



جامعة آل البيت

كلية العلوم التربوية

قسم الإدارة التربوية والأصول

اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي

The orientations of school principals at Ramtha toward  
students volunteering work

إعداد الطالبة

هناء عمر عبد العزيز العلي

بإشراف الأستاذ الدكتور

محمود حامد المقدادي

الفصل الدراسي الصيفي

2018/2017

## ﺗﻔﻮﻳﺺ

أنا هﻧﺎء ﻋﻤﺮ ﻋﺒﺪ ﺍﻟﻌﺰﻳﺰ ﻣﻮﺳﻰ ﺍﻟﻌﻠﻌﺎﻟﻰ ، أفوض ﺟﺎﻣﻌﺔ آل البيت ﺑﺘﺰﻭﻳﺪ ﻧﺴﺦ ﻣﻦ  
ﺭﺳﺎﻟﺘﻰ ﻟﻠﻤﻜﺘﺒﺎﺕ أو ﺍﻟﻤﻮﺳﺴﺎﺕ أو ﺍﻟﻬﻴﺌﺎﺕ أو ﺍﻟﺸﺨﺎﺹ ﻋﻨﺪ ﻃﻠﺒﻬﻢ ﺣﺴﺐ ﺍﻟﺘﻌﻠﻴﻤﺎﺕ  
ﺍﻟﻨﺎﻓﺬﺓ ﻓﻰ ﺍﻟﺠﺎﻣﻌﺔ.

ﺍﻟﺘﻮﻗﻴﻊ:

ﺍﻟﺘﺎﺭﻳﺦ: / / 2017ﻡ

## قرار لجنة المناقشة

اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي.

إعداد الطالبة

هناء عمر عبد العزيز العلي

بإشراف الأستاذ الدكتور

محمود حامد المقدادي

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم	التوقيع
د. محمود حامد المقدادي	مشرفاً ورئيساً.....
أ.د. محمد عبود الحراحشه	عضواً.....
	عضواً.....
	عضواً خارجياً.....

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية في كلية

العلوم التربوية قسم الإدارة التربوية والأصول في جامعة آل البيت

نوقشت وأوصى بإجازتها بتاريخ // 2017م

الفصل الدراسي الصيفي / 2017/2018م

## إقرار والتزام بأنظمة وتعليمات جامعة آل البيت

أنا الطالبة: **هناة عمر عبد العزيز العلي**

التخصص: **إدارة تربوية** الكلية: **العلوم التربوية** القسم: **الإدارة التربوية والأصول**

أقرُّ بأنني قد التزمت بقوانين جامعة آل البيت وأنظمتها وتعليماتها وقراراتها السارية المتعلقة بإعداد رسائل الماجستير والدكتوراة عندما قمت شخصياً بإعداد رسالتي بعنوان:

**اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي**

وذلك بما ينسجم مع الامانة العلمية المتعارف عليها في كتابة الرسائل والأطاريح العلمية. كما أقر بان رسالتي غير منقولة او مستتلة من رسائل أو أطاريح أو كتب أو أبحاث أو أي منشورات علمية تم نشرها أو تخزينها في أي وسيلة اعلامية , وتأسياً على ما تقدم فإنني أتحمّل المسؤولية بأنواعها كافة فيما لو تبين غير ذلك بما فيه حق مجلس العمداء في جامعة ال البيت بإلغاء قرار منحي الدرجة العلمية التي حصلت عليها وسحب شهادة التخرج مني بعد صدورها دون أن يكون لي حق في التظلم أو الاعتراض أو الطعن بأي صورة كانت في القرار الصادر عن مجلس العمداء بهذا الصدد.

توقيع الطالبة: .....

التاريخ: / / 2017م

## الإهداء

إلى أبي الذي لم أفقده في مواجهة الصعاب الى الذي لم يبخل علي

يوماً بشيء ما

إلى من تتسابق الكلمات لتخرج معبره عن مكنون ذاتها ...الى من

علمتني وعانت الصعاب لأصل إلى ما أنا فيه ..أمي

إلى أخواني هبه وهديل ومحمد ودعاء الذين كانوا لي نعم السند في

كل موقع من مواقع حياتي, وفقهم الله لما يحبه ويرضاه

إلى توأم روعي ورفيق دربي

إلى كل من ساندني في هذا العمل

اهدي هذا الجهد المتواضع.

الباحثة

هناء عمر عبد العزيز العلالي

## شكر وتقدير

الحمد لله كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه، والشكر له على توفيقه وامتنانه، والصلاة والسلام على سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم القائل "من لا يشكر الناس لا يشكر الله".

لا يسعني وقد أنهيت إعداد هذه الرسالة إلا أن أعترف لكل ذي فضل عليّ بفضلته، فإن أهل الفضل والعطاء هم أهلّ للشكر والثناء.

أتقدم بالشكر الجزيل لأستاذي الفاضل الأستاذ الدكتور / محمود حامد المقدادي الذي طالما مد لي يد المساعدة ولم يبخل على بوقت أو جهد أو تشجيع.

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى لجنة المناقشة:

-

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير لمجتمع الدراسة المتمثل بمديري مدارس لواء الرمثا لتخصيص جزء من وقتهم الثمين في تعبئة استبانة الدراسة، ولأستاذ مصطفى ابو رمان لمساعدتي في تدقيق الرسالة لغوياً.

وأتقدم بالشكر والامتنان لكل من مد لي يد العون سواء بالقول أو الفعل، فجزاهم الله عني خيراً الجزاء.

الباحثة

هناء عمر عبد العزيز العلعالي

## قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
ب	تفويض
ج	قرار لجنة المناقشة
د	إقرار والتزام بأنظمة وتعليمات جامعة آل البيت
هـ	الإهداء
و	شكر وتقدير
ز	قائمة المحتويات
ي	قائمة الجداول
ك	قائمة الملاحق
ل	الملخص باللغة العربية
م	الملخص باللغة الإنجليزية
<b>الفصل الأول: خلفية الدّراسة وأهميتها</b>	
1	المقدمة
3	مشكلة الدّراسة
3	أسئلة الدّراسة
3	أهداف الدّراسة
4	أهمية الدّراسة
4	التعريفات الاصطلاحية والإجرائية
5	حدود الدّراسة ومحدداتها

الموضوع	الصفحة
<b>الفصل الثاني: الأدب النظري والدراسات السابقة</b>	
الأدب النظري	6
الدراسات السابقة	27
ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها	33
<b>الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات</b>	
منهجية الدراسة	35
مجتمع الدراسة	35
عينة الدراسة	35
أداة الدراسة	36
صدق أداة الدراسة	36
ثبات أداة الدراسة	37
المعالجة الإحصائية	38
إجراءات الدراسة	39
متغيرات الدراسة	39
<b>الفصل الرابع: نتائج الدراسة</b>	
النتائج المتعلقة بالسؤال الأول	40
النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني	46
<b>الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات</b>	
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول	47



الصفحة	الموضوع
53	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
54	التوصيات
55	قائمة المراجع
61	قائمة الملاحق

## قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
44	توزع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.	1
46	قيم معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا.	2
49	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لدرجة استخدام مديري مدارس البادية الشمالية الشرقية لمنظومة التعلم الإلكتروني.	3
50	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات مجال المعلمين.	4
51	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات مجال المنهاج الدراسي.	5
53	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والمستوى لفقرات المجال الإداري.	6
54	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات مجال أولياء الأمور والمجتمع المحلي.	7
56	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات درجة استخدام مديري مدارس البادية الشمالية الشرقية لمنظومة التعلم الإلكتروني حسب الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.	8
57	تحليل التباين الثلاثي لأثر الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة على مجالات درجة استخدام مديري مدارس البادية الشمالية الشرقية لمنظومة التعلم الإلكتروني.	9

## قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	رقم الملحق
76	أداة الدّراسة بصورتها الأولى	1
83	قائمة أسماء المحكمين	2
84	أداة الدّراسة بصورتها النهائية	3
88	كتاب تسهيل المهمة من جامعة آل البيت	4
89	كتاب تسهيل مهمة من مديرية التربية والتعليم واء الرمنا	5

## اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي

### الطالبة

هناء عمر عبد العزيز العلالي

إشراف

الأستاذ الدكتور محمود حامد المقدادي

جامعة آل البيت/ 2016/2017

### الملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى درجة اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي، وأثر متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة) في ذلك، تكوّنت عينة الدراسة من (109) مديراً ومديرة مدرسة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم بناء أداة لقياس متغيرات الدراسة، وتكونت من (49) فقرة موزعة على أربعة مجالات، وهي (مجالات العمل الطلابي التطوعي ومجال فوائد المرجوة من العمل الطلابي التطوعي ومجال معوقات الانخراط في العمل الطلابي التوعوي ومجال سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي). وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي جاءت بدرجة متوسطة، وجاءت المجالات مرتبة تنازلياً على التوالي (مجال الفوائد المرجوة من العمل الطلابي التطوعي، مجال سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي، مجال معوقات الانخراط في العمل الطلابي التطوعي، مجال مجالات العمل الطلابي التطوعي) حيث جاء مجال الفوائد المرجوة بدرجة تقدير مرتفعة، وباقي المجالات جميعها جاءت بدرجة متوسطة. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة  $\alpha$  ( $0.05 \geq$ ) تعزى الجنس فقط على مجال معوقات الانخراط في العمل الطلابي التطوعي ومجال سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي وجاءت الفروق لصالح الذكور، ولم تُظهر فروق لأثر الجنس على

باقي المجالات. وبينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة ( $\alpha$ )

$\geq 0.05$ ) تُعزى لأثر المؤهل والخبرة على جميع المجالات.

وفي ضوء النتائج توصي الباحثة بضرورة تزويد مدارس لواء الرمثا بالدعم المادي والمعنوي

والحوافز للقيام بالعمل التطوعي ، وضرورة عمل ورشات تدريبية لأعضاء الهيئة الادارية والتدريسية.

**الكلمات المفتاحية: العمل التطوعي .**

# The orientations of school principals at Ramtha toward students volunteering work

**By:**

**Hana'a Omar Abd Alaziz Alalaali**

Supervisor:

**Prof. Mahmud Hamid AL-Mqdadi**

**Al al-Bayt University, 2016/ 2017**

## **Abstract**

The study aims at identifying the degree of orientations of the principles of the Ramtha schools toward students' volunteering work, and the effect of the variables (gender, qualification, and years of experience). The sample of the study consists of (109) male and female school principals. In order to achieve the objectives of the study, a tool is constructed to measure the variables of the study. It is consisted of (49) paragraphs distributed to four fields: the fields of volunteer work and the scope of the desired benefits of volunteer work, the obstacles of engaging in student volunteering work and the field of the ways to enhance volunteer work).

The study has revealed the degree of attitudes of the principles of the Ramtha schools towards the work of the students was in the medium average, and the fields were ranked in descending order respectively (the field of the desired benefits of volunteer work, the field of ways to strengthen the student volunteer work, the field of obstacles to engage in volunteer work, Volunteer work). The field of the desired benefits gained a high degree of appreciation, and the rest of the fields were given medium degree. The results showed that there were statistically significant differences at the level of  $\alpha$  (00.05). The gender was attributed only to the obstacles in involving in the field of volunteering and the ways of

enhancing student volunteer work. The differences were in favor of males. The results of the study showed no statistically significant differences at the level of  $\alpha$  (00.05) due to the impact of qualification and experience in all fields.

In the light of the results, the researcher recommends that the schools of the Ramtha to be provided with material and moral support and incentives to carry out volunteer work, and the need to conduct training workshops for members of the administrative and teaching staff.

Keywords : Volunteering work .

## الفصل الأول

### خلفية الدراسة وأهميتها

#### المقدمة:

يعتبر العمل التطوعي الأساس المتين والمهم لبناء المجتمعات ونمائها وبت روح التعاون والتعاقد ونشر الوعي بين افرادها , ويعد فعلاً انسانياً ارتبط بأعلى مراتب الخير والعطاء والبذل منذ البداية , كما يمثل سلوكاً حضارياً ارتقت به المجتمعات والحضارات منذ القدم حتى أصبح ممارسة انسانية.

ولا شك أن للعمل التطوعي اهمية كبيرة في حياة الفرد والأسرة والمجتمع ويؤثر تأثيراً ايجابياً بكافة المستويات الإجتماعية والإقتصادية حيث يمثل جسداً واحداً لمبدأ التكامل الإجتماعي, باعتباره مجموعة من الأعمال الخيرية التي تُصب في قالب اجتماعي واحد, ويعد العمل التطوعي من أهم الوسائل المستخدمة في عصرنا الحالي للنهوض بالمجتمعات ورفيها, بل لتفكيك التعقيد الناتج من الظروف الحياتية وللتخفيف من عبء الإحتياجات المتزايدة في عصرنا الحالي, مما جعل الحاجة لوجود منظمات وجمعيات خيرية تقف جنباً الى جنب مع الجهات المسؤولة لسد هذه الإحتياجات (الفريح، 2011).

ويعد العمل التطوعي رافداً أساسياً للتنمية عند بعض الدول المتقدمة, ويعتبر الأساس لتغذية وعي المواطن وتعزيز دوره في نهوض مجتمعه ورفعة بلاده, لذا تحرص بعض الدول المتقدمة على ادراج العمل التطوعي ضمن مساقات تدريسية تدرس في المدارس والجامعات , كما تسعى لإصدار النشرات التربوية المتعلقة بأهمية العمل التطوعي ضمن المجلات والصحف اليومية والدوريات (مخيمر، 2012).



ومن هنا يعتبر العمل التطوعي الوسيلة الأساسية لنهوض المجتمعات, حيث نشأت الجمعيات الخيرية منذ القدم بل يعتبر حب العمل التطوعي متأصلاً بالنفس البشرية منذ الصغر وهو شكل من أشكال التعاون على اختلاف اشكاله , وبالرغم من نظرة البعض الى عدم الحاجة لوجود منظمات خيرية مع تواجد مؤسسات المجتمع المدنية إلا أن الحاجة تبقى لوجود هذه المنظمات لمساندة الدولة في ظل الأوضاع الاقتصادية المتأزمة (رحال,2006)

ولا شك ان المؤسسات التربوية التي تدعو للاعمال التطوعية كثيرة لا سيما في الندوات و المحاضرات والورشات التدريبية ودور العبادة , بل على مستوى الاسرة حيث نرى الكثير من الأسر تزرع بنفوس اطفالها حب الخير والشعور بالآخرين منذ الصغر (شكري,2003).

كما تمثل الإدارة المدرسية خير نموذج في القيام بالأدوار التطوعية وحث المعلمين والتلاميذ على القيام بالأعمال الخيرية التي تعود بالمنفعة على البيئة المدرسية وتهيئة جو يسوده الود والاحترام والتقدير من خلال الشعور بالتماسك لكافة الأطراف المعنية (الأفندي,2013).

ويعد العمل التطوعي من أهم الوسائل المستخدمة للمشاركة في نهوض البيئة المدرسية , وأساسا في وعي الطلبة لدورهم في نهضة مدرستهم ورفعتها, لذا تحرص بعض الإدارات على إدراج العمل التطوعي كجزء من الوظائف الواجب غرسها في نفوس الطلاب ويتضح أثر ذلك في تخصيص حصة نشاط أسبوعية لذهاب الطلاب لتنظيف الحدائق والمساجد والمقابر والشوارع والحدائق (المالكي,2009).

وتعد نظرية القيادة الخادمة من أهم النظريات التي تسعى الى خدمة وسد حاجات الآخرين ومساعدتهم على النمو الشخصي والاجتماعي وتزويدهم بالفرص المادية والعاطفية فضلاً عن تشجيعهم على العمل على تحقيق أهداف المنظمة , حيث يُعد القائد الخادم نموذج في وضع مصالح الآخرين قبل مصلحته الشخصية وأن الرغبة في خدمة الآخرين تسبق المناصب الإدارية والقيادية وتسبق المصلحة والتحكم بالآخرين (Daft&noe,2001).

## مشكلة الدراسة:

تتحدد مشكلة الدراسة الحالية بتناولها لاتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي , فبالرغم من الأهمية التي أولاها الدين الإسلامي والمجتمع للاعمال الخيرية والتطوعية الى ان هناك مشكلة في حجم المشاركة في الاعمال التطوعية والإقبال عليها (الريامي,2000) ولا شك ان هناك مجموعة من العوائق التي تحول دون مشاركة الطلاب في الاعمال التطوعية سواء اكانت اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية أو ثقافية, كما أن بعض هذه العوامل ذات صلة بالطلاب واتجاهاتهم ومواقفهم نحو العمل التطوعي (الخدام,2012).

ومن خلال عمل الباحثة سكرتيرة في المدارس الأساسية في لواء الرمثا, ونتيجة لملاحظتها لضعف مساهمة الطلبة في الأعمال التطوعية , فقد جاءت هذه الدراسة للتعرف الى اتجاهات مديرية مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي.

## أسئلة الدراسة :

حاولت الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما درجة استخدام مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي ؟
2. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \geq 0.05)$  في استجابة أفراد عينة الدراسة حول اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحول العمل الطلابي التطوعي تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة؟

## أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

التعرف إلى اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي من وجهة نظرهم

والتعرف إلى الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الجنس, المؤهل العلمي, سنوات الخبرة .

### أهمية الدراسة:

1 - تتبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع نفسه المتمثل اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي .

2- تكمن أهمية الدراسة من الحاجة لأهمية القيام بالأعمال التطوعية وأثرها على المؤسسات.

3- كما تأتي أهمية الدراسة أيضا من أهمية العمل التطوعي , لما في العمل التطوعي من إشاعة روح التعاون والتقدير والشعور بالآخرين.

4- يؤمل أن تتوصل هذا الدراسة إلى نتائج واقعية يفاد منها البحث في مجال التربية

5- إثراء المكتبة العربية فيما يتعلق بموضوع العمل التطوعي وتعزيز مفهومه لدى الطلبة.

### التعريفات الإجرائية والاصطلاحية:

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة مصطلحات من الضروري تعريفها وهي:

**العمل التطوعي :** "ذلك الجهد الذي يفعله الإنسان لمجتمعه , بدافع منه ودون انتظار مقابل له,قاصداً

بذلك تحمل بعض المسؤوليات في مجال العمل الاجتماعي المنظم, الذي يستهدف تحقيق الرفاهية

للإنسان على أساس أن الفرص التي تتاح لمشاركة المواطنين في الجهود المجتمعة المنظمة ميزة

يتمتع بها الجميع" (الشطي,15:2007).

ويمكن تعريفه إجرائيا بالدرجة الكلية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الاستبيان المعد لهذه الدراسة

والذي يتضمن المجالات التالية (الفوائد والمجالات والمعوقات وسبل التعزيز)

## حدود الدّراسة ومحدداتها:

- **الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدراسة على دراسة موضوع دور مدرء المدارس في تعزيز مفهوم العمل التطوعي لدى الطلبة .
- **الحدود المكانية:** اقتصرت هذه الدراسة على المدارس الأساسية والثانوية بلواء الرمثا في الأردن.
- **الحدود الزمنية:** طبقت هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الصيفي من العام الدراسي 2018/2017 م.
- **الحدود البشرية:** اقتصرت الدراسة على عينة من مديري المدارس الأساسية في لواء الرمثا .

كما أن تعميم نتائج الدّراسة الحالية في ضوء المحددات الآتية:

- صدق وثبات أداة الدّراسة.
- دقة وموضوعية استجابات أفراد عينة الدّراسة على فقرات أداة الدّراسة.

## الفصل الثاني

### الأدب النظري والدراسات السابقة

تناول هذا الفصل عرضاً للأدب النظري والدراسات السابقة، كما يلي:

#### أولاً: الأدب النظري.

تناول هذا الجزء عرضاً للأدب النظري المتعلق باتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل

الطلابي التطوعي وما يرتبط به من مفاهيم .

**التطوع في اللغة بمعنى :** قال ابن فارس في مادة طوع: " الطاء والواو والعين أصل صحيح واحد يدل

على الإصحاب والانقياد .يقال طاعة يطوعه , إذا انقاد معه ومضى لأمره .وأطاعه بمعنى طاع له

والعرب تقول: تطوع, أي تكلف استطاعته, وأما قولهم في التبرع بالشيء: قد تطوع به لكنه لم يلزمه, لكنه

انقاد مع خير أحب ان يفعله, ولا يقال هذا إلا في باب الخير والبر".(ابن فارس, 1991:431)

**أما العمل التطوعي اصطلاحاً فهو:** " ذلك الجهد الذي يبذله الفرد مختاراً لتأدية عمل معين يعود بالنفع

على غيره من الأفراد سواء أكان هذا الجهد تبرعاً بالمال أو الوقت أو العمل إحساساً منه بالمسؤولية

الاجتماعية "(المنيف, 2005:45)

ويمكن تعريف العمل التطوعي بأنه عمل غير ربحي لا يقدر نظير أجر معلوم وهو عمل غير وظيفي/

مهني يقوم به الأفراد من أجل مساعدة وتنمية مستوى معيشة الآخرين ,من جيرانهم أو المجتمعات

البشرية بصفة مطلقة (أبو القمبز, 2007:7).

وبينت الشومان(2013) أن العمل التطوعي يشير إلى وعي المواطن بحاجة مجتمعه وإدراكه للأعمال

التي تعود بالمنفعة على مجتمعه ووطنه وبالتالي تقوي انتماءه بهذا المجتمع.

والعمل التطوعي أيضا هو " أي جهد بشري يبذله الفرد أو الجماعة بشكل تلقائي من خلال قنوات

مجتمعه كالجمعيات والنقابات والنوادي والاتحادات " (أبو النصر, 2007:219).

وعرفت منظمة الأمم المتحدة (2010) العمل التطوعي على أنه " ذلك الجهد الذي يبذله الإنسان في مستقبل عمره أو عند سن تقاعده دون تعويض لتوظيف طاقاته وقدراته وإبراز مهاراته لتنفيذ المهام وتحقيق الأهداف".

كما عرفه اللحياني(1994) بأنه الجهد الذي يبذله الإنسان بلا مقابل لمجتمعه بدافع منه للإسهام في تحمل مسؤولية المؤسسة التي تعمل على تقديم الرعاية والخدمة الاجتماعية.

أما الخطيب فقد عرف العمل التطوعي بأنه " العمل الذي يقوم به الفرد لتحقيق اهداف اجتماعية محددة, دون أن يستهدف من عمله الأجر, أو جني الربح المادي, أو اقتسامه, أو تحقيق المنفعة الشخصية"(الخطيب,2002:10)

أما التطوع في الإسلام فيرى الجرجاني(1988) أنه يشير إلى " اسم لما شرع زيادة على الفرض والواجبات"

كما عرفه الفقهاء من منظور إسلامي على انه التقرب إلى الله تعالى بما ليس بفرض من العبادات ,مأخوذ من قوله تعالى "فمن تطوع خيراً فهو خير له"  
تشير الآية السابقة إلى

ومن خلال التعريفات السابقة للعمل التطوعي لغة واصطلاحاً ترى الباحثة أن مفهوم العمل التطوعي هو الرغبة في تقديم المساعدة للأفراد والجماعات دون مقابل سواء أكانت المساعدة مادياً أو معنوياً , من أجل رفع مستوى معيشة الآخرين والارتقاء بهم نحو مجتمع متكامل.

### **أهمية وأهداف وفوائد ومبررات وإيجابيات وسلبيات العمل التطوعي**

يكتسب العمل التطوعي أهمية بالغة حيث يعتبر من الوسائل المهمة في تماسك المجتمع وترابطه

مما يؤدي إلى الأمن والاستقرار ولا شك أن للعمل التطوعي أهمية كبيرة نرى أثرها على الأفراد

والجماعات بصورة ايجابية وقد قام رشيدى(2013). بتحديد بعض المجالات لأهمية العمل التطوعي

لل فرد المتطوع ومنها :

- 1- إقامة علاقات جديدة مع أفراد المجتمع الذي قام بخدمته.
- 2- اكتساب الخبرات والمهارات الجديدة.
- 3- اكتشاف قدراته الكامنة واستثمارها في العمل التطوعي
- 4- القدرة على تحمل المسؤولية واستيعاب المشكلات وحلها.
- 5- تحقيق الذات والاستثمار الجيد لأوقات الفراغ.

واضافة لما سبق ذكره عن أهمية العمل التطوعي على مستوى الفرد المتطوع قام البنا(2011)

بتوضيح أهمية العمل التطوعي للفئات المستهدفة ومنها:

- 1- شعور الفئات المستهدفة بالتكاتف والتعاطف المجتمعي.
- 2- توفير الخدمات وسد حاجات الفئات المستهدفة بطرق فعالة.
- 3- تحسين المستوى المعيشي والحالة الصحية والمعنوية للفئات المستخدمة.
- 4 - شعور الفئات المستهدفة بوجود جهة مسؤولة عنها.
- 5- إقامة علاقات محبة ووجدانية مع الفئات المستهدفة.

وبعد ذكر أهمية العمل التطوعي على مستوى الفرد المتطوع والفئات المستهدفة نعود لذكر أهمية

العمل التطوعي للمجتمع والتي ذكرها(2010) Malkom ومن أهمها:

- 1- المحافظة على الأمن المجتمعي وتخفيف الصراعات الطبقية .
- 2- التخفيف من المشكلات المجتمعية كالتلوث وزيادة النسل.
- 3- تشجيع الانتماء والوطنية والاعتزاز بها لدى أفراد المجتمع .
- 4- توفير السلوكيات لفئات معينة ( ذوي الاحتياجات الخاصة)
- 5- توفير الموارد المادية والبشرية للمجتمع وسد حاجاته .

لا يمكن للإنسان أن يقوم بعمل إرادي دون أن يكون له أهمية ودون تحقيق هدف ومن هنا وجد للعمل التطوعي فوائد اقتصادية ونفسية واجتماعية كثيرة كما ذكرتها النابلسي (2010) ومن أهمها:

1- التطوع والإنجاز المهني حيث يمكن للمتطوع أن يُحسن فرصته المهنية والحرفية من خلال طرق غير رسمية كالاتصالات الشخصية , ويمكن للتطوع أن يؤمن بعض المعونات الاقتصادية والرمزية والتي يحفز بها عن أدائه للأعمال التطوعية.

2-التطوع وسلوك المجتمع حيث أن المتطوع يحصل على مكانه مرموقة في مجتمعه ,ويجعله واثقاً بنفسه ويعطي المتطوع فرصة لإعادة بناء العلاقات الشخصية.

3- التطوع والصحة البدنية حيث يتسبب العمل التطوعي في تعزيز العوامل النفسية والاجتماعية للفرد وتقوية صفة الإيثار والابتعاد عن حُب النفس والأنانية مما يقلل عنده نسبة التوتر والإحباط .

4- التطوع والصحة العقلية وتعزيز الفاعلية الشخصية حيث يشعر العمل التطوعي أن المتطوع قادر على السيطرة على مجرى حياته وبيئته وتنظيم أموره .

5- التطوع والمشاركة السياسية والإحساس بالمسؤولية تجاه المجتمع الذي يعيش فيه وخلق الإحساس بالانتماء وتقوية الصلات والعلاقات الديمقراطية بين المتطوع وأفراد المجتمع.

وعلى الرغم من كثرة ذكر المواضيع الخاصة بالعمل التطوعي فلا بد من وجود مبررات عديدة ومن أهمها كما طرحها المؤتمر العلمي لقسم الدراسات الاجتماعية(2002)

- 1- التخفيف من عبء مسؤوليات مؤسسات العمل الاجتماعية المالية والفنية على الدولة.
- 2 - توفير فرص التكامل والتفاعل بين الدولة ومؤسسات العمل التطوعي.
- 3- تعميق روح الانتماء للمجتمع وتشجيع الديمقراطية ومواجهة الأزمات وحاجات المجتمع.
- 4- تشجيع الإبداع والتجديد خارج الأطر الروتينية والتأثير على التشريعات والإجراءات النافذة.
- 5- شعور المواطنين أن الأنشطة التطوعية تجعل قضية التنمية مسؤولية شعبية أكثر منها حكومية.



وبعد أن قامت الباحثة بذكر أهمية وفوائد ومبررات الأعمال التطوعية على المجالات سابقة الذكر توصلت لعدة أهداف ولا شك ان نرى هذه الأهداف في عدة محاور أساسية كما بينتها (المنيف,2005) ومنها أهداف خاصة بالمجتمع المحلي وهي :

1- تقديم الحلول للمشكلات التي تواجه أفراد المجتمع , وإشباع بعض الاحتياجات مما يؤدي إلى زيادة رضا المجتمع .

2- تسهيل عملية الفهم المشترك , وإشراك أفراد المجتمع في التغلب على الأحوال السيئة التي يعاني منها الأغلبية, وبيان الظروف الواقعية التي يعيشها أفراد المجتمع.

3- القضاء على التمييز والعصبية الناتج عن الجهل بمعرفة أحوال الطبقات الأخرى في المجتمع وتكثيف الجهود لمحاولة الترابط والتعاقد بين فئات المجتمع لإشباع حاجاتهم.

4- استقطاب الشباب للعمل التطوعي وإشغالهم بتلك الأعمال مما يقلل من فرص اتجاهاتهم نحو الأعمال التي تؤدي إلى ضلال المجتمع وتفكيك تماسكه .

وأضافت النابلسي(2010) عدة أهداف خاصة بالهيئات الاجتماعية التي تراعي العمل التطوعي ومنها :

1- تغطية النقص في أعداد الأخصائيين الاجتماعيين وإملاء الشواغر بالمتطوعين .

2- ربط المجتمع المحلي مع الهيئات الاجتماعية وتعريفهم باتجاهاتها والتشجيع على التعاون لسد الاحتياجات وتوفير الخدمات .

ومن خلال مشاركة المتطوعين في الأنشطة يمكن أن تُحقق العديد من الأهداف الخاصة بهم ومنها :

1- التقليل من الانحراف واستثمار طاقات أفراد المجتمع في الأعمال المرجوة التي تعود بالمنفعة على مجتمعهم .

2- تكوين العلاقات الاجتماعية والخبرات الشخصية وإكسابه المهارات وفن التعامل مع الآخرين والإحساس بحاجاتهم .

3- إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية وتحقيق النجاح والتقدم والشعور بالانتماء لأفراد المجتمع.(بدوي,2004).

لقد أصبح العمل التطوعي أحد أهم المعالم الحضارية لأي وطن أو مجتمع وليس من المبالغة في شيء القول أنه مقياس لرقى المجتمع وحيويته والحديث عن العمل التطوعي حديث متشعب فهناك عناوين كثيرة في هذا المجال ومنها أهمية العمل التطوعي, وأهداف العمل التطوعي, وفوائده, ومبرراته وفي المقابل هناك ايجابيات ومكاسب التي يجنيها المجتمع والفرد المتطوع ومن الايجابيات التي حددها الصفار (2007) وهي:

1- التخفيف من الأعباء المالية على المؤسسات الاجتماعية والحد من احتياجاتها والتزاماتها للقيام في الأعمال المُكَلِّفة.

2- يتميز العمل التطوعي بالحماس الذي يتمتع به الأفراد المتطوعين وهذا ما نفتقده أثناء القيام بالأعمال الروتينية اليومية.

3- يتمتع العمل التطوعي بالديمقراطية, حيث يُقْبَل الأفراد المتطوعين لاختيار ما يرغب العمل به ونوع العمل المراد انجازه والذي يتناسب مع ميوله .

وإضافة لما تم ذكره من ايجابيات قام ياسين(2002) بتوضيح الأثر الايجابي على الأعمال التطوعية نذكر منها:

1- يُخلق العمل التطوعي الإحساس بالانتماء وتحمل المسؤولية وأعباء العمل للمؤسسة التي يعمل بها الأفراد المتطوعين .

2- يمكن من خلال التطوع العجز في بعض التخصصات النادرة في المجتمع والتي تحتاج الى تعيين الخبراء المتخصصون في العمل.

3- يعد العمل التطوعي أسلوب من الأساليب الإيجابية التي تعمل على استغلال الطاقات عند الشباب وملئ وقت الفراغ بعيداً عن الانحرافات.

ومهما تعددت العوامل الايجابية لأي عمل لا بد من وجود من سلبيات تظهر أثرها نتيجة هذه الأعمال ومن هذه السلبيات كما حددها (المليجي,2000)

1- انخفاض الروح المعنوية نتيجة الجمع بين الأعمال التطوعية والأعمال النظامية في المؤسسة أو الهيئة التي يعمل بها الفرد المتطوع.

2- أن الحماس الزائد لدى الأفراد المتطوعين قد يؤدي إلى هدر بعض الموارد المؤسسية والتهاون في التكاليف الناتجة عنها.

3- عدم ضمان الاستمرار في العمل نتيجة الانسحاب المفاجئ للمتطوعين في أي وقت من العمل دون أن يكون عليه أية التزامات .

4- قد يميل المتطوع إلى إشباع رغباته وميوله بصورة متطرفة على حساب العمل في المؤسسة التنظيمية التي يعمل بها.

5- قد لا يتم التطوع من رغبات المتطوعين من تلقاء أنفسهم وإنما نتيجة خوف بعض السكان في المجتمع لاعتماد الأهالي عليهم في تقديم الخدمات لهم.

### عوامل نجاح ومقومات ودوافع وأبعاد العمل التطوعي

إن هذا العنصر - العمل التطوعي وتطوره- من أهم العناصر وأبرزها حيث يجب الاهتمام بها ووضع الخطط والأسس المبنية التي تضمن استمراريته ولو نظرنا إلى عوامل نجاح العمل التطوعي لوجدنا كثيرة وقد قام الهطالي(2010) بحصرها ومنها:

1- إدراك المتطوع لأهمية الأعمال التطوعية وأثرها في تعزيز إنسانيته وإكسابه ثقة

الآخرين واحترامهم وتقديم العون لهم دون تمنن وتضجر .

2 - تكريم المتطوعين وتقديم الشكر والتقدير لهم مهما كان نوع العمل المُقام به , وحفزهم

للقيام بها بشكل متكرر

3- الثقة المتبادلة بين المتطوعين والمنظمة , من حيث المعلومات المتوفرة للمتطوعين

من قبل المنظمة وأسس وتعليمات الأعمال المراد انجازها .

4- قيام المنظمة بتوجيه وتوعية المتطوعين لأهمية انجاز مهمة التطوع وأثره على الفرد

والمنظمة .

5- الرغبة الصادقة لدى المتطوعين للقيام بالأعمال التطوعية دون مقابل وتحمل أتعابها

والرضا بنتائجها .

بالإضافة إلى عوامل نجاح العمل التطوعي قام (2005)nelson بتحديد خصائص سياسة ناجحة

يمكن إتباعها لنجاح العمل التطوعي ومنها:

1- مستوى تنظيم العمل التطوعي وتوفير المعلومات بوضوح في نص التشريع,وتحديد حقوق وواجبات

المتطوعين وشروط عملهم.

2- الاعتماد العام والخاص حيث يتم تحديد الفرص إن كان القطاع خاص أو تحديد مصادر التمويل

إن كان القطاع عام.

3- مركز الجهود وتحديد الهياكل المركزية مقابل اللامركزية وما يختص به صانعو السياسة.

4- المجموعات المستهدفة وتحديد البرامج الوطنية والفئات العمرية بالتنسيق مع النظام التعليمي.

5-التشريع ومتطلباته الأساسية حيث يشتمل على تعريف المتبرع والمتطوع وحماية المتطوعين

والمسؤوليات الواجب الالتزام بها .

6- وكالة التنسيق للإشراف على الأنشطة التطوعية التي تنظم هذه الأعمال و تحافظ على

استمراريتها.

وبعد الحديث عن الايجابيات والمكاسب التي يجنيها المجتمع والفرد نتيجة العمل التطوعي لا بد من الوقوف عند مقومات العمل التطوعي كما وردت في (الأشقر, 2006)

- 1- قيام علاقة تعاون بين المتطوع والمحترف يكون أساسها تبادل الاحترام والثقة.
  - 2- أن تكون للأعمال التطوعية فوائد تعود على الأفراد المتطوعين وتعمل على إكسابهم المعايير التي يفاد منها في مستقبلهم.
  - 3- قبول البرامج التدريبية مهما كانت مدتها وحجم المشقة في تحمل أتعابها
  - 4- قبول المتطوعين الإشراف عليهم وتقبل الأشخاص المشرفون عليهم وسماع نصائحهم وتعليماتهم .
  - 5- أن تتناسب الأعمال التطوعية قدراتهم وميولهم وتتفق مع مجال تخصصهم وان تترك الرغبة للمتطوع لاختيار الأعمال التي تناسب رغباته .
- إن الدافع الرئيسي للعمل التطوعي هو الرغبة في نيل الأجر والثواب بدون مردود مادي أو جزاء واحتساب الأجر من عند الله سبحانه وتعالى وإلى جانب هذا الدافع الأساسي توجد عديد من الدوافع منها على سبيل المثال كما ذكرها (البناء, 2011)

1- الرغبة في تحقيق الذات والدفاع عن القيم ونشر المبادئ التي يؤمن بها الإنسان، وهذا الدافع مطلب أساسي للنفس البشرية الإنسانية فكلما شعر أفراد المجتمع بالأمن والطمأنينة وتوفرت حاجاتهم الأساسية ساعد ذلك على تنمية دواعي التطوع لأن الإنسان يخرج من ذاته إلى مساعدة الآخرين.

2 - الرغبة في زيادة احترام الذات، وتطلع الفرد إلى مزيد من الاحترام والتقدير الذي قد يأتي من جراء العمل التطوعي، وتكون الرغبة أشد لدى أولئك الذين يعتقدون أن لا يحصلون على التقدير الكافي في أعمالهم.

3- الرغبة في شغل أوقات الفراغ، حيث يجد بعض الناس بعد أعمالهم الرسمية الكثير من الوقت الذي قد يتحول إلى فراغ ممل، فيجدون في التطوع أفضل سبيل للاستفادة من الوقت وبينَ (عبد المعطي، 2002) أهم الدوافع التي تدفع الأفراد للانخراط بالقيام بالعمل التطوعي ومنها:

1 - ارتفاع درجة المسؤولية الاجتماعية والتي تجسد مسؤولية الفرد أمام ذاته عن المجتمع الذي يعيش فيه ومدى حاجته لأن يكون مسؤولاً وعنصراً فاعل في بناء المجتمع ، إضافة إلى أن المسؤولية الاجتماعية تعتبر مطلباً هاماً لإثراء الشخصية الإيجابية المتفاعلة المتوافقة مع المجتمع 2- الرغبة في التعلم واكتساب المعارف الجديدة والنمو الشخصي حيث يدفع هذا الأمر الكثير من الأفراد رجالاً ونساءً إلى التطوع بالوقت والجهد فقد يجد البعض أن أعمالهم ووظائفهم أصبحت روتينية ورتيبة لا تحقق مزيداً من المعرفة ولا تقدم تحديات تستحق العناء.

3 - مشاعر الرضى عن النفس وإحساس المتطوع بأهمية الإيثار من جراء تفعيل خدمة ومساعدة الآخرين دون مقابل ، قد لا تتوفر بالأعمال الرسمية التي تتسم بمسار نظامي محدد مما يدفع بعض الأفراد إلى الرغبة في تقديم مزيد من الخدمات التطوعية ، لكسب الرضى عن النفس.

4 - ترتبط دوافع العمل التطوعي بعمر المتطوع ورغبته في العمل التطوعي .

5- الحاجة للاتصال بالآخرين ، حيث تؤدي هذه الحاجة الفطرية لدى الإنسان إلى الانضمام لأعمال التطوع لإتاحة فرصة التعرف على الآخرين من الأقران وتوسيع دائرة العلاقات خاصة .

وبعد أن ذكرنا الدوافع النفسية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية التي تدفع الفرد إلى الانخراط في العمل التطوعي ننتقل للحديث عن أبعاد للعمل التطوعي كما حددها عرفة(2011) نذكر منها :

## 1- البعد النفسي أو الروحي :

أن الدافع للقيام بالأعمال التطوعية دوافع داخلية تدفع الإنسان للقيام بها دون ربطها بحافز مادي أو معنوي بل لعظم أثرها ونيل الأجر والرضا من الله تعالى إزاء القيام بها .

## 2- البعد الاجتماعي :

أن الدافع للقيام بالأعمال التطوعية لكسب ثقة الآخرين وتكوين العلاقات الاجتماعية التي تعزز شخصية الفرد ومكانته بالمجتمع وتكوين علاقة ود واحترام وتقديم بينه وبين أفراد المجتمع.

## 3- البعد القيمي :

أن قيام الفرد بالأعمال التطوعية تهدف إلى إكساب الفرد المهارات والقيم والاتجاهات التي تعمل على تكوين شخصيته وإكسابه الأخلاق الحميدة وتحقيق الانسجام مع البيئة التي يعيش بها.

## 4- البعد الاقتصادي :

أي أن قيام المتطوع بهذه الأعمال يحقق دوراً تنموياً في تحقيق الرفاهية لأفراد المجتمع وسد الفجوة بين طبقة الفقراء والأغنياء وتحقيق الأمن النفسي والاجتماعي في المجتمع.

## معيقات العمل التطوعي

مع ان العمل التطوعي له أهميته ووجاهته في كل مجتمع فإنه عادة ما يصطدم ببعض الظروف التي تعوقه أو تحد من فاعليته ومن هذه المعوقات كما ذكرها أبو النصر (2007)

1- نظرة السكان السلبية واختلاف ثقافتهم وقيمهم واتجاهاتهم وانخفاض مستوى الوعي

والإدراك.

2 - الجهل عن البعض في أماكن الجمعيات الأهلية وكيفية المشاركة في برامجها.

3- نظرة السكان التشاؤمية إلى عدم قدرة المجتمع على تغيير البيئة، مما يقلل من رغبة أفراد

المجتمع للقيام بالأعمال التطوعية

وإضافة لما سبق ذكره لبعض المعوقات قام عبد الغفار (2003) بتحديد المعوقات الرئيسية

التي تعترض القيام بهذه الأعمال ومنها:

1- عدم قدرة الجمعيات الخيرية والأهلية المحافظة على المتطوعين وزيادة أعدادهما.

2 -الاختلاف في اتجاهات الأفراد وقيم الأفراد الشخصية والفكرية للقائمين على الجمعيات

التطوعية مما قد يؤدي إلى الصراع بين الطبقات المختلفة .

3- عدم وجود وقت فراغ كافي لقيام الأفراد في الأعمال التطوعية.

### طرق تشجيع العمل التطوعي:

لعل التساؤل عن كيفية تشجيع العمل التطوعي لدى أفراد المجتمع تطرح نفسها من الذي يمارس هذا

الدور وكيف، ولعل الإجابة على هذه التساؤلات وجدت لدى بعض المهتمين في قضايا العمل

التطوعي حيث جاءت بعض هذه الطرق في المؤتمر العلمي للخدمات التطوعية (1997) ومنها:

1- إعلان المؤسسات والجمعيات الأهلية عن رغبتها في قبول الأفراد الراغبين في العمل التطوعي

.

2- تهيئة الجو المناسب الذي يسوده التقدير والاحترام لمقابلة المتطوعين.

3 - إشعار المتطوعين بأهمية الأعمال وأثرها على المجتمع المراد خدمته .

4- عقد مؤتمرات سنوية لعرض خبرات المتطوعين وما اكتسبوه من مهارات تنير الطريق أمام

الأعضاء المتطوعين الجدد.



وأضاف شتيوي(2000) طرقاً أخرى تساعد على تشجيع العمل التطوعي ومنها :

1- مساعدة المتطوعين على التعبير عن أفكارهم واتجاهاتهم والأعمال التي يرغبوا في الإقبال عليها.

2- أن يكون للإعلام دور كبير في دعوة المواطنين للعمل التطوعي.

وبالرغم من كثرة المؤلفات التي توسعت في ذكر طرق تشجيع العمل التطوعي إلا أن شعيب(2004)

حدد أيضاً عدة طرق تشجع الاستمرار في العمل التطوعي ومنها:

1- إشعار المتطوعين بالمسؤوليات وأهمية مكانتهم بالنسبة للمجتمع.

2- أن يعطى الأفراد إجازة يوماً في السنة لممارسة العمل التطوعي على مستوى الوطن

والعمل فيه على خدمة المجتمع المحلي بكافة مؤسساته

### مجالات العمل التطوعي :

تتعدد مجالات العمل التطوعي وتختلف من بيئة لأخرى ومن مجتمع لآخر تبعاً لظروف هذا

المجتمع ومجالات العمل التطوعي قد تصلح لمجتمع ربما لا تصلح لمجتمع آخر ومن ثم

يصعب تحديد المجالات بعينها وهناك عدة مجالات للعمل التطوعي كما ذكرها ( العمري

والصريصري,2004) وهي ستة مجالات :

1- المجال التربوي : عمل ورشات تدريبية وتربوية في المدارس لأهمية العمل التطوعي

والقيام بتدريب الطلاب على الأعمال في خدمة المجتمع .

2- المجال العسكري : إقامة معسكرات وورشات تدريبية للتطوع والتضحية وبذل النفس

دفاعاً عن الوطن .

3- المجال الصحي : القيام بحملات التطعيم والوقاية من الأمراض الشائعة في المجتمع

وخاصة مدارس المراحل الأساسية .

4- المجال الاجتماعي : ويقوم بها أفراد المجتمع للقيام بالمساعدة والتعاون في الخدمات

المجتمعية وخاصة الخدمات التي تنبث في المواسم المختلفة .

5- مجال خدمات الحج والمواسم لخدمة ضيوف الرحمن ومن الأمثلة عليها خدمة الرفادة

والسقاية التي كانت تقدم للمارة من الحجيج.

6- المجال الدعوي : وقيام حملات دعوية لنشر الخير وتقديم المعونة والمساعدة للفقراء

وجمع الزكاة والصدقات لتقديمها للفقراء والمساكين.

### شروط اختيار المتطوعين

لا بد أن يكون هناك شروط لاختيار القائمين المتطوعين ومنها كما حددتها (الشومان,2013)

1- أن يكون سليماً من الناحية الطبية ولائقاً من الناحية الصحية ولديه القدرة على القيام بالأعمال التطوعية .

2- لم يسبق عليه الحكم بحد شرعي أو عقوبة جنائية أو تقرير جزائي.

3- غير مفصول من الخدمة الوظيفية لأسباب تتعلق بالأمان أو مخلة بالشرف.

4- أن يجتاز الاختبار أو المقابلة المطلوبة للعمل التطوعي في المنظمات الأهلية والجمعيات الخيرية.

5- أن يكون لديه اهتمام بالمسائل الاجتماعية والمحلية للمجتمع الذي يعيش فيه.

6- أن يتمتع المتطوع بسمعة حسنة في مجتمعه (بدوي,2004)

### نظريات العمل التطوعي:

برزت نظريات اجتماعية ركزت على العلاقات الاجتماعية المتبادلة وقيمة المشاركة والعمل

المتبادل وأهميته بين أعضاء المجتمع .. وتعتمد معظم الدراسات النفسية والاجتماعية التي تتناول

العلاقات التبادلية إلى استخدام بعضاً من النظريات ذات الصلة بهذا الجانب .. وفيما يلي نتناول بعضاً من هذه النظريات على النحو التالي كما حددها (المرواني, 2014)

### 1- نظرية التبادل الاجتماعي:

وتتعلق النظرية التبادلية بالتفاعل والتواصل بين افراد المجتمع ، وتركز على المكاسب والمخاسر التي يكتسبها الناس من علاقاتهم بعضهم مع بعض ، فاستمرار التفاعل بين الناس مرهون باستمرار المكاسب المتبادلة بينهم والتي يحصلون عليها من جراء التفاعل، والتفاعل الذي نعنيه بهذه النظرية هو التفاعل الاجتماعي الذي يعتبر الأساس بالنسبة لأي علاقة اجتماعية يمكن أن تنشأ بين الأفراد. كما يتضمن التفاعل الاجتماعي نوعاً إيجابياً من التأثير المتبادل ما بين الأفراد في تواصلهم الشخصي

وتتضمن نظرية التبادل الاجتماعي عدة فرضيات تتبلور بالآتي:

1 - ارتباط مكاسب العمل أو النشاط الذي يقوم به الفرد بتكرار ذلك العمل والنشاط اعتماداً على المكاسب التي يجنيها الفرد من عمله.

2- مراعاة عدم وجود فاصل طويل «توقف» بين القيام بالعمل والمكاسب.

3- المكاسب المنتظمة قد لا تكون مجدية في تشجيع الفرد على تكرار العمل ، مثل المكاسب غير المنتظمة. فحصول الفرد على مكاسب متكررة في فترات متقاربة تقلل من قيمتها ، وهذا يرتبط بعملية الإشباع والحرمان، فتكرار المكاسب نفسها يحدث إشباعاً للفرد ، لكن إذا زادت قيمة المكاسب التي يحصل عليها الفرد من قيامه بفعل ما زادت احتمالية قيامه بهذا الفعل.

4- إذا كانت هناك مؤثرات في الماضي أدت إلى وجود مكاسب للفرد ، فإن وجود مؤثرات مشابهة ستدفع الفرد للقيام بالعمل السابق أو بعمل مشابه له.

5- كلما كان تقييم الفرد لنتائج فعله أو نشاطه إيجابياً زادت احتمالية قيامه بالفعل. فوجود مكاسب على الفعل الذي يقوم به الفرد تزيد من حدوث السلوك المرغوب . وفي المقابل عدم وجود مكاسب للفرد أو وجود عقاب يقلل من احتمالية حدوث السلوك المرغوب ، مع التأكيد على أن العقاب ليس وسيلة فعالة لتغيير السلوك ، كدفع فرد ما للقيام بعمل ، أو الامتناع عن العمل ، لكن من الأفضل حجب المكاسب عن السلوك غير المقبول ، وهذا سيؤدي إلى تلاشيه.

6- حينما يؤدي الفرد عملاً ولا يحصل على مكاسب - كما كان يتوقع- من جراء ذلك ، أو يوقع عليه عقاب ، فهناك احتمالية كبيرة للقيام بالسلوك المرغوب ، ونتائج هذا السلوك ستصبح ذات قيمة له

هذه النظرية تنطبق على العمل التطوعي ، فالمتطوع الذي يحصل على مكاسب معنوية من احترام المجتمع وحبه وتعاطفه واكتساب تقديره ، يدفعه إلى مزيد من العمل التطوعي.

## 2- نظرية الدور:

يعتبر مفهوم الدور من المفاهيم الشائعة الاستخدام في العلوم النفسية والاجتماعية كما وضحها احمد(2003). وهي تركز على الدور الذي يؤديه الفرد في نشاط أو عمل ما ، باعتبار الدور أحد عناصر التفاعل الاجتماعي ، وهو نمط متكرر من الأفعال المكتسبة التي يؤديها الشخص في موقف معين، وهذا يوضح الدور البارز الذي يؤديه المتطوع في تفعيل النشاط التطوعي، والنهوض بخدماته لسد حاجات الأفراد والجماعات، وتظهر هذه النظرية مفهوم المركز الاجتماعي ، الذي يرى أن كل شخص من الذين يحتلون هذه المراكز يقوم بأفعال معينة ، أو يقوم بأدوار ترتبط بالمراكز ، وليس بالأشخاص الذين يحتلون هذه المراكز ، وبما أن العمل التطوعي فيه إشباع لحاجة الأفراد والمجتمع على حد سواء ، فهو يعمل على سد الثغرات والنقص، وبشكل أساسي في عملية التفاعل الاجتماعي

القائمة بين الأفراد. ومن مفهوم المركز الاجتماعي يمكن تفسير الدور الذي يؤديه القائمون بالعمل التطوعي انطلاقاً من دوافع الخير، وهذا الدور في الأساس يقوى من المركز الاجتماعي للمتطوع

### 3- النظرية الوظيفية:

يرى كابلن (1993) عن علي (2005) أن أنصار هذه النظرية يؤكدون على وظائف العلاقات المتداخلة في شبكة العلاقات الاجتماعية المحيطة بالفرد، والتي تعمل على مساندة في الظروف الصعبة التي يواجهها في بيئته ، وترتكز هذه النظرية على تعزيز أنماط السلوك المتداخل في شبكة هذه العلاقات لزيادة مصادر العمل التطوعي لدى الفرد.

وتشير هذه النظرية أيضاً إلى أن العمل التطوعي أو « المساندة الاجتماعية» هو تلك المعلومات التي تؤدي إلى اعتقاد الفرد بأنه محبوب من المحيطين به، وأن يشعر بأنه محاط بالرعاية من الآخرين ، وبالانتماء إلى شبكة العلاقات الاجتماعية في البيئة المحيطة، ويشعر بالتقدير والاحترام من مصادر العمل التطوعي القريبة منه، ويشعر أيضاً بواجباته والتزاماته الاجتماعية مع المحيطين به.

ومن خلال سرد النظريات المفسرة للعمل التطوعي نجد ارتباطها الوثيق بالعمل التطوعي أو ما يسمى بالمساندة الاجتماعية التي تعني المعاونة والمؤازرة والمساعدة على مواجهة المواقف المختلفة ، وهي مفهوم أضيق بكثير من مفهوم شبكة العلاقات الاجتماعية حيث يعتمد العمل التطوعي والمساندة على إدراك الأفراد بشبكاتهم الاجتماعية باعتبارها الأطر التي تشمل أولئك الأفراد الذي يتقون فيهم ويمكن الاعتماد عليهم ، وترتكز النظريات في مجملها على التفاعل الاجتماعي الإيجابي المحقق للأمن والانتماء واحترام الذات ومعايير الصحة النفسية السليمة.

### 4- نظرية الأنساق

وهي من النظريات الشائعة في مجال العمل التطوعي وقد قام (malkom,2010) بتوضيحها واعتبار أن هذه النظرية تنطبق على العمل التطوعي باعتباره أحد الأنساق الاجتماعية للحفاظ على استقرار

المجتمع وتكامله وبهذا يترابط النسق التطوعي مع الأسري والاقتصادي والتربوي والأمني، ليشكل البناء الاجتماعي ، فإذا ما عجز أحد الأنساق الاجتماعية عن القيام بأحد وظائف البناء الاجتماعي ، فقد ينشأ الخلل الوظيفي الناتج عن عجز الأعضاء في المؤسسة عن ممارسة الوظائف الاجتماعية ، فيأتي العمل التطوعي لسد هذا العجز، ويعيد الضبط الاجتماعي إلى طبيعته ، ولها عدة مفاهيم أساسية كما ذكرها وهي:

- 1- النسق ويجري بداخله تبادل للطاقة لبدنية والعقلية وهو كيان له حدود معينة .
- 2- نسق مغلق وهذا النوع لا يجري بداخله أية تبادل بين الحدود.
- 3 - نسق مفتوح وفي هذا النوع من الأنساق يسمح بتبادل الطاقة وانتقالها عبر الحدود.
- 4- مُدخل ويتم بداخله تغذية للنظام بالطاقة عبر حدوده .
- 5- معالجة كيفية استخدام الطاقة داخل الحدود.

### أنواع العمل التطوعي

للتطوع أنواع عديدة ومن أبرزها كما حددها (اليوسف،2005)

- 1- التطوع في الدول النامية كالذهاب إلى الدول الفقيرة والعمل على خدمتها وسد احتياجات مجتمعاتها.
- 2- التطوع المعتمد على المهارات والقيام بالتدريب على تطوير المهارات والمواهب ومساعدة الأفراد على بلوغ أهدافهم.
- 3- التطوع البيئي والقيام بالمحافظة على البيئة ومرافقتها والقيام بحملات دورية لتنظيفها باستمرار .
- 4- التطوع الإلكتروني من خلال القيام بالدورات والورشات التدريبية المجانية والتعليم عن بعد .
- 5- التطوع التعاوني الذي يجري داخل المؤسسات كقيام بعض العاملين بالمساعدات داخل المؤسسة أثناء ساعات الدوام.

## المصادر التي يرد منها المتطوعين

هناك الكثير من المصادر التي يرد منها المتطوعين كما ذكرها محمد نجيب عن (العبيد, 2013) ومنها:

- 1 - بعض أفراد المجتمع ممكن يمتلكوا الخبرات والمهارات من خلال المشاركة في النشاطات وعمليات تنظيم المجتمع .
- 2- الطلاب من مختلف الفئات العمرية وفي مقدمتهم طلاب الجامعات والمعاهد وأقسام الاجتماع.
- 3- الأعضاء من التنظيمات السياسية والاجتماعيات والدينية والاقتصادية والثقافية .
- 4- جهود بعض الأفراد الذين استفادوا من خدمات المؤسسات الاجتماعية.
- 5- أعضاء ينتمون إلى هيئات اجتماعية من أهدافها الخدمة العامة.

## عوامل استقطاب المتطوعين

لا بد من وجود عدة خصائص يجب على المؤسسة إتباعها لاستقطاب المتطوعين والمحافظة عليهم ومن هذه الخصائص كما حددها (العلي, 2014)

- 1- تقدير جهد المتطوع وعدم إضاعة وقته وترتيب البرنامج للإقامة بالأعمال حسب أهميتها وتنظيم الأوقات التي يقام فيها العمل التطوعي داخل هذه الجمعيات.
- 2- التحضير المسبق للاجتماعات وعدم إطالة الوقت داخل هذه الاجتماعات واحترام أوقات المتطوعين وتقدير مواعيدهم وعدم استغلال جميع الأوقات في هذه الأعمال.
- 3- تنمية روح الانتماء لدى المتطوعين والأخذ بأرائهم وإقامة مشاريع خاصة بهم وإشراكهم بالأعمال دون وصاية مع مراعاة ظروفهم .
- 4- تحقيق الفائدة العلمية وإكساب المتطوع الخبرات الشخصية والمهارات العلمية مع الأخذ بالأسباب واحترام أهداف الإدارة العليا .

4- فتح سجلات للعمل التطوعي وإنشاء قيود للمتطوعين وتوجيههم التوجيه السليم لاستثمار طاقاتهم وإرشادهم للرجوع إلى السجلات الخاصة بالخبراء في مجال العمل التطوعي للاستفادة من خبرتهم في العمل التطوعي

## مفهوم الاتجاه

مفهوم الاتجاه: "حالة من الاستعداد أو التأهب العصبي والنفسي، تنتظم من خلال خبرة الشخص، وتكون ذات تأثير توجيهي أو دينامي على استجابة الفرد لجميع الموضوعات والمواقف التي تستثير هذه الاستجابة" (العديلي، 1995:133)

يرى العالم (Borgradus, 2000:200) الاتجاه على انه "الميل نحو الإستجابة للعوامل البيئية المحيطة التي تصدر منها المنبهات الخارجية سواء كانت موجبة أو سالبة"

ومن خلال التعريفات السابقة نستنتج أن للاتجاهات أهمية ذكرها لويزة (2011)

1- أن للاتجاهات أهمية خاصة في حياتنا بحكم أنها تأخذ الجزء الأكبر منها.

2- تلعب دوراً كبيراً في توجيه السلوك في مواقف الحياة اليومية.

3- تعتبر دراسة الاتجاهات مؤشراً لفهم العالم المحيط بنا.

4- ان الاتجاهات نحو الآخرين هي التي تحدد العلاقات الاجتماعية بهم.

5- ان اتجاهاتنا نحو المهن المختلفة هي التي ستحدد المهنة التي سوف نختارها في المستقبل.

ومن مكونات الاتجاه الشائعة كما حددها الخاتنته والنوايسة (2011)

1- المكون المعرفي وهو المكون الذي يكتسبه الفرد عن طريق علاقته بالبيئة والتفاعل معها

وتتكون من مجموعة من الخبرات والمعارف التي تتعلق بموضوع الاتجاه ويؤمن به الفرد عن



طريق الخبرات التي اكتسبها سواء أكانت عن طريق النقل أو التلقين أو عن طريق الممارسة المباشرة.

2- المكون الوجداني ويتأثر هذا الاتجاه بالتعزيز والدعم النفسي حيث يعود على الفرد من خلال تفاعله مع المواقف التي تحيط به وتصاحب هذه الانفعالات تفكير الفرد مما يميز هذا الاتجاه عن غيره.

3- المكون السلوكي وهو ما يرتبط بسلوكيات الفرد مع الآخرين فالإتجاه يرتبط بالسلوك وبعد منبئاً للسلوك المستقبلي للفرد فيمكن للاتجاهات ان تتنبأ بشكل قوي عندما يكون لدى الافراد خبرة مباشرة بهدف الإتجاه ويعبرون الافراد عن اتجاهاتهم بشكل متكرر.

#### ثانياً: الدراسات السابقة:

تم تناول الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، العربية منها والأجنبية وتم ترتيب الدراسات السابقة زمنياً من الأقدم إلى الأحدث، كما يلي:

#### الدراسات العربية:

قام المحاميد ( 2001 ) بدراسة هدفت إلى معرفة دوافع السلوك التطوعي النسوي المنظم في الأردن وعلاقته ببعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية وتكونت عينة الدراسة من ( 28 ) جمعية أي ما نسبته (26%) من مجتمع الدراسة البالغ (109) جمعية ، وأظهرت نتائج الدراسة ان النساء صغيرات العمر أكثر إقبالاً على التطوع من النساء الكبيرات ، وأن النساء المتزوجات أكثر إقبالاً من النساء العازبات والمطلقات والأرامل ، وان النساء اللواتي يعشن في الأسرة النواة أكثر تطوعاً من النساء اللواتي يعشن في الأسرة الممتدة ، وأن النساء القائمت في محافظة العاصمة أكثر تطوعاً من النساء القائمت في المحافظات الأخرى .

وهدفت دراسة الشهراني ( 2006 ) إلى التعرف على العمل التطوعي وعلاقته بأمن المجتمع كدراسة مطبقة على العاملين في مجال العمل التطوعي في المؤسسات الخيرية بمدينة الرياض وتكونت عينة الدراسة من ( 16 ) جمعية ومؤسسة خيرية قام فيها الباحث بأخذ عينة عشوائية حجمها ( 40% ) بواقع (6) جمعيات كما قام باختيار عينة عشوائية طبقية حجمها ( 20% ) من مجتمع الدراسة وقد اختير العدد المحدد من كل جمعية من الذكور والإناث بالاختيار العشوائي البسيط ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بتصميم استبانة موجهة إلى عينة من المتطوعين بالمؤسسات الخيرية بمدينة الرياض للتعرف إلى آرائهم حول العمل التطوعي في المجتمع السعودي وعلاقته بأمن المجتمع وتكونت من أربعة محاور وكانت من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن جميع مجالات العمل التطوعي في المجتمع السعودي يقوم المتطوعون بدور كبير جداً فيها وأن درجة الميول للعمل التطوعي في المجتمع السعودي بوجه عام هي درجة كبيرة جداً .

وقام السعود والسلطان (2008) بدراسة هدفت إلى معرفة سلوك التطوع التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية , وتكونت عينة الدراسة من (278) عضواً وأشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة ممارسة سلوك التطوع التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة من وجهة نظر رؤساء أقسامهم جاءت متوسطة , كما أوضحت النتائج فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة السلوك التطوعي التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة من وجهة نظر رؤساء أقسامهم تعزى لمتغيرات الجنس والرتبة الأكاديمية والتفاعل بينهما .

وهدفت دراسة المالكي ( 2009 ). إلى التعرف على مدى إدراك طالبات الدراسات العليا بجامعة ام القرى لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي , وتكونت عينة الدراسة من (170) طالبة , وأظهرت نتائج الدراسة أن اتجاهات عينة الدراسة كانت ايجابية نحو العمل التطوعي , وأن الدافع الأساسي للتوجه نحو العمل التطوعي من وجهة نظر العينة : اكتساب خبرات ومهارات جديدة

, والرغبة في تقديم المساعدة للآخرين , كما بينت الدراسة أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاه نحو العمل التطوعي لفئات الحالة الاجتماعية للمستجيبين وان الفروق لصالح الغير متزوجات .

كما أجرى حنانيا (2010) دراسة هدفت إلى معرفة دور المتطوعين الأجانب في تطوير العمل المؤسسي في المؤسسات الشبابية في محافظة بيت لحم , وتكونت عينة الدراسة من (110) مبحوثين , وأظهرت نتائج الدراسة أن دور المتطوعين في تطوير العمل المؤسسي في المؤسسات الشبابية في محافظة بيت لحم لمجال التمويل يعتبر دوراً فاعلاً , ولكن ليس في كافة الجوانب وأن دور المتطوعين الأجانب كان فاعلاً في بناء الهيكليات ودوراً فاعلاً في تطوير البرامج .

وهدفت دراسة عامر (2011) . إلى التعرف على المشاركة في العمل الاجتماعي التطوعي وفقاً لمتغيرات النوع والعمر والمؤهل العلمي والحالة الاجتماعية وعدد الأولاد , وتكونت عينة الدراسة من (351) موظف وموظفة , وأظهرت نتائج الدراسة أن معظم أفراد العينة بلغت نسبتهم 90% يؤمنون بأهمية العمل التطوعي باعتباره وسيلة لتحقيق أهداف محددة وهدفه تحسين نوعية الحياة الاجتماعية , كما أشارت الدراسة إلى أن (92%) من أفراد العينة يرون أن من الضروري أن يتسم القائم بالعمل التطوعي بخصائص شخصية مميزة منها : القناعة بأهمية العمل التطوعي والثقافة والخبرة والكفاءة والأمانة والسرية .

وقام الطويسي (2011) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى مكانة العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني الأردني وتكونت عينة الدراسة المسحية من عينتين وهي عينة المؤسسات وفق العينة العشوائية الطبقية المتعددة حيث تم تحديد حجم العينة بحدود ( 2% ) من حجم المجتمع الأردني الذي يزيد على 5000 مؤسسة تقريباً وبذلك تم تصميم العينة من 100 مؤسسة وعينة قادة الرأي وفق العينة الطبقية العشوائية , من خلال ثماني فئات تمثل المجتمع المستهدف ولتحقيق هدف الدراسة اعتمد الباحث على المنتهج الوصفي التحليلي الذي يتناول موضوع الدراسة كما وكيفاً لرصد وقائعها وتفسيرها

وكانت اهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن من أهم مصادر إعاقة تطوير العمل التطوعي من وجهة نظر المؤسسات تتمثل في ضعف الدعم الحكومي للعمل التطوعي ومحدودية الموارد المالية وضعف دعم القطاع الخاص وعدم وجود مؤسسة أو هيئة تعنى بالعمل التطوعي واحتكار المتطوعين الأجانب وضعف مشاركة الشباب التطوعية .

وهدفت دراسة الخدام (2012) دراسة هدفت إلى التعرف على اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي في كلية عجلون الجامعية، وقد استخدم الباحث مدخلين من مداخل المناهج الوصفي هما:مدخل الدراسات الوثائقية لتوضيح الخلفية النظرية للعمل التطوعي ومدخل المسح الاجتماعي بالعينة لاستقصاء اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي، وتكونت العينة من (300) طالبة، وأظهرت نتائج الدراسة أن أقسام اتجاهات أفراد عينة الدراسة بشكل عام بالاجيائية نحو العمل التطوعي مما يؤكد صحة الغرض الأول، كما بينت نتائج الدراسة انه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات طالبات كلية عجلون الجامعية نحو العمل التطوعي تعزى لمتغيرات التخصص والمستوى الدراسي والعمر .

كما أجرى الأفندي (2013) دراسة هدفت إلى معرفة دور المدرسة في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في بيت لحم ، وتكونت عينة الدراسة من ( 134 ) معلم ومعلمة ، وقد أشارت نتائج الدراسة أن محور المنهاج المدرسي جاء بالرتبة الأولى ثم تلاه محور الأنشطة الطلابية بالمرتبة الثانية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب المرحلة الثانوية. كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المعلمين حول دور المدرسة في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب المرحلة الثانوية تعزى لمتغيرات الجنس ، وعدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمي وجنس المدرسة .

وهدفت دراسة (الخمشي وشلهوب،2013). إلى التعرف على الواقع الفعلي للعمل التطوعي لدى الشباب في المملكة العربية السعودية واعتمدت الدراسة على إطار نظري استناد من النظريات ذات العلاقة

وقد قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي القائم على جميع البيانات الميدانية وتحليلها واعتمد على المسح الاجتماعي بطريقة العينة وتم استخدام أداة استبيان طبقت على طلال وطالبات بعض الجامعات في المملكة العربية السعودية، وخرجت الدراسة نحو إستراتيجية وطنية لتفعيل العمل التطوعي لدى الشباب السعودي وذلك بتحديد الطرق التي يمكن من خلالها إيجاد سبل تنظيم هذا العمل مما يؤدي إلى تكوين صورة أمام مستخدمي القرار للاستفادة القصوى من الجهود التطوعية. وهدفت دراسة الزير والمقبل (2014) إلى التعرف على العمل التطوعي وقيم المواطنة لدى الشباب السعودي وخصائصهم الاجتماعية والديموغرافية ، وتم تحديد عينة الدراسة عشوائياً حيث تم عمل استبانة الكترونية ونشرها في مواقع التواصل الاجتماعي لمدة سبعة أيام وبلغ عدد مفردات العينة 109 متطوع ومتطوعة ومن ابرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود قيم المواطنة الثابتة لدى المتطوعين ، وتفوق عدد من المتطوعين الإناث على الذكور وانتشار ثقافة التطوع بين الشباب السعودي وكذلك دور المراكز التطوعية في تنمية الشباب السعودي وكذلك دور المراكز التطوعية في تنمية الشباب السعودي وترسيخ قسم المواطنة لديهم .

وقام الزير والكبيسي (2014) بدراسة هدفت إلى التعرف على اتجاهات طلبة جامعة البترا نحو العمل التطوعي في الأردن ، وتكونت عينة الدراسة من طلبة الجامعة وأظهرت نتائج الدراسة أن أهم اهداف التوجه للعمل التطوعي هو خدمة المجتمع وتنميته والمساهمة في معالجة مشكلاته من خلال المجالات التي تجذب الطلبة في عملهم التطوعي ، كما بينت الدراسة عدم وجود فروق إحصائية في اتجاهات الطلبة للتوجه نحو العمل باختلاف الجنس ومكان السكن مقارنة مع وجودها باختلاف الكلية / التخصص وفق اختبار one way an ova .

وهدفت دراسة (الهران ورحال,2015) إلى التعرف على دور العمل التطوعي في تنمية المجتمع ودوره المتنامي في تنمية المجتمعات وتقديمها وتعزيز تماسكها ،وقد سعى الباحثان إلى استعراض واقع الأعمال التطوعية في بعض البلدان العربية من خلال عدد من الهيئات والمنظمات التي تعنى بها

وركزت الدراسة على مساهمات الأعمال التطوعية في تنمية المجتمعات وتقدمها من خلال إبراز الفوائد الاجتماعية والثقافية والمالية لها، كما هدفت الدراسة إلى إبراز الوضع المتواضع نسبياً للأعمال التطوعية المنظمة في البلاد العربية والى اقتراح نموذج لتفعيلها يرتكز على دعائمهم .

### الدراسات الأجنبية:

أجرى ثويت وهيويت ( Thoits & Hewitt, 2001 ). دراسة في أميركا شملت (2681) شخصاً أعمارهم (25) سنة فأكثر، وهدفت لمعرفة العلاقة بين العمل التطوعي في المجتمع وستة جوانب من الرفاهية الشخصية وهي السعادة والرضا واحترام الذات والعزيمة والصحة البدنية والاكنتاب. وقد بينت النتائج أن العمل التطوعي يعزز بالفعل جميع هذه الجوانب، وعلى العكس من ذلك فإن الأشخاص الذين يتمتعون بقدر أكبر من الرفاهية يستثمرون وقتاً أطول في العمل التطوعي. كما أشارت بأن الآثار الإيجابية الناجمة عن الخدمة التطوعية يمكن أن تشكل نقضاً لنظرية الإجهاد التي ركزت أساساً على تجارب الحياة السلبية ونتائجها.

هدفت نايلوف ( Naylov,2001). فقد هدفت إلى التعرف على دوافع المتطوعين باختلاف المرحلة العمرية ، وأظهرت نتائج الدراسة أن الشباب يشاركون في العمل التطوعي لاكتساب معارف جديدة والتعرف إلى الآخرين ، كما أظهرت أن متوسطي الأعمار يشاركون في الأعمال للبحث عن الأنشطة التي تخلصهم من الملل والروتين الذي يجدونه في طبيعة أعمالهم الرسمية ، وأن المسنون دافعهم للتطوع للبحث عن ادوار جديدة لهم في الحياة ، كما أظهرت نتائج الدراسة أن أكثر الأفراد مشاركة في العمل التطوعي هم من يتميز بصفات التفاؤل والشجاعة والحماسة.

هدفت دراسة بارازا ( Baraza,2011) . الى التعرف على نتائج تأثير التوقعات الإيجابية والعاطفية للمتطوعين الجدد في جامعة نورت بكاليفورنيا ، وتكونت عينة الدراسة من ( 110 ) من المتطوعين الجدد، وأظهرت نتائج الدراسة ان التوقعات الايجابية لخبرة المتطوع تؤثر على نتائج العمل التطوعي

للمتطوعين ، وأن التوقعات العاطفية للمتطوعين الجدد له علاقة ايجابية للاستمرار في العمل التطوعي، وان التوقعات العاطفية تعود بشكل ايجابي في تحديد دور المتطوع قبل ممارسة أي عمل تطوعي حقيقي.

أجرى برينت (Brunette, 2011).دراسة على منطمتين تعتمدان بشكلٍ كبير على المتطوعين؛ العينة الأولى مكونة من (342) متطوعاً في منظمة تقدم برامج خدمة اجتماعية، والعينة الثانية مكونة من (264) متطوعاً في منظمة لمكافحة سرطان الثدي، أجريت الدراسة على خمسة متغيرات وهي الديموغرافيا والاتجاهات والحوافز والأثر والتزام المتطوعين. وأظهرت الدراسة أن الدافعية والأثر يعتبران أهم قوة دافعة للنشاط التطوعي.

هدفت دراسة باستين (Bastien, 2015) .إلى التعرف إلى فحص دوافع وصفات المتطوعين في الخدمات التطوعية المطلوبة وغير المطلوبة لدى الطلبة الجامعيين، وهدفت لمعرفة فيما إذا كان التطوع في المدرسة الثانوية يمكن أن يكون مؤشراً على التطوع في الجامعة ثم إمكانية تطوره إلى مهارة حياتية. وشملت الدراسة (283) طالباً وطالبة في السنة الجامعية الأولى، وبحثت في خصائص التطوع ودافعيته للطلبة الجامعيين، وكذلك العلاقة بين التطوع بشكل عام والتطوع المطلوب في المدرسة الثانوية، والتطوع في الجامعة. وقد أظهرت النتائج عدم وجود ارتباط كبير في التطوع المطلوب بين المدرسة الثانوية والجامعة، كما أشارت إلى أن الطلبة أكثر اهتماماً بالمساهمة في المنظمات، خاصة تلك المعنية بالخدمات الإنسانية.

#### ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها :

- سعت بعض الدراسات إلى التعرف إلى العمل التطوعي في المدارس والجامعات، كما في

دراسة السعود والسلطان(2008)؛ والمالكي(2009)؛ والأفندي(2013)؛ والزويد

والكبيسي(2014)؛

وسعت دراسات أخرى إلى التعرف على العمل التطوعي في المجتمع والمؤسسات مثل

دراسات كل من: المحاميد(2001) والشهراني (2006) وحنانيا (2010)

والطويسي(2011). وتسعى الدراسة الحالية إلى تعرف اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا

نحو العمل الطلابي التطوعي.

-استخدمت العديد المنهج الوصفي المسحي,وتتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة

في طبيعة موضوعها,ومنهجها حيث اعتمدت المنهج الوصفي المسحي.

- أما الدراسة الحالية فإنها تتفق مع الدراسات السابقة في موضوع الدراسة ولكنها تختلف

عنها من حيث مجتمع الدراسة وعينتها وأهداف الدراسة,كما تختلف عنها في الأداة.

وفي ضوء عرض الدراسات السابقة استفادت الباحثة من تلك الجهود في عدة مجالات  
منها:

- الإسهام في بناء بعض أركان الأدب النظري

- الاستفادة من الدراسات السابقة في مناقشة نتائج الدراسة الحالية والمقارنة بين نتائج

الدراسات السابقة ونتائج الدراسة الحالية من حيث مدى الاتفاق والاختلاف.

- الاستفادة من الدراسات السابقة في بناء أداة الدراسة.



## الفصل الثالث

### الطريقة والإجراءات

تناول هذا الفصل وصفاً لمنهجية الدراسة، ومجتمع الدراسة وعينتها وأداة الدراسة التي تم استخدامها والإجراءات اللازمة للتحقق من صدق وثبات أداة الدراسة والإجراءات والطرق الإحصائية التي تم استخدامها في تحليل البيانات للوصول إلى معرفة نتائج هذه الدراسة.

#### منهجية الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي لملاءمته لطبيعة الدراسة وذلك باستخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات من عينة الدراسة.

#### مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات مدارس لواء الرمثا الذين هم على رأس عملهم والبالغ عددهم (109) مديراً ومديرة حسب إحصائيات وزارة التربية والتعليم الأردنية لعام 2018/2017 م يعملون في (109) مدرسة.

#### عينة الدراسة

شملت عينة الدراسة جميع أفراد مجتمع الدراسة نظراً لصغر حجم المجتمع والجدول (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة.

#### الجدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة في مجال الإدارة

المتغيرات	الفئات	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	29	%27
	أنثى	80	%73
	الكلي	109	%100
المؤهل العلمي	بكالوريوس	66	%61
	ماجستير فما فوق	43	%39
	المجموع	109	%100
الخبرة	أقل من خمس سنوات	25	%23
	من (5- 10) سنوات	18	%17

المتغيرات	الفئات	العدد	النسبة المئوية
	أكثر من 10 سنوات	66	60%
المجموع	الكل	109	100%

### أداة الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة، تم بناء أداة الدراسة ومن خلال الرجوع للدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة. تكونت الاستبانة من (49) فقرة موزعة على أربعة أبعاد وهي (مجالات العمل الطلابي التطوعي، الفوائد المرجوة من العمل الطلابي التطوعي، معوقات الانخراط في العمل الطلابي التطوعي، سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي)، وتكونت الأداة من جزأين:

**الجزء الأول:** اشتمل على المعلومات الديمغرافية اللازمة عن المستجيب وهي (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة).

**الجزء الثاني:** أبعاد الإستبانة ، وتكوّنت من (49) فقرة موزعة على أربعة أبعاد (بُعد مجالات العمل الطلابي التطوعي (11) فقرة، بُعد الفوائد المرجوة من العمل الطلابي التطوعي (13) فقرة، بُعد معوقات الانخراط في العمل الطلابي التطوعي (15) فقرة، بُعد سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي (10) فقرات. على مديري المدارس تعبئتها من حيث تحديد درجة الاستخدام، فتحدد من خلال مقياس ليكرت الخماسي ( كبيرة جداً وتأخذ الرقم (5)، وكبيرة وتأخذ الرقم (4) ، ومتوسطة وتأخذ الرقم (3) ، وضعيفة وتأخذ الرقم (2) ، و ضعيفة جداً وتأخذ الرقم (1).

### صدق أداة الدراسة

تم التحقق من صدق أداة الدراسة بطريقة الصدق الظاهري وذلك بعرضها على عدد من المحكمين والبالغ عددهم (12) كما في الملحق (2) من أساتذة الإدارة التربوية وأصول التربية، والمناهج والتدريس وتكنولوجيا التعليم والقياس والتقويم من أساتذة الجامعات الأردنية، ووزارة التربية

والتعليم الأردنية، وخبراء منظومة الإيديوبف (Eduwave) في وزارة التربية والتعليم، وقد طلب من المحكمين تنقيح ومراجعة الاستبانة من حيث درجة وضوح الفقرات وجودة الصياغة اللغوية ودرجة انتمائها للمجال الذي تقيسه، وتعديل، أو حذف أي فقرة يرى المحكمون أنها لا

تحقق الهدف من الإستبانة. وبعد ذلك جمعت البيانات من المحكمين وتمّ إعادة صياغتها وفق ما وافق عليه (80%) من المحكمين، كما في ملحق (2)؛ حيث استقرت غالبية آرائهم وفق ما يناسب قياس متغيرات الدراسة، حيث كان عدد الفقرات لمقياس المشاركة (44) فقرة، كما هو مبين في ملحق (1)، وتم زيادة بعض الفقرات على مقياس المشاركة ليصبح مكوناً من (49) فقرة، وتم التعديل على صياغة بعض الفقرات ليصبح في صورته النهائية بعد التحكيم، كما هو مبين في ملحق (3).

#### ثبات أداة الدراسة

للتحقق من ثبات أداة الدراسة، تم استخدام طريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، كما هو مبين في الجدول (2).

#### الجدول ( 2 )

قيم معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا لجميع مجالات الدراسة

الرقم	الأبعاد	الاتساق الداخلي
1	مجالات العمل الطلابي التطوعي	0.86
2	الفوائد المرجوة من العمل الطلابي التطوعي	0.91
3	معيقات الانخراط في العمل الطلابي التطوعي	0.86
4	سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي	0.94

يبين الجدول (2) أن جميع قيم معامل الثبات والاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) لمجالات أداة

الدراسة مقبولة لغايات البحث العلمي.

## المعالجة الإحصائية

تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) لتفريغ البيانات للإجابة عن أسئلة الدراسة على

النحو الآتي:

- للإجابة عن السؤال الأول: تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
  - للإجابة عن السؤال الثاني : تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وإجراء تحليل التباين الثلاثي, واختبار شيفيه.
- وللتعرف على درجة التقدير، اعتمد الباحث المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة لتكون مؤشراً على درجة التقدير بالاعتماد على المعيار التالي في الحكم إلى تقدير المتوسطات الحسابية، وذلك بتقسيم درجات التقدير إلى ثلاثة مستويات (مرتفع، متوسط، منخفض) بالاعتماد على المعادلة التالية وهي معيار التصحيح.
- واعتمدت الباحثة على المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة لتكون مؤشراً على اتجاهات مديري لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي وذلك اعتماداً على المعادلة التالية :

$$\frac{\text{الحد الأعلى للبدائل} - \text{الحد الأدنى للبدائل}}{\text{عدد المستويات}} = 1.33 = 5 - 1$$

3 عدد المستويات

المدى الأول: (1 - 2.33).

المدى الثاني: (2.34 - 3.67).

المدى الثالث: (3.68 - 5).

فتصبح بعد ذلك التقديرات كالتالي:

1. من 1 - 2.33 مؤشراً منخفضاً.

2. من 2.34 - 3.67 مؤشراً متوسطاً.

3. من 3.68 - 5 مؤشراً مرتفعاً.

### إجراءات الدراسة:

بعد اطلاع الباحثة على الأدب النظري المتعلق بالموضوع, والدراسات السابقة تم تصميم أداة الدراسة, وبعد استخراج دلالات الصدق والثبات لها. قامت الباحثة باختيار عينة الدراسة وهي نفس مجتمع الدراسة, وتم توزيع الأداة عليهم وبعد جمع الاستبيانات تم تحليلها واستخراج النتائج. حيث تم توزيع ( 109 ) استبانة على أفراد عينة الدراسة, واسترجعت منها (109) استبانة بنسبة (100%).

### متغيرات الدراسة

أولاً : المتغيرات الديمغرافية (الوسيلة) وهي:

أ. الجنس، وله فئتان: 1. ذكر 2. أنثى

ب- المؤهل العلمي، وله مستويان: 1- بكالوريوس 2- ماجستير فأكثر

ج. سنوات الخبرة، ولها ثلاثة مستويات:

1. أقل من 5 سنوات 2. من ( 5 - 10 ) سنوات 3. أكثر من 10 سنوات.

ثانياً: المتغير التابع: اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي

## الفصل الرابع

### نتائج الدراسة

تناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة وفقاً لتسلسل أسئلتها، وذلك على النحو الآتي:

**النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:** ما اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي؟.

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي . والجدول ذوات الأرقام (3، 4، 5، 6، 7) تبين ذلك.

### الجدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لدرجة استخدام مديري مدارس البادية الشمالية الشرقية لمنظومة التعلم الإلكتروني من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً

الرتبة	رقم المجال	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	2	الفوائد المرجوة من العمل التطوعي	3.69	0.77	مرتفعة
2	4	سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي	3.67	1.02	متوسطة
3	3	معيقات الانخراط في العمل الطلابي التطوعي	3.58	0.70	متوسطة
4	1	مجالات العمل الطلابي التطوعي	3.14	0.86	متوسطة
		الدرجة الكلية	3.53	0.52	متوسطة

يبين الجدول (3) أن اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.53)، وبانحراف معياري بلغ (0.52)، وبدرجة متوسطة. وتراوحت المتوسطات الحسابية للمجالات ما بين (3.14 - 3.69)، حيث جاء مجال الفوائد المرجوة من العمل الطلابي التطوعي في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.69)، وبانحراف معياري بلغ (0.77)، وبدرجة مرتفعة، تلاه في المرتبة الثانية مجال سبل تعزيز العمل الطلابي

التطوعي بمتوسط حسابي بلغ (3.67)، وانحراف معياري بلغ (1.02)، وبدرجة متوسطة ، تلاه في المرتبة الثالثة مجال معيقات الإنخراط في العمل الطلابي التطوعي بمتوسط حسابي بلغ (3.58)، وانحراف معياري بلغ (0.70) وبدرجة متوسطة، بينما جاء مجال مجالات العمل الطلابي التطوعي في المرتبة الرابعة والأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.14)، وانحراف معياري بلغ (0.86) وبدرجة متوسطة.

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على

فقرات كل مجال منفرداً، حيث كانت على النحو الآتي:

#### المجال الأول: الفوائد المرجوة من العمل الطلابي التطوعي

للإجابة على فقرات هذا المجال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

والدرجة لفقرات مجال المعلمين، والجدول (4) يبين ذلك.

#### الجدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات مجال الفوائد المرجوة من العمل التطوعي مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	21	يتيح للطلبة الفرصة للتعبير عن آرائهم وأفكارهم في القضايا العامة التي تهتم المجتمع	3.88	1.05	مرتفعة
2	15	يساعد الطلبة على تنمية الثقة بالنفس	3.86	1.01	مرتفعة
3	16	يساعد الطلبة على تنمية الشعور بالمسؤولية والانتماء للمجتمع	3.81	1.00	مرتفعة
4	24	يساعد العمل التطوعي في تكوين صداقات جديدة	3.79	1.10	مرتفعة
5	20	يساعد الطلبة على تنمية مفهوم تقدير الذات	3.71	1.11	مرتفعة
6	19	يساعد الطلبة على تنمية مهارات التواصل الاجتماعي	3.68	1.10	مرتفعة
7	12	يكتسب الطلبة معارف علمية إضافية للمقررات الدراسية	3.67	1.17	متوسطة
7	23	يزيد شعور الطلبة بالتعاطف مع الفئات المحتاجة	3.67	1.21	متوسطة
8	22	يساعد الطلبة في فتح آفاق العمل في المستقبل	3.64	1.08	متوسطة
9	14	يتدرب الطلبة على إدارة الوقت للإفادة من أوقات الفراغ بما هو مفيد	3.63	1.18	متوسطة
10	13	يكتسب الطلبة مهارات عملية ذات أهمية في حياتهم ( التخطيط والتنظيم والتنسيق والقدرة على حل المشكلات)	3.60	1.10	متوسطة
11	17	يتعرف الطلبة على اهتمامات الأفراد في المجتمع	3.53	1.85	متوسطة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
12	18	يتعرف الطلبة على المشكلات التي يواجهها أفراد المجتمع	3.52	1.10	متوسطة
		الدرجة الكلية للفوائد المرجوة من العمل التطوعي	3.69	0.77	مرتفعة

يبين الجدول (4) أن المتوسط الحسابي لمجال الفوائد المرجوة من العمل الطلابي التطوعي ككل (3.69)، وانحراف معياري بلغ (0.77)، وبدرجة مرتفعة. وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات ما بين (3.52 - 3.88)، و الفقرات جاءت بدرجة متفاوتة ما بين الدرجة المرتفعة والدرجة المتوسطة، وجاءت الفقرة (21) والتي تنص على " يتيح للطلبة الفرصة للتعبير عن آرائهم وأفكارهم في القضايا العامة التي تهتم المجتمع." في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.88)، وانحراف معياري بلغ (1.05)، وبدرجة مرتفعة، بينما جاءت الفقرة (18) ونصها " يتعرف الطلبة على المشكلات التي يواجهها أفراد المجتمع." بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.52)، وانحراف معياري بلغ (1.10)، وبدرجة متوسطة.

#### المجال الثاني: سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي

للإجابة على فقرات هذا المجال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لفقرات مجال سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي، والجدول (5) يبين ذلك.

#### الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات مجال سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	44	دور المدرسة في توضيح الفوائد التي تعود على المتطوعين من الطلبة جراء القيام بالأعمال التطوعية	3.90	1.07	مرتفعة
2	45	دور المدرسة بإصدار نشرات دورية تُعنى بالأعمال التطوعية لإبراز نشاطات المتطوعين	3.83	1.21	مرتفعة
3	41	تضمين المناهج الدراسية مفاهيم تتعلق بأهمية العمل التطوعي	3.80	1.14	مرتفعة
4	43	دور الأسرة في تنمية حب العمل التطوعي في نفوس أبنائها منذ الصغر	3.79	1.11	مرتفعة
5	40	استخدام التكنولوجيا الحديثة لتعريف الطلبة بمجالات العمل التطوعي لتشجيعهم على الانخراط بالأعمال التطوعية.	3.78	1.15	مرتفعة



الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
6	42	دور وسائل الإعلام المختلفة في تثقيف أفراد المجتمع بماهية العمل التطوعي	3.70	1.15	مرتفعه
6	46	دور المدرسة باستضافة محاضرين للحديث عن أهمية العمل التطوعي	3.70	1.36	مرتفعه
7	47	دور المؤسسات الخيرية بالإعلان عن رغبتها في قبول الأعمال التطوعية والأفراد المتطوعين من طلبة المدارس	3.47	1.37	متوسطة
7	48	تخصيص جائزة أفضل عمل تطوعي	3.47	1.55	متوسطة
8	49	تضمين العمل التطوعي ليصبح جزءاً من تقييم الطالب	3.30	1.61	متوسطه
		<b>الدرجة الكلية لمجال سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي</b>	<b>3.67</b>	<b>1.02</b>	<b>متوسطة</b>

يبين الجدول (5) أن المتوسط الحسابي لمجال سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي ككل (3.67)، وانحراف معياري بلغ (1.02)، وبدرجة متوسطة. وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات ما بين (3.30 - 3.90)، والفقرات جاءت متفاوتة ما بين الدرجة المرتفعة والدرجة المتوسطة، وجاءت الفقرة (44) والتي تنص على " دور المدرسة في توضيح الفوائد التي تعود على المتطوعين من الطلبة جراء القيام بالأعمال التطوعية." في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.90)، وانحراف معياري بلغ (1.07)، وبدرجة مرتفعة ، بينما جاءت الفقرة (49) ونصها " تضمين العمل التطوعي ليصبح جزءاً من تقييم الطالب." بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.30)، وانحراف معياري بلغ (1.61)، وبدرجة متوسطة.

### المجال الثالث: معوقات الانخراط في العمل الطلابي التطوعي

للإجابة عن فقرات هذا المجال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

والدرجة لفقرات المجال الإداري، والجدول (6) يبين ذلك.

### الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات مجال معوقات الانخراط في العمل الطلابي

### التطوعي مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	35	انخفاض معدل الدخل الاقتصادي لأفراد المجتمع	3.80	1.10	مرتفعة
2	37	قلة وجود برامج توعوية للارتقاء بالعمل التطوعي	3.75	1.03	مرتفعة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
3	36	غياب الدور الإعلامي فيما يتعلق بالعمل التطوعي	3.74	1.09	مرتفعة
3	38	نقص المعلومات لدى الطلبة عن مجالات العمل التطوعي التي يمكن أن يلتحقوا بها	3.74	1.13	مرتفعة
4	34	قلة المؤسسات الداعمة لبرامج العمل التطوعي وأهميته	3.73	1.06	مرتفعة
5	39	عدم وجود تشريع يشجع وينظم العمل التطوعي	3.71	1.20	مرتفعة
6	30	ضعف التوعية الأسرية فيما يتعلق بتنشئة الأبناء على مساعدة الآخرين	3.65	1.13	متوسطة
7	28	انخفاض في مستوى الحوافز المعنوية التي تشج الطلبة على القيام بالأعمال التطوعية	3.58	1.24	متوسطة
8	29	وجود بعض المفاهيم الاجتماعية السلبية نحو العمل التطوعي	3.50	1.18	متوسطة
8	33	قلة تضمين المناهج المدرسية موضوعات تركز على مفهوم العمل التطوعي	3.50	1.23	متوسطة
9	31	اعتقاد البعض أن العمل التطوعي لا يُجدي نفعاً وأنه مضيعة للوقت	3.49	1.10	متوسطة
10	26	انخفاض مستوى الوعي بالبرامج والنشاطات التطوعية	3.48	1.21	متوسطة
11	25	ضعف وعي الطلبة بمفهوم العمل التطوعي	3.44	1.21	متوسطة
12	27	قلة توفر الوقت لدى الطلبة للقيام بالعمل التطوعي لكثرة الواجبات المدرسية	3.41	1.29	متوسطة
13	32	ضعف دور المدرسة في تنمية قيم التطوع والعمل الجماعي في نفوس الطلبة	3.14	1.28	متوسطة
الدرجة الكلية لمجال معيقات الانخراط في العمل الطلابي التطوعي					
			3.58	0.70	متوسطة

يبين الجدول (6) أن المتوسط الحسابي لمجال معيقات الانخراط في العمل الطلابي

التطوعي ككل (3.58)، وانحراف معياري بلغ (0.70)، وبدرجة متوسطة. وتراوح المتوسطات

الحسابية للفقرات ما بين (3.14 - 3.80)، وتراوحت الفقرات ما بين الدرجة المرتفعة والدرجة

المتوسطة، حيث جاءت الفقرة (35) والتي تنص على " انخفاض معدل الدخل الاقتصادي لأفراد

المجتمع في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.80)، وانحراف معياري بلغ (1.10)، وبدرجة

مرتفعة ، وجاءت الفقرة (32) ونصها " ضعف دور المدرسة في تنمية قيم التطوع والعمل الجماعي في نفوس الطلبة." بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.13)، وبانحراف معياري بلغ (1.28)، وبدرجة متوسطة.

#### المجال الرابع: مجالات العمل الطلابي التطوعي

للإجابة على فقرات هذا المجال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

والدرجة لفقرات مجال مجالات العمل الطلابي التطوعي ، والجدول (7) يبين ذلك.

#### الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات مجالات العمل الطلابي التطوعي مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	4	يشارك الطلبة في الاحتفالات والمناسبات الوطنية والدينية	3.72	1.50	مرتفعة
2	1	يشارك الطلبة في البازارات الخيرية	3.39	1.44	متوسطة
3	8	يُنظم الطلبة برامج رياضية على مستوى المجتمع المحلي	3.36	1.28	متوسطة
4	2	يشارك الطلبة في الاعتناء بالمرافق العامة	3.34	1.37	متوسطة
5	7	يشارك الطلبة في تقديم العون للمؤسسات العاملة في مجال مساعدة الفقراء	3.27	1.30	متوسطة
6	9	يتعاون الطلبة مع مراكز السلامة العامة	3.26	1.21	متوسطة
7	10	يتعاون الطلبة مع المؤسسات العاملة في المجال الصحي	3.20	1.17	متوسطة
8	11	يتعاون الطلبة مع المؤسسات العاملة في المجال الثقافي	3.12	1.21	متوسطة
9	5	يتعاون الطلبة مع المؤسسات العاملة في رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة	2.94	1.38	متوسطة
10	6	يُنظم الطلبة زيارات كبار السن في دور الرعاية المسنين	2.79	1.42	متوسطة
11	3	يشارك الطلبة في حملات التبرع بالدم للمجتمع المحلي	2.20	1.39	منخفضة
		<b>الدرجة الكلية لمجال مجالات العمل الطلابي التطوعي</b>	<b>3.14</b>	<b>0.86</b>	<b>متوسطة</b>

يبين الجدول (7) أن المتوسط الحسابي لمجال مجالات العمل الطلابي التطوعي ككل

(3.14)، وبانحراف معياري بلغ (0.86)، وبدرجة متوسطة. وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات

ما بين (2.20 - 3.72)، وتفاوتت الفقرات ما بين الدرجة المرتفعة و المتوسطة والمنخفضة ، وجاءت الفقرة (4) والتي تنص على " يشارك الطلبة في الاحتفالات والمناسبات الوطنية والدينية." في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.72)، وانحراف معياري بلغ (1.50)، وبدرجة مرتفعة ، بينما جاءت الفقرة (3) ونصها " يشارك الطلبة في حملات التبرع بالدم للمجتمع المحلي." بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.20)، وانحراف معياري بلغ (1.39)، وبدرجة منخفضة.

**النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:** - هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

( $0.05 \geq \alpha$ ) تُعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل

النتائج الثلاثي لاستجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الجنس، والمؤهل ، وسنوات الخبرة،

والجدول (8) يوضح ذلك.

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي حسب الجنس والمؤهل وسنوات الخبرة

المتغير	الفئات	مجمالات العمل الطلابي التطوعي	الفوائد المرجوة من العمل الطلابي التطوعي	معيقات الانخراط في العمل الطلابي التطوعي	سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي	الكلبي
الجنس	ذكر	س	3.28	3.78	3.84	4.14
	ع	ع	0.82	0.75	0.69	0.81
	أنثى	س	3.09	3.66	3.48	3.51
	ع	ع	0.87	0.78	0.69	1.04
المؤهل العلمي	بكالوريوس	س	3.00	3.76	3.41	3.77
	ع	ع	1.04	0.85	0.81	1.08
	ماجستير فأكثر	س	3.23	3.65	3.69	3.61
	ع	ع	0.71	0.72	0.61	0.99
سنوات الخبرة	أقل من 5	س	2.91	3.50	4.43	3.40
		ع	1.06	0.92	0.78	1.17
		س	2.95	3.52	3.35	3.51

0.66	1.30	0.68	0.91	0.97	ع	من (5 - 10)
3.66	3.82	3.70	3.81	3.28	س	أكثر من 10
0.36	0.85	0.66	0.65	0.72	ع	سنوات

س= المتوسط الحسابي  
ع= الانحراف المعياري

يبين الجدول (8) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي بسبب اختلاف فئات متغيرات الجنس (ذكور، إناث)، والمؤهل العلمي (بكالوريوس، ماجستير فأكثر) وسنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من (5-10) سنوات، أكثر من 10 سنوات)، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الثلاثي على المجالات والجدول (9) يوضح ذلك.

### الجدول (9)

تحليل التباين الثلاثي لأثر الجنس والمؤهل وسنوات الخبرة على مجالات اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المجالات	مصدر التباين
0.48	0.503	0.365	1	0.365	مجالات العمل الطلابي التطوعي	الجنس هوتلنج=0.110 ح=0.03
0.52	0.408	0.238	1	0.238	الفوائد المرجوة من العمل الطلابي التطوعي	
*0.04	4.260	1.961	1	1.961	معيقات الإنخراط في العمل الطلابي التطوعي	
*0.00	8.954	8.496	1	8.496	سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي	
*0.00	7.044	1.660	1	1.660	الكلية	المؤهل العلمي هوتلنج=0.103 ح=0.04
0.35	0.873	0.633	1	0.633	مجالات العمل الطلابي التطوعي	
0.23	1.454	0.846	1	0.846	الفوائد المرجوة من العمل الطلابي التطوعي	
0.12	2.374	1.093	1	1.093	معيقات الإنخراط في العمل الطلابي التطوعي	
0.13	2.310	2.192	1	2.192	سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي	
0.92	0.010	0.002	1	0.002	الكلية	سنوات الخبرة
0.19	1.651	1.197	2	2.394	مجالات العمل الطلابي التطوعي	

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المجالات	مصدر التباين
0.10	2.331	1.357	2	2.713	الفوائد المرجوة من العمل الطلابي التطوعي	ويكس=0.906 ح=0.254
0.22	1.498	0.689	2	1.378	معيقات الإنخراط في العمل الطلابي التطوعي	
0.13	2.078	1.971	2	3.943	سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي	
*0.00	4.967	1.171	2	2.341	الكلية	
		0.725	104	75.429	مجالات العمل الطلابي التطوعي	الخطأ
		0.582	104	60.524	الفوائد المرجوة من العمل الطلابي التطوعي	
		0.460	104	74.862	معيقات الإنخراط في العمل الطلابي التطوعي	
		0.949	104	98.783	سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي	
		0.236	104	24.507	الكلية	
			109	1156.231	مجالات العمل الطلابي التطوعي	الكلية
			109	1549.379	الفوائد المرجوة من العمل الطلابي التطوعي	
			109	1449.084	معيقات الإنخراط في العمل الطلابي التطوعي	
			109	1583.280	سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي	الكلية
			109	1387.120	الكلية	

\*ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \geq 0.05$ )

يبين من الجدول (9) ما يلي:

- يوجد فروق للجنس على مجال معيقات الانخراط في العمل الطلابي التطوعي ولصالح الذكور.
- يوجد فروق للجنس على مجال سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي ولصالح الذكور.

- يوجد فروق للجنس على المجموع الكلي ولصالح الذكور ولمعرفة دلالة الفروق تم استخدام اختبار شيفيه والجدول (9) يوضح ذلك.

فيما أشارت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة للخبرة على بقية المجالات .

#### جدول رقم (10)

نموذج شفيه لبيان الفروق ذات الدلالة عند مستوى الخبرة

*0.02	1.00	-	5-1	الدرجة الكلية
*0.05	-	1.00	10-6	
-	0.05	0.02	30-11	

يتبين من الجدول (10) وجود فروق بين مستوى الخبرة القصيرة والطويلة

- يوجد فروق بين مستوى الخبرة القصيرة (5-1) والطويلة (30-11) ولصالح الخبرة الطويلة.
- يوجد فروق بين مستوى الخبرة المتوسطة (10-6) والخبرة الطويلة (30-11) ولصالح الخبرة الطويلة.

## الفصل الخامس

### مناقشة النتائج والتوصيات

تناول الفصل مناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة، وتم عرضها وفقاً لأسئلة الدراسة كما يلي:

**مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:** ما اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي

**التطوعي** ؟ أظهرت النتائج أن الدرجة الكلية لمجالات اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو

العمل الطلابي التطوعي متوسطة، كما أظهرت النتائج أن ترتيب مجالات درجة الاستخدام تبعاً

للمتوسطات الحسابية كان على النحو التالي: ( مجال الفوائد المرجوة من العمل الطلابي التطوعي،

مجال سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي، مجال معوقات الانخراط في العمل الطلابي التطوعي،

مجال مجالات العمل الطلابي التطوعي)، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى عدة أسباب منها كثرة

الأعباء الإدارية المطلوبة من مديري المدارس وضيق الوقت ولأن المدراء قاموا بالتقييم والحكم على

أنفسهم وهم أعلم بطبيعة أعمالهم .

وقد تعزى النتيجة إلى انخفاض الدخل الاقتصادي والموارد المادية والمالية مما يضعف فرصة تطبيق

العمل التطوعي كونه يحتاج إلى مصادر مادية ومالية .

وقد تعزى النتيجة إلى قلة الدعم والحوافز المادية والمعنوية .

وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه نتائج دراسات السعود والسلطان (2008)، وقد اختلفت

نتائج الدراسة مع نتائج دراسات الشهراني (2006) بدرجة كبيرة جداً، الطويسي (2011) بدرجة ضعيفة،

الخدّام (2012) بدرجة مقبولة.

مجال الفوائد المرجوة من العمل الطلابي التطوعي في المرتبة الأولى ، وبدرجة مرتفعة،

ويعزى السبب إلى رغبة الطلبة لاكتساب الأدوار القيادية بالأنشطة اللامنهجية كما تعد رغبة القيام

بالتطوع من العادات والتقاليد الموروثة والمتأصلة في مجتمعاتنا والتي جبلت عليها نفوس الطلبة منذ



الصغر, ويظهر ذلك من خلال إجابة المدراء على فقرات أداة الدراسة حيث جاءت الفقرة(21) والتي تنص على "يُتيح للطلبة الفرصة للتعبير عن آرائهم وأفكارهم في القضايا العامة التي تهم المجتمع". في المرتبة الأولى بدرجة تقدير مرتفعة ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى إعطاء الطلبة الحرية في التعبير عن أنفسهم بدرجة كبيرة إلى حد ما , وإدراك الطلبة للمشكلات والقضايا التي تهم مجتمعاتهم ,وجاءت الفقرة(18) والتي تنص على " يتعرف الطلبة على المشكلات التي يواجهها أفراد المجتمع". بالمرتبة الأخيرة وبدرجة تقدير متوسطة وتعزى الباحثة تفسير هذه النتيجة إلى انغلاق المجتمعات وقلة الاختلاط بين أفراد المجتمع وعدم توعية الطلبة بالمشاكل المجتمعية من قبل المدرسة والياء الأمور.

مجال سبل تعزيز العمل التطوعي, في المرتبة الثانية , وبدرجة متوسطة , وقد يعزى السبب إلى قلة المهارات والخبرات في مجال العمل التطوعي , وقلة نشر ثقافة العمل التطوعي بين الطلبة في المدارس وعدم تضمينها في الكتب المدرسية بشكل موسع وقلة إصدار النشرات التربوية في مجال العمل التطوعي, وقد تعزو الباحثة السبب إلى قلة الدعم المادي من بعض الجهات المختصة , وعدم تقدير جهود المتطوعين سواء من الناحية المادية أو المعنوية , ويظهر ذلك من خلال إجابة المدراء على فقرات أداة الدراسة حيث جاءت الفقرة(44) والتي تنص على " دور المدرسة في توضيح الفوائد التي تعود على المتطوعين من الطلبة جراء القيام بالأعمال التطوعية " في المرتبة الأولى , وبدرجة تقدير مرتفعة , ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى توافر صندوق التبرعات المدرسية بشكل دائم مما يعزز دور المدرسة من عاملين وطلبة بالقيام بالأعمال التطوعية , وقد تعزو الباحثة دور المدرسة الكبير في تعزيز ثقافة العمل التطوعي حول مفهوم العمل التطوعي وأهميته وفوائده وأثره على المجتمع وعلاقة الأفراد ببعضهم البعض, وجاءت الفقرة (49) والتي تنص على " تضمين العمل التطوعي ليصبح جزءاً من تقويم الطالب " في المرتبة الأخيرة , وبدرجة تقدير متوسطة , ويمكن تفسير هذه

النتيجة إلى أن أسس تقويم الطالب محددة من قبل وزارة التربية والتعليم وعلى المعلم تنفيذ الأسس بحذافيرها ولا يجوز له تجزئة العلامة.

مجال معوقات الانخراط في العمل الطلابي التطوعي , في المرتبة الثالثة , وبدرجة متوسطة , ويعزى السبب إلى عدم تشجيع مديري المدارس على الأنشطة اللامنهجية وتركيزهم على محتوى المناهج الدراسية فقط ولأن العمل الطلابي التطوعي يعد من الأنشطة للآمنهجية مما يعيق الطلبة الى الانخراط في العمل التطوعي ولجهل الطلبة في معرفة المراكز والجمعيات المختصة في العمل التطوعي,وقد يعود السبب إلى اختلاف بيئة الطلبة , وانشغال الكادر التعليمي بأساسيات التعليم النظري وعدم إعطاء الأهمية للأنشطة العملية التي تساعد على إثراء العمل التطوعي ويظهر ذلك من خلال إجابة المدراء على فقرات أداة الدراسة حيث جاءت الفقرة(35) والتي تنص على " انخفاض معدل الدخل الاقتصادي لأفراد المجتمع" في المرتبة الأولى , وبدرجة تقدير مرتفعة , ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى معاناة الكادر التعليمي والإداري من انخفاض الدخل الإقتصادي وعدم كفاية الدخل لقضاء الاحتياجات ومتطلبات الحياة اليومية , وجاءت الفقرة (32) والتي تنص على " ضعف دور المدرسة في تنمية قيم التطوع والعمل الجماعي في نفوس الطلبة " بالمرتبة الاخيرة , وبدرجة متوسطة , ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى قلة تنظيم الاجتماعات من قبل المدرسة مع أولياء الأمور ونشر ثقافة العمل التطوعي بسبب انشغال أولياء الأمور في أعمال خاصة , وقد يعود السبب إلى ضعف القدرة على إدارة الوقت وتنظيمه وعقد اجتماعات مع الطلبة, وقد يعزى السبب إلى وجود فروق فردية في تقبل الطلبة للعمل التطوعي .

مجال مجالات العمل الطلابي التطوعي , في المرتبة الرابعة, وبدرجة تقدير متوسطة , ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى قلة الدعم المالي للمدرسة وضعف ميزانية المدرسة عن كثرة المشاركة في الأعمال التطوعية بما يتخللها احتفالات وطنية ودينية و قد تعزو الباحثة السبب إلى كثرة الواجبات

والمهام المطلوبة من المعلمين مما يضعف نسبة مساهمتهم في الأعمال التطوعية وتنظيمها، ويظهر ذلك من خلال إجابة المدراء على فقرات أداة الدراسة حيث جاءت الفقرة(4) والتي تنص على " يشارك الطلبة في الاحتفالات والمناسبات الوطنية والدينية ، بالمرتبة الأولى وبدرجة تقدير مرتفعة و يمكن تفسير هذه النتيجة الى الزام المدارس في إقامة الاحتفالات والمناسبات الوطنية والدينية ومشاركة الطلبة بها ، وجاءت الفقرة(3) والتي تنص على " يشارك الطلبة في حملات التبرع بالدم للمجتمع المحلي" بالمرتبة الأخيرة وبدرجة تقدير منخفضة ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى عدم قدرة الطلبة على التبرع بالدم لصغر سنهم وضعف تكوين اجسادهم لكونهم في مرحلة نمو متوسطة وخوف اولياء الامور على ابنائهم من الجانب الصحي كونهم لم يبلغوا سن الرشد.

**هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) تُعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)؟** أظهرت النتائج المتعلقة بنتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $0.05 \geq \alpha$ ) تعزى لمتغير الجنس على مجال معيقات الانخراط في العمل الطلابي التطوعي ولصالح الذكور، وأظهرت النتائج المتعلقة بنتائج وجود فروق تعزى لمتغير الجنس على مجال سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي ولصالح الذكور ، كما وأظهرت النتائج المتعلقة بنتائج وجود فروق تعزى لمتغير الجنس على المجموع الكلي ولصالح الذكور وقد تعزى الأسباب من حيث متغير الجنس أن أثر السلوك المنعكس من قبل الذكور بما يخص العمل التطوعي أكثر إقبالا من الإناث وكون الإناث لديهن التزامات اجتماعية وعائلية أكثر من الذكور ولا يوجد لديهن الوقت الكافي للتفرغ بالقيام بالأعمال التطوعية.

وهي بالتالي تتفق مع نتائج دراسة السعود والسلطان(2008)،الأفندي(2013)

كما أظهرت النتائج المتعلقة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $0.05 \geq \alpha$ ) تعزى لمتغير الخبرة وذلك على جميع المجالات ولصالح الخبرة الطويلة وقد تعزى الأسباب إلى اكتسابهم الخبرات والمهارات والمعارف وأصبحت المتطلبات الإدارية أعمال روتينية بالنسبة لهم مما يتسنى لهم الوقت الكافي لممارسة الأعمال التطوعية أكثر من نظرائهم المدراء ذوات الخبرة القصيرة الذين لا يملكون الوقت الكافي لإنجاز أعمالهم الإدارية ويعود ذلك لقلّة خبرتهم بالمهام الإدارية.

وهي بالتالي تتفق مع دراسة الأفندي(2013)

## التوصيات

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة يوصي الباحث بالآتي:

## قائمة المراجع

### أولاً: المراجع العربية

- الأشقر, مريم(2006). أهمية العمل التطوعي.مجلة العلوم التربوية.
- الأفندي,اسماعيل محمد(2013). دور المدرسة في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في بيت لحم, جامعة القدس المفتوحة, القدس,فلسطين.
- باين,مالكوم,(2010).نظرية الخدمة الاجتماعية المعاصرة, المكتب الجامعي الحديث.
- بدوي,هناء حافظ,(2004).أجهزة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية.الإسكندرية:دار المعرفة الجامعية.
- البطريق,محمد كامل,(1970).مجالات الرعاية الاجتماعية وتنظيماتها,القاهرة:مكتبة القاهرة الحديثة.
- حنانيا,رائد خليل إبراهيم(2010).دور المتطوعين الأجانب في تطوير العمل التطوعي في المؤسسات الشبابية في محافظة بيت لحم, رسالة ماجستير غير منشورة,جامعة القدس :معهد التنمية المستدامة.
- الخدام,حمزه خليل,(2012).اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي,رسالة ماجستير غير منشورة,كلية عجلون الوطنية,عجلون الأردن.
- الخطيب,عبدالله,(2002).العمل الجماعي التطوعي.(ط1).عمان:منشورات جامعة القدس المفتوحة
- الخمشي,ساره,وشلهوب,هيفاء عبد الرحمن,(2013).نحو استراتيجيات وطنية لتفعيل العمل التطوعي لدى الشباب السعودي,الشؤون الاجتماعية,العدد118,مجلد 30.
- الريامي, رحيلة (2000) العمل التطوعي بين التعريف والتطبيق , ورقة عمل قدمت في ندوة العمل التطوعي, مسقط , عُمان .
- رشيدي,عثمان فريد,(2013).الريادة والعمل التطوعي,عمان:دار اليا لى للنشر والتوزيع.
- الزير ,آمنة بنت احمد,والمقبل,مشاعل بنت فهد(2014).العمل التطوعي وقيم المواطنة لدى الشباب السعودي,رسالة ماجستير غير منشورة,جامعة الملك سعود,السعودية.

الزيود، إسماعيل، والكبيسي، سناء (2014) اتجاهات طلبية جامعة البترا نحو العمل التطوعي في الاردن، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، المجلد 7، العدد 3.

سامي، الختاتنة ، وفاطمة ، النوايسة (2011). علم النفس الإجتماعي، جامعة مؤتة.

السعود، راتب، والسلطان، سوزان (2008). سلوك التطوع التنظيمي لدى اعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 9، العدد 4.

شتيوي، موسى، (2000). التطوع والمتطوعين في العالم العربي. القاهرة: الشبكة العربية للمنظمات الأهلية.

الشطى، خالد (2007). دراسة توثيقية للعمل التطوعي في دولة الكويت، دراسة منشورة، الكويت.

شعيب، مختار، (2001). الشباب والسياسة في مصر المحروسة. القاهرة: مركز المحروسة للنشر والخدمات الصحفية والمعلومات.

شكري، عبد الغفار، ومرور، محمد، (2003). المجتمع الأهلي ودوره في بناء الديمقراطية (سلسلة حوارات القرن الجديد). دمشق: دار الفكر.

الشهراني، معلوي بن عبدالله (2006). العمل التطوعي وعلاقته بأمن المجتمع، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

الشومان، إيمان جابر حسن، (2013). الأبعاد الاجتماعية للعمل التطوعي ودورها في عملية التماسك الاجتماعي في المجتمع السعودي، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

الصفار، حسن (2007). العمل التطوعي في خدمة المجتمع، ط3، بغداد، دار المعارف للمطبوعات.

الطويسي، باسم (2011). مكانة العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني الاردني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

عامر،نادية كريم(2011).المشاركة في العمل الاجتماعي التطوعي،دراسة استطلاعية، دبي:وزارة الشؤون الاجتماعية.

عبد المعطي،طلال،(2002).أبحاث في علم الاجتماع نظريات ونقد، دمشق:دار هادي للنشر والتوزيع.

العبيد،إبراهيم عبدالله،(2013).أساليب تنمية العمل التطوعي لدى طلاب المرحلة الجامعية بالمملكة العربية السعودية،ندوة العمل التطوعي وآفاق المستقبل،جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

عرفة،محمد(2001).العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي، مجلة التعاون،العدد(53)،يونيو 2001م.

العلي،سليمان،(2004). تنمية الموارد البشرية والمالية في المنظمات الخيرية،جدة:دار المجتمع للنشر والتوزيع.

الغامدي، عبد العزيز (1430). العمل الإجتماعي التطوعي من منظور الشريعة الإسلامية وتطبيقاته في المدرسة الثانوية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى.

الفريح، علياء(2011). دور المدرسة في غرس ثقافة العمل التطوعي لدى النشء واعداده والمشاركة فيه، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود.

فارس،احمد،(1991).معجم مقاييس اللغة ، بيروت : دار الجيل للنشر والتوزيع.

القميز،محمد هشام(2007).جدد شبابك بالتطوع.ط3،دار الرياض للنشر والتوزيع،السعودية.

العمرى، علي احمد،الصريصري،دخيل الله محمد(1997).مفهوم الخدمة التطوعية ومجالاتها،أبحاث وأوراق عمل المؤتمر العلمي الأول للخدمات التطوعية – بالمملكة العربية السعودية.مكة المكرمة: جامعة أم القرى.

الليحاني،محمد،(1994).التطوع في الدفاع المدني والحماية المدنية،الرياض:مطابع الحكمة للنشر والتوزيع.

المالكي,سمر بنت محمد عزم الله(2009).مدى ادراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى  
لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي, رسالة ماجستير غير منشوره, جامعة أم  
القرى,مكة المكرمة,السعودية.

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

مخير, احمد(2012). العمل التطوعي وأثره في التنمية الشاملة, موقع شبكة الالوكة

[www.alukah.net/culture/o/4202/](http://www.alukah.net/culture/o/4202/)

المرواني, نايف بن محمد(2014). العمل التطوعي إشكالاته وتطبيقاته.ط1, دار فيرجنت للنشر,  
جده, السعودية.

المليجي,إبراهيم(2000). الخدمة الاجتماعية,الإسكندرية, محفظة الرمل.

النايلسي,هنا حسني محمد,(2010).دور الشباب الجامعي في العمل التطوعي والمشاركة  
السياسية,عمان: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.

النصر,مدحت محمد,(2007).إدارة منظمات المجتمع المدني,جامعة الإمارات العربية المتحدة:دار  
ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع.

الهران,محمد عبدالله, ورحال,صلاح محمد,(2015).دور العمل التطوعي في تنمية المجتمع ونموذج  
مقترح لتفعيله,المجلة العربية للإدارة,3520,ع2-ديسمبر(كانون الأول),2015.

الهطالي,صالح مطر (2010). العمل التطوعي خطوات عملية للنهوض بالأمة.ط1.

ياسين, ايمن,(2002).الشباب والعمل الاجتماعي التطوعي,مركز التميز للمنظمات غير  
الحكومية,أبحاث ودراسات,(11)عمان.

اليوسف,عبدالله احمد,(2005).ثقافة العمل التطوعي,جدة:مركز الياية للتنمية الفكرية.



## المراجع الأجنبية:

Barraza, Jorge (jun, 2011). **positive emotional expectations predict volunteer outcomes for volunteers**. motivation & emotion. page (211-219).

Bastien, A., (2015), **An Examination of Volunteer Motivations and Characteristics Between Required Volunteer Service and Non-Required Volunteer Service in College Students: An Exploratory Study**. An Honors Thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for Honors in the Department of Health & Kinesiology. Georgia Southern University. USA Available (on-line) at 25/3/2017 in:

<http://digitalcommons.georgiasouthern.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1103&context=honors-theses>

Brunette, C. (2011). **THE FUNCTIONAL APPROACH TO VOLUNTEERISM IN ORGANIZATIONAL VOLUNTEERS**, A Thesis presented In Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Master of Science, University of Missouri-Columbia. USA. Available (on-line) at 25/3/2017 in:

<https://mospace.umsystem.edu/xmlui/bitstream/handle/10355/14528/research.pdf?sequence=2>

Naylov, H. (2002). **Leadership for volunteering**, NY, Dhydeng associates, of the youth programme in Poland.

Nelson, T. (2005) comparative look at National volunteerism legislation from [www.worldvolunteerweb.org](http://www.worldvolunteerweb.org)

Mass, E., and Douglas (1981) *Contemporary Introduction*, Prentice Hall Inc, New York.

Thoits, P. & Hewitt, L. (2001). **Volunteer Work and Well-Being**, *Journal of Health and Social Behavior*, Vol 42, (June): 115–131. Available (online) at 25/3/2017 in:

<http://www.asanet.org/sites/default/files/savvy/images/members/docs/pdf/featured/volunteer.pdf>

## قائمة الملاحق

# الملحق (1)

## أداة الدراسة بصورتها الأولية

بسم الله الرحمن الرحيم

الاستاذ الدكتور(ة) ..... المحترم(ة)

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد :

تقوم الباحثة بدراسة بعنوان "اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي". وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الادارة التربوية من كلية العلوم التربوية في جامعة آل البيت.

ولأغراض هذه الدراسة قامت الباحثة بتطوير استبانة مراجعة الدراسات السابقة والأدب التربوي المتعلق بالموضوع , وبما انكم المختصون والمهتمون في هذا المجال, يسر الباحثة ان تضع بين ايديكم الكريمة هذه الاستبانة في صورتها الأولى راجياً من حضرتكم التكرم بتحكيما من حيث :

- مدى ملاءمة وانتماء الفقرة للمجال الذي تتدرج تحته .
  - شمولية المجال الواحد , ووضوح الفقرات وسلامتها العلمية واللغوية.
  - اضافة او تعديل ما ترونه مناسباً.
  - اية ملاحظات او اقتراحات اخرى .
- هذا وسيكون لارائكم وتوجيهاتكم السديدة الأثر الفاعل في تطوير الدراسة واخراجها بصورة ملائمة لذا ارجوا بدء ارائكم في كل فقرة من فقرات الاستبانة , وذلك بوضع إشارة ( ) في الحقل الذي ترونه مناسباً والتلطف بتدوين ملاحظاتكم (حذف, إضافة, دمج, تعديل, إعادة صياغة) على فقرات الاستبانة .
- شاكراً لكم حسن تعاونكم وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير,,,

أرجو تعبئة البيانات التالية حفظاً لحقوقكم ومساهماتكم في تحكيم الأداة

الاسم الثلاثي:
الدرجة العلمية أو المؤهل:
التخصص:
جهة العمل الحالي:

أولاً : البيانات الشخصية

1- الجنس	ذكر <input type="checkbox"/>	أنثى <input type="checkbox"/>
2- المؤهل العلمي	دبلوم <input type="checkbox"/>	بكالوريوس <input type="checkbox"/>
	دراسات عليا <input type="checkbox"/>	دبلوم عال <input type="checkbox"/>
	أكثر <input type="checkbox"/>	أقل <input type="checkbox"/>
3- الخبرة	(1-5) سنوات <input type="checkbox"/>	(6-10) سنوات <input type="checkbox"/>
	(1-5) سنوات <input type="checkbox"/>	(أكثر) <input type="checkbox"/>

الرقم	العبارة	مدى ملاءمة الفقرة للبعد		صلاحية الفقرة لغوياً	
		ملاءمة	غير ملاءمة	صالحة	غير صالحة
البعد الأول: مجالات العمل الطلابي التطوعي					
1	المشاركة في اقامة البازارات الخيرية				
2	المشاركة في تنظيف الحدائق العامة والاعتناء بها				
3	المشاركة في حملات التبرع بالدم للمجتمع المحلي				
4	المشاركة في الاحتفالات والمناسبات الوطنية				
5	التعاون مع المؤسسات العاملة في رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة				
6	زيارة المرضى ودور رعاية المسنين				
7	المشاركة في تقديم العون للمؤسسات الخيرية العاملة في مجال مساعدة ورعاية الفقراء				
8	المشاركة في حملات لنظافة وصيانة المرافق العامة				
9	المساعدة في تنظيم البرامج الرياضية على مستوى المجتمع المحلي				
10	التعاون مع المؤسسات العاملة في مجال الدفاع المدني				
11	التعاون مع المؤسسات العاملة في المجال الصحي				
12	التعاون مع المؤسسات العاملة في المجال الثقافي				
البعد الثاني: الفوائد المرجوة من العمل الطلابي التطوعي					

				اكتساب معرفة علمية غير التي تدرس الكتب المدرسية	13
				يكتسب مهارات عملية ذات اهمية في حياة الطالب (التخطيط والتنظيم والتنسيق والقدرة على حل المشكلات)	14
				تنظيم الوقت وإستغلال اوقات الفراغ بما هو مفيد	15
				تنمية الثقة بالنفس لدى المتطوع	16
				تنمية الشعور بالمسؤولية والانتماء للمجتمع	17
				التعرف على اهتمامات الافراد في المجتمع	18
				التعرف على المشكلات التي يواجهها افراد المجتمع	19
				تنمية مهارات التواصل والتفاعل الاجتماعي	20
				تنمية مفهوم تقدير الذات لدى المتطوع	21
				اتاحة الفرصة للمتطوع للتعبير عن ارائه وافكاره في القضايا العامة التي تهم المجتمع	22
				مساعدة المتطوع في الحصول على وظيفة في المستقبل	23
البعد الثالث: معيقات الإنخراط في العمل الطلابي التطوعي					
				ضعف وعي الطلبة بمفهوم وفوائد العمل التطوعي	24
				قلة التعريف بالبرامج والنشاطات التطوعية	25
				عدم توفر الوقت لدى الطالب للقيام بالعمل التطوعي ولذلك لكثرة الواجبات المدرسية	26
				عدم وجود حوافز معنوية تشجع الطلبة على القيام بالأعمال التطوعية	27
				وجود بعض الصور الاجتماعية السلبية نحو العمل التطوعي والمتطوعين	28
				ضعف التوعية الاسرية فيما يتعلق بتنشئة الابناء على مساعدة الاخرين والشعور بهم	29
				اعتقاد البعض ان العمل التطوعي لا يجدي نفعاً وانه مضيعة للوقت	30
				ضعف دور المدرسة في غرس قيم التطوع والعمل الجماعي في نفوس الطلبة	31
				عدم تضمين المناهج المدرسية بعض المقررات والبرامج الدراسية التي تركز على مفاهيم العمل التطوعي وأهميته	32
				قلة المؤسسات الداعمة لبرامج العمل التطوعي وأهميته	33

					قلة الدخل الاقتصادي لأفراد المجتمع	34
					غياب الدور الاعلامي فيما يتعلق بالعمل التطوعي وعدم وجود برامج توعوية للارتقاء به	35
					نقص المعلومات عن مجالات الاعمال التطوعية التي يمكن ان يلتحق بها الطلبة	36
البعد الرابع: سبل تعزيز العمل التطوعي						
					استخدام التكنولوجيا الحديثة لتعريف الطلبة بمجالات العمل التطوعي وتشجيعهم على الانخراط بالاعمال التطوعية	37
					تضمين المناهج الدراسية مفاهيم العمل التطوعي وأهميته	38
					أن تقوم وسائل الاعلام المختلفة بدور فاعل في تثقيف افراد المجتمع بماهية العمل التطوعي وأهميته	39
					ان تقوم الاسره بغرس حب العمل التطوعي في نفوس ابنائها منذ الصغر	40
					ان تقوم المدرسة بتوضيح الفوائد التي تعود على المتطوعين من الطلبة جراء القيام بالعمال التطوعية	41
					ان تقوم المدرسة باصدار نشرات دورية تعنى بالأعمال التطوعية وتبرز نشاطات المتطوعين	42
					ان تقوم المدرسة باستضافة محاضرين للحديث عن العمل التطوعي وأهميته	43
					ان تقوم المؤسسات الخيرية بالاعلان عن رغبتها في قبول الاعمال التطوعية والأفراد المتطوعين من طلبة المدارس	44

أية ملاحظات أو اقتراحات :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....  
.....  
.....  
.....

## ملحق (2)

### قائمة أسماء المحكمين

محكمي أداة الدراسة

الرقم	اسم المحكم	التخصص	مكان العمل
1	أ.د محمد عبود الحراحشة	إدارة تربوية	جامعة آل البيت
2	أ.د تيسير محمد الخوالدة	أصول التربية	جامعة آل البيت
3	أ.د هاني عبد الرحمن الطويل	ادارة تربوية	الجامعة الأردنية
4	أ.د انمار مصطفى الكيلاني	تخطيط تربوي	الجامعة الاردنية
5	د. زياد خميس التح	علم النفس التربوي	جامعة آل البيت
6	د. سلامة يوسف طنّاش	إدارة تربوية	الجامعة الأردنية

7	د. مهند انور الشبول	تكنولوجيا التعليم	الجامعة الأردنية
8	د. صالح محمد الشرفات	ادارة تربية	جامعة آل البيت
9	د.بركات عبدالله الطلافحة	مناهج وطرق تدريس	جامعة اليرموك
10	د. عمر سليمان محمد	مناهج وأساليب التدريس	وزارة التربية والتعليم
11	د.بلال محمود الشواقفة	قياس وتقويم	وزارة التربية والتعليم
12	أ.حسين علي العشيان	العلوم الحياتية	وزارة التربية والتعليم

### الملحق (3)

## أداة الدّراسة بصورتها النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم



الأخ الفاضل المدير المحترم  
الأخت الفاضلة المديرية المحترمة.  
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،،

تقوم الباحثة بدراسة تهدف للتعرف على " اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي". وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة التربية، ولتحقيق أغراض الدراسة قامت الباحثة بإعداد استبانة مقسمة إلى عدة فقرات لذي يرجى التكرم بوضع إشارة ( ) أمام كل عبارة بما يناسبها بموضوعية تامة، علماً بأن البيانات سيتم التعامل معها بسرية تامة، ولن تستخدم إلاّ لغايات البحث العلمي فقط.  
مع الشكر الجزيل لتعاونكم ،،،

الباحثة:هنا عمر عبد العزيز العلعاللي



الجزء الأول : البيانات الشخصية

1- الجنس	ذكر <input type="checkbox"/> أنثى <input type="checkbox"/>
2- المؤهل العلمي	بكالوريوس <input type="checkbox"/> ماجستير فما فوق <input type="checkbox"/>
3- سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات <input type="checkbox"/> 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات <input type="checkbox"/> أكثر من 10 سنوات <input type="checkbox"/>

م	الفقرة	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	درجة ضعيفة جداً
<b>البعد الأول:مجالات العمل الطلابي التطوعي</b>						
1	يشارك الطلبة في البازارات الخيرية					
2	يشارك الطلبة في الاعتناء بالمرافق العامة					
3	يشارك الطلبة في حملات التبرع بالدم للمجتمع المحلي					
4	يشارك الطلبة في الاحتفالات والمناسبات الوطنية والدينية					
5	يتعاون الطلبة مع المؤسسات العاملة في رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة					
6	يُنظم الطلبة زيارات كبار السن في دور الرعاية المسنين					
7	يشارك الطلبة في تقديم العون للمؤسسات العاملة في مجال مساعدة الفقراء					
8	يُنظم الطلبة برامج رياضية على مستوى المجتمع المحلي					
9	يتعاون الطلبة مع مراكز السلامة العامة					
10	يتعاون الطلبة مع المؤسسات العاملة في المجال الصحي					
11	يتعاون الطلبة مع المؤسسات العاملة في المجال الثقافي					
<b>البعد الثاني:الفوائد المرجوة من العمل الطلابي التطوعي</b>						
12	يكتسب الطلبة معارف علمية إضافية للمقررات الدراسية					
13	يكتسب الطلبة مهارات عملية ذات أهمية في حياتهم ( التخطيط والتنظيم والتنسيق والقدرة على حل المشكلات)					
14	يتدرب الطلبة على إدارة الوقت للإفادة من أوقات الفراغ بما هو مفيد					
15	يساعد الطلبة على تنمية الثقة بالنفس					
16	يساعد الطلبة على تنمية الشعور بالمسؤولية والانتماء للمجتمع					
17	يتعرف الطلبة على اهتمامات الأفراد في المجتمع					
18	يتعرف الطلبة على المشكلات التي يواجهها أفراد المجتمع					
19	يساعد الطلبة على تنمية مهارات التواصل الاجتماعي					
20	يساعد الطلبة على تنمية مفهوم تقدير الذات					
21	يتيح للطلبة الفرصة للتعبير عن آرائهم وأفكارهم في القضايا العامة التي تهم المجتمع					
22	يساعد الطلبة في فتح آفاق العمل في المستقبل					
23	يزيد شعور الطلبة بالتعاطف مع الفئات المحتاجة					
24	يساعد العمل التطوعي في تكوين صداقات جديدة					
<b>البعد الثالث:معيقات الانخراط في العمل الطلابي التطوعي</b>						
25	ضعف وعي الطلبة بمفهوم العمل التطوعي					
26	انخفاض مستوى الوعي بالبرامج والنشاطات التطوعية					
27	قلة توفر الوقت لدى الطلبة للقيام بالعمل التطوعي لكثرة الواجبات المدرسية					
28	انخفاض في مستوى الحوافز المعنوية التي تشج الطلبة على القيام بالأعمال التطوعية					
29	وجود بعض المفاهيم الاجتماعية السلبية نحو العمل التطوعي					

					30	ضعف التوعية الأسرية فيما يتعلق بتنشئة الأبناء على مساعدة الآخرين
					31	اعتقاد البعض أن العمل التطوعي لا يجدي نفعاً وأنه مضيعة للوقت
					32	ضعف دور المدرسة في تنمية قيم التطوع والعمل الجماعي في نفوس الطلبة
					33	قلة تضمين المناهج المدرسية موضوعات تركز على مفهوم العمل التطوعي
					34	قلة المؤسسات الداعمة لبرامج العمل التطوعي وأهميته
					35	انخفاض معدل الدخل الاقتصادي لأفراد المجتمع
					36	غياب الدور الإعلامي فيما يتعلق بالعمل التطوعي
					37	وقلة وجود برامج توعوية للارتقاء بالعمل التطوعي
					38	نقص المعلومات لدى الطلبة عن مجالات العمل التطوعي التي يمكن أن يلتحقوا بها
					39	عدم وجود تشريع يشجع وينظم العمل التطوعي
<b>البعد الرابع: سبل تعزيز العمل الطلابي التطوعي</b>						
					40	استخدام التكنولوجيا الحديثة لتعريف الطلبة بمجالات العمل التطوعي لتشجيعهم على الانخراط بالأعمال التطوعية.
					41	تضمين المناهج الدراسية مفاهيم تتعلق بأهمية العمل التطوعي
					42	دور وسائل الإعلام المختلفة في تثقيف أفراد المجتمع بماهية العمل التطوعي
					43	دور الأسرة في تنمية حب العمل التطوعي في نفوس أبنائها منذ الصغر
					44	دور المدرسة في توضيح الفوائد التي تعود على المتطوعين من الطلبة جراء القيام بالأعمال التطوعية
					45	دور المدرسة بإصدار نشرات دورية تُعنى بالأعمال التطوعية لإبراز نشاطات المتطوعين
					46	دور المدرسة باستضافة محاضرين للحديث عن أهمية العمل التطوعي
					47	دور المؤسسات الخيرية بالإعلان عن رغبتها في قبول الأعمال التطوعية والأفراد المتطوعين من طلبة المدارس
					48	تخصيص جائزة أفضل عمل تطوعي
					49	تضمين العمل التطوعي ليصبح جزءاً من تقويم الطالب

## الملحق (4)

100  
Great Arab Revolt Centennial  
نهضة

جامعة آل البيت  
AL aL BAYT UNIVERSITY

١٢/٧

مكتب الرئيس

Office of the president

الرقم: ٤٦٤٩/١٨  
التاريخ: ٢٨ جمادى الثانية ١٤٣٨ هـ  
الموافق: ٢٧/٣/٢٠١٧ م

عطوفة مدير مديرية التربية والتعليم المحترم  
لواء الرمثا

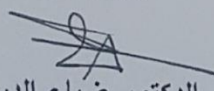
تحية طيبة، وبعد،

فأرجو التكرم بالموافقة والإيعاز لمن يلزم لتسهيل مهمة طالبة الماجستير هناء عمر العلعالى في تطبيق  
أداد الدراسة الموسومة بـ :

" اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي "

شاكرين ومقدرين لكم اهتمامكم وحسن تعاونكم ودعمكم الموصول لجامعة آل البيت.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير ،،،


رئيس الجامعة  
  
الدكتور ضياء الدين عرفة

المملكة الأردنية الهاشمية  
والسلطنة عمان  
دور المعلمين والباحثين التربويين لواء الرمثا  
٢٠١٧  
الأوراق المستوردة / رسم  
الرقم: ٢٠١٧

هاتف (٠٢-٦٢٩٧٠٠٠)، فاكس (٠٢-٦٢٩٧٠٢٥)، ص.ب (١٣٠٠٤٠) المرق ٢٥١١٣ المملكة الأردنية الهاشمية  
Tel. (02 - 6297000), Fax (02 - 6297025), P.O.Box (130040), Mafraq 25113, The Hashemite Kingdom of Jordan  
www.aabu.edu.jo info@aabu.edu.jo

## الملحق (5)

### كتب تسهيل المهمة

  
وزارة التربية والتعليم  
مديرية التربية والتعليم لواء الرمثا

الرقم ث/ ١١٧ /  
التاريخ  
الموافق ٢٠١٧/٣/٢٨ م

معالي وزير التربية والتعليم الأكرم

الموضوع : تسهيل مهمة  
والطالبة : هناء عمر العطالي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...  
ارفق بطيه كتاب رئيس جامعة آل البيت رقم: ٤٦٤٩/١/٩ تاريخ ٢٠١٧/٣/٢٧ .  
والذي يطلب فيه تسهيل مهمة الطالبة المذكورة في اعلاه والتي ترغب بإجراء دراسة  
بعنوان "اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي" وذلك  
استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص ادارة تربوية من كلية العلوم  
التربوية .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

مدير التربية والتعليم  
عليه الشؤون التعليمية والفنية  
فواز محمد المومني

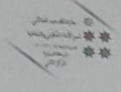
نسخة / مدير الشؤون التطعيمية والفنية  
نسخة ا.ر. ق الإشراف  
المرفقات : كتاب رئيس الجامعة + استبانة ( ٣ صفحات )

الملحوظ

المملكة الأردنية الهاشمية  
ماتف ٠٧١٨١ ٥٦٠٧١٨١ فاكس ٩٦٢٦ ٥٦٦٦٠١٩ صر ٩٦٢٦ ١٦٦٦١٨ عمان الأردن الموقع الإلكتروني www.moe.gov.jo



وزارة التربية والتعليم



الرقم ١٧٢١٤ / ١١٠ / ٣  
التاريخ ٢٩ جمادى الثاني ١٤٣٨  
الموافق ٢٠١٧ / ٠٣ / ٢٨

السيد مدير التربية والتعليم لنواء الرمثا

الموضوع: البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد؛

فأرجو العلم بأن الطالبة هناء عمر العلعالتي تقوم بإجراء دراسة عنوانها "اتجاهات مديري مدارس لواء الرمثا نحو العمل الطلابي التطوعي"، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة التربوية من جامعة آل البيت، ويحتاج ذلك إلى تطبيق أداة الدراسة على عينة من مديري المدارس التابعة لمديريتكم. راجياً تسهيل مهمة الطالبة المذكورة وتقديم المساعدة الممكنة لها، على أن تتم مطابقة الأداة المرفقة مع الأداة المطبقة.

واقبلوا الاحترام

وزير التربية والتعليم

معن محمد سليمان مومني  
مدير البحث والتطوير التربوي

نسخة/ لمدير إدارة التخطيط والبحث التربوي  
نسخة/ لمدير البحث والتطوير التربوي  
نسخة/ لرئيس قسم البحث التربوي بالوكالة  
نسخة/ الملف ١٠/٣  
المرفقات: (٣) صفحات