

**برنامج مقترح من منظور الممارسة العامة
للخدمة الاجتماعية لتنمية مشاركة
طالبات الجامعة في العمل التطوعي**

A proposed program from the perspective of the general
practice of social work to develop the participation
of university female students in voluntary work

إعداد

اسماء مصطفى عبد الرازق أحمد

مدرس بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة اسيوط
استاذ مساعد بقسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية كلية الإنسانيات والعلوم
جامعة جامعة العلوم والتقنية في الفجيرة

برنامج مقترح من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لتنمية مشاركة طالبات الجامعة في العمل التطوعي

اعداد وتنفيذ

اسماء مصطفى عبد الرازق أحمد

مدرس يقسم مجالات الخدمة الاجتماعية كلية الخدمة الاجتماعية- جامعة اسيوط
استاذ مساعد بقسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية كلية الإنسانيات والعلوم جامعة جامعة العلوم والتقنية في الفجيرة

ملخص الدراسة

بات العمل التطوعي اليوم من أهم ركائز نمو المجتمعات واستقرارها، وتزداد الحاجة إليه مع تعقد ظروف الحياة وتشابكها، وبما أنّ الشباب هم عماد المجتمعات وأساسها، وعنصر الحيويّة والنشاط فيها، فلا بدّ أن يكون لهم دور فعال في مجال الأعمال التطوعيّة، والتي يتبلور مفهومها فيما يقدمه الأفراد من مساهمات في أعمال التنمية المجتمعيّة بشتى السبل المتاحة، وقد هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على واقع مشاركة طالبات الجامعة في العمل التطوعي، الأسباب الدافعة للمشاركة في العمل التطوعي، العوامل المؤثرة في مشاركة طالبات الجامعة في العمل التطوعي، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر على مشاركة طالبات الجامعة بالعمل التطوعي، والمرتبطة بالطالبة نفسها، وبالمؤسسة التعليمية، وبالمجتمع، وتم وضع برنامج مقترح من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لتنمية مشاركة طالبات الجامعة في العمل التطوعي.

الكلمات الافتتاحية:

العمل التطوعي - المشاركة - طالبات الجامعة - التنمية.

Abstract

Volunteer work is now one of the most important pillars of the growth and stability of societies, and the need for it increases with the complexity and complication of life conditions, and since young people in societies are the foundation, the element of vitality and activity in them. They must have an active role in the field of volunteer work; whose concept is crystallizes in what it offers. Individuals contribute to community development in all available ways. The current study aimed to identify the reality of the university female students 'participation in voluntary work, the driving reasons for participating in volunteer work, The factors affecting the participation of university students in volunteer work, The results of the study found that there are a set of factors that affect the participation of university female students in volunteer work, and that are linked to the student itself, the educational institution, and society, A proposed program was developed from the perspective of the general practice of social service to develop the participation of university female students in voluntary work.

Key words:

Volunteering – participation – university students – development.

مدخل لمشكلة الدراسة

أولاً تمهيد:

يعد مؤشر التنمية هو خير دليل على ما يصل إليه المجتمع من تقدم ونمو من خلال استثمار الموارد البشرية والطبيعية التي يمكن استثمارها لتحقيق رفاهية المجتمع والنهوض به، وتمثل الموارد البشرية الأساس الأول لتحقيق هذه الأهداف، فهي العامل الأساسي الذي يقوم بتوظيف كل ما لديه من مجالات اقتصادية واجتماعية وبيئية ثقافية، من أجل خدمة المجتمعات وتطويرها، والعمل التطوعي هو من أبرز هذه الأدوات التي يمكن أن يكون له تأثيراً إيجابياً وقوياً في سياق التنمية بشكل عام والتنمية البشرية على وجه الخصوص، ومن هنا يطلق على العمل التطوعي مسمى القطاع الثالث لما يحمله من أهمية داخل أي مجتمع، وما يقوم به من أنشطة وفعاليات تعود على المجتمع ككل، إلى جانب القطاع الحكومي والقطاع الخاص، فهو بمثابة الضلع الثالث لمثلث التنمية الذي تنشده أي دولة في العالم (عباس، ٢٠١٣).

ويمثل الشباب مورداً بشرياً هاماً لأي مجتمع في تحقيق عملية التنمية كونهم يملكون من الطاقات والقدرات والمهارات ما يؤهلهم للقيام بدوراً حيوية في مسيرة المجتمعات من خلال العديد من المجالات، ومن بين المجالات التي يستطيع الشباب الجامعي أن يلعب دوراً مهماً فيها، مشاركتهم الفعالة في العمل التطوعي.

كما يعتبر الطلاب بصفة عامة وطلاب الجامعات بصفة خاصة من أهم قطاعات الشباب وأهم الثروات البشرية وأتمنها التي توجه إليهم الدول مزيداً من الرعاية والاهتمام، ويكمن جوهر هذا الاهتمام في أن هذا القطاع يمثل الطاقات الخلاقة والقوة المبدعة التي يستند إليها بناء المجتمع خاصة في المجتمعات النامية (بيومي، ٢٠٠٣).

ويسعي العمل التطوعي إلى تحقيق العديد من الأهداف النبيلة في حياة الشباب داخل المجتمع ويمكن تحديد بعض هذه الأهداف فيما يلي:

- ١- تخطي الحواجز السلبية والانعزالية في المجتمع.
- ٢- بث روح المحبة والتآخي والتعاون الإنساني والإحساس بالآخر.
- ٣- تعبئة الطاقات البشرية والمادية وتوجيهها وتحويلها إلى عمل اجتماعي منظم وهادف.
- ٤- إزالة أسباب التخلف وتوفير أسباب التقدم والرفاهية لأفراد المجتمع وبالوسيلة الأيسر وصولاً والأسلوب الأفضل أداءً والأكثر نفعاً.
- ٥- سد الفراغ في الخدمات وتوسيع قاعدتها تحقيقاً لمبدأ الكفاية الاجتماعية والوصول بها إلى المناطق المحرومة تحقيقاً لمبدأ العدالة والمساواة.
- ٦- توثيق العلاقات الأساسية بين الأفراد والجماعات لإيجاد التفاعل الأفضل في الحياة.
- ٧- تحويل الطاقات الكامنة أو العاجزة إلى طاقات قادرة عاملة ومنتجة.
- ٨- حفظ التوازن في تطوير حركة المجتمع بطريقة تلقائية وذاتية.
- ٩- دعم العمل الحكومي ومؤازرته وزيادة فاعليته وكفاته.
- ١٠- القيام بخدمات تعتمد على جهود المواطنين وحدهم والجهود الذاتية دون تدخل من جانب الحكومة، وبهذا كله تقوى روح الانتماء إلى المجتمع الحرص على مصالحه (أبوالنصر، ٢٠١٦).

وقد أجريت دراسة على المتطوعين الذين تتراوح أعمارهم بين ١٢ و ١٨ عاماً، من الشباب المتطوعين في المنظمات المختلفة لاستكشاف العلاقة بين الظروف الموضوعية والذاتية والتصرفات وأثارها

على تسهيل التطوع والتعرف علي معوقاته وقد توصلت الدراسة إلى فعالية تأثير التطوع علي الأنشطة التطوعية التي تعزز الكفاءة الأكاديمية والاجتماعية والمعرفية والمهنية لدى المراهقين، كما تعمل على حل النزاعات وتنمية القيادة والشخصية، والتقليل من السلوكيات الخطرة، وكذلك تحسين المواقف والعلاقات المؤيدة للمجتمع مع البالغين والأقران، وكل ذلك ساهم في تحديد هويتهم مع المجتمع. بالإضافة إلى أن العمل التطوعي يمثل فرصة لتعزيز الصحة في سن المراهقة (Hernantes, 2019).

وتتعدد مجالات العمل التطوعي لتشمل العديد من المجالات ومنها:

- ١- المجال الاجتماعي: ويتضمن رعاية الطفولة، رعاية المرأة، إعادة تأهيل مدمني المخدرات، رعاية الأحداث، مكافحة التدخين، رعاية المسنين، الإرشاد الأسري، رعاية الأيتام، مساعدة الأسر الفقيرة.
- ٢- المجال التربوي والتعليمي: ويتضمن محو الأمية، التعليم المستمر، برامج صعوبات التعلم، تقديم التعليم المنزلي للمتأخرين دراسياً.
- ٣- المجال الصحي: ويتضمن الرعاية الصحية، خدمة المرضى والترفيه عنهم، تقديم الإرشاد النفسي والصحي، تقديم العون لذوي الاحتياجات الخاصة.
- ٤- المجال البيئي: ويتضمن الإرشاد البيئي، العناية بالغابات ومكافحة التصحر، العناية بالشواطئ والمنزهات، مكافحة التلوث.
- ٥- مجال الدفاع المدني: ويتضمن المشاركة في أعمال الإغاثة، المساهمة مع رجال الإسعاف، المشاركة في أوقات الكوارث الطبيعية (السلطان، ٢٠٠٩).

وتباعاً لكل تلك المجالات التي يعمل من خلالها العمل التطوعي، فقد انتشرت العديد من هذه المجالات داخل الجامعات باعتبارها من أهم المؤسسات المسؤولة عن المساهمة في التنشئة الاجتماعية للشباب من خلال تحقيق رسالتها التعليمية التي تتضمن هدفاً مزدوجاً، فجانبا رسالتها التعليمية في تخريج دفعات من الشباب الحاصلين على مؤهلات علمية في كافة العلوم فإنها تسعى إلى تحقيق هدف آخر لا يقل أهمية عن سابقه والذي يتمثل في تأهيل الخريج بحيث يتناسب تعليمه مع روح العصر ومضمونه، تلك المهمة تشارك فيها أجهزة رعاية الشباب بالجامعة باعتبارها أحد أنساق الجامعة التي يمكن من خلال برامجها وأنشطتها إعداد شباب مؤهل قادر على مواجهة المجتمع بتحدياته المتجددة (علي، ٢٠٠٣).

وقد توصلت دراسة (Ferrari & Bristow, 2005) إلى أن الطلاب الجامعيين لديهم تصورات مختلفة عن أجواء الحرم الجامعي من حيث صلته بدوافع خدمة المجتمع والمشاركة في الخدمة العامة حيث ينظر طلاب السنوات الأولى والثانية مقارنة بطلاب السنوات المتقدمة إلى أن أجواء الحرم الجامعي أكثر إثارةً وتشجيعاً لهم على المشاركة في العمل التطوعي، وتنمية دافع الالتزام بمعالجة المصلحة العامة والعدالة الاجتماعية، أيضاً أكد الطلاب أن جو الحرم الجامعي الإيجابي يشجعهم بشكل كبير على الالتزام بالمصالح العامة، والشعور بالواجب المدني تجاه المجتمع، والشعور بالرحمة تجاه مساعدة الآخرين.

ويرجع التحاق الشباب بالعمل التطوعي إلى العديد من المحفزات المتعددة والمختلفة، والتي تصب كلها في النهاية لخدمة مجتمعه ووطنه، كي يعيش هو والآخرين في ظل مناخ من الانتماء والولاء يقوم على مساعدة القادر للمحتاج وإشباع الرغبة في العطاء وإشباع الشعور بالرضا بنفس الوقت، ليسير المجتمع تحت مظلة النمو والتقدم في منظومة واحدة (عباس، ٢٠١٣).

وهذا ما أشارت إليه دراسة (السلطان، ٢٠٠٩) والتي أكدت أن هناك اتجاهات ايجابية للشباب نحو العمل التطوعي وأن أكثر المجالات التي يرغب الشباب الجامعي في المشاركة التطوعية بها هي: مساعدة الفقراء والمحتاجين، يليها زيارة المرضى ثم المشاركة في الإغاثة الإنسانية، رعاية المعوقين، الحفاظ على البيئة، مكافحة المخدرات والتدخين. كم أن أهم الفوائد التي يحصدها الشباب من مشاركتهم في العمل التطوعي هي: اكتساب مهارات جديدة وزيادة الخبرة، وشغل وقت الفراغ بأمر مفيدة، والمساعدة في خدمة المجتمع، والثقة بالنفس وتنمية الشخصية. وأكدت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الشباب الجامعي نحو ممارسة العمل التطوعي والمعوقات التي تحول دون مشاركتهم في العمل التطوعي وفقاً لمتغيري الكلية والتخصص.

وأوضحت دراسة (Richard L. Gage, 2011) العوامل التحفيزية لطلاب الجامعات للمشاركة بالعمل التطوعي، وخصائصهم، ونطاق العمل التطوعي، ومساهماتهم، ومعوقات العمل التطوعي، وقد أثبتت الدراسة أن ٨٠% من أفراد العينة قد قدموا أعمال تطوعية خلال الأشهر السابقة للدراسة، وقد احتلت المنظمات التي تركز على الخدمات الإنسانية المركز الأول من بين المنظمات التي يركز عليها المتطوعين، ثم جاءت الدوافع الأقوى للتطوع مرتبطة بالقيم وفهم البعد الذي يعكس مساعدة الآخرين، والدوافع الاجتماعية، وكانت أكثر المعوقات التي تواجه المتطوعين مرتبطة بالقيود وكثرة الالتزامات، وعدم وجود وقت كافي.

وأشارت دراسة (الخدوم، ٢٠١٣) أيضاً إلى أن اتجاهات الشباب الجامعي تتسم بالإيجابية نحو العمل التطوعي، كما أكدت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الطالبات الجامعيات تعزي لمتغيرات التخصص والمستوى الدراسي والعمر نحو

العمل التطوعي، واتفقت معها دراسة (الزبن، ٢٠١٦) في أن اتجاهات المرأة نحو المشاركة بالعمل التطوعي تتسم بالإيجابية وتتسم مع القيم الدينية رغم أن العادات والتقاليد قد تقف عائقاً أمام مشاركتها وبينت الدراسة أن من أهم دوافع المرأة الذاتية للعمل التطوعي هو ابتغاء الأجر والثواب من الله، وأن أنشطة المؤسسة نفسها تعد من الدوافع القوية أيضاً للعمل التطوعي. وهذا ما أكدت عليه دراسة (Shah, 2015) التي توصلت إلى أن هناك علاقة بين الإيمان وقوة الاعتقاد الذاتي والمشاركة في العمل التطوعي وأن الشباب الجامعي عينة الدراسة من المتطوعين إيمانهم بالعمل التطوعي هو الذي ساعد في تشجيعهم على المشاركة بالأنشطة التطوعية.

وقد اتفقت دراسة كلا من (Sahimi, Ismail, & Suandi, 2018)، (جميل و أحمد، ٢٠١٩) على أن العلاقة بين الدوافع والمشاركة في العمل التطوعي مهمة ومؤثرة بشكل إيجابي، وقد أوضحت كلا الدراستين أن جميع المشاركين في الأنشطة التطوعية عينة الدراسة تقريباً تأثروا بعدد من العوامل المحفزة للعمل التطوعي، وجاءت العوامل المحفزة للعمل التطوعي متمثلة في: القيم من خلال (التعبير عن القيم الإنسانية تجاه الآخرين)، الفهم من خلال (الرغبة في اكتساب المعرفة، ممارسة وتنمية مهاراتهم وقدراتهم)؛ المهنة من خلال الرغبات ذات الصلة بالمهن (الرغبة في كسب تجربة جديدة، واستكشاف الفرص الوظيفية وفرص العمل)؛ الاحتياجات الاجتماعية (الحاجة للتفاعل مع الآخرين، ولتقوية العلاقات الاجتماعية)؛ التعزيز (الرغبة في زيادة نمو الشخصية، والتنمية الذاتية الإيجابية)، والشعور بالأمن (الحاجة إلى إزالة السلبية، والشعور بالذنب، والهروب من المشاكل الشخصية)، وقد أشارت النتائج إلى أن الفهم والدافع نحو التعلم، واستكشاف قدراتهم، وتنمية مهاراتهم، وتوسيع فهمهم لكيفية إعطاء المساعدات كانت من أقوى العوامل المحفزة لهم للمشاركة في الأنشطة التطوعية.

وقد تناولت دراسة (صالح، ٢٠١٦) واقع مشاركة المرأة بالعمل التطوعي ومدى تأثير الظروف الراهنة عليه كالعولمة وفرص التغيير ومحدودية مشاركة المرأة في العمل التطوعي، وقدمت رؤية مستقبلية لتنمية وعي المرأة بالعمل التطوعي والاستراتيجيات والأدوار المقترح القيام بها من قبل مختصي الممارسة العامة لتنفيذ هذه الآليات.

كما أوضح برنامج الأمم المتحدة للتطوع في تقرير عن حالة التطوع بالعالم أن مشاركة المرأة في العمل التطوعي أكثر مقارنة بمشاركة الرجل، بنسبة ٥٧ بالمائة إلى ٤٣ بالمائة على الترتيب. (UNV, 2018) وللعمل التطوعي أهمية كبيرة لدي طالبات الجامعة حيث يشكل العمل التطوعي جزءاً من النسيج التكويني للمجتمعات المحلية ومصدر هام للسلام والتنمية وله أهمية بارزة تنعكس على حركة المجتمع وتقدمه وتمثل هذه الأهمية في (برزان، ٢٠١٧):

- ١- مشاركة الجهات أهلية ورسمية في تلبية احتياجات المجتمع.
- ٢- لا يستطيع القطاع الحكومي منفرداً أن يلبي متطلبات المجتمع.
- ٣- مرونة المؤسسات التطوعية في سد حاجات المجتمع.
- ٤- إعطاء الطالبات المتطوعات المجال لتأدية واجبات اجتماعية وإنسانية.
- ٥- تطبيق ما يتعلمه المواطن من معاني ومفاهيم اجتماعية.

وكذلك يساعد الطالبات على الخروج من التمرکز حول الذات والافتتاح على الآخرين والإحساس بهم وإقامة علاقات جديدة وتعلم العمل الجماعي وتنمية المهارات الشخصية: مثل مهارات الاتصال- التفاعل الاجتماعي- القيادة- التفكير العاطفي أو الوجداني، ومساعدتهم على تحقيق الذات ووجود هدف واضح للحياة. (أبوالنصر، ٢٠١٦)

وعلى الرغم من أهمية العمل التطوعي لطالبات الجامعة إلا أن هناك العديد من العوامل والتحديات التي تقف حائلاً أمام مشاركتهن، منها:

١- عوامل مرتبطة بالمتطوعة نفسها:

١. الخوف والخجل من أنشطة تجلب للشخص الأضواء.
٢. انخفاض الطالبة لقيمة ذاتها والاعتقاد بعدم وجود مهارات أو قدرة على المشاركة والإضافة.
٣. انعدام أو ضعف الدافع الذاتي.
٤. عدم إدراك أهمية العمل التطوعي وآثاره الإيجابية.
٥. الخوف من الفشل.
٦. الخوف من تحمل المسؤولية.
٧. عدم استيعاب الطالبة للمتوقعة لأهداف المؤسسة.
٨. عدم الثقة بقدرات القائمين على المؤسسة.

٢- عوامل مرتبطة بالمؤسسة التطوعية:

١. عدم تحديد دور واضح للمتوقعة وعدم إتاحة الفرصة لها.
٢. الخوف من التوسع في العمل التطوعي خشية عدم إمكان تحقيق السيطرة والإشراف.
٣. تقييد العضوية أو الرغبة في عدم قبول عناصر جديدة فيصبح العمل التطوعي حكرًا على عدد معين.
٤. عدم توافر التوجيه والتدريب الكافي للطالبات المتطوعات.
٥. عدم وجود الحافز الكافي والتشجيع، مما يؤدي إلى محدودية المشاركة في العمل التطوعي.
٦. الافتقار إلى الآليات المناسبة للتدريب الطالبات المتطوعات.

٧. سوء التخطيط للعمل التطوعي من قبل المؤسسة.

٨. عدم الاهتمام بالطالبات المتطوعات في المعاملة، وإسناد أعمال غير مهمة لهم.

٩. عدم وجود آلية واضحة بشأن اختيار الطالبات المتطوعات وتوجيههم نحو المجالات التي تناسبهم في العمل التطوعي.

٣- عوامل مرتبطة بالمجتمع ككل:

١. ثقافة المجتمع لا تشجع على المشاركة في العمل التطوعي.

٢. غياب دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية في نشر ثقافة العمل التطوعي (الأسرة- الجامعة- أجهزة الإعلام- المؤسسات الدينية).

٣. نقص في عدد المراكز أو المنظمات التطوعية بالمجتمع (عباس، ٢٠١٣).

٤. انخفاض مستوى الوعي وانتشار السلبية والاتكالية لدى أفراد المجتمع.

٥. محدودية إدراك بعض الطالبات لأماكن الجمعيات الأهلية وكيفية التطوع في أنشطتها.

٦. التشاؤم في إمكانية تغيير البيئة، مما يقلل من رغبة السكان في العمل التطوعي.

٧. عدم فاعلية الكثير من الجمعيات الأهلية في كيفية زيادة عدد المتطوعين بها، وكيفية الحفاظ على استمرارية الطالبات المتطوعات بها (أبو النصر، ٢٠١٦).

وهذا ما أكدته دراسة (العامر، ٢٠٠٦) وهو أن أبرز موانع العمل التطوعي لدى الشباب تتمثل في موانع شخصية تتعلق بالدراسة والعمل، وعدم وجود وقت الفراغ، وتدني الوعي الشخصي بثقافة التطوع الناجم عن عدم اهتمام المناهج التعليمية والممارسات التربوية بالتركيز على تنمية التطوع لدى النشء، ضعف الاهتمام الإعلامي، وعدم وجود برامج تدريبية

في مؤسسات العمل التطوعي، وموانع تتعلق بالإدارة المؤسسية مثل التركيز على المجالات التقليدية، وفرض قيود على إبداعات المشاركين وعدم تقدير دورهم، وعدم اهتمام تلك المؤسسات بالبرامج التي تعني باحتياجات الشباب واهتماماتهم وطموحاتهم.

وفي دراسة ميدانية قامت بها جمعية أم المؤمنين بدولة الإمارات العربية المتحدة بينت من خلالها الأسباب التالية لعزوف الطالبات الجامعيات عن العمل التطوعي (المؤمنين، ١٩٩٩):

١. غياب العمل التطوعي.

٢. ضعف دور المدرسة والإعلام والأسرة في التوجيه بأهمية هذا النشاط.

٣. تحكم العلاقات المادية في الحياة الاجتماعية وضعف الحافز المادي.

٤. فهم الأسرة الخاطئ لأدوار الاجتماعية للمرأة.

٥. عدم وجود وقت فراغ كافي للعمل التطوعي.

٦. زمن ممارسة الأعمال التطوعية غير مناسب لمعظم الأنشطة في الفترة الصباحية.

٧. ضعف المردود من نشاط الجمعيات على الأفراد.

٨. الخلافات الشخصية بين المتطوعات داخل الجمعيات النسائية.

٩. الموقع الجغرافي للجمعية فوجود الجمعية في منطقة بعيدة وعدم توافر المواصلات يحول دون الانتظام في ممارسة العمل التطوعي.

١٠. ضعف الإمكانيات المادية والبشرية للجمعية.

١١. غياب دور الجمعية في توعية المتردات عليها من الدراسات.

١٢. الخوف من الالتزام.

١٣. انعدام روح المبادرة.

واتفقت معها دراسة (صالح، المعولي، ٢٠١١) حيث أكدت تعدد وتنوع المعوقات التي تحد من فاعلية الأداء المهني للمتطوعات وأن منها ما هو مرتبط بالنواحي

الذاتية والبيئية، ومنها ما هو مرتبط بالجانب المالي والإداري، وكذلك كشفت عن معوقات ترتبط بالمجتمع المحلي، وأوصت بضرورة الاهتمام بالدورات التدريبية للمتطوعات لتفعيل دور المرأة في العمل التطوعي. وقد أوضحت دراسة (McArthur, 2011) التحديات والعقبات التي تؤثر على المتطوعين الشباب ومنها غموض الأدوار، إلى جانب موضوعين أساسيين جديدين كقضايا جديدة كانت مهمة للمتطوعين، وهما التمكين واختلال القدرة وعدم التوازن في توزيع الأدوار بالنسبة للمتطوعين من خلال تجاربهم التطوعية.

وعرض ذلك (درويش، ٢٠١٥) في دراسته التي توصلت إلى أن أهم معوقات العمل التطوعي قد تمثلت في: عدم امتلاك المهارات الكافية، عدم وجود التدريب اللازم، عدم وجود الوعي الكافي بقيمة المشاركة في العمل التطوعي، كما أكدت عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى اتجاهات الشباب نحو العمل التطوعي ترجع إلى متغير النوع أو الجامعة أو مكان الإقامة أو مستوى الدراسة، وأوصت الدراسة بضرورة تشجيع الشباب الجامعي على العمل التطوعي من خلال أن يكون ضمن متطلبات الجامعة المشاركة في مشروع لخدمة المجتمع، والتوعية أيضاً من خلال الندوات والمحاضرات والبرامج الثقافية.

واتفقت دراسة كلا من (الزيود، الكبيسي، ٢٠١٤) ودراسة (أقظم، ٢٠١٤) في أن هناك العديد من المعوقات التي تواجه المرأة في العمل التطوعي وهي المعوقات الشخصية، الاجتماعية والثقافية، والاقتصادية والسياسية، والتنظيمية والإدارية، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة مشاركة المرأة في العمل التطوعي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، العمر، المؤهل، حالة التطوع للمرة الأولى، بينما توجد فروق في درجة المعوقات تبعاً لمتغير الجنس، ومكان الإقامة.

وأوضحت دراسة (العتيبي، ٢٠١٦) أن من أهم الأسباب التي تؤدي إلى عزوف طلاب الجامعة عن

التطوع هي الأسباب المرتبطة بالجامعة بنسبة ٨٠%، والتي تتمثل في: عدم وجود الدورات التدريبية، وقلة الدعم المادي، يليها أسباب مرتبطة بالطالب ومنها الخوف من تحمل مسؤوليات العمل التطوعي وقلة إمتلاك مهارات العمل الفريقي، كما أكدت وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإناث.

وأكدت على ذلك دراسة (الهلال، ٢٠١٨) التي توصلت إلى أن أكثر معوقات العمل التطوعي مرتبطة بالمتطوع نفسه وكان أكثرها افتقار المتطوع للتدريب المناسب، جهل المتطوعين بالأعمال الإدارية التي تنظم العمل التطوعي، افتقار المتطوعين لمهارات التطوع، وأقلها مرتبطة بالمجتمع متمثلة في قلة الموازنة المجتمعية للتطوع، غياب ثقافة التطوع في المجتمع، قصور دور وسائل الاعلام في التوعية بأهمية العمل التطوعي، وأوصت الدراسة بضرورة عقد الدورات التدريبية لتدريب المتطوعين على مهارات التطوع.

ثانياً صياغة مشكلة الدراسة:

يعتبر العمل التطوعي بمثابة سلوك فطري منذ القدم لدى الإنسان، فقد بنيت المجتمعات على العطاء وحب الخير ومساعدة الإنسان لأخيه الإنسان، فالعمل التطوعي يعد قيمة إنسانية أخلاقية حضارية حرصت عليه المجتمعات حفاظاً على رقيها وازدهارها.

وكلما تطورت المجتمعات كلما صاحب هذا التطور تغير في الاحتياجات فما كان ينظر له بالأمس أنه كماليات أصبح اليوم في ظل هذا التطور ضروريات، ومن غير المعقول أن تستطيع الحكومات بمفردها مواجهة سد كل هذه الاحتياجات، لذا كان من الضروري أن يكون هناك دوراً بارزاً للعمل التطوعي واسهاماته في مختلف وشتى المجالات.

حيث يشكل العمل التطوعي جزءاً من النسيج التكويني للمجتمعات المحلية ومصدر هام للسلام والتنمية، يقدر عدد المتطوعين في العالم العربي نحو ٩ ملايين متطوع تقريباً ويشكلون ٨,٢% من اجمالي حجم

المتطوعيين في العالم الذين يقدر عددهم بحوالي
١٠٩ مليون متطوع بدوام كامل تقريباً.
(UNV, 2018)

ونظراً لأهمية العمل التطوعي في العالم، فقد أطلق
على يوم ٥ ديسمبر ٢٠٠٥م، اليوم العالمي للتطوع
والذي يحتفل به العالم كل عام، إيماناً بأن المتطوعين
لهم دوراً هاماً في بناء وتقديم المجتمعات.
فالعمل التطوعي ليس فقط عطاءً مادياً ولكنه عطاءً
معنوياً إنسانياً فقد أصبح يمتد ليشمل كافة المجالات
الاجتماعية مثل: الصحة والتعليم وتثقيف المواطنين
ونشر الوعي بين أفراد المجتمع وتقديم الدعم
والمساندة لمختلف الفئات الضعيفة من المرضى
والأيتام والأرامل وكبار المواطنين وأصحاب الهمم
وكلها أمور تساهم في تطور وتنمية المجتمع ككل.

وحيث أن العمل التطوعي جزءاً من النسيج الثقافي
والاجتماعي الذي قامت عليه دولة الإمارات العربية
المتحدة، والذي اكتسب اهتماماً كبيراً من القيادة
الرشيدة للدولة وعلى مختلف المستويات، من خلال
الحرص على دعم قيم المشاركة والخير والعطاء لدى
أفراد المجتمع، ومن هنا كان مطلباً مهماً دراسة واقع
العمل التطوعي، والتعرف على العوامل المؤثرة عليه
لدى طالبات الجامعة، ووضع برنامج مقترح لتنمية
وتعزيز العمل التطوعي من منظور الممارسة العامة
للخدمة الاجتماعية.

باعتبار أن الممارسة العامة تنظر إلى مهنة الخدمة
الاجتماعية كمهنة موحدة غير متجزئة موجهة للتعامل
مع نسق معين أو أكثر من أنساق العملاء، ونسق
الهدف سواء كان نسق فردي أو نسق جماعي أو
نسق مجتمعي، وهي تركز على كل هذه الأنساق
ويحكمها في أولويات تعاملها طبيعة المشكلة أو
الموقف الذي تتعامل معه المهنة والمدى الذي يصل
إليه التدخل لتحقيق أهداف التدخل المهني، مع نسق
أو أكثر من نسق العملاء أو نسق الهدف (حبيب،
٢٠٠٩).

ثالثاً الموجهات النظرية للدراسة:

١- نظرية النسق الاجتماعي:

يعرف النسق الاجتماعي بأنه مجموعة من العناصر
المتكاملة والمتفاعلة مع بعضها البعض وهذا الكل
المتكامل له بناء ووظيفة ويحتوي على تركيب
استاتيكي وبينهما تفاعل، وله أجزاء متعددة.
(Bertrand, 1972)

وعرف (بارسونز) النسق الاجتماعي هو عدد
من المتفاعلين معا من المنظمات أو البناءات
المتساندة مع بعضها في إطار قيم وثقافة مشتركة فيما
بينها. (محمد، ٢٠٠٣)

ويتكون النسق من:

أ. مجموعة من الوحدات (فرد-جماعة-مجتمع)
بينهما تفاعل متبادل.

ب. له أهداف وغايات ويسعى إلى تحقيقها.

ت. خاصية التفاعل هي أساس تكوين الأنساق
الاجتماعية. (رشاد، ٢٠٠٣)

وينبغي أن يتضمن النسق بؤرة مشتركة أو مجموعة
من البؤر إلى جانب أسلوب اتصال مشترك لكي يكون
اجتماعياً (الجوهري، ١٩٩٨)، ويضم النسق
الاجتماعي مجموعة من العاملين والأدوار التطوعية
والاتصالات المتبادلة بينهم، مجموعة من أساليب
التحكم والضبط، أنساق اجتماعية مفتوحة، وأدوار
متوقعة. (C.Miller, 1981)

ووفقاً لهذه النظرية يمكن النظر للمجتمع الاماراتي
على أنه عبارة عن نسق كلي يتكون من أنساق
فرعية له بناء مستقل يتضمن مجموعة من الوظائف
الأساسية منها المعياري والذاتي والداخلي.
(Graham, 1987)

وتعد المنظمات التطوعية التي يتطوع بها طالبات
الجامعة خير مثال للنسق المفتوح، من خلال تبادلها
الخدمات المختلفة مع البيئة بقصد الإستمرار، لتحاول
الحصول على بعض الموارد والإمكانيات لتحقيق
أهدافها وهو ما يسمى مدخلات (in-puts).
وتستثمر هذه الموارد في العمليات الداخلية ووظيفة
الضبط وهو ما يسمى بالأنشطة (العمليات) ثم تقوم

مرحلة (الشباب) من المراحل الهامة التي تتميز بالطاقة المتجددة، ويتوقف عليها نجاح وتطور المجتمعات إذا ما أحسنت استثمار قدراتها ومهاراتها.

ب. ما أكده الواقع الحالي وأثبتته الأدبيات العلمية ذات الصلة من مشاركة طالبات الجامعة في العمل التطوعي حيث تعد محوراً هاماً في ربط الجامعة بالمجتمع والمشاركة في إشباع احتياجاته ومواجهة مشكلاته من جهة، وتعزيز القيم والأخلاق الحميدة للطالبات ودعم قدراتهن ومهاراتهن، وتأهيلهن إلى سوق العمل من جهة أخرى.

ج. تعد مشاركة المرأة في العمل التطوعي أكثر مقارنة بمشاركة الرجل، بنسبة ٥٧ بالمائة إلى ٤٣ بالمائة على الترتيب. (UNV, 2018)

د. يعد العمل التطوعي ضرورة من ضرورات الحياة، وجزءاً هاماً من النسيج الثقافي والاجتماعي الذي قامت عليه دولة الإمارات العربية المتحدة، والذي ترجمته بإنشاء المنصة الوطنية للتطوع بهدف تعزيز ودعم ثقافة العمل التطوعي حيث سجل من خلالها ٤٨٤٥٤٨ متطوعاً، وبالتالي من المتوقع الاستفادة من نتائج هذه الدراسة من قبل المسؤولين والقائمين على العمل التطوعي بصفة عامة وجامعة العلوم والتقنية في الفجيرة بصفة خاصة.

٢- أهمية موضوع الدراسة:

وهي تتمثل في الفائدة والعائد المتوقع من دراسة الموضوع والتي تحديدها في الآتي:

أ. **الأهمية المجتمعية:** وتتمثل في استثمار طاقات طالبات الجامعة وتنميتها فكرياً للنهوض بالمجتمع الإماراتي وتحقيق درجة عالية من النضج والنمو الفكري لدى

المنظمات في مرحلتها الأخيرة بتقديم خدماتها أو مواردها للأسواق الأخرى وهذا ما يسمى المخرجات (out-puts). (Silverman, 1980) وبناء على ذلك فإنه:

أ. تكون المنظمات التطوعية أنساق فرعية للنسق العام وهو المجتمع.

ب. لا بد لتلك المنظمات من أن تعمل في تناسق وتعاون وتكامل لتحقيق أهداف النسق الكلي وهو المجتمع الذي يعمل من خلاله المنظمات التطوعية.

ج. مدخلات تلك المنظمات كنسق اجتماعي مفتوح تتمثل في الموارد والإمكانات البشرية، الطالبات الجامعيات، العلاقات والاتصالات.

د. ومن ثم تحويل تلك المدخلات من خلال العمليات التحويلية مثل أنشطة البرامج والخدمات والأنشطة التطوعية المتنوعة الاجتماعية والطبية وبرامج التوعية وبرامج خدمة المجتمع وغيرها من الأنشطة التي تشارك بها طالبات الجامعة.

هـ. وعليه تكون مخرجات المنظمات في النهاية تحسين قدرة المجتمع على التقدم والرقى وتكامل جهود المنظمات التطوعية مع المؤسسات الحكومية.

و. وبذلك لا بد أن تكون جميع الأنساق مرتبطة ومتكاملة مع بعضها بعلاقات اعتماد متبادل.

رابعاً أهمية الدراسة ومبررات إختيارها:

١- مبررات إختيار موضوع البحث: وهي تتمثل في الأسباب الدافعة لدراسة هذا الموضوع والتي تتحدد في:

أ. ما أكده الواقع وأثبتته العديد من الدراسات المختلفة والبحوث العلمية من الأهمية البالغة لضرورة استثمار طاقات الشباب حيث تعد

طالبات الجامعة بإعتبارهن ركيزة أساسية في النهوض بالمجتمع.

ب. **الأهمية المهنية:** قد تسهم هذه الدراسة في إثراء الجانب المعرفي النظري للخدمة الاجتماعية فيما يتعلق بقضية هامة من قضايا المجتمع وهي العمل التطوعي، حيث تمكن المتخصصين في الخدمة الاجتماعية من التعرف على واقع العمل التطوعي والعوامل المؤثرة عليه وتساعدهم في وضع برامج التدخل المهني المناسبة لتنمية الوعي بأهميته.

خامساً: أهداف الدراسة:

التعرف على واقع مشاركة طالبات الجامعة في العمل التطوعي، والتوصل لبرنامج مقترح من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لتنمية مشاركة طالبات الجامعة في العمل التطوعي.

سادساً: تساؤلات الدراسة:

تسعى الدراسة إلى الإجابة على التساؤلات التالية:

١. ما الأسباب الدافعة للمشاركة في العمل التطوعي؟
٢. ما واقع مشاركة طالبات الجامعة في العمل التطوعي؟
٣. ما العوامل المؤثرة في مشاركة طالبات الجامعة في العمل التطوعي؟
٤. ما البرنامج المقترح من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لتنمية مشاركة طالبات الجامعة في العمل التطوعي؟

سابعاً: مفاهيم الدراسة:

١- مفهوم العمل التطوعي:

أ. التطوع في اللغة هو ما تبرع به الشخص من ذات نفسه، مما لا يلزمه فعله، وهو الذي يفعل الشيء تبرعاً من تلقاء نفسه (ابن منظور، ٥١٤١٤).

ب. العمل التطوعي هو: أي عمل يقوم به الإنسان بنفس راضية دون مقابل مادي أو غير ذلك، وقد يكون عمل خيرى على مستوى المجتمع المحلي، أو المجتمع الكبير، سواء كان ذلك بصورة مباشرة أو غير مباشرة أو من خلال تقديم المشورة والنصح (ناجي، ٢٠١٧).

ج. كما يعرف بأنه هو: "الجهد والوقت والمال الذي يبذله أي إنسان بمحض إرادته واختياره دون إجبار وطبقاً لظروفه وخبراته وأحواله وطبقاً لظروف وأحوال مجتمعه وبلده وبلا مقابل أو بمقابل لا يوازي ولا يكافئ الجهد والوقت المبذولين وذلك بهدف خدمة وطنه أو عشيرته أو مجتمعه المحلي أو المهني، والمشاركة في حل المشكلات التي تواجه هذه المجتمعات الإنسانية بوجه عام أو خاص" (أبولنصر، ٢٠١٦، صفحة ٢١).

د. ويعرف أيضاً العمل التطوعي بأنه هو " القيام بأعمال الخير وإيصال المنافع إلى الغير بدون مقابل مادي أو عائد دنيوي محسوس، بل طمعاً في رضا الله وكسب الثواب وتحقيقاً للقيم الإنسانية، ومثلها الراقية وتعبيراً عن الفطرة البشرية السليمة" (برزان، ٢٠١٧).

تعريف العمل التطوعي إجرائياً من خلال هذه الدراسة بأنه:

- أ. مشاركة طالبات الجامعة في القيام بأي عمل لخدمة الجامعة والمجتمع ككل.
- ب. من خلال المشاركة بالجهد أو الوقت أو المال بمحض إرادتهن ودون أي إجبار.
- ج. وفقاً لظروفهن وخبرتهن وأحوالهن وطبقاً لظروف وأحوال مجتمعهن.

- د. دون أي مقابل أو بمقابل لا يوازي ولا يكافئ الجهد والوقت المبذولين.
٥. بدافع تحمل المسؤولية المجتمعية تجاه وطنهن وحب الخير والرغبة في مساعدة الآخرين.

٢- مفهوم طالبات الجامعة:

الفترة من الحياة التي ينضم فيها الطالبات إلى الجامعة ويكون عمرها من ١٨ - ٣٠ عاماً وتتسم بالقوة والنشاط والقدرة على العمل والانجاز والإبداع وتقبل الأفكار الجديدة، وتتميز طالبات الجامعة بأنهن شديدي الإهتمام بالمثل العليا ويؤمن بها ويعيشن لها كما أنهن يسعين إلى تحقيقها، والطالبات في هذه المرحلة تجذبهن القيم الروحية وعقولهن متفتحة دوماً لإستقبال الأفكار الجديدة والإهتمام بها (جوهر، ١٩٨٦).

ويمكن تعريف طالبات الجامعة في إطار هذه الدراسة إجرائياً بأنهن:

طالبات جامعة العلوم والتقنية في الفجيرة من التخصصات النظرية والعملية ومختلف الفرق الدراسية اللاتي يواجهن مجموعة من العوامل التي تؤثر على مشاركتهن في العمل التطوعي والتي قد تكون مرتبطة بنسق المتوقعة نفسها أو نسق الجامعة أو نسق المجتمع ككل.

٣- مفهوم الممارسة العامة:

اتجهاً يتضمن الإهتمام بالإنسان وحاجاته وأهدافه وأساليب تفكيره وبيئته وهذا الاتجاه يتيح للأخصائي الاجتماعي استخدام كل ما يتوفر لديه من أدوات ونظريات وأساليب علمية في ضوء حاجات ومشكلات العملاء على كل المستويات (حبيب، ٢٠٠٩).

ويمكن تعريف الممارسة العامة إجرائياً بأنها: إحدى الاتجاهات الحديثة لممارسة الخدمة الاجتماعية التي تركز على تنمية مشاركة طالبات الجامعة في العمل التطوعي من خلال انتقاء المعارف والمهارات

والنظريات والاستراتيجيات التي يتم التدخل بها لمواجهة العوامل التي تؤثر على مشاركة الطالبات بالعمل التطوعي سواء كانت عوامل مرتبطة بنسق الطالبة أو الأنساق البيئية المحيطة بها مثل (المؤسسة، الأسرة، المجتمع..إلخ).

ثامناً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

١- نوع الدراسة:

انطلاقاً من مشكلة الدراسة واتساقاً مع أهدافها تنتمي الدراسة الراهنة إلى الدراسات الوصفية باعتبارها من أنسب الدراسات ملائمة لموضوع الدراسة لأنها تمكننا من الحصول على المعلومات التي تصور الواقع وتعمل على تحليل ظواهره، لذا تهتم هذه الدراسة بوصف وتحليل مشاركة طالبات الجامعة في العمل التطوعي داخل المجتمع ومحاولة التوصل لبرنامج مقترح لتنمية مشاركتهن في العمل التطوعي، خاصة وأن الدراسة الوصفية تستهدف تقرير خصائص ظاهرة معينة من خلال جمع البيانات عنها وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى النتائج وإمكانية إصدار التعميمات (أبو النصر، ٢٠٠٨).

٢- المنهج المستخدم:

سوف يتم الاعتماد على المسح الاجتماعي بالعينة العشوائية البسيطة للطالبات.

٣- مجالات الدراسة:

- المجال البشري:

الحصر الشامل لطالبات الكليات الأكثر كثافة عددية وهما: كلية الإنسانيات والعلوم ممثلة في (قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، قسم علم النفس) وعددهن (٨٠) طالبة، كلية طب الأسنان في جامعة العلوم والتقنية في الفجيرة بدولة الإمارات العربية المتحدة وعددهن (٤٩) طالبة، وتصيب إجمالي العينة (١٢٩) طالبة.

- المجال المكاني: أجريت الدراسة في رحاب جامعة العلوم والتقنية في الفجيرة، بدولة الإمارات العربية المتحدة.

استمارة استبيان خاصة بالطالبات الجامعيات حيث بلغ معامل الثبات لاستمارة الإستبيان وفقاً لمعامل ألفا كرونباخ (٠,٨٥) وهذا يعني أن الاستمارة على درجة عالية من الثبات وعلى هذا يمكن الاعتماد عليها والاطمئنان لنتائجها.

- المجال الزمني: أجريت الدراسة في الفترة الزمنية من بداية شهر أكتوبر إلى نهاية شهر ديسمبر ٢٠١٩ .
٤- أدوات الدراسة:

جدول رقم (١)

يوضح معامل الثبات والصدق لمؤشرات استمارة الاستبيان الخاصة باستجابات الطالبات.

م	المؤشرات	معامل الارتباط	الدلالة
١	الأسباب الدافعة للمشاركة في العمل التطوعي.	٠,٨٧٩	٠,٠١
٢	واقع مشاركة طالبات الجامعة في العمل التطوعي.	٠,٧٥٣	٠,٠١
٣	العوامل المؤثرة على مشاركة طالبات الجامعة في العمل التطوعي (عوامل مرتبطة بالطالبة نفسها).	٠,٦٣٠	٠,٠١
٤	العوامل المؤثرة على مشاركة طالبات الجامعة في العمل التطوعي (عوامل المرتبطة بالمؤسسة التعليمية).	٠,٩٤٢	٠,٠١
٥	العوامل المؤثرة على مشاركة طالبات الجامعة في العمل التطوعي (عوامل مرتبطة بالمجتمع ككل).	٠,٨٣٥	٠,٠١
	الدرجة الكلية	٠,٨٥١	٠,٠١

نفس العينة، وتم حساب ثبات الإستبيان من خلال معامل القدرة على الإسترجاع ومعادلته:

حيث تم التأكد من ثبات الاستمارة بتطبيق الاستمارة على عدد (١٠) عشرة مفردات من الطالبات من أجل العمل كتجربة أولية وتم استبعادهن من عينة الدراسة، وتم إعادة الاختبار بعد ١٥ يوم خمسة عشر يوماً على

عدد الأخطاء

معامل القدرة على الإسترجاع = ١ -

عدد الأسئلة X عدد المبحوثين

الصدق الذاتي مرتفعة، حيث وهذا يعني أن الإستثمار على درجة عالية من الصدق وعلى هذا يمكن الاعتماد عليها والاطمئنان لنتائجها.

وبذلك يكون معامل الصدق والثبات مقبولين مما يدل على صدق الإستثمار وصلاحياتها للتطبيق.

تاسعاً عرض ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية:

١- البيانات الوصفية للمجتمع البشري للدراسة (طالبات الجامعة).

حيث بلغ معامل الثبات للإستبيان وفقاً لهذه المعادلة (٠,٨٥)، وهذا يعني أن الإستثمار على درجة عالية من الثبات وعلى هذا يمكن الاعتماد عليها والاطمئنان لنتائجها.

وتم حساب معامل الصدق الذاتي كصدق إحصائي، ويعنى صدق الدرجات التجريبية للاختبار بالنسبة للدرجات الحقيقية، ويقاس بحساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات، فأصبح معامل الصدق = الجذر التربيعي (٠,٨٥) = (٠,٩٢)، وبالتالي قيم معاملات

جدول رقم (٢)

يوضح توزيع الطالبات حسب الحالة الاجتماعية. (ن=129)

م	الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية
١	عزباء.	٩٤	٧٢,٨
٢	متزوجة.	34	٢٦,٣
٣	مطلقة.	١	٠,٨
	مجـ	129	%١٠٠

ذلك فئة (المتزوجة) حيث بلغت (٢٦,٣%)، ثم يليها نسبة (٠,٨%) هم من فئة (المطلقة)، مما يدل على تفرغ الطالبات في المرحلة الجامعية وقدرتهن على المشاركة في الأعمال التطوعية.

تبيين نتائج الجـج دول السابـق أن:

الحالة الاجتماعية للطالبات عينة الدراسة من فئة (عزباء) بنسبة (٧٢,٨%) وهى النسبة الأكبر، ثم يلي

جدول رقم (٣)

يوضح توزيع الطالبات حسب الدخل الشهري.

م	الدخل	التكرار	النسبة المئوية
١	أقل من ١٠٠٠٠ درهم.	٨٣	٦٤,٣
٢	١٠٠٠٠ - أقل من ٢٠٠٠٠ درهم.	34	٢٦,٤
٣	٢٠٠٠٠ - أقل من ٣٠٠٠٠ درهم.	١٢	٩,٣
	مجـ	١٢٩	%١٠٠
	المتوسط الحسابي	٩٤٩٦ درهم.	
	الإتحراف المعياري	١٨٥,٣	

دخل كافي للطالبات الجامعيات المتطوعات وهو ما قد يغنيهن عن الجزء المادي مقابل العمل التطوعي.

تبيين نتائج الجـــــــــــــــــج دول
السابـــــــــــــــــق أن:
متوسط الدخل الشهري بلغ (٩٤٩٦) درهم تقريباً
وإنحراف معياري (١٨٥,٣) وهو ما يشير إلى وجود

جدول رقم (٤)

يوضح توزيع الطالبات حسب السن (ن=129)

م	السن	التكرار	النسبة المئوية
١	١٧ سنة - اقل من 22 سنة.	47	٣٦,٤
٢	22 سنة - اقل من 27 سنة.	49	٣٨
٣	27 سنة - اقل من 32 سنة.	19	١٤,٧
٤	32 سنة - اقل من 37 سنة.	14	١٠,٩
	مجـــــــــــــــــ	129	%١٠٠
	المتوسط الحسابي	٢٤,٥ سنة.	
	الإنحراف المعياري	٤,٩	

متوسط أعمار الطالبات عينة الدراسة بلغ (٢٤,٥) سنة تقريباً وإنحراف معياري (٤,٩)، مما يشير إلى أن أعمار الطالبات بالجامعة تتميز كثيراً بالنشاط والحيوية والقدرة على بذل الوقت والجهد والعطاء.

تبيين نتائج الجـــــــــــــــــج دول
السابـــــــــــــــــق أن:

جدول رقم (٥)

يوضح توزيع الطالبات حسب الفرقة الدراسية (ن=129)

م	الفرقة الدراسية	التكرار	النسبة المئوية
١	الفرقة الأولى.	24	١٨,٦
٢	الفرقة الثانية.	38	٢٩,٥
٣	الفرقة الثالثة.	26	٢٠,٢
٤	الفرقة الرابعة.	41	٣١,٧
	مجـــــــــــــــــ	129	%١٠٠

(الثانية) بنسبة (٢٩,٥%) ثم يلي ذلك نسبة الفرقة الثالثة (٢٠,٢%) وأخيراً الفرقة الأولى بنسبة (١٨,٦%).

تبيين نتائج الجـــــــــــــــــج دول
السابـــــــــــــــــق أن:
العدد الأكبر للطالبات عينة الدراسة من الفرقة (الرابعة) حيث بلغت نسبتهن (٣١,٧%)، يليها الفرقة

جدول رقم (٦)

يوضح توزيع الطالبات حسب الحالة العملية. (ن=129)

م	الحالة العملية	التكرار	النسبة المئوية
١	أعمل	36	٢٧,٩
٢	لا أعمل	93	٧٢,١
مجـ		١٢٩	%١٠٠

جاءت بنسبة (٢٧,٩%)، وهو ما يشير إلى أن الطالبات اللاتي لا يعملن قد يساعدن هذا على توفير الوقت الكافي للمشاركة في العمل التطوعي داخل المجتمع الاماراتي.

تبيين نتائج الجدول السابـق أن: النسبة الأكبر من الطالبات عينة الدراسة لاتعمل حيث بلغت نسبتهن (٧٢,١%)، بينما الطالبات اللاتي يعملن

جدول رقم (٧)

يوضح توزيع الطالبات حسب محل الإقامة (ن=129)

م	محل الإقامة	التكرار	النسبة المئوية
١	سكن الجامعة	26	٢٠,٢
٢	مع الأسرة	١٠٣	٧٩,٨
مجـ		129	%١٠٠

من ساكني المكان نفسه وغير مغتربات وهو ما يساعد على توفير الوقت الكافي للعمل التطوعي لدى الطالبات داخل المجتمع الإماراتي، ويساعد أيضاً على تطوع عدد أكبر من الطالبات نظراً لوجود العديد من العلاقات الاجتماعية والروابط الأسرية بمحل الإقامة.

تبيين نتائج الجدول السابـق أن: النسبة الأكبر من الطالبات عينة الدراسة تعيش مع الأسرة حيث بلغت نسبتهن (٧٩,٨%)، بينما الطالبات اللاتي يقمن داخل سكن الجامعة جاءت بنسبة (٢٠,٢%)، وهو ما يشير إلى أن أغلب الطالبات هن

جدول رقم (٨)

يوضح توزيع الطالبات حسب المشاركة في الأعمال التطوعية من قبل. (ن=129)

م	المشاركة في الأعمال التطوعية	التكرار	النسبة المئوية
١	نعم	97	٧٥,٢
٢	لا	32	٢٤,٨
مجـ		١٢٩	%١٠٠

اللاتي شاركن من قبل (٧٥,٢%)، بينما الطالبات اللاتي لم تشاركن من قبل في أي أعمال تطوعية جاءت بنسبة (٢٤,٨%)، وهو ما يشير إلى وجود خبرات سابقة لدى الطالبات حول طبيعة العمل

تبيين نتائج الجدول السابـق أن: النسبة الأعلى من الطالبات عينة الدراسة شاركن في أعمال تطوعية من قبل حيث بلغت نسبة الطالبات

التطوعي ولعل النسبة السابقة تكاد تكون متفاوتة نظراً لوجود متطوعات جدد باستمرار.
٢- نتائج الدراسة الخاصة بمتغيرات الدراسة.

جدول (٩) يوضح الأسباب الدافعة للمشاركة في العمل التطوعي (ن=129)

م	العبارات	الأستجابة						النسبة المئوية	المتوسط المرجح	مجموع الأوزان	النسبة المئوية
		دائماً		أحياناً		نادراً					
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	بناء علاقات اجتماعية.	60	46.5	58	45	11	8.5	307	2.4	79.3	
٢	الرغبة في إثبات الذات.	92	71.3	30	23.3	7	5.4	343	2.7	88.6	
٣	التعرف على أشخاص جدد.	61	47.3	55	42.6	13	10.1	306	2.4	79.1	
٤	تحقيق المكانة الاجتماعية.	77	59.7	44	34.1	8	6.2	327	2.5	84.5	
٥	المساهمة في خدمة المجتمع وحل مشكلاته.	99	76.7	25	19.4	5	3.9	352	2.7	91	
٦	الرغبة في مساعدة الآخرين.	113	87.6	13	10.1	3	2.3	368	2.9	95.1	
٧	اكتساب خبرات ومهارات جديدة.	118	91.5	10	7.8	1	.8	375	2.9	96.9	
٨	استثمار وقت الفراغ بشكل مفيد.	99	76.7	27	20.9	3	2.3	354	2.7	91.5	
٩	إثراء السيرة الذاتية بالحصول على شهادة المشاركة.	80	62	42	32.6	7	5.4	331	2.6	85.5	
١٠	صقل شخصيتي وتنميتها.	100	77.5	23	17.8	6	4.7	352	2.7	91	
مجـ		899		327		64		3415	٢٦,٥		
المتوسط الحسابي		89.9		32.7		6.4		341.5	2.64	7	

		٥	٢٥,٣	٦٩,٧	النسبة المئوية
				%٩٠,٣	القوة النسبية
				مرتفعة	درجة الاسهام

تبيين نتائج البحث الجدل السابلق أن:

جاء في الترتيب الرابع مكرر: المساهمة في خدمة المجتمع وحل مشكلاته، صقل شخصيتي وتمييزها، بمجموع وزني (٣٥٢) ومتوسط مرجح (٢,٧).

جاء في الترتيب الخامس: الرغبة في إثبات الذات، بمجموع وزني (٣٤٣) ومتوسط مرجح (٢,٧).

جاء في الترتيب السادس: إثراء السيرة الذاتية بالحصول على شهادة المشاركة، بمجموع وزني (٣٣١) ومتوسط مرجح (٢,٦).

جاء في الترتيب السابع: تحقيق المكاتبة الاجتماعية، بمجموع وزني (٣٢٧) ومتوسط مرجح (٢,٥).

جاء في الترتيب الثامن: بناء علاقات اجتماعية، بمجموع وزني (٣٠٧) ومتوسط مرجح (٢,٤)، وهو ما يساعد على توثيق العلاقات الأساسية بين الأفراد والجماعات لإيجاد التفاعل الأفضل في الحياة والسعادة الأبقى للإنسان وهذا يتفق مع دراسة (أبو النصر ٢٠١٦).

ثم جاء في الترتيب التاسع: التعرف على أشخاص جدد، بمجموع وزني (٣٠٦) ومتوسط مرجح (٢,٤).
ونستخلص مما سبق أن: أكثر الأسباب الدافعة طالبات الجامعة للعمل التطوعي تمثلت في اكتساب خبرات ومهارات جديدة، الرغبة في مساعدة الآخرين. وأقلها تمثل في بناء علاقات اجتماعية، التعرف على أشخاص جدد.

بلغت القوة النسبية للأسباب الدافعة للمشاركة في العمل التطوعي (٩٠,٣%) وبمجموع أوزان (٣٤١٥) وهو ما يعكس مستوى مرتفع للأسباب التي تدفع الطالبات الجامعيات للمشاركة في العمل التطوعي داخل المجتمع لتحقيق أعلى درجات النمو والتقدم ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي كالتالي:

جاءت أعلى نسبة في الترتيب الأول: اكتساب خبرات ومهارات جديدة، بمجموع وزني (٣٧٥) ومتوسط مرجح (٢,٩)، وهو ما يتفق مع دراسة (Sahimi, Ismail, & Suandi, 2018) التي توصلت إلى أن من أقوى العوامل المحفزة لاتضمام الشباب للمشاركة في الأنشطة التطوعية تنمية مهاراتهم وتوسيع فهمهم لكيفية إعطاء المساعدات الإنسانية واعتبارها

جاء في الترتيب الثاني: الرغبة في مساعدة الآخرين بمجموع وزني (٣٦٨) ومتوسط مرجح (٢,٩)، وهو ما أشارت إليه نتائج دراسة (السلطان، اتجاهات الشباب الجامعي الذكور، ٢٠٠٩) في أن هناك اتجاهات إيجابية للشباب نحو العمل التطوعي وأن أكثر المجالات التي يرغب الشباب الجامعي للمشاركة التطوعية بها هي: مساعدة الفقراء والمحتاجين، يليها زيارة المرضى ثم المشاركة في الإغاثة الإنسانية، رعاية المعوقين، الحفاظ على البيئة، مكافحة المخدرات والتدخين.

جاء في الترتيب الثالث: استثمار وقت الفراغ بشكل مفيد، بمجموع وزني (٣٥٤) ومتوسط مرجح (٢,٧).

جدول (١٠) يوضح واقع مشاركة طالبات الجامعة في العمل التطوعي (ن=١٢٩)

م	العبارات	الأستجابة						المتوسط المرجح	مجموع الأوزان	النسبة المئوية	الترتيب
		دائماً		أحياناً		نادراً					
		%	ك	%	ك	%	ك				
١	أشارك في الأعمال التطوعية داخل الجامعة.	27	20.9	59	45.7	43	33.3	242	62.5	٩	
٢	أشارك في الأعمال التطوعية خارج الجامعة.	32	24.8	64	49.6	33	25.6	257	66.4	٧	
٣	ألتحق بدورات تدريبية في مجال العمل التطوعي.	23	17.8	52	40.3	54	41.9	227	58.7	١٠	
٤	أشعر بالرضا حتى وإن لم أجد التقدير نتيجة لجهدي التطوعي.	77	59.7	35	27.1	17	13.2	318	82.2	٣	
٥	أفضل القيام بالأعمال التطوعية بشكل فردي.	22	17.1	50	38.8	57	44.2	223	57.6	١١	
٦	أهتم بالمشاركة في العمل التطوعي في محيط الجامعة.	4	3.1	58	45.0	31	24	159	41.1	١٥	
٧	أحرص على متابعة الأعمال والفعاليات الخاصة بالعمل التطوعي.	49	38	61	47.3	19	14.7	288	74.4	٥	
٨	أخصص جزءاً من وقتي للمشاركة في أعمال تطوعية بالجامعة.	32	24.8	54	41.9	43	33.3	247	63.8	٨	
٩	لا أجد فائدة ملموسة من المشاركة في الأعمال التطوعية.	11	8.5	32	24.8	86	66.7	٣٣٣	٢,٦	٢	
١٠	أتجنب المشاركة في أي عمل تطوعي.	14	10.9	34	26.4	81	62.8	191	49.4	١٣	
١١	تؤثر مشاركتي في العمل التطوعي سلباً على تحصيلي الدراسي.	11	8.5	49	38	69	53.5	200	51.7	١٢	

١٤	45.7	1.4	177	75.2	97	12.4	16	12.4	16	أشعر بأن العمل التطوعي مضيعة للوقت.	١٢
٦	68.5	2.1	265	26.4	34	41.9	54	31.8	41	أستفسر عن الأعمال التطوعية التي توفرها الجامعة والتي من خلالها أخدم مجتمعي.	١٣
٤	79.8	2.4	309	13.2	17	34.1	44	52.7	68	أشجع زميلاتي على المشاركة في الأعمال التطوعية.	١٤
١	87.9	2.6	340	7	9	22.5	29	70.5	91	أشعر بالسعادة عند المشاركة في الأعمال التطوعية.	١٥

	28.1	362.6	690	691	518	مج
	١,٩	241.7	46	46.1	34.5	المتوسط الحسابي
			٣٦,٣	٣٦,٤	٢٧,٣	النسبة المئوية
					٦٢,٥	القوة النسبية
					ضعيفة	درجة الاسهام

بأمور مفيدة، والمساعدة في خدمة المجتمع، والثقة بالنفس وتنمية الشخصية، مما يؤدي إلى الشعور بالسعادة.

جاء في الترتيب الثاني: لا أجد فائدة ملموسة من المشاركة في الأعمال التطوعية، بمجموع وزني (٣٣٣) ومتوسط مرجح (٢,٦)، وهذا قد يرجع إلى انخفاض الوعي لدى بعض الطالبات بقيمة وفوائد العمل التطوعي. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (درويش، ٢٠١٥) حيث أكدت أن من أهم معوقات العمل التطوعي عدم وجود الوعي الكافي بقيمة المشاركة في العمل التطوعي.

جاء في الترتيب الثالث: أشعر بالرضا حتى وإن لم أجد التقدير نتيجة لجهدي التطوعي، بمجموع وزني (٣١٨) ومتوسط مرجح (٢,٥)، وهو ما أشارت إليه دراسة (الزبن، ٢٠١٦) في أن من أهم دوافع المرأة

تبيين نتائج الجدول السابق أن:

بلغت القوة النسبية لواقع مشاركة طالبات الجامعة في العمل التطوعي (٦٢,٥%) وبمجموع أوزان (٣٦٢٦) وهو ما يعكس ضعف مستوى مشاركة طالبات الجامعة في العمل التطوعي ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي كالتالي:

جاءت أعلى نسبة في الترتيب الأول: أشعر بالسعادة عند المشاركة في الأعمال التطوعية، بمجموع وزني (٣٤٠) ومتوسط مرجح (٢,٦)، وهو ما أشارت إليه دراسة (السلطان، اتجاهات الشباب الجامعي الذكور، ٢٠٠٩) وهو أن هناك اتجاهات ايجابية للشباب نحو العمل التطوعي وأن أهم الفوائد التي يحصدها الشباب من مشاركتهم في العمل التطوعي هي: اكتساب مهارات جديدة وزيادة الخبرة، وشغل وقت الفراغ

الذاتية للعمل التطوعي هو ابتغاء الأجر والثواب من الله، وأن أنشطة المؤسسة تعد من الدوافع القوية أيضاً للعمل التطوعي.

جاء في الترتيب الرابع: أشجع زميلاتي على المشاركة في الأعمال التطوعية، بمجموع وزني (٣٠٩) ومتوسط مرجح (٢,٤).

جاء في الترتيب الخامس: أحرص على متابعة الأعمال والفعاليات الخاصة بالعمل التطوعي، بمجموع وزني (٢٨٨) ومتوسط مرجح (٢,٢)، وهو ما يتفق مع دراسة (Hernantes, 2019) التي توصلت إلى أن العمل التطوعي يعزز الكفاءة الأكاديمية والاجتماعية والمعرفية والمهنية، كما يعمل على حل النزاعات وتنمية القيادة ونمو الشخصية، وكذلك تحسين المواقف والعلاقات المؤيدة للمجتمع مع البالغين والأقران، وكل ذلك ساهم في تحديد هويتهم مع المجتمع.

جاء في الترتيب السادس: أستفسر عن الأعمال التطوعية التي توفرها الجامعة والتي من خلالها أخدم مجتمعي، بمجموع وزني (٢٦٥) ومتوسط مرجح (٢,١).

جاء في الترتيب السابع: أشارك في الأعمال التطوعية خارج الجامعة، بمجموع وزني (٢٥٧) ومتوسط مرجح (٢).

جاء في الترتيب الثامن: أخصص جزءاً من وقتي للمشاركة في أعمال تطوعية بالجامعة، بمجموع وزني (٢٤٧) ومتوسط مرجح (١,٩).

جاء في الترتيب التاسع: أشارك في الأعمال التطوعية داخل الجامعة، بمجموع وزني (٢٤٢) ومتوسط مرجح (١,٩).

جاء في الترتيب العاشر: ألتحق بدورات تدريبية في مجال العمل التطوعي، بمجموع وزني (٢٢٧) ومتوسط مرجح (١,٨).

جاء في الترتيب الحادي عشر: أفضل القيام بالأعمال التطوعية بشكل فردي، بمجموع وزني (٢٢٣) ومتوسط مرجح (١,٧).

جاء في الترتيب الثاني عشر: تؤثر مشاركتي في العمل التطوعي سلباً على تحصيلي الدراسي، بمجموع وزني (٢٠٠) ومتوسط مرجح (١,٦).

جاء في الترتيب الثالث عشر: أتجنب المشاركة في أي عمل تطوعي، بمجموع وزني (١٩١) ومتوسط مرجح (١,٥).

جاء في الترتيب الرابع عشر: أشعر بأن العمل التطوعي مضيعة للوقت، بمجموع وزني (١٧٧) ومتوسط مرجح (١,٤).

جاء في الترتيب الخامس عشر: أهتم بالمشاركة في العمل التطوعي في محيط الجامعة، بمجموع وزني (١٥٩) ومتوسط مرجح (١,٢).

ونستخلص مما سبق أن: أكثر أشكال واقع مشاركة طالبات الجامعة في العمل التطوعي تمثلت في الشعور بالسعادة عند المشاركة في الأعمال التطوعية، عدم وجود فائدة ملموسة من المشاركة في الأعمال التطوعية، وأقلها تمثلت في أشعر بأن العمل التطوعي مضيعة للوقت، الاهتمام بالمشاركة في العمل التطوعي في محيط الجامعة.

أ- العوامل المؤثرة على مشاركة طالبات الجامعة في العمل التطوعي.

جدول (١١) يوضح العوامل المؤثرة على مشاركة طالبات الجامعة في العمل التطوعي (عوامل مرتبطة بالطالبة نفسها)

(ن=١٢٩)

الترتيب	النسبة المئوية	المتوسط المرجح	مجموع الأوزان	الأستجابة						العبارات	م
				نادراً		أحياناً		دائماً			
				%	ك	%	ك	%	ك		
١٢	٥٤,٨	١,٦	٢١٢	6.2	8	51.9	67	41.9	54	عدم توافر الوقت الكافي لدي للمشاركة في العمل التطوعي.	١
١	81.9	2.5	317	5.4	7	43.4	56	51.2	66	ضغوط الدراسة على الطالبات وانشغالهن بالأعباء الدراسية.	٢
٥	67.2	2	260	26.4	34	45.7	59	27.9	36	قلة الوعي لدى الطالبات بمزايا وفوائد العمل التطوعي.	٣
٧	65.1	2	252	27.1	35	50.4	65	22.5	29	عدم امتلاك مهارات العمل ضمن فريق تطوعي لدى الطالبات.	٤
٣	69.8	2.1	270	20.9	27	48.8	63	30.2	39	قلة الإمكانيات الاقتصادية للطالبة اللازمة للمساهمة في الأعمال التطوعية.	٥
٦	66.1	2	256	23.3	30	55	71	21.7	28	عدم الرغبة في التقيد بأي برنامج تطوعي.	٦
٢	80.4	2.4	311	7	9	45	58	48.1	62	تعارض وقت الفعاليات التطوعية مع أوقات المحاضرات.	٧
٤	69.5	2.1	269	20.2	26	51.2	66	28.7	37	شروع الفردية بين المتطوعات وعدم وجود روح العمل الجماعي.	٨
١١	57.4	1.7	222	47.3	61	33.3	43	19.4	25	الخوف من المشكلات الأسرية نتيجة المشاركة في الأعمال التطوعية.	٩
٨	60.2	1.8	233	41.9	54	35.7	46	22.5	29	الخوف والخجل من المشاركة في الأعمال التطوعية.	١٠
١٠	59.9	1.8	232	38.8	50	42.6	55	18.6	24	الافتقار إلى المهارات اللازمة للعمل التطوعي.	١١
٩	61.8	1.9	239	34.9	45	45.0	58	20.2	26	الخوف من تحمل المسؤولية حتى وإن كان عملاً تطوعياً.	١٢

مجـ	455	707	386	3165	24.5
المتوسط الحسابي	37.92	58.92	32.17	٢٦٣,٨	٢,١
النسبة المئوية	٢٩,٤	٤٥,٧	٢٤,٩		
القوة النسبية	٦٨,٢%				
درجة الاسهام	متوسطة				

جاء في الترتيب الرابع: شيوع الفردية بين المتطوعات وعدم وجود روح العمل الجماعي، بمجموع وزني (٢٦٩) ومتوسط مرجح (٢,١).

جاء في الترتيب الخامس: قلة الوعي لدى الطالبات بمزايا وفوائد العمل التطوعي، بمجموع وزني (٢٦٠) ومتوسط مرجح (٢). وهذا ما أوضحتها دراسة (أبولنصر، ٢٠١٦) حيث توصلت إلى أن من العوامل المؤثرة على مشاركة الطالبات في العمل التطوعي محدودية إدراك بعض الطالبات لأماكن الجمعيات الأهلية وكيفية التطوع في أنشطتها.

جاء في الترتيب السادس: عدم الرغبة في التقيد بأي برنامج تطوعي، بمجموع وزني (٢٥٦) ومتوسط مرجح (٢). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (العتيبي، ٢٠١٦) في أن من أهم الأسباب التي تؤدي إلى عزوف طلاب الجامعة عن التطوع هو التخوف من تحمل مسؤوليات العمل التطوعي.

جاء في الترتيب السابع: عدم امتلاك مهارات العمل ضمن فريق تطوعي لدى الطالبات، بمجموع وزني (٢٥٢) ومتوسط مرجح (٢)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (صالح، المعولي، ٢٠١١) حيث أكدت تعدد وتنوع المعوقات التي تحد من فاعلية الأداء المهني للمتطوعات وأن منها ما هو مرتبط بالنواحي الذاتية والبيئية، ومنها ما هو مرتبط بالجانب المالي والإداري. وكذلك دراسة (العتيبي، ٢٠١٦) حيث أوضحت أن من أهم الأسباب التي تؤدي إلى عزوف

تبين نتائج الجدول السابق أن:

بلغت القوة النسبية للعوامل المؤثرة على مشاركة طالبات الجامعة في العمل التطوعي (عوامل مرتبطة بالطالبة نفسها) (٦٨,٢%) وبمجموع أوزان (٣١٦٥) وهو ما يعكس مستوى متوسط للعوامل المرتبطة بالطالبة نفسها المؤثرة على مشاركة طالبات الجامعة في العمل التطوعي (ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي كالتالي:

جاءت أعلى نسبة في الترتيب الأول: ضغوط الدراسة على الطالبات وانشغالهن بالأعباء الدراسية، بمجموع وزني (٣١٧) ومتوسط مرجح (٢,٥)، وهذا ما تناولته دراسة (العامر، ٢٠٠٦) حيث أكدت أن أبرز موانع العمل التطوعي لدى الشباب تتمثل في موانع شخصية تتعلق بالدراسة والعمل وعدم وجود وقت الفراغ.

جاء في الترتيب الثاني: تعارض وقت الفعاليات التطوعية مع أوقات المحاضرات، بمجموع وزني (٣١١) ومتوسط مرجح (٢,٤).

جاء في الترتيب الثالث: قلة الإمكانيات الاقتصادية للطالبة اللازمة للمساهمة في الأعمال التطوعية، بمجموع وزني (٢٧٠) ومتوسط مرجح (٢,١)، حيث يعد من العوامل المؤثرة على مشاركة الطالبات في العمل التطوعي هو انتقاص الطالبة لقيمة ذاتها والاعتقاد بعدم وجود مهارات أو قدرة على المشاركة والإضافة. (عباس، ٢٠١٣).

جاء في الترتيب الثاني عشر: عدم توافر الوقت الكافي لدي للمشاركة في العمل التطوعي، بمجموع وزني (٢١٢) ومتوسط مرجح (١,٦)، وهذا ما تناولته دراسة (العامر، ٢٠٠٦) وهو أن أبرز موانع العمل التطوعي لدى الشباب تتمثل في موانع شخصية تتعلق بالدراسة والعمل وعدم وجود وقت الفراغ.

ونستخلص مما سبق أن: أكثر أشكال العوامل المؤثرة على مشاركة طالبات الجامعة في العمل التطوعي المرتبطة بالطالبة نفسها تمثلت في ضغوط الدراسة على الطالبات وانشغالهن بالأعباء الدراسية، تعارض وقت الفعاليات التطوعية مع أوقات المحاضرات، قلة الإمكانيات الاقتصادية اللازمة للمشاركة في الأعمال التطوعية، وأقلها تمثلت في الخوف من المشكلات الأسرية نتيجة المشاركة في الأعمال التطوعية، عدم توافر الوقت الكافي لدي للمشاركة في العمل التطوعي.

طلاب الجامعة عن التطوع قلة إمتلاك مهارات العمل الفرقي.

جاء في الترتيب الثامن: الخوف والخجل من المشاركة في الأعمال التطوعية، بمجموع وزني (٢٣٣) ومتوسط مرجح (١,٨)، **وجاء في الترتيب التاسع:** الخوف من تحمل المسؤولية حتى وإن كان عملاً تطوعياً، بمجموع وزني (٢٣٩) ومتوسط مرجح (١,٩)، حيث يعد من العوامل المؤثرة على مشاركة الطالبات في العمل التطوعي هو الخوف من الفشل وتحمل المسؤولية. (عباس، ٢٠١٣)

جاء في الترتيب العاشر: الافتقار إلى المهارات اللازمة للعمل التطوعي، بمجموع وزني (٢٣٢) ومتوسط مرجح (١,٨).

جاء في الترتيب الحادي عشر: الخوف من المشكلات الأسرية نتيجة المشاركة في الأعمال التطوعية، بمجموع وزني (٢٢٢) ومتوسط مرجح (١,٧).

جدول (١٢) يوضح العوامل المرتبطة بالمؤسسة التعليمية (الجامعة) نفسها

(ن=١٢٩)

الترتيب	النسبة المئوية	المجموع	الأوزان	الأستجابة						العبارات	م
				نادراً		أحياناً		دائماً			
				%	ك	%	ك	%	ك		
٣	72.1	279	2	14.7	19	54.3	70	31	40	ضعف التسهيلات المقدمة من الجامعة للمشاركة بالعمل التطوعي.	١
٥	70.8	274	2	17.1	22	53.5	69	29	38	قصور البرامج الإرشادية بالجامعة التي توجه الطالبات نحو العمل التطوعي.	٢
١	77.5	300	2	10.9	14	45.7	59	43	56	قلة الدعم المادي المقدم من الجامعة اللازم لتنظيم الأعمال التطوعية.	٣
٣	72.1	279	2	18.6	24	46.5	60	34	45	قلة الأنشطة الجامعية التي تشجع على العمل التطوعي.	٤

٥	٧	٢٠١	٢٦٧	٢٤.٨	٣٢	٤٣.٤	٥٦	٣١.٨	٤١	غياب التقدير المعنوي والتشجيع للطالبات المتطوعات من قبل الجامعة.
٦	٢	٧٣.١	٢٨٣	١٧.٨	٢٣	٤٥	٥٨	٣٧.٢	٤٨	قلة وجود دورات تدريبية لتأهيل الطالبات للعمل التطوعي.
٧	٩	٦٥.٤	٢٥٣	٢٨.٧	٣٧	٤٦.٥	٦٠	٢٤.٨	٣٢	النظرة السلبية لبعض أعضاء هيئة التدريس للعمل التطوعي واعتباره أنه تعطيل عن الدراسة.
٨	٨	٦٦.٧	٢٥٨	٢٥.٦	٣٣	٤٨.٨	٦٣	٢٥.٦	٣٣	قلة تناول المقررات الدراسية لموضوعات متعلقة بالعمل التطوعي.
٩	١٠	٦٣.٨	٢٤٧	٣٤.١	٤٤	٤٠.٣	٥٢	٢٥.٦	٣٣	قلة تشجيع أساتذة الجامعة للطالبات على المشاركة في العمل التطوعي.
١٠	٩ م ر	٦٥.٤	٢٥٣	٢٢.٥	٢٩	٥١.٢	٦٦	٢٦.٤	٣٤	عدم وضوح أدوار المتطوعات بالجامعة.
١١	١١	٦٣	٢٤٤	٢١.٧	٢٨	٤٥.٧	٥٩	٣٢.٦	٤٢	عدم وجود قاعدة بيانات تنظم العمل التطوعي بالجامعة.
١٢	٤	٧١.٣	٢٧٦	١٧.٨	٢٣	٥٠.٤	٦٥	٣١.٨	٤١	التركيز على الأنشطة التطوعية التقليدية.
١٣	٦	٦٩.٣	٢٦٨	٢٤	٣١	٤٤.٢	٥٧	٣١.٨	٤١	غياب التعاون بين الجامعة ومؤسسات المجتمع في الأعمال التطوعية.
		٢٧.٣	٣٥١٩	٣٥٩	٧٩٤	٥٢٤	مج			
		٢,١	٢٧٠,٧	٢٧.٦	٦١,١	٤٠.٣	المتوسط الحسابي			
				٢١,٤	٤٧,٣	٣١,٣	النسبة المئوية			

٧٠%	القوة النسبية
متوسطة	درجة الاسهام

تبين نتائج الجدول السابق أن:

بلغت القوة النسبية للعوامل المرتبطة بالمؤسسة التعليمية (الجامعة) نفسها (٧٠%) وبمجموع أوزان (٣٥١٩) وهو ما يعكس مستوى متوسط للعوامل المرتبطة بالمؤسسة التعليمية (ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي كالتالي:

جاءت أعلى نسبة في الترتيب الأول: قلة الدعم المادي المقدم من الجامعة اللازم لتنظيم الأعمال التطوعية، بمجموع وزني (٣٠٠) ومتوسط مرجح (٢,٣)، وهو ما يتفق مع دراسة (صالح، المعولي، ٢٠١١) حيث أكدت أن المعوقات التي تحد من فاعلية الأداء المهني للمتطوعات منها ما هو مرتبط مرتبب بالمالي والإداري.

جاء في الترتيب الثاني: قلة وجود دورات تدريبية لتأهيل الطالبات للعمل التطوعي، بمجموع وزني (٢٨٣) ومتوسط مرجح (٢,٢) وعرض ذلك (درويش، ٢٠١٥) في دراسته التي توصلت إلى أن أهم معوقات العمل التطوعي تمثلت في عدم وجود التدريب اللازم للمشاركة في العمل التطوعي.

وجاء في الترتيب الثالث مكرر: ضعف التسهيلات المقدمة من الجامعة للمشاركة بالعمل التطوعي، قلة الأنشطة الجامعية التي تشجع على العمل التطوعي، بمجموع وزني (٢٧٩) ومتوسط مرجح (٢,٢)، مما يؤكد حاجة الطالبات لمزيد من اهتمام الجامعة بتنوع الأنشطة التطوعية وتقديم المزيد من التشجيع الدعم لها. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (العتيبي، ٢٠١٦) والتي أكدت أن من أهم الأسباب التي تؤدي إلى عزوف طلاب الجامعة عن التطوع هي الأسباب المرتبطة بالجامعة بنسبة ٨٠%، والتي تتمثل في عدم وجود الدورات التدريبية، وقلة الدعم المادي اللازم للأنشطة التطوعية.

جاء في الترتيب الرابع: التركيز على الأنشطة التطوعية التقليدية، بمجموع وزني (٢٧٦) ومتوسط مرجح (٢,١).

جاء في الترتيب الخامس: قصور البرامج الإرشادية بالجامعة التي توجه الطالبات نحو العمل التطوعي، بمجموع وزني (٢٧٤) ومتوسط مرجح (٢,١)، وأكدت على ذلك دراسة (الهلال، ٢٠١٨) التي توصلت إلى أن أكثر معوقات العمل التطوعي هي افتقار المتطوع للتدريب المناسب، وجهل المتطوعين بالأعمال الإدارية التي تنظم العمل التطوعي، افتقار المتطوعات لمهارات التطوع.

جاء في الترتيب السادس: غياب التعاون بين الجامعة ومؤسسات المجتمع في الأعمال التطوعية، بمجموع وزني (٢٦٨) ومتوسط مرجح (٢,١).

جاء في الترتيب السابع: غياب التقدير المعنوي والتشجيع للطالبات المتطوعات من قبل الجامعة، بمجموع وزني (٢٦٧) ومتوسط مرجح (٢,١).

جاء في الترتيب الثامن: قلة تناول المقررات الدراسية لموضوعات متعلقة بالعمل التطوعي، بمجموع وزني (٢٥٨) ومتوسط مرجح (٢).

جاء في الترتيب التاسع مكرر: النظرة السلبية لبعض أعضاء هيئة التدريس للعمل التطوعي واعتباره أنه تعطيل عن الدراسة، عدم وضوح أدوار المتطوعات بالجامعة، بمجموع وزني (٢٥٣) ومتوسط مرجح (٢)، وهذا ما أوضحته دراسة (McArthur, 2011) وهو أن من التحديات والعقبات التي تؤثر على الطالبات المتطوعات غموض الأدوار المطلوبة منهن.

جاء في الترتيب العاشر: قلة تشجيع أساتذة الجامعة للطالبات على المشاركة في العمل التطوعي، بمجموع وزني (٢٤٧) ومتوسط مرجح (١,٩).

جاء في الترتيب الحادي عشر: عدم وجود قاعدة بيانات تنظم العمل التطوعي بالجامعة، بمجموع وزني (٢٤٤) ومتوسط مرجح (١,٩).

ونستخلص مما سبق أن: أكثر العوامل المرتبطة بالمؤسسة التعليمية المؤثرة على مشاركة طالبات الجامعة في العمل التطوعي تمثلت في قلة الدعم

عدم وجود قاعدة بيانات تنظم العمل التطوعي
بالجامعة.

المادي المقدم من الجامعة اللازم لتنظيم الأعمال
التطوعية، قلة وجود دورات تدريبية لتأهيل الطالبات
للعمل التطوعي، وأقلها تمثلت في قلة تشجيع أساتذة
الجامعة للطالبات على المشاركة في العمل التطوعي،

جدول (١٣) يوضح العوامل المرتبطة بالمجتمع ككل

(ن=١٢٩)

م	العبارات	الأستجابة						مجموع الأوزان ن	المتوسط المرجح ح	النسبة المئوية ب	الترتيب
		دائماً		أحياناً		نادراً					
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	عدم توافر مراكز مجتمعية للتعريف ببرامج وأنشطة العمل التطوعي.	30	23.3	68	52.7	31	24	٢	٦٦,٩	٢	
٢	قصور البرامج التدريبية لتأهيل أفراد المجتمع في مجالات العمل التطوعي.	32	24.8	71	55.0	26	20.2	2	68.2	١	
٣	نظرة المجتمع السلبية للمتطوعين (ضعف التقدير المجتمعي).	21	16.3	54	41.9	54	41.9	1.7	58.1	٩	
٤	ضعف التشجيع من قبل مؤسسات المجتمع على المشاركة في العمل التطوعي.	24	18.6	58	45.0	47	36.4	1.8	60.7	٨	
٥	غياب الوعي لدى الأسرة كإحدى وحدات المجتمع بأهمية تشجيع أبنائها على المشاركة في العمل التطوعي.	25	19.4	72	55.8	32	24.8	1.9	64.9	٤	
٦	ضعف دور وسائل الإعلام في التوعية بأهمية دور طالبات الجامعة في العمل التطوعي.	25	19.4	68	52.7	35	27.1	1.9	63.6	٧	
٧	ضعف مشاركة دور العبادة في التوعية و نشر ثقافة وقيم العمل التطوعي بين أفراد المجتمع.	24	18.6	70	54.3	35	27.1	1.9	63.8	٦	
٨	قلة الأنشطة والبرامج المجتمعية التي تشجع أفراد المجتمع على المشاركة في العمل التطوعي.	22	17.1	75	58.1	32	24.8	1.9	64.1	٥	
٩	المحافظة الشديدة من قبل الأسرة ورفض مشاركة الإناث في العمل التطوعي.	24	18.6	69	53.5	36	27.9	1.9	63.6	٧ مكرر	
١٠	عدم وجود قاعدة بيانات موجهة تتضمن	32	24.8	69	53.5	28	21.7	٢	٦٥,٦	٣	

عدد المؤسسات الرسمية التي تعني بالعمل التطوعي في المجتمع.					
مجـ	259	674	356	2481	19.2
المتوسط الحسابي	25.9	67.4	35.6	248	١,٩
النسبة المئوية	٢٠,١	٥٢,٣	٢٧,٦		
القوة النسبية	%٦٤,١				
درجة الاسهام	ضعيفة				

بالعمل التطوعي في المجتمع، بمجموع وزني (٢٥٤) ومتوسط مرجح (٢).

جاء في الترتيب الرابع: غياب الوعي لدى الأسرة كأحدى وحدات المجتمع بأهمية تشجيع أبنائها على المشاركة في العمل التطوعي، بمجموع وزني (٢٥١) ومتوسط مرجح (١,٩). ولعل هذه النتيجة تتفق مع دراسة (أم المؤمنين، ١٩٩٩) التي أكدت أن من أهم العوامل المجتمعية المؤثرة على مشاركة الطالبات بالعمل التطوعي هي ضعف دور المدرسة والإعلام والأسرة في التوجيه بأهمية هذا النشاط، تحكم العلاقات المادية في الحياة الاجتماعية وضعف الحافز المادي، فهم الأسرة الخاطئ للأدوار الاجتماعية للمرأة.

جاء في الترتيب الخامس: قلة الأنشطة والبرامج المجتمعية التي تشجع أفراد المجتمع على المشاركة في العمل التطوعي، بمجموع وزني (٢٤٨) ومتوسط مرجح (١,٩).

جاء في الترتيب السادس: ضعف مشاركة دور العبادة في التوعية ونشر ثقافة وقيم العمل التطوعي بين أفراد المجتمع، بمجموع وزني (٢٤٧) ومتوسط مرجح (١,٩).

جاء في الترتيب السابع مكرر: ضعف دور وسائل الإعلام في التوعية بأهمية دور طالبات الجامعة في العمل التطوعي،، المحافظة الشديدة من قبل الأسرة

تبيين نتائج الجدول السابق أن:

بلغت القوة النسبية للعوامل المرتبطة بالمجتمع ككل (٦٤,١%) وبمجموع أوزان (٢٤٨١) وهو ما يعكس مستوى ضعيف للعوامل المرتبطة بالمجتمع ككل (ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي كالتالي:

جاءت أعلى نسبة في الترتيب الأول: قصور البرامج التدريبية لتأهيل أفراد المجتمع في مجالات العمل التطوعي، بمجموع وزني (٢٦٤) ومتوسط مرجح (٢) وعرض ذلك (درويش، ٢٠١٥) في دراسته التي توصلت إلى أهم معوقات العمل التطوعي والتي تمثلت في: عدم امتلاك المهارات الكافية، عدم وجود التدريب اللازم.

جاء في الترتيب الثاني: عدم توافر مراكز مجتمعية للتعريف ببرامج وأنشطة العمل التطوعي، بمجموع وزني (٢٥٩) ومتوسط مرجح (٢). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (صالح، المعولي، ٢٠١١) حيث أكدت تعدد وتنوع المعوقات التي تحد من فاعلية الأداء المهني للمتطوعات وأن منها ما هو مرتبط بالنواحي الذاتية والبيئية، وكذلك كشفت عن معوقات ترتبط بالمجتمع المحلي.

جاء في الترتيب الثالث: عدم وجود قاعدة بيانات موجهة تتضمن عدد المؤسسات الرسمية التي تعني

- تفعيل دور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات الجامعة.

الأسس التي يقوم عليها البرنامج المقترح:

- الاطلاع على الإطار النظري لمهنة الخدمة الاجتماعية وما يتضمنه من معارف وقيم ومهارات.
- نتائج البحوث والدراسات السابقة المرتبطة بالدراسة الحالية.
- نتائج الدراسة الحالية التي قامت بها الباحثة.
- إشراف الباحثة على نادي التطوع بالجامعة.
- التواصل مع الخبراء والمختصين في مجال العمل التطوعي.
- النظريات العلمية والمداخل العلمية من منظور الممارسة العامة وبالتالي ستكون هناك حرية في اختيار ما يلزم من نظريات واستراتيجيات ومهارات بما يلائم تحقيق الأهداف.

- الأنساق التي يستهدفها البرنامج المقترح:

- أ. نسق محدث التغيير: وهو ويشمل الأخصائي الاجتماعي الممارس العام وهو الذي يتعامل مع عدة أنساق أخرى لإحداث التغيير.
- ب. نسق العميل:

- الطالبة كنسق فردي، الطالبات كنسق جماعي، النسق المؤسسي، النسق المجتمعي.
- ج. نسق الفعل: ويشمل فريق العمل الذي تتفاعل معه الباحثة داخل النسق المؤسسي، من أجل إحداث تغيير وتنمية مشاركة طالبات الجامعة في العمل التطوعي ويكون ذلك من خلال:

ورفض مشاركة الإناث في العمل التطوعي بمجموع وزني (٢٤٦) ومتوسط مرجح (١,٩)، وأكدت على ذلك دراسة (الهلال، ٢٠١٨) التي أوضحت أن أكثر معوقات العمل التطوعي تتمثل في قلة المؤازرة المجتمعية للمتطوع، غياب ثقافة التطوع في المجتمع، قصور دور وسائل الاعلام في التوعية بأهمية العمل التطوعي.

جاء في الترتيب الثامن: ضعف التشجيع من قبل مؤسسات المجتمع على المشاركة في العمل التطوعي، بمجموع وزني (٢٣٥) ومتوسط مرجح (١,٨).

جاء في الترتيب التاسع: نظرة المجتمع السلبية للمتطوعين (ضعف التقدير المجتمعي)، بمجموع وزني (٢٢٥) ومتوسط مرجح (١,٧).

ونستخلص مما سبق أن: أكثر العوامل المرتبطة بالمجتمع ككل المؤثرة على مشاركة طالبات الجامعة في العمل التطوعي تمثلت في قصور البرامج التدريبية اللازمة لتأهيل أفراد المجتمع، عدم توافر مراكز مجتمعية للتعريف بالبرامج وأنشطة العمل التطوعي، عدم وجود قاعدة بيانات موجهة للأعمال التطوعية، وأقلها تمثلت في ضعف التشجيع من قبل مؤسسات المجتمع على المشاركة في العمل التطوعي، نظرة المجتمع السلبية للمتطوعين (ضعف التقدير المجتمعي).

عاشراً: برنامج مقترح من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية لتنمية مشاركة طالبات الجامعة في العمل التطوعي.

أهداف البرنامج:

- الهدف الرئيسي: تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات الجامعة، ويتحقق هذا الهدف من خلال الأهداف الفرعية التالية:
- كيفية مواجهة العوامل التي تؤثر على مشاركة الطالبات في العمل التطوعي، سواء كانت ترجع إلى الطالبات أو الجامعة أو المجتمع.

الأنشطة التطوعية، كما أنها تساعد في فهم عملية صراع الأدوار التي تواجهها الطالبات وتؤثر على مشاركتهن في العمل التطوعي، والتي قد ترتبط بالجامعة أو بأسرهم أو بالمجتمع ككل، وذلك من أجل إعادة التوازن وترتيب الأدوار وإيجاد التعاون المتبادل.

• مدخل التغيير المؤسسي:

ويمكن هذا المدخل في تعديل أو تغيير الظواهر غير الملائمة السائدة في الجامعة والتي تؤدي إلى عزوف الطالبات عن المشاركة في العمل التطوعي، ومنها عدم وجود ميزانية كافية، قلة البرامج والدورات التدريبية، وعدم وجود أنشطة تطوعية متنوعة، وعدم تقديم الحافز والتشجيع للطالبات على العمل التطوعي.

استراتيجيات البرنامج المقترح:

• استراتيجية الإقناع:

وتستخدم مع نسق الطالبات لإقناعهن بتغيير بعض الأفكار والعادات والسلوكيات الخاطئة التي تتعلق بالمشاركة في العمل التطوعي، وذلك من خلال الحوار العقلي والمناقشة الهادفة وإقناعهن بالآثار الإيجابية للعمل التطوعي على حياتهن من مختلف النواحي الاجتماعية والصحية والنفسية، كذلك مع نسق المؤسسة عند إقناع إدارة الجامعة بضرورة وضع لوائح وقوانين تنظم العمل التطوعي، وتوفير خدمات وإمكانيات وبرامج ودورات تدريبية تساعد الطالبات على المشاركة في العمل التطوعي، وأيضاً مع نسق الأسرة من خلال نشر ثقافة العمل التطوعي في محيط الأسر وإقناعهم بأهمية دورهم في تشجيع الطالبات على المشاركة، وكذلك مع نسق المؤسسات والقيادات المجتمعية لإقناعهم بأهمية مشاركة طالبات الجامعة ودمجهن في العمل التطوعي .

• استراتيجية تعديل السلوك:

وتستخدم هذه الاستراتيجية مع نسق الطالبات وذلك لتحديد السلوكيات غير المرغوب فيها لديهن ومنها:

- التعاون والتنسيق بين الباحثة وفريق العمل في وضع خطط وبرامج خاصة برعاية الطالبات وتشجيعهن على المشاركة في العمل التطوعي.
- نسق مدير المؤسسة: وهو الذي سيقوم بتوفير الأماكن والأدوات اللازمة والاعتمادات المالية اللازمة للأنشطة التطوعية.
- التنسيق مع المحاضرون والمتخصصون والقيادات المجتمعية في مجال العمل التطوعي.

مداخل ونظريات البرنامج:

- نظرية الأنساق العامة: وتفترض النظرية أن أي تغيير يطرأ على أي من الأجزاء المكونة للنسق فإنه يؤدي إلى حدوث تغيير في النسق بصفة عامة كما يؤدي إلى حدوث تغيير في الأجزاء المكونة لنفس النسق، وبالتالي فإن أي تغيير يحدث في نسق البرامج والخدمات التطوعية التي تقدمها الجامعة، أو نسق المجتمع بمؤسساته وقياداته المختلفة، سوف ينعكس على نسق الطالبة ويساهم في تنمية مشاركتها بالعمل التطوعي. كما يمكن النظر إلى العمل التطوعي في إطار هذه النظرية على أنه أحد الأنساق الاجتماعية الهامة للحفاظ على استقرار المجتمع وتكامله، وأن أي خلل في هذا النسق يؤثر على المجتمع ككل.
- نظرية الدور: وهي تركز على الدور الذي تؤديه الطالبة في أي نشاط، باعتبار أن الدور أحد عناصر التفاعل الاجتماعي، وهو نمط من الأفعال المكتسبة التي تؤديها الطالبة في

تستخدم مع نسق المؤسسة من أجل إقناع القائمين عليها بتعديل طريقة تعاملهم مع الطالبات المشاركات في العمل التطوعي وذلك من خلال وضع خطط محددة للأهداف للأنشطة التطوعية، تقديم الدعم والتحفيز المادي والمعنوي للطالبات المشاركات في الأنشطة التطوعية، والتأكيد على ضرورة إرشادهن وتوجيههن وتوفير الفرص التدريبية اللازمة لتنمية العمل التطوعي لديهن، أيضاً من خلال ربط المؤسسة بالمجتمع الخارجي والمشاركة في أنشطة تطوعية لخدمة المجتمع، كما يتم من خلالها العمل مع المنظمات المجتمعية المسؤولة عن العمل التطوعي لإنشاء مراكز تدريب وتأهيل لتشجيع مشاركة طالبات الجامعة في أعمال تطوعية لخدمة المجتمع.

• استراتيجية الضبط الاجتماعي:

وذلك بوضع الحدود للسلوك وتعريف الطالبة بحقوق وواجبات ومسؤوليات المتطوعين والقوانين المنظمة للعمل التطوعي، وأن تكون هناك قاعدة بيانات وقوانين واضحة تنظم العمل التطوعي داخل المؤسسة.

• استراتيجية إعادة التوازن الأسري:

وذلك في حالة وجود مشاحنات أو خلافات بين الطالبات وأسرهن بسبب المشاركة في العمل التطوعي، وذلك من خلال ترتيب جهات النظر وفتح قنوات جديد للحوار والتفاهم بينهم، وإقناع الأسر بأهمية تشجيع أبنائهم على المشاركة في الأعمال التطوعية.

وسائل تنفيذ البرنامج المقترح:

- المقابلات: حيث يتم إجراء المقابلات مع جميع الأنساق (الطالبات، الجامعة، مؤسسات المجتمع) سواء كانت مقابلات فردية أو جماعية وذلك بهدف بناء العلاقات وتنسيق الجهود أو الحصول على بيانات أو معلومات معينة أو لتصحيح أفكار أو مفاهيم خاطئة.

عدم المشاركة في أنشطة تطوعية، عدم تخصيص وقت للمشاركة، عدم الالتحاق بدورات تدريبية في مجال التطوع، وبالتالي فنحن في حاجة إلى تعديل مثل هذه السلوكيات، ومساعدتهن على تبني السلوكيات الإيجابية وإكسابهن المهارات والخبرات، وتدريبهن على المشاركة في العمل التطوعي.

• استراتيجية بناء الاتصالات:

وذلك بهدف فتح قنوات اتصال بين الطالبات وبعضهن البعض، أو بينهن وبين إدارة الأنشطة الطلابية بالجامعة، وكذلك فتح قنوات اتصال بين الجامعة ومختلف مؤسسات المجتمع والجمعيات الأهلية التي تقدم برامج تطوعية، وذلك من أجل تشجيع الطالبات على الانخراط في الأعمال التطوعية داخل وخارج الجامعة.

• استراتيجية إعادة البناء المعرفي:

وتستخدم هذه الاستراتيجية لتصحيح الأفكار الخاطئة لدى نسق الطالبات، من خلال مساعدتهن على إدراك هذه الأفكار والتي قد تؤثر على مشاركتهن في العمل التطوعي وأن يحل محل ذلك أفكار إيجابية سليمة، وسيتم ذلك بتقديم المعلومات والمعارف المختلفة حول العمل التطوعي وأهميته، استخداماته، فوائده، بالإضافة لتقديم دورات تدريبية لتنمية مهارات العمل التطوعي لديهن.

• استراتيجية التعاون:

تستخدم هذه الاستراتيجية مع العديد من الأنساق لضمان التعاون بين الباحثة وفريق العمل وإدارة المؤسسة والطالبات وأسرهن ومؤسسات المجتمع المختلفة مثل المؤسسات الدينية والإعلامية والتي يمكن من خلالها تطوير الخطاب الإعلامي التوعوي في مجال العمل التطوعي، كما يتم التعاون مع القيادات التطوعية المختلفة من أجل التأثير الإيجابي في سكان المجتمع، وضمان تعاون الجميع في تنمية العمل التطوعي لدى الطالبات.

• استراتيجية التعديل البيئي:

والموظفين في مجال العمل التطوعي، تنظيم القوافل الطلابية داخل الجامعة للمشاركة في مجالات متعددة منها التشجير، علاج المرضى، رعاية كبار السن، أو الأيتام.. إلخ، بما يدعم روح التضامن الاجتماعي بينهم.

أدوار الأخصائي الاجتماعي كممارس عام:

- دور الممكن: من أجل مساعدة الطالبات على اكتشاف قدراتهن وطاقاتهن والقوي التي بداخلهن واستثمارها وذلك من خلال تعليمهن وإكسابهن المهارات اللازمة، كما يتضمن تمكين الطالبات من التعرف على البرامج والأنشطة التطوعية داخل وخارج الجامعة، وتمكين الجامعة من استثمار إمكانياتها ومواردها لصالح تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى الطالبات.
- دور مقدم التسهيلات: وذلك لتعبئة وحشد قدرات الطالبات ومنحهن الفرصة للقيام بعمل ناجح، وتنمية قدراتهن على التعلم الذاتي من خلال المشاركة في المناقشات الجماعية والوصول إلى القرارات والتوصيات حول تفعيل مشاركتهن بالعمل التطوعي.
- دور المنسق: حيث يقوم باعتباره عضواً في فريق العمل بالسعي نحو تكامل الجهود والتنسيق بينها خاصة في وضع وتنفيذ الخطط والأنشطة من أجل تحقيق أهداف البرنامج في أسرع وقت ممكن وأقل تكلفة وإيجاد العلاقات الطيبة بين فريق العمل وبين الطالبات، والتنسيق بين الجامعة ومؤسسات المجتمع للاستفادة من خدماتها وأنشطتها في مجال العمل التطوعي.
- دور المطالب: حيث تقوم الباحثة بالدفاع عن حقوق الطالبات في الحصول على برامج إرشاد وتوعية في مجال العمل التطوعي ومساعدتهن في الحصول عليها، ومطالبة إدارة الجامعة بتنظيم الندوات والمحاضرات

- الاجتماعات: حيث يتم عمل بعض الاجتماعات مع مدير المؤسسة (الجامعة)، مسؤولي الأنشطة الطلابية، الطالبات، القيادات التطوعية المجتمعية بهدف تنسيق الجهود وتنظيم العمل.

- الندوات: وذلك من خلال تنظيم بعض الندوات المختلفة للتوعية بأهمية العمل التطوعي وخدمة المجتمع وتكون بمشاركة الجهات المجتمعية المختلفة بها سواء من الأطباء أو الشرطة المجتمعية أو الهلال الأحمر أو الجمعيات الأهلية، ويتم تقديمها إلى كافة الأساق الطالبات، مسؤولي الأنشطة الطلابية، الأسر.

- المحاضرات: حيث يتم تنظيم مجموعة من المحاضرات للطالبات، لتزويدهن بالمعارف والمعلومات حول التطوع وأهميته، ومجالاته المختلفة، مثل رعاية الأسرة، رعاية الطفولة، رعاية ذوي الهمم، رعاية المسجونين، الإرشاد الصحي، المشروعات البيئية، تنمية المجتمع.. إلخ، من خلال متخصصين في العمل التطوعي.

- المناقشة الجماعية: وهي تتيح للطالبات الفرصة لعرض وجهات نظرهن وتبادل آراءهن وأفكارهن والتفاعل بينهن عن العوامل التي تؤثر على مشاركتهن بالعمل التطوعي، من أجل التوصل إلى حلول ممكنة أو وضع قرارات أو توصيات مقترحة من وجهة نظرهن للتغلب عليها.

- دورات تدريبية وورش عمل: وذلك لإكساب الطالبات بعض المهارات المرتبطة بالعمل التطوعي ومنها دورات التنمية البشرية لتنمية مهارات التواصل وبناء العلاقات وفن الإلقاء وإدارة الوقت والقيادة والنجاح، وتنظيم الفعاليات، والتدريب على كيفية تخطيط وإعداد البرامج المختلفة للتطوع.

- البرامج والأنشطة: سوف تقام مجموعة من الأنشطة التطوعية المختلفة منها المعسكرات، الزيارات الميدانية، تنظيم مسابقات في مجال العمل التطوعي بالإضافة إلى أنشطة التمثيل والرسم والمجالات الثقافية والأنشطة التي يتم من خلالها مشاركة الجميع من طالبات وأعضاء هيئة التدريس

التوعوية والفعاليات والأنشطة المرتبطة بالعمل التطوعي.

- دور المعلم: ويتضمن هذا الدور تزويد الطالبات بالمهارات والمعارف اللازمة حول العمل التطوعي وكذلك إكسابهن السلوكيات الإيجابية وتقديم النصائح خاصة فيما يتعلق بمسؤولياتهن تجاه خدمة مجتمعهم وليصبحن عنصراً فعالاً في المجتمع، كما يتضمن هذا الدور تصحيح المعلومات أو توضيح بعض المفاهيم الخاطئة لديهن لاستبدالها بأخرى صحيحة، وذلك من خلال الندوات والمحاضرات لإكسابهن المعلومات الصحيحة من مصادرها السلمية.
- دور المخطط: وذلك للتخطيط لمحتويات الأنشطة والبرامج مثل الإعداد والتنفيذ للمحاضرات والندوات والمعسكرات والبرامج التدريبية وغيرها من الأنشطة، التي يمكن استخدامها لتنمية العمل التطوعي لدى الطالبات، ولمواجهة العوامل التي تؤثر على العمل التطوعي سواء على مستوى نسق الطالبات أو الجامعة أو المجتمع ككل.
- دور المحلل والمقوم: وهو الذي يقوم به الممارس العام لتقدير الموقف من خلال تحليل البيانات للدراسة الحالية كأساس لتحقيق عملية المساعدة ثم التقويم لبيان مدى فعالية البرنامج المقترح من عدمه مع تقديم التوصيات اللازمة.

حادي عشر: توصيات الدراسة:

١. ضرورة توعية المؤسسات التطوعية بأهمية مشاركة طالبات الجامعة في العمل التطوعي وتشجيعهن على إثبات ذواتهن وتحقيق المكانة الاجتماعية و صقل الشخصية وتنميتها.

٢. ضرورة تقدير نتيجة الجهد التطوعي المبذول من الطالبات من قبل الجامعة ومؤسسات المجتمع.

٣. تشجيع الطالبات الجامعيات على المشاركة في الأعمال التطوعية ونشر مزايا وفوائد العمل التطوعي لتعزيز الكفاءة الأكاديمية والاجتماعية والمعرفية والمهنية لديهن.

٤. تنظيم البرامج والدورات التدريبية لتأهيل الطالبات للمشاركة في مجال العمل التطوعي لمساعدتهن على امتلاك مهارات العمل ضمن فريق تطوعي، مهارة تقديم المساعدة، والاتصال.

٥. توفير التسهيلات اللازمة والدعم المادي المقدم من الجامعة لتنظيم الأعمال التطوعية.

٦. ربط العمل التطوعي بالدراسة بالكلية حيث يمكن أن يحتسب من درجات أعمال السنة، أو خدمة عامة ضمن مقتضيات التخرج.

٧. زيادة اهتمام الجماعة بالأنشطة التي تشجع على العمل التطوعي.

٨. توفير قاعدة بيانات عن المجالات المتاحة للعمل التطوعي بالجامعة والمجتمع.

٩. ضرورة التنسيق والتشبيك بين الجامعة ومؤسسات المجتمع في الأعمال التطوعية، وتدريب الطالبات ميدانياً.

١٠. زيادة تشجيع أساتذة الجامعة للطالبات على المشاركة في العمل التطوعي.

١١. العمل على تغيير نظرة المجتمع السلبية تجاه التطوع، من خلال مشاركة بعض الأهالي في أعمال تطوعية.

١٢. العمل على تغيير نظرة المجتمع السلبية تجاه التطوع، من خلال مشاركة بعض الأهالي في أعمال تطوعية.

١٣. ضرورة تنمية الوعي الكامل لدى الأسرة كإحدى وحدات المجتمع بأهمية تشجيع أبنائها على المشاركة في العمل التطوعي.

١٤. زيادة الدور الذي تقوم به وسائل الإعلام و
دور العبادة في التوعية ونشر ثقافة وقيم
العمل التطوعي بين أفراد المجتمع.

قائمة المراجع

أولاً: قائمة المراجع العربية:

- ١- أبو النصر، محمد زكي. (٢٠٠٨). *لياقة التصميم المنهجي للبحث الاجتماعي*. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- ٢- أبو النصر، مدحت محمد. (٢٠١٦). *رؤية مستقبلية لتطوير العمل التطوعي في الوطن العربي*. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- ٣- ابن منظور. (١٩٩٩). *لسان العرب*. بيروت: دار صادر.
- ٤- أحمد، بشرى و جميل، بيداء. (٢٠١٩). *دوافع العمل التطوعي لدى عينة من المتطوعين*. مجلة كلية التربية للبنات، جامعة بغداد، العراق. مج ٣٠، ع ١، ص ٩٠-١٠٤.
- ٥- أظم، حسن فخري. (٢٠١٤). *معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- ٦- الجوهري، عبد الهادي. (١٩٩٨). *معجم علم الاجتماع*. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- ٧- الخدام، حمزة خليل. (٢٠١٣). *اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي كلية عجلون الجامعية نموذجاً*. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، ع. ٣١، ج. ١.
- ٨- الزين، غدير برنس. (٢٠١٦). *اتجاهات المرأة نحو العمل التطوعي في محافظة الكرك بالأردن*. مجلة كلية التربية، الأردن، ١٦٧ع، الجزء الثاني.
- ٩- الزيود، إسماعيل و الكبيسي، سناء. (٢٠١٤). *اتجاهات طلبة جامعة البترا نحو العمل التطوعي في الأردن*. المجلة الأردنية
- ١٠- السلطان، فهد. (٢٠٠٩). *اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي*. مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية لدول الخليج العربي، ع ١١٢، السعودية.
- ١١- العامر، عثمان بن صالح. (٢٠٠٦). *ثقافة العمل التطوعي لدى الشباب السعودي*. مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية، السعودية، ع ٧٤.
- ١٢- العتيبي، عبدالمجيد بن سلمي. (٢٠١٦). *تفعيل العمل التطوعي في جامعة شقراء*. المجلة التربوية الدولية المتخصصة، ع ١١، مج ٥، ص ٢٤-٤٤.
- ١٣- الهلالات، خليل إبراهيم. (٢٠١٨). *معوقات العمل التطوعي*. المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، مج ١١، ع ١٤.
- ١٤- برزان، جابر أحمد. (٢٠١٧). *العمل التطوعي*. الأردن: الجنادرية للنشر والتوزيع.
- ١٥- بيومي، محمد محمد. (٢٠٠٣). *انحرافات الشباب في عصر العولمة*. القاهرة: دار قباء للطباعة والنشر.
- ١٦- جمعية أم المؤمنين. (١٩٩٩). *دراسة ميدانية عن أسباب عزوف المواطنات عن العمل التطوعي، الإمارات العربية المتحدة*.
- ١٧- جوهر، صلاح. (١٩٨٦). *اتجاهات طلبة الجامعات نحو المشاركة في الحياة الجامعية*. القاهرة: المجلس القومي للشباب والرياضة.
- ١٨- حبيب، جمال شحاته. (٢٠٠٩). *الممارسة العامة منظور حديث في الخدمة*

- ٢٥- عباس، منال محمد. (٢٠١٣).
العمل التطوعي بين الواقع والمأمول.
الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- ٢٦- ميسون ظاهر رشاد. (٢٠١٨).
العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية
الأساسية. مجلة البحوث التربوية والنفسية،
جامعة بغداد مركز البحوث النفسية و
التربوية، العراق، ع ٥٦، ص ص. ٤٠٩-
٤٣٧.
- ٢٧- ناجي، أحمد عبد الفتاح. (٢٠١٧).
العمل الاجتماعي التطوعي الأدوار
والمسؤوليات في ظل النظام العالمي الجديد.
الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

ثانياً قائمة المراجع الأجنبية

- ١- Bertrand, Ahin. (1972). Social
Organization, F.A.Davis
Comoany, Philadelphia.
- ٢- David Silverman. (1980). the
theory of organization (London,
Heireman).
- ٣- Ferrari, J. R., & Bristow, M. J. (2005). Are We Helping Them
Serve Others? Student
Perceptions of Campus Altruism
in Support of Community
Service Motives. Education
v125. n3. p404.
- ٤- Hernantes, N. (2019).
Volunteerism as adolescent
health promotion asset: a
scoping review. Health
Promotion International.
- ٥- James C.Miller (1981). the
Nature of Living Systems,

- الاجتماعية. الإسكندرية: المكتب الجامعي
الحديث.
- ١٩- عبد اللطيف، رشاد أحمد.
(٢٠٠٣). نماذج ومهارات طريقة تنظيم
المجتمع في الخدمة الاجتماعية (مدخل
متكامل). الإسكندرية: المكتب الجامعي
الحديث.
- ٢٠- درويش، سحر خضر. (٢٠١٥).
اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل
التطوعي في المؤسسات الأهلية، رسالة
ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة
الأزهر، غزة.
- ٢١- صالح، عماد فاروق. (٢٠١٦).
رؤية مستقبلية من منظور الممارسة العامة
في الخدمة الاجتماعية لتطوير آليات تنمية
وعي المرأة بالعمل التطوعي. مجلة كلية
الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة السلطان
قابوس، سلطنة عمان. مج ٣، ع ٢٤، ص
٤٧٧-٥٠٦.
- ٢٢- صالح، عماد فاروق و المعولي،
يحي بن بدر. (٢٠١١). تفعيل دور المرأة
في العمل التطوعي. مجلة كلية الآداب
والعلوم الاجتماعية، جامعة السلطان قابوس،
سلطنة عمان، ع ٢٤، ص ص. ٢٧-٥١.
- ٢٣- علي، ماهر أبو المعاطي.
(٢٠٠٣). الخدمة الاجتماعية في مجال
رعاية الشباب (معالجة علمية من منظور
الممارسة العامة). القاهرة: مكتبة زهراء
الشرق.
- ٢٤- محمد، محمد عبد الفتاح.
(٢٠٠٣). ممارسة تنظيم المجتمع في
الأجهزة والمنظمات الاجتماعية. الإسكندرية:
المكتب الجامعي الحديث.

UNV. (2018) State of -١١
World Volunteerism. New York:
United Nations Volunteers (UNV)
programme.

Behavioral science (N.Y, john
wiley and sons.).
Kinlach G. Graham (1987): -٦
sociological theory, Its
development and Major
paradigms (N.Y. Mc- Graw Hill
Book company).
McArthur, A. M. (2011). An -٧
Exploration of Factors Impacting
Youth Volunteers Who Provide
Indirect Services. Wilfrid Laurier
master of social University.
work.
Nur Aishah Hamizah Abdullah -٨
Sahimi, a. o. (2018). Profiling
Youth Participation in Volunteer
Activities in Malaysia:
Understanding the Motivational
Factors Influencing Participation
in Volunteer Work among
Malaysian Youth. journal of
social sciences and humanities.
Richard L. Gage, I. B. (2011). -٩
Volunteer Motivations and
Constraints Among College
Students: Analysis of the
Volunteer Function Inventory
and Leisure Constraints Models.
41(3):405-430.
Shah, J. A. (2015). Why -١٠
Youths Choose to Become
Volunteer. Journal of Social
Sciences. Volume 2, Issue 1.
Pages 51-64