

ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية  
بدولة الكويت - دراسة ميدانية

إعداد

د/ جاسم علي الكندري



## ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت دراسة ميدانية

د/ جاسم علي الكندري

### المقدمة:

إن العمل التطوعي كان ولا يزال الدعامة الأساسية في بناء المجتمع ونشر المحبة والترابط الاجتماعي بين أفراد المجتمع، فهو عمل إنساني يرتبط ارتباطاً قوياً بكل معاني الخير والعمل الصالح الخالص لله تعالى، ولكن هذا العمل يختلف من زمن إلى آخر ومن مجتمع إلى مجتمع، أحياناً يقل وأحياناً يزيد، ويمكن أن يكون تبرعاً بالمال أو غير ذلك من وجوه الخير.

وعند إمعان النظر بالعمل التطوعي نجده يحمل بين طياته معاني سامية ويحث على أداء أعمال ذات صبغة إنسانية يؤديها مجموعة من الأشخاص من المجتمع يجمعهم حب العمل والتعاون، ويعملون بوصفهم أسرة واحدة وبروح الفريق. وقد وضعت كثير من المؤسسات والجهات الرسمية والأهلية جل اهتمامها بتعزيز روح التطوع بين أبناء المجتمع وخاصة فئة الشباب لتقتها بهذه الفئة في تفعيل دور العمل التطوعي وفي بناء الوطن (خالد أحمد، 2011، 19).

فالعامل التطوعي أصبح ضرورة من ضرورات الحياة لما له من رسالة اجتماعية هدفها المشاركة في البناء والتنمية وتقوية دعائم المجتمع. ومن ثم أصبحت ثقافة التطوع جزءاً لا يتجزأ من ثقافة المجتمعات المتطورة، بما يمثله من منظومة القيم والمبادئ والأخلاقيات والمعايير والممارسات التي تحث على المبادرة والعمل الإيجابي الذي يعود بالنفع على الآخرين (مني محمد وآخرون، 2012، 4).

إن ثقافة العمل التطوعي في المؤسسات التربوية تهدف إلى غرس القيم الإيجابية للتطوع من أجل المساهمة الفعالة في برامج عمل تطوعية ضمن برنامج الفرد والمؤسسة والمجتمع ثم على المستوى الإقليمي والدولي، مع التأكيد أن العمل التطوعي ليس مجرد نوايا حسنة وإنما أصبح يتسم بأداء مهني متميز وتوظف فيه مهارات جديدة في الإدارة وتديبير التمويل وأسلوب تقديم الخدمة والتواصل مع الآخرين

مع تحديد معايير الأداء ثم تقويم الأداء من أجل تطوير وتجديد وابتكار آليات جديدة ومتجددة للعمل التطوعي (مسعد عويس، 2003، 26).

لذا حرصت وزارة الدولة لشئون الشباب من منطلق اهتمامها بشئون الشباب على تنسيق وتعاون الجهود الوطنية وذلك بتشجيع واطلاق الاستراتيجيات والسياسات والمبادرات والبرامج التكاملية والشمولية لضمان تنمية ومشاركة الشباب المجتمعية، وتمكينهم من القيادة والريادة الإبداعية في دولة الكويت. وفي مجال التطوع تحديداً هدفت إلى:

### 1- تعزيز ثقافة العمل التطوعي والمواطنة الإيجابية في الكويت، من خلال:

- اللقاءات والمؤتمرات والحوارات الوطنية حول العمل التطوعي عقدت بشكل دوري.
- حملات وطنية لتعزيز تطوع الشباب في الكويت.
- أفضل التجارب والممارسات العالمية محددة بمجال العمل التطوعي.
- تقارير دورية منتظمة على المستوى العمل التطوعي بالكويت تم نشرها ومناقشتها مع الشركاء.

### 2- تعزيز إدارة العمل التطوعي في الكويت، من خلال:

- أسس ومعايير للعمل التطوعي على المستوى الوطني تم تبنيها وتفعيلها.
- قواعد بيانات محدثة وشاملة بالمتطوعين.
- برامج بناء قدرات الشباب في إدارة العمل التطوعي تم استحداثها والتدريب على العمل التطوعي.
- نظام وطني لمتابعة وتقييم ومراجعة الجهود الوطنية المبذولة بالعمل التطوعي مع مختلف المؤسسات والجهات ومع الشباب أنفسهم محدث بشكل مستمر.
- تنسيق آلية وطنية مع الهيئات ومؤسسات النفع العام لتنظيم وتنسيق العمل التطوعي في الكويت.
- جهود وزارة الدولة لشئون الشباب في مجال العمل التطوعي تم التعريف والاعتراف بها (الديوان الأميري، 2013).

كما سعت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل إدارة تنمية المجتمع عبر إجراءات تسجيل الفرق التطوعية وفقاً للقرار الوزاري رقم 247 لسنة 2014 بشأن لائحة تنظيم فرق العمل التطوعي المعتمد بتاريخ 31 ديسمبر 2014 إلى تحقيق عدد من

أهدافها المجتمعية النبيلة والتي من أهمها تقديم الرعاية اللازمة للفئات الاجتماعية خاصة الشباب والأسرة، وذلك من خلال رفق المجتمع بالفرق التطوعية ممن لهم خبرات ومهارات يمكن لها النهوض بالعمل الاجتماعي داخل الدولة بما يساعدها على تحقيق أهدافها، والعمل على تنظيم عملية التطوع وتوجيه جهود المتطوعين ووضع الخطط والبرامج التدريبية اللازمة لهم ومتابعة أعمالهم وتقويمها بما يضمن الاستفادة من قدراتهم بالشكل الصحيح وتحقيق أهداف الوزارة (وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، 2014، 4).

### مشكلة الدراسة:

يمثل العمل التطوعي بمنهجه الاجتماعي والإنساني سلوكاً حضارياً ترتقي به المجتمعات والحضارات منذ قدم الزمان، وأصبح يمثل رمزاً للتكاتف والتعاون بين أفراد المجتمع ضمن مختلف مؤسساته، حيث ارتبط العمل التطوعي ارتباطاً وثيقاً بكل معاني الخير والعمل الصالح عند كل المجتمعات البشرية منذ الأزل وذلك باعتباره ممارسة إنسانية. لقد ترسخت منذ زمن بعيد في وجدان الكويتيين قيم التراحم والتكامل بين مختلف أبنائه وبرزت تلك القيم في العديد من أعمال الخير والكثير من المشروعات التطوعية التي زادت وتضاعفت على مر السنين، وزاد عدد المنتمين والمشاركين فيها، ومن هنا برزت الحاجة إلى إيجاد آلية تختص بوضع وتنفيذ الأعمال والمشروعات التطوعية وتنسيق الجهود وتقديم المساعدة لمختلف قطاعات المجتمع المعنية بشؤون العمل التطوعي والسعي للتشجيع على المزيد من تلك الأعمال والحث على المشاركة فيها خدمة للمجتمع وتخفيفاً من أعباء الدولة. فكان أن أصدر سمو أمير البلاد حفظه الله ورعاه المرسوم الأميري رقم 2004/77 بإنشاء مركز العمل التطوعي لتتوجها لما تحقق من إنجازات في هذا المجال (مركز العمل التطوعي).

كل ما سبق دفع الباحث للقيام بدراسة استطلاعية من خلال توجيه سؤال مفتوح إلى عينة استطلاعية شملت (30) من طلبة كلية التربية الأساسية، حول مفهوم العمل التطوعي، من وجهة نظرهم وواقع ممارستهم له، وقد أسفرت النتائج عن وجود عزو فمن قبل الشباب عن المشاركة في العمل التطوعي. مع ضعف الوعي بمفهوم وفوائد العمل التطوعي، إلى جانب وجود صورة ذهنية سلبية عن العمل التطوعي تسهم فيها وسائل الإعلام خاصة في ظل المتغيرات الدولية. مما استدعى ضرورة القيام بدراسة

علمية لتقصي واقع ثقافة العمل التطوعي لدى الشباب الكويتي من خلال التطبيق على طلبة كلية التربية الأساسية.

وفي ضوء ما سبق تتحدد مشكلة الدراسة الحالية في سعيها نحو تعرف ملامح ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت.

ويمكن بلورة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي:

**كيف يمكن تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت؟**

**أسئلة الدراسة:**

تستهدف الدراسة الحالية الإجابة عن التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- ما أشكال العمل التطوعي وأهم مجالاته؟
- 2- ما واقع ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية؟
- 3- هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط استجابات طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت تعزي لمتغيرات الدراسة (الجنس، السنة الدراسية، المشاركة في الأعمال التطوعية)؟

**أهمية الدراسة:**

تتبع أهمية الدراسة الحالية من خلال النقاط التالية:

- تأتي الدراسة الراهنة استجابة لحالة التفاعل الإيجابي الذي يشهده المجتمع الكويتي في جميع مجالات التنمية، وهو الأمر الذي يتطلب تكاتف جميع الجهود الحكومية والأهلية.
- أهمية القضية التي تتصدي لها الدراسة، ألا وهي العمل التطوعي التي تعد المحور الفاعل والرئيس في تنمية الجهود الحكومية والوصول بها لدرجة الكمال والرضا من جانب المواطنين.
- ما قد تظهره نتائج البحث فيما يتعلق بطبيعة المتغيرات المؤثرة على ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية سواء أكانت التأثيرات إيجابية أم سلبية حتى يمكن تعزيز الإيجابي منها ومواجهة السلبيات.
- ما قد تسفر عنه الدراسة من نتائج وتوصيات تقدم لمخططي ومصممي المناهج الدراسية بكلية التربية الأساسية للعمل على تضمينها دراسياً حتى يتمرس عليها الطلبة أثناء الدراسة بالكلية.

### منهج الدراسة:

نظرًا لطبيعة الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي؛ بغرض جمع البيانات وتفسيرها، حيث يهدف المنهج الوصفي إلى وصف ما هو كائن من ظواهر أو أحداث بعد جمع البيانات، كما يهدف إلى تفسير الظواهر وتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين المتغيرات.

### أداة الدراسة:

تتمثل أداة الدراسة الراهنة في استبانة تعرف واقع ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت من إعداد الباحث.

### حدود الدراسة:

- **حدود مكانية:** تقتصر الدراسة الحالية على كلية التربية الأساسية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

- **حدود موضوعية:** تقتصر الدراسة الحالية في حدها الموضوعي على ثقافة العمل التطوعي.

- **حدود بشرية:** تقتصر الدراسة على طلبة كلية التربية الأساسية بمختلف شعبها؟

### مصطلحات الدراسة:

#### العمل التطوعي **voluntary work**:

التطوع لغة من طوع: الطاء والواو والعين أصل صحيح واحد يدل على الإصحاب والانقياد. يقال: طاعه يطوعه، إذا انقاد معه ومضى لأمره. وأطاعه بمعنى طاعله. والعرب تقول: تطوع، أى تكلف استطاعته، وأما قولهم في التبرع بالشيء قد تطوع به لكنه لم يلزمه، لكنه انقاد مع خير أحب أن يفعله، ولا يقال هذا إلا في باب الخير والبر (أبو الحسين أحمد، د.ت، 431).

وإصطلاحاً توجد صعوبة في تعريف العمل التطوعي والمتطوع فبعد مراجعة العديد من المقالات والتقارير عرف العمل التطوعي بأنه العمل الذي يتم اختياره بحرية، دون مقابل، وبهدف إفادة المجتمع. ويحدد الباحثون أربعة أبعاد يجب أن يتضمنها تعريف العمل التطوعي، وهي: الطبيعة الطوعية للعمل، طبيعة المكافأة، والسياق الذي يتم فيه تنفيذ العمل التطوعي، ومن المستفيد ( Danil & Karsten, 2005, 34-35).

أو هو ذلك الجهد الذي يبذله الإنسان لمجتمعه بلا مقابل، وبدافع منه مستهدفا المشاركة في تحمل المسؤوليات في المجتمع ومؤسساته من أجل الإسهام في حل المشكلات الاجتماعية والاقتصادية، وكذلك تحقيق الخطط الطموحة التي يسعى إليها المجتمع ومؤسساته فهو جهد إنساني يقوم به (فرد، جماعة، مجتمع) لديهم خبرات ومهارات ورأي، بشأن موضوع أو مشكلة خاصة بالمجتمع أو المؤسسة، ولا ينتظر من ورائه مقابلاً مادياً، يحقق لمن يقومون به إشباعاً نفسياً أو اجتماعياً أو دينياً (رشاد أحمد، 2000، 8).

فالعمل التطوعي يعد نشاطاً رسمياً، غير إثاري وغير ربحي، فهو نشاط يقضي فيه الفرد جزءاً من وقته دون تقاضي أي أجر وبرغبة واختيار منه، وبصورة رسمية، وداخل تنظيم ما، ويعمل من أجل منفعة الآخرين أو المجتمع المحلي كله (Bogdan & Malina).

### الدراسات السابقة:

توجد العديد من الدراسات التي تصدت لمعالجة قضية العمل التطوعي بأبعادها المختلفة وعلاقتها بالمتشابهة والمتعددة، ومن ثم تتناول الدراسة الحالية أكثر الدراسات السابقة ارتباطاً بموضوعها الحالي، مرتبة من الأقدم إلى الأحدث.

**دراسة (عبداللطيف عبدالعزيز، 2006):** هدفت الدراسة إلى إبراز الآثار التربوية والنفسية للعمل التطوعي على القائمين به، وبيان العلاقة بين بعض الحاجات الإنسانية والعمل التطوعي. واستخدمت الدراسة المنهجين التاريخي والوثائقي.

وخلصت نتائج الدراسة إلى أن العمل التطوعي يؤدي لاكتساب القيم والأخلاق الرفيعة التي تنتشر المحبة والرحمة والتعاطف، كما أن الرسول صلي الله عليه وسلم وصحابته ضربوا أروع المثل في العمل التطوعي، وجود حاجات إنسانية لا يمكن إشباعها بطريقة سوية عند كثير من الناس إلا بالعمل التطوعي.

**دراسة (رندة محمد، 2007):** هدفت الدراسة إلى توضيح مفهوم العمل التطوعي من خلال السنة النبوية، بيان مدى اهتمام الإسلام بالعمل التطوعي والحث عليه، بيان أهمية العمل التطوعي، دعوة المسلمين للعمل الجاد المخلص في سبيل الله، عرض أنواع العمل التطوعي في الإسلام.

وظفت الدراسة المنهج الاستقرائي في جمع الأحاديث، والمنهج الاستنباطي في تحليل الحديث واستنباط ما يفيد الموضوع.



وتوصلت الدراسة إلى أن السنة النبوية مليئة بالجواهر المفيدة التي ينهل منها كل إنسان فيستفيد ويفيد، وأن الإسلام يدعو إلى التكافل الاجتماعي في كل مظاهر الحياة الاجتماعية، وأن طرق الخير كثيرة ومتنوعة، وأصولها إما جهد بدياً وبذل مالي وإما مركب من هذا وذاك. وأهمية مشاركة المسؤولين والقادة في العمل ليكونوا قدوة لغيرهم يتأسون بهم، والدين الإسلامي دين السماحة يعامل المسلم وغير المسلم معاملة حسنة.

**دراسة (إيمان محمد، 2012):** هدفت الدراسة إلى تعرف مدى وعي وإدراك مؤسسات العمل الأهلي التطوعي بالدور الإعلامي، وسبل تطوير مؤسسات العمل التطوعي في مواجهة العديد من التحديات والصعوبات على المستوى الداخلي والخارجي، وصورة العمل التطوعي ومؤسساته لدى الشباب الجامعي في ظل المتغيرات الدولية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج أن العلاقة بين الإعلام والتطوع علاقة واضحة، فالعمل التطوعي بدون إعلام يصبح في دائرة مغلقة لا تؤثر ولا تتأثر بغيرها من أنشطة. وأنه على الرغم من أهمية العمل التطوعي في تنمية المجتمعات وتنمية قدرات الأفراد إلا أن نسبة ضعيفة هي التي تمارس العمل التطوعي، وأن تحديث العمل التطوعي يبدأ من الانتقال من نظرة ضيقة هي الإحسان للمحتاجين إلى تغيير وتنمية المجتمع ذاته ومن ثم يصبح إحدى الركائز الأساسية لتحقيق التقدم الاجتماعي والتنمية.

**دراسة (وفاء حسن، 2012):** هدفت الدراسة إلى تعرف أبرز وأهم قيم العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية بجامعة دمنهور، والكشف عن معوقات العمل التطوعي لدى طلاب كلية التربية، ووضع تصور مقترح يساهم في تفعيل قيم وثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية بجامعة دمنهور. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي.

وخلصت الدراسة لعدة نتائج من أهمها اختلاف طبيعة القيم المؤثرة على الذكور والإناث في ثقافة العمل التطوعي حيث جاءت قيمة المشاركة في الأعمال التطوعية بالمرتبة الأولى بالنسبة للذكور، في حين جاءت قيمة المسؤولية تجاه الآخرين في المرتبة الأولى بالنسبة للإناث. كما أشارت النتائج إلى أن واقع مشاركة طلبة كلية التربية في العمل التطوعي ضعيف، وجاءت قلة التوعية بالبرامج التوعوية

وازدحام اليوم الدراسي في مقدمة أسباب ضعف مشاركة الطلبة في الأعمال التطوعية.

**دراسة (عبدالغني الحربي، 2013):** هدفت الدراسة إلى تعرف دور الوالدين في المشاركة في العمل التطوعي، لما يمثله ذلك من قدوة للأبناء في هذا المجال، وتعرف أساليب التوجيه التي يتخذها الوالدان لحفز أبنائهما على المشاركة في الأعمال التطوعية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي.

خلصت نتائج الدراسة إلى أن دور الأسرة في ممارسة العمل التطوعي كقدوة للأبناء جاءت بدرجة متوسطة، وكذلك الأمر فيما يتعلق بدور الأسرة في توجيه الأبناء نحو المشاركة في الأعمال التطوعية.

**دراسة (ياسر القصاص، 2013):** هدفت الدراسة إلى الوقوف على طبيعة ممارسة الطلاب الجامعيين للعمل التطوعي، وتحديد الأعمال التطوعية التي يرغب الطلاب الجامعيين في ممارستها، والكشف عن الفوائد المتوقعة لدى الطلاب الجامعيين لمشاركتهم بالأعمال التطوعية، والتوصل إلى المعوقات التي تحول دون مشاركة الطلاب الجامعيين في الأعمال التطوعية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي.

وتوصلت الدراسة إلى أن ممارسة الطلاب الجامعيين للعمل التطوعي، جاءت بدرجة ضعيفة. وقدمت الدراسة تصورًا مقترحًا لآليات مواجهة معوقات العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة من خلال استخدام التكنولوجيا الحديثة لتنسيق العمل التطوعي بين الجهات الإدارية بالجامعة والطلاب، أن تضم البرامج الدراسية بعض المقررات عن العمل التطوعي.

### إجراءات الدراسة:

- للإجابة عن تساؤلات الدراسة، وتحقيق أهدافها تم إتباع الخطوات التالية:
- الاطلاع على الأدبيات والدراسات المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية، بهدف تقديم إطار نظري يتناول العمل التطوعي من حيث تعرف قيمة العمل التطوعي في الإسلام، وأشكال العمل التطوعي ومجالاته ومتطلباته وآلياته ومعوقاته وفوائد العمل التطوعي بالنسبة للفرد والمجتمع.
  - إعداد وتصميم أداة الدراسة، والتأكد من صدقها وثباتها.
  - تحديد مجتمع الدراسة وعينته الممثلة له.
  - تطبيق أداة الدراسة على عينة الدراسة.

- رصد النتائج ومعالجتها إحصائياً، والإجابة عن تساؤلات الدراسة.
- وضع التصور المقترح لتفعيل ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت.

### الإطار النظري:

فيما يلي نتناول الدراسة الحالية أهم محاور إطارها النظري، والمتمثل في تعرف قيمة العمل التطوعي في الإسلام، وأشكال العمل التطوعي ومجالاته ومتطلباته وآلياته ومعوقاته وفوائد العمل التطوعي بالنسبة للفرد والمجتمع، وغيرها من القضايا المتداخلة وثيقة الصلة بموضوع الدراسة الحالية.

### قيمة العمل التطوعي في الإسلام:

يحقق العمل التطوعي التماسك والترابط والألفة والمحبة بين أفراد المجتمع، فللعمل في الإسلام مكانة عظيمة؛ لأن هذه الأمة الإسلامية أمة لاتعرف إلا العمل. إن ديننا الإسلامي يحث على العمل التطوعي، ويحمد من يؤدي هذا الواجب الديني الذي يحقق التأخي بين أفراد المجتمع حتى يكون كما وصفه رسول الله بالبنيان وبالجسد. فالعمل التطوعي من أهم الأعمال التي يجب أن يعتني بها الإنسان كما دلت على ذلك النصوص الشرعية من كتاب الله سنة رسوله التي تدعو إلى عمل الخير والبر والبذل والعطاء في سبيل الله بكل الطاقات المتاحة. يقول تعالى في **سورة المائدة آية 2** "وتعاونوا على البر والتقوي ولا تعاونوا على الإثم والعدوان...". إن ديننا الحنيف يحث على العمل التطوعي بجميع مجالاته الاجتماعية والصحية والتربوية والسياسية، وكل النصوص القرآنية والأحاديث النبوية التي تحث على العمل التطوعي الهدف منها جعل المسلمين يشعرون بالجسد الواحد ويعملون بروح الجماعة؛ لتحقيق مبدأ التكافل الاجتماعي بينهم، فالغني يخفف عن أخيه الفقير معاناته بتقديم الزكاة وصدقة التطوع. والمسلم يزور أخاه المريض ويخفف من آلامه، وكذلك الحال مع الأيتام بكفالتهم ورعايتهم، ومن كان ذا منصب ينظر إلى من تسد أمام أعينهم الطرق. فالشفاعة من أسباب إدخال السرور في قلب المسلم وإعانتته. روي الشيخان في صحيحهما عن عبدالله بن عمر رضي الله عنهما أن رسول الله صلي الله عليه وسلم قال: المسلم أخو المسلم لا يظلمه ولا يسلمه ومن كان في حاجة أخيه كان الله في حاجته ومن فرج عن مسلم كربة فرج الله عنه كربة من كربات يوم القيامة ومن ستر مسلماً ستره الله يوم القيامة". (رندة محمد، مرجع سابق، 17-18).

### أشكال العمل التطوعي:

يميز علماء الاجتماع بين شكلين من أشكال العمل التطوعي، وهما (عبدالله أحمد، 2005، 37-38):

#### الشكل الأول - السلوك التطوعي:

ويقصد به الممارسات التطوعية التي يمارسها الأفراد استجابة لظروف طارئة او لمواقف أخلاقية أو إنسانية من قبيل: اسعاف جريح في حالة خطرة أثر حادث سير، أو السقوط من مكان مرتفع أو إنقاذ غريق مشرف على الهلاك أو مساعدة منكوب في زلزال أو حريق... وما أشبه ذلك، حيث يقوم الأفراد بأعمال تطوعية وخيرية نتيجة لحوادث طارئة. ومنطلق هذه الممارسات التطوعية هو الشعور الإنساني أو الموقف الأخلاقي أو الدافع الديني... أو كل ذلك معا من دون انتظار أي مردود مادي.

#### الشكل الثاني - الفعل التطوعي:

ويقصد به الممارسات التطوعية الناتجة من الإيمان بأهمية العمل التطوعي وضرورته ولا يأتي نتيجة لحوادث طارئة وإنما هو عمل قائم بذاته ويرتكز على العمل التطوعي ومنطلقات الفعل التطوعي هي نفس منطلقات السلوك التطوعي. ولا بد من القول هنا إن أي شكل من أشكال الأعمال التطوعية مطلوب بذاته ومهم وضروري في إنماء المجتمع الاهلي والمشاركة في تقدمه وازدهاره ونموه. ومن المهم للغاية إشاعة روح العمل التطوعي بين أفراد المجتمع وتنمية ثقافة العمل التطوعي في الفضاء الاجتماعي والإشادة بالمتطوعين في أي مجال وفي أي شكل وبأي صورة فالجميع يجب أن يسهم في التنمية الاجتماعية المطلوبة.

#### مجالات العمل التطوعي:

مجالات العمل التطوعي متعددة ومتنوعة، وتختلف من مجتمع إلى آخر تبعاً لاحتياجات ومتطلبات كل مجتمع، ولا يكاد يوجد نشاط إلا وللعمل التطوعي جهد فيه، ويمكن إجمال هذه المجالات، في الآتي (سلطان فهد، 2009، 15):

- **المجال الاجتماعي:** ويتضمن هذا المجال برعاية الطفولة، ورعاية المرأة، وإعادة تأهيل مدمني المخدرات، ورعاية الأحداث، ومكافحة التدخين، ورعاية المسنين والشباب، والإرشاد الأسرى، ومساعدة المشردين، ورعاية الأيتام، ومساعدة الأسر الفقيرة.

- **المجال التربوي والتعليمي:** ويتضمن محو الامية وإلقاء المحاضرات والدروس العلمية وبرامج صعوبات التعليم وتقديم التعليم المنزلي للمتأخرين دراسياً.
- **المجال الصحي:** ويتضمن الرعاية الصحية وخدمة المرضى والترفيه عنهم وتقديم الإرشاد النفسي والصحي وتقديم العون لذوي الاحتياجات الخاصة وخدمات الإسعاف.
- **المجال البيئي:** ويتضمن الإرشاد البيئي والعناية بالغابات ومكافحة التصحر والعناية بالشواطئ والمنتزهات ومكافحة التلوث.
- **مجال الدفاع المدني:** ويتضمن المشاركة في أعمال الإغاثة والمشاركة في أوقات الكوارث المختلفة.

### **متطلبات العمل التطوعي:**

يتوقف العمل التطوعي ومشاركة المواطنين في أنشطة المجتمع المختلفة على عدة أمور منها ما يتعلق بالمتطوع نفسه، ومنها ما يتعلق بظروف المجتمع المحيطة، ويمكن بيان تلك العوامل المؤثرة على فعالية العمل التطوعي في الآتي (عبدالغني عبدالله، مرجع سابق، 1276-1277):

### **- دوافع التطوع:**

وتتمثل في مجموعة من الدوافع الذاتية والعامّة كإحساس الفرد بالمسؤولية الاجتماعية نحو المجتمع الذي يعيش فيه، ورغبته في إشباع حاجاته النفسية والاجتماعية كالحاجة إلى الأمن النفسي والشعور بالانتماء والحصول على التقدير وكذلك رغبة الفرد في اكتساب مهارات وخبرات جديدة وتكوين علاقات وصدقات مع الآخرين إضافة إلى شغل أوقات الفراغ بما يفيد.

### **- الفرص المتاحة للتطوع:**

وتتمثل في وجود المنظمات أو المؤسسات التي تتيح للمواطنين التطوع في أنشطتها المختلفة على أن تكون الأنشطة المتاحة ذات جدوى ويشعر المتطوع بأهمية العمل فيها إضافة إلى توفر مناخ العمل المناسب بما يتضمنه من علاقات وثقة وشفافية مع خلو المجتمع من القيود والحوجز التي تعوق المشاركة في العمل التطوعي سواء ما يتعلق بالتنظيمات الرسمية أو العادات والتقاليد السائدة في المجتمع.

## - مهارات وقدرات المتطوع:

وهي ما يتعلق بوعي المواطن باحتياجات ومتطلبات مجتمعه ومعرفته بالهيئات والمؤسسات التي تحتاج إلى متطوعين، وكذلك توافر خبرات ومهارات معينة تمكن المتطوع من القيام بما يسند إليه من مهام إضافة إلى تمتع المتطوع بصحة جيدة تمكنه من أداء ما يتطلبه التطوع من جهد واستمرار في العطاء إلى جانب توفر الوقت والظروف المعيشية المستقرة التي لا تعوق عمله التطوعي.

## آليات العمل التطوعي:

يمكن بناء هذه الآليات بالاعتماد على الوظائف الأساسية للمدير المعاصر طالما أن الأمر يرتبط بتوجيه إنساني نحو هدف محدد، لذا سيتم اشتقاق هذه الآليات على النحو الآتي (محمود حمدون، 2012، 34-35):

- **التخطيط واتخاذ القرارات:** بمعنى صياغة الأهداف الأساسية للعمل (الرسالة، والغايات) والإستراتيجية والسياسات المعبرة عنها، فضلا عن برامج العمل والقواعد والإجراءات المتفق عليها.

- يتوقع من الأنموذج المقترح أن ينمي الرغبة في التفاعل الاجتماعي واكتساب المهارات والمعارف والخبرات التي قد تفيد في مجال التقدم الوظيفي، لكن يشترط أن تتمتع الإدارات بالتحرك السريع لاتخاذ القرار والابتعاد عن الروتين والبيروقراطية.

- **التنظيم:** تبدأ بدراسة إمكانات الفرد ومن ثم توجيهه للمكان الملائم لقدراته ورغباته الشخصية بموجب الوقت الذي يحدده طالما أننا أمام جهد تطوعي.

- القيادة والتحفيز والتدريب: يبرز هنا دور جهتين، الأولى هي الإدارة العليا للمؤسسة المشرفة على عمليات التطوع أو الجهة المؤسسية المساهمة في العمل التطوعي، أما الجهة الثانية فهي وسائل الإعلام (الصحف، والتلفاز والفضائيات، والإذاعات، ومواقع الإنترنت ذات العلاقة)، كذلك الشخصيات المجتمعية ورجال الدين الذين يعدون أبرز أداة قيادية وتحفيزية تسهم في دفع المتطوعين وتنشيطهم باعتماد أسلوب حوافز العمل التطوعي وعدم الاكتفاء بالاعتماد على النيات الحسنة، وحب الناس للخير، فالحوافز أيضا لها دور في ذلك، كما يحتاج بعض المتطوعين إلى التدريب على مهماتهم، ولعل دور المؤسسات الأهلية وبالتعاون مع برامج المؤسسات الحكومية والكفاءات في المجتمع المحلي يبرز في مجال تدريب

المتطوعين وزيادة مقدرتهم على أداء الأعمال الخيرية، مع ملاحظة أن هناك أعمالاً تطوعية بسيطة قد لا تحتاج فعلاً إلى تدريب.

- الرقابة: إذ يتضمن ذلك تقييم مدى فاعلية وكفاءة عمليات التطوع، بمعنى فاعلية العملية من حيث تحقيقها للأهداف المرجوة، مثلاً تخفيض آثار الكارثة أو تجاوزها نهائياً، وأن يتم ذلك بكفاءة أي باستغلال أمثل لجهد ووقت المتطوع، فضلاً عن تحقيق استغلال رشيد للأموال المتاحة والإمكانات المادية والمعلوماتية الأخرى.

### معوقات العمل التطوعي:

ليستطيع العمل التطوعي أن يعطي ثماره من خلال الأفراد والجمعيات الأهلية والخيرية، ويؤدي إلى نتيجة إيجابية في تنمية الفرد والمجتمع، فإنه يجب العمل على تذليل كل ما يمكن أن يعوق مسيرة العمل التطوعي، ومن هذه المعوقات ما يلي (معلوى عبدالله، 2006، 94-95):

- تناقص عدد الأعضاء في كثير من الجمعيات لأسباب مختلفة في مقدمتها تزايد الانشغال بالأمر الحياتية الخاصة، وتزايد الاعتماد على الجهات الرسمية في تقديم الخدمات الاجتماعية.
- ضعف إقبال الشباب على الانخراط في عضوية الجمعيات من أجل تجديد دمائها ووجوهها وتعزيز مسيرتها.
- ازدواجية العضوية وتعددتها في عدد من الجمعيات، والتي وإن كانت تتمثل إيجابيتها في وعي الأفراد بضرورة خدمة مجتمعهم، إلا أنها قد تؤدي إلى تشتيت الجهود، وإضعاف المساهمة، وتقليل الفاعلية على المدى الطويل، وفي مختلف الجمعيات المنتسب إليها.
- ضعف التنسيق والتعاون والتكامل أو ضعفه بين الجمعيات، وخاصة في نطاق الأنشطة والبرامج المتشابهة والمقدمة إلى الفئات نفسها، مما يؤدي إلى الازدواجية وبعثرة الإمكانيات، وضعف التنفيذ والفاعلية.
- قلة الدعم المادي الحكومي المقدم إلى الجمعيات من جهة، وضآلة مثل هذا الدعم، بل وانعدامه من قبل القطاع الخاص من جهة أخرى.
- ضعف مشاركة أعضاء الجمعيات فيما تقدمه من أنشطة وفعاليات، والافتقار في كثير من الأحيان في ذلك على أعضاء مجلس الإدارة.

- قلة الخبرة وضعف الإمكانيات الفنية المتاحة وعدم توفر المستلزمات التي من شأنها تأهيل تنفيذ أنشطة الجمعيات بالصورة المنشودة.
- ضعف التقدير والحوافز المعنوية للناشطين في الجمعيات الأهلية، وعدم توفير التغطية الإعلامية المناسبة والمواكبة، والقادرة على إبراز تلك الجهود وأهدافها الإنسانية النبيلة.
- قلة المقار أو عدم ملاءمتها للكثير من الجمعيات؛ مما يؤثر سلباً على مقدرتها في تنفيذ ما تطمح إليه من برامج وأنشطة.

### فوائد العمل التطوعي:

ويمكن تصنيف الفوائد والآثار الإيجابية العائدة على من يمارس العمل التطوعي إلى ما يتعلق خاصة بالمتطوع نفسه، وما يتعلق بالمؤسسة الاجتماعية، وما يتعلق بالمجتمع. ويمكن بيان ذلك فيما يلي:

#### • ما يتعلق بالفرد المتطوع:

- رضا الله والثواب في الآخرة، حيث إن نفع العمل التطوعي غالباً للآخرين ولإصلاح المجتمع، وهو يؤدي إلى مغفرة الذنوب وتكفير السيئات .
- يكسب الإنسان الثقة في نفسه، فهو يتيح له الفرصة للمشاركة، ويتخلص من الفردية والأنانية إلى القدرة على التعاون ومساعدة المحتاجين.
- إشباع احتياجات الإنسان، حيث من خلال الأنشطة الاجتماعية التطوعية يكتسب خبرات ومهارات اجتماعية ونفسية، ويشبع حاجته للنجاح والتقدير وتأكيد الذات...إلخ.
- يستطيع المتطوع أن يقيم علاقات اجتماعية واسعة وإيجابية مع الكثيرين من أفراد وقيادات المجتمع.
- الشعور بالسعادة والرضا عن النفس، نتيجة ما يسهم به من جهود تطوعية، وهذا له مردوده النفسي الإيجابي لخدمة مواطنيه ومجتمعه.
- يؤدي بالمتطوع إلى فهم أوضح لظروف مجتمعه ومشكلاته وإمكانياته، وبالتالي تكون تصرفاته و مطالبه واقعية ويقتنع بالنتائج التي تتحقق.
- اكتساب بعض صفات الشخصية الإيجابية، والتخلص من السلبية وحب الذات، ويتعلم الصبر وضبط النفس والقدرة على تحمل المسؤولية، والقدرة على اتخاذ القرارات.



- في التطوع نوع من ممارسة الديمقراطية، فيشارك المتطوع في كل مراحل العمل الاجتماعي من تخطيط وتنفيذ وتقييم ومتابعة، حيث يشارك في أمور مجتمعه وفي كل مراحلها.
- التطوع طريقة فعالة لاستغلال وقت الفراغ فيما يفيد للفرد والمجتمع ليشعر الإنسان بقيمته، وأيضاً يتجنب صحبة السوء والوقاية من الانحراف لأن الأعمال التي سيؤديها لا تتيح فرصة الانحراف ولا تشجع عليه، وذلك لأنه يشعر الشاب بالأهمية.

#### ● ما يتعلق بالمؤسسة الاجتماعية:

- مواجهة العجز في عدد الموظفين المكلفين بالعمل لهذه الهيئات.
- يسهم التطوع في تقديم المشورة الفنية للمؤسسة الاجتماعية وخاصة إذا كان المتطوعون من المشهود لهم بالسمعة الطيبة والخبرة الجيدة.
- يدعم التطوع مكانة المؤسسة الاجتماعية بالمجتمع.
- يسهم التطوع في تحقيق أهداف المؤسسة؛ حيث إن ما يقوم به هؤلاء المتطوعين يحقق بطريقة أو بأخرى الأهداف الموضوعية لخدمة أبناء المجتمع.
- يؤدي التطوع إلى تعريف المجتمع بالمؤسسة الاجتماعية وبرامجها وأهدافها والمعوقات التي تواجهها.
- يؤدي التطوع إلى مواجهة المشكلات التي تعترض المؤسسة الاجتماعية سواء كانت مشكلات مالية أو فنية.
- يدعم التطوع عنصر الثقة بين أفراد المجتمع والمؤسسة الاجتماعية حيث إن كل فرد في المجتمع يعرف ما يدور داخل المؤسسة، وبالتالي كسب التأييد من جانب أفراد المجتمع (رشاد أحمد، مرجع سابق، 17).

#### ● ما يتعلق بالمجتمع:

- التكافل الاجتماعي، حيث يسود التكافل بين أفراد المجتمع، وحيث تصبح مشكلات الآخرين اهتمامهم الأول.
- تحسين أحوال المعيشة وإيجاد حياة أفضل لأفراد المجتمع؛ لأن التطوع يشارك في أعمال التنمية الاجتماعية والاقتصادية حيث ما تقوم به الدولة لا يمكن أن يغطي جميع احتياجات الأفراد، وتغطية القصور في المجالات والأعمال التي تقوم بها الدولة من أعمال وأدوار العمل التطوعي.

- يسهم في حل المشكلات المختلفة، إن العمل التطوعي وإبرازه في المجتمع ودعوة الجميع إلى المشاركة في الأعمال التطوعية المختلفة كل بحسبه سوف يؤدي إلى علاج المشكلات المتمثلة في كثرة المرضى الذين يحتاجون إلى الرعاية والدواء، والجهلاء الذين يحتاجون للتعليم، والشباب الراغب في التدريب، كما يساعد العمل التطوعي على اغتنام الفرص الاقتصادية المختلفة، ومساعدة الطلاب الضعفاء الذين يحتاجون إلى التقوية العلمية وتربية الشباب على محاسن الأخلاق وحمايتهم من المخدرات وجنوح الأحداث...إلخ.
- واقعية الخطط والمشروعات الاجتماعية، حتى تقوم على الحاجات الفعلية والآراء الواقعية التي تعبر عن الجميع وتواجه الاحتياجات المتعددة، وهي في الوقت نفسه أكثر ارتباطا بالواقع؛ لأنها نابعة من أفراد المجتمع ومعبرة عن حقيقة احتياجاته.
- تطبيق مبدأ المشاركة يتطلب صورا وأشكالا مختلفة سواء كان ذلك على هيئة لجان أو مؤتمرات أو أساليب اتصال أو تثقيف أو تعليم أو علاقات عامة وغيرها من الأدوات التي تهدف إلى إحكام أسلوب التعامل مع المواطنين والاتصال بهم وتوجيه قواهم وتدريبهم كي يؤديوا الدور الرئيس في علاج مشكلات مجتمعهم.
- يسهم العمل التطوعي في علاج مشكلة البطالة، فهو يعود الإنسان على العمل والإيجابية، وقد تسنح للبعض فرص للعمل وبالتالي الحماية من الوقوع في السلوك المنحرف.
- يسهم التطوع في إيجاد علاقات الروابط بين المؤسسات الحكومية والمجتمعات المحلية، حيث نجاح هذه المؤسسات يكمن في عدم عزلتها عن المجتمع، إنما تضع كل إمكانياتها لإشباع احتياجات أفراد المجتمع.
- في التطوع التعبير عن احتياجات المجتمع، حيث إن المتطوعين يمثلون فئات المجتمع المختلفة، وبالتالي يضع المجتمع خطته وبرامجه على أساس إشباع هذه الاحتياجات، وحسب أولوياتها من وجهة نظر أفراد المجتمع أنفسهم.
- يسهم التطوع في تغطية النقص أو القصور الذي يمكن أن تعاني منه المؤسسات الحكومية سواء في النواحي المالية أم القوة البشرية اللازمة لإشباع احتياجات المواطنين، وبالتالي تحقيق أهداف هذه المؤسسات دون أن تتحمل

أعباء مالية إضافية إذا ما قام بالعمل موظفون حكوميون، ويمكن الاستفادة من هذه الأموال في تنمية المجتمع وتحقيق الرفاهية (علي إبراهيم، 2000، 53).

### تحديث العمل التطوعي:

إننا بحاجة ماسة إلى تحديث العمل التطوعي من خلال الرؤى الموضوعية التالية (إيمان محمد، مرجع سابق، 27-28):

- تغيير صورة العمل التطوعي من اقتصره على الدور الخدمي والخيري الضيق الذي يحكم الأداء حالياً إلى نظرة جديدة تقوم على اعتبار العمل الأهلي شريكاً أساسياً في تنمية المجتمع شأنه في ذلك لا يقل عن شأن الدور الحكومي.
- تغيير الثقافة العامة لدى الجماهير التي لا تزال محدودة في تفاعلها وتفهمها للعمل التطوعي، وهي النظرة التي لا يتعلمها الفرد منذ الصغر و لا يتدرب عليها، وإنما تقوم الآن من خلال الدعوات الإيمانية واستثارة مشاعر العطاء بشكل محدود لا يكفي لبناء ثقافة مجتمعية لنشر الوعي بأهمية التطوع، ودوره في حل مشاكل تنموية ومجتمعية قائمة لا تحلها إلا الجهود الأهلية التطوعية.
- تيسير أساليب العمل الأهلي، وإفساح المجال أمام الراغبين في العمل التطوعي مساحة للمشاركة المجتمعية على نطاق واسع من كل أفراد المجتمع، كل على حسب إمكانياته وقدرته.. إذ إنه من السلبيات الشائعة أن ينظر بعض الشباب إلى العمل التطوعي باعتباره لا يناسب إلا كبار السن الذين يشعرون بالفراغ في حياتهم، أو أنهم يحرصون على زيادة رصيدهم من فعل الخير وحسناته التي تنفعهم يوم القيامة، هذه النظرات السلبية القائمة الآن لم يعد لها مبرر لاستمرارها في عصر تجتاحه تيارات فكرية عارمة فرضت نفسها علينا، بعد أن ازدحمت حياتنا بالمعلومات والثقافات والاتجاهات وأصبح العقل المعاصر مطالباً في خضم هذه التداخلات بأن يستوعبها ويفندھا ويميز الخبيث من الطيب منها قبل أن يغرق فيها.

فالتحديث الذي ننادي به الآن في مجالات العمل التطوعي هو الانتقال به من نظرة ضيقة هي الإحسان للمحتاجين إلى التنمية الشاملة للمجتمع لتنمية قدرات المحتاجين إلى العمل و الكسب لا مجرد الاقتصار على السؤال وتلقي الإعانات والعودة عن العمل.. فالعمل التطوعي الآن يجب أن يكون تنمية للقدرات، وتوعية للمحتاجين.

**إجراءات الدراسة الميدانية:**

- **مجتمع الدراسة وعينته:** تمثل مجتمع الدراسة في جميع طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت (بنين وبنات)، والبالغ عددهم (20185) وفقاً لآخر الإحصاءات (الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، 2015). وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة الطبقية العشوائية من مختلف الشعب والسنوات الدراسية. حيث تم توزيع أداة الدراسة على (750) مفردة خلال العام الدراسي 2014/2015، عاد منها (640)، الصالح منها لأغراض البحث العلمي (578) استبانة. والجدول (1) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة (الجنس، السنة الدراسية، المشاركة في الأعمال التطوعية).

**جدول (1)**

توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغيرات الدراسة

م	متغيرات الدراسة	العدد	النسبة %
1	الجنس	ذكر	98
		انثى	17
2	السنة الدراسية	الأولى	480
		الثانية	256
		الثالثة	226
		الرابعة	64
3	المشاركة في الأعمال التطوعية	نعم	32
		لا	256
		الإجمالي	322
		578	100

ومن الجدول (1) يتضح وجود غلبة فيما يتعلق بتمثيل فئة الإناث عن فئة الذكور في متغير الجنس، وفئة الفرقة الأولى في متغير السنة الدراسية، وفئة لا في متغير المشاركة في الأعمال التطوعية. ويدل كل ما سبق على صدق تمثيل العينة لمجتمع الدراسة.

**- أداة الدراسة:**

قام الباحث ببناء وتطوير أداة (استبانة) لتعرف واقع ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت، من خلال دراسة الأدب التربوي والدراسات السابقة، وكل ما له صلة بموضوع العمل التطوعي. وتكونت الاستبانة من جزئين: الأول، شمل البيانات الأساسية كاسم الطالب/ الطالبة (اختياري)، الجنس، السنة الدراسية، والمشاركة في الأعمال التطوعية. والثاني، شمل عبارات الاستبانة التي تم توجيهها لعينة الدراسة، وأمام كل عبارة ثلاثة مستويات تقيس درجة موافقة أفراد العينة

حول واقع ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت، وهي: موافق (ثلاث درجات)، لحد ما (درجتان)، غير موافق (درجة). وتم اعتماد القاعدة الحسابية التالية لتقدير استجابات أفراد العينة:

- 1.00 : 1.66 ضعيفة. - 1.67 : 2.32 متوسطة.

- 2.33 : 3.00 كبيرة.

وبلغ عدد عبارات الاستبانة (37) عبارة، تم تقسيمها لثلاثة محاور: الأول، مرتبط بمفهوم العمل التطوعي، وشمل (13) عبارة. الثاني، مرتبط بمعوقات العمل التطوعي، وشمل (14) عبارة. الثالث، مرتبط بآليات تفعيل العمل التطوعي، وشمل (10) عبارات.

- **صدق الأداة:** للتحقق من صدق أداة الدراسة تم الاعتماد على صدق المحكمين، حيث عرضت الاستبانة بصورتها الأولية على الخبراء والمتخصصين في مجالات: الإدارة، أصول التربية (ملحق 1). وقد طُلب منهم إبداء الرأي حول مدى صحة العبارات ومناسبتها لمعرفة واقع ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية، مع حرية الحذف والإضافة للعبارة، وبعد أخذ رأي المحكمين وإجراء التعديلات، استقرت الاستبانة في صورتها النهائية (ملحق 2).

- **ثبات الأداة:** تم حساب الثبات بطريقة إعادة الاختبار (Test- Re -test)، إذ تم توزيع الاستبانة على عينة مبدئية من طلبة كلية التربية الأساسية، بلغ عددها (25) طالباً وطالبة، بخلاف عينة الدراسة، وبعد مضي أسبوعين تم إعادة تطبيق الأداة على نفس العينة، وبعد ذلك تم حساب معامل الارتباط للأداة وفق معادلة بيرسون التنبؤية، وبلغ معامل ثبات الأداة ككل (0.91)، وهو معامل ثبات عال يعول عليه.

وفيما يتعلق بثبات محاور الاستبانة فقد تم الحصول على المعاملات التالية: المحور الأول: معامل ثبات قدره (0.89). المحور الثاني: معامل ثبات قدره (0.87). المحور الثالث: معامل ثبات قدره (0.88).

### نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها:

فيما يلي أهم نتائج الدراسة الميدانية وذلك بعد تطبيق أداة الدراسة، ومعالجة البيانات إحصائياً، حيث يتم هنا تعرف واقع ثقافة العمل التطوعي من وجهة نظر طلبة كلية التربية الأساسية، وذلك من خلال ترتيب محاور ثقافة العمل التطوعي من

وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، ثم ترتيب عبارات كل محور من محاور الأداة، وأخيراً بيان أثر متغيرات الدراسة: الجنس، السنة الدراسية، المشاركة في الأعمال التطوعية على استجابات أفراد العينة. وهو ما توضحه الجداول التالية.

## جدول (2)

### ترتيب محاور ثقافة العمل التطوعي من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة

م	المحاور	عدد مؤشرات المعيار	المتوسط الحسابي	الترتيب
1	مفهوم العمل التطوعي	13	2.99	الأول
2	معوقات العمل التطوعي	14	2.60	الثالث
3	آليات تعزيز العمل التطوعي	10	2.99	الأول مكرر

يتضح من الجدول السابق أن جميع محاور الأداة متحققة بدرجة كبيرة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث تراوح متوسطها الحسابي ما بين (2.33-3.00). كما جاء محور مفهوم العمل التطوعي في المرتبة الأولى بالنسبة لترتيب محاور ثقافة العمل التطوعي من وجهة نظر عينة الدراسة بمتوسط حسابي قدره (2.99) وهي نفس الرتبة لمحور آليات تعزيز ثقافة العمل التطوعي. وهو ما يعكس مدى وعي أفراد عينة الدراسة لطبيعة ماهية العمل التطوعي والآليات المعززة له فنقطة البداية لأي عمل هي الوعي بكنه الشيء وماهيته حتى يمكن التعامل معه بشكل سليم. وفي المركز الثالث والأخير جاء محور معوقات العمل التطوعي بمتوسط حسابي قدره (2.60) ليشير لفهم عينة الدراسة لوجود معوقات قد تحد من ممارستهم للعمل التطوعي ومن ثم فمن الضروري العمل على تخطيها. وفيما يتعلق بترتيب عبارات كل محور من محاور ثقافة العمل التطوعي من وجهة نظر عينة الدراسة الجداول التالية توضح ذلك.

## جدول (3)

ترتيب عبارات محور مفهوم العمل التطوعي من وجهة نظر عينة الدراسة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الترتيب
1	هو كل عمل يتم بدون اجر	2.60	السابع
2	ما يساعد على تنمية المجتمع الكويتي	2.88	الاول
3	عمل مستمر	2.27	الثاني عشر
4	يكمل جهود العمل الحكومي	2.44	التاسع
5	يتم غالباً من خلال الجمعيات والمنظمات الاهلية	2.38	العاشر
6	يشمل كل المبادرات الفردية لمساعدة الاخرين	2.59	الثامن
7	يساعد على معرفة واقع المجتمع الكويتي	2.38	العاشر مكرر
8	ينمي شخصيتي	2.88	الاول مكرر
9	يكسبني مهارات متنوعة	2.71	الخامس
10	يقتصر على تقديم الدعم المادي للاخرين	1.66	الثالث عشر
11	يقوى انتمائي لوطني الكويت	2.66	السادس
12	يشغل وقت فراغي في اعمال مفيدة	2.87	الثالث
13	له مجالات متنوعة	2.86	الرابع

يتضح من الجدول السابق أن عبارات محور مفهوم العمل التطوعي قد جاءت في مجملها متحققة بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي تراوح ما بين (2.33 - 3.00)، ما عدا العبارة (10) فقد تحققت بدرجة ضعيفة بمتوسط حسابي (1.66). كما يتضح أيضاً أن العبارة (2) والتي تنص على "ما يساعد على تنمية المجتمع الكويتي" قد جاءت في المرتبة الأولى بالنسبة لترتيب عبارات محور مفهوم العمل التطوعي وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، بمتوسط حسابي قدره (2.88)، وهو ما يشير لوعي عينة الدراسة بطبيعة التحديات التي يمر بها المجتمع الكويتي والتي تتطلب تضافر جميع الجهود ما بين حكومي وأهلي وخاص من أجل نهضة المجتمع الكويتي وتقدمه. وهو نفس الترتيب والمتوسط الذي حازت عليه العبارة (8) والتي تنص على "ينمي شخصيتي". وهو ما يشير لإدراك عينة الدراسة لأهمية المشاركة في الأعمال التطوعية وما يعود منها بالفائدة على المتطوع من حيث تنمية شخصيته وإكسابه عدة صفات اجتماعية وقيادية تؤهله لحياة المستقبل. في حين جاءت العبارة (10) والتي تنص على "يقتصر على تقديم الدعم المادي للآخرين"، في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (1.66). وهي نتيجة مرتبطة بالنتيجة السابقة وتدعمها وتدلل على وعي أفراد العينة بالمضمون الحقيقي للعمل التطوعي وعدم قصره على

تقديم المساعدات المادية فقط بل يتضمن شقاً اجتماعياً معنوياً على جانب كبير من الأهمية.

وفيما يتعلق بترتيب عبارات محور معوقات العمل التطوعي فيوضحها الجدول التالي:

#### جدول (4)

ترتيب عبارات محور معوقات العمل التطوعي من وجهة نظر عينة الدراسة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الترتيب
1	الانشغال بالدراسة ومتطلباتها	2.55	الأول
2	صعوبة التوفيق بين العمل التطوعي والدراسة بالكلية	2.33	الرابع
3	ضعف التعزيز المقدم من جانب الكلية للقائمين بالعمل التطوعي	2.15	الثامن
4	قلة الأعمال التطوعية المقدمة من جانب الكلية	2.16	السابع
5	قلة تضمين المقررات الدراسية ما يتعلق بثقافة العمل التطوعي	2.21	السادس
6	قلة وجود نماذج من قيادات الكلية كقدوة تمارس العمل التطوعي	2.48	الثاني
7	ندرة عقد ندوات للتوعية بالعمل التطوعي وأهميته داخل الكلية	2.44	الثالث
8	ندرة ممارسة العمل التطوعي قبل الالتحاق بالكلية	2.22	الخامس
9	النظرة المجتمعية المتدنية للقائم بالعمل التطوعي	1.94	العاشر
10	ضعف الوعي بدور العمل التطوعي في نهضة الكويت	2.05	التاسع
11	وجود عادات وتقاليد تحد من ممارسة العمل التطوعي	1.88	الحادي عشر
12	الخوف من الفشل في تجربة العمل التطوعي	1.77	الثالث عشر
13	المشاركة في العمل التطوعي تؤثر بالسلب على تحصيلي الدراسي	1.83	الثاني عشر
14	ارتباط العمل التطوعي في ذهن البعض بأعمال تضر بالمجتمع	1.76	الرابع عشر

يتضح من الجدول السابق أن بعض عبارات محور معوقات العمل التطوعي

(1، 2، 6، 7) قد جاءت متحقة بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي تراوح ما بين (2.33 - 3.00)، أما العبارات (3-5، 8-14) فقد تحققت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي تراوح بين (1.67-2.32).

كما يتضح أيضاً أن العبارة (1) والتي تنص على " الانشغال بالدراسة ومتطلباتها " قد جاءت في المرتبة الأولى بالنسبة لترتيب عبارات محور معوقات العمل التطوعي وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، بمتوسط حسابي قدره (2.55)، وهو ما يشير لوعي عينة الدراسة بطبيعة المعوقات التي قد تحول بينهم وبين المشاركة الفعالة في الأعمال التطوعية المتاحة حيث جاءت الدراسة ومتطلباتها في مقدمة المعوقات التي تحول بين طلبة كلية التربية الأساسية وبين ممارستهم للأعمال التطوعية.



في حين جاءت العبارة (6) والتي تنص على " قلة وجود نماذج من قيادات الكلية كقدوة تمارس العمل التطوعي، في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (2.48). وهو ما يرتبط بالنتيجة السابقة ويدعمها حيث إن افتقار الطلبة للقدوة كنموذج عملي أمامهم يروونه ويتحاورون معه حول واقع العمل التطوعي وما يواجهون من مشكلات يؤثر بالسلب على ممارستهم للعمل التطوعي ويحد من قدرها.

في حين جاءت العبارة (14) والتي تنص على " ارتباط العمل التطوعي في ذهن البعض بأعمال تضر بالمجتمع "، في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (1.76). وهي نتيجة تدل على وعي عينة الدراسة بالدور الحيوي للعمل التطوعي وأهميته للمجتمع وبعده عن الجوانب السلبية التخريبية.

وفيما يتعلق بترتيب عبارات محور آليات العمل التطوعي فيوضحها الجدول التالي.

#### جدول (5)

ترتيب عبارات محور آليات تعزيز العمل التطوعي من وجهة نظر عينة الدراسة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الترتيب
1	تبنى ثقافة العمل التطوعي بالمراحل الدراسية المبكرة	2.70	السادس
2	بيان العلاقة الوثيقة بين العمل التطوعي ونهضة المجتمع	2.76	الرابع
3	توضيح قيمة العمل التطوعي في الدين الإسلامي	2.82	الثاني
4	إقامة الندوات للتوعية بقيمة ودور العمل التطوعي	2.77	الثالث
5	تقديم حوافز مادية ومعنوية مناسبة للتحفيز على ممارسة العمل التطوعي	2.65	الثامن
6	تضمين ثقافة العمل التطوعي في البرامج الدراسية المختلفة	2.55	التاسع
7	تبنى الكلية لمبادرات متنوعة لممارسة العمل التطوعي	2.55	التاسع مكرر
8	تعاون الكلية ومؤسسات المجتمع لتدريب الطلاب على ممارسة العمل التطوعي	2.71	الخامس
9	تكريم الكلية لرموز وقيادات العمل التطوعي بالمجتمع الكويتي	2.83	الأول
10	إجراء مسابقات حول العمل التطوعي ومجالاته المختلفة	2.66	السابع

يتضح من الجدول السابق أن عبارات محور آليات العمل التطوع قد جاءت متحققة بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي تراوح ما بين (2.33 - 3.00). كما يتضح أيضاً أن العبارة (9) والتي تنص على "تكريم الكلية لرموز وقيادات العمل التطوعي بالمجتمع الكويتي" قد جاءت في المرتبة الأولى بالنسبة لترتيب عبارات محور آليات العمل التطوعي وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، بمتوسط حسابي قدره (2.83)، وهو ما يرتبط بنتائج محور المعوقات والتي أشارت للتأثير السلبي لضعف اهتمام الكلية بالعمل التطوعي، ومن ثم فمن المنطقي أن تأتي هذه الآلية في مرتبة متقدمة من وجهة نظر الطلبة لحاجتهم الشديدة لرؤية التقدير المجتمعي من خلال كليتهم للعمل التطوعي وقياداته مما يحفزهم على مزيد من الممارسة والمشاركة.

في حين جاءت العبارة (3) والتي تنص على "توضيح قيمة العمل التطوعي في الدين الإسلامي"، في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (2.82). وهي نتيجة تؤكد الحاجة الملحة لنشر الوعي بثقافة العمل التطوعي وقيادته وأنه ركن أصيل في التراث الإسلامي حيث يوجد العديد من الآيات القرآنية والأحاديث النبوية الشريفة التي تدعو للعمل التطوعي ومد يد العون والمساعدة للآخرين دون أدنى تفرقة. كما أن المدخل الديني يعتبر من المداخل الناجحة في تفعيل ثقافة العمل التطوعي.

في حين جاءت العبارة (7) والتي تنص على "تبني الكلية لمبادرات متنوعة لممارسة العمل التطوعي، في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (2.55). وهي نتيجة وإن جاءت في مرتبة متأخرة إلا أنها متحققة بدرجة كبيرة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة مما يدل على وعي العينة بالدور الفعال لكلية التربية الأساسية في غرس حب وممارسة العمل التطوعي في نفوس طلبتها من خلال تبني مبادرات تتيح للطلبة الممارسة الحية لثقافة العمل التطوعي.

أما عن أثر متغير الجنس على إجمالي استجابات أفراد الدراسة بالنسبة لمحاور الدراسة فيوضح الجدول التالي ذلك.

## جدول (6)

أثر متغير الجنس على إجمالي استجابات أفراد الدراسة

المحور	الجنس	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	د. ح	المعنوية
مفهوم العمل التطوعي	ذكر	2.97	1.421	-3.157	576	.002
	انثى	3.00	.0000			
معوقات العمل التطوعي	ذكر	2.32	.4714	-6.504	576	.000
	انثى	2.66	.4719			
اليات تعزيز العمل التطوعي	ذكر	2.97	.1421	-3.157	576	.002
	انثى	3.00	.0000			
الإجمالي	ذكر	2.97	.1421	-3.157	576	.002
	انثى	3.00	.0000			

يتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى 0.05 في استجابات عينة الدراسة تعزي لمتغير الجنس (ذكر / أنثى) في جميع محاور أداة الدراسة لصالح الإناث. وهي نتيجة إلى حد ما تبدو منطقية بحكم طبيعة الأنثى التي تميل إلى مد يد العون وتقديم المساعدة والمبادرة التطوعية سواء على المستوى الشخصي أم المستوى المؤسسي. أما عن أثر متغير المشاركة في الأعمال التطوعية على إجمالي استجابات أفراد الدراسة بالنسبة لمحاور الدراسة فيوضح الجدول التالي ذلك.

## جدول (7)

أثر متغير المشاركة في الأعمال التطوعية على إجمالي استجابات أفراد الدراسة

المحور	الجنس	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	د. ح	المعنوية
مفهوم العمل التطوعي	نعم	3.00	0000.	1.331	576	1.84
	لا	2.99	8.290			
معوقات العمل التطوعي	نعم	2.62	.4851	-902.	576	.367
	لا	2.66	.4738			
اليات تعزيز العمل التطوعي	نعم	3.00	0000.	1.331	576	.184
	لا	2.99	8.290			
الإجمالي	نعم	3.00	0000.	1.331	576	.184
	لا	2.99	8.290			

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة تعزي لمتغير المشاركة في الأعمال التطوعية (نعم، لا). وهي نتيجة تشير إلى وجود قدر ما من الثقافة الخاصة بالعمل التطوعي نتيج للطلبة تعرف ماهية العمل

التطوعي وتحديد الآليات المناسبة لتفعيله وتنميته. أما عن أثر متغير السنة الدراسية على إجمالي استجابات أفراد الدراسة بالنسبة لمحاور الدراسة فيوضح الجدول التالي ذلك.

### جدول (8)

تحليل التباين الأحادي لبيان أثر متغير السنة الدراسية على استجابات أفراد العينة

المعنوية	قيمة ف	متوسط المربعات	د.ح	مجموع المربعات	المحور
.374	1.040	3.593	3	1.078	بين المجموعات داخل المجموعات الإجمالي
		3.453	574	1.982	
			577	1.993	
.000	50.517	9.583	3	28.748	بين المجموعات داخل المجموعات الإجمالي
		190.	574	108.885	
			577	137.633	
.374	1.040	3.593	3	1.078	بين المجموعات داخل المجموعات الإجمالي
		3.453	574	1.982	
			577	1.993	
.374	1.040	3.593	3	1.078	بين المجموعات داخل المجموعات الإجمالي
		3.453	574	1.982	
			577	1.993	

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة تعزي لمتغير السنة الدراسية (الأولي، الثانية، الثالثة، الرابعة) في محاور الدراسة والإجمالي. ما عدا محور معوقات العمل التطوعي حيث وجدت فروق دالة إحصائية عند مستوى 0.05 لصالح طلبة السنة الثانية، وهي نتيجة تشير لاتفاق عينة الدراسة في توجهاتها نحو العمل التطوعي بصرف النظر عن السنة الدراسية. ويمكن تفسير الفروق التي وجدت لصالح السنة الثانية بالنسبة لمحور المعوقات إلى طبيعة السنة الثانية والتي قد تؤثر على مشاركة الطلبة في الأعمال التطوعية لنتيجة لمرورهم بضغط الدراسة من خلال السنة الأولى ووعيهم بتأثيراتها السلبية على المشاركة في الأعمال التطوعية والحد منها.

### أهم نتائج الدراسة الميدانية:

تمثلت أهم نتائج التحليل الكمي لأداة الدراسة الميدانية (الجدول 2- 8) في النقاط التالية:

- بالنسبة لترتيب محاور ثقافة العمل التطوعي من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة من طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت، جاء الترتيب على النحو التالي من المرتبة الأولى إلى الثالثة: محور مفهوم العمل التطوعي في المرتبة الأولى

وشاركه نفس الترتيب محور آليات العمل التطوعي، ثم أخيرا محور معوقات العمل التطوعي.

- بالنسبة لتوفر عبارات ثقافة العمل التطوعي فقد جاءت النسب في مجملها بدرجة كبيرة وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة. وعدد قليل جاء بدرجة متوسطة، وعبارة واحدة بدرجة ضعيفة.

- بالنسبة لأثر متغيرات الدراسة: وجدت فروق دالة إحصائيا تعزي لمتغير الجنس (ذكر/ أنثى) لصالح الإناث، ولا توجد فروق دالة إحصائيا تعزي لمتغير المشاركة في الأعمال التطوعية (نعم، لا)، وبالنسبة لمتغير السنة الدراسية (الأولى، الثانية، الثالثة، الرابعة) لا فروق دالة إحصائيا إلا في محور معوقات العمل التطوعي لصالح السنة الثانية..

وفيما يتعلق باستجابات عينة الدراسة من طلبة كلية التربية الأساسية بشأن مشاركتهم في الأعمال التطوعية وما يقوموا به من أعمال فجاءت كما يلي:

- تنظيف البيئة.
- ترتيب الكراسي.
- إزالة القمامة من الكافتيريا.
- الاشتراك مع جماعة نحن متطوعات.
- تنظيف شاطئ العقيلة.
- مشروع إفطار صائم.
- حملة تخضير بالمدرسة.
- مساعدة ذوي الاحتياجات الخاصة.
- مساعدة عمال النظافة في التنظيف.
- جمع النقود للجمعيات التطوعية.
- توجيه ونصح بعض طلاب المدارس.
- جمع بعض الأموال للمحتاجين.
- عمل تطوعي لمرضي سرطان الثدي.
- توزيع الوجبات على عمال الشارع.

### توصيات الدراسة ومقترحاتها:

في ضوء ما جاء به الأدب النظري والدراسات السابقة حول العمل التطوعي وما أسفرت عنه نتائج الدراسة الميدانية تقترح الدراسة الحالية التوصيات التالية لتفعيل ثقافة العمل التطوعي:

- تشجيع الشباب الكويتي عامة وطلبة كلية التربية الأساسية تحديدا على ممارسة العمل التطوعي من خلال تخصيص مشروعات لخدمة المجتمع الكويتي من ضمن متطلبات الهيئة والكلية.

- ضرورة اهتمام المناهج الدراسية في جميع مراحل التعليم عامة وكلية التربية الأساسية خاصة بالتركيز على مفاهيم العمل التطوعي، ودوره التنموي.
- توعية طلبة كلية التربية الأساسية بأهمية وقيمة ودور العمل التطوعي من خلال عقد العديد من الندوات والملتقيات للتباحث حول حال العمل التطوعي بدولة الكويت.
- العمل على إنشاء مركز أو وحدة ذات طابع خاص لممارسة العمل التطوعي وتفعيله بكلية التربية الأساسية.
- عمل مطبوعات ونشرات للتوعية بمفهوم العمل التطوعي ومجالاته وأهميته ومعوقات وآليات تفعيله.
- دعوة رجال الأعمال والقادرين لتوفير دعم مالي يخصص للقيام ببعض الأعمال التطوعية وتقديم بعض الجوائز والمكافآت للطلبة المتميزين في نشاطهم التطوعي.
- ضرورة الاهتمام بالدور الإعلامي في التعريف بالعمل التطوعي وحاجة المجتمع إليه، ودوره في التنمية، وتقديم صورة ذهنية جيدة عنه.

## المراجع

- أبو الحسين أحمد بن فارس بن زكريا: معجم مقاييس اللغة، تحقيق عبد السلام محمد هارون، دار الجيل - بيروت، ج 3.
- إيمان محمد عز العرب: صورة العمل التطوعي ومؤسساته لدى الشباب الجامعي في ظل المتغيرات الدولية، مجلة شؤون اجتماعية، س 29، ع 114، جمعية الاجتماعيين، الإمارات العربية المتحدة، صيف 2012.
- خالد أحمد الصرايرة: كيف نعد أبناءنا للعمل التطوعي واستشعار المسؤولية المجتمعية، رسالة المعلم، مج 49، ع 3، وزارة التربية والتعليم، عمان، نيسان 2011.
- الديوان الأميري: مرسوم أميري رقم 2013/8 لتأسيس مكتب وزير الدولة لشؤون الشباب.
- رشاد أحمد عبداللطيف: إسهامات الجمعيات التطوعية في تحقيق الأمن الاجتماعي بالمجتمع، مؤتمر "العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي الأمن مسئولية الجميع"، الجزء الثاني (أ/1)، جامعة الأمير نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 25-27 سبتمبر 2000.
- رندة محمد زينو: العمل التطوعي في السنة النبوية دراسة موضوعية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية أصول الدين، الجامعة الإسلامية بغزة، 2007.
- سلطان فهد السلطان: اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود، مجلة رسالة الخليج العربي، ع 112، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، 2009.
- عبدالغني عبدالله محمد الحربي: دور الأسرة في تنشئة الأبناء على العمل التطوعي دراسة استطلاعية على طلاب المرحلة الثانوية بمدينة جدة، ندوة "العمل التطوعي وآفاق المستقبل"، جامعة أم القرى، 28-29/10/1433 هـ.
- عبداللطيف عبدالعزيز الرياح: التربية على العمل التطوعي وعلاقته بالحاجات الإنسانية دراسة تأصيلية، دراسات تربوية واجتماعية، مج 12، ع 3، كلية التربية، جامعة حلوان، يوليو 2006.
- عبدالله أحمد اليوسف: ثقافة العمل التطوعي، 2005، المملكة العربية السعودية.

علي إبراهيم الزهراني: مفهوم العمل التطوعي في التربية الإسلامية وثمراته الدنيوية والأخروية، مؤتمر " العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي الأمن مسئولية الجميع"، الجزء الثاني(ب)، جامعة الأمير نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 25-27 سبتمبر 2000.

محفوظ حمدون الصراف وآخرون: استثمار الموارد البشرية للشركات الصناعية في العمل التطوعي في حالة الكوارث أنموذج مقترح باعتماد أسلوب حلقات الجودة، تنمية الرافدين، مج 34، ع 106، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، 2012.

مسعد عويس: ثقافة العمل التطوعي في مؤسساتنا التربوية، مجلة خطوة، ع 19، المجلس العربية للطفولة والتنمية، أبريل 2003.

معلوي بن عبدالله الشهراني: العمل التطوعي وعلاقته بأمن المجتمع دراسة مطبقة على العاملين في مجال العمل التطوعي في المؤسسات الخيرية بمدينة الدخيل، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة الأمير نايف للعلوم الأمنية، 2006.

مني محمد شكري وآخرون: دور المدرسة الثانوية في تنمية بعض القيم الداعمة للعمل التطوعي رؤية وتحليل، مجلة كلية التربية، ع 79، ج 1، كلية التربية، جامعة المنصورة، مايو 2012.

الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب: إحصائية التسجيل للفصل الدراسي الأول 2015 حسب الفرع.

وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل: دليل تسجيل الفرق التطوعية، إدارة تنمية المجتمع، 2014.

وفاء حسن مرسي أحمد: ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية جامعة دمنهور الواقع وآليات تفعيل، مجلة مستقبل التربية العربية، مج 19، ع 81، المركز العربي للتعليم والتنمية، القاهرة، أكتوبر 2012.

ياسر عبدالفتاح القصاص: تصور تخطيطي لمواجهة معوقات مشاركة الشباب الجامعي السعودي في العمل التطوعي دراسة مطبقة على طلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض، ندوة "العمل التطوعي وآفاق المستقبل"، جامعة أم القرى، 28-29/10/1433هـ.



Bogdan & Mălina Voicu: Volunteering in Eastern Europe ; one of the missing links,"?Paper for the round table "Globalization•Integration and Social Development in Central and Eastern Europe,University Lucian Blaga of Sibiu,Department of Sociology and Ethnology•Romania, 6-8Sep.2003.

Daniel Schugurensky & Karsten Mundel: Volunteer Work and Learning: Hidden Dimensions of Labour force Training,International Handbook of Educational Policy, Manchester, UK – 0161 320 7424, 2005.

صالح محمد الصغير:الجهود التطوعية وسبل تنظيمها وتفعيلها. متاح على:  
faculty.ksu.edu.sa

مركز العمل التطوعي: الكويت. متاح على: [www.kuwaitvolunteers.com](http://www.kuwaitvolunteers.com)