

إسهام الجامعة فى نشر ثقافة التطوع

"دراسة سوسولوجية"

ياسمينا السيد محمد*

تهدف الدراسة إلى التعرف على واقع إسهام الجامعة ممثلًا فى كلية البنات بجامعة عين شمس فى نشر ثقافة التطوع بين الطالبات، من خلال الأهداف الاستراتيجية ورؤية الكلية ورسالتها، ورأى العاملين بالإدارة، والطالبات؛ إلى جانب الكشف عن الآليات والإجراءات التى نفذتها بعض الجامعات بهدف نشر ثقافة التطوع داخل الحرم الجامعى، وواقع تطبيقها فى سياق مجتمع البحث. نظريًا؛ استندت الدراسة إلى بعض قضايا نظريتى المسؤولية الاجتماعية ورأس المال الاجتماعى. ومنهجياً؛ فقد جمعت الدراسة بين الطرق الكمية والكيفية (المنهج المسحى)، حيث تم تصميم صحيفة استبيان شملت محاور الدراسة، وطبقت على عينة قوامها ٦٣٧ مفردة من طالبات الفرقة الرابعة بالكلية؛ من خلال (المقابلات) بالاعتماد على دليل للعمل كموجه للمقابلات. بالإضافة إلى استخدام الملاحظة، فضلاً عن الاطلاع على بعض الوثائق والسجلات التى تتضمن (استراتيجية الكلية، ورؤيتها ورسالتها، واللائحة الداخلية للكلية، وسجلات أنشطة قطاع شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة). وخلصت الدراسة، على مستوى الأهداف الاستراتيجية ورؤية الكلية ورسالتها، إلى أن الكلية تسهم إلى حد ما فى نشر ثقافة التطوع، وعلى مستوى تطبيق الآليات والإجراءات مازال الأمر يحتاج لمزيد من تفعيل ما ورد فى استراتيجية الكلية. وهذا ما كشف عنه مستوى الممارسة الفعلية للأنشطة التى من شأنها نشر ثقافة العمل التطوعى التى مازالت محدودة من حيث الكم والنوع والمجال أيضاً.

الكلمات المفتاحية: العمل التطوعى، ثقافة التطوع، المشاركة المجتمعية، المسؤولية الاجتماعية، رأس المال الاجتماعى.

المقدمة ومشكلة الدراسة

فى هذه الآونة يتعاظم الاهتمام العالمى بالعمل التطوعى حتى وصل فى بعض الدول إلى مستوى صناعة التطوع وارتباطها بالعوائد الاقتصادية والاجتماعية. كما أصبح أحد أهم روافد التنمية البشرية المستدامة فى الأجناس الوطنية. لذا؛ يُلاحظ أن العديد من الدول قد اهتمت بالعمل التطوعى، وأدرجته ضمن سياساتها وقوانينها وخططها التنموية واستراتيجياتها الوطنية. وتعد

* أستاذ مساعد، قسم علم الاجتماع، كلية البنات، جامعة عين شمس.

المجلة الاجتماعية القومية، المجلد الستون، العدد الأول، يناير ٢٠٢٣.

الجامعة من أهم المؤسسات التي تعمل على تشكيل شخصية الشباب علمياً وثقافياً واجتماعياً وإنسانياً من منطلق وظيفتها التعليمية والتربوية، وأيضاً من خلال مسؤوليتها الاجتماعية في تقديم خريجين مجهزين على أسس بالمعرفة اللازمة لمعالجة القضايا المجتمعية، وتنمية المواطنة النشطة من ناحية، والمهارات التي تعزز قدراتهم في أماكن عملهم في المستقبل، ومشاركتهم في أعمال تكسبهم رأس المال الاجتماعي من ناحية أخرى.

ومن ثم؛ فإن الجامعات لها دور مهم في تعزيز العمل التطوعي وتشجيعه ونشر ثقافته بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والعاملين بها كما أكد العديد من الدراسات (١).

وفي سبيل تحقيق ذلك اعتمدت الجامعات في الخارج على بعض الآليات والإجراءات، ومنها -على سبيل المثال: تضمين الأهداف العامة للتعليم العالي ثقافة العمل التطوعي، وجعل العمل التطوعي الطلابي إما جزءاً من إستراتيجيتها الرئيسية أو هدفاً في خطتها أو أفردت له استراتيجية منفصلة، وإلزام الطلاب بقضاء عدد ساعات محددة في خدمة المجتمع كشرط للتخرج، وإنشاء وحدات/ إدارات خاصة بالعمل التطوعي(٢).

وكان من نتائج ذلك أن أصبحت ثقافة التطوع جزءاً من الثقافة العامة لبعض الجامعات، وأقبل الطلاب على المشاركة في العمل التطوعي داخل الحرم الجامعي وخارجه. وهذا يعد ضمن آليات تنفيذ أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة. وعلى جانب آخر؛ فإن العمل التطوعي من قبل الجامعات قيمة مضافة، حيث قدرت القيمة الاقتصادية السنوية للعمل التطوعي الطلابي بأيرلندا على سبيل المثال في عام (٢٠١٧-٢٠١٨) بـ ٢٨,٤ مليون يورو (٣).

أما في سياق المجتمع المصري، فقد تبين تدنى نسبة مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي، حيث يمثل خريجو التعليم الجامعي ١٤,١٪ فقط من إجمالي المتطوعين الشباب(٤). وأكد ذلك العديد من الدراسات التي أشارت إلى ضعف ممارسة طلاب الجامعة في مصر للعمل التطوعي(٥). الأمر الذي يوضح أن هناك قصوراً في نشر ثقافة التطوع بين طلاب الجامعات المصرية، ويؤكد ضرورة تفعيل هذا الدور للجامعات، خاصة في ظل اهتمام الحكومة بقضية مشاركة الشباب في العمل التطوعي، حيث تضمنت توصيات مؤتمر الشباب (أكتوبر ٢٠١٦) ضرورة وضع سياسات وبرامج لتشجيع الشباب على التطوع(٦).

بناءً على ذلك تتمحور مشكلة الدراسة الراهنة في الكشف عن واقع إسهام الجامعة (ممثلة في كلية البنات) في نشر ثقافة العمل التطوعي بين الطالبات، وتشجيعهن على المشاركة

المجتمعية، من واقع استراتيجيتها ورؤيتها ورسالتها، ومن واقع تبنيها لبعض الآليات والإجراءات أسوة بالعديد من الجامعات الأجنبية والعربية في سياق نشر ثقافة التطوع.

أهداف الدراسة

بناءً على ما تقدم، تتبلور أهداف الدراسة في هدف رئيس "التعرف على واقع إسهام الجامعة ممثلة في كلية البنات (مجتمع الدراسة) سواء على مستوى استراتيجيتها ورؤيتها ورسالتها وبرامجها الدراسية في غرس ثقافة العمل التطوعي، والمشاركة المجتمعية، أو على مستوى رؤى الجهاز الإداري والطالبات من خلال ما ينفذ في الواقع المعاش من آليات وإجراءات". ويتفرع عن الهدف الرئيس أربعة أهداف فرعية، هي:

- ١- التعرف على مضمون استراتيجية الكلية ورؤيتها ورسالتها في إطار نشر ثقافة التطوع.
- ٢- الكشف عما تحتويه البرامج الأكاديمية من مقررات حول نشر العمل التطوعي، وما تحتويه المقررات من مضامين عن العمل التطوعي.
- ٣- التعرف على رأى العاملين بالجهاز الإداري بالكلية والطالبات حول ما تقوم به الكلية في إطار نشر ثقافة العمل التطوعي.
- ٤- رصد الآليات والإجراءات التي تقوم بها الكلية في العديد من أنشطتها لنشر ثقافة العمل التطوعي بين الطالبات.

تساؤلات الدراسة

وفقاً لأهداف الدراسة تتحدد التساؤلات في تساؤل رئيس مضمونه "ما واقع إسهام الجامعة ممثلة في كلية البنات (مجتمع الدراسة) سواء على مستوى رؤيتها ورسالتها وبرامجها الدراسية في غرس ثقافة التطوع، والمشاركة المجتمعية من جانب، ورأى العاملين بالجهاز الإداري والطالبات من خلال ما ينفذ في الواقع المعاش من آليات وإجراءات". ويتفرع عن التساؤل الرئيس أربعة تساؤلات فرعية، هي:

- ١- ما مضمون الرؤية والرسالة والخطط الاستراتيجية للكلية في إطار نشر ثقافة التطوع؟
- ٢- هل تتضمن البرامج الأكاديمية مقررات حول العمل التطوعي والمشاركة المجتمعية؟، وهل تتضمن المقررات الدراسية مضامين حول العمل التطوعي؟

٣- ما رؤى الجهاز الإدارى والطالبات حول ما تقوم به الكلية فى إطار نشر ثقافة العمل التطوعى؟

٤- ما الآليات والإجراءات التى حددتها ونفذتها الكلية فى أنشطتها لنشر ثقافة العمل التطوعى بين الطالبات؟

الإطار النظرى للدراسة

يتضمن الإطار النظرى للدراسة مفهوم ثقافة التطوع، والموجهات النظرية للدراسة.

ثقافة التطوع: إن وجود العمل التطوعى واستمراره يحتاج إلى ثقافة تدعمه وتغذيه، فعندما يتم إدراك وفهم معنى التطوع وأهدافه ومجالاته وعوائده على المجتمع وعلى المتطوع نفسه، هنا تتكون لدى الفرد قناعات ومعتقدات بأهميته، وتتولد لديه الدوافع والأسباب والرغبة للمشاركة فى عمل تطوعى، ومن ثم تصبح هناك ثقافة تطوع؛ وبمعنى آخر عندما تتكون لدى الفرد قيم ومعارف ومعتقدات وخبرات حول التطوع قد تدفعه بشكل تلقائى وبالإلزام داخلى نحو الممارسة الفعلية للتطوع بشكل منظم ومستمر. وفى هذه الحالة تنشأ ثقافة التطوع.

وتاريخياً استندت ثقافة التطوع فى تطورها إلى الفطرة الإنسانية التى تجعل الأفراد يهبون لمساعدة بعضهم بعضاً، وأيضاً إلى الظروف الطبيعية والبيئية القاسية التى فرضت على البشر ضرورة التعاون والتكافل من أجل البقاء على قيد الحياة، كما شكلت المرجعية الدينية أساساً آخر للتعاون بين الناس، بالإضافة إلى الوعى الجمعى خاصة فى مواجهة الأزمات والكوارث. فضلاً عن ذلك يعد البعد الثقافى القيمى عاملاً مؤثراً فى العمل التطوعى، لما للمنظومة الثقافية والقيمية من أهمية فى تحديد الدوافع والأسباب التى يحملها الأفراد تجاه العمل التطوعى، ولذلك تعد ثقافة التطوع جزءاً لا يتجزأ من المفهوم العام للثقافة الذى يشمل: القيم والعادات والتقاليد والمعارف والمعتقدات والسلوكيات والاتجاهات التى يكتسبها الإنسان بوصفه عضواً فى المجتمع، وهى تتضمن جانباً نظرياً "القيم والعادات والتقاليد ... إلخ"، وجانباً تطبيقياً "الممارسات والسلوكيات".

وفى ظل تطور مفهوم العمل التطوعى من كونه عمل الخير أو مساعدة الآخرين فى شكل هبات أو صدقات مادية أو عينية ذات التأثير المؤقت إلى خدمات وأعمال تنموية تحدث تغييراً حقيقياً فى المجتمع، ومن عمل فردى أو جماعى غير منظم إلى عمل مؤسسى منظم يستهدف جماعات ومجتمعات محلية، وفى ظل توسع المفهوم ليشمل مفاهيم وأبعاداً سياسية واجتماعية؛

مثل: (المشاركة السياسية، والمواطنة، والحكم الرشيد والديمقراطية، والتنمية البشرية المستدامة). فى ظل كل ذلك يجب أن تستند ثقافة التطوع فى الوقت الحالى إلى مفاهيم المسؤولية الاجتماعية والمواطنة النشطة.

وتُعرف ثقافة التطوع بأنها "مجموعة من القيم والمعتقدات والاتجاهات والمعارف التى تشكّل وعى الإنسان وسلوكه إزاء الآخرين وإزاء المجتمع ككل، لى يخصص الوقت والجهد دون توقُّع عائد مادى، لتحقيق منفعة للمجتمع ككل، أو لبعض الفئات المحتاجة المهمشة، وذلك بشكل إرادى وبدون إجبار". كما تُعرف بأنها: "مجموعة القيم والاتجاهات والعادات والممارسات التى تحض على المبادرة للمشاركة فى العمل الخيرى والاجتماعى لمساعدة الآخرين طواعية من غير إلزام"^(٧).

أما ثقافة التطوع داخل الجامعة فقد عرفت بأنها: "مجموعة القيم والاتجاهات والعادات والممارسات. فى ضوء ذلك؛ يمكن تعريف ثقافة التطوع فى الدراسة الراهنة بأنها: "إطار يتضمن مجموعة من القيم والمعارف والممارسات والخبرات والمهارات والاهتمامات التى تتبناها الجامعة (إدارة كلية البنات) - أى تصبح جزءاً من الثقافة العامة للكلية- وتقوم بنشرها من خلال مجموعة من الإجراءات والآليات والأنشطة بهدف تشكيل وعى الطالبات حول القضايا المجتمعية وضرورة المشاركة المجتمعية من أجل مساعدة الآخرين وتحقيق المنفعة العامة للمجتمع ككل بشكل إرادى، وقناعة بأهمية مساهماتهن"^(٨).

أما بالنسبة للموجهات النظرية للدراسة، حيث تتخذ الدراسة من نظريتي المسؤولية الاجتماعية، ورأس المال الاجتماعى إطاراً نظرياً على النحو التالى:

١ - نظرية المسؤولية الاجتماعية: Social Responsibility Theory

تنطلق الدراسة من نظرية المسؤولية الاجتماعية، حيث ترجع جذورها فى علم الاجتماع إلى منتصف القرن العشرين فى أعمال كل من: دوركايم، وبارسونز، وهابرماس، وماكس فيبر، ولكن اقتصر مفهوم المسؤولية الاجتماعية فى تلك الفترة على المسؤولية الفردية فقط^(٩). وفى نهاية القرن العشرين أصبحت المسؤولية الاجتماعية إطاراً ثقافياً مهماً للعديد من الممارسات الاجتماعية. وقد عرف الاتحاد الأوربى المسؤولية الاجتماعية بأنها: "الطريقة التى يجب أن تعمل بها الشركات والمؤسسات لدمج الاهتمامات والقضايا الاجتماعية والبيئية والاقتصادية فى صنع القرار،

واستراتيجيات وسياسات وقيم وثقافة المؤسسة، والعمليات والأنشطة داخل المؤسسة، وبشفافية ومحاسبة ليتم تطبيق أحسن الممارسات، وتعمل على تطبيق القوانين والتعليمات التي لها علاقة بمكافحة الفساد والرشوة، وتلتزم بالحفاظ على الصحة والسلامة وحماية البيئة وحقوق الإنسان والعمال^(١٠).

وتعد المسؤولية الاجتماعية من قبل العديد من العلماء مفهوماً وإطاراً تحليلياً مؤكداً على أن مفهوم المسؤولية يتضمن علاقة المؤسسات بالمجتمع في الأبعاد أو الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والأخلاقية والإنسانية (الخيرية) التي يجب أن تترابط فيما بينها^(١١). ويقسم كارول تلك الأبعاد إلى: أبعاد ملزمة للمسؤولية الاجتماعية، وهي التي يجب على المنظمات الالتزام بها والعمل على تحقيقها من خلال الاهتمام بالأولويات الاقتصادية وتنفيذ الأعمال المشروعة حسب القوانين وتشمل (البعد الاقتصادي، والبعد القانوني)؛ والأبعاد غير الملزمة، وهي التي تتعهد بها المنظمات باختيارها وإرادتها، وتعبر عن سلوكها الأخلاقي والطوعي تجاه المجتمع، من أجل الإسهام إيجابياً في بناء المجتمع وتطويره، وتضم (البعد الأخلاقي، والبعد الإنساني)^(١٢).

ويعنى البعد الإنساني للمسؤولية الاجتماعية: أن تكون المنظمة صالحة، وتعمل على الإسهام في تنمية وتطوير المجتمع وتحسين نوعية الحياة. كما يعنى: "المنافع والمزايا التي يرغب المجتمع في الحصول عليها من المنظمة، كالدعم المقدم لمشروعات المجتمع المحلي والأنشطة الخيرية"^(١٣).

ومن ثم؛ يتوقف نجاح المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بدرجة كبيرة على مدى استعداد أفراد المؤسسة لتبني هذا التوجه للمسؤولية واقتناعهم به، ويتجلى هذا الاستعداد من خلال ثلاث آليات أساسية (مكافحة الفساد، مفهوم المواطنة، الثقافة التنظيمية)، حيث تعمل ثقافة المنظمة كإطار مرجعي ممارس ومكتوب يتم انتهاجه من طرف المؤسسات^(١٤).

ومن هذا المنطلق تقع على الجامعات-كمؤسسات تعليمية وتربوية فاعلة في المجتمع- مسؤولية الإسهام في تنمية المجتمع وتطويره ورفاهته عبر تسليح طلابها بالقيم الإنسانية- من خلال نشر ثقافة التطوع في الحرم الجامعي- التي تدفعهم للمشاركة المجتمعية، وتحمل مسؤوليتهم تجاه المجتمع، ليكونوا مواطنين ناشطين (فاعلين). وفي هذا السياق؛ عرفت المسؤولية الاجتماعية للجامعات كمنظمات فاعلة في المجتمع بأنها: "التزام المنظمة بتعظيم أثرها الإيجابي والتقليل من أثرها السلبي على المجتمع"، حيث يتضمن هذا المفهوم عدة مفاهيم بداخله؛ مثل: تعزيز المدنية،

والالتزام، والمواطنة الفاعلة، والتطوع، والنهج الأخلاقي. حيث يمكن تنمية ذلك من خلال تشجيع الطلبة وأعضاء هيئة التدريس لتقديم الخدمات الاجتماعية للمجتمع المحلي، أو التشجيع والالتزام البيئي من أجل التنمية المستدامة المحلية والعالمية^(١٥).

وبناءً على ذلك؛ تستند الدراسة الراهنة إلى **البعد الإنساني** لنظرية المسؤولية الاجتماعية من خلال القضايا التالية:

- الإسهام في تنمية وتطوير المجتمع وتحسين نوعية الحياة.
- دمج الاهتمامات والقضايا الاجتماعية والبيئية والاقتصادية في صنع القرار واستراتيجيات وسياسات وقيم وثقافة المؤسسة، والعمليات والأنشطة داخل المؤسسة.
- استعداد المؤسسة لتحمل مسؤولياتها نحو المجتمع.
- تعمل الثقافة التنظيمية للمؤسسة كإطار مرجعي ممارس ومكتوب يتم انتهاجه من طرف المؤسسات.

٢- نظرية رأس المال الاجتماعي: Social Capital Theory

بالرغم من وجود مضامين رأس المال الاجتماعي في إسهامات الرواد الأوائل للنظرية الاجتماعية، إلا أن التنظير السوسيولوجي المنظم والواضح لهذا المفهوم جاء بداية من السبعينات من القرن العشرين، من خلال إسهامات عددٍ من العلماء أمثال: بيير بورديو، وجيمس كولمان، وروبرت بوتنام، ونان لين، وغيرهم من علماء النظرية الاجتماعية في المرحلة المعاصرة.

ويعنى رأس المال الاجتماعي وفقاً لبورديو Bourdieu "إجمالي الموارد الفعلية أو المحتملة التي يحوزها الفاعل من خلال ملكيته لشبكة من العلاقات المؤسسية أو عضوية الجماعات؛ فالجماعة تزود كل عضو من أعضائها بقدر مشترك من رأس المال (القوة). وهذا بمعنى أن عضوية الفرد في الجماعات تمثل بطاقة ائتمان تمد كل عضو برصيد من هذا الائتمان المشترك فيما بين أعضائها"^(١٦).

أما كولمان Coleman فهو يُعرّف رأس المال الاجتماعي على أساس وظيفته إذ يعرفه بأنه "مجموعة من الوحدات المتنوعة من البناء الاجتماعي، تسهل للفاعلين القيام بأعمالهم، سواء كانوا أفراداً أو جماعات"^(١٧). وهنا يتفق كولمان وبورديو على الطابع غير الملموس، وغير المادي، وغير المحدد لرأس المال الاجتماعي مقارنة بأشكال رأس المال الأخرى.

ويؤكد بورديو أن رأس المال الاجتماعي هو مورد خاص فقط بأعضاء الجماعة الواحدة بوصفه نتاج تفاعلاتهم وعلاقاتهم^(١٨). وعلى النقيض من بورديو يشير كولمان إلى أن رأس المال الاجتماعي منفعة عامة، للفرد وللجماعة، وللأفراد الآخرين، وكذلك للمجتمع؛ نظرًا لأن رأس المال الاجتماعي جزء لا يتجزأ من السياق الاجتماعي^(١٩). حيث توجد أرصدة رأس المال الاجتماعي لصيقة بالبناء الاجتماعي، ولكنها لكي تؤدي غرضها لابد أن ترتبط بالفعل الاجتماعي من خلال:

١- علاقات وشبكات يقيّمها الأفراد لتحقيق أهداف معينة مثال: النقابات، والأحزاب، والجمعيات الفئوية، وغيرها من مؤسسات المجتمع المدني.

٢- منظومة قيمية تشمل قيم: الثقة، والتعاون، والعقلانية، والتسامح، وقبول الآخر^(٢٠).

وهي العناصر ذاتها التي أشار إليها لين Lin كمكونات لرأس المال الاجتماعي، والتي تشمل: مجموعة من الموارد، وبنية اجتماعية، ومجموعة من الأفعال^(٢١).

وتتعدد أشكال رأس المال الاجتماعي التي تتضمن وفقاً لبوتنام Putnam: الأسرة، والفصل الدراسي وزملاء الدراسة والعمل، وجماعة الجوار، والجيران في الحي السكني، وشبكة المعارف والأصدقاء، وجماعات الحوار على الإنترنت، والمنظمات المدنية والأهلية. وفي هذا السياق؛ يؤكد بوتنام أهمية الجماعات والمنظمات المدنية خاصة التطوعية كأحد أشكال رأس المال الاجتماعي؛ حيث تغرس في نفوس أعضائها عادات؛ مثل: التعاون، والمشاركة النشطة التي تدعم المهارات المرتبطة بالعمل الجمعي، والإحساس بالمسؤولية المشتركة، والمشاركة في المجال العام^(٢٢).

كما تتعدد الوظائف التي يمكن أن يؤديها رأس المال الاجتماعي على مستوى الأفراد، وعلى المستوى المجتمعي. وتتمثل تلك الوظائف على مستوى الأفراد في: تدعيم مكانة الفرد داخل البنية الاجتماعية ومنحه القوة والتميز، تسهيل عملية اتخاذ القرارات، بناء الثقة المتبادلة بين أفراد الجماعة، تسهيل عمليات التنسيق والتنظيم للأفراد، المشاركة في رأس المال المادي والبشري بين أعضاء الجماعة، التخفيف من احتمالات الفشل أو الخسارة^(٢٣).

أما وظائف رأس المال الاجتماعي على المستوى المجتمعي، فتتمثل في، سهولة الحصول على الخدمات، ومواجهة المشكلات، وتفعيل الجهود المدنية، وترابط النسيج الاجتماعي، وتقوية البناء الاجتماعي، والثقة في النظم الاجتماعية، وتفعيل الولاء والانتماء والهوية الثقافية للإنسان^(٢٤).

وعلى جانب آخر؛ توجد علاقة متبادلة بين رأس المال الاجتماعي والمجتمع المدني - بوصفه مجموعة التنظيمات التطوعية الحرة- حيث يسهم رأس المال الاجتماعي في تكوين التنظيمات ومؤسسات المجتمع المدني، وتفعيل دورها في المجتمع، وفي المقابل يسهم تنشيط المجتمع المدني في بناء رأس المال الاجتماعي. لذلك؛ فإن غياب ثقافة المجتمع المدني بين أفراد المجتمع تؤثر سلباً على كل من رأس المال الاجتماعي ومؤسسات المجتمع المدني^(٢٥).

بناءً على ذلك؛ يمكن استخلاص بعض القضايا النظرية على النحو التالي:

- يعود رأس المال الاجتماعي بالنفع على الأفراد (الفاعلين) والجماعة والمجتمع.
- تعد المؤسسات والمنظمات التطوعية أحد أشكال رأس المال الاجتماعي.
- العلاقة المتبادلة بين رأس المال الاجتماعي ومؤسسات المجتمع المدني.
- أهمية ثقافة المجتمع المدني في بناء رأس المال الاجتماعي.

ووفق ما تقدم؛ تستند الدراسة الراهنة إلى الفرض التالي: "كلما زادت المشاركة التطوعية في المجتمعات نما رأس المال الاجتماعي في المجتمع"^(٢٦). فعندما تقوم الجامعة بنشر ثقافة التطوع بين الطلاب يزداد إقبالهم على الالتحاق بمؤسسات المجتمع المدني التطوعية، أو إنشاء جماعات تطوعية داخل الجامعة، أي يصبح لديهم شبكة من العلاقات في إطار مجموعة من القيم والمعايير والواجبات والالتزامات أي (رأس مال اجتماعي) يوفر لهم الدعم والقوة والتميز بما يمكنهم من تحقيق أهدافهم الفردية، والجماعية لخدمة مجتمعهم. ومن ثم؛ يسهم رأس المال الاجتماعي ممثلًا في كوادر من طلاب الجامعة في دعم وتنشيط مؤسسات المجتمع المدني للقيام بدورها في خدمة المجتمع، حيث تكون العلاقة بينهما متبادلة.

أما بالنسبة للإطار المنهجي للدراسة؛ فقد جمعت الدراسة بين الطرق الكمية والكيفية؛ فالطرق الكمية وفرت بعض المؤشرات الرقمية حول موضوع الدراسة ومحاوره؛ بينما ساعدت الطرق الكيفية في الحصول على مادة نوعية ذات طبيعة تحليلية وتفسيرية للمؤشرات الكمية.

وتتمثل الطرق الكمية في منهج المسح بالعينة، من خلال صحيفة استبيان تضم مجموعة مغلقة من الأسئلة بهدف الحصول على مؤشرات كمية حول رؤى الطالبات في مدى توافر بعض الآليات والإجراءات التي تتخذها الكلية لنشر ثقافة التطوع. وطبقت على عينة عمدية منتظمة قوامها (٦٣٧) طالبة من المقيدتين بسجلات الكلية في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي

(٢٠١٨-٢٠١٩) يمثلن ٢٠٪ من مجموع طالبات الفرقة الرابعة بالكلية البالغ عددهن (٣١٨٥ طالبة).

وقد أُجريت اختبارات الصحة والثبات على صحيفة الاستبيان، من خلال عرضها على ثلاثة أساتذة من أعضاء هيئة التدريس بقسم الاجتماع، وبناءً على ملاحظاتهم تم تعديلها وتطبيقها، بعد أن اتفق المحكمون على أنها تحقق الهدف الذي صممت من أجله. وتم إعادة التطبيق على نسبة ١٠٪ من عينة الدراسة (٦٤ طالبة) وفُدرت نسبة ثبات الإجابة بـ ٠,٩٥٧، وهي نسبة مرتفعة الأمر الذي يؤكد ثبات الصحيفة.

أما الطرق الكيفية؛ فتمثلت في المقابلة مع الإدارة العليا، وبعض المسؤولين بإدارة رعاية الشباب، واتحاد الطالبات، وعددٍ من الطالبات ممن شاركن في الفعاليات التي نظمتها الكلية (طالبتين من الفرقة الرابعة اجتماع، وست طالبات من الفرقة الثانية تربية طفل، وطالبتين من الفرقة الثانية جغرافيا)، واعتمدت على دليل للعمل الميداني كموجه للمقابلة. هذا بالإضافة إلى استخدام أسلوب الملاحظة، فضلاً عن قراءة مضمون بعض الوثائق والسجلات - التي أُتيح للباحثة الاطلاع عليها - وهي:

١- دليل الطالبة (٢٠١٨-٢٠١٩)، وقد اشتمل على: نبذة عن الكلية، رؤية الكلية ورسالتها، الغايات والأهداف الاستراتيجية للكلية، رؤية ورسالة شئون التعليم والطلاب، إدارات الكلية، بنود اللائحة، المقررات الدراسية، معلومات إرشادية للطالبات، خدمات طلابية، ضوابط الحفاظ على القيم الجامعية الخاصة بالطلاب.

٢- سجل الأنشطة الخاص بقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة (٢٠١٨-٢٠١٩).

نتائج الدراسة

يمكن عرض نتائج الدراسة من خلال ثلاثة محاور رئيسة على النحو التالي:

المحور الأول: استراتيجيات وآليات وإجراءات نشر ثقافة التطوع في الجامعات

يكشف التراث البحثي عن أن العديد من الجامعات الأجنبية، وبعض الجامعات العربية، قد وضعت استراتيجيات، وضمنت رؤاها ورسائلها أهدافاً لنشر ثقافة العمل التطوعي، وأنشأت وحدات للتطوع، وطبقت عدة آليات وإجراءات لتحقيق تلك الأهداف، وتتمثل تلك الآليات والإجراءات فيما يلي:

- تضمين البرامج الدراسية مقررًا عن الخدمة المجتمعية/ والتطوع: ومن الجامعات التي استخدمت تلك الآلية، جامعة مانشستر متروبوليتان^(٢٧)، ومعظم جامعات مالطة^(٢٨)، وجامعة أوراديا الرومانية^(٢٩)، ومعظم جامعات الولايات المتحدة، والمملكة المتحدة^(٣٠)، وجامعة الكويت^(٣١)، وجامعة المجمع بالمملكة العربية السعودية^(٣٢).
- إدراج العمل التطوعي ضمن الأنشطة الأكاديمية (الأنشطة المنهجية/ الصفية): ومن الكليات التي اعتمدت على تلك الآلية "كلية سانت أولاف" بالولايات المتحدة، حيث يتم تكليف الطلاب بكتابة مقالين نظريين حول التطوع^(٣٣).
- حرص أعضاء هيئة التدريس على تزويد الطلاب بمعلومات عن العمل التطوعي، وحثهم على المشاركة المجتمعية: ومن الجامعات التي اعتمدت على تلك الآلية جامعة أوراديا الرومانية^(٣٤).
- تشجيع اتحاد الطلاب للأعمال التطوعية، وتنفيذ مبادرات تطوعية: تم تنفيذ تلك الآلية في كل من (جامعة بانجور، وجامعة ليدز) بالمملكة المتحدة، و(جامعة إلينوى) بالولايات المتحدة^(٣٥).
- توجيه الأنشطة الطلابية (اللامنهجية/ اللاصفية) للأعمال التطوعية: التي تعرف بكونها "جميع الأنشطة الاجتماعية والرياضية والفنية والعلمية التي تمارس بطريقة حرة ومنظمة للترويج، أو لاكتساب مهارات خارج نطاق الدراسة الأكاديمية"^(٣٦). ومن الجامعات التي طبقت تلك الآلية: كلية العلوم والآداب بشروهر- جامعة نجران بالمملكة العربية السعودية^(٣٧).
- تنظيم فعاليات (مؤتمرات، أو محاضرات، أو ندوات، أو ورش عمل) عن التطوع: ومن نماذج الجامعات التي فعلت تلك الآلية: كلية الطب في "جامعة ميشيغان"^(٣٨)، وأيضًا جامعة الملك عبد العزيز، وجامعة الملك خالد بأبها بالمملكة العربية السعودية^(٣٩).
- توزيع المطبوعات (أدلة إرشادية، أو كتيبات، أو مطويات) على الطلاب: من الجامعات التي اعتمدت على هذه الآلية: جامعة ميشيغان، جامعة سالزبوري، وجامعة إكستير، وجامعة ليدز^(٤٠).
- الاحتفال باليوم العالمي للتطوع: أعلنت الأمم المتحدة في عام ٢٠٠١ أن يوم ٥ ديسمبر يوم التطوع العالمي^(٤١) وهو إحدى الآليات التي تبنتها جامعة أوراديا الرومانية^(٤٢).
- تنظيم دورات لتدريب الطالبات على العمل التطوعي: من الجامعات التي نفذت تلك الآلية، جامعة أوراديا الرومانية^(٤٣)، ومن الجامعات العربية، جامعة الملك عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية^(٤٤).

- توقيع بروتوكولات تعاون مع المنظمات التطوعية: وطبقت تلك الآلية كلٌّ من: جامعة ولاية كولورادو، وجامعة سالزبورى، وجامعة لانكشير، وجامعة بانجور^(٤٥). ومن الجامعات العربية، جامعة طيبة بالمملكة العربية السعودية^(٤٦). وجامعة الكويت^(٤٧).

- تصميم برامج أو مبادرات تطوعية وتنفيذها: يقوم العديد من الجامعات فى الولايات المتحدة والمملكة المتحدة بتصميم وتنفيذ العديد من البرامج التطوعية، ومنها: جامعة إلينوى، وكلية الطب بجامعة ميشيغان، وجامعة غرب فلوريدا^(٤٨). ومن الجامعات العربية التى نفذت مبادرات تطوعية: جامعة العلوم والتكنولوجيا صنعاء، جامعة البحرين، الجامعة الأردنية، جامعة ابن زهر بالمغرب^(٤٩).

- إلزام الطلاب بقضاء عدد ساعات محددة فى خدمة المجتمع كشرط للتخرج: وقد اتخذت هذا الإجراء كلٌّ من الجامعات الأيرلندية وخاصة جامعة ليمريك^(٥٠). وجامعة مانشستر متروبوليتان بالمملكة المتحدة^(٥١). وجامعة دار الحكمة، وجامعة الباحة، وجامعة الملك فهد، وجامعة طيبة بالمملكة العربية السعودية^(٥٢).

- إتاحة الفرصة للطلاب للممارسة الفعلية للعمل التطوعى: معظم الجامعات فى أيرلندا وفرت للطلاب فرصاً عديدة للمشاركة فى أعمال تطوعية^(٥٣).

يتضح مما سبق: أن بعض الجامعات قد جمعت بين أكثر من آلية؛ بينما اقتصرت جامعات أخرى على آلية واحدة، كما كان بعض الآليات مشتركة بين الجامعات الأجنبية والعربية، فى حين اقتصر استخدام بعض الآليات على جامعات أجنبية فقط أو عربية فقط. ويعد تصميم وتنفيذ برامج أو مبادرات تطوعية من أكثر الآليات المستخدمة سواء فى الجامعات العربية أو الأجنبية، يليه كل من - بعددٍ متساوٍ -: تضمين البرامج الدراسية مقررًا عن الخدمة المجتمعية/ التطوع، والتعاون مع المؤسسات التطوعية، وإلزام الطلاب بعدد ساعات فى الخدمة المجتمعية، بذات القدر تقريبًا، ثم يلى ذلك توزيع المطبوعات وكانت قاصرة على الجامعات الأجنبية فقط، ثم تنظيم الفعاليات، والدورات التدريبية، وتأتى الآليات الأخرى بعد ذلك.

الحور الثانى: واقع إسهام كلية البنات فى نشر ثقافة التطوع

يمكن الكشف عن واقع إسهام الكلية فى نشر ثقافة التطوع من خلال أربعة محاور فرعية على النحو التالى:

أولاً: مضمون استراتيجية الكلية ورؤيتها ورسالتها في إطار نشر ثقافة التطوع

طبقاً لنظرية المسؤولية الاجتماعية؛ فمن الأفضل دمج قضية العمل التطوعي في استراتيجيات وسياسات وقيم وثقافة الجامعة.

وفي هذا السياق تشير دراسة السلطان إلى أن محدودية اللوائح والآليات التي تنظم سير العمل التطوعي في الجامعة تعد من معوقات قيامها بدورها في غرس قيم العمل التطوعي بين الطلاب، ولذلك جعلت العديد من مؤسسات التعليم العالي في المملكة المتحدة، والولايات المتحدة وأيرلندا العمل التطوعي الطلابي إما جزءاً من استراتيجيتها الرئيسة، أو هدفاً في خطتها، أو أفردت له استراتيجية منفصلة. حيث أفردت له جامعة كييل استراتيجية ملحقة ومنفصلة عن الاستراتيجية العامة للجامعة تحت مسمى "إستراتيجية العمل التطوعي ٢٠١٢-٢٠١٥ التواصل المجتمعي لكييل"، وقد اشتملت وثيقة الاستراتيجية على رؤية ورسالة وخمسة أهداف استراتيجية، كما تضمنت نقاطاً تحدد مدى ترابط تلك الأهداف بالأهداف الاستراتيجية العامة للجامعة، والإحالة المتبادلة فيما بينهما، بينما حددت جامعة شرق لندن في هدفها الاستراتيجي المتعلق "بتحقيق الطالب المتميز" أن من آليات تحقيق هذا الهدف: "توفر بيئة تعلم تنمي شخصية الطالب بتشجيع مشاركته في أنشطة العمل التطوعي ومناهج التعلم". كما حددت جامعة أكسفورد أن من أهدافها الاستراتيجية: تحقيق قدر كبير من التطوع المجتمعي بالشراكة مع المدارس المحلية. كما ضمنته جامعة ليمريك الأيرلندية في خطتها الاستراتيجية كهدف وغاية لزيادة أعداد الطلاب المتطوعين^(٥٤).

وللكشف عن مضمون استراتيجية الكلية ورؤيتها ورسالتها في إطار نشر ثقافة التطوع، تم الاطلاع على مضمون بعض الوثائق^(٥٥). وتبين التالي:

- ١- تضمنت الغايات الاستراتيجية للكلية (دعم المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة)، وتضمنت تلك الغاية هدفين: (١) تفعيل دور الكلية في الخدمة المجتمعية وتنمية البيئة، (٢) تعزيز الشراكة بين الكلية ومؤسسات المجتمع المدني.
- ٢- احتوت رسالة الكلية على هدف لتوفير البيئة الداعمة للكوادر البشرية للإسهام في خدمة المجتمع وفي حل مشكلاته. وقد جاءت في نص الرسالة: "... في إطار بيئة داعمة للتعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع والمساهمة في حل مشكلاته".

٣- تضمنت رسالة قطاع شئون التعليم والطلاب هدفاً لتقديم برامج تعليمية تسهم فى حل مشكلات المجتمع. وقد جاءت فى نص الرسالة: "... من خلال تقديم برامج تعليمية مطورة ومتميزة تحقق المعايير الأكاديمية، وتسهم فى حل مشكلات المجتمع...".

ومن ثم؛ تتضمن (استراتيجية الكلية، ورسالتها، ورسالة قطاع شئون التعليم بالكلية) عدة أهداف يمكنها أن تسهم فى نشر ثقافة التطوع، وهى:

- دعم المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة.
- تعزيز الشراكة بين الكلية ومؤسسات المجتمع المدنى.
- توفير البيئة الداعمة لخدمة المجتمع وحل مشكلاته.
- تقديم برامج تعليمية مطورة ومتميزة تسهم فى حل مشكلات المجتمع.

ويلاحظ أن هذه الأهداف لم تتضمن مصطلحات (التطوع، أو العمل التطوعى، أو ثقافة التطوع) لأن استراتيجية الكلية ورسالتها ورسالة قطاع التعليم لم تتطرق من رؤية هدفها الأساسى نشر ثقافة العمل التطوعى، ولكنها انطلقت من دورها فى خدمة المجتمع، كما جاء فى المادة رقم (١) من قانون تنظيم الجامعات المصرية التى نصت على أن: "... تختص الجامعات بكل ما يتعلق بالتعليم الجامعى والبحث العلمى الذى تقوم به كلياتها ومعاهدها فى سبيل خدمة المجتمع والارتقاء به حضارياً، متوخية فى ذلك المساهمة فى رقى الفكر وتقديم العلم وتنمية القيم الإنسانية، وتعتبر الجامعات بذلك معقلاً للفكر الإنسانى فى أرفع مستوياته ومصدر الاستثمار وتنمية أهم ثروات المجتمع وأغلاها وهى الثروة البشرية..."^(٥٦).

وبالرغم من أن المشاركة المجتمعية، وتنمية البيئة، وخدمة المجتمع، والإسهام فى حل مشكلاته، كما جاءت فى الوثائق التى سبقت الإشارة إليها تعد الهدف الرئيس للعمل التطوعى؛ إلا أن عدم استخدام مصطلح العمل التطوعى فى مضامين تلك الوثائق وما تضمنته من أهداف يعنى غياب الفكر التطوعى أو ثقافة العمل التطوعى لدى الإدارة، وبالتالي لدى الطالبات. أى أن ثقافة الكلية لا تتضمن ثقافة العمل التطوعى.

ثانياً: البرامج والمقررات الأكاديمية حول نشر ثقافة العمل التطوعى

طبقاً لنظرية المسؤولية الاجتماعية يجب دمج قضية العمل التطوعى فى العمليات والأنشطة داخل الحرم الجامعى.

وبقراءة أسماء البرامج والمقررات الدراسية للفرق الأربع فى جميع التخصصات بالكلية لتوضيح علاقتها بثقافة العمل التطوعى تبين التالى:

١- عدم تخصيص أية مقررات فى البرامج الدراسية للكلية عن العمل التطوعى، أو الخدمة المجتمعية، أو المشاركة المجتمعية.

٢- وجود مقرر دراسى تحت مسمى "المجتمع المدنى والتنمية" فى البرنامج الدراسى لقسم علم الاجتماع يدرس فقط لطالبات شعبة الاجتماع بالفرقة الرابعة بقسم الاجتماع. وقد أشارت بعض الطالبات إلى عدم تضمين المقرر لموضوعات عن التطوع. على الرغم من أن هذا المقرر هو المدخل الملائم لنشر ثقافة التطوع بين طالبات الكلية؛ باعتبار أن المجتمع المدنى هو المظلة التى يندرج تحتها العمل التطوعى، خاصة إذا تم التركيز على القطاع التطوعى فى مؤسسات المجتمع المدنى ودوره فى التنمية المستدامة، وأهمية التطوع ومجالاته، وعوائده على المجتمع وعلى المتطوع نفسه، ومفاهيم التطوع، والمشاركة المجتمعية، وخدمة المجتمع، والمواطنة الفاعلة، أى المفاهيم التى تؤسس لثقافة العمل التطوعى لدى الطالبات. فضلاً عن التعريف بمؤسسات المجتمع المدنى فى مجال العمل المجتمعى التطوعى، على أن يتم تعميم المقرر فى جميع البرامج الدراسية للكلية. وفى هذه الحالة؛ تكون الكلية قد أدرجت بالفعل مقررات عن العمل التطوعى، والمشاركة المجتمعية، وخدمة المجتمع أو الخدمة المجتمعية ضمن برامجها الدراسية، وتكون بالتالى قد أسهمت فى نشر ثقافة العمل التطوعى.

٣- تتضمن البرامج الأكاديمية فى جميع التخصصات بالكلية مقررين تحت مسمى (مقرر تثقيفى) يدرس لكل الشعب فى الفرقة الأولى تحت مسمى (مقرر تثقيفى: البيئة)، ويدرس فى الفرقة الثانية بمسمى (مقرر تثقيفى: حقوق الإنسان). وبقراءة عامة لمضمون المقررين تبين أن مقرر(البيئة) يتناول موضوعات تشمل: (مفهوم البيئة، وأنواعها، ومشاكلها، والنظام البيئى، وعلاقة الإنسان بالبيئة) من وجهات نظر عدة علوم تشمل: (علم الاجتماع، وعلم النفس، والجغرافيا، والإعلام، والفيزياء). بينما تناول مقرر (حقوق الإنسان) موضوعات عن: (مفهوم حقوق الإنسان، ومبادئ حقوق الإنسان، ومصادرها وأنواعها، وحقوق الإنسان فى الأديان السماوية، وفى القوانين والتشريعات، وحقوق الإنسان فى بعض الدول). ولكن لم يتناول أى منهما أية موضوعات أو مفاهيم أو قيم يمكن أن تؤسس لثقافة التطوع مثال (العمل التطوعى،

والمواطنة النشطة، والمشاركة المجتمعية، وخدمة المجتمع، والمسؤولية الاجتماعية، والتنمية المستدامة، والتعاون، والتضامن، والتماسك... إلخ).

وكان من الممكن توظيف المقرر التثقيفي بقسميه (البيئة، وحقوق الإنسان) ليسهم في تشكيل وعي الطالبات حول قضايا العمل التطوعي، والمشاركة المجتمعية، وخدمة المجتمع؛ من خلال ربط تلك القضايا بقضايا البيئة وحقوق الإنسان، أو من خلال موضوعات منفصلة. وفي هذا السياق؛ تذكر إحدى الطالبات "ضرورة تدريس مادة للتطوع للطالبات بدلاً من المقرر التثقيفي الذي يدرّس للفرقة الأولى في جميع الأقسام عن حقوق الإنسان، وفي الفرقة الثانية عن البيئة".

٤- وجود مقرر باسم "المشكلات الاجتماعية" ضمن البرنامج الدراسي لقسم علم الاجتماع، ويدرس أيضاً فقط لطالبات شعبة الاجتماع بالفرقة الرابعة بقسم الاجتماع. وإن كان يبدو أن هذا المقرر بعيد عن قضايا العمل التطوعي، والمشاركة المجتمعية، وخدمة المجتمع، وثقافة التطوع؛ إلا أنه مقرر مهم تستند أهميته إلى قدرته في تكوين خلفية لدى الطالبات عن مشاكل مجتمعهن، وطبيعتها وأسبابها وأثارها السلبية على الأفراد وعلى المجتمع، كما يكون لديهن إحساساً واستعداداً للمشاركة في حل تلك المشكلات، فتكون مشاركتهن عن وعي وإدراك وفهم، وعن قناعة من منطلق مواطنتهن ومسؤوليتهن الاجتماعية تجاه مجتمعهن. ذلك في حال كان هذا المقرر يدرس من منطلق توعية الطالبات بالمشكلات التي تواجه المجتمع المصري، وبدورهن في الإسهام في علاجها باستخدام المنهج العلمي. بحيث يتم توظيف المقرر ليخدم قضية المشاركة المجتمعية، وخدمة المجتمع. كما يمكن أن يكون هذا المقرر هو الأساس الذي يستكمل بمقرري المجتمع المدني والتنمية، والمقرر التثقيفي، وذلك حال تم تضمينهما مفاهيم وقضايا تؤسس لثقافة التطوع، وأيضاً في حالة اهتمام الكلية بذلك.

بناءً على ما تقدم؛ لا تسهم البرامج أو المقررات الأكاديمية في نشر ثقافة العمل التطوعي، بالرغم من وجود بعض المقررات الأكاديمية التي يمكن أن تكون نواة لنشر هذه الثقافة، في حال إن أصبح ذلك هدفاً للكلية.

ثالثاً: رأى بعض المسؤولين بالجهاز الإدارى للكلية فيما تقوم به الكلية فى إطار نشر ثقافة العمل التطوعى

من واقع نتائج الدراسة الميدانية، كشفت المقابلات مع بعض أفراد الإدارة العليا عن قيام الكلية بتوقيع بروتوكول تعاون بين الكلية والهيئة العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار، فى سياق مشاركة الجامعة- من خلال عددٍ من كلياتها- فى المشروع القومى لمحو الأمية. حيث صدر قرار من الجامعة بشأن إلزام طالبات الكلية بمحو أمية عدد (٤ أميين) كشرط للحصول على شهادة التخرج، مع توفير دورات تدريبية للطالبات فى هذا المجال يقوم بها عددٌ من أعضاء هيئة التدريس بالكلية، من الذين حصلوا على دورة تدريبية نظمتها هيئة تعليم الكبار. كما تم إنشاء وحدة "دعم المشروع القومى لمحو الأمية" بالكلية للتنسيق بين الكلية والجامعة "مركز تعليم الكبار" وهيئة تعليم الكبار.

كما تبين من المقابلة مع إحدى المنسقات فى تلك الوحدة حصول الطالبات على مكافأة مالية قدرها (٢٥٠) جنيهاً عن كل أمى تم محو أميته ونجح فى اختبار هيئة تعليم الكبار. فعلى الرغم من أهمية مشاركة الطالبات فى حل مشكلة الأمية فى مصر، حيث يعد عملاً تنموياً مهماً، لكنه ليس عملاً تطوعياً لأنه يتم فى سياق الإلزام الأكاديمى؛ وذلك وفقاً لتعريف الجمعية العامة للأمم المتحدة الذى حدد ثلاثة معايير للتطوع تتضمن: "أولاً- يجب تنفيذ الإجراء طوعاً، وفقاً للإرادة الحرة للفرد وليس كالتزام ينص عليه القانون أو العقد أو المتطلبات الأكاديمية. ثانياً- لا ينبغي اتخاذ الإجراء فى المقام الأول من أجل المكافأة المالية. ثالثاً - يجب أن يكون الإجراء من أجل الصالح العام، بحيث يعود بالفائدة بشكل مباشر أو غير مباشر على أشخاص خارج الأسرة أو الوحدة المعيشية، وقد يستفاد المتطوع أيضاً بشكل تلقائى"^(٥٧).

وعلاوة على ما تقدم؛ بينت المقابلة مع بعض أفراد الإدارة العليا عدم وجود وحدة أو مركز خاص بالتطوع داخل الكلية. ويعد وجود هذه الوحدات ضرورياً ومؤشراً مهماً على اهتمام الكلية بنشر ثقافة العمل التطوعى التى من خلالها يتم تنظيم الندوات والمؤتمرات وورش العمل... الخ وغيرها من الفعاليات التى تسهم فى نشر تلك الثقافة، والتنسيق مع مؤسسات المجتمع المدنى، إلى جانب توجيه الطلاب للمشاركة فى الأعمال التطوعية ومتابعة جهودهم فى هذا المجال، والإعلان عن الفرص التطوعية وتهيئة بيئة العمل للمتطوعين وتأهيلهم وتوظيفهم بحسب متطلبات الفرص التطوعية المتاحة، ووفق ميول وقدرات المتطوعين. وتقترح دراسة السلطان^(٥٨) أن تنمية مشاركة

طلاب الجامعة فى العمل التطوعى يتطلب إنشاء جمعية على مستوى الكلية والجامعة تهتم بتوجيه الطالب نحو العمل التطوعى.

وعلى صعيد الجامعات الأجنبية، فقد أنشأ العديد من الجامعات الأمريكية، وجامعات المملكة المتحدة مراكز أو وحدات أو مكاتب للتطوع؛ مثل: (جامعة بتلر، وجامعة إنديانا، وجامعة سالزبورى، وجامعة ميشيغان) بالولايات المتحدة، و(جامعة لانكشير، وجامعة ليدز) بالمملكة المتحدة. و(جامعة الملك فهد، وجامعة طيبة، وجامعة الملك عبد العزيز) بالمملكة العربية السعودية^(٥٩).

وأما بالنسبة لدور اتحاد الطالبات، والأسر الطلابية فى نشر ثقافة العمل التطوعى؛ فقد ذكرت إحدى المسئولات بالاتحاد فى أثناء المقابلة أن دور الاتحاد هو حل مشاكل الطالبات، وأن يكون حلقة وصل بين الإدارة والطالبات، والقيام ببعض الأنشطة الطلابية المختلفة سواء على مستوى الكلية أو على مستوى الجامعة داخل الكلية وخارجها. ويبدو أن هذا الدور الضعيف لاتحاد الطالبات كان واضحاً ولاقئاً لنظر بعض الطالبات اللاتى تمت مقابلتهم، حيث اقترحت إحداهن "المفروض الاتحاد يدخل إلى الطالبات فى المدرجات والحجرات ويدعوهم للمشاركة فى الأنشطة"؛ بينما ذكرت طالبة أخرى "لازم يكون فيه اتحاد طلبة قوى وأسر لها أنشطة ودور فعال فى الكلية".

كما أكدت إحدى المسئولات برعاية الشباب، أن دور رعاية الشباب يتمثل فى الترفيه عن الطالبات وليس تكليفهم بأعمال أخرى. ولذلك تركز الإدارة على الأنشطة الثقافية والرياضية والترفيهية والفنية، حيث توجه ميزانية الإدارة إلى تلك الأنشطة، ولا يوجد فى الميزانية بند عن الأعمال التطوعية أو الخيرية". وتضيف مسئولة أخرى: الأمر متروك للأسر الطلابية وفى حالة قيام بعض الأسر بأنشطة تطوعية يكون ذلك اجتهاداً شخصياً من الطالبات وعلى حسابهم الشخصى- وهو بذلك يندرج ضمن العمل التطوعى غير الرسمى أى خارج الإطار التنظيمى للكلية- وقد قامت بعض الأسر بالفعل بزيارات قدمن خلالها هدايا للأطفال فى بعض دور رعاية الأيتام، ومستشفى ٥٧٣٥٧، كما قامت طالبات أخريات بعمل معرض خيرى للملابس للطالبات داخل الكلية. وقد أكد ذلك بعض الطالبات اللاتى تمت مقابلتهم ممن شاركن فى بعض الأعمال التطوعية من خلال الأسر الطلابية التى ينتمين إليها؛ حيث قامت طالبتان من أسرة life gate بزيارة مستشفى ٥٧٣٥٧ ودار الأورمان للأيتام.

ومن ثم؛ يتضح غياب الفكر التطوعي لدى إدارة رعاية الشباب، كما يتضح اقتصار مفهوم العمل التطوعي لدى الطالبات على فعل الخير أو الصدقة الذى يتم بشكل فردى، ويتم توجيهه أيضًا إلى أفراد^(٦٠).

رابعاً: رأى الطالبات حول الآليات والإجراءات التى اتخذتها الكلية فى إطار نشر ثقافة العمل التطوعى

١- أشار ٩٧,٨% من عينة الدراسة إلى عدم دراستهن خلال (أربع سنوات دراسية) لأية مقررات عن التطوع بشكل خاص أو الخدمة المجتمعية، والمشاركة المجتمعية بشكل عام. وتعد المناهج الدراسية من أهم الوسائل التى يمكن من خلالها غرس مفاهيم التطوع والمشاركة المجتمعية والقيم الإنسانية فى نفوس الطلاب؛ ومن الأمثلة التى يمكن أن نستشهد بها فى هذا السياق ما قامت به الهند عندما أرادت عمل تنمية شاملة فى المجتمعات الريفية استعانت بمؤسسات التعليم العالى؛ وتم التركيز بشكل أساسى على الإصلاحات فى المناهج الدراسية على مستوى طلاب البكالوريوس والدراسات العليا، لغرس مفهوم مشاركة المجتمع الريفى والمسؤولية الاجتماعية ودمجها فى المناهج الدراسية العادية للجامعة، لكى لا يتم النظر إلى المشاركة المجتمعية على أنها قائمة بذاتها، وحتى يصبح الاهتمام بتطوير المجتمع الريفى فى جميع أنحاء الجامعة^(٦١).

وقد أكدت نتائج وتوصيات بعض الدراسات أهمية إدراج التطوع فى المناهج الدراسية فى الجامعة؛ كوسيلة لنشر ثقافة التطوع بين الطلاب^(٦٢). وقد أدرجته بعض الجامعات الأجنبية والعربية فى برامجها/ومناهجها الدراسية، مثل: جامعة مانشستر متروبوليتان^(٦٣)، ومعظم جامعات مالطة^(٦٤). ومعظم جامعات الولايات المتحدة والمملكة المتحدة^(٦٥) وجامعة الكويت^(٦٦). وجامعة المجمع بالمملكة العربية السعودية^(٦٧). وتشير دراسة السليم إلى أن درجة إسهام المقررات التربوية المقدمة إلى طلبة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالمملكة العربية السعودية فى تعزيز ثقافة العمل التطوعى كان بدرجة متوسطة^(٦٨).

٢- أكد ٩٦,٥% من عينة الدراسة عدم تضمين المقررات الدراسية مفاهيم العمل التطوعى، والمشاركة المجتمعية، وخدمة المجتمع، أو موضوعات تعزز المبادرات الذاتية للتطوع وتعزز الفكر التطوعى. وتذكر إحدى الطالبات "إحنا محتاجين نعرف عن التطوع ونفهمه من

خلال المواد اللى بندرسها، لكن للأسف المواد ملهاش علاقة بالتطوع، وحتى مادة المجتمع المدنى لا تهتم بالتطوع".

٣- أشار ٩٥,٧٪ من عينة الدراسة إلى عدم توجيه الأنشطة الطلابية المنهجية/ أو الصفية (التي تتم فى سياق المتطلبات الأكاديمية) حول موضوعات تتناول العمل التطوعى، والمشاركة المجتمعية، والخدمة المجتمعية. بالرغم من أن معظم المقررات الدراسية خاصة فى قطاع الآداب (العام والتربوى) تتطلب أنشطة منهجية؛ مثال: الأبحاث والتقارير عن موضوعات أو قضايا مجتمعية عديدة. ولذلك اعتمدت بعض الجامعات على تلك الآلية.

٤- أكد ٩٤,١٪ من عينة الدراسة عدم توجيه الأنشطة الطلابية اللامنهجية/ اللاصفية (التي تتم خارج سياق الدراسة الأكاديمية) نحو العمل التطوعى. ونظرًا لأهمية هذه الأنشطة فى نشر ثقافة التطوع تعمل بعض الجامعات على ربط تلك الأنشطة بالمجالات التطوعية، وتشجيع الطلاب على المشاركة فى الأنشطة الجامعية^(٦٩). وقد أكدت دراسة الشقرى أن الأنشطة الطلابية فى كلية العلوم والآداب بشروره- جامعة نجران- بالمملكة العربية السعودية، تحفز على المشاركة فى الأنشطة التطوعية فى المجتمع، كما تسهم فى تكوين الفرق التطوعية لخدمة المجتمع^(٧٠). وأشارت دراسة كل من: Almarae^(٧١)، وجاد^(٧٢) إلى ضرورة تعزيز أنشطة الطلاب للمشاركة فى نشر ثقافة العمل التطوعى. وتفسر دراسة السلطان^(٧٣) ضعف اهتمام الأسر الطلابية بالأنشطة التطوعية بأنه يرجع إلى ضعف الوعى بمفهوم وفلسفة العمل التطوعى.

٥- أكد ٩٣,٦٪ من عينة الدراسة عدم تنظيم الكلية لأية فعاليات (مؤتمرات، أو محاضرات، أو ندوات، أو ورش عمل) عن التطوع. وبالاطلاع على سجلات أنشطة قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة تبين بالفعل عدم تسجيل أية مؤتمرات أو فعاليات أخرى عن العمل التطوعى أو المشاركة المجتمعية أو خدمة المجتمع؛ بالرغم من قيام الكلية بتنظيم العديد من الندوات وورش العمل فى عدة مجالات مختلفة، منها على سبيل المثال: (البيئة والتلوث البيئى، التغذية السليمة، الحضارة المصرية القديمة، المياه وسد النهضة، ترشيد الكهرباء). وقد أكد العديد من الدراسات مثل: Almarae^(٧٤)، والسلطان^(٧٥)، والشقرى^(٧٦) أهمية تلك الفعاليات فى نشر ثقافة التطوع وتحفيز الطلاب على ممارسته.

ومن الجامعات التي فعلت تلك الآلية كلية الطب في جامعة ميشيغان، حيث يقوم برنامج التطوع بالكلية بعقد ندوات وورش عمل تعريفية بالبرنامج التطوعي، ويعدُّ هذا الإجراء شرطاً من شروط قبول طلب التطوع لدى البرنامج^(٧٧). وأيضاً جامعة الملك عبد العزيز، وجامعة الملك خالد بأبها بالمملكة العربية السعودية، حيث نظمت عمادة شئون الطلاب بجامعة الملك خالد ملتقى العمل التطوعي (عطاء) الذي عرض تجارب مؤسسات الخدمة المجتمعية في شتى مجالات العمل التطوعي^(٧٨).

٦- أشار ٩٤,٣٪ من عينة الدراسة إلى أن الكلية لم تقم بتوزيع أية مطبوعات (أدلة إرشادية، أو كتيبات، أو مطويات) على الطالبات توضح مفهوم العمل التطوعي وتبين أهدافه ومجالاته وأهميته للمجتمع وعائده على المتطوع، والتعريف بمؤسسات المجتمع المدني التطوعية وكيفية الانضمام إليها. حيث أشارت نتائج العديد من الدراسات مثل: العبيد^(٧٩)، السلطان^(٨٠)، جاد^(٨١) إلى أن وجود دليل إرشادي للأعمال التطوعية يشجع الطلاب على المشاركة في تلك الأعمال، ويسهم في نشر ثقافة التطوع.

وتطبق تلك الآلية في كل من: برنامج التطوع بكلية الطب في جامعة ميشيغان الذي أعد دليلاً متكاملًا لإجراءات توظيف وتأهيل المتطوعين للمشاركة في البرنامج، ومكتب الفرص التطوعية في جامعة سالزبوري الذي أعد مجموعة من الأدلة (دليل للمنظمات والروابط التي تعمل على تجنيد المتطوعين من داخل الجامعة، دليل للتطوع الدولي، دليل بحسب مجالات التطوع وآخر بحسب الترتيب الأبجدي لها)، وجامعة إكستير التي أعدت (دليل الطالب للتطوع) الذي يشمل أيضاً حقوق الطلاب المتطوعين، مثل حقهم في بيئة تطوعية آمنة، والعمل، والنمو الشخصي، والمساواة، ويتضمن أيضاً مسؤولياتهم، التي اشتملت على الالتزام والتدريب والاتصال، كما تقدم رابطة الطلاب التطوعية بجامعة ليدز دليلاً لتطوع طلاب الجامعة^(٨٢).

وهو إحدى الآليات التي تستخدمها معظم المؤسسات العاملة في مجال التطوع، وفي هذا السياق؛ تذكر إحدى الطالبات اللاتي تمت مقابلاتهن "عندى فكرة عن التطوع ومجالاته وأهميته من خلال كتيبات قامت جمعية رسالة بتوزيعها على المتطوعين أثناء مشاركتي مع الجمعية في بعض الأنشطة".

٧- أكد ٩٤,٨٪ من عينة الدراسة عدم حرص أعضاء هيئة التدريس على تزويد الطالبات بمعلومات عن العمل التطوعي. يمكن لأعضاء هيئة التدريس القيام بدور مهم في نشر ثقافة التطوع من خلال تخصيص جزء من وقت المحاضرات ومن خلال ريادتهم للأسر الطلابية لتعريف الطالبات بالعمل التطوعي وأهميته للمجتمع وللجامعة وللطالبات، وحثهن على المشاركة في الأعمال التطوعية في المجتمع، والانضمام إلى الجمعيات والمنظمات الأهلية. وفي هذا السياق؛ أشارت دراسة (الهذلي) إلى أهمية دور أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز في نشر ثقافة العمل التطوعي بين الطلاب، بالإضافة إلى إسهاماتهم الفردية في الأعمال التطوعية بالجامعة^(٨٣).

وأشارت دراسة (العبيد) إلى أن الطلاب في جامعة القصيم غالبًا ما يشاركون في الأعمال التطوعية بتكليف من عضو هيئة التدريس لهم بممارسة العمل التطوعي، وعمل الطالب خطة للمشاركة بالأعمال التطوعية المختلفة^(٨٤). وهو ما أكدته أيضًا دراسة (Stefanescu & Osvat) حيث أوضحت أن إقبال الطلاب على المشاركة في الأنشطة التطوعية في جامعة أوراديا برومانيا كان نتيجة لاهتمام أعضاء هيئة التدريس بتزايد إمام الطلاب ومشاركتهم في هذه الأنشطة^(٨٥)؛ بينما أشارت دراسة العمرى إلى قلة اهتمام أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود بالمملكة العربية السعودية على حث الطالبات في أثناء المحاضرات على المشاركة بالعمل التطوعي، حيث يكون كل التركيز في المحاضرات على المادة العلمية للمقررات الدراسية^(٨٦).

وقد أشارت بعض الطالبات اللاتي تمت مقابلاتهن إلى أهمية تحاور الأساتذة معهن حول موضوع التطوع، وتذكر إحدى الطالبات "ياريت الدكاترة يتكلموا معنا عن التطوع في آخر المحاضرات، ويكون فيه كتب عن التطوع".

٨- أشار ٩٦,٣٪ من عينة الدراسة إلى عدم احتفال الكلية باليوم العالمي للتطوع. وقد تبين أيضًا من خلال الاطلاع على سجلات أنشطة قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة، والملاحظة، عدم الاحتفال باليوم العالمي للتطوع؛ بينما يتم الاحتفال باليوم العالمي للمرأة، ويوم اليتيم، وعيد الأم. وقد أكد النتيجة ذاتها بعض الطالبات ممن تمت مقابلاتهن وشاركن في تنظيم تلك الاحتفالات. وهو إحدى الآليات التي تبنتها بعض الجامعات مثل جامعة أوراديا في رومانيا^(٨٧).

٩- أشار ٩٤,٤٪ من عينة الدراسة إلى عدم قيام الكلية بعقد أية دورات تدريبية على العمل التطوعي. بالرغم من اهتمام الكلية بعقد العديد من ورش العمل، حيث كشف الاطلاع على سجلات أنشطة قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة وجود العديد من ورش العمل، ومنها على سبيل المثال: (الإسعافات الأولية، تنسيق الزهور، الأشغال الفنية، الإكسسوارات، المصنوعات الجلدية). وقد أشارت دراسة العروى إلى أهمية الدورات التدريبية في تحفيز الطلاب على المشاركة في الأعمال التطوعية، ونشر ثقافة التطوع^(٨٨). وهو ما أكده أيضاً Stefanescu & Osvat حيث أشار إلى أن إثراء المنهج الجامعي في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية في جامعة أوراديا بدورة عن العمل التطوعي قد حفز أكثر من نصف الطلاب على المشاركة في الأنشطة التطوعية^(٨٩) ومن الجامعات العربية التي قامت بعقد دورات تدريبية ومؤتمرات للطلاب لتأهيلهم لإعداد الفرق والمبادرات التطوعية جامعة الملك عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية^(٩٠).

المحور الثالث- الممارسة الفعلية للعمل التطوعي في إطار الكلية

طبقاً لنظرية رأس المال الاجتماعي فإن ممارسة الطالبات للعمل التطوعي تكسبهن رأس المال الاجتماعي.

تعد الممارسة عاملاً مهماً لتدريب الطالبات على العمل التطوعي وإكسابهن خبرة عملية في هذا المجال من ناحية، وغرس ثقافة التطوع في نفوسهن من ناحية أخرى، وهو ما أشارت إليه إحدى الدراسات التي رأت في ممارسة العمل التطوعي آلية مهمة، لتوصيل الفكر التطوعي ونشر ثقافة التطوع بين الطالبات، حيث يمكن توصيل الهدف من خلال الممارسة، وهو ما قامت به بالفعل معظم الجامعات في أيرلندا التي وفرت للطلاب فرصاً عديدة للمشاركة في أعمال تطوعية؛ أدت إلى وجود ثقافة للتطوع داخل الحرم الجامعي^(٩١). فالعلاقة بين الممارسة وانتشار الثقافة هي علاقة طردية، حيث تزيد الممارسة من انتشار الثقافة، ويؤدي انتشار الثقافة إلى مزيد من الممارسة وهكذا. فضلاً عن ذلك؛ فإن الممارسة تكمل الجانب النظري لما تتلقاه الطالبات من معلومات نظرية عن التطوع، سواء من خلال المناهج الدراسية أو الأنشطة الأخرى، وهو ما أشارت إليه دراسة العروى من ضرورة منح الطالبة خبرة عملية مرتبطة بدراستها المنهجية في مجال التطوع^(٩٢).

وقد أشار ٩٠,٦% من عينة الدراسة إلى عدم ممارستهن لأية أعمال تطوعية فى إطار الكلية. وقد تبين من خلال المقابلات مع بعض المسؤولين فى الإدارة العليا، وبعض الطالبات، والملاحظة بالمشاركة والاطلاع على بعض السجلات أن هناك العديد من الفعاليات التى تنظمها الكلية ويساعد فيها بعض الطالبات، الأمر الذى يتيح لهن ممارسة العمل التطوعى، ولكن على نطاق محدود سواء من حيث مجالات التطوع أو من حيث كثافة الأنشطة التطوعية، وهو ما أكدته المقابلات مع بعض الطالبات، حيث أشرن إلى أن معظم الأعمال التطوعية التى شاركن فيها مع الكلية كانت أعمالاً تنظيمية لبعض الفعاليات؛ مثل: (المؤتمرات والندوات وورش العمل، وحفلات الاستقبال والتخرج، واليوم الترفيهى، ويوم اليتيم، ويوم المرأة، وعيد الأم، والمعارض الخيرية للملابس والشنط والأحذية والكتب). هذا؛ فضلاً عن المشاركة فى حملات التوعية، ونظافة الكلية وتجميلها، والتبرع بالدم.

بناءً على ما تقدم؛ توفر الكلية بعض الفرص التطوعية للطالبات؛ إلا أن هذه الفرص لا تساعد كما ينبغى فى نشر ثقافة التطوع بين الطالبات؛ وقد يرجع ذلك إلى قلة هذه الفرص من ناحية ومحدودية مجالاتها من ناحية أخرى، وأن معظمها مؤقتة وسريعة ومرتبطة بأحداث معينة ومتفرقة على مدار العام؛ كما أنها لا تتبع برنامجاً تطوعياً قائماً بذاته، أو مبادرة تطوعية كاملة يكون لها تأثير واضح ومستمر. هذا فضلاً عن عدم وجود فرص لممارسة الطالبات للعمل التطوعى ضمن السياق المؤسسى لمنظمات المجتمع المدنى لعدم وجود شراكات أو تعاون بين الكلية وتلك المنظمات.

وبناءً على ما تقدم، ووفقاً لنظرية رأس المال الاجتماعى "كلما زادت المشاركة التطوعية فى المجتمعات نما رأس المال الاجتماعى فى المجتمع" فإن ضعف ممارسة الطالبات للعمل التطوعى تضعف من تكوين رأس المال الاجتماعى للطالبات، وللكلية، وللمجتمع أيضاً.

مستخلص

توضح نتائج الدراسة الإسهام المتواضع للكلية فى نشر ثقافة العمل التطوعى، بالرغم من وجود بعض الأهداف الاستراتيجية التى من الممكن أن تنطلق منها الكلية لتفعيل مسؤوليتها الاجتماعية نحو تلك القضية، وأيضاً توفر بعض المقررات الأكاديمية التى يمكن أن تكون النواة لغرس المفاهيم

- والمصطلحات والقيم التي تؤسس لثقافة العمل التطوعي في الكلية. وفي هذا السياق يمكن تفعيل دور الكلية في نشر ثقافة التطوع من خلال التالي:
- وجود استعداد لدى أفراد المؤسسة (الكلية) على (مستوى الإدارة، وأعضاء هيئة التدريس، والموظفين، والطلاب) لتبنى هذا التوجه للمسؤولية (الفكر التطوعي/ الثقافة التطوعية) واقتناعهم بها.
 - دمج قضية العمل التطوعي في صنع القرار واستراتيجيات وسياسات وقيم وثقافة المؤسسة (الكلية) أي أن تكون ثقافة التطوع جزءاً من الثقافة العامة للكلية، وأيضاً تكون مدمجة في جميع الأنشطة داخل الكلية.
 - تبنى المؤسسة (الكلية) الثقافة التنظيمية، بمعنى أن تشكل ثقافة الكلية إطاراً مرجعياً موثقاً تستند إليه الكلية في توجيهها نحو نشر ثقافة العمل التطوعي.
 - تطبيق الآليات والإجراءات- ما يتلاءم منها مع ظروف وإمكانات الجامعات المصرية- التي طبقتها العديد من الجامعات في الخارج بهدف نشر ثقافة التطوع.

المراجع والهوامش

- ١- انظر:
- إيمان عارف، دور الجامعة في تنمية اتجاهات الطلاب نحو العمل التطوعي في ضوء مفهوم التنمية المستدامة، المؤتمر القومي السنوي العاشر: جامعة المستقبل في الوطن العربي، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٠٠٣، ص ص ٥٠١-٥٤٥.
 - محمد الحازمي؛ محمد المرعي؛ عواطف القحطاني، دور الجامعة التربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي في المجتمع السعودي: دراسة ميدانية، المجلة التربوية، ٢٩(١١٦)، ٢٠١٥، ص ص ٣٦٧-٤١٣.
 - عبد العزيز الدويش، دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تفعيل العمل التطوعي، مجلة العلوم التربوية، (٢)، (١٩٣٦هـ).
 - منى جاد، دور الجامعة في نشر ثقافة العمل التطوعي: الواقع - المأمول، مجلة تطوير الأداء الجامعي(٣)، القاهرة، ٢٠١٧، ص ص ٢٢٥-٢٤٤.

- هدى الهذلي، دور كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز بالخرج في نشر ثقافة العمل التطوعي في ضوء مبادرات التحول الوطني، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل (٤٣)، ٢٠١٩، ص ص ٨٤٨-٨٨٢.

- آمنة العروى، الدور التربوي لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية العمل التطوعي لدى الطالبات لتحقيق رؤية ٢٠٣٠ من وجهة نظر الطالبات في كلية العلوم الاجتماعية، مجلة العلوم التربوية، (٤)٤٣، السعودية، ٢٠١٩، ص ص ٣٩٧-٤٤٥.

- دلال العباسي؛ سارة بالشرف، دور الجامعات في تعزيز العمل التطوعي، مؤتمر بيفول الدولي الأول، تطوير التطوع في الجامعات: استشراف المستقبل وابتكار البدائل، منصة بيفول الدولية للتطوع، ٢٠٢١.

- Almarae, M. A., The University and the Voluntary Work Culture: Reality and Perspective, International Education Studies, 9 (12), 2016, pp. 109-119.

- Qu, Na., Analysis of the International Communication Strategy of Volunteer Culture in Beijing's Colleges and Universities from the Perspective of Public Relations, Journal of Economics, Business and Management, 6 (4) , 2018.

- University Grants Commission, "Fostering Social Responsibility & Community Engagement in Higher Education Institutions in India, National Curriculum Framework & Guidelines , 2019.

- Stefanescu, F.; Osvat, C., Volunteer Landmarks among College Students, 2021. Retrieved from <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1013.7609&rep=rep1&type=pdf>

٢- انظر:

- زيناها أحمد، تصور مقترح لتفعيل دور الجامعة في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها في ضوء خبرات بعض الدول، رسالة دكتوراه غير منشورة، ٢٠١٦، كلية التربية، جامعة المنيا.

- محمود محمد، إدارة العمل التطوعي بالمؤسسات التربوية في ضوء بعض الخبرات العالمية: المؤسسات الجامعية نموذجًا، المركز العالمي لدراسات العمل الخيري، ٢٠١٩.

٣- Irish Universities Association, The Value and Impact of Higher Education Student Volunteering in Ireland, 2021. www.StudentVolunteer.ie

٤- الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، التقرير السنوي العاشر للمنظمات الأهلية العربية، ٢٠١٢، ص ٢٥.

٥- انظر:

- إيمان عارف، مرجع سابق، ص ٥٣٥.

- السعيد عثمان؛ إسماعيل المكاوي، ممارسة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات في مصر: دراسة ميدانية، مجلة التربية، جامعة الأزهر، ٢٧٠(٣)، ٢٠٢٠، ص ص ٢٢٣-٢٨٧، ص ٢٢٣.

٦- مؤتمر الشباب ٢٠١٦ https://egyouth.com/ar/sharm_conference

٧- أحمد الشناوى، مستوى ثقافة العمل التطوعى لدى الطلاب: دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، (١٨)، مصر، ٢٠١٠، ص ص ١ -٥٧، ص ١٣.

٨- منى جاد، مرجع سابق، ص ٢٣٧.

٩- Strydom, P., The Challenge of Responsibility for Sociology, Current Sociology, 47(3) SAGE Publications, London, Thousand Oak, CA and New Delhi, 1999, 65-82, p.68.

١٠- عبد الرحمن العايب، التحكم فى الأداء الشامل للمؤسسة الاقتصادية فى الجزائر فى ظل تحديات التنمية المستدامة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، الجزائر، ٢٠١١، ص ٥٠.

١١- انظر

- Carroll, A. B., A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance, Academy of Management Review 4(4), 1979, pp. 497-505.

- Malignant, I., Consumers' Perceptions of Corporate Social Responsibilities: A Cross-Cultural Comparison. Journal of Business Ethics, 30, 2001, pp. 57-72.

- Garage, E. and Mele, D., Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory, Journal of Business Ethics, 53(1-2), 2004, pp. 51-71.

- Popa, O., Organizational Social Responsibility - State of The Art, Revisit Tinerilor Economist. The Young Economists Journal, 1 (15S), 2010, pp. 59-68

١٢- Carroll, A.B., op.cit., p.500.

١٣- عبد الودود الجناعى؛ عبد الله أبو هادى، أبعاد المسؤولية الاجتماعية الملزمة وغير الملزمة وعلاقتها بالأداء التنظيمى: دراسة ميدانية فى شركات الاتصالات بالجمهورية اليمنية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، (٢٤) ١٠٤، جامعة بغداد، ٢٠١٨، ص ٧٨.

١٤- إلهام منصورى، تفعيل مقومات بناء المنظمة الأخلاقية لتعزيز المسؤولية الاجتماعية الملزمة وغير الملزمة للمؤسسة الجامعية: دراسة تطبيقية على كلية التكنولوجيات الحديثة للمعلومات والاتصال بجامعة ورقلة، بن ديدى منير (وآخرون)، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والشركات بين المقاربات النظرية والممارسات التطبيقية، برلين، المركز الديمقراطى العربى، ط١، ٢٠١٩، ص ص ٣٤٢-٣٦١، ص ٢٥١.

١٥- مديحة محمد، تصور مقترح لتنمية المسؤولية الاجتماعية للجامعات المصرية على ضوء مجتمع المعرفة، دراسات عربية فى التربية وعلم النفس، (٢٢)، ٢٠١٦، ص ٤٢٠.

١٦- Bourdieu, Pierre, Forms of Capital, in Mark Granovetter and Richard Svedberg, (eds.) The Sociology of Economic Life, Boulder, CO: West view, 2nd ed., 2001, pp. 96-111, pp. 98,103, 104.

- 17- Coleman, James S., Foundations of Social Theory, Cambridge, MA: Harvard University Press.1990, p.121.
- 18- Bourdieu, Pierre, Distinction: A Social Critique of the Judgment of Taste, Harvard: Rutledge and Kalgan Paul Ltd.,1984, p.93.
- 19- Coleman, J.S., Social Capital and the Creation of Human Capital, American Journal of Sociology,(94),1988, pp. 95-120, p.116.
- 20- أحمد زايد، رأس المال الاجتماعي لدى الشرائح المهنية من الطبقة الوسطى، القاهرة، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة القاهرة، ط ١، ٢٠٠٦، ص ٩.
- 21- Lin, Nan, Building a Network Theory of Social Capital, in Nan Lin, Karen Cook, and Ronald Burt,(eds.) Social Capital: Theory and Research, New York: de Gruyter, 2001,pp. 3-31, p. 25.
- 22- Putnam, Robert, Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community, New York: Simon and Schuster, 2000, p.8.
- 23- خالد أبو دوح، دور أشكال رأس المال في تشكيل النخب الاجتماعية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب، جامعة سوهاج، ٢٠٠٩، ص. ٣٤.
- 24- طلعت السروجي، رأس المال الاجتماعي، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ط ١، ٢٠٠٩، ص٤٧.
- 25- طلعت السروجي، المرجع السابق، ص ص ١٠٢ -١٠٣.
- 26- Garson, David Social Capital Theory, Cambridge University press, 2006, p.1
- 27- National Co-ordinating Center for Public Engagement, Research Synthesis: Student Volunteering- background, policy and Context, 2021. www.uk.ac/publicengagement.
- 28- Adam, O. and Chapagain, J., Global Synthesis Report: Plan of Action to Integrate Volunteering into the 2030 Agenda, 2020, Retrieved from [www.planofaction/org.unv](http://www.planofaction.org.unv).
- 29- Stefanescu, F. and Osvat, C., op. cit.,
- 30- محمود محمد، مرجع سابق.
- 31- خالد الشطي، كيف ننهض بالتطوع الجامعي، تطوير التطوع في الجامعات: استشراف المستقبل وابتكار البدائل، منصة بيفول الدولية للتطوع، ٢٠٢١.
- 32- أحمد مزهار، مرجع سابق.
- 33- Amini, L.; et al., How to Make Your Resume Sparkle: Insights on Motivations and Pressures to Volunteer at St. Olaf College, 2013.

- Stefanescu, F.; Osvat, C., op. cit., -٣٤
- ٣٥- محمود محمد، مرجع سابق. ص ص ١٠٦، ١٤٢.
- ٣٦- منى جاد، مرجع سابق.
- ٣٧- شمعة الشقري، دور الأنشطة الطلابية في تنمية المواطنة الفاعلة لدى طلبة كلية العلوم والآداب بشرويه، المجلة العلمية بكلية التربية، جامعة أسيوط، ٣٦ (١٠)، ٢٠٢٠، ص ص ١١٩-١٤٨.
- ٣٨- محمود محمد، مرجع سابق، ص ١١٣.
- ٣٩- أحمد مزهار، مرجع سابق.
- ٤٠- محمود محمد، مرجع سابق، ص ص ١٠٨، ١١٥، ص ١٤٦.
- United Nations Volunteers, 2012, p.1, Available at: <https://www.un.org/ar/115959> -٤١
- Stefanescu, F.; Osvat, C., op. cit., p. 148. -٤٢
- Ibid, p.148. -٤٣
- ٤٤- أحمد مزهار، مرجع سابق.
- ٤٥- محمود محمد، مرجع سابق.
- ٤٦- أحمد مزهار، مرجع سابق.
- ٤٧- خالد الشطى، مرجع سابق.
- ٤٨- محمود محمد، مرجع سابق.
- ٤٩- مؤتمر بيفول الدولي الأول، تطوير التطوع في الجامعات: استشراف المستقبل وابتكار البدائل، منصة بيفول الدولية للتطوع، ٢٠٢١.
- Irish Universities Association, op. cit., -٥٠
- National Co-ordinating Center for Public Engagement, op. cit. -٥١
- ٥٢- زيناهاهم أحمد، مرجع سابق.
- Irish Universities Association, op. cit., -٥٣

- ٥٤- انظر:
- فهد السلطان، اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي: دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود، مجلة رسالة الخليج العربي، ٥٦ (١١٢)، المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٩.
- محمود محمد، مرجع سابق، ص ٣٢، ١٣٦.
- Irish Universities Association, op. cit.,
- ٥٥- كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، دليل الطالبة (٢٠١٨-٢٠١٩)، سجلات أنشطة قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- ٥٦- عادل بكرى؛ ثروت زغلول، قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية وفقاً لآخر التعديلات، مصر، ط٤٤، وزارة التعليم العالي، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، ٢٠٠٦، ص ٤.
- ٥٧- United Nations Volunteers, op. cit.,
- ٥٨- فهد السلطان، مرجع سابق.
- ٥٩- انظر:
- محمود محمد، مرجع سابق، ص ١٠٦، ١٠٧، ١١١، ١٤٤.
- أحمد مزهار، مرجع سابق.
- ٦٠- محمود محمد، مرجع سابق، ص ١٠٦، ١٤٢.
- ٦١- University Grants Commission, op. cit.,
- ٦٢- انظر:
- Almarae, op. cit., 109-119.
- منى جاد، مرجع سابق.
- ٦٣- National CO-Ordination Center for Public Engagement, op, cit.
- ٦٤- Adam, O.; Chap again, J., op. cit., p. 32.
- ٦٥- محمود محمد، مرجع سابق.
- ٦٦- خالد الشطى، مرجع سابق.
- ٦٧- أحمد مزهار، مرجع سابق.
- ٦٨- غالية السليم، درجة إسهام المقررات التربوية فى تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، مجلة جامعة شقراء، (١٢)، ٢٠١٩.

Basser, Terry L, Inside the Black Box: College Graduation and Civic Engagement, Journal of Academic Ethics, 2012, 315-324.

- ٧٠- شمعة الشقري، مرجع سابق.
- ٧١- Almarae, M. A., op. cit.,
- ٧٢- منى جاد، مرجع سابق.
- ٧٣- فهد السلطان، مرجع سابق.
- ٧٤- Almarae, M. A., op. cit.,
- ٧٥- فهد السلطان، مرجع سابق.
- ٧٦- شمعة الشقري، مرجع سابق.
- ٧٧- محمود محمد، مرجع سابق، ص ١١٣.
- ٧٨- أحمد مزهار، مرجع سابق.
- ٧٩- إبراهيم العبيد، واقع العمل التطوعي ومعوقاته وأساليبه وتمييزه واتجاهات الطلاب نحوه بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية، مجلة جامعة القصيم فرع العلوم العربية والإنسانية (٦) ٢، ٢٠١٢.
- ٨٠- فهد السلطان، مرجع سابق.
- ٨١- منى جاد، مرجع سابق.
- ٨٢- محمود محمد، مرجع سابق، ص ص ١٠٨، ١١٥، ١٤٦.
- ٨٣- هدى الهدلى، مرجع سابق.
- ٨٤- إبراهيم العبيد، مرجع سابق.
- ٨٥- Stefanescu, F., and Osvat, C., op. cit.,
- ٨٦- آمنة العروى، مرجع سابق.
- ٨٧- Stefanescu, F.; Osvat, C. op. cit., p.149
- ٨٨- آمنة العروى، مرجع سابق.
- ٨٩- Stefanescu, F.; Osvat, C., op. cit.,
- ٩٠- أحمد مزهار، مرجع سابق.
- ٩١- Irish Universities Association, op. cit.,
- ٩٢- آمنة العروى، مرجع سابق.

Abstract

THE UNIVERSITY'S CONTRIBUTION TO THE DISSEMINATION OF THE CULTURE OF VOLUNTEERISM

Yasmina El-Sayed Mohammed

The study aims to identify the reality of the university's contribution, represented by Women's College at Ain Shams University, in spreading the culture of volunteering among female students. This is emphasized through the strategic goals, vision and mission of the college as well as the visions of the administration and that of the students. This is also shown through revealing the mechanisms and procedures, implemented by some universities in order to spread the culture of volunteering on campus, and the reality of its application in the context of the research community. Theoretically, the study is based on some issues of social responsibility and social capital theories. Methodologically, the study combines quantitative and qualitative methods (the survey method), where a designed questionnaire, which included the study's axes, was applied to a sample of 637 of the fourth-year students in the college. Moreover, the study includes some interviews and relies on the use of observation, as well as access to some documents and records that include the college's strategy, vision and mission, the college's bylaws and records of the activities of the Community Service Affairs and Environmental Development Sector. After conducting this study, the researcher believes that at the level of the strategic objectives, vision and mission of the college, the college contributes, to some extent, in spreading the culture of volunteering, and at the level of applying mechanisms and procedures, it still needs to activate what is mentioned in the college's strategy. This is revealed by the level of actual practice of activities that would spread the culture of volunteer work, which is still limited in terms of quantity, type as well as scope.

Keywords: volunteer work, volunteer culture, community participation, social responsibility, social capital.