

## The role of institutional volunteer work in developing and building the volunteer's personality (A study applied on Volunteers at Albir Charity in Al-Kharj city)

دور العمل التطوعي المؤسسي في تطوير وبناء شخصية المتطوع  
(دراسة مطبقة على المتطوعين بجمعية البر الخيرية بالخرج)

Dr. Eid Alanazi<sup>1\*</sup>

د. عيد بن شريدة العنزي<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Department of social science, King Fahd Security College, Riyadh, Saudi Arabia

<sup>1</sup>قسم العلوم الاجتماعية، كلية الملك فهد الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية

Received:16/01/2025 Revised:17/04/2025 Accepted: 23/04/2025

تاريخ التقديم:2025/01/16 تاريخ ارسال التعديلات: 2025/04/17 تاريخ القبول:2025/04/23

### الملخص:

ركزت فكرة البحث على دور العمل التطوعي المؤسسي في تنمية شخصية المتطوع في أبعادها النفسية، والصحية، والاجتماعية، والمهنية. وطبقت الدراسة على جمعية البر الخيرية في محافظة الخرج. تم استخدام منهج المسح الاجتماعي بالحصص الشامل لكافة أفراد مجتمع البحث الذين بلغ عددهم (53) متطوع. وتم جمع البيانات بواسطة أداة الاستبانة التي أعدها الباحث لهذا الغرض، والتحقق من مصداقيتها وموثوقيتها. وتوصل البحث إلى عدد من النتائج أبرزها؛ أن للعمل التطوعي المؤسسي دور في تحسين الصحة النفسية للمتطوع، والحد من بعض الأمراض المزمنة كالسكري، والضغط، وأمراض القلب، وأيضاً للعمل التطوعي المؤسسي دور لإكساب المتطوع مهارات اجتماعية، ومهنية جديدة. وفي ضوء النتائج التي توصل لها هذا البحث أوصى الباحث بأهمية حث المؤسسات على تشجيع موظفيها على التطوع بمؤسسات أخرى لإكسابهم خبرات جديدة تساعدهم على الابتكار والتجديد بأعمالهم الوظيفية، وحث المختصين في علاج بعض الاضطرابات النفسية، والسلوكية في نشر ثقافة التطوع المؤسسي للحد من بعض الأمراض النفسية، والصحية خاصة المتعلقة بالضغط النفسية والاجتماعية .

**الكلمات المفتاحية:** شخصية الفرد، العمل التطوعي، فوائد العمل التطوعي، المجتمع.

### Abstract:

The research idea focused on the role of institutional volunteer work in developing the volunteer's personality in its psychological, health, social and professional dimensions. The study was applied to Al-Bir Charity in Al-Kharj City. A social survey method was used, the data were collected by using a questionnaire prepared by the researcher for this purpose of research, and its validity and reliability were verified. The research reached a number of results, the most prominent of which is that institutional volunteer work plays a role in improving the volunteer's mental health and reducing some chronic diseases such as diabetes and heart disease. Institutional volunteer work also plays a role in providing the volunteer with new social and professional skills. In light of the results reached by this research, it was recommended that it is important to spread the culture of institutional volunteering among individuals, and to urge institutions to encourage their employees to volunteer with other institutions to gain new experiences that help them innovate and renew their work. Another recommendation is to encourage specialists in the treatment of certain psychological and behavioral disorders to spread the culture of institutional volunteering to reduce certain psychological illnesses and protect people from certain health conditions, particularly those related to psychological and social stress.

**Keywords:** individual personality, volunteer work, benefits of volunteer work, society

## مقدمة

إن عمل الإنسان للخير وميله للتطوع لمساعدة أخيه الإنسان أمر قديم منذ أن خلقه الله، فالنفس البشرية السوية لديها نزعة للخير، لذلك فإن الجهود التطوعية ليست وليدة هذا العصر، وهذا ما أكدت عليه القيم والأعراف الإنسانية على مر التاريخ البشري بأنه عندما يعجز الفرد عن إشباع احتياجاته وحل مشكلاته، ولا يستطيع رعاية نفسه فإن على الأسرة كدافع إنساني وأخلاقي أن تلتزم بجهود تطوعية لرعاية أفرادها، وإن لم تستطع فإن المسؤولية تقع على عاتق الأقارب، ثم فاعلي الخير، وإلا فإن مؤسسات المجتمع مسؤولة عن تقديم الخدمات والبرامج لتلبية احتياجات أفرادها، وحل مشكلاتهم (علي، 2015).

وتميز الدين الإسلامي بعدم اقتصار منفعة العمل التطوعي على المستفيد أو الحاصل على الخدمة، بل إن المنفعة تنال المتطوع نفسه، وتعود بالخير عليه، وجاء ذلك بعدد من الآيات القرآنية الكريمة والأحاديث النبوية الشريفة، ومنها قوله تعالى: ﴿أَلَمْ يَجْعَلْ لَكُمْ فِيهَا آيَاتٍ لِّتَذَكَّرُوا﴾ (سورة البقرة: 184). وقوله جل من قائل ﴿لَا يَجْعَلْ لَكُمْ فِيهَا آيَاتٍ لِّتَذَكَّرُوا﴾ (سورة البقرة: 158). وقد ربى النبي صلى الله عليه وسلم أصحابه على المبادرة بفعل الخير تطوعاً من أنفسهم وبإرادة حرة منهم، ومثال ذلك قصة الأنصار في المدينة المنورة عندما قدم إليهم المهاجرين من مكة المكرمة فتقاسموا معهم المسكن والملبس، والشراب، والطعام ليضربوا بذلك أروع الأمثلة في العمل التطوعي، وما فيه من خير للفرد والمجتمع (العمرى، 1996).

وفيما يتعلق بهذا البحث فإنه من الملاحظ من الدراسات السابقة تركيزها على مساهمة العمل التطوعي في تقديم الخدمات في كافة المجالات، ودوافع العمل التطوعي، واستراتيجياته ونحو ذلك (Greenfield, & Marks, 2004). ولكن الملفت للانتباه أن تلك الدراسات عندما تحدثت عن دور العمل التطوعي المؤسسي في نمو الاقتصاد، وتطور المجتمع لم تنتبه إلى دور العمل التطوعي في تطوير الإنسان وما يعود عليه من نفع وخير، كنمو قدراته ومهاراته ومواهبه، وتدريبه، وحل مشكلاته النفسية والاجتماعية، وإشباع احتياجاته ليكون بذلك فرداً صافي الذهن صحيح البدن لديه قدرة عالية على الإنتاج. وبمعنى آخر أن هذا البحث سيركز على أهمية دور العمل التطوعي المؤسسي في تنمية شخصية الفرد، الذي هو في حدود علم الباحث الأساس في بناء المجتمع لأن من يبني المجتمع هو الإنسان، وصلاحه يعني صلاح المجتمع ونموه وتطوره. وشملت مقدمة البحث على توضيح عناصر أساسية هي: تحديد مشكلة البحث، وأهميته بشقيه العلمي (النظري) والعملية (التطبيقي)، وكذلك شملت توضيح الأهداف التي يسعى البحث إلى تحقيقها من خلال الإجابة على التساؤلات التي تضمنتها هذه المقدمة، ويمكن توضيح أبرز عناصر المقدمة الأساسية على النحو التالي:

## مشكلة البحث

أصبح العمل التطوعي في عصرنا الحاضر بالغ الأهمية للمساهمة في تقدم ورقي وتطور المجتمعات النامية، والمتقدمة على حد سواء لتحقيق الرعاية الاجتماعية للإنسان (أبو الهول، 2011)، ولم يعد يُقدم بشكل عشوائي بل أصبح عمل مؤسسي منظم تحكمه المؤسسة وليس الأفراد ليأخذ شكلاً مهنياً من خلال مؤسسات ومنصات رقمية لها أنظمتها وقوانينها. ويعتبر العمل التطوعي جزء من السياسة العامة لأي مجتمع التي تختلف من مجتمع لآخر. وضربت المملكة العربية السعودية أروع الأمثلة في تعزيز ثقافة العمل التطوعي المؤسسي تنامياً مع رؤية (2030) التي تُولي أهمية بالغة للعمل التطوعي للمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة الشاملة لكافة جوانب ومجالات الحياة مركزة في ذلك على ثلاث محاور رئيسية (بناء مجتمع حيوي، واقتصاد مزدهر، ووطن طموح). وفي مجال العمل التطوعي اهتمت رؤية (2030) إلى زيادة أعداد المتطوعين، ورفع مساهمة القطاع الخاص غير الربحي، وتطوير منظومة العمل التطوعي وربطه بأهداف الرؤية (الرؤية السعودي 2030، 2016).

ومنذ انطلاق رؤية عام (2030) شهد العمل التطوعي تطوراً ملحوظاً فعلى سبيل المثال تم إنشاء المنصة الوطنية للعمل التطوعي في عام (2020) في المملكة العربية السعودية لتقدم عدد كبير من الخدمات والفرص في مجال العمل التطوعي، وتحت المنظمات غير الربحية على تسهيل عملية التطوع لحصول الأفراد على الفرص التي تتناسب مع ميولهم ورغباتهم. وفي عام (2023) بلغ عدد المتطوعين (658036) متطوع ومتطوعة، وبلغت ساعات التطوع (40) مليون ساعة. وفي العام الذي يليه (2023) زاد عدد المتطوعين إلى (843000) متطوع ومتطوعة، وبلغ إجمالي عدد الساعات (53) مليون ساعة تطوعية. كما شهد عام (2024) في المملكة العربية السعودية قفزة إيجابية في مجال الأعمال التطوعية تنامياً مع مستهدفات رؤية (2030) حيث بلغت الفرص التطوعية (439759) فرصة تطوعية في مجالات مختلفة (صحية، اجتماعية، اقتصادية، بيئية، تنظيمية، إعلامية). ، وأكثر من (59) مليون ساعة تطوعية، وبلغ عدد المتطوعين (1012874) متطوعاً ومتطوعة، وكانت نسبة النساء المتطوعات 55%، بينما نسبة الرجال المتطوعين 45% من نسبة المتطوعين من الجنسين، وفي نفس هذا العام (2024) بلغ العائد الاقتصادي للتطوع المؤسسي (1.2) مليار ريال (المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي، 2024). كما استفاد ما يقارب (50) مليون مستفيد في كافة مجالات الحياة بما فيها القادمين إلى المملكة العربية السعودية لأداء مناسك الحج أو العمرة. (الشرق الأوسط، 2025).

ومما تجدر الإشارة إليه إلى أن التطوع المؤسسي في المملكة العربية السعودية لم يكن مقتصرًا على منطقة أو مدينة معينة بل كان شاملاً لكافة المناطق والمدن (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 2024). ومن هذا المنطلق وتنامياً مع رؤية (2030) في دعم العمل التطوعي المؤسسي فقد جاءت فكرة موضوع هذا البحث، وذلك بعد الاطلاع على العديد من الأبحاث والدراسات السابقة التي ركزت على ما يقدمه الفرد تجاه العمل المؤسسي

والمهنية لذا فمن المأمول أن تزيد نتائج هذا البحث من وعي الأفراد بأهمية العمل التطوعي المؤسسي فيزيد اقبالهم عليه لما يعود عليهم من فوائد تنعكس على كافة جوانب حياتهم. كما إنه من المأمول أن تستفيد كثير من المؤسسات والمنظمات باستقطاب المتطوعين وإشراكهم بالعمل التطوعي حسب تخصصاتهم وما لديهم من خبرات وهوايات، وممارسات مهنية لتطوير عمل المؤسسة مما سينعكس على ما تقدمه من خدمة للمجتمع، كما ستسهم المؤسسة التي تتيح مجال للعمل التطوعي إلى تنمية المتطوعين من حيث تلبية كثير من احتياجاتهم النفسية، والاجتماعية، والصحية، وإكسابهم الخبرات المهنية التي ستزيد من إنتاجيتهم.

### أهداف البحث

يسعى البحث إلى تحقيق هدف عام تمثل في التعرف على دور العمل التطوعي المؤسسي للأفراد المتطوعين من الناحية الصحية والنفسية والاجتماعية والمهنية، وتفرغ منه عدد من الأهداف يمكن توضيحها على النحو التالي:

- التعرف على دور العمل التطوعي المؤسسي في تعزيز بعض الأبعاد النفسية للفرد المتطوع (الشعور بالانتماء، الثقة بالنفس، تقدير الذات، الحضور الذهني، الشعور بالسعادة، التفاؤل، الرضا).
- معرفة دور العمل التطوعي المؤسسي في الحد من بعض المشكلات النفسية والصحية للأفراد المتطوعين.
- التعرف على دور العمل التطوعي المؤسسي في تطوير شخصية المتطوع من الناحية الاجتماعية.
- 4.3.1. التعرف على دورة العمل التطوعي المؤسسي في تطوير شخصية المتطوع من الناحية المهنية.

### تساؤلات البحث

- هل للعمل التطوعي المؤسسي دور في تعزيز بعض الأبعاد النفسية للمتطوع كالشعور بالانتماء، والثقة بالنفس، وتقدير الذات، والحضور الذهني، والشعور بالسعادة، والتفاؤل، والرضا؟
- ما دور العمل التطوعي المؤسسي في تخفيف حدة بعض المشكلات النفسية المؤثرة في شخصية المتطوع (القلق والتوتر، الاكتئاب، الانطوائية، واضطراب النوم)؟
- ما دور العمل التطوعي المؤسسي مع المتطوع في الحد من بعض الأمراض الصحية المزمنة (السكر، الضغط، أمراض القلب)؟
- هل يساهم العمل التطوعي المؤسسي في تطوير شخصية المتطوع اجتماعياً؟
- هل يساهم العمل التطوعي المؤسسي في تطوير شخصية المتطوع من الناحية المهنية؟

التطوعي مثل دراسة (عثمان، والعكاوي، 2020) التي أكدت على دور طلاب الجامعات، في التطوع المؤسسي. وحسب علم الباحث واطلاعه فإن أياً من تلك الدراسات لم تتطرق إلى ما يقدمه العمل التطوعي المؤسسي للفرد الذي هو أساس نمو الاقتصاد وبناء المجتمع متى ما كان عضواً صالحاً في مجتمعه. ولذلك فإن هذا البحث سيخالف ما سبق من أبحاث في اتجاه معاكس، لأنه لن يتحدث عن دور الفرد أو الأسرة أو المؤسسة في المساهمة في العمل التطوعي المؤسسي، بل سيركز على دور العمل التطوعي المؤسسي في تكوين شخصية الفرد والذي بدوره يساهم في بناء المجتمع، وإن تركيز مشكلة البحث على هذه الجزئية سيكون في غاية الأهمية، فمتى ما ساهم العمل التطوعي المؤسسي في تنمية الإنسان من خلال تلبية احتياجاته وحل مشكلاته وتطوير مهاراته الذي سينعكس على تكوين شخصيته، ليكون فرداً صالحاً فعالاً في مجتمعه، ومنتجاً في كافة مجالات الحياة. ومن هنا فإن التساؤل العام الذي ينبغي الإجابة عليه يتمثل في هل للعمل التطوعي المؤسسي دور في تنمية وتطوير شخصية المتطوع؟ وبذلك سيكون عنوان البحث هو "دور العمل التطوعي المؤسسي في تطوير وبناء شخصية المتطوع: دراسة مطبقة على المتطوعين بجمعية البر الخيرية في الخرج بمنطقة الرياض".

### أهمية البحث

تنقسم أهمية البحث إلى أهمية علمية (نظرية)، وأخرى عملية (تطبيقية) ويمكن توضيح ذلك كما يلي:

#### الأهمية العلمية (النظرية)

تكمن الأهمية العلمية في دراسة نقطة مهمة غفلت عنها كثير من الدراسات السابقة التي تناول أغلبها دور الفرد في العمل التطوعي المؤسسي لتطوير الاقتصاد وبناء المجتمع، ولم تركز على دور العمل التطوعي في تكوين شخصية الفرد الذي بدوره يساهم في نمو الاقتصاد وبناء المجتمع. لذلك فإنه من المأمول أن يساهم هذا البحث في تغيير النظرة السائدة بأن العمل التطوعي يأخذ من الفرد جهده ووقته، ولا ينظر إلى ما يقدمه العمل التطوعي المؤسسي للفرد من خبرات، ومهارات تؤثر على أبعاد شخصيته إيجاباً، وتساعد في مختلف مجالات حياته.

وحسب اطلاع الباحث وعلمه؛ فإن هذا البحث يُعد الأول من نوعه بين الدراسات العربية، لذا فمن المتوقع أن يثري المكتبات، والدراسات، والبحوث العلمية في مجال العمل التطوعي خاصة المؤسسي، كما سيلفت نظر المهتمين والباحثين إلى أهمية إجراء المزيد من البحوث التي تركز على ما يحصل عليه المتطوع من مقابل نفسي، ومعنوي، واجتماعي، ومهني نظير قيامه بالعمل التطوعي المؤسسي مما ينعكس على شخصيته بشكل إيجابي يجعله يساهم بفاعلية في بناء مجتمعه.

#### الأهمية العملية (التطبيقية)

تتمثل الأهمية العملية (التطبيقية) في إن هذا البحث سيركز على دور العمل التطوعي في تكوين شخصية المتطوع في أبعادها النفسية، والاجتماعية،

## الإطار النظري

- سيشمل الإطار النظري توضيح لأبرز المفاهيم، والدراسات السابقة على النحو التالي :

## المفاهيم

## شخصية الفرد

تتصف شخصية الفرد بعدد من السمات الأساسية وهي السمات الجسمية، والعقلية، والنفسية، والاجتماعية، وعلى الرغم أن لكل خاصية أو سمة من هذه السمات وظيفة خاصة بها إلا إنها مترابطة ومكملة لبعضها البعض، وتعمل تحت إطار النسق الفردي أو شخصية الفرد ( Schnell, T., & Becker, 2006). ومن ناحية أخرى فإن لكل سمة أو خاصية من خصائص شخصية الفرد متطلبات أو احتياجات لا بد من إشباعها، فكما أن السمة الجسمية للشخصية تحتاج إلى الطعام والغذاء؛ فكذلك بقية خصائص الشخصية النفسية، والعقلية، والاجتماعية، وهذه المتطلبات والاحتياجات ينبغي إشباعها من خلال الفرد نفسه، وأسرته، ومجتمعه.

ومما تجدر الإشارة إليه إلى إنه أي خلل بأحد وظائف خصائص الشخصية أو أي نقص بالإشباع يؤدي إلى مشكلة تسبب خلل في كامل النسق الفردي (شخصية الفرد)، وأي خلل في شخصية الفرد يؤدي إلى خلل في البناء الاجتماعي. وتكامل عمل الشخصية بفاعلية يعني أن أصبح لدينا فرد فعال في المجتمع فالفرد لا يمكن عزله عن بيئته الاجتماعية التي يؤثر ويتأثر بها. وهذا الفرد وما يملكه من خصائص شخصية يمثل الإنسان الذي هو أصغر وحدة يتكون منها المجتمع إلا أنه يعتبر هو العامل الرئيسي في بناء المجتمع وتطوره (Aslaksen, 2018).

ويمكن تحديد المفهوم الإجرائي لشخصية الفرد في هذا البحث بأنه هو الشخص الذي كان يؤدي عملاً تطوعياً دون مقابل في جمعية البر الخيرية في محافظة الخرج وقت تطبيق الدراسة وجمع البيانات، وسواءً كان ذلك العمل التطوعي الذي يمارسه خديماً أو إدارياً.

## العمل التطوعي

العمل التطوعي هو جزء من جهد، ووقت الفرد الذي يخصصه للقيام بعمل أو نشاط بهدف تقديم المساعدة للآخرين من أفراد أو مؤسسات أو مجموعة أو مجتمع دون أي مقابل مادي (Butcher, 2010). ويُعرف العمل التطوعي بأنه مجموعة كبيرة من الأنشطة الرسمية وغير الرسمية التي تُقدم المساعدة للناس والمعونة لهم بشكل مشاركة تطوعية من تلقاء النفس لفائدة الناس دون الحصول على أي مقابل ربحي أو مكافأة مادية (International Labour Organizatio, 2011). ويُعرف العمل التطوعي حسب الجمعية العامة للأمم المتحدة بأنه "مجموعة واسعة من الأنشطة، بما في ذلك الأشكال التقليدية للمعونة المتبادلة والمساعدة الذاتية، وتقديم الخدمات الرسمية، وغير ذلك من أشكال المشاركة المدنية من تلقاء

النفس، لفائدة عامة الناس دون أن يكون دافعها الرئيسي هو الحصول على مكافأة مالية" (Musick, 2008).

ويمكن تعريف العمل التطوعي إجرائياً في هذا البحث بأنه الجهد المبذول في تقديم البرامج والخدمات والأنشطة المختلفة من قبل أشخاص متطوعين في جمعية البر الخيرية بالخرج وقت جمع البيانات من مجتمع البحث.

## أشكال العمل التطوعي

## العمل التطوعي الرسمي

ويُقصد به ذلك النشاط الذي يقوم به أفراد أو مجموعة تحت إطار مؤسسة أو منظمة لها نظام مكتوب، ويوجد به مرجع قانوني. وهذا لا يعني بالضرورة أن المؤسسات التي تتبنى العمل المؤسسي التطوعي حكومية، وإنما قد تكون أهلية؛ ولكن يُمارس فيها العمل التطوعي (Brudney, 2005).

## العمل التطوعي غير الرسمي

هي الجهود غير الرسمية التي تبذل بدافع خيري تطوعي ولا يخضع لنظام وقانون مؤسسي، وإنما يقوم بها الأقارب، والجيران، وفاعلي الخير، مثل المساعدات التي تقدمها الأسرة لأفرادها بحكم العلاقات الاجتماعية، إلا أن العمل التطوعي غير الرسمي ضعف في الوقت الحاضر، وساد مكانه العمل التطوعي المؤسسي المنظم (الرسمي) وصارت الجهود التطوعية تدار من قبل مؤسسات، ولكل مؤسسة تنظيماتها الإدارية وإجراءاتها الرسمية التي تحدد نوعية العمل التطوعي المرغوب فيه، وهذا مما زاد من فاعلية العمل التطوعي وأدى إلى تطوره لأن الجهود العشوائية لا تكون صائبة في كل الأحوال (Greenfield, & Marks, 2004).

## الدراسات السابقة

من أحدث الدراسات العلمية عن العمل التطوعي التي تم الاطلاع عليها دراسة في البرازيل بعنوان "دور العمل التطوعي في المناطق المحمية"، وهدفت الدراسة إلى تحليل دور العمل التطوعي في المناطق المحمية في ضوء شدة الاقتصاد النيوليبرالي (هيمنة القطاع الخاص على الاقتصاد)، والذي يتميز بتخفيض في ميزانية الإدارة البيئية وزيادة الزيارات البيئية في البلدان التي تكثرت فيها المناطق المحمية ويهيمن على تشغيلها القطاع الخاص. وتم تطبيق هذه الدراسة في البرازيل كحالة لتحليل دور النشاط التطوعي في المساهمة الفعالة في كافة أنواع الأعمال التي يتطلبها العمل في المناطق المحمية، وجمعت البيانات والمعلومات من المتطوعين والمدراء، ورؤساء أو مديري المناطق المحمية القابلة للعمل التطوعي. ومن النتائج التي توصلت لها الدراسة أن مناطق الحدائق الوطنية هي أكثر المناطق إقبالاً للعمل التطوعي، وأن أعمار المتطوعين تتراوح ما بين 20 إلى 30 سنة، ومتعلمين تعليماً عالياً ولديهم دورات جامعية. وذكرت نتائج الدراسة وجود اختلاف في النظرة إلى أهداف التطوع بين مجموعة المدراء، ومجموعة المتطوعين إلا أن كلتا المجموعتين يؤكدون على أن أغلب الأنشطة التي يمارسها المتطوعين هي؛ التعليم البيئي، ودعم الزيارة سعيًا

وهل يتمتع المتطوعون من كبار السن بفوائد نفسية واجتماعية أكثر مما يتمتع بها الشباب المتطوعين؟ وتبنت الباحثة عدد من المتطوعين في مدينة كارولينا الشرقية في الولايات المتحدة الأمريكية. وكان غالبيتهم من كبار السن (60 سنة وما فوق). وقام بالمقارنة بين المتغيرات ذات المردود النفسي والاجتماعي حسب الفئة العمرية. وتوصلت الدراسة إلى أن المتطوعين الأكبر سناً يكون لديهم زيادة في الرضا عن الحياة، وعزى الباحث ذلك إلى الساعات التي قضوها بالعمل التطوعي مقارنة بالمتطوعين من صغار السن، كما شهد المتطوعين الأكبر سناً تغيرات إيجابية في صحتهم مقارنة بالمتطوعين الأصغر سناً. وأكدت الدراسة على أنه كلما زادت فترة التطوع، وقضى المتطوع وقتاً أطول في التطوع كلما انعكس ذلك على صحته النفسية والجسمية (Van, 2000).

أما دراسة الراشدية (2016) فركزت على الصور الذهنية المدركة للعمل التطوعي وعلاقتها بالدافعية للتطوع لدى عينة من طلبة جامعة نزوى بسلطنة عمان في ضوء بعض المتغيرات. وركزت الدراسة على بحث "الدافعية للعمل التطوعي بالصور الذهنية المدركة للعمل التطوعي لعينة من طلاب جامعة نزوى بسلطنة عمان". واستخدام المنهج الوصفي الارتباطي وتم استخدام أداتين هما أداة المقابلة، وأداة الاستبانة. وبلغت العينة 99 طالباً متطوعاً، وبلغت العينة من غير المتطوعين 140 طالباً. وتوصلت الدراسة إلى أن العينة من المتطوعين لديهم إدراك لأهمية العمل التطوعي أكثر من غير المتطوعين، كما أن مستوى الدافعية لدى عينة المتطوعين أكبر بكثير من مستوى الدافعية لدى أفراد عينة غير المتطوعين. كما أن الإناث لديهم دافعية أكثر نحو العمل التطوعي فيما يتعلق بمحور التقدم والنجاح، ومحور التنمية الوظيفية.

وفي دراسة عبد الجواد (2015) "استراتيجية مقترحة لتفعيل العمل التطوعي بجامعة بني سويف كقيمة مضافة"، وهدفت الدراسة لوضع استراتيجية تفعيل العمل التطوعي بجامعة بني سويف، ومعرفة الأبعاد الفلسفية للعمل التطوعي والقيمة المضافة التي يحققها للجامعة. وكانت الدراسة وصفية باستخدام منهج المسح الاجتماعي لعينة بلغت (120) من نواب ووكلاء خدمة المجتمع ومدراء رعاية شباب الجامعة، وبعض القيادات المسؤولة عن العمل التطوعي بمحافظة بني سويف. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وضع آليات لتفعيل العمل التطوعي تضمنت التوعية، والإعلان، ونشر ثقافة العمل التطوعي بين الطلاب داخل الجامعة، ومن خلال المواقع الإلكترونية، وكذلك وضعت الدراسة آليات لبناء قدرات الشباب في المجتمع، وتقديم برامج لحو الأمية وتعليم الكبار في المحافظة، إضافة إلى تضمين الاستراتيجية عمل خيري يهدف إلى مساعدة الفقراء بتنفيذ برامج نفسية وصحية، واجتماعية، واقتصادية للقضاء على البطالة.

ومن الدراسات أيضاً التي تم الاطلاع عليها دراسة شاهين، وشندي (2013) التي بعنوان "العمل التطوعي من منظور إسلامي". وتمثل هدف الدراسة في توضيح العمل التطوعي من وجهة النظر الإسلامية، وتكونت الدراسة من ستة مباحث رئيسية. شمل المبحث الأول توضيح مفهوم العمل التطوعي،

من المتطوعين إلى تحقيق أهداف المناطق المحمية من خلال دعم إدارة هذه المناطق بالجهود التطوعية، كما ذكرت نتائج الدراسة أنه لا يوجد أي مكافأة مالية أو مقابل مالي للعمل التطوعي، وإنما يُمنح المتطوع شهادة خبرة (Junier, 2022).

ودراسة أخرى أجرتها جمعية مكارم الأخلاق (2020) بعنوان "أخلاقيات العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية" حيث سعت الدراسة إلى تحقيق ثلاثة أهداف تمثلت في التعرف على أخلاقيات العمل التطوعي على مستوى الفرد، ومستوى المجموعة، ومستوى مؤسسات المجتمع. وتعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية التي تهتم بدراسة الظاهرة كما هي عليه في الواقع، واستخدمت أداة الاستبانة المغلقة لجمع البيانات من مجتمع البحث من المتطوعين (3000) الذكور والإناث في منطقة مكة المكرمة، والمدينة المنورة، ومنطقة الرياض، ومنطقة جازان، والمنطقة الشرقية. وتوصلت الدراسة إلى وجود أخلاقيات على مستوى الفرد أهمها العطاء، والأمانة، ووجود أخلاقيات للعمل التطوعي على مستوى المجموعة وهي التعاون والإيجابية والاحترام، أما على مستوى المؤسسات فتوصلت الدراسة إلى الأخلاقيات المتعلقة بالمواطنة والتقدير، والشعور بالانتماء للوطن.

وهدفت دراسة عثمان، والمكاوي (2020) التي بعنوان "ممارسة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات في مصر" إلى التعرف على مدى إقبال الطلاب في الجامعات المصرية على العمل التطوعي، والمعوقات التي تواجههم. وتم استخدام منهج المسح الاجتماعي على عينات عشوائية من طلاب وطالبات الجامعات المصرية (الأزهر، كفر الشيخ، القاهرة، أسيوط). واستخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات من مجتمع البحث الذي بلغ (797) طالباً وطالبة. وظهرت النتائج أن توجه الطلاب في الجامعات المصرية لممارسة العمل التطوعي عند الحد المتوسط، ولا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلاب أو الطالبات، وكذلك لا يوجد فروق بين اتجاهات الطلاب والطالبات حسب متغير الإقامة (الريف، المدينة).

أما دراسة نويسر، ولين (2020) التي بعنوان "دوافع العمل التطوعي المؤسسي بريف محافظة الشرقية، فقد سعت إلى تحديد العوامل الدافعة للعمل التطوعي المؤسسي، وتحديد أهم معوقاته. تم استخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل للمتطوعين في جمعية رسالة والذين بلغ عددهم (130) متطوعاً. واستخدم الباحث أداة الاستبانة الإلكترونية لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها؛ إن أبرز العوامل التي دفعت الباحثين للتطوع هو البعد القيمي، ودافع التفاعل الاجتماعي، ودوافع بهدف الفهم واكتساب الخبرة ودوافع وظيفية، ومن معوقات العمل التطوعي المؤسسي عوائق مالية، ومعوقات اجتماعية وثقافية، وأخرى إدارية وتنظيمية، ومعوقات شخصية تعود إلى المتطوع نفسه مثل عدم الرغبة، أو الوعي بأهمية التطوع.

ومن الدراسات أيضاً دراسة عن الفوائد المتعددة للعمل التطوعي في مراحل الحياة المختلفة فقد أثارت هذه الدراسة تساؤلين سعت للإجابة عليهما، وهما: هل العمل التطوعي يحسن من الصحة النفسية والجسدية لكبار السن؟

والمبحث الثاني بين مكانة العمل التطوعي في الإسلام حسب النصوص القرآنية والأحاديث النبوية. ويشمل المبحث الثالث؛ أهمية العمل التطوعي في الدين الإسلامي، وفي المبحث الرابع وضع مجالات العمل التطوعي في الإسلام، أما المبحث الخامس بين دور المؤسسات التربوية في التوعية بأهمية العمل التطوعي لنشر ثقافة التطوع في المجتمع الإسلامي، وتم عرض نماذج تطبيقية في المبحث السادس. وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها أن العمل التطوعي عنصراً أساسياً في تنمية المجتمع، ومظهر من مظاهر التكافل الاجتماعي في الإسلام، وممارسته تنعكس إيجاباً على الفرد والمجتمع، ولا يقتصر على مجال معين وإنما يشمل كافة مجالات الحياة. واوصت الدراسة إنه ينبغي على المؤسسات التربوية تعزيز ونشر ثقافة التطوع في المجتمع.

وفي دراسة "كارلسون" التي بعنوان "الدعوة إلى الخدمة التطوعية: دراسة استقصائية تستكشف دوافع المتطوعين في التعليم العالي في جمعية شرف الأمريكية"، والتي سعت إلى التعرف على دوافع التطوع في المجتمعات الشرفية لدى الطلاب، وأعضاء هيئة التدريس والموظفين والإدارة، والمسؤولين الفرعيين وأعضاء لجنة ومجلس إدارة الجمعية الشرفية "Phi Kappa Phi". واستخدم الباحث منهج المسح الاجتماعي الشامل لضخامة حجم العينة ليجمع البيانات بواسطة مقياس صممه الباحث وأرسله عن طريق البريد الإلكتروني، ووضح للمبحوثين طبيعة الدراسة وأهدافها، وطلب منهم التعاون والمشاركة التطوعية بتعبئة المقياس المرسل لهم، وبلغ عددهم (304) شخصاً. ومن النتائج التي توصلت لها الدراسة؛ أن معظم المشاركين من الإناث بنسبة (66.1%)، والغالبية من المشاركين من أعضاء هيئة التدريس بنسبة (46.7%)، ونسبة (18.4%) من الإداريين والموظفين، أما الطلاب المتطوعين فبلغت نسبتهم (11.5%) من مجتمع البحث، وتراوح أعمار المبحوثين ما بين 19 إلى 77 سنة. وأشارت نتائج الدراسة أيضاً إلى أن الغالبية من المبحوثين لديهم نية في الاستمرار بالعمل التطوعي. وأكدت نتائج الدراسة كذلك على أن دوافع العمل التطوعي لدى أفراد العينة هي إنسانية بالدرجة الأولى كالشعور بالشفقة تجاه الأشخاص المحتاجين، ودوافع اجتماعية مثل تكوين صداقات جديدة. وكذلك من الدوافع التي توصل إليها البحث دوافع مهنية بتكوين اتصالات جديدة تساعدهم في حياتهم المهنية (Carlson, 2013).

### اختلاف هذا البحث عن الدراسات السابقة

ركزت الدراسات السابقة التي تم الاطلاع عليها على دور المتطوع في خدمة مجتمعه مثل دراسة العوامل الدافعة للفرد للعمل التطوعي، وبعضها ركز على دور المؤسسات بنشر ثقافة التطوع المؤسسي، وبعضها درس آليات العمل التطوعي، وموكلاته ونحو ذلك. ولعل أقرب تلك الدراسات السابقة لهذا البحث دراسة (Van, 2000) التي أكدت نتائجها على أن الفرد يشعر بالرضا والسعادة كلما زادت فترة تطوعه بالعمل المؤسسي، وكذلك دراسة السلطان (2009) التي أكدت على أن العمل التطوعي يُكسب الفرد الثقة بالنفس، وينمي الجانب الاجتماعي بشخصيته. إلا أن هذا البحث سيكون أشمل بحيث يتطرق إلى عدد من المتغيرات النفسية والاجتماعية، وكذلك اختلاف المكان إذ سيكون مطبق على عينة من المجتمع السعودي، بينما دراسة "Van" تم تطبيقها على المجتمع الأمريكي. وحسب علم الباحث واطلاعه فإن هذا البحث يختلف عما سبق من أبحاث لأنه لم يركز على ما يقدمه المتطوع للعمل التطوعي كما في الدراسات السابقة، وإنما ما يحصل عليه المتطوع من مردود نفسي، وصحي، واجتماعي، ومهني مما يساهم بشكل فاعل في تكوين شخصيته ما ينعكس على حياته ونتاجه واستقراره وفاعليته في المساهمة ببناء المجتمع.

وفي دراسة "كارلسون" التي بعنوان "الدعوة إلى الخدمة التطوعية: دراسة استقصائية تستكشف دوافع المتطوعين في التعليم العالي في جمعية شرف الأمريكية"، والتي سعت إلى التعرف على دوافع التطوع في المجتمعات الشرفية لدى الطلاب، وأعضاء هيئة التدريس والموظفين والإدارة، والمسؤولين الفرعيين وأعضاء لجنة ومجلس إدارة الجمعية الشرفية "Phi Kappa Phi". واستخدم الباحث منهج المسح الاجتماعي الشامل لضخامة حجم العينة ليجمع البيانات بواسطة مقياس صممه الباحث وأرسله عن طريق البريد الإلكتروني، ووضح للمبحوثين طبيعة الدراسة وأهدافها، وطلب منهم التعاون والمشاركة التطوعية بتعبئة المقياس المرسل لهم، وبلغ عددهم (304) شخصاً. ومن النتائج التي توصلت لها الدراسة؛ أن معظم المشاركين من الإناث بنسبة (66.1%)، والغالبية من المشاركين من أعضاء هيئة التدريس بنسبة (46.7%)، ونسبة (18.4%) من الإداريين والموظفين، أما الطلاب المتطوعين فبلغت نسبتهم (11.5%) من مجتمع البحث، وتراوح أعمار المبحوثين ما بين 19 إلى 77 سنة. وأشارت نتائج الدراسة أيضاً إلى أن الغالبية من المبحوثين لديهم نية في الاستمرار بالعمل التطوعي. وأكدت نتائج الدراسة كذلك على أن دوافع العمل التطوعي لدى أفراد العينة هي إنسانية بالدرجة الأولى كالشعور بالشفقة تجاه الأشخاص المحتاجين، ودوافع اجتماعية مثل تكوين صداقات جديدة. وكذلك من الدوافع التي توصل إليها البحث دوافع مهنية بتكوين اتصالات جديدة تساعدهم في حياتهم المهنية (Carlson, 2013).

وفي دراسة "كارلسون" التي بعنوان "الدعوة إلى الخدمة التطوعية: دراسة استقصائية تستكشف دوافع المتطوعين في التعليم العالي في جمعية شرف الأمريكية"، والتي سعت إلى التعرف على دوافع التطوع في المجتمعات الشرفية لدى الطلاب، وأعضاء هيئة التدريس والموظفين والإدارة، والمسؤولين الفرعيين وأعضاء لجنة ومجلس إدارة الجمعية الشرفية "Phi Kappa Phi". واستخدم الباحث منهج المسح الاجتماعي الشامل لضخامة حجم العينة ليجمع البيانات بواسطة مقياس صممه الباحث وأرسله عن طريق البريد الإلكتروني، ووضح للمبحوثين طبيعة الدراسة وأهدافها، وطلب منهم التعاون والمشاركة التطوعية بتعبئة المقياس المرسل لهم، وبلغ عددهم (304) شخصاً. ومن النتائج التي توصلت لها الدراسة؛ أن معظم المشاركين من الإناث بنسبة (66.1%)، والغالبية من المشاركين من أعضاء هيئة التدريس بنسبة (46.7%)، ونسبة (18.4%) من الإداريين والموظفين، أما الطلاب المتطوعين فبلغت نسبتهم (11.5%) من مجتمع البحث، وتراوح أعمار المبحوثين ما بين 19 إلى 77 سنة. وأشارت نتائج الدراسة أيضاً إلى أن الغالبية من المبحوثين لديهم نية في الاستمرار بالعمل التطوعي. وأكدت نتائج الدراسة كذلك على أن دوافع العمل التطوعي لدى أفراد العينة هي إنسانية بالدرجة الأولى كالشعور بالشفقة تجاه الأشخاص المحتاجين، ودوافع اجتماعية مثل تكوين صداقات جديدة. وكذلك من الدوافع التي توصل إليها البحث دوافع مهنية بتكوين اتصالات جديدة تساعدهم في حياتهم المهنية (Carlson, 2013).

وفي دراسة السلطان (2009) التي بعنوان "اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي: دراسة تطبيقية على طلاب جامعة الملك سعود، وركزت الدراسة على معرفة اتجاهات الشباب الجامعي نحو

جدول 1: معاملات ارتباط الاستبانة

فقرة	معامل الارتباط	فقرة	معامل الارتباط	فقرة	معامل الارتباط
1	0.638	11	0.493	21	0.611
2	0.588	12	0.426	22	0.497
3	0.680	13	0.559	23	0.394
4	0.606	14	0.611	24	0.516
5	0.638	15	0.390	25	0.334
6	0.598	16	0.611	26	0.410
7	0.321	17	0.611	27	0.562
8	0.730	18	0.433	28	0.640
9	0.649	19	0.420	29	0.639
10	0.641	20	0.382	30	0.332

### ثبات الاستبانة

للتحقق من الثبات لمفردات الاستبانة تم استخدام معامل ألفا كرونباخ، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي رقم (2).

جدول 2: يوضح معاملات ثبات ألفا كرونباخ

أبعاد مؤشرات الاستبانة	البنود	معامل الثبات ألفا كرونباخ
البعد الأول:	7	0.725
البعد الثاني:	5	0.786
البعد الثالث: البعد	6	0.822
البعد الرابع:	7	0.790

من خلال النتائج الموضحة أعلاه في الجدول رقم (2) فإنه يتضح أن قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ لأبعاد الاستبانة تراوحت ما بين (0.725 إلى 0.822)، كما بلغت قيمة معامل الثبات الكلي (0.885)، وهي قيمة ثبات مرتفعة توضح صلاحية الاستبانة للتطبيق الميداني.

### الأساليب الإحصائية

تم استخدام برنامج "SPSS" لتحليل البيانات التي تم جمعها من مجتمع البحث، واستُخدم عدد من الأساليب الإحصائية وهي النسب المئوية، والتكرارات، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، معامل ألفا كرونباخ.

### تحليل البيانات

سيشمل هذا الجزء تحليل البيانات التي تم جمعها من مجتمع البحث المكون من (53) متطوع والعاملين بجمعية البر الخيرية في مدينة الخرج لمعرفة وجهة نظرهم عن دور العمل التطوعي المؤسسي في المساهمة في تنمية شخصية المتطوع صحياً، ونفسياً، واجتماعياً، ومهنياً، وسيتم تحليل البيانات من خلال

### الإجراءات المنهجية

#### المنهج المستخدم

تم استخدام منهج المسح الاجتماعي بالحصر الشامل لمجتمع البحث المكون من عدد من المتطوعين في جمعية البر الخيرية في محافظة الخرج بمنطقة الرياض، ومن مميزات منهج المسح الاجتماعي بالحصر هو قدرته على التعامل مع عدد كبير من الأفراد (الدبل، 2013).

#### المجال المكاني

تمثل المجال المكاني في جمعية البر الخيرية في محافظة الخرج بمنطقة الرياض، وتم اختيار هذه الجمعية لعدة اعتبارات منها وجود عدد كبير من المتطوعين نظراً لأنها تمثل أكبر الجمعيات الخيرية بمحافظة الخرج، وتنتشر فروعها بمختلف المحافظات. إضافة إلى أن المتطوعين العاملين في هذه الجمعية متعاونين مع أي باحث بإعطاء المعلومات لعدم كثرة الباحثين كما هو الحال في المدن الكبيرة الذين قد لا يعيرون بالألباحث لكثرة ما يتردد عليهم من باحثين حتى وصل بهم الحال للملل فيكونون أقل تعاوناً مع الباحثين، وهذا حسب ما يراه الباحث.

#### المجال البشري

تمثل مجتمع البحث في العاملين المتطوعين في جمعية البر الخيرية بمحافظة الخرج في منطقة الرياض، الذين بلغ عددهم (53) متطوع، وهم من مختلف الفئات العمرية، ومن مستويات تعليم مختلفة بداية من الابتدائي حتى المؤهل الجامعي.

#### المجال الزمني

تمثل المجال الزمني بالفترة الزمنية التي تم بها توزيع الاستبانات على أفراد مجتمع البحث، وجمعها من الباحثين خلال الفترة الزمنية ما بين 2024/3/1 حتى 2024/4/6.

### أداة جمع البيانات

تم جمع البيانات بواسطة استبانة أعدت لهذا الغرض، وتم مراعاة مؤشرات تكون في ضوء أهداف البحث وتساؤلاته، كما تم تحكيمها من خلال عرضها على محكمين مختصين ليتحقق بذلك مبدأ الصدق الخارجي للأداة. وتم تصميم أداة الاستبانة بما يتناسب مع تساؤلات البحث لتحقيق أهدافه، كما تم التحقق من الصدق الداخلي، وثبات الأداة.

#### الصدق الداخلي للاستبانة

بالنظر إلى الجدول رقم (1) فإنه تضح أن جميع العبارات دالة عند مستوى ( $\alpha \leq 0.01$ )، وبعضها دالة عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ )، وهذا يعني أن جميع الفقرات المكونة لفقرات الاستبانة تتمتع بدرجة صدق عالية، وهذا يعني أن أداة الاستبانة التي تم استخدامها لجمع البيانات من مجتمع البحث صالحة للتطبيق الميداني.

تحليل البيانات المتعلقة بدور العمل التطوعي المؤسسي في تعزيز بعض الأبعاد النفسية للمتطوع (الشعور بالانتماء، الثقة بالنفس، تقدير الذات، الحضور الذهني).

أن العمل التطوعي المؤسسي يعزز من شعور الفرد بالانتماء للمجتمع". كما يتضح من الجدول نفسه أن العمل التطوعي المؤسسي يزيد من ثقة المتطوع بنفسه حيث وافق أفراد العينة بنسبة عالية (92.45%) بأن العمل التطوعي يزيد من ثقة الفرد بنفسه، وهذا فيه تعزيز لشخصية الأفراد المتطوعين. كما أتضح في الجدول رقم (4) بأن مستوى تقديرهم لذواتهم مرتفع حيث ذكر غالبية أفراد العينة (86.80%) بأنهم موافقين على عبارة "أرى أن العمل التطوعي المؤسسي يزيد من تقدير المتطوع لذاته". كما يتبين من إجابة الباحثين بأن العمل التطوعي المؤسسي يؤدي إلى صفاء الذهن، والتركيز وعدم التشتت حيث وافق أفراد العينة بالغالبية ونسبة (64.15%). ونسبة ضئيلة بلغت (7.55%) لم يوافقوا على أن العمل التطوعي المؤسسي يؤدي إلى الصفاء الذهني. كما يتبين من الجدول رقم (4) بأن العمل التطوعي المؤسسي يشعر الفرد المتطوع بالسعادة حيث وافق على ذلك غالبية أفراد العينة بنسبة عالية وصلت إلى (86.80%) خاصة أنهم يقدمون خدمة للمؤسسة، وللمجتمع دون أي مقابل مادي ثم يجدون مردود ذلك بشعورهم بالسعادة النابعة عن نظرتهم الإيجابية لأنفسهم.

جدول 4: يوضح دور العمل التطوعي المؤسسي في تعزيز بعض الأبعاد النفسية للمتطوع

العبارة	أسلوب إحصائي	غير موافق	محايد	موافق
1. يعزز العمل التطوعي المؤسسي شعور المتطوع بالانتماء للمجتمع	تكرار	1	8	44
	نسبة	1.9	15.1	83.0
	Mean	2.81	Dev	0.441
2. يزيد العمل التطوعي من الثقة بالنفس	تكرار	1	1	51
	نسبة	1.9	1.9	96.2
	Mean	2.94	Dev	0.305
3. يزيد العمل التطوعي من تقدير الفرد لذاته	تكرار	1	1	51
	نسبة	1.9	96.2	1.9
	Mean	2.94	Dev	0.305
4. يساعد العمل التطوعي على أن يكون المتطوع أكثر صفاً ذهنياً	تكرار	4	15	34
	نسبة	7.5	28.3	64.2
	Mean	2.57	Dev	0.636
5. يشعر المتطوع بالرضا والارتياح لمساعدته للآخرين دون مقابل مادي.	تكرار	0	6	47
	نسبة	0.0	11.3	88.7
	Mean	2.89	Dev	0.320
6. يعزز العمل التطوعي من الشعور بالتفاؤل.	تكرار	1	8	44
	نسبة	1.9	15.1	83.0
	Mean	2.81	Dev	0.441
7. يعزز العمل لتطوعي الشعور بالرضا عن الذات وعن المجتمع	تكرار	0.44	4	49
	نسبة	0.0	7.5	92.5
	Mean	2.92	Dev	0.267

Mean = المتوسط الحسابي، Dev = الانحراف المعياري

من خلال النظر إلى الجدول رقم (4) فإنه يتبين أن العمل التطوعي المؤسسي يعزز بعض الأبعاد النفسية لشخصية المتطوع، وهذا يتضح من إجابة أفراد

أربعة مراحل حيث سيتم وصف مختصر لبعض البيانات الأولية عن خصائص العينة كما في الجدول رقم (3)، ثم بعد ذلك سيتم تحليل البيانات المتعلقة بدور العمل التطوعي في تنمية الأبعاد النفسية لشخصية المتطوع كما في الجدول رقم (4)، ثم دور العمل التطوعي في الحد من المشكلات النفسية والصحية كما في الجدول رقم (5)، ثم الأبعاد المتعلقة بدور العمل التطوعي في بناء شخصية المتطوع اجتماعياً كما في الجدول رقم (6)، وأخيراً سيتم تحليل دور العمل التطوعي في تنمية الجوانب المهنية للمتطوع كما في الجدول رقم (7)، ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:

### تحليل البيانات الأولية لمجتمع البحث

جدول 3: توزيع حسب متغيرات (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)

العمر	تكرار	مجموع	النسبة	مجموع
25 فأقل	7	53	13.2	%100
32-26	4		7.5	
39-33	7		13.2	
46-40	10		18.9	
52-46	13		24.5	
53 فأكثر	12		22.6	
المؤهل	تكرار	مجموع	نسبة	مجموع
دبلوم	3	53	5.7	%100
ثانوي	7		13.2	
بكالوريوس	22		41.5	
ماجستير	11		20.8	
دكتوراه	10		18.9	
الخبرة	تكرار		مجموع	
أقل من 5	15	53	28.3	%100
5 إلى 10	13		24.5	
11 فأكثر	25		47.2	

كما يتضح من الجدول رقم (3) فإن الغالبية من مجتمع البحث وبنسبة 24.53% يقعون في الفئة العمرية ما بين (46 إلى 52) سنة، ثم الذين أعمارهم من 53 سنة فأكثر وبنسبة (22.64%)، ثم الذين تقع أعمارهم ما بين 40 إلى 46. وهذه الفئات العمرية في الغالب يكون لديهم أعمال أخرى، وهذا قد يعني أن غالبية من يقومون بالعمل التطوعي هم من العاملين ولديهم عمل مهني غير ما يقومون به من أعمال تطوعية في جمعية البر الخيرية بالخرج. إلا أن الملفت للانتباه هي الخبرة الطويلة في العمل التطوعي وهذا يعني أنهم التحقوا بالعمل التطوعي في مرحلة عمرية مبكرة حيث أن غالبية أفراد العينة كما يتضح من الجدول رقم (3) لهم تاريخ طويل بالتطوع إذ بلغت أعلى نسبة (47.17%) لأفراد العينة الذين ذكروا بأن لديهم خبرة من 11 سنة فما فوق، وهذه النتيجة قد تشير إلى أن المتطوعين يستمرون بالعمل التطوعي لشعورهم بالرضا والسعادة كما جاء ذلك في دراسة (Carlson, 2013) التي أكدت أن غالبية الباحثين لديهم رغبة بالاستمرار بالعمل التطوعي. أما فيما يتعلق بالمؤهل العلمي فإن غالبية أفراد العينة ممن لديهم مؤهل البكالوريوس وبنسبة هي الأعلى على الإطلاق بلغت 41.51%.

الحد من بعض الأمراض الصحية المزمنة (السكر، الضغط، أمراض القلب)؟"، ويمكن توضيح ذلك من خلال تحليل الجدول التالي رقم (5).

جدول 5: يوضح دور العمل التطوعي المؤسسي في الحد من بعض المشكلات النفسية والصحية

العبارة	أسلوب إحصائي	غير موافق	محايد	موافق
1. يُسهم العمل التطوعي المؤسسي في الحد من حالة القلق والتوتر لدى المتطوع.	تكرار	4	11	38
	نسبة	7.5	20.8	71.7
	Mean	2.64	Dev	0.623
2. يُسهم العمل التطوعي في الحد من الاكتئاب	تكرار	5	13	35
	نسبة	9.4	24.5	66.0
	Mean	2.57		0.665
3. يساعد العمل التطوعي المؤسسي في الحد من الانطوائية	تكرار	0	3	50
	نسبة	0.0	5.7	94.3
	Mean	2.94	Dev	0.233
4. يُسهم العمل التطوعي في حل مشكلة اضطراب النوم.	تكرار	7	22	24
	نسبة	13.2	41.5	45.3
	Mean	2.32	Dev	0.701
5. تقل عند المتطوع احتمالية الإصابة بالأمراض المزمنة مثل الضغط والسكر، وأمراض القلب.	تكرار	7	18	28
	نسبة	13.2	34.0	52.8
	Mean	2.40	Dev	0.716

Mean = المتوسط الحسابي، Dev. = الانحراف المعياري

يتبين من خلال الجدول رقم (5) بأن للعمل التطوعي المؤسسي تأثيراً في المساهمة من الحد من بعض الاضطرابات النفسية التي تؤثر على تكوين شخصية الفرد. وقد أشار الغالبية من المبحوثين بالموافقة ونسبة (69.81%) بأن العمل التطوعي المؤسسي يحد من الشعور بالقلق والتوتر، وذلك عندما يمارس الفرد العمل التطوعي، ونسبة من المبحوثين بلغت (22.64%) تحفظوا بأرائهم، ولموا الحياد بعدم إعطاء موافقة أو رفض. أما النسبة الضئيلة التي بلغت (7.55%)، فقد عبروا بالرفض بأن العمل التطوعي يقلل من الشعور بالقلق أو التوتر.

وحيث أن الغالبية أبدوا موافقتهم فهذا يعني بأن العمل التطوعي المؤسسي يحد من شعور الفرد بالقلق، والتوتر حسب ما يراه أفراد العينة من المتطوعين للعمل في جمعية البر الخيرية في مدينة الخرج. وعند سؤال المبحوثين عن دور العمل التطوعي المؤسسي في الحد من الشعور بالاكتئاب، فقد تبين أيضاً أن الغالبية ونسبة (64.15%)، وافقوا على العبارة التي مفادها "يساعد العمل التطوعي المؤسسي في الحد من حالة الشعور بالاكتئاب"، وكانت نسبة المحايدين بإعطاء الموافقة أو الرفض بلغت (24.53%)، وهذا قد يعني أن المحايدين ليس لديهم معلومة حيال مرض الاكتئاب، وعلاقته بالعمل التطوعي المؤسسي. ومن الملفت للانتباه موافقة أفراد العينة بالغالبية العظمى ونسبة بلغت (94.34%)، عند إجابته على العبارة التي ترى أن العمل التطوعي المؤسسي يحد من ميل الفرد للعزلة والانطوائية.

العينة ونسبة عالية بلغت (81.13%) عند إعطائهم درجة الموافقة على عبارة "أرى أن العمل التطوعي المؤسسي يعزز من شعور الفرد بالانتماء للمجتمع". كما يتضح من الجدول نفسه أن العمل التطوعي المؤسسي يزيد من ثقة المتطوع بنفسه حيث وافق أفراد العينة بنسبة عالية (92.45%) بأن العمل التطوعي يزيد من ثقة الفرد بنفسه، وهذا فيه تعزيز لشخصية الأفراد المتطوعين. كما أتضح في الجدول رقم (4) بأن مستوى تقديرهم لذواتهم مرتفع حيث ذكر غالبية أفراد العينة (86.80%) بأنهم موافقين على عبارة "أرى أن العمل التطوعي المؤسسي يزيد من تقدير المتطوع لذاته". كما يتبين من إجابة المبحوثين بأن العمل التطوعي المؤسسي يؤدي إلى صفاء الذهن، والتركيز وعدم التشتت حيث وافق أفراد العينة بالغالبية ونسبة (64.15%). ونسبة ضئيلة بلغت (7.55%) لم يوافقوا على أن العمل التطوعي المؤسسي يؤدي إلى الصفاء الذهني. كما يتبين من الجدول رقم (4) بأن العمل التطوعي المؤسسي يشعر الفرد المتطوع بالسعادة حيث وافق على ذلك غالبية أفراد العينة بنسبة عالية وصلت إلى (86.80%) خاصةً أنهم يقدمون خدمة للمؤسسة، وللمجتمع دون أي مقابل مادي ثم يجدون مردود ذلك بشعورهم بالسعادة النابعة عن نظرهم الإيجابية لأنفسهم.

كما يتضح من الجدول رقم (4) حسب ما ذكر ذلك أفراد العينة باختيارهم للموافقة، ونسبة عالية بلغت (81.13) بأن العمل التطوعي المؤسسي يزيد من مستوى التفاؤل لدى الأفراد المتطوعين، وهذا مما لا شك فيه يساهم في تكوين شخصية المتطوع إيجابياً.

كما يتبين الجدول رقم (4) أن العمل التطوعي يؤدي إلى رضا الأفراد المتطوعين عن أنفسهم إذ كانت نسبة الموافقين عالية جداً بلغت (92.45%). ومن خلال إجابة المبحوثين بتبني غالبيتهم درجة الموافقة على العبارات السابقة كما في الجدول رقم (4). ومن هذا المنطلق فإن العمل التطوعي المؤسسي يعزز بعض الخصائص الإيجابية التي تسهم في تكوين الشخصية. ومن ثم فإنه يمكن القول بأن هذا التحليل الذي تضمنه الجدول رقم (4) قد حقق الإجابة على التساؤل الأول، والتساؤل الثاني. وبذلك فإنه تم تحقيق الهدف الأول لهذا البحث والذي مفاده "التعرف على دور العمل التطوعي المؤسسي في تعزيز بعض الأبعاد النفسية للفرد المتطوع (الشعور بالانتماء، الثقة بالنفس، تقدير الذات، الحضور الذهني، الشعور بالسعادة، التفاؤل، الرضا)".

تحليل البيانات المتعلقة بدور العمل التطوعي في الحد من بعض المشكلات النفسية والصحية للمتطوعين:

سيتم في الجدول التالي رقم (5) تحليل وجهة نظر المبحوثين من المتطوعين في جمعية البر الخيرية بالخرج عن دور التطوع المؤسسي في الحد من بعض المشكلات النفسية، والصحية، وذلك للإجابة على تساؤل البحث الثالث الذي مفاده "ما مدى تأثير العمل التطوعي المؤسسي على تخفيف بعض المشكلات النفسية المؤثرة في شخصية الفرد (القلق والتوتر، الاكتئاب، الانطوائية، واضطراب النوم)؟"، والتساؤل الرابع "ما مدى تأثير العمل التطوعي المؤسسي في

تحليل البيانات المتعلقة في بناء شخصية المتطوع من الناحية الاجتماعية تضمن الجدول التالي رقم (6) البيانات التي تم جمعها من المبحوثين والمتعلقة بالتساؤل الخامس الذي مفاده "هل العمل التطوعي المؤسسي يساهم في تطوير شخصية الفرد اجتماعياً؟"، ويمكن تحليل تلك البيانات على النحو التالي:

يتضح من خلال الجدول رقم (6) بأن العمل التطوعي المؤسسي يساهم بشكل فاعل في تطوير الجوانب ذات الأبعاد الاجتماعية في شخصية الفرد المتطوع إذ يساعده على بناء علاقات اجتماعية جديدة، والتعرف على أصدقاء جدد حيث أجاب أفراد العينة بالموافقة بالغالبية وبنسبة عالية جداً بلغت (96.23%)، بينما من تحفظ برأيه بالمحايدة فبنسبة ضئيلة لا تكاد تذكر إذ بلغت فقط (3.77%)، وهذا يدعم رأي الأغلبية بقوة بأن العمل التطوعي المؤسسي يساعد الفرد على زيادة محيطه الاجتماعي بصداقات، ومعارف جديدة تكون في الغالب إيجابية لأنهم اجتمعوا على حب الخير، والتبرع بجزء من وقتهم وجهدهم في سبيل التطوع لخدمة الآخرين لمساعدة مؤسسات المجتمع للقيام بدورها، والمساهمة في تطور المجتمع ونموه. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة السلطان (2009) التي ذكرت من فوائد التطوع اكتساب علاقات اجتماعية جديدة.

كما وافق أفراد العينة بنسبة عالية أيضاً بلغت (86.79%) بأن العمل التطوعي المؤسسي يشغل وقت فراغ الفرد بما يعود عليه بالنفع والفائدة، وهذا مما لا شك فيه يجعله يكتسب زيادة في الأداء الاجتماعي لاكتسابه خبرات جديدة من خلال تعامله مع شريحة اجتماعية جديدة مما يطور من مهارات شخصية الفرد في بعدها الاجتماعي. ونسبة ضئيلة بلغت (3.77%) لأفراد العينة الذين لم يوافقوا بأن العمل التطوعي المؤسسي يشغل وقت فراغ المتطوع بأعمال مفيدة تنعكس عليه بالمنفعة، ولكن هذه النسبة ضئيلة جداً وغير مؤثرة على رأي الغالبية من أفراد العينة.

وفيما يخص رأي المبحوثين بأهمية العمل التطوعي برفع مستوى مهارات التواصل الاجتماعي لدى للمتطوع فقد وافق المبحوثين بنسبة عالية بلغت (96.23%)، ومتوسط حسابي مرتفع بلغ (17 من 17.66)، وهذا يؤكد رأي المبحوثين بأن العمل التطوعي يُكسب المتطوع مهارات اجتماعية جديدة، ويساعد على تنمية مهارات التواصل الاجتماعي لديه.

كما أكد المبحوثين بإجابتهم بالموافقة على العبارة التي مفادها "يزيد العمل التطوعي المؤسسي من شعور الفرد بالمسؤولية الاجتماعية" بأن العمل التطوعي المؤسسي لا يكتفي بإكساب الفرد المهارات الاجتماعية وإنما يرفع من مستوى شعوره بتحمل المسؤولية الاجتماعية فيما يقوم به من أدوار اجتماعية مختلفة داخل محيطه الاجتماعي حيث وافق الغالبية بنسبة (92.45%) بأن العمل التطوعي المؤسسي يرفع من مستوى الشعور بالمسؤولية الاجتماعية لدى الفرد المتطوع للعمل المؤسسي.

ولم يدعم أفراد العينة وجود رأي قوي يربط بين العمل التطوعي، والحد من اضطرابات النوم، حيث أن الغالبية، وبنسبة تحفظوا بإبداء الرأي ولزموا الحياد بنسبة (45.28%)، والذين رفضوا نسبتهم (13.20%)، بينما من أبدوا موافقتهم فكانت نسبتهم أقل من المحايدون إذ بلغت (41.51%)، وهذا قد يعني أن العمل التطوعي المؤسسي لا يحد من مشكلات اضطراب النوم بشكل قوي، كما بين ذلك رأي أفراد العينة من المتطوعين في جمعية البر الخيرية بالخرج كما يتضح ذلك في الجدول رقم (5).

كما يتبين من الجدول رقم (5) إن العمل التطوعي المؤسسي يحد من الإصابة ببعض الأمراض المزمنة خاصة المتعلقة بالضغط النفسي كأمراض القلب، والسكر، والضغط، وهذا يتضح من خلال إجابة المبحوثين بالموافقة وبنسبة عالية بلغت (52.83%) عند إجابتهم على الفقرة التي مفادها "تقل عند الفرد المتطوع احتمالية الإصابة بالأمراض المزمنة المرتبطة بالضغط النفسي كالسكر، والضغط وأمراض القلب"، بينما الذين لم يوافقوا فقد كانت نسبتهم ضئيلة بلغت (13.21%)، ونسبة المحايدون (33.96%) الذين ربما ليس لديهم معلومة بدور العمل التطوعي بالحد من بعض الأمراض الصحية. ومما يبغى لفت الانتباه له هو أن هذه هي النتيجة الوحيدة من نتائج هذا البحث التي اتفقت مع نتيجة أحد الدراسات السابقة وهي دراسة (Van, 2020) التي أكدت نتائجها بارتباط العمل التطوعي بصحة الإنسان، فكلما زادت مدة التطوع كلما أدى ذلك إلى تحسن صحة الفرد المتطوع كما ذكرت ذلك دراسة (Van) الأمريكية.

جدول 6: يوضح دور العمل التطوعي المؤسسي في بناء شخصية المتطوع من الناحية الاجتماعية.

العبارة	أسلوب إحصائي	غير موافق	محايد	موافق
1. يساعد العمل التطوعي المتطوع على بناء علاقات اجتماعية جيدة، والتعرف على أصدقاء جدد.	Mean	2.96	Dev	0.192
2. يساعد العمل التطوعي المؤسسي في شغل وقت فراغ المتطوع ما بقي الفرد من الاضطرابات السلوكية.	Mean	2.83	Dev	0.509
3. يكتسب المتطوع مهارات التواصل الاجتماعي مع الآخرين.	Mean	2.96	Dev	0.192
4. ينمى العمل التطوعي الشعور بالمسؤولية الاجتماعية عند المتطوع فيما يقوم به من أدوار.	Mean	2.92	Dev	0.267
5. ينمي العمل التطوعي في شخصية الفرد روح التعاون مع الآخرين.	Mean	2.96	Dev	0.292
6. يُكسب العمل التطوعي المتطوع مهارات جديدة تساهم في بناء المجتمع.	Mean	2.98	Dev	0.137

Mean = المتوسط الحسابي، Dev = الانحراف المعياري

وبهذا التحليل للجدول رقم (5) فقد تحقق الهدف الثاني لهذا البحث والذي مفاده "دور العمل التطوعي المؤسسي في الحد من بعض المشكلات النفسية، والصحية للأفراد المتطوعين"، بعد أن تم الإجابة على التساؤل الثالث، والتساؤل الرابع.

التطوعي المؤسسي يحسن من علاقة الفرد بزملائه بالعمل، وهذا مما لا شك فيه ينعكس على إنتاجية المؤسسة.

جدول 7: يوضح دور العمل التطوعي المؤسسي في تطوير شخصية المتطوع من الناحية المهنية

العبارة	أسلوب إحصائي	غير موافق	محايد	موافق
1. يكتسب المتطوع من العمل التطوعي القدرة على التجديد والابتكار	Mean	0.0	7.5	92.5
	Dev	92.2	0.267	
2. يكتسب المتطوع مهارة العمل بروح الفريق بدلاً من العمل بفردي	Mean	1.9	96.2	1.9
	Dev	2.94	0.305	
3. يساعد العمل التطوعي المتطوع على تحسين علاقته مع زملاء العمل	Mean	3.8	9.4	86.8
	Dev	2.83	0.470	
4. يزيد العمل التطوعي المؤسسي من إنتاجية المتطوع في مجال عمله	Mean	3.8	9.4	86.8
	Dev	2.83	0.470	
5. يزيد العمل التطوعي الفرد بخبرات جديدة تساعد في الحصول على عمل.	Mean	0.0	3	50
	Dev	2.94	0.233	
6. يزيد التطوع المؤسسي من دافعية المتطوع للعمل.	Mean	1.9	15.1	83.0
	Dev	2.81	0.441	
7. ينجح المتطوع ما يوكل إليه من عمل بشغف	Mean	1.9	9.4	88.7
	Dev	2.87	0.394	

Mean = المتوسط الحسابي، Dev = الانحراف المعياري

كما يتضح من الجدول رقم (7) بأن العمل التطوعي المؤسسي يزيد من همة الفرد في مجال عمله حيث بلغت نسبة الموافقين (86.79%) على العبارة التي مفادها "يزيد العمل التطوعي المؤسسي من همة الفرد مما يزيد من إنتاجيته في عمله"، ولا يوجد أياً من أفراد العينة رفض العبارة، وإنما ما نسبتهم (5.66%) ذكروا أنهم محايدون بإجاباتهم وهذه تعتبر نسبة ضئيلة جداً. وكذلك يتضح من الجدول رقم (7) بأن العمل التطوعي المؤسسي يُكسب الفرد خبرات مهنية جديدة تمكنه من التطوير في عمله أو الحصول على عمل جديد، وكانت الغالبية وبنسبة (86.79%) من أفراد العينة أيدوا موافقتهم، بينما (3) أشخاص من أفراد العينة رفضوا الموافقة على أن العمل التطوعي يكسب الفرد خبرات جديدة تمكنه من الحصول على عمل جديد، أو التطوير في مجال عمله. وتتفق هذه النتيجة مع الجزئية التي ذكرتها دراسة نويسر، ولين (2020) التي أكدت أن من دوافع التطوع لدى عينة الدراسة هو إكساب خبرات ومهارات مهنية جديدة.

ويتضح كذلك من الجدول رقم (7) بأن الأفراد المتطوعين للعمل المؤسسي لا يتصفون باكتساب المهارة فحسب، وإنما يُخلق العمل التطوعي المؤسسي لديهم دافعية ورغبة في مجال عملهم إذ عبر عن ذلك بالموافقة ما نسبتهم (83.02%)، بينما (11.32%) اكتفوا بالمحايد، وهذا يعني أن العمل التطوعي المؤسسي ينمي عند الفرد الدافعية التي تكون في الغالب ناتجة عن

وأكد المبحوثين بأن العمل التطوعي المؤسسي لم يقتصر على تنمية المهارات الاجتماعية، وتنمية الشعور بالمسؤولية لدى الفرد المتطوع في العمل المؤسسي، وإنما وافق الغالبية بنسبة عالية جداً بلغت (96.23%) بأن العمل التطوعي المؤسسي ينمي روح التعاون لدى الفرد المتطوع ليكون ذلك سمة شخصية لديه. وهذا ما أكد عليه المبحوثين بالإجماع تقريباً وبنسبة موافقة بلغت (98.11%)، بأن العمل التطوعي المؤسسي يُخلق شخصية تتصف بالمهارة التي تمكن الفرد من المساهمة بفاعلية في الإنتاجية الاقتصادية وفي بناء المجتمع. ومن خلال تحليل البيانات كما في الجدول رقم (6) فإنه تم الإجابة على التساؤل الخامس وبذلك يتحقق الهدف الثالث الذي مفاده "أهمية العمل التطوعي المؤسسي في تطوير شخصية الفرد المتطوع من الناحية الاجتماعية".

### تحليل البيانات المتعلقة بدور العمل التطوعي المؤسسي في تطوير شخصية المتطوع من الناحية المهنية

ركز التساؤل السادس عن البعد المهني وما قد يكتسبه الفرد المتطوع من مهارات مرتبطة بعمله، وسيتم تحليل البيانات في الجدول رقم (7) للإجابة على التساؤل السادس الذي مفاده "هل العمل التطوعي المؤسسي يساهم في تطوير شخصية الفرد من الناحية المهنية؟"، وسيتم تحليل البيانات على النحو التالي:

يتضح من خلال الجدول رقم (7) إن الغالبية العظمى وبنسبة (92.45%) من أفراد العينة موافقين على العبارة التي مفادها "يكتسب الفرد من العمل التطوعي القدرة على التجديد والابتكار في مجال عمله"، ولا يوجد أياً من أفراد العينة رفض هذه العبارة وإنما ما نسبتهم 7.55% فقط كانوا محايدين بإعطاء الرأي من أن العمل التطوعي المؤسسي يرفع قدرة الفرد على الابتكار والتجديد في عمله الوظيفي.

عندما سُئل أفراد العينة عن دور العمل التطوعي في تنمية روح العمل كفريق لدى الفرد المتطوع، أجاب كما يتضح من الجدول رقم (7) بالموافقة جميع المبحوثين بنسبة (96.23%)، ما عدا اثنين منهم كانوا محايدين وبلغت نسبتهم (3.77%). وبذلك يتضح بأن العمل التطوعي المؤسسي ينمي عند الفرد روح التعاون، والعمل بروح الفريق الواحد. كما يتضح من الجدول رقم (7) أن العمل التطوعي المؤسسي لا ينمي لدى الفرد المتطوع روح العمل الجماعي فحسب، وإنما وافق أفراد العينة بنسبة عالية جداً بلغت (86.79%) على أن العمل

تفسير ذلك إلى ما يمارسه المتطوع من حركة ونشاط، وشعور بالارتياح يجد من احتمالية إصابته بالأمراض الزمنة.

- يساعد العمل التطوعي المؤسسي الفرد المتطوع على بناء علاقات اجتماعية مع أصدقاء جدد مما يزيد من علاقات الفرد الاجتماعية فينعكس ذلك على شعور الفرد بالطمأنينة، ويزيد من انسجام وتجانس المجتمع، ومما لا شك فيه سيسهم ذلك في تجانس المجتمع، وترايطه وتراحه.

- أكدت نتائج البحث أن العمل التطوعي المؤسسي ينمي داخل الفرد المتطوع الشعور بالمسؤولية، وروح التعاون مع الآخرين، كما يكسبه مهارات اجتماعية في التواصل الاجتماعي، وهذا بدوره سيسهم في بناء المجتمع.

- يساعد العمل التطوعي المؤسسي الفرد على تطوير أفكاره مما يساعده على التطوير والابتكار في مجال عمله.

- ينمي العمل التطوعي المؤسسي لدى المتطوع روح العمل مع الفريق الواحد مما يجعله أكثر فاعلية وإنتاجية في مجال عمله، وهذا قد يكون بسبب ما يكتسبه المتطوع من خبرات، وعلاقات اجتماعية جديدة من خلال الاعمال التطوعية.

- يساعد العمل التطوعي المؤسسي الفرد المتطوع في بناء علاقات اجتماعية مع زملاء العمل مما سيساعده في اكتساب الخبرات والمهارات فيرفع ذلك من إنتاجيته بالعمل. كما أن اكتساب الفرد لمهارات جديدة يساعده في الحصول على عمل جديد أو تطوير عمله الحالي.

- أكد الباحثون أن العمل التطوعي المؤسسي يخلق لدى المتطوع الدافعية لأنه يساعده بتحديد أهداف جديدة يجد نفسه مدفوعاً على تحقيقها، وكذلك أكد الباحثون أن العمل التطوعي يرفع مستوى شغف المتطوع في العمل خاصة إذا وصل به الحال إلى الابتكار والإبداع، وهذا مما يؤدي به إلى الشغف وحب العمل، والاستمتاع به دون ملل.

#### التوصيات (Recommendations):

في ضوء ما تم التوصل له من نتائج بعد تحليل البيانات، فإنه يمكن التوصية بما يلي:

- الاهتمام بالعمل التطوعي لما له من دور في تنمية وبناء شخصية المتطوع الذي ينعكس حتماً على إنتاجيته وفاعليته في بناء مجتمعه.

- على المؤسسات والمنظمات أن تشجع موظفيها على العمل التطوعي في مؤسسات أخرى لأن تطوع الفرد يزيد من إنتاجيته بعمله الوظيفي.

- على الأفراد الالتحاق بالعمل التطوعي المؤسسي لما في ذلك من تطوير لشخصياتهم، ويعزز ثقتهم بأنفسهم مما يزيد من صلابتهم النفسية مما ينعكس على فاعليته على مستوى حياته الخاصة وعلى مستوى تفاعله مع المجتمع.

- على المجتمع توعية الأفراد بدور العمل التطوعي بتحسين صحة الإنسان وبقائه من بعض الأمراض كالسكر، والضغط، وأمراض القلب.

قيام الفرد بتحديد أهداف ذات قيمة عالية بالنسبة له، وقد يكون اكتسبها من عمله التطوعي المؤسسي.

ويتضح كذلك من الجدول رقم (7) إن العمل التطوعي المؤسسي لا يكسب الفرد المهارة، والهمة، والدافعية فحسب، وإنما يخلق لديه الشغف إلى العمل أي أنه يمارس عمله باهتمام، وشعور بحب العمل، والاستمتاع بأداء العمل، وهذا ما أكدته غالبية أفراد العينة ونسبة عالية جداً بلغت (81.13%) حيث أبدوا موافقتهم على العبارة التي مفادها "يزيد التطوع المؤسسي من شغف المتطوع في العمل". وكانت نسبة ضئيلة جداً بلغت (5.66%) لم يوافقوا على أن العمل التطوعي المؤسسي يخلق لدى الفرد المتطوع الشغف في ممارسة عمله. واستناداً إلى ذلك فإنه يمكن القول من خلال تحليل البيانات المتضمنة في الجدول رقم (7) تحقق الهدف الرابع الذي مفاده "التعرف على دور العمل التطوعي المؤسسي في تطوير شخصية المتطوع من الناحية المهنية".

#### ملخص النتائج والتوصيات

##### ملخص لأبرز النتائج وتفسيرها (Summary of Results):

- اتضح من التحليل السابق أن العمل التطوعي المؤسسي يعزز مشاعر الانتماء للمجتمع، ويمكن تفسير ذلك إلى العلاقة التفاعلية التبادلية بين المتطوع ومجتمعه مما يقوي شعوره بالارتباط والانتماء للمجتمع.

- يزيد العمل التطوعي المؤسسي من ثقة المتطوع بنفسه، وتقديره لذاته، وقد يُفسر ذلك إلى أن العمل التطوعي يقوي لدى المتطوع اعتزازه وثقته، وتقديره لنفسه نظير ما يقوم به من عمل، اختياري ودون مقابل.

- يساهم العمل التطوعي المؤسسي في مساعدة الفرد على الصفاء الذهني، مما يجعله أكثر تركيزاً مما يؤدي به إلى المساهمة الفاعلة في الإنتاج وبناء المجتمع. وهذه النتيجة قد تُعزى إلى العمل التطوعي يتم برغبة وحب الفرد للعمل مما يزيد من زيادة تركيزه وصفاء ذهنه تجاه ما يقوم به من عمل تطوعي من تلقاء نفسه وبارادته.

- أكد التحليل السابق أيضاً للبيانات أن العمل التطوعي يخلق لدى المتطوع مشاعر الرضا عن ذاته، وعن مجتمعه، والشعور بالسعادة، والتفاؤل. وهذه المشاعر الإيجابية مما لا شك فيه ترفع من إنتاجية الفرد وتجعله شخصاً فاعلاً في مجتمعه.

- يجد العمل التطوعي المؤسسي من بعض الاضطرابات النفسية مثل القلق والتوتر، والعزلة والانطوائية، والشعور بالاكئاب، ويمكن تفسير ذلك بأن القيام بعمل مفيد دون مقابل وإنما بهدف عمل الخير وطلب الأجر والثوبة من الله يزيد من المشاعر الإيجابية ويحد من المشاعر السلبية التي قد تكون سبباً بالاضطرابات النفسية.

- يساهم العمل التطوعي المؤسسي من خفض احتمالية إصابة الفرد المتطوع ببعض الأمراض الصحية كالسكر، والضغط، وأمراض القلب، ويمكن

الراشدية، زبانة بنت ناصر. (2016). الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي وعلاقتها بالدافعية للتطوع لدى عينة من طلبة جامعة نزوى بسلطنة عمان [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة نزوى.

رؤية المملكة العربية السعودية 2030. (2016).

السلطان، فهد سلطان. (2009). اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي: دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود. مجلة رسالة الخليج العربي، العدد (112) في (2009)، مجلة علمية محكمة تصدر عن مكتب التربية العربي لدول الخليج.

<https://khair.ws/library/7371>

شاهين، محمد عبد الفتاح، وشندي، إسماعيل محمد. (2013). العمل التطوعي من منظور إسلامي، مؤتمر العمل التطوعي في فلسطين، واقع واحتياجات، جامعة القدس المفتوحة.

الشرق الأوسط (2025). السعودية تحقق رؤية 2030 بالوصول إلى مليون متطوع (صحيفة الشرق الأوسط، السنة السابعة والأربعون، العدد 16900 في 2025/3/6).

<https://aawsat.com>

عبد الجواد، مروه عزت (2015). استراتيجية مقترحة لتنفيذ العمل التطوعي بجامعة بني سويف كقيمة مضافة، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (165 الجزء الرابع) أكتوبر لسنة 2015م.

عثمان، السعيد محمود، والمكاوي، إسماعيل خالد. (2020). ممارسة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات في مصر، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (185)، الجزء الثالث) يناير لسنة 2020م.

[https://jsrep.journals.ekb.eg/article\\_85855.html](https://jsrep.journals.ekb.eg/article_85855.html)

علي، ماهر أبو المعاطي. (2015). مقدمة في الرعاية والخدمة الاجتماعية. دار الزهراء.

العمرى، أكرم ضياء. (1996). السيرة النبوية الصحيحة، مكتبة العبيكان.

نويصر، سحر محمد، ولين، هبة الله أنور. (2020). دوافع العمل التطوعي المؤسسي بريف محافظة الشرقية، مجلة العلوم الزراعية، 2، (2): 256-278، 2020.

[https://sjas.journals.ekb.eg/article\\_124236\\_4163617\\_ea77d96f9a01df16dac8585c5.pdf](https://sjas.journals.ekb.eg/article_124236_4163617_ea77d96f9a01df16dac8585c5.pdf)

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2024). 75 مليون مستفيد من العمل التطوعي خلال عام 2023م. (28 يناير،

## Reference

Abd al-Jawwād, Murūwah ‘Izzat (2015). *istirāṭijyah muqtarahah li-taf‘il al-‘amal al-taṭawwu‘ī bi-Jāmi‘at Banī Suwayf kqymh mādāfh*, Majallat Kulliyat al-Tarbiyah, Jāmi‘at al-Azhar, al-‘adad (165 al-juz’ al-rābi’) Uktūbir li-sanat 2015m.

Abū al-Hawl, Zaynab. (2011). *al-Ri‘āyah al-ijtimā‘iyah : mafhūmuhā wa-nash‘atuhā wa-taṭawwuruhā*, Mawsū‘at znwbydyā.

Al-Dabil, Sālīh ‘Abd Allāh. (2013). *Manhaj al-Baḥth al-ijtimā‘ī wa-taṭbīqātuhi fi al-majāl al-amnī. Maṭābi‘ al-Shurūq.*

Alī, Māhir Abū al-Ma‘āṭī. (2015). *muqaddimah fi al-Ri‘āyah wa-al-Khidmah al-ijtimā‘iyah. Dār al-Zahrā’.*

Al-Rāshidīyah, zyānh bint Nāṣir. (2016). *al-Sūrah al-dhihnīyah almdrkh lil-‘amal al-taṭawwu‘ī wa-‘alāqatuhā bāldāf‘yh llttw‘ ladā ‘ayyinaḥ min ṭalabat Jāmi‘at Nizwā bi-Salṭanat ‘Ammān [Risālat mājīstūr ghayr manshūrah]. Jāmi‘at Nizwā.*

Al-Sharq al-Awsaṭ (2025). *al-Sa‘ūdīyah taḥqīq ru‘yah 2030 bālwswl ilā Malyūn mttw‘ (Ṣaḥīfat al-Sharq al-Awsaṭ, al-Sunnah al-sābi‘ah wa-al-Arba‘ūn, al-‘adad 16900 fi 6/3 / 2025).* <https://aawsat.com/>

Al-Sulṭān, Fahd Sulṭān. (2009). *Ittijāhāt al-Shabāb al-Jāmi‘ī al-dhukūr Naḥwa al-‘amal al-taṭawwu‘ī :*

- على الباحثين الاهتمام بهذا النوع من الدراسات حيث أن غالبية الدراسات السابقة التي تم الاطلاع عليها ركزت على كيف تستفيد المؤسسة من الفرد بالعمل التطوعي، ولكن أهملت جانباً مهماً وهو الفوائد المتعددة التي يستقيدها المتطوع نفسه.

- يمكن للمعالجين للاضطرابات النفسية الاستفادة من العمل التطوعي المؤسسي لعلاج بعض حالات الاكتئاب والقلق والتوتر، بحيث يواجهون بعض من يعانون من تلك الاضطرابات النفسية إلى إعطاء جزء من وقتهم للعمل التطوعي.

- ينبغي نشر ثقافة العمل التطوعي بين أفراد المجتمع وحثهم عليه كونه يُعد مصدراً مهماً من مصادر الشعور بالسعادة، والرضا، والتفاؤل، ويعزز جوانب نفسية واجتماعية ومهنية بشخصية الأفراد المتطوعين.

## الإفصاح والتصريحات

**تضارب المصالح:** ليس لدى المؤلف أي مصالح مالية أو غير مالية ذات صلة للكشف عنها. المؤلفون يعلنون عن عدم وجود أي تضارب في المصالح.

**الوصول المفتوح:** هذه المقالة مرخصة بموجب ترخيص اسناد الابداع التشاركي غير تجاري 4.0 الدولي (CC BY- NC 4.0)، الذي يسمح بالاستخدام والمشاركة والتعديل والتوزيع وإعادة الإنتاج بأي وسيلة أو تنسيق، طالما أنك تمنح الاعتماد المناسب للمؤلف (المؤلفين) الأصليين. والمصدر، قم بتوفير رابط لترخيص المشاع الإبداعي، ووضح ما إذا تم إجراء تغييرات. يتم تضمين الصور أو المواد الأخرى التابعة لجهات خارجية في هذه المقالة في ترخيص المشاع الإبداعي الخاص بالمقالة، إلا إذا تمت الإشارة إلى خلاف ذلك في جزء المواد. إذا لم يتم تضمين المادة في ترخيص المشاع الإبداعي الخاص بالمقال وكان الاستخدام المقصود غير مسموح به بموجب اللوائح القانونية أو يتجاوز الاستخدام المسموح به، فسوف تحتاج إلى الحصول على إذن مباشر من صاحب حقوق الطبع والنشر. عرض نسخة من هذا الترخيص، قم بزيارة:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>

## المراجع:

أبو الهول، زينب. (2011). *الرعاية الاجتماعية: مفهومها ونشأتها وتطورها*، موسوعة زنونيدا.

جمعية مكارم الأخلاق. (2020). *أخلاقيات العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية*. <https://images.app.goo.gl/K6Kru.8Uk9u7Y32Pv6>

الدبل، صالح عبد الله. (2013). *منهج البحث الاجتماعي وتطبيقاته في المجال الأمني*. مطابع الشروق.

- Nuwayşar, Saḥar Muḥammad, wa-laban, Hibat Allāh Anwar. (2020). Dawāfi‘ al-‘amal al-taṭawwu‘ī al-mu’assasī bi-rīf Muḥāfazat al-Sharqīyah, Majallat al-‘Ulūm al-zirā‘īyah, 2, (2) : 256-278, 2020. [https://sjas.journals.ekb.eg/article\\_124236\\_4163617ea77d96f9a01df16dac8585c5](https://sjas.journals.ekb.eg/article_124236_4163617ea77d96f9a01df16dac8585c5). Pdf
- Ru’yah al-Mamlakah al-‘Arabīyah al-Sa‘ūdīyah 2030. (2016).
- Schnell, T., & Becker, P. (2006). *Personality and meaning in life. Personality and Individual Differences*, 41(1), 117–129.
- Shāhīn, Muḥammad ‘Abd al-Fattāh, wshndy, Ismā‘īl Muḥammad. (2013). al-‘amal al-taṭawwu‘ī min manzūr Islāmī, Mu’tamar al-‘amal al-taṭawwu‘ī fi Filasṭīn, wāqi‘ wa-iḥtiyājāt, Jāmi‘at al-Quds al-Maftūḥah.
- Uthmān, al-Sa‘īd Maḥmūd, wālmkāwy, Ismā‘īl Khālīd. (2020). mumārasat al-‘amal al-taṭawwu‘ī ladā ṭullāb al-jāmi‘āt fi Mişr, Majallat Kullīyat al-Tarbiyah, Jāmi‘at al-Azhar, al-‘adad (185, al-juz’ al-thālith) Yanāyir li-sanat 2020m. [https://jsrep.journals.ekb.eg/article\\_85855](https://jsrep.journals.ekb.eg/article_85855). Html
- Van Willigen, M. (2000). Differential benefits of volunteering across the life course. *Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 55B, S308-S318.
- Wizārat al-mawārid al-basharīyah wa-al-tanmiyah al-ijtimā‘īyah. (2024). 75mlywn mustafīd min al-‘amal al-taṭawwu‘ī khilāl ‘ām 2023m. (28 Yanāyir, 2024 M – 16 Rajab 1445h). [https://khair.ws/library/7371/](https://www.hrsd.gov.sa/media-dirāsah taṭbīqīyah ‘alā Jāmi‘at al-Malik Sa‘ūd. Majallat Risālat al-Khalīj al-‘Arabī, al-‘adad (112) fi (2009), Majallat ‘ilmīyah Maḥkamat taşdur ‘an Maktab al-Tarbiyah al-‘Arabī li-Duwal al-Khalīj. <a href=),
- Al-‘Umarī, Akram Ḍiyā’. (1996). al-sīrah al-Nabawīyah al-ṣaḥīḥah, Maktabat al-‘Ubaykān.
- Aslaksen, E.W. (2018). *The Individual: The Basic Component of Society*. In: *The Social Bond*. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-68741-4\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-319-68741-4_3).
- Brudney, J. L. (2005). *Designing and managing volunteer programs*. In R. D. Herman (Ed.), *The Jossey-Bass Handbook of Nonprofit Leadership and Management* (pp. 310-344). San Francisco: Jossey-Bass.
- Butcher, Jacqueline (2010). *Mexican solidarity: Citizen participation and volunteering*, New York, Springer-Verlag .
- Carlson, J.S. (2013). *The Call to serve*. This doctoral thesis is submitted in partial fulfillment of requirements for the degree of Doctorate of Education North-eastern University. <https://repository.library.northeastern.edu/files/neu:1197/fulltext.pdf>
- Greenfield, E. A., & Marks, N. F. (2004). Formal volunteering as a protective factor for older 110 adults ‘psychological well-being. *Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 59(S258-S264). <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15358800/>
- <https://academic.oup.com/psychogerontology/article-abstract/55/5/S308/536418?redirectedFrom=fulltext>
- International Labour Organization (2011) *Manual on the Measurement of Volunteer Work*. ILO, Geneva.
- Jam‘īyat Makārim al-akhlāq. (2020). Akhlāqīyāt al-‘amal al-taṭawwu‘ī fi al-Mamlakah al-‘Arabīyah al-Sa‘ūdīyah. <https://images.app.goo.gl/K6Kru8Uk9u7Y32Pv6>
- Junier, w. J. Silveira and others (2022) *What is the role of Volunteer work in protected areas? (A Case Study in Brazil)*, Sociedade & Natureza, Published (June, 30, 2022).
- Musick, M. A., & Wilson, J. (2008). *Volunteers: A social profile*. Bloomington, IN: Indiana University Press.