

نظريات العمل التطوعي وتطبيقاتها التربوية
Volunteering Theories and their Educational Applications

إعداد

نوال بنت عبد الكريم النغيمشي
Nawal Abdulkarim Alnughaymshi
جامعة القصيم- المملكة العربية السعودية

Doi: 10.21608/jasep.2021.196581

قبول النشر: ٢٣ / ٩ / ٢٠٢١

استلام البحث: ١٥ / ٩ / ٢٠٢١

النغيمشي ، نوال بنت عبد الكريم (٢٠٢١). نظريات العمل التطوعي وتطبيقاتها التربوية. مج ٥، ع ٢٣، *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب ، ص ص ٤٢٣ – ٤٤٠.

نظريات العمل التطوعي وتطبيقاتها التربوية

المستخلص:

تناولت هذه الدراسة العمل التطوعي من خلال تعريفه ونشأته، والتعرف على أنواعه ومجالاته ودوافعه وأهدافه، ثم سلطت الضوء على أبرز النظريات التربوية المتعلقة في مجال التطوع والتي كان من أهمها: النظرية البنائية والوظيفية والنظرية التبادلية ونظرية القيم ونظرية الاحتياجات لماسلو ونظرية الدور وأخيراً نظرية رأس المال الاجتماعي، وانتهت الدراسة بتقديم عدد من النتائج منها: أن التطوع من المجالات الخصبة كونه لا يقتصر على الجانب المادي، بالإضافة إلى عدة مجالاته منها ما هو اجتماعي وتربوي وصحي وبيئي. كما توصلت إلى أن كثرة المتطلبات الاجتماعية تزيد من حاجة الأعمال التطوعية.

الكلمات المفتاحية: التطوع، نظرية الاحتياجات لماسلو، التربية.

Abstract:

This study dealt with voluntary work by defining it and its origin, identifying its types, fields, motives and objectives, then it shed light on the most prominent educational theories related to the field of volunteering, the most important of which were: the structural and functional theory, reciprocal theory, values theory, Maslow's needs theory, role theory, and finally social capital theory The study ended with presenting a number of results, including: Volunteering is one of the fertile fields as it is not limited to the financial aspect, in addition to several fields, including social, educational, health and environmental. It also found that social requirements may increase the need for volunteer works.

Keywords: volunteering, Maslow's theory of needs, education.

مقدمة:

يُعد العمل التطوعي ظاهرة اجتماعية صحية لما يحققه من مصالح ذات نفع ظاهر بين أفراد المجتمع الواحد فهو وسيلة للترابط والتآخي وضرورة من الضرورات التي يفرضها الواقع، فالمشاركة المجتمعية من المسلمات التي يفرضها النظام العالمي الجديد الذي يعمل على إلغاء الدول ذات السيطرة التامة على جميع المجالات (الحازمي، ٢٠١٧، ص ٥٢٣).

ويرى أبو العلا (٢٠١٧، ص ٢٠٤) أن الأعمال التطوعية تقدم مجموعة متميزة من الأنشطة التي تتسم بالسلاسة والمرونة، كما أنها وسيلة فعالة في اكتشاف حاجات المجتمع وتحديد مشكلاته، وعلى المستوى الفردي تُسهم في تحقيق العديد من المميزات للمتطوعين منها تقوية روح الولاء والانتماء للدين والوطن، وتعويد المتطوع على ممارسة المهارات الحياتية وضغوطات الحياة بالإضافة إلى إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية لديه.

وارتباطاً بهذا المنطلق فقد حظي العمل التطوعي باهتمام من الدولة وسياستها إذ تؤكد بأن التطوع علامة مهمة من علامات التنمية الاجتماعية ومكوناً بارزاً في هوية الإنسان وواقع الناس، كما تعمل على تمكين العمل التطوعي من خلال نشر ثقافته وإقامة الجوائز والمسابقات التطوعية. وسعيًا لتفعيل التطوع بشكل جدي ومستدام، أطلقت مبادرة "الجائزة الوطنية للعمل التطوعي"، والتي تسعى لتحفيز ممارسات الأعمال التطوعية بطريقة مستدامة، وكذلك إبراز وتكريم المتميز منها، وهذا ما يتوافق مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ نحو تشجيع العمل التطوعي وتعميق أثره في المجتمع من خلال الهدف الاستراتيجي: الوصول إلى مليون متطوع (وثيقة الجائزة الوطنية للعمل التطوعي).

مشكلة الدراسة:

قدمت العديد من الاتجاهات النظرية في علم الاجتماع تفسيرات للعمل التطوعي وأوجدت براهين عملية تؤكد تلك التفسيرات، البعض منها أكد على أهميه العمل التطوعي باعتباره يُقدم وظائف ضرورية بالنسبة للمجتمع، بينما ترى اتجاهات أخرى أن التطوع ما هو إلا أداة تخدم النظام الرأسمالي في حل بعض مشكلاته وتعديل مسأله، ويذهب اتجاه مغاير إلى أهمية تأكيد القيمة والقدرة التنموية في الأعمال التطوعية، في حين تؤكد بعض الاتجاهات على رمزية التطوع، حيث أصبح في بعض المجتمعات ذو قيمة رمزية للمتطوعين، وفي ضوء ذلك لا بد من الإشارة إلى فارق الخصائص المجتمعية الغربية التي ظهرت فيها تلك النظريات عن خصائص وسمات المجتمعات العربية والإسلامية (الشمري، ٢٠١٣، ص ٣١).

ويشير الرباح (٢٠٠٦) إلى أن النظريات الاجتماعية والنفسية من المجالات الخصبة التي يمكن استثمارها في تربية الأفراد على العمل التطوعي، كما يمكن للجهات الخيرية والمؤسسات الرسمية الاستفادة منها في حفز المتطوعين واستمرارية انتسابهم للمؤسسات التي يتطوعون فيها وأيضاً استقطاب متطوعين لسد الاحتياج في العمل التطوعي.

وبالرغم من الجهود المبذولة والتطور الذي يشهده العمل التطوعي في المملكة واتساع نطاقه إلا أنه لا يزال محدود النطاق ويغلب تركيزه في المجالين الدعوي والاجتماعي؛ ولكي يُحقق أهدافه لا بد أن يُستثمر المورد البشري استثماراً جيداً وذلك بغرس ثقافة التطوع وتشجيعها من خلال المؤسسات التربوية والتعليمية وتأسيس ذلك بالاستناد إلى النظريات العلمية، ومن هذا المنطلق جاء البحث الذي يهدف إلى:

- ١- إبراز الآثار التربوية للعمل التطوعي على المتطوعين.
- ٢- ربط النظريات الاجتماعية والنفسية بالعمل التطوعي.
- ٣- عرض النظريات المتعلقة بالتطوع واستنباط تطبيقات عملية تربوية.

مصطلحات البحث:

يُعد مصطلح النظرية من المصطلحات العامّة التي جرى استخدامها في معظم العلوم الإنسانية، والنظرية من حيث اللغة مشتقة من لفظ نظر، ذكر ابن منظور: أي نظر العين ونظر القلب، والنظر أيضاً هو الفكر في الشيء تقديره وتقيسه (قبلان، ٢٠١٩).
النظريات: يعرفها البريثن (٢٠١٤، ص ١٨٥) "مجموعة من المبادئ المترابطة تقدم تصوراً منهجياً أو فكرياً بشكل متنسق".

ويعرف بوشامب (١٩٨٧) النظرية التربوية: بأنها نظرية تطبيقية، وهي ثمرة التطورات في النظريات الأساسية: الإنسانية والاجتماعية والطبيعية. أما مذكور (٢٠٠٦) فيرى بأنها: "مجموع المبادئ المترابطة التي توجه العملية التربوية، وتحكم الممارسات التعليمية، فإذا كانت النظرية العلمية تحاول وصف ما هو قائم؛ فإن النظرية التربوية تصف وتقرر ما ينبغي عمله مع الناشئة، وتوجه وترشد الممارسات التربوية" (ص ٤٨).

التطوع لغة: كلمة التطوع مأخوذة من الفعل طوع وهو نقيض الكره، والتطوع اصطلاحاً: عرفه ابن منظور (١٩٩٩) "ما تبرع به الفرد من ذات نفسه مما لا يلزمه فرضه"، والمتطوع: هو الذي يفعل الشيء تبرعاً من نفسه، والمطوعة: الذين يتطوعون بالجهاد. ويعرفه التويجري (٢٠٠٢) "بذل الجهد أو المال أو الوقت أو الخبرة بدافع ذاتي". كما يعرفه الشهراني (٢٠٠٧، ص ٩) "الإيثار والتضحية بالنفس والمال والجهد والوقت، احتساباً في كل مجال من مجالات الخير ونشر الفضيلة ونبذ الشر والرذيلة، دون انتظار مقابل لما تم تقديمه من أعمال تطوعيه".

وقد عرّف التطوع من المنظور الشرعي بأنه "اسم لما شرع زيادة على الفرض والواجبات" (الجرجاني، ١٩٩١) كما عرّفه الأندلسي (١٩٨١) بأنه "زيادة البر بعد الواجب". وعرفته كلاً من السرحان والجرائدة (٢٠١٣) بأنه: "زيادة دافع الرغبة في نيل الثواب من عند الله سبحانه وتعالى، إلى جانب الحس الإنساني والشعور بالآخرين،

والتفاعل معهم في الانخراط في فعاليات العمل التطوعي، وهو قرار ذاتي يتخذه الفرد بنفسه؛ لتقديم جهده، أو ماله، أو فكره؛ لتحقيق هدف معين، يخدم المجتمع، ويساعده على تميزه". أما تعريف التطوع من المنظور التربوي والاجتماعي فقد عرّف بـ"عدة تعريفات منها: "مجموعة واسعة من الأنشطة، التي تنفذ بإرادة حرة، لفائدة عامة الناس، ولا يشكل الحافز المالي الدافع الرئيس للقيام بها" (الجمعية العامة للأمم المتحدة، ٢٠٠٢). وهناك من يربط بين التطوع والجهود غير المهنية، أو التطوع والجانب الديني، أو ربطه بالتبرع بالمال، أو جعله مرادفاً للأعمال الخيرية. (ابن شلوهب والشهراني، ٢٠٢٠) وبهذا نجد اتفاق المفهوم الإسلامي للتطوع مع المفاهيم العالمية له بأنه الجهد المبذول بلا مقابل للمجتمع من أجل الإسهام في رقيه ورفاهيته على أساس أن العمل حق للجميع وتعهده يلتزمون به (الحازمي، ٢٠١٧، ص ٥٠٩). ومن خلال ما سبق يمكن تعريف العمل التطوعي بأنه جهد فردي أو مؤسسي يتم بشكل منظم وبدون مقابل، وقد يكون بصفة مستمرة أو مؤقتة.

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي الاستقرائي عن طريق التحليل التربوي للنظريات المتعلقة بالعمل التطوعي، كما اعتمدت على المنهج الوثائقي.

الدراسات السابقة:

دراسة الرباح (٢٠٠٦) بعنوان التربية على العمل التطوعي وعلاقته بالحاجات الإنسانية، هدفت الدراسة إلى إبراز الآثار التربوية والنفسية للعمل التطوعي على القائمين به و استعراض نماذج من تربية الرسول صلى الله عليه وسلم لأصحابه على العمل التطوعي، وقد استخدمت المنهج التاريخي في جمع الأحاديث والتاريخ الإسلامي والمنهج الوثائقي في دراسة الوثائق المعاصرة وأدبيات العمل التطوعي. توصلت الدراسة لنتائج عديدة كان من أبرزها: يؤدي العمل التطوعي لاكتساب القيم والأخلاق الرفيعة التي تنتشر المحبة والرحمة والتعاطف، كما أن هناك حاجات إنسانية لا يمكن إشباعها إلا بالعمل التطوعي، حاجة المتطوعين لإشباع الجانب الاجتماعي أكثر من حاجتهم لإشباع الجانب الفسيولوجي. كما أوصت الدراسة بتوصيات عدة كان من أبرزها: إيجاد هيئة أو مؤسسة عامة تعمل على تنسيق الأعمال التطوعية والقيام برعايتها، استحداث طرق جديدة لاستقطاب المتطوعين بدلاً من الاقتصار على الأساليب التقليدية، استثمار الأعمال التطوعية في علاج العاطلين أو المنحرفين أو المدمنين علاجاً سلوكياً يتم فيه تعزيز سلوكهم الإيجابي.

دراسة لافي (٢٠٠٩) بعنوان العمل التطوعي من منظور التربية الإسلامية، هدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم التطوع ومكانته في الإسلام وبيان مجالاته واكتشاف معوقاته، اتبعت الدراسة المنهج التحليلي الاستقرائي عن طريق التحليل التربوي لبعض الآيات القرآنية والأحاديث الشريفة، بالإضافة إلى استقراء عدد من كتب سيرة النبي صلى الله عليه وسلم

وصحابته والتابعين واستعراض مواقف التطوع في حياتهم. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: أن مشروعية التطوع ثابتة بنصوص الكتاب والسنة النبوية، أن لمؤسسات التربية الإسلامية الأثر الأكبر في غرس التطوع في نفوس الناشئة، أن للتطوع الكثير من الحوافز التي تشجع على الإقبال عليه.

دراسة ابن شلهوب والخمشي (٢٠١٣) بعنوان نحو استراتيجيات وطنية لتفعيل العمل التطوعي لدى الشباب السعودي : دراسة تطبيقية على الشباب الجامعي في بعض مناطق المملكة العربية السعودية هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع العمل التطوعي لدى الشباب في المملكة العربية السعودية واعتمدت الدراسة على إطار نظري استفاد من النظريات ذات العلاقة كما استفادت من الكتابات المتخصصة في مجال الشباب والتطوع. تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية القائمة على جمع البيانات الميدانية وتحليلها وتعتمد على منهج المسح الاجتماعي بطريقة العينة وتم استخدام أداة استبيان طبقت على طلاب وطالبات بعض الجامعات في المملكة العربية السعودية ودليل مقابلة تم توجيهه للخبراء والمسؤولين في مجلس الشورى وبعض مديري المؤسسات التطوعية في المملكة العربية السعودية. توصلت الدراسة إلى وجود دوافع لدى الشباب للعمل التطوعي كما أن هناك معوقات تحد من مشاركة الشباب، وتتنوع مجالات المشاركة لديهم بالإضافة إلى أن هناك تصورات لدى الشباب نحو العمل التطوعي كما خرجت الدراسة باستراتيجية وطنية لتفعيل العمل التطوعي لدى الشباب السعودي وذلك بتحديد الطرق التي يمكن من خلالها إيجاد سبل تنظيم هذا العمل.

دراسة العبيد (٢٠١٣) بعنوان واقع العمل التطوعي ومعوقاته وأساليب تنميته واتجاهات الطلاب نحوه بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية. هدفت الدراسة إلى بيان مفهوم العمل التطوعي ووظائفه ونظرياته والتعرف على واقع العمل التطوعي ومعوقاته وأساليب تنميته واتجاهات الطلاب نحوه بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي بمدخله الوثائقي والمسحي. وكان من أبرز نتائجها: غالبا ما يقوم الطلاب بأعمال تطوعية ولعل من أكثر مؤشرات واقع العمل التطوعي لديهم وجود دليل إرشادي وتكليف عضو هيئة التدريس لهم بممارسة العمل التطوعي. كما جاء اتجاه الطلاب نحو العمل التطوعي مرتفعا وكان من مؤشرات الاتجاه المرتفع نحو العمل التطوعي: رؤية الطالب للعمل التطوعي أنه يساهم في نمو المجتمع وتطوره وحل مشكلاته وشعورهم أن العمل التطوعي أمر ديني يشعر الفرد بالإحساس الديني والانتماء للوطن. وجد أن معوقات ممارسة العمل التطوعي التي طرحها الباحث أنها متحققة بدرجة كبيرة وكان من أبرزها تعارض أوقات العمل مع وقت الدراسة وعدم وجود آليات وأنظمة للعمل التطوعي وعدم الاهتمام بالعمل التطوعي داخل الجامعة.

دراسة الحازمي (٢٠١٧) بعنوان قيم العمل التطوعي وتطبيقاتها التربوية من منظور التربية الإسلامية، هدفت الدراسة إلى التعرف على قيم العمل التطوعي وتطبيقاتها التربوية من

منظور التربية الإسلامية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، تضمنت الدراسة ثلاثة محاور: يتناول المحور الأول القيم التربوية في الإسلام، والمؤسسات الداعمة للقيم التربوية الإسلامية، واهتم المحور الثاني بالعمل التطوعي في الإسلام، وأهدافه وأنواعه ومجالاته بالإضافة إلى عوامل نجاحه، بينما ناقش المحور الثالث بعض القيم التربوية للعمل التطوعي وتطبيقاتها. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن العمل التطوعي يشتمل على العديد من القيم التربوية الإسلامية على رأسها القيم الاجتماعية التي تقوي علاقة الإنسان بالآخرين، مما يؤدي إلى تماسك المجتمع المسلم. كما أوضحت النتائج أن العمل التطوعي في ضوء التربية الإسلامية عملية تفاعلية بين الفرد ومجتمعه تنطلق من العقيدة الإسلامية. كما أوصت الدراسة بضرورة تنشئة الأبناء تنشئة اجتماعية سليمة من خلال غرس قيم العمل التطوعي وحث روح العمل الجماعي من مرحلة الطفولة المبكرة، وضرورة دعم الجهات التطوعية مادياً ومعنوياً مما يساعدها على أداء رسالتها وتكثيف خدماتها.

دراسة السحيباني(٢٠٢٠) بعنوان إسهامات العمل التطوعي وقت الكوارث والأزمات: جائحة كورونا أنموذجاً، هدفت الدراسة إلى التعرف على دور العمل التطوعي ومدى مساهمته في مواجهة جائحة كورونا من وجهة نظر المتطوعين، والتعرف على مدى إلمامهم بمهامهم وقت الجائحة، وتحديد المعوقات التي تواجههم، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي. وأسفرت الدراسة عن نتائج عدة منها: تنوع إسهامات المتطوعين في التصدي للجائحة ما بين تخطيط وجهد بشري ودعم مادي، قصور ملموس في تدريب وتأهيل المتطوعين وحاجتهم لمزيد من التوعية قبل الخوض في الميدان. أوصت الدراسة بضرورة إيجاد عناصر متطوعة مؤهلة لمواجهة الكوارث والأزمات، وتكثيف التدريب للمتطوعين قبل الالتحاق بالأعمال التطوعية.

دراسة التوم(٢٠٢١) بعنوان معوقات العمل التطوعي من وجهة أعضاء الفرق التطوعية (دراسة ميدانية على أعضاء الفرق التطوعية في مدينة الرياض) هدفت هذه الدراسة إلى تحديد معوقات العمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية وعلاقتها ببعض المتغيرات، وتنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية باستخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل لأعضاء الفرق التطوعية بمدينة الرياض بمشاركة (٢٧٦) عضو، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن معوقات العمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية قد جاءت بدرجة مرتفعة، حيث جاءت في المرتبة الأولى المعوقات المرتبطة بالجانب التطويري للعمل التطوعي، ثم المعوقات المرتبطة بمؤسسات المجتمع، ثم المعوقات المرتبطة بالجهات التطوعية، ثم المعوقات المرتبطة بالجانب الشخصي، وفي المرتبة الأخيرة المعوقات المرتبطة بثقافة المجتمع، كما توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معوقات العمل التطوعي المرتبطة بجهات التطوع، والمرتبطة بمؤسسات المجتمع ومتغير الجنس لصالح الذكور، كما توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية

بين جميع معوقات العمل التطوعي باستثناء المعوقات المرتبطة بالجانب التطويري ومتغير الحالة الاجتماعية لصالح المتزوجين، كما توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين جميع معوقات العمل التطوعي باستثناء المعوقات المرتبطة بمؤسسات المجتمع ومتغير المستوى الدراسي.

يتضح من عرض الدراسات السابقة اهتماماً ملحوظاً بالعمل التطوعي بالرغم من النتائج السلبية التي أسفرت عنها تلك الدراسات كضعف مشاركة الشباب وكثرة المعوقات التي تحول دون تحقيق أهدافه المنشودة. كما يلاحظ تركيز أغلب الدراسات الميدانية على فئة الشباب على اعتبار أنها الفئة الأكثر تفاعلاً في هذا المجال، ولعل ما يميز هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات هو تفرداها في حصر النظريات المتعلقة بالعمل التطوعي وتطبيقاتها التربوية، وقد استفادت هذه الدراسة من الدراسات السابقة في صياغة مشكلة البحث وبناء محاور الإطار النظري.

الإطار النظري للبحث:

مفهوم العمل التطوعي ونشأته:

كما تقدم معنا فإن العمل التطوعي هو كل عمل من أعمال الخير والبر يقدمه الفرد لمجتمعه وبيئته دون مقابل مادي، وثقافة التطوع هي "روح وضاعة تنبثق عن المبادئ والأخلاقيات والرموز والممارسات التي تشجع وتحض على المبادرة بعمل الخير الذي يتعدى نفعه للغير؛ إما بدرء مفسدة أو بجلب منفعة، تطوعاً من غير إلزام، ودون إكراه". وعند النظر إلى التاريخ البشري نلاحظ أن هناك شعوراً لدى الإنسان يدفعه إلى التعاون من أجل البقاء خصوصاً في الظروف البيئية القاسية، فالعمل التطوعي ينبع من شعور ذاتي داخل الإنسان يدفعه إلى المشاركة في خدمة مجتمعه، والعمل التطوعي ليس بجديد على المجتمعات الإنسانية؛ بل كان قائماً في المجتمعات البدائية، واتخذ أشكالاً متعددة ابتداءً بالجهود الفردية ثم الجهود الأسرية فالقبيلة، معتمداً على البساطة في النشاط والنظم والعلاقات بين أفراد المجتمع (المنيف، ٢٠١٠).

وقد كان للمشكلات التي تواجه الإنسان الأثر الأكبر مما حدا به إلى التفكير في القضاء عليها أو التخفيف من حدتها، ومن ثم ظهرت الحاجة إلى الخدمات الاجتماعية التي يعد التطوع أحد أدواتها الأساسية، وتطورت بتطور المجتمعات واختلاف ظروفها، كما ارتقى مفهومها مع ارتقاء الإنسان وتعددت أساليبها بتعدد وتعدد حاجاته، إلى أن وُضعت لها الأسس والقواعد والنظريات وتخصص فيها الأساتذة وأصبحت تدرس بالمدارس والجامعات.

ويعتقد البعض أن بداية ظهور مصطلح التطوع كان مرتبطاً بأداء الخدمات العسكرية، ثم ارتبط بعد ذلك في المجال المدني في ثلاثينيات القرن السادس عشر، تحت مسمى خدمة المجتمع، وقد كان للدين الإسلامي في مبادئه ودعوته قدم السبق في هذا الأمر قال تعالى: "

ومن تطوع خيراً فإن الله شاكر عليم" كما امتدح أوليائه في قوله " إنهم كانوا يسارعون في الخيرات ويدعوننا رغباً ورهباً وكانوا لنا خاشعين" (ابن شلهوب والشهراني، ٢٠٢٠). وطبقاً لما أوردته بعض الأبحاث الغربية، فإن أول من أسس الفرق التطوعية هي دولة بريطانيا وذلك لمواجهة حريق لندن الشهير في عام (١٦٦٦م)، كما استفادت أيضاً من المتطوعين خلال الحربين العالميتين. أما أول من قام بتنظيم العمل التطوعي وتقنيته بالأسلوب الحديث، فهي الولايات المتحدة الأمريكية التي أصدرت في عام (١٧٣٧م) قانوناً ينظم العمل التطوعي في مجال إطفاء الحريق. وهناك من يرى أن حادثة سولفرينو ١٨٥٩م هي السبب المباشر وراء ظهور المنظمات التطوعية بمفهومها المؤسسي الحديث (الجني، ٢٠١٣)، كما تعتبر الآن أكبر دولة يمارس فيها النشاط التطوعي.

أهداف العمل التطوعي:

تتطلب أهداف العمل التطوعي من حاجة المجتمع إليه، لمساندته ومساعدته في سد احتياجات أفراد،ه، وأيضاً لتعقد الظروف الاجتماعية وكثرة متطلباتها الأمر الذي دفع الحكومات للاستعانة بالأفراد من خلال التطوع وهناك أيضاً أهداف يمكن أن تتحقق للأفراد منها:

- ١- إشباع حاجة المتطوع في الشعور بالنجاح من خلال أنشطة يقدرها الآخرون.
- ٢- تكوين علاقات إنسانية طيبة مع الآخريين.
- ٣- إشباع الجانب الوجداني والشعور بالقرب والانتماء من الجماعة.
- ٤- سد النقص في القوى العاملة التي تعاني منها بعض مؤسسات المجتمع.
- ٥- تخفيف العبء الملقى على عاتق المؤسسات والهيئات الرسمية الحكومية.
- ٦- تحقيق الذات للمتطوع والحصول على مكانة أفضل.
- ٧- تنمية روح المشاركة في المجتمع والقضاء على السلبية واللامبالاة.
- ٨- مشاركة الأفراد في العمل التطوعي يقودهم إلى التفاهم والاتفاق على أهداف مجتمعية مرغوب فيها. (سرحان والجرايدة، ٢٠١٣، ص ٢٩)

مجالات العمل التطوعي:

- تتنوع مجالات العمل التطوعي ويمكن عرضها كما جاءت في السلطان (٢٠٠٩، ص ٨٩):
- أ- المجال الاجتماعي: ويتضمن رعاية المرأة والطفل، مكافحة التدخين، إعادة تأهيل مدمني المخدرات، رعاية الأحداث، رعاية المسنين، الإرشاد الأسري، مساعدة المشردين، رعاية الأيتام، مساعدة الأسر الفقيرة.
 - ب- المجال التربوي والتعليمي: ويتضمن محو الأمية، التعليم المستمر، برنامج صعوبات التعلم، تقديم التعليم المنزلي للمتأخرين دراسياً.
 - ت- المجال الصحي: يشمل الرعاية الصحية، خدمة المرضى ومواساتهم، تقديم الإرشاد النفسي والصحي، التمرين المنزلي، خدمة ذوي الاحتياجات الخاصة.

ث- المجال البيئي: يشمل الإرشاد البيئي، العناية بالغايات ومكافحة التصحر، العناية بالشواطئ والمنتزهات، مكافحة التلوث.

ج- مجال الدفاع المدني: يحتوي على المشاركة في الأعمال الإغاثية، المساهمة مع رجال الإسعاف، المشاركة في أوقات الأزمات والكوارث الطبيعية.

أنواع التطوع:

○ التطوع العيني: ويقصد به دفع المال أو ما في حكمه إلى الأفراد أو المؤسسات والجهات الخيرية لصرفها وتوزيعها على مستحقيها، وبذلك يتم تحويل المكاسب الاقتصادية من مكاسب فردية يملكها شخص واحد إلى مكاسب جماعية يستفيد منها مجموعة من الأفراد أو المجتمع بأكمله، وقد يظن البعض بانعدام الفائدة لدى الباذل إلا أنه بالواقع تتحقق له السعادة الداخلية والاحساس بالراحة والتخلص من الأنانية، كما تتحقق بذلك نوع من العدالة الاجتماعية التي كادت أن تُفقد مع تطور حياة الإنسان وكثرة مشاغله ومطالبه.

○ التطوع غير العيني: يختلف الناس في إمكاناتهم وظروفهم واهتماماتهم، ويبقى مجال التطوع مجال خصب وواسع ليس مقتصرأ على المال فحسب فيمكن للمرء أن يتطوع بوقته أو جهده أو خبرته، كما يمكنه التطوع في مؤسسات يغلب عليها صفة الاستمرارية أو بشكل جزئي كأوقات الأزمات (الحازمي، ٢٠١٧، ص ٥٢٥).

كما صنفت الباني (٢٠١٩، ص ٩٩) المتطوعين إلى أربعة تصنيفات:

- ١- المتطوع بماله: بالصدقات والتبرعات والهبات والأوقاف.
- ٢- المتطوع بجهده: بالخبرة والعمل على تصميم المشاريع وتنفيذها وتقديم الخدمات العلمية وجمع التبرعات والإعلان للجهات الخيرية والعمل في مجالات الإصلاح والتنمية المجتمعية.
- ٣- المتطوع بجاهه: بالشفاعات والعلاقات.
- ٤- المتطوع بفكره: بإبداء الآراء الصائبة والاستشارات العلمية أو القيام بالأبحاث العلمية أو الاجتماعية أو الإحصائية.

دوافع العمل التطوعي:

تختلف دوافع العمل التطوعي وفقاً لعوامل عدة ومتنوعة، بعضها يرتبط بالمجتمع حيث ترى عبد الحميد (٢٠١٧) أن دوافع التطوع في الدول المتقدمة تختلف عن دوافع الدول النامية، كما بعضها يرتبط بالأفراد فاختلف المستوى العلمي والاجتماعي والعمر والحالة الاجتماعية له دور في اختلافها أيضاً، ويمكن استخلاص دوافع العمل التطوعي فيما يلي:

١. دوافع دينية وثقافية: حيث يتطوع الأفراد للحفاظ على الموروث الديني والثقافي كمساعدة الآخرين والتكفل الاجتماعي والإيثار والتعاون، ومن أجل الأجر والثواب ومرضاة الله عز وجل.

٢. دوافع نفسية: تتمثل في إشباع الحاجات النفسية كالثقة وتحقيق الرضا عن الذات وإشباع ميول ورغبات قد لا تتحقق بالأعمال الرسمية.

٣. دوافع اجتماعية: من خلال تكوين صداقات وعلاقات اجتماعية بالإضافة إلى اكتساب خبرة ميدانية ومكانة اجتماعية.

٤. دوافع إنسانية وحضارية: تساعد الأعمال التطوعية في تخفيف آلام الآخرين وتقديم يد العون لهم ويستشعر الفرد من خلالها بمسؤوليته تجاه غيره.
ويرى البعض أن دوافع مشاركة الأفراد في الأنشطة التطوعية يمكن استعراضها في عدة محاور (التويجري، ٢٠٢٠، ص ٤٤):

١. القيم (Values): اهتمامات الفرد الخيرية والإنسانية حول الآخرين، ويعد موضوع القيم من الموضوعات الرئيسية في علم النفس الاجتماعي، كما يمثل ركناً أساسياً في تكوين العلاقات الاجتماعية، وتحديد طبيعة التفاعل بين الأفراد.

٢. الفهم (Understanding): بمعنى اكتساب المعرفة والمهارات، حيث يسمح العمل التطوعي للأفراد معرفة المزيد عن مجتمعاتهم بما يقدمه من مهارات وخبرات.

٣. تعزيز الشخصية (Enhancement): من خلال تطوير الشخصية ونموها.

٤. التفاعل الاجتماعي (Social Interaction): أهم ما يميز هذا الدافع بأنه يتيح للمتطوع مشاركة الآخرين العديد من الأنشطة المتنوعة.

٥. دوافع وقائية (Protective Motives): يمكن للأعمال التطوعية بأن تمنع حدوث الأزمات النفسية الناتجة عن القلق والشعور بالوحدة والندم والشعور بالذنب، كما أنه يزيد من الثقة بالنفس ويولد المشاعر الإيجابية.

النظريات المتعلقة بالعمل التطوعي:

النظرية البنائية والوظيفية: تعمل هذه النظرية على تفسير السلوك التطوعي الاجتماعي من خلال تفسير النتائج التي يحققها هذا السلوك في المجتمع، حيث ترى هذه النظرية أن المجتمع عبارة عن أجزاء مترابطة، كل جزء يؤدي وظيفة معينة تخدم أهداف الجميع. وتنطبق هذه النظرية على العمل التطوعي باعتباره أحد النظم الاجتماعية للحفاظ على استقرار المجتمع وتكامله (الهدلي، ٢٠١٩، ص ٨٥٦) كما تؤكد الشمري (٢٠١٣) فكرة اعتماد النظرية الوظيفية على دور العمل التطوعي في تحقيق التكامل الاجتماعي، على افتراض أنه من خلال المشاركة في الأعمال التطوعية يحدث تفاعل بين الأعضاء المتطوعين، مما يؤدي إلى منافع كثيرة للمتطوعين أنفسهم كإكتساب معارف مختلفة والانخراط بتجارب جديدة وعدم الشعور بالوحدة، كما يمكنهم تعويض ضعف العلاقات الاجتماعية في المجتمعات الحضرية المعاصرة.

النظرية التبادلية: يمثل المنطلق الأساس للنظرية التبادلية في أن الناس يمارسون الأنشطة التي تجلب لهم منافع وتُشبع لديهم حاجات، فهذه النظرية الرئيس يتمحور حول السلوك الفعلي أو التفاعل بين الأفراد، وهو ما يعني أن تبادل الأنشطة الاجتماعية يتم في ضوء "المكافأة والتكلفة" (الغريب، ٢٠١١، ص ٣٥٧).

- وقد وضح الحسن (٢٠١٥، ص١٨٦) مجموعة من المبادئ التي قامت عليها النظرية التبادلية منها:
- أن الحياة الاجتماعية عملية أخذ وعطاء أي تبادل بين شخصين أو جماعتين أو مجتمعين.
 - تستمر العلاقات إذا كانت هناك موازنة بين الأخذ والعطاء بين الحقوق والواجبات. كما بنى بيتر بلاو السلوك التبادلي على مجموعة من القضايا منها:
 - كلما كان للعمل أو النشاط الذي يقوم به الفرد مكاسب، زاد من احتمالية تكرار هذا العمل.
 - كلما كان تقييم الفرد لنتائج عمله أو نشاطه تقييماً إيجابياً، زاد من احتمالية تكراره أيضاً.
 - عندما يؤدي الفرد عملاً ولا يحصل على مكاسب كما كان متوقعاً، فإن ذلك سينعكس عليه سلباً، بخلاف فيما لو حصل على ما يتوقع.
 - مراعاة عدم وجود فاصل بين قيام الفرد بالنشاط أو العمل وتحقيق المكاسب سواء كانت مادية أو معنوية.
 - في حال وجود مؤثرات في الماضي أدت إلى وجود مكاسب، فسيكون هناك مؤثرات مشابهة تدفع الفرد للقيام بالعمل السابق أو بعمل مشابه له.
- وتنطبق هذه النظرية على العمل التطوعي في حال حصول المتطوع على مكاسب معنوية كالحب والتقدير والاحترام والثقة وغيرها إلى جانب المكاسب المادية كل ذلك كفيل بأن يدفعه للمزيد من المشاركة أو القيام بالأعمال التطوعية (العبيد، ٢٠١٣).
- نظرية القيم (المدخل القيمي):** ترى هذه النظرية أن الإنسان خلال حياته الاجتماعية يكتسب الكثير من القيم وتشكل التنشئة الاجتماعية محورا أساسيا في هذه النظرية أو المدخل وهي تستند إلى الآتي:
- تلعب التنشئة الاجتماعية دوراً أساسياً وكبيراً في هذه النظرية من خلال تعزيز قيم العمل التطوعي وغرسها لدى أفراد المجتمع.
 - تتضمن التنشئة الاجتماعية تتضمن أهدافا وقيما للعمل التطوعي.
 - القدرة الاجتماعية هي امتداد لحياة المجتمع وثقافته.
 - تتكون من خلال التنشئة الاجتماعية كل الأدوار والمكافآت.
- ويفسر العمل التطوعي من خلال هذه النظرية بأن مجتمعاتنا العربية والإسلامية زاخرة بالقيم والأعراف التي تختص بالعمل الخيري والخدمات العامة، ومن خلال مؤسسات التنشئة الاجتماعية المختلفة كالمدسة والأسرة والمساجد يبقى الفرد تحت تأثير تعلم السلوك التطوعي (العبيد، ٢٠١٣، ص١٩).

نظرية الاحتياجات لماسلو (Maslow): قَدِّم ماسلو نظرية عُرِفَتْ بنظرية هرم الحاجات لماسلو، وتعد من أهم وأشهر النظريات التي اهتمت باحتياجات الإنسان. وتعرف الفنلاوي (٢٠٠٥) الحاجة أنها: "حالة نقص اجتماعية ونفسية ومعرفية بحاجة إلى إشباع؛ ليشعر الفرد بالارتياح والسرور والرضا" (ص٧٧). كما يؤكد ماسلو في نظريته على حقيقة أن هناك عدداً من الاحتياجات المتباينة التي تؤدي دوراً مهماً وأساسياً في دافعية الفرد، ويمكن تصنيف هذه الاحتياجات على شكل هرم إلى خمسة مستويات بحيث تحتوي قاعدة الهرم على الاحتياجات الأساسية بينما تحتوي قمة الهرم على الاحتياجات الأعلى والأرقى كما في الشكل التالي:



نلاحظ أن الحاجات الاجتماعية والنفسية وقعت في أعلى الهرم بينما حاجات تحقيق الذات وتحقيق الفرد لقدراته وإمكانياته احتلت قمة الهرم، ولعل الأعمال التطوعية من أبرز الأنشطة التي تحقق هذه الاحتياجات وتساعد الفرد في الوصول إلى القمة. وقد أوضح الرباح (٢٠٠٦) كيفية إشباع العمل التطوعي للحاجات الإنسانية سواء للمتطوعين أو المستفيدين كما يلي:

أ- الحاجات الجسمية: وذلك من خلال العمل على إشباع الحاجات الفسيولوجية للفقراء والمساكين والمشردين، وتتنوع هذه الحاجات ابتداءً من غذاء ودواء ومسكن وملبس.
ب- الحاجات الأمنية: وتتمثل في التطوع بحفظ وحماية الأنفس من القتل والنهب والترويع.

ت- الحاجة إلى التقبل الاجتماعي: يعتبر الإنسان كائن اجتماعي، لديه رغبة كبيرة للاجتماع بالآخرين وأن يكون شخصاً مقبولاً في محيطه ومجتمعه، والأنشطة التطوعية كفيلة بجعل الفرد ينخرط بمجتمعه ويحقق القبول من خلال الأعمال التطوعية السامية.

ث- الحاجة إلى الإنجاز: يمثل العمل التطوعي حقلاً خصباً لإشباع حاجة الإنسان للإنجاز وبصورة إيجابية سواء على الصعيد الشخصي أو المجتمعي، باعتبار أن الأعمال التطوعية تتصف بالمرونة وفرصة للإبداع والتجديد.

ج- الحاجة إلى الاحترام والتقدير: ويتم إشباع هذه الحاجة من خلال اعتراف المجتمع بكفاءة المتطوع وقدرته وتميزه، ويرى ماسلو بأن إشباع الحاجة للاعتراف ينتج عنها الثقة بالنفس والقوة والإحساس بالأهمية.

ح- الحاجة إلى تحقيق الذات: إشباع هذه الحاجة يفضي إلى الصحة النفسية والسعادة، ويصف ماسلو الشخص المحقق ذاته بعدة صفات: التعاطف مع الناس ومشاركتهم وجدانياً، القدرة على حل المشكلات، الإدراك الدقيق للواقع، تقبل الآخرين كما هم، ويمكن إشباع ذلك من خلال الأعمال التطوعية التي يتجلى فيها الإبداع.

نظرية الدور: يشير كرار (٢٠٢٠) إلى أن ظهور نظرية الدور كان في مطلع القرن العشرين، فهي من النظريات الحديثة في علم الاجتماع. وللنظرية أهمية كبيرة وذلك لثراء موضوعاتها التي تركز على الأدوار والمراكز الاجتماعية، والتوافق الاجتماعي وعمليات التنشئة الاجتماعية ومشكلاتها، ويُعد الدور أو السلوك المتوقع للفرد في حدود الجماعة المحور الأساس لنظرية الدور الاجتماعي، ويمكن القول بأن الدور الاجتماعي مرتبط بثنائية: المثالي المتوقع والواقعي المنجز، فهو يعني مجموعة الأفعال والواجبات التي يتوقعها المجتمع ممثلاً في مؤسساته وأفراده ممن يشغلون أوضاعاً اجتماعية في مواقف معينة، وكلما كان دور الفرد الواقعي قريباً من دوره المثالي ساعد على تدعيم النسق الاجتماعي ككل (عيسات، ٢٠١٧، ص٤٠).

ويذكر الحسن (٢٠١٥، ص١٦٣) أن نظرية الدور تستند على عدد من المبادئ العامة من أهمها ما يلي:

- ١- يتحلل البناء الاجتماعي إلى عدد من المؤسسات الاجتماعية، وتتحلل المؤسسة الاجتماعية الواحدة إلى عدد من الأدوار الاجتماعية.
- ٢- ينطوي على الدور الاجتماعي الواحد واجبات يؤديها الفرد بناء على مؤهلاته وخبراته وإمكانياته، وبمقابل أدائه يحصل على حقوقه، مع اعتبار تساوي الواجبات مع الحقوق والامتيازات التي يتمتع بها.
- ٣- لكل فرد من أفراد المجتمع عدة أدوار اجتماعية ووظيفية يشغلها في وقت واحد، وهذه الأدوار هي التي تحدد منزلته ومكانته الاجتماعية، ومنزلته هي التي تحدد قوته وطبقته الاجتماعية.
- ٤- تكون الأدوار الاجتماعية متكاملة في المؤسسة عندما تؤدي المؤسسة مهامها بصورة جيدة وكفاءة بحيث لا يكون هناك تناقض بين الأدوار ويرى السحبياني (٢٠٢٠) أنه يمكن توظيف هذه النظرية في العمل التطوعي كما يلي:

-يمكن من خلال العمل التطوعي إشباع حاجة الفرد والمجتمع على حد سواء، فهو يعمل على سد العجز والنقص، كما يؤدي كل فرد الدور المناط به لخدمة مجتمعه.
-يجب على المتطوع أن يؤدي عمله التطوعي من خلال مؤسسة أو منظمة حتى لا يتعرض البناء الاجتماعي للخلل (ص٥٢).

نظرية رأس المال الاجتماعي: ظهر مفهوم رأس المال الاجتماعي بشكل صريح وواضح في عام ١٩٦١م على يد ليديا هنيبيان، وتطور استخدام هذا المفهوم من خلال أعمال روبرت بوتنام؛ إذ أن أعماله أدت إلى زيادة الاهتمام به، فجذبت انتباه الكثيرين مما أدى إلى بروزه بسرعة هائلة (غول، ٢٠١١، ص٥). وترى عباس (٢٠١٣) أن رأس المال الاجتماعي يأخذ العديد من المفاهيم والأطر المختلفة، التي ترتبط بطبيعة العلاقات الاجتماعية والمبادئ والقيم التي يكتسب من خلالها الأفراد القدرة على التعاون والتفاعل، وبالتالي القدرة على اتخاذ القرارات المرتبطة بمشاركته وإنجازه لأهدافه سواء المرتبطة به أو بمجتمعه.

ويُعتبر رأس المال الاجتماعي المخرج الأساس للمشاركة في الأعمال التطوعية، حيث يساهم التطوع في تكوين قيم التعاون والثقة وهي قيم مهمة في تنمية المجتمع، كما أن العمل التطوعي يلعب دوراً بارزاً في تنمية الموارد البشرية من خلال إكساب المشاركين مجموعة من المهارات والخبرات والمعارف بالإضافة إلى الروابط والعلاقات الاجتماعية التي يكونها المتطوعين خلال مشاركتهم في الأعمال التطوعية (القضيبي، ٢٠١٥، ص٣٥).

نتائج الدراسة:

١. اتفقت جميع مفاهيم العمل التطوعي على أنه عمل غير ربحي يهدف إلى تقديم خدمة للمجتمع أو فئة منه.
٢. يعتبر التطوع من المجالات الخصبة كونه لا يقتصر على الجانب المادي فقط.
٣. كلما كثرت المتطلبات الاجتماعية، كلما زادت الحاجة للأعمال التطوعية.
٤. للعمل التطوعي عدة مجالات منها ما هو اجتماعي وتربوي وصحي وبيئي.

توصيات الدراسة:

١. -نشر الوعي بثقافة العمل التطوعي وأهميته.
٢. -تخصيص مقرر دراسي عن الأعمال التطوعية في المدارس والجامعات.
٣. -إجراء مسابقات سنوية على مستوى المدارس أو الجامعات لأفضل عمل أو مبادرة تطوعية.
٤. التوسع في الدراسات والأبحاث حول فلسفة التطوع نظرياته.
٥. -توظيف نظريات علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية في مجال التطوع.

المراجع:

ابن شلهوب، هيفاء عبد الرحمن؛ الشهراني، هند فايع (٢٠٢٠). العوامل المؤثرة في بناء الفرق التطوعية المستدامة، مجلة العلوم العربية والإنسانية، جامعة القصيم ، مج ١٣، ع ٣، ١٣٦٩-١٤١٠.

الشمري، موضي مطني. (٢٠١٣). دور الجمعيات الخيرية النسائية في استقطاب المرأة في العمل التطوعي: دراسة ميدانية على العاملات في الجمعيات النسائية في مدينه الرياض مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية: جامعة حلوان - كلية الخدمة الاجتماعية، ع٣٤، ج ١، ١٥٦ - 1 مسترجع من

<http://search.mandumah.com.sdl.idm.oclc.org/Record/730185>

الفتلاوي، سهيلة. (٢٠٠٥). تعديل السلوك في التدريس، دار الشروق.
كرار، المأمون السر. (٢٠٢٠). دور المؤسسات والجمعيات الخيرية في المسؤولية الاجتماعية: دراسة ميدانية مطبقة على العاملين في المؤسسات والجمعيات الخيرية بمدينة الرياض مجلة الشمال للعلوم الإنسانية: جامعة الحدود الشمالية - مركز النشر العلمي والتأليف والترجمة، مج ٥، ع ٢، ٣١٧-٣٥٩. من

<http://search.mandumah.com.sdl.idm.oclc.org/Record/1082039>

الحسن، إحسان محمد. (٢٠١٥). النظريات الاجتماعية المتقدمة دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية المعاصرة، ط٣، دار وائل للنشر والتوزيع.

الرباح، عبداللطيف بن عبدالعزيز. (٢٠٠٦). التربية على العمل التطوعي، وعلاقته بالحاجات الانسانية: دراسة تأصيلية دراسات تربوية واجتماعية: جامعة حلوان - كلية التربية، مج ١٢، ع ٣، ٩٣-١١٧ من

<http://search.mandumah.com.sdl.idm.oclc.org/Record/24291>

الهدلي، هدى مطر (٢٠١٩). دور كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز بالخرج في نشر ثقافة العمل التطوعي في ضوء مبادرات التحول الوطني، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، ع٤٣، ٨٤٨-٨٨٢.

ابن منظور، محمد بن مكرم. (١٩٩٩). لسان العرب. ج٨، دار إحياء التراث العربي.
التويجري، صالح حمد. (٢٠١٩، مايو١٦). العمل التطوعي مفهومه وثقافته، جريدة الجزيرة.

السلطان، فهد سلطان. (٢٠٠٩). اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي: دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود، رسالة الخليج العربي: مكتب التربية العربي لدول الخليج، ع١١٢، ٧٣-١٢٧.

الحازمي، ماجد عبدالله. (٢٠١٧). قيم العمل التطوعي وتطبيقاتها التربوية من منظور التربية الإسلامية. مجلة البحث العلمي في التربية: جامعة عين شمس، مج ٨، ع ١٨٤، ٥٠٧-٥٥٢.

الطارق، علي. (٢٠١٨). حاجات الإنسان من المنظور النفسي والإسلامي، مجلة الآداب: جامعة زمار-كلية الآداب، ع ٤٤، ١٨١-٢١٩، من

<http://search.mandumah.com.sdl.idm.oclc.org/Record/961038>

الشهراني، معلوي عبدالله. (٢٠٠٦). العمل التطوعي وعلاقته بأمن المجتمع (رسالة ماجستير منشورة)، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض.

السحبياني، علي حمد. (٢٠٢٠). إسهامات العمل التطوعي وقت الكوارث والأزمات: جائحة كورونا أنموذجاً. مجلة الدراسات الاجتماعية السعودية: جامعة الملك سعود - الجمعية السعودية للدراسات الاجتماعية، ع ٥٤، 68 - 44 مسترجع من

<http://search.mandumah.com.sdl.idm.oclc.org/Record/1130024>

أبو العلا، تركي بن حسن عبدالله. (٢٠١٧). إسهامات طلاب الجامعة في دعم المبادرات التطوعية. مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية: جامعة أم القرى، مج ١٠، ع ١، 272 - 201 مسترجع من

<http://search.mandumah.com.sdl.idm.oclc.org/Record/918618>

غول، فرحات. (٢٠١١، ديسمبر ١٣-١٤). رأس المال الاجتماعي في المؤسسات الاقتصادية، الملتقى الدولي لرأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، الشلف، الجزائر.

عباس، منال محمد. (٢٠١٣). العمل التطوعي بين الواقع والمأمول، دار المعرفة الجامعية. القضيبى، الهنوف عبدالعزيز. (٢٠١٥). أثر المشاركة التطوعية للمرأة في الجمعيات الخيرية: دراسة ميدانية من منظور الخدمة الاجتماعية في جمعية الملك عبدالعزيز الخيرية النسائية في بريدة (رسالة ماجستير منشورة)، المملكة العربية السعودية، جامعة القصيم

الأندلسي، محمد. (١٩٨١). المحرر الوجيز في تفسير الكتاب العزيز، تحقيق الرحالي الفاروق، مؤسسة دار العلوم.

الجمعية العامة للأمم المتحدة. (٢٠٠٢). توصيات بشأن دعم العمل التطوعي، نيويورك. السرحان، هدى؛ الجرايدة، نبيلة. (٢٠١٣). العمل التطوعي بين النظرية والتطبيق، مكتبة الرشد.

البريثن، عبد العزيز عبدالله (٢٠١٤). معجم المصطلحات الاجتماعية، مؤسسة الملك خالد الخيرية.

مذكور، علي أحمد. (٢٠٠٦). نظريات المناهج العامة، دار الفكر العربي.

بوشامب، جورج. (١٩٨٧). *نظرية المنهج* (ترجمة ممدوح سليمان)، الدار العربية للنشر والتوزيع. (نشر العمل الأصلي عام ١٩٨١).
قبلان، بلال عدنان. (٢٠١٩). *مقدمة في مفهوم النظرية والنظرية التربوية ونظرية المنهج*، مقال منشور موقع الألوكة تم استرجاعه

<https://www.alukah.net/sharia/0/136098/#ixzz70GXTtbNI>

الجحني، علي فايز. (٢٠١٣). *نشأة العمل التطوعي وتطوره*، مقال منشور موقع تنومة تم استرجاعه <https://www.tanomah.com/article-action-s-id-2593.htm>

عبد الحميد، أسماء عبدالفتاح. (٢٠١٧). *تصور مقترح لتنمية ثقافة العمل التطوعي في مصر في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، كلية الدراسات الإنسانية جامعة الأزهر، ع١٦، ٤٤٩-٤٥٥.*

المنيف، حصة محمد. (٢٠١٠، ٥ مارس). *التطوع، مدونة حصة المنيف* تم الاسترجاع [/http://hessa-almoneef.blogspot.com](http://hessa-almoneef.blogspot.com)

العبيد، إبراهيم عبدالله. (٢٠١٣). *واقع العمل التطوعي ومعوقاته وأساليب تنميته واتجاهات الطلاب نحوه بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية، مجلة العلوم العربية والإنسانية، مج٦، ٢٤، ١-١٧٧.*

ابن شلهوب، هيفاء عبدالرحمن؛ الخمشي، سارة صالح. (٢٠١٣). *نحو استراتيجية وطنية لتفعيل العمل التطوعي لدى الشباب السعودي: دراسة تطبيقية على الشباب الجامعي في بعض مناطق المملكة العربية السعودية بشؤون اجتماعية: جمعية الاجتماعيين في الشارقة، مج٣٠، ١١٨٤، ١٣٧-١٨٤.*

<http://search.mandumah.com.sdl.idm.oclc.org/Record/466548>

التوم، محمد عائض. (٢٠٢١). *معوقات العمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية (دراسة ميدانية على أعضاء الفرق التطوعية في مدينة الرياض)*، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع٥٩، ١٧-٨٠.