

العمل التطوعي المؤسسي في الأزمات "كورونا أنموذجاً": الواقع
والمعوقات وآليات التعزيز – دراسة ميدانية لدى طلبة جامعة ظفار

**Institutional volunteer work in crises "Corona as a
model": Reality, obstacles and promotion
mechanisms - a field study for Dhofar University
students**

إعداد الدكتور

ناصر بن عبدالله محروس الصيعري

أستاذ مساعد – قسم العلوم الاجتماعية

كلية الآداب والعلوم التطبيقية – جامعة ظفار

سلطنة عمان

nalsaiari@du.edu.om

المستخلص:

تهدف الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسة العمل التطوعي المؤسسي ومعوقاته وآليات تعزيره لدى طلبة جامعة ظفار في سياق الأزمات "كورونا أنموذجاً"، مستخدمة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة أداة، في مجتمع من الطلبة بلغ (5000)، وعينة قوامها (220)، مستعينة ببرنامج SPSS في التحليل، وتوصلت إلى نتائج أهمها: درجة واقع ممارسة العمل التطوعي المؤسسي لدى طلبة الجامعة ظفار في الأزمات "كورونا أنموذجاً" كانت متوسطة. بمتوسط حسابي (1.90) من أصل (3) درجات. كما أن درجة معوقات الممارسة قد كانت متوسطة. بمتوسط حسابي (1.88) من أصل (3) درجات. في حين كانت درجة آليات تعزيز الممارسة منخفضة. وبمتوسط حسابي (1.32) من أصل (3) درجات. ولم تظهر

فروق ذات دلالة إحصائية بين المعوقات ولا بين آليات تعزيز الممارسة تبعا للمتغيرات (العمر، النوع)، بينما وجدت فروق دالة إحصائية تبعا لمتغير الكلية ولصالح كلية الآداب. وتوصي الدراسة بزيادة برامج التوعية الجامعية والمجتمعية عن العمل التطوعي، واستحداث مادة دراسية في الجامعة كمتطلب جامعي اختياري، مع ضرورة مراجعة القوانين لتيسير عملية الانضمام لمؤسسات العمل التطوعي.

الكلمات المفتاحية: العمل التطوعي المؤسسي - المعوقات - آليات التعزيز

Abstract:

The study aims to identify the reality of the practice of institutional voluntary work, its obstacles and mechanisms of strengthening it among students of Dhofar University in the context of crises "Corona as a model", using the descriptive analytical approach, and the questionnaire as a tool, in a community of students amounting to (5000), and a sample of (220), using a program SPSS in the analysis, and reached the most important results: The degree of reality of the practice of institutional volunteer work among students of the University of Dhofar in crises, "Corona as a model", was medium. With an arithmetic average (1.90) out of (3) marks. The degree of impediments to practice was moderate. With an arithmetic average (1.88) out of (3) marks. While the degree of practice enhancement mechanisms was low. With a mean of (1.32) out of (3) degrees. There were no statistically significant differences between the obstacles nor between the mechanisms of enhancing practice according to the variables (age, gender), while there were statistically significant differences according to the

college variable and in favor of the College of Arts. The study recommends increasing university and community awareness programs about voluntary work, and introducing a study subject at the university as an optional university requirement, with the need to review laws to facilitate the process of joining voluntary work institutions.

Keywords: institutional volunteer work – obstacles – promotion mechanisms

مقدمة:

رب ضارة نافعة، فالأزمات التي تتعرض لها البشرية تعد منطلقات لكثير من البوادر الإيجابية التي يبتكرها الإنسان لمواجهة أزماته وإشكاليات حياته، بدءاً بتجمعاته البدائية فالزراعية والصناعية والتكنولوجية المعاصرة، فالإنسان مجبول على التجمع مع أخيه الإنسان، كما هو حال كثير من الكائنات الحية، إلا أن استفادته من تجمعه تعد علامة فارقة، فمنه يتعلم ويكتسب الخبرة، ويتكامل ويتعاون، ويكتسب إنسانيته مبتعداً عن بيولوجيته الحيوانية. ومن المعلوم أن الديانات السماوية تهدف فيما تهدف إليه، إلى السمو بالإنسان ورفقه ورشده إلى ما فيه صلاحه وتكامله مع بني جنسه، فتعاليمها وقيمها ومبادئها تصب في مصلحته الصرفة دون إجحاف وظلم لنفسه ولغيره وللموجودات المختلفة في الطبيعة. قال تعالى: "وَالْعَصْرُ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ [العصر: 1-3].

فالعامل التطوعي ليس حكراً على مؤمن أو مسلم، كما يعتقد كثير من الناس، وإنما هما مناطه وكنفه، فقد نجد متطوعاً بوزياً أو وجودياً أو مسيحياً أو يهودياً أو مسلماً أو مؤمناً، فهو في فطرة الإنسان، يميل إليه ويمارسه، وتركيزه لديه التعاليم الدينية

والقيم الاجتماعية، أو تكون سبباً لانطفائه أو ندرته. ويؤكد هذا النظريات الاجتماعية التي تفسر الظواهر والعلاقات والمشكلات الاجتماعية، كظاهرة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة ظفار. فنجد النظرية الوظيفية التي تتمحور حول الأنساق الاجتماعية وتكاملها لبقاء البناء الاجتماعي، ونظرية الدور التي تُعد المجتمع عبارة عن مجموعة من الأجزاء، لكل منها وظيفته التي تكمل وظائف الأجزاء الأخرى لتكون لنا كلاً متكاملًا في الوظائف والأهداف هو المجتمع. (بوهوبه، 2020، ص45).

وانطلاقاً من التعاليم السماوية والنظريات الاجتماعية وإدراك الإنسان أهمية وفوائد العمل التطوعي في حياته؛ اضحى في الوقت المعاصر يمثل ركيزة لتطور المجتمعات، وتكامل وظائفها فيما بينها، بل وفي المجتمع الواحد يعضد الصورة الجمعية والتماسك، ويتشارك مع أهداف الحكومات التي باتت عاجزة عن تلبية متطلبات الفئات الاجتماعية المختلفة فيها.

في الحقيقة يفترض بالعمل التطوعي أن يكون بعيداً عن سطوة الحكومات ونفوذها، لأنه في الأصل وُجد نتيجة نقص في أعمالها، ولكنها لكيلا تفقد زمام أمرها، شملته بعبائتها وكنفها، وأجرت له العطايا والهبات، وسنت له القوانين والتشريعات. خاصة بعد ارتفعت وتيرة الثروات الخارجة عن سلطتها بيد المواطنين، وارتقت مداركهم واتسعت ثقافتهم بأهمية العمل التطوعي، وزاد شعورهم بالحاجة إلى نافذة حرة يمارسون من خلالها سلطتهم المفقودة كقوى اجتماعية ذات تأثيرات في مجرى الأحداث الاجتماعية في مجتمعهم. وبرؤية ليست بعيدة عن تلك النظرة، فالعمل التطوعي يصنف الآن في كافة أقطار العالم أنه عمل مؤسسي أي رسمي، بمعنى أن الأعمال التطوعية الفردية أو الجماعية أو أعمال الفرق التطوعية التي لا تحمل الصفة الرسمية، تظل في دائرة الخطر الذي يحقق بالحكومات، وإن كان المؤسسي لا يسلم من النظر إليه بذات العين، والدليل على ذلك كثرة المحاذير المفروضة

على كافة أنواع الأعمال التطوعية في مختلف دول العالم بصفة عامة وفي الدول العربية بصفة خاصة.

وما يؤكد النظرة السابقة ضعف المشاركة في الأعمال التطوعية على مستوى العالم العربي التي لم تتجاوز التسعة ملايين متطوعاً فقط، كما أشارت منظمة العمل التطوعي الدولية (منظمة الأمم المتحدة، 2018). رغم عده قيمة اجتماعية وجدت لدى العربي قبل الإسلام، وزكاها الإسلام ضمن القيم التي استبقاها من قيم جاهلية العرب الجيدة. في حين نجد أعداد المتطوعين مثلاً في ألمانيا لوحدها تتجاوز الثلاث ملايين، وفي فرنسا 35% متطوعاً من جملة سكانها البالغ عددهم 84 مليوناً تقريباً وفق تعداد 2021م. (موقع ساعة التعداد السكاني العالمية، تمت زيارة الموقع بتاريخ

<https://www.census.gov/popclock/world/gm2021/8/12>

ولو أمعنا النظر في قضية العمل التطوعي في العالم العربي لوجدناها في ذيل أجنحة اهتمامات الحكومات مع أنها تعده ركيزة من ركائز السبعة عشر هدفاً العالمية التي وقعت عليها مع كثير من دول العالم في وثيقة الأمم المتحدة للاستراتيجية المستدامة عام (2015) للقضاء على التحديات التي تواجه العالم. فالتوعية الإعلامية به ضعيفة، والمناهج الدراسية أضحت فقيرة، والممارسات الواقعية صارت محكومة بمجالات محددة، على الرغم من وضوح الرؤية والاتجاهات الفكرية، وارتفاع القيمة الدينية والاجتماعية له، كما أوضحت بعض الدراسات كدراسة الراشدية في السلطنة (2016) ودراسة السلطان (2009) في السعودية.

أولاً: أهمية الدراسة:

تتبع أهميتها من أهمية موضوعها الذي يعد مقصداً شرعياً يجب إقامته وتنفيذه في المجتمع، كما أنها تكشف واقع العمل التطوعي المؤسسي ومعوقاته وآليات تعزيزه لدى طلبة جامعة ظفار أثناء الأزمات " كورونا أنموذجاً". فضلاً عن أن نتائجها قد تعين المختصين في التخطيط للعمل التطوعي والتصدي لمعوقاته والتخفيف

من حديثها، كما أنها ستثري المكتبة العمانية والعربية، وتفتح آفاق البحث والدراسة في الموضوع.

ثانياً: إشكالية الدراسة وأسئلتها:

تكمن إشكالياتها في الإجابة عن السؤال الرئيس التالي: ما واقع العمل التطوعي المؤسسي ومعوقاته وآليات تعزيزه لدى طلبة جامعة ظفار في الأزمات " كورونا أنموذجاً"؟

ويتفرع منه الأسئلة التالية:

1 - ما مستوى ممارسة العمل التطوعي المؤسسي لدى طلبة جامعة ظفار في الأزمات "كورونا أنموذجاً"؟

2 - ما مستويات معوقات العمل التطوعي المؤسسي لدى طلبة جامعة ظفار في الأزمات "كورونا أنموذجاً"؟

3- ما مستويات آليات تعزيز العمل التطوعي المؤسسي لدى طلبة جامعة ظفار في الأزمات "كورونا أنموذجاً"؟

4 - هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ بين مستويات معوقات العمل التطوعي المؤسسي لدى طلبة جامعة ظفار في الأزمات "كورونا أنموذجاً" تعود لمتغيرات الدراسة؟

5- هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ بين مستويات آليات تعزيز العمل التطوعي المؤسسي لدى طلبة جامعة ظفار في الأزمات "كورونا أنموذجاً" تعود لمتغيرات الدراسة؟

ثالثاً: أهداف الدراسة:

تتمثل أهدافها في:

1 - معرفة مستويات ممارسة العمل التطوعي المؤسسي لدى طلبة جامعة ظفار في الأزمات "كورونا أنموذجاً"؟

2 - الكشف عن معوقات العمل التطوعي المؤسسي لدى طلبة جامعة ظفار في الأزمات "كورونا أنموذجاً"؟

3- التوصل إلى آليات تعزيز العمل التطوعي المؤسسي لدى طلبة جامعة ظفار في الأزمات "كورونا أنموذجاً"؟

4 - التعرف إن كانت توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $a=0.05$ بين مستويات معوقات العمل التطوعي المؤسسي لدى طلبة جامعة ظفار في الأزمات "كورونا أنموذجاً" تعود لمتغيرات الدراسة؟

5- التعرف إن كانت توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $a=0.05$ بين مستويات آليات تعزيز العمل التطوعي المؤسسي لدى طلبة جامعة ظفار في الأزمات "كورونا أنموذجاً" تعود لمتغيرات الدراسة؟

رابعاً: حدود الدراسة:

انحصرت في: الحدود الموضوعية: وهي التعرف على واقع العمل التطوعي المؤسسي ومعوقاته واليات تعزيزه لدى طلبة جامعة ظفار في الأزمات " كورونا أنموذجاً"؟ والحدود البشرية: هم طلبة جامعة ظفار في الفصل الربيع 2021/2020م. والحدود المكانية: وهي الحدود الجغرافية لحرم الجامعة وكلياتها التي شملتها الدراسة. وهي (كلية الآداب والعلوم التطبيقية - كلية الحقوق - كلية الهندسة - كلية التجارة والعلوم الإدارية) في محافظة ظفار بسلطنة عمان. والحدود الزمانية: هي فصل الربيع العام الأكاديمي 2021/2020م

خامساً: مصطلحات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المصطلحات التالية: العمل التطوعي المؤسسي، المعوقات، آليات التعزيز.

ونوضحها على النحو التالي:

أولاً: العمل التطوعي المؤسسي: نعرف أولاً كلمة العمل. وردت كلمة العمل مشتقة من عَمِلَ وهو عام في كل فعل يفعل (الرازي، 1399هـ/1979) وقيل العمل: المهنة والفعل. وتوضح موسوعة علم الاجتماع معنى "العمل" بأنه: "توفير الجهد الجسماني والعقلي والعاطفي اللازم لإنتاج السلع والخدمات سواء للاستهلاك الشخصي أو لكي يستهلكها الآخرون. (مارشال، 2000). واصطلاحاً العمل: هو: «كل مجهود بدني أو ذهني مقصود ومنظم يبذله الإنسان؛ لإيجاد منفعة مقبولة شرعاً أو زيادتها، تهدف إلى تحقيق عمارة الأرض؛ لينفع نفسه وبني جنسه في تحقيق حاجاته وإشباعها» (مرطان، 2004). والعمل إجرائياً: كل جهد بدني أو ذهني يؤديه طلبة جامعة ظفار في سياق أزمة كورونا بقصد التخفيف من حدتها عن أفراد أو مؤسسات المجتمع العماني.

كلمة التطوع لغة: "مشتق من الطوع، وهو نقيض الكره. يقال طاعه ويطوعه وطاوعه: الموافقة. ويقال تطاوع للأمر وتطوع به وتطوعه: تكلف استطاعته". (ابن منظور، 1408هـ/1987م). وفي التنزيل قال الله تعالى: {فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ} (القرآن الكريم: سورة البقرة: الآية: 183). وأما قولهم في التبرع بالشيء: قد تطوَّعَ به لكنه لم يلزمه، لكنه انقاد مع خير أحبَّ أن يفعله، ولا يقال هذا إلا في باب الخير والبر (الرازي، 1979، مرجع سابق) وعرفه الجرجاني بقوله: "التطوع: اسم لما شرع زيادة على الفرض والواجبات". (الجرجاني، 1985-2012). وقيل التطوع: هو التقرب إلى الله تعالى بما ليس بفرض من العبادات، مأخوذ من قوله تعالى: {فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ} البقرة: الآية: 184. (الزحيلي، 2011). وهناك من عرفه بقوله: «هو عمل يبذل بالاختيار، يجلب مصلحة للغير، أو يدفع

مفسدة عنه، من غير انتظار عوض مادي بالضرورة (خطيب، 1433). وقيل هو: «تقديم يد العون إلى فرد أو مجموعة أفراد هم بحاجة إليه دون أي مقابل، سواء أكان مادياً أو معنوياً والغرض منه ابتغاء مرضاة الله تعالى. (الرفاعي، 2016). والتطوع في الاصطلاح: هو «ما تبرع به الإنسان من ذات نفسه مما لا يلزمه فرضه (ابن منظور، 1987، مرجع سابق). وإجرائياً التطوع: كل جهد يقوم به طلبة جامعة ظفار يجلب منفعة للآخرين أفراداً أو جماعات أو مؤسسات أو يدفع عنهم ضرراً، دون أن ينتظروا منه مردوداً مادي أو عيني في سياق الأزمات "كورونا أنموذجاً".

كلمة المؤسسي: جاءت من فعل المصدر أَسَّسَ، يُؤَسِّسُ، تَأَسَّسًا، فهو مُؤَسِّسٌ، والمفعول مُؤَسَّسٌ ومنه يقال المؤسسة وهي كل تنظيم يرمي إلى الإنتاج والمبادلة للحصول على ربح أو بدون. (ابن منظور، 1979).

والمؤسسي إجرائياً: يقصد بها كل جمعية أو فريق أو نادي أو مؤسسة، ذات شكل رسمي مؤسسي، أي أن لها هيكله وتنظيم وقواعد ومعايير ابتكرتها لنفسها في أعمالها، وأقرها المجتمع والدولة، ومن هنا فهي جماعات لها الصفة الرسمية وتعمل في إطار ما تسمح به قوانين الدولة. وتهدف إلى التشارك مع الدولة في برامجها ومشاريعها لخدمة المجتمع وفئاته المختلفة.

وعليه يعني العمل التطوعي المؤسسي إجرائياً: كل عمل تطوعي يؤديه طلبة جامعة ظفار بقصد جلب منفعة أو درء مفسدة عن أفراد المجتمع أو مؤسساته في سياق الأزمات ومنها "كورونا" في إطار تنظيم رسمي دون أن ينتظروا منه مردوداً مادي أو عيني.

ثانياً: المعوقات: لغة كما جاء في معجم لسان العرب من العَوَقُ: الذي هو الحَبْسُ والصَّرْفُ، والتَّثْبِيطُ، كالتَّعْوِيقِ والاعْتِيقِ، والرَّجْلُ الذي لا خَيْرَ عندهُ، وجمعها: أعواقٌ ومعوقات، مَنْ يُعَوِّقُ النَّاسَ عن الخَيْرِ، كالعَوَقَةِ. (ابن منظور، 1408هـ/1987م). وهي عند (سند، 2009) "مجموعة من الصعوبات التي تواجه

الفرد وتمنعه عن المشاركة في العمل التطوعي". ويرأها (القصاص، 2011) "العراقيل التي تحول دون تحقيق الهدف". واصطلاحاً يقصد بها: الصعوبات التي تمنع أو تقلل من مشاركة الفرد في أعمال فردية أو جمعية وتحقيق مبتغاها. وفي هذه الدراسة إجرائياً هي: مجموعة التحديات والصعوبات التي تحد من انخراط طلبة جامعة ظفار في العمل التطوعي المؤسسي، وقد تكون تشريعية، أو إدارية، أو اجتماعية، أو ذاتية.

ثالثاً: آليات التعزيز: أولاً كلمة آلية لغةً مشتقة من الآلة بالإنجليزية machinery (منسوبة إلى الآلة). وتعني الشيء يَتَحَرَّكُ بِشَكْلِ دَاتِيٍّ، مِنْ دَاخِلِهِ، كما تعني آليات أو آلية عمل الشيء أو تنفيذه الخ. أي الطريقة التي يعمل أو ينفذ بها. (الكفوي، 1998، ص77). وفي الاصطلاح ترمي إلى وسيلة لإدارة المخاطر لضمان تحقيق أهداف العمل أو لضمان الالتزام بعملية معينة. وآلية التحكم تسمى في بعض الأحيان إجراء مضاد أو إجراء حماية. (ابن منظور، 1408هـ/1987م) والآلية إجرائياً هي: إجراء أو وسيلة يُلجأ إليها في حالات معينة قد تكون لرفع وترقية عمل أو سلوك معين، أو مواجهة تحدي أو مشكلة معينة للتقليل من آثارها. أما كلمة تعزيز: فقد جاءت عند (بن هاية، البليش، والجيلاني، 1983) من الفعل عزز في اللغة الذي يعني قوي الشيء واشتد (ص، 669). كما يعني عزز أي قواه ودعمه وشدده من قول الله تعالى: " {فَعَزَّزْنَا بِثَالِثٍ} يس: الآية 14. كما جاء في معجم شمس العلوم للحميري (الحميري، 2013). وإجرائياً آليات التعزيز: هي الوسائل والإجراءات التي يمكن أن تتبع أو تطبق وتعمل على زيادة مشاركة طلبة جامعة ظفار في الأعمال التطوعية في الأزمات "كورونا أنموذجاً".

سادساً: الإطار النظري:

يشتمل الإطار النظري على بعض الموضوعات ذات الصلة المباشرة بالدراسة ونعرضها على النحو التالي:

1- العمل التطوعي والتأصيل لثقافته في الجامعات العربية:

إن نشأة وتطور مفهوم العمل التطوعي المؤسسي في الوطن العربي يعد حديثاً مقارنة مع الدول التي نشأ فيها المفهوم وتطور حتى أصبح ثقافة راسخة لديها ، وعلى الرغم مما تشهده مؤسسات العمل التطوعي من انتشار واسع حكومي وأهلي إلا أن نجاح هذه المؤسسات يستلزم توافر إرادة النجاح لدى القائمين عليه، تلك الإرادة القائمة على المشاركة الفاعلة المجتمعية لفئات الشباب، وخاصة طلبة الجامعات الذين يعدون الثروة الحقيقية والمورد المتجدد لها، إذ أثبتت الخبرات و التجارب المتتالية أن مشروعات الإصلاح و التنمية لن تتأصل في حياة المجتمع ولن تؤدي الفائدة المرجوة ما لم تُمكن أفراد المجتمعات وجماعته، فهم أكثر دراية من غيرهم لما يصلح لمجتمعاتهم وما لا يصلح لها. (Thomaz Waltz, or) (1974, pp 38-46).

ويشير واقع ثقافة التطوع في مجتمعات الوطن العربي إلى تأصيل ثقافة العمل التطوعي كما حددها الإسلام في الأبعاد والمنطلقات الأساسية والغايات السامية التي يركز عليها العمل التطوعي بما يؤكد تفرد وخصوصيته في هذا المجال، من خلال آيات القرآن الكريم حيث يقول الله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا ارْكَعُوا وَاسْجُدُوا وَاعْبُدُوا رَبَّكُمْ وَافْعَلُوا الْخَيْرَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ " الحج. الآية: 77. ويقول: ﴿اتَّقُوا اللَّهَ مَا اسْتَطَعْتُمْ وَأَسْمِعُوا وَأَطِيعُوا وَأَنْفِقُوا خَيْرًا لَأَنْفُسِكُمْ ۚ وَمَنْ يُوقِ شَحْنَفِهِ فَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ﴾ التغابن. الآية: 16. وقال: ﴿إِنَّمَا نُطْعِمُكُمْ لِوَجْهِ اللَّهِ لَا نُرِيدُ مِنْكُمْ

جَزَاءً وَلَا شُكُورًا} الإنسان. الآية:9. ونجد السنة النبوية تكمل التأصيل لهذه الثقافة التطوعية حيث يقول الرسول صلى الله عليه وسلم: "من كان عنده فضل ظهر فليعد به على من لا ظهر له، ومن كان عنده فضل زاد، فليعد به على من لا زاد له". (صحيح البخاري). وقال صلى الله عليه وسلم: (لأن أمشى مع أخٍ في حاجة أحب إلي من أعتكف في هذا المسجد- يعنى مسجد المدينة- شهراً". (صحيح لترغيب، 2623).

لقد أسفرت ملامح وأبعاد العمل التطوعي في الإسلام من حيث المشروعية والحث المباشر ومعيارية النفع وانتظار الأجر من الله سبحانه وتعالى والإطار العقدي والإيماني الذي ينظم العمل التطوعي والتنوع بحسب الحاجات المجتمعية والاحتكام إلى التطبيق، عن تجارب رائدة شهدتها التاريخ الإسلامي وتناولتها الكتابات المتخصصة في هذا الميدان. ومن ذلك نجد أن العمل التطوعي لم ينل من الاهتمام في أي ثقافةٍ أخرى ما حظي به في الثقافة الإسلامية، ومع ذلك فإن ثقافة التطوع في المجتمع العربي المعاصر تتسم بدرجة متدنية من الفاعلية إذا ما قورنت بالعديد من المجتمعات الغربية، وخاصة بين طلاب الجامعات العربية والمدارس العامة.

والمنتبع لمسيرة العمل التطوعي في سلطنة عمان يلاحظ الاهتمام الواسع الذي يحظى به لدى الحكومة ومختلف شرائح المجتمع لانسجامه مع ما يدعو إليه الدين الإسلامي الحنيف وعادات وتقاليد المجتمع العماني، حيث كانت بداية الاهتمام بمرسوم سلطاني لعام 1973، قضى بتأسيس أول مؤسسات مدنية في السلطنة، تمثلت في جمعيات المرأة العمانية والأندية الرياضية والثقافية. ثم توالى بعده المراسيم والقوانين التي وسعت الدائرة الاجتماعية لإنشاء مؤسسات العمل التطوعي والأهلي، كان أهمها المرسوم السلطاني 2000/14 الذي فتح آفاق المشاركة فيه،

وفق اهتمامات أفراد المجتمع واختصاصاتهم، وإمكانياتهم المتنوعة، حتى أضحى عدد مؤسسات المجتمع المدني في السلطنة يشمل كل محافظات الأحدى العشر. (وزارة التنمية الاجتماعية. ميثاق أخلاقيات العمل التطوعي، 2015، ص4).

2- نظرية رأس المال الاجتماعي وارتباطها بالعمل التطوعي:

تقوم هذه النظرية على أساس بناء وتشجيع العمل الجماعي، وتصف رأس المال الاجتماعي بأنه رصيدا اجتماعيا يقف خلف العمل الاجتماعي الذي تحتاج إليه الجمعيات والمؤسسات الأهلية لتحقيق التنمية وبناء التقدم، وتتمثل أهم أفكارها في (Benedicta Bul, 2006, p:70):

1- عندما يحتل الفرد مكانة مرتفعة في البناء الاجتماعي تتوافر له فرص أكبر لاستثمار الموارد المتاحة فيه. مثل التفاعل مع الأشخاص الفاعلين، كما تتيح له الاتصال المباشر وغير المباشر من خلال شبكة العلاقات التي يقيمها معهم، وهذه العلاقات والشبكات الاجتماعية هي رأس المال الاجتماعي الذي يمكن استثماره اجتماعيا

2- يهدف الأفراد من سلوكياتهم إلى تدعيم الأوضاع القائمة وتسمى بالأفعال التعبيرية، أو الحصول على مزايا جديدة وتسمى بالأفعال الغائية. ويستثمر الأفراد شبكاتهم وعلاقتهم في كلا الجانبين بقصد تنمية وتطوير الموارد المتوفرة لديهم وجماعاتهم.

3- تعد الوحدات الاجتماعية التطوعية أكثر مستويات المشاركة نظرا لاشتمالها على رأس المال الاجتماعي

تتبنى الدراسة الحالية هذه النظرية؛ لما لها من افادة في تحديد الموجهات النظرية للدراسة من أهداف وتساؤلات وأدوات وحتى تفسير وتحليل النتائج.

3 - أهمية العمل التطوعي في الجامعات وضرورة ممارسته فيها:

يعد العمل التطوعي بأنواعه المختلفة في الوقت المعاصر ركيزة أساسية لتنمية المجتمعات وتقدمها، وإن اختلفت منطلقاته الأيديولوجية والفكرية والدينية فيما بينها، فمثلا الدول المتقدمة تراه من إنسانيته وأهميته وفوائده التي يشعرون بها في تكامل خدماته مع الخدمات الحكومية، وفي البلدان العربية قد نتفق معهم في تلك النظرة إليه، إلا أننا نختلف عنهم في منطلقاتنا الإسلامية التي تعده من الأعمال المندوب إليها في أحيان، كما في قوله تعالى: {فَأَمَّا مَنْ أُعْطِيَ وَاتَّقَى (5) وَصَدَّقَ بِالْحُسْنَى (6) فَسَنُيَسِّرُهُ لِلْيُسْرَى (7) وَأَمَّا مَنْ بَخِلَ وَاسْتَغْنَى (8) وَكَذَّبَ بِالْحُسْنَى (9) فَسَنُيَسِّرُهُ لِلْعُسْرَى (10)} الليل: الآية 5-10. وقد تجلته الشريعة عملا عينيا في بعض الأحيان للقادرين عليه، مثل أصحاب التخصصات أو السلطات أو غيرهم من فئات المجتمع في مجالات بعينها، مثال ذلك قوله تعالى: {وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنْفِرُوا كَافَّةً ۚ فَلَوْلَا نَفَرَ مِنْ كُلِّ فِرْقَةٍ مِنْهُمْ طَائِفَةٌ لِيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ}. التوبة. الآية: 122. وتجعله في أحيان كفاتيا مثل صلاة الجنازة. ومن هنا فركائز العمل التطوعي في البلاد العربية وفوائده مرتبطة بالدنيا والآخرة، وليس الأمر كذلك في البلاد المتقدمة فهو محصور في الدنيا وما يجنونه منه فيها من فوائد.

ورغم الاتفاق والاختلاف في منطلقاته إلا أن الجميع مجمع على أهميته وضرورته وفوائده، التي تتعاضم بتعاضم المنخرطين في مجالاته وأنواعه، وأهمها اسهاماته الجمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كالإسهامات في النواحي الاقتصادية وتحريك المال بين فئات المجتمع وعدم اكتنازه بين أيدي قليلة في المجتمعات مما يؤدي إلى تفاقم أموالهم وحرمان الفئات الأخرى منه، ولذلك نجد فريضة الزكاة والندب إلى الصدقات والتبرع بالمال ومساعدة الآخرين بالجهد البدني والعضلي كما جاء في كثير من الأحاديث النبوية فعن أَبِي هُرَيْرَةَ، رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «كُلُّ سُلَامَى مِنْ النَّاسِ عَلَيْهِ صَدَقَةٌ كُلَّ يَوْمٍ تَطْلُعُ

فِيهِ الشَّمْسُ: نَعْدِلُ بَيْنَ اثْنَيْنِ صَدَقَةً، وَتُعِينُ الرَّجُلَ فِي دَابَّتِهِ، فَتَحْمِلُهُ عَلَيْهَا، أَوْ تَرْفَعُ لَهُ عَلَيْهَا مَتَاعَهُ صَدَقَةً، وَالْكَلِمَةُ الطَّيِّبَةُ صَدَقَةٌ، وَبِكَلِّ خُطْوَةٍ تَمْشِيهَا إِلَى الصَّلَاةِ صَدَقَةٌ، وَتَمِيْطُ الْأَدَى عَنِ الطَّرِيقِ صَدَقَةٌ». . رَوَاهُ النَّبَخَرِيُّ وَمُسْلِمٌ. (ابن القيم الجوزية، 1998)، فالعمل التطوعي البدني يعد من قبيل الزكاة التي يقدمها الإنسان من ماله للفئات المنصوص عليها في الآية المتعلقة بالزكاة، وإن لم يقدم مالا ماديا، وهذا يتمثل في الوقت والجهد الذي يخصصه لمساعدة الآخرين، فالمال في نظر الاقتصاديين وقت يصرف ويقضى في الاستثمارات والمبادلات التجارية، فكلما بذل الإنسان وقتا أطول فيها جنى أكثر، وإذا خصص المتطوع جزءا من وقته لخدمة ومساعدة الآخرين عد ذلك من قبيل الصدقة كما ورد في الحديث السابق لو جاز لنا هذا التفسير. فالعمل التطوعي يعد استثمارا اقتصاديا وما يصح هذا القول إننا لو حولنا الوقت الذي يقضيه المتطوع في أعماله التطوعية إلى ساعات مؤجرة وأجرينا عملية حسابية بتحويلها إلى عملات نقدية كما تفعل الدول المتقدمة، فمتوسط الساعات التطوعية المبذولة في أمريكا تساوي عمل (9) ملايين موظفاً، وأن قيمة الوقت المتطوع به فيها في سنة واحدة يوازي 176 بليون دولار. (World Bank, 1996; Badri et al, 2010).

ويضيف (المليجي، 2001) أن العمل التطوعي يعمل على الحد من المشكلات الاجتماعية ويضع لها حلولاً، ويعرّف ويشرك أبناء المجتمعات بظروف مجتمعاتهم، وخاصة الفئات المعوزة فيها، كما يبني لديهم المسؤولية المجتمعية، ويقي من السلوكيات الإنحرافية وينمي الانتماء الوطني لديهم. فالمتطوعون أقدر على الاتصال بفئات المجتمع وأسرع فهم من الجهات الحكومية وذلك ليسر وسرعة القرار في العمل التطوعي. ويؤكد (محمد، 2019) الفوائد الاجتماعية له وأهمها تقوية التماسك الاجتماعي الذي يرفع درجة الرضا والامن الاجتماعي؛ الذي يعده الاجتماعيون من محددات الصحة المجتمعية. فالصحة بمفهومها الشامل تشمل على عوامل صحية بيولوجية وعوامل مادية وثقافية واجتماعية ولا تعني فحسب الخلو من المرض والإعاقة وإنما هي "حالة من اكتمال الرفاهية البدنية والعقلية

والاجتماعية وليست مجرد السلامة من المرض والإعاقة" (الجوهري وآخرون، 2001). فليس بالضرورة أن تكون المجتمعات الغنية أكثر صحة من الفقيرة وإنما مرد الصحة الاجتماعية لعدالة توزيع الثروات والتكامل والتعاون الاجتماعي الذي يسود المجتمعات، ولذلك تعد السويد واليابان من أكثر المجتمعات العالمية تمتع بالصحة الاجتماعية وهما ليسا أغنى مجتمعات العالم في حين نجد الهند وأمريكا أقل تمتعا بالصحة الاجتماعية على الرغم من أنهما من أغنى دول العالم.

كما بين (العاني، لاشين، الفهدي، والحارثية، 2015) أن للعمل التطوعي في الجمعيات الأهلية في السلطنة عائدات اجتماعية تمثلت في استثمار طاقات الشباب وتوجيهها في تنمية وتطوير المجتمع وفئاته المحتاجة مثل المسنين والأطفال، أما عائداته الاقتصادية فكانت منخفضة لدى الشباب، كما أشارت ذات الدراسة أن الجمعيات الأهلية في محافظة ظفار تقدم أفضل التسهيلات للشباب للانخراط في العمل التطوعي ورغم ذلك فالإقبال عليه قليل. ويؤكد (عبدالعظيم وأحمد، 2013) في بني سويف بجمهورية مصر أن مشاركة المرأة في العمل التطوعي كانت مرتفعة، وأن مشاركتها تركز على تنمية معظم جوانب رأس المال الاجتماعي للمرأة، وكشفت الدراسة أن العمل التطوعي يسهم في تنمية 72 مؤشرا بما يوازي 32 % من قيمة رأس المال الاجتماعي.

يتضح مما سبق أن للعمل التطوعي فوائد تعود على المجتمع وعلى المتطوع ذاته، وهذا ما أوضحتها الكثير من الدراسات، مثل دراسة (السلطان، 2009) في السعودية التي أشارت إلى اكتساب الخبرات وتنمية المهارات، وتكوين الصداقات والعلاقات الاجتماعية، والثقة بالنفس، وشغل أوقات الفراغ بأمر مفيدة، والمساعدة في خدمة المجتمع. كما ذكر (المالكي، 1431) بعضا من الفوائد مثل بناء الشخصية، وتعزيز الانتماء الوطني، واستثمار الطاقات وتنميتها وتوجيهها وجهة سليمة. ورغم ما ذكر من ضرورة وأهمية وفوائد العمل التطوعي، إلا أنه يبدو أن هناك فجوة بين القيم الدينية والاجتماعية وبين الممارسة الواقعية للعمل التطوعي، كما أنه هناك

بعض المعوقات التي تحد من ممارستها على الوجه الأكمل، ومن هنا تبرز أهمية هذه الدراسة لتحديد تلك المعوقات ولو في بلد واحد من البلاد العربية.

4 - معوقات العمل التطوعي المؤسسي:

لا يخلو أي عمل من صعوبات تعوقه وتقلل من فاعليته وتحقيقه لأهدافه، وإن دقت أو عظمت تلك الصعوبات، وليس الحال بمختلف في العمل التطوعي عن ذلك، فقد أورد (البوسعيدي، 2006) عدة معوقات للتطوع في السلطنة منها: ضعف التنظيم اللائحي والمؤسسي للجمعيات التطوعية، مع عدم وضوح الاهداف وغياب الرؤية المستقبلية، وضعف التنسيق والتكامل بين الجمعيات التطوعية، وقلة التوعية الاعلامية والتربوية بأهمية العمل التطوعي، وضعف الدعم المالي لبعض الجمعيات. كما أشارا (صالح و المعولي، 2011) إلى تنوع المعوقات التي تحد من فاعلية الأداء المهني للمتطوعات في مراكز الوفاء بالسلطنة ومنها معوقات ذاتية كقلة الخبرة والتأهيل والمعلومات في كيفية التعامل مع الحالات التي تتعاملن معها، ومعوقات فنية مثل ضعف البرامج التدريبية المقدمة للمتطوعات، ، وأخرى مالية من حيث ضعف الموازنات المخصصة للأعمال التطوعية في المراكز، وثالثة مجتمعية وتتمثل في غياب الإشراف والتنسيق بين المراكز التطوعية والجهات المدنية والحكومية.

كما أورد كل من (العامر، 2004) و (رشدي، 2013) مجموعة من المعوقات لدى الطلبة في الجامعات وغيرهم، تمثلت في: الخجل والرهاب الاجتماعي من المسؤولية الاجتماعية وتسليط الأضواء، والاعتقاد بنقص القدرة وضعف الدافعية، مع قلة الوعي والإدراك بأهمية العمل التطوعي وفوائده، وعدم ملائمة أوقات الفراغ لدى الطلبة والموظفين، مع أعمال التطوع، فضلا عن الانشغال بمطالب الحياة والسعي لتوفير دخل إضافي والخوف من الفشل وإيثار الدعة والسكون، كما أن البعض لديه ضعف وانخفاض الشعور بالانتماء للمجتمع. ومن العقبات التنظيمية ضعف الثقة بالمؤسسة لعدم شفافية مسؤوليها، وعدم وضوح أهدافها، ولنقص قدرات

القائمين عليها، مع ضعف التشريعات والقوانين الخاصة بالعمل التطوعي، وعدم مراعاة قدرات ومهارات المتطوع، واستغلال البعض العمل التطوعي لتحقيق مآرب خاصة، وضعف التوعية الإعلامية والبرامج التدريبية والنواحي التحفيزية. ومما أفر ظهور العمل التطوعي وممارسته في سلطنة عمان كما جاء عند (عبدالفتاح، البوسعيدي، جودة، المسلمي، و المعولي، 2011) "ولادة المجتمع المدني العماني بالمعنى الحديث و ترعرعه في كنف الدولة التي أخذت على عاتقها قيادة عملية التنمية و تطوير مؤسسات المجتمع والدولة منذ أوائل السبعينات، وهيمنة الوضع القبلي على مجريات الحياة في السلطنة" (ص، 192).

ورغم ذلك فقد ازدادت أعداد المنخرطين في العمل التطوعي في السلطنة، وتعددت أنشطته ومجالاته، إلا أنه لا يزال تواجهه تحديات كثيرة، ذكر منها (الكلباني، مرجع سابق) : تعقد ظروف الحياة وضعف فاعلية القيم والمنطلقات الدينية والاجتماعية، والاعتماد الزائد على الحكومة، فضلا عن ضعف الروابط الاجتماعية والتفكك الأسري في بعض الأحيان نظراً لارتفاع الأنا الفردية والاقتصادية، والخوف من الفشل وقلة الحوافز المعنوية للمتطوعين وعدم التقدير الاجتماعي(ص،11). أما (الراشدية، مرجع سابق) فأوضحت تحديات ذاتية خاصة بالمتطوع وأخرى تتعلق بالمؤسسة وثالثة تعود للمجتمع، مثل: قلة الوعي وعدم إدراك قيمة وفوائد العمل التطوعي، والانشغال بالأسرة أو الدراسة أو العمل، والرغبة من المسؤولية وضعف الانتماء الاجتماعي، وبعض الصعوبات الإدارية، وضعف الثقة بالمؤسسة ومن يقوم عليها، وقلة الشفافية فيها، وضعف التنظيم وسيادة العشوائية في أعمالها، مع قلة مراعاة مهارات وقدرات المتطوعين نتيجة ضعف برامج تدريبهم، مع غلبة الأغراض الشخصية لدى القائمين على المؤسسات التطوعية والانحيازية (ص،46). وأضاف (العاني، لاشين، الفهدي، والحارثية، مرجع سابق) ضعف وجود القوانين التي تحمي المتطوع وتمثل هذا الضعف في قلة وجود قوانين وتشريعات تنظم العمل التطوعي كما هو الحال في الدول المتقدمة، مثال ذلك إذا

تعرض المتطوع لحادث سير أثناء قيامه بالعمل أو تعرضه للإساءة من الآخرين أثناء عمله.

فضلا عن ما أشارت إليه بعض الكتابات من أسباب كامنّة وراء ضعف المشاركة المجتمعية في الأعمال التطوعية وهي: معاناة ثقافة التطوع في الوطن العربي من عملية التسييس من قبل الحكومات أو من قبل المانحين الداخليين والخارجيين، وتسخير العمل التطوعي لخدمة أجندتها، إضافة إلى الثقافة التقليدية في العمل التطوعي وعدم تمكنه من مسايرة التطور، وكذلك سيطرة الثقافة التقليدية والفردية في العمل التطوعي بما يجعله رهينا لهما، يضاف إلى ذلك الثقافة التطوعية العربية تستند في قسمها الموروث إلى المرجعية التراثية الدينية بينما تستند في قسمها الوافد إلى المرجعية الوضعية العلمانية، ويسفر هذا عن ازدواجية معرفية في الميدان نتيجتها كثيرٌ من التناقضات والانقسامات داخل الثقافة السائدة للتطوع، ليس هذا فحسب بل أنها تنتج تبعية مقبّنة نظرا لقبولها التمويل المادي والفكري منها مما يجعلها ثقافة مزدوجة المعايير، وبذلك تصبح منفرة ويقل اتباعها اجتماعيا.

ورغم إجراء الدراسات والأبحاث المستفيضة حول العمل التطوعي في البلاد العربية، ووقوفها على معظم تفاصيله، وخاصة معوقاته، ومحاولاتها العلمية لتفعيله بوضع آليات تعزيز تتناسب كل حالة من حالات البلاد العربية إلا أنه يلاحظ أن وتيرته الواقعية لا تزال تحبو ببطيء، وعليه تحاول الدراسة الحالية إسراع خطى العمل التطوعي في سلطنة عمان من خلال كشف معوقاته، والتوصل إلى آليات تعزيزه لدى طلبة جامعة ظفار.

5- آليات تعزيز العمل التطوعي في المجتمعات:

أورد (القصاص، 2011) في دراسته الموسومة "تصور مقترح يحوي مجموعة من المهام التخطيطية لمواجهة معوقات الشباب الجامعي السعودي في العمل التطوعي" من أهمها: استثمار التقنية الحديثة للتنسيق بين جهات الإدارة والطلاب، والاعتماد

على التخطيط الاستراتيجي للقيام بالأنشطة التطوعية، والتنسيق بين الجامعات والجهات الأخرى المعنية بالعمل التطوعي لتنفيذ برامج تدريبية للطلاب على الأعمال التطوعية، وإيجاد قانون للعمل التطوعي يحدد مجالاته وأنشطته ومقاصده، مع استحداث مقررات تعليمية تركز على مفاهيم العمل التطوعي، وتفعيل البرامج التوعوية الإعلامية بماهية العمل التطوعي. (ص 3363 - 3413).

ويضيف (أقظم، 2014) آليات تعزيز أخرى للمشاركة في العمل التطوعي تتمثل لديه في: تعزيز ورفع مستوى الوعي لدى المرأة الفلسطينية من خلال التنشئة الاجتماعية ورفع وتيرة الانتماء الوطني وزيادة فاعلية البرامج التوعوية، ودفع البرامج التدريبية وترقيتها. كما ذكر (الكلباني، 2020) في سلطنة عمان بعض آليات التعزيز منها: تفعيل الوسائل الإعلامية بتوضيح أهمية العمل التطوعي في المدارس، وضرورة مساهمة مؤسسات المجتمع المختلفة في الأعمال التطوعية كل وفق تخصصه وإمكانياته، مع وضع خطة تربوية لتفعيله بالشراكة مع الجهات الرسمية والأهلية، وتنفيذ برامج تدريبية للمتطوعين من الطلبة وغيرهم في المدارس وخارجها، وتكليف الطلبة بإعداد بحوث خاصة بالعمل التطوعي في المجتمع باستمرار بحيث يصبح من أساليب تقييم الطلبة. وتضيف (الراشدية، 2016) بعض الآليات التعزيزية في جامعة نزوى في السلطنة، مثل: العمل على استقطاب الطلبة للعمل التطوعي، ونشر ثقافة العمل التطوعي بينهم لتحسين الصورة الذهنية المدركة لدى غير المتطوعين من الطلبة وغيرهم ولتوسيع دائرته لتحقيق التنمية والمشاركة التنموية، مع زيادة برامج التوعية في الجامعة وخارجها، والعمل على طرح مقرا للعمل التطوع بالجامعة وهذا بالفعل قد تم في ذات الجامعة منذ عدة سنوات، كما ترى إنشاء مركزا خاصا بالتدريب على أساليب التطوع المختلفة.

سابعاً: الدراسات السابقة:

- أجرت الراشدية دراستها (2016): بهدف التعرف على الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوع وعلاقتها بالدافعية للتطوع، لدى طلبة جامعة نزوى في سلطنة عمان

واستخدمت المنهج الوصفي الارتباطي، وطبقت أداتين هما: المقابلة لمعرفة الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوع وطبقتها على 70 متطوعا وغير متطوع، والثانية استبانة. تم تطبيقها 69 طالبا متطوعا و100 طالبا متطوعا، وتم تحليل البيانات ببرنامج SPSS وتوصلت الدراسة لنتائج أهمها: أن المتطوعين لديهم صورة ذهنية مدركة إيجابية عن العمل التطوعي بينما غير المتطوعين فالصورة لديهم بشوبها التشويش، وأن مستوى الدافعية لدى المتطوعين كبيرة جدا، بينما لدى غير المتطوعين فكبيرة فقط.

- أما الكلباني (2020) فهدف إلى التعرف على دور إدارات المدارس في تعزيز العمل التطوعي فيها، واتبع المنهج الوصفي، واستخدم الاستبانة أدواتها، وكان قوام عينته (200) من مديري المدارس والمعلمين والطلبة، وتوصل إلى نتائج أهمها: أنه يوجد العديد من المدارس لا تهتم بهذا الجانب، اما لعدم الرغبة في تفعيله، او انه لا تملك الإمكانيات في ذلك، او بسبب الخوف من ضياع الوقت، او بكثرة الأعباء الملقة على عاتقها. وان أكثر من 70 % من إدارات المدارس تركز على النواحي المالية لتفعيل العمل التطوعي، وذلك عن طريق توفير مبالغ مالية للمحتاجين من الطلبة، كما اشارت النتائج ان هنالك نسبة تقدر ب 60 % من الطلبة يرغبون في القيام بالأعمال التطوعية ومساندة إدارة المدرسة في ذلك، وغير الراغبين من الطلبة لا يفهمون المعنى الحقيقي والهدف الأسمى من العمل التطوعي، وأظهرت النتائج ان الغالبية العظمى من المعلمين يساهمون في الاعمال التطوعية.

- وسعى صالح والمعولي (2011) من دراسته إلى تحديد وسائل تفعيل دور المتطوعات بمراكز الوفاء الاجتماعية لمساعدتها على تحقيق أهدافها الأساسية. واعتمدا المنهج الوصفي والمسح الاجتماعي الشامل لجميع المتطوعات بمراكز الوفاء الاجتماعي الكائنة بمحافظة الباطنة. وكان من أهم نتائجها: التأكيد على وجود إدراك وفهم من جانب المتطوعات لأهداف المراكز، إلا أن هناك القليل من

هذه الأهداف يتطلب التركيز عليه أثناء الدورات التدريبية للمتطوعات. كما بينت النتائج تعدد وتنوع المعوقات التي تحد من فاعلية الأداء المهني للمتطوعات فمنها ما يرتبط بالنواحي الذاتية والفنية، ومنها ما يرتبط بالجانب المالي الإداري. وكذلك كشفت عن معوقات ترتبط بالمجتمع المحلي.

- في حين قصد (الخدام، 2013) من دراسته إلى كشف اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي، مستخدماً المنهج الوصفي ومنهج المسج الاجتماعي، والاستبانة أداة، وعينة تكونت من (300) طالبة في كلية عجلون، وتوصل لأهم النتائج التالية: أن اتجاهات الطالبات نحو العمل التطوعي اتسمت بالإيجابية. مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهاتهم تعزى لمتغيرات التخصص والمستوى الدراسي والعمر.

- وسعى (الشويحات، القبندة، و حواتمه، 2019) إلى تحديد مستويات حدة معوقات العمل التطوعي لدى الطلبة في الجامعة الألمانية الأردنية وجامعة الكويت ومعرفة الفروق بينها عند مستوى دلالة $(\alpha 05.0 \leq)$ وفق المتغيرات: النوع، والجامعة، والممارسة (نعم/لا). واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي، واستبانة طبقت عينة من 780 مفردة بما نسبته 10 % من مجتمع الدراسة. وتوصلت إلى: أن حدة المعوقات كانت بدرجة تقدير متوسط. وأول المعوقات كان ثقافة المجتمع بتقدير مرتفع. يليه المعوقات الجامعية بتقدير مرتفع. وثالث المجالات للمعوقات كان من مؤسسات العمل التطوعي نفسها، وتقدير متوسط، وأخيراً المعوقات الأسرية وتقديرها متوسط.

ثامناً: منهجية الدراسة وإجراءاتها:

1- منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لأنه يصف الظاهرة وصفاً شاملاً ودقيقاً من خلال جمع البيانات وتحليلها من الأدبيات النظرية، والتطبيق الميداني

لاستبانتها على عينة من مجتمع الدراسة للوصول إلى نتائج قابلة للتعميم، والاستفادة منها.

2 - مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة من طلبة جامعة ظفار بكليات الآداب والعلوم التطبيقية، والتجارة والعلوم الإدارية، والهندسة، والحقوق. ونظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة البالغ (5000) طالبا وطالبة، فقد تم اختيار عينة عشوائية منهم، وإعطاء كل فرد من مجتمع الدراسة نفس الفرصة التي تُعطي لغيره عند الاختيار. وتم توزيع الاستبانة عن طريق الأنترنت (جوجل فوورم) حيث تم إرسال رابط الاستبانة إلى كل طالب وطالبة في الجامعة عن طريق البريد الإلكتروني الخاص به، فاستجاب عدد 250 طالبا وطالبة، وبعد تفحص الاستبانات تبين أن 30 استبانة غير مكتملة البيانات فاستبعدت، وتم الاعتماد على تحليل عدد 220 استبانة صالحة لتحليل بياناتها. بلغت نسبة الاستجابة 5%. ويوضح الجدول التالي المتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة.

جدول رقم (1) يبين توزيع العينة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة

الكلية	التكرار	%
الأداب والعلوم التطبيقية	118	53.6%
كلية التجارة والعلوم الإدارية	44	20.0%
كلية الهندسة	24	10.9%
كلية الحقوق	34	15.5%
المجموع	220	100%
العمر		
من 18 - 24 عاما	144	65.5%
25 عاما فأكثر	76	34.5%

100%	220	المجموع
النوع		
35.0%	77	ذكر
65.0%	143	أنثى
100%	220	المجموع

يوضح جدول رقم (1) البيانات العامة لأفراد العينة، فبالنسبة للكلية؛ يوضح الجدول أن هناك 118 فرد يدرسون بكلية الآداب والعلوم التطبيقية بنسبة 53.6%، بينما هناك 44 فرد يدرسون بكلية التجارة والعلوم الإدارية بنسبة 20.0%، بينما هناك 34 فرد يدرسون بكلية الحقوق بنسبة 15.5%، في حين هناك 24 فرد يدرسون بكلية الهندسة بنسبة 10.9%. وفيما يتعلق بالعمر؛ هناك 144 فرد بنسبة 65.5% ممن تتراوح أعمارهم ما بين 18 - 24 عاماً، وهناك 76 فرد بنسبة 34.5% ممن تبلغ أعمارهم 25 عاماً فأكثر. وفيما يتعلق بالنوع؛ هناك 143 فرد من الإناث بنسبة 65.0%، وهناك 77 فرد من الذكور بنسبة 35.0%.

3- أداة الدراسة:

استخدم الباحث الاستبانة أداةً لدراسته وقد اشتملت على مجموعة من العبارات المرتبطة بموضوع دراسته، وتكونت من صفحة الغلاف وبها البيانات الأولية للعينة، وثلاثة محاور رئيسية، وعدد 20 عبارة، على النحو التالي:

البيانات العامة:

اشتمل هذا الجزء على 3 أسئلة تتضمن ما يلي: تحديد الكلية، والعمر، والنوع. أما المحاور فهي: المحور الأول: يتضمن (6) عبارات تبين واقع ممارسة العمل التطوعي المؤسسي لدى طلبة جامعة ظفار في سياق الأزمات "كورونا أنموذجاً" من وجهة نظرهم. والمحور الثاني: اشتمل على (7) عبارات تقيم معوقات ممارسة العمل التطوعي المؤسسي لدى طلبة جامعة ظفار من وجهة نظرهم، منها عبارة مفتوحة لإضافة معوقات أخرى يراها أفراد العينة. والمحور الثالث: ركز على تقييم

آليات تعزيز ممارسة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة ظفار من وجهة نظرهم أثناء (كورونا) ويشتمل على (7 عبارات)، منها عبارة مفتوحة لإضافة أي آليات تعزيز ممارسة العمل التطوعي من وجهة نظر أفراد العينة. وقد تم حساب معدلات استجابات عينة الدراسة باعتماد المعيار الموضح في الجدول التالي في تقدير مستوى الموافقة لديها.

الجدول رقم (2) يوضح مقياس ليكارت الثلاثي ومستويات ودرجات الموافقة على فقرات الاستبانة والأهمية النسبية المتحققة المقابلة لمدى المتوسطات الحسابية

المستوى	الدرجة	الأهمية النسبية	مدى المتوسط الحسابي المقابل
أوافق بشدة	3	منخفضة	من (1) إلى (1.66)
أوافق إلى حد ما	2	متوسطة	من (1.67) إلى (2.33)
لا أوافق	1	مرتفعة	من (2.33) إلى (3)

4- صدق أداة الدراسة:

الصدق الظاهري: لتحقيق من ذلك، تم عرضها على عدد من أعضاء من المتخصصين في جامعتي السلطان قابوس وظفار، وذلك للتأكد من مدى ارتباط فقراتها بالبعد الذي وضعف فيه، ودرجة وضوحها وصياغتها اللغوية، ودرجة ملائمة تحقيقها لأهدافها. وقد تم مراعاة الأخذ بجميع ملاحظات المحكمين وتنفيذ وتعديل الاستمارة وفقاً لها بنسبة تقارب 90%.

5- ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من ثبات الأداة؛ تم إجراء اختبار الثبات والاتساق الداخلي باستخدام معامل كرو نباخ ألفا، وذلك للتأكد من إمكانية الاعتماد على نتائج هذه الدراسة وتعميمها على المجتمع الكلي. كما يوضح الجدول التالي.

جدول رقم (3) يبين قيمة معامل اختبار الثبات والاتساق الداخلي (كرو نباخ ألفا)

عدد العبارات	قيمة كرو نباخ ألفا	المتغيرات
6	.775	واقع ممارسة العمل التطوعي المؤسسي
7	.819	معوقات ممارسة العمل التطوعي المؤسسي
7	.848	آليات تعزيز ممارسة العمل التطوعي المؤسسي

يوضح جدول رقم (3) أن معامل الثبات لجميع متغيرات الدراسة يتراوح ما بين 0.775 و0.848. وهذه القيم جميعها أكبر من القيمة المقبولة لمعامل الثبات والتي تبلغ 70% (الرميدي، 2019)). وتدلل هذه القيم على أنها ذات دلالة مرتفعة وجيدة لأغراض البحث، بحيث يمكن الاعتماد عليها لقياس ما أعدت لأجله، كما يمكن من خلالها الاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية في تعميم النتائج.

6- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لتحليل بيانات الدراسة، قام الباحث باستخدام برنامج SPSS. واستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- I. اختبار معامل الثبات والاعتمادية: وتم استخدامه لقياس مدى ثبات أداة الدراسة.
- II. المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري: وذلك لوصف خصائص العينة، وتحديد استجابات أفراد العينة تجاه جميع محاور أداة الدراسة.
- III. اختبار "ت": لتحديد الفروق في استجابات أفراد العينة لمتغيرات الدراسة، ويتم استخدامه في حالة تحديد الفروق بين عينتين مستقلتين.
- IV. اختبار **ONE WAY ANOVA**: لتحديد الفروق في استجابات أفراد العينة لمتغيرات الدراسة، ويتم استخدامه في حالة تحديد الفروق بين أكثر من عينتين مستقلتين.

تاسعاً: تحليل النتائج ومناقشتها:

بدأ الباحث بالسؤال الأول الذي نصه: ما واقع ممارسة العمل التطوعي المؤسسي لدى طلبة جامعة ظفار في سياق الأزمات "كورونا أنموذجاً"؟ وللإجابة عنه استخدم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما يتبين من الجدول التالي:

جدول رقم (4) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الموافقة على فقرات واقع ممارسة العمل التطوعي المؤسسي لدى عينة الدراسة

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة	مستوى الموافقة
1	أشارك في الأعمال التطوعية في الأندية والمؤسسات التطوعية الخيرية أثناء أزمة كورونا	1.95	0.74	2	متوسطة
2	أنفذ برامج رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة مع الجمعيات المتخصصة وقت كورونا	1.94	0.79	3	متوسطة
3	ابتكر مشروعات دائمة للأسر المعوزة بالتنسيق مع المؤسسات التطوعية تعينها باستمرار ووقت الأزمات	1.90	0.77	5	متوسطة
4	أقوم بتقديم المساعدات اللازمة للفئات المحتاجة ضمن فرق أهلية معتمدة مع كورونا	1.75	0.76	6	متوسطة
5	أشارك الفرق الصحية التطوعية المؤسسية في أعمالها التوعوية والصحية أثناء أزمة كورونا	1.90	0.76	4	متوسطة
6	التحق بفرق المؤسسات التطوعية في الجهات الرسمية وغيرها أثناء أزمة كورونا	1.95	0.73	1	متوسطة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	1.90	0.66		متوسطة

تظهر النتائج في الجدول رقم (4) أن المتوسط الحسابي الكلي لاستجابات أفراد العينة على واقع ممارسة العمل التطوعي المؤسسي قد بلغ (1.90) بانحراف معياري قدره (0.66)، وبناء على المعيار المعتمد في هذه الدراسة واستجابات

أفراد العينة فإن هذا المتوسط الحسابي يشير إلى أن درجة واقع ممارسة العمل التطوعي المؤسسي في جامعة ظفار قد كانت متوسطة. وتعزى هذه النتيجة كما أفادت العينة إلى الالتزام بالحظر المفروض أثناء الأزمة "كورونا"، مع ضعف الحالة المادية لدى البعض، وقلة التوعية الجامعية والمجتمعية بالتطوع وأهميته الاجتماعية، وحظر ممارسة العمل التطوعي إلا بترخيص حكومي مع صعوبة الحصول عليه. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الخدام (الخدام، 2013) التي بينت اتسام اتجاهات الشباب الجامعي للعمل التطوعي إيجابية. بينما تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (القرني، 2021) التي أظهرت ممارسة قليلة للأعمال التطوعية لدى الشباب الجامعي في جامعة الملك عبدالعزيز.

وقد جاء في المرتبة الأولى مضمون العبارة رقم (6) بمتوسط حسابي بلغ (1.95)، وفي المرتبة الثانية مضمون العبارة رقم (1) بمتوسط حسابي بلغ (1.95)، وأخيراً كان مضمون العبارة رقم (4) بمتوسط حسابي بلغ (1.75).

السؤال الثاني: ما المعوقات التي تواجه الطلبة عند ممارسة العمل التطوعي المؤسسي في جامعة ظفار في سياق الأزمات "كورونا"؟

للإجابة عن السؤال الثاني عمد الباحث إلى حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المعوقات كما يبين الجدول التالي:

جدول رقم (5) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الموافقة على فقرات معوقات ممارسة العمل التطوعي المؤسسي

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة	مستوى الموافقة
1	قلة برامج العمل التطوعي المؤسسي ومحدوديتها يجعلني أبتعد عن المشاركة معها	1.87	0.67	4	متوسطة
2	رتابة برامجها التطوعية دون تجديد وابتكار لا تشجعني للمشاركة معها	1.94	0.68	1	متوسطة
3	ضعف تنظيم أعمالها وعدم شمولها لكافة وآليات المحافظة يبعديني من المشاركة معها	1.85	0.72	5	متوسطة
4	تعارض وقت فراغي مع أوقات تنفيذ برامجها في كثير من الأحيان لا يساعديني للعمل معها	1.78	0.66	6	متوسطة
5	التساهل إلى حد التسبب في أعمالها ينفريني من الانضمام إليها	1.90	0.68	3	متوسطة
6	غلبة المحسوبة والشخصية في استقطاب المتطوعين يجعلني لا أتشجع للعمل معها	1.93	0.67	2	متوسطة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	1.88	0.49		متوسطة

تظهر النتائج في الجدول رقم (5) أن المتوسط الحسابي الكلي لاستجابات أفراد العينة على معوقات ممارسة العمل التطوعي المؤسسي قد بلغ (1.88) بانحراف معياري قدره (0.49)، وبناء على المعيار المستخدم في هذا الدراسة واستجابات أفراد العينة فإن هذا المتوسط الحسابي يشير إلى أن درجة معوقات ممارسة العمل التطوعي المؤسسي في جامعة ظفار قد كانت متوسطة. وتعزى هذه النتيجة إلى أن البعض من أفراد العينة يرون أن رتابة وقلة برامج العمل التطوعي لا يشجعه للانضمام إليها، فضلا عن ضعف التخطيط وغلبة المحسوبة في أعمالها، وأنه من قبيل الترف الاجتماعي؛ فالدولة كفيلة بتقديم الخدمات المطلوبة لفئات المجتمع المختلفة. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (نزيهة، 2016) في الجزائر، ودراسة (الشويحات، القبندة، و حواتمه، 2019) في الأردن. وتختلف مع نتيجة دراسة (أقظم، 2014) في فلسطين ودراسة (سند، 2009) في البحرين.

وقد جاء في المرتبة الأولى مضمون العبارة رقم (2) بمتوسط حسابي بلغ (1.94)، وفي المرتبة الثانية مضمون العبارة رقم (6) بمتوسط حسابي بلغ (1.93)، وأخيراً جاء مضمون العبارة رقم (4) بمتوسط حسابي بلغ (1.78).

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$ في المعوقات التي تواجه الطلبة عند ممارسة العمل التطوعي المؤسسي تبعاً لمتغيرات الدراسة (العمر، النوع الاجتماعي، الكلية)؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم إجراء اختبار "ت" واختبار ANOVA للتعرف على الفروق والاختلافات الإحصائية في المعوقات التي تواجه الطلبة عند ممارسة العمل التطوعي المؤسسي وفق متغيرات الدراسة. كما يوضح الجدول التالي:

جدول رقم (6) يوضح نتائج تحليل اختبار "ت" T-test للمعوقات التي تواجه الطلبة عند ممارسة العمل التطوعي المؤسسي وفق المتغيرات (العمر، النوع

الاجتماعي)

الاحتمالات	متوسط العينة		درجات الحرية df	قيمة "ت" المحسوبة	المتغيرات
	25 سنة فأكثر	18- 24 سنة			
0.939	1.882	1.876	218	0.077	الفروق في المعوقات التي تواجه الطلبة عند ممارسة العمل التطوعي المؤسسي وفق متغير العمر
	أنثى	ذكر			الفروق في المعوقات التي تواجه الطلبة عند ممارسة العمل التطوعي المؤسسي وفق متغير النوع
0.912	1.875	1.883	218	0.111	

يتبين من الجدول رقم (6) ما يلي:

أولاً: الفروق في المعوقات وفق متغيرات: العمر، النوع الاجتماعي:

اتضح أن قيمتي p value تساوي على التوالي (0.939 - 0.912) وهما قيمتان أكبر من قيمة $\alpha = 0.05$ وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعوقات التي تواجه الطلبة عند ممارسة العمل التطوعي المؤسسي لدي طلبة جامعة ظفار وفق هذين المتغيرين العمر والنوع الاجتماعي. أي أن استجابات العينة نحو مستويات المعوقات لم تختلف باختلاف المتغيرين، بمعنى اتفاق العينة حول مستويات المعوقات بغض النظر عن أعمار أفرادها ونوعهم الاجتماعي. ويعزى ذلك إلى تقارب سن أفراد العينة وبالتالي تقارب أفكارهم واتجاهاتهم وآرائهم حيال قضية معوقات العمل التطوعي لديهم.

ثانياً: الفروق وفق متغير الكلية: تم إجراء اختبار "ONE WAY ANOVA" للتعرف على الفروق والاختلافات الإحصائية في المعوقات وفق متغير الكلية، كما يوضح الجدول التالي.

الجدول رقم (7) يبين اختبار ANOVA للفروق في المعوقات عند ممارسة طلبة الجامعة العمل التطوعي المؤسسي أثناء الجائحة وفقاً لمتغيرات الكلية

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	Sig.
الفروق في المعوقات التي تواجه الطلبة عند ممارسة العمل التطوعي المؤسسي وفق متغير الكلية	بين المجموعات	1.998	3	0.666	2.744	0.044
	داخل المجموعات	52.424	216	0.243		
	الإجمالي	54.422	219			

وتبين أن قيمة p value تساوي 0.044، وهي أقل من 0.05، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات المعوقات التي تواجه الطلبة عند ممارستهم العمل التطوعي المؤسسي وفق متغير الكلية. أي أنه هناك تباين في وجهات نظرهم حيال المعوقات تبعاً للمتغيرين، فبعض أفراد العينة يوافق عليها تلك المعوقات ويمنحها وزن كبير في التأثير على ممارسة العمل التطوعي، بينما البعض الآخر لا يمنحها ذات الأهمية والوزن في تأثيرها على ممارسة العمل التطوعي. ولمعرفة اتجاه الفروق في المعوقات وتحديد مصدر الاختلاف استخدم الباحث الاختبارات البعدية (Post Hoc). كما يوضح الجدول التالي.

جدول رقم (8) يوضح نتائج الاختبارات البعدية (Post Hoc) للفروق بين

المعوقات وفق متغير الكلية

المتغيرات	المعنوية
كلية الآداب والعلوم التطبيقية	كلية التجارة والعلوم الإدارية 0.029
	كلية الهندسة 0.657
	كلية الحقوق 0.267
كلية التجارة والعلوم الإدارية	كلية الآداب والعلوم التطبيقية 0.029
	كلية الهندسة 0.056
	كلية الحقوق 0.009
كلية الهندسة	كلية الآداب والعلوم التطبيقية 0.657
	كلية التجارة والعلوم الإدارية 0.056
	كلية الحقوق 0.661
كلية الحقوق	كلية الآداب والعلوم التطبيقية 0.267
	كلية التجارة والعلوم الإدارية 0.009
	كلية الهندسة 0.661

يتضح من الجدول رقم (8) ما يلي:

فيما يتعلق بالفروق بين المعوقات وفق كلية الآداب والعلوم التطبيقية وباقي الكليات؛ تبين أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المعوقات تبعاً لكلية الآداب والعلوم التطبيقية وتبعاً لكلية التجارة والعلوم الإدارية فقط؛ حيث بلغت القيمة

المعنوية لكلية التجارة 0.029؛ بمعنى أن الفروق كانت لصالح كلية التجارة عن كلية الآداب. وتعزى هذه النتيجة إلى أن كلية التجارة من أقدم كليات الجامعة وعمادتها وطلابها لديهم اهتمام بخدمة المجتمع والتصاقا به أكثر من كلية الآداب، كما أن طلبة كلية التجارة يمثلون 20% من العينة بينما طلبة كلية الآداب يمثلون 53% من العينة، أي ربما يكون لارتفاع نسبة العينة وقلتها علاقة، كما أن طلبة كلية التجارة يرون أن المعوقات الواردة في الاستبانة؛ تمثل معوقات ذات وزن وتأثير في الحد من ممارستهم للعمل التطوعي، على عكس ما يراه طلبة كلية الآداب الذي يقللون من تأثير تلك المعوقات في ممارستهم للعمل التطوعي أثناء الأزمة. بينما لم يكن هناك فروق في المعوقات تبعاً لكلية الآداب والعلوم التطبيقية وباقي الفئات (كلية الهندسة، كلية الحقوق). ويوضح الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فئة كلية الهندسة وباقي الفئات الثلاثة، حيث كانت قيمة المعنوية أكبر من 0.05. في حين تبين أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين كلية الحقوق وكلية التجارة والعلوم الإدارية فقط، وهي لصالح كلية التجارة فيها حيث بلغت قيمة المعنوية 0.009. وتعود هذه النتيجة إلى تلك الأسباب التي ذكرت آنفاً في نتيجة الفروق بينها وبين كلية الآداب، أي أن طلبة كلية الحقوق يرون قلة تأثير تلك المعوقات في ممارستهم العمل التطوعي بعكس ما يراه طلبة كلية التجارة الذين يغلبون تلك المعوقات ويمنحونها أثراً كبيراً في إعاقتهم ممارسة العمل التطوعي. بينما لم يكن هناك فروق بين كلية الحقوق وباقي الفئات (كلية الآداب والعلوم التطبيقية، كلية الهندسة).

السؤال الرابع: ما آليات تعزيز ممارسة العمل التطوعي المؤسسي لدي طلبة جامعة ظفار؟

للإجابة عن السؤال عمد الباحث إلى حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الموافقة على فقرات آليات تعزيز ممارسة العمل التطوعي

المؤسسي لدى طلبة جامعة ظفار في سياق الأزمات "كورونا أنموذجاً" كما يتضح من الجدول التالي:

جدول رقم (9) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الموافقة على فقرات أساليب تنمية ممارسة العمل التطوعي المؤسسي

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرة	مستوى الموافقة
1	تكثيف برامجها التوعوية عن أعمالها التطوعية للتعريف بها اجتماعياً	1.38	0.52	1	منخفضة
2	بسط مظلة أعمالها وبرامجها للمحتاجين من أبناء وآليات المحافظة عامة ليزداد المشاركين فيها	1.36	0.51	2	منخفضة
3	ضرورة التجديد والابتكار في برامجها ومشروعاتها بحيث تتمكن من تمويل نفسها باستمرار	1.30	0.49	4	منخفضة
4	أهمية تنفيذها برامج تدريبية لأعضائها تراعي إمكاناتهم ورغباتهم للاستفادة منهم بالشكل الصحيح	1.35	0.51	3	منخفضة
5	ضرورة تفعيل دعمها مادياً ومعنوياً وإدارياً للإشراف على برامجها باستمرار	1.28	0.50	5	منخفضة
6	زيادة التخطيط والتنظيم لبرامجها ووضعها معايير واضحة لتقديم خدماتها والتعريف بها للمجتمع المحلي	1.27	0.49	6	منخفضة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	1.32	0.39		منخفضة

تظهر نتائج الجدول رقم (9) أن المتوسط الحسابي الكلي لاستجابات أفراد العينة على آليات تعزيز ممارسة العمل التطوعي المؤسسي قد بلغ (1.32) بانحراف معياري قدره (0.39)، وبناء على المعيار المستخدم في هذه الدراسة واستجابات أفراد العينة فإن هذا المتوسط الحسابي يشير إلى أن آليات تعزيز ممارسة العمل التطوعي المؤسسي في جامعة ظفار قد كانت منخفضة. وتعزى هذه النتيجة إلى عينة الدراسة ترى أن هذه الآليات المقترحة والتي تضمنتها الاستبانة لا تمثل الآليات التعزيزية لممارسة العمل التطوعي ذات الأهمية الكبرى، وإنما هناك آليات أخرى يمكن الرجوع إليها أوردتها عينة الدراسة في إجابتها عن السؤال المفتوح الخاص باقتراح آليات تعزيزية أخرى نذكر منها: التوعية المجتمعية، وجود مادة أساسية في العمل التطوعي في المدارس والجامعات، وجود فريق عمل تحفز الشباب على الانضمام لفرق التطوع، وتوفير الدعم اللازم ومعرفة الأطراف المتضررة فعلاً في المجتمع التي تحتاج للمساعدة، وتمكين النساء في العمل التطوعي، وتسهيل الدخول والانضمام للفرق التطوعية. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (القرني، 2021) في السعودية ودراسة (الكلباني، 2020) في السلطنة، بينما تختلف مع نتيجة دراسة (بيت نصيب، 2012) في السلطنة ودراسة (المالكي، 1431) في السعودية.

وقد جاء في المرتبة الأولى مضمون العبارة رقم (1) بمتوسط حسابي بلغ (1.38)، وفي المرتبة الثانية مضمون العبارة رقم (2) بمتوسط حسابي بلغ (1.36)، وجاء أخيراً مضمون العبارة رقم (6) بمتوسط حسابي بلغ (1.27).

السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$ بين آليات تعزيز ممارسة العمل التطوعي المؤسسي تبعاً لمتغيرات الدراسة (الكلية، العمر، النوع الاجتماعي)؟.

للإجابة عن السؤال الخامس استخدم الباحث اختبارات "ت" **T- test** واختبار **ONE WAY ANOVA** للتعرف على الفروق والاختلافات الإحصائية بين

آليات تعزيز ممارسة العمل التطوعي المؤسسي وفق متغيرات الدراسة كما يتضح من الجداول التالي

جدول رقم (10) يبين نتائج تحليل اختبار "ت" للفروق بين آليات تعزيز ممارسة العمل التطوعي المؤسسي وفق متغيري العمر والنوع الاجتماعي

الاحتمالات	متوسط العينة		درجات الحرية df	قيمة "ت" المحسوبة	المتغيرات
	25 سنة فأكثر	-18 24 سنة			
0.897	1.318	1.325	218	0.130	الفرق بين آليات تعزيز ممارسة العمل التطوعي الفردي وفق العمر
	أنثي	ذكر			الفرق بين آليات تعزيز ممارسة العمل التطوعي الفردي وفق النوع
0.637	1.314	1.340	218	0.472	

يتضح من الجدول رقم (10) ما يلي:

أولاً: الفروق وفق متغيري العمر والنوع الاجتماعي: تبين أن قيمة p value تساوي على التوالي: (0.897 - 0.637) وهما قيمتان أكبر من $a = 0.05$ وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آليات تعزيز ممارسة العمل التطوعي المؤسسي لدى طلبة جامعة ظفار وفق المتغيرين المذكورين. أي أن متغير العمر والنوع الاجتماعي لم يكن لهما تأثير في وجهات نظر الطلبة حيال آليات تعزيز الممارسة من حيث أنها آليات ذات أهمية منخفضة، بمعنى أنه على الرغم من اختلاف الفئات العمرية واختلاف النوع الاجتماعي لعينة الدراسة إلا أن ذلك لم يؤثر في اجاباتهم حيال الآليات، وكأنهم بعمر واحد أو نوع اجتماعي واحد، لكن العينة أفادت بأن هناك آليات أكثر أهمية أوردتها في اجابتها عن السؤال المفتوح المتمثل في آليات أخرى تذكر.

ثانياً: الفروق وفق متغير الكلية: تم إجراء اختبار "ONE WAY ANOVA" للتعرف على الفروق والاختلافات الإحصائية بين آليات التعزيز تبعاً للكلية، كما يبين الجدول التالي.

الجدول رقم (11) يبين اختبار ANOVA الفروق بين آليات تعزيز ممارسة العمل التطوعي المؤسسي عند طلبة جامعة ظفار أثناء الجائحة وفقاً لمتغيرات الكلية

Sig.	قيمة (ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المتغيرات
0.001	5.581	0.813	3	2.440	بين المجموعات	الفروق بين آليات تعزيز ممارسة العمل التطوعي الفردي وفق متغير الكلية
		0.146	216	31.480	داخل المجموعات	
			219	33.920	الإجمالي	

يتبين من الجدول (11) أن قيمة p value تساوي 0.001، وهي أقل من 0.05، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أساليب تنمية ممارسة العمل التطوعي المؤسسي لدى طلبة جامعة ظفار وفق متغير الكلية .

ولمعرفة اتجاه الفروق في آليات تعزيز الممارسة وتحديد مصدر الاختلاف وفق متغير الكلية استخدم الباحث الاختبارات البعدية (Post Hoc)؛ كما يوضح الجدول التالي.

جدول رقم (11) يوضح نتائج الاختبارات البعدية (Post Hoc) لتحديد مصدر الاختلاف في آليات تعزيز ممارسة العمل التطوعي في الأزمات لدى طلبة الجامعة تبعاً لمتغير الكلية

المتغيرات	المعنوية
كلية الآداب والعلوم التطبيقية	كلية التجارة والعلوم الإدارية 0.002
	كلية الهندسة 0.064
	كلية الحقوق 0.194
كلية التجارة والعلوم الإدارية	كلية الآداب والعلوم التطبيقية 0.002
	كلية الهندسة 0.598
	كلية الحقوق 0.001
كلية الهندسة	كلية الآداب والعلوم التطبيقية 0.064
	كلية التجارة والعلوم الإدارية 0.598
	كلية الحقوق 0.013
كلية الحقوق	كلية الآداب والعلوم التطبيقية 0.194
	كلية التجارة والعلوم الإدارية 0.001
	كلية الهندسة 0.013

يتضح من الجدول رقم (11) ما يلي:

أولاً: الفروق في آليات تعزيز الممارسة تبعاً لكلية الآداب والعلوم التطبيقية وباقي الكليات:

يوضح الجدول أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في آليات تعزيز الممارسة بين كلية الآداب والعلوم التطبيقية وكلية التجارة والعلوم الإدارية فقط حيث بلغت القيمة المعنوية لكلية التجارة 0.002؛ بمعنى أن الفروق لصالح كلية التجارة. وتعزى هذه النتيجة لاهتمام عمادة كلية التجارة وطلبتها بالشؤون الاجتماعية والتصاقهم ومشاركاتهم الاجتماعية المختلفة. أي أن طلبة كلية التجارة يوافقون على أن آليات تعزيز الممارسة ذات أهمية مرتفعة على عكس ما يراه طلبة كلية الآداب. بينما لم يكن هناك فروق في آليات تعزيز الممارسة بين كلية الآداب والعلوم التطبيقية وباقي الفئات (كلية الهندسة، كلية الحقوق). وتبين أن هناك فروق

ذات دلالة إحصائية في آليات تعزيز الممارسة بين كلية التجارة والعلوم الإدارية وكلية الحقوق، حيث بلغت قيمة المعنوية لكلية الحقوق 0.001. وهي لصالح كلية الحقوق. وترجع هذه النتيجة إلى أن طلبة كلية الحقوق يمنحون آليات تعزيز ممارسة العمل التطوعي الواردة في الاستبانة أهمية أكبر مما يمنحها إياها طلبة كلية التجارة، أي أن طلبة الحقوق يوافقون على الآليات أكثر من موافقة طلبة التجارة. بينما لم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين كلية التجارة والعلوم الإدارية وكلية الهندسة، حيث كانت قيمة الدلالة أعلى من 0.05. ويوضح الجدول أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين كلية الهندسة وكلية الحقوق فقط حيث بلغت قيمة المعنوية 0.013. وهي لصالح كلية الحقوق؛ وتعزى هذه النتيجة لذات الأسباب الآنف ذكرها في تحليل النتيجة بين كلية الحقوق وكلية التجارة. بينما لم يكن هناك فروق بين كلية الهندسة وباقي الفئات (كلية الآداب والعلوم التطبيقية، كلية التجارة والعلوم الإدارية).

المعوقات وآليات تعزيز ممارسة العمل التطوعي المؤسسي أضافتها عينة الدراسة عند إجابتها عن السؤالين المفتوحين المتعلقين بالمعوقات وآليات التعزيز:
أولاً: المعوقات:

الالتزام بالحظر والاختلاف الثقافي بين ولايات محافظة ظفار ويشمل ذلك اللغة وإدراك حجم المسؤولية وإدارة الوقت، والعجز المادي لدى بعض الطلبة، والالتزامات والضغوط الدراسية والصحية أثناء الأزمة، وضعف التوعية الجامعية والمجتمعية عن أهمية العمل التطوعي، والجهل بالفرق التطوعية العاملة في ولايات المحافظة، مع صعوبة الانضمام إليها كأنها شيء خاص بطبقة محددة وأشخاص معينين، إضافة إلى صعوبة القيام بعمل تطوعي بدون ترخيص وصعوبة الحصول على هذا الترخيص، والخجل وضعف الشخصية من ممارسة العمل التطوعي.

ثانياً: آليات التعزيز:

التزام المؤسسات والجماعات والفرق التطوعية بالتخطيط الصحيح وعمل حلقات وندوات ثقافية لهم، وتوفير الدعم المادي والحوافز التشجيعية من قبل المؤسسات المجتمع ورجال الأعمال، وتشجيع العمل التطوعي الجماعي في المجتمع مع المساند للحكومية له، وإنشاء مراكز تدريبية، وضرورة وجود مادة أساسية في العمل التطوعي في المدارس والجامعات، مع وجود فريق تطوعي في الجامعة يحفز الشباب الجامعي على الانضمام إليه وإلى لفرق التطوعية المجتمعية، وإجراء دراسات وأبحاث للتعرف على الفئات المعوزة الفعلية في المجتمع، وأهمية تمكين النساء في العمل التطوعي وتسهيل الدخول والانضمام للفرق التطوعية وإشراك الطلبة فيها، ونشر فرق العمل التطوعية في كافة ولايات المحافظة وتسهيل تكوينها تتكفل بتدريب وتأهيل المتطوعين، والاستفادة من التقنية الحديثة في أعمال التطوع وفي التوعية له، ومن التجارب الدولية الناجحة فيه، زيادة وتير التوعية بالعمل التطوعي، وجود فرق عمل تطوعية لها ترخيص ومنظمة بشكل جيد ولديها خطة وأهداف تسعى لتحقيقها، وأن يكون التطوع في مجموعات تنقسم إلي قسمين قسم للذكور وآخر للإناث تحت إدارة واحدة حيث يتاح للإناث الحرية للإبداع والتطور في هذا المجال.

مستخلص النتائج:

1- إن درجة واقع ممارسة العمل التطوعي المؤسسي لدى طلبة جامعة ظفار في الأزمات "كورونا نموذجاً" قد كانت متوسطة. بمتوسط حسابي (1.90) من أصل (3) درجات.

2- إن درجة معوقات ممارسة العمل التطوعي المؤسسي في جامعة ظفار قد كانت متوسطة. بمتوسط حسابي (1.88) من أصل (3) درجات.

3 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعوقات التي تواجه الطلبة عند ممارسة العمل التطوعي المؤسسي أثناء الأزمات "كورونا أنموذجاً" وفق المتغيرات (العمر والنوع الاجتماعي) حيث جاءت قيمها المحسوبة على التوالي (0.939 - 0.912) وهي أكبر من قيمة "ت" الجدولية عند مستوى الدلالة $a = 0.05$. بينما اتضح أن وجود فروق دالة إحصائية بين معوقات الممارسة وفق متغير الكلية الذي كانت قيمة p value فيه تساوي 0.044، وهي أقل من 0.05، وكانت الفروق لصالح كلية التجارة.

4 - إن آليات تعزيز ممارسة العمل التطوعي المؤسسي لدى العينة منخفضة. وبمتوسط حسابي (1.32) من أصل (3) درجات.

5 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آليات تعزيز ممارسة العمل التطوعي المؤسسي لدى الطلبة تبعاً لمتغيرات الدراسة (العمر - النوع الاجتماعي) حيث كانت قيمها المحسوبة p value تساوي على التوالي (0.637 - 0.897) وهي قيم أكبر من قيمة "ت" الجدولية عند مستوى الدلالة $a = 0.05$. فيما اتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $a = 0.05$ بين آليات تعزيز الممارسة لدى الطلبة تبعاً لمتغير الكلية الذي كانت قيمة p value له تساوي 0.001، وكانت الفروق لصالح كلية الحقوق على باقي الكليات في الجامعة.

عاشراً: التوصيات:

استناداً إلى نتائج الدراسة ومقترحات العينة، فإن الباحث يوصي بما يلي:

- 1 - زيادة برامج التوعية الجامعية والمجتمعية عن العمل التطوعي.
- 2 - استحداث مادة دراسية في الجامعة كمتطلب جامعي إن لم يكن إلزامي فليكن اختياري.

- 3 - إنشاء مركز جامعي وآخر مجتمعي يختص بالتوعية عن العمل التطوعي والبرامج التدريبية فيه.
- 4 - على الجهات المعنية مراجعة وتيسير قوانين الانضمام للمؤسسات التطوعية.
- 5 - نشر مظلة مؤسسات العمل التطوعي في كافة محافظات وولايات السلطنة، وعدم تركها في مناطق بعينها.
- 6 - أن تستثمر الجامعة الكوادر الشبابية في الأعمال التطوعية سنويا بمسابقات وبرامج داخل الجامعة وخارجها.
- 7 - زيادة التنسيق بين الجامعة والمؤسسات والفرق والجماعات التطوعية، لتسهيل انضمام الطلبة لها.

المراجع:

- ابن منظور، محمد جمال الدين. (1408هـ/1987م). معجم لسان العرب (المجلد 4). بيروت، لبنان: دار الجبل.
- أقظم، حسن فخري إبراهيم. (2014). معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي من وجهة نظر المتطوعين والعاملين في مؤسسات المجتمع المدني في محافظة نابلس - رسالة ماجستير. نابلس، فلسطين: كلية الدراسات العليا - جامعة النجاح الوطنية.
- البوسعيدي، راشد بن حمد بن حميد. (2006). العمل التطوعي في المجتمع العماني (الواقع وآليات التفعيل) دراسة ميدانية، الشارقة، الإمارات العربية المتحدة: مجلة شؤون اجتماعية، العدد 89/ ص ص 9-62، الجامعة الأمريكية بالشارقة.
- بن هاية، علي؛ البليش، بلحسن؛ الجيلاني، الحاج يحيى. (1983). القاموس الجديد للطلاب: معجم عربي مدرسي ألفبائي، ط4. الشركة الوطنية للتوزيع. الجزائر.
- بوهبوه، مصطفى. (2020). العمل الخيري التطوعي: أصوله وأبعاده المقاصدية. المغرب - فاس: مركز فاطمة الفهرية للأبحاث والدراسات (مفاد) سلسلة كتب إلكترونية.
- بيت نصيب، خير النساء بنت رمضان بن مستهيل. (2012). رسالة ماجستير. الأبعاد الاجتماعية لمشاركة المرأة العمانية في تنمية المجتمع العماني. القاهرة، جمهورية مصر العربية: كلية الآداب - جامعة عين شمس.
- الجرجاني، علي بن محمد الشريف. (1985-2012). معجم التعريفات (المجلد 1/ ط1). بيروت، لبنان: دار الفضيلة.

الجوزية، ابن القيم. (1998). زاد المعاد في هدى خير العباد. بيروت: مؤسسة الرسالة.

الجوهري وآخرون. (2001). الصحة والمرض: وجهة نظر علم الاجتماع والأنثروبولوجيا (المجلد الطبعة الأولى). الإسكندرية، مصر: دار المعرفة الجامعية.

الحميري، نشوان بن سعيد. (2013). شمس العلوم ودواء كلام العرب من الكلوم. دار الفكر المعاصر.

الخدّام، حمزة خليل. (2013). اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي. الأردن: مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات - العدد الحادي والثلاثون 1.

خطيب، عبد القادر بن ياسين. (28-29 شوال، 1433). الارتقاء بالعمل التطوعي دراسة تأصيلية تطبيقية، بحث مقدم لندوة العمل التطوعي وآفاق المستقبل المنعقدة في جامعة أم القرى. مكة المكرمة، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية: منشورات جامعة أم القرى.

الرازي، أحمد بن فارس. (1399هـ/1979). معجم مقاييس اللغة. (المحقق: عبد السلام محمد هارون، المحرر) دار الفكر.

الراشدية، زيانة بنت ناصر بن سالم. (2016). رسالة ماجستير في التربية تخصص الإرشاد النفسي. الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي وعلاقتها بالدافعية للتطوع لدى عينة من طلبة جامعة نزوى بسلطنة عمان في ضوء بعض المتغيرات. نزوى، نزوى، سلطنة عمان: جامعة نزوى.

رشدي، عثمان. (2013). الريادة والعمل التطوعي. عمان - الأردن: دار الراجحة.

الرفاعي، عبد الله بن أمين. (2016). العمل التطوعي التنموي والاجتماعي في
الفقه الإسلامي، دراسة منشورة بمجلة الدراسات الاجتماعية مارس 2016 العدد
47. تعز، تعز، الجمهورية اليمنية: كلية الحقوق - جامع تعز.

الرميدي، بسام سمير. (2019). أثر تطبيق نمطي القيادة الموزعة والقيادة المهمة
على التهكم التنظيمي: دراسة تطبيقية على شركات السياحة المصرية. القاهرة،
مصر: مجلة اقتصاد المال والأعمال (JFBE)، المجلد 3، العدد 1 الشهر مارس
2019.

الزحيلي، وهبة بن مصطفى. (2011). الفقه الإسلامي وأدلته (المجلد ج10/
ط12). دمشق: دار الفكر.

السلطان، فهد سلطان. (2009). اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل
التطوعي، دراسة تطبيقية بجامعة الملك سعود، منشورة. السعودية: مجلة رسالة
الخليج العربي، العدد 112.

سند، زهراء. (2009). معوقات مشاركة المرأة البحرينية في جهود العمل التطوعي.
رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة البحرين. المنامة، مملكة البحرين: جامعة
البحرين.

الشويحات، صفاء نعمه؛ والقبندة، سهام علي؛ وحواتمه، عادل. (2019). درجة
حدة معوقات العمل التطوعي اجتماعيا وثقافيا من وجهة نظر طلبة الجامعة
الألمانية الأردنية وجامعة الكويت. الأردن: دراسات، العلوم الإنسانية والاجتماعية،
المجلد 46، العدد 1، الملحق 2، عمادة البحث العلمي - الجامعة الأردنية.

صالح، عماد فاروق؛ والمعولي، يحيى بن بدر. (2011). تفعيل دور المرأة في
العمل التطوعي. مسقط، سلطنة عمان: كلية الآداب والعلوم الاجتماعية - جامعة
السلطان قابوس.

العاني، وجيه ثابت؛ ولاشين، محمد عبدالحميد؛ والفهدي، راشد بن سليمان؛ و الحارثية، عائشة بنت سالم. (2015). دراسة دور الجمعيات الأهلية في تحفيز الشباب للعمل التطوعي المرتبط بالعائدات الاجتماعية والاقتصادية في سلطنة عمان. مسقط، سلطنة عمان: جامعة السلطان قابوس - طلية الأدب والعلوم الاجتماعية

العامر، عثمان. (2004). ثقافة التطوع لدى الشباب السعودي: دراسة ميدانية. مصر: المؤتمر العلمي السنوي لقسم أصول التربية (التعليم والتنمية المستدامة) ص 185 - 218.

عبدالعظيم، حسني إبراهيم؛ وأحمد، حسام جابر. (2013). دور العمل التطوعي في تنمية رأس المال الاجتماعي - دراسة ميدانية على عينة من المشاركات في العمل الاجتماعي بمحافظة بني سويف. مجلة كلية الآداب، العدد 27. ص ص 539-648. جامعة بني سويف، مصر.

عبدالفتاح، عايدة فؤاد؛ البوسعيدي، راشد بن حمد؛ جودة، عبد الوهاب؛ المسلمي، شيخة بنت سالم؛ المعولي، يحيى بن بدر. (2011). المجتمع العماني المعاصر. إصدارات جامعة السلطان قابوس. مسقط. سلطنة عمان.

القرآن الكريم: سورة البقرة: الآية:183. سورة يس: الآية 14 الليل: الآية 5-10 - التوبة. الآية:122. العصر: 1-3.

القرني، يعن الله بن علي. (2021). مشاركة الشباب الجامعي في الأعمال التطوعية: الواقع، الفرص، العقبات، آليات التعزيز. دراسة ميدانية على الطلاب والطالبات المنتظمين بجامعة الملك عبد العزيز. جدة، السعودية: مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 18، العدد 1. B.

القصاص، ياسر. (2011). مهام تخطيطية لمواجهة معوقات مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي. دراسة منشورة. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الاجتماعية.

الكفوي، أيوب موسى أبو البقاء. (1998). الكليات معجم في المصطلحات والفروق اللغوية. بيروت: مؤسسة الرسالة.

الكلباني، يونس بن حمدان بن راشد. (2020). دراسة ميدانية دور إدارة المدرسة في تعزيز العمل التطوعي بالمدارس (الإصدار 2/أيار/2020). المجلة العربية للنشر العلمي، العدد التاسع عشر.

مارشال، جوردون. (2000). موسوعة علم الاجتماع (المجلد مج 2/ ط1). (أحمد عبد الله زيدان وآخرون، المترجمون) القاهرة، مصر: المجلس الأعلى للثقافة.

المالكي، سمر بنت محمد بن غرم الله. (1431). رسالة ماجستير. مدى إدراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي. مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية: كلية التربية - جامعة أم القرى.

محمد، محمود ممدوح. (2019). إدارة العمل التطوعي بالمؤسسات التربوية في ضوء بعض الخبرات العالمية. المركز العالمي لدراسات العمل الخيري.

مرطان، سعيد سعد. (2004). مدخل للفكر الاقتصادي في الإسلام (المجلد ط2). بيروت: مؤسسة الرسالة.

مشوم، عبد الرازق. (1407هـ). طرق حماية المجتمع الإسلامي من الأيديولوجيات المقوضة للإسلام، موضوعات الدورة التدريبية السابعة التي نظمها المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، ص 228

المليجي، إبراهيم عبد الهادي. (2001). تنظيم المجتمع: مداخل نظرية ورؤية واقعية. القاهرة: المكتب الجامعي الحديث.

منظمة الأمم المتحدة. (2018). تقرير احصائيات بالمتطوعين على مستوى العالم. المنظمة الدولية للعمل التطوعي.

نزيهة، خليل. (2016). معوقات العمل التطوعي في المجتمع المدني -رسالة دكتوراه غير منشورة - دراسة ميدانية للجمعيات الخيرية بمدينة بسكرة. الجزائر: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر -بسكرة، الجزائر.

موقع ساعة التعداد السكاني العالمية، تمت زيارة الموقع بتاريخ
(<https://www.census.gov/popclock/world/gm2021/8/12>)

وزارة التنمية الاجتماعية. (2015). ميثاق أخلاقيات العمل التطوعي، مطبوعات وزارة التنمية الاجتماعية _ مسقط - سلطنة عمان.

Badri, Amira Y. and et al (2010). The role of universities in social responsibility and civic engagement: The Case of Ahfad University for Women, Annual report, AUW, Sudan.

Benedicta Bull (Feb. 2006). ***Social capital, civil society and the*** Christiaan, G. (1998). ***The Missing Link Social Capital Initiative the World Bank***, Social Development Family, Paper No:3.

Thomaz Waltz, or others, Environmental Dscyhn, in: Social work Journal, vol 9, No. 1, January 1974, pp. 38-46.