



مجلة العلوم الإنسانية  
بجامعة حائل



جامعة حائل  
UNIVERSITY OF HAIL

# مجلة العلوم الإنسانية

دورية علمية محكمة تصدر عن جامعة حائل



السنة السابعة، العدد 22

المجلد الأول، يونيو 2024

**Arcif**  
Analytics

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



مجلة العلوم الإنسانية  
بجامعة حائل



جامعة حائل  
UNIVERSITY OF HAIL

## مجلة العلوم الإنسانية

دورية علمية محكمة تصدر عن جامعة حائل

للتواصل:

مركز النشر العلمي والترجمة

جامعة حائل، صندوق بريد: 2440 الرمز البريدي: 81481



<https://uohjh.com/>



[j.humanities@uoh.edu.sa](mailto:j.humanities@uoh.edu.sa)

## نبذة عن المجلة

### تعريف بالمجلة

مجلة العلوم الإنسانية، مجلة دورية علمية محكمة، تصدر عن وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي بجامعة حائل كل ثلاثة أشهر بصفة دورية، حث تصدر أربعة أعداد في كل سنة، وبحسب اكتمال البحوث المجازة للنشر. وقد نُحِتَت مجلة العلوم الإنسانية في تحقيق معايير اعتماد معامل التأثير والاستشهادات المرجعية للمجلات العلمية العربية معامل " آرسيف Arcif " المتوافقة مع المعايير العالمية، والتي يبلغ عددها (32) معياراً، وقد أُطلق ذلك خلال التقرير السنوي الثامن للمجلات للعام 2023.

### رؤية المجلة

التميز في النشر العلمي في العلوم الإنسانية وفقاً لمعايير مهنية عالمية.

### رسالة المجلة

نشر البحوث العلمية في التخصصات الإنسانية؛ لخدمة البحث العلمي والمجتمع المحلي والدولي.

### أهداف المجلة

تهدف المجلة إلى إيجاد منافذ رصينة؛ لنشر المعرفة العلمية المتخصصة في المجال الإنساني، وتمكن الباحثين -من مختلف بلدان العالم- من نشر أبحاثهم ودراساتهم وإنتاجهم الفكري لمعالجة واقع المشكلات الحياتية، وتأسيس الأطر النظرية والتطبيقية للمعارف الإنسانية في المجالات المتنوعة، وفق ضوابط وشروط ومواصفات علمية دقيقة، تحقيقاً للجودة والريادة في نشر البحث العلمي.

## قواعد النشر

### لغة النشر

- 1- تقبل المجلة البحوث المكتوبة باللغتين العربية والإنجليزية.
- 2- يُكتب عنوان البحث وملخصه باللغة العربية للبحوث المكتوبة باللغة الإنجليزية.
- 3- يُكتب عنوان البحث وملخصه ومراجعته باللغة الإنجليزية للبحوث المكتوبة باللغة العربية، على أن تكون ترجمة الملخص إلى اللغة الإنجليزية صحيحة ومتخصصة.

### مجالات النشر في المجلة

تتم مجلة العلوم الإنسانية بجامعة حائل بنشر إسهامات الباحثين في مختلف القضايا الإنسانية الاجتماعية والأدبية، إضافة إلى نشر الدراسات والمقالات التي تتوفر فيها الأصول والمعايير العلمية المتعارف عليها دولياً، وتقبل الأبحاث المكتوبة باللغة العربية والإنجليزية في مجال اختصاصها، حيث تعنى المجلة بالتخصصات الآتية:

- علم النفس وعلم الاجتماع والخدمة الاجتماعية والفلسفة الفكرية العلمية الدقيقة.
- المناهج وطرق التدريس والعلوم التربوية المختلفة.
- الدراسات الإسلامية والشريعة والقانون.
- الآداب: التاريخ والجغرافيا والفنون واللغة العربية، واللغة الإنجليزية، والسياحة والآثار.
- الإدارة والإعلام والاتصال وعلوم الرياضة والحركة.

## أوعية نشر المجلة

تصدر المجلة ورقياً حسب القواعد والأنظمة المعمول بها في المجالات العلمية المحكمة، كما تُنشر البحوث المقبولة بعد تحكيمها إلكترونياً لتعم المعرفة العلمية بشكل أوسع في جميع المؤسسات العلمية داخل المملكة العربية السعودية وخارجها.

## ضوابط النشر في مجلة العلوم الإنسانية وإجراءاته

### أولاً: شروط النشر

#### أولاً: شروط النشر

1. أن يتسم بالأصالة والجدّة والابتكار والإضافة المعرفية في التخصص.
2. لم يسبق للباحث نشر بحثه.
3. ألا يكون مستقلاً من رسالة علمية (ماجستير / دكتوراة) أو بحوث سبق نشرها للباحث.
4. أن يلتزم الباحث بالأمانة العلمية.
5. أن تراعى فيه منهجية البحث العلمي وقواعده.
6. عدم مخالفة البحث للضوابط والأحكام والآداب العامة في المملكة العربية السعودية.
7. مراعاة الأمانة العلمية وضوابط التوثيق في النقل والاقتباس.
8. السلامة اللغوية ووضوح الصور والرسومات والجداول إن وجدت، وللمجلة حقها في مراجعة التحرير والتدقيق النحوي.

### ثانياً: قواعد النشر

1. أن يشمل البحث على: صفحة عنوان البحث، ومستخلص باللغتين العربية والإنجليزية، ومقدمة، وصلب البحث، وخاتمة تتضمن النتائج والتوصيات، وثبت المصادر والمراجع باللغتين العربية والإنجليزية، والملاحق اللازمة (إن وجدت).
2. في حال (نشر البحث) يُزود الباحث بنسخة إلكترونية من عدد المجلة الذي تم نشر بحثه فيه، ومستقلاً لبحثه .
3. في حال اعتماد نشر البحث تؤول حقوق نشره كافة للمجلة، ولها أن تعيد نشره ورقياً أو إلكترونياً، ويحق لها إدراجه في قواعد البيانات المحليّة والعالمية - بمقابل أو بدون مقابل - وذلك دون حاجة لإذن الباحث.
4. لا يحق للباحث إعادة نشر بحثه المقبول للنشر في المجلة إلا بعد إذن كتابي من رئيس هيئة تحرير المجلة.
5. الآراء الواردة في البحوث المنشورة تعبر عن وجهة نظر الباحثين، ولا تعبر عن رأي مجلة العلوم الإنسانية.
6. النشر في المجلة يتطلب رسوماً مالية قدرها ( 1000 ريال) يتم إيداعها في حساب المجلة، وذلك بعد إشعار الباحث بالقبول الأولي وهي غير مستردة سواء أجاز البحث للنشر أم تم رفضه من قبل المحكمين.

### ثالثاً: توثيق البحث

أسلوب التوثيق المعتمد في المجلة هو نظام جمعية علم النفس الأمريكية (APA7)

## رابعاً: خطوات وإجراءات التقديم

1. يقدم الباحث الرئيس طلباً للنشر (من خلال منصة الباحثين بعد التسجيل فيها) يتعهد فيه بأن بحثه يتفق مع شروط المجلة، وذلك على النحو الآتي:
    - أ. البحث الذي تقدمت به لم يسبق نشره (ورقياً أو إلكترونياً)، وأنه غير مقدم للنشر، ولن يقدم للنشر في وجهة أخرى حتى تنتهي إجراءات تحكيمه، ونشرة في المجلة، أو الاعتذار للباحث لعدم قبول البحث.
    - ب. البحث الذي تقدمت به ليس مستلاً من بحوث أو كتب سبق نشرها أو قدمت للنشر، وليس مستلاً من الرسائل العلمية للماجستير أو الدكتوراة.
    - ج. الالتزام بالأمانة العلمية وأخلاقيات البحث العلمي.
    - د. مراعاة منهج البحث العلمي وقواعده.
  - هـ. الالتزام بالضوابط الفنية ومعايير كتابة البحث في مجلة العلوم الإنسانية بجامعة حائل كما هو في دليل المؤلفين
- كتابة البحوث المقدمة للنشر في مجلة العلوم الإنسانية بجامعة حائل وفق نظام APA7
2. إرفاق سيرة ذاتية مختصرة في صفحة واحدة حسب النموذج المعتمد للمجلة (نموذج السيرة الذاتية).
  3. إرفاق نموذج المراجعة والتدقيق الأولي بعد تعينته من قبل الباحث.
  4. يرسل الباحث أربع نسخ من بحثه إلى المجلة إلكترونياً بصيغة (word) نسختين و (PDF) نسختين تكون إحداها بالصيغتين خالية مما يدل على شخصية الباحث.
  5. يتم التقديم إلكترونياً من خلال منصة تقديم الطلب الموجودة على موقع المجلة (منصة الباحثين) بعد التسجيل فيها مع إرفاق كافة المرفقات الواردة في خطوات وإجراءات التقديم أعلاه.
  6. تقوم هيئة تحرير المجلة بالفحص الأولي للبحث، وتقرير أهليته للتحكيم، أو الاعتذار عن قبوله أولاً أو بناء على تقارير المحكمين دون إبداء الأسباب وإخطار الباحث بذلك
  7. تملك المجلة حق رفض البحث الأولي ما دام غير مكتمل أو غير ملتزم بالضوابط الفنية ومعايير كتابة البحث في مجلة حائل للعلوم الإنسانية.
  8. في حال تقرر أهلية البحث للتحكيم يخطر الباحث بذلك، وعليه دفع الرسوم المالية المقررة للمجلة (1000) ريال غير مستردة من خلال الإيداع على حساب المجلة ورفع الإيصال من خلال منصة التقديم المتاحة على موقع المجلة، وذلك خلال مدة خمس أيام عمل منذ إخطار الباحث بقبول بحثه أولاً وفي حالة عدم السداد خلال المدة المذكورة يعتبر القبول الأولي ملغى.
  9. بعد دفع الرسوم المطلوبة من قبل الباحث خلال المدة المقررة للدفع ورفع سند الإيصال من خلال منصة التقديم، يرسل البحث لمحكمين اثنين؛ على الأقل.
  10. في حال اكتمال تقارير المحكمين عن البحث؛ يتم إرسال خطاب للباحث يتضمن إحدى الحالات التالية:
    - أ. قبول البحث للنشر مباشرة.
    - ب. قبول البحث للنشر؛ بعد التعديل.
    - ج. تعديل البحث، ثم إعادة تحكيمه.
    - د. الاعتذار عن قبول البحث ونشره.
  11. إذا تطلب الأمر من الباحث القيام ببعض التعديلات على بحثه، فإنه يجب أن يتم ذلك في غضون (أسبوعين) من تاريخ الخطاب) من الطلب. فإذا تأخر الباحث عن إجراء التعديلات خلال المدة المحددة، يعتبر ذلك عدولاً منه عن النشر، ما لم يقدم عذراً تقبله هيئة تحرير المجلة.
  12. في حالة رفض أحد المحكمين للبحث، وقبول المحكم الآخر له وكانت درجته أقل من 70%؛ فإنه يحق للمجلة الاعتذار عن قبول البحث ونشره دون الحاجة إلى تحويله إلى محكم مرجح، وتكون الرسوم غير مستردة.

13. يقدم الباحث الرئيس (حسب نموذج الرد على المحكمين) تقرير عن تعديل البحث وفقاً للملاحظات الواردة في تقارير المحكمين الإجمالية أو التفصيلية في متن البحث
14. للمجلة الحق في الحذف أو التعديل في الصياغة اللغوية للدراسة بما يتفق مع قواعد النشر، كما يحق للمحررين إجراء بعض التعديلات من أجل التصحيح اللغوي والفني. وإلغاء التكرار، وإيضاح ما يلزم. وكذلك لها الحق في رفض البحث دون إبداء الأسباب.
15. في حالة رفض البحث من قبل المحكمين فإن الرسوم غير مستردة.
16. إذا رفض البحث، ورجب المؤلف في الحصول على ملاحظات المحكمين، فإنه يمكن تزويده بهم، مع الحفاظ على سرية المحكمين. ولا يحق للباحث التقدم من جديد بالبحث نفسه إلى المجلة ولو أجريت عليه جميع التعديلات المطلوبة.
17. لا تردّ البحوث المقدمة إلى أصحابها سواء نشرت أم لم تنشر، ويخطر المؤلف في حالة عدم الموافقة على النشر
18. يحق للمجلة أن ترسل للباحث المقبول ببحثه نسخة معتمدة للطباعة للمراجعة والتدقيق، وعليه إنجاز هذه العملية خلال 36 ساعة.
19. هيبة تحرير المجلة الحق في تحديد أولويات نشر البحوث، وترتيبها فنياً.

دوافع المشاركة في العمل التطوعي والعوامل المؤثرة فيه «دراسة مطبقة على طلاب قسم الخدمة الاجتماعية»

## Volunteer's motivations toward volunteer work «A study applied to students of the Social work Department»

د. ماجد بن محمد البقمي

أستاذ الخدمة الاجتماعية المساعد، قسم الخدمة الاجتماعية، الكلية الجامعية بالليث، جامعة أم القرى

<https://orcid.org/0009-0006-1260-0531>

**Dr. Majed Mohammed Albogami**

Assistant Professor of Social Work, Department of Social Work,  
Al-Leith University College, Umm Al-Qura University.

(تاريخ الاستلام: 2024/05/12، تاريخ القبول: 2024/07/07، تاريخ النشر: 2024/08/21)

### المستخلص

هدفت الدراسة إلى معرفة الدوافع المختلفة والعوامل المؤثرة التي تؤثر على قرار المتطوعين بالمشاركة في العمل التطوعي، واستخدم الباحث منهج المسح الاجتماعي بالعينة، وبلغ عددها (314) من طلبة قسم الخدمة الاجتماعية بشطري الطلاب والطالبات بالكلية الجامعية بالليث بجامعة أم القرى، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي أهمها أنّ الدوافع المختلفة التي تؤثر على قرار المتطوعين بالمشاركة في العمل التطوعي لها تأثير بدرجة كبيرة بشكل عام، وأهم هذه الدوافع هي القيم الدينية التي تدفع إلى المشاركة في الأعمال التطوعية، كما يساعد العمل التطوعي على تنمية المهارات الاجتماعية، كما بينت النتائج أن أهم العوامل المؤثرة في قرار المتطوعين بالمشاركة في العمل التطوعي هو تعزيز العمل التطوعي من انتمائي لديني ووطني، وإكساب العمل التطوعي مكانة اجتماعية في المجتمع، في حين بينت الدراسة أن أهم التحديات والصعوبات التي يمكن أن تواجه المتطوعين نحو العمل التطوعي هو الانشغال بكثرة الأعباء الدراسية، واختلاف هدف التطوع الموضوع عن ممارسة التطوع الفعلي.

الكلمات المفتاحية: الدافعية، المتطوعين، العمل التطوعي.

### Abstract

The study aimed to find out the various motives and influential factors that influence the volunteer's decision in participating in volunteer work. The researcher used the sample social survey method, the number of students reached (314) from the Social Service Department for male and female students at the Al-Leith University College at Umm Al-Qura University. The study reached a group of The most important results are that the various motives that contribute to volunteers' participation in volunteer work have a significant impact in general, and the most important of these motives are the religious values that push participation in volunteer work. Volunteer work also helps in developing social skills. The results also showed that the most important influencing factor is In the position of volunteers to participate in volunteer work, volunteer work by volunteers is religious and national, and volunteer work gives them a social status in society, while the study showed that the most important challenges and difficulties that volunteers can face towards volunteer work are constant preoccupation with academic loads, and the goal of volunteering differs from the actual volunteering practice.

**Keywords:** motivations, volunteers, volunteer work.

للاستشهاد: البقمي، ماجد. (2024). دوافع المشاركة في العمل التطوعي والعوامل المؤثرة فيه «دراسة مطبقة على طلاب قسم الخدمة الاجتماعية». مجلة العلوم الإنسانية بجامعة حائل، 01 (22)، ص 177 - 192.

**Funding:** "There is no funding for this research".

التمويل: لا يوجد تمويل لهذا البحث.



## تقديم:

العمل التطوعي يشمل كل المجتمع وكل إنسان وحقوقه الأساسية في الحياة والسلام والحرية وكذلك يشمل حقوقه الاجتماعية والاقتصادية والمدنية والتنمية، وقد تناولت العديد من الدراسات موضوع العمل التطوعي وأهميته في تشكيل شخصية وهوية طلاب الجامعات ومنظومة القيم لديهم؛ كدراسة (فيصل، 2021) التي أكدت أننا في حاجة إلى جهد كبير من أجل دفع العمل التطوعي لمكانته الصحيحة داخل المجتمع من أجل تحقيق أقصى استفادة اجتماعية واقتصادية ممكنة، بما يدعم جهود الدولة ويساعد في تحقيق الأهداف، وفي ذات السياق؛ كشفت نتائج دراسة (البرقاي، 2014) إلى أن الإناث لديهم رغبة أكثر من الشباب في ممارسة العمل التطوعي، وبينت أن الأسرة لها دور في الحد من مشاركة الإناث فيما لو أرادت المشاركة، وأيضاً وجود تقصير في الجامعة نحو تقديم المعلومات الكافية عن الأعمال التطوعية للشباب الجامعي.

وتوصلت دراسة (أبو العلا، 2017) حول اسهامات طلاب الجامعة في دعم المبادرات التطوعية، أنه يوجد قصور في مشاركة الطلاب في تدعيم وتفعيل المبادرات التطوعية، واكتساب مهارات جديدة، وزيادة الخبرة والمساعدة في خدمة المجتمع، وتنمية الشخصية الاجتماعية. وفي ذات السياق توصلت دراسة (البشري، 2019) والذي كشف عن اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل التطوعي في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030، وجاءت نتائج الدراسة لتؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور وكذلك الإناث على مقياس الاتجاه نحو العمل التطوعي، ويمكن تفسير الاتجاهات الإيجابية لكل من الذكور والإناث نحو العمل التطوعي لسببين رئيسيين وهما اهتمام الشباب في هذه المرحلة العمرية بالجوانب الاجتماعية في الحياة، والسبب الآخر هو عامل التدين، فالتطوع في المجتمع السعودي يمد يد العون للمحتاجين؛ ويعتبر هدف من أهداف صناعة مجتمعنا، حيث حققت المملكة أرقاماً كبيرة تعكس جهودها المبذولة في تعزيز وترسيخ ثقافة ودوافع العمل التطوعي لدى الشباب، وتشير آخر الإحصائيات في وزارة الموارد البشرية تسجيل ما يقارب 650 ألف متطوع بنهاية الربع الثالث من 2023 (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 2023).

ولذا، يعتبر الشباب الجامعي هو القوة التي يمكن الاعتماد عليها في دفع عجلة التنمية، والجامعات السعودية تأخذ الدور الأكبر لإعداد شباب واعى عقلياً، وخلقياً، واجتماعياً ونفسياً بما يدعم الكثير من القيم والدوافع المرغوبة لدى الطلبة الجامعيين، والجامعة هي التنظيم الذي ينتمي إليه الطالب الجامعي ويقضي فيه معظم وقته خلال فترة من أهم فترات حياته، وذلك لكي يتعلم ويستقي العلم والمعرفة ويمارس الأنشطة المختلفة من خلال المؤسسات والتنظيمات الجامعية (السيد، 2009)، ومن خلال استعراض ما سبق، تبرز مشكلة الدراسة من خلال التباين في دوافع المتطوعين نحو العمل التطوعي، حيث يسعى الباحث للتعرف على الدوافع التي تدفع الشباب إلى المشاركة في العمل

أصبح العمل الاجتماعي التطوعي اليوم من أهم السبل لنهوض المجتمعات، وأحد الأعمال الإنسانية المميزة التي تسهم في تحسين الحياة الاجتماعية والاقتصادية للأفراد والجماعات، ونموذجاً لسمات المجتمعات الحيوية. ويُعد العمل التطوعي الدعامة الرئيسة التي يركز عليها المجتمع في تحقيق التكامل والتكافل والترابط الاجتماعي بين أفراد ومؤسساته، ومواجهة التحديات والمشكلات المجتمعية، ويلعب دوراً هاماً في تحقيق التنمية المستدامة للمجتمع وتقوية الروابط والمشاركة الاجتماعية. العمل التطوعي هو ممارسة إنسانية ارتبطت ارتباطاً وثيقاً بكل معاني الخير والعمل الصالح عند المجتمعات البشرية. وأكدت على ذلك معظم الأديان السماوية وخصوصاً الدين الإسلامي أن العمل التطوعي قيمة دينية تحث على أعمال الخير والبر والتعاون، كما جاء ذلك في كتابه الكريم (وتعاونوا على البرِّ والتقوى ولا تعاونوا على الإثم والعدوان) (المائدة: 2).

حيث حظي موضوع العمل التطوعي اهتماماً كبيراً من قبل دول العالم حيث صدر فيه العديد من الموثائق العالمية وخصص يوم (5) ديسمبر من كل عام يوماً للتطوع العالمي بتفويض من الجمعية العامة للأمم المتحدة (الشهري، 2004)، وفي هذا الصدد وضعت بعض دول العالم المتقدمة التطوع مؤشراً لها للتطور والازدهار لما فيه مزايا ومنافع كثيرة على مختلف المستويات سواء كانت على المستوى الأصغر أو الأوسط أو الأكبر (macro micro, mezzo)، والمملكة العربية السعودية تواكب هذه الدول المتقدمة في العمل التطوعي المؤسساتي حيث وضعته هدف من أهداف رؤية المملكة 2030، لتحقيق مليون متطوع في غضون هذا التاريخ؛ فالمتطوعين يقدمون العمل التطوعي بصور وأشكال ودوافع مختلفة، قد تكون هذه الدوافع نفسية، اجتماعية، ثقافية، دينية، أو سياسية (الزرعية والزديجالية، 2021). وفي السياق نفسه يمتحن المتطوعين وقتهم وجهدهم وخبائرتهم من أجل خدمة المجتمع، ومشاركتهم الفعالة في العمل التطوعي الذي يعد تعبيراً واضحاً عن مدى النضج والوعي الذي يمتلكه أفراد المجتمع (الفضالة، 2021)، وبالتالي تحاول هذه الدراسة تحديد الدوافع التي تساعد الشباب الجامعي في المشاركة في الأعمال التطوعية والعوامل والتحديات المؤثرة التي تحد من مشاركتهم، للوصول إلى نتائج تعمل على تطويره وتنميته في المستقبل.

## مشكلة الدراسة:

أصبح العمل التطوعي نشاطاً لا غنى عنه لكل مجتمع متحضر في عالم اليوم، وأصبحت أنشطة الخدمة التطوعية ممارسة اجتماعية تعكس فاعلية أفراد المجتمع ومشاركتهم الإيجابية في حل مشكلات المجتمع وقضاياها بالشكل الذي يعكس الولاء والانتماء ويعزز قيم المواطنة الصالحة. حيث يعمل المتطوعين في مجال التعاون ودعم مبادرات المجتمعات المحلية وأعمال الإغاثة الإنسانية، ولذلك؛ فإن

المحيط الاجتماعي (علاوة، 2004).

ويمكن تعريف الدافعية إجرائياً بأنه: هي عوامل نفسية اجتماعية ثقافية دينية تعمل على إثارة السلوك في ظروف معينة، قد تستمر معه حتى يتم تحقيق الغاية المرجوة منه.

**(2) المتطوعين: Volunteers** هم الأشخاص الذين يعطون وقتهم وجهدهم بناءً على اختيارهم الحر ومحض إرادتهم لإحدى المؤسسات الاجتماعية وبدون أن يحصلوا على عائد مادي نظير جهدهم التطوعي (المالكي، 2010).

ويمكن وضع تعريفاً إجرائياً للمتطوعين في سياق البحث الراهن بأهم: طلبة قسم الخدمة الاجتماعية بالكلية الجامعية بالليث الذين يساهمون من ذاتهم بطواعية، وبدون أي إجبار، أو ضغوطات سواء خارجية أو داخلية لمساندة ودعم الآخرين.

**(3) العمل التطوعي: Volunteer work** هو العمل الذي يقوم به الفرد لتحقيق أهداف اجتماعية محددة، دون أن يستهدف من عمله الأجر، أو جني الربح المادي، أو اقتسامه، أو تحقيق المنفعة الشخصية (الخطيب، 2013).

وفي إطار البحث الحالي يمكن أن يضع الباحث تعريفاً إجرائياً للعمل التطوعي على النحو التالي: هو عبارة عن جهد إنساني يقوم به مجموعة من الشباب الجامعي وذلك بصورة فردية أو جماعية دون الحصول على منافع شخصية.

### النظرية المفسرة للدراسة:

#### نظرية التبادل الاجتماعي: Social exchange theory

هي نظرية اجتماعية تؤمن بأن الحياة الاجتماعية ما هي إلا عملية تفاعلية تبادلية، بمعنى أنها تشرح سلوك الأفراد بناءً على المبادئ التبادلية والمنفعة الذاتية، أي أن جميع الأطراف الداخلة في التفاعل تأخذ وتعطي لبعضها البعض، والأخذ والعطاء بين الطرفين المتفاعلين يسبب استمرارية العلاقة التفاعلية وتعميقها. أيضاً أنها تفسر جميع الجوانب الديناميكية والتحويلية للعملية التطوعية. ووفقاً لهذه النظرية، يتعاطى الأفراد مع العلاقات الاجتماعية ويتطوعون لأنشطة تطوعية بناءً على توقعات الحصول على المزايا والمكافآت المرتبطة بهذه الأنشطة. ومن وجهة نظر نظرية التبادل الاجتماعي، يُعتبر العمل التطوعي عملاً يتم تبادله بين المتطوع والمجتمع أو المنظمة التي يعمل لصالحها. حيث يقوم المتطوع بتقديم خدماته ومساهماته في المجتمع أو المنظمة، وبدوره يتوقع المتطوع الحصول على مكافآت عاطفية أو اجتماعية أو شخصية تعود عليه بالفائدة (التوم، 2021). وعلى هذا وبإسقاط تلك النظرية على الدراسة الحالية؛ نجد أن هذه النظرية تنطبق على العمل التطوعي؛ فالمتطوع الذي يحصل على مكاسب مادية ومعنوية من احترام المجتمع وجبه وتعاطفه واكتساب تقديره يدفعه إلى مزيد من العمل التطوعي.

التطوعي، والعوامل المؤثرة في قرار المشاركة في التطوع، للوصول إلى نتائج وتوصيات تساعد على استدامة الأعمال التطوعية وتنميتها.

**أهمية الدراسة:** تكتسب هذه الدراسة أهميتها من حيث:

#### الأهمية النظرية:

- الفهم العميق للسلوك التطوعي الذي يساعد في تحليل المتغيرات والعوامل التي تؤثر على الشباب الجامعي تجاه المشاركة في العمل التطوعي.
- إثراء المعرفة حول العوامل النفسية والاجتماعية : حيث يساعد على معرفة العوامل النفسية والاجتماعية التي تؤثر على السلوك التطوعي.

#### الأهمية التطبيقية:

- تحسين المشاركة التطوعية : تساهم نتائج الدراسة في زيادة عدد المتطوعين من الشباب الجامعي.
- تحسين برامج التوعية: يساهم في زيادة تصميم الحملات الإعلامية نحو برامج التوعية في العمل التطوعي.

**أهداف الدراسة:** تهدف الدراسة الحالية إلى:

1. تحديد الدوافع المختلفة التي تؤثر على قرار المتطوعين بالمشاركة في العمل التطوعي.
2. تحديد العوامل المؤثرة في قرار المتطوعين بالمشاركة في العمل التطوعي.
3. تحديد التحديات والصعوبات التي يمكن أن تواجه المتطوعين في العمل التطوعي.

**تساؤلات الدراسة:** يسعى الباحث للإجابة عن التساؤلات التالية والتي تحددت في:

1. ما الدوافع المختلفة التي تؤثر على قرار المتطوعين بالمشاركة في العمل التطوعي؟
2. ما العوامل المؤثرة في قرار المتطوعين بالمشاركة في العمل التطوعي؟
3. ما التحديات والصعوبات التي يمكن أن تواجه المتطوعين نحو العمل التطوعي؟

#### مفاهيم الدراسة:

**(1) الدافع:** هي حالة من التوتر وعدم الاتزان لدى الانسان يكون بفعل عوامل داخلية أو خارجية تثير لديه سلوكاً محدداً وتوجهه للوصول لهدف محدد (الهناوي والزغلول، 2002).

**الدافعية: Motivation** هي قوى تحرك السلوك وتوجهه نحو غايات محددة يشعر الفرد بالحاجة لها أو أهميتها المادية أو المعنوية، حيث تستثير هذه القوى عوامل من داخل الفرد نفسه أو من

## الإطار النظري:

**وظائف الدوافع:** تؤدي الدوافع وظائف أساسية في تشكيل وتحديد السلوك على النحو الآتي:

1. نشأة السلوك وإثارته، فهي تحفز الكائن البشري على عمل سلوك محدد، بمعنى قيامه بتصرف معين في محاولة لإشباع رغباته.
2. توجه السلوك وتساوده على اختيار الوسائل المناسبة لتحقيق الهدف المحدد بطريقة سلوكية معينة.
3. تحدد قوة وشدة السلوك بناءً على مدى حاجة الدافع للإشباع، فكلما كان الدافع ضعيفاً سيكون السلوك هشاً.
4. استمرارية السلوك، بمعنى تجعل الكائن البشري مواظباً لحين الوصول للإشباع المطلوب، والوصول إلى حالة من التوازن والبقاء.
5. إنهاء السلوك، وذلك بعد الوصول إلى مستوى الإشباع المطلوب، الذي يجعل الدافعية لدى الإنسان في أداء جيد عندما يكون مدفوعاً تجاهه (علاونة، 2004).

وأما عن دوافع العمل التطوعي: حيث يتفق الباحث مع ما أكدته (عبد الحميد، 2017) من أن دوافع العمل التطوعي تختلف وفقاً لعوامل عديدة ومتنوعة بعضها يرتبط بالمجتمع حيث إن دوافع التطوع في الدول المتقدمة تختلف عن دوافع الدول النامية، كما أن بعضها يرتبط بالأفراد؛ حيث أن اختلاف المستوى العلمي والاجتماعي والعمر والحالة الاجتماعية له دور في اختلافها، ولذا يمكن تسليط الضوء على دوافع العمل التطوعي كما يلي:

1. **دوافع دينية وثقافية:** حيث يتطوع الأفراد من أجل الحفاظ على الموروث الديني والثقافي كمساعدة الآخرين والتكافل الاجتماعي والإيثار وأيضاً التعاون، ومن أجل الأجر والثواب ومن أجل مرضاة الله عز وجل.
2. **دوافع نفسية:** والتي تتمثل في إشباع الحاجات النفسية مثل الثقة وتحقيق الرضا عن الذات وإشباع ميول ورغبات من الممكن أن لا تتحقق بالأعمال الرسمية.
3. **دوافع اجتماعية:** وتظهر من خلال تكوين صداقات وعلاقات اجتماعية بالإضافة إلى اكتساب خبرة ميدانية ومكانة اجتماعية.
4. **دوافع إنسانية وحضارية:** وهذه الدوافع تساعد الأعمال التطوعية في تخفيف آلام الآخرين وتقديم يد المساعدة لهم حيث يستشعر الفرد من خلالها بمسؤوليته تجاه غيره.

وعلى هذا يبدو أن الدافع الكامن خلف التطوع يختلف كثيراً من شخص إلى شخص آخر، ومن مؤسسة إلى مؤسسة أخرى، ومن مجتمع إلى مجتمع آخر، ولكي نستطيع فهم هذا الاختلاف كان لازماً أن ننظر إلى الدافع من وراء العمل التطوعي من أكثر من زاوية وأكثر من بُعد، حيث تبين أن هناك دوافع ثانوية للتطوع تتمثل فيما يلي:

1. **العوامل الإنسانية:** حيث أن في داخل كل فرد جوانب خيرة، والتي يتم التعبير عنها بأنواع مختلفة، مثل رغبة الفرد في الخدمة الإنسانية، والتقليل من معاناة الآخرين وخدمة المحتاجين، وغير ذلك من المساعدات التي تكون من الدوافع التي تدفع الفرد للتطوع.
2. **الانتماء الوطني:** وهنا نرى أن هناك من يقوم بالتطوع بوصفه ضريبة اختيارية، بحيث يعمل على تقديمها للتعبير عن ولاءه لوطنه، وهذا الولاء قد يكون على مستوى بلده مكان ولادته.
3. **العوامل الأيدولوجية:** ولعل من بعض الأسباب التي تدعو للتطوع لدى بعض الأفراد التزامهم في اتجاهات فكرية أو سياسية.
4. **العوامل الدينية:** وهنا نجد أن الدين يعد عاملاً هاماً في الحياة البشرية، لذلك قد تكون تلك الدوافع الدينية من أهم دوافع التطوع لدى البعض من الأفراد، ومن المعروف أن الأديان السماوية قد اهتمت برعاية المحتاجين، والتطوع بدون أن يأخذ المتطوع أي أجر بكافة أنواعه. (العلي، 2005).

## فوائد العمل التطوعي

هناك العديد من الفوائد التي يمكن للفرد المتطوع أن يجنيها من المشاركة في العمل التطوعي، يمكن إجمالها في النقاط التالية:

1. ينمي العمل التطوعي الحوافز لدى الشباب للاستفادة من قدراته وطاقته لخدمة المحتاجين من المواطنين والمجتمع بشكل عام.
2. يساعد العمل التطوعي على تكوين الأنا من خلال اكتشاف المجهول والميل للمغامرة وحب الاستطلاع وبالتالي الشعور بالسعادة.
3. مشاركة الشباب في العمل التطوعي يمكن أن تؤدي إلى تخفيف الفوارق الطبقية والاجتماعية بينهم.
4. يساعد العمل التطوعي على تعزيز الشعور بالانتماء وفهم الآخرين والاحساس معهم (القرشي، 2018)

## أشكال العمل التطوعي:

**أ - العمل الشخصي:** وهو سلوك اجتماعي يمارسه الشخص من تلقاء نفسه في مجتمعه ليلبي حاجة نفسية ذاتية ولا يريد مقابل مادي.

**ب - العمل المؤسسي:** وهو أكثر تقدم وتطور ويتسم بالتنظيم الإداري والإعداد المسبق له، ويتميز بالتأثير الملموس على المجتمع مثل الجمعيات والمؤسسات والهيئات الخيرية حكومية أو أهلية وتتميز باستثمار الجهود البشرية والمادية وتوجيهها الوجهة الصحيحة لخدمة المجتمع كمساعدة الحكومة وتبرعات المواطنين (البشري، 2019).

أما مجالات العمل التطوعي فحددها (الدويش، 2015) في:

1. المجال الاجتماعي: ويشمل جميع المؤسسات الاجتماعية التي تخدم رعاية المسنين، واليتام، ورعاية الطفولة.
2. المجال التربوي: يتمثل في إلقاء المحاضرات العلمية، ومساعدة الآخرين دراسياً، للقضاء على الأمية.
3. المجال الصحي: ويتمثل في خدمات المرضى والاسعاف، والإرشاد النفسي والصحي، ومساعدة ذوي الاحتياجات الخاصة.
4. المجال البيئي: يتمثل في العناية بالمتنزهات والتصحّر والإرشاد البيئي.
5. مجال الدفاع المدني: تتمثل في أعمال الإغاثة وأوقات الكوارث.
6. المجال الترويحي: يتمثل في المناسبات والأعياد وأنشطة الأندية.

وبالنسبة لفوائد وأهداف العمل التطوعي: فهناك عدة أهداف تتحقق بانتشار العمل التطوعي في المجتمعات ومن هذه الفوائد:

1. يسهم المتطوعين في التنمية الاجتماعية.
2. تفعيل دور أفراد المجتمع واستثمار أوقات الفراغ.
3. تعميق العمل التطوعي لدى النشء والأجيال.
4. المساهمة مع الجهات الرسمية للنهوض والرقى بالمجتمع.
5. معرفة مشاكل، وقضايا، وحاجات المجتمع، وحلها.
6. استغلال إمكانيات أفراد ومؤسسات المجتمع.
7. تسهيل التعاون بين المؤسسات الحكومية والجمعيات الأهلية.
8. تحقيق التكافل والتضامن في المجتمع بواسطة العمل التطوعي.
9. التكامل بين الموارد المالية الحكومية والخاصة والموارد البشرية المتطوعة (عبد الحميد، 2017).

### معوقات العمل التطوعي:

تعددت التحديات التي تقف أمام قيام العمل التطوعي بصورته الكاملة ويمكن إجمالها فيما يلي: (جميلة، 2021).

#### 1. المعوقات المتعلقة بالمتطوعين:

- ضعف الدخل الاقتصادي للمتطوع.
- ضعف إدراك المتطوع لأهمية دوره.
- تعارض وقت النشاط داخل المؤسسة التطوعية مع وقت المتطوع.

#### 2. المعوقات المتعلقة بالمؤسسات التطوعية:

- التعقيدات الإدارية بمؤسسات العمل التطوعي.
- غياب الاهتمام بالمتطوعين في المؤسسة التطوعية.

- عدم توضيح دور المتطوع أحياناً.
- ضعف التنسيق بين المؤسسات التطوعية فيما بينها.

### الدراسات السابقة:

1. دراسة (Jarmai erzsebet 2015) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على ما الذي يفكر به الشباب تجاه العمل التطوعي وخدمة المجتمع، وما إذا كان هناك أي فرق بين الأفكار ودافع طلاب المدارس الثانوية وطلاب الجامعات، وكذلك أي نوع من الخبرة التي اكتسبها أولئك الذين قاموا بعمل تطوعي. واستخدمت هذه الدراسة منهج المسح الشامل، حيث تكون مجتمع الدراسة من طلاب المدارس الثانوية وطلاب الجامعات في مدينة (بودابست) عاصمة المجر، وكانت أبرز نتائج الدراسة: أن الأنشطة والاعمال التطوعية لها تأثيرات إيجابية على تنمية شخصية المتطوعين، وأيضاً وجود اختلاف بين أفكار ودوافع طلاب المدارس وطلبة الجامعات نحو العمل التطوعي.

2. دراسة (Taysir & Erdogmus 2019) هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أسباب عدم تطوع طلاب تخصصات العلوم الاجتماعية في (52) جامعة في تركيا باستخدام مجموعة التركيز. واعتمدت الدراسة على المنهج الكيفي وأداة المقابلة لجمع وتحليل البيانات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن أبرز أسباب عزوف طلاب الجامعات عن المشاركة في التطوع هو قلة الدعم المعنوي التحفيزي من عائلات الطلاب تجاه المشاركة في الأنشطة التطوعية. ويشير هذا الاستنتاج إلى أن أحد الدوافع المهمة للتطوع هو الدعم المعنوي الذي يتلقاه الفرد من أسرته.

3. دراسة أحمد وجميل (2019) هدفت هذه الدراسة للتعرف على دوافع العمل التطوعي لدى المتطوعين في المنظمات التطوعية في العراق. واستخدمت هذه الدراسة منهج المسح الشامل، حيث شمل مجتمع الدراسة 220 متطوعاً من المنظمات التطوعية في المحافظات الوسطى والجنوبية والشمالية. وكانت أبرز النتائج أن أكثر دوافع العمل التطوعي شيوعاً هي الدافع الاجتماعي ودافع وعي الفرد بأهمية العمل التطوعي تجاه المجتمع.

4. دراسة الهذلي (2019)، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور كلية التربية بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز بالخرج في نشر ثقافة العمل التطوعي في ضوء مبادرات التحول الوطني، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن المتوسطات الحسابية جاءت بدرجة انطباق كبيرة ومتوسطة ضمن بعد دور كلية التربية بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز بالخرج في نشر ثقافة العمل التطوعي في ضوء مبادرات التحول الوطني، وجاءت بدرجة انطباق كبيرة لجميع فقرات الدراسة ضمن بعد مدى دور المقررات التي تقدمها الكلية في نشر ثقافة التطوع، وجاءت بدرجة انطباق كبيرة، متوسطة، ضعيفة لفقرات الدراسة ضمن بعد مدى دور الأنشطة اللا منهجية في الكلية في نشر ثقافة التطوع، وأظهرت نتائج الدراسة أن المتوسطات الحسابية جاءت بدرجة انطباق كبيرة،

قيمة من قيم العمل التطوعي والتي يجب العمل على تعزيزها لدى الطلاب هي: التعاون مع الآخرين- وكذلك التعاطف- وأيضاً تحمل المسؤولية- بالإضافة إلي المثابرة - وأيضاً الإيثار - وكذلك الشورى - والتخطيط - وإظهار الإخلاص - والعمل علي بث روح المبادرة -بالإضافة إلى التنظيم - والتواصل، وكانت أكثر قيم العمل التطوعي ممارسة لدى الطلاب في كلية التربية بجامعة الجمعة جاءت تحت إشراف الجامعة هي: الإيثار والتعاطف والشورى والتخطيط، وكانت أكثر قيم العمل التطوعي ممارسة لدى الطلاب بكلية التربية بجامعة الجمعة جاءت تحت إشراف مؤسسات أخرى التعاون والإخلاص والتعاطف.

9. دراسة العتيبي (2022)، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على آليات استقطاب المتطوعين للعمل التطوعي في الجمعيات الخيرية بمدينة جدة، والمعوقات التي تواجه الجمعيات في استقطاب المتطوعين، وكذلك تقديم مقترحات لاستقطاب المتطوعين للتطوع، وتوصلت الدراسة إلى أن الجمعيات الخيرية تتبنى أساليب واضحة لاستقطاب المتطوعين حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات محور آليات استقطاب المتطوعين في الجمعيات الخيرية في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية (3.94 إلى 4.29)، وبلغ المتوسط العام لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات هذا المحور (4.46)، وهي متوسطات تقع في الفئة (موافق بشدة، وموافق)، وبلغ المتوسط الحسابي لعبارات محور معوقات استقطاب المتطوعين في الجمعيات الخيرية بلغ (4.45)، بانحراف معياري قدره (0.64).

### الإجراءات المنهجية للدراسة:

#### 1 - منهج الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد الدوافع المختلفة والعوامل التي تؤثر على قرار المتطوعين بالمشاركة في العمل التطوعي، بالإضافة إلى معرفة التحديات والصعوبات التي يمكن أن تواجه المتطوعين في العمل التطوعي؛ لذا فقد اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي بالعينة، وصممت استبانة لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها.

#### 2 - مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكوّن مجتمع الدراسة الحالي من جميع طلاب وطالبات قسم الخدمة الاجتماعية بكلية الجامعة بالليث والبالغ عددهم (714) طالباً وطالبة.

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة قوامها (320) وتمثل نسبة 48% من مجتمع الدراسة، حيث قام الباحث بإرسال الاستبانة الإلكترونية لجميع مفردات عينة الدراسة، واسترد منها (314) من الردود الإلكترونية، وفيما يلي خصائص عينة الدراسة وفقاً لتعريفاتهم الشخصية والوظيفية.

متوسطة، ضعيفة لجميع فقرات الدراسة ضمن بعد مدى دور أعضاء هيئة التدريس في الكلية في نشر ثقافة التطوع، وجاءت بدرجة انطباق كبيرة ومتوسطة لجميع فقرات الدراسة ضمن بعد مدى دور الشراكة المجتمعية في الكلية في نشر ثقافة التطوع في ضوء مبادرات التحول الوطني.

5. دراسة هاشم (2020)، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور مراكز تعليم الكبار في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة، وتحديد المعوقات التي تحد من دور مراكز تعليم الكبار في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة في محافظة أسبوط، والتوصل إلى تصور مقترح لتنفيذ دور مراكز تعليم الكبار في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن مراكز تعليم الكبار لها دور كبير في تعزيز ثقافة العمل التطوعي، وعلى أن مراكز تعليم الكبار في الجامعة تقوم بدورها في تمكين كافة الطلاب من تلبية احتياجاتهم، وأجمعت العينة على ضعف وعي الطلاب بمجالات تعليم الكبار واقتصارها على مجال محو الأمية، دون معرفتهم بباقي مجالات تعليم الكبار.

6. دراسة شبكان والشهري (2021)، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة بيشة في ضوء التحديات الفكرية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت مجتمع الدراسة من (390) طالبة من طالبات جامعة بيشة. وتوصلت الدراسة إلى أنه للتعليم الجامعي دور كبير في تعزيز ثقافة العمل التطوعي بين طلاب الجامعة، حيث يجب العمل على ترسيخه كمفهوم وممارسة في أذهان طالب الجامعة، والتأكيد على أهمية استقطاب المتطوعين من داخل الجامعة وتمكينهم من ممارسة العمل التطوعي.

7. دراسة الزرية والزدي (2021) هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أهم دوافع التطوع لدى عينة من المجتمع العماني، وإلقاء الضوء على العلاقة بين تلك الدوافع وبعض المتغيرات المستقلة: كالنوع، والدخل الشهري، والمستوى التعليمي، والحالة العملية للمتطوعين. واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (244) من المتطوعين المنتمين إلى الجمعيات التطوعية الرسمية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن أغلب المتطوعين هم من فئة الشباب الجامعي. كما خلصت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى النوع لصالح الإناث في تحديد دوافع للتطوع، التي تتمثل في أهمها في الرغبة في الاعتماد على النفس واكتساب مهارات جديدة، واستثمار أوقات الفراغ.

8. دراسة القحطاني (2022) هدفت هذه الدراسة إلى تحديد قيم العمل التطوعي والتي يجب توافرها لدى طلاب كلية التربية بجامعة الجمعة، والتعرف على درجة ممارستها لدى طلاب كلية التربية بجامعة الجمعة تحت إشراف الجامعة وتحت إشراف مؤسسات أخرى، وقد توصلت الدراسة إلى: أن هناك (11)

### جدول 1

#### توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
58.9	185	ذكر
41.1	129	أنثى
%100	314	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن (185) من عينة الدراسة يمثلون الفئة الأكبر في عينة الدراسة، في حين أن (129) يمثلون ما نسبته (41.1%) من الإناث، وهم الفئة الأقل في عينة الدراسة.

### جدول 2

#### توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير السن

النسبة	التكرار	السن
0.3	1	17 سنة
10.8	34	18 سنة
17.2	54	19 سنة
10.2	32	20 سنة
18.2	57	21 سنة
22.3	70	22 سنة
16.6	52	23 سنة
3.5	11	24 سنة
1.0	3	25 سنة
%100	314	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن (54) من عينة الدراسة يمثلون وهم الفئة الأكبر في عينة الدراسة، في حين أن (1) يمثلون ما نسبته (0.3%) أعمارهم 17 سنة، وهم الفئة الأقل في عينة الدراسة.

### جدول 3

#### توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير المستوى الدراسي

النسبة	التكرار	المستوى الدراسي
4.5	14	المستوى الأول
15.6	49	المستوى الثاني
8.6	27	المستوى الثالث
9.2	29	المستوى الرابع
10.8	34	المستوى الخامس
19.4	61	المستوى السادس
22.3	70	المستوى السابع
9.6	30	المستوى الثامن
%100	314	المجموع

للدراسة، وقد اعتمد الباحث في إعدادها الشكل المغلق (Closed Questionnaire) الذي يحدّد الاستجابات المحتملة لكل عبارة، وقد تكوّنت الاستبانة من جزأين على النحو التالي:

أ - الجزء الأول: الجنس، السن، المستوى الدراسي التي تنتمي إليه، واحتوت على الفقرات من رقم (1) إلى رقم (3).

ب - الجزء الثاني: ويشتمل على محاور الاستبانة:

يتضح من الجدول السابق أن (70) من عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (22.3%) من إجمالي عينة الدراسة في المستوى الدراسي السابع، وهم الفئة الأكبر في عينة الدراسة، في حين أن (14) يمثلون ما نسبته (4.5%) في المستوى الدراسي الأول، وهم الفئة الأقل في عينة الدراسة.

### 3 - أداة الدراسة:

استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة

#### أ - صدق المحتوى (الصدق الظاهري):

تم عرض الصورة الأولية من الاستبانة على عدد من المحكمين، من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى وجامعة القصيم من ذوي الاختصاص وبلغ عددهم (4) محكمين، وقد تفضلوا مشكورين بإبداء ملاحظاتهم ومقترحاتهم حول فقرات الاستبانة، وقد تم أخذ هذه الملاحظات والاقتراحات بعين الاعتبار للوصول إلى الصيغة النهائية للاستبانة.

#### ب - صدق الاتساق الداخلي:

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة من أجل التعرف على مدى الاتساق الداخلي للاستبانة، وذلك من خلال حساب معامل الارتباط (بيرسون) بين كل فقرة من فقرات محاور البحث بالمحور ككل، والجدول التالي يوضح ذلك:

**المحور الأول:** تحديد الدوافع المختلفة التي تؤثر على قرار المتطوعين بالمشاركة في العمل التطوعي، حيث احتوى على الفقرات من رقم (1) إلى رقم (11).

**المحور الثاني:** تحديد العوامل المؤثرة في قرار المتطوعين بالمشاركة في العمل التطوعي، حيث احتوى على الفقرات من رقم (12) إلى رقم (22).

**المحور الثالث:** تحديد التحديات والصعوبات التي يمكن أن تواجه المتطوعين في العمل التطوعي، حيث احتوى على الفقرات من رقم (23) إلى رقم (32)

وصيغت العبارات وفقاً لمقياس ثلاثي على النحو التالي: (نادراً/ أحياناً/ غالباً).

#### 4 - الصدق والثبات:

##### أولاً: حساب الصدق

#### جدول 4

معاملات الارتباط (بيرسون) للاتساق الداخلي بين كل فقرة من فقرات محاور الدراسة بالمحور ككل

الرقم	معامل الارتباط بالمحور الأول	الرقم	معامل الارتباط بالمحور الثاني
1	**0.680	1	**0.701
2	**0.610	2	**0.656
3	**0.746	3	**0.707
4	**0.705	4	**0.791
5	**0.667	5	**0.732
6	**0.719	6	**0.745
7	**0.782	7	**0.766
8	**0.715	8	**0.772
9	**0.691	9	**0.787
10	**0.680	10	**0.782
11	**0.734	11	**0.716
المحور الثالث			
1	**0.673	6	**0.704
2	**0.730	7	**0.764
3	**0.722	8	**0.674
4	**0.794	9	**0.712
5	**0.825	10	**0.729

\*\* معاملات ارتباط دالة عند مستوى 0.01 فأقل.

#### ثانياً: حساب الثبات لأداة الدراسة

للتحقق من الثبات لمفردات مجالات الدراسة تم استخدام معامل ألفا كرونباخ، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

من الجدول السابق يتضح أنّ قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع المحور الذي تنتمي موجبة ودالة عند مستوى (0.01) فأقل، وهو ما يوضح أنّ جميع العبارات المكونة للاستبانة تتمتع بدرجة صدق عالية وصالحة للتطبيق الميداني.

## جدول 5

### معاملات ثبات ألفا كرونباخ لمحاور البحث

معامل ثبات ألفا كرونباخ	عدد البنود	مجالات الدراسة
0.891	11	المحور الأول
0.885	11	المحور الثاني
0.863	10	المحور الثالث
0.874	30	معامل الثبات الكلي

### تصحيح أداة الدراسة:

لتسهيل تفسير النتائج استخدم الباحث الأسلوب التالي لتحديد مستوى الإجابة على بنود الأداة؛ حيث تم إعطاء وزن للبدائل الموضحة في الجدول التالي ليتم معالجتها إحصائياً على النحو التالي:

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن ثبات جميع محاور الدراسة مرتفع؛ حيث تراوحت معاملات الثبات بين (0.863)، و(0.891)، كما بلغ معامل الثبات الكلي لجميع محاور البحث (0.874)، وهي جميعها قيم ثبات عالية توضح صلاحية أداة الدراسة للتطبيق الميداني.

## جدول 6

### تصحيح أداة الدراسة

درجة الموافقة	غالباً	أحياناً	نادراً
الدرجة	3	2	1

طول الفئة = (أكبر قيمة - أقل قيمة) ÷ عدد بدائل الأداة  
 $0.67 = 3 \div (1-3) =$  لنحصل على التصنيف التالي:

ثم تم تصنيف تلك الإجابات إلى ثلاثة مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة التالية:

## جدول 7

### توزيع الفئات وفق التدرج المستخدم في أداة الدراسة

الوصف	مدى المتوسطات
غالباً	من 2.34-3.00
أحياناً	من 1.68-2.33
نادراً	من 1.00-1.67

للتعرف على مدى انحراف آراء أفراد عينة البحث لكل عبارة من عبارات متغيرات البحث ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي؛ حيث يوضح الانحراف المعياري التشتت في آراء أفراد عينة البحث لكل عبارة من عبارات متغيرات البحث إلى جانب المحاور الرئيسية، فكلما اقتربت قيمته من الصفر كلما تركزت الآراء وانخفض تشتتها بين المقياس، وكذلك لترتيب العبارات حسب المتوسط الحسابي لصالح أقل تشتت عند تساوي المتوسط الحسابي.

- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) لاستخراج ثبات أدوات الدراسة.
- حساب قيم معامل الارتباط بيرسون (Pearson) لحساب صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.

### 4. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية للتعرف على خصائص عينة الدراسة وحساب صدق وثبات الأدوات والإجابة على تساؤلات الدراسة:

- التكرارات والنسبة المئوية، للتعرف على خصائص عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي (Mean) لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض آراء أفراد عينة البحث عن كل عبارة من عبارات متغيرات البحث إلى جانب المحاور الرئيسية، وكذلك لترتيب العبارات من حيث درجة الاستجابة حسب أعلى متوسط حسابي.
- الانحراف المعياري (Standard Deviation) وذلك



### تحليل البيانات ومناقشة النتائج:

#### الإجابة على تساؤلات الدراسة:

إجابة السؤال الأول: ما الدوافع المختلفة التي تؤثر على قرار المتطوعين بالمشاركة في العمل التطوعي؟، للتعرف

#### جدول 8

استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور الدوافع المختلفة التي تؤثر على قرار المتطوعين بالمشاركة في العمل التطوعي مرتبة

تنازلياً حسب متوسطات الموافقة  $N=314$

م	العبارة	التكرار	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	درجة التأثير
		%	غالباً	أحياناً	نادراً
6	قيمي الدينية تدفعني إلى المشاركة في الأعمال التطوعية	ك	259	53	2
		%	82.5	16.9	0.6
1	يساعدني العمل التطوعي على تنمية مهاراتي الاجتماعية	ك	254	59	1
		%	80.9	18.8	0.3
2	يمنحني التطوع فرصة لتكوين علاقات اجتماعية	ك	254	55	5
		%	80.9	17.5	1.6
3	لدي الرغبة في تقديم المساعدة والعطاء للمجتمع	ك	235	75	4
		%	74.8	23.9	1.3
8	يساعدني التطوع في كسب خبرات في مجالات مختلفة	ك	228	83	3
		%	72.6	26.4	1.0
7	يمنحني العمل التطوعي الثقة بالنفس	ك	223	84	7
		%	71.0	26.8	2.2
10	العمل التطوعي فرصة لتطوير الذات	ك	222	85	7
		%	70.7	27.1	2.2
5	التعاطف تجاه المحتاجين يدفعني للتطوع	ك	217	92	5
		%	69.1	29.3	1.6
9	التطوع ينمي قدراتي الذهنية	ك	201	103	10
		%	64.0	32.8	3.2
4	أشعر بأن العمل التطوعي ليس له قيمة	ك	179	106	29
		%	57.0	33.8	9.2
11	الأعمال التطوعية لا تثير اهتمامي	ك	148	97	69
		%	47.1	30.9	22.0
	المتوسط الحسابي		2.66	0.272	كبيرة

\*المتوسط الحسابي من (3.00).

كما أتضح أن أكثر هذه الدوافع جاءت على النحو التالي:

جاءت العبارة رقم (6) وهي (قيمي الدينية تدفعني إلى المشاركة في الأعمال التطوعية)، في المرتبة (الأولى) بمتوسط حسابي مقداره (2.82 من 3.00)، ودرجة تأثير كبيرة، وتشير تلك النتيجة إلى أن قيم الدين الإسلامي تحث على المشاركة في العمل التطوعي وتشجع أفراد المجتمع على المشاركة الإيجابية والمساهمة في الأعمال الخيرية والتطوع لفعل الخير بما يعود بالنفع على جميع فئات المجتمع.

كما جاءت العبارة رقم (1) وهي (يساعدني العمل التطوعي على تنمية مهاراتي الاجتماعية)، في المرتبة (الثانية) بمتوسط حسابي مقداره (2.81 من 3.00)، ودرجة تأثير كبيرة، ويتضح من تلك النتيجة إلى أهمية العمل التطوعي في تنمية مهارات الطلاب

يتضح من الجدول السابق أن الدوافع المختلفة التي تؤثر على قرار المتطوعين بالمشاركة في العمل التطوعي لها تأثير بدرجة كبيرة بشكل عام؛ حيث بلغ متوسط موافقتهم على عبارات محور الدوافع المختلفة التي تؤثر على قرار المتطوعين بالمشاركة في العمل التطوعي (2.66 من 3.00)، والتي تبين أن خيار الموافقة على عبارات محور الدوافع المختلفة التي تؤثر على قرار المتطوعين بالمشاركة في العمل التطوعي تشير إلى (غالباً) في أداة الدراسة.

كما تبين أن هناك تبايناً في آراء عينة الدراسة نحو تلك الدوافع، حيث إن متوسطات موافقة أفراد الدراسة على عبارات محور الدوافع المختلفة التي تؤثر على قرار المتطوعين بالمشاركة في العمل التطوعي تراوحت بين (2.25 إلى 2.82)، وهي المتوسطات التي تشير إلى (أحياناً/ غالباً) في أداة الدراسة.

أجل مرضاة الله عز وجل؛ بالإضافة إلى تكوين صداقات وعلاقات اجتماعية بالإضافة إلى اكتساب خبرة ميدانية ومكانة اجتماعية؛ وتقديم يد المساعدة لأفراد المجتمع.

كما اتفقت مع دراسة (Jarmai erzsebet, 2015) التي توصلت إلى وجود اختلاف بين أفكار ودوافع طلاب المدارس وطلبة الجامعات نحو العمل التطوعي.

وكذلك اتفقت مع دراسة (أحمد وجميل، 2019) التي توصلت إلى أن أكثر دوافع العمل التطوعي شيوعاً هي الدافع الاجتماعي ودافع واعي الفرد بأهمية العمل التطوعي تجاه المجتمع.

**إجابة السؤال الثاني: ما العوامل المؤثرة في قرار المتطوعين بالمشاركة في العمل التطوعي؟**، للتعرف على العوامل المؤثرة في قرار المتطوعين بالمشاركة في العمل التطوعي، قام الباحث بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارة محور العوامل المؤثرة في قرار المتطوعين بالمشاركة في العمل التطوعي، وجاءت النتائج كما يوضحه الجداول التالية:

الاجتماعية ومنها التعاون مع الغير وحب العمل الجماعي وكذلك ينمي مهارات التواصل لديهم ومهارة حب الاستطلاع والاعتماد على الذات وغيرها من العديد من المهارات الاجتماعية التي يؤدي العمل التطوعي إلى تنميتها لدى الطلاب.

في حين جاءت العبارة رقم (2) وهي (بمنحني التطوع فرصة لتكوين علاقات اجتماعية)، في المرتبة (الثالثة) بمتوسط حسابي مقداره (2.79 من 3.00)، ودرجة تأثير كبيرة، وتشير تلك النتيجة إلى أهمية التطوع في تكوين علاقات اجتماعية مع الغير من خلال زيادة مستوى التواصل والتعاون فيما بين الأفراد وتبادل الآراء والأفكار والمقترحات حول طرق تنمية وتفعيل أساليب التطوع.

واتفقت تلك النتيجة مع ما أشار إليه (عبد الحميد، 2017) والذي أشار إلى أن من دوافع العمل التطوعي

الحفاظ على الموروث الديني والثقافي كمساعدة الآخرين والتكافل الاجتماعي والإيثار وأيضاً التعاون، ومن أجل الأجر والثواب ومن

## جدول 9

استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور العوامل المؤثرة في قرار المتطوعين بالمشاركة في العمل التطوعي مرتبة تنازلياً حسب

متوسطات الموافقة  $N=314$

م	العبارة	التكرار	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	درجة التأثير	م
%	غالباً	أحياناً	نادراً	متوسط الحسابي*	كبيراً	
4	يعزز العمل التطوعي من انتمائي لديني و وطني	2	87	225	2.71	1
%	0.6	27.7	71.7			
5	يكسبي العمل التطوعي مكانة اجتماعية في المجتمع	10	95	209	2.63	2
%	3.2	30.3	66.6			
1	أشعر بالدعم من المجتمع الذي أتمني إليه	18	96	200	2.58	3
%	5.7	30.6	63.7			
7	المؤسسات الأهلية تشجع القائمين على العمل التطوعي	16	144	154	2.44	4
%	5.1	45.9	49.0			
6	أشعر بأن التطوع غير حدي	50	108	156	2.34	5
%	15.9	34.4	49.7			
3	الجهد المبذول في العمل التطوعي كثير والساعات قليلة	39	144	131	2.29	6
%	12.4	45.9	41.7			
8	تشجعي الجامعة على حب العمل التطوعي	56	123	135	2.25	7
%	17.8	39.2	43.0			
10	أهتم بمتابعة الطلاب المتطوعين	50	138	126	2.24	8
%	15.9	43.9	40.1			
9	الوضع المادي للأسرة لا يسمح لي بالتطوع	100	114	100	2.00	9
%	31.8	36.3	31.8			
2	مسؤولياتي الأسرية تعيقني عن المشاركة بالعمل التطوعي	125	129	60	1.79	10
%	39.8	41.1	19.1			
11	من وجهة نظري العمل التطوعي يفترق الحوافر التشجيعية	131	122	61	1.78	11
%	41.7	38.9	19.4			
	المتوسط الحسابي				2.28	متوسطة

\*المتوسط الحسابي من (3.00).

بلغ متوسط موافقتهم على عبارات محور العوامل المؤثرة في قرار المتطوعين بالمشاركة في العمل التطوعي (2.28 من 3.00)، وهو المتوسط الذي

يتضح من الجدول السابق أنّ العوامل المؤثرة في قرار المتطوعين بالمشاركة في العمل التطوعي لها تأثير بدرجة متوسطة بشكل عام؛ حيث

(2.63 من 3.00)، ودرجة تأثير كبيرة، وتشير تلك النتيجة أن العمل التطويري يكسب ممارسيه مكانة اجتماعية بين أفراد المجتمع، حيث يحظى المتطوعون بتقدير واحترام المجتمع نظراً لما يقدمونه من خدمات كبيرة للعديد من أفراد وفعات المجتمع.

في حين جاءت العبارة رقم (1) وهي (أشعر بالدعم من المجتمع الذي أنتمي إليه)، في المرتبة (الثالثة) بمتوسط حسابي مقداره (2.58 من 3.00)، ودرجة تأثير كبيرة، ويتضح من النتيجة أن المتطوعين يحظون بدعم كبير من المجتمع، وما يؤكد تلك النتيجة هو ما توصلت إليه النتيجة السابقة من تقدير واحترام المجتمع للمتطوعين.

واتفقت تلك النتيجة مع دراسة (Jarmai erzsebet 2015) التي توصلت إلى أن الأنشطة والاعمال التطوعية لها تأثيرات إيجابية على تنمية شخصية المتطوعين.

**إجابة السؤال الثالث: ما التحديات والصعوبات التي يمكن أن تواجه المتطوعين نحو العمل التطوعي؟**، للتعرف على التحديات والصعوبات التي يمكن أن تواجه المتطوعين نحو العمل التطوعي، قام الباحث بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لبيانات محور التحديات والصعوبات التي يمكن أن تواجه المتطوعين نحو العمل التطوعي، وجاءت النتائج كما يوضحه الجداول التالية:

يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي من (1.67-2.33)، والتي تبين أن خيار الموافقة على عبارات محور العوامل المؤثرة في قرار المتطوعين بالمشاركة في العمل التطوعي تشير إلى (غالباً) في أداة الدراسة.

كما أتضح أن هناك تبايناً في آراء عينة الدراسة نحو تلك العوامل، حيث إن متوسطات موافقة أفراد الدراسة على عبارات محور العوامل المؤثرة في قرار المتطوعين بالمشاركة في العمل التطوعي تراوحت بين (1.78 إلى 2.71)، وهي المتوسطات التي تشير إلى (أحياناً/ غالباً) في أداة الدراسة.

كما تبين أن أكثر هذه العوامل تأثيراً جاءت على النحو التالي:

جاءت العبارة رقم (4) وهي (يعزز العمل التطوعي من انتمائي لديني ووطني)، في المرتبة (الأولى) بمتوسط حسابي مقداره (2.71 من 3.00)، ودرجة تأثير كبيرة، ويتضح من تلك النتيجة دور العمل التطوعي وأهميته في تعزيز قيم الانتماء للدين والوطن، فالدين الإسلامي يحث على التطوع ويشجع عليه، وتقاليده المجتمع السعودي وأعرافه تشجع على التطوع والعمل الخيري، فالمجتمع السعودي من المجتمعات المعروفة بالتعاون فيما بين أفرادها بشكل إيجابي.

كما جاءت العبارة رقم (5) وهي (يكسبني العمل التطوعي مكانة اجتماعية في المجتمع)، في المرتبة (الثانية) بمتوسط حسابي مقداره

## جدول 10

استجابات أفراد عينة البحث على عبارات محور التحديات والصعوبات التي يمكن أن تواجه المتطوعين نحو العمل التطوعي مرتبة تنازلياً

حسب متوسطات الموافقة N=314

م	العبارة	التكرار %	درجة الموافقة نادراً	أحياناً	غالباً	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	درجة التأثير
2	انشغالي بكثرة الأعباء الدراسية	ك	33	131	150	2.37	0.667	كبيرة
8	اختلاف هدف التطوع الموضوع عن ممارسة التطوع الفعلي	ك	45	135	134	2.28	0.701	متوسطة
1	أشعر بعدم وضوح دور التطوع في المؤسسة	ك	58	122	134	2.24	0.745	متوسطة
4	التقدير من المؤسسات التعليمية للمشاركة في العمل التطوعي غير فعال	ك	58	145	111	2.17	0.715	متوسطة
3	الاعتراف بجهود المتطوعين غير موجود	ك	71	122	121	2.16	0.767	متوسطة
7	الاهتمام من جهة التطوع غير كافي	ك	61	150	103	2.13	0.711	متوسطة
9	ضعف استدامة عمل الفرق التطوعية	ك	57	161	96	2.12	0.688	متوسطة
5	الفرص التطوعية غير مناسبة لمهاراتي	ك	96	103	115	2.06	0.819	متوسطة
6	الشعور بالخلل بمعنى من المشاركة في الأعمال التطوعية	ك	102	103	109	2.02	0.821	متوسطة
10	العمل التطوعي غير مثمر	ك	220	69	25	1.38	0.629	ضعيفة
	المتوسط الحسابي	%	70.1	22.0	8.0	2.10	0.519	متوسطة

\*المتوسط الحسابي من (3.00).

- ضرورة العمل على توفير ما يلزم لتأهيل الطلاب نحو ممارسة العمل التطوعي للعمل في ذلك المجال بالشكل الذي يحقق أهدافه.
- ضرورة اختيار الاحتياجات التدريبية في مجال العمل التطوعي بدقة من خلال استطلاع آراء الطلاب ومقترحاتهم في ذلك المجال.
- ضرورة العمل على توضيح اللوائح والأنظمة التي تنظم سير العمل التطوعي وتحديد أهدافه وأولوياته بوضوح.
- العمل على تبادل اللقاءات العلمية بين الجامعات في مجال العمل التطوعي والاستفادة من تلك اللقاءات في تبادل الخبرات والمقترحات نحو كيفية تفعيل العمل التطوعي على أرض الواقع.
- تبني برامج التوعية الإعلامية بأهمية العمل التطوعي في المجتمع ودوره في تحقيق أهداف التنمية المجتمعية.
- ضرورة اختيار المهام التطوعية بما يتناسب مع مهارات وقدرات الطلاب.

### المراجع:

- أبو العلا، تركي حسن. (2017). إسهامات طلاب الجامعة في دعم المبادرات التطوعية، مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية، 10 (1)، ص ص 201-272.
- أحمد، بشرى عثمان وجميل، بيداء هاشم. (2019). دوافع العمل التطوعي لدى عينة من المتطوعين، مجلة كلية التربية للبنات، جامعة بغداد، 30 (1)، 90 - 104.
- برقاوي، هناء محمد. (2014) الشباب الجامعي والمشاركة في الاعمال التطوعية، دراسة ميدانية لعينة من الشباب الجامعي في كلية الآداب، قسم علم الاجتماع، دمشق.
- البشري، سامي شتيان. (2019). اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل التطوعي في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030، بحث منشور، مجلة الجامعة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، 61 (1)، ص ص 15-38.
- التوم، محمد عائض. (2021). موقات العمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية، دراسة ميدانية على أعضاء الفرق التطوعية في مدينة الرياض، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 59 (59)، ص ص 12-80.
- جميلة، بن حسي. (2021). العمل التطوعي: مجالاته، اثاره، موقاته. مجلة المسار السويدي. الجزائر، 11(2)، ص ص 121-132.
- الخطيب، عبد الله. (2013). العمل الجماعي التطوعي. الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات.
- الدويش، عبد العزيز. (2015). دور القيادات الأكاديمية بجامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية في تفعيل العمل التطوعي.

يتضح من الجدول السابق أنَّ التحديات والصعوبات التي يمكن أن تواجه المتطوعين نحو العمل التطوعي لها تأثير بدرجة متوسطة بشكل عام؛ حيث بلغ متوسط موافقتهم على عبارات محور التحديات والصعوبات التي يمكن أن تواجه المتطوعين نحو العمل التطوعي (2.10 من 3.00)، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي من (1.67-2.33)، والتي تبيِّن أنَّ خيار الموافقة على عبارات محور التحديات والصعوبات التي يمكن أن تواجه المتطوعين نحو العمل التطوعي تشير إلى (غالباً) في أداة الدراسة.

كما أتضح أن هناك تبايناً في آراء عينة الدراسة نحو تلك التحديات والصعوبات، حيث أن متوسطات موافقة أفراد الدراسة على عبارات محور التحديات والصعوبات التي يمكن أن تواجه المتطوعين نحو العمل التطوعي تراوحت بين (1.38 إلى 2.37)، وهي المتوسطات التي تشير إلى (نادراً/ أحياناً/ غالباً) في أداة الدراسة.

كما أتضح أن أكثر هذه التحديات والصعوبات تأثيراً جاءت على النحو التالي:

جاءت العبارة رقم (2) وهي (انشغالي بكثرة الأعباء الدراسية)، في المرتبة (الأولى) بمتوسط حسابي مقداره (2.37 من 3.00)، ودرجة تأثير كبيرة، وتشير تلك النتيجة إلى أن انشغال الطلاب بكثرة الأعباء الدراسية والمهام التعليمية التي يواجهونها يعد من أكثر المعوقات والتحديات التي تواجه ممارستهم للعمل التطوعي، وخاصة في الوقت الحالي الذي يزايد فيه المهام التعليمية أمام الطلاب وتعدد المسؤوليات التعليمية التي تقع على عاتقهم فلا يجدون الوقت الكافي لممارسة مهام العمل التطوعي.

كما جاءت العبارة رقم (8) وهي (اختلاف هدف التطوع الموضوع عن ممارسة التطوع الفعلي)، في المرتبة (الثانية) بمتوسط حسابي مقداره (2.28 من 3.00)، ودرجة تأثير متوسطة، وتشير تلك النتيجة إلى وجود بعض الاختلافات بين أهداف العمل التطوعي والممارسة الفعلية لمهام ومسؤوليات العمل التطوعي على أرض الواقع، مما يعد عائقاً أمام ممارسات العمل التطوعي.

في حين جاءت العبارة رقم (1) وهي (أشعر بعدم وضوح دور المتطوع في المؤسسة)، في المرتبة (الثالثة) بمتوسط حسابي مقداره (2.24 من 3.00)، ودرجة تأثير متوسطة، ويتضح من تلك النتيجة ضعف وضوح دور ومسؤوليات المتطوع في المؤسسة، وأن عدم توضيح ذلك الدور بشكل واضح يؤثر سلباً قدرة المتطوعين على ممارسة مهامهم التطوعية ومسؤولياتهم المنوطة بهم في مجال العمل التطوعي.

واتفقت تلك النتيجة مع دراسة (Taysir & Erdogmus) (2019) التي توصلت إلى أن أبرز أسباب عزوف طلاب الجامعات عن المشاركة في التطوع هو قلة الدعم المعنوي التحفيزي من عائلات الطلاب تجاه المشاركة في الأنشطة التطوعية.

### توصيات الدراسة:

- تبني برامج التدريب اللازمة للطلاب في مجال العمل التطوعي وكيفية ممارسته بكفاءة وفاعلية على أرض الواقع.

القريشي، عائدة مخلف. (2018). الشباب والعمل الاجتماعي التطوعي. مجلة العلوم التربوية والنفسية، (138)، ص 36-56.

المالكي، سمر محمد. (2010). مدى الوعي لدى طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى بمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي. [رسالة ماجستير غير منشورة] جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

هاشم، دينا محمد. (2020). دور الجامعة في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها، *المجلة التربوية لتعليم الكبار*، كلية التربية، جامعة أسيوط، (4)2، ص 42-61.

الهذلي، هادي مطر. (2019). دور كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز بالخرج في نشر ثقافة العمل التطوعي في ضوء مبادرات التحول الوطني، كلية التربية، جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، *مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية*، جامعة بابل، (43)، ص 848-882.

الهنداوي، على والزغلول، عماد. (2002). مبادئ أساسية في علم النفس. دار حنين.

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2023). المملكة العربية السعودية، (تقرير). حجم العائد الاقتصادي نتيجة العمل التطوعي <https://www.hrsd.gov.sa/media-center/documents-and-reports>

Abd al-Ḥamīd, asmā' 'Abd al-Fattāh. (2017). Taṣawwur muqṭarah li-Tanmiyat Thaḳāfat al-'amal al-taṭawwu'ī fi Miṣr fi daw' ba'ḍ al-Ittijāhāt al-'Ālamīyah al-mu'āṣirah. (in Arabic). baḥṭh manshūr, *Majallat Dirāsāt 'Arabīyah fi al-Tarbiyah wa-'ilm al-nafs*; Kulliyat al-Dirāsāt al-Insānīyah, Jāmi'at al-Azhar, al-'adad (86).

Abū al-'Ulā, Turkī ibn Ḥasan Allāh. (2017). Is'hāmāt ṭullāb al-Jāmi'ah fi Da'm al-Mubādarāt al-taṭawwu'īyah. (in Arabic). Majallat Jāmi'at Umm al-Qurā lil-'Ulūm al-Ijtīmā'īyah, 10 (1), 201272-.

Aḥmad, Bushrā 'Uthmān, wa-Jamīl, Baydā' Hāshim. (2019). Dawāfi' al-'amal al-taṭawwu'ī ladā 'ayyīnah min almtṭw'yn. (in Arabic). *Majallat Kulliyat al-Tarbiyah lil-Banāt* Jāmi'at Baghdād, 30 (1), 90104-.

al-Bishrī, Sāmī ibn shtyān Darwīsh. (2019). Ittijāhāt al-Shabāb al-Sa'ūdī Naḥwa al-'amal al-

*مجلة العلوم التربوية*، جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية، (2)، ص 365-416.

الزرعية، اصيلة بنت علي والزدجالية، ميمونة بنت درويش. (2021). دوافع التطوع في المجتمع العماني: دراسة مطبقة على الجمعيات الخيرية بسلطنة عمان. *مجلة العلوم الاجتماعية*، (3)49، ص 51-82.

السيد، مريم. (2009). التربية المهني مبادئ - استراتيجيات التدريس والتقوم. (ط1). دار النشر والتوزيع.

شكبان، هيلة سالم، والشهراني، عبد الله فلاح. (2021). دور التعليم الجامعي في تعزيز ثقافة العمل التطوعي (جامعة بيشة - دراسة حالة)، *مجلة كلية التربية*، جامعة أسيوط، (11)37، ص 572-673.

الشهراني، معلوي بن عبد الله. (2006). العمل التطوعي وعلاقته بأمن المجتمع. [رسالة ماجستير غير منشورة]، جامعة نايف للعلوم الأمنية. قسم العلوم الاجتماعية.

عبد الحميد، أسماء عبد الفتاح. (2017). تصور مقترح لتنمية ثقافة العمل التطوعي في مصر في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة، *مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، كلية الدراسات الإنسانية، جامعة الأزهر، (86)، ص 405-449.

العتيبي، لمياء عايش. (2022). آليات استقطاب المتطوعين للعمل في الجمعيات الخيرية «دراسة ميدانية مطبقة على الجمعيات الخيرية في مدينة جدة»، جامعة أم القرى، كلية العلوم الاجتماعية، قسم الخدمة الاجتماعية، *المجلة العربية للنشر العلمي*، (42)، ص 670-698.

علاونة، شفيق. (2004). علم النفس العام. دار المسيرة.

العلي، سليمان علي. (2005). تنمية الموارد البشرية والمالية في المنظمات الخيرية، إصدار مؤسسة أمانة، مؤسسة إترناشيونال جغرافيكس.

الفضالة، خالد محمد. (2021). معوقات المشاركة في العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت، بحث منشور، *مجلة كلية التربية*، جامعة أسيوط، (4)37، ص 1-33.

فيصل، عبد الله. (2021). سياسات العمل التطوعي في مصر، *مجلة كلية السياسة والاقتصاد*، (10)11، ص 62-90.

القحطاني، سعد ذعار. (2022). بعض قيم العمل التطوعي من المنظور الإسلامي ودرجة ممارسة طلاب الجامعة لها، دراسة ميدانية على طلاب كلية التربية، جامعة المجمعة، *مجلة دراسات تربوية واجتماعية*، مجلة دورية محكمة تصدر عن كلية التربية، جامعة حلوان، (28)2، ص 212-255.

- wa-ijtimā'iyah, al-mujallad (28), 'adad Yanāyir, al-juz' (2).
- al-Qurayshī, 'Ā'idah Mukhlif Mahdī. (2018). al-Shabāb wa-al-'amal al-ijtimā'ī al-taṭawwu'ī.(in Arabic). Majallat al-'Ulūm al-Tarbawīyah wa-al-nafsīyah, 'A 138, 56 – 36.
- al-Shahrānī, Ma'lawī ibn Allāh. (2006). al-'amal al-taṭawwu'ī wa-'alāqatuhu bi-amn al-mujtama'.(in Arabic). [Risālat mājistūr ghayr manshūrah], Jāmi'at Nāyif lil-'Ulūm al-Amnīyah. Qism al-'Ulūm al-ijtimā'iyah.
- al-Tūm, Muḥammad 'Ā'īd. (2021). Mu'awwiqāt al-'amal al-taṭawwu'ī min wjhat naẓar a'dā' al-firaq al-taṭawwu'iyah, dirāsah maydānīyah 'alā a'dā' al-firaq al-Taṭawwu'iyah fī Madīnat al-Riyād.(in Arabic). Majallat al-'Ulūm al-Insānīyah wa-al-Ijtimā'iyah, al-'adad (59).
- al-'Utaybī, Lamyā' 'Āyid al-Zabādī. (2022). ālīyāt istiqtāb almttw'yn lil-'amal fī al-jam'iyāt al-Khayrīyah «dirāsah maydānīyah muṭabbaqah 'alā al-jam'iyāt al-Khayrīyah fī Madīnat Jiddah».(in Arabic). Jāmi'at Umm al-Qurā, Kulliyat al-'Ulūm al-ijtimā'iyah, Qism al-khidmah al-ijtimā'iyah. baḥth manshūr, *al-Majallah al-'Arabīyah lil-Nashr al-'Ilmī, al-'adad* (42), Ibrīl.
- Alzr'yh, aṣīlah bint 'Alī wāldjālyh, Maymūnah bint Darwīsh. (2021). Dawāfi' al-taṭawwu' fī al-mujtama' al-'Umānī : dirāsah muṭabbaqah 'alā al-Jam'iyāt al-Khayrīyah bi-Salṭanat 'Ammān. (in Arabic). *Majallat al-'Ulūm al-ijtimā'iyah*, 49 (3).
- Barqāwī, Hanā' Muḥammad. (2014). al-Shabāb al-Jāmi'ī wa-al-mushārahah fī al-'A'māl al-taṭawwu'iyah.(in Arabic). dirāsah maydānīyah li-'ayyinah min al-Shabāb al-Jāmi'ī fī Kulliyat al-Ādāb, Qism 'ilm al-ijtimā', Dimashq.
- taṭawwu'ī fī ḍaw' ru'yah al-Mamlakah al-'Arabīyah al-Sa'ūdīyah 2030m.(in Arabic). baḥth manshūr, Majallat al-khidmah al-ijtimā'iyah, al-Jam'iyah al-Miṣrīyah lil-Akhiṣā'iyyin al-Ijtimā'iyyin, Miṣr, al-'adad (61), al-juz' (1).
- al-Duwaysh, 'Abd-al-'Azīz. (2015). Dawr al-qiyādāt al-Akādīmīyah bi-Jāmi'at al-Imām Muḥammad ibn Sa'ūd al-Islāmīyah fī Taf'īl al-'amal al-taṭawwu'ī.(in Arabic). *Majallat al-'Ulūm al-Tarbawīyah, Jāmi'at al-Imām Muḥammad ibn Sa'ūd al-Islāmīyah*, al-'adad (2), 365 – 416.
- al-Faḍālah, Khālid Muḥammad. (2021). Mu'awwiqāt al-mushārahah fī al-'amal al-taṭawwu'ī ladā ṭalabat Kulliyat al-Tarbiyah al-asāsīyah bi-Dawlat al-Kuwayt.(in Arabic). baḥth Manshūr, *Majallat Kulliyat al-Tarbiyah, Jāmi'at Asyūṭ*, 37 (4).
- al-Hudhalī, Hudā Maṭar. (2019). Dawr Kulliyat al-Tarbiyah bi-Jāmi'at al-Amīr Saṭṭām ibn 'Abd al-'Azīz bālkhrj fī Nashr Thaḳāfat al-'amal al-taṭawwu'ī fī ḍaw' Mubādarāt al-taḥawwul al-Waṭānī.(in Arabic). baḥth manshūr, *Majallat Kulliyat al-Tarbiyah al-asāsīyah* lil-'Ulūm al-Tarbawīyah wa-al-insānīyah, Jāmi'at Bābil, al-'adad (43), Nīsān.
- al-Mālikī, Samar bint Muḥammad ibn Ghurm Allāh. (2010). Madā al-Wa'y ladā ṭalibāt al-Dirāsāt al-'Ulyā bi-Jāmi'at Umm al-Qurā bjmjālāt al-'amal al-Taṭawwu'ī lil-mar'ah fī al-mujtama' al-Sa'ūdī. (in Arabic). Risālat mājistūr ghayr manshūrah, Jāmi'at Umm al-Qurā, al-Mamlakah al-'Arabīyah al-Sa'ūdīyah.
- al-Qaḥṭānī, Sa'd ibn Dha'ār. (2022). ba'd Qayyim al-'amal al-taṭawwu'ī min al-manzūr al-Islāmī wa-darajat mumārasat ṭullāb al-Jāmi'ah la-hā.(in Arabic). dirāsah maydānīyah 'Alī ṭullāb Kulliyat al-Tarbiyah, Jāmi'at al-Majma'ah, baḥth manshūr, Majallat Dirāsāt tarbawīyah

- Fayṣal, ‘Abd Allāh. (2021). Siyāsāt al-‘amal al-taṭawwu‘ī fī Miṣr.(in Arabic).baḥth manshūr, *Majāllat Kullīyat al-siyāsah wa-al-iqtisād, al-‘adad* (10).
- Hāshim, Dīnā Muḥammad. (2020). Dawr al-Jāmi‘ah fī tad‘īm Thaḳāfat al-‘amal al-taṭawwu‘ī ladā ṭlābhā. (in Arabic). baḥth manshūr, *al-Majallah al-Tarbawīyah li-ta‘līm al-kibār*, Kullīyat al-Tarbiyah, Jāmi‘at Asyūt, 2 (4).
- Jamīlah, ibn ḥissī. (2021). al-‘amal al-taṭawwu‘ī : majālātuh, āthārihi, m‘wqāth.(in Arabic). *Majāllat al-midād al-Dawliyah al-Jazā‘ir* 11 (2).
- Jarmai erzsebet .(2015). Pedagogical Aspects of Voluntary School Work, Practice and Theoty in Systems of Education, Volume 10 Number 1, P. 234- .
- Shkbān, Hīlah Sālim Sultān, wālshhrāny, ‘Abd Allāh Falāḥ. (2021). Dawr al-Ta‘līm al-Jāmi‘ī fī ta‘zīz Thaḳāfat al-‘amal al-taṭawwu‘ī (Jāmi‘at Bysht-dirāsah ḥālat) .(in Arabic). baḥth manshūr, *Majāllat Kullīyat al-Tarbiyah, Jāmi‘at Asyūt*, 37 (11).
- Taysir, E., & Erdogmus, Z. (2019). “ Ido not trust these organzations “ Why university students do not volunteer in Turkey. *Journal of administrative Siciences*, 17 (33), P.3357-.



جامعة حائل  
UNIVERSITY OF HAIL



Journal of Human Sciences  
At Hail University

# Journal of Human Sciences

A Scientific Refereed Journal Published  
by University of Hail



Seventh year, Issue 22  
Volume 1, June 2024

**Arcif**  
Analytics

Print 1658 -788 X  
Online E- 8819-1658