

دور حصول أمير الكويت على لقب "قائد للعمل الإنساني" في تحفيز قيم العمل التطوعي لدى طلبة المرحلة الثانوية في دولة الكويت

– المقدمة

يُعد العمل التطوعي عنواناً لتطور وتقدم المجتمعات، وهو السبيل إلى تعزيز السلوك الإنساني الإيجابي، الذي من خلاله يتحقق للوطن التنمية المطلوبة بكافة جوانبها، الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

فالتطوع قيمة إنسانية مرتبطة بالطبيعة البشرية السوية، التي تسعى إلى عمل الخير، وإلى نشر السعادة بين الناس، وهو نشاط يكتسب ويوجه في المراحل الأولى من حياة الإنسان، ومن ثم يتطور عبر الزمن، من خلال الأسرة والمدرسة والإعلام، وغيرها من المؤسسات المجتمعية. كما أنه سلوك إنساني اجتماعي، قد ينشأ في إطار ضيق ثم ينمو ويتطور.

وللعمل التطوعي دور كبير في تطور المجتمعات، لأنه عمل صالح واختياري، نابع من داخل الإنسان دون ضغط من أحد، وليس لمصلحة شخصية، بل الهدف منه هو الخير للجميع. وهو يدل على رقي أفراد هذا المجتمع ومدى الإنسانية التي ينعمون بها، إذا هو مطلب أساسي للعملية التنموية لأي مجتمع، فالإنسان الإيجابي هو العنصر الأول والأهم في تلك العملية.

ولاشك أن المشاركة المجتمعية تؤدي دوراً مهماً في العملية التنموية، يتمثل في المساعدة على تحديد الصعوبات والمشكلات التي تواجه المجتمع، مما يسهل التخطيط في كيفية معالجة تلك المشكلات والصعوبات، وزيادة أوجه التعاون بين مختلف الأطراف ذات العلاقة بالعملية التنموية (منال قدومي، ٢٠٠٨).

لذلك فإن تعميق ثقافة العمل التطوعي ليست مسؤولية جهة بعينها، وإنما هي مسؤولية وطنية تلعب بها المؤسسات كافة دوراً فاعلاً ومؤثراً، لاسيما مؤسسات التنشئة الاجتماعية على اختلافها، وفي مقدمتها المدرسة (رحال، ٢٠٠٦).

وقد اهتمت دولة الكويت حكومةً وشعباً وعلى رأسها قيادتها الحكيمة بالعمل التطوعي، فالكويت سباقة برجاليتها في مساعدة الدول المنكوبة، بغض النظر عن العرق أو الجنس أو الدين، لأن المجتمع الكويتي جُبِل على حب العمل الخيري ومساعدة الآخرين منذ سنين.

وقد ركز صاحب السمو أمير البلاد الشيخ صباح الأحمد الجابر الصباح منذ توليه للسلطة في البلاد، على ضرورة تطبيق القانون على الجميع دون تمييز، وركز على

العمل الإنساني، وأن تكون الكويت منارة للعطاء، فكان صاحب السمو رمزا للإنسانية والعطاء للجميع (الجريدة، ٢٠١٠).

وتكريما لهذا البلد المعطاء ذي الخصال الإنسانية الكريمة، تم اعتبار دولة الكويت في يوم الثلاثاء الموافق ٢٠١٤/٩/٩م مركزاً إنسانياً عالمياً من قبل الأمم المتحدة، ومنحت الأمم المتحدة أيضاً صاحب السمو أمير دولة الكويت الشيخ صباح الأحمد الجابر الصباح لقب قائد العمل الإنساني؛ وذلك لعطائه اللامحدود، ودعمه المتواصل في كافة الجوانب الإنسانية.

ومن هنا أصبح على عاتق المجتمع الكويتي مسؤولية كبيرة، وهي كيفية المحافظة على هذا اللقب، وكيفية غرس حب العمل التطوعي في نفوس أبنائنا، وهي لاشك مسؤولية تربية بالدرجة الأولى، تتحملها الأسرة والمدرسة، ولهذا قصدت هذه الدراسة التعرف على دور حصول أمير الكويت على لقب "قائداً للعمل الإنساني"، في تحفيز قيمة العمل التطوعي لدى طلبة المرحلة الثانوية في دولة الكويت، باعتبارهم الفئة التي تستند عليها الدولة في تحقيق تميماتها المستقبلية، كما تهدف أيضاً إلى معرفة وجهة نظر معلمي ومديري مدارس الثانوية في ذلك، وتحديد دور كل من الجنس وتخصص الطلبة في محوري (تحفيز قيمة العمل التطوعي والمشكلات التي تعيق تحفيز العمل التطوعي) بعد حصول أمير البلاد على لقب "قائداً للعمل الإنساني" لدى طلبة المرحلة الثانوية في دولة الكويت، كما تحاول الدراسة البحث في المشكلات التي تعيق تحفيز قيمة العمل التطوعي، لدى طلبة المرحلة الثانوية في دولة الكويت، من وجهة نظر معلمي ومديري مدارس الثانوية والطلبة أنفسهم.

- مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

يُعدّ العمل التطوعي من الأعمال التي يحتاجها العالم اليوم، خاصة في ظل الظروف الراهنة التي يشهدها العالم من حروب وكوارث وإرهاب، إضافة إلى افتقار الحس الإنساني عند البعض، ونظراً للمكانة التي اكتسبتها دولة الكويت بحصول أمير الكويت الشيخ صباح الأحمد الجابر الصباح لقب "قائداً للعمل الإنساني" عام ٢٠١٤، والتي أكسبت دولة الكويت مكانة مرموقة بين دول العالم، فأصبح هذا اللقب مصدر فخر واعتزاز لكل كويتي، ولأن الشباب هم مستقبل البلد المشرق وأمله الواعد، لذلك كان لا بد من معرفة دور هذا اللقب في دفع الطلاب إلى العمل الإنساني التطوعي، فالحصول على اللقب إنجاز، ولكن المحافظة عليه وكيفية ترسيخه في أبنائنا هو الإنجاز الأكبر، في إكمال مسيرة الخير والعطاء التي عودنا عليها صاحب السمو؛ لذلك قامت الباحثة بإجراء هذه الدراسة للكشف عن دور لقب "قائد للعمل الإنساني" في تحفيز قيمة العمل التطوعي

لدى طلبة الثانوية، وهي تأمل أن يكون هذا اللقب قد حفزهم على هذه القيمة النبيلة، لما له من أثر في تحقيق الأمن والأمان في ووطننا وفي كل بلدان العالم.

وفي ضوء ما سبق، يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

ما الدور الذي يلعبه لقب أمير الكويت "قائداً للعمل الإنساني" في تحفيز قيمة العمل التطوعي لدى طلبة المرحلة الثانوية في دولة الكويت؟

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما دور لقب "قائد للعمل الإنساني" في تحفيز قيمة العمل التطوعي لدى طلبة المرحلة الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر معلمي ومديري المدارس الثانوية؟

٢. ما دور لقب "قائد للعمل الإنساني" في تحفيز قيمة العمل التطوعي لدى طلبة المرحلة الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر الطلبة؟

٣. ما دور كل من الجنس وتخصص الطلبة في محوري (تحفيز قيمة العمل التطوعي والمشكلات التي تعيق تحفيز العمل التطوعي) بعد حصول أمير البلاد على لقب "قائداً للعمل الإنساني" لدى طلبة المرحلة الثانوية في دولة الكويت؟

٤. ما المشكلات التي تعيق تحفيز قيمة العمل التطوعي لدى طلبة المرحلة الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر معلمي ومديري مدارس الثانوية والطلبة أنفسهم؟

- أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة في النقاط التالية:

١. تعد هذه الدراسة الأولى التي تبنت موضوع دور لقب "قائد للعمل الإنساني" ، في تحفيز العمل التطوعي لدى عينة البحث.

٢. إلقاء الضوء على أهمية القدوة، وهو سمو أمير البلاد في ترسيخ قيمة العمل التطوعي لدى الشباب.

٣. تساهم هذه الدراسة توجهات الدولة حول ترسيخ القيم الإنسانية النبيلة، المستمدة من ديننا الحنيف في أبنائنا.

٤. نتائج هذه الدراسة تساعد على توضيح المشكلات التي تعيق تحفيز قيمة العمل التطوعي لدى الشباب، وبالتالي في مدى ممارستهم لها.

- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

١. الكشف عن دور لقب "قائد للعمل الإنساني" في تحفيز قيمة العمل التطوعي، لدى طلبة المرحلة الثانوية في دولة الكويت، من وجهة نظر معلمي ومديري المدارس الثانوية.
٢. الكشف عن دور لقب "قائد للعمل الإنساني" في تحفيز قيمة العمل التطوعي، لدى طلبة المرحلة الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظرهم.
٣. تعرف دور كل من الجنس وتخصص الطلبة في محوري (تحفيز قيمة العمل التطوعي والمشكلات التي تعيق العمل التطوعي) بعد حصول أمير البلاد على لقب "قائدًا للعمل الإنساني" لدى طلبة المرحلة الثانوية في دولة الكويت.
٤. تحديد المشكلات التي تعيق تحفيز قيمة العمل التطوعي لدى طلبة المرحلة الثانوية في دولة الكويت، من وجهة نظر معلمي ومديري مدارس الثانوية والطلبة أنفسهم.

- حدود الدراسة:

تقتصر هذه الدراسة على طلبة المرحلة الثانوية في التعليم العام، وبخاصة طلاب الصف الثاني عشر (ذكورا وإناثا) في منطقة الفروانية التعليمية، من القسمين: العلمي والأدبي، خلال العام الدراسي ٢٠١٥ - ٢٠١٦م الفصل الدراسي الأول.

- مصطلحات الدراسة:

- قائد للعمل الإنساني: لقب حصل عليه صاحب السمو أمير دولة الكويت الشيخ صباح الأحمد الجابر الصباح من قبل منظمة الأمم المتحدة في تاريخ ٩/٩/٢٠١٤م؛ نظرا للأعمال الإنسانية التي تقدمها الكويت لدول العالم المنكوبة.

- قيمة: مفرد "القيم" وهي "المبادئ الأخلاقية والجمالية والمعتقدات والمعايير، التي تعطي ترابطاً وتوجه القرارات للشخص وأفعاله، حيث يعتقد هذه المبادئ، أو تفرض عليه من أغلبية المجتمع، وقد تعرف بالمعايير الاجتماعية" (الدبوس، ٢٠٠٣، ص ١١٠٠). ويقصد بالقيمة هنا المبدأ الذي يؤمن به الشخص ويعبر عنه في سلوكه.

- العمل التطوعي: "هو التبرع بالجهد أو الوقت أو الاثنين معا للقيام بعمل أو أنشطة لخدمة المجتمع، هذا العمل لا يكون مطالباً به الفرد أو مسئولاً عنه، ابتداءً بدافع غير مادي، ولا يأمل المتطوع الحصول على مردود مادي من جراء تطوعه، حتى

وإن كان هناك بعض المزايا المادية، فهي لا تعادل الجهد والوقت المبذول في العمل التطوعي، والمتطوع هو الفرد القائم بذلك التبرع، أي الفاعل للأنشطة" (فيلة والزكي، ٢٠٠٤، ص١٨٧). ويقصد بالعمل التطوعي في هذه الدراسة: هو كل عمل يقدم عليه الشخص، بدون تكليف أو إلزام من أحد، إنما دافعه إليه هو حب الخير للناس، لا ينتظر هذا الشخص جزاء من أحد مقابل أعماله.

- خلفية نظرية عن العمل التطوعي ولقب قائد الإنسانية

أولاً- مفهوم العمل التطوعي

التطوع لغة: "تكلف الطاعة. وتطوع: تنفل: أي قام بالعبادة طائعاً مختاراً دون أن تكون فرضاً لله وفي التنزيل العزيز (فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ) (البقرة: ١٨٤)" (مصطفى، إبراهيم وآخرون، الجزء الثاني، ط٢، ص ٥٧٠).

وإصطلاحاً "عرّف الصفار التطوع بأنه 'ذلك الجهد أو الوقت أو المال الذي يبذله الإنسان في خدمة مجتمعه دون أن يفرض عليه، ودون انتظار عائد مادي في المقابل' (الصفار، ٥١٤٢٥، ص١٨).

وقد أشير إلى تعريف العمل التطوعي شاملاً بأنه "الالتزام بتقديم المساعدة عن طريق بذل الوقت والجهد من أجل مصلحة المجتمع، أو الجماعة، أو البيئة أو الأفراد الذين لا ينتمون إلى أسرة المتطوع بروابط مباشرة وقريبة، مع الاعتبار أن هذه المساعدة لا تتطلب ربحاً مالياً مقابل التطوع" (الأمانة العامة للأوقاف، ٢٠٠٣، ص٩).

ووفقاً للتعريف الشامل للعمل التطوعي توجد نماذج مختلفة للعمل التطوعي:

١. نموذج الأعمال الإنسانية: وهي مستمدة من الدين وقبول القيام بالواجب تجاه المحتاجين والفقراء والمرضى.
٢. نموذج النشاط من أبناء المجتمع: وهو الذي يستمد قوته من العمل الجماعي التطوعي لإحداث التغييرات، وهو غالباً غير رسمي وقوي محلياً.
٣. نموذج المساعدة الذاتية: العون المتبادل: وهو يخص الاحتياجات الخاصة للأفراد، والتي تتحقق من خلال العمل مع أشخاص آخرين لديهم احتياجات مشابهة. (الأمانة العامة للأوقاف، ٢٠٠٣).

كما يمكننا من خلال تعريف العمل التطوعي تحديد عدة مبادئ له، مثل:

١. جهود ذاتية من خلال أفراد أو مؤسسات.
٢. يمارس لخدمة فكرة أو مبدأ معين.

٣. لا ينتظر القائمون عليه مقابلًا ماديًا.
٤. يهدف إلى خدمة المجتمع بشكل عام أو فئة معينة بالمجتمع.
٥. المساهمة في حل مشكلات المجتمع.
٦. تجسيد روح الديمقراطية والانتماء داخل المجتمع. (حماد، ١٩٩٥)

ثانياً- فوائد العمل التطوعي:

يعتبر العمل التطوعي مبادرة إنسانية سامية، نابعة من الداخل الإنساني، إما لرغبة أو دافع ذاتي، بأن المجتمع، بل العالم يحتاج لهذه المبادرة، وعن طريقها سوف تُحل مشكلات لا يمكن حلها إلا بهذه الطريقة، أو لسد وإشباع غريزة إنسانية، هي الرحمة والتكافل الاجتماعي؛ لذلك فإن للعمل التطوعي فوائد عديدة قد لا نعطيها حقها، ولكن يمكن اختصارها فيما يلي:

أ- بالنسبة للمجتمع:

١. يعزز من تماسك المجتمع.
٢. إزالة الحواجز الطبقية، والفروقات المادية، والعرقية بالمجتمع.
٣. يعتبر قوة كبيرة في المجتمع، لإحداث التغيير فيه من خلال تحسين الظروف الحياتية والظروف المعيشية للآخرين.

ب- بالنسبة للمتطوعين:

١. وسيلة للتعبير عن النفس.
٢. تمكين الأفراد من المشاركة لإحداث تغيير إيجابي في مجتمعهم، يشعرون بالأهمية والإيجابية.
٣. يعزز الثقة بالمتطوعين، ويوفر لهم خبرات ومهارات جديدة.
٤. دخول الأفراد بشكل متكرر إلى سوق العمل والوظائف، مما يساعدهم على إعادة النظر في مهنتهم المستقبلية، والانصهار في بوتقة المجتمع.
٥. يساعد المتطوعين كبار السن على المحافظة على صحتهم، والوقاية من ضغط الدم ومستويات الكوليسترول، والتمتع بحياة طويلة مفعمة بالنشاط. (الأمانة العامة للأوقاف، ٢٠٠٣)

ثالثاً- معوقات العمل التطوعي:

العمل التطوعي كأبي عمل يطبق، وبالرغم من أنه عمل إنساني إيجابي وله فوائد عظيمة على الفرد والمجتمع، إلا أن له معوقات قد تحول دون نجاحه، قد نوجزها فيما يلي:

١. الشعور باليأس من إمكانية تغيير الواقع.
٢. عدم توفر وقت فراغ لدى الناس، أو عدم القدرة على إدارة الوقت.
٣. تأثير بعض العوامل الاجتماعي، كاتخفاض التعليم أو الدخل.
٤. قلة الوعي بحجم الفوائد التي ستعود على الناس أنفسهم من جراء هذا العمل.
٥. ضعف منظمات المجتمع المدني.
٦. تضارب المصالح، وتغليب المصلحة الخاصة على المصلحة العامة.
٧. التهرب، وعدم الثقة في النفس، واللامبالاة.
٨. العادات والتقاليد.
٩. الخجل من القيام بالأعمال التطوعية، واعتبارها أعمال دونية، لا تليق بمقام منفذها.
١٠. اعتبار مستواه/ها أعلى من الموضوع، وعدم القناعة بالموضوع أصلاً. (رحال، ٢٠٠٦)
١١. ضعف الوعي والثقافة لدى المواطنين بقيمة التطوع المنظم.
١٢. أن الغالبية العظمى من المتطوعين وفقاً للدراسات الميدانية في العالم العربي في المرحلة العمرية ما بين ٤٥ - ٦٥ سنة.
١٣. عدم توافر التوجيه والتدريب الكافي للمتطوعين. (النايلسي، ٢٠٠٦)

رابعاً- دور المدرسة في تعزيز العمل التطوعي:

تعد المدرسة المؤسسة الاجتماعية الثانية بعد الأسرة في عملية التنشئة الاجتماعية، حيث تقوم بتنشئة الأجيال وإعدادهم؛ روحياً، ومعرفياً، وسلوكياً، وبدنياً، وأخلاقياً، ومهنياً (وظيفة والشهاب، ٢٠٠٣)، فتكسب التلاميذ القيم المرغوبة اجتماعياً كالعامل التطوعي، من خلال مرورهم بخبرات أكاديمية تعدها لهم، فالمدرسة تعتبر امتداداً وظيفياً للأسرة، من خلال تنظيمها لخبرات وعمليات اجتماعية وعقلية ومهارية تقوم على ما بدأتها الأسرة وتزيد عليه (ضياء زاهر، ١٩٩٤)، فهي إلى جانب تنمية التلميذ

معرفيا وسلوكيا تنمي الجانب الوجداني لديه من خلال ما تكسبه من قيم واتجاهات وميول مرغوب فيها (Prowat, R, 1992)، والتي تعد ضرورة لتحقيق هدفها الرئيسي، وهو إعداد مواطن صالح (Parker, W. & Jarolimek, J, 1984). فهي توفر بيئة تساعد على إيجاد حياة متوازنة منسجمة، يعيش فيها التلاميذ في خبرات منظمة ومتسقة، ويعملون من خلالها على تنمية اتجاهات مشتركة وتفكير مشترك (علي، ١٩٩٩).

حيث تمتاز المدرسة عن باقي المؤسسات الاجتماعية بأنها وهي بيئة تربوية مبسطة للمواد العلمية والثقافية، كما أنها تنتقي الثقافة الخالية من الفساد والانحراف، فهي بيئة تربوية توسع أفق الناشئ من خلال تعليمه المباشر، عن طريق خبراته الشخصية وخبرات الآخرين، بيئة واسعة تضم أبناء المجتمع الواحد، وتوحد ميولهم وترعاهم وتصهرهم في بوتقة ثقافية واحدة، مما يسهل التعاون والتفاهم فيما بينهم بعد الخروج إلى معترك الحياة العملية (أبو العينين، ١٩٨٨).

خامسا- لقب قائد للعمل الإنساني:

إن اختيار الأمم المتحدة الكويت في يوم الثلاثاء الموافق التاسع من سبتمبر ٢٠١٤م "مركزا إنسانيا عالميا"، وإطلاق لقب "قائد للعمل الإنساني" على صاحب السمو أمير دولة الكويت الشيخ صباح الأحمد الجابر الصباح، ليس أمرا جديدا أو مستغربا، بل جاء ثمرة لجهود وعطاء إنساني متواصل، منذ خمسة عقود شهد لها العالم أجمع، ومبادرات إنسانية حملت معها بلسم الأمل والتفاؤل للملايين من المنكوبين في شتى أنحاء العالم (بدران، ٢٠١٤). فالكويت دولة وحكومة وشعبا، تحركت على مستوى إنساني عالمي وإقليمي بإنشاء جمعية الهلال الأحمر الكويتي، ثم احتوت على أرضها الصندوق الكويتي للتنمية الاقتصادية، هذا بالإضافة إلى الجمعيات الإنسانية لمساعدة الشعوب في الدول والمناطق الفقيرة، وخاصة في قارتي آسيا وأفريقيا، ولم يقف الدعم الكويتي للدول العربية والإسلامية فقط، بل شمل المجتمع الإنساني بدون حدود أو شروط (العبد الجادر، ٢٠١٤).

فعندما يقف سمو الأمير في قاعة الأمم المتحدة لكي يستلم الاعتراف له كأمرير للأعمال الإنسانية وراعيها، فإنه يستند في ذلك إلى نهج متكامل، أسس منذ بداية الاستقلال، وحصنه سمو الأمير بالآليات المؤثرة بالعطاء السخي، الذي يترفع عن حسابات الأرباح والخسائر، معتمدا على خبرته السياسية والإنسانية الواسعة، وعلى خبرات وجرأة وإيمان الجمعيات والهيئات الخيرية الكويتية في اقتحام العمل الخيري (بشارة، ٢٠١٤).

نبذة عن قدوة الشعب الكويتي أمير الإنسانية:

يعتبر صاحب السمو أمير دولة الكويت الشيخ صباح الأحمد الجابر الصباح أحد رجالات الحكم البارزين في تاريخ الكويت المعاصر، حيث شارك بالتعاون مع رجالات الكويت الأكفاء في إرساء قيم النهضة الحضارية ودعم المسيرة التنموية في الكويت، والارتقاء إلى مصاف الدول المتقدمة (بوير، ٢٠٠٩).

بدأ صاحب السمو حياته العملية في عام ١٩٤٥م كعضو في اللجنة التنفيذية العليا لتنظيم مصالح دولة الكويت، وبعد عشر سنوات ترأس دائرة الشؤون الاجتماعية والعمل ودائرة المطبوعات والنشر، وبعد استقلال الكويت بعام واحد أي عام ١٩٦٢م عُين وزيراً للإرشاد والأنباء (الإعلام حالياً)، ثم في عام ١٩٦٣م تقلد مهمته كوزير للخارجية الكويتية (العبد الجادر، ٢٠١٤).

وخلال السنوات الطويلة التي شغل فيها سموه منصب وزير الخارجية، كان حريصاً على أن لا تكون السياسة الخارجية للكويت مرتبطة برغباته أو مزاجه الشخصي، بل تكون مرتبطة بالتقاليد التي درجت عليها الكويت منذ نشأتها من حيث التوازن في علاقاتها الدولية، وبما ينسجم مع القرارات الخليجية والعربية، من أجل وحدة الصف الخليجي والعربي دون المساس في الوقت نفسه بخصوصية السياسة الخارجية الكويتية (بوير، ٢٠١١).

وفي التاسع والعشرين من يناير عام ٢٠٠٦م بايع مجلس الأمة في جلسته الخاصة بالإجماع سموه ليكون أميراً لدولة الكويت وفق المادة الرابعة من الدستور (بوير، ٢٠١١).

وعبر السياسة الخارجية والسياسة الداخلية، تعامل سموه بضمير إنساني وحس عربي وبمنظور وطني، لتصبح دولة الكويت دولة السلم والأمن والأمان، الداعية إلى السلام العالمي وحقوق الإنسان في كل مكان، حتى أصبحت اليوم وبإقرار عالمي "مركزاً إنسانياً" (العبد الجادر، ٢٠١٤).

لذلك أن يكون المواطن إنساناً، ينبذ الحروب والإرهاب، ويحب إفشاء السلام، ويتمنى الخير للجميع، ويقبل على مساعدة الآخرين إنسانياً، يحلم بأن يعيش في عالم إنساني مثالي، ينتصر فيه الخير والحب على الشر والكرهية، ويرسخ فيه مبدأ الإنسانية، ويحافظ على اللقب الذي منح لنا بعد عناء السنين من قائد مثالي ورجالات أفنوا أعمارهم في حب هذا الوطن، كل ذلك يحتاج لجهود جماعية، وليست فردية، لترسيخ مبدأ القدوة المثالية في أبنائنا، ليكون ووطناً منبع الخير للعالم.

- الدراسات السابقة

نظرا لأهمية العمل التطوعي، وذلك باعتباره ظاهرة إنسانية خيرة تساعد على حل المشكلات التي تواجه الأفراد والمجتمعات، وتحد من آثار الكوارث والنكبات، وتعمل على الارتقاء بمستوى الفرد والمجتمع، فقد تعددت الدراسات التي تناولت هذا الموضوع، ومن أكثر من جانب، سواء دوافعه أو كيفية تطويره، أو التغلب على المعوقات التي تحول دون القيام به.

لذلك سوف يتم التركيز على الدراسات القريبة جدا من موضوع هذه الدراسة، مراعين في ذلك ترتيبها من الأقدم إلى الأحدث.

١- أجرى (المحاميد، ٢٠٠١) دراسة حول دوافع السلوك التطوعي الخيري، وعلاقته ببعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية، وقد أسفرت الدراسة عن عدة نتائج، منها: أن أكثر دوافع التطوع لدى النساء ترتبط بغايات إشباع حاجاتهن الدينية والنفسية والاجتماعية، بالإضافة إلى رغبتهن في كسب مرضاة الله، وقضاء أوقات فراغهن بالأعمال المفيدة لهن ولمجتمعهن، كما أوضحت الدراسة أن دوافع التطوع تتأثر بشكل كبير بالحالة الاقتصادية، فقد كانت النساء الفقيرات أقل تطوعا من النساء غير فقيرات كما أن الاستقرار الاجتماعي له تأثير إيجابي في تفعيل العمل التطوعي للمرأة، حيث وجد أن النساء المتزوجات أكثر إقبالا على العمل التطوعي من النساء العازبات والمطلقات والأرامل، وأوضحت عينة الدراسة حاجة الجمعيات الخيرية لدور المرأة، حيث يمكنها القيام بالعديد من الجهود، مما يزيد من فاعلية هذه الجمعيات للقيام بدورها في خدمة المجتمع.

٢- وهناك دراسة مزراهي (Mizrahi, 2002) التي أوضحت أن العمل التطوعي الخيري له جذور عميقة في المجتمع الأمريكي، وأنه هناك اعتراف بأهمية دور المتطوعين في توفير الخدمات الاجتماعية في مجتمعنا اليوم، وأشارت أيضا إلى دور الجمعية الوطنية لموظفي الخدمات الاجتماعية في تفعيل الاستفادة من الخدمات الخيرية التطوعية، على أساس أن الخدمات التطوعية الخيرية عنصر مكمل لبرامج الخدمات الإنسانية، حيث تعمل الجمعية على إسناد المهام التي تتناسب ومهارات المتطوعين، وكذلك تنظيم برامج تدريبية لهم من خلال مجموعة من المحترفين.

٣- ودراسة برنس (Bruce, 2003) التي أشارت إلى أن المتطوعين مصدر أساسي في تقديم برامج الخدمات الإنسانية، وأوضحت كذلك أن المنظمات الخيرية التطوعية زادت بنسبة ٣٧,٧% خلال المدة ما بين عام ١٩٨٩ وعام ١٩٩٨م بالمجتمع الأمريكي، كما زاد عدد مراكز التطوع، وهذا يشير إلى أن روح المحبة والخير موجودة

وحسنة في المجتمع، كما أن كثيراً من المنظمات الخيرية التطوعية تعتمد في تمويلها على الشركات والمؤسسات الكبيرة بالمجتمع.

٤- أما دراسة جاكويلاين (Jacqueline, 2004) فقد جاءت حول بناء المواطنة والمشاركة التطوعية في المكسيك، والتداعيات الاقتصادية والاجتماعية، وهي أول دراسة مسحية للتطوع الوطني، والتي استمرت ١٢ شهراً، حيث اعتمدت على البحث الكمي والكيفي في جمع البيانات، ومن أهم نتائج هذه الدراسة: أن هناك علاقة طردية بين المستوى التعليمي والمشاركة التطوعية، وأن أكثر من نصف عينة الدراسة ترى أنها لا تملك القدرة على تغيير الأوضاع في المجتمع، وأن نسبة الثقة بالأحزاب السياسية متدنية جداً، كما وجدت الدراسة أن هناك تفاوتاً كبيراً بين الرأي والرغبة في المشاركة، وذلك مع ازدياد المستويات التعليمية لأفراد العينة.

٥- وقد تناولت دراسة ربيكا هانتر (Rebecca Hunter, 2004) الموضوع نفسه، حيث استهدفت إيضاح التأثير الإيجابي للعمل التطوعي على التماسك الاجتماعي، خصوصاً أن المشكلات التي تواجه الدول اليوم أكبر من قدرة الحكومات وحدها على التعامل معها، ومن ثم فالأنشطة الخيرية التطوعية على المستوى الدولي والوطني تساهم في تحسين قدرة الدول النامية ودعم سياسة الإصلاح بها، كما أشارت الدراسة إلى أهمية توظيف واستخدام تقنية الاتصال والإنترنت، في المبادرات التطوعية لتقديم الخدمات الخيرية والإنسانية، حيث ساهمت في توفير المعلومات الاجتماعية والاقتصادية لتقديم الخدمات الخيرية التطوعية على المستوى الدولي وتفعيل عمليات التنمية.

٦- وتعاون كل من ميليجان ونيكولاس (Milligan, C & Nicholas, 2005) في دراسة تناولت الصلات التي تربط الجمعيات التطوعية والتطوع والمواطنة في مدينة جلاسكو الاسكتلندية، حيث ركز الباحثان على المشاكل التي تواجه الجمعيات التطوعية بين مدى النمو التنظيمي وإعادة الهيكلة من أجل تقديم خدمة متكاملة من جهة، والعمل الإيجابي مع المتطوعين وتمكين الناس في المجتمع من جهة أخرى، وقد وجدت الدراسة أن التركيز على النمو التنظيمي يؤدي إلى التجريد وتقوية المواطنة السلبية، وأوصت بأن تعمل المنظمات على تقديم خدماتها لمختلف الفئات، مع الالتزام بالمشاركة الفعلية بالمجتمع.

٧- وقد جرى (رحال، ٢٠٠٦) دراسته التي هدفت إلى إيجاد الحلول الممكنة، لإشكالية انخراط فئات المجتمع المختلفة، كل حسب إمكانياته في الحياة الاجتماعية، وفي القيام بالأعمال التطوعية لصالح المجتمع، وتسهيل الضوء على واقع العمل التطوعي في فلسطين، والكشف عن العقبات والعراقيل التي تحول دون المشاركة الفاعلة في الأعمال التطوعية، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن العمل التطوعي في فلسطين تراجع بشكل كبير منذ قدوم السلطة الفلسطينية، وذلك بسبب تراجع القيم الإيجابية،

وعدم اهتمام مؤسسات التنشئة الاجتماعية على اختلافها بتعميق هذه القيمة لدى الأبناء، وأن هناك ضعفاً في الوعي بمفهوم وفوائد المشاركة في العمل التطوعي، وقلة تشجيع العمل التطوعي من قبل المؤسسات الحكومية والأهلية.

٨- وأجرت (الزبيدي، ٢٠٠٦) دراسة هدفت إلى التعرف على اتجاهات طلبة البكالوريوس في الجامعة الأردنية نحو ظاهرة العمل التطوعي، ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن هناك فروقاً في اتجاهات الطلبة نحو العمل التطوعي، تعزى إلى كل من الجنس لصالح الذكور، ونوع الكلية لصالح الكليات العلمية، وأن هناك علاقة طردية بين مستوى الدراسة والتطوع، حيث إنه كلما ازداد مستوى السنة الدراسية للطلبة ازداد تطوعهم، وأن غالبية الطلبة شجعتهم أسرهم وأصدقائهم على التطوع.

٩- أما دراسة (الجبالي، ٢٠٠٧) فقد هدفت إلى معرفة الدور التربوي للمدرسة الثانوية الحكومية للبنات، فيما يتعلق بتعزيز العمل التطوعي لدى الفتاة السعودية، وذلك من خلال معرفة مدى قيام المدرسة بدورها التربوي، من خلال توضيح مفهوم العمل التطوعي، والتوعية بأهمية العمل التطوعي، وتعزيز قيم التكافل، والتعاون، والإيثار، والبذل والتضحية لدى الفتاة، ومن أهم النتائج التي أسفرت عنها الدراسة: أن المدرسة تقوم بدورها التربوي في تعزيز قيم العمل التطوعي، وتوضيح مفهوم العمل التطوعي، والتوعية بأهميته بدرجة قليلة.

١٠- وقد أجرى (السلطان، ٢٠٠٩) دراسة هدفت إلى الكشف عن اتجاهات الشباب الجامعي نحو ممارسة العمل التطوعي، وماهية الأعمال التطوعية التي يرغبون في ممارستها، وكذلك تحديد المعوقات التي تحول دون التحاق الشباب الجامعي بالأعمال التطوعية، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن أن متوسط ممارسة الشباب الجامعي للعمل التطوعي مستواه ضعيف جداً، وأشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الشباب الجامعي نحو محاور ممارسة العمل التطوعي، والمعوقات التي تحول دون مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي، والأساليب والآليات اللازمة لتفعيل مشاركة الشباب في العمل التطوعي، تعزى إلى أي من متغير الكلية أو التخصص.

١١- وأجرى (الأفندي، ٢٠١٢) دراسة هدفت إلى تعرف دور المدرسة في تعزيز ثقافة العمل التطوعي، لدى طلاب المرحلة الثانوية من خلال المنهاج الدراسي، والأنشطة الطلابية، والتعرف على أثر كل من: الجنس، وعدد سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، وجنس المدرسة، في آراء المعلمين حول دور المدرسة في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب المرحلة الثانوية، وقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المعلمين، حول دور المدرسة في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى

طلاب المرحلة الثانوية، تعزى لمتغيرات الجنس، وعدد سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، وجنس المدرسة.

وفي ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحث بضرورة تضمين دروس في المنهاج المدرسي تركز على مفاهيم العمل التطوعي، وأن تعمل المدرسة على تشجيع الأعمال التطوعية، وخصوصاً في العطل الصيفية، وتنظيم زيارات جماعية للطلاب إلى مؤسسات وجمعيات العمل التطوعي، وإطلاعهم على النشاطات التطوعية التي تقوم بها، وتشجيعهم على الانخراط فيها، وأن تقوم المدرسة بالتنسيق مع المجتمع المحلي بالعمل على توفير مشاريع وبرامج عمل تطوعي، تهدف إلى تنمية روح الانتماء والمبادرة لدى الطلاب.

١٢- وكذلك دراسة راسكوف، وسنديين (Raskoff & Sundeen, 2012) التي هدفت إلى التعرف على دور المدارس الثانوية في تعزيز خدمة المجتمع في جنوب كاليفورنيا، وإلقاء الضوء على دور المدارس في تشجيع المتطوعين لخدمة المجتمع، ومن أهم نتائج الدراسة: أن المدارس الخاصة تقوم بتعزيز ثقافة العمل التطوعي أكثر من المدارس الحكومية، وأن هناك تقصيراً من المدارس الثانوية تجاه تعزيز ثقافة خدمة المجتمع لدى الطلاب، وهي لا تقوم بدورها بشكل جيد تجاه المجتمع من خلال المشاركة في الأنشطة المختلفة.

١٣- وأقد تشاركت كل من (بن شلهوب والخمشي، ٢٠١٣) في دراسة بعنوان "تحو استراتيجية وطنية لتفعيل العمل التطوعي لدى الشباب السعودي"، والتي هدفت إلى التعرف على الواقع الفعلي للعمل التطوعي لديهم، وقد توصلت الدراسة إلى وجود دوافع لدى الشباب للعمل التطوعي، كما أن هناك معوقات تحد من مشاركتهم وتنوع المشاركة لديهم، بالإضافة إلى أن هناك تصورات لدى الشباب السعودي نحو العمل التطوعي.

١٤- وأجرت (عبد النبي، ٢٠١٤) دراسة هدفت إلى التعرف على آراء طلبة الثانوية من الكويتيين بالمدارس الخاصة نحو العمل التطوعي، والتي أسفرت عن أن هناك تنوعاً في الخطط والوسائل المتبعة في المدرسة لتفعيل مشاركة الطلبة، وأن مشاركة الطلبة كانت متوسطة، وأن هناك فوائد عديدة يرى الطالب أنه يكتسبها من خلال التطوع، كالثقة بالنفس والرضا والتعود على العمل الجماعي في فريق واحد وتنمية الإحساس بالمسئولية تجاه الآخرين، كما أسفرت عن أن هناك معوقات تعوق العمل التطوعي لدى الطالب الكويتي، ومن أهم هذه المعوقات: عدم وجود وقت فراغ، وعدم القدرة على التوفيق بين الدراسة والعمل التطوعي، إضافة إلى تعارض مواعيد الدوام المدرسي مع فترة ممارسة العمل التطوعي.

يتضح من خلال هذا العرض لبعض الدراسات السابقة العربية والأجنبية، أنها جميعاً اتفقت على أهمية العمل التطوعي في تطور وتنمية الفرد والمجتمع، وفي أبعاده المستقبلية عليهما، وأكدت على ضرورة تعزيز هذه القيمة، وأوضحت أن الأفراد يبدون إيجابيين مع الأعمال الخيرية، وهناك دوافع إنسانية إيجابية لديهم، واتفقت أيضاً في أن التصغير دائماً يكون في الهيئات التي تقوم على هذا العمل التطوعي، وفي كيفية التنسيق مع المتطوعين، وتوفير الأجواء والظروف الملائمة لهم للإقبال عليه، أما بالنسبة للمتغيرات فلم تبد الدراسات شيئاً واضحاً بخصوص متغير جنس المتطوعين، وبالنسبة لمتغير المستوى الدراسي فقد بينت دراسة كلا من (جاكيولين، ٢٠١٤) و(الزبيدي، ٢٠٠٦)، بأن هناك علاقة طردية بين المستوى الدراسي والإقبال على العمل التطوعي، ونحن في هذه الدراسة سوف نحاول أن نبحت في دور القدوة في تعزيز وتحفيز قيمة العمل التطوعي في الطلبة، من خلال دراسة دور لقب "قائد للعمل الإنساني" في تحفيز قيمة العمل التطوعي لدى طلبة المرحلة الثانوية في دولة الكويت، من وجهة نظر معلمي ومديري المدارس الثانوية والطلبة أنفسهم، وسنبحت أيضاً في دور كل من الجنس والمستوى الدراسي للطلبة في تعزيز قيمة العمل التطوعي، مع تحديد المشكلات التي تعيق العمل التطوعي بعد حصول أمير البلاد على هذا اللقب، والتطرق للمشكلات التي تعيق تحفيز قيمة العمل التطوعي، لدى طلبة المرحلة الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر عينة الدراسة.

- منهج الدراسة

تم تطبيق المنهج الوصفي الذي يعتمد على "وصف الظاهرة كما هي في الواقع، أو وصف الأوضاع القائمة فعلاً، أي وصف ما هو كائن، بموجبه توصف الظروف القائمة وتحلل وتفسر وتجرى المقارنات وتكتشف العلاقات" (عطية، ٢٠٠٩، ص ٦١).

- مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من طلبة الصف الثاني عشر (علمي / أدبي)، ومعلمي ومديري المدارس الثانوية الحكومية بدولة الكويت.

وقد اشتملت عينة الدراسة على عدد (٣٩٠) طالباً وطالبة، وانقسمت من حيث الجنس إلى: (١٩١ طالبا و ١٩٩ طالبة)، وكلهم ينتمون إلى الصف الثاني عشر بقسميه العلمي والأدبي، وتمثل العينة نسبة ٣,٢% من المجتمع الأصلي، أما بالنسبة لعينة المعلمين والمدراء فقد بلغ حجم العينة عدد (٢٣٩)، وتمثل العينة نسبة ٥,٥% من المجتمع الأصلي، منهم (٢٣٥) معلماً ومعلمة، وكان نصيب المعلمين (١٢٩) معلماً وعدد المعلمات (١٠٦) معلمة، ومن فئة المديرين والمديرات ضمنت العينة مديريين ومديرتين. وقد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من عدد (٤) مدارس بمنطقة

الفروانية التعليمية، وقد طبقت الاستبانة على عينة الطلبة في الفصل بشكل جماعي، ولم يُجبر أحد منهم على الاشتراك وكان تعاونهم جيداً، والجداول (١)، (٢)، (٣)، (٤) توضح وصف العينة والبيانات الديموغرافية.

جدول (١)

عدد المجتمع الأصلي وحجم العينة للطلاب *

حجم العينة		طلاب الثاني عشر بالمجتمع الأصلي		
علمي		علمي	أدبي	
		١١٥٩	٨٩٠	العاصمة
		١١٢١	٦٩٩	حولي
		١١٣٢	١٤٩٣	الأحمدي
٢١٦	١٦٤	١٢٢٩	١٣٥٤	الفروانية
		٩٨١	١٠٤٥	الجهراء
		٧٦٣	٧٨٩	مبارك الكبير
		٦٣٨٥	٦٢٧٠	مجموع كل قسم
٣٩٠		١٢٦٥٥		المجموع الكلي
٣,٢		النسبة		

* المصدر: (دولة الكويت - وزارة التربية - قطاع التخطيط والمعلومات - إدارة التخطيط - مراقبة التغيرات البيئية - المجموعة الإحصائية للتعليم (٢٠١٣ - ٢٠١٤).

الجدول (١) يظهر أن نسبة عينة الطلاب بلغت ٣,٢% من المجتمع الأصلي.

جدول (٢)

عدد المجتمع الأصلي وحجم العينة للمعلمين *

حجم العينة	المعلمين بالمجتمع الأصلي			المرحلة
	المجموع	غ كويتي	كويتي	
-				رياض أطفال
-	٥٦٤٦	١٩٢	٥٤٥٤	الابتدائية
-	٢١٩١٨	٧٠٥٤	١٤٨٦٤	المتوسطة
-	١٧٨٩٠	٩١٥٧	٨٧٣٣	

٢٣٣	١٢٧٣٠	٧٧٣٢	٤٩٩٨	الثانوية
-	٥٨١٨٤	٢٤١٣٥	٣٤٠٤٩	المجموع
٥,٥	النسبة			

* المصدر: (دولة الكويت - وزارة التربية - قطاع التخطيط والمعلومات - إدارة التخطيط - مراقبة التغيرات البيئية - المجموعة الإحصائية للتعليم (٢٠١٣ - ٢٠١٤)).

الجدول (٢) يظهر أن نسبة عينة المعلمين والمعلمات بلغت ٥,٥% من المجتمع الأصلي.

جدول (٣)

توزيع عينة الدراسة (الطلبة) حسب الجنس والتخصص

النسبة	العدد	العينة	
٤٨,٩٨	١٩١	ذكور	الجنس
٥١,٠٢	١٩٩	إناث	
٥٥,٣٨	٢١٦	علمي	التخصص
٤٤,٦٢	١٧٤	أدبي	

جدول (٤)

عينة المعلمين ومدراء المدارس حسب الجنس

النسبة	العدد	العينة	
٥٤,٨١	١٣١	ذكور	الجنس
٤٥,١٨	١٠٨	إناث	
٩٨,٣٢	٢٣٥	معلمين ومعلمات	الوظيفة
١,٦٧	٤	مديرين ومديرات	

- أداة الدراسة

تم استخدام استباننتين، قامت الباحثة بإعدادهما، وهما يهدفان إلى (التعرف على دور حصول أمير الكويت على لقب "قائداً للعمل الإنساني" في تحفيز قيمة العمل

التطوعي لدى طلبة المرحلة الثانوية في دولة الكويت)، من وجهة نظر كل من الطلاب والمعلمين.

وقد مر إعداد الاستبانتين بالخطوات التالية:

الخطوة الأولى: تحديد محاور الاستبانتين:

استندت الباحثة في تحديدها لمحاور الاستبانتين على الإطار النظري، المتعلق بقيمة العمل التطوعي وآراء المحكمين، والتي يمكن من خلالها الكشف عن مدى إسهام حصول أمير الكويت على لقب "قائداً للعمل الإنساني" في تحفيز قيمة العمل التطوعي.

الخطوة الثانية: صياغة عبارات الاستبانتين:

بعد الاطلاع على آراء السادة المحكمين، تم تحديد محورين في كلتا الاستبانتين، حيث قامت الباحثة بصياغة العبارات المندرجة تحت محاورها، وبلغت (٢١) عبارة، موزعة على المحورين التاليين:

١. دور لقب "قائد العمل الإنساني" في تحفيز قيمة العمل التطوعي لدى الطلبة وتكون من (١٢ بنداً).

٢. المشكلات التي تعيق تحفيز العمل التطوعي لدى الطلبة وضمن (٩ بنود).

- طريقة قياس الدرجات:

تم وضع خمس اختيارات للحصول على استجابات أكثر دقة، متدرجة من (١) - (٥)، وتمثل في الفئات التالية:
(١) غير موافق بشدة (٢) غير موافق (٣) محايد (٤) موافق (٥) موافق بشدة .

كما شملت الاستبانة على سؤالين مفتوحين لعينة الدراسة من طلاب ومعلمين، كي يتاح لهم كتابة ما يرونه من دور حصول أمير البلاد على لقب "قائد للعمل الإنساني" في تحفيز العمل التطوعي، ولم يتم ذكره في بنود الاستبانة، وكذلك كتابة ما يرونه من مشكلات أخرى تعيق مشاركة الطلبة في العمل التطوعي، ولم يدرج ضمن البنود الخاصة بالمشكلات التي تعيق مشاركة الطلبة في العمل التطوعي.

- إجراءات صدق وثبات أدوات الدراسة:

أولاً: الصدق: Validity

يقصد بصدق الاستبانة هو "مدى صلاحية استخدام درجات المقياس بتفسيرات معينة" (أبو علام، ١٩٩٩، ص ٤١٢)، وقامت الباحثة بالتأكد من صدق الاستبانة على النحو التالي:

١. صدق المحكمين، حيث عُرِضت الاستبانة بصورتها الأولية على مجموعة من الأساتذة المختصين في كليات (التربية الأساسية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي بالكويت، وجامعة الكويت، وجامعة القاهرة)، وقد طلبت الباحثة من السادة المحكمين إبداء آرائهم حول الأدوات بالنسبة لعباراتهما، ومدى انتمائها للمحاور التي أدرجت تحتها، والتأكد من سلامتها اللغوية، ودرجة وضوح صياغتها، ومدى ملاءمتها لقياس ما وضعت من أجله، وإمكان تعديل أو حذف أو إضافة بعض العبارات، وبناء على ذلك، فقد حصلت الباحثة على مجموعة قيّمة من الملاحظات، والتي على ضوءها قامت بتعديل بعض العبارات في كلتا الاستبانتين.

٢. صدق الاتساق الداخلي للمحاور **Internal Consistency**، للوقوف على مدى اتساق كل بند من بنود الاستبانتين مع الدرجة الكلية لهما، وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط، وقد قامت الباحثة بتطبيق الاستبانة الخاصة بالطلبة على عينة استطلاعية تكونت من (٤٠ طالبا)، تم اختيارها عشوائياً، وبعد استبعاد عدد (٧) استبانات غير كاملة البيانات أصبح عدد العينة (٣٤)، من طلبة الصف الثاني عشر بالتعليم العام، وكذلك بتطبيق الاستبانة الخاصة بالمعلمين على عينة استطلاعية، تكونت من (٣٠) معلماً، وقد جاءت نتائج معاملات الارتباط كالتالي:

أ- الاستبانة الخاصة بالطلبة، وفيها تبين وجود ارتباط موجب دال بين كل استجابات عينة الدراسة على بنود الاستبانة والدرجة الكلية، لبنود محور (دور لقب قائد الإنسانية في تحفيز قيمة العمل التطوعي لدى الطلبة) عند مستوى ٠،٠١، بعدد (١١) بنداً وعند مستوى ٠،٠٥ في بند (١)، وقد بلغ أقل ارتباط (٠،٤٢٧)، بينما بلغ أكبر ارتباط (٠،٧٦٣).

وكذلك نتائج معاملات الارتباط بالبنود والدرجة الكلية للاستبانة الخاصة ببنود محور (المشكلات التي تعيق تعيق تحفيز العمل التطوعي لدى الطلبة) عند مستوى ٠،٠١ بكل البنود، فقد بلغ أقل ارتباط (٠،٥١١)، بينما بلغ أكبر ارتباط (٠،٨٠٠).

ب- الاستبانات الخاصة بالمعلمين، ومن خلالها تبين وجود ارتباط موجب دال بين كل استجابات العينة على بنود الاستبانة والدرجة الكلية لبنود محور (دور لقب قائد الإنسانية في تحفيز قيمة العمل التطوعي لدى الطلبة) عند مستوى ٠،٠١ بجميع البنود،

وقد بلغ أقل ارتباط (٠,٦٥٦)، بينما بلغ أكبر ارتباط (٠,٧٦٣).

أما بالنسبة لنتائج معاملات الارتباط بالبنود والدرجة الكلية لاستبانة المعلمين، الخاصة بمحور (المشكلات التي تعيق تحفيز العمل التطوعي لدى الطلبة) عند مستوى ٠,٠١ بكل البنود، فقد بلغ أقل ارتباط (٠,٥٥١)، بينما بلغ أكبر ارتباط (٠,٦٧٦).

ثانياً: الثبات: Reliability

ويقصد بالثبات مدى اتساق نتائج المقياس "أي أنها تعطي نفس النتائج تقريبا، إذا تم إعادة تطبيقها أكثر من مرة في نفس الظروف والشروط" (أبو علام، ١٩٩٩، ص٤١٢)، وقد قامت الباحثة بالتحقق من ثبات الاستبيانين على العينتين الاستطلاعتين، اللتين تم اختيارهما عشوائياً من الطلاب والمعلمين، بحساب ثبات المقاييس ككل، بطريقتي القسمة النصفية Split-half وألفا كرونباخ AlphaCronbach وجاءت النتائج بحصول الاستبانة الخاصة بالطلبة على ثبات مرتفع، مما يدفعنا إلى الاطمئنان عند استخدامهما، حيث بلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ لمحور (دور لقب قائد الإنسانية في تحفيز قيمة العمل التطوعي لدى الطلبة) (٠,٨٣٣)، وبطريقة التجزئة النصفية (٠,٨١٠) وبالنسبة لمحور (المشكلات التي تعيق تحفيز العمل التطوعي لدى الطلبة) فقد بلغ معامل الثبات ألفا كرونباخ (٠,٨٣٩)، وبطريقة التجزئة النصفية (٠,٧٦٠).

أما بالنسبة للاستبانة الخاصة بالمعلمين فإن معامل ثبات ألفا كرونباخ لمحور (دور لقب قائد الإنسانية في تحفيز قيمة العمل التطوعي لدى الطلبة)، (٠,٧٩٧)، وبطريقة التجزئة النصفية وصل إلى (٠,٨٢٠)، وبالنسبة لمحور (المشكلات التي تعيق تحفيز العمل التطوعي لدى الطلبة) فقد بلغ معامل الثبات ألفا كرونباخ (٠,٨٦٨)، وبطريقة التجزئة النصفية (٠,٧٧٨).

- الأساليب الإحصائية

لتحليل بيانات الدراسة ووصف إجابات أفراد العينة، استخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية التالية:

١. المتوسط الحسابي.
٢. الانحراف المعياري.
٣. اختبار (ت) للدلالة الإحصائية بين المتوسطات الحسابية.

- نتائج الدراسة ومناقشتها

السؤال الأول: ما دور لقب "قائد للعمل الإنساني" في تحفيز قيمة العمل التطوعي، لدى طلبة المرحلة الثانوية في دولة الكويت، من وجهة نظر معلمي ومديري المدارس الثانوية؟

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل بند من بنود محور (دور لقب "قائد للعمل الإنساني" في تحفيز قيمة العمل التطوعي لدى الطلبة)، في استبانة معلمي ومديري المدارس الثانوية (ن=٢٣٩)، كما هو موضح بالجدول (٥):

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبنود (دور لقب "قائد للعمل الإنساني" في تحفيز قيمة العمل التطوعي لدى الطلبة) من وجهة نظر معلمي ومديري المدارس الثانوية

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة القبول
١	زادت مشاركة الطلبة في الأعمال التطوعية بعد حصول أمير البلاد على لقب قائداً للعمل الإنساني.	٣،٩٥	٠،٩٥	كبيرة
٢	لم يؤثر اللقب في تحفيز قيمة العمل التطوعي لدى الطلبة.	٣،١٨	١،٢٦	كبيرة
٣	وجود القائد القدوة بالأعمال الإنسانية يؤثر بشكل إيجابي على قيمة العمل التطوعي لدى الطلبة.	٤،٣٢	٠،٧٣	كبيرة جداً
٤	يحرص الطلبة على المشاركة في الأعمال التطوعية بعد حصول أمير البلاد على لقب قائداً للعمل الإنساني.	٤،٠١	٠،٩٢	كبيرة

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة القبول
٥	زاد الوعي لدى الطلبة بأهمية العمل التطوعي بعد حصول الأمير على اللقب.	٤،١٢	٠،٨٧	كبيرة
٦	احتفالات المدرسة بحصول الأمير على لقب قائداً للعمل الإنساني حفزت الطلبة على الإقبال على العمل التطوعي.	٤،١٢	٠،٩٠	كبيرة
٧	زادت الفرق التطوعية بالمدرسة بعد حصول أمير البلاد على لقب قائداً للعمل الإنساني.	٣،٩١	٠،٩٥	كبيرة
٨	أرى أن المشاركة في الأعمال التطوعية لدى الطلبة لم يطرأ عليها أي تغير بعد حصول أمير البلاد على اللقب.	٢،٦١	١،٢٣	متوسط
٩	لقب قائد للعمل الإنساني وحده غير كاف في تحفيز العمل التطوعي لدى الطلبة.	٢،٣١	١،١٩	ضعيف
١٠	يحتاج لقب قائد للعمل الإنساني إلى دعم من قبل جميع مؤسسات الدولة المجتمعية حتى يكون له أثر فعال في غرس القيم الإنسانية لدى الطلبة.	٤،٤٦	٠،٧١	كبيرة جدا
١١	تحفيز العمل التطوعي لدى الطلبة وخاصة بعد حصول أمير الكويت على لقب قائداً للعمل الإنساني يحتاج إلى دعم ومشاركة من قبل أولياء الأمور.	٤،٣٩	٠،٧٣	كبيرة جدا
١٢	يسهم لقب قائد للعمل الإنساني بشكل فعال في غرس قيمة العمل التطوعي لدى الطلبة.	٤،٣٣	٠،٧٦	كبيرة جدا

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة القبول
	الاستبانة ككل	٣،٨١	٠،٤٦	كبيرة

المتوسط الكلي لإجابات (المعلمين ومديري المدارس) على المحور الأول، والذي يتناول (دور لقب "قائد للعمل الإنساني" في تحفيز قيمة العمل التطوعي لدى الطلبة) كما هو موضح بالجدول (٥) بلغ (٣،٨١) بانحراف معياري (٠،٤٦)، وهذا يعني أن المتوسط الحسابي للمحور يقع ضمن فئة متحققة بدرجة كبيرة، كما يظهر الجدول بأن هناك أربع عبارات قد حصلت على متوسطات مرتفعة، حيث بلغ متوسطات العبارات ما بين (٤،٣٢ - ٤،٤٦) وهي: دور مؤسسات الدولة في دعم لقب قائد للعمل الإنساني حتى يكون له أثر فعال في غرس القيم الإنسانية لدى الطلبة، وكذلك الدعم المنتظر من قبل أولياء الأمور ليكون اللقب محفزاً للطلبة للعمل التطوعي، وقد جاءت متوسطات الموافقة مرتفعة، كذلك في أن لقب قائد للعمل الإنساني أسهم بشكل فعال في غرس قيمة العمل التطوعي لدى الطلبة، ووجود القائد القدوة بالأعمال الإنسانية يؤثر بشكل إيجابي على قيمة العمل التطوعي لدى الطلبة، وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة (رحال، ٢٠٠٦)، والذي أشار إلى أن العمل التطوعي في فلسطين تراجع بشكل كبير منذ قدوم السلطة الفلسطينية، وذلك بسبب تراجع القيم الإيجابية، وعدم اهتمام مؤسسات التنشئة الاجتماعية على اختلافها بتعميق هذه القيمة لدى الأبناء، وأن هناك ضعفاً في الوعي بمفهوم وفوائد المشاركة في العمل التطوعي، وقلة تشجيع العمل التطوعي من قبل المؤسسات الحكومية والأهلية، وهذا يؤكد على أن للحكومة دوراً مهماً في غرس القيم الإيجابية بالمجتمع.

كما حصلت العبارتان (٨ ، ٩) على أقل المتوسطات وهما، العبارة رقم (٨) (أرى أن المشاركة في الأعمال التطوعية لدى الطلبة لم يطرأ عليها أي تغير بعد حصول أمير البلاد على اللقب)، فقد حصلت على متوسط حسابي بلغ (٢،٦٢) وهو متوسط أقل من المتوسط الحسابي العام للمحور، أي متحققة بدرجة متوسطة، وهي عبارة تنفي أن المشاركة في الأعمال التطوعية لدى الطلبة شهدت تغيراً بعد حصول أمير البلاد على اللقب، حيث رفض غالبية العينة ما نصت عليه هذه العبارة، وهذا تأكيد على أن اللقب أحدث تغييراً بالطلبة من ناحية إقبالهم على الأعمال التطوعية.

وأما العبارة رقم (٩) والتي تنص على أن (لقب قائد للعمل الإنساني وحده غير كاف في تحفيز العمل التطوعي لدى الطلبة) فقد حصلت على أقل متوسط حسابي في هذا المحور حيث بلغ (٢،٣١) وهو متوسط أقل من المتوسط الحسابي العام للمحور أي متحققة بدرجة ضعيفة، وبما أنها عبارة تنفي أن لقب قائد للعمل الإنساني وحده يكفي

في تحفيز العمل التطوعي لدى الطلبة، فقد رفض غالبية العينة ما نصت عليه هذه العبارة، أي أن لقب قائد للعمل الإنساني يحفز على العمل التطوعي لديهم.

فيما حصلت باقي العبارات على متوسطات ما بين: (٣،١٨ - ٤،١٢) وهي متوسطات تقع ضمن فئة متحققة بدرجة كبيرة، ونصت هذه العبارات بالترتيب من الأعلى إلى الأقل من ناحية المتوسط الحسابي على (احتفالات المدرسة بحصول الأمير على لقب قائداً للعمل الإنساني حفزت الطلبة على الإقبال على العمل التطوعي، زاد الوعي لدى الطلبة بأهمية العمل التطوعي بعد حصول الأمير على اللقب، يحرص الطلبة على المشاركة في الأعمال التطوعية بعد حصول أمير البلاد على لقب قائداً للعمل الإنساني، زادت مشاركة الطلبة بالأعمال التطوعية بعد حصول أمير البلاد على لقب قائداً للعمل الإنساني، زادت الفرق التطوعية بالمدرسة بعد حصول أمير البلاد على لقب قائداً للعمل الإنساني، لم يؤثر اللقب في تحفيز قيمة العمل التطوعي لدى الطلبة)، وهي الأقل من ناحية المتوسط الحسابي.

ومن خلال تلك النتائج الواردة بالجدول يتضح للباحثة أن لقب قائد للعمل الإنساني، كان له أثر في تحفيز قيمة العمل التطوعي لدى الطلبة، كقدوة وحافز، ولا يمكن تجاهل هذا الدور، فللقدوة دور كبير في تحفيز المتعلم على قيمة نريد أن تغرسها فيه، كما ذكرنا في الإطار النظري، فما بالك إذا كان قائد البلد هو القدوة في العطاء، كما تؤكد النتائج أن للمؤسسات الاجتماعية كالإعلام والمسجد وغيرهما، دوراً كبيراً في غرس القيم والمبادئ الإنسانية فهي سلاح ذو حدين، إما أن تكون عنصراً مسانداً للأسرة والمدرسة، أو تكون على النقيض من ذلك، وكذلك لا يمكن أن نغفل دور المؤسسة الأولى في التنشئة الاجتماعية وهي الأسرة، وقد حصلت تلك المؤسسة فيها على موافقة مرتفعة في دعم القيم التي تريد الدولة بشكل عام أن تغرسها في أبنائها، ودورها المساند للمدرسة في ذلك، فلكي تعمل المدرسة على مشروع معين مكلفه به من الدولة، لا بد من دعم جميع مؤسسات التنشئة الاجتماعية لها، فهي تعمل جميعاً في بوتقة واحدة هدفها الطالب، الفرد، شاب المستقبل وعماد الوطن.

السؤال الثاني: ما دور لقب "قائد للعمل الإنساني" في تحفيز قيمة العمل التطوعي لدى طلبة المرحلة الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر الطلبة؟

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل بند من بنود محور (دور لقب "قائد للعمل الإنساني" في تحفيز قيمة العمل التطوعي لدى الطلبة) في استبانة الطلبة (ن=٣٩٠)، كما هو موضح بالجدول (٦):

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبنود (دور لقب قائد الإنسانية في تحفيز قيمة العمل التطوعي لدى الطلبة)

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة القبول
١	وجود القائد الإنساني القدوة حفزني للمشاركة في الأعمال التطوعية.	٤،١٠	٠،٩١	كبيرة
٢	زاد حماسي لأعمال التطوعية الإنسانية بعد حصول أمير البلاد على لقب قائداً للعمل الإنساني.	٤،٠٠	٠،٩٨	كبيرة
٣	بعد حصول الأمير علي اللقب أرى أن التطوع أصبح واجباً وطنياً.	٣،٧٤	١،٠٨	كبيرة
٤	أعتقد أن المشاركة في الأعمال التطوعية أصبحت مسؤولية مجتمعية بعد حصول الأمير على اللقب.	٣،٧٢	١،١٠	كبيرة
٥	لقب قائد للعمل الإنساني لا يدفعني إلى مشاركة في الأعمال التطوعية الإنسانية.	٢،٤١	١،٢٥	ضعيفة
٦	سوف أشارك في الأعمال التطوعية التي ترفع اسم بلادي عالياً.	٤،١٣	١،٠٢	كبيرة
٧	أريد المشاركة في مجالات العمل التطوعي المختلفة قدوة بالأمير الإنساني.	٣،٩٧	٠،٩٩	كبيرة
٨	أصبحت أشارك في الأعمال التطوعية في المدرسة بعد حصول أمير البلاد على لقب قائداً للعمل الإنساني.	٢،٦٢	١،٢٣	متوسطة
٩	أسعى للتطوع بأي جهة تحتاج إلى متطوعين منذ أن عرفت من خلال طابور الصباح والإعلام أن بلدي الكويت رمز التطوع والعمل الإنساني.	٢،٢٢	١،١١	ضعيفة

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة القبول
١٠	لقب قائد للعمل الإنساني نمى لدي الشعور بضرورة الانخراط في الأعمال التطوعية.	٣،٧٩	١،٠٨	كبيرة
١١	لقب قائد للعمل الإنساني حفزني على تشجيع الآخرين على القيام بالأعمال التطوعية.	٣،٩١	١،٠٣	كبيرة
١٢	لقب قائد للعمل الإنساني حفزني للنظر إلى العمل التطوعي كضرورة إنسانية لخدمة المجتمع.	٣،٩٨	١،٠١	كبيرة
	الاستبانة ككل	٣،٥٥	٠،٤٥	كبيرة

يُظهر الجدول (٦) المتوسط الكلي لنتائج إجابات (الطلبة - الطالبات) عينة الدراسة، على المحور الأول، والذي يتضمن (دور لقب "قائد للعمل الإنساني" في تحفيز قيمة العمل التطوعي لدى الطلبة)، وقد بلغ درجة عالية، وهي (٣،٥٥) بانحراف معياري (٠،٤٥)، حيث حصلت تسع عبارات على متوسطات مرتفعة، فقد بلغت متوسطات العبارات ما بين: (٣،٧٢ - ٤،١٣)، وجاءت تنازلياً كالتالي: (سوف أشارك في الأعمال التطوعية التي ترفع اسم بلادي عالياً، وجود القائد الإنساني القدوة حفزني للمشاركة في الأعمال التطوعية، زاد حماسي للأعمال التطوعية الإنسانية بعد حصول أمير البلاد على لقب قائداً للعمل الإنساني، لقب قائد للعمل الإنساني حفزني للنظر إلى العمل التطوعي كضرورة إنسانية لخدمة المجتمع، أريد المشاركة في مجالات العمل التطوعي المختلفة قدوة بالأمير الإنساني، لقب قائد للعمل الإنساني حفزني على تشجيع الآخرين على القيام بالأعمال التطوعية، لقب قائد للعمل الإنساني نمى لدي الشعور بضرورة الانخراط بالأعمال التطوعية، بعد حصول الأمير على اللقب أرى أن التطوع أصبح واجباً وطنياً، أعتقد أن المشاركة في الأعمال التطوعية أصبحت مسؤولية مجتمعية بعد حصول الأمير على اللقب). وهذه النتيجة تؤكد مناقشة نتائج المعلمين ومديري المدارس في السؤال الأول، وتدعم إجاباتهم، بأن وجود القائد القدوة في العمل الإنساني التطوعي حافز وذو تأثير قوي على دعم قيمة التطوع لدى الطلبة، بالإضافة إلى وعي الطلبة بأهمية العمل التطوعي، وضرورة مشاركة المؤسسات المجتمعية في دعم هذه القيمة الإنسانية، والرغبة لديهم كذلك في التطوع، وهذا يؤكد ما ذكرناه في الإطار النظري، بأن المجتمع الكويتي جُبِل على حب العمل الخيري، وهؤلاء الطلبة ما هم إلا أبناء وأحفاد لهذا الشعب الخير، فالإنسان بالنهاية ابن البيئة التي يعيش فيها،

ولكن إذا لم تدعم هذه الخصال الإيجابية من قبل جميع أفراد ومؤسسات المجتمع فقد تقل أو تندثر.

فيما حصلت عبارتان على أقل المتوسطات ما بين: (٢،٢٢ - ٢،٦٢)، وهي تقع ضمن فئة متحققة بدرجة ضعيفة، وهاتان العبارتان هما: (لقب قائد للعمل الإنساني لا يدفعني للمشاركة في الأعمال التطوعية الإنسانية)، والتي حصلت على متوسط ٢،٤١، وهي عبارة نافية، أي أن غالبية العينة وافقت على أن لقب قائد للعمل الإنساني دافع للمشاركة في الأعمال التطوعية الإنسانية، وإذا كان هناك سبب آخر لعدم المشاركة فليس لهذا السبب، والعبارة الثانية هي (أسعى للتطوع في أي جهة تحتاج إلى متطوعين منذ أن عرفت من خلال طابور الصباح والإعلام أن بلدي الكويت رمز التطوع والعمل الإنساني)، وقد بلغ متوسطها الحسابي ٢،٢٢، أما العبارة (أصبحت أشارك في الأعمال التطوعية في المدرسة بعد حصول أمير البلاد على لقب قائداً للعمل الإنساني) فقد حصلت على متوسط ٢،٦٢، وهي نسبة ضعيفة، وهذا يعكس لنا أن غالبية العينة المشاركة في البحث ترفضها، مما يؤكد أن دور المدرسة مازال ضعيفاً، وهذا يتفق مع دراسة (الجبالي، ٢٠٠٧) التي توصلت إلى أن المدرسة تقوم بدورها التربوي في تعزيز قيم ومفهوم العمل التطوعي والتوعية بأهميته بدرجة قليلة، وكذلك (السلطان، ٢٠٠٩) الذي أشار إلى أن متوسط ممارسة الشباب للعمل التطوعي ضعيف جداً، ودراسة (Raskoff & Sundeen, 2012)، التي توصلت إلى أن هناك تقصيراً من المدارس الثانوية تجاه تعزيز ثقافة خدمة المجتمع لدى الطلاب، وقد يفسر ذلك بسبب كثرة الأعباء الملقاة على عاتق المعلمين، وهذا بدوره قد أدى إلى ضعف الدور التربوي لهم في التوجيه والإرشاد، فأصبح التركيز فقط على الجوانب العلمية، أضف إلى ذلك أن انشغال طلبة الصف الثاني عشر بالتحصيل الدراسي يبعدهم عن التركيز على الأنشطة التي تقوم بها المدرسة، مع العلم بأن الرغبة في العمل التطوعي موجودة لدى الطلاب، ولكن مع قلة الدعم والتشجيع والذي يحتاجه الشباب في هذه المرحلة العمرية وبشكل كبير سواء من الأسرة أو المدرسة، مما يؤدي إلى قلة سعيهم إلى المشاركة في أي عمل بدون مقابل ولو معنوي، وعلى الرغم من أن القدوة من العوامل المهمة التي تسهم في غرس القيم الإنسانية لدى الطلاب، إلا أنه يحتاج إلى الدعم الأسري، والإعلامي، والتربوي من خلال المدرسة، سواء بمكافأة مادية أو معنوية، لكي نغرس في أبنائنا حب الخير ونصنع منهم جيلاً مشرقاً داعماً للخير والإنسانية.

أما بالنسبة للسؤال المفتوح حول محور دور لقب "قائد للعمل الإنساني" في تحفيز العمل التطوعي لدى الطلبة، فقد كانت نتائج إجابات عينة الدراسة من معلمي ومديري المدارس والطلبة كما يلي:

حيث أجاب ما يعادل نسبة ٧٠% منهم أن هذا اللقب زاد من مصداقية وجدية المؤسسات التي تعمل في مجال التطوع، وقد رأى ما نسبته ٦٢% بأن اللقب زاد من شعور الطلاب بواجبهم نحو العمل التطوعي وقيمة العمل التطوعي، وجاءت إجابة ما نسبة ٢٢% تفيد أن هذا اللقب زاد من حرص الطلاب على متابعة المؤسسات التي تعمل بمجال العمل التطوعي، وكذلك متابعة الأخبار العالمية التي تتحدث عن العمل التطوعي ودور الأمير في الإسهامات الدولية.

السؤال الثالث: ما دور كل من الجنس وتخصص الطلبة في محوري (تحفيز قيمة العمل التطوعي والمشكلات التي تعيق تحفيز العمل التطوعي) بعد حصول أمير البلاد على لقب "قائداً للعمل الإنساني" لدى طلبة المرحلة الثانوية في دولة الكويت؟

وللإجابة على السؤال الثالث تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للذكور والإناث واختبار (ت) للمقارنة بين مجموعتين، وفيما يلي يوضح جدول (٧) الفروق بين جنس الطلبة:

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية (م) والانحرافات المعيارية (ع) وقيم (ت) ودلالاتها بين الجنسين

الدلالة	ت	إناث ١٩٩		ذكور ١٩١		المقياس
		ع	م	ع	م	
٠،٠٢٠	٢،٣٣	٤،٨٩	٤٣،٢٠	٥،٧١	٤١،٩٤	١- دور لقب قائد الإنسانية في تحفيز قيمة العمل التطوعي

لدى الطلبة.					
٠،٠٠٦٦	١،٨٤	٦،١٩	٢٧،١٦	٦،٦٦	٢٨،٣٦
٢- المشكلات التي تعيق تحفيز العمل التطوعي لدى الطلبة.					

ويتضح من الجدول (٧) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بمتغير جنس الطلبة، في محور (دور لقب قائد للعمل الإنساني في تحفيز قيمة العمل التطوعي لدى الطلبة)، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (الزبيدي، ٢٠٠٦)، والتي توصلت إلى أن هناك فروقاً في اتجاهات الطلبة نحو العمل التطوعي، تعزى إلى متغير الجنس، وقد جاءت قيمة (ت) دالة لصالح الإناث عند مستوى دلالة أقل من $(\alpha = 0,005)$ ، وقد تفسر هذه النتيجة نظراً لطبيعة الإناث من حيث أنهن أكثر عاطفية وتأثراً، وقد يكون السبب أن الإدارة المدرسية للإناث أكثر من غيرها التزاماً وصرامة وتطبيقاً لقوانين وتوجهات وزارة التربية.

أما في محور (المشكلات التي تعيق تحفيز العمل التطوعي لدى الطلبة) فقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية لمتغير الجنس، وذلك لتقارب متوسطات الموافقة بين الذكور والإناث، وأنهم متفقون على أسباب المشكلات التي تعيق تحفيز العمل التطوعي لدى الطلبة.

* كما يوضح جدول (٨) الفروق بين تخصص الطلبة:

جدول (٨)

المتوسطات الحسابية (م) والانحرافات المعيارية (ع) وقيم (ت) ودالاتها بين تخصص الطلبة (علمي - أدبي)

الدلالة	ت	أدبي ١٧٤		علمي ٢١٦		المقياس
		ع	م	ع	م	
٠،١٨٧	١،٣٢-	٥،٦٦	٤٢،٩٨	٥،٠٥	٤٢،٢٦	١- دور لقب قائد الإنسانية في تحفيز قيمة

						العمل التطوعي لدى الطلبة
٠,٠٠٠	٤,١٧	٦,٦٣	٢٦,٢٦	٦,٠٥	٢٨,٩٤	٢- المشكلات التي تعيق تحفيز العمل التطوعي لدى الطلبة

يُظهر الجدول (٨) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بمتغير التخصص، في محور (دور لقب "قائد للعمل الإنساني" في تحفيز قيمة العمل التطوعي لدى الطلبة)، وذلك لتقارب متوسطات الموافقة بين التخصصين: (الأدبي / العلمي)، وأنهم متفقون على أن دور لقب "قائد للعمل الإنساني" له دور كبير في تحفيز الطلاب للعمل التطوعي وقيمته.

أما في محور (المشكلات التي تعيق تحفيز العمل التطوعي لدى الطلبة) فقد جاءت دالة إحصائية لصالح طلبة التخصص العلمي، عند مستوى دلالة أقل من $\alpha = 0.01$ ، حيث جاءت متوسطات الموافقة على بنود المشكلات التي تعيق تحفيز العمل التطوعي لديهم أعلى من متوسطات طلاب التخصص الأدبي، وقد يفسر ذلك بأن طلبة العلمي نظراً لطبيعة تخصصهم، أكثر دقة وإدراكاً بالمشكلات التي تعيق انخراطهم بالعمل التطوعي، ونظراً لضيق الوقت لديهم فهم يريدون أن تحل كل هذه المشاكل، حتى يكونوا باستطاعتهم المشاركة، وفي نفس الوقت لا يؤثر ذلك على تحصيلهم الدراسي.

السؤال الرابع: ما المشكلات التي تعيق تحفيز قيمة العمل التطوعي لدى طلبة المرحلة الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر معلمي ومديري مدارس الثانوية والطلبة أنفسهم؟

ويوضح الجدول (٩) و(١٠) إجابات عينة الدراسة على هذا المحور، حيث تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لكل بند من بنود محور (المشكلات التي تعيق تحفيز العمل التطوعي لدى الطلبة)، في استبانة معلمي ومديري المدارس الثانوية جدول (٩)، واستبانة الطلبة جدول (١٠).

جدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور (المشكلات التي تعيق تحفيز العمل التطوعي لدى الطلبة) من وجهة نظر معلمي ومديري المدارس الثانوية

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة القبول
١	ضيق الوقت بالمدرسة بالنسبة للمعلم والطالب يحول	٤,٢٦	٠,٨٩	كبيرة

جدا			دون مشاركة الطلبة في العمل التطوعي.
كبيرة	٠،٨٩	٤،١٣	٢ ضعف الدعم المادي والمعنوي للعاملين والمشرفين على فرق العمل التطوعي سبب في ابتعاد الطلبة عن العمل التطوعي.
كبيرة	٠،٨٧	٤،٠٩	٣ قلة الوعي بالأعمال التطوعية لدى الطلبة ودورها في تنمية المجتمع أضعف إقبالهم على العمل التطوعي.
كبيرة	٠،٨٤	٤،١٢	٤ نقص البرامج التدريبية للشباب في مجال العمل التطوعي من أسباب ابتعاد الطلبة عن العمل التطوعي.
كبيرة	٠،٩١	٤،١٤	٥ قلة تشجيع الأسر على مشاركة أبنائها في العمل التطوعي خوفاً من تأثيره على تحصيلهم الدراسي أدت إلى ابتعادهم عن العمل التطوعي.
كبيرة	٠،٩٨	٣،٩٨	٦ وجود بعض الصور السلبية بالمجتمع عن العمل التطوعي والمتطوعين أحد أسباب عزوف الشباب عن العمل التطوعي.
كبيرة جدا	٠،٨١	٤،٢٦	٧ انخفاض الدعم من قبل المؤسسات المجتمعية للعمل التطوعي أحد أسباب قلة الأعمال التطوعية والمشاركين فيها.
كبيرة	١،٠٣	٣،٨٣	٨ صعوبة إجراءات المشاركة في الأعمال التطوعية تحول دون مشاركة الطلبة فيها.
ضعيفة	١،٠٤	٢،٠٧	٩ قلة الإعلان عن البرامج التطوعية في وسائل الإعلام بصورة كافية أدت إلى انخفاض إقبال الشباب على العمل التطوعي.
كبيرة	٠،٤٨	٣،٨٨	الاستبانة ككل

يتضح من الجدول (٩) أن المتوسط الكلي لإجابات عينة الدراسة (المعلمين ومديري المدارس) على المحور الثاني، والذي يتناول (المشكلات التي تعيق تحفيز العمل التطوعي لدى الطلبة)، بلغ (٣،٨٨)، وانحراف معياري (٠،٤٨)، وهي قيمة مرتفعة، حيث يُظهر الجدول أن هناك عبارتين قد حصلتا على متوسطات مرتفعة، وتقع ضمن درجة قبول متحققة بدرجة (كبيرة جدا)، وهي العبارة رقم (٧) والتي تنص على (انخفاض الدعم من قبل المؤسسات المجتمعية للعمل التطوعي أحد أسباب قلة الأعمال التطوعية والمشاركين فيها)، والعبارة رقم (١) وهي (ضيق الوقت بالمدرسة بالنسبة للمعلم والطالب يحول دون مشاركة الطلبة في العمل التطوعي)، حيث بلغ متوسطهما الحسابي ٤،٢٦، وقد كانت هاتان العبارتان أهم المشكلات التي تعيق تحفيز العمل

التطوعي لدى الطلبة من وجهة نظر معلمي ومديري المدارس، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (عبد النبي، ٢٠١٤)، والتي أشارت إلى أن هناك معوقات تعوق العمل التطوعي لدى الطالب الكويتي ومن أهمها: عدم وجود وقت فراغ، وعدم القدرة على التوفيق بين الدراسة والعمل التطوعي، إضافة إلى تعارض مواعيد الدوام المدرسي مع فترة ممارسة العمل التطوعي، وتفسر الباحثة تلك النتيجة بأن هذه المشكلة أكثر وضوحاً وتأثيراً؛ حيث إن الدعم المادي بلاشك يؤثر بشكل كبير على تحقق أي مشروع، فكيف بالمشاريع التطوعية؟ والتي تخدم المجتمع أو العالم، وخاصة مع تزايد الطلب لدى الأفراد على الخدمات الإنسانية، والتي مع الوقت تصبح تحدياً أمام الحكومة، من ناحية تحقيقها لكافة الأفراد بالشكل المطلوب والأقرب للمثالية، إذ إن الأجهزة الرسمية لا تستطيع وحدها أن تحقق كافة خطط ومشاريع التنمية، فهي تحتاج إلى تعاون ودعم من قبل كافة المؤسسات في المجتمع، وكذلك الأفراد للتحقق، كما أن عامل الوقت بالمدرسة يشكل عاملاً مؤثراً على نجاح العمل التطوعي، فتعارض الوقت أو ضيقه يفوت على المتطوع فرصة المشاركة فيه، سواء أكانت المشاركة برغبة منه أو كان مجبراً عليها، فيما حصلت العبارة رقم (٩) على أقل المتوسطات كمشكلات تعيق تحفيز العمل التطوعي لدى الطلبة، حيث بلغ متوسطها الحسابي ٢،٠٧، والتي تنص على (قلة الإعلان عن البرامج التطوعية في وسائل الإعلام بصورة كافية أدت إلى انخفاض إقبال الشباب على العمل التطوعي)، وهذه النتيجة متناقضة مع سابقتها رقم (٧) والتي حصلت على نتيجة مرتفعة لانخفاض الدعم من قبل المؤسسات المجتمعية، وقد يكون الإعلام أدى دوره بشكل جيد في دعم لقب قائد الإنسانية، ولكن كمؤسسة اجتماعية لا تستطيع وحدها أن تدعم أو تنجح أي عمل تنموي تطوعي، يحتاج إلى كافة مؤسسات الدولة الرسمية وغير الرسمية للمشاركة فيه، فيما حصلت باقي العبارات على متوسطات ما بين: (٣،٨٣ - ٤،١٤) وهي تنازلياً: (قلة تشجيع الأسر على مشاركة أبنائها في العمل التطوعي خوفاً من تأثيره على تحصيلهم الدراسي أدت إلى ابتعادهم عن العمل التطوعي، ضعف الدعم المادي والمعنوي للعاملين والمشرفين على فرق العمل التطوعي سبب في ابتعاد الطلبة عن العمل التطوعي، نقص البرامج التدريبية للشباب في مجال العمل التطوعي من أسباب ابتعاد الطلبة عن العمل التطوعي، قلة الوعي بالأعمال التطوعية لدى الطلبة ودورها في تنمية المجتمع أضعف إقبالهم على العمل التطوعي، وجود بعض الصور السلبية بالمجتمع عن العمل التطوعي والمتطوعين أحد أسباب عزوف الشباب عن العمل التطوعي، صعوبة إجراءات المشاركة في الأعمال التطوعية تحول دون مشاركة الطلبة فيها).

ونتائج هذا المحور بشكل عام قد حصلت على درجة قبول كبيرة ما عدا بنداً واحداً، وهذا يؤكد أن البنود الواردة بالمحور الثاني جاءت في مجملها كأسباب تعيق تحفيز العمل التطوعي لدى الطلبة، من وجهة نظر معلمي ومديري المدارس الثانوية.

جدول (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبنود (المشكلات التي تعيق تحفيز العمل التطوعي لدى الطلبة) من وجهة نظر الطلبة أنفسهم

درجة القبول	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات
كبيرة	١،٢٣	٣،٥٨	١ ليس لدي وقت كافٍ للمشاركة في الأعمال التطوعية.
متوسطة	١،٢٨	٢،٩٤	٢ أعتقد أن المشاركة في الأعمال التطوعية تؤثر سلباً على تحصيلي الدراسي.
متوسطة	١،٢٦	٢،٨٨	٣ لا توجد صداقية بالأعمال التطوعية.
متوسطة	١،٢٧	٣،٠٨	٤ غالبية الأعمال التطوعية بهرجة إعلامية ليس أكثر.
متوسطة	١،٢٧	٢،٧٨	٥ الخوف من المسؤولية يبعثني عن العمل التطوعي.
متوسطة	١،٢٤	٢،٧٢	٦ ليس لدي دراية كافية بأهمية العمل التطوعي، لذلك لا أشترك فيها.
متوسطة	١،١٧	٣،٠٣	٧ خيارات العمل التطوعي المتاحة لا تجذبني.
متوسطة	١،٣١	٣،٠٤	٨ لا يوجد ما يحفزني أو يدفعني إلى العمل التطوعي.
كبيرة	١،٣٢	٣،٦٩	٩ أسرتي تمنعني من المشاركة في الأعمال التطوعية.
متوسطة	٠،٧٢	٣،٠٨	الاستبانة ككل

يُظهر جدول (١٠) المتوسط الكلي لإجابات الطلبة عينة الدراسة على بنود المحور الثاني، والذي يتناول (المشكلات التي تعيق تحفيز العمل التطوعي لدى الطلبة)، وقد بلغ (٣،٠٨) مع انحراف معياري (٠،٧٢)، وهذا يعني أن المتوسط الحسابي للمحور يقع ضمن فئة متحققة بدرجة متوسطة، كما يظهر الجدول حصول عبارتين على متوسطات مرتفعة (٣،٦٩ ، ٣،٥٨)، إذ حصلتا على درجة قبول كبيرة، كأهم الأسباب

التي تعيق تحفيز العمل التطوعي لدى الطلبة، وهما على التوالي: عبارة (أسرتي تمنعني من المشاركة في الأعمال التطوعية)، وتلتها عبارة (ليس لدي وقت كاف للمشاركة في الأعمال التطوعية)، وهذا يؤكد على دور الأسرة، والذي أكدته عينة الدراسة، وعامل الوقت، والذي هو من أهم العوامل للطلبة، يحفزهم أو يبعدهم عن المشاركة.

فيما حصلت باقي العبارات على متوسطات ما بين: (٢,٧٢ - ٣,٠٨)، وهذه العبارات أو الأسباب جاءت تنازلياً كالتالي: (غالبية الأعمال التطوعية بهرجة إعلامية ليس أكثر، لا يوجد ما يحفزني أو يدفعني إلى العمل التطوعي، خيارات العمل التطوعي المتاحة لا تجذبني، أعتقد أن المشاركة في الأعمال التطوعية تؤثر سلباً على تحصيلي الدراسي، لا توجد مصداقية بالأعمال التطوعية، الخوف من المسؤولية يبعدني عن العمل التطوعي، ليس لدي دراية كافية بأهمية العمل التطوعي لذلك لا أشرك فيها).

ومجمل النتائج الواردة بالجدول تؤكد أن البنود الواردة بالمحور الثاني، يراها الطلبة عينة الدراسة أسباباً تعيق تحفيز العمل التطوعي لديهم.

أما بالنسبة للسؤال المفتوح حول محور (المشكلات التي تعيق تحفيز العمل التطوعي لدى الطلبة)، فقد كانت نتائج عينة الدراسة من المعلمين، ومديري المدارس، والطلبة كما يلي:

رأى ما نسبتهم ٦٣% أن أهم المشاكل التي تعيق تحفيز العمل التطوعي لدى الطلبة هي: ضيق الوقت لانشغال الطلاب بالدراسة وكثرة الاختبارات، وخوف الآباء من تأثير المستوى العلمي للطلاب لانشغالهم بالعمل التطوعي، وأرجع ما نسبته ٩% منهم السبب إلى القصور في دور الإعلام في التشجيع على العمل التطوعي، وكذلك أفاد ما نسبتهم ٩% أن للمسجد دوراً في ذلك، ونظراً لقصور دور المساجد في الوقت الحالي في الحث على الأعمال التطوعية قلت مشاركة الطلبة في العمل التطوعي، وأفاد ما نسبته ٧% أن هذه القيمة لم يتم غرسها بالطلبة بالمراحل العمرية الصغيرة، لذلك قلت مشاركتهم بالمرحلة الثانوية، كما رأى ما نسبته ٦% أن المستوى الاقتصادي للبلاد وما تتمتع به من رفاهية وانتشار أماكن الترفيه سبب في عزوف الطلاب عن المشاركة في العمل التطوعي، فالفراغ يُسد بالترفيه فقط لديهم ومن وجهة نظرهم في هذا السن، وذهب ما نسبته ٥% إلى أن قلة الندوات التي تدعو للعمل التطوعي وأهدافه من أسباب انصراف الطلاب عن العمل التطوعي، مما يعني أن هناك قصوراً مجتمعياً سواء من قبل الإعلام أو المدارس أو الأندية أو المساجد، والتي من المفترض أن تعقد فيها الندوات التي تدعم القيم الإنسانية وتدعم توجهات الدولة، وأخيراً يرى ما نسبته ٣% أن هناك شعوراً عند الطلاب بعدم وضوح الهدف من الأعمال التطوعية.

ومن خلال تلك النتائج نستطيع أن نؤكد أن لقب قائد الإنسانية له تأثير قوي على الرغبة من قبل الطلبة في بلوغ هذا اللقب، ومن ثم يسعون إلى الالتحاق بمسيرة العطاء

التي قادنا إليها قائد الخير والإنسانية، ومن المعلوم أن أي مشروع تطوعي يفيد المجتمع يحتاج إلى رؤية واضحة، وتوعية للأفراد بأهميته، والتقدير لما يبذلونه من جهد ودعم من كافة المؤسسات في المجتمع، وتنسيق فيما بينها، وإلا قد يفشل أو لا يؤدي الدور الذي يفترض أن يحققه، فالمدرسة تقوم بالدور المطلوب منها، ولكن في حالة القصور في التنسيق بالوقت معها من قبل المؤسسات التطوعية، أو عدم تعاون الأسرة معها، سوف تكون المدرسة عاجزة عن غرس حب العمل التطوعي في نفوس الطلاب، ومن ثم لن تحقق الرغبة لديهم في الالتحاق به.

- التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثة بما يلي:

١. نظراً لتفاعل الطلبة والمعلمين مع لقب "قائد للعمل الإنساني"، نرى ضرورة دعمه من خلال المناهج والأنشطة المدرسية، وعقد الندوات، ومشاركة جميع مؤسسات الدولة في هذا الدعم مادياً ومعنوياً، للوصول للنتيجة المأمولة، وهي غرس القيم الإنسانية في الطلبة.
٢. كما نوصي بتقديم المساعدات والحوافز المادية والمعنوية للطلبة المشاركين بالأعمال التطوعية، وتقدير ما يبذلونه من جهد، لتصبح هذه القيمة سلوكاً لديهم فيما بعد.
٣. ونصح بتنسيق الأوقات مع الجهات المسؤولة عن المشاريع التطوعية للطلبة، بحيث لا يؤثر ذلك على تحصيلهم الدراسي.
٤. ويجب توعية أولياء أمور الطلبة من خلال الندوات ووسائل الإعلام، بأهمية الأعمال التطوعية الإنسانية في حل مشكلات المجتمع وتحقيق ازدهاره.
٥. ونؤكد على أهمية التعاون بين جميع مؤسسات الدولة، سواء أكانت تعليمية، أو إعلامية، أو اجتماعية، في تنمية القيم التربوية لدى الطلبة.
٦. إجراء المزيد من الدراسات في موضوع قائد الإنسانية، وتأثيره على القيم الأخرى، على أن تتضمن تلك الدراسات على متغيرات أخرى، مثل: المناهج الدراسية ومستوى تعليم الوالدين.

المراجع

- أولاً: المراجع العربية

١. أبو العينين، علي خليل. (١٩٨٨). القيم الإسلامية والتربية. المدينة المنورة: مكتبة إبراهيم حليبي.
٢. الأفندي، إسماعيل محمد. (٢٠١٣). دور المدرسة في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في بيت لحم. بحث مقدم لمؤتمر العمل التطوعي في فلسطين. واقع واحتياجات. جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
٣. الأمانة العامة للأوقاف. (٢٠٠٣). فريق التميز - الإستراتيجية العامة للعمل التطوعي في المملكة المتحدة. (ط) ١. الكويت: مشروع وقف الوقت.
٤. بدران، عبد الله. (٢٠١٤). العالم يحتفي بالكويت مركزا إنسانيا عالميا وبأمير الكويت قائدا إنسانيا. مجلة العربي، نوفمبر. العدد (٦٧٢). (١٢ - ١٩).
٥. بشارة، عبد الله يعقوب. (٢٠١٤). الأمير في رداء الإنسانية. مجلة العربي. نوفمبر. العدد (٦٧٢). (٢٠ - ٢٣).
٦. بوير، عبد الله عباس. (٢٠٠٩). شيخ الدبلوماسية. (ط) ١. الكويت: نشر المؤلف.
٧. بوير، عبد الله عباس. (٢٠١١). صباح الخير. (ط) ١. الكويت: نشر المؤلف.
٨. الجبالي، أمل عبد الله. (٢٠٠٧). الدور التربوي للمدرسة الثانوية الحكومية للبنات بمدينة الرياض في تعزيز قيم العمل التطوعي لدى الفتاة السعودية من وجهة نظر المعلمات. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة محمد بن سعود الإسلامية.
٩. حماد، وليد. (١٩٩٥). أثر بعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية على مستوى مشاركة الشباب في العمل الاجتماعي التطوعي الأردني. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الأردنية. عمان.
١٠. الدبوس، جواهر محمد. (٢٠٠٣). القاموس التربوي. الكويت: مجلس النشر العلمي. جامعة الكويت. مكتبة التربية.
١١. أبو علام، رجاء محمود. (١٩٩٩). مناهج البحث في البحوث النفسية والتربوية. الكويت: دار القلم.
١٢. رحال، عمر. (٢٠٠٦). الشباب والعمل التطوعي في فلسطين. بحث مقدم إلى مؤسسة الحياة للإغاثة والتنمية.

١٣. زاهر، ضياء. (١٩٩٤). القيم في العملية التربوية. القاهرة: مصر الجديدة. مركز الكتاب للنشر.
١٤. الزبيدي، فاطمة علي. (٢٠٠٦). اتجاهات طلبة الجامعة الأردنية نحو العمل التطوعي - دراسة ميدانية. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الأردنية. عمان.
١٥. السلطان، فهد سلطان. (٢٠٠٩). اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي. رسالة الخليج العربي - مكتب التربية لدول الخليج العربي. الرياض. السنة (٣٠). العدد (١٢). (١٢٥ - ٧٣).
١٦. الصفار، حسن موسى. (٢٠٠٤). العمل التطوعي في خدمة المجتمع. بيروت: مؤسسة المعارف للمطبوعات.
١٧. العبد الجادر، عادل سالم. (٢٠١٤). قائد إنساني يحقق أحلام الإنسانية. مجلة العربي. نوفمبر. العدد (٦٧٢). (٨ - ١١).
١٨. عبد الله، مها. (٢٠١٤). آراء طلبة المرحلة الثانوية من الكويتيين بالمدارس الخاصة نحو العمل التطوعي. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الكويت. الكويت.
١٩. عطية، محسن علي. (٢٠٠٩). البحث العلمي في التربية، مناهجه، أدواته، وسائله الإحصائية. الأردن، عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
٢٠. علي، سعيد إسماعيل. (١٩٩٩). رؤية سياسية للتعليم. القاهرة: عالم الكتب.
٢١. العوا، عادل. (١٩٨٦). العمدة في فلسفة القيم. دمشق: دار طلاس.
٢٢. فلية، فاروق عبده و الزكي، أحمد عبدالفتاح. (٢٠٠٤). معجم مصطلحات التربية لفظا واصطلاحا. الإسكندرية: دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر.
٢٣. قدومي، منال. (٢٠٠٨). المشاركة المجتمعية ودورها في تنمية وتطوير المجتمع المحلي: دراسة حالة للجان الأحياء السكنية في مدينة نابلس. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح الوطنية، نابلس.
٢٤. المحاميد، محمد. (٢٠٠١). دوافع السلوك التطوعي النسوي المنظم في الأردن وعلاقته ببعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الأردنية، عمان.
٢٥. مصطفى، إبراهيم، وآخرون. المعجم الوسيط. الجزء الثاني. الطبعة الثانية.

٢٦. النابلسي، هناء حسني. (٢٠٠٦). دور الشباب الجامعي في العمل التطوعي والمشاركة السياسية - دراسة مقارنة على عينة من طلبة الجامعة الأردنية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.

٢٧. وطفة، علي والشهاب، علي. (٢٠٠٣). علم الاجتماع التربوي المدرسي (بنوية الظاهرة المدرسية ووظيفتها الاجتماعية). الكويت: مكتبة الطالب الجامعي.

- ثانيا: المراجع الأجنبية

- 1- Mizrahi: Social Workers Support the Role of volunteers in the Delivery of social services, National Association of social Workers, (N.A.S.W, August, 2002).
- 2- Bruce C.bonnicksen: volunteers and social services systems, (N,A,S,W, policy State mints, 2003-3006), February, 2003.
- 3- Parker, W. & Jarolimek, J.: Citizen ship and the critical Role of the social studies. Library of congress,1984.
- 4- Prowat, R.: Teacher beliefs about, teaching and learning As constructivist perspective, American Journal of Education. 100,1992.
- 4- Rebecca E. hunter: development international and Volunteers, (N.A.S.W, august, 2004), [http://www. Worldvolunteerweb .oeg/development](http://www.Worldvolunteerweb.oeg/development).
- 5- Jacqueline, B. (2004). Building citizenship and voluntary participation in Mexico. social and economic implications from a National Study Ryerson. University and York Toronto, Canada, July, 11-14-2004.
- 6- Milligan, C. and Nicholas. (2005). preserving space for volunteers: exploring the links between voluntary welfare organizations volunteering and citizenship.