني: التطوع البيئي: يتضمن هذا البعد (١٢) عبارة خبرية تتعلق بكيفية مشاركة الشباب في التطوع البيئي مثل التعاون مع الأصدقاء في الحملات التنظيفية والتجميلية للبيئة المحيطة (الكلية - المساجد- الشارع- الحي.....)، الإهتمام بالمشاركة في ترميم وإصلاح منازل الفقراء، التبرع بوضع

بعض صناديق القمامة في الحي، التطوع للمساعدة في حل الازمات المرورية والزحام، وردم وتسوية بعض الحُفر التي تعرقل السير بالطريق، المساهمة في تنظيم الأفراد ووضع علامات يقف عليها العملاء لضمان التباعد بينهم على ماكينات الصرف .

البعد الثالث: التطوع الإلكتروني: يتضمن هذا البعد (١٣) عبارة خبرية تتعلق بكيفية مشاركة الشاب في التطوع الإلكتروني مثل تحري المصدقية في نشر المعلومات المرتبطة بالأنشطة التطوعية، نشر الدورات التدريبية على جروبات التواصل الاجتماعي، والمبادرة بعمل جروبات على وسائل التواصل الاجتماعي لكل مقرر، التجاوب مع الزملاء والآخرين في تلبية استفساراتهم المختلفة عبر الانترنت، ونشر الأنشطة التطوعية المختلفة التي يشارك بها عبر الانترنت لحشد اكبر عدد من المتطوعين الجدد، التطوع بجمع معلومات عن الفئات المستهدفة من العمل الخيري، نشر المعلومات التوعوية للوقاية من فيروس كورونا عبر مواقع التواصل الاجتماعي، تبنى مسئولية التواصل مع اساتذة المقرر الالكتروني، التعرف من خلال جروبات الفيس عن احتياجات كبار السن للعمل على تليبيتها، حث الأصدقاء علي التبرع للأيتام بنشر احتياجاتهم عبر الانترنت.

إستبيان التوجه للريادة المستقبلية: تضمن الاستبيان في صورته النهائية على (٥٤) أربعة وخمسون عبارة خبرية مقسمة على ثلاثة محاور رئيسية وفقاً لثلاث استجابات (دائماً، أحياناً، لا) على مقياس متصل (٣، ٢، ١) للعبارة موجبة الصياغة، (١، ٢، ٣) للعبارة سالبة الصياغة . وبذلك تكون أعلى درجة يحصل عليها الشاب (١٦٢) وأقل درجة (٥٤)، وكان المدى ١٠٨ وطول الفئة ٣٦، وقد تم تقسيم مستوى التوجه للريادة المستقبلية الإجمالي وأبعاده إلى مستوى (منخفض - متوسط - مرتفع) وتتمثل محاور الإستبيان فيما يلي:

المحور الأول: الريادة المهنية: وشمل ذلك المحور علي (١٨) عبارة خبرية تتعلق بالتوجه الريادي للشباب على الصعيد المهني مثل ترتيب الأولويات بشكل مهاري، المثابرة في تحقيق أهدافه مهما كانت الصعاب، السعي على تنمية المهارات التكنولوجية، القدرة على التخطيط بشكل واعي للحصول علي وظيفة مميزة أو إقامة مشروع ناجح، القدرة على تحويل التحديات إلى فرص، التطوير من طرق الأداء لتنفيذ الأعمال، وضع تصورا للتغلب علي الصعوبات المستقبلية، انتهاز الفرص الجيدة في المواقف المختلفة، القدرة علي انتاج افكار ابتكارية، الإقدام علي المجازفة المحسوبة.

المحور الثاني: الريادة الأسرية: وشمل ذلك المحور على (١٦) عبارة خبرية تتعلق بريادة الشاب لحياته الاسرية مثل القدرة على اتخاذ قرارات ايجابية لحل المشكلات الاسرية، المحافظة علي صلة الرحم مع الاقارب، والمبادرة بمساعدة الوالدين والإخوة، ايجاد افكار مبتكرة لتحسن مستوى معيشة الأسرة، والمبادرة في تقريب وجهات النظر بين الأفراد المتشاحنين بالأسرة، انكابية الخروج من أي مشكلة أسرية بأقل الخسائر، المساهمة في التوسط لإخوته عند والديه، تحفيز أفراد أسرتي للتواصل مع الأقارب،

ثقة أفراد الأسرة في رأيه، تنمية مهاراته التعاملية لتفادي المشكلات الأسرية المستقبلية، الانابة عن والديه في حال غيابهم، الأخذ في عين الاعتبار الإيجابيات والسلبيات عند التخطيط لحياته المستقبلية، تحويل المحن الاسرية إلي منح تكسبه صلابة لمواجهة تحديات المستقبل.

المحور الثالث: الريادة المجتمعية: وشمل ذلك المحور على (٢٠) عبارة خبرية تتعلق بالريادة المجتمعية للشباب مثل محاولة احداث تغيير إيجابي بالمجتمع، التطلع للترشيح في الإتحادات الشبابية، التعرف على مشكلات المجتمع ومحاولة إيجاد طرق مبتكرة لحلها، السعي إلى تحقيق ربح مادي بسيط نظير خدمة مجتمعية معينة، المبادرة بتنظيم رحلات ترفيهية، العمل على التسويق الاجتماعي لذاته، المساهمة بإعطاء الدروس التعليمية في الجمعيات الأهلية والشرعية، المبادرة بجمع المساعدات المادية لزملائه المحتاجين، تقديم وجبات للأخرين بأسعار رمزية، القدرة علي بناء علاقات إجتماعية مثمرة.

٤ - البرنامج الإرشادي المعد لتنمية الوعي بإدارة العمل التطوعي: (خطوات بنائه - إجراءات تنفيذه وتقييمه): تم إعداد البرنامج الإرشادي الموجه للشباب (عينة الدراسة) بناءً على النتائج التي إتضحت من إستجابات عينة الدراسة الأساسية على استبيان إدارة العمل التطوعي ، وقد قامت الباحثتان بالإطلاع على الدراسات السابقة العربية والأجنبية المرتبطة بالبرنامج للإستفادة منها في تصميم وتنفيذ وتقييم البرنامج . وفيما يلي عرض لخطوات إعداد البرنامج:

- **أهمية البرنامج:** ترجع إلي الإيمان بدور العمل التطوعي في بناء شخصية الأفراد، واستثمار الطاقات والقدرات الشبابية وتوجيهها وفقاً لأسس إدارية سليمة ومدروسة بدلاً من ترك تلك الطاقات فريسة للسلوكيات المجتمعية المنحرفة، خاصة في ظل كل تلك المغريات العصرية مما يشعر الشاب بقيمته ودوره الفعال بالمجتمع. فمن هنا كانت الحاجة ماسة لإعداد برنامج إرشادي يهدف إلي اكساب الشباب الوعي بإدارة العمل التطوعي مما يجعلهم أفراداً ناجحين رواد بحياتهم المستقبلية.

- **تحديد الأهداف العامة للبرنامج:**

أ. **الأهداف المعرفية:** في نهاية هذا البرنامج يكون المتدرب قادراً على:

١. توضيح مفهوم العمل التطوعي وأهميته ومجالاته المختلفة ٢. اكتساب معلومات عن الأسس العلمية لإجراء أي عملية تطوعية مثل (إقامة معرض خيري، زيارة مؤسسات...) ٣. استنباط العلاقة بين ممارسة العمل التطوعي وخلق الشخصية القادرة على مواجهة التحديات المستقبلية

ب. **الأهداف المهارية:** في نهاية هذا البرنامج يكون المتدرب قادراً على:

١. اتباع الأسس العلمية للعمل التطوعي (الممارسات الإدارية). ٢. تطبيق الممارسات الإدارية للعمل التطوعي. ٣. التدريب واستثمار طاقاته في تنفيذ عمليات تطوعية في مختلف مجالات التطوع.

ج. **الأهداف الوجدانية:** في نهاية هذا البرنامج يكون المتدرب قادراً على:

١. الموظبة على حضور جلسات البرنامج ٢. اشباع الجانب الروحي والوجداني من خلال اثناء قيم انسانية بالمجتمع . ٣.الاهتمام بنشر ثقافة العمل التطوعى بين اقرانه واصدقائه ومعارفه. ٤. تقدير قيمة التطوع ودور المتطوعين في المجتمع.

- محتوى البرنامج:

تم إعداد البرنامج الإرشادي الموجه للشباب (عينة الدراسة التجريبية البالغ عددهم ٣٠ شاب وشابة) من منخفضي ومتوسطي الوعي بإدارة العمل التطوعي، حيث تم اختيارهم من الربيع الأدنى لمستوى الوعي بإدارة العمل التطوعي. وتحدد المحتوى في (١٦) ستة عشر جلسة إرشادية بواقع (٣) جلسات بكل اسبوع وكانت مدة كل جلسة تتراوح من (٦٠ - ٩٠) دقيقة للجلسات النظرية وامتدت الجلسات التطبيقية ما بين (٩٠ - ١٢٠) دقيقة، يتخللها (١٠)ق) راحة، وتم توزيع جلسات البرنامج كما هو موضح بجدول (٣).

- حساب صدق البرنامج: تم عرض البرنامج فى صورته المبدئية على عدد من الأساتذة المحكمين لأدوات الدراسة الأساسية بالإضافة إلى أساتذة بتخصص المناهج وطرق التدريس وبلغ عددهم (٧) محكمين. وطلب من حضراتهم الحكم على مدى مناسبة أهداف ومحتوى البرنامج والوسائل التعليمية والأدوات المستخدمة، الأنشطة التعليمية المصاحبة، التقييم المستخدم فى كل جلسة، وقد اتفق سيادتهم على صلاحية البرنامج وإمكانية استخدامه، وذلك بنسبة ٩٠% - ١٠٠%.

- أساليب تقييم البرنامج: إشتمل تقويم البرنامج على ما يلي:

(أ) تقييم قبلي (مبدئي): بتطبيق استبيان إدارة العمل التطوعي (القياس القبلي)، بهدف الوقوف على مستوى الوعي بإدارة العمل التطوعي لدى الشباب عينة الدراسة التجريبية. (ب) تقييم مرحلي: يستمر هذا التقييم طوال فترة تطبيق البرنامج وذلك من خلال المناقشات وبعض الإختبارات الشفهية أثناء وفي نهاية كل جلسة. (ج) تقييم نهائي: يتم تقييم البرنامج بإعادة تطبيق استبيان إدارة العمل التطوعي بعد الإنتهاء من جميع جلسات البرنامج (القياس بعدي)، وذلك لمقارنة النتائج القبالية والبعدية لقياس مدى التحسن الذي تم تحقيقه من تطبيق البرنامج.

- ايجابيات تطبيق البرنامج: تعد مساهمة البرنامج في تكوين فرق بشرية تطوعية قادرة علي نشر ثقافة التطوع، وكذلك الإهتمام بمشاكل المجتمع واحتياجات فئاته المتعددة والعمل علي تلبيتها دون مقابل مادي بدافع خيري تطوعي، ليعد من أسمى ايجابيات البرنامج. المردود المباشر الذى لمسها المتدربين بقيامهم بعمل تطوعى ساهم فى تخفيف آلام الكثيرين ورسم البسمة على وجهم، تكوين فريق تطوعى لن يتوقف عملهم بانتهاء البرنامج ولكنهم سوف يكملون المسيرة ويكونوا سفراء للعمل التطوعى .

- معوقات تطبيق البرنامج: طول مدة تطبيق البرنامج، فى ظل اجراءات احترازية شديدة. التكلفة وخاصة فى الجزء التطبيقى من جلسات البرنامج .

جدول (٣) توزيع جلسات البرنامج الإرشادي لتنمية وعي الشباب بإدارة العمل التطوعي

خطة جلسات البرنامج الإرشادي ومكوناتها					
التقييم	الوسائل والأنشطة التعليمية والاستراتيجيات	الأهداف في نهاية الجلسة يكون المتدرب قادراً على أن:	العناصر	العنوان	الجلسة
من خلال: - الملاحظة - المناقشة - الاستبصار - العمل - اختبار - تحصيلي - تقييم مدى استفادة الشباب من الجلسة من خلال عدة أسئلة: ١- ماذا يقصد بالتطوع؟ ٢- اشرح دوافع وموانع التطوع؟	أولاً: الوسائل: ١. الحقيبة الإرشادية (مادة علمية + نشاط) ٢. Data show عرض PowerPoint ثانياً: الأنشطة: ١. التعارف ٢. التطبيق القبلي للإستبصار ٣. يعرض كل متدرب الخلفية السابقة لديه عن العمل التطوعي وهل قام بالعمل التطوعي بشكل فردي ام مؤسسي ثم تبدأ الباحثان في عرض أهمية العمل التطوعي ومردوده على الفرد والمجتمع وفتح باب المناقشة ثالثاً: الاستراتيجيات المحاضرة- المناقشة - العصف الذهني - الأمثلة التوضيحية	أولاً: الأهداف المعرفية: ١- يعدد الأهداف العامة للبرنامج وإجراءات تنفيذه. ٢- يذكر مفهوم التطوع. ٣- يحدد أهداف العمل التطوعي ٤- يستنتج أهمية التطوع. ٥- يعطي مثلاً للدوافع الذاتية والمجتمعية. ٤- يوضح العوامل المؤثرة على العمل التطوعي يستنتج اهم المهارات التي يجب توفرها في المتطوع ٥- يستنبط كيفية ابراز الصور الانسانية بالمجتمع ثانياً: الأهداف المهارية ١- يلاحظ الباحثان ويناقشها أثناء عرض خطوات البرنامج. ٢- يبين أهمية العمل التطوعي. ٣- يربط بين العوامل المؤثرة على العمل التطوعي ٤- يفرق بين الدوافع الذاتية والمجتمعية. ثالثاً: الأهداف الوجدانية ١- يبدي استعداده بمتابعة جلسات البرنامج. ٢ . يستحسن أهمية العمل التطوعي ٣. يصغي للمناقشة أثناء شرح دوافع التطوع. ٤- يتابع بشغف العوامل المؤثرة على العمل التطوعي ٥- يقدر اهمية ابراز الصور الانسانية بالمجتمع (تكافل ، تراحم، تطوع)	- تعارف - تعريف البرنامج وأهميته- اجراءاته - التطبيق القبلي للإستبصار - الخلفية السابقة للمتدربين عن العمل التطوعي. - مفهوم التطوع -أهداف وأهمية العمل التطوعي المجالات المختلفة للعمل التطوعي -المهارات التي ينبغي ان يتمتع بها المتطوع -دوافع وموانع التطوع احصائيات عن نسبة تطوع الشباب في مصر ومقارنته بالعالم - العوامل المؤثرة على العمل التطوعي	الجلسة الافتتاحية العمل التطوعي (صورة انسانية بالمجتمع)	الأولى والثانية

تابع جدول (٣) توزيع جلسات البرنامج الإرشادي لتنمية وعي الشباب بإدارة العمل التطوعي

إدارة العمل التطوعي) الممارسات الإدارية للعملية (التطوعية)	مفهوم العملية الإدارية للعمل التطوعي - الخطوات العلمية لإدارة العمل التطوعي - التخطيط كعنصر أساسي لنجاح المهمة التطوعية - التنفيذ الجانب عملي في المهمة التطوعية - التقييم كمرحلة نهائية في العملية التطوعية	أولاً: الأهداف المعرفية ١- يذكر مفهوم إدارة العمل التطوعي ٢- يذكر المراحل الإدارية للعمل التطوعي ٣- يحدد بدقة المهمة التطوعية التي يريد القيام بها ٤- يدرك دوره بشكل واضح في العملية التطوعية ٥- يحصر الموارد اللازمة لإنجاز المهمة التطوعية ٦- يحدد أولويات العمل التطوعي ٧- يشرح الإجراءات العلمية اللازمة لنجاح المهمة التطوعية ٨- يحدد الفترة الزمنية اللازمة لإنجاز المهمة التطوعية ٩- يحدد مكان تنفيذ المهمة التطوعية بدقة ١٠- يستنبط العلاقة بين نجاح العمل التطوعي واتباع الخطوات الإدارية المنهجية	أولاً: الوسائل ١- استخدام السبورة ٢- Data show لعرض PowerPoint ثانياً: الأنشطة تعرض الباحثان صور مضية من الأعمال التطوعية المختلفة التي يقوم بها الشباب وي طرحا سؤال عن أسباب نجاح بعض الأعمال التطوعية وبمردودها الذي يلمسه الجميع وبعض الأعمال التي لم تنال نفس القدر من النجاح وهناك يسمح للباحثان للمتدربين بالمشاركة والمناقشة وتستمع للإجابات المختلفة وتعزز الصحيح منها وتؤكد على أهمية أن يقدم العمل التطوعي في ضوء خطوات علمية مدرسة وليس بشكل عشوائي دون تخطيط مسبق وهنا بدأ الجميع يبدو عليهم علامات الاهتمام والتساؤل وكيف يتم التخطيط للمهمة التطوعية ومن هنا شعرنا بأن أهدافنا بدأت تتحقق فقمنا بعرض أهمية التحديد الدقيق للهدف، و في جو يملأه الشغف والاهتمام فقامت الباحثتان بتكليف كل متدرب أن يحدد مهمة تطوعية يتمنى القيام بها ثم يصمم عملية إدارية متكاملة للمهمة. وهنا تأتي المطالبة من الجميع بتنفيذ مهام تطوعية وتنتهي الجلسات بوعد من الباحثتين بالتطبيق العملي لعمليات تطوعية بعد التعرف على بعض مجالات التطوع والتطبيق عليها ثالثاً: الاستراتيجيات ١- المحاضرة ٢- المناقشة ٣- العصف الذهني	من خلال: الملاحظة ٢- النشاط ٣- المناقشة ٤- عمل اختبار تحصيلي أذكر الخطوات الإدارية للعمل التطوعي ؟ ٢- اشرح أهم العوامل اللازمة لنجاح العملية التطوعية ؟
ثالثاً: الاستراتيجيات ١- المحاضرة ٢- المناقشة ٣- العصف الذهني	١- يحدد بدقة المهمة التطوعية التي يريد القيام بها ٢- يدرك دوره بشكل واضح في العملية التطوعية ٣- يحدد مكان تنفيذ المهمة التطوعية بدقة ٤- يستنبط العلاقة بين نجاح العمل التطوعي واتباع الخطوات الإدارية المنهجية	١- يذكر مفهوم إدارة العمل التطوعي ٢- يذكر المراحل الإدارية للعمل التطوعي ٣- يحدد بدقة المهمة التطوعية التي يريد القيام بها ٤- يدرك دوره بشكل واضح في العملية التطوعية ٥- يحصر الموارد اللازمة لإنجاز المهمة التطوعية ٦- يحدد أولويات العمل التطوعي ٧- يشرح الإجراءات العلمية اللازمة لنجاح المهمة التطوعية ٨- يحدد الفترة الزمنية اللازمة لإنجاز المهمة التطوعية ٩- يحدد مكان تنفيذ المهمة التطوعية بدقة ١٠- يستنبط العلاقة بين نجاح العمل التطوعي واتباع الخطوات الإدارية المنهجية	١- استخدام السبورة ٢- Data show لعرض PowerPoint ثانياً: الأنشطة تعرض الباحثان صور مضية من الأعمال التطوعية المختلفة التي يقوم بها الشباب وي طرحا سؤال عن أسباب نجاح بعض الأعمال التطوعية وبمردودها الذي يلمسه الجميع وبعض الأعمال التي لم تنال نفس القدر من النجاح وهناك يسمح للمتدربين بالمشاركة والمناقشة وتستمع للإجابات المختلفة وتعزز الصحيح منها وتؤكد على أهمية أن يقدم العمل التطوعي في ضوء خطوات علمية مدرسة وليس بشكل عشوائي دون تخطيط مسبق وهنا بدأ الجميع يبدو عليهم علامات الاهتمام والتساؤل وكيف يتم التخطيط للمهمة التطوعية ومن هنا شعرنا بأن أهدافنا بدأت تتحقق فقمنا بعرض أهمية التحديد الدقيق للهدف، و في جو يملأه الشغف والاهتمام فقامت الباحثتان بتكليف كل متدرب أن يحدد مهمة تطوعية يتمنى القيام بها ثم يصمم عملية إدارية متكاملة للمهمة. وهنا تأتي المطالبة من الجميع بتنفيذ مهام تطوعية وتنتهي الجلسات بوعد من الباحثتين بالتطبيق العملي لعمليات تطوعية بعد التعرف على بعض مجالات التطوع والتطبيق عليها	

تابع جدول (٣) توزيع جلسات البرنامج الإرشادي لتنمية وعي الشباب بإدارة العمل التطوعي

مجال التطوع بينه خصبة للطاقات (التطوع الاجتماعي كصورة هامية من صور التطوع)	١- المجالات المتعددة للعمل التطوعي ٢- أهمية تعدد مجالات التطوع ٣- التطوع الاجتماعي أحدى صور التطوع ٤- مفهوم التطوع الاجتماعي ٥- ما يتطوع عليه التطوع الاجتماعي من أنشطة	الأهداف ١- يحدد المختلفة للتطوع ٢- يشرح أهمية تعدد صور التطوع في تلبية الاحتياجات المختلفة والمستحدثة في المجتمع ٥- يحدد مفهوم التطوع الاجتماعي ٥- يستنتج الصور المختلفة للعمل التطوعي ثانياً: الأهداف المهارية ١- يستخدم كل وسيلة تمكّنه من مساعدة ذوى الاحتياجات الخاصة. ٢- يخطط لمساهمات ايجابية تسعد اسرته ٣- يقسم وقته بمايسمح له بالمشاركة في خدمة الطفولة ، كبار السن، المرضى، الاسعافات الاولية. ثالثاً: الأهداف الوجدانية ١- يهتم باحتياجات الأخرين من حوله ٢- يقدر أهمية دوره الاجتماعي ومسئوليته الاجتماعية ٣- تثير أفكار جديدة حول مساهمات اجتماعية مختلفة .	أولاً: الوسائل الإرشادية السبورة <i>Data show</i> عرض فيديو تعليمي يوضح صور مختلفة من التطوع الاجتماعي ، ويتم عرض مطوية عن العمل التطوعي ثانياً: الأنشطة تناقش الباحثان المتدربين حول المجالات المختلفة للتطوع وأهميتها في تلبية الاحتياجات المتعددة والمتنوعة بالمجتمع ثم تقوم الباحثتان بعرض مفهوم العمل الاجتماعي ، وتتسأل الباحثتان عن صور التطوع الاجتماعي التي يرغب كل متدرب المشاركة فيه وتتوسع الاجابات بين من يستهويه التطوع في خدمة ذوى الهمم ومن يستهويه ان رعاية المسنين والمرضى وتتنى الباحثتان على الجمع لشعورهم الانساني الجميل بالأخر وبالمسئولية الاجتماعية وهنا نصل الى ان التطوع يساعد على تحسين الاندماج الاجتماعي لدى المستضعفين وهنا يطالب الجميع بتنفيذ عملية تطوعية اجتماعية ، وهنا تترك الفرصة للحضور بالتفكير والاتفاق على مهمة تطوعية تخدم فئات مختلفة على وعد بتطبيقها قريباً في الجلسات القادمة بعد توضيح المجالات المختلفة للتطوع ثالثاً: الاستراتيجيات المحاضرة المناقشة الجماعية التعلم الإلكتروني الامثلة التوضيحية العصف الذهنى	من خلال: ١- الملاحظة ٢- النشاط ٣- المناقشة ٤- اختبار تحصيلي: ١- ما المقصود بالتطوع في المجال الاجتماعي؟ ٢- يعدد الصور المختلفة للتطوع الاجتماعي؟

تابع جدول (٣) توزيع جلسات البرنامج الإرشادي لتنمية وعي الشباب بإدارة العمل التطوعي

التدسية والعاشرة	<p>التطوع البيئي احد الصور المضيئة للعمل التطوعي</p> <p>المهارة التطوع البيئي</p> <p>أهمية التطوع البيئي</p> <p>دوافع التطوع البيئي</p> <p>النتائج المترتبة على تطوع الشباب في المجال البيئي.</p>	<p>أولاً: الأهداف المعرفية</p> <p>١- يكتسب معلومات ومعارف التطوع البيئي.</p> <p>٣- يعدد الصور المختلفة للتطوع البيئي</p> <p>٤- يحلل دوافع التطوع البيئي</p> <p>٥- ثانياً: الأهداف المهارية</p> <p>١- يحدد المهام التطوعية في المجال البيئي التي يمكنه تنفيذها</p> <p>٢- يخطط لتوظيف مهاراته في تجميل بيئته السكنية، محو الأمية، ترميم منازل الفقراء</p> <p>الأهداف الوجدانية</p> <p>١- يشعر بأهمية دوره تجاه مجتمعه(جامعته، الحى الذى يسكن فيه)</p> <p>٢- يكون ميل ايجابي نحو التطوع البيئي.</p> <p>٣- يهتم بنشر الوعي بضرورة تخضير البيئة</p>	<p>الوسائل الإرشادية</p> <p>السيورة- جهاز Data show لعرض أهم صور التطوعى البيئى الذى يمكن لاي شاب القيام به</p> <p>مطوية المواصفات العلمية للأجهزة</p> <p>النشاط</p> <p>يعرض كل متدرب معلوماته وخبراته وهل شارك سابقاً وتطوع في مجال البيئة وبعد الاستماع للاجابات قامت الباحثتان بتوضيح مفهوم التطوع البيئى وصوره واقناع الحضور بأهمية المشاركة في تنظيف وتجميل والمحافظة على البيئة بما يخلق بيئة نظيفة خالية من المخاطر ثم قامت الباحثتان بالمناقشة .وهنا يتسرب احساس لدى الباحثتان بعدم حماس الشباب لهذا النوع من التطوع بحجة ان لها جهات مختصة بها وتستمرسل الباحثتان وتؤكد قائلة انتم الثروة الحقيقية وانتم قادرون على التغيير وحثت كل الاديان على دور الفرد في المحافظة على البيئة وتم الاستشهاد بقول رسول الله اماطة الأذى عن الطريق صدقة ويبدأ يظهر الحماس على الوجوه ، والرغبة الحقيقية للمشاركة بل واقتراح بتكوين فريق تطوعى يقوم بتجميل الكلية ووضع صناديق القمامة و الملصقات الإرشادية التوعوية كخطوة اولى في العمل التطوعى البيئى وهنا شعرت الباحثتان بان الهدف تحقق وشكر الحضور على وعد بالتنفيذ فى المرات القادمة وانشاء مجموعة على الواتس اب للتواصل</p> <p>ثالثاً: الاستراتيجيات</p> <p>المحاضرة ، المناقشة، العصف الذهنى ، حل المشكلات</p>
	الحادية عشر والثانى عشر	<p>التطوع الإلكتروني</p> <p>مفهوم التطوع الإلكتروني</p> <p>نتائج هام للتورة التكنولوجية</p> <p>جزءاً من البيئة</p> <p>التمكينىة للعمل التطوعى</p> <p>الشباب (الفئة المتزايدة الداعمة للتطوع الإلكتروني)</p> <p>ما يميز به العمل التطوعى</p>	<p>أولاً: الأهداف المعرفية</p> <p>١- يوضح أهمية التطوع الإلكتروني</p> <p>٢- يحلل الوقت الذى يقضيه على الانترنت</p> <p>يدرك أهمية توثيق الأنشطة التطوعية على الانترنت لتعزيز المشاركة الشبابية</p> <p>٣- يستنتج أهمية تحرى المصدقية فيما ينشره من معلومات</p> <p>ثانياً: الأهداف المهارية</p> <p>١- يوظف مهاراته التكنولوجية فى مساعدة الآخرين</p> <p>٢- يحشد الجهود التطوعية عبر مواقع التواصل الاجتماعى</p> <p>٣- ينشر الأنشطة التطوعية المختلفة التى يشارك بها عبر الانترنت.</p> <p>ثالثاً: الأهداف الوجدانية</p> <p>١- يقدر أهمية التطوع الإلكتروني</p> <p>٢. يهتم بان يشارك على اصداقاه</p> <p>المعلومات الهامة على الانترنت</p> <p>٣- يهتم بنشر فكرة التطوع الإلكتروني بين اقرانه واصداقاه</p>

تابع جدول (٣) توزيع جلسات البرنامج الإرشادي لتنمية وعي الشباب بإدارة العمل التطوعي

المعرض الخيري تطبيقا لعملية تطوعية افى المجال الاجتماعى	ماهية المعرض الخيرى مراحل اقامة المعرض الخيرة التخطيط كعنصر اساسى لنجاح المعرض التنفيذ والاجراءات اللازمة لنجاحه التقييم كمرحلة تهيئية	اولا: الاهداف المعرفية ١- يدرك اهمية تقسيم العمل على ستة لجان يدرك المهام التى تتطلبها كل لجنة من اللجان يحدد بدقة للجنة التى تناسب قدراته ومهاراته يدرك أهمية دوره فى نجاح المعرض يحصص الموارد اللازمة لنجاح المعرض يوضح أهمية الرقابة اثناء تنفيذ المعرض يحدد الفترة الزمنية اللازمة لاقامة المعرض يحدد مكان تنفيذ المعرض بدقة يستنبط العلاقة بين اتباع الخطوات الادارية الممنهجة ونجاح المعرض الخيرى تيا: الاهداف المهارية ١- يفرز ويصنف الملابس التي تم التبرع بها ٢- يوازن بين الاعمال المطلوبة والوقت المتاح ٣- يصمم دعوات وملصقات جذابة للاعلام عن المعرض ٤- ينظم بيئة العمل بما يسمح بالانجاز باقل وقت وجهد ٥- يحسب التكلفة التى يطلبها اقامة المعرض ٦- يعطف المنتجات بصورة تضاهى الجديد ٧- يكتسب مهارات العمل التطوعى ثا: الاهداف الوجدانية ١- يعزز فكرة العمل ضمن فريق لتحقيق اهداف انسانية ٢- يتكون الاحساس بمسئوليته الاجتماعية ٣- يهتم بتوثيق فاعليات المعرض ونشرها الكترونيا. ٤- يشعر بالفخر والاعتزاز بالمعرض الخيرى	اولا: الوسائل فيديو للمعرض الخيرى بالعام الماضى https://www.facebook.com/taghreed.brak at /videos/662477651094387 الحقيقية التدريبية (مادة علمية + نشاط) ثانيا: الأنشطة تعرض الباحثان الفيديو للمعرض الخيرى السابق وتظهر علامات الإعجاب والتناء من الحضور والرغبة فى اقامة معرض خيري أفضل من المعرض السابق بعد تأكدهم بانهم قادرين يهدف الى تلبية الاحتياجات الملبسية ومكملاتها والادوات المدرسية للايتام والمسنين وذوى الهمم خلال اسبوعين بالكلية وبهذا اصبح الهدف واضح ومحدد للجميع وقامت الباحثان بتذكير الحضور باهمية اتباع الممارسات الادارية السليمة حتى تصل الى النجاح المرضى للجميع فى وعد منا بان يفتتح المعرض رئيس جامعة الزقازيق وتوزع مقتنيات المعرض على المؤسسات الخيرية وهنا اصبح الحماس يسيطر على المكان واصبح الجميع فى معركة مع الوقت وتم تقسيم المتدربين الى ست لجان: اللجنة الاعلامية وقد تشكلت من ٤ من المتدربين، لجنة استلام الملابس والتبرعات ٦، لجنة التجهيز والتغليف ١٠ بشكل اساسى ولكن الجميع كان يشارك هذه اللجنة أداء المهمة لكثرة عدد الملابس الذى وصل الى ٢٠٠٠ قطعة ملبسية ، اللجنة التنظيمية، لجنة الاستقبال ٧، اللجنة المالية ٣، تم تحديد الاشخاص المناسبين لكل لجنة وفقا لرغبتهم وقدراتهم ومهاراتهم وكانت اكر اللجان من حيث العدد ولجنة التجهيز وتم تحديد المهام المكلف بها كل لجنة وتحديد قائد لكل لجنة، وتم الالتزام بالمدة المحددة لاقامة المعرض ففى خلال الاسبوعين تم عمل الدعاية الكافية والدعوات للحضور والملصقات ملحق (٢) كما تم تجديد وتجهيز وتغليف اكثر من ٢٠٠٠ من القطع الملبسية مختلفة المقاسات فى ظل جهود جبارة من المشاركين مع الاخذ بكافة الاجراءات الاحترازية وبنهاية المدة المحددة تمت دعوة رئيس الجامعة لافتتاح المعرض وحضرت معالي نائب رئيس الجامعة نيابة عنه و اشار جميع الحضور بكمية المعروضات وجودتها وتغليفها الذى يضاهى المنتجات الحديدية وبلاستقبال والتنظيم ثم تم توزيع كروت تقييم للمعرض ، كما تم التقييم من خلال المتدربين للوقوف على نقاط القوة والضعف ثم ارفاقها بالملاحق ماحق رقم (٣) والرابط التالى يوضح فيديو المعرض الخيرى كما يوضحه ملحق (٤) بالصور https://drive.google.com/file/d/1CwSsDRSxJb5xv2wZR7PTnjanApYnIaVIX/view?usp=drivesdk وهنا يطالب جميع المتدربين باستكمال العطاء ورسمه البسمة على الوجوه باجراء المزيد من العمليات التطوعية المتتالية، وبالفعل تم توزيع الملابس بالاماكن المختلفة منها قرية القرارة منيا الفمخ والرابط التالى يوضح ذلك https://www.facebook.com/taghreed.brakat/videos/678602556148563 ومؤسسة دار بسمة للمسنين وابدرا الايتام والرابط التالى يوضح ذلك https://www.facebook.com/taghreed.brak.at/videos/680105162664969/ بالتطبيق العملى لعمليات تطوعية بعد التعرف على بعض مجالات التطوع والتطبيق عليها ثالثا: الاستراتيجيات ١- التعلم التعاونى ٢- المناقشة ٣- العصف الذهنى ٤- الزيارات الميدانية ٥- التعلم الالكترونى
من خلال: الملاحظة ١- النشاط ٢- المناقشة ٣- عمل اختبار تحصيلى ٤- وضع تصور للمشكلات التي متوقع حدوثها اثناء اقامة المعرض وكيفية تفاديها او معالجتها؟			

تابع جدول (٣) توزيع جلسات البرنامج الإرشادي لتنمية وعي الشباب بإدارة العمل التطوعي

الجلسة الختامية	١- التثاء على السادة الحضور وعلى التعاون والإلتزام وتحمل مشقة وضغط العمل لتجهيز المعرض مع الأخذ بكافة الاحتياطات والتدابير الاحترازية لجانحة كورونا والمتابعة ٢- التطبيق البعدي للاستبيان	الشكر والتثاء على الحضور وتوزيع شهادات لجميع المشاركين - التطبيق البعدي للاستبيان	اولا: الوسائل لا توجد ثانيا: الانشطة الشكر التطبيق البعدي للاستبيان ثالثا: الاستراتيجيات المناقشة	من خلال ١- الملاحظة ٢- الاستبيان البعدي وقد أبدت الباحثتان سعادتهما بالتغير الحادث في فكر الباحثين واصرارهم على تقديم المزيد في مجال التطوع واعطائهم الثقة في قدراتهم فهم قادرين على احداث التغيير الايجابي وتقديم السعادة لفئات مختلفة من المسنين والايام وذوى الهمم كما قدمت المبحوثات الشكر والتقدير للباحثتان عل استفادتهن بحضور جلسات البرنامج وامدادهم بالمعلومات والمعارف والممارسات القيمة.
-----------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

خامساً: الأساليب الإحصائية: تم تحليل البيانات وإجراء المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج (Spss.) وفيما يلي بعض الأساليب الإحصائية المستخدمة: النسب المئوية، الوزن النسبي، والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري - معامل بيرسون وألفا كرونباخ - معامل ارتباط بيرسون - اختبار (ت) T-test - تحليل التباين أحادي الإتجاه (One Way ANOVA) لإيجاد قيمة "ف" - اختبار LSD للمقارنات المتعددة - معامل الإنحدار الخطي - حساب مربع إيتا (η^2).

النتائج والمناقشة

أولاً: نتائج خصائص العينة: وصف المتغيرات المتعلقة بخصائص عينة الدراسة:

جدول (٤) التوزيع النسبي للشباب عينة الدراسة الأساسية وفقاً للخصائص الاجتماعية والاقتصادية ن=٢٤٠

المتغير	الفئات	العدد	%	المتغير	الفئات	العدد	%	
الجنس	ذكر	٧٥	٣١.٣	بينة سكن الأسرة	ريف	١٤٨	٦١.٧	
	أنثى	١٦٥	٦٨.٨		حضر	٩٢	٣٨.٣	
السن	١٨- > ٢٠ سنة	١٠٦	٤٤.٢	مدة ممارسة العمل التطوعي	أقل من عامين	١٩	٧.٩	
	من (٢٠-٢٢ سنة)	٩٤	٣٩.٢		من ٢- > ٤ أعوام	١٤٢	٥٩.٢	
	من ٢٢ - ٢٤ سنة	٤٠	١٦.٧		من ٤ أعوام فأكثر	٧٩	٣٢.٩	
طبيعة الدراسة	نظرية	٨٩	٣٧.١	المستوى التعليمي للألم	منخفض (أولى وإبتدائي وإعدادي)	٢٢	٩.٢	
	عملية	١٥١	٦٢.٩		متوسط (ثانوى (عام/ فنى)	١٦٣	٦٧.٩	
عمل الشباب	يعمل	٥٦	٢٣.٣	مرتفع (جامعى وفوق الجامعى)	مرتفع (جامعى وفوق الجامعى)	٥٥	٢٢.٩	
	لا يعمل	١٨٤	٧٦.٧					
متوسط الدخل الشهري للأسرة	> ٢٠٠٠ جنية	٨٧	٣٦.٣	الإجمالي		٢٤٠		
	٢٠٠٠- > ٦٠٠٠ جنية	١٣٥	٥٦.٣					
	٦٠٠٠ جنية فأكثر	١٨	٧.٥					

النتائج الواردة بجدول (٤) أن الإناث شكلت النسبة الأكبر حيث بلغت ٦٨.٨% مقابل ٣١.٣% للذكور، وبالنسبة للسن فكانت النسبة الأكبر وهى ٤٤.٢% للشباب فى الفئة العمرية (١٨- > ٢٠ سنة)، فى

حين بلغت نسبة الشباب في الفئة العمرية (من ٢٢ - ٢٤ سنة) نحو ١٥.٨%، كما تبين أن أكثر من ثلثي الشباب كانت طبيعة دراستهم نظرية بنسبة ٦٢.٩%، في مقابل أن نسبة ٣٧.١% للشباب ذوي الدراسة العملية، وبالنسبة لعمل الشباب تبين أن غالبية الشباب لا يعملون بنسبة ٧٦.٧%، في مقابل أن نسبة ٢٣.٣% منهم يعملون، وفيما يتعلق بالبيئة السكنية فإن ٦١.٧% من الشباب يسكنون الريف نسبة ٣٨.٣% من الحضر، أما بالنسبة لمدة ممارسة العمل التطوعي تبين أن الأقلية من الشباب يمارسون العمل التطوعي لمدة تقل عن عامين بنسبة بلغت ٧.٩%، في حين بلغت نسبة من يمارسون العمل التطوعي لمدة ٢- > ٤ أعوام نحو ٥٩.٢%، كما تبين أن أمهات الشباب عينة الدراسة كانوا ذات مستوى تعليمي متوسط بنسبة ٦٧.٩%، في حين بلغت نسبة الأمهات ذوى المستوى التعليمي المنخفض نحو ٩.٢%، كما أوضحت نتائج الجدول أن ٥٦.٣% من إجمالي الشباب دخل أسرهم متوسط (٦٠٠٠ - ٦٠٠٠) لأقل من ٦٠٠٠ جنيه، مقابل ٧.٥% دخل أسرهم مرتفع (٦٠٠٠ جنيه فأكثر).

ثانياً: نتائج وصف مستويات الشباب عينة الدراسة الأساسية وفقاً لإستجابتهم علي أدوات الدراسة:

- وصف مستويات الوعي بإدارة العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي

جدول (٥) التوزيع النسبي للشباب عينة الدراسة الأساسية وفقاً لمستوي الوعي بإدارة العمل التطوعي

والوزن النسبي لكل محور ن = ٢٤٠

المحاور	المستوى	العدد	%	الوزن النسبي	% للوزن النسبي	الترتيب
الممارسات الإدارية للعملية التطوعية	منخفض (٢١ - ٣٥)	٨٣	٣٤.٦	٦٩	٢٤.٢٩	الثاني
	متوسط (٣٥ - ٥٠)	١٤٠	٥٨.٣			
	مرتفع (٥٠ فأكثر)	١٧	٧.١			
التطوع الاجتماعي	منخفض (١٤ - ٢٤)	٧٣	٣٠.٤	٦٨.٦٧	٢٤.١٨	الثالث
	متوسط (٢٤ - ٣٤)	١٦٢	٦٧.٥			
	مرتفع (٣٤ فأكثر)	٥	٢.١			
التطوع البيئي	منخفض (١٢ - ٢٠)	٨٨	٣٦.٧	٦٧.٣٣	٢٣.٧١	الرابع
	متوسط (٢٠ - ٢٩)	١٤٠	٥٨.٣			
	مرتفع (٢٩ فأكثر)	١٢	٥			
التطوع الإلكتروني	منخفض (١٣ - ٢٢)	٣١	١٢.٩	٧٩	٢٧.٨٢	الأول
	متوسط (٢٢ - ٣١)	١٨٤	٧٦.٧			
	مرتفع (٣١ فأكثر)	٢٥	١٠.٤			
الإجمالي	منخفض (٦٠ - ١٠٠)	٥٧	٢٣.٨	٢٨٤	١٠٠%	
	متوسط (١٠٠ - ١٤١)	١٧٧	٧٣.٨			
	مرتفع (١٤١ فأكثر)	٦	٢.٥			

عكست القيم الواردة بجدول (٥) أن الغالبية العظمى للشباب ذو وعي متوسط بإدارة العمل التطوعي بنسبة ٧٣.٨%، بينما نسبة ٢٣.٨% منهم ذو مستوى وعي منخفض، في حين بلغت نسبة الشباب ذو الوعي المرتفع بإدارة العمل التطوعي نحو ٢.٥% فقط. كما يتبين من الجدول أن وعي الشباب بالتطوع الإلكتروني كان أكثر المجالات وعياً بالنسبة لهم حيث جاء في الترتيب الأول بنسبة ٢٧.٢٨% في

حين جاء وعي الشباب بالممارسات الإدارية للعملية التطوعية في المرتبة الثانية بنسبة ٢٤.٢٩%، بينما احتل الوعي بالتطوع الاجتماعي الترتيب الثالث بنسبة بلغت ٢٤.١٨%، وأخيرا جاء في المرتبة الرابعة الوعي بالتطوع البيئي بنسبة قدرها ٢٣.٧١%. ويتفق ذلك مع منير مباركية (٢٠١٢، ١٢١)، مرزوقة العازمي (٢٠١٧، ٢٢٤) والتي أوضحت ارتفاع نسبة مشاركة الشباب في الأعمال التطوعية المقدمة عبر الإنترنت، وترى الباحثتان تلك النتيجة تكاد تكون منطقية حيث أطلق على شباب هذا العصر بجيل العصر الرقمي نظراً لما يمتلكونه من مهارات تكنولوجية تزيد من قدرتهم على استخدام التكنولوجيا وتطبيقاتها بصورة أفضل من غيرهم، لذا فمن المتوقع ان يتصدر التطوع الإلكتروني مقدمة المحاور حتى وإن ضعف مستوى إدارتهم الجيدة له، كما ان ارتفاع نسبة الوعي المنخفض والمتوسط لعينة الدراسة الأساسية بما يصل إلى ٩٧.٥% يؤكد النداءات بضرورة وحتمية تحفيز طلاب الجامعات المصرية للمشاركة في العمل التطوعي، لما يمتلكونه من طاقات وقدرات تعد ثروة قومية شريطة حسن استخدامها، من هنا وجدت الباحثتان ضرورة ملحة لإعداد برنامج إرشادي يعمل علي تنمية وعي الشباب الجامعي بإدارة العمل التطوعي بما يسهم في بناء الشخصية الإيجابية للشباب ويعود بالنفع على المجتمع بأسره. لذا فقد أوصت دراسة كل من مروة عزت (٢٠١٥، ٣٠٥)، ابراهيم القحطاني (٢٠١٩، ١٣)، دعاء عمر وأمنية البكري صالح (٢٠٢٠، ١٧١)، ظاهر هاني (٢٠٢٠، ٥٤١)، فايز عتوم (٢٠٢٠، ٢٦٣) بضرورة رفع وعي الشباب بالعمل التطوعي من خلال تقديم الإرشاد والتدريب لتكوين الرؤية الواضحة أمامهم، لما له من دور فعال في بناء شخصية ايجابية متوازنة قادرة على المشاركة الفعالة في بناء المجتمع والإرتقاء به.

جدول (٦) التوزيع النسبي للشباب عينة الدراسة الأساسية وفقاً لمستوي التوجه للريادة المستقبلية والوزن النسبي لكل محور ن = ٢٤٠

الترتيب	% للوزن النسبي	الوزن النسبي	%	العدد	المستوى	الريادة المستقبلية
الثاني	٣٢.٣٧	٦٩.١٧	٣٦.٧	٨٨	منخفض (١٨- >٣٠)	الريادة المهنية
			٥٣.٨	١٢٩	متوسط (٣٠- >٤٣)	
			٩.٦	٢٣	مرتفع (٤٣ فأكثر)	
الأول	٣٧.٦	٨٠.٣٣	٢٠.٤	٤٩	منخفض (١٦- >٢٧)	الريادة الأسرية
			٥٨.٣	١٤٠	متوسط (٢٧- >٣٨)	
			٢١.٣	٥١	مرتفع (٣٨ فأكثر)	
الثالث	٣٠.٠٣	٦٤.١٧	٤٧.٥	١١٤	منخفض (٢٠- >٣٤)	الريادة المجتمعية
			٤٤.٦	١٠٧	متوسط (٣٤- >٤٨)	
			٧.٩	١٩	مرتفع (٤٨ فأكثر)	
	١٠٠%	٢١٣.٦٧	٢٨.٣	٦٨	منخفض (٥٤- >٩٠)	الإجمالي
			٦٧.٥	١٦٢	متوسط (٩٠- >١٢٧)	
			٤.٢	١٠	مرتفع (١٢٧ فأكثر)	

أوضحت القيم الواردة بجدول (٦) التباين الكبير في نسب مستويات الشباب نحو التوجه زيادة الحياة المستقبلية، حيث كان أكثر من ثلثي الشباب ذو توجه رياضي متوسط بنسبة بلغت ٦٧.٥%؛ بينما كانت نسبة ٢٨.٣% للشباب ذو التوجه الريادي المنخفض، ونسبة ٤.٢% من الشباب لذوي التوجه الريادي المرتفع، كما تبين من الجدول أن التوجه للريادة الأسرية أكثر المجالات الريادية التي يسعى الشاب لريادتها بنسبة ٣٧.٦%. بينما جاء التوجه للريادة المهنية في المرتبة الثانية من توجه الشباب لريادة حياتهم المستقبلية بنسبة ٣٢.٣٧%، وأخيراً جاء التوجه للريادة المجتمعية في المرتبة الثالثة بنسبة ٣٠.٠٣%. وقد يرجع ذلك إلى أن من أكثر ما يشغل بال الشباب في هذه الفترة هو كيف ستكون حياته المستقبلية وكيف يصبح فرداً ناجحاً وفعالاً ومؤثراً إيجابياً في حياته الأسرية سواء كانت الحالية أو المستقبلية وكذلك كيف يعد نفسه ليؤهلها لريادة سوق العمل، ولكنه لا يمتلك المقومات التي تمكنه من ذلك وهذا ما تجلى بوضوح في مستوى توجهه حيث غلب عليه المستوى المنخفض والمتوسط. ويؤكد ذلك دراسة كل من لمياء السيد (٢٠١٤، ٣٤٠)، محمد عبد الفتاح (٢٠١٦، ٦٢٤)، وفاء بله (٢٠١٩، ١٨١)، Gabriela, etal (2020, 13) والذين أوضحوا أن توجه الشباب نحو المستقبل وريادة الأعمال كان متوسطاً، ويختلف مع دراسة حسام الدين ابراهيم وخالد القبالي (٢٠٢٠، ٢٠٢).

ثالثاً: النتائج في ضوء فروض البحث.

الفرض الأول: "توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين الوعي بإدارة العمل التطوعي بمحاوره {الممارسات الإدارية للعملية التطوعية- مجالات العمل التطوعي(الاجتماعي- البيئي- الإلكتروني)} والتوجه للريادة المستقبلية بمحاورها (مهنية-أسرية-مجتمعية)، وتوجه الشباب للريادة المستقبلية بمحاورها، وللتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين المتغيرات، وجدول (٧) يوضح ذلك: جدول رقم (٧) قيم معاملات ارتباط بيرسون بين وعي الشباب بإدارة العمل التطوعي والتوجه للريادة المستقبلية بمحاورها (ن=٢٤٠).

المتغيرات	الريادة المهنية	الريادة الأسرية	الريادة المجتمعية	الإجمالي
الممارسات الإدارية للعملية التطوعية	***.٢٥٩	*.١٤٧	***.٢٦٢	***.٣١٩
مجالات العمل التطوعي	***.٢٤٢	***.٢٤٦	***.٢٣٩	***.٣٤٠
	*.١٥٤	*.١٨٧	*.١٦٠	***.٢٣٣
التطوع البيئي.	***.٢١١	*.١٨٠	** .١٩٨	***.٢٧٧
التطوع الإلكتروني.	***.٣١٥	***.٢٥٥	***.٣١٤	***.٤١٨
الإجمالي	***.٣١٥	***.٢٥٥	***.٣١٤	***.٤١٨
* مستوى معنوية ٠.٠٥	** مستوى معنوية ٠.٠١	*** مستوى معنوية ٠.٠٠١		

يتضح من جدول (٧) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستويات دلالة ٠.٠٥، ٠.٠١، ٠.٠٠١ بين وعي الشباب بإدارة العمل التطوعي بمحاورة (الممارسات الإدارية للعملية التطوعية- التطوع الاجتماعي- التطوع البيئي- التطوع الإلكتروني- الإجمالي) والتوجه للريادة المستقبلية بمحاورها (مهنية-أسرية-مجتمعية-الإجمالي)، أي أنه كلما زاد مستوى وعي الشباب بإدارة العمل التطوعي كلما شكل ذلك لديهم توجهها ريادياً إيجابياً نحو حياتهم المستقبلية سواء كان على المستوى المهني أو الأسري أو الاجتماعي، فجميعنا دون استثناء نبحث عن أبواباً للتغيير فلجأ أحياناً إلى فعل بعض الأمور رغم أننا نعلم أن ما سنجنيه هو تغييراً مؤقتاً، ولكن إذا تساءلنا يوماً إذا ما كان هناك وسيلة تحقق تغييراً دائماً في حياتنا سنجد التطوع بالخير ومد يد العون إلى المحتاج من أجمل الأعمال التي بممارستها ستتغير كثير من أمورنا الحياتية، فالتطوع يجعلنا أشخاصاً إيجابيين، وأكثر قدرة علي كشف مشكلاتنا وإيجاد الطرق المبتكرة لحلها. ويتفق ذلك مع دراسة محمد أحمد (٢٠١٥، ٢٢٦)، وهند الحريري (٢٠١٨، ٣٠٨) والتي أوضحت أن التطوع الإلكتروني يكسب الشباب خبرات ومهارات جديدة ونافعة. كما تتفق مع دراسة إيمان شومان (٢٠١٦، ٢٨٦)، وعائدة القرشي (٢٠١٨، ٤٢)، عائشة زفني وشهرزاد محمدانتي (٢٠١٨، ٤٣٢)، محمد الطيار (٢٠٢٠، ٢)، وأسامة شعبان وآخرون (٢٠١٩، ١٤٥)، محمود أحمد (٢٠١٩، ١٣٢)، فيصل المناور وعبد الله يونس (٢٠١٩، ١٢) والتي أشارت إلى أن ممارسة العمل التطوعي بجودة عالية يكون له دور في اكتشاف القدرات القيادية للشباب وتطويرها وتوظيفها في القيام بدور فعال بمجتمعاتهم الصغرى والكبرى، حيث يزيد من وعي المتطوعين بالمشكلات والقضايا التي تخصهم وتخص مجتمعهم، والعمل على حلها بصورة مبتكرة. كما يتفق مع دراسة كل من Gabriela Harshavardhan & Reginald, T. And Randall, M. (2021, 6), etal. (2020,13) Rama (2021,8) والتي أوضحت أن ريادة الأعمال الاجتماعية، والتدريب عليها قد نمت بنمو الممارسات الخيرية والتطوعية، النوايا الاجتماعية الإيجابية. وبالتالي يتحقق الفرض الأول كلياً.

الفرض الثاني: توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة الأساسية في الوعي بإدارة العمل التطوعي بمحاورة تبعاً ل (الجنس- البيئة السكنية- طبيعة الدراسة - دخل الأسرة). للتحقق من الفرض إحصائياً تم إجراء اختبار (ت) للوقوف علي دلالة الفروق بين الشباب في الوعي بإدارة العمل التطوعي بمحاورة تبعاً للجنس- البيئة السكنية- طبيعة الدراسة، كما تم استخدام تحليل التباين أحادي الإتجاه لإيجاد قيمة (ف) للوقوف علي دلالة الفروق بين متوسطات درجات الشباب في الوعي بإدارة العمل التطوعي بمحاورة تبعاً دخل الأسرة، وتم تطبيق اختبار LSD لبيان إتجاه دلالة الفروق إن وجدت، والجداول من (٨) إلى (١٢) توضح ذلك:

- الجنس:

جدول (٨) دلالة الفروق بين متوسطات درجات الشباب في الوعي بإدارة العمل التطوعي بمحاورة تبعاً لجنس الشاب (ن=٢٤٠)

المحور	الذكور (ن = ٧٥)		الإناث (ن = ١٦٥)		الفروق بين المتوسطات	قيمة ت	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
الممارسات الإدارية للعملية التطوعية التطوع الاجتماعي التطوع البيئي التطوع الإلكتروني الإجمالي	٣٥.٤	٧.٦٣	٣٨.٩	٨.٠٥	٣.٥-	٣.٢٦٩-	دالة عند ٠.٠١ لصالح الإناث
	٢٤.٠١	٣.٣١	٢٦.٤١	٤.١٢	٢.٤-	٤.٤٣٦-	دالة عند ٠.٠٠١ لصالح الإناث
	٢٠.٥٨	٣.٩١	٢١.٨٢	٤.٤٢	١.٢٤-	٢.١٧٨-	دالة عند ٠.٠٥ لصالح الإناث
	٢٥.٤٩	٤.٢٣	٢٦.٣٣	٣.٧٧	٠.٠٨٤-	١.٤٨٣-	غير دالة
	١٠٥.٥٢	١٣.٤٩	١١٣.٥٤	١٤.٢٣	٨.٠٢-	٤.١٩٦-	دالة عند ٠.٠٠١ لصالح الإناث

يتضح من جدول (٨) وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب في الوعي بإدارة العمل التطوعي بمحاورها (الممارسات الإدارية للعملية التطوعية، التطوع الاجتماعي، التطوع البيئي، الإجمالي) تبعاً لنوع الشاب، حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي -٣.٢٦٩، -٤.٤٣٦، -٢.١٧٨، -٣.٦٤٠، وهي قيم دالة إحصائياً عند ٠.٠٠١، ٠.٠٠١، ٠.٠٥، لصالح الإناث، بينما لا توجد فروق دالة إحصائياً بين الشباب الذكور والإناث في مستوى الوعي بالتطوع الإلكتروني حيث بلغت قيمة (ت) -١.٤٨٣ وهي قيمة غير دالة إحصائياً. وقد يرجع ذلك إلى الطبيعة العاطفية للإناث والمرتكزة علي رهن مشاعرهن واحساسهن بغيرها بشكل أكبر من الذكور مما شكل لديها الوعي بدرجة أكبر من الذكور، كما ترجع الباحثان عدم وجود فروق دالة بين الشباب في التطوع الإلكتروني إلي استخدام كل من الذكور والإناث لذلك المجال من التطوع بصورة أفضل وتكاد تكون مماثلة فيما بينهم الأمر الذي قرب الفارق بينهم. يتفق ذلك مع دراسة إيمان شومان (٢٠١٦، ٣٠٤) والتي أوضحت أن الإناث أكثر ميلاً للإنخراط في العمل التطوعي. ويتعارض ذلك مع دراسة علي الداوي (٢٠١٨، ٢٦٣) والتي أوضحت أن الذكور هم الأكثر مشاركة في الأعمال التطوعية، وكذلك تتعارض مع دراسة كل من سحر عطية (٢٠١٢، ٣٠)، سليمان المزين (٢٠١٦، ٣٢٦)، محمد الطيار (٢٠٢٠، ٢)، دعاء عمر وأمنية البكري صالح (٢٠٢٠، ١٥٠)، فايز عتوم (٢٠٢٠، ٢٦٥)، اسماعيل النبروي وآخرون (٢٠٢١، ٤٤٢) والذين أوضحوا عدم وجود فروق بين الشباب من الذكور والإناث في ممارسات العمل التطوعي.

البيئة السكنية:

جدول رقم (٩) دلالة الفروق بين متوسطات درجات الشباب في الوعي بإدارة العمل التطوعي بمحاورة تبعاً للبيئة السكنية (ن=٢٤٠)

المحور	الريف (ن = ١٤٨)		الحضر (ن = ٩٢)		الفروق بين المتوسطات	قيمة ت	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الإحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الإحراف المعياري			
الممارسات الإدارية للعملية التطوعية.	٣٩.٠١	٧.٦٤	٣٥.٩١	٨.٤١	٣.١	٢.٩٢٤	دالة عند ٠.٠١ لصالح الريف
مجالات العمل التطوعي	٢٥.٩٦	٣.٨٧	٢٥.١٨	٤.٢٧	٠.٧٨	١.٤٢٦	غير دالة
	٢٢.١٢	٤.١١	٢٠.٣٢	٤.٣٨	١.٨	٣.١٦٩	دالة عند ٠.٠١ لصالح الريف
	٢٦.١٤	٣.٩٧	٢٥.٩٦	٣.٨٩	٠.١٨	٠.٣٣٥	غير دالة
الإجمالي.	١١٣.٣٠	١٤.١١	١٠٧.٣٩	١٤.٣٦	٥.٩١	٣.١٢١	دالة عند لصالح الريف ٠.٠١

يتضح من جدول (٩) وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب في الوعي بإدارة العمل التطوعي بمحاورها (الممارسات الإدارية للعملية التطوعية، التطوع البيئي، الإجمالي) تبعاً لبيئة السكن لصالح الريف، حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي ٢.٩٢٤، ٣.١٦٩، ٢.٣٠٠، ٣.١٢١ وهي قيم دالة إحصائياً عند ٠.٠٠٥، ٠.٠٠١، بينما لا توجد فروق دالة إحصائياً بين الشباب في الوعي بالتطوع الاجتماعي والتطوع الإلكتروني حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي ١.٤٢٦، ٠.٣٣٥ وهي قيم غير دالة إحصائياً. وقد يرجع ذلك إلى الطبيعة التراحمية لأهل الريف وترابط العلاقات الإنسانية فيما بينهم فالتعاون والمشاركة ومساعدة الآخر تكون في أبهى صورها بين الريفيين الأمر الذي يكتسبه الشباب بصورة تلقائية ومباشرة منعكساً ذلك على إدارتهم وممارساتهم التطوعية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Principi, etal (2012، وكذلك مع دراسة علي الداوي (٢٠١٨، ٢٦٤) والتي أوضحت ارتفاع مشاركة الشباب الريفي في الأعمال التطوعية، ويتعارض ذلك مع دراسة كل من سحر عطية (٢٠١٢، ٣١)، السعيد عثمان واسماعيل المكاوي (٢٠٢٠، ٢٦٩)، دعاء عمر وأمنية البكري صالح (٢٠٢٠، ١٥١) والذين أوضحوا ارتفاع نسبة الشباب بالبيئة الحضرية في ممارسة العمل التطوعي مقارنة بالبيئة الريفية، ومحمد الزيود وسناء الكبيسي (٢٠١٦، ١٤) والتي أوضحت عدم وجود فروق في اتجاهات الطلبة نحو العمل التطوعي تعزى للبيئة السكنية.

طبيعة الدراسة:

جدول رقم (١٠) دلالة الفروق بين متوسطات درجات الشباب في الوعي بإدارة العمل التطوعي

بمحاورها تبعاً لطبيعة الدراسة (ن=٢٤٠)

المحور	نظري (ن = ٨٩)		عملي (ن = ١٥١)		الفروق بين المتوسطات	قيمة ت	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الإحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الإحراف المعياري			
مجالات العمل التطوعي	٣٩.٠١	٦.٣٧	٣٧.١٩	٨.٨٧	١.٨٢	١.٨٣٣	غير دالة
	٢٦.٥٨	٣.٨٩	٢٥.١٢	٤.٠٤	١.٤٦	٢.٧٣٦	دالة عند ٠.٠١ لصالح النظري
	٢٢.٦٩	٤.١٠	٢٠.٦٩	٤.٢٥	٢	٣.٥٦٤	دالة عند ٠.٠١ لصالح النظري
	٢٦.١٠	٣.٨١	٢٦.٠٥	٤.٠١	٠.٠٥	٠.٠٨٠	غير دالة
الإجمالي	١١٤.٣٩	١١.٦٨	١٠٩.٠٧	١٥.٥٧	٥.٣٢	٢.٧٨٨	دالة عند ٠.٠١ لصالح النظري

يتضح من جدول (١٠) وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب في الوعي بإدارة العمل التطوعي بمحاورها (التطوع الاجتماعي، التطوع البيئي، الإجمالي) تبعاً لطبيعة الدراسة، حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي ٢.٧٣٦، ٣.٥٦٤، ٢.٩٠٨، ٢.٧٨٨ وهى قيم دالة إحصائياً عند ٠.٠١ لصالح الشباب ذو الدراسة النظرية، وقد يرجع ذلك إلى توافر بعض الوقت لدى طلاب الكليات النظرية، والذي يتيح لهم فرصة أكبر في التطوع الاجتماعي والبيئي على خلاف طلاب الكليات العملية. بينما لا توجد فروق دالة إحصائياً بين الشباب فى الوعي بإدارة العمل التطوعي (الممارسات الإدارية للعملية التطوعية، والتطوع الإلكتروني) تبعاً لطبيعة الدراسة حيث بلغت قيمة (ت) ١.٨٣٣، ٠.٠٨٠ على التوالي وهى قيم غير دالة إحصائياً. ويرجع ذلك إلي أن جميع طلاب الكليات سواء كانت النظرية أو العلمية يستخدمون الإنترنت بشكل أساسي في نشر كافة المعلومات الدراسية وغيرها، ولكن دون المعرفة الكافية بالأسس العلمية التي تعظم الاستفادة منه وتُحججه بدرجة عالية من الكفاءة، علاوة على انخفاض ممارساتهم الإدارية للعملية التطوعية بصفة عامة، وذلك حسب ما أظهرته نتائج استجابات عينة الدراسة الحالية مما قرب الفارق بينم بالصورة التي لم يتبين معها أي فروق معنوية. ويتعارض ذلك مع دراسة كل من ابراهيم القحطاني (٢٠١٩، ٣٣)، محمد الطيار (٢٠٢٠، ٢٣)، اسماعيل النبراوي (٢٠٢١، ٤٤٣) والذين أوضحوا عدم وجود فروق في إدارة العمل التطوعي باختلاف طبيعة الدراسة.

الدخل الشهري للأسرة:

جدول (١١) تحليل التباين أحادي الإتجاه للفروق بين متوسطات درجات الشباب في الوعي بإدارة العمل التطوعي بمحاورة تبعاً للدخل الشهري للأسرة (ن = ٢٤٠)

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الممارسات الإدارية للعملية التطوعية.	بين المجموعات	٨١٤.٨٦٦	٢	٤٠٧.٤٣٣	٦.٥٣٣	دالة عند ٠.٠١
	داخل المجموعات	١٤٧٨٠.٣١٧	٢٣٧	٦٢.٣٦٤		
	الكلية	١٥٥٩٥.١٨٣	٢٣٩			
التطوع الاجتماعي.	بين المجموعات	١٨٣.٧٣٨	٢	٩١.٨٦٩	٥.٨٥٠	دالة عند ٠.٠١
	داخل المجموعات	٣٧٢١.٥٩٥	٢٣٧	١٥.٧٠٣		
	الكلية	٣٩٠٥.٣٣٣	٢٣٩			
التطوع البيئي.	بين المجموعات	١٠٨.١٠٨	٢	٥٤.٠٥٤	٢.٩٦٦	دالة عند ٠.٠٥
	داخل المجموعات	٤٣١٨.٩٥٤	٢٣٧	١٨.٢٢٣		
	الكلية	٤٤٢٧.٠٦٣	٢٣٩			
التطوع الإلكتروني.	بين المجموعات	٥٩.٢٠٥	٢	٢٩.٦٠٣	١.٩٢٧	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٦٤١.٤٤٥	٢٣٧	١٥.٣٦٥		
	الكلية	٣٧٠٠.٦٥٠	٢٣٩			
الإجمالي.	بين المجموعات	٢٣٢١.٢٧٢	٢	١١٦.٠٦٣٦	٥.٧٦٤	دالة عند ٠.٠١
	داخل المجموعات	٤٧٧١٩.٣٩٠	٢٣٧	٢٠١.٣٤٨		
	الكلية	٥٠٠٤٠.٦٦٣	٢٣٩			

يتضح من جدول (١١) وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب في الوعي بكل من (الممارسات الإدارية للعملية التطوعية، التطوع الاجتماعي، والتطوع البيئي، و إجمالي الوعي بالممارسات الإدارية) تبعاً للدخل الشهري للأسرة حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ٦.٥٣٣، ٥.٨٥٠، ٢.٩٦٦، ٥.٢٧٣، ٥.٧٦٤، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوي دلالة ٠.٠٠٥، ٠.٠٠١، ٠.٠٠١، كما تبين عدم وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب في الوعي بالتطوع الإلكتروني تبعاً للدخل الشهري للأسرة، ولبيان اتجاه دلالة الفروق تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة ويوضح جدول (١٢) ذلك:

جدول (١٢) اختبار Isd لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات الشباب في الوعي بإدارة العمل التطوعي بمحاوره تبعاً للدخل الشهري للأسرة (ن = ٢٤٠)

المحور	الدخل الشهري	(أقل من ٢٠٠٠) م=٣٨.٤	(من ٢٠٠٠ لأقل من ٦٠٠٠) م=٣٨.٣	(من ٦٠٠٠ فأكثر) م=٣١.٣
الممارسات الإدارية للمعملية التطوعية.	أقل من ٢٠٠٠	-	-	-
	(٢٠٠٠ > ٦٠٠٠)	٠.٠٨٨	-	-
	(من ٦٠٠٠ فأكثر)	**٧.٠٤	**٦.٩٥	-
التطوع الاجتماعي.	الدخل الشهري	(أقل من ٢٠٠٠) م=٢٦.٧	(من ٢٠٠٠ لأقل من ٦٠٠٠) م=٢٥.١	(من ٦٠٠٠ فأكثر) م=٢٤.١
	أقل من ٢٠٠٠	-	-	-
	(٢٠٠٠ > ٦٠٠٠)	**١.٦٠	-	-
التطوع البيئي.	الدخل الشهري	(أقل من ٢٠٠٠) م=٢٢.٢	(من ٢٠٠٠ لأقل من ٦٠٠٠) م=٢١.١	(من ٦٠٠٠ فأكثر) م=١٩.٨
	أقل من ٢٠٠٠	-	-	-
	(٢٠٠٠ > ٦٠٠٠)	١.٠٧	١.٠٥	-
الإجمالي	الدخل الشهري	(أقل من ٢٠٠٠) م=١١٤.١	(من ٢٠٠٠ لأقل من ٦٠٠٠) م=١١٠.٢	(من ٦٠٠٠ فأكثر) م=١٠٢.١
	أقل من ٢٠٠٠	-	-	-
	(٢٠٠٠ > ٦٠٠٠)	٣.٧٦	-	-
	(من ٦٠٠٠ فأكثر)	**١٢.٠٠	*٨.٢٣	-

يتضح من جدول (١٢) وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الشباب في الوعي بكل من (الممارسات الإدارية للمعملية التطوعية، التطوع الاجتماعي، والتطوع البيئي، والإجمالي) تبعاً للدخل الشهري للأسرة لصالح المنخفض (أقل من ٢٠٠٠ جنيه). وترى الباحثتان أنه بالرغم من أن كل عملية تطوعية يكون لها مجموعة من المتطلبات التي تحتاج إلى المورد المالي لتلبيتها والقيام بها علي الوجه الأمثل، إلا أنه من خلال الدراسة الميدانية والتعامل في المجال التطوعي نجد أن أبناء أصحاب الدخل المرتفعة يقتصر تطوع غالبيتهم علي تقديم المساعدات المادية فقط؛ أما أبناء الأسر ذوي الدخل المنخفضة فبالرغم من عدم امتلاكهم المورد المالي بالدرجة الكافية إلا أنهم يقدمون نوعاً مميزاً من التطوع ألا وهو التطوع المعنوي بالجهد والوقت فما أعظم ان يبذل الفرد أقصى ما لديه من جهد في مساعدة الآخرين أو التطوع بمشاعره في رسم بسمة على وجه يتيم أو مسن أو مجرد كلمات طيبة نتطوع ونصدق بها للتخفيف عن الشخص المهموم أو المتقل بالأعباء. ويتفق ذلك مع دراسة ظاهر هاني (٢٠٢٠، ٥٤١) الذي أوضح أن قلة الدخل المالي لا تشكل عائقاً للمساهمة في العمل التطوعي. في

حين تتعارض مع دراسة كل من إيمان عز العرب (٢٠١٢، ٣٩)، إيمان شومان (٢٠١٦، ٣٠٥)، أفنان بسري (٢٠١٩، ٢٦٨)، إبراهيم القحطاني (٢٠١٩، ٣٨)، دعاء عمر وأمنية البكري صالح (٢٠٢٠، ١٥٧) والذين أوضحوا أن الدخل المرتفع يُمكن المتطوع من ممارسة العملية التطوعية بشكل أفضل، والإنخراط في مجالاته. وبذلك يتحقق الفرض الثاني كلياً.

الفرض الثالث: "توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب عينة الدراسة الأساسية في التوجه للريادة المستقبلية بمحاورها تبعاً ل (عمل الشاب- مدة ممارسة العمل التطوعي- تعليم الأم). للتحقق من الفرض إحصائياً تم إجراء اختبار (ت) للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات الشباب في التوجه للريادة المستقبلية بمحاورها تبعاً لعمل الشاب، كما تم استخدام تحليل التباين أحادي الإتجاه لإيجاد قيمة (ف) للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات الشباب في التوجه للريادة المستقبلية بمحاورها تبعاً لمدة ممارسة العمل التطوعي- دخل الأسرة"، وتم تطبيق اختبار LSD لبيان إتجاه دلالة الفروق إن وجدت، والجداول من (١٣) إلى (١٤) توضح ذلك:

-عمل الشاب:

جدول (١٣) دلالة الفروق بين متوسطات درجات الشباب في التوجه للريادة المستقبلية بمحاورها تبعاً لعمل الشاب (ن=٢٤٠)

المحور	يعمل (ن = ٥٦)		لا يعمل (ن = ١٨٤)		الفروق بين المتوسطات	قيمة ت	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
الريادة المهنية.	٣٦.٨٣	٧.١٨	٣٠.٦١	٧.٨٦	٦.٢٢	٥.٥٤٩	دالة عند ٠.٠٠١ لصالح يعمل
الريادة الأسرية.	٣٥.٢٦	٦.٤٤	٣٠.٩٩	٦.٩٠	٤.٢٧	٤.٢٧٣	دالة عند ٠.٠٠١ لصالح يعمل
الريادة المجتمعية.	٣٨.٨٢	٧.٧٢	٣٣.٣٨	٨.٤٣	٥.٤٤	٤.٥٠٨	دالة عند ٠.٠٠١ لصالح يعمل
الإجمالي	١١٠.٩٢	١٤.٥٣	٩٤.٩٩	١٥.٧٩	١٥.٩٣	٧.٠٣٨	دالة عند ٠.٠٠١ لصالح يعمل

يتضح من جدول (١٣) وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب في التوجه للريادة المستقبلية بمحاورها (المهنية- الأسرية- المجتمعية- الإجمالي) تبعاً لعمل الشباب لصالح العاملين، حيث بلغت قيم (ت) على التوالي ٥.٥٤٩، ٤.٢٧٣، ٤.٥٠٨، ٧.٠٣٨ وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠٠١. ويرجع ذلك إلى أن العمل يزيد من تقدير الشاب لذاته ويكسبه سمات ريادية تعكس على حياته المستقبلية بشتى جوانبها. ويتفق ذلك مع دراسة كل من عمرو زيدان (٢٠١٠، ٥٠)، ومسيخ أيوب (٢٠١٧، ٢٠٢٧) والذين أوضحوا ارتفاع الإستعداد الريادي لدى الشباب الذين

يعملون أو يمتلكون مشاريع صغيرة عن أقرانهم الذين لا يعملون، كما أنهم يكونوا أكثر قدرة على تطوير معارفهم ومهاراتهم المرتبطة بمجال عملهم. في حين يتعارض مع دراسة نهاد رصاص ورباب عبدالحميد (٢٠١٨، ١٦٥) والتي أوضحت عدم وجود فروق في ريادة الأعمال باختلاف عمل الشاب.

مدة ممارسة العمل التطوعي:

جدول (١٤) تحليل التباين أحادي الإتجاه للفروق بين متوسطات درجات الشباب في التوجه للريادة

المستقبلية بمحاورها تبعاً لمدة ممارسة العمل التطوعي (ن = ٢٤٠)

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الريادة المهنية	بين المجموعات	٧٤٤.٠٤٣	٢	٣٧٢.٠٢٤	٥.٨٤٣	دالة عند ٠.٠١
	داخل المجموعات	١٥٠٩٠.٨٨٥	٢٣٧	٦٣.٦٧٥		
	الكل	١٥٨٣٤.٩٣٣	٢٣٩			
الريادة الأسرية	بين المجموعات	١٢٦٦.٧١٦	٢	٦٣٣.٣٥٨	١٤.٢٦١	دالة عند ٠.٠٠١
	داخل المجموعات	١٠٥٢٥.٢٦٧	٢٣٧	٤٤.٤١٠		
	الكل	١١٧٩١.٩٨٣	٢٣٩			
الريادة المجتمعية	بين المجموعات	٢١٧٥.٧٨٩	٢	١٠٨٧.٨٩٤	١٦.٧٢٧	دالة عند ٠.٠٠١
	داخل المجموعات	١٥٤١٤.٥٠٧	٢٣٧	٦٥.٠٤٠		
	الكل	١٧٥٩٠.٢٩٦	٢٣٩			
الإجمالي	بين المجموعات	١٠٩٩٣.٣٣٢	٢	٥٤٩٦.٦٦٦	٢٢.٧٩١	دالة عند ٠.٠٠١
	داخل المجموعات	٥٧١٥٩.٨٣٠	٢٣٧	٢٤١.١٨١		
	الكل	٦٨١٥٣.١٦٣	٢٣٩			

ينضح من جدول (١٤) وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب في التوجه للريادة المستقبلية بمحاورها (الريادة المهنية، الريادة الأسرية، الريادة المجتمعية، الإجمالي) تبعاً لمدة ممارسة الشباب للعمل التطوعي حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ٥.٨٤٣، ١٤.٢٦١، ١٦.٧٢٧، ٢٢.٧٩١ وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠١، ٠.٠٠١، ولبين اتجاه دلالة الفروق تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة ويوضح جدول (١٥) ذلك:

ينضح من جدول (١٥) وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب في التوجه للريادة المستقبلية بمحاورها (الريادة المهنية، الريادة الأسرية، الريادة المجتمعية، الإجمالي) تبعاً لمدة ممارسة الشباب للعمل التطوعي لصالح الذين يمارسونه لمدة تزيد عن ٤ سنوات فأكثر. وترى الباحثتان أنه من المسلم به أن الممارسة المعززة بالتكرار لأمر له بالغ الأثر في اتقان العمل ذاته، علاوة على

اكتساب الشاب مهارات وخبرات تكسبه توجهاً ريادياً نحو حياته المستقبلية بجوانبها المهنية والأسرية والمجتمعية. وينفق ذلك مع دراسة كل من (Son & wilson 2012,668) ، ايمان شومان (٢٠١٦)، (٣٠٦) حيث أوضحنا أنه كلما زادت مدة التطوع كلما اكتسب الشاب مهارات وسمات تزيد من كفاءته وقدرته على أداء الأعمال بصورة أكثر ابتكارية وابداعية. كما أوضحت (Xiaoqiu 2021,13) في دراستها أن التدريب والممارسة له تأثير إيجابي على التوظيف وريادة الأعمال.

جدول (١٥) اختبار Isd لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات الشباب في التوجه للريادة المستقبلية بمحاورها تبعاً لمدة ممارسة العمل التطوعي (ن = ٢٤٠)

المحور	مدة ممارسة العمل التطوعي	أقل من عامين م=٢٦.٤	من ٢- > أعوام م=٣٢.٠٤	من ٤ أعوام فأكثر م=٣٣.٤
الريادة المهنية	أقل من عامين	-	-	-
	من ٢- > أعوام	-٥.٥٧**	-	-
	من ٤ أعوام فأكثر	-٦.٩٦**	-١.٣٩	-
الريادة الأسرية	مدة ممارسة العمل التطوعي	أقل من عامين م=٢٤.٨	من ٢- > أعوام م=٣١.٨	من ٤ أعوام فأكثر م=٣٣.٩
	أقل من عامين	-	-	-
	من ٢- > أعوام	-٦.٩٥***	-	-
	من ٤ أعوام فأكثر	-٩.٠٦***	-٢.١١*	-
الريادة المجتمعية	مدة ممارسة العمل التطوعي	أقل من عامين م=٢٩.١	من ٢- > أعوام م=٣٣.٢	من ٤ أعوام فأكثر م=٣٨.٦
	أقل من عامين	-	-	-
	من ٢- > أعوام	-٤.٠٥*	-	-
	من ٤ أعوام فأكثر	-٩.٥٦***	-٥.٥٠***	-
الإجمالي	مدة ممارسة العمل التطوعي	أقل من عامين م=٨٠.٤	من ٢- > أعوام م=٩٧.١	من ٤ أعوام فأكثر م=١٠٦.١
	أقل من عامين	-	-	-
	من ٢- > أعوام	-١٦.٥٨***	-	-
	من ٤ أعوام فأكثر	-٢٥.٦٠***	-٩.٠١***	-

المستوى التعليمي للألم:

جدول (١٦) تحليل التباين أحادي الإتجاه للفروق بين متوسطات درجات الشباب في التوجه لريادة الحياة المستقبلية بمحاورها تبعاً للمستوى التعليمي للألم (ن = ٢٤٠)

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الريادة المهنية	بين المجموعات	٢٨٤٨.٣٣٤	٢	١٤٢٤.١٦٧	٢٥.٩٩٠	دالة عند ٠.٠٠١
	داخل المجموعات الكلي	١٢٩٨٦.٥٩٩	٢٣٧	٥٤.٧٩٦		
الريادة الأسرية	بين المجموعات	٤٨٩.٦٦٣	٢	٢٤٤.٨٣١	٥.١٣٤	دالة عند ٠.٠١
	داخل المجموعات الكلي	١١٣٠٢.٣٢١	٢٣٧	٤٧.٦٨٩		
الريادة المجتمعية	بين المجموعات	٧٦٥.٠١٨	٢	٣٨٢.٥٠٩	٥.٣٨٨	دالة عند ٠.٠١
	داخل المجموعات الكلي	١٦٨٢٥.٢٧٧	٢٣٧	٧٠.٩٩٣		
الإجمالي	بين المجموعات	٣١٧٦.٣٣٥	٢	٤٥٨٨.١٦٧	١٨.٤٣٨	دالة عند ٠.٠٠١
	داخل المجموعات الكلي	٥٨٩٧٦.٨٢٨	٢٣٧	٢٤٨.٨٤٧		
		٦٨١٥٣.١٦٣	٢٣٩			

يتضح من جدول (١٦) وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب في التوجه لريادة الحياة المستقبلية بمحاورها (المهنية، الأسرية، المجتمعية، الإجمالي) تبعاً للمستوى التعليمي للألم حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ٢٥.٩٩٠، ٥.١٣٤، ٥.٣٨٨، ١٨.٤٣٨، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠١، ٠.٠٠١، ولبیان اتجاه دلالة الفروق تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة ويوضح جدول (١٧) ذلك:

يتضح من جدول (١٧) وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب في التوجه لريادة الحياة المستقبلية بمحاورها (المهنية، الأسرية، المجتمعية، الإجمالي) تبعاً للمستوى التعليمي للألم لصالح أبناء الأمهات ذوات التعليم المرتفع. ويمكن إرجاع ذلك إلى أن المستوى التعليمي المرتفع للألم يزيد من تطلعها لتبوء أبنائها مكانة مرموقة وأن يصبحوا أشخاصاً ناجحين ومميزين بالمجتمع، مما ينعكس على ما تكسبه وتغرسه في أبنائها من أساليب وخبرات ومهارات تسهم في تشكيل توجههم الريادي لحياتهم المستقبلية. ويتفق ذلك مع دراسة شرين محفوظ (٢٠١٥، ٧٥٤)، أحمد خطاب ومحمد حازم (٢٠٢٠، ٤٩٨) التي أوضحت أن للتعليم دور هام في تشكيل المهارات الريادية لرائد الأعمال. في حين يتعارض مع دراسة كل من مسيح أيوب (٢٠١٧، ٢٠٢٥)، نورهان صقر (٢٠١٨، ٤٤)، وفاء بله (٢٠١٩، ١٩٣)، حسام الدين ابراهيم وخالد المقابلي (٢٠٢٠، ٢٠٢٠) والذين أوضحوا عدم وجود تأثير للمستوى التعليمي على التوجه لريادة الأعمال والتوجه لتخطيط الحياة المستقبلية.

جدول (١٧) اختبار Isd لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات الشباب في التوجه لريادة الحياة المستقبلية بمحاورها تبعاً للمستوى التعليمي للأُم (ن = ٢٤٠)

المحور	تعليم الأم	منخفض م=٢١.٥	متوسط م=٣٢.٦	مرتفع م=٣٤.٦
الريادة المهنية	منخفض	-	-	-
	متوسط	***١١.٠٧	-	-
	مرتفع	***٠.١٣.٠٩	٢.٠١٦-	-
الريادة الأسرية	تعليم الأم	منخفض م=٢٧.٥	متوسط م=٣٢.٤	مرتفع م=٣٢.٣٢
	منخفض	-	-	-
	متوسط	**٤.٩٨-	-	-
	مرتفع	**٤.٨٢-	٠.١٥٧	-
الريادة المجتمعية	تعليم الأم	منخفض م=٣١.٥	متوسط م=٣٤.١	مرتفع م=٣٧.٦
	منخفض	-	-	-
	متوسط	٢.٥١-	-	-
	مرتفع	**٦.١٠٩-	**٣.٥٩-	-
الإجمالي	تعليم الأم	منخفض م=٨٠.٥	متوسط م=٩٩.١	مرتفع م=١٠٤.٦
	منخفض	-	-	-
	متوسط	***١٨.٥٧-	-	-
	مرتفع	***٢٤.٠٢-	*٥.٤٥-	-

الفرض الرابع: "تختلف نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة (مدة ممارسة العمل التطوعي - مستوى تعليم الأم - إجمالي الدخل الشهري) في تفسير نسبة التباين في المتغير التابع (الريادة المستقبلية) تبعاً لأوزان معاملات الانحدار ودرجة الارتباط. " للتحقق من صحة الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار المتدرج باستخدام طريقة (الخطوة المتدرجة الى الامام) stepwise لمعرفة أكثر المتغيرات مساهمة في نسبة التباين في المتغير التابع، ويوضح ذلك بجدول (١٨):

جدول (١٨) معاملات الانحدار باستخدام طريقة الخطوة المتدرجة الى الامام للمتغيرات المستقلة في تفسير نسبة التباين في المتغير التابع (إجمالي التوجه للريادة المستقبلية) لدي الشباب تبعاً لأوزان معاملات الانحدار ودرجة الارتباط ن = ٢٤٠

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	معامل الانحدار	مستوى الدلالة	قيمة (ف)	معامل تحديد نسبة المشاركة R^2	معامل الارتباط R	المتغيرات المستقلة	
٠.٠٠٠	٥.٧٢٩	٠.٣٢٧	٠.٠٠٠	٤٢.٧٦٧	٠.١٥٢	٠.٣٩٠	مدة ممارسة العمل التطوعي	التوجه للريادة المستقبلية
٠.٠٠٠	٤.١٣١	٠.٢٣٣	٠.٠٠٠	٣٣.٨٦٠	٠.٠٧	٠.٤٧١	إجمالي الدخل الشهري	
٠.٠٠٠	٣.٧٧٠	٠.٢١٨	٠.٠٠٠	٢٨.٥٧٠	٠.٠٤٤	٠.٥١٦	مستوى تعليم الأم	

يوضح جدول (١٨) أن متغير مدة ممارسة العمل التطوعي هو المتغير الأكثر تأثيراً في تفسير التباين في توجه الشباب للريادة المستقبلية حيث بلغت قيمة (ف) (٤٢.٧٦٧) ، وقيمة (ت) (٥.٧٢٩) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوي دلالة ٠.٠٠٠١، كما بلغت قيمة معامل تحديد نسبة المشاركة (٠.١٥٢) مما يبين أن مدة ممارسة العمل التطوعي يفسر نحو ١٥.٢% من التباين الكلي . ويرجع ذلك إلى أنه مع ممارسة كل عملية تطوعية يقوم بها الشاب يرى نماذج مختلفة من الحياة ومشاكل متنوعة تتطلب حلاً مبتكراً وفريداً لها، ولم يكن على علم بها ولم يألفها من قبل ، كما أنه يكتسب مزيد من الخبرة ويعدل من أخطاؤه التي مر بها بكل عملية مما يتقل من شخصيته ويكسبه الجرأة والمبادرة والمخاطرة المحسوبة في حياته مما يوسع من أفقه ويمكنه من أن يكون قائداً ريادياً علي صعيده المهني والأسري والمجتمعي. ويتفق ذلك مع دراسة كل من Bai, etal (2021,1) ، Dhahri, etal (2021,1) والتي أوضحت أن ريادة الأعمال تتحقق بصورة أفضل إذا قام الشخص بتكرار ممارسة أعمال ليست مفروضة عليه وتهدف إلى تقديم المساعدة. وبذلك يتحقق الفرض الرابع كليا

الفرض الخامس: "توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب عينة الدراسة التجريبية في الوعي بإدارة العمل التطوعي بمحاورة قبل وبعد تطبيق البرنامج". وللتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم حساب الفروق بين متوسطات درجات العينة في الوعي بإدارة العمل التطوعي بمحاورة قبل وبعد تطبيق البرنامج باستخدام اختبار "T- TEST"، وفي حالة وجود دلالة تم حساب معامل إيتا (η^2) لإختبار حجم التأثير وتوضح الجداول من (١٩) إلي (٢١) ذلك:

جدول (١٩) دلالة الفروق بين متوسطات درجات الشباب في الوعى بإدارة العمل التطوعي بمحاوره قبل وبعد تطبيق البرنامج

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	الفروق بين المتوسطات	بعد التطبيق ن = ٣٠		قبل التطبيق ن = ٣٠		المحور
			المتوسط الحسابى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابى	الانحراف المعياري	
٠.٠٠١ لصالح البعدي	١٥.٢٥٦-	٢٢.٧٣-	٣.٩٩	٦٠.٣٦	٧.١١	٣٧.٦٣	الممارسات الإدارية للعملية التطوعية.
٠.٠٠١ لصالح البعدي	١٧.٤١٦-	١٥.٨-	١.٨١	٤٠.٦٠	٤.٦٢	٢٤.٨٠	التطوع الاجتماعي.
٠.٠٠١ لصالح البعدي	٢٠.٩٦١-	١٤.٥٧-	١.٣٤	٣٥.١٠	٣.٥٥	٢٠.٥٣	التطوع البيئي.
٠.٠٠١ لصالح البعدي	١٩.٢٢٢-	١٢.٧٧-	١.١٨	٣٧.٨٠	٣.٤٣	٢٥.٠٣	التطوع الإلكتروني.
٠.٠٠١ لصالح البعدي	٢٧.٤٤٩-	٦٥.٨٦-	٦.٢٢	١٧٣.٨٦	١١.٥٧	١٠.٨	الإجمالي

يوضح جدول (١٩) وجود فروق دالة إحصائياً بين الوعى بإدارة العمل التطوعي بمحاوره (الممارسات الإدارية للعملية التطوعية، مجالات التطوع (التطوع الاجتماعي- التطوع البيئي- التطوع الإلكتروني- الإجمالي) قبل وبعد تطبيق البرنامج، حيث بلغت قيمة (ت) -١٥.٢٥٦، -١٧.٤١٦، -٢٠.٩٦١، -١٩.٢٢٢، -٢٧.٤٤٩، -٢٥.٣٨٢، -١٠.٨، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٠١ لصالح التطبيق البعدي. وللتعرف على حجم تأثير البرنامج الإرشادي تم حساب قيمة معامل إيتا (η^2) بتطبيق المعادلة الآتية، وكما هو موضح بجدول (٢٠):

ت ٢

$$\text{مربع إيتا } (\eta^2) = \frac{\text{ت ٢}}{\text{ت ٢ + درجات الحرية}}$$

ت ٢ + درجات الحرية

حيث أن (ت) هي نتيجة اختبار الفرق بين متوسطى درجات التطبيقين القبلى والبعدي للعينة على إستبيان الوعى بإدارة العمل التطوعي، وقد اعتمدت الباحثتان على مستويات حجم التأثير كما يلي:

جدول (٢٠) مستويات حجم التأثير مربع إيتا (η^2)

حجم التأثير			الأداة المستخدمة
كبير	متوسط	صغير	η^2
٠.٨	٠.٥	٠.٢	

جدول (٢١) حجم تأثير البرنامج الإرشادي المعد في تنمية وعي الشباب بإدارة العمل التطوعي بمحاورة تبعاً لقيمة مربع أيتا (η^2)

المتغير المستقل	المتغير التابع	درجة الحرية	قيمة (ت)	قيمة مربع أيتا (η^2)	حجم التأثير	
استبيان مستوى الوعي بالممارسات الإدارية						
البرنامج الإرشادي	مجالات العمل التطوعي	٥٩	١٥.٢٥٦-	٠.٨٠١	كبير	
				١٧.٤١٦-	٠.٨٣٩	كبير
				٢٠.٩٦١-	٠.٨٨٣	كبير
				١٩.٢٢٢-	٠.٨٦٤	كبير
	الإجمالي	٥٩	٢٧.٤٤٩-	٠.٩٢٩	كبير	

يوضح جدول (٢١) أن حجم تأثير البرنامج الإرشادي المعد كبير في تنمية الوعي بإدارة العمل التطوعي بمحاورة (الممارسات الإدارية للعملية التطوعية، التطوع الاجتماعي- التطوع البيئي- التطوع الإلكتروني- الإجمالي) حيث بلغت قيمة مربع أيتا (η^2) (٠.٨٠١، ٠.٨٣٩، ٠.٨٨٣، ٠.٨٦٤، ٠.٩١٧، ٠.٩٢٩) علي التوالي، ويمكن تفسير النتيجة علي أساس أن ٨٠.١٪، ٨٣.٩٪، ٨٨.٣٪، ٨٦.٤٪، ٩١.٧٪، ٩٢.٩٪ علي التوالي من التباين الكلي للمتغير التابع (الوعي بإدارة العمل التطوعي) ترجع إلي المتغير المستقل (البرنامج المعد). ويمكن ارجاع التأثير الكبير للبرنامج إلى تعدد الاستراتيجيات التدريسية وتنوع الوسائل التعليمية المستخدمة اثناء تنفيذ البرنامج ؛ فلم نكتفى بالجانب النظري وتزويد الشباب بالمعارف والمعلومات فقط بل امتدت الجلسات إلى التطبيق العملي والإنخراط النشط في العمل التطوعي وربط ما يقدم من معلومات ومعارف بالبرنامج بالحياة الواقعية من خلال القيام بعمليات تطوعية فعلية، الأمر الذي ساهم بدرجة كبيرة في رفع معارفهم ومهاراتهم وكون لديهم اتجاهات إيجابية وشغفاً لعمليات تطوعية أخرى بكافة المجالات، مما يؤكد أهمية البرامج الإرشادية المتخصصة في تنمية الوعي بإدارة العمل التطوعي لدي الشباب. فقد أشار محمد الطيار (٢٠٢٠، ٢) أن من أسباب قصور المتطوعين هو عدم وجود برامج ثابتة لتبصير المتطوعين وتنميته ممارستهم وتنظيمهم. وهذا ما نادت به العديد من الدراسات منها ماهر صبري (٢٠١٦، ٢٩٠)، فاطمة النجار (٢٠١٩، ٧٢)، أسامة شعبان وآخرون (٢٠١٩، ١٤٦) والتي أشارت بأهمية تكوين اتجاهات ايجابية لممارسة العمل التطوعي. وبذلك يتحقق الفرض الخامس كلياً.

ملخص لأهم النتائج:

١. الغالبية العظمى للشباب ذو وعي متوسط ومنخفض بكل من إدارة العمل التطوعي، والتوجه للريادة المستقبلية، وأن الوعي بالتطوع الإلكتروني جاء في الترتيب الأول من محاور إدارة العمل التطوعي، كما أن التوجه للريادة الأسرية كان أكثر المجالات التي يسعى الشاب أن يكون رائداً فيها.
٢. وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين وعي الشباب بإدارة العمل التطوعي بمحاوره والتوجه للريادة المستقبلية بمحاورها.
٣. وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب في الوعي بإدارة العمل التطوعي ببعض محاوره تبعاً للجنس لصالح الإناث، لبيئة السكنية لصالح الريف، لطبيعة الدراسة لصالح طلاب الكليات النظرية، لدخل الأسرة لصالح المنخفض.
٤. توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب في التوجه للريادة المستقبلية بمحاورها تبعاً لعمل الشاب لصالح الذي يعمل، مدة ممارسة العمل التطوعي لصالح ٤ سنوات فأكثر، مستوى تعليم الأم لصالح المرتفع، وأن متغير مدة ممارسة العمل التطوعي هو المتغير الأكثر تأثيراً في تفسير التباين في توجه الشباب للريادة المستقبلية.
٥. توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب عينة الدراسة التجريبية في الوعي بإدارة العمل التطوعي بمحاوره قبل وبعد تطبيق البرنامج" لصالح التطبيق البعدي.

التوصيات في ضوء نتائج الدراسة:

١. إنشاء الجامعات المصرية وحدات للعمل التطوعي ضمن الوحدات ذات الطابع الخاص بجميع الكليات، بهدف استقطاب طاقات الشباب الجامعي وتنظيم التواصل الخيري مع المجتمع وفنائه وترتيبها وفقاً لأولويته، بما يحقق المشاركة الفاعلة المنظمة وفق اسس إدارية سليمة، مما يعكس على كفاءة العملية التطوعية.
 ٢. تضمين مقرر إدارة العمل التطوعي باللوائح الجديدة بحيث يكون متطلب جامعي ضمن المقررات الدراسية بكليات الجامعات المختلفة، مما يكسب الشباب القيمة الدافعة للعمل التطوعي.
- نشر البرنامج المعد لتنمية وعي الشباب بإدارة العمل التطوعي
<https://drive.google.com/file/d/1CwSsDRsxJb5xv2wZR7PTnJnApYNIaVIX/vi>
 ew?usp=drivesdk على المواقع الإلكترونية الخاصة بالكليات والجامعات المصرية، وكذلك على المواقع الخاصة بوزارتي الشباب والرياضة، التضامن الاجتماعي لتعميم فكرة العمل التطوعي وتحفيز الشباب على ممارستها.

٣. قيام اللجان الثقافية بالجامعات بندوات تثقيفية لتبصير الشباب بألية التطوع الإلكتروني وفق أسس علمية وأخلاقية سليمة، بإعتبره داعماً أساسياً للعمل التطوعي .
٤. قيام الجامعات بعقد شراكات مع رواد الأعمال من الشباب لنشر تجربتهم ودور العمل التطوعي في تشكيل توجههم الريادي.
٥. قيام الباحثين بمجال إدارة المنزل والمؤسسات بإجراء المزيد من الدراسات والبرامج الإرشادية التي تعمل على ترسيخ فكرة العمل التطوعي لكافة فئات المجتمع.
٦. وضع وزارة الشباب والرياضة فئة الشباب المتطوعين على رأس خططها وبرامجها، والعمل على تقديم الحوافز المادية والمعنوية للشباب نظير مشاركتهم بالعمل التطوعي لضمان استمرارية مشاركتهم.
٧. العمل على نشر البرنامج المعد بالدراسة من خلال دورات ووقايل تدريبية تطويرية لإكساب الشباب الخبرات والمهارات اللازمة التي تمكنهم من المشاركة الفعالة وتنمي مداركهم بالأفكار التطوعية.
٨. قيام وزارت الإعلام والإتصالات، والأوقاف بتحفيز الشباب من خلال وسائلها المرئية والمسموعة والمقروءة على المشاركة التطوعية بكافة صورها مع بيان مردودها الايجابي على حياته المستقبلية.

المراجع :

١. إبراهيم بن فرج الخنفري القحطاني (٢٠١٩). واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر طلاب كلية العلوم الاجتماعية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٣(٢٨)، ٤٠-١٣.
٢. إبراهيم عبدالحميد الشاعر، محمد بن عبدالرحمن الدوغان ، آلاء محمد شاکر ، محمد على يوسف مصطفى. (٢٠٢٠). التسويق وريادة الأعمال لرؤية متكاملة من منظور صناعة الحرف اليدوية: دراسة تطبيقية على محافظة الإحساء بالمملكة العربية السعودية، المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل - للعلوم الإنسانية والإدارية، ٢١(عدد خاص)، ص٢٥-٣٦.
٣. إبراهيم عبدالله العبيد (٢٠١٣). واقع العمل التطوعي ومعوقاته وأساليب تنميته واتجاهات الشباب نحوه بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية. مجلة العلوم العربية والإنسانية، ٦(٢)، ص٩٨٧-١٠٧٦.
٤. أحمد جمال خطاب و حازم حسانين محمد (٢٠٢٠). فاعلية ريادة الأعمال في تعزيز استراتيجية التنمية المستدامة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، ١١(١)، ص٤٧٣-٥١٧.

٥. أحمد محمد المتينوتي وسارة عبد الفتاح الحيايلى. (٢٠١٧). التوجه الريادي للقيادات الإدارية وأثره في تحسين عمليات الإنتاج. *مجلة الإدارة والاقتصاد*، ٤٠ (١١١)، ١١٦-١٢٩.
٦. أسامة عمر بن شعبان، عمران مسعود البوعيشي، الفاتح عبدالسلام الاعور (٢٠١٩). دور العمل التطوعي في تعزيز المواطنة لدى طلاب الجامعات الليبية، *مجلة العلوم التطبيقية*، ٨ (٨)، ١٤٥-١٦٥.
٧. إسلام الغزولي (٢٠١٨). *مجتمعات النور، إشراقة الشباب في عالم متغير*، القاهرة، دار سما للنشر.
٨. إسماعيل محمد النبراوي وأمانى عمر عبد ربه ورامي نعيم عطية (٢٠٢١). اتجاهات طلبة عمادة السنة التحضيرية نحو المسؤولية المجتمعية. *المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل للعلوم الإنسانية والإدارية*، ٢٢ (١)، ص ٤٣٨-٤٤٤.
٩. أفنان محمد عامر بسري (٢٠١٩). دور الأسرة في غرس قيم العمل التطوعي لدى أبنائها في ظل رؤية 2030 وعلاقته بإدارة التغيير. *مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والإجتماع*، ع (٤٥)، ص ٢٥١-٢٧٨.
١٠. إيمان جابر حسن شومان (٢٠١٦). الأبعاد الاجتماعية للعمل التطوعي وتأثيرها على عملية التماسك الاجتماعي في المجتمع المصري: دراسة ميدانية. *مجلة حوليات آداب عين شمس*، مج ٤٤، ص ٢٤٢-٣١٤.
١١. إيمان محمد عز العرب (٢٠١٢). صورة العمل التطوعي ومؤسساته لدى الشباب الجامعي في ظل المتغيرات الدولية، شؤون اجتماعية-الإمارات، ٢٩ (١١٤)، ص ٩-٤٣.
١٢. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٢٠١٤). *تقرير التنمية البشرية ٢٠١٤ م - المضي في التقدم: بناء المتعة لدرء المخاطر*، تقرير الأمم المتحدة الإنمائي.
١٣. الجمعية العامة للأمم المتحدة (٢٠١٩). *خطة عمل إدماج العمل التطوعي في خطة عام (٢٠٣٠)*. في منطقة لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي أسيا (الإسكوا).
١٤. الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء (٢٠٢٠). *تقدير عدد السكان وفقاً لفئات السن والنوع إجمالى الجمهورية ٢٠٢٠/١/١*.
١٥. جيهان عبد الحميد رمضان محمد (٢٠٢٠). مبادرة تطويرية مقترحة لدعم دور مؤسسات تعليم الخدمة الاجتماعية في تنمية اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال الاجتماعية. *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية*، ٢ (٥١)، ص ٣٦٩-٤٠٢.
١٦. حسام الدين السيد إبراهيم وخالد بن سالم المقبالي (٢٠٢٠). متطلبات تعليم ريادة الأعمال لطلبة مدارس التعليم ما بعد الأساسي في محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان من وجهة نظر المعلمين. *مجلة بحوث عربية في مجالات التربية النوعية*، ع (٢٠)، ص ١٨١-٢٠٩.

١٧. حسن شحاتة و زينب النجار (٢٠١١). معجم المصطلحات التربوية والنفسية . ط٢، الدار المصرية اللبنانية
١٨. حمدي عبد الله عبد العظيم (٢٠١٣). البرامج الإرشادية. ط١، مكتبة أولاد الشيخ للتراث، مصر
١٩. دعاء عمر عبد السلام و أمنية محمد البكري صالح (٢٠٢٠). التفكير الإستراتيجي لممارسة المراهقين العمل التطوعي وعلاقته بإدارة التحاور الأسري لديهم. مجلة التربية النوعية والتكنولوجيا (بحوث علمية وتطبيقية)، ١٦(٧)، ص١٢٩-١٧٧.
٢٠. راشد بن محمد الحمالي و هشام يوسف مصطفى العربي (٢٠١٦). واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد (٧٦)، ص٣٨٧-٤٤٢.
٢١. سحر بهجت محمد عطية (٢٠١٢). واقع العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات في ظل التغيرات المجتمعية: دراسة مطبقة على طلاب كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ٩(٣٣).
٢٢. سعيد بن سعيد ناصر حمدان. (٢٠١٣). علم الاجتماع؛ مدير، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، جامعة الملك خالد، أبها، المملكة العربية السعودية . مجلة دراسات تربوية ونفسية : مجلة كلية التربية بالزقازيق. ٢٨ (٧٩)، ص١-٢٦.
٢٣. السعيد محمود السعيد عثمان وإسماعيل خالد علي المكاوي (٢٠٢٠). ممارسة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات في مصر "دراسة ميدانية". مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ٣(١٨٥)، ص ٢٢٣-٢٨٧.
٢٤. سليمان حسين المزين (٢٠١٦). اتجاهات الطلبة نحو العمل التطوعي في جامعات محافظات غزة وسبل تفعيله في ضوء بعض المتغيرات، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، ٤(١٦).
٢٥. شاكر جار الله الخشالي وأروى موسى بدران (٢٠٢٠). أثر المرونة التنظيمية في تعزيز التوجه الريادي: دراسة ميدانية على شركات تكنولوجيا المعلومات الأردنية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، ١٦(١)، ص ٩٣-١٢٤.
٢٦. شرين جلال محفوظ محمد (٢٠١٥). ريادة الأعمال المنزلية وعلاقتها بأساليب ربة الأسرة في مواجهة ضغوط العمل المنزلي. مجلة الإسكندرية للتبادل العلمي، ٣٦ (٤)، ص٧٣٢-٧٦٣.
٢٧. ظاهر محسن هانى (٢٠٢٠). لعمل التطوعي في المجتمع العراقي: أهميته ومعوقاته: طلبة جامعة بابل أنموذجاً. مجلة مركز بابل للدراسات الإنسانية، ١٠(١)، ص ٥٢٧-٥٤٦.

٢٨. عائدة مخلف القرشي (٢٠١٨). الشباب والعمل الاجتماعي التطوعي. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، العدد ١٣٨، ص ٣٦-٥٦.
٢٩. عائشة زنقي وشهرزاد محمداتني (٢٠١٨). الدور الإقتصادي والاجتماعي للعمل الخيري التطوعي: حالة الوقف في ماليزيا. *مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية*، ع (١٦)، ص ٤٢٣-٤٤٥.
٣٠. عبيد على عطيان آل مظف وغيداء عبد الله الجويسر (٢٠١٣) : دور برامج التأهيل في التوعية بالتخطيط للزواج وبناء لأسرة "دراسة وصفية تحليلية لبرامج التأهيل للزواج والمستفدين منها بمدينة جدة"، *مجلة جامعة الملك عبد العزيز*، مجلد ٢١، ص ١٢٧-١٦٢.
٣١. علي محمد محمد الداوي (٢٠١٨). الشباب والعمل التطوعي التنموي: دراسة ميدانية على عينة من الشباب في قرية شطورة بسوهاج. *مجلة كلية الآداب*. ٤٦ (٢)، ص ٢٣٧-٢٦٥.
٣٢. عماد نزال وجمال حبش (٢٠١٥). التطوع الإلكتروني وسيلة معززة للعمل التطوعي. *مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث*، ١ (١)، ص ٩٢-١١٠.
٣٣. عمرو علاء الدين زيدان (٢٠١٠). العوامل المؤثرة في تكوين السمات الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية. *المجلة العربية للعلوم الإدارية*، ١٧ (١)، ص ٢٩-٦٧.
٣٤. فاطمة كمال أحمد علي النجار (٢٠١٩). أثر برنامج تدريبي في ممارسات التنمية المستدامة على تنمية الوعي بالمشكلات البيئية ومهارات العمل التطوعي لطالبات جامعة سطاتم بن عبدالعزيز. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ٣ (٢)، ص ٥٢-٧٨.
٣٥. فايز علي عتوم (٢٠٢٠). العلاقة بين ثقافة التطوع وتعزيز قيم المشاركة لدى الشباب الأردني. *مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية*، ٦ (٢٣)، ص ٢٤٦-٢٦٩.
٣٦. فوزية دخيل الطواله (٢٠٢٠). دور أندية مدارس الحي في تنمية العمل التطوعي لدى طالباتها بالإدارة العامة للتعليم بالمنطقة الشرقية، *مجلة القراءة والمعرفة*، ع (٢٠)، ص ٨٩-١٢٤.
٣٧. فيصل حمد المناور وعبدالله بوعجيلة محمد يونس (٢٠١٩). العمل التطوعي والتنمية. *المعهد العربي للتخطيط*، العدد (١٤٥)، ص ٦-٢٤.
٣٨. لمياء محمد أحمد السيد (٢٠١٤). سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل من سنغافورة والصين وامكانية الإفادة منها في مصر، *مجلة دراسات تربوية في التربية وعلم النفس*، رابطة التربويين العرب، (٥٣)، ص ٢٧٥-٣٤٩.
٣٩. ماهر صبري (٢٠١٦) دور كليات التربية في تنمية العمل التطوعي لدى الشابات وأثره في تطوير بعض المهارات الحياتية جامعة سلمان بن عبد العزيز نموذجاً". *مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، (٧)، ص ٢٤٧، ٢٩٤.

٤٠. محمد الزيود إسماعيل، سناء الكبيسي (٢٠١٦). اتجاهات طلبة الجامعة نحو العمل التطوعي في الأردن: *المجلة الأردنية في العلوم الاجتماعية*، ٧(٣).
٤١. محمد جابر عباس (٢٠١٧). ريادة الأعمال الاجتماعية كأحد الآليات المبتكرة لتحقيق التنمية المستدامة المجتمعات المحلية: دراسة مطبقة على رواد الأعمال الاجتماعية بمدينة أسوان. *مجلة الخدمة الاجتماعية*، ٦(٥٧)، ٣٨٤-٣٣٩.
٤٢. محمد جمال محمد عبدالهادي (٢٠٢٠). تأثير التعليم الريادي علي الذكاء الوجداني لدى طلبة جامعة عين شمس. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، ١١(١). ص ٦٠٠-٦٤٨.
٤٣. محمد زين العابدين عبد الفتاح (٢٠١٦). الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة السنة التحضيرية/ جامعة الملك سعود واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية. *مجلة البحث العلمي في التربية*، ع (١٧)، ص ٦٢٣-٦٥٤.
٤٤. محمد عوض عبدالرب الطيار (٢٠٢٠). اتجاهات الشباب العاملين في منظمات المجتمع المدني بمحافظة عدن نحو العمل التطوعي. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، ٤(٣)، ص ٢٤-١.
٤٥. محمد محمد سليم أحمد (٢٠١٥). معوقات الممارسة المهنية لخدمة الجماعة في تنمية ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني لدى الشباب الجامعي. *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية*، ٤(٣٩)، ص ٢٢٤-٢٧٣.
٤٦. محمود ممدوح محمد (٢٠١٩). إدارة العمل التطوعي بالمؤسسات التربوية في ضوء بعض الخبرات العالمية. المركز العالمي لدراسات العمل الخيري، الهيئة الخيرية الإسلامية العالمية.
٤٧. مرزوقة قويض غنيم قويض العازمي (٢٠١٧). تأثير شبكات التواصل الاجتماعي في ثقافة المسؤولية الاجتماعية لدي الشباب الكويتي دراسة مطبقة علي عينة من الشباب الجامعي الكويتي. *حوليات آداب عين شمس*، مج (٤٥) عدد يناير- مارس، ص ٢٢٤-٢٤٧.
٤٨. مروة عزت (٢٠١٦). استراتيجية مقترحة لتفعيل العمل التطوعي بجامعة بني سويف كقيمة مضافة. *مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر*، ٤(١٦٥)، ص ٢٣٥.
٤٩. مسيخ أيوب (٢٠١٨). دور التوجه الريادي في نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - دراسة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية سكيكدة - الجزائر. *مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)*، ٣١(١١)، ص ١٩٨٩-٢٠٤٠.
٥٠. منير مباركية (٢٠١٢). التطوع الإلكتروني والتنمية في العالم العربي: تكنولوجيا المعلومات في خدمة العمل التطوعي والتنمية العربية. *مجلة مداد لدراسات العمل الخيري*، ع (٥)، ص ٩٩-١٣٥.

٥١. نهاد علي بدوي رصاص، ورباب السيد عبدالحميد مشعل (٢٠١٨). برنامج لاعداد الشباب لإدارة التغيير وريادة الأعمال لتحقيق ائداف استراتيجية التنمية المستدامة "رؤية مصر ٢٠٣٠". مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، ١(١٧)، ص ١١٩-١٩٣.
٥٢. نورهان محمد علي السيد صقر (٢٠١٨). فاعلية برنامج إرشادي باستخدام استراتيجية الصف المقلوب عبر نظام إدارة التعلم الإلكتروني Black Board في تنمية مهارات التخطيط للحياة المستقبلية لدى طالبات الجامعة. المجلة العلمية بحوث في العلوم والفنون النوعية، ١(٩)، ص ٧٠-١.
٥٣. هشام إبراهيم عبدالله و خديجة محمد أمين خوجة (٢٠١٤) الإرشاد النفسي الجماعي، ط١، جدة : خوارزم العلمية
٥٤. هند حسين محمد حريري (٢٠١٧). واقع العمل التطوعي في مجال البحث العلمي عبر شبكات التواصل الاجتماعي لطالبات كلية التربية بجامعة جدة. مجلة التربية، ٢(١٧٣)، ص ٢٨٤-٣٢٦.
٥٥. وداد سميش وآمنة فجالي (٢٠١٨). دراسات في الإعلام الإلكتروني. الإشكالات المنهجية، والممارسات ومرحلة ما بعد الإعلام الإلكتروني. مركز الكتاب الأكاديمي.
٥٦. وزارة التخطيط والتنمية الإقتصادية(٢٠١٦). استراتيجية التنمية المستدامة-مصر ٢٠٣٠، الإصدار الثاني.
٥٧. وفاء عبد الستار السيد بله (٢٠١٩). الدعم الأسرى للشباب الجامعى وعلاقته بالاتجاه نحوالمستقبل. المجلة المصرية للاقتصاد المنزلي ، ع(٣٥). ص١٦٥-٢٠٤.
٥٨. وليد عيد الرواضية وسامر عبد المجيد البشاشة (٢٠٢٠). أثر التوجه الريادي في الأداء الإستراتيجي للجامعات الأردنية الرسمية من خلال التعلم الإستراتيجي كمتغير وسيط: دراسة ميدانية.رسالة دكتوراه، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة.
59. Al-Dhaafri, H. & Al-Swidi, A. (2016). The Impact of Total Quality Management and Entrepreneurial Orientation on Organizational Performance. **International Journal of Quality & Reliability Management**, 33 (5): 597-614.
60. Bai, L., Chuanchao, W., Lili, Z. (2021). Microprocessor and Real-Time Task Processing System Application in University Innovation and Entrepreneurship Education Platform, *Microprocessors and Microsystems* , doi: <https://doi.org/10.1016/j.micpro.2021.104092>
61. Chahine, T. (2016). **Introduction to Social Entrepreneurship**, 1st Edition, CRC Press, taylor & francis group.

62. Dhahri, S., Sana, S., Anis, O. (2021). Behavioral entrepreneurship for achieving the sustainable development goals. **Technological Forecasting & Social Change**, vol. 165 p. 1-11.
63. Gabriela, B. , Alina, M., Ana, M., Maria, V., and Daniel, B. (2020). Entrepreneurship Education through Successful Entrepreneurial řriuca Models in Higher Education Institutions. *Sustainability*, 12(3), p.1-33.
64. Geovanny, M., Juan, L., Jose, G., Reyes, G. (2021). Entrepreneurship as seen by entrepreneurs in a developing country. **Journal of Business Research** 123 547–556
65. Ghulam, A., Bindu, A., Amara, A., Saira, A., Saira, F.(2021). Positive personality traits and self-entrepreneurship in sustainable organizations: Mediating influence of thriving and moderating role of proactive personality. **Sustainable Production and Consumption** , NO. 25, p. 299–311.
66. Glick, D. M., Millstein, D. J., & Orsillo, S. M. (2014). A preliminary I nvestigation of the role of psychological inflexibility in academic procrastination. **Journal of Contextual BehaviorScience**,3(2),81–88
67. Goethem, v., Anne, v., Marcel, A. , Bram, O. Quinten, A. (2014). Socialising adolescent volunteering: How important are parents and friends? Age dependent effects of parents and friends on adolescents' volunteering behaviours. **Journal of Applied Developmental Psychology** 35(2).
68. Harshavardhan, R., Rama, K. (2021). Sustainable entrepreneurship training: A study of motivational factors. **The International Journal of Management Education**, vol. 19, p. 1-9
69. Ira, C., Joep, C., Joakim, W.(2021). Social entrepreneurship and values work: The role of practices in shaping values and negotiating change. **Journal of Business Venturing Insights**, No. 36 ,p. 1-23.
70. Muhammad, U., Moazzam, A., Chidiebere, O., Mayowa, T. (2021). Fueling the intrapreneurial spirit: A closer look at how spiritual entrepreneurship motivates employee intrapreneurial behaviors. **Tourism Management**,83,p. 1-13.
71. Piwowar, S., Krzywonos, M., Kwil, I. (2021). Environmental entrepreneurship – Bibliometric and Content Analysis of the Subject Literature based on H-Core, **Journal of Cleaner Production**, <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.126277>

72. Pramodita, S., and Sanjay, S. (2021). Pioneering Family Firms' Sustainable Development Strategies, New Horizons in Sustainability and Business series. Edward Elgar Publishing, UK.
73. Principi, A., Robert, L., Jolanta, P., Konrad, T. (2012). Volunteering in older age: An organizational perspective. **International Journal of Manpower**, 33(6).
74. Reginald, T. And Randall, M. (2021). A xenophilic perspective of social entrepreneurship. **Journal of Business Venturing Insights**, No. 15 ,p. 1-7.
75. Son, J. and Wilson, J. (2012). Volunteer Work and Hedonic, Eudemonic, and Social Well-Being. *Sociological Forum*, 27(3), pp 658–681. doi: 10.1111/j.15737861.2012.01340-.x
76. Toms, S., Wilson, N., & Wright, M. (2019). Innovation, intermediation, and the nature of entrepreneurship: A historical perspective. **Strategic Entrepreneurship Journal.**, 14(1),105–121
77. Xiaoqiu, Y. (2021). Employment and Entrepreneurship Education for University Students Based On Improved ACO Algorithm and Embedded Database, **Microprocessors and Microsystems**, doi: <https://doi.org/10.1016/j.micpro.2021.104087>

ملخص البحث

فاعلية برنامج إرشادي لتنمية الوعي بإدارة العمل التطوعي وعلاقته بتوجه الشباب الجامعي نحو الريادة المستقبلية

يعد العمل التطوعي بيئة خصبة للقيادات الشابة وبمثابة تجربة لخطط وأفكار جديدة توسع من مدركاتهم الحياتية وتجعلهم أكثر كفاءة وقدرة علي ريادة حياتهم المستقبلية، وانطلاقا من ذلك هدف البحث إلي دراسة فاعلية البرنامج الإرشادي المعد لتنمية الوعي بإدارة العمل التطوعي وعلاقته بتوجه الشباب الجامعي نحو الريادة المستقبلية، وتم تطبيق أدوات الدراسة الأساسية (استمارة البيانات الأولية، استبيان الوعي بإدارة العمل التطوعي، استبيان التوجه للريادة المستقبلية) علي عينة غرضية صدفية قوامها (٢٤٠) شاب وشابة من طلاب جامعة الزقازيق، كما طبقت أدوات الدراسة التجريبية (برنامج إرشادي لتنمية الوعي بإدارة العمل التطوعي) علي عينة عمدية بلغ قوامها ٣٠ من الشباب ذوي الوعي المنخفض

والمتوسط بإدارة العمل التطوعي، وابتاع المنهجين الوصفي التحليلي- التجريبي، وإجراء المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج (Spss)، وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج كان أهمها: أن الغالبية العظمى من الشباب ذو وعي منخفض ومتوسط بإدارة العمل التطوعي بنسبة ٩٧.٦%، كما كان لديهم توجهاً ريادياً أيضاً منخفضاً ومتوسطاً بنسبة بلغت ٩٦.٨%، كما اتضح وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين وعي الشباب بإدارة العمل التطوعي بمحاوره والتوجه للريادة المستقبلية بمحاورها، كما تبين وجود فروق دالة إحصائياً بين الشباب في الوعي بإدارة العمل التطوعي ببعض محاوره تبعاً للجنس لصالح الإناث، لدخل الأسرة لصالح المنخفض، كما تبين أن متغير مدة ممارسة العمل التطوعي هو الأكثر تأثيراً في تفسير التباين في توجه الشباب للريادة المستقبلية، كما اتضح وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب عينة الدراسة التجريبية في الوعي بإدارة العمل التطوعي بمحاوره قبل وبعد تطبيق البرنامج" لصالح التطبيق البعدي.

وقد أوصت الدراسة بإنشاء الجامعات وحدة للعمل التطوعي بهدف تنظيم التواصل الخيري مع المجتمع وفئاته، كذلك نشر البرنامج المعد على المواقع الإلكترونية الخاصة بالكليات والجامعات المصرية، تضمين مقرر إدارة العمل التطوعي ضمن المقررات الدراسية بالكليات المختلفة.

الكلمات الإسترشادية: فاعلية- برنامج إرشادي - إدارة العمل التطوعي - التوجه للريادة المستقبلية- الشباب الجامعي.

Abstract

The Effectiveness Of A Guidance Program To Develop The Awareness With The Volunteer Work Management And Its Relationship To The University Youth's'orientation Towards The Future Entrepreneurship

The volunteer work is a fertile environment for the young leaders. It is considered an experiment for new plans and ideas that expand their perceptions in life and make them more efficient and able to lead their future lives. Based on that, the research aimed to study the effectiveness of the guidance program prepared to develop awareness with the volunteer work management and its relationship to the university students' orientation towards the entrepreneurship for the future life. The basic study tools (preliminary data form, the questionnaire of the awareness with the volunteer work management, the questionnaire of the orientation to entrepreneurship of the future life) were applied to a random objective sample of 240 male and female students at

Zagazig University. Also, the experimental study tools (a guidance program for developing awareness of the volunteer work management) were applied to a intentional sample of 30 male and female students with a low and a medium awareness with the management of the volunteer work, following the descriptive and analytical-experimental approaches, and conducting the statistical treatments using the program (Spss.). The study reached a set of results, the most important of which were:

The vast majority of students have a low and medium awareness with the volunteer work management, at a rate of 97.6%, and they also had a low and medium entrepreneurship orientation with a rate of 96.8%. It was also evident that there is a positive statistically significant correlation between students' awareness with the volunteer work management with its axes and the orientation to the entrepreneurship in the future life with its axes. Also, there were statistically significant differences between students in awareness with the volunteer work management in some of its axes according to gender in favor of females, according to the family's income in favor of the lowest. It was also found that the variable of the duration of the volunteer work is the most influential in explaining the variation in students' tendency to lead the future life. There are statistically significant differences between the mean scores of the students, who are the experimental study sample, in awareness with the volunteer work management with its axes before and after the application of the program in favor of the post application.

The study recommended that universities have to establish a unit for the volunteer work with the aim of organizing the charitable communication with society and its categories, as well as publishing the prepared program on the websites of Egyptian colleges and universities, and implying the volunteer work management course within the academic curriculums of the various colleges, and including it among the graduation requirements.

Key Words: effectiveness - guidance program - the volunteer work management - university students - orientation to entrepreneurship in the future life- The University Youth.