تقرير حالة العمل التطوعي في العالم لعام 2026

# العمل التطوّعي وقياساته

برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين

**نُشر في كانون الأول/ ديسمبر 2025**

برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (UNV)
المقر الرئيسي
Platz der Vereinten Nationen 1
53113 Bonn, Germany

**كيفية الاستشهاد بهذا التقرير:**
برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (UNV) 2025. تقرير حالة العمل التطوعي في العالم لعام 2026.
العمل التطوعي وقياساته. بون

جميع الحقوق محفوظة.

**إخلاء المسؤولية:**

الآراء الواردة في هذا المنشور هي آراء المؤلف (المؤلفين) ولا تمثل بالضرورة آراء منظمة الأمم المتحدة بما في ذلك برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين أو أيٍّ من الدول الأعضاء في الأمم المتحدة. لا يعني ذكر منظمات أو شركات بعينها في المنشور أنها مُعتمَدة أو مُوصَى بها من قِبَل برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين تفضيلاً لها على منظمات أو شركات أخرى ذات طبيعة مماثلة لم يَرِد ذكرها. لا تعني الإشارة إلى أي موقع إلكتروني أو منشور لا يتبع برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين إقرارًا من جانب البرنامج بمحتواه، ولا بصحة المعلومات الواردة فيه أو وجهات النظر التي يُعبِّر عنها.

اتخذ برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين كافة الاحتياطات المعقولة للتحقق من المعلومات الواردة في هذا المنشور. ومع ذلك، تُوزّع المواد المنشورة دون أي ضمان من أي نوع، سواءً كان صريحًا أو ضمنيًا. تقع مسؤولية تفسير واستخدام المادة على عاتق القارئ. ولن يتحمل برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين ولا منظمة اليونيسف بأي حال من الأحوال المسؤولية عن الأضرار الناشئة عن استخدامها. لا تعني التسميات المستخدمة ولا عرض المواد في هذا المنشور التعبير عن أيّ رأي من جانب برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين فيما يتعلق بالوضع القانوني لأي بلد أو إقليم أو مدينة أو منطقة أو بسلطاتها، أو فيما يتعلق بترسيم حدودها أو تخومها. لا يجوز إعادة إنتاج أي جزء من هذا المنشور أو تخزينه في نظام للاسترجاع أو نقله بأي شكل أو وسيلة دون إذن مُسبق.

بعض الأرقام الواردة في الجزء التحليلي من التقرير، حيثما أُشير إلى ذلك، هي تقديرات من قِبَل برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين أو جهاتٍ أخرى مساهمة في تقرير حالة العمل التطوعي في العالم، وليست بالضرورة إحصاءات رسمية للبلد أو المنطقة أو الإقليم المعنيّ، والتي قد تستخدم أساليب بديلة.

يُسهم برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين في السلام والتنمية من خلال العمل التطوعي في مختلف أنحاء العالم. نعمل مع شركائنا لدمج متطوعي الأمم المتحدة المؤهلين، ذوي الدافعية العالية، والذين يحظون بدعمٍ كافٍ، في برامج التنمية.

جميع الحقوق محفوظة © برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين 2025 (UNV)
لإعادة إنتاج أي جزء من هذا المنشور، ينبغي الحصول على إذن.

لمعرفة المزيد، يرجى مراجعة www.unv.org

تقرير حالة التطوع في العالم لعام 2026

# العمل التطوّعي وقياساته

برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين

## شكرٌ وتقدير

*أُنجز هذا التقرير بفضل المساهمات المالية التي قُدّمت إلى الصندوق التطوعي الخاص التابع لبرنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين خلال الفترة 2022-2024 من بنغلاديش، والصين، وجمهورية التشيك، وفرنسا، وألمانيا، والهند، وأيرلندا، وكازاخستان، وإسبانيا، والسويد، وسويسرا، وتايلاند، وتركيا.*

### قائد الفريق

تابيوا كاموروكو

### مسؤولة إدارة المشاريع والسياسات

إميليا أسادوفا

### تنسيق البحوث والإنتاج

تابيوا كاموروكو، وإميليا أسادوفا، وأودو مبش سميث

### المساعدة في الإنتاج وإدارة المشاريع

باولا جيرمانا وديريك نغالا

### البحوث والكتابة

أُعدّ هذا التقرير من خلال شراكات بين برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين، وجامعة نورثمبريا، وجامعة بريتوريا، ومنظمة العمل الدولية. تولّى مركز التنمية العالمية في جامعة نورثمبريا مسؤولية إعداد الفصول 1 و2 و4 و5 و6. وتولت منظمة العمل الدولية مسؤولية إعداد الفصل 3 حول التقديرات العالمية للعمل التطوعي، بينما تولت جامعة بريتوريا مسؤولية إعداد الفصل 7 عن المؤشر العالمي لمشاركة المتطوعين (GIVE). شارك في كتابة الفصل 8 جميع الشركاء المساهمين في كتابة التقرير.

يُعد مركز التنمية العالمية في جامعة نورثمبريا، المملكة المتحدة، مركزًا عالميًا رائدًا في مجال البحوث وتبادل المعرفة والتعلم بشأن العمل التطوعي في الأزمات الإنسانية وسياقات التنمية. يجمع المركز بين الأكاديميين وواضعي السياسات والممارسين لتعزيز البحوث والسياسات والنقاش العام حول العلاقة بين العمل التطوعي والتحديات العالمية الحرجة، بما في ذلك عدم المساواة والصراعات والنزوح وتغير المناخ. يعمل المركز بالتعاون مع منظمات إنسانية وتنموية عالمية رائدة، وباحثين، ومتطوعين، ومجتمعات محلية، لإنتاج المعرفة وتعزيز القدرات لمواجهة هذه التحديات.

يُعَدّ قسم الإحصاء في جامعة بريتوريا، الذي يمتد تاريخه إلى 90 عامًا ويضم أكثر من 13,000 تسجيل سنوي في المقررات، مركزًا رائدًا في تعليم الإحصاء والبحث الإحصائي في أفريقيا. يُقدّم القسم برامج شاملة في الإحصاء وعلوم البيانات، مدعومة بخبرات معترف بها في كلٍّ من الإحصاء النظري والتطبيقي. يُشارك القسم في بحوث متعددة التخصصات ومبادرات عالمية، بما في ذلك وضع معايير قياس عالمية موحدة للتطوع وتوحيد الإحصاءات الصحية في مختلف أنحاء أفريقيا. كما يُقيم القسم شراكاتٍ لبناء القدرات البحثية في مختلف أنحاء القارة من خلال مشاريع مثل شبكة تعزيز بحوث المرأة وبحوث الإحصاء الحيوي، وهما مبادرتان مُموَّلتان عالميًا تُسهمان في بناء جيل جديد من الإحصائيين وعلماء البيانات.

### أعضاء اتحاد البحوث

#### اتحاد البحوث في جامعة نورثمبريا

**قادة الاتحاد:** مات بيلي سميث (جامعة نورثمبريا، المملكة المتحدة)، بيانكا فاضل (جامعة نورثمبريا، المملكة المتحدة).

**مُنسّق الاتحاد:** سيشيلسيل ن.م. مبوفو (جامعة نورثمبريا، المملكة المتحدة).

**قادة الفرع المشاركون:** مات بيلي سميث (جامعة نورثمبريا، المملكة المتحدة)، جاكلين بوتشر غارسيا كولين (مركز البحوث والدراسات حول المجتمع المدني (CIESC)، المكسيك)، ماريا فاينا إل. ديولا (جامعة الفلبين ديليمان، الفلبين)، جاكوب دوستال (كلية الفنون التطبيقية جيهلافا، جمهورية التشيك)، بيانكا فاضل (جامعة نورثمبريا، المملكة المتحدة)، كسينيا فونوفيتش (جامعة تشارلز، جمهورية التشيك)، لورا هيرست (جامعة نورثمبريا، المملكة المتحدة)، كاتي جينكينز (جامعة نورثمبريا، المملكة المتحدة)، إجيديوس كاماني (جامعة دار السلام، تنزانيا)، سارة ميلز (جامعة لافبراه، المملكة المتحدة)، وسيشيليسيل ن. ماكسين مبوفو (جامعة نورثمبريا، المملكة المتحدة).

**مساهمون إضافيون في هذا الفرع:** سومانا بانيرجي (باحثة مستقلة، الهند)، جانيت كلارك (جامعة نورثمبريا، المملكة المتحدة)، كاثرين ليامزون (باحثة مستقلة، الفلبين)، صوفي ميلنز (جامعة لافبراه، المملكة المتحدة)، وزهال يونس (جامعة نورثمبريا، المملكة المتحدة).

#### فريق البحث في جامعة بريتوريا

**قائد الفريق:** صموئيل ماندا (قسم الإحصاء، جامعة بريتوريا، بريتوريا، جنوب أفريقيا)

**قادة الفرع المشاركون:** ندى عبد اللطيف (وحدة بحوث الإحصاء الحيوي، مجلس البحوث الطبية بجنوب أفريقيا، كيب تاون، جنوب أفريقيا)، سولي ميلارد (قسم الإحصاء، جامعة بريتوريا، بريتوريا، جنوب أفريقيا)، دينيو سيابي (مدرسة نيلسون مانديلا للحوكمة العامة، جامعة كيب تاون، كيب تاون، جنوب أفريقيا)، هاريد نكوما (قسم الإحصاء، جامعة بريتوريا، بريتوريا، جنوب أفريقيا)، نجيري وابيري (مسؤولة بناء القدرات الرئيسية، معهد التنمية الأفريقي، مجموعة بنك التنمية الأفريقي، أبيدجان، ساحل العاج).

## فريق البحث في منظمة العمل الدولية

مارتا غولين وفلاديمير غانتا

## المساهمون في صندوق دراسات الحالة

مؤسسة مبادرة Aim، جمعية تعزيز التعلم وتنمية المهارات للشباب في المجتمع (APLSY)، مركز البحوث والدراسات حول المجتمع المدني (CIESC)، اللجنة التنسيقية للخدمة التطوعية الدولية (CCIVS)، مؤسسة ولي العهد، جامعة هيريوت وات، معهد بحوث التطوع (IVR)، جامعة ماتي بيل، الوكالة الوطنية للتطوع في توغو (ANVT)، مبادرة parkrun، منظمة خدمة الإنسان (SHBO)، كلية دبلن الجامعية (UCD)، ومبادرة Voluntare، خدمة التطوع في الخارج (VSA)، والمنظمة العالمية لحركة الكشافة.

## المساهمون في دراسات الحالة الواردة في التقرير

نادي Achieve17 للشباب، مؤسسة مبادرة Aim، برنامج AmeriCorps، برنامج المتطوعين الأسترالي (AVP)، اللجنة التنسيقية للخدمة التطوعية الدولية (CCVIS)، منظمة Engagement Global gGmbH، فرناندو مونيوث مينيو (في إطار دراسة كُلِّف بها من قِبَل برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين (UNV) في الإكوادور)، منظمة Gateshead Community Bridgebuilders المجتمعية، مجلس تكاتف الصحفيين (JCC)، منصة التطوع في إسبانيا، الجامعة الوطنية للبحوث - المدرسة العليا للاقتصاد (HSE University)، تضامن الاتحاد التعاوني (SUCO)، منظمة Unité، كلية دبلن الجامعية (UCD)، جامعة تكساس في أوستن، منظمة أطباء بيطريون بلا حدود - أمريكا الشمالية (VWB/VSF)، متطوعو اسكتلندا، خدمة التطوع ما وراء البحار (VSO)، مؤسسة كليات وورلد سيتي – كويزون سيتي، والمنظمة العالمية لحركة الكشافة.

## الاتصالات والتواصل

جنيفر ستابر وعائشة خان

## الدعم التشغيلي والإداري

جينغجينغ هِي

## فكرة التصميم، والإخراج، والتحرير، والترجمات:

برايم برودكشن، بيركشاير، المملكة المتحدة

## مراجعة الأقران

فريدا داكا، هاي يون، أليس جيونج، بول مينيي، لوسي ندونجو، إركينا أورازباييفا، نيكيتا شاباييف

## المشورة التقنية والمدخلات والدعم

عمر أغبانجبا، فرانسيسكو خافيير أمبويرو، خوان بابلو غورديلو، جين كيونغ جونغ، نجيانغا-باكوين كاندالا، بايارما لونتان، كريستوفر ميلورا، جيسيكا نايدو، بوجنا كيتلينسكا-رادفانسكا، ألوك راث، نجود سرحان، فيرا كروبوك، لويز تشامبرلين، إنخمانداخ إيشدورج، أندري بوغريبنياك، أناستاسيا كراسنوشتشوكا، نارياندرا ميشرا

## ضمان جودة الترجمة

Majdi Abdulaziz, Fawwaz Abu Ghazalah, Emiliya Asadova, Galina Bodrenkova, Jacqueline Butcher, Fanxuan Chang, Daniel Fuentes, Claudia Godoy, Juan Pablo Gordillo, Inas-Taha Abbas-Hamad, Vyacheslav Ivanov, Lucie Morillon, Isra Abujamous, Jean De Dieu Sibomana and Nan Zhang.

## المجموعة الاستشارية رفيعة المستوى لتقرير حالة التطوع في العالم

**بيدرو كونسيساو –** مدير مكتب تقرير التنمية البشرية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (HDRO/UNDP)، نيويورك، الولايات المتحدة الأمريكية.

*"أوضح لنا تقرير التنمية البشرية أن التقدّم مفهوم متعدّد الأبعاد. يُطبّق المؤشر العالمي لمشاركة المتطوعين (GIVE) الآن هذا الدرس على العمل التطوعي، إذ يشمل كامل نطاق الرفاه بما يتجاوز مجرد المساهمة الاقتصادية."*

**جيسيكا فاييتا –** زميلة أولى ومُحاضرة في كلية جاكسون للشؤون العالمية في جامعة ييل، كونيتيكت، الولايات المتحدة الأمريكية. مساعدة إدارية سابقة ومديرة المكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP).

*يُسلّط تقرير حالة التطوع في العالم الضوء على المساهمة القيّمة للمتطوعين، مُبيّنًا أهمية قياس هذا العمل الذي لا ينال حقه من التقدير. وتُظهر النتائج الرئيسية، مثل تقدير أن ثلث سكان العالم في سن العمل يتطوعون، حجم أثرهم الهائل - حتى في ظلّ مواجهتهم للمخاطر والتهديدات في الأزمات والحروب.*

**ليف جاكوبسون –** نائب رئيس الجامعة الوطنية للبحوث - المدرسة العليا للاقتصاد (NRU HSE)، أستاذ في قسم الاقتصاد التطبيقي، ومشرف على البحوث في مركز دراسات المجتمع المدني والقطاع غير الربحي في الجامعة الوطنية للبحوث - المدرسة العليا للاقتصاد، الاتحاد الروسي.

*لدينا الآن فهمٌ كاملٌ وأكثر دمجاً للعمل التطوعي مما كان مُتوفراً في الوثائق سابقًا.*

*يُدمج هذا التقرير بنجاح التحليلات الكمّية والنوعية، مُقدّمًا رؤى جديدة لعلم العمل التطوعي.*

**رافائيل دييز دي ميدينا –** كبير الإحصائيين ومدير إدارة الإحصاء، منظمة العمل الدولية، سويسرا.

*تضمن المعايير والأدوات الإحصائية لدى منظمة العمل الدولية قياسًا شاملًا وقابليةً للمقارنة. ويستند المؤشر العالمي لمشاركة المتطوعين (GIVE) إلى هذا الأساس. بفضل منهجيته الدقيقة، يُعد مؤشر GIVE مؤشرًا ممتازًا لتقدير ومتابعة مساهمة المتطوعين في التنمية على مستوى العالم.*

**أماندا خوزي مكواشي –** المنسقة المقيمة للأمم المتحدة في ليسوتو والرئيسة التنفيذية السابقة لمنظمة المعونة المسيحية.

*"لا يُعدّ العمل التطوعي مجرد تبادل للوقت أو المهارات، بل إنه استثمار طويل الأمد في العلاقات والنسيج الاجتماعي، بما يعزز روح التضامن الإنساني (أوبونتو) في مجتمعاتنا، إذ يتكامل العطاء والتلقّي لبناء الثقة والإنسانية المشتركة والتمكين الجماعي."*

**فلافيا بانسيري –** المنسّقة التنفيذية السابقة لبرنامج الأمم المتحدة للمتطوعين (UNV) من عام 2008 إلى عام 2013.

*"يُعدّ قياس إسهام العمل التطوعي في التقدّم والرفاه أمراً حيوياً، ليس بهدف الإقناع، بل لتأكيد حجم ما يقدّمه المتطوعون من إسهام في السلام والتنمية، ولتوثيق الفوائد*

*- ليست الاقتصادية فحسب - بل الاجتماعية أيضًا، والتي تعود على المجتمعات وعلى المتطوعين أنفسهم. اليوم، التضامن أكثر ضرورةً من أي وقت مضى."*

## المجموعة الاستشارية التقنية لتقرير حالة التطوع في العالم

**علا عوض –** رئيسة الجهاز المركزي الفلسطيني للإحصاء، والرئيسة المشاركة للجنة برنامج منتدى البيانات العالمي التابع للأمم المتحدة

**آمال إمام –** المديرة الوطنية لشؤون الشباب والمتطوعين في الهلال الأحمر المصري، والمنسقة الإقليمية لشؤون الشباب والمتطوعين في الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

**غالينا بودرينكوفا –** رئيسة المركز الوطني للمتطوعين في الاتحاد الروسي.

**غرانت كاميرون –** المدير السابق لشبكة حلول التنمية المستدامة، شبكة البحوث المواضيعية للبيانات والإحصاء (SDSN-TReNDS)

**غريس أغيلينغ - داليساي –** الرئيسة المُؤسِّسة لشبكة المنظمات التطوعية الفلبينية لتنسيق وتبادل المعلومات والمتطوعين (شبكة PNVV-VOICE)، الفلبين

**هيرناندو إستيفيز –** عميد كلية الفلسفة والعلوم الإنسانية، جامعة دي لا سال، بوغوتا، كولومبيا

**فلاديمير غانتا –** إحصائي أول لدى منظمة العمل الدولية، جنيف، سويسرا

**ديزيريه مانواميلا –** المديرة العامة لإحصاءات العمل، هيئة الإحصاء في جنوب أفريقيا

**جاكوب موائي ماتي –** أستاذ مشارك، جامعة ويتواترسراند، جنوب أفريقيا

**صموئيل توراي –** المنسق الوطني، شبكة منظمات العمل التطوعي، سيراليون

**شي تشيونغ –** مديرة مركز دراسات الرعاية الاجتماعية، جامعة بكين للمعلمين

**يانتشون تشانغ –** كبير الإحصائيين، مكتب تقرير التنمية البشرية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك، الولايات المتحدة الأمريكية

## تقديم

يتحقق النجاح التنموي عندما يكون الإنسان محور العملية وتتمتع المجتمعات بالقدرة والفرصة لقيادة التغيير. يُجسّد المتطوعون حول العالم هذا المبدأ يوميًا. إنهم يجسُرون الفجوة بين السياسات والناس، ويربطون أهداف التنمية المستدامة بالواقع المحلي، ويحوّلون النوايا إلى أفعال. بالنسبة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، لا ينفصل العمل التطوعي عن التنمية؛ بل إنه جزء لا يتجزأ من البنية التحتية البشرية التي تدعم التقدم.

يمثل تقرير حالة التطوع في العالم لعام 2026 علامة فارقة في هذا المسعى. يقدّم التقرير رؤى جديدة حول الكيفية التي يُعزّز بها العمل التطوعي التماسك الاجتماعي والثقة والحل الجماعي للمشكلات - وهي عناصر أساسية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. ويُبين التقرير أنه من خلال الاعتراف بالعمل التطوعي كمورد استراتيجي وقابل للقياس، يُمكننا تخصيص الموارد بشكل أفضل، وتعزيز المشاركة المجتمعية، ودعم الدمج. كما يُوفّر المؤشر العالمي لمشاركة المتطوعين (GIVE) الذي يتضمّنه التقرير للحكومات والشركاء سُبلاً عملية لإدماج العمل التطوعي في السياسات والتخطيط وأطر النتائج.

يفخر برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين (UNV) بتعزيز هذا النهج القائم على الأدلة. معاً، نُقدّر جهود ملايين المتطوعين الذين يُحوّل تفانيهم الرؤى إلى واقع، والأفكارَ إلى أثر ملموس، والمجتمعات إلى محركات للتنمية المستدامة، مُثبتين أن العالم يزدهر من خلال العطاء.

**هاوليانغ شو**

المدير المساعد

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)

## تمهيد

في مختلف أنحاء العالم، يتقدم المتطوعون بخطوات هادئة ولكنها حازمة: في القرى المنكوبة بالجفاف، وفي المدن التي تتعافى من الصراعات، وفي المجتمعات التي يتجذر فيها عدم المساواة. إنهم يُصغُون. إنهم يُنظِّمون ويُساندون الآخرين عندما تسود حالةٌ من عدم اليقين.

ومع ذلك، يبقى الكثير مما يفعلونه خفيًا. نادرًا ما تُروى قصصهم. ونادرًا ما يُقاس أثرهم. وعندما لا يُرى هذا الأثر، فإنه لا يحظى بالتقدير الواجب. يسعى تقرير حالة التطوع في العالم لعام 2026 إلى تغيير ذلك، ويسلط الضوء على إيجاد طرقٍ أفضل لرصد ما يُعدّ مهمًا بحق. ليس فقط الوقت الذي يُبذل، بل الأمل الذي يُبنى، والثقة التي تُستعاد، والحياة التي تُعزز.

هذا التقرير هو بمثابة رؤية ودعوة:

لكي ننظر إلى العمل التطوعي لا كصدقة، بل كقوة. ليس كضجيج في الخلفية، بل كإيقاع يُحافظ على تماسك المجتمعات.

لعلّ هذا التقرير يُلهم أفكارًا جديدة، ويفتح آفاقًا جديدة، ويُدشّن فصلًا جديدًا، فصلًا لا يُقدَّر فيه العمل التطوعي فحسب، بل يُحتفى به لما يُحدثه من أثر في كل مجتمع.

---

**تويلي كوربانوف**

المنسق التنفيذي

برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (UNV)

# جدول المحتويات


| | | |
|---|---|---|
| **شكرٌ وتقدير** | | **4** |
| **تقديم** | | **8** |
| **تمهيد** | | **9** |
| **ملخص تنفيذي** | | **16** |
| **الفصل 1 – لماذا يُعدّ قياس العمل التطوعي أمرًا مهمًا** | | **19** |
| | **الرسائل الرئيسية** | **20** |
| **1.1** | **لماذا هذا التقرير، ولماذا الآن؟** | **20** |
| 1.1.1 | فرص جديدة لقياس العمل التطوعي | 21 |
| 1.1.2 | نطاق التقرير ومحوره والتعريفات | 22 |
| **1.2** | **ما وراء القياس: قوة العمل التطوعي** | **23** |
| 1.2.1 | أساليب قياس مختلفة لتلبية احتياجات مختلفة | 23 |
| 1.2.2 | أجندة استشرافية لقياس العمل التطوعي | 24 |
| **1.3** | **كيفية قراءة هذا التقرير** | **25** |
| **الفصل 2 – أحدث الأساليب لقياس العمل التطوعي** | | **27** |
| | **الرسائل الرئيسية** | **28** |
| **2.1** | **مقدمة** | **28** |
| **2.2** | **تطور قياس العمل التطوعي** | **29** |
| 2.2.1 | من حساب الساعات إلى رصد تنوع مساهمات المتطوعين | 29 |
| 2.2.2 | ما وراء الأرقام: نُهُجٌ تشاركية ونوعية لقياس نتائج العمل التطوعي | 32 |
| **2.3** | **القياس لأغراض مختلفة** | **35** |
| 2.3.1 | فهم الاحتياجات والقدرات التنظيمية | 36 |
| 2.3.2 | استخدام النتائج للتعلم والمساءلة | 37 |
| **2.4** | **الاستنتاج** | **39** |
| **الفصل 3 – التقديرات العالمية للعمل التطوعي** | | **41** |
| | **الرسائل الرئيسية** | **42** |
| | **3.1 مقدمة** | **42** |
| | الإطار 3.1. ما هو العمل التطوعي؟ | 43 |
| | الإطار 3.2. العمل التطوعي القائم على المنظمات والعمل التطوعي المباشر | 43 |

| | | |
|---|---|---|
| **3.2** | **البيانات المتاحة عن العمل التطوعي** | **43** |
| | أ) ندرة البيانات والقياس المتقطع | 43 |
| | ب) عدم اكتمال جمع البيانات | 44 |
| | ج) عدم قابلية البيانات للمقارنة | 44 |
| **3.3** | **تقدير معدلات التطوع** | **45** |
| | الخطوة 1: مواءمة البيانات | 45 |
| | الخطوة 2: التحقق من صحة البيانات وتنقيتها | 45 |
| | الخطوة 3: سد فجوات البيانات بالنمذجة | 45 |
| | الخطوة 4: إنتاج تقديرات على مستوى البلد وتقديرات إجمالية | 45 |
| **3.4** | **القيود** | **45** |
| | فترات مرجعية غير متسقة | 45 |
| | بيانات مفقودة عن أنواع العمل التطوعي | 45 |
| **3.5** | **تقديرات جديدة لمعدلات التطوع العالمية والإقليمية** | **46** |
| **3.6** | **التقديرات الحالية والسابقة لمعدلات التطوع** | **47** |
| **3.7** | **تقديرات معدلات التطوع حسب نوع العمل التطوعي** | **47** |
| **3.8** | **الاستنتاج: خارطة طريق استراتيجية للعمل** | **49** |
| **الفصل 4 – قياس أثر العمل التطوعي على صحة الأفراد ورفاههم ومهاراتهم وفرص توظيفهم** | | **51** |
| | **الرسائل الرئيسية** | **52** |
| **4.1** | **مقدمة** | **52** |
| **4.2** | **قياس مساهمات التطوع في صحة الفرد ورفاهه** | **52** |
| 4.2.1 | قياس ورسم خرائط الصحة والرفاه | 53 |
| 4.2.2 | أدوات وأساليب مختلطة لقياس صحة الفرد ورفاهه | 56 |
| **4.3** | **قياس مساهمة العمل التطوعي في تنمية مهارات الفرد وقابليته للتوظيف** | **57** |
| 4.3.1 | قياس ورسم خرائط المهارات وقابلية التوظيف | 58 |
| 4.3.2 | أدوات وأساليب مختلطة لقياس مهارات الفرد وقابليته للتوظيف | 59 |
| **4.4** | **الاستنتاج** | **61** |

| | | |
|---|---|---|
| **الفصل 5 – قياس إسهامات العمل التطوعي في التنمية** | | **63** |
| | **الرسائل الرئيسية** | **64** |
| **5.1** | **مقدمة** | **64** |
| **5.2** | **قياس إسهامات العمل التطوعي في التنمية الاقتصادية** | **64** |
| 5.2.1 | نُهُج مبتكرة لقياس قيمة العمل التطوعي للتنمية الاقتصادية | 66 |
| **5.3** | **قياس إسهامات العمل التطوعي في نتائج الصحة المجتمعية** | **68** |
| 5.3.1 | قياس إسهامات العمل التطوعي في مجال الصحة | 68 |
| 5.3.2 | نُهُج مبتكرة لقياس أثر العمل التطوعي على الصحة | 70 |
| **5.4** | **قياس إسهامات العمل التطوعي في مجال التعليم** | **71** |
| 5.4.1 | قياس أثر العمل التطوعي من خلال النتائج المرتبطة بالتعليم | 74 |
| 5.4.2 | نُهُج مبتكرة لقياس أثر العمل التطوعي في التعليم | 74 |
| **5.5** | **قياس إسهامات العمل التطوعي في التصدي لأوجه عدم المساواة** | **75** |
| **5.6** | **الاستنتاج** | **77** |
| **الفصل 6 – قياس العمل التطوعي في ظل أزمات عالمية متعددة** | | **79** |
| | **الرسائل الرئيسية** | **80** |
| **6.1** | **العمل التطوعي خلال الأزمات المتعددة المتداخلة** | **80** |
| 6.1.1 | أهمية قياس العمل التطوعي خلال الأزمات المتعددة المتداخلة | 82 |
| **6.2** | **نُهُج مبتكرة لقياس العمل التطوعي في أوقات الأزمات** | **84** |
| 6.2.1 | إبداء الرأي والمشاركة في قياس العمل التطوعي خلال الأزمات | 84 |
| 6.2.2 | قياس العمل التطوعي والتماسك الاجتماعي | 85 |
| 6.2.3 | تقييم الأدوار المزدوجة للمتطوعين في الاستجابة للأزمات | 86 |
| 6.2.4 | قياس العمل التطوعي بمرور الوقت خلال الأزمات وما بعدها | 88 |
| **6.3** | **تحديات وفرص قياس العمل التطوعي خلال الأزمات** | **89** |
| **6.4** | **الاستنتاج** | **91** |

**الفصل 7 – المؤشر العالمي لمشاركة المتطوعين (GIVE)** **93**

**الرسائل الرئيسية** **94**

**7.1 مقدمة** **94**

**7.2 التعريف ومفاهيم أساسية عن العمل التطوعي** **95**

**7.3 نطاق المؤشر العالمي لمشاركة المتطوعين (GIVE)** **95**

**7.4 المؤشرات الفرعية للمؤشر العالمي لمشاركة المتطوعين (GIVE)** **96**

7.4.1 المؤشرات الفرعية بشأن قيمة العمل التطوعي للفرد 96

7.4.2 المؤشرات الفرعية بشأن قيمة العمل التطوعي للمجتمعات والمجتمع ككل 96

7.4.3 المؤشرات الفرعية بشأن القيمة الاقتصادية للعمل التطوعي 96

7.4.4 المؤشرات الفرعية بشأن البيئة التمكينية 97

**7.5 منهجية بناء المؤشر العالمي لمشاركة المتطوعين (GIVE)** **99**

7.5.1 مصادر بيانات العمل التطوعي 99

7.5.2 التباينات في السياق والمتغيرات 100

7.5.3 تحديد واستخراج متغيرات المؤشرات الفرعية لبناء المؤشر العالمي لمشاركة المتطوعين (GIVE) 101

7.5.4 التحقق من المتانة 101

**7.6 الاستنتاج** **102**

**7.7 توصيات بشأن تنفيذ المؤشر العالمي لمشاركة المتطوعين (GIVE)** **103**

**7.8 الخطوة التالية: تنفيذ المؤشر العالمي لمشاركة المتطوعين (GIVE)** **104**

**الفصل 8 – المُضيّ قُدُماً:**

**إلى أين يتجه قياس العمل التطوعي؟** **107**

**8.1 مقدمة** **108**

**8.2 الرسائل الرئيسية والتوصيات المتعلقة بالسياسات** **109**

الشكل 8.1 نظرة عامة على توصيات تقرير حالة التطوع في العالم لعام 2026 بشأن قياس العمل التطوعي 109

- **لماذا؟** **109**
- **ماذا؟** **110**
- **كيف؟** **110**
- **مَن؟** **111**
- **متى؟** **111**
- **أين؟** **111**

**8.3 الاستنتاجات** **112**

**الملحق أ: ملاحظة حول المنهجية** **114**

**الملحق ب: التقديرات العالمية لمعدلات التطوع** **116**

1. توفّر البيانات 118
2. مواءمة البيانات ومراجعة المُدخلات 120
3. منهجية تقدير معدلات التطوع 121
   - 3.1 نهج نمذجة معدلات التطوع الإجمالي 121
   - 3.2 نهج نمذجة معدلات التطوع المباشر والتطوع القائم على المنظمات 122
   - 3.3 من التقديرات على مستوى البلدان إلى التقديرات الإجمالية 122
4. مصادر إضافية للبيانات 123

**الملحق ج: إطار المؤشر العالمي لمشاركة المتطوعين** **126**

مذكرة تقنية 127
العملية 127
أمثلة على الحسابات 130

**المراجع** **136**

الفصل 1 136
الفصل 2 137
الفصل 3 139
الفصل 4 140
الفصل 5 142
الفصل 6 146
الفصل 7 148

**الحواشي** **150**

ماري-فرانس كوكو بليو، متطوعة في الأمم المتحدة مع اليونيسف، تدعم متابعة البرامج لتعزيز النتائج المحققة للأطفال في توغو.
*حقوق الصورة: UNV 2024*

# ملخص تنفيذي

## قياس العمل التطوّعي في عالمٍ متغير

يؤدي العمل التطوعي دورًا محوريًا في تعزيز المجتمعات، ودعم الخدمات العامة، ودفع عجلة التنمية المستدامة. يمثل المتطوعون، يوميًا وفي كل مكان، قوة دافعة للتغيير. ومع ذلك، لم تُراعِ نُهُج قياس العمل التطوعي دائمًا تنوع مساهماته، وتعدد أساليب تنظيمه وتمكينه، وتباين أثره على الأفراد والمجتمعات. يعني ذلك أن الأدلة الموثوقة والشاملة لقياس قيمة العمل التطوعي لا تزال متفرقة، ما يُعيق اتخاذ قرارات مستنيرة في مجال السياسات والاستثمار.

استجابةً لذلك، يجمع تقرير حالة التطوع في العالم لعام 2026 أحدث البحوث والأفكار حول قياس العمل التطوعي ودوره في تعزيز نتائج التنمية العالمية. ويستكشف التقرير طرقًا مبتكرة لقياس العمل التطوعي تتسم بالدمج، وتُراعي آراء ووجهات نظر الأفراد والمجتمعات المُشارِكة في العمل التطوعي في مختلف أنحاء العالم.

يمكن للقياس المُحسّن أن يُظهر فوائد العمل التطوعي وتحدياته، مُؤكدًا على أهميته في عالمنا اليوم، وكاشفًا في الوقت نفسه عن فرصٍ لتحسين فهم المنظمات والحكومات والشركات والباحثين والمجتمعات للمتطوعين ودعمهم. يُتيح ذلك بدوره دعمًا أقوى للعمل التطوعي، وتخصيصًا أكثر فعالية للموارد، وشراكاتٍ أعمق من أجل التنمية المستدامة.

يتطور قياس العمل التطوعي باستمرار. يُبين التقرير كيف يُمكن لتنويع أساليب القياس والتعلم من السياقات التي أُغفِلت تاريخيًا توليد رؤى جديدة وتعزيز المقاربات المنهجية. من خلال تعريفاتٍ وأهداف واضحة ومحددة حسب السياق بشأن قياس العمل التطوعي، إلى جانب استخدام أساليب مُختلطة، يتسنّى الحصول على أدلة أكثر جدوىً وقابليةً للتطبيق حول مُساهمات العمل التطوعي وآثاره. يُقدم تقرير حالة التطوع في العالم لعام 2026 أمثلة عملية لأدوات القياس وأساليبه، وكيفية استخدامها من منظور الدول والمنظمات والمتطوعين أنفسهم.

كما يقترح التقرير مؤشرًا عالميًا مُبتكرًا لمشاركة المتطوعين (GIVE)، يُحدد أربعة أبعاد رئيسية لتعزيز توليد واستخدام البيانات المتعلقة بالعمل التطوعي، ما يُوفر تقييمًا موحدًا وقابلًا للتكييف لقيمة التطوع للأفراد والمجتمعات والاقتصاد والبيئة التمكينية.

## الرؤى الرئيسية

**هناك حاجة إلى أدلة أفضل لإثبات قيمة العمل التطوعي ودفع عجلة التغيير.** يمكن للقياس أن يحفز المنظمات والمتطوعين ويمكّنهم من خلال مساعدة المجتمعات على امتلاك زمام مساهماتهم وتقاسم تجاربهم. كما أنه يزود صناع القرار بالمعلومات اللازمة لصياغة السياسات والقوانين وتحديد أولويات التمويل. ومع ذلك، هناك حاجة إلى قياسٍ أكثر دقة واتساقًا ومنهجية لرصد النطاق الكامل للمساهمات والأثر الذي يقدمه المتطوعون، وتجاربهم الحياتية، والمعنى والقيمة المحلية التي تُوليها المجتمعات للتطوع.

**لا تكفي الأرقام وحدها لسرد القصة كاملة.** يتطلب رصد نطاق العمل التطوعي وعمقه أدواتٍ واستراتيجيات وابتكارات متنوعة. يمكن للبيانات الكمّية أن تساعد في فهم مستويات المشاركة، بينما تكشف الرؤى النوعية عن أبعاد غالبًا ما تُغفَل في العمل التطوعي، بما في ذلك النمو الشخصي، والروابط الاجتماعية، والقدرة على الصمود، وأشكال التضامن. يوفّر الجمع بين نُهُج مختلفة - تعكس تجارب كلٍّ من الجنوب العالمي والشمال العالمي - فهمًا أكثر تمثيلًا للعمل التطوعي على مستوى العالم. لدعم القياس المنهجي، يجب أن تكون النُّهُج مُتّسقة، وقابلة للتكييف، ودامجة، ومناسبة للسياق.

**يخدم القياس احتياجات متعددة ويتطلب مشاركة واسعة.** يجب أن تُراعي الجهود المبذولة لجمع الأدلة المصالح والأولويات الخاصة بالجهات الفاعلة في قياس العمل التطوعي، وأن تُعالجها، مع التأكيد على ضرورة تصميم القياس لأغراض واحتياجات محددة، والموازنة بين الأطر العالمية والنُّهُج المحلية. لا يقتصر قياس العمل التطوعي على كونه مهمة تقنية للباحثين أو الإحصائيين فقط. ينبغي إشراك كل من يؤمن بقدرة العمل التطوعي على دعم مجتمعاتٍ أقوى وأكثر دمجاً.

**يُختتم التقرير بتقديم توصيات رئيسية لتوجيه الجهات الفاعلة الرئيسية بشأن تطوير قياس العمل التطوعي. تشمل المجالات التي ينبغي مراعاتها ما يلي:**

- توضيح الغرض من قياس العمل التطوعي وحدوده، وضمان أن تدعم النتائج التعلم والمساءلة.
- تعريف أشكال العمل التطوعي المختلفة وتحديدها وأخذها في الاعتبار - في مختلف السياقات والأزمات.
- الجمع بين نُهُج القياس؛ فبينما تُظهر أعداد المتطوعين نطاق العمل، تُضيف الرؤى النوعية عمقًا ومعنى لتوجيه السياسات والاستثمارات.
- جعل قياس العمل التطوعي دامجاً في كل مرحلة، من التصميم إلى النشر، لضمان موثوقية النتائج واستخدامها على نطاق أوسع.
- إدراج قياس العمل التطوعي في أُطر الإحصاء الوطنية، ودراسات القوى العاملة، والتقارير المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة، وضمان التوافق مع المعايير الدولية.
- تخطيط وتنفيذ عملية القياس من البداية، مع الحفاظ على الاتساق لرصد الآثار طويلة الأمد للعمل التطوعي.
- إشراك الحكومات والمجتمع المدني والقطاع الخاص والأوساط الأكاديمية في ابتكار نظم قياس مشتركة.
- تصميم وتنفيذ القياس بطرق تتناسب مع السياق المحلي، مع إيلاء اهتمام خاص بالأدلة التي لا تتوفر لدى بلدان الجنوب العالمي.

يُسهم العمل التطوعي في دفع عجلة التنمية في مختلف القطاعات بطرقٍ غالبًا ما تمر دون أن يلاحظها أحد. من خلال التفاعل مع أحدث النقاشات العالمية حول قياس العمل التطوعي، يُبين تقرير حالة التطوع في العالم لعام 2026 كيف يُمكن تقدير وفهم وتفعيل المساهمات المتعددة والمتداخلة للعمل التطوعي بشكل كامل لإحداث تغيير مستدام. يُمكن أن يُصبح القياس نفسه أداةً دينامية للتعلم، وتوجيه القرارات، واتخاذ إجراءات مدروسة تُعزز المجتمعات وتدعم مستقبلًا أكثر عدلًا واستدامة.

يدعم متطوّعو الأمم المتحدة الوطنيون مشروع LoGIC التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) من خلال لقاء المستفيدين في رانغاماتي لتيسير حلول للتكيّف المحلي مع تغيّر المناخ في مرتفعات شيتاغونغ، بنغلاديش. حقوق *الصورة: UNV 2024*

1

# لماذا يُعد قياس العمل التطوعي أمرًا مُهمّاً؟

## الرسائل الرئيسية

- **لعمل المتطوعين أهميته البالغة في مواجهة التحديات المتغيرة والمتشابكة في عالمٍ مضطرب.** يستجيب المتطوعون للأزمات، ويعززون التماسك الاجتماعي، ويُسهمون في تحقيق السلام والتنمية. ومع ذلك، لا تزال الأدلة الموثوقة والشاملة على جهودهم غير كافية.
- **هناك حاجة إلى أدلةٍ أفضل لإثبات قيمة العمل التطوعي وتسريع وتيرة التغيير.** يمكن للقياس الدقيق أن يحفز المنظمات والمتطوعين ويمكّنهم. كما يمكنه تمكين المجتمعات من تقييم مساهماتها وسردياتها، وتزويد صناع القرار بالمعلومات اللازمة لصياغة القوانين، وتحديد أولويات التمويل، وتهيئة بيئات داعمة للعمل التطوعي.
- **يخدم القياس احتياجات متعددة.** من المهم مراعاة المصالح والأولويات الخاصة بالجهات المعنية بقياس العمل التطوعي. يجب تصميم القياس لأغراض محددة، مع مراعاة التوازن بين الأُطر العالمية والنُّهُج المحلية.
- **لا تعكس الأرقام وحدها الصورة كاملةً.** رغم أهمية البيانات الكمّية، ينبغي أن يعكس القياس أيضًا النمو الشخصي، والروابط الاجتماعية، والتضامن المجتمعي، والمساهمات النوعية الأخرى التي غالبًا ما تُغفَل. يمكن الوصول إلى رؤى أعمق من خلال الجمع بين النُّهُج والأساليب المختلفة لقياس المساهمات والآثار المتعددة.
- **تُسهم الأدوات والاستراتيجيات والابتكارات المتنوعة للقياس في تحفيز أجندة استشرافية.** يعرض هذا التقرير نُهُجاً من مختلف أنحاء العالم لمواجهة تحدي تحسين القياس المنهجي، مع ضمان أن تكون هذه النُّهُج دامجة وملائمة للسياق. ويقترح التقرير مؤشرًا عالميًا لمشاركة المتطوعين (GIVE). يحدد هذا المؤشر الجديد أربعة أبعاد رئيسية لتعزيز توليد البيانات المتعلقة بالتطوع واستخدامها، ما يوفر تقييمًا موحدًا وقابلًا للتكييف لقيمة التطوع للأفراد والمجتمعات والاقتصاد، فضلًا عن البيئة التي تُمكّنه.

## 1.1. لماذا هذا التقرير، ولماذا الآن؟

تتزايد المخاطر في مختلف أنحاء العالم، ويقف المتطوعون في طليعة التغيير. من الاستجابة لحالات الطوارئ والكوارث المناخية إلى معالجة الأوجه المتجذرة لعدم المساواة، لم يكن دور المتطوعين في بناء التماسك الاجتماعي وتسريع التنمية أكثر أهميةً مما هو عليه الآن. ومع ذلك، غالبًا ما يبقى هذا العمل الحيوي غير مرئي. بدون أدلة موثوقة وشاملة على أدوار التطوع ونطاقه وقيمته، يبقى فهمنا للسياسات مُشوَّشاً، وتبقى قرارات الاستثمار غير مدروسة. لذلك، هناك حاجة ماسة إلى بيانات متسقة ومفصلة حول التطوع - ليس فقط لتقديم أدلة على أثره، بل لتمكين واضعي السياسات من تصميم استجابات أكثر فعالية ودمجاً وإدماج التطوع بشكل كامل كعنصر قابل للقياس في التنمية الوطنية.

يستند هذا التقرير إلى أكثر من عقد من البحوث التي أُجريت من أجل المساهمة في تقرير حالة التطوع في العالم. ساهمت هذه البحوث تدريجيًا في توسيع الفهم العالمي للعمل التطوعي، بدءًا بدوره في تعزيز الدمج الاجتماعي[1] وتقوية القدرة على الصمود [2]، ووصولًا إلى صياغة حوكمة تحويلية [3] والنهوض بالمساواة والدمج.[4] يسعى تقرير حالة التطوع في العالم لعام 2026 إلى تطوير النقاشات الدائرة حول قياس العمل التطوعي من خلال معالجة الفجوات المستمرة في الأدلة التي تحدّ من فهمنا لآثار العمل التطوعي وتجارب العديد من المتطوعين. وتماشيًا مع الدورات السابقة لتقرير حالة التطوع في العالم، يُمثّل هذا الإصدار من التقرير نقلة نوعية، إذ يركز على قياس العمل التطوعي، ويعكس تطور الأولويات المفاهيمية والمنهجية بمرور الوقت.

تتجه الاستثمارات في العمل الإنساني والتنموي بشكل متزايد نحو تحقيق نتائج مستدامة. لذا، يُعدّ توثيق أثر العمل التطوعي أمرًا أساسيًا لصياغة سياسات فعّالة. يستكشف التقرير نهُجاً جديدة لرصد مساهمات المتطوعين، مع إيلاء اهتمام خاص للأنواع غير الرسمية من العمل التطوعي والفرص التي تتيحها التقنيات الرقمية. يتضمن هذا التقرير أيضًا أصواتًا غالبًا ما تغيب عن النقاشات حول القياس، لا سيما تلك الناشئة عن تزايد البحوث والنُّهُج المتعلقة بالعمل التطوعي في بلدان الجنوب العالمي.

يتناول هذا الفصل هدف التقرير: عرض نُهُج متنوعة وعملية وشاملة لقياس العمل التطوعي. لم يعُد قياس العمل التطوعي مقتصرًا على المؤسسات الأكاديمية والحكومات في بلدان الشمال العالمي. اليوم، تقود الحكومات والمنظمات والمجتمع المدني والباحثون في كلٍّ من بلدان الشمال والجنوب العالميين الجهود لابتكار طرق جديدة لقياس قيمة العمل التطوعي. لم يعُد يُنظر إلى المتطوعين على أنهم مجرد موضوعات للتقييم، بل يُعترف بهم كشركاء في صياغة فهم عملهم وتقديره. ونتيجةً لذلك، يتزايد الإدراك بأن الجمع بين استراتيجيات مختلفة للقياس يُوفّر رؤى أكثر عمقاً حول مساهمات المتطوعين. تُعد أدوات ونُهُج القياس التي تراعي السياق مهمة ليس فقط للحكومات والشركات ومنظمات العمل التطوعي، بل أيضًا للمجتمعات والمتطوعين أنفسهم - أولئك الذين يُحدثون الفرق يوميًا، بغض النظر عما إذا كانت مساهماتهم مُدرَجة في الأطر القائمة أم لا. في نهاية المطاف، يؤكد هذا التقرير أن القياس هو الأداة التي تحوّل هذه الأعمال التضامنية اليومية إلى أدلة عملية، أدلة قادرة على تحفيز الاستثمار، وصياغة السياسات، وتمكين المتطوعين أنفسِهم.

أعلنت الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 2026 عامًا دوليًا للمتطوعين من أجل التنمية المستدامة.[5] لذا، يأتي هذا التقرير في منعطفٍ حاسم، إذ يستجيب مباشرةً للدعوة العالمية للاستثمار القائم على الأدلة في العمل التطوعي. ولا تقتصر رؤاه على الاحتفاء بالمساهمات الجليلة التي يقدمها المتطوعون يوميًا، بل تسعى أيضًا إلى تحسين سبُل قياس أثرهم.

### 1.1.1 فرص جديدة لقياس العمل التطوعي

رغم ظهور مجموعة كبيرة من الأدوات لقياس مساهمات المتطوعين، فإنها لا تزال مُشتّتة وغير متاحة على نطاق واسع **(انظر الفصل 2** للاطلاع على مراجعة تفصيلية لمختلف النُّهُج). لا تستطيع المنظمات دائمًا، أو لا ترغب، في تقاسم نُهُجها، بينما تتباين قدرات القياس بشكل كبير بين البلدان والمنظمات. تاريخيًا، هيمنت على نُهُج القياس تقاليد البحوث من الشمال العالمي، ما يعكس البنى التحتية والقدرات القائمة.[6] في بعض الحالات، يُنظر إلى القياس أيضًا بطرق جامدة أو ضيقة، ما يعني احتمال إغفال أشكال مهمة من العمل التطوعي، لا سيما تلك التي تقع خارج الهياكل الرسمية.[7]

دفَع نمو الإدارة العامة الجديدة والسياسات القائمة على السوق في قطاع التنمية، خاصةً منذ تسعينيات القرن الماضي، الحكومات والمؤسسات الأخرى إلى البحث عن طرق جديدة للاعتراف بالعمل التطوعي وقياسه كميًا، مع التركيز على

جوزيه أبو نعوم، متطوعة وطنية في برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين (UNV) مع اليونيسف، تتابع تنفيذ جلسة للدعم النفسي الاجتماعي لمقدمي الرعاية في بدنايل، البقاع، لبنان. *حقوق الصورة: UNV 2023*

قيمته من الناحية النقدية.[8] رغم أن الإحصاءات المستمدّة من هذه النُّهُج ساهمت في توجيه السياسات وإظهار دور العمل التطوعي في تقديم الخدمات وفي الناتج المحلي الإجمالي لمختلف البلدان، فإن هذا النهج قد أغفل أشكال التضامن والمساعدة المجتمعية المتبادلة، والتي تتجلى بوضوح في بلدان الجنوب العالمي.[9]

على الرغم من ترابط الفوائد الاقتصادية والاجتماعية للعمل التطوعي، فقد تم توثيقها في الغالب كأبعادٍ منفصلة للتنمية. ونتيجةً لذلك، لم يحظَ قياس دور العمل التطوعي في الحياة المجتمعية وبناء التضامن بالاهتمام الكافي. يتزايد التركيز حاليًا على الأساليب البحثية المختلطة التي تجمع ما بين أشكال مختلفة من طرق جمع البيانات وتحليلها لتوسيع المعرفة حول العمل التطوعي. تُمثّل هذه المساعي تحوّلًا من النماذج العامة إلى أطر عمل خاصة بالمنطقة والسياق، تدمج الرؤى المحلية للمتطوعين. ويعكس ذلك أيضًا تركيزًا متزايدًا من جانب الباحثين الأكاديميين على كيفية التعرف بصورة أفضل على تجارب العمل التطوعي المجتمعية خارج نطاق بلدان الشمال العالمي، وذلك لإثراء السياسات والممارسات.

في ظل الأزمات الإنسانية والبيئية والاقتصادية والاجتماعية المتعددة والمتشابكة التي تُؤثر على العالم اليوم، باتت القدرة على قياس العمل التطوعي أساسيةً للاستجابة لهذه التحديات المتفاقمة بصورة ناجحة ومنسقة. يمكن للبيانات المُفصّلة

*بصفتنا متطوعين في الأمم المتحدة، نربط البيانات بالناس، ما يساعد برنامج الأغذية العالمي على ضمان المساءلة في عملياته.*
يونيس لوفورت، مساعدة برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين للاستجابة للطوارئ في برنامج الأغذية العالمي في موزامبيق.

عن العمل التطوعي غير الرسمي أن تُسهم في وضع استراتيجيات للاستجابة للأزمات من قِبَل الحكومات والمنظمات المحلية والدولية، بطرقٍ تُعزّز نظم التضامن المحلية القائمة. فعلى سبيل المثال، يُمكن للبيانات المتعلقة بكيفية تعبئة المتطوعين المجتمعيين لأنفسهم أثناء الفيضانات أو نقص الغذاء أن تُفيد نظم الإنذار المبكر، وتُحسّن من كيفية توجيه الموارد، وتضمن الاعتراف بالفئات المهمشة كعوامل فاعلة للتغيير بدلاً من كونهم مُستفيدين سلبيين.

منذ إطلاق عقد الأمم المتحدة للعمل والتنفيذ من أجل التنمية المستدامة، [10] تزايد الزخم لتعزيز القياسات الكمية والنوعية للعمل التطوعي، ودعم استثمارات الحكومات والمجتمع المدني في إشراك المتطوعين لمواجهة هذه التحديات العالمية. للبناء على هذا الزخم، يُقدّم هذا التقرير المؤشر العالمي لمشاركة المتطوعين (GIVE) استجابةً للدعوة إلى "معايير لتحديد وقياس العمل التطوعي". [11] يحدد مؤشر GIVE أربعة أبعاد رئيسية لتعزيز كيفية توليد الأدلة والبيانات المتعلقة بالعمل التطوعي وتفسيرها واستخدامها:

1) قيمة التطوع للفرد المتطوّع
2) قيمة التطوع للمجتمع
3) القيمة الاقتصادية للتطوع
4) البيئة التمكينية للتطوع

يُسهم التصميم الشامل لمؤشر GIVE في تجاوز مجرد الأرقام، ويهدف إلى إظهار الأثر متعدد الأبعاد للتطوع. من خلال دمج هذه الأبعاد الأربعة، يتناول إطار المؤشر بشكل مباشر التحديات المزمنة المتمثلة في نقص تمثيل المتطوعين والفجوات في القدرات، لا سيما في بلدان الجنوب العالمي. من الأمور الحاسمة أنه، إلى جانب توفير بنية متينة، يؤكد مؤشر GIVE أيضًا أن القياسات الكمية وحدها لا تكفي، ما يتيح فرصة لإدراك الآثار العلائقية والتحويلية التي تُعدّ أساسية لفهم القيمة الكاملة للعمل التطوعي.

رغم انطباق المثل القائل "ما لا يُحصى لا يُعتدّ به" [12] في العديد من السياقات، لا سيما عند مقارنة الإحصاءات المتعلقة بمعدلات المشاركة التطوعية، فإنه لا يخلو من بعض القيود. لا يمكن إحصاء كل ما يتعلق بالعمل التطوعي، ولكن ذلك لا يعني إهماله. من شأن تبنّي تنوع منهجي، بدلًا من الاعتماد على نهج واحد، الإسهام في قياس العمل التطوعي بشكل دامج ودقيق.

### 1.1.2 نطاق التقرير ومحوره والتعريفات

يعتمد قياس أثر العمل التطوعي، في المقام الأول، على تعريف العمل التطوعي نفسه. وبدورها، تُشكّل عملية القياس تصوراتٍ لما يُعدّ عملاً تطوعياً. يُقر التقرير بهذه العلاقة، ويدعو إلى تعريفات دامجة ومرنة تعكس القيم والممارسات المحلية، مع دعم أجندة "عدم ترك أحد يتخلف عن الركب".[13] ينبغي أن تتجنب أطر القياس التصنيفات الجامدة، وأن تتكيف بدلاً من ذلك مع السياقات التي يُمارس فيها العمل التطوعي، وأن تُعزز الإنصاف والدمج في تقييم مساهمات المتطوعين.

في هذا السياق، يستخدم تقرير حالة التطوع في العالم لعام 2026 تعريف العمل التطوعي الذي اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 2001، وهو: "مجموعة واسعة من الأنشطة، بما في ذلك أشكال المساعدة المتبادلة التقليدية والمساعدة الذاتية، وتقديم الخدمات الرسمية، وغيرها من أشكال المشاركة المدنية، التي تُمارَس بإرادة حرة، من أجل الصالح العام، إذ لا يكون العائد المادي هو الدافع الرئيسي". [14]

يعرض التقرير أدوات واستراتيجيات متنوعة للقياس من مختلف أنحاء العالم، بدءًا بالتقييم الاقتصادي والدراسات الطولية وصولًا إلى التقييمات التشاركية والمقاييس المصممة بصورة تشاركية. كما يقدم أمثلة لما أثبت جدارته من وجهة نظر الدول والمنظمات والمتطوعين أنفسهم. لا يقتصر الأمر على تتبّع ما يسير على ما يرام، بل يتعلق بتسخير قوة المعلومات للكشف عن معنى وقيمة العمل التطوعي، ولتحسين مشاركة المتطوعين وأثرهم في وقتٍ تتداخل فيه الأزمات العالمية وتتشابك.

## 1.2. ما وراء القياس: قوة العمل التطوعي

يُمكِّن القياس مختلف الجهات المعنية من توضيح قيمة العمل التطوعي للأفراد والمجتمعات والاقتصادات، ما يُسهم في إيجاد لغة مشتركة في وقتٍ بات فيه تقدير هذه المساهمات والاستفادة منها أكثر أهمية من أي وقت مضى. بالاستناد إلى دراسات حالة من مختلف أنحاء العالم، يُحلل هذا التقرير كيفية قياس المنظمات لنتائج التنمية، بالإضافة إلى التغيرات الاجتماعية والسلوكية طويلة الأجل المرتبطة بالعمل التطوعي. تُبيّن المعرفة المُكتسبة من القياس كيف يُمكن للعمل التطوعي أن يُعزز رفاه الفرد، ويُنمّي المواطنة الفاعلة، ويُقوّي قدرة المجتمع على الصمود، ويدعم الخدمات العامة.[15]

يُتيح التوثيق الدقيق لقيمة العمل التطوعي وأثره تحديد التحديات ومعالجتها بفعالية أكبر، ما يُعزز قدرة المتطوعين على تعزيز السلام والتنمية. يُسهم قياس مدى نجاح العمل التطوعي ومواطن التحديات في دعم التعلم والتحسين داخل البلدان وفيما بينها. يُمكن للقياس المُفصّل أن يُفيد بشكل مباشر في التخطيط للأزمات والتدخلات التنموية. على سبيل المثال، رغم حشد عدد كبير من المتطوعين حول العالم خلال جائحة كوفيد-19، تُظهر البيانات المتاحة أن الجائحة قد فرضت عوائق أمام وصول بعض الفئات إلى العمل التطوعي أكثر مما أوجدت فرصاً لهم لذلك.[16] علاوةً على ذلك، هناك حاجة إلى استراتيجيات جديدة للاستفادة من مساهمات مجموعات الأشخاص الذين غالباً ما يُنظر إليهم على أنهم مجرد مستفيدين سلبيين - بينما هم في الواقع عوامل تغيير نشِطة.[17]

لا يقتصر قياس العمل التطوعي على جمع البيانات فحسب، بل يمكن أن يؤدي دورًا هامًا في تحفيز وتمكين جميع المشاركين. بالنسبة للمتطوعين، يُظهر القياس بوضوح الأثر الذي تُحدثه جهودهم، من حيث تقدير مساهماتهم وإلهام المزيد من مشاركتهم. كما يُتيح القياس للمجتمعات المحلية امتلاك زمام سردياتها، والاحتفاء بمساهماتها، والتأثير في المبادرات المستقبلية. بالنسبة لواضعي السياسات والقادة، يوفّر القياس رؤى قيّمة يمكن أن تبرّر زيادة الاستثمار في المبادرات التطوعية، ما يسهم في بناء مجتمعات أقوى وأكثر قدرة على الصمود. لذلك، لا يُعدّ قياس العمل التطوعي مجرد مهمة تقنية تقتصر فقط على الباحثين والإحصائيين. إنه مسؤولية جماعية تقع على عاتق كل من يُساهم في بناء مجتمعات أقوى وأكثر دمجاً.

باتريك لومومبا، مساعد مسؤول إدارة البيانات في برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين في كاسولو، تنزانيا.

### 1.2.1 أساليب قياس مختلفة لتلبية احتياجات مختلفة

تعتمد أساليب القياس الفعّالة على السياق. يُمكن أن يُساعد فهم المؤسسات والأعراف الاجتماعية المحلية التي تصوغ عملية المشاركة في وضع استراتيجياتٍ مُلائمة لقياس مساهمات المتطوعين. لا يُمكن لأي أسلوبٍ واحد للقياس بمفرده أن يعكس بصورة شاملة التنوع الكامل لمساهمات العمل التطوعي - إذ إن لكل أسلوب قيمة يضيفها إلى جانب ما يعتريه من قيود وحدود. تتتبّع الطرق الكمية لقياس العمل التطوعي عدد المتطوعين المُشاركين في أنشطة رسمية ضمن منظمات أو برامج حكومية، وعدد ساعات تطوعهم. ولكن ذلك لا يُغطي سوى جزءٍ من الصورة. غالبًا ما تمر أعمال التطوع غير الرسمية أو العفوية أثناء الأزمات أو حالات الطوارئ دون أن تُرصَد، لأنها لا تتناسب مع تلك الطرق لتتبّع البيانات.[18]

لفهم أثر العمل التطوعي فهمًا كاملًا، يجب أن يرصد القياس أيضًا المعنى الشخصي للتطوع بالنسبة للمشاركين فيه. ويشمل ذلك دوافعهم للمشاركة، والمهارات التي يكتسبونها، ونموّهم على الصعيد الشخصي، إضافةً إلى الروابط والعلاقات التي يبنونها من خلال العمل التطوعي. كما يعني أيضًا إدراك كيف يُقرّب العمل التطوعي المجتمعات من

بعضها، ويُعزز العلاقات، ويُلهم الناس للعمل الجماعي من أجل الصالح العام. يُسلّط الضوء على هذه العناصر من خلال إطار العمل متعدد الأبعاد للمؤشر العالمي لمشاركة المتطوعين (GIVE) (انظر الفصل 7).

تختلف اهتمامات وأولويات المجموعات المختلفة فيما يتعلق بقياس العمل التطوعي. يعرض الجدول 1.1 نظرة عامة استراتيجية لكيفية تمكين قياس العمل التطوعي للمجموعات المختلفة من توليد أدلة عملية للتخطيط والميزانية والمساءلة.

### 1.2.2 أجندة استشرافية لقياس العمل التطوعي

يواجه المجتمع الدولي تحديًا مزدوجًا يتمثل في تحسين نظم البيانات للقياس المنهجي مع ضمان بقاء العملية دامجة ومراعية للسياق. يرتكز إطار مؤشر GIVE المقترح في هذا التقرير على هذا الطموح، إذ يوفر طريقة موحَّدة وقابلة للتكييف لدمج العمل التطوعي في تحليل السياسات وتقارير التنمية العالمية. لمواجهة التحديات الناجمة عن تفاوت القدرات في مجال قياس العمل التطوعي ومحدودية نُهُج القياس الضيقة، يؤكد هذا التقرير بشكل خاص على ضرورة ما يلي:

- **تعريف العمل التطوعي وتصميم القياس لأغراض محددة:** تُلبّي المعلومات المتعلقة بأثر العمل التطوعي على الأفراد والمجتمعات احتياجاتٍ متنوعة، بما في ذلك إثراء السياسات، وتحسين إدارة المتطوعين، وإظهار الأثر. يُبرز استكشاف طرق تكييف أدوات القياس المختلفة بما يتلاءم مع التعريفات والأهداف الخاصة بكل سياق الكيفية التي يمكن من خلالها توثيق الجوانب الفريدة للعمل التطوعي بطرق مُجدية وقابلة للتطبيق العملي.
- **تنويع نُهُج القياس وإبراز الابتكارات المنبثقة من السياقات المُهمَّشة:** تتزايد الحاجة إلى أدواتٍ ونُهُج ومؤشرات للقياس تعكس بشكل أفضل القيم والأولويات والخبرات المختلفة للمشاركين في العمل التطوعي. تُقدّم النُّهُج المبتكرة، ولا سيما تلك الناشئة من بلدان الجنوب العالمي، رؤى قيّمة وملائمة للسياق المحلي لتحسين فهم العمل التطوعي وقياسه.
- **تكامل النُّهُج والأساليب لقياس المساهمات والآثار المتعددة للعمل التطوعي:** يُمكن أن يتيح إدماج أنواع مختلفة من البيانات وطرق جمع المعلومات فهمًا أعمق لكيفية استفادة الأفراد والمجتمعات في مختلف أنحاء العالم من العمل التطوعي.

**الجدول 1.1.** أهمية قياس مساهمات المتطوعين

| الجهة المعنية | قيمة القياس |
|---|---|
| المجتمعات التي تشمل معاييرها الاجتماعية التطوع كجزء من الحياة اليومية و/أو التي تستفيد منه | • إبراز أثر التطوع على الأفراد والمجتمعات، وتعزيز التعرّف على الاحتياجات المختلفة<br>• الكشف عن أنواع التطوع التي أُغفلت، وسبُل إزالة العوائق أمام الفئات المهمشة<br>• فهم فوائد التطوع المحلي والترويج لها |
| المتطوعون الذين يؤثر عملهم عليهم وعلى مجتمعاتهم | • مساعدة المتطوعين على فهم أثرهم الشخصي وكيف يؤثر التطوع عليهم<br>• دعم تقدير عملهم، والدفاع عنه، وتحسين الدعم المقدم لهم |
| الحكومات وواضعو السياسات الذين يستخدمون التطوع لدعم أجندات التنمية المحلية والإقليمية والوطنية | • بيان كيفية مساهمة المتطوعين في التنمية على المستويات المحلية والوطنية والإقليمية<br>• صياغة السياسات والقوانين وقرارات التمويل ونظم الدعم التي تخلق بيئات مواتية للتطوع<br>• تسليط الضوء على القيمة الاقتصادية للتطوع ودوره في تقديم الخدمات والتعليم وتنمية المهارات والتوظيف |
| منظمات المجتمع المدني والشبكات التي تُشرِك المتطوعين وتدعمهم | • تعزيز تصميم وتنفيذ وتأثير الأنشطة التي يقودها المتطوعون<br>• إتاحة فرص التعلم في مختلف المنظمات<br>• دعم جهود التوعية والحملات المتعلقة بالتطوع |
| المنظمات الدولية التي تُشرك المتطوعين وتدعمهم | • تقديم أدلة على مساهمات المتطوعين في تحقيق التنمية<br>• دعم جهود التوعية من أجل استمرار دمج العمل التطوعي في أطر التنمية العالمية |
| الباحثون والأكاديميون الذين يدرُسون العمل التطوعي | • تمكين إجراء تحليل مُعمّق لاتجاهات العمل التطوعي وتحدياته<br>• إرشاد السياسات القائمة على الأدلة، وتصميم البرامج، وصنع القرار<br>• تعزيز الاهتمام الأكاديمي وتوسيع فهم أثر العمل التطوعي على المجتمع |
| القطاع الخاص الذي يُشرك المتطوعين من خلال برامج المسؤولية الاجتماعية للشركات | • تقديم أدلة تدعم زيادة الاستثمار في العمل التطوعي من خلال مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات<br>• إظهار قيمة برامج التطوع المؤسسي، وتعزيز شراكات القطاع الخاص ومساهمتها في التنمية المستدامة ودعم المجتمع |

*لم يكن العمل التطوعي يومًا يعني القيام بكل شيء. بل كان يتمحور حول الحضور الفاعل حيث تكون الحاجة حقيقية، والمساهمة فيما يحقق قيمة مستدامة.*

ريانا وولانداري، مسؤولة الصحة المتطوعة لدى الأمم المتحدة في منظمة اليونيسف في إندونيسيا

## 1.3. كيفية قراءة هذا التقرير

يتألف تقرير حالة التطوع في العالم لعام 2026 من ثمانية فصول منفصلة، يجمعها موضوع قياس العمل التطوعي. ويستند التقرير إلى الهيكل والأولويات المحددة في الإصدارات السابقة من التقرير. يُعدّ كل فصل، وما يتضمنه من دراسات حالة، جزءًا من التقرير الكامل، كما يُمكن استخدامه كمصدر مستقل. يُتيح النهج التعاوني المُتّبع في كتابة هذا التقرير لكل فصل الاستفادة من خبرات المؤلفين، بالإضافة إلى دراسات حالة من مختلف أنحاء العالم.

صُمّم هيكل التقرير وأسلوبه لمساعدة الممارسين والمسؤولين الحكوميين والباحثين في مجال السياسات على فهم العمل التطوعي وقياسه، لا سيما في ظل الأزمات المترابطة التي تتطلب حوكمةً أكثر مرونة وقائمةً على الأدلة.

يُمهّد الجزء الأول من تقرير حالة التطوع في العالم لعام 2026، بما في ذلك هذا الفصل التمهيدي، الطريق، ويُقدّم مراجعة شاملة ومُحدَّثة لأسباب وكيفية قياس مختلف أشكال العمل التطوعي باستخدام تقنيات متنوعة. كما يُقدّم لمحة عامة عن التقديرات العالمية الحالية للعمل التطوعي.

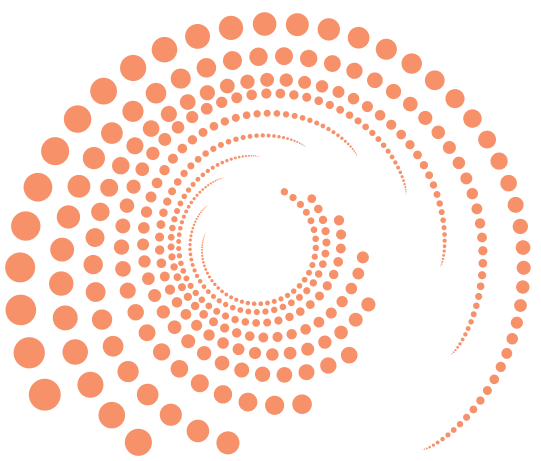
يستكشف الجزء الثاني قياس العمل التطوعي في سياقات محددة، بما في ذلك أثره الفردي على المهارات والرفاه، وتأثيره على نتائج التنمية، وأهمية استخدام أطر القياس المناسبة في عصرنا الحالي الذي يشهد أزمات متداخلة. تتضمن هذه الفصول الموضوعية دراسات حالة أصلية تعرض أحدث الأفكار والأمثلة العملية لكيفية قياس العمل التطوعي في سياقات مختلفة، مع التركيز بشكل خاص على بلدان الجنوب العالمي.

يتناول القسم الأخير إطار عمل GIVE، ويلخص التوصيات السياساتية الرئيسية للتقرير، ويُختتم بتأملاتٍ حول مستقبل قياس العمل التطوعي.

| هيكل التقرير | | | |
|---|---|---|---|
| الجزء الأول<br>**تهيئة الأجواء** | **الفصل 1**<br>لماذا يُعدّ قياس العمل التطوعي أمراً مهماً | **الفصل 2**<br>أحدث الأساليب لقياس العمل التطوعي | **الفصل 3**<br>التقديرات العالمية لمعدلات العمل التطوعي |
| الجزء الثاني<br>**قياس العمل التطوعي في السياق** | **الفصل 4**<br>قياس أثر العمل التطوعي على صحة الأفراد ورفاههم ومهاراتهم وفرص توظيفهم | **الفصل 5**<br>قياس إسهامات العمل التطوعي في التنمية | **الفصل 6**<br>قياس العمل التطوعي خلال الأزمات المتعددة المتداخلة |
| الجزء الثالث<br>**المؤشر العالمي لمشاركة المتطوعين (GIVE) والتوصيات المتعلقة بالسياسات** | **الفصل 7**<br>المؤشر العالمي لمشاركة المتطوعين (GIVE) | **الفصل 8**<br>المضيّ قُدُمًا: إلى أين يتجه قياس العمل التطوعي؟ | |

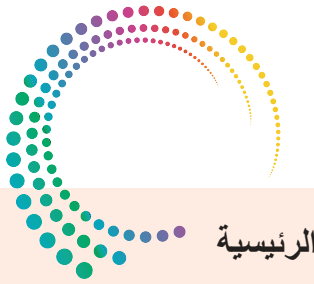
تُيسّر لوسيل كاميل زوي موال، متطوعة الأمم المتحدة في برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (المونل)، ورشة عمل للتخطيط التشاركي في المكسيك. مُوِّلت مهمتها من قِبَل فرنسا.

*حقوق الصورة: UNV 2025*



# 2

# أحدث الأساليب لقياس العمل التطوّعي



## الرسائل الرئيسية

- **يتطور قياس العمل التطوعي باستمرار.** بالإضافة إلى حساب الساعات وتقديم التقييمات الاقتصادية، يجري بشكل متزايد رصد نتائج التنمية الاجتماعية والبيئية والعلاقاتية والبشرية في مختلف أشكال العمل التطوعي، سواءً الرسمي أو غير الرسمي أو الفردي.
- **تكشف الطرق المختلفة عن رؤى متنوعة.** تتتبّع النّهُج الكمية لقياس الاتجاهات وتتيح المقارنة، بينما توفر النّهُج النوعية والتشاركية معلومات بشأن التجارب المعيشية والثقة والتعاون والعلاقات. تُوضّح الأرقام حجم الأثر، بينما تنقل السرديّات المعنى.
- **ركزت أطر القياس السابقة** على التجارب والمؤسسات الرسمية وعلى تقديم الخدمات في الشمال العالمي. تشمل الأعمال الأحدث وجهات نظر من الجنوب العالمي، والعمل غير الرسمي والمبادرات المجتمعية، وآراء المتطوعين والمجتمعات، وتُجرَى من قِبَل مجموعة متنوعة من المنظمات.
- **على مستوى المنظمات والبرامج، يعمل القياس الفعال في إطار دورة متكاملة** تشمل التصميم والإنتاج والتحليل والإبلاغ والاستخدام، ما يدعم التقييم والتعلم والمساءلة، ويُسهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بالقدرة الإدارية والتحفيز والاحتفاظ بالمتطوعين والآثار طويلة الأجل.
- **يتمثّل مستقبل قياس العمل التطوعي في جهدٍ متعدد الأوجه، تدعمه التكنولوجيا،** ويعتمد على الذكاء الاصطناعي والبيانات التي يُنتجها المواطنون والإنتاج المشترك، ويتماشى مع أجندات الرفاه الأوسع التي تتجاوز الناتج المحلي الإجمالي، مع الحفاظ على المؤشرات الإحصائية التقليدية للمقارنة.

## 2.1. مقدمة

استنادًا إلى ما ورد في الفصل 1، يُقدّم هذا الفصل نظرة عامة نقدية على أحدث الأساليب لقياس العمل التطوعي، متتبعًا كيف تطورت النُّهُج من أصولها الإحصائية والاقتصادية إلى الأطر الشاملة متعددة الأساليب التي تُستخدم بشكل متزايد اليوم. تُوضّح الأمثلة كيف تغيرت أهداف وممارسات القياس، لا سيما منذ العقد الأول من الألفية الثانية، بالتزامن مع تزايد فهم العمل التطوعي بصفته قوة ذات قيمة اقتصادية واجتماعية. من هذا المنظور الشامل الجديد، [19] أصبح القياس عنصرًا أساسيًا لإثبات أن العمل التطوعي يُولّد قيمة عامة ويستحق تقدير المواطنين والحكومات. [20]

كما أثبتنا في الفصل 1، تؤثر طريقة قياس العمل التطوعي بشكل مباشر على قيمته. يتناول هذا الفصل الأدوات ذاتها، حيث يوضح كيف يمكن للنُّهُج المختلفة أن تُشكّل السرديات وتؤثر على القرارات. رغم أن المؤشرات المعيارية ضرورية لقابلية المقارنة - وهو ما يمثل أحد الأهداف التي يتناولها إطار مؤشر GIVE في الفصل 7 - من المهم إدراك أنه لا توجد أداة قياس محايدة تماماً.

يجب أن تتطور أدوات ونُهُج القياس وتتكيف باستمرار للاستجابة للسياقات الثقافية والتنظيمية المتنوعة. يستمر تطور تقنيات القياس التكميلية في اتباع المبادئ الأساسية للعمل التطوعي، كالإرادة الحرة والمنفعة العامة. في الوقت نفسه، تستمر السياقات الأوسع والاتجاهات الجديدة والاحتياجات المحددة في إثراء النُّهُج الجديدة والمعيارية والدامجة لقياس مساهمات جميع أنواع العمل التطوعي، كما هو موضح في الفصل 1.

ركزت ممارسات القياس المبكرة على حساب ساعات التطوع ومساهماته. رغم أن هذا النهج الكمي مفيد، فإنه لا يُقدر دائمًا نتائج العمل التطوعي وآثاره، أو قيمته الاجتماعية في مختلف المجتمعات، تقديرًا كاملًا. لذا يستكشف هذا الفصل إمكانات النُّهُج النوعية والتشاركية في رصد الأبعاد العلائقية للعمل التطوعي، كالثقة والتعاون والأثر المجتمعي. ثم ينتقل النقاش إلى أغراض القياس، مُسلطًا الضوء على كيفية تلبية النُّهُج والأدوات المختلفة للاحتياجات المتنوعة. تتراوح هذه الاحتياجات بين دعم فعالية المؤسسات وبناء قدراتها، وتمكين التعلم والابتكار والمساءلة. يُختتم الفصل باستعراض مستقبل قياس العمل التطوعي، وأهمية القياسات المتعددة والمتكاملة، وليس القياسات فقط.

## 2.2. تطور قياس العمل التطوعي

### 2.2.1 من حساب الساعات إلى رصد تنوع مساهمات المتطوعين

ركّزت الجهود المنهجية المبكرة لقياس العمل التطوعي، لا سيما منذ ثمانينيات القرن الماضي، بشكل كبير على التعبير عن قيمته من الناحية الاقتصادية.[21] وقد أتاح ذلك إجراء مقارنات بين البلدان، ووفر لصنّاع القرار والجهات المُموِّلة بيانات متسقة وقابلة للمقارنة. ساهم دليل منظمة العمل الدولية لقياس العمل التطوعي[22] في تشكيل النقاشات الدولية حول توحيد كيفية تسجيل الأنشطة التطوعية من حيث ساعات العمل، والوظائف المكافئة بدوامٍ كامل، وقيمتها الاقتصادية المقدرة.

في الآونة الأخيرة، توسعت أساليب التقييم لتشمل قياس الفوائد غير الاقتصادية من الناحية النقدية. فعلى سبيل المثال، قُدِّر أن الوقت التطوعي المُساهَم به من خلال منظمة الروتاري، وهي منظمة تطوعية دولية، يُحقق وفورات سنوية للمجتمع المحلي تُقدر بنحو 850 مليون دولار أمريكي، أي ما يعادل تسعة أضعاف ميزانية المنظمة السنوية تقريبًا.[23] استَخدم نهجٌ مختلف، قائم على تقييم الرفاه المعتمد من وزارة الخزانة البريطانية، بيانات مسح اسكتلندية[24] للتوصّل إلى أن الأفراد الذين يتطوعون رسميًا مرة واحدة أسبوعيًا يشهدون تحسنًا في رفاههم يُعادل أثر الرضا عن الحياة بقيمة اجتماعية إضافية تبلغ 1270 دولارًا أمريكيًا.[25]

اعتمدت استراتيجيات القياس هذه عادةً على نُهُج كمية لتحديد القيمة المضافة التي يُقدمها العمل التطوعي للخدمات العامة والقطاع الثالث والاقتصاد الاجتماعي الأوسع.[26] على الصعيد الدولي، أتاح ذلك إمكانية إدراج العمل التطوعي في الإحصاءات الرسمية (انظر أيضًا الفصل 3).[27] ومع ذلك، ورغم أهمية هذه الأساليب الكمية في تحديد النطاق، فإنها غالبًا ما تفشل في رصد جودة العمل التطوعي ودوافعه وتأثيراته على العلاقات، وهي أمور بالغة الأهمية لفهم القيمة المجتمعية الإجمالية للتطوع. يُنذر الاعتماد على هذا النهج وحده بخطر اختزال العمل التطوعي إلى مجرد بديل للعمل مقابل أجر، ما يُغفِل مساهماته الفريدة في التماسك الاجتماعي ورفاه الفرد.

رغم هذه القيود، تظل الإحصاءات والبيانات المجمّعة مهمة لفهم الأنماط العامة للعمل التطوعي. فعلى سبيل المثال، يمكن استخدام بيانات المسوحات الوطنية لتتبع الاتجاهات بمرور الوقت ومقارنة الأنماط بين المناطق والبلدان.

تُهيئ هوآنا تيهادا لوبيز، الخبيرة بشأن العنف القائم على النوع الاجتماعي والحماية في منظمة اليونيسف في بنما، والمنحدرة من كولومبيا، مساحات آمنة وتُقدّم الرعاية للنساء والفتيات المهاجرات، وتقود جهود الحد من مخاطر العنف القائم على النوع الاجتماعي ودعم الناجيات أثناء حالات الطوارئ الإنسانية. *حقوق الصورة: UNV 2024*

جميلة مامادلي، أخصائية برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين الوطنية في أذربيجان، والمموّلة من الصندوق التطوعي الخاص، تدعم تنسيق مؤتمر الأطراف التاسع والعشرين (COP29) لاتفاقية الأمم المتحدة للتنوع البيولوجي (CBD). *حقوق الصورة: UNV 2024*

وقد أحدث المسح الوطني للتضامن والعمل التطوعي الذي أجرته المكسيك نقلة نوعية في فهم العمل التطوعي في البلاد، وذلك من خلال رصد نطاقه وتحدّي الافتراضات السائدة حول قيمته الاقتصادية وأبعاده الاجتماعية (انظر إطار دراسة الحالة 2.1).

كما وَجدت مسوحات أخرى واسعة النطاق، مثل مسح المشاركة المدنية في الصين (CPCS) الذي أُجري على أربع مراحل بين عامي 2018 و2024، أن زيادة سنوات التعليم المدني ترتبط بنظرة أكثر فاعلية ومشاركة في المواطنة.[30] على نفس المنوال، يُقدّم ملحق برنامج "أميريكوربس" للمشاركة المدنية والتطوع (CEV) لمسح السكان الحالي في الولايات المتحدة،[31] والذي يُجرى كل سنتين ويُدمَج في الإحصاءات الفيدرالية، بيانات على مستوى البلد تُسهم في صياغة السياسات وتكشف عن اتجاهات مثل انتعاش العمل التطوعي الرسمي وتزايد العمل التطوعي غير الرسمي.[32] تتتبع الإحصاءات الحكومية الروسية المتطوعين من خلال مصدرين تُديرهما الهيئة الفيدرالية للإحصاء (ROSSTAT): إحصاءات العمل الرسمية التي جُمعت منذ عام 2016 وفقًا لمنهجية منظمة العمل الدولية، والمسوحات السنوية للمنظمات غير الربحية ذات التوجه الاجتماعي؛ وتُوحِّد وزارة التنمية الاقتصادية هذه البيانات في تقارير سنوية عن تطور العمل التطوعي في الاتحاد الروسي، والمتاحة حاليًا للفترة 2017-2023.[33] وبالتالي، يُمكن أن تُوفّر المسوحات واسعة النطاق قاعدة الأدلة الأساسية للسياسات الحكومية، وتُسهم في تشكيل الرأي العام، وتؤثر في الممارسات التطوعية. تُتيح البيانات الكمية معلومات يسهل الوصول إليها في مجال العمل السياساتي، وغالبًا ما تجذب انتباه وسائل الإعلام والجمهور العام. على سبيل المثال، في إطار سياستها الوطنية للمتطوعين لعام 2023،[34] أشارت حكومة بنغلاديش إلى بيانات وحدة منظمة العمل الدولية ضمن مسح القوى العاملة وإلى البيانات المستمدة من برنامج التأهب للأعاصير في البلاد والتي توثق مشاركة المتطوعين القابلة للقياس.

ويُتيح العديد من برامج التمويل لمنظمات المجتمع المدني، مثل برنامج إيراسموس+ التابع للاتحاد الأوروبي وغيره، إمكانية احتساب ساعات التطوع كتمويل مشترك.[35] تُظهر هذه الممارسة قوة المناصرة المباشرة لوحدة قياس موحدة يمكن للمنظمات التي تستعين بالمتطوعين لأغراض المناصرة استخدامها: إذ يمكن لأي جهة تمويل عامة أو خاصة قبول ساعات التطوع كتمويل عينيّ. كما أُدرج تقييم ساعات التطوع كعنصر أساسي في المحاسبة الاجتماعية لبعض

### الإطار 2.1. القياس الطولي للعمل التطوعي في المكسيك[28]

يُمكن لقياس العمل التطوعي عبر الزمن أن يُسهم في توجيه السياسات، وتصميم البرامج، وتخصيص الموارد للحكومات ومنظمات المجتمع المدني والجهات الخيرية، مع تشجيع مشاركة أكبر من المتطوعين. يُعدّ المسح الوطني للتضامن والعمل التطوعي (ENSAV) في المكسيك مثالًا رائدًا على مسح وطني للأسر المعيشية يتتبع أنماط وتغيرات العمل التطوعي بمرور الوقت، إذ شمل أكثر من 1600 استجابة في كل إصدار من الإصدارات الأربعة التي نشرها مركز البحوث والدراسات حول المجتمع المدني (CIESC) منذ عام 2005. يُعالج المسح فجوة تاريخية في البيانات في بلد ومنطقة لم يُعترف فيهما دائمًا بالأنشطة غير مدفوعة الأجر والمساعدة غير الرسمية كعمل تطوعي.

في أعقاب إصداره الأول، خضع المسح للمراجعة والتعديل. استُبدلت الأسئلة العامة، مثل "هل تتطوع؟"، بأسئلةٍ مُفصّلةٍ تُغطي 23 نوعًا من المشاركة، باستثناء الواجبات العائلية. تشمل أمثلة الأنشطة المُغطاة الآن الأنشطة الدينية والمجتمعية، والتطوع في المدارس، والتدريب الرياضي، وتوفير العمالة الماهرة للبنية التحتية المحلية. تُحوّل الساعات المُبلّغ عنها إلى أيام عملٍ مدتها ثماني ساعات، وتُقيّم وفقًا للحد الأدنى للأجور، مع إمكانية تعديلها حسب العمل الذي يتطلب مهاراتٍ عالية. تُدمج هذه التقديرات الاقتصادية في الحساب الفرعي للمؤسسات غير الربحية التابع للوكالة الوطنية للإحصاء والجغرافيا (INEGI)، وتتوفر قواعد البيانات عبر الإنترنت.[29]

يتجاوز نطاق المسح التطوع الفردي ليشمل التطوع المؤسسي والتبرعات النقدية والعينية، ويسجل عوامل اجتماعية وديموغرافية مثل العمر، والنوع الاجتماعي، والدخل، والمشاركة الجماعية. وقد تحدّت نتائجه الافتراضات السائدة حول التطوع في المكسيك، مثل الاعتقاد بأن المتطوعين هم في الغالب من النساء أو المتقاعدين، وكشفت بدلًا من ذلك عن تكافؤ بشأن النوع الاجتماعي، وأن الفئة العمرية الأكثر نشاطًا بين المتطوعين في البلاد هي 35-50 عامًا. يسلط المسح الضوء أيضًا على أشكال جديدة للمشاركة، بما في ذلك التطوع عبر الإنترنت، والمشاركة الدورية، والتعلم الخدمي في التعليم.

المؤسسات غير الربحية. ورغم أن استخدام هذه الأداة لا يزال محدودًا، فإن بيانات القيمة المضافة الموسّعة تُكمّل البيانات المالية السنوية للمنظمات. يتحقق ذلك من خلال إسناد قيمة اقتصادية لمساهمات المتطوعين وإبراز دورهم في القيمة الإجمالية التي تُحققها المنظمة.[36]

رغم أن أساليب القياس هذه تُنتج إحصاءات قابلة للمقارنة بشأن معدلات المشاركة، مثل عدد المتطوعين وساعات عملهم، فإنها قد لا تعكس التجربة الفعلية للتطوع بشكل كامل. تُبيّن مبادرة حديثة في الأردن كيف يمكن للأطر الوطنية أن تتجاوز المقاييس التي تركز على المُدخلات، وذلك بدمج القيمة الاقتصادية مع مؤشرات أوسع لقياس أثر التطوع (انظر إطار دراسة الحالة 2.2).

تُوسّع التكنولوجيا إمكانيات القياس، لا سيما من خلال جمع البيانات في الوقت الفعلي أو على نطاق واسع. فعلى سبيل المثال، تُمكّن الهواتف الذكية وأجهزة الاستشعار القابلة للارتداء والتطبيقات الرقمية المتطوعين من جمع بيانات في الوقت الفعلي وعلى نطاق واسع، متجاوزةً حواجز اللغة والحدود الوطنية. وقد ساهم قياس التطوع من منظور العلوم التشاركية، حيث يُساهم المواطنون بنشاط في جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها، في توسيع نطاق الأدلة المتاحة على مر السنين. على سبيل المثال، ساهمت مشاركة المواطنين في دعم التغيير البيئي من خلال العمل التطوعي في الولايات المتحدة الأمريكية[39]، ووفرت بيانات آنية وموجهة من المجتمع في أفغانستان.[40] كما توفر المنصات الرقمية فرصًا فعّالة من حيث التكلفة لجمع البيانات حول أعداد المتطوعين والوقت الذي يقضونه في التطوع. في الصين، تستخدم أكثر من 90% من المنظمات التي تستقطب المتطوعين نظم إدارة إلكترونية، ما يعزز الكفاءة ويوفر فرصًا لجمع البيانات.[41] ومع ذلك، غالبًا ما يقتصر هذا التحول إلى المنصات الإلكترونية على رصد ما هو مُنظّم ومُهيكل ويسهل رصده، وقد يُغفِل أشكالًا قد لا تُسجّل من العمل التطوعي المجتمعي. قد تؤثر تحديات المعرفة الرقمية أيضًا على استخدام الأدوات والمنصات الرقمية في مختلف مناطق العالم، لا سيما في المناطق الريفية. يُتيح ذلك مجالًا للتطوير المستقبلي لتحقيق إمكانات التكنولوجيا الرقمية في تتبع مساهمات جميع أنواع المتطوعين على المستويين المحلي والوطني، بما في ذلك من خلال نُهُج تشاركية تُعطي الأولوية لآراء المتطوعين في تحديد ما يجري قياسه.

### الإطار 2.2. إطار عمل تعاوني متكامل لقياس الأثر الاجتماعي والاقتصادي للعمل التطوعي[37]

في الأردن، أعدّت مؤسسة ولي العهد الإطار الوطني لتقييم أثر العمل التطوعي من خلال مشاورات مع القطاعات الخاصة والعامة والمجتمع المدني، وذلك لتوفير نهج موحد وقابل للتطبيق على نطاق واسع ومناسب للسياق لقياس مساهمات المتطوعين في البلاد. تُصاغ نظريات التغيير (ToCs) كجزء من هذا الإطار، بالاستناد إلى بيانات منظّمة من المنصة الوطنية للتطوع ومشاركة الشباب (نحن)[38] والمسوحات الوطنية. يهدف هذا النهج إلى توجيه الجهود الوطنية نحو قياس متسق يعزز الأثر الإجمالي للعمل التطوعي، مع دعم تحديد مؤشرات لقياس النتائج والأثر على المستوى الوطني.

توضح نظريات التغيير كيف تُسهم أنشطة التطوع في تحقيق نتائج اجتماعية واقتصادية قابلة للقياس، بما في ذلك جودة الحياة، وجاهزية القوى العاملة، وتنمية المهارات، والمشاركة المدنية، والإنتاجية الاقتصادية. تُرسّخ هذه النظريات نظامًا وطنيًا موحدًا لتقييم أثر العمل التطوعي، إذ توفر منهجًا قائمًا على الأدلة لفهمه على المستويات الفردية والمجتمعية والوطنية. من خلال ربط المشاركة التطوعية بنتائج مثل التوظيف والمشاركة المدنية، تُحدد النظريات القيمة الاجتماعية والاقتصادية للعمل التطوعي كميًا. وتُدمج هذه الرؤى في السياسات والاستراتيجيات الوطنية للتوظيف والتنمية الاجتماعية، ما يُعزز نهج البلد في الاستفادة من العمل التطوعي لتحقيق التنمية المستدامة.

يشمل إطار تقييم الأثر نماذج متعددة للقياس، بما في ذلك التقييم الاقتصادي والمسوحات الطولية والتحليل النوعي، ويقترح نماذج لتقييم الأثر تتيح مرونة في تفسير البيانات. من شأن الجمع بين هذه الأساليب المتنوعة تمكين الأطر الوطنية من رصد كلٍّ من النتائج الفورية والآثار طويلة الأجل، وذلك من خلال دمج جمع البيانات المنظم والتحليل المقارَن في نظام شامل للقياس.

**الشكل 2.1.** نطاقات قياس العمل التطوعي

| | نطاق القياس | | |
|---|---|---|---|
| | **المستوى الوطني** | **مستوى البرامج** | **المستوى المؤسسي** |
| **منظمو الأنشطة التطوعية** | | | |
| الجمعيات التطوعية | | • | • |
| المؤسسات غير الربحية | | • | • |
| المؤسسات التعليمية | | • | • |
| الكيانات المؤسسية | | • | • |
| **المؤسسات العامة** | | | |
| الجهات الحكومية | • | | |
| الإدارات المحلية | | • | |
| الشبكات المجتمعية | | • | |
| **هيئات البنية التحتية** | | | |
| الوكالات الإحصائية | • | • | • |
| مؤسسات البحث العلمي | • | • | • |
| مراكز دعم المتطوعين | • | • | • |

## 2.2.2 ما وراء الأرقام: نُهُجٌ تشاركية ونوعية لقياس نتائج العمل التطوعي

على النقيض من المسوحات الكمية المعيارية، غالبًا ما يُوثَّق أثر الأنشطة التطوعية وقيمتها من قِبَل المتطوعين أنفسهم، والمنظمات، والناشطين، والباحثين، وذلك من خلال دراسات نوعية معمّقة وروايات سردية. تُعدّ النُّهُج النوعية مفيدةً بشكل خاص لتحليل الآثار غير الملموسة للتطوع، إذ تُقدّم رؤى ثرية ومُرتبطة بالسياق، ما يُعمّق فهمنا لأثر جهود المتطوعين حول العالم. ولكن يصعب توحيد التجارب الفردية ومقارنتها في غياب إطار مرجعي مشترك، ولم تحظَ إمكانية إثبات قيمة هذه الخبرات التطوعية بالاهتمام الكافي في مجال السياسات.

شاركت إسهامات متعددة التخصصات من علم النفس، والصحة العامة، والاقتصاد، وعلم الاجتماع، والقانون، والعلوم السياسية، والسياسات العامة، والجغرافيا البشرية، ودراسات التنمية، في بناء صورة أشمل للتطوع ومعانيه وأبعاده وإسهاماته، بما في ذلك وجهات نظر الأقليات والرؤى العالمية المختلفة. أدت المنظمات العاملة على مختلف المستويات إلى تطوير قياس العمل التطوعي من خلال الممارسة والتجريب وتكييف نُهُج القياس مع سياقاتها السياساتية والثقافية المحلية. تُنتج المؤسسات بمختلف أنواعها أدلةً حول الأنشطة التطوعية وآثارها كجزء من تحقيق رسالتها. فعلى سبيل المثال، تقوم منظمات العمل التطوعي بذلك لتقديم تقارير إلى الجهات المعنية وتحسين عملياتها، وتجمع المؤسسات العامة أدلةً لفهم جمهورها بشكل أفضل، وتجمع هيئات مثل الوكالات الإحصائية ومراكز البحوث بيانات لدعم أدوار مختلف فئات المصالح في قطاعي العمل التطوعي والتنمية. تُجمع هذه المصادر المتنوعة للبيانات على مستويات متعددة (انظر الشكل 2.1)، بما في ذلك المستوى الوطني، من خلال المسوحات وغيرها من أنواع الدراسات الأوسع نطاقًا، ومستوى البرامج، بالإشارة إلى خدمات أو مشاريع أو مناطق محددة، والمستوى المؤسسي، غالبًا من خلال

التقارير السنوية أو التقارير القائمة على النتائج. تُشكل هذه القياسات التفصيلية، مجتمعةً، عبر مختلف المستويات، مرجعًا غنيًا لممارسات القياس ونتائجه. ومع ذلك، غالبًا ما يكون استخدامها المحتمل في مجال المناصرة محدودًا بسبب غياب معايير مرجعية شاملة وقابلة للمقارنة. يُسهم إطار عمل مؤشر GIVE المُقترح في هذا التقرير في سدّ هذه الفجوة **(انظر الفصل 7)**.

تُمثّل هذه الجهود المُتنوّعة في التعلّم والتكيّف المُستمرّين مصدرًا قيّمًا للمعلومات حول مُساهمات العمل التطوّعي في التنمية المُستدامة، بما في ذلك بناء شبكات التطوّع في مختلف أنحاء العالم. فعلى سبيل المثال، عندما قيّمت الحكومة الفلبينية برنامجها "متطوعو المعلومات والمساعدة التنموية (VIDA)"، طبّقت إطار عمل القيمة العامة. يقيس هذا الإطار المفاهيمي كيف تُسهم المُبادرات العامة في خلق قيمة للمجتمع من خلال مواءمة أداء الحكومة مع الصالح العام. باستخدام هذا الإطار، قدّر تقييم برنامج VIDA أثر البرنامج على المؤسسات الشريكة والمجتمعات والمُتطوّعين أنفسهم،[42] من خلال تبني نموذج تعاوني قائم على المجتمع وتحليل مساهمات المتطوعين فيما يتعلق بنتائج التنمية المحلية، وفعالية إدارة البرامج، وبناء الثقة.[43] وبهذه الطريقة، تناول البرنامج مُختلف أبعاد مُساهمات التطوّع، جامعًا إياها معًا لفهم القيمة وقياسها بشكل أفضل. في مثال آخر، يقوم مركز دراسات المجتمع المدني والقطاع غير الربحي في المدرسة العليا للاقتصاد (HSE) في جامعة البحوث الوطنية بقياس مشاركة المواطنين في العمل التطوعي والخيري منذ عام 2008 لفهم مدى استعدادهم للمساعدة، وتحديد أنواع التطوع المختلفة، واستكشاف دور المنظمات غير الربحية في تنظيم الأنشطة التطوعية.[44]

يُعدّ المتطوعون والمجتمعات المنخرطة بشكل مباشر في القضايا التي يخدمونها مصادر قيّمة للمعرفة المتخصصة. بدون مساهماتهم، قد يُغفِل القياس مساهمات وخبرات تطوعية مهمة ولكنها منسيّة في الغالب (انظر إطار دراسة الحالة 2.3).

قدّم التحليل النوعي لروايات المتطوعين في مبادرة "ميرديكا بيلاجار كامبوس ميرديكا" (MKBM)، وهي مبادرة في إندونيسيا تهدف إلى دعم الانتقال من التعليم العالي إلى سوق العمل، أدلةً على كيفية تعزيز البرنامج للمسؤولية الاجتماعية والتعلم العالمي وتنمية المهارات. وقد تحقق ذلك، ليس فقط من خلال قياس معدلات المشاركة، بل أيضاً عبر

## الإطار 2.3. وجهات نظر من؟ نهج شامل ومتكامل لقياس أثر العمل التطوعي[45]

يتجاوز قياس العمل التطوعي مجرد جمع الأدلة. فهو يُسهم في تعزيز العلاقات، وبناء الاحترام المتبادل، ودعم التحوّل من سرديات المساعدات أحادية الجانب التي تُصوّر الناس كما لو كانوا إما مُعطِين أو مُتلقِّين. يُعدّ دمج آراء المتطوعين والمنظمات الشريكة وأفراد المجتمع أمرًا أساسيًا لتقييم الأثر الكامل للعمل التطوعي. يتضمّن النهج الشامل الذي تتبناه منظمة الخدمة التطوعية في الخارج (VSA) أدوات تجمع ما بين البيانات الكمية والنوعية من جميع الجهات المعنية في المناطق التي يعمل فيها متطوعوها في آسيا والمحيط الهادي.

استندت منظمة VSA في تصميم نظام القياس هذا إلى أطر بحثية رئيسية،[46] بالإضافة إلى نتائج دراسات حول أهمية إعادة تعريف دور المتطوعين الدوليين كمتعلمين مشاركين في عملية التنمية. أدى هذا التحوّل إلى توفير آليات جديدة لإعداد التقارير ترصد التغيرات في المهارات، والقدرات، ونتائج التنمية لدى مختلف المجموعات. تستخدم أدوات التقييم الذاتي كلاً من الدرجات الرقمية وانطباعات المتطوعين والمنظمات الشريكة على مدار فترة زمنية، وذلك باستخدام مقياسٍ للتقييم من خمس نقاط يُركّز على المؤشرات الرئيسية. على سبيل المثال، يُقيّم المتطوعون فهمهم للتنمية الدولية، بينما يُقيّم نظراؤهم والمنظمات الشريكة قدراتهم التنظيمية، مثل القدرة على تقديم خدمات وبرامج عالية الجودة للمجتمع. كما يُقدم المتطوعون تقارير للتقييم على إثر جلسات التطوير المهني الرسمية. ويبلغ المعنيّون بالبيانات المُجمّعة في نهاية العملية.

باستخدامها عند نقاط محورية خلال المهام، تُمكّن هذه الأدوات المنظمات من تتبّع ما إذا كان التغيير قد حدث، وكيف، ولمن. يساعد ذلك في الكشف عن النمو طويل الأمد، مثل التطوير التنظيمي وزيادة المهارات أو الثقة لدى الشركاء والمتطوعين، بالإضافة إلى التحديات التي تتطلب معالجة.

كما مكّنت الأدوات التشاركية لجمع البيانات، المتجذرة في الممارسات الثقافية لمنطقة المحيط الهادي - مثل "تالانوا" في تونغا و"ستوريان" في فانواتو - المنظمات الشريكة وأفراد المجتمع من قياس أثر العمل التطوعي من خلال سرد القصص بلغاتهم المفضلة. تُظهر النتائج أن العمل التطوعي يُحسّن بشكل غير مباشر الخدمات والفرص المتاحة للمجتمعات المحلية، فضلاً عن تعزيز العلاقات وبناء الدبلوماسية العامة.

تُمكّن الهواتف الذكية وأجهزة الاستشعار القابلة للارتداء والتطبيقات الرقمية المتطوعين من جمع بيانات في الوقت الفعلي وعلى نطاق واسع، متجاوزةً حواجز اللغة والحدود الوطنية.

رصد وجهات نظر المتطوعين حول التحديات التي يواجهونها فيما يتعلق بالتكيف، والموارد، والموازنة بين التزاماتهم الأكاديمية وأعمالهم التطوعية. [47]

تعتمد نُهُج سرد القصص على الروايات المكتوبة والمرئية من المشاركين مباشرةً كدليل على التغيير من خلال العمل التطوعي، ما يُبرز العمل التطوعي ضمن سياق أوسع لجهود التنمية. خلال جائحة كوفيد-19، جمعت منصة "قصص المتطوعين" في بنغلاديش روايات من أكثر من 500 متطوع من مختلف القطاعات، ما أدى إلى إنشاء مورد يوثق مساهماتهم ويحفّز المزيد من المشاركة (انظر أيضًا الإطار 6.2 لدراسة الحالة في الفصل 6). [48] عند تقاسُم القصص، يمكنها أيضًا أن تجذب الجمهور على المستوى العاطفي وتُلهمه لبذل المزيد من الجهد.

يستخدم نهج "التغيير الأهم" السرد المنظم للقصص [49] وقد اعتُمد في العديد من البلدان لفهم تأثير العمل التطوعي بشكل أفضل. طبقت منظمة Unité السويسرية للتعاون الدولي في مجال العمل التطوعي هذه الاستراتيجية لتقييم آثار أنشطتها في مجال تنمية المتطوعين في أمريكا اللاتينية وأفريقيا. [50] يتقاسم المشاركون قصصًا عن تغيرات مهمة من وجهة نظرهم، ومن خلال إجاباتهم، تستطيع المنظمات رصد نتائج العمل التطوعي وفهم ما يثمّنه المعنيون في عملية التغيير. [51]

تتيح الملاحظة الإثنوغرافية، بما في ذلك الملاحظة بالمشاركة، فهماً أعمق لقضايا السلطة وحقوق التعبير عن الرأي والتمثيل والتأثير عند تقييم العمل التطوعي والتنمية، كما تشير إلى ذلك الدراسات التي أُجريت في بوروندي والفلبين وسيراليون. [52] في إيطاليا، استُخدِم هذا النهج مع العاملين في المجال الصحي والمتطوعين لدراسة الرعاية والمقاومة وتأثيرهما على متلقّي الخدمات والمتطوعين، لا سيما أولئك الذين يقدمون الرعاية للاجئين والمهاجرين (انظر أيضًا الإطار 5.2 لدراسة الحالة في الفصل 5). [53] يضمن هذا النوع من النهج مراعاة كيفية تأثير علاقات القوى على تجارب العمل التطوعي وآثاره.

حصاد النتائج (Outcome Harvesting) هو أسلوب للتقييم يصوغ من خلاله "القائمون على الحصاد" أوصاف النتائج، ويجمعون البيانات من مقدّمي المعلومات، ويعملون مع مدققين مستقلين. [54] في سياق العمل التطوعي، يمكن استخدام هذا الأسلوب لتقييم التغيير التحويلي من خلال تحديد كيفية تأثير مساهمات المتطوعين وعناصر البرنامج على النتائج. [55] طبّقت منظمة "التضامن والاتحاد والتعاون" (SUCO) الكندية هذا النهج في برنامج التعاون التطوعي الخاص بها في ثمانية بلدان لدعم الشركاء المحليين. [56] نظرًا لأن حصاد النتائج يركّز على المساهمات وليس الإسناد السببي المتعلق بها، فإنه يُفيد بشكلٍ خاص في تقييم مبادرات التطوع في بيئاتٍ معقدة حيث تخضع الروابط السببية المباشرة بين الأنشطة والنتائج المخطط لها لعوامل مختلفة.

يتمثل أحد التحديات الرئيسية للنُّهُج النوعية والتشاركية في خصوصيتها السياقية. رغم أنه ليس من السهل دائمًا التوسع وضمان القابلية للمقارنة، فإنه من الممكن، مع توفر الموارد والأطر المناسبة، تجميع الأدلة واستخلاص رؤى أوسع مع الحفاظ على الملاءمة المحلية. أنشأت الشبكة الوطنية للمتطوعين في كازاخستان نظامًا قويًا يزاوج ما بين الجمع السنوي للبيانات الكمية وجمع القصص. [57] توفر الأدلة المجمّعة تمثيلًا مُقنِعًا لقيمة التطوع في الفعاليات الوطنية والدولية.

تتبنّى المنظمات التطوعية والباحثون بشكلٍ متزايد النُّهُج التشاركية والنوعية. فهي تُدمج عمليات المجتمع ووجهات نظره واحتياجاته من البداية، وتُواصل، جنبًا إلى جنب مع التطورات في الأساليب الكمية، تشكيل وتوسيع نطاق قياس التطوع بطرق تمثّل التجربة الواقعية. يوضح الفصل 4 كيفية تطبيق العديد من هذه الأدوات النوعية والتشاركية لقياس النتائج

**الشكل 2.2.** مجموعة أدوات ونُهُج القياس

في مجالات الصحة والرفاه وفرص العمل على المستوى الفردي. وتُبين الأمثلة كيف يمكن للتقارير النوعية، التي غالبًا ما يُستهان بها وتُغفل باعتبارها قصصية أو "غير قائمة على الأدلة" من قِبَل واضعي السياسات والمموّلين، أن تُدمج أو تحل محل نُهُج "القيمة مقابل المال" المعيارية.

## 2.3. القياس لأغراض مختلفة

أدى التركيز التاريخي على الأبعاد الاقتصادية والعمل التطوعي الرسمي، الذي تقوده مؤسسات الشمال العالمي، إلى تفاوتات معروفة. استجابةً لذلك، شهدت السنوات الأخيرة بذل جهود حثيثة من قِبَل الباحثين والشبكات الدولية لموازنة هذا التحيز من خلال تشجيع جمع البيانات حول العمل غير الرسمي، وإجراء البحوث في الجنوب العالمي، ودعم التقييم التشاركي.

شجّعت التطورات في النقاشات بشأن القياس على دمج المنهجين الكمّي والنوعي.[58] تُعدّ المقاييس الكمية ملائمةً للغاية ومُحسّنةً بدقة في سياسات الإدارة العامة لتحديد كفاءة الخدمات العامة الناتجة عن العمل التطوعي. في المقابل، تستطيع الأساليب النوعية رصد كيفية تشكُّل المجتمعات، وكيفية نشوء العلاقات القائمة على الثقة، وكيفية تغيّر حياة الأفراد، والدروس المستفادة. يُسهم كلا المنهجين في توسيع نطاق التقنيات والأدوات الرقمية المعيارية، ويمكن استخدامهما بطرق تشاركية، ليس فقط لجمع الأدلة وتوليدها، بل أيضًا لتحديد أهداف القياس ومناقشة النتائج واستخدامها. يعتمد اختيار أدوات وعمليات القياس ضمن هذه المجموعة الواسعة (انظر الشكل 2.2) على موارد وأهداف القائمين على القياس. يتطلب إيجاد التوازن المنهجي الأمثل وضوحًا تامًا بشأن الغرض من عملية القياس.

*من أكثر الجوانب إشباعًا في عملي تعزيز أصوات المتطوعات. فبعد رحيل منظمات الإغاثة بفترة طويلة، يظل المتطوعون من المجتمعات المحلية، ومعظمهم من النساء، هم من يقدم الرعاية، ويقود جهود الصمود، ويحافظ على تماسك المجتمعات. ومع ذلك، غالبًا ما تبقى مساهماتهم غير مرئية. أرى دوري في ضمان عدم الاكتفاء بالاعتراف بهؤلاء النساء، بل تمكينهن من قيادة مجتمعاتهن وحياتهن.*

كوداكواشي سيغوبودلا، مسؤولة الاستجابة الطارئة المتطوعة لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة في زيمبابوي.

ومن المهم التأكيد على أن القياس ليس غاية في حد ذاته، بل وسيلة لإبراز نتائج العمل التطوعي وتقديرها. لا ينبغي افتراض أن وجهات نظر القائمين على القياس موضوعية تمامًا أو صالحة عالميًا. تكون الأساليب أكثر فعالية عندما تُستخدم بشفافية وتُكيّف مع مختلف السياقات الثقافية والتنظيمية، بما يتجاوز النقاشات الأكاديمية. ينطبق ذلك على النُّهُج الإحصائية، وكذلك على النُّهُج النوعية والتشاركية. كما ينطبق الأمر نفسه على النتائج: تزداد قيمة قياس العمل التطوعي عندما تُنشر الأدلة بشكل مفتوح وتخضع للمراجعة النقدية.

### 2.3.1 فهم الاحتياجات والقدرات التنظيمية

تقيس معظم المنظمات العمل التطوعي لأغراض عملية، غالبًا ضمن التقييمات والبحوث الداخلية للتوصل إلى فهمٍ أفضل للظروف التي يعمل فيها المتطوعون، والنتائج التي يحققونها، وتأثيرهم. كما تقوم بعض المنظمات بتحويل المدخلات، مثل الرواتب وساعات العمل، إلى تكاليف. يساعد الاهتمام بالسياق ووحدات المحاسبة المختلفة، مثل الوقت المُستغرق في التطوع أو النشاط الذي يقوم به المتطوعون، على توضيح كيف تُسهم هذه العوامل في تحفيز المتطوعين واستمرارهم أو إعاقة ذلك. وبدورها، يمكن أن تُؤدي النتائج إلى تحسينات في أداء المنظمة وتعزيز النتائج للمتطوعين والمجتمعات، مع إلهام الآخرين لاتخاذ إجراءات مماثلة.

يُعد مؤشر مشاركة المتطوعين (GIVE) أداة للتقييم الذاتي قائمة على البحوث، أعدّتها منظمة أميريكوربس وشركاؤها لقياس مشاركة المتطوعين وتحسينها في منظمات أمريكا الشمالية.[59] تكشف بيانات من أكثر من 200 منظمة عن رؤى ثاقبة حول ممارسات إدارة المتطوعين، والقدرة التنظيمية، والقيمة الاقتصادية لمساهمات المتطوعين. لا يقتصر مؤشر مشاركة المتطوعين (GIVE) على تقييم مشاركة المتطوعين الحالية فحسب، بل يُوجه أيضًا تحسين البرامج والتدريب. تُستخدم النتائج في كلٍ من البرمجة والتطوير المؤسسي، ما يعني أن المدخلات التطوعية يُمكن أن تُسهم في القياس على مستوياتٍ مُختلفة.

على مستوى المؤسسة والبرامج والمجتمع، غالبًا ما تُقاس مساهمات العمل التطوعي من خلال تقارير إلزامية مرتبطة بالتمويل العام والخاص. امتدّ السعي لإثبات الأثر والكفاءة والاستدامة، والذي تقوده في الغالب المنظمات الدولية والجهات المانحة، تقليديًا إلى الإدارات المحلية ووكالات تقديم الخدمات التي تُشرك المتطوعين. في الوقت نفسه، يَستكشف عددٌ متزايد من وجهات النظر المُتنوعة ثقافيًا دوافع المتطوعين، والتأثيرات على المتطوعين أنفسهم، ومساهماتهم في بناء مجتمعات أقوى - وهي جوانب قد تُغفَل عند احتساب العمل التطوعي بشكلٍ رئيسي من خلال أطر الحوكمة والإدارة.[60] من أهمّ المساهمات التي تُقدّمها ممارسات التقييم التي يقودها المُموّلون بناء قدرات المنظمات التي تُشرك المتطوعين على تصميم تدخلاتها والتفكير النقدي بشأنها. يُمكن أن يُوضّح ذلك النتائج ويُحوّل التركيز إلى ما هو أبعد من مُجرّد تتبّع الأنشطة والمُخرجات. من أهمّ المساهمات التي تُقدّمها ممارسات التقييم التي يقودها المُموّلون بناء قدرات المنظمات التي تُشرك المتطوعين على تصميم تدخلاتها والتفكير فيها بشكلٍ نقدي.

يتطلب القياس الفعال للبرامج والتدخلات ضمان الاستماع إلى المتطوعين إلى جانب الموظفين والمسؤولين الحكوميين وممثلي المجتمع. قد يُضعف استبعاد أصوات المتطوعين التفسيرات حول الكيفية التي تعمل بها التدخلات ولماذا، وقد يُشوّه التكاليف الحقيقية للتنفيذ إذا لم تُحسب مساهمات المتطوعين بدقة. على سبيل المثال، في برنامج تقييم بناء القدرات (eCAP)،[61] الذي طوّره معهد الصحة العالمية في الجامعة الأمريكية في بيروت، لم يُشرَك المتطوعون بشكل صريح على الرغم من أدوارهم المحورية في سياقات الأزمات. قد يُظهر ذلك صورة غير مكتملة عن العمل في مجال الصحة العالمية، لا سيما عندما يُسهم المتطوعون بالفعل بطرق كانت خفية في السابق.[62] يُتيح تحسين قدرة المنظمات والبرامج على قياس مساهمات المتطوعين فرصةً واضحةً لتعزيز هذا النقاش عالميًا.

ويُبرز الاعتراف بالتطوع كشكل من أشكال الرعاية والتأثير الاجتماعي الحاجة إلى أدواتٍ تُجسّد آثاره النوعية على العلاقات وتوازن القوى. على سبيل المثال، لم تقتصر مبادرة "الكشافة من أجل أهداف التنمية المستدامة" التابعة

للحركة الكشفية العالمية على قياس أثر المتطوعين من خلال البيانات الكمية، مثل عدد ساعات الخدمة ومدى الوصول، بل شملت أيضًا مؤشرات نوعية كالرضا، ووضوح الدور، والتحفيز، والدمج، والتواصل العاطفي[63] (انظر أيضًا الإطار 5.4 دراسة الحالة في الفصل 5). [64] وفي حالة أخرى، وجدت دراسة مُقارِنة للعوامل المؤثرة في التطوع بين كبار السن الكوريين في كوريا الجنوبية والولايات المتحدة [65] باستخدام استبيان مُهيكل، أن العوامل الثقافية (كالقيم والاتجاهات) والموارد الاجتماعية (كالدعم الاجتماعي والشبكات) كانت مؤشرات قوية للتطوع بين المهاجرين فقط، بينما كان التعليم والوضع المالي عاملَيْن حاسمين في كلتا المجموعتين، المُهاجرة وغير المُهاجرة.

يوضّح نموذج القيمة الإجمالية كيف يمكن لنُهُج القياس التي تستخدم أساليب مختلطة مساعدة المؤسسات على فهم احتياجاتها وقدراتها، مع إدراك القيمة الكاملة للتطوع المؤسسي للموظفين والشركات والمجتمعات (انظر إطار دراسة الحالة 2.4).

### 2.3.2 استخدام النتائج للتعلم والمساءلة

تشمل عمليات قياس العمل التطوعي الفعّالة دورة كاملة من إنتاج البيانات وتوثيقها وتحليلها والإبلاغ عنها واستخدامها، ويجب تصميمها وإدارتها وفقًا لذلك، سواءً كان ذلك لدراسة دولية واسعة النطاق أم لمنظمة تطوعية واحدة. تُسهم الأدلة المتعلّقة بالعمل التطوّعي، المستقاة من مزيجٍ من المنهجيات، في مواءمة الرسائل مع جماهير وأغراض مختلفة (انظر الجدول 2.3).

لا تنتهي عملية القياس بتحليل البيانات، بل تؤتي ثمارها فقط عند نشر النتائج ومناقشتها وتطبيقها عمليًا. قد يكون واضعو السياسات والمموّلون والشركاء والداعمون والمواطنون والمتطوعون جميعًا من بين جماهير بيانات قياس العمل التطوعي، واحتياجاتهم لهذه البيانات ليست ثابتة. إنهم أيضًا معنيّون مهمّون يمكنهم الاضطلاع بدورٍ كمساهمين قيّمين في عمليات قياس العمل التطوّعي. تنطبق مبادئ التصميم والإدارة المشتركة، بمشاركة المعنيين، على نُهُج القياس وعلى البرامج على حد سواء. تُعدّ آراء المتطوعين ومقدّمي المعلومات الرئيسيين من الفئات والمجتمعات المُستهدفة محورًا أساسيًا في هذه العملية.

### الإطار 2.4. نموذج القيمة الإجمالية: القياس في الممارسة العملية لفهم قيمة برامج التطوع المؤسسي [66]

يتطلب القياس الفعّال لقيمة برامج التطوع المؤسسي النظر إلى ما هو أبعد من معدلات المشاركة، وذلك لفهم تأثير البرامج على مشاركة الموظفين، ونتائج المؤسسة، والمجتمعات المحلية. يدمج نموذج القيمة الإجمالية، الذي تنفذه مبادرة Voluntare[67] لتعزيز التطوع المؤسسي في إسبانيا وأمريكا اللاتينية، الأبعاد الكمية والنوعية لتوفير رؤى أعمق حول كيفية مساهمة التطوع في تجربة الموظفين، ورفاههم، وتطوّرهم الشخصي والمهني، وثقافة مكان العمل، وأهداف الشركة، والأثر الاجتماعي.

قدمت المسوحات المنظمة أدلة قابلة للقياس الكمي (على سبيل المثال، مستويات المشاركة، وساعات العمل، واتجاهات المشاركة قبل وبعد التطوع عبر مجموعات الموظفين). يُمكن للشركات من خلال ذلك قياس عائد الاستثمار في العمل التطوعي من حيث الموارد البشرية، وربطه بالاحتفاظ بالموظفين وزيادة الإنتاجية. كشفت المقابلات عن دوافع الموظفين للتطوع، وكيف عزّزت هذه التجربة شعورهم بالانتماء والغاية ومهاراتهم القيادية، والفوائد التي حققتها للشركات والمجتمعات.

تَرجَم هذا النهج الذي يستخدم أساليب مختلطة البياناتِ إلى رؤى تنظيمية. تضمّنت الدراسة أيضًا أمثلة لمبادرات تطوعية محددة، مع تحديد الجهات الفاعلة والأنشطة والآثار الاجتماعية والتنظيمية. أظهرت النتائج تحسنًا في رفاه المجتمع ونقل المهارات، ما يُعدّ دليلًا مُقنعًا لاتخاذ قرارات الاستثمار في برامج التطوع.

أبرزت الأدلة المُستقاة من نموذج القيمة الإجمالية ثلاث فوائد تنظيمية: زيادة التقدير الداخلي للعمل التطوعي، والتوافق مع أهداف الشركة (مثل الاحتفاظ بالموظفين، وتطوير القيادات، والمسؤولية الاجتماعية للشركات)، والتوافق الاستراتيجي مع احتياجات المجتمع. عند إجراء القياس التنظيمي كجزءٍ من أنشطةٍ تتفاعل مع أفراد وأهداف وتحديات المنطقة المحلية، فإنه يُسهم في تغيير التصورات، إذ يُظهر العمل التطوعي كعاملٍ محفز للمشاركة والتماسك والإنتاجية والتغيير الاجتماعي، ويُحوّله إلى استراتيجية أساسية للأعمال التجارية.

يتطلب إيجاد التوازن المنهجي الأمثل وضوحًا تامًا بشأن الغرض من عملية القياس.

**الجدول 2.3.** دمج النُّهُج التشاركية في مختلف مراحل دورة القياس

| مرحلة القياس | من ينبغي إشراكه | مثال على نهج تشاركي | القيمة المضافة |
|---|---|---|---|
| دورة كاملة | جميع المعنيين | بحوث العمل التشاركي | تُعزّز الملكية والمساءلة والمشاركة المستدامة طوال العملية |
| التصميم المشترك | أفراد المجتمع، والمتطوعون، وموظفو المنظمة، والشركاء، وواضعو السياسات | ورش عمل التفكير التصميمي | تضمن حلولاً للقياس تتمحور حول المستخدم وتلائم السياق |
| جمع البيانات | أفراد المجتمع، والمتطوعون، وموظفو المنظمة | التعبير المجتمعي بالصور (فوتوفويس) | تُمكّن المشاركين من صياغة السرديات والمشاركة المباشرة في إنتاج الأدلة |
| تحليل البيانات | أفراد المجتمع، والمتطوعون، وموظفو المنظمة | حلقات التعلم | تكشف عن رؤى محلية ومعرفة ضمنية غالبًا ما تغفلها التحليلات |
| استخدام البيانات | واضعو السياسات، والمتطوعون، والمجتمعات المحلية | جلسات استخلاص المعنى | تبني فهمًا مشتركًا وتحدد الإجراءات الجماعية أو الاستجابات السياساتية |

على سبيل المثال، يستخدم إطار قياس أثر التعلّم والتمكين الذي تتبنّاه خدمة التطوع ما وراء البحار (VSO) في تنزانيا مبدأ المساءلة الاستباقية، وهو نهج تشاركي يُشرك الجهات الفاعلة الرئيسية والشركاء والموظفين والمتطوعين في تقييم أثر العمل التطوعي، مع التركيز على المسؤولية المشتركة والتعلّم المستمر لتحسين النتائج المستقبلية. ومن خلال التعلّم التشاركي وحلقات التعلّم، يُحلّل المشاركون البيانات، ويبنون فهمًا أعمق، ويساهمون في اتخاذ القرارات. وقد طُبّق هذا الإطار لتحديد مساهمات المتطوعين في تنمية الشباب.[68] على نحو متزايد، تُعدّ الأساليب التشاركية أداة إضافية للقياس تُسهم في إبراز الطبيعة المميزة للعمل التطوعي وتمكينها وإظهارها. في المملكة المتحدة، تركز مبادرة Teams and Dunston Alive (TADA)، وهي مشروع لتغيير النُّظم تقوده جهود تطوعية في إحدى أكثر مناطق البلاد حرمانًا، على فهم الاحتياجات وتهيئة مساحات آمنة من خلال العلاقات التي يُبنى عليها العمل التطوعي. يجري القياس من خلال حشد أفراد المجتمع والمتطوعين عبر الإنصات والثقة والتفاعل المتبادل، ما يُنتج استراتيجيات من القاعدة إلى القمة لتوثيق الأثر المحلي.[69]

يساعد قياس هذه الجوانب في توليد بيانات موثوقة لا تدعم أهداف البرنامج فحسب، بل تُعزز أيضًا الوعي العام بمساهمة العمل التطوعي في التماسك الاجتماعي بما يتجاوز مجرد الاستجابة للأزمات (انظر أيضًا الفصل 6). مع توجه السياسات العالمية والعلوم الاجتماعية بشكل متزايد نحو نُهُج متعدّدة الثقافات ومتعدّدة التخصّصات لفهم العمل التطوعي والتنمية، تتضح قيمة القياس التي يُتوصّل إليها من خلال نُهُج متعددة.

يكشف رصد سمات العمل التطوعي الذي لا يقتصر على أنشطة عابرة كيف يمكن للمنظمات التطوعية أن تُرسّخ مسارًا نحو الاستدامة على المدى الطويل، ما يُعزز قدرة الأفراد والمجتمعات على الصمود. يمكن أن يُسهم ذلك أيضًا في تعزيز الشعور بملكية عمليات القياس. في الأردن، استُخدم أسلوب الخرائط المعرفية الضبابية التشاركي لقياس برنامج "نحن نُحبّ القراءة" التطوعي المجتمعي مع نساء سوريات وأردنيات، وأظهرت النتائج أثر العمل التطوعي على مختلف أبعاد التمكين (مثل الأبعاد الثقافية والمالية والنفسية) وما يرتبط بها من مكاسب في الرضا عن الحياة.[70] عند احتساب نتائج القياس المُستخلصة من نُهُج نوعية، من الأهمية بمكان توثيق منهجيات وإجراءات جمع البيانات وتحليلها بدقة، والإبلاغ عنها بشفافية. يعني ذلك إمكانية تكرار نماذج القياس في أوقات وأماكن وسياقات مختلفة، ما يجعل حتى التجارب المحلية الصغيرة قابلة للمقارنة على المستوى العالمي.

يُبين نهجٌ لقدرات قياس العمل التطوعي أن الموارد الفردية (مثل رأس المال البشري والاجتماعي والاقتصادي) والسياقات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والدينية الأوسع نطاقًا تُشكّل قدرة الأفراد على التطوع. بالاستناد إلى بياناتٍ من أوروبا، أبرزت بعض الدراسات كيف يمكن للسياسات الداعمة أن تعزز هذه القدرات وتوسّع نطاق العمل التطوعي.[71] ينعكس التوجه الحالي نحو وضع معايير وإرشادات للاعتراف بالتميّز في العمل التطوعي في مشهد السياسات العالمية، ما يُسهم في صياغة معايير عالمية تُشجّع على العمل التطوعي المؤثر والمسؤول والذي يؤدي إلى نتائج قابلة للقياس.[72] ومع ذلك، ولأن كل هذه المبادرات غير إلزامية، يدعم عددٌ قليلٌ فقط من البلدان نظم القياس المنظمة - ما يُقلل من إمكانية المقارنة.

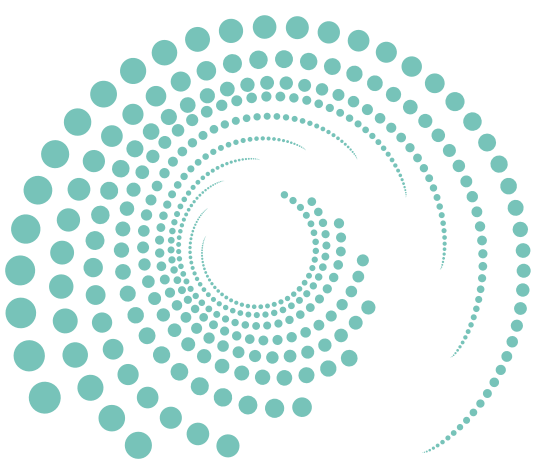
## 2.4. الاستنتاج

تطوَّر قياس العمل التطوعي من تركيزه على المُدخلات والقيمة الاقتصادية والقياس الإحصائي، ليشمل نطاقًا متزايدًا باستمرار من نتائج العمل التطوعي وآثاره. يندرج ذلك ضمن حركة أوسع يقودها الاقتصاديون والإحصائيون لتوسيع نطاق مقاييس الرفاه والتقدم لتشمل ما هو أبعد من الناتج المحلي الإجمالي.[73]

كما تغيرت الجهات التي تقيس العمل التطوعي. فإلى جانب الجامعات والمكاتب الإحصائية، تشارك منظمات المجتمع المدني والوزارات الحكومية والمتطوعون أنفسهم بشكل متزايد في تقييم قيمة العمل التطوعي وأثره ومساهماته. لكلٍّ من هذه الجهات دورٌ محدد، يستند إلى نقاط قوتها. يمكن للمؤسسات الإحصائية والبحثية بناء أطر عمل مشتركة ووضع مؤشرات مفيدة ومبادئ توجيهية منهجية يتسنّى استخدامها من قِبَل مختلف منتجي البيانات في سياقات مختلفة. يمكن للحكومات والهيئات الدولية مأسسة المعايير التشغيلية ودعم جهود القياس على مستوى القاعدة الشعبية وتعميمها. يمكن لشبكات التطوع الدولية ومراكز دعم المتطوعين تعزيز الملاءمة للسياق المحلي وتحديد الاتجاهات العالمية الناشئة. لا يقتصر دور المتطوعين والمنظمات التي تُشركهم على صياغة عمليات القياس فحسب، بل يمكنهم أيضًا استخدام نتائج القياس لتحسين السياسات والممارسات.

تُسهم الابتكارات في مجال قياس التطوع في ابتكار نُهُج تعكس السياقات والاحتياجات المحلية. سيكون للتكنولوجيا والأدوات الرقمية، بما في ذلك الذكاء الاصطناعي والعلوم التشاركية، دورٌ متزايد الأهمية في قياس التطوع. رغم أن الفجوة الرقمية لا تزال تُشكل تحديًا، لا سيما في بلدان الجنوب العالمي، فإن أساليب المتابعة البيئية وعلم البيئة الاجتماعية ونُهُج الإبلاغ الرقمية المجتمعية[74] تُظهر كيف يمكن للابتكار توسيع قاعدة الأدلة وإبراز مساهمات المتطوعين بصورة أكبر. يُبين السرد الرقمي للقصص كيف يمكن للنُّهُج ذات الموارد المحدودة الاستمرار في توليد الأدلة لدعم الجهود المستقبلية للمناصرة في مجاليْ التطوع والتنمية.

لينا طوباسي، متطوعة وطنية شابة لدى الأمم المتحدة، ومُساعِدة في مجال الدعم الميداني الإنساني مع مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية (OCHA) في رام الله في دولة فلسطين، تعمل مع المجتمعات المحلية والفئات الأكثر ضعفًا على تقييم احتياجاتهم ووضع خطط للاستجابة لها. *حقوق الصورة: UNV 2023*



# 3

# التقديرات العالمية للعمل التطوّعي

### الرسائل الرئيسية

- **على الصعيد العالمي، يشارك نحو 34.5% من الأشخاص في سن العمل، أي ما يعادل 2.1 مليار شخص، في العمل التطوعي شهريًا**، وذلك وفقًا لجهود جمع البيانات الجديدة وأدوات القياس المُحسّنة التي تُتيح فهمًا أفضل لحجم المشاركة التطوعية عالميًا.
- **تُسجل أفريقيا أعلى معدل للعمل التطوعي الشهري**، إذ يشارك 58.5% من الأفراد في سن العمل في المنطقة في أنشطة تطوعية.
- **يُقدّر أن العمل التطوعي أكثرُ شيوعًا بين الرجال منه بين النساء**، لا سيما في مناطق العالم التي تقل فيها فرص مشاركة النساء في أنشطة خارج المنزل. غير أنّ هناك أنماطًا أوسع نطاقًا مرتبطة بالنوع الاجتماعي في العمل التطوّعي بوجهٍ عام.
- **لا يزال معظم العمل التطوعي يُنفّذ بشكل مباشر، وليس من خلال المنظمات.** على الصعيد العالمي، يُقدّر أن 25% من الأفراد في سن العمل يشاركون في العمل التطوعي المباشر، مقارنةً بـ 11.7% فقط ممن يشاركون في العمل التطوعي القائم على المنظمات.
- في المستقبل، سيعتمد إنتاج **تقديرات جديدة قابلة للمقارنة لمعدلات العمل التطوعي بشكل كبير على القياسات المستمرة والمحسّنة** للمشاركة في العمل التطوعي في مختلف أنحاء العالم.

## 3.1. مقدمة

لا يزال فهم النطاق العالمي للعمل التطوعي وطبيعته وتأثيره محدودًا. ولا تزال هناك أسئلة جوهرية مطروحة، مثل: كم عدد المتطوعين وكيف يتطوعون؟ تتطلب الإجابة على هذه الأسئلة بيانات موثوقة وقابلة للمقارنة وفي الوقت المناسب. ليس هذا مجرد تمرين أكاديمي، بل ضرورة استراتيجية. أظهرت جائحة كوفيد-19 بوضوح اعتماد المجتمعات على شبكات المتطوعين غير الرسمية للبقاء والدعم عندما تغيب النظم الرسمية أو تُنهَك.[75]

أصبح الربط بأجندة التنمية المستدامة لعام 2030 أكثر أهمية من أي وقت مضى. يُنظر إلى العمل التطوعي كوسيلة تقاطعية فعالة لتنفيذ هذه الأجندة بأكملها. تُوفّر التقديرات الجديدة خط أساس ضروريًا للدعوة إلى إدراج العمل التطوعي بشكل أكبر في استراتيجيات التنمية الوطنية والمراجعات الوطنية الطوعية (VNRs). غالبًا ما يُقلّل من شأن مساهمات العمل التطوعي ولا يحظى بالتقدير الكافي.

يستند هذا الفصل إلى مبادرات سابقة لتقديم تقديرات جديدة لمشاركة المتطوعين على المستويين العالمي والإقليمي. رغم التقدم الذي أُحرز في قياس العمل التطوعي على المستوى الوطني، لا يزال تقدير العدد الإجمالي للمتطوعين حول العالم خلال فترة زمنية محددة مهمة معقدة. وكما ورد في فصول مختلفة من هذا التقرير، يتسم العمل التطوعي بالتنوع، إذ يشمل طيفًا واسعًا من الأنشطة والأساليب، بدءًا بالمشاركات المنظمة وصولًا إلى أعمال التضامن العفوية. كما يختلف شكله اختلافًا كبيرًا تبعًا للسياقات المحلية، والتقاليد الثقافية، وهياكل الحوكمة، وتوافر الموارد. ونتيجةً لذلك، لا يوجد اتفاق عالمي حول تعريف العمل التطوعي، وغالبًا ما تختلف التعريفات من بلد إلى آخر **(انظر الفصل 2)**. يمكن أن تؤثر هذه التحديات على دقة الإحصاءات الوطنية وإحصاءات العمل في تمثيل نطاق العمل التطوعي.

كما هو موضح في الفصل 1، يتبنى تقرير حالة التطوع في العالم لعام 2026 نهجاً واسعاً، وذلك تماشياً مع التعريف الذي وضعته الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام 2001 على النحو التالي: "مجموعة واسعة من الأنشطة، بما في ذلك أشكال المساعدة المتبادلة التقليدية والمساعدة الذاتية، وتقديم الخدمات الرسمية، وغيرها من أشكال المشاركة المدنية، التي تُمارس بإرادة حرة، من أجل الصالح العام، وعندما لا يكون العائد المادي هو الدافع الرئيسي".[76] يُشكّل هذا التعريف الإطار العام لهذا التقرير **(انظر الفصل 1)** والمبدأ التوجيهي للمؤشر العالمي لمشاركة المتطوعين (GIVE) **(انظر الفصل 7)**. إنه يشمل نطاقًا أوسع من الأنشطة التي تخدم الصالح العام، وذلك لرصد المشاركة المدنية والتكافل بشكلٍ أفضل، مع إدراك أهمية الاختلافات السياقية في فهم العمل التطوعي.

## الإطار 3.1. ما هو العمل التطوعي؟

العمل التطوعي هو نوع واحد فقط من أنواع التطوع كما هو مُعرَّف في القرار A/RES/56/38 الصادر عام 2001. يختلف هذا النوع عن أشكال التطوع الأخرى، مثل المشاركة المدنية، في أنه يقتصر على الأنشطة المُعترف بها كعمل أو أنشطة إنتاجية. تؤدَّي هذه الأنشطة، سواء كانت على أرض الواقع أو عبر الإنترنت، إلى إنتاج سلع أو تقديم خدمات.

أما الأنشطة البشرية ذات الطابع الشخصي (أي التي لا يمكن إسنادها إلى الآخرين) فتُعدّ خارج نطاق العمل، وبالتالي لا تُصنَّف ضمن العمل التطوعي. تشمل أمثلة الأنشطة التطوعية غير المتعلقة بالعمل الاحتجاج والمقاطعة والإضراب والتبرع بالدم.

ومع ذلك، يمكن تصنيف هذه الأنشطة على أنها تطوعية إذا "أُدّيت بإرادة حرة، وللصالح العام، وعندما لا يكون العائد المادي هو الدافع الرئيسي"، كما ورد في قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة.

ولأغراض التقديرات العالمية، يعتمد هذا الفصل التعريفَ الإحصائي للعمل التطوعي الصادر عن المؤتمر الدولي التاسع عشر لإحصائيي العمل (ICLS) وهو تعريف أضيق من تعريف الجمعية العامة للأمم المتحدة (انظر الإطار 3.1 لمزيد من التفاصيل حول تعريف العمل التطوعي). بحسب تعريف المؤتمر الدولي لإحصائيي العمل (ICLS)، يُعرَّف المتطوعون بأنهم "الأشخاص في سن العمل الذين قاموا، خلال فترة مرجعية قصيرة، بأي نشاط غير مدفوع الأجر وغير إلزامي لإنتاج سلع أو تقديم خدمات للآخرين." [77] تقتصر التقديرات الواردة في هذا الفصل على هذا التعريف، وهو تعريف مهم للأغراض الإحصائية، ولا تشمل المشاركة في أي أشكال أخرى من العمل التطوعي.

**تشير التقديرات العالمية التي يستعرضها هذا الفصل إلى المشاركة في العمل التطوعي فقط، ولا تشمل المشاركة في أي أشكال أخرى من العمل التطوعي. يُحدد هذا الفصل معدلات التطوع - المُعرَّفة بأنها نسبة السكان في سن العمل (15 عامًا فأكثر) الذين قاموا بأي نوع من العمل التطوعي خلال فترة زمنية محددة - على المستويين العالمي والإقليمي.**

بالإضافة إلى ذلك، ولأن العمل التطوعي يشمل الأنشطة التي تُؤدَّى من خلال المنظمات (التطوع القائم على المنظمات) والأعمال التي يقوم بها الأفراد خارجها (التطوع المباشر) - انظر الإطار 3.2 - يُقدم هذا الفصل تقديرات لانتشار كلٍّ من هذين النوعين من العمل التطوعي، لتسليط الضوء على كيفية تأثير السياقات المحلية على طبيعة العمل التطوعي في مختلف أنحاء العالم.

## الإطار 3.2. العمل التطوعي القائم على المنظمات والعمل التطوعي المباشر

العمل التطوعي القائم على المنظمات هو العمل التطوعي الذي يُقدَّم من خلال أو لصالح منظمة رسمية أو غير رسمية، والتي قد تكون منظمة غير ربحية، أو شركة خاصة، أو مؤسسة عامة، أو مجتمعًا محليًا، أو مجموعة دعمٍ متبادل. في المقابل، العمل التطوعي المباشر هو العمل التطوعي الذي يُؤدَّى مباشرةً للآخرين، مثل مساعدة جار أو صديق دون إشراف منظمة. يُعدّ التمييز بين هذين النوعين من العمل التطوعي أمرًا بالغ الأهمية لتحليل اتجاهات المشاركة ووضع سياسات تدعم العمل التطوعي بجميع أشكاله.

يصف الجزء المتبقي من هذا الفصل البيانات المتاحة حول العمل التطوعي والمنهجية المتبعة لتقدير معدلات التطوع عالميًا وإقليميًا. كما يعرض أحدث التقديرات لنسبة وعدد الأفراد في سن العمل الذين يتطوعون حول العالم وعبر مختلف المناطق. وبينما يحدد هذا الفصل نطاق العمل التطوعي، ستتناول الأقسام اللاحقة الديناميات الكامنة التي لا تُجسّدها دائمًا المقاييس الإحصائية. ستركز الفصول اللاحقة من هذا التقرير على قياس العمل التطوعي في سياقه، متناولةً أشكاله ومساهماته وآثاره المتعددة، ودوره في عالمٍ يواجه تعقيدًا متزايدًا وأزمات متشابكة.

## 3.2. البيانات المتاحة عن العمل التطوعي

يُعدّ إعداد تقديرات عالمية موثوقة للعمل التطوعي أمراً صعباً لثلاثة أسباب رئيسية:

### أ) ندرة البيانات والقياس المتقطع

على الصعيد العالمي، لم تقم سوى أقل من ثلث البلدان (64 دولة من أصل 193 دولة عضو في الأمم المتحدة) بقياس العمل التطوعي من خلال الإحصاءات الوطنية منذ عام 2008 (انظر الشكل 3.1). وتُعدّ هذه البلدان في الغالب من البلدان ذات الدخل المرتفع. وحتى بالنسبة للدول التي تُجرِي قياسات، فإنّ هذه القياسات غير منتظمة، إذ بلغ متوسطها تسجيلين فقط لكل بلد بين عامي 2008 و2023. ولمعالجة هذه الفجوة الكبيرة، ولا سيما في بلدان الجنوب العالمي، أجرى برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين (UNV) مسحيْن مخصصَيْن حول العمل التطوعي في عامي 2021 و2025. [78]

**الشكل 3.1.** خريطة/ قائمة بالبلدان التي قامت بإجراء قياسات إحصائية وطنية للعمل التطوعي

| البلد | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| أروبا | قبرص | هنغاريا | جمهورية مولدوفا | رومانيا | طاجيكستان | |
| أرمينيا | تشيكيا | إندونيسيا | المكسيك | الاتحاد الروسي | أوكرانيا | |
| أستراليا | ألمانيا | آيرلندا | جمهورية مقدونيا الشمالية | المملكة العربية السعودية | الولايات المتحدة الأمريكية | |
| النمسا | الدنمارك | آيسلندا | مالطا | سنغافورة | | |
| بلجيكا | إستونيا | إسرائيل | منغوليا | سيراليون | | |
| بنغلاديش | فنلندا | إيطاليا | هولندا | صربيا | | |
| بلغاريا | جزر فوكلاند، مالفيناس | اليابان | النرويج | سلوفاكيا | | |
| البرازيل | فرنسا | كازاخستان | نيبال | سلوفينيا | | |
| كندا | المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية | كينيا | نيوزيلندا | جنوب أفريقيا | | |
| كولومبيا | اليونان | جمهورية كوريا | بيرو | إسبانيا | | |
| كابو فيردي | غواتيمالا | ليتوانيا | بولندا | السويد | | |
| كوستاريكا | كرواتيا | لكسمبرغ | البرتغال | سويسرا | | |
| | | لاتفيا | | | | |

## ب) الجمع غير المُكتمِل للبيانات

تُركّز معظم المسوحات الوطنية التي تقيس العمل التطوعي على العمل التطوعي القائم على المنظمات فقط، وتُهمل العمل التطوعي المباشر، مثل مساعدة الجيران. فمن بين 64 بلد تتوفر لديها بيانات، لا يملك سوى 40 بلداً معلومات عن إجمالي الأنشطة التطوعية. ومن المرجح أن يؤدي هذا الإغفال إلى التقليل من شأن الحجم الحقيقي للعمل التطوعي. استند مسح عام 2025، الذي قاده برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين، إلى نهج أكثر دمجاً يقوم على توجيهات منظمة العمل الدولية، إذ رُصِد العمل التطوعي بجميع أشكاله وفقًا لتعريف اللجنة الدولية لإحصاءات العمل، ما أسفر عن تقديرات أعلى بكثير للعمل التطوعي مقارنةً بالعديد من المسوحات الوطنية.

## ج) عدم قابلية البيانات للمقارنة

تُشكل الاختلافات في التعريفات وممارسات القياس بين البلدان تحديات كبيرة في إمكانية المقارنة. تتمثل إحدى المشكلات الرئيسية في اختلاف الفترات المرجعية المستخدمة لقياس مشاركة المتطوعين. وبينما يستخدم تعريف الدورة التاسعة عشرة للمؤتمر الدولي لإحصائيي العمل (ICLS) فترة مرجعية مدتها أربعة أسابيع، فإن حوالي 20% فقط من المسوحات الوطنية تلتزم بهذا المعيار. تستخدم البيانات المتبقية أفقًا زمنيًا مدته عام واحد أو أسبوع واحد، ما يتطلب عملية تنسيق معقدة لضمان إمكانية مقارنة البيانات بصورة فعّالة.

*كل خطوة صغيرة نخطوها هنا في بكين مرتبطة بتغيير أكبر يحدث في مكان آخر من العالم.*
جيالين تشانغ، محللة مشاريع متطوعة لدى مكتب الأمم المتحدة للتعاون بين الأمم المتحدة والصين.

## 3.3. تقدير معدلات التطوع

لجعل قياسات معدلات التطوع الشهرية العالمية والإقليمية قابلةً للمقارنة، اتّبَع هذا التقرير أربع خطوات رئيسية: [79]

**الخطوة 1: مواءمة البيانات**

تم توحيد جميع البيانات المتاحة بشأن العمل التطوعي وفقًا لفترة مرجعية مشتركة مدتها أربعة أسابيع، بما يتماشى مع تعريف الدورة التاسعة عشرة للمؤتمر الدولي لإحصائيي العمل (ICLS). تضمّن ذلك عوامل تعديل بسيطة لتحويل جميع البيانات إلى ما يعادلها لفترة أربعة أسابيع، ما يجعلها قابلة للمقارنة خلال نفس الفترة الزمنية.

**الخطوة 2: التحقق من صحة البيانات وتنقيتها**

روجعت البيانات المتاحة لاستبعاد أي نقاط اعتُبرت غير موثوقة أو غير متّسقة مع التعريفات الدولية. استُبعدت البيانات التي أظهرت تناقضات داخلية (مثلًا، إذا كانت معدلات التطوع المباشر أعلى من المعدلات الإجمالية) أو انقطاعات حادة نتيجة تغييرات في أساليب المسح. في مثل هذه الحالات، احتُفِظ بأحدث البيانات، لأنها عادةً ما تعكس ممارسات أفضل للقياس.

**الخطوة 3: سد فجوات البيانات بالنمذجة**

استُخدِم أسلوب النمذجة لسدّ فجوات البيانات لأنواع محددة من العمل التطوعي. إذا وفّر مسحٌ ما بياناتٍ عن التطوع المباشر أو التطوع القائم على المنظمات، ولكن ليس عن إجمالي التطوع، أو العكس، تُقدّر الأرقام المفقودة باستخدام المعلومات المتاحة من مسح البلد-السنة نفسه.

**الخطوة 4: إنتاج تقديرات على مستوى البلد وتقديرات إجمالية**

تم إنتاج معدلات التطوع على مستوى البلد حسب النوع الاجتماعي باستخدام منهجيةٍ للنمذجة تشبه المنهجية التي تعتمدها منظمة العمل الدولية لحساب مؤشرات سوق العمل. [80] يحدّد هذا النموذج العلاقات الإحصائية بين معدلات التطوع المرصودة والخصائص المحددة لكل بلد، مثل التنمية الاقتصادية ورأس المال الاجتماعي. [81]

ويستخدم هذه العلاقات لتقدير البيانات المفقودة للبلدان التي لا تتوفر عنها بيانات. عند عدم توفر أي معلومات، يستخدم النموذج المتوسطات الإقليمية من البلدان التي تتوفر عنها بعض البيانات على الأقل كمعيار مرجعي.

وأخيرًا، جُمِّعت هذه التقديرات على مستوى البلد للحصول على أرقام إقليمية وعالمية. تم ترجيح هذه التقديرات وفقًا لعدد السكان، استنادًا إلى تنقيح عام 2024 لتوقعات الأمم المتحدة للسكان في العالم. لمعالجة المخاوف بشأن ندرة البيانات وللحد من التقلبات السنوية، حُسبت التقديرات الإقليمية والعالمية النهائية المقدَّمة في هذا الفصل كمتوسط عبر الفترة 2022-2025. [82]

## 3.4. القيود

ينبغي تفسير التقديرات القائمة على النمذجة بحذر نظراً لوجود عدة قيود تؤثر على دقتها وقابليتها للمقارنة.

**فترات مرجعية غير متسقة**

يُعدّ عدم اتساق الفترات المرجعية في الدراسات القُطرية لقياس العمل التطوعي أحد الشواغل الرئيسية. ورغم أن عملية المواءمة تُسهم في تحسين هذا الوضع، فإنها تعتمد على افتراضات قوية بشأن مدى تمثيل العينة، والتي قد لا تكون صحيحة تماماً. تُسلّط هذه القضية الضوء على ضرورة التوافق العالمي على الفترة المرجعية الممتدة لأربعة أسابيع وفق معيار الدورة التاسعة عشرة للمؤتمر الدولي لإحصائيي العمل (ICLS)، لضمان اكتمال البيانات.

**وجود فجوات في البيانات عن أنواع العمل التطوعي**

يتمثل تحدٍ آخر في عدم قيام جميع البلدان بجمع بيانات عن العمل التطوعي المباشر، ما يؤدي غالباً إلى نقص في المعلومات حول معدلات التطوع الإجمالي. يُمثّل ذلك مشكلة كبيرة، إذ لا يُمكن دائماً التنبؤ بدقة بإجمالي العمل التطوعي استناداً إلى بيانات التطوع القائم على المنظمات وحدها.

رغم أن المسوحات الأخيرة التي أجراها برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين وشركاء آخرون قد استحدثت أدواتٍ متطورة للقياس، فإن هذه التحسينات تُؤدي حتماً إلى فجوات في السلاسل الزمنية. يُتيح اعتماد منهجيات مُحسّنة، كطرح أسئلة مُحددة حول أشكال العمل التطوعي المختلفة، جمع بيانات أكثر دقة، وقد يُؤدي إلى تقديرات مُختلفة لمعدلات التطوع مُقارنةً بالمسوحات السابقة التي طبّقت نُهُجاً أكثر عمومية للقياس (انظر أيضًا الفصل 2). علاوةً على ذلك، يُعيق غياب القياسات المُنتظمة والمُتكررة في العديد من البلدان تقييم الاتجاهات بمرور الوقت، ما يفرض مُفاضلةً بين تحقيق دقة أكبر في البيانات الفردية والقدرة على رصد التطورات طويلة الأجل. من الضروري الاستثمار في أدوات المسوحات التي تُتابع العمل التطوعي غير الرسمي والمباشر. ويُعدّ ذلك أمراً حاسماً في بلدان الجنوب العالمي، إذ تُؤدّي هذه الأنشطة دورًا محوريًا في حياة المجتمع.

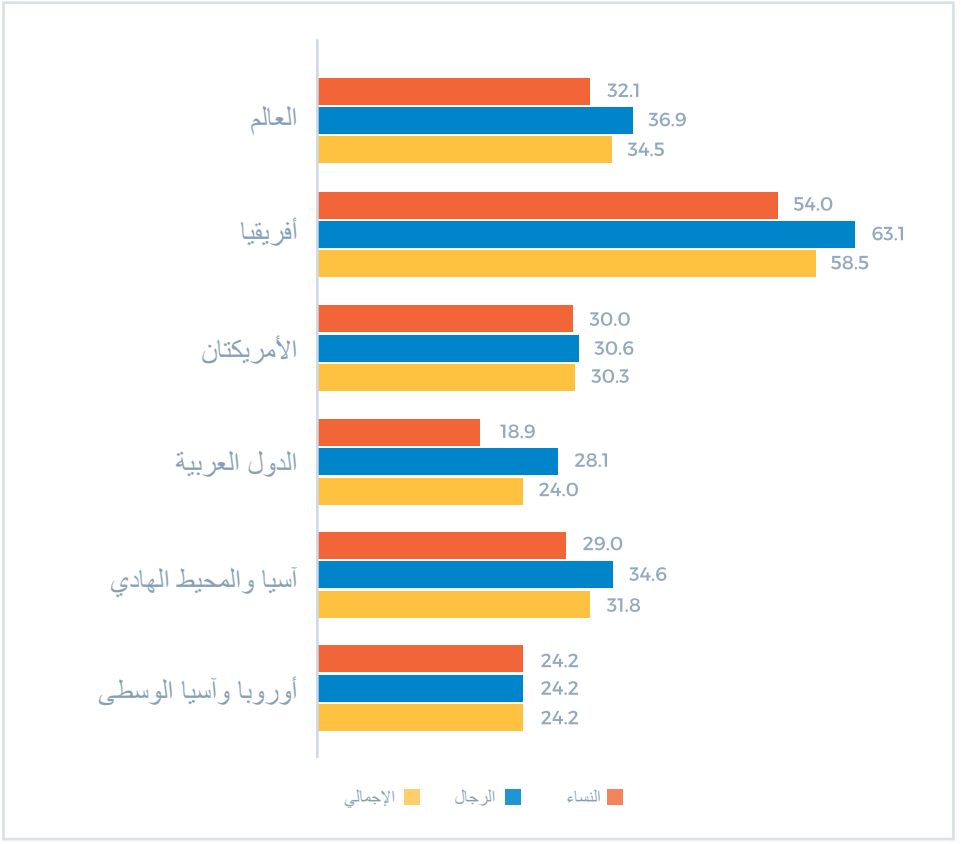
## 3.5 تقديرات جديدة لمعدلات التطوع العالمية والإقليمية

**على الصعيد العالمي، تبلغ نسبة التطوع الشهرية 34.5%، ويتطوع الرجال (36.9%) بنسبة أعلى قليلاً من النساء (32.1%).** [83] يُفصّل التحليل التالي هذه النسبة حسب المنطقة، مُبرزًا تباينات كبيرة في المشاركة التطوعية حول العالم (انظر الشكل 3.2). ومع ذلك، من المهم الإشارة إلى وجود أنماط تتعلق بالنوع الاجتماعي في توزيع أعمال الرعاية والعمل التطوعي، لا سيما في البلدان منخفضة الدخل، كما أظهرت دراسات أوسع. [84]

عمومًا، يتطوع نحو ثلث سكان العالم خلال فترة أربعة أسابيع، رغم اختلاف الأنماط الإقليمية والفوارق بشأن النوع الاجتماعي اختلافًا كبيرًا. تُسجّل أفريقيا أعلى مستويات المشاركة. يُعزى ارتفاع تقديرات نسبة التطوع في أفريقيا جزئيًا إلى منهجية القياس الشاملة المُستخدمة في مسوحات برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين لعامي 2021 و2025، والتي تتماشى مع توجيهات منظمة العمل الدولية، وتُغطي نطاقًا أوسع من العمل التطوعي.

بالنظر إلى الاختلافات في معدلات العمل التطوعي المُقدَّرة بين المناطق، تُسجّل أفريقيا أعلى مستويات المشاركة في العمل التطوعي، إذ يشارك 58.5% من سكانها في سن العمل في هذا النشاط، بما في ذلك 54% من النساء و63.1% من الرجال. يُسلِّط ذلك الضوء على الدور البارز للعمل التطوعي في الحياة الاجتماعية والمجتمعية في مختلف أنحاء القارة. في المقابل، تُظهر الأمريكتان معدلًا قدره 30.3%، مع فارق ضئيل جدًا بين النساء (30%) والرجال (30.6%).

**الشكل 3.2.** معدلات التطوع الإجمالي حسب المنطقة والنوع الاجتماعي (%)

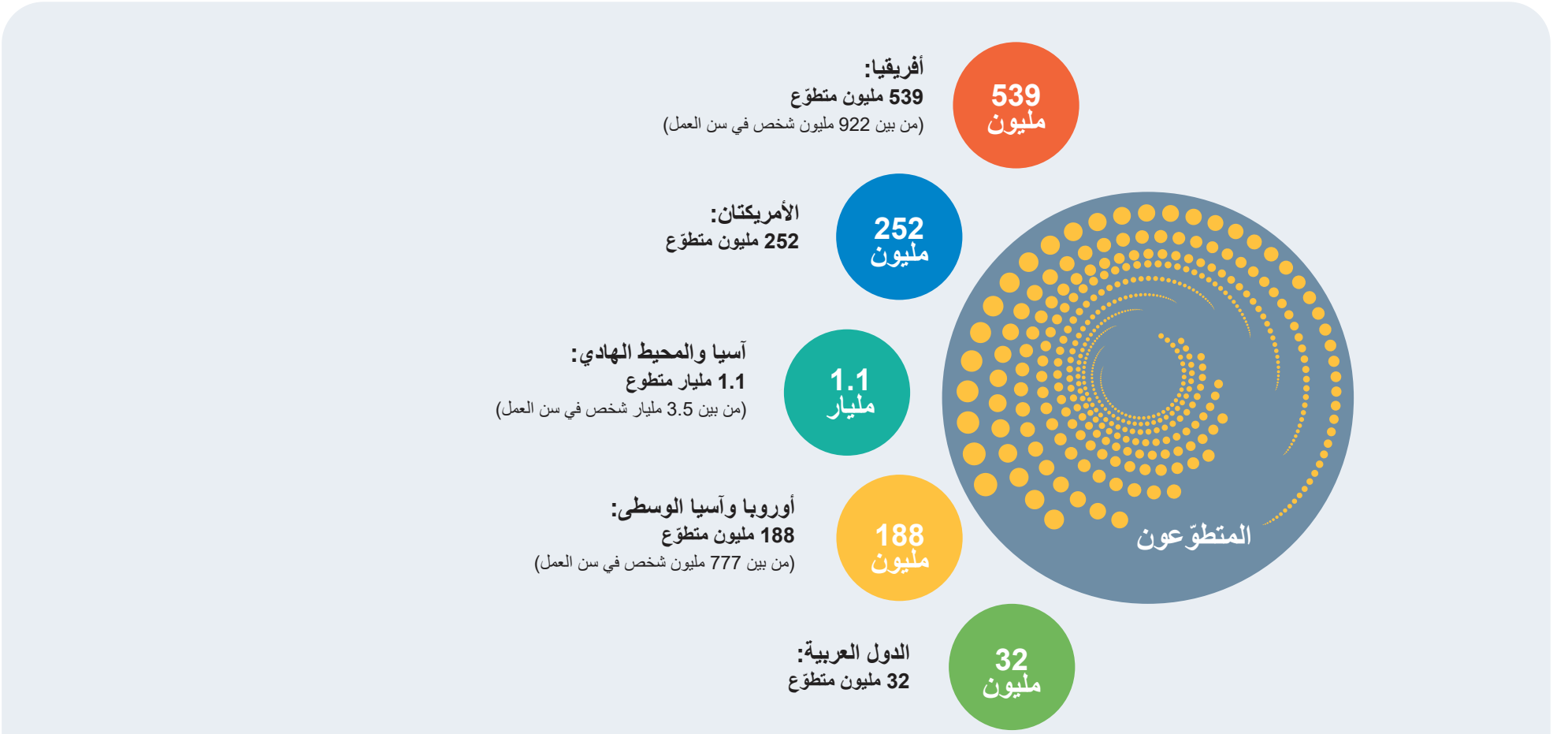



ملاحظة: يُعبّر عن معدلات التطوع بنسبة السكان في سن العمل في منطقة معينة الذين يُقدّر أنهم يشاركون في العمل التطوعي خلال أي فترة أربعة أسابيع من السنة، وفقًا للتعريف الموضح سابقًا في هذا الفصل.

*المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استنادًا إلى قاعدة بيانات إحصاءات منظمة العمل الدولية (ILOSTAT)، ومسح برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين - مؤسسة غالوب لعام 2021، ومسح برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين لعام 2025.*

في الدول العربية، يُعدّ معدل التطوع منخفضًا نسبيًا عند 24%. هنا تبرز الفوارق بشأن النوع الاجتماعي بشكل أوضح، إذ يشارك 28.1% من الرجال في سن العمل بمعدل أعلى من النساء (18.9%). يُلاحَظ نمطٌ مماثل في آسيا والمحيط الهادئ، إذ يبلغ معدل التطوع 31.8%، ولكن كان يغلب على الرجال (34.6%) المشاركة في العمل التطوعي أكثر من النساء (29.0%). يُرجَّح أن تنشأ هذه الفوارق نتيجة عدّة عوامل، بما في ذلك المعايير الاجتماعية - الثقافية والعوائق المؤسسية التي كثيراً ما تقيد فرص النساء في الانخراط في الحياة العامة. تشير التقارير في أوروبا وآسيا الوسطى إلى معدل تطوع مماثل يبلغ 24.2%. ورغم عدم وجود فرق عام بشأن النوع الاجتماعي في أوروبا، تجدر الإشارة إلى أن النساء في آسيا الوسطى يشكلن أكثر من 75% من إجمالي المتطوعين.

**الشكل 3.3.** عدد المتطوعين شهرياً حسب المنطقة




تُظهر هذه الأرقام العدد الكبير من الأشخاص الذين يشاركون بانتظام في هذا النشاط، وتؤكد على المساهمة الهائلة التي يقدمها العمل التطوعي للمجتمعات والاقتصادات.

يتضح الحجم الهائل للعمل التطوعي في العالم عند تحويل النسب المئوية إلى أرقام مطلقة. مع وجود 6.1 مليار نسمة في سن العمل حول العالم، يعني معدل التطوع البالغ 34.5% أن حوالي 2.1 مليار شخص يتطوعون شهريًا. ومن بين هؤلاء، حوالي 1.1 مليار رجل.

## 3.6. التقديرات الحالية والسابقة لمعدلات التطوع

تُعدّ هذه التقديرات العالمية والإقليمية الجديدة لمعدلات التطوع أعلى بكثير من المعدل العالمي البالغ 14.9% المنشور في تقرير حالة التطوع في العالم لعام 2022.[85] ومع ذلك، لا يمكن مقارنة هذه الأرقام مباشرةً. رغم ما قد يبدو، لا يعكس هذا الفرق "ازدهاراً في التطوع"، وإنما يُعزى إلى تغيير في النهج المتبع. ويؤكد ذلك إحدى الرسائل الرئيسية لهذا التقرير، وهي أهمية توضيح كيفية قياس العمل التطوعي وأسبابه لضمان عدم تحريف البيانات أو إساءة استخدامها (انظر الفصل 1).

يكمُن السبب الرئيسي لهذا التحول الذي يبدو كبيراً في إدراج البيانات الجديدة من مسح برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين لعام 2025. استخدم هذا المسح منهجية أكثر تطورًا للقياس، وصُمم خصيصًا لسدّ الثغرات الحرجة للبيانات في بلدان الجنوب العالمي ذات الكثافة السكانية العالية. ولأن التقديرات الجديدة تعتمد على المتوسطات المُرجّحة حسب عدد السكان من هذه البلدان الرئيسية، فقد أثرت النتائج بشكل كبير على الأرقام الإجمالية، ما أدى إلى زيادة ملحوظة في المعدل العالمي المُقدّر. كما أن هذه النتائج تؤثر بشكل كبير على المتوسطات الإقليمية المستخدمة لتقدير المعدلات في بلدان أخرى. ينطبق ذلك بشكل خاص على بعض المناطق، كأفريقيا مثلاً، حيث كانت البيانات السابقة محدودة للغاية.

لذا، تعكس معدلات التطوع العالمية الجديدة الأعلى تغييراً في طريقة القياس، وليس بالضرورة زيادة حقيقية في العمل التطوعي بمرور الوقت. ومع أن العمل التطوعي قد يكون قد ازداد منذ عام 2022، إلا أنه لا يمكن الجزم بذلك استناداً إلى البيانات المتاحة.

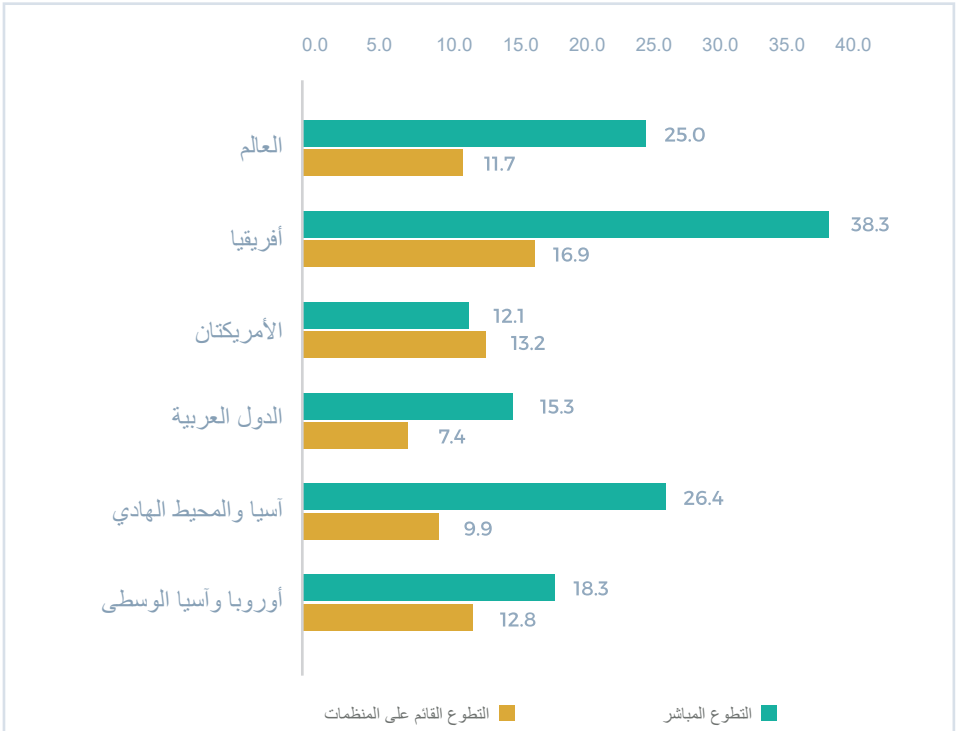
## 3.7. تقديرات معدلات التطوع حسب نوع العمل التطوعي

تُظهر تقديرات معدلات التطوع اختلافات واضحة في انتشار التطوع القائم على المنظمات مقابل التطوع المباشر (انظر الشكل 3.4). على الصعيد العالمي، يُعدّ العمل التطوعي المباشر أكثر شيوعًا بما يزيد على الضعف مقارنةً بالتطوع القائم على المنظمات، إذ يشارك ربع السكان في سن العمل في التطوع المباشر مقابل 11.7% في التطوع القائم على المنظمات. ويُعزى هذا الرقم بشكل كبير إلى انتشار التطوع المباشر في بلدان الجنوب العالمي حيث تُشكّل المساعدة المجتمعية المتبادلة في كثير من الأحيان الركيزة الأساسية للنسيج الاجتماعي (انظر أيضًا الفصلين 4 و5). وتُعدّ هذه النسبة البالغة اثنين إلى واحد (2:1) بين التطوع المباشر والتطوع القائم على المنظمات مؤشراً قوياً على أن الصمود ورأس المال الاجتماعي، بالنسبة لمعظم سكان العالم، يُبنى أفقيًا، من خلال شبكات الأقران، بدلًا من بنائه رأسيًا، من خلال المؤسسات الرسمية أو غير الرسمية. يترتب على ذلك آثار بالغة الأهمية على شركاء التنمية، الذين يُوجّهون الموارد وجهود بناء القدرات بشكل كبير من خلال المنظمات الرسمية المُسجَّلة، وقد يُغفِلون بذلك أشكالًا فعّالة وموثوقة من العمل المدني في العديد من المجتمعات.

يختلف هذا النمط اختلافًا كبيرًا باختلاف المناطق. على سبيل المثال، تبرُز أفريقيا بأعلى معدلات المشاركة في كلا النوعين للعمل التطوعي إذ بلغ المعدل للتطوع المباشر 38.3% وللتطوع القائم على المنظمات 16.9%. في المقابل، يكون التباين أقل وضوحًا في الأمريكتين حيث تتجاوز نسبة المشاركة في العمل التطوعي القائم على المنظمات (13.2%) نسبة المشاركة في التطوع المباشر (12.1%) بفارق طفيف. ويُعزى ذلك على الأرجح إلى رسوخ القطاع غير الربحي في أمريكا الشمالية، والذي يؤثر على المتوسط الإقليمي.

وتماشيًا مع معدل التطوع الإجمالي، تُسجل الدول العربية أدنى المعدلات في كلٍّ من التطوع المباشر (15.3%) والتطوع القائم على المنظمات (7.4%). في الوقت نفسه، تُشير التقارير في آسيا والمحيط الهادي إلى أن 26.4% من السكان يشاركون في العمل التطوعي المباشر و9.9% في العمل التطوعي القائم على المنظمات، بينما تُظهر أوروبا وآسيا الوسطى مستوياتٍ متقاربة نسبيًا للمشاركة، إذ تبلغ 18.3% و12.6% للعمل التطوعي المباشر والعمل التطوعي القائم على المنظمات، على التوالي.

**الشكل 3.4.** معدلات التطوع المباشر والتطوع القائم على المنظمات حسب المنطقة (%)




ملاحظة: تُمثّل معدلات التطوع نسبة السكان في سنّ العمل الذين يُقدَّر أنهم يشاركون في العمل التطوعي خلال فترة مرجعية مدتها أربعة أسابيع في أي وقت من السنة.

*المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استنادًا إلى قاعدة بيانات إحصاءات منظمة العمل الدولية (ILOSTAT)، ومسح برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين - مؤسسة غالوب لعام 2021، ومسح برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين لعام 2025.*

أهم ما يمكن استخلاصه من هذه الأرقام هو أنه في حين أن العمل التطوعي غير الرسمي هو الشكل السائد للعمل التطوعي في مختلف أنحاء العالم، فإن التوازن بين النوعين يختلف اختلافًا كبيرًا بين المناطق.

تدعم أنيا مينينجر، المتطوعة لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة، القيادة النسائية في مخيمات الروهينغيا والمجتمعات المُضيفة في بنغلاديش. بتمويل من حكومة سويسرا.
*حقوق الصورة: UNV 2024*

## 3.8. الاستنتاج: خارطة طريق استراتيجية للعمل

تُسهم النتائج المعروضة في هذا الفصل في تحصيل فهمٍ أفضل لمعدلات العمل التطوعي حول العالم. ويُعدّ التقدير الرئيسي – **الذي يُشير إلى أن 2.1 مليار شخص، أو ما يُقارب ثلث البالغين في سن العمل على مستوى العالم، يُشاركون في العمل التطوعي شهريًا** – ذا دلالة بالغة. إنه يُظهر قوة التضامن الإنساني عالميًا. وتُشكل قوة عاملة عالمية تركز على الصالح العام موردًا متجددًا لتحقيق أجندة التنمية المستدامة لعام 2030.

ومع ذلك، ورغم فوائد العمل التطوعي، فإنه نادرًا ما يحظى بالاهتمام الكافي في مناقشات السياسات الاقتصادية والاجتماعية. تتناول الفصول التالية من هذا التقرير هذا الإغفال، مُؤكدةً على أهمية قياس مساهمة العمل التطوعي في صحة الفرد ورفاهه ومهاراته وفرص توظيفه، فضلًا عن نتائج التنمية، لا سيما في مجالي الصحة والتعليم.

تستدعي هذه الآثار وحجم المشاركة تغييرات في الاستراتيجيات العالمية والوطنية على حدٍّ سواء. من الضروري التوجه نحو الاعتراف الرسمي بالعمل التطوعي وإعطاء الأولوية لدمجه منهجياً في خطط التنمية الوطنية والسجلات الاقتصادية وأطُر السياسات الاجتماعية. تُشير البيانات الحالية إلى أن الأفراد يُساهمون بوقتهم ومهاراتهم وطاقاتهم على نطاق غير مسبوق. لتحقيق الاستفادة القصوى من هذه الإمكانات، يجب إدراج مساهمات المتطوعين ضمن الحسابات القومية وإحصاءات العمل. يُسهم القياس المنهجي وإعداد التقارير عن العمل التطوعي على المستوى الوطني، مع رصد التطوع المباشر، في تجنب التقليل من شأنه، ويُبرز العمل التطوعي كقوة حيوية للتنمية المستدامة. علاوةً على ذلك، تُوفر إحصاءات العمل التطوعي معلومات قيّمة لواضعي السياسات بشأن المجالات التي تحتاج فيها الخدمات العامة والرعاية الصحية والتدخلات بشأن تنمية المجتمع إلى تعديلات. يُساعد فهم معدلات التطوع الحكومات على تخصيص الموارد بكفاءة، وتوجيه التمويل والدعم إلى المجالات التي يكون للتطوع فيها أثرٌ بالغ.

يتطلب ضمان استدامة إنتاج تقديرات عالمية موثوقة على مر الزمن من البلدان مواصلة قياس المشاركة في العمل التطوعي بانتظام، بما يتماشى مع المعايير الإحصائية الدولية. على وجه الخصوص، تُعدّ مواءمة المسوحات الوطنية والنظم الإحصائية مع تعريف الدورة التاسعة عشرة للمؤتمر الدولي لإحصائيي العمل (ICLS) للعمل التطوعي أمرًا حاسماً لضمان الدقة والقابلية للمقارنة والاتساق عبر مختلف السياقات. لن يُحسّن تعزيز القياس بهذه الطريقة جودة بيانات المتطوعين والتقديرات ذات الصلة فحسب، بل سيُساعد أيضًا على ضمان الاعتراف الكامل بالمساهمات الحيوية التي يُقدمها المتطوعون للمجتمعات والاقتصادات، وإدماجها بصورة فعّالة في عملية وضع السياسات القائمة على الأدلة.

من خلال تبنّي هذه الخطة، يمكن للمجتمع الدولي إرساء إطار عمل جديد مع مواطنيه يُقرّ بأدوارهم، ويدعم مبادراتهم، ويتعاون معهم لبناء مستقبل أكثر عدلاً واستدامةً وقدرةً على الصمود.

سيلاماويت ليك فانتا (يسار)، متطوعة دولية في مجال تعليم التوليد تعمل مع منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)، تشرح كيفية إجراء فحص الحمل لمتدربات التوليد في الهند. *حقوق الصورة: UNV 2024*

# 4

# قياس أثر العمل التطوعي على صحة الأفراد ورفاههم ومهاراتهم وفرص توظيفهم

### الرسائل الرئيسية

- **يمكن أن ينطوي العمل التطوعي على فوائد ومخاطر على حدٍّ سواء** فيما يتعلق بصحة الفرد ورفاهه ومهاراته وفرص توظيفه. قد تترافق الآثار الإيجابية على الثقة بالنفس والصمود والمهارات مع مخاطر التوتر والإقصاء وعدم تكافؤ الفرص.
- **قد تعجز أساليب القياس التقليدية عن استيعاب النطاق الكامل للمعاني المحلية والتجارب المعيشية للعمل التطوعي.** من الضروري توسيع نطاق القياس ليشمل أساليب تكيّفية ومراعية للسياق ودامجة تراعي ظروف بلدان الجنوب العالمي.
- **يمكن للأساليب المختلطة ودمج أنواع مختلفة من البيانات تعزيز القياس** من خلال ربط نطاق البيانات الكمية بعمق الرؤى النوعية. يُمكن لذلك رصد الأنماط العامة وتأثير التجارب الفردية للعمل التطوعي على الصحة وفرص التوظيف، ما يُعمّق فهم القياس والتعلم.
- **يمكن لبيانات أقوى وأكثر دمجاً حول تأثير العمل التطوعي الفردي** دعم المنظمات والحكومات في إنشاء مسارات تطوعية أكثر عدلاً، ما يضمن استفادة المزيد من الناس من فوائد العمل التطوعي.

## 4.1. مقدمة

بالنسبة للأفراد، يمكن أن يعزز العمل التطوعي الثقة بالنفس والصمود والمهارات، ولكنه قد ينطوي أيضاً على ضغوط نفسية، وإقصاء، وتجارب غير متكافئة. يستلزم رصد هذا النطاق الكامل من المُخرجات اعتماد أساليب قياس مُراعية للسياقات الثقافية ودامجة لتنوّع الخبرات الفردية.[86]

يستكشف هذا الفصل نُهُجاً كمية ونوعية ومختلطة لقياس الآثار المتعددة للعمل التطوعي على الأفراد. حتى الآن، تستند معظم الأدلة المتعلقة بالتأثيرات الشخصية إلى تجارب أفراد في دول الشمال العالمي أو منها، بمن فيهم المتطوعين المحليين والدوليين.[87] من شأن توسيع نطاق النقاش حول كيفية قياس العمل التطوعي، لا سيما في بيئات دول الجنوب العالمي، أن يُفضي إلى بياناتٍ تُقدم صورة أكثر تمثيلاً للعمل التطوعي على مستوى العالم. يمكن لهذه الأدلة الأقوى أن تُسهم في توجيه الجهود المستقبلية للمناصرة، وضمان التوزيع العادل للموارد، ومعالجة أوجه عدم المساواة في هوية المتطوعين وكيفية استفادتهم من العمل التطوعي.

## 4.2. قياس مساهمات التطوع في صحة الفرد ورفاهه

ينبغي فهم الصحة على أنها سلامة بدنية ونفسية واجتماعية كاملة، وليست مجرد غياب المرض.[88] بالنسبة للمتطوعين، تتأثر هذه السلامة بفعل التطوع نفسه. لذا، يتضمن قياس أثر التطوع على صحة الفرد تقييم الكيفية التي يؤثر بها على هذه الجوانب من رفاه المتطوع.

أظهرت بعض الدراسات أن التطوع يمكن أن يُسهم بالفعل في تعزيز سلامة الفرد. فعلى سبيل المثال، ثبت أن نظُم التطوع الصحي المجتمعي في كينيا تُعزز الصمود عاطفياً لدى المتطوعين وشعورهم بالإسهام في عمل هادف.[89] وقد سُجلت أنماطٌ مماثلة في إندونيسيا حيث تحدّث متطوعو التوعية الصحية عن زيادة ثقتهم بأنفسهم من خلال شبكات الأقران.[90]

تستحق فوائد التطوع للأفراد، مثل زيادة الثقة بالنفس، والحد من الشعور بالوحدة، وتحسين جودة الحياة، وحتى انخفاض معدلات الوفيات في بعض الدراسات،[91] الاحتفاء بها. ومع ذلك، هناك جانب آخر للموضوع - إذ يمكن أن تؤدي الأدوار التي تُسبب ضغطًا كبيرًا، مثل المشاركة في الاستجابة الإنسانية، إلى الإرهاق والضيق النفسي.[92] قد تواجه الفئات المهمّشة مخاطر إضافية. فعلى سبيل المثال، في الهند، أفاد متطوعون من العاملين الصحيين المجتمعيين من خلفياتٍ محرومة بتعرضهم للتمييز الذي أثر سلبًا على صحتهم،[93] بينما في المملكة المتحدة، كان المتطوعون من ذوي الإعاقة أكثر عرضة من غيرهم للإبلاغ عن آثار صحية سلبية.[94]

يُعدّ القياس المُراعي للسياق أمراً أساسياً لفهم الأثر الكامل للتطوع. وتأتي معظم البحوث الحالية حول الصحة والرفاه من بلدان الشمال العالمي، ما ينطوي على خطر إغفال التجارب الفريدة للمتطوعين في مناطق أخرى. علاوةً على ذلك، قد تبدو العلاقة بين العمل التطوعي والصحة والرفاه مُبسّطة للغاية إذا لم تأخذ في الحسبان عوامل رئيسية مثل

قام برنامج نفذه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والمفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين وبرنامج الأمم المتحدة للمتطوعين في صربيا في عام 2018 بوضع شباب من الروما في مؤسسات محلية لمساعدتهم في التأثير على العمليات الاجتماعية والسياسية. *حقوق الصورة: UNV 2024*

دوافع المُتطوع، ونوع الدور الذي يؤديه، والديناميات الاجتماعية السائدة.[95] يمكن أن يوفر الجمع بين البيانات الصحية القياسية وروايات المتطوعين الشخصية صورة أكثر دمجاً للكشف عن تأثيرات حاسمة على أمور مثل الثقة بالنفس، والتوتر، والشعور بالإسهام في عمل هادف، والتي غالبًا ما تُغفِلها المقاييس الأحادية.

### 4.2.1 قياس ورسم خرائط الصحة والرفاه

***النُّهُج والطرق الرئيسية***

يمكن تقييم أثر العمل التطوعي على صحة الفرد ورفاهه من خلال مجموعة متنوعة من المقاربات والأدوات المنهجية، بما يعكس تنوع سياقات العمل التطوعي. هيمنت النُّهُج الكمية تاريخياً على هذا المجال، إذ يميل واضعو السياسات والممولون والنظم الصحية إلى إعطاء الأولوية للبيانات الموحدة والقابلة للمقارنة لأغراض التخطيط وتخصيص الموارد (انظر أيضاً الفصل 2). تُغطي المؤشرات المنظمة، مثل مؤشر منظمة الصحة العالمية للرفاه النفسي (WHO-5)[96] والمسح الصحي المختصر (SF-36)[97] ومجموعات بيانات الصحة المُبلغ عنها ذاتيًا[98]، أبعادًا أساسية تشمل الصحة البدنية، والصحة النفسية، والقدرة الوظيفية، والرضا عن الحياة. ومع ذلك، قد تُهمِل هذه الأدوات، دون قصد، جوانب أخرى من الرفاه، كالشعور بالانتماء والقدرة على التأثير الشخصي، والتي تُعدّ ذات أهمية خاصة للمتطوعين.[99]

غالبًا ما تعتمد الدراسات الوطنية على نطاق واسع، لا سيما في دول الشمال العالمي، على بيانات جُمعت في وقت واحد لدراسة العلاقة بين العمل التطوعي والرفاه، مع الأخذ في الاعتبار متغيرات مثل العمر، والدخل، والنوع الاجتماعي، والحالة الوظيفية.[100] رغم أهمية هذه المسوحات في تحديد الاتجاهات السكانية، فإنها تُركز عادةً على الدوافع الشخصية والإنجازات الفردية، ما قد يُغفِل المفاهيم الثقافية للصحة والرفاه، كالتناغم الأسري، والتوازن الروحي، والانتماء للمجتمع. ونتيجةً لذلك، قد تُغفِل هذه المسوحات الدوافع الرئيسية لأهمية العمل التطوعي، لا سيما في البيئات ذات الدخل المنخفض. على سبيل المثال، أفادت فرق الصحة القروية في أوغندا بأن التطوع عزّز القدرة على الصمود الشخصي وقوّى شبكات الدعم الاجتماعي، حتى في البيئات التي تعاني من شُح الموارد.[101]

ولأن الأرقام وحدها لا تستطيع أن تعكس التجربة الذاتية الكاملة للمتطوعين، توفّر الأساليب النوعية والتشاركية أدلة إضافية حول أثر العمل التطوعي على الصحة والرفاه بطرق تتناسب مع السياق. تكشف نُهُج مثل المقابلات المُعمقة، ودراسات السيرة الذاتية، والملاحظة الإثنوغرافية، وبطاقات تقييم المجتمع، عن روابط بين تجارب المتطوعين والنتائج الصحية، مثل الصمود عاطفياً، ومستويات التوتر، والانتماء الاجتماعي، والثقة في أداء أدوارهم. تُساعد هذه الأساليب على فهم وقياس تجارب المتطوعين الشخصية بشكل أفضل. ومع ذلك، قد تُواجه البحوث النوعية المُعمقة تحديات تتعلق بالتكلفة والجدوى. تكتسب هذه العوامل أهمية خاصة عند العمل مع الفئات المهمشة، إذ يكون لقضايا مثل الثقة واللغة والممارسات الثقافية دورٌ حاسم في كيفية إدراك الناس لرفاههم والتعبير عنه. تُساعد النُّهُج التشاركية ومذكرات التأمل الذاتي للمتطوعين على التعبير عن تجاربهم بكلماتهم الخاصة ووفقًا لأولوياتهم. يُمكن أن يضمن التحليل النقدي لهذا النوع من البيانات النوعية ألّا يعكس القياس فقط النتائج المحددة مُسبقًا، بل يعكس أيضًا ما يعتبره المتطوعون أنفسُهم الأكثر أهمية لصحتهم ورفاههم.[102] في لاوس، على سبيل المثال، من خلال الجمع بين مقاييس الرفاه المنظمة ورسم

الخرائط التشاركية، تمكنت المنظمات على مستوى القاعدة الشعبية من قياس كيفية شعور الشباب بالصمود عاطفياً والانتماء نتيجة تطوعهم (انظر إطار دراسة الحالة 4.1).

***القضايا الرئيسية: تحديات القياس***

تستند الأدلة الحالية حول تأثير التطوع على الصحة والرفاه إلى حدٍّ كبير إلى بيانات من دول الشمال العالمي، والتي، رغم قيمتها العالية، تميل إلى التركيز على نتائج هياكل التطوع الرسمية بدلاً من التطوع الجماعي أو غير الرسمي.[104] ونتيجةً لذلك، تستند العديد من المؤشرات شائعة الاستخدام في تقييم الرفاه إلى تصوّرات أكثر فردانية، مثل الإنجاز الشخصي أو الأمن الدخلي، وقد تُغفل الأبعاد الجماعية والعلاقية التي قد تكون أكثر بروزًا في سياقات أخرى، بما في ذلك بلدان الجنوب العالمي.[105]

يمكن تحديد عدة عوائق أمام قياس مدى مساهمة العمل التطوعي في تحسين الصحة العامة والرفاه. قد يؤدي عدم وضوح المصطلحات إلى استبعاد المتطوعين غير المُلمّين بالمصطلحات الطبية المتخصّصة. كما أن انخفاض مستوى الإلمام بالقراءة والكتابة قد يُصعّب على البعض إكمال المسوحات المكتوبة. وقد يمنع الوصم الاجتماعي المرتبط بالصحة النفسية بعض المتطوعين من الإبلاغ بصدق عن التوتر أو الضغط النفسي. وفي بعض الحالات، قد يتردد المتطوعون أيضًا في الإبلاغ عن التجارب السلبية، كالإرهاق أو التوتر أو الإحباط، خوفًا من فقدان دورهم التطوعي، أو الإضرار بعلاقتهم مع المنظمة، أو التعرض لانتقادات من زملائهم.[106] غالبًا ما تفشل أساليب القياس التقليدية في رصد هذه المخاطر الأقل تداولاً في التقارير رغم أهميتها، بما في ذلك الأثر النفسي الاجتماعي والصدمات النفسية المحتملة الناجمة عن العمل التطوعي أثناء الأزمات والطوارئ. في العراق، على سبيل المثال، أبلغ متطوعو الصحة النفسية في مخيمات النزوح عن مستويات عالية من الإرهاق النفسي، إلى جانب شعورهم بالفخر بمساهمتهم، إلا أن هذه الآثار غابت عن تقييمات البرامج الرسمية.[107] تشير هذه الأمثلة إلى فجوة أوسع في الدراسات الحالية، التي غالبًا ما تُغفِل وجود تجارب تبدو متناقضة للمتطوعين (مثل الإجهاد والرضا، والضعف والصمود). يُثير هذا النقص في الإبلاغ قلقًا بالغًا، لا سيما في السياقات المتأثرة بالنزاعات أو الكوارث أو النقص المزمن في الموارد حيث تكون خدمات الدعم المهني شحيحة، والأعباء المُلقاة على عاتق المتطوعين كبيرة.

**الإطار 4.1. من القيادة الفردية إلى التحوّل المجتمعي: القياس على مستوى القاعدة الشعبية بقيادة متطوعين شباب في لاوس**[103]

غالبًا ما يُنظر إلى قياس العمل التطوعي على أنه عملية مكلّفة، مع افتراضٍ شائع بأنه يتطلب موارد مالية كبيرة وخبرات تقنية تتجاوز إمكانات المشاريع الصغيرة أو المبادرات على مستوى القاعدة الشعبية. غير أن الدروس المستفادة من جمعية تعزيز التعلّم وتنمية المهارات للشباب في المجتمع (APLSY) في لاوس تُظهر أن القياس الفعّال يمكن تحقيقه بموارد محدودة. فمن خلال وحدة فريق "لا تتوقف عن الحلم" التابعة للجمعية، استخدم متطوعون شباب محليون استراتيجيات كمية ونوعية لرصد قيمة العمل التطوعي في فيينتيان، عاصمة لاوس وأكبر مدنها.

وفي حين تتبّعت النماذج الإلكترونية والورقية ساعات التطوع ومعدلات المشاركة، فإن هذه الأرقام وحدها لم توفّر سوى فهم جزئي لنتائج برنامج الشباب. وقد دمج الفريق هذه الأساليب مع المقابلات، ومسوحات التغذية الراجعة، وتقييمات ما قبل البرنامج وما بعده. كشف نهجٌ يستخدم أساليب مختلطة، ليس فقط عن حجم المشاركة، بل أيضًا عن عمق التغيّر الذي عايشه المتطوعون والشباب الذين قدّموا لهم الدعم. أظهرت أنماط القياس تحسّناً في رفاه المتطوعين وثقتهم بأنفسهم، وتطوّر قدراتهم القيادية ومهاراتهم الناعمة بمرور الوقت.

مكّن ذلك المنظمة من تحديد أكثر عناصر البرنامج فاعلية، وتنقيح المواد التدريبية والمنهجيات المعتمدة. كما أسهمت التقييمات والمقابلات الموجّهة في معرفة الجوانب المحددة من تدريب المهارات الناعمة التي أسهمت على نحو أكبر في النمو الشخصي للمتطوعين.

في كثير من الحالات، يبقى من غير الواضح ما إذا كان العمل التطوعي يُحسّن الصحة، أو ما إذا كان الأشخاص الأصحاء أكثر ميلًا للتطوع.[108] يجعل ذلك تفسير الأدلة أكثر صعوبة، ولكن استخدام مجموعة من الأدوات يُمكن أن يُقدّم رؤى أوضح لمعالجة هذه المسألة. على سبيل المثال، يُحدّد نهج نظرية التغيير افتراضات حول كيفية تحسين العمل التطوعي للصحة والرفاه، ثم يختبر مدى صحة هذه الافتراضات.[109] يُقرّ تحليل المساهمة (Contribution Analysis) بأن عوامل عديدة تتجاوز العمل التطوعي قد تسهم في إحداث التغيّرات المرصودة؛ ومن ثمّ يمكنه المساعدة في إبراز الدور المحدد الذي أدّاه العمل التطوعي ضمن إطار برامجي أوسع.[110] يعمل أسلوب حصاد النتائج (Outcome Harvesting) بطريقة عكسية: فهو يُحدّد أولاً التغييرات ضمن نطاق محدد، ثم يتتبّعها

وصولاً إلى مساهمات المتطوعين. لا تتطلب هذه الطريقة مؤشرات أو نماذج منطقية. بعد عملية "الحصاد"، يمكن إجراء تحليل مقارَن باستخدام أنواع مختلفة من المتغيرات لفهم اتجاهات التغيير.[111] على سبيل المثال، تحدد هذه الطريقة أولاً التغييرات التي طرأت على الصحة، ثم تنظر إلى الوراء لمعرفة ما إذا كان العمل التطوعي قد ساهم فيها، وكيف. تركّز هذه الأساليب على السياق، وتساعد في تحديد ليس فقط ما إذا كان العمل التطوعي يحسن صحة الفرد، بل أيضاً، إن كان الأمر كذلك، ما هي الظروف التي يحدث فيها ذلك.

على مدى العقد الماضي، تزايد الإدراك لأهمية إدراج العوامل النفسية والاجتماعية (مثل الشعور بالقدرة على الفعل، والاندماج، والكرامة، والأمل) في أطر القياس، وذلك لتقييم آثار العمل التطوعي على صحة الأفراد ورفاههم بدقة أكبر.[112] تُعدّ هذه الجوانب أساسية في تعريف المتطوعين لرفاههم، إلا أنها غالبًا ما تُغفَل في المقاييس المعيارية. قد يكون قياسها مكلفًا من حيث الموارد، وفي بعض السياقات، حساسًا سياسيًا إذا كشفت النتائج عن آثار سلبية. ونتيجةً لذلك، لا يزال إدراجها في أطر التقييم غير متسق. يمكن أن يؤدي تحسين الجهود المبذولة لرصد هذه الأبعاد، ضمن الإمكانيات المتاحة، إلى التقليل من خطر إغفال النتائج النفسية والاجتماعية الرئيسية للمتطوعين، مع إتاحة الفرصة لإقامة حُجّة أشمل وأكثر مصداقية حول قيمة العمل التطوعي ومساهماته في رفاه الفرد.

### *الاعتبارات الجغرافية: السياق والمكان*

يؤثر مكان العمل التطوعي على جوانب الصحة والرفاه التي تُقاس، وكيفية جمع المعلومات، وطريقة تفسير النتائج وتقييمها. تتيح الأدوات المعيارية إجراء مقارنات بين البلدان، ولكنها قد تحجب المعاني المحلية والتجارب المعيشية التي تجعل العمل التطوعي ذا أهمية شخصية (انظر أيضًا الفصل 2). توفر نُهُج قياس صحة ورفاه المتطوعين، التي تتكيف مع السياقات المحلية، أدلة أقوى، كما أنها تأخذ في الاعتبار تأثير البيئات الاجتماعية والسياسية على مثل هذه النتائج.

يتحدث متطوع الأمم المتحدة، فيليبو بوسكوني، إلى ماجيبي فيليسيتي، وهي مريضة سابقة بالناسور، في نجامينا، تشاد. *حقوق الصورة: UNV 2009*

على سبيل المثال، وجدت دراسة استخدمت أساليب مختلطة أُجريت على مهاجرين دوليين في اليابان[113] أن العمل التطوعي لا يؤدي تلقائيًا إلى تحسين الرفاه، وهو ما يتناقض مع الأدلة من أماكن أخرى. يُبرز ذلك ضرورة مراعاة السياق والتجارب الفردية عند تقييم الأثر.

في كينيا، وصف متطوعو الصحة المجتمعية شعورهم بدافعيةٍ عالية وفخر بأدوارهم، ولكنهم عانوا أيضًا من ضغط نفسي نتيجة العمل في مناطق محرومة دون دعمٍ أو أجر منتظمين.[114] رغم أهميتها البالغة للنظام الصحي، نادرًا ما تظهر مساهماتهم في الإحصاءات الرسمية، ولا يجري رصد رفاههم بانتظام. كما تؤثر العوائق العملية، مثل نقص وسائل النقل وعدم كفاية الإمدادات، على الصحة البدنية والنفسية للمتطوعين.[115] عندما لا تُؤخذ هذه القيود التشغيلية في الحسبان عند تسجيل البيانات، يزداد خطر عزو الآثار السلبية إلى العمل التطوعي نفسه فقط، بدلاً من ربطها بالظروف البيئية الأوسع.[116]

*أصبحتُ أرى في العمل التطوعي وسيلةً لبناء السلام. لا يقتصر السلام على الدبلوماسية رفيعة المستوى فحسب، بل يبدأ أيضًا بالتواصل اليومي، والاحترام المتبادل، والأهداف المشتركة العابرة للحدود.*

إلدانا كريموفا، من فريق الشباب في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في تايلاند.

في إسبانيا، استكشفت مبادرة "الشباب والتطوع والرفاه" كيف يمكن أن يكون العمل التطوعي للشباب أداةً لتعزيز الرفاه النفسي والاجتماعي، وذلك من خلال الجمع بين مؤشرات الصحة النفسية المعيارية، مثل الرضا عن الحياة والشعور بالوحدة وأعراض الاكتئاب، وبيانات حول وتيرة ومدة ونوع المشاركة التطوعية.[117] تُظهر النتائج أن الشباب الذين يشعرون بقدر أكبر من الاستقلالية والكفاءة والتواصل الاجتماعي من خلال التطوع يميلون أكثر إلى مواصلة الالتزام بالتطوع على المدى الطويل. يعزز هذا الارتباط بين الرفاه واستمرار المشاركة نهج العمل التطوعي كتدخل استراتيجي للصحة النفسية والتنمية الشخصية، ويوجه السياسات العامة نحو نماذج تُدمج العمل التطوعي في برامج التعليم والمشاركة المدنية.

تُبرز أمثلة أخرى قيمة الأدوات المتجذرة ثقافياً والموجّهة من المجتمع. في إندونيسيا، استخدمت مبادرات الصحة القروية الحوارات الجماعية لرصد الآثار النفسية لدى المتطوعين والأفراد المستفيدين من دعمهم، محولةً بذلك التقييم إلى عمليةٍ لبناء الثقة.[118] وفي تنزانيا، أُضيفت مؤشرات الصحة النفسية إلى تقارير التوعية الصحية الروتينية، ما جعل رفاه المتطوعين أكثر وضوحًا في نظم البيانات الصحية القائمة.[119] تُظهر هذه الأمثلة كيف يُمكن لدمج رفاه المتطوعين في نظم البيانات القائمة جعل القياس أكثر استدامة، رغم وجود تساؤلات حول الخصوصية، وعمق الفهم، وخطر اختزال هذه الأدوات لتجربة المتطوع إلى مؤشرات ضيقة وإهمال آثار أخرى مهمة.

سواءً من خلال تكييف الأدوات الحالية، أو دمج التقييم في عمليات مجتمعية موثوقة، أو تسخير التكنولوجيا للحصول على تغذية راجعة منتظمة، ينبغي أن يتمثل الهدف من القياس في إنتاج أدلة تُجسّد الآثار المتعددة للتطوع على صحة المتطوعين ورفاههم بطرق موثوقة لصناع القرار وذات مغزى للمتطوعين أنفسهم.

### 4.2.2 أدوات وأساليب مختلطة لقياس صحة الفرد ورفاهه

يكون قياس أثر العمل التطوعي على صحة الفرد ورفاهه أكثر فعالية عند استخدام أدوات متعددة مجتمعةً. توفر المقاييس الكمية (مثل المقاييس المعيارية للصحة) أنماط التتبع وتُمكّن من مقارنة النتائج بين المجموعات، بينما تساعد النُهُج النوعية (مثل المقابلات، ومجموعات التركيز، وتقنيات السرد) في الكشف عن مدى تعقيد التغيرات التي يمر بها المتطوعون وكيفية تقييمها (انظر أيضًا الفصل 5).

***أصوات المتطوعين***

تتيح النُهُج النوعية التشاركية للمتطوعين تحديد مؤشراتهم الخاصة بالصحة والرفاه وتتبّعها. على سبيل المثال، في إيران، استخدم مشروع بحث إجرائي تشاركي مع متطوعين في مجال الصحة مذكراتٍ تأملية، ومقابلاتٍ معمقة، وجلساتٍ جماعية لرصد تجربة المتطوعين في توضيح أدوارهم، وتنمية مهاراتهم، والتغيرات العاطفية التي مروا بها، ما أظهر تحسينات قابلة للقياس في المعرفة والكفاءة والرضا، إلى جانب تعزيز الثقة والدافع للاستمرار في أداء أدوارهم.[120] كما شجّعت هذه العملية الحوار المستمر بين المتطوعين، ما جعل القياس نفسه جزءًا من نظام دعمهم.

***الدقة والقابلية للمقارنة***

لا تزال المقاييس الكمية المعيارية للصحة والرفاه (مثل مؤشر WHO-5 ومسح SF-36) مهمة لبناء مجموعات بيانات قابلة للمقارنة عبر مختلف السياقات. وعند تكييفها مع اللغات المحلية والمرجعية الثقافية، يمكنها توفير معايير مرجعية قوية دون التأثير على أهميتها للسياق. في الدراسة العالمية للتطوع التي أجرتها اللجنة التنسيقية للخدمة

فيلي كالونجي كامبالا، متطوع مجتمعي وطني في الأمم المتحدة، وهو أحد أبطال اليونيسف الشباب في جمهورية الكونغو الديمقراطية. حقوق الصورة: *UNV 2023*

التطوعية الدولية (CCIVS)، أُجريت مسوحات قبل وبعد المشاركة لجمع بيانات من متطوعين حول العالم، ثم دُمجت مع مقابلات نوعية (انظر إطار دراسة الحالة 4.3). [121] من جهة، تضمّن تصميم المسح مقاييس معتمدة لتقييم رفاه المتطوعين كما يدركونها، وعناصر محددة تتناول اكتساب الكفاءات والتعلّم لدى المتطوعين. من جهة أخرى، استكشفت المقابلات النوعية المعمقة موضوعات مثل المشاركة المجتمعية والعلاقات بين الثقافات، ما وفّر رؤى حول كيفية تأثير تجارب التطوع الدولية على رفاه المتطوعين وثقتهم بأنفسهم. [122] وقد سمح ذلك للبحث بالحفاظ على إمكانية المقارنة بين البلدان مع احترام التفسيرات المحلية للرفاه.

***الروابط بين بيانات الصحة والمشاركة***

تدمج بعض البرامج مؤشرات الصحة والرفاه في النظم الحالية لإدارة المتطوعين، وذلك لربط النتائج بأنماط المشاركة. في اسكتلندا، تعاون المركز الوطني للتطوع، "متطوعو اسكتلندا"، مع شركة "State of Life"، المتخصصة في قياس الأثر والقيمة الاجتماعية، لربط بيانات المسح الوطني حول وتيرة التطوع بمقاييس الصحة النفسية. مكّن ذلك من تحديد القيمة الاجتماعية للتطوع على المستويين الفردي والجماعي. أظهر التحليل فوائد قوية للرفاه، خاصةً للأشخاص ذوي الإعاقة أو الذين يعانون من أمراض مزمنة، بالإضافة إلى آثار إيجابية ثابتة للأشخاص الذين يتطوعون أسبوعيًا. [123]

***أهمية استخدام أسلوب التثليث***

يتضمن التثليث الجمع بين أنواع مختلفة من البيانات ووجهات النظر لفهم الوضع، وهو وسيلة للتحقق من النتائج لتعزيز المصداقية والفهم. في مجال قياس أثر العمل التطوعي، قد يعني ذلك الجمع بين البيانات الكمية، مثل نتائج المسوحات وعدد المشاركين، والبيانات النوعية، مثل المقابلات والقصص الشخصية وملاحظات المراقبة. يتيح ذلك الجمعُ للممارسين ليس فقط التحقق من صحة النتائج، ولكن أيضًا رصد التغيرات في الصحة والرفاه التي قد تُغفلها طريقة واحدة. عند تطبيقه بشكل صحيح، يمكن أن يكشف التثليث عن نطاق وعمق أثر العمل التطوعي. والأهم من ذلك، أنه يكشف أيضًا عن أسباب ظهور أنماط معينة، ما يساعد المنظمات على تحسين استراتيجياتها ومواجهة التحديات غير المتوقعة المتعلقة بصحة المتطوعين ورفاههم. يوضح المثال من لاوس أن الأساليب المختلطة ليست حكرًا على البرامج الكبيرة ذات التمويل الضخم. بفضل الإبداع والمشاركة المحلية، تستطيع المجموعات على مستوى القاعدة الشعبية توليد أدلة موثوقة وقابلة للتنفيذ باستخدام مزيج من نُهُج القياس (انظر إطار دراسة الحالة 4.1). يمكن أن يساعد الجمع بين دقة الأدوات الكمية وثراء الرؤى النوعية في تعميق الفهم، ودعم التعلم التنظيمي، وضمان ألّا يقتصر القياس فقط على نتائج الصحة والرفاه للمتطوعين، بل يشمل أيضًا التجارب الإنسانية التي تدعمهم.

## 4.3. قياس مساهمة العمل التطوعي في تنمية مهارات الفرد وقابليته للتوظيف

يمكن تعريف تنمية المهارات بأنها "تطوير المهارات أو الكفاءات ذات الصلة بسوق العمل"، [124] أما قابلية التوظيف فهي "الكفاءات والمؤهلات القابلة للنقل التي تعزز قدرة الفرد على الاستفادة من فرص التعليم والتدريب المتاحة للحصول على عمل لائق والحفاظ عليه، والتقدم داخل المؤسسة وبين الوظائف، ومواكبة التغيرات التكنولوجية

وظروف سوق العمل".[125] يمكن أن يُسهم العمل التطوعي بطرق مختلفة في صقل صفات المتطوع وسماته، على سبيل المثال من خلال تطوير مهارات جديدة، ومهارات قيادية، وتعزيز الثقة بالنفس.[126] وقد هيمن هذا التركيز على السياسات والمجالات الأكاديمية، مع التركيز بشكل خاص على تنمية مهارات الشباب ومسارات التوظيف.[127]

تُوفّر أشكال العمل التطوعي المختلفة مسارات محتملة متنوعة لتحسين مهارات الأفراد وقابليتهم للتوظيف. لرصد ذلك، يمكن لنُهُج البحث التي تستخدم أساليب مختلطة أن توفر بيانات موثوقة للمتطوعين، والمجتمعات، وواضعي السياسات، والباحثين، والمنظمات، والقطاعين العام والخاص الذين يشجعون العمل التطوعي أو يدعمونه أو يعتمدون عليه غالبًا كمسار لاكتساب المهارات وقابلية التوظيف.

### 4.3.1 قياس ورسم خرائط المهارات وقابلية التوظيف

***النُّهُج والطرق الرئيسية***

حتى الآن، كانت العلاقة بين العمل التطوعي والمهارات الفردية وفرص التوظيف تُقاس بشكل أساسي من خلال القياس الكمّي، إذ ركزت معظم الدراسات الحالية على سياقات دول الشمال العالمي.[128] غالبًا ما تُركز هذه الدراسات على قياس نسبة الأفراد الذين يحصلون على وظائف بعد التطوع، وتتتبّع عدد المتطوعين الحاصلين على شهادات رسمية من خلال البرامج. أشارت النتائج عمومًا إلى وجود علاقة إيجابية بين العمل التطوعي والتوظيف،[129] وهو أمر مفيد لقطاع العمل التطوعي لإثبات قيمته في تحسين سبل عيش الأفراد. كما أنه يساعد في إثبات ضرورة إدراج العمل التطوعي ضمن سياسات التوظيف الحكومية الأوسع. ومع ذلك، قد تكون هذه النتائج معقدة، وقد تُظهر أحيانًا ارتباطات أو علاقات ضعيفة. يمكن أن تكون مجموعة واسعة من المؤشرات ذات صلة باستكشاف العلاقات بين العمل التطوعي والمهارات وفرص التوظيف، مثل دور المتطوع، وتكرار التطوع ومدته، ودوافع المتطوع وحوافزه، والإدارة والإشراف والدعم، والخصائص الديموغرافية والهويات الاجتماعية للمتطوعين، وخلفياتهم التعليمية أو المهنية، و/أو مرحلة حياتهم العملية. ومع ذلك، ثمة خطر من تبسيط العلاقة بين العمل التطوعي والتوظيف تبسيطًا مُفرطًا، إذ إنها ليست دائمًا علاقة خطية.[130]

يمكن إثبات وجود روابط قابلة للقياس بين العمل التطوعي وفرص التوظيف كميًا من خلال الوصول إلى مجموعات بيانات ومسوحات وطنية على نطاق واسع، مثل مسح السكان الحالي في الولايات المتحدة الأمريكية،[131] والمسح البريطاني للأسر المعيشية.[132] يَستخدم هذا النوع من الدراسات بيانات مقطعية أو طولية لتقييم نتائج فرص التوظيف، مُبرزًا العمل التطوعي كمسارٍ يُمكِّن العاطلين عن العمل من الوصول إلى فرص العمل. يكشف هذا النهج عن رؤى مهمة، ولكنه يطرح أيضًا تحديات. يُعاني العالم من نقص في مجموعات البيانات الوطنية، لا سيما في بلدان الجنوب العالمي، فضلاً عن وجود تباينات بينها. كما قد تكون المعلومات المتاحة حول العوامل المؤثرة محدودة، ما يُعيق إثبات العلاقات السببية. وتُظهر البحوث الأوسع نطاقًا أهمية السياق الاجتماعي والاقتصادي الذي تُمارَس فيه الأعمال التطوعية، سواءً من حيث معناها وقيمتها وتصورها الاجتماعي، أو من حيث فهم مستويات الوصول المختلفة إلى فرص تطوير المهارات أو التدريب. لهذا الأمر أهميته في صياغة السياسات والممارسات عند تطوير حلول قائمة على الأدلة لمشكلة البطالة والقصور في توظيف القدرات.

وعلى غرار قياس الآثار الأخرى التي تمسّ الأفراد (بما في ذلك الصحة والرفاه، التي نوقشت سابقًا)، يمكن لمزيج من الأساليب النوعية والكمية - بما في ذلك مسوحات التأمل الذاتي، والمقابلات، ومجموعات التركيز، وأساليب اليوميات - أن يكشف أيضًا عن تصوّرات المتطوعين أنفسهم حول الكيفية التي يسهم بها العمل التطوعي في تحسين مهاراتهم ونموّهم الشخصي. قد يشمل ذلك زيادة رأس المال البشري والاجتماعي، وتعزيز المشاركة الفعّالة في المجتمع، فضلاً عن تعزيز الثقة بالنفس ورفع مستوى الطموحات الفردية نحو فرص العمل المستقبلية.[133] يصعب تتبّع هذه المهارات وقياسها، ولكنّ آراء الأفراد حول تجاربهم تُقدّم أدلةً مهمةً على التأثيرات التحويلية للعمل التطوعي على الأفراد. تفيد الدراسات أيضًا بأن العمل التطوعي يمكن أن يرسل رسائل إيجابية لأصحاب العمل المحتملين، الأمر الذي قد يعزز القابلية المتصوَّرة للتوظيف لدى الأفراد.[134]

***القضايا الرئيسية: عدم المساواة واختلاف البيئات***

قد تفشل أدوات القياس المُتجذرة في دول الشمال العالمي، والتي تعتمد فقط على النُّهُج الكمية، في مراعاة عوائق المشاركة وعدم تكافؤ فرص التطوع (انظر أيضًا الفصل 5). تُظهر الأدلة كيف يعجز بعض المتطوعين عن الوصول إلى الفرص التي تتيح اكتساب المهارات وتعزيز قابلية التوظيف، ولا سيّما في سياقات النزوح، وذلك نتيجة عدم المساواة.[135] ويشمل ذلك عدم القدرة على الوصول إلى أدوار تطوعية مناسبة، أو الافتقار إلى المعرفة بكيفية

توظيف المهارات المكتسبة والاستفادة منها لتحسين المشاركة في سوق العمل. يمكن لنُهُج القياس التي ترصد مثل هذه الأوجه لعدم المساواة تزويد الحكومات وأصحاب المصلحة الآخرين بأدلة تُسهم في صياغة سياسات تطوعية أكثر دمجاً. ومن خلال تحديد العوائق، تستطيع المنظمات أيضًا تكييف ممارساتها لخلق تجارب تطوعية أكثر دمجاً (انظر إطار دراسة الحالة 4.2).

ويُعد القياس مهمًا أيضاً للتعامل مع التحديات طويلة الأمد - والتي لا تزال ملحّة - المرتبطة بتدخلات تنمية المهارات وتعزيز قابلية التوظيف على نطاق أوسع، ولا سيّما بالنسبة للشباب.[137] تركز سياسات توظيف الشباب الحالية إلى حدٍّ كبير على جانب العرض في سوق العمل (مثل تطوير الفرص أمام الشباب لتنمية مهاراتهم)، بدلًا من التعامل مع واقع جانب الطلب (مثل السعي إلى خلق فرص عمل للعمالة الشابة)، وهو واقع يتأثر بأوجه عدم المساواة الهيكلية، والتغيرات الاقتصادية العالمية، ونقص فرص العمل.[138] في ظل هذه التحديات، تتزايد الدعوات إلى تعزيز التعاون متعدّد القطاعات من أجل تزويد المتطوعين بمهارات يمكنهم توظيفها لتحقيق نتائج ملموسة في مجال قابلية التوظيف، مثل الاعتماد المهني والتدريب المتخصص.[139] لا تقتصر أهمية تحسين استراتيجيات القياس على دعم عمليات استقطاب المتطوعين والاحتفاظ بهم وممارسات المنظمات فحسب، بل تمتد أيضًا إلى تزويد الحكومات بأدلة حول أوجه التفاوت الاقتصادية الأوسع في سوق العمل التي يواجهها المتطوعون.

وتشير دراسات المقارنة بين مناطق مختلفة إلى أهمية اعتماد نُهُج للقياس تراعي الخصوصيات السياقية، بما يضمن أن تعكس البيانات العلاقة بين العمل التطوعي والخصائص المحددة لأسواق العمل المختلفة.

### 4.3.2 أدوات وأساليب مختلطة لقياس مهارات الفرد وقابليته للتوظيف

يمكن للجمع بين أدوات القياس والمقاربات المختلفة بصورة تكاملية أن يضمن جمع أدلة أقوى حول نطاق المهارات التي يجري تطويرها من خلال العمل التطوعي.[140] ومع ذلك، توجد دراسات مهمة تعتمد حصريًا على النُّهُج النوعية أو الكمية. فعلى سبيل المثال، أظهرت دراسة أُجريت في الفلبين من قِبَل كليات وورلد سيتي – كويزون سيتي قيمة التركيز على التجارب المعيشية للأفراد وآثارها من خلال البحث النوعي فقط، باستخدام مقالات التأمل الذاتي، بدلًا من الاعتماد على عدد الساعات المسجّلة أو غيرها من المقاييس الكمية.[141] وقد أسهمت البيانات التي جُمعت من الطلبة المتطوعين

### الإطار 4.2. كسر الحواجز من خلال القياس: تحسين تجارب المتطوعين في الرياضات الخارجية [136]

لا يقتصر قياس أداء المتطوعين على رصد فوائد التطوع فحسب، بل يشمل أيضًا تحديد العقبات التي تُواجه المتطوعين وإيجاد سبل لتجاوزها. تجمع مؤسسة parkrun الخيرية العالمية المجتمعات من خلال الرياضات الخارجية والتواصل الاجتماعي، بمشاركة أكثر من 45,000 متطوع حول العالم. ترتكز استراتيجية المؤسسة لقياس وتحسين مشاركة المتطوعين على أداتين: مسح تجربة المتطوعين، الذي يُجرى كل ستة أشهر ومسح العوائق لدى المتطوعين، الذي يُجرى كل عامين، وقد أُطلقا في عامي 2019 و2022 على التوالي.

يتتبع مسح تجربة المتطوعين، الذي يُوزع على عينة تمثيلية من المتطوعين، فوائد وتحديات التطوع في مبادرة parkrun. تُوفر إضافة مؤشر صافي نقاط الترويج للمتطوعين (VNPS) في عام 2024 مقياسًا واضحًا لتحليل الرضا والتأييد. من جهة أخرى، يستكشف مسح العوائق أسباب عدم المشاركة أو الانقطاع، مسلطًا الضوء على قضايا مثل تضارب المصالح لدى المشاركين وصعوبات الالتزام المُسبق. يُعدّ قياس المؤشرات المتباينة من خلال أدوات المسح وسيلة قيّمة لاستخلاص رؤى قابلة للتنفيذ. فعلى سبيل المثال، دفعت ملاحظات المتطوعين حول شعورهم بالانفصال عن المقر الرئيسي للمنظمة إلى استحداث مجموعات إخبارية وندوات عبر الإنترنت ومنصة لتلقي ملاحظات المتطوعين بهدف تعزيز المشاركة والدمج في عملية صنع القرار. كما دفعت نتائج قياس تجارب من لا يتطوعون حاليًا أو من لم يتسنّ الاحتفاظ بهم بعد جائحة كوفيد-19 إلى تطوير فرص مرنة للمشاركة. يشمل ذلك المشاركة في نفس اليوم وخيارات تجمع بين فرص التطوع والأنشطة الرياضية، لتلبية مختلف التفضيلات وتذليل العقبات.

وبالتالي، من خلال الجمع بين التغذية الراجعة المنتظمة والتحليل الدقيق للعوائق، تستطيع المنظمات استخدام القياس القائم على الأدلة - ليس فقط لفهم تجارب المتطوعين الفردية، بل أيضًا لتعديل الأنشطة وتعزيز إمكانية الوصول والمشاركة والتأثير. وبهذه الطريقة، يصبح القياس أداة للنمو التنظيمي، ودعم المتطوعين، وتنمية المجتمع بشكل أقوى، بدلاً من كونه مجرد عملية لإعداد التقارير.

في خدمات الامتداد المجتمعي في إعداد نموذج بديل للتعلّم الخدمي يقوم على التأمل المنهجي.[142] وعلى النقيض من ذلك، تُبرز الأدلة الواردة من ألمانيا الأهمية المستمرة للاعتماد على المسوحات الكمية حصريًا في سياقات معيّنة. فقد جرى قياس تجارب المتطوعين الدوليين في برنامج weltwärts — الذي يضم 130 منظمة من منظمات المجتمع المدني الألمانية بالشراكة مع أكثر من 1,000 شريك في بلدان الجنوب العالمي — بصورة منتظمة على مدى السنوات العشر الماضية من خلال مسح سنوي.[143] وقد أتاح ذلك إجراء تقييم أوسع لرضا المشاركين، بما يدعم إدارة البرنامج ويتيح تتبّع تطوّر المهارات الشخصية.

ومن خلال تطبيق نهج الأساليب المختلطة الذي نوقش في قسم الصحة والرفاه، يبيّن هذا القسم كيف يمكن للمقاربات الكمية والنوعية أن تقدّم رؤى مختلفة أيضًا بشأن المهارات وقابلية التوظيف؛ إذ تتتبّع الأولى الأنماط مثل مخرجات التوظيف أو الالتحاق بالتدريب، بينما تكشف الثانية عن كيفية اختبار المتطوعين لتطوّر مهاراتهم وتطبيقها عمليًا (انظر إطار دراسة الحالة 4.3).

ورغم أن التركيز الكمي السائد على مخرجات التوظيف الملموسة يوفّر رؤى مهمة، فإن الأساليب المختلطة تضيف عمقًا تحليليًا من خلال إبراز أوجه عدم المساواة التي قد تؤثر في كيفية تحوّل العمل التطوعي إلى مهاراتٍ وفرصٍ للتوظيف، ولا سيّما في سياقات الدخل المنخفض. وتُعدّ هذه الأدلة أساسية لتصميم مقاربات تطوعية شاملة تضمن إتاحة هذه الفوائد لأوسع شريحة ممكنة من الناس.

***قابلية التوظيف***

عندما تكون قابلية التوظيف هدفًا رئيسيًا للمنظمات أو لمبادرات العمل التطوعي، يصبح من الضروري اعتماد استراتيجيات للقياس تجمع بين الرؤى النوعية المتعلقة بالنمو الشخصي والمؤشرات الكمية مثل فرص التوظيف وإنشاء المشاريع، مع إشراك مختلف الجهات المعنية. وتُظهر تجربة نادي Achieve17 للشباب — وهو مبادرة مجتمعية غير رسمية في بنغلاديش — كيف يمكن للقياس أن يتجاوز مجرد احتساب ساعات التطوع ليشمل رصد الآثار طويلة الأمد، بما في ذلك خلق فرص العمل وتنمية المهارات. فقد جمعت استراتيجية النادي ما بين بيانات كمية حول الوظائف التي أمكن الحصول عليها نتيجة العمل التطوعي، وسرديات نوعية حول التمكين والنمو.[145] كما

**الإطار 4.3. قياس قيمة برامج التطوع الدولية قصيرة الأجل: منظور عالمي [144]**

يُحتفَى غالبًا بالتطوع الدولي لدوره في تعزيز التبادل الثقافي وتنمية المهارات، إلا أن أثره على المتطوعين والمجتمع على حد سواء لا يُقاس عادةً بشكل منهجي. اعتمدت اللجنة التنسيقية للخدمة التطوعية الدولية (CCIVS) منهجيةً قويةً تجمع بين أساليب البحوث الكمية والنوعية لتقييم أثر التطوع حول العالم.

شمل مسح قَبليّ وبَعديّ لأكثر من 800 متطوع من 91 بلداً، قياس 11 مجالًا من المهارات، بما في ذلك التواصل بين الثقافات، والقيادة، والمواطنة، ومعرفة أهداف التنمية المستدامة. وكشفت النتائج أن 78% من المتطوعين أفادوا بتحقيق مكاسب كبيرة في الوعي العالمي، ما يُقدم دليلًا قويًا على القيمة التعليمية للتطوع قصير الأجل. ساهمت هذه الرؤى المستندة إلى البيانات في توجيه تصميم البرامج، وساعدت المنظمات على تحسين تدريب المتطوعين لتنمية مهاراتهم.

إضافةً إلى المسح، أُجري أكثر من 150 مقابلة ومجموعة تركيز شبه منظمة في 31 دولة. شملت هذه الجهود جمعيات محلية ومؤسسات عامة وأفرادًا من المجتمع لاستكشاف المشاركة والعلاقات بين الثقافات واستمرارية المشاريع. أظهرت النتائج أن معظم أفراد المجتمع ينظرون إلى جهود المتطوعين كعوامل محفزة لاستدامة المبادرات المحلية، مثل المشاريع البيئية، ما يساعد المنظمات على مواءمة أنشطتها مع احتياجات المجتمع وتعزيز أهمية المشاريع واستدامتها. وكشفت البيانات عن بعض الأنماط العامة، مثل اكتساب المهارات والكفاءات بشكل مُتسّق، بالإضافة إلى إبراز رؤى خاصة بكل سياق.

شاركت المنظمات غير الحكومية وأفراد المجتمع في وضع إطار التقييم من خلال تحديد الأولويات واستخدام أدوات تشاركية للقياس. وضَمَن ذلك تحقيق نتائج محلية المنشأ وزيادة الشعور بملكية المشروع. فعلى سبيل المثال، ساهمت المؤشرات التي حددها المجتمع للمشاركة بين الثقافات في تحسين مواءمة البرنامج، ما أثر بشكل مباشر على دعم المجتمع المحلي. وقد دعم الشركاء الأكاديميون تصميم المسح شبه التجريبي وتطبيق أدوات بناء السلام، ما عزز الدقة المنهجية والمصداقية. وقد أكدت هذه المساهمة الأكاديمية صحة النتائج، ما جعلها مُقنعة لواضعي السياسات ووفر قاعدة أدلة قوية للدفاع عن قيمة العمل التطوعي الدولي.

استُخدم نهج مختلط لقياس أثر مشروع تمكين الفتيات المراهقات من التعلّم والكسب (EAGLE) التابع لخدمة التطوع ما وراء البحار (VSO) في موزامبيق، من خلال الجمع بين تقييم التدريب على محو الأمية الرقمية الذي يقوده المتطوعون وتتبّع مهارات الحياة وريادة الأعمال لدى الفتيات غير الملتحقات بالمدارس. تُشرِك استراتيجية قياس المشروع مجموعات متعددة من الجهات المعنية، بما في ذلك منظمات المجتمع المدني، والقطاع الخاص، والمنظمات التي تُشرك المتطوعين، والمؤسسات الحكومية، والمؤسسات الأكاديمية، والمتطوعين أنفسهم.[146]

***سبُل العيش***

كشفت البحوث المتعلقة بالعمل التطوعي بين اللاجئين الشباب في أوغندا عن الآثار المتعلقة بجائحة كوفيد-19 على سبل عيشهم. فمع تراجع عروض المنظمات الدولية وفرص العمل التطوعي، تراجعت كذلك الوسائل المتاحة لهؤلاء الشباب لإعالة أنفسهم.[147] ولرصد هذا التعقيد، اعتُمِد نهج قائم على الأساليب المختلطة جمَع ما بين مسح ميداني واسع شمل 3,053 لاجئًا شابًا، ومشروع تشاركي بأسلوب التعبير المجتمعي بالصور (Photovoice) ساهم فيه 20 لاجئًا شابًا. يقوم أسلوب التعبير المجتمعي بالصور على دعوة المشاركين إلى توثيق تجاربهم المعيشية من خلال التصوير الفوتوغرافي، والمناقشات السردية، أو رواية القصص، أو المقابلات. وقد أظهرت هذه المنهجية المشتركة قيمتها من خلال توفير فهم شامل لحجم وأنماط العمل التطوعي لدى فئة سكانية محددة، ولآثاره على حياة الأفراد وسبل عيشهم بصورة عامة.[148]

***المنصات الرقمية***

يُتيح التنامي المتزايد في التفاعل الرقمي ومنصات التواصل الاجتماعي إمكانات جديدة لقياس العمل التطوعي في سياقات متنوعة. ففي روسيا، توفر منصة dobro.rf الرقمية لتسجيل المتطوعين تغطية وطنية شاملة، إذ تتكامل مع الخدمات الحكومية وتشمل أدوات تحليلية مدمجة، ما يمكّن المتطوعين من التسجيل، وتقديم التبرعات، والمشاركة في الفعاليات المجتمعية، وفي الوقت نفسه تُوفّر بيانات عن أنشطة العمل التطوعي على مستوى البلد.[149] يمكن أن تكون مثل هذه المنصات مفيدة على نحو خاص في السياقات التي يتعذر فيها تطبيق نُهُج أخرى للقياس ميدانيًا بسبب القيود المالية أو الصعوبات في الوصول. وفي موزامبيق، تدعم منصة e-Voluntários اعتماد المتطوعين وتسجيلهم، بما يسهّل قياس البيانات ذات الصلة.[150] يشير ذلك إلى الكيفية التي يمكن بها للأدوات الرقمية توسيع نطاق القياس وتعزيز موثوقيته في آن واحد، وذلك من خلال الجمع بين بيانات التفاعل عبر الإنترنت وأساليب منظَّمة للاعتماد.

## 4.4. الاستنتاج

يُتيح قياس إسهامات العمل التطوعي في الصحة والرفاه والمهارات وفرص العمل فهمًا أعمق لقيمته للأفراد. كما توجد روابط بين هذه الإسهامات. يُعدّ تعزيز الثقة بالنفس من خلال العمل التطوعي مهارةً أساسيةً وأثرًا إيجابيًا على الرفاه. يمكن لأساليب القياس الفعّالة الكشف عن كيفية دعم العمل التطوعي للأفراد في مختلف جوانب حياتهم، مع تسليط الضوء على التحديات الشخصية التي يواجهونها.

وبذلك تُساعد الأدلة حول تأثير العمل التطوعي على صحة الأفراد ورفاههم ومهاراتهم وفرص عملهم الجهات المعنية على تخصيص الموارد وتعزيز الشراكات بشكل أفضل، ما يدعم دور العمل التطوعي في خدمة المجتمع المدني. يجب أن يُوازن القياس بين الأطر العالمية والرؤى الخاصة بكل سياق، بما يُراعي الواقع المحلي والإسهامات المتنوعة التي يُقدمها المتطوعون. تبقى للأساليب المختلطة ونهج التثليث قيمة خاصة في رصد هذه التأثيرات متعددة الأبعاد. عندما يُقاس أثر العمل التطوعي على الأفراد بدقة وفعالية ودمجٍ أكبر، يُمكن لعدد أكبر من الأفراد الاستفادة من فوائده، لا سيما في البلدان النامية والمجتمعات المهمشة حيث تشتد الحاجة إلى المهارات وفرص العمل.

نفّذ ماكندي جوناي، متطوع دولي في الأمم المتحدة، مسؤول التواصل من أجل التغيير الاجتماعي والسلوكي، أنشطة للتغيير الاجتماعي والسلوكي في الكونغو. حقوق *الصورة: UNV 2025*

مازايانيسا سيوثي، متطوعة وطنية متخصصة لدى الأمم المتحدة، تعمل مسؤولة تعميم للعمل التطوعي، في مكتب المنسق المقيم للأمم المتحدة في إندونيسيا. *حقوق الصورة: UNV 2023*

# 5

# قياس أثر مساهمات التطوّع في التنمية

## 5.1. مقدمة

من المسلّم به على نطاق واسع أن للمتطوعين دورًا محوريًا في التنمية. يُركّز هذا الفصل على قياس مساهمات المتطوعين في النمو الاقتصادي والصحة والتعليم، فضلًا عن معالجة عدم المساواة، ولا سيما عدم المساواة بشأن النوع الاجتماعي، والتي حُدِّدت كأبعاد رئيسية للتنمية. يتناول هذا التقرير في موضع آخر قياس مساهمات المتطوعين في نتائج تنموية هامة أخرى، بما في ذلك ما يتعلق بالمناخ وحقوق الإنسان.

وقد جرى التأكيد على الأهمية الاستراتيجية للمتطوعين في التنمية المستدامة في المحافل العالمية، كما سُلِّط الضوء على أدوارهم في تعزيز المساءلة والتماسك الاجتماعي والدمج، مع دعم أجندة "عدم ترك أحد يتخلف عن الركب".[151] تُبرز التقارير القُطرية لبرنامج الأمم المتحدة للمتطوعين الدور الحاسم للتطوع الرسمي وغير الرسمي في دعم التقدم الوطني نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة.[152] وتؤكد هذه التحليلات على الحاجة المُلحة إلى جمع بيانات منهجية ومتعددة الأبعاد لتمكين الحكومات والمنظمات في كلٍّ من الشمال والجنوب العالميين من فهم حجم وطبيعة هذه المساهمة في تحسين النتائج المجتمعية. التغيير والتنمية عمليتان معقدتان وغير خطيتين، وليس من السهل دائمًا تقييم إسهامات العمل التطوعي فيهما. لذا، من الضروري أن تشمل أساليب القياس مساهمات مختلف أنواع المتطوعين، بمن فيهم المتطوعين المجتمعيين، لفهم التأثيرات المتباينة لجهودهم على النتائج الرئيسية للتنمية. تُوفّر أمثلةٌ من بلدان الجنوب العالمي نماذج مبتكرة وفعّالة للقياس في هذا السياق.

## 5.2. قياس إسهامات العمل التطوعي في التنمية الاقتصادية

التنمية الاقتصادية مفهوم متعدد الأبعاد شَهِد تطورًا ملحوظًا خلال القرن الماضي. وبينما يُعدُّ الناتج المحلي الإجمالي المقياس الرئيسي للنمو الاقتصادي (انظر أيضًا الفصل 2)، فإن قصوره - مثل عدم قدرته على رصد المساهمات الاجتماعية وغير السُّوقية - أدى إلى وضع نُهُجٍ أوسع نطاقًا.[153] وتشمل هذه النُّهُج مؤشرات تركز على الاحتياجات الإنسانية الأساسية، وعدم المساواة، والرفاه، مثل مؤشر التنمية البشرية.[154]

### الرسائل الرئيسية

- **للعمل التطوعي آثار متعددة على نتائج التنمية في مجالاتها الاقتصادية والصحة والتعليم.** يتطلب جمع هذه المعلومات قياسًا دقيقًا ومُراعيًا للسياق، وقادرًا على الاستجابة للطرق المعقدة التي يحدث بها التغيير نتيجة العمل التطوعي.
- **لقد تنوَّع قياس الأبعاد الاقتصادية للعمل التطوعي،** متجاوزًا التقييم النقدي، ليشمل تحليل الآثار الاقتصادية طويلة الأجل للتغيرات في الرفاه والتمكين والتماسك المجتمعي. يُمكن لذلك أن يُساعد في التعرف على نطاق أوسع من الأنشطة التطوعية ودعمها وإعدادها.
- **تُقر التطورات الحديثة في قياس العمل التطوعي الصحي بشكل متزايد بعمل المتطوعين غير الرسميين والمجتمعيين،** ومساهماتهم في نتائج التنمية الصحية الأوسع نطاقًا، والتي قد تكون أكثر ارتباطًا بالعلاقات وأقل ظهوراً، وغالبًا ما تتجاهلها الأساليب المختلفة للقياس وإعداد التقارير.
- **تتسم مساهمات المتطوعين في نظم التعليم الرسمية وغير الرسمية بتنوعها،** ما يتطلب أسالياً للقياس تُراعي تأثيرها ليس فقط على التدريس والتعلم، بل أيضًا على نتائج أوسع نطاقًا مثل الدمج والاستمرار والمشاركة المجتمعية.
- **هناك حاجة إلى نُهُج مبتكرة تستخدم أساليب مختلطة، بما في ذلك الأساليب التشاركية، لإشراك مختلف الجهات الفاعلة،** وصياغة نتائج للقياس هادفة وذات صلة وقادرة على رصد التغيير الدقيق. تُتيح هذه النُّهُج فرصًا لتتبع الطرق المحددة والمتنوعة التي يُسهم بها العمل التطوعي في التنمية عبر القطاعات وفيما بينها.
- **يُعدّ جمع البيانات المُفصّلة وتحليلها** أمرين أساسيين لفهم كيف يُمكن للعمل التطوعي بها المساعدة في الحدّ من أوجه عدم المساواة في المجتمع، وضمان عدم تعزيز البرامج للوضع الراهن دون قصد.

**الجدول 5.1** نظرة عامة على أساليب قياس الأبعاد الاقتصادية للعمل التطوعي

| الطريقة | الغرض | يُفضَل استخدامه من أجل: | نقاط القوة | المخاطر المحتملة لسوء التطبيق أو سوء التفسير |
|---|---|---|---|---|
| نهج تكلفة الاستبدال | تقدير القيمة الاقتصادية لوقت المتطوعين باستخدام مكافِئات سوق العمل | الإحصاءات الوطنية، المقارنات الاقتصادية الكلية (مثل الناتج المحلي الإجمالي) | واضح، قابل للتطبيق على نطاق واسع، وقابل للمقارنة عبر مختلف السياقات | قد يُنظر إليه على أنه مقياس كامل للقيمة؛ ولكنه يُخاطر باختزال العمل التطوعي إلى قيمة نقدية فقط |
| تدقيق استثمار المتطوعين وقيمتهم (VIVA)/ النسبة المئوية لقيمة الأفراد المُقدمة (PPVE) | تقييم قيمة وكفاءة العمل التطوعي على مستوى البرنامج أو المؤسسة | تقييم البرنامج، والتقارير الداخلية، والمناصرة | سهولة التطبيق؛ يُبرز العائد على الاستثمار | قد يُبسِّط النتائج المعقدة بشكل مفرط؛ إمكانية المقارنة محدودة بين السياقات المختلفة |
| العائد الاجتماعي على الاستثمار (SROI) | مقارنة القيمة الاجتماعية المُتحققة إزاء الموارد المُستثمرة | تقييم البرنامج، وتقارير الأثر، وتبرير التمويل | يُغطي نتائج متنوعة، بما في ذلك وجهات نظر المعنيين | يتطلب موارد كثيرة؛ يتأثر بالافتراضات؛ قد يُبالغ في تقدير القيمة |
| تقييم الأثر (الأساليب النوعية أو المختلطة) | رصد التغيرات والنتائج المحددة التي تُعزى إلى العمل التطوعي | التنمية المجتمعية، والتعليم، والصحة، والرعاية الاجتماعية | يُراعي السياق، ومرن، ويُمكّن من تحصيل فهمٍ عميق | قد تكون الروابط السببية غير واضحة؛ النتائج ليست قابلة للتعميم دائمًا |
| مؤشرات الرفاه | قياس الفوائد الذاتية للمتطوعين والمستفيدين | الصحة النفسية، والتنمية الشخصية، والتماسك الاجتماعي | تعكس التجربة المعيشية؛ تتماشى مع أهداف التنمية الأوسع نطاقًا | قد تتأثر النتائج بعوامل قصيرة الأجل أو بتحيز الإبلاغ الذاتي |
| التحليلات الرقمية والفورية | استخدام التطبيقات والمنصات لمتابعة وتحليل أنشطة المتطوعين | التطوع الرقمي، مشاركة الشباب، التغذية الراجعة السريعة | تتوفّر في الوقت المناسب، قابلة للتوسع، تُتيح رؤى سلوكية | خطر الاستبعاد الرقمي؛ مخاوف بشأن الخصوصية وتحيز الخوارزميات |

يُعدّ إدراك هذا التنوع في التعريفات والمقاييس أمرًا جوهريًا عند تقييم المساهمات الاقتصادية للعمل التطوعي. ويؤكد ذلك على ضرورة وجود نُهُج للقياس تتسم بالمرونة وتراعي السياق ولا تعكس فقط القيمة النقدية للعمل التطوعي - بل تعكس أيضًا فوائده الاجتماعية والإنسانية.

وكما تطور فهم التنمية الاقتصادية ليتجاوز مقاييس الدخل القومي، تطورت كذلك النُّهُج المستخدمة لقياس الأبعاد الاقتصادية للعمل التطوعي. ركّزت الأساليب السابقة على تحديد قيمة نقدية لوقت التطوع (انظر أيضًا الفصل 2). من خلال ترجمة مساهمات المتطوعين إلى مصطلحات اقتصادية، أدخلت هذه النُّهُج العملَ غير مدفوع الأجر، الذي كان غير مرئي في السابق، في النقاشات الاقتصادية والسياسية العامة. تشير التقديرات السابقة للعمل التطوعي في العالم إلى أنه لو شكّل جميع متطوعي العالم بلداً واحداً، لكان ثاني أكبر بلد في العالم من حيث عدد السكان، باقتصاد يُصنّف ضمن الأكبر عالميًا عند مقارنته بالناتج المحلي الإجمالي.[155] وقد أظهر تطبيق هذه الطريقة في الصين أن قيمة العمل التطوعي تُقدّر بنحو 27 مليار دولار أمريكي،[156] أي ما يعادل 15.82% من الناتج المحلي الإجمالي.[157] في كينيا، كشفت الدراسة نفسها عن أن أكثر من 13 مليون متطوع مُسجَّل ساهموا بنحو 1.8 مليار دولار أمريكي،[158] أي ما يعادل 3.66% من الناتج المحلي الإجمالي.[159]

وبينما تُبرز هذه الأرقام الحجم الهائل للنشاط التطوعي، فإنها تُظهر أيضًا قصور التقييم النقدي، الذي لا يُمكنه استيعاب النتائج الأوسع نطاقًا للعمل التطوعي. ويُؤكد ذلك الحاجة إلى نُهُج أكثر ابتكارًا وتركيزًا على النتائج.

### 5.2.1 نُهُج مبتكرة لقياس قيمة العمل التطوعي للتنمية الاقتصادية

لا يزال قياس مساهمة العمل التطوعي في التنمية الاقتصادية يشكّل تحديًا معقدًا ومتطورًا باستمرار. تُركز بعض النُّهُج على البيانات الكمية، مثل منصة التطوع الإسبانية التي تقيّم قابلية التوظيف، والمشاركة في سوق العمل، وتوفير تكاليف النظام الصحي، والأثر الاجتماعي الأوسع نطاقًا من خلال استجابات المتطوعين، بالإضافة إلى تحليل التكلفة والعائد. تعتمد النُّهُج الأخرى على تصميمات نوعية أو مختلطة ترصد النتائج المُعبَّر عنها بمصطلحات غير نقدية - مثل الرفاه، والتمكين، والتماسك المجتمعي - وتربطها بآثار اقتصادية طويلة الأجل. وقد أثرَى هذا التنوع فهم المساهمة الاقتصادية للعمل التطوعي، ولكنه في الوقت نفسه زاد من تعقيد اختيار الأساليب وتفسير النتائج. علاوةً على ذلك، ينطوي كل أسلوب على افتراضاتٍ حول ما يُعدّ "قيمة"، والتي قد تعكس أولويات خارجية بقدر ما تعكس واقعًا محليًا.[160]

يلخص الجدول 5.1 النُّهُج الرئيسية لقياس القيمة الاقتصادية للعمل التطوعي، موضحًا الغرض الرئيسي، والتطبيقات النموذجية، ونقاط القوة الرئيسية، والمخاطر المحتملة لسوء تفسير كل نهج. يوضح الجدول مدى اتساع نطاق المنظور الاقتصادي، مُبيّناً أن أساليبَ مثل تقييمات الأثر، ومؤشرات الرفاه، والتحليلات الرقمية - وإن لم تُعدّ دائماً اقتصادية بحتة - إلا أنها ضرورية لرصد أشكال القيمة التي قد تُغفِلها المؤشرات التقليدية.

وبينما تتداخل مؤشرات الرفاه مع الأبعاد الاجتماعية والصحية التي نوقشت في مواضع أخرى من هذا التقرير، فإن إدراجها هنا يُبرز كيف يمكن للفوائد الذاتية (مثل تحسين الصحة النفسية، والمرونة، والتماسك الاجتماعي) أن تُترجم أيضاً إلى قيمة اقتصادية من خلال خفض التكاليف، وتعزيز الإنتاجية، وتقوية رأس المال الاجتماعي.

تساعد أدواتٌ مثل تدقيق استثمار المتطوعين وقيمتهم (VIVA) (انظر إطار دراسة الحالة 5.1) ونسبة القيمة المُضافة من الموظفين (PPVE)[161] المنظمات على فهم مقدار القيمة التي تجنيها من كل دولار أو ساعة تُستثمر في العمل التطوعي. وانطلاقاً من منطق التكلفة والعائد، يجب تطبيق هذه الأساليب وتفسيرها بعناية لتجنب الاستنتاجات المُفرطة في التبسيط أو المنحازة. إنها مفيدة بشكل خاص لتقييم البرامج، والتخطيط الاستراتيجي،

**الإطار 5.1. قياس استثمار المتطوعين وقيمته الاقتصادية: تحليل التكلفة والعائد**[163]

توفر أداة تقييم استثمار المتطوعين وقيمتهم (VIVA) طريقة بسيطة وفعالة لقياس قيمة العمل التطوعي وشرحها. في بيئة اجتماعية وسياسية غالبًا ما تؤثر فيها الاعتبارات المالية على القرارات، لا سيما في البيئات ذات الموارد المحدودة، يقدم هذا الإطار أدلة تدعم عملية صنع القرار. ومن المهم أيضًا أنه يسلّط الضوء على أن قيمة العمل التطوعي ليست مالية فقط، ولا تُعدّ بديلاً عن العمل مقابل أجر.

في جوهرها، تُعدّ أداة تدقيق استثمار المتطوعين وقيمتهم (VIVA) طريقة لتحليل التكلفة والعائد. فهي تحسب النسبة بين تكاليف إدارة برنامج تطوعي والقيمة الاقتصادية المُحققة، وذلك وفقًا لسياق البرنامج. تشمل تكاليف المدخلات رواتب مديري المتطوعين وتعويضات نفقات المتطوعين. تُحسب المخرجات بتطبيق معدل أجر - غالبًا ما يكون متوسطًا أو معدلًا خاصًا بالقطاع وليس الحد الأدنى للأجور - على إجمالي ساعات التطوع خلال فترة زمنية محددة. تشير النسبة الموجبة إلى فعالية البرنامج من حيث التكلفة.

يُزوّد تطبيق أسلوب تدقيق استثمار المتطوعين وقيمتهم (VIVA) الجهات المعنية عادةً بثلاث رؤى رئيسية. أولاً، أن العمل التطوعي ليس مجانياً. يُعدّ الاستثمار في البنية التحتية، وتوفير الكوادر، ودعم المتطوعين أمراً بالغ الأهمية لنجاحهم. ثانياً، تُتيح هذه المنهجية رصداً شاملاً لمساهمات المتطوعين من خلال نظرة عامة مالية وتشغيلية. ثالثاً، تُنشئ هذه المنهجية نظاماً مُهيكلاً لجمع بيانات المتطوعين وإدارتها، ما يُتيح اتخاذ قرارات أكثر استنارة بشأن تصميم البرامج وتنفيذها. وقد مكّنت استراتيجية القياس هذه المنظمات في مختلف أنحاء العالم من النظر إلى أنشطتها التطوعية من منظور العائد على الاستثمار، إدراكاً منها أن تحقيق أثر ملموس على نتائج التنمية من خلال العمل التطوعي يتطلب استثماراً مدروساً ومُسبقاً.

والمناصرة. في غياب هذه المعايير، غالبًا ما يستند المُبرِّر الاقتصادي للاستثمار المُستدام إلى مَدخلات جزئية (مثل عدد الساعات فقط)، بدلًا من مؤشراتٍ تُمكّن من إجراء مقارنات حقيقية للقيمة.[162]

تُمكِّن كلٌّ من أداة تدقيق استثمار المتطوعين وقيمتهم (VIVA) وأداة نسبة القيمة المُضافة من الموظفين (PPVE) من إثبات كفاءة برامج التطوع وقيمتها مقابل المال. يُعدّ هذا الأمر ذا أهمية مباشرة للحكومات والجهات المُموِّلة عند تخصيص الميزانيات العامة، إذ يُبيّن ما إذا كان الاستثمار في العمل التطوعي يُحقق عوائد اقتصادية قابلة للقياس مقارنةً بالاستخدامات البديلة للموارد.

يتجاوز نموذج العائد الاجتماعي على الاستثمار (SROI)، المُقتبس من قطاع الأعمال، مجرد حساب الأرقام، إذ يربط العمل التطوعي بنتائج اجتماعية أوسع نطاقًا، مثل تحسين رفاه المجتمع، وزيادة الدمج، وتعزيز الشبكات المحلية. يتناول هذا النموذج العمل التطوعي كمُدخل (مثل الوقت والخبرة) وكنتيجة (مثل الصمود والثقة والتمكين).[164] تكمُن القوة الرئيسية لنموذج العائد الاجتماعي على الاستثمار في قدرته على رصد التأثيرات غير الملموسة، ولكنها جوهرية، والتي غالبًا ما تُغفِلها المقاييس المالية.[165] ومع ذلك، يتطلب هذا النموذج كميات كبيرة من البيانات والموارد، ما قد يحُد من استخدامه في المنظمات الصغيرة أو في البيئات ذات الموارد المحدودة. غير أن نموذج العائد الاجتماعي على الاستثمار قد استُخدم في أفغانستان لتقييم الفوائد طويلة الأجل للجهود التطوعية، مثل تحسين فرص العمل، وزيادة دخل الأسر، وخفض التكاليف المتعلقة بالصحة، وتعزيز قدرة المجتمع على الصمود.[166] ورغم أنه يُنظر إليه غالبًا كأداة تقييم عامة، فإن نموذج العائد الاجتماعي على الاستثمار يتمتع بأهمية اقتصادية كبيرة، لأن العديد من النتائج التي يرصدها هذا النموذج - مثل تحسين فرص العمل، وخفض تكاليف الرعاية الصحية، وتعزيز شبكات المجتمع - تُترجَم إلى وفورات طويلة الأجل أو مكاسب في الإنتاجية. يربط ذلك العمل التطوعي مباشرةً بأولويات التنمية الاقتصادية على المستوى الكلي.

بشكلٍ عام، قد يؤدي ضعف التفكير النقدي في كيفية قياس البعد الاقتصادي للعمل التطوعي إلى سوء فهمٍ للنتائج. بدون وضع المؤشرات الاقتصادية في سياقها الصحيح، قد تُبالِغ هذه المؤشرات في تقدير الأثر أو تُخفي مساهمات هامة. ويُثير ذلك قلقًا، خاصّةً عند استخدام هذه البيانات في توجيه السياسات أو قرارات التمويل.[167]

الطريقة التي يُؤطَّر بها القياس هي التي تحدد ما يصبح مرئيًا. تُسهم الأدوات الاقتصادية، مثل تكلفة الاستبدال أو ما يعادل العمل بدوام كامل، في إبراز مساهمات المتطوعين ضمن أُطُر الميزانية. ومع ذلك، غالبًا ما تُركز هذه الأدوات على مدخلات العمل القابلة للقياس أكثر من تركيزها على النتائج الاجتماعية أو التنموية. عند استخدام هذه الأدوات منفردة، ينطوي ذلك على مخاطر تصوير العمل التطوعي كبديل عن العمل بأجر، بدلًا من كونه شكلًا متميزًا وتحويلياً من أشكال المشاركة.[168] إلى جانب الأدوات الفردية، تُوفر أطر العمل على مستوى النظام، مثل دليل الأمم المتحدة للمؤسسات غير الربحية ودليل منظمة العمل الدولية لقياس العمل التطوعي،[169] معايير دولية لتقييم مساهمات المتطوعين. تُدمِج الحسابات الفرعية، المعتمَدة في العديد من البلدان، هذه المقاييس في الإحصاءات الاقتصادية الوطنية، ما يوفر صورة أشمل لكيفية مساهمة العمل التطوعي في الناتج المحلي الإجمالي وما وراءه. ورغم أن هذه الأطر أقل وضوحًا للممارسين، فإنها تُعدّ مهمة لضمان القابلية للمقارنة وملاءمة السياسات على المستوى الاقتصادي الكلي.

عندما تهيمن المؤشرات الاقتصادية التقليدية، يزداد خطر اختزال العمل التطوعي إلى مجرد توفير في التكاليف أو مكاسب في الإنتاجية، بدلًا من الاعتراف به كشكل من أشكال المشاركة المدنية أو الملكية المجتمعية. بمرور الوقت، قد يُضيّق ذلك نطاق أشكال العمل التطوعي التي تحظى بالتقدير والدعم، ما يُبرز الحاجة إلى نُهُج قياس تكميلية. تُعدّ

كايرا غريس هابرلين، متطوعة دولية شابة لدى الأمم المتحدة، تعمل حالياً كزميلة في مجال تغير المناخ والشباب لدى مكتب الأمم المتحدة لتنسيق الشؤون التطوعية في ولايات ميكرونيزيا الموحدة. *حقوق الصورة: UNV 2023*

الشفافية بشأن المنهجيات وافتراضاتها وقيودها في قياس قيمة العمل التطوعي للتنمية الاقتصادية، أمراً حاسماً لضمان أن يكون القياس أداة للتعلم والتحسين المستمر، بدلًا من أن يصبح مجرد عملية لإعداد التقارير.

## 5.3 قياس إسهامات العمل التطوعي في نتائج الصحة المجتمعية

الصحة أساسٌ للسلام والأمن، وهي تعتمد على التعاون بين الأفراد والدول. [170] ينعكس ذلك في البرامج الصحية التي تُعدّ محورية في التخطيط المحلي والمجتمعي، وتشكل جزءًا أساسيًا من البنية التحتية للرعاية الاجتماعية الأوسع. لذا، يُعدّ الحدّ من التفاوتات الصحية عنصرًا أساسيًا في التنمية العالمية. يشارك المتطوعون بنشاط في تقديم الخدمات الصحية، ونشر الوعي، وتعزيز البرامج الصحية، وبناء قدرة المجتمعات على الصمود خلال الأزمات الصحية.

تشمل أدوار المتطوعين في الرعاية الصحية متطوعي الصحة المجتمعية (CHVs)، والعاملين الصحيين غير المهنيين، ومروّجي تعزيز الصحة ضمن شبكات مجتمعية منظَّمة وقائمة على المجتمع، إلى جانب أشكال التطوع غير الرسمي على مستوى الأسر أو القرى. [171] إلى جانب أداء أدوارهم المهنية، يتطوع مهنيو الرعاية الصحية المؤهلون بما في ذلك الأطباء الذين يشاركون بأداء مهام طبية وأعمال تطوعية مجانية. [172,173] يتطوع طلبة الطب في دول الشمال العالمي غالبًا في دول الجنوب العالمي، رغم أن المعضلات الأخلاقية لهذا الأمر باتت معروفة على نطاق واسع. [174] إلى جانب هذه الأدوار، يؤدي متخصصو الرعاية الصحية المحليون والمتخصصون في صحة المرأة (مثل القابلات المتطوعات ومروجي الصحة الإنجابية) أدوارًا مهمة، وكذلك ممارسو الصحة النفسية. مع أن هذا التنوع أساسي لقيمة العمل التطوعي في تحسين نتائج الصحة المجتمعية، فإنه يجعل مهمة تتبّع وقياس مساهمات المتطوعين معقدة. كما تُثار تساؤلات مهمة حول مَن يُعتبر متطوعًا في هذا السياق.

تاريخيًا، ركّزت السياسات الصحية القائمة على الأدلة على التجارب العشوائية المُحكَمة التي تقيس التغيّر من خلال النتائج والأنماط السببية. [175] تتوسّع التطورات الأحدث في مجال القياس في هذه الأسس، مع الإقرار بأن أنشطة التطوع الصحي غير الرسمي قد تُغفَل بدون ذلك.

ثيو مارتن، من منظمة الأغذية والزراعة (الفاو) في مهمة ممولة من الحكومة الفرنسية، يدعم مشروع المدارس الحقلية للمزارعين ومشروع القدرة على التكيّف مع تغير المناخ من خلال إجراء مهمة لتقصي الحقائق حول زراعة الخضراوات في السنغال. *حقوق الصورة: UNV 2017*

### 5.3.1 قياس إسهامات العمل التطوعي في مجال الصحة

يُعدّ فهم حجم مساهمات المتطوعين أمرًا بالغ الأهمية في المبادرات الصحية التي تعتمد على هذه المساهمات لضمان استدامة التدخلات. تستعين رعاية المُحتضرين بأعداد كبيرة من المتطوعين غير المتخصصين، [176] بينما تتطلب حملات التطعيم واسعة النطاق والرعاية الصحية المجتمعية التزامًا مستمرًا من متطوعين مُدرَّبين. [177] يُمكِّن قياس هذه المساهمات واضعي السياسات من فهم أهمية العمل التطوعي في تحقيق النتائج الصحية المرجوّة.

غالبًا ما تُنسّق برامج الصحة التطوعية من قِبَل السلطات المحلية، والمنظمات غير الحكومية، ومقدمي الرعاية الصحية الأفراد، والبرامج الحكومية الوطنية، ولكل منها قدراتها المتفاوتة في جمع البيانات. تتميّز المبادرات التي ترعاها الدولة بوضعٍ خاص لرصد حجم العمل التطوعي في مجال الصحة، كما يتضح في الصين وإندونيسيا. [178] في تايلاند، تقيس وزارة الصحة العامة مساهمة أكثر من مليون متطوع صحي قروي، [179] باستخدام طريقة الأجور الحالية لمنظمة العمل الدولية. وإلى جانب المستوى الوطني، تجمع المنظمات الدولية أيضًا بيانات عن حجم تأثير

*ما نحتاجه في الاستجابة الإنسانية ليس مجرد أفراد، بل أفراد يتمتعون بإنسانية حقيقية. هذا ما يُميّز المتطوعين: أنهم إنسانيون بكل ما تحمله الكلمة من معنى في مواجهة أشدّ أنواع الظلم.*
كاتالينا إغناسيا لام أوردينيس، متطوعة لدى الأمم المتحدة مع منظمة اليونيسف في تشيلي.

المتطوعين في مجال الصحة. أفادت منظمات الشباب الست الكبرى أن الاستجابة لجائحة كوفيد-19 والتعافي منها، حشدت 218,692 متطوعًا شابًا في 56 بلداً. [180]

بالإضافة إلى إحصاء أعداد المتطوعين، يُعد قياس الوقت الذي يخصّصونه وسيلة أخرى لرصد حجم مساهماتهم في النتائج الصحية، لا سيما في المناطق التي يكون فيها العمل غير الرسمي أقل وضوحًا ويصعب تتبُّعه. يُعدّ المتطوعون من الوسطاء ومروّجي العناية بالصحة عنصرًا حاسماً في تقديم البرامج الصحية في المناطق المهمشة والنائية والتي تعاني من نقص الموارد، إذ يساهمون بخصائص مميزة مثل أساليب التعاطف القائمة على الأقران، واستخدام اللغة والثقافة المحليتين، وبناء التفاهم والثقة، وتقديم القدوة الحسنة. غالبًا ما تمتد مساهماتهم على مدى عدة سنوات، ما يجعل قياس الوقت الذي يخصصونه للتطوع أمرًا بالغ الأهمية. [181]

استخدمت الجهود المبذولة لقياس الوقت الذي يقضيه المتطوعون الصحيون المجتمعيون، والذي غالبًا ما يكون غير مدفوع الأجر، أساليب مختلطة، بما في ذلك الاستبيانات والملاحظة وسجلات الوقت اليومية. [182] تُظهر هذه الأساليب أن مساهمات المتطوعين تُمثل قيمة اقتصادية كبيرة. ومع ذلك، يطرح هذا الأمر تحديات منهجية، منها كيفية حساب تكلفة استبدال مناسب للعمالة، والتوفيق بين الوقت المُلاحَظ واقعياً والوقت المُبلغ عنه ذاتيًا. [183] إضافةً إلى ذلك، لا يُعد العمل التطوعي دائمًا نشاطًا خطيًا أو منتظمًا. بعض الأعمال التطوعية في مجال الصحة تكون متقطعة، إما دورية (مثل أسبوع واحد كل عام) أو تُجرَى استجابةً لظروف معينة كالكوارث أو النزاعات أو تفشي الأمراض الفيروسية. [184] يجب أن تكون أساليب القياس مرنة بما يكفي لرصد قيمة هذا النوع من العمل التطوعي المتقطّع والمدفوع بالأزمات.

يمكن أيضًا قياس أثر مساهمات المتطوعين من خلال الإحصاءات الصحية. تتيح مقاييس ما قبل التدخل وما بعده للمنظمات تقييم فعالية التدخل وفهم كيفية إحداث المتطوعين الصحيين للتغيير على مستوى المجتمع. على سبيل المثال، في اليمن، استُخدمت المسوحات لقياس تغطية التطعيم وسوء التغذية ومعدلات الإصابة بالأمراض في القرى التي يوجد بها متطوعون صحيون مجتمعيون وتلك التي لا يوجدون بها. [185]

بالإضافة إلى عمليات المتابعة والتقييم التي تُجريها المنظمات نفسها، تُظهر الإحصاءات الرسمية تحسّنًا في النتائج الصحية على المستوى المحلي بفضل جهود المتطوعين. في زامبيا، انخفضت حالات الإصابة بالكوليرا بعد تطبيق الاستراتيجية المجتمعية المتكاملة لمكافحة الكوليرا بواسطة المتطوعين. [186] في الولايات المتحدة، استُخدمت التغيرات في معدلات التطعيم في نيويورك لتقييم فعالية برنامج للتطعيم بقيادة المتطوعين. [187] مع ذلك، غالبًا ما تواجه الدراسات التي تُجرى قبل وبعد تطبيق البرنامج صعوبة في فصل آثار التطوع عن العوامل الأخرى، إذ نادرًا ما يُنفذ التطوع كتدخل مُحدّد المعالم. تُبرِز هذه الأمثلة أهمية التحقق من صحة البيانات من مصادر متعددة.

التطوع كتدخل مُحدّد المعالم. تُبرِز هذه الأمثلة أهمية التحقق من صحة البيانات من مصادر متعددة.كما يمكن لمجموعات البيانات الثانوية الكبيرة أيضاً أن تكشف عن تأثير التطوع على النتائج المجتمعية. في غرب أفريقيا، أظهر تحليل مقارَن بين الدول، يجمع بين بيانات المسح والصحة والتعداد السكاني، أن مدة الإصابة بالإيبولا كانت أقصر في المناطق التي شهدت مشاركة أكبر في المنظمات التطوعية والدينية. [188] كما ربطت الأدلة ارتفاع مستويات التطوع الرسمي بانخفاض معدل الوفيات في البلدان ذات الدخل المرتفع أثناء جائحة كوفيد-19.[189] ومع ذلك، رغم الدور المحوري الذي أدّاه المتطوعون المحليون والمجتمعيون في دعم الفئات الضعيفة خلال الجائحة، فإن جزءًا كبيرًا من هذا النشاط غير الرسمي لم يُسجّل في النظم الرسمية لإعداد التقارير. [190] يُبرز ذلك التحديَ المستمر المتمثلَ في رصد الأثر الكامل للتطوع على نتائج مثل معدل الوفيات، حيث غالبًا ما تُهمل المساهمات غير الرسمية للمتطوعين.

يساعد الجمع بين أدوات القياس النوعية والكمية على تجاوز هذه القيود. ويُظهر مثال منظمة Camminare Insieme في إيطاليا أهمية أساليب البحث المختلطة، إذ تُغطي جوانب من العمل التطوعي الصحي لا يُمكن قياسها كميًا، مثل الجهد العاطفي والدفاع عن حقوق المرضى الذي يبذله الأطباء المتطوعون لدعم الرعاية الصحية للاجئين والمهاجرين (انظر إطار دراسة الحالة 5.2).

### 5.3.2 نُهُج مبتكرة لقياس أثر العمل التطوعي على الصحة

يُعدّ اتباع نهج متعدد الأبعاد ضروريًا للحصول على أدلة قوية وقابلة للتطبيق حول أثر العمل التطوعي على الصحة، بما في ذلك نتائجه طويلة الأجل.[192] تُسهم النُّهُج المبتكرة في رصد الآثار الأقل وضوحًا للعمل التطوعي في مجال الصحة، مثل الدعم النفسي الذي يقدمه متطوعو "الأطباء المُهرّجين" الأطفال الذين أُدخلوا إلى المستشفيات في كولومبيا.[193] في انجلترا، جمعت دراسة أجريت على مجتمعات منخفضة الدخل بين الاستبيانات والمقابلات الفردية والجماعية لتقييم تجارب النساء اللائي يتلقين دعمًا من متطوعات الدعم النفسي والجسدي أثناء الولادة، وقد بيّنت كيف يُقدم العمل التطوعي في مجال الصحة نتائج مختلفة نوعيًا عن تلك التي يُقدمها متخصصو الرعاية الصحية.[194] يُساعد التفاعل مع وجهات نظر مختلف الجهات المعنية في رصد بعض الآثار الأقل وضوحًا للعمل التطوعي في مجال الصحة. إلى جانب جمع آراء المتطوعين، تُعزّز رؤى المرضى والعاملين في مجال الرعاية الصحية ومديري البرامج والمجتمعات المحلية البرامج من خلال تسليط الضوء على الأولويات والنتائج. في غانا، تؤدي أصوات المجتمعات المحلية دورًا حاسمًا في قياس أثر العمل التطوعي وفي توجيه سياسات الرعاية الصحية.[195] استُخدمت بطاقات تقييم مجتمعية لتمكين أفراد المجتمع من رصد وقياس جودة خدمات الرعاية الصحية التي يقدمها المتطوعون، استنادًا إلى تجاربهم فيما يتعلق بوقت الانتظار وتوفّر الرعاية الطبية.[196]

وفّرت أساليب مبتكرة، مثل سرد القصص واليوميات الصوتية، وسائل بديلة لرصد التصورات الدقيقة لتأثير المتطوعين على النتائج المجتمعية المتعلقة بالصحة في إيطاليا.[197] في أوغندا، استُخدم أسلوب التعبير المجتمعي بالصور (Photovoice) لاستكشاف التأثيرات المختلفة للمتطوعين الصحيين المجتمعيين من الذكور والإناث.[198] رغم أن مسؤوليات الذكور والإناث كانت متطابقة من الناحية التقنية، كشفت هذه الطريقة البصرية عن الطبيعة المتعلقة بالنوع الاجتماعي لأدوارهم، وهو ما قد يصعب على الأساليب الأخرى رصده. وقد أسهم ذلك في تعميق فهم المعايير القائمة على النوع الاجتماعي التي تُشكل العمل الصحي التطوعي، وأسهم في توجيه عمليات صنع القرار.

**الإطار 5.2. قياس أثر الأطباء المتطوعين على الرعاية الصحية للاجئين والمهاجرين**[191]

يؤدي المتطوعون في مختلف أنحاء العالم دورًا حيويًا في تحسين فرص الحصول على الرعاية الصحية، لا سيما للمجتمعات التي تواجه تحديات اجتماعية واقتصادية. يُعدّ هذا الأمر بالغ الأهمية للاجئين والمهاجرين، الذين قد يواجهون عوائق أمام الوصول إلى نظم الرعاية الصحية الرسمية بسبب اللغة أو الوضع القانوني أو غير ذلك من العوامل. يُبيّن العمل مع الأطباء المتطوعين في أوروبا كيف يمكن لدمج أدوات القياس أن يُسهم في تحسين النتائج الصحية. يشمل ذلك الجوانب العلائقية للعمل التطوعي والأثر العاطفي لهذا العمل على المتطوعين والأشخاص الذين يخدمونهم.

في عيادة الرعاية الصحية المحلية التي يديرها متطوعون والمعروفة باسم "كاميناري إنسييمي" (السّيرُ معًا) في تورينو، إيطاليا، تُوفّر مقاييس العمل التطوعي التقليدية، مثل ساعات التطوع وعدد المرضى، معلومات مفيدة ولكنها غير مكتملة حول أثر العمل التطوعي. يقدم الأطباء المتطوعون، وكثيرٌ منهم مهاجرون، استشارات طبية، ويشرحون خطط العلاج بلغات متعددة، ويرشدون المرضى عبر إجراءات المستشفى. كما يساعدونهم في التسجيل في نظام الرعاية الصحية. تُسهم هذه الأعمال التطوعية في تحسين متابعة المرضى، والتزامهم بالعلاج، وتعزيز ثقتهم في طلب الرعاية، وهي جوانب لا تُقاس عادةً بالمؤشرات الحالية. لذا، يوفر استخدام منهجية للقياس بأساليب مختلطة صورة أوضح للنتائج. سجّلت البيانات الكمية استشارات المتطوعين، والإحالات، والعلاجات التي أُنجزت، ووثقت المقابلات النوعية والتفاعل المباشر مع المتطوعين والمرضى أثر بناء الثقة، والتواصل الثقافي، ومهارات حل المشكلات لدى المتطوعين. تُظهر هذه الأساليب مجتمعةً كيف يمكن للمتطوعين زيادة فرص الحصول على الخدمات وتحسين النتائج الصحية بطرق لا يمكن قياسها بمجرد إحصاء الأنشطة.

يُحفّز هذا المثال واضعي السياسات والباحثين على إعادة النظر في كيفية قياس العمل التطوعي في القطاع الصحي. ويدعو إلى تبنّي نُهُج تتجاوز المؤشرات الحالية للإقرار بالآثار التحويلية للعمل التطوعي في مكافحة التفاوتات الصحية وتعزيز التغيير الاجتماعي.

### الإطار 5.3. تعزيز الصحة والتعليم في توغو من خلال العمل التطوعي [199]

يتطلب قياس مدى إسهام المتطوعين في تحقيق التقدم نحو الصحة والتعليم وأهداف التنمية المستدامة الأخرى تعاونًا مستمرًا بين مختلف الجهات. يستند برنامج التطوع للمشاركة المدنية في توغو إلى بحوث سابقة لفهم كيف يُسهم الجمع بين أساليب القياس المنظمة في إبراز قيمة العمل التطوعي، وتعزيز دوره في التنمية المحلية.

تقود الوكالة الوطنية للتطوع في توغو (ANVT) هذا البرنامج، الذي تلقّى دعماً في السابق من المعهد الوطني للإحصاءات الاقتصادية والديموغرافية في البلد. وقد قاس البرنامج إسهامات المتطوعين في نتائج الصحة والتعليم على المستويات المحلية والإقليمية والوطنية في البلد. في مجال التعليم، قُيّمت نسبة الطلبة إلى المعلمين ونسب النجاح في امتحانات المرحلتين الإعدادية والثانوية. في مجال الصحة، قيست إسهامات المتطوعين في مكافحة الأمراض المعدية (مثل الملاريا وفيروس نقص المناعة المُكتسبة) وفي تحسين صحة الأم. في كلا القطاعين، تم أيضًا تحليل نسبة التكلفة إلى الفائدة المالية لإشراك المتطوعين.

استنادًا إلى النتائج، بُني نظام القياس لدى برنامج التطوع للمشاركة المدنية بعد ذلك على ثلاثة عناصر أساسية. في البداية، طُوّرت أدوات محددة لتتبع مساهمات المتطوعين، بما في ذلك إطار عمل منطقي، ولوحة تحكم لمراقبة الأنشطة في الوقت الفعلي، ونماذج موحّدة لجمع البيانات. تُجمع البيانات بعد ذلك وتُدقّق من خلال عملية متعددة المستويات. على المستوى المحلي، تُجمع معلومات أداء المتطوعين وتُدقّق من قِبَل المشرفين والمنظمات المضيفة وممثلي المجتمع لضمان دقتها. تُجمَّع هذه البيانات بعد ذلك على المستوى الإقليمي وتُوحَّد مركزيًا على المستوى الوطني لإعداد تقارير وإحصاءات حول إسهام العمل التطوعي في تحقيق الأهداف التنموية.

وقد ساهم ذلك في دمج العمل التطوعي في استراتيجية اللامركزية الوطنية للبلد، وعزّز جهود المناصرة للاعتراف بالسياسات ودعمها. كما أنشأ البرنامج منتديات دامجة يتبادل فيها المتطوعون والمجتمعات والسلطات المحلية والمنظمات المضيفة الخبرات والتحديات والدروس المستفادة. يضمن ذلك أن يوفر القياس رؤى ثاقبة حول أسباب نجاح المبادرات أو فشلها. من شأن إشراك مختلف الفئات بناء الثقة وتعزيز الشعور بالملكية تجاه البرنامج.

يُبيّن هذا المثال أن القياس المنهجي للعمل التطوعي عمليةٌ متطورة، تتطلب تعاونًا مستمرًا بين مجموعات متعددة لبناء نظم فعّالة ومستدامة تُظهر إسهامات العمل التطوعي في نتائج التنمية، لا سيما في مجالي الصحة والتعليم.

تُعدّ الأساليب المُراعية للسياق لقياس تأثيرات العمل التطوعي على مستوى القاعدة الشعبية أمراً حاسماً في توجيه البرامج الهادفة في مختلف القطاعات. توضّح التجربة من توغو كيف يمكن لمجموعة من الأساليب في نظم القياس المنظمة أن تجعل مساهمات المتطوعين في الصحة والتعليم مرئية على المستويات المحلية والإقليمية والوطنية (انظر إطار دراسة الحالة 5.3).

## 5.4 قياس إسهامات العمل التطوعي في مجال التعليم

يُعدّ التعليم محوراً أساسياً في أجندة التنمية العالمية، مع التركيز على تحسين معدلات الالتحاق بالمدارس والانتظام في الحضور، والحدّ من الأمية ومن ضعف المهارات الحسابية، وضمان حصول جميع الفئات، على نحوٍ عادلٍ ومستمر، على تعليمٍ عالي الجودة في جميع المراحل الدراسية. [200] يُعدّ فهم مساهمات المتطوعين في التعليم أمراً معقداً نظراً لتنوّع أدوارهم في مختلف أنحاء العالم، سواءً في نظم التعليم الرسمية أو غير الرسمية. يشمل ذلك دعم تطوير المناهج الدراسية، والتدريس، ودعم الغرف الصّفّية، والعمل على تحقيق المساواة بشأن النوع الاجتماعي، والحفاظ على استمرارية الطلبة. [201] يشارك المتطوعون أيضاً في إدارة المدارس من خلال مجالس أولياء الأمور والمعلمين، ودعم المراكز المجتمعية التي تبقى مفتوحة بعد انتهاء الدوام الدراسي. تُعدّ الأسر فاعلةً في هذه المبادرات، سواءً كمتطوعين أو كمستفيدين مباشرين أو غير مباشرين. كما تقوم الأسر بأعمال جماعية، مثل الحملات والمناصرة، لتحسين إدارة المدارس وإنفاذ الحقوق التعليمية للفتيات. [202]

في بعض السياقات، يسدّ المتطوعون ثغرات في تقديم الخدمات، وذلك من خلال التدريس في المناطق المحرومة أو في حالات الأزمات. ومن الجوانب المهمة لذلك توفير الأنشطة عبر الإنترنت، مثل التعليم عن بُعد. حظيت هذه الجهود باهتمام خاص أثناء جائحة كوفيد-19، لا سيما في المناطق الريفية وبين السكان النازحين حيث عززت الفوارق الرقمية الحواجز والتفاوتات بشأن النوع الاجتماعي. [203]

عند توظيف المتطوعين أوتدريبهم أو منحهم رواتب بشكل رسمي، تُسجّل أعدادهم عادةً ضمن نظم المتابعة. ومع ذلك، فإن جوانب أخرى - مثل عدد ساعات التدريس التي يقدمونها، وعدد الطلبة الذين استفادوا من خدماتهم، والتحسينات في نتائج التعلم المرتبطة بمشاركة المتطوعين - لا تُقاس بشكل منتظم. عادةً ما تجمع المنظمات بياناتٍ عن مواقع التطوع الدولية في المؤسسات التعليمية من خلال مسوحات، والتي يغلب عليها التركيز على الأثر الفردي على المتطوعين - مثل التغيرات في الوعي بين الثقافات والمهارات والثقة بالنفس [204] **(انظر الفصل 4)**. ومع ذلك، كما نوقش في موضع آخر من هذا التقرير، فإن عمل المتطوعين غير الرسميين والمجتمعيين، مثل أولئك الذين يعملون مباشرةً مع المدارس أو من خلال مجموعات المساعدة الذاتية وفي سياقات الدخل المنخفض، لا يُبلّغ عنه غالباً.

يمكن قياس مساهمة العمل التطوعي في تحسين نتائج التعليم من خلال التغيرات في مستويات الحضور، والثقة بالنفس، والطموحات، والتحصيل الدراسي، والاتجاهات نحو تعليم الفتيات. في توغو، تجلّى أثر المعلمين المتطوعين من خلال تقليل عدد الطلبة في الغرف الصّفّية وتحسن نتائج التعلم، ما ساهم في تحقيق هدف ضمان حصول الأطفال على تعليم ابتدائي وثانوي مجاني ومُنصف وعالي الجودة (انظر إطار دراسة الحالة 5.3).

عندما يشكل العمل التطوعي جزءًا من مشروع أو برنامج منظم، يمكن لبيانات خط الأساس وبيانات خط النهاية ضمن نظم متابعة التعليم تتبّع التغيّرات بمرور الوقت، غالبًا باستخدام المسوحات أو تحليل الأداء المؤسسي. تقيس المنظمة العالمية للحركة الكشفية بشكل منهجي مساهمات المتطوعين في 95% من منظماتها الكشفية الوطنية، مستفيدةً من نهجها في التعليم غير الرسمي لتعزيز التأثير المجتمعي والقدرات المؤسسية. تُسجّل منصةٌ رقمية ساعات التطوع، ومؤشرات المشاريع، والبيانات المالية، والرؤى النوعية، ما يساعد المنظمة على تقييم القيمة مقابل المال، والكفاءة، والفروقات بين العمل المموَّل وغير المموَّل (انظر إطار دراسة الحالة 5.4).

### الإطار 5.4. تحقيق التوازن بين الانتشار العالمي والدمج لقياس أثر التطوع على تنمية المجتمع [205]

بالنسبة للمنظمات، ولا سيما تلك العاملة على مستوى العالم، يُعدّ تحقيق التوازن الأمثل بين اتساع النطاق، وفعالية البرامج، والدمج أمرًا بالغ الأهمية لقياس أثر المتطوعين على نتائج التنمية. حشدت مبادرة "الكشافة من أجل أهداف التنمية المستدامة"، بقيادة المنظمة العالمية للحركة الكشفية، أكثر من 54 مليون شاب وشابة في 176 بلداً منذ عام 2018. ومن خلال التعليم غير النظامي، تُعزز المبادرة أثرها المجتمعي وقدراتها المؤسسية عبر تشجيع المواطنة الفاعلة في مختلف الفئات العمرية.

تعتمد الحركة الكشفية إطارًا شاملًا لقياس العمل التطوعي، يدمج تنمية الكفاءات والتفاعل العاطفي والفعالية من حيث التكلفة. ويجمع هذا النهج بين البيانات الكمية، مثل ساعات الخدمة ومدى الوصول، والرؤى النوعية، بما في ذلك رضا المتطوعين ووضوح أدوارهم. اعتمد هذا النهج 95% من المنظمات الكشفية الوطنية، ويشمل أنشطة مموّلة وغير مموّلة. منذ إنشائه، سجّل النظام 2.7 مليار ساعة خدمة من 16 مليون نشاط غير مموّل، مقيسةً على أساس المشروعات المموَّلة. يكشف نموذج القيمة مقابل المال عن تكاليف منخفضة تصل إلى 0.001 دولار أمريكي لكل مستفيد للمبادرات غير المموّلة، ما يؤكد الكفاءة دون المساس بالدمج.

من خلال دمج إجراءات متوافقة مع أهداف التنمية المستدامة ضمن البرامج، أنشأت منظمة الكشافة العالمية نظامًا قابلًا للتكرار لتتبّع أثر العمل التطوعي اللامركزي الذي يقوده الشباب في مختلف أنحاء العالم. تُتيح المنصات الرقمية للمتطوعين تسجيل المؤشرات والبيانات المالية وتقديم أدلة مصورة، ما يُسهّل التنسيق وسرد القصص. من خلال تتبّع الملايين من ساعات الخدمة ورصد النتائج التي حققها 35,000 مستخدم شهريًا لمنصة الكشافة العالمية، تُظهر القياسات كيف يُسهم العمل التطوعي في تحسين المجتمعات وتعزيز المهارات الحياتية. وجدت دراسة عالمية أن أداء متطوعي الكشافة كان أفضل بنسبة 16.2% من غير الكشافة في كفاءات مثل العمل الجماعي والقيادة. [206]

يمكن لهذه الأدلة أيضًا أن تُفيد في وضع الاستراتيجيات وتحديد أولويات الاستثمار، لا سيما تلك المصمّمة لتعزيز التعليم كنتيجة تنموية. في بولندا، قامت جمعية الكشافة والإرشاد البولندية (ZHP) بتكييف مبادرات

عالمية (مثل مبادرة رسل السلام ومبادرة قبيلة الأرض) مع السياقات المحلية، ما أدى إلى زيادة بنسبة 20% في تطوع الشباب في مشاريع بناء السلام والمشاريع البيئية خلال عام واحد، ما يُثبت أن الاستراتيجيات القائمة على الأدلة تُعزّز أثر العمل التطوعي. في الهند، أدرجت كشافة ومرشدات بهارات التعليمَ الذي يُركّز على أهداف التنمية المستدامة في برامجها، محققةً تحسّناً بنسبة 30% في نتائج المعرفة وتعزيزاً للمشاركة المدنية، ما يُبرز القيمة الكمية للمبادرات التي يقودها المتطوعون.

تُبين هذه الأمثلة أنه من خلال الجمع بين البيانات واسعة النطاق والرؤى الخاصة بكل سياق، يُمكن للمنظمات العالمية قياس مدى انتشار العمل التطوعي واستدامته، ما يُعزز دورها في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

في حالات الطوارئ والمناطق النائية، غالبًا ما يسدّ المتطوعون ثغراتٍ حيوية، مثل التدريس في المدارس التي تعاني من نقص الموارد. ويُقاس أثرهم في هذه السياقات عادةً من خلال مؤشرات كمية، مثل معدلات الحضور، والتحسّن في نتائج الاختبارات، وتوفير المواد التعليمية. غير أن البحوث تُظهر أن المعلمين المتطوعين يقدمون أحيانًا دعمًا ماليًا ومواد تعليمية للطلبة. [207] يُعدّ توثيق هذه المساهمات أمرًا بالغ الأهمية لضمان فهم المعنيين لأهمية العمل التطوعي في مجال التعليم بصورة شاملة.

تُعدّ الأساليب النوعية مفيدةً بشكل خاص لفهم كيفية بناء العلاقات التبادلية بمرور الوقت لتشكيل نتائج التعليم. تُقدّم هذه الأساليب أدلةً سياقيةً حول كيفية مساهمة المتطوعين ليس فقط في التدريس والتعلم، بل أيضًا في تحقيق أهداف أوسع نطاقًا، مثل الدمج، والاستمرار في الدراسة، والمشاركة المجتمعية. يمكن لأساليب مثل المقابلات المعمّقة، ومجموعات التركيز، وتدوين اليوميات، والملاحظات الصفّية رصد وجهات نظر الطلبة، وأولياء الأمور، والمعلمين، وأفراد المجتمع، والموظفين، وواضعي السياسات، لتحصيل قياسٍ متعدد الأبعاد. يمكن دمج هذه البيانات في عمليات المتابعة الروتينية أو تقييم البرامج، كما يمكن دمجها مع البيانات الكمية لتعزيز قاعدة الأدلة.

سلاماويت ليك فانتا، وهي متطوعة دولية لدى الأمم المتحدة ومُدرّبة دولية في القِبَالة مع اليونيسف، تُبيّن كيفية فحص نبض قلب رضيع باستخدام سماعة بينارد في الهند.
*حقوق الصورة: UNV 2024*

في نيبال، تعمل مبادرة "أخوات من أجل أخوات" التابعة لخدمة التطوع ما وراء البحار (VSO) على ربط الفتيات المُعرّضات لخطر التسرب من المدرسة أو عدم الانتقال إلى التعليم الثانوي بمرشدات متطوعات من الفتيات، لديهنّ تجارب حياتية مماثلة. وقد قَيّم نهج القياس الذي اتبعه المشروع التغيرات في مهارات الحياة، والثقة بالنفس، وتقدير الذات لدى "الأخوات الصغيرات"، ومهارات التوظيف لدى مرشداتهنّ المتطوعات "الأخوات الكبيرات". وفّرت المقابلات، ومجموعات التركيز، وتحليل الوثائق الداخلية بيانات نوعية متنوعة لقياس أثر العمل التطوعي في معالجة أوجه عدم المساواة في مجال التعليم. [208]

ساهم فيهو شارما، مسؤول السياسات المساعد في برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين الدوليين، في صياغة سياسات دمج ذوي الإعاقة وتوجيهات التيسيرات لهم في الأمم المتحدة بنيويورك. *حقوق الصورة: UNV 2024*

### 5.4.1 قياس أثر العمل التطوعي من خلال النتائج المرتبطة بالتعليم

تُستخدم دراسات تقييم الأثر في التعليم لتحديد ما إذا كانت التدخلات تُحسّن التعلّم أو النتائج التعليمية ذات الصلة بشكل مباشر، متجاوزةً مجرد وصف التقدم أو طرح التصورات للإجابة عن أسئلةٍ تتعلق بالسبب والنتيجة. [209] غالبًا ما تستخدِم هذه الدراسات أساليب تجريبية، مثل التجارب العشوائية المُحكَمة أو التصاميم شبه التجريبية، التي تقارن بين النتائج في وجود التدخل وفي غيابه. يمكن تقييم مساهمات المتطوعين في البيئات التعليمية باستخدام هذا النهج - على سبيل المثال، إدخال مرشدين متطوعين في بعض المدارس دون غيرها، أو تخصيص دروس إضافية من المتطوعين عشوائيًا لبعض الطلبة ومقارنة نتائج الامتحانات. لا تزال هذه الأساليب، التي غالبًا ما يعتبرها المانحون والجهات التنظيمية "المعيار الذهبي"، شائعة في السياقات التعليمية، لا سيما في بلدان الجنوب العالمي. [210]

مع ذلك، وبمرور الوقت، وُجّهت انتقادات للاستراتيجيات التجريبية لصعوبة تطبيقها في بيئات التعليم الواقعية حيث يصعب إنشاء مجموعات قابلة للمقارنة وتوزيع الوصول إلى مبادرات التطوع عشوائيًا. كما تبرُز مخاوف أخلاقية عند حجب الدعم عمدًا عن بعض الطلبة أو بعض المدارس. بالإضافة إلى ذلك، تُعدّ هذه الدراسات مكلفة وغالبًا ما تكون قابلة للتعميم بشكل محدود. تشير مراجعات المشاريع التعليمية إلى أن موارد التقييم غالبًا ما تُستغل بشكل أفضل في جمع المعلومات لتحسين أداء المشروع بدلًا من تقييم الأثر وحده. [211]

يمكن للنمذجة الإحصائية تقدير الأثر من خلال تحليل علاقات السبب والنتيجة، غالبًا ضمن دراسات طولية تُفكك التأثيرات المتعددة على نتيجة واحدة تُرصد، كما يتضح من التجارب الميدانية في باكستان. [212] ومع ذلك، كما هو الحال في القطاع الصحي، قد يكون من الصعب عزل العمل التطوعي كعاملٍ سببي وحيد يؤثر على النتائج التعليمية.

وقد ازداد استخدام الأساليب القائمة على أُطرٍ نظرية لتقييم العمل التطوعي في المشاريع التعليمية من خلال التركيز على فهم لماذا وكيف تؤدي التدخلات (أو لا تؤدي) إلى النتائج. من خلال دراسة المسارات السببية والآليات والعوامل السياقية في نظرية التغيير، [213] تساعد هذه الأساليب في تفسير أثر المبادرات التعليمية القائمة على العمل التطوعي، والتي قد تستغرق سنواتٍ لتظهر نتائجها. [214] غير أن هذه الأساليب تتطلب بعض التغييرات المُحدَّدة، ما يجعلها أقل فائدة في المشاريع في مراحلها المبكرة أو المشاريع التجريبية للغاية حيث لم تُحدد النتائج بعد. من الأمثلة على ذلك رسم خرائط النتائج، التي استُخدمت لتقييم عنصر المساعدة التقنية في محفظة التعليم في الهند، [215] والتقييم الواقعي الذي يسأل: ما الذي يحقق نجاحاً، ولصالح من، وفي أي ظروف، ولماذا، [216] والذي طُبِّق لتقييم سياسة التعليم في كولومبيا. [217]

تكشف هذه النُّهُج متعددة الأبعاد مجتمعةً ليس فقط عن مدى نجاح مبادرات التطوع في قطاع التعليم، بل أيضًا عن الطرق المختلفة التي تُحدِث من خلالها تغييرًا على مستوى المجتمع.

دعَم برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين حملة «لنقم بذلك في البوسنة والهرسك»، التي زرعت أكثر من 2000 شتلة في ست مدن، من بينها سراييفو وسريبرينيتسا، ضمن مسعى لزراعة مليون شتلة في يوم واحد. *حقوق الصورة: UNV 2022*

### 5.4.2 نُهُج مبتكرة لقياس أثر العمل التطوعي في التعليم

تُستخدم النُّهُج التشاركية على نطاق واسع في التعليم لتوثيق تجارب الطلبة والمعلمين والمجتمعات التي يشارك فيها المتطوعون. ومن خلال العمل التعاوني مع المعنيين مباشرةً، تدعم هذه النُّهُج التحليل المشترك للبيانات والتأملات على مستوى القاعدة الشعبية بشأن التغيير. يمكن لهذه النُّهُج القياسية أن تُسهم في تغيير ديناميات القوى من خلال منح المتأثرين بشكل مباشر دورًا في التحليل، وتسليط الضوء على عمل المتطوعين في المجتمعات المحلية.[218]

يُبيّن مشروع البحث الإجرائي التشاركي وتعزيز القدرات التنظيمية الذي يقوده برنامج المتطوعين الأسترالي (AVP)، كيف تُساعد المنهجيات التشاركية المنظمات الشريكة التي تُشرك المتطوعين في فيجي وإندونيسيا وفيتنام وسريلانكا على تحقيق تغييرٍ بقيادة محلية.[219] من خلال التركيز على الخبرات المحلية، قيّم المشروع كيف أدخَل التدريب والتوجيه والتعاون مع المتطوعين الدوليين وجهات نظر جديدة وابتكارات حسّنت القدرات التنظيمية. وتُشير الأدلة إلى أن المتطوعين عززوا الكفاءة والشبكات على مستوى المجتمع.[220]

يُعدّ نهج "التغيير الأهم" مثالًا آخر على أساليب جمع الأدلة التشاركية المستخدمة لمتابعة وتقييم أداء البرامج التعليمية. يتضمن هذا النهج جمع القصص، عادةً من خلال خدمة أو برنامج، وتفسيرها بشكل منهجي في سياق إحداث التغيير (انظر أيضًا الفصل 2). في مراكز تعليم الشباب في الضفة الغربية، ساعد متطوعون شباب في جمع أكثر من 170 قصة شخصية من أقرانهم وأولياء أمورهم ومعلميهم حول التغييرات التي لاحظوها.[221] ومن هذه القصص، اختار المشاركون القصص التي شعروا أنها تمثل أهم النتائج التي تحققت من خلال الأنشطة التطوعية.

وأخيرًا، استُخدم أسلوب التعبير المجتمعي بالصور (Photovoice) أيضًا كأسلوب بحثي تشاركي لفهم نتائج مشاركة المتطوعين في البيئات التعليمية بشكل أفضل. فعلى سبيل المثال، استخدم الطلبة المتطوعون المشاركون في مشاريع التعلم الخدمي المجتمعية في جنوب إفريقيا هذا الأسلوب لتوثيق تجاربهم وتأثيرها على المتعلمين والمجتمعات وعلى ممارساتهم التطوعية نفسها والتأمل فيها.[222]

## 5.5. قياس إسهامات العمل التطوعي في التصدي لأوجه عدم المساواة

يُقدم المتطوعون إسهامات كبيرة في معالجة أوجه عدم المساواة الاجتماعية والاقتصادية والبيئية والسياسية على مستوى العالم. يُعدّ الحدّ من أوجه عدم المساواة داخل البلدان وفيما بينها أمرًا أساسيًا لتحقيق التنمية العالمية. وحيثما تتواصل أوجه عدم المساواة الصارخة، سواءً كانت اقتصادية أم اجتماعية أم سياسية أم بيئية، تظل التنمية المستدامة والتماسك الاجتماعي بعيدَي المنال.

تتشكل أنماط عدم المساواة بفعل التمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي والعرق والإثنية والعمر والإعاقة والميول الجنسية والدين ووضع الهجرة. فاقمت جائحة كوفيد-19 من حدة أوجه عدم المساواة في العمل التطوعي في بعض السياقات، كما يتضح في أوغندا.[223] تُبرز الأمثلة في هذا الفصل إسهام العمل التطوعي في التنمية الاقتصادية والصحة والتعليم، وبالتالي معالجة أوجه عدم المساواة، وتعزيز التغيير المجتمعي، ودفع أجندة "عدم ترك أحد يتخلف عن الركب".

لا يزال عدم المساواة بشأن النوع الاجتماعي أحد أكثر أشكال عدم المساواة استمرارا وتقاطعية على مستوى العالم.[224] عند قياس الجهود المبذولة لمعالجة عدم المساواة بشأن النوع الاجتماعي، يمكن للأساليب الكمية إبراز نتائج محددة للعمل التطوعي، مثل انخفاض حالات العنف القائم على النوع الاجتماعي أو تحسين الوصول إلى خدمات صحة الأم والطفل.

*عند التعامل مع مئات الآلاف من اللاجئين، لا يمكن الاعتماد على الافتراضات. تُظهر البيانات عدد النساء والأطفال، وعدد القاصرين غير المصحوبين بذويهم، والأشخاص ذوي الإعاقة. يساعدنا ذلك في تصميم برامج أفضل وأكثر استهدافًا.*

يوجيونغ جيونغ، متطوعة في إدارة البيانات التشغيلية لدى المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (UNHCR)

ومع ذلك، هناك حاجة إلى أدواتٍ إضافية لفهم الكيفية التي تُعزز بها برامج التطوع جهود المناصرة، وتُمكّن النساء والفتيات في المجتمعات المحلية، وتُساعد في تحويل المواقف تجاه المساواة بشأن النوع الاجتماعي. في كمبوديا وغانا وكينيا ولاوس والسنغال وفيتنام، تستخدم منظمة أطباء بيطريون بلا حدود في أمريكا الشمالية أساليب مختلطة لتقييم آثار برنامجها التطوعي على تعزيز قدرات المنظمات الشريكة التي تدعم بدورها صغار المزارعين، ولا سيما النساء والفتيات.[225] من خلال إشراك المتطوعين والمهنيين المحليين وقادة المجتمع والمزارعين أنفسهم في تبادل المعرفة، تُصبح عملية القياس أكثر تشاركية واستجابة للاحتياجات المحلية.

يُمكن لأساليب القياس النوعية - مع المتطوعين والموظفين والمنظمات الشريكة وأفراد المجتمع وغيرهم من جماعات المصالح - الكشف عن الكيفية التي تُشكِّل بها الأعراف المجتمعية أوجه عدم المساواة في أدوار ومسؤوليات المتطوعين. بدورها، تُسهم هذه البيانات في صياغة توصيات مُخصّصة لكل سياق لدعم مبادرات تطوعية أكثر دمجاً ومراعاةً للنوع الاجتماعي. استكشفت جلسات الاستماع مع متطوعي الصليب الأحمر والهلال الأحمر تجاربهم وتحدياتهم واستراتيجيات التكيّف لديهم، ما أدى إلى ظهور أدلة جديدة حول كيفية تأثير النوع الاجتماعي على العمل التطوعي في سياقات الطوارئ المختلفة.[226] وقد أظهر ذلك كيف يمكن للنُّهُج الشاملة لقياس العمل التطوعي الكشف عن التحديات وتوفير فرص لتحدي الأعراف الاجتماعية القائمة على النوع الاجتماعي.

ورغم أن العمل التطوعي غالبًا ما يُسهم في الحد من أوجه عدم المساواة المجتمعية، فإن ذلك ليس أمراً حتمياً - ومن المهم ضمان ألا تُؤدي مبادرات التطوع نفسها، دون قصد، إلى تفاقم هذه الأوجه.[227] يجب أن تكون أدوات القياس حساسة بما يكفي لرصد التغيرات في أوجه عدم المساواة الاجتماعية الناتجة عن أنشطة التطوع، سواء كانت إيجابية أم سلبية. تتعزز أوجه عدم المساواة الاجتماعية عند تجاهل بعض أشكال العمل التطوعي أو التقليل من شأنها، ما يُبرز الحاجة إلى أسلوب للقياس يُقرّ بتنوع مساهمات المتطوعين.[228]

سامابتي تشاكما (إلى اليمين)، متطوعة لدى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تدعم جهود التكيّف مع تغير المناخ بقيادة المجتمع في رانغاماتي، بنغلاديش. يُموَّل هذا العمل من قِبَل الصندوق التطوعي الخاص. *حقوق الصورة: UNV 2024*

يُعدّ تحليل بيانات العمل التطوعي أمرًا حاسماً لفهم أوجه التفاوت القائمة على النوع الاجتماعي وغيرها من أوجه التفاوت المتداخلة.[229] ينطبق ذلك على مستويات المشاركة والتفاعل، والأدوار والمسؤوليات، ونتائج برامج التطوع. لتحقيق ذلك، من المهم جمع معلومات عن النوع الاجتماعي والعمر والإعاقة والعِرق والإثنية للمتطوعين، مع مراعاة

السياقات المحلية أيضًا. يساعد هذا التصنيف التفصيلي في الكشف عن كيفية انعكاس العمل التطوعي على أوجه عدم المساواة الأوسع نطاقًا وتأثيره عليها. لا تُمكِّن الآليات المستخدمة حالياً لإعداد التقارير من ذلك دائماً، ويُشكّل نقص البيانات التفصيلية تحديات أمام جهود القياس. يُعدّ الفهم الدقيق لمن يقيس مساهمات المتطوعين وكيفية قيامهم بذلك أمرًا بالغ الأهمية لتقييم الطرق التي قد يستجيب بها العمل التطوعي لأوجه عدم المساواة. في سونداربانس بالهند، كان الجمع بين الأساليب التشاركية التي تُشرك المتطوعين (مثل أسلوب التعبير المجتمعي بالصور (Photovoice)، ومشروع نهر الحياة، وورش العمل الخاصة بكل جنس) وعملية مُراعية للنوع الاجتماعي لرسم خرائط المجتمعات، فعالًا بشكل خاص في استكشاف أدوار النساء والرجال في العمل التطوعي، وتجاربهم المتميزة، وكيفية عملهم معًا أو بشكل منفصل في مجتمعاتهم. [230]

رغم أن التدخلات التنموية غالبًا ما تُوظِّف سردياتٍ حول تمكين المرأة من خلال المشاركة في العمل التطوعي، فإن هذه النتيجة ليست حتمية. [231] عندما لا تتحدى برامج التطوع الأعراف المجتمعية، بل تُعيد إنتاج التوقعات النمطية للمرأة كمقدمة رعاية غير مدفوعة الأجر، قد يُعزّز ذلك التسلسلات الهرمية القائمة على النوع الاجتماعي، وقد يُبقي وضع المرأة الاجتماعي والاقتصادي على حاله. [232] يُمكن أن يكشف قياس أثر العمل التطوعي بطرق متنوعة ودامجة عن رؤى غير مُمثَّلة بشكلٍ كافٍ حول واقع حياة المتطوعين. على سبيل المثال، كشف القياس باستخدام أساليب مختلطة في إثيوبيا عن تفاوتات راسخة بين العاملات في مجال الصحة المجتمعية، ما أدى إلى توصيات بضرورة أن تُدير برامج التطوع عملية الاختيار بعناية، وأن تضمن ألا تُؤدي مشاركة المرأة إلى تفاقم الفوارق الاجتماعية والاقتصادية أو الصحية. [233]

## 5.6. الاستنتاج

للتطوع إمكانات كبيرة لمعالجة أوجه عدم المساواة المجتمعية في مجالات الصحة والتعليم والتنمية الاقتصادية. ومع ذلك، فإن هذه النتيجة ليست حتمية. يلزم استخدام أدوات قياس مبتكرة تُنتج بيانات مُفصّلة لفهم آثار التنمية ولتتبّعها بشكل أفضل. التغيير المجتمعي لا يحدث بين عشية وضحاها. لذا، ينبغي أن تُمكّن الجهود المبذولة لقياس مساهمات المتطوعين الجهات المعنية من رصد الآثار طويلة الأجل للتطوع، مُظهرةً انخفاضًا في أوجه عدم المساواة وتحوّلات في المعايير والقيم الاجتماعية بمرور الوقت. كما يتطلب قياس مساهمات المتطوعين في التنمية إدراك الترابط بين الصحة والتعليم والنتائج الاقتصادية. فالتثقيف الصحي الجنسي والإنجابي، على سبيل المثال، لا يُحسّن الصحة فحسب، بل يُمكِنه أيضًا معالجة عدم المساواة بشأن النوع الاجتماعي ودعم الاستقرار الاقتصادي على المدى الطويل. يؤثر التحصيل العلمي على النتائج الصحية، بينما تؤثر الصحة بدورها على التعلم والإنتاجية. يتطلب إثبات إسهام العمل التطوعي في هذه التأثيرات متعددة الأبعاد اتباع نُهُج تكميلية للقياس تجمع بين رؤى مستقاة من مجموعات بيانات متعددة حول نتائج التنمية، وتجارب المتطوعين والمجتمعات التي يدعمونها.

تُعدّ النُّهُج المبتكرة والتشاركية ذات قيمة خاصة في إشراك شريحة واسعة من الناس في تقييم أثر مبادرات إشراك المتطوعين على مجتمعاتهم، ما يتيح لهم التأثير في نتائج عملية القياس بشكل فعّال. من الضروري أن تشمل نُهُج القياس هذه أشكال العمل التطوعي الأقل وضوحًا، وتحديدًا العمل التطوعي غير الرسمي والمجتمعي. يمكن لهذه النُّهُج مجتمعةً المساعدة في رصد الفوائد المجتمعية الفريدة التي تنشأ تحديدًا من العمل التطوعي، بما في ذلك إسهامه في أجندة "عدم ترك أحد يتخلف عن الركب"، وبناء علاقات أكثر عدلًا، وتوليد معارف جديدة لدعم تحقيق نتائج تنموية حاسمة.

متطوعة من الأمم المتحدة تدعم جهود الاستجابة الطارئة والتعافي المبكر في الإكوادور على إثر زلزال.
*حقوق الصورة: UNV 2016*

6

# قياس العمل التطوعي في ظل أزمات عالمية متعددة

## الرسائل الرئيسية

- **يقود المتطوعون الجهود المبذولة لمعالجة القضايا المعقدة والمترابطة الناجمة عن أزمات متعددة ومتزامنة،** إذ يوفرون إغاثة فورية حيوية، ويساهمون في التعافي طويل الأمد، ويشجعون على تعزيز قدرة المجتمعات على الصمود مع الوقت.
- **غالبًا ما تنظر أطر القياس الحالية إلى الأزمات بشكل منفصل،** أو تركّز على مراحل الاستجابة الفورية، متجاهلةً النطاق الكامل للأدوار المتنوعة والمتداخلة التي يؤديها المتطوعون في الأوضاع المعقدة.
- **يمكن لأساليب القياس المتكاملة والمبتكرة الكشف عن معلومات حول طبيعة العمل التطوعي وديناميات الأزمات.** يمكنها أن توضح كيف يتطور العمل التطوعي، ويتنوع، وكيف يدعم الشبكات الاجتماعية، ويُؤثر على المتطوعين. كما يمكنها أيضاً أن توضّح كيف تتكشف الأزمات وتترابط، وأوجه القصور في النظم القائمة.
- **تُمكِّن النُّهُج التكيّفية متعددة الأساليب، التي تُوضع بشكلٍ تعاوني، من إجراء قياسات مرنة** تستجيب للسياقات والممارسات المعقدة والمتغيرة. يُتيح الجمع بين المقاييس المعيارية والمقاييس المُصمّمة محليًا إمكانية المقارنة، مع مراعاة الطبيعة المتغيرة للأزمات المتداخلة.
- **تضمن النُّهُج التشاركية والمُتجذّرة في الواقع المحلي سماع أصوات المتطوعين.** يُمكن لذلك الكشف عن المساهمات الخفية - لا سيما من الفئات المُهمشة - وتتبّع الأدوار والقدرات والمخاطر الناشئة للتطوع. تدعم هذه النُّهُج التخطيط والاستجابات المُنسقة التي تتناسب مع قدرات المجتمع واحتياجاته.
- **يجب أن تعكس عملية القياس الاستجابة متعددة الأبعاد التي يقدّمها المتطوعون في مواجهة الأزمات.** ويؤدي ذلك إلى تعزيز الاعتراف، وبناء التضامن، وتشجيع استجاباتٍ أكثر إنصافاً للأزمات المتعددة والمتداخلة. وبذلك، يُعزّز القياس بشكل فعّال القدرة على الصمود، ويُشكّل الحوكمة، ويُمكّن العمل الجماعي.

## 6.1. العمل التطوعي خلال الأزمات المتعددة المتداخلة

في السنوات الأخيرة، تزايد الوعي بالآثار التي يمكن أن تُخلّفها الأزمات العالمية المتعددة، مثل تغيّر المناخ والنزاعات وعدم الاستقرار الاقتصادي، عندما لا تبقى منفصلة بل تصبح متداخلة ومترابطة سببيًا.[234]

وفق برنامج الأمم المتحدة للبيئة تنشأ الطبيعة المُركبة لهذه الأحداث "عندما تتشابك أزمتان أو أكثر، سواء كانتا مُستقلّتين أم لا، تشابكاً سببياً - أي أن التأثيرات التفاعلية فيما بينهما تُفاقم من حدة آثار كل منهما - ما يُؤدي إلى تدهور كبير في صحة الكوكب العالمي، وبالتالي في فرص رفاه البشرية خلال فترة زمنية قصيرة نسبياً. تتشكّل هذه السلسلة المتفاعلة والمتتالية من الأحداث، أو الأزمات المفاجئة (غير الخطية)، عبر المكان والزمان، في آن واحد، وبالتالي تُنتج أضراراً أكبر من مجموع الأضرار التي قد تُنتجها الأزمات منفردة، إذا لم تكن أنظمتها المُضيفة مترابطة ترابطاً وثيقاً."[235]

رغم أن هذا التفاعل بين الأزمات ليس جديداً، شهد العالم منذ جائحة كوفيد-19 زيادة غير مسبوقة في عدد التحديات المترابطة. تختلف الآثار عالميًا، وغالبًا ما تتأثر المجتمعات في الجنوب العالمي بشكل غير متناسب.[236]

يُعدّ المتطوعون في طليعة الجهود المبذولة لمواجهة هذه الأزمات والاستجابة لآثارها المُجتمعة. يعمل المتطوعون المحليون أكثر من غيرهم من الجهات الفاعلة، في كثير من الأحيان ضمن أزمات مختلفة وفيما بينها في آنٍ واحد، مُقدّمين الإغاثة الفورية والتعافي طويل الأمد، فضلًا عن الربط بين هذه الأولويات. تُشكّل الجهود على مستوى القاعدة الشعبية محورًا أساسيًا في الحفاظ على تماسك المجتمعات عندما تعجز النظم،[237] استناداً إلى المعرفة المحلية للتعامل مع الآثار المُجتمعة للأزمات على المجتمعات. يؤدي المتطوعون المحليون والوطنيون والدوليون أدوارًا حاسمة في الاستجابة للأزمات، إذ يساهمون بقدرات ومهارات ومعارف جديدة للتعامل مع التهديدات المفاجئة والمخاطر التي تُفاقم الضغوط القائمة التي تواجه المجتمعات المُتضررة. يمكن لهذه الاستجابات للأزمات المُتداخلة إيجاد مجموعة جديدة من الفرص، مُولّدةً الابتكار والتعاون بين القطاعات والعمل الذي يتجاوز ما قد تُحقّقه الاستجابات لسيناريوهات الأزمات الفردية.

يتجاوز العمل التطوعي الحدود المعتادة للفكر والممارسة الإنسانية والتنموية، وغالبًا ما يؤدي المتطوعون أدوارًا يمكن تصنيفها على أنها إنسانية أو تنموية، أو لا تنتمي لأيٍّ من النوعين.

لا تتطابق بالضرورة تجارب المتطوعين مع الأزمات مع أساليب استجابة المنظمات لها.[238] يتجاوز العمل التطوعي الحدود المعتادة للفكر والممارسة الإنسانية والتنموية، وغالبًا ما يؤدي المتطوعون أدوارًا يمكن تصنيفها على أنها إنسانية أو تنموية، أو لا تنتمي لأي منهما.[239] فنفس المتطوع الذي يُنقذ الناس عفويًا من تحت أنقاض زلزال، قد يشارك في منظمة تنظّف الشواطئ لمنع تلويث البحر. وقد يوصِّل الطعام إلى جيرانه في المستشفى، ويعزّز التماسك الاجتماعي من خلال تقديم الدعم النفسي الاجتماعي للأفراد المفجوعين، غالبًا رغم أعبائه النفسية.[240] في عالمٍ متصدّع بفعل الأزمات المتقاطعة، تبرز أهمية المتطوعين لأنهم يعملون بمواجهة تحديات وضمن سياقات متعددة، بمرونة وقدرة عالية على الاستجابة.

يُشكّل الطابع المرن والمتكيّف للعمل التطوعي، لا سيما أثناء الأزمات، تحدياتٍ أمام قياس وفهم نطاقه وتأثيره. غالبًا ما يُنظر إلى مساهمات المتطوعين على أنها جزء من استراتيجيات التأقلم والتضامن اليومية[241] ، بدلًا من اعتبارها عملًا تطوعيًا.[242] نظرًا لأن جزءًا كبيرًا من هذا العمل التطوعي لا يزال غير مُوثّق،[243] يظل تأثير المتطوعين على مواجهة الأزمات الراهنة غير مفهوم بشكل كامل. تتداخل مساهمات المتطوعين مع أولويات المنظمات المختلفة، وقد لا تتناسب مع الجداول الزمنية للمشاريع، ويمكن أن تتفاوت في عمق المشاركة تبعًا لظروفهم. قد يؤدي المتطوعون دورًا محوريًا في معالجة تبعات الأزمات، ولكنهم ليسوا بمنأى عن هذه التبعات نفسها. في بعض الحالات، قد يواجه المتطوعون مخاطر متزايدة، كما تجلّى ذلك خلال جائحة كوفيد-19. يُعدّ تقييم تأثير الأزمة على العمل التطوعي أمرًا بالغ الأهمية لضمان حماية البيئات التي تسمح بالتطوع ورعايتها.

تتفاعل زكسيلمان نور (إلى اليمين)، متطوعة الأمم المتحدة لدى مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية (OCHA)، مع المنسق المقيم للأمم المتحدة غوستافو غونزاليس في الفلبين.
*حقوق الصورة: UNV 2024*

تميل نُهُج قياس العمل التطوعي الحالية إلى النظر إلى الأزمات أو المشاريع بمعزل عن بعضها البعض. ومع أن ذلك قد يوفر لمحة أولية حيوية عن هوية المتطوع وكيف سيساعد، موفرًا معلومات أساسية من قلب الأزمة، فإن مرونة المتطوعين واستجابتهم السريعة في بيئات متغيرة وغير متوقعة لا يتناسب غالبًا مع الأساليب التقليدية لتخطيط التدخلات أو قياس أثرها. ويعني ذلك أنه قد يجري إغفال تعقيد العمل التطوعي ومساهماته في سياقات الأزمات

المتعددة. يمكن أن توفر الأدلة على كيفية معالجة العمل التطوعي للتحديات الفردية والمجتمعية والبيئية في آن واحد رؤى تُسهم في تصميم استجاباتٍ أوسع. يُساعد ربط قياس العمل التطوعي ببيانات أخرى حول الأزمات على مواءمة العمل التطوعي بشكل أفضل مع التحديات التي تُسببها هذه الأزمات. ولذلك، ينبغي أن يمتد قياس العمل التطوعي إلى ما هو أبعد من المشاريع الفردية والقطاعات المختلفة والأوقات الزمنية المحدودة. كما يتطلب تجاوز مجرد إحصاء المشاركات أو تقييم أثر الأعمال أو المبادرات المنعزلة. ويشمل ذلك إدراك كيفية ترابط أشكال العمل التطوعي المختلفة وتعزيزها بعضها البعض عبر مختلف أنواع الاستجابات. وبهذه الطريقة، يمكن للقياس أن يكشف أيضاً عن كيفية حدوث الأزمات، وكيفية ترابطها، ومواطن قصور النظم وأسبابه. استناداً إلى أمثلة من أنواع مختلفة من الأزمات وترابطاتها، يُبين هذا الفصل كيف يمكن لأساليب القياس المبتكرة تسليط الضوء على دور العمل التطوعي في مواجهة التحديات المتداخلة، ولماذا يُعدّ ذلك أمراً بالغ الأهمية.

### 6.1.1 أهمية قياس العمل التطوعي خلال الأزمات المتعددة والمتداخلة

يستجيب المتطوعون للأزمات المتداخلة حول العالم يوميًا، وغالبًا ما يسُدُّون الثغرات حيث تتعرض النظم الرسمية لضغوط.[244] في أوكرانيا، على سبيل المثال، يُعدّ المتطوعون عنصرًا أساسيًا في تقديم المساعدات الإنسانية، فضلًا عن المساعدات القانونية والنفسية للمدنيين والعسكريين على حد سواء.[245] وفي جمهورية الكونغو الديمقراطية، شارك متطوعو المجتمعات المحلية في اجتماعات الحوكمة والسلام لمعالجة قضايا النزوح والنزاعات، وساهموا أيضاً في جهود بناء السلام.[246]

ويدعم المتطوعون اللاجئين في مختلف أنحاء العالم، بما في ذلك من خلال المناصرة وتعزيز حقوق اللاجئين في أوروبا.[247] وتشير أدلة متزايدة إلى أن اللاجئين ليسوا مجرد متلقّين للمساعدات، بل إنهم يتطوعون بنشاط في مجتمعاتهم في أفريقيا والشرق الأوسط.[248] وفي إطار أنشطة الحد من مخاطر الكوارث، يسهم المتطوعون في الاستعدادات للفيضانات في تايلاند،[249] بينما يساعدون في الهند[250] في إدارة ملاجئ الأعاصير وبناء مساكن مُقاوِمة لتغير المناخ. يؤدي المتطوعون دورًا محوريًا في جهود التخفيف والتكيّف اليومية، على سبيل المثال، من خلال زراعة الأشجار في الولايات المتحدة،[251] وإعادة تشجير المناطق المتضررة في الكاميرون،[252] وتنظيف السواحل[253] حول العالم.

تدعم جي سون بارك، المتطوعة الدولية لدى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تعميم منظور النوع الاجتماعي في قطاع الذخائر غير المنفجرة في جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية. حقوق *الصورة: UNV 2022*

كما يُسهم المتطوعون بفعالية في بناء القدرات طويلة الأجل للعمل المناخي من خلال الدعوة إلى العدالة المناخية في بلدان جزر المحيط الهادي[254] وتعزيز أساليب جديدة لتحسين سبل العيش في بنين.[255] إلى جانب العمل الميداني أثناء الأزمات، يقوم المتطوعون الرقميون بترجمة المعلومات، ورسم خرائط المناطق المتضررة، والتحقق من البيانات، وتبادل الموارد، لدعم كلٍّ من السكان والجهات المُستجيبة، كما رأينا في مختلف أنحاء العالم خلال جائحة كوفيد-19،[256] وأثناء الاستجابة للفيضانات الأخيرة في الصين.[257]

قد يكون قياس الاستجابات الفورية للأزمات أسهل، نظرًا لأنها تتم في أوقات يزداد فيها الاهتمام والقلق، وتُنتج استجابات تطوعية واضحة ومنظمة.[258] ومع ذلك، مع ازدياد تعقيد الأزمات وترابطها، هناك حاجة إلى قياسٍ أكثر دقة لمساعدة مجموعة من الجهات الفاعلة على التعامل مع هذه التحديات المتعددة بشكل أكثر فعالية. يُمكن لقياس العمل

فاطوماتا عبد الله، مساعدة في مجال التواصل والمشاركة المجتمعية لدى برنامج الأغذية العالمي في مالي. *حقوق الصورة: UNV 2024*

التطوعي أن يكشف كيف تتطور الأزمات وكيف تُعاش، وذلك من خلال رصد الاستجابات المستمرة والفورية والتكيفية للمجتمعات في مواجهة الضغوط والصدمات المتداخلة. قد يُظهر تتبّع أنشطة المتطوعين كيف تُحفز أو تُفاقم أحداثٌ معينة بعضها البعض، ما يُساعد في تحديد الدعم والتدخلات الفعالة والموجَّهة.

لا يقتصر العمل التطوعي في سياق الأزمات المتعددة على تقديم استجابة فورية فحسب. فمن خلال تعزيز الروابط التي تُساعد المجتمعات على العمل الجماعي تحت الضغط، يُمكن للعمل التطوعي دعم وبناء الثقة والشبكات والاستمرارية التي تُشكل أساس الصمود على المدى الطويل. يجب أن تُراعي نُهُج القياس هذه المساهمات المختلفة وأدوارها المتنوعة في الاستجابة للأزمات.

يُتيح قياس المساهمات المتنوعة وأشكال العمل التطوعي وفهم كيفية اندماجه في المجتمعات وتغيره بمرور الوقت إمكانية تحديد من يستجيب، وكيف، وتحت أي ظروف. كما يُمكن أن يكشف كيف يتسنّى للطبيعة التصاعدية للعمل التطوعي، والتي تُركز على العلاقات وغالبًا ما تكون مُرتجلة، أن تُساعد المجتمعات على الاستجابة للضغوط المستمرة،

### الإطار 6.1. قياس العمل التطوعي في سياقات التنقل البشري والنزوح

كشفت دراسة نُشرت عام 2025 من قِبَل برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين [259] كيف تتأثر جهود المتطوعين بتجارب النزوح وكيف تستجيب لها. وخلُصت الدراسة إلى ما يلي:

- *يسدّ المتطوعون ثغراتٍ حرجة في الحماية والخدمات:* في حالات النزوح، غالبًا ما يضطلع المتطوعون بأدوارٍ في مجالات الصحة والتعليم والدعم المُستجيب للنوع الاجتماعي والدمج، حيث تعجز النظم الرسمية عن القيام بدورها، لا سيما في حالات الطوارئ والأزمات الممتدة.
- *يرتبط العمل التطوعي بسُبُل العيش:* بالنسبة للعديد من النازحين، يرتبط العمل التطوعي ارتباطًا وثيقًا باستراتيجيات البقاء. فهو يتيح الوصول إلى الشبكات الاجتماعية والمهارات، بل وحتى فرص توليد الدخل، ما يطمس الحدود بين العمل المدني والحاجة الاقتصادية.
- *يؤثّر المتطوعون في الحوكمة والسياسات:* يُعدّ المتطوعون النازحون أكثر من مجرد مقدمي خدمات؛ فهم أيضًا مناصرون وقادة ومساهمون في صياغة سياسات الهجرة والاندماج على المستويين المحلي والوطني.
- *المخاطر الأخلاقية:* لا يمكن تشجيع العمل التطوعي في سياقات التنقل البشري دون إدراك المخاطر الأخلاقية المترتبة على تحميل الأفراد المستضعفين أعباء إضافية. يجب أن يراعي أي جهد لتوثيق أو دعم العمل التطوعي في سياق النزوح ديناميات القوى ومخاطر الاستغلال.

توصي الدراسة الحكومات بتوفير مؤشرات لتتبّع وقياس مساهمات المتطوعين عند إدراج العمل التطوعي كآلية رسمية ضمن خطط العمل الوطنية، وذلك لدعم استجاباتٍ أكثر أمانًا وفعالية للهجرة والنزوح.

فضلًا عن حشد القدرات في الأزمات الفورية. ينطوي إغفال هذه المساهمات لصعوبة قياسها - لا سيما في البيئات الهشة والمتشابكة والمتأثرة بالأزمات - على خطر التقليل من قيمة العمل التطوعي وإمكاناته. يمكن لهذه المعرفة دعم تخطيطٍ واستجابةٍ أكثر تنسيقًا وفعالية للأزمات، على سبيل المثال في سياقات التنقل البشري والنزوح (انظر إطار دراسة الحالة 6.1).

يُمكن للقياس الكشف عن الأثر النفسي والجسدي والاجتماعي التراكمي الذي يُعانيه المتطوعون خلال الأزمات.[260] تكتسب هذه الأدلة أهمية بالغة في الأوضاع غير المستقرة، حيث يضطلع المتطوعون بأدوار لا يستطيع الفاعلون الرسميون - الذين غالبًا ما توفر لهم سياسات المنظمات حماية أفضل - القيام بها. كما يمكنها تحدى السرديات التي تُركّز على «بطولة» المتطوعين، والتي تُلهي في المقابل عن حاجتهم إلى الحماية والدعم. يُمكن للقياس الذي يُراعي التجارب المعيشية للمتطوعين،[261] والظروف التي يتطوعون فيها، دعم السياسات والممارسات التي تُقِرّ بفهم المتطوعين للمخاطر التي يواجهونها وتُعالجها. ويُمكن أن يُفضي ذلك بدوره إلى استجاباتٍ أكثر أمانًا واستدامةً للأزمات.

## 6.2. نُهُج مبتكرة لقياس العمل التطوعي في أوقات الأزمات

يُعدّ قياس التطوع في حالات تداخل الأزمات المتعددة أمرًا معقدًا، ويتطلب أساليب قادرة على رصد مرونته وكيفية اندماجه في المجتمع. ولأن أي أسلوب بمفرده لا يكفي - وليس كل شيء يُمكن أو ينبغي توثيقه - يتطلب الأمر نهجاً إبداعياً يستخدم أساليب مختلطة. يُمكن لهذا النهج أن يُسهم في رصد الأبعاد المتطورة والسياقية والعلائقية للعمل التطوعي بشكل أفضل، وهي أبعادٌ غالبًا ما تُغفلها المقاييس المنعزلة، كما نوقش في الفصل 2.

### 6.2.1 إبداء الرأي والمشاركة في قياس العمل التطوعي خلال الأزمات

يُمكن لهذا النهج الإسهام في رصد الأبعاد المتطورة والسياقية والعلائقية للعمل التطوعي بشكل أفضل، وهي أبعاد غالبًا ما تُغفلها المقاييس المنعزلة، كما نوقش في الفصل 2. ومع ذلك، ففي حالة تداخل الأزمات وتفاعلها وتفاقم آثارها، قد تحُدّ المقاييس المعيارية المنفردة من فرص قياس الطبيعة المُعقدة والمترابطة للعمل التطوعي.[262] كما يُمكن أن تُغفل هذه المقاييس جوانب أقل وضوحًا وأكثر ارتباطًا بالسياق في العمل التطوعي، مثل الدعم غير الرسمي والاستجابات العفوية.

يُمكن أن يُساعد إشراك المتطوعين والمجتمعات المُتضررة من الأزمات في عملية القياس على تحسين جودة البيانات المُجمّعة. تُركّز النُّهُج التشاركية والسردية والمجتمعية على أصوات الأشخاص الأقرب إلى آثار الأزمات والذين يستجيبون لها في الخطوط الأمامية. قد تتفاقم أوجه عدم المساواة القائمة خلال الأزمات. وهذا يعني أن النُّهُج التشاركية تُعدّ ذات أهمية خاصة، إذ تُسهم في ضمان أن تشمل أساليب القياس الفئات التي غالبًا ما تُهمّش وتراعي مصالحها. كما تُتيح هذه النُّهُج مساحةً للمتطوعين والمجتمعات المحلية للتأمل في طبيعة عملهم المترابطة على المستوى المحلي والتعبير عنها، ما يكشف عن استجابات تكيّفية ومبتكرة ومُلائمة للسياق، فضلًا عن الآثار الخفيّة للتطوع. يُمكن لذلك الإسهام في تحصيل فهمٍ أعمق لمعنى التطوع للأفراد والمجتمعات، ودوافع الناس للقيام به، والمخاطر التي قد ينطوي عليها (انظر الفصل 2).

كما يُمكن أن يُساعد الجمعُ بين الاستراتيجيات التشاركية - كاليوميات ورسم الخرائط والملاحظة الميدانية الممتدة زمنياً - في رصد أشكال العمل غير الرسمية الحاسمة والمستخدمة على نطاق واسع في الأزمات، إلى جانب الشبكات والروابط التي تدعم هذه الاستجابات. في بنغلاديش، استخدمت منظمات محلية يقودها الشباب أساليب تشاركية، مثل السرد الرقمي للقصص، والشهادات والتقييمات المجتمعية، لقياس التطوع أثناء حالات الطوارئ الصحية والكوارث (انظر إطار دراسة الحالة 6.2). وقد أدى ذلك إلى توليد معرفة حول الأثر المجتمعي للعمل التطوعي خلال الأزمات، والأثر النفسي على المتطوعين في المجتمعات المحلية.

كما يمكن للنهج التشاركي إضفاء المزيد من الشفافية على عملية القياس. وفي أوقات الأزمات، يُمكن لهذه النهج أن تحمي من إساءة استخدام بيانات المتطوعين. فهي تُمكّن المتطوعين من تحديد شروط ونطاق أنشطة القياس، بالإضافة إلى تحديد واختيار الأساليب المناسبة، وجمع البيانات وتفسيرها بأنفسهم. فعلى سبيل المثال، اعتَمد بحثٌ حول تطوع اللاجئين الشباب في أوغندا نهج التصميم التشاركي في تصميم أدوات البحث. وقد ساهم اللاجئون الشباب في تحديد كيفية إدراج العمل التطوعي في البحث، وقاموا بمراجعة أدوات المسح، ما أتاح تحصيل فهمٍ محلي وممارساتٍ للتطوع لم تكن لتُكتشف لولا ذلك.[264]

وتُعدّ نُهُج القياس من أسفل إلى أعلى ذات أهمية خاصة في سياق توطين الاستجابات الإنسانية للأزمات. فهي تعني إمكانية جمع معلوماتٍ أشمل حول الطرق المختلفة التي تنشأ بها الأزمات وتتفاقم، وذلك من قِبَل الأفراد المتأثرين بها

**الإطار 6.2. قياس أثر المتطوعين في الاستجابة للأزمات المتعددة في بنغلاديش** [263]

في بنغلاديش، أدّى جمع البيانات بقيادة الشباب المحليين دورًا محوريًا في تتبّع جهود المتطوعين، لا سيما خلال حالات الطوارئ الصحية والفيضانات المتكررة. من بين الأساليب المبتكرة لجمع البيانات استخدام السرد القصصي الرقمي لقياس الأثر، وقد استُلهم من الزيادة الكبيرة في العمل التطوعي المحلي أثناء جائحة كوفيد-19. يوثق متطوعو مؤسسة "مبادرة الهدف" تجاربهم ويتقاسمونها عبر ملفات رقمية. ومن خلال تحليل هذه الروايات الشخصية النوعية، تكتسب المنظمة فهمًا أعمق للأثر العاطفي والاجتماعي للمتطوعين في المجتمع. يشمل ذلك معلومات حول كيفية دعم العمل التطوعي للرفاه، وتعزيز الروابط المجتمعية، وتشجيع الشعور بالهُوية والهدف في خضم الأزمات. كما يُجسد هذا النهج السردي الأمل والإيجابية التي يولدها العمل التطوعي، حيث تُنشر القصص عبر الإنترنت لإلهام مشاركة أوسع في بنغلاديش وخارجها.

اعتمد البلد نهجًا آخر لقياس الأثر، تمثّل في إجراء تقييمات للأثر بقيادة المجتمعات المحلية في المناطق المتضررة من الفيضانات، لا سيما في فيني، وكوميلا، ونواخالي، وشيتاغونغ، وهي المناطق التي تضرّرت بشدة من فيضانات عام 2024. وقد اضطلع متطوعون شباب من منظمة "خدمة الإنسان" (SHBO) بدور فاعل في توزيع الغذاء والرعاية الطبية وإعادة تأهيل المجتمعات في ظل النزوح على نطاق واسع. ونظرًا لعدم وجود آليات لجمع البيانات من أجل قياس مساهمات المتطوعين، وخاصة المتطوعين العفويين، استعانت منظمة "خدمة الإنسان" بشهادات المجتمعات المحلية والتقييم التشاركي، إذ جمعت أدلة نوعية مباشرة من السكان لتقييم فعالية دعم المتطوعين. وقد مكّنت هذه الرؤى المنظمة من تعديل استراتيجياتها في الوقت الفعلي، والدعوة إلى تعزيز التقدير الوطني لمساهمات المتطوعين.

تُظهر هذه الأمثلة أن قياس أثر المتطوعين خلال الأزمات يتطلب أساليب مرنة ومُلائمة للسياق المحلي، وقادرة على رصد النتائج الملموسة والتجارب الشخصية للمتطوعين الرسميين وغير الرسميين، وذلك بالتعاون الوثيق مع المجتمعات المتضررة.

إحدى فتيات الكشّافة تُدير حوارًا حول القيادة الشبابية في المؤتمر الكشفي العالمي السادس عشر لعام 2025 في بورتو، البرتغال. حقوق الصورة: بابلو كوادرا كارو، الحركة الكشفية العالمية

بشكل مباشر. ويساعد ذلك في إقامة روابط بين مختلف جوانب الأزمات والاستجابات لها، ما يساعد على التنسيق وتجنب المواقف التي قد تتعارض فيها التدخلات مع بعضها البعض.

### 6.2.2 قياس العمل التطوعي والتماسك الاجتماعي

يمكن أن تُؤدي الأزمات المتداخلة إلى انقسام المجتمعات من خلال النزوح وانعدام الثقة والتنافس على الموارد الشحيحة. يؤدي المتطوعون أدوارًا مهمة في تعزيز التماسك الاجتماعي [265] وتشجيع التضامن، من خلال العمل كحلقة وصل داخل المجتمعات ومع الجهات الفاعلة والمؤسسات الأوسع. قد يكون هذا الدور الرابط أقل وضوحًا في بيانات التطوع التقليدية، ولكنه ضروري لتمكين الاستجابة للأزمات والتعامل مع ما قد يكون سياقًا متصدعًا في الغالب. في رواندا، تُظهر المعدلات المرتفعة لحل النزاعات المجتمعية بواسطة وسطاء Abunzi المتطوعين كيف يمكن للتطوع المجتمعي تعزيز التماسك الاجتماعي ومنع تصعيد الصراع، وهو أمر حاسم للتغلب على الأزمات المتعددة والمتداخلة. [266]

يمكن أن تُساعد النُّهُج التي تستخدم أساليب مختلطة في رسم صورة لكيفية بناء التطوع للتماسك الاجتماعي في سياقات الأزمات. اعتمَد تقييمٌ لقياس أثر أنشطة التطوع بين المجتمعات، والتي شملت لاجئين لبنانيين وسوريين شباب، نهجاً للمقارنة قبل وبعد، يجمع بين المسوحات ومجموعات التركيز والمقابلات وقصص "التغيير الأهم". تُظهر النتائج أنه،

حتى المشاركة التطوعية قصيرة الأجل - لا سيما عندما تُبنى على أهداف مشتركة وتُدمج مع تدريب على المهارات الشخصية - يُمكن أن تُخفف التوتر بشكل ملحوظ، وتُعزز التماسك الاجتماعي، وتبني الثقة بين اللاجئين والمجتمعات المُضيفة المحلية. [267] وقد أرشد ذلك سياسات دمج الشباب في لبنان، وقد كان له أثره على اللاجئين الشباب اللبنانيين والسوريين في البلد. في إندونيسيا، كشفت شهادات المجتمع وبيانات المسوحات حول دور المتطوعين في إدارة الكوارث عن شعور متزايد بالمرونة المجتمعية نتيجةً لجهود المتطوعين. [268] في المملكة المتحدة، سمحت الدراسات التي جمعت بين المسوحات والمقابلات للباحثين بقياس كيف عزّز العمل التطوعي المحلي من خلال المساعدة المتبادلة أثناء جائحة كوفيد-19 الشعورَ بالتضامن، بينما تشير الأدلة المستقاة من أساليب مختلطة من سلوفاكيا إلى أن العمل التطوعي ومستويات الثقة العامة والتماسك الاجتماعي يعزز بعضها بعضًا (انظر إطار دراسة الحالة 6.3).

ومن المهم أيضًا مراعاة السياق عند تحليل التماسك الاجتماعي باستخدام نُهُج وأدوات مناسبة للقياس. في الإكوادور، حللت دراسة تستخدم أساليب مختلطة منظومة العمل التطوعي، مستخدمةً معايير جغرافية لتوضيح الممارسات، ودرست أزمتيْ زلزال 2016 وجائحة كوفيد-19 إلى جانب تصورات المعنيين بأن العمل التطوعي يُعزز التماسك الاجتماعي. [270] طوّرت الدراسة مفهوم "التطوع المُمكن" الذي أقرّ بالعوائق الهيكلية والفرص المتاحة للمشاركة، مع ما يترتب على ذلك من آثار على التماسك الاجتماعي. وقد أخذ هذا المفهوم في الاعتبار الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والتاريخية والديناميات المجتمعية المميزة للمناطق، ما يضمن قياس العمل التطوعي بطرق تعكس الظروف المحلية.

### 6.2.3 تقييم الأدوار المزدوجة للمتطوعين في الاستجابة للأزمات

في حالات الأزمات، غالباً ما يقوم المتطوعون بأدوار متعددة. فهم يقدمون الدعم بينما ينتمون في الوقت نفسه إلى المجتمعات والسياقات نفسها التي يعملون فيها. بل قد يكونون هم أنفسهم مُتلقّين للمساعدات. قد يؤثر ذلك على فهمهم للاحتياجات المحلية ودوافعهم، ولكنه قد يطرح أيضًا تحديات أمام استراتيجيات القياس. على سبيل المثال، عندما

### الإطار 6.3. قياس الديناميات الاجتماعية والعلاقاتية للعمل التطوعي في أوقات الأزمات [269]

تُظهر الدراسات الحديثة أن قياس الأبعاد الاجتماعية والنفسية للعمل التطوعي يُعزز أثر التطوع على الأفراد والمجتمعات، ويُسهم في بناء بنى تحتية أفضل لدعم المتطوعين في أوقات الأزمات.

في سلوفاكيا، أجرت جامعة Matej Bel، بدعم من وزارة التعليم ومنصة مراكز ومنظمات العمل التطوعي، مسحاً شمل 1020 شخصاً بالغًا. قاسَ المسح العمل التطوعي الرسمي وغير الرسمي، لا سيما في سياق الاستجابة لجائحة كوفيد-19 والحرب في أوكرانيا. قيّم المسح وتيرة العمل التطوعي ونوعه وسياقه، بالإضافة إلى متغيرات اجتماعية كالثقة والانتماء المجتمعي. سمح اعتبار هذه المتغيرات أسبابًا ونتائج للعمل التطوعي في آنٍ واحد للبحث بتبني نموذجٍ للقياس ثنائي الاتجاه. وكشف هذا النموذج أن الثقة تُحفز العمل التطوعي، الذي بدوره يُعزز الروابط الاجتماعية، لا سيما من خلال الأنشطة غير الرسمية التي تُنفّذ في أوقات الأزمات. كما لاحظت الدراسة ازديادًا في العمل التطوعي غير الرسمي خلال الأزمات، ما يُوفّر دليلًا للمنظمات لإعطاء الأولوية للمبادرات المجتمعية والحفاظ على مشاركة المتطوعين خلال فترات الاضطراب.

في المملكة المتحدة، استخدمت جامعة هيريوت وات منهجًا بحثيًا بأساليب مختلطة يجمع بين المسوحات (مثل عدد مرات التطوع وساعاته) والمقابلات لاستكشاف أنشطة التطوع وعلاقتها بالهوية الاجتماعية. باستخدام نهجٍ للهوية الاجتماعية في التطوع، مع نماذج قياس نوعية وكمية، أظهر هذا البحث أن سلوك التطوع يرتبط بتحسين الصحة النفسية والرفاه. فعلى سبيل المثال، خلال جائحة كوفيد-19، أدى التطوع المحلي إلى تعزيز الشعور بالتضامن، ما ساهم في تخفيف القلق بين المتطوعين. وقد أسهم ذلك في توجيه المشاورات مع الحكومة، ومكّن المنظمات من تطوير استراتيجيات تركّز على الهوية لتعزيز فعالية برامج التطوع في مواجهة الأزمات.

تكشف هذه النُّهُج عن أهمية مراعاة الأبعاد العلائقية والنفسية للتطوع لفهم كيفية تعزيز قيمته للأفراد والمجتمعات. يتيح قياس وتيرة التطوع الرسمي وغير الرسمي، إلى جانب العوامل الاجتماعية كالثقة والهوية، للمجموعات المعنية رؤية كيف يمكن لهذه العناصر أن يعزز بعضها بعضًا، وأن تُقوّي مرونة المجتمع في أوقات الأزمات.

### الإطار 6.4. قياس العمل التطوعي بين اللاجئين الشباب في أوغندا

في سياقات النزوح، نادرًا ما يكون التطوع منعزلًا. بل إنه غالبًا ما يتشابك بعمق مع تحديات الحياة اليومية للاجئين الشباب. تتسم نتائج قياس مشروع "تطوع الشباب اللاجئين في أوغندا" بتعدد أبعادها، وقد تحققت من خلال مزيج من المسوحات الكمية والمقابلات النوعية والبيانات البصرية بأسلوب التعبير المجتمعي بالصور (Photovoice).[274]

من الأمور الحاسمة أن عملية القياس لم تبدأ باستبيان. فقد عمل الفريق أولًا بشكل تعاوني لإقامة البنية التحتية المناسبة. وساهمت مجالس استشارية مؤلفة من لاجئين شباب في وضع تعريف التطوع. كما شاركوا في مراجعة استبيان الدراسة خلال مرحلته التجريبية. وساعدت المقابلات مع ممثلين رئيسيين من منظمات إنسانية وتنموية، فضلًا عن الحكومة المحلية، في توضيح كيفية فهم التطوع عمليًا بدلًا من افتراض فهمٍ قائم على التجارب الدولية.

وقد ضمنت هذه العمليات أن تكون أداة المسح قادرة على رصد تجارب السكان النازحين التي ربما كانت قد أُغفِلت لولا ذلك. بعد عملية التصميم التشاركي هذه، كشفت بيانات المسح أن 70% من المشاركين البالغ عددهم 3053 شخصًا - وجميعهم من اللاجئين الشباب - أفادوا بأنهم شاركوا بشكل من أشكال في العمل التطوعي.

تُظهر الأدلة ليس فقط عدد الأفراد الذين تطوعوا في المناطق الريفية والحضرية، بل أيضًا كيف يتقاطع العمل التطوعي مع جوانب رئيسية من تجارب اللاجئين الشباب، ولا سيما:

- *المهارات:* يوفر العمل التطوعي مسارات لتنمية المهارات: تطوّع 40% من الشباب بهدف تعلم أو اكتساب مهارات جديدة، بينما تطوع 26% منهم للحفاظ على مهاراتهم الحالية. ومع ذلك، تُشير البيانات النوعية إلى أن الوصول إلى الفرص غالبًا ما يعتمد على مجموعة معينة من المهارات (مثل إتقان اللغة).
- *سهولة التنقل:* تطوع 72% من الشباب بشكل رئيسي في قراهم، كما أبرزت البيانات النوعية أن فرص التطوع تتأثر بمحدودية التنقل.
- *سُبل العيش:* في سياق النزوح، يرتبط العمل التطوعي ارتباطًا وثيقًا بالنضال من أجل البقاء وكسب الرزق، إذ يُعدّ "الحصول على المال" دافعًا رئيسيًا لـ 33% من المتطوعين الحاليين.
- *دوافع متعددة:* أشار 73% من المشاركين في المسح إلى أكثر من دافع واحد للتطوع، ما يعكس الحاجة إلى تجاوز التفسيرات النمطية. ومن اللافت للنظر الرغبة في بناء علاقات اجتماعية (مثل التطوع لخدمة المجتمع وتكوين صداقات).

يتطوع اللاجئون في الاستجابات الإنسانية،[271] فإن وضعهم المزدوج كلاجئين ومتطوعين[272] قد يجعلهم لا يظهرون في التقارير. يمكن أن يوفر التعامل الناجح مع هذه الجوانب من هوية المتطوع في نُهُج القياس بياناتٍ تضمن أن يكون دعم المتطوعين مصممًا خصيصًا لمساهماتهم واحتياجاتهم.

في أوغندا، ركّزت دراسة على تجارب التطوع بين اللاجئين الشباب من بوروندي وجمهورية الكونغو الديمقراطية وجنوب السودان والصومال. لم تستكشف الدراسة معنى التطوع بالنسبة للشباب فحسب، بل استكشفت أيضًا كيف يرتبط التطوع بسبُل العيش والتنقل والهوية، كما نوقش سابقًا.[273] في الأزمات المعاصرة، إذ يُصوَّر النازحون غالبًا كمُتلقِّين سلبيّين للمساعدات، يُشكِّك هذا النهج في افتراضات القياس. يُبيّن النهج كيف يُشارك اللاجئون الشباب بنشاط في العمل التطوعي، مُستجيبين للأزمات، وفي الوقت نفسه يُشكِّلون أدوارهم بطرق تُمثّل هوياتهم (انظر إطار دراسة الحالة 6.4).

عند تقييم الأدوار المزدوجة للمتطوعين في الاستجابة للأزمات، تُصبح قضايا السلامة والأمن والرفاه ذات أهمية خاصة. خلال ثوران بركان جبل سينابونغ في إندونيسيا، تحرّك المتطوعون بسرعة وسط تداخل المخاطر البيئية والنزوح والصعوبات الاقتصادية.[275] وقد اعتُرف بجهودهم كجزء مهم من استجابة المجتمع، إلا أن تعرّضهم للرماد

تكافح يوبين تشو، مسؤولة حماية الطفل في منظمة اليونيسف في غانا، عمالة الأطفال وتمكّن الشباب من خلال نُهُج مبتكرة تراعي الفوارق بشأن النوع الاجتماعي، وتدعم خطة العمل المعجَّلة لغانا (2023-2027) بمبادرات ممولّة من الوكالة الكورية للتعاون الدولي (KOICA).
*حقوق الصورة: UNV 2024*

السام دون معدات وقائية مناسبة يُذكِّر بالمخاطر الجسيمة التي يواجهونها كمُستجيبين وأفراد في المجتمع على حدٍّ سواء.[276] توفر معايير سلامة المتطوعين، كالتي وضعها الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر، أطرًا لتقييم مدى كفاية حماية المتطوعين، ما يوفر وسيلة غير مباشرة للقياس.[277]

### 6.2.4 قياس العمل التطوعي بمرور الوقت خلال الأزمات وما بعدها

يؤدي المتطوعون أدوارًا مستمرة خلال الأزمات وفيما بينها، إذ يستجيبون للضغوط اليومية بالإضافة إلى التعبئة في اللحظات الرئيسية قبل وأثناء وبعد حالات الطوارئ المحددة، سواءً كانت هذه الحالات حادة أو بطيئة الظهور بطبيعتها. على سبيل المثال، في سياق العمل التطوعي بشأن تغير المناخ، إذ تتقاطع الضغوط البيئية والاجتماعية والاقتصادية وتتطور بمرور الوقت، يشارك المتطوعون في أنشطة متداخلة عبر أطر زمنية مختلفة (انظر إطار دراسة الحالة 6.5). يتطلب قياس هذه المساهمات الانتباه إلى كيفية تغير العمل التطوعي بمرور الوقت مع تغير

**الإطار 6.5. مساهمة العمل التطوعي في العمل المناخي وتعزيز قدرة المجتمعات على الصمود.**

حددت دراسة نُشرت عام 2024 من قِبَل برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين[278] أربعة طرق رئيسية يُسهم من خلالها العمل التطوعي في العمل المناخي وصمود المجتمعات على المدى الطويل:

- *بناء المعرفة والقدرات:* يعمل المتطوعون والمنظمات التطوعية كمدربين ومتعلمين ومعلمين وناشرين للمعرفة.
- *الاستعداد للكوارث والاستجابة لها:* يُشارك المتطوعون كأول المستجيبين أثناء الكوارث والظواهر الجوية المتطرفة.
- *تنفيذ إجراءات التخفيف والتكيّف:* يُساعد المتطوعون في تنفيذ الخطط المناخية الوطنية من خلال تنفيذ إجراءات التخفيف والتكيف.
- *حوكمة المناخ:* يُشارك المتطوعون بفعالية في صياغة سياسات المناخ والمشاركة فيها.

بالإضافة إلى هذه المجالات، حُدّدت المساواة بشأن النوع الاجتماعي والعمل المناخي بقيادة الشباب كمواضيع مرتبطة بجميع القضايا، إذ يُعزز المتطوعون العدالة المناخية من خلال المساواة بشأن النوع الاجتماعي وقيادة الشباب. أوصت هذه الدراسة بمواصلة قياس مساهمات المتطوعين في العمل المناخي وتعزيز قدرة المجتمعات على الصمود وإعداد التقارير بشأنها، وذلك لإثراء التخطيط الوطني والعالمي.

قدرات الأفراد وأدوارهم ودوافعهم. قد يكون للآثار التراكمية للأزمات على صمود المجتمعات ورفاه الأفراد أثرٌ في أنماط المشاركة. قد لا تتضح أشكال العمل التطوعي الأقل وضوحًا وآثارها إلا على المدى الطويل. قد تُغفِل أنشطة المتابعة والتقييم الروتينية التي تركّز على فترات أو لحظات زمنية محددة بعض هذه المعلومات القيّمة. يمكن أن يساعد تكييف نُهُج القياس لتشمل المقاييس الطولية في إبراز وتعميق فهم كلٍّ من آثار الأفراد والمجتمع، وتوجيه التدخلات لتكون أكثر استجابة.

يتطلب قياس العمل التطوعي خلال الأزمات مراعاة الاختلافات في الفضاء المدني بين البلدان وبين المتطوعين أنفسهم.

ميلاغروس أسويرو، متطوعة متخصّصة في برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين في مركز دعم وتوجيه وإحالة المهاجرين واللاجئين (AMOR) التابع للمنظمة الدولية للهجرة (IOM)، تقوم بمشاركةٍ من زملائها بتوزيع المواد الغذائية، وأدوات النظافة الشخصية، ومعلومات أساسية وحيوية على المهاجرين واللاجئين في الشوارع الرئيسية بمدينة كيتو، عاصمة الإكوادور. *حقوق الصورة: UNV 2022.*

يمكن دمج المنظورات الطولية في النُّهُج الكمية والنوعية، مثل المسوحات أو يوميات استخدام الوقت، أو التقنيات الإثنوغرافية التي تشمل التأريخ الشفوي والمقابلات السردية، والتي تُتيح استكشاف الدوافع والتجارب والتأثيرات المتغيرة بمرور الوقت. منذ عام 2019، تتبعت دراسة طولية مستمرة لمدة ثماني سنوات متطوعين أستراليين لتحليل كيفية تأثير العمل التطوعي الدولي على النتائج الشخصية والمهنية والمدنية بمرور الوقت.[279] يُتابَع المتطوعون قبل وأثناء وبعد فترات تطوعهم في بلدان مختلفة من خلال عدة جولات من المقابلات النوعية المتعمقة، إذ تُختبر النتائج لاحقًا في مسح على نطاق واسع لرصد المسارات الفردية والاتجاهات العامة.[280] وقد كشف ذلك عن معلومات جديدة حول الدعم غير الرسمي الكبير الذي يواصل المتطوعون تقديمه للمنظمات الشريكة بعد انتهاء فترات تطوعهم. كما انتقلت نسبةٌ كبيرة من المتطوعين في الدراسة إلى مسارات مهنية ذات نفع اجتماعي، ما يكشف عن أثرٍ تنموي طويل الأمد للعمل التطوعي يتجاوز مهام الاستجابة قصيرة الأجل للأزمات. يُظهر ذلك تأثيراً طويل الأمد لتمويل المساعدة الإنمائية الدولية لبرامج المتطوعين، غالباً ما يُغفَل عنه.[281]

## 6.3 تحديات وفرص قياس العمل التطوعي خلال الأزمات

عندما تتداخل أزمات متعددة، قد يشكّل ذلك تحديًا لقياس أداء المتطوعين، ما يخلق احتياجات عديدة تتطلب استجابات مختلفة. تتراوح أدوار المتطوعين من الاستجابة الفورية للأزمات والحد من مخاطر الكوارث، وصولاً إلى أعمال طويلة الأمد كالرعاية المجتمعية وحماية البيئة والدعوة والتوعية.[282] قد يُبدِّل المتطوعون أدوارهم أو يتولون أدوارًا متعددة تبعًا للاحتياجات المُستجدة. يُصعِّب تنوّع هذه الأدوار، وتداخلها المحتمل، قياسَ من يقوم بماذا، وتحديدَ المساهمات المحددة للمتطوعين، لا سيما عند عملهم جنبًا إلى جنب مع آخرين.

وتتفاقم هذه التحديات بسبب ضعف ظهور بعض الفئات والأنشطة. خلال الأزمات، غالبًا ما تتصدر إسهامات النساء والشباب والمهاجرين والأقليات الإثنية جهود الرعاية المجتمعية والمساعدة المتبادلة. ومع ذلك، يغلب على أساليب القياس الحالية التركيز بشكل أساسي على أعمال المساهمين الأكثر وضوحًا، ما يعني إمكانية إخفاء الجهود التطوعية التي تقوم بها الفئات المهمشة. لا يُشوّه ذلك الصورة التي يجري بها تعبئة الأفراد والمجتمعات في هذا السياق فحسب، بل يُعرّض هذه الفئات أيضًا لخطر الإقصاء من عملية صنع القرار.

يُتيح الجمع بين الأدوات التي تُوازن بين القابلية للمقارنة ومراعاة الاختلافات المحلية فرصًا لاستراتيجيات جديدة للقياس. أتاح البحث التشاركي حول العمل التطوعي في غابات سونداربانس الهندية، الذي ذُكر سابقًا،[283] للمشاركين، ولا سيما النساء، توثيق آثار أنشطتهم في مجتمعاتهم المحلية من خلال صورهم ويومياتهم الشخصية. وقد كشف هذا

البحث كيف يُسهم العمل التطوعي ليس فقط في التكيف مع تغير المناخ، ولكن أيضاً كيف يُعزز أصوات النساء وفرص كسب العيش لديهن. وقد مكّن هذا النهج في القياس من جمع معلومات حول كيفية تجاوز العمل التطوعي نطاق العمل المناخي لمعالجة التحديات الاجتماعية المُزمنة.

ومع ذلك، فإن الجهود المبذولة لإبراز هذه الأشكال الخفية من العمل التطوعي قد تُؤدي إلى تعقيدات إضافية وعواقب غير مقصودة. من شأن توسيع نطاق القياس ليشمل أشكال العمل التطوعي غير الرسمية أو التضامنية أو الحساسة سياسيًا، أن يُعرّض الأفراد والجماعات لخطر جذب الانتباه أو التدقيق غير المرغوب فيه، ما قد يُقوّض أشكال العمل الجماعي التي تُعدّ ذات طابع سياسي. كما قد يزيد ذلك من التوقعات من العمل غير المدفوع الأجر مقابل "تقديم الخدمات" إذا كشفت البيانات عن قدرات للعمل التطوعي. هناك خطر يتمثل في إمكانية استخدام البيانات لتبرير سحب الدعم أو الموارد، ما قد يُفاقم آثار الأزمة. يتطلب قياس العمل التطوعي خلال الأزمات مراعاة الاختلافات في الحيز المدني بين البلدان وبين المتطوعين أنفسهم. يجب أن تُقرّ الجهود المبذولة لجمع معلومات حول العمل التطوعي بالمخاطر التي قد تؤدي إليها البيانات في بعض السياقات، وأن تُخفف من حدّتها، لا سيما عند دمج تجارب المتطوعين وممارساتهم وربطها بالواقع الاقتصادي والاجتماعي والسياسي المحلي [284] (انظر أيضًا الفصل 2).

كما أن الظروف التي تنشأ خلال الأزمات المتعددة والمتداخلة قد تُضعف النظم اللازمة لقياس العمل التطوعي، إذ يُحدّ ضعف البنية التحتية والمؤسسات من القدرة على جمع البيانات. [285] قد يصعب التغلب على ذلك دون المساس بسلامة وأمن ورفاه المشاركين والباحثين عبر التهاون في مسائل مثل الأخلاقيات وإدارة البيانات. يمكن أن تُسهم مراجعة أنشطة القياس الحالية في مبادرات التنمية والمساعدات الإنسانية في توفير أدلة حول العمل التطوعي وتجنّب الازدواجية والمخاطر غير الضرورية. يصبح التعاون الوثيق مع الشركاء المحليين، والوعي بالسياق الذي يعمل فيه المتطوعون، أكثر أهمية عند وقوع أزمات متعددة، كما يتضح في بنغلاديش (انظر إطار دراسة الحالة 6.2 في موضع سابق من هذا الفصل).

وبينما تفرض ظروف الأزمات قيودًا، فإنها قد تُتيح أيضًا فرصًا لدفع عجلة الابتكار استنادًا إلى رؤى محلية. [286] تدفع حالات الأزمات إلى ضرورة مراعاة تعقيد أدوار المتطوعين، وتأثيراتهم، وتداخلاتهم، وترابطاتهم، فضلًا عن الكيفية التي تشكّل بها علاقات القوى - وتحديدًا من تظهر مساهماتهم وتُقدّر - العملَ التطوعي. يُعدّ تطوير نُهُج للقياس أكثر ارتباطًا بالواقع المحلي، وضمان رصد تجارب الفئات المهمشة وأشكال التطوع المختلفة، ومعالجة مخاطر القياس، ودمج قياس المتطوعين مع مصادر البيانات الأخرى، دروسًا بالغة الأهمية لقياس التطوع بشكل عام.

لا يقتصر وضع قياسات فعّالة على مجرد إنتاج المزيد من البيانات. بل يتعلق الأمر بتحسين الاعتراف والتقدير، وتعزيز التضامن، وتوجيه استجابات أكثر تكاملًا وإنصافاً لأوضاع الأزمات. يمكن للنُهُج المستجيبة والتكيفية أن تُحوّل القياس من نماذج للتنفيذ من أعلى إلى أسفل إلى استراتيجيات تعكس الطرق المتعددة التي يستجيب بها المتطوعون أنفسهم للأزمات. وبهذه الطريقة، يمكن أن يصبح القياس نفسه جزءًا من بناء القدرة على الصمود، وإعادة التفكير في التنمية، وإدارة الأزمات، والعمل المدني.

## 6.4. الاستنتاج

يقع العمل التطوعي في صميم الكيفية التي تواجه بها المجتمعات الأزمات المتعددة والمتشابكة التي تؤثر على العالم اليوم. فهو يربط الأفراد والمجتمعات والمؤسسات عبر الهياكل الرسمية والشبكات غير الرسمية. وهو عملٌ مرن ومتطور، وغالبًا ما يظهر لمعالجة الثغرات النظامية، مُساهمًا في الإغاثة والتماسك الاجتماعي، وتعزيز صمود المجتمعات، وتحقيق السلام. يشمل العمل التطوعي أثناء الأزمات جهود الاستجابة الفورية، ولكنه يتجاوزها، مُولّدًا فرصًا جديدة ومتعددة الأوجه لتعزيز السلام والتنمية.

بيّن هذا الفصل أهمية قياس العمل التطوعي في أوقات الأزمات، والأسباب التي تجعل ذلك صعبًا أيضًا. يُمكن للقياس الفعال إظهار كيف يمكن أن يتطور العمل التطوعي، والطرق المختلفة التي يُسهم بها الأفراد، والشبكات الداعمة له، ومن تُقدَّر جهوده ومن تُتجاهل، وكيف يتأثر المتطوعون أنفسُهم بالعمل. كما يُمكنه أيضًا توليد معلومات حول كيفية تطور الأزمات وتفاعلها.

تتطلب الظروف المُعقدة والمُتفاقمة التي تنشأ عند تداخل الأزمات مزيجًا من الاستراتيجيات لقياس جهود المتطوعين بفعالية عبر تحديات متعددة ومُتقاطعة. سلّط هذا الفصل الضوء على الأدوات والأساليب التي تُساعد في جمع هذه المعلومات، من خلال نُهُج تشاركية وتكيفية ومُراعية للسياق، طُوِّرت بالتعاون بين الحكومات والمنظمات والباحثين والمجتمعات. يتضمّن الإطار 6.6 مبادئ القياس لضمان استمرار أهميته وفعاليته في ظلّ ما يشهده العالم من أزمات متزامنة متعددة.

### الإطار 6.6. مبادئ قياس أداء المتطوعين خلال الأزمات المتعددة والمتداخلة

1. رصد كيفية تغير العمل التطوعي بمرور الوقت واستجابةً لديناميات الأزمات المتعددة والمتداخلة، بدءًا بضغوط الحياة اليومية ووصولًا إلى الحالات الطارئة بطيئة التطور.
2. تكييف ما يجري قياسه مع تطور الظروف، بما يعكس تغيّر السياقات والضغوط والاحتياجات، وكذلك تغيّر أنشطة المتطوعين لتلبية تلك الاحتياجات.
3. وضع العمل التطوعي في سياقه الأوسع، بما في ذلك العوامل السياسية والاجتماعية والاقتصادية، مثل الأعراف المحلية، والعلاقات، وهياكل الحوكمة، والنظم الاقتصادية، وأدوار المواطنين ومسؤولياتهم.
4. التعرّف على الأنشطة غير الرسمية واليومية والقائمة على الشبكات، بما في ذلك أشكال العمل التطوعي الأقل وضوحًا أو المهمشة، والتي غالبًا ما تكون في طليعة الاستجابة للأزمات.
5. تتبّع الاستجابات الفورية للأزمات، فضلًا عن المساهمات طويلة الأجل في التماسك الاجتماعي والقدرة على الصمود.
6. مراعاة المخاطر ومواطن الضعف التي تواجه المتطوعين، لا سيما المتطوعون العاملون في أزمات مطوّلة أو متداخلة.

سيشيرو موراكي، متطوعة دولية شابة في الأمم المتحدة، وهي مُساعِدة في دعم المشاريع تعمل مع المنظمة الدولية للهجرة في مدغشقر.

*حقوق الصورة: UNV 2023*

7

# المؤشر العالمي لمشاركة المتطوعين (GIVE)

## الرسائل الرئيسية

- **يتطلب الأمر وجود مقياس شامل لتقييم أثر العمل التطوعي.** لا تعكس المقاييس العددية، كالمقاييس القائمة على الوقت والمال، قيمتهما الكاملة. يقيس المؤشر العالمي لمشاركة المتطوعين (GIVE) مساهمة العمل التطوعي في حياة الأفراد والمجتمعات والاقتصادات.
- **يرتكز مؤشر GIVE على أربعة أبعاد أساسية متساوية الأهمية:** القيمة الفردية، والقيمة المجتمعية، والقيمة الاقتصادية، وبيئةٍ تشجّع التطوع - ما يعزز بدوره تلك البيئة.
- **لا تزال هناك فجوات في البيانات.** بيانات المتطوعين غير مكتملة وغير متسقة، لا سيما في البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط. تُصعّب التعريفات المختلفة عملية المقارنة. صُمّم إطار عمل مؤشر GIVE للتخفيف من هذه المشكلة من خلال مواءمة البيانات والاختيار الدقيق للمؤشرات، ومع ذلك لا يزال المؤشر يتطلب تقييمًا نوعيًا.
- **يُعدّ مؤشر GIVE أداة عملية ومرنة للتنفيذ.** يستخدم تقييماً بسيطاً ذا وزنٍ متساوٍ ومؤشرات مرنة لتناسب السياقات الوطنية. يهدف مؤشر GIVE إلى توجيه السياسات وتشجيع المشاركة المدنية في التنمية.

## 7.1. مقدمة

كما رأينا في الفصول السابقة من هذا التقرير، يتطلب التقدير الحقيقي لأهمية العمل التطوعي النظر إليه نظرة شاملة لا تقتصر على عدد المتطوعين وساعات العمل فحسب، بل تتعدى ذلك إلى كونه مفهومًا معقدًا متعدد الأبعاد، يتشكل بفعل عوامل شخصية ومجتمعية واقتصادية وسياقية مترابطة. وتُعدّ الاستراتيجيات الفعّالة لمعالجة هذه العناصر المتنوعة أموراً حاسمة لتعزيز العمل التطوعي وإدارته على النحو الأمثل، بما يضمن تحقيق أقصى استفادة منه ومن أثره الإيجابي على الإنسان.

يُقدّر هذا التقرير أن 34.5% من الأشخاص في سن العمل حول العالم (نحو 2.1 مليار شخص) يشاركون حاليًا في العمل التطوعي شهريًا (انظر الفصل 3). يساهم هؤلاء المتطوعون في معالجة التحديات العالمية الكبرى، كالفقر والجوع وعدم المساواة، لا سيما في بلدان الجنوب العالمي.[287] وكما أسهم العمل التطوعي في تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية،[288] يُنظر إليه الآن على نطاق واسع باعتباره عنصرًا حاسماً لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.[289] يؤكد هذا الاعتراف العالمي على مكانة العمل التطوعي كأصلٍ استراتيجي رئيسي، ما يُعزز الحاجة إلى الاستفادة القصوى من إمكاناته.

يُسلّم الجميع بأهمية العمل التطوعي في التنمية الاجتماعية. ومع ذلك، لا تزال هناك فجوة ملحوظة في قطاع التنمية فيما يتعلق بوجود مقياس شامل وموحد يُجسّد النطاق متعدد الأبعاد لهذا القطاع، ويُحقق فوائد جمّة للأفراد والمجتمعات والاقتصادات. وخلافًا للمؤشرات المركبة المُعتمدة، مثل مؤشر التنمية البشرية (HDI)[290] ومؤشر الفقر متعدد الأبعاد (MPI)[291]، والتي تُوفّر تقييمات شاملة للتنمية البشرية والاجتماعية وتأخذ في الاعتبار عوامل حيوية تتجاوز أنماط الدخل أو الاستهلاك (انظر أيضًا الفصل 5)، لا يوجد إطار عمل مُكافئ يُجسّد المساهمات متعددة الأبعاد للعمل التطوعي. وقد أدّى الاعتماد المُفرط على المقاييس التي تُركّز على أعداد المتطوعين وساعات العمل، كما ذُكر سابقًا في هذا التقرير، إلى التقليل من قيمة العمل التطوعي، والقيمة الحقيقية للمتطوعين، والشبكات التي تُشركهم.

لسدّ هذه الفجوة، قاد برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية والعديد من الشركاء الآخرين، في أوائل العقد الأول من الألفية الثانية، مبادراتٍ لإنشاء أدوات موحَّدة لجمع البيانات الوطنية، ودعَم هذه المبادرات بقوة. اعتُمد مفهوم إطار عالمي لقياس العمل التطوعي من أجل توجيه عملية لتوليد بيانات موثوقة ومُوحَّدة وفي الوقت المناسب عن التطوّع.

يُبين هذا الفصل إطار عمل لبناء مؤشر GIVE، وهي خطوة حاسمة في قياس العمل التطوعي باستخدام أدوات ومنهجيات موحدة، ما يُسهّل مقارنة البيانات على مستوى العالم. مؤشر GIVE المقترح هو مؤشرٌ مُوحّد ومُركب ومتعدد الأبعاد، وهو مصمّم لرصد وتعزيز مساهمات العمل التطوعي عالميًا. من خلال توفير مقياس شامل، سيُشكل مؤشر GIVE أداة فعّالة للمناصرة، تُسهم في توجيه السياسات وإرشاد الاستثمار في قطاع العمل التطوعي، وتشجع على مشاركة المواطنين بشكل أكبر في التنمية. ستُسهم البيانات المُستمدة من مؤشر GIVE في قياس مساهمة العمل التطوعي في مختلف قطاعات التنمية، وستكون بمثابة مرجع لتنفيذ التنمية المستدامة.

يتجاوز إطار عمل مؤشر GIVE المقاييس العددية المتعلقة بالعمل التطوعي، مثل عدد المتطوعين، وساعات تطوعهم، أو القيمة النقدية لعملهم - وهي مقاييس ترتبط ارتباطًا مباشرًا بالتطوع نفسه. بدلاً من ذلك، يرتكز المنظور الشامل للمؤشر على النتائج المُنجَزة من خلال العمل التطوعي، ما يُظهر الأثر البالغ للتطوع على الأفراد والمجتمعات والمجتمع ككل. يستجيب ذلك للحاجة إلى نُهُج متعددة الأبعاد للقياس، كما هو موضح في الفصول السابقة. يهدف مؤشر GIVE إلى تعزيز فهم القيمة الحقيقية للعمل التطوعي ودوره في دعم التنمية المستدامة والتقدم الاجتماعي والرفاه العام.

## 7.2. التعريف ومفاهيم أساسية عن العمل التطوعي

يستخدم مؤشر GIVE تعريف العمل التطوعي الذي اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 2001 (القرار A/RES/56/38) على النحو التالي: "مجموعة واسعة من الأنشطة، بما في ذلك أشكال المساعدة المتبادلة التقليدية والمساعدة الذاتية، وتقديم الخدمات الرسمية، وغيرها من أشكال المشاركة المدنية، التي تُمارَس بإرادة حرة، من أجل الصالح العام، إذ لا يكون العائد المادي هو الدافع الرئيسي." [292] باتباع نهج أوسع من التعريف المستخدم في التقديرات العالمية للعمل التطوعي الواردة في الفصل 3، يشمل هذا التعريف نطاقًا أوسع من الأنشطة، بما في ذلك المساعدة المتبادلة التقليدية، وجهود المساعدة الذاتية، والمشاركة المدنية، وتقديم الخدمات المنظمة، وغير ذلك.

## 7.3. نطاق المؤشر العالمي لمشاركة المتطوعين (GIVE)

صُمّم مؤشر GIVE كمقياس متعدد الأبعاد للعمل التطوعي، مع التركيز على الرفاه والرضا عن الحياة والفوائد الاجتماعية التي يجلبها التطوع للأفراد والمجتمعات. بعد إجراء بحوث مستفيضة والتواصل مع المعنيين - بمن فيهم الأكاديميين والأمم المتحدة والمنظمات الحكومية الدولية وممثلي منظمات المجتمع المدني والمنظمات التطوعية - يضم مؤشر GIVE وجهات نظر متنوعة، ما يجعله أداة فعالة لتقييم الفوائد الاجتماعية والاقتصادية للعمل التطوعي على المستويات الفردية والمجتمعية والاقتصادية. هذه الفوائد مترابطة ترابطاً وثيقاً ويعزّز بعضها بعضاً. [293] يُحقق العمل التطوعي فوائد مترابطة على جميع المستويات، إلا أن مدى هذه الفوائد يتحدّد بالبيئة التي يُمارس فيها العمل. [294] لقياس هذه الجوانب من العمل التطوعي، يتكون مؤشر GIVE من أربعة أبعاد:

1. القيمة الفريدة التي يُقدمها العمل التطوعي للأفراد، مُعززًا نموهم الشخصي وتحقيقهم لذواتهم (القيمة للفرد).

يدعم رينيه إيفونو، مسؤول الاتصالات في منظمة الصحة العالمية في جمهورية أفريقيا الوسطى، أحد منسقي التوعية المجتمعية في رفع مستوى الوعي وحشد المجتمع لمكافحة وباء الحصبة في سوق نياكاري، بانغاسو. *حقوق الصورة: UNV 2023*

2. إسهامات العمل التطوعي في المجتمعات، مُقوِيًا الروابط والقدرة على الصمود (القيمة للمجتمع).
3. القيمة الاقتصادية للعمل التطوعي، مُبينًا إسهامه في الاقتصادات المحلية والوطنية (القيمة للاقتصاد).
4. أهمية تهيئة بيئة داعمة ومُمكِّنة للمتطوعين (البيئة التمكينية).

## 7.4. المؤشرات الفرعية للمؤشر العالمي لمشاركة المتطوعين (GIVE)

يستخدم المؤشر العالمي لمشاركة المتطوعين مؤشرات فرعية لقياس الفوائد المباشرة وغير المباشرة للعمل التطوعي. ويشمل ذلك آثار مؤشر GIVE على رفاه الفرد، ورفاه المجتمع، والاقتصاد.

### 7.4.1 المؤشرات الفرعية بشأن قيمة العمل التطوعي للفرد

كما هو موضح في الفصل 4 من هذا التقرير، يُسهم العمل التطوعي في تحقيق رفاه الفرد، ويعزز نموه الشخصي، ويطور مهاراته، ويخلق فرصًا اقتصادية أمامه، ويرفع مستوى رضاه عن الحياة بشكل عام. فعلى سبيل المثال، ربطت البحوث بين التطوع وبين فوائد صحية، بما في ذلك انخفاض معدلات الوفيات، وتحسين الأداء البدني، وتحسين إدارة الأمراض.[295] كما يُمكن للتطوع تعزيز تقدير الذات، والكفاءة الذاتية، والصحة النفسية، ما يُعزز بدوره القدرة على التكيف طوال حياة الفرد. علاوةً على ذلك، ارتبط العمل التطوعي المنظم بتحسن الصحة النفسية، وانخفاض أعراض الاكتئاب، وتحسن جودة الحياة.[296]

### 7.4.2 المؤشرات الفرعية بشأن قيمة العمل التطوعي للمجتمعات والمجتمع ككل

يُعد العمل التطوعي محركاً رئيسياً للتماسك الاجتماعي والمشاركة المدنية وتقديم الخدمات الفعالة، ما يُسهم بشكل كبير في المجتمعات والمجتمع ككل، كما نوقش في الفصل 2 من هذا التقرير. تشير البحوث إلى أن العمل التطوعي يُعزّز الروابط الاجتماعية، ويُرسّخ الثقة، ويُخفف من الشعور بالوحدة، ما يُعزز قدرة المجتمع على الصمود.[297] تتجلى هذه الآثار بوضوح خاصةً خلال الأزمات، إذ يدعم المتطوعون جهود الجاهزية للكوارث والاستجابة لها والتعافي منها، ويعززون التضامن - انظر الفصل 6. كما يدعم العمل التطوعي الخدمات الأساسية، لا سيما في قطاع

كاسونجيث ساتاناتشي ديفيسوريندا، شاب متطوع في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في سريلانكا، يتواصل مع الشركاء من ذوي الإعاقة. حقوق الصورة: *UNV 2023*

الرعاية الصحية، من خلال تحسين تجارب المرضى والمساعدة في دعم النظم الصحية تحت الضغط.[298] بالإضافة إلى ذلك، يدعم العمل التطوعي التعليم، وحماية البيئة، والاستجابة للكوارث.[299] يرصد مؤشر GIVE هذه القيمة من خلال قياس كيفية بناء العمل التطوعي لرأس المال الاجتماعي وقدرة المجتمع على الصمود، مُبيّنًا دوره في تعزيز الروابط الاجتماعية وتقديم الخدمات بفعالية، لا سيما في أوقات الحاجة.

### 7.4.3 المؤشرات الفرعية بشأن القيمة الاقتصادية للعمل التطوعي

يُحقق العمل التطوعي فوائد اقتصادية كبيرة للأفراد والمنظمات والمجتمع ككل. يشكّل ذلك مُكوناً رئيسياً من مكونات القوى العاملة الوطنية، ويسهم في الاقتصاد الكلي من خلال خفض تكاليف تقديم الخدمات.[300] كما ورَد تحليله في

صُمم مؤشر GIVE كمقياس متعدد الأبعاد للعمل التطوعي، مع التركيز على الرفاه والرضا عن الحياة والفوائد الاجتماعية التي يجلبها التطوع للأفراد والمجتمعات.

الفصل 5 من هذا التقرير، تشمل المؤشرات الرئيسية عدد ساعات التطوع وتكلفة استبدالها، والانخفاض في النفقات التشغيلية للمنظمات غير الربحية، والمساهمات في الشركات المحلية، والتحسين الشامل لرأس المال الاجتماعي والتماسك المجتمعي.[301] يمكن لبرامج التطوع أيضًا دعم خلق فرص العمل، وتنمية المهارات، والجاهزية لدخول سوق العمل. فعلى سبيل المثال، تشير الأدلة التجريبية إلى أن المشاركة في العمل التطوعي تزيد من احتمالية تأمين وظيفة مدفوعة الأجر.[302] قد يدعم العمل التطوعي أيضًا الابتكار وريادة الأعمال الاجتماعية.[303]

### 7.4.4 المؤشرات الفرعية بشأن البيئة التمكينية

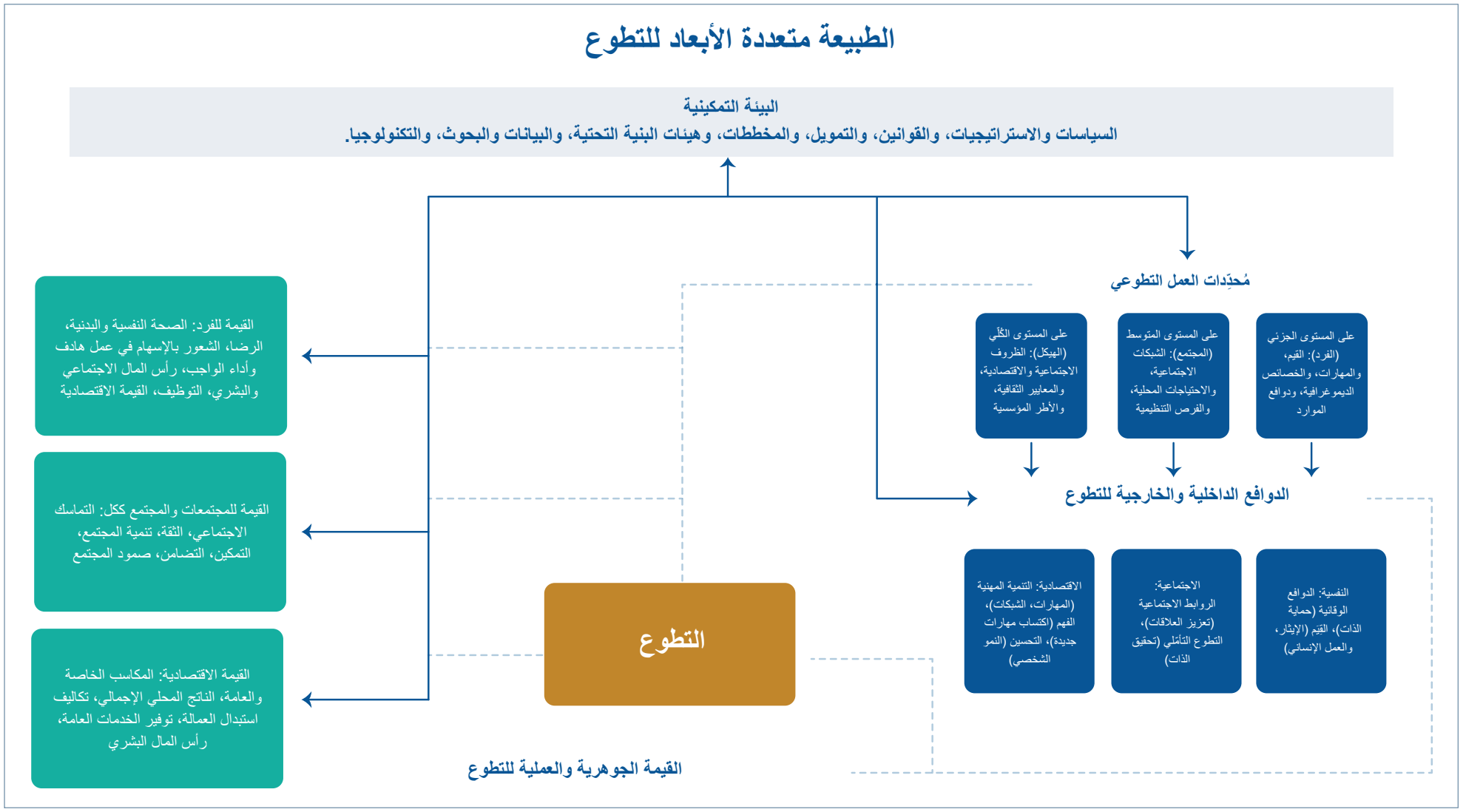
تُعدّ البيئة التي يُمارَس فيها العمل التطوعي عاملاً حاسماً في تعزيزه في مختلف القطاعات، بما يضمن أن تتجاوز فوائده المكاسب الفردية لتؤثّر إيجاباً على أسواق العمل. يمكن للبيئة التمكينية أن تُساعد في دمج جهود المجتمع في أجندات التنمية الأوسع، ما يُبرز المساهمات الاقتصادية ضمن الأطر الوطنية. تؤكد خطة العمل الرامية إلى إدماج العمل التطوعي في أجندة التنمية المستدامة لعام 2030 على ضرورة إدماجه بصورة منهجية في الاستراتيجيات الوطنية، بدعمٍ من نظمٍ للقياس تُبرز أثره الاقتصادي والاجتماعي.[304] يعتمد الإدماج الناجح على الدعم السياسي والقانوني والمؤسسي والثقافي، ما يجعل التعريفات الواضحة والتشريعات الداعمة أمراً ضرورياً. يمكن للقوانين والسياسات الفعّالة بشأن العمل التطوعي أن تُزيل العوائق، وتشجّع مشاركة المواطنين، وتُعزّز نمو العمل التطوعي داخل البلد.[305]

يُسلّط هذا القسم الضوء على العوامل الأساسية التي تُهيئ بيئة تمكينية تُسهم في ازدهار قطاع العمل التطوعي، بما في ذلك:

- التكامل على مستوى السياسات والاستراتيجيات: دمج العمل التطوعي في أهداف التنمية المستدامة وأطر التنمية الوطنية؛ قياس المساهمات بشكل منهجي
- البيئة القانونية والتنظيمية: قوانين تحمي المتطوعين وتضمن ممارساتٍ أخلاقية، مع حمايتهم من الاستغلال
- بنية تحتية وموارد مستدامة: مراكز للمتطوعين، ومنصات رقمية، وحملات توعية، ونظم شفافة للتمويل
- الممارسات التنظيمية والإدارية: قيادة فعّالة، وأدوار محددة، وإدارة احترافية للمتطوعين، وتكامل استراتيجي
- الحوافز والتقدير: حوافز غير مالية، وآليات مَرِنة للاستقطاب والتعويض.
- الشراكات بين مختلف الجهات المعنية: تعاون قوي بين الجهات الفاعلة من الحكومة والمجتمع المدني والقطاع الخاص
- البيانات والمساءلة: تكشف البحوث وقياس الأثر وتقديم تقارير دراسات الحالة بشفافية، كما هو موضح في الملحق ج، عن تباين واضح بين دول الشمال والجنوب العالميين.

في بلدان مثل كندا والنرويج والمملكة المتحدة، صُمّمت أُطر العمل التطوعي في المقام الأول لإزالة العوائق القانونية، ومأسسة البنية التحتية للتطوع، وتوسيع نطاق المشاركة المدنية. وتُدعم هذه البيئات بتمويلٍ حكومي طويل الأجل ونظمٍ للمِنَح، ما يعكس تقاليد راسخة في مجال الرعاية الاجتماعية. في المقابل، في سياقاتٍ مثل جنوب أفريقيا وكينيا، غالبًا ما تظهر سياسات التطوع استجابةً لتحديات تنموية مُلِحة مثل فيروس نقص المناعة المُكتسبة/الإيدز، وبطالة الشباب،

**الشكل 7.1.** الطبيعة متعددة الأبعاد للعمل التطوعي




وإعادة الإعمار بعد النزاعات. في هذه السياقات، يغلب على التمويل الاعتماد بشكل أكبر على المانحين والوكالات الدولية والمنظمات غير الحكومية، إذ تؤدي الحكومات دورًا مُيسّرًا لا دورًا محوريًا.

يتمثل تمييز جوهري آخر في الفرق بين نماذج إدارة التطوع التي تقودها الدولة وتلك التي يقودها المجتمع المدني. تمثل الصين والهند نموذجين قويين تقود فيهما الدولة، إذ تستخدم الحكومات وكالات مركزية لتعبئة المتطوعين لصالح الأولويات الوطنية. في المقابل، تُظهر بلدان مثل البرازيل والمكسيك ولبنان جهودًا حثيثة يقودها المجتمع المدني، إذ تسعى الحملات على مستوى القاعدة الشعبية إلى سنّ قوانين وطنية للتطوع. وتُشير الأدلة من أفريقيا، ولا سيما جنوب أفريقيا وكينيا، إلى وجود نُهُج هجينة يُشكَّل فيها العمل التطوعي من خلال الممارسات التقليدية إلى جانب الممارسات الحديثة، بالتوازي مع سياسات حكومية مُنتقاة. وتُبرز هذه النتائج حقيقة أن البيئات المُواتية للتطوع لا تتطلب تشريعات

رسمية فحسب، بل تتطلب أيضًا تمويلًا مُستدامًا، وتعاونًا مؤسسيًا، وتوافقًا ثقافيًا مع كيفية انخراط المجتمع بالفعل في العمل الجماعي.

في ضوء ما تقدّم، فإن فوائد التطوع على المستويات الفردية والمجتمعية والاقتصادية مُترابطة ترابطًا وثيقًا ومُتكاملة. ومع ذلك، فإنها تعتمد على وجود بيئة تمكينية تُضفي الشرعية على التطوع وتحميه وتُشجعه. يضمن تعزيز هذه البيئة - من خلال سياسات دامجة، وأطر قانونية، ودعم مؤسسي، وآليات للتقدير - ازدهار التطوع، فضلًا عن تقديمه إسهامات فعّالة في التنمية المُستدامة والتحوّل الاجتماعي. يُوضح الشكل 7.1 الترابط بين الأبعاد الأربعة لمؤشر GIVE.

يُبيّن الشكل 7.1 العمل التطوعي بصفته نظاماً معقداً ودينامياً. تتداخل أبعاده بشكل وثيق من خلال سلسلة من التأثيرات المتبادلة التي تُيسِّرها بيئة تمكينية من السياسات والقوانين والتمويل والبنية التحتية. لا تُعدّ هذه البيئة التمكينية مجرد خلفية سلبية، بل قوة فاعلة قادرة على تمكين العمل التطوعي أو تقييده. يُبين هذا الإطار أن القيمة التي يُضيفها العمل التطوعي، بما في ذلك قيمته الاقتصادية الملموسة، تُولّد حلقة قوية للتغذية الراجعة. تُوفر هذه القيمة مبرراً واضحاً لاستمرار التمويل والسياسات الداعمة، ما يُعزز بدوره دافعية الأفراد للتطوع. يُؤدي ذلك إلى حلقة إيجابية، إذ تُنمِّي البيئة التمكينية القوية العمل التطوعي، الذي يُنتج بدوره قيمة ملموسة تُؤمّن وتُعزز البيئة نفسها التي جعلته ممكناً. يُبرز ذلك الطبيعة المترابطة والمستدامة لهذا النظام.

## 7.5. منهجية بناء المؤشر العالمي لمشاركة المتطوعين (GIVE)

على غرار المؤشرات العالمية الأخرى المعروفة، تضمّن وضع وحساب هذا المؤشر متعدد الأبعاد للعمل التطوعي عدة خطوات رئيسية. بصيغته المقترحة، يقيّم مؤشر GIVE العمل التطوعي من خلال أربعة أبعاد: القيمة للفرد، والقيمة للمجتمع، والقيمة للاقتصاد، والبيئة التمكينية، وذلك باستخدام مجموعة من المؤشرات الفرعية. أولًا، تُوحَّد المؤشرات على مقياس واحد يتراوح بين 0 و100. ثانيًا، تُدمج المؤشرات ضمن كل بُعد بحساب المتوسط الحسابي،

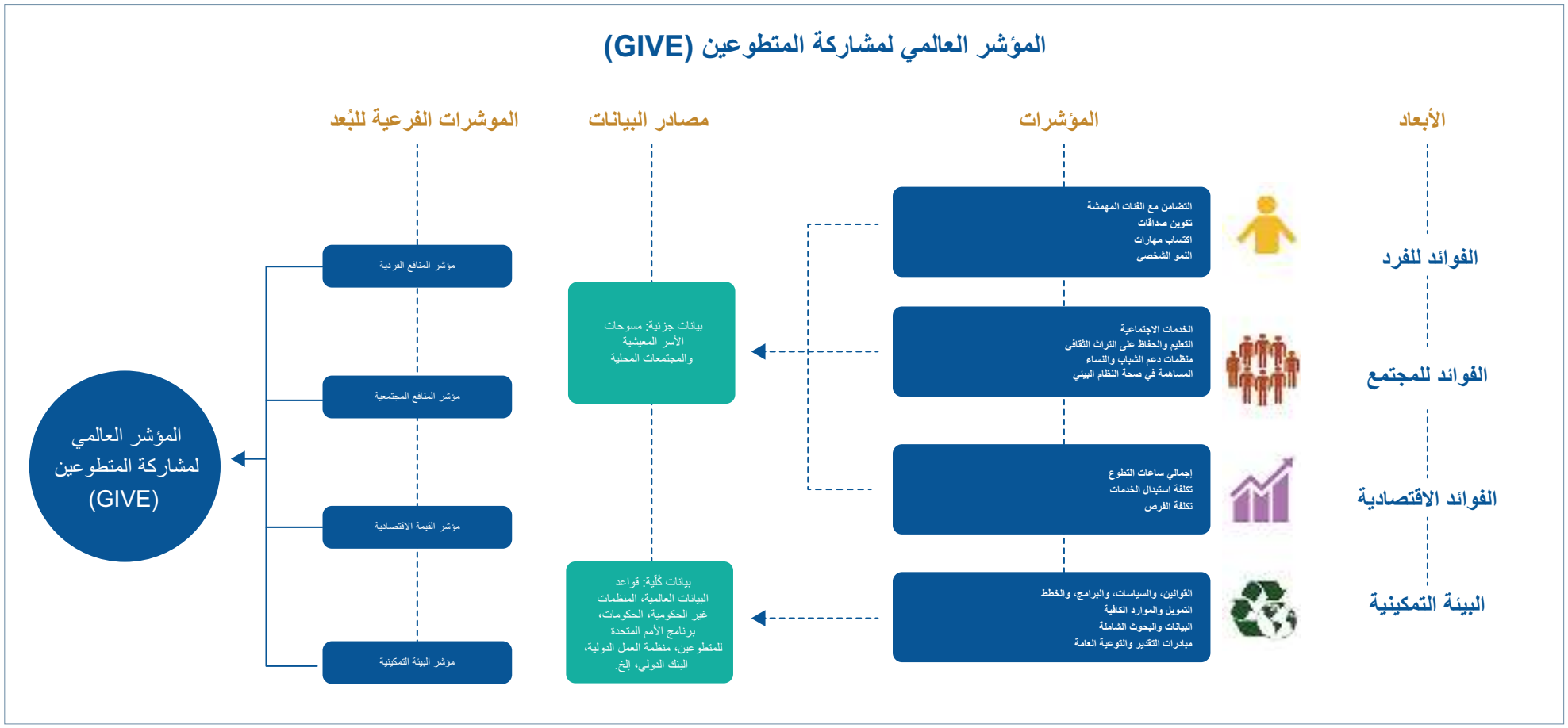
سعد بو شاهين، متطوع وطني لدى الأمم المتحدة مع اليونيسف، يراقب أنشطة زيادة فرص توظيف الشباب في قبّ إلياس، البقاع، لبنان. حقوق الصورة: *UNV 2023*

ثم يُطبّق المتوسط الهندسي على الأبعاد الأربعة، ليُحسب الناتج النهائي لمؤشر GIVE لكل بلد، ويتراوح بين 0 و100. تشير القيم الأعلى إلى نظرة أكثر إيجابية تجاه العمل التطوعي. للحصول على معلومات وأمثلة أكثر تفصيلًا، يُرجى الرجوع إلى المذكرة التقنية المرفقة في الملحق ج.

### 7.5.1 مصادر بيانات العمل التطوعي

أُجريت دراسة شاملة لرسم خرائط مصادر البيانات بهدف فحص المشهد العالمي لبيانات العمل التطوعي، استناداً إلى المسوحات والتقارير والإحصاءات الدولية والإقليمية والوطنية التي تُغطي جوانب مختلفة من النشاط التطوعي. من أبرز هذه الدراسات المسوحات العالمية للأسر المعيشية، مثل مسوحات القيم العالمية، ومسوحات البارومتر العالمي، والمسح الاجتماعي للأجيال في أوروبا والغرب، ومسوحات مؤشر العطاء العالمي، ومسوحات استخدام الوقت، ومسوحات منظمة العمل الدولية لنشاط التطوع، بالإضافة إلى مسوحات الأسر المعيشية الخاصة بكل بلد. وتُقدم هذه الدراسات تعريفات ونطاقات مُختلفة للمتغيرات والمؤشرات المتعلقة بالعمل التطوعي، كما يختلف تواتر إجراء

**الشكل 7.2.** المؤشر العالمي لمشاركة المتطوعين




هذه المسوحات. وفّرت هذه المصادر مجتمعةً رؤى واسعة النطاق حول العمل التطوعي، شملت معدلات المشاركة، والدوافع، والمشاركة المدنية والسياسية، والظروف المُيسِّرة، والقيمة الاقتصادية والاجتماعية لمساهمات المتطوعين. ومع ذلك، كشفت دراسة رسم خرائط البيانات أيضًا عن تحدٍّ كبير يتمثل في غياب منهجية موحدة وبيانات مُنسقة بين المصادر، ما يُعقّد المقارنات على المستوى العالمي.

رغم هذه التحديات، وفّرت عملية رسم الخرائط أساسًا قيّمًا للتوحيد القياسي المستقبلي، إذ بيّنت مواضع إمكانية مواءمة أُطر البيانات الحالية، ومواضع الحاجة إلى نُهُج جديدة لتعزيز الدمج وقابلية المقارنة. يتوفر تقرير شامل لمصفوفة البيانات، يتضمن معلومات تفصيلية حول مصادر البيانات المختلفة ومتغيرات التطوع ذات الصلة، عند الطلب من برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين.

### 7.5.2 الاختلافات في السياق والمتغيرات

تُعدّ الاختلافات في أنواع المتغيرات بين المسوحات ذات أهمية بالغة. على سبيل المثال، في مسح القيم العالمية، طُلب من جميع المتطوعين المشاركين الإجابة على مجموعة من 14 سؤالًا، يُقيّم كل منها على مقياس ليكرت خماسي

أُجريت دراسة شاملة لرسم خرائط مصادر البيانات بهدف فحص المشهد العالمي لبيانات العمل التطوعي، استناداً إلى المسوحات والتقارير والإحصاءات الدولية والإقليمية والوطنية التي تُغطي جوانب مختلفة من النشاط التطوعي.

النقاط، يتراوح من 1 (غير مهم إطلاقًا) إلى 5 (مهم جدًا). شملت أمثلة على المؤشرات الواردة في هذا المسح: مساعدة المحتاجين، والمساهمة في المجتمع، وتطوير المهارات، وتوسيع الشبكة الاجتماعية. في جنوب أفريقيا، تضمّنت خيارات الإجابة في مسح النشاط التطوعي: مساعدة قضية يؤمن بها المُتطوّع، والتطوع لأن الأصدقاء يتطوّعون، واكتساب المهارات والخبرة العملية، والوفاء بالالتزامات الدينية، واستكشاف نقاط القوة الشخصية، وتوظيف المهارات والخبرات، والتطوع انطلاقًا من تجربة شخصية مع القضية التي تدعمها المنظمة.[306]

بالمثل، يُركّز المسح الاجتماعي لأفريقيا على أسباب التطوع، ويرصد الدوافع والعوامل الاجتماعية والفوائد الشخصية.[307] بالإضافة إلى ذلك، يُسجّل المسح العالمي للمتطوعين التابع لبرنامج الأمم المتحدة للمتطوعين مؤشرات تنظيمية وسياقية، مثل ممارسات إدارة المتطوعين والبيئات المُشجّعة على التطوع.[308] بالإضافة إلى ذلك، يُسجّل مسح الأمم المتحدة العالمي للمتطوعين مؤشرات تنظيمية وسياقية، مثل ممارسات إدارة المتطوعين والبيئات الملائمة للتطوع.

### 7.5.3 تحديد واستخراج متغيرات المؤشرات الفرعية لبناء المؤشر العالمي لمشاركة المتطوعين (GIVE)

تضمّنت عملية اختيار البيانات وجمعها في إطار مؤشر GIVE تحليلًا ومساهمات من المعنيين عبر مناطق مختلفة. عُقدت مشاورات منذ البداية لتحديد الأبعاد والمؤشرات. شمل المشاركون ممارسين في مجال العمل التطوعي، وإحصائيين، ومُطوّري مؤشرات من وكالات الأمم المتحدة، وأكاديميين، ومجموعات إقليمية تشمل آسيا والمحيط الهادي، وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، وأفريقيا، وأوروبا، والدول العربية. أكّدت هذه المحادثات الأولية دعم إنشاء مؤشرٍ للتطوع يوفر أداة عالمية للقياس والإحصاء. كما أوضحت المحادثات العديد من المتغيرات والأبعاد المفاهيمية، بالإضافة إلى الجوانب المنهجية والإحصائية والبيانية.

ولتوضيح المنهجية الحسابية لمؤشر GIVE، جرى إنشاء مجموعتيْ بيانات اصطناعيتين هجينتين تجمعان بين بياناتٍ من العالم الحقيقي وبيانات مصطنعة. يوضح الشكل 7.2 إطار مؤشر GIVE، الذي يتألف من أربعة أبعاد رئيسية. ولتحسين منهجيات الترجيح والتجميع، عُقدت مناقشات مُعمّقة مع إحصائيين من بنك التنمية الأفريقي والأوساط الأكاديمية. ساهم ذلك في توجيه اختيار المؤشرات وترجيحها بناءً على دراسات الحالة والنتائج. يتضمّن القسم 7.2 أعلاه شرحاً لتعريفات ومفاهيم هذه الأبعاد الأربعة، مع تسليط الضوء على مختلف التحديات والتعقيدات المرتبطة بها.

### 7.5.4 التحقق من المتانة

استند التحليل الوارد في هذا الفصل للعمل التطوعي متعدد الأبعاد إلى عدة قرارات تتعلق بأساليب الترجيح والتجميع، بالإضافة إلى المقياس الذي تستند إليه المؤشرات. وكان الهدف من هذه القرارات التحقق من اتساق المؤشر ومتانته وجميع عناصره الأخرى حسب الفئات السكانية الفرعية. أُجريت تحليلات للحساسية لتقييم تأثير اختيار البنود، وتقييس المؤشر، ونظم الترجيح على النتائج، بما في ذلك مقاييس أخرى متصلة وفئوية، بالإضافة إلى الطرق القائمة على الجمع وعلى الضرب. تضمن هذه الفحوصات بقاء النتائج صالحة عبر مختلف الأطر التحليلية. للاطلاع على مراجعة شاملة للنتائج، يُرجى مراجعة القسم المفصل في المذكرة التقنية في الملحق ج.

## 7.6. الاستنتاج

يقترح هذا الفصل إطارًا لمؤشر مُركّب بشأن العمل التطوعي، يهدف إلى قياس وتحليل مشاركة المتطوعين على مستوى العالم. تشير البحوث إلى أن أسلوباً بسيطاً للتجميع الجَمعِيّ المُرجّح سيكون غالباً هو الأسلوب الأكثر فعالية، إذ سيقلل من فقدان المعلومات عند مواءمته مع الرؤى النظرية المُستخلصة من الدراسات السابقة. تؤكد النتائج التجريبية جدوى إطار المؤشر، مُظهرةً قدرته على قياس أنشطة المتطوعين عبر مجموعات متنوعة للبيانات. يستند الإطار إلى افتراض تساوي أوزان الترجيح في عملية التجميع. يمكن للبحوث المستقبلية استكشاف كيف يؤثر تعديل هذه الأوزان على الأهمية النسبية للعوامل الدافعة للعمل التطوعي.

من أهم استنتاجات هذا الإطار أن المقاييس العددية، مثل ساعات العمل التي يساهم بها المتطوعون والقيمة البديلة المرتبطة بعملهم، لا تعكس النطاق الكامل لتأثير العمل التطوعي. بل إنها لا تمثل سوى جزء من الجوانب والقيم الجوهرية المتعددة للعمل التطوعي، ما يؤكد أهمية مراعاة نطاق أوسع من أبعاد التقييم.

البيانات المتاحة عن العمل التطوعي، لا سيما في البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط، غير متجانسة وغير مكتملة. غالباً ما تكون البيانات عالية الجودة والمفصلة قديمة وغير مستغلة بالشكل الأمثل بسبب ضعف نشرها وعدم إمكانية الوصول إليها بشكل مفتوح. يؤدي تباين تعريفات العمل التطوعي إلى مؤشرات غير مُلائمة، ما يعيق المقارنات الدولية. نادراً ما يُرصد العمل التطوعي غير الرسمي والرقمي، كما أن جمع البيانات بشكل غير منتظم يحُدّ من تحليل السلاسل الزمنية. من الملاحظات الأساسية حول مؤشر GIVE أنه، رغم تميّزه بالبناء الصحيح، فإن البيانات الأساسية المُستقاة من مختلف المسوحات ليست غير متسقة فحسب، بل غير قابلة للمقارنة أساساً لأن المفاهيم الأساسية نفسها غير متوافقة بين الأدوات المختلفة. يُمثل ذلك تحدياً بالغ الأهمية لأي مؤشر عالمي. يسعى إطار مؤشر GIVE للتخفيف من هذه الإشكالية من خلال عملية صارمة لاختيار المؤشرات ومواءمة البيانات. ومع ذلك، يتطلب إجراء تقييم شامل حقًا دمجه مع معايير نوعية، ما يؤكد ما ورد في الفصول السابقة من هذا التقرير من أهمية اتباع نهج متعدد الأبعاد لقياس العمل التطوعي.

يُنصح بإجراء حسابات مؤشر GIVE باستخدام مجموعات بيانات مسحية شاملة وعالية الجودة للأسر المعيشية، مثل تلك التي توفرها منظمة العمل الدولية (ILO-VAS)، أو مسح استخدام الوقت، أو مسوحات مماثلة واسعة النطاق تُجرى في بلدان متعددة، وتجمع بيانات قابلة للمقارنة حول الأنشطة التطوعية من خلال الأسر المعيشية بدلًا من المنظمات. ينبغي مساعدة البلدان التي لا تتوفر لديها بيانات عن التطوع على إجراء مسوحات للأسر المعيشية لتقييم نطاق العمل التطوعي وخصائصه وتأثيره على مستوى العالم - سواءً كان ذلك رسميًا (من خلال المنظمات) أو غير رسمي (المساعدة المباشرة للأفراد أو المجتمعات) - وذلك من خلال مكاتب الإحصاء الوطنية لتعزيز الالتزام بالبيانات ومؤشر GIVE العالمي الناتج عنها.

قد تجد الحكومات في مؤشر GIVE أداةً مفيدةً لفهم ودعم دور المتطوعين في تحقيق الأهداف الوطنية بشكل أفضل.

## 7.7 توصيات بشأن تنفيذ المؤشر العالمي لمشاركة المتطوعين (GIVE)

يُشكّل مؤشر GIVE خطوةً حاسمةً في الاعتراف بالفوائد متعددة الأوجه للعمل التطوعي للأفراد والمجتمعات والاقتصادات والمجتمع ككل. بصفته مؤشرًا عالميًا قابلًا للمقارنة ولكنه مُراعٍ للسياق، فإنه يُعزز فهم العمل التطوعي باعتباره عنصرًا أساسيًا في التنمية البشرية المستدامة، ويُشجع على وضع سياسات قائمة على الأدلة، ويدعم المشاركة المدنية. باختصار، ينبغي أن يُسلط مؤشر GIVE الضوء على كيفية مساهمة الأفراد في كل مكان في بناء مجتمعات أقوى وأكثر عدلًا وتماسكًا، بدلًا من مجرد قياس العمل التطوعي. وفقًا لأولويات الجهات المعنية، تُقدَّم المقترحات التالية لضمان فعالية المؤشر واعتماده واستدامته.

### 7.7.1 الدول الأعضاء وواضعو السياسات

قد تجد الحكومات في مؤشر GIVE أداةً مفيدةً لفهم ودعم دور المتطوعين في تحقيق الأهداف الوطنية بشكل أفضل. **لتحقيق ذلك، ينبغي عليها:**

- إدراج العمل التطوعي في الخطط والإحصاءات الوطنية. إظهار كيف يُسهم العمل التطوعي في تحقيق أهداف التنمية المستدامة وأولويات التنمية باستخدام مؤشر GIVE.
- تشجيع تكامل البيانات وبناء القدرات. باستخدام نُهُج منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة للمتطوعين، مساعدة المكاتب الإحصائية الوطنية في دمج نماذج التطوع الموحدة في مسوحات القوى العاملة أو مسوحات الأسر المعيشية.
- تعديل المؤشرات بما يتناسب مع السياق. الحفاظ على إمكانية المقارنة العالمية مع السماح بإضافة جوانب التطوع ذات الصلة الثقافية بمرونة، لا سيما فيما يتعلق بالأنشطة غير الرسمية والمجتمعية.

### 7.7.2 كيانات الأمم المتحدة والهيئات متعددة الأطراف

يُعدّ مؤشر GIVE أداةً يمكن لوكالات الأمم المتحدة استخدامها للتأكيد على قيمة مشاركة الأفراد في التنمية.

- دمج مؤشر GIVE في تقارير أهداف التنمية المستدامة. ينبغي ربط نتائج مؤشر GIVE لإظهار الطرق التي يدعم بها المتطوعون والمواطنون التنمية المستدامة.
- تشجيع التعاون بين الوكالات. تشجيع وكالات الأمم المتحدة (مثل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومنظمة العمل الدولية) على التعاون في استخدام مؤشر GIVE لتوجيه جهود المناصرة والبرامج المتعلقة بالمشاركة المدنية الشاملة.
- تشجيع التنسيق والتوجيه التقني. إنشاء فريق عمل أو مجموعة تقنية لتقديم المشورة للدول وضمان توحيد البيانات وجودتها وقابليتها للمقارنة، واتّباع المعايير التقنية، وتوزيع النتائج.

### 7.7.3 المؤسسات الأكاديمية والبحثية

لتحسين إطار مؤشر GIVE والتأكد من أنه يعكس التجارب الواقعية، يُعدّ الباحثون عنصرًا أساسيًا. **ينبغي على الباحثين ما يلي:**

- استخدام منهجية دقيقة. لضمان الدقة وتعزيز المصداقية العلمية، ينبغي الاستمرار في اختبار المؤشرات ومصادر البيانات وأساليب الترجيح والتقييس.
- دعم مراكز البحوث المحلية. تعزيز قدرات البحث الجامعي في مجال العمل التطوعي، لا سيما في بلدان الجنوب العالمي، من خلال تمكينها من المشاركة في قيادة جمع البيانات وإجراء التحليلات السياقية للعمل التطوعي.

يدعم الصندوق التطوعي الخاص (SVF) حشد المتطوعين لمؤتمر الأطراف السادس عشر (COP16) لاتفاقية الأمم المتحدة للتنوع البيولوجي (CBD) في كالي، كولومبيا. *حقوق الصورة: UNV 2024*

- تشجيع البحوث والابتكارات الجديدة في قياس القيمة الاجتماعية من خلال إتاحة بيانات ورؤى مؤشر GIVE للجمهور.
- تعزيز الوصول المفتوح إلى البيانات. إتاحة بيانات المؤشر والرؤى المستخلصة منها لتشجيع إجراء بحوث وابتكارات جديدة حول قياس القيمة الاجتماعية.

### 7.7.4 منظمات المجتمع المدني والمنظمات التي تضم متطوعين

يُركّز المؤشر على منظمات العمل التطوعي ومنظمات المجتمع المدني. ويجب أن يتشكل تطوّره وفق آرائهم. **ينبغي على منظمات العمل التطوعي ومنظمات المجتمع المدني ما يلي:**

- ضمان المشاركة والدمج. إشراك المنظمات الشعبية والمحلية في جمع القصص والتحقق من صحة المؤشرات التي تُظهر الأثر الاجتماعي للعمل التطوعي.
- استخدام مؤشر GIVE في جهود المناصرة. تحويل نتائج المؤشر إلى وسائل بصرية سهلة الفهم تدعم الدعوة إلى زيادة التمويل وتقدير المتطوعين.
- تسليط الضوء على عمل المتطوعين. استخدام النتائج لإرشاد جهود وضع نظم مُحسّنة لإدارة المتطوعين وتشجيعهم وتقدير جهودهم.

### 7.7.5 الجهات المعنية بالعمل التطوعي للشركات والقطاع الخاص

يضطلع كلٌ من العمل التطوعي للشركات والقطاع الخاص بدور في تطبيق مؤشر GIVE. **ينبغي على القطاع الخاص:**

- إدراج مقاييس تتعلق بالعمل التطوعي للشركات. إدراك كيفية تشجيع الشركات للمشاركة القائمة على المهارات، والمسؤولية الاجتماعية، وتطوع الموظفين.
- الربط بأهداف الاستدامة. مواءمة مؤشر GIVE مع التقارير البيئية والاجتماعية وتقارير الحوكمة لإظهار الأثر الاجتماعي المشترك.

### 7.7.6 توصيات تقنية شاملة

يمكن تعزيز شمولية البيانات من خلال توسيع نطاق قياس العمل التطوعي الرقمي والمجتمعي وغير الرسمي ليشمل النوع الاجتماعي والعمر والتنوع، لا سيما بين النساء والشباب والفئات المُهمشة. **ينبغي على جميع المشاركين في استخدام وتطبيق مؤشر GIVE:**

- التحلّي بالوضوح في التواصل. لتشجيع المشاركة العامة واعتماد السياسات، ينبغي إنشاء أدوات سهلة الاستخدام ولوحات معلومات مرئية تُتيح عرض نتائج مؤشر GIVE للجميع، بما في ذلك الملفات التعريفية للبلدان.
- مواصلة تطوير مؤشر GIVE. لضمان بقاء المؤشر مُحدَّثًا وشفافًا ومرنًا، ينبغي جدولة مراجعات منتظمة له وإجراء مشاورات مع المعنيين، بما يضمن بقاء المؤشر مستجيبًا للواقع المتغيّر.

## 7.8 الخطوة التالية: تطبيق مؤشر GIVE

للانتقال بمؤشر GIVE من إطاره المفاهيمي إلى مؤشر مُركّب تشغيلي، سيجري اتّباع استراتيجية تُفصّل كيفية جعل هذا الإطار مقياسًا موحدًا وقابلًا للمقارنة دوليًا للتطوع عبر أبعاده الأربعة: الأثر على الأفراد، والأثر على المجتمعات، والأثر الاقتصادي للتطوع، والبيئة التمكينية. ستعمل الاستراتيجية على مواءمة مصادر البيانات العالمية، واحتساب درجات مؤشر GIVE على مستوى البلدان والمناطق، ونشر النتائج عبر منصات تفاعلية متوائمة مع أهداف التنمية المستدامة. **يشمل النهج المرحلي للاستراتيجية ما يلي:**

1. تجميع البيانات وتقييم جودتها: ستُجرى تقييمات صارمة لجودة البيانات لقياس مدى اكتمالها واتساقها وقابليتها للمقارنة عبر البلدان وعلى مرّ الزمن. ستُوثق الثغرات والقيود، مع اقتراح استراتيجيات لتحسين تغطية البيانات، مثل دمج المتغيرات المتعلقة بمؤشر GIVE في المسوحات الوطنية أو الإقليمية القائمة للأسر المعيشية. ستعالَج التباينات في مجموعات البيانات الوطنية من خلال التحقق من المصادر الرسمية، ومواءمة المؤشرات، ومراجعة البيانات الوصفية، والتعديل الإحصائي، والتحقق من صحة البيانات من قِبَل خبراء على مستوى البلد، لضمان استخدام بياناتٍ موثوقة وقابلة للمقارنة للمؤشر.

2. بناء المؤشر: ستتضمن هذه المرحلة تطوير الإطار ليصبح مؤشرًا متكاملًا، مؤشر GIVE، استنادًا إلى مجموعات البيانات المتاحة والمختارة. وسيشمل ذلك مناقشة أمور التقييس، والترجيح، والتجميع، والموثوقية، والاختبار التجريبي. سيجري حساب نموذج أولي لمؤشر GIVE لمجموعة فرعية من البلدان لتقييم صحته وقابليته للتفسير.

3. التحقّق من صحة مؤشر GIVE ونتائج أبعاده، والتشاور بشأنها، ومراجعتها من قِبَل النظراء: ستُعقد ورش عمل إقليمية وعالمية لعرض مؤشر GIVE وجمع الملاحظات بشانه، بما يضمن مشاركة المعنيين وملاءمته للسياسات. ستكون هذه عملية متكررة لتحسين مؤشر GIVE.

4. إعداد التقارير ونشرها على المستوى العالمي: سيشمل ذلك إعداد تقارير مؤشر GIVE التي تُقارن بين البلدان وتُبرز النتائج الموضوعية. سيُنشر مؤشر GIVE عبر منصات إقليمية وعالمية، بما في ذلك منصات برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين، والأمم المتحدة، والمنظمات الشريكة، وكذلك من خلال ورش العمل. سيجري العمل مع الشركاء الوطنيين لدمج مؤشر GIVE في العمل التطوعي وإعداد تقارير أهداف التنمية المستدامة. ستُعرض النتائج من خلال عروض مرئية تفاعلية، وخرائط، ولوحات معلومات لتعزيز إمكانية الوصول وتسهيل تنفيذ السياسات.

وانغ تسايهونغ، متطوّعة أممية وطنية متخصصة، تعمل محللة مشاريع في مكتب الأمم المتحدة للتعاون فيما بين بلدان الجنوب (UNOSSC).
*حقوق الصورة: UNV 2025*

5. المأسسة وضمان الاستدامة: لضمان ملاءمة مؤشر GIVE وأهميته على المدى الطويل، ستُنشأ آليات لمأسسته. سيتولى فريق عمل تقني متخصص تابع لبرنامج الأمم المتحدة للمتطوعين مسؤولية صيانة البيانات، وإجراء التحديثات الدورية ومراجعات المنهجية. ستُدمج المؤشرات الفرعية لمؤشر GIVE في نظم قياس العمل التطوعي العالمية والوطنية، وستُعزّز القدرات اللازمة داخل المكاتب الإحصائية الوطنية. ستُدعم الاستدامة من خلال تبنّي المنظمات الدولية للمؤشر، والتحديثات الدورية، والمنهجيات الشفافة، وإقامة شبكة استشارية، والدمج في أطر السياسات.

تعاوَن برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة Let's Do It BiH خلال أسبوع أهداف التنمية المستدامة في البوسنة والهرسك، الذي عُقد في الفترة ما بين 9 و 13 تشرين الأول/ أكتوبر.
*حقوق الصورة: UNV 2023*

8

# المضيّ قُدُمًا: إلى أين يتجه قياس العمل التطوّعي؟

## 8.1. مقدمة

يستمر قياس العمل التطوعي في التطور، انعكاسًا لتغير الأولويات والمنهجيات والسياقات. من خلال التفاعل مع أحدث النقاشات العالمية حول قياس العمل التطوعي، أظهر تقرير حالة التطوع في العالم لعام 2026 كيف يمكن للقياس رصد المساهمات الشخصية والاجتماعية والاقتصادية والنظامية المتعددة التي يقدمها العمل التطوعي داخل القطاعات وفيما بينها. يُبرز القياس نطاق العمل التطوعي وتنوعه، ما يعزز ظهوره ويدعم إنشاء أو تعزيز بيئات مواتية لازدهاره. كما بيّن التقرير كيف يمكن للجمع بين البيانات الدقيقة والقابلة للمقارنة والأساليب الدامجة والمراعية للسياق تعزيز أصواتٍ غالبًا ما تغيب عن نقاشات القياس، عبر الكشف عن مساهمات خفية، والدفع نحو سياساتٍ وبرامج وتنفيذٍ أكثر عدلًا وفعالية.

يلخص هذا الفصل الأخير الرسائل الرئيسية والتوصيات السياسية الواردة في التقرير للنهوض بقياس العمل التطوعي. ويدعو إلى وضع تعريفات واضحة ودامجة للعمل التطوعي، ونُهُجٍ للقياس متعددة الأساليب ومصمّمة بشكل تشاركي، والاستخدام الشفّاف والموجَّه بالغاية للبيانات، وقياسات على المدى الطويل تُدمَج في السياسات وتتجاوز المشاريع والأزمات، ونُهُج ذات صلة عالمية تُراعي السياقات المتنوعة. تهدف هذه التوصيات، من خلال تحديد مسارات تطوير قياس العمل التطوعي، إلى تعميق التعاون بين مختلف مجموعات المصالح، ودعم مشاركة أكثر جدوى في التنمية المستدامة، وتوليد معرفة أفضل لبناء قدرة الأفراد والمجتمعات على الصمود من خلال العمل التطوعي في السنوات المقبلة.

تدعم كاميلا سعيدوفا، متطوعة الأمم المتحدة لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة، حملة الـ 16 يومًا من النشاط لمناهضة العنف القائم على النوع الاجتماعي في أوزبكستان. *حقوق الصورة: UNV 2024*

**الشكل 8.1.** نظرة عامة على توصيات تقرير حالة التطوع في العالم لعام 2026 بشأن قياس العمل التطوعي

## 8.2. الرسائل الرئيسية والتوصيات المتعلقة بالسياسات

استنادًا إلى نتائج تقرير حالة التطوع في العالم لعام 2026، تُسهم الرسائل والتوصيات الرئيسية التالية في تعزيز النقاشات والممارسات المتعلقة بقياس العمل التطوعي. يُسلط هذا الفصل الضوء على ماهية القياس، وكيفية إجرائه، ومن يقوم به، ولماذا، ومتى، وأين، وذلك للحصول على أدلة أكثر دمجاً وقابليةً للمقارنة بشأن العمل التطوعي.

### • لماذا؟

من الضروري فهم سبب قياس العمل التطوعي. قد تكون البيانات التي جُمعت لهدفٍ ما غير موثوقة أو قد تكون مُضلّلة إذا أُعيد استخدامها خارج سياقها. يُساعد التوثيق الشفاف لأسباب وكيفية جمع البيانات المتعلقة بالمتطوعين والعمل التطوعي الجهات المعنية على تفسير النتائج بشكل صحيح. يُسهم اعتبار القياس أداةً تعليمية في التحسين المستمر في الجهود لخلق بيئة مُلائمة للعمل التطوعي وممارساته وسياساته، مع تعزيز المساءلة. هناك حاجة إلى جهد عالمي مُنسق لترجمة معايير القياس إلى ممارسات واسعة الانتشار.

### التوصيات الرئيسية

- **المؤسسات الأكاديمية والبحثية، ومنظمات المجتمع المدني، والمنظمات التي تضم متطوعين، والمكاتب الإحصائية الوطنية:** توثيق أسباب قياس العمل التطوعي وأساليب جمع البيانات ونشرها بوضوح لضمان فهم المستخدمين لمدى صحتها وحدودها.
- **الدول الأعضاء، ومنظمات المجتمع المدني، والمنظمات التي تضم متطوعين:** تأطير قياس العمل التطوعي كأداة عملية لدعم التعلم، وإثراء عملية وضع السياسات، وتعزيز المساءلة، بما يضمن الاستخدام الفعال للنتائج في صنع القرار واتخاذ الإجراءات.
- **الدول الأعضاء والمكاتب الإحصائية الوطنية:** الاستثمار في إنتاج إحصاءات عن العمل التطوعي، وتوسيع المعرفة التقنية للمكاتب الإحصائية الوطنية في مجال إنتاج بيانات عن العمل التطوعي ضمن مسوحات القوى العاملة أو الأسر المعيشية بحلول عام 2030.
- **برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين والدول الأعضاء:** مواصلة برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين دعمَ الدول الأعضاء بالمساعدة التقنية وبناء القدرات لدمج بيانات العمل التطوعي الموحدة في المسوحات الوطنية، لا سيما في بلدان الجنوب العالمي.

## ماذا؟

يشمل العمل التطوعي أدوارًا قائمة على المنظمات وأدواراً غير رسمية، والمساعدة المتبادلة، والمشاركة المتقطعة والمستمرة، والتفاعل الرقمي والمباشر. غالبًا ما تتقاطع هذه النماذج عبر مخرجات تنموية محددة، ومشروعات مختلفة، وسياقات متعددة للأزمات. مع قياس العمل التطوعي، يُمكن لتعريفٍ واضح وعملي يمثل هذا النطاق الواسع الحيلولة دون التقليل من شأنه وضمان ظهور مساهماته المتنوعة في الأدلة وفي عمليات صنع القرار. يدعم استخدام هذه التعريفات في السياسات التنظيمية والوطنية ومعايير إعداد التقارير، فضلًا عن الشفافية في كيفية التوصل إليها، إمكانية المقارنة مع مراعاة التنوع الواسع في تجارب المتطوعين. يجب أن يتجاوز قياس العمل التطوعي مجرد معدلات المشاركة ليشمل آثاره الاجتماعية والاقتصادية الأوسع. يتضمّن ذلك وضع أساليب تُحدد كميًا ونوعيًا مساهمات المتطوعين الرسميين وغير الرسميين، لا سيما فيما يتعلق بأهداف محددة من أجندة التنمية المستدامة. يُمكن لجمع هذه المعلومات الإسهام في وضع سياسات تُقر بشبكات الأمان الاجتماعي المجتمعية وتُعززها جنبًا إلى جنب مع الهياكل الرسمية.

## التوصيات الرئيسية

- **الدول الأعضاء، ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات التي تضم متطوعين:** استخدام تعريف واضح ودامج للعمل التطوعي يُغطي جميع أشكاله وتجاربه المتنوعة، وذلك لإدراجه في السياسات الوطنية.
- **المكاتب الإحصائية الوطنية، ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات التي تضم متطوعين:** دمج أشكال العمل التطوعي المتنوعة في أنظمة إعداد التقارير، وأطر البيانات، والتشريعات ذات الصلة، لضمان رصدها بشكل منهجي ومُتسق.
- **المؤسسات الأكاديمية والبحثية، ومنظمات المجتمع المدني، والمنظمات التي تُعنى بالمتطوعين:** وضع وتحسين المنهجيات التي ترصُد أثر العمل التطوعي الرسمي وغير الرسمي، ومساهماته الاجتماعية والاقتصادية، وربط النتائج بأهداف التنمية المستدامة، وتعزيز قدرة المجتمعات على الصمود.

ناو توجو (يسار)، متطوعة الأمم المتحدة مع برنامج الأغذية العالمي، تناقش مواد التثقيف الغذائي مع موظفي الحكومة في إندونيسيا. وقد مُوّلت مهمتها من قِبَل الوكالة اليابانية للتعاون الدولي (JICA). *حقوق الصورة: UNV 2024*

## كيف؟

يُعدّ التصميم متعدد الأساليب أساسيًا لرصد نطاق العمل التطوعي ومعناه. تُظهر الأساليب الكمية مدى انتشار العمل التطوعي وكثافته واتجاهاته، بينما تُفسّر الأساليب النوعية دوافعه، ومعوقاته، وآليات التغيير. يُمكن أن يُؤدي الجمع بين استراتيجيات متعددة إلى زيادة مصداقية النتائج، والكشف عن جوانب من العمل التطوعي قد لا تُغطيها الأساليب الفردية. تُمكّن البروتوكولات الواضحة، والوثائق الشفافة، والإرشادات المُوجّهة بشأن طرق قياس العمل التطوعي، من إجراء قياسات مُتسقة وعالية الجودة، مع تعزيز ملكية المجتمع ومشاركته.

### التوصيات الرئيسية

- **الدول الأعضاء، ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات التي تضم متطوعين:** تشجيع وتحفيز استخدام نُهُج متعددة الأساليب في التقييمات والتقارير الرسمية لإنتاج أدلة أكثر شمولية ودقة وموثوقية بشأن العمل التطوعي.
- **الدول الأعضاء والمكاتب الإحصائية الوطنية:** دعم دمج وحدات العمل التطوعي في المسوحات الوطنية للأسر المعيشية أو القوى العاملة، وإدراج تحليل منهجي للنتائج في عمليات إعداد تقارير التنمية.
- **المؤسسات الأكاديمية والبحثية، ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات التي تضم متطوعين، والمكاتب الإحصائية الوطنية:** اعتماد إطار عمل مؤشر GIVE وتطبيق أبعاده الأربعة الرئيسية لقياس العمل التطوعي: القيمة للفرد، والقيمة للمجتمع، والقيمة للاقتصاد، والحفاظ على بيئة تمكينية.

## • مَن؟

يكتسب القياس مصداقية وأهمية عند تصميمه وتنفيذه بطريقة شاملة. من شأن إشراك المنظمات التي تُعنى بالمتطوعين، والشبكات المجتمعية، والفئات المهمشة تاريخيًا - لا سيما من الجنوب العالمي - تعزيز الثقة والملكية. كما أن تصميم نُهُج القياس بشكل تشاركي مع المتطوعين، وأفراد المجتمع، والجهات المانحة، ومديري البرامج، وغيرهم من المعنيين، يُعزز الشرعية. يُمكِّن ضمان التواصل الفعال والتبادل المسؤول للبيانات مختلف الفئات من استخدام نتائج القياس للتعلم وتعزيز العمل التطوعي من أجل التغيير.

### التوصيات الرئيسية

- **المؤسسات الأكاديمية والبحثية، والمكاتب الإحصائية الوطنية، ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات التي تضم متطوعين:** دمج وجهات نظر متنوعة في جميع مراحل تصميم وتنفيذ وتحليل قياسات العمل التطوعي.
- **هيئات الأمم المتحدة، والمؤسسات الأكاديمية والبحثية، ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات التي تضم متطوعين:** تيسير التعلّم وتبادل المعرفة من خلال مجتمعات الممارسة عبر الإنترنت وحضوريًا، لاستكشاف أدوات ومنهجيات القياس واختبارها وصقلها.
- **هيئات الأمم المتحدة، والمؤسسات الأكاديمية والبحثية، ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات التي تضم متطوعين:** إنتاج أدوات إرشادية واضحة ومنخفضة التكلفة، وعرض النتائج بلغات متعددة وبصيغ يسهل الوصول إليها، كي تتمكن مختلف الفئات من استخدام نتائج القياس وتطبيقها.

## • متى؟

غالبًا ما يمتد أثر العمل التطوعي على المدى الطويل. لذا، ينبغي تخطيط القياس وتنفيذه من البداية، وأن يتجاوز دورة حياة المشروع. يُمكّن تصميم أنشطة قياس المتابعة على مر الزمن من رصد النتائج المستدامة للمتطوعين والمجتمعات والعلاقات بين الأفراد والدول، بدلًا من الاكتفاء بالمخرجات قصيرة الأجل. يضمن دمج هذه الالتزامات في الاستراتيجيات والسياسات استمرارية القياس، ويحول دون إهماله.

### التوصيات الرئيسية

- **الدول الأعضاء، ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات التي تضم متطوعين:** دمج أطر القياس في مراحل تخطيط وتصميم استراتيجيات وسياسات ومشاريع العمل التطوعي من البداية.
- **الدول الأعضاء، ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات التي تضم متطوعين، والمؤسسات الأكاديمية والبحثية: إعداد أدوات** وعمليات قياس تسمح بالتتبع طويل الأجل، وإجراء تقييمات المتابعة، ودمج المؤشرات التي يمكنها رصد التغييرات التي تتجاوز الجداول الزمنية للمشروع.

## • أين؟

يجب أن يعكس القياس ذو الصلة عالميًا العمل التطوعي المُراعي للسياق، والمُدمج في المجتمعات، والمُستجيب للأزمات في مختلف أنحاء العالم. يُساعد إدراك كيفية تأثير علاقات القوى على المقاييس في إنتاج أدلة أكثر دمجاً. ينبغي تشجيع مراعاة السياقات المحلية من خلال التجارب الرائدة والتعلم من الأقران، مع الحفاظ على العناصر الأساسية التي تضمن قابلية تجارب التطوع للمقارنة بين البلدان والمناطق عند الاقتضاء.

## 8.3. الاستنتاج

كما أوضح هذا التقرير، يُسهم العمل التطوعي في بناء الروابط اليومية التي تعزز التماسك الاجتماعي، وفي الاستجابة الحيوية اللازمة في أوقات الأزمات. من خلال قياس العمل التطوعي بفعالية، لا تستطيع الجهات المعنية فقط إدراك إسهاماته الجليلة للأفراد والمجتمعات والاقتصادات، بل يمكنها أيضًا بناء قاعدة الأدلة اللازمة لدعم وتعزيز بيئاتٍ داعمة للعمل التطوعي. تُقدّم التوصيات الواردة في هذا التقرير خارطة طريق لتطوير ممارسات للقياس دامجة ودقيقة ومُتجاوبة مع مختلف القطاعات والسياقات.

ومع استمرار تطور العمل التطوعي استجابةً للتحديات العالمية، ينبغي أن تتطور أيضًا نُهُج فهمه وتقييمه. من خلال العمل التعاوني لتحسين كيفية قياس العمل التطوعي، يُمكننا تقديم دعمٍ أفضل لملايين المتطوعين حول العالم الذين تُعدّ إسهاماتهم أساسية لتحقيق التنمية المستدامة وبناء مستقبل أكثر عدلًا للجميع.

رحمة علي جمعة، متطوعة مجتمعية وطنية تابعة للأمم المتحدة مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في تنزانيا، تعمل كمنسقة مجتمعات ساحلية لمشروع "بحري مايشا". *حقوق الصورة: UNV 2025*

إيفلين هابي كاتونو من أوغندا هي مسؤولة ميدانية مُساعِدة تعمل مع المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين في نيجيريا. *حقوق الصورة: UNV 2024*

### التوصيات الرئيسية

- **الدول الأعضاء، ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات التي تضم متطوعين، والمؤسسات الأكاديمية والبحثية:**

  تحليل التعريفات وممارسات القياس الحالية للكشف عن كيفية تأثير ديناميات القوى على مفهوم التطوع، وتعديل الأساليب لتشمل الأنشطة التي أُغفِلت ولكنها ذات صلة محلية.

- **الدول الأعضاء، ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات التي تضم متطوعين، والمؤسسات الأكاديمية والبحثية:**

  إنشاء مساحات وأدوات تشاركية لمجموعة متنوعة من الفئات لتبادل المعرفة وتعزيز الابتكار من أجل التوصل إلى نُهُج أكثر دمجاً للقياس.

# الملحق أ:
# ملاحظة حول المنهجية

أ

## شراكات عادلة وأساليب عمل تعاونية

شكّلت الشراكات البحثية المُنصفة حجر الزاوية في إعداد تقرير حالة التطوع في العالم لعام 2026. أنشئت منظومة عمل تعاونية ودامجة، ما أتاح للمؤلفين والمتعاونين من مختلف أنحاء العالم توظيف آرائهم وخبراتهم في صياغة الفصول المواضيعية للتقرير. وقد ضمن ذلك أن يقدم التقرير النهائي طيفًا واسعًا من الآراء والخبرات.

تولّى خبراء فنيون من الجنوب العالمي والشمال العالمي قيادة الفصول المواضيعية (1، 2، 4، 5، و6) من التقرير بشكل مشترك. اضطلع مركز التنمية العالمية في جامعة نورثمبريا بدورٍ تنسيقي رئيسي، ضامنًا بذلك صياغة سرد متماسك. ولضمان توافق كتابة التقرير مع مبادئ الشراكات العادلة، وُضعت خطة لإعداد كل فصل، وتم الاتفاق عليها مع فريق برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين. ثم أُعدت الفصول وروجعت بشكل دوري خلال عام 2025. عزّز هذا النهج روح التعاون في الربط بين العمل المحلي والعالمي، كما ورد في تقريريْ حالة التطوع في العالم لعاميْ 2015 و2018.

## الاعتبارات الأخلاقية

حصل العمل البحثي الذي أُجري للفصول 1، 2، 4، 5، و6 من تقرير حالة التطوع في العالم لعام 2026 على موافقة لجنة الأخلاقيات في جامعة نورثمبريا. استرشد إعداد التقرير بإطار أخلاقي متين يشمل سلامة البيانات، والدمج، والتعاون، والمساءلة. استُخدمت جميع البيانات الثانوية وفقًا لحقوق الملكية الفكرية، واتفاقيات الترخيص، وقوانين حقوق النشر. أُولِي اهتمام بالغ بالدقة، والملاءمة، والشفافية في التوثيق. روعيت حماية البيانات الشخصية بدقة للتأكد من تجنّب إدراج أي معلومات تعريفية أو حساسة، وحُفظت جميع البيانات بشكل آمن عبر الإنترنت. التزم المؤلفون المشاركون بمدونة سلوك مشتركة، وتعاونوا من خلال التواصل المفتوح، واتخاذ القرارات بشكل مشترك، والتوثيق الشفاف، للحفاظ على التماسك والاتساق من خلال التنسيق الوثيق مع برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين.

## دراسات الحالة

ركّز التمرين الأساسي لجمع البيانات من أجل المساهمة في تقرير حالة التطوع في العالم (SWVR) لعام 2026 على دراسات الحالة التي جُمعت من خلال دعوة مفتوحة عبر الإنترنت، والتي استكملت التحليل الشامل للبيانات الثانوية الذي أُجري لإعداد التقرير. وُزّعت دعوة تقديم دراسات الحالة على نطاق واسع لمدة شهرين (آذار/مارس - نيسان/أبريل 2025)، وجُمِعت أمثلة على نُهُج مبتكرة تُستخدم لقياس العمل التطوعي في مختلف أنحاء العالم. قُبلت المساهمات من الأفراد والمنظمات والباحثين العاملين في مجال تقييم قيمة العمل التطوعي وأثره على المستويات المجتمعية والتنظيمية والأكاديمية. جُمِعت بيانات شخصية أساسية فقط (مثل الاسم، والبريد الإلكتروني، والانتماء التنظيمي)، إلى جانب معلومات وصفية عن كل حالة، بما في ذلك سياقها، وابتكاراتها، ونتائجها، والدروس المستفادة منها. كانت المشاركة طوعية، وقائمة على الموافقة المُستنيرة، مع منح المشاركين خيار إخفاء هويتهم في حال اختيار مشاركاتهم للنشر. تم اختيار دراسات الحالة بالتعاون بين فريق البحث في جامعة نورثمبريا وبرنامج الأمم المتحدة للمتطوعين لضمان تحقيق توازن للنُّهُج وللتمثيل الإقليمي. وجرى الاتفاق كتابيًا مع المساهمين على أي تفاصيل تعريفية تم الاحتفاظ بها لضمان الشفافية وتقدير مساهماتهم مع الالتزام بالمعايير الأخلاقية للمشروع.

إضافةً إلى دراسات الحالة هذه، اختار برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين اقتباسات من البرنامج نُشِرت في مختلف أجزاء التقرير، وقد جُمعت كافة المساهمات واستُخدمت وفقًا للمبادئ التوجيهية الأخلاقية للبرنامج. جميع الصور المستخدمة في هذا التقرير مُقدمة إما من برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين أو من المساهمين في دراسات الحالة، وذلك امتثالًا لسياسة استخدام الصور الخاصة بالجهات الخارجية لدى البرنامج.

## ورشة العمل السياساتية لتقرير حالة التطوع في العالم لعام 2026

في إطار العمل لبلورة توصيات تقرير حالة التطوع في العالم لعام 2026 والتأثير على استراتيجية المسارات، نظمت جامعة نورثمبريا، بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين، ورشة عمل سياساتية حول قياس العمل التطوعي في مدينة سيم ريب، كمبوديا، وذلك قُبيل المؤتمر السنوي لمنظمات التعاون الدولي للمتطوعين (IVCO) في أيلول/سبتمبر 2025. اعتمدت الورشة نهجًا تشاركيًا، إذ شارك فيها 16 شخصاً من قطاعات مختلفة، وركّزت على جمع رؤى استراتيجية، واستكشاف التحديات التي تواجهها، وتحديد طرق مبتكرة لتبادل المعرفة وبناء القدرات لتعزيز قياس العمل التطوعي على مستوى العالم. وقد ضمن ذلك استجابة توصيات التقرير ومنهجية نشره لاحتياجات المعنيين بالقطاع.

حضر ورشة العمل السياساتية لتقرير حالة التطوع في العالم لعام 2025 كلٌ من عزيزة رحمان (المكتب الإحصائي لبنغلاديش)، وإديم مينسان كوسي أغود (الوكالة الوطنية للعمل التطوعي في توغو - ANVT)، وهوونغ تران (برنامج المتطوعين الأسترالي - AVP)، وجاي أنشيتا (الموئل من أجل الإنسانية الدولية - HFHI)، وخوان أنخيل بوياتوس (Volies - Voluntariado y Estrategia)، ولوسي موريلون (France Volontaires)، ومايوكو أونوكي (جامعة واسيدا)، وميل غودفالت (خدمة الجامعة العالمية في كندا - WUSC)، وبابا ضيوف (VSO)، وراذرفورد موراوتا (رابطة مخيمات عمل زيمبابوي واللجنة التنسيقية للخدمة التطوعية الدولية - CCIVS) وزاي يان (مؤسسة بكين برو بونو). عُقدت ورشة العمل بتيسير مشترك من قِبَل بيانكا فاضل ومات بايلي سميث (جامعة نورثمبريا) وإميليا أسادوفا (برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين)، بدعمٍ من لورا بيكويث وجانيت كلارك (جامعة نورثمبريا).

# الملحق ب: التقديرات العالمية لمعدلات التطوع

ب

## الملحق المنهجي

تُعرَّف معدلات التطوع بأنها نسبة الأفراد في سن العمل (15 عامًا فأكثر) الذين يشاركون في العمل التطوعي خلال فترة مرجعية مدتها أربعة أسابيع. تُحسب التقديرات الإقليمية والعالمية لمعدلات التطوع للأفراد الذين تبلغ أعمارهم 15 عامًا فأكثر وفقًا للمنهجية التي وضعتها إدارة الإحصاء لدى منظمة العمل الدولية لتقدير مؤشرات سوق العمل. يعرض الجدول A1 التركيبة القُطرية للمناطق الخمس التي تُقدَّر لها معدلات التطوع.

يصف هذا الملحق المنهجي بمزيد من التفصيل ما يلي: (1) البيانات المتاحة حول معدلات التطوع، (2) عملية توحيد البيانات ومراجعة المدخلات، (3) المقاربة المنهجية المُستخدمة لتقدير معدلات التطوع على المستويين العالمي والإقليمي، (4) جمع وتجميع مجموعات البيانات الأخرى على مستوى البلدان لبناء المتغيرات المساعدة المستخدمة في نهج النمذجة.

**الجدول A1** التركيبة الإقليمية

| أفريقيا | الأمريكتان | الدول العربية | آسيا والمحيط الهادي | أوروبا وآسيا الوسطى |
|---|---|---|---|---|
| الجزائر | أنتيغوا وبربودا | البحرين | أفغانستان | ألبانيا |
| أنغولا | الأرجنتين | العراق | أستراليا | آندورا |
| بنن | جزر البهاما | الأردن | بنغلاديش | أرمينيا |
| بوتسوانا | بربادوس | الكويت | بوتان | النمسا |
| بوركينا فاسو | بليز | لبنان | بروني دار السلام | أذربيجان |
| بوروندي | بوليفيا | دولة فلسطين | كمبوديا | بيلاروس |
| الكاميرون | البرازيل | عُمان | الصين | بلجيكا |
| الرأس الأخضر | كندا | قطر | جزر كوك | البوسنة والهرسك |
| جمهورية أفريقيا الوسطى | شيلي | المملكة العربية السعودية | فيجي | بلغاريا |
| جزر القمر | كولومبيا | الجمهورية العربية السورية | بولينيزيا الفرنسية | جزر القنال الإنجليزي |
| الكونغو، جمهورية - الديمقراطية | كوستاريكا | الإمارات العربية المتحدة | غوام | كرواتيا |
| كوت ديفوار | كوبا | اليمن | منطقة هونغ كونغ الإدارية الخاصة | قبرص |
| جيبوتي | دومينيكا | | الهند | تشيكيا |
| مصر | الجمهورية الدومينيكية | | إندونيسيا | الدنمارك |
| غينيا الاستوائية | الإكوادور | | إيران، جمهورية - الإسلامية | إستونيا |
| إريتريا | السلفادور | | اليابان | فنلندا |
| إيسواتيني | غيانا الفرنسية | | كيريباس | فرنسا |
| إثيوبيا | غرينلند | | كوريا، جمهورية - الشعبية الديمقراطية | |

| أفريقيا | الأمريكتان | الدول العربية | آسيا والمحيط الهادي | أوروبا وآسيا الوسطى |
|---|---|---|---|---|
| الغابون | غرينادا | | جمهورية كوريا | جورجيا |
| غامبيا | غوادلوب | | جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية | ألمانيا |
| غانا | غواتيمالا | | ماكاو، الصين | اليونان |
| غينيا | غيانا | | ماليزيا | هنغاريا |
| غينيا - بيساو | هايتي | | جزر المالديف | آيسلندا |
| كينيا | هندوراس | | جزر مارشال | آيرلندا |
| ليسوتو | جامايكا | | ميكرونيزيا، ولايات - الموحدة | إسرائيل |
| ليبيريا | مارتينيك | | منغوليا | إيطاليا |
| ليبيا | المكسيك | | ميانمار | كازاخستان |
| مدغشقر | جزر الأنتيل الهولندية | | ناورو | قرغيزستان |
| ملاوي | نيكاراغوا | | نيبال | لاتفيا |
| مالي | بنما | | كاليدونيا الجديدة | ليختنشتاين |
| موريتانيا | باراغواي | | نيوزيلندا | ليتوانيا |
| موريشيوس | بيرو | | باكستان | لكسمبرغ |
| المغرب | بورتوريكو | | بالاو | مالطا |
| موزامبيق | سانت كيتس ونيفيس | | بابوا غينيا الجديدة | مولدوفا |
| ناميبيا | سانت لوسيا | | الفلبين | إمارة موناكو |
| النيجر | سانت فنسنت وجزر غرينادين | | ساموا | الجبل الأسود |
| نيجيريا | سورينام | | سنغافورة | هولندا |
| رواندا | ترينداد وتوباغو | | جزر سليمان | مقدونيا الشمالية |
| ريونيون | الولايات المتحدة | | سري لانكا | النرويج |
| سان تومي وبرينسيبي | جزر فرجن التابعة للولايات المتحدة | | تايوان، الصين | بولندا |
| السنغال | أوروغواي | | تايلاند | البرتغال |
| سيشيل | فنزويلا، جمهورية - البوليفارية | | تيمور الشرقية | رومانيا |
| سيراليون | | | تونغا | الاتحاد الروسي |
| الصومال | | | توفالو | سان مارينو |
| جنوب أفريقيا | | | فانواتو | صربيا |
| جنوب السودان | | | فييت نام | سلوفاكيا |
| السودان | | | | سلوفينيا |
| تنزانيا، جمهورية - المتحدة | | | | إسبانيا |
| توغو | | | | السويد |
| تونس | | | | سويسرا |
| أوغندا | | | | طاجيكستان |
| الصحراء الغربية | | | | تركمانستان |
| زامبيا | | | | تركيا |
| زيمبابوي | | | | أوكرانيا |
| | | | | المملكة المتحدة |
| | | | | أوزبكستان |

## 1. تَوفّر البيانات

حُسبت معدلات التطوع الإقليمية والعالمية، سواءً للعمل التطوعي الإجمالي، أو المباشر أو القائم على المنظمات، استنادًا إلى جميع البيانات المتاحة على مستوى البلدان من قاعدة بيانات إحصاءات منظمة العمل الدولية (ILOSTAT) (64 بلداً)، ومسح برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين لعام 2021 بالتعاون مع مؤسسة غالوب حول التطوع وجائحة كوفيد-19 (ثمانية بلدان)، ومسح برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين لعام 2025 حول التطوع (ثمانية بلدان). يعرض الجدولان A2 وA3 تغطية بيانات ILOSTAT المتعلقة بمعدلات التطوع في مختلف البلدان، بالإضافة إلى بيانات المسحيْن المخصّصين حول التطوع.

توفّرت معلومات حول معدلات التطوع الإجمالي، والتطوع القائم على المنظمات، والتطوع المباشر لجميع السكان لـ 135 و156 و131 مسحاً لبلدان–سنوات، على التوالي، عبر جميع مصادر البيانات المتاحة، والتي تغطي الفترة من 2008 إلى 2025.

**الجدول A2** تَوفّر البيانات عن معدلات التطوع في الإحصاءات الوطنية

| البلد | المعدلات الإجمالية للتطوع | معدلات التطوع المباشر | معدلات التطوع القائم على المنظمات |
|---|---|---|---|
| أروبا | | | 2010 |
| أرمينيا | 2018، 2019، 2020، 2021، 2022، 2023 | | |
| أستراليا | | 2019، 2020 | 2010، 2014، 2016، 2019، 2020 |
| النمسا | 2022 | 2015، 2022 | 2015، 2022 |
| بلجيكا | 2014، 2019 | 2014، 2015، 2019، 2022 | 2014، 2015، 2019، 2022 |
| بنغلاديش | 2010، 2016، 2017، 2022 | 2010 | 2010 |
| بلغاريا | | 2015، 2022 | 2015، 2022 |
| البرازيل | 2016، 2017، 2018، 2019، 2022 | | |
| كندا | 2018 | 2010، 2013، 2018 | 2010، 2013، 2018 |
| كولومبيا | 2010، 2011، 2012، 2013، 2014، 2015، 2016، 2019 | | |
| الرأس الأخضر | 2022، 2023 | 2012 | 2012 |
| كوستاريكا | 2017، 2018، 2019 | | |
| قبرص | | 2015، 2022 | 2015، 2022 |
| تشيكيا | 2023 | 2015 | 2015 |
| ألمانيا | | 2015 | 2015 |
| الدنمارك | 2018، 2019، 2020، 2022 | 2015 | 2015 |
| إستونيا | | 2015، 2022 | 2015، 2022 |
| فنلندا | | 2015، 2021 | 2015، 2017، 2021 |
| جزر فوكلاند، مالفيناس | 2016 | 2016 | 2016 |
| فرنسا | | 2015، 2022 | 2013، 2015، 2022 |
| اليونان | | 2015، 2022 | 2015، 2022 |

| البلد | المعدلات الإجمالية للتطوع | معدلات التطوع المباشر | معدلات التطوع القائم على المنظمات |
|---|---|---|---|
| غواتيمالا | 2019، 2022 | | |
| كرواتيا | | 2015، 2022 | 2015، 2022 |
| هنغاريا | 2011، 2014، 2017، 2019، 2022، 2023 | 2011، 2014، 2015، 2017، 2019، 2020، 2022، 2023 | 2011، 2014، 2015، 2017، 2019، 2020، 2022، 2023 |
| إندونيسيا | 2017، 2018 | | |
| آيرلندا | 2013 | 2015، 2022 | 2015، 2022 |
| آيسلندا | | 2015 | 2015 |
| إسرائيل | 2016، 2017، 2018، 2019، 2020، 2021، 2022، 2023 | 2016، 2017، 2018، 2019، 2020، 2021، 2022، 2023 | 2016، 2017، 2018، 2019، 2020، 2021، 2022، 2023 |
| إيطاليا | 2013 | 2013، 2015، 2022 | 2013، 2015، 2022 |
| اليابان | 2021 | | |
| كازاخستان | 2017، 2018، 2019، 2020، 2021 | | |
| كينيا | 2016 | | |
| جمهورية كوريا | | | 2009، 2011، 2013، 2015، 2017، 2019، 2021، 2023 |
| ليتوانيا | | 2015، 2022 | 2015، 2022 |
| لكسمبرغ | | 2015، 2022 | 2015، 2022 |
| لاتفيا | | 2015، 2022 | 2015، 2022 |
| جمهورية مولدوفا | 2015 | | |
| المكسيك | 2018 | | |
| مقدونيا الشمالية | | 2015 | 2015 |
| مالطا | | 2015، 2022 | 2015، 2022 |
| منغوليا | 2008، 2009، 2010، 2011، 2012، 2013، 2014، 2015، 2016، 2017، 2018 | | |
| هولندا | 2016 | 2015، 2022 | 2015، 2022 |
| النرويج | | 2015، 2022 | 2011، 2014، 2015، 2017، 2020، 2022 |
| نيبال | 2018 | | |
| نيوزيلندا | 2018، 2021 | 2008، 2012، 2016، 2018، 2021 | 2008، 2012، 2016، 2018، 2021 |
| بيرو | 2017 | | |
| بولندا | 2016، 2022 | 2010، 2015، 2016، 2022 | 2010، 2015، 2016، 2022 |
| البرتغال | 2012، 2018 | 2012، 2015، 2018، 2022 | 2012، 2015، 2018، 2022 |
| رومانيا | | 2015، 2022 | 2015، 2022 |
| الاتحاد الروسي | 2016، 2017، 2018 | 2016، 2017، 2018 | 2016، 2017، 2018 |
| المملكة العربية السعودية | 2018 | 2018 | 2018 |
| سنغافورة | 2012، 2014، 2016، 2018، 2021، 2023 | | |

| البلد | المعدلات الإجمالية للمتطوعين | معدلات التطوع المباشر | معدلات التطوع القائم على المنظمات |
|---|---|---|---|
| سيراليون | 2014 | | |
| صربيا | | 2015، 2022 | 2015، 2022 |
| سلوفاكيا | | 2015، 2022 | 2015، 2022 |
| سلوفينيا | 2019 | 2015، 2019، 2022 | 2015، 2019، 2022 |
| جنوب أفريقيا | 2010، 2014، 2018 | 2010، 2014، 2018 | 2010، 2014، 2018 |
| إسبانيا | | 2015، 2022 | 2015، 2022 |
| السويد | | 2015، 2022 | 2015، 2022 |
| سويسرا | 2010، 2013، 2016، 2020 | 2010، 2013، 2015، 2016، 2020 | 2010، 2013، 2015، 2016، 2020 |
| طاجيكستان | 2016 | 2016 | 2016 |
| أوكرانيا | 2021 | 2021 | 2021 |
| المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية | 2014، 2015، 2016، 2017، 2018، 2019، 2020، 2021، 2022 | 2014، 2015، 2016، 2017، 2018، 2019، 2020، 2021، 2022 | 2014، 2015، 2016، 2017، 2019، 2020، 2021، 2022 |
| الولايات المتحدة الأمريكية | | | 2013، 2014، 2015، 2017، 2019، 2021، 2023 |

**الجدول A3** توفر البيانات عن معدلات التطوع من المسوحات المُخصّصة

| مسح 2021 | | | مسح 2025 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| البلد | المنطقة | مجموعة الدخل | البلد | المنطقة | مجموعة الدخل |
| بوليفيا | الأمريكتان | الدخل المتوسط الأدنى | بوليفيا | الأمريكتان | الدخل المتوسط الأدنى |
| الهند | آسيا والمحيط الهادي | الدخل المتوسط الأدنى | الصين | آسيا والمحيط الهادي | الدخل المتوسط الأعلى |
| كينيا | أفريقيا | الدخل المتوسط الأدنى | إثيوبيا | أفريقيا | الدخل المنخفض |
| لبنان | الدول العربية | الدخل المتوسط الأدنى | الهند | آسيا والمحيط الهادي | الدخل المتوسط الأدنى |
| السنغال | أفريقيا | الدخل المتوسط الأدنى | العراق | الدول العربية | الدخل المتوسط الأعلى |
| تايلاند | آسيا والمحيط الهادي | الدخل المتوسط الأعلى | الأردن | الدول العربية | الدخل المتوسط الأدنى |
| تركيا | أوروبا وآسيا الوسطى | الدخل المتوسط الأدنى | نيجيريا | أفريقيا | الدخل المتوسط الأدنى |
| أوزبكستان | أوروبا وآسيا الوسطى | الدخل المتوسط الأدنى | أوغندا | أفريقيا | الدخل المنخفض |

## 2. مواءمة البيانات ومراجعة المُدخلات

**لتيسير إنتاج تقديرات قابلة للمقارنة لأعمال المتطوعين على المستويين العالمي والإقليمي، جرى توحيد بيانات المُدخلات الأساسية أولاً وفقًا لفترة مرجعية قياسية مدتها أربعة أسابيع، بما يتوافق مع تعريف الدورة التاسعة عشرة للمؤتمر الدولي لإحصائيي العمل (ICLS).** استند حوالي 20% من بيانات مسوحات البلدان–السنوات إلى هذه الفترة المرجعية الموصى بها. في المقابل، استخدمت حوالي 56% من البيانات - المستقاة أساسًا من الإحصاءات الوطنية ومسح برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين ومؤسسة غالوب المخصّص - فترة مرجعية مدتها 52 أسبوعًا (سنة واحدة)، بينما اعتمدت النسبة المتبقية إما على فترة أسبوع واحد (سبعة أيام) أو فترة 12 أسبوعًا (ثلاثة أشهر).

لضمان القابلية للمقارنة، تم تحويل جميع المعدلات المُبلغ عنها باستخدام فترات مرجعية بديلة إلى ما يعادلها لمدة أربعة أسابيع، وذلك باستخدام معاملات تعديل مُستمدة من الخطوات التالية:

1. **متوسط المعدلات حسب الفترة المرجعية:** لكل نوع من أنواع العمل التطوعي (الإجمالي، والمباشر، والقائم على المنظمات) ولكل فترة مرجعية (1، 4، 12، أو 52 أسبوعًا)، تم حساب متوسط معدلات التطوع عبر مسوحات البلدان-السنوات باستخدام تلك الفترة المرجعية.
2. **المعامل الخاص بالفترة المرجعية:** لكل نوع من أنواع العمل التطوعي، تم الحصول على معامل لكل فترة مرجعية (j) بقسمة متوسط معدل التطوع لفترة أربعة أسابيع على متوسط المعدل لفترة j أسبوعاً المناظرة.
3. **مُضاعِفات مُجمّعة:** لكل فترة مرجعية (j)، تم اشتقاق مُضاعِف واحد عن طريق حساب متوسط المعاملات الثلاثة الخاصة بكل نوع.
4. **تعديل المعدلات الأصلية:** أخيرًا، تم ضرب معدلات التطوع المُقاسة باستخدام أي فترة مرجعية غير أربعة أسابيع بالمُضاعف ذي الصلة، ما أسفر عن تقديرات مُكافئة لمدة أربعة أسابيع.

تفترض عملية التنسيق المذكورة أعلاه ضمنيًا أن معدلات التطوع المحسوبة على مدى فترات مرجعية مختلفة تستند إلى عينات تمثيلية متماثلة للبلدان-السنوات. رغم أنه من غير المرجح أن يكون هذا الافتراض صحيحًا تمامًا نظرًا لمحدودية تغطية البيانات والاختلافات في عدد المسوحات والقياسات المتاحة لكل بلد، تميل معدلات التطوع المتوسطة المُستمدة من مجموعات مسوحات البلدان-السنوات باستخدام فترات مرجعية مختلفة إلى الزيادة مع طول الفترة المرجعية المستخدمة. يشير هذا النمط إلى عدم وجود تحيزات منهجية كبيرة في تغطية البلدان تُشوّه الموثوقية الإجمالية للتقديرات المكافئة لفترة الأربعة أسابيع.

**بعد ذلك تم تقييم البيانات المُواءَمة على مستوى البلدان بشأن معدلات التطوع للاحتفاظ فقط بتلك الملاحظات التي تُعدّ قابلةً للمقارنة بشكلٍ كافٍ بين البلدان وذات جودة مناسبة.** صُممت معايير الاختيار لتحقيق التوازن بين هدفين: أولهما، تقليل الفقدان في نقاط البيانات في قاعدة الأدلة المحدودة أصلًا؛ وثانيهما، ضمان أن تكون بيانات الإدخال المُحتفظ بها مُتسقة قدر الإمكان ومتوافقة تمامًا مع تعريف الدورة التاسعة عشرة للمؤتمر الدولي لإحصائيي العمل (ICLS) للعمل التطوعي والمستخدم في إعداد التقديرات.

تم استبعاد نقاط البيانات في الحالات التي تضاربت فيها داخليًا المعلومات المتعلقة بالأنواع المختلفة لأنشطة العمل التطوعي - على سبيل المثال، عندما تجاوزت معدلات العمل التطوعي المباشر المُبلغ عنها معدلات العمل التطوعي الإجمالي. كما تم استبعاد البيانات في حالة تسجيل عدة قياسات لنفس البلد ولكن هذه القياسات أظهرت فجوات حادة بمرور الوقت، ما يعكس عادةً تغييرات في منهجية المسح. في مثل هذه الحالات أُعطيت الأولوية لأحدث البيانات، إذ يُفترض أنها تُقدم صورة أدق لأنماط التطوع الحالية، وفي معظم الحالات تكون قد جُمِعت باستخدام أساليب قياس مُحسّنة. من خلال عملية المراجعة هذه، التي جمعت كافة مصادر البيانات والمعلومات حسب النوع الاجتماعي، أمكن الحصول على 352 مقياسًا وطنيًا لمعدلات العمل التطوعي الإجمالي، و350 و435 مقياسًا وطنيًا للعمل التطوعي المباشر والعمل التطوعي القائم على المنظمات، على التوالي.

## 3. منهجية تقدير معدلات التطوع

تُنتَج التقديرات العالمية والإقليمية لمعدلات التطوع باستخدام نهجٍ للنمذجة يتبع عن كثب منهجية منظمة العمل الدولية المعتمدة لتقدير مؤشرات سوق العمل، وذلك ضمن مجموعة تقديرات منظمة العمل الدولية المُنمذجة. أوّلاً، تُقدّر معدلات التطوع لمجموعة من 189 بلداً، ولجميع السنوات من 2008 إلى 2025. للقيام بذلك، تَستخدم منهجية النمذجة العلاقة بين معدلات التطوع وخصائص أخرى تتعلق بكل بلد (بما في ذلك النوع الاجتماعي، ما أمكن) ومتغيرات اقتصادية. تبدأ منهجية النمذجة بتقدير معدلات التطوع الإجمالي لجميع البلدان والسنوات بين 2008 و2025، مع تفصيل البيانات حسب النوع الاجتماعي. ثم تُقدّر معدلات التطوع للعمل التطوعي المباشر والعمل التطوعي القائم على المنظمات لجميع تباديل البلدان-السنوات. وأخيرًا، تُجمّع التقديرات الوطنية على المستوى الإقليمي أو العالمي لإنتاج تقديرات إقليمية وعالمية لمعدلات التطوع الإجمالي، والتطوع القائم على المنظمات، والتطوع المباشر.

### 3.1 نهج نمذجة معدلات التطوع الإجمالي

لا تُبلِغ كل البلدان التي تتوفر لديها بيانات عن العمل التطوعي عن إحصاءات معدلات التطوع الإجمالي. وبشكل أكثر تحديداً، بالنسبة لبعض البلدان، لا تتوفر إلا معلومات عن التطوع المباشر والتطوع القائم على المنظمات. لتحقيق أقصى استفادة من محتوى قاعدة البيانات، **تبدأ منهجية النمذجة بتقدير معدل التطوع الإجمالي للبلدان-السنوات التي تفتقر إلى هذه المعلومات، ولكنها تتضمّن بعض المعلومات عن التطوع المباشر و/أو التطوع القائم على المنظمات.**

تستفيد هذه العملية من العلاقة بين أنواع التطوع المختلفة لتقدير معدلات التطوع الإجمالي للبلدان-السنوات التي تتضمن بيانات عن التطوع المباشر والتطوع القائم على المنظمات، ولكن تنقصها معلومات عن التطوع الإجمالي. لتحقيق ذلك،

يُستخدم نموذج انحدار للتنبؤ بمعدل التطوع الإجمالي كدالة لهذين المتغيرين، مع السماح للعلاقة بالتغيّر حسب المنطقة والنوع الاجتماعي. ثم تُدمج القيم المتوقعة لمعدلات التطوع الإجمالي مع البيانات الفعلية. عند توفر معلومات فعلية على مستوى البلد حول معدلات التطوع الإجمالي، تُستخدم هذه المعلومات مباشرةً كمدخلات للنموذج، بينما تُستكمل القيم المفقودة بالتنبؤات المستمدة من معدلات التطوع القائم على المنظمات ومعدلات التطوع المباشر. من خلال هذا النهج يمكن زيادة عدد نقاط البيانات التي تُستخدم كمدخلات لنمذجة معدلات التطوع الإجمالي.

**بعد ذلك، تم تقدير معدلات التطوع الإجمالي لـ 189 بلداً خلال الفترة من 2008 إلى 2025.** يعتمد نهج النمذجة على العلاقة المرصودة بين انتشار التطوع الإجمالي ومجموعة من الخصائص المتعلقة بكل بلد. يتم اختيار الخصائص أو المتغيرات التي تُدرَج في نهج النمذجة بناءً على اعتبارات تتعلق بالأبعاد الخاصة بكل بلد والتي يمكن أن تتنبأ بشكلٍ أفضل بالمشاركة في العمل التطوعي على مستوى البلد. تضمّنت المتغيرات التي رُشِّحت للاختبار: مقاييس التنمية الاقتصادية (الناتج المحلي الإجمالي للفرد، ومعدلات الفقر، ومعدلات التحضر)، والخصائص الديموغرافية (نسبة السكان فوق سن 65 عامًا)، ومؤشرات سوق العمل (معدلات المشاركة في القوى العاملة، ومعدلات البطالة)، ومقاييس رأس المال الاجتماعي والمدني، والتدين، وبيانات عن عدد المتبرعين بالدم ومتطوعي الصليب الأحمر. تُدمَج البيانات الخاصة بكل جنس ما أمكن، بما يسمح للتقديرات بتمثيل الفروقات بين الرجال والنساء. بالنسبة للبلدان التي لا تتوفر لديها معلومات عن معدلات التطوع الإجمالي، يَستخدم النموذج أيضًا كمعيارٍ مرجعي المتوسطات الإقليمية لمعدلات التطوع الإجمالي المُقدَّرة للبلدان التي لديها على الأقل بعض المعلومات عن العمل التطوعي.

يمكن استخدام عدة نماذج إحصائية أو "مواصفات" مختلفة للتنبؤ بمعدلات التطوع. يكمن التحدي في تحديد المواصفات التي تُنتج أكثر التقديرات دقةً وأقلها تحيّزًا. وللقيام بذلك، يُطبّق إجراء يُعرف باسم التحقّق المتقاطع (cross-validation)، والذي يختبر عدة نماذج مرشحة لتحديد أيها يقلل من خطأ التنبؤ. تتضمن هذه العملية حساب النماذج بشكل متكرر على مجموعات فرعية عشوائية من البيانات، ثم التنبؤ بالقيم المفقودة واحتساب الأخطاء المصاحبة. في النهاية، يُقيّم كل نموذج باستخدام متوسط الجذر التربيعي لمتوسط مربعات الخطأ خارج العينة الصورية، ما يسمح باختيار العلاقة الإحصائية التي تُنتج أكثر التقديرات موثوقية. بما أن معدلات التطوع تُقدّر بشكل منفصل حسب النوع الاجتماعي، طُوّرت نماذج خاصة بالرجال والنساء، ثم عُدّلت النتائج لضمان اتساقها مع تقديرات السكان الإجمالية.

لأن معدلات التطوع يُعبّر عنها على مقياس من 0 إلى 1، يُطبّق تحويل اللوجيت على المتغير المستهدف قبل التقدير. يُستخدم هذا المتغير المُحوّل في عملية التحقق المتقاطع. بعد اختيار النموذج الأفضل والحصول على التقديرات، تُحوّل هذه التقديرات مرة أخرى إلى مقياس من 0 إلى 1 باستخدام تحويل اللوجيت العكسي.

## 3.2 نهج نمذجة معدلات التطوع المباشر والتطوع القائم على المنظمات

**بعد إعداد تقديرات معدلات التطوع الإجمالي لجميع تباديل البلدان-السنوات، تنتقل استراتيجية النمذجة إلى تقدير معدلات التطوع المباشر والتطوع القائم على المنظمات بشكل منفصل.** تُجرى هذه التقديرات بنفس طريقة تقدير معدلات التطوع الإجمالي، باستثناء استخدام تقديرات معدلات التطوع الإجمالي في نماذج الانحدار كمعيار لتحديد المعدلات المعقولة للتطوع المباشر والتطوع القائم على المنظمات، ولضمان ألا تتجاوز أيٍّ من معدلات التطوع المباشر أو التطوع القائم على المنظمات، كما يُقدّرها النموذج، تقديرات معدلات التطوع الإجمالي. كما تُجرى عملية موازنة لضمان اتساق معدلات التطوع للذكور والإناث مع معدلات التطوع المُقدّرة لجميع السكان في سن العمل.

## 3.3 من التقديرات على مستوى البلدان إلى التقديرات الإجمالية

بعد الحصول على تقديرات على مستوى البلد لمعدلات التطوع الإجمالي، والتطوع المباشر، والتطوع القائم على المنظمات، لكل عام، مع مراعاة النوع الاجتماعي، تتمثل الخطوة التالية في الحصول على تقديرات العمل التطوعي على المستويين العالمي والإقليمي. لتحقيق ذلك، تُدمَج معدلات التطوع على مستوى البلد أولاً مع بيانات السكان في سن العمل لحساب عدد الأشخاص المشاركين في العمل التطوعي في كل بلد وسنة. يتمثل المعيار المرجعي لتقديرات أعداد المتطوعين في المراجعة الصادرة عام 2024 لتوقعات الأمم المتحدة للسكان في العالم، والتي تُوفر تقديرات وإسقاطات لإجمالي عدد السكان، موزّعة حسب فئات عمرية مدتها خمس سنوات. تتمثل القاعدة السكانية المستخدمة لاشتقاق تقديرات عدد الأشخاص المنخرطين في العمل التطوعي حسب البلد في السكان في سنّ العمل. وفقًا للمعايير الدولية لإحصاءات العمل، التي تُيسّر مقارنة المعدلات بين البلدان، يشمل السكان في سن العمل جميع الأفراد الذين لا تقل أعمارهم عن 15 عامًا.

**الجدول A4** تقديرات بديلة لمعدلات التطوع الإجمالية

| المنطقة | متوسط 2018 – 2021 | متوسط 2018 – 2025 | متوسط 2022 – 2025 |
|---|---|---|---|
| أفريقيا | 52.4 | 55.5 | 58.5 |
| الأمريكتان | 23.4 | 26.8 | 30.3 |
| الدول العربية | 25.3 | 24.6 | 24.0 |
| آسيا والمحيط الهادي | 29.1 | 30.5 | 31.8 |
| أوروبا وآسيا الوسطى | 24.4 | 24.3 | 24.2 |
| العالم | 30.9 | 32.7 | 34.5 |

**بعد ذلك تُجمَّع أعداد المتطوعين على مستوى البلد على المستويين الإقليمي والعالمي، ويُعبَّر عنها كنسب من السكان في سن العمل في المنطقة أو العالم، ما يُتيح الحصول على معدلات تطوع إقليمية قابلة للمقارنة لكل عام.** لمعالجة محدودية نقاط البيانات المباشرة المتاحة والاعتماد على القيم المُقدَّرة، احتُسبت التقديرات الإقليمية والعالمية النهائية الواردة في الفصل 3 كمتوسطات للتقديرات خلال الفترة 2022-2025. يُسهم هذا النهج في تقليل التقلبات السنوية، والحد من المخاوف بشأن ندرة البيانات لأي سنة معينة، ويُنتج تقديرات أكثر دقة لمعدلات التطوع العالمية والإقليمية.

يعرض الجدول A4 أعلاه تقديرات معدلات التطوع الإجمالي بناءً على متوسط معدلات التطوع على المستويين العالمي والإقليمي، محسوبة عبر فترات زمنية مختلفة. يُظهر العمود 1 التقديرات المستندة إلى الأعوام 2018-2021؛ والعمود 2 التقديرات المستندة إلى الأعوام 2018-2025؛ والعمود 3 التقديرات المفضلة كما وردت في الفصل، والمستندة إلى الأعوام 2022-2025.

## 4. مصادر إضافية للبيانات

جُمعت المعلومات من عدة مصادر للبيانات لإعداد مجموعة بيانات للمتغيرات المصاحبة لاستخدامها ضمن النهج القائم على الانحدار لتقدير معدلات التطوع (انظر أدناه لمزيد من التفاصيل حول منهجية التقدير). يُبين الجدول A5 أدناه المتغيرات الرئيسية ذات الصلة ومصادرها، ويمكن تصنيفها بشكل عام إلى متغيرات مصاحبة ترصد رأس المال المدني والتدين، ومقاييس التنمية الاقتصادية، ومؤشرات سوق العمل، ومقاييس أخرى للتطوع.

بالنسبة للمتغيرات المصاحبة الأخرى غير مؤشرات سوق العمل، عندما لا تتوفر معلومات عن متغير معين لجميع البلدان-السنوات، تُطبق أساليب الاستكمال الإحصائي (imputation) التالية:

- بالنسبة للبلدان التي تتوفر لديها بعض المعلومات عن متغير مصاحب معين، تُستخدم البيانات المتاحة لاستكمال المعلومات المفقودة في السنوات المفقودة.
- بالنسبة للبلدان التي لا تتوفر لديها أي معلومات عن متغير مصاحب معين، تُستخدم المتوسطات الإقليمية لاستكمال المعلومات المفقودة.

بالنسبة للمتغيرات المصاحبة التي تعكس ظروف سوق العمل (وتحديدًا معدل المشاركة في القوى العاملة ومعدل البطالة)، تُستخدم تقديرات منظمة العمل الدولية المُنمذجة كمتغيرات تفسيرية بدلًا من استقراء

**الجدول A5** مصادر البيانات وتعريف المتغيرات المصاحبة

| المتغير | التعريف | المصدر |
|---|---|---|
| رأس المال المدني | مؤشر مُركّب، وفقًا لـ Guiso و Sapienza وZingales (2011) (إجمالي وحسب النوع الاجتماعي) | مسوحات القيم المتكاملة (1981-2022) |
| التديّن (%) | نسبة الأفراد الذين يعتقدون أن الدين مهم أو مهم جدًا في حياتهم (إجمالي وحسب النوع الاجتماعي) | مسوحات القيم المتكاملة (1981-2022) |
| مؤشر رأس المال البشري | مؤشر مُركّب | البنك الدولي |
| مؤشر التنمية البشرية | مؤشر مُركّب | برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) |
| الناتج المحلي الإجمالي (GDP) | الناتج المحلي الإجمالي للفرد بالأسعار الدولية الثابتة لعام 2021 وبتعادل القوة الشرائية (PPP) | توقعات صندوق النقد الدولي للاقتصاد العالمي، تشرين الأول/ أكتوبر 2024، وقاعدة بيانات إحصاءات منظمة العمل الدولية (ILOSTAT) |
| معدل المشاركة في القوى العاملة (%) | نسبة السكان في سن العمل الذين يشكلون جزءًا من القوى العاملة (إجمالي وحسب النوع الاجتماعي) | مجموعة التقديرات المُنمذجة من منظمة العمل الدولية، تشرين الثاني/ نوفمبر 2024 |
| معدل البطالة (%) | نسبة القوى العاملة العاطلة عن العمل (إجمالي وحسب النوع الاجتماعي) | مجموعة التقديرات المُنمذجة من منظمة العمل الدولية، تشرين الثاني/نوفمبر 2024 |
| متطوعو الصليب الأحمر (%) | نسبة السكان في سن العمل المسجلين كمتطوعين في الصليب الأحمر (إجمالي وحسب النوع الاجتماعي) | قاعدة بيانات شبكة الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر |
| المتبرعون بالدم (%) | نسبة السكان في سن العمل المُسجّلين كمتبرعين بالدم (إجمالي وحسب النوع الاجتماعي) | قاعدة بيانات شبكة الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر |

بيانات فعلية من مسوحات القوى العاملة أو تقدير متوسطات إقليمية باستخدام الاستكمال الإحصائي للبلدان التي تفتقر إلى بيانات. توفر سلسلة تقديرات منظمة العمل الدولية المُنمذجة مجموعة كاملة من إحصاءات العمل القابلة للمقارنة دوليًا، بما في ذلك كلّ من البيانات المُبلغ عنها على المستوى الوطني والبيانات المُقدَّرة للبلدان التي تفتقر إلى البيانات. تُنتَج التقديرات من خلال سلسلة من النماذج الاقتصادية القياسية التي تُشرف عليها منظمة العمل الدولية، والتي تعتمد على العلاقة بين خصائص البلد والمتغيرات المستهدفة لسوق العمل.

تتفوق هذه المنهجية على الاستقراء البسيط للبيانات المتوفرة أو التقدير من خلال المتوسطات الإقليمية، إذ تسمح باستخدام المعلومات الخاصة بكل بلد لتقدير القوى العاملة ومعدل البطالة في البلدان التي تفتقر إلى بيانات. غير أن التقديرات للبلدان التي تعاني من شحٍّ شديد في بيانات سوق العمل أو غيابها تتسم بدرجة كبيرة من عدم اليقين، وينبغي أن تخضع للتنقيح عند توفّر بيانات جديدة.

**الجدول A6** دراسات حالة قُطرية حول البيئة التمكينية

| البلد | القوانين/ السياسات | آليات التمويل | المنظمات/ الاستراتيجيات التعاونية | مجالات التركيز الأساسية |
|---|---|---|---|---|
| البرازيل | القانون بشأن العمل التطوعي الاجتماعي (2004) | التمويل الفيدرالي، موارد الولايات، ومساهمات المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) | تربط المجالس الوطنية الحكومة وقطاع الأعمال ومنظمات المجتمع المدني؛ شراكات مع المدارس/ الجامعات | المسؤولية المدنية، التنمية الاجتماعية |
| كندا | الاستراتيجية الوطنية للتطوع (2001، مُحدَّثة)؛ الأطر الإقليمية | التمويل الفيدرالي والإقليمي؛ مِنَح لمراكز التطوع | تُنسِّق منظمة "متطوعو كندا" الشبكات مع الحكومة، وقطاع الأعمال، والمجتمع المدني؛ الأسبوع الوطني للتطوع | المشاركة المدنية، خدمة المجتمع، الدمج |
| الصين | لوائح بكين (2007)؛ مسودة قانون الخدمة التطوعية الوطنية | تمويل قوي من الحكومة المركزية والمحلية | رابطة الشبيبة الشيوعية وجمعية "متطوعو بكين"؛ التسجيل والتعبئة بقيادة الدولة | الاستجابة للكوارث، الأحداث الكبرى (الألعاب الأولمبية)، الفقر |
| الهند | السياسة الوطنية للقطاع التطوعي (2006)؛ برنامج الخدمة الوطنية (NSS)؛ منظمة نهرو يوفا كيندرا (NYKS) | مِنَح حكومية لبرنامج الخدمة الوطنية (NSS)؛ منظمة نهرو يوفا كيندرا (NYKS)؛ تمويل من الجهات المانحة في القطاعات | تتعاون الجامعات والمنظمات غير الحكومية والوكالات الدولية مع الحكومة | تعبئة الشباب، الصحة، الصرف الصحي، التعليم |
| كينيا | مسودة السياسة الوطنية للتطوع (2008 وما بعدها) | موارد الوكالات المانحة (برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين، الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، الاتحاد الأوروبي) ومنظمات المجتمع المدني | البرنامج الوطني للتطوع في كينيا؛ التعاون مع منظمات التطوع الدولية (VIOs) والمنظمات غير الحكومية والحكومة | توظيف الشباب، الخدمة المدنية، أهداف التنمية |
| لبنان | اللجنة الوطنية الدائمة للتطوع (لا يوجد قانون مستقل) | الجهات المانحة الدولية والمنظمات غير الحكومية؛ تمويل حكومي محدود | برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين، ومنظمات المجتمع المدني، ووزارة الشؤون الاجتماعية؛ ومخيمات الشباب؛ الدعوة إلى إصلاح المناهج الدراسية | التجديد المدني، تنمية الشباب، التماسك الاجتماعي |
| المكسيك | القانون بشأن العمل التطوعي الاجتماعي (2005) | تمويل مختلط من القطاعين العام والخاص؛ دعم خيري | اللجنة الوطنية والشبكة الوطنية للتطوع؛ شراكات بين المنظمات غير الحكومية والجامعات والحكومة | التنمية المجتمعية، والاستجابة للكوارث، والعدالة الاجتماعية |
| النرويج | قانون الحق في التطوع (العقد الأول من الألفية الثانية)؛ اتفاقيات بين الدولة والمجتمع المدني | نظام قوي للمنح الحكومية التي تُقدَّم للمنظمات غير الحكومية | حوار مؤسسي؛ مجالس المتطوعين؛ اتفاقيات بين الدولة والمجتمع المدني | المشاركة المدنية، دعم المتطوعين القائم على الحقوق |
| جنوب أفريقيا | قانون إدارة الكوارث (2002)؛ المبادئ التوجيهية الصحية (2001)؛ قانون الهجرة (2004) | دعم المانحين والمنظمات غير الحكومية؛ ميزانية حكومية محدودة | المنظمات غير الحكومية، والمنظمات الدينية، والمانحون الدوليون؛ دمج فلسفة أوبونتو في سياسات التطوع | الاستجابة للكوارث، رعاية المصابين بفيروس نقص المناعة المُكتسبة/ الإيدز، الصحة المجتمعية |
| المملكة المتحدة | القانون الوطني للحد الأدنى للأجور (1998، استثناء العاملين المتطوعين)؛ استراتيجية البنية التحتية للتطوع (2004) | تمويل حكومي للحملات؛ دعم المراكز المحلية | التطوع في إنجلترا، متطوعو اسكتلندا، المجلس الوطني للمنظمات التطوعية، المراكز المحلية؛ التطوع المدعوم من أصحاب العمل؛ الحملات الوطنية | المشاركة المدنية، خدمة المجتمع، التنمية المحلية |

# الملحق ج:
# إطار عمل المؤشر العالمي لمشاركة المتطوعين

ج

## مذكرة تقنية

يُعدّ المؤشر العالمي لمشاركة المتطوعين (GIVE) مقياسًا متعدد الأبعاد للعمل التطوعي، يُسلّط الضوء على الجوانب المختلفة للتطوع، مُركّزًا على فوائده فيما يتعلق بالرفاه، والرضى عن الحياة، والفوائد الاجتماعية التي يجلبها للأفراد والمجتمعات. يُقيّم المؤشر المساهمة الاقتصادية للعمل التطوعي من خلال مقاييس مثل عدد ساعات التطوع وتكلفة استبدال المتطوعين بموظفين يتقاضون أجراً (والتي تُحدّد فوائد التطوع من خلال تقدير تكلفة استبدال المتطوعين بموظفين مدفوعي الأجر)، إلى جانب البيانات الوطنية حول العوامل المُشجّعة على التطوع. يستخدم مؤشر GIVE بيانات تفصيلية من مسوحات الأسر المعيشية لقياس قيمة التطوع على المستويين الفردي والمجتمعي، بالإضافة إلى قياس قيمته الاقتصادية. بخلاف مؤشر التنمية البشرية (HDI)، الذي يشترط أن تكون جميع مؤشراته من نفس المسح، يسمح مؤشر GIVE بالحصول على بيانات تفصيلية من مسوحات مختلفة للأسر المعيشية.

تطلّب وضع إطار مؤشر GIVE بحثًا مستفيضًا وتفاعلًا على نطاق واسع مع الجهات المعنية، بما في ذلك الأكاديميين، والأمم المتحدة، والمنظمات الحكومية الدولية، وممثلين عن قطاعات متنوعة كالمنظمات التطوعية ومنظمات المجتمع المدني. وقد ضمن هذا النهج التعاوني أن يشمل إطار مؤشر GIVE وجهات نظر متنوعة، ما جعله أداة فعّالة لتقييم العمل التطوعي على المستويين الفردي والمجتمعي. ستتوفر قريبًا تفاصيل إضافية حول المنهجية العامة، بالإضافة إلى برامج بلغة Stata (ملفات Stata do-files) لحسابات مؤشر GIVE ومكوناته.

عند تطبيقه، يعتمد مؤشر GIVE على المسوحات الوطنية للأسر المعيشية في عدة بلدان. وسيتبنى المؤشر نفس الشكل الوظيفي والمؤشرات الموضحة هنا، ويشمل أربعة أبعاد: القيمة للفرد، والقيمة للمجتمع، والقيمة للاقتصاد، والبيئة التمكينية. تُعطَى هذه الأبعاد أوزانًا متساوية، باتباع أساليب مماثلة لتلك المستخدمة في المؤشرات العالمية المعروفة مثل مؤشر التنمية البشرية (HDI) (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2025) ومؤشر الفقر متعدد الأبعاد (MPI) (مبادرة أكسفورد بشأن الفقر والتنمية البشرية (OPHI) وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2023). صُمّم نظام التقييم بحيث تكون أعلى درجة ممكنة 100%، موزعة بالتساوي على الأبعاد الأربعة، إذ يُسهم كل بُعد بنسبة تصل إلى 25%. سيختلف عدد المؤشرات الفرعية ضمن كل بُعد حسب الملاءمة السياقية وتوافر البيانات، ما يُسهّل اتباع نهج مُخصّص لقياس العمل التطوعي. يُوصَى بأن يتضمن كل بُعد ما بين أربعة وعشرة مؤشرات فرعية، مع السماح للبعد الاقتصادي بمؤشرين على الأقل. سيُخصَّص لكل مؤشر وزنٌ يساوي 1 مقسومًا على عدد المؤشرات ضمن كل بُعد.

باختصار، يُعدّ مؤشر GIVE جهدًا شاملًا لقياس الطبيعة المعقدة للعمل التطوعي. باستخدام منهجية تجمع بين مصادر متنوعة للبيانات وآراء المعنيين، يسعى المشروع إلى تقديم رؤى قيّمة حول كيفية إسهام العمل التطوعي في رفاه الفرد والمجتمع.

## العملية

أثناء تصميم وتطوير إطار مؤشر GIVE، اتُّخِذت قرارات معقدة بشأن العلاقات بين المؤشرات الفرعية وتأثيرها الجماعي على درجة التطوع. على سبيل المثال، وحدة التحليل، والأبعاد (أو المؤشرات الفرعية) التي ستُضمَّن، ونقاط القَطع (القيم الحدِّية) المناسبة لتحديد التطوع الإيجابي في كل مؤشر فرعي، والهيكل (بما في ذلك الأوزان) المستخدمة لتجميع مؤشرات التطوع الفرعية للتعبير عنها بدرجة واحدة تمثل التطوع، وكيفية تحديد الشخص كمتطوع إيجابي بناءً على الدرجة الإجمالية المُرجَّحة.

على سبيل المثال، يمكن تقييم تطوع شخص ما باستخدام الأبعاد (أو المؤشرات الفرعية). يُرمز إلى مستوى تطوع الشخص i للمؤشر الفرعي j بالرمز $y_{ij}$ (حيث $i=1,2,\ldots,n$، و $j=1,2,\ldots,d$)، حيث n و d هما عدد المتطوعين وعدد المؤشرات الفرعية على التوالي. يُخصص لكل مؤشر فرعي وزن بناءً على قيمته بالنسبة للمؤشرات الفرعية الأخرى.

الوزن النسبي المخصّص لكل مؤشر فرعي متساوٍ بين جميع المشاركين، ويُرمز له بـ $w_j$، بحيث يكون مجموع جميع قيم $w_j$ مساويًا لـ 1. تتمثل الخطوة الأخيرة لإنتاج مؤشر GIVE الفرعي في اختيار إجراء للتجميع يحوّل البيانات الأولية متعددة الأبعاد إلى مقياس أحادي البعد. وبصياغة رسمية، يعني ذلك تحديد دالة للتجميع تُسند قيمة للمؤشر لكل مجموعة محددة من القيم المرصودة للمؤشرات الفرعية.

اتُّخِذت ثلاثة قرارات حاسمة: (أ) منهجية التقييس؛ (ب) اختيار الشكل العددي للمؤشر؛ (ج) تحديد الشكل الوظيفي لدالة التجميع (بابي وآخرون، 2015). كان القرار الثالث صعبًا نظرًا لأن العلاقة الوظيفية الحقيقية بين مؤشرات المتطوعين والبعد غير معروفة. ونتيجةً لذلك، كان هناك مجال واسع للمرونة عند تصميم دالة التجميع. يرى مونك وفركويلن (2002) أنه من العواقب المؤسفة لهذا القدر من المرونة اللجوء في كثير من الأحيان إلى افتراضات دالّية مبسطة واعتباطية بعض الشيء. ومع ذلك، كان من الضروري فهم الآثار التجريبية لهذه الافتراضات بشكل أعمق.

يؤثر أسلوب التقييس، مثل تقييس الحد الأدنى-الحد الأقصى (min-max) والتقييس بالدرجات المعيارية (z-scores)، تأثيرًا كبيرًا على اختيار أساليب التجميع وما يترتب على ذلك عند تفسير نتائج مؤشر GIVE لاحقاً. أبرزَ العديد من الباحثين مخاوف تتعلق بتفسير النتائج، مؤكدين أن أسلوب التقييس المُختار قد يؤدي إلى نتائج متباينة. في نهاية المطاف، يقع اختيار أسلوب التقييس على عاتق مُصمم النموذج، الذي يجب عليه دراسة آثار اختياره.

يُتيح استخدام الدرجات المعيارية (z-scores) حساب أول عزمين إحصائيين لكل مؤشر مُساهم، ما ينتج عنه نظام موحَّد للترجيح يعمل بشكل مستقل عن وحدة القياس. يُعدّ هذا النهج مناسبًا بشكل خاص في الحالات التي لا يوجد فيها إطار مُعيّن لتحديد الأهمية النسبية للمؤشرات المختلفة. من جهة أخرى، قد يُنتِج أسلوب التقييس بالحد الأدنى-الحد الأقصى معيارًا ديناميًا يتغير بتغير المتوسط والتباين للمؤشرات. غالبًا ما يعكس هذا التباين تغيرات البيانات من عام لآخر أو بين المؤشرات المختلفة، وليس نتيجة رصد تحوّلات حقيقية كامنة في ظروف التطوع. بعد تطبيق مؤشر GIVE في مختلف البلدان، يمكن تعزيز وضوح واتساق النتائج من خلال اعتماد طريقة لتقييس الدرجات المعيارية (z-scores) بناءً على متوسط وانحراف معياري لسنة أساس. وبقياس التقدم المُحرَز مقابل هذا التوزيع المتسق لخط الأساس، يمكن إنشاء مقياس ليس فقط أسهل في التفسير، بل يوفر أيضًا درجة مرجعية تظل قابلة للمقارنة بمرور الوقت.

فيما يتعلق بأساليب التجميع، شملت الخيارات الشائعة التي نُظِر فيها طريقة الترجيح الجمعي البسيط وطريقة الضرب المُرجّح. بالنسبة لمؤشر GIVE، كانت طريقة التجميع الأساسية هي طريقة التجميع الجمعي، حيث تُحسب درجة التطوع (مثل: الأثر على الأفراد) ($V_s$) للشخص الواحد بجمع المؤشرات الفرعية المُرجّحة للحصول على الدرجة:

$$V_{s(i)} = \sum_{j=1}^{d} w_j y_{ij}$$

تماشياً مع المؤشرات العالمية المعروفة الأخرى، مثل مؤشر التنمية البشرية (HDI) ومؤشر الفقر متعدد الأبعاد (MPI) (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) 2018؛ ومبادرة أكسفورد بشأن الفقر والتنمية البشرية (OPHI) 2013)، يُوصى باستخدام أوزان متساوية لمتغيرات المؤشر ضمن كل بُعد. يُفضَّل هذا النهج على البدائل الأخرى، مثل الأوزان المُستندة إلى آراء الخبراء أو تلك المُستمدة من تحليل المكونات الرئيسية (PCA)، كما وصفها هاستي وآخرون (2009). يُوفر استخدام الترجيح المتساوي منهجيةً بسيطة وشفافة تضمن التعامل مع كل مُكوّن من مُكوّنات المؤشر بأهمية مُتساوية. يُقلل هذا النهج من التحيزات التي قد تنشأ عن آراء الخبراء الذاتية، والتي يُمكن أن تختلف اختلافاً كبيراً بناءً على وجهات النظر والخبرات الفردية. علاوةً على ذلك، يُبسّط الترجيح المتساوي التواصل والتفسير، ما يُسهّل على المعنيين فهم المؤشر دون الحاجة إلى الخوض في تفسيرات إحصائية مُعقدة. كما يُتيح تمثيلاً أكثر ديمقراطية للمؤشرات، مُعطياً كل جانب صوتاً مُتساوياً في تحديد النتيجة الإجمالية.

على النقيض من ذلك، قد يعكس الترجيح القائم على آراء الخبراء تحيزاتهم أو تفضيلاتهم، ما قد يؤدي إلى تحريف نتائج المؤشر لصالح معايير محددة. وبالمثل، قد تُعقَّد العملية نتيجة استخدام أوزان مختلفة مُستمدة من تحليل المكونات الرئيسية (PCA) جرّاء إدخال تعقيدات قد تُخفي وضوح المؤشر. بينما يهدف تحليل المكونات الرئيسية إلى تقليل الأبعاد من خلال تحديد العلاقات الكامنة بين المتغيرات، فإنه قد يؤدي أحيانًا إلى المبالغة في التركيز على عوامل معينة على أساس تباينها وليس قيمتها الجوهرية. في نهاية المطاف، يُعزز اختيار الترجيح المتساوي الاتساق والإنصاف في عملية التقييم، مُوائماً المؤشر مع أهداف أوسع نطاقًا تتمثل في الشفافية وسهولة الوصول، على غرار ما تحقق مع مؤشر التنمية البشرية (HDI) ومؤشر الفقر متعدد الأبعاد (MPI). يضمن هذا المبدأ الأساسي أن يظل المؤشر أداة موثوقة للمقارنة عبر سياقات وفئات سكانية متنوعة.

تُلخّص الدرجات الفردية لجميع الأفراد باستخدام المتوسط أو الوسيط، وفقًا لقدراتهم الفردية، مثل النوع الاجتماعي، والعمر، والتعليم، والمستوى الإقليمي أو الوطني.

تُدمج نتائج الأبعاد الأربعة لمؤشر GIVE، وهي: القيمة الفردية ($I_{Indi}$) والقيمة المجتمعية ($I_{Comm}$) والقيمة الاقتصادية ($I_{Econ}$) والبيئة التمكينية ($I_{Enab}$)، في قيمة شاملة ومُركّبة لمؤشر GIVE الوطني. يتحقّق هذا التجميع من خلال تطبيق المتوسط الهندسي على درجات الأبعاد الأربعة، كالتالي: $(I_{Indi} \times I_{Comm} \times I_{Econ} \times I_{Enab})^{1/4}$. يؤكد هذا النهج الشامل على الترابط المعقد بين هذه العوامل في تعزيزالفهم الشامل للعمل التطوعي على المستوى الوطني. كما يتيح هذا النهج قدرًا من عدم القابلية للتعويض الجزئي بين الأبعاد، على خلاف تطبيق المتوسط الحسابي. ينبغي استخدام البيانات الجزئية المُستقاة من مسوحات الأسر المعيشية لحساب المؤشرات الفرعية المتعلقة بالقيمة الفردية والمجتمعية والاقتصادية. علاوةً على ذلك، وكما هو الحال في المنهجيات المُستخدمة في بناء مؤشرات أخرى، مثل مؤشر التنمية البشرية (HDI)، يمكن استقاء المؤشرات المُستخدمة هنا من مسوحات مختلفة.

لتوضيح المنهجية الحسابية الكامنة وراء مؤشر GIVE، استُخدمت مجموعتان من البيانات الاصطناعية الهجينة، تخلطان بيانات من الواقع مع بيانات اصطناعية، حيث تم توليد الأخيرة بناءً على البيانات الديموغرافية المُستقاة من البيانات الحقيقية. استند هذا التركيب إلى بيانات مسح الأسر المعيشية التي رصدت على وجه التحديد مساهمات المتطوعين الأفراد والمجتمعات. أدخلنا متغيرين في التحليل: إجمالي عدد الأسر المعيشية المنخرطة في العمل التطوعي، والذي جرى تحديده من خلال نموذج تنبؤي مناسب، وحساب تكاليف الاستبدال، مُشتقاً باستخدام معدل أجر عالمي للساعة. اعتُمد ترجيح متساوٍ على المستوى الجزئي، لضمان مرونة استبدال مؤشر فرعي بآخر، تبعًا لمصادر البيانات أو استجابات المسح المتاحة. لا تقتصر هذه الطريقة على تحسين قابلية التحليل للتكييف فحسب، بل تُيسّر أيضًا اتخاذ قرارات مُستنيرة، حتى في حال محدودية البيانات أو عدم توفرها. ورغم تفضيل الأسلوب الجمعي، يظل احتمال تبنّي افتراضات مبسّطة قائمًا، ما يُبرز أهمية النظر بعناية في الآثار التجريبية المترتبة على هذه الاختيارات.

في هذه المنهجية، قيست المؤشرات الفردية والمجتمعية باستخدام مقياس ليكرت خماسي النقاط، حيث تراوحت الاستجابات من 1 (غير مهم إطلاقًا) إلى 5 (مهم جدًا). لكل مجموعة بيانات، سُجّلت سبعة مؤشرات فرعية للبُعد الفردي وستة مؤشرات فرعية للبُعد المجتمعي. تم توليد متغيرين اقتصاديين إضافيين: إجمالي عدد ساعات التطوع وتكاليف الاستبدال الشهرية المرتبطة بها. لتعزيز تحليلنا، أُدرجت أربعة عوامل تمكينية - البرامج، والقوانين، والخطط، والسياسات - رُمز لكل منها كمتغير ثنائي، حيث تشير الدرجة 1 إلى وجود ذلك العامل، بينما تشير الدرجة 0 إلى غيابه.

وُحِّدت كلٌّ من صيغتي استجابة ليكرت والاستجابة الثنائية إلى مقياس معياري من 0 إلى 100، مُعبَّرًا عنها كنسبة مئوية. في هذا السياق، تشير الدرجة 100% إلى أعلى مستوى مُمكن من التطوع. في المقابل، تشير الدرجة 0% إلى أدنى مستوى مُمكن، بينما تعكس الدرجات المتوسطة درجات متفاوتة من أعلى أداء مُمكن في العمل التطوعي.

أ• لتوحيد قيم مؤشرات ليكرت، طُبّقت طريقة الحد الأدنى-الحد الأقصى وفقًا للصيغة التالية:

$$Ind_{100} = 100 \times \left( \frac{\text{الاستجابة} - 1}{1-5} \right)$$

حيث تُشير «الاستجابة» إلى الإجابة التي اختارها المشارك لهذا المؤشر المُحدد. للحفاظ على نطاق مُوحَّد للدرجات يتراوح من 1 إلى 5 على مستوى البلدان، يمكن تعديل نطاق قيم بيانات البلدان الموحّدة من 0 إلى 100 عند التعامل مع عدة بلدان.

$$4 \times \left( \frac{\text{درجة البلد-الحد الأدنى للعينة}}{\text{الحد الأقصى للعينة-الحد الأدنى للعينة}} \right) + 1$$

ب• بالنسبة لدرجة بُعد التأثير المجتمعي، تُحسب الدرجة كمجموع عدد الاستجابات الإيجابية، حيث تُعطى كل استجابة قيمة 1، من أصل سبعة مؤشرات فرعية تُقاس على مقياس ثنائي (1/0)، وتُحسب الدرجة المعيارية كما يلي:

$$\text{Comm}_{100} = 100 \times \left( \frac{\text{عدد الاستجابات الإيجابية (1)}}{7} \right)$$

حيث 7 هو عدد المؤشرات الفرعية المستخدمة لقياس قيمة العمل التطوعي في المجتمعات.

ج• لقياس ساعات التطوع، استُخدمت الصيغة التالية:

$$\text{Hours}_{100} = 100 \times \left( \frac{\text{عدد الساعات - 1}}{\text{1-160}} \right)$$

في هذه الحالة، تمثل القيمتان 1 و160 الحدّين الأدنى والأقصى لعدد الساعات التي قد يعملها الفرد بصورة واقعية خلال شهر، بافتراض أسبوع عمل قياسي مدته 40 ساعة. وبالمثل، تم توحيد تكلفة الاستبدال باستخدام الصيغة التالية:

$$\text{Cost}_{100} = 100 \times \left( \frac{\text{الأجر الشهري-250}}{\text{250-4500}} \right)$$

هنا، يُمثل 250 و4500 الحد الأدنى والحد الأقصى للأجور العالمية شهريًا.

د• بالنسبة لدرجة بُعد البيئة التمكينية، تتكون الدرجة من المجموع البسيط للاستجابات الإيجابية (حيث تُعطى كل استجابة قيمة 1)، وتُحسب الدرجة المعيارية كما يلي:

$$\text{Enabler}_{100} = 100 \times \left( \frac{\text{عدد الاستجابات الإيجابية (1)}}{4} \right)$$

حيث 4 هو عدد عوامل البيئة التمكينية.

## أمثلة على الحسابات

يعرض الجدولان A7 وA8 النتائج المستندة إلى عينتين من البيانات الاصطناعية الهجينة، تستخدم كلٌ منهما معلومات من مجموعة فرعية من بيانات مسح القيم العالمية. على سبيل المثال، تُظهر بيانات البلد (أ)، الواردة في الجدول A7، توزيعًا متساويًا لدرجات العمل التطوعي عبر الأبعاد الثلاثة بين مختلف الفئات الديموغرافية، بتقديرات تبلغ حوالي 50 من 100 لكل بُعد. استنادًا إلى المؤشرات المُدرجة، يقع المجتمع في الطرف الأدنى بكثير، ما يُشير إلى ظروف أقل ملاءمةً بشكل ملحوظ، لا سيما فيما يتعلق بالمؤشرات الاقتصادية والبيئات التمكينية. بلغت القيمة الإجمالية للعمل التطوعي وفائدته 28%، أي أقل من النصف، ويعود هذا الانخفاض بشكل رئيسي إلى المشاركة المحدودة للغاية في الأنشطة المجتمعية والمشاركات المرتبطة بمؤشرات المشاركة التطوعية المجتمعية المختارة للعرض التوضيحي.

في المقابل، تُبرزُ حسابات مجالات العمل التطوعي في البلد (ب)، كما هو مُوضح في الجدول A8، قيمًا إيجابية للغاية للعمل التطوعي، خاصةً بين النساء في أواخر مرحلة البلوغ وبين المتطوعين الحاصلين على تعليم عالٍ. بشكلٍ عام، بلغت نسبة الفوائد للأفراد 77%، بينما بلغت نسبة الفوائد للمجتمع 11%، وقُدّرت القيمة الاقتصادية للتطوع بـ 45%. بالنسبة للبلد "ب"، قُدّرت القيمة الإجمالية للتطوع وفوائده بـ 41%، ويعود ذلك إلى النتائج الأقل إيجابية في المشاركات المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة الحاسمة في المجتمعات.

لاختبار حساسية ودقة أسلوب التجميع المستخدم في العرض التوضيحي، نظرنا في بدائل أخرى، مثل المتوسط الهندسي والأوزان المستندة إلى المكون الرئيسي الأول من تحليل المكونات الرئيسية (PCA). تُعرَض النتائج في الشكل F1 للبلد "ب" لدرجات الأبعاد المتعلقة بالفرد. لم تتأثر هذه النتائج بدرجة كبيرة بالتجميع، ما يدل على دقة الأساليب البسيطة المستخدمة هنا. كما حُسِبت درجات الأبعاد بتغيير عدد المؤشرات المستخدمة، وبشكل عام، حصلنا على النتائج نفسها.

باختصار، أوضحنا كيفية استخدام هذا الإطار لحساب مؤشر GIVE بالاستعانة ببيانات الاقتصاد الكلي والبيانات المساعدة على المستويين الكلي والقُطري. في التطبيق الفعلي لمؤشر GIVE في مختلف البلدان، ستكون هناك حاجة لتحديد بيانات مسح الأسر المعيشية وأبعاد ومؤشرات مؤشر GIVE القابلة للمقارنة لتوحيد معايير المؤشر بين البلدان.

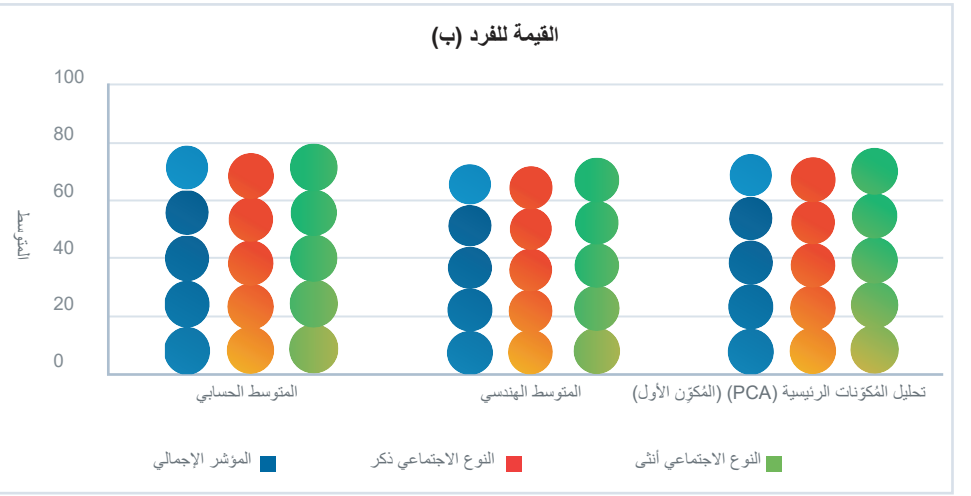
**الجدول A7:** إحصاءات موجزة لأبعاد مؤشر GIVE الأربعة حسب الخصائص الديموغرافية المهمة، ولمؤشر GIVE ككل: البلد أ.

| الأبعاد والمؤشرات | وزن المؤشر | درجة البُعد<br>(متوسط بسيط<br>متساوي الأوزان)<br>المتوسط، الوسيط على مقياس من 0 إلى 100 | وزن البُعد | GIVE<br>$^{4/}I_{Indi} \times I_{Comm} \times I_{Econ} \times I_{Enab})^{1)}$ |
|---|---|---|---|---|
| **القيمة للفرد**<br>1. مساعدة الفئات المستضعفة<br>2. التعاطف مع من يعانون<br>3. تحقيق الذات والرضا عن الحياة<br>4. أسباب اجتماعية<br>5. اكتساب مهارات جديدة وخبرات مفيدة<br>6. تعزيز الكفاءة الذاتية والثقة بالنفس<br>7. التضامن مع الفئات الأقل حظًا اقتصاديًا<br>8. المساهمة في مجتمعي المحلي<br>9. إحداث تغيير اجتماعي أو سياسي<br>**10.** التعاطف مع المحتاجين | 10/1 | **النوع الاجتماعي**<br>ذكر: 49.89، 50<br>أنثى: 50.16، 50<br>**الفئة العُمرية (سنة)**<br>15-34: 50.06، 50.0<br>35-49: 49.81، 50.0<br>50+: 50.26، 50، (0)<br>**التعليم**<br>أدنى: 50.3، 50.00<br>أوسط: 50.04، 50.00<br>أعلى: 50.10، 50.00<br>**المؤشر الإجمالي للفرد** 50.03، 50.00 | 4/1 | $(50 \times 1.7 \times 81.0 \times 100)^{1/4} = 28$ |
| **القيمة للمجتمع**<br>1. التطوع في خدمات الرعاية الاجتماعية<br>2. التطوع في الأنشطة الدينية<br>3. التطوع في مجموعات العمل السياسي المحلي<br>4. التطوع في الخدمات الصحية<br>5. التطوع في الأنشطة التعليمية والثقافية<br>6. التطوع في خدمات الشباب والمرأة<br>7. التطوع في المبادرات البيئية ومبادرات حقوق الحيوان | 7/1 | **النوع الاجتماعي**<br>ذكر: 1.45، 0.0<br>أنثى: 1.87، 0.0<br>**الفئة العُمرية (سنة)**<br>15-34: 0.86، 0، (0)<br>34-49: 1.99، 0، (0)<br>50+: 2.03، 0، (0)<br>**التعليم**<br>أدنى: 1.71، 0<br>أوسط: 1.64، 0<br>أعلى: 1.64، 0<br>**مؤشر المجتمع:** 1.67، 0 | 4/1 | |
| **القيمة للاقتصاد (بيانات اصطناعية)**<br>1. ساعات التطوع<br>2. وفورات التكاليف | ½ | **النوع الاجتماعي**<br>ذكر: 80.93، 82.22<br>أنثى: 80.69، 81.39<br>**الفئة العُمرية (سنة)**<br>15 – 34: 75.71، 75.22<br>35 – 49: 82.66، 82.22<br>50+: 84.72، 84.01<br>**التعليم**<br>أدنى: 79.68، 79.27<br>أوسط: 81.40، 82.45<br>أعلى: 80.33، 80.70<br>**المؤشر الاقتصادي:** 80.80، 81.93 | 4/1 | |
| **البيئة التمكينية**<br>1. القوانين<br>2. السياسات<br>3. البرامج<br>4. المبادرات | ¼ | القوانين: نعم: 1<br>السياسات: نعم: 1<br>البرامج: نعم: 1<br>المبادرات: نعم: 1<br>**مؤشر التمكين:** 100*4/4=100 | 4/1 | |
| **الإجمالي** | **4** | | **1** | **1** |

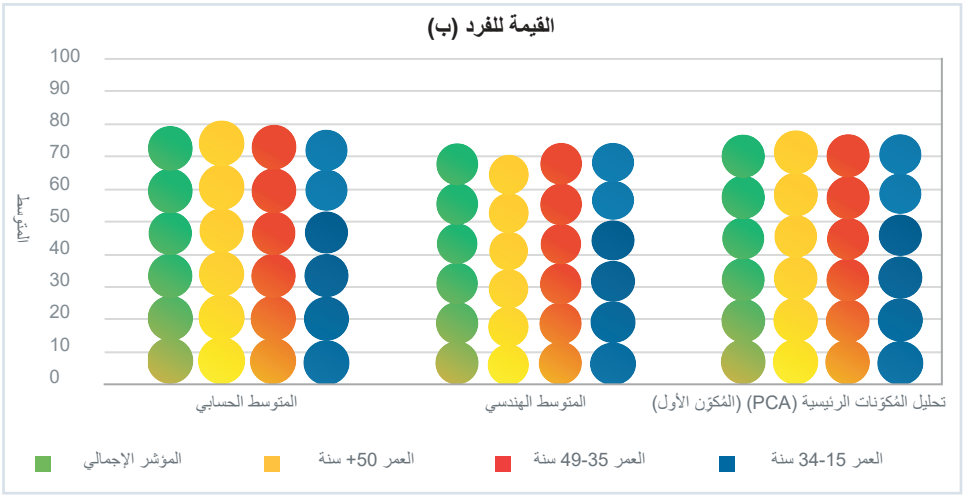
**الجدول A8:** إحصاءات موجزة لأبعاد مؤشر GIVE الأربعة حسب الخصائص الديموغرافية المهمة، ولمؤشر GIVE ككل: البلد ب

| الأبعاد والمؤشرات | وزن المؤشر | درجة البُعد (متوسط بسيط متساوي الأوزان) المتوسط، الوسيط، (IQR) على مقياس من 0 إلى 100 | وزن البُعد | GIVE $(I_{Indi} \times I_{Comm} \times I_{Econ} \times I_{Enab})^{1/4}$ |
|---|---|---|---|---|
| **القيمة للفرد**<br>11. مساعدة الفئات المستضعفة<br>12. التعاطف مع من يعانون<br>13. تحقيق الذات والرضا عن الحياة<br>14. أسباب اجتماعية<br>15. اكتساب مهارات جديدة وخبرات مفيدة<br>16. تعزيز الكفاءة الذاتية والثقة بالنفس<br>17. التضامن مع الفئات الأقل حظًا اقتصاديًا<br>18. المساهمة في مجتمعي المحلي<br>19. إحداث تغيير اجتماعي أو سياسي<br>1. التعاطف مع المحتاجين | 10/1 | **النوع الاجتماعي**<br>ذكر: 75.35، 77.5، (27.5)<br>أنثى: 78.93، 82.5، (20)<br>**الفئة العُمرية (سنة)**<br>15-34: 76.43، 80.0، (25)<br>35-49: 77.15، 80.0، (25)<br>50+: 77.94، 82.5، (25)<br>**التعليم**<br>أدنى: 77.63، 80.0، (22.5)<br>أوسط: 74.01، 77.5، (25)<br>أعلى: 68.55، 70.0، (32.5)<br>**المؤشر الإجمالي للفرد:** 77.07، 80.0، (25) | 4/1 | $(77 \times 11.7 \times 42.0 \times 75)^{1/4} = 41.0$ |
| **القيمة للمجتمع**<br>1. التطوع في خدمات الرعاية الاجتماعية<br>2. التطوع في الأنشطة الدينية<br>3. التطوع في مجموعات العمل السياسي المحلي<br>4. التطوع في الخدمات الصحية<br>5. التطوع في الأنشطة التعليمية والثقافية<br>6. التطوع في خدمات الشباب والمرأة<br>7. التطوع في المبادرات البيئية ومبادرات حقوق الحيوان | 7/1 | **النوع الاجتماعي**<br>ذكر: 10.33، 0.0، (14.29)<br>أنثى: 13.09، 14.29، (14.29)<br>**الفئة العُمرية (سنة)**<br>15-34: 10.42، 14.29، (14.29)<br>34-49: 12.04، 14.29، (14.29)<br>50+: 12.93، 14.29، (14.29)<br>**التعليم**<br>أدنى: 11.08، 14.29، (14.29)<br>أوسط: 15.52، 14.28، (14.29)<br>أعلى: 14.29، 14.29، (14.29)<br>**مؤشر المجتمع:** 11.66، 14.29، (14.29) | 4/1 | |
| **القيمة للاقتصاد (بيانات اصطناعية)**<br>1. ساعات التطوع<br>2. وفورات التكاليف | ½ | **النوع الاجتماعي**<br>ذكر: 46.12، 41.26، (51.72)<br>أنثى: 48.00، 41.31، (51.73)<br>**الفئة العُمرية (سنة)**<br>15– 34: 7.59، 0.36، (18.05)<br>35– 49: 52.40، 41.31، (28.69)<br>50+: 99.93، 99.92، (0.05)<br>**التعليم**<br>أدنى: 46.08، 41.27، (51.76)<br>أوسط: 44.96، 41.23، (51.64)<br>أعلى: 39.48، 41.27، (22.86)<br>**المؤشر الاقتصادي:** 47.02، 41.27، (51.71) | 4/1 | |
| **البيئة التمكينية**<br>1. القوانين<br>2. السياسات<br>3. البرامج<br>4. المبادرات | ¼ | القوانين: نعم: 1<br>السياسات: نعم: 1<br>البرامج: نعم: 1<br>المبادرات: لا: 0<br>**مؤشر التمكين:** 100*4/3=75% | 4/1 | |
| **الإجمالي** | **4** | | **1** | **1** |

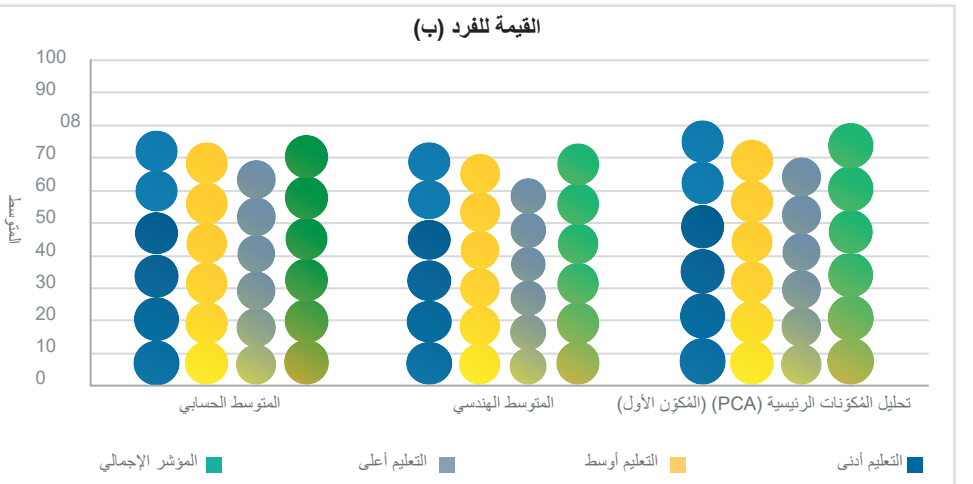
**الشكل F1:** درجات أبعاد مؤشر GIVE المستخدمة في طرق التجميع حسب النوع الاجتماعي




**الشكل F2:** درجات أبعاد مؤشر GIVE المستخدمة في طرق التجميع المتعلقة بالعمر




**الشكل F3:** درجات أبعاد مؤشر GIVE المستخدمة في طرق التجميع حسب المستوى التعليمي



# المراجع

## الفصل 1

علام، م. ف. (2025). جائحة كوفيد-19 والعمل التطوعي المجتمعي: كيف ساهم متطوعو الروهينغيا في تعزيز المشاركة المجتمعية لمكافحة الجائحة في مخيمات لاجئي الروهينغيا في بنغلاديش. *دورية «سلسلة بحوث المؤشرات الاجتماعية»*، *90*، 211–234.
https://doi.org/10.1007/978-3-031-63440-6_10.

بيلي سميث وآخرون (2022). التفاوت الجغرافي في العمل التطوعي بين الشباب في أوغندا: الخطابات والممارسات متعددة المستويات. *دورية «المنتدى الجغرافي»*، *المجلد 134*، ص 30–39.
https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2022.05.006.

بارفورد، أ.، ك. بروكي، ون. أوهيغينز (2024). *العمل التطوعي، وأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، والنوع الاجتماعي في البلدان منخفضة الدخل*. برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين ومنظمة العمل الدولية.
https://knowledge.unv.org/evidence-library/volunteering-unpaid-care-work-and-gender-in-lowerincome-countries.

فاضل، ب. وآخرون (2024). نطاق وأشكال وتوزيع العمل التطوعي بين الشباب اللاجئين في أوغندا. *دورية «السكان والفضاء والمكان»*.
https://doi.org/10.1002/psp.2817.

فاضل، ب. (2020). التطوع: ربط الأجندة العالمية للاستدامة بمستوى المجتمع المحلي. في: و. ليل فيلهو، أ. م. أزول، ل. براندلي، أ. ل. سالفيا، وت. وول (محررون)، *شراكات من أجل الأهداف. موسوعة أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة*. دار Springer, Cham للنشر.
https://doi.org/10.1007/978-3-319-71067-9_64-1.

فونوفيتش، ك. (2025). جمع البيانات حول العمل التطوعي في بُعدٍ عالمي: نافذة للفرص لتعزيز بحوث القطاع الثالث، في باسي، أ.، أكينو ألفيس، م.، وكورديري، س. (محررون). (2025). *مستقبل بحوث القطاع الثالث*.
https://doi.org/10.1007/978-3-031-67896-7_13.

غويدي، ر.، ك. فونوفيتش، وت. كابادوزي (محررون) (2021). *مراعاة تنوعات العمل التطوعي: اختبار معايير إحصائية عالمية جديدة*. دار Springer Nature للنشر.
https://doi.org/10.1007/978-3-030-70546-6.

هادوك، م. وديفيرو، ب. (2016). قياس مساهمة العمل التطوعي في أهداف التنمية المستدامة: التحديات والفرص. *Voluntaris: دورية «خدمات التطوع»*، المجلد 4، العدد 1، ص 68–100.
https://doi.org/10.5771/2196-3886-2016-1-68.

هازلدين، س. وم. بايلي سميث (2015). *تقرير المراجعة العالمية للعمل التطوعي*.
https://www.ifrc.org/media/13716.

كاماني، إي. (2024). التطوع في إدارة الكوارث من أجل التنمية في أفريقيا: تأملات من مقاطعة بوكوبا، تنزانيا. «*دورية تنزانيا لدراسات السكان والتنمية*»، *المجلد 31*، العدد 2، ص 55–71.
https://www.ajol.info/index.php/tjpsd/article/view/289751.

كينغ، د.، وآخرون (2024). *بناء العلاقات والحفاظ عليها من أجل التغيير: التطوع من أجل التضامن*. جامعة نورثمبريا. مساهمة في مؤتمر.
https://doi.org/10.25398/rd.northumbria.25975255.v1.

ميلز، س.، وآخرون (2025). إعادة صياغة مفهوم التطوع والأزمات والهشاشة: تجارب الشباب اللاجئين في أوغندا خلال جائحة كوفيد-19. *دورية «الجغرافيا الاجتماعية والثقافية»*.، ص 1–24. https://doi.org/10.1080/14649365.20.25.2479689.

ناهكور، أ.، وآخرون (2022). مشاركة المتطوعين غير الرسميين في إدارة الكوارث في أوروبا. *«الدورية الدولية للحد من مخاطر الكوارث»*، *المجلد 83*، رقم المقال 103413. https://doi.org/10.1016/j.ijdrr.2022.103413.

سرينيفاسان، أ؛ و. ل. تشو، و ل. لوباتي (2024). *استكشاف قيمة التطوع الدولي من أجل التنمية: العطاء كوسيلة لبناء العلاقات*. جامعة نورثمبريا. مساهمة في مؤتمر.
https://doi.org/10.25398/rd.northumbria.26506621.v1.

المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة (2020). *تسريع الإجراءات ومسارات التحول: تحقيق عقد العمل والإنجاز من أجل التنمية المستدامة* (تقرير الأمين العام، 59/E/2020). الأمم المتحدة.
https://digitallibrary.un.org/record/3866445.

الجمعية العامة للأمم المتحدة (2002). *توصيات بشأن دعم العمل التطوعي* (A/RES/56/38).
https://undocs.org/en/A/RES/56/38.

برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2011). *تقرير حالة التطوع في العالم. قيم عالمية من أجل الرفاه العالمي*. بون.
https://www.unv.org/publications/2011-state-worlds-volunteerism-report-universal-values-global-well-being.

برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2015). *تقرير حالة العمل التطوعي في العالم. تحويل الحوكمة*. بون.
https://www.unv.org/publications/2015-state-worlds-volunteerism-report-swvr-transforming-governance.

برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2018). *تقرير حالة العمل التطوعي في العالم. الخيط الذي يجمعنا*. بون.
https://www.unv.org/publications/swvr2018.

برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2021). *تقرير حالة العمل التطوعي في العالم. بناء مجتمعات متساوية ودامجة*. بون.
https://swvr2022.unv.org/.

برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2023). *الجمعية العامة للأمم المتحدة تعلن عام 2026 السنة الدولية للمتطوعين من أجل التنمية المستدامة (A/RES/78/127)*.
https://www.unv.org/pressrelease/un-general-assembly-proclaims-2026-international-year-volunteers-sustainable.

برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2024). *دور المتطوعين في عدم ترك أحد يتخلف عن الركب: دعم كيانات الأمم المتحدة والحكومات الوطنية لتحقيق خطة التنمية المستدامة لعام 2030*. https://knowledge.unv.org/system/files/2024-04/57956%20UNV%20LNOB_web_V2.pdf.

## الفصل 2

مفوّضية الاتحاد الأفريقي (2025). *تقرير حالة العمل التطوعي في أفريقيا*.
https://knowledge.unv.org/evidence-library/state-of-volunteerism-in-africa-report.

مجموعة عجَم الإعلامية (تموز/ يوليو 2025). *التضامن على الحدود: حشد شبكات المساعدة المتبادلة الأفغانية في ظل الترحيل الجماعي*. مجموعة عجَم الإعلامية (2025).
https://ajammc.com/2025/07/22/afghan-solidarity-mass-deportation/.

برنامج AmeriCorps التطوعي في الولايات المتحدة (2024). *العمل التطوعي والحياة المدنية في الولايات المتحدة* [ملخّص بحثي]. https://www.americorps.gov/sites/default/files/document/volunteering-civic-life-america-research-summary.pdf.

إ. أمرييفا، و ت. شولودكو، (2024). مراجعة أنشطة العمل التطوّعي في جمهورية كازاخستان. هيئة عامة ذات شخصية اعتبارية.
https://knowledge.unv.org/evidence-library/review-of-volunteer-activities-in-the-republic-of-kazakhstan.

ي. باي، (2013). إطار قائم على القيمة العامة لتقييم أداء الحكومة الإلكترونية في الصين. *دورية «iBusiness»*، المجلد 5، ص 26–29.
https://pdfs.semanticscholar.org/f3c5/6a14a36878ccacb7aabfe5611ae0d47df525.pdf.

هـ. باسر، و ب. مورغان، (2008). *القدرة، والتغيّر، والأداء: تقرير دراسة* (ورقة نقاش رقم 59B). المركز الأوروبي لإدارة سياسات التنمية (ECDPM).
http://ecdpm.org/publications/capacity-change-performance-study-report/.

أ. بيردمور، م. جونز، و ج. سيل، (2023). حصاد النتائج كمنهجية للتقييم بأثر رجعي لتدخّلات التنمية المجتمعية على نطاق صغير. *دورية «التقييم وتخطيط البرامج»*، المجلد 97، رقم المقال 102235.
https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2023.102235.

أ. تشادويك، ب. فاضل، و ج. ميلّورا، (2022). إثنوغرافيات العمل التطوعي: تقديم قراءة أكثر دقّة للروابط بين التطوّع والتنمية. دورية «Voluntas»، المجلد 33، العدد 6، ص 1172–1178.
https://doi.org/10.1007/s11266-021-00389-9.

مؤسسة ولي العهد (بدون تاريخ). *نحنُ: منصّة وطنية لمشاركات الشباب والعمل التطوعي*. اطّلع عليها بتاريخ 8 أيلول/ سبتمبر 2025 على الموقع:
https://cpf.jo/en/programs/nahno-2/.

ج. دارت، و ر. ديفيز، (2003). أداة تقييم حوارية قائمة على السرد: نهج "التغيير الأهم". *دورية «المجلة الأمريكية للتقييم» المجلد 24*،العدد 2، ص 137–155.
https://doi.org/10.1177/109821400302400202.

ر. ديفيز، و ج. دارت، (2005). *نهج "التغيير الأهم" (MSC): دليل لاستخدامه*. منظمة CARE الدولية.
https://mande.co.uk/wp-content/uploads/2018/01/MSCGuide.pdf.

م. ف. ديولا، و ك. لياميزون (2016). تقييم القيمة العامة لبرنامج تطوعي: نحو نموذج تعاوني قائم على المجتمع للعمل التطوعي. ورقة مقدّمة في المؤتمر الدولي الثاني عشر للجمعية الدولية لبحوث القطاع الثالث (ISTR)، ستوكهولم، السويد، 28 حزيران/ يونيو – 1 تموز/ يوليو 2016.
https://cdn.ymaws.com/www.istr.org/resource/resmgr/WP_Stockholm/10172016/Diola_etal.pdf.

م. ف. ل. ديولا، (2016). في: تقييم القيمة العامة لبرنامج تطوعي: نحو نموذج تعاوني قائم على المجتمع للعمل التطوعي. كيزون سيتي، الفلبين: الكلية الوطنية للإدارة العامة والحوكمة، جامعة الفلبين.
https://cdn.ymaws.com/www.istr.org/resource/resmgr/WP_Stockholm/10172016/Diola_etal.pdf.

ج. دوستال، (2021). إسناد قيمة للعمل التطوعي في طلبات تقديم العروض. *دورية «SAGE المفتوحة»، المجلد 11*، العدد 2.
https://doi.org/10.1177/21582440211009503.

دوستال، ج.، وآخرون (2020). [القيمة الاقتصادية للعمل التطوعي في النظرية والتطبيق: تقرير بحثي مُلخَّص لمشروع "تشيكيا تُعوّل على العمل التطوعي"]. برنامج إيتا (Éta).
https://www.researchgate.net/publication/343268308_Ekonomicka_hodnota_dobrovolnictvi_v_teorii_a_praxi_Souhrnna_vyzkumna_zprava_projektu_Cesko_s_dobrovolnictvim_pocita.

ب. إنجولراس، (2021). تفسير تنوّعات العمل التطوعي في أوروبا: نهج قائم على القدرات. *Voluntas: «الدورية الدولية للمنظمات التطوعية وغير الربحية»، المجلد 32*، العدد 6، ص 1187–1212.
https://doi.org/10.1007/s11266-021-00347-5.

فونوفيتش، ك. (2024). جمع البيانات عن العمل التطوعي في بُعدٍ عالمي: نافذة للفرص لتعزيز بحوث القطاع الثالث. في: أ. باسي، م. أ. ألفيش، و ك. كورديري (محررون)، *مستقبل بحوث القطاع الثالث*، (ص 57–72). دار Springer للنشر.
https://doi.org/10.1007/978-3-031-67896-7_13.

ك. فونوفيتش، وآخرون، (2025). توسيع حدود قياس العمل التطوعي: الأشكال الناشئة للعمل التطوعي من منظورٍ عابر للحدود الوطنية. *دورية «Voluntaris»، المجلد 2*،قيد النشر).

س. غيلهويد، وآخرون، (2021). تغيير السردية: مقاربة بديلة لإحداث التغيير المنظومي في الابتكار في مجال الخدمات العامة. *دورية «مراجعة العلوم السياسية البولندية»*، المجلد 9، العدد 2، ص 52–70.
https://doi.org/10.2478/ppsr-2021-0012.

حكومة جمهورية بنغلاديش الشعبية (2024). *السياسة الوطنية للعمل التطوعي، (2023)*. *الجريدة الرسمية البنغلاديشية (عدد خاص)*.
https://www.dpp.gov.bd/upload_file/gazettes/52737_77664.pdf.

ر. هازماث، وآخرون، (2025). *مسح المشاركة المدنية في الصين* : الاتجاهات الرئيسية في الأنشطة الخيرية والتطوعية، *دورية «الدراسات المعاصرة لشرق آسيا»*.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4752771.

المعهد الوطني للإحصاء والجغرافيا (INEGI). (بدون تاريخ) *مؤسسات الغرامات المالية (ISFL)*. اطّلع عليها بتاريخ 6 تشرين الأول/أكتوبر 2025 على الموقع:
https://inegi.org.mx/temas/isfl/.

المنتدى الدولي للعمل التطوعي في التنمية (منتدى) (2022). *المعيار العالمي للعمل التطوعي*.
https://forum-ids.org/global-volunteering-standard/.

منظمة العمل الدولية، (2011). *الدليل لقياس العمل التطوعي*. منظمة العمل الدولية.
https://www.ilo.org/publications/manual-measurement-volunteer-work.

منظمة العمل الدولية (2021). *دليل قياس العمل التطوعي: إرشادات لتنفيذ الوحدة الإضافية المُوصى بها من منظمة العمل الدولية بشأن العمل التطوعي في مسوحات القوى العاملة الوطنية*. منظمة العمل الدولية.
https://www.ilo.org/publications/volunteer-work-measurement-guide.

ر. جونسون، (2024). *لوحة معلومات المشاركة المدنية والعمل التطوعي (CEV) بوكالة AmeriCorps* . واشنطن العاصمة: مكتب البحث والتقييم، وكالة AmeriCorps.
https://data.americorps.gov/stories/s/AmeriCorps-Civic-Engagement-and-Volunteering-CEV-D/62w6-z7xa

د. س. ماكينلي، وآخرون، (2017). يمكن لعلم المُواطن أن يُحسّن علوم الحفاظ على البيئة وحمايتها وإدارة الموارد الطبيعية. *دورية «الحفظ البيولوجي»* المجلد 208، ص 15–28.
https://doi.org/10.1016/j.biocon.2016.05.015.

أ. ب. ميتليوف، وآخرون، (2022). *تنظيم الأنشطة التطوعية والتفاعل مع المنظمات غير الحكومية ذات التوجّه الاجتماعي*. *كتاب دراسي* (تحرير: إ. ف. ميرسيانوفا). الجامعة الوطنية للبحوث – المدرسة العليا للاقتصاد.
https://knowledge.unv.org/evidence-library/the-handbook-of-the-organization-of-volunteer-activities-and-cooperation-with-sociallyoriented-ngos

ت. ماينهاردت، (2009). القيمة العامة من الداخل: ما المقصود بخلق القيمة العامة؟ *«الدورية الدولية للإدارة العامة» المجلد 32*، العددان 3–4، ص 192–219.
https://doi.org/10.1080/01900690902732632.

وزارة التنمية الاقتصادية في الاتحاد الروسي *(بدون تاريخ)* [العمل التطوعي].
https://nko.economy.gov.ru/main/dobrovolchestvo/

ل. موك، (2023). قياس مُدخلات العمل التطوعي: سرد القصة كاملة. في: *دليل بحثي في محاسبة المنظمات غير الربحية* (ص 145–164). دار Edward Elgar Publishing للنشر.
https://doi.org/10.4337/9781800888289.00015.

منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (2007). *إعلان إسطنبول* [إعلان صادر عن المنتدى العالمي الثاني لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بشأن "قياس وتعزيز تقدّم المجتمعات"].
https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/networks/oecd-well-being-world-forums/2wf/2nd-OECD-World-Forum-27-30-Jun-2007-Istanbul-Declaration.pdf.

أ. إ. باين، وآخرون، (2020). العمل التطوعي وأهداف التنمية المستدامة: فرصة لتحقيق تقدم يتجاوز الحدود. *دورية «مراجعة القطاع التطوعي» المجلد 11*، العدد 2، ص 251–260.
https://doi.org/10.1332/204080520X15884252988018.

ك. بانتر - بريك وآخرون (2024). برامج العمل التطوعي، والتمكين، والرضا عن الحياة في الأردن: رسم خرائط المعرفة المحلية والتغيير المنظومي لإرشاد السياسات العامة ودبلوماسية العلوم. *دورية «آفاق في علم الاجتماع»* المجلد 9، رقم المقال 1371760.
https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1371760.

مركز Roper لبحوث الرأي العام، (2021). *المسح الوطني للتضامن والعمل التطوعي (ENSAV)* [مجموعة بيانات]. جامعة كورنيل. قاعدة بيانات Roper iPoll.
https://ropercenter.cornell.edu/ipoll search?collection=LSM&experimental=NON&q=ensav&tab=STUDY.

سالامون، ل. م. (1982). *الميزانية الفيدرالية والقطاع غير الربحي*. دار The Urban Institute Press للنشر.

ل. م. سلامون، و هـ. ك. أنهير (1994). قياس القطاع غير الربحي عبر الدول: منهجية مقارَنة. *Voluntas: «الدورية الدولية للمنظمات التطوعية وغير الربحية»، المجلد 4*، العدد 4، ص 530–554.
https://doi.org/10.1007/BF01398736.

ل. م. سلامون، م. أ. هادوك، و س. و. سوكولوفسكي (2019). *نطاق وحجم العمل التطوعي في منظمة الروتاري* [تقرير خاص]. مركز دراسات المجتمع المدني، جامعة جونز هوبكنز.
https://www.researchgate.net/profile/Megan-Haddock/publication/337801108_The_Scope_and_Scale_of_Rotary_Volunteering/links/5deab65a299bf10bc3464958/The-Scope-and-Scale-of-Rotary-Volunteering.pdf.

سالامون، ل.م.، م.أ. هادوك، وس. توبلر (2023). تصوّر القطاع الثالث وقياسه ووضع نظرياته: دمج التطورات الإحصائية والمنهجية التي تنتظر تبنيها على نطاق أوسع من قِبَل الباحثين. *Voluntas: «الدورية الدولية للمنظمات التطوعية وغير الربحية»، المجلد 34*، ص 115-125.
https://doi.org/10.1007/s11266-022-00468-5.

سالامون، ل.م.، و س. و. سوكولوفسكي (2018). حجم وتركيبة القطاع الثالث في أوروبا. في: ب. إنجولراس، ل. سالامون، ك. سيفيسيند، و أ. زيمر (محررون)، *القطاع الثالث كمورد متجدد لأوروبا* (ص 49–94). دار Palgrave MacMillan للنشر.
https://doi.org/10.1007/978-3-319-71473-8_3.

سالامون، ل. م.، س. دبليو. سوكولوفسكي، و م. أ. هادوك (2011). قياس القيمة الاقتصادية للعمل التطوعي عالميًا: المفاهيم والتقديرات وخارطة طريق للمستقبل. *دورية «حوليات الاقتصاد العام والتعاوني»، المجلد 82*، العدد 3، ص 217-252.
https://doi.org/10.1111/j.1467-8292.2011.00437.x.

سالامون، ل. م. (2021). القواسم المشتركة للعمل التطوعي: كيف تستوعب التعريفات العالمية التوافقية التنوعات الإقليمية، ولماذا يُعدّ استخدامها أمراً مهماً. في: غويدي، ر.؛ ك. فونوفيتش؛ ت. كابادوتسي، (محررون). *أخذ تنوعات العمل التطوعي في الحسبان*. (ص 29–52). دار Springer للنشر.
https://doi.org/10.1007/978-3-030-70546-6_2.

شنايدر، م. ج.، نيوسون، ت.، وشيلدكنيخت، ك. (2025). "ما هو صوابٌ للبيئة صوابٌ في كل الجوانب الأخرى": التطوع البيئي بوصفه مدخلاً إلى أطر العدالة البيئية. *دورية « الطيف السوسيولوجي»*، ص 1-14.
https://doi.org/10.1080/02732173.2025.2519342.

الحكومة الاسكتلندية (بدون تاريخ). المسح الاسكتلندي للأسر المعيشية. اطّلع عليها بتاريخ 8 أيلول/ سبتمبر 2025 على الموقع:
https://www.gov.scot/collections/scottish-household-survey/.

ستيغليتز، ج.، سن، أ. ك.، فيتوسي، ج. ب. (2009). *تقرير لجنة قياس الأداء الاقتصادي والتقدم الاجتماعي*.
https://ec.europa.eu/eurostat/documents/8131721/8131772/Stiglitz-Sen-Fitoussi-Commission-report.pdf.

سزانتو، ب. (2025). *تصميم البحث النقدي: الخيارات والاعتبارات لبناء تصميم بحثي متكامل*. (الطبعة الأولى). دار Routledge للنشر.
https://doi.org/10.4324/9781003495062.

تورتز، م. (2024). جميع أنماط البحث تفسيرية: ما الآفاق القادمة للإدارة العامة؟ *دورية «مراجعة ونقاش الإبستمولوجيا الاجتماعية»، المجلد 13*،العدد 9، ص 1–8.
https://social-epistemology.com/2024/09/02/all-modes-of-research-are-interpretive-what-is-next-for-public-administration-michael-turtz/.

جامعة إسيكس، معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية (2025). *فهم المجتمع: [سلسلة بيانات]. الإصدار الرابع عشر*. خدمة بيانات المملكة المتحدة. الرقم المتسلسل: 2000053.
http://doi.org/10.5255/UKDA-Series-2000053.

الأمم المتحدة (2001، 5 كانون الأول/ ديسمبر 2001). في اختتام السنة الدولية للمتطوعين، تشجع الجمعية العامة جميع الناس على زيادة الانخراط في الأنشطة التطوعية (بيان صحفي GA/9990). الأمم المتحدة.
https://press.un.org/en/2001/ga9990.doc.htm.

الجمعية العامة للأمم المتحدة (2002). *توصيات بشأن دعم العمل التطوعي (A/RES/56/38)*. الأمم المتحدة.
https://www.refworld.org/legal/resolution/unga/2002/en/12875.

منظمة متطوعي اسكتلندا (2025). *القيمة الاجتماعية للعمل التطوعي في اسكتلندا: تقرير تقني*.
https://www.volunteerscotland.net/wp-content/uploads/2025/03/The-social-value-of-volunteering-in-Scotland-%E2%80%93-Technical-Report.pdf.

Voluntare (2018). *تعزيز مشاركة الموظفين من خلال التطوع المؤسسي*.
https://www.voluntare.org/voluteca/employee-engagement-through-corporate-volunteering/.

Voluntare (2023). *القياس في الممارسة العملية: تطبيق نموذج القيمة الإجمالية على التطوع المؤسسي*.
https://www.voluntare.org/wp-content/uploads/2023/12/Measurement-in-practice.-The-Total-Value-Model-aplied-to-Corporate-Volunteering.pdf.

فوغل، إ. (2012). *مراجعة استخدام «نظرية التغيير» في التنمية الدولية*. لندن: إدارة التنمية الدولية بالمملكة المتحدة (DFID).
https://www.theoryofchange.org/pdf/DFID_ToC_Review_VogelV7.pdf.

فايس، ك. هـ. (1995). لا شيء عملي بقدر نظرية جيدة: استكشاف التقييم القائم على النظرية للمبادرات المجتمعية الشاملة للأطفال والأسر. في: كونيل، ج. ب.؛ كوبيش، أ. س.؛ شور، ل. ب.؛ فايس، ك. هـ. (محررون)، *مقاربات جديدة لتقييم المبادرات المجتمعية: المفاهيم، والأساليب، والسياقات* (المجلد 1، ص 65–92). معهد آسبن.

ويلسون–غراو، ر.؛ بريت، هـ. (2012). *حصاد النتائج*. القاهرة، مصر: مؤسسة فورد.

المنظمة العالمية للحركة الكشفية. (2018). قياس أثر الحركة الكشفية على تنمية الشباب: نتائج دراسة تجريبية للأثر في كينيا وسنغافورة والمملكة المتحدة [تقرير موجز لنتائج الأثر]. المكتب الكشفي العالمي.
https://backend.worldscoutfoundation.org/sites/default/files/2018-07/Impact%20Results%20Summary%20Report%202018_EN_WEB.pdf.

المنظمة العالمية للحركة الكشفية. (2023). التقييم النهائي لمبادرة الكشافة من أجل أهداف التنمية المستدامة. اطُّلع عليها في 8 تشرين الأول/ أكتوبر 2025 على الموقع:
https://worldscoutfoundation.org/sites/default/files/2024-05/2023_Scouts-for-SDGs-Evaluation-report_full.pdf.

يوسريادي، ي.؛ فاريدا، أ.؛ ميسناواتي، م. (2024). سياسات "التعلّم المستقل – الحرم الجامعي المستقل" في مؤسسات التعليم العالي الإندونيسية: إصلاح جديد في السياسات العامة. *دورية «التنظيم»، المجلد 8*، العدد 1، ص 344–360.
https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v8i1.7173.

## الفصل 3

بارفورد، أ.، ك. بروكي، ون. أوهيغينز (2024). *العمل التطوعي، وأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، والنوع الاجتماعي في البلدان منخفضة الدخل*. منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين.
https://knowledge.unv.org/evidence-library/volunteering-unpaid-care-work-and-gender-in-lowerincome-countries.

كارستنسن، ن.؛ مضهر، م.؛ ومونكسغارد، ف. س. (2021). "دعوا المجتمعات تقوم بعملها": دور المساعدة المتبادلة ومجموعات المساندة الذاتية في الاستجابة لجائحة كوفيد-19. *دورية «الكوارث»*، المجلد 45 (الملحق 1)، ص S146–S173.
https://doi.org/10.1111/disa.12515.

منظمة العمل الدولية (2023). *قرار بتعديل قرارالدورة التاسعة عشرة للمؤتمر الدولي لإحصائيي العمل (ICLS) بشأن إحصاءات العمل والتوظيف والقصور في توظيف القدرات. لعام 2023*.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40stat/documents/normativeinstrument/wcms_230304.pdf.

ماو، غ.؛ وآخرون. (2021). ماذا تعلمنا عن العمل التطوعي خلال جائحة كوفيد-19 في المملكة المتحدة؟ مراجعة سريعة للأدبيات. *دورية «BMC للصحة العامة»*، المجلد 21، ص 1470.
https://doi.org/10.1186/s12889-021-11390-8.

الجمعية العامة للأمم المتحدة (2002). توصيات بشأن دعم العمل التطوعي *(A/RES/56/38)*.
https://undocs.org/en/A/RES/56/38.

برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2021). *تقرير حالة العمل التطوعي في العالم لعام 2022 بناء مجتمعات متساوية دامجة*. بون.
https://swvr2022.unv.org/.

## الفصل 4


عبدالله، ن. ن. والجبوري، إ. ز. (2020). مواقف الشباب العراقي تجاه العمل التطوعي. *الباحث العلمي*.
https://abaa.uobaghdad.edu.iq/index.php/abaa/article/view/672/version/501.

ألفونسو-كاستيو، أ.؛ موراليس-سانتشيث، ر.؛ لوبيز-بينتادو، د. (2021). هل يزيد التطوع من فرص التوظيف؟ مقاربة تجريبية. *دورية «رسائل الاقتصاد»*، *المجلد 203*، رقم المقال 109854.
https://doi.org/10.1016/J.ECONLET.2021.109854.

بيرت، س.ن وفوجيتش، س. (2018). هل يجدي الاهتمام نفعاً؟ التطوع وفرص التوظيف. *دورية «اقتصاديات السكان»*، المجلد 31، ص 819–836.
https://doi.org/10.1007/s00148-017-0682-8.

بيلي سميث، م. وآخرون (2020). التسلسل الهرمي للتطوع في الجنوب العالمي: الأجور وسبل العيش. *Voluntas: «الدورية الدولية للمنظمات التطوعية وغير الربحية»*، *المجلد 33*، ص 93-106.
https://doi.org/10.1007/s11266-020-00254-1.

بايلي سميث، م.، ميلز، س.، أوكيتش، م.، وفاضل، ب. (2022). التفاوت الجغرافي في العمل التطوعي بين الشباب في أوغندا: الخطابات والممارسات متعددة المستويات. *دورية «المنتدى الجغرافي (Geoforum)»*، *المجلد 134*، ص 30–39.
https://doi.org/10.1016/J.GEOFORUM.2022.05.006.

أ. بارفورد، ر. كومب، و ر. بروفكه، (2021). رغم الصعاب: الطموحات العالية للشباب ومساهماتهم المجتمعية في ظل نقص فرص العمل اللائق. *دورية «المنتدى الجغرافي (Geoforum)»*، *المجلد 121*، ص 162–172.
https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2021.02.011.

أ. بيردمور، م. جونز، و ج. سيل، (2023). حصاد النتائج كمنهجية للتقييم بأثر رجعي لتدخّلات التنمية المجتمعية على نطاق صغير. *دورية «التقييم وتخطيط البرامج»*، المجلد 97، رقم المقال 102235.
https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2023.102235.

بوربون، ج. م. س.، وآخرون. (2022). مدعوون للخدمة والرعاية: دراسة ظاهراتية لتجارب الطلبة في خدمات الامتداد المجتمعي. *دورية «أكاديميشيا: مجلة بحثية دولية متعددة التخصصات»*، *المجلد 12*،العدد 3، ص 329–336.
https://doi.org/10.5958/2249-7137.2022.00216.6.

براون، هـ.، برنس، ر. (2015). مقدمة: العمل التطوعي: ماضي وحاضر ومستقبل العمل والتنمية والمواطنة في شرق أفريقيا. *دورية «أفريقيا»*،المجلد 85، العدد 2، ص 209–225. https://doi.org/10.1017/asr.2015.36.

بوتشر، ج.، وأينولف، ج. ج. (2017). *سد الفجوة: رؤى جديدة حول التطوع في الشمال والجنوب*. في: بوتشر، ج.، ووأينولف، ج. ج. (محررون) *وجهات نظر حول التطوع* (ص 29–52). سلسلة دراسات المنظمات غير الربحية والمجتمع المدني. دار Springer, Cham للنشر https://doi.org/10.1007/978-3-319-39899-0_2.

كارلايل، ج. أ.، وآخرون. (2014). التطوع المحلي والقدرة على الصمود بعد الكوارث واسعة النطاق: نتائج متطوعي فرق الدعم الصحي في هايتي. *دورية «علوم مخاطر الكوارث الدولية»*، *المجلد 5*، العدد 3، ص 206–213.
https://doi.org/10.1007/s13753-014-0028-z.

اللجنة التنسيقية للخدمة التطوعية الدولية (2020). مُجرّد متطوعين: لماذا لا تنجح الخدمة التطوعية الدولية (بالطريقة التي تتصورها) *تقرير الأثر 2010–2020*. اللجنة التنسيقية للخدمة التطوعية الدولية.
https://ccivs.org/wp-content/uploads/2024/04/ccivs_impact_report_2010-2020.pdf.

Dobro.ru. (بدون تاريخ) [تحليلات التطوع].
https://dobro.ru/analytics

المكتب الإحصائي للاتحاد الأوروبي (Eurostat) (2022). *إحصاءات الصحة كما يُدركها الأفراد ذاتياً*. المكتب الإحصائي للاتحاد الأوروبي.
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Self-perceived_health_statistics.

فاضل، ب. وآخرون (2024). نطاق وأشكال وتوزيع العمل التطوعي بين الشباب اللاجئين في أوغندا. *دورية «السكان والفضاء والمكان»*، *المجلد 30*، العدد 2، رقم المقال e2817.
https://doi.org/10.1002/psp.2817.

فرايترز، ب.، وآخرون. (2024). مقياس WELLBY: مقياسٌ جديد للقيمة الاجتماعية والتقدم. *دورية «اتصالات العلوم الإنسانية والاجتماعية»*، *المجلد 11*، ص 736. https://doi.org/10.1057/s41599-024-03229-5.

جيانكابسرو، م. ل.، مانوتي، أ. (2021). التعلّم من أجل القابلية للتوظيف من خلال التطوع: دراسة نوعية حول تنمية الرصيد التراكمي للقابلية للتوظيف لدى الشباب. *دورية «آفاق في علم النفس»*، *المجلد 12*، رقم المقال 629590.
https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.574232.

غوبيتشاندرآن، ف.، وآخرون. (2025). تصورات المجتمع حول أخلاقيات ومهنية العاملين الصحيين المجتمعيين: استكشاف نوعي. *دورية «اكتشف الصحة العامة»*، *المجلد 22*، ص 206.
https://doi.org/10.1186/s12982-025-00613-7.

الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر (2017). *إطار المتابعة والتقييم للتدخلات النفسية الاجتماعية*. كوبنهاجن: المركز المرجعي للدعم النفسي الاجتماعي.
https://mhpsshub.org/wp-content/uploads/2018/02/Guidance-Note_ME-framework_FINAL.pdf.

جينكينسون، ك. إ.، وآخرون (2013). هل يُعدّ التطوع تدخلاً في الصحة العامة؟ مراجعة منهجية وتحليل تلوي للصحة والبقاء لدى المتطوعين. *دورية «BMC للصحة العامة»*، المجلد 13، ص 773.
https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-773.

كاماني، إي. (2024). التطوع في إدارة الكوارث من أجل التنمية في أفريقيا: تأملات من مقاطعة بوكوبا، تنزانيا. *«دورية تنزانيا لدراسات السكان والتنمية»*، *المجلد 31*، العدد 2، ص 55–71.
https://www.ajol.info/index.php/tjpsd/article/view/289751.

لاوتون، ر. ن.، وآخرون. (2020). هل العمل التطوعي يجعلنا أكثر سعادة، أم أن الأشخاص الأكثر سعادة هم الأكثر إقبالاً على التطوع؟ تحليل طولي باستخدام بيانات المملكة المتحدة. *دورية «دراسات السعادة»*، المجلد 22، العدد 2، ص 597–629. https://doi.org/10.1007/s10902-020-00242-8.

ماتيو-فيسكان، ر.، إيونيسكو، ت.، أوبري، أ. (2021). إعادة النظر في التطوع: التغير الفردي بوصفه نتيجة لفعل الخير للآخرين. *Voluntas: «الدورية الدولية للمنظمات التطوعية وغير الربحية»، المجلد 32*، ص 1213–1227. https://doi.org/10.1007/s11266-020-00247-0.

مكغارفي، أ.، وآخرون. (2019). *وقت مُستثمَر على نحوٍ جيّد: مسح وطني حول تجربة المتطوعين. المجلس الوطني للمنظمات التطوعية* (NCVO). https://knowledge.unv.org/system/files/2022-01/Volunteer-experience-Full-Report.pdf.

ماين، ج. (2001). معالجة الإسناد من خلال تحليل المساهمة: الاستخدام الرشيد لمقاييس الأداء. *دورية «المجلة الكندية لتقييم البرامج»، المجلد 16*،العدد 1، ص 1–24. https://utppublishing.com/doi/pdf/10.3138/cjpe.016.001.

ميلر، ر.، وآخرون. (2020). البحث عن الارتباط: دراسة تستخدم أساليب مختلطة حول الرفاه النفسي والتطوع المجتمعي بين المهاجرين الدوليين في اليابان. *دورية «BMC للصحة العامة»*، المجلد 20، ص المادة 1272. https://doi.org/10.1186/s12889-020-09381-2.

ميلز، س.، وآخرون (2025). إعادة تصوّر التطوع والأزمات والهشاشة: تجارب الشباب اللاجئين في أوغندا خلال جائحة كوفيد-19. *دورية «الجغرافيا الاجتماعية والثقافية»*. نشرٌ إلكتروني مُسبق. https://doi.org/10.1080/14649365.2025.2479689.

مبونغوسي، ل.، مونياي، ل. (2018). *عام الشباب للاتحاد الأفريقي: البناء على زخم عام 2017*. معهد جنوب أفريقيا للشؤون الدولية. رؤى سياساتية، رقم 60 https://saiia.org.za/research/year-of-youth-carrying-forward-the-momentum/.

موامانغا، ك. ل.، ماكوندي، هـ. (2024). التفاعل بين العمل التطوعي الرسمي وتوظيف الشباب في تنزانيا: دراسة حالة لمنظمات مختارة تُشرك المتطوعين *«دورية تنزانيا لدراسات التنمية» المجلد 22*، العدد 2، ص 153–174. https://journals.udsm.ac.tz/index.php/tjds/article/view/6703.

المجلس الوطني للمنظمات التطوعية (2019). *التطوع ذو الأثر: فهم أثر العمل التطوعي على المتطوعين*. https://dunhillmedical.org.uk/wp-content/uploads/2019/10/18-03-NCVO-Impactful-volunteering-understanding-the-impact-of-volunteering-on-volunteers.pdf.

أوكيش، م.، وآخرون (2024). كيف يُسهم العمل التطوعي، دون قصد، في عدم المساواة بين اللاجئين الشباب في أوغندا. Voluntas: *«الدورية الدولية للمنظمات التطوعية وغير الربحية»*، ص 676–686. https://doi.org/10.1007/s11266-023-00631-6.

أوكن، م. أ.، يونغ، إ. و.، براون، س. (2013). التطوع لدى كبار السن ومخاطر الوفاة: تحليل تلوي. *دورية «علم النفس والشيخوخة»*، المجلد 28، العدد 2، ص 564–577. https://doi.org/10.1037/a0031519.

أوريلي، د.، وآخرون. (2017). التطوع ومخاطر الوفاة: تصميم شبه تجريبي مضبوط بالشريك. *«الدورية الدولية لعلم الوبائيات»*، المجلد 46، العدد 4، ص 1295–1302. https://doi.org/10.1093/ije/dyx037.

باين، أ. إ.، مكاي، س.، مورو، د. (2013). هل يحسّن التطوع القابلية للتوظيف؟ رؤى من المسح البريطاني للأسر المعيشية وما بعده. *دورية «مراجعة القطاع التطوعي»، المجلد 4*، العدد 3، ص 355–376. https://doi.org/10.1332/204080513X13807974909244.

باسكوتشي، إ. (2019). العمل المحلي في بناء المجتمع الدولي: العمل الهش داخل الفضاءات الإنسانية. *دورية «البيئة والتخطيط أ»*، المجلد 51، العدد 3، ص 743–760. https://doi.org/10.1177/0308518X18803366.

بتروفسكي، إ.، دينكر-لارسن، س.، هولم، أ. (2017). أثر العمل التطوعي على القابلية للتوظيف: دراسة باستخدام بيانات مَسحية وسجلات إدارية دنماركية. *دورية «المراجعة الأوروبية لعلم الاجتماع»، المجلد 33*، العدد 3، ص 349–367. https://doi.org/10.1093/ESR/JCX050.

كفيست، هـ.-ب.، مونك، م. د. (2018). العوائد الاقتصادية الفردية للتطوع في الحياة العملية. *دورية «المراجعة الأوروبية لعلم الاجتماع»، المجلد 34*،العدد 2، ص 198–210. https://doi.org/10.1093/esr/jcy004.

سوليس، ك.، وآخرون. (2024). قياس الرفاه عبر الثقافات والسياقات: هل نقيسه على نحوٍ صحيح؟ تقييم تباين التصورات عن الرفاه حول العالم. *دورية «بحوث المؤشرات الاجتماعية»، المجلد 174*، العدد 1، ص 123–155. https://doi.org/10.1007/s11205-024-03382-z.

سبيرا، س.، وآخرون. (2013). التطوع كمسار إلى التوظيف: هل يزيد التطوع من فرص العثور على عمل لدى العاطلين؟ مكتب البحوث والتقييمات، مؤسسة الخدمة الوطنية والمجتمعية. https://www.govinfo.gov/content/pkg/GOVPUB-Y3_N21_29-PURL-gpo37937/pdf/GOVPUB-Y3_N21_29-PURL-gpo37937.pdf.

ستيوارت، ج.، وآخرون. (2020). آثار التطوع على الرفاه الذاتي للمتطوعين: تقييم سريع للأدلة. مركز *"ما الذي ينجح في تحقيق الرفاه" ومنظمة "روح عام 2012"*. https://whatworkswellbeing.org/wp-content/uploads/2020/10/Volunteer-wellbeing-technical-report-Oct2020-a.pdf.

توكونداني، ج.، كانياندجو، ب. (2021). *التطوع والمهارات والتوظيف في أوغندا*. سلسلة أوراق عمل تطوع شباب اللاجئين في أوغندا. [ورقة عمل رقم 3]. https://www.ryvu.org/blog/working-paper-on-volunteering-skills-and-employment-in-uganda-3.

منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) (1984). مصطلحات التعليم التقني والمهني. باريس: اليونسكو. استُشهد به في مركز اليونسكو الدولي للتعليم والتدريب التقني والمهني (اليونسكو – اليونيفوك). (بدون تاريخ) القابلية للتوظيف. في *معجم التعليم والتدريب التقني والمهني (TVETipedia)*. https://unevoc.unesco.org/home/TVETipedia%2BGlossary/lang%3De/show%3Dterm/term%3Demployability.

اليونسكو - اليونيفوك (بدون تاريخ). معجم *TVETipedia تطوير المهارات* [مدخل معجمي]. اليونسكو - اليونيفوك https://unevoc.unesco.org/home/TVETipedia+Glossary/lang=en/filt=all/id=427.

برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2021) .(UNV). تقرير حالة العمل التطوعي في العالم لعام 2022. بناء مجتمعات متساوية ودامجة. بون. https://swvr2022.unv.org/.

برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2024a). تقرير التحليل الوطني حول العمل التطوعي والرفاه في كينيا. تقرير داخلي لبرنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (UNV).

برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2024b). تقرير التحليل الوطني حول العمل التطوعي والرفاه في إندونيسيا. تقرير داخلي لبرنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (UNV).

برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2024c). تقرير التحليل الوطني حول العمل التطوعي والرفاه في العراق. تقرير داخلي لبرنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (UNV).

برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2024d). تقرير التحليل الوطني حول العمل التطوعي والرفاه في موزامبيق. تقرير داخلي لبرنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (UNV).

برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2023a). تقرير التحليل الوطني حول العمل التطوعي والرفاه في أوغندا. تقرير داخلي لبرنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (UNV).

برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2023b). تقرير التحليل الوطني حول العمل التطوعي والرفاه في تنزانيا. تقرير داخلي لبرنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (UNV).

فيزيشفار، ف.، وآخرون. (2021). تمكين المتطوعين الصحيين من خلال البحث الإجرائي التشاركي في مركز رعاية صحية شامل. *دورية «BMC للصحة العامة»*، المجلد 1، ص 889. https://doi.org/10.1186/s12889-021-10878-7.

خدمة التطوع ما وراء البحار (بدون تاريخ). *تمكين الفتيات المراهقات من التعلّم وكسب الرزق (EAGLE) – موزامبيق*. اطُّلع عليها في 8 تشرين الأول/ أكتوبر 2025 على الموقع: https://www.vsointernational.org/our-work/inclusive-education/eagle.

يونغ، ج. و. ك.، تشانغ، ز.، كيم، ت. ي. (2018). التطوع والفوائد الصحية لدى البالغين: الآثار والأشكال التراكمية. *دورية «BMC للصحة العامة»*، المجلد 18، ص 8. https://doi.org/10.1186/s12889-017-4561-8.

مؤسسة مستقبل الشباب (2022). *قياس مهارات القابلية للتوظيف*. https://youthfuturesfoundation.org/wp-content/uploads/2025/01/Evaluation_Measuring-employability-skills-2023_Isaac-Thornton-Hannah-Morgan-Miranda-Phillips.pdf.

وير، ج. إ.، وشيربورن، ج. د. (1992). مسح صحي مختصر لدراسة المخرجات الطبية (MOS) يتألف من 36 بنداً (SF-36): الإطار المفاهيمي واختيار البنود. *دورية «الرعاية الطبية»*، *المجلد 30*، العدد 6، ص 473–483. https://doi.org/10.1097/00005650-199206000-00002.

فيلتفيرتس (2024). *مسح 2023: تقييم إيجابي متجدد لبرنامج فيلتفيرتس من قِبَل المتطوعين*. اطّلع عليها بتاريخ 8 تشرين الأول/أكتوبر 2025 على الموقع: https://www.weltwaerts.de/en/news-about-weltwaerts/2023-survey-findings-weltwarts-programme.html.

فيليمس، ر. س. و. ج.، وآخرون. (2021). الرفاه النفسي لدى متطوعي خطوط الدعم في الأزمات: فهم الأثر العاطفي للعمل، والتحديات، والموارد – دراسة نوعية. *دورية «الدراسات النوعية الدولية في الصحة والرفاه»*، المجلد 16، العدد 1، رقم المقال 1986920. https://doi.org/10.1080/17482631.2021.1986920.

منظمة الصحة العالمية (2024). *مؤشر منظمة الصحة العالمية للرفاه بخمسة بنود (WHO-5)*. https://cdn.who.int/media/docs/default-source/mental-health/who-5_english-original4da53 9d6ed4b49389e3afe47cda2326a.pdf?sfvrsn=ed43f352_11.

منظمة الصحة العالمية (1948). *دستور منظمة الصحة العالمية. منظمة الصحة العالمية*. https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf.

## الفصل 5

علام، م. ف. (2025). جائحة كوفيد-19 والعمل التطوعي المجتمعي: كيف ساهم متطوعو الروهينغيا في تعزيز المشاركة المجتمعية لمكافحة الجائحة في مخيمات لاجئي الروهينغيا في بنغلاديش. في: سوتر، ك.، تشيسترز، ج.، فاتشيلي، س. (محررون). الرفاه خلال الجائحة. *سلسلة بحوث المؤشرات الاجتماعية*، المجلد 90، دار Springer, Cham للنشر. https://doi.org/10.1007/978-3-031-63440-6_10.

أرفيدسون، م.، وآخرون. (2013). تقدير الجانب الاجتماعي؟ طبيعة الجدل والخلافات حول قياس العائد الاجتماعي على الاستثمار (SROI). *دورية «مراجعة القطاع التطوعي» المجلد 4*، العدد 1، ص 3–18. https://doi.org/10.1332/204080520X15884252988018.

أسيبو، ر. إ.، وآخرون. (2018). واقع وتجارب متطوعي الصحة المجتمعية بوصفهم عوامل للتغيير السلوكي: أدلة من تجمّع حضَري غير رسميّ في كيسومو، كينيا. *دورية «الموارد البشرية للصحة»*،المجلد 16، ص 53. https://doi.org/10.1186/s12960-018-0318-4.

عاصم، س.، رياض، أ. (2020). *إشراك المجتمع في المدارس: أدلة من تجربة ميدانية في باكستان*. (باللغة الإنجليزية). ورقة عمل بحثية في السياسات رقم 9280، واشنطن العاصمة: مجموعة البنك الدولي. https://documents.worldbank.org/curated/en/796781592320492516.

أفيتابيلي، ج.، دي هويوس، ر. (2018). الأثر غير المتجانس للمعلومات على أداء الطلبة: أدلة من تجربة عشوائية مضبوطة في المكسيك. *دورية «اقتصاديات التنمية»*، *المجلد 135*،ص 318–348. https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2018.07.008.

باتيبما، ل.، وآخرون. (2016). *العاملون الصحيون المجتمعيون في غانا: الحاجة إلى اهتمام سياساتي أكبر*. *دورية «BMJ للصحة العالمية»*،، المجلد 1، العدد 4، رقم المقال e000141. https://doi.org/10.1136/bmjgh-2016-000141.

باكهاوس، ج.، تيرنان، أ. (2022). *تحرير التقييم من الإرث الاستعماري: قيمة مَن ستُحتسب؟* منظمة Christian Aid. https://www.christianaid.org.uk/sites/default/files/2024-11/decolonising-evaluation-whose-value-counts.pdf.

بيلي سميث، م. وآخرون (2020). التسلسل الهرمي للتطوع في الجنوب العالمي: الأجور وسبل العيش. *Voluntas: «الدورية الدولية للمنظمات التطوعية وغير الربحية»*، *المجلد 33*، العدد 1، ص 93–106.
https://doi.org/10.1007/S11266-020-00254-1.

بارفورد، أ.، ك. بروكي، ون. أوهيغينز (2024). *العمل التطوعي، وأعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر، والنوع الاجتماعي في البلدان منخفضة الدخل*. برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين ومنظمة العمل الدولية.
https://knowledge.unv.org/evidence-library/volunteering-unpaid-care-work-and-gender-in-lowerincome-countries.

بارنز، ك.، وآخرون (1999). أثر متطوعي المجتمع على معدلات تطعيم الأطفال دون سن السنتين. *دورية «أرشيف طب الأطفال وطب المراهقين»*، *المجلد 153*، العدد 5، ص 518–524.
https://doi.org/10.1001/archpedi.153.5.518.

باور، إ. (2017). ضرر يفوق المنفعة؟ الأخلاقيات الإشكالية بشأن التطوع الطبي وبرامج تدريب الطلبة الدوليين. *دورية «الأمراض المدارية وطب السفر واللقاحات»*، المجلد 3، العدد 1، ص 5.
https://doi.org/10.1186/s40794-017-0048-y.

بوربيك، ر.، وآخرون (2014). المتطوعون في الرعاية التلطيفية المتخصصة: مسحٌ لخدمات البالغين في المملكة المتحدة. *دورية «طب الرعاية التلطيفية»*، المجلد 17، العدد 5، ص 568–574.
https://doi.org/10.1089/jpm.2013.0157.

بيرنز، س.، وآخرون (2025). تجارب المتطوعين في برنامج تطوعي مدرسي. *«الدورية الأسترالية لتعزيز الصحة»*، *المجلد 36*، العدد 2، e956.
https://doi.org/10.1002/hpja.956.

كاديسكي، ج.، بايلي سميث، م.، وتوماس، ن. (2019). تجارب النوع الاجتماعي للمتطوعين المحليين في النزاعات وحالات الطوارئ. *دورية «النوع الاجتماعي والتنمية»*، المجلد 27، العدد 2، ص 371–388.
https://doi.org/10.1080/13552074.2019.1615286.

كالدرون، ب. هـ.، وآخرون (2018). لماذا يهتمّون؟ سرديات الأطباء المتطوعين حول دوافع المشاركة في البعثات الطبية قصيرة الأمد إلى الخارج. *«الدورية الدولية لتخطيط وإدارة الصحة»*، *المجلد 33*، العدد 1، ص 67–87.
https://doi.org/10.1007/s11266-021-00389-9.

كلارك، ج.، ولويس، س. (2017). *الأثر فيما وراء العمل التطوعي: تقييم واقعي لمسارات معقّدة وطويلة الأمد لأثر المتطوعين*. خدمة التطوع ما وراء البحار (بدون تاريخ).
https://www.vsointernational.org/sites/default/files/VSO_ImpactBeyondVolunteering_MainReport_web.pdf.

كلوسر، س.، وآخرون (2019). هل يُمكِّن العمل الصحي المجتمعي التطوعي النساء؟ أدلة من جيش تنمية المرأة في إثيوبيا. *دورية «سياسات وتخطيط الصحة»*، المجلد 34، العدد 4، ص 298–306.
https://doi.org/10.1093/heapol/czz025.

داروين، ز.، وآخرون (2017). تقييم خدمات Doula التطوعية المدرَّبة للنساء المحرومات في خمس مناطق في إنجلترا: تجارب النساء. *دورية «الصحة والرعاية الاجتماعية في المجتمع»*، المجلد 25، العدد 2، ص 466–477.
https://doi.org/10.1111/hsc.12331.

دوستال، ج. (2020). القيمة المُعلَنة للعمل التطوعي: شبكة مراكز التطوع. *دورية «حوليات الاقتصاد العام والتعاوني»*، *المجلد 91*، العدد 2، ص 319-345.
https://doi.org/10.1111/apce.12271.

فوماغالي، س.، وآخرون (2023). التطوع في مشروع طارئ استجابةً لأزمة جائحة كوفيد-19: تجربة القابلات الإيطاليات. *دورية «الصحة العامة»*، المجلد 218، ص 75–83.
https://doi.org/10.1016/j.puhe.2023.02.020.

غيرتلر، ب. ج.، وآخرون (2016). تقييم الأثر في الممارسة العملية (الطبعة الثانية). واشنطن العاصمة: مجموعة البنك الدولي.
http://documents.worldbank.org/curated/en/823791468325239704

غيلمور، ب.، وآخرون (2023). مأسسة المشاركة المجتمعية من أجل جودة الرعاية: تجاوز الخطاب البلاغي. *«الدورية الطبية البريطانية (طبعة البحوث السريرية)»*، المجلد 381، ص 1–4.
https://doi.org/10.1136/BMJ-2022-072638

التعبئة العالمية للشباب (2022). تمكين التغيير: قيادة الشباب للاستجابة والتعافي من كوفيد-19. تقرير مرحلي.
https://globalyouthmobilization.org/wp-content/uploads/2022/03/Global-Youth-Mobilization-Interim-Impact-Report-February-2022.pdf

غولبورن، م.، وإمبولدينييا، د. (2002). *إسناد قيمة اقتصادية للنشاط التطوعي: ثماني أدوات للإدارة الفعّالة للبرامج*. تورونتو، أونتاريو: المركز الكندي للعمل الخيري.
https://www.sectorsource.ca/sites/default/files/resources/files/goulbourne_man_english_web.pdf.

حكومة تايلاند (2021). الاستعراض الوطني للعمل التطوعي في تايلاند 2021: حول تنفيذ أجندة 2030 للتنمية المستدامة. الأمم المتحدة – التنمية المستدامة.
https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/279482021_VNR_Report_Thailand.pdf.

حبيب، م. أ.، وآخرون (2017). المشاركة المجتمعية وحملات التطعيم المتكاملة للصحة وشلل الأطفال في المناطق المتأثرة بالنزاع في باكستان: دراسة عنقودية مضبوطة بتوزيع عشوائي للمشاركين. *دورية «لانسيت للصحة العالمية»*، المجلد 5، ص 593–603.https://doi.org/10.1016/S2214-109X(17)30184-5.

هادوك، م.، وديفيرو، ب. (2016). قياس إسهام العمل التطوعي في أهداف التنمية المستدامة: التحديات والفرص. *Voluntaris: «دورية خدمات التطوع»*، المجلد 4، العدد 1، ص 68–100.
https://doi.org/10.5771/2196-3886-2016-1-68.

هيخنبرغر، إ. (2019). أثر المتطوعين الدوليين على جودة التعليم في البلدان النامية. *«الدورية الأيبيرو-أمريكية لدراسات التنمية»*، المجلد 8، العدد 2، ص 142–176. https://doi.org/10.26754/ojs_ried/ijds.421.

هندرسون، أ. ت.، وماب، ك. ل. (2002). موجة جديدة من الأدلة: أثر الروابط بين المدرسة والأسرة والمجتمع على تحصيل الطلبة. أوستن، تكساس: مختبر التنمية التعليمية للجنوب الغربي.
https://sedl.org/connections/resources/evidence.pdf.

هوستينكس، ل.، وآخرون (2022). اللامساواة في العمل التطوعي: بناء جبهة بحثية جديدة. *Voluntas: «الدورية الدولية للمنظمات التطوعية وغير الربحية»*،المجلد 33، العدد 1، ص 1-17.
https://doi.org/10.1007/s11266-022-00455-w.

شركة ICF Consulting للاستشارات الدولية (2016). تقييم مُكوّن المساعدة التقنية في محفظة التعليم في الهند: التقرير النهائي (DFID الهند).
https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a81ceaa40f0b6230269944f/Evaluation-of-TA-Component-of-DFID-Indias-Education-Portfolio.pdf.

منظمة العمل الدولية (2021). دليل قياس العمل التطوعي: إرشادات لتنفيذ الوحدة الإضافية المُوصى بها من منظمة العمل الدولية بشأن العمل التطوعي في مسوحات القوى العاملة الوطنية. منظمة العمل الدولية.
https://www.ilo.org/publications/volunteer-work-measurement-guide.

مجلس التبادل الدولي للبحوث والتعليم (IREX) (2017). دراسة بنهج التغيّر الأهم. برنامج الشراكات مع الشباب (PWY). مجلس التبادل الدولي للبحوث والتعليم (IREX)
https://www.irex.org/sites/default/files/pdf/most-significant-change-study-partnerships-with-youth.pdf.

جينكنز، ك. (2009). «لدينا قدر كبير من حسن النية، ولكننا ما زلنا بحاجة إلى الطعام...»: تقدير قيمة العمل التطوعي طويل الأمد للنساء في التنمية المجتمعية في ليما. *Voluntas: «الدورية الدولية للمنظمات التطوعية وغير الربحية»*، المجلد 20، ص 34-15.
https://doi.org/10.1007/s11266-008-9075-7.

جوردان، م. (2020). أسلوب التعبير المجتمعي بالصور (Photovoice) كأداة للتأمل النقدي في وحدة التعلّم الخدمي. *«دورية جنوب أفريقيا للتعليم العالي»*، المجلد 34، العدد 3، ص 128–145. https://www.journals.ac.za/sajhe/article/view/3495.

كاستينغ، ف.، وآخرون (2016). تقدير قيمة عمل العاملين الصحيين المجتمعيين الذين لا يتلقّون أجراً، واستكشاف حوافز التطوع في المناطق الريفية بأفريقيا. *دورية «سياسات وتخطيط الصحة»*، المجلد 31، ص 205–216.
https://doi.org/10.1093/heapol/czv042.

كرليف، ج.، مونشر، ر.، ومولبرت، إ. (2013). العائد الاجتماعي على الاستثمار (SROI): أحدث الأساليب والآفاق المستقبلية. مراجعة منهجية للأسس المنهجية والتطبيق العملي. جامعة هايدلبرغ (CEPS).
https://archiv.ub.uni-heidelberg.de/volltextserver/18758/1/CSI_SROI_Meta_Analysis_2013.pdf.

ليون، ن.، وآخرون (2015). دور المتطوعين المجتمعيين «غير المرئيين» في منصات تقديم الخدمات الصحية القائمة على المجتمع: أمثلة من أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى. *دورية «العمل من أجل الصحة العالمية»*، المجلد 8، العدد 1.
https://doi.org/10.3402/GHA.V8.27214.

لينغان، أ.، وأولسن، س. (2004). إرشادات العائد الاجتماعي على الاستثمار. *دورية «مراجعة إدارة كاليفورنيا»*، المجلد 46، العدد 3، ص 116–135.
https://cmr.berkeley.edu/2004/05/46-3-guidelines-for-social-return-on-investment/.

لوبايكس، ك. ج.، وشولس، ج. م. ج. أ. (2018). المتطوعون في الرعاية التلطيفية يُحدثون فرقًا. *دورية «مجلة الرعاية التلطيفية»*، المجلد 25، العدد 1، ص 30–39.
https://doi.org/10.1177/082585970902500104.

مايس، ك.، وآخرون (2018). متطوعو جيش تنمية المرأة في إثيوبيا أكثر حرمانًا وضيقًا من جيرانهم: بيانات مسح مقطعي من ريف إثيوبيا. *دورية «BMC للصحة العامة»* المجلد 18، العدد 258، ص 1–11.
https://doi.org/10.1186/s12889-018-5159-5.

مارتينيز، س.، نادو، س.، وبيريرا، ف. أ. (2017). *مرحلة ما قبل المدرسة ونمو الطفل في ظل الفقر المدقع: أدلة من دراسة مضبوطة بتوزيع عشوائي للمشاركين في ريف موزامبيق* (ورقة بحث سياساتي رقم 8290). البنك الدولي.
https://doi.org/10.1596/1813-9450-8290.

مكولي، م.، رافن، ج.، وفان دن بروك، ن. (2021). تجارب وأثر التطوع الطبي الدولي: دراسة متعددة البلدان تستخدم أساليب مختلطة. *دورية «BMJ المفتوحة»*، المجلد 11، العدد 3.
https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-041599.

مكفادن، أ.، وسميتون، ك. (2017). تعزيز تعلّم الطلبة من خلال العمل التطوعي. *«دورية ممارسة التدريس والتعلّم الجامعي»*، المجلد 14، العدد 3.
https://doi.org/10.53761/1.14.3.6.

ميلورا، س. (2025). العمل التطوعي المحلي، وتعلّم الكبار، والتغيير الاجتماعي في الفلبين: التعلّم اليومي ومهارات القراءة والكتابة اليومية. دار Bloomsbury للنشر https://doi.org/10.5040/9781350345645.

ميلز، س.، وآخرون (2025). إعادة صياغة مفهوم التطوع والأزمات والهشاشة: تجارب الشباب اللاجئين في أوغندا خلال جائحة كوفيد-19. *دورية «الجغرافيا الاجتماعية والثقافية»*، ص 1–24.
https://doi.org/10.1080/14649365.2025.2479689.

موسوكي، د.، وآخرون (2018). تأمل تجارب النوع الاجتماعي الاستراتيجية والتكيّفية للعاملين الصحيين المجتمعيين باستخدام أسلوب التعبير المجتمعي بالصور (Photovoice) في ريف مقاطعة واكيسو، أوغندا. *دورية «الموارد البشرية للصحة»*،المجلد 16، العدد 1.
https://doi.org/10.1186/s12960-018-0306-8.

مويل، م.، وآخرون (2025). بناء القدرة على الصمود في مواجهة الكوليرا: دروس مُستفادة من تنفيذ استراتيجية مجتمعية متكاملة لمكافحة الكوليرا في زامبيا. *دورية «BMJ للصحة العالمية»*، المجلد 10، العدد 1.
https://doi.org/10.1136/bmjgh-2024-017055.

ناصر، أ. أ. ح.، والحداد، أ. (2024). دور متطوعي الصحة والتغذية المجتمعية في تحسين الحالة الصحية والتغذوية للرضّع وصغار الأطفال في المناطق النائية بمحافظة حجة، اليمن. *دورية «BMC لطب الأطفال»*، المجلد 24، العدد 1.
https://doi.org/10.1186/s12887-024-04958-x.

نيكولز، ج.، وآخرون (2012). دليل العائد الاجتماعي على الاستثمار. شبكة العائد الاجتماعي على الاستثمار (SROI).
https://docs.adaptdev.info/lib/IB6EPT5U.

أوكونيل، س.، ولوتشيتش، ل. (2021). تدخل تعليمي غير رسمي استجابةً لجائحة كوفيد-19: الإرشاد الدراسي للواجبات المنزلية في مأوى للاجئين في برلين. *دورية «Hu Arenas»*، المجلد 4، ص 616–631.
https://doi.org/10.1007/s42087-020-00161-3.

بارا، ج. د.، وإدواردز الابن، د. ب. (2023). النظم والتعقيد والتقييم الواقعي: تأملات من تقييم على نطاق واسع لسياسات التعليم في كولومبيا. في: *التفكير النظمي في التعليم والتنمية الدولية: فتح آفاق التعلّم للجميع؟* (ص 183– 203). دار Edward Elgar للنشر.
https://doi.org/10.4337/9781802205930.00021.

باوسون، ر.، وتيلي، ن. (2004). التقييم الواقعي. مكتب مجلس الوزراء البريطاني.
https://cdn.taso.org.uk/wp-content/uploads/TASO_Realist-evaluation-briefing.pdf.

رانسون، س.، وآخرون (2005). مساهمة المواطنين المتطوعين في حوكمة المدارس. *دورية «المراجعة التعليمية»*، *المجلد 57*، العدد 3، ص 357–371.
https://doi.org/10.1080/00131910500149457.

ريدي، م. (2023). تسطيح المنحنى: المشاركة في الجمعيات التطوعية ووباء إيبولا في غرب أفريقيا (2013–2016). *دورية «الكوارث»*، المجلد 47، العدد 2، ص 366–388.
https://doi.org/10.1111/DISA.12548

سالامون، ل. م.، س. دبليو. سوكولوفسكي، و م. أ. هادوك (2011). *قياس القيمة الاقتصادية للعمل التطوعي عالميًا: المفاهيم والتقديرات وخارطة طريق للمستقبل*. دورية «حوليات الاقتصاد العام والتعاوني»، المجلد 82، العدد 3، ص 217-252.
https://doi.org/10.1111/j.1467-8292.2011.00437.x.

شيلتز، ف.، وآخرون (2023). التطوع المجتمعي ووفيات كوفيد-19 في البلدان مرتفعة الدخل: دراسة مقطعية. *دورية «BMJ المفتوحة»*، *المجلد 13* العدد 4.
https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-063515.

سيلوال، ر. (2021). تقييم خط النهاية لمشروع «أخت من أجل تعليم أخت 2»، *2021* [مجموعة بيانات]. كولشستر، إسيكس: خدمة بيانات المملكة المتحدة.
https://doi.org/10.5255/UKDA-SN-854969.

ستيرن، إ. (2015). تقييم الأثر: دليل للمفوَّضين والمديرين. شبكة المنظمات غير الحكومية البريطانية للتنمية الدولية (BOND).
https://www.bond.org.uk/wp-content/uploads/2022/09/impact_evaluation_guide_0515-2.pdf.

ستيغليتز، ج. إ.، سن، أ.، فيتوسي، ج. ب. (2009). تقرير لجنة قياس الأداء الاقتصادي والتقدم الاجتماعي. لجنة قياس الأداء الاقتصادي والتقدم الاجتماعي.
https://ec.europa.eu/eurostat/documents/8131721/8131772/Stiglitz-Sen-Fitoussi-Commission-report.pdf.

تيرنر، هـ.، وآخرون (2019). تقدير القيمة الاقتصادية للمساهمة غير المدفوعة لمتطوعي الصحة المجتمعية في برامج الإعطاء الجماعي للأدوية. *دورية «الأمراض المعدية السريرية»*، المجلد 68، العدد 9، ص 1588–1595.
https://doi.org/10.1093/cid/ciy741.

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2024). تقرير التنمية البشرية 2023/2024: كسر حالة الجمود: إعادة تصوّر التعاون في عالم مُستقطَب. الأمم المتحدة.
https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2023-24

منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) (بدون تاريخ). التعليم يُحدث تحولًا في حياة الأفراد. اطُّلع عليها في 5 تشرين الأول/ أكتوبر 2025 على الموقع:
https://www.unesco.org/en/education

برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2016). التطوع كعنصر محوري في تحقيق أهداف التنمية المستدامة: استجابة برنامج لأجندة 2030 [ورقة نقاش]. بوابة المعرفة لبرنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين.
https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/undp/library/corporate/Executive%20Board/2016/Annual-session/dp2016-15_Annex%204.pdf.

برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2021). تقرير حالة التطوع في العالم لعام 2022 بناء مجتمعات متساوية ودامجة. بون.
https://swvr2022.unv.org/.

برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2024a). دور المتطوعين في عدم ترك أحد يتخلف عن الركب: دعم كيانات الأمم المتحدة والحكومات الوطنية لتحقيق أجندة التنمية المستدامة لعام 2030. https://knowledge.unv.org/system/files/2024-04/57956%20UNV%20LNOB_web_V2.pdf.

برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (UNV). (2024b). تقرير التحليل الوطني حول العمل التطوعي والرفاه في الصين. تقرير داخلي لبرنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (UNV).

برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (UNV). (2024c). تقرير التحليل الوطني حول العمل التطوعي والرفاه في كينيا. تقرير داخلي لبرنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (UNV).

برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (UNV). (2024d). تقرير التحليل الوطني حول العمل التطوعي والرفاه في إندونيسيا. تقرير داخلي لبرنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (UNV).

برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (UNV). (2024e). تقرير التحليل الوطني حول العمل التطوعي والرفاه في كولومبيا. تقرير داخلي لبرنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (UNV).

برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (بدون تاريخ). *مذكرة توجيهية حول إشراك المتطوعين وجماعات التطوع في الطوارئ الصحية*. اطّلع عليها بتاريخ 6 تشرين الأول/ أكتوبر 2025 على الموقع:
https://www.unv.org/sites/default/files/UNV%20Guidance%20Note%20on%20Engaging%20Volunteers%20and%20Volunteer%20Groups%20in%20Health%20Emergencies.pdf.

هيئة الأمم المتحدة للمرأة (2020). الممارسات الجيدة في التقييمات المُستجيبة للنوع الاجتماعي. هيئة الأمم المتحدة للمرأة.
https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/06/good-practices-in-gender-responsive-evaluations.

جامعة سيدني للتكنولوجيا (2025). تعزيز القدرات المؤسسية والتطوع الدولي.
https://www.uts.edu.au/case-studies/organisational-capacity-strengthening-and-international-volunteering.

نظام إدارة المتطوعين والقدرات (VOCAD) لدى برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين (2024). العمل التطوعي من أجل التكيف مع تغيّر المناخ والكوارث في سونداربانس الهندية. جامعة نورثمبريا.
https://www.northumbria.ac.uk/vocad-indian-sundarbans.

فايس، ك. هـ. (1997). التقييم القائم على النظرية: الماضي والحاضر والمستقبل *اتجاهات جديدة في التقييم*، المجلد 76، ص 41–55. https://doi.org/10.1002/ev.1086.

البنك الدولي (2024). *تفعيل قياس الأثر: عقّد من تقييمات الأثر المدعومة من البنك الدولي*. اطّلع عليها بتاريخ 4 تشرين الأول/أكتوبر 2025 على الموقع:
https://documents1.worldbank.org/curated/en/099724110022441282/pdf/IDU112e3c4c41b1c614d8a1b6131da4b9f3b7877.pdf.

منظمة الصحة العالمية (1948). دستور منظمة الصحة العالمية. منظمة الصحة العالمية.
https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf.

المنظمة العالمية للحركة الكشفية (2018). قياس أثر الحركة الكشفية على تنمية الشباب: نتائج دراسة تجريبية للأثر في كينيا وسنغافورة والمملكة المتحدة [تقرير موجز لنتائج الأثر]. المكتب الكشفي العالمي.
https://backend.worldscoutfoundation.org/sites/default/files/2018-07/Impact%20Results%20Summary%20Report%202018_EN_WEB.pdf.

المنظمة العالمية للحركة الكشفية (2023). التقييم النهائي لمبادرة الكشافة من أجل أهداف التنمية المستدامة. اطّلع عليها بتاريخ 8 تشرين الأول/أكتوبر 2025 على الموقع:
https://worldscoutfoundation.org/sites/default/files/2024-05/2023_Scouts-for-SDGs-Evaluation-report_full.pdf.

## الفصل 6

العريف، ج. ج. س.، وآخرون (2019). الأثر قصير المدى لأنشطة التطوع بين المجتمعات والتدريب في مجال المهارات الشخصية على قيم التماسك الاجتماعي المُبلغ عنها ذاتيًا: أدلة شبه تجريبية من لبنان (باللغة الإنجليزية). ورقة عمل بحثية في السياسات رقم WPS 8691. واشنطن العاصمة: مجموعة البنك الدولي.
http://documents.worldbank.org/curated/en/676801546874918189.

ألبرت، م. ج. (2024). *مواجهة أزمة التعددية: رسم خرائط مستقبل الرأسمالية والأرض*. مطبعة معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا.
https://doi.org/10.7551/mitpress/15041.001.0001.

س. أندرياستوتي، وآخرون، (2019). طبيعة الاستجابة المجتمعية للأزمات البركانية في بركانيْ سينابونغ وكيلود. *دورية «مجلة علم البراكين والبحوث الحرارية الأرضية»* المجلد 382، ص 298–310.
https://doi.org/10.1016/j.jvolgeores.2017.01.022.

أرتيرو، م. (2024). سياسات العمل التطوعي المؤيد للمهاجرين: استكشاف دور العمل التطوعي المؤيد للمهاجرين في إدارة الهجرة المحلية. *دورية «مدن»*، المجلد 154، رقم المقال 105325. https://doi.org/10.1016/j.cities.2024.105325.

برنامج التطوع الأسترالي (بدون تاريخ) *البحوث والتقييم*.
https://www.australianvolunteers.com/resources/research-and-evaluation/.

بيلي سميث، م. وآخرون (2022). التفاوت الجغرافي في العمل التطوعي بين الشباب في أوغندا: الخطابات والممارسات متعددة المقاييس. *دورية «المنتدى الجغرافي (Geoforum)»*، *المجلد 134*، ص 30–39.
https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2022.05.006.

ل. بيكويث، وآخرون، (2023). مشاركة الشباب في العمل البيئي في فيتنام: تعلّم المواطنة في الفضاءات الانتقالية. *«الدورية الجغرافية»* المجلد 189، العدد 2، ص 329–341.https://doi.org/10.1111/geoj.12479.

ج. كادِسكي، م. بايلي سميث، و ن. توماس، (2019). التجارب المتعلقة بالنوع الاجتماعي للمتطوعين المحليين في النزاعات وحالات الطوارئ. *دورية «النوع الاجتماعي والتنمية»*، *المجلد 27*،العدد 2، ص 371–388.
https://doi.org/10.1080/13552074.2019.1615286.

أ. تشادويك، ب. فاضل، و ج. ميلّورا، (2022). إثنوغرافيات العمل التطوعي: تقديم قراءة أكثر دقّة للروابط بين التطوّع والتنمية. *Voluntas: «الدورية الدولية للمنظمات التطوعية وغير الربحية»*، *المجلد 33*، العدد 6، ص 1172–1178.
https://doi.org/10.1007/s11266-021-00389-9.

تشامبرز، ر. (2007). *من يُؤخذ في الحُسبان؟ الثورة الهادئة للمشاركة والأعداد*. برايتون: معهد دراسات التنمية.
https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/handle/20.500.12413/398.

ب. ديفيز، وآخرون، (2024). العلاقة السببية بين العمل التطوّعي والتماسك الاجتماعي: تحليل على نطاق واسع لبيانات طولية ثانوية. *دورية «بحوث المؤشرات الاجتماعية»*، *المجلد 171*، العدد 3، ص 809–825.
https://doi.org/10.1007/s11205-023-03268-6.

ل. دريف، (2018). أن تكون لاجئًا و"متطوّعاً": العاملون غير المرئيين في برامج المساعدات الدولية. *دورية «النقد الدولي»* المجلد 81، العدد 4، ص 21–42. [ترجمة: إ. روندیل].
https://shs.cairn.info/journal-critique-internationale-2018-4-page-21?lang=en.

ك. إريكسون، و إ. دانييلسون، (2022). تأطير المتطوّعين: تحديد المتطوّعين ودمجهم في عمليات الاستجابة للأزمات. *«الدورية الدولية للحد من مخاطر الكوارث»*، *المجلد 74*، رقم المقال 102912.
https://doi.org/10.1016/J.IJDRR.2022.102912.

إ. ب. إيوين. (2024). فهم مشاركة المجتمع في زراعة الأشجار وإدارتها في المناطق المتعرّضة لإزالة الغابات في المرتفعات الغربية للكاميرون. *دورية «الإدارة البيئية»*، *المجلد 73* العدد 1، ص 274-291.
https://doi.org/10.1007/s00267-023-01902-0.

فاضل، ب. وآخرون (2024). نطاق وأشكال وتوزيع العمل التطوعي بين الشباب اللاجئين في أوغندا. *دورية «السكان والفضاء والمكان»*. https://doi.org/10.1002/psp.2817.

فاضل، ب. (2022). *العمل التطوعي المحلي في الأزمات الممتدة: دراسة حالة من بوروندي* [أطروحة دكتوراه]. جامعة نورثمبريا. رابط بحوث نورثمبريا.
https://researchportal.northumbria.ac.uk/en/studentTheses/local-volunteering-in-protracted-crises-a-case-study-from-burundi-3.

في، أ. (2024) *مساهماتٌ خفية للمساعدات الإنمائية الرسمية: برنامج المتطوعين الأسترالي*. مركز سياسات التنمية.
https://devpolicy.org/hidden-contributions-of-oda-australian-volunteers-20240903/.

أ. فيريس، وآخرون، (2024). من الذي يتطوّع في منظمات اللاجئين والمهاجرين غير الربحية؟ نتائج دراستين. *دورية «منتدى سياسات المنظمات غير الربحية»*، المجلد 16، العدد 2، ص 305–332. https://doi.org/10.1515/npf-2023-0066.

فيديان - قاسمية، إي (2015)، لاجئون يساعدون لاجئين: كيف يستقبل مخيم فلسطيني في لبنان السوريين؟ *المحادثة*، 4 تشرين الثاني/نوفمبر، www.theconversation.com/refugees-helping-refugees-how-a-palestinian-camp-in-lebanon-is-welcoming-syrians-48056.

ب. فيرشو، و ب. ديكسون، (2025). سياسات القياس في عصر التوطين: مقارنة مقاييس "من أعلى إلى أسفل" مقابل "من أسفل إلى أعلى" للمُصالحة. *دورية «علم الاجتماع السياسي الدولي»*، المجلد 19، العدد 2، ص 10. https://doi.org/10.1093/IPS/OLAF010.

س. فورست، ي. دوستال، و ل. ماكإيوان، (2022). مستقبل التطوّع في أحداث الطقس المتطرّفة: تأمّلات نقدية في التحديات والفرص الرئيسية لتعزيز الصمود المناخي. *دورية «مجلة الأحداث المتطرّفة»*، المجلد 9، 2–3. https://doi.org/10.1142/S2345737623410038.

م. غانو، ج. روسليدا، و ت. سيهوتانغ، (2023). أثر التطوّع على صمود المجتمع في إدارة الكوارث. *«دورية علوم التربية والعلوم الإنسانية»*، المجلد 12، العدد 3، ص 199–213. https://doi.org/10.35335/jiph.v12i3.11.

المنتدى العالمي للاجئين (بدون تاريخ). *اللاجئون يصبحون متطوّعين لدى الأمم المتحدة ويساهمون في تعليم اللاجئين الآخرين*. الميثاق العالمي بشأن اللاجئين، المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين. https://globalcompactrefugees.org/good-practices/refugees-become-un-volunteers-and-help-educate-fellow-refugees.

الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر (2023). *دليل التنفيذ: معايير لتيسير سلامة وأمن ورفاه المتطوعين*. https://www.ifrc.org/document/implementation-guide-standards-facilitate-safety-security-and-well-being-volunteers.

أ. جيسوال، وآخرون، (2022). الإدارة المستدامة للبنية التحتية الحيوية الساحلية: دراسة حالة لملاجئ الأعاصير متعددة الأغراض في جنوب آسيا. *«الدورية الدولية لمرونة البيئة العمرانية في مواجهة الكوارث»*، *المجلد 13* العدد 3، ص 304-326. https://doi.org/10.1108/IJDRBE-08-2021-0115.

ل. جونسون، وآخرون، (2022). *التدخل: العمل الخفيّ للتكيف مع تغير المناخ*. https://doi.org/10.2139/ssrn.4416499.

ب. جورغنسن، م. كراسني، و ج. بازتان، (2021). التنظيف التطوعي للشواطئ: الرعاية البيئية المدنية في مواجهة التلوّث البلاستيكي العالمي. *دورية «علم الاستدامة»*، *المجلد 16*، العدد 1، ص 153-167. https://doi.org/10.1007/s11625-020-00841-7.

كاماني، إي. (2024). التطوع في إدارة الكوارث من أجل التنمية في أفريقيا: تأملات من مقاطعة بوكوبا، تنزانيا. *«دورية تنزانيا لدراسات السكان والتنمية»*، المجلد 31، العدد 2، ص 55–71. https://www.ajol.info/index.php/tjpsd/article/view/289751.

كينغ، د.، وآخرون (2024). *بناء العلاقات والحفاظ عليها من أجل التغيير: التطوع من أجل التضامن*. جامعة نورثمبريا. مساهمة في مؤتمر. https://doi.org/10.25398/rd.northumbria.25975255.v1.

لورنس، م. وآخرون (2024). الأزمة العالمية المتعددة: الآليات السببية لتشابك الأزمات *دورية "الاستدامة العالمية"*، المجلد 7، e6. https://doi.org/10.1017/SUS.2024.1.

ليرمونث، ب. (2020). التطوع للعمل المناخي في بلدان جزر المحيط الهادي. https://forum-ids.org/wp-content/uploads/2020/10/Volunteering-for-Climate-Action-in-Pacific-Island-Countries.pdf.

ميلز، س.، وآخرون (2025). إعادة صياغة مفهوم التطوع والأزمات والهشاشة: تجارب الشباب اللاجئين في أوغندا خلال جائحة كوفيد-19. *دورية "الجغرافيا الاجتماعية والثقافية"*، ص 1–24. https://doi.org/10.1080/14649365.2025.2479689.

موران، إ.، وكيرن، أ. ب. (1999). *أرض الوطن: بيان من أجل الألفية الجديدة*. دار Hampton Press للنشر. https://books.google.ca/books/about/Homeland_Earth.html?id=66B-AAAAMAAJ&redir_esc=y.

موتيسي، م. (2012). *حل النزاعات المحلية في رواندا: حالة وسطاء أبونزي* (سلسلة منشورات حوار أفريقيا، العدد 2، ص 41–74) ديربان، جنوب أفريقيا: المركز الأفريقي للحل البنّاء للنزاعات (ACCORD). https://www.accord.org.za/wp-content/uploads/2024/06/Monograph-July-2012-Local-conflict-resolution-in-Rwanda-The-case-of-abunzi-mediators.pdf.

أوكيش، م.، وآخرون (2024). كيف يُسهم العمل التطوعي، دون قصد، في عدم المساواة بين اللاجئين الشباب في أوغندا *Voluntas: «الدورية الدولية للمنظمات التطوعية وغير الربحية»*، *المجلد 35*، العدد 4، ص 676–686. https://doi.org/10.1007/S11266-023-00631-6.

شميد، س.، وآخرون (2023). *المتطوعون الرقميون خلال جائحة كوفيد-19: أعمال الرعاية على وسائل التواصل الاجتماعي من أجل المرونة الاجتماعية - التقنية*، *«دورية فايزنباوم للمجتمع الرقمي»*، *المجلد 3*، العدد 3. https://doi.org/10.34669/WI.WJDS/3.3.6.

شا، ي.، وآخرون (2024). خدمات المتطوعين الرقميين في حالات الطوارئ: الخصائص، المزايا، والتحديات النمطية. *دورية «علوم البيانات والإدارة»*، *المجلد 8*، رقم 1، ص 1–10. https://doi.org/10.1016/j.dsm.2024.08.003.

سيفاكي - بيستولا د. وآخرون (2017). من سينقذ المُنقذين؟ اضطراب ما بعد الصدمة بين عمال الإنقاذ العاملين في اليونان خلال أزمة اللاجئين الأوروبية. *دورية «الطب النفسي الاجتماعي وعلم الأوبئة النفسية»*، المجلد 52، العدد 1، ص 45–54. https://doi.org/10.1007/S00127-016-1302-8.

سيمسا، ر.، وآخرون (2019). التطوع العفوي في الأزمات الاجتماعية: التنظيم الذاتي والتنسيق. *«الدورية الفصلية للقطاع غير الربحي والتطوعي»*، *48*(2_ملحق), 103S-122S. https://doi.org/10.1177/0899764018785472.

ستودزينسكي، ن. غ.، كِنت، ر.، وكوروفيتش، د. (2025). نحو حوكمة المخاطر النظامية العالمية: إصلاح القمة للمستقبل. *دورية «الحوكمة العالمية: مراجعة التعددية والمنظمات الدولية»*، المجلد 31، العدد 2، ص 113–136. https://doi.org/10.1163/19426720-03102002.

برنامج الأمم المتحدة للبيئة والمجلس الدولي للعلوم (2024). *استكشاف آفاق جديدة: تقرير استشرافي عالمي حول صحة الكوكب ورفاه الإنسان*.
https://wedocs.unep.org/20.500.11822/45890.

برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (UNV) (2023a). تقرير التحليل الوطني حول العمل التطوعي والرفاه في أوكرانيا. تقرير داخلي لبرنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين.

برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (UNV) (2023b). تقرير التحليل الوطني حول العمل التطوعي والرفاه في جمهورية الكونغو الديمقراطية. تقرير داخلي لبرنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين.

برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (UNV) (2023c). تقرير التحليل الوطني حول العمل التطوعي والرفاه في رواندا. تقرير داخلي لبرنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (UNV).

برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (UNV) (2024b). تقرير التحليل الوطني حول العمل التطوعي والرفاه في إندونيسيا. تقرير داخلي لبرنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين.

برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (UNV) (2024b). *مساهمة العمل التطوعي في العمل المناخي وتعزيز قدرة المجتمعات على الصمود*.
https://knowledge.unv.org/evidence-library/the-contribution-of-volunteering-to-climate-action-and-community-resilience.

برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (UNV) (2025a). *من الكاجو إلى العمل المناخي*.
https://unvolunteers.exposure.co/from-cashews-to-climate-action.

برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (UNV) (2025b). *إسهامات العمل التطوعي في سياقات الحراك البشري*
https://knowledge.unv.org/evidence-library/the-contribution-of-volunteering-in-human-mobility-contexts.

جامعة سيدني للتكنولوجيا (بدون تاريخ). *دراسة طولية للمتطوعين الأستراليين (LSAV)*.
https://www.uts.edu.au/about/faculties/business/management/what-we-do/longitudinal-study-australian-volunteers-lsav.

نظام إدارة المتطوعين والقدرات (VOCAD) لدى برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين (2024). *إسهامات العمل التطوعي في سياقات الحراك البشري*. جامعة نورثمبريا.
https://www.northumbria.ac.uk/vocad-indian-sundarbans.

فوغت، ج.، وآخرون (2024). لماذا تكون حارسًا للأشجار؟ ربط المشاركة بخصائص ودوافع المتطوعين. *دورية «المدن والبيئة»*، *المجلد 17*،العدد 2، ص 2. https://doi.org/10.15365/cate.2024.170202.

ويلر، س. ل.، أ. د. براون، س. أ. كلارك، (2023). السعي إلى المعنى من خلال عمل الهوية السردية: المساعدون، والأبطال، والمتضرّرون. *دورية «العلاقات الإنسانية»* المجلد 76، العدد 4، ص 551–576.
https://doi.org/10.1177/00187267211043072.

ب. يودسوبان، و ك. نونتابوت، (2021). الإدارة المجتمعية لكوارث الفيضانات لكبار السن في جنوب تايلاند: دراسة نوعية. *دورية «المجلة الدولية لعلوم التمريض»*، *المجلد 8*،العدد 4، ص 409–417.
https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2021.08.008.

## الفصل 7

أبرامز، د.، وآخرون (2023). المجتمع والانتماء والرفاه: أثر العمل التطوعي على التماسك الاجتماعي. الأكاديمية البريطانية.

ألوم، س.، وديفيرو، ب. (2020). *القياس والأثر : البحث عن أدلة على أن العمل التطوعي مفيد للمجتمع ومفيد لك*. واشنطن العاصمة: مؤسسة الإمارات والرابطة الدولية للجهود التطوعية.
https://www.iave.org/iavewp/wp-content/uploads/2021/02/Measurement-and-Impact-Finding-Evidence-Volunteering-is-Good-for-Society-and-Good-for-You.pdf.

بابي، (2015). المؤشرات والمقاييس والتصنيفات. في: بابي، إ. (محرر). ممارسة البحث الاجتماعي. الطبعة الرابعة عشرة. بوسطن، ماساتشوستس: دار Cengage Learning للنشر؛ 2015. ص 155-181.

كانينجز، ج.، وآخرون (2025). تقدير القيمة الاقتصادية والاجتماعية للعمل التطوعي. دار London Economics للنشر. لندن، المملكة المتحدة.
https://www.gov.uk/government/publications/estimating-the-economic-and-social-value-of-volunteering/estimating-the-economic-and-social-value-of-volunteering.

إ. ج. كلاري، م. سنايدر، و ر. د. ريدج، (1998). دوافع المتطوّعين: استراتيجية وظيفية لاستقطاب المتطوّعين والاحتفاظ بهم. دورية «إدارة وقيادة المنظمات غير الربحية» المجلد 9، العدد 4، ص 351–367.
https://doi.org/10.1002/nml.4130020403.

ك. فيشر، ر. باتولني، و م. بيتمن (2004). قياس العمل التطوعي في أستراليا باستخدام سجلات الوقت اليومية وتقديرات المشاركة السنوية. دورية «المجلة الأسترالية للعمل التطوعي» المجلد 9، العدد 2، ص 25–36.
https://www.researchgate.net/publication/330577786_Measuring_volunteering_in_Australia_using_time_diary_and_annual_participation_estimates/citations.

ر. غاليندو-كون، و ر. م. غوزلي، (2001). مؤشر رضا المتطوّعين: تعريف البنية، والقياس، والتطوير، والتحقّق. «دورية بحوث الخدمة الاجتماعية» المجلد 28، العدد 1، ص 45–68.
https://doi.org/10.1300/J079v28n01_03.

هادوك، م. وديفيرو، ب. (2016). قياس مساهمة العمل التطوعي في أهداف التنمية المستدامة: التحديات والفرص. دورية «Voluntaris»، المجلد 4، ص 68–100.
https://doi.org/10.5771/2196-3886-2016-1-68.

ت. هاستي، ر. تيبشيراني، و ج. فريدمان، (2009). عناصر التعلّم الإحصائي: تنقيب البيانات، والاستدلال، والتنبؤ. الطبعة الثانية: دار Springer للنشر، نيويورك.

منظمة العمل الدولية، (2021). دليل قياس العمل التطوعي: إرشادات لتنفيذ الوحدة الإضافية المُوصى بها من منظمة العمل الدولية بشأن العمل التطوعي في مسوحات القوى العاملة الوطنية. منظمة العمل الدولية.
https://www.ilo.org/publications/volunteer-work-measurement-guide.

ف. هاندي، و ل. هَستِنكس، (2009). العمل التطوّعي - لماذا وكيف. دورية «إدارة وقيادة المنظمات غير الربحية» المجلد 19، ص 549–558.
https://doi.org/10.1002/nml.236.

هـ. هان، ج. كيم، و هـ. لي، (2021). العلاقة بين العمل التطوعي والرفاه لدى طلبة الجامعات: دراسة مقطعية. دورية «آفاق في علم النفس» https://doi.org/10.1177/17461979251356879.

س. لي، ر. باتيل، و ن. أحمد، (2023). نتائج بناء القدرات في الصحة النفسية من أجل الرفاه: أدلة مستمدة من العمل التطوعي الرسمي. دورية «آفاق الطب النفسي» المجلد 14، رقم المقال 1205344.

ج. ل. مونك، و ج. فيركويلين، (2002). تصوّر وقياس الديمقراطية: تقييم المؤشرات البديلة. دورية «الدراسات السياسية المقارنة» المجلد 35، العدد 1، ص 5–34.

ك. نيلور، وآخرون، (2013). العمل التطوّعي في الصحة والرعاية: ضمان مستقبل مستدام. اطّلع عليها بتاريخ 30 آب/أغسطس 2025 على الموقع: https://www.kingsfund.org.uk/insight-and-analysis/reports/volunteering-health-care.

ل. موك، وآخرون، (2014). العوامل الفردية والتنظيمية في إمكانية تبادل الموظفين الذين يتلقّوا أجراً والمتطوّعين: وجهات نظر المتطوّعين. دورية «المجلة الكندية لبحوث المنظمات غير الربحية والاقتصاد الاجتماعي» المجلد 5، العدد 2، ص 65–85.https://doi.org/10.22230/cjnser.2014v5n2a187.

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) ومبادرة أكسفورد بشأن الفقر والتنمية البشرية (OPHI) (2023). المؤشر العالمي متعدد الأبعاد للفقر 2023: تفكيك الفقر العالمي – بيانات من أجل العمل كبير الأثر.
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) ومبادرة أكسفورد للفقر والتنمية البشرية (OPHI)، وجامعة أكسفورد.
https://ophi.org.uk/Publications/GMPI14-2023.

منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية/ الاتحاد الأوروبي/ مركز البحوث المشترك للمفوضية الأوروبية (EC-JRC) (2008)، دليل بشأن إعداد المؤشرات المركّبة: المنهجية ودليل المستخدم، منشورات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD)، باريس، https://doi.org/10.1787/9789264043466-en.

برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2020a). قياس الإسهامات الاقتصادية والاجتماعية للعمل التطوعي: مختارات من أوراق «تحدّي الابتكار لخطة العمل». (تحرير: فريق خطة العمل). بون: برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين.
https://knowledge.unv.org/system/files/2021-01/Anthology_final.pdf.

برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2020b). قياس العمل التطوعي في إطار خطة التنمية المستدامة لعام 2030: مجموعة من المبادئ والأدوات والممارسات. تقرير بحثي بتكليف من أمانة خطة العمل لدمج العمل التطوعي في أجندة التنمية المستدامة لعام 2030. بون: برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين.
https://knowledge.unv.org/evidence-library/measuring-volunteering-for-the-2030-agenda-toolbox-of-principles-tools-and-practices

راسل، ب. (2016). قياس مساهمة العمل التطوعي في أهداف التنمية المستدامة: قياس العمل التطوعي في الجنوب العالمي. ستوكهولم، السويد: المؤتمر الدولي الثاني عشر للجمعية الدولية لبحوث القطاع الثالث (ISTR).
https://socialsurveys.co.za/wp-content/uploads/2018/08/Russell-2016-ISTR-Measurement-Volunteering-Global-South.pdf.

سالامون، ل. م.، س. دبليو. سوكولوفسكي، و م. أ. هادوك (2011). قياس القيمة الاقتصادية للعمل التطوعي عالميًا: المفاهيم والتقديرات وخارطة طريق للمستقبل. دورية «حوليات الاقتصاد العام والتعاوني»، المجلد 82، العدد 3، ص 217-252.
https://doi.org/10.1111/j.1467-8292.2011.00437.x.

سالامون، ل. م.، س. دبليو. سوكولوفسكي، و م. أ. هادوك (2018). التقديرات الحالية والخطوات التالية. نطاق العمل التطوعي العالمي وحجمه. ورقة معلومات أساسية لتقرير حالة التطوع في العالم لعام 2018: الرابط الذي يجمعنا. بون: برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين.
https://www.unv.org/sites/default/files/The%20Scope%20and%20Scale%20SWVR2018%20final.pdf.

سيابي، د. س. (2014) فهم العمل التطوعي في جنوب أفريقيا: نهج بحثي يستخدم أساليب مختلطة. رسالة ماجستير في الآداب (أساليب العلوم الاجتماعية). جامعة ستيلينبوش، ستيلينبوش، جنوب أفريقيا.
https://core.ac.uk/download/pdf/37436867.pdf.

سايدل، م. (2009) القوانين والسياسات المؤثرة على العمل التطوعي منذ عام 2001. سلسلة أوراق بحثية في الدراسات القانونية، الورقة رقم 1676. https://www.unv.org/sites/default/files/Volunteerism%20laws%20and%20policies%202009.pdf

كلية الحقوق في جامعة ويسكونسن، ويسكونسن هيئة الإحصاء في جنوب أفريقيا. (2020). مسح أنشطة التطوّع 2018. هيئة الإحصاء في جنوب أفريقيا.

ج. تويغ، و إ. موزل، (2017). الجماعات الناشئة والمتطوّعون العفويون في الاستجابة للكوارث الحضرية. دورية «البيئة والتحضّر» المجلد 29، العدد 2، ص 443–458.
https://doi.org/10.1177/0956247817721413.

الجمعية العامة للأمم المتحدة (2002). توصيات بشأن دعم العمل التطوعي. قرار اتخذته الجمعية العامة. (A/RES/56/38). نيويورك
https://www.unv.org/publications/unga-resolution-5638-recommendations-support-volunteering

الجمعية العامة للأمم المتحدة (2018). خطة عمل لإدماج العمل التطوعي في أجندة التنمية المستدامة لعام 2030. تقرير الأمين العام (A/73/254). نيويورك.
https://digitallibrary.un.org/record/1638916?v=pdf.

برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2021a). ما لا يُحصى لا يُعتدّ به: تقديرات عالمية للعمل التطوّعي في تقرير حالة التطوع في العالم 2022، ص 29–41: برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين. برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين. (2021b). 2022
https://doi.org/10.18356/9789210012416c005.

برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين (2022). تقرير حالة التطوع في العالم: بناء مجتمعات متساوية ودامجة. برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين.

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2025). تقرير التنمية البشرية 2025. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي:
https://report.hdr.undp.org.

ج. ويلسون، (2012). بحوث العمل التطوعي: مقالة مُراجعة. «الدورية الفصلية للقطاع غير الربحي والتطوعي» المجلد 41، العدد 2، ص 176–212. https://doi.org/10.1177/0899764011434558

ج. ويلسون، ن. مانتوفان، و ر. م. ساور. 2020. الفوائد الاقتصادية للعمل التطوعي والطبقة الاجتماعية. دورية «بحوث العلوم الاجتماعية» المجلد 85، رقم المقال 102368.
https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2019.102368.

ل. زولو، وآخرون، (2019). من الحوكمة إلى الفاعلية التنظيمية: دور الهوية التنظيمية والتزام المتطوّعين. دورية «مجلة الإدارة والحوكمة»، المجلد 23، العدد 1، ص 111–137.
https://doi.org/10.1007/s10997-018-9439-3.

## الحواشي الختامية

1 برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2011).
2 برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2018).
3 برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2015).
4 برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2021).
5 برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2023).
6 فونوفيتش (2025)؛ هازلدين وبايلي سميث (2015).
7 بارفورد وآخرون (2024)؛ بايلي سميث وآخرون (2022).
8 غويدي وآخرون (2021)؛ برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين (2021).
9 كينغ وآخرون (2024)؛ سرينيفاسان وآخرون (2024). (2024).
10 المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة (2020).
11 برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2021، ص 30).
12 برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2021، ص 11).
13 برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2024).
14 الجمعية العامة للأمم المتحدة (2002).
15 فاضل (2020)؛ هادوك وديفير (2016).
16 ميلز وآخرون (2025)
17 علام (2025)؛ فاضل وآخرون (2024).
18 كاماني (2024)؛ نهكور وآخرون (2022).
19 كما طُرح في الجلسة العامة للجمعية العامة السادسة والخمسين بمناسبة اختتام السنة الدولية للمتطوعين 2001. الأمم المتحدة (2001).
20 ماينارديت (2009).
21 سالامون (1982)؛ سالامون وآخرون (2011)؛ دوستال وآخرون (2020).
22 منظمة العمل الدولية (2011)؛ منظمة العمل الدولية (2021).
23 سالامون وآخرون (2019).
24 الحكومة الاسكتلندية (بدون تاريخ)؛ جامعة إسكس، معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية (2025)
25 دراسة حالة مقدمة من منظمة متطوعي اسكتلندا؛ منظمة المتطوعين في اسكتلندا (2025).
26 سالامون وسوكولوفسكي (2018)؛ باين وآخرون (2020).
27 سالامون (2021).
28 دراسة حالة مقدمة من مركز البحوث والدراسات حول المجتمع المدني (CIESC)، التابع لكلية إدارة الأعمال EGADE في معهد مونتيري للتكنولوجيا والتعليم العالي.
29 مركز روبر لبحوث الرأي العام (2021)؛ المعهد الوطني للإحصاء والجغرافيا – INEGI (بدون تاريخ).
30 هاسماث وآخرون (2025).
31 جونسون (2024).
32 دراسة حالة مقدمة من برنامج أميريكوربس؛ أميريكوربس (2024).
33 وزارة التنمية الاقتصادية في الاتحاد الروسي (بدون تاريخ).
34 حكومة جمهورية بنغلاديش الشعبية (2024).
35 دوستال (2021).
36 موك (2023).
37 دراسة حالة مقدمة من مؤسسة ولي العهد.
38 مؤسسة ولي العهد (بدون تاريخ).
39 ماكينلي وآخرون (2017).
40 مجموعة عجَم الإعلامية (2025).
41 برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2024).
42 باي (2013)؛ ديولا (2017).
43 ديولا وليامزون (2016).
44 دراسة حالة مقدمة من الجامعة الوطنية للبحوث - المدرسة العليا للاقتصاد (جامعة HSE)؛ ميتيليف، أ. ب. وآخرون (2022).
45 دراسة حالة مقدمة من خدمة المتطوعين في الخارج (VSA).
46 باسر ومورغان (2008).
47 يسريادي وآخرون (2024).
48 دراسة حالة مقدمة من مؤسسة مبادرة Aim.
49 دار وديفيز (2003).
50 دراسة حالة مقدمة من منظمة Unité.
51 ديفيز ودارت (2005).
52 تشادويك وآخرون (2022).
53 دراسة حالة مقدمة من جامعة دبلن (UCD).
54 ويلسون-غراو وبريت (2012).
55 بيردمور وآخرون (2023).
56 دراسة حالة مقدمة من منظمة تضامن–اتحاد–تعاون (SUCO).
57 أمريفا وشولودكو (2024).
58 زانتو (2025)؛ تورتز (2024)
59 دراسة حالة مقدمة من جامعة تكساس في أوستن.
60 فونوفيتش (2024).
61 فونوفيتش وآخرون (2025).
62 صالح وآخرون (2022).
63 المنظمة العالمية للحركة الكشفية (2018، 2023).
64 دراسة حالة مقدمة من المنظمة العالمية للحركة الكشفية.
65 تشانغ (2022).
66 دراسة حالة مقدمة من مبادرة Voluntare.
67 Voluntare (2018 ,2023).
68 دراسة حالة مقدمة من خدمة التطوع ما وراء البحار (VSO).
69 دراسة حالة مقدمة من منظمة Gateshead Community Bridgebuilders المجتمعية.
70 بانتر - بريك وآخرون (2024).
71 إنجولراس (2021).
72 المنتدى الدولي للعمل التطوعي في التنمية (2024).

73 ستيغليتز وآخرون (2009).
74 جيلهويد وآخرون (2021).
75 كارستنسن وآخرون (2021).
76 الجمعية العامة للأمم المتحدة (2002).
77 منظمة العمل الدولية (2023).
78 انظر الجدول A3 في الملحق ب.
79 يرجى الرجوع إلى الملحق ب لمزيد من التفاصيل حول إجراءات التقدير.
80 يُشرح نهج النمذجة الذي بُنيت عليه سلسلة التقديرات المُنمذجة من منظمة العمل الدولية بمزيد من التفصيل في الملحق ب.
81 يرجى الرجوع إلى الملحق ب للاطلاع على وصف البيانات ومصادر المتغيرات التفسيرية التي يتضمّنها النموذج.
82 تُعرض في الجدول A5 في الملحق ب تقديرات بديلة لمعدلات التطوع، محسوبة كمتوسطات على مدى فترات زمنية مختلفة.
83 يمكن تفسير جميع تقديرات معدلات التطوع الواردة في هذا الفصل على أنها متوسط النسبة المئوية للسكان في سن العمل الذين يشاركون في العمل التطوعي خلال أي فترة مدتها أربعة أسابيع من السنة.
84 استُكشف هذا الأمر بشكلٍ خاص في ورقة تقنية صادرة عن منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة للمتطوعين، والتي تناولت دراسة حالة بنغلاديش باستخدام بيانات مسح القوى العاملة (LFS) ومسح استخدام الوقت (TUS) لاستكشاف العمل التطوعي وأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر (انظر بارفورد وآخرون، 2024).
85 قدم تقرير حالة التطوع في العالم لعام 2022 تقديرًا لمعدل التطوع العالمي بنسبة 14.9% خلال فترة مرجعية مدتها أربعة أسابيع، ليصل إجمالي عدد المتطوعين المُقدَّر مشاركتهم في العمل التطوعي عالميًا إلى 862 مليون شخص (انظر برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين، 2021).
86 سوليس وآخرون (2024).
87 بوتشر وإينولف (2017).
88 منظمة الصحة العالمية (1948).
89 برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2024a).
90 برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2024b).
91 لوتون وآخرون (2020)؛ أورايلي وآخرون (2017)؛ أوكون وآخرون (2013).
92 نيكول وآخرون (2023).
93 غوبيتشاندرا وآخرون (2025).
94 ماكغارفي وآخرون (2019).
95 ماتيو - فيسكان وآخرون (2021).
96 منظمة الصحة العالمية (2024).
97 وير وشيربورن (1992).
98 يوروستات (2022).
99 فريجترز وآخرون (2024).
100 لوتون وآخرون (2020).
101 برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2023a).
102 سوليس وآخرون (2024)؛ نيكول وآخرون (2023)
103 دراسة حالة مقدمة من جمعية تعزيز التعلم وتنمية المهارات للشباب في المجتمع (APLSY).
104 المجلس الوطني للمنظمات التطوعية (2019) (NCVO).
105 يونغ وآخرون (2018)؛ جينكينسون وآخرون (2013).
106 ويليمز وآخرون (2021).
107 عبد الله والجبوري (2020)؛ برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2024c).
108 لوتون وآخرون (2021)؛ ماتيو - فيسكان وآخرون (2021).
109 ستيوارت وآخرون (2020).
110 ماين (2001).
111 دراسة حالة مقدمة من منظمة التضامن – الاتحاد – التعاون (SUCO). بيردمور وآخرون (2023)
112 الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر (2017).
113 ميلر وآخرون (2020).
114 برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2024a).
115 بيلي سميث وآخرون (2020).
116 كاماني (2024).
117 دراسة حالة مقدمة من منصة التطوع الإسبانية.
118 برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2024b).
119 برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2023b).
120 فيزيشفر وآخرون (2021).
121 دراسة حالة مقدمة من اللجنة التنسيقية للخدمة التطوعية الدولية (CCIVS).
122 اللجنة التنسيقية للخدمة التطوعية الدولية (2020) (CCIVS).
123 دراسة حالة مقدمة من متطوعي اسكتلندا.
124 اليونسكو - اليونيفوك (بدون تاريخ).
125 منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) (1984).
126 بيرت وفوجيتش (2018).
127 مبونجوز ومونياي (2018).
128 برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2021)؛ باين وآخرون (2013).
129 بتروفسكي وآخرون (2017)؛ ألفونسو - كوستيلو وآخرون (2021).
130 توكوندان وكانياندا‌غو (2021).
131 سبيرا وآخرون (2015).
132 باين وآخرون (2013).
133 جيانكابسرو ومانوتي (2021).
134 كفيست ومونك (2018).
135 أوكيش وآخرون (2024).
136 دراسة حالة مقدمة من مبادرة parkrun
137 مؤسسة مستقبل الشباب (2023).
138 بارفورد وآخرون (2021).
139 موامانغا وماكوندي (2024).

140 براون وبرينس (2015).
141 دراسة حالة مقدمة من كليات وورلد سيتي، مدينة كويزون.
142 بوربون وآخرون (2022).
143 دراسة حالة مُقدَّمة من مؤسسة Engagement Global gGmbH؛ برنامج Weltwärts (2024).
144 دراسة حالة مقدمة من اللجنة التنسيقية للخدمة التطوعية الدولية (CCIVS)؛ اللجنة التنسيقية للخدمة التطوعية الدولية (CCIVS) (2020).
145 دراسة حالة مقدمة من نادي Achieve17 للشباب.
146 خدمة التطوع ما وراء البحار (VSO) (بدون تاريخ).
147 بيلي سميث وآخرون (2022)؛ ميلز وآخرون (2025).
148 انظر أيضًا الإطار 6.4 لدراسة الحالة في الفصل 6.
149 Dobro.ru (بدون تاريخ) (النسخة الدولية dobro.org)
150 برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2024d).
151 برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2016)؛ برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2024a).
152 انظر أمثلة من تقارير تحليل الوضع الوطني (NSA) المقدمة من الدول الأعضاء في الأمم المتحدة إلى برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين (UNV)، والمذكورة في هذا التقرير.
153 ستيغليتز وآخرون (2009).
154 برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2024).
155 سالامون وآخرون (2011).
156 مع أخذ متوسط سعر الصرف السنوي لعام 2024 في الاعتبار لمبلغ 191.5 مليار رينمينبي صيني (RMB).
157 برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2024b).
158 مع أخذ متوسط سعر الصرف السنوي لعام 2024 في الاعتبار لمبلغ 236.3 مليار شلن كيني (Kshs).
159 برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2024c).
160 دوستال (2020).
161 غولبورن وإمبولدينيا (2002).
162 أرفيدسون وآخرون (2013)؛ سالامون وآخرون (2011).
163 دراسة حالة مقدمة من معهد بحوث العمل التطوعي (IVR).
164 نيكولز وآخرون (2012)؛ غولبورن وإمبولدينيا (2002).
165 لينجان وأولسن (2004)؛ كرليف وآخرون (2013).
166 دراسة حالة مقدمة من مجلس تكاتف الصحفيين (JCC).
167 ستيغليتز وآخرون (2009)؛ منظمة العمل الدولية (2021).
168 دوستال (2020).
169 منظمة العمل الدولية (2021).
170 منظمة الصحة العالمية (1948).
171 ليون وآخرون (2015).
172 كالدرون وآخرون (2018).
173 مكولي وآخرون (2021).
174 باور (2017).
175 ستيرن (2015).
176 بوربيك وآخرون (2014).
177 حبيب وآخرون (2017).
178 برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2024b, 2024d).
179 حكومة تايلاند (2021).
180 التعبئة العالمية للشباب (2022).
181 جينكينز (2009).
182 تيرنر وآخرون (2019)؛ أسيو وآخرون (2018).
183 كاستينغ وآخرون (2016).
184 برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (بدون تاريخ).
185 ناصر والحدّاد (2024).
186 مويل وآخرون (2025).
187 بارنز وآخرون (1999).
188 ريدي (2023).
189 شيلتز وآخرون (2023).
190 علام (2025).
191 دراسة حالة مقدمة من كلية الجامعة في دبلن (UCD).
192 لويجكس وشولز (2018).
193 برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2024e).
194 داروين وآخرون (2017).
195 باتيما وآخرون (2016).
196 جيلمور وآخرون (2023).
197 فوماجالي وآخرون (2023).
198 موسوكي وآخرون (2018).
199 دراسة حالة مقدمة من الوكالة الوطنية للعمل التطوعي في توغو (ANVT).
200 اليونسكو (بدون تاريخ).
201 بيرنز وآخرون (2025)؛ ماكفادين وسميتون (2017).
202 رانسون وآخرون (2005).
203 أوكونيل ولوسيتش (2021).
204 كلارك ولويس (2017).
205 دراسة حالة مقدمة من المنظمة العالمية للحركة الكشفية.
206 المنظمة العالمية للحركة الكشفية (2018، 2023).
207 هيشنبرغر (2019).
208 سيلوال (2021).
209 جيرتلر وآخرون (2016).
210 أفيتابيلي ودي هويوس (2018)؛ مارتينيز وآخرون (2017).
211 البنك الدولي (2024).
212 عاصم ورياض (2020).
213 ويس (1997).

214 ستيرن (2015).
215 شركة ICF Consulting (2016).
216 باوسون وتايلي (2004).
217 بارا وإدواردز الابن (2023).
218 باكهاوس وتيرنان (2022).
219 دراسة حالة مقدمة من برنامج المتطوعين الأسترالي (AVP).
220 جامعة سيدني للتكنولوجيا (2025).
221 المنظمة الدولية للبحوث والتبادل (IREX) (2017).
222 جوردان وبيترس (2020).
223 ميلز وآخرون (2025).
224 هيئة الأمم المتحدة للمرأة (2020).
225 دراسة حالة مقدمة من منظمة أطباء بيطريين بلا حدود - أمريكا الشمالية (VWB/VSF).
226 كاديسكي وآخرون (2019).
227 ميلورا (2025)؛ بيلي سميث وآخرون (2020).
228 هوستينكس وآخرون (2022).
229 برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2021).
230 نظام إدارة المتطوعين والقدرات (VOCAD) لدى برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين (2024).
231 كلوسر وآخرون (2019).
232 بارفورد وآخرون (2024).
233 مايس وآخرون (2018).
234 ألبرت (2024)؛ مورين وكيرن (1999).
235 برنامج الأمم المتحدة للبيئة والمجلس الدولي للعلوم، 2024، ص iv.
236 المرجع نفسه.
237 سيمسا وآخرون (2019).
238 إريكسون ودانييلسون (2022).
239 فاضل (2022).
240 سيفاكي - بيستولا وآخرون (2017).
241 كينغ وآخرون (2024).
242 بيلي سميث وآخرون (2022).
243 جونسون وآخرون (2022).
244 كاديسكي وآخرون (2019)؛ فاضل (2022).
245 برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2023a).
246 برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2023b).
247 أرتيرو (2024)؛ فيريس وآخرون (2024).
248 فاضل وآخرون (2024)؛ فيديان - قاسمية (2015).
249 يودسوبان ونونتابوت (2021).
250 جايسوال وآخرون (2022).
251 فوغت وآخرون (2024).
252 إيوان (2024).
253 جورجنسن وآخرون (2021).
254 ليرمونث (2020).
255 برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2025a).
256 شميد وآخرون (2023).
257 شا وآخرون (2025).
258 كاماني (2024).
259 برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2025b).
260 ويلر وآخرون (2023).
261 ستادزينسكي وآخرون (2025).
262 فيرشو وديكسون (2025).
263 دراسات حالة مقدمة من مؤسسة مبادرة Aim ومنظمة خدمة الإنسان (SHBO).
264 بيلي سميث وآخرون (2022) – انظر أيضًا الإطار 6.5 لدراسة الحالة في الفصل 6.
265 ديفيز وآخرون (2024).
266 موتيسي (2012)؛ برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2023c).
267 العارف وآخرون (2019).
268 غانو وآخرون (2023).
269 دراسات حالة مقدمة من جامعة ماتي بيل وجامعة هيريوت وات.
270 دراسة حالة مقدمة من فرناندو مونيوز مينو كجزء من دراسة بتكليف من برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين في الإكوادور.
271 المنتدى العالمي للاجئين (بدون تاريخ).
272 دريف (2018).
273 فاضل وآخرون (2024).
274 أوكيش وآخرون (2024)؛ ميلز وآخرون (2025).
275 أندرياستوتي وآخرون (2019).
276 برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2024a).
277 الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر (2023).
278 برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2024b).
279 دراسة حالة مقدمة من برنامج المتطوعين الأسترالي (AVP).
280 برنامج المتطوعين الأسترالي (AVP) (بدون تاريخ)؛ جامعة سيدني للتكنولوجيا (بدون تاريخ)
281 في (2024).
282 فورست وآخرون (2022).
283 نظام إدارة المتطوعين والقدرات (VOCAD) لدى برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين (2024).
284 تشادويك وآخرون (2022).
285 بيلي سميث وآخرون (2022)؛ بيكويث وآخرون (2023).
286 تشامبرز (2007).
287 راسل (2016).

288 سالامون وآخرون (2018)؛ برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2021b).

289 هادوك وديفيرو (2016)؛ راسل، 2016؛ ألوم وديفيرو (2020)؛ خطة العمل (2020a,b).

290 برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2025).

291 مبادرة أكسفورد للفقر والتنمية البشرية (OPHI) وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2023).

292 الجمعية العامة للأمم المتحدة (2002).

293 ويلسون (2012).

294 برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2021b).

295 سميث وآخرون (2023).

296 لي وآخرون (2023)؛ مباه وويليامز (2025).

297 أبرامز وآخرون (2023).

298 نايلور وآخرون (2013)؛ كانينغز وآخرون (2025).

299 برنامج الأمم المتحدة للمتطوّعين (2021b).

300 منظمة العمل الدولية (2021).

301 موك وآخرون (2014)؛ ويلسون وآخرون (2020)؛ كانينغز وآخرون (2025).

302 كانينغز وآخرون (2025).

303 سالامون وآخرون (2011).

304 الجمعية العامة للأمم المتحدة (2018).

305 سايدل (2009).

306 هيئة الإحصاء في جنوب أفريقيا (2020).

307 راسل (2016).

308 المرجع نفسه.

ISBN: 978-92-9504622-1

جميع الحقوق محفوظة. لا يجوز إعادة إنتاج أو نقل أي جزء من هذا المنشور بأي شكل من الأشكال دون إذن مُسبق.

مطبوع على ورق معتمد من مجلس معايير الزراعة وتكنولوجيا المعلومات (FSCTM) وخالٍ من الكلور، وباستخدام أحبار نباتية. المطبوعات قابلة لإعادة التدوير.

التصميم والتخطيط والتحرير والترجمة: برايم برودكشن، بيركشاير، المملكة المتحدة

يُقدّم *تقرير حالة العمل التطوعي في العالم (SWVR) لعام 2026* أدلة جديدة حول كيفية وضع قياسات للعمل التطوعي تعكس دور المتطوعين في التنمية العالمية. يتطوع ما يُقدّر بنحو 2.1 مليار شخص شهريًا، وهو ما يشكّل مورداً هائلاً غالبًا ما يُغفل عنه. يُوضِّح *تقرير حالة العمل التطوعي في العالم (SWVR) لعام 2026* أن الاعتماد على القياسات الحالية، مثل الساعات والقيمة النقدية، لا يكفي لتبرير الاستثمار أو إرشاد السياسات الجيدة. لمعالجة هذا التشتّت في قاعدة الأدلة، يقدّم التقرير **المؤشر العالمي الجديد لمشاركة المتطوعين (GIVE).** يُعدّ المؤشر العالمي لمشاركة المتطوعين مقياسًا متعدد الأبعاد مبنيًا على أربعة أبعاد متكافئة: القيمة للفرد، والقيمة للمجتمع، والقيمة الاقتصادية، والبيئة التمكينية. صُمّم هذا المؤشر لتقديم تقييم مُوحّد وقابل للتعديل لأثر العمل التطوعي.

نحتاج إلى إعادة تعريف كيفية تقييمنا وتتبّعنا للمساهمات من خلال تبنّي القياس بصفته مسؤولية جماعية لجميع الأطراف المعنية. سيُسهم ذلك في إطلاق الاستثمارات، وتعزيز السياسات، والمساعدة على حشد التضامن الإنساني، بينما يمضي العالم قدُمًا نحو بناء مستقبل أفضل. يُقدّم التقرير رؤية ثاقبة في الوقت المناسب حول الدور المحوري الذي سيضطلع به القياس الدقيق والمنهجي. يكتسب ذلك أهمية خاصة أثناء **السنة الدولية للمتطوعين من أجل التنمية المستدامة في عام 2026.**

برنامج الأمم المتحدة
للمتطوعين