

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة عين تموشنت - بلحاج بوشعيب  
كلية الآداب واللغات والعلوم الإجتماعية  
قسم العلوم الاجتماعية



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل

ثقافة العمل التطوعي داخل المؤسسة الجامعية  
"طلبة جامعة عين تموشنت أنموذجاً"

تحت إشراف الأستاذ:

من إعداد الطالب

د. كرمين نصيرة

شايب الدور سارة

أعضاء لجنة المناقشة:

اللقب والاسم	الرتبة	الصفة
د. طيب مولود	أستاذ محاضر - أ -	رئيساً
د. كرمين نصيرة	أستاذ محاضر - أ -	مشرفاً ومقرراً
د. بوربعين وهيبة	أستاذ محاضر - أ -	مناقشاً

السنة الجامعية: 2021 - 2022

## الإهداء

الحمد لله وكفى بالصلاة على نبينا وحبينا ومعلم البشرية رسول الله صلى الله عليه وسلم

إلى الأم الحبيبة والأب الغالي حفظهم الله عزوجل

إلى رفيقة العمر أختي العزيزة أسماء وجميع العائلة حفظهم الله جميعا عزوجل

إلى صديقتي المقربة التي ساعدتني في انجاز هذا العمل

إلى جميع الأصدقاء والأحبة والطلبة

أهديكم جميعا جهدي المتواضع الذي أرجوا أن يكون ذو إضافة علمية في البحث العلمي

## شكر و عرفان

بداية أحمد الله عزوجل وأثني عليه سبحانه وتعالى الذي أنار لي دربي وأعانني في انجاز هذا العمل المتواضع وتوفيقني فيه، وفي هذا المقام أتقدم لأستاذتي الفاضلة الدكتورة كرمين نصيرة بأسمى كلمات شكر وتقدير و عرفان على كل ما بذلته من جهد في تقديم عدة توجيهات ونصائح وإرشادات ولم تبخل بأي مساعدة إذ كانت بمثابة خير عون لي، لذا فإنني أسأل الله الرحمان الرحيم أن يجازيها كل خير في الدنيا والآخرة.

كما أوجه خالص الشكر إلي كل من أختي ورفيقتي شايب الدور أسماء وزميلتي أوبلقاسم جويذة اللذان ساعداني طيلة مشواري لانجاز هذه الشهادة العلمية

كما يسرني أن أتقدم بشكر جامعة بلحاج بوشعيب التي قامت بقبول طلبي لإجراء دراستي داخل حرمها الجامعي، كما يصل شكري كذلك إلى كافة أساتذة قسم العلوم الاجتماعية دون أن ننسى توجيهه الشكر إلى رئيس قسم العلوم الاجتماعية، وإلى جميع طلبة الدراسات العليا لتجاوبهم معي في تعبئة هذه الاستمارة.

إلى هنا أقدم أحر التقديرات والطيبات وأجمل المعاني لكل من ساهم من قريب أو من بعيد وكانت له بصمة في انجاز هذا العمل المتواضع.

## فهرس المحتويات :

الإهداء

كلمة شكر وعرفان

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

فهرس الأشكال

مقدمة

القسم المنهجي:

01..... الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

02..... 1. الدراسات السابقة

06..... 2. إشكالية الدراسة

07..... 3. فرضيات الدراسة

08..... 4. المنهج المستخدم

09..... 5. الأدوات والتقنيات المستخدمة

09..... 6. مفاهيم الدراسة

12..... 7. أسباب اختيار الدراسة

13..... 8. أهداف الدراسة

13..... 9. أهمية الدراسة

14..... 10. صعوبات الدراسات

القسم النظري:

15..... الفصل الثاني: ماهية ثقافة العمل

16.....	- تمهيد
17.....	1 - مفهوم الثقافة
17.....	1-1 - تعريف الثقافة
18.....	1-2 - عناصر الثقافة
19.....	1-3 - أنماط الثقافة
20.....	1-4 - أهمية الثقافة
20.....	2 - ثقافة العمل
20.....	2-1 - مفهوم ثقافة العمل
22.....	2-2 - أنواع ثقافة العمل
24.....	2-3 - سمات ثقافة العمل
25.....	2-4 - فوائد ثقافة العمل
26.....	3 - تكوين ثقافة العمل
26.....	3-1 - أهداف تكوين ثقافة العمل
27.....	3-2 - دوافع تكوين ثقافة العمل
27.....	3-3 - خطوات تطوير ثقافة العمل
28.....	4 - معوقات وأهمية ثقافة العمل
28.....	4-1 - معوقات ثقافة العمل
29.....	4-2 - أهمية ثقافة العمل
30.....	خلاصة
31.....	الفصل الثالث: ثقافة العمل التطوعي
32.....	تمهيد

- 1 - ماهية ثقافة العمل التطوعي ..... 33
- 1-1 - تعريف ثقافة العمل التطوعي ونشأته ..... 33
- 1-2 - أنواع وأشكال العمل التطوعي ..... 39
- 1-3 - مجالات العمل التطوعي ..... 41
- 1-4 - دوافع و أهداف العمل التطوعي ..... 43
- 2 - نظريات ثقافة العمل التطوعي ..... 45
- 2-1 - النظرية البنائية والوظيفية ..... 46
- 1-2 - نظرية التبادل الإجتماعي ..... 46
- 2-3 - نظرية القيم ..... 47
- 2-4 - نظرية الدور ..... 47
- 3 - خصائص ومبادئ ثقافة العمل التطوعي ..... 48
- 3-1 - خصائص العمل التطوعي ..... 48
- 3-2 - مبادئ العمل التطوعي ..... 49
- 3-3 - آليات العمل التطوعي ..... 49
- 4 - معوقات وأهمية العمل التطوعي ..... 51
- 4-1 - معوقات العمل التطوعي ..... 51
- 4-2 - أهمية وفائدة العمل التطوعي ..... 55
- 58.....خلاصة

القسم الميداني:

- الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة ..... 59

60.....	تمهيد
61.....	1 - الإطار الخاص بالدراسة
61.....	1-1 - المجال المكاني للدراسة
62.....	1-2 - المجال الزمني للدراسة
62.....	1-3 - المجال البشري للدراسة
63.....	2 - عينة الدراسة
63.....	2-1 - وصف عينة الدراسة
65.....	خلاصة
66.....	الفصل الخامس: تشجيع ثقافة العمل التطوعي داخل المؤسسة الجامعية
67.....	تمهيد
68.....	1 : تحليل بيانات الدراسة
68.....	1-1 - مناقشة بيانات الدراسة
99.....	خلاصة
100.....	1-2 - نتائج الدراسة
101.....	1-3 - إثبات الفرضيات
104.....	خاتمة
106.....	قائمة المصادر والمراجع
118.....	قائمة الملاحق
127.....	الملخص

## قائمة الجداول :

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
68	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	1
69	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	2
70	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية	3
71	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب الكلية	4
72	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب التخصص العلمي	5
73	جدول يوضح توزيع أفراد العينة حسب القسم	6
74	جدول يوضح وجهة نظر الطلبة حول مفاهيم العمل التطوعي	7
76	جدول يوضح مشاركة الطلبة في العمل التطوعي	8
78	جدول يوضح مجال مشاركة الطلبة في العمل التطوعي	9
79	جدول يوضح كيفية مشاركة الطالب الجامعي في العمل التطوعي	10
80	جدول يوضح كيفية الشكل الذي يمارسه الطالب الجامعي	11
81	جدول يوضح دوافع ممارسة الطالب الجامعي للعمل التطوعي	12
83	جدول يوضح الهدف من ممارسة الطالب الجامعي للعمل التطوعي	13
85	جدول يوضح الأساليب الفعالة لتفعيل ونشر ثقافة العمل التطوعي من وجهة نظر الطالب الجامعي	14
86	جدول يوضح دور الجامعة في نشر ثقافة العمل التطوعي من وجهة نظر الطالب الجامعي	15
89	جدول يوضح الأساليب التي يجب أن تتبناها الجامعة لنشر وبلورة ثقافة العمل التطوعي من وجهة نظر الطالب الجامعي	16
91	جدول يوضح المميزات التي تحققها الجامعة عند تشجيعها لثقافة العمل التطوعي داخل الجامعة من وجهة نظر الطالب الجامعي	17
94	جدول يوضح التحديات التي تعيق الطلاب من ممارسة العمل التطوعي داخل الجامعة من وجهة نظر الطالب الجامعي	18
95	جدول يوضح حجم مشاركة الطالب الجامعي في العمل التطوعي داخل الجامعة	19
96	جدول يوضح وجهة نظر الطالب الجامعي حول تأثير الجامعة في نشر ثقافة العمل التطوعي	20
97	جدول يوضح درجة تأثير الجامعة في نشر ثقافة العمل التطوعي	21



## قائمة الأشكال :

رقم الجدول	عنوان المخطط	الصفحة
1	مخطط يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	68
2	مخطط يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	69
3	مخطط يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية	70
4	مخطط يوضح توزيع أفراد العينة حسب الكلية	71
5	مخطط يوضح توزيع أفراد العينة حسب التخصص العلمي	72
6	مخطط يوضح توزيع أفراد العينة حسب القسم	74
7	مخطط يوضح وجهة نظر الطلبة حول مفاهيم العمل التطوعي	76
8	مخطط يوضح مشاركة الطلبة في العمل التطوعي	77
9	مخطط يوضح مجال مشاركة الطلبة في العمل التطوعي	79
10	مخطط يوضح كيفية مشاركة الطالب الجامعي في العمل التطوعي	80
11	مخطط يوضح كيفية الشكل الذي يمارسه الطالب الجامعي	81
12	مخطط يوضح دوافع ممارسة الطالب الجامعي للعمل التطوعي	82
13	مخطط يوضح الهدف من ممارسة الطالب الجامعي للعمل التطوعي	84
14	مخطط يوضح الأساليب الفعالة لتفعيل ونشر ثقافة العمل التطوعي من وجهة نظر الطالب الجامعي	86
15	مخطط يوضح دور الجامعة في نشر ثقافة العمل التطوعي من وجهة نظر الطالب الجامعي	88
16	مخطط يوضح الأساليب التي يجب أن تتبعها الجامعة لنشر وبلورة ثقافة العمل التطوعي من وجهة نظر الطالب الجامعي	91
17	مخطط يوضح المميزات التي تحققها الجامعة عند تشجيعها لثقافة العمل التطوعي داخل الجامعة من وجهة نظر الطالب الجامعي	93
18	مخطط يوضح التحديات التي تعيق الطلاب من ممارسة العمل التطوعي داخل الجامعة من وجهة نظر الطالب الجامعي	95
19	مخطط يوضح حجم مشاركة الطالب الجامعي في العمل التطوعي داخل الجامعة	96
20	مخطط يوضح وجهة نظر الطالب الجامعي حول تأثير الجامعة في نشر ثقافة العمل التطوعي	97
21	مخطط يوضح درجة تأثير الجامعة في نشر ثقافة العمل التطوعي	98

## مقدمة:

تعد ثقافة العمل التطوعي بمثابة جزء لا يتجزأ من ثقافة المجتمعات المعاصرة اليوم، نتيجة للدور الذي تلعبه في تعزيز قيمة العمل بصفة عامة والعمل الجماعي بصفة خاصة ومساهمتها في دفع عملية التنمية وهو ما أشار إليه عالم الاجتماع "دوركاييم" في مؤلفه "تقسيم العمل"، والذي أظهر من خلاله القيم الأساسية التي يقوم عليها العمل وهي قيم التعاون التي تنشأ بين أفراد المجتمع، والتي هي بدورها تخلق قيما اجتماعية أخرى كالمسؤولية والتضامن وغيرها من القيم التي تزيد من التلاحم والتآلف. يحدث هذا طبعا بعد الوعي بها من خلال مجموعة مؤسسات إجتماعية . إذ تمثل الأسرة المؤسسة الأولى التي يتم الاستعانة بها في تكوين تجارب و إكتساب ثقافة المجتمع في شكل تصورات إجتماعية، ثم تليها المدارس والجامعات التي تعمل جنبا إلى جنب مع الأسرة على تقديم خدمات تعليمية وتربوية تسعى بها إلى بناء وتطوير ورفع قدرات الفرد وإكسابه قدرا كبيرا من المهارات الاجتماعية والمعارف العلمية التي تمكنهم من فهم الواقع المعاش ومساعدتهم على التواصل والتفاعل .

إذ تعد مؤسسات التعليم العالي المجال الرئيسي والقاعدة المهمة في تنمية روح المشاركة وحث الطالب الجامعي في ممارسة العمل التطوعي ودفعه للانخراط في المؤسسات التطوعية، ويتم ذلك بواسطة الاعتماد على العديد من الإجراءات والتنظيمات ، كعمليات التدريب على هذه الأعمال الخيرية بإقامة حملات وأنشطة وندوات تبرز أهمية التطوع ، كما يمكن إدماجها مع المقررات الدراسية وهذا كله حتى تتمكن من تعميم وبلورة ثقافة العمل التطوعي .

وبالتالي يمثل العمل التطوعي ظاهرة إجتماعية ذات أهمية كبيرة للمجتمع وذلك لما له من آثار إيجابية فهو فعل ليس له نطاق محدد من حيث الزمان والمكان وحتى الفئات لأنه ليس قاصر على مكان دون آخر أو زمان دون آخر أو حتى فئة دون الأخرى ، فهو يوفر الفرص لجميع عناصر المجتمع وشرائحه من جميع الأعمار والأجناس و يلجأ المتطوعون إليه لتقديم العون والمساعدة وإثراء المجتمع وتنميته اجتماعياً واقتصادياً .

كما نجد هناك العديد من دراسات وأبحاث ونظريات إجتماعية متباينة حاولت تفسير مفهوم العمل التطوعي، والتي من أهم وجهات النظر نجد نظرية التفاعل الإجتماعي التي تؤكد على ضرورة دراسة التفاعل بين الأفراد إلى جانب الخدمة الإجتماعية التي تعتبره جوهرها سواء كان تفاعل مباشر أو غير مباشر، ونظرية الفهم عند ماكس فيبر الذي يرى أن الفعل - العمل - مهما كان توجهه إعتبره أساس الذي

يقوم عليه المجتمع، حيث يكون الفعل إجتماعي عندما يرتبط بسلوك الآخرين ويكون موجه نحو المجتمع، ويؤيد تالكوت بارسومز رأي فيبر أنه الوحدة الأساسية للحياة فالصلة بين الأفراد والجماعات مبنية على الفعل الإجتماعي التي تنوعت أشكاله وتباينت إتجاهاته ومساراته ، وبجدير الذكر ودون أن ننسي والنظرية البنائية والوظيفية التي بدورها نجدها تنطبق مفاهيمها مع العمل التطوعي باعتبارها تدعوا إلى الحفاظ على النسق الاجتماعي الذي يؤدي في النهاية إلى الحفاظ على توازن المجتمع وبنائه وتكامله ومن جعل البشرية كجسم واحد متكامل ، وهذا ما يترابط مع فعاليات وغايات العمل التطوعي لسد حاجات نسق المجتمع وإعادة ضبطه .

ومن أجل ذلك، وفي سياق افتكاك موضوع بحثنا، ثم بنائه وتحقيقه، والإجابة على الإشكالية، قمنا بتقسيم البحث إلى خمسة فصول تفرعت على ثلاثة جوانب، قسم منهجي وقسم نظري وقسم ميداني. تناولنا في القسم المنهجي الإطار المنهجي للدراسة في تحديد الدراسات السابقة للدراسة والإشكالية والمنهج المتبع وأداة الدراسة، كما تطرقنا إلى كل من أسباب وأهداف وأهمية الدراسة .

أما بالنسبة إلى القسم النظري تضمن فصلين الأول بعنوان: ماهية ثقافة العمل والذي من خلاله حاولنا التطرق لمفاهيم ثقافة العمل بصفة عامة ثم انتقلنا إلى تحديد أهداف تكوين ثقافة العمل والدوافع والخطوات وأخيرا قمنا بتحديد معوقات وأهمية ثقافة العمل.

أما الفصل الثاني الذي أخذ عنوان ثقافة العمل التطوعي حيث حللنا فيه ماهية ثقافة التطوع بصفة عامة ثم تطرقنا إلى نظريات ثقافة العمل وإلى تحديد كل من خصائص ومبادئ ثقافة العمل التطوعي وأخيرا قمنا بتحديد معوقات وأهمية العمل التطوعي.

ثم يأتي القسم الثاني الذي تناول البحث الميداني وتمحور حول تحديد كل من الإطار المنهجي للدراسة الميدانية و تحليل ومناقشة البيانات وفي الأخير التطرق إلى نتائج الدراسة والتحقق من الفرضيات.



الفصل الأول :  
الإطار المنهجي  
للدراسة

**1 الدراسات السابقة:**

أما بالنسبة للدراسات التي تناولت موضوع " ثقافة العمل التطوعي " فهي عديدة إلا أنها اختلفت في طرح إشكالياتها ما جعلها قريبة التقاطع مع موضوع دراستنا مثل:

1- الدراسة التي قامت بها "ليليان بن صويلح" و"عبد الإله بن النية" ، بعنوان : **تأثير التمثيلات الإجتماعية للمواطنة في التأسيس للعمل التطوعي لدى الطلبة الجامعيين** ،دراسة ميدانية على عينة من طلبة الجامعات الجزائرية،السنة يونيو 2021م.<sup>1</sup>

حاول الباحثان في دراستهما الميدانية هذه محاولة الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي : كيف تؤثر التمثيلات الإجتماعية للمواطنة في التأسيس للعمل التطوعي لدى الطالب الجامعي في الجزائر؟ وذلك من خلال البحث عن طبيعة علاقة التأثير الموجودة بين التمثيلات الاجتماعية للمواطنة و التأسيس للعمل التطوعي عند الشباب الجامعيين ،ولتحقيق أهداف الدراسة تم توزيع 520 إستمارة الكترونية من خلال استخدام تطبيق المسنجر، وكانت النتيجة المتوصل إليها أن الطلبة يتجهون إلى ممارسة العمل التطوعي بشكل عفوي وتلقائي وذلك ضمن النشاطات البيئية والأعمال الخيرية، كما خلصت إلى وجود حالة عزوف لدى الطلبة إزاء الانخراط القانوني في الهيئات الرسمية للجمعيات التطوعية، وذلك بغض النظر عن سواء كان مجال انتمائهم السكني حضري أم ريفي.

**تقييم الدراسة:**

ما لاحظناه في هذه الدراسة أنها تناولت دراسة طبيعة علاقة التأثير الموجودة بين التمثيلات الاجتماعية للمواطنة و التأسيس للعمل التطوعي عند الطلبة الجامعيين فقط وأهملت معرفتها والكشف عنها عند كل من الأساتذة والعمال وهذا ما يجعل دراستهم نوعا ما تكون ناقصة.

2- دراسة "منتهى الكيلاني " بعنوان "دور الفايسبوك في نشر ثقافة العمل التطوعي " مذكرة لنيل درجة الماجستير دراسة مسحية على عينة من طلبة الجامعات الأردنية في مدينة عمان، السنة 2019م.<sup>2</sup> حاولت الباحثة في دراستها الميدانية هذه محاولة الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي: إلى أي مدى

<sup>1</sup> ليليان بن صويلح وعبد الإله بن النية، تأثير التمثيلات الاجتماعية للمواطنة في التأسيس للعمل التطوعي لدى الطلبة الجامعيين، دراسة ميدانية على عينة من طلبة الجامعات الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 32، العدد 1، الجزائر، يونيو 2021م.

<sup>2</sup> -منتهى الكيلاني، دور الفايسبوك في نشر ثقافة العمل التطوعي "دراسة مسحية على عينة من طلبة الجامعات الأردنية في مدينة عمان، مذكرة لنيل درجة الماجستير، جامعة الشرق الأوسط ،كلية الإعلام ، 2019م.

أسهمت مواقع التواصل الاجتماعي - الفيسبوك نموذجاً - في ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة الجامعة الأردنية؟ وذلك من خلال التعرف على الدور الذي يؤديه موقع الفيس بوك في نشر ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة الجامعات الأردنية، أما بالنسبة لنتائج الدراسة فتمثلت في أن طلبة الجامعات الأردنية (الشرق الأوسط والأردنية) يستخدمون الفيسبوك بنسبة عالية، وأنهم يفضلون معظم الأماكن استخدام وتصفح الفيسبوك. كما أنهم يستغرقون في استخدام وتصفح الفيسبوك (من ساعة إلى 3 ساعات) و يفضلون استخدام الجوال في متابعة وتصفح الفيسبوك، اذ يعد الفيسبوك وسيلة فعالة للترويج لحملات التطوع، ويسهم بشكل فاعل في تعريف الطلبة الجامعيين بالمزيد من أوجه العمل التطوعي، كما إن منشورات الفيسبوك عن العمل التطوعي لها تأثير كبير في تعزيز الروح الأخوية بين افراد المجتمع، كما أنه في ذات الوقت تبين القيمة الإنسانية للعمل التطوعي، وبالتالي إن كل ما يحتاجه طلبة الجامعات هو أن يعملوا على توفير مساحات كبيرة على الفيسبوك لدعوة الآخرين للعمل التطوعي، وأن يحرصوا على نشر الأعمال التطوعية لتعميم الفائدة.

### تقييم الدراسة:

أن ما يميز هذه الدراسة أنها ركزت على متغير مهم وأساسي في نشر ثقافة العمل التطوعي باعتباره عامل محفز للشباب اليوم، كما تساعد عملية التواصل عبر الفيس بوك بينهم من ممارسة العمل التطوعي ويزيد التفاعل في الصفحات التي تتناول ثقافة التطوع وتحت للمشاركة فيه، ولكن ما يعيب نتائج هذه الدراسة أنها لم تحدد طبيعة الأعمال التطوعية الممارسة من قبل الطلبة الجامعيين، كما لم تكشف لنا عن نوع العلاقة الموجودة بين الفيس بوك ودوره في تحفيز على نشر ثقافة العمل التطوعي .

3- الدراسة التي قامت بها "منى إسماعيل" و "رفيق الفرا"، بعنوان "درجة ممارسة طلبة الجامعات

ال فلسطينية بمحافظة غزة للعمل التطوعي وعلاقتها بالمهارات القيادية لديهم ، مذكرة لنيل شهادة

الماجستير، الجامعة الإسلامية لغزة ،السنة 1440هـ/2018م.<sup>1</sup>

حاولت الباحثة في دراستها الميدانية هذه محاولة الإجابة عن عدة تساؤلات من بينها : ما درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة للعمل التطوعي من وجهة نظرهم ؟ ، ما درجة توافر

<sup>1</sup> -منى إسماعيل رفيق الفرا، درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة للعمل التطوعي وعلاقتها بالمهارات القيادية لديهم، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، الجامعة الإسلامية لغزة ،كلية التربية ،قسم أصول التربية \_إدارة تربوية ، 1440هـ/2018م

المهارات القيادية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة من وجهة نظر الطلبة؟، و هل توجد علاقة إرتباطية بين تقديرات أفراد العينة لدرجة ممارستهم للعمل التطوعي ومتوسط تقديراتهم لدرجة توافر المهارات القيادية لديهم؟، وقد خلصت نتائج الدراسة إلى لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات طلبة الجامعات الفلسطينية حول ممارستهم للعمل التطوعي وذلك تعزى لمتغير الجنس، والتخصص، والمعدل التراكمي، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات طلبة الجامعات الفلسطينية حول ممارستهم للعمل التطوعي تعزى لمتغير الجامعة لصالح جامعة الأقصى، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات طلبة الجامعات الفلسطينية لدرجة توافر المهارات القيادية لديهم تعزى لمتغير الجنس لصالح الطالبات، و متغير التخصص تعزى لصالح العلوم الإنسانية، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات طلبة الجامعات الفلسطينية لدرجة توافر المهارات القيادية لديهم تعزى لمتغير الجامعة، والمعدل التراكمي، وجود عالقة إرتباطية طردية موجبة دلالة إحصائية.

### تقييم الدراسة:

ما نلاحظ في هذه الدراسة أن الباحثة قد قامت بربط متغير العمل التطوعي بمتغير القيادة لمعرفة العلاقة الموجودة بينهم، لكن ما يعيب هذا البحث الميداني هو أنها لم تكشف لنا في هل ممارسة العمل التطوعي من قبل الشباب الجامعي قد ساهمت في زيادة تنمية الصفات والمهارات القيادية لديهم؟  
4-دراسة" باعلي سعيدة" بعنوان " دور الجمعيات الخيرية في تفعيل العمل التطوعي"، مذكرة الماجستير دراسة ميدانية بجمعية كافل اليتيم الخيرية، فرع أدرار 2017/2016 م<sup>1</sup>.

حاولت الباحثة في هذه الدراسة الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي : ما هو دور الجمعيات الخيرية في تفعيل العمل التطوعي؟، والتساؤلات الفرعية التالية : هل للجمعيات الخيرية دور خدماتي في تفعيل العمل تطوعي؟ وهل للجمعيات الخيرية دور تثقيفي توعوي في تفعيل العمل التطوعي؟و وذلك من خلال هدفها من الدراسة إلى محاولة عن إبراز دور الجمعيات الخيرية في تفعيل العمل التطوعي ممثلة في جمعية كافل اليتيم الخيرية ، وعليه فقد خلصت هذه الدراسة إلى عدة نتائج تمثلت في ان الجمعيات الخيرية بواسطة دورها الخدماتي تعمل على تفعيل العمل التطوعي ،كما تعمل جمعية كافل اليتيم الخيرية بواسطة دورها التثقيفي على تفعيل العمل التطوعي ،وفي الأخير يواجه العمل التطوعي على المستوى المحلي عدة تحديات التي تسعى الجمعيات الخيرية إلى محاولة تجاوزها.

<sup>1</sup>-باعلي سعيدة، دور الجمعيات الخيرية في تفعيل العمل التطوعي "دراسة ميدانية بجمعية كافل اليتيم الخيرية فرع أدرار ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة أدرار ،كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية والعلوم الإسلامية ،قسم العلوم الإجتماعية ،تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل ، 2016م/2017م.

## تقييم الدراسة:

لا حظنا أن الباحثة قد اهتمت في البحث عن دور الجمعيات الخيرية في كل من الجانب الخدماتي والتثقيفي في تفعيل العمل التطوعي من سد حاجاتهم وتوفير حياة كريمة لهم دون الشعور بالنقص، ونشر وترسيخ ثقافة التطوع بين أوساط المجتمع وركز عليه، ولكن ما يعيب هذه الدراسة أنها لم تتطرق عن الآثار والمميزات التي تحققها أثناء ممارسة دورها، ولم تكشف عن الآليات والإجراءات التي تتبعها لتحقيق التوازن والاستقرار الاجتماعي نتيجة الدور البارز الذي تلعبه.

5- دراسة "ليزا كيفورق سلوكجيان" بعنوان " دور العمل التطوعي في تنمية المجتمع " أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، دراسة ميدانية في مدينة حلب"، 1437هـ/2016 م 1.

حاولت الباحثة في هذه الدراسة الإجابة عن عدة تساؤلات والتي من بينها : هل هناك تأثير للمتغيرات الديموغرافية، الاجتماعية، الاقتصادية، الشخصية على الأسر المستفيدة التي دفعتها الحاجة وضعف الإمكانيات للجوء إلى الجمعيات للاستفادة من خدماتها؟، و هل هناك علاقة بين الحوافز المقدمة للمتطوعين من قبل الجمعيات ورفع سوية أداء المتطوعين وتعزيز وتفعيل العمل التطوعي؟، و هل هناك علاقة بين ضعف إمكانيات الجمعية وقلة خبراتها الإدارية في تنظيم عمل المتطوعين والخدمات المقدمة للفئات المستفيدة من هذه الجمعيات؟، وذلك من خلال مناقشتها ماهية وواقع العمل التطوعي وتبيان دور الجمعيات الخيرية في تقديم المساعدة المادية للأسر المحتاجة ورعاية المسنين والمعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة بتقديم العون والخدمات لهم ومساعدتهم على دمجهم في المجتمع، وكانت من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أهمها أن العمل التطوعي لا يمكن أن يقوم بدوره الفعال إلا إذا كان هدفه خدمة المحتاجين وليس جني الربح أو تحقيق المكاسب والمصالح الشخصية.

## تقييم الدراسة:

ما يميز هذه المذكرة أنها تناولت التعريف بالجمعيات الخيرية والكشف عن دورها الفعال والمهم في الجانب الاجتماعي الخدماتي بتقديمها العون للأسر المحتاجة والفقيرة، ولكن في المقابل نجد إغفالها إلى التطرق عن دورها التثقيفي التوعوي على تفعيل العمل التطوعي.

<sup>1</sup> ليزا كيفورق سلوكجيان، دور العمل التطوعي في تنمية المجتمع "دراسة ميدانية في مدينة حلب"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه ، جامعة حلب ،كلية الإقتصاد ،قسم الإحصاء ونظم المعلومات ،تخصص السكان ، 1437هـ/2016م



6- دراسة "لخليل نزيهة" بعنوان: "معوقات العمل التطوعي في المجتمع المدني"، لنيل شهادة الدكتوراه دراسة ميدانية لجمعية الخيرية بمدينة بسكرة، 2015/2016 م.<sup>1</sup>

حاولت الباحثة في دراستها الميدانية هذه محاولة الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي: ما هي معوقات العمل التطوعي في الجمعيات الخيرية؟

إذ هدفت فيها إلى الكشف عن أهم معوقات العمل التطوعي بالجمعيات الخيرية في مدينة بسكرة بتحديد، والتأكيد على أهمية دور الجمعيات الخيرية على أنها الشريك الأمثل والأساسي في خدمة المجتمع وتنميته من خلال سد حاجياته، وقد أظهرت النتائج التي توصلت إليها الدراسة بأن أهم المعوقات التي تواجه العمل التطوعي في الجمعيات الخيرية تمثلت في المعوقات الشخصية، يلي ذلك المعوقات السياسية والتشريعية، ثم المعوقات الاجتماعية، وأخيرا المعوقات الإدارية والتنظيمية.

### تقييم الدراسة:

ما إتضح لنا في هذه الدراسة هو تطرقها عن كامل المعوقات التي يمكن أن تحد أفراد المجتمع عن ممارسة التطوع وانخراطه في الجمعيات الخيرية إلا أنها أهملت ذكر المعوقات الاقتصادية باعتبارها تعد أهم عامل الذي يعيق الأفراد في المشاركة في العمل التطوعي.

### 2 الاشكالية:

يعتبر العمل التطوعي من أهم الركائز المساهمة في النهوض بالمجتمعات، إذ يمثل الدعامة الأساسية التي تتطلبها تلك الجهود التنموية نحو خدمة الأفراد، حيث يكتسب العمل التطوعي أهمية بالغة في الفكر الاجتماعي وبحوث العلوم الاجتماعية الحديثة وذلك لما له من دور في تمكين أفراد المجتمع من بناء روابط قوية ونشر وترسيخ قيم التعاون والتفاعل، وإنماء المجتمع بتحسين المستوى المعيشي للأفراد، إذ تعد ممارسة هذا النشاط من بين السياقات الثقافية والتاريخية التي إرتبط ظهورها مع الوجود الإنساني، لذا يعترف بالعمل التطوعي أنه عبارة عن جهود جسدية ومالية وحتى فكرية يبذلها فرد معين مستعين بخبرته ورغبته للمساعدة في تحقيق سواء منفعة ذاتية كتحقيق الذات أو مجتمعية بإسعاد الآخرين الذي

<sup>1</sup> لخليل نزيهة، معوقات العمل التطوعي في المجتمع المدني "دراسة ميدانية للجمعيات الخيرية بمدينة بسكرة"، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، شعبة علم اجتماع، تخصص علم اجتماع تنمية، 2015/2016م

يؤدي في الأخير بإخراج بناء إجتماعي قوي متكامل يعكس لنا درجة تخلف وتقدم ورقي أي دولة لاسيما من الناحية التعليمية.

إذ من المعروف أن ممارسة هذا الفعل لا يمكن فصله عن منظمات المجتمع المحلي كالأسرة والحي ناهيك عن المؤسسات التعليمية، إذ يعتبر الحقل التعليمي بمختلف أشكاله ومستوياته وبشقيه النظري والميداني عامل أساسي في بث قيم الإنسانية للعمل التطوعي، لهذا أضحي إشراك المؤسسات الجامعية أمرا ضروريا خاصة لدورها في وضع مفاهيم العمل التطوعي وبلورة ثقافته بواسطة مختلف الآليات والبرامج المعتمدة عليها، كما تهدف إلى تعميم تلك الثقافة بين أفراد المجتمع، مع الأخذ بعين الاعتبار أن هذا الفعل داخل إطار الجامعة يتم بواسطة مختلف المشاركين والفاعلين من طلاب وموظفي التعليم العالي الحاملين تلك الثقافة بنشاط قوي.

وعليه فإنشكالية دراستنا هذه، تتحدد في التساؤلات الآتية:

ماهو واقع ثقافة العمل التطوعي داخل المؤسسة الجامعية ؟

وماهي تصورات ومفاهيم العمل التطوعي لدى الطالب الجامعي ؟ وأين يكمن دوره؟ وماهي فوائده داخل المؤسسة الجامعية؟

- وما هي أهمية وعي الطلبة بالمشاركة فيه ؟

### 3 الفرضيات:

#### 1.3 الفرضية الرئيسية:

تشجيع ثقافة العمل التطوعي داخل المؤسسة الجامعية ينمي المهارات الإجتماعية لدى الطالب.

#### 2.3 الفرضيات الفرعية:

الفرضية الفرعية 1: يوفر العمل التطوعي التدريب المكثف للطلاب وإكسابه الخبرة

الفرضية الفرعية 2: يساهم العمل التطوعي في تعزيز القيم الإيجابية لدى الطالب

الفرضية الفرعية 3: تعمل المشاركة في العمل التطوعي على تحسين فرص العمل لدى الطالب بعد التخرج .

#### 4 المنهج:

يعتبر المنهج العلمي في البحث الإجتماعي من أهم الأسس لبدء البحث الميداني ، فهي العملية التي يستخدمها الباحث الإجتماعي لجمع البيانات وتوفير المعلومات وتنظيمها وتحليلها للوصول إلى نتائج الدراسة بشكل نهائي ، وبالتالي فهو طريقة مهمة ولا غنى عنها لبدء البحث الميداني ، لأنه لا يوجد بحث مهما كان مجاله ، إجتماعيًا . ، نفسي ، بيولوجي ... إلخ. يخلو من هذا النهج ، حيث يمكن الباحث أيضا للوصول إلى الحقائق واكتشافها من خلال تقديم معلومات شاملة ودقيقة وكاملة وجزئية ،إنطلاقا من هنا ونظراً لطبيعة الموضوع الذي نحاول دراسته بعنوان " ثقافة العمل التطوعي داخل المؤسسة الجامعية "سوف نعتمد على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعد من الأساليب الأكثر استخداماً من قبل الباحثين الاجتماعيين في أبحاثهم الميدانية ، و نظراً لنسبة توافرها مع الظاهرة الإجتماعية.

كما يسعى هذا الأسلوب العلمي إلى دراسة الظاهرة وظروفها الراهنة في الوقت الحاضر بطريقة منهجية وعلمية من خلال تحليلها وتفسيرها بهدف تحقيق نتائج الدراسة " 1.

لقد إستعنا أيضا في دراستنا على المنهج المقارن ، ويرجع ذلك نسبة إلى العينة التي إختارناها الممثلة في الطلبة بمختلف الأشكال داخل المؤسسة الجامعية إذ سنحاول بناءً على النتائج التي سنتوصل إليها حول تمثيلاتهم وتصوراتهم حول ثقافة العمل التطوعي ، أن نقارن بين مختلف أعضاء العينة في المؤسسة الجامعية للكشف عن أوجه التشابه والاختلاف في تصوراتهم وأفكارهم حول التطوع .

من هنا يمكننا تعريف " المنهج المقارن في علم الإجتماع أنه طريقه للمقارنة بين مجتمعات مختلفة ،أو جماعات داخل المجتمع الواحد ،أو بين نظم إجتماعية ،لمحاولة الكشف عن أوجه التشابه والاختلاف بين الظواهر الإجتماعية والتمثلات مع إبراز أسبابها وذلك وفقا الى الظاهرة قابلة للمقارنة مثل من النواحي التاريخية والاثنوغرافية والإحصائية " 2.

1-نادية سعيد عيشور ،منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية ،تقديم عبد الرحمان برفوق ،مؤسسة حسين راس الجبل للنشر والتوزيع ،حي فيلاي قسنطينة(الجزائر) ، 2017 م ،ص215

2 -عاطف علي ،المنهج المقارن مع دراسات تطبيقية ، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ،بيروت (لبنان)، ط1، 1426 هـ/2006 م ،ص133

**5 التقنية:**

لقد إعتدنا في دراستنا الميدانية ، لجمع البيانات من العينة على تقنية الاستبيان، وهي طريقة قياس كمي يمكننا تعريفها على أنها "تقنية لطرح الأسئلة على الأعضاء أو المستجيبين بطريقة موجهة " 1، وهي طريقة أداة بياناتها تكون قابلة للقياس ،كما هي تتيح لنا إستجواب عدد كبير من الأفراد وذلك دون قضاء الكثير من الوقت ، على عكس الأدوات الأخرى مثل المقابلة والملاحظة.

ويعود من وراء دوافع اختيارنا لتقنية الاستبيان لأنها تمكننا من فهم السلوكيات ومواقف أفراد المجتمع وأرائهم وتصوراتهم، كما تساعدنا على فهم الظاهرة من منطلق احصائي.

**6 المفاهيم الاجرائية:****1.6 مفهوم ثقافة العمل:****1.1.6 مفهوم الثقافة:**

تمثل الثقافة في كل ما إكتسبه الفرد منذ الطفولة عبر التنشئة الإجتماعية وذلك بدءًا من مؤسسة الأسرة التي تعد الخلية الأولى التي يعتمد عليها الطفل ثم تتبنى بعدها المؤسسة التربوية هذه المسؤولية في عملية بناء وتكوين شخصية وقدرات الفرد، وهذه الثقافة تشمل عدة جوانب فهي غير محدودة وغير منتهية و ديناميكية فهي واسع النطاق التي يمكن شملها في ذلك كله أو الفضاء الذي يتضمن اللغة، العادات، التقاليد، الطقوس، الدين، الأخلاق وما إلى ذلك، إذ هي تختلف من مجتمع إلى آخر.

**2.1.6 مفهوم ثقافة العمل:**

هي تلك الثقافة التي يستخدمها القائد أو صاحب العمل لإدارة وتسيير العمال في العمل وإمكانيته على التواصل معهم، حيث تتجلى في عدة ممارسات وسلوكيات وقيم وتقاليد ومعايير المتشكلة في ثقافة المجتمع، وتختلف ثقافة العمل أيضًا بين المنظمات والشركات وحتى المجتمعات، وذلك إعتماذًا على طبيعة النشاط والمجتمع فعلى سبيل المثال، تتباين ثقافة العمل الموجودة في المؤسسات الإقتصادية عن تلك الموجودة في المؤسسات الدينية، فالأولى تركز على الثقافة الإقتصادية الصناعية، والثانية تركز على

<sup>1</sup> -موريس أنجرس ،منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية :تدريبات عملية ،ترج: بوزيد صحراوي وكمال بوشرف وسعيد سبعون، دار القصبه للنشر ،الجزائر، ط2 ، 2007م/2007م، ص204

الثقافة الدينية الأخلاقية، كما أن ثقافة العمل الموجودة في مؤسسات المجتمعات العربية والإسلامية تختلف عن مؤسسات المجتمعات الرأسمالية، ويرجع ذلك إلى الدين والعرف والطبيعة. وكإضافة إلى ما ناقشناه نجد أن ثقافة العمل لا تركز فقط على المؤسسات، بمعنى أنها تشمل حتى تلك النشاطات التي تقع خارج فضاء المنظمات مثل مهن الحرف هي أيضا لها صاحب عمل وموظفون وبالتالي لديها ثقافة خاصة بها.

## 2.6 مفهوم العمل التطوعي:

### 1.2.6 مفهوم العمل:

هو ذلك الجهد أو النشاط الذي يبذله الفرد فكرياً أو جسدياً وذلك لتلبية إحتياجاته، حيث يعتبر العمل عبادة في الدين الإسلامي وهو ما نجده قد طرح في كثير من الآيات القرآنية، مثل قول الله تعالى : "وجعلنا النهار معاشاً". إذ تنص الآية على أن الله سبحانه وتعالى قد جعل النهار للبشرية لكي يعملوا ويجتهدوا في كسب رزقهم.

حتى في أحاديث الرسول الكريم كثرة الأحاديث وأقوال عن نبينا محمد صلى الله عليه وسلم حيث قال: "ما أكلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ، خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ، وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ، كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ"<sup>1</sup>

### 2.2.6 مفهوم العمل التطوعي:

العمل التطوعي هو نشاط خيري من قبل أعضاء المجتمع سواء كان فردي أو جماعي، فهو له عدة فوائد تعود على المجتمع من جعل الأفراد كجسم واحد مترابط ، وعلى تنمية المجتمع في مختلف الجوانب خاصة الإقتصادية الإجتماعية.

## 3.6 مفهوم المؤسسة الجامعية:

### 1.3.6 مفهوم المؤسسة:

<sup>1</sup>-هادي فهمي، كيف حث الإسلام على العمل، 11 أكتوبر 2021م، أخذ من الموقع

<https://mawdoo3.com/>كيف حث الإسلام على العمل

تمثل المؤسسة ذلك الفضاء الذي يتكون من مختلف الموارد المادية والمالية وحتى البشرية، فعلى سبيل المثال تتضمن المؤسسة الاقتصادية موارد مثل الآلات ، والمالية في رأس المال والاستثمار، والبشرية في العمال حيث أنها تدير وفق قوانين وأنظمة رسمية كاللوائح التنظيمية وحتى غير الرسمية التي نلاحظ وجودها بين العاملين، وفي النهاية تؤدي إلى تنظيم المؤسسة من أجل تحقيق الأهداف المرجوة. بالتالي فإن المؤسسة هي نظام يحتوي على موارد متنوعة وأساس وجودها هو تحقيق أهداف معينة تتعلق بمحيطها الخارجي.

### 2.3.6 مفهوم المؤسسة الجامعية:

المؤسسة الجامعية هي المرحلة التعليمية الأخيرة التي يمر بها الطالب في مراحلها التعليمية (ابتدائي، متوسط، ثانوي) وهي نفسها تضم مجموعات بشرية متعددة من الطلاب والأساتذة والعاملين والإداريين ... إلخ. الذين يكونون في تفاعل دائم فهم يتواصلون مع بعضهم البعض من أجل تحقيق هدف المؤسسة وهو تكوين وبناء جيل صاعد متمكن يتمتع بمعرفة أعلى.

### 4.6 مفهوم التنمية:

إنها عملية تهدف إلى انتقال المجتمع من محافظ تقليدي إلى حديث متقدم، فهي حركة تطويرية تعتمد عليها الدول من أجل تحقيق تقدم المجتمع والسماح له بالانتقال من حالة متدنية سيئة إلى وضع أعلى وأفضل وبالتالي تنمية المجتمع في مختلف القطاعات خاصة من الناحية الاقتصادية والاجتماعية .

### 5.6 مفهوم الدور:

هو ذلك الدور الذي يلعبه الفرد والجماعات سواء داخل النسق العام أو الفرعي كما ورد في أعمال Talcott Parsons التي يمثلها لنا في المجتمع والمؤسسات الأخرى مثل الأسرة والمدرسة وما إلى ذلك. ، والتي تعتبر بمثابة أشكال فرعية، كما يعد هذا المفهوم من أهم المفاهيم التي تتبناها النظرية البنائية الوظيفية ، وهي حسب أفكارها أنه عندما يؤدي كل فرد دوره فإن هذا يساهم في النهاية في تماسك وتجانس الأنسقة، وبالتالي تجنب حدوث خلل مثل الصراعات ومن بين روادها أيضا هربرت سبنسر الذي وجدناه قد شبه جسم الإنسان بالمجتمع، حيث يقول إنه إذا قام كل فرد بأداء دوره المتمثل في الوظيفة كأعضاء الجسم ، فلن يؤدي ذلك إلى خلل في البنية الاجتماعية.

**7 أسباب الدراسة :****1.7 الأسباب الموضوعية:**

سبب إختيار هذه الدراسة من الجانب الموضوعي ، من خلال أنها نتيجة للظروف التي واجهتها الجزائر في السنوات الأخيرة، إبتداءً من عام 2019 لظهور جائحة فيروس كورونا، الذي لاحظنا عند ظهوره قد تم إغلاق العديد من المحلات التجارية وذلك من خلال إقامة الحجر الصحي من قبل الحكومة، مما أدى إلى مواجهة العديد من الأسر الفقيرة لظروف قاسية عندما تغلق متاجرهم، فهم غير قادرين على توفير بعض إحتياجاتهم سواء المادية أو الاجتماعية، ومن هنا لاحظنا بداية ظهور مبادرات من قبل أعضاء المجتمع، مع تطوع العديد من الأفراد والجماعات من خلال تنظيمهم للأنشطة والممارسات المتمثلة هذه الأعمال في جمع العديد من الموارد المادية مثل المواد الغذائية من قبل الموارد البشرية لمساعدة وتقديم العون لهذه الأسر الفقيرة.

- السبب الثاني هو إندلاع حرائق في العديد من ولايات الجزائر في غاباتها، وأخرها في ولايتي بجاية وتيزي وزو الشرقيتين، مما كان له عواقب وخيمة أدت إلى تدمير العديد من المنازل والأراضي الزراعية، حيث حتى الحيوانات لم تسلم من هذه الحرائق التي أدت إلى تشريد و تهجير العديد من العائلات بعد أن كانت تحت سقف المنازل التي احتوتها. أصبح وضعهم بائسًا ولم يعودوا قادرين على إيجاد ملجأ لهم، وهنا أيضًا نلاحظ أن هذا العمل التطوعي كان يمارسه أفراد المجتمع من خلال تزويدهم بالإحتياجات المادية لهذه العائلات من طعام ومراتب وغيرها والعمل على إيصالها لهم. هذان السببان الموضوعان هما ما دفعني إلى مناقشة هذا الموضوع من أجل معرفة ومحاولة الكشف ما إذا كان الطالب الجامعي له بعض الإسهامات في هذه الاعمال ودور في هذا العمل التطوعي.

ومن هنا يمكن تلخيص الأسباب الموضوعية في النقاط التالية :

- الدور الذي يلعبه هذا النشاط الخيري في تقديم العديد من الفوائد للمجتمع
- كونه له علاقة بتخصص علم اجتماع العمل والتنظيم بشكل خاص، وعلم الإجتماع بشكل عام
- محاولة الكشف عن التصورات الإجتماعية لدى الشباب الجامعي داخل المؤسسة الجامعية عن هذا العمل التطوعي.

**2.7 الأسباب ذاتية:**

سبب إختياري لهذه الدراسة للعمل التطوعي من الجانب الذاتي يعود لمشاركتي في هذا العمل سواء داخل المؤسسة الجامعية أو خارجها ويعود بالتالي إلى تفضيلي وميولي الشخصي لهذا العمل التطوعي لما له

من جانب إنساني وأخلاقي وديني.

- كذا محاولة الكشف عن التصورات والأفكار والمفاهيم التي تتبناها الجامعة عن هذا العمل التطوعي، ودورها في بلورة ثقافتها بالتنشجيع مرؤسيها وطلابها على ممارسته سواء داخل أو خارج المؤسسة الجامعية.

## 8 أهداف الدراسة :

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

- الهدف الأول والأسمى هو توفير المحتوى العلمي للمجتمع سواء من الجانب النظري أو الميداني أو كلاهما.
- محاولة نشر ثقافة التطوع لتعزيز روح التعاون في المجتمع.
- محاولة لترسيخ قيم العمل التطوعي لما له من دور في خدمة المجتمع وتنميته الإجتماعية والإقتصادية.
- محاولة التعرف على مدى نسبة المحتوى العلمي والثقافي الذي تقدمه المؤسسة الجامعية للعمل التطوعي.
- محاولة الكشف عن مدى إهتمام الطالب الجامعي بثقافة العمل التطوعي.
- محاولة لمعرفة مفاهيم الشباب الجامعي داخل المؤسسة الجامعية عن العمل التطوعي.

## 9 أهمية الدراسة:

في بداية الأمر وقبل التطرق إلى أهمية هذه الدراسة، هو أنه أي دراسة بحثية علمية، سواء كانت إجتماعية و إقتصادية أو ثقافية أو سياسية أو غير ذلك، لها أهمية وهذه الحقيقة لا يمكن إنكارها، وذلك من خلال تبنيتها موضوع وتعمل على مناقشته بحيث تعود فائدته على المجتمع سواء من الناحية العلمية أو الإجتماعية أو الإقتصادية.

من هنا يمكننا تلخيص أهمية هذه الدراسة الحالية في النقاط التالية :

- اولاً : العمل التطوعي ظاهرة إيجابية تساهم في دفع عجلة التنمية داخل المجتمع.
- ثانياً : لما لها من دور مهم في جعل المجتمع كياناً واحداً متكاملًا ومتربطًا.
- ثالثاً : تساهم هذه الدراسة بمحاولة الكشف لنا عن التمثلات الإجتماعية لثقافة التطوع التي يحملها طلاب الأسرة الجامعية.




**10 صعوبات الدراسة :**

مما لا شك فيه انه أي بحث علمي مهما كان مجاله اجتماعي او اقتصادي او سياسي فسوف يواجه معيقات تحد الدراسة، ومن هنا من بين الصعوبات التي واجهتنا أثناء البحث في هذه الدراسة :

-قلة إن لم نقل انعدام الدراسات العلمية في مجال علم الاجتماع عمل وتنظيم حول موضوع العمل التطوعي داخل المؤسسة الجامعية.

-ضياع العديد من الاستثمارات راجع لأخطاء في طريقة ملأ الإجابات.

-قلة الوقت المتوفر.



**الفصل الثاني :**  
**ماهية ثقافة العمل**

**تمهيد:**

نسعى في فصلنا هذا الاهتمام بموضوع ثقافة العمل وذلك بمحاولة معرفة والكشف عن سمات وفوائد وأهمية هذه الثقافة في العمل بجميع جوانبها، حيث أصبح من الضروري اليوم إمتلاك الفرد عامة والعامل خصوصا لثقافة العمل لشغل الوظيفة التي تعد ذو أهمية كبيرة لما لها من دور في إزدهار المجتمع، إذ تمثل أحد مقومات العمل. فالعامل يحتاج لثقافة تتعلق بطبيعة العمل الذي يشغله والتي بها يتمكن من أن يعرف كافة حقوقه وواجباته، وبالتالي جهل العامل بهذه الثقافة من الآثار السلبية التي تعود بالضرر عليه وتجعله غير قادر على المطالبة بجميع مطالبه.

## 1 تعريف ثقافة:

### 1.1 مفهوم الثقافة:

تميز مفهوم الثقافة بالتعدد في الدلالات والمعاني وذلك راجع لحمله الكثير من الغموض في طياته، إذ يعد من المفاهيم المحورية والمهمة والأكثر تناولا في علم الاجتماع بصفة خاصة، حيث يشكل أحد الأفكار الكبرى التي ارتبط ظهورها مع الدراسات الأولى لعلم الإنسان "الأنثروبولوجيا" التي إرتكزت أبحاثها على دراسة المجتمعات البدائية محاولة من خلالها اكتشاف جذور الثقافة إذ على إثرها برزت العديد من المدارس والنظريات تحاول كل حدا منها على تقديم إفتراضات خاصة بها حول مفهوم الثقافة ومن هنا وعلى ضوء النقاط التي قمنا بإدراجها يمكننا تعريف الثقافة إلى :

#### أ / الجانب اللغوي:

هي " مُشْتَقَّةٌ مِنْ تَقَفَ فَهُوَ تَقِيفٌ أَيُّ فُلَانٌ صَارَ حَادِقًا فَطِنًا " أيضا تَقَفَتْ تَقَفًا تَعْنِي صَارَ حَادِقًا فَطِنًا فَهُوَ تَقَفٌ. 1

كما يجدها "ابن منظور" مشتقة من " تَقِفَ تَعْنِي تَقِفَ الشَّيْءِ تَقْفًا وَتَقَافًا وَتَقُوفَةً : حَدَقَهُ ، وَتَقَفَ الرَّجُلُ تَقَافَةً أَي صَارَ حَادِقًا حَفِيْفًا ، وَتَقِفَ أَيضًا تَقْفًا مِثْلُ تَعَبَ تَعَبًا ، فَبِي حَدِيثِ الْهَجْرَةِ هُوَ غُلَامٌ لَقِنَ تَقِفَ ، أَي دُو فَطْنَةً وَذَكَاءَ وَالمُرَادُ أَنَّهُ ثَابِتُ المَعْرِفَةِ". 2

وأیضا نجد بأنها تقف ، كَكْرَمٍ وَفَرِحَ ، تَقْفًا وَتَقْفًا وَتَقَافَةً : صَارَ حَادِقًا حَفِيْفًا فَطِنًا ، فَهُوَ تَقِفٌ " .

#### ب / إصطلاحا:

يشير مفهوم الثقافة إلى " تلك الجوانب الحياة الإنسانية التي يكتسبها الإنسان بالتعلم لا بالوراثة، إذ يشترك كل أعضاء المجتمع بعناصر تلك الثقافة التي تتيح لهم كل مجالات التعاون والتواصل والتفاعل، وتمثل هذه المكونات هي السياق الذي يعيش فيه أفراد المجتمع " 3.

1- إبراهيم أنيس ، عبد الحليم المنتصر وآخرون ، معجم الوسيط ، الناشر معجم اللغة العربية مكتبة الشروق الدولية، القاهرة(مصر) ط4، المجلد 1، 1425هـ/ 2004م، ص98

2- ابن منظور ، لسان العرب ، دار المعارف، القاهرة (مصر)، ط1، د.ت، ص492

3- أنتوني غدنز ، علم الاجتماع (مع مدخلات عربية)، ترجمة: فايز الصياغ ، توزيع مركز دراسات الوحدة العربية، المنظمة العربية للترجمة، بيروت (لبنان)، ط1، د.ت، ص82

ويعرفها "مالك بن نبي" على أنها " مجموعة من الصفات الخلقية والقيم الاجتماعية التي تؤثر في الفرد منذ ولادته وتصبح لا شعوريا العلاقة التي تربط سلوكه بأسلوب الحياة في الوسط الذي ولد فيه " .<sup>1</sup> أما "إدوارد تايلور" يشير على أنها "ذلك الكيان المركب والذي ينتقل اجتماعيا ويتكون من المعرفة والمعتقدات والفنون والأخلاق والقانون والعادات ...".<sup>2</sup> كذلك يصف لنا مالمينوفسكي الثقافة بأنها " أداة فعالة تنقل الإنسان الى وضع أفضل يواكب لنا تلك المشاكل والأطروحات والتحديات التي تواجه المجتمع أو بيئة الفرد ،وذلك في ضوء تلبية حاجاته الأساسية " .<sup>3</sup>

## 2.1 عناصر الثقافة:

يرى مالمينوفسكي أن من شأن العناصر المكونة لثقافة ما من تلبية الحاجات الأساسية للإنسان ويقترض نموذجه من العلوم الطبيعية، حيث يذكر لنا بأن البشر يشكلون نوعا حيوانيا لأن الإنسان يعيش لعدد من الحاجات الفيزيولوجية من الغذاء، التناسل، الحماية... الخ، التي تفرض مقتضيات أساسية، إذن الثقافة حسبه تستجيب لها من خلال المؤسسات وهو المفهوم الذي يتبناه مالمينوفسكي ليشير لنا به إلى الحلول الجماعية (المنظمة) للحاجات الفردية وتمثل المؤسسات تلك العناصر المادية للثقافة وهي وحدات أساسية أما السمات الثقافية فليست كذلك .<sup>4</sup>

ومن هنا نقدم أحد أشهر التقسيمات التي يشترك بالعديد من الخصائص والسمات، ذلك التقسيم الذي يحتوي على نوعين من العناصر المهمة وهي العناصر المادية والغير مادية.

### 1.2.1 عناصر الثقافة المادية:

وهي تشمل جميع المصنوعات التي قام بصناعتها الإنسان حتى يتوافق مع بيئته مثل الأدوات الزراعية، وسائل النقل، الأثاث المنزلية، أدوات الطب ،وجميع الأدوات الترفيهية التي جاء بها الفرد حتى يتمكن من التكيف مع مجتمعه المحلي .

<sup>1</sup>مالك بن نبي، مشكلة الثقافة، دار الفكر، دمشق (سوريا)، 1420هـ /2000م، ص30

<sup>2</sup>جوردن مارشال، موسوعة علم الاجتماع، ترجمة: محمد محمود الجوهري وآخرون، مجلس الأعلى للثقافة، مشروع

القومي للترجمة، مجلد 01، مصر، ط1، 2000م، ص512

<sup>3</sup>-دنيس كوش، مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية، ترجم: منيرة السعيداني، توزيع مركز دراسات الوحدة العربية، المنظمة

العربية للترجمة بيروت (لبنان)، 2007، ص24

<sup>4</sup>سليمة فيلالي، بنية الهوية الجزائرية في ظل العولمة "دراسة على عينة من الطلبة الجامعيين، أطروحة دكتوراه، بجامعة

باتنة، جامعة محمد خيضر -بسكرة-، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم اجتماع، تخصص علم الاجتماع الثقافي،

2014/2013 م، ص118

## 2.2.1 عناصر الثقافة غير المادية:

وهي تشمل جميع السمات الثقافية غير المحسوسة والمجردة كالمعتقدات، الأفكار، القيم، المعايير، المهارات الفنية، اللغة...، التي تنتقل من جيل لآخر عبر مختلف الوسائل والعوامل الاجتماعية والدينية والتعليمية وغيرها<sup>1</sup>.

كما أنه هناك تقسيم آخر يحتوي على ثلاثة مكونات وهي تتمثل في :

\* مكونات مادية : وهي ترتبط بشكل كبير بكل ما يستخدمه الفرد بشكل يومي كالأكل والمشرب والملبس والمسكن وغيرها.

\* مكونات فكرية : وهي تلك العناصر التي تشمل الجانب العلمي مثل الفن، اللغة، العلم، الدين وغيرها.

\* مكونات إجتماعية : وهي تتعلق ببناء الإجتماعي وهيكله<sup>2</sup>.

## 3.1 أنماط الثقافة:

هناك الكثير من الأنماط المتتالية ومعظمها تشير وتسمح بأكثر من وسيلة من وسائل الاستجابة، فهي تمثل عناصر متكررة مترابطة فيما بينها بعلاقات معينة، التي تجعل كل مكون ينتج نمط متسق و يمكننا تحديدها فيما يلي:

\* نمط الالتزام هنا عندما لا تتيح لنا الثقافة إلا وسيلة واحدة فقط للإستجابة لمواقف معينة، الثقافة هنا تكون تمارس بإجبار الفرد على سلوكيات وممارسات يتم إتخاذها في مواقف.

\* نمط مفصلة عندما تتيح لنا الثقافة أو تسمح أكثر من وسيلة لمواجهة المواقف، وهنا الثقافة تكون عكس الثقافة الإلزامية.

\* نمطية وشائعة، عندما تتيح لنا الثقافة بأكثر من وسيلة لمواجهة المواقف، إذ تقرها بنفس الدرجة ولكننا نجد أحدها أكثر إنتشارا مما عداها.

1- أحمد رافة وعبد الجواد، مبادئ علم الإجتماع، مكتبة نهضة الشرق، القاهرة، 1402/1982هـ، ص82  
2-لزهر مساعديه، مفهوم الثقافة وبعض مكوناتها (العادات، التقاليد، الأعراف)، مجلة الذاكرة، العدد 09، تصدر من مخبر التراث اللغوي والأدبي في جنوب الشرقي الجزائري، ميله (الجزائر)، 2017م، ص 35

\* نمط بديلة وهنا عندما تتيح لنا الثقافة أكثر من أسلوب من أساليب السلوك، وتقدر جميعها بنفس الدرجة ولا يوجد بينهما أي إختلافات لا من حيث القيمة ولا من حيث إنتشار.<sup>1</sup>

#### 4.1 أهمية الثقافة:

تشكل الثقافة أهمية بالغة في حياة الأفراد باعتبارها عنصر مهم في المجتمع، بحيث يستحيل علينا فهم الحياة الإنسانية إذا لم نفهم العوامل المختلفة المحيطة بهذا المفهوم.<sup>2</sup> وما يدفعنا إلى الإهتمام بالثقافة لا باعتبارها أساس مساهم في بناء شخصية الإنسان فحسب، ولكن أيضا مساهمتها في توفير الإتزان الضروري للفرد، أصبحنا في وقتنا الحالي المعاصر في أشد الحاجة إليها للدفاع عن ذاتنا الإنسانية المهددة بالضياع، لذا وجب على مؤسساتنا الثقافية وأجهزتنا الإعلامية أن تؤمن بذلك وأن تعمل له بكل ما تملك من قوة وخبرة إخلاص للحفاظ على ثقافتنا، لأنها تمكن الفرد في فهم علاقات القوى ضمن جماعات ومجتمعات معينة، وببساطة فإن الثقافة أهمية بالغة.<sup>3</sup>

#### 2 ثقافة العمل:

#### 1.2 مفهوم ثقافة العمل:

تمثل ثقافة العمل من بين أحد أهم الركائز الرئيسية التي تقوم عليها الشعوب وجميع المجتمعات الإنسانية، حيث يعد العمل بحد ذاته هو العامل والفاعل المباشر في دفع عجلة التنمية في المجتمعات وأساس تحقيق الإزدهار والتقدم، وبناء على ذلك فإن العامل في مهنته أو داخل بيئة العمل هو بحاجة لثقافة تتعلق بطبيعة العمل الذي يمارسه التي تساعد العامل في معرفة جميع حقوقه وكافة واجباته دون التعرض لأي إستغلال من قبل أرباب العمل مثل الأمور المتعلقة بساعات العمل، الأجر، ضغوط العمل وغيرها من حقوق، وبالتالي تساهم ثقافة العمل بتضمين حقوق وواجبات كافة أعضاء بيئة العمل.<sup>4</sup> إنطلاقا مما تطرقنا إليه سنحاول تحديد مفهوم ثقافة العمل على أنها " مجموعة القيم الأخلاقية والسلوكية والمهارات المكتسبة، والمبادئ التي تهدف على إرتقاء بمستوى العمل سواء من حيث الأداء وزيادة الإنتاجية والفعالية ومنه تحقيق الغايات المنشودة لصالح المؤسسة والفرد معا، ويندرج في هذا السياق

1- محمد الجوهري، الأنثروبولوجيا الأسس النظرية وتطبيقات علمية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية(مصر)، السنة 2012م، ص66

2- دافيد إنغليز وجون هيوسن، مدخل إلى سوسولوجيا الثقافة، ترج:لما نصير، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، بيروت (لبنان)، ط4، 2013م، ص15

3- نجيب محفوظ، حول الثقافة والتعلم، دار المصرية اللبنانية، القاهرة (مصر)، ط1، 1410هـ/1990م، ص216.

4- وقت الولوج <https://iqtesaduna.com/> 09،18/09/02/22 ثقافة-العمل-وأهميتها

كذلك قيم تتعلق بحب العمل والتفاني فيه".<sup>1</sup> وهذه القيم هي بمثابة "مجموع الموجهات السلوكية التي تحدد سلوك العامل داخل عمله أي بمعنى كل ماله علاقة بنشاطه المهني".<sup>2</sup>

كذلك تعني ثقافة العمل "كل تلك التحولات المرتبطة بالعامل وعلاقته ببيئة العمل، ومدى ارتباط تصوراتهِ وتمثلاتهِ وأفكارهِ، وكذا معتقداتهِ وقيمه المكتسبة من مجتمعه داخل إطار التفاعل بما يقدمه مجهود عضلي جسدي أو حتى فكري أو كلاهما، وذلك راجع كله لصالح العمل الذي يمارسه".<sup>3</sup> إذ تعرف أيضا "بمثابة عملية بشرية غير ثابتة متغيرة بمرور الوقت، فهي يصيها التحول باستمرار حيث تحدد النزاعات الداخلية والمفاوضات والتوقعات التي ستسود في بيئة العمل".<sup>4</sup>

وتعرف أيضا على أنها: "مجموعة المستويات المختلفة للقوى المتفاعلة حول الإهتمام المحوري للعمل. تعني كل الأنشطة المتعلقة بالعمل في إطار المعايير والقيم المتعلقة بالعمل وتشمل ثقافة العمل في هذا السياق الإدراك والتأثير والقيم المرتبطة بها، الهيكل المعياري داخل العمل"، أما بالنسبة لواتون فيعرفها بإعتبارها "مزيج من المواقف والعلاقات والقدرات المتطورة والعادات والأنماط السلوكية الأخرى التي تميز ديناميكية المنظمة".<sup>5</sup>

وحسب "تريجونو" هي "فلسفة تقوم على رؤية الحياة بأنها تلك القيم في الخصائص والعادات والقوى الدافعة المتجذرة في حياة مجموعات أو منظمة مجتمعية بتقديم لنا مفهوم ثقافة العمل هي فلسفة تقوم على رؤية الحياة".<sup>6</sup>

من هنا نجد وجود هذا التعدد في ضبط مفهوم ثقافة العمل بين المفكرين والعلماء راجع لعدم وجود نظرية يمكن إرتكاز عليها لتحديد مفهومها، وأيضاً بحسب طبيعة المجتمع وطريقة تشكيلها وبنائها، فالمجتمعات الإسلامية ثقافة العمل التي تتبناها وتمارسها تتباين مع شكل ثقافة العمل في الدول الرأسمالية الغربية، ففي المجتمعات الإسلامية لا يمكنها أن تفصل الدين وأخلاقياته ومبادئه وقيمه في تكوين معايير

<sup>1</sup> -مهدي عوارم، ثقافة العمل في الجزائر "مقاربة وصفية تحليلية"، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والإجتماعية،

العدد 04، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعريبيج (الجزائر)، 2019م، ص305

<sup>2</sup> -تريكي حسان، ملامح التحول في قيم العمل في المجتمع الجزائري "دراسة تحليلية"، المجلة الأردنية للعلوم الإجتماعية، المجلد 10، العدد 02، طارف (الجزائر)، 2017م، ص209

<sup>3</sup> -مهدي عوارم، المرج نفسه، ص305

<sup>4</sup> - Tristin K. Green ,Work Culture and Discrimination, Copyright by California Law Review, Inc VOL. 93 No. 3 MAY 2005

<sup>5</sup> - Deepak Pralhad Raverkar ,DYNAMICS OF WORK CULTURE, 2021,page2/3

<sup>6</sup> - Mochammad Munir Rachmand, The Influence of Work Culture on Job Satisfaction and Performance: A Study on the Employees of the Bank Jatim in Surabaya, East Java, Indonesia European Journal of Business and Management Vol.9, No.26, 2017,page31



ثقافة العمل في نشاطات العمل، وذلك لأن الإسلام يلعب دور كبير في كل ما يمارسه الفرد سواء في المجتمع عامة أو داخل إطار العمل، ما يجعل العمال يدركون ويعرفون أن سلوكياتهم تكمن في حقيقة لا تخرج عن تعاليم الإسلام التي تتبع بالقران والسنة، من هنا يمكننا تعريف ثقافة العمل الإسلامية في مايلي: ثقافة العمل الإسلامية هي " التمسك بجميع قيم الإسلامية مثل الصدق والمسؤولية والعمل الجاد والتخطيط الدقيق " .

ثقافة العمل هي تحظى بتقدير كبير في الإسلام وذلك لأن الدين الإسلامي يحث البشرية عامة والمسلمين خاصة على العمل حتى يتمكن كل مسلم من أداء دور ومسؤولية . وهذا ما نصت عليه عدد من الآيات القرآنية. نذكر من بينها ﴿قُلْ يَا قَوْمِ اْعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَٰمِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ مَنْ تَكُونُ لَهُ عَاقِبَةُ الدَّارِ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ﴾ [سورة الأنعام:135] والتي تدعو إلى العمل، حيث وضع الإسلام مبادئ توجيهية معينة للتأكد من أن العمل يسير بطريقة متوازنة ولا يتعارض مع قيم الإسلامية، وحتى يتمكن بالتالي المسلمون بالعمل على أكمل وجه.<sup>1</sup>

من هنا فإن تتشكل وتتكون قواعد وقيم وأخلاقيات ثقافة العمل الإسلامية من مبادئ الإسلام التي تجعل العامل لا يشعر بأي ظلم ممارس عليه أو إستغلال، وهذا لأنه يدرك أن عمله يسير وفق تعاليم ومعايير دينه الإسلامي.

## 2.2 أنواع ثقافة العمل:

يرتبط العمل بالمهام التي يكلف بها الفرد ويتخذ منها سببا لرزقه وتلبية حاجاته الشخصية والمجتمعية، لهذا كان يمثل " جزءاً من فعالية المجتمعات"<sup>2</sup> على مرّ الزمن. وتمحورت قيمته في ذلك الحيز الذي يشغله الفرد في بيئة عمله، التي تسير وفق عدة معايير وقيم ومبادئ تضبط سلوكيات العامل والتي تشمل في إطار ثقافة العمل، إذ بدورها نجدها قد قسمت لنوعين وهما على النحو التالي :

### أ/ ثقافة العمل داخل المؤسسة:

هي تلك الثقافة التي تشمل القيم والمبادئ والأخلاق والرقى في السلوك الوظيفي للمؤسسة التي تهدف لتحقيق النجاح والجودة الإنتاجية داخل المنظمة وتشمل هذه المبادئ الإلتزام بأداء الأعمال مهما كانت

<sup>1</sup> - [Sayuti Ab Ghani, Burhanuddin Jalal, Mohd Amzari] , Islamic Working Culture , 2017,page1/2

<sup>2</sup> -طوني بينيت وآخرون، مفاتيح اصطلاحية جديدة، معجم مصطلحات الثقافة والمجتمع، ترجمة سعيد الغانمي، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، ط1، 2010 ص512.

طبيعة العمل، كالإلتزام العامل بمواعيد حضوره للمؤسسة، وإنصرافه وشغل معظم ساعات العمل بإنجاز المهام المكلف بها، إذ أن زيادة القدرة الإنتاجية ترتبط بمدى الإستغلال الجيد للوقت المتاح الذي يؤدي بإنجاز الأعمال بدقة وفي الوقت المتوفر للعمل.

كما أن رب العمل وجب عليه تقدير ومكافأة العمال الصادقين في عملهم لأن الثناء والشكر على العامل يحفزهم على إتقان عمله على أكمل وجه ما يساهم في زيادة المردودية المراد الوصول إليها<sup>1</sup>. و تتفرع ثقافة العمل داخل المؤسسة بدورها إلى عدة أقسام تتباين بين العلماء وسوف نتطرق لأحد هذه الأنواع وأبسطها بحسب تصنيف أمل مصطفى عصفور.

### \* الثقافة الإيجابية أو القوية:

وهي تعكس وجود إنفاق وتعاون بين قيم العاملين وقيم المؤسسة، وهذا الإتفاق يساهم في جعل المؤسسة تسلك بموظفيها سلوكا إيجابيا التي به تكون قادرة على التطوير والتغيير للأحسن والأفضل، وتشكل في نفس الوقت نقطة قوة وميزة تنافسية للمؤسسة.

### \* الثقافة السلبية أو الضعيفة:

وهي تعكس وجود فروق بين قيم العاملين والمؤسسة وذلك بوجود معوقات كبيرة هي التي تمنع أي تطوير تنظيمي، مما يمكن إعتبارها من نقاط الضعف التي يجب على المؤسسة مواجهتها<sup>2</sup>.

### ب/ ثقافة العمل خارج المؤسسة:

من المعلوم أن ثقافة العمل لا تشمل إطار المؤسسات فقط، إذ هي تتعدى حتى في تلك الأعمال الحرة والسباكة... وغيرها من المهن الحرة فهي أيضا تملك ثقافة عمل خاصة بها ترتبط بحسب طبيعة عملها، إذ لا بد من أصحاب المهن الحرة أن يؤمنوا ويدركو بأنهم هم أيضا يقدمون على تقديم خدمات والعون إلى المجتمع فهم يمثلون تلك الأعمدة التي ينشأ عليها التقدم والمجد، كما أن أعمالهم مهمة لا يمكن الإستغناء عنها.

إذ تعد هذه المهن الحرة تقدر وتحترم من كل فئات المجتمع وذلك راجع نسبة أنها تمثل أفضل المجالات التي يستعين بها الأفراد خاصة أولئك الذين لم يتمكنوا من الحصول على فرصة العمل داخل المؤسسات

1- غدى محمد، تقرير عن ثقافة العمل، أخذ من الموقع <https://www.fatakat-a.com/> تقرير -عن-ثقافة-العمل.html

2-خير الدين جمعة، دور ثقافة المؤسسة في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية "دراسة حالة، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، تخصص إقتصاد وتسيير المؤسسة، السنة 2014م/2015م، ص18

حسب شهاداتهم التعليمية، فنجدهم يلجؤون الذهاب إلى هذه المهن الحرة لمحاولة تحقيق النجاح الشخصي.<sup>1</sup>

بالتالي ثقافة المهن الحرة هي أيضا تشمل " مجموعة من الأفكار والتصورات والقيم والإتجاهات التي تشجع الشباب على العمل الحر " .<sup>2</sup>

أوهي عبارة عن " مجموع قيم وأفكار والإتجاهات والعادات الإجتماعية التي تقوم على أساس الرغبة أو الدافع الشخصي في أي نشاط إقتصادي وإنتاجي أو خدماتي بحيث لا يتبع الدولة أو ثقافة القطاع الخاص".<sup>3</sup>

كخلاصة لهذا نجد ان ثقافة العمل داخل المؤسسة تختلف عن ثقافة خارج المؤسسة ، فالأولى تخضع ثقافتها لتنظيم الرسمي القائم على قواعد ولوائح تنظيمية بينما الأخرى فهي تخضع لتنظيم غير رسمي القائم على العلاقات والتفاعلات والعادات والإتجاهات ولا تتبع لثقافة القطاع الخاص.

### 3.2 سمات ثقافة العمل:

لقد شملت ثقافة العمل عدة خصائص تميزها عن باقي الثقافات الممارسة في مختلف الجوانب والإتجاهات ،ويمكننا تحديدها في العناصر التالية :

\* **التوقيت** : وهي أن يكون كل من أعضاء العمل دقيقا أثناء تقديمه للتقارير للمكتب وأثناء حضوره للإجتماعات.

\* **الإستجابة** : وهي الرد على طلبات وإستفسارات والتعليمات على كل من العملاء ورب العمل وزملاء العمل.

\* **الإتصال** : وهي الإلتزام بالمعايير المحددة للوسائل اللفضية والمكتوبة ،حتى يكون هناك تفاعل بين أعضاء العمل وعلى سبيل المثال التواصل والتفاعل وجها لوجه أو عبر البريد الإلكتروني، أو الهاتف.

\* **آداب العمل المهني** : هي الإلتزام بمعايير السلوك الحسن داخل إطار العمل في كل ما يتعلق بالكلام والإلتزام بالمواعيد والتفاعلات بين الأشخاص ... الخ .

\* **التدبير المنزلي** : هو ما يتعلق بمعايير الصحة والنظافة في محطات العمل وأماكن العمل.

<sup>1</sup>-موقع الكتروني فتكات، المرجع السابق.

<sup>2</sup>-فاطمة محمد رفيده، المحددات الإجتماعية لثقافة العمل الحر "دراسة ميدانية على عينة من الشباب في مدينة مصراته"، مجلة كلية الأداب، العدد 09، جامعة مصراته، دبت، ص52

<sup>3</sup>-أشهر محمد طه رشوان، دور جامعة أسبوط فرع الوادي الجديد في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابها كمدخل لحل مشكلة البطالة، مجلة كلية التربية، المجلد33، العدد01، جامعة المنوبة، 2018م، ص192

- \* الشعور بالإنتماء : هو ذلك الشعور الذي يبادر إحساس العامل داخل العمل بأنه جزء مهم وذلك لتجنب إحساس بالغربة التي تؤثر في الأخير على جودة العمل.
- \* العمل الجماعي : هو ذلك التفاعل الكبير بين مجموعة من الأشخاص ذوي مؤهلات ومهارات يعملون بشكل متآزر داخل العمل نحو هدف مشترك.
- \* ديناميات المجموعة : هي التفاعلات والعلاقات عبر مجموعات العمل في محيط العمل .
- \* ممارسات التنشئة الإجتماعية : أو ما يعرف بالتنظيم الغير الرسمي بين العمال وهي تفاعلات غير رسمية بين الأفراد التي قد يكون لها تأثير أولا على أهداف الشركة .
- \* إحترام الآخرين : وهي إدراك كل من في المنظمة أنه عنصر مهم وله دور فعال ومساهمة قيمة لتقدمها وذلك من خلال إشراكه في إتخاذ وصنع القرار .
- \* الإنفتاح : وهي وجود شفافية في إتخاذ القرارات وتبادل المعلومات وحرية السؤال وتقديم وجهات نظر.<sup>1</sup>

## 4.2 فوائد ثقافة العمل:

- يمكننا تحديد إيجابيات ثقافة العمل فيما يلي :
- تعزز الروح المعنوية العالية للعمال.
- الحصول على الأداء الأسمى والإنتاجية العالية.
- تمكن ثقافة العمل أرباب العمل التأمل في الرؤية وخلق التواصل وإستنباط الإستجابات المرغوبة.
- ثقافة العمل الإيجابية هي ثقافة موجهة نحو الأداء الجيد.<sup>2</sup>
- تمكن ثقافة العمل على تحسين أداء الموظف وذلك بواسطة خلق التحفيز وبالتالي الحصول على رضا الوظيفي.

<sup>1</sup> -<http://www.arunk.com/pdf/study%20material/Unit-21.pdf> UNIT 21 ORGANISATIONAL CULTURE Organisational Processes : موقع الكتروني

<sup>2</sup> -work clture <https://www.slideshare.net/kamal48/work-culture-22582168>

- تجعل القيم المشتركة بين العمال يشعرون براحة في العمل مما يساهم الإلتزام والولاء وتجعلهم يبذلون جهدا أكبر .

- تساعد ثقافة العمل في توفير الإرشادات المساهمة في توحيد العمل والأنشطة.

### 3 تكوين ثقافة العمل:

#### 1.3 أهداف تكوين ثقافة العمل:

نسعى وراء بناء ثقافة العمل سواء داخل المؤسسة أو خارجها إلى محاولة تحقيق العديد من الغايات الإيجابية والضرورية لضمان السير الحسن لفعالية أنشطة العمل من قبل الموظفين فهي مهمة لذا وجب علينا بناء ثقافة عمل لتحقيق الأهداف التالية :

- الحصول على أداء يصل إلى أعلى مستوى من الكفاءة.
- الأخذ بالمبادرات والمخاطر.
- الاستطاعة والتمكن من التكيف مع التغيرات التي تحدث وتمس العمل.
- أن تتخذ القرارات الملائمة.
- العمل بشكل تعاوني كفريق واحد يشترك في هدف نفسه.
- أن يكون العمل منفتح بشكل خاص على المعلومات والمعرفة الجديدة والأفكار القادمة.
- الحصول على الثقة ونكون جديرين بها.
- إحترام الآخرين كعملاء والموردين والزملاء.
- الرد على الأفعال وقبول المسؤولية<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>- <http://www.arunk.com/pdf/study%20material/Unit-21.pdf> UNIT 21 ORGANISATIONAL CULTURE Organisational Processes

### 2.3 دوافع تكوين ثقافة العمل:

تتمثل دوافع من وراء بناء وتشكيل ثقافة العمل نظرا لما لها من دور في جعل الموظف يقوم بعمله بشكل جيد، إذ يمكننا تحديدها في بعض النقاط التالية :

- الدافع الأول : هو الحاجة إلى غرس شعور بالبيئة المليئة بالحيوية حيث يكون العمال لديهم أسباب ذاتية وأنشطة متماسكة جيدا مع الأداء.

- الدافع الثاني : لأن ثقافة العمل تخلق لنا موقفا إيجابيا داخل بيئة العمل لضمان لنا مساهمة العمال في العمل بالأفضل مالمديهم.

- الدافع الثالث : يكمن في أنها تخلق لنا الحماس للعمل بشكل فعال.

- الدافع الرابع : هو أن بناء ثقافة العمل يساهم في خلق جو عمل مريح وتعاوني<sup>1</sup>.

### 3.3 خطوات تطوير ثقافة العمل:

فيمايلي سنحاول التطرق لبعض التدابير الهامة التي يجب إتباعها وإتخاذها لتطوير ثقافة العمل :

- الخطوة الأولى : هي أن يكون رب العمل عادلا بين العمال ولكن رغم ذلك يجب أن يكون حازما في التعامل مع المرؤوسين بشأن أنشطة العمل.

- الخطوة الثانية : أن يهتم صاحب العمل بالإحتياجات والمشاكل الشخصية والعائلية للمرؤوسين التي تمكنه للحصول في الأخير على الولاء والوفاء والإحترام من قبلهم.

- الخطوة الثالثة : عدم تشجيع الأفراد في التركيز على الوضع الهرمي.

- الخطوة الرابعة : تعزيز قيم التعاون وتبادل المعلومات والتواصل الذي يكون سواء بين العملاء بينهم أو بين المرؤوسين ورب العمل.

- الخطوة الخامسة : تشجيع على تحديد الأهداف وإتخاذ القرار من خلال منتديات التشاور والمشاركة لضمان الإتساق في صناعة القرار<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>-work culture <https://www.slideshare.net/kamal48/work-culture-22582168>

<sup>2</sup> <http://www.arunk.com/pdf/study%20material/Unit-21.pdf> UNIT 21 ORGANISATIONAL CULTURE Organisational Processes : موقع الكتروني

#### 4 معوقات واهمية ثقافة العمل:

##### 1.4 معوقات ثقافة العمل:

هناك العديد من العوامل المؤثرة التي تعيق تطوير ثقافة العمل وتحد من توسعها، كما ساهمت هذه التحديات على تقليص عملية إنمائها، على ضوء هذا يمكننا إدراج بعض واهم هذه الصعوبات في النقاط التالية:

##### 1.1.4 عقلية الإدارة:

تعد عقلية الإدارة الحاجز الأساسي الذي يمنع من تبني ثقافة عمل جديدة، وذلك راجع خوف الإدارة ذات الثقافة القديمة بأن يتخذ العملاء ميزة المرونة التي تمتاز بها الثقافة الجديدة التي تتكيف مع الوضع الحديث والمتغير للعمل، الذي يدفع بالإدارة بعدم القدرة لتولي قدر كاف من الإدارة الذاتية والرقابة. بالتالي سياسات الإدارة وممارساتها القديمة تعيق عملية تطوير وبناء ثقافة عمل جديدة.

##### 2.1.4 عقلية "ليس لدي وقت":

ويعد مصدر المشكلة الكلية وهو عمل كاذب جدا، إذ يتحجج رب العمل بعدم إمتلاكه الوقت لإحداث تغييرات في شكل ثقافة العمل الموجودة وبها تسير أنشطة العمل، في الأخير الوقت والمكان والعديد من المواضيع هي نتيجة لبعض العوامل الأساسية التي يمكن أن تصبح عقبة هائلة أمام التطوير بثقافة العمل على سبيل المثال منها عدم وجود إجتماع وكذلك هيمنة التنظيم الجماعي.

##### 3.1.4 بيئة عمل متقطعة:

هنا يشعرون العمال أنهم لا يتمكنون العمل وهذا بسبب تيار مستمر من المقاطعة، وتتمثل هنا في الوقت الذي يتم فيه إزعاج الموظف في عمله مما يدفع بهم أن يستخدموا وقتهم الشخصي الخاص للقاء المواعيد.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>-THE 21 CENTURY EVOLUTION of WORK CULTURE Copyright Super Navigators ApS Gammel Moent Copenhagen ( danmark ) ,2009,page 10

## 2.4 أهمية ثقافة العمل:

يعتبر موضوع ثقافة العمل ذو أهمية كبيرة بالنسبة لكل المجتمعات إذ تظهر أهميتها لما لها من دور في استخراج الأحسن والأمر من الموظفين، حيث يعد هؤلاء العمال هم الذين يعملون ويسعون على الحفاظ على المؤسسة لفترة طويلة، وتعمل ثقافة العمل على توفير جوا مريحا للعمال داخل محيط العمل، كما أنها أيضا عامل مهم للتنظيم البيروقراطي الذي يسعى لتحسين جودة الموارد البشرية التي ستكون لها تأثير قوي على تحسين جودة الخدمات للمجتمعات.<sup>1</sup>

بالتالي لثقافة العمل أهمية انطلاقا من المكاسب والفوائد المترتبة عنها في تمكين رب العمل على تسيير العمال.

---

<sup>1</sup>-Aldri Frinaldi ,Nora Eka Putri Jumiati , The Influence of Work Culture and Work Quality onService Quality in 50 Kota Regency, West Sumatra Advances in Social Science, Education and Humanities Research, volume 510 6th International Conference on Social and Political Sciences, (ICOSAPS 2020) ,page362



## خلاصة :

انطلاقاً مما تبينناه في فصلنا هذا حول ثقافة العمل فإننا نستنتج في الأخير أنه يجب علينا تعزيز هذه الثقافة بين الشعوب ،فباعتبار العمل هو عماد الحياة وهو الأساس الذي تقوم عليه المجتمعات اليوم فإنه يجب على الأفراد أن يكونوا على دراية بمفهوم ثقافة العمل التي بواسطتها يستطيع ضمان كافة حقوقه ولا يتعرض لأي ظلم وإستغلال من قبل أرباب العمل.



## الفصل الثالث :

# ثقافة العمل التطوعي

**تمهيد:**

تعد ثقافة العمل التطوعي ظاهرة لها أهمية كبيرة على الفرد والمجتمع على حد سواء وذلك لما لها من إيجابيات عدة مترتبة عنها من خدمة المجتمع وإثرائه وتنميته من عدة جوانب خاصة إجتماعيا وإقتصاديا، إذ تمثل بمثابة جزء لا يتجزأ من ثقافة المجتمعات المعاصرة اليوم، فهي أضحت ضرورة من ضرورات الحياة البشرية لأن هدفها كله يرجع لصالح فائدة المجتمع، وعلى هذا فإننا سنحاول في هذا الفصل التعرف عن ماهية ثقافة العمل التطوعي والسيرورة التاريخية لنشأتها وتطورها وإكتشاف أهم المداخل النظرية المفسرة لها، كذلك المبادئ التي تقوم عليها والآليات التي يتم الإستعانة بها لتفعيل ثقافة العمل التطوعي وبلورتها، كذا معرفة التحديات التي تعيق الأفراد الإنخراط في العمل التطوعي والعزوف عنه، وماهي المكاسب المترتبة عنها على المتطوع والمجتمع؟

**5 ماهية ثقافة العمل التطوعي:****1.5 تعريف ثقافة العمل التطوعي ونشأته:**

لقد تميز العمل التطوعي للتعدد في الدلالات بين علماء الاجتماع والمفكرين، فهناك من الباحثين من خصه إلى تلك الجهود الفردية أو الجماعية التي يؤديها إنسان لصالح خدمة المجتمع، وهناك من يقصره على أنه فعل خيري هادف لتحقيق وتقديم العون بالمجان ودون توقع المتطوع من ورائه الحصول على أي عائد مادي مالي، ونتيجة لهذا التباين بين العلماء حسب وجهة نظر كل واحد منهم على حدا فيمكننا تحديد مفهوم العمل التطوعي وشمله في كل من الجانب اللغوي والإصطلاحي لإمكانية التعرف على مفهوم ثقافة العمل التطوعي.

**1.1.1 تعريف ثقافة العمل**

أ / مفهوم العمل:

\* الجانب اللغوي:

هو المهنة والفعل وجمع أعمال، قال ابن فارس "العين والميم واللام أصل واحد صحيح، وهو عام في كل فعل وفعلة " 1.

بينما يعرفه ابن منظور العمل ب" المِهْنَةُ وَالْفِعْلُ وَالْجَمْعُ أَعْمَالٌ، عَمَلٌ عَمَلًا، وَأَعْمَلُهُ غَيْرُهُ وَإِسْتَعْمَلَهُ وَإِعْتَمَلَ الرَّجُلُ : عَمِلَ بِنَفْسِهِ " 2.

\* الجانب الإصطلاحي:

بينما يشير مفهوم العمل من الجانب العلمي الإصطلاحي هو ذلك الأساس لإكتساب المهارات والقدرات وممارستها، كما أنه يوفر للفرد صدقات، فالعمل يخلق الصلة التي يدخل من خلالها الأفراد والجماعات في سياقات مختلفة ففي بيئة العمل يستمتع الناس بأداء أنشطتهم التي تختلف بدورها حسب طبيعتها ومشاكلها 3.

1-الحسن ميادة محمد، العمل الإجتماعي التطوعي (تأصيل وتوصيف)، مجلة البحوث والدراسات الشرعية، العدد 25، دار المنظومة، مصر، 2014م، ص161

2-إبن منظور، لسان العرب، دار المعارف، القاهرة (مصر)، ط1د، ص3108/3107

3-انتوني غدنز، مرجع سبق ذكره، ص436

**ب / مفهوم التطوع:****\* الجانب اللغوي:**

يعرف التطوع لغة " تَفَعَّلَ مِنَ الطَّاعَةِ، وَهُوَ مَا تَبَرَّعَ بِهِ الْإِنْسَانُ مِنْ ذَاتِ نَفْسِهِ، مِمَّا لَا يُلْزِمُهُ فَرَضُهُ، وَفِي مَعْجَمِ الْوَجِيزِ تَطَوُّعُ الشَّيْءِ رَأْوَلُهُ إِخْتِيَارُهُ " <sup>1</sup>.

كما يعرف " ما تبرع به من ذات نفسه مما لا يلزمه فرضه، والتطوع باشيئ أي تبرع به، والمتطوع ما يأتي من أعمال الصالحة زيادة على الفرائض والواجبات "، وشرعا هو طاعة غير واجبة، فسمي تطوع لأن فاعله يفعله تبرعا من غير أن يؤمر به " <sup>2</sup>.

**\* الجانب الإصطلاحي:**

يحدد لنا كمال أحمد التطوع بأنه " ذلك الجهد الذي يفعله الإنسان لمجتمعه وبدافع منه دون إنتظار مقابل له، قاصدا بذلك تحمل بعض المسؤوليات في مجال العمل الإجتماعي المنظم والذي يستهدف به تحقيق الرفاهية للإنسانية "، بينما يعرفه لنا عبد الهادي الجوهري بأنه " الجهد الإرادي الذي يبذله الفرد دون توقع عائد مادي يهدف المشاركة في تحمل مسؤوليات تجاه المجتمع ومؤسساته، من أجل إسهام في حل المشكلات " <sup>3</sup>.

بالتالي يمكننا تعريفه بأنه جهود إرادية تعكس مبادرة شخصية تنطلق من مسؤولية أخلاقية وإجتماعية في مساعدة ودعم الآخرين، وذلك سواء ببذل جهد أو وقت دون توخي أرباح <sup>4</sup>.

**ج / مفهوم المتطوع:**

يعرف المتطوع على أنه " ذلك الشخص الذي يشارك في العمل الخيري دون إنتظار العائد المجزي في مشروعات المجتمع، وذلك العائد الذي يتفق مع قيم المجتمع ويكون من خلال منظمات عامة أو تطوعية للمساهمة في الوقاية أو التحكم والحد من تأثير بعض المشكلات الإجتماعية في المجتمع " <sup>5</sup>. وهذا يعني أن المتطوع هو ذلك الفرد الذي يسخر نفسه وجهده ووقته برغبة منه ودون أي اكراه، فهو يقدم عليه المتطوع الي محاولة تقديم العون للمجتمع والسعي لخلق ونشر القيم الانسانية التعاونية.

<sup>1</sup> -مبروك ساحلي، دور العمل التطوعي في تحقيق التنمية، مجلة العلوم الإجتماعية، المجلد 15، العدد 02، جامعة أم بواقي، الجزائر، سبتمبر 2021م، ص29

<sup>2</sup> -حمزة أحلام ووهيبة نريمان صبرين، أهمية العمل التطوعي وأساليب تفعيله في مجال التعليم، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة، العدد07، جامعة زيان عاشور، الجلفة، السنة 2020م، ص116

<sup>3</sup> -مقدم زينب وكيلوي هوارية، إتجاه الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي "دراسة ميدانية لبعض الجمعيات ولاية أدرار"، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة أحمد درارية أدرار، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية والإسلامية، قسم العلوم الإجتماعية، تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل، السنة 2014م/2015م، ص57

<sup>4</sup> -عادل محمد الكسادى، العمل التطوعي في حضر موت مدخل تاريخي معاصر، جامعة حضر موت، كلية الآداب، ص52، د.ت، ص52

<sup>5</sup> -مقدم زينب وكيلوي هوارية، مرجع نفسه، ص57

وهو أيضا "ذلك المواطن الذي يعطي وقتا وجهدا بناءا على إختياره الحر وبمحض إرادته لأحد المنظمات الرعاية الإجتماعية، وذلك دون أن يحصل على عائد مادي مقابل جهده التطوعي " 1.

كما يمكن تعريفه بأنه " ذلك الشخص الذي يتمتع بمهارات أو خبرات معينة يمكن له الإستفادة منها في تلبية أو أداء واجب إجتماعي عن رغبة منه " 2.

#### د / تعريف العمل التطوعي:

العمل التطوعي هو بمثابة العمل الذي يتم إختياره بحرية، دون مقابل، وبهدف إفادة المجتمع، ويحدد الباحثون أربعة أبعاد يجب أن يتضمنها تعريف العمل التطوعي وهي تشمل طبيعة العمل التطوعي، وطبيعة المكافأة التي يحصل عليها المطوع، والسياق الذي يتم فيه تنفيذ العمل التطوعي ومن المستفيد منه، فالعمل التطوعي يعد نشاطا رسميا غير ربحي، فهو يقضي فيه الفرد جزءا من وقته وبرغبة منه بصورة رسمية داخل تنظيم ما، إذ هو يعمل من أجل تنفيذ منفعة للمجتمع المحلي كله 3.

#### هـ / تعريف ثقافة العمل التطوعي:

من المرات القلائل التي نجد فيها يطرح مفهوم ثقافة العمل التطوعي أو ثقافة التطوع، حيث لا نجده يستعمل كثيرا في الخطابات المتداولة حول هذا المجال رغم أهميته، لذا من الضروري تحديد هذا المفهوم وضبطه والمقصود به أنه منظومة القيم والمبادئ والأخلاقيات والمعايير والرموز والممارسات التي تخص على المبادرة بعمل خيري الذي يتعدى نفعه من الفردي إلى الجماعي، وثقافة التطوع جزء لا يتجزء من مفهوم الثقافة بالمعنى العام، فإنتشار الثقافة في أي مجتمع تساهم في تحريكه ودفعه نحو المزيد من الإنجاز والإنتاج في ميادين ومجالات العمل التطوعي، ولكن عندما تكون ثقافة التطوع غائبة عن الساحة الإجتماعية فلن تكون في صالح تقدم وتطور العمل التطوعي 4.

كذلك تعرف ثقافة العمل التطوعي بأنها " إحدى مكونات ثقافة المجتمع المدني الحديث، حيث النزوع إلى العمل التطوعي من أجل خدمة المجتمع وتحقيق الأهداف تشكل الدافع الأساسي للإنخراط في منظمات خيرية 5.

1-حمادية خوجة وقاسم مريم، دور مواقع التواصل الإجتماعي في تنمية العمل التطوعي "دراسة وصفية تحليلية لصفحة الفايسبوك لجمعية ناس الخير ورقلة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، قسم علوم إعلام وإتصال، تخصص تكنولوجيا الإتصال الجديدة ، 2014م /2015م، ص44

2-عائض سعد أبو نخاع الشهراني، الخدمة الإجتماعية والعمل التطوعي "دراسة تحليلية لعلاقات التبادل والتكامل، مجلة جامعة الملك عبد العزيز:الأدب والعلوم الإنسانية،المجلد16، العدد01 ، 1429هـ/2008م، ص218

3-هند حسين محمد الحريري، واقع العمل التطوعي في البحث العلمي عبر شبكات التواصل الإجتماعي لطالبات كلية التربية بجامعة جدة، مجلة كلية التربية، الجزء 2، العدد173، جامعة الأزهر، مصر، أبريل 2017م. ص 301

4-ليزا كيفورق سلوكجيان، المرجع سبق ذكره، ص6

5-حصّة عبد الرحمن أحمد سمطيط ومنال عبد الله خزي، وعي الشباب الكويتي بدور الجمعيات الخيرية وعلاقته بتفعيل ثقافة العمل التطوعي لديم، مجلة كلية التربية، جزء 03 ، العدد 45، جامعة عين شمس، 2021م، ص25

و على هذا يمكننا إعتبار العمل التطوعي كأحد المجالات للرئيسية لممارسة الخدمة الإجتماعية وتكامل بناءها فهو قد صنفت مؤسساته في مجال مهنة الخدمة الإجتماعية التي نعرفها بأنها " نوع من الخدمة التي تعمل من جانب على مساعدة الفرد أو جماعة الأسرة التي تعاني مشكلات لتتمكن من الوصول إلى مرحلة سوية ملائمة<sup>1</sup>، إلى منظمات أهلية حسب معيار التبعية وهي " التي يكونها الأهالي ويتولون إدارتها وتمويلها و الإشهار عنها بجهود تطوعية من قبل المتطوعين ،وذلك داخل إطار قانون الجمعيات والمؤسسات الأهلية، كما أنها تكون تحت إشراف حكومي ومن أمثلتها الجمعيات الخيرية " 2.

### 2.1.1 نشأة وتطور مفهوم العمل التطوعي:

لقد شهد التاريخ الإجتماعي للعالم المعاصر اليوم عدة أشكال مختلفة للعمل التطوعي، حيث أخذ يزاوله الإنسان منذ القدم من منطلق مجموعة القيم والأعراف والتقاليد الإجتماعية التي يؤمن بها الأفراد وهي بدورها تؤدي للتكافل والتفاعل وبناء المجتمعات، مما يدفع بالأفراد يستشعرون بالمسؤولية نحو بني قومهم، إذ المجتمعات اليوم تنهض بالإستعانة بمختلف مؤسساتها على عدة مفاهيم وقواعد للعمل التطوعي التي تساه على بلورة ثقافة العمل التطوعي وتطوير برامج ممارسته فهي بمثابة قيمة إنسانية جوهرية موجهة نحو سلوك الأفراد والجماعات التي تؤمن بالتعاون لمواجهة كل المشاكل والظروف و التحديات التي تقف عائق أمام البشرية.

وطبقا لما ورد سنقدم تطور العمل التطوعي على مدى المراحل التاريخية :

#### أ / العمل التطوعي في الحضارات:

#### \* العمل التطوعي في الحضارة المصرية:

عرفت الحضارة المصرية منذ بدايتها للعمل التطوعي وذلك عرفناه من خلال تلك الأعمال المنقوشة على جدران المعابد، فقد كان الشخص يتطوع من تلقاء نفسه لمدة ساعة في كل يوم لأداء أي عمل إجتماعي يكون له عائد سواء على أرض الوطن أو عائد خدمي لأي مواطن ولما دخلت المسيحية لمصر تبينت الدعوة للعمل الخيري وحثت عليه من تعاليمها مثل " من كان معه رغيف خبز فليعط جاره نصفه

<sup>1</sup>-بد الحي محمود حسن صالح، الخدمة الإجتماعية ومجالات الممارسة المهنية ،المكتب الجامعي الحديث ،الإسكندرية(مصر) ، 2014،ص25

<sup>2</sup>-ماهر أبو المعاطي علي ،الإتجاهات الحديثة في الخدمة الإجتماعية، دار المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية (مصر)، 2014،ص147

ومن كان له ثوبان فليعط من ليس له ثوب "، وزادت رغبة الناس فيه فأنشأت المؤسسات الدينية وفتح مجال الخير أمام من يمد يده مع الدعوة لتحويل الطاقات المعطلة إلى طاقات منتجة لصالح كل من المواطن والمواطنین.<sup>1</sup>

ومن هنا نجد الحضارة المصرية القديمة تجسد عندها العمل التطوعي الخيري في مساعدة المحتاجين والفقراء مثل تقديم المؤمن الغذائي والألبسة من قبل العائلة الحاكمة والتي تكون عامة في المناسبات الملكية كما إهتمت المعابد الفرعونية بتجمعات التبرعية من التجار والحرفيين لفائدة المحتاجين والأيتام والعبيد وذلك ما عبرت عنه الآثار المصرية القديمة.<sup>2</sup>

### \* العمل التطوعي في الرومان والإغريق (اليونان):

لقد كانت الحضارة اليونانية معاصرة للحضارة المصرية وكان إهتمامها فيها من خلال طبقة النبلاء - الأغنياء- التي كانت تقوم برعاية أبناء السبل وتوفير الطعام والمأوى لهم وللغرباء، وكانت في الغالب هذه المساعدات قادمة من خزائن الدولة نفسها.

بينما في الحضارة الرومانية فقد تميز بنائها الإجتماعي بالفوارق الطبقية، فقد إنقسم مجتمعهم إلى أشراف وعامة والأولى هم طبقة النبلاء فكانوا يملكون كل شيء، بينما العامة أبناء الأشراف فلم يكن لهم أي حقوق أو كيان، ولكن بعد كفاح طويل ساهم إلى تحقيق العدل والمساواة بين الجماعتين.<sup>3</sup>

### ب / العمل التطوعي في الديانات السماوية :

على الرغم من ظهور العمل التطوعي منذ القدم في الحضارات الإنسانية التي كان معظمها متزامن مع بعضها البعض قبل ظهور هذه الديانات السماوية، إلا أن العمل التطوعي لم يتخذ الرؤية الصحيحة والواضحة إلا بعد نزول الأديان السماوية والتي دعت كل حدا منها في نصوصها على ممارسة العمل التطوعي وهي تشمل في الإسلام والمسيحية وإلي هودية إذ قامت في إعلاء قيم الخير والعطاء في تعاليمها وإعتبرت التطوع جزء من مفاهيم القيم المطلقة.<sup>4</sup>

<sup>1</sup>-منصور الرفاعي محمد عبيد، التطوع والعطاء، مركز الكتاب للنشر، وزارة الإعلام الهيئة العامة للإستعلامات، سلسلة ثقافة الشباب، ط1، 2007م، ص18

<sup>2</sup>-باعلي سعيدة، المرجع سبق ذكره، ص87

<sup>3</sup>-بركاني نور الهدى، العمل التطوعي الجمعي من خلال مواقع التواصل الإجتماعي "دراسة وصفية تحليلية لمنشورات ناس الخير عين البيضاء عبر الفاييس بوك، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة العربي بن مهيدي، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، قسم العلوم الإنسانية، تخصص صحافة وإعلام إلكتروني، السنة 2016م/2017م، ص56

<sup>4</sup>-باعلي سعيدة، المرجع نفسه، ص 88



**\* العمل التطوعي في الديانة اليهودية:**

إهتمت الديانة اليهودية بالعمل التطوعي وأصدق ما يدل على ذلك تلك الوصايا العشر التي نزلت على سيدنا موسى عليه السلام وإهتمت بالفقير والرعاية الإجتماعية والتي نذكر منها " طوبى للذي ينظر للمساكين في يوم الشر ينجيه الرب"  
 "من يريح الفقير يقرض الرب وعن معروفه يجازيه "  
 "إفتح يدك لأخيك المسكين الفقير في أرضك" <sup>1</sup>

**\* العمل التطوعي في الديانة النصرانية:**

جاءت النصرانية في أقوالها الغير المحرفة مكملة للديانة اليهودية ومستمرة في إتجاهاتها وتعاليمها نحو الإحسان ورعاية المحتاجين وذلك في كثير من نصوص العهد الجديد الإنجيل الذي نجد فيه الأصول الأولى للرعاية الإجتماعية معبرة عنها في عدة مواضع ،فالصدقة يقبل الصوم، ومعها تقبل الصلاة، كما إهتمت النصرانية برعاية الأيتام والأرامل وحتى أنشئت ملاجئ، وهنا يكمن دور الكبير للعمل التطوعي.<sup>2</sup>

**\* العمل التطوعي في الدين الإسلامي:**

يعد الدين الإسلامي آخر شرائع الله في الأرض الذي أرسى دعائمه على أسس الإخاء والتكافل الإجتماعي والتعاون بين المسلمين فيما بينهم، إذ لم يكتف الإسلام بالحث على العمل التطوعي فقط بل يثاب فاعله بالأجر في كل من الدنيا والآخرة ،وهذا ما جعل الإسلام فريد من نوعه في إعطاء رؤية متكاملة حول العمل التطوعي ويؤسس أخلاقه وقيمه على أساس الإخاء والتراحم بين المسلمين، بين الضعيف والقوي والصغير والكبير وذلك كله بهدف خلق أمة إسلامية مترابطة فيكما بينها ،وقد عملت منابع الشريعة الإسلامية من خلال القرآن والسنة على ترسيخه بواسطة العديد من الآيات القرآنية والأحاديث النبوية التي دعت إلى التعاون من خلال العمل التطوعي، فكما جاء في السنة النبوية في سياق الحث على الخير والتطوع كقول رسول صلى الله عليه وسلم " أنا وكافل اليتيم في الجنة كهاتين (وأشار بإصبعين الوسطى والسبابة ) " <sup>3</sup>.

<sup>1</sup>-صمبة فاطمة وعبلة فطيمة، دور العمل التطوعي في تفعيل الإتصال لدى الجمعيات الخيرية "دراسة ميدانية بالجمعيات الخيرية ببلدية أدرار"، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة درارية أدرار(الجزائر)، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، قسم العلوم الإجتماعية، تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل، السنة 2014م/2015م، ص17  
<sup>2</sup>-زهير بوبرهم، المجتمع المدني وظاهرة التطوع في الجزائر "دراسة في التحديات وآليات الإنعاش، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، السنة 2018م/2020م، ص31  
<sup>3</sup>-باعلي سعيدة، مرجع سبق ذكره، ص90

## ج / العمل التطوعي في المجتمعات المعاصرة:

لقد أخذ قطاع العمل التطوعي مكانة هامة في المنافسة العالمية لتحقيق التنمية، إذ تعد المؤسسات التطوعية ركنا أساسيا في مجالات توفير الرعاية الإجتماعية، إذ تركز الدول المتقدمة على العمل التطوعي وتجعله نمط للسلوك الإجتماعي، وأنه من الركائز المساهمة في نهضة بلدانها، حيث تظهر لنا إحصائيات دول العالم حول العمل التطوعي بوجود نسبة كبيرة في الانخراط فيه وممارسته ففي المملكة المتحدة قدر عدد الجمعيات الخيرية نحو 190 الف جمعية ونسبة المتطوعين حوالي 90%، بينما في الولايات المتحدة بلغ عدد الجمعيات 140 الف جمعية ونسبة المتطوعين الأمريكيين حوالي 57% وهناك العديد من النسب الكبيرة والمتفاوتة في دول العالم.

بينما ظهرت في الدول العربية العديد من المنظمات التطوعية تتباين أنشطتها ومجالاتها تسعى إلى التجديد التنظيمي لضمان بقاءها وإستمرارها لدعم العمل الوطني والتطوعي في دول مثل مصر والأردن ولبنان والمغرب العربي أكثر من غيرها من بعض الدول العربية.<sup>1</sup>

## 2.1 أنواع وأشكال العمل التطوعي:

### 1.2.1 أنواع العمل التطوعي:

يشمل العمل التطوعي العديد من الأنواع إختلفت فيما بينها وذلك راجع بحسب نوع التصنيف الذي قد أدرجت فيه والتي يمكننا تحديدها في مايلي :

أ / تصنيف العمل التطوعي حسب المنفعة : والتي بدورها تنقسم إلى قسمين :

#### \* تصنيف العمل التطوعي حسب المنفعة العامة

هذا النوع يقوم به أفراد المجتمع عندما يتعلق بعمل يعود بالنفع والفائدة على جميع أعضاء المجتمع، فعلى سبيل المثال تطوع في بناء مسجد أو تنظيف الحي والقرية، أو حتى إزاحة الأوساخ عن الرمال... وغيرها وتتم مجريات هذا العمل بعد الإتفاق على جميع الجوانب التي تخصه كالموضوع الوقت والمهام... الخ، وبعدها يتم الإعلان عنه وذلك من طرف الإمام أو عن طريق أحد أفراد الجماعة الذي يكلف بإذاعة الخبر في بعض المناطق فهو يدعى بإسم "البراج"، وهذا الأمر كان موجود في القديم حرصا على أن ينتشر الخبر بين جميع السكان، أما اليوم فيتم بواسطة إذاعة الأمر في الإذاعة أو التلفزيون وحتى في الجرائد.

<sup>1</sup> -زيانة بن ناصر بن سالم الراشدية، الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي وعلاقتها بالدافعية للتطوع لدى عينة من طلبة جامعة نزوي بسلطنة عمان في ضوء بعض التغييرات، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة نزوي، كلية العلوم والآداب، قسم التربية والدراسات الإنسانية، تخصص الإرشاد النفسي، 2016م، ص24

وهذه الممارسة تضبطها عدة قواعد قائمة على عادات وتقاليد التي يمتثل إليها الأفراد وهي يكون مجملها قائم على المبادئ الدينية، وهي طريقة يتقبلها الجميع باعتبارها تتوافق مع عاداتهم وأغراضهم التي يخضعون إليها.

### \* العمل التطوعي ذو المنفعة الخاصة:

أما بالنسبة لهذا النمط فهده المنفعة الفردية، ونجده في حالة ما إذا أراد فرد أو عائلة إنجاز عمل يفوق قدراته وإمكانياته، حيث يتصل المتطوع مسبقاً بالأفراد الجماعة ككل واحد في منزله أو في أي مكان يصادفه فيه إذ يطلب منهم أن يتطوعوا عنده على أساس أن يعاملهم بالمثل عند حاجته، وفي هذا النمط من التطوع المشاركة فيه لا تكون إجبارية فبإمكان أي فرد العزوف عن المشاركة في ممارسة الأعمال التطوعية، ولكنه من جانب آخر يعتبر مخطئ حسب روح المودة وقوانين الجار.<sup>1</sup>

### ب / تصنيف العمل التطوعي حسب الحجم: وينقسم إلى قسمين:

#### \* العمل التطوعي الفردي:

وهو سلوك أو فعل إجتماعي يمارسه الفرد من تلقاء نفسه و برغبة منه، إذ لا يبتغى منه أي مردود مادي فهو يقوم على إعتبارات أخلاقية أو إجتماعية أو إنسانية أو حتى دينية. كما ينقسم هذا النوع إلى شكل سلوك تطوعي وهو مجموعة التصرفات التي يمارسها الفرد وهي تأتي إستجابة لظروف طارئة أو موقف إنساني، والشكل الثاني يكون على مستوى الفعل التطوعي وهو عكس الأول لا يأتي إستجابة لظروف بل يأتي نتيجة لتدبير وإفتكار.

#### \* العمل التطوعي المؤسسي:

هو أكثر تقدماً من العمل التطوعي الفردي وأكثره تنظيماً وتأثيراً على المجتمع فهو يحتوي على الكثير من المؤسسات يحتل فيها العمل التطوعي على أهمية كبيرة، حيث تعمل جمعيات ومنظمات أهلية وحكومية بتطوير المجتمع بواسطة الأعمال التطوعية، ويأتي هذا التطوع المؤسسي ليسهم في جميع الجهود والطاقات الإجتماعية المبعثرة فيجعلها من أزرة ذات فعالية كبيرة.<sup>2</sup>

1- محمد مولودي، العمل التطوعي ومساهمته في إستمرار الحراك الشعبي الجزائري، مجلة آفاق علمية، المجلد 13، العدد 04، جامعة أدرار، الجزائر، 2021 م، ص 257-258

2- منتهى الكيلاني، دور الفايستوك في نشر ثقافة العمل التطوعي "دراسة مسحية على عينة من طلبة الجامعات الأردنية في مدينة عمان، مذكرة لنيل درجة الماجستير، جامعة الشرق الأوسط، كلية الإعلام، 2019م، ص 13-15

د / تصنيف العمل التطوعي حسب المشاركة: ويندرج ضمنها ثلاثة أنواع:

### \* المشاركة المعنوية للعمل التطوعي:

يتمثل هذا النوع من المشاركة في دعم المشاريع التطوعية معنويا من خلال الوقوف المعنوي مع المشروع التطوعي وذلك يكون سواء بالتشجيع أو الدفاع، أو حتى التعريف به في المحافل العامة إلى غير ذلك من صور المشاركة المعنوية.

### ج / المشاركة العضوية للعمل التطوعي:

ونعني بهذا النوع هي أن يكون الشخص المتطوع عضوا فعلا داخل الأعمال التطوعية، وذلك عبر إنتسابه لأحدى مؤسسات الخدمة الإجتماعية كالمنظمات الخيرية، وهذا يتطلب بذل جهد كبير والتضحية ببعض الوقت لممارسته والفرد يكون جاء في التفكير ويشهد الهمة كله من أجل إثراء وخدمة المجتمع ، وتقوية وتعزيز العمل التطوعي وبلورة ثقافته وإنماء ممارسته <sup>1</sup>.

### 2.2.1 أشكال العمل التطوعي:

يمكننا ضبطها في الشكلين التاليين في كل من السلوك التطوعي والفعل التطوعي على النحو التالي:

#### أ / شكل السلوك التطوعي:

وهو يقصد به تلك الممارسات التطوعية التي يمارسها الأفراد إستجابة لظروف طارئة أو لمواقف أخلاقية أو إنسانية، علي سبيل المثال إسعاف جريح في حالة خطرة إثر حادث سير أو سقوط من مكان مرتفع ،أو إنقاذ غريق مشرف على الهلاك، أو مساعدة منكوب في زلزال وماشابه، حيث يقوم الأفراد بالأعمال التطوعية نتيجة الحوادث الطارئة ومن منطلق هذه الممارسات كلها يعد العمل التطوعي شعور إنسانيا أو موقف أخلاقي وحتى راجع لدافع ديني.

#### ب / شكل الفعل التطوعي:

وهذا الشكل نعني به الممارسات التطوعية الناتجة عن الإيمان بأهمية العمل التطوعي، وهذا بحد ذاته ويرتكز مع منطلقات الفعل التطوعي<sup>2</sup>.

### 3.1 مجالات العمل التطوعي:

تمتد مساحة العمل التطوعي لتغطي كافة مجالات حياة الأفراد وتتعدد مجالات العمل التطوعي وتختلف من مجتمع لآخر وذلك يكون راجع تبعا لإحتياجات كل مجتمع، وفي مجمل القول يمكننا حصرها في المجالات التالية:

<sup>1</sup>- عبد الله أحمد اليوسف، ثقافة العمل التطوعي، النشر مركز الراهبة للتنمية الفكرية، ط1 ،السنة 2018/2019م، ص26-

27-28

<sup>2</sup>-جاسم علي الكندري، ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت "دراسة ميدانية"،مجلة العلوم التربوية،جزء 01،العدد 01، يناير 2016م،ص168

**أ / المجال الإجتماعي:**

ويشمل رعاية الطفولة والمرأة والأحداث وحتى المسنين والمحتاجين، وإعادة تأهيل مدمني المخدرات، مكافحة التدخين، الإرشاد الأسري، ورعاية الأرملة والأيتام والمساكين والمعوقين .

**ب / المجال التربوي التعليمي:**

ويشمل كل تلك الأعمال الخيرية التي تصب في نشر المعرفة في المجتمع، وذلك سواء ببناء المدارس، أو التعليم أو تقديم الخبرة ومحو الأمية، أو التعليم المستمر، أو من خلال تقديم التعليم المنزلي بالنسبة للمتأخرين دراسيا.

**ج / المجال الصحي:**

ويشمل هذا المجال العديد من الأنشطة التي تساهم في نشر الوعي الصحي للقضاء على الأمراض والأوبئة، ومن أبرز إنجازات المنظمات التطوعية في هذا المجال بناء المستشفيات وتقديم الأدوية، الرعاية الصحية وزيارة المرضى والتخفيف عنهم، أو تقديم الإرشاد النفسي والصحي، وتقديم العون لذوي الإحتياجات الخاصة... وغيرها من أنشطة، وهذه الأعمال كلها تكون أبواب منفتحة للخير ومستحبة عند الله عز وجل لأن فيها تضافر لجهود الناس وتفاعلهم وتعاونهم مع نشر الألفة بينهم وشعورهم بالمصلحة العامة، وإنطلاقا من هذه المبادئ نثبتها في القرآن الكريم كقول الله تعالى " وَسَارِعُوا إِلَىٰ مَغْفِرَةٍ مِّن رَّبِّكُمْ وَجَنَّةٍ عَرْضُهَا السَّمَاوَاتُ وَالْأَرْضُ أُعِدَّتْ لِلْمُتَّقِينَ " سورة آل عمران آية 133<sup>1</sup>.

يتضمن المجال المشاركة في كل أعمال الإغاثة والمشاركة في أوقات الكوارث المختلفة.

**د / المجال المدني:**

يتضمن العناية بالغابات والمحافضة عليها ومكافحة التصحر ، والعناية بالشواطئ، والمتنزهات وحماية الجو ومكافحة التلوث .<sup>2</sup>

- ويتضح مما سلف تعدد مجالات العمل التطوعي وتنوع نشاطاته بتنوع البيئات التي يسكنها الأفراد،ولهذا فإن العمل التطوعي مجالاته واسعة وتزداد نشاطاته بزيادة مجالاته لدى الأفراد، كما تتسع دائرة مجالاته بالتصورات المتسارعة والتغيرات المتلاحقة على كافة المجتمعات .<sup>3</sup>

<sup>1</sup>-منى إسماعيل رفيق الفراء، المرجع سبق ذكره، ص24-25

<sup>2</sup>-فاطمة حسن سالم خليفة، إتجاهات طلبة جامعة الزاوية نحو العمل التطوعي "دراسة ميدانية"، مجلة كليات التربية، العدد 20، جامعة الزاوية، يناير 2021م،ص268

<sup>3</sup>-عبد الله بن فلاح الشهراني ، دور الجامعة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية وثقافة العمل التطوعي "دراسة ميدانية على طلاب وطالبات الدبلوم القاع في التربية بجامعة بيشة ،مجلة كلية التربية ببنها ،الجزء 01 ،العدد110 ،السنة أبريل 2017م،ص16

## 4.1 دوافع و أهداف العمل التطوعي:

### 1.4.1 دوافع العمل التطوعي:

يعد التطوع عمل ضروري للمجتمعات اليوم خاصة باعتبارها ميزة مجتمعية لازمت المجتمع الإنساني منذ القدم وإستمرت حتى وقتنا الحالي، وذلك راجع لإرتباطه بدوافع لدى الأفراد والتي بدورها ترتبط بإشباع حاجات فطرية لديهم، فتجعلهم يقبلون عليه، وتختلف دوافع التطوع من مجتمع لآخر وذلك حسب رؤية الأفراد للعمل التطوعي وكذا لطبيعة الإحتياجات التي تفرضه عليه الظروف.

ومن هنا يمكننا تلخيص هذه الدوافع التي تنشط في التطوع فيمايلي :

#### أ / دوافع فكرية:

وهي تتعلق بمدى قناعة الفرد بأفكاره ومبادئه ومفاهيم معينة، مثل ضرورة المشاركة الفعالة لتغيير الواقع الاجتماعي نحو الأفضل أو أداء رسالة إصلاحية في المجتمع... الخ، وهذا لأن العمل التطوعي يرتبط برؤية معينة مختلفة، كما ترتبط أيضا هذه الدوافع بمهارات وقدرات الفرد.

#### ب / دوافع نفسية:

ترتبط بحاجة الفرد إلى الشعور بالانتماء وتأكيد الذات والأمن، وهو يكون بممارسة بعض الأعمال التي تتفق مع الاتجاهات والميول والرغبات الشخصية التي يمكن أن توجد في العمل الرسمي متسعا لتحقيقها.

#### ج / دوافع روحية :

وهي ترتبط بإدمان الفرد بمعتقدات وقيم وتقوم بإعتقاد الديني يتبناه ويعمل به، وبالتالي هو دافع ديني فبالنسبة للإنسان المسلم فإن التطوع يرتبط بقيم البر والإحسان ومساعدة الآخرين وغيرها التي تقوم بدفعه إلى محاولة تحصيل الأجر من الله سواء في الدنيا أو إنتظار الجزاء في الآخرة ،لأنه يمثل له عبادة ففي القرآن الكريم يقول الله تعالى " وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على الإثم والعدوان " سورة المائدة الآية 2، أما في الأحاديث النبوية " والله في عون العبد ما كان العبد في عون أخيه " رواه مسلم.

#### د / دوافع أخلاقية:

كما يرتبط العمل التطوعي بالأخلاق الفاضلة بالنسبة للمسلم فهي تميز صاحبها وتمنحه مكانة عالية بين الناس ،مما تجعله يوصف بما يتميز به من العطاء في مجال معين ،مثلا يوصف بأنه من المتقين وذلك لأنه ينفق في سبيل الله وهو كقول الله تعالى في سورة البقرة " ذلك الكتاب لاريب فيه هدى للمتقين (2) الذين يؤمنون بالغيب ويقيمون الصلاة ومما رزقناهم ينفقون (3) سورة البقرة الآية (2-3) .

**ه / دوافع إجتماعية:**

وهذه الدوافع تتعلق بالإحساس بالمسؤولية الإجتماعية وهو شعور الفرد بالواجب نحو المجتمع الذي ينتمي إليه ورغبته في النهوض به والعمل من أجله ،كما ترتبط بالحاجة للتقدير والحصول على المكانة الإجتماعية والإرتباط بعلاقات إيجابية مع الغير ،وكذا وجود مشكلات إجتماعية لا يمكن حلها إلا من خلال دعم بعض المنظمات الإجتماعية التي تخدم المجتمع .<sup>1</sup>

**م / دوافع إنسانية وحضارية:**

تتمثل في ذلك الشعور الداخلي للفرد وإحساسه بواجبه نحو مجتمعه لتخفيف عن آلام الآخرين المعانين ومحاولة تقديم العون والمساعدة للمحتاجين ،كذا شعوره بالمسؤولية تجاهه ومن ثم نشر ثقافة العمل التطوعي .<sup>2</sup>

إنطلاقاً من هذه الدوافع يمكننا تحديد مجملها في النقاط التالية :

- الحاجة إلى تكوين علاقات مع الآخرين.
- الحاجة إلى ممارسة أعمال تتفق مع الميول والرغبات.
- محاولة شغل الوقت الفاضي بصورة إيجابية.
- محاولة إكتساب مكانة إجتماعية في بعض تنظيمات إجتماعية.
- محاولة توفير إحساس بالإنتماء إلى المجتمع.
- \*كما نجد محمد كفاوين يرجعها لنا إلى :
- عوامل إنسانية لخدمة المحتاجين وتخفيف معاناتهم.
- عوامل إيديولوجية تشمل إلتزامات السياسية والحزبية.
- عوامل دينية بإعتبار الدين يحض على موضوع خدمة المحتاجين .<sup>3</sup>

<sup>1</sup>-حمدي أحمد عمر ، العمل التطوعي التنموي من الذاتية إلى الإتجاه " دراسة سوسيولوجية لعينة من شباب جامعة سوهاج "، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد 51، قسم الإجتماع كلية الآداب،جامعة سوهاج، 1440هـ، ص222-223

<sup>2</sup>-هند حسين محمد الحريري، واقع العمل التطوعي في البحث العلمي عبر شبكات التواصل الإجتماعي لطالبات كلية التربية بجامعة جدة، مجلة كلية التربية، الجزء الثاني، العدد173، جامعة الأزهر ،مصر، أبريل 2017م، ص291

<sup>3</sup>-نصر الدين بن عودة، المعوقات التي تعترض مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي، جامعة حسينية بن بوعلي، الشلف، دبت، ص280

### 2.4.1 أهداف العمل التطوعي:

يسعى العمل التطوعي لتحقيق العديد من الأهداف تعود بالنفع والفائدة على الفرد والمجتمع على سواء، وتندرج هذه الأهداف من عامة ذات علاقات مباشرة بالوظائف الأساسية للعمل التطوعي، وخاصة عندما تتخذ الأعمال التطوعية عدة أشكال متباينة في مجالات متفرعة، ولعلنا نذكر أبرز هذه الأهداف في مايلي :

- يهدف إلى تخطي الحواجز السلبية في المجتمع.
- محاولة إعداد وتوجيه الطاقات البشرية والمادية وتحويلها إلى عمل إجتماعي إيجابي.
- توفير التقدم والرفاهية لأفراد المجتمع والأسلوب الأفضل للأداء والأكثر نفعاً.
- سد الفراغ الموجود في الخدمات ومحاولة توسيع قاعدتها لتحقيق مبدأ الكفاية الإجتماعية.<sup>1</sup>
- محاولة تنشئة الطلبة وتنميتهم على التضحية والأخلاق الحميدة كما جاء في ديننا الإسلام.
- تحقيق التعاون مع الحكومات المحلية المعنية.
- تمكين وتطوير المجتمع المحلي.
- تلبية إحتياجات والرغبات الحقيقية للأفراد بتنفيذ البرامج والأنشطة المستدامة.<sup>2</sup>

### 2 نظريات ثقافة العمل التطوعي :

برزت العديد من النظريات الإجتماعية التي ركزت إهتماماتها على العلاقات الإجتماعية وقيمة المشاركة والعمل المتبادل ودوره وأهميته بين أفراد المجتمع، حيث تعتمد معظم هذه الدراسات الإجتماعية والنفسية التي تناولت العلاقات المتبادلة إلى إستخدام بعض من النظريات ذات الصلة بهذا الموضوع، فإن المقاربات المفسرة للعمل التطوعي أخذت أبعاداً كثيرة وهي في مجملها تحول تفسير وفهم سلوك الإنساني الذي يقوم به للعمل التطوعي، لذا تتخذ دراسات الحالية في إطار توجهاتها النظرية على العديد من المقاربات التي تحاول من خلالها تفسير العمل التطوعي.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>- سمر بنت محمد بن غرم الله المالكي، مدى إدراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة أم القرى، كلية التربية، مكة المكرمة، قسم التربية الإسلامية والمقارنة، السنة 1430/1431هـ، ص37

<sup>2</sup>- سنوسي سمية وخالد حامد، العمل التطوعي الجمعي والتنمية المحلية في الجزائر "دراسة ميدانية بالجمعيات الناشطة على شبكة التواصل الإجتماعي (فايسبوك) ببلدية تبسة \_ نموذجاً \_، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، المجلد 06، العدد 03، الجزائر، جويلية 2021م، ص259

<sup>3</sup>- حمدي أحمد عمر، مرجع السابق، ص228



## 1.2 النظرية البنائية والوظيفية:

نجد أن هذه النظرية تعمل على تفسير السلوك التطوعي الإجتماعي من خلال تفسير النتائج المترتبة عن هذا السلوك في المجتمعات إذ تنظر هذه النظرية أن كل جزء من المجتمع يؤدي وظيفة معينة تهدف لخدمة المجتمع، وبالتالي تنطبق هذه النظرية على العمل التطوعي بإعتباره يعد أحد النظم الإجتماعية التي تحافظ على إستقرار المجتمعات وتكاملها، كما تؤكد لنا الرأي الشمري بإعتماد وتطبيق هذه النظرية على الفعل التطوعي ودوره في تحقيق التكامل الإجتماعي على إفتراض أنه من خلال المشاركة في الأعمال التطوعية يحدث تفاعل بين أفراد المتطوعين مما يساهم إلى تحقيق منافع كثيرة للمتطوعين أنفسهم كإكتساب معارف وخبرات جديدة ومختلفة وإنخراط بتجارب جديدة وعدم شعورهم بالعزلة والوحدة، كما يمكنهم تعويض تلك العلاقات الإجتماعية الضعيفة في المجتمعات الحضرية المعاصرة.

## 2.2 نظرية التبادل الإجتماعي:

نظرية التبادل الإجتماعي من النظريات الإجتماعية التي زاد الإهتمام بها في منتصف القرن العشرين، إذ يعد من روادها "جورج هومانس" الذي ركزت كتاباته الأولى في الخمسينات على الأشكال الأولية على السلوك الإجتماعي بين الأفراد، ثم بعده إلتحق " بلاو" في بداية الستينات الذي قام بتوسيع دائرة النظرية التبادلية لتشمل كل المستويات البنائية والثقافية في المجتمع، وركزت على العلاقات التبادلية بين الفرد والمجموعة، وبين المجموعة مع بعضها البعض والتي تعتمد على القيم الإجتماعية، ثم وصولاً إلى " إميرسون " في بداية الثمانينات من خلال العمل على دمج بين الوحدات الكبرى والصغرى في طريقة موحدة.

من هنا يمثل المنطلق الأساسي لهذه النظرية هي أن الناس يمارسون الأنشطة التي تجلب لهم النفع وتشبع حاجاتهم ورغباتهم، والهدف الرئيسي لهذه المقاربة يتمحور حول السلوك الفعلي أو التفاعل بين الأفراد والذي يعني تبادل الأنشطة الإجتماعية في ضوء المكافأة والتكلفة:

هنا نجد قد وضح لنا "الحسن" مجموعة من المبادئ التي تقوم عليها هذه المقاربة التبادلية نذكر منها:  
- أن الحياة الإجتماعية عملية تقوم على الأخذ والإعطاء أي تبادل بين شخصين أو جماعتين، أو حتى مجتمعين.

- العلاقات الإجتماعية تسير إذا كانت هناك موازنة بين الأخذ والعطاء في الحقوق والواجبات.
- كلما كان للعمل أو النشاط الذي يقوم به العضو أو الأفراد مكاسب زاد من إحتتمالية تكرار هذا العمل.
- كما أيضا كلما كان العمل الذي يقوم به الفرد له تقييم إيجابي من المجتمع، كلما زاد إحتتمالية تكراره.
- مراعاة عدم وجود فاصل بين قيام الفرد بالعمل وتحقيق المكاسب سواء كانت مادية أو معنوية.

وبالتالي هذه النظرية تنطبق مع العمل التطوعي، في أنه عندما يحصل المتطوع على مكاسب تدفع بالفرد للقيام به مثل المكاسب المعنوية كالحب والتقدير والإحترام وغيرها، جانب ذلك المكاسب المادية فكل هذا يدفع بالمتطوعون فردا أو جماعة للمزيد من المشاركة بالقيام بالعمل التطوعي.

### 3.2 نظرية القيم:

ترى هذه النظرية أن الإنسان عبر حياته اليومية الإجتماعية يكتسب العديد من القيم المتشكلة، وتعد التنشئة الإجتماعية محور أساسي في هذه النظرية أو إعتبره المدخل التي تستند إليه، وذلك لأن الإنسان بواسطة التنشئة الإجتماعية يكتسب هذه القيم الإيجابية، من هنا يمكننا تحديد المبادئ التي تقوم عليها في مايلي :

- التنشئة الإجتماعية تلعب دورا هاما في هذه المقاربة من خلال غرس قيم العمل التطوعي وتعزيزها لدى أعضاء المجتمع
- التنشئة الإجتماعية هي التي تتضمن أهداف وقيم العمل التطوعي.
- القدرة الإجتماعية تمثل إمتداد لحياة المجتمع وثقافته.
- التنشئة الإجتماعية من خلالها تتكون كل الأدوار والمكافأة.

وعلى ضوء هذا يفسر العمل التطوعي من خلال هذه النظرية أن ثقافتنا تعد زاخرة بالقيم والأعراف التي تخص بالعمل الخيري والخدمات الاجتماعية، حيث يكون الفرد تحت تأثير تعلم السلوك التطوعي بواسطة الأسرة والمسجد، والرفاق والمدرسة، وحتى الإعلام فجميع مؤسسات ومؤثرات المجتمع تلعب دور في بلورة ثقافة العمل التطوعي<sup>1</sup>.

### 4.2 نظرية الدور:

تؤكد هذه النظرية أن الدور يشكل أحد عناصر التفاعل الإجتماعي، فهو نمط متكرر من الأفعال المكتسبة التي يؤديها الشخص في موقف أو مواقف معينة، وهذا يوضح لنا الدور البارز الذي يلعبه المتطوع في تفعيل النشاط والعمل التطوعي ومحاولة النهوض بخدماته لسد رغبات الأفراد والجماعات<sup>2</sup>. بناء على ذلك فإن هذه النظرية ترى أن كل شخص يحتل مركزا معيناً فإنه يقوم بدور ما معين، وبما أن العمل التطوعي يعمل على إشباع حاجات الأفراد في المجتمع فهو هنا يقوم بسد النقص الموجود، لذلك فإن من خلال مفهوم المركز الإجتماعي يمكننا تفسير الدور الذي يؤديه المتطوعون بالعمل التطوعي

<sup>1</sup>- هدى مطر الهذلي، دور كلية التربية بجامعة الأمير سلطان بن عبد العزيز بالخرج في نشر ثقافة العمل التطوعي في ظل مبادرات التحول الوطني، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، العدد43، جامعة الأمير سلطان

بن عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، يناير 2019م، ص856

<sup>2</sup>- هدى مطر الهذلي، المرجع نفسه، ص855

منطلق من دوافع خيرية، وهذا الدور هو في الأساس يقوي المركز الاجتماعي للمتطوعين<sup>1</sup>. كما يمكننا إدراج العمل التطوعي الاجتماعي في نظرية الحاجات لماسلوا التي قام بتقسيمها لنا إلى خمسة مستويات لتمنحنا هرما يتشكل من حاجات أساسية متمثلة في الطعام والشراب والملبس والسكن، وتعد القاعدة باعتبارها أساس لبقاء الإنسان، ثم تليها حاجات إشباع حاجات الأمان والطمأنينة للفرد، تليها الحاجات الاجتماعية التي يمكننا تطبيق تحتها العمل التطوعي بالنظر عما يترتب عنه في تحقيق الذات وينتج عنه الحصول على تقدير خاص للفرد أو المتطوع من طرف الجماعة ومن المجتمع عامة، حيث كلما زاد حصول المتطوع على التقدير والإحترام ممن حوله زادت دافعيته على ممارسة العمل التطوعي.<sup>2</sup>

### 3 خصائص ومبادئ ثقافة العمل التطوعي :

#### 1.3 خصائص العمل التطوعي:

- يتميز العمل التطوعي عن غيره من الأعمال بمجموعة خصائص التي يمكننا إجمالها في النقاط التالية :
- يعد جهد وعمل يلتزم الإنسان به طوعية وبرغبة منه.
  - عمل خيري ماجور، يعني لا مقابل من وراء نشاطه.
  - يهدف إلى سد ثغرة في مجال الخدمات الاجتماعية.
  - نابع من دوافع ورغبة ذاتية دون إجبار لتحمل المسؤولية الاجتماعية.
  - يوظف في المجالات التي تعود بالنفع العام على الفرد والمجتمع.<sup>3</sup>
  - الإستقلالية الواسعة لهياكل المنظمات غير الحكومية عن الحكومية.
  - أن تكون الجمعية لها شكل مقنن يميزها عن أي تجمع مؤقت للأفراد.
  - هي إنعكاس لرؤية شعبية تطوعية.
- إذن يمكننا تلخيص خصائص العمل التطوعي في ثلاثة نقاط (التطوعية، عدم الربحية، التجرد أي أنشطتها سامية لاتخدم أعضاء الجمعية فقط).<sup>4</sup>

<sup>1</sup> -فاطمة محمد رفيده، العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع، "رؤية واقعية لدور الجمعيات الأهلية في مدينة مصراته"،

مجلة كلية الأداب، العدد09، جامعة مصراته، د.ت، ص195

<sup>2</sup> -هدى مطر الهذلي، مرجع السابق، ص856

<sup>3</sup> -مقدم زينب، مرجع سبق ذكره، ص68

<sup>4</sup> -مراد مقعاش ومسعود مقعاش، دور العمل التطوعي في تفعيل السياسات التنموية من منظور عمل مؤسسات المجتمع المدني، مجلة دراسات في علم الاجتماع المنظمات، المجلد 01، العدد 09، 2021م، ص54/53

**2.3 مبادئ العمل التطوعي:**

- يمثل العمل التطوعي من أبرز الأعمال التي تحقق غايات المجتمع، ولكي يتم ترسيخ مفهومه في المؤسسات التعليمية ينبغي علينا تحديد بعض المبادئ الرئيسية التالية :
- إقرار بحق كل إنسان في التأسيس الحر للجمعيات للخيرية وذلك بغض النظر عن الجنس والدين وحتى الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للفرد.
  - احترام كرامة كل إنسان والثقافة التي يحملها.
  - الإنخراط في المجتمع لإمكانية حل مشكلاته.
  - توفير الحماية للمتطوعين أثناء ممارستهم للعمل التطوعي.<sup>1</sup>
  - أن يفيد التطوع المجتمع والمتطوع على سواء.
  - أن يكون العمل التطوعي غير مدفوع الأجر.
  - أن يكون العمل التطوعي أمر إختياري دائما وليس إجباري.
  - أن يكون التطوع أسلوبا قانونيا يمكن الأفراد بواسطته المشاركة في أنشطة المجتمع.
  - أن يكون التطوع أداة يمكن الأفراد والجماعات بواسطته تلبية الإحتياجات الإنسانية والبيئية والاجتماعية.
  - وجب أن يكون التطوع نشاط يتم القيام به في القطاع الغير ربحي.
  - وجب التطوع أن يعزز حقوق الناس والمساواة بينهم.<sup>2</sup>

**3.3 آليات العمل التطوعي:**

يمكن الإعتماد على عدة آليات لتفعيل العمل التطوعي في المجتمع والتي يمكننا تحديدها في العناصر التالية :

**أ / تفعيل العمل التطوعي في مجال الإعلام:**

بما أن العمل التطوعي أصبح يتعدى اليوم بأهدافه الواسعة المفهوم التقليدي، فهو لا ينحصر في مساعدة ودعم المجموعات الخاصة المستضعفة مثل المعوقين والأيتام والأرامل والمشردين، ومحاربة الفقر فقط، فهو أوسع من ذلك، وهو مايجب علينا مناقشته في مجتمعنا العربي والإستفادة في تلك التقنيات

<sup>1</sup>-يونس بن حمدان بن عبد الله الكلبي، دور إدارة المدرسة في تعزيز العمل التطوعي بالمدارس، مجلة العربية للنشر العربي، العدد 19، - 2020م، ص101

<sup>2</sup>-جوري نوبل ولويز روجرز وآندي فريير، الدليل الأساسي للإدارة برامج العمل التطوعي، ترجمة:عادل بن محمد السليم، مؤسسة محمد وعبد الله إبراهيم السبيعي الخيرية، مركز بناء الطاقات، 1431هـ، ص292

الحديثة في مجالات الإعلام وشبكات الإتصال وغيرها من وسائل الإعلام، وذلك حتى تشكل مفهوم موحد لثقافة العمل التطوعي يعكس وجهة نظر خاصة عربية ويبرز خصوصية مجتمعاتنا وعقائدنا. ومن المقترحات لتفعيل العمل التطوعي في مجال الإعلام نجد أن تمارس وسائل الإعلام دورا كبيرا في دعوة المواطنين إلى العمل التطوعي والتعريف بنشاطاته الخيرية التي تؤديها المؤسسات الحكومية والجمعيات مطالبة وسائل الإعلام بدور تعريف أفراد المجتمع بماهية العمل التطوعي ومدى حاجات المجتمع إليه.

نشر ثقافة العمل التطوعي من خلال قنوات ووسائل الإعلام المرئي والمقروء والمسموع، كالمجالات المتخصصة في متابعة أنشطة العمل التطوعي، أو من خلال المحاضرات في المساجد والمنتجات والمنتديات الثقافية والمؤتمرات.

وبتالي يجب أن توظف وسائل العمل التطوعي بصفة متكاملة لتمكين المجموعات المستهدفة في المناشط الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية.

### ب / تفعيل العمل التطوعي في مجال التعلية:

- يجب أن تظم البرامج الدراسية للمؤسسات التعليمية المختلفة بعض المقررات التي تركز على مفاهيم العمل التطوعي وأهميته ودوره التنموي، كما يجب إقرانه ببعض البرامج التطبيقية مما يثبت القيمة في نفوس الشباب.

- ضرورة قيام المدارس في مراحل مبكرة بإشراف الطلبة في برامج العمل التطوعي، مثل حملات النظافة وزراعة الأشجار وغيرها، والعمل على زيادة ثقة الجهود بالمؤسسات التطوعية.

- تدعيم جهود الباحثين لإجراء المزيد من دراسات وبحوث علمية حول العمل التطوعي الاجتماعي، مما يحسن واقع التطوع.

- تشجيع الشباب والفتيات على الإنخراط في الأعمال التطوعية بواسطة وسائل الإعلام كالصحافة والإذاعة والتلفزيون.<sup>1</sup>

### ج / تفعيل العمل التطوعي في العمل الإلكتروني:

ويتم هذا بواسطة الشبكة العنكبوتية، لكن تقتصر تجارب التطوع الإلكتروني على بضعة مواقع وأفكار إلكترونية وبجهود فردية خاصة، ووسط ثقافة تطوع ناشئة فقط، من هنا يمكننا نحاول معرفة كيف إمكانية إستغلال الإنترنت كوسيلة تفاعلية لها لغة عالمية في خدمة مجتمعاتنا العربية.

<sup>1</sup>- أمينة دواجي والويزة سيريج، دور مواقع التواصل الاجتماعي في تفعيل العمل التطوعي لدى شباب الجزائري "دراسة ميدانية على عينة من شباب ولاية البويرة، شهادة لنيل شهادة الماستر، جامعة أكلي محند أو حاج البويرة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم التاريخ، تخصص إتصال وعلاقات عامة، 2018م/2019م، ص53-4-55

- من هنا نذكر أهم مجالات استخدام الكمبيوتر في المنظمات الخيرية والإستفادة منها في تفعيل العمل التطوعي الإلكتروني في مايلي :
- استخدام الإنترنت في إستقبال البريد وإرسال الرسائل ومراسلة الجهات الإخبارية والمتطوعين والمستفيدين من أعمال تطوعية.
  - إنشاء قاعدة بيانات عالمية بشأن الموارد المتاحة من المتطوعين على شبكة الإنترنت.
  - العمل على إنشاء منتديات المناقشة عبر شبكة الإنترنت حور العمل التطوعي ،يتيح فرص لتبادل الآراء والخبرات حول الموضوع مع طرح أفكار إنمائية لتطوير العمل الإجتماعي التطوعي.
  - استخدام التكنولوجيا الحديثة لتنسيق العمل التطوعي بين الجهات الحكومية والأهلية لتقديم الخدمة الإجتماعي<sup>1</sup>.

#### 4 معيقات العمل التطوعي:

##### 1.4 معوقات العمل التطوعي:

تواجه برامج العمل التطوعي في العالم العربي العديد من الصعوبات التي تحد من توسعها كما يجب، إذ ساهمت هذه التحديات إلى تقليص إطار العمل التطوعي وإعداد المؤسسات التطوعي ونسبة المنتسبين إليها وعلى ضوء هذا سنحاول تحديد إلى أهم هذه المعوقات في الأبعاد التالية :

##### أ / البعد الثقافي الإجتماعي:

أولا يعد البعد الثقافي إحدى العوامل المؤثرة في العمل التطوعي وذلك لما للمنظومة الثقافية من تأثير على الدوافع والعوامل التي يحملها الأفراد، ورغم أن الثقافة الإسلامية تحمل في طياتها العديد من القيم التي تحفز على ممارسة الفعل الخيري والتشجيع على الإنخراط فيه والمشاركة وذلك ما قد نصت به العديد من الآيات القرآنية في الكتاب الكريم، وهذا نجد أن ثقافة التطوع في مجتمعاتنا العربية مازالت تتسم بدرجة متدنية من الفاعلية، كما أنها تعاني إشكالية تتمثل في جمود الخطاب الفكري في ميدان التطوع ولا تزال الفجوة قائمة بين النظرية والتطبيق .

كما تساهم بعض الأنماط الثقافية في المجتمع في تقليص مشاركة الشباب في العمل التطوعي كالتقليص من أهميته الإجتماعية ودوره الفعال في بناء المجتمع ،كما هناك جانب كبير تتحمله مسؤوليتها المؤسسات الحكومية والأهلية في التعريف بالبرامج والنشاطات التطوعية، وعدم السماح للشباب بالمشاركة في صنع القرار داخل المؤسسة وقلة التشجيع ودعم العمل التطوعي.

<sup>1</sup>- أمينة دواجي والوزارة سبريج، المرجع السابق، ص-55-56

**ب / البعد التنظيمي القانوني:**

كذلك تساهم بعض الأنماط الثقافية في المجتمع في تقليص مشاركة الشباب في العمل التطوعي كالتقليص من أهميته الإجتماعية ودوره الفعال في بناء المجتمع، كما هناك جانب كبير تتحمله مسؤوليتها المؤسسات الحكومية والأهلية في التعريف بالبرامج والنشاطات التطوعية، وعدم السماح للشباب بالمشاركة في صنع القرار داخل المؤسسة وقلة التشجيع ودعم العمل التطوعي . بينما تشكل الأبعاد التنظيمية والقانونية إحدى المعوقات الرئيسية في مجال محاولة تطوير العمل التطوعي، ذلك أن عدم توفر التشريعات والتنظيمات والأنظمة واللوائح التي توفر في الإطار القانوني لعمل المنظمات التطوعية، ورغم أن الوعي بالعمل التطوعي وأهميته للفرد والمجتمع أخذ بالتنامي إلا هذا نجد أن التنظيمات واللوائح لا تواكب مع الحاجات الفعلية لتطوير العمل التطوعي، وتعاني أيضا برامج التطوع من قلة التنسيق والتكامل بين كل من المؤسسات العامة في مجال التطوع من ناحية وإنخفاض مستوى التعاون بين تلك الجهات والقطاعات الرسمية من ناحية أخرى.

وبهذا يعد تفعيل الأطر التنظيمية للعمل التطوعي وتسهيل إجراءاته يمثل من بين الركائز المهمة والأساسية لتطوير العمل التطوعي، وتشجيع ممارسته، إذ يشكل عدم توفر منظمات تطوعية لدعم برامج التطوع إحدى العقبات المحورية في تحديث برامج التطوع، ودون أن ننسى أن المؤسسات التطوعية تعاني من نقص الكفاءات الإدارية المتميزة، ومن هنا غياب التخطيط المسبق الذي يسهم في جلب الكفاءات وتدريب المتطوعين في مجالات الفعل التطوعي، وما يصاحب ذلك من ضعف في تصميم وظائف التطوعية، وتحديد الواجبات التي يقوم بها المتطوع، والوقت اللازم لممارسة العمل التطوعي، وإضافة لكل هذا عدم توفر برامج التدريب للمتطوعين حسب المجال الذي يفضله كل متطوع ويتوافق مع ميولاته وخبراته<sup>1</sup>.

**ج / البعد الإقتصادي السياسي:**

تبنت أغلب البلدان العربية اليوم مفهوم دولة "الرعاية الإجتماعية" حيث تتولى توفير أغلب الخدمات لمجتمعها كالصحية والتعليمية، والخدمية، وقد ساهمت الطفرة الإقتصادية الناتجة عن إرتفاع عائدات النفط في دول الخليج إلى إرتفاع مواردها المالية مما عزز قيام الدول ببرامج الرعاية الإجتماعية ، وأدى هذا إلى عدم إهتمام الأفراد ومؤسسات المجتمع المدني بتطوير برامج ومنظمات تعني بمجالات التطوع، أما على النقاط الفردي يلعب العامل الإقتصادي دورا أساسيا في منع الأفراد في الحد من مشاركة الأفراد في التطوع ،ذلك راجع إلى ضعف الدخل الإقتصادي للأفراد يجعلهم ينصرفون عن

<sup>1</sup> إبراهيم المصري، دور الشباب الجامعي الفلسطيني في تنمية المجتمع المحلي من خلال العمل التطوعي والمعوقات التي تحول دون إنخراطهم فيها من وجهة تطوعهم، جامعة الخليل، فلسطين، 2016م، ص 04

الأعمال التطوعية إلى تفضيلهم الأعمال التي تدر منها ربحا عليهم يساعدهم على تلبية إحتياجاتهم الأساسية<sup>1</sup>.

وهناك تصنيف آخر قد حددت به المعوقات التي تواجه العمل التطوعي التي يمكننا ضمها في معوقات ترتبط بالمتطوع نفسه، أو بالمؤسسة التطوعية، أن بالمجتمع، والتي نحددها في مايلي :

**\* معوقات تتعلق بالمتطوعين:**

- وهي ترجع إلى أسباب فكرية أو نفسية أو إجتماعية بشكل عام ونذكر منها :
- عدم توفر درجة من الوعي لأفراد المجتمع بمشكلاتهم وإحتياجاتهم القائمة، وأنه ضرورة التحرك لمواجهةها للحد منها .
- محدودية إدراك الأفراد لأهمية العمل التطوعي، كما عدم إقترانهم إلى المؤسسات التي تقوم على تنظيمه.
- الشعور بالحرمان نتيجة ظروف إجتماعية سيئة وتعود نتيجة فقدان الأمل في تحسين الأحوال، والشك في إمكانية تغيير الواقع، مع إنتشار السلبية والتبرير واللامبالاة.
- عدم وضوح الرؤية المستقبلية بالنسبة للمتطوع، وهذا على الصعيد الفردي بفعل عدم إستقرار الظروف الشخصية والإجتماعية، وعلى الصعيد الجماعي بالفعل عدم وضوح أهداف التطوع نتيجة خلط الأعمال وتداخلها.
- ضعف دافعية الأفراد للعمل التطوعي وذلك بفعل طغيان بعض القيم السلبية الفردية كعدم الجدية والإنتهازية، وضعف القيم الإيجابية نحو العمل والعطاء لخدمة المجتمع.

**\* معوقات تتعلق بالجمعية كمؤسسة تطوعية:**

- وترجع هذه المعوقات أسبابها تتعلق بكل من الجانب البشري أو التنظيمي أوحى المالي والتي نذكرها فيمايلي :
- وجود إختلالات أولية في العمل التطوعي مما يساهم إلى فقدان الثقة من قبل الممارسين في قدرات الجهود التطوعية ،خاصة مع وجود تفاقم الأعباء وزيادة المشاكل.
- ضعف في الأداء الإداري للعمل التطوعي من خلال عدم وضوح الأهداف وتداخل بين الأدوار بالنسبة للأفراد في الجمعية وعدم متابعة عملهم وتقييمه، وذلك بسبب نقص المهارات الإدارية لدى القادة والأعضاء ويرجع كله إلى ضعف في التدريب لإكتساب المهارات.

<sup>1</sup>-علاء زهير الرواشدة ونورة القحطاني وأسماء ربحي العرب، درجة الوعي بثقافة العمل الإجتماعي التطوعي كمؤشر للمسؤولية الإجتماعية دراسة حالة، مجلة ستات، مجلد09، العدد02، 2020، ص413



- شخصنة القيادة وعدم تداولها في الجمعية ،حيث يتمسك القائد بالمنصب سعياً وراء بريق الريادة والنجومية الإجتماعية أو لتحقيق مصالح ذاتية، هذا كلع يعكس لنا عدم كفاءة بعض القادة ما يترتب عنها الكثير من المظاهر السلبية كعدم قدرة حشد طاقات المجتمع وتعبئتها للتطوع.
- عدم وضوح الرؤية للعمل التطوعي ويتجلى ذلك في عدم تبيان طبيعة العمل وبعده الإستراتيجي ،وعدم إدراك المتطوع من خلال الإحاطة بأهداف الجمعية ونظامها وبرامجها وأنشطتها.
- الإنسحابية وهي المتطوع لا يستمر في العمل ،حيث يمكن للمتطوع أن ينسحب في أي وقت مع وجود إلزامات عملية عليه دون إمكانية إجباره على الإستمرار ، وهذا يكون في الغالب بفعل تغير ظروفه .

### \* معوقات تتعلق بالمجتمع:

- أما بالنسبة لهذه المعوقات فهي ترجع إلى عوامل ثقافية أو إجتماعية أو سياسية أو إقتصادية أو قانونية أو تربوية، يمكننا نذكر أهمها فيمايلي :
- الظروف الإجتماعية والإقتصادية متمثلة في إنخفاض مستوى المعيشة وزيادة الأعباء المعيشية التي تجعل من أعضاء المجتمع يكافحون من أجل تلبية إحتياجاتهم الأساسية التي بها يتكفل لهم البقاء على قيد الحياة هذا ما يجعل لعدم إمتلاك الفرد للوقت الكافي.
- المناخ السياسي في المجتمع الذي يفرض في الغالب نوعاً من الوصاية على الجهود التطوعية، وهذا يساهم إلى عدم إستقلالية الجمعيات الخيرية، حيث تشرف عليها الحكومات في الوطن العربي إبتداءً بالسماح لها بالتكوين مروراً بمراقبة النشاط وحتى تقرير الحل ،ما يؤدي إلى تسييس للعمل التطوعي نتيجة للثقافة السياسية التي تأثرت سلباً بعقود بهيمنة الدولة.
- ضعف ثقافة التطوع لأن غالبية المؤسسات الإجتماعية والسياسية لا تعمل على تنمية قيمة العمل التطوعي وبلورة ثقافته، حيث لا توجد أجهزة متخصصة للتشجيع على التطوع وتنظيمه ،كما وجود تهميش للثقافة الإسلامية التي هي المنبع الأصلي للتطوع.
- عدم توفير الإهتمام الكافي من قبل مؤسسات التنشئة الإجتماعية بغرض قيم التطوع فالأسرة لا تعمل دورها الكافي والكامل في توجيه إهتمام أبنائها إلى المجتمع المحلي ومساعدة الآخرين، كما أن حتى العملية التعليمية تكاد تخلوا من أي تطوير لثقافة العمل التطوعي ،أما بالنسبة لوسائل الإعلام هي بدورها لا تعمل كثيراً بالترويج للأنشطة التطوعية <sup>1</sup>.
- وبالتالي نجد أن العمل التطوعي بشكله الفردي والمؤسسي يواجه عدة عقبات تحد من فاعليته ،فمنها

<sup>1</sup> -نوي عمار ، دور القيادة في إدارة العمل التطوعي الجمعي "دراسة حالة لجمعيات بولاية برج بوعرييج"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير جامعة منتوري، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، تخصص تنمية الموارد البشرية، 2009م/2010م،ص(86-87-88-89-90)

ما هو مرتبط بالتطوع وجديته ونوع العمل والمجال الذي يريد أن يتطوع به، أو عقبات تتعلق بالجهات أو المنظمات بنفسها، وأضف إلى ذلك ما هو مرتبط بالمجتمع، ومنه فإن التطوع بحاجة إلى تحفيز بكافة الأشكال مادي، معنوي لإمكانية ممارسة العمل التطوعي.<sup>1</sup>

#### 4.2 أهمية وفائدة العمل التطوعي:

تظهر أهمية العمل التطوعي والحاجة الضرورية له هي كلما تقدم المجتمع وتعقدت العلاقات الاجتماعية فيه، فكلما كانت العلاقات البسيطة في المجتمعات البدائية كلما تكون الجهود التطوعية جهود فردية ومباشرة، فمثلا مجتمع القرية لقلة حجمه وتداخل العلاقات فيه فتكون إحدى سماته يتصف بها التساند والترابط، والتطوع فيه يؤدي وظيفة مهمة ويرتبط ذلك عندما الناس تقبم بالشهامة والمروءة والكرامة، وأما بالنسبة للمجتمعات المعاصرة اليوم وهي المدينة فكل الإتساع الذي يتميز به الحضر ضعفت العلاقات الاجتماعية، لأن إحتياجات الناس أصبحت تشعب من خلال المنظمات والهيئات، ولكن رغم وجود العديد من المؤسسات والجمعيات الخيرية التي توفر كل تلك الخدمات، إلا أن ذلك قد أظهر حاجة تلك المجتمعات أكثر إلى التطوع الذي يتم بصورة نشاط مؤسسي يتم من خلال المنظمات الاجتماعية، فالدول مهما كانت إمكاناتها المادية لم تصبح قادرة على تلبية إحتياجات كل أفرادها خاصة في ظل تزايد الإحتياجات، إذ يمثل التراث الفكري الذي يشهده مفهوم التطوع في أدبيات العلوم الإنسانية والاجتماعية مرآة عاكسة لمدى أهمية العمل التطوعي بالنسبة للفرد والمجتمع، حيث إستقر في يقين الفكر الإنساني على أهميته كوسيلة للنهوض بالمجتمعات.<sup>2</sup>

كما أنه يربط بين الجهود الحكومية والأهلية العامة على تقدم المجتمعات فهو من خلال العمل التطوعي يكمن تأثيره الإيجابي في الشباب خاصة وتعليمهم طريقة الحياة القائمة على تحمل المسؤولية الاجتماعية ويؤدي العمل التطوعي أيضا على التقليل من أخطار العزل الاجتماعية والسلوك المنحرف داخل المجتمع وذلك بواسطة إنغماس الأفراد في القيام بأعمال تشعرهم بأنهم مرغوب فيهم داخل المجتمع، كما أن هذه المشاركة التطوعية ستساهم إلى تنمية قدرة الجهود الذاتية التي يمارسها المتطوعون.<sup>3</sup> وعلى ضوء هذا يمكننا تحديد أهمية العمل التطوعي إنطلاقا من المكاسب والفوائد المترتبة عنه :

<sup>1</sup>-إسماعيل الزيود وسناء الكبيسي، إتجاهات طلبة جامعة البترا نحو العمل التطوعي في الأردن، المجلة الأردنية للعلوم

الاجتماعية، المجلد 7، العدد3،الجامعة الأردنية، 2014م،ص444

<sup>2</sup>-رحاب فايز أحمد، التنقيب عن بيانات مؤسسات العمل التطوعي، مجلة كلية الأداب "دور علمية محكمة فصلية تصدها

كلية الأداب"، مجلد 01، العدد27، المؤتمر العلمي التاسع لكلية الأداب، جامعة بني سويف، أبريل

يونيو2013م،ص(385-386)

<sup>3</sup>-رشدي طاهر، تطور مقترح لتنمية صفات القيادة لدى الطالب الجامعي من خلال ممارسة العمل التطوعي، د.ت،ص93

صحيح أن العمل التطوعي الذي يعمل على خدمة المجتمع يأخذ من الإنسان وقتاً وجهداً، وأنه يحمل له أعباء ومسؤوليات ترهقه ويضعه في بعض الأحيان في مواقف حرجية، إلا أن رغم كل ذلك فإن له عدة فوائد ومكاسب عظيمة تعود بالنفع عليه والمجتمع سواء إذا أدركها الإنسان استسهلت عليه كل الصعوبات وقام هو بدوره أن يسلك الطرق ويواجه كل العقبات من أجل الحصول عليها، وعلى هذا سنحاول التطرق لبعض مكاسب التي تترتب عن العمل التطوعي الإجتماعي - الخيري وتعود بالفائدة على المتطوع والمجتمع سواء فيمايلي :

- يحقق السعي في خدمة المجتمع وقضاء حاجات الناس حصول المتطوع على راحة نفسية وسعادة معنوية كبيرة .

- العمل التطوعي ينمي عند الإنسان قدرات ذهنية ومهارات ومؤهلات سلوكية تزيد من قوة شخصيته.<sup>1</sup>

- فيه إشباع للرغبات بتحقيق الذات وشغل الفراغ وردا للجميل.

- فيه فتح باب للتعود على إحتساب الأجر من الله عز وجل.

- يساعد العمل التطوعي في حصول المتطوع على إحترام والتقدير من قبل أفراد المجتمع.

- يعود الفرد على ثقته بنفسه وتحمل المسؤوليات الإجتماعية ومواجهة المشكلات.

- يشجع على الإستفادة من قدرات المتطوعين في أعمال تخدم أنشطة والبرامج في المجتمع.

- يعمل على تحويل الطاقات الخاملة و العاجزة إلى طاقات فعالة عاملة ومنتجة.

- كما يعد العمل التطوعي مؤشر للحكم على تقدم الشعوب ورفيها الإجتماعي والإنساني والثقافي.<sup>2</sup>

- وسيلة لراحة نفسية والشعور بالرضا عن الذات.

- ويعمل على معالجة المشاكل الإجتماعية كالبطالة والجريمة، والتكفل ببعض الفئات المحرومة مثل الأيتام والعجزة وهي مضهر لروح التكافل الإجتماعي.

- إتاحة فرص للفرد للتعبير عن آرائهم وأفكارهم في القضايا التي تخص المجتمع.

- إتاحة الفرص للأفراد للتعرف على مشكلات التي تواجه مجتمعاتهم<sup>3</sup>

- كما أن وجود مؤسسات الخدمة الإجتماعية وإرساء قواعد التعاون والتكافل الإجتماعي يوفر الإطمئنان

في نفس الإنسان ومستقبله،فالتكافل بين الأفراد يصنع الضمانات لتوفير الدعم والمساندة عند الحالات

الطارئة لأبناء المجتمع، ولعل هذا ما تشير إليه الآية القرآنية الكريمة لقول الله تعالى عز وجل ليخش

<sup>1</sup>-حسن الصفار، العمل التطوعي في خدمة المجتمع ، دار أطيف للنشر والتوزيع، ط3 ،القطيف (المملكة السعودية)،

1425هـ،ص16

<sup>2</sup>-زيانة بن ناصر بن سالم الراشدية، المرجع سبق ذكره، ص26

<sup>3</sup>-نصر الدين بن عودة، المعوقات التي تعترض مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي، جامعة حسيبة بن بوعلی، الشلف، د.ت'ص280

الذين لو تركوا من خلفهم ذرية ضعافا خافوا عليهم فليتقوا الله وليقولوا قولاً سديداً " سورة النساء الآية 9"

- يجني المتطوع من جراء عمله التطوعي الخيري ثواب الله في الدنيا والآخرة، وهذا ما أكدته العديد من النصوص الدينية على أن خدمة البشرية والسعي في قضاء حوائجهم هي تعد من أحسن الأعمال والعبادات التي تقرب العبد من ربه، وهذا ما قاله نبينا محمد صلى الله عليه وسلم " من قضى لمؤمن من حاجة قضى الله له حوائجه كثيرة أدناه الجنة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>-طالبتي حفيظة وعلي طالب مبارك، العمل التطوعي ودوره في تنمية ثقافة المواطنة لدى الشباب الجزائري \_الجمعيات الخيرية نموذجا\_، مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع، العدد 07، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان(الجزائر)، سبتمبر 2018م، ص198

**خلاصة :**

كخلاصة حاولنا في هذا الفصل محاولة توضيح ماهية ثقافة العمل التطوعي، والتعرف عن كل جوانبها وما أحدثته من فوائد كبيرة ومهولة في حياة الناس، وذلك كله من أجل إعطاء صورة إيجابية حولها والدور المهم التي تشغله، كذلك سعينا إلى تفعيل حركة العمل التطوعي في المجتمعات الحديثة خاصة مجتمعاتنا العربية لزيادة نسبة المنخرطين والناشطين فيه، وتعزيز قيمه وترسيخها في أعضاء المجتمع.



الفصل الرابع:  
الاجراءات المنهجية  
للدراصة الميدانية

**تمهيد :**

سنتطرق في هذا الفصل الذي تمحور حول الإطار المنهجي للدراسة الميدانية و الإجراءات المنهجية المعتمد عليها، وذلك من خلال تسليط الضوء وتوضيح كل مجالات الدراسة من المجال المكاني ألا وهو مجتمع البحث والفترة الزمنية بتحديد المدة المستغرقة لجمع البيانات وإستخراج النتائج، وبعد معرفة المجال البشري وذلك دون أن ننسى تحديد العينة المناسبة للدراسة.

**1 الإطار الخاص بالدراسة:****1.1 المجال المكاني:**

والذي يشير إلى حدود الدراسة المكانية أو البعد وإطار الدراسة وموضعها، فهو المنطقة التي سيمارس فيها الباحث بحثه الميداني وأخذ عينته، فهو يساعد الباحث العلمي على حصر أفراد عينته ودراسته في حد ذاته.<sup>1</sup>

إذ قمنا بإجراء دراستنا الميدانية نظرا لطبيعة الموضوع وأفراد العينة داخل المؤسسة الجامعية بالحاج بوشعيب بعين تموشنت، والتي سنحاول التعريف بها بشكل عام على النحو التالي :

يتمركز الموقع الجغرافي لجامعة بلحاج بوشعيب في غرب مدينة عين تموشنت طريق بلعباس رقم 101 والتي تم تأسيسها وفتح أبوابها على الطلبة الجدد المقبلين على دخول إلى عالم جديد سنة 2008 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-205 المؤرخ في 09/07/2008 المتضمن انشاء المركز الجامعي بعين تموشنت، والتي كان يحصى عدد طلبتها آنذاك حوالي 11.400 طالب، وقد فتحت الجامعة خلال سنة 2012/ 2013 عشرة مسارات في تخصصات الماستر لفائدة طلبتها الحائزين على شهادة الليسانس والتي تتلاءم وتتوافق مع إحتياجات سوق الشغل وأمنيات الطلبة ورغباتهم.

كما مرت جامعة عين تموشنت بعدة مراحل لتصل إلى ما هي عليه الآن جامعة مستقل بحد ذاتها، بعدما تم ترقية المركز الجامعي الى مصاف جامعة سنة 2020 بموجب المرسوم التنفيذي 20-338 المؤرخ في 22/11/2020 المتضمن انشاء جامعة عين تموشنت، اذ اصبحت تعتبر من بين الجامعات في الجزائر التي يتخرج منها سنويا الآلاف من الطلبة من مختلف التخصصات المطلوبة، كما يدرس بها العديد من الجنسيات من الدول العربية والأجنبية أيضا كالأفريقية والفلستينية وحتى الأردنية، إذ تساهم في المشاركة على نشر العلم والمعارف والعمل على تنمية مهارات الطلاب العلمية والعملية لتحسين وتمكين حصولهم على فرص مناصب عمل بعد التخرج، وتحتوي جامعة عين تموشنت على 04 معاهد تتمثل في كل من معهد الآداب واللغات والعلوم الإجتماعية والحقوق، ومعهد العلوم والتكنولوجيا والعلوم الإقتصادية والتجارة والتسيير، وتملك 09 مجالات تدريب و377 معلما و211 ATS و70 عاملا متعاقدا و 11.452 طالب و7 مختبرات بحثية، ونسبة ملحوظة من المعلمين ذوي الرتبة الممتازة في سنة 2022 وهو يعد إنتاج علمي لا تحسد عليه الجامعات المرموقة في الدولة.

<sup>1</sup>-أكاديمية الوفاء للبحث العلمي والتطوير، تحديد مجالات الدراسة في البحث العلمي، اخذ من الموقع <https://wafaak.com/>تحديد-مجالات-الدراسة-في-البحث-العلمي/



كما شهدت الجامعة على نجاح طلابها في المسابقات الوطنية أو تلك المفتوحة للمنح الدراسية في الخارج ومنه تسعى دراستنا الميدانية المعنونة بثقافة العمل التطوعي داخل المؤسسة الجامعية إلى محاولة التعرف على مضامين ومفاهيم التي يملكها أفراد العينة "الطلبة" حول هذه الثقافة الخيرية ومدى وعيهم وإدراكهم حوله، وإكتشاف دور الجامعة والمميزات التي تحققها في بلورة ثقافة العمل التطوعي.

### 2.1 المجال الزمني:

والذي يشير إلى الفترة الزمنية التي أجريت فيها دراستنا الميدانية إذ ظل تحديدها وقوفنا وإيجاد أنفسنا أمام إتجاهين مختلفين حول طبيعة الفترة التي يبدأ فيها الشروع لإجراء البحث وتنفيذه وصولاً إلى مرحلة إستخراج النتائج، ونظراً على هذا الإختلاف الذي يرجع لذلك التباين الموجود بين البحوث العلمية بتعدد طبيعة الدراسة العلمية وغيرها من المراحل الإجرائية والتي نحددها في موقف يرى أنه يباشر الباحث العلمي بشكل عام والطالب بشكل خاص ببحثه إلى غاية إستخراج النتائج، بينما الآخر فيرى أنها إنطلاقاً من فترة المعاينة أي النزول للميدان إلى غاية جمع البيانات وتحليلها وذلك في حالة البحوث الوصفية كحال دراستنا البحثية، وعلى هذا نجد الرأي الثاني هو الأكثر اعتماداً وعليه تتحدد المدة المستغرقة ابتداءً من فترة توزيع الإستمارات بكلا شكلها الورقي والإلكتروني إلى فترة تفسير وإستخراج النتائج المتوصل إليها من أفراد العينة وهي تمتد من 20 مارس 2022 إلى 1 ماي 2022 م. وبالتالي قسمت الفترة إلى قسمين وهما :

المرحلة الأولى تمتد من 20 مارس 2022 إلى 4 أبريل 2022

وهي المرحلة التي تم فيها الشروع بتوزيع الإستبيان بدأ بنشرها في مواقع التواصل الإجتماعي " فيس بوك " و" البريد الإلكتروني " إلى النزول إلى الميدان وإقامة زيارات إلى الكليات للوصول إلى العينة التي ستوزع عليها الإستمارة ومن ثم جمعها.

المرحلة الثانية تمتد من 05 أبريل 2022 إلى 1 ماي 2022 وهي مرحلة تتمثل في تفريغ الإستبيانات وتبويبها في جداول تكرارية وتفسيرها وتحليلها لإستخراج النتائج العامة للدراسة.

### 3.1 المجال البشري:

وهو ذلك المجال الذي يحتوي على "جميع العناصر البشرية التي إعتد عليها الباحث في جمع البيانات الميدانية، فالمجال البشري لا يقتصر فقط على أعضاء العينة التي يركز عليها الباحث في جمع البيانات بل يتضمن كلا من المبحوثين وهم العينة، والخبراء المتمثلين في المتخصصين الذي يتم الإستعانة بها لإستكمال البيانات " <sup>1</sup>، وعليه تضمنت أفراد عينتنا في الطلبة من كلا فئتي الذكور والإناث دون إستثناء

<sup>1</sup>-سماح سالم سالم، البحث الاجتماعي، الأساليب، المناهج، الإحصاء، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، 2012، ص 249

ومن مختلف المستويات من أولى ليسانس إلى ثانية ماستر وعبر مختلف الكليات والتخصصات الموجودة داخل الحرم الجامعي، والذين سيكونون ممثلي مجتمع البحث.

## 2 العينة:

تعد العينة من بين أهم الخطوات الضرورية والأساسية لأي بحث علمي إذ تمثل " مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة مناسبة، وإجراء الدراسة عليها ومن ثم استخدام تلك النتائج المتوصل إليها ومن ثم تعميمها على مجتمع الدراسة الأصلي ".<sup>1</sup> ووفق لطبيعة الموضوع المدروس يفرض علينا نوع العينة المناسبة للدراسة دون غيرها، ولأن دراستنا البحثية الهادفة للكشف والتعرف عن ثقافة العمل التطوعي داخل المؤسسة الجامعية ونظرا للتجانس الموجود بين أفراد العينة قررنا الاعتماد و اللجوء إلى العينة القصدية، إذ " في بعض الأحيان يسعى الباحث لتحقيق هدف معين من دراسته فيقوم بإختيار أفراد العينة بما يخدم ويحقق هذا الغرض ".<sup>2</sup> وعليه العينة الغرضية أو القصدية هي " من النوع من العينات يتم إختيارها على أساس حر من قبل الباحث وحسب طبيعة بحثه حتى يتمكن من الوصول لتحقيق هدف أو أهداف الدراسة المطلوبة ".<sup>3</sup>

أما بالنسبة إلى كيفية الوصول إلى أعضاء العينة المتشكلة في الشباب الجامعي كان بواسطة الإستعانة بأداة الإستبيان بالدرجة الأولى بشكليها الورقي والإلكتروني التي تسعى لإستخراج بيانات حول طبيعة ومفاهيم العمل التطوعي داخل المؤسسة الجامعية، حيث قد تم ولوجنا بإستخدام الإستمارة بكلا شكلها راجع أن هناك فئة من الطلبة لم يتمكن من الوصول إليهم عبر الإستبيان الورقي كطلبة المستوى ثانية ماستر بسبب إنشغالهم بالتحضير هم أيضا مذكرات التخرج، وطلبة ثانية ليسانس نظرا لطبيعة الدراسة التي كانت مطبقة على شكل دفعات بسبب جائحة كورونا ودون أن ننسى أهم عائق وهو ضيق الوقت الممنوح فلجاناً إلى الإللكترونية التي تم توزيعها عبر مواقع التواصل الإجتماعي.

<sup>1</sup>-محمد سرحان علي المحمود، مناهج البحث العلمي، دار الكتب، ط1، صنعاء (اليمن)، 1441هـ/2019م، ص160  
<sup>2</sup>- حمد در، اهم مناهج وعينات وادوات البحث العلمي،مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية،مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2017، ص315

" فيس بوك " و " البريد الإلكتروني " ، التي مكنتنا إلى الوصول إلى كافة أفراد العينة، وبعد إستلام الإستمارات والحصول على بيانات حول الظاهرة المدروسة وأثناء قيامنا بالتدقيق في الإجابات المتحصل عليها وفحصها تبين لنا بأنه هناك البعض منها غير صالح وممكنة لإستخدامها لتحليل ، وذلك راجع إما إلى عدم إكمالهم على تعبئة الإستبيان أو راجع لأخطاء في طريقة ملاء الإجابات والبعض الآخر غير مضبوطة من الجانب المنهجي مما يجعلهم غير مؤهلين لإستخدام نتائجهم في دراستنا الميدانية.

بالتالي قمنا بإستثناء بعضها والتي قدر العدد الإجمالي المتحصل عليه 44 إستمارة.

**خلاصة :**

وفي الأخير بعدما قمنا بالتطرق للمرحلة الأولى للدراسة بتحديد كل من مجتمع البحث والفترة الزمنية وأفراد العينة الذين ستجرى عليهم الدراسة، فبإمكاننا الآن بعدها الإنطلاق إلى المرحلة الثانية وهي تفرغ البيانات وتبويبها وعرض نتائجها العامة لإمكانيتنا إثبات الفرضيات أو نفيها المتمحورة حول ثقافة العمل التطوعي داخل المؤسسة الجامعية.



**الفصل الرابع :**  
**تشجيع ثقافة العمل التطوعي**  
**داخل المؤسسة الجامعية**

**تمهيد**

سوف نتطرق في هذا الفصل إلى المرحلة الثانية من الدراسة الميدانية لعملية تفرغ وعرض وتحليل البيانات التي تم الحصول عليها من قبل أفراد العينة المتشكلة في الشباب الجامعي، إذ تم الإستعانة على أداة الإستمارة بالدرجة الأولى للحصول على المعلومات الكافية والضرورية من أجل إمكانية إختبار الفرضيات بعد الحصول على النتائج وتفسيره .

## 1 تحليل بيانات الدراسة:

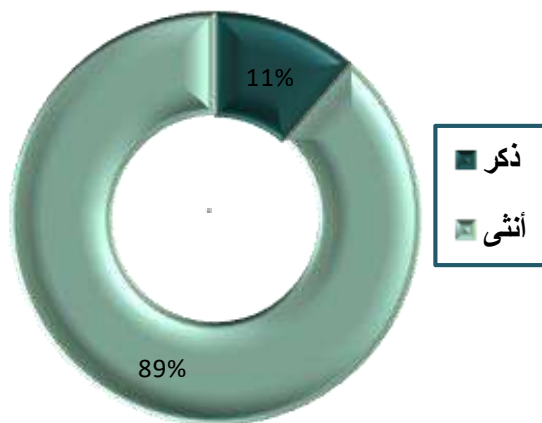
### 1.1 مناقشة بيانات الدراسة:

#### \* البيانات الشخصية:

الجدول رقم 1: يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس :

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية%
ذكر	05	11.4
أنثى	39	88.6
المجموع	44	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (1) أعلاه أن أغلبية المبحوثين شملت فئة الإناث بنسبة قدرت بـ 88.6% في حين نجد نسبة الذكور لا تتعدى 11.4%، وهذا وإن دل على شيء وهو أن نسبة الإناث كانوا هم أكثر ما الإستمارة، إذ بينت بعض الدراسات التي تهتم بتوضيح ملامح العمل التطوعي عند كل الجنسين والفروق بينهم في نوعية المشاركة، كالدراسات التي قام بها كل من جاس كين وسميث سنة 1997م، ان النساء في أمريكا الشمالية يتطوعن أكثر بقليل من الذكور.<sup>1</sup>

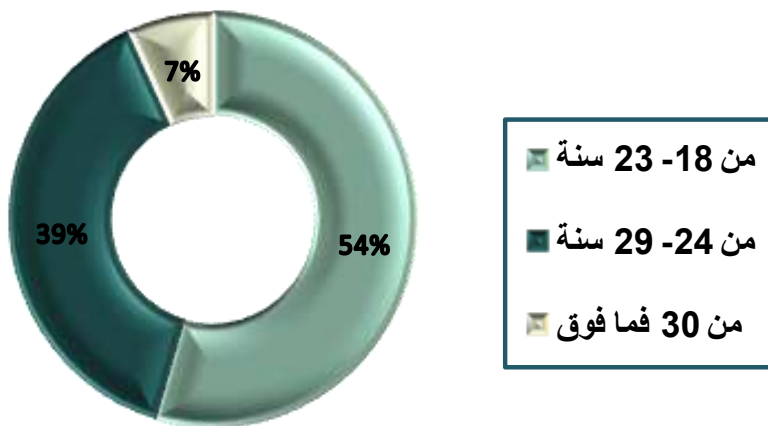


<sup>1</sup>-خليل نزيهة، المرجع سبق ذكره، ص258

الجدول رقم 2: يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن :

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية%
من 18-30 سنة	24	54.5
من 24-29 سنة	17	38.6
من 30 فما فوق	3	6.8
المجموع	44	100

نلاحظ من خلال قراءتنا الجدول رقم ( 2 ) أعلاه أن أغلبية المبحوثين الذين ملئن الإستمارة تتراوح أعمارهم ما بين 18-23 بنسبة قدرت بـ54.5%، ثم تليها الفئة العمرية ما بين 24-29 بنسبة قدرت بـ38.6%، في حين نجد أدنى نسبة قدرت بـ6.8% للفئة العمرية 30 فما فوق، كما نلاحظ إقبال الفئة العمرية الصغيرة على العمل التطوعي لأن الشباب يكونوا في هذه الفترة أكثر حماسا وطموحا على إحداث تغييرات في المجتمع تهدف إلى تطويره ورقيته، بينما العكس بالنسبة للفئة العمرية الكبيرة فهن يكن غالبيةن تحت إطار المسؤولية والالتزامات العائلية، ناهيك عن أسباب أخرى بإعتبار أن المؤسسة الجامعية أغلب الطلبة المنتمين إليها يكونون في نفس الفئة العمرية التي تتراوح بين 18-23 فهي تحتل النسبة العظمى أكثر انتسابا مقابل الفئة العمرية 24 إلى ما فوق 30 وبالتالي الفئة الصغيرة هي أكثر تواجدا في طول الطور الجامعي . وعليه نجد هناك العديد من الدراسات التي أجريت وضحت لنا ان الأفراد ذوي الأعمار الصغيرة أكثر تطوعا مثل الدراسة التي قام بها هيروزج وآخرون سنة 1989م، أن فئة الأعمار المتوسطة هم أكثر الأفراد تطوعا وان التطوع يقل نسبته إلى أدنى مستوياته بعد سن المراهقة ، وعليه العمر يلعب دور في ممارسة ومشاركة في العمل التطوعي<sup>1</sup>.



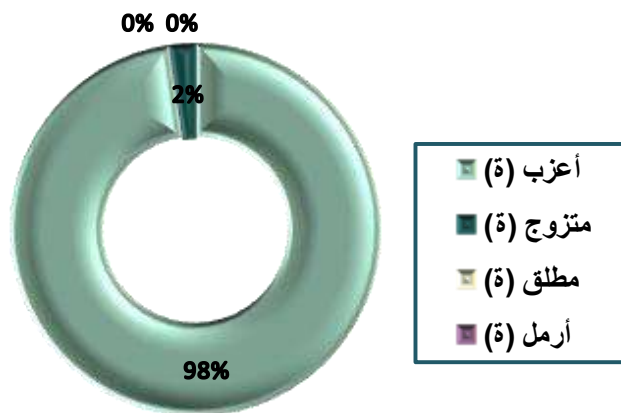
<sup>1</sup>-خليل نزيهة، المرجع سبق ذكره، ص259



الجدول رقم 3: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
أعزب (ة)	43	97.7
متزوج (ة)	1	2.3
مطلق (ة)	0	0
أرمل (ة)	0	0
المجموع	44	100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (3) أعلاه وبعد قراءة النتائج فيه بأن أكبر نسبة من المبحوثين كانت للعزاب التي بلغت بـ 97.7% ويرجع ذلك لأن هذه الفئة تكون أكثر تحرراً من المسؤوليات والالتزامات التي قد تثقل على عاتقهم، ثم تليها في المرتبة الثانية نسبة المتزوجين بـ 2.3% وهي نسبة قليلة جداً مقارنة بالعزاب وذلك لأنهم يكونوا في مرحلة الإنشغال بالحياة الزوجية خاصة عندما تكون في بداية الإستعداد للدخول إلى مرحلة التأقلم والإسقرار فيها فنجدهم يحاولون إقامة توازن بين حياته الأسرية الجديدة وحياته اليومية، بينما نجد النسبة منعدمة عند كل من المطلقات والأرامل ولم نسجل أي حالة. وقد توصلت الدراسات السابقة إلى الوصول لنتائج متناقضة فيما يخص بطبيعة العلاقة ما بين متغيري الوضع الاجتماعي والعمل التطوعي، إذ أكدت لنا بعض الدراسات الميدانية أن فئة المتزوجين يكونون هم أكثر مشاركة من غير المتزوجين، خاصة فيما يخص التطوع لتحقيق خدمة اجتماعية تتعلق بالأطفال والأسرة.<sup>1</sup>

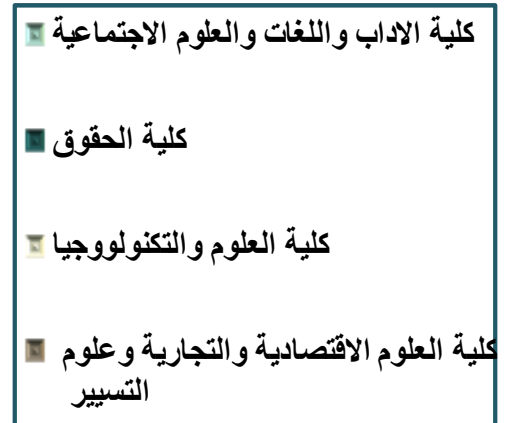
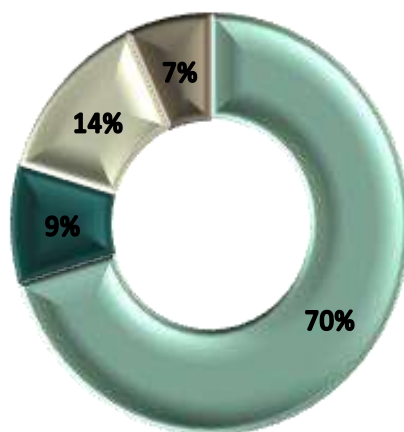


<sup>1</sup> - خليل نزيهة، المرجع سبق ذكره، ص 261

الجدول رقم 4: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الكلية :

النسبة المئوية%	التكرار	الإحتمالات
70.5	31	كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية
9.1	4	كلية الحقوق
13.6	6	كلية العلوم والتكنولوجيا
6.8	3	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
100	44	المجموع

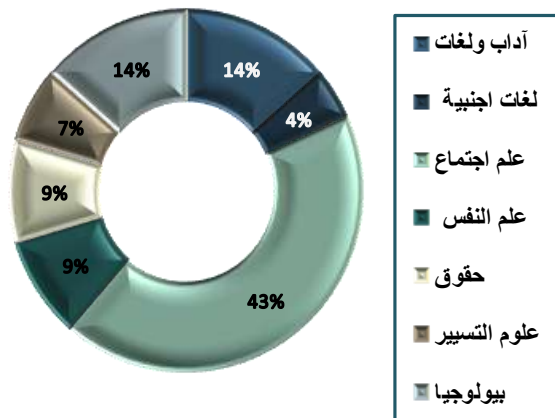
نلاحظ من خلال الجدول رقم(4) أعلاه وبالنظر إلى النتائج المسفرة عنه نجد أن أغلب أفراد العينة تنتمي إلى كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية بنسبة قدرت ب 70.5%، ثم تليها كلية العلوم وتكنولوجيا بنسبة قدرت ب 13.6%، بينما أفراد العينة الذين ينتمون إلى باقي الكليتان فكانت نسبهم متقاربة لكل من كلية الحقوق بنسبة قدرت ب 9.1% وكلية علوم إقتصادية وتجارة وتسيير بنسبة قدرت ب 6.8 % ويفسر سبب هذا التفاوت أنه راجع نسبة إلى طريقة توزيع الإستمارة على أفراد العينة.



الجدول رقم 5: يوضح لنا التوزيع أفراد العينة حسب التخصص العلمي

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية%
تخصص آداب ولغات	6	13.6
تخصص لغات أجنبية	2	4.5
تخصص علم اجتماع	19	43.2
تخصص علم النفس	4	9.1
تخصص حقوق	4	9.1
تخصص علوم التسيير	3	6.8
تخصص بيولوجيا	6	13.6
المجموع	44	100

يبين لنا الجدول رقم (5) أعلاه النتائج المتوصل إليها من إجابات أفراد العينة، إذ أسفرت إلينا أن النسب جاءت متفاوتة فيما بينها، حيث بلغت النسبة الكبرى للمبحوثين الذين يدرسون تخصص علوم إجتماعية بـ 43.2%، ثم تلتها كل من المبحوثين الذين يدرسون تخصص آداب ولغات وعلوم بيولوجية بنسبة قدرت بـ 13.6%، في حين بلغت نسبة كل من تخصص علم النفس وحقوق بـ 9.1%، وفي الأخير بلغت كل من تخصص لغات أجنبية وعلوم تسيير النسبة الأدنى قدرت ما بين 4.5%-6.8% ويعود السبب وراء ذلك إلى أنه هناك أسباب تلعب دور في التحكم حول مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي منها يرجع على حسب التخصص الدراسي فنظرا ما يوضح لنا الجدول نلاحظ أن فئة أفراد العينة الذين يدرسون تخصص علم الاجتماع كانت أعلاها نسبة على باقي التخصصات وهذا راجع لأنه يعدون أكثر علوم إرتباطا بهذا المجال بإعتبارهم يهتمون بدراسة المجتمع بكل تفاصيله وبأسلوب علمي، ويعملون على مناقشة مشكلاته وبما أن العمل التطوعي فعل إجتماعي يساهم في خدمة المجتمع وإثرائه فنجد أنه أكثر تطلعا ومعرفة من قبل علماء الاجتماع لأنهم يدركون أهميته على الفرد والمجتمع.

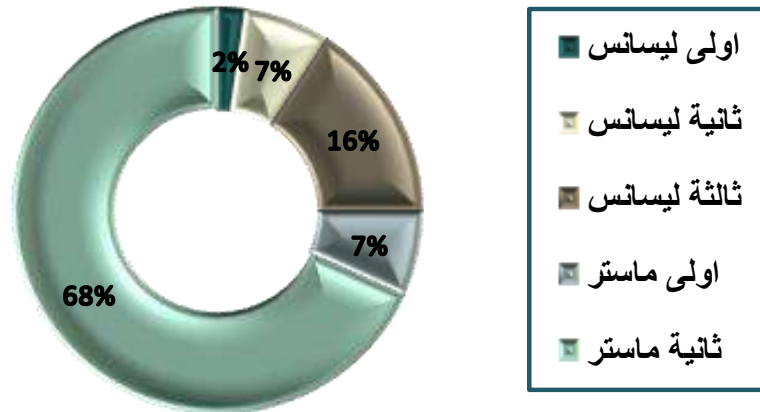


الجدول رقم 6: يوضح لنا توزيع أفراد العينة حسب القسم :

النسبة المئوية %	التكرار	العينة			
		النسبة المئوية %	التكرار	الإحتمالات	
25	11	9.1	1	أولى ليسانس	ليسانس
		27.3	3	ثانية ليسانس	
		3.6	7	ثالثة ليسانس	
		100	11	المجموع الجزئي	
6.8	3	أولى ماستر			
68.2	30	ثانية ماستر			
100	44	المجموع الكلي			

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (6) أعلاه توزيع أفراد العينة حسب المستوى الجامعي، حيث كانت النسبة الكبرى لذوي الفئة الذين يدرسون الدرجة الثالثة من مستوى الطور الجامعي ثانية ماستر التي بلغت بـ 68.8%، ثم تليها الدرجة الأولى من المراحل التعليم الجامعي بنسبة قدرت بـ 25% التي ضمت بحد ذاتها ثلاثة مستويات أولى ليسانس بنسبة قدرت بـ 9.1% وثانية ليسانس بنسبة قدرت بـ 27.3%، وأخيرا ثالثة ليسانس بنسبة قدرت بـ 63.6%، في حين نجد أقل نسبة من المراحل التعليمية الثلاثة هي درجة أولى ماستر بنسبة قدرت بـ 6.8%.

ويرجع وراء وجود تفاوت بين هذه النسب هي أثناء توزيع الإستثمارات على الطلبة فكان أكثرهم ميلا إلى تعبئتها هم طلبة ثانية ماستر باعتبارهم لهم معرفة حول طبيعتها وخبرة كيفية ملئها ولأنهم هم أيضا مقبلين على الحصول على شهادة التخرج، بينما طلبة ليسانس فمعظمهم لم يكن لهم دراية أو ماهية الإستثمار نتيجة أنهم في المراحل الأولى من طور الجامعي.



ثانيا : بيانات حول ثقافة العمل التطوعي عند الطلبة :

الجدول رقم 7 : يوضح لنا وجهة نظر الطلبة حول مفاهيم العمل التطوعي

الانحراف المعياري	المتوسط	لا أوافق		أوافق		الإحتمالات
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
0.50	1.59	59.1	26	40.9	18	1- عمل خيري دون مقابل مادي
0.29	1.91	90.9	40	9.1	4	2- عمل خيري يتطلب جهود مادية وجسدية
0.42	1.77	77.3	34	22.7	10	3- عمل خيري يساهم على التدريب المكثف للطلاب وإكسابه الخبرة
0.48	1.66	65.9	29	4.1	15	4- عمل خيري يساهم على نشر وتعزيز القيم السامية الإيجابية
0.41	1.80	79.5	35	20.5	9	5- عمل خيري يوفر فرص للمتطوعيين في فهم وحل مشكلات مجتمعهم
0.37	1.84	84.1	37	15.9	7	6- عمل خيري يمنح المتطوعين القدرة على التفاعل والتواصل
0.42	1.77	90.1	34	22.7	10	7- عمل خيري يساهم في بناء وتكوين علاقات جديدة
0.45	1.73	72.7	32	27.3	12	8- عمل خيري يمنح المتطوعيين الشعور بإحساس بالمسؤولية الإجتماعية
0.50	1.45	45.5	20	54.5	24	9- عمل خيري يساهم بمنح المتطوعيين الشعور بإحساس السعادة ورضا نفسه و الخالق عز وجل

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (7) أعلاه أنه قد حصلت موافقة أفراد العينة على أكبر درجة "أوافق" بنسبة قدرت ب 54.4% يقابلها درجة من لا يوافقونهم في الرأي أنه عمل خيري يساهم بمنح المتطوعين الإحساس بالسعادة ورضا النفس والخالق عزوجل، ويبلغ متوسطها الحسابي ب 1.45 وإنحراف معياري متوسط 0.50.

ثم تليها نسبة من يوافقون على درجة أوافق قدرت ب 40.9% والتي شملت أنه عمل خيري دون مقابل مادي ويتقابل معها درجة من لا يوافقونهم بنسبة قدرت ب 59.1%، بينما بلغ متوسطها الحسابي ب 1.59 وإنحراف معياري متوسط 0.50.

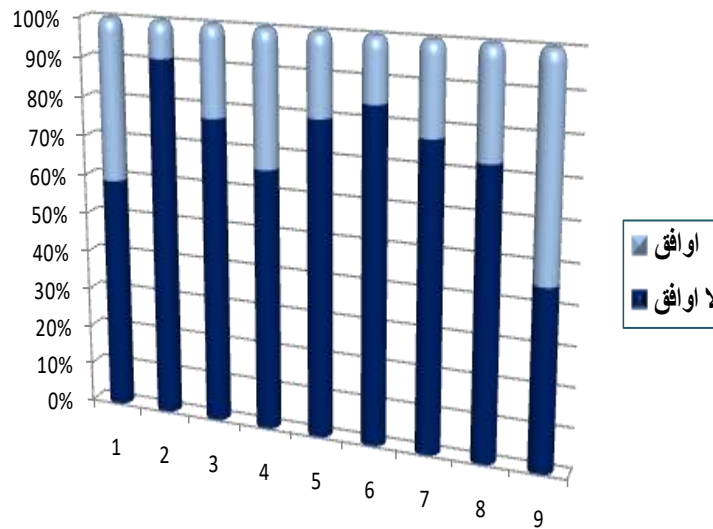
أما بالنسبة لمفهوم أنه عمل خيري يساهم على نشر وتعزيز القيم السامية الإيجابية فقد قدرت نسبتها ب 34.1%، مقابل درجة من لا يوافقون بنسبة قدرت ب 65.9%، أما متوسطها الحسابي فبلغ ب 1.66 وإنحراف معياري مقبول 0.48.

كذلك نجد 27.3% من أفراد العينة يوافقون أنه عمل خيري يمنح المتطوعين الشعور بإحساس بالمسؤولية الإجتماعية، والتي تتقابل معها نسبة من لا يوافقونهم ب 72.7%، أما متوسطها الحسابي فبلغ ب 1.73 وإنحراف معياري مقبول 0.45.

لا حظنا أيضا موافقة أفراد العينة بنسبة 22.7% على مفهوم أنه عمل خيري يساهم على التدريب المكثف للطلاب وإكسابه الخبرة وبناء وتكوين علاقات جديدة، والتي تتقابل معها نسبة من لا يوافقونهم ب 77.3%، وبلغ متوسطها الحسابي 1.77 وإنحراف معياري 0.42.

وفيما يخص النسب المتقاربة فيما بينها فنجد نسبها تتراوح ما بين ( 9.1%، 15.9%، 20.5% ) يقابلها درجة من لا يوافقون بنسب تتراوح ما بين ( 79.5%، 84.1%، 90.9% )، أما متوسطاتها الحسابية فتتراوح ما بين ( 1.84، 1.91، 79.5 ) وإنحراف معياري ما بين ( 0.29، 0.37، 0.41 ) وإنتلاقا من النتائج المتحصل عليها من إجابات العينة يرجع لنا من وراء موافقتهم العالية في أقوالهم تأكيد لنا على مفهومهم للعمل التطوعي وهو أنه الجوهر الذي يشكل مفهومهم الثقافي الديني، فالدين يمثل " مجموعة واجبات المخلوق نحو الخالق " وفق رأي عالم الاجتماع شاتل، كما انه عبارة عن مجموعة متماسكة من العقائد والعبادات المتصلة بالعالم المقدس " الدين " والتي تنظم السلوك الانساني حيال هذا

العالم وفق منظور المدرسة الفرنسية التي يمثلها دور كايم، لذا نجده يؤثر على سلوكيات الأفراد وأرائهم وأفكارهم وتصوراتهم اتجاه المجتمع.<sup>1</sup>



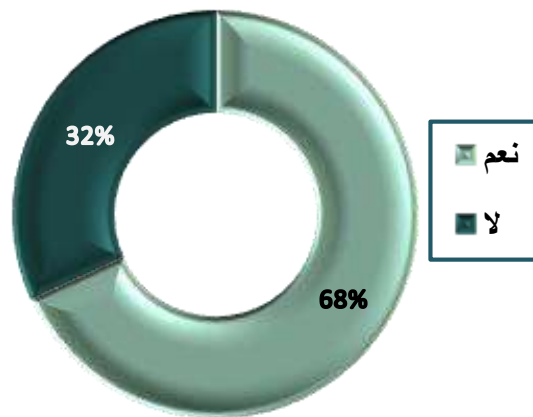
الجدول رقم 8 : يوضح لنا مشاركة الطلبة في العمل التطوعي :

النسبة %	التكرار	الإحتمالات		
		عدد المرات	التكرار	النسبة %
68.2	30	مرة	12	27.3
		أكثر	18	40.9
		المجموع الجزئي	30	68.2
		العوانق		
31.8	14	شخصية	6	13.6
		اجتماعية	3	6.8
		اقتصادية	5	11.4
		المجموع الجزئي	14	31.8
100	42	المجموع		

<sup>1</sup> - عبد الله الخريجي، علم الاجتماع الديني، رمتان جدة، ط2، المملكة العربية السعودية، 3410/هـ1496م، ص38

نلاحظ من خلال قرائتنا الجدول رقم (8) أعلاه إجابات أفراد العينة حول إذا قد قاموا بممارسة العمل التطوعي فكانت النتائج التي أسفرت عنه أن جل الباحثين أجابوا بنعم بنسبة قدرت ب 2.68% إذ حددت عدد المرات التي قد شاركوا فيها بأكثر من مرة بنسبة قدرت ب 40.9% مقابل بمرة واحدة بنسبة قدرت ب 27.3%، بينما بالنسبة إلى بقية الباحثين الذين أجابوا بلا فقدرت بنسبة 31.8%.

ويتضح لنا من خلال هذا أنه يرجع إلى عدة أسباب التي قد حدثت من ممارسة الفرد للعمل التطوعي وهي يعود معظمها من معيقات شخصية والتي إحتلت المرتبة الأولى بنسبة قدرت ب 13.6% والتي تتمثل في أن شباب الجامعة لا يدرك بعضه لأهمية العمل التطوعي بإضافة ضعف تطلعه والتفاعل مع شبكات التواصل الإجتماعي التي تهتم بالعمل التطوعي، ثم تليها في المرتبة الثانية الإقتصادية بنسبة قدرت ب 11.4% وهي راجع لفشح وقلة إمتلاك الموارد المادية المالية التي تلعب دور في حد الفرد من تقديم بعض المبادرات التطوعية، في حين نجد الإجتماعية في المرحلة الثالثة بنسبة قدرت ب 6.8% وهي متمثلة في قلة التدريب من قبل المدارس التعليمية التي تعمل على تقديم إستشارات إجتماعية حول العمل التطوعي، كما ضعف الإرشاد الأسري التي تلعب دور مهم على النحو الخاص على تقديم هذه الإرشادات منذ الطفولة بما يتيح له ترسيخ هذه الثقافة وتعويدهم على فعل الخير، فالأسرة جماعة اجتماعية بشرية عالمية وفق مفهوم جورج ميردوك الذي قام بتحليل الأسرة بنائيا ووظيفيا، من خلال توضيحه للقواعد الأساسية المحددة لطبيعة البناء الأسري عامة، كما حصر ميردوك الأسرة كنسق عليه القيام بوظائفه لضمان استمرار وجوده ضمن البناء الاجتماعي الكبير (المجتمع) <sup>1</sup>.



<sup>1</sup> بهية القمودي البشتي، النظرية الاجتماعية في دراسة الاسرة (دراسة تحليلية)، مجلة كلية الآداب، العدد الرابع، والعشرون الجزء الثاني، ديسمبر 2017م، ص 238



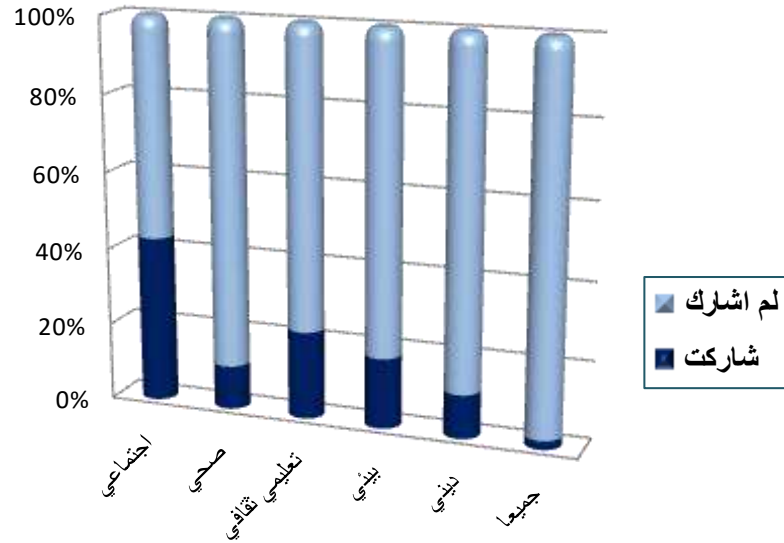
الجدول رقم 9 : يوضح لنا مجال مشاركة الطلبة في العمل التطوعي :

الإحتمالات	لم أشارك		شاركت		الانحراف المعياري
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
1- اجتماعي	56.8	25	43.2	19	0.50
2- صحي	88.6	39	11.4	5	0.32
3- ثقافي	77.3	34	22.7	10	0.42
4- بيئي	81.1	36	18.2	8	0.39
5- ديني	88.6	39	11.4	5	0.32
6- جميعا	97.7	43	2.3	1	0.15

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (9) أعلاه نتائج التي أسفرت من بيانات المبحوثين عن المجال الذي يفضلون مشاركته ممارسي العمل التطوعي إذ بلغت النسبة العظمى للمجال الاجتماعي الذي قدر ب 43.2% مقابل الذين لا يشاركونه بنسبة قدرت ب 56.8% أما المتوسط الحسابي فبلغ ب1.57 وإنحراف معياري صغير قدر ب 0.50، ثم تليها كل من المجال التعليمي الثقافي الذي قدر ب56.8% مقابل الذين لا يشاركونه ب 77.3% وبمتوسط حسابي 1.77 وإنحراف معياري 0.42، والمجال البيئي بنسبة قدرت ب 18.2% مقابل لا يشاركونه ب81.1% وبمتوسط حسابي 1.82 وإنحراف معياري 0.39.

بينما إجابات المبحوثين لكل من المجال الديني والصحي فجاءت نسبهم متوازنة فيما بينها قدرت ب 11.4% مقابل الذين لا يشاركونه ب88.6% أما المتوسط الحسابي فبلغ ب1.89 وإنحراف معياري صغير بلغ ب 0.32، وفي الأخير عودلت نسبة الذين أجابوا بمشاركتهم كل المجالات ب 2.3% مقابل الذين يخالفونهم ب 97.7% وبمتوسط حسابي بلغ 1.98 وإنحراف معياري صغير بلغ 0.15.

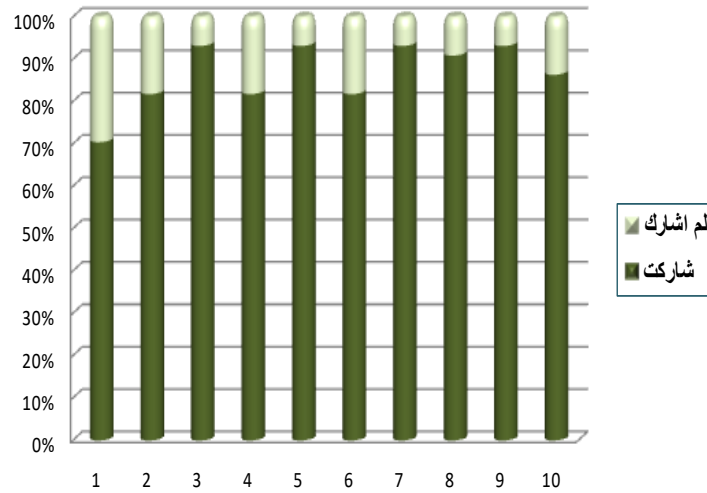
ويرجع وراء تفضيل أفراد العينة الجانب الاجتماعي وذلك لإدراكهم من مدى مساهمته في تحقيق التكامل في البناء الاجتماعي والتكافل والترابط بين الأفراد مما يدفعهم الشعور بالمسؤولية إتجاه مجتمعهم، أما بالنسبة إلى بقية الفئة التي لم تشارك فيه وفضلت مجالات أخرى عنه فهذا إن دل على شئ هو راجع حسب ميل ورغبات وغرض المتطوع من ممارسته للعمل التطوعي، ودون أن ننسى وبجدير الذكر الثقافة العامة التي يحملها الأفراد حول ثقافة العمل التطوعي.



الجدول رقم 10 : يوضح لنا كيفية مشاركة الطالب الجامعي في العمل التطوعي :

الانحراف المعياري	المتوسط	لم اشرك		شاركت		الإحتمالات
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
0.46	1.70	70.5	31	29.5	13	1- حملات لجمع الأموال والتبرع بها للمحتاجين
0.39	1.82	81.8	36	18.2	8	2- حملات تجمع للتبرع بالملابس والأكل وتوزيعها للمأوى والمشردين
0.25	1.93	93.2	41	6.8	3	3- حملات للمستشفيات الأطفال وزيارتهم
0.39	1.82	81.8	36	18.2	8	4- حملات تبرع بالكتب المستعملة إلى مكتبة المدرسة لصالح الطلاب
0.29	1.91	93.2	41	6.8	3	5- حملات تشجير الطرق
0.39	1.82	81.8	36	18.2	8	6- حملات تنظيف الطرق والشوارع والبحار وإزالة الأوساخ
0.25	1.93	93.2	41	6.8	3	7- حملات إقامة برامج تطوعية لتقديم العون لذوي الإحتياجات الخاصة
0.29	1.91	90.9	40	9.1	4	8- حملات تبرع بالمال لصالح بناء المساجد
0.25	1.93	93.2	41	6.8	3	9- حملات وتجمعات تعليم الأطفال ومساعدتهم على المذاكرة
0.35	1.86	86.4	38	13.6	6	10- حملات لزيارة دور المسنين والأيتام وتخفيف عنهم بعد الأهالي

يتضح لنا من الجدول رقم (10) وبعد النظر إلى النتائج التي أسفرت عليها البيانات أن النسبة العظمى لكيفية مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي تصدرت في حملات جمع الأموال والتبرع بها بنسبة قدرت بـ 29.5% مقابل الذين لا يشاركون فيه بنسبة 70.5% أما المتوسط الحسابي فبلغ بـ 1.70، وإنحراف معياري بلغ بـ 0.46، ثم تليها حملات تبرع بالملابس والأكل وبالكتب المستعملة وتنظيف الطرق والشوارع بنسبة قدرت بـ 18.2% مقابل الذين يخالفونهم بنسبة قدرت بـ 81.8% وبمتوسط حسابي بلغ بـ 1.82 وإنحراف معياري 0.39، في حين بقية الإحتمالات من زيارة أطفال المستشفيات وتقديم العون لذوي الإحتياجات الخاصة إلى آخره فكانت نسبهم متقاربة ما بين 9.1% مقابل الذين لا يشاركون 90.9% إلى 6.8% مقابل الذين لا يشاركون بـ 93.2%، أما المتوسط الحسابي فبلغ ما بين 1.91-1.93 وإنحراف معياري صغير ما بين 0.25-0.29 .

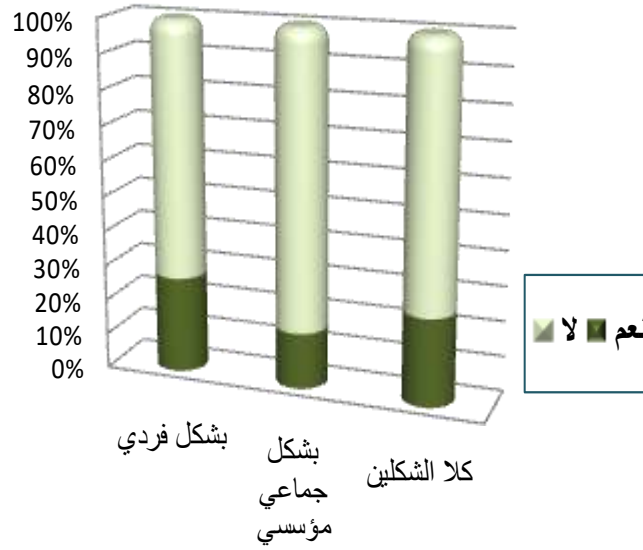


الجدول رقم 11 : يوضح لنا كيفية الشكل الذي يمارسه الطالب الجامعي :

الانحراف المعياري	المتوسط	لا		نعم		الإحتمالات
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
0.45	1.73	72.7	32	27.3	12	1- بشكل فردي
0.37	1.84	84.1	37	15.9	7	2- بشكل جماعي مؤسسي
0.44	1.75	75	33	25	11	3- كلا الشكلين

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (11) أعلاه أن النسب قد جاءت متقاربة بين إجابات أفراد العينة حول الشكل الذي مارس فيه العمل التطوعي، إذ بلغت النسبة الكبرى للفئة بشكل فردي قدرت بـ 27.3% مقابل الذي يخالفونهم في الإجابة بنسبة قدرت بـ 72.7% وبمتوسط حسابي بلغ بـ 1.73 وإنحراف

معياري 0.45، تم تليها بشكل فردي و جماعي بنسبة قدرت ب 25% مقابل نسبة 75% للفئة المخالفة، أما المتوسط الحسابي فبلغ ب1.75 وإنحراف معياري بلغ ب0.44، في حين عينة جماعي فقدرت نسبتها ب15.9% مقابل 84.1% للفئة التي تختلف عنها، أما المتوسط الحسابي فبلغ ب1.84، وإنحراف معياري صغير بلغ ب 0.37 .



الجدول رقم 12 : يوضح لنا دوافع ممارسة الطالب الجامعي للعمل التطوعي :

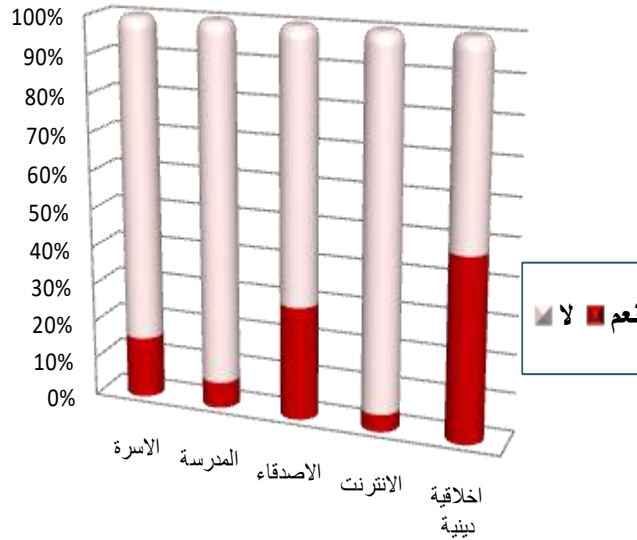
الاحتمالات	نعم		لا		المتوسط	الانحراف المعياري
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %		
1- الأسرة	7	15.9	37	84.1	1.84	0.37
2- المدرسة	3	6.8	41	93.2	1.93	0.25
3- الأصدقاء	13	29.5	31	70.5	1.70	0.46
4- الانترنت	2	4.5	42	95.5	1.95	0.21
5- أخلاقية دينية	21	47.7	23	52.3	1.52	0.51

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (12) أعلاه دوافع أفراد العينة من ممارسة العمل التطوعي، فنلاحظ أن الدوافع أخلاقية دينية كانت المرتبة الأولى بنسبة كبرى قدرت ب 47.7% وهذا يمكن إرجاعه نسبة لثقافته الدينية من تعاليم الدين الإسلامي الذي يحث على فعل الخير مقابلها نجد الذين لا يعتبرونه سبب وراء ممارستهم للعمل التطوعي بنسبة قدرت ب 52.3%، أما متوسطها الحسابي فبلغ ب1.52 وإنحراف معياري بلغ ب0.51، ثم تليها دوافع من الأصدقاء بنسبة قدرت ب 29.5% وذلك بإعتبارهم أصبحوا

يعدون مهمون في حياتنا ولهم تأثير على الطريقة التي نفكر بها بمرور الوقت وبالتالي يجذب كل منهم الآخر إلى أسلوب تفكيره ويعمل على إكسابه بعض المبادئ الجيدة وبمقابلها من لا يجد لهم أي دور بنسبة قدرت ب70.5% أما المتوسط الحسابي فبلغ ب1.70 وإنحراف معياري صغير بلغ ب0.21 .

بينما قدرت نسبة الدوافع الأسرية ب15.9% وراء ممارستهم للعمل التطوعي مقابل نسبة 2.93% الذين لا تدفعهم وبمتوسط حسابي بلغ ب1.84 وإنحراف معياري بلغ ب0.37، في حين نجد هناك تقارب بين نسب أفراد العينة الذين أجابوا بأن كل من دوافع المدرسة والإنترنت وراء مشاركتهم في العمل التطوعي بنسب قدرت بين 4.5%-6.8% يقابلها من لا يعتبرهم لهم أي أثر منهم لدفعهم إلى ممارسة العمل التطوعي بنسب تتراوح ما بين 93.2%-95.5%، أما متوسطاتها الحسابية فبلغت ما بين 93.1-1.95 وإنحراف معياري صغير يتراوح بين 0.21-0.25 .

فالقيم الدينية تعتبر من أهم وسائل الضبط الاجتماعي، وأكثرها تأثيرًا في حياة الأفراد، لما يؤديه من سلوكيات وأفعال ووظائف هامة تعمل على استقرار النظم الاجتماعية في المجتمع، فهو يحكم حياة كل فرد ويحدد له قواعده وسلوكه وكيفية عيشه داخل أسرته، وكيفية إقامة علاقات مع الآخرين قائمة على المحبة والخير والفضيلة، كما يعمل على المساهمة في وضع الحلول التي تعالج قضايا ومشكلات المجتمع<sup>1</sup>.



1- احمد عبد الحليم عربيات وياسين علي المقوسي، أثر القيم الدينية في ضبط السلوك الاجتماعي وعلاقتها في بعض المتغيرات لدى طلبة كلية العلوم التربوية في الإسلامية العالمية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، العدد 5، الجزء 28، الأردن، 2020 م، ص573

الجدول رقم 13 : يوضح لنا الهدف من ممارسة الطالب الجامعي للعمل التطوعي :

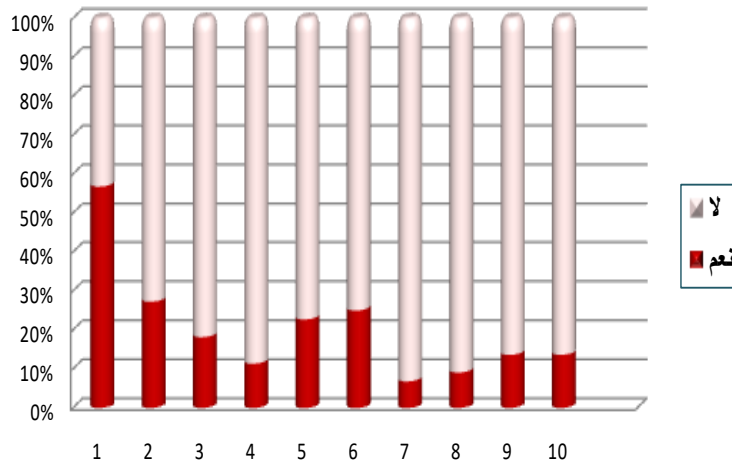
الانحراف المعياري	المتوسط	لا		نعم		الإحتمالات
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
0.50	1.43	43.2	19	56.8	25	1- الحصول على رضا الخالق عز وجل
0.45	1.72	72.7	32	27.3	12	إكتساب خبرات جديدة
0.39	1.82	81.8	36	18.2	8	تعزيز الشعور بالمسؤولية الإجتماعية
0.32	1.89	88.6	39	11.4	5	إكتساب علاقات جديدة
0.42	1.77	77.3	34	22.7	10	تحقيق الذات تنمية الثقة بالنفس
0.49	1.64	75	33	25	11	تعزيز ونشر القيم الإيجابية داخل المجتمع
0.25	1.93	93.2	41	6.7	3	الحصول على فرص عمل بعد التخرج
0.29	1.91	90.9	40	9.1	4	الحفاظ على تكامل البناء الإجتماعي
0.35	1.86	86.4	38	13.6	6	المساهمة في تنمية المجتمع ورقية
0.35	1.36	86.4	38	13.6	6	الشعور بالوطنية إتجاه البلد

يتضح لنا من خلال قراءتنا للجدول رقم (13) أعلاه الغرض من وراء ممارسة العمل التطوعي، إذ أسفرت لنا النتائج أن أغلب أفراد العينة يهدفون ورائه الحصول على رضا الخالق عزوجل بنسبة قدرت ب 56.8% يقابلها 43.2 للذين أجابوا بلا وبمتوسط حسابي بلغ 1.43 وإنحراف معياري متوسط 0.50، ثم تليها إكتساب خبرات جديدة بنسبة قدرت ب 27.3% مقابل الذين أجابوا بلا وبمتوسط حسابي بلغ ب 1.72 وإنحراف معياري 0.45 ثم نجد في المرحلة الثالثة نشر القيم الإيجابية بنسبة قدرت ب 25% مقابل نسبة 75% للذين لهم غرض آخر أما متوسطهما الحسابي فبلغ 1.64 وإنحراف معياري 0.49، في حين نجد نسبة 22.7% من يهدفون إلى تحقيق الذات وتنمية الثقة بالنفس ويقابلها نسبة من لا يوافقونهم ب 88.6%، وبلغ متوسطهما الحسابي ب 1.77 وإنحراف معياري مقبول 0.42 كذلك نجد 18.2% من أفراد العينة من يهدفون لتعزيز الشعور بالمسؤولية الإجتماعية مقابل من لا يتفقون معهم بنسبة 81.8%، وبلغ متوسطهما الحسابي ب 1.82 وإنحراف معياري 0.39 .

بينما نجد نسبة 13.6% من المبحوثين ينفقون على كل من غرض تنمية المجتمع والشعور بالوطنية إتجاه البلد، والتي يتقابل معها نسبة 86.6 من لا ينفقون معهم، أما متوسطهما الحسابي فبلغ 1.86 وإنحراف معياري صغير 0.35 .

وفيما يخص أدنى نسب من قبل مفردات العينة حول رغبة الحصول على عمل بعد التخرج والحفاظ على تكامل البناء الإجتماعي فتراوحت نسبها ما بين ( 11.4%، 9.1%، 6.7%) والتي يتقابل معها نسب درجة الذين لا يوافقونهم تتراوح ما بين ( 88.6%، 90.9%، 93.6%)، أما متوسطاتهما الحسابية فكانت تتراوح ما بين ( 1.93، 1.91، 1.89) وإنحراف معياري ما بين ( 0.25، 0.29، 0.32).

ويفسر سبب وراء هذا التباين في إجابات أفراد العينة إلى حسب الثقافة العامة للفرد والبيئة التي نشأ فيها وتكونت شخصيته ومبادئه، فالبيئة الاجتماعية لها تأثير قوي على سلوك الانساني للأفراد فهي تحتوي من ثقافات وتقاليد وعادات وقيم وممارسات وعرف تأثر على اتجاهات ورغبات وميولات الأفراد التي توجه سلوكهم، ومن بينها نجد البيئة الأسرية وهي تعد المحيط الاجتماعي الاول التي يتعامل معه الفرد ففيها يصنع شخصيته ويكتسب الخصائص الاجتماعية والنفسية والمعرفية، ثم تليها البيئة المدرسية التعليمية التي تقوم بإعداد الفرد بإعطائه فرصة حتى يكون فرد ومواطن مهم في المجتمع<sup>1</sup>.



1- أحمد محمد فالح داهم، أثر البيئة الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية في التنشئة الاجتماعية والتوافق النفسي لدى الطلبة في مرحلة المراهقة، مجلة العلوم التربوية، العدد 4، الجزء 1، اكتوبر 2017م، ص 272-273

الجدول رقم 14 : يوضح لنا الأساليب الفعالة لتفعيل ونشر ثقافة العمل التطوعي من وجهة نظر الطالب الجامعي :

الانحراف المعياري	المتوسط	لا أوافق		أوافق		الإحتمالات
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
0.49	1.64	66.7	28	36.4	16	مؤسسات التعليم والجامعات
0.50	1.55	54.5	24	45.5	20	وسائل الإعلام
0.44	1.25	25	11	75	33	مواقع التواصل الاجتماعي
0.25	1.93	93.2	41	6.8	3	الكتب والمجلات

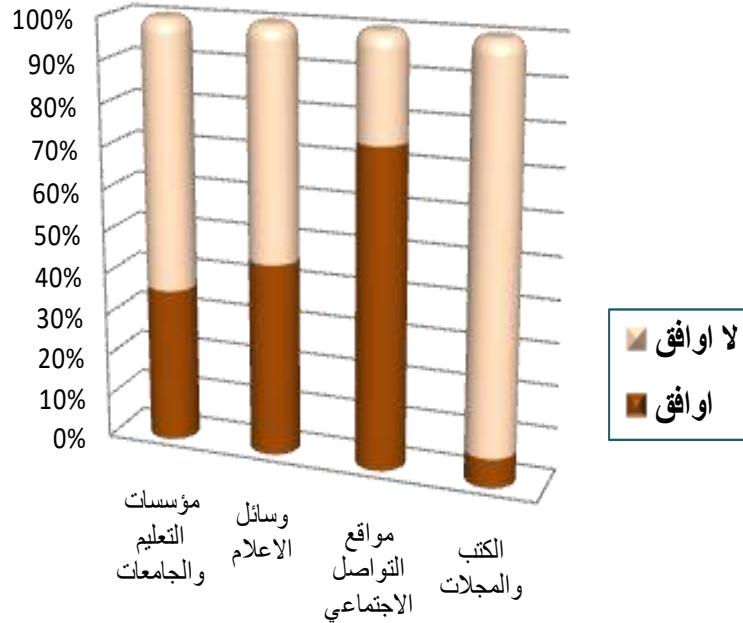
يتضح لنا في الجدول رقم (14) أعلاه بعد النظر على النتائج التي أسفرت عليها بيانات المبحوثين أنه أغلب مفردات العينة قد "وافقوا" بأن المواقع التواصل الاجتماعي تعد من الأساليب الفعالة في نشر ثقافة العمل التطوعي التي قدرت بنسبة 75% مقابل الذين لا يوافقونهم بنسبة 25% أما المتوسط الحسابي فبلغ 1.25 وانحراف معياري بلغ 0.44، ثم تليها وسائل الإعلام بنسبة قدرت بـ 45.5% مقابل نسبة الذين "لا يوافقون" بنسبة قدرت بـ 54.5%، أما المتوسط الحسابي فبلغ 1.55 وانحراف معياري 0.50، كما نجد الذين يوافقون أن مؤسسات التعليم والجامعات يعدون من اللازمة في تفعيل ثقافة العمل التطوعي بنسبة 36.4% يقابلها الذين لا يوافقونهم بنسبة قدرت بـ 66.7%، أما المتوسط الحسابي فبلغ 1.64 وانحراف معياري بلغ 0.49، وفي الأخير نجد أدنى نسبة تضمن الذين يرون أن الكتب والمجلات تشجع وتعمل على بلورة هذه الثقافة بنسبة قدرت بـ 6.8% والتي تعرضها في الرأي بنسبة قدرت بـ 93.2%، أما المتوسط الحسابي فبلغ بـ 0.93 وانحراف معياري صغير بلغ بـ 0.25 .

ويفسر سبب أن جل المبحوثين يعتبرون مواقع التواصل الاجتماعي من الأساليب الفعالة في نشر ثقافة العمل التطوعي لأنها تعتبر اليوم وخاصة في وقتنا المعاصر عامل محفز للشباب للمشاركة في العمل التطوعي وبلورة ثقافة التطوع، كما أنها تقوم بدورها بسرعة فائقة وتكلفة أقل وبكفاءة جيدة من الوسائل التقليدية كالكتب والمجلات العلمية، فمواقع التواصل الاجتماعي لها تأثير جد قوي على تغيير اتجاهات وأفكار وأراء وميولات الأفراد وهذا ما يعتقده أصحاب نظرية التأثير القوي لوسائل الاتصال التي عملت على تقديم وتفسير مسألة تأثير هذه الوسائل على المجتمع، كما يبني أصحاب هذه النظرية



اعتقادهم على بعض الافتراضات النفسية والاجتماعية المستمدة من علم النفس والاجتماع السائدة آنذاك

1.



ثالثا : بيانات حول العمل التطوعي داخل المؤسسة الجامعية

الجدول رقم 15 : يوضح لنا دور الجامعة في نشر ثقافة العمل التطوعي من وجهة نظر الطالب الجامعي :

الانحراف المعياري	المتوسط	لا أوافق		أوافق		الإحتمالات
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
0.50	1.57	56.8	25	43.2	19	1- تشجيع مسنولي الجامعة الطلاب على ممارسة العمل التطوعي
0.41	1.80	79.5	35	20.5	9	2- شمل أنشطة الجامعة من حين لآخر إلى ممارسة العمل التطوعي
0.42	1.77	77.3	34	22.7	10	3- مطالبة الجامعة من حين إلى آخر القيام ببعض الأعمال التطوعية داخل الجامعة

<sup>1</sup> -حنان بنت شعشوع الشهري، أثر استخدام شبكات التواصل الإلكترونية على العلاقات الاجتماعية الفيس بوك وتويتر نموذجا، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة الملك عبد العزيز ، كلية الآداب والعلوم الإنسانية ، قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية 1433هـ/1434هـ ،ص28

0.35	1.86	86.4	38	13.6	6	4- مطالبة الجامعة الطلاب من حين إلى آخر ممارسة العمل التطوعي خارج المؤسسة الجامعية
0.39	1.82	81.8	36	18.2	8	5- مطالبة الجامعة الطلاب المشاركة في جمعيات وحملات تطوعية
0.47	1.68	79.5	35	20.5	9	6- قيام مسؤولي الجامعة من حين إلى آخر بتنظيم ندوات ومؤتمرات حول التوعية لثقافة العمل التطوعي
0.50	1.57	56.8	25	43.2	19	7- تشكيل الوعي الكامل عند الطلبة حول ثقافة العمل التطوعي
0.41	1.80	79.5	35	20.2	9	8- تنظيم الجامعة برامج تدريبية حول ممارسة العمل التطوعي

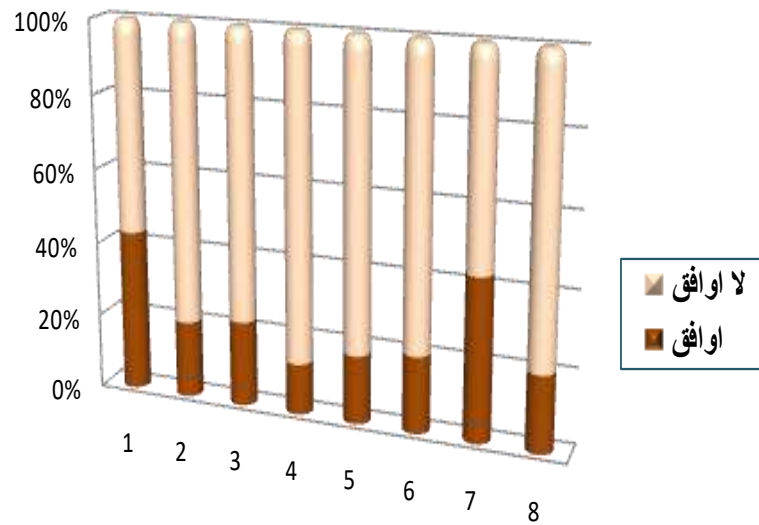
يتبين لنا من خلال الجدول رقم (15) نتائج عن بيانات مفردات العينة حول وجهة نظرهم عن دور الجامعة في نشر ثقافة التطوع، إذ أسفرت لنا النتائج إلى الحصول على أكبر درجة موافقة العينة أن دور الجامعة يكمن في تشجيع مسؤولي الجامعة الطلاب على ممارسة العمل التطوعي وتشكيل الوعي الكامل حوله بنسبة قدرت ب 43.2% والتي يقابلها من لا يوافقون بنسبة قدرت ب 56.8%، وبمتوسط حسابي بلغ ب 1.57 وإنحراف معياري 0.50، ثم تليها من يوافقون عن دورها يشمل في مطالبة الجامعة من القيام بأعمال التطوعية من حين لآخر بنسبة قدرت ب 22.7% ويقابلها من لا يوافقونهم في الرأي بنسبة قدرت ب 77.3%، أما المتوسط الحسابي فبلغ 1.77 وإنحراف معياري مقبول 0.42 .

بينما نجد كل من خيار شمل أنشطة الجامعة وتنظيم ندوات ومؤتمرات وتنظيم برامج تدريبية من حين لآخر قد قدرت نسبتها 20.5%، ويقابلها من لا يوافقونهم بنسبة قدرت ب 79.5%، أما متوسطهم الحسابي فبلغ ب 1.68 وإنحراف معياري مقبول 0.47 .

وفيما يخص أدنى نسب موافقة فقد قدرت ب 18.2%-13.6% ويقابلها نسب من لا يتفقون معهم ب 81.8%-86.4%، أما متوسطاتهم الحسابية فبلغت بين 1.82-1.86 وإنحراف معياري بين 0.35-0.39 والتي شملت كل من مطالبة الجامعة طلابها من فترة لأخرى على ممارسة العمل التطوعي خارج المؤسسة ومشاركتهم في جمعيات وحملات تطوعية .

وهذا يرجح لنا بأن الجامعة وجب عليها أن تقوم بإقامة ندوات وحملات من حين لآخر لتشجيع طلابها على التطوع أو حتى دمج هذه الثقافة داخل المقررات الدراسية حتى يندرج لديهم الوعي الكامل حوله

ومن هنا بما أن الجامعة تعد من بين المؤسسات التعليمية المتلاحقة المنتجة والتي تلعب دور مهم كما جاء في تصورات جون ديوي رائد المدرسة البرجماتية الأمريكية في مجال علم اجتماع التربية لمعالجة الخلل الوظيفي في دور المؤسسات التعليمية و التربوية، ووظائفها الأساسية في عملية التنشئة الاجتماعية، علاوة على تركيزه لكيفية اكتساب التلاميذ المعارف النظرية والعملية التي تكسبهم خبرات تؤهلهم للتكيف في المجال التعليمي والثقافي والعمل على جعل مضمون العملية التعليمية والتربوية ذو أهداف فردية واجتماعية في نفس الوقت، كما نجد دور كايه التي اهتم بتحليله لعلاقة التعليم و التربية و التنشئة الاجتماعية أنها تعتبر جزء من العملية التربوية، والتي تؤهل الفرد إلى اكتسابه العادات والتقاليد وقيم المجتمع، فمن خلال الأسرة ومؤسسات التعليم تؤدي الى التجانس والتضامن الاجتماعي<sup>1</sup>.



<sup>1</sup>-خولة زروقي، التعليم وتغيير سلوك المنحرف داخل مؤسسة إعادة التربية دراسة ميدانية بمؤسسة إعادة التربية بورقلة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة محمد خيضر - بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، تخصص علم الاجتماع التربوية، 2014م/2015م، ص 44-45-46

الجدول رقم 16 : يوضح لنا الأساليب التي يجب أن تتبعها الجامعة لنشر وبلورة ثقافة العمل التطوعي من وجهة نظر الطالب الجامعي :

الانحراف المعياري	المتوسط	لا أوافق		أوافق		الإحتمالات
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
0.47	1.68	68.2	30	31.8	14	1- إقامة منظمات تدعوا إلى ممارسة العمل التطوعي
0.50	1.57	56.8	25	43.2	19	2- دمج ثقافة العمل التطوعي في المناهج الدراسية
0.39	1.82	81.8	36	18.2	8	3- توفير التدريب داخل الجامعة إلى ممارسة العمل التطوعي
0.29	1.91	90.9	40	9.1	4	4- تشجيع منتسبي الجامعة فيما يتعلق بممارسة العمل التطوعي
0.35	1.86	86.4	38	13.6	6	5- توظيف موقع الجامعة في نشر ثقافة العمل التطوعي
0.44	1.75	75	33	25	11	6- تكوين علاقات وإتصالات مع المنظمات الخيرية
0.46	1.70	70.5	31	29.5	13	7- التنسيق مع الجمعيات الخيرية ومساعدتها
0.42	1.77	77.3	34	22.7	10	8- تنظيم الجامعة لحملات تطوعية لتشجيع وتزيين الجامعة
0.42	1.77	77.3	34	22.7	10	9- تنظيم الجامعة لحملات تطوعية لتنظيف الحرم الجامعي من النفايات
0.39	1.82	81.8	36	18.2	8	10- قيام بحملات تطوعية بالتبرع بالدم
0.32	1.89	88.6	39	11.4	5	11- القيام بأبحاث ودراسات ميدانية حول العمل التطوعي وأهميته
0.44	1.75	75	33	25	11	12- دعم المؤسسات والهيئات التي تعمل في مجال العمل التطوعي

تظهر لنا نتائج الجدول رقم (16) أعلاه الأساليب التي يجب أن تتبعها الجامعة لنشر ثقافة التطوع، إذ يتضح لنا الحصول على أكبر درجة "موافقة" من أفراد العينة بنسبة قدرت ب 43.2% مما يعني أن الباحثين متفقين بشكل عمومي على هذا الأسلوب وهم يعدون من يرون أنه من الإجراءات التي يجب

أن تتبعها الجامعة لبلورة ثقافة التطوع هو دمجها في المناهج والمقررات الدراسية، ويقابلها من لا يتفقون معهم حوله بنسبة قدرت ب 56.8%، أما متوسطها الحسابي فبلغ 1.58 وإنحراف معياري متوسط 0.50.

ثم تليها نسبة 31.8% من العينة يوافقون بأنه وجب إقامة منظمات داخل الجامعة تدعوا لممارسة العمل التطوعي، ويقابلها من لا يوافقون بنسبة قدرت ب 68.2%، وبلغ متوسطها الحسابي ب 1.68 وإنحراف معياري مقبول 0.47.

أما بالنسبة للمبحوثين الذين يوافقون على بعد تنسيق الجامعة مع جمعيات الخيرية ومساعدتها فقدرت نسبتها ب 29.5% والتي تتقابل معها نسبة من لا يوافقونهم في الرأي ب 70.5%، أما متوسطها الحسابي فبلغ ب 1.70 وإنحراف معياري 0.46.

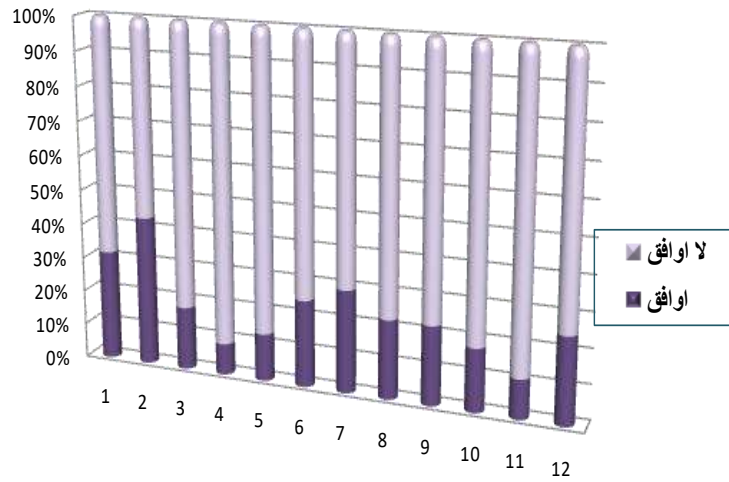
كذلك نجد مفردات من العينة يوافقون على كل من خيار أسلوب تكوين علاقات مع منظمات الخيرية ودعمها بنسبة قدرت ب 25%، ويقابلها درجة من لا يوافقون بنسبة قدرت ب 75%، أما متوسطها الحسابي فبلغ ب 1.75 وإنحراف معياري 0.44، كذا نجد نسبة 22.7% من المبحوثين يتفقون على كل من بعد تنظيم الجامعة لحملات تطوعية لتشجير وتزيين وتنظيف الحرم الجامعي، ويقابلها نسبة 77.3% من درجة لا يوافقون، وبلغ متوسطها الحسابي ب 1.77 وإنحراف معياري 0.42.

كما نلاحظ أيضا نسبة 18.2% من المبحوثين يتفقون على درجة أوافق بأنه يجب الجامعة أن توفر التدريب على ممارسة التطوع والقيام بحملات التبرع بالدم، ويقابلها درجة من لا يوافقون بنسبة 81.1%، أما متوسطها الحسابي فبلغ 1.82 وإنحراف معياري مقبول 0.39.

وفيما يخص أدنى نسب درجة موافقة التي شملت كل من بعد توظيف موقع الجامعة لنشر ثقافة التطوع والقيام بأبحاث ودراسات ميدانية حوله وتشجيع منتسبي الجامعة لممارسته فقدرت بنسب تتراوح ما بين ( 13.6%، 11.4%، 9.1% ) . يتقابل معها نسب درجة لا أوافق فتراوحت ما بين ( 86.4%، 88.6%، 9.1% ) .

أما متوسطاتها الحسابية فبلغت ما بين ( 1.86، 1.89، 1.91 ) وإنحراف معياري ما بين ( 0.35، 0.32، 0.29 ) فالجامعة تعد من بين عمليات التعليمية التي تتضمن معايير وقواعد رسمية ومجال قيمي يعمل على توجيه الشباب الجامعي للحفاظ على ثقافة المجتمع بممارستها والالتزام بها وهذا ما يكون إلا بواسطة مجموعة وسائل وأساليب تتبنى قيم ثقافة المجتمع وتحرك الفعل التطوعي الاجتماعي داخل

المؤسسة وفق مجال تنظيمي تتبعه الجامعة، فالفعل التطوعي هو سلوك إنساني هادف إلي إحداث تغييرات في المجتمع، ومن هذا المنظور يمكننا تبني الفعل الاجتماعي عند ماكس فيبر الذي يعرفه انه " يتضمن كل أنماط السلوك الإنساني طالما الفاعل يضيف على فعله معنى ذاتيا " من هذا التعريف نفهم أن أي فعل الاجتماعي يمثل نشاط إنساني يضيف عليه صاحبه معنى واثر على المجتمع، فهو سلوك إرادي لتحقيق هدف معين وغاية محددة.<sup>1</sup>



**الجدول رقم 17 :** يوضح لنا المميزات التي تحققها الجامعة عند تشجيعها لثقافة العمل التطوعي داخل الجامعة من وجهة نظر الطالب الجامعي :

الاحتمالات	أوافق		لا أوافق		المتوسط	الانحراف المعياري
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %		
1- تحسين فرص حصول الطلبة على مناصب عمل بعد التخرج	10	22.7	34	77.3	1.77	0.42
2- تطوير مهارات وقدرات الطلاب	15	34.1	29	65.9	1.66	0.48
3- إكتساب الطلاب إلى خبرات التي تنمي مهاراتهم إجتماعية وشخصيتهم	19	43.2	25	56.8	1.57	0.50

<sup>1</sup> -بن عيسى محمد المهدي، ثقافة المؤسسة دراسة ميدانية للمؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر "حالة بايب غاز - غرداية-، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة الجزائر، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، 2004م/2005، ص82

0.41	1.80	79.5	35	20.5	9	4- ينمي مهارات الطلاب العلمية والعملية
0.47	1.68	68.2	30	31.8	14	5- تعزيز الإيجابية لدى الطلاب
0.50	1.57	56.8	25	43.2	19	6- يساهم في تهذيب السلوك الإجتماعي للطلاب
0.45	1.73	72.7	32	27.3	12	7- يساهم في شعور الطالب بإنتماء الإجتماعي

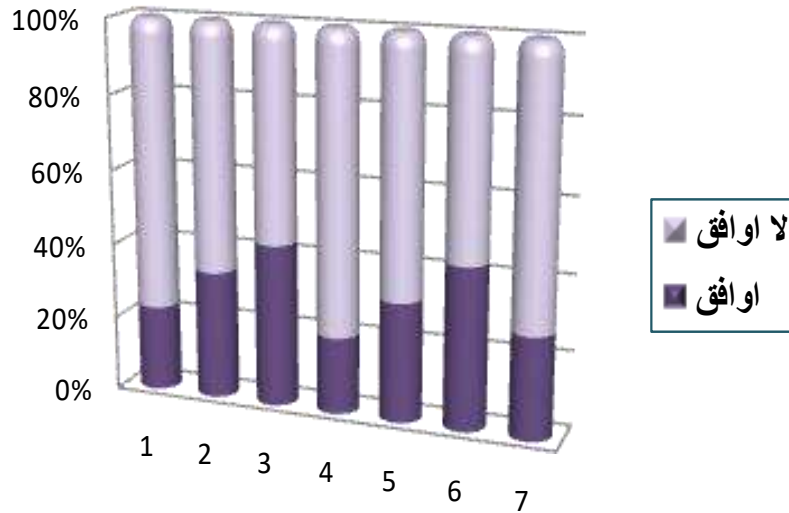
يتضح لنا من خلال الجدول رقم (17) أعلاه نتائج حول مميزات التي تحققها الجامعة في تشجيع على ثقافة التطوع، إذ تم الحصول على درجة "موافقة" من أفراد العينة بنسبة قدرت ب 43.2% الذين يتفوقون أن الميزة التي تحققها الجامعة في تشجيعها للتطوع داخل مؤسستها هي إكتساب الطلاب إلى خبرات إجتماعية تنمي مهاراتهم وشخصيتهم، كما تساهم في تهذيب السلوك الإجتماعي للطلاب، ويقابلها من لا يتفوقون معهم في الرأي بنسبة قدرت ب 56.8%، أما المتوسط الحسابي لهذه النسب فبلغ 1.57 وإنحراف معياري متوسط يبلغ 0.50، ثم تليها نسبة 34.1% للمبحوثين الذين يتفوقون أن الجامعة تحقق ميزة تكمن في تطوير مهارات وقدرات الطلاب، إذ يقابلها نسب من لا يوافقونهم التي قدرت ب 9.65%، بينما متوسطها الحسابي فبلغ ب 1.66 وإنحراف معياري مقبول يبلغ 0.48.

كذلك نجد نسبة 31.8% من أفراد العينة يتفوقون أن تشجيع الجامعة لثقافة التطوع داخل إطارها التعليمي يساهم في تحقيق ميزة تعزيز الإيجابية لدى الشاب الجامعي، ويقابل هذه النسبة من لا يتفوقون معهم في الرأي بنسبة قدرت ب 68.2%، أما متوسطها الحسابي فبلغ ب 1.68 وإنحراف معياري بلغ ب 47.0 وفيما يخص ميزة شعور الطالب بالإنتماء الإجتماعي فقدرت بنسبة 27.3%، والتي يقابلها من لا يوافقونهم بنسبة قدرت ب 72.7%، أما بالنسبة إلى متوسطها الحسابي فبلغ ب 1.73 وإنحراف معياري مقبول 0.45.

كما نجد أيضا بلوغ نسبة تحسين فرص حصول الطلبة على مناصب عمل بعد التخرج فقدرت ب 22.7% والتي يقابلها من لا يوافقونهم في الرأي بنسبة قدرت ب 77.3%، أما متوسطها الحسابي فبلغ ب 1.77 وإنحراف معياري مقبول 0.42.

أما فيما يخص أدنى نسبة فقدرت ب 20.5% والتي يقابلها من لا يتفقون معهم بنسبة قدرت ب 79.5%، وبلغ متوسطها الحسابي 1.80 وإنحراف معياري 0.41 .

من هنا نجد أن للجامعة العديد من المميزات تحققها في نطاق بلورتها هذه الثقافة فهي عملية مهمة للغاية للحفاظ على النسق الاجتماعي، فالنسق التعليمي يتيح ميكانزمات اجتماعية حسب منظور تالكوت بارسوز ويعتبره من تحليله للتعليم انه له علاقة بالأنساق الفرعية الأخرى في البناء الاجتماعي.<sup>1</sup>



<sup>1</sup>-خولة زروقي، المرجع سبق ذكره، ص 47



الجدول رقم 18 : يوضح لنا التحديات التي تعيق الطلاب من ممارسة العمل التطوعي داخل الجامعة من وجهة نظر الطالب الجامعي :

الانحراف المعياري	المتوسط	لا أوافق		أوافق		الاحتمالات
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
0.49	1.64	64.3	28	36.4	16	1- عدم إتاحة فرص للطلبة بممارسة العمل التطوعي
0.51	1.50	50	22	50	22	2- قلة الأنشطة التي تعزز العمل التطوعي داخل الجامعة
0.45	1.73	72.7	32	27.3	12	3- خلو المناهج الجامعية على التعريف بثقافة العمل التطوعي والتأكيد عن أهميتها
0.37	1.84	86.4	38	16.6	6	4- عدم إتاحة الجامعة فرص للطلبة للتدريب على العمل التطوعي
0.42	1.77	77.3	34	22.7	10	5- عدم توفير الجامعة إدارة تهتم بتعريف وتشجيع على ممارسة العمل التطوعي
0.48	1.66	77.3	34	22.7	10	6- عدم توفير الجامعة برامج خاصة بتدريب المتطوعين

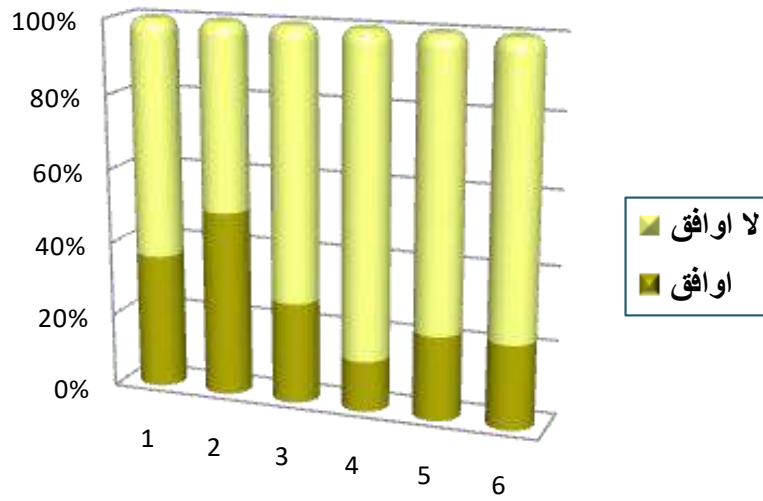
نلاحظ من خلال الجدول رقم (18) أعلاه نتائج حول تحديات التي تعيق الطلبة عن ممارسة العمل التطوعي، إذ قد تم الحصول على أكبر درجة "أوافق" بنسبة 50% والتي تعادل نسبة من لا يوافقون، أما متوسطها الحسابي فبلغ ب 1.50 وإنحراف معياري جيد 0.51، ثم تليها نسبة من العينة يرون أن من المعوقات التي تحد الطلبة عن التطوع داخل الجامعة قدرت ب 36.4% والتي يقابلها من لا يوافقونهم في الرأي بنسبة قدرت ب 64.3%، وبمتوسط حسابي بلغ 1.64 وإنحراف معياري مقبول بلغ 0.49.

أما بالنسبة للمرحلة الثالثة فكانت للعينة التي ترى أن خلو المناهج الجامعية بالتعريف على ثقافة التطوع التي قدرت نسبتها ب 27.3% وتقابلها من لا يتفقون معهم في الرأي بنسبة قدرت ب 72.7%، أما متوسطها الحسابي فبلغ ب 1.73 وإنحراف معياري بلغ ب 0.45.

بينما نجد الحصول على إتفاق الطلبة على موافق في كل من أن عدم توفير الجامعة على إدارة تهتم بالتعريف والتشجيع على التطوع وبرامج خاصة بتدريب المتطوعين بنسبة قدرت ب 22.7% والتي

تقابلها درجة لا أوافق بنسبة قدرت ب 77.3%، وبلغ متوسطها الحسابي ب 1.66 وإنحراف معياري مقبول بلغ ب0.48.

وفيما يخص أدنى نسبة تم الحصول عليها فكانت للذين يتفوقون أنها راجعة لعدم توفير فرص للطلبة للتدريب على العمل التطوعي بنسبة قدرت ب 16.6% مقابل درجة لا أوافق بنسبة قدرت ب 4.86%، أما متوسطها الحسابي فبلغ ب 1.84 وإنحراف معياري صغير بلغ ب 0.37 .

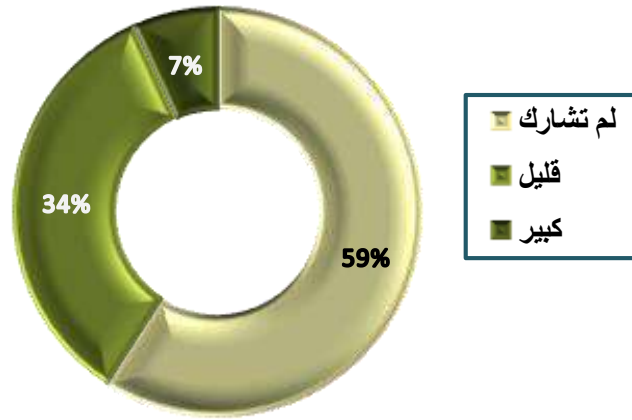


الجدول رقم 19 : يوضح لنا حجم مشاركة الطالب الجامعي في العمل التطوعي داخل الجامعة :

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
لم تشارك	26	59.1
قليل	15	34.1
كبير	3	6.8
المجموع	44	100

تضح لنا من خلال الجدول رقم (19) أعلاه أن أكبر نسبة بلغت ب 59.1% وتمثل إجابات العينة الذين لم يشاركوا في العمل التطوعي داخل الجامعة، ثم تليها إجابات الفئة التي لهم بعض المشاركات القليلة في الأعمال التطوعية بنسبة بلغت ب 34.1%، في حين نجد العينة التي لها أكبر تطوع بنسبة بلغت ب 6.8%.

ويرجع السبب وراء أن جل أفراد العينة لا يشاركون في الأعمال التطوعية هو عدم وجود وعي كافي حول هذه الثقافة بإضافة إلى قلة أو إنعدام الخبرة والمعرفة التامة حول أهمية العمل التطوعي، حتى يمكن إرجاعه إلى عدم تلقيهم تشجيع من قبل الجامعة بإقامتها لندوات ومحاضرات تكشف عن الآثار الإيجابية المترتبة عنه على المجتمع والمتطوع على حد سواء، بينما الفئة التي لها مبادرات ومشاركات فهم على دراية بأن مثل هذه الأعمال الخيرية والتي قد حث عليها ديننا الإسلام في القرآن والسنة النبوية مالها من فوائد عدة، لذا لا بد من الجامعات أن تقوم بدور مهم في تعميم ثقافة العمل التطوعي من خلال العديد من التنظيمات فعلى سبيل المثال أن تقوم الكليات في سنة أن تجعل ساعات ممارسة العمل التطوعي أسبوعيا جزءا من المنهج، أو تستطيع أن تقوم بمنح شهادة للشباب الجامعي دليل على حجم مشاركته في الأعمال التطوعية التي تنسجم مع تخصصاتهم كما هو الشأن في كليات الشريعة وعلم الاجتماع... وغيرها<sup>1</sup>.

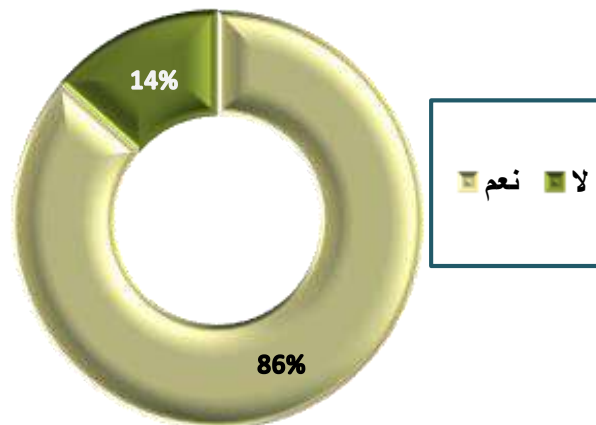


**الجدول رقم 20 :** يوضح لنا وجهة نظر الطالب الجامعي حول تأثير الجامعة في نشر ثقافة العمل التطوعي :

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
نعم	38	86.4
لا	6	13.6
المجموع	44	100

<sup>1</sup>- عبد الكريم بكار، ثقافة العمل الخيري "كيف نرسخها؟ وكيف نعممها؟"، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع والترجمة، ط1، القاهرة، 2012/1433م، ص32-33

يوضح لنا الجدول رقم (20) أعلاه نسب أفراد العينة حول وجهة نظرهم عن تأثير الجامعة في نشر ثقافة العمل التطوعي، إذ نجد النسبة العظمى تجد أن الجامعة لها تأثير في بلورة هذه الثقافة بنسبة بلغت ب 86.4%، ثم تليها الفئة التي تختلف معها في الرأي بنسبة بلغت ب 13.6%، وبالتالي أسفرت لنا هذه النتائج المتحصل عليها من إجابات أفراد العينة أن الجامعة لها تأثير ولو قليل نسبيا في ممارسة العمل التطوعي سواء داخل أو خارج إطار الجامعة وذلك بإعتبار أن الطلبة يعدون جزء من أفراد الأسرة الجامعية فهم على دراية بكل ما تقوم به الجامعة من نشاطات وأعمال ويدركون مدى فعاليتها وتأثيرها في بلورة هذه الثقافة.

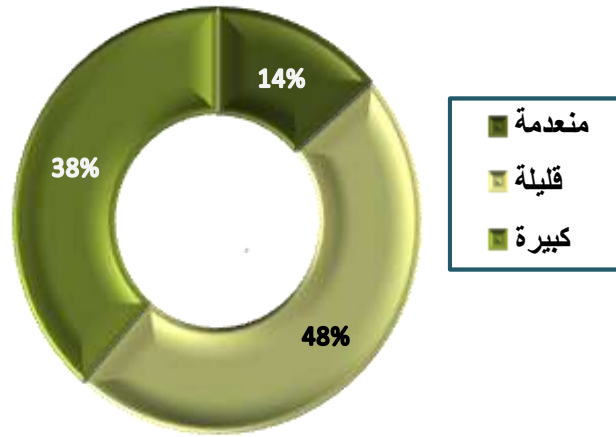


**الجدول رقم 21 :** يوضح لنا درجة تأثير الجامعة في نشر ثقافة العمل التطوعي :

الاحتمالات	التكرار	النسبة %
منعدمة	6	13.6
قليلة	21	47.7
كبيرة	17	38.6
المجموع	44	100

يوضح لنا الجدول رقم (21) أعلاه إلى درجة تأثير الجامعة في نشر ثقافة العمل التطوعي من وجهة نظر أفراد العينة، إذ تمثلت أعلى نسبة قدرت ب 47.1% وهي التي ترى أنها قليلة، ثم تليها في الرتبة الثانية الفئة التي تحصرها في كبيرة بنسبة قدرت ب 38.6% بينما رأي بقية العينة فيجبون أنها منعدمة بنسبة قدرت ب 13.6% و يرجع سبب هذا التفاوت في الإجابات بين الذين يرون أن درجة تأثير

الجامعة قليلة أو منعدمة وأخرى كبيرة لأن الفئة الأولى ربما يرجع أنهم يمثلون الطلبة المقبلين الجدد بالتالي هم ليس لهم المعرفة التامة بطبيعة الأعمال التي تمارسها الجامعة والتي تقدمها طول الطور الجامعي، بينما الفئة الأخرى فهم تتوفر لديهم معرفة كاملة عن كافة الأنشطة التي تمارس داخل الجامعة ومن خلال هذه النتائج التي أسفرت لنا نستطيع القول أنه وجب على المؤسسة الجامعية أن تؤدي كامل واجبها وبأتم وأحسن في توفير الأرض الخصبة والمناسبة لبلورة ثقافة العمل التطوعي وذلك بتوفير الأساليب الإجراءات الفعالة والملائمة لإقامة حملات تطوعية من وقت لآخر حتى تغرس في الشباب الجامعي هذه الثقافة ويكونوا بدارية تامة بها.



**خلاصة :**

إنطلاقاً من النتائج العامة المتحصل عليها بعد جمع جميع البيانات وتبويبها في جداول تكرارية وتحليلها وإثبات الفرضيات تمكنا من التعرف على التصورات والمفاهيم التي يحملها الطلبة عن ثقافة العمل التطوعي الإجتماعي والوعي المتشكل حوله عندهم، كذا إكتشاف الطبيعة التي تدير بها الجامعة للعمل التطوعي داخل مؤسستها و تشخيص الإجراء التي يجب إتباعها لنشرها وبلورة هذه الثقافة .

## 2.1 النتائج العامة للدراسة

خلصت دراستنا الميدانية في الأخير لتصل إلى إستخلاص نتائج بحثنا السوسيلوجي الذي كان مصب إهتمامه بمتغيرين ثقافة التطوع و المؤسسة الجامعية وقد جاءت النتائج كالتالي :

كشفت أن أغلب المبحوثين المقبلين على ممارسة العمل التطوعي كانت لفئة الإناث بنسبة 88.6% مقابل نسبة فئة الذكور التي قدرت ب 11.4%.

- كشفت لنا أن أغلبية مفردات العينة ممارسة العمل التطوعي تقع أعمارهم ما بين 18-23 سنة بنسبة 54.5% من إجمالي باقي المبحوثين من 24 إلى 30 فما فوق.

- بينت لنا النتائج أن أكبر نسبة من العينة كانت فئة العزاب بنسبة 97.7% والتي تلتها فئة المتزوجين بنسبة 2.3%، بينما لم يتم تسجيل أي حالة من باقي فئات العينة.

- بينت لنا النتائج أن أغلب مفردات العينة كانوا من ذوي كلية الآداب واللغات والعلوم الإجتماعية بنسبة 70.5% وهي نسبة جيدة مقارنة بباقي نسب الكليات.

- كشفت لنا النتائج أن أغلب مفردات العينة دم دراسي تخصص علم الإجتماع بنسبة 43.2% وهي نسبة مقبولة مقابلة باقي نسب التخصصات.

- بينت النتائج أن أغلب مفردات العينة كانت من مستوى ثانية ماستر بنسبة 68.2% وحي نسبة جيدة مقارنة عن باقي نسب المستويات الدراسية.

- كشفت النتائج عن وجود إختلاف في مضامين مفهوم العمل التطوعي من طالب جامعي إلى آخر - كشفت النتائج أن الطالب الجامعي له وعي ثقافي متشكل عن ممارسة العمل التطوعي.

- بينت النتائج أن الشباب الجامعي يمتلك جانب إجتماعي أكثر في ممارسة العمل التطوعي وتفضيله عن غيره من المجالات.

- بينت النتائج أن توجه أغلب الطلبة إلى ممارسة العمل التطوعي في الأعمال الإجتماعية المادية.

- بينت النتائج أن توجه الطلبة الجامعيين إلى ممارسة العمل التطوعي الفردي الخارج عن الإطار الرسمي الذي يشكل لديه أكثر أشكال إرتياحية دون تقييد.

- كشفت النتائج أن الدين يشكل عامل أساسي في تشجيع الطالب الجامعي على ممارسة العمل التطوعي وأقوى الدوافع التي تغدى العمل التطوعي لديه.
- بينت النتائج أن إهتمام الشباب الجامعي بالعمل التطوعي غرضه ديني أخلاقي أكثر من ثقافي.
- كشفت النتائج أن تسهيل المواقع التواصل الإجتماعي في عملية نشر ثقافة التطوع بالنسبة للطالب الجامعي.
- بينت لنا النتائج أن أغلبية أفراد العينة يرون أن دور الجامعة يكمن في تشجيع الطلاب عن ممارسة العمل التطوعي وتشكيل الوعي حوله عندهم.
- بينت النتائج موافقة مفردات العينة أنه من الإجراءات التي يجب أن تتبعها الجامعة دمج ثقافة التطوع داخل المقررات والمناهج الدراسية.
- كشفت النتائج عن موافقة أغلب الشباب الجامعة أنه عند تشجيع الجامعة لثقافة التطوع تساهم في تنمية مهارات الإجتماعية للطالب وإكسابه الخبرة.
- بينت النتائج أن قلة الأنشطة التي تعزز العمل التطوعي داخل الجامعة سبب في عزوف عن ممارسة العمل التطوعي.
- بينت النتائج عن وجود قلة حجم المشاركات في الأنشطة التطوعية من قبل مفردات العينة داخل الجامعة.
- كشفت النتائج عن إنفاق مفردات العينة أن الجامعة لها تأثير في بلورة ثقافة التطوع.
- كشفت النتائج عن وجود تأثير قليل من قبل الجامعة في نشر ثقافة التطوع من وجهة نظر المبحوثين.

### 3.1 التحقق من فرضيات الدراسة

لقد هدفت دراستنا الميدانية حول موضوع "ثقافة العمل التطوعي داخل المؤسسة الجامعية" لتبيين لنا واقع ثقافة التطوع داخل المؤسسة الجامعية والمضامين التي تتشكل عند الشباب الجامعي حول هذه الثقافة والهدف من وراء مشاركته في التطوع، حيث قد إستعينا بالنتائج المتوصل إليها من تحليل وتفريغ الإستمارات لتمكن من التحقق من صحة الفرضيات إما بنفيها أو إثباتها .



**\* الفرضية الأولى الرئيسية :**

"تشجيع العمل التطوعي داخل المؤسسة الجامعية ينمي المهارات الإجتماعية لدى الطالب" فالبنسبة للفرضية العامة وإنطلاقاً من إجابات أفراد العينة فقد أكدت على صحة الفرضية بإثباتها وعدم نفيها وهي أن تشجيع الجامعة لثقافة التطوع داخل محيطها التعليمي تؤثر على كل من الجانب الثقافي والإجتماعي للطالب الجامعي وهي تشمل في إكسابه وتنمية مهاراته الإجتماعية بنسبة بلغت 43.2% مقابل باقي نسب المميزات التي تحققها الجامعة بتشجيعها لثقافة التطوع .

ويمكن إرجاع سبب أن جل أفراد العينة قد إنفقوا على درجة "موافقة" حول هذا البعد رقم (19) هو لأن الجامعة يكمن وجودها من الأساس لإنشائها يرتكز على الجانب التعليمي والإجتماعي وذلك من خلال دعم الطلاب والخارجي بإكسابهم إلى خبرات علمية وتنمية مهاراتهم الإجتماعية وتأهيلهم لمواجهة تحديات العصر ومشكلاته، كذلك بإعتبار العمل التطوعي له آثار على المتطوعين ومعظمها يعود أثرها على الجانب الإجتماعي بتمكينهم التعرف على إمكانياتهم ومهاراتهم ويساعدهم على تنميتها من خلال مشاركته في مجالات متعددة، ومن خلال هذا يؤكد لنا على صدق الفرضية ويمكن الأخذ بها .

**\* الفرضية الأولى الفرعية :**

يتبين لنا من النتائج المتوصل إليها وبعد تحليلنا الجدول رقم (7) المتمثل حول مفاهيم العمل التطوعي عند الطالب الجامعي أن فرضية أن "العمل التطوعي يوفر التدريب المكثف للطالب وإكسابه الخبرة" هي فرضية غير صحيحة وقد تم نفيها من قبل إجابات مفردات العينة بنسبة قدرت ب 22.7%، مقابل درجة موافقة الطلبة على مفهوم أنه عمل خيري يساهم بمنح المتطوعين الشعور بإحساس السعادة ورضا النفس والخالق عزوجل بنسب قدرت ب 54.5%، ويمكن إرجاع سبب إقبال المبحوثين على درجة موافقة للبعد رقم (9) وهو لأن هذا العمل يرتبط بالجانب الديني الثقافي والإنساني لأفراد العينة، وبإعتباره من الأفعال الخيرة التي هي من طابع الإجتماعي للأفراد المجتمع .

**\* الفرضية الثانية الفرعية :**

تشير لنا نتائج إجابات المتحصل عليها من قبل أفراد العينة في الجدول رقم (7) أن فرضية إعتبار العمل التطوعي يساهم في تعزيز القيم الإيجابية لدى الطالب الجامعي غير صحيحة، إذ تم نفيها بنسبة

قدرت ب 34.1%، مقابل درجة موافقة المبحوثين على بعد أنه عمل يساهم في منح المتطوعين الشعور بإحساس بالسعادة ورضا النفس والخالق عزوجل بنسبة قدرت ب 54.5%.

يعد سبب إقبال أفراد العينة على هذا البعد لأنه كما ذكرنا سابقا في الفرضية الجزئية الأولى أنه يرتبط بكل من الجانب الديني والإنساني والاجتماعي لأفراد المجتمع .

### \* الفرضية الثالثة الفرعية :

بينما بالنسبة للفرضية الجزئية الثالثة فقد تم نفيها هي أيضا وذلك على ضوء النتائج التي أسفرت من إجابات مفردات العينة والتي تتمثل في أنه " تعمل المشاركة في العمل التطوعي تحسين فرص العمل لدى الطالب بعد التخرج " بنسبة قدرت ب 6.7% مقابل إجابات المبحوثين الذين يوافقون على أنه تعمل المشاركة في العمل التطوعي الحصول على رضا الخالق عزوجل بنسبة قدرت ب 56.8%.

يعود سبب إقبال المبحوثين على هذا البعد رقم (1) لأنه يرتبط بالجانب الديني والأخلاقي لأفراد العينة وباعتباره من الأفعال الخيرة التي قد حث عليها الدين الإسلامي في القرآن الكريم، ودعا إليها نبينا محمد صلى الله عليه وسلم في السنة النبوية، وبالتالي لا يمكن الأخذ بهذه الفرضية لعدم صدقها .

## خاتمة :

ختاماً وكحوصلة لهذا الموضوع نجد أن ثقافة العمل التطوعي كانت ولا زالت موضوعاً إجتماعياً مميزاً لدى أفراد المجتمع عموماً وعلماء الاجتماع خصوصاً بتناوله في الحقول السوسولوجية والثقافية، إذ لقي إهتماماً أيضاً في العديد من الخطابات الإنسانية التي تدعو على ممارسته و العمل على تسليط الضوء عليه بإظهار آثاره الإيجابية وثمراته المفيدة والنافعة على الفرد والمجتمع سواء .

إذ تعمل على دعوة فئة الشباب في الإنخراط فيه خاصة الشباب الجامعي لما يحمله من تصورات وتمثلات إجتماعية ومفاهيم تتعلق بخياراته ومهاراته وقدراته وخبراته، وجعلته يمثل كيان مهم في تحقيق وتوظيف الآثار السامية الإيجابية للعمل التطوعي داخل المجتمع .

من هنا فلقد سعينا في دراستنا إلى محاولة معرفة مفاهيم الشباب الجامعي لثقافة التطوع وذلك بالتوجه إلى الكشف عن واقع العمل التطوعي داخل المؤسسة الجامعية التي تعد وعاءاً أساسياً والبؤرة المؤثرة في تكوين وتوجيه فئة الشباب نحو مختلف الأنشطة الإجتماعية التي بواسطتها ينمي مهاراته الإجتماعية وإكسابه إلى خبرات تعزز إحساس شعوره بحس المسؤولية إتجاه أفراد مجتمعهم الذي ينتمون إليه .

إذ تمثل ثقافة العمل التطوعي عند علماء الاجتماع إحدى الثقافات الإنسانية الفرعية الموجودة في مجتمعاتنا اليوم وذلك باعتبارها ثقافة ترتبط بالجانب الديني الأخلاقي الذي يعتبر كمنظومة إجتماعية لها تأثير قوي في تشكيل ثقافته، فالمجتمعات الإسلامية مثلاً تعد ضمن ثقافته الخاصة التي تتشكل في قيمه وسلوكه وأفكاره وإنتمائه، فهي من سمات بيئته ومحيطه الذي نشأ فيه.

فمن خلال دراستنا الميدانية إتضح لنا أن الدين يمثل كعامل حافز وله تأثير قوي وحاسم في الفعل التطوعي، وذلك لأن الدين في المخيال الإجتماعي للمجتمعات الإسلامية لا يعتبر كمارسة إنسانية أخلاقية فقط كما هو بالنسبة لبعض المجتمعات الغربية، بل هو يتعدى الأمر فهو يأخذ جانباً قدسي لهم .

---

ومن منطلق دراستنا المتمحورة في الشباب الجامعي الذي يعيش في المجتمعات الإسلامية فهو بالتالي يحمل نفس طرق وأساليب تفكيره وقيمه وأنماط سلوكه، فعليه الشباب الجامعي في هذه المجتمعات يمارس التطوع من منطلق عقائدي إسلامي الذي يشكل دافعا مهما يمنحهم قوة إيجابية إلى المشاركة في التطوع .

ولقد أشارت لنا النتائج التي أسفرتها الدراسة الإمبريقية أن الشباب الجامعي لا زال متمسك بهذه الثقافة من خلال مضامين مفهوم الذي يتشكل عنده حوله ، ويعمل في نفس الوقت بتطبيقها وممارستها في الواقع من منطلق الحفاظ على المجتمع.

كما توصلنا إلى أن الجامعة بتشجيعها لثقافة التطوع سوف تساهم هي بدورها على تنمية مهاراته الإجتماعية ومعارفه وخبراته التي تعمل على زيادة فعالية العمل التطوعي .



## قائمة المصادر والمراجع

1/ العربية :

أ/ الكتب :

- 1/ أ/ أنتوني غدنز، علم الإجتماع (مع مدخلات عربية)، ترج: إكتور فايز الصياغ، توزيع مركز دراسات الوحدة العربية، المنظمة العربية للترجمة، بيروت (لبنان)، ط1، د.ت.
- 2\_ / أحمد رافة وعبد الجواد، مبادئ علم الإجتماع، مكتبة نهضة الشرق، القاهرة، 1402هـ/1982م.
- 3/ ج / جوري نوبل ولويز روجرز وأندي فريز، الدليل الأساسي للإدارة برامج العمل التطوعي، ترج: عادل بن محمد السليم، مؤسسة محمد وعبد الله إبراهيم السبيعي الخيرية، مركز بناء الطاقات، 1431هـ.
- 4/ ح / حسن الصفار، العمل التطوعي في خدمة المجتمع، دار أطيف للنشر والتوزيع، القطيف (المملكة السعودية)، ط3، 1425هـ.
- 5/ د / دنيس كوش، مفهوم الثقافة في العلوم الإجتماعية، ترج: منيرة السعيداني، توزيع مركز دراسات الوحدة العربية، المنظمة العربية للترجمة، بيروت (لبنان)، 2007م.
- 6/ - دافيد إنغليز وجون هيوسن، مدخل إلى سوسولوجيا الثقافة، ترج:لما نصير، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، بيروت (لبنان)، ط4، 2013م.
- 7/ ر/ ربحي مصطفى عليان وعثمان محمد غنيم، مناهج واساليب البحث العلمي:النظرية والتطبيق، دارصفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1420، 1/2000م.
- 8/ س / سعود بن مبارك البادري وزهران بن ناصر المغدري وآخرون، قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من موظفي وزارة التربية والتعليم سلطنة عمان، المركز الوطني للتوجيه المهني، دائرة الدراسات والدعم الفني قسم البحوث، سلطنة عمان، 2015م.
- 9/ - سماح سالم سالم 'البحث الاجتماعي، الأساليب، المناهج، الإحصاء، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، 2012م.
- 10/ ط / طوني بينيت وآخرون، مفاتيح اصطلاحية جديدة، معجم مصطلحات الثقافة والمجتمع، ترجمة سعيد الغانمي، المنظمة العربية للترجمة، بيروت ط1، 2010م.
- 11/ ع / عبد الله أحمد اليوسف، ثقافة العمل التطوعي، النشر مركز الياية للتنمية الفكرية، ط1، 2018/2019م.
- 12/ عزمي طه السيد وخليل حميض وآخرون، الثقافة الإسلامية، منشورات جامعة القدس المفتوحة، عمان (الأردن)، ط4، 2007م.

- 13/ - عبد الحي محمود حسن صالح، الخدمة الإجتماعية ومجالات الممارسة المهنية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية(مصر)، 2014م.
- 14/ - عاطف علبي، المنهج المقارن مع دراسات تطبيقية، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت (لبنان)، ط1، 1426 هـ/2006م.
- 15/ - عبد الكريم بكار، ثقافة العمل الخيري "كيف نرسخها؟ وكيف نعممها؟"، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع والترجمة، القاهرة، ط1، 1433 هـ/2012م
- 16/ - عبد الله الخريجي، علم الاجتماع الديني، رمتان جدة، المملكة العربية السعودية، ط2، 1496 هـ/3410م.
- 17/ م /ماهر أبو المعاطي علي، الإتجاهات الحديثة في الخدمة الإجتماعية، دار المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية (مصر)، السنة 2014م.
- 18/ - منصور الرفاعي محمد عبيد، التطوع والعطاء، مركز الكتاب للنشر، وزارة الإعلام الهيئة العامة للإستعلامات، سلسلة ثقافة الشباب، ط1، 2007م.
- 19/ - مصطفى مسلم وفتحي محمد الزغبى، الثقافة الإسلامي، دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان (الأردن) ط1، 2007م.
- 20/ - محمد الجوهري، الأنثروبولوجيا الأسس النظرية وتطبيقات علمية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية(مصر)، 2012م.
- 21/ - محمد سرحان علي المحمود، مناهج البحث العلمي، دار الكتب، صنعاء (اليمن)، ط1، 1441 هـ/2019م.
- 22/ - مالك بن نبي، مشكلة الثقافة، دار الفكر، دمشق (سوريا)، 1420 هـ /2000م.
- 23/ - موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية: تدريبات عملية، ترج: بوزيد صحراوي وكمال بوشرف وسعيد سبعون، دار القصبه للنشر، الجزائر، ط2، 2007م/2007م.
- 24/ ن / نجيب محفوظ، حول الثقافة والتعلم، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة (مصر)، ط1، 1410 هـ/1990م.
- 25/ - نادية سعيد عيشور، منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية، تقديم عبد الرحمان برقوق، مؤسسة حسين راس الجبل للنشر والتوزيع، حي فيلاي قسنطينة(الجزائر)، 2017 م.

ب/ المذكرات والأطروحات :

1-المذكرات:

- 1 / أ / أمينة دواجي والويزة سيريج، دور مواقع التواصل الإجتماعي في تفعيل العمل التطوعي لدى شباب الجزائري "دراسة ميدانية على عينة من شباب ولاية البويرة، شهادة لنيل شهادة الماستر، جامعة أكلي محند أو حاج البويرة، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، قسم التاريخ، تخصص إتصال وعلاقات عامة، 2018م/2019 م.
- 2 / ب / بركاني نور الهدى، العمل التطوعي الجمعي من خلال مواقع التواصل الإجتماعي "دراسة وصفية تحليلية لمنشورات ناس الخير\_ عين البيضاء\_ عبر الفايسبوك، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة العربي بن مهدي، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، قسم العلوم الإنسانية، تخصص صحافة وإعلام إلكتروني، 2016م/2017م.
- 3 / - باعلي سعيدة، دور الجمعيات الخيرية في تفعيل العمل التطوعي "دراسة ميدانية بجمعية كافل اليتيم الخيرية فرع أدرار، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة أدرار، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية والعلوم الإسلامية، قسم العلوم الإجتماعية، تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل، 2016م/2017م.
- 4 / ح / حمادية خوجة وقاسم مريم، دور مواقع التواصل الإجتماعي في تنمية العمل التطوعي "دراسة وصفية تحليلية لصفحة الفايسبوك لجمعية ناس الخير ورقلة ، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ،كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، قسم علوم إعلام وإتصال، تخصص تكنولوجيا الإتصال الجديدة، 2014 م /2015م.
- 5 / - حنان بنت شعشوع الشهري، أثر استخدام شبكات التواصل الإلكترونية على العلاقات الاجتماعية الفيس بوك وتويتر نموذجا، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الملك عبد العزيز، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية 1433هـ/1434هـ.
- 6 / - خولة زروقي، التعليم وتغيير سلوك المنحرف داخل مؤسسة إعادة التربية دراسة ميدانية بمؤسسة إعادة التربية بورقلة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة محمد خيضره -بسكرة-، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، قسم العلوم الإجتماعية، تخصص علم الاجتماع التربية، 2014م/2015م.
- 7 / ز / زيانة بن ناصر بن سالم الراشدية، الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي وعلاقتها بالدافعية للتطوع لدى عينة من طلبة جامعة نزوي بسلطنة عمان في وع بعض التغييرات، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة نزوي، كلية العلوم والاداب، قسم التربية والدراسات الإنسانية، تخصص الإرشاد النفسي، 2016م.



- 8/ - زهير بودرهم، المجتمع المدني وظاهرة التطوع في الجزائر "دراسة في التحديات وآليات الإنعاش، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، 2018م/2020م.
- 9/ س/ سمر بنت محمد بن غرم الله المالكي، مدى إدراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، بجامعة أم القرى، كلية التربية، مكة المكرمة، قسم التربية الإسلامية والمقارنة، 1430/1431هـ.
- 10/ ص/ صمبة فاطمة وعبلة فطيمة، دور العمل التطوعي في تفعيل الإتصال لدى الجمعيات الخيرية "دراسة ميدانية بالجمعيات الخيرية ببلدية أدرار"، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة أحمد درارية أدرار(الجزائر)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل، 2014م/2015م.
- 11/ م /مقدم زينب وكيلوي هوارية، إتجاه الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي "دراسة ميدانية لبعض الجمعيات ولاية أدرار"، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة أحمد درارية أدرار، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والإسلامية، قسم العلوم الاجتماعية، تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل، 2014م/2015م.
- 12/ - منى إسماعيل رفيق الفراء، درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة للعمل التطوعي وعلاقتها بالمهارات القيادية لديهم، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، الجامعة الإسلامية لغزة، كلية التربية، قسم أصول التربية \_إدارة تربوية، 1440هـ/2018م.
- 13/ - منتهى الكيلاني، دور الفايبيوك في نشر ثقافة العمل التطوعي "دراسة مسحية على عينة من طلبة الجامعات الأردنية في مدينة عمان، مذكرة لنيل درجة الماجستير، جامعة الشرق الأوسط، كلية الإعلام، 2019م.
- 14/ ن / نوي عمار، دور القيادة في إدارة العمل التطوعي الجمعي "دراسة حالة لجمعيات بولاية برج بوعرييج"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة منتوري، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، تخصص تنمية الموارد البشرية، 2009م/2010م.
- 2-الاطروحات:**
- 1/ - بن عيسى محمد المهدي، ثقافة المؤسسة دراسة ميدانية للمؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر "حالة بايب غاز -غرداية-، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة الجزائر، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، 2004م/2005م.

12 / خ / خليل نزيهة، معوقات العمل التطوعي في المجتمع المدني "دراسة ميدانية للجمعيات الخيرية بمدينة بسكرة، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، شعبة علم إجتماع، تخصص علم إجتماع تنمية، 2015م/2016م.

13 / - خير الدين جمعة، دور ثقافة المؤسسة في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية "دراسة حالة، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، تخصص إقتصاد وتسيير المؤسسة، 2014م/2015م.

14 / - سليمة فيلاي، بنية الهوية الجزائرية في ظل العولمة "دراسة على عينة من الطلبة الجامعيين بجامعة باتنة، اطروحة لنيل شهادة دكتوراه، جامعة محمد خيضر -بسكرة-،كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم اجتماع، تخصص علم الاجتماع الثقافي، السنة 2013/2014م.

15 / ل / ليزا كيفورق سلوكجيان، دور العمل التطوعي في تنمية المجتمع "دراسة ميدانية في مدينة حلب" ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة حلب، كلية الإقتصاد، قسم الإحصاء ونظم المعلومات، تخصص السكان، 1437هـ/2016م.

#### ج/ المقالات العلمية :

1 / أ / الحسن ميادة محمد، العمل الإجتماعي التطوعي (تأصيل وتوصيف)، مجلة البحوث والدراسات الشرعية، العدد 25، دار المنظومة، مصر، 2014م.

2 / - أشهر محمد طه رشوان، دور جامعة أسيوط فرع الوادي الجديد في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابها كمدخل لحل مشكلة البطالة، مجلة كلية التربية، المجلد 33، العدد 01، جامعة المنوية، 2018م.

3 / - أحمد محمد فالح داهم، أثر البيئة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في التنشئة الاجتماعية والتوافق النفسي لدى الطلبة في مرحلة المراهقة، مجلة العلوم التربوية، العدد 4، الجزء 1، اكتوبر 2017م.

4 / - احمد عبد الحليم عربيات وياسين علي المقوسي، أثر القيم الدينية في ضبط السلوك الاجتماعي وعلاقتها في بعض المتغيرات لدى طلبة كلية العلوم التربوية في الإسلامية العالمية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، العدد 5، الجزء 28، الاردن، 2020م.

3 / - إسماعيل الزيود وسناء الكبيسي، مقال إتجاهات طلبة جامعة البترا نحو العمل التطوعي في الأردن ، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، المجلد 7، العدد 3، الجامعة الأردنية، 2014م.

- 14 / - إبراهيم المصري، دور الشباب الجامعي الفلسطيني في تنمية المجتمع المحلي من خلال العمل التطوعي والمعوقات التي تحول دون إنخراطهم فيها من وجهة تطوعهم، جامعة الخليل، فلسطين، 2016م.
- 15 / ب / بلعربي غنية وزوقاوي منية، دور المدرسة في تنمية ثقافة العمل التطوعي من وجهة نظر المعلمين "دراسة ميدانية على عينة من بعض المدارس الابتدائية بولاية البليدة"، مجلة قيس للدراسات الإنسانية والاجتماعية، المجلد 5، العدد 01، الجزائر، جويلية 2021م .
- 16 / - بهية القمودي البشتي، النظرية الاجتماعية في دراسة الاسرة (دراسة تحليلية)، مجلة كلية الآداب، العدد الرابع، والعشرون الجزء الثاني، ديسمبر 2017م.
- 17 / ت / تريكي حسان، ملامح التحول في قيم العمل في المجتمع الجزائري "دراسة تحليلية"، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، المجلد 10، العدد 02، طارف (الجزائر)، 2017م.
- 18 / ج / جاسم علي الكندري، ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت "دراسة ميدانية"، مجلة العلوم التربوية، جزء 01، العدد 01، يناير 2016م.
- 19 / - جمال معتوق وزوقاي مونية، العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع، جامعة البليدة.
- 10 / ح / حمزة أحلام، مقال أهمية العمل التطوعي وأساليب تفعيله في مجال التعليم، مجلة مفاهيم الدراسات الفلسفية والإنسانية العميقة، العدد 07، جامعة زيانة عاشور، الجلفة، مارس 2020م.
- 11 / - حصة عبد الرحمن أحمد سمطيط ومنال عبد الله خزي، وعي الشباب الكويتي بدور الجمعيات الخيرية وعلاقته بنفعية ثقافة العمل التطوعي لديهم، مجلة كلية التربية، جزء 03، العدد 45، جامعة عين شمس، 2021م.
- 12 / حمدي أحمد عمر، العمل التطوعي التنموي من الذاتية إلى الإتجاه "دراسة سوسولوجية لعينة من شباب جامعة سوهاج"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 51، قسم الإجتماع كلية الآداب، جامعة سوهاج، 1440هـ.
- 13 / - حمزة أحلام ووهيبة نريمان صبرين، مقال أهمية العمل التطوعي وأساليب تفعيله في مجال التعليم، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية العميقة، العدد 07، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2020م.
- 14 / ر / رحاب فايز أحمد، التنقيب عن بيانات مؤسسات العمل التطوعي، مجلة كلية الآداب "دور علمية محكمة فصلية تصدرها كلية الآداب"، مجلد 01، العدد 27، المؤتمر العلمي التاسع لكلية الآداب، جامعة بني سويف، أبريل\_يونيو 2013م.

- 15/ - رشدي طاهر، تطور مقترح لتنمية صفات القيادة لدى الطالب الجامعي من خلال ممارسة العمل التطوعي، دت.
- 16/ س / سنوسي سمية وخالد حامد، العمل التطوعي الجماعي والتنمية المحلية في الجزائر "دراسة ميدانية بالجمعيات الناشطة على شبكة التواصل الإجتماعي (فايسبوك) ببلدية تبسة \_نموذجاً\_، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، المجلد 06، العدد03، الجزائر، جويلية 2021م.
- 17/ ط/ طالبي حفيظة وعلي طالب مبارك، العمل التطوعي ودوره في تنمية ثقافة المواطنة لدى الشباب الجزائري \_الجمعيات الخيرية نموذجا\_، مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع، العدد07، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان(الجزائر)، سبتمبر2018م.
- 18/ ع /عادل محمد الكسادي، مقال العمل التطوعي في حضر موت مدخل تاريخي معاصر، جامعة حضر موت، كلية الآداب، دت.
- 19/ - عائض سعد أبو نخاع الشهراني، الخدمة الإجتماعية والعمل التطوعي "دراسة تحليلية لعلاقات التبادل والتكامل، مجلة جامعة الملك - عبد العزيز:الآداب والعلوم الإنسانية، المجلد16، العدد01، 2008/1429م.
- 20/ - علاء زهير الرواشدة ونورة القحطاني وأسماء ربحي العرب، درجة الوعي بثقافة العمل الإجتماعي التطوعي كمؤشر للمسؤولية الإجتماعية دراسة حالة، مجلة ستات، مجلد09، العدد02، 2020م.
- 21/ - عبد الله بن فلاح الشهراني، دور الجامعة في تعزيز السؤولية الإجتماعية وثقافة العمل التطوعي "دراسة ميدانية على طلاب وطالبات الدبلوم القاع في التربية بجامعة ببشة، مجلة كلية التربية بينها، الجزء01، العدد110، أبريل 2017م.
- 22/ ف /فاطمة حسن سالم خليفة، إتجاهات طلبة جامعة الزاوية نحو العمل التطوعي "دراسة ميدانية"، مجلة كليات التربية، العدد 20، جامعة الزاوية، يناير 2021م.
- 23/ - فهد سلطان السلطان، إتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي "دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود"، بحث منشور برسالة الخريج العربي، جامعة الملك سعود، كلية التربية، قسم التربية، 2009/1440م.
- 24/ - فاطمة محمد رفيدة، العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع، "رؤية واقعية لدور الجمعيات الأهلية في مدينة مصراته"، مجلة كلية الآداب، العدد09، جامعة مصراته، دت.

- 25/ - فاطمة محمد رفيدة، المحددات الإجتماعية لثقافة العمل الحر "دراسة ميدانية على عينة من الشباب في مدينة مصراته"، مجلة كلية الآداب، العدد 09، جامعة مصراته، د.ت.
- 26/ ل / - لزهرة مساعديه، في مفهوم الثقافة وبعض مكوناتها (العادات، التقاليد، الأعراف)، مجلة الذاكرة، العدد 09، تصدر من مخبر التراث اللغوي والأدبي في جنوب الشرقي الجزائري، ميله (الجزائر)، 2017م.
- 27/ - ليليان بن صويلح وعبد الإله بن النية، عن تأثير التمثيلات الإجتماعية للمواطنة في التأسيس للعمل التطوعي لدى الطلبة الجامعيين، دراسة ميدانية على عينة من طلبة الجامعات الجزائرية، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 32، العدد 1، الجزائر، يونيو 2021م.
- 28/ م / مبروك ساحلي، دور العمل التطوعي في تحقيق التنمية، مجلة العلوم الإجتماعية، المجلد 15، العدد 02، جامعة أم بواقي، الجزائر، سبتمبر 2021م.
- 29/ - محمد در، اهم مناهج وعينات وادوات البحث العلمي، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2017م.
- 30/ - محمد بن عبد الله الهران وصلاح بن محمد رحال، دور العمل التطوعي في تنمية المجتمع ونموذج مقترح لتفعيله، المجلة العربية للإدارة، المجلد 35، العدد 02، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، ديسمبر 2015م.
- 31/ - مراد مقعاش ومسعود مقعاش، دور العمل التطوعي في تفعيل السياسات التنموية من منظور عمل مؤسسات المجتمع المدني، مجلة دراسات في علم الاجتماع المنظمات، المجلد 01، العدد 09، 2021م.
- 32/ - محمد مولودي، العمل التطوعي ومساهمته في إستمرار الحراك الشعبي الجزائري، مجلة آفاق علمية، المجلد 13، العدد 04، جامعة أدرار، الجزائر، 2021م.
- 33/ - مهدي عوارم، ثقافة العمل في الجزائر "مقاربة وصفية تحليلية"، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد 04، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعريريج (الجزائر)، 2019م.
- 34/ ن / نوال بنت عبد الكريم النغميشي، نظريات العمل التطوعي وتطبيقاته التربوية، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المجلد 05، العدد 23، جامعة القصيم، المملكة العربية السعودية، أكتوبر 2021م.
- 35/ - نصر الدين بن عودة، المعوقات التي تعترض مشاركة الشباب الجامعي في العمل

- التطوعي، جامعة حسيبة بن بو علي، الشلف، د.ت.
- 36/ - نافذة حماد، العمل التطوعي ومجالاته الإجتماعية في السنة النبوية "دراسة موضوعية"،  
مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإسلامية)، العدد 01، الجامعة الإسلامية، غزة  
(فلسطين)، يناير 2011م.
- 37/ ه /هند حسين محمد الحريري، واقع العمل التطوعي في البحث العلمي عبر شبكات التواصل  
الإجتماعي لطالبات كلية التربية بجامعة جدة، مجلة كلية التربية، الجزء 2، العدد173، جامعة الأزهر،  
مصر ، أبريل 2017م.
- 38/ -هدى مطر الهذلي، دور كلية التربية بجامعة الأمير سلطان بن عبد العزيز بالخرج في نشر ثقافة  
العمل التطوعي في ظل مبادرات التحول الوطني، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية،  
جامعة بابل، العدد43، جامعة الأمير سلطان بن عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، السنة يناير  
2019م.
- 39/ ي/ يونس بن حمدان بن عبد الله الكلباني، دور إدارة المدرسة في تعزيز العمل التطوعي بالمدارس،  
مجلة العربية للنشر العربي، العدد19، أيار 2020م.

## القواميس والموسوعات :

### 1-القواميس:

- 1/ أ/ ابن منظور، لسان العرب، دار المعارف، القاهرة (مصر)، ط1، د.ت.
- 2/ - إبراهيم أنيس وعبد الحليم المنتصر وآخرون، معجم الوسيط، الناشر معجم اللغة العربية مكتبة  
الشروق الدولية، القاهرة(مصر)،المجلد1، ط4، 1425هـ/ 2004م.
- 3/ م / مجد الدين الفيروز الأبادي، قاموس المحيط، محقق:أنس محمد الشامي وزكريا جابر أحمد، دار  
الحديث، القاهرة(مصر)، ط1، 1429هـ/ 2008م

### 2-الموسوعات:

- 1/ ج /جوردن مارشال، موسوعة علم الاجتماع، ترجم:محمد محمود الجوهري وآخرون، مجلس الأعلى  
للثقافة، مشروع القومي للترجمة، مجلد01، مصر، ط1، 2000م.

### المواقع الالكترونية:

- 1 - موقع إقتصادنا ثقافة العمل \_ وأهميتها.<<https://iqtesaduna.com>>

2- هادي فهمي، كيف حث الإسلام على العمل، 11 أكتوبر 2021م، أخذ من الموقع

<https://mawdoo3.com/كيف-حث-الإسلام-على-العمل/>

3- غدى محمد، تقرير عن ثقافة العمل، أخذ من الموقع <https://www.fatakat-a.com/ثقافة-العمل-تقرير-عن->

[ثقافة-العمل.html](https://www.fatakat-a.com/ثقافة-العمل.html).

4- أكاديمية الوفاء للبحث العلمي والتطوير، تحديد مجالات الدراسة في البحث العلمي، أخذ من الموقع

<https://wefaak.com/تحديد-مجالات-الدراسة-في-البحث-العلمي/>

2/الاجنبية :

1/A/ Aldri Frinaldi ,Nora Eka Putri Jumiati , The Influence of Work Culture and Work Quality onService Quality in 50 Kota Regency, West Sumatra Advances in Social Science, Education and Humanities Research, volume 510 6th International Conference on Social and Political Sciences.

2/D/ Deepak Pralhad Raverkar ,DYNAMICS OF WORK CULTURE, 2021 OSAPS 2020).

3/M / Mochammad Munir Rachmand, The Influence of Work Culture on Job Satisfaction and Performance: A Study on the Employees of the Bank Jatim in Surabaya, East Java, Indonesia European Journal of Business and Management Vol.9, No.26, 2017.

4/S/ Sayuti Ab Ghani, Burhanuddin Jalal, Mohd Amzari, Islamic Working Culture , 2017.

5/T/ Tristin K. Green ,Work Culture and Discrimination, Copyright by California Law Review, Inc VOL. 93 No. 3 MAY 2005.

6/ THE 21 CENTURY EVOLUTION of WORK CULTURE  
Copyright Super Navigators ApS Gammel Moent Copenhagen (danmark ) , 2009.

7/<http://www.arunk.com/pdf/study%20material/Unit-21.pdf>

ORGANISATIONAL , ULTURE Organisational Processes

8/work clture <https://www.slideshare.net/kamal48/work-culture-22582168>

le volontaire.





## قائمة الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية  
قسم العلوم الاجتماعية



إستمارة:

ثقافة العمل التطوعي داخل المؤسسة الجامعية  
"طلبة جامعة عين تموشنت أنموذجا"

اعداد الطالبة :

شايب الدور سارة

السنة الجامعية: 2022/2021

## بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وعلى بركة الله أختي الطالبة وأخي الطالب نقدم بين أيديكم إستمارة تعليمات حول " ثقافة العمل التطوعي داخل المؤسسة الجامعية " .

أما بعد، في إطار إنجاز مذكرة لنيل شهادة الماستر تهدف هذه الدراسة الميدانية العلمية إلى التعرف عن واقع ثقافة العمل التطوعي داخل المؤسسة الجامعية، والمفاهيم والتصورات التي تتشكل عند الطالب الجامعي حول ثقافة التطوع، وما هي أهميته ووعي مشاركتهم فيه، وهي دراسة نقوم بإعدادها بالتقدم إلى جميع الكليات الموجودة داخل الحرم الجامعي وهي "كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية، كلية الحقوق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارة والتسيير، كلية العلوم والتكنولوجيا " .

من هنا يسرنا أختي المبحوثة، أخي المبحوث أن نضع تحت تصرفك هذه الاستمارة، التي هي مجرد أداة لجمع البيانات بغية الإحاطة بموضوع البحث المدروس، لذا نرجو منك الجدية و الموضوعية في الإجابة عن أسئلة هذه الاستمارة ونأمل منك من تعبئة كافة محاورها الثلاثة وذلك بوضع إشارة أمام ما ينطبق عليك من البيانات ويوافق رأيك ، و نحن بدورنا نطمئنك أختي، أخي الطالب(ة) بأن ما تكتبه وتصرح به وأن إجابتك ستكون بموضع تقدير وإحترام وسوف يتم التعامل معها بكل سرية وأمان تام، و لن يستعمل إلا للغرض الذي أعد لأجله، ألا وهو غرض البحث العلمي، و بارك الله فيكم .

الطالبة شايب الدور سارة

## المحور الأول : بيانات شخصية

- 1/ الجنس : ذكر  أنثى
- 2/ العمر : 23/18  29/24
- 30 فما فوق
- 3/ الحالة الإجتماعية : أعزب (ة)  متزوج (ة)
- مطلق (ة)  أرمل (ة)
- 4/ الحالة التعليمية (الدراسية) :

ليسانس	أولى ماستر	ثانية ماستر
الكلية		
القسم		
التخصص		

## المحور الثاني : ثقافة العمل التطوعي عند الطلبة (بيانات حول العمل التطوعي) :

5/ ماهي وجهة نظرك حول مفاهيم العمل التطوعي ؟

لا أوافق	أوافق	العبارات
		عمل خيري دون مقابل مادي
		عمل خيري يتطلب جهود مادية وجسدية
		عمل خيري يساهم على التدريب المكثف للطلاب وإكسابه الخبرة
		عمل خيري يساهم على نشر وتعزيز القيم السامية الإيجابية
		عمل خيري يوفر فرص للمتطوعيين في فهم وحل مشكلات مجتمعهم
		عمل خيري يمنح المتطوعين القدرة على التفاعل والتواصل
		عمل خيري يساهم في بناء وتكوين علاقات جديدة
		عمل خيري يمنح المتطوعيين الشعور بإحساس بالمسؤولية

		الإجتماعية
		عمل خيري يساهم بمنح المتطوعين الشعور بإحساس السعادة ورضا نفسه و الخالق عز وجل

6/ هل شاركت من قبل في عمل تطوعي؟

نعم

7/ ماهي عدد المرات التي شاركت فيها؟

مرة

أكثر

لا

8/ ماهي العوائق التي واجهتك في عزوفك عن ممارسة العمل التطوعي؟

شخصية

إجتماعية

إقتصادية

9/ ماهو المجال الذي شاركت فيه العمل التطوعي؟

إجتماعي

صحي

ثقافي

بيئي

ديني

10/ ماهو النوع الذي شاركت فيه العمل التطوعي ؟

لا أوافق	أوافق	العبارات
		حملات لجمع الأموال والتبرع بها للمحتاجين
		حملات تجمع للتبرع بالملابس والأكل وتوزيعها للمأوى والمشردين
		حملات للمستشفيات الأطفال وزيارتهم
		حملات تبرع بالكتب المستعملة إلى مكتبة المدرسة لصالح الطلاب
		حملات تشجير الطرق
		حملات تنظيف الطرق والشوارع والبحار وإزالة الأوساخ
		حملات توعية لمساعدة الأشخاص المحتاجين وتوعية عن الأمراض
		حملات وتجمعات لتقديم العون لمؤسسات معالجة ومكافحة التدخين والمخدرات
		حملات إقامة برامج تطوعية لتقديم العون لذوي الإحتياجات الخاصة
		حملات إقامة برامج تطوعية لتقديم المساعدة الخاصة بالمجال الثقافي
		حملات تبرع بالمال لصالح بناء المستشفيات والمساجد
		حملات وتجمعات تعليم الأطفال ومساعدتهم على المذاكرة
		حملات لزيارة دور المسنين والأيتام وتخفيف عنهم بعد الأهالي

11/ ماهو طبيعة الشكل الذي مارسة به العمل التطوعي ؟

- فردي برغبة منك وبنفسك       مؤسسي في جماعات منظمة  
 كلا الشكلين

12/ ماهي دوافع مشاركتك وممارستك العمل التطوعي ؟

- الأسرة       المدرسة       الأصدقاء  
 عبر الإنترنت       أخلاقية دينية

13/ ماهو الغرض من ممارستك العمل التطوعي ؟

لا أوافق	أوافق	العبارات
		الحصول على رضا الخالق عز وجل
		إكتساب خبرات جديدة
		تعزيز الشعور بالمسؤولية الإجتماعية
		إكتساب علاقات جديدة
		تحقيق الذات تنمية الثقة بالنفس
		تعزيز ونشر القيم الإيجابية داخل المجتمع
		الحصول على فرص عمل بعد التخرج
		الحفاظ على تكامل البناء الإجتماعي
		المساهمة في تنمية المجتمع ورقية
		الشعور بالوطنية إتجاه البلد

14/ ماهي الأساليب الفعالة لتفعيل ونشر ثقافة العمل التطوعي من وجهة نظرك ؟

مؤسسات التعليم والجامعات  وسائل الإعلام

مواقع التواصل الإجتماعي  الكتب والمجلات العلمية

**المحور الثالث : تشجيع ثقافة العمل التطوعي داخل المؤسسة الجامعية (العمل التطوعي داخل الجامعة)**

15/ ما هو دور الجامعة في نشر ثقافة العمل التطوعي من وجهة نظرك ؟

لا أوافق	أوافق	العبارات
		تشجيع مسؤولي الجامعة والطلاب على ممارسة العمل التطوعي
		شمل أنشطة الجامعة من حين لآخر إلى ممارسة العمل التطوعي
		مطالبة الجامعة من حين إلى آخر القيام ببعض الأعمال التطوعية داخل الجامعة
		مطالبة الجامعة الطلاب من حين إلى آخر ممارسة العمل التطوعي خارج المؤسسة الجامعية
		مطالبة الجامعة الطلاب المشاركة في جمعيات وحملات تطوعية
		قيام مسؤولي الجامعة من حين إلى آخر بتنظيم ندوات ومؤتمرات حول التوعية لثقافة العمل التطوعي
		تشكيل الوعي الكامل عند الطلبة حول ثقافة العمل التطوعي
		تنظيم الجامعة برامج تدريبية حول ممارسة العمل التطوعي

16/ ماهي الإجراءات والأساليب التي يجب أن تتبعها الجامعة لنشر وبلورة ثقافة العمل التطوعي من وجهة نظرك؟

لا أوافق	أوافق	العبارات
		إقامة منظمات تدعوا إلى ممارسة العمل التطوعي
		دمج ثقافة العمل التطوعي في المناهج الدراسية
		توفير التدريب داخل الجامعة إلى ممارسة العمل التطوعي
		تشجيع منتسبي الجامعة فيما يتعلق بممارسة العمل التطوعي
		توظيف موقع الجامعة في نشر ثقافة العمل التطوعي
		تكوين علاقات وإتصالات مع المنظمات الخيرية
		التنسيق مع الجمعيات الخيرية ومساعدتها
		تنظيم الجامعة لحملات تطوعية لتشجيع وتزيين الجامعة
		تنظيم الجامعة لحملات تطوعية لتنظيف الحرم الجامعي من القدرات والنفايات
		قيام بحملات تطوعية بالتبرع بالدم
		القيام بأبحاث ودراسات ميدانية حول العمل التطوعي وأهميته
		دعم المؤسسات والهيئات التي تعمل في مجال العمل التطوعي

17/ ماهي المميزات التي تحققها الجامعة عند تشجيعها لثقافة العمل التطوعي داخل الجامعة؟

لا أوافق	أوافق	العبارات
		تحسين فرص حصول الطلبة على مناصب عمل بعد التخرج
		تطوير مهارات وقدرات الطلاب
		إكتساب الطلاب إلى خبرات التي تنمي مهاراتهم إجتماعية وشخصيتهم
		ينمي مهارات الطلاب العلمية والعملية
		تعزيز الإيجابية لدى الطلاب
		يساهم في تهذيب السلوك الإجتماعي للطلاب
		يساهم في شعور الطالب بانتماء الإجتماعي

18/ ماهي التحديات التي تعيق الطلاب من ممارسة العمل التطوعي داخل الجامعة من وجهة نظرك؟

لا أوافق	أوافق	العبارات
		عدم إتاحة فرص للطلبة بممارسة العمل التطوعي
		قلة الأنشطة التي تعزز العمل التطوعي داخل الجامعة
		خلو المناهج الجامعية على التعريف بثقافة العمل التطوعي والتأكيد عن أهميتها
		عدم إتاحة الجامعة فرص للطلبة للتدريب على العمل التطوعي
		عدم توفير الجامعة إدارة تهتم بتعريف وتشجيع على ممارسة



		العمل التطوعي
		عدم توفير الجامعة برامج خاصة بتدريب المتطوعين

19/ ماهو حجم مشاركة في العمل التطوعي داخل الجامعة ؟

- لم تشارك  قليل
- كبير

20/ هل تلعب الجامعة تأثير في نشر ثقافة العمل التطوعي من وجهة نظرك ؟

- نعم  لا

21/ ماهي درجة التأثير ؟

- منعدمة  قليلة
- كبيرة

## الملخص

تعد ثقافة العمل التطوعي من الظواهر الاجتماعية الايجابية التي قد حظت باهتمام كبير من قبل أفراد المجتمع، وذلك باعتبارها نشاط إنساني خيري عرفته المجتمعات منذ الأزل، ومن مظاهره انه يكون بدافع اختياري وبحوافز من الثقافة الدينية والقيم الإسلامية، من هنا تهدف دراستنا الميدانية الحالية إلى الكشف عن واقع ثقافة العمل التطوعي داخل المؤسسة الجامعية ومحاولة معرفة ماهية المفاهيم التي يحملها الشباب الجامعي حولها، كذلك تحديد المجالات التي يريد المشاركة فيها ومعرفة الوعي المتشكل عندهم حول ممارسة العمل التطوعي وما أهميته بالنسبة له.

ولقد خلصت دراستنا إلى نتيجة مفادها أن واقع ثقافة العمل التطوعي داخل المؤسسة الجامعية يمكن ان تساهم بتنمية المهارات الاجتماعية بصفة كبيرة لدى الطالب الجامعي و ذلك من خلال تشجيعها على هذه الثقافة.

**الكلمات المفتاحية :** ثقافة العمل، العمل التطوعي، الثقافة الدينية، القيم، المؤسسة الجامعية، الشباب الجامعي

## *Résumé*

La culture du travail bénévole est l'un des phénomènes sociaux positifs qui ont suscité un grand intérêt de la part des membres de la société, Considéré comme une activité humanitaire caritative que les sociétés connaissent depuis l'antiquité, Parmi ses configurations est d'être motivé par le choix et motivé par la culture religieuse et les valeurs islamiques, d'après celle-ci notre étude de terrain vise à détecter la réalité de la culture du bénévolat au sein de l'institution universitaire et essayer de découvrir quels concepts des jeunes universitaires pense autour d'elle, et même de déterminer les domaines dans lesquels ils souhaitent à participer et savoir la conscience qu'ils ont de la pratique du travail bénévole et de son importance pour celle-ci.

En fin Notre étude a conclu que la réalité de la culture du bénévolat au sein de l'institution universitaire peut grandement contribuer au développement des compétences sociales de l'étudiant universitaire et cela en l'encourageant à cette culture.

**Mots clés:** Culture du travail, Travail bénévole, Culture religieuse, valeurs, l'institution universitaire, l'étudiant universitaire.

