

التدخل المهني لطريقة العمل مع الجماعات لتعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني للشباب الجامعي

دكتورة

ناهد محمد عبد المطلب أبو الليف

أستاذ خدمة الجماعة المساعد

المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكفر الشيخ

2023

أولاً: مشكلة الدراسة:

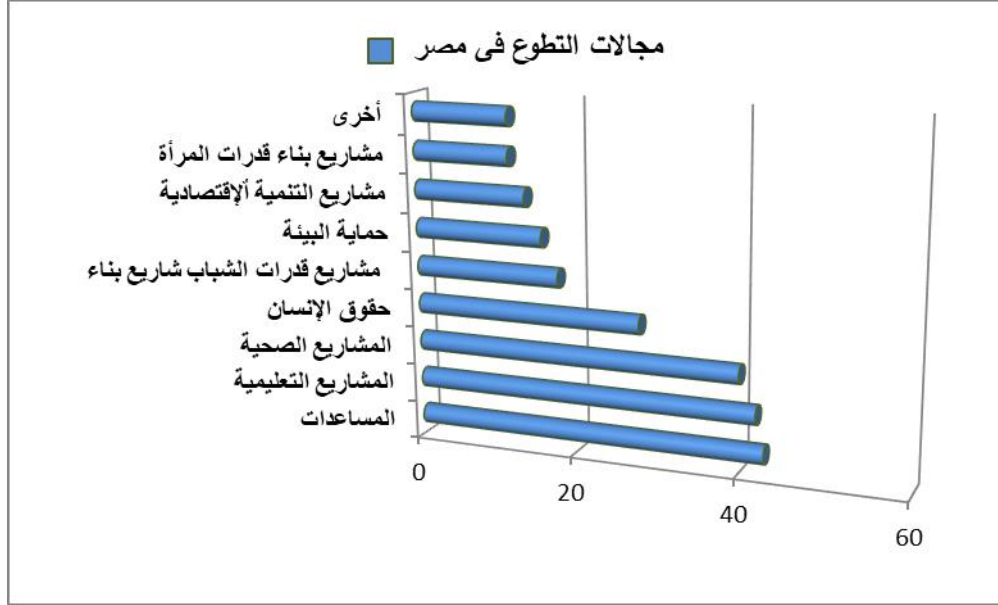
في ظل الاهتمام العالمي المتصاعد بالتنمية ومفاهيمها تبني برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مصطلح التنمية الإنسانية ليؤكد أن التنمية ليست مجرد تنمية موارد بشرية، وإنما نهج أصيل للإنسانية في التنمية الشاملة المتكاملة للبشر والمؤسسات المجتمعية (حماد، 2016، ص 65). وبما أن تبعات تحقيق التنمية تقع على القطاع الحكومي و الخاص والأهلي التطوعي فإن المفهوم الحديث للتنمية الإنسانية يولي عناية خاصة للقطاع الأهلي التطوعي، مما حدا بمجتمعات العالم للاهتمام بنشر ثقافة التطوع ، ووضع الآليات للاستفادة القصوى من معارف ومهارات وخبرات المتطوعين وتوظيفها في السياق التنموي باعتبار التطوع تعبيراً عن حيوية وديناميكية العلاقة بين المواطن والمجتمع، وإرادة وطنية نابعة من تصميم المواطنين للنهوض بمسيرة التنمية والمبادأة لمواجهة المشكلات في مجتمعهم وأصبح حجم المنظمات التطوعية وأعداد المتطوعين بها من مقاييس تقدم وازدهار المجتمعات.(قنديل، 2012، ص 56)

وفي سياق تنامي الاهتمام العالمي بالعمل التطوعي دعت منظمة الأمم المتحدة للسنة الدولية للمتطوعين (2001) وقررت الجامعة العربية اعتبار يوم 15 يوليو من كل عام يوماً للعمل الوطني بالدول العربية بغرض الترويج للأعمال التطوعية باعتبارها مجالاً حيويًا لأنشطة اجتماعية واقتصادية وثقافية بالغة الأهمية، وأحد أهم وسائط سد الفجوة بين المجتمع والدولة من جهة وبين الفرد والحياة الاجتماعية العامة من جهة أخرى بالتعاون والتنسيق بين الأفراد والدولة الأمر الذي يكفل الاطمئنان والاستقرار لحاضر ومستقبل المجتمع وتقدمه.

إلا أن الاستفادة من العمل التطوعي، وتوظيفه لدعم خطط وبرامج الدولة التنموية يحتاج لإضفاء الطابع الرسمي على العمل التطوعي، وتحويله من نشاط عفوي مؤقت غير موجه قصير المدى لنشاط موجه ومخطط وطويل المدى ،وقد أوضح تقرير برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين لعام(2018) أن حوالي 70 دولة قامت بتطوير سياسات أو تشريعات أو تدابير أخرى خاصة بتنظيم العمل التطوعي في الفترة (2008 : 2018) ولكن لم تكن جمهورية مصر العربية من بين تلك الدول، ولكن ذلك لا يعني غياب العمل التطوعي بشكل كامل عن المشروع المصري، وإنما كان هناك بعض الإشارات لمفاهيم تقترب من العمل التطوعي حتى صدور قانون تنظيم العمل الأهلي رقم(149 لعام 2019). وإذا نظرنا لتقرير حالة المتطوعين في العالم (2018) تحت عنوان "الربط الذي يجمعنا"، فإن إجمالي عدد المتطوعين في مصر كان (1.729.734) متطوع، ووفقاً لتلك الأرقام فإن نسبة المشاركين في التطوع لا تتجاوز 2.85% من تعداد السكان فوق 15 عام، واحتلت جمهورية مصر العربية المركز رقم (50) من (68) دولة تم إحصاء بياناتها (برنامج الأمم المتحدة، 2018)

وبجانب استعراض طبيعة نسبة المتطوعين في مصر، فلا بد من الإطلاع على طبيعة القطاعات الأكثر جدياً للمتطوعين، وأى منها يحقق الأهداف التنموية للدولة، وهو ما يمكن أن يقودنا لمعرفة الفرصة البديلة في حال توجيه العمل التطوعي لقطاعات أكثر أهمية، إلا أنه لا توجد خريطة رسمية أو غير رسمية لحجم قطاعات التطوع في جمهورية مصر العربية، لكن يمكن في المقابل أن تعتمد على القطاعات التي يفضل الشباب التطوع بها، وذلك وفق ما ورد في تقرير أعده (المركز المصري لبحوث الرأي العام "بصيرة" 2022).

والشكل الحالي يوضح القطاعات التي يفضل الشباب التطوع بها وفقاً للتقرير



يتضح من الشكل السابق أن نسبة (43%) من الشباب يفضلون العمل التطوعي من خلال تقديم المساعدات والأعمال الخيرية، بالرغم من أن التطوع في هذا القطاع تطوع قصير الأجل وقد لا يؤدي لتحقيق الاستفادة المثلى من الوقت والجهد المبذول فيه وقد لا يدعم الأهداف التنموية للدولة على النحو المطلوب، عكس قطاع التنمية الاقتصادية طويلة الأجل التي تمتد مكاسبها للمستقبل، مما يتطلب التحفيز لتوجيه الشباب للعمل التطوعي في القطاعات ذات الأثر الاقتصادي الأكبر طويلة الأجل. خاصة وأن التطور التقني الهائل الذي يشهده العالم أسهم بصورة كبيرة في تغيير الكثير من المفاهيم والممارسات الفردية والجماعية، من خلال ما يقدمه من وسائل رقمية متنوعة، يأتي في مقدمتها مواقع التواصل الاجتماعي. والتي لها تأثير كبير على الأفراد والجماعات والمجتمعات، من خلال مواقع التواصل الاجتماعي التي تتيح التواصل بين الأفراد في مجتمع افتراضي يجمعهم في جماعات حسب الاهتمام والانتماء (بلد، جامعة، مدرسة، شركة...) (أبو شنب، ٢٠١٨، ص ١).

وقد غدت تقنيات سبل الاتصال والتواصل بين الأفراد والشعوب أوسع انتشاراً، مما أضفى على نشاط العصر طبيعة علمية اتسمت بالتبادل والسرعة في الإنجاز أتاحت لقطاعات عريضة من بني البشر فرص الوصول للمعلومات التي يرغبون في معرفتها، والتي أصبحت متداولة على الصعيد العالمي (شاهين، 2005، ص92). وفرض التطور التقني الهائل نفسه وأدواته على واقعنا الاجتماعي والسياسي والاقتصادي والثقافي وما إلي غير ذلك من وسائل الاتصال الفضائي المباشر، عبر الأقمار الصناعية، والهواتف المحمولة، إلى ثورة المعلومات والتواصل التي ترافقت مع ظهور شبكة الإنترنت، والمواقع الإلكترونية ومنتدياتها، وما تفرع عن هذه الشبكة العنكبوتية من وسائل الاتصال والتواصل الاجتماعي العديدة التي تحاور عند مستخدميها مئات من ملايين البشر. (كردي، 2021، ص1).

وتظهر الإحصاءات العالمية تزايد الإقبال علي استخدام شبكات التواصل الاجتماعي لتبادل الآراء والأفكار والمقترحات في عصر يموج بالتغيرات العالمية المعاصرة، عصر العولمة والمعلوماتية. الذي أثر تأثيراً كبيراً في المجتمعات الإنسانية وثقافتها وأنساقها القيمية السائدة. (البناء، 2020، ص13). ونتيجة لذلك فقد شهدت جمهورية مصر العربية تحديات اجتماعية واقتصادية وثقافية وأصبحت تلك الشبكات تسيطر علي أوقات وأفكار الشباب ، وأصبحوا يقضون أغلب أوقاتهم وراء شاشات الكمبيوتر باستخدام هذه المواقع لأغراض تختلف باختلاف احتياجاتهم في حياتهم اليومية لترسم بتردداتها إيقاع يومهم، وأصبح الشباب الجامعي شديد الالتصاق بها والتماهي مع وسائلها المتعددة. الأمر الذي يتطلب الإستفادة من التقدم التقني الحديث وتوظيفه في مجال التطوع الإلكتروني لسرعة التواصل وتحديد القطاعات التطوعية المناسبة إلكترونياً، خاصة وأن هذه التقنية أصبحت جزءاً مهماً في حياة المواطنين خصوصاً الشباب الجامعي وظهر التطوع الإلكتروني وخاصة من خلال مواقع التواصل الاجتماعي، مما أضفى على العمل التطوعي الكثير من المرونة والحرية والانتشار. حيث أكدت دراسة نزال وحبشي (2018) أن التطوع الإلكتروني هو نتاج الثورة التكنولوجية العالمية، وأن شيوع استخدام وسائل التواصل الاجتماعي الإلكترونية عبر الإنترنت تعتبر ذات الأثر الكبير في انتشار دائرة التطوع الإلكتروني، وأن هذا النمط من التطوع شكل وسيلة سهلة وسريعة في مجال ممارسة النشاطات التطوعية المتنوعة عبر تلك الوسائط، وأن التطوع الإلكتروني قد نقل النشاط التطوعي من إطاره المحلي المحدود لنطاق النشاط العالمي الواسع على مستوى العالم.

فتزايد الإهتمام الدولي بالتطوع، وتزايد أعداد المتطوعين عالمياً، يعد مؤشر على الفوائد الكبيرة التي يحققها التطوع للفرد والمجتمع. فعلى المستوى الاجتماعي تحقق الخدمات التي يقدمها التطوع دوراً مهماً في تكملة ما تعجز الدولة عن تقديمه من مشروعات خدمية وتنموية،

كما تتميز أنشطة القطاع التطوعي بالسلاسة في الحركة، مما يساعد على تقديم الخدمات بصورة أسرع وأيسر من الأجهزة الحكومية، ويتيح التطوع الفرصة للتعرف على احتياجات المجتمع وتحديد مشكلاته، مما يساهم في تبني هذه المشكلات وحلها سواء عن طريق الحكومة أو المؤسسات الاجتماعية الأخرى. كما يساهم التطوع في تعبئة الموارد البشرية والمادية المحلية في سبيل النهوض بالمجتمع وتقدمه وازدهاره. (وزارة الإتصالات، 2020)

فالعامل التطوعي الإلكتروني من أهم الوسائل التي يمكن أن تنهض بالمجتمع في ظل التحديات الراهنة في كافة المجالات ولاسيما في المجال التعليمي والذي يعد أحد أهم المجالات التي تنادي بها رؤية مصر (2030)، حيث يخفف العمل التطوعي العبء عن كاهل المؤسسات التعليمية، ويساهم في تحقيق التنمية والرقى بالمجتمع وأفراده. وأكد ذلك دراسة حدادي (2019) بأن التطوع الإلكتروني له أهمية بالغة في ظل التحديات الراهنة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية في تعزيز قيم المواطنة الصالحة لدى أفراد المجتمع، كما يمكنه الوصول لعدد كبير من المستخدمين ويعمل على تقوية الروابط بين مكونات المجتمع ويساعد على ترسيخ ثقافة الحوار والتفاعل والتواصل الاجتماعي، كما أكدت دراسة عايد (2021) أهمية التطوع الرقمي في مجال التنمية المهنية بالتعليم من خلال تحسين التعلم الذاتي، ورفع وعي المعلمين و سهولة الحصول على المعلومة، ومرونة وسائل التطوع، والمساهمة في تحفيز التعليم الذاتي. أما دراسة بروقي (2019) فأضافت أن التطوع الإلكتروني يوسع من شبكة العلاقات الاجتماعية ويزيد الثقة بالنفس ويقضي على العزلة الاجتماعية، ويشكل المستقبل القادم للعمل التطوعي لقدرته على الوصول للأفاق غير المحدودة فهو يعرض المساهمة في تطوير الحياة الإنسانية ويفتح المجال أمام التطوع العالمي، وينقل النشاط التطوعي من إطاره المحلي المحدود لنطاق النشاط العالمي الواسع، أما دراسة محمد (2018) فتوصلت لأن التطوع عبر مواقع التواصل الاجتماعي يساعد على إيجاد رأي عام عن العمل التطوعي، وسرعة الانتشار، وجذب الشباب من خلال نشر الإعلانات. أما دراسة بارك وجوهنتون (2018) Park&Johnston توصلت لأن المتطوعين الرقميين يتحركون تحت تأثير دوافع إنسانية مثل القيم والإيثار والتضحية من أجل الآخرين، كما أكدت بأن شبكات المتطوعين ظهرت مع التقدم العلمي في وسائل التواصل الاجتماعي لمواكبتها للكوارث الطبيعية. وتوصلت دراسة أحمد (2019) لأن التطوع الإلكتروني يساهم في تدعيم الروابط الاجتماعية بين الطلاب وذلك باستخدام (الفيس بوك).

فالتطوع الإلكتروني مرتبط بالتواصل الاجتماعي وأصبح الآن أغلب الأفراد والمؤسسات والمجتمعات تعتمد عليه لما له من تأثير كبير على الأفراد والجماعات والمجتمعات، ولذلك فاستخدام التواصل الاجتماعي في التطوع الإلكتروني يتوقع أن يكون له مردود وتأثير إيجابي في

البرامج والأنشطة الجامعية حيث يندرج العمل التطوعي الإلكتروني ضمن أولويات الوظيفة الثالثة للجامعة، فالاهتمام بالجهود التطوعية الإلكترونية يمكن من خلالها تحقيق التكامل مع الجهود الحكومية لتحقيق التنمية المجتمعية، لذلك يسعى المجتمع لتوفير البيئة المناسبة والداعمة لوجود العمل التطوعي الإلكتروني لما له من آثار إيجابية على الأفراد والمؤسسات والمجتمع ككل في ظل تزايد تطبيقات التواصل الاجتماعي.

حيث يمثل الدور التربوي للجامعات في نشر ثقافة العمل التطوعي بين الشباب الجامعي بالقيام بالأدوار والمسؤوليات التي تضطلع بها خلال وظائفها الأساسية (التعليم والتدريب والبحث العلمي وخدمة المجتمع) ويتعلق ببناء ثقافة التطوع لدى الشباب الجامعي (فخرو، 2010، ص 238). فتقع على الجامعات مسؤوليات كبيرة لتحقيق التنمية المجتمعية ونشر ثقافة العمل التطوعي بين أفراد المجتمع لأن خدمة المجتمع تمثل إحدى وظائف الجامعة الرئيسية الثلاث التي تسعى لتحقيقها. (الحازمي، آل مرعي، القحطاني، 2015، ص 380)

فمن وظائف الجامعة تطوير البنية الفكرية لثقافة العمل التطوعي للشباب الجامعي من مختلف جوانبها، باستخدام الأساليب العلمية الملائمة، بما يتطلبه ذلك بتوفير كوادرات بحثية متخصصة ذات كفاءة عالية يمكنها القيام بوضع الخطط والبرامج البحثية المطلوبة والإسهام في تنفيذها عبر مختلف الأنشطة والبرامج والمشروعات التربوية والتعليمية (غانم، 2013، ص 1)

كما أن للجامعات دور تربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني وتفعيل ممارسته في المجتمع، والعمل لتفعيل التقنية الحديثة في تحقيق أهداف العمل التطوعي الإلكتروني بين الشباب الجامعي، خاصة في ظل الثورة التقنية الحديثة وما صاحبها من ظهور وسائل الاتصال الإلكترونية ذات التفاعل الإجماعي الأكثر تأثيراً. بالإضافة لأن العمل التطوع الإلكتروني يتميز بإتساع دائرة الاتصال على المستوى المحلي والعالمي، وتجاوز معوقات الزمان والمكان؛ بما يتطلب من الجامعات وغيرها المسارعة في التفاعل الإيجابي في استثمار هذه الوسائل و استخدامها في تنمية العمل التطوعي الإلكتروني لما يعود بالفائدة على العمل التطوعي الإلكتروني حيث أظهرت نتائج دراسة جيلياس (2018) Gulyas أنه يمكن لشبكات التواصل الاجتماعي المساهمة في نشر المعرفة بين الجمهور، بالإضافة لقدرتها الفائقة للوصول لعدد كبير من الشباب أكثر من أي وسيلة إعلام أخرى. وأكدت نتائج دراسة تشيرنوبروف (2018) Chernobrov أن المتطوعين الرقميين يمكن أن يقدموا عملاً فريداً يمزج بين السرعة والوصول الآمن، حيث يستطيعوا الإبلاغ عن الأشياء التي يحتاجها المنكوبين خلال وقوع الأحداث أو الكوارث عبر مواقع التواصل الاجتماعي، كما يعدون مصدر معلومات جيد لكل من الجمهور ومنظمات الإغاثة، كما إنهم يوفران معلومات قد لا تكون متاحة إلا لهم،

وأضافت دراسة بوت (2018) Bout أن المتطوعين الرقميين يستطيعوا أن يعزوا من الإدراك المجتمعي وقت حدوث الكوارث ، أما دراسة فولب (2018) Volpe توصلت لأن منظمات الخدمات الإنسانية غير الربحية يمكن أن تستخدم وسائل التواصل الاجتماعي في مشاركة المعلومات، وزيادة الوعي بالقضايا المجتمعية، وجمع التبرعات، والتسويق. وأكدت دراسة بيكيل (2018) Pickell على دور الشبكات في التطوع الافتراضي نتيجة لإنتشار وباء (كوفيد-19) حيث تم اعتماد منصات لعقد مؤتمرات صحية عبر الإنترنت أثناء هذا الوباء مما أكد على أهمية التطوع الإلكتروني الذي يخفف من الضغوط على العاملين في القطاع الطبي، ويقلل من مخاطر العدوى الفيروسية، ويشعر المرضى وأسره بالعودة للحياة الطبيعية. أما دراسة حدادي (2018) أكدت أن الشبكات الاجتماعية مثل الفيسبوك واليوتيوب والتويتير ساهمت في مجال الإعلام والاتصال في إتاحة بيئة إعلامية جديدة، ووضع أطر ومعايير جديدة للعلاقات الإنسانية والمفاهيم والقيم، نتيجة لما أتاحتها من خدمات وتقنيات وفضاءات للحوار والتفاعل والتعبير الحر عن الأفكار والآراء المختلفة.

وبالرغم من الفوائد العديدة التي يمكن أن يسهم بها التطوع الإلكتروني في تقدم المجتمع وإزدهاره إلا أن هناك معوقات قد تحول من ممارسة التطوع الإلكتروني وهذا ما أكدت دراسة حسين (2021) بأن الجنس كمتغير يؤثر على حجم المشاركة حيث اتضح أن الذكور أكثر من الإناث في حجم المشاركة في العمل الطوعي بالأنشطة الطلابية، وأشارت دراسة كارلسون (2021) Carlson لوجود اختلافات في دوافع العمل التطوعي كمحرك للفئة المهنية، ووجود اختلافات في عوامل دفع العمل التطوعي كموجة لرتبة هيئة التدريس، في حين توصلت دراسة فخري (2020) لوجود ضعف في ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة بالقدر الواجب، ووجود نقص في البرامج الجامعية التي تقوم على الشراكة والتحالف بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المدني، إضافة لوجود فجوة معرفية حول مضمون ثقافة التطوع لدى الطلاب تتعلق بغياب الوعي بمكانة العمل التطوعي في الدين الإسلامي. و أوضحت دراسة درويش (2020) أن أسلوب تنشئة الشباب لا تحثهم على المشاركة بالأعمال التطوعية، وأن اهتمام الشباب بالدراسة أكثر من اهتمامهم بالأعمال التطوعية، بالإضافة لخوف الأسرة من تأثير التطوع على مستقبل أبنائها وعدم توفر جوانب مادية يمكن التبرع من خلالها للمؤسسات الخيرية، وتفضيل الشباب الأعمال التي تدر عليهم دخلاً. وأكدت دراسة السلطان (2020) لأن متوسط ممارسة الشباب للعمل التطوعي يعبر عن مستوى ضعيف جداً كما أظهرت بأن هناك اتجاهات إيجابية نحو العمل التطوعي حيث جاءت مساعدة ورعاية الفقراء والمحتاجين، ثم زيارة المرضى، يليها المشاركة في الإغاثة الإنسانية، ورعاية المعاقين والحفاظ على البيئة ومكافحة المخدرات

والتدخين، في صدر المجالات التي يرغب الشباب الجامعي المشاركة فيها، كما أظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الشباب الجامعي نحو محاور ممارسة العمل التطوعي والمعوقات التي تعوق مشاركتهم، والأساليب والآليات اللازمة لتفعيل مشاركة الشباب في العمل التطوعي تعزى إلى أي من متغير الكلية أو التخصص، أما دراسة كونولي (2018) Conolly أظهرت أن المنظمات التطوعية لا تستخدم وسائل الإعلام الاجتماعية بشكل فعال، بالإضافة لعدم الاستفادة المثلى من وسائل التواصل الاجتماعي في أعمال المنظمات التطوعية لأن القائمين على هذه المنظمات لا يدركون الإمكانيات التي يمكن أن توفرها هذه الوسائل، كما أوضحت دراسة الحارثي (2018) أن هناك قصور في التفاعل التربوي للعمل التطوعي الرقمي في مواقع التواصل الاجتماعي، أما دراسة حريري (2019) فتوصلت لأن الطالبات يرون أن العمل التطوعي في مجال البحث العلمي عبر شبكات التواصل الاجتماعي ذو فائدة قليلة عليهن وعلى المجتمع، بالإضافة لقلّة وعيهم وعدم تدريبهم على استخدام التطوع من خلال شبكات التواصل الاجتماعي، في حين دراسة عايد (2021) أوضحت المعوقات في ضعف الدعم المادي والمعنوي وغياب الموثوقية من المعلومات المتاحة، وضعف القدرة التدريبية للمتطوعين، والبيروقراطية، وغياب التنظيم، وعامل الوقت، وضغوط الحياة.

وإذا نظرنا إلى ما يمكن أن تسببه هذه المعوقات من منع الاستفادة من مواقع التواصل الاجتماعي واستغلالها الإستغلال الأمثل في التطوع الإلكتروني الأمر الذي يتطلب منا البحث عن حلول ومقترحات وتوصيات تسهم بدور فعال للتصدي لهذه المعوقات وهنا نجد بعض الدراسات التي أكدت وأوصت بذلك فقد اكدت دراسة الكندري (٢٠٢١) بضرورة تشجيع الشباب عامة وطلاب الكليات بصفة خاصة لممارسة العمل التطوعي، وأهمية التركيز على مفاهيم العمل التطوعي ودوره التنموي ضمن المناهج الدراسية في جميع المراحل الدراسية، والعمل لتوعية طلاب الكليات بقيمة ودور العمل التطوعي من خلال عقد الندوات والملتقيات للتباحث حول حال العمل التطوعي. أما دراسة أحمد (2020) فتوصلت لأهمية الدور المهني للأخصائي الاجتماعي لتوعية الشباب بالطرق التي تسهم في الأعمال التطوعية الإلكترونية، واستقطاب العديد من المتطوعين والعمل على تدريبهم، في حين دراسة الحارثي (2018) أوصت بأهمية إعداد قادة للعمل التطوعي الرقمي، وتفعيل خدمات الإرشاد الرقمي.

ولذلك فلا بد أن تتكاتف المهن المختلفة للاستفادة من التقنية الحديثة وخاصة وسائل التواصل الاجتماعي في ممارسة العمل التطوعي الإلكتروني وفي مقدمتها الخدمة الاجتماعية بصفة عامة وطريقة العمل مع الجماعات بصفة خاصة فهم بحاجة ماسة لإدماج تكنولوجيا

المعلومات والاتصالات في تقديم الخدمات وتدريب القائمين عليها وتعزيز ثقافة العمل التطوعي لبرامج الجامعات، وذلك لأن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات عند استخدامها بشكل مدروس وفعال تسهم في تحسين أساليب ممارسة الطرق المختلفة لمهنة الخدمة الاجتماعية كتقديم الخدمات، والتعليم، وإجراء البحوث. (Perron & Taylor, 2020, p.67).

وطريقة العمل مع الجماعات كأحد طرق الخدمة الاجتماعية تسعى لتقديم خدمات لتحقيق الرفاهية الاجتماعية بتنمية الوعي لدى المجتمعات لمواجهة احتياجاتهم فهي لا تقدم خدمات مباشرة للأفراد أو الجماعات فقط بل تسعى لإيجاد سبل للاتصال بين الجماعات والتنسيق بين المؤسسات التي تهتم بتقديم الخدمات. (أحمد، ٢٠٢٠، ص٢٥٨) من خلال الاستفادة من التقنية الحديثة وتوظيفها لبرامج وأنشطة الشباب الجامعي عموماً وطريقة العمل مع الجماعات خصوصاً وأكد ذلك دراسة الموسى (2021) والتي توصلت لضرورة الاهتمام بأهداف الأنشطة الطلابية والسعي لتحقيق مبدأ التعلم الذاتي ومنها ثقافة العمل التطوعي، وأهمية تنوعها وشمولها والأخذ برغبات الطالبات وميولهن، كذلك وضع حوافز للأنشطة المبتكرة وتحديد أوقاتها بما يتناسب مع أوقات فراغ الطالبات. في حين دراسة إرين ماسون (2021) Erin Masson فتوصلت لإنخفاض المشكلات السلوكية لدى الطلاب المشاركين في الأنشطة، كما أن ممارسة الأنشطة تعلم الطلاب دروساً في القيادة والعمل الجماعي والتفكير التحليلي والتنظيم وإدارة الوقت وحل المشكلات، وأكدت أن ممارسة الأنشطة ذات العلاقة بالعمل التطوعي لها تأثير إيجابي على الجوانب الاجتماعية للطلاب، بينما دراسة مزيو (2021) فأوضحت فوائد الأنشطة الطلابية في استثمار أوقات الطالبات لتعزيز ثقافة العمل التطوعي وإتاحة الفرصة لهن بالتعبير عن آرائهن بحرية وتلقائية، كما كشفت المعوقات التي تمنع مشاركتهن في الأنشطة منها انشغال الطالبات بالدراسة وتكدس جدولهن الدراسي، وعدم الاهتمام بالأنشطة الاجتماعية من قبل القائمين عليها كما أشارت لمقترحات قد تسهم في تطوير الأنشطة منها ضرورة وضع النشاط الطلابي في الاعتبار عند التخطيط للتعليم والعمل علي زيادة الوعي بالأنشطة الطلابية وأهميتها لتعزيز الثقافة التطوعية، أما دراسة عبد الحسيب (2021) فأظهرت أن ممارسة الطلاب للأنشطة بأنواعها المختلفة جاءت ضعيفة جداً. وجاءت أكثر الأنشطة ممارسة النشاط الثقافي التطوعي، يليه النشاط الرياضي، وأوضحت أن ما يعوق ممارسة الأنشطة هو ازدحام الجدول الدراسي بالمقررات وزيادة العبء الدراسي عليهم، كذلك قلة الحوافز المادية المقدمة للطلاب المشاركين بالأنشطة الطلابية.

ومن هنا وجدت الباحثة ضرورة التدخل المهني لطريقة العمل مع الجماعات لتعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني للشباب الجامعي. ونظراً لعدم تعرض الدراسات السابقة لما تهدف

إليه الدراسة الحالية قامت الباحثة بإجراء دراسة تقدير الموقف من خلال مقابلات شبه مقننة مع الشباب الجامعي بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكفر الشيخ وقد طبقت الدراسة علي عينة قوامها (15) طالب من مستخدمي شبكات التواصل الاجتماعي الذين يمارسوا العمل التطوعي التقليدي في برامج وأنشطة العمل مع الجماعات للتعرف علي مجتمع البحث وتحديده والتعرف علي مدي إلمام الشباب الجامعي بالجوانب (المعرفية والقيمية والتطبيقية) عن التطوع الإلكتروني و تحديد إمكانية إجراء الدراسة وتنفيذ برنامج التدخل المهني ، وأكدت نتائج دراسة تقدير الموقف أن عينة البحث لديهم فكرة كاملة عن التطوع الإلكتروني عبر شبكات التواصل الاجتماعي ولكن في حاجة لمعرفة الجوانب المختلفة للتطوع الإلكتروني حيث أبدى نسبة (80%) حاجاتهم لمعرفة الجوانب المعرفية للتطوع الإلكتروني، ونسبة (93%) حاجاتهم لمعرفة الجوانب القيمية للتطوع الإلكتروني، ونسبة (87%) حاجاتهم لمعرفة الجوانب التطبيقية للتطوع الإلكتروني، ونسبة (47%) حاجاتهم لمعرفة الجوانب الوجدانية للتطوع الإلكتروني، ونسبة (27%) حاجاتهم لمعرفة الجوانب السلوكية للتطوع الإلكتروني.

وبناء على احتياجات الشباب الجامعي اختارت الباحثة أكثر الجوانب أهمية والتي يمكن تطبيقها بالبرنامج لحاجة الشباب لها في ضوء أعلى النسبة المئوية والتي حصلت على أكثر من 50% وهى الجوانب (المعرفية-القيمية- التطبيقية) ،أما بالنسبة لإمكانية إجراء وتنفيذ برنامج التدخل المهني فقد تبين إمكانية ذلك من خلال موافقة المبحوثين من الشباب الجامعي على الانتظام والالتزام بالبرنامج وإجراءاته التنفيذية والقيام بمهامهم والتزامهم.

من هنا يمكن الاستفادة من شبكات التواصل الاجتماعي فيما يتعلق بتعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني في الحصول على المعلومات التي تحتاج إليها والتواصل مع الآخرين، والاستفادة منها في تبادل الخبرات والتجارب، ومناقشة القضايا والموضوعات المشتركة، كل ذلك يهيئ للاستفادة من مواقع وشبكات التواصل في إنجاز المهام والأعمال والأدوار والمسئوليات بشكل أسرع وبنظرة أوسع ويتواصل أسهل (أبو النصر، ٢٠١٩، ص ١٨١)

وفي إطار ما سبق تعد التكنولوجيا الحديثة أحدي الوسائل التي تعزز سرعة الانخراط لتعزيز ثقافة العمل التطوعي وتعمل على توسيعه، وتساعد في بناء التحالفات، وتبادل الخبرات ومشاركة الجهات الفاعلة في مجال الحوكمة على جميع المستويات، كما تتيح تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للمتطوعين تقديم معلومات نابغة من القاعدة الشعبية، وإيجاد نقاط جديدة للحوار والتفاعل وتبادل الآراء (برنامج الأمم المتحدة، ٢٠١٩، ص 14).

ونتيجة للعلاقة بين تعزيز ثقافة العمل التطوعي وتكنولوجيا المعلومات في إطار طريقة العمل مع الجماعات ظهر التطوع الإلكتروني، وأصبح من أهم جوانب الاتجاه نحو تعزيز ثقافة

العمل التطوعي الإلكتروني هو القدرة على الحد من الحواجز التي تعوق المشاركة في العمل الإنساني فلم يعد الأفراد مطالبين بالسفر بعيداً عن وظائفهم وأسرههم للمساهمة في مشاريع الإغاثة والتنمية في ظل وجود التطوع الإلكتروني (Carr &Maclachan, 2020, p.272)، بالإضافة لأن العديد من الأنشطة الطلابية تفضل التطوع الإلكتروني لأنه يقلل من التكاليف و يمكن أن تخصص موازنتها المحدودة للنفقات العامة (Leung,2020, p.75)، ويمكن أن تستخدم تلك الأنشطة الإنترنت لتعزيز التزام المتطوعين العاملين لديها، حيث أن المتطوعين الذين يستخدمون الإنترنت في الأنشطة الترفيهية ليس من المرجح أن يكونوا ملتزمين بعملهم التطوعي (Emrich&Pierdzioch, 2020, p.1027).

وفي إطار العرض السابق لمحتوى الإطار النظري للدراسة ونتائج الدراسات السابقة ودراسة تقدير الموقف و التغيرات الكبيرة التي يشهدها المجتمع العالمي و التطور التكنولوجي الهائل وظهور مصطلح (ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني) الذي يعد مكملاً ومدعماً للعمل التطوعي التقليدي خاصة في ظل انتشار الكوارث والأزمات الوبائية، فقد لاحظت الباحثة أن تعزيز ثقافة التطوع الإلكتروني لا يزال محدوداً، وتكاد تقتصر تجاربه على بعض التجارب القليلة والمحدودة في مصر والعالم العربي، وهي جهود فردية وبعيدة الشمولية والتخطيط والتصميم والتنفيذ والإشراف لبرامج وأنشطة طريقة العمل مع الجماعات وبالتالي فإن برامج وأنشطة طريقة العمل مع الجماعات بحاجة لإعادة النظر والتطوير لتواكب هذه التغيرات في مجال تكنولوجيا المعلومات والإستفاده منها للعمل على مساعدة الشباب لتعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني لديهم ومن هنا تحددت مشكلة الدراسة في التساؤل التالي :

(ما عائد برنامج التدخل المهني لطريقة العمل مع الجماعات لتعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني للشباب الجامعي؟).

ثانياً: أهمية الدراسة

1- يعد العمل التطوعي الإلكتروني في عصرنا الحالي إحدى الركائز الأساسية للتنمية بمختلف جوانبها، ومعياراً لقياس مستوى الرقي الاجتماعي للمجتمع ، خاصة في ظل زيادة تعقيدات الظروف الحياتية واحتياجات المجتمع، مما جعل وجود المنظمات التطوعية ضروري لمساندة الجهات الحكومية، وتحقيق التواصل بينها وبين مختلف شرائح المجتمع، واستكمال لدورها لسد احتياجات أفرادها ، فمن خلال التوظيف الإيجابي لشبكات التواصل الاجتماعية بالطرق العلمية والمدروسة بهذه المنظمات التطوعية يمكن تعزيز ثقافة التطوع الإلكتروني خلال إرساء ثقافة الحوار والتفاعل بين الشباب الجامعي مستخدمي شبكات التواصل الاجتماعية .

- 2- يمثل التطوع الإلكتروني مستقبل العمل التطوعي فمعظم مؤسسات العمل التطوعي العالمية تقوم بالتواصل مع المتطوعين الإلكترونيين مما يسهم بتبادل الخبرات مع المؤسسات التطوعية المختلفة عبر الاتصال بشبكات التطوع الإلكترونية، كما يمتلك القدرة على تسخير مهارات وكفاءات تطوعية بارزة عن بعد تتيح التعرف على التنوع البشري والفكري، كما يمكن مؤسسات المجتمع المدني للحصول على خدمات لا يمكن الحصول عليها عبر التطوع التقليدي .
- 3- يشهد العالم اليوم تحولاً كبيراً في مجال الثورة المعلوماتية وتكنولوجيا المعلومات، وأصبحت التقنية الحديثة وسيلة فعالة للتواصل الاجتماعي بين الأشخاص والمجتمعات ، والتطوع الإلكتروني من الموضوعات التي تواكب التقنية التكنولوجية الحديثة نتيجة للثورة الكبرى في التقنية ووسائل الاتصال مما يتطلب توظيفها لتعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني للشباب الجامعي مستخدمين تلك الشبكات للاستفادة منها في الأعمال التطوعية لتطوير برامج وأنشطة طريقة العمل مع الجماعات لتواكب متغيرات العصر .
- 4- الدور الذي يمكن أن تلعبه شبكات التواصل الاجتماعي لتعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني نتيجة لقدرتها على التأثير على عقول الشباب الجامعي لما تمتلكه من تطبيقات وخدمات تسهم في اشباع رغبات التواصل بين الأفراد والجماعات الرسمية والغير رسمية خاصة المهتمة بالعمل التطوعي الإلكتروني.
- 5- التطوع الإلكتروني أحد النماذج المهنية التي تتبناها الخدمة الاجتماعية الإلكترونية لتطوير جودة الخدمات التطوعية التي تقدمها برامج طريقة العمل مع الجماعات فتعتبر هذه الدراسة دعوة للباحثين والمهتمين بالعمل الاجتماعي لإدماج تكنولوجيا المعلومات لتطوير أساليب ممارسة طرق الخدمة الاجتماعية عموماً ومنها طريقة العمل مع الجماعات خصوصاً.
- 6- ممارسة العمل التطوعي الإلكتروني خلال مواقع التواصل الاجتماعي لمساعدة المحتاجين والفقراء قد تبرز أهدافه وكيفية ممارستها مما يساهم في جذب عدد كبير من المتطوعيين ، كما يمكن للدراسة أن تكون انطلاقة جديدة للباحثة في مجال الخدمة الاجتماعية عموماً وطريقة العمل مع الجماعات خصوصاً من أجل إجراء مزيد من الدراسات في مثل هذه المواضيع.
- 7- يسهم التوظيف الإيجابي للجماعات الإلكترونية لتعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني للشباب الجامعي في إثراء الجانب المعرفي ،والقيمي ،والتطبيقي لطريقة العمل مع الجماعات في مجال تكنولوجيا المعلومات بشكل عام والعمل التطوعي الإلكتروني بشكل خاص.

8- ما سوف تصل إليه الدراسة من نتائج وتوصيات يمكن لمهنة الخدمة الاجتماعية عموماً وطريقة العمل مع الجماعات خصوصاً وضع الخطط والتصورات والمقترحات التي تسهم في تعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني للشباب الجامعي.

ثالثاً: أهداف الدراسة تتمثل في هدف رئيسي مؤداه: (قياس عائد برنامج التدخل المهني لطريقة العمل مع الجماعات لتعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني للشباب الجامعي) **وينبثق من الهدف الرئيسي الأهداف الفرعية التالية:**

1. قياس عائد برنامج التدخل المهني لطريقة العمل مع الجماعات لتعزيز الجانب المعرفي للعمل التطوعي الإلكتروني للشباب الجامعي.

2. قياس عائد برنامج التدخل المهني لطريقة العمل مع الجماعات لتعزيز الجانب القيمي للعمل التطوعي الإلكتروني للشباب الجامعي.

3. قياس عائد برنامج التدخل المهني لطريقة العمل مع الجماعات لتعزيز الجانب التطبيقي للعمل التطوعي الإلكتروني للشباب الجامعي.

رابعاً: فروض الدراسة: تسعى الدراسة لإختبار صحة الفرض الرئيسي التالي: (توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين التدخل المهني لطريقة العمل مع الجماعات وتعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني للشباب الجامعي)

وينبثق من الفرض الرئيسي الفروض الفرعية التالية:

1. توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين التدخل المهني لطريقة العمل مع الجماعات وتعزيز الجانب المعرفي للعمل التطوعي الإلكتروني للشباب الجامعي.

2. توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين التدخل المهني لطريقة العمل مع الجامعات وتعزيز الجانب القيمي للعمل التطوعي الإلكتروني للشباب الجامعي.

3. توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين التدخل المهني لطريقة العمل مع الجامعات وتعزيز الجانب التطبيقي للعمل التطوعي الإلكتروني للشباب الجامعي.

خامساً: مفاهيم الدراسة:

1- مفهوم التدخل المهني لطريقة العمل مع الجماعات:

التدخل المهني جزء من ممارسة الخدمة الاجتماعية، لاقى انتشاراً واسعاً في الستينات يستخدم لوصف عملية الخدمة الاجتماعية، يهدف لمساعدة الأفراد للوصول للمستوى اللائق بالتوافق الاجتماعي خلال تفاعلهم مع بعضهم البعض معتمداً على برنامج أو خطة معينة يتم

تصميمها بغرض مواجهة مشكلات اجتماعية محددة أو تلبية احتياجات لدى أفراد المجتمع أو مواجهة وضع غير مستحب. (united, 2018, p. 98)

وهو العمل الصادر من الإخصائى الإجتماعى للنسق أو جزء منه لإدخال تغييرات عليه أو تغييرات منه بحيث يكون التدخل مبنياً على معارف الخدمة الإجتماعية وملتزماً بقيمتها ومعتمد على تقدير الموقف والتدخل والتقييم كما يشمل وضع استراتيجيات وتنفيذها خلال أنشطة مهنية لإحداث التغيير المطلوب (فهى ، 2000، ص175)

ويقصد به مجموعة من الأنشطة المهنية المنظمة والخطوات التى يمارسها الإخصائى الإجتماعى بداية من تقدير الموقف وتحديد أهداف التدخل واستراتيجياته وتكنولوجياه فى ضوء خطة التدخل وتطبيقها و تقييم نتائج التدخل والإنتهاء منه (على،2010، ص 9)

ويقصد بالتدخل المهني لطريقة العمل مع الجماعات إجرائياً فى الدراسة الحالية :

- مجموعة الأنشطة التى يقوم بها إخصائى العمل مع الجماعات بالتعاون مع أنساق العمل المشتركة فى برنامج التدخل المهني .
- تسعى لتحقيق هدف برنامج التدخل المهني لتعزيز ثقافة العمل التطوعى الإلكتروني لدى الشباب الجامعى .
- يستخدم إخصائى العمل مع الجماعات الأدوار والتكنيكات والإستراتيجيات التى تكسب المعلومات والمعارف والحقائق والمهارات والخبرات لدى الشباب الجامعي لتنمية ميولهم لتعزيز ثقافة العمل التطوعى الإلكتروني لديهم .
- يمارس برنامج التدخل المهني من خلال قيم وأخلاقيات المهنة وأيدلوجية وثقافة المجتمع.
- يقوم إخصائى العمل مع الجماعات بتقييم نتائج برنامج التدخل المهني لمعرفة أثر ممارسته فى تعزيز ثقافة العمل التطوعى الإلكتروني لدى الشباب الجامعى .

2- مفهوم ثقافة العمل التطوعى الإلكتروني :

الثقافة: هى "الكل المركب من المفاهيم والأفكار والمبادئ والقيم والنظم والتقاليد والعادات المتصلة بالعمل الخيري، وإن كون المفردات السابقة ثقافة؛ يعني أنها صارت جزء من اهتمامات الناس ونمط لحياتهم وبرامجهم وأنشطتهم العامة". (بكار، ٢٠١٢، ص ١١).

التطوع الإلكتروني: أي نشاط أو خدمة تطوعية يتم توفيرها أو تقديمها من خلال استخدام الإنترنت أو أي نوع من أنواع شبكات الكمبيوتر. (Kemp, 2018, p.34)

وهو التطوع كلياً أو في أي مرحلة من مراحل العمل التطوعي خلال الإنترنت في المنزل أو العمل أو الجامعة أو أي مكان آخر. (United Nation. 2018, p25)

ويعرف بأنه الأنشطة التطوعية التي يتم تأديتها كلياً أو جزئياً باستخدام الإنترنت في المنزل أو المدرسة أو مركز الاتصالات أو كمبيوتر العمل أو أي جهاز آخر متصل بالإنترنت مثل الهواتف الذكية (التي تتوفر بها استخدام الإنترنت) ويطلق عليه (التطوع عبر الإنترنت ،أو التطوع عن بعد، أو التطوع الرقمي). (Cravens & Ellis, 2020, p.20)

ويعرفه البعض بأنه عمل الذي اختياره بحرية دون مقابل لمصلحة المجتمع. ويتطلب أربعة أبعاد يجب توافرها لتعريف العمل التطوعي (الطبيعة التطوعية للعمل، طبيعة المكافأة، السياق الذي يتم فيه تنفيذه ، من المستفيد) (Daniel & Karsten, 2015, p. 320)

ويعرفه البعض الآخر بأنه منظومة تتكون من الأخلاقيات والمبادئ والقيم التي تشجع على المبادرة في القيام بالخير ليصل للأخريين، عن طريق جلب النفع، أو رد المفاسد، ويمارس دون إجبار أو إلزام. (Mukherjee D. 2020)

أما ثقافة العمل التطوعي عبارة عن نشاط إنساني يقوم به الشخص عن طواعية وإرادة ذاتية ، نابعة من إنسانيته بدون مقابل لتحقيق هدف معين أو تقوية وتعزيز منافع وخبرات موجودة ، وتنمية المجتمع والتعاون والتكافل الاجتماعي ومساعدة الفئات المحتاجة لتعود فوائده على المجتمع و أفرادهِ. (بوظوقه 2019، ص45).

ويقصد بثقافة العمل التطوعي الإلكتروني إجرائياً في الدراسة الحالية :

- أي نشاط تطوعي يقوم بممارسته الشباب الجامعي من طلاب المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكفر الشيخ خلال شبكات التواصل الاجتماعي من مكان تواجدهم بدون مقابل
 - نابع من مفاهيمهم وأفكارهم ومبادئهم وقيمهم وعادات وتقاليد المجتمع الذين يعيشون فيه .
 - تتم ممارسة الأنشطة بصورة فردية أو من خلال الجماعات الإلكترونية لتوفير معلومات وبيانات مفيدة للأخريين خاصة الفئات المهمشة والضعيفة من أجل نشر ثقافة الخير .
 - يسعى الشباب لحث غيرهم من الشباب لتعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني بشغل أوقات فراغهم واستثمارها الإستثمار الأمثل لخدمة الغير من أجل تقدم وازدهار المجتمع .
 - تشمل هذه الأنشطة على ثلاث مكونات تتمثل في :
- جانب معرفي:** المعلومات، والمعارف والمفاهيم المتوفرة لدى الشباب الجامعي من طلاب المعهد العالي للخدمة الاجتماعية لتعزيز ثقافة التطوع الإلكتروني.

جانب قيمي: الموقف الحالي للشباب الجامعي من طلاب المعهد العالي للخدمة الاجتماعية ومدى توافر الرغبة والميول والمشاعر لديهم بقبول أو رفض ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني.

جانب تطبيقي: استعداد واستجابة طلاب المعهد العالي للخدمة الاجتماعية مستخدمى شبكات التواصل الاجتماعي لتعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني.

3- مفهوم الشباب الجامعي

الشباب مرحلة عمرية تبدأ عندما يحاول المجتمع إعداد الشخص وتأهيله لكي يحتل مكانة اجتماعية ويقوم بدوراً أو أدواراً في بنائه وتنتهي عندما يتمكن الشخص من أن يتبوأ مكانته ويقوم بدوره في السياق الاجتماعي (السحيمي، 2015، ص62)

وهي فترة من النمو والتطور الإنساني التي تتسم بسمة خاصة تبرزها وتعطيها صورتها المميزة " وتتقسم هذه الفترة لأربع مراحل (مرحلة المراهقة و تمتد من 12-15 سنة، مرحلة اليافع وتمتد من 15-18 سنة، مرحلة الشباب المبكر وتمتد من 18-21 سنة، مرحلة الشباب البالغ و تمتد من 21-25 سنة (المنشاوي، 2018، ص75)

ويقصد بالشباب الجامعي إجرائياً فى الدراسة الحالية :

- الطلاب المقيدين بالفرقة الثالثة والرابعة والمتميزين فى قطاع تدريب فوة ومطوبس بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكفر الشيخ .
- تتراوح أعمارهم ما بين 20: 23 سنه
- لهم أنشطة تطوعية ميدانية ولديهم اقتناع بقيمة العمل التطوعي وأهدافه.
- يجيدون استخدام الانترنت وخاصة التعامل مع شبكات التواصل الاجتماعي .
- يمارسون الأنشطة التطوعية ولهم عضوية بمؤسسات المجتمع المدني .

سادساً: النظريات المفسرة للدراسة:

1- نظرية الشبكات الاجتماعية: تهتم بدراسة شبكات التواصل الاجتماعي على أساس أنها بنية اجتماعية مكونة من أفراد ومنظمات ترتبط بعلاقة أو أكثر كالتقييم والأفكار والصدقة والقرابة والدور الاجتماعي وكذلك العلاقات العاطفية (بشير، ٢٠١٧، ص25). فهي تركز على دور العلاقات الاجتماعية في نقل المعلومات، وتوجيه التأثير الشخصي أو الإعلامي، وإمكانية تغيير الاتجاهات والسلوكيات بالإضافة لأنها تقوم بوصف بناء وخصائص الروابط التفاعلية التي تشكل شبكة اجتماعية بين الأفراد والمنظمات. (Patararia, 2021, p.56).

ويستفاد من نظرية الشبكات الاجتماعية فى الدراسة الحالية فى محاولة فهم وسائل

التواصل الاجتماعي التي يستخدمها الجماعات الإلكترونية من الشباب الجامعي فى العمل

التطوعى الإلكتروني لأنها تعتمد على إنشاء شبكات تواصل وعلاقات بين أعضاء الجماعة الإلكترونية بجانب الحفاظ عليها، ويعتمد تعزيز ثقافة التطوع الإلكتروني على قوة الروابط بين أعضاء الجماعة الإلكترونية وبعضهم البعض ونوع برامج وأنشطة طريقة العمل مع الجماعات وتختلف قوة الروابط حسب الدوافع المختلفة لاستخدام الشبكات الاجتماعية ومن ثم فهم دوافع وميول الشباب الجامعى لشبكات التواصل الاجتماعي نحو تعزيز ثقافة التطوع الإلكتروني.

2. نظرية رأس المال الاجتماعي:

ترجع شعبية منصات التواصل الاجتماعي لما توفره للمستخدم من سهولة تتبع الآخرين والحفاظ على العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الشبكة، مما يشبع حاجة إنسانية جديدة لدى المستخدمين، وتقليل الشعور بالوحدة عند القيام بأنشطة مثل الكتابة على صفحات الأصدقاء والتعليق وإبداء الإعجاب بها، والحفاظ على العلاقات القائمة، والتعبير عن الذات، واكتساب الشهرة والسمة الطيبة بين الأصدقاء. (ابن عودة، 2017، ص174)

وتتميز نظرية رأس المال الاجتماعي بين الشبكات الأفقية والرئسية، فالعلاقات الأفقية تدل على الروابط الجانبية بين الأعضاء ذوي المكانة والقوة المتماثلة في الجماعة، بينما العلاقات الرئسية فتشير للروابط بين الأعضاء تبعاً للتسلسل الهرمي بين الجماعات. ويعمل رأس المال الاجتماعي الأفقي حسب الأعراف والقيم المشتركة، أما رأس المال الاجتماعي الرئسي يعمل من خلال هياكل هرمية رسمية، فعندما يتلاحم كيان الجماعة في سياق اجتماعي متشابه بين الشبكات الأفقية والرئسية يثري كيان الجماعة، فتلك الروابط تتشابه لتحقيق أهداف الجماعة، وهي ما نطلق عليها التطوع. (الملح، 2019، ص6)

ويستفاد من نظرية رأس المال الاجتماعي في الدراسة الحالية فيما يلي:

- العضو عندما يكون له مكانة متميزة في الجماعة الإلكترونية فهي تمكنه من إستغلالها لتكوين العلاقات الإجتماعية المفيدة .
- عندما تكون العلاقات الإجتماعية بين أعضاء الجماعة الإلكترونية قوية، تمكن الأعضاء من استخدام العلاقات الاجتماعية في أعمال مفيدة، تؤدى لتتمية وتطوير العلاقات التي يمتلكها الأعضاء، والجماعة التي ينتمون إليها وممارسة العمل التطوعى الإلكتروني
- يرتبط التفاعل بين أعضاء الجماعة الإلكترونية بالخصائص الاجتماعية المتشابهة بينهم، فكلما زاد التشابه قل الجهد المبذول في عملية التفاعل بينهم وساهم فى التعاون بينهم لممارسة العمل التطوعى الإلكتروني.

- يتفاعل أعضاء الجماعة الإلكترونية بشكل مباشر أو غير مباشر في إطار شبكات وعلاقات اجتماعية وفقاً لرغباتهم واهتماماتهم المشتركة، والشبكات الاجتماعية معظمها شكل من أشكال رأس المال الاجتماعي، بالإضافة لأن الدعم المتبادل داخل تلك الشبكات يعد شكلاً من أشكال رأس المال الاجتماعي، ويستخدم في حشد الدعم لحل المشكلات المجتمعية الطارئة ويسهم في ذلك العمل التطوعي الإلكتروني .

3- نظرية الاتصال:

الإتصال نشاط هام في حياة الإنسان فمن خلاله يتفاعل مع الآخرين ويعبر عن أفكاره وحاجاته ورغباته ومشاعره و شخصيته وثقافته وحرية وفكره و تتجسد فيه معاني الكرامة الإنسانية (الدليمي، 2021، ص5). وهو تبادل المعلومات أو الأفكار أو الاتجاهات أو الآراء أو العواطف من شخص أو جماعة لشخص أو جماعة أخرى، ويحقق الإتصال هدفه عندما يصل المعنى الذي يقصده المرسل للمستقبل ، فالإتصال أساس كل تفاعل اجتماعي فهو يمكننا من نقل معارفنا وبيسر التفاهم بين الأفراد (خضر، 2019، ص12)، وتتمثل وظيفة الاتصال بأنه وسيلة للثقافة والتعليم والتعلم ووسيلة للجماعات ووسيلة لنجاح وتطوير الإدارة بالهيئات والمنظمات والمؤسسات ووسيلة للعلاقة بين المجتمعات. (على، 2020، ص34).

ويستفاد من نظرية الإتصال فى الدراسة الحالية من خلال: عائد التفاعل الإجتماعى بين أعضاء الجماعات الإلكترونية من الشباب الجامعى أثناء ممارسة العمل التطوعى الإلكتروني عبر مواقع التواصل الإجتماعى يؤدى إلى :

- إكتساب المعارف والمهارات وتبادل الخبرات بين الأفراد والجماعات والمؤسسات والمنظمات والمجتمعات، والتعاون بينهم .
- تعزيز الجانب المعرفى والقيمي والمهارى للشباب نحو ثقافة العمل التطوعى الإلكتروني.
- معرفة أكثر المجالات التى يمارس بها التطوع الإلكتروني وإستحداث مجالات أخرى يمكن أن يسهم فيها التطوع الإلكتروني بدور فعال.
- مساندة الجهات الحكومية لسد احتياجات الفئات الأكثر حاجة للإستفادة من الخدمات.
- الوصول لمقترحات تسهم فى نشر ثقافة العمل التطوعى الإلكتروني بين الشباب الجامعى.
- عرض العديد من التجارب فى المجالات المختلفة التى مارست التطوع الإلكتروني .

سابعاً: الإطار النظري للدراسة:

أهمية التطوع الإلكتروني: -

- التطوع الإلكتروني يمكن المتطوع عبر وسائل التواصل الإلكتروني من تحقيق ما لا يستطيع تحقيقه المتطوع الميداني، كطرح الأفكار الجديدة، وحشد أكبر عدد من المتطوعين الجدد،

بالإضافة لأنه يشكل وسيلة سريعة ودقيقة للتواصل مع المؤسسات الأهلية المتنوعة في مجال ميادين العمل التطوعي المختلفة، مما يشكل دعماً للتواصل الدائم بين العديد من المؤسسات ، خاصة مع وجود العديد من الأفراد الذين لا يحبذون العمل التطوعي الميداني ، ولذلك فإن العمل التطوعي الإلكتروني يشكل الأسلوب الأفضل عند الأفراد لممارسة نشاطهم التطوعي في العديد من المجالات المختلفة ويعتبر مكملاً وداعماً للعمل التطوعي الميداني، (الزبيدي، 2021، ص1).

■ انخفاض تكاليف العمل التطوعي الإلكتروني وقدرته لاستغلال طاقات المتطوعين واستثمارها وتصنيف مهاراتهم وتوظيفها في الاتجاه التطوعي المراد تحقيقه، بالإضافة لأنه يحول الطاقات في وقت الفراغ لطاقات نافعة وبناءة ويعمل لتذليل عقبات الزمان والمكان للمتطوعين، وتسهيل وسيلة التواصل بينهم، كما أن المتطوع لا يتحمل أكثر من طاقته وقدرته في مجال التطوع، ويوفر فرصة كبيرة لذوي الاحتياجات الخاصة (كبار السن، والنساء، والمعوقين) الذين يصعب عليهم التنقل ، فيوفر لهم فرصة العطاء التطوعي، والإستفادة من قدراتهم ومواهبهم وخبراتهم لتقديم خدمة تطوعية لقضية من القضايا المختلفة في المجالات الحياتية المتنوعة بمجتمعهم (مؤسسة الدعوة الإسلامية الصحفية، 2020، ص5).

■ يستطيع المتطوع ممارسة التطوع الإلكتروني عبر وسائل التواصل الإلكترونية على نطاق أوسع من نطاق التطوع الميداني سواء في طرح الأفكار، أو التأييد للهدف المتطوع من أجله، مما يوفر فرصة أوسع وأكبر للتواصل مع كافة الشرائح المجتمعية، ولذلك يعتبر الوسيلة الملائمة للعديد من الأفراد الذين يجدون فيه متسعاً لممارسة نشاطات تطوعية متنوعة، تتناسب مع قدراتهم وامكانياتهم، بالإضافة لأن يمثل وسيلة من وسائل صقل المواهب واستثمار الوقت الإستثمار الأمثل. (كردي، 2020، ص3).

■ يسهم التطوع الإلكتروني في تطوير الموارد البشرية التطوعية وتنميتها، والتي تمثل الثروة الحقيقية لهذا النوع من التطوع " بالإضافة لأنه يؤدي لتعزيز التواصل بين المؤسسات ، فيلعب دوراً كبيراً في تطوير البحث العلمي و نشر نتائج البحوث وتعميمها عالمياً فيسهم في تنوع الخبرات في آراء المتطوعين الإلكترونيين على مستوى عالمي، كما يوسع مدارك ومعارف المتطوعين عبر التطوع الإلكتروني (جامعة القدس المفتوحة، 2019، ص3).

■ يمكن أن يمارس التطوع الإلكتروني في معظم مجالات الحياة البشرية في المجتمعات المتنوعة، فالتطوع الإلكتروني يساعد على التنسيق والتعاون بين المؤسسات الحكومية، الأهلية، ومنظمات

المجتمع المدني العاملة في مجال التطوع الإلكتروني ، بالإضافة لقدرته لتوفير قاعدة بيانات دقيقة ومنظمة عن أعداد المتطوعين وإنشاء وتكوين قاعدة بيانات عالمية بشأن الموارد البشرية المتاحة من المتطوعين على شبكة المعلومات الدولية تتيح تبادل المعلومات على الصعيد العالمي بشأن مساهمات المتطوعين في التنمية الشاملة (المصعبي، 2019، ص87).

مجالات العمل التطوعي الإلكتروني:

- تتعدد مجالات العمل التطوعي الإلكتروني لتشمل المجالات التالية: (الياز، 1441، ص28)
- **المجال الاجتماعي:** يتضمن (رعاية الطفولة، رعاية المرأة ، إعادة تأهيل مدمني المخدرات ، رعاية الأيتام ،رعاية الأحداث، مكافحة التدخين، رعاية المسنين ،الإرشاد الأسري، مساعدة المشردين ، مساعدة الأسر الفقيرة).
- **المجال التربوي والتعليمي:** يتضمن (محو الأمية ، التعليم المستمر ، برامج صعوبات التعلم ، تقديم التعليم المنزلي للمتأخرين دراسياً).
- **المجال البيئي:** يتضمن (الإرشاد البيئي،العناية بالغابات ومكافحة التصحر،العناية بالشواطئ والمنزهات ،مكافحة التلوث).
- **المجال الصحي:** يتضمن (الرعاية الصحية ، خدمة المرضى والترفيه عنهم ، تقديم الإرشاد النفسي والصحي ،التمرين المنزلي ، تقديم العون لذوي الإحتياجات الخاصة).
- **مجال الدفاع المدني:** ويتضمن (المشاركة في أعمال الإغاثة ،المساهمة مع رجال الإسعاف ،المشاركة في أوقات الكوارث الطبيعية).

معوقات العمل التطوعي الإلكتروني:

- يوجد العديد من المعوقات التي تحول التطوع الإلكتروني منها : (ياسين، 2019، ص4)
- ضعف مستوى الوعي والإدراك لدى الأفراد والمجتمع لمفهوم وأهمية التطوع الإلكتروني
- انتشار الأفكار السلبية في المجتمع مثل التقليل من فاعلية المشاركة الشبابية ودورها في المجتمع أو التقليل من شأن النساء مقارنة بالرجال في خدمة المجتمع.
- في حين أضاف آخرون أن من معوقات التطوع الإلكتروني : (اليوسف، 2019، ص21)
- اهتمام الأفراد بشئونهم ومصالحهم الخاصة دون النظر لقضايا المجتمع ومصالحته العامة.
- تعرض المتطوع لبعض المشاكل مما يجعله يتجنب المشاركة التطوعية الإلكترونية.
- تفضيل الأفراد للممارسة التقليدية والبعد عن استخدام التطور والتقدم في مجال التطوع.
- كما أضاف آخرون أن من معوقات التطوع الإلكتروني(السلطان، ٢٠١٩، ص 92)
- ضعف اهتمام الأسرة والمؤسسات التربوية في تعزيز قيم واتجاهات التطوع الإلكتروني.

■ عدم تضمين المفاهيم التي تحث على التكافل والتعاون في المقررات والبرامج الدراسية، مما قلل من شأن الأعمال التطوعية الإلكترونية في النفوس الناشئة.

دور طريقة العمل مع الجماعات في تعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني:

تمثل الأنشطة والبرامج التطوعية الإلكترونية الوسيلة التي من خلالها تشبع أعضاء الجماعة الإلكترونية الاحتياجات الإنسانية والبيئية والاجتماعية باستخدام تطبيقات التواصل الاجتماعي ، ويمكن أن تكون لطريقة العمل مع الجماعات دور فعال لتعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني من خلال ممارسة برامجها وأنشطتها المختلفة ويتم ذلك من خلال الاتصال بين أعضاء الجماعة وتوفير فرص مستمرة لهم للحصول على التحفيز الذهني، والتفاعل الاجتماعي للنهوض بصحتهم ورفاهيتهم، وهذا يتطلب من إخصائي الجماعة :-

- تعريف الشباب بالجماعات الإلكترونية وحثهم للانضمام لها وممارسة العمل التطوعي من خلال تطبيقات التواصل الاجتماعي.
- تشجيع الشباب لمعرفة الظواهر السلبية الموجودة بالمجتمع والتصدي لها من خلال التطوع الإلكتروني عبر شبكات التواصل الاجتماعي.
- تشجيع الشباب للإستثمار المناسب والفعال لوقت فراغهم عن طريق ممارسة العمل التطوعي الإلكتروني بما يعود على المجتمع بالنفع .
- تشجيع الشباب على الإستفادة من التقنية الحديثة في استثمار الموارد والإمكانيات المتاحة خاصة وسائل التواصل الاجتماعي المتعددة والمتنوعة لممارسة التطوع الإلكتروني والإستفادة منها في خدمة المجتمع.
- حث الشباب على ممارسة العمل التطوعي الإلكتروني في المجالات التي تعود بالنفع على الفرد والأسرة والمجتمع واستحداث مجالات حديثة للعمل التطوعي الإلكتروني
- حث الشباب على روح المساعدة والعتاء وخدمة الغير خاصة الفئات المهمشة وتوجيه التطوع الإلكتروني إليها.
- اكساب الشباب الجوانب المعرفية والقيمية والتطبيقية التي تحثهم على ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني .
- تنمية روح المبادرة التطوعية الإلكترونية لدى أعضاء الجماعات الإلكترونية
- تشجيع الشباب للانضمام لمؤسسات المجتمع المدني التي تمارس العمل التطوعي الإلكتروني والعمل على الإستفادة من خبراتهم في إعداد وتنفيذ وتقويم البرامج.
- تعديل مفاهيم الشباب من خلال الجماعة الإلكترونية عن ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني وفائدته والعائد منه .

- استخدام التكنولوجيا الحديثة فى برامج وأنشطة طريقة العمل مع الجماعات من خلال تقديم برامج وأنشطة تحت الشباب على العمل التطوع الإلكتروني
- إتاحة الفرصة لأعضاء الجماعة الإلكترونية فى ابتكار برامج وأنشطة لممارسة التطوع الإلكتروني من خلالها
- مساعدة أعضاء الجماعة على تقييم الأنشطة والبرامج التطوعية التى يمارسونها .

ثامناً: : الإجراءات المنهجية للدراسة:

أولاً: نوع الدراسة : تنتمى الدراسة للدراسات شبه التجريبية ، والقائمة على الوصول للعلاقة بين المتغير التجريبي وهو التدخل المهني لطريقة العمل مع الجماعات والمتغير تابع وهو تعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني للشباب الجامعي.

ثانياً: المنهج المستخدم: تمشياً مع نوع الدراسة فإن المنهج المستخدم هو المنهج التجريبي ، باستخدام التصميم القبلي والبعدى لجماعة واحدة وقامت الباحثة بقياس قبلي للمتغير التابع تعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني للشباب الجامعي، ثم إدخال المتغير التجريبي (برنامج التدخل المهني لطريقة العمل مع الجماعات)، ثم عمل قياس بعدي للمتغير التابع وعمل مقارنة بين القياسين لمعرفة أثر المتغير المستقل على التابع. كما اعتمدت الباحثة على منهج المسح الاجتماعي بالعينة، لإجراء دراسة تقدير الموقف لعينة حجمها (10) من طلاب المعهد العالى للخدمة الاجتماعية بكفر الشيخ والذين مارسوا العمل التطوعي التقليدي .

ثالثاً: أدوات الدراسة:

1- **استمارة استبيان :** لإجراء دراسة تقدير الموقف لمعرفة سمات وخصائص الشباب الجامعي المتطوعين تقليدياً، والتعرف بشكل مبدئي على تعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني، وتحديد إمكانية تنفيذ برنامج التدخل المهني لطريقة العمل مع الجماعات.

2- مقياس ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني:

قامت الباحثة بعدة خطوات حتى وصل المقياس لصورته النهائية تمثلت فى الأتى:

1. تحديد موضوع المقياس وهو ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني.
2. تحديد أبعاد المقياس (الجانب المعرفى ، الجانب القيمي ، الجانب التطبيقي).
3. الإطلاع على العديد من مصادر المعلومات من المراجع والدراسات والبحوث فى الخدمة الاجتماعية بصفة عامة وخدمة الجماعة بصفة خاصة والبحوث المرتبطة بالعمل التطوعي التقليدي والعمل التطوعي الإلكتروني .

4. استطلاع ميدان الدراسة من خلال دراسة تقدير الموقف ومقابلة بعض العاملين والخبراء في مجال التطوع لإنشاء عبارات من الواقع ترتبط بقياس الأبعاد الثلاثة.
5. تكون المقياس في صورته الأولى من (51) عبارة بمعدل (17) عبارة راعت فيها الباحثة أن تكون صياغتها ملائمة مع أبعاد المقياس وأن تكون واضحة وليس بها غموض.
6. عرض المقياس بصورته الأولى على عشر محكمين من أساتذة الخدمة الاجتماعية وخدمة الجماعة و خبراء في العمل التطوعي للتأكد من صدق المقياس.
7. حساب نسب الاتفاق على مدى ارتباط العبارات بأبعاد المقياس وإجراء التعديلات الخاصة بالصياغات اللغوية وحذف العبارات التي حصلت على نسب اتفاق (أقل من 80 %).
8. بلغ عدد عباراته المقياس في شكله النهائي (45) عبارة واشتمل كل بعد على (15) عبارة.
9. طبق المقياس على (35) طالب وطالبة من المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكفر الشيخ كجماعة تجريبية قبل التدخل وبعد التدخل علماً بأن طريقة تصحيح المقياس كالتالي:

جدول رقم (1) يوضح طريقة تصحيح المقياس

غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	الاستجابة العبارة
1	2	3	العبارات الايجابية
3	2	1	العبارات السلبية

وهكذا أصبحت درجات المقياس كما هو موضح بالجدول التالي :

جدول رقم (2) يوضح توزيع درجات مقياس تعزيز العمل التطوعي الإلكتروني للشباب

الجامعي من طلاب المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكفر الشيخ

الدرجة الكبرى	الدرجة الصغرى	الدرجة البعد
45 = 15×3	15 = 15 ×1	المعرفى
45 = 15×3	15= 15×1	القيمي
45 = 15 ×3	15 = 15×1	التطبيقي
135= 45 ×3	45 = 45 ×1	الدرجة الكلية للمقياس

10. تم إجراء ثبات للمقياس بطريقة إعادة الاختبار على جماعة مكونة من (10) طلاب تتوافر فيهم شروط العينة التي يتم إجراء التدخل المهني معها واستغرقت الفترة أسبوعين بين القياسين ، وتم حساب معامل ارتباط (بيرسون) باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، وحساب الصدق الذاتي للمقياس بحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات المقياس ويتضح ذلك من الجدول التالي .

جدول رقم (3) يوضح الدلالة الإحصائية لمعاملات الثبات والصدق الذاتى لمقياس تعزيز ثقافة العمل التطوعى الإلكتروني للشباب الجامعى

م	الأبعاد	معامل الثبات	معامل الصدق	الدلالة 0.01
1	تنمية الجانب المعرفي للشباب الجامعي لتعزيز ثقافة التطوع الإلكتروني	0.81	0.88	دال
2	تنمية الجانب القيمي للشباب الجامعي لتعزيز ثقافة التطوع الإلكتروني	0.932	0.95	دال
3	تنمية الجانب التطبيقي للشباب الجامعي لتعزيز ثقافة التطوع الإلكتروني	0.847	0.91	دال
4	المقياس ككل	0.86	0.91	دال

3- تحليل محتوى التقارير الدورية للجماعة التجريبية :

قامت الباحثة بكتابة وتسجيل التقارير الدورية لإجتماعات الجماعة التجريبية وتحليل محتواها ، وتم وضع نموذج لإحدى التقارير فى الملاحق.

4- المعاملات الإحصائية :

1. اختبار (ت) يستخدم لاختبار دلالة الفروق بين العينات المرتبطة (لاختبار دلالة الفروق بين القياسات المتكررة للجماعة وذلك لاختبار دلالة الفروق بين القياس القبلى والبعدى للجماعة التجريبية).
2. معامل ارتباط بيرسون لقياس درجة ثبات المقياس .

واعتمد على المعاملات الإحصائية السابقة بإستخدام البرنامج الإحصائى (SPSS)

رابعاً : مجالات الدراسة:

- 1: **المجال المكانى:** تحدد المجال المكانى للدراسة فى قصر ثقافة مطوبس بمحافظة كفر الشيخ (مركز مطوبس) وتم اختيار الباحثة لهذه المؤسسة لأسباب التالية :
 - ترحيب إدارة المؤسسة بالتعاون مع الباحثة وموافقهم على إجراء الدراسة.
 - يتوفر بالمؤسسة المكان الذى يسمح بإجراء التجربة وممارسة برنامج التدخل المهنى.
 - يتوفر فى المؤسسة الإمكانيات اللازمة لإجراء التجربة وتنفيذها.
- 2: **المجال البشرى:** تمثل فى عينة قوامها (35) طالب وطالبة شكلوا الجماعة التجريبية تم اختيارهم من قطاع التدريب الميدانى (فوة ومطوبس) التابع للمعهد العالى للخدمة الاجتماعية بكفر الشيخ والذين انطبقت عليهم شروط اختيار العينة والمتمثلة فيما يلى :
 - الطلاب المتميزين فى قطاع تدريب فوة ومطوبس ولهم أنشطة تطوعية ميدانية ولديهم اقتناع بقيمة العمل التطوعى وأهدافه.

- الطلاب الملتزمين بممارسة الأنشطة التطوعية ولهم عضوية بمؤسسات المجتمع المدني .
- يجيدون استخدام الانترنت وخاصة شبكات التواصل الاجتماعي .
- لديهم استعداد للمشاركة في أنشطة برنامج التدخل المهني المعد لتنمية اتجاهاتهم نحو ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني.

3: المجال الزمني

تحدد المجال الزمني للدراسة بفترة إجراء التجربة والتي استغرقت ثلاث أشهر من بداية أكتوبر 2022 وحتى نهاية ديسمبر 2022 ، وقامت الباحثة بالتدخل المهني مع الجماعة التجريبية .

خامساً: خطوات تحديد عينة الدراسة: قامت الباحثة بالتالي :

1. تحديد إطار المعاينة والذي تمثل في جميع طلاب قطاع تدريب فوة ومطوبس الفرقة الثالثة والرابعة بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكفر الشيخ وكان عددهم (71).
2. استبعاد الطلاب غير المنتظمين في الحضور للتدريب فأصبح لدى الباحثة (66).
3. استبعاد الطلاب الذين ليس لديهم عضوية بمؤسسات المجتمع المدني فأصبح لدى الباحثة (57)
4. استبعاد الطلاب الذين ليس لديهم استعداد للتعاون معها والاشتراك في برنامج التدخل المهني فأصبح لدى الباحثة (53) طالب
5. طبق مقياس تعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني على (53) واعتبرت هذا القياس القبلي لجماعة التجريبية .
6. تم تصحيح المقياس وحساب نتائج المقياس الكلية التي حصل عليها الطلاب.
7. استبعاد الطلاب الحاصلين على درجات مرتفعة ومتوسطة وتم التعامل مع الطلاب الحاصلين على أقل الدرجات على مقياس تعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني أي مستوى التطوع الإلكتروني لديهم منخفض وبلغ (35) طالب وطالبة، ومن ثم يمكننا أن نرجع أي تغيير يحدث في المستوى لبرنامج التدخل المهني لطريقة العمل مع الجماعات .
8. تم التعامل مع جماعة تجريبية واحدة وبلغ عددها (35) طالب وطالبة.

سادساً : التصميم التجريبي للدراسة

اعتمدت الدراسة على التصميم التجريبي باستخدام القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية للتحقق من صحة فروض الدراسة واستخلاص النتائج من خلال الخطوات التالية :

1. التدخل المهني مع الجماعة التجريبية بإستخدام برنامج التدخل المهني لطريقة العمل مع الجماعات لمدة ثلاثة أشهر.
2. بعد نهاية فترة التدخل قامت الباحثة بإجراء قياس بعدى للجماعة التجريبية باستخدام برنامج التدخل المهني لطريقة العمل مع الجماعات .
3. استخدمت الأساليب الإحصائية فى إجراء المقارنات بين القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية لتحديد نتائج التدخل المهني والتحقق من صحة فروض الدراسة.

سابعاً: ضوابط التجربة

- المقياس المستخدم على قدر مقبول من الصدق والثبات يضمن أن الفروق التي تم الوصول إليها بين القياسين القبلي والبعدي لا ترجع لأخطاء فى القياس. ويمكن الاعتماد على نتائجها وأن الفروق التي نحصل عليها بين القياسين القبلي والبعدي للجماعة التجريبية لا ترجع لأخطاء فى القياس .
- فترة التجربة ليست قصيرة بحيث لا تؤدي لنتائج موضوعية ، كما أنها ليست بالطول بحيث تترك للمؤثرات العشوائية الخارجية أن تلعب دوراً فعالاً فى التأثير على نتائج التجربة .
- أن المتغير المستقل (برنامج التدخل المهني لطريقة العمل مع الجماعات) والتي تضمنته التجربة تحدد تحديداً دقيقاً واضحاً لا يختلط الأمر فى تفسيره .

تاسعاً: برنامج التدخل المهني لتعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني للشباب الجامعي

1- أهداف برنامج التدخل المهني

الهدف العام : تعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني للشباب الجامعي

الأهداف الفرعية :

- تنمية الجانب المعرفي لدى الشباب الجامعي لتعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني لديهم.
- تنمية الجانب القيمي لدى الشباب الجامعي لتعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني لديهم.
- تنمية الجانب التطبيقي لدى الشباب الجامعي لتعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني لديهم.

2- الأسس التي يعتمد عليها برنامج التدخل المهني:

- الهدف الرئيسي للدراسة وهو تعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني للشباب الجامعي.
- الإطلاع على ما توصلت إليه الدراسات والبحوث السابقة من نتائج وتوصيات تفيد في تعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني للشباب الجامعي.

- المقابلات مع المسؤولين وفريق العمل بقسم رعاية الشباب بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكفرالشيخ والتي تسهم في تنفيذ برنامج التدخل المهني.

3- الاعتبارات التي تراعى عند وضع وتنفيذ برنامج التدخل المهني:

- الإهتمام بالتدخل المهني لتعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني لدى الشباب الجامعي .
- مراعاة تناسب برنامج التدخل المهني مع المرحلة العمرية وأمكانيات وخبرات الشباب .
- المرونة عند وضع وتصميم برنامج التدخل المهني.
- الحيادية والموضوعية المطلقة فى وضع وتنفيذ وتقييم برنامج التدخل المهني.
- إدخال عنصر التشويق والجاذبية في برنامج التدخل المهني.
- الاختيار المناسب للتكنيكات والوسائل الفنية المستخدمة في برنامج التدخل المهني.
- تحديد احتياجات ورغبات الشباب الجامعي ومراعاة اتفاق برنامج التدخل المهني معها .
- العمل على تقبل الجماعة ومساعدتها أثناء برنامج التدخل المهني .
- عدم تعارض برنامج التدخل المهني مع لائحة قصر الثقافة.

4- أنساق التعامل فى برنامج التدخل المهني :

- نسق الهدف: ويشمل نسق الشباب كأفراد وكمجموعة .
- نسق محدث التغيير ويتمثل فى :
- الباحثة حيث تقوم بدور محدث التغيير من خلال ممارسة برنامج التدخل المهني لتعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني لدى الشباب الجامعي .
- الجماعة ذاتها جماعة الشباب فمن خلالها يمكن إحداث التغيير المطلوب فى سلوكيات أعضاء الجماعة وتعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني لدى الشباب الجامعي.
- نسق المؤسسة : قصر ثقافة مركز مطوبس محافظة بكفر الشيخ.
- نسق المشاركون: (الخبراء من الأكاديميين والممارسين ، والباحثة، ورجال الدين) .

5- مراحل برنامج التدخل المهني مع أعضاء الجماعة التجريبية:

- (أ) المرحلة الأولى: مرحلة التمهيد للتدخل المهني ، واشتملت على الخطوات التالية :
 1. تحديد الهدف العام لبرنامج التدخل المهني وهو تعزيز ثقافة العمل التطوعي للشباب الجامعي وتحديد الاعتبارات التي يتم فى ضوءها وضع وتنفيذ برنامج التدخل المهني.

2. الإطلاع على المراجع والدراسات والبحوث العلمية المتعلقة بتعزيز ثقافة العمل التطوع الإلكتروني للشباب الجامعي من منظور طريقة العمل مع الجماعات.
3. تحديد مجالات الدراسة المجال المكاني والبشرى والزمنى .
4. إعداد (مقياس تعزيز ثقافة العمل التطوع الإلكتروني لدى الشباب الجامعي)، وإجراء الصدق والثبات له.

5. تهيئة مجتمع الدراسة لتقبل فكرة التدخل المهني

6. بناء وتصميم الجماعة التجريبية وفقاً للاعتبارات المنهجية للتصميمات التجريبية.

(ب) المرحلة الثانية: مرحلة التدخل المهني، واشتملت على الخطوات التالية :

1. تحديد محتوى برنامج التدخل المهني من خلال تصميم الأنشطة التي يتضمنها البرنامج .
2. القياس القبلي للجماعة التجريبية على (مقياس ثقافة العمل التطوع الإلكتروني لدى الشباب الجامعي).
3. تقوم الباحثة لتعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني للجماعة التجريبية بما يلي :
 - تكوين علاقة مهنية قائمة على التعاون والثقة والإحترام المتبادل بينهم .
 - تحديد جوانب تعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني لديهم .
 - التعاقد الشفوي أو التحريري معهم .
 - مساعدة كل عضو من أعضاء الجماعة على أداء أدواره والمسئوليات المطلوبة منه .
 - مساعدة كل عضو من أعضاء الجماعة لتعزيز قدراته وثقته بنفسه .
4. إدخال المتغير التجريبي برنامج التدخل المهني القائم على نظرية الشبكات الاجتماعية و الاتصال ورأس المال الاجتماعي مع جماعة الشباب الجامعي باستخدام الاستراتيجيات والأساليب التوعوية.

(ج) المرحلة الثالثة: عائد التدخل المهني وتقويمه، واشتملت على الخطوات التالية :

1. تحديد ما يجب أن يفعله العضو ليحتفظ بالمكاسب التي حققها، والتخطيط لمرحلة ما بعد التعزيز على كيفية التعامل مع العمل التطوع الإلكتروني والإعداد لإنهاء التدخل المهني تدريجياً مع جماعة الشباب الجامعي.
2. قياس الجماعة التجريبية بعد الانتهاء من التجربة لتحديد النتائج النهائية للتجربة وفقاً لمقياس تعزيز ثقافة العمل التطوعي .

3. تحليل محتوى التقارير الدورية لإجتماعات الجماعة التجريبية .

6- الأدوات التي تستخدم في برنامج التدخل المهني:

الاجتماعات: وتتم بين المتخصصين والمسؤولين وفريق العمل وأعضاء الجماعة التجريبية من الشباب الجامعي في إطار تنفيذ برنامج تعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني وإجراء الحوارات والمناقشات الخاصة بأنشطته وإجراءاته التنفيذية لتبادل الأفكار والمعلومات، فيما يتعلق بهدف برنامج التدخل المهني.

المقابلات: وتتم بين جميع الأنساق المعنية في إطار تحقيق أهداف برنامج التدخل المهني لأعضاء الجماعة التجريبية لشرح هدف البرنامج وأخذ موافقتهم، كما تتم بين المحاضرون لإلقاء المحاضرات أو الندوات بهدف تعزيز ثقافة التطوع الإلكتروني للشباب الجامعي.

المناقشة الجماعية: وتتم بين أعضاء الجماعة التجريبية للإشتراك في البرنامج ومناقشة أهدافه بالنسبة لهم وتنظيم المواعيد بينهم وبين المحاضرين حتى يمكن تبادل الأفكار والآراء.

الندوات: لإكساب الشباب المعارف والمعلومات عن ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني وأهمية ومجالاته بالإستعانة بالخبراء والمتخصصين لمناقشة أعضاء الجماعة التجريبية لتنمية وعيهم بالمشاركة في المبادرات الجماعية لتعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني لديهم.

ورش العمل: لتنمية مهارات أعضاء الجماعة التجريبية وزيادة خبراتهم من خلال تثقيفهم في جماعات صغيرة يتم تدريبهم بحضور متخصصين من أجل التطبيق العملي للمعارف والمعلومات التي حصلوا عليها لتعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني لديهم.

المحاضرات: وتتم لأعضاء الجماعة التجريبية لشرح وتوضيح محتوى برنامج التدخل المهني عن طريق المتخصصين بهدف تعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني لديهم.

7- الاستراتيجيات التي تستخدم في برنامج التدخل المهني:

إستراتيجية الإقناع: لإقناع أعضاء الجماعة التجريبية من الشباب الجامعي بتعديل سلوكياتهم وأفكارهم الخاطئة عن العمل التطوعي الإلكتروني وتنمية وعيهم لتعزيزهم لديهم .

إستراتيجية التعاون والمشاركة: من خلال العمل الفريقي بين جميع أنساق التعامل في برنامج التدخل المهني من خلال التعاون والمشاركة بينهم لتعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني لأعضاء الجماعة التجريبية

إستراتيجية ضبط الذات: بمساعدة كل عضو من أعضاء الجماعة التجريبية على العمل التطوعي الإلكتروني دون مشكلات شخصية وتفضيل المصلحة العامة والتحكم في ذاته.

إستراتيجية التشجيع: بتشجيع أعضاء الجماعة التجريبية على إنقضاء آليات تساعد على تعزيز ثقافة العمل التطوعي لديهم

8-التكنيكات التي تستخدم في برنامج التدخل المهني:

تكنيك المناقشة الجماعية: لتبادل الآراء والأفكار بين الباحثة وأعضاء الجماعة التجريبية لمعرفة احتياجاتهم ورغباتهم وخصائصهم ومشكلاتهم لتعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني لديهم.

تكنيك المحاضرات: بالإعتماد على متخصصين ومهتمين بالعمل التطوعي لتزويد أعضاء الجماعة التجريبية بالمعلومات والمعارف والمهارات والخبرات لتعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني لديهم

تكنيك الندوات: بالإعتماد على خبراء ومتخصصين في مجال التطوع الإلكتروني لتنمية وعي أعضاء الجماعة التجريبية بأهمية تعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني والتوصل إلى قرارات رشيدة وحلول مناسبة.

9-الأدوار المهنية للباحثة في برنامج التدخل المهني:

دور المرشد: بإرشاد وتوجيه الباحثة لأعضاء الجماعة التجريبية لتنمية وعيهم بأهمية العمل التطوعي الإلكتروني وأساليب ممارسته والعائد الذي يعود على الفرد والأسرة والمجتمع .

دور المساعد: مساعدة الباحثة لتغيير وتعديل السلوكيات السلبية لدى أعضاء الجماعة التجريبية عن التطوع الإلكتروني ومساعدتهم لإشباع احتياجاتهم والوصول لحلول ممكنة لعلاج مشكلاتهم وبث الثقة والطمأنينة في نفوسهم ومساعدتهم على التخلص من مخاوف ممارسة التطوع الإلكتروني التي تسيطر عليهم.

دور المنسق: تقوم الباحثة بالتنسيق بين جميع الأنساق المشتركة في برنامج التدخل المهني لتعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني لأعضاء الجماعة التجريبية.

دور المنمي: تقوم الباحثة بالعمل على تنمية وعي أعضاء الجماعة التجريبية لتعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني وأيضاً تنمية وعيهم بكافة الإجراءات المناسبة لممارسة العمل التطوعي الإلكتروني.

دور المقوم: تقوم الباحثة بتقييم برنامج التدخل المهني لمعرفة أثر البرنامج في تعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني .

10-المهارات التي يعتمد عليها برنامج التدخل المهني:

مهارة الملاحظة: بملاحظة جوانب شخصية كل عضو من أعضاء الجماعة لتعديل وتغيير السلوكيات التي تعوق برنامج التدخل المهني وتمنع تعزيز العمل التطوعي الإلكتروني .

المهارة المناقشة الجماعية: بالالتزام بخطوات إعداد وتنفيذ وتقييم المناقشة مع أعضاء الجماعة التجريبية للوصول لقرارات تفيد في تعزيز ثقافة العمل التوعى لديهم

المهارة الاتصال: بالإتصال مع جميع أنساق التعامل المختلفة المشتركة في برنامج التدخل المهني لتعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني لأعضاء الجماعة التجريبية .

مهارة المشاركة: بمساعدة كل عضو من أعضاء الجماعة في المشاركة وتحمل المسؤولية والقيام بالدور المطلوب منه لتعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني لدى أعضاء الجماعة .

عاشراً : عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

جدول رقم (4) يوضح نتائج خصائص عينة الدراسة ن=35

م	خصائص العينة	المتغيرات	التكرار	النسبة
1	النوع	ذكر	10	29%
		أنثى	25	71%
2	الفئة العمرية	أقل من 21 عاماً	5	14%
		من 21 - 22 عاماً	23	66%
		أكثر من 22 عاماً	7	20%
3	المرحلة الدراسية	الفرقة الثالثة	10	29%
		الفرقة الرابعة	25	71%
4	مدى ممارسة العمل التطوعي التقليدي	نعم	35	100%
		لا	-	-
5	مدى استخدام شبكات التواصل الإجتماعي	نعم	35	100%
		لا	-	-
6	أنواع شبكات التواصل الإجتماعي التي يتم التعامل معها	فيسبوك	35	100%
		تويتر	18	51%
		البريد الإلكتروني	35	100%
		اليوتيوب	20	57%

30	85%	ماسنجر
10	29%	فليكر
35	100%	الواتس آب
16	46%	انستجرام
9	26%	اسناب شات
12	34%	المدونات
22	63%	المنتديات
8	23%	لينكد إن

يوضح الجدول السابق الخصائص الاجتماعية لعينة الدراسة كالتالى :

1. نسبة (29%) من الذكور، فى حين نسبة (71%) من الإناث ويرجع ذلك لأن عدد الإناث يفوق عدد الذكور فى الفرقة الثالثة والرابعة بالمعهد العالى للخدمة الاجتماعية بكفر الشيخ
2. بالنسبة للفئة العمرية تبين أن أكثر الطلاب تتراوح أعمارهم ما بين (22:21) عاماً بنسبة (66%) ، يليها (20%) أقل من 21 عاماً، يليها (14%) عمرهم الزمني أقل من (21) عاماً ويرجع ذلك لأن أغلب الطلاب فى الطبيعى من طلاب الفرقة الثالثة والرابعة يتراوح أعمارهم فى الفترة من (22:21) عاماً.
3. بالنسبة للمرحلة الدراسية تبين أن نسبة (71%) بالفرقة الرابعة، فى حين نسبة (29%) بالفرقة الثالثة، ويرجع ذلك لمدى توافر معلومات ومهارات وخبرات لدى طلاب الفرقة الرابعة عن الفرقة الثالثة تعرفها الباحثة نتيجة اشرافها عليهم فى التدريب الميدانى .
4. جميع الطلاب قد مارسوا العمل التطوعي التقليدي بنسبة (100%)، مما يؤكد على وجود الرغبة لديهم فى عمل الخير وتقديم المساعدة للغير .
5. جميع الطلاب يستخدمون شبكات التواصل الإجتماعى بنسبة (100%) ويرجع ذلك لما فرضة التطور التقنى ، بالإضافة لإعتماد الطلاب فى الدراسة على التعليم الأون لاين والقائم على شبكات التواصل الإجتماعى .
6. أن الطلاب عينة الدراسة يتعاملون مع العديد من أنواع شبكات التواصل الإجتماعى وجاء فى المرتبة الأولى (فيسبوك ، بريد الإلكتروني ، الواتس أب) بنسبة (100%)، ويرجع ذلك لإقتناع الطلاب من الإستفادة من مواقع التواصل الإجتماعى فى سد حاجاتهم ورغباتهم واكسابهم المعارف والمهارات والخبرات .

جدول رقم (5) يوضح مستوى الدلالة لمتوسطات القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية على أبعاد المقياس (المعرفي ، القيمي ، التطبيقي، المقياس ككل) .

مستوى الدلالة عند 0.05	قيمة (ت) المحسوبة	المقاييس الوصفية				نتائج الاختبار
		القياس البعدي		القياس القبلي		
		ع	س	ع	س	أبعاد المقياس
دالة	92.65	1.42	42.74	1.20	16.97	المعرفي
دالة	74.04	1.70	42.57	1.32	16.80	القيمي
دالة	59.25	2.03	42.14	1.39	16.77	التطبيقي
دالة	102.55	3.24	127.46	3.42	50.51	المقياس ككل

يوضح الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين القياسين القبلي والبعدي للجماعة

التجريبية على أبعاد المقياس (المعرفي، القيمي ، التطبيقي ، والمقياس ككل) كالتالي :

1- بالنسبة للبعد المعرفي: فإن قيمة (ت) المحسوبة (92.65) في حين بلغت قيمة (ت) الجدولية عند (34 ، 0.05) = (2.032) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية وعليه فإن هناك فروقاً دالة إحصائياً للجماعة التجريبية وذلك لصالح القياس البعدي ويتضح ذلك من المتوسط الحسابي فهو في القياس القبلي (16.97) في حين بلغ في القياس البعدي (42.74) مما يعنى تعزيز الجانب المعرفي لدى الشباب الجامعي من طلاب المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكفر الشيخ في القياس البعدي عن القبلي وقد تكون ذلك راجع للمتغير التجريبي الذي تم إدخاله على الجماعة التجريبية وهو برنامج التدخل المهني الذي أدى لتعزيز الجانب المعرفي للشباب الجامعي من طلاب المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكفر الشيخ وذلك بمستوي ثقة 95 %، وبناء عليه نقبل الفرض الفرعي الأول والذي مؤداة (توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين التدخل المهني لطريقة العمل مع الجماعات وتعزيز الجانب المعرفي للعمل التطوعي الإلكتروني للشباب الجامعي).

2- بالنسبة لبعد الجانب القيمي: فإن قيمة (ت) المحسوبة (74.04) في حين بلغت قيمة (ت) الجدولية عند (34 ، 0.05) = (2.032) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية وعليه فإن هناك فروقاً دالة إحصائياً للجماعة التجريبية وذلك لصالح القياس البعدي ويتضح ذلك من المتوسط الحسابي فهو في القياس القبلي (16.80) في حين بلغ في القياس البعدي (42.57) مما يعنى

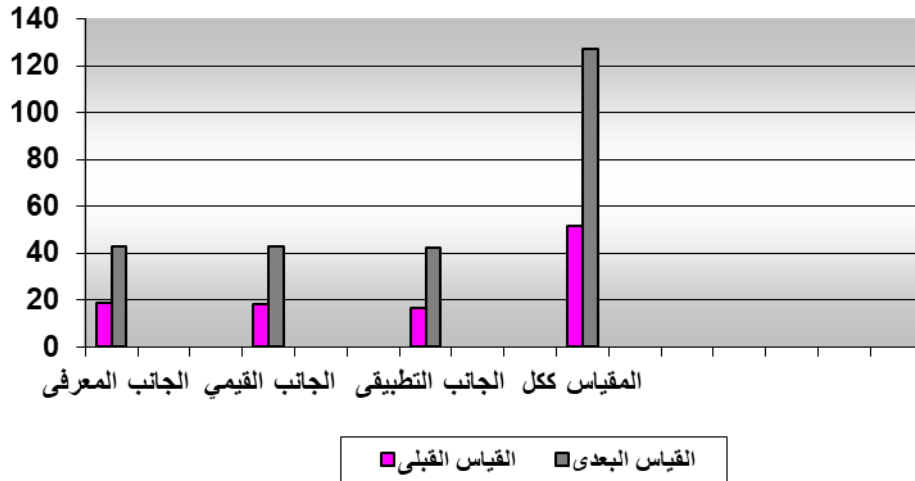
تعزيز الجانب القيمي لدى الشباب الجامعي من طلاب المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكفر الشيخ في القياس البعدى عن القبلى وقد تكون ذلك راجع للمتغير التجريبي الذي تم إدخاله على الجماعة التجريبية وهو برنامج التدخل المهني الذي أدى لتعزيز الجانب المعرفي للشباب الجامعي من طلاب المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكفر الشيخ وذلك بمستوي ثقة 95 % . وبناء عليه نقبل الفرض الفرعي الثاني الذي مؤداة (توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين التدخل المهني لطريقة العمل مع الجماعات وتعزيز الجانب القيمي للعمل التطوعي الإلكتروني للشباب الجامعي) ويؤكد ذلك نتائج دراسة (Chernobrov, 2018)، ودراسة (Park & Johnston, 2018) بأن المتطوعين الرقميين يمارسون التطوع الإلكتروني بدوافع إنسانية كالقيم والتضحية من أجل الغير، بالإضافة لأن التطوع الإلكتروني يمكن إخصائي العمل مع الجماعات لمساعدة أعضاء الجماعة عند ممارسة أنشطة وبرامج طريقة العمل مع الجماعات على أداء أدوارهم بطريقة مميزة تجمع بين السرعة والأمن .

3- بالنسبة لبعد الجانب التطبيقي: فإن قيمة (ت) المحسوبة (59.25) في حين بلغت قيمة (ت) الجدولية عند (34 ، 0.05) = (2.032) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية وعليه فإن هناك فروقاً دالة إحصائية للجماعة التجريبية وذلك لصالح القياس البعدى ويتضح ذلك من المتوسط الحسابي في القياس القبلى (16.77) في حين أنه في القياس البعدى (42.14) مما يعنى تعزيز الجانب التطبيقي لدى الشباب الجامعي من طلاب المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكفر الشيخ في القياس البعدى عن القبلى وقد تكون ذلك راجع للمتغير التجريبي الذي تم إدخاله على الجماعة التجريبية وهو برنامج التدخل المهني الذي أدى لتعزيز الجانب المعرفي للشباب الجامعي من طلاب المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكفر الشيخ وذلك بمستوي ثقة 95 % ، وبناء عليه نقبل الفرض الفرعي الذي مؤداة (توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين التدخل المهني لطريقة العمل مع الجامعات وتعزيز الجانب التطبيقي للعمل التطوعي الإلكتروني للشباب الجامعي.) ، ويتفق ذلك مع دراسة (Volpe, 2019) التي أكدت أن برامج وأنشطة طريقة العمل مع الجماعات يمكن أن تستخدم وسائل التواصل الاجتماعي في مشاركة المعلومات، وزيادة الوعي بالقضايا الجماعية والمجتمعية، وجمع التبرعات، والتسويق، بهدف تعزيز ثقافة العمل التطوعي في المجتمع.

4- بالنسبة للمقياس ككل: فإن قيمة (ت) المحسوبة (102.55) في حين بلغت قيمة (ت) الجدولية عند (34 ، 0.05) = (2.032) وهي أكبر من قيمة (ت) الجدولية وعليه فإن هناك فروقاً دالة

إحصائياً للجماعة التجريبية وذلك لصالح القياس القبلي ويتضح ذلك من المتوسط الحسابي فهو في القياس القبلي (50.51) في حين أنه في القياس البعدي (127.46) مما يعنى تعزيز الجانب المعرفي لدى الشباب الجامعي من طلاب المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكفر الشيخ بالنسبة للمقياس ككل في القياس البعدي عن القبلي وقد تكون ذلك راجع للمتغير التجريبي الذي تم إدخاله على الجماعة التجريبية وهو برنامج التدخل المهني الذي أدى لتعزيز العمل التطوعي الإلكتروني للشباب الجامعي من طلاب المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكفر الشيخ وذلك بمستوي ثقة 95 % . وبناء عليه نقبل الفرض الرئيسي الذي مؤداة (توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين التدخل المهني لطريقة العمل مع الجامعات وتعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني للشباب الجامعي).

والشكل التالي يوضح القياس القبلي والبعدي لأبعاد المقياس على الجماعة التجريبية



الحادي عشر: النتائج العامة للدراسة:

1. توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين التدخل المهني لطريقة العمل مع الجامعات وتعزيز ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني للشباب الجامعي .
2. توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين التدخل المهني لطريقة العمل مع الجامعات وتعزيز الجانب المعرفي للعمل التطوعي الإلكتروني للشباب الجامعي.
3. توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين التدخل المهني لطريقة العمل مع الجامعات وتعزيز الجانب القيمي للعمل التطوعي الإلكتروني للشباب الجامعي.

4. توجد علاقة إحصائية ذات دلالة معنوية بين التدخل المهني لطريقة العمل مع الجامعات وتعزيز الجانب التطبيقي للعمل التطوعي الإلكتروني للشباب الجامعي.

الثاني عشر: توصيات الدراسة

- تشجيع الشباب على استثمار أوقات فراغهم في ممارسة العمل التطوعي الإلكتروني وتعريفهم بأهميته وأثره على الفرد والأسرة والمجتمع .
- تعريف الشباب الجامعي بالجماعات الإلكترونية التي تنشأ لممارسة العمل التطوعي الإلكتروني وكيفية الإنضمام لها وتشجيعهم على الإنضمام لها .
- تدريب وإعداد القادة للعمل في مجال العمل التطوعي الإلكتروني ونشر قيم التطوع القائمة على العطاء والتعاون والمشاركة والمبادرة وتحمل المسؤولية والعطاء .
- العمل للإستفادة من ممارسة العمل التطوعي الإلكتروني في كافة المجالات للإستفادة منه في مناقشة ومعرفة القضايا والمشكلات الموجودة في المجتمع ومحاولة التصدي لها .
- ممارسة جميع مؤسسات المجتمع المدني العمل التطوعي الإلكتروني لما يوفره من تكاليف ومعارف ومعلومات ومهارات وخبرات تسهم في تحقيق هذه المؤسسات لأهدافها .
- التعاون والتنسيق مع المؤسسات المختلفة لممارسة العمل التطوعي الإلكتروني من خلال الأنشطة والبرامج اللاصفية التي يتم تنظيمها للشباب الجامعي في كافة المجالات .
- وجود جهات متخصصة تقوم بتقويم ممارسة العمل التطوعي الإلكتروني والعمل على الإستفادة من خبرات وتجارب الدول المختلفة في مجال العمل التطوعي الإلكتروني.
- عمل حملات تطوعية إلكترونية للعناية بالفئات المهمشة عبر مواقع التواصل الإجتماعي.
- إعداد وتصميم برامج تطوعية إلكترونية يتم تطبيقها وتنفيذها من خلال أنشطة وبرامج طريقة العمل مع الجماعات.

نموذج لتقرير دورى لإجتماعات الجماعة

أولاً: البيانات الأولية

اليوم : الأربعاء
 المكان : قصر ثقافة مطوبس
 التاريخ : 16-11-2022
 مدة الإجتماع : ساعتان من 10:12 ص
 الحاضرون : 35 أعضاء
 الغائبون: لا يوجد

ثانياً : الهدف من الاجتماع

تعزيز الجانب المعرفى والقيمي والتطبيقي للشباب الجامعي نحو العمل التطوعي الإلكتروني
ثالثاً : محتوى الاجتماع (عقد مناقشة جماعية)

بدأ الإجتماع بتوجيه الشكر للقائد وأعضاء الجماعة على حسن تجهيز القاعة والإستعداد للإجتماع لعقد المناقشة الجماعية بطريقة الجماعات المتكافئة كما اتفقنا فى الإجتماع السابق ، ثم قمت بتعريفى لأعضاء الجماعة بأهداف الإجتماع قائلة اجتمع اليوم هدفه معرفة (دور تطبيقات التواصل الإجتماعى فى تطوير التطوع الإلكتروني) وهنا علق العضو (إ) أن نحدد أولاً محتاجين نعرف إيه ، علق قائلاً طبعاً ووجهت سؤال لأعضاء الجماعة ماذا نعتقد أن نناقش اليوم ؟ فقال العضو (م) معرفة المجالات التى تعتمد على التطوع الإلكتروني ، وهنا علق العضو (هـ) مش بس كده وكمان نعرف مجالات مستحدثة يمكن أن نمارس فيها التطوع الإلكتروني ، وقال العضو (ع) معرفة دور شبكات التواصل الإجتماعى فى التطوع الإلكتروني ، وقال العضو (أ) معرفة أفضل مواقع يمكن أن تستخدم فى ذلك ، وقال العضو (س) معرفة معوقات استخدام شبكات التواصل الإجتماعى فى ممارسة العمل التطوعى الإلكتروني ، وهنا علق قائلة ممتاز وأعتقد باقى لنا حاجة مهمة جداً وهى معرفة آليات التغلب على معوقات استخدام شبكات التواصل الإجتماعى ،وهنا علق القائد أن نبدأ فى العمل ونحن مستعدين، علق قائلة نحدد أولاً وقت المناقشة وهنا أتفق أعضاء الجماعة على وقت خمسة وأربعون دقيقة ، وهنا قامت كل جماعة من الجماعات المتكافئة بعقد مناقشة دارت حول هذه الأبعاد من خلال قائد كل جماعة وبعد مرور الوقت المحدد للمناقشة قام قائد الجماعة بإتاحة الفرصة لكل قائد جماعة بعرض ما توصلت إليه كل جماعة من مناقشات حول موضوع المناقشة ، ثم قام قائد الجماعة بتجميع جميع الآراء ووجهات النظر المختلفة التى تم التوصل إليها من خلال عرض قادة الجماعات المتكافئة على الجماعة ككل وعرضها على الجماعة وبعد إنتهاء من العرض ، علق قائلة أتمنى أن يتم ذلك ونستفيد كلنا مما عرضة القادة من خلال آراء حضراتكم المتعددة فلا بد من الإستفادة من شبكات التواصل الإجتماعى التى فرضها علينا التطور التقنى واستثمارها فى استحداث مجالات للعمل التطوعى الإلكتروني يصعب استخدامها فى التطوع التقليدى ، ليس هذا فحسب بل تشجيع الآخرين على العمل التطوعى الإلكتروني من أجل النهوض بالمجتمع،وهنا تم فتح باب الأسئلة من قبل أعضاء الجماعة وقمت بالإجابة عليها وفى النهاية وجهت الشكر لجميع الأعضاء وانتهت المناقشة مع الاتفاق على موعد الاجتماع القادم بإذن الله .

التحليل

يتبين من التقرير السابق ما يأتى :

أولاً : الممارسة المهنية فى طريقة العمل مع الجماعات

1. استخدمت الباحثة إحدى وسائل البرنامج وهى المناقشة الجماعية ويوضح التقرير ارتفاع درجة فهم أعضاء الجماعة لآليات المناقشة الجماعية وتنظيمها ومدى قدرة القائد على إدارة المناقشة.
2. استخدمت الباحثة أدوات أساسية فى دراسة الجماعة وتفاعلاتها المستمرة وهى الملاحظة حيث لاحظت مدى انتباه أعضاء الجماعة لعرض كل عضو لرأيه فى كل سؤال ، كما أنها اتبعت الأسلوب الديمقراطي فى الحياة الجماعية بإتاحة الفرصة لكل عضو من أعضاء الجماعة بإبداء رأيه

وقيامها بالتعليق على أهمية استخدام شبكات التواصل الإجتماعى فى استحداث مجالات للعمل التطوعى الإلكتروني .

ثانياً : الأهداف الأساسية التى تم تحقيقها من برنامج التدخل المهنى

1. اكتسبوا أعضاء الجماعة معارف ومعلومات خلال التفاعل الجماعى ترتبط بالأهداف التى تسعى الجماعة لتحقيقها وهى تعزيز ثقافة العمل التطوعى الإلكتروني بتنمية الشخصية الاجتماعية للشباب وزيادة الوعى الاجتماعى لديهم وتنمية إحساسهم بالمسئولية الاجتماعية فى العمل التطوعى الإلكتروني .

2. ممارسة الحياة الديمقراطية بطريقة عملية من خلال الحوار بين أعضاء الجماعة وإتاحة الفرصة لكل عضو من أعضاء الجماعة للتعبير عن رأيه

ثالثاً : إستراتيجيات التدخل المهنى

إستراتيجية التعاون والمشاركة: اتضح بالتعاون والمشاركة بين الأعضاء بداية من إعداد وتجهيز القاعة، بالإضافة لإبداء آرائهم خلال المناقشة لتعزيز ثقافة العمل التطوعى الإلكتروني لديهم إستراتيجية ضبط الذات: اتضح من خلال مشاركة كل عضو من أعضاء الجماعة مع باقى الأعضاء دون مشكلات شخصية .

إستراتيجية التشجيع: اتضح من خلال تشجيع الباحثة لكل عضو لإبداء رأيه والمشاركة للوصول لكبر قدر من المعلومات والمعارف .

الاهتمام بالخبرات الحياتية المفيدة لدى عضو الجماعة : من خلال إتاحة الفرصة لأعضاء الجماعة لكى يستفيدوا من الخبرات الحياتية من خلال ما يعرضه أعضاء الجماعة فى كيفية ممارسة العمل التطوعى الإلكتروني .

رابعاً: المهارات المهنية التى استخدمتها الباحثة فى النشاط طبقاً لبرنامج التدخل المهنى

المهارة فى الاتصال بالمشاعر : من خلال تقبل أعضاء الجماعة ومساعدة كل عضو للتعبير عن مشاعره أثناء المناقشة وعرضه لرأيه فى تطوير العمل التطوعى الإلكتروني

المهارة فى تكوين علاقة مهنية: من خلال سعى الباحثة لتدعيمها وتقويتها من خلال التقبل والاحترام والتقدير المتبادل بين الباحثة وأعضاء الجماعة.

مهارة الإصغاء : من خلال إشعار الباحثة لأعضاء الجماعة بأهميتهم بمعرفة رغباتهم وحاجاتهم المختلفة أثناء المناقشة مما يساعد على تأكيد ذواتهم .

مهارة المشاركة: من خلال مشاركة كل عضو من أعضاء الجماعة والقيام بالدور المطلوب منه بداية من إعداد القاعة وإبداء رؤية لتعزيز ثقافة العمل التطوعى الإلكتروني لدى أعضاء الجماعة .

مهارة الاتصال: اتاحت الباحثة الفرصة بحدوث التفاعل بين جميع أعضاء الجماعة للوصول لأكبر قدر من المعلومات والمعارف لتعزيز ثقافة العمل التطوعى الإلكتروني لأعضاء الجماعة التجريبية .

مهارة الملاحظة : اتضح من خلال ملاحظة الباحثة لكل عضو من أعضاء الجماعة على حدة وكذلك ملاحظة الجماعة ككل أثناء المناقشة الجماعية .

مهارة التقويم : اتضح من خلال تقييم الباحثة وأعضاء الجماعة لوجهات النظر المختلفة لأعضاء الجماعة فى كيفية تطوير العمل التطوعى الإلكتروني ، ثم مناقشة أعضاء الجماعة فى الحلول المقترحة التى يجب أن يمارسها أعضاء الجماعة للتغلب على معوقات العمل التطوعى الإلكتروني .

خامساً : نتائج التدخل المهني باستخدام برنامج التدخل المهني:

- ارتفاع درجة فهم أعضاء الجماعة لآليات المناقشة الجماعية وتنظيمها ومدى قدرة الأعضاء على عرض آرائهم بطريقة مسلسلة وواضحة مما يعطى مؤشراً على مدى تحقيق برنامج التدخل المهني لأهدافه .
- الوصول للجوانب الاجتماعية التى تركز فى هذا التقرير على كيفية الحوار حول هدف له أهميته وهو تعزيز ثقافة العمل التطوعى الإلكتروني.
- زيادة الوعى الاجتماعى للشباب الجامعى وتنمية إحساسهم بالمسئولية الاجتماعية تجاه الخرين والمجتمع.
- اكتساب الأعضاء القدرة على إبداء آرائهم والتعبير عنها بحرية كاملة فى كيفية استحداث مجالات للعمل التطوعى الإلكتروني من خلال مواقع التواصل الإجتماعى .

ملحق مقياس ثقافة العمل التطوعى الإلكتروني للشباب الجامعى

م	العبارات	الاستجابات		
		موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق
	(أ) الجانب المعرفى			
1	يعنى التطوع الإلكتروني القيام بالأعمال الخيرية للغير بدون مقابل عبر شبكات التواصل الإجتماعى			
2	التطوع الإلكتروني عبر مواقع التواصل الإجتماعى وسيلة سهلة للتعامل مع أكبر عدد من المواطنين			
3	يمارس التطوع الإلكتروني فردى أو جماعى بطريقة اختيارية نابعة من المتطوعين			
4	يمارس التطوع الإلكتروني خلال شبكة المعلومات الدولية من أى مكان وفى أى وقت يختارة المتطوع			
5	يسهم التطوع الإلكتروني فى نشر ثقافة التعاون والمشاركة وتنمية الولاء والانتماء			
6	يوفر التطوع الإلكتروني الجهد والتكاليف المادية التى تنفق عند ممارسة التطوع بطريقة تقليدية.			
7	يساعد التطوع الإلكتروني المتطوعين من تكوين العلاقات الإجتماعية وتبادل الآراء والأفكار بين مؤسسات المجتمع المدنى			
8	يمكن التطوع الإلكتروني من شغل أوقات الفراغ بطريقة إيجابية لمساعدة الآخرين خلال شبكات التواصل الإجتماعى			
9	يمكن التطوع الإلكتروني عبر مواقع التواصل الإجتماعى من عرض خبرات وتجارب المتطوعيين وبعضهم البعض والاستفادة منها .			

م	العبارات	الاستجابات		
		موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق
10	يسهم التطوع الإلكتروني في نشر ثقافة الخير وتقديم العون للفئات المهمشة وتعريفها بحقوقها وكيفية الحصول عليها			
11	يمكن عرض الأنشطة التطوعية التي تم ممارستها على المستوى المحلي والإقليمي والعالمى والدولى عبر مواقع التواصل الإجتماعى			
12	يوفر التطوع الإلكتروني معلومات ومعارف وخبرات جديدة لدى المتطوعين تؤدي لتنمية المجتمع وأفراده			
13	يقدم التطوع الإلكتروني ممارسات يعجز التطوع التقليدى ممارستها			
14	يمكن لجميع فئات المجتمع عبر مواقع التواصل الإجتماعى ممارسة التطوع الإلكتروني			
15	يسهم التطوع الإلكتروني فى الإستفادة من تجارب وخبرات المتطوعين فى كافة المجالات			
(ب) الجانب القيمي				
16	ممارسة العمل التطوعى الإلكتروني واجب على كل مواطن			
17	تؤدي ممارسة العمل التطوعى الإلكتروني لإشباع رغبات واحتياجات الشباب			
18	يسهم التطوع الإلكتروني فى توظيف الموروث الاجتماعى للشباب الجامعي لتحقيق التكافل الاجتماعى			
19	التطوع الإلكتروني يرسخ قيم المواطنة التي تعتمد على الانتماء والولاء للشباب الجامعي.			
20	يجب حث الشباب الجامعي على المشاركة وتحمل المسؤولية خلال شبكات التواصل الإجتماعى لخدمة الغير			
21	يقوم التطوع الإلكتروني على روح التضحية والإيثار لدى الشباب الجامعي			
22	التعاون بين مؤسسات الدولة يسهم فى مساعدة الغير			
23	يجب الشفافية فى وضع برامج الأنشطة التطوعية الإلكترونية من منطلق أخلاقي وقيمي			
24	يسهم التطوع الإلكتروني فى إثراء السيرة الذاتية للمتطوع الإلكتروني			
25	يساعد العمل التطوعى الإلكتروني فى إثبات الذات واكتشاف القدرات			
26	ممارسة التطوع الإلكتروني تشعر بالسعادة نتيجة مساعدة الآخرين عبر منصات التواصل الاجتماعى			
27	يساعد التطوع الإلكتروني عبرمواقع التواصل الإجتماعى من تعزيز التماسك الاجتماعى			
28	التطوع الإلكتروني يسهم فى توحيد الجهود التطوعية إلكترونياً وتحويلها لعمل جماعى			
29	يساعد التطوع الإلكتروني فى تعزيز قيم المواطنة لدى المتطوعين وتنمية الولاء والانتماء لديهم			
30	التطوع الإلكتروني يساعد فى تكوين علاقات مع آخرين بغض النظر عن جنسيتهم أو عرقهم			
(ج) الجانب التطبيقي				
31	يجب الاهتمام بتجارب الشباب التطوعية وبثها عبر المواقع الإلكترونية			
32	تنظيم زيارات ميدانية للشباب الجامعي للتعرف على الاحتياجات التطوعية بالمؤسسات التربوية			
33	الاهتمام بأفكار وأراء الشباب فى مجال العمل التطوعى وتوظيفها من خلال برامج الأنشطة الإلكترونية			
34	الحرص على إعداد حملات توعوية ميدانية عن التطوع الإلكتروني بمشاركة الشباب الجامعي			

م	العبارة	الاستجابات		
		موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق
35	المساهمة في تطوير برامج الأنشطة التطوعية الإلكترونية عبر تطبيقات شبكات التواصل الاجتماعي			
36	يجب توفير الوقت المناسب لتنفيذ برامج الأنشطة الإلكترونية التطوعية			
37	إعداد برامج تدريبية للشباب الجامعي عن ممارسة العمل التطوعي الإلكتروني عبر مواقع التواصل الاجتماعي			
38	الإشارة لمحتوى خدمي تطوعي إلكتروني للحالات الطارئة عبر مواقع التواصل الاجتماعي			
39	يفضل مشاركة التعليقات على الأنشطة التطوعية الإلكترونية التي يتم نشرها إلكترونياً لإستفادة الغير منها			
40	محاولة الاستقطاب الإلكترونية لمتطوعين جدد من الشباب عبر شبكات التواصل الاجتماعي			
41	العمل على التواصل مع أعضاء المدونات داعمي للعمل التطوعي الإلكتروني			
42	يجب الانضمام للجماعة التي تمارس العمل التطوعي الإلكتروني			
43	اتباع ثقافة الحوار البناء مع أعضاء يمارسون التطوع التقليدي تسهم في التطوع الإلكتروني وتشجعهم عليه			
44	مد الغير بالمعلومات والمعارف والخبرات عن التطوع الإلكتروني تسهم في ممارستهم له			
45	الحرص على تدليل المعوقات التي تواجه الشباب الجامعي عند تنفيذ برامج الأنشطة التطوعية عبر مواقع التواصل الاجتماعي			

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

1. أبو النصر، مدحت محمد (2019) الشباب وصناعة المستقبل، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر.
2. أبوشنب، حمزة (٢٠١٨) تقنيات التواصل الاجتماعي والاستخدامات والمميزات، شبكة الألوكة، www.alukah.net، استرجع في: 2018/6/2.
3. أحمد، عصام فتحي (2019) تقييم المشروعات التنموية والاجتماعية، عمان، دار الباوري العلمية للنشر والتوزيع
4. أحمد، محمد (2020) الدور التربوي للإنترنت في تدعيم قيم المواطنة لدى الشباب، بحث منشور، المؤتمر العلمي العربي السابع، جمعية الثقافة من أجل التنمية بالاشتراك، أكاديمية البحث العلمي، جامعة سوهاج.
5. أحمد، إبراهيم صبري (2020) واقع استخدام طلاب الخدمة الاجتماعية للتطوع الإلكتروني، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ع 42، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
6. الباز، سعد (1441) الشراكة المجتمعية بين مؤسسات المجتمع والأجهزة الأمنية، الرياض، مجلس التعاون لدول الخليج العربية.
7. بركاني، نور الهدى (2021) العمل التطوعي الجماعي من خلال مواقع التواصل الاجتماعي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر.
8. برنامج الأمم المتحدة (2019) نيويورك.
9. بروقي، وسيلة (2019) العمل التطوعي الإلكتروني آلية لتدعيم قيم رأس المال الاجتماعي، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، ع 28.
10. بشير، راشد بن سعد (2017) الشباب والعمل التطوعي عبر شبكات التواصل الاجتماعي، مجلة البحوث الأمنية، ع 20.
11. بكار، عبد الكريم (2012) ثقافة العمل الخيري كيف نرسخها ونعممها، القاهرة، دار السلام للطباعة والنشر.
12. بن عودة، محمود (2017) التطوع مفهوماً ومبادئ ومسئوليات، بناء الأجيال، ع 29.
13. البناء، بسمة قائد (2020) تويتير والبناء الاجتماعي والثقافي لدى الشباب، بيروت، المؤسسة العربية للدراسات والنشر.
14. بوطوقة مبروك (2019) تحولات ثقافة التطوع في المجتمع الافتراضي دراسة أنثروبولوجية حول تأثير الافتراضي على التطوعي في الجزائر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة تونس.
15. جامعة القدس المفتوحة (2019) العمل الجماعي التطوعي، الأردن، مطبوعات جامعة القدس المفتوحة.
16. الحارثي، فهد محمد الشعابي (2018) العمل التطوعي الرقمي في الجامعات السعودية دراسة تحليلية للتفاعل التربوي في مواقع التواصل الاجتماعي تويتير نموذجاً مجلة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، ع (1)، ج (2).
17. الحارثي، محمد، وآل مرعي، محمد، والقحطاني، عواطف (٢٠١٥) دور الجامعة التربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي في المجتمع السعودي، مجلة التربية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، ع 29.
18. حامد، نافذ (2016) العمل التطوعي ومجالاته الاجتماعية في السنة النبوية، مجلة الجامعة الإسلامية، المدينة المنورة، ع 19، ج 1.
19. حدادي، وليدة (2019) التطوع الإلكتروني عبر الشبكات الاجتماعية رؤية استراتيجية إعلامية لتعزيز قيم المواطنة، مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع، ع 7، جامعة الشهيد حمه لخضر، الجزائر.
20. الحريري، خالد حسن (2019) مجتمعنا وثقافة العمل التطوعي، تم استرجاعها في 8 ربيع الأول 1437هـ، متاح على: <http://www.al-tagheer.com/art29915.html>.
21. حسين، صالح بن يوسف (2021) نماذج من الأعمال التطوعية في التاريخ الإسلامي، الدمام.
22. خضر، مانع بن حماد (2019) دور المؤسسات في الخدمات التطوعية بالمملكة العربية السعودية، بحث منشور المؤتمر العلمي الأول للخدمات التطوعية بالمملكة العربية السعودية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
23. درويش، أماني البيومي (2020) العوامل التي تحول دون مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي تصور مقترح من منظور خدمة الجماعة لاستثارة الشباب للمشاركة في العمل التطوعي، ع 2، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
24. الدليمي، عثمان محمد (2021) مواقع التواصل الاجتماعي نظرة عن قرب، عمان، دار الغيداء للنشر والتوزيع.

25. الزبيدي، آلاء (2021): الإنترنت - ثورة حديثة في دفع العمل الخيري التطوعي إلى مجالات أرحب، جدة، المركز الدولي للأبحاث والدراسات.
26. السحيمي، حسن عمر (2015) التطوع في المنظمات الخيرية، الشارقة، الشارقة للخدمات الإنسانية.
27. السلطان، فهد بن سلطان (2020) اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي، دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود، رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج.
28. السيد، ندا حسين (2018) مستوى أبعاد المسؤولية الاجتماعية لدى الشباب في ضوء أبعاد التطوع الإلكتروني، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، ع (22).
29. شاهين، محمد (2005) دوافع ومعوقات استخدام شبكة الانترنت من قبل العاملين في جامعة القدس المفتوحة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، ع (6).
30. عايد، جيلان عيد (2021) تجربة التطوع الرقمي المختص بالتنمية المهنية في التعليم بالمملكة العربية السعودية، المجلة العربية للتربية النوعية، م5، ع 17.
31. عبد الحسيب، عباس مصطفى (2021) الإعلام الجديد المفاهيم والوسائل والتطبيقات، القاهرة، دار الشروق للنشر والطباعة
32. علي، أماني عبد الفتاح (2020) مهارات الاتصال والتفاعل والعلاقات الإنسانية، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
33. علي، ماهر أبو المعاطي (2010) استراتيجيات وأدوات التدخل المهني في الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث .
34. غانم، إبراهيم البيومي (٢٠٠٣) ثقافة العمل التطوعي في المجتمع العربي المعاصر، المكونات والإشكالات وضرورة التفعيل، مجلة النهضة، القاهرة، ع(4)
35. فخرو، عبد الناصر عبد الرحيم (2020) تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب جامعة الكويت، تصور مقترح، مجلة العلوم التربوية، معهد البحوث والدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ع(13).
36. فهمي، محمد سيد (2000) أسس الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
37. كردي، أحمد (2021) العمل التطوعي الإلكتروني <http://kenananaonline.com>.
38. الكندري، جاسم علي (2021) ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية، الكويت، العلوم التربوية
39. محمد، نورة أحمد (2018) استخدام المؤسسات التطوعية الإماراتية لمواقع التواصل الاجتماعي في نشر ثقافة العمل التطوعي، مجلة بحوث العلاقات العامة والشرق الأوسط، الجمعية المصرية للعلاقات العامة، ع 26.
40. المركزي المصري لبحوث الرأي العام بصيرة (2022).
41. مزوي، فاطمة (2021) تقويم برنامج بادر لتنمية ثقافة التطوع لدى طلاب المدارس من منظور خدمة الجماعة، بحث منشور، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، ع 54.
42. المصعبي، عبد الملك (2019) آليات تفعيل العمل التطوعي مع عرض للقضايا وأهم المجالات، (د. ن).
43. الملحم، خالد (2019) التطوع واستثمار رأس المال الاجتماعي، بيروت، دار القلم للنشر
44. المنشاوي، محمد محمود (2018) الأهداف السلوكية تحديدها مصادرها صياغتها تطبيقاتها، الرياض، دار العبيكان.
45. مؤسسة الدعوة الإسلامية الصحفية (2020) الرياض، المملكة العربية السعودية.
46. الموسى، محمود صالح (2021) التعليم والأنشطة الإلكترونية للطلبات، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
47. نزال، عماد & جمال حبش (2019) التطوع الإلكتروني، وسيلة معززة للعمل التطوعي، مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث، العدد الأول، م1، الجامعة العربية الأمريكية، عمادة البحث العلمي، فلسطين.
48. وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، مأخوذة من موقع <https://www.alamalbusiness.com> بتاريخ 2020/4.
49. وليدة، حدادي (2018) التطوع الإلكتروني عبر الشبكات الاجتماعية، مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع، ع 7.
50. ياسين، سعد غالب (2019): الإدارة الإلكترونية، آفاق تطبيقاتها العربية، الرياض، معهد الإدارة العامة.
51. اليوسف، عبد الله (2019): ثقافة العمل التطوعي، جدة، الراية للتنمية الفكرية.

ثانياً: المراجع الأجنبية: 1.

1. Bout Danjel L. (2018): Digital volunteers in emergency management, thesis master, Nabal Postgraduate school, California.
2. Carlson, J. (2021): the call to serve: A survey study exploring the motives of volunteers in Higher education, Ph.D. thesis, Northeastern university, Boston, USA.
3. Carr, Stuart C. & MacLachlan, Malcolm & Furuham, Adrian 2020 Humanitarian work psychology, London, Palgrave Macmillan.
4. Chernobrov, Dmitry (2018): Digital volunteer networks and humanitarian crisis reporting, Digital Journalism, 6 (7).
5. Connolly, Amy J. (2018): The use and Effectiveness of online social Media in volunteer organizations, A doctorate thesis department of international systems & decision sciences, College of Business University of south USA
6. Cravens, Jayne & Ellis, susan J. (2020): the last virtual volunteering guidebookfully integrating online service into volunteer involvement, Energize, Inc, Philadelphia
7. Daniel Schugurensky&Karsten Mundel: **Volunteer Work and Learning: Hidden Dimensions of Labour force Training, International Handbook of Educational Policy, Manchester, UK, 2015.**
8. Emrich, Eike & Pierdzioch Christian (2020): the internet and the commitment of volunteers: Empirical Evidence for the Red cross, Nonprofit and voluntary sector Quarterly, vol. 45(5).
9. Erin. Masson (2021): involving international online volunteers: Factors for success organizational benefits and new views of community, the international Journal of volunteer administration, vol 24.
10. Gulyas, agnes (2018): social Media and community volunteering, communities and culture network, seed project final report , Canterbury Christ church university, UK.
11. Kemp simon (2018): Digital in 2018: world's internet users pass the 4 billion mark, new york, Hootsuit – we are social: 2018.
12. leung, K, (2020): be a virtual volunteer. Alive: Canada's Natural Health & Wellness Magazine, n (399).
13. Mukherjee, D: Participation of Older Adults in Virtual in virtual Volunteering: A Qualitative Analysis. vol. 36, no. 12, 2020.
14. Park, Chul Hyun & Johnston, Erik W (2018): A framework for analyzing digital volunteer contributions in emergent crisis response efforts, sage journals, New media & society, Vol 19, issue 8.
15. Pataraiia, Nino and et al (2021): Discovering academics' key learning connections: an ego-centric network approach to analysing learning about teaching, Journal of workplace learning, 26(1).
16. Perron, Brian E. & Taylor Harry O, (2020): Information and communication Technologies in social work, Advances in social work vol. 11, No. 2.
17. Pickell, Zachary & et al (2018): virtual volunteers: the importance of restructuring medical volunteering during the COVID-19 pandemic, Med Humanit, vol 46 No. 4.
18. United nations (2018): the thread that binds – volunteerism and community resilience, state of the world's volunteerism report, united nations volunteers (UNV) programme.
19. Volpe,Naz.K(2018)Humanitarian Engagement under counter terrorism:AConflict of Norms and Emerging policy Landscape.international Review of the red cross