



مجلة

العلوم الاجتماعية والتطبيقية

JOURNAL OF SOCIAL AND APPLIED SCIENCES

دورية محكمة ربع سنوية

تصدر عن الجمعية المصرية للدراسات الانسانية والخدمات العلمية



العدد الرابع
أكتوبر 2024 م

مدير التحرير

دكتور/ محمد عطا عبدالعزيز

رئيس التحرير

الاستاذ الدكتور/ يسري شعبان عبد الحميد

سكرتير التحرير

دكتور/ منه حسن عمر

مجلة العلوم الاجتماعية والتطبيقية



بحث بعنوان

دور الجمعيات الاهلية في تعزيز مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي

**Role of NGO in enhancing the participation of university youth in
volunteer work**

إعداد

الدكتورة / وفاء بدران عباس علي الزياد

دكتورة الفلسفة في الخدمة الاجتماعية تخصص

تنظيم المجتمع

كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان

مستخلص الدراسة:

يُعد العمل التطوعي في المجال الاجتماعي نشاطاً اختياريًا يقوم به الأفراد بدوافع شخصية، دينية، أو إنسانية، دون انتظار مكافآت مادية. ويتميز العمل التطوعي بدوره البارز في تكوين شخصية الطلاب الجامعيين خلال مرحلة الدراسة، التي تُعتبر إحدى أهم مراحل حياتهم. يسهم العمل التطوعي في تنمية المهارات المعرفية، الفكرية، والفنية لدى الطلاب، مما يؤثر بشكل إيجابي على مستقبلهم المهني.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العوامل المحفزة للشباب الجامعي على الانخراط في الأنشطة التطوعية، بالإضافة إلى دراسة العوائق التي تقف أمام مشاركتهم. كما تتناول دور الجمعيات الأهلية في تحفيز الشباب نحو التطوع. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، معتمدة على مسح اجتماعي شمل عينة عمدية مكونة من ٣٨ طالبًا وطالبة من طلاب الفرقتين الثالثة والرابعة بكلية الخدمة الاجتماعية في جامعة حلوان.

أظهرت النتائج أن هناك عدة معوقات تواجه الطلاب في المشاركة في العمل التطوعي، تتعلق بالمجتمع، أو بالطلاب أنفسهم، أو بالمؤسسات المعنية. وفي ضوء هذه النتائج، اقترحت الدراسة مجموعة من الآليات التي يمكن أن تعزز من مشاركة الطلاب في العمل التطوعي

الكلمات المفتاحية: العمل التطوعي، الجمعيات الأهلية، الشباب الجامعي.

Abstract of the study:

Volunteer work in the social field is an optional activity carried out by individuals for personal, religious, or humanitarian reasons, without expecting material rewards. Volunteer work is distinguished by its prominent role in shaping the personality of university students during the study phase, which is considered one of the most important stages of their lives. Volunteer work contributes to the development of cognitive, intellectual, and artistic skills among students, which positively affects their professional future.

This study aims to explore the factors that motivate university youth to engage in volunteer activities, in addition to studying the obstacles that stand in the way of their participation. It also addresses the role of civil society organizations in motivating youth towards volunteering. The study used the descriptive approach, relying on a social survey that included a deliberate sample of ٢٨ male and female students from the third and fourth years of the Faculty of Social Work at Helwan University. The results showed that there are several obstacles facing students in participating in volunteer work, related to society, the students themselves, or the relevant institutions. In light of these results, the study proposed a set of mechanisms that can enhance students' participation in volunteer work

Keywords:

Volunteer work, civil society organizations, university youth

أولاً: مدخل مشكلة الدراسة:

أصبح العمل التطوعي جزءاً أساسياً في المجتمعات المتقدمة، حيث يساهم في التنمية وتعزيز الروابط الاجتماعية. يعكس العمل التطوعي قيماً ومبادئ تشجع على المبادرة والإيجابية، ويحقق فوائد ملموسة للمجتمع (شكري وآخرون، ٢٠١٢، ص ٤). وقد أصبح العمل التطوعي عنصراً رئيسياً في خطط التنمية المستدامة، حيث لم يعد مجرد استغلال لأوقات الفراغ، بل جزءاً من استراتيجيات تهدف إلى تحقيق أقصى مستويات التنمية (الفايز، ٢٠١٢، ص ٣). كما تؤكد الجمعية العامة للأمم المتحدة على أن العمل التطوعي يلعب دوراً مهماً في الحد من الفقر، وتعزيز التنمية المستدامة، والوقاية من الكوارث (UN General Assembly Resolution A/RES/٥٦/٣٨، ٢٠٠١).

ويعتبر العمل التطوعي ضرورة حيوية، حيث يساهم في بناء المجتمع وتعزيز مؤشرات التنمية المستدامة (الشناوي، ٢٠١٠، ص ٤٤). وهو مؤشر على تقدم الأمم وازدهارها، حيث يرتبط ارتفاع مستوى المشاركة التطوعية بتقدم الدولة وضرورة تعزيز ثقافة العمل التطوعي لمواكبة التنمية (عبد الحميد، ٢٠١٧، ص ٤٠٨). لكن، رغم أن العمل التطوعي له جذور قوية في الثقافة الإسلامية والتقاليد العربية، إلا أن دوره تراجع بسبب المدنية وتفوق المصالح الخاصة (توفيق، ٢٠١٨، ص ٢٤٢). المتطوعون، باعتبارهم مواطنين يقدمون جهودهم طوعية، يعزز إدراكهم بأن المجتمع يهتم بهم. (Young, ٢٠٠٧, p٦٣).

ولأن الشباب يشكلون قوة اجتماعية كبيرة ومؤثرة في المجتمع، وهم ضروريون لصانعي القرار وللتغيير الاقتصادي والتطوير. (Breakaway, ٢٠٠٦, P٢٠) تسعى الدول إلى غرس ثقافة التطوع بين الشباب نظراً لأهميتهم في هذه المجال، بما يساهم في تعزيز انتمائهم وتنمية مهاراتهم (محمد، ٢٠١٣، ص ١٦). الجامعات تلعب دوراً أساسياً في إعداد الشباب وتعزيز قدراتهم من خلال الأنشطة التطوعية (السيد، ٢٠٠٩، ص ١٠).

فالشباب الجامعي هم في موقع مثالي للمشاركة في العمل التطوعي، ويستفيدون من الاندماج في الأنشطة التطوعية التي تقدمها الجامعات، مما يعزز بناءهم المعرفي والقيمي (عباس، ٢٠١١، ص ٢). الجمعيات الأهلية تلعب دوراً حيوياً في التنمية على الصعيدين القومي والعالمي، وتساهم في بناء المجتمع وتحقيق التنمية من خلال مشاركة فعالة (العامري، ٢٠٠١، ص ١٢٣). تنشأ الجمعيات الأهلية لتلبية احتياجات المجتمع، وتعتبر شريكاً رئيسياً للدولة والقطاع الخاص في معالجة المشكلات ومواجهة التحديات (Holmen, ٢٠٠٨, p٣) تزايد الاهتمام بالمنظمات الأهلية عالمياً ومحلياً،

وأصبحت لها مزايا تنافسية في تنفيذ الأنشطة، مع زيادة في عدد الجمعيات الأهلية في جميع دول العالم. (Harries, ٢٠١٣, p٣٦٢)

وفي مصر تزايد عدد الجمعيات الأهلية نتيجة لتعدد المشكلات والاحتياجات، من ١٨,٠٠٠ جمعية في ٢٠٠٤ إلى ٥٢,٥٠٠ جمعية في ٢٠٢٠ (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، ٢٠٢٠، تقرير حول الجمعيات الأهلية في مصر، متاح عبر <http://www.capmas.gov.eg>) ومع ذلك، تواجه الجمعيات الأهلية معوقات داخلية وخارجية تؤثر على قدرتها على تحقيق أهدافها، مثل قضايا التنسيق، نقص مهارات الموارد البشرية، وضعف القدرات المؤسسية (حمزة، ٢٠١٥، ص ١٦٤) لذلك، تم طرح مفهوم بناء القدرات لزيادة كفاءة الجمعيات الأهلية ضمن المتغيرات الدولية والإقليمية (الجوهري، ٢٠٠١، ص ٤٩).

ولأن الخدمة الاجتماعية، من خلال مؤسساتها مثل الجمعيات الأهلية، تسعى إلى حل المشكلات التي تواجه هذه الجمعيات لتعزيز قدرتها على تحقيق أهدافها (عبد اللطيف، ١٩٩٩، ص ١٧). تعتبر الخدمة الاجتماعية التطوع وسيلة لتحقيق أهدافها، مما يعزز من القيمة الإنسانية للمهنة (حمزة، ٢٠١٥، ص ٤٥). وتُركز طريقة تنظيم المجتمع على التطوع كوسيلة لتنظيم جهود منظمات الرعاية الاجتماعية، وتعزز من تدريب المتطوعين ليصبحوا عمالة مهنية مدربة (عبد العال، ١٩٩٩، ص ١٠-١٣).

واستنادًا إلى الدراسات والبحوث ذات الصلة التي تمكنت الباحثة من الاطلاع عليها، يمكن تقسيم وعرض المعلومات المتعلقة بمتغيرات الدراسة الحالية على النحو التالي:

المحور الأول: الدراسات المرتبطة بالجمعيات الأهلية: -

أوضح دراسة (محمد علام، ٢٠١١) أهمية تفعيل دور الجمعيات الأهلية في مصر، مشيرة إلى ضرورة تحسين إدارة الموارد البشرية في هذه الجمعيات. كما أكدت الدراسة على دور مهنة الخدمة الاجتماعية في تعزيز المشاركة والتنمية المجتمعية. (علام، محمد، ٢٠١١) أكدت دراسة (Sonnelitter, ٢٠١١) أهمية دور الجمعيات التطوعية في معالجة المشكلات الاجتماعية، موضحة تأثير الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية على فعاليتها. كما شددت على ضرورة فهم أبعاد المشكلات لضمان معالجتها بفعالية. (Sonnelitter, ٢٠١١) كما أوضحت دراسة (محمد لاشين، ٢٠١٧) أهمية دور المنظمات غير الحكومية في تحفيز الشباب على العمل التطوعي، مع تعزيز العوائد الاجتماعية لتطوير مهاراتهم. أوصت بضرورة سن تشريعات لتنظيم العمل التطوعي وحماية حقوق المتطوعين (لاشين، محمد، ٢٠١٧)

كما اكدت ايضاً دراسة (أماني الشحات، ٢٠٢٢) أن الجمعيات الأهلية تحقق أداءً جيداً في العمل التطوعي البيئي، لكنها تعاني من ضعف التمويل وغياب قاعدة بيانات شاملة. أوصت بتحسين التمويل، إنشاء قاعدة بيانات، وتعزيز الدعم من الدولة والإعلام. (الشحات، أماني، ٢٠٢٢)

دراسة (صباح محمد، ٢٠٢٤) فعالية الجمعيات الأهلية في تحسين مهارات العمل التطوعي لدى الشباب، حيث تبين امتلاكها آليات فعالة ومستوى مرتفع من المهارات لدى الشباب. كما أظهرت علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين آليات الجمعيات وتنمية هذه المهارات. (محمد، صباح، ٢٠٢٤)

المحور الثاني: الدراسات المرتبطة بالعمل التطوعي للشباب الجامعي: -

أظهرت دراسة (Eduard et al, ٢٠١٢) أن مشاركة طلبة الجامعات في العمل التطوعي ترتبط برغبتهم في التعبير عن الذات، اكتساب الخبرة، التعرف على قضايا المجتمع، خدمة المجتمع، بناء العلاقات، وتنظيم المناسبات العامة (Mooney, Eduard, ٢٠١٢).

تناولت دراسة (حمزة خليل، ٢٠١٣) اتجاهات الطالبات الجامعيات نحو العمل التطوعي وتأثير التخصص والعمر والمستوى الدراسي عليها. أوصت الدراسة بتعزيز العمل الجماعي وتنظيم ندوات وتطوير التعاون بين المؤسسات التعليمية والاجتماعية. (خليل، حمزة ٢٠١٣)

وأشارت نتائج دراسة (Hustinx , Liesbeth, ٢٠١٤) إلى أهمية العمل التطوعي في تنمية الذات واكتساب خبرات جديدة، بالإضافة إلى تعزيز القيم الدينية والاجتماعية مثل الانتماء والإيثار (Hustinx, Liesbeth, ٢٠١٤)

بحثت دراسة (كيلاوي هوارية، ٢٠١٥) اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي وتأثير البيئة الاجتماعية. أظهرت أن الجامعة تعزز التوجه نحو التطوع عبر الندوات، مع تفضيل الشباب للمجالات الاجتماعية أكثر من الثقافية والبيئية. (كيلاوي، هوارية ٢٠١٥)

هدفت دراسة (الفرا، ٢٠١٨) إلى تقييم ممارسة طلبة الجامعات للعمل التطوعي وعلاقته بالمهارات القيادية. أظهرت النتائج علاقة إيجابية بينهما، وأوصت ببرامج تحفيزية وأنشطة تدريبية لتعزيز المهارات القيادية لدى الطلبة. (الفرا، منى ٢٠١٨)

دراسة (عبد العزيز، ٢٠١٩) أكدت على دور العمل التطوعي في تعزيز شخصية وسلوك طلبة الجامعات، واستكشفت مجالات التطوع المفضلة وأسباب العزوف والصعوبات التي يواجهها الشباب. كما تناولت العلاقة بين التطوع وتحقيق الذات والصحة النفسية الإيجابية. (عبد العزيز، احمد، ٢٠١٩)

دراسة (هاشم، ٢٠٢٠) أكدت على دور الجامعة في تعزيز ثقافة العمل التطوعي بين الطلاب، مشيرة إلى ضرورة تحديد المعوقات التي تحد من دعم الجامعة لهذه الثقافة. كما تناولت أهمية وضع مقترحات لتفعيل دور الجامعة في تطوير وتعزيز هذه الثقافة. (هاشم، دينا ٢٠٢٠)

تناولت دراسة (حمدان طاهر، ٢٠٢١) استعرضت معوقات المشاركة التطوعية لدى الشباب الجامعي مثل نقص المعرفة والنظرة السلبية. أوصت الدراسة بتحسين الوعي والتدريب وزيادة الدعم الإعلامي لتعزيز مشاركتهم في العمل التطوعي. (طاهر، حمدان ٢٠٢١)

دراسة (أميرة حسن، ٢٠٢٣) استكشفت العلاقة بين الاندماج الاجتماعي واتجاهات العمل التطوعي، وأوصت بزيادة الوعي بالعمل التطوعي ومعالجة معوقات المشاركة. كما شددت على أهمية توعية الأسر بأهمية التطوع في تنمية المجتمع. (حسن، أميرة ٢٠٢٣)

التعقيب على الدراسات والبحوث السابقة: -

١- تركز جميع الدراسات على أهمية الجمعيات الأهلية في تعزيز المشاركة المجتمعية والعمل التطوعي.

٢- تتفق الدراسات على أن ضعف التمويل والموارد البشرية يعيقان فعالية برامج الجمعيات الأهلية.

٣- تتناول الدراسات تأثير الجمعيات الأهلية في تحسين مهارات المتطوعين وتنمية قدراتهم

٤- معظم الدراسات تشير إلى تأثير البيئة الاجتماعية والسياسية على فعالية عمل الجمعيات

الفرق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة في نقاط: -

١- الدراسة الحالية تركز على الشباب الجامعي تحديداً، بينما تناولت الدراسات السابقة فئات مجتمعية متنوعة أو المتطوعين عامة

٢- تربط الدراسة الحالية بين الجمعيات الأهلية ومشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي، في حين ركزت الدراسات السابقة على العمل التطوعي عموماً

٣- تناقش الدراسة الحالية معوقات حديثة مثل ضعف الدعم التكنولوجي وقلة الوعي الرقمي، بينما تناولت الدراسات السابقة معوقات تقليدية مثل ضعف التمويل أو نقص الموارد البشرية.

٤- الدراسة الحالية تركز على الجامعات كبيئة لتعزيز التطوع، وهو سياق لم تتناوله الدراسات السابقة بشكل تفصيلي

ثانياً: الموجهات النظرية للدراسة:

١- نظرية المشاركة Participation Theory

هي نظرية تركز على إشراك الأفراد والجماعات في اتخاذ القرارات والمشاركة الفعالة في الأنشطة والبرامج المجتمعية، خاصة العمل التطوعي. (Arnstein, ١٩٦٩, P٢١٦-٢٢٤)
الافتراضات الأساسية للنظرية :

أ. تفترض النظرية أن مشاركة الأفراد في الأنشطة والقرارات تعزز التزامهم وفعاليتهم.

(Chambers, ١٩٩٧, P٤٥)

ب. تفترض النظرية أن منح الأفراد الفرصة لتحديد أدوارهم يعزز مشاركتهم وفعالية المبادرات وجودة القرارات

ج. تفترض النظرية أن المشاركة الفعالة تعزز التغيير الاجتماعي الإيجابي عبر التعاون بين الأفراد والمجتمعات (Cornwall, ٢٠٠٨, P٢٦٩-٢٨٣).

د. تفترض النظرية أن إشراك أطراف متنوعة يعزز نجاح الأنشطة ويحسن جودة النتائج (Pretty, ١٩٩٥, P١٢٤٧-١٢٦٣).

مدي الاستفادة من النظرية في الدراسة الحالية يتضح كالتالي:

١- تُستخدم نظرية المشاركة لتقييم تأثير استراتيجيات الجمعيات الأهلية في تعزيز التزام الشباب الجامعي بالعمل التطوعي.

٢- تساهم النظرية في تصميم استراتيجيات تحفز الشباب الجامعي للمشاركة في العمل التطوعي من خلال تمكينهم من اختيار أدوارهم والمشاركة في صنع القرارات.

٣- تستخدم النظرية لقياس تفاعل الشباب الجامعي مع الأنشطة التطوعية وتقييم دعم الجمعيات الأهلية للمشاركة الفعالة.

٤- تساعد النظرية في استكشاف دور مشاركة الشباب في العمل التطوعي لتحقيق التغيير الاجتماعي وتحليل تأثيره على الأفراد والمجتمع.

ثالثاً: صياغة مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في تحديد فعالية دور الجمعيات الأهلية في تعزيز مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي، وكيفية تأثير ذلك على تنمية المسؤولية الاجتماعية والمهارات الشخصية لدى الطلاب. على الرغم من أن الجمعيات الأهلية تلعب دوراً مهماً في تنظيم الأنشطة التطوعية، إلا أن

هناك فجوة في فهم مدى نجاح هذه الجمعيات في جذب الشباب الجامعي وتشجيعهم على الانخراط الفعّال في العمل التطوعي.

تركز الدراسة على قدرة الأنشطة التطوعية التي تنظمها الجمعيات الأهلية على جذب الشباب الجامعي وتحفيزهم على المشاركة، ومدى تلبية هذه الأنشطة لاهتمامات الطلاب وتحقيق أهدافهم في تطوير المهارات الشخصية والاجتماعية. كما تتناول الدراسة التحديات التي تواجهها الجمعيات الأهلية في تعزيز مشاركة الشباب الجامعي وكيف تؤثر هذه التحديات على قدرة الجمعيات على تنظيم برامج تطوعية فعّالة. بالإضافة إلى ذلك، تركز الدراسة على الاستراتيجيات التي تتبعها الجمعيات الأهلية لتحفيز الشباب الجامعي على المشاركة في العمل التطوعي، ومدى فعالية هذه الاستراتيجيات في تحقيق أهداف الجمعيات وتحفيز الطلاب على الالتزام والمشاركة المستمرة.

كما تسعى الدراسة إلى تقييم تأثير البرامج التطوعية على الشباب الجامعي من حيث تحسين المهارات، وتعزيز الوعي الاجتماعي، وزيادة المشاركة في الأنشطة التطوعية. تهدف الدراسة إلى تحليل دور الجمعيات الأهلية في تعزيز مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي من خلال دراسة كيفية تنظيم الأنشطة، والتحديات التي تواجهها، والاستراتيجيات التي تعتمد عليها، وتأثير ذلك على الطلاب. الهدف من الدراسة هو تقديم توصيات عملية لتحسين فعالية الجمعيات الأهلية في جذب الشباب الجامعي وتعزيز مشاركتهم في العمل التطوعي.

رابعاً: أهمية الدراسة:

١- توفير أدوات عملية لأخصائي تنظيم المجتمع لتصميم وتنفيذ برامج تعزز مشاركة الشباب الجامعي في العمل المجتمعي.

٢- تقديم مساهمات علمية جديدة لفهم العوامل التي تؤثر على مشاركة الشباب الجامعي في العمل المجتمعي.

٣- زيادة مشاركة الشباب في قضايا المجتمع وتنميته، مما يساهم في خلق مجتمع أكثر حيوية وفعالية.

خامساً: أهداف الدراسة:

١. تحديد دور الجمعيات الأهلية في تعزيز مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي.
٢. تحديد العوامل التي تؤثر على مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي.
٣. تحديد التحديات التي تواجه الجمعيات الأهلية في تفعيل مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي.

٤. تحديد مقترحات تعزيز مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي من قبل الجمعيات الاهلية
٥. التوصل الي رؤية مستقبلية مقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لزيادة دور الجمعيات الاهلية في تعزيز مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي

سادسا: تساؤلات الدراسة:

١. ما دور الجمعيات الأهلية في تعزيز مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي؟
٢. ما العوامل التي تؤثر على مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي؟
٣. ما التحديات التي تواجه الجمعيات الأهلية في تفعيل مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي؟

٤. ما مقترحات تعزيز مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي من قبل الجمعيات الاهلية؟

سابعا: مفاهيم الدراسة وإطارها النظري: -

مفهوم الجمعيات الأهلية: وفقاً معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية: هي تنظيم تطوعي يتكون من مجموعة من الأفراد الذين يتعاونون لتحقيق هدف معين، دون السعي لتحقيق أرباح مادية، وتعمل الجمعية وفقاً لنظام أساسي يحدد أهدافها وشروط العضوية. (بدوي، أحمد ذكي، ١٩٨٢، ص ٢٨)

وتقصد الباحثة بمفهوم الجمعيات الأهلية اجرائياً في الدراسة الحالية ما يلي:

- ١- انها منظمات غير ربحية تركز على تنظيم الأنشطة التطوعية وتعزيز مشاركة الشباب الجامعي في العمل المجتمعي.
- ٢- تهدف إلى تشجيع الشباب الجامعي على المشاركة في الأنشطة التطوعية عبر توفير الفرص والدعم لتعزيز الفائدة الاجتماعية
- ٣- توفر برامج تدريبية للشباب الجامعي لتعزيز مهاراتهم في العمل التطوعي وتحسين تفاعلهم مع الأنشطة.

أ. **مفهوم العمل التطوعي:** هو القيام بعمل إضافي أو تبرع شخصي يتم من تلقاء النفس دون فرض أو إلزام. يُشير أيضاً إلى تقديم الشيء طوعاً دون أن يكون هناك واجب أو شرط (البلوى، محمد، ١٤٢٤هـ، ص ٤١٦).

- هو نشاط اجتماعي ينفذه الأفراد بشكل فردي أو جماعي من خلال مؤسسات محددة، دون انتظار مقابل مادي. يهدف هذا النشاط إلى تلبية حاجات المجتمع وحل مشكلاته، ويساهم في دعم مسيرة التنمية. (أبو النصر، مدحت، ٢٠٠٤، ص ١١٥).

وتري الباحثة انه يمكن تعريف العمل التطوعي اجرائياً كالتالي: -

- ١- الجهود التي يقوم بها الشباب الجامعي بشكل طوعي وبدون أي مقابل مادي بناءً على رغبة فردية ونية خالصة من المتطوع.
 - ٢- الشباب الجامعي يشارك في دعم الفئات المحتاجة، والحملات البيئية، والفعاليات الخيرية من خلال الجمعيات الأهلية
 - ٣- الجمعيات الأهلية تشرف على تنفيذ الأنشطة التطوعية من خلال تخطيطها، إدارة الموارد، وتوزيع المهام على المتطوعين.
- مفهوم الشباب الجامعي:** المرحلة الجامعية تتراوح بين ١٧ و ٢٤ عامًا، حيث يبدأ الفرد دراسته الجامعية ويتميز بالنشاط والإبداع. كما يتسم الشباب الجامعي بمرونة في تقبل الأفكار الجديدة وحساسية تجاه الأوضاع المحيطة، مما يؤثر على تجربتهم التعليمية والاجتماعية. (ميلود، ولد الصديق، ٢٠١٥، ص ١٦٩)

وتقصد الباحثة بمفهوم الشباب الجامعي اجرائياً في الدراسة الحالية ما يلي: -

- ١- هم الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين ١٨ و ٢٥ عامًا.
- ٢- يشمل الشباب الملتحقين بالجامعات أو المؤسسات الأكاديمية للحصول على درجة علمية.
- ٣- الذين يشاركون في الأنشطة التطوعية التي تنظمها الجمعيات الأهلية.
- ٤- يشمل الأنشطة التي يشارك فيها الشباب مثل دعم كبار السن، وحملات تنظيف البيئة، أو المساهمة في العمل الخيري.

(٢) الإطار النظري للدراسة: -

- أ. أهداف الجمعيات الأهلية العاملة لتعزيز مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي: -
- تأسست الجمعيات الأهلية لتعزيز التطوع بين الشباب الجامعي وسد الفجوات التي لا تغطيها الدولة، مما يسهم في تعزيز الوعي الاجتماعي وتحقيق أهداف التنمية المجتمعية.
- ب. الأهداف المتعلقة بالجمعيات الأهلية ككل في تعزيز مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي

تسعى الجمعيات الأهلية لتعزيز مكانتها داخل المجتمع من خلال تلبية احتياجاته الأساسية ودعم روح التطوع لدى الشباب الجامعي، مع ضمان استدامتها بفعالية، وتشمل الأهداف الأساسية للجمعيات في هذا السياق:

١. تحتاج الجمعيات الأهلية إلى تأمين الموارد المالية لدعم برامج التطوع وتعزيز مشاركة الشباب الجامعي في التنمية المجتمعية.

٢. تطوير الموارد البشرية يشمل تأهيل الكوادر لتوجيه الشباب الجامعي وتنظيم الأنشطة التطوعية بكفاءة.

٣. تعزيز التعاون الداخلي في الجمعيات يساهم في خلق بيئة مرنة تضمن استقرارها واستمرارها في خدمة المجتمع. (أبو المعاطي، ١٩٩٨، ص. ١٢٩)

ج. الأهداف الثانوية للجمعيات الأهلية في تعزيز مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي تهدف إلى تحسين الأداء المؤسسي من خلال تطوير الأنشطة وتنظيمها بفعالية، وزيادة مشاركة الشباب الجامعي. كما تساهم في تلبية احتياجات المجتمع وتعزيز التنمية المستدامة.

د. الأهداف الاجتماعية للجمعيات الأهلية في تعزيز مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي تهدف الجمعيات الأهلية إلى تعزيز مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي، مما يساعدهم على اكتساب قيم اجتماعية وتنمية المسؤولية الاجتماعية للمساهمة في حل المشكلات وتحقيق التنمية المستدامة.

د- الأهداف المتعلقة بالمستفيدين في تعزيز مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي تهدف الجمعيات الأهلية إلى تلبية احتياجات المجتمع من خلال برامج تطوعية تتناسب مع اهتمامات الشباب الجامعي، مما يعزز مشاركتهم الفعالة ويسهم في تطوير مهاراتهم وزيادة وعيهم المجتمعي لإحداث تأثير إيجابي (عبد الهادي، ٢٠٠٥، ص. ٢٥٤-٢٦٥)

هـ- الأهداف المتعلقة بالمشاركين في تعزيز مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي تركز الجمعيات الأهلية على تنظيم جهود المتطوعين لتحقيق أكبر استفادة، مع تعزيز استمراريته من خلال الدعم المالي الذي يساهم في توفير الموارد للتنمية برامج تطوعية مستدامة تستهدف الشباب الجامعي. (الحسيني، ٢٠٠٥، ص. ١١١)

وتتمثل وسائل الجمعيات الأهلية لتعزيز مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي في عدة محاور منها:

١. تنظيم ندوات وورش عمل تعريفية للشباب الجامعي لزيادة الوعي حول أهمية التطوع ودورهم في تحسين حياة الفئات المحتاجة

٢. تعزز الجمعيات الأهلية مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي من خلال ورش وبرامج تدريبية، مما يساهم في تطوير مهاراتهم الاجتماعية والمهنية. كما يساعد في تأهيلهم لحل المشكلات الاجتماعية، خاصة في مجالات الرعاية الاجتماعية.

٣. تنظيم الفرص التطوعية للشباب الجامعي، مثل الفعاليات الترفيهية والدروس التعليمية والمساهمة في تقديم الرعاية الصحية والنفسية

٤. تقدير وتشجيع الشباب الجامعي، من خلال إشراكهم في صنع القرار وتوفير بيئة محفزة وآمنة، مما يعزز ارتباطهم المستمر بالجمعية ويشجعهم على الاستمرار في العمل التطوعي.

أهمية مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي:

الشباب الجامعي فئة حيوية تسهم في إحداث تغييرات إيجابية عبر الأنشطة التطوعية، مما يعزز التعاون وحل التحديات الاجتماعية، مساهمة الشباب في العمل التطوعي تعزز تأثيرهم في المجتمع، مما يحسن الظروف المعيشية ويزيد الوعي بالقضايا الاجتماعية. (McBride & Sherraden, ٢٠٠٧, P١٢٣)

ب. الفوائد الشخصية والاجتماعية للشباب

١. يسهم العمل التطوعي في تطوير مهارات الشباب مثل القيادة والتواصل وإدارة الوقت، مما يعزز فرصهم في سوق العمل (Wilson, ٢٠٠٠, P٢٣٠)

٢. يسهم العمل التطوعي في بناء شبكات اجتماعية قوية وتعزيز التعاون والدعم الشخصي والمهنية. (Musick & Zippay, ٢٠٠٩, P١٦).

٣. من خلال العمل التطوعي، يتعلم الشباب المسؤولية تجاه مجتمعهم ويساهمون في قضايا البيئة والتعليم والصحة، مما يعزز تماسك المجتمع واستدامته (Omoto & Snyder, ٢٠٠٢, P٤٥).

ثامناً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

(أ) نوع الدراسة: تنتمي هذه الدراسة الى نمط الدراسات الوصفية باعتبارها من انساب الدراسات ملائمة لموضوع الدراسة.

(ب) منهج الدراسة: تعتمد الدراسة على منهج المسح الاجتماعي الشامل.

(ج) أدوات الدراسة: استخدمت الدراسة أداة الاستبيان للمسؤولين والمتطوعين، وقد هدف الاستبيان الى تحديد ابعاد دور الجمعيات الاهلية وتحديد العوامل المؤثرة على مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي وايضا المعوقات التي تواجه الجمعيات الأهلية في تفعيل مشاركة الشباب الجامعي

في العمل التطوعي والمقترحات التي يمكن ان تواجه تلك الصعوبات، وقد تأكدت الباحثة من الخصائص السيكومترية للأداة باختبار ثبات الاستبيان على عينه قوامها (١٠) مفردات من المسؤولين و(١٠) مفردات من المتطوعين بالجمعيات الاهلية وقد بلغ معامل ثبات (ألفا.كرونباخ) لاستبيان المسؤولين (٠,٨٤٢)، وبلغ معامل ثبات (ألفا.كرونباخ) لاستبيان المتطوعين (٠,٧٦١) وتعتبر هذه المستويات عالية ومقبولة ويمكن الاعتماد على النتائج التي تتوصل إليها الأدوات.

(د) مجالات الدراسة:

١- **المجال المكاني:** طبقت الدراسة على (٢) من الجمعيات الاهلية العاملة في مجال العمل الاهلي والتي تعتمد على جهود التطوع في تحقيق اهدافها وهما: (الجمعية المصرية لتنمية الشاملة بالمرج، جمعية تنمية المجتمع المحلي بكفر الشرفا) وقد وقع الاختيار على هذه المؤسسات للأسباب التالية:

- تضم تلك المؤسسات اعداد كبيرة من العاملين.
- تميز تلك المؤسسات في العمل الاهلي.
- قيام الباحثة بتدريب طلاب الخدمة الاجتماعية في تلك المؤسسات.
- تقبل تلك المؤسسات إجراء الدراسة بها.

٢- المجال البشري:

- حصر شامل للمسؤولين بالمؤسسات السابق ذكرها وعددهم (٢٤) مفردة.
- حصر شامل للمتطوعين بالمؤسسات السابق ذكرها وعددهم (٣٨) مفردة.

جدول (١) يوضح اعداد مجتمع الدراسة

م	المكان	حجم المسؤولين	حجم المتطوعين
١	الجمعية المصرية لتنمية الشاملة بالمرج	١٤	٢١
٢	جمعية تنمية المجتمع المحلي بكفر الشرفا	٨	١٧
	مجـ	٢٤	٣٨

٣- المجال الزمني:

يتضمن المجال الزمني للدراسة فترة جمع المعلومات من مفردات الدراسة خلال الفترة (٨ / ٤ / ٢٠٢٤ / إلى (٢٧ / ٨ / ٢٠٢٤).

(د) اساليب التحليل الاحصائي:

تم الحكم على مستوى دور الجمعيات الاهلية في تعزيز مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي باستخدام المتوسط الحسابي حيث تكون بداية ونهاية فئات المقياس الثلاثي نعم (ثلاث درجات)، إلى حد ما (درجتين)، لا (درجة واحدة)، وتم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا) ، تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة ($3 - 1 = 2$)، تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية المصحح ($2 / 3 = 0,67$) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية.

جدول (٢) يوضح مستوى المتوسطات الحسابية

مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين ١ - ١,٦٧
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين أكثر من ١,٦٧ - ٢,٣٤
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد بين أكثر من ٢,٣٤ : ٣

وتم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج (SPSS.V. ٢٤,٠) الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، المدى، معامل ثبات (ألفا. كرونباخ تاسعاً: نتائج الدراسة الميدانية:

(أ) وصف مجتمع الدراسة

جدول (٣) يوضح وصف مجتمع الدراسة من المسؤولين (ن = ٢٤)

م	النوع	ك	%
١	ذكر	١١	٤٥,٨
٢	انثي	١٣	٥٤,٢
م	السن	ك	%
١	أقل من ٣٠ سنة	٦	٢٥,٠
٢	٣٠ سنة -	١١	٤٥,٨
٣	٤٠ سنة -	٥	٢٠,٨
٤	٥٠ سنة فأكثر	٢	٨,٣
م	المؤهل التعليمي	ك	%

١	مؤهل جامعي	١٦	٦٦,٧
٢	دبلوم دراسات عليا	٥	٢٠,٨
٣	ماجستير	٢	٨,٣
٤	دكتوراه	١	٤,٢
الوظيفة			
ك	%		
١	أخصائي اجتماعي	٧	٢٩,٢
٢	منسق برامج	٨	٣٣,٣
٣	مدير المشاريع	١	٤,٢
٤	اخصائي تدريب المتطوعين	٢	٨,٣
٥	منسق التطوع	٢	٨,٣
٦	مسؤول التقييم والمتابعة	٤	١٦,٧
عدد سنوات الخبرة في مجال العمل الأهلي والتطوع			
ك	%		
١	أقل من ٥ سنوات	١٠	٤١,٧
٢	من ٥ سنوات - أقل من ١٠ سنوات	٦	٢٥,٠
٣	من ١٠ سنوات - أقل من ١٥ سنوات	٥	٢٠,٨
٤	من ١٥ سنة فأكثر	٣	١٢,٥

يوضح الجدول السابق وصف مجتمع الدراسة من المسؤولين:

- بالنسبة للنوع جاء نسبة الذكور (٤٥,٨%) بينما جاء نسبة الاناث (٥٤,٢%).
- بالنسبة للسن جاء في الترتيب الاول (٣٠ سنة -) بنسبة (٤٥,٨%)، يليه في الترتيب الثاني (اقل من ٣٠ سنة) بنسبة (٢٥%)، وجاء في الترتيب الاخير (٥٠ سنة فأكثر) بنسبة (٨,٣%).
- بالنسبة للمؤهل التعليمي جاء في الترتيب الاول (مؤهل جامعي) بنسبة (٦٦,٧%)، يليه في الترتيب الثاني (دبلوم دراسات عليا) بنسبة (٢٠,٨%)، وجاء في الترتيب الاخير (دكتوراه) بنسبة (٤,٢%).
- بالنسبة للوظيفة جاء في الترتيب الاول (منسق برامج) بنسبة (٣٣,٣%)، يليه في الترتيب الثاني (أخصائي اجتماعي) بنسبة (٢٩,٢%)، وجاء في الترتيب الاخير (مدير المشاريع) بنسبة (٤,٢%).
- بالنسبة لعدد سنوات الخبرة في مجال العمل الأهلي والتطوع جاء في الترتيب الاول (أقل من ٥ سنوات) بنسبة (٤١,٧%)، يليه في الترتيب الثاني (من ٥ سنوات - أقل من ١٠ سنوات) بنسبة (٢٥%)، وجاء في الترتيب الاخير (من ١٥ سنة فأكثر) بنسبة (١٢,٥%).

جدول (٤) يوضح وصف مجتمع الدراسة من المتطوعين (ن=٣٨)

م	النوع	ك	%
١	ذكر	١٣	٣٤,٢
٢	انثي	٢٥	٦٥,٨
م	السن	ك	%
١	اقل من ٢٠ سنة	٩	٢٣,٧
٢	٢٠ سنة -	٢٩	٧٦,٣
٣٠	٣٠ سنة فأكثر	-	-
م	المرحلة التعليمية	ك	%
١	الفرقة الاولى	٤	١٠,٥
٢	الفرقة الثانية	٧	١٨,٤
٣	الفرقة الثالثة	١٢	٣١,٦
٤	الفرقة الرابعة	١٥	٣٩,٥
م	عدد سنوات التطوع في العمل الأهلي	ك	%
١	من سنة الى سنتين	١٩	٥٠,٠
٢	من سنتين الي ثلاث سنوات	٨	٢١,١
٣	من ثلاث سنوات الي أربع سنوات	٧	١٨,٤
٤	من أربع سنوات فأكثر	٤	١٠,٥

يوضح الجدول السابق وصف مجتمع الدراسة من المتطوعين:

- بالنسبة للنوع جاء نسبة الذكور (٣٤,٢%) بينما جاء نسبة الاناث (٦٥,٨%).
- بالنسبة للسن جاء في الترتيب الاول (٢٠ سنة -) بنسبة (٧٦,٣%)، يليه في الترتيب الثاني (اقل من ٢٠ سنة) بنسبة (٢٣,٧%).
- بالنسبة للمرحلة التعليمية جاء في الترتيب الاول (الفرقة الرابعة) بنسبة (٣٩,٥%)، يليه في الترتيب الثاني (الفرقة الثالثة) بنسبة (٣١,٦%)، وجاء في الترتيب الاخير (الفرقة الاولى) بنسبة (١٠,٥%).
- بالنسبة لعدد سنوات التطوع في العمل الأهلي جاء في الترتيب الاول (من سنة الى سنتين) بنسبة (٥٠%)، يليه في الترتيب الثاني (من سنتين الي ثلاث سنوات) بنسبة (٢١,١%)، وجاء في الترتيب الاخير (من أربع سنوات فأكثر) بنسبة (١٠,٥%).

(ب): بيانات مرتبطة بدور الجمعيات الأهلية في تعزيز مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي: -

جدول (٥) يوضح توفير الفرص والتوجيه

م	العبارة	المسؤولين					المتطوعين							
		نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	لترتيب	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	لترتيب	
١	تنظم الجمعية ورش عمل تدريبية لتأهيل الشباب للعمل التطوعي.	١٧	٧	-	٢,٧١	٠,٤٦٤	١	٣٠	٨	-	٢,٧٩	٠,٤١٣	١	
٢	توجه الشباب الجامعي إلى الفرص التطوعية المناسبة لاهتماماتهم.	١٤	٧	٣	٢,٤٦	٠,٧٢١	٣	٢٤	١٠	٤	٢,٥٣	٠,٦٨٧	٥	
٣	تقدم دعم مستمر للمتطوعين خلال مشاركتهم في الأنشطة التطوعية.	١٥	٤	٥	٢,٤٢	٠,٨٣٠	٤	٢٧	٥	٦	٢,٥٥	٠,٧٦٠	٣	
٤	تطور برامج تدريبية للشباب لتنمية مهاراتهم في العمل التطوعي.	١٨	٥	١	٢,٧١	٠,٥٥٠	٢	٣٠	٧	١	٢,٧٦	٠,٤٩٠	٢	
٥	تنسق الجمعية مع الجامعة لتوفير فرص تطوعية ضمن الأنشطة الجامعية.	١١	١١	٢	٢,٣٨	٠,٦٤٧	٥	٢٢	١٤	٢	٢,٥٣	٠,٦٠٣	٤	
٦	توفير منصة إلكترونية لعرض الفرص التطوعية لتسهيل مشاركة الشباب	١١	٧	٦	٢,٢١	٠,٨٣٣	٦	٢١	١١	٦	٢,٣٩	٠,٧٥٥	٦	
المتوسط الوزني للبعد ككل		٢,٤٧ مرتفع					٢,٥٩ مرتفع							
الانحراف المعياري		٠,٤٨٩					٠,٤٤١							

يوضح الجدول السابق ان: مستوي توفير الفرص والتوجيه كما يحددها المسؤولين حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٤٧) وهو مستوي (مرتفع) ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط لوزني: جاء في الترتيب الأول (تنظم الجمعية ورش عمل تدريبية لتأهيل الشباب للعمل التطوعي). بمتوسط حسابي (٢,٧١)، يليها في الترتيب الثاني (تطور برامج تدريبية للشباب لتنمية مهاراتهم في العمل التطوعي). بمتوسط حسابي (٢,٧١)، بينما جاء في الترتيب الثالث (توجه الشباب الجامعي إلى الفرص التطوعية المناسبة لاهتماماتهم). بمتوسط حسابي (٢,٤٦)، وجاء في نهاية الترتيب (توفير منصة إلكترونية لعرض الفرص التطوعية لتسهيل مشاركة الشباب) بمتوسط حسابي (٢,٢١).

- مستوي توفير الفرص والتوجيه كما يحددها المتطوعين حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٩) وهو مستوي (مرتفع) ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط لوزني: جاء في الترتيب الأول (تنظم الجمعية

ورش عمل تدريبية لتأهيل الشباب للعمل التطوعي). بمتوسط حسابي (٢,٧١)، يليها في الترتيب الثاني (تطور برامج تدريبية للشباب لتنمية مهاراتهم في العمل التطوعي). بمتوسط حسابي (٢,٧٦)، بينما جاء في الترتيب الثالث (تقدم دعم مستمر للمتطوعين خلال مشاركتهم في الأنشطة التطوعية). بمتوسط حسابي (٢,٥٥)، وجاء في نهاية الترتيب (توفير منصة إلكترونية لعرض الفرص التطوعية لتسهيل مشاركة الشباب) بمتوسط حسابي (٢,٣٩)، تتفق آراء المسؤولين والمتطوعين على دور الجمعيات في توفير الفرص والتوجيه، وأهمية ورش العمل في تطوير المهارات، وهو ما تدعمه دراسة Sonnelitter (٢٠١١) بشأن بناء قدرات الأفراد من خلال التدريب.

جدول (٦) يوضح بناء القدرات

م	العبارة	المسؤولين ن = (٢٤)					المتطوعين ن = (٣٨)				
		نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	تقديم برامج تدريبية لبناء مهارات القيادة لدى الشباب الجامعي.	١٩	٤	١	٢,٧٥	٠,٥٣٢	٣٤	٣	١	٢,٨٧	٠,٤١٤
٢	تنظيم ورش عمل لتطوير مهارات التواصل والتفاوض.	١٩	٤	١	٢,٧٥	٠,٥٣٢	٣١	٦	١	٢,٧٩	٠,٤٧٤
٣	توفر فرصاً تدريبية للشباب في مجال إدارة المشاريع التطوعية بفعالية.	١٦	٧	١	٢,٦٣	٠,٥٧٦	٢٧	١٠	١	٢,٦٨	٠,٥٢٥
٤	تقدم دورات تعليمية لتعليم كيفية إدارة الوقت وتنظيم الأنشطة التطوعية.	١٢	١١	١	٢,٤٦	٠,٥٨٨	٢٣	١٤	١	٢,٥٨	٠,٥٥٢
٥	تسهم الجمعية في تطوير مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات من خلال برامج عملية	١٢	١٢	-	٢,٥٠	٠,٥١١	٢٢	١٥	١	٢,٥٥	٠,٥٥٥
٦	تقدم الجمعيات إشرافاً مستمراً لتعزيز مهارات المتطوعين مما يدعمهم في الأنشطة التطوعية	١٤	٨	٢	٢,٥٠	٠,٦٥٩	٢٧	١٠	١	٢,٦٨	٠,٥٢٥
المتوسط الوزني للبعد ككل		٢,٥٩ مرتفع					٢,٦٩ مرتفع				
الانحراف المعياري		٠,٤٥٨					٠,٣٩٠				

يوضح الجدول السابق ان: مستوي بناء القدرات كما يحددها المسؤولون حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٩) وهو مستوي (مرتفع) ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط لوزني: جاء في الترتيب الأول (تنظيم ورش عمل لتطوير مهارات التواصل والتفاوض.) و (تقديم برامج تدريبية لبناء مهارات القيادة

لدى الشباب الجامعي). بمتوسط حسابي (٢,٧٥)، بينما جاء في الترتيب الثالث (توفر فرصًا تدريبية للشباب في مجال إدارة المشاريع التطوعية بفعالية). بمتوسط حسابي (٢,٦٣)، وجاء في نهاية الترتيب (تقدم دورات تعليمية لتعليم كيفية إدارة الوقت وتنظيم الأنشطة التطوعية). بمتوسط حسابي (٢,٤٦).

- مستوى بناء القدرات كما يحددها المتطوعين حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٦٩) وهو مستوى (مرتفع) ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط لوزني: جاء في الترتيب الأول (تقديم برامج تدريبية لبناء مهارات القيادة لدى الشباب الجامعي) بمتوسط حسابي (٢,٧٨)، يليها في الترتيب الثاني (تنظيم ورش عمل لتطوير مهارات التواصل والتفاوض). بمتوسط حسابي (٢,٧٩)، بينما جاء في الترتيب الثالث (توفر فرصًا تدريبية للشباب في مجال إدارة المشاريع التطوعية بفعالية وتقدم الجمعيات إشرافًا مستمرًا لتعزيز مهارات المتطوعين مما يدعمهم في الأنشطة التطوعية) بمتوسط حسابي (٢,٦٨)، وجاء في نهاية الترتيب (تسهم الجمعية في تطوير مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات من خلال برامج عملية) بمتوسط حسابي (٢,٥٥)، بناءً على ما سبق هناك اتفاق عام على أن مستوى بناء القدرات "مرتفع" من كلا الطرفين، مع اختلاف الأولويات؛ المسؤولون يركزون على تطوير مهارات التواصل والتفاوض، بينما المتطوعون يبرزون أهمية تدريب القيادة. تدعم هذه النتيجة دراسة صباح محمد (٢٠٢٤)، التي أظهرت توافقًا على مستوى عالٍ من بناء القدرات، مع اختلاف في الأولويات بين المسؤولين والمتطوعين.

جدول (٧) يوضح خلق بيئة داعمة

م	العبارة	المسؤولين ن = (٢٤)					المتطوعين ن = (٣٨)				
		نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	توفر الجمعية بيئة تطوعية مشجعة للشباب الجامعي للتعبير	١٩	٢	٣	٢,٦٧	٠,٧٠٢	٣١	٤	٣	٢,٧٤	٠,٦٠١
٢	تخلق الجمعية بيئة شاملة ترحب عن أفكارهم. بجميع الشباب بغض النظر عن توجهاتهم.	١٧	٣	٤	٢,٥٤	٠,٧٧٩	٢٧	٨	٣	٢,٦٣	٠,٦٣٣
٣	تقدم الجمعية دعمًا للمتطوعين لضمان شعورهم بالتقدير.	١٤	٨	٢	٢,٥٠	٠,٦٥٩	٢٥	١٠	٣	٢,٥٨	٠,٦٤٢
٤	تنظم الجمعية لقاءات دورية لتعزيز الحوار بين المتطوعين والقيادة.	١٣	١٠	١	٢,٥٠	٠,٥٩٠	٢٦	١٢	-	٢,٦٨	٠,٤٧١
٥	نتائج الجمعية للشباب المشاركة في	١٤	٦	٤	٢,٤٢	٠,٧٧٦	٢٤	١١	٣	٢,٥٥	٠,٦٤٥

م	العبارة	المسؤولين ن = (٢٤)					المتطوعين ن = (٣٨)				
		نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	اتخاذ القرارات المتعلقة بالأنشطة التطوعية.										
٦	توفر الجمعية مساحة للتدريب لزيادة الثقة بالنفس لدى المتطوعين	١٧	٧	-	٢,٧١	٠,٤٦٤	٢٩	٩	-	٢,٧٦	٠,٤٣١
	المتوسط الوزني للبعد ككل	٢,٥٥ مرتفع					٢,٦٥ مرتفع				
	الانحراف المعياري	٠,٥٥٩					٠,٤٢٢				

يوضح الجدول السابق ان: مستوى خلق بيئة داعمة كما يحددها المسؤولين حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٥) وهو مستوى (مرتفع) ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط لوزني: جاء في الترتيب الأول (توفر الجمعية مساحة للتدريب لزيادة الثقة بالنفس لدى المتطوعين توفر الجمعية مساحة للتدريب لزيادة الثقة بالنفس لدى المتطوعين) بمتوسط حسابي (٢,٧١)، يليها في الترتيب الثاني (توفر الجمعية بيئة تطوعية مشجعة للشباب الجامعي للتعبير) بمتوسط حسابي (٢,٦٧)، بينما جاء في الترتيب الثالث (تخلق الجمعية بيئة شاملة ترحب عن أفكارهم. بجميع الشباب بغض النظر عن توجهاتهم) بمتوسط حسابي (٢,٥٤)، وجاء في نهاية الترتيب (تتيح الجمعية للشباب المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالأنشطة التطوعية) بمتوسط حسابي (٢,٤٢).

- مستوى خلق بيئة داعمة كما يحددها المتطوعين حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٦٥) وهو مستوى (مرتفع) ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط لوزني: جاء في الترتيب الأول (توفر الجمعية مساحة للتدريب لزيادة الثقة بالنفس لدى المتطوعين) بمتوسط حسابي (٢,٧٦)، يليها في الترتيب الثاني (توفر الجمعية بيئة تطوعية مشجعة للشباب الجامعي للتعبير) بمتوسط حسابي (٢,٧٤)، بينما جاء في الترتيب الثالث (تنظم الجمعية لقاءات دورية لتعزيز الحوار بين المتطوعين والقيادة). بمتوسط حسابي (٢,٦٨)، وجاء في نهاية الترتيب (تتيح الجمعية للشباب المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالأنشطة التطوعية). بمتوسط حسابي (٢,٥٥)، تُظهر النتائج اتفاقاً بين المسؤولين والمتطوعين على أن الجمعية تساهم بشكل كبير في خلق بيئة داعمة، خاصة من خلال توفير مساحات تدريبية تعزز ثقة المتطوعين بأنفسهم. الفرق الطفيف في المتوسطات يعكس تفاوتاً بسيطاً في مستوى الرضا، ولكنه يبقى ضمن تصنيف "مرتفع". تدعم هذه النتيجة دراسة (٢٠١٤) Hustinx, Liesbeth ، التي

أكدت على أهمية البيئات التدريبية في الجمعيات التطوعية لتعزيز الثقة بالنفس وتطوير مهارات المشاركين.

جدول (٨) يوضح ترتيب دور الجمعيات الأهلية في تعزيز مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي

م	البعد	المسؤولين ن = (٢٤)			المتطوعين ن = (٣٨)		
		المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	الترتيب
١	توفير الفرص والتوجيه	٢,٤٧	٠,٤٨٩	٣	٢,٥٩	٠,٤٤١	٣
٢	بناء القدرات	٢,٥٩	٠,٤٥٨	١	٢,٦٩	٠,٣٩٠	١
٣	خلق بيئة داعمة	٢,٥٥	٠,٥٥٩	٢	٢,٦٥	٠,٤٢٢	٢
متوسط البعد ككل		٢,٥٤ مرتفع			٢,٦٤ مرتفع		
الانحراف المعياري		٠,٤٣٩			٠,٣٨٠		

يوضح الجدول السابق ان: مستوي دور الجمعيات الأهلية في تعزيز مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي كما يحددها المسؤولين حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٤) وهو مستوي (مرتفع) ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط لوزني: جاء في الترتيب الأول (بناء القدرات) بمتوسط حسابي (٢,٥٩)، يليها في الترتيب الثاني (خلق بيئة داعمة) بمتوسط حسابي (٢,٥٥)، وجاء في نهاية الترتيب (توفير الفرص والتوجيه) بمتوسط حسابي (٢,٤٧).

- مستوي دور الجمعيات الأهلية في تعزيز مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي كما يحددها المتطوعين حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٦٤) وهو مستوي (مرتفع) ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط لوزني: جاء في الترتيب الأول (بناء القدرات) بمتوسط حسابي (٢,٦٩)، يليها في الترتيب الثاني (خلق بيئة داعمة) بمتوسط حسابي (٢,٦٥)، وجاء في نهاية الترتيب (توفير الفرص والتوجيه) بمتوسط حسابي (٢,٥٩).

ثانياً: بيانات مرتبطة بـالعوامل المؤثرة على مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي:

جدول (٩) يوضح عوامل ذاتية

م	العبارة	المسؤولين ن = (٢٤)					المتطوعين ن = (٣٨)				
		نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	استغلال وقت الفراغ في أنشطة تطوعية بدلاً من الأعمال المدفوعة.	١٢	٩	٣	٢,٣٨	٠,٧١١	٢٣	١١	٤	٢,٥٠	٠,٦٨٨
٢	زيادة القناعة بفوائد المشاركة في العمل التطوعي	١٤	٨	٢	٢,٥٠	٠,٦٥٩	٢٦	٩	٣	٢,٦١	٠,٦٣٨
٣	تقديم برامج تثقيفية لتعزيز معرفة الشباب بمعلومات حول العمل التطوعي.	١٥	٧	٢	٢,٥٤	٠,٦٥٨	٢٧	٩	٢	٢,٦٦	٠,٥٨٢
٤	تشجيع الشباب الجامعي على إحداث تغيير إيجابي في المجتمع من خلال العمل التطوعي.	١٧	٥	٢	٢,٦٣	٠,٦٤٧	٣٠	٥	٣	٢,٧١	٠,٦١١
٥	تعزيز الشعور بالمسؤولية الاجتماعية لدى الشباب من خلال إشراكهم في مشاريع تطوعية.	١٨	٥	١	٢,٧١	٠,٥٥٠	٢٨	٩	١	٢,٧١	٠,٥١٥
٦	تعزيز الرغبة في اكتساب خبرات جديدة من خلال الأنشطة التطوعية المتنوعة.	١٨	٦	-	٢,٧٥	٠,٤٤٢	٢٧	١١	-	٢,٧١	٠,٤٦٠
المتوسط الوزني للبعد ككل		٢,٥٨ مرتفع					٢,٦٩ مرتفع				
الانحراف المعياري		٠,٤٥٨					٠,٤٤٣				

يوضح الجدول السابق ان: مستوي العوامل ذاتية كما يحددها المسؤولون حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٨) وهو مستوي (مرتفع) ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط لوزني: جاء في الترتيب الأول (تعزيز الرغبة في اكتساب خبرات جديدة من خلال الأنشطة التطوعية المتنوعة.) بمتوسط حسابي (٢,٧٥)، يليها في الترتيب الثاني (تعزيز الشعور بالمسؤولية الاجتماعية لدى الشباب من خلال إشراكهم في مشاريع تطوعية.) بمتوسط حسابي (٢,٧١)، بينما جاء في الترتيب الثالث (تشجيع الشباب الجامعي على إحداث تغيير إيجابي في المجتمع من خلال العمل التطوعي.) بمتوسط حسابي (٢,٦٣)، وجاء في نهاية الترتيب (استغلال وقت الفراغ في أنشطة تطوعية بدلاً من الأعمال المدفوعة.) بمتوسط حسابي (٢,٣٨).

- مستوى العوامل ذاتية كما يحددها المتطوعين حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٦٩) وهو مستوى (مرتفع) ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط لوزني: جاء في الترتيب الأول (تعزيز الرغبة في اكتساب خبرات جديدة من خلال الأنشطة التطوعية المتنوعة). بمتوسط حسابي (٢,٧١)، يليها في الترتيب الثاني (. تعزيز الشعور بالمسؤولية الاجتماعية لدى الشباب من خلال إشراكهم في مشاريع تطوعية). بمتوسط حسابي (٢,٧١)، بينما جاء في الترتيب الثالث (تشجيع الشباب الجامعي على إحداث تغيير إيجابي في المجتمع من خلال العمل التطوعي). بمتوسط حسابي (٢,٧١)، وجاء في نهاية الترتيب (استغلال وقت الفراغ في أنشطة تطوعية بدلاً من الأعمال المدفوعة). بمتوسط حسابي (٢,٥٠)

تُظهر النتائج اتفاقاً بين المسؤولين والمتطوعين على أن تعزيز الرغبة في اكتساب خبرات جديدة من خلال الأنشطة التطوعية هو العامل الذاتي الأهم الذي يدعم المشاركة في العمل التطوعي، تدعم هذه النتيجة دراسة (خليل، حمزة، ٢٠١٣) التي أكدت أن الرغبة في اكتساب خبرات جديدة من خلال الأنشطة التطوعية هي العامل الأساسي الذي يحفز الشباب على المشاركة في العمل التطوعي، مما يعزز من أهمية هذا الدافع في تحفيز المشاركة.

جدول (١٠) يوضح العوامل البيئية

م	العبارة	المسؤولين					ن = (٢٤)					المتطوعين					ن = (٣٨)				
		نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	لترتيب	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	لترتيب	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	لترتيب		
١	تنظيم ندوات جامعية لزيادة الوعي بأهمية العمل التطوعي.	١٧	٧	-	٢,٧١	٠,٤٦٤	١	٣٣	٥	-	٢,٨٧	٠,٣٤٣	١								
٢	توفير تشريعات مناسبة لتنظيم العمل التطوعي وضمان حقوق المتطوعين.	١٣	١٠	١	٢,٥٠	٠,٥٩٠	٤	٢٥	١٢	١	٢,٦٣	٠,٥٤١	٣								
٣	دعم الإعلام في نشر الوعي الإيجابي حول العمل التطوعي.	١٦	٦	٢	٢,٥٨	٠,٦٥٤	٢	٢٧	٨	٣	٢,٦٣	٠,٦٣٣	٤								
٤	ترويج الجمعيات الأهلية لبرامجها التطوعية عبر الدعاية والإعلان.	١٤	٨	٢	٢,٥٠	٠,٦٥٩	٥	٢٥	١١	٢	٢,٦١	٠,٥٩٥	٥								
٥	إنشاء مراكز في الجامعات لتوعية الطلاب بمجالات العمل التطوعي.	١٥	٧	٢	٢,٥٤	٠,٦٥٨	٣	٢٧	١٠	١	٢,٦٨	٠,٥٢٥	٢								
٦	إقامة معسكرات تطوعية تحت إشراف الجامعة والجمعية لتعزيز المشاركة.	١٤	٧	٣	٢,٤٦	٠,٧٢١	٦	٢٦	٨	٤	٢,٥٨	٠,٦٨٣	٦								
المتوسط الوزني للبعد ككل		٢,٥٤ مرتفع					٢,٦٦ مرتفع														

م	العبارة	المسؤولين ن = (٢٤)					المتطوعين ن = (٣٨)				
		نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	الانحراف المعياري	٠,٥٠٢					٠,٣٩١				

يوضح الجدول السابق ان: مستوى العوامل البيئية كما يحددها المسؤولون حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٤) وهو مستوى (مرتفع) ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط لوزني: جاء في الترتيب الأول (تنظيم ندوات جامعية لزيادة الوعي بأهمية العمل التطوعي). بمتوسط حسابي (٢,٧١)، يليها في الترتيب الثاني (دعم الإعلام في نشر الوعي الإيجابي حول العمل التطوعي). بمتوسط حسابي (٢,٥٨)، بينما جاء في الترتيب الثالث (إنشاء مراكز في الجامعات لتوعية الطلاب بمجالات العمل التطوعي) بمتوسط حسابي (٢,٥٤)، وجاء في نهاية الترتيب (إقامة معسكرات تطوعية تحت إشراف الجامعة والجمعية لتعزيز المشاركة). بمتوسط حسابي (٢,٤٦).

- مستوى العوامل البيئية كما يحددها المتطوعين حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٦٦) وهو مستوى (مرتفع) ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط لوزني: جاء في الترتيب الأول (تنظيم ندوات جامعية لزيادة الوعي بأهمية العمل التطوعي). بمتوسط حسابي (٢,٨٧)، يليها في الترتيب الثاني (إنشاء مراكز في الجامعات لتوعية الطلاب بمجالات العمل التطوعي). بمتوسط حسابي (٢,٦٨)، بينما جاء في الترتيب الثالث (توفير تشريعات مناسبة لتنظيم العمل التطوعي وضمان حقوق المتطوعين). بمتوسط حسابي (٢,٦٣)، وجاء في نهاية الترتيب (إقامة معسكرات تطوعية تحت إشراف الجامعة والجمعية لتعزيز المشاركة). بمتوسط حسابي (٢,٥٨).

في ضوء النتائج السابقة يتفق المسؤولون والمتطوعون على أهمية تنظيم ندوات جامعية لزيادة الوعي بأهمية العمل التطوعي كأهم عامل بيئي مؤثر، مما يبرز دور الوعي والتثقيف في تعزيز بيئة العمل التطوعي، تدعم هذه النتيجة دراسة هاشم (٢٠٢٠) التي أكدت أن الأنشطة والندوات الجامعية تساهم في تعزيز وعي الشباب وتزيد من مشاركتهم في الأعمال التطوعية

جدول (١١) يوضح عوامل راجعة للتطوع

م	العبارة	المسؤولين ن = (٢٤)					المتطوعين ن = (٣٨)				
		نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	مدى توافق الأنشطة التطوعية مع قدرات الشباب.	١٦	٧	١	٢,٦٣	٠,٥٧٦	٢٩	٨	١	٢,٧٤	٠,٥٠٣
٢	قدرة البرامج على التكيف مع متطلبات الشباب الجامعي.	١٣	١١	-	٢,٥٤	٠,٥٠٩	٢٤	١٤	-	٢,٦٣	٠,٤٨٩
٣	الفرص التي تتيح للشباب تعلم مهارات عملية مفيدة.	١٥	٩	-	٢,٦٣	٠,٤٩٥	٢٨	١٠	-	٢,٧٤	٠,٤٤٦
٤	وجود محفزات واضحة تشجع الشباب على المشاركة.	١٤	٨	٢	٢,٥٠	٠,٦٥٩	٢٥	١٢	١	٢,٦٣	٠,٥٤١
٥	إتاحة فرص تطوعية في مجالات متعددة لتناسب اهتماماتهم.	١٥	٨	١	٢,٥٨	٠,٥٨٤	٢٥	١١	٢	٢,٦١	٠,٥٩٥
٦	تقديم مكافآت مالية أو غير مالية لجعل العمل التطوعي أكثر جاذبية.	٨	١٢	٤	٢,١٧	٠,٧٠٢	٢٠	١٥	٣	٢,٤٥	٠,٦٤٥
المتوسط الوزني للبعد ككل		٢,٥٠ مرتفع					٢,٦٣ مرتفع				
الانحراف المعياري		٠,٤١٢					٠,٣٨٣				

يوضح الجدول السابق ان: مستوي العوامل الراجعة للتطوع كما يحددها المسؤولين حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٠) وهو مستوي (مرتفع) ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط لوزني: جاء في الترتيب الأول (الفرص التي تتيح للشباب تعلم مهارات عملية مفيدة.) بمتوسط حسابي (٢,٦٣)، يليها في الترتيب الثاني (مدى توافق الأنشطة التطوعية مع قدرات الشباب.) بمتوسط حسابي (٢,٦٣)، بينما جاء في الترتيب الثالث (إتاحة فرص تطوعية في مجالات متعددة لتناسب اهتماماتهم.) بمتوسط حسابي (٢,٥٨)، وجاء في نهاية الترتيب (تقديم مكافآت مالية أو غير مالية لجعل العمل التطوعي أكثر جاذبية) بمتوسط حسابي (٢,١٧).

- مستوي العوامل الراجعة للتطوع كما يحددها المتطوعين حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٦٣) وهو مستوي (مرتفع) ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط لوزني: جاء في الترتيب الأول (الفرص التي تتيح للشباب تعلم مهارات عملية مفيدة.) بمتوسط حسابي (٢,٧٤)، يليها في الترتيب الثاني (مدى توافق الأنشطة التطوعية مع قدرات الشباب.) بمتوسط حسابي (٢,٧٤)، بينما جاء في الترتيب الثالث (قدرة البرامج على التكيف مع متطلبات الشباب الجامعي.) بمتوسط حسابي (٢,٦٣)، وجاء

في نهاية الترتيب بمتوسط حسابي (٢,٤٥)، بناء على ما سبق يتفق المسؤولون والمتطوعون على أن إتاحة الفرص لتعلم مهارات عملية هي العامل الأهم في تعزيز المشاركة في العمل التطوعي، مع تقدير أكبر لدى المتطوعين لهذه الفرص. تدعم هذه النتيجة دراسة الشحات (٢٠٢٢) التي أكدت أن توفير فرص لتعلم مهارات عملية يشجع المتطوعين على الاستمرار في الأنشطة التطوعية.

جدول (١٢) يوضح ترتيب العوامل المؤثرة على مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي

م	البعد	المسؤولين ن = (٢٤)			المتطوعين ن = (٣٨)		
		المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	الترتيب
١	عوامل ذاتية	٢,٥٨	٠,٤٥٨	١	٢,٦٤	٠,٤٤٣	٢
٢	عوامل بيئية	٢,٥٤	٠,٥٠٢	٢	٢,٦٦	٠,٣٩١	١
٣	عوامل راجعة للتطوع	٢,٥٠	٠,٤١٢	٣	٢,٦٣	٠,٣٨٣	٣
متوسط البعد ككل		٢,٥١ مرتفع			٢,٦٤ مرتفع		
الانحراف المعياري		٠,٤٠٦			٠,٣٦٩		

يوضح الجدول السابق ان: مستوي العوامل المؤثرة على مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي كما يحددها المسؤولين حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥١) وهو مستوي (مرتفع) ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط لوزني: جاء في الترتيب الأول (عوامل ذاتية) بمتوسط حسابي (٢,٥٨)، يليها في الترتيب الثاني (عوامل بيئية) بمتوسط حسابي (٢,٥٤)، وجاء في نهاية الترتيب (عوامل راجعة للتطوع) بمتوسط حسابي (٢,٥٠).

- مستوي العوامل المؤثرة على مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي كما يحددها المتطوعين حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٦٤) وهو مستوي (مرتفع) ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط لوزني: جاء في الترتيب الأول (عوامل بيئية) بمتوسط حسابي (٢,٦٦)، يليها في الترتيب الثاني (عوامل ذاتية) بمتوسط حسابي (٢,٦٤)، وجاء في نهاية الترتيب (عوامل راجعة للتطوع) بمتوسط حسابي (٢,٦٣).

ثالثاً: بيانات مرتبطة بالمعوقات التي تواجه الجمعيات الأهلية في تفعيل مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي: -

جدول (١٣) يوضح المعوقات التي ترجع للشباب أنفسهم

م	العبارة	المسؤولين ن = (٢٤)					المتطوعين ن = (٣٨)						
		نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	لترتيب	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	لترتيب
١	قلة الوعي بأهمية العمل التطوعي انخفاض استعداد الشباب للمشاركة في الأنشطة التطوعية. تؤدي إلى	١٤	٩	١	٢,٥٤	٠,٥٨٨	٣	٢٩	٧	٢	٢,٧١	٠,٥٦٥	١
٢	تعارض أوقات التطوع مع الجداول الدراسية يجعل الشباب يترددون في المشاركة في الأنشطة التطوعية.	٩	١٣	٢	٢,٢٩	٠,٦٢٤	٦	٢٥	٩	٤	٢,٥٥	٠,٦٨٦	٢
٣	الرغبة في الحصول على دخل مادي تجعل العمل التطوعي أقل جاذبية للشباب إذا لم يتوفر تعويض مالي.	١٩	٤	١	٢,٧٥	٠,٥٣٢	١	٢١	١٢	٥	٢,٤٢	٠,٧٢٢	٦
٤	عدم الالتزام بالمواعيد النهائية والمسؤوليات الموكلة يؤثر سلبًا على كفاءة الأنشطة التطوعية.	١٦	٦	٢	٢,٥٨	٠,٦٥٤	٢	٢٣	١١	٤	٢,٥٠	٠,٦٨٨	٤
٥	بعض الشباب يرون العمل التطوعي فرصة لتحقيق مكاسب شخصية بدلاً من خدمة المجتمع.	١٤	٧	٣	٢,٤٦	٠,٧٢١	٤	٢١	١٤	٣	٢,٤٧	٠,٦٤٧	٥
٦	استغلال مرونة التطوع بشكل سلبي قد يسبب استهتار الشباب في أداء المهام.	١٤	٧	٣	٢,٤٦	٠,٧٢١	٤م	٢١	١٥	٢	٢,٥٠	٠,٦٠٤	٣
المتوسط الوزني للبعد ككل		٢,٥١ مرتفع					٢,٥٢ مرتفع						
الانحراف المعياري		٠,٤٦٨					٠,٤٧٠						

يوضح الجدول السابق ان: مستوي المعوقات التي ترجع للشباب أنفسهم كما يحددها المسؤولين حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥١) وهو مستوي (مرتفع) ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط لوزني: جاء في الترتيب الأول (الرغبة في الحصول على دخل مادي تجعل العمل التطوعي أقل جاذبية للشباب إذا لم يتوفر تعويض مالي) بمتوسط حسابي (٢,٧٥)، يليها في الترتيب الثاني (عدم الالتزام بالمواعيد النهائية والمسؤوليات الموكلة يؤثر سلباً على كفاءة الأنشطة التطوعية.) بمتوسط حسابي (٢,٥٨)، بينما جاء في الترتيب الثالث (قلة الوعي بأهمية العمل التطوعي انخفاض استعداد الشباب للمشاركة

في الأنشطة التطوعية. تؤدي إلى) بمتوسط حسابي (٢,٥٤)، وجاء في نهاية الترتيب (تعارض أوقات التطوع مع الجداول الدراسية يجعل الشباب يترددون في المشاركة في الأنشطة التطوعية). بمتوسط حسابي (٢,٢٩).

- مستوي المعوقات التي ترجع للشباب أنفسهم كما يحددها المتطوعين حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٢) وهو مستوي (مرتفع) ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط لوزني: جاء في الترتيب الأول (قلة الوعي بأهمية العمل التطوعي انخفاض استعداد الشباب للمشاركة في الأنشطة التطوعية. تؤدي إلى) بمتوسط حسابي (٢,٧١)، يليها في الترتيب الثاني (تعارض أوقات التطوع مع الجداول الدراسية يجعل الشباب يترددون في المشاركة في الأنشطة التطوعية). بمتوسط حسابي (٢,٥٥)، بينما جاء في الترتيب الثالث (استغلال مرونة التطوع بشكل سلبي قد يسبب استهتار الشباب في أداء المهام). بمتوسط حسابي (٢,٥٠)، وجاء في نهاية الترتيب (الرغبة في الحصول على دخل مادي تجعل العمل التطوعي أقل جاذبية للشباب إذا لم يتوفر تعويض مالي). بمتوسط حسابي (٢,٤٢)، يتفق المسؤولون والمتطوعون على وجود معوقات ذاتية تعيق الشباب عن المشاركة في العمل التطوعي، ولكنهم يختلفون في تحديد الأولوية، حيث يرى المسؤولون أن التركيز على الدخل المادي هو التحدي الأكبر، بينما يعتبر المتطوعون نقص الوعي والاستعداد هو المشكلة الرئيسية. تتفق هذه النتيجة مع دراسة عبد العزيز (٢٠١٩) التي أظهرت أن المسؤولين يركزون على المعوقات الاقتصادية، بينما يرى المتطوعون نقص الوعي كأهم تحدٍ.

جدول (١٤) يوضح المعوقات التي ترجع للجمعية

م	العبارة	المسؤولين ن = (٢٤)					المتطوعين ن = (٣٨)				
		نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	عدم وجود سجل تطوع بالجمعية يعوق متابعة العمل التطوعي بفعالية	١١	١٣	-	٢,٤٦	٠,٥٠٩	٢٢	٩	٧	٢,٣٩	٠,٧٩٠
٢	ضعف إمكانيات الجمعية لتدريب المتطوعين يؤثر على جودة التدريب.	١٣	١١	-	٢,٥٤	٠,٥٠٩	٢١	١١	٦	٢,٣٩	٠,٧٥٥
٣	عدم وجود خطة لاكتشاف المتطوعين يقلل فعالية الاستقطاب لتنوع المشاركين.	١٣	٨	٣	٢,٤٢	٠,٧١٧	٢١	١٢	٥	٢,٤٢	٠,٧٢٢
٤	عدم وجود معايير لاختيار المتطوعين يؤثر على تنوع المشاركين في الأنشطة التطوعية.	١٤	٦	٤	٢,٤٢	٠,٧٧٦	١٩	١٤	٥	٢,٣٧	٠,٧١٤

م	العبارة	المسؤولين ن = (٢٤)					المتطوعين ن = (٣٨)				
		نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
٥	عدم وجود برامج تنمية للمتطوعين يؤثر على استدامتهم وتحفيزهم.	١٤	٨	٢	٢,٥٠	٠,٦٥٩	٢٤	١٠	٤	٢,٥٣	٠,٦٨٧
٦	عدم إيمان إدارة الجمعية بالتطوع يؤدي إلى ضعف دعم الأنشطة التطوعية.	١١	١٠	٣	٢,٣٣	٠,٧٠٢	٢١	١٠	٧	٢,٣٧	٠,٧٨٦
المتوسط الوزني للبعد ككل		٢,٤٤ مرتفع					٢,٤١ مرتفع				
الانحراف المعياري		٠,٤٦٧					٠,٦١٩				

يوضح الجدول السابق: مستوي المعوقات التي ترجع للجمعية كما يحددها المسؤولين حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٤٤) وهو مستوي (مرتفع) ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط لوزني: جاء في الترتيب الأول (معوقات ترجع للجمعية) بمتوسط حسابي (٢,٥٤)، يليها في الترتيب الثاني (عدم وجود برامج تنمية للمتطوعين يؤثر على استدامتهم وتحفيزهم.) بمتوسط حسابي (٢,٥٠)، بينما جاء في الترتيب الثالث (عدم وجود سجل تطوع بالجمعية يعوق متابعة العمل التطوعي بفعالية) بمتوسط حسابي (٢,٤٦)، وجاء في نهاية الترتيب (عدم إيمان إدارة الجمعية بالتطوع يؤدي إلى ضعف دعم الأنشطة التطوعية.) بمتوسط حسابي (٢,٣٣).

- مستوي المعوقات التي ترجع للجمعية كما يحددها المتطوعين حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٤١) وهو مستوي (مرتفع) ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط لوزني: جاء في الترتيب الأول (عدم وجود برامج تنمية للمتطوعين يؤثر على استدامتهم وتحفيزهم.) بمتوسط حسابي (٢,٥٣)، يليها في الترتيب الثاني (عدم وجود خطة لاكتشاف المتطوعين يقلل فعالية الاستقطاب لتنوع المشاركين) بمتوسط حسابي (٢,٤٢)، بينما جاء في الترتيب الثالث (ضعف إمكانيات الجمعية لتدريب المتطوعين يؤثر على جودة التدريب.) بمتوسط حسابي (٢,٣٩)، وجاء في نهاية الترتيب (عدم إيمان إدارة الجمعية بالتطوع يؤدي إلى ضعف دعم الأنشطة التطوعية.) بمتوسط حسابي (٢,٣٧)، يتفق المسؤولون والمتطوعون على وجود معوقات ترتبط بالجمعية، إلا أن المتطوعين يركزون على أهمية وجود برامج تنمية لتحفيز جهودهم وضمان استدامتها. تشير هذه النتيجة إلى ضرورة تعزيز برامج التدريب والتطوير داخل الجمعيات. تدعم هذه النتيجة دراسة (لاشين، ٢٠١٧) التي أكدت على ضرورة تحسين برامج التدريب والتنمية لضمان استدامة وتحفيز المتطوعين.

جدول (١٥) يوضح المعوقات التي ترجع للمجتمع

م	العبارة	المسؤولين					المتطوعين					الترتيب
		نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
١	التخوف الأمني من التطوع يعوق مشاركة الشباب	١٥	٧	٢	٢,٥٤	٠,٦٥٨	٢٢	١٢	٤	٢,٤٧	٠,٦٨٧	٢
٢	اتجاهات بعض الجمعيات الدينية غير واضحة مما يخلق تبايناً في المواقف تجاه التطوع	١٤	٦	٤	٢,٤٢	٠,٧٧٦	٢٠	١١	٧	٢,٣٤	٠,٧٨١	٦
٣	ضعف الحالة الاقتصادية لغالبية المتطوعين يحد من قدرة الشباب على التفرغ للتطوع	١٤	٧	٣	٢,٤٦	٠,٧٢١	١٩	١٦	٣	٢,٤٢	٠,٦٤٢	٤
٤	احتكار المؤسسات الحكومية لجميع أنشطة التطوع يحد من فرص الشباب في المجالات الأخرى	١٠	٩	٥	٢,٢١	٠,٧٧٩	٣١	٥	٢	٢,٤٧	٠,٦٠٣	١
٥	نظرة المجتمع تغيرت تجاه الشباب المتطوع يقلل حافز الشباب للمشاركة	١٣	١٠	١	٢,٥٠	٠,٥٩٠	٢٠	١٦	٢	٢,٣٩	٠,٧١٨	٥
٦	عدم الوعي الكافي بأهمية التطوع يؤدي إلى تدني ثقافة التطوع	١٥	٥	٤	٢,٤٦	٠,٧٧٩	٢٠	١٣	٥	٢,٤٧	٠,٦٨٧	٢م
المتوسط الوزني للبعد ككل		٢,٤٣ مرتفع					٢,٤٧ مرتفع					
الانحراف المعياري		٠,٤٧٨					٠,٥٠٦					

يوضح الجدول السابق ان : مستوي المعوقات التي ترجع للمجتمع كما يحددها المسؤولين حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٤٣) وهو مستوي (مرتفع) ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط لوزني: جاء في الترتيب الأول (التخوف الأمني من التطوع يعوق مشاركة الشباب) بمتوسط حسابي (٢,٥٤)، يليها في الترتيب الثاني (نظرة المجتمع تغيرت تجاه الشباب المتطوع يقلل حافز الشباب للمشاركة) بمتوسط حسابي (٢,٥٠)، بينما جاء في الترتيب الثالث (ضعف الحالة الاقتصادية لغالبية المتطوعين يحد من قدرة الشباب على التفرغ للتطوع) بمتوسط حسابي (٢,٤٦)، وجاء في نهاية الترتيب (احتكار المؤسسات الحكومية لجميع أنشطة التطوع يحد من فرص الشباب في المجالات الأخرى) بمتوسط حسابي (٢,٢١).

- مستوي المعوقات التي ترجع للمجتمع كما يحددها المتطوعين حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٤٧) وهو مستوي (مرتفع) ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط لوزني: جاء في الترتيب الأول

(احتكار المؤسسات الحكومية لجميع أنشطة التطوع يحد من فرص الشباب في المجالات الأخرى) بمتوسط حسابي (٢,٤٧)، يليها في الترتيب الثاني (التخوف الأمني من التطوع يعوق مشاركة الشباب و عدم الوعي الكافي بأهمية التطوع يؤدي إلى تدني ثقافة التطوع) بمتوسط حسابي (٢,٤٧)، وجاء في نهاية الترتيب (اتجاهات بعض الجمعيات الدينية غير واضحة مما يخلق تبايناً في المواقف تجاه التطوع) بمتوسط حسابي (٢,٣٤).

في ضوء النتائج السابقة بينما يرى المسؤولون أن التخوف الأمني هو العائق الأهم، يعتبر المتطوعون أن احتكار المؤسسات الحكومية يحد من فرصهم في الانخراط في مجالات تطوعية أوسع. هذا يشير إلى ضرورة تعزيز الأمن المجتمعي وفتح المجال لمشاركة أوسع للجهات غير الحكومية في العمل التطوعي. تدعم هذه النتيجة دراسة (كيلوي، ٢٠١٥) التي أكدت أن التخوفات الأمنية والتحديات التي تفرضها المؤسسات الحكومية تعتبر من العوائق الكبيرة أمام زيادة المشاركة في العمل التطوعي.

جدول (١٦) يوضح ترتيب المعوقات التي تواجه الجمعيات الأهلية في تفعيل مشاركة الشباب

الجامعي في العمل التطوعي

م	البعد	المسؤولين ن = (٢٤)			المتطوعين ن = (٣٨)		
		المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	الترتيب
١	معوقات ترجع للشباب أنفسهم	٢,٥١	٠,٤٦٨	١	٢,٥٢	٠,٤٧٠	١
٢	معوقات ترجع للجمعية	٢,٤٤	٠,٤٦٧	٢	٢,٤١	٠,٦١٩	٣
٣	معوقات ترجع للمجتمع	٢,٤٣	٠,٤٧٨	٣	٢,٤٧	٠,٥٠٦	٢
متوسط البعد ككل		٢,٤٦ مرتفع			٢,٤٧ مرتفع		
الانحراف المعياري		٠,٤١١			٠,٤٦٣		

يوضح الجدول السابق ان: مستوي المعوقات التي تواجه الجمعيات الأهلية في تفعيل مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي كما يحددها المسؤولين حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٤٦) وهو مستوي (مرتفع) ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط لوزني: جاء في الترتيب الأول (معوقات ترجع للشباب أنفسهم) بمتوسط حسابي (٢,٥١)، يليها في الترتيب الثاني (معوقات ترجع للجمعية) بمتوسط حسابي (٢,٤٤)، وجاء في نهاية الترتيب (معوقات ترجع للجمعية) بمتوسط حسابي (٢,٤٣).

- مستوى المعوقات التي تواجه الجمعيات الأهلية في تفعيل مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي كما يحددها المتطوعين حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٤٧) وهو مستوى (مرتفع) ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط لوزني: جاء في الترتيب الأول (معوقات ترجع للشباب أنفسهم) بمتوسط حسابي (٢,٥٢)، يليها في الترتيب الثاني (معوقات ترجع للمجتمع) بمتوسط حسابي (٢,٤٣)، وجاء في نهاية الترتيب (معوقات ترجع للجمعية) بمتوسط حسابي (٢,٤١).

ثالثاً: بيانات مرتبطة بمقترحات تعزيز مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي من قبل الجمعيات الأهلية:

جدول (١٧) يوضح مقترحات للشباب أنفسهم

م	العبارة	المسؤولين					المتطوعين					الترتيب
		نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
١	تنظيم ندوات توعوية حول فوائد العمل التطوعي	١٢	١١	١	٢,٤٦	٠,٥٨٨	٢٩	٧	٢	٢,٧١	٠,٥٦٥	٤
٢	تقديم أوقات مرنة للتطوع تتناسب مع الجداول الدراسي.	١٠	١٠	٤	٢,٢٥	٠,٧٣٧	٢٨	٨	٢	٢,٦٨	٠,٥٧٤	٥
٣	تقديم مكافآت رمزية أو حوافز غير مادية لتحفيز الشباب	١٨	٥	١	٢,٧١	٠,٥٥٠	٣٠	٦	٢	٢,٧٤	٠,٥٥٤	٢
٤	وضع نظام لمراقبة الأداء لتقييم الالتزام بالمهام	١٧	٥	٢	٢,٦٣	٠,٦٤٧	٢٦	١٠	٢	٢,٦٣	٠,٥٨٩	٦
٥	تعزيز أهمية العمل التطوعي كمساهمة في المجتمع من خلال تجارب ملهمة	١٨	٥	١	٢,٧١	٠,٥٥٠	٢٨	٩	١	٢,٧١	٠,٥١٥	٣
٦	وضع قواعد لضمان الالتزام بالمهام مما يجنب التسبب	١٣	١٠	١	٢,٥٠	٠,٥٩٠	٣٠	٧	١	٢,٧٦	٠,٤٩٠	١
المتوسط الوزني للبعد ككل		٢,٥٤ مرتفع					٢,٧٠ مرتفع					
الانحراف المعياري		٠,٤٥١					٠,٤١٤					

يوضح الجدول السابق ان: مستوى مقترحات للشباب أنفسهم كما يحددها المسؤولين حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٤) وهو مستوى (مرتفع) ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط لوزني: جاء في الترتيب الأول (تقديم مكافآت رمزية أو حوافز غير مادية لتحفيز الشباب وتعزيز أهمية العمل التطوعي كمساهمة في المجتمع من خلال تجارب ملهمة) بمتوسط حسابي (٢,٧١)، بينما جاء في

الترتيب الثالث (وضع نظام لمراقبة الأداء لتقييم الالتزام بالمهام) بمتوسط حسابي (٢,٦٣)، وجاء في نهاية الترتيب (تقديم أوقات مرنة للتطوع تتناسب مع الجداول الدراسي). بمتوسط حسابي (٢,٢٥).

- مستوي مقترحات للشباب أنفسهم كما يحددها المتطوعين حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٧٠) وهو مستوي (مرتفع) ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط لوزني: جاء في الترتيب الأول (وضع قواعد لضمان الالتزام بالمهام مما يجنب التسبب) بمتوسط حسابي (٢,٧٦)، يليها في الترتيب الثاني (تقديم مكافآت رمزية أو حوافز غير مادية لتحفيز الشباب) بمتوسط حسابي (٢,٧٤)، بينما جاء في الترتيب الثالث (تعزيز أهمية العمل التطوعي كمساهمة في المجتمع من خلال تجارب ملهمة) بمتوسط حسابي (٢,٧١)، وجاء في نهاية الترتيب (وضع نظام لمراقبة الأداء لتقييم الالتزام بالمهام) بمتوسط حسابي (٢,٦٣).

يركز المسؤولون على التحفيز المادي والمعنوي لدعم مشاركة الشباب، بينما يهتم المتطوعون بوضع قواعد تنظيمية لضمان الالتزام. يُظهر هذا التباين الحاجة إلى الجمع بين تقديم الحوافز وتعزيز التنظيم لتحقيق أقصى فائدة من جهود الشباب في العمل التطوعي. تدعم هذه النتيجة دراسة (Hustinx, Liesbeth, ٢٠١٤) التي تناولت كيفية تحفيز الشباب للمشاركة في العمل التطوعي، مشيرة إلى أهمية التحفيز المعنوي والمادي، إضافة إلى ضرورة وجود قواعد تنظيمية تساعد في ضمان استمرارية الالتزام من جانب المتطوعين.

جدول (١٨) يوضح مقترحات للجمعية

م	العبارة	المسؤولين					المتطوعين					الترتيب
		نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
١	إنشاء سجل شامل لمتابعة الأنشطة التطوعية	١٦	٧	١	٢,٦٣	٠,٥٧٦	٢٨	٧	٣	٢,٦٦	٠,٦٢٧	٥م
٢	تحسين إمكانيات التدريب من خلال الشراكة مع المؤسسات التدريبية	١٨	٥	١	٢,٧١	٠,٥٥٠	٣١	٥	٢	٢,٧٦	٠,٥٤٢	٢
٣	تطوير خطة شاملة لاكتشاف المتطوعين	١٧	٥	٢	٢,٦٣	٠,٦٤٧	٢٨	٧	٣	٢,٦٦	٠,٦٢٧	٥
٤	وضع معايير واضحة لاختيار المتطوعين لضمان تنوع المشاركين.	١٨	٤	٢	٢,٦٧	٠,٦٣٧	٢٩	٧	٢	٢,٧١	٠,٥٦٥	٣
٥	إنشاء برامج تنمية لتعزيز استدامة وتحفيز المتطوعين.	١٧	٦	١	٢,٦٧	٠,٥٦٥	٢٦	١٢	-	٢,٦٨	٠,٤٧١	٤
٦	تعزيز ثقافة التطوع داخل الإدارة مما	١٧	٦	١	٢,٦٧	٠,٥٦٥	٣٠م	٨	-	٢,٧٩	٠,٤١٣	١

م	العبارة	المسؤولين ن = (٢٤)					المتطوعين ن = (٣٨)				
		نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	يدعم الأنشطة التطوعية										
	المتوسط الوزني للبعد ككل	٢,٦٥ مرتفع					٢,٧١ مرتفع				
	الانحراف المعياري	٠,٤٨٢					٠,٤١١				

يوضح الجدول السابق ان: مستوى مقترحات للجمعية كما يحددها المسؤولين حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٦٥) وهو مستوي (مرتفع) ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط لوزني: جاء في الترتيب الأول (تحسين إمكانيات التدريب من خلال الشراكة مع المؤسسات التدريبية) بمتوسط حسابي (٢,٧١)، يليها في الترتيب الثاني (إنشاء برامج تنمية لتعزيز استدامة وتحفيز المتطوعين وتعزيز ثقافة التطوع داخل الإدارة مما يدعم الأنشطة التطوعية) بمتوسط حسابي (٢,٦٧) وجاء في نهاية الترتيب (تطوير خطة شاملة لاكتشاف المتطوعين) بمتوسط حسابي (٢,٦٣).

- مستوى مقترحات للجمعية كما يحددها المتطوعين حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٧١) وهو مستوي (مرتفع) ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط لوزني: جاء في الترتيب الأول (تعزيز ثقافة التطوع داخل الإدارة مما يدعم الأنشطة التطوعية) بمتوسط حسابي (٢,٧٩)، يليها في الترتيب الثاني (تحسين إمكانيات التدريب من خلال الشراكة مع المؤسسات التدريبية) بمتوسط حسابي (٢,٧٦)، بينما جاء في الترتيب الثالث (وضع معايير واضحة لاختيار المتطوعين لضمان تنوع المشاركين). بمتوسط حسابي (٢,٧١)، وجاء في نهاية الترتيب (إنشاء سجل شامل لمتابعة الأنشطة التطوعية) بمتوسط حسابي (٢,٦٦).

بينما يركز المسؤولون على تحسين التدريب والتعاون المؤسسي، يُعطي المتطوعون الأولوية إلى تعزيز ثقافة التطوع داخل الجمعية. لتحقيق التوازن، يمكن للجمعية الجمع بين تطوير إمكانيات التدريب وتعزيز القيم التطوعية داخل بيئتها لضمان دعم مستدام لأنشطة التطوع. تدعم هذه النتيجة دراسة (سنة، ٢٠١١) التي أكدت على أهمية تعزيز ثقافة التطوع داخل المؤسسات، حيث يفضل المتطوعون بيئة تشجع على نشر قيم التطوع والتعاون، مما يعزز من مشاركتهم واستمراريتهم في الأنشطة التطوعية.

جدول (١٩) يوضح مقترحات للمجتمع

م	العبارة	المسؤولين					المتطوعين				
		نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نعم	إلى حد ما	لا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ترتيب	ترتيب	ترتيب	ترتيب	ترتيب	ترتيب	ترتيب	ترتيب	ترتيب	ترتيب	ترتيب	ترتيب
١	تعزيز الأمن في الأنشطة التطوعية لتقديم معلومات حول تدابير الأمان	١٦	٨	-	٢,٦٧	٠,٤٨٢	٣٢	٥	١	٢,٨٢	٠,٤٥٧
٢	توضيح مواقف الجمعيات الدينية لتعزيز الشفافية في الأنشطة التطوعية	١٩	٥	-	٢,٧٩	٠,٤١٥	٢٩	٦	٣	٢,٦٨	٠,٦٢٠
٣	تقديم دعم مالي أو غير مادي للمتطوعين لتحفيز مشاركتهم	١٩	٤	١	٢,٧٥	٠,٥٣٢	٢٧	٧	٤	٢,٦١	٠,٦٧٩
٤	فتح المجال للقطاع الخاص والمجتمع المدني للمشاركة في الأنشطة التطوعية	١٧	٥	٢	٢,٦٣	٠,٦٤٧	٢٢	١٤	٢	٢,٥٣	٠,٦٠٣
٥	تغيير الصورة النمطية للشباب المتطوع من خلال الحملات الإعلامية	١٤	٦	٤	٢,٤٢	٠,٧٧٦	٢٧	١١	-	٢,٧١	٠,٤٦٠
٦	تنظيم حملات توعية لزيادة الوعي بأهمية التطوع	١١	١٣	-	٢,٤٦	٠,٥٠٩	٣٣	٥	-	٢,٨٧	٠,٣٤٣
المتوسط الوزني للبعد ككل		٢,٦١ مرتفع					٢,٧٠ مرتفع				
الانحراف المعياري		٠,٤٢٩					٠,٣٨١				

يوضح الجدول السابق ان: مستوى مقترحات للمجتمع كما يحددها المسؤولين حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٦١) وهو مستوي (مرتفع) ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط لوزني: جاء في الترتيب الأول (توضيح مواقف الجمعيات الدينية لتعزيز الشفافية في الأنشطة التطوعية) بمتوسط حسابي (٢,٧٩)، يليها في الترتيب الثاني (تقديم دعم مالي أو غير مادي للمتطوعين لتحفيز مشاركتهم) بمتوسط حسابي (٢,٧٥)، بينما جاء في الترتيب الثالث (تعزيز الأمن في الأنشطة التطوعية لتقديم معلومات حول تدابير الأمان) بمتوسط حسابي (٢,٦٧)، وجاء في نهاية الترتيب (تغيير الصورة النمطية للشباب المتطوع من خلال الحملات الإعلامية) بمتوسط حسابي (٢,٤٢).

- مستوى مقترحات للمجتمع كما يحددها المتطوعين حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٧٠) وهو مستوي (مرتفع) ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط لوزني: جاء في الترتيب الأول (تنظيم حملات توعية لزيادة الوعي بأهمية التطوع) بمتوسط حسابي (٢,٨٧)، يليها في الترتيب الثاني (تنظيم حملات توعية لزيادة الوعي بأهمية التطوع) بمتوسط حسابي (٢,٨٢)، بينما جاء في الترتيب الثالث (تغيير الصورة النمطية للشباب المتطوع من خلال الحملات الإعلامية) بمتوسط حسابي (٢,٧١)،

وجاء في نهاية الترتيب (فتح المجال للقطاع الخاص والمجتمع المدني للمشاركة في الأنشطة التطوعية) بمتوسط حسابي (٢,٥٣)، يركز المسؤولون على تعزيز الشفافية وزيادة الثقة في الأنشطة التطوعية من خلال توضيح أدوار الجمعيات الدينية، بينما يركز المتطوعون على نشر الوعي بأهمية العمل التطوعي. يمكن تحقيق التكامل بين الرؤيتين من خلال تنظيم حملات توعية شفافة تُبرز أهمية التطوع وأدوار الجمعيات في آنٍ واحد. تدعم هذه النتيجة دراسة (صباح محمد، ٢٠٢٤) التي أكدت على ضرورة زيادة الشفافية وتعزيز الثقة بين الجمعيات والمتطوعين، حيث يُعتبر نشر الوعي والتوضيح الدقيق للأدوار أمراً محورياً في تعزيز المشاركة المجتمعية الفعالة.

جدول (٢٠) يوضح ترتيب مقترحات تعزيز مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي من قبل

الجمعيات الاهلية

م	البعد	المسؤولين ن = (٢٤)			المتطوعين ن = (٣٨)		
		المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	الترتيب	المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	الترتيب
١	مقترحات للشباب أنفسهم	٢,٥٤	٠,٤٥١	٣	٢,٤٧	٠,٤٦٣	٣
٢	مقترحات للجمعية	٢,٦٥	٠,٤٨٢	١	٢,٧٠	٠,٤١٤	٢
٣	مقترحات للمجتمع	٢,٦١	٠,٤٢٩	٢	٢,٧١	٠,٤١١	١
متوسط البعد ككل		٢,٦٠ مرتفع			٢,٧٠ مرتفع		
الانحراف المعياري		٠,٤٣٦			٠,٣٧٢		

يوضح الجدول السابق ان: مستوي مقترحات تعزيز مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي من قبل الجمعيات الاهلية كما يحددها المسؤولين حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٦٠) وهو مستوي (مرتفع) ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط لوزني: جاء في الترتيب الأول (مقترحات للجمعية) بمتوسط حسابي (٢,٦٥)، يليها في الترتيب الثاني (مقترحات للمجتمع) بمتوسط حسابي (٢,٦١)، وجاء في نهاية الترتيب (مقترحات للشباب أنفسهم) بمتوسط حسابي (٢,٥٤).

- مستوي مقترحات تعزيز مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي من قبل الجمعيات الاهلية كما يحددها المتطوعين حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٧٠) وهو مستوي (مرتفع) ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط لوزني: جاء في الترتيب الأول (مقترحات للمجتمع) بمتوسط حسابي (٢,٧١)، يليها في الترتيب الثاني (مقترحات للجمعية) بمتوسط حسابي (٢,٧٠)، وجاء في نهاية الترتيب (مقترحات للشباب أنفسهم) بمتوسط حسابي (٢,٤٧).

عاشراً: رؤية مستقبلية مقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتعزيز دور الجمعيات الأهلية في تعزيز مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي

دور الجمعيات الأهلية في تعزيز مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي يعد أمراً حيويًا لبناء المجتمع وتحقيق التنمية المستدامة، ويجب تفعيل هذا الدور من خلال تقوية البراعة التنظيمية للجمعيات. تهدف الرؤية المستقبلية إلى استعراض استراتيجيات وآليات لزيادة فاعلية هذه الجمعيات في جذب وتحفيز الشباب للمشاركة في الأنشطة التطوعية.

(أ) الأسس التي تقوم عليها الرؤية المستقبلية:

المعرفة العلمية والتراث النظري: تستند هذه الرؤية إلى المبادئ الأساسية لطريقة تنظيم المجتمع، التي تركز على تفعيل دور الأفراد والجماعات في تنظيم أنفسهم من خلال المؤسسات المجتمعية مثل الجمعيات الأهلية، مما يعزز من قدرتهم على المساهمة في العمل التطوعي، النتائج المستخلصة من الدراسات السابقة والحالية تستند الرؤية إلى تحليل الدراسات التي تتناول دور الجمعيات الأهلية في تعزيز مشاركة الشباب في العمل التطوعي، بالإضافة إلى الأبحاث الحالية التي تركز على فاعلية استراتيجيات هذه الجمعيات في جذب الشباب الجامعي.

(ب) المبادئ المهنية التي ارتكزت عليها الرؤية المستقبلية:

مبدأ الاستشارة: خلق بيئة مشجعة داخل الجمعيات الأهلية تشجع الشباب الجامعي على المشاركة الفعالة في الأنشطة التطوعية، من خلال تنظيم فعاليات تحفزهم على الانخراط في هذه الأنشطة.

مبدأ الاستعانة بالخبراء: الاستفادة من الخبراء في مجال التنمية الشبابية وتنظيم المجتمع لتطوير البرامج التدريبية والأنشطة التطوعية التي تستهدف الشباب الجامعي.

مبدأ التخطيط: وضع خطط استراتيجية واضحة تعزز من دور الجمعيات الأهلية في تشجيع الشباب الجامعي على المشاركة الفعالة في العمل التطوعي.

مبدأ المشاركة: تشجيع الشباب الجامعي على المشاركة في تخطيط وتنفيذ الأنشطة التطوعية، مما يعزز من إحساسهم بالمسؤولية والإنجاز.

مبدأ المسؤولية الاجتماعية: التأكيد على مسؤولية الجمعيات الأهلية في تفعيل دور الشباب الجامعي في المجتمع من خلال توفير الفرص المناسبة للمشاركة في العمل التطوعي.

مبدأ حق تقرير المصير: تمكين الشباب الجامعي من اتخاذ قراراتهم بشأن المشاركة في الأنشطة التطوعية والاختيار بين الفرص المتاحة لهم.

(ج) أهداف الرؤية المستقبلية:

١. تعزيز دور الجمعيات الأهلية في العمل التطوعي: تحديد أدوار الجمعيات الأهلية في تنظيم وتشجيع مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي، وتحفيزهم على الالتزام بالأنشطة التطوعية.

٢. زيادة الفاعلية التنظيمية للجمعيات الأهلية: تطوير آليات جديدة لزيادة قدرة الجمعيات الأهلية على تنظيم الأنشطة التطوعية وجذب الشباب الجامعي بشكل أكبر.

٣. تطوير استراتيجيات مناسبة: تحديد استراتيجيات تتناسب مع احتياجات الشباب الجامعي وتلائم التوجهات الجديدة في المجتمع، مما يساهم في زيادة مشاركتهم في الأنشطة التطوعية.

٤. تعزيز مهارات الشباب الجامعي: التركيز على تدريب الشباب الجامعي على المهارات اللازمة للعمل التطوعي من خلال برامج تأهيلية وتدريبية.

(هـ) الاستراتيجيات التي يمكن الاعتماد عليها في الرؤية المستقبلية:

١. استراتيجية التنسيق:

- تعزيز التعاون بين الجمعيات الأهلية: تبادل الخبرات بين الجمعيات الأهلية المختلفة وتنظيم فعاليات مشتركة تستهدف الشباب الجامعي.

- تحقيق التعاون مع الجامعات: بناء شراكات استراتيجية مع الجامعات لتسهيل مشاركة الطلاب في الأنشطة التطوعية وتوفير فرص تطوعية مرتبطة بالمسارات الأكاديمية.

٢. استراتيجية الإقناع:

إقناع الشباب الجامعي بأهمية العمل التطوعي: نشر الوعي بين الشباب الجامعي حول فوائد العمل التطوعي وتأثيره الإيجابي على تطوير مهاراتهم الشخصية والمهنية.

٣. استراتيجية الدفاع:

مناصرة العمل التطوعي: الضغط على المؤسسات الحكومية والأكاديمية لدعم مبادرات العمل التطوعي وتوفير بيئة مناسبة لتنفيذ هذه الأنشطة.

(و) المهارات المهنية التي يمكن استخدامها في الرؤية المستقبلية:

المهارة في إقامة العلاقة المهنية: بناء علاقات جيدة مع الشباب الجامعي من خلال التواصل المستمر، واستخدام تقنيات حديثة لتنظيم الأنشطة التطوعية.

مهارة الاتصال الفعال: تعزيز الاتصال بين الجمعيات الأهلية والجامعات من خلال منصات تواصل فعالة توفر للشباب الجامعي معلومات دقيقة حول الفرص التطوعية المتاحة.

مهارة الحوار الهادف: تطوير مهارات الحوار بين الشباب الجامعي والقائمين على الجمعيات الأهلية لتحقيق أفضل استفادة من البرامج التطوعية.

مهارة إدارة الوقت: تنظيم الأنشطة التطوعية بشكل يتناسب مع جدول الشباب الجامعي، مما يسهل عليهم المشاركة دون التأثير على دراستهم.

(ز) الأدوات المهنية التي تستند عليها الرؤية المستقبلية:

ورش العمل والندوات: تنظيم ورش عمل تعليمية توضح فوائد العمل التطوعي وتدريب الشباب على مهارات العمل التطوعي.

المناقشات الجماعية: تنظيم جلسات حوارية مع الشباب الجامعي لمعرفة اهتماماتهم وتحفيزهم على المشاركة في العمل التطوعي.

التوجيه والإرشاد: تقديم دعم موجه للشباب الجامعي من خلال مرشدين اجتماعيين متخصصين يساعدهم على اكتشاف الفرص التطوعية المناسبة.

(ح) المؤسسات الشريكة في تنفيذ الرؤية المستقبلية:

الجامعات: تعاون مع الجامعات لتسهيل مشاركة الطلاب في الأنشطة التطوعية من خلال الارتباط بين الأنشطة التطوعية والمناهج الدراسية.

الجمعيات الأهلية: دورها في تنسيق وتنظيم الأنشطة التطوعية وجذب الشباب الجامعي للمشاركة في هذه الأنشطة.

الهيئات الحكومية: دعم السياسات التي تحفز المشاركة الشبابية في العمل التطوعي من خلال تقديم حوافز ودعم.

القطاع الخاص: تشجيع الشركات والمؤسسات الخاصة على دعم المبادرات التطوعية الخاصة بالشباب الجامعي من خلال توفير تمويل أو فرص تدريب.

قائمة المراجع

١. إبراهيم عبد الهادي: الإدارة "مفاهيمها، أنواعها، وعملياتها"، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ٢٠٠٥.
٢. أبو النصر، مدحت محمد. (٢٠٠٤). ممارسة طريقة تنظيم المجتمع في إحدى الجمعيات الأهلية. في المؤتمر العلمي السادس عشر، المجلد الثاني، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
٣. باشا، عدنان بن خليل. (٢٠١٢). العمل التطوعي وأثره على الفرد والمجتمع. ندوة العمل التطوعي وآفاق المستقبل، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
٤. بدوي، أحمد ذكي. (١٩٨٢). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. بيروت: مكتبة كنعان.
٥. البلوي، محمد عبد الله. (١٤٢٤هـ). واقع العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية. الرياض: دار الأمل.
٦. الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء. (٢٠١٨). الكتاب الإحصائي السنوي. القاهرة.
٧. خليل، حمزة. (٢٠١٣). اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد (٣١).
٨. رباب الحسيني: دور الجمعيات الأهلية في التعليم غير النظامي، القاهرة، دار نوبار للطباعة، ٢٠٠٥.
٩. سليمان، أماني الشحات. (٢٠٢٢). التخطيط للارتقاء بأداء الجمعيات الأهلية في تحقيق مقومات العمل التطوعي البيئي في ضوء متطلبات التنمية المستدامة. مجلة العلوم البيئية، كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية، جامعة عين شمس، المجلد (٥١)، العدد (١١)، الجزء الثاني.
١٠. السيد، مريم. (٢٠٠٩). التربية المهنية: مبادئ - استراتيجيات التدريس والتقويم (ط. ١). عمان: دار النشر والتوزيع.
١١. شكري، منى محمد وآخرون. (٢٠١٢). دور المدرسة الثانوية في تنمية بعض القيم الداعمة للعمل التطوعي: رؤية وتحليل. مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد (٧٩)، الجزء الأول.
١٢. الشناوي، أحمد محمد سيد. (٢٠١٠). مستوى ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب. مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، العدد (١٨).

١٣. عباس، محمد جابر. (٢٠١١). التطوع الطلابي لخدمة المجتمع ودوره في نشر ثقافة الوسطية بين طلاب الجامعات. ندوة دور الجامعات العربية في تعزيز مبدأ الوسطية لدى الشباب العربي
١٤. عبد العال، أميرة حسن. (٢٠٢٣). الاندماج الاجتماعي وعلاقته باتجاه الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠. المجلة العلمية لعلوم التربية النوعية، جامعة عين شمس، كلية التربية النوعية، العدد (١٨)
١٥. عبد العال، عبد الحليم رضا. (٢٠٠٨). عمليات ومجالات ممارسة تنظيم المجتمع. مركز نشر الكتاب الجامعي، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
١٦. عبد العزيز، أحمد علاء الدين. (٢٠١٩). الاتجاهات نحو المشاركة في العمل التطوعي وعلاقتها بتحقيق الذات لدى عينة من الشباب الجامعي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، كلية التربية.
١٧. علام، محمد تركي. (٢٠١١). التدخل المهني بطريقة تنظيم المجتمع لتنمية الموارد البشرية العاملة بالجمعيات الأهلية. رسالة دكتوراه غير منشورة، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
١٨. الفايز، ميسون بنت علي. (٢٠١٢). معوقات العمل التطوعي لدى الطالبة الجامعية شؤون اجتماعية، الإمارات.
١٩. الفراء، منى إسماعيل رفيق. (٢٠١٨). درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة للعمل التطوعي وعلاقتها بالمهارات القيادية لديهم. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
٢٠. كيلاوي، هوارية. (٢٠١٥). اتجاه الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر.
٢١. لاشين، محمد عبد الحميد. (٢٠١٧). دور الجمعيات الأهلية في تحفيز الشباب للعمل التطوعي المرتبط بالعائدات الاجتماعية والاقتصادية. مجلة الفنون والعلوم الاجتماعية، المجلد (٨)، العدد (١).
٢٢. ماهر أبو المعاطي علي: إدارة المؤسسات الاجتماعية، الفيوم، مكتبة الصفوة، ١٩٩٨

٢٣. محمد، حمدان طاهر. (٢٠١٣). مؤشرات تخطيطية لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية بأسوان، جامعة جنوب الوادي.

٢٤. محمد، صباح ناصر. (٢٠٢٤). آليات الجمعيات الأهلية وتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب بالمجتمع المحلي. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، العدد (٣٥).

٢٥. محمد، طاهر حمدان. (٢٠٢١). تصور تخطيطي مقترح لتفعيل مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، المجلد (٢)، العدد (٥٦).

٢٦. هاشم، دينا محمد. (٢٠٢٠). دور الجامعة في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أسيوط.

٢٧. ولد الصديق، ميلود. (٢٠١٥). الاغتراب السياسي في الوسط الطلابي. عمان: مركز الكتاب الأكاديمي، ص. ١٦٩.

٢٨. Arnstein, S. R. (١٩٦٩). A Ladder of Citizen Participation. Journal of the American Institute of Planners, ٣٥(٤)

٢٩. Breakaway, Hana Mohammed. (٢٠٠٦). Academic Youth and participation in Voluntary "field study of attest Group of Academic Youths in the Faculty of Arts Work" Department of Sociology, Damascus University

٣٠. Cornwall, A., & Brock, K. (٢٠٠٥). Beyond Buzzwords: "Poverty Reduction" and "Participation" in Development Policy. Development Policy Review, ٢٣(٣)

٣١. Eduard, B., Mooney, L., and Heald, C. (٢٠١٢). Who is Being Served? The Impact of Student Volunteering on Local Community Organizations, Nonprofit and voluntary Sector Quarterly, ٣٠ no. ٣

٣٢. Harries, John (٢٠١٣). Community and civil society organization Cambridge, University press, U.K.

٣٣. Holmen, Hans: Networking and problem of representation, ICER Publisher, Linkopings university, ٢٠٠٨.
٣٤. Hustinx, L. (٢٠١٤). Volunteering in a hybrid institutional and organizational environment: An emerging research agenda. In Modernizing democracy? Associations and associating in the ٢١st Century, Department of Sociology, UGent.
٣٥. Moor, Robert (٢٠١٣). Building Capacities for NGO'S, Macmillan publishing CO, Inc, New York.
٣٦. Pretty, J. N. (١٩٩٥). Participatory Learning for Sustainable Agriculture. World Development, ٢٣(٨)
٣٧. sonnelitter, karen elizabeth (٢٠١١): European history, British and rich literature
٣٨. UN General Assembly. (٢٠٠١): Resolution on recommendations on support for volunteering, A/RES/٥٦/٣٨. Fifty-sixth sessions, New York
٣٩. Young, Sylvester. (٢٠٠٧). "Volunteer work and ILO." Presentation at the Global Assembly on Measuring Civil Society and Volunteering, Bonn, Germany, ٢٦ September