ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات الجامعة في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية

د. سمية على عبد الوارث أحمد

أستاذ مشارك علم النفس التربوي

جامعة جدة - جدة - قسم علم النفس - كلية العلوم الاجتماعية - المملكة العربية السعودية

وجامعة المنيا - كلية التربية - قسم علم النفس التربوي

مستخلص. هدف البحث الحالي إلى الكشف عن طبيعة العلاقات الارتباطية بين الوعي بمفهوم العمل التطوعي والاتجاه نحوه ودوافعه والمشاركة فيه- التي تشكل ثقافة العمل التطوعي وفق التصور الذي وضعته الباحثة-. والاختلاف في درجة استجابات أفراد العينة في الوعي بمفهوم العمل التطوعي والاتجاه نحوه ودوافعه والمشاركة فيه، بالإضافة إلى الفروق في تلك متغيرات وفقاً لمتغيري السنة الدراسية والتخصص الدراسي. وللتحقق من هذه الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي والمقارن، وطبقت مقاييس الوعي بمفهوم العمل التطوعي، الاتجاه نحو العمل التطوعي، دوافع العمل التطوعي، ومقياس المشاركة في العمل التطوعي من إعداد الباحثة بعد التأكد من خصائصها السيكومترية على عينة من الطالبات بلغ قوامها (150) طالبة بالسنتين التحضيرية والرابعة بجامعة جدة في العام الدراسي 1441هـ / 2020م. وبمعالجة البيانات إحصائياً تم التوصل إلى وجود علاقات ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين متغيرات البحث. كما انحصرت درجة الوعي بمفهوم العمل التطوعي بين متوسطة ومرتفعة. وجاء مستوى كل من الاتجاه نحو العمل التطوعي ودوافعه مرتفعاً جداً. كما انحصرت درجة استجابات أفراد عينة البحث في المشاركة في العمل التطوعي بين منخفضة جداً ومرتفعة. بالإضافة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في متغيرات البحث وفقاً للسنة الدراسية (التحضيرية/ الرابعة) والتخصص (الأدبي/ العلمي). وبناء على نتائج البحث تم تقديم عدداً من التوصيات.

كلمات مفتاحية: ثقافة العمل التطوعي - الاتجاه نحو العمل التطوعي - دوافع العمل التطوعي - المشاركة في العمل التطوعي.

المقدمة

وتتقدم الباحثة بالشكر لعمادة البحث العلمي على

الدعم التقني والمادي للبحث.

أدبيات البحث:

نعيش الآن في زمان تتلاحق فيه موجات التغير المعلوماتي والتقني والاقتصادي والسياسي والثقافي والاجتماعي والحضاري، هذا الزمان الذي صار فيه

تم تمويل هذا المشروع ضمن الأبحاث المتميزة لأبحاث العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية واللغويات من قبل عمادة البحث العلمي (DSR) جامعة جدة، تحت منحة رقم (UJ-20-023-SAI)

العالم بوتقة ينصهر فيها كل مستحدث ومستغرب ومستهجئ ، زمن يفرض علينا ضغوطه وصراعاته اللامحدودة ، والانغماس والاستغراق في مخرجاته، والخنوع والاستسلام والوهن، وسط هذا الزخم لا بد لنا من أساليب، استراتيجيات، طرق أخرى نستخدمها، نتعامل بها ومن خلالها لمواجهة هذا الواقع بصبر ومثابرة وقدرة واقتدار وتفاعل وتناغم مع معطياته ومتناقضاته حتى نستطيع التواءم والتوافق والانسجام معه بما لا يتعارض وثابت منطلقاتنا وعقيدتنا الحقبة التي لا يزيغ عنها إلا كل هالك - عقيدة الدين الواحد ، الوطن الواحد ، الأمة الواحدة ، والعمل التطوعي الآن يجد له مكاناً يجد له دوراً افتقده منذ زمن - في ظل تضخم الأنا وتضاؤل النحن في ظل ضعف الروابط والأواصر والعلاقات الاجتماعية وقطيعة الأرحام - ليعيننا على ما يحدث في هذا الزمان بالعمل على تقوية الروابط الاجتماعية بين فئات المجتمع الواحد بل بين أفراد الأمة الإسلامية جمعاء .

ويعد العمل التطوعي ظاهرة اجتماعية تختلف في أشكالها ومجالاتها وطريقة أدائها لتنسجم مع الثقافات والمعتقدات الدينية لكل مجتمع ولكل عصر، ويقوم بصفة أساسية على توجه الإنسان ورغبته ودوافعه الذاتية كون الإنسان كائن اجتماعي بطبعه يرغب في أن يكون محبوباً ومقبولاً من الآخرين عن طريق انتمائه لهم ومشاركتهم لما يعتقدون من مبادئ وقيم ومثل وتوجهات تحدد مسيرة الحياة، ولهذا فإن العمل

التطوعي في واقع الحال يمثل منفعة للفرد ذاته حيث يشبع حاجته ودوافعه للعطاء، كما أنه يعطي الإنسان الذي يزاوله فرصة لتحقيق حاجاته الاجتماعية عن طريق تكوين علاقات صداقة مع المتطوعين الآخرين. ومن ثم يستطيع بتحقيقه هذه الحاجة أن ينتقل وفقاً لهم ماسلو إلى حاجة تقدير الذات وهي شعور الفرد بالثقة وحصوله على التقدير من الآخرين بما يشعره بمكانته وقيمه بما لديه من إمكانيات مما يعينه على تحقيق أهداف العمل التطوعي.

ولقد حثنا ديننا الإسلامي الحنيف على الإكثار من التطوع حيث قال تعالى " وَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَإِنَّ اللَّهَ شَاكِرٌ عَلِيمٌ " (البقرة/ 158). وقوله تعالى " فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ " (البقرة/ 184). وفي هذا إشارة للأثر النفسي الذي يتركه العمل التطوعي في نفس الإنسان من راحة وشعور بالاعتزاز والثقة بالنفس. ومن نعم الله تعالى على بعض خلقه أنه تعالى تبارك اسمه اختصهم بقضاء حوائج الناس حبيبهم في الخير وحبب الخير إليهم أولئك هم الآمنون من عذابه يوم القيامة.

وعليه فإن العمل التطوعي بعد قيمة إنسانية تسهم في غرس العديد من القيم والمثل الإنسانية في المجتمعات إذا ما تم استثارة الدافعية لدى كافة أفراد المجتمع وحفزهم تجاهه وتكوين اتجاهات إيجابية نحوه عن طريق توعيتهم بأهميته ودوره في النهوض بالأمة. ومن هذا المنطلق فإننا بحاجة ماسة للعمل التطوعي والاهتمام به باعتباره أحد مجالات ومعال

صدرت لائحة الجمعيات والمؤسسات الخيرية عام 1410هـ، وبتضافر الجهود الحكومية والأهلية أصبح للعمل الاجتماعي مكانته في خطط التنمية وبرامج الدولة التي ركزت على أن يكون الإنسان السعودي وسيلة التنمية وغايتها. (زهران، 2005)

وعلى الرغم من أن حيوية المجتمع أو ركوده رهن بمستوى الثقافة السائدة لديه، وثقافة التطوع جزءاً لا يتجزأ من مفهوم الثقافة بالمعنى العام لهذا فإن مدى الإقبال على العمل التطوعي والمشاركة في فعالياته يتوقف على انتشار ثقافة التطوع في البيئة الاجتماعية، إلا أن الأدبيات في هذا المجال تشير إلى أن الاهتمام بالعمل التطوعي ومؤسساته ومجالاته في مجتمعاتنا العربية أدنى من المستوى المطلوب، ويرجع السبب في ذلك إلى غياب ثقافة التطوع لدى الكثير من الأفراد، وعدم إدراك مضمونه النبيل، واهتمام الأفراد بالقضايا الخاصة على حساب المصلحة العامة للمجتمع، فضلاً عن وجود عدة معوقات تعترض العاملين في مجاله (حجازي ومحمد، 2011). ومما يدل على ذلك أيضاً نتائج دراسات المالكي (2010) التي أظهرت أن نسبة 50.6% من عينة الدراسة من طالبات جامعة أم القرى وافقوا على وجود آثار سلبية على المتطوعة وهذا يدل على الاتجاه السلبي نحو العمل التطوعي. ودراسة الشناوي (2010) التي بينت أن نسبة 81.3% لم يشاركوا في عمل تطوعي. ودراسة حجازي ومحمد (2011) توصلت إلى أن نسبة

التنمية الاجتماعية في المجتمع. لذا فقد ربطت وزارة العمل بالمملكة العربية السعودية برامجها بخطط التنمية بإشرافها على الجمعيات والمؤسسات الاجتماعية في مجال العمل التطوعي. ومن ثم فهي تعمل على تكوين رأي اجتماعي مستنير لتعبئة الجهود واستثمار الطاقات وتحويل قواه البشرية إلى قوى منتجة تعتمد على نفسها لتحقيق النمو والاستقرار.

وقد أظهرت التجارب أن بعض الأجهزة الرسمية لا تستطيع وحدها تحقيق كافة غايات خطط ومشاريع التنمية مهما كانت امكانات تلك الأجهزة دون المشاركة التطوعية الفعالة للمواطنين والجمعيات الأهلية التي يمكنها الإسهام بدور فاعل في عمليات التنمية نظراً لمرونتها وسرعة اتخاذ القرار فيها. لهذا برز دور التطوع في إكمال الدور الذي تقوم به المؤسسات الحكومية إلى جانب مؤسسات القطاع الخاص في المجالات التنموية. (الشايحي، 2007، والحربي، 2014، وعودة، 2017)

ولقد أولت المملكة العربية السعودية الاهتمام بالعمل التطوعي، حيث قامت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية التي تأسست عام 1380هـ بإنشاء أول مركز للتنمية الاجتماعية في الدرعية، وقامت بتشكيل لجان أهلية متخصصة في مجالات العمل التطوعي، تلا ذلك إنشاء أول جمعية تعاونية، كما قامت الوزارة بتنظيم صناديق البر الخيرية وسجلتها كجمعيات خيرية وفق لوائح نظمت عملها إلى أن

الأخرى، وأي تغير يطرأ على أحد المتغيرات لا بد أن ينعكس على بقية المتغيرات، وهذه المتغيرات هي: الوعي بمفهوم العمل التطوعي والاتجاه نحوه ودوافعه لدى الفرد ثم يأتي الفعل السلوكي الإجرائي الذي يعبر عنه بالمشاركة في الأعمال التطوعية داخل المجتمع . وبني هذا التصور على ضوء التوازن الدينامي بين المتغيرات الأربعة داخل الشخصية الإنسانية. ويمكن تمثيل هذا التصور في الشكل (1).

شكل (1) مكونات ثقافة العمل التطوعي

محاولات التيار المعرفي خلال السنوات (1950-1970) في تفسير السلوك الاجتماعي للإنسان، حيث يرى أنه عند حدوث اختلال بين اتجاهات الإنسان وسلوكاته فإن الدوافع تؤدي دوراً في القضاء على ذلك الاختلال، فإما أن يسلك الفرد سلوكاً يتلاءم مع اتجاهاته وإما أن تكون له دوافع تغير اتجاهاته وفق سلوكياته.

83.8% من طالبات الجامعة لم يشاركن في الأعمال التطوعية. ودراسة الكندري (2016) كان من نتائجها أن 55.7% من طلبة كلية التربية لم يشاركوا في أعمال تطوعية. ودراسة الشهراني (2017) أظهرت أن نسبة 85.8% من طلبة الجامعة غير مشتركين في جمعيات تطوعية. وتقوم الدراسة الحالية على افتراض الباحثة بأن ثقافة العمل التطوعي تشتمل على أربعة متغيرات أو مكونات مرتبطة بعضها ببعض ذات علاقات تأثير وتأثر مستمرة تعمل كمنظومة حيث لكل متغير وظيفة وهذه الوظيفة مكمله لوظائف المتغيرات

ومما يؤكد هذا التصور نظرية الدور التي تركز على أن حاجات الإنسان ودوافعه وقيمه واتجاهاته ومهاراته وجماعات العمل والبعد الثقافي الذي يعمل فيه، تؤثر على دوره وأن ممارسته لدوره الرسمي تتأثر بذلك النسيج المعقد للمشاركة الإنسانية، وما يرافقها من سلوك يظهر في حياة النظام باعتباره فرداً يشغل دوراً معيناً في النظام الاجتماعي. (كريب، 2004). وما بينته أعمال Festinger ضمن

الآخرين، وبقدرتهم على التأثير والتأثر بهم. وعندما تتحول النظرة إلى العالم من الوضع الأولي للمركز حول الذات إلى وضع آخر تدرك فيه الذات باعتبارها جزءاً لا يتجزأ من كل أكبر، يصبح الناس أكثر تعاطفاً، وتقبلاً للعمل كوكلاء للتغيير الإيجابي في مجتمعاتهم المباشرة وما وراءها. (Schlitz, Vieten & Miller, 2010)

وتمثل الاتجاهات نتاجاً اجتماعياً ثقافياً حيث ترتبط بقيم المجتمع ومعاييرها، وتتكون من المعارف والخبرات والمعتقدات التي اكتسبها الفرد من خلال إدراكه الواعي لبيئته الاجتماعية والتفاعل والتناغم معها، بالإضافة إلى مشاعره ورغباته تجاه موضوع بعينه والتي تتشكل في صورة استجابات تصدر عن الفرد في مواقف الحياة التي يتعرض لها وقد تكون هذه الاستجابات ايجابية أو سلبية وفق قبوله أو رفضه لموضوع معين.

ويؤثر الاتجاه بدوره على مشاركة الشباب في العمل التطوعي تأثيراً واضحاً ايجاباً أو سلباً، كما تؤثر المشاركة الفاعلة في نمو وصقل شخصياتهم، فللعمل التطوعي العديد من الفوائد التي تعود بالنفع والفائدة على الأفراد والمجتمع، وينشأ عن ذلك جيل من المواطنين الصالحين، الذين ينهضون بمجتمعهم، ويرتقون به إلى أعلى درجات الرقي والتحضر، والعمل التطوعي يساعد الشباب في الوصول إلى الإحساس بالأمن والسلم النفسي عن طريق استثمار أوقات فراغهم بطريقة مفيدة (برقاوي ، 2008 : 66- 67) ؛ وهذا ما أكدته نتائج دراسة إبراهيم

كما يعضد هذا التصور ما يراه أصحاب نظرية التفسير الديناميكي للاتجاهات أن الاتجاهات تعتبر وسط ديناميكي يقع بين العمليات النفسية الأساسية والسلوك الذي يصدر من الفرد، والاتجاهات بهذا المفهوم الديناميكي تنظم الدوافع والادراك للفرد والعوامل النفسية الأخرى تنظيماً متسقاً يساير البيئة في تأثيرها ويؤثر بدوره فيها. (وليم، 2013)

وحينما ننظر إلى العمل التطوعي كسلوك نجد له العديد من الدوافع التي تختلف باختلاف الأفراد وخلفياتهم الثقافية والاجتماعية والدينية ومن هذه الدوافع العمل من أجل الصالح العام، وحب العمل مع الآخرين ومن أجل الآخرين، وتكوين صداقات وكسب احترام وتقدير الآخرين، من أجل تكوين علاقات اجتماعية واستثمارها، واكتساب مهارات وخبرات جديدة قد يحتاجها المتطوع مستقبلاً في حياته العملية. (الشامي، 2020، 46)

ويعتبر الوعي الاجتماعي بمثابة الإدراك الواعي لكوننا جزءاً من مجتمع مترابط مع الآخرين بمعنى أن الفرد يعي كونه جزءاً من كل أكبر وهذا المستوى يعي فيه الفرد كيف يتأثر بالآخرين، وكيف يمكن أن تؤثر أفعاله فيهم. وهناك عدة مستويات للوعي الاجتماعي؛ ففي المستوى الأدنى من الوعي الاجتماعي، نجد نقصاً واضحاً في وعي الأفراد بارتباطهم بالآخرين، وإلى أي مدى يؤثرون أو يتأثرون بالآخرين. أما في المستوى الأعلى من الوعي، يصبح الناس أكثر وعياً بترابطهم مع

عنه دراسة كل من مقدم ومحمداتني (2020) من المعوقات الاجتماعية التي تعيق مشاركة المرأة في العمل التطوعي من غياب التشجيع من المجتمع، وكذا سيادة بعض الأعراف والتقاليد التي تتعارض مع خروج المرأة للعمل، ومن أبرز المعوقات التنظيمية عدم وجود مؤسسات وهيئات تدعم العمل التطوعي النسوي، ومن أهم المعوقات الذاتية الانشغال بالأعمال الرسمية لتوفير لقمة العيش بالإضافة إلى كثرة المسؤوليات الأسرية. هذا على الرغم من أن المملكة أصبحت طرفاً فاعلاً في تفعيل جهود العمل التطوعي بما يتسق مع طبيعتها على الصعيدين الإقليمي والدولي، من خلال إطلاق العديد من المبادرات المهمة، التي تقدم خدمات مجتمعية في مختلف المجالات الإغاثية والصحية والتعليمية والبيئية والثقافية.

من هذا المنطلق بات من الضروري الاهتمام بدراسة ثقافة التطوع كونه ضرورة حضارية لكي تتمكن الأمة من الإسهام بفاعلية في بناء وصوغ الخطاب العالمي حول ثقافة التطوع، نظراً لامتلاكها تراثاً غنياً بالقيم والمبادئ والمعايير والأخلاقيات التي يمكن أن تستفيد منها البشرية.

مشكلة البحث:

مما سبق تتحدد مشكلة البحث الحالي في التساؤلات التالية:

(2006) بالإضافة إلى اكتساب المزيد من المهارات والخبرات. ودراسة خليل (2001) التي توصلت إلى أهمية الجماعات التطوعية في تنمية المسؤولية الاجتماعية لأعضائها؛ ودراسة (Ohsaka,2008) التي أظهرت أن العمل التطوعي يوفر الفرص للمتطوعات من النساء في المشاركة في الأدوار الاجتماعية المختلفة وتنمية العلاقات الاجتماعية لديهن.

ولا تزال الجهود التطوعية في المملكة العربية السعودية والعالم العربي بشكل عام دون المستوى المطلوب حيث تشير الأدبيات إلى أن مستوى العمل التطوعي ما يزال محدوداً، حيث يركز على المجالات الدعوية والاجتماعية وتقديم الخدمات للفقراء والمساكين (الشبيكي ١٩٩٢، القعيد ١٤١٧هـ، الباز ١٤٢٢هـ، يعقوب والسلمي ٢٠٠٥). وعلى الرغم من محورية دور المرأة في العمل التطوعي فإن ثقافة التطوع لدى الإناث ما زالت دون المستوى المطلوب ولم تلق العناية اللازمة لتفعيل دورها وإثراء خبراتها بما يتسق مع طبيعتها أو لوجود معوقات تحول دون ممارستها للعمل التطوعي، ويؤيد ذلك ما توصلت إليه نياز (2012)، والقريشي (2018) من عدم وعي المجتمع بأهمية العمل التطوعي، وضعف اللوائح والأنظمة الخاصة به، وعدم إلحاق المتطوعات بدورات تدريبية، وعدم وضع المتطوعة في المكان الملائم لقدراتها. بالإضافة إلى جهل المجتمع بأهمية العمل التطوعي، وما كشفت

4. الاختلاف في درجة استجابات أفراد عينة البحث في لدوافع نحو العمل التطوعي.
 5. الاختلاف في درجة استجابات أفراد عينة البحث في المشاركة في العمل التطوعي.
 6. التباين في درجة الوعي بمفهوم العمل التطوعي والاتجاه نحوه ودوافعه والمشاركة فيه لدى أفراد عينة البحث وفقاً للسنة الدراسية (التحضيرية/ الرابعة).
 7. التباين في درجة الوعي بمفهوم العمل التطوعي والاتجاه نحوه ودوافعه والمشاركة فيه لدى أفراد عينة البحث وفقاً للتخصص الدراسي (علمي / أدبي).
- أهمية البحث:**

تنبع أهمية البحث الحالي مما يلي:

1. أهمية موضوع البحث الحالي والحاجة إليه والتي تتضح فيما يلي:
- ترسيخ مبدأ العمل التطوعي والتكافل الاجتماعي بين طبقات المجتمع كأحد المبادئ التي جاء بها الاسلام وحض عليها، واستثمارا لوقت الفراغ للمتطوعين وللعاطلين عن العمل، والحاجة إلى جعل العمل التطوعي ثقافة مجتمعية، واعتبار العمل التطوعي من أهم الوسائل المستخدمة في النهوض بالمجتمعات.

- كون العمل التطوعي يمثل أحد الاستراتيجيات التي يمكن الاعتماد عليها في تحسين مستويات النمو الأكاديمي للطلاب وتنمية مهاراتهم الشخصية ، وتعزيز المسؤولية المدنية، وزيادة إلمامهم بالخبرات المهنية المتاحة وفرص التوظيف بعد التخرج-Cnaan, Smith, Holmes, Haski-

1. ما طبيعة العلاقة الارتباطية بين كل من الوعي بمفهوم العمل التطوعي والاتجاه نحوه ودوافعه والمشاركة فيه لدى أفراد عينة الدراسة؟
 2. هل تختلف درجة استجابات أفراد عينة البحث في الوعي بمفهوم العمل التطوعي ؟
 3. هل يختلف مستوى الاتجاه نحو العمل التطوعي لدى أفراد عينة البحث ؟
 4. هل تختلف درجة استجابات أفراد عينة البحث في لدوافع نحو العمل التطوعي ؟
 5. هل تختلف درجة استجابات أفراد عينة البحث في المشاركة في العمل التطوعي ؟
 6. هل تتباين درجة الوعي بمفهوم العمل التطوعي والاتجاه نحوه ودوافعه والمشاركة فيه لدى أفراد عينة البحث وفقاً للسنة الدراسية (التحضيرية / الرابعة)؟
 7. هل تتباين درجة الوعي بمفهوم العمل التطوعي والاتجاه نحوه ودوافعه والمشاركة فيه لدى أفراد عينة البحث وفقاً للتخصص الدراسي (علمي / أدبي)؟
- أهداف البحث:**

يهدف البحث الحالي إلى الكشف عن:

1. طبيعة العلاقة الارتباطية بين كل من الوعي بمفهوم العمل التطوعي والاتجاه نحوه ودوافعه والمشاركة فيه لدى أفراد عينة الدراسة.
2. الاختلاف في درجة استجابات أفراد عينة البحث بمفهوم العمل التطوعي.
3. الاختلاف في مستوى الاتجاه نحو العمل التطوعي لدى أفراد عينة البحث.

لدى طلاب وطالبات الجامعة نحو العمل التطوعي، إضافة إلى ضعف مشاركتهم وانخراطهم في مجالات العمل التطوعي بشكل عام . في حين أشارت نتائج دراسات كل من: المغيضب وعثمان (1992)؛ و(2001) Esmond ، حسين (2006) ، والمالكي (2010) ؛ والخدام (2013)، والعتوم (2015) والألفي (2017) إلى أن اتجاهات شباب الجامعة اتسمت بالإيجابية بشكل عام.

4. إعداد أربعة أدوات لقياس متغيرات البحث الحالي.

مصطلحات البحث:

1. **ثقافة العمل التطوعي:** تعرف إجرائياً بأنها الوعي بمفهوم العمل التطوعي والاتجاه نحوه ودوافع الفرد التي تحرك سلوكه نحو المشاركة فيه من أجل الآخرين والمجتمع دون انتظار عائد مادي بشكل إرادي. وتستمد هذه الثقافة من قيم المجتمع الاسلامي ومبادئ المجتمع المدني الحديث.

2. **الوعي بمفهوم العمل التطوعي:** يعرف إجرائياً بأنه معرفة الطالبة الجامعية وإدراكها الواعي لمقصود العمل التطوعي: أهدافه ، أهميته، أنواعه، مجالاته، أنشطته، برامجه، مؤسساته، وبواجبات الشخص المتطوع وحقوقه.

3. **الاتجاه نحو العمل التطوعي:** يعرف إجرائياً بأنه الموقف الذي تتخذه الطالبة الجامعية إيجاباً أو سلباً قبولاً أو رفضاً تجاه موضوع العمل التطوعي من حيث استعدادها واستجابتها من خلال الأفكار والمشاعر والتصورات التي تؤمن بها نحو موضوع العمل التطوعي.

(Leventhal & Handy, 2010, 69)، كما يمكن الاستعانة به في غرس القيم الأساسية في نفوس الطلبة، وترسيخ الهوية، ودعم القيم الدينية. (Grönlund, 2012)

- الاهتمام بثقافة العمل التطوعي كونها مطلباً من متطلبات الحياة المعاصرة وحاجة ملحة لمواكبة التنمية والتطور السريع في كافة مجالات الحياة، حيث يمثل العمل التطوعي أحد المؤشرات الدالة على تقدم الأمم وازدهارها ويسهم في بناء وتنمية المجتمع ونشر التماسك الاجتماعي بين المواطنين. (عبد الحميد، 7137، 818)

2. أهمية الفئة المستهدفة - عينة البحث الحالي - من طالبات الجامعة حيث أكدت نتائج بعض الدراسات كدراسات: (عبد التواب، 2006؛ 2010، Daoud و Ohsaka, 2008) على ضرورة إشراك المرأة في العمل التطوعي وتمكين وضع المرأة في المجتمع من الفرص في المجالات الشخصية والعامة. كما أظهرت أن العمل التطوعي يوفر الفرص للمشاركين من المتطوعات النساء في المشاركة في الأدوار الاجتماعية المختلفة وتنمية العلاقات الاجتماعية وتنمية السلوك الاجتماعي لدى المرأة .

3. وجود تضارب في نتائج الدراسات السابقة من حيث اتجاه ومشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي، فقد أشارت نتائج دراسات كل من: الباز (2001)، والعنزي (2006)؛ ومحمود (2007)، والنايلسي (2007)، والسلطان (2009)، وحجازي ومحمد (2011)، وعارف (2012)، والخدام (2013) وبرو (2015) إلى وجود اتجاهات سلبية

2. مقياس الاتجاه نحو العمل التطوعي: يتكون في صورته الأولى من (15) فقرة، يجاب عنها باختيار أحد البدائل الخمسة: أوافق بشدة/ أوافق/ أوافق إلى حد ما / غير موافق/ غير موافق بشدة.

3. مقياس دوافع العمل التطوعي: يتكون في صورته الأولى من (15) فقرة، يجاب عنها باختيار أحد البدائل الخمسة: أوافق بشدة/ أوافق/ أوافق إلى حد ما / غير موافق/ غير موافق بشدة.

4. مقياس المشاركة في العمل التطوعي: يتكون في صورته الأولى من (19) فقرة، يجاب عنها باختيار أحد البدائل الخمسة: كبيرة جدًا/ كبيرة/ متوسطة/ قليلة/ منعدمة.

تم إعداد المقاييس الأربعة بعد الاطلاع على الأدبيات المرتبطة بهذا المجال من أطر نظرية ودراسات سابقة كدراسات برقاي (2008)، عيد (2009)، حجازي ومحمد (2011)، الخدام (2013)، برو (2015)، عبد العزيز (2019)، الشامي (2020)، ومقدم وحمداتي (2020).

الخصائص السيكومترية للأدوات:

الصدق تم استخدام الطريقتين التاليتين:

1. **صدق المحتوى:** تم عرض المقاييس الأربعة على عدد (7) من المحكمين المتخصصين في أصول التربية الإسلامية وعلم النفس التربوي والقياس والتقويم بكلية التربية بجامعة جدة، وذلك في ضوء التعريفات الإجرائية للمتغيرات ، بهدف إبداء الرأي حول تطابق فقرات كل مقياس على حدة مع ما تقيسه إلى جانب سلامتها من حيث الصياغة اللغوية والعلمية وأسفر ذلك عن بعض التعديلات وتم إجراؤها.

4. **دوافع العمل التطوعي:** تعرف إجرائياً بأنها مجموعة من الرغبات الداخلية والخارجية التي تعمل على توجيه وتحريك سلوك الطالبة الجامعية نحو العمل التطوعي.

6. **المشاركة في العمل الخيري:** تعرف إجرائياً بأنه مشاركة الطالبة الجامعية في مختلف أوجه العمل التطوعي داخل المجتمع السعودي.

منهج البحث وإجراءاته :

منهج البحث:

اعتمد البحث المنهج الوصفي بشقيه الارتباطي والمقارن.

عينة البحث :

تكونت العينة الاستطلاعية من (50) طالبة، بمتوسط عمري (22.36) وانحراف معياري (2.44) ؛ واستخدمت درجات هذه العينة في التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث. أما **العينة الأساسية** فتكونت من (150) طالبة اختيرت بطريقة عشوائية (68) طالبة بالسنة التحضيرية ، (82) طالبة بالسنة الرابعة ، (39) طالبة من التخصصات الأدبية و(43) طالبة من التخصصات العلمية بجامعة جدة في العام الدراسي 1441هـ / 2020م ، بمتوسط عمري (22.68) وانحراف معياري (2.79).

أدوات البحث:

قامت الباحثة بإعداد أربعة مقاييس وهي:

1. مقياس الوعي بالعمل التطوعي: يتكون في صورته الأولى من (15) فقرة، يجاب عنها باختيار أحد البدائل الثلاثة: نعم/ إلى حد ما/ لا.

2. **الإتساق الداخلي:** تم تطبيق المقاييس الأربعة على عينة استطلاعية قوامها (50) طالبة، ومن ثم استخدم الإتساق الداخلي ، وذلك بحساب معامل الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي إليه والجداول أرقام (1 ، 2 ، 3 ، 4) توضح هذه النتائج.

جدول (1) معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية لمقياس الوعي بمفهوم العمل التطوعي

أرقام الفقرات	قيم معاملات الارتباط	أرقام الفقرات	قيم معاملات الارتباط
1	.49**	9	.72**
2	.44**	10	.52**
3	.43**	11	.51**
4	.42**	12	.44**
5	.72**	13	.39**
6	.68**	14	.53**
7	.66**	15	.45**
8	.58**		

** دال عند مستوى 0.01

يتضح من الجدول (1) أن جميع قيم معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية لمقياس الوعي بمفهوم العمل التطوعي دالة إحصائياً عند مستوى (0.01).

جدول (2) معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية لمقياس الاتجاه نحو العمل التطوعي

أرقام الفقرات	قيم معاملات الارتباط	أرقام الفقرات	قيم معاملات الارتباط
1	.41**	9	.77**
2	.68**	10	.59**
3	.77**	11	.68**
4	.68**	12	.61**
5	.64**	13	.64**
6	.54**	14	.67**
7	.67**	15	.72**
8	.67**		

** دال عند مستوى 0.01

يتضح من الجدول (2) أن جميع قيم معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية لمقياس الاتجاه نحو العمل التطوعي دالة إحصائياً عند مستوى (0.01).

جدول (3) معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية لمقياس دوافع العمل التطوعي

أرقام الفقرات	قيم معاملات الارتباط	أرقام الفقرات	قيم معاملات الارتباط
1	.35*	9	.73**
2	.54**	10	.45**
3	.62**	11	.437**
4	.53**	12	.15
5	.51**	13	.63**
6	.50**	14	.66**
7	.75**	15	.71**
8	.62**		

** دال عند مستوى 0.01

* دال عند مستوى 0.05

حذفها، وعليه أصبحت عدد فقرات المقياس في صورته النهائية (14) فقرة.

يتضح الجدول (3) أن جميع قيم معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية لمقياس دوافع العمل التطوعي دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) باستثناء الفقرة رقم (1) دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) ، في حين جاءت الفقرة رقم (12) غير دالة إحصائياً وتم

جدول (4) معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية لمقياس المشاركة في العمل التطوعي

أرقام الفقرات	قيم معاملات الارتباط	أرقام الفقرات	قيم معاملات الارتباط
1	.65**	11	.54**
2	.75**	12	.63**
3	.55**	13	.53**
4	.79**	14	.17
5	.46**	15	.39**
6	.39**	16	.25
7	.67**	17	.52**
8	.53**	18	.47**
9	.58**	19	.27
10	.70**		

** دال عند مستوى 0.01

يتضح من الجدول (4) أن جميع قيم معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية لمقياس المشاركة في العمل التطوعي دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) باستثناء الفقرات أرقام (14، 16، 19) جاءت غير دالة إحصائياً وتم حذفها. وعليه أصبحت عدد فقرات المقياس في صورته النهائية (16) فقرة.

جدول (5) قيم معاملات ثبات مقاييس البحث

م	اسم المقياس	معامل ألفا كرونباخ	إعادة تطبيق (ن=50)
1	الوعي بمفهوم العمل التطوعي	.81	.87**
2	الاتجاه نحو العمل التطوعي	.85	.85**
3	دوافع العمل التطوعي	.89	.81**
4	المشاركة في العمل التطوعي	.88	.86**

** دال عند مستوى 0.01

يتضح من الجدول (5) أن جميع قيم معاملات الثبات جاءت مرتفعة، لذا يمكن القول بأن المقاييس الأربعة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

من جميع الإجراءات السابقة تم التأكد من صلاحية المقاييس للتطبيق على العينة الأساسية للبحث.

نتائج البحث:

نتائج السؤال الأول:

وينص السؤال الأول على : " ما طبيعة العلاقة الارتباطية بين كل من الوعي بمفهوم العمل

التطوعي والاتجاه نحوه ودوافعه والمشاركة فيه لدى أفراد عينة الدراسة؟

وللاجابة على هذا السؤال تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لحساب العلاقة بين متغيرات البحث ، ويوضح الجدول (6) هذه النتائج.

جدول (6) معاملات الارتباط البينية بين متغيرات ثقافة العمل التطوعي المدروسة

المتغيرات	الوعي بمفهوم العمل التطوعي	الاتجاه نحو العمل التطوعي	دوافع العمل التطوعي	المشاركة في العمل التطوعي
الوعي بمفهوم العمل التطوعي	-			
الاتجاه نحو العمل التطوعي	.55**	-		
دوافع العمل التطوعي	.56**	.78**	-	
المشاركة في العمل التطوعي	.62**	.50**	.51**	-

** دال عند مستوى 0.01

خلال عملية التدعيم الاجتماعي والتنشئة الاجتماعية، ويشكل هذا الوعي المكون المعرفي للاتجاه من مجموعة المعارف والأحكام والمعتقدات والقيم والآراء حول موضوع العمل التطوعي، وكلما زادت معرفته بالموضوع كان اتجاهه أكثر تحديداً، ومن ثم تتكون الرغبات والدوافع نحو هذه الموضوع ومن ثم يوجه السلوك الانساني نحو ممارسة العمل التطوعي كفرد داخل منظومة مجتمعية. وأخيراً تؤكد هذه النتيجة التصور الذي وضعته الباحثة لمكونات ثقافة العمل التطوعي.

نتائج السؤال الثاني:

وتنص السؤال الثاني على: " هل تختلف درجة

استجابات أفراد عينة البحث في الوعي بمفهوم العمل التطوعي؟ "

وللإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على مقياس الوعي بمفهوم العمل التطوعي، ولتفسير استجابات أفراد الدراسة فقد تم الحصول على الوزن النسبي للمتوسطات باستخدام المعادلة التالية:

طول الفئة = (الحد الأعلى لاختيارات الإجابة -

الحد الأدنى لاختيارات الإجابة) / عدد الفئات

يتضح من الجدول (6) وجود علاقات ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) بين كل من الوعي بمفهوم العمل التطوعي والاتجاه نحوه ودوافعه والمشاركة فيه لدى أفراد عينة البحث، وبهذا تتحقق صحة الفرضية الأولى وهذه النتيجة تؤيد التصور المقترح في شكل (1) السابق.

وتؤيد هذه النتيجة ما يراه أصحاب نظرية التفسير الديناميكي للاتجاهات أن الاتجاهات تعتبر وسط ديناميكي يقع بين العمليات النفسية الأساسية والسلوك الذي يصدر من الفرد، والاتجاهات بهذا المفهوم الديناميكي تنظم الدوافع والادراك للفرد والعوامل النفسية الأخرى تنظيماً متسقاً يساير البيئة في تأثيرها ويؤثر بدوره فيها. (وليم، 2013). وأيضاً ما نقره نظرية الدور من أن حاجات الانسان ودوافعه وقيمه واتجاهاته ومهاراته وجماعات العمل والبعد الثقافي الذي يعمل فيه، تؤثر على دوره وأن ممارسته لدوره الرسمي تتأثر بذلك النسيج المعقد للمشاركة الانسانية، وما يرافقها من سلوك يظهر في حياة النظام باعتباره فرداً يشغل دوراً معيناً في النظام الاجتماعي. (كريب، 2004)

وتؤكد هذه النتيجة دور عامل الادراك الواعي كمحدد أولي لتطوير الاتجاهات لدى الفرد والذي يتكون

$$\text{فإن طول الفئة} = (3-1) / 3 = 0.60$$

وبالتالي يكون توزيع الوزن النسبي لفقرات المقياس وفق التدرج الثلاثي التالي:

1- عندما يكون المتوسط الحسابي للاستجابات [من 1 إلى 1,60] تكون درجة الوعي منخفضة والتي تقابل الإجابة لا.

2- عندما يكون المتوسط الحسابي للاستجابات [من 1,61 إلى 2,2] تكون درجة الوعي متوسطة والتي تقابل الإجابة إلى حد ما.

3- عندما يكون المتوسط الحسابي للاستجابات [من 2,3 إلى 3,0] تكون درجة الوعي مرتفعة والتي تقابل الإجابة نعم. والجدول (7) يوضح هذه النتائج.

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد العينة حول الوعي بمفهوم العمل التطوعي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الوعي
1	أعرف المقصود بالعمل التطوعي .	2.95	1.47	مرتفعة
2	لدي علم بأهداف العمل التطوعي .	2.67	.63	مرتفعة
3	لدي علم بأهمية العمل التطوعي .	2.91	.29	مرتفعة
4	لدي علم بفوائد العمل التطوعي.	2.91	.31	مرتفعة
5	لدي علم بأنواع العمل التطوعي .	2.21	.53	متوسطة
6	لدي معرفة بمجال العمل التطوعي الديني.	2.20	.77	متوسطة
7	لدي معرفة بمجال العمل التطوعي الصحي.	2.29	.70	متوسطة
8	لدي معرفة بمجال العمل التطوعي الاجتماعي.	2.47	.71	مرتفعة
9	لدي معرفة بمجال العمل التطوعي الثقافي.	1.93	.72	متوسطة
10	لدي معرفة بمجال العمل التطوعي الإغاثي.	2.22	.77	متوسطة
11	لدي علم بالجمعيات التطوعية العاملة بالمجتمع السعودي.	1.85	.64	متوسطة
12	لدي معرفة بواجبات الشخص المتطوع.	2.34	.57	مرتفعة
13	لدي معرفة بحقوق الشخص المتطوع .	1.97	.60	متوسطة
14	لدي علم بقيادات العمل التطوعي في المجتمع السعودي.	1.71	.55	متوسطة
15	أعرف البرامج والأنشطة التي تطرحها الجمعيات التطوعية .	1.79	.49	متوسطة
المتوسط العام		2.23	.534	متوسطة

يتضح من الجدول (7) أن درجة الوعي بمفهوم العمل التطوعي لدى أفراد العينة تراوحت بين متوسطة ومرتفعة، وجاء المتوسط العام متوسطاً.

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى زيادة درجة الوعي لدى طالبات جامعة جدة وخاصة في الآونة الأخيرة حيث أنشأت الجامعة مركز للعمل التطوعي يهدف إلى المشاركة في تحقيق مستهدف رؤية المملكة

2030 بالوصول إلى مليون متطوع من خلال تعظيم الأثر التنموي للجامعة من خلال تعزيز المسؤولية الاجتماعية لمنسوبيها، تعزيز الصورة الذهنية لجامعة جدة في المجتمع، التثقيف وتطوير ممارسات العمل التطوعي ونشر الوعي بأهميته بين منسوبي الجامعة، عقد شراكات في مجال العمل التطوعي بين الجامعة والجهات الحكومية والخاصة ومؤسسات المجتمع

،2013). كما بينت دراسة أبو زيد (2020) أن من معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي تتمثل في عدم وضوح مفهوم التطوع لدى المرأة.

نتائج السؤال الثالث:

وينص السؤال الثالث على: "هل يختلف مستوى الاتجاه نحو العمل التطوعي لدى أفراد عينة البحث؟".

للإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على مقياس الاتجاه نحو العمل التطوعي ؛ ولتفسير استجابات أفراد الدراسة فقد تم اعتماد التدرج الخماسي الآتي:

1. عندما يكون المتوسط الحسابي للاستجابات [من 1 إلى 1,80] تعبر عن مستوى منخفض جدًا.
 2. عندما يكون المتوسط الحسابي للاستجابات [من 1,82 إلى 2,61] تعبر عن مستوى منخفض.
 3. عندما يكون المتوسط الحسابي للاستجابات [من 2,62 إلى 3,42] تعبر عن مستوى متوسط.
 4. عندما يكون المتوسط الحسابي للاستجابات [من 3,43 إلى 4,28] تعبر عن مستوى مرتفع.
 5. عندما يكون المتوسط الحسابي للاستجابات [من 4,29 إلى 5,00] تعبر عن مستوى مرتفع جدًا.
- والجدول (8) يوضح هذه النتائج.

المدني ومنظمات الأعمال لتمكين منسوبي وطلاب الجامعة من المشاركة المجتمعية، وتعزيز الحضور الإعلامي للجامعة في المحافل الرسمية .

وتشير هذه النتيجة إلى اندماج الطالبات عينة البحث في البيئة الجامعية وما توليه من اهتمام بالعمل التطوعي داخل وخارج الجامعة، وهذا ينسجم مع ما تمتاز به الاناث من قدرات وامكانيات وطاقات عاطفية يمكن استثمارها في العمل التطوعي، وتمثل الدورات التدريبية وورش العمل والأنشطة التطوعية التي تقام من خلال المركز بالجامعة عامل دفع للطالبات للوعي بهذا المفهوم وتشجيعها على العمل في هذا المجال وخاصة في إطار التحولات الجذرية التي يشهدها العالم في العقدين الأخيرين.

وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الباز (2002) على طلاب المرحلة الجامعية في مدينة الرياض من قصور دور الجامعات في التوعية بأهمية العمل التطوعي. أو إلى افتقار التطوع أحياناً لإدارة خاصة للمتطوعين، لتنسيق الجهود وتنظيمها، وغياب الدور الواضح للمتطوع، وعدم توافر برامج خاصة لتدريب المتطوعين (المرواني، 2012) ؛ وربما تفنقر الجامعة إلى العمل التطوعي المقصود الذي يركز على أسس وقواعد عامة. أو إلى عدم توفر منظمات ومؤسسات تطوعية لدعم برامج التطوع وتقديم التسهيلات اللازمة لها، (العوضي

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول مستوى الاتجاه نحو العمل التطوعي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاتجاه
1	العمل التطوعي يشعر المتطوع بالثقة بالنفس.	4.93	.28	مرتفعة جدًا
2	ينمي العمل التطوعي الشعور بالمسؤولية الاجتماعية.	4.77	.45	مرتفعة جدًا
3	يحقق العمل التطوعي الشعور بالسعادة لدى المتطوع.	4.81	.46	مرتفعة جدًا
4	يسهم العمل التطوعي في صفل شخصية المتطوع.	4.81	.52	مرتفعة جدًا
5	ينمي العمل التطوعي الشعور بقيمة العمل التعاوني.	4.85	.39	مرتفعة جدًا
6	يحقق العمل التطوعي طموح المتطوع وأهدافه.	4.80	.46	مرتفعة جدًا
7	يسهم العمل التطوعي في الشعور بالأمن والأمان.	4.73	.56	مرتفعة جدًا
8	العمل التطوعي فرصة للتعبير عن الذات.	4.74	.54	مرتفعة جدًا
9	ينمي العمل التطوعي الوعي بقيمة العمل الجماعي.	4.46	.81	مرتفعة جدًا
10	يبرز العمل التطوعي الطاقة الايجابية للمتطوع.	4.85	.47	مرتفعة جدًا
11	ينمي العمل التطوعي روح الانتماء للوطن.	4.77	.44	مرتفعة جدًا
12	يشبع العمل التطوعي بعض الحاجات لدى المتطوع كالحاجة للتقدير.	4.39	.83	مرتفعة جدًا
13	العمل التطوعي ينمي الاستقلالية لدى المتطوع.	4.57	.74	مرتفعة جدًا
14	العمل التطوعي وسيلة لشغل أوقات الفراغ بطريقة إيجابية.	4.53	.84	مرتفعة جدًا
15	يحقق العمل التطوعي المشاركة الوجدانية للآخرين.	4.93	.29	مرتفعة جدًا
المتوسط العام		4.89	.47	مرتفعة جدًا

وحجازي ومحمد (2011)؛ المغضب وعثمان (2013)، والخدام (2013)، والألفي (2017) إلى أن اتجاهات شباب الجامعة اتسمت بالايجابية بشكل عام.

بينما تختلف مع نتائج دراسات كل من: الباز (2001)، والعنزي (2006)، وعارف (2012)، ومحمود (2007)، والنايلسي (2007)، والسلطان (2009)، والخدام (2013) إلى وجود اتجاهات سالبة لدى طلاب وطالبات الجامعة نحو العمل

يتضح من جدول (8) أن مستوى الاتجاه نحو العمل التطوعي لدى أفراد عينة البحث جاءت مرتفعة جدًا. وتدل هذه النتيجة على وجود حالة عالية من الاستعدادات العقلية والنفسية والعصبية لدى أفراد عينة البحث نحو العمل التطوعي. بمعنى أن لديهم درجة مرتفعة من العاطفة الايجابية التي لها أثر كبير في توجيه استجاباتهم نحو العمل التطوعي. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من: Esmond (2001) ؛ حسين (2006) ، والمرزوقي (2009)؛ والمالكي (2010) ، ، و

التطوعي. وضعف مشاركة وانخراط الشباب الجامعي في مجالات العمل التطوعي بشكل عام .

ويمكن تفسير هذه النتيجة في إطار قيم المجتمع السعودي حيث يرى أصحاب النظرية الوظيفية البنائية في تفسيرها للاتجاه أن الاتجاه يرتبط بقيم المجتمع ووظيفيًا يعمل على التوافق مع واقع البيئة. وتشير هذه النتيجة إلى إيمان عينة البحث بأهمية هذا العمل النابع من الدين الاسلامي الحنيف الذي يحض على التكافل والتعاون والاحسان وأعمال البر وتحمل المسؤولية الاجتماعية تجاه أبناء المجتمع.

نتائج السؤال الرابع:

وينص السؤال الرابع على : " هل تختلف درجة استجابات أفراد عينة البحث في الدوافع نحو العمل التطوعي ؟".

وللإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على مقياس الاتجاه نحو العمل التطوعي ؛ ولتفسير استجابات أفراد الدراسة فقد تم اعتماد التدرج الخماسي السابق: والجدول (9) يوضح هذه النتائج.

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد العينة للدوافع نحو العمل التطوعي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدافعية
1	حث الدين الاسلامي على الأعمال التطوعية.	4.71	.62	مرتفعة جدًا
2	الرغبة في التعلم واكتساب الخبرات والمهارات جديدة.	4.79	.48	مرتفعة جدًا
3	تحسين العلاقات الاجتماعية بين الطبقات المختلفة في المجتمع.	4.92	.36	مرتفعة جدًا
4	شغل أوقات الفراغ بما يفيد.	4.75	.53	مرتفعة جدًا
5	شعور الفرد بأنه عضو فعال في المجتمع.	4.89	.39	مرتفعة جدًا
6	الاحساس بالمسؤولية الاجتماعية.	4.52	.72	مرتفعة جدًا
7	كسب تقدير واحترام الذات.	4.63	.65	مرتفعة جدًا
8	تكوين علاقات اجتماعية مع الآخرين.	4.65	.64	مرتفعة جدًا
9	الرغبة في كسب الاحترام والتقدير من الآخرين.	4.79	.52	مرتفعة جدًا
10	الشعور بالرضا عن النفس.	4.90	.41	مرتفعة جدًا
11	أهمية خلق الايثار بالنسبة للمسلم.	4.67	.75	مرتفعة جدًا
12	حل المشاكل والمعضلات وخاصة وقت الازمات.	4.41	.97	مرتفعة جدًا
13	الحد من النزعة الفردية.	4.79	.64	مرتفعة جدًا
14	تقوية الانتماء الوطني.	4.86	.43	مرتفعة جدًا
المتوسط العام		4.91	.64	مرتفعة جدًا

عن وجود عوامل داخلية وخارجية تتعلق بالحافزية والدافعية للتطوع، ومن العوامل الداخلية يأتي البحث عن الأنشطة والمتعة والفرص المختلفة، الحاجة إلى الشعور بالرضا عن الذات، والحاجة إلى التفاعل الاجتماعي. وأما عن الدوافع الخارجية فتتمثل في الرغبة في الإنتاج، الحاجة إلى التعزيز اللفظي والمعنوي بأشكاله المختلفة. ونظرية فيتش Fitch التي أشار فيها إلى ثلاث فئات من الدوافع: حب الخير، إرضاء الأنا، والتفاعل الاجتماعي. وعن دافع حب الخير فيمثل الرغبة بمساعدة الآخرين، أما عن إرضاء الأنا فمن خلال زيادة المهارات، والمعرفة، واحترام الذات، وأما عن الدوافع الاجتماعية فتعبر عن البحث عن الانتماءات الاجتماعية والأنشطة (Utah Arts Council Publication, 2006).

في (عيد، 2009)

ويمكن أن تفسر هذه النتيجة بوجود الدوافع الذاتية لدى أفراد العينة والتي تعكس اهتماماتهم واحتياجاتهم للتحويل من الفردية والمصلحة الخاصة إلى المصلحة العامة والرغبة في العمل التطوعي، ولاكتساب خبرة لها معنى لتحقيق الأهداف الذاتية .

نتائج السؤال الخامس:

وينص السؤال الخامس على : " هل تختلف درجة استجابات أفراد عينة البحث في المشاركة في العمل التطوعي ؟".

للإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد

يتضح من جدول (9) أن الدوافع نحو العمل التطوعي لدى أفراد العينة جاءت مرتفعة جداً. ويدل ذلك على تعدد الدوافع والأسباب لديهم للانضمام للعمل التطوعي وهذا دليل على أنه ليس بالضرورة أن يكون الدافع للعمل الخيري واحداً، بل في الغالب تتعدد دوافع العمل التطوعي وتتأثر ببعضها بصور متفاوتة كما في دراسة الباز (2002)، ودراسة المحاميد (2001).

وتتسق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه نتائج الدراسة التي أصدرتها الهيئة العامة للإحصاء (GaStats) عبر موقعها الرسمي على شبكة الإنترنت www.stats.gov.sa في 21 يونيو 2019م والذي أجريت للمرة الأولى على مستوى المملكة ضمن متطلبات رؤية 2030، إلى تعدد دوافع العمل التطوعي لدى السعوديين حيث يرى (40.6%) من إجمالي المتطوعين السعوديين (ذكور وإناث) بأن حب مساعدة الآخرين هو الدافع وراء القيام بأعمال التطوع، بينما (28,7 %) يرون التطوع واجب وطني، و (8.5 %) من المتطوعين السعوديين يرون في المشاركة بأعمال التطوع فرصة جيدة للتواصل، و (4.3 %) يرون بأن أعمال التطوع تساهم في تطوير المهارات

<https://www.stats.gov.sa/ar/news/325>

وتأتي هذه النتيجة أيضاً متسقة مع تفسيرات العديد من النظريات التي فسرت دوافع ومحفزات التطوع منها نظرية كيد J. R. Kidd، والتي تحدث فيها

العينة على مقياس الاتجاه نحو العمل التطوعي؛ التدرج الخماسي السابق، والجدول (10) يوضح ولتفسير استجابات أفراد الدراسة فقد تم اعتماد هذه النتائج.

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد العينة حول المشاركة في العمل التطوعي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة المشاركة
1	أشارك في الأعمال التطوعية بدار الأيتام.	1.47	.78	منخفضة جدًا
2	أشارك في الأعمال التطوعية بدار المسنين.	1.29	.62	منخفضة جدًا
3	أشارك في الأعمال التطوعية بجمعيات الإغاثة.	1.21	.49	منخفضة جدًا
4	أشارك في رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة.	1.93	1.27	منخفضة
5	أقدم مساعدات في فصول محو الأمية.	1.19	.45	منخفضة جدًا
6	أسهم في رعاية الأرامل ماديا.	1.21	.49	منخفضة جدًا
7	أسهم في رعاية الأسر الفقيرة.	1.89	1.04	منخفضة
8	أشارك في تقديم المساعدة للمدمنات.	1.07	.35	منخفضة جدًا
9	أشارك في إقامة ندوات لنشر ثقافة العمل التطوعي.	1.23	.57	منخفضة جدًا
10	أشارك في إقامة المعارض للجمعيات التطوعية.	1.87	.82	منخفضة
11	أشارك في الأنشطة الصيفية التي تقيمها الجمعيات التطوعية.	1.92	.77	منخفضة
12	أشارك في الإعداد وتقديم دورات تدريبية تابعة للجمعيات التطوعية.	1.33	.71	منخفضة جدًا
13	أتبرع بالدم لإنقاذ حياة أي شخص.	3.55	1.71	مرتفعة
14	أشارك في إقامة ندوات لنشر الثقافة الصحية.	2.89	1.62	متوسطة
15	أميل إلى العمل في فريق ينسق التبرعات لتوزيعها.	2.94	1.53	متوسطة
16	أشارك في الأعمال التطوعية التي تقدمها الجامعة.	2.95	1.47	متوسطة
المتوسط العام		1.96	.76	منخفضة

وتتسق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الشبكة العربية للمنظمات الأهلية (٢٠٠٥) الميدانية عن التطوع في العالم العربي من أن الشباب من سن ١٥ حتى ٣٠ سنة هم أقل فئة مهتمة بالتطوع برغم إمكانيات وقدرة الشباب في هذا السن للقيام بأعمال تخدم المجتمع بصورة فائقة. ودراسة النابلسي (2007) التي توصلت إلى ضعف مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي.

يتضح من الجدول (10) اختلاف درجة استجابات أفراد عينة البحث في المشاركة في العمل التطوعي ، حيث تراوحت بين منخفضة جدًا (8) فقرات، ومنخفضة (4) فقرات، ومتوسطة (3) فقرات، ومرتفعة لفقرة واحدة فقط وهي (أتبرع بالدم لإنقاذ حياة أي شخص). وجاء المتوسط العام للمشاركة بدرجة منخفضة.

القيادية، ولد أوضحت دراسة حديثة للشبكة العربية للمنظمات الأهلية أن هناك انحساراً للتطوع بين النساء كاتجاه عام، وقد حدث ذلك بسبب ضغوط ثقافية متزايدة لتحديد دور المرأة من جانب، وبسبب ضغوط اقتصادية من جانب آخر، أدت إلى انشغال المرأة في تلبية الاحتياجات الأساسية. (الكواري، 2004)

وقد تفسر هذه النتيجة على ضوء ما ذكره ملاوي (2008: 256) من أن ضعف مساهمة النساء والفتيات في العمل التطوعي، ربما يعود إلى تأثير منظومة القيم الاجتماعية التي تحد من المشاركة الفاعلة للمرأة. وهذا ما أكدته حمزة (2008) في دراسته من أن أهم العوامل التي تحد من مشاركة المرأة في العمل التطوعي هو الموروث الاجتماعي الذي يشجع بقاء المرأة في المنزل، وعدم التقدير المجتمعي لدورها في العمل التطوعي، والنظرة الدونية من قبل المجتمع للمتطوعات. ومما يؤيد ذلك ما توصل إليه أقطم (2014) من أن المعوقات التي تواجه المرأة في العمل التطوعي تتمثل في المعوقات الاجتماعية والثقافية والمادية والسياسية، والمعوقات التنظيمية والإدارية والمعوقات الشخصية.

وكما يرى ياسين (٢٠٠٢) أن بعض الأنماط الثقافية السائدة في المجتمع تسهم في تقليص مشاركة الشباب في العمل التطوعي، كالتقليل من أهميتهم الاجتماعية ومن دورهم في بناء المجتمع، وكذلك ضعف وعي الشباب بمفهوم وفوائد العمل التطوعي. كما أن هنالك أسباب تتحمل مسؤوليتها المؤسسات الحكومية والأهلية تتمثل في قلة التعريف

ودراسة حجازي ومحمد (2011) التي أشارت إلى وجود اتجاهات سلبية للفتاة الجامعية نحو المشاركة في العمل التطوعي في عدم تليبيتها أي دعوة للمشاركة في العمل التطوعي وضعف مبادرتها للقيام بهذه الأعمال وعدم حرصها على حضور ندوات تحت على العمل التطوعي، وعدم تشجيع زميلاتها للانضمام للعمل التطوعي. ودراسة الهيئة العامة للإحصاء (GaStats) عبر موقعها الرسمي على شبكة الإنترنت www.stats.gov.sa في 21 يونيو 2019م التي توصلت إلى أن نسبة إجمالي المتطوعين (السعوديين وغير السعوديين) من إجمالي عدد سكان المملكة لمن أعمارهم 15 سنة فأكثر قد بلغت خلال الاثني عشر شهراً السابقة للمسح (14.7%) فيما بلغت نسبة المتطوعين السعوديين (الذكور والإناث) للسكان السعوديين لمن أعمارهم 15 سنة فأكثر خلال الاثني عشر شهراً السابقة للمسح (16.8%)، وبلغت نسبة المتطوعين السعوديين الذكور إلى إجمالي السعوديين الذكور (15 سنة فأكثر) (22.6%) ، في حين بلغت نسبة المتطوعات السعوديات إلى إجمالي السعوديات (15 سنة فأكثر) للمسح (10.8%)،

<https://www.stats.gov.sa/ar/news/325>

كما تتسق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه البيانات والإحصاءات المتوفرة على الصعيد العربي من ضعف المشاركة النسائية بصورة عامة في التنظيمات والجمعيات الأهلية، وحتى في الحالات التي تشارك فيها المرأة في هذه التنظيمات بلا حظ اقتصر وجودها على المستويات القاعدية دون

والمشاركة فيه لدى أفراد عينة البحث وفقاً للسنة الدراسية (التحضيرية / الرابعة)؟".
وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent Samples T test) لتعرف دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في متغيرات البحث وفقاً للسنة الدراسية (التحضيرية/الرابعة). والجدول (11) يوضح هذه النتائج.

بالبرامج والنشاطات التطوعية أو عدم السماح للشباب بالمشاركة في صنع القرار داخل المؤسسة وقلة تشجيع ودعم العمل التطوعي
بينما تختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة العوضي (2013) حيث وجد أن مشاركة أفراد عينة الدراسة بكلية التنمية الاجتماعية والأسرية بجامعة القدس المفتوحة كان ذا تقدير مرتفع.
السؤال السادس:

وينص السؤال السادس على: " هل تتباين درجة الوعي بمفهوم العمل التطوعي والاتجاه نحوه ودوافعه

جدول (11) نتائج اختبار ت لدلالة الفروق في درجة الوعي بمفهوم العمل التطوعي والاتجاه نحوه ودوافعه والمشاركة فيه لدى أفراد عينة البحث وفقاً للسنة الدراسية (التحضيرية / الرابعة)

المتغير	السنة الدراسية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الوعي بمفهوم العمل التطوعي	التحضيرية	68	5.50	70.56	148	.36	.92
	الرابعة	82	4.80	71.33			
الاتجاه نحو العمل التطوعي	التحضيرية	68	4.30	71.50	148	.19	1.29
	الرابعة	82	7.28	70.21			
دوافع العمل التطوعي	التحضيرية	68	5.50	70.56	148	.36	.92
	الرابعة	82	4.80	71.33			
المشاركة في العمل التطوعي	التحضيرية	68	8.22	31.81	148	.82	.23
	الرابعة	82	9.96	32.16			

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الخدام (2013) في عدم وجود فروق دالة إحصائية بين اتجاهات طالبات الجامعة نحو العمل التطوعي تعزى لمتغير المستوى الدراسي. كما تتفق مع دراسة إبراهيم

يتضح من الجدول (11) عدم وجود فروق دالة إحصائية في متغيرات: مفهوم العمل التطوعي والاتجاه نحوه ودوافعه والمشاركة فيه لدى أفراد عينة البحث وفقاً للسنة الدراسية (التحضيرية / الرابعة).

وينص السؤال السابع على : " هل تتباين درجة الوعي بمفهوم العمل التطوعي والاتجاه نحوه ودوافعه والمشاركة فيه لدى أفراد عينة البحث وفقاً للتخصص الدراسي (علمي / أدبي)؟".

للإجابة على السؤال السابع تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent Samples T test) لتعرف دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في متغيرات البحث وفقاً للتخصص (الأدبي / العلمي). والجدول (12) يوضح هذه النتائج.

وسليمون (2017) التي توصلت لعدم وجود فروق دالة إحصائية في محاور ثقافة العمل التطوعي تبعاً لمتغير السنة الدراسية.

بينما تختلف عن نتيجة دراسة الزبيدي (2006) التي بينت وجود فروق دالة إحصائية بين اتجاهات طلبة الجامعة نحو العمل التطوعي تعزى لمتغير المستوى الدراسي. ودراسة حمزة (2008)، ودراسة العوضي (2013) التي أظهرتا وجود فروق دالة إحصائية في مستوى ثقافة الشباب الجامعي نحو المشاركة بالعمل التطوعي تبعاً لمتغير العمر لصالح صغار السن (أقل من 30 سنة) .

السؤال السابع:

جدول (12) نتائج اختبار ت لدلالة الفروق في درجة الوعي الواعي بمفهوم العمل التطوعي والاتجاه نحوه ودوافعه والمشاركة فيه لدى أفراد عينة البحث وفقاً للتخصص (الأدبي / العلمي)

المتغير	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الوعي بمفهوم العمل التطوعي	الأدبي	39	8.68	34.85	80	.23	1.22
	العلمي	43	9.89	32.32			
الاتجاه نحو العمل التطوعي	الأدبي	39	6.93	70.18	80	.31	1.02
	العلمي	43	4.28	71.47			
دوافع العمل التطوعي	الأدبي	39	4.95	71.00	80	.92	.103
	العلمي	43	5.20	71.12			
المشاركة في العمل التطوعي	الأدبي	39	8.68	34.85	80	.23	1.22
	العلمي	43	9.89	32.32			

والاتجاه نحوه ودوافعه والمشاركة فيه لدى أفراد عينة البحث وفقاً للتخصص (الأدبي / العلمي).

يتضح من الجدول (12) عدم وجود فروق دالة إحصائية في متغيرات: مفهوم العمل التطوعي

العلوم الإنسانية اختلافات كبيرة عن طلاب التخصصات الأخرى.

ويمكن تفسير نتيجتي السؤالين السادس والسابع إلى تشابه الظروف التي تعيشها الطالبات الجامعيات بغض النظر عن كونهم في السنة التحضيرية أو الرابعة أو التخصص العلمي أو الأدبي فالجميع يعيش في بيئة واحدة بظروف حياتية وتعليمية متشابهة بيئة تؤمن بنفس القيم تشيع فيها ثقافة العمل التطوعي بنسبة لا بأس بها.

توصيات البحث:

في ظل التشريعات الحالية للقيادة الحكيمة الرشيدة لا بد أن تلعب الجامعات السعودية دوراً رئيساً في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى الشباب السعودي بتفعيل الوظيفة الثالثة للجامعات - خدمة المجتمع - التي تقدمها الجامعة كأفضل معيار للحكم على مدى كفاءتها في تنمية المجتمع. وذلك من خلال:

1. عمل شراكات بين الجامعة والمؤسسات الخيرية خارج الجامعة.
2. تخصيص مشروع لخدمة المجتمع ضمن متطلبات الدراسة الجامعية.
3. تضمين مشروع تثقيف طلبة الجامعة بالعمل الخيري ضمن برامج الأنشطة بالجامعة.
4. تخصيص برامج تدريبية لتدريب طلاب الجامعة من المتطوعين للأعمال الخيرية على أسس وضوابط العمل الخيري.

وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع نتيجة دراسة العقيل (1423) التي بينت عدم وجود فروق واضحة بين مستوى الاتجاه نحو العمل الدعوي كأحد أنواع العمل التطوعي بين الشباب السعودي في مختلف التخصصات. ونتائج دراسة السلطان (2009) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الشباب الجامعي من جامعة الملك سعود نحو ممارسة العمل التطوعي، ومعوقاته، وأساليب فعاليته، تعزى إلى اختلاف الكلية. وهذا يعني أن الطلاب لديهم اتجاهات متشابهة نحو ممارسة العمل التطوعي، ونحو الأساليب والآليات اللازمة لتفعيل مشاركتهم في العمل التطوعي. كما تتفق جزئياً مع نتائج دراسة عبد العزيز (2019) التي أوضحت عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة الدراسة فيما يتعلق بأبعاد مقياس الاتجاهات نحو المشاركة في العمل التطوعي.

وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة رضا (2006) التي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية في اتجاهات الطلبة نحو التطوع تعزى لمتغير التخصص لصالح طلبة الخدمة الاجتماعية. ونتيجة دراسة السلطان (2009) التي أظهرت فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الشباب الجامعي من جامعة الملك سعود نحو محوري مجالات العمل التطوعي والفوائد التي تعود عليهم من مشاركتهم في العمل التطوعي تعزى إلى اختلاف تخصصاتهم. ودراسة (Rashad,2018) حيث أظهر طلاب

- أقطم، حسن فخري ابراهيم (2014). معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي من وجهة نظر المتطوعين والعاملين في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الدراسات العليا ، جامعة النجاح الوطنية .

- الباز، راشد سعد (2002). الشباب والعمل التطوعي : دراسة ميدانية علي طلاب المرحلة الجامعية في مدينة الرياض ، مجلة البحوث الأمنية، 20(10) 10، 58 - 117 .

- براقوي ، خالد يوسف (2008) : اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل التطوعي. مجلة جامعة الملك عبد العزيز الآداب والعلوم الإنسانية ، 16(2) ، 65 - 131.

- برو، باسل (2015)، اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي (دراسة ميدانية). رسالة ماجستير غير منشورة، كمية الآداب، جامعة دمشق.

- حجازي، نادية عبد العزيز محمد، ومحمد، إيمان محمد إلياس (2011): اتجاهات الفتاة الجامعية نحو العمل التطوعي في المجتمع السعودي ودور الخدمة الاجتماعية في تنميتها: دراسة ميدانية مطبقة على طالبات كليات جامعة الملك عبد العزيز وجامعة أم القرى. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية ، مصر ، 30(9) ، 4109 - 4192.

- الحربي، عبد الغني محمد (2014). دور الأسرة في تنشئة الأبناء على العمل التطوعي: دراسة استطلاعية على طلاب المرحلة الثانوية بمدينة جدة،

5. تضمين البرنامج الأكاديمي للطالب الجامعي ساعات محددة تحسب على أنها أعمال تطوعية للمجتمع.

6. التنسيق مع الوحدات والأقسام الأكاديمية لتشجيع برامج العمل التطوعي.

7. العمل على نشر ثقافة العمل التطوعي بدءاً من المؤسسة الاجتماعية الأولى الأسرة" التي تمارس عملية التنشئة والبرمجة الاجتماعية الأولى في حياة النشء - التي يفوق تأثيرها أثر أي مؤسسة اجتماعية أخرى لكونها تقوم على إشباع حاجات الأبناء الفسيولوجية والعقلية المعرفية والعاطفية بالإضافة إلى غرس أساليب التعامل الاجتماعي ومعايير السلوك بما يكفل لهم القيام بأدوارهم الحياتية، وصولاً إلى جميع مؤسسات المجتمع الرسمية منها وغير الرسمية.

مراجع البحث:

- إبراهيم ، حكمت علي (2006) . دراسة تحليلية للعوامل الاجتماعية المؤدية لمشاركة الشباب الجامعي في المشروعات التطوعية بجامعات أندية التطوع. رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان .

- إبراهيم، هيام نسيم وسليمون، ريم (2017). مستوى ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة دمشق في ظل الأزمة السورية. مجلة جامعة البيت، المجلد 39 (37)، 111 - 165.

- مجلة العلوم الاجتماعية، الجمعية المصرية للاخصائيين الاجتماعيين، 52، 383 - 420.
- حسين، محمد رضا (2006). اتجاهات الشباب الجامعي نحو التطوع دراسة مطبقة على طلاب وطالبات جامعة السلطان قابوس. المؤتمر العلمي السابع عشر: الخدمة الاجتماعية وقضايا المرأة، القاهرة، مصر.
- حمزة، أحمد (2008). مؤشرات تخطيطية لتنشيط مشاركة المرأة في العمل التطوعي، المؤتمر العلمي الدولي الحادي والعشرون للخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، القاهرة، ص ص 3770 - 3830.
- الخدام ، حمزة خليل (2013). اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي : كلية عجلون الجامعية نموذجاً، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات ، (31) ، 219 - 246.
- خليل ، هيام شاكر (2001): المشاركة في جماعات التطوع وتنمية المسؤولية الاجتماعية. المؤتمر العلمي الرابع عشر ، الخدمة الاجتماعية بين الجهود التطوعية والاحتراف المهني ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان المجلد الثالث.
- الزبيدي ، فاطمة (2006). اتجاهات طلبة الجامعة الأردنية نحو العمل التطوعي . رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، عمان ، الأردن.
- زهران، حامد (2005). الصحة النفسية والعلاج النفسي. ط4، القاهرة: عالم الكتب.
- أبو زيد، صافيناز محمد (2020). معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للاخصائيين الاجتماعيين، 63(2)، 15 - 42.
- السلطان ، فهد سلطان (2009). اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود، مجلة رسالة الخليج العربي، (112)، 73 - 127.
- الشامي، أروى عبد العزيز (2020). دوافع العمل التطوعي لدى المتطوعين: دراسة ميدانية على عينة من المتطوعين في منظمات الشمال السوري المحرر، مجلة ربحان للنشر العلمي، مركز فكر للدراسات والتطوير، (5)، 41 - 69.
- الشايجي، حميد خليل (2007). العمل التطوعي أهميته معوقاته وعوامل نجاحه. ورقة عمل، جامعة الرياض، سبتمبر، المملكة العربية السعودية .
- <https://ae.linkedin.com › pulse>
- الشبكة العربية للمنظمات الأهلية (2005). التطوع والمتطوعون في العالم العربي .
- الشبيكي، الجازي محمد فهد (1992). الجهود الإنسانية التطوعية في مجالات الرعاية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود .الرياض.
- الشناوي، أحمد محمد سيد (2010). مستوى ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب: دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية بالاسماعيلية، (18)، 1 - 54.

- العقيل، سليمان عبد الله (1423). الشباب السعودي والعمل الدعوى دراسة في استطلاع آراء الشباب السعودي حول العمل الدعوى التطوعي، مجلة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، 40 (1)، 500 - 558.

- عنان ، محمد رضا حسين (2006) : اتجاهات الشباب الجامعي نحو التطوع ، المؤتمر العلمي السنوي السابع عشر ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة الفيوم.

- العنزي، موزي (2006). أثر بعض المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية على مشاركة المرأة السعودية في الأعمال التطوعية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود.

- عودة، نصر الدين (2017). المعوقات التي تعترض مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، الجزائر، 10، 155 - 174.

- عوضي ، رأفت (2013). دور المؤسسات التعليمية في تعميم ثقافة المشاركة بالعمل التطوعي من وجهة نظر الطلبة دراسة ميدانية كلية التنمية الاجتماعية والأسرة بجامعة القدس المفتوحة نموذجاً ،مؤتمر العمل التطوعي واقع وتحديات، جامعة القدس المفتوحة ، 92 - 129.

- عيد، أسماء شرباتي (2009). الدوافع الشخصية وراء العمل التطوعي بين المتوقع والواقع، المركز الفلسطيني للإرشاد www.pcc-jer.org/ar/

- الشهراني، عبد الله فلاح (2017). دور الجامعة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية وثقافة العمل التطوعي: دراسة ميدانية على طلاب وطالبات الدبلوم العام في التربية في جامعة بيشة، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، 28(110)، 1 - 52.

- عارف ، إيمان محمد (2002). دور الجامعة في تنمية اتجاهات الطلاب نحو العمل التطوعي في ضوء مفهوم التنمية المستدامة ، المؤتمر القومي السنوي العاشر ، جامعة المستقبل في الوطن العربي - مصر ، 2، 501 - 545.

- عبد التواب ، هناء ربيع (2006). نحو إطار تصوري مقترح لتفعيل مشاركة المرأة في الجمعيات الأهلية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة ، المؤتمر العلمي السنوي السابع عشر، كلية خدمة المجتمع ، جامعة الفيوم .

- عبد الحميد، أسماء عبد الفتاح نصر(2017). تصور مقترح لتنمية ثقافة العمل التطوعي في مصر في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة. دراسات عربية في التربية وعلم النفس. 86، 405 - 449.

- عبد العزيز، أحمد علاء الدين (2019). لإتجاهات نحو المشاركة في العمل التطوعي وعلاقتها بتحقيق الذات لدى عينة من الشباب الجامعي، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية، جامعة عين شمس.

السعودي: دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أم القرى، كلية التربية، المملكة العربية السعودية.

- المحاميد ، محمد (2001). دوافع السلوك التطوعي النسوي المنظم في الأردن وعلاقته ببعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية. رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، عمان ، الأردن.

- محمود ، منال طلعت (2007): العمل التطوعي وتنمية ثقافة المواطنة، دراسة مطبقة علي أندية التطوع بمراكز الشباب بمحافظة الإسكندرية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان. 23 (3) ، 1377 - 1447.

- مرواني، حمد محمد (2012). دراسة في العمل الجماهيري التطوعي. المدينة المنورة، جامعة طيبة، منشورات كلية التربية.

- المغيصب، عبد العزيز وعثمان، عبد الرحمن (1992). الشباب والعمل الاجتماعي التطوعي، دراسة للاتجاهات النفسية لدى عينة من طلبة جامعة قطر، مجلة شؤون عربية، 40 (10)، 41 - 60.

- مقدم، زينب ومحمداتي، شهرزاد (2020). العمل التطوعي النسوي: الدوافع والمعوقات: دراسة ميدانية لبعض الجمعيات الخيرية بولاية أدرار - الجزائر، مجلة الجامعة الإسلامية لبحوث الانسانية، الجامعة الاسلامية بغزة، 28 (1)، 233 - 209.

- القريشي، عائدة مهدي (2018). الشباب والعمل الاجتماعي التطوعي، مجلة العلوم التربوية والنفسية، الجمعية العراقية للعلوم التربوية والنفسية، (138)، 36 - 56.

- قعيد، إبراهيم (1417هـ) : وسائل استقطاب المتطوعين والاستفادة من جهودهم . المؤتمر العلمي عن الخدمات التطوعية بالمملكة العربية السعودية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

- كريب، إيان (2004). النظرية الاجتماعية من بارسونز إلى هابرماس، ترجمة محمد حسين غلوم، القاهرة: عالم المعرفة.

- الكندري، جاسم علي (2016). ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت: دراسة ميدانية، مجلة العلوم التربوية، 24 (1)، 157 - 188.

- كواري ، عابشة (2006). دور المرأة في الهيئات (المانحة والمستفدة) ، مؤتمر الإعلاميات العربيات الثالث ، عمان.

- المالكي ، سمر محمد غرم الله (2010). مدي إدراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .

- المالكي، سمر محمد غرم الله (2010). مدى إدراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع

Motivations and Benefits of Student Volunteering: Comparing Regular, Occasional, and NonVolunteers in Five Countries. *Canadian Journal of Nonprofit and Social Economy Research*, 1(1) 65-81.

- Daoud , Nihaya (2010): What do women gain from volunteering? The experience of lay Atab and Jewish women volunteers in the Women for Women s Health programmer in Israel ,*Peer Reviewed Journal ,Health & Social Care in the Community*. 18.

- Esmond , Judy(2001): The untapped potential of Australian University students ,*Australian Journal on Volunteering* ,5(2) , 309.

- Grönlund, H. (2012). Volunteerism as a mirror of individuals and society: reflections from young adults in Finland (Unpublished Academic Dissertation), University of Helsinki, Finland.

- Ohsaka , H. (2008): The life course of middle –aged and women volunteers and their ways of overcoming negative events, *The Japanese Journal of Social Psychology* .24, Aug.

- Rashad,M.D.(2018). Voluntary work among university students, *Journal Of Educational and Psychological Researches*, 15(56), 409-437.

- Schlitz, M. Vieten, C. & Miller, M. (2010), Worldview Transformation and the Development of Social Consciousness, *Journal of Consciousness Studies*, 17(7-8), 18-36.

- ملاوي ، أحمد (2008). أهمية منظمات المجتمع المدني في التنمية، *مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية*، 255 – 275.

- المنيزل، عبد الله فلاح والعنوم، عدنان يوسف (2015). اتجاهات الشباب الاماراتي نحو العمل التطوعي ، *دراسات تربوية ونفسية*، كلية التربية، جامعة الزقازيق، 87، 5 – 52.

- النابلسي ، هيفاء (2010): دور الشباب الجامعي في العمل التطوعي والمشاركة السياسية. دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

- النابلسي، هيفاء (2007). دور الشباب الجامعي في العمل التطوعي والمشاركة السياسية: دراسة مقارنة على عينة من طلبة الجامعة الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

- وليم، لامبرت وولاس إ. لامبرت (2013). علم النفس الاجتماعي. ترجمة سلوى الملا، ط5، القاهرة: دار الشرق.

- ياسين ، أيمن (2002). الشباب والعمل الاجتماعي التطوعي. مركز التميز للمنظمات غير الحكومية ،القاهرة .

- يعقوب، أحمد والسلمي، عبد الله (2005). إدارة العمل التطوعي. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية،

- Cnaan, R. A., Smith, K. A., Holmes, K., Haski-Leventhal, D., & Handy, F. (2010).

The culture of volunteer work for female university students in the light of some demographic variables

Sumaya A. Ahmed

Associate Professor of Educational Psychology

Faculty of Social Sciences, University of Jeddah, Jeddah, Saudi Arabia

Minia University - College of Education - Department of Educational Psychology

E-mail: somiali42@yahoo.com

Abstract. the he aim of the current research is to reveal the nature of the correlative relationships between awareness of the concept of volunteerism, the attitude towards it, its motives and participation in it - which constitute the culture of volunteer work according to the perception developed by the researcher -.. And the difference in the degree of responses of the sample members to the studied variables, in addition to the differences in the research variables according to the variables of the academic year and academic specialization. In order to achieve these goals, the descriptive approach was used in both its relational and comparative parts, and measures of awareness of the concept of volunteer work, the trend towards volunteer work, the motives of volunteer work, and the measure of participation in volunteer work were prepared by the researcher after confirming their psychometric characteristics on a sample of (150) female students. In the preparatory and fourth years of the University of Jeddah in the academic year 1441 AH / 2020 AD. By treating the data statistically, it was concluded that there are positive statistically significant correlations between the research variables. The degree of awareness of the concept of volunteer work ranged from medium to high. The level of both the trend towards volunteering and its motivation is very high. The degree of responses of the members of the research sample to participating in volunteer work ranged between very low and high. In addition to the absence of statistically significant differences in the research variables according to the academic year (preparatory / fourth) and specialization (literary / scientific). Based on the research results, a number of recommendations were made

Key words: Culture of volunteer work - Attitude towards volunteer work - Motives of volunteer work - Participation in volunteer work.