اتجاهات عضوات هيئة التدريس نحو العمل التطوعي الموجه لخدمة المجتمع "جامعة أم القرى أنموذجا"

إعـــــداد

د/ أماني محمد سعد الدوسري

أستاذ الشخصية وعلم النفس الاجتماعي المساعد

بقسم علم النفس– كلية التربية – جامعة أم القرى

اتجاهات عضوات هيئة التدريس نحو العمل التطوعي الموجه لخدمة المجتمع "جامعة أم القرى أنموذجا"

د/ أماني محمد سعد الدوسري*

ملخص الدراسة:

هدف البحث إلى الكشف عن طبيعة اتجاه عضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى نحو العمل التطوعي، وكذلك تعرف الفروق في الاتجاه نحو العمل التطوعي تبعاً لمتغير التخصص والجنسية، واستنادا إلى ما تم الاطلاع عليه من الأطر النظرية والدراسات السابقة قامت الباحثة بصياغة عدد من التساؤلات، وللإجابة عليها والتحقق من صحة النتائج عمدت الباحثة إلى استخدام المنهج الوصفي المقارن. وطبق هذا البحث على عينة من عضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى بلغ عددها (٩٣) عضوة. وتم تطبيق مقياس الاتجاه نحو العمل التطوعي من إعداد المالكي (٢٠٠٠)، وبعد أن قامت الباحثة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتساؤلات البحث خلصت نتائج البحث إلى تمتع عضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى باتجاهات إيجابية نحو العمل التطوعي، وأيضا كشفت نتائج البحث عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاه نحو العمل التطوعي لدى عينة البحث تعزى إلى اختلاف التخصص، في حين أسفرت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاه نحو العمل التطوعي لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى تعزى إلى اختلاف الجنسية لصالح عضوات هيئة التدريس غير السعوديات.

الكلمات المفتاحية: (الاتجاه، العمل التطوعي، أعضاء هيئة التدريس، جامعة أم القرى).

* **د/ أماني محمد سعد الدوسري:** أستاذ الشخصية وعلم النفس الاجتماعي المساعد بقسم علم النفس– كلية التربية – جامعة أم القرى.

Attitudes of Female Faculty Members towards Volunteer Work Directed at Community Service Umm Al-Qura University as a Model

ABSTRACT

The aim of the research is to reveal the nature of the attitude of the female faculty members at Umm Al-Qura University towards volunteer work, as well as to identify the differences in the trend towards volunteer work according to the variable of specialization and nationality, and based on what was learned from theoretical frameworks and previous studies, the researcher formulated a number of questions, and to answer to verify their validity, the researcher used the comparative descriptive approach. This research was applied to a sample of (93) female faculty members at Umm Al-Qura University. The measure of attitude towards volunteering was applied, prepared by Al-Maliki (2000), and after the researcher used the appropriate statistical methods for the research questions, the results of the research concluded that the female faculty members at Umm Al-Qura University enjoy positive attitudes towards volunteering, and the results of the research also revealed that there are no significant differences in the trend towards voluntary work among the research sample attributed to the difference in specialization, while the results resulted in the presence of statistically significant differences in the trend towards voluntary work among female faculty members at Umm Al-Qura University due to the difference in nationality in favor of non-Saudi faculty members.

Keywords: (Attitude, Volunteering, Faculty members, Umm Al-Qura University).

المقدمة:

يعد العمل التطوعي أحد الركائز الأساسية في بناء المجتمعات؛ لما له من أهمية خاصة في مجال التنمية الاجتماعية، كما يعد وسيلة لربط أفراد المجتمع مع بعضهم البعض، هذا إلى جانب أنه من أهم الوسائل المستخدمة للمشاركة في النهوض بالمجتمعات، ونشر التماسك الاجتماعي بين أفراد المجتمع، ومكملاً للعمل الحكومي في الحفاظ على استقرار المجتمع، كما أن تعقد الحياة في الوقت الحالي وتسارع التغيرات المحيطة بنا وكثرة التحديات القائمة يستوجب من جميع أفراد المجتمع المساهمة في الأعمال التطوعية، حيث أنه لن تستطيع الحكومات وحدها مواجهة هذه التغيرات المتسارعة، وتلبية الاحتياجات المتعددة للأفراد.

وليس هنالك مجالاً للشك في أن انتماء الفرد لمجتمع محدد يجعل منه الشخص المناسب لتحديد الاحتياجات وسقف الامكانيات المتاحة لهذا المجتمع، فأفراد المجتمع باختلاف قدراتهم وامكانياتهم يشكلون العامل الأهم والأقوى لسد حاجات مجتمعهم الذي ينتمون إليه في حال تم توجيه طاقاتهم بشكل جيد لخدمة الآخر (العواودة، ٢٠٢١).

وإن أهم ما يتميز به العمل التطوعي هو أنه نشاط غير ربحي هدفه التنمية والدعم لكافة قطاعات المجتمع من خلال الكوادر البشرية أياً كانت، سواء رجالاً أو نساء، فهو يدعم كافة الفئات للقيام بما يصب في مصلحة المجتمع، والتركيز على نقاط الضعف في أي مجال ومحاولة دعمها وتقويتها من خلال كوادره البشرية. وتأتي المرأة وتنضم لغمار العمل في القطاع التطوعي من خلال إتاحة الفرصة لها للمشاركة في هذه الأنشطة، وتمثل المرأة إحدى العناصر الفعالة في هذا القطاع لما لها من تأثير فعال في القيام بما هو منوط بها، واستعدادها التام لإتاحة الفرصة لها كي تكون عضوة فعالة في المجتمع، ولقد أثبتت المرأة للعالم مدى نجاحها في كافة المجالات التي تخوضها وتعمل بها (عباس، ٢٠١٣).

وبهذا أصبحت مساهمة المرأة في الأعمال التطوعية مؤشرا واضحا لتفهمها وإدراكها لدورها في تنمية المجتمع، ومؤشرا كذلك لوعي المجتمع ودعمه لها، وأوضحت دراسة (الزبن، ٢٠١٦) عن وجود اتجاهات إيجابية للمرأة نحو المشاركة في الأعمال التطوعية، إلا أن كلا من دراسة (الخشرمي، ٢٠٠٢) ودراسة (السيد، ٢٠٢٢) خلصتا إلى وجود عدد من المعوقات المختلفة التي تؤثر في تطوع النساء، وتحد من مساهمتهن في تنمية المجتمع، منها: عدم توفر الوقت الكافي وغياب الوعي بأهمية العمل التطوعي، وأيضا تقف المواصلات عائقا يحد من استمرار المرأة في العمل التطوعي، والقيام بالمتطلبات الأسرية والعناية بأفراد الأسرة، وعدم وجود أماكن مخصصة في جهات التطوع لرعاية أطفالهن خلال تقديمهن للخدمات التطوعية؛

مما يؤدي إلى إحجام الغالبية عن تقديم الخدمات التطوعية. كما أن طريقة التعامل مع بعض المتطوعات من قبل الأفراد العاملين في المؤسسات يشعرهن بعدم الراحة مما يؤثر على استمراريتهن في الأعمال التطوعية، وقد كشفت الدراسات المذكورة سابقا أيضاً عن رؤية جهات التطوع حول معوقاته ولخصتها في أن ضعف دافعية المرأة السعودية نحو المجالات التطوعية قد يقف خلفه عدم ادراكها لأهميته، أو بسبب حجم المسؤولية التي تسند لهن فجأة، أو عدم أخذ العمل التطوعي على محمل الجد، وعدم وجود مؤسسات أو جهات خاصة لرعاية حقوق المتطوعات.

وفي الوقت الراهن على وجه التحديد؛ نجد أن العمل التطوعي يحظى باهتمام كبير في كافة القطاعات لما يتركه من أثر على تقدم المجتمع وأفراده، ويظهر هنا دور الجامعات في إبراز أهمية العمل التطوعي ودعم البرامج التطوعية بالكوادر البشرية، والعمل على نشر ثقافته بين أفراد المجتمع، وأن تكون لدى جميع منسوباتها ومنسوبيها ثقافة العمل التطوعي، وهذه الثقافة لا بد أن تقترن بالحماس والرغبة والاستعداد والشعور بالانتماء للمجتمع، بالإضافة إلى أن البرامج التطوعية أصبحت اليوم أكثر تطوراً، حيث تتطلب أداءً أكثر مهنية من المساهمين، حيث أصبح هنالك معايير للعمل التطوعي يتم استخدامها لتقديم الخدمات المطلوبة، وتقويم ما يتم اداؤه على أرض الواقع، وأيضا تستخدم هذه المعايير في توليد أفكار مستقبلية للعمل التطوعي.

ونظراً لارتفاع أعداد منسوبات جامعة أم القرى؛ مما يؤدي بالتأكيد إلى ارتفاع معدلات الاحتياج والخدمات التي مهما حرصت قيادة الجامعة على توفيرها ستظل غير قادرة على مواكبة المتطلبات الاجتماعية لأفرادها؛ لذا نجد أن مشاركة عضوات هيئة التدريس في جامعة أم القرى في الأعمال التطوعية هو أحد أهم الأسس الداعمة للمجتمع ومؤسساته وللجامعة لتكمل المهام التنموية الخاصة بها.

ومما سبق من أهمية دور المرأة في عملية التنمية، والواقع الذي يزخر بعدد من المعوقات لعمل المرأة التطوعي، ودور الجامعات في دعم العمل التطوعي، وتميز عضوات هيئة التدريس بأنهن أكثر قدرة على إحداث التغيير لتميزهن بخصائص منها المعرفة والتجديد والاطلاع، فهن قادرات على تحقيق الأهداف التنموية بطريقة مثمرة ومبتكرة، جاء هذا البحث ليسلط الضوء على اتجاهات عضوات هيئة التدريس في جامعة أم القرى نحو العمل التطوعي.

مشكلة البحث:

إن الاستعداد والرغبة في المساهمة في الأعمال الخيرية موجودة لدى جميع الأفراد، فهو سلوك مرغوب من الجميع، وأشار التويجري (٢٠١٣) أن العمل التطوعي يعد ركيزة أساسية للمجتمعات التي ترغب بالتطور ومواكبة النهضة الحاصلة في المجتمعات المتقدمة، وتزداد أهميته كل يوم لأنه يعمل على سد العجز والقصور الحاصل في تلبية احتياجات أفراد المجتمع سواء كانت مادية أو معنوية والتي لا يمكن للحكومات تلبيتها، ويطلق على الجهات التي تقدم هذه الخدمات مسمى "المنظمات الأهلية أو المنظمات التطوعية"، وفي أحيان كثيرة يعد دورها أساسياً في معالجة بعض القضايا الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، وليس مجرد دور تكميلي، ومن هنا يتضح لنا أنه كلما تقدمت المجتمعات تشعبت الخدمات، وتعددت الفرص التطوعية وزادت أهمية العمل التطوعي.

ولقد شغل العمل التطوعي اهتمام قادة المملكة العربية السعودية، حيث تم اعتماد المساهمة في الأعمال التطوعية من ضمن الأهداف التنموية العامة للدولة، كما أن برامج التحول الوطني اهتمت بتطوير القطاع غير الربحي من خلال تشجيع مختلف المؤسسات والقطاعات الحكومية والأهلية للاهتمام بالعمل التطوعي.

وقد ظهرت توصيات تؤكد ضرورة تبني مكاتب ومراكز تحقيق الرؤية في الجهات الحكومية والأهلية المعنية بالتوعية بالرؤية، وما تضمنته من أهداف ومجالات العمل التطوعي، وإعداد أدلة إجرائية لممارسة العمل التطوعي، وأن تقوم مؤسسات التعليم، وعلى رأسها الجامعات بتبني الخطط التي تستهدف العمل التطوعي (المطوع، ٢٠١٩).

وقد أظهرت دراسة المطوع (٢٠١٩) أن الأبعاد التربوية للعمل التطوعي تعكس تحدياً يواجه المؤسسات التربوية الرسمية؛ مما يحتم ضرورة إيجاد آليات تخطيطية وتقنية بشرية تعمل على تفعيل تلك الأبعاد في ضوء المتغيرات الحالية التي نعيشها وتوجيه التحديات لمواكبة التنمية ومؤازرة الجهود الحكومية.

ويعتبر المجتمع الجامعي من المجتمعات التي تشتمل على نخبة أفراد المجتمع والذين يشكلون قدوة لبقية الأفراد لما يمتلكون من مهارات وثقافة تؤهلهم لفهم الأوضاع الاجتماعية السائدة، ومحاولة التكيف معها، حيث إنه من المفترض أن يتمتعوا بنظرة مستقبلية تحفزهم على المشاركة في تنمية المجتمع، والمساهمة في الأعمال التطوعية التي تؤدي بشكل كبير إلى تنمية المجتمع، كما أنه مما لا شك فيه أن مشاركة عضوات هيئة التدريس في الأعمال التطوعية يمثل بعدا مهما في ربط الجامعة ومخرجاتها التعليمية باحتياجات المجتمع

ومشكلاته، ولقد أشارت دراسة (Kelly, 1996) إلى ضرورة إشراك أعضاء هيئة التدريس في التخطيط لأي مشاريع تتصل بالتطوع.

فالعمل التطوعي هو واجب ديني ووطني ومجتمعي ينبغي أن لا يرتبط بأي مصلحة خاصة بقدر ما يهدف إلى خدمة المجتمع بالجهد والفكر قبل خدمته بالعون المادي، وإن ثقافة الشعوب المتحضرة تقاس بالأعمال التطوعية فيها كماً وكيفاً (جبالي، ٢٠١٢، ص ٦٢).

فالتطوع هو "حركة اجتماعية تهدف إلى تأكيد قيم التعاون وإبراز الوجه الإنساني للعلاقات الاجتماعية، وإبراز أهمية التفاني في البذل والعطاء عن طيب خاطر في سبيل سعادة الآخرين" (عباس، ٢٠١٣، ص ١٧).

وترى سحر الخشرمي (٢٠٠٢) أنه بالرغم أن المرأة السعودية أصبحت قادرة اليوم على القيام بعدد مختلف من المهام والتي تندرج في قائمة الأعمال التطوعية، إلا أن دورها مازال بسيطا ويحتاج إلى المزيد من الاهتمام والرعاية، كما أشارت إلى أن للتعليم دورا كبيرا في دخول عدد كبير من النساء المتخصصات في الأعمال التطوعية المختلفة.

ومنذ أن نشأت جامعة أم القرى، وهي تسعى لأن تزود المجتمع المحلي بالاحتياجات والخدمات التي تسهل على الأفراد حياتهم، وهذا يظهر من إنشاء إدارة العمل التطوعي والمسؤولية المجتمعية، والتي تهدف الجامعة من خلالها إلى تنسيق الجهود التطوعية والمجتمعية داخل الجامعة وخارجها بما يخدم المجتمع والوطن، وإلى تجويد وتطوير الخدمات التطوعية. ولكن هذه الجهود الكبيرة التي تقوم بها الجامعة لا بد أن تكون محط اهتمام عضوات هيئة التدريس؛ لأن العمل التطوعي لابد أن يكون نابعاً من ذات الفرد نفسه ليترك أثراً؛ لذا فإن دراسة اتجاهات عضوات هيئة التدريس نحو العمل التطوعي هي وسيلة للتنبؤ بأهلية البنية التحتية للتنمية والتطوير في الجامعة والمجتمع.

وبالتالي تعد الدراسة الحالية نواة بالإضافة إلى دراسات مرتبطة بهذا الجانب لاستقصاء اتجاهات عضوات هيئة التدريس في جامعة أم القرى نحو العمل التطوعي، وفي ضوء ما تقدم فإن الدراسة الحالية تحاول الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما طبيعة اتجاهات عضوات هيئة التدريس في جامعة أم القرى نحو العمل التطوعي؟
- هل تختلف اتجاهات عضوات هيئة التدريس في جامعة أم القرى نحو العمل التطوعي باختلاف التخصص؟
- هل تختلف اتجاهات عضوات هيئة التدريس في جامعة أم القرى نحو العمل التطوعي باختلاف الجنسية؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

١. تعرف اتجاهات عضوات هيئة التدريس في جامعة أم القرى نحو العمل التطوعي.

٢. تعرف الفروق في اتجاهات عضوات هيئة التدريس في جامعة أم القرى نحو العمل التطوعي باختلاف كلا من التخصص والجنسية.

أهمية البحث:

تتضح أهمية البحث الحالي من خلال الموضوع الذي يتصدى لدراسته، كما تنطوي على أهمية نظرية وأخرى تطبيقية يمكن عرضها على النحو التالي:

- **الأهمية النظرية:**

- يسهم في رسم تصور واضح لاتجاهات عضوات هيئة التدريس نحو الأعمال التطوعية.
- إبراز أثر تشجيع الدولة على ممارسة عضوات هيئة التدريس للعمل التطوعي.
- يعدّ موضوعاً ذا بعد اجتماعي وتنموي واقتصادي وسياسي.
- يعتبر هذا البحث استجابة للاتجاهات الحديثة في عملية التكافل الاجتماعي.

- **الأهمية التطبيقية:**

- قد يسهم هذا البحث في مساعدة القائمين على التخطيط للأعمال التطوعية والتي تستهدف عضوات هيئة التدريس داخل الجامعة سواء كان ذلك على مستوى إدارة العمل التطوعي والمسؤولية المجتمعية، أو على مستوى الكليات العلمية.
- الكشف للإدارات العليا عن اتجاهات عضوات هيئة التدريس نحو العمل التطوعي، والذي بناء عليه قد تبني خططها واستراتيجياتها الهادفة إلى دعم الاتجاهات الإيجابية للعمل التطوعي خصوصاً بين عضوات هيئة التدريس.
- دعم نتائج الدراسات السابقة، وإثراء المكتبات العربية والسعودية بدراسات حول العمل التطوعي.
- الخروج بمقترحات تسهم في تعزيز دور عضوات هيئة التدريس في منظومة العمل التطوعي بما يعكس رؤية البرامج التنموية في تفعيل دور العمل غير الربحي.

مصطلحات البحث:

- **الاتجاه:**

ويقصد به "نسق أو تنظيم لمشاعر الفرد ومعارفه وسلوكه أو استعداده للقيام بأفعال معينة، ويتمثل في درجات القبول أو الرفض نحو الموضوع أو القضية موضع الاهتمام" (درويش، ٢٠٠٩، ص ١٩٧).

وتعرف الباحثة الاتجاه إجرائياً بأنه: تنظيم نسبي لمعتقدات ومشاعر عضوة هيئة التدريس، والتي تنعكس في الإجابة على مقياس الاتجاه المستخدم في هذا البحث؛ مما يحدد استجابتها المستقبلية نحو هذا الموضوع.

- **العمل التطوعي:**

العمل التطوعي يقصد به: "نوع من الاختيار الحر والنابع من الاقتناع التام لدى الأفراد ليشاركوا طواعية انطلاقا من واقع الشعور بالمسؤولية والانتماء الوطني لبذل الجهد والوقت، بما يتلاءم مع ظروفهم وقدراتهم؛ لتحقيق مصلحة عامة دون مقابل مادي أو تحقيق منفعة خاصة" (عباس، ٢٠١٣، ص١٤).

وتعرف الباحثة العمل التطوعي إجرائياً بأنه: تضحية عضوة هيئة التدريس بشيء من وقتها وجهدها أو مالها بدون وجود مقابل؛ رغبة في المساهمة لتحقيق واقع وحياة أفضل للآخرين.

- **الاتجاهات نحو العمل التطوعي:**

تُعرف الباحثة الاتجاهات نحو العمل التطوعي بأنها: ميل نفسي نحو المشاركة في الأعمال التطوعية، أو عدم الرغبة في المشاركة.

كما تُعرف الباحثة الاتجاهات نحو العمل التطوعي إجرائياً بأنها: شعور عضوات هيئة التدريس في جامعة أم القرى الثابت نسبياً بالتفضيل أو الرفض في المشاركة في الأعمال التطوعية، والذي ينعكس في الإجابة على مقياس الاتجاه نحو العمل التطوعي المستخدم في هذا البحث.

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بموضوعه الذي يتمثل في الكشف عن اتجاهات عضوات هيئة التدريس نحو العمل التطوعي، وبعينة البحث وهي عينة من عضوات هيئة التدريس في جامعة أم القرى، وبالأدوات المستخدمة في البحث، وكذلك بالزمان الذي تم فيه البحث وهو الفصل الثاني من العام الدراسي ١٤٤٣هـ، وبالمكان وهو جامعة أم القرى بمكة المكرمة، ومن هذا المنطلق فإن صلاحية هذا البحث وإمكانية تعميمه ترتبط بالحدود سالفة الذكر.

الإطار النظري للبحث:

- **العمل التطوعي:**

التطوع في اللغة هو: "ما تبرع به الشخص من ذات نفسه، مما لا يلزمه فعله، وتطوع تكلف الطاعة، ومنه تطوع "الجندية"، أي الانخراط في سلكها، وقد يطلق لفظ التطوع على التبرع أو لفظ التنفل" (عباس، ٢٠١٣، ص ١٤).

وعرف التطوع أيضا بأنه: " تقديم المساعدة والعون والجهد بهدف العمل على تحقيق الخير في المجتمعِ عموما ولأفراده على وجه الخصوص، وأُطلق عليه مسمى عمل تطوعي أو خيري أو إنساني؛ لأن الإنسان يقوم به طواعية دون إجبار من الآخرين على فعله، فهو إرادة داخلية، وغلبة لسلطة الخير على جانب الشر " (Handy, Brodeur & Cnaan, 2006, p31).

أما التويجري (٢٠١٣، ٤٦) فيعرف العمل التطوعي بأنه: " هو الجهد الذي يبذله أي إنسان بلا مقابل لمجتمعه بدافع منه؛ للإسهام في تحمل المسؤولية على تقديم الرعاية الاجتماعية".

وعرفه الهطالي (٢٠١٥، ٤١) بأنه: "عمل أو سلوك اجتماعي يمارسه الفرد من تلقاء نفسه وبرغبه منه وإرادة لا يبغي منه أي مردود مادي، ويقوم على اعتبارات أخلاقية أو اجتماعية أو إنسانية أو دينية".

وعرفه كلا من عبد ومحمد (٢٠٢٢، ٦٩) بأنه: " الرغبة في تقديم الجهود المادية والمعنوية في المشاركة في الأعمال التطوعية والتي تخدم الانسانية دون انتظار عائد مادي يقابل الجهد المبذول".

وذكر عباس (٢٠١٣) بأن العمل التطوعي كغيره من المفاهيم لا يوجد اتفاق تام عليه بينه وبين المختصين في هذا المجال، ولكن أغلب التعريفات تشير إلى أن العمل التطوعي عبارة عن مجهود يبذله المواطن بشكل يضاهي مدى احساسه بالانتماء لمجتمعه، أو قد تشير إلى أنه مايقوم الفرد بتقديمه من عطاء مادي أو معنوي دون أن يكون هنالك أي مقابل، وفئة أخرى من التعريفات أوضحت أن العمل التطوعي يشمل الأعمال التي يقدمها الفرد لخدمة الآخر بشكل طوعي وباختياره.

وأشار إسماعيل (٢٠١٥) إلى أن ثقافة التطوع تعبر عن رغبة الإنسان في المساهمة في مشروعات تنمية المجتمع ذات النفع العام الذي يتفق مع قيم المجتمع، وذلك من خلال منظمات عامة أو تطوعية، والمساهمة في الوقاية من تأثير بعض المشكلات الاجتماعية في المجتمع، أو التخفيف منها على الأقل دون انتظار عائد مادي نظير جهده المبذول.

كما يسع العمل التطوعي كل المجالات النافعة والمفيدة، وذكر التويجري (٢٠١٣) منها:

- **مجال العبادة:** فعبادة الخالق لا تقتصر على الفرائض، فهنالك عدد من الأعمال التطوعية التي يتقرب بها العبد لخالقه.
- **المجالات العلمية:** كتقديم المعرفة العلمية وكل مايسر للأفراد الحصول عليها.
- **المجالات المالية:** التي تتطلب الدعم المالي وتقديمه من أجل نفع الناس ومساعدتهم.
- **المجالات الحرفية:** من خلال التطوع فيما يمتاز به الفرد ويتقنه من أنواع الحرف المفيدة النافعة.
- **المجالات الإدارية:** من خلال تقديم الخدمات وتسهيل المهام.
- **المجالات الفكرية:** بإعمال العقل لخدمة الآخرين وتوجيههم.
- **مجالات الخدمة العامة التخصصية:** كصحة البيئة، وصحة المجتمع، والخدمات البلدية.

وغالبا ما يكون المجتمع في حاجة لتوفير خدمات أو لديه احتياجات ملحة قد لا تستطيع الحكومة توفيرها ومواجهتها بشكل يسير ومبسط في فترة زمنية قريبة، وأحيانا قد لا تكون تلك الاحتياجات من ضمن خطة الحكومة في تطوير المجتمعات، وهنا إما أن يقوم المجتمع بتوفير وسد الاحتياج أو أن ينتظر لأجل غير محدد، ومن هنا كانت أهمية العمل التطوعي في بناء المجتمع ومواجهة مشكلاته، وما يتسم به التطوع من أهمية في تنمية المجتمعات سواء على المستوى المحلي أو القومي أو الدولي بما يقوم به الأفراد والمنظمات غير الحكومية، ومن ثم فإن على الدولة القيام بدورها من خلال تنظيم العمل التطوعي وتشجيع الأفراد على الانتماء للمنظمات التطوعية المختلفة (عبد الفتاح، ٢٠١٥).

ونظرا لأهمية العمل التطوعي فقد أطلق على يوم ٥ ديسمبر باليوم العالمي للتطوع، إيماناً بأن المتطوعين يستطيعون إحداث التغيير من خلال إحساسهم بالمسؤولية المجتمعية والمشاركة في تحقيق الأهداف للوصول إلى تنمية فعالة ومستدامة في جميع قطاعات في الدولة.

وذكر التويجري (٢٠١٣) أن أهمية العمل التطوعي تنبع أيضاً من كونه يعمل على تعزيز القيم الإنسانية، ويساهم بشكل كبير في إعمال العقل والفكر ورعاية المهارات وتشجيع الأفراد على تحمل المسؤولية، كما أنه يشارك العمل الحكومي في الكشف عن المشاكل التي يعاني منها المجتمع ويقاسمه في ايجاد السبل لحلها ومعالجتها، وبالإضافة لذلك فهو أكثر مرونة من العمل الحكومي.

لذلك فإن العمل التطوعي ليس مجرد نشاط اجتماعي أو اقتصادي تقوم به مؤسسات أو هيئات أو متطوعين، بل هو عمل ينبثق من قيم اجتماعية تلامس فيها احتياجات الآخر في محاولة لسد هذا الاحتياج عبر القيام بالأعمال التطوعية، والتي لا يرصد لها أي مقابل.

وأشارت ميادة الحسن (٢٠١٤) إلى أن العمل التطوعي يضخ الكثير من الآثار الجانبية الإيجابية سواء على الصعيد النفسي أو الاجتماعي أو الاقتصادي.

أولاً– على المستوى النفسي:

يمنح العمل التطوعي لمن يمارسه ويقضي وقته في خدمة الآخرين قدرا كبيرا من تقدير الذات والسعادة، كما أنه يزيد من معدل الحماس والتفاؤل لدى الأفراد كلما زادت نسبة اسهامهم في الأعمال التطوعية، مما ينعكس على شخصياتهم ونظرتهم للأمور وتعاملهم مع من حولهم.

ثانيًا– على المستوى الاجتماعي:

العمل التطوعي قائم على فكرة العمل الجماعي، فهو يكسب الأفراد حب الآخرين ويزيد من فرص التواصل الاجتماعي، وينمي الاحساس بالمسؤولية الاجتماعية.

ثالثًا– على المستوى الاقتصادي:

يساعد العمل التطوعي في الحد من الأزمات الاقتصادية وآثارها على المجتمع، فهو يعمل على تحقيق مبدأ التنمية الشاملة.

وإن للعمل التطوعي دوافع لا تختلف باختلاف القائمين به، سواء كانوا أفرادا أو جماعات أو منظمات غير ربحية، ولدوافع العمل التطوعي عدة أبعاد، وهي على النحو التالي كما ذكرها الشهراني (٢٠٠٦):

- **البعد النفسي:** إن الأفراد المساهمين في الأعمال التطوعية يكونون بالغالب مدفوعين بدوافع وحوافز معنوية، منها: أداء المسؤولية، والانتماء، والتعاطف، والرغبة في كسب الأجر والمثوبة.
- **البعد المجتمعي:** هنا يكون الدافع للمساهمين في الأعمال التطوعية الحصول على مجتمع أفضل، بالإضافة إلى التقدير الاجتماعي وإثبات الهوية الشخصية.
- **البعد الأخلاقي:** قد يلجأ البعض للانضمام للأعمال التطوعية رغبة منهم في ترسيخ العديد من الأخلاقيات والمبادئ في شخصياتهم.
- **البعد المادي:** للأعمال التطوعية دور كبير في تعزيز الجانب المادي في حياة الأفراد، ورفع مستوى معيشتهم، مما يسهم في رفع جودة حياة أفراد المجتمع بشكل كبير.

وأشار كلا من (التويجري، ٢٠١٣) ونيلسون (Nilson, 2020) إلى أن العمل التطوعي يظهر بعدة أشكال أبرزها:

- **التطوع الفردي:** وهو عبارة عن سلوك لأعضاء المجتمع، سواء تم القيام به بصورة منفردة أو بمشاركة مجموعة من الأقران، الذين لا يرغبون بأي مكافأة مادية أو معنوية، وهذا الشكل من أشكال التطوع يكون غالبا غير مستقر، ويعتمد على قدرات الأفراد القائمين عليه.
- **التطوع المؤسسي:** هذا الشكل من الأعمال التطوعية يتم تقديمه تحت مظلة هيئة أو جهة محدده تأخذ طابع الرسمية في اتمام أعمالها، فهو يقوم بالمهام بشكل منظم وبجودة عالية مقارنة بالتطوع الفردي.

الدراسات السابقة:

أولاً- الدراسات العربية:

- أجرت العواودة (٢٠٢١) دراسة هدفت إلى بحث واقع المشاركة التطوعية للمرأة الأردنية من خلال رصد دوافع المرأة نحو العمل التطوعي، وإظهار المعوقات التي تحول دون ممارسة العمل التطوعي، وعلاقة العمل التطوعي بالحركة النسوية في الأردن، وبحث الخصائص الديموغرافية للنساء المتطوعات. ولتحقيق الأهداف تم استخدام أسلوب البحث النوعي من خلال إجراء ٢٥ مقابلة فردية معمقة لنساء متطوعات بمختلف المجالات في مدينة عمان، باستخدام أسلوب العينة الغرضية وتحليلها في ضوء إجراءات التحليل النوعي. وتوصلت الدراسة إلى أن الدوافع الاجتماعية والنفسية تشكل أبرز دوافع المرأة نحو ممارسة العمل التطوعي، والتي تتمثل في بناء علاقات اجتماعية جديدة تحقق لها تبادل الخبرات والمنافع وتعزيز ثقتها بنفسها ودخولها الفضاء العام. بينما شكلت المنظومة الثقافية والصورة النمطية تجاه المرأة أبرز معوقات المشاركة التطوعية لها. في حين توصلت الدراسة إلى أن النساء أكثر إقبالا على ممارسة العمل التطوعي من الرجال سواء كن عاملات أو غير عاملات وبمختلف الفئات العمرية. وتوصي الدراسة بإنشاء هيئة مستقلة لتنظيم الأعمال التطوعية تتولي الإشراف على تنظيم المبادرات التطوعية والعمل على التوعية بأهمية العمل التطوعي من خلال برامج منظمة تتبناها المؤسسات الحكومية والخاصة.
- أما دراسة الدلابيح (٢٠٢١) فقد هدفت إلى الكشف عن اتجاهات الأكاديميين نحو برامج التطوع الموجهة لخدمة المجتمع، وتكونت عينتها العشوائية من (٨١) فردا من الأكاديميين المنتسبين إلى أكاديمية الأمير حسين للحماية المدنية، وقام الباحث بإعداد استبيان خاص للإجابة على تساؤلات الدراسة، وأظهرت هذه الدراسة الوصفية أن اتجاهات الأكاديميين

نحو برامج التطوع كانت ايجابية بدرجة متوسطة، وكشفت النتائج أيضا أنه لا توجد فروقات في اتجاهات الأكاديميين نحو برامج التطوع الموجهة لخدمة المجتمع تعزى لمتغير الخبرة الأكاديمية، في حين أظهرت النتائج وجود فروق تعزى لمتغير الكلية وذلك لصالح منسوبي الكليات الإنسانية.

- وقام التوم (٢٠٢١) بدراسة هدفت إلى تحديد معوقات العمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية وعلاقتها ببعض المتغيرات، وتنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية باستخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل لأعضاء الفرق التطوعية بمدينة الرياض شارك منهم في الدراسة (٢٧٦) عضواً، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: أن معوقات العمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية قد جاءت بمستوى مرتفع، حيث جاءت في المرتبة الأولى المعوقات المرتبطة بالجانب التطويري للعمل التطوعي، تلتها في المرتبة الثانية المعوقات المرتبطة بمؤسسات المجتمع، ثم في المرتبة الثالثة المعوقات المرتبطة بجهات التطوع، ثم في المرتبة الرابعة المعوقات المرتبطة بالجانب الشخصي، وفي المرتبة الأخيرة المعوقات المرتبطة بثقافة المجتمع، كما توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معوقات العمل التطوعي المرتبطة بجهات التطوع، والمرتبطة بمؤسسات المجتمع تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، وعدم وجود فروق بين المعوقات المرتبطة بثقافة المجتمع، والمرتبطة بالجانب التطويري تعزى لمتغير الجنس.
- في حين هدفت دراسة خوج (٢٠٢١) إلى الكشف عن صعوبات دور جامعة أم القرى في تنمية قيم العمل التطوعي لدى طالباتها، والكشف عن سُبل التغلب على تلك الصعوبات من وجهة نظر طالباتها. ولتحقيق هذين الهدفين اتبعت الدراسة منهجية البحث الوصفي التحليلي واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وتم تطبيقها على عينة ممثلة لطالبات كلية التربية بجامعة أم القرى مكونة من (٣٨٠ طالبة) من المجتمع الأصل، وقد تم تفسير النتائج في ضوء إطار نظري مرجعي اشتمل على منظور الإسلام في العمل التطوعي، ودور الجامعات في تعزيز قيم العمل التطوعي، وكانت أهم النتائج: توجد صعوبات بدرجة (موافق) ومتوسط ٣.٩ تعوق دور الجامعة في تنمية قيم العمل التطوعي لدى طالباتها في الأبعاد الثلاثة للمقياس. كما توجد موافقة كبيرة على عددًا من البدائل والحلول التي تُفعل دور جامعة أم القرى في تنمية قيم العمل التطوعي.
- أما دراسة القوس (٢٠٢١) هدفت إلى تعرف مدى إسهام العمل التطوعي في تعزيز رأس المال الاجتماعي لدى فئة من المتطوعين، والوقوف على أهمية العمل التطوعي ومعوقاته

من وجهة نظر هذه الفئة. كما هدف إلى التأكد من مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتأثير العمل التطوعي في رأس المال الاجتماعي تعزى لمتغيرات العمر، والحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي، ومدة العمل التطوعي. ولتحقيق هذه الأهداف استخدام الباحث المنهج الوصفي، واستخدم في جمع البيانات المطلوبة استبانة مؤلفة من (٣٢) فقرة تقيس خمسة محاور لرأس المال الاجتماعي: الانتماء والعلاقات الاجتماعية والتسامح والثقة والتعاون. وتوصل البحث إلى أن المتوسط العام لدور العمل التطوعي في تعزيز رأس المال الاجتماعي بمحاوره الخمسة بلغ (٢.٨٨) ويقع في فئة مرتفع، أي أن العمل التطوعي له تأثير إيجابي على رأس المال الاجتماعي. واكتشف البحث أن عوائق العمل التطوعي هي إدارية في المقام الأول.

- وأجرى الفضالة (٢٠٢١) دراسة هدف من خلالها إلى الكشف عن العوامل المعيقة لمشاركة طلبة كلية التربية الأساسية في الاعمال التطوعية من وجهة نظر الطلبة أنفسهم، ولتحقيق هذا الهدف قام الباحث بتصميم استبانة مكونة من (٤٤) فقرة وموزعة على أربع مجالات لقياس درجة المعوقات، وتم تطبيق أداة الدراسة على عينة عشوائية قوامها (٨١١) طالباً وطالبةً من طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت. وأسفرت نتائج الدراسة أن معوقات المشاركة في العمل التطوعي لدى أفراد عينة الدراسة جاءت بدرجة عالية في مجال المعوقات المتعلقة بالبيئة الجامعية، ومتوسطة في مجال المعوقات المتعلقة بالطالب، ومجال المعوقات المتعلقة بمؤسسات العمل التطوعي، ومجال المعوقات المتعلقة بالمجتمع، وعلى الدرجة الكلية للأداة. كما أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة في درجة معوقات المشاركة في العمل التطوعي لدى الطلبة في الدرجة الكلية للأداة، وفي جميع مجالات الدراسة، ما عدا مجال المعوقات المتعلقة بمؤسسات العمل التطوعي، تعزى لمتغير النوع ولصالح الإناث.
- وقامت الصبحي (٢٠٢١) بدراسة هدفت إلى إبراز مكانة العمل التطوعي وفق رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، والوقوف على مساهمات الجامعات السعودية في دعم الأبحاث العلمية التطوعية وباعتماد جامعة أم القرى كدراسة حالة ونموذج للجامعات السعودية، وتحديد أهم مجالات دعم جامعة أم القرى للعمل البحثي التطوعي ومدى إسهامها في خدمة المجتمع. واعتمدت لتحقيق هذه الأهداف على منهج تحليل المضمون ومنهج دراسة الحالة، ونتج عنها: أن رؤية المملكة العربية السعودية وما تحويه من أهداف والتزامات بجانب البرامج التي وضعت لتحقيقها جميعا اهتمت بالعمل التطوعي، وهو ما

عرف بالمؤسسات غير الربحية أو القطاع الثالث ووضعت لها المبادرات والتنظيمات والبرامج الداعمة والمفعلة لدورها في خدمة المجتمع والتنمية، أيضا إن رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ أولت البحث العلمي اهتماما كبيرًا بما تحويه من توجهات تدعو للتطوير وتفعيل جوانب العمل المتنوع والتعليم والصحة والتنمية، وإن أهداف ورؤية وكالة عمادة البحث العلمي للتطوع البحثي وبحوث التطوع بجامعة أم القرى أتت لتتماشى مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ للعمل الخيري التطوعي وتخدمها، حيث أولتها أهمية في شروط قبول العمل البحثي التطوعي وكان أحد أهدافها الرئيسة "تحديد أولويات بحوث التطوع وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠"، وإن وكالة عمادة البحث العلمي للتطوع البحثي وبحوث التطوع بجامعة أم القرى توفرت بها أهم عناصر فاعلية الأداء للمؤسسة الخيرية، كما أنها طبقت معايير إدارة المشروعات في المؤسسة التطوعية.

- أما دراسة الفرا (٢٠١٨) هدفت إلى تعرف درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة للعمل التطوعي وعلاقتها بالمهارات القيادية لديهم، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت استبانتين أعدتا خصيصاً لأغراض هذه الدراسة الأولى: لقياس درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة للعمل التطوعي، واشتملت على (٢٤) فقرة تم تقسيمها إلى مجالين هما: العمل التطوعي الجامعي، العمل التطوعي المجتمعي، واستبانة أخرى لتحديد المهارات القيادية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية مشتملة على (٣٠) فقرة تم تقسيمها إلى ثلاثة مجالات هي: مهارة التواصل مع الآخرين، مهارة اتخاذ القرار، مهارة العمل المشترك. وتكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة المستوى الرابع في الجامعات الثلاث الإسلامية، الأقصى، الأزهر، وتكونت عينة الدراسة التي تم اختيارها بطريقة عشوائية من (٣٥٠) طالباً وطالبة، وتم استخدام برنامج الرزم الإحصائية لتحليل ومعالجة البيانات. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: بلغ الوزن النسبي لممارسة طلبة الجامعة العمل التطوعي (٤٨.٢٧%) من وجهة نظر الطلبة، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات طلبة الجامعات الفلسطينية حول ممارستهم للعمل التطوعي تعزى لمتغير الجنس، والتخصص، والمعدل التراكمي، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة دالة إحصائياً بين ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية للعمل التطوعي والمهارات القيادية لديهم.

ثانيًا– الدراسات الأجنبية:

- أجرى هوبكنز وآخرون (Hopkins, et al, 2021) دراسة هدفت إلى تعرف درجة ممارسة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات المسجلين في جامعة جورجيا. ومعرفة كيف يدرك

طلاب الجامعات تأثير تجارب المشاركة الاجتماعية على المثابرة، وركزت الدراسة على تجارب المشاركة الاجتماعية، والتي شملت العمل والإقامة والمنظمات والعمل التطوعي. واستخدم الباحثون منهجًا تفسيريًا نوعيًا وتم جمع البيانات من خلال المقابلات الفردية ومجموعة التركيز. وتم اختيار المشاركين على أساس أسلوب أخذ العينات الهادفة. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن المشاركين يرون أن تجارب العمل التطوعي قد أثرت على استمرارهم من خلال ربطهم بالجامعة من خلال أن يصبحوا جزءًا من المجتمع بسبب العلاقات التي أقاموها من خلال المشاركة.

- وقام ليزت وآخرون (Liszt, et al, 2021) بإجراء دراسة هدفت إلى تعرف فوائد التطوع وكفاءات المتطوعين ودمجهم في تعليم إدارة الأعمال، حيث أكدت الدراسة أنه أثناء العمل التطوعي يكتسب المتطوعون معرفة ومهارات جديدة قيّمة، لكنهم غالبًا لا يدركون هذه الكفاءات المطورة حديثًا، ولا يمكنهم تطبيقها في التعليم، ويفشلون في جعل الآخرين على دراية بها. ويمكن أن يساعد تصنيف هذه الكفاءات والتحقق منها في تسهيل نقل كفاءات المتطوعين داخل أسواق العمل التطوعي والعمل؛ وتوصلت الدراسة إلى وضع قائمة بالخطوات المطلوبة للتحقق من الكفاءات المكتسبة أو التي غير واضحة للمتطوعين. بالإضافة إلى الطرق المقبولة للتطوع. واستخدمت الدراسة بيانات من استبيان ومناقشات جماعية. فيما يتعلق بالدول المختلفة، وتوقع المعنيين حول العمل التطوعي. وطور الباحثون أيضًا استبيانًا وفقًا لفئات المناقشة الجماعية. وأظهرت النتائج فوائد للمجتمع والمتطوعين أنفسهم. وأن المتطوعين يكتسبون كفاءات مهنية ذات صلة بسوق العمل، مثل تفويض المهام لأشخاص آخرين، ذكر المتطوعون الكفاءات الاجتماعية نحو العمليات التطوعية بما في ذلك مهارات الاتصال والمهارات التقنية.
- أما دراسة سينكالوف وسيم (Cincalov, cem, 2021) هدفت إلى تعرف مستوى التطوع لدى طلاب الجامعات التشيكية، وأكدت الدراسة أن التطوع هو نشاط يمكّن من تطوير كفاءة الفرد وهو أيضا مجال اهتمام كل من المجتمع والمجتمع الأكاديمي، كما هدفت إلى مقارنة الدافع للتطوع وتجربة التطوع مع الطلاب ضمن المهن المساعدة. وتم تطبيق استبيان حول التطوع. وتكونت عينة الدراسة من (٢٨٢) طالباً جامعياً يدرسون في الجامعات التشيكية، وأظهرت الدراسة بأن العمل التطوعي يعتمد على تكرار التطوع، ولا يعتمد جنس الطلاب، وإن أكبر الدوافع للتطوع هي الشعور بالفائدة واكتساب خبرات ومهارات جديدة، ومن معوقات التطوع نقص الوقت والمعلومات، وتوفر الدراسة فرصة

لتطوير المزيد من المبادئ التوجيهية في تعزيز الأنشطة التطوعية بين الشباب والمجتمع ككل.

- في حين هدفت دراسة باندیا (Pandya, 2020) إلى تعرف تأثير برنامج التعليم على الكفاءة الذاتية والسلوكيات الاجتماعية للعمل التطوعي المقدم لكبار السن في جنوب آسيا، وقام المشاركين بمبادرات تعليم الكبار والتعليم المستمر للعمل التطوعي وخدمة المجتمع. وكانت عينة الدراسة مكونة من (٣٢١) فرداً، وأشارت نتائج الدراسة بأن المشاركين لديهم رغبة فطرية في التطوع، وبلغت نسبة الذين حضروا أكثر من ٧٥٪ من برنامج التعليم والممارسة الذاتية بانتظام. وكانت الممارسة الذاتية أقوى مؤشر على نتائج ما بعد الاختبار. وأشارت نماذج المعادلة الهيكلية إلى أن حضور البرنامج التعليمي توسط في العلاقة بين الوسطاء الاجتماعيين والديموغرافيين، ويعد برنامج العمل التطوعي مفيدًا ويمكن دمجه في برامج التعليم المستمر مع بعض التحسينات.
- وقام كاو وآخرون (Kao, et al, 2020) بإجراء دراسة هدفت إلى تعرف أثر برنامج المتطوعين العلميين الذي تديره وزارة العلوم والتكنولوجيا في تايوان. وكان الغرض من البحث هو فهم آثار الكفاءة الذاتية والرضا والثقة العلمية على نية المتطوعين العلميين لمواصلة العمل التطوعي. واعتمد البحث على نظرية الوظائف المعرفية الاجتماعية لاختبار كيفية تأثير المتغيرات المعرفية الاجتماعية على نية المتطوعين لمواصلة الانخراط في الأحداث ومع المنظمات. وتكونت عينة الدراسة من (١٥٦) متطوعًا يشاركون في البرنامج قدم إليهم استبيانًا يقيس الكفاءة الذاتية والرضا والثقة والنوايا. وجدت نتائج الدراسة أن هناك تأثيرات إيجابية بين الكفاءة الذاتية والرضا، وبين العمل التطوعي، وأظهرت زيادة النية السلوكية للمتطوعين لمواصلة مشاركتهم في العمل التطوعي، وتسهيل التدخلات لتعزيز التطوع في تايوان.
- في حين هدفت دراسة سيفيكو وآخرون (Cívico, et al, 2020) إلى تعرف مستوى إدراك الطلاب الجامعيين ومشاركتهم في الأعمال التطوعية، ومعرفة كيف يتصور طلاب الجامعات التطوع، وتكونت العينة من (٢٠٨) طالباً من طلاب جامعة غرناطة، وتم تطبيق استبيان مخصص، وأكدت النتائج على التصور السيكولوجي الإيجابي للعمل التطوعي. وأن المشاركين يفهمون التطوع على أنه دور مساعد يعتمد على الدوافع الاجتماعية والشخصية والمهنية للطلاب، والتصور الإيجابي يتحول إلى مشاركة نشطة مع المنظمات التطوعية، كما تشير النتائج إلى أن طلبة الجامعة يقدرون التطوع كمهمة ضرورية للصالح

الاجتماعي، وإن كانت مشاركتهم منخفضة، ومن الضروري تحويل الوعي الاجتماعي لدى طلاب الجامعة إلى مشاركة حقيقية.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة يتبين ما يلي:

١- الاتفاق الواضح بين الدراسات السابقة على أهمية العمل التطوعي ودوره في تحقيق التكافل داخل المجتمع، وهو عنصر مؤثر في تحقيق التنمية الاجتماعية.

٢- استخدمت معظم الدراسات المنهج الوصفي واستخدام الاستبانة أداة لها، كدراسة الدلابيح (٢٠٢١)؛ ودراسة التوم (٢٠٢١)، ودراسة خوج (٢٠٢١)، ودراسة القوس (٢٠٢١)، ودراسة الفضالة (٢٠٢١)، ودراسة الفرا (٢٠١٨)، ودراسة سينكالوف وسيم (Cincalov, cem, 2021)، ودراسة كاو وآخرون (Kao, et al, 2020)، ودراسة سيفيكو وآخرون (Cívico, et al, 2020)، بينما اعتمدت دراسة العواودة (٢٠٢١)، ودراسة هوبكنز وآخرون (Hopkins, et al, 2021) على أسلوب البحث النوعي من خلال إجراء المقابلات.

٣- اختلاف عينات الدراسات، حيث طبقت بعض الدراسات على المتطوعين من المجتمع كدراسة التوم (٢٠٢١)، ودراسة القوس (٢٠٢١)، ودراسة ليزت وآخرون (Liszt, et al, 2021)، ودراسة باندیا (Pandya, 2020)، وهناك دراسات كانت عينتها من التعليم العالي كدراسة خوج (٢٠٢١)، ودراسة الدلابيح (٢٠٢١)، ودراسة الفضالة (٢٠٢١)، ودراسة الفرا (٢٠١٨)، ودراسة هوبكنز وآخرون (Hopkins, et al, 2021)، ودراسة سينكالوف وسيم (Cincalov, cem, 2021)، بينما طبقت دراسة العواودة (٢٠٢١) على النساء من أفراد المجتمع.

٤- يظهر من الدراسات السابقة أن البحث في موضوع الأعمال التطوعية ينال اهتمام العديد من الباحثين المحليين والأجانب، كما أن الاهتمام بهذا الموضوع شغل اهتمام الباحثين منذ فترة زمنية ليست بالقصيرة. ولقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في بلورة مشكلة الدراسة وصياغة تساؤلاتها وتفسير نتائجها، وأيضا في صياغة التوصيات والمقترحات البحثية.

٥- انفردت الدراسة الحالية في الكشف عن اتجاهات عضوات هيئة التدريس بجامعة ام القرى نحو العمل التطوعي، وهو ما تحاول الباحثة القيام به من خلال الدراسة الحالية.

منهجية البحث وإجراءاته:

أولاً- منهج البحث:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المقارن الذي يبحث في الحاضر، وهو أحد المناهج الوصفية التي تهدف إلى الإجابة على تساؤلات وإثبات فروض معينة ومحددة تتعلق بالحاضر وذلك عن طريق استخدام الاستبيانات كأداة لجمع البيانات. (أبو علام، ٢٠١٤).

ثانياً- مُجتمَع البحث والعينة:

مجتمع البحث:

تكون مجتمع البحث من جميع عضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى بفرع الزاهر للفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ١٤٤٣هـ.

عينة البحث:

تكونت عينة الدراسة من (٩٣) عضوة من عضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى بمكة المكرمة للعام الجامعي ١٤٤٣هـ، وتم اختيارهن بالطريقة الطبقية العشوائية وفقاً لمتغيري الجنسية والتخصص، ويوضح جدول (١) توزيع أفراد عينة البحث حسب متغير الجنسية والتخصص.

جدول (١) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنسية والتخصص

التخصص / الجنسية	علمي		أدبي		المجموع الكلي	
	ن	%	ن	%	ن	%
سعودية	٢١	٢٢.٦	٤١	٤٤.١	٦٢	٦٦.٧
غير سعودية	١٢	١٢.٩	١٩	٢٠.٤	٣١	٣٣.٣
المجموع الكلي	٣٣	٣٥,٥	٦٠	٦٤.٥	٩٣	١٠٠

أداة البحث:

تمثل الهدف من أداة الدراسة في تعرف اتجاهات عضوات هيئة التدريس في جامعة أم القرى نحو العمل التطوعي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس المالكي (٢٠٠٠)، حيث تم الاقتصار على تطبيق البعد الأول فقط من المقياس والخاص بالكشف عن الاتجاه نحو العمل التطوعي، ويشتمل هذا البعد على (١٦) فقرة، وتم التحقق من تمتع المقياس بدرجة عالية من الصدق والثبات.

صدق أداة الدراسة:

تم قياس صدق أداة الدراسة من خلال:

أ. صدق المحتوى أو الصدق الظاهري:

للتحقّق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، والتحقق أيضا من أنها تخدم أهداف الدراسة، تم عرضها على مجموعة من المحكمين من أهل الاختصاص، ومن ثم تم الأخذ بملاحظات المحكمين، وإجراء التعديلات المشار إليها بمثابة الصدق الظاهري، وصدق المحتوى للأداة، واعتبر الباحث أن الأداة صالحة لقياس ما وضعت له.

ب. صدق الاتساق الداخلي لفقرات الأداة:

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة، من خلال إيجاد مدى ارتباط كل عبارة والدرجة الكلية، والتأكد من عدم التداخل بينها، وتحققت الباحثة من ذلك بإيجاد معاملات الارتباط باستخدام معامل الارتباط بيرسون.

وتبين أن معاملات ارتباط فقرات أداة الدراسة تراوحت بين بلغ (٠.٥٨ – ٠.٨٣) وهي معاملات ارتباط مرتفعة، وهذه متقاربة نسبياً مع معاملات الدراسة الأصل دراسة المالكي التي أظهرت أن معاملات الارتباط تراوحت بين (٠.٤٢ – ٠.٨٠)، وجميعها معاملات ارتباط مرتفعة، ويدل ذلك على قوة التماسك الداخلي لفقرات أداة الدراسة.

ثبات أداة الدراسة:

تمَّ استخراج معامل ثبات أداة الدراسة بطريقة الفا كرونباخ، وقد بلغ الثبات الكلي لجميع فقرات أداة الدراسة (٠,٩١٤). وهو أعلى من معامل الثبات لبعد الاتجاه نحو العمل التطوعي في دراسة المالكي والتي كان فيها (٠.٦٠١)، ويعد معامل ثبات أداة الدراسة مرتفع ومناسب لأغراض الدراسة.

الصورة النهائية لأداة الدراسة:

أصبحت أداة الدراسة جاهزة في صورتها النهائية لقياس اتجاهات عضوات هيئة التدريس نحو العمل التطوعي، واشتملت أداة الدراسة على جزئين رئيسين هما:

١. **الجزء الأول:** وتضمن البيانات الأولية عن أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة المستقلة وهي (الجنسية، التخصص).
٢. **الجزء الثاني:** وتضمن فقرات الاستبانة مكونة من (١٦) فقرة تقيس الاتجاهات الإيجابية والسلبية نحو العمل التطوعي، منها (١١) فقرة ذات اتجاه إيجابي، و(٥) فقرات ذات اتجاه سلبي. وتتم الإجابة على المقياس باختيار إحدى الخيارات الموضحة أمام كل عبارة (موافق بشدة، أوافق إلى حد ما، لا أوافق)، وتتراوح الدرجات بين (١ – ٣) على كل

مفردة بحيث تكون أدنى درجة (١٦) وأعلى درجة (٤٨)، حيث تشير الدرجة المرتفعة إلى الاتجاهات الإيجابية.

رابعًا- المعالجات الإحصائية:

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية للتعرف على خصائص مجتمع الدراسة، وحساب صدق وثبات أداة الدراسة، والإجابة على تساؤلات الدراسة:

- التكرارات والنسبة المئوية، للتعرف على خصائص عينة البحث.
- حساب قيم معامل الارتباط بيرسون (Pearson) لحساب صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) لاستخراج ثبات أداة البحث.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على اتجاهات عضوات هيئة التدريس في جامعة أم القرى نحو العمل التطوعي.
- اختبار ت (T-Test) للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسّطات استجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيري التخصص والجنسية.

نتائج البحث وتفسيرها:

إجابة السؤال الأول وتفسيره ومناقشته:

ينص السؤال الأول على: **ما طبيعة اتجاهات عضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى نحو العمل التطوعي؟**

وللإجابة عن هذا السؤال تمَّ استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع العبارات والتي تمثل مؤشرات اتجاهات عضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى نحو العمل التطوعي.

جدول (٢) المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية
لمؤشرات اتجاهات عضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى نحو العمل التطوعي

الترتيب	العبارة في المقياس	ترتيب الفقرات تنازلياً حسب المتوسطات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
١	١٠	العمل التطوعي مطلب ديني يحث عليه ديننا الحنيف.	٢.٩٥	٠.٤٥٨	درجة عالية
٢	١	ينبع العمل التطوعي من رغبة ذاتية لدى المتطوعة.	٢.٩٣	٠.٤٤٦	درجة عالية
٣	١٤	العمل التطوعى حق من حقوق الوطن على ابنائه.	٢.٨٩	٠.٣١١	درجة عالية
٤	١٥	العمل التطوعي له أثر في تغيير المجتمع أكبر من العمل الرسمي.	٢.٨٥	٠.٤٦١	درجة عالية
٥	١٦	يساعد العمل التطوعي في تهذيب السلوك وترويض النفس.	٢.٨١	٠.٥٩٨	درجة عالية
٦	٥	يكمل العمل التطوعي العمل الحكومي.	٢.٧٩	٠.٦٠٨	درجة عالية
٧	٢	يساعد العمل التطوعي في خدمة للمجتمع.	٢.٧٣	٠.٦٧٢	درجة عالية

الترتيب	العبارة في المقياس	ترتيب الفقرات تنازلياً حسب المتوسطات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
٨	٣	تزداد الحاجة للعمل التطوعي في الوقت الحاضر.	٢.٦٧	٠.٤٩٦	درجة عالية
٩	٦	ينجح العمل التطوعي كلما كان المتطوع متفرغا له.	٢.٦٢	٠.٦٨٧	درجة عالية
١٠	٨	العمل التطوعي مطلوب في أغلب مجالات الحياة.	٢.٦٠	٠.٦٦٧	درجة عالية
١١	٤	ينبع العمل التطوعي من إدراك الشخص لدوره في المجتمع.	٢.٥٢	٠.٦٥٣	درجة عالية
١٢	٧	أسرة المتطوعة أحق بوقتها المبذول في العمل التطوعي.	٢.٣٢	٠.٦٢٤	درجة متوسطة
١٣	٩	العمل التطوعي الذي لا يعود على المتطوعة بمردود مادي غير ضروري.	١.٦٧	٠.٦٩٧	درجة منخفضة
١٤	١١	للعمل التطوعي آثار أسرية سلبية على المتطوعة.	١.٥٥	٠.٧٩٤	درجة منخفضة
١٥	١٢	العمل التطوعي مضيعة للوقت والجهد.	١.٣٦	٠.٧٦٠	درجة منخفضة
١٦	١٣	للعمل التطوعي آثار مادية سلبية على المتطوعة.	١.٣٤	٠.٨٣١	درجة منخفضة
			٢.٤٢	**٠.٦٠٩**	**درجة عالية**

يتبين من الجدول السابق أن العبارات والتي تعبر عن مؤشرات اتجاهات عضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى نحو العمل التطوعي تراوحت متوسطاتها بين (٢.٩٥ – ١.٣٤) وفق مقياس التدرج الثلاثي الذي تم تحديده. حيث بلغ المتوسط العام لعبارات المقياس (٢.٤٢)، وانحراف معياري (٠.٦٠٩)، ووفقاً للمحك فإن مستوى مؤشر اتجاهات عضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى نحو العمل التطوعي كان بدرجة عالية، ويلاحظ تفاوت استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المقياس وفق المحك الذي تم وضعه، حيث جاءت العبارات بدرجة عالية ودرجة متوسطة ودرجة منخفضة.

وتوضح هذه النتيجة أن هنالك اتجاهات إيجابية لدى عينة الدراسة نحو العمل التطوعي. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج كل من دراسة العواودة (٢٠٢١)، ودراسة الدلابيح (٢٠٢١) في تمتع الإناث باتجاهات إيجابية نحو العمل التطوعي، إلا أن العينات التي تم تطبيق هذه الدراسات عليها تختلف عن عينة الدراسة الحالية.

وبما أن عينة الدراسة الحالية تتكون من عضوات هيئة تدريس بالجامعة، لم تجد الباحثة – على حد علمها – أي دراسة تم تطبيقها على عينة مشابهة لعينة الدراسة الحالية يمكن أن تثبت أو تنفي هذه النتيجة.

وقد ترجع هذه النتيجة لقرب عضوات هيئة التدريس من القضايا الاجتماعية بحكم ما قد يمتلكنه من معارف ومعلومات، وقدرة على فهم الحياة ومتطلباتها، وإدراك تام للمسؤولية، كما أن وظيفتهن كعضوات هيئة تدريس تفتح لهن مجالا واسعا للنقاش والحوار حول القضايا والمشكلات الاجتماعية.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة بالاعتماد على مكانة عضوات هيئة التدريس العلمية وارتفاع المستوى التعليمي والمرحلة العمرية التي يتمتعن بها ونضج الشخصية؛ مما يحتم عليهن أن يكن على درجة عالية من المسؤولية الاجتماعية، وامتلاك درجة عالية من الوعي والنضج والالتزام الأخلاقي؛ حيث إنه كلما ارتفع المستوى التعليمي لدى الفرد ساعد ذلك على إكسابه مهارات ومعارف تؤثر على شعوره بالكفاءة للقيام بمسؤولياته وأدواره في محيط المجتمع والمحافظة على الصالح العام.

والمطلع على طبيعة مجتمعنا قد يرى أن المرأة في مجتمعنا تكون أكثر مراقبة في تصرفاتها، فطبيعة التنشئة الاجتماعية التي تخضع لها الأنثى في إطار الأسرة وما يفرضه عليها المجتمع من التزامات والظروف الأسرية المحيطة بها قد تدفعها إلى تنمية الرغبة في تحقيق درجة عالية من الكفاية، والإحساس بالهوية الاجتماعية، والحاجة لحمل المسؤولية.

وأوضحت نتائج دراسة العواودة (٢٠٢١)، ودراسة التوم (٢٠٢١)، ودراسة القوس (٢٠٢١)، ودراسة الفضالة (٢٠٢١)، ودراسة سينكالوف وسيم (Cincalov, cem, 2021) أن أهم أسباب عزوف الأفراد عن العمل التطوعي تتمثل في عدم وجود التحفيز والتشجيع، وكثرة التعقيدات البيروقراطية، وانتشار ثقافة العيب، وعدم وجود برامج ثابتة لرعاية المتطوعين وتنظيمهم، وعدم توفر الوقت الكافي، وعدم فهم طبيعة العمل التطوعي وحاجة المجتمع إليه، والخوف من الفشل.

وبنظرة تحليلة لوضع عينة الدراسة الحالية نجد أن هذه الأسباب تكاد تكون معدومة لديهن، فهن ينتمين إلى بيئة حريصة على دعم وتشجيع مختلف الجهود التطوعية، وأيضا هنالك برامج منظمة تراعاها الجامعة، وعدد من المؤسسات الحكومية تستهدف أعضاء هيئة التدريس للتطوع فيها. كما أن هذه النتيجة قد تعكس أيضاً تأثير الثقافة الإسلامية على عينة الدراسة؛ حيث إن مفهوم التطوع بشكل عام يتعذر تحديده دون ربطه بفلسفة المجتمع، باعتباره ثمرة فلسفة المجتمع، وبما أن عضوات هيئة التدريس ينتمين إلى مجتمع إسلامي، فقد انعكس تأثير الثقافة الإسلامية وتعاليم الدين على اتجاهات عضوات هيئة التدريس نحو العمل التطوعي.

ووجود اتجاهات إيجابية لدى عينة الدراسة نحو العمل التطوعي قد يرجع أيضاً إلى عامل الانتقاء الذي تخضع له عضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى؛ حيث تحرص الجامعة على اختيار الصفوة ليشغلن منصب عضوات هيئة التدريس بالجامعة؛ لاعتبارهن من أهم الدعامات الأساسية لبناء المجتمع، فعضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى يمثلن قدوة اجتماعية للطالبات، وإطاراً نفسياً لسلوكياتهن، ومن هنا كان من المهم أن يتوفر في هذه القدوة الدافعية

للعطاء والمبادرة للأعمال التطوعية. وللحفاظ على هذا الاتجاه الايجابي وتعزيزه ذكرت دراسة آبسن (Ibsen, 2022) أن إشراك عضوات هيئة التدريس في دورات تدريبية تتناسب مع البرامج التدريبية التي تستهدفهن يزيد من نسبة استمراريتهن في الأعمال التطوعية.

إجابة السؤال الثاني وتفسيره ومناقشته:

ينص السؤال الثاني على "**هل تختلف اتجاهات عضوات هيئة التدريس في جامعة أم القرى نحو العمل التطوعي باختلاف التخصص؟**

وللإجابة على هذا التساؤل تم استخدام اختبار (ت) لحساب دلالة الفروق بين متوسط درجة اتجاهات عينة من عضوات هيئة تدريس الأقسام العلمية نحو العمل التطوعي ومتوسط درجة اتجاهات عينة من عضوات هيئة تدريس الأقسام الأدبية نحو العمل التطوعي. والجدول التالي يوضح نتائج اختبار (ت):

جدول (٣) نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة
للفروق في متوسط اتجاهات عينة الدراسة نحو العمل التطوعي حسب التخصص

التخصص	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
علمي	٣٣	٦٧.٠٠٠	٤.٣٠٨٤٢	٠.٧٥٠٠٠	٠.٣٠	٠.٧٥ غير دالة
أدبي	٦٠	٦٧.٣٣٣	٥.٣١٩١٩	٠,٦٨٦٧٠		

يظهر الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالّة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠.٠٥)، بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول اتجاهات عضوات هيئة التدريس في جامعة أم القرى نحو العمل التطوعي تبعاً لمتغير التخصص (علمي/أدبي)، حيث بلغت قيمة ت المحسوبة (٠.٣٠).

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الفرا (٢٠١٨) التي أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير التخصص، بينما تختلف هذه النتيجة مع دراسة الدلابيح (٢٠٢١) التي توصلت إلى وجود فروق في الاتجاهات نحو العمل التطوعي تعزى لمتغير التخصص.

ويمكن تفسير هذه النتيجة إذا نظرنا إلى مفهوم التطوع باعتباره سمة من سمات الشخصية الاجتماعية، فهو بذلك لا يتأثر بنوع التخصص، وإنما بطريقة تناول الفرد للقضايا الاجتماعية من حوله؛ بغض النظر عن تخصصه، وتعزو الباحثة هذه النتيجة أيضاً إلى وحدة الإطار الثقافي والخبرات التعليمية التي قد تلقينها أغلب عضوات هيئة التدريس في كلا التخصصين، كما أن الظروف العامة التي تمر بها عضوات هيئة التدريس في الكليات العلمية هي نفسها التي تمر بها عضوات هيئة التدريس في الكليات الأدبية؛ حيث إن ميدان العمل واحد، كما أن الأنظمة والقوانين العامة في الكليات العلمية هي نفسها في الكليات الأدبية،

وأنهن يواجهن ظروفاً متشابهة إلى حد ما، ويخضعن لنفس الأنظمة والقوانين المرتبطة بعملهن كعضوات بهيئة تدريس جامعة أم القرى، ويعشن في نفس البيئة الداخلية في الجامعة وخارجها.

ومما سبق يمكنا أن نستخلص بأن الاتجاهات نحو العمل التطوعي كمتغير نفسي وكسمة من سمات الشخصية تتجاوز حدود التخصص، فكل فرد واع منطقي يحرص على القيام بمسؤولياته الاجتماعية وتقديم خدماته لأفراد مجتمعه.

إجابة السؤال الثالث وتفسيره ومناقشته:

ينص السؤال الثالث على: **هل تختلف اتجاهات عضوات هيئة التدريس في جامعة أم القرى نحو العمل التطوعي باختلاف الجنسية؟**

وللإجابة على هذا التساؤل تم استخدام اختبار (ت) لحساب دلالة الفروق بين متوسط درجة اتجاهات عينة من عضوات هيئة تدريس السعوديات نحو العمل التطوعي ومتوسط درجة عينة من عضوات هيئة تدريس غير السعوديات نحو العمل التطوعي. والجدول التالي يوضح نتائج اختبار (ت):

جدول (٤) نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة

للفروق في متوسط اتجاهات عينة الدراسة نحو العمل التطوعي حسب الجنسية

التخصص	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
سعودية	٦٢	٦٦.٢٥٨	٥.٧٦٢	٠.٧٣١٨٩	٣.٦٧٥	٠.٠٠٠ * دالة
غير سعودية	٣١	٦٩.١٢٩	١.٥٢١	٠.٢٧٣٣٤		

- **دالة عند مستوى الدلالة (٠.٠٠٥).**

يظهر الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالّة إحصائية عند مستوى الدلالة (α = ٠.٠٠٥)، بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول اتجاهات عضوات هيئة التدريس في جامعة أم القرى نحو العمل التطوعي تبعا لمتغير الجنسية (سعودية/ غير سعودية)، حيث بلغت قيمة ت المحسوبة (٣.٦٧٥)، وكانت الفروق تميل لصالح اللواتي جنسيتهن غير سعودية على اللواتي جنسيتهن سعودية، حيث بلغ المتوسط الحسابي للواتي جنسيتهن غير سعودية (٦٩.١)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للواتي جنسيتهن سعودية (٦٦.٢)؛ مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات عينة من عضوات هيئة التدريس نحو العمل التطوعي تعزى لاختلاف الجنسية.

ولم تجد الباحثة – على حد علمها – أي دراسة تم تطبيقها على عينة مشابهة لعينة الدراسة الحالية يمكن أن تثبت أو تنفي هذه النتيجة.

ويمكننا تفسير هذه النتيجة بما ذكرته دراسة المالكي (٢٠٠٠) بأن الاتجاهات الإيجابية نحو العمل التطوعي مرتبطة بمدى التفرغ له، وحيث إن عضوات هيئة التدريس غير سعوديات قد يملكن وقتا أكثر للقيام بالأعمال التطوعية بسبب بعدهن عن مجتمعهن وعن الالتزامات الاجتماعية وعن أفراد أسرتهن؛ مما يؤدي إلى وجود وقت فراغ يسمح لهن بشغله بالمشاركة في الأعمال التطوعية رغبة منهن في الاندماج مع المجتمع السعودي.

وقد ترجع هذه النتيجة أيضاً إلى طبيعة متغير الاتجاهات نحو العمل التطوعي وطبيعة مجتمعنا السعودي؛ حيث إن البيئة الاجتماعية التي تنشأ فيها الفتاة في مجتمعنا السعودي تختلف عن البيئات العربية التي ظهر فيها مفهوم التطوع أولا، والتي تعمل على تنمية الاستعداد لتحمل المسؤولية الاجتماعية لدى الفتاة وإشراكها في خدمة المجتمع بدون تقليل من شأن العمل التطوعي أو التمييز بين الرجل والمرأة.

توصيات البحث:

انطلاقاً من الاتجاهات الإيجابية نحو العمل التطوعي لدى عضوات هيئة التدريس، والتي ظهرت في نتائج البحث الحالي، خرجت الباحثة بعدد من التوصيات التي قد تعزز هذه الاتجاهات الإيجابية، وقد تسهم في استثمارها وتوظيفها بما يخدم المجتمع وأفراده، وهي كالتالي:

١- إقامة عدد من الندوات الفكرية والموجهه لعضوات هيئة التدريس بشكل دوري لتعزيز الاتجاهات الإيجابية نحو مفهوم التطوع، وطرح الفرص التطوعية المتاحة والمناسبة لمختلف التخصصات، والتوعية باللوائح والتشريعات التي تنظم العمل التطوعي في الجهات الحكومية.

٢- إجراء شراكة بين عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس وإدارة العمل التطوعي والمسؤولية المجتمعية والمركز الإعلامي في الجامعة لتحديد الآلية المناسبة للإعلان عن الفرص التطوعية التي تستهدف مشاركة أعضاء هيئة التدريس.

٣- دعم المبادرات من عضوات هيئة التدريس وتبنيها ومتابعتها من قبل إدارة العمل التطوعي في الجامعة.

٤- العمل على تقدير الجهود المبذولة من عضوات هيئة التدريس في المجال التطوعي ومكافئتهن.

٥- توفير الجو العلمي والثقافي الحر المتمثل في الحوارات المفتوحة، وتنظيم ورش العمل، وإقامة المؤتمرات العلمية والثقافية التي تطرح من خلالها المشكلات الاجتماعية وأوضاع

المجتمع، وتشجيع عضوات هيئة التدريس على المشاركة فيها؛ لتعزيز اتجاهاتهن نحو العمل التطوعي، وربطهن بالواقع.

٦- إدخال مفهوم التطوع وأهميته ضمن المناهج الدراسية والبرامج التربوية؛ وذلك لتحقيق جيل معطاء يُعتمد عليه في بناء المجتمع.

٧- أن تقوم إدارة العمل التطوعي بالجامعة بوضع خطة سنوية للعمل التطوعي يتم الإعلان عنها بداية كل سنة حتى يتسنى لعضوات هيئة التدريس المشاركة فيها.

٨- تكريم النماذج النسائية المميزة من رائدات العمل التطوعي؛ لتشجيع عضوات هيئة التدريس للاقتداء بهن.

البحوث المقترحة:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث الحالي يمكن اقتراح بعض الموضوعات البحثية مثل:

- إجراء دراسة مقارنة لاتجاهات عضوات هيئة التدريس في الجامعات السعودية نحو الأعمال التطوعية.
- إجراء دراسة لأهم معوقات العمل التطوعي من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس في الجامعة.
- إجراء دراسة لأثر البرامج التوعوية في اتجاهات عضوات هيئة التدريس نحو الأعمال التطوعية.

المراجع

أبو علام، رجاء. (٢٠١٤). تقويم التعلم. الأردن، عمّان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

إسماعيل، فاطمة. (٢٠١٥). تقويم برنامج بادر لتنمية ثقافة التطوع لدى طلاب المدارس من منظور طريقة الخدمة الاجتماعية. مجلة الخدمة الاجتماعية، العدد ٥٤، ٣٥٥ – ٤١٤.

التوم، محمد بن عائض بن ماجد. (٢٠٢١). معوقات العمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء الفرق التطوعية دراسة ميدانية على أعضاء الفرق التطوعية في مدينة الرياض، قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سع ود الإسلامية.

التويجري، صالح. (٢٠١٣). التطوع ثقافته وتنظيمه. الرياض: دار مملكة نجد للنشر والتوزيع.

جبالي، محمد. (٢٠١٢). ثقافة التطوع والتطوع الثقافي. مجلة المجلة، العدد ٩، ٦٢ – ٦٣.

الحسن، ميادة. (٢٠١٤). العمل الاجتماعي التطوعي تأصيل وتوصيف. مجلة البحوث والدراسات الشرعية، العدد ٢٥، المجلد ٣، ١٥٧ – ٢٠٢.

الخشرمي، سحر. (٢٠٠٢). دور المرأة التطوعي في مجال التربية الخاصة دراسة مسحية بمدينة الرياض. مركز البحوث والدراسات، جامعة الملك سعود، الرياض.

خوج، فخرية محمد إسماعيل. (٢٠٢١). دور جامعة أم القرى في تنمية قيم العمل التطوعي لدى طالباتها، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، الجزء الثاني، العدد ١٨٩، ٥٥٢ – ٥٨٥.

درويش، زين العابدين. (٢٠٠٩). علم النفس الاجتماعي أسسه وتطبيقاته. الطبعة الخامسة، القاهرة: دار الفكر العربي.

الدلابيح، عبد الرزاق عبد الحافظ. (٢٠٢١). اتجاهات الأكاديميين نحو برامج التطوع الموجهة لخدمة المجتمع "أكاديمية الأمير حسين للحماية المدنية انموذجا". المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية والقانونية، المجلد ٥، العدد ١٣، ٥٧ – ٦٩.

الزبن، غدير برنس عضوب. (٢٠١٦). اتجاهات المرأة نحو العمل التطوعي في محافظة الكرك بالأردن. مجلة التربية، مجلد ٢، العدد ١٦٧، ٢١٥ – ٢٤٢.

السيد، ولاء. (٢٠٢٢). رؤية تحليلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع لواقع العمل التطوعي النسوي بإمارة عجمان بدولة الإمارات العربية المتحدة. مجلة دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد ٤٩، العدد ١، ٣٩٦ – ٤١٩.

الشهراني، معلوي. (٢٠٠٦). العمل التطوعي وعلاقته بأمن المجتمع. رسالة ماجستير، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

الصبحي، حميدة بنت عبيد. (٢٠٢١). توجهات العمل التطوعي في الجامعات السعودية بما يواكب رؤية المملكة ٢٠٣٠: دراسة حالة على جامعة أم القرى، مجلة كلية الآداب، بحوث في علم المكتبات والمعلومات، جامعة القاهرة، المجلد ٢٦، ٢١٧ – ٢٤٨.

عباس، منال. (٢٠١٣). العمل التطوعي بين الواقع والمأمول. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع.

عبد، أنسام؛ محمد، أسامة. (٢٠٢٢). بناء مقياس الميول نحو العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الإعدادية في مدينة الموصل. مجلة الرافدين للعلوم الرياضية، المجلد ٢٥، العدد ٧٦، ٦٤ – ٩١.

عبد الفتاح، رمضان. (٢٠١٥). دور أندية التطوع في تنمية العمل التطوعي لدى الشباب. مجلة الخدمة الاجتماعية، العدد ٥٣، ٣٦٥ – ٤٣٧.

العواودة، أمل سالم. (٢٠٢١). المرأة والعمل التطوعي في الأردن "واقع وتحديات": دراسة ميدانية لعينة من المتطوعات في مدينة عمان، مؤتة للبحوث والدراسات، مجلد ٣٦، العدد٢، ٢٤٥ – ٢٨٠.

الفرا، منى إسماعيل. (٢٠١٨). درجة ممارسة طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة للعمل التطوعي وعلاقتها بالمهارات القيادية لديهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.

الفضالة، خالد محمد. (٢٠٢١). معوقات المشاركة في العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد ٣٧، العدد الرابع، ٢ – ٤٠.

القوس، سعود بن سهل. (٢٠٢١). دور العمل التطوعي في تعزيز رأس المال الاجتماعي في المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية بمدينة الرياض، مجلة شؤون اجتماعية، جمعية الاجتماعيين في الشارقة، المجلد ٣٨، العدد ١٥٠، ٨٩ – ١٢٨.

المالكي، سمر. (٢٠٠٠). مدى إدراك طالبات الدراسات العليا بجمعة أم القرى لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم التربية الإسلامية والمقارنة، كلية التربية، جامعة أم القرى.

المطوع، عبد الله بن سعود. (٢٠١٩). مجالات العمل التطوعي في رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. مجلة جامعة شقراء، العدد ١٢. ١٢٥ – ٩٠.

الهطالي، صالح. (٢٠١٥). العمل التطوعي خطوات عملية للنهوض بالأمة. عمّان: مكتبة الضامري للنشر والتوزيع.

Cincalov, Simona; Cern, Martina. (2021). Volunteering of Czech College Students - Experience and Motivation, Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science, v 14, n 2, p 79-88.

Cívico-Ariza, Andrea; Colomo-Magaña, Ernesto; González-García, Erika; Sánchez-Rivas, Enrique. (2020). Volunteering in the University Context: Student Perception and Participation, Education Sciences, v 10, p 380.

Handy, F., Brodeur, N & Cnaan, R. A. (2006). Summer on the Island: Episodic volunteering in Victoria, British Columbia. Voluntary Action, v 7, n 2, p 31.

Hopkins, Sherolyn; Workman, Jamie L.; Truby, William. (2021). The Out-of-Classroom Engagement Experiences of First-Generation College Students That Impact Persistence, Georgia Journal of College Student Affairs, v 37, n 1, p 36-58.

Ibsen, Bjarne. (2022). The Significance of Nonformal Education for Volunteers the Case of Volunteers in Denmark. Journal of Nonprofit Education and Leadership, v 12, n 1, p 22-38.

Kao, Chia-Pin; Lin, Kuen-Yi; Chien, Hui-Min; Chen, Yu-Tsang. (2020). Enhancing Volunteers' Intention to Engage in Citizen Science: The Roles of Self-Efficacy, Satisfaction and Science Trust, Journal of Baltic Science Education, v 19, n 2, p 234-246.

Kelly, S. (1966): Encouraging Volunteerism in Higher Education, New York: Routledge Publication.

Liszt-Rohlf, Verena; Fields, Marion; Gerholz, Karl-Heinz; Seco, Victor; Haury, Christina. (2021). The Benefits of Volunteering, Volunteers' Competencies, and Their Integration into Business Education, International Journal for Business Education, n 161, p 74-94.

Nilson, Bo. (2020). Rural Resilience and Voluntary Work in the North of Sweden an Ambiguous Relationship. Journal of northern studies, v14, n 1, p 37-54.

Pandya, Samta P. (2020). Teaching Spiritual Techniques in Continuing Education Programs to Train Older Adults for Community Service and Volunteer Work Contributes to Self-Efficacy and Prosocial Behaviours: A Five-Year Follow-Up Study in Four South Asian Cities, Journal of Adult and Continuing Education, v 26, n 1, p 73-96.