

## **دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني** **The Role of Youth Centres in Developing the E-Volunteering Culture**

**د/ ريهام أحمد سعد عبدالخالق.**

مدرس بقسم تنظيم المجتمع

كلية الخدمة الاجتماعية

جامعة حلوان

**DOI:** 10.21608/fjssj.2025.440300      **Url:** [https://fjssj.journals.ekb.eg/article\\_440300.html](https://fjssj.journals.ekb.eg/article_440300.html)

تاريخ إستلام البحث: ٢٠٢٥/٦/١٥ م      تاريخ القبول: ٢٠٢٥/٧/٢٢ م      تاريخ النشر: ٢٠٢٥/٧/٣٠ م  
توثيق البحث: عبدالخالق، ريهام أحمد سعد (٢٠٢٥). دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني، مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، ع. ٢٢، ج. (٨)، ص-ص: ٩٤-٤٧.

٢٠٢٥ م



## دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني

## المستخلص:

هدفت هذه الدراسة الي تحديد دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني لدي الشباب، واعتمدت الدراسة علي المنهج الوصفي باستخدام منهج المسح الاجتماعي بالعينة المتاحة للمستفيدين من مراكز الشباب بمحافظة الجيزة وعددهم (١٤٩) مفردة، وكذلك منهج المسح الاجتماعي الشامل للمسؤولين عن التطوع الإلكتروني بإدارة منشأة القناطر الاجتماعية بمحافظة الجيزة ومراكز الشباب التابعة لها وعددهم (٤١) مفردة، وتم استخدام الاستبيان كأداة وتم تطبيقها علي عينة الدراسة، فهذا البحث يهدف الي تحديد دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني، وتحديد المعوقات التي تواجه دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني، وعليه توصلت نتائج الدراسة الي ان هناك فروق ذات دلالة احصائية بين المسؤولين والمتطوعين بالنسبة لتحديدهم مستوى دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني، وذلك لصالح المسؤولين، كما توصلت الدراسة الي تحديد المعوقات التي تواجه دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني ضعف الحملات الإعلامية الداعمة لأعمال التطوع الإلكتروني، وصعوبة توفر الوقت الكافي لدي الشباب نتيجة كثرة الأعباء الأسرية التي تستهلك معظم الوقت، وكان من اهم مقترحات تفعيل دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني التنسيق مع مراكز الشباب لتبادل الخبرات التي تنمي ثقافة التطوع الإلكتروني، والقيام بعمل إستبيانات مستمرة لمعرفة آراء الشباب حول التطوع الإلكتروني.

الكلمات المفتاحية: دور مراكز الشباب، تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني.

### The Role of Youth Centres in Developing the E-Volunteering Culture

#### Abstract:

This study aimed to identify the role of youth centers in developing a E-volunteering culture among youth, adopting a descriptive approach using the social survey method with an available sample of 149 beneficiaries from youth centers in Giza Governorate, as comprehensive social survey of 41 officials responsible for E-volunteering at the Manshat Al-Qanater in Giza and its affiliated youth centers. The questionnaire was used as a tool and applied to the

study sample. The research sought to determine the role of youth centers in promoting E-volunteering culture, identify the obstacles hindering their role in this field, and propose ways to activate their role in developing it. The study results revealed statistically significant differences between officials and volunteers in their assessment of youth centers' role in fostering E-volunteering culture, with officials showing more positive evaluations. The study also identified key obstacles, including weak media campaigns supporting E-volunteering activities and the difficulty youth face in allocating sufficient time due to overwhelming family responsibilities. Among the most important recommendations to enhance the role of youth centers in developing E-volunteering culture were coordinating with youth centers to exchange experiences that promote E-volunteering and conducting regular surveys to gauge youth opinions on E-volunteering .

**Keywords:** Organizational culture, quality of field training-institutions of Social Work Education.

#### أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة:

يعتبر التطوع ظاهرة اجتماعية ايجابية بل وركيزة أساسية في تماسك المجتمع وبناء أفراده، ودور واضح في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، والشباب داخل المجتمع هم الأكثر إدراكاً لما يصلح لمجتمعهم وما لا يصلح، لأنهم الأعلام بحاجاتهم وقدراتهم وإمكاناتهم التي تمثل بالضرورة حاجاتهم وقدراتهم وإمكاناتهم، كما أنهم يمثلون طاقة وثروة بشرية هائلة لو أحسن استغلالها وتوجيهها وتوعيتها وتزويدها بالإمكانات اللازمة لانتقال المجتمع من حال إلى حال (حمدان، ٢٠١٩، ص ٧٥٦).

ومن هنا برزت الحاجة إلى الإهتمام بالجهود التطوعية لمساعدة المظمات علي تحقيق أهدافها وذلك من خلال مدها بالقوي البشرية من المتطوعين من افراد المجتمع لتساعدها علي تحقيق أهدافها، ويسعي التطوع إلي تحقيق المشاركة الشعبية وزيادة خبرات ونضج المشتركين كأفراد وكمجماعات، كما انها تؤدي الي غرس الاتجاه لحل المشكلات وتفهم العوامل المسببة لها ودراسة الموارد المجتمعية التي تساعد علي حل تلك المشكلات، وكل ذلك يساعد علي احداث تغييرات في قيم واتجاهات ومعارف الشباب (حمزة، ٢٠١٤، ص ١٦١).

وأكدت العديد من الدراسات والبحوث علي أهمية الدور الذي يلعبه التطوع الإلكتروني في بناء عالم أكثر تماسك، فالتطوع الإلكتروني ليس فقط عملاً إنسانياً، بل هو أداة لبناء

مجتمع عالمي مترابط، متعاون، أكثر وعياً بقيم العدالة والمساواة، إنه نموذج حديث يعكس تماسك العالم الرقمي والإنساني معاً.

ولقد أكدت دراسة (Hamburger, 2008) علي أنه يمكن النظر إلي التطوع الإلكتروني علي أنه قناة للتنمية الاجتماعية، وإنشاء نموذج لشرح إمكانات وعود العمل التطوعي عبر الإنترنت، وفهم الخصائص الكامنة وراء التطوع الإلكتروني وتعزيز الإمكانات الإيجابية للإنترنت، حيث يعمل المتطوعون بالقرب من الأشخاص الذين تقدم لهم المساعدة، بينما قد يكون البعض جالساً في المنزل مستخدماً أجهزة الحاسوب لمساعدة السكان المحتاجين علي بُعد آلاف الأميال.

وأكدت دراسة (Molchanov, et al., 2021) أن التطوع يمثل أهمية كبيرة بالنسبة للشباب وذلك لأن فترة الشباب هي الفترة العمرية التي يبحث فيها الشباب عن مكانته في المجتمع، وقد يكون التطوع هو السلوك المساعد في تلك الفترة ويمثل مصدراً لتحقيق الذات وذلك علي أساس الفرص الواسعة التي يوفرها التطوع الإلكتروني، وتوصلت نتائج الدراسة بأن مفهوم التطوع الإلكتروني بحاجة إلي فهم أكثر وضوحاً وتمثيلاً أكثر نقاشاً من قبل الشباب، والشباب بحاجة إلي فهم ومعرفة أعمق، حيث أن هناك خلط وتناقض بين مزايا وعيوب التطوع الإلكتروني، وأوصت الدراسة بضرورة تنظيم برامج فعالة ومدروسة للتطوع الإلكتروني وإشراك الشباب بها وعمل إستبيانات لمعرفة ميول وإتجاهات وخبرات الشباب

وقد أظهرت نتائج دراسة بالمكسيك مدي تأثير الهيكل التنظيمي علي الدوافع التطوعية، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن بنية المنظمة وديناميتها يمكن أن تؤثر علي الدوافع التطوعية، فكلما كانت المنظمة مرنة وواضحة في أدوارها وداعمه في قيادتها ومقدرة لجهود متطوعيها، كلما زادت دافعية المتطوعين للعمل والمساهمة بفعالية، عكس المنظمات ذات البنية الصارمة والديناميات الضعيفة فإنها غالباً ما تعاني من عزوف أو انسحاب المتطوعين (William J

Von Hagel 2010 p211)

وأكدت دراسة (الحايس ٢٠١٢) أن نشر ثقافة التطوع الإلكتروني يتطلب جهوداً إستراتيجية ومتكاملة تشمل التوعية، والتمكين، وإيجاد بيئة محفزة وأساليب فعالة لتحقيق ذلك منها رفع الوعي وذلك من خلال حملات توعوية رقمية (وسائل التواصل الاجتماعي لنشر قصص نجاح المتطوعين . تصميم محتوى بصري بسيط يوضح مفهوم وأهمية التطوع الإلكتروني تنظيم لقاءات وورش عمل وندوات إلكترونية لتعريف الشباب بأشكال التطوع الإلكتروني وفرصه)،

فنشر ثقافة التطوع الإلكتروني يبدأ بالتوعية ويمر والتدريب وذلك من خلال تدريب المتطوعين الجدد وذلك من خلال دورات تدريبية قصيرة عن مهارات التطوع الإلكتروني، والدعم الفني المستمر وذلك من خلال إنشاء فريق دعم للرد علي إستفسارات المتطوعين ومساعدتهم، وينجح بالتحفيز والإستمرارية وأبرزها الشفافية وهو توضيح الأهداف والنتائج المتوقعة من كل مهمة تطوعية، فالتطوع الإلكتروني يتيح فرصة المشاركة للجميع في أي مكان وفي أي وقت. Sveen, C. A., Zeilinger, E. L., & Larsen, J. A. 2023 p.p (267:268).

لهذا استهدفت دراسة (الشريف ٢٠٢١) رصد وتحليل دور المجتمع الافتراضي بإعتباره أحد وسائل الإتصال الحديثة والمؤثرة في إنتشار التطوع وقد حددت أهداف البحث في محاولة تحديد مستوي أبعاد رأس المال الاجتماعي بالمجتمع الافتراضي لدي الشباب منها تشكيل قنوات إتصال إلكترونية بين الجمعيات التطوعية والشباب المهتم بالتطوع . توفير شبكة معلومات إلكترونية لتنمية القيم الإيجابية لرأس المال الاجتماعي الافتراضي لدي الشباب . تسويق الأعمال التطوعية للشباب عبر المجتمع الافتراضي لإستقطاب الشباب للمشاركة في الأنشطة التطوعية (ياسين، ٢٠٠٥م، ص ١١٤) وتسلط الضوء علي المبادرات الناجحة من أجل ان تكون قدوة للشباب، وفي هذا الإطار أصبحت منظمات المجتمع المدني تسعى بشكل كبير للحصول علي إمتلاك وسائل التقنية الحديثة بغية زيادة كفاءتها وزيادة فاعليتها ووجود بيئة تنافسية سمنها التقلبات وظهور الإبداعات والتجديد

وهذا ما أكدته دراسة (محمد ٢٠٢٠) في كيفية استخدام منظمات المجتمع المدني للتكنولوجيا والإنترنت لنشر ثقافة العمل التطوعي بدولة الإمارات، وكيفية تحفيز الأفراد علي العمل التطوعي وذلك من خلال ورش العمل، وتوفير بيئة تنظيمية ايجابية تحترم المتطوعين وتقدر جهودهم، وتوصلت الدراسة الي تحديد فوائد التطوع وتمثلت في أنه يساعد علي ايجاد رأي عام عن العمل التطوعي، وسرعة الإنتشار وجذب الشباب من خلال نشر الإعلانات.

والتطوع الإلكتروني يمثل ركن أساسي وقاعدة جوهريه في تماسك وبناء وتواصل المجتمع أياً كان حجمها وشكلها وطبيعة أفرادها ومستوياتهم الفكرية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية ، ولقد أسهم قيام مؤسسات التنشئة الاجتماعية المختلفة ومنها " مراكز الشباب " بدور أساسي في غرس قيم التطوع والعمل الجماعي في نفوس الشباب. (حوالة، ٢٠١٣، ص ١٤)

يُعد المورد البشري الركيزة الأساسية لنجاح مؤسسات التطوع الإلكتروني حيث تلعب خبراتهم وقدراتهم وتفاعلمهم دوراً محورياً في تحقيق الأهداف الرقمية للمنظمة، حيث أنهم هم القوة الدافعة لتنفيذ المبادرات ولديهم القدرة علي المرونة والإنتشار الجغرافي وذلك من خلال العمل عن بُعد **Zubeyr, A., Kunasegaran, M., & Kunjiapu, S. L. (2024.p.p 11:12)** ، وتوفير الموارد المالية وذلك من خلال خفض التكاليف وزيادة الكفاءة حيث أنه الإعتماد علي المتطوعين يقلل من النفقات التشغيلية مثل الرواتب خاصة في المؤسسات غير الربحية، فالمورد البشري في التطوع الإلكتروني ليس مجانياً بل هو استثمار غير مادي يحتاج الي تخطيط وإدارة لتحقيق أقصى فائدة، حيث ان نجاح المؤسسات يعتمد علي قدرتها علي جذب الكفاءات وتحفيزها وتوظيف طاقاتها في بيئة رقمية مرنة (٢٠٢١

### (Netshakhuma

وتوجد علاقة وثيقة ومتنامية بين التطوع والتكنولوجيا حيث ساهم التقدم التكنولوجي في إعاده تشكيل مفهوم وأساليب التطوع، وفتح آفاق جديدة لمشاركة الأفراد في العمل التطوعي بشكل أوسع وأسهل، وذلك عن طريق تيسير العمل التطوعي والتي تساعد في (تسجيل المتطوعين إلكترونياً- إدارة قواعد بيانات المتطوعين جدولاً المهام وتنظيم الفعاليات التطوعية . التواصل والتنسيق من خلال المنصات التعاونية والترويج والدعوة للعمل التطوعي بإستخدام وسائل التواصل (أبو النصر، ٢٠١٨، ص ١٨١)

وأكدت دراسة (الريدي، ٢٠١١) أنه نتيجة لهذا التطور التكنولوجي الهائل في ثورة المعلومات، فقد ظهر بما يعرف بالتطوع الإلكتروني أو التطوع السيبراني أو التطوع الافتراضي وخاصة مع توافر الشبكة العنكبوتية لدي غالبية أفراد المجتمع وخاصة الشباب وقد كان لشبكات التواصل الاجتماعي وتطبيقاته مثل (الواتس آب . والفيسبوك . والماسنجر . وتويتر . واليوتيوب) دور محوري في تعزيز التطوع الإلكتروني وتوسيع دائرته بين الشباب مما يساهم في دعم العملية التطوعية داخل منظمات المجتمع المدني

وأكدت دراسة (بروقي ٢٠١٨) أن التطوع الإلكتروني يوسع من شبكة العلاقات الاجتماعية ويزيد الثقة بالنفس ويقضي علي الإكتئاب والعزلة الاجتماعية وتعزيز الشعور بالمسؤولية والانتماء وتعزيز روح التعاون والعمل الجماعي والمساهمة في حل مشكلات المجتمع وذلك من خلال المبادرات التطوعية وإتاحه فرص التدريب والتأهيل والتي تتيح للشباب فرص تعلم غير رسمي وتعزز من خبراتهم ومهاراتهم

وأوضحت دراسة (Fader, 2010) أنه لا بد أن نشير أن التطوع الإلكتروني ليس بديلاً عن التطوع التقليدي، بل هو مكملاً له حيث يوفر للمؤسسات أداة توظيف أخرى من قبل الشباب المقبل علي التطوع.

وهذا ما أكدته دراسة (منتصر ٢٠١٣) علي وجود علاقة طردية بين استخدام مراكز الشباب للتكنولوجيا ومواقع التواصل الاجتماعي وتعزيز علاقتها بالجمهور المستهدف وهذا ما أكدته أيضاً دراسة (Kenny 2010) والتي أشارت علي ضرورة أهمية إنشاء مواقع الكترونية للمراكز علي الشبكات الاجتماعية في مجال التعامل مع الجمهور وزيادة أعداد المتطوعين ونشر وتسويق أهداف مراكز الشباب.

ويعد مصطلح التطوع الإلكتروني من المفاهيم التي برزت في سياق العمل الإنساني والاجتماعي ومع تطور التكنولوجيا الرقمية اصبح يمثل أحد أبرز أشكال المشاركة المجتمعية الحديثة التي تتيح للأفراد تقديم خدماتها التطوعية عبر الإنترنت دون قيود مكانية أو زمانية ن وقد يساهم هذا النوع من التطوع في توسيع نطاق العمل الخيري وتعزيز الوصول إلي فئات كانت تواجه صعوبات في الانخراط بالتطوع التقليدي، مما جعله أحد الركائز الأساسية في دعم جهود التنمية المستدامة والعمل الإنساني (Finn &Holden ,p14)

والشباب يواجه العديد من المشكلات التي تعوق حياته وتحد من تمكنه من المهارات الحياتية اللازمة له منها (مشكلات تتعلق بالجانب العقلي والثقافي، ومشكلات إجتماعية، ومشكلات نفسية، ومشكلات شغل واستثمار أوقات فراغ الشباب ومشكلات افتقاد الهوية الذاتية "الإغتراب" وضعف إنتمائه).

لذا تعمل الجهود التطوعية علي إعداد الشخصية المتكاملة للشباب، وتعد واحدة من أكثر الأدوات قوة في غرس القيم والاتجاهات وأنماط السلوك الحديثة، وإشباع الكثير من متطلبات الحياة كالشعور بالرضا والتقبل والتوافق وتقدير الذات والمسؤولية الاجتماعية وتحقيق الاستقلال واتخاذ القرارات.

وقامت دراسة (عبدالمحسن ٢٠٢١) بتحديد أبعاد التطوع الإلكتروني لدي الشباب، والوصول إلي آليات تخطيطية لتنفيذ إسهامات المسؤولية الاجتماعية في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني مثل التخطيط الإستراتيجي المؤسسي وذلك من خلال وضع خطة واضحة لدعم التطوع الإلكتروني، تخصيص موازنات لدعم المبادرات التطوعية الإلكترونية، والشراكات مع الجهات المعنية، بناء البنية التحتية الرقمية وإنشاء منصات سهلة الاستخدام تربط المتطوعين بسوق

العمل، ضمان الأمان الرقمي وحماية بيانات المستفيدين عبر معايير أمنية عالية، برامج تدريبية إلكترونية لتنمية مهارات التطوع الإلكتروني، كما أوضحت دراسة (Abdulkadir; Dobrin 2022) الإطار القانوني والتشجيع الحكومي ووجود سياسات داعمة وقوانين تشجع القطاع الخاص علي تبني التطوع الإلكتروني كجزء من مسؤوليته الاجتماعية والإعفاءات الضريبية للمنظمات التي تدعم برامج التطوع الإلكتروني، لتفعيل التطوع الإلكتروني عبر المسؤولية الاجتماعية يتطلب تكامل الجهود بين التخطيط الاستراتيجي والأدوات التقنية والحوافز المجتمعية مع التركيز علي قياس الأثر لضمان الاستدامة. كما تعمل الجهود التطوعية علي توفير المناخ المناسب والديمقراطي للشباب لكي يختار قضية معينة أو مشكلة مجتمعية يساهم في حلها برغبة منه، وتعد أحد أهم موارد التنمية وتحسين الأداء وتعزيز روح المواطنة والتواصل الديمقراطي والتجديد المبدع والعقلانية المخصصة. (محمد، ٢٠١٩، ص ١٥)

والخدمة الاجتماعية ليست بمعزل عما يحدث في العالم من تطور وتغير وتحول رقمي فهي مهنة تخدم العديد من الفئات وتمارس في العديد من المجالات مما يجعلها من المهن التي تواجه تحديات عالمية في التعامل مع التطور التكنولوجي الحادث في المجال التقني والتكنولوجي، وتتميز الخدمة الاجتماعية بأنها مهنة متطورة، تسعى في تحديث معارفها وأساليبها لتحقيق مستوي أعلى من العلمية مما يساعدها علي تطبيق ممارستها وفق أعلى مستويات الكفاءة المهنية، لذا نجد باستمرار أن هناك محاولات جادة لتقديم الجديد والمفيد مما يساعد ممارسيها علي تخطي المحاولات الشخصية والاعتماد علي أسس علمية مقننة وشبه متفق عليها مع هذا التطور المستمر في مهنة الخدمة الاجتماعية (ابراهيم، ٢٠١٩م، ص ٩). وتكمن أهمية التطوع الإلكتروني في الخدمة الاجتماعية في توفير الوقت والجهد وتحسين الكفاءة التشغيلية وتنظيمها وتحسين الجودة وتبسيط الإجراءات للحصول علي الخدمة المقدمة للمستفيدين، وخلق فرص لتقديم خدمات مبتكرة بعيدة عن الطرق التقليدية في تقديم الخدمات (عبدالكريم، ٢٠١٧، ص ٢٠)

والحقيقة أن مهنة الخدمة الاجتماعية والعمل الاجتماعي في امس الحاجة إلي إدماج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تقديم الخدمات وتدريب القائمين عليها، وذلك لأن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات عند استخدامها بشكل مدروس وفعال، فإنها تعمل علي تحسين أساليب ممارسة الطرق المختلفة لمهنة الخدمة الاجتماعية منها تقديم الخدمات، وإجراء

البحوث، والتعليم، فالتطوع الإلكتروني والخدمة الاجتماعية هما مجالان متكاملان يسهمان بشكل كبير في دعم المجتمعات وتمييزها وأداة فعالة ومكملة للخدمة الاجتماعية في العصر الرقمي، وهو فرصة لكل شخص يرغب في أحداث تأثير إيجابي من منزله أو من أي مكان في العالم (أبو النصر، ٢٠١٩، ص ١٨٠)

وهذا ما أكدته دراسة (أحمد، ٢٠١٥) حيث استهدفت الدراسة تحديد واقع الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في تنمية ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني، وتوصلت نتائجها في أن الدور المهني للأخصائي الاجتماعي يتحدد في توعيت وتنمية ثقافة الشباب وذلك بالطرق التي يمكن من خلالها المساهمة في الأعمال التطوعية الإلكترونية، واستقطاب عدد كبير من الشباب والقيام بتأهيلهم وتدريبهم، وتمثلت المعوقات في ضعف المهارات لدى بعض الاخصائيين الاجتماعيين في استخدام التكنولوجيا وتوظيفها في العمل التطوعي الإلكتروني.

وهذا ما أكدته أيضا دراسة (أحمد، ٢٠١٧) حيث حددت مفهوم ودور التطوع الإلكتروني لدى طلاب الخدمة الاجتماعية وهو يعني استخدام التكنولوجيا بشكل منظم وذلك لتدعيم القيم والأخلاقيات الإيجابية، وتوفير فرص التعلم والتعليم، والتحذير من الظواهر الاجتماعية السلبية، أما عن دور التطوع فكان يدعم الروابط بين الطلاب وذلك من خلال استخدام التطبيقات مثل الفيسبوك والواتس آب، وتوصي هذه الدراسة بتنمية معارف وقيم واتجاهات طلاب الخدمة الاجتماعية حول معايير الخدمة الاجتماعية الإلكترونية

هناك علاقة وثيقة بين التطوع الإلكتروني وتنظيم المجتمع، حيث يساهم التطوع الإلكتروني في دعم وتنشيط جهود تنظيم المجتمع بطرق مبتكرة تتناسب مع العصر الرقمي وتحقيق التغيير الإيجابي المستدام، ورفع كفاءة البنية الأساسية لمراكز الشباب، وطريقة تنظيم المجتمع هي إحدى طرق الخدمة الاجتماعية التي تستهدف تحقيق مستوي مناسب من الخدمات لتحقيق الرفاهية الاجتماعية، وتنمية وعي المجتمعات لمواجهه مشكلاتهم واحتياجاتهم والتنسيق بين المؤسسات التي تهتم بتقديم الخدمات. (الصالح، ٢٠١٦، ص ١٥٣)

ونتيجة للعلاقة بين العمل التطوعي ونشر ثقافته بين منظمات المجتمع المدني وذلك في إطار طريقة تنظيم المجتمع ظهر التطوع الإلكتروني حيث أنه يساعد في تعزيز سرعة الانخراط في المجتمع وبناء التحالفات، وتبادل الخبرات ومشاركة الجهات الفاعلة في مجال الحوكمة علي جميع المستويات، وتقديم معلومات نابعه من القاعدة الشعبية وإيجاد نقاط جديدة للحوار وتبادل الآراء (برنامج الأمم المتحدة، ٢٠١٥، ص ١٤).

### - موقف الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

من خلال عرض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة تم التوصل إلي مجموعة من الاستنتاجات وهو أن بعض الدراسات ركزت علي وصف:-

- **الخطط والاستراتيجيات:** تُعد السياسات والخطط والاستراتيجيات أدوات أساسية ومهمة في تنفيذ التطوع الإلكتروني واستدامته، وكلما تمت صياغتها بوضوح ودقة عادت بنتائج إيجابية، وتسعى استراتيجيات التطوع الإلكتروني إلى تحديد أولويات المؤسسة وتنسيقها، وتوفير مؤشرات حول جاهزية المؤسسات لهذا التحول الإلكتروني كما في دراسة (الحايس، ٢٠١٢) حيث أن نشر ثقافة التطوع الإلكتروني يتطلب جهوداً إستراتيجية ومتكاملة تشمل التوعية، والتمكين، وإيجاد بيئة محفزة وأساليب فعالة لتحقيق ذلك منها رفع الوعي وذلك من خلال حملات توعية رقمية.

- **الموارد البشرية:** تُعد الموارد البشرية أساس وجوهر التطوع الإلكتروني، ومن أهم مؤشرات جاهزية المؤسسات له، إذ أن فاعلية المؤسسات الإلكترونية ونجاحها تقاس عن طريق قياس مدى التفاعل والاستخدام من قبل الأطراف الأخرى التي تخدمها الحكومة الإلكترونية كالأفراد كما هو موضح في دراسة (Netshakhuma ٢٠٢١) حيث مهما كانت إمكانات بنية المؤسسات الإلكترونية، فإنها ستبقى صماء إذا لم يتم استخدامها والاستفادة منها من قبل الأفراد سواء في التعاملات الشخصية، أو التي ترتبط بالعمل المهني في المؤسسات المختلفة. ويحتاج الفرد المستخدم لهذه البنية إلى ثقافة معلوماتية أساسية، حيث أن البنية الأساسية لأكثر المؤسسات الرقمية تقدماً ستصبح ذات قيمة ضعيفة إذا لم يملك المواطنون المهارات اللازمة للحصول عليها واستخدامها، واتفقت مع نتيجة دراسة (Netshakhuma ٢٠٢١) في أن المهارات التقنية تؤثر في توجه الأفراد نحو استخدام التطوع الإلكتروني. كما تلعب العوامل البشرية دوراً رئيساً في العديد من الإخفاقات الأمنية، وقد يكون ذلك نتيجة لقلّة المعرفة والخبرة التقنية لديها

- **الأمن والتشريعات:** يلعب الجانبان القانوني والتشريعي دوراً مهماً في إطار التطوع الإلكتروني، إذ لا بد من توافر تشريعات تنظم عمليات الإتاحة والاستخدام، مع الأخذ في الحسبان بضرورة استخدام التدابير الأمنية المناسبة لضمان استمرار العمل وجودته، مع وضع استراتيجية للاستجابة للحالات الطارئة والمفاجئة التي تتطلب حلولاً سريعة للتعامل معها وذلك لضمان بقائها واستمرارها وذلك كما جاء في دراسة (Abdulkadir; Dobrin 2022)

- البنية الأساسية: لابد من الأخذ في الاعتبار بالجانب التقني، من حيث جاهزية المؤسسات لهذا التحول كونه يعتمد في الأساس على التكنولوجيا والإنترنت في تقديم الخدمات، ومدى كفاءة هذه التقنيات ومهارات الأفراد في استخدامها، فإذا كانت المؤسسة جاهزية تقنية للتحوّل، مثل وجود سياسات منظمة للإجراءات والممارسات وعقوبات لمخالفة ذلك، وتوفر نوع من التوافق فيما يتعلق بالمنصات والتطبيقات والبنى الأساسية مع وجود نوع من التقبل لهذه التكنولوجيا واستخدامها والثقة بها من قبل المواطنين، وتوفر الموظفين أصحاب الخبرة في الجانب التقني للتعامل معها بالشكل الصحيح، فإن نسبة نجاحها قد تكون مضمونة، لأنه بإمكان العوامل التقنية أن تمكن أو تمنع نجاح أو تطوير المؤسسات، وقد أكدت مجموعة من الدراسات أن البنية الأساسية تُعد عنصرًا حاسمًا وقوة دافعة لتطبيقها واستدامتها، وتتكون من مرافق وأجهزة متنوعة وبرمجيات تخدم تطبيقها، كما أن الإدارة الجيدة لها بمثابة دافع مهم لنجاحها وذلك كما أوضحته دراسة (Abdulkadir; Dobrin 2022) في تحديد المرتكزات الأساسية للتطوع الإلكتروني.

- اختلاف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة: وفي ضوء ذلك يمكن إيضاح موقف الدراسة الحالية من الدراسات السابقة فيما يلي، علي الرغم من تلك المزايا وفوائد التطوع الإلكتروني إلا إن الدراسات والبحوث العربية في الخدمة الاجتماعية بشكل عام وفي تنظيم المجتمع علي وجه الخصوص حول التطوع الإلكتروني وفي حدود علم الباحثة لازالت محدودة، ومن ثم اختلفت تلك الدراسة عن الدراسات السابقة في أنها تناولت دور مراكز الشباب وذلك بإعتبار ان مراكز الشباب قطاع مهمفي مختلف المجتمعات وذلك نظراً للدور البارز والفعال الذي تلعبه في تطور ونمو المجتمعات في العديد من المجالات وبشكل خاص في مجال التطوع الخيري، والقيام بإشراك العديد من مختلف الشرائح والفئات في هذا النمط الجديد من التطوع.

ثانيا:الموجهات النظرية للدراسة: تستند الدراسة الحالية إلي الموجهات النظرية التالية:

#### ١-نظرية المنظمات:-

تعتمد طريقة تنظيم المجتمع في تحقيق الهدف الاستراتيجي لها في المساهمة في احداث تغيير اجتماعي مقصود علي ممارستها المهنية من خلال منظمات يتم عن طريقها ترجمة هذا الهدف الي واقع ملموس او مساهمة فعلية في تنمية المجتمع وتطوره ولذا تهتم هذه الطريقة

بدراسة المنظمات وتحليلها في اطار مهنة الخدمة الاجتماعية حيث انها تهتم بالتركيز علي  
المحاور التالية:-

- فهم مراكز الشباب واهدافها.
- التعرف علي اهم المشكلات التي تواجه مراكز الشباب واساليب مواجهتها.
- الاستفادة من مراكز الشباب للتاثير في سلوك الافراد بالمنظمات. (محمد & السيد، ٢٠٠٩، ص٢٤)

**ويمكن توظيف المتطلبات التنظيمية للمنظمات (مراكز الشباب) كالتالي:- (عبدالفتاح، ٢٠١١، ص٣٤)**

- استمرار وجود العنصر البشري بمراكز الشباب، وتوفير التدريب للعاملين والمتطوعين وبث القيم.

- توسيع نطاق التفاعل بين الاعضاء المسؤولين بمراكز الشباب وبعضهم وبينهم وبين المتطوعين وتنظيم العلاقات واساليب الاتصال بين أقسام المنظمة، مع ايجاد قيم اجتماعية يقبلها العاملين، ومن بينها الموافقة علي أهدافها.

- وجود تقسيم للعمل التطوعي مبني علي أسس من التخصص، والنشاطات، والواجبات، والمسئوليات، وبالتالي يجب تحديد الادوار الاجتماعية التي يقوم العاملين بها وتعريف كل منهم بالدور المحدد له وواجباته ومسئوليته.

- الحصول علي الموارد اللازمة من البيئة المحيطة بها، والعمل علي التنسيق بين الانشطة التنظيمية للمساعدة علي تحقيق أهداف مراكز الشباب.

- تحديد أسلوب للتحكم في السلوك المنحرف والضار الذي قد يقترفه بعض أعضاء مراكز الشباب، والعمل علي حماية المراكز من التهديدات

- تحديد الأدوار الاجتماعية التي يقوم بها العاملون وتعريف كلا منهم بدوره.

- تنظيم العمل بين مختلف أقسام المنظمة وتدعيم التعاون والاتصال بين العاملين والمسؤولين.

- الحصول على الموارد اللازمة من البيئة الطبيعية والاجتماعية وزيادة التدعيم المادي والمعنوي في ضوء الإمكانيات المتاحة داخل المركز.

- العمل على إيجاد قيم اجتماعية يقبلها العاملون في مراكز الشباب والتي من اهمها الموافقة على أهداف المنظمة كي يسعوا جاهدين لتحقيق هذه الأهداف.

- ايجاد وسائل مناسبة لاتخاذ القرارات التي تتعلق بسياسية المنظمة وتحقيق أهدافها.  
- العمل على مواجهة المعوقات الخارجية والداخلية التي تواجه مراكز الشباب وتنمية التكامل بين مختلف مكونات المنظمة وذلك لتحقيق أعلى مستوى من التعاون لتحقيق الأهداف.  
وغياب أحد هذه المتطلبات يؤدي الي تقليل دور مراكز الشباب في تحقيق أهدافها ولذلك تسعى الباحثة من خلال هذه الدراسة يتم تحديد دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني لدي الشباب.

ومن خلال هذه النظرية تسعى الباحثة الي التعرف علي طبيعة العمل بمراكز الشباب ومن ثم فيمكن الكشف عن اهدافها والغايات التي تسعى لتحقيقها سواء كان لصالح الشباب انفسهم او ما يمكن ان يعود بالنفع العام علي المجتمع ككل.

**ثالثاً: صياغة وتحديد مشكلة الدراسة:** يتضح من العرض السابق لمحتوي الإطار النظري ونتائج الدراسات السابقة والموجهات النظرية للدراسة أنه نظراً للتغيرات الكبيرة التي يشهدها العالم وثورة الإتصالات والمعلومات فإن برامج المؤسسات والخدمات التي تقدمها بحاجة إلي إعادة النظر والتطوير لتواكب التغيرات لذا ظهر مصطلح التطوع الإلكتروني والذي يعد داعم ومكمل للتطوع الميداني أو التقليدي، وأنا بحاجة إلي الإهتمام بزيادة التطوع ونشر ثقافته بين الشباب وذلك لتحقيق التنمية بمختلف جوانبها ، ومن هنا ظهرت مشكلة الدراسة في محاولة لتحديد دور برامج مراكز الشباب، لذلك تتحدد الدراسة الحالية في التساؤلات الآتية ما الدور الذي تقوم به مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني لدي الشباب؟، ما مستوي دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني؟، ما المعوقات التي تواجه دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني؟.

#### رابعاً: أهمية الدراسة:

- ١- يعتبر التطوع الإلكتروني أحد أشكال العمل التطوعي والمكملة له لدي مراكز الشباب والذي يسهم في تنمية المجتمع ورفيه.
- ٢- التطوع نوع من الممارسة الديمقراطية فالتطوع عندما يشارك في ابداء الرأي في التخطيط واتخاذ القرارات والتنفيذ والنقويم للأنشطة للبرامج فهو بذلك يمارس حقه في ادارة شئون مجتمعه،وهو من عمليات الممارسة الاساسية لطريقة تنظيم المجتمع.
- ٣- تسهم مراكز الشباب في تنمية النشء والشباب باستثمار وقت فراغهم في ممارسة مختلف الأنشطة الثقافية والاجتماعية والرياضية والوطنية.

- ٤- إبراز الدور الإيجابي الذي يمكن أن تلعبه مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني مع محاولة الوصول إلى رؤية مستقبلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتفعيل دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني.
- ٥- محاولة من جانب الباحثة لاثرء الجانب النظري لطريقة تنظيم المجتمع فيما يخص التطوع بصفة عامة والتطوع الإلكتروني علي وجه الخصوص.

#### **خامساً: أهداف الدراسة:**

- (١) تحديد دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني لدى الشباب.
  - (٢) تحديد المعوقات التي تواجه دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني.
  - (٣) تحديد مقترحات تفعيل دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني لدى الشباب.
- (٤) التوصل الي رؤية مستقبلية مقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتفعيل دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني لدى الشباب.

#### **سادساً: تساؤلات الدراسة:**

- (١) ما دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني لدى الشباب؟
- (٢) ما المعوقات التي تواجه دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني
- (٣) ما مقترحات تفعيل دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني لدى الشباب؟

#### **سابعاً: مفاهيم الدراسة واطارها النظري:**

##### **١- مفهوم دور مراكز الشباب:**

يعرف الدور بشكل لغوي عام بأنه هو " الوظيفة أو المهمة أو المسؤولية التي يؤديها الفرد أو المؤسسة في سياق اجتماعي معين " (خاطر، ٢٠٠٢، ص ١٣٣)

**تعريف اصطلاحي للدور** بأنه مجموعة من التوقعات السلوكية المرتبطة بمكانة اجتماعية معينة حيث يتوقع المجتمع من الفرد أو المؤسسة أن يؤدي مهاماً وسلوكيات تتناسب مع موقعه داخل البناء الاجتماعي (محمد حسن، ٢٠٠٧، ص ٦٠٨)

**ويعرف الدور في الخدمة الاجتماعية** بأنه هو السلوك المتوقع من الفرد أو المؤسسة داخل موقف مهني أو اجتماعي محدد، ويشمل المهام والوظائف التي يؤديها لتحقيق أهداف معينة تخدم الفرد أو الجماعة أو المجتمع (الخشاب، ٢٠٠٢)

**وتعرف مراكز الشباب هي هيئة شبابية تربوية أهلية ذات نفع وله شخصية إعتبارية مستقلة،** تساهم في تربية النشئ والشباب، وإستثمار وقت فراغهم في ممارسة مختلف الأنشطة الاجتماعية والرياضية والثقافية والتربوية وتسعي لإكسابهم المهارات التي تساعد على تحمل المسؤولية وذلك في إطار القانون والسياسة العامة للدولة وتعمل على استقطاب الشباب وتوفير لهم بيئة منظمة لممارسة الأنشطة الترفيهية والثقافية والتكنولوجية والإجتماعية وتساهم في تنمية قدراتهم ومهاراتهم وتهيئهم للمشاركة المجتمعية (جمهورية مصر العربية ٢٠١٨ ص ٦٠٥)

**وتعرف علي أنها:-** الاماكن التي تتعامل مع الشباب في أوقات فراغهم وما يتوفر بها من وسائل استثمار وقت الفراغ لتوفير عوامل الاستقرار والامن للشباب كما يتوفر فيها أوجه النشاط المختلفة في طبيعتها واختصاصها بما يمكنهم من بناء علاقات وتكوين صداقات وبما يسمح لهم بتنمية ومزاولة حرياتهم المختلفة (أحمد، ٣٠٠٣م، ص ٧٥)

وعلي الجانب القانوني تعرف علي انها هيئة عاملة في ميدان الشباب والرياضة وتعمل وفقا لتطبيق احكام هذا القانون وهو كل جماعة ذات تنظيم مستمر تتألف من عدة اشخاص طبيعيين او اعتباريين لا تستهدف الكسب المادي ويكون الغرض منها تحقيق الرعاية للشباب وإتاحة الظروف المناسبة لتنمية ملكاته وذلك عن طريق الخدمات الرياضية والقومية والاجتماعية والروحية والصحية والترفيهية في اطار السياسة العامة للدولة ووفقا للتخطيط الذي يضعه المجلس الاعلي للشباب والرياضة (محمود & السيد، ٢٠١٢م، ص ١٣٣)

ويسعي المركز الي إعداد النشئ والشباب وتنشئتهم تنشئة صالحة متوازنة وتنمية قدراتهم وإكتشاف مواهبهم ورعاية إبداعاتهم، وللمركز أن يتخذ كافة الوسائل والسبل الكفيلة بتحقيق هذه الاهداف **وعلي الاخص ما يلي:-** (دليل العمل بنوادي التطوع بمراكز الشباب ٢٠١٨ ص ٦٩.٦٨)

- تكوين الاسر والجماعات وفرق النشاط للتدريب علي أساليب القيادة وممارسة المسؤوليات والمشاركة في وضع وتنفيذ البرامج وتنمية الجوانب المختلفة لشخصية الشباب وإستثمار وقت الفراغ.

- التدريب علي ممارسة الديمقراطية وعلي المشاركة والحوار وقبول الرأي الآخر.

- الاسهام في مشروعات الخدمة العامة والتطوع وبصفة خاصة مكافحة الامية والوعي السكاني والصحي وحماية البيئة.

- تزويد النشئ والشباب بالمهارات الفنية واليدوية المختلفة.
- تكثيف الوعي بدور المرأة في المجتمع بتشجيع مساهمتها ومشاركتها في برامج الخدمة العامة وأنشطة الفتيات والانشطة الرياضية.
- إتاحة الفرصة للممارسة والتدريب علي إستخدام أليات التكنولوجيا الحديثة.
- تكثيف الوعي بأهمية القراءة والبحث وتهيئة المناخ الصحي للإطلاع والإشتراك في المسابقات الثقافية المختلفة. (وزارة الشباب والرياضة ٢٠٢٣)
- إكتشاف الموهوبين في كافة المجالات ورعايتهم.
- تنظيم وإعداد الفرق الكشفية والجوالة في المراحل السنية المختلفة.
- توسيع قاعدة الممارسة الرياضية لكافة المراحل السنية.
- ويمكن تعريف مركز الشباب إجرائيا في الدراسة الحالية بأنه:**
- ١- هي مؤسسات أو منظمات اجتماعية مجهزة بالمباني والامكانيات والموارد
- ٢- الجهود المهنية التي يمارسها كلا من المسؤولين والعاملين من أجل تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني
- ٣- تقديم برامج ومبادرات إلكترونية تشجع علي العمل التطوعي
- ٤- تتيح للشباب الفرصة للتعبير عن آرائهم وأفكارهم في القضايا العامة التي تهم المجتمع.
- ٥- نشر وتعزيز ثقافة التطوع الإلكتروني وذلك من خلال برامج تدريبية وحملات توعوية ويهيئ الشباب لسوق العمل
- ٦- لها لوائح وقوانين ونظام رسمي يساعدها علي تحقيق أهدافها
- تعريف الشباب:**
- في معجم العلوم الإجتماعية يعرف الشباب بأنهم أفراد في مرحلة المراهقة، أي الأفراد بين مرحلة البلوغ الجنسي والنضج العقلي. (مذكور، ١٩٩٩، ص ٣٣٣)
- هي حالة يمر بها الإنسان تتميز بالحيوية وترتبط بالقدرة علي التعليم ومرونة العلاقات الإنسانية وتحمل المسؤولية وهي المرحلة التي ينتقل فيها الشخص من مرحلة كان يعتمد فيها علي الآخرين إلي مرحلة يصبح فيها معتمداً علي نفسه. (ابو المعاطي، ١٩٩٩م، ص ٢٥)
- شروط الشباب المتطوع:-** يجب علي الشاب المتطوع أن:- (حسن، ٢٠٠٣م، ص ١٢٢)
- يعد نفسه علي أساس أنه المسئول عن العمل بدون أجر.
- يكون أهلاً للثقة.

- يساعد الناس ويعلمهم كيف يساعدون أنفسهم.
- يكون لديه الرغبة في التدريب حتي يقوم بعمله بكفاءة.
- يتعرف علي دوافعه التي دفعته للعمل التطوعي.
- يدرك أنه عضو في جماعة ولا يعمل بمفرده.
- يقبل الاشراف عن طيب خاطر.

## ٢- مفهوم تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني:

**تطوع لغة:-** تطوع بالشئ فعله بملى ارادته

يعرفها "عبادة السيد نوح" هو عمل غير ربحي، لا يقدم نظير أجر معلوم، وهو عمل غير وظيفي، يقوم به.(نوح، ٢٠١١، ص ٣٤)

**ويعرف التطوع الإلكتروني بأنه** " المهام التطوعية التي تتم بصورة كلية أو في جزء منها من خلال شبكة المعلومات سواء من البيت أو من خلال العمل، وهو المجهود والأنشطة التي يبذلها الفرد بصفه إختياريه عن طريق المساهمة في خدمة المجتمع دون مقابل مادي، والتطوع قدي يكون بالفكر أو المال أو الوقت" (الدليل الإسترشادي للتطوع، ٢٠١٧، ص ٣٦)

**ويعرف التطوع الإلكتروني بأنه** الجهود التي يبذلها أفراد المجتمع بشكل طوعي ومجاني بهدف دعم المجتمع والمؤسسات دون الحاجة إلي التواجد الفعلي في موقع المؤسسات (حافظ، بركات، ٢٠٢١، ص ٣٧٧)

**يعرف التطوع الإلكتروني بأنه** الجهود التي يبذلها أفراد المجتمع وذلك من خلال الأنشطة أو الخدمات التطوعية التي يتم تقديمها من خلال استخدام الإنترنت ( Susanm Ellis, 2016 ,p 65)

## ويمكن تعريف التطوع الإلكتروني إجرائيا في الدراسة الحالية بأنه:

- ١- هو أحد أشكال العمل التطوعي يتم عن بعد عبر الإنترنت ولا يشترط الحضور المكاني مما يتيح مرونة في الزمان والمكان بشرط أن يكون متصلاً بالإنترنت
- ٢- هو الجهد أو النشاط الذي يبذله الشباب بدافع منهم في تحمل مسؤولية العمل الاجتماعي.
- ٣- يمارس الشباب التطوع في إطار مؤسسات تطوعية ورغبة منهم
- ٤- لا يستهدف تحقيق أي عائد مادي ويتم بناء علي رغبة من الفرد.
- ٥- يستهدف هذا الجهد الصالح العام والنهوض بالمجتمع ككل.

٦- حتي يمكن الاستفادة من المتطوعين يجب حسن إختيارهم وتدريبهم ومتابعتهم للقيام بمسؤولياتهم في المجال الذي يتم التطوع فيه.

#### **ثامناً: الإجراءات المنهجية للدراسة:**

- **منهجية الدراسة:** تنتمي هذه الدراسة إلي الدراسات الوصفية التي يمكن من خلالها الحصول علي معلومات دقيقة تصور وتشخص الواقع، وتسهم في تحليل ظواهره، وتعتمد علي جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها، واستخلاص دلالتها، لذا تستهدف الدراسة الحالية تحديد دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني،، وذلك من خلال الإستشهاد في هذا الوصف والتحليل بمعطيات الدراسات السابقة والإطار النظري المرتبط بموضوع الدراسة.

- **المنهج المستخدم:** "منهج المسح الاجتماعي" بالعينة المتاحة للمستفيدين من مراكز الشباب بمحافظة الجيزة وعددهم (١٤٩) مفردة، وكذلك "منهج المسح الاجتماعي الشامل" للمسؤولين عن التطوع الإلكتروني بإدارة منشأة القناطر الاجتماعية بمحافظة الجيزة ومراكز الشباب التابعة لها وعددهم (٤١) مفردة.

#### **- حدود الدراسة:**

- **الحدود المكانية:** تتمثل الحدود المكانية للدراسة في المجلس في عدد من مراكز الشباب بمحافظة (الجيزة) وعددهم (٦) مراكز وهم كالتالي:

- مركز شباب منشأ القناطر.
- مركز شباب وردان.
- مركز شباب أبو غالب.
- مركز شباب برقاش.
- مركز شباب ذات الكوم
- مركز شباب المنصورة

- **وترجع مبررات اختيار تلك المراكز للأسباب التالية:**

- توافر عينة الدراسة بها.
- موافقة المسؤولين بها علي تطبيق الدراسة.
- اهتمام تلك المراكز بمتغير التطوع الإلكتروني.

#### **- الحدود البشرية:**

- **المسح الاجتماعي الشامل للمسؤولين بمراكز الشباب السابق ذكرها وعددهم (٤١).**

- عينة عشوائية بسيطة من المتطوعين بمراكز الشباب السابق ذكرها من اطار المعينة البالغ (٧٠٩) مفردة وبتطبيق قانون الحجم الأمثل للعينة (الضحيان و حسن، ٢٠٠٢، ص٢٤٧)، اصبح حجم العينة (١٤٩) مفردة.

**جدول رقم (١) يوضح اطار المعاينة وحجم العينة للدراسة**

| م       | مراكز الشباب           | عدد المسؤولين | اطار المعاينة للمتطوعين | حجم العينة للمتطوعين |
|---------|------------------------|---------------|-------------------------|----------------------|
| ١       | مركز شباب منشأ القناطر | ٧             | ١١٣                     | ٢٤                   |
| ٢       | مركز شباب وردان        | ٦             | ٢٢٥                     | ٤٧                   |
| ٣       | مركز شباب أبو غالب     | ٨             | ١٥٠                     | ٣٢                   |
| ٤       | مركز شباب برقاش        | ٥             | ٦٨                      | ١٤                   |
| ٥       | مركز شباب ذات الكوم    | ٧             | ٥٥                      | ١٢                   |
| ٦       | مركز شباب المنصورة     | ٨             | ٩٨                      | ٢١                   |
| المجموع |                        | ٤١            | ٧٠٩                     | ١٤٩                  |

- الحدود الزمنية: تتمثل الحدود الزمنية في فترة جمع البيانات والتي بدأت ٢٠٢٥/٣/٩ إلي ٢٠٢٥/٤/٢٨ م.

- أدوات الدراسة: تمثلت أدوات جمع البيانات في: قامت الباحثة بتصميم استبيان إلكتروني للشباب والمسؤولين بمراكز الشباب بإستخدام Google Drive Models حول دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني لدى الشباب في ضوء الإطار النظري الموجه للدراسة والدراسات السابقة المرتبطة بالدراسة.

- استبيان للمسؤولين عن دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني

- استبيان للمتطوعين عن دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني

- قامت الباحثة بتصميم الادوات حول دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني، وذلك في ضوء الأدبيات النظرية الموجهة للدراسة والدراسات السابقة المرتبطة بالقضية البحثية للدراسة.

- اشتمل استبيان المسؤولين على صحيفة البيانات الأولية التالية: (النوع، والسن، والمؤهل العلمي، والوظيفة، الخبرة في مجال العمل)، كما اشتمل استبيان المتطوعين على صحيفة البيانات الأولية التالية: (النوع، والسن، والحالة التعليمية، طبيعة العمل، عدد سنوات التطوع).

- اشتمل الادوات على الأبعاد التالية: مستوي دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني لدى الشباب، والمعوقات التي تواجه دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع

الإلكتروني، ومقترحات تفعيل دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني لدى الشباب.

- اعتمدت الأدوات على التدرج الثلاثي، بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة (نعم، إلى حد ما، لا) وأعطيت لكل استجابة من هذه الاستجابات وزناً (درجة)، وذلك كما يلي: نعم (ثلاثة درجات)، إلى حد ما (درجتين)، لا (درجة واحدة).

- تم التحقق من صدق الأدوات من خلال صدق المحتوى حيث قامت الباحثة بالإطلاع علي الأدبيات والكتب، والأطر النظرية، والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت أبعاد الدراسة ثم تحليل هذه الأدبيات النظرية وذلك للوصول إلي الأبعاد المختلفة والعبارات المرتبطة بهذه الأبعاد ذات الارتباط بمشكلة الدراسة، وذلك لتحديد دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني؛ كما تم الاعتماد على صدق المحكمين وعرض الأداة على عدد (٨) محكمين من اساتذة الخدمة الاجتماعية لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية للعبارات من ناحية وارتباطها بأبعاد الدراسة من ناحية أخرى، وقد تم تعديل وإضافة وحذف بعض العبارات وإعادة تصحيح بعض أخطاء الصياغة اللغوية للبعض الآخر، وبناء على ذلك تم صياغة الأداة في صورته النهائية.

- كما تم التحقق من ثبات الأدوات باستخدام معامل ثبات (ألفا - كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية، وذلك بتطبيقه على عينة قوامها (١٠) مفردات من المسؤولين مجتمع الدراسة، و عينة قوامها (١٠) مفردات من المتطوعين مجتمع الدراسة، حيث اتضح ان الأدوات تتمتع بدرجة عالية من الثبات والدقة وبذلك يمكن الاعتماد على نتائجها، كما أن نتائجها قابلة للتعميم على مجتمع الدراسة، وجاءت النتائج كالتالي:

**جدول رقم (٢) يوضح نتائج ثبات الأدوات**

| م                  | الابعاد                                                                    | استبيان المسنولين<br>ن=١٠<br>معامل (ألفا -<br>كرونباخ) | استبيان المتطوعين<br>ن=١٠<br>معامل (ألفا -<br>كرونباخ) |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| ١                  | دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني لدى الشباب               | ٠,٨٥٦                                                  | ٠,٨١٣                                                  |
| ٢                  | المعوقات التي تواجه دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني      | ٠,٨٨٢                                                  | ٠,٧٦٦                                                  |
| ٣                  | مقترحات تفعيل دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني لدى الشباب | ٠,٨٠٥                                                  | ٠,٨١٩                                                  |
| ثبات الاستبيان ككل |                                                                            | ٠,٨٦٥                                                  | ٠,٨٢٢                                                  |

### - تحديد مستوى أبعاد الادوات:

يمكن تحديد مستوى أبعاد الادوات باستخدام المتوسط الحسابي، بحيث تكون بداية ونهاية فئات المقياس الثلاثي: نعم (ثلاثة درجات)، إلى حد ما (درجتين)، لا (درجة واحدة)، تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، تم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة ( $3 - 1 = 2$ )، تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية المصحح ( $2/3 = 0.67$ ) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية. وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

**جدول رقم (٣) يوضح مستويات المتوسطات الحسابية لأبعاد الدراسة**

| القيم                                                     | المستوى     |
|-----------------------------------------------------------|-------------|
| إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١ إلى ١,٦٧    | مستوى منخفض |
| إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ١,٦٧ إلى ٢,٣٤ | مستوى متوسط |
| إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من ٢,٣٤ إلى ٣    | مستوى مرتفع |

- أساليب التحليل الكيفي والكمي: اعتمدت الدراسة في تحليل البيانات على الأساليب التالية:

- أسلوب التحليل الكيفي: بما يتناسب وطبيعة موضوع الدراسة.
- أسلوب التحليل الكمي: تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.V. 24.0)، وقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والمدى، ومعامل ثبات (ألفا-كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية، ومعامل ارتباط بيرسون، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين أحادي الاتجاه.

تاسعاً: نتائج الدراسة الميدانية:

(أ) وصف مجتمع الدراسة.

**جدول (٤) يوضح وصف المسؤولين مجتمع الدراسة (ن=٤١)**

| المتغير | الاستجابة                   | ك  | %    |
|---------|-----------------------------|----|------|
| النوع   | ذكر                         | ٢٥ | 61.0 |
|         | انثي                        | ١٦ | 39.0 |
| السن    | أقل من ٣٠ سنة               | 2  | 4.9  |
|         | من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة | 12 | 29.3 |
|         | من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة | 18 | 43.9 |
|         | من ٥٠ سنة فأكثر             | 9  | 22.0 |

| المتغير                       | الاستجابة        | ك  | %    |
|-------------------------------|------------------|----|------|
| المؤهل العلمي                 | مؤهل متوسط       | -  | -    |
|                               | مؤهل فوق المتوسط | ٥  | 12.2 |
|                               | مؤهل عالي        | ٣٢ | 78.0 |
|                               | ماجستير          | ٣  | 7.3  |
|                               | دكتوراه          | ١  | 2.4  |
| الوظيفة                       | مدير             | 5  | 12.2 |
|                               | عضو مجلس ادارة   | 7  | 17.1 |
|                               | مشرف أنشطة       | 18 | 43.9 |
|                               | اخصائي اجتماعي   | 7  | 17.1 |
|                               | اداري            | 4  | 9.8  |
| الخبرة في مجال العمل بالمؤسسة | أقل من ٥ سنوات   | ٧  | 17.1 |
|                               | من ٥ - ١٠ سنوات  | ١٤ | 34.1 |
|                               | من ١٠ - ١٥ سنة   | ١١ | 26.8 |
|                               | ١٥ سنة فأكثر     | ٩  | 22.0 |

يوضح الجدول السابق وصف المسؤولين مجتمع الدراسة وجاءت كالتالي:

- أكبر نسبة من المسؤولين بمراكز الشباب من الذكور بنسبة (٦١%)، يليهم المسؤولون الاناث بنسبة (٣٩%).
- أكبر نسبة من المسؤولين بمراكز الشباب من الفئة العمرية (من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة) بنسبة (٤٣,٩%)، يليها الفئة العمرية (من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة) بنسبة (٩٢,٣%)، وأخيراً (أقل من ٣٠ سنة) بنسبة (٤,٩%).
- أكبر نسبة من المسؤولين بمراكز الشباب حاصلين على مؤهل عالي بنسبة (٧٨%)، يليهم الحاصلين على مؤهل فوق المتوسط بنسبة (١٢,٢%)، وأخيراً الحاصلين على دكتوراه بنسبة (٢,٤%).
- أكبر نسبة من المسؤولين بمراكز الشباب يشغلون وظيفة مشرف أنشطة بنسبة (٤٣,٩%)، يليها من يشغلون وظيفة اخصائي اجتماعي و عضو مجلس ادارة بنسبة (١٧,١%)، وأخيراً من يشغلون وظيفة مدير بنسبة (١٢,٢%).
- أكبر نسبة من المسؤولين بمراكز الشباب لديهم خبرة (من ٥ - ١٠ سنوات) بنسبة (٣٤,١%)، يليهم من لديهم خبرة (من ١٠ - ١٥ سنة) بنسبة (٢٦,٨%)، وأخيراً من لديهم خبرة (أقل من ٥ سنوات) بنسبة (١٧,١%).

جدول (٥) يوضح وصف المتطوعين مجتمع الدراسة (ن=١٤٩)

| المتغير | الاستجابة                   | ك  | %    |
|---------|-----------------------------|----|------|
| النوع   | ذكر                         | 86 | 57.7 |
|         | انثي                        | 63 | 42.3 |
| السن    | أقل من ٢٥ سنة               | 49 | 32.9 |
|         | من ٢٥ سنة إلى أقل من ٣٥ سنة | 51 | 34.2 |

| المتغير             | الاستجابة                     | ك  | %    |
|---------------------|-------------------------------|----|------|
| التعليم             | من ٣٥ سنة إلى أقل من ٤٥ سنة   | 36 | 24.2 |
|                     | من ٤٥ سنة فأكثر               | 13 | 8.7  |
|                     | مؤهل متوسط                    | ٤٣ | 28.9 |
|                     | مؤهل فوق المتوسط              | ٢٨ | 18.8 |
|                     | مؤهل عالي                     | ٧٢ | 48.3 |
|                     | ماجستير                       | ٦  | 4.0  |
|                     | دكتوراه                       | -  | -    |
| طبيعة العمل         | لا يعمل                       | ٢٩ | 19.5 |
|                     | طالب                          | ٥٢ | 34.9 |
|                     | يعمل بالقطاع الحكومي          | ١٤ | 9.4  |
|                     | يعمل بالقطاع الخاص            | ٣٢ | 21.5 |
|                     | اعمال حرة                     | ٢٢ | 14.8 |
| مدة التطوع بالمؤسسة | أقل من سنتين                  | ٨٤ | 56.4 |
|                     | من سنتين أقل من ٤ سنتين       | ٣٩ | 26.2 |
|                     | من ٤ سنوات إلى أقل من ٦ سنوات | ٢١ | 14.1 |
|                     | من ٦ سنوات إلى أقل من ٨ سنة   | ٥  | 3.4  |
|                     | من ٨ سنة فأكثر                | -  | -    |

يوضح الجدول السابق وصف المتطوعين مجتمع الدراسة وجاءت كالتالي:

- أكبر نسبة من المتطوعين بمراكز الشباب من الذكور بنسبة (٥٧,٧%)، يليها المتطوعين الاناث بنسبة (٤٢,٣%).
- أكبر نسبة من المتطوعين بمراكز الشباب من الفئة العمرية (من ٢٥ سنة إلى أقل من ٣٥ سنة) بنسبة (٣٤,٢%)، يليها الفئة العمرية (أقل من ٢٥ سنة) بنسبة (٣٢,٩%)، وأخيراً الفئة العمرية (من ٤٥ سنة فأكثر) بنسبة (٨,٧%).
- أكبر نسبة من المتطوعين بمراكز الشباب حاصلين على مؤهل عالي بنسبة (٤٨,٣%)، يليهم الحاصلين على مؤهل متوسط بنسبة (٢٨,٩%)، وأخيراً الحاصلين علي ماجستير بنسبة (٤%).
- أكبر نسبة من المتطوعين بمراكز الشباب من الطلاب بنسبة (٣٤,٩%)، يليهم من يعملون بالقطاع الخاص بنسبة (٢١,٥%)، وأخيراً من يعملون بالقطاع الحكومي بنسبة (٩,٤%).
- أكبر نسبة من المتطوعين بمراكز الشباب تطوعوا أقل من سنتين بنسبة (٥٦,٤%)، يليهم من تطوعوا من سنتين لأقل من ٤ سنين بنسبة (٢٦,٢%)، وأخيراً من تطوعوا من ٦ سنوات إلى أقل من ٨ سنة بنسبة (٣,٤%).

(ب): بيانات متعلقة بدور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني.  
جدول رقم (٦) يوضح دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني (كما حددها المسؤولين) (ن=٤١)

| م  | العبارة                                                                 | الاستجابات |           |    | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب |
|----|-------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|----|-----------------|-------------------|---------|
|    |                                                                         | نعم        | إلى حد ما | لا |                 |                   |         |
|    |                                                                         | ك          | ك         | ك  |                 |                   |         |
| ١  | يصمم المركز برامج تثقيفية لنشر ثقافة التطوع الإلكتروني                  | 29         | 6         | 6  | 2.56            | 0.743             | ١٥      |
| ٢  | إصدار نشرات دورية إلكترونية توضح نشاط المتطوعين                         | 18         | 19        | 4  | 2.34            | 0.656             | ٢٢      |
| ٣  | وجود آليات تشجيعية لتنشيط التطوع الإلكتروني                             | 21         | 16        | 4  | 2.41            | 0.670             | ٢١      |
| ٤  | يساهم التطوع عبر مواقع التواصل علي توفير عمل للشباب                     | 27         | 11        | 3  | 2.59            | 0.631             | ١٧      |
| ٥  | يقوم المركز بعمل ندوات توعية عن التطوع الإلكتروني في المجتمع            | 31         | 9         | 1  | 2.73            | 0.501             | ١٣م     |
| ٦  | يصمم المركز استبيانات الكترونية للتعرف علي احتياجات الشباب              | 25         | 13        | 3  | 2.54            | 0.636             | ١٩      |
| ٧  | يقوم المركز بتحديث قاعدة البيانات الخاصة به باستمرار                    | 34         | 7         | -  | 2.83            | 0.381             | ٦       |
| ٨  | يوجد لدي المركز موقع إلكتروني لنشر أنشطة التطوع للشباب                  | 37         | 4         | -  | 2.90            | 0.300             | ١م      |
| ٩  | يقوم المركز بعمل حفلات تكريمية للشباب المتميز في التطوع الإلكتروني      | 35         | 6         | -  | 2.85            | 0.358             | ٤م      |
| ١٠ | تشجيع الشباب علي تطوير التطوع الإلكتروني باستخدام وسائل التقنية الحديثة | 31         | 9         | 1  | 2.73            | 0.501             | ١٣م     |
| ١١ | يهتم المركز بزيادة معارف الشباب بقوانين التطوع الإلكتروني               | 32         | 9         | -  | 2.78            | 0.419             | ٧       |
| ١٢ | يساعد التطوع الإلكتروني علي تخطي الشباب للحواجز السلبية والإنعزالية     | 37         | 4         | -  | 2.90            | 0.300             | ١       |
| ١٣ | يعلن المركز عن مكافآت تحفز علي جذب المتطوعين بداخلها                    | 32         | 8         | 1  | 2.76            | 0.489             | ١١م     |
| ١٤ | يوفر المركز أجهزة احاسب الي لمتابعة الأعمال التطوعية الإلكترونية        | 28         | 10        | 3  | 2.61            | 0.628             | ١٦      |
| ١٥ | يقوم المركز بتنظيم لقاءات شبابية للتعرف علي احتياجات الشباب             | 36         | 5         | -  | 2.88            | 0.331             | ٣       |
| ١٦ | التسجيل في أنشطة وخدمات المركز يكون من خلال شبكة الإنترنت               | 24         | 14        | 3  | 2.51            | 0.637             | ٢٠      |
| ١٧ | تدريب المتطوعين علي نشر فكرة التطوع الإلكتروني داخل وخارج المركز        | 31         | 10        | -  | 2.76            | 0.435             | ٩       |
| ١٨ | يكسب المركز الشباب خبرات اجتماعية تساعد علي تكامل شخصيته                | 35         | 6         | -  | 2.85            | 0.358             | ٤       |

| م               | العبارة                                                                      | الاستجابات |           |    | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|----|-----------------|-------------------|---------|
|                 |                                                                              | نعم        | إلى حد ما | لا |                 |                   |         |
|                 |                                                                              | ك          | ك         | ك  |                 |                   |         |
| ١٩              | يساعد المركز الشباب من خلال التطوع الإلكتروني من ترتيب أولوياتهم             | 33         | 7         | 1  | 2.78            | 0.475             | ٨       |
| ٢٠              | إدراج قضية التطوع الإلكتروني في خطط مراكز رعاية الشباب                       | 31         | 10        | -  | 2.76            | 0.435             | ٩م      |
| ٢١              | وجود تنسيق بين مراكز الشباب للإتفاق علي رؤية مستقبلية حول التطوع الإلكتروني  | 32         | 8         | 1  | 2.76            | 0.489             | ١١      |
| ٢٢              | يعد المركز برامج اعلامية مناسبة لتكوين اتجاهات ايجابية حول التطوع الإلكتروني | 31         | 9         | 1  | 2.73            | 0.501             | ١٣      |
| متوسط البعد ككل |                                                                              |            |           |    |                 |                   |         |
| ٢,٧٠            |                                                                              |            |           |    |                 |                   |         |
| ٠,٢٧٨           |                                                                              |            |           |    |                 |                   |         |
| مرتفع           |                                                                              |            |           |    |                 |                   |         |

### يوضح الجدول السابق:

ان مستوي دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني (كما حددها المسؤولين) بلغ (٢,٧٠) وهو مستوي مرتفع وجاءت ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الاول يوجد لدى المركز موقع إلكتروني لنشر أنشطة التطوع للشباب و يساعد التطوع الإلكتروني علي تخطي الشباب للحواجز السلبية والإنعزالية بمتوسط حسابي (٢,٩٠)، يليه في الترتيب الثالث يقوم المركز بتنظيم لقاءات شبابية للتعرف علي احتياجات الشباب بمتوسط حسابي (٢,٨٨)، وجاء في الترتيب الرابع يقوم المركز بعمل حفلات تكريمية للشباب المتميز في التطوع الإلكتروني و يكسب المركز الشباب خبرات اجتماعية تساعد علي تكامل شخصيته بمتوسط حسابي (٢,٨٥)، بينما جاء في الترتيب الواحد والعشرون وجود آليات تشجيعية لتنشيط التطوع الإلكتروني بمتوسط حسابي (٢,٤١)، وأخيراً الترتيب الثاني والعشرون إصدار نشرات دورية إلكترونية توضح نشاط المتطوعين بمتوسط حسابي (٢,٣٤).

وهذا ما أكدته دراسة (بروقي ٢٠١٨) أن التطوع الإلكتروني يوسع من شبكة العلاقات الاجتماعية ويزيد الثقة بالنفس ويقضي علي الإكتئاب والعزلة الاجتماعية وتعزيز الشعور بالمسئولية والانتماء وتعزيز روح التعاون والعمل الجماعي والمساهمة في حل مشكلات المجتمع وذلك من خلال المبادرات التطوعية وإتاحه فرص التدريب والتأهيل والتي تتيح للشباب فرص تعلم غير رسمي وتعزز من خبراتهم ومهاراتهم

وأوضحت دراسة (Fader , 2010, p 56) أنه لا بد أن نشير أن التطوع الإلكتروني ليس بديلاً عن التطوع التقليدي، بل هو مكملاً له حيث يوفر للمؤسسات أداة توظيف أخرى من قبل الشباب المقبل علي التطوع.

وهذا ما أكدته دراسة (منتصر ٢٠١٣) علي وجود علاقة طردية بين استخدام مراكز الشباب للتكنولوجيا ومواقع التواصل الاجتماعي وتعزيز علاقتها بالجمهور المستهدف

جدول رقم (٧) يوضح دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني (كما حددها المتطوعين) (ن=١٤٩)

| م  | العبارة                                                                 | الاستجابات |           |    | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب |
|----|-------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|----|-----------------|-------------------|---------|
|    |                                                                         | نعم        | إلى حد ما | لا |                 |                   |         |
|    |                                                                         |            |           |    |                 |                   |         |
| ١  | شاركت في برامج تثقيفيه خاصة بالتطوع الإلكتروني                          | 75         | 34        | 40 | 2.23            | 0.849             | ١٧      |
| ٢  | إصدار نشرات دورية إلكترونية توضح نشاط المتطوعين                         | 82         | 51        | 16 | 2.44            | 0.682             | ٤       |
| ٣  | وجود آليات تشجيعية لتنشيط التطوع الإلكتروني                             | 66         | 55        | 28 | 2.26            | 0.755             | ١٥      |
| ٤  | يساهم التطوع عبر مواقع التواصل علي توفير عمل للشباب                     | 72         | 59        | 18 | 2.36            | 0.690             | ٨       |
| ٥  | يقوم المركز بعمل ندوات توعية عن التطوع الإلكتروني في المجتمع            | 85         | 35        | 29 | 2.38            | 0.793             | ٦       |
| ٦  | يصمم المركز استبيانات الكترونية للتعرف علي احتياجات الشباب              | 76         | 47        | 26 | 2.34            | 0.759             | ١١      |
| ٧  | يقوم المركز بتحديث قاعدة البيانات الخاصة به باستمرار                    | 75         | 51        | 23 | 2.35            | 0.735             | ٩       |
| ٨  | يوجد لدي المركز موقع إلكتروني لنشر أنشطة التطوع للشباب                  | 72         | 54        | 23 | 2.33            | 0.730             | ١٢      |
| ٩  | يقوم المركز بعمل حفلات تكريمة للشباب المتميز في التطوع الإلكتروني       | 96         | 41        | 12 | 2.56            | 0.640             | ١       |
| ١٠ | تشجيع الشباب علي تطوير التطوع الإلكتروني باستخدام وسائل التقنية الحديثة | 92         | 40        | 17 | 2.50            | 0.694             | ٢       |
| ١١ | إعطاء أمثلة ناجحة علي مواقع التواصل الاجتماعي                           | 80         | 48        | 21 | 2.40            | 0.724             | ٥       |
| ١٢ | يساعد التطوع الإلكتروني علي تخطي الشباب للحواجز السلبية والإنعزالية     | 69         | 50        | 30 | 2.26            | 0.775             | ١٦      |
| ١٣ | يعلن المركز عن مكافآت تحفز علي جذب المتطوعين بداخلها                    | 55         | 59        | 35 | 2.13            | 0.768             | ١٩      |
| ١٤ | يوفر المركز أجهزة احاسب الي لمتابعة الأعمال التطوعية الإلكترونية        | 69         | 65        | 15 | 2.36            | 0.660             | ٧       |
| ١٥ | يقوم المركز بتنظيم لقاءات شبابية للتعرف علي احتياجات الشباب             | 68         | 64        | 17 | 2.34            | 0.676             | ١٠      |
| ١٦ | التسجيل في أنشطة وخدمات المركز يكون من خلال شبكة الإنترنت               | 50         | 64        | 35 | 2.10            | 0.751             | ٢١      |

| م               | العبارة                                                                      | الاستجابات |           |    | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|----|-----------------|-------------------|---------|
|                 |                                                                              | نعم        | إلى حد ما | لا |                 |                   |         |
|                 |                                                                              |            |           |    |                 |                   |         |
| ١٧              | تدريب المتطوعين علي نشر فكرة التطوع الإلكتروني داخل وخارج المركز             | 49         | 69        | 31 | 2.12            | 0.725             | ٢٠      |
| ١٨              | يكسب المركز الشباب خبرات اجتماعية تساعد علي تكامل شخصيته                     | 72         | 52        | 25 | 2.32            | 0.745             | ١٣      |
| ١٩              | يساعد المركز الشباب من خلال التطوع الإلكتروني من ترتيب أولوياتهم             | 49         | 65        | 35 | 2.09            | 0.747             | ٢٢      |
| ٢٠              | إدراج قضية التطوع الإلكتروني في خطط مراكز رعاية الشباب                       | 56         | 66        | 27 | 2.19            | 0.723             | ١٨      |
| ٢١              | وجود تنسيق بين مراكز الشباب للإتفاق علي رؤية مستقبلية حول التطوع الإلكتروني  | 67         | 56        | 26 | 2.28            | 0.743             | ١٤      |
| ٢٢              | يعد المركز برامج اعلامية مناسبة لتكوين اتجاهات ايجابية حول التطوع الإلكتروني | 85         | 49        | 15 | 2.47            | 0.673             | ٣       |
| متوسط البعد ككل |                                                                              |            |           |    | ٢,٣٠            | ٠,٣٠٨             | متوسط   |

### يوضح الجدول السابق:

ان مستوي دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني (كما حددها المتطوعين) بلغ (٢,٣٠) وهو مستوي متوسط وجاءت ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الاول يقوم المركز بعمل حفلات تكريمية للشباب المتميز في التطوع الإلكتروني بمتوسط حسابي (٢,٥٦)، يليه في الترتيب الثاني تشجيع الشباب علي تطوير التطوع الإلكتروني باستخدام وسائل التقنية الحديثة بمتوسط حسابي (٢,٥٠)، وجاء في الترتيب الثالث يعد المركز برامج اعلامية مناسبة لتكوين اتجاهات ايجابية حول التطوع الإلكتروني بمتوسط حسابي (٢,٤٧)، بينما جاء في الترتيب الواحد والعشرون التسجيل في أنشطة وخدمات المركز يكون من خلال شبكة الإنترنت بمتوسط حسابي (٢,١٠)، وأخيراً الترتيب الثاني والعشرون يساعد المركز الشباب من خلال التطوع الإلكتروني من ترتيب أولوياتهم بمتوسط حسابي (٢,٠٩).

وجاء ذلك متفقا مع دراسة (الحايس ٢٠١٢) وهو لكي ننشر ثقافة التطوع الإلكتروني يتطلب جهوداً إستراتيجية ومتكاملة تشمل التوعية، والتمكين، وإيجاد بيئة محفزة والقيام بعمل حفلات وتكريم المتميزين من المتطوعين، وإنشاء فريق دعم للرد علي إستفسارات المتطوعين ومساعدتهم، وينجح بالتحفيز والإستمرارية.

(ج): الصعوبات التي تواجه دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني.  
جدول رقم (٨) يوضح الصعوبات التي تواجه دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني كما حددها المسئولين (ن=٤١)

| م  | العبارة                                                                                  | الاستجابات |           |    | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|----|-----------------|-------------------|---------|
|    |                                                                                          | نعم        | إلى حد ما | لا |                 |                   |         |
|    |                                                                                          | ك          | ك         | ك  |                 |                   |         |
| ١  | قصور وعي الشباب بأهمية التطوع الإلكتروني                                                 | 10         | 24        | 7  | 2.07            | 0.648             | ١٢      |
| ٢  | صعوبة توفر الوقت الكافي لدى الشباب للمشاركة الواقعية في مجال التطوع الإلكتروني           | 16         | 20        | 5  | 2.27            | 0.672             | ٣       |
| ٣  | قلة البرامج المعدة للشباب المتطوع قبل تكليفهم بالعمل                                     | 12         | 20        | 9  | 2.07            | 0.721             | ١٣      |
| ٤  | ضعف أعداد الاختصاصيين الاجتماعيين المدربين علي التطوع الإلكتروني                         | 12         | 13        | 16 | 1.90            | 0.831             | ١٩      |
| ٥  | ضعف البنية التحتية التكنولوجية لبعض مراكز الشاب                                          | 19         | 15        | 7  | 2.29            | 0.750             | ٢       |
| ٦  | صعوبة وجود مسئولين عن صفحة المركز علي مواقع التواصل الاجتماعي                            | 10         | 12        | 19 | 1.78            | 0.822             | ٢٠      |
| ٧  | ضعف ثقة المجتمع في الأعمال التطوعية التي تدار من خلال الإنترنت                           | 16         | 15        | 10 | 2.15            | 0.792             | ٨م      |
| ٨  | ضعف الوعي بقوانين الخصوصية وحماية البيانات والأمن الرقمي                                 | 11         | 21        | 9  | 2.05            | 0.705             | ١٤      |
| ٩  | صعوبة توافق أنشطة المركز مع اهتمامات المتطوعين                                           | 11         | 19        | 11 | 2.00            | 0.742             | ١٦      |
| ١٠ | غياب السياسات التي تنظم طاقات الشباب للمساهمة في التطوع الإلكتروني                       | 13         | 15        | 13 | 2.00            | 0.806             | ١٧      |
| ١١ | ضعف الوعي بأهمية التكنولوجيا الحديثة في العمل التطوعي                                    | 18         | 15        | 8  | 2.24            | 0.767             | ٥       |
| ١٢ | تزايد الإهتمام بالتطوع التقليدي علي حساب التطوع الإلكتروني                               | 19         | 14        | 8  | 2.27            | 0.775             | ٤       |
| ١٣ | صعوبة قيام المتطوعين بالأعمال المسندة اليهم في الوقت المحدد                              | 15         | 15        | 11 | 2.10            | 0.800             | ١١      |
| ١٤ | ندرة عقد المركز للندوات للتوعية بأهمية التطوع الإلكتروني                                 | 11         | 19        | 11 | 2.00            | 0.742             | ١٥      |
| ١٥ | وجود قيود وتعقيدات في اجراءات تطوير مشاريع التطوع الإلكتروني                             | 13         | 19        | 9  | 2.10            | 0.735             | ١٠      |
| ١٦ | قلة الموارد المالية المخصصة لتطوير برامج التطوع الإلكتروني للشباب                        | 17         | 16        | 8  | 2.22            | 0.759             | ٦م      |
| ١٧ | ضعف القدرة علي ايجاد التوازن بين التطوع الإلكتروني والإنخراط الفعلي والمشاركة في المجتمع | 17         | 16        | 8  | 2.22            | 0.759             | ٦       |

| م               | العبارة                                                      | الاستجابات |           |    | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب |
|-----------------|--------------------------------------------------------------|------------|-----------|----|-----------------|-------------------|---------|
|                 |                                                              | نعم        | إلى حد ما | لا |                 |                   |         |
|                 |                                                              | ك          | ك         | ك  |                 |                   |         |
| ١٨              | ضعف القدرات والمهارات الإلكترونية لدى العاملين بمراكز الشباب | 16         | 15        | 10 | 2.15            | 0.792             | ٨       |
| ١٩              | ضعف الحملات الإعلامية الداعمة لأعمال التطوع الإلكتروني       | 22         | 13        | 6  | 2.39            | 0.737             | ١       |
| ٢٠              | ضعف قدرة مراكز الشباب علي تنظيم المتطوعين وتوجيههم عن بعد    | 10         | 20        | 11 | 1.98            | 0.724             | ١٨      |
| متوسط البعد ككل |                                                              |            |           |    | ٢,١١            | ٠,٥٨١             | متوسط   |

### يوضح الجدول السابق:

ان مستوي الصعوبات التي تواجه دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني كما حددها (المسؤولين) بلغ (٢,١١) وهو مستوي متوسط وجاءت ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الاول ضعف الحملات الإعلامية الداعمة لأعمال التطوع الإلكتروني بمتوسط حسابي (٢,٣٩)، يليه في الترتيب الثاني ضعف البنية التحتية التكنولوجية لبعض مراكز الشاب بمتوسط حسابي (٢,٢٧)، وجاء في الترتيب الثالث صعوبة توفر الوقت الكافي لدي الشباب للمشاركة الواقعية في مجال التطوع الإلكتروني بمتوسط حسابي (٢,٢٧)، بينما جاء في الترتيب التاسع عشر ضعف أعداد الاخصائيين الاجتماعيين المدربين علي التطوع الإلكتروني بمتوسط حسابي (١,٩٠)، وأخيراً الترتيب العشرون صعوبة وجود مسئولين عن صفحة المركز علي مواقع التواصل الاجتماعي بمتوسط حسابي (١,٧٨).

وجاء ذلك عكس دراسة (محمد ٢٠٢٠) حيث أكدت علي ضرورة استخدام منظمات المجتمع المدني للتكنولوجيا والإنترنت لنشر ثقافة العمل التطوعي بدولة الإمارات، وتحفيز الأفراد علي العمل التطوعي وذلك من خلال الحملات الإعلامية الداعمة لأعمال التطوع الإلكتروني، وتوفير ورش العمل، وبيئة تنظيمية ايجابية تحترم المتطوعين وتقدر جهودهم، وتوصلت الدراسة الي تحديد فوائد التطوع وتمثلت في أنه يساعد علي ايجاد رأي عام عن العمل التطوعي، وسرعة الإنتشار وجذب الشباب من خلال نشر الإعلانات.

جدول رقم (٩) يوضح الصعوبات التي تواجه دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني (كما حددها المتطوعين) (ن=١٤٩)

| م               | العبارة                                                                                  | الاستجابات |           |    | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|----|-----------------|-------------------|---------|
|                 |                                                                                          | نعم        | إلى حد ما | لا |                 |                   |         |
|                 |                                                                                          |            |           |    |                 |                   |         |
| ١               | قصور وعي الشباب بأهمية التطوع الإلكتروني                                                 | 69         | 60        | 20 | 2.33            | 0.702             | ١٤      |
| ٢               | صعوبة توفر الوقت الكافي لدى الشباب للمشاركة الواقعية في مجال التطوع الإلكتروني           | 72         | 64        | 13 | 2.40            | 0.645             | ٩       |
| ٣               | قلة البرامج المعدة للشباب المتطوع قبل تكليفهم بالعمل                                     | 77         | 57        | 15 | 2.42            | 0.669             | ٨       |
| ٤               | ضعف أعداد الاختصاصيين الاجتماعيين المدربين على التطوع الإلكتروني                         | 81         | 47        | 21 | 2.40            | 0.725             | ١١      |
| ٥               | ضعف البنية التحتية التكنولوجية لبعض مراكز الشاب                                          | 94         | 42        | 13 | 2.54            | 0.652             | ٢       |
| ٦               | صعوبة وجود مسئولين عن صفحة المركز علي مواقع التواصل الاجتماعي                            | 62         | 61        | 26 | 2.24            | 0.732             | ١٨      |
| ٧               | ضعف ثقة المجتمع في الأعمال التطوعية التي تدار من خلال الإنترنت                           | 83         | 50        | 16 | 2.45            | 0.682             | ٦       |
| ٨               | ضعف الوعي بقوانين الخصوصية وحماية البيانات والأمن الرقمي                                 | 69         | 43        | 37 | 2.21            | 0.818             | ١٩      |
| ٩               | صعوبة توافق أنشطة المركز مع اهتمامات المتطوعين                                           | 83         | 52        | 14 | 2.46            | 0.663             | ٤       |
| ١٠              | غياب السياسات التي تنظم طاقات الشباب للمساهمة في التطوع الإلكتروني                       | 50         | 31        | 68 | 1.88            | 0.885             | ٢٠      |
| ١١              | ضعف الوعي بأهمية التكنولوجيا الحديثة في العمل التطوعي                                    | 99         | 37        | 13 | 2.58            | 0.649             | ١       |
| ١٢              | تزايد الإهتمام بالتطوع التقليدي علي حساب التطوع الإلكتروني                               | 89         | 42        | 18 | 2.48            | 0.703             | ٣       |
| ١٣              | صعوبة قيام المتطوعين بالأعمال المسندة اليهم في الوقت المحدد                              | 76         | 56        | 17 | 2.40            | 0.686             | ١٠      |
| ١٤              | ندرة عقد المركز للندوات للتوعية بأهمية التطوع الإلكتروني                                 | 62         | 64        | 23 | 2.26            | 0.711             | ١٧      |
| ١٥              | وجود قيود وتعقيدات في اجراءات تطوير مشاريع التطوع الإلكتروني                             | 66         | 70        | 13 | 2.36            | 0.637             | ١٢      |
| ١٦              | قله الموارد المالية المخصصة لتطوير برامج التطوع الإلكتروني للشباب                        | 63         | 63        | 23 | 2.27            | 0.713             | ١٦      |
| ١٧              | ضعف القدرة علي ايجاد التوازن بين التطوع الإلكتروني والإنخراط الفعلي والمشاركة في المجتمع | 69         | 56        | 24 | 2.30            | 0.732             | ١٥      |
| ١٨              | ضعف القدرات والمهارات الإلكترونية لدى العاملين بمراكز الشباب                             | 80         | 54        | 15 | 2.44            | 0.671             | ٧       |
| ١٩              | ضعف الحملات الإعلامية الداعمة لأعمال التطوع الإلكتروني                                   | 63         | 72        | 14 | 2.33            | 0.641             | ١٣      |
| ٢٠              | ضعف قدرة مراكز الشباب علي تنظيم المتطوعين وتوجيههم عن بعد                                | 86         | 45        | 18 | 2.46            | 0.702             | ٥       |
| متوسط البعد ككل |                                                                                          |            |           |    | ٢,٣٥            | ٠,٤٥٦             | مرتفع   |

### يوضح الجدول السابق:

ان مستوى الصعوبات التي تواجه دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني (كما حددها المتطوعين) بلغ (٢,٣٥) وهو مستوى مرتفع وجاءت ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الأول ضعف الوعي بأهمية التكنولوجيا الحديثة في العمل التطوعي بمتوسط حسابي (٢,٥٨)، يليه في الترتيب الثاني ضعف البنية التحتية التكنولوجية لبعض مراكز الشباب بمتوسط حسابي (٢,٥٤)، وجاء في الترتيب الثالث تزايد الإهتمام بالتطوع التقليدي علي حساب التطوع الإلكتروني بمتوسط حسابي (٢,٤٨)، بينما جاء في الترتيب التاسع عشر ضعف الوعي بقوانين الخصوصية وحماية البيانات والأمن الرقمي بمتوسط حسابي (٢,٢١)، وأخيراً الترتيب العشرون غياب السياسات التي تنظم طاقات الشباب للمساهمة في التطوع الإلكتروني بمتوسط حسابي (١,٨٨).

يتضح من الجدول السابق أن مستوى المعوقات التي تواجه دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني كما يحددها المتطوعين (مرتفع)، وهذا يدل علي أن هناك بعض المعوقات التي تواجه مراكز الشباب عند قيامها بدورها في تنمية ثقافة الأعباء الأسرية لدي الشباب أدي إلي عزوفهم عن الإلتحاق بالمركز

وكان ذلك عكس دراسة (أبو النصر ٢٠١٨) حيث توجد علاقة وثيقة ومتنامية بين التطوع والتكنولوجيا حيث ساهم التقدم التكنولوجي في إعادته تشكيل مفهوم وأساليب التطوع، وفتح آفاق جديدة لمشاركة الأفراد في العمل التطوعي بشكل أوسع وأسهل، وذلك عن طريق تيسير العمل التطوعي والتي تساعد في (تسجيل المتطوعين إلكترونياً- إدارة قواعد بيانات المتطوعين جدولة المهام وتنظيم الفعاليات التطوعية . التواصل والتنسيق من خلال المنصات التعاونية والترويج والدعوة للعمل التطوعي بإستخدام وسائل التواصل

(د): مقترحات تفعيل دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني.

جدول رقم (١٠) يوضح مقترحات تفعيل دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني كما حددها المسئولين (ن=٤١)

| م | العبارة                                                                  | الاستجابات |           |    | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب |
|---|--------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|----|-----------------|-------------------|---------|
|   |                                                                          | نعم        | إلى حد ما | لا |                 |                   |         |
|   |                                                                          | ك          | ك         | ك  |                 |                   |         |
| ١ | توظيف شبكة التواصل في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني                      | 26         | 11        | 4  | 2.54            | 0.674             | ١٤م     |
| ٢ | التنسيق مع مراكز الشباب لتبادل الخبرات التي تنمي ثقافة التطوع الإلكتروني | 32         | 9         | -  | 2.78            | 0.419             | ١       |

| م               | العبارة                                                                                            | الاستجابات |           |    | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|----|-----------------|-------------------|---------|
|                 |                                                                                                    | نعم        | إلى حد ما | لا |                 |                   |         |
|                 |                                                                                                    | ك          | ك         | ك  |                 |                   |         |
| ٣               | استقطاب عدد كافي من الشباب والعمل على تدريبهم وتأهيلهم                                             | 32         | 8         | 1  | 2.76            | 0.489             | ٣       |
| ٤               | إعطاء أمثلة تطوعية إلكترونية ناجحة لمراكز الشباب نشرت أفكارها عن طريق التواصل الاجتماعي التابع لها | 24         | 9         | 8  | 2.39            | 0.802             | ١٧      |
| ٥               | الحرص على توفير شبكات معلومات إلكترونية عن أليات العمل التطوعي                                     | 29         | 8         | 4  | 2.61            | 0.666             | ١٠      |
| ٦               | عقد ورش عمل لاكساب الشباب مهارات التطوع الإلكتروني                                                 | 30         | 11        | -  | 2.73            | 0.449             | ٤       |
| ٧               | اختيار الوقت المناسب للنشر الإلكتروني مع مراعاة الأيجاز والمحتوى المشوق                            | 30         | 7         | 4  | 2.63            | 0.662             | ٩       |
| ٨               | عمل استبيانات مستمرة لمعرفة آراء الشباب نحو تطوعهم الإلكتروني                                      | 28         | 9         | 4  | 2.59            | 0.670             | ١١م     |
| ٩               | تطوير القوانين والتشريعات المنظمة للتطوع الإلكتروني                                                | 31         | 8         | 2  | 2.71            | 0.559             | ٧       |
| ١٠              | إصدار نشرات دورية إلكترونية تبرز أنشطة الشباب التطوعية                                             | 30         | 10        | 1  | 2.71            | 0.512             | ٦       |
| ١١              | مرونة الإجراءات الخاصة بأنشطة التطوع الإلكتروني                                                    | 31         | 9         | 1  | 2.73            | 0.501             | ٥       |
| ١٢              | تعزيز الدور الإعلامي بنشر ثقافة التطوع الإلكتروني                                                  | 33         | 7         | 1  | 2.78            | 0.475             | ٢       |
| ١٣              | إنشاء وحدة خاصة بالتطوعين تتولى كافة أمورهم                                                        | 30         | 9         | 2  | 2.68            | 0.567             | ٨       |
| ١٤              | توفير منصات وأدوات تكنولوجية تسهل مشاركة الشباب وتواصلهم مع بعضهم البعض                            | 26         | 12        | 3  | 2.56            | 0.634             | ١٣      |
| ١٥              | التأكيد على التزام المتطوعين بحضور اللقاءات الخاصة بالتطوع الإلكتروني                              | 25         | 10        | 6  | 2.46            | 0.745             | ١٦      |
| ١٦              | وجود قاعدة بيانات إلكترونية دقيقة حول المتطوعين من الشباب                                          | 28         | 9         | 4  | 2.59            | 0.670             | ١١      |
| ١٧              | توفير برامج تدريبية متخصصة للشباب في مجال التطوع الإلكتروني                                        | 19         | 16        | 6  | 2.32            | 0.722             | ١٨      |
| ١٨              | تشجيع الشباب على تطوير التطوع الإلكتروني باستخدام وسائل التقنية الحديثة                            | 18         | 13        | 10 | 2.20            | 0.813             | ٢٠      |
| ١٩              | المساهمة في إكساب الشباب مهارات التطوع الإلكتروني أثناء الأزمات والكوارث                           | 26         | 11        | 4  | 2.54            | 0.674             | ١٤      |
| ٢٠              | التدريب المهني للأخصائيين الاجتماعيين وتنميتهم مهنيًا حول نشر ثقافة التطوع الإلكتروني              | 20         | 14        | 7  | 2.32            | 0.756             | ١٩      |
| متوسط البعد ككل |                                                                                                    |            |           |    |                 |                   |         |
|                 |                                                                                                    |            |           |    | ٢,٥٨            | ٠,٣١٥             | مرتفع   |

### يوضح الجدول السابق:

ان مستوي مقترحات تفعيل دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني كما حددها المسئولين) بلغ (٢,٥٨) وهو مستوي مرتفع وجاءت ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الاول التنسيق مع مراكز الشباب لتبادل الخبرات التي تنمي ثقافة

التطوع الإلكتروني بمتوسط حسابي (٢,٧٨)، يليه في الترتيب الثاني تعزيز الدور الإعلامي بنشر ثقافة التطوع الإلكتروني بمتوسط حسابي (٢,٧٨)، وجاء في الترتيب الثالث استقطاب عدد كافى من الشباب والعمل على تدريبهم وتأهيلهم بمتوسط حسابي (٢,٧٦)، بينما جاء في الترتيب التاسع عشر التدريب المهني للأخصائيين الاجتماعيين وتنميتهم مهنيًا حول نشر ثقافة التطوع الإلكتروني بمتوسط حسابي (٢,٣٢)، وأخيراً الترتيب العشرون تشجيع الشباب على تطوير التطوع الإلكتروني بإستخدام وسائل التقنية الحديثة بمتوسط حسابي (٢,٢٠).

يتضح من الجدول السابق أن مستوي مقترحات تفعيل دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني كما حددها المسئولين جاء مرتفع، مما يؤكد تأييدهم لهذا المقترحات من أجل مساعدة مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني لدى الشباب، من خلال قيام مراكز الشباب بالتنسيق مع مراكز شباب أخرى تنمي ثقافة التطوع الإلكتروني وذلك لجذب وإستقطاب أكبر عدد من الشباب للمشاركة في الأنشطة التطوعية وإدماجهم للعمل داخل مراكز الشباب بدون مقابل مادي، وذلك نظراً لقلّة مواردها المالية وسد العجز في أعداد الموظفين لديها، وجاء ذلك متفقاً مع دراسة (٢٠٢١ Netshakhuma) والتي أكدت علي توفير الموارد المالية وذلك من خلال خفض التكاليف وزيادة الكفاءة حيث أنه الإعتماد علي المتطوعين يقلل من النفقات التشغيلية مثل الرواتب خاصة في المؤسسات غير الربحية، فال مورد البشري في التطوع الإلكتروني ليس مجانياً بل هو استثمار غير مادي يحتاج الي تخطيط وإدارة لتحقيق أقصى فائدة، حيث ان نجاح المؤسسات يعتمد علي قدرتها علي جذب الكفاءات وتحفيزها وتوظيف طاقاتها في بيئة رقمية مرنة

**جدول رقم (١١) يوضح مقترحات تفعيل دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني (كما حددها المتطوعين) (ن=١٤٩)**

| م | العبارة                                                                                            | الاستجابات |           |    | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|----|-----------------|-------------------|---------|
|   |                                                                                                    | نعم        | إلى حد ما | لا |                 |                   |         |
|   |                                                                                                    | ك          | ك         | ك  |                 |                   |         |
| ١ | توظيف شبكة التواصل في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني                                                | 128        | 19        | 2  | 2.85            | 0.398             | ٢       |
| ٢ | التنسيق مع مراكز الشباب لتبادل الخبرات التي تنمي ثقافة التطوع الإلكتروني                           | 100        | 49        | -  | 2.67            | 0.471             | ١٣      |
| ٣ | استقطاب عدد كافى من الشباب والعمل على تدريبهم وتأهيلهم                                             | 82         | 63        | 4  | 2.52            | 0.552             | ٢٠      |
| ٤ | إعطاء أمثلة تطوعية إلكترونية ناجحة لمراكز الشباب نشرت أفكارها عن طريق التواصل الاجتماعي التابع لها | 118        | 31        | -  | 2.79            | 0.407             | ٦       |
| ٥ | الحرص على توفير شبكات معلومات إلكترونية عن آليات العمل التطوعي                                     | 95         | 53        | 1  | 2.63            | 0.498             | ١٥      |

| م               | العبارة                                                                               | الاستجابات |           |    | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|----|-----------------|-------------------|---------|
|                 |                                                                                       | نعم        | إلى حد ما | لا |                 |                   |         |
|                 |                                                                                       | ك          | ك         | ك  |                 |                   |         |
| ٦               | عقد ورش عمل لاكساب الشباب مهارات التطوع الإلكتروني                                    | 108        | 37        | 4  | 2.70            | 0.516             | ١٢      |
| ٧               | اختيار الوقت المناسب للنشر الإلكتروني مع مراعاة الأيجاز والمحتوى المشوق               | 122        | 26        | 1  | 2.81            | 0.409             | ٤       |
| ٨               | عمل استبيانات مستمرة لمعرفة آراء الشباب نحو تطوعهم الإلكتروني                         | 130        | 19        | -  | 2.87            | 0.335             | ١       |
| ٩               | تطوير القوانين والتشريعات المنظمة للتطوع الإلكتروني                                   | 99         | 47        | 3  | 2.64            | 0.521             | ١٤      |
| ١٠              | إصدار نشرات دورية إلكترونية تبرز أنشطة الشباب التطوعية                                | 92         | 55        | 2  | 2.60            | 0.518             | ١٨      |
| ١١              | مرونة الإجراءات الخاصة بأنشطة التطوع الإلكتروني                                       | 114        | 33        | 2  | 2.75            | 0.464             | ١٠      |
| ١٢              | تعزيز الدور الإعلامي بنشر ثقافة التطوع الإلكتروني                                     | 119        | 27        | 3  | 2.78            | 0.463             | ٨       |
| ١٣              | إنشاء وحدة خاصة بالمتطوعين تتولى كافة أمورهم                                          | 95         | 51        | 3  | 2.62            | 0.528             | ١٦      |
| ١٤              | توفير منصات وأدوات تكنولوجية تسهل مشاركة الشباب وتواصلهم مع بعضهم البعض               | 118        | 30        | 1  | 2.79            | 0.428             | ٧       |
| ١٥              | التأكيد على إلزام المتطوعين بحضور اللقاءات الخاصة بالتطوع الإلكتروني                  | 126        | 21        | 2  | 2.83            | 0.409             | ٣       |
| ١٦              | وجود قاعدة بيانات إلكترونية دقيقة حول المتطوعين من الشباب                             | 124        | 19        | 6  | 2.79            | 0.497             | ٥       |
| ١٧              | توفير برامج تدريبية متخصصة للشباب في مجال التطوع الإلكتروني                           | 103        | 35        | 11 | 2.62            | 0.622             | ١٧      |
| ١٨              | تشجيع الشباب على تطوير التطوع الإلكتروني باستخدام وسائل التقنية الحديثة               | 100        | 38        | 11 | 2.60            | 0.625             | ١٩      |
| ١٩              | المساهمة في إكساب الشباب مهارات التطوع الإلكتروني أثناء الأزمات والكوارث              | 119        | 24        | 6  | 2.76            | 0.515             | ٩       |
| ٢٠              | التدريب المهني للأخصائيين الاجتماعيين وتنميتهم مهنيًا حول نشر ثقافة التطوع الإلكتروني | 119        | 22        | 8  | 2.74            | 0.547             | ١١      |
| متوسط البعد ككل |                                                                                       |            |           |    | ٢,٧١            | ٠,٢٩١             | مرتفع   |

### يوضح الجدول السابق:

ان مستوي مقترحات تفعيل دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني (كما حددها المتطوعين) بلغ (٢,٧١) وهو مستوي مرتفع وجاءت ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: جاء في الترتيب الاول عمل استبيانات مستمرة لمعرفة آراء الشباب نحو تطوعهم الإلكتروني بمتوسط حسابي (٢,٨٧)، يليه في الترتيب الثاني توظيف شبكة التواصل في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني بمتوسط حسابي (٢,٨٥)، وجاء في الترتيب الثالث التأكيد على إلزام المتطوعين بحضور اللقاءات الخاصة بالتطوع الإلكتروني بمتوسط حسابي (٢,٨٣)، بينما جاء في الترتيب التاسع عشر إصدار نشرات دورية إلكترونية تبرز أنشطة الشباب

التطوعية بمتوسط حسابي (٢,٦٠)، وأخيراً الترتيب العشرون استقطاب عدد كافى من الشباب والعمل على تدريبهم وتأهيلهم بمتوسط حسابي (٢,٥٢).

يتضح من الجدول السابق أن مستوى مقترحات تفعيل دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني كما حددها المتطوعين جاء مرتفع، مما يؤكد تأييدهم لهذا المقترحات من أجل مساعدة مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني لدى الشباب، وذلك لفهم احتياجات الشباب وتطلعاتهم حيث تختلف آراء الشباب وخبراتهم وميولهم التقنية، ومعرفة التحديات التي يواجهها المتطوعون مثل صعوبة التوازن بين الدراسة والعمل التطوعي أو نقص المهارات الرقمية، فالإستبيانات المستمرة ليست مجرد أداة تقييم بل أداة تواصل ديناميكية تعزز المشاركة الفعالة للشباب وتضمن استدامه البرامج وتطويرها

وهذا ما أكدت دراسة (Molchanov, et al., 2021) أن التطوع يمثل أهمية كبيرة بالنسبة للشباب وذلك لأن فترة الشباب هي الفترة العمرية التي يبحث فيها الشباب عن مكانته في المجتمع، وقد يكون التطوع هو السلوك المساعد في تلك الفترة ويمثل مصدراً لتحقيق الذات وذلك علي أساس الفرص الواسعة التي يوفرها التطوع الإلكتروني، وتوصلت نتائج الدراسة بأن مفهوم التطوع الإلكتروني بحاجة إلي فهم أكثر وضوحاً وتمثيلاً أكثر تفاعلاً من قبل الشباب، والشباب بحاجة إلي فهم ومعرفة أعمق، حيث أن هناك خلط وتناقض بين مزايا وعيوب التطوع الإلكتروني، وأوصت الدراسة بضرورة تنظيم برامج فعالة ومدروسة للتطوع الإلكتروني وإشراك الشباب بها وعمل إستبيانات لمعرفة ميول وإتجاهات وخبرات الشباب (هـ) الفروق والتباين بين المسؤولين والمتطوعين حول تحديدهم متغيرات الدراسة.

**جدول رقم (١٢) يوضح دلالة الفروق المعنوية بين استجابات المسؤولين و المتطوعين حول تحديدهم متغيرات الدراسة**

| المتغيرات                                                             | مجتمع البحث | العدد(ن) | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجات الحرية (df) | قيمة T  | الدلالة         |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------|----------|-----------------|-------------------|-------------------|---------|-----------------|
| دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني                     | المسؤولين   | 41       | 2.70            | 0.278             | ١٨٨               | **٧,٤٥٠ | داله عند (٠,٠١) |
|                                                                       | المتطوعين   | 149      | 2.30            | 0.308             |                   |         |                 |
| الصعوبات التي تواجه دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني | المسؤولين   | 41       | 2.11            | 0.5816            | ١٨٨               | **٢,٨٨٩ | داله عند (٠,٠١) |
|                                                                       | المتطوعين   | 149      | 2.35            | 0.456             |                   |         |                 |
| مقترحات تفعيل دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني       | المسؤولين   | 41       | 2.58            | 0.315             | 188               | **٢,٦٣٩ | داله عند (٠,٠١) |
|                                                                       | المتطوعين   | 149      | 2.71            | ٠.291             |                   |         |                 |

\* معنوي عند (٠,٠٥)

\*\* معنوي عند (٠,٠١)

### يوضح الجدول السابق أن:

- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين المسؤولين والمتطوعين بالنسبة لتحديدهم مستوى دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني، وذلك لصالح المسؤولين حيث بلغت قيمة "T" (٧,٤٥٠) وهي قيمة دالة عند مستوي (٠,٠١).
  - توجد فروق ذات دلالة احصائية بين المسؤولين والمتطوعين بالنسبة لتحديدهم مستوى الصعوبات التي تواجه دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني وذلك لصالح المسؤولين، حيث بلغت قيمة "T" (٢,٨٨٩) وهي قيمة دالة عند مستوي (٠,٠١).
  - توجد فروق ذات دلالة احصائية بين المسؤولين والمتطوعين بالنسبة لتحديدهم مستوى مقترحات تفعيل دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني وذلك لصالح المسؤولين، حيث بلغت قيمة "T" (٢,٦٣٩) وهي قيمة دالة عند مستوي (٠,٠١).
- جدول رقم (١٣) يوضح الفروق بين المسؤولين عينة الدراسة في تحديدهم لمستوى دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني وفقا للنوع/ السن/ المؤهل الدراسي/ والوظيفة في مركز الشباب (ن=٤١)

| المتغير        | العدد                       | المتوسط | الانحراف المعياري | درجة الحرية | قيمة المعامل | الدالة   |
|----------------|-----------------------------|---------|-------------------|-------------|--------------|----------|
| النوع          | ذكر                         | ٢٥      | 2.74              | 255.        | T<br>١,٢٠٨=  | غير دالة |
|                | انثي                        | ١٦      | 2.64              | 308.        |              |          |
| السن           | أقل من ٣٠ سنة               | 2       | 2.727             | 128.        | F=0.374      | غير دالة |
|                | من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة | 12      | 2.63              | 417.        |              |          |
|                | من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة | 18      | 2.72              | 200.        |              |          |
|                | من ٥٠ سنة فأكثر             | 9       | 2.75              | 219.        |              |          |
|                | مؤهل فوق المتوسط            | ٥       | 2.65              | 412.        |              |          |
| المؤهل الدراسي | مؤهل عالي                   | ٣٢      | 2.75              | 211.        | F=2.571      | غير دالة |
|                | ماجستير                     | ٣       | 2.43              | 498.        |              |          |
|                | دكتوراه                     | ١       | 2.22              | -.          |              |          |
|                | مدير                        | 5       | 2.65              | 412.        |              |          |
| الوظيفة        | عضو مجلس ادارة              | 7       | 2.55              | 406.        | F=0.853      | غير دالة |
|                | مشرف أنشطة                  | 18      | 2.73              | 220.        |              |          |
|                | اخصائي اجتماعي              | 7       | 2.79              | 231.        |              |          |
|                | اداري                       | 4       | 2.78              | 068.        |              |          |
|                |                             |         |                   |             |              |          |

يتضح من الجدول السابق:

- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين نوع المسؤولين (ذكور واناث) بالنسبة لتحديدهم مستوى دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني، حيث بلغت قيمة "T" (١,٢٠٨) وهي قيمة دالة غير داله احصائيا.
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المسؤولين بالنسبة لتحديدهم مستوى دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني وفقا لمتغير السن، حيث بلغت قيمة "F" (٠,٣٧٤) وهي قيمة دالة غير داله احصائيا.
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المسؤولين بالنسبة لتحديدهم مستوى دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني وفقا لمتغير المؤهل الدراسي، حيث بلغت قيمة "F" (٢,٥٧١) وهي قيمة دالة غير داله احصائيا.
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المسؤولين بالنسبة لتحديدهم مستوى دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني وفقا لمتغير الوظيفة، حيث بلغت قيمة "F" (٠,٨٥٣) وهي قيمة دالة غير داله احصائيا.

جدول رقم (١٤) يوضح الفروق بين المتطوعين عينة الدراسة في تحديدهم لمستوى دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني وفقا للنوع/ السن/ التعليم/ ومدة التطوع في مركز الشباب (ن=١٤٩)

| المتغير             | العدد                         | المتوسط | الانحراف المعياري | درجة الحرية | قيمة المعامل | الدلالة        |
|---------------------|-------------------------------|---------|-------------------|-------------|--------------|----------------|
| النوع               | ذكر                           | 86      | 2.22              | 300         | T=٣,٨٦٨      | دال عند (٠,٠١) |
|                     | انثي                          | 63      | 2.41              | 287         |              |                |
| السن                | أقل من ٢٥ سنة                 | 49      | 2.24              | 304         | F=8.231      | دال عند (٠,٠١) |
|                     | من ٢٥ سنة إلى أقل من ٣٥ سنة   | 51      | 2.21              | 310         |              |                |
|                     | من ٣٥ سنة إلى أقل من ٤٥ سنة   | 36      | 2.50              | 227         |              |                |
|                     | من ٤٥ سنة فأكثر               | 13      | 2.36              | 286         |              |                |
|                     | مؤهل متوسط                    | ٤٣      | 2.23              | 302         |              |                |
| التعليم             | مؤهل فوق المتوسط              | ٢٨      | 2.58              | 210         | F=١١,٦٠٢     | دال عند (٠,٠١) |
|                     | مؤهل عالي                     | ٧٢      | 2.25              | 292         |              |                |
|                     | ماجستير                       | ٦       | 2.18              | 231         |              |                |
|                     | أقل من سنتين                  | ٨٤      | 2.23              | 302         |              |                |
| مدة التطوع بالمؤسسة | من سنتين أقل من ٤ سنتين       | ٣٩      | 2.33              | 263         | F=10.890     | دال عند (٠,٠١) |
|                     | من ٤ سنوات إلى أقل من ٦ سنوات | ٢١      | 2.61              | 2266        |              |                |
|                     | من ٦ سنوات إلى أقل من ٨ سنة   | ٥       | 2.14              | 239         |              |                |
|                     |                               |         |                   |             |              |                |

### من الجدول السابق يتضح:

- وجود فروق ذات دلالة احصائية بين نوع المتطوعين (ذكور واثاث) بالنسبة لتحديدهم مستوى دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني، حيث بلغت قيمة "T" (٣,٨٦٨) وهي قيمة دالة عند مستوى معنوي (٠,٠١).
  - وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المتطوعين بالنسبة لتحديدهم مستوى دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني وفقا لمتغير السن، حيث بلغت قيمة "F" (٨,٢٣١) وهي قيمة دالة عند مستوى معنوي (٠,٠١).
  - وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المتطوعين بالنسبة لتحديدهم مستوى دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني وفقا للتعليم، حيث بلغت قيمة "F" (١١,٦٠٢) وهي قيمة دالة عند مستوى معنوي (٠,٠١).
  - وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المتطوعين بالنسبة لتحديدهم مستوى دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني وفقا لمتغير مدة التطوع بالمؤسسة، حيث بلغت قيمة "F" (١٠,٨٩٠) وهي قيمة دالة عند مستوى معنوي (٠,٠١).
- رؤية مستقبلية مقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع لزيادة دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني:

### الاسس والركائز التي تعتمد عليها الرؤية المستقبلية:

- الدراسات السابقة والبحوث العلمية، والموجهات النظرية الخاصة بالتطوع الإلكتروني بمراكز الشباب.
  - التراث النظري في طريقة تنظيم المجتمع.
  - نتائج الدراسة الحالية والتي تعتبر من الركائز الاساسية التي تم الاعتماد عليها لزيادة دور فاعلية مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني.
  - استقصاء آراء الخبراء والمتخصصين والممارسين في مجال الدراسة من خلال المقابلات التي قامت بها الباحثة.
- الاهداف التي تسعى الرؤية المستقبلية لتحقيقها:-
- عمل جسر للتواصل بين الأخصائيين الاجتماعيين والمسؤولين والمستفيدين من برامج مراكز الشباب لتحقيق أقصى إستفادة ممكنة
  - بناء ثقافة تنظيمية تركز علي الشراكة في المسؤولية بين العاملين بالوحدات الاجتماعية وذلك عن طريق تدريب القائمين علي الوظائف القيادية، والتي تدعم

- المشاركة وتحمل المسؤولية ، عقد ورش عمل لمناقشة وتعزيز المسؤولية المشتركة  
لدى العاملين، وضع نظام للمكافآت والحوافز
- تبني الأفكار الجديدة للعاملين بمراكز الشباب وإتاحة الفرصة لهم للإبداع والمبادرة والتعلم من الأخطاء وذلك عن طريق تفويض قدر أكبر من السلطة والصلاحيات للعاملين لإتخاذ القرارات، إتاحة الفرصة للعاملين بمراكز الشباب لإستكمال دراستهم والنمو والتعلم المستمر، تبني آلية لإستقبال الإقتراحات والأفكار الجديدة لتطوير مراكز الشباب والخدمات المقدمة
  - المتابعة والتقييم الدوري لمعرفة المعوقات التي تحد من دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني
  - التنسيق بين مراكز الشباب وبعضها البعض وذلك لتبادل الخبرات والمعلومات والتجارب والإمكانيات المتاحة فيما بينهم وذلك لتحقيق المنفعة المتبادلة.
- الإستراتيجيات التي تعتمد عليها الرؤية المستقبلية
- **استراتيجية الإقناع** وذلك للتأثير علي علي أفراد المجتمع والمسؤولين وتوعيتهم بأهمية التطوع الإلكتروني ونشر ثقافته عبر المواقع الإلكترونية لمراكز الشباب وكيفية تحفيز الأفراد علي العمل التطوعي وذلك من خلال ورش العمل، وتوفير بيئة تنظيمية ايجابية تحترم المتطوعين وتقدر جهودهم، واقناعهم بفوائد التطوع وأنه يساعد علي ايجاد رأي عام عن العمل التطوعي، والعمل علي سرعة جذب الشباب من خلال نشر الإعلانات.
  - **إستراتيجية تحسين قدرة** مراكز الشباب علي حل ومواجهه مشكلاتها وذلك من خلال تفعيل المقترحات الخاصة بزيادة دور برامج التطوع
  - **إستراتيجية تغيير السلوك والإتجاه** وتستخدم تلك الإستراتيجية لأهمية تغير النظرة إلي طريقة الحصول علي الخدمات بشكل إلكتروني، وذلك عن طريق قيام الأخصائي الإجتماعي والمسؤولين بمتابعة مشكلات الشباب وإستفساراتهم والقيام بتذليل الصعاب أمام الشباب، إرشاد المستفيدين بالخدمات التي يمكن أن يستفيدوا منها إلكترونيا ، تزويد مراكز الشباب بالبيانات الإلكترونية الخاصة بالمستفيدين المقدم إليهم الخدمة، توعية المستفيدين بالإجراءات اللازمة للحصول علي الخدمات بشكل إلكتروني والحصول علي المساعدات اللازمة بشأنها
  - **استراتيجية التفاوض** والتي تتم من خلال تكتيك الإتصال بالشباب وتتم عن طريق دراسة البيئة الداخلية والخارجية لصياغة التوجة نحو التطوع الإلكتروني، التحليل

الاستراتيجي لبيئة العمل الداخلية والخارجية للوقوف علي موارد وإمكانيات مراكز الشباب، وضع الأهداف الإستراتيجية للتطوع الإلكتروني وترجمته لأهداف مرحلية محددة بفترات زمنية

- **إستراتيجية التدريب** قيام المسؤولين بعقد ورش عمل وندوات تثقيفية لإقناع الشباب بأهمية التكنولوجيا الحديثة وذلك علي يد متخصصين وأكاديميين في هذا المجال بالإضافة إلي تدريبهم علي كيفية مواصلة نشر فعاليات وإنجازات مراكز الشباب علي مواقع التواصل الاجتماعي، وتوضيح أهمية دور مراكز الشباب وأهمية التطوع الإلكتروني وذلك حتي يزداد الاعتراف والتأييد المجتمعي ومتابعة صفحتها بشكل مستمر إلكترونياً وجذب واستقطاب أكبر عددمن المتطوعين بداخلها.
- **التكتيكات المهنية التي تعتمد عليها الرؤية المستقبلية:**

- **تكنيك الشرح والتوضيح:** وتبادل المعلومات والمناقشات الخاصة بالتطوع الإلكتروني وتوظيفها لصالح المستفيدين
- **تكنيك بناء الوعي:** وذلك عن طريق الترويج للأفكار والسلوكيات المفيدة، وتصحيح المعلومات الخاطئة عن التطوع الإلكتروني.
- **العمل المشترك:** استخدام الحوار البناء وذلك للتأثير علي أفراد المجتمع والمسؤولين وتوعيتهم بأهمية التطوع الرقمي وتطوير وزيادة دور مراكز الشباب في تنمية ثقافة التطوع الإلكتروني
- **الاتصالات المفتوحة:** والمستمرة مع الشباب والمسؤولين وذلك لعمل جسر للتواصل بين الأخصائيين الاجتماعيين والمسؤولين والمستفيدين من البرامج المقدمة من مراكز الشباب وتحقيق أقصى إستفادة ممكنة
- **الأدوار المهنية التي تعتمد عليها الرؤية المستقبلية:**

- **دوره كممثل للمؤسسة:** يعمل الاخصائي الاجتماعي باسم المركز في مختلف المحافل التي يشترك فيها وبما يتفق مع اللوائح المنظمة للعمل بمركز الشباب وأن يسعى للمساعدة في تحقيق الاهداف التي تحددها تلك اللوائح.
- **دور الوسيط:** وهو قيام الاخصائي الاجتماعي بربط المستفيدين الكترونيا بالخدمات التي تقدمها مراكز الشباب وذلك عن طريق صفحتها علي مواقع التواصل الاجتماعي
- **دور المحفز:** وذلك عن طريق تحفيز مستخدمي شبكات التواصل الاجتماعي لإستثمار طاقاتهم وقدراتهم وإمكانياتهم في تنمية التطوع الإلكتروني والإرتقاء به.

- **دور الخير:** تزويد العاملين والشباب بالمعلومات والحقائق الخاصة بالتطوع الإلكتروني وتوظيفها بدقة، وكيفية قيام كل طرف بدوره بشكل صحيح
- **المبادئ التي تعتمد عليها الرؤية المستقبلية:**
- **مبدأ استثمار الموارد:** حيث تُعد الموارد البشرية أساس وجوهر التطوع الإلكتروني، ومن أهم مؤشرات جاهزية المؤسسات له، إذ أن فاعلية المؤسسات الإلكترونية ونجاحها تقاس عن طريق تطوير وتنمية قدرات وأفكار المتطوعين والعاملين بمراكز الشباب
- **مبدأ الرجوع للخبراء:** للإستعانة بهم في كيفية تطوير خدمات وبرامج مراكز الشباب وعقد وندوات تثقيفية لإقناع الشباب بأهمية التكنولوجيا الحديثة وذلك علي يد متخصصين وأكاديميين في هذا المجال بالإضافة إلي تدريبهم علي كيفية مواصلة نشر فعاليات وإنجازات مراكز الشباب علي مواقع التواصل الاجتماعي، وتوضيح أهمية دور مراكز الشباب وأهمية التطوع الإلكتروني وذلك حتي يزداد الإعتراف والتأييد المجتمعي ومتابعة صفحتها بشكل مستمر إلكترونياً وجذب واستقطاب أكبر عدداً من المتطوعين بداخلها.
- **مبدأ المتابعة والتقييم:** وذلك للتأكد من ان الجهود المبذولة قد حققت الأهداف المرجوة منها، ومتابعة مراكز الشباب لصفحتها أول بأول، والعمل علي تحديث البيانات والمعلومات بشكل مستمر، والرد علي جميع استفسارات وتعليقات المستفيدين من مراكز الشباب، والقيام بتذليل الصعاب، إرشاد المستفيدين بالخدمات التي يمكن أن يستفيدوا منها إلكترونياً ، تزويد مراكز الشباب بالبيانات الإلكترونية الخاصة بالمستفيدين المقدم إليهم الخدمة، توعية المستفيدين بالإجراءات اللازمة للحصول علي الخدمات بشكل إلكتروني والحصول علي المساعدات اللازمة بشأنها
- **الأدوات التي تعتمد عليها الرؤية المستقبلية:**
- **الندوات:** عقد ندوات مع الشباب وسكان المجتمع لتزويدهم بالمعلومات والخبرات حول أهمية وأهداف التطوع الإلكتروني وكيفية الإستفادة من مزاياه، مع التوضيح أن التطوع الإلكتروني ليس منحصر علي فئة بعينها وإنما يمكن لجميع الفئات المشاركة في التطوع الإلكتروني (المرأة . الشباب المسنين)، كما انه من المهم عقد وندوات تثقيفية لإقناع الشباب بأهمية التكنولوجيا الحديثة وذلك علي يد متخصصين وأكاديميين في هذا المجال بالإضافة إلي تدريبهم علي كيفية مواصلة نشر فعاليات وإنجازات مراكز الشباب علي مواقع التواصل الاجتماعي، وتوضيح أهمية دور مراكز

الشباب وأهمية التطوع الإلكتروني وذلك حتي يزداد الإعراف والتأييد المجتمعي ومتابعة صفحاتها بشكل مستمر إلكترونياً وجذب واستقطاب أكبر عدداً من المتطوعين بداخلها

- **اللجان:** يقوم المنظم الاجتماعي بتشكيل مجموعة من اللجان بمراكز الشباب وفقاً لطبيعة أهداف ومجالات عمل تلك اللجان، وخاصة فيما يتعلق بعملية إعداد وتدريب قيادات الشباب المتطوع بمراكز الشباب، وكذلك تعزيز جهود كافة المتحمسين للخدمة العامة والتطوع والمشاركة في مجالات عمل مراكز الشباب وفقاً لأنشطتها المختلفة

- **المقابلات الإلكترونية:** تستخدم المقابلة الإلكترونية لتحقيق أهداف مراكز الشباب التطوع مثل نشر فكر العمل التطوعي الإلكتروني للشباب أو جذب متطوعين جدد أو إجراء الأبحاث الخاصة بمشكلات واحتياجات المجتمع المحلي، أو تشجيع المتطوعين علي المساهمة والعمل في أنشطة المنظمات غير الحكومية التي تحتاج الي متطوعين

- **مواقع التواصل الاجتماعي:** مثل تويتر والفيس بوك والواتس آب والإنستجرام
- **الدورات التدريبية الإلكترونية:** وذلك من خلال تدريب المتطوعين الجدد من خلال دورات تدريبية قصيرة عن مهارات التطوع الإلكتروني، والدعم الفني المستمر وذلك من خلال إنشاء فريق دعم للرد علي إستفسارات المتطوعين ومساعدتهم، وينجح بالتحفيز والإستمرارية وأبرزها الشفافية

- **التسجيل الإلكتروني:** وتدوين جميع الأعمال والأنشطة التي تمارسها مراكز الشباب بصفة دورية وذلك عن طريق موقع خاص بالمركز، والعمل على أرشفة وتخزين كافة المعلومات والبيانات المتعلقة بأنشطة مراكز الشباب بصفة مستمرة وتحديثها بصفة دورية وتعزيز سبل استرجاع واستدعاء تلك المعلومات.

- مراجع البحث:

أولاً: المراجع العربية

أبو النصر، مدحت محمد (٢٠١٩). الشباب وصناعة المستقبل، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر

أحمد، إبراهيم صبري (٢٠١٧). واقع استخدام طلاب الخدمة الاجتماعية للتطوع الإلكتروني، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد ٤٢، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان

أحمد، عبد الله فرغلي (٢٠٠٣). منظومة مراكز الشباب التربوية، القاهرة، مركز الكتاب.

أحمد، محمد محمد سليم (٢٠١٥). معوقات الممارسة المهنية لخدمة الجماعة في تنمية ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني لدى الشباب الجامعي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد ٣٩، الجزء الرابع، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان إبراهيم، احمد حسن (٢٠١٩). نقلة نوعية للتحرر من البيروقراطية والفساد الإداري، مقالة منشورة في نادي التجارة، العدد ٦٧٦.

ابو المعاطي، ماهر (١٩٩٩). الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في مجال رعاية الشباب، القاهرة، دار الشروق للطباعة والنشر.

مذكور، إبراهيم (١٩٩٩). معجم العلوم الاجتماعية، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب الحاي، عبدالوهاب جودة (٢٠١٢). التفاعل الاجتماعي عبر مواقع التواصل الاجتماعي وإنعكاساته الاجتماعية علي الشباب الجامعي، بحث منشور، المؤتمر الدولي الثاني لكلية الآداب والعلوم الاجتماعية، بعنوان " مكانة العلوم الاجتماعية ودورها في دراسة الظواهر الاجتماعية المعاصرة"، جامعة السلطان قابوس، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، المجلد ٢ الصالح، إكرام محمد (٢٠١٦). دور الخدمة الاجتماعية في تفعيل العمل التطوعي للطلاب الجامعيين، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، العدد ٥٦، مجلد ٨، ص ١٥٣. ١٩٠

الخشاب، مصطفى (٢٠٠٢). مبادئ الخدمة الاجتماعية، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية الشريف، سلوي أحمد محمد أبو العلا (٢٠٢١). دور المجتمع الافتراضي في ترويج ثقافة التطوع لدى الشباب الجامعي بالصعيد . دراسة ميدانية في إطار رأس المال الاجتماعي، بحث منشور، المجلة المصرية لبحوث الإعلام، جامعة المنيا، كلية الآداب، قسم الإعلام، العدد ٧٧، الجزء الأول، ص ٤٤

الريدي، الاء (٢٠١١). الانترنت (ثورة حديثة في دفع العمل الخير التطوعي، المركز الدولي للدراسات والأبحاث، مداد، القاهرة، ص ١

برنامج الأمم المتحدة (٢٠١٥). تقرير حالة التطوع في العالم (تحويل الحكمة)، واشنطن بروقي، وسيلة (٢٠١٨). العمل التطوعي الإلكتروني آليه لتدعيم قيم رأس المال الاجتماعي، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد ٢٨، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر

جمهورية مصر العربية (٢٠١٨). وزارة الشباب والرياضة، لائحة النظام الاساسي لمراكز الشباب، الصادرة بقرار وزير الشباب رقم ٨٨٢.

حافظ، دعاء محمد ذكي، وبركات، تغريد سيد أحمد (٢٠٢١).فاعلية برنامج إرشادي لتنمية الوعي بإدارة العمل التطوعي وعلاقته بتوجيه الشباب الجامعي نحو الريادة المستقبلية، بحث منشور، المجلة المرية للإقتصاد المنزلي، المجلد (٣٧)، العدد (١)، ص ٣٧٧ حسن، عبدالباسط محمد (٢٠٠٧). المدخل إلي علم الإجتماع، القاهرة، دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع.

حمزة، أحمد إبراهيم.(٢٠١٤)، العمل الاجتماعي التطوعي بين الواقع والمأمول، عمان، دار المسيرة.

حوالة، سهير محمد (٢٠١٣). فلسفة العمل التطوعي والمسؤولية الاجتماعية في المؤسسات التربوية، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، العدد (٤)، أكتوبر. خاطر، أحمد مصطفى (٢٠٠٢).طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع، الإسكندرية , المكتب الجامعي الحديث.

عبدالكريم،خلود برجس (٢٠١٧). أخلاقيات ممارسة الخدمة الاجتماعية الإلكترونية، مقالة منشورة في مجلة الخدمة الاجتماعية الصادرة عن الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين الجزء ٧، العدد ٥٧.

عبدالمحسن، ندا حسين السيد عبدالمحسن (٢٠٢١). المسؤولية الاجتماعية كآلية لتنمية ثقافة التطوع الإلكتروني لدى الشباب، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد ٢٣.

عبادة السيد نوح، عبادة السيد (٢٠١١). الشباب والتطوع، مجلة الوعي الاسلامي، وزارة الاوقاف والشئون الاسلامية، الكويت، العدد ٥٤٩.

عبدالفتاح، عبد الفتاح محمد.(٢٠١١). الاتجاهات النظرية المعاصرة لطريقة تنظيم المجتمع (نماذج ونظريات - مهارات مهنية)، بدون بلد نشر، المكتب الجامعي الحديث. محمد، علي حسن أحمد (٢٠٠٣). دور الشباب في العمل التطوعي، بحث منشور في مجلة التربية، نسخة ٣٢، العدد ١٤٤، قطر.

محمد، ممدوح محمد (٢٠١٩). إدارة العمل التطوعي بالمؤسسات التربوية (في ضوء بعض الخبرات العالمية)، المركز العالمي لدراسات العمل الخيري، الهيئة الخيرية الإسلامية العالمية. محمود & السيد، منال طلعت، هالة مصطفى (٢٠١٢). اتجاهات معاصرة لممارسة تنظيم المجتمع في أجهزة ومنظمات الرعاية الاجتماعية، القاهرة، المكتب الجامعي الحديث. منتصر، محمد & شعبان حلاسة (٢٠١٣). واقع استخدام المنظمات الأهلية في قطاع غزة لشبكات التواصل الاجتماعي في تعزيز علاقتها بالجمهور، رسالة ماجستير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية.

وزارة الشباب (٢٠١٨). دليل العمل بنوادي التطوع بمراكز الشباب، القاهرة، خطة الادارة العامة للمشروعات والبرامج، قطاع الشباب، بدون سنة نشر .

وزارة الشباب والرياضة المصرية (٢٠٢٣). الدليل الإرشادي لتفعيل دور مراكز الشباب في التنمية المجتمعية.

ياسين، سعد غالب (٢٠٠٥). الإدارة الإلكترونية وآفاق تطبيقاتها العربية، الرياض، معهد الإدارة العامة.

#### ثانيا: المراجع الأجنبية.

Abdulkadir, Ela, & Dobrin, Cosmin. (2022). E- management: Tools and techniques of leaders in non-profit organizations for on line volunteer work. Review of International comparative management, 23 (3)

Hamburger, Yair Amichai (2008): potential and promise of online volunteering, computers in human behavior, journal, volume 24, issue 2.

Netshakhuma, N. Sidney. (2021). Exploration role of volunteerism on the digitization project: Case of the office of the premier in Mpumalanga Province, South Africa. Collection and Curation, 40 (1).

Molchanov, Sergey V., & al. (2021). Digital volunteering in representations in youth. International and Modern Society, Part 2.

Fader, sunny (2010). 365 Ideas for Recruiting, Retaining, Motivating and Rewarding Your Volunteers: A Complete Guide for Non-Profit Organizations, Atlantic publishing group, USA.

Finn, Jerry& Holden Gary (2000). Human services online a new arena for services delivery, journal of technology in human services, volume 17, N (1).

Susanm Ellis. J S & Cravens Jayne (2016). The Virtual Volunteering Guidebook How to Apply the Principles of Real World Volunteer Management to Online Service San Francisco Impact Online 1.

Sveen, C. A., Zeilinger, E. L., & Larsen, J. A. (2023). Volunteering: A tool for social inclusion and promoting the well-being of refugees? Journal of Refugee Studies.

William J Von Hagel (2010) precipitin events leading to voluntary employee turnover among information technology professionals a qualities phenomenological study, university of phoenix.

Zubeyr, A., Kunasegaran, M., & Kunjiapu, S. L. (2024). Embracing youth volunteerism through digital literacy for a sustainable future. Advances in Social Sciences Research Journal.