

## مُعَوَّقات العمل التطوعي

### لدى الشباب الجامعي في الجامعة الأردنية: دراسة اجتماعية

عاصم محمد البكار، هناء حسني النابلسي، لبنى مخلد العضايلة \*

#### ملخص

هدف البحث التعرف إلى مُعَوَّقات العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي في الجامعة الأردنية، من خلال (الشباب الجامعي نفسه، وثقافة المجتمع، والبيئة، والمؤسسات الاجتماعية) وإن كانت هناك فروق تعود إلى جنس الطالب، والمستوى الدراسي، ومكان السكن، ولتحقيق ذلك أجريت دراسة مسحية لكافة الطلبة المسجلين للفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2015/2016م والبالغ عددهم (189) طالب وطالبة في قسم العمل الاجتماعي من طلبة الجامعة الأردنية، واستخدم الإحصاء الوصفي (النسب المئوية، وأساليب إحصائية متقدمة من اختبار تحليل التباين (t-test و f-test)؛ لبيان الفروق والدلالات الإحصائية للمتغيرات.

وكشفت أبرز نتائج البحث أن مُعَوَّقات العمل التطوعي لدى طلبة الجامعة التي تعود إلى الطالب نفسه هي افتقار الطلبة للتدريب لممارسة الأعمال التطوعية، والجهل بالأمكان التي يمارس فيها العمل التطوعي، أما المعوقات المرتبطة بثقافة المجتمع؛ فقد المجتمع لا يعطي للمتطوعين قيمة اجتماعية عالية، وبالنسبة لمُعَوَّقات العمل التطوعي المرتبطة بالبيئة الجامعية، فكان أبرزها خلو المناهج الجامعية من التأكيد على أهمية العمل التطوعي، وعن أهم المعوقات المرتبطة بالمؤسسات الاجتماعية، فظهر عدم اهتمام العاملين بالمؤسسات الاجتماعية بالتطوع، والطلبة المتطوعين.

وأظهر البحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمُعَوَّقات العمل التطوعي التي تعود للطالب نفسه، والمرتبطة بالمؤسسة الاجتماعية، وبالبيئة الجامعية تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور، وأظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على المُعَوَّقات المرتبطة بثقافة المجتمع؛ تعزى إلى الاختلاف في الجنس، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمُعَوَّقات العمل التطوعي تبعاً لمتغير المستوى الدراسي لصالح السنة الرابعة، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير مكان السكن لصالح الطلبة القاطنين في القرية.

الكلمات الدالة: المُعَوَّقات، العمل التطوعي، الشباب الجامعي.

#### المقدمة

ورغبة خاصة في القيام بذلك العمل، وقد تختلف تلك الدوافع والرغبات من حالة فردية إلى حالة فردية أخرى، فقد تقوم على اعتبارات دينية أو أخلاقية أو اجتماعية أو إنسانية، أو أنه قد يظهر بصورة مؤسسية جماعية مبنية على أساس ومنهج علمي، قائم على التنظيم والتنسيق بين مختلف المؤسسات الاجتماعية بشقيها؟

(الحكومي ومؤسسات المجتمع المدني)؛ فلذلك تأخذ صفة الانتشار في المجتمع.

ولقد زاد الاهتمام اليوم في مجتمعنا المعاصر بالعمل التطوعي، ودور الشباب فيه باعتبارهم قوة ووقوداً حياً لإنجاز المشروعات التنموية، وتحقيقها على أرض الواقع، ولما له أيضاً من انعكاسات كبيرة على النهوض في المجتمع وتطوره؛ لأن المجتمعات الحديثة لا تقف فقط عند ما تقدمه الدولة للمجتمع التي يصعب عليها في بعض الأحيان الوفاء باحتياجاته

يُعدُّ العمل التطوعي قيمة ثمينة وإيجابية، وإحدى الركائز الأساسية التي تبنى عليها المجتمعات الحديثة، لا بل إنها القطاع الثالث في تنمية المجتمع ونشر التماسك الاجتماعي بين أفرادها، فالعمل التطوعي عمل إنساني يهدف إلى تحقيق معانٍ من الخير والتعاون لصالح أفراد المجتمع للوصول إلى التنمية المستدامة.

ولكن العمل التطوعي يختلف من مجتمع إلى آخر في مدى انتشاره، وفي حجمه واتجاهاته ودوافعه وأشكاله، لذا قد يظهر العمل التطوعي بصورة فردية يمارسه الإنسان بدافع شخصي

\* كلية الأميرة رحمة الجامعية، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن (1،2،3). تاريخ استلام البحث 2016/03/20، وتاريخ قبوله 2016/04/20.

الشباب في ذلك.

#### أهداف البحث:

- 1- التعرف إلى مُعَوَّقات العمل التطوعي من وجهة نظر الشباب الجامعي نفسه في الجامعة الأردنية.
- 2- التعرف إلى مُعَوَّقات العمل التطوعي المرتبطة بثقافة المجتمع من وجهة نظر الشباب الجامعي في الجامعة الأردنية.
- 3- التعرف إلى مُعَوَّقات العمل التطوعي المرتبطة بالبيئة الجامعية من وجهة نظر الشباب الجامعي في الجامعة الأردنية.
- 4- التعرف إلى مُعَوَّقات العمل التطوعي المرتبطة بالمؤسسات الاجتماعية من وجهة نظر الشباب الجامعي في الجامعة الأردنية.
- 5- التعرف إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مُعَوَّقات العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي في الجامعة الأردنية تعزى للمتغيرات التالية (الجنس، والمستوى التعليمي، ومكان السكن).

#### أسئلة البحث:

- 1- ما المُعَوَّقات التي تواجه العمل التطوعي من وجهة نظر الشباب الجامعي نفسه في الجامعة الأردنية؟
- 2- ما مُعَوَّقات العمل التطوعي المرتبطة بثقافة المجتمع من وجهة نظر الشباب الجامعي في الجامعة الأردنية؟
- 3- ما مُعَوَّقات العمل التطوعي المرتبطة بالبيئة الجامعية من وجهة نظر الشباب الجامعي في الجامعة الأردنية؟
- 4- ما مُعَوَّقات العمل التطوعي المرتبطة بالمؤسسات الاجتماعية من وجهة نظر الشباب الجامعي في الجامعة الأردنية؟
- 5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مُعَوَّقات العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي في الجامعة الأردنية تعزى للمتغيرات التالية (الجنس، والمستوى التعليمي، ومكان السكن)؟

#### الإطار النظري والدراسات السابقة:

##### الإطار النظري:

يعد العمل التطوعي من أهم القضايا في الفكر الإنساني المعاصر؛ نظراً للدور المهم أو البارز الذي يلعبه بالنهوض بالمجتمع وتحقيق التنمية الشاملة؛ لكونه يُشكّل أحد مقومات مساندة الدولة بالمعنى المعاصر لأداء وظائفها في مختلف مجالات الحياة الإنسانية.

ولقد عرّف ابن منظور التطوع في معجمه لسان العرب

ومواجهة مشكلاته، إذ لا بد من تدخل للقطاع الثالث في المجتمع ألا وهو العمل التطوعي، وهو قطاع مرن يقدم برامج وأنشطة تخفف العبء عن كاهل الحكومات، ولديه القدرة على التنسيق مع المؤسسات الأهلية والحكومية؛ لزيادة تعزيز برامج التنمية الاجتماعية وخاصةً انخراط الشباب في ذلك؛ ليساند الدولة في تنمية المجتمع وتطوره والنهوض به إلى الأمام جنباً إلى جنب. (التمساني، 2000)

وتنبثق أهمية هذا الموضوع من تسليط الضوء عليه، والتوصل إلى مدى وعي الشباب الجامعي بالتطوع إضافة إلى معرفة المستجدات الحاصلة على واقع التطوع لديهم.

#### مشكلة البحث:

يعدُّ العمل التطوعي القطاع الثالث في المجتمع، وفي حال أولى اهتماماً لائقاً، فإنه قادر على إحداث تنمية حقيقية في المجتمع. ألا أنه ومن الملاحظ بحكم التخصص في الخدمة الاجتماعية وممارسة العمل الأكاديمي قلة نسبة أعداد الشباب الجامعي الذين يتوجهون إلى ممارسة العمل التطوعي؛ الأمر الذي يتطلب النظر إليهم كشريك أساسي، وفاعل في عمليات التنمية الاجتماعية، والتوصل لآلية ناجعة في احتضان طاقاتهم وكفاءاتهم والتواصل معهم، والتنسيق الذي يضمن إشراكهم في الخطة التنموية في كافة مراحلها، مع توفير التدريب اللازم لهم نحو تحقيق الأهداف المجتمعية، وتوظيفها لتفعيلهم في هذا المجال المهم، ومعرفة العوائق التي تحول دون مشاركتهم بصورة أكبر.

لذا تتحدد مشكلة البحث بالتعرف إلى مفهوم العمل التطوعي، ومُعَوَّقاته لدى الشباب الجامعي في الجامعة الأردنية من وجهة نظرهم.

#### أهمية البحث:

تتمن أهمية البحث من خلال توضيح ضرورة العمل التطوعي، وأهمية الفئة الممارسة له، ومعرفة مفهوم العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي، واستثمار وقتهم في أعمال نبيلة، والاقتراب أكثر من معرفة العوامل التي تعيق العمل التطوعي، وتقلل من نسبة مشاركة الشباب الجامعي الفاعلة من وجهة نظرهم في مختلف المؤسسات الاجتماعية العاملة في هذا المجال.

وتبرز قيمة البحث؛ نظراً لقلّة الدراسات التي تناولت مُعَوَّقات مشاركة الشباب في العمل التطوعي. إضافة إلى أن قيمة هذا البحث العملية ستعود إلى توظيف نتائجها في وضع آليات واقتراحات تساهم في الحد من العوامل التي تُعيق العمل التطوعي، وتعمل على رفع مستوى الوعي لدى

- وتطوع: تفعل، من الطاعة، وهو ما تبرع به الإنسان من ذات نفسه، مما لا يلزمه فرضه. (ابن منظور، 1414هـ) وجاء في معجم الوجيز تطوع للشيء: زاوله اختياراً. (مجمع اللغة، 1994)
- ويعرفه الأخصائيون الاجتماعيون بأنه "ذلك الجهد الذي يبذله الفرد من أجل مجتمعه، أو من أجل مؤسسة، أو من أجل جماعة معينة دون توقع جزاء مادي مقابل جهده، سواء أكان هذا الجهد مبذولاً بالنفس أم المال عن طيب خاطر في سبيل سعادة الآخرين".
- وعرف التطوع بأنه "الجهد الذي يقوم به فرد أو مجموعة من الأفراد بدافع الرغبة دون الحصول على مقابل أو توقع الحصول عليه، ويصبح العمل اجتماعياً عندما تتوجه جهود الأفراد القائمين بالعمل نحو تحقيق غايات تعود بالنفع على المجتمع" (الريجات، 1993)
- وتعرفه جمعية الأخصائيين الاجتماعيين بالولايات المتحدة الأمريكية بأنه "جهود يبذلها المتطوعون المتخصصون أو شبه المتخصصين الذين يملكون خبرة أو مهارة معينة ولهم دور فعال في المشاركة لتحقيق خدمات المهنة التي تهدف إلى رفاهية الأفراد والمجتمعات بطريقة تكاملية محققة أكبر نفع ممكن لهم". (الدمهوري، 1977)
- ولقد بين كثير من المفكرين أهمية العمل التطوعي لأنه:
- 1- يُعدُّ الآلية التي يمكن للمجتمع المدني النهوض من خلالها.
  - 2- يُسهم العمل التطوعي في إيجاد الوحدة العضوية في بناء المجتمع كما يسهم في تماسكه من خلال تأكيد القيم الإنسانية النبيلة السامية.
  - 3- ينمي العمل التطوعي روح الانتماء لدى الشباب؛ كونه سلوكاً إرادياً يمارسه الشباب، ويساعد الشباب على الوقاية من الوقوع في المشكلات الاجتماعية.
  - 4- يحمل العمل التطوعي قوة مهمة إلى المجتمع، ألا وهي القوة المادية، حيث إن العمل التطوعي يدفع جزءاً من الأعباء المادية عن مؤسسات الدولة، فهو قطاع رديف ومهم للدولة. (النايلسي، 2007)
- وهناك شكلان للعمل التطوعي أساسيان وهما:
- 1- التطوع المنظم: وهنا يعمل الفرد ضمن أطر تنظيمية تطوعية ضمن المؤسسات المختلفة (مراكز الشباب، والجمعيات الأهلية، والنقابات...)، ويكون الارتباط بين المتطوع والمؤسسة الاجتماعية على أساس عقد موضح فيه الواجبات، والمسؤوليات المطلوبة من الطرفين بصورة دقيقة، وتعدُّ المجالات التالية من ضمن المجالات (التعليم، والمسنين،
- والتطوع غير المنظم: وهو التطوع الذي يقوم به الفرد دون أية التزامات محددة لمساعدة الآخرين سواء أكانوا أفراداً أم جماعات دون أن يكون العمل مؤسسي منظم (برقاوي، 2008)
- وهناك عدة دوافع للعمل التطوعي وهي:
- 1- الدافع النفسي: تحرك هنا القائم بالأعمال التطوعية دوافع داخلية، كحب الخير وطلب الأجر والثواب وأداء الواجب الاجتماعي والشعور بالطمأنينة، ولهذا الدافع الأثر الواضح الذي قد يفوق أحياناً الدوافع الخارجية.
  - 2- الدافع الاجتماعي: يسعى القائم بالأعمال التطوعية للحصول على القبول الاجتماعي، وتحقيق التقدير والسمو والمكانة الاجتماعية والأهمية الشخصية، كما تتمثل أهمية هذا الدافع من خلال أثره الإيجابي على قطاعات المجتمع المختلفة.
  - 3- الدافع الاقتصادي: تلعب الأعمال التطوعية بمختلف أشكالها فردية كانت أم جماعية دوراً متميماً مهماً من خلال توفير الرفاهية الاجتماعية، وتحقيق السلام والأمن الاجتماعي والعمل على ردم الفجوة بين الطبقات الاجتماعية مما ينعكس إيجاباً على المجتمع ويؤدي دوراً متميماً.
  - 4- الدافع القيمي: يهدف العمل التطوعي إلى تحقيق أهداف عامة تتمثل في التأكيد على القيم والسلوكيات والاتجاهات الاجتماعية الحميدة، وما لها من أثر كبير على نية الفرد المتطوع، ونظرتة للبيئة التي يعيش فيها. (عرفه، 2001)
- وفي الحديث عن مَعوِّقات العمل التطوعي التي تعيق مشاركة الشباب هنالك العديد من المَعوِّقات التي يواجهها العمل التطوعي، فبعضها يرتبط بالشباب أنفسهم، وهي كثيرة منها:
- أ- قلة انتشار وعي الشباب بأهمية العمل التطوعي.
  - ب- ضعف الوعي بمفهوم وفوائد المشاركة في العمل الاجتماعي التطوعي.
  - ت- عدم السماح للشباب بالمشاركة في اتخاذ القرارات داخل المنظمات التطوعية.
  - ث- غياب الحوافز المادية والمعنوية للعاملين في المجال التطوعي.
  - ج- افتقار فريق العمل الذي يُشجّع على العمل معه.
  - ح- فقدان العاملين في الأعمال التطوعية إلى الاحترام والتقدير على ما فعلوه من جهود في هذا الميدان.
  - خ- انشغال الأفراد بالبحث عن الرزق والاهتمام بالأمر المادية والذاتية.
- وبعضها الآخر يرتبط بالمؤسسات والجمعيات الخيرية تعود العوائق إلى:

- 5- ضعف الحوافز المجتمعية للمتطوعين.
- 6- وقوع الغالبية العظمى من المتطوعين في العالم العربي في الفئة العمرية (45-65) سنة.
- 7- ضعف الوعي العام لدى المواطنين بقيمة التطوع المنظم.
- 8- استغراق اتخاذ قرار العمل التطوعي وقتاً كبيراً؛ نظراً لأنه عمل اختياري. (برقاوي، 2008)

ويرى الباحثون أن هناك العديد من النظريات التي تتناول العمل التطوعي، ولكن من أبرز هذه النظريات وأكثرها ملاءمة في استخدامها في هذا البحث النظرية الوظيفية، التي نرى بأنها من أكثر هذه النظريات ارتباطاً بالموضوع، وتفسر مُعَوَّقات العمل التطوعي، فهذه النظرية ترى بأن المجتمع نظام معقد تعمل شتى أجزائه مع بعضها البعض؛ بهدف تحقيق الاستقرار والتضامن بين مكوناته. (جدنز، 2009)

وتولي هذه النظرية أهمية في تفسير السلوك الاجتماعي الذي يمارسه الإنسان من خلال تفسير النتائج، التي يحققها هذا السلوك في المجتمع، وأن للمجتمع نسقاً من العلاقات الاجتماعية التي تعمل مع بعضها البعض لتجمع هذه العلاقات في صورة منظمة اجتماعية.

ووفقاً لهذه المقاربة واستقصاء علاقة مُكوّنات المجتمع مع بعضها البعض وصلتها بالمجتمع برمته، فإن العمل التطوعي يُعدُّ أحد الأنساق الاجتماعية للمجتمع التي تُسهم في الحفاظ على المجتمع وتنميته وتكامله، ليرتبط مع الأنساق الأخرى مُشكلاً البناء الاجتماعي.

لكن قد يواجه هذا النسق مُعَوَّقات وحواجز أمام تأديته في المجتمع، وهذا ما يُسمّى بالخلل الوظيفي الناتج عن عجز الأشياء، فتأتي الحاجة للوقوف حول هذه المُعَوَّقات بهدف إعادة التوازن إلى البناء الاجتماعي (الزويد، 2014).

ومن النظريات الأخرى التي تلائم موضوعنا نظرية التبادل الاجتماعي Social Exchange Theory.

حيث تركز هذه النظرية على تفسير الفعل الاجتماعي، وعلى المصالح التي يجنيها الناس من علاقاتهم التبادلية بعضهم مع البعض الآخر. فاستمرار التفاعل بين الناس مرهون باستمرار المنافع المتبادلة التي يحصلون عليها من جراء التفاعل وترى نظرية التبادل الاجتماعي، أنه كلما كان تقييم الفرد لنتائج فعله، أو نشاطه إيجابياً زادت احتمالية قيامه بالفعل. فوجود المنافع أو المكاسب من الفعل الذي يقوم به الفرد تزيد من تكرار السلوك المرغوب. وفي المقابل عدم وجود منافع للفرد، أو وجود عقاب يقلل من احتمالية حدوث السلوك المرغوب (الهوراني، 2008)، هذه النظرية تنطبق على العمل

1- غياب الأنظمة والتعلّمات التي تنظم العمل الاجتماعي التطوعي.

2- عدم وجود الكوادر البشرية المدربة والمؤهلة على العمل التطوعي.

3- لا يفسح المجال للشباب الطموح في بعض الجمعيات.

4- عدم تسويق العمل التطوعي على مستوى الجمعيات.

5- عدم وضوح أهداف العمل الاجتماعي التطوعي.

6- غياب التنسيق بين المؤسسات الخيرية والجمعيات العاملة في المجال التطوعي. (الشهراني، 2006)

ويرتبط جزء من مُعَوَّقات العمل التطوعي وإشكالياته بالثقافة السياسية للمجتمع ومحدودية الدور الذي تؤديه مؤسسات التنشئة الاجتماعية المختلفة، وغياب التعلّمات والأنظمة التشريعية الداعمة للعمل التطوعي، وفيما يخص ثقافة التطوع يؤثر انعدام الثقة بين الدولة ومؤسسات المجتمع المدني سلباً على القيام بالمبادرات التطوعية. (شكر، 2003)

كذلك يوجد من يرجع هذه المُعَوَّقات إلى التنشئة الأسرية التي يرى بأنها تصب اهتمامها في تعليم الأبناء فقط دون توجيههم نحو تعزيز مفهوم الانتماء، والتوجه نحو الصالح العام من خلال الأعمال التطوعية، إضافة إلى وجود جزء كبير من تلك المُعَوَّقات مرتبطة بالآزمات الاقتصادية التي يعيشها العالم اليوم تنعكس على الأسرة والشباب، مما يدفع الشباب للبحث عن عمل، الأمر الذي يؤدي لعدم توفر وقت كافٍ للتطوع الأمر الذي يعيق انخراط هؤلاء الشباب بالأعمال التطوعية بشكل كبير. (النابلسي، 2006)

وانعكست كذلك الظروف الاقتصادية الصعبة على الموارد المالية للمنظمات التطوعية الأمر الذي قلل من الأنشطة التطوعية التي تنفذها المؤسسات الحكومية والأهلية. (شاهين، 2006)

ومن المُعَوَّقات والصعوبات التي تواجه العمل التطوعي في البلدان العربية:

1- السعي الدؤوب وراء الرزق من قبل فئة كبيرة من أفراد المجتمع؛ لأجل توفير الاحتياجات الأساسية، مما يؤدي إلى عدم وجود وقت للعمل التطوعي.

2- اليأس من إمكانية تغيير البيئة مما يُقلل رغبة سكان المجتمع في العمل التطوعي.

3- غياب الأجهزة الفاعلة التي يمارس من خلالها التطوع.

4- غياب مراكز توجيه المتطوعين في الساحة العربية بشكل تام.

في المجتمع العربي السعودي. وقد تكونت عينة الدراسة من عينة عشوائية طبقية من طلاب جامعة الملك سعود بلغت (373) طالب. ومن أهم النتائج لها وجود مستوى ضعيف من ممارسة الطلاب للعمل التطوعي، وأبانت كذلك عن وجود اتجاهات إيجابية نحو العمل التطوعي في مجال رعاية الفقراء والمحتاجين وزيارة المرضى، وأظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة، تُعزى للعلاقة بين اتجاهات الشَّبَاب الجامعي نحو العمل التطوعي والمُعَوَّقات التي تحول دون المشاركة. وأشارت دراسة الباز، راشد لعام (1423هـ) بعنوان "الشَّبَاب والعمل التطوعي" إلى معرفة كل ما يتعلق بقضية التطوع والشَّبَاب الجامعي. وقد تكونت عينة الدراسة من (163) طالب من جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. ومن أهم النتائج لها أن غالبية الشَّبَاب المبحوثين ليست لديهم أية مشاركة تطوعية، وكشفت عن مدى رغبة الطلبة في الأعمال التطوعية والعمل على خدمة مجتمعهم.

وجاء في دراسة الزبيدي، فاطمة، عام (2006) بعنوان "اتجاهات طلبة الجامعة الأردنية نحو العمل التطوعي" التي هدفت إلى التعرف إلى اتجاهات طلبة البكالوريوس في الجامعة الأردنية نحو ظاهرة العمل التطوعي، وبلغت عينتها (535) طالب من طلبة البكالوريوس. أن (63%) من المبحوثين لا يشاركون بأعمال تطوعية في أثناء دراستهم الجامعية، وأن الطلبة الذكور هم الأكثر تطوعاً، وبيّنت أن من دوافع الطلبة للتطوع تشجيع أسرهم وأصدقائهم.

وأشارت دراسة العنزي، موزي، لعام (2006) بعنوان "أثر بعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية على مشاركة المرأة السعودية في الأعمال التطوعية" إلى مفهوم التطوع عند المرأة السعودية، وإلى مُعَوَّقات العمل التطوعي التي تقف أمام المرأة السعودية. ولقد بلغت عينة الدراسة (180) مبحوثة عاملة في الجمعيات الأهلية في الرياض. وكان من أهم النتائج لها أن أهم الأعمال التطوعية التي تقوم بها النساء هي مساعدة الفقراء وجمع التبرعات، وكذلك أشارت إلى أن مفهوم المرأة للعمل التطوعي هو قيامها بالعمل دون أجر أو مقابل، وبيّنت أن دافعها للعمل التطوعي هو مرضاة الله، إضافة إلى أنها كشفت عن مُعَوَّقات العمل التطوعي من وجهة نظرها وهو تقصير وسائل الإعلام في التوعية بأهمية المشاركة في الأعمال التطوعية، وصعوبة تأمين المواصلات.

وأشارت دراسة براندل (Brandell Cherise, 2008) في جامعة منتشان عن المشاركة المجتمعية للشباب إلى أن المشاركة المجتمعية للشباب تواجه ثلاث معضلات وهي؛ عدم الثقة في العلاقات المجتمعية خاصة الثقة في الحكومات، وعدم

التطوعي، فالمتطوع الذي يحصل على مكاسب معنوية من احترام المجتمع وحبه واكتساب تقديره لقيامه بالأعمال التطوعية التي تخدم مجتمعه، يدفعه إلى مزيد من العمل التطوعي.

#### الدراسات السابقة:

هنالك العديد من الدراسات السابقة التي تمت بصلة إلى هذا الموضوع، ومن أبرزها:

دراسة الزيود، اسماعيل، والكبيسي، سناء عام (2014) بعنوان "اتجاهات طلبة جامعة البتراء نحو العمل التطوعي في الأردن" هدفت الدراسة إلى التعرف إلى توجهات طلبة جامعة البتراء نحو العمل التطوعي، وما أسباب عزوف طلبتها عن التوجه نحو العمل التطوعي، وما مُعَوَّقاته. وقد تكونت عينة الدراسة من (320) طالب وطالبة من مختلف طلاب الجامعة. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها بأن أهم أهداف التوجه للعمل التطوعي بالنسبة للطلبة هو خدمة المجتمع، وفيما يتعلق بالمُعَوَّقات كان العامل الاقتصادي هو العامل الأساسي الذي يعيق الطلبة عن المشاركة.

وأشارت دراسة اشته، عماد، (2013) بعنوان "العمل الاجتماعي التطوعي في فلسطين، أسباب التراجع" إلى الأسباب التي أدت إلى تراجع العمل الاجتماعي التطوعي في فلسطين، وعزوف الشَّبَاب الفلسطيني عن المشاركة في الأعمال التطوعية. وقد تكونت عينة الدراسة من (140) متطوع ومتطوعة في المؤسسات الأهلية الاجتماعية، ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة حسب ترتيب المجالات تبعاً لدرجة مُعَوَّقات العمل التطوعي لدى الشَّبَاب الفلسطيني كانت المُعَوَّقات المرتبطة بثقافة المجتمع، تلتها المُعَوَّقات النفسية، تلتها المُعَوَّقات المتعلقة بمؤسسات العمل التطوعي، تلتها الشخصية، ثم الدينية ثم الاقتصادية.

وأشارت دراسة عبد الفتاح، ياسر عام (2011) بعنوان "مهم تخطيطية لمواجهة مُعَوَّقات مشاركة الشَّبَاب الجامعي للشباب السعودي في العمل التطوعي" إلى طبيعة ممارسة الطلاب الجامعيين للعمل التطوعي، وما المُعَوَّقات التي تحول دون مشاركتهم في العمل التطوعي، والتوصل إلى مهم تخطيطية لمواجهة مُعَوَّقات التطوع. حيث توصلت الدراسة إلى أن واقع العمل التطوعي بالنسبة للطلاب الجامعي ضعيف جداً. ويرجع ذلك إلى ضعف التخطيط اللازم لتفعيل العمل التطوعي خاصة بين الطلاب الجامعيين، وعدم وجود مراكز للتعريف ببرامج التطوع في الجامعات السعودية.

وأوضحت دراسة السلطان، فهد عام (2009) بعنوان "اتجاهات الشَّبَاب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي" ماهية الأعمال التي يرغب الشَّبَاب بالتطوع بها، وما مُعَوَّقات التطوع

الشباب الجامعي: هم تلك الفئة من المجتمع الذين يتابعون تحصيلهم العلمي بعد حصولهم على الثانوية العامة الذين تتراوح أعمارهم (بين 18-35).

المُعَوَّق: هو الشيء العسر الذي يشكل صعوبة، ويعرقل تحقيق الأهداف ويحتاج إلى مواجهة للتغلب عليه حتى يمكن الوصول إلى الغرض أو الهدف بسهولة ويسر. (حسنيين زغلول، 2001)

التعريف الإجرائي: يقصد بمُعَوَّقات العمل التطوعي في هذا البحث المُعَوَّقات التي تواجه الشباب الجامعي في ممارسة العمل التطوعي في المجتمع من قبل (الشباب نفسه، والبيئة الجامعية، والمؤسسات الاجتماعية، وثقافة المجتمع).

العمل التطوعي: هو الجهد الذي يبذله أي إنسان لمجتمعه بلا مقابل. (رحال، 2006)

العمل التطوعي إجرائياً: هو (أي عمل يقوم به الفرد أو الجماعة بصورة منتظمة أو غير منتظمة للقيام بأعمال لإفادة الآخرين والمجتمع، بالوقت والجهد والمال والخبرة والتعليم، من دون مقابل أو عائد).

#### إجراءات البحث:

##### منهج البحث:

استخدم منهج المسح الاجتماعي لتحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته. وتشتمل منهجية البحث العمليات الإجرائية التي استخدمت، وذلك بدءاً من مجتمع البحث وعينته والطرق البحثية وانتهاءً بأساليب المعالجة الإحصائية.

##### مجتمع البحث وعينته:

تكون مجتمع البحث من جميع الطلبة المسجلين في تخصص العمل الاجتماعي في الجامعة الأردنية، البالغ عددهم (200) طالب وطالبة، (حسب السجلات الرسمية لدائرة القبول والتسجيل للفصل الدراسي الثاني لعام (2015-2016م)، إذ تم توزيع أداة البحث على (200) طالب وطالبة تم اختيارهم بطريقة الحصر الشامل، والمسجلين في شعب لمسابقات متعددة لتخصص العمل الاجتماعي، وبعد الفرز الأولي للاستبانة استبعدت إحدى عشرة استبانة منها؛ لعدم التزام المستجيبين للتعليمات، ونقص البيانات وكان العدد الكلي (189) طالب وطالبة.

أداة جمع البيانات: تم تصميم استبانة من قبل الباحثين، حيث كان تدرج الإجابات ثلاثياً، وقد جاءت موزعة على المحاور التالية:

المحور الأول: خصائص عينة البحث، وتضمن هذا المحور (11) متغيراً.

المحور الثاني: وتضمن أربعة محاور تجسدت في مُعَوَّقات

الثقة بين الشباب والمؤسسات الاجتماعية، وفقدان الثقة بين المسؤولين والشباب وفقدان التواصل بينهم عبر قنوات الحوار العام.

وبيّنت دراسة (Dominik Mytkowski, 2003) في بولندا مدى إقبال الشباب على العمل التطوعي بهدف وضع برامج تعمل على دفع الشباب للمشاركة في الأعمال التطوعية، ومن أبرز ما توصلت إليه أن العمل التطوعي يسهم في تعزيز الثقة بالنفس بالإضافة إلى إكسابهم القدرات الشخصية والاجتماعية.

ودعت دراسة (Susanne Klizing, 2001) حول العمل التطوعي في الجامعات الأوروبية، إلى أن العمل التطوعي مازال عاجزاً عن الارتقاء إلى تلك الدعوات الكبرى في البلدان الأوروبية لتشجيع التطوع حيث مازال تقليدياً، ودعت الباحثة لرسم خارطة للحالة الراهنة للبحوث المرتبطة بمجال العمل التطوعي في أوروبا والعمل على نقل المعرفة ما بين النظرية والممارسة.

وأوضحت دراسة (Gill and mawby, 1996) التي هدفت إلى التعرف إلى الإشكاليات التي تواجه العمل التطوعي، وبلغت عينة الدراسة (98) مبحوثاً، ومن أبرز النتائج لها أن الإشكاليات في العمل التطوعي تعود إلى المتطوعين أنفسهم؛ وذلك لعدم جديتهم في العمل حيث إن بعض المتطوعين لا يمكن الركون إليهم في أداء بعض المهام إما لعدم جديتهم، أو لعدم كفاءتهم، ولا تعود إشكالية العمل التطوعي إلى المؤسسات.

وهدف دراسة (Kelly, 1996) التي أجراها على بعض مؤسسات التعليم العالي في أميركا إلى معرفة مدى التزام هذه المؤسسات بتشجيع طلابها على الانخراط بالأعمال التطوعية. وقد توصلت إلى وجود تفاوت في درجة الالتزام نحو تطوع الطلاب، وبيّنت كذلك أهمية التزام الإدارة العليا في تحفيز أو تقليل الالتزام بالعمل التطوعي، وأوصت بأهمية إشراك الإداريين وأعضاء الهيئة التدريسية والطلاب بتخطيط أية مشاريع تتعلق بالعمل التطوعي.

وأشارت دراسة (Gregorg Andrews, 1995) إلى أهمية العمل التطوعي والعقبات التي تواجهه ومن أبرز النتائج لها أن من أبرز العقبات التي تقف أمام المتطوعين، هي العلاقة بين المتطوع والموظفين الرسميين، حيث يشعر الموظفون الرسميون أن وجود المتطوعين في المؤسسة يعني تهديدهم (وظيفياً وحرمانهم من العمل الإضافي)؛ لذا فإن المتطوعين إذا لم يحظوا بقبول من قبل الموظفين الرسميين لن تنجح عملية التطوع.

##### المفاهيم و التعريفات الإجرائية:

الاجتماعية، وعلم الاجتماع والقياس والتقويم؛ للتأكد من دقة بنائها المعرفي والمنهجي، وبعد إبداء ملاحظاتهم أجريت التعديلات المطلوبة.

ومن ثم حسب معامل ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي بين فقرات الأداة، وبلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ بين جميع فقرات الأداة (0.911)، وهو معامل ثبات عالٍ وفي أغراض البحث الحالية.

وحسب المعوقات كانت أعلاها المعوقات المرتبطة بالبيئة الجامعية وبلغت (0.891)، وأدناها المعوقات المرتبطة بشخص الطالب والبالغة (0.744).

العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي موزعة كما يلي:

1- المعوقات المرتبطة بالشباب الجامعي نفسه، وتضمنت (29 عبارة).

2- المعوقات المرتبطة بثقافة المجتمع، وتضمنت (21 عبارة).

3- المعوقات المرتبطة بالبيئة الجامعية، وتضمنت (12 عبارة).

4- المعوقات المرتبطة بالمؤسسات الاجتماعية، وتضمنت (14 عبارة).

صدق الأداة وثباتها: للتأكد من صدق أداة البحث عرضت الأداة على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في الخدمة

### الجدول (1)

معاملات ألفا كرونباخ حسب المعوقات

معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	المُعوقات
0.744	29	المُعوقات المرتبطة بشخص الطالب
0.840	21	المُعوقات المرتبطة بثقافة المجتمع
0.891	12	المُعوقات المرتبطة بالبيئة الجامعية
0.821	15	المُعوقات المرتبطة بالمؤسسات الاجتماعية
0.911	77	الكلية

### الجدول (2)

التوزيع النسبي لأفراد عينة البحث

حسب الجنس، والمستوى الدراسي، والعمر، ومكان السكن، والمعدل التراكمي، والحالة العملية، والدخل الشهري للأسرة (ن=189)

النسبة المئوية	العدد	المتغير	النسبة المئوية	العدد	المتغير
10.6	20	دون 2.00	15.9	30	ذكور
21.2	40	2.00-2.49	84.1	159	إناث
28.6	54	2.50-2.99	2.1	4	أولى
28.0	53	3.00-3.64	9.5	18	ثانية
11.6	22	3.65-4.00	46.6	88	ثالثة
75.1	142	متفرغ للدراسة	41.8	79	رابعة
16.4	31	عمل جزئي	26.5	50	20-19
8.5	16	عمل دائم	63.5	120	22-21
10.1	19	أقل من 500	6.3	12	24-23
18.0	34	500-599	3.7	7	25 فأكثر
28.6	54	600-699	83.6	158	مدينة
43.4	82	700 فأكثر	8.5	16	قرية
			7.9	15	بادية

البحث وأسئلته، وذلك من خلال إدخال البيانات وتحليلها باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). حيث

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

استخدمت الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع متغيرات

والبالغة (63.5%)، ثم جاءت نسبة ذوي الأعمار 19-20 سنة والبالغة (26.5%)، فيما كانت أدنى نسبة تمثيل لذوي الأعمار 25 سنة فأكثر والبالغة (6.3%). ومن حيث المستوى مكان السكن نلاحظ أن النسبة الغالبة من سكان المدن والبالغة (83.6%)، ثم سكان القرى بنسبة (8.5%)، فيما بلغت نسبة تمثيل سكان البادية (7.9%).

ويلاحظ من بيانات الجدول (2) بأن أعلى نسبة تمثيل للطلبة من حيث المعدل التراكمي لذوي المعدلات بين 2.50-2.99 والبالغة (28.6%)، ثم ذوي المعدلات 3.00-3.64 وينسبة بلغت (28.0%)، فيما كانت أدنى نسبة تمثيل لذوي المعدلات دون 2.00 والبالغة (10.6%). وفيما يتعلق بالحالة العملية نجد أن ثلاثة أرباع أفراد العينة متفرغين للدراسة وبنسبة بلغت تحديدا (75.1%)، فيما بلغت ممن يعملون بعمل جزئي (16.4%)، وأدنى نسب لمن يعملون بأعمال دائمة والبالغة (8.5%). ومن حيث الدخل الشهري للأسرة نجد أن النسبة الأعلى من أفراد البحث تزيد دخول أسرهم عن 700 دينار والبالغة (43.4%)، وفي الدرجة الثانية جاءت نسبة تمثيل الأسر ذات الدخل 600-699 والبالغة (28.6%)، فيما كانت أدنى نسبة تمثيل للأسر التي يقل دخلها عن 500 دينار والبالغة (10.1%).

استخدم البحث الأساليب الإحصائية البسيطة من متوسطات وتكرارات ونسب مئوية وانحرافات معيارية...؛ لبيان خصائص عينة البحث ومتغيراتها، وإحصاءات متقدمة من اختبار تحليل التباين T-test واختبار تحليل التباين F-test لبيان الفروق والدلالات الإحصائية للمتغيرات. وتحليل التباين الأحادي One Way ANOVA، لاختبار الفروق في مُعَوَّقات العمل التطوعي حسب بعض المتغيرات الشخصية. واختبار شيفيه للاختبارات البعدية الثنائية في حال إثبات تحليل التباين وجود فروق.

### عرض نتائج البحث:

يعرض هذا القسم من البحث نتائج البحث الميدانية، ويبدأ العرض بوصف خصائص عينة البحث، ثم عرض النتائج المرتبطة بأهدافه وأسئلته الرئيسية:

### أولاً: خصائص عينة البحث:

يلاحظ من بيانات الجدول (2) أن غالبية أفراد العينة من الإناث، وبنسبة تمثيل بلغت (84.1%) فيما بلغت نسبة تمثيل الذكور (15.9%). وهذا يتعارض مع ما جاءت به دراسة الزبيدي في أن الذكور هم أكثر مشاركة من الإناث. ومن حيث السنة الدراسية نجد أن النسبة الأعلى من طلبة السنة الثالثة والبالغة (46.6%)، فيما كانت أدنى نسبة تمثيل لطلبة السنة الأولى والبالغة (2.1%). وفيما يتعلق بالعمر نجد أن النسبة الأعلى من أفراد عينة البحث من ذوي الأعمار 21-22 سنة،

### الجدول (3)

التوزيع النسبي لأفراد عينة البحث حسب المشاركة في الأعمال التطوعية (ن=189)

المتغير	العدد	النسبة المئوية
المشاركة في أعمال تطوعية في الوقت الحالي	نعم	39 (20.6)
	لا	150 (79.4)
مجال التطوع الحالي	اجتماعي	7 (3.7)
	طفولة وشباب	4 (2.1)
	الإرشاد الأسري	15 (7.9)
	إداري وتدريب	1 (0.5)
	غير محدد	12 (6.3)
	غير مشارك حالياً بعمل تطوعي	150 (79.4)
معدل المشاركة بأعمال تطوعية	يومي	9 (4.8)
	مرة في الأسبوع	21 (11.1)
	مرة في الشهر	37 (19.6)
	عدة مرات في السنة	81 (42.9)
	غير مشارك نهائياً بأعمال تطوعية	41 (21.7)

بلغت (79.4%) فيما بلغت نسبة من يشاركون في أعمال تطوعية (20.6%). ومن حيث مجال الأعمال التطوعية نجد

يلاحظ من بيانات الجدول (3) أن غالبية أفراد العينة من غير المشاركين في أعمال تطوعية في الوقت الحالي وبنسبة



في الشهر والبالغة (19.6%)، فيما كانت أدنى نسبة تمثيل للمشاركين بشكل يومي والبالغة (4.8%).  
الإجابة عن التساؤل الأول: ما المَعوقات التي تواجه العمل التطوعي من وجهة نظر الشَّبَاب الجامعي نفسه في الجامعة الأردنية؟

أن النسبة الأعلى من المتطوعين في مجال الإرشاد الأسري والبالغة (7.9%) فيما كانت أدنى نسبة تمثيل للمشاركين في المجالات الإدارية والتدريب والبالغة (0.5%). وفيما يتعلق بمعدل المشاركة في الأعمال التطوعية بشكل عام نلاحظ أن النسبة الأعلى من أفراد العينة ممن يشاركون عدة مرات في السنة والبالغة (42.9%)، ثم جاءت نسبة ممن يشاركون مرة

#### الجدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة البحث على المَعوقات المتعلقة بشخص الطالب

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	عدم وجود وقت فراغ للتطوع.	2.24	0.69	8	متوسطة
2	بعد المؤسسات العاملة في ميدان التطوع عن الجامعة.	2.02	0.62	17	متوسطة
3	العمل للإنفاق على البحث.	2.10	0.57	15	متوسطة
4	نفتقر إلى التدريب لممارسة العمل التطوعي.	2.39	0.53	1	مرتفعة
5	يتعارض وقت التطوع مع دراستي في الجامعة.	2.25	.68	7	متوسطة
6	لا يعطي العمل التطوعي فرصة لبناء مهارات الطالب مستقبلاً.	1.57	0.56	29	منخفضة
7	عدم وجود جهات منظمة للعمل التطوعي تعني بالمتطوعين.	1.91	0.67	22	متوسطة
8	سوء الأوضاع المادية للطلب تحول دون العمل التطوعي.	1.88	0.71	24	متوسطة
9	العمل التطوعي يحتاج إلى دافع.	2.27	0.72	5	متوسطة
10	ينطلب العمل التطوعي جهداً كبيراً.	2.18	0.57	11	متوسطة
11	الخوف من تحمل المسؤولية.	1.97	0.68	19	متوسطة
12	عدم وجود فرص متاحة للعمل التطوعي.	2.15	0.59	12	متوسطة
13	عدم توافق بعض أنواع العمل التطوعي مع اهتماماتي.	2.31	0.61	2	متوسطة
14	لا يساعدني العمل التطوعي على حل بعض مشاكلي.	1.97	0.59	20	متوسطة
15	قلة خبرتي ومهارتي في هذا المجال.	1.92	0.65	21	متوسطة
16	لم يطلب مني التطوع.	1.73	0.70	27	متوسطة
17	لا يحتاج المتطوع للتخصص في ميدان التطوع.	2.22	0.64	9	متوسطة
18	استخفاف الآخرين بما أقدمه من العمل التطوعي	2.14	0.71	13	متوسطة
19	التحفيز غير كافٍ لمن يقومون بالعمل التطوعي.	2.12	0.62	14	متوسطة
20	الجهل بالأماكن التي يمارس بها العمل التطوعي.	2.30	0.56	3	متوسطة
21	قلة المعلومات الكافية عن العمل التطوعي.	2.20	0.69	10	متوسطة
22	زملاء البحث لا يشجعون على التطوع.	2.28	0.71	4	متوسطة
23	عدم وضوح مفهوم التطوع في ذهني.	2.02	0.67	16	متوسطة
24	ارتبط العمل عندي بالمقابل المادي.	1.97	0.64	18	متوسطة
25	لا يستهويني العمل الجماعي.	1.74	0.71	26	متوسطة
26	عدم الثقة بالنفس.	1.71	0.75	28	متوسطة
27	لا أعرف المجالات التي يمكن ان أتطوع فيها.	1.89	0.66	23	متوسطة
28	لا يدرك الشَّبَاب أهمية العمل التطوعي.	2.27	0.55	6	متوسطة
29	عدم الرغبة بالقيام بالأعمال التطوعية.	1.82	0.59	25	متوسطة
الدرجة الكلية		2.05	0.23	---	متوسطة

العمل التطوعي بمتوسط حسابي (2.30)، يليها تعارض وقت البحث مع العمل التطوعي مما يفوت عليه فرصة الاشتراك في العمل التطوعي، أما الفقرات الأقل موافقة فقد أشارت إلى لا يعطي العمل التطوعي فرصة لبناء مهارات الطالب مستقبلاً، بمتوسط حسابي (1.57)، وعدم الثقة بالنفس، وهذا يعود إلى حب التطوع لدى الطلبة واقتناعهم بأنه يزيد من مهاراتهم الحياتية.

الإجابة عن التساؤل الثاني: ما مُعَوِّقات العمل التطوعي المرتبطة بثقافة المجتمع من وجهة نظر الشباب الجامعي في الجامعة الأردنية؟

يلاحظ من بيانات الجدول (4) وجود درجة متوسطة بشكل عام من الموافقة على مُعَوِّقات العمل التطوعي لدى طلبة الجامعات المرتبطة بشخص الطالب، فقد بلغ المتوسط الحسابي الكلي (2.05) وانحراف معياري (0.23). وعلى مستوى الفقرات نلاحظ أن أعلى درجات الموافقة كانت للفقرات الآتية: افتقار الطلبة للتدريب لممارسة الأعمال التطوعية بمتوسط إجابات (2.39) وانحراف معياري (0.53)، وهذا يعود إلى عدم وجود دورات تدريبية للطلبة لأهمية العمل التطوعي، وعدم الاهتمام بتدريب المتطوعين على الأعمال التي سيكلفون بها حتى يمكن أن يؤديها بالطريقة التي تريدها المنظمة. وبلي الفقرة المشار إليها أعلاه: الجهل بالأمكان التي يمارس فيها

### الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة البحث على المُعَوِّقات المتعلقة بثقافة المجتمع

الدرجة الكلية	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1.	لا يعطي المجتمع للمتطوعين قيمة اجتماعية عالية.	2.41	0.52	2	مرتفعة
2.	يبقيني العمل التطوعي مشغولاً.	1.90	0.45	20	متوسطة
3.	الناس القريبين مني غير متطوعين.	2.12	0.66	14	متوسطة
4.	عدم وجود أنظمة وأساليب رقابية للتطوع.	2.23	0.63	10	متوسطة
5.	عدم وجود برامج تدريبية خاصة بالتطوع.	2.42	0.73	1	مرتفعة
6.	غياب الحملات الإعلامية الداعمة للتطوع.	2.24	0.61	8	متوسطة
7.	قلة الموازنة المجتمعية للتطوع.	2.31	0.62	5	متوسطة
8.	عدم إدراك أولياء الأمور بأهمية العمل التطوعي.	2.07	0.57	15	متوسطة
9.	غياب ثقافة التطوع في المجتمع.	2.39	0.53	3	مرتفعة
10.	تدني البيئة المعرفية المحفزة للتطوع.	2.20	0.54	11	متوسطة
11.	ضعف إقبال الطالب الجامعي على العمل التطوعي.	2.17	0.54	12	متوسطة
12.	سيادة القيم المادية التي تعزز النزعة الفردية.	2.26	0.52	6	متوسطة
13.	قلة تعزيز الخطاب الديني للحث على العمل التطوعي.	2.01	0.64	16	متوسطة
14.	الخجل من القيام بالأعمال التطوعية.	1.72	0.58	21	متوسطة
15.	تغليب المصلحة الخاصة على المصلحة العامة.	1.99	0.48	17	متوسطة
16.	عدم تأسيس قاعدة بيانات خاصة بالعمل التطوعي.	2.39	0.66	4	مرتفعة
17.	لا يوجد أي فرد بالأسرة يهتم بالتطوع.	1.93	0.64	19	متوسطة
18.	غياب تشريعات خاصة بالعمل التطوعي.	2.17	0.64	13	متوسطة
19.	خدمة المجتمع مسؤولية الدولة ليست المواطنين.	1.98	0.81	18	متوسطة
20.	عدم اهتمام المسؤولين بدعم العمل التطوعي.	2.23	0.54	9	متوسطة
21.	لا يبولى المجتمع أهمية الأعمال التطوعية.	2.24	0.69	7	متوسطة
		2.16	0.30	---	متوسطة

برامج تدريبية خاصة بالتطوع" نالت أعلى درجات الموافقة بمتوسط حسابي (2.42)؛ وهذا يعود لعدم الاهتمام بالعمل التطوعي والعشوائية المتبعة في ذلك، تليها فقرة "أن المجتمع لا

تظهر بيانات الجدول (5) المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن بعض المعوقات المرتبطة بثقافة المجتمع، فعلى مستوى الفقرات يُلاحظ أن فقرة "الافتقار لوجود

الجامعي بمتوسط حسابي (2.21)، وفقرة "عدم تنظيم الشباب الجامعي لوقته بمتوسط حسابي (2.19)"، وفقرة "انصراف الطلبة على البحوث الجامعية فقط بمتوسط حسابي (2.11)".  
الإجابة عن التساؤل الرابع: ما مؤوقات العمل التطوعي المرتبطة بالمؤسسات الاجتماعية من وجهة نظر الشباب الجامعي في الجامعة الأردنية؟

توضح بيانات الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة البحث عن بعض مؤوقات العمل التطوعي لدى طلبة الجامعات المرتبطة بالبيئة الجامعية، إذ بلغ المتوسط الحسابي الكلي (2.18) وانحراف معياري (0.34) وعلى مستوى الفقرات نلاحظ أن أعلى درجات الموافقة كانت للفقرة: عدم الاهتمام من قبل العاملين في المؤسسات بالتطوع بمتوسط حسابي (2.32)، وقد يعود ذلك إلى عدم وجود إدارة خاصة للمتطوعين تهتم بشؤونهم وتعينهم على الاختيار المناسب حسب رغبتهم. وفقرة عدم توافر برامج خاصة لتدريب المتطوعين قبل تكليفهم بالعمل بمتوسط حسابي (2.30). يليها عدم وجود أنظمة وتعليمات تحمي المتطوعين بمتوسط حسابي (2.29)، أما الفقرات الأقل موافقة فقد جاءت فقرة شعور الموظفين بالتنافس مع المتطوع بمتوسط حسابي (1.94) وتشير إلى الأثر السلبي للمتطوع من خلال تقليل فرص العاملين في الحصول على أعمال إضافية وبدرجة موافقة متوسطة.

يعطي للمتطوعين قيمة اجتماعية عالية" بمتوسط حسابي (2.41)، وتلتها فقرة "غياب ثقافة التطوع"، "وعدم تأسيس قاعدة بيانات خاصة بالعمل التطوعي"، بمتوسط حسابي (2.39)، وهذه الفقرات جاءت بدرجة متوسطة بشكل عام من الموافقة على مؤوقات العمل التطوعي لدى طلبة الجامعات المرتبطة بثقافة المجتمع. أما باقي الفقرات فقد جاءت بمستوى منخفض، وأقلها موافقة فقرة "أن العمل التطوعي يبقي الطالب مشغولاً" بمتوسط حسابي (1.90)، وعدم وجود أي فرد بالأسرة يهتم بالتطوع بمتوسط حسابي (1.39)، وجاءت فقرة "الخلل من القيام بأعمال تطوعية" بمتوسط حسابي (1.70).

الإجابة عن التساؤل الثالث: ما مؤوقات العمل التطوعي المرتبطة بالبيئة الجامعية من وجهة نظر الشباب الجامعي في الجامعة الأردنية؟

توضح بيانات الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة البحث عن بعض مؤوقات العمل التطوعي لدى طلبة الجامعات المرتبطة بالبيئة الجامعية، ويلاحظ أن مستوى المؤوقات لهذه الفقرة جاءت بمستوى متوسط، إذ بلغ المتوسط الحسابي الكلي (2.04) وانحراف معياري (0.48). وعلى مستوى الفقرات نلاحظ أن أعلى الدرجات جاءت للفقرات "خلو المناهج الجامعية من التأكيد على أهمية العمل التطوعي" بمتوسط حسابي (2.31)، تليها "عدم اهتمام إدارة الكلية بالأعمال التطوعية للشباب

### الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة البحث على المؤوقات المتعلقة بالبيئة الجامعية

الدرجة الموافقة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	
متوسطة	1	0.75	2.31	خلو المناهج الجامعية من التأكيد على أهمية العمل التطوعي.	1.
متوسطة	10	0.65	1.95	عدم إتاحة الفرصة للطلبة للمشاركة في الأعمال التطوعية.	2.
متوسطة	12	0.83	1.89	قلة الأنشطة والبرامج التي تعزز العمل التطوعي في المجتمع الجامعي.	3.
متوسطة	7	0.80	1.99	عدم وجود الدعم الكافي من الجامعة للأعمال التطوعية.	4.
متوسطة	3	0.65	2.19	عدم تنظيم الشباب الجامعي لوقته.	5.
متوسطة	4	0.65	2.11	انصراف الطلبة على البحوث الجامعية فقط.	6.
متوسطة	5	0.53	2.02	قلة توعية الكادر الأكاديمي بأهمية العمل التطوعي.	7.
متوسطة	2	0.74	2.21	عدم اهتمام إدارة الكلية بالأعمال التطوعية للشباب الجامعي.	8.
متوسطة	6	0.84	2.01	أنشطه مكتب خدمة المجتمع في الجامعة لا تشجع على الأعمال التطوعية.	9.
متوسطة	8	0.58	1.99	لا ترسخ الجامعة مفاهيم العمل التطوعي لدى الطلبة.	10.
متوسطة	9	0.77	1.95	لا تنظم الجامعة أيام تطوعيه على مدار الفصل.	11.
متوسطة	11	0.74	1.89	لا تتيح الجامعة فرص التدريب على العمل التطوعي.	12.
متوسطة	---	0.48	2.04		الدرجة الكلية

## الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة البحث على المُعَوَّقات المرتبطة بالمؤسسات الاجتماعية

درجة الموافقة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	
متوسطة	12	0.75	2.10	يقل المتطوع من فرص العمل الإضافي للموظفين.	1.
متوسطة	15	0.54	1.94	شعور الموظفين بالتنافس مع المتطوع.	2.
متوسطة	9	0.59	2.20	افتقار المؤسسات للنشاطات المتخصصة في الأعمال التطوعية.	3.
متوسطة	11	0.63	2.11	عدم توفر الرغبة لدى المؤسسات في استقبال الطلبة المتطوعين.	4.
متوسطة	5	0.55	2.26	افتقار المؤسسات إلى مشرفين ذوي مهارة قادرين على التعامل مع الطلبة المتطوعين.	5.
متوسطة	1	0.50	2.32	عدم الاهتمام الكبير من قبل العاملين بالمؤسسات بالمتطوع.	6.
متوسطة	3	0.62	2.29	عدم وجود أنظمة وتعليمات تحمي المتطوعين.	7.
متوسطة	8	0.69	2.21	تكليف المتطوع بأعمال هامشية.	8.
متوسطة	14	0.71	2.03	لا يوجد مكافآت معنوية للمتطوع.	9.
متوسطة	10	0.62	2.14	عدم وجود إدارة خاصة تهتم بالمتطوعين وشؤونهم.	10.
متوسطة	13	0.77	2.07	لا تتيح المؤسسة فرصة اختيار العمل التطوعي حسب رغبة المتطوع.	11.
متوسطة	7	0.64	2.22	عدم تحديد دور واضح للمتطوع.	12.
متوسطة	6	0.78	2.23	عدم جدية بعض المؤسسات التطوعية.	13.
متوسطة	2	0.49	2.30	عدم توافر برامج خاصة لتدريب المتطوعين قبل تكليفهم بالعمل.	14.
متوسطة	---	0.34	2.18		الدرجة الكلية

## الجدول (8)

نتائج اختبار (ت) لاختبار دلالة الفروق في مُعَوَّقات العمل التطوعي حسب الجنس

مُعَوَّقات العمل التطوعي	الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الاحصائية
مُعَوَّقات مرتبطة بشخص الطالب	ذكور	2.18	0.05	3.554	187	*0.000
	اناث	2.03	0.24			
مُعَوَّقات مرتبطة بثقافة المجتمع	ذكور	2.12	0.22	0.759	187	0.449
	اناث	2.17	0.31			
مُعَوَّقات مرتبطة بالبيئة الجامعية	ذكور	2.31	0.11	3.371	187	*0.001
	اناث	1.99	0.51			
مُعَوَّقات مرتبطة بالمؤسسات الاجتماعية	ذكور	2.43	0.39	4.647	187	*0.000
	اناث	2.13	0.31			
الدرجة الكلية للمُعَوَّقات	ذكور	2.50	0.15	3.696	187	*0.000
	اناث	2.31	0.27			

\* الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ).

المتوسط الحسابي لمُعَوَّقات العمل التطوعي (المرتبطة بالشخص نفسه، المرتبطة بالبيئة الجامعية، المرتبطة بالمؤسسات الاجتماعية) إلى وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) تعزى إلى الاختلاف في الجنس، وكانت الفروق لصالح الذكور، ولم تظهر نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة

السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مُعَوَّقات العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي في الجامعة الأردنية من وجهة نظرهم تعزى للمتغيرات التالية: (الجنس، المستوى التعليمي، مكان السكن)؟  
بيّن الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت)، حيث أظهرت النتائج أن

(1.353) وهي أدنى من قيمة (ف) الدرجة، واختبار الفروق بين المستويات الدراسية المختلفة تم إجراء اختبار شيفيه للاختبارات البعدية.

يظهر الجدول (10) نتائج اختبار شيفيه للمقارنة البعدية للفروق بين متوسطات مُعَوَّقات العمل التطوعي المرتبطة بالشخص نفسه، وثقافة المجتمع، والبيئة الجامعية، التي تعزى لمتغير المستوى الدراسي حيث تبين وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )، في المُعَوَّقات المرتبطة بالشخص نفسه، وفي المُعَوَّقات المرتبطة بثقافة المجتمع ووجود فروق في المُعَوَّقات المرتبطة بالبيئة الجامعية؛ وفي المُعَوَّقات المرتبطة بالمؤسسة الاجتماعية بين طلبة السنة الأولى، وكل من طلبة السنوات؛ الثانية، والثالثة، والرابعة؛ ولصالح السنوات الأعلى. وهذا يعود لعدم وجود برامج تطوعية لتلبية اهتمام الطلبة، بسبب وجود مساقات التدريب الميداني ومشاريع التخرج، وعدم وجود مساقات جامعية التي توضح وتبين أهمية العمل التطوعي ومجالاته والفروق في المُعَوَّقات المرتبطة بالمؤسسات الاجتماعية: وجود فروق بين طلبة السنة الأولى، وكل من طلبة السنوات الأخيرة، ولصالح السنوات الأعلى. لعدم قدرة المؤسسات على استقطابها وعدم وجود مؤسسية.

( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات إجابات أفراد عينة البحث على المُعَوَّقات المرتبطة بثقافة المجتمع تعزى إلى الاختلاف في الجنس فقد بلغت قيمة (ت) المحسوبة (0.759) وهي أدنى من قيمة (ت) الدرجة. وهذا يعود إلى أن الذكور لديهم مُعَوَّقات بالعمل التطوعي لارتباطهم بعمل وبالتالي عدم وجود وقت كافٍ للعمل التطوعي.

تشير نتائج تحليل التباين المبينة في الجدول (9) إلى وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) في متوسطات إجابات أفراد عينة البحث على مُعَوَّقات العمل التطوعي (المرتبطة بالشخص نفسه، والمرتبطة بثقافة المجتمع، والمرتبطة بالبيئة الجامعية، والدرجة الكلية للمُعَوَّقات) تعزى إلى الاختلاف في المستوى الدراسي، حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة لها على التوالي (9.622، 19.494، 10.879، 8.296) أعلى من قيمة (ف) الدرجة عند درجات حرية (3، 185) ومستوى خطأ (0.05) والبالغة (2.605)، ولم تظهر نتائج تحليل التباين وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات إجابات أفراد عينة البحث على المُعَوَّقات المرتبطة بالمؤسسات الاجتماعية تعزى إلى الاختلاف في المستوى الدراسي فقد بلغت قيمة (ف) المحسوبة

### الجدول (9)

نتائج اختبار (التباين الأحادي) لاختبار دلالة الفروق في مُعَوَّقات العمل التطوعي حسب المستوى الدراسي

مستوى الدلالة	قيمة "F" المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مُعَوَّقات العمل التطوعي
*0.000	9.622	0.432	3	1.297	بين المجموعات	مُعَوَّقات مرتبطة بشخص الطالب
		0.045	185	8.314	داخل المجموعات	
			188	9.611	المجموع	
*0.000	19.494	1.322	3	3.966	بين المجموعات	مُعَوَّقات مرتبطة بثقافة المجتمع
		0.068	185	12.545	داخل المجموعات	
			188	16.510	المجموع	
*0.000	10.879	2.194	3	6.583	بين المجموعات	مُعَوَّقات مرتبطة بالبيئة الجامعية
		0.202	185	37.314	داخل المجموعات	
			188	43.897	المجموع	
0.259	1.353	0.156	3	0.468	بين المجموعات	مُعَوَّقات مرتبطة بالمؤسسات الاجتماعية
		0.115	185	21.353	داخل المجموعات	
			188	21.821	المجموع	
*0.000	8.296	0.532	3	1.597	بين المجموعات	الدرجة الكلية للمُعَوَّقات
		0.064	185	11.873	داخل المجموعات	
			188	13.471	المجموع	

\* الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ).

## الجدول (10)

نتائج اختبار شيفيه للاختبارات البعدية

المُعَوَّقات	المستوى الدراسي (أ)	المستوى الدراسي (ب)	متوسط الاختلاف	الدلالة الإحصائية
مُعَوَّقات مرتبطة بشخص الطالب	أولى	ثانية	-0.582	*0.000
		ثالثة	-0.519	*0.000
		رابعة	-0.569	*0.000
	ثانية	ثالثة	0.063	0.723
		رابعة	0.014	0.996
		رابعة	-0.050	0.519
مُعَوَّقات مرتبطة بثقافة المجتمع	أولى	ثانية	-0.755	*0.000
		ثالثة	-0.418	*0.022
		رابعة	-0.632	*0.000
	ثانية	ثالثة	0.338	*0.000
		رابعة	0.123	0.351
		رابعة	-0.214	*0.000
مُعَوَّقات مرتبطة بالبيئة الجامعية	أولى	ثانية	-0.188	0.903
		ثالثة	-0.759	*0.014
		رابعة	-0.660	*0.045
	ثانية	ثالثة	-0.571	*0.000
		رابعة	-0.473	*0.001
		رابعة	0.098	0.573
مُعَوَّقات مرتبطة بالمؤسسات الاجتماعية	أولى	ثانية	-0.528	*0.003
		ثالثة	-0.580	*0.000
		رابعة	-0.631	*0.000
	ثانية	ثالثة	-0.051	0.894
		رابعة	-0.103	0.493
		رابعة	-0.052	0.631
الدرجة الكلية للمُعَوَّقات	أولى	ثانية	-0.582	*0.000
		ثالثة	-0.519	*0.000
		رابعة	-0.569	*0.000
	ثانية	ثالثة	0.063	0.723
		رابعة	0.014	0.996
		رابعة	-0.050	0.519

\* الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05 ≤ α)

**الجدول (11)**

نتائج اختبار (التباين الأحادي) لاختبار دلالة الفروق في معوقات العمل التطوعي حسب مكان السكن

مستوى الدلالة	قيمة "F" المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	مُعَوَّقات العمل التَّطَوُّعي
*0.000	8.483	0.402	2	0.803	بين المجموعات	مُعَوَّقات مرتبطة بشخص الطالب
		0.047	186	8.808	داخل المجموعات	
			188	9.611	المجموع	
*0.000	10.089	0.808	2	1.616	بين المجموعات	مُعَوَّقات مرتبطة بثقافة المجتمع
		0.080	186	14.894	داخل المجموعات	
			188	16.510	المجموع	
*0.002	6.529	1.440	2	2.880	بين المجموعات	مُعَوَّقات مرتبطة بالبيئة الجامعية
		0.221	186	41.018	داخل المجموعات	
			188	43.897	المجموع	
*0.000	39.824	3.271	2	6.542	بين المجموعات	مُعَوَّقات مرتبطة بالمؤسسات الاجتماعية
		0.082	186	15.278	داخل المجموعات	
			188	21.821	المجموع	
*0.000	15.609	0.968	2	1.936	بين المجموعات	الدرجة الكلية للمُعَوَّقات
		0.062	186	11.535	داخل المجموعات	
			188	13.471	المجموع	

\* الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$ .

**الجدول (12)**

نتائج اختبار شيفيه للاختبارات البعدية

الدلالة الإحصائية	متوسط الاختلاف	مكان السكن (ب)	مكان السكن (أ)	المُعَوَّقات
*0.029	-0.153	ريف	مدينة	مُعَوَّقات مرتبطة بشخص الطالب
*0.004	-0.197	بادية		
0.854	-0.044	بادية	ريف	
*0.009	-0.230	ريف	مدينة	مُعَوَّقات مرتبطة بثقافة المجتمع
*0.014	0.227	بادية		
*0.000	0.457	بادية	ريف	
*0.005	-0.405	ريف	مدينة	مُعَوَّقات مرتبطة بالبيئة الجامعية
0.207	-0.226	بادية		
0.570	0.179	بادية	ريف	
*0.000	-0.671	ريف	مدينة	مُعَوَّقات مرتبطة بالمؤسسات الاجتماعي
0.794	-0.053	بادية		
*0.000	0.618	بادية	ريف	
*0.000	-0.362	ريف	مدينة	الدرجة الكلية للمُعَوَّقات
0.457	-0.084	بادية		
*0.009	0.277	بادية	ريف	

\* الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$

العمل التطوعي المرتبطة بثقافة المجتمع من وجهة نظر الشباب الجامعي في الجامعة الأردنية؟ أظهرت النتائج الافتقار لوجود برامج تدريبية خاصة بالتطوع، حيث نالت أعلى درجات الموافقة بمتوسط حسابي (2.42)؛ وهذا يعود لعدم الاهتمام بالعمل التطوعي والعشوائية المتبعة في ذلك، تليها فقرة عدم إعطاء المجتمع المتطوعين قيمة اجتماعية عالية، بمتوسط حسابي (2.41)، وتلتها غياب ثقافة التطوع، وعدم تأسيس قاعدة بيانات خاصة بالعمل التطوعي، وهذا يتفق أيضاً مع ما جاءت به النظرية التبادلية التي تؤكد أنه كلما كان تقييم الفرد لنتائج فعله وسلوكه إيجابياً من قبل المجتمع زادت احتمالية قيامه بالفعل وتكراره؛ وهذا ما لا نجد في المجتمع من إعطائه قيمة لهم ولعملهم (الحوارني، 2008). وهذا يتفق مع دراسة اشنتيه، عماد 2013، ودراسة عبد الفتاح، ياسر عام 2011، اللتان أكدتا وجود مُعَوَّقات للعمل التطوعي تعود لثقافة المجتمع.

**ثالثاً:** مناقشة نتائج السؤال الثالث: ما مُعَوَّقات العمل التطوعي المرتبطة بالبيئة الجامعية من وجهة نظر الشباب الجامعي في الجامعة الأردنية؟ كشفت النتائج خلو المناهج الجامعية من التأكيد على أهمية العمل التطوعي بمتوسط حسابي (2.31)، وعدم اهتمام إدارة الكلية بالأعمال التطوعية للشباب الجامعي، وقلة تنظيم الشباب الجامعي لوقته حيث إن مناهج المدارس والجامعات وأنشطتها تكاد تكون خالية من كل ما يشجع على العمل التطوعي، وغياب العمل التطوعي في كل من الأسرة والمؤسسات التعليمية أدى إلى خلق أجيال غير واعية لمفهوم التطوع، بالإضافة إلى انصراف الطلبة إلى البحوث الجامعية، وهذا يتفق مع ما جاءت به دراسة الزبيدي 2006، التي أكدت أن الطالب لا يستطيع المشاركة في العمل التطوعي أثناء البحوث الجامعية، لعدم وجود الوقت الكافي لديه.

**رابعاً:** مناقشة نتائج السؤال الرابع: ما مُعَوَّقات العمل التطوعي المرتبطة بالمؤسسات الاجتماعية من وجهة نظر الشباب الجامعي في الجامعة الأردنية؟ كشفت النتائج عدم الاهتمام من قبل العاملين في المؤسسات بالتطوع بمتوسط حسابي (2.32)؛ وقد يعود ذلك إلى عدم وجود إدارة خاصة للمتطوعين تهتم بشؤونهم وتعينهم على الاختيار المناسب حسب رغبتهم. وعدم توافر برامج خاصة لتدريب المتطوعين قبل تكليفهم بالعمل يليها عدم وجود أنظمة وتعليمات تحمي المتطوعين، وهذا يتفق مع دراسة (Gregorg Andrews, 1995) ودراسة (Kelly, 1996)، ودراسة عبد الفتاح، 2011، التي أكدت جميعها أن من أبرز العقبات التي تقف أمام المتطوعين،

تشير نتائج تحليل التباين المبينة في الجدول (11) إلى وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات إجابات أفراد عينة البحث على مُعَوَّقات العمل التطوعي (المرتبطة بالشخص نفسه، المرتبطة بثقافة المجتمع، المرتبطة بالبيئة الجامعية، المرتبطة بالمؤسسات الاجتماعية، والدرجة الكلية للمُعَوَّقات) تعزى إلى الاختلاف في مكان السكن، حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة لها على التوالي (8.483، 10.089، 6.529، 39.824، 15.609) أعلى من قيمة (ف) الحرجة عند درجات حرية (2، 186) ومستوى خطأ (0.05) والبالغة (2.996)، ولاختبار الفروق بين أماكن السكن المختلفة تم إجراء اختبار شيفيه للاختبارات البعدية:

يظهر الجدول (12) نتائج اختبار شيفيه للمقارنة البعدية للفروق بين متوسطات مُعَوَّقات العمل التطوعي المرتبطة بالشخص نفسه وثقافة المجتمع و البيئة الجامعية والتي تعزى لمتغير مكان السكن حيث تبين وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )، الفروق في المُعَوَّقات المرتبطة بالشخص نفسه، والمرتبطة بثقافة المجتمع والمُعَوَّقات المرتبطة بالبيئة الجامعية، والمرتبطة بالمؤسسات الاجتماعية: بين سكان المدينة وكل من الريف والبادية ولصالح الريف والبادية.

#### مناقشة النتائج وتفسيرها:

**أولاً:** مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: التعرّف إلى مُعَوَّقات العمل التطوعي من وجهة نظر الشباب الجامعي نفسه في الجامعة الأردنية. كشفت النتائج عن افتقار الطلبة للتدريب لممارسة الأعمال التطوعية بمتوسط إجابات (2.39)؛ وهذا يعود لعدم وجود دورات تدريبية للطلبة لأهمية العمل التطوعي، وعدم الاهتمام بتدريب المتطوعين على الأعمال التي سيكلفون بها حتى يمكن أن يؤديها بالطريقة التي تريدها المنظمة. والجهل بالأماكن التي يمارس فيها العمل التطوعي، يليها تعارض وقت البحث مع العمل التطوعي مما يفوت عليه فرصة الاشتراك في العمل التطوعي، وهذا يتفق مع ما جاءت به النظرية الوظيفية التي تشير بأن العمل التطوعي كأحد الأنساق الاجتماعية للمجتمع قد يواجه حواجز أمام تأديته في المجتمع حيث يسمى (بالخلل الوظيفي)؛ الذي تأتي الحاجة إليه للوقوف حول هذه المعوقات (الزيود، 2014)، (ويتوافق مع دراسة Gill and mawby, 1996) فقد أكدت أن الإشكاليات في العمل التطوعي تعود إلى المتطوعين أنفسهم، أما أقل المُعَوَّقات فقد تمثلت في عدم إعطاء العمل التطوعي فرصة لبناء مهارات الطالب مستقبلاً، وعدم الثقة بالنفس.

**ثانياً:** مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما مُعَوَّقات



دراسة كالتدريب الميداني ومشاريع التخرج، التي قد تشغلهم عن العمل التطوعي، إضافة لعدم وجود مساقات جامعية توضح وتبين أهمية العمل التطوعي.

وبيّنت نتائج البحث وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )، بين مُعَوِّقات العمل التطوعي المرتبطة (بالشخص نفسه، المرتبطة بالبيئة الجامعية، والمرتبطة بثقافة المجتمع، المرتبطة بالمؤسسات الاجتماعية) تعزى لِمكان السكن وكانت لصالح سكان الريف والقرية، ويمكن تفسير ذلك بأن بعض المناطق المحتاجة للخدمات التطوعية والبعيدة عن المدينة تُماز بقلة المتطوعين بينما في المقابل نجد كثرة منهم في مناطق أخرى أقل حاجة. كما أنه من الصعوبة نقل المتطوع من منطقة للعمل في منطقة أخرى، حيث إنه متطوع وليس موظف رسمي.

#### التوصيات:

- 1- العمل على عقد دورات تدريبية مستمرة للطلبة؛ لإبراز أهمية العمل التطوعي.
  - 2- تفعيل التوعية بأهمية العمل التطوعي، وقديسيته ومردوداته الإيجابية لكل من المتطوعين، ومجتمعهم بين طلبة الجامعات.
  - 3- إدخال مساقات ضمن الخطط الدراسية في مجالات العمل التطوعي.
  - 4- الاهتمام بتدريب المتطوعين على الأعمال التي سيكلفون بها حتى يمكن أن يؤديها بالطريقة التي تريدها المنظمة.
  - 5- زيادة اهتمام إدارة الجامعات بالأعمال التطوعية داخل الجامعة، وتعزيز ثقافة التطوع من خلال أن يوكل بكل متطوع العمل الذي يتناسب مع قدراته وإمكانياته.
  - 6- إجراء دراسات تقويمية لأنشطة هؤلاء المتطوعين في المنظمة.
- إمام المتطوع بأهداف وبرامج المنظمة وأنظمتها وكذلك أنشطتها وعلاقته بالعاملين فيها.

هي العلاقة بين المتطوع والموظفين الرسميين، حيث يشعر الموظفون الرسميون أن وجود المتطوعين في المؤسسة يعني تهديداً لهم وظيفياً وحرمانهم من العمل الإضافي؛ لذا فإن المتطوعين إذا لم يحظوا بقبول من قبل الموظفين الرسميين لن تتج عملية التطوع، ويمكن تفسير هذه النتيجة؛ أن المؤسسات ليس لديها المهارة لمخاطبة الشَّبَاب وعمل برنامج منظم ومخصص للتطوع بالتالي تحفيز الشَّبَاب وتشجيعهم على الذهاب إليهم.

**خامساً:** مناقشة نتائج السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مُعَوِّقات العمل التطوعي لدى الشَّبَاب الجامعي في الجامعة الأردنية تعزى للمتغيرات التالية (الجنس، والمستوى التعليمي، ومكان السكن)؟

أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (ألفا=0.05) بين المُعَوِّقات المرتبطة بالشخص نفسه، والمرتبطة بالبيئة الجامعية، والمرتبطة بالمؤسسات الاجتماعية) تعزى إلى الاختلاف في الجنس، وكانت لصالح الذكور، وهذا يتوافق مع دراسة براندل (Brandell Cherise, 2008) التي أشارت إلى أن المشاركة المجتمعية للشباب تواجه ثلاث معضلات وهي؛ عدم الثقة في العلاقات المجتمعية خاصة الثقة في الحكومات، وعدم الثقة بين الشَّبَاب والمؤسسات الاجتماعية، وفقدان الثقة بين المسؤولين والشَّبَاب وفقدان التواصل بينهم عبر قنوات الحوار العام، وتتعارض مع دراسة الزبيدي، 2006، التي أشارت إلى أن الطلبة الذكور هم أكثر مشاركة بالعمل التطوعي. ولم تظهر النتائج وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في متوسطات إجابات أفراد عينة البحث على المُعَوِّقات المرتبطة بثقافة المجتمع تعزى إلى الاختلاف في الجنس.

كما أظهرت وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ )، بين مُعَوِّقات العمل التطوعي المرتبطة (بالشخص نفسه، المرتبطة بالبيئة الجامعية، والمرتبطة بثقافة المجتمع، المرتبطة بالمؤسسات الاجتماعية) تعزى للمستوى الدراسي وكانت لصالح السنة الرابعة؛ وهذا يعود لعدم وجود برامج تطوعية لتلبية اهتمامات الطلبة، وبسبب وجود مساقات

#### المصادر والمراجع

- الباز، راشد، (1423هـ)، الشَّبَاب والعمل التطوعي، مجلة البحوث الأمنية، كلية الملك فهد الأمنية، الرياض.
- برقاوي، خالد، (2008)، اتجاهات الشَّبَاب السعودي نحو العمل التطوعي: دراسة مطبقة على عينة من طلاب وطالبات المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة، مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الآداب والعلوم الإنسانية، م16، ع2.
- التلمساني، ع. (2000)، "نموذج جمعية مكة للتنمية في تعزيز

- ابن منظور، محمد بن مكرم، (1414هـ)، لسان العرب، ط3، دار صادر، بيروت.
- اشتيه، عماد، (2013)، العمل الاجتماعي التطوعي في فلسطين "أسباب التراجع، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد التاسع والعشرون (1)، فلسطين.

- مجلة التعاون، العدد 53.
- العنزي، موضي. (2006)، أثر بعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية على مشاركة المرأة السعودية في الأعمال التطوعية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.
- القصاص، ياسر. (2011)، مهم تخطيطية لمواجهة مُعَوِّقات مشاركة الشباب الجامعي للشباب السعودي في العمل التطوعي، دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد 31، الجزء 4.
- مجمع اللغة العربية، (1994)، المعجم الوجيز، (د. ط)، وزارة التربية والتعليم، مصر.
- الموسى، نوره سليمان. (1423 هـ)، الفتاه السعودية وممارسة العمل التطوعي الدعوي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.
- النابلسي، هناء. (2007)، دور الشباب الجامعي في العمل التطوعي والمشاركة السياسية، دراسة مقارنة على عينة من طلبة الجامعة الأردنية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.
- Brandell cherise: Public discourse and social capital, an assessment of open honest and fair in community's PUB- University of Michigan, 2008. Dominik Mytkowski, Impact study (European Voluntary Service) of youth Programmers in Poland, 2003.
- Gill M. L and Mawby, R. (1996). "Volunteers in the Criminal JusticeSystem", Milton Keynes, Open University Press.
- Gregory L. Andrew. S. Factors affecting volunteer motivation: the Importance of intrinsic motives extrinsic motives, and situational facilities on volunteer work Kent State University, 1995 .
- Kelly, S. Encouraging Volunteerism in Higher Education, New York: Routledge Publication, 1996 .
- Marta, E. and others "Youth, Solidarity, and Civic Commitment in Italy" in Roots of Civic Identity. Edited by Yates, A and j youngish, Cambridge, and UK: Cambridge University Press, 1999 .
- Susanne Klizing, Impact study on action 2 (European Voluntary Service) Mary, H, A, description study of older person performing volunteer work and the relationship to life satisfaction , purpose in life and support , Ph. D. dissertation ,University of laws, 2001.
- الأمن"، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي، الرياض، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.
- جدنز، انتوني. (2005)، علم الاجتماع، ترجمة: فايز الصياغ، المنظمة العربية للترجمة، ط4، بيروت.
- حسنين زغلول، عباس. (2001)، المُعَوِّقات التي تواجه مشرفي التدريب الميداني عند استخدام الاجتماع الإشرافي الفردي، المؤتمر العلمي الرابع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مصر.
- الحوارني، محمد عبد الكريم. (2008)، النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان.
- الدمنهوري، عبد الستار. (1977)، التطوع في الخدمة الاجتماعية. دراسة لاتجاهات عينة من طلاب الخدمة الاجتماعية نحو التطوع، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مصر.
- الريحيات، صبري. (1993)، مشاركة المواطن في العمل التطوعي الاجتماعي والوقاية من الجريمة والانحراف، بحث منشور في مؤتمر: دور المواطن في الوقاية من الجريمة والانحراف، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب.
- رحال، عمر. (2006)، الشباب والعمل التطوعي في فلسطين، مؤسسة الحياة للإغاثة والتنمية.
- الزبيدي، فاطمة، (2006)، اتجاهات طلبة الجامعة الأردنية نحو العمل التطوعي دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.
- الزويد، إسمايل، الكبيسي، سناء. (2014)، اتجاهات طلبة جامعة البتراء نحو العمل التطوعي في الأردن، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، المجلد 7، العدد 3، الأردن ص 438.
- السلطان، ف. (2009)، "اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي، بحث منشور برسالة الخليج العربي، مكتب التربية لدول الخليج العربي.
- شاهين، أمجد. (2006)، التطوع ووسائله وطرقه، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة.
- شكر، عبد الغفار، مور، محمد. (2003)، المجتمع الأهلي ودوره في بناء الديمقراطية (سلسلة حوارات لقرن جديد)، دار الفكر، دمشق.
- الشهراني، معلوي. (2006)، العمل التطوعي وعلاقته بأمن المجتمع: دراسة مطبقة على العاملين في مجال العمل التطوعي في المؤسسات الخيرية بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- عرفه، محمد. (2001)، العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي،

## The Obstacles of the Voluntary Work among the University Youth in the University of Jordan "Social Study"

*Asem M. Al-Bakar, Hana H. Al-Nubulsi, Lubna M. Al-Adayleh\**

### ABSTRACT

This research aimed at exploring the obstacles of the voluntary work among the students of the University of Jordan through (the students themselves, the culture of the society, the university environment, and the social institutions). Also, it aimed at exploring whether there are differences attributed to the gender, the level of the study, or the residential area of the students which affect the obstacles being explored. To achieve the objectives of the research, a survey study of 189 students of both genders who registered in the social working department in the university of Jordan in the second semester 2015/2016 was conducted using the statistical description including the percentages and the advanced statistical methods of F-Test and T- Test to show the differences and the indications of the variables.

The main results of the research showed that the obstacles of the voluntary work among the university students are attributed to the student him/herself; for example, their lack of training for practicing the voluntary works and their ignorance of the places where the voluntary works are practiced or done. Also, the obstacles which are related to the culture of the society are attributed to the fact the society does not give the volunteers a high social value. Moreover, the main obstacle related to the university environment is that the absence of emphasizing the importance of the voluntary work in the university curricula. Furthermore, the main obstacles related to the social institutions is that the people who work for social institutions do not care about volunteering or the volunteer students.

The research showed that there is a statistical indication for the voluntary work's obstacles which are related to the student him/herself, social institution and the university environment according to the gender in favor of males. Also, the results showed that there is no statistical differences related to obstacles of the culture of the society attributed to the gender. However, there are statistical differences related to the voluntary work's obstacles according to the variable of the level of the study in favor of the fourth year students in addition to the variable of the residential area in favor of the students who live in villages.

**Keywords:** Obstacles, Voluntary Work, University Youth.

---

\* Princess Rahma University College, Balqa Applid University, Jordan (1, 2, 3). Received on 20/03/2016 and Accepted for Publication on 20/04/2016.