



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

دور التعليم الجامعي في تعزيز ثقافة العمل التطوعي
(جامعة بيثية – دراسة حالة)

إعداد

هيلة سالم سلطان شكبان

طالبة ماجستير أصول التربية

كلية التربية – جامعة بيثية

د/ عبد الله فلاح الشهراني

أستاذ أصول التربية والسياسيات التربوية المشارك

كلية التربية – جامعة بيثية

□ المجلد السابع والثلاثون – العدد الحادي عشر – نوفمبر ٢٠٢١ م □

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

ملخص البحث عربي :

التعرف على واقع ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات جامعة ببشة في ضوء التحديات الفكرية، وعليه بلورت الباحثة المشكلة في التساؤل الآتي: ما التصور المقترح لتعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات جامعة ببشة في ضوء بعض التحديات الفكرية؟ ويسعى البحث الحالي؛ لتحقيق الأهداف التالية: التعرف على طبيعة ثقافة العمل التطوعي وتحديد التحديات الفكرية المتعلقة بالإشراف غير الرسمي على العمل التطوعي وتحديد التحديات الفكرية المتعلقة بالممارسة غير الرسمية للعمل التطوعي وتحديد التحديات الفكرية المتعلقة بالتمويل غير الرسمي للعمل التطوعي ، واوصت الدراسة لاهتمام بالعمل التطوعي وترسيخه كمفهوم وممارسة في أذهان الطالبات كسلوك وثقافة، حصد وتوثيق المساهمة في هذا الجانب في خدمة مجتمع الجامعة الداخلي والخارجي وتوسيع مجالاته والتنوع في مناشطة وبرامجه التأكيد على أهمية استقطاب المتطوعات من داخل الجامعة وتمكينهم من ممارسة العمل التطوعي بما يتناسب مع شغفهم ومهاراتهم.حث المسؤولين بالجامعات ووزارة التعليم على ضرورة الاهتمام بنشر ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات الجامعات.

الكلمات المفتاحية : التعليم الجامعي – ثقافة – العمل التطوعي

Arabic search summary:

Identifying the reality of the culture of volunteer work among the students of the University of Bisha in the light of intellectual challenges, and accordingly the researcher crystallized the problem in the following question: What is the proposed scenario for strengthening the culture of volunteer work among the students of the University of Bisha in light of some intellectual challenges? The current research seeks; To achieve the following objectives: Identifying the nature of the culture of volunteering, identifying intellectual challenges related to informal supervision of volunteer work, identifying intellectual challenges related to the informal practice of volunteer work, and identifying intellectual challenges related to informal financing of volunteer work. As behavior and culture, reaping and documenting the contribution in this aspect to serving the university's internal and external community, expanding its fields and diversity in its activities and programs Emphasizing the importance of attracting female volunteers from within the university and enabling them to practice volunteering in a manner commensurate with their passion and skills. Urging university officials and the Ministry of Education to pay attention to spreading a culture Volunteer work for university students.

Keywords: university education, culture, volunteer work



الإطار العام للبحث

المقدمة:

كان العمل التطوعي ولايزال الدعامة الأساسية في بناء المجتمع ونشر المحبة والترابط الاجتماعي بين أفراد المجتمع، وهذا العمل يختلف من زمن إلى آخر ومن مجتمع إلى مجتمع، أحياناً يقل وأحياناً يزيد، ويمكن أن يكون تبرعاً بالمال أو غير ذلك من وجوه الخير، فهو عمل إنساني يرتبط ارتباطاً قوياً بكل معاني الخير والعمل الصالح الخالص لله تعالى فهو مرتبط بالوازع الديني لقوله تعالى: "فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِنْكُمْ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ بَعْضُكُمْ مِنْ بَعْضٍ فَالَّذِينَ هَاجَرُوا وَأُخْرِجُوا مِنْ دِيَارِهِمْ وَأُودُوا فِي سَبِيلِي وَقَاتَلُوا وَقُتِلُوا لَأُكَفِّرَنَّ عَنْهُمْ سَيِّئَاتِهِمْ وَلَأُدْخِلَنَّهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ ثَوَابًا مِنْ عِنْدِ اللَّهِ وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الثَّوَابِ" (آل عمران، ص ١٩٥)، وفي موضع آخر قال الله تعالى: "فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ" (البقرة، ص ١٨٤).

فالعامل التطوعي أصبح ضرورة من ضرورات الحياة؛ لما له من رسالة اجتماعية هدفها المشاركة في البناء والتنمية وتقوية دعائم المجتمع؛ ومن ثم أصبحت ثقافة التطوع جزءاً لا يتجزأ من ثقافة المجتمعات المتطورة بما يمثله من منظومة والمبادئ والأخلاقيات والمعايير والممارسات التي تحث على المبادرة والعمل الإيجابي الذي يعود بالنفع على الآخرين (شكري وآخرون، ٢٠١٢، ص٤).

وعلى المستوى العالمي حظي العمل التطوعي بالاهتمام المتزايد من قبل منظمة الأمم المتحدة من خلال برامجها ومؤسساتها التي تقدم العون للفقراء والمهمشين والمكويين واللاجئين، وقد جعلت يوم ٥ ديسمبر يوماً عالمياً للعمل التطوعي؛ تقديراً من المنظمة الدولية للدور الكبير الذي يمكن أن يقوم به العمل التطوعي في كافة مجالات العمل الإنساني والتنموي (الغرفة التجارية بالرياض، ٢٠٠٣، ص٧).

وعند إمعان النظر بالعمل التطوعي نجده يحمل بين طياته معاني سامية ويحث على أداء أعمال ذات صبغة إنسانية يؤديها مجموعة من الأشخاص من المجتمع يجمعهم حب العمل والتعاون، ويعملون بوصفهم أسرة واحدة وبروح الفريق، وقد وضعت كثير من



المؤسسات والجهات الرسمية والأهلية جل اهتمامها بتعزيز روح التطوع بين أبناء المجتمع وخاصة فئة الشباب لتفتتها بهذه الفئة في تفعيل دور العمل التطوعي وفي بناء الوطن (الصريرة، ٢٠١١، ص ١٩).

وتهدف ثقافة العمل التطوعي في المؤسسات التربوية إلى غرس القيم الإيجابية للتطوع من أجل المساهمة الفعالة في برامج عمل تطوعية ضمن برنامج الفرد والمؤسسة والمجتمع ثم على المستوى الإقليمي والدولي، مع التأكيد على أن العمل التطوعي ليس مجرد نوايا حسنة وإنما أصبح يتسم بأداء مهني مميز توظف فيه مهارات جديدة في الإدارة والتمويل وتقديم الخدمة والتواصل مع الآخرين مع تحديد معايير الأداء ثم تقويم الأداء؛ من أجل تطوير وتجديد وابتكار آليات جديدة ومتجددة للعمل التطوعي (العويس، ٢٠٠٣، ص ٢٩).

وهناك عديد من العوامل التي تدفع الأفراد إلى العمل التطوعي منها: الرغبة في خدمة الآخرين، وتمتعه بدرجة عالية من درجات الإيثار (Pierce, 2013, p ١٩٢).

وترى الباحثة أن العمل التطوعي من أهم الأمور التي من شأنها المساعدة في اكتساب العديد من المهارات الحياتية التي تعمل على تحسين وتطوير الفرد والمجتمع.



وأما عن دور التعليم الجامعي فإنه يترتب عليه أن يواجه التحديات من خلال غرس معاني الإيمان بالله وملائكته وكتبه ورسله، واليوم الآخر والقدر خيره وشره، والاعتزاز بالإسلام، والعروبة، والأمة، والوطن، والوحدة في نفس الطالب، إلى جانب تعزيز الاعتزاز باللغة العربية، وترسيخ الإيمان بالحفاظ على الهوية الثقافية، والذاتية الشخصية، وتنمية الاتجاهات الإيجابية نحو التخصصات العلمية على اعتبار أنها مهنة تتطلب الاحتراف، إلى جانب تنمية قدرة الطالب على فهم حركة التغيير في المجتمع، وعلى تكوين رؤية مستقبلية في ضوء ملامح المجتمع واتجاه حركة التغيير، وتنمية الاتجاهات الإيجابية نحو ضرورة الوصول إلى الاقتدار المعرفي والتكنولوجي، وتنمية إيمان الطالب بضرورة أن يكون صاحب موقف من القضايا الداخلية والخارجية (شمالن، ٢٠١٠، ص ١١٤).

وتؤكد الباحثة أن الثورة المعرفية والتكنولوجية وتزايد السكان والطلب الاجتماعي على هذا التعليم الجامعي يجعل من الجامعات منارة للتفاعل بين المعرفة والتطبيق، وبين الأصالة والمعاصرة وبين التخلف والنقد لتحقيق خطط وتطلعات التنمية المستدامة والتفاعل مع المجتمع المدني وتحقيق الجودة على كافة الأصعدة.

وتحتل الجامعة مكانة مهمة داخل المجتمع، وتقع على عاتقها مهام عظيمة في المجالات العلمية والمهنية والتكنولوجية حيث أن أهمية الجامعات تتضح كونها أهم مراكز للمعلومات



والمعرفة بمختلف أنواعها، وهي قمة هرم المؤسسات التربوية والتعليمية في جميع أنحاء العالم، وفي الجامعة يتبلور فكر المتعلمين ويوظف إنتاجهم تبعاً لتخصصاتهم المختلفة، ومن نتاج هذه المؤسسة تتأثر بقية الصروح الأخرى التعليمية وغير التعليمية (جان، ٢٠١٠، ص ١٧).

فإن الأمر الذي يجعل التعليم الجامعي وتحقيق التميز فيه لم يعد ترفاً فكرياً أو تربوياً بل ضرورة حتمية لكل من الفرد والمجتمع التطوير القدرات البحثية والإبداعية وزيادة القدرات الإنتاجية وتحقيق الجودة والتنافسية.

أما على مستوى الجامعات فيوجد اهتمام كبير في معظم الجامعات البريطانية بتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها وتشجيع الطلاب على الأعمال التطوعية وتوظيفها في خدمة المجتمع ومن هذه الجامعات جامعة كينت بالمملكة المتحدة وفيما يلي عرض لما تقوم به هذه الجامعة في مجال تنمية ثقافة العمل التطوعي والبرامج التي تنظمها لتدريب طلابها على العمل التطوعي: حيث تقوم جامعة كينت بإنجلترا بتنقيف الطلاب في مجالات العمل التطوعي وتقدم لهم برامج متنوعة للمساهمة في خدمة المجتمع كما تمنح الطالب شهادة تسمى شهادة التطوع تساعده في توفير فرصة عمل له بعد التخرج خصوصاً وأن هناك دراسات مسحية عديدة أجرتها جامعة كينت على طلابها تفيد بأن العمل التطوعي يزيد من ثقة الطالب بنفسه ويكسبه مهارات مهنية متعددة ويكتسب خبرة في مساعدة الآخرين ويكون صداقات جديدة، بالإضافة إلى الشعور بالإنجاز وتحقيق الذات، كما أن الشركات واصحاب الأعمال يفضلون تشغيل الشباب الذي قام

بتجارب سابقة في العمل التطوعي لأنه اكتسب مهارات أكثر من غيره، وتشجع جامعة كينيت طلابها على تسجيل بياناتهم الخاصة بمحل الإقامة لتوفير فرصا للتطوع على حسب الموقع الجغرافي بحيث لا يبعد الطالب الذي يعمل في العمل التطوعي عن محل إقامته أكثر من ٥ كيلومتر بحيث لا يؤثر ذلك على دراسته أو حياته الاجتماعية، كما يوفر الموقع الالكتروني للجامعة روابط لعدد كبير من المنظمات التطوعية لمن يرغب من الطلاب المشاركة فيها (University Of kenit، ٢٠١٦).

وترى الباحثة أن التعليم الجامعي قد شهد حراكاً وتطوراً مذهباً على المستوى العالمي في القرن الحادي والعشرين، وتعرض لتغيرات جوهرية كثيرة في هيكله التنظيمية، وأهدافه وسياساته ووظائفه العلمية والمعرفية. فإن لهذا أثر بالغ حيث أصبحت الجامعات في عصرنا الحاضر وفي ظل التحديات لا تستطيع أن تنطلق على نفسها وتمارس دوراً تقليدياً وتتغزل عن مجتمعتها.

وإن الناظر في واقعنا المعاصر ليجد أن المجتمع المسلم يواجه العديد من التحديات والمشكلات التي تؤثر على عقيدته، وعلى مبادئه وقيمه، وعلى أمنه وطمأنينته، فأعداء الأمة يقومون بدور كبير، للإيحاء للمسلمين بأن قيمهم ومبادئهم وتشريعاتهم لم تعد صالحة في هذا العصر، وأنه ليس من مقدور المسلمين وضعها موضع التنفيذ العملي، فيسعون إلى هدم هذه المحاولات من أساسها عن طريق توجيه الضربات العقيدة الإسلام وإلى قيمه (بالجن، ١٤٢٤هـ، ص ٢١).

ونظراً لأهمية العمل التطوعي في العصر الحالي وما يحققه من فوائد عديدة للفرد والمجتمع ومن أهمها المؤسسات التربوية وخصوصاً الجامعات فإن هذا يتطلب ضرورة نشر ثقافة العمل التطوعي بشكل متكامل لدى الطالبات، فلا بد أن يدركوا أهمية العمل التطوعي ويكونوا على وعي بهذا المفهوم من جميع جوانبه سواء الجانب المعرفي أو الوجداني أو المهاري، لمواجهة التحديات الفكرية المعاصرة والتصدي لها.

مشكلة البحث:

يعد العمل التطوعي أحد المؤشرات الدالة على تقدم الأمم وازدهارها، فكلما ازداد التقدم والرفق في دولة معينة ازداد حجم مشاركة مواطنيها في العمل التطوعي، كما أن تنمية ثقافة العمل التطوعي في المجتمع أصبحت مطلباً من متطلبات الحياة المعاصرة وحاجة ملحة لمواكبة التنمية والتطور السريع في كافة مجالات الحياة، خصوصاً وأن العمل التطوعي يمثل أحد الركائز الأساسية في بناء وتنمية المجتمع ونشر التماسك الاجتماعي بين المواطنين (عبد الحميد، ٢٠١٧، ص ٤٠٨).



وقد لاحظت الباحثة أن هناك ضعفاً في فهم الطالبات لثقافة العمل التطوعي في جامعة
بيشة، وأن ممارسة العمل التطوعي لم تصل إلى المستوى المطلوب وبالتالي يعجزن عن مواجهة
التحديات الفكرية المتعلقة بالإشراف والممارسة والتمويل غير الرسمية أثناء العمل التطوعي.

ومن الجدير بالذكر في هذا الموضوع وكنتيجة لزيادة الأعباء على الجامعة وانطلاقاً من
دورها المهم والتحديات التي تواجهها فإنه يمكن الإشارة إلى أهم التوصيات التي جاءت في
المؤتمر العالمي للتعليم الذي عقد في جامعة العلوم الإسلامية تحت شعار "التعليم العالي في
القرن الحادي والعشرين والتحديات والإستشرافات" بضرورة تطوير الخطط الاستراتيجية
للجامعات في ضوء المتغيرات والمتطلبات المستقبلية والمعايير العالمية لاعتماد الجامعات،
ودعم أنظمة التعليم العالي بالتمويل اللازم للقيام بمهامها التعليمية والبحثية والمجتمعية
(المؤتمر العالمي للتعليم، ٢٠١٠).

وثمة عقبات تحول دون فعالية العمل التطوعي، ومن أهمها ضعف خبرة المتطوعين
وضعف كفاءتهم، وغياب ثقافة التطوع لديهم، إضافة إلى ازدواجية الرؤية الموجهة للعمل
التطوعي ما بين المنظور الإسلامي والمنظور الغربي (البيومي، ٢٠١٠، ص ٦٢).



كما توصلت دراسة العتيبي (٢٠١٦، ص ٢٥) إلى وجود عديد من الأسباب الجامعية مثل: قلة الدعم المادي المقدم من الجامعة للعمل التطوعي، والشخصية مثل: تخوف الطالب من تحمل مهام ومسئوليات العمل التطوعي التي تؤدي إلى عزوف الطلبة عن العمل التطوعي.

وقد توصلت دراسة الأحمد (٢٠١٥، ص ٥) إلى أن هناك قصور في برامج النشاط المدرسي لمواجهة التحديات الفكرية لدى الطلبة وضعف التوعية بالتصورات والأفكار المنحرفة والتيارات الهدامة التي تستهدف العقول والمعتقدات الدينية الراسخة في المجتمع.

وتشير الإحصاءات لعام ٢٠١٥م أن إجمالي الخريجين من الذكور والإناث في الجامعات السعودية الأهلية بلغ (٦٦٠٣) خريجاً وخريجة، بينما بلغ إجمالي الخريجين من الذكور والإناث في الجامعات السعودية الحكومية (٣٤.٧٠٩) حيث بلغ المجموع الكلي لهذه الجامعات (٤١.٣١٢) خريجاً وخريجة، مما يدل على كبر هذه الشريحة والتي تحتاج مزيداً من الدراسة؛ للتعرف على متطلبات تفعيل ثقافة العمل التطوعي؛ لتنمية مجتمعاتهم (وزارة التعليم، إحصاءات التعليم العالي للعام ٢٠١٤ / ٢٠١٥).

وترى الباحثة أنه لا بد من تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى الطالبات للتمكن من مواجهة العديد من التحديات الفكرية تتعلق بالإشراف والممارسة والتمويل غير الرسمي على العمل التطوعي خارج المؤسسات والهيئات الحكومية الرسمية.

فإن مشكلة الدراسة سوف تتمثل في التعرف على واقع ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات جامعة بيثة في ضوء التحديات الفكرية، وعليه بلورت الباحثة المشكلة في التساؤل الآتي: ما التصور المقترح لتعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات جامعة بيثة في ضوء بعض التحديات الفكرية؟

أسئلة البحث:

يستهدف البحث الإجابة عن التساؤلات التالية:

- ما طبيعة ثقافة العمل التطوعي؟
- ما التحديات الفكرية المتعلقة بالإشراف غير الرسمي على العمل التطوعي؟
- ما التحديات الفكرية المتعلقة بالممارسة غير الرسمية للعمل التطوعي؟
- ما التحديات الفكرية المتعلقة بالتمويل غير الرسمي للعمل التطوعي؟
- ما دور التعليم الجامعي في تعزيز ثقافة العمل التطوعي الرسمي؟



– ما التصور المقترح لتعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات جامعة بيشة في ضوء بعض التحديات الفكرية.

أهداف البحث:

يسعى البحث الحالي؛ لتحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على طبيعة ثقافة العمل التطوعي.
- تحديد التحديات الفكرية المتعلقة بالإشراف غير الرسمي على العمل التطوعي.
- تحديد التحديات الفكرية المتعلقة بالممارسة غير الرسمية للعمل التطوعي.
- تحديد التحديات الفكرية المتعلقة بالتمويل غير الرسمي للعمل التطوعي.
- التعرف على دور التعليم الجامعي في تعزيز ثقافة العمل التطوعي الرسمي.
- تقديم تصور مقترح لتعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات جامعة بيشة في ضوء بعض التحديات الفكرية.

أهمية البحث:



-
-
- تعالج الدراسة موضوعاً في غاية الأهمية وهو تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات جامعة بيشة في ضوء بعض التحديات الفكرية التي تتعلق بالإشراف والممارسة والتمويل غير الرسمي على العمل التطوعي خارج المؤسسات والهيئات الحكومية الرسمية.
- تفيد في إثراء المكتبة العربية، لما توفره الدراسة من إطار فكري لثقافة العمل التطوعي والتحديات الفكرية.
- تعد هذه الدراسة استجابة لما أوصت به العديد من المؤتمرات العالمية والندوات والدراسات السابقة من ضرورة قيام الجامعة بدور فعالٍ في إكساب الطالبات ثقافة العمل التطوعي في ضوء بعض التحديات الفكرية.
- قد تفيد هذه الدراسة المؤسسات التعليمية والأكاديمية والمجتمعية الأخرى التي تتبنى العمل التطوعي كأحد الأنشطة اللازمة لعملية التخرج أو الانتساب للمؤسسات الخيرية، وعلى وجه الخصوص جامعة بيشة.
- وضع الدراسة بنتائجها أمام القائمين على العمل التطوعي في المجتمع المحلي، الأمر الذي يسهم في استشراف آفاق المستقبل المأمول لتعزيز ثقافة العمل التطوعي؛ مما يفيد في وضع الخطط والبرامج الدراسية في مجالات العمل التطوعي جديدة، كما أن ما تنتجه الدراسة من معلومات يساعد الجهات المسؤولة عن العمل التطوعي في اتخاذ القرارات ورسم السياسات والبحث عن عوامل إثراء الكفاية الداخلية والخارجية للعمل التطوعي هذا فضلاً عن توجيه



أساتذة جامعة بيشة لتنمية دوافع الطالبات نحو ثقافة العمل التطوعي في ضوء بعض التحديات الفكرية تتعلق بالإشراف والممارسة والتمويل غير الرسمي.

– ما قد تسفر عنه الدراسة من نتائج وتوصيات تقدم لمخططي ومصممي المناهج الدراسية بجامعة بيشة للعمل على تضمينها دراسياً حتى تتمرس عليها الطالبات أثناء الدراسة بالجامعة.

حدود البحث:

- الحدود الموضوعية: تعزيز ثقافة العمل التطوعي ومجالاته (الديني، الصحي، الثقافي، الاجتماعي)، وبعض التحديات الفكرية التي تتمثل في الإشراف والممارسة والتمويل للعمل التطوعي خارج المؤسسات الرسمية الحكومية.
- الحدود البشرية: أقتصرت البحث على طالبات (البكالوريوس، الدراسات العليا) في جامعة بيشة بكلياتها المختلفة.
- الحدود المكانية: جرت الدراسة على جامعة بيشة بكلياتها المختلفة حيث أن الجامعة ناشئة وهي محط إقامة الباحثة.
- الحدود الزمانية: تم تطبيق البحث في الفصل الدراسي الثاني لعام ١٤٤٢ هـ.

مصطلحات البحث:

ثقافة العمل التطوعي:

تُعرّف ثقافة العمل التطوعي بأنها هي مجموعة القيم والمعتقدات والمعرفة التي تشكل وعي الإنسان وسلوكه إزاء الآخرين وإزاء المجتمع حتى يقوم بالعمل التطوعي دون انتظار عائد مادي وذلك بشكل إرادي ودون إجبار (مراس، ٢٠١٥، ص ٤٤٧).

والعمل التطوعي هو ذلك الجهد الذي يبذله الإنسان لمجتمعه بلا مقابل، ويدافع منه مستهدفاً المشاركة في تحمل المسؤوليات في المجتمع ومؤسساته؛ من أجل الإسهام في حل المشكلات الاجتماعية والاقتصادية، وكذلك تحقيق الخطط الطموحة التي يسعى إليها المجتمع ومؤسساته فهو جهد إنساني يقوم به (فرد، جماعة، أو مجتمع) لديهم خبرات أو مهارات ورأي، بشأن موضوع أو مشكلة خاصة بالمجتمع أو المؤسسة، ولا ينتظر من ورائه مقابلًا ماديًا، يحقق لمن يقومون به إشباعاً نفسياً أو اجتماعياً أو دينياً (عبد اللطيف، ٢٠٠٠، ص ٨).

وتعرف الشبكة العربية للمنظمات الأهلية العمل التطوعي: بأنه تخصيص بعض الجهد والوقت، دون توقع عائد مادي، نحو أنشطة منتظمة (وأحيانا غير منتظمة) تحقق صالح الجماعة ككل، أو تسهم في رعاية وتمكين بعض المهمشين في المجتمع (الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، ٢٠٠٨، ص ١١٧).



وتعرفه الباحثة إجرائياً: بأنه ما تبذله طالبات البكالوريوس والدراسات العليا في جامعة ببشة من نشاط رسمي وتقضي فيه جزءاً من وقتهن دون تقاضي أي أجر وبرغبة واختيار منهن، وبصورة رسمية، وداخل تنظيم رسمي.

وهناك الكثير من الأشكال والممارسات التي ينضوي تحتها العمل التطوعي من مشاركات تقليدية، إلى مساعدة الآخرين في أوقات الشدة وعند وقوع الكوارث الطبيعية والاجتماعية دون أن يطلب ذلك وإنما يمارس كرد فعل طبيعي دون توقع نظير مادي لذلك العمل، بل النظر هو سعادة ورضي عند حل المشكلات والعمل من أجل المجتمع ككل.

التحديات الفكرية:

هي "مجموعة التغيرات العلمية والتكنولوجية والاقتصادية والسياسية والثقافية _الكمية والكيفية_ الآتية والمستقبلية، التي تحدث على المستويين العالمي والمحلي، وتؤثر على مجالات المجتمع المختلفة، وتتطلب التخطيط والمواجهة" (عشبية، ٢٠٠٩، ص ١٤٦).



والتحديات الفكرية: تشير كلمة تحدي إلى أزمة تتجم عن شيء جديد يأخذ صفة العالمية
لحين ظهور غيره، ويولد الحاجة لدى المجتمع نحو التغلب عليها، وتتطلب تغييراً شاملاً، أو رد
فعل لأزمة تتسم بالصعوبة في انجازه (ضاحي، ٢٠٠٨، ص ٣).

لو تعرفها الباحثة إجرائياً: كل ما يواجه العمل التطوعي التي تقوم بها طالبات البكالوريوس
والدراسات العليا في جامعة ببشة من تحديات فكرية تتعلق بالإشراف غير الرسمي والممارسة
غير الرسمية والتمويل غير الرسمية فتعيق عملهن وتؤثر على أداءهن وتتطلب تلك التحديات
سبل التغلب عليها ومعالجتها.

أدبيات البحث

(الإطار النظري والدراسات السابقة)

أولاً: الإطار النظري

ثقافة العمل التطوعي:

مفهوم التطوع وبعض المداخل المفسرة له:



العمل التطوعي لغته: التبرّع. (القونوي، ٢٠٠٤، ص٣٣).

ويعرف التطوع اصطلاحاً بأنه: " ذلك الجهد أو الوقت أو المال الذي يبذله الإنسان بدافع منه لتحمل مسؤوليات المجتمع دون انتظار عائد مادي يقابل ما بذله " (المليجي، ٢٠٠٥). ويعرف (صادق، ٢٠٠٠) التطوع بأنه: " الجهود والخدمات التي يقدمها الفرد دون مقابل مالي لتنظيم أو إدارة الخدمات المنتظمة رسمية من خلال تنظيمات عامة أو تطوعية ".

أما المتطوع فهو الفرد الذي يقدم خدمة ما دون تعويض مالي عادةً (Barker، ٢٠٠٣) ومن خلال التعريفات السابقة يتضح للباحثة أن العمل التطوعي هو تقديم المساعدة والعون والجهد من أجل العمل على تحقيق الخير في المجتمع عموماً ولأفراده خصوصاً، وأطلق عليه مسمى عملٍ تطوعي لأن الإنسان يقوم به طواعية دون إجبار من الآخرين على فعله، فهو إرادة داخلية، وغلبةً لسلطة الخير على جانب الشر، ودليل على ازدهار المجتمع، فكلما زاد عدد العناصر الإيجابية والبناءة في مجتمع ما، أدى ذلك إلى تطوره ونموه.

العمل التطوعي من المنظور الإسلامي:

إن القيم الاجتماعية والدينية المتأصلة في المجتمع الإسلامي قد ساعدت في تعميق روح العمل التطوعي، فقد حث الإسلام ورجب في الأعمال التطوعية، وقد جاءت عديد من الآيات القرآنية والأحاديث النبوية الشريفة التي تحث على الأعمال التطوعية والخيرية ومن هذه الآيات القرآنية: قوله تعالى: (لا خير في كثير من نجواهم إلا من أمر بصدقة أو معروف أو إصلاح بين الناس ومن يفعل ذلك ابتغاء مرضات الله فسوف نؤتيه أجراً عظيماً) (النساء: ١١٤).

فقد جاء لفظ التطوع صريحاً في هذه الآية الكريمة، وهذا دليل على التأصيل الإسلامي للعمل التطوعي.

وقوله تعالى: "إنما نطعمكم لوجه الله لا نريد منكم جزاءً ولا شكوراً" (الإنسان، ٩). ففي هذه الآية القرآنية تجسيد للمفهوم الصحيح للعمل التطوعي الذي يقدمه الإنسان للآخرين ولا ينتظر منهم أي مقابل مادي أو معنوي.

أهمية العمل التطوعي:

إن للعمل التطوعي أهمية كبيرة وفوائد متعددة لكل من الفرد المتطوع والمجتمع فبالنسبة للمتطوع فإن العمل التطوعي يساعده في تحقيق ما يلي:



-
- تكوين صداقات جديدة وتعزيز العلاقات القائمة والتفاعل مع الآخرين.
 - تنمية الشعور بالرضا عن الذات واكتساب احترام وتقدير الآخرين.
 - تطوير المهارات الاجتماعية وعلاج للعزلة الاجتماعية، فقد أثبتت عديد من الدراسات أن المشاركة في الأعمال التطوعية يساهم في علاج كثير من المشكلات الجسمية والنفسية كالالاكتئاب والانطوائية والعزلة من خلال انخراط الفرد المتطوع في أنشطة متنوعة داخل المجتمع تقدم للأطفال أو كبار السن والمحتاجين (James Taylor and Jessica Taylor، ٢٠١٢، ١٣٥).

- اكتساب خبرات مهنية جديدة في مجالات متعددة.

أما بالنسبة لأهمية العمل التطوعي والفوائد التي يحققها للمجتمع في:

دعم العمل الحكومي ورفع مستوى الخدمة الاجتماعية المقدمة، ومساعدة أجهزة الدولة الخدمية ورفع العبء عنها (Lyndin, Hewitt، ١١٥، ٢٠١١).

وترى الباحثة أن العمل التطوعي أحد الوسائل التي يتمكن الشخص من خلالها من ملء وقته بما فيه فائدة له وللمجتمع من حوله، ويوجد العديد من أشكال وأنواع العمل التطوعي التي



يستطيع الإنسان التطوع فيها، وتصنفها الباحثة إلى قسمين رئيسيين، الأول هو العمل التطوعي الفرد، والنوع الثاني هو العمل التطوعي المؤسسي.

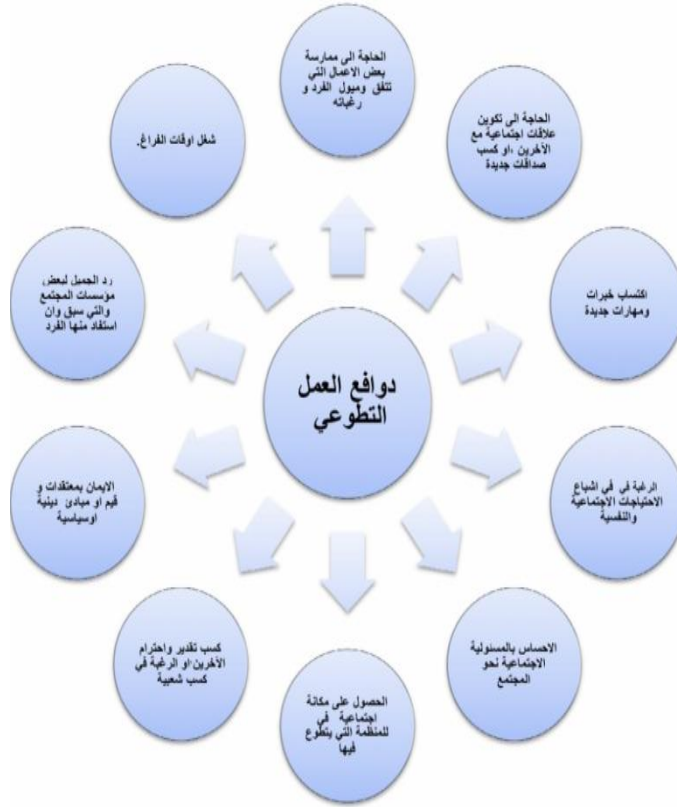
العمل التطوعي في مؤسسات التعليم العالي بدول مجلس التعاون (٢٠١٦)، والدليل التنظيمي للعمل التطوعي في الميدان التربوي بالمملكة العربية السعودية، للعام الدراسي (١٤٣٦).

ويتضح مما سبق للباحثة تعدد مجالات العمل التطوعي وتنوع نشاطاته بتنوع البيئات التي يقطنها الأفراد، ولهذا فإن العمل التطوعي مجالاته واسعة، وتزداد نشاطاته بزيادة التحديات الفكرية لدى طالبات الجامعة، كما تتسع دائرة مجالاته بالتطورات المتسارعة والتغيرات المتلاحقة على المجتمعات كافة.

دوافع العمل التطوعي:

تؤكد الباحثة أن الدافع الرئيسي للعمل التطوعي هو الرغبة في نيل الأجر والثواب بدون مردود مادي أو جزاء واحتساب الأجر من عند الله سبحانه وتعالى وإلى جانب هذا الدافع الرئيسي يوجد دوافع عديدة منها على سبيل المثال:





شكل رقم (١) دوافع العمل التطوعي

أسباب العزوف عن العمل التطوعي:

دراسة (فخرو، ٢٠١٠، ص٢٢٩-٢٦١) فقد صنفت أسباب عزوف الطلاب الجامعيين

عن العمل التطوعي إلى ما يلي:

- أسباب جامعية: تتمثل في انشغال الطالب بالدراسة، وصعوبة التحقيق التوازن بين العمل التطوعي والدراسة، وندرة وجود التعزيز الكافي للعمل التطوعي من قبل المسؤولين.
- أسباب مجتمعية: وتتمثل في غياب النظرة التي تقدر الأعمال التطوعية، وعدم عناية التنشئة الاجتماعية بمفهوم التطوع، وعدم وضوح العلاقة بين العمل التطوعي والتنمية المجتمعية.
- أسباب شخصية: ومنها عدم اهتمام الطالب بالعمل التطوعي، وأنه ليس من أولوياته في الوقت الحالي، وعدم إدراك الطالب لمفهوم التطوع وصلته بالدين.

معوقات العمل التطوعي:

- عدم المعرفة بأهمية العمل التطوعي.
- إهمال القيام بالمسؤوليات المحددة له؛ بسبب الشعور بعدم الإلزامية.
- عدم وجود أوقات كافية للتطوع؛ بسبب السعي وراء طلب الرزق.
- عدم رغبة الأفراد بالتطوع في مؤسسات بعيدة عن مكان السكن.
- تعارض وقت العمل التطوعي مع وقت الدراسة والعمل.
- السعي لتحقيق مكاسب شخصية من وراء الاشتراك بالعمل التطوعي.
- الاستهتار بالعمل التطوعي والتسبب نتيجة الاستغلال الخاطئ لمرونة العمل التطوعي (خليفة والخولي، ٢٠١٥).



وأكدت الباحثة أن المسؤولية تجاه العمل التطوعي بشكل عام مسؤولية مقدسة تحتم على الجميع دعمه بكل الطرق وشتى الوسائل ونشره كثقافة بين طالبات الجامعة، فهو ثورة في الفكر والعقل وطريق من سبل تطوير وتنمية المجتمعات، فيقدر تطور ونهوض العمل التطوعي في مجتمع ما بقدر ما يكون هذا المجتمع قوياً متماسكاً وقادراً على مواجهة التحديات.

بعض التحديات الفكرية المتعلقة بكل من (الإشراف غير الرسمي، الممارسة غير الرسمية،

التمويل غير الرسمي):

جاء في لسان العرب لابن منظور (٢٠٠٥، ص٦٩) تحديث فلاناً إذا باريته في فعل ونازعته، وهي المفرد لكلمة التحديات.

والتحديات الفكرية عي بعض التحديات والمشكلات التي تواجهها التربية في العصر الحالي على المستويات المحلية والإقليمية والعالمية وتزداد حدتها في المستقبل المنظور لتزايد التعقد والتعرف للتحويلات السريعة والمتلاحقة (الطنطاوي، ١٤٢٢).

أ/ الإشراف غير الرسمي:

كما تمتد عملية رعاية الطلاب وتوجيههم فكرياً وسلوكياً إلى سعي الجامعة إلى العمل على تعزيز الأصالة، وتنمية روح الابتكار بالتمسك بخير ما في الماضي في صلته

بالحاضر والمستقبل، على معالجة الإشكاليات والتوترات الثنائية في تكوين عقلية الشاب ومن هذه التوترات:

١. التوتر بين العالمي والمحلي: ليستطيع الإنسان أن يصبح مواطناً عالمياً دون أن ينفصل عن جذوره وعن استمرار مشاركته في حياة أمته وحياة مجتمعه المحل.
٢. التوتر بين الكلي والخصوصية بالمواعمة بين عالمية الثقافة وطابع التفرد لكل أمة ومواطن، وكيفية المحافظة على خصوصية وثناء الثقافة والتقاليد الخاصة والتطورات الجارية لانتشار ثقافة عالمية (السنبلي، ٢٠٠٤، ص ٢٤٦) و(أبو العينين وآخرون، ٢٠٠٣، ص ١٣٨).

أهم التحديات التي تواجه الفرق:

- عدم وجود مظلة رسمية تحل مشاكل الفرق التطوعية.
- صعوبة الحصول على تراخيص مزاولة العمل للفرق التطوعية.
- استغلال المتطوعين في الفرق التطوعية.
- الإجحاف لحقوق أعضاء الفرق التطوعية.
- عدم قيام بعض أعضاء الفريق بالمسؤوليات واختيار ما يناسبه من الأعمال بحرية.
- عدم جدية بعض المتطوعين (ابن شلهوب، الشهراني، ٢٠٢٠).



أهم العوامل السلبية لإشراف الفرق التطوعية:

- محدودية الميزانية.
- عدم وجود فرص متساوية لأعضاء الفريق.
- عدم الاستفادة من الخبرات الموجودة.
- عدم استقامة العمل لهذه الفرق.
- عدم العمل وفقاً لاحتياجات المجتمع.
- عدم مراعاة احتياجات والتزامات أعضاء الفريق (ابن شلهوب، الشهراني، ٢٠٢٠).

ب/ الممارسة غير الرسمية:

ولا شك أن الباحث في التحديات المعاصرة التي تواجه الأمة الإسلامية في الوقت الراهن يجد نفسه أمام مجموعة من التحديات متعددة المجالات، وفي كل مجال يستطيع أن يجد أوجهاً كثيرة من التحديات ومنها التحديات الفكرية التي انعكست آثارها على سلوك بعض الشباب من عنف، واستخدام للقوة، وإثارة للتحديات والعصبيات، وتكفير للعلماء، وتقليد للآخر من غير هدى ولا دليل، وغير ذلك (آل سليمان، ١٤٣٠، ص ٤).



المعوقات التي يواجهها العمل التطوعي:

بعضها يرتبط بالشباب أنفسهم، وهي كثيرة منها:

- قلة الانتشار وعي الشباب بأهمية العمل التطوعي.
- ضعف الوعي بمفهوم وفوائد المشاركة في العمل الاجتماعي التطوعي.
- عدم السماح للشباب بالمشاركة في اتخاذ القرارات داخل المنظمات التطوعية.
- فقدان العاملين في الأعمال التطوعية إلى الاحترام والتقدير على ما فعلوه من جهود في هذا الميدان (البكار، ٢٠١٧، ص٩٩).

ترجع هذه التحديات الي أسباب فكرية نفسية واجتماعية بشكل عام وهي تشمل عدم توافر درجة مناسبة من الوعي لأفراد المجتمع بمشكلاتهم القائمة واحتياجاتهم، وضرورة التحرك لمواجهتها من خلال تنظيم أنفسهم لتحقيق الهدف المطلوب (المناور ويونس، ٢٠١٩، ص٦-٢٤).

وتضيف الباحثة أن قلة البرامج المتخصصة وعدم الوعي والممارسات السلبية في العمل التطوعي تتزايد من خلالها العشوائية ويتم استغلال مرونة العمل التطوعي وتحقيق أهداف شخصية لا تخدم الفرد والمجتمع وغالباً ما تواجه المؤسسة صعوبة في إيجاد متطوعين بمهارات وخبرات مناسبة.



ج: التمويل غير الرسمي:

ويتجلى في ذلك ضعف التنسيق مع المؤسسات الداعمة ماديا ومعنويا في المجتمع وحتى ضعف التنسيق مع المؤسسات التطوعية الأخرى، وسمة ذلك تكرار البرامج والأنشطة، ويرجع ذلك إلى غياب سياسة اتصالية واضحة، كما أن تمركز السلطة بيد شخص واحد يؤدي إلى إضعاف الاتصال الأفقي بين المؤسسات التطوعية، لأنها تصيح تعتمد على الاتصال الراسي مع الإدارة الحكومية، وقد يجر ذلك إلى محاباتها، كما يؤدي إلى ضعف القدرة على التعبئة في المجتمع وغيرها. (المناور ويونس، ٢٠١٩، ص ٦-٢٤).

وانعكست كذلك الظروف الاقتصادية الصعبة على الموارد المالية للمنظمات التطوعية الأمر الذي قلل من الأنشطة التطوعية التي تنفذها المؤسسات الحكومية والأهلية (البيكار، ٢٠١٧، ص ١٠٠).

وهناك تحديات ترجع إلى أسباب اقتصادية متمثلة في انخفاض مستوى المعيشة وزيادة الأعباء المعيشية، والتي تجعل من أفراد المجتمع يكافحون من أجل توفير احتياجاتهم الأساسية التي تكفل لهم البقاء، مما يؤدي إلى عدم وجود وقت للتطوع، وذلك بفعل الانشغال بأعمال تدر مزيداً من الدخل (المناور ويونس، ٢٠١٩، ص ٦-٢٤).

دور التعليم الجامعي في تعزيز ثقافة العمل التطوعي في ضوء بعض التحديات الفكرية:

دور الجامعة التربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي هو: " الدور الذي يتكون من مجموعة من المهام والواجبات التي تضطلع بها الجامعة من خلال وظائفها الأساسية: التعليم والتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، ويتعلق ببناء ثقافة التطوع لدى الطلاب. (فخرو، ٢٠١٠: ص ٢٣٨).

أ/ الإشراف الرسمي:

عناصر تنظيم الإشراف:

١. تحديد الأهداف بشكل واضح.
٢. تحديد السلطات والمسؤوليات من خلال الأدلة التنظيمية او اللوائح وقواعد العمل.
٣. تحديد دقيق لتوصيف الوظائف، مكوناتها، أعباؤها، ومؤهلات القائمين بها.
٤. تفويض السلطة أو الصلاحيات، حينما يتأكد للإدارة قدرة المفوض إليهم في ممارسة هذه السلطات وتحمل اعبائها.
٥. تصميم الهيكل التنظيمي بشكل يحقق التفاعل الاجتماعي بين الأفراد ولا يضعهم في صناديق مغلقة.
٦. تصميم الوظائف بشكل يوفق بين متطلبات العمل الداخلي والظروف الداخلية والخارجية (ال بريك، ٢٠١٨، ص ١٦٧)



الجهات الرسمية المشرفة على العمل التطوعي:

هناك جهات متعددة التطوع بالمملكة العربية السعودية نذكر منها:

١. هيئة الإغاثة الإسلامية العالمية: هيئة الإغاثة الإسلامية العالمية منظمة خيرية إسلامية،

منبثقة من رابطة العالم الإسلامية عالمية الأداء، تتعاون مع المحسنين لتقديم تبرعاتهم

لإخوانهم المحتاجين والمنكوبين في العالم، لتثبيتهم على الإسلام وإعانتهم ورفع معاناتهم

وتتمية مجتمعاتهم (www.iirosa.org).

٢. عالم التطوع العربي: هي مبادرة تهدف لنشر ثقافة العمل التطوعي في العالم العربي

وتأصله في المجتمعات العربية، وتعزيز دور العمل التطوعي في التنمية الشاملة

للمجتمعات العربية، والاستفادة من الطاقات والموارد البشرية المتاحة في خدمة المجتمع

(www.arabvolunteering.org/corner/forum.php).

٣. الجمعية السعودية للعمل التطوعية: جمعية سعودية متخصصة غير ربحية تسعى لنشر ثقافة

العمل التطوعي وتعزيز مفهوم المواطنة الصالحة في المملكة العربية السعودية بين أفراد

المجتمع (<http://www.sv.org.sa/saudivolunteer/Default.asp>).



٤. أكاديمية دله للعمل التطوعي: هي أحد برامج إدارة المسؤولية الاجتماعية بدله البركة تعمل على إعداد وتأهيل الشباب للعمل التطوعي وغرس مفهوم المسؤولية الاجتماعية والمواطنة للفرد والمجتمع .

إحصائية العمل التطوعي بجامعة بيشة للعام الجامعي ١٤٤١-١٤٤٢هـ:



<https://images.app.goo.gl/SBkzGUuBf9ymHyfb8>

شكل رقم (٢) إحصائية العمل التطوعي بجامعة بيشة للعام الجامعي ١٤٤١-١٤٤٢هـ

العوامل المؤثرة على إشراف الفرق التطوعية:

جاءت أهم العوامل الإيجابية:

- وجود هيكل إداري.
- وضع خطط استراتيجية مستقبلية.
- وضوح الهدف والرؤية أثناء بناء الفريق التطوعي.
- توزيع المهام وفقا للهيكل الإداري.

-
- اختبار الكفاءات المناسبة لأداء المهام.
 - وضع خطط لإدارة المخاطر أثناء عمله.
 - التدريب والتأهيل للمشاركين في فريق العمل.
 - الاطلاع على مصادر تعليمية متنوعة تخدم مجال عمل الفريق (ابن شلهوب، الشهراني، ٢٠٢٠).

وتؤكد الباحثة على أهمية إدارة العمل التطوعي في الجامعة التي تعمل على إعداد وتأهيل طالبات الجامعة للعمل التطوعي وغرس مفهوم المبادرة والشعور بالمسؤولية للفرد والمجتمع وتزويدهم بالمهارات التي تمكنهم من القيام بالأعمال التطوعية على أسس صحيحة علمية.

ب/ الممارسة الرسمية:

وإن الجامعات مطالبة بتضمين خدماتها وبرامجها الموجهة للطالبات في العمل التطوعي وبرامج اجتماعية كعنصر أساس في العملية التربوية بحيث تقي بالاحتياجات المجتمعية وتستجيب للمستجدات الاجتماعية والثقافية في مجتمعنا وتُثمي المهارات الحياتية لدى الطالبات وتُسهم في بناء شخصية الطالبة وتُعِينها على التكيف الفاعل مع الظروف والمستجدات، وتُعزز



الولاء والانتماء الوطني حتى لا تبقى العملية التعليمية في الجامعات حبيسة أطر نظرية تحدّ من تفاعلها مع المجتمع ومستجداته والعالم وتغيراته (الصائغ، ٢٠١٤).

تدريب وتأهيل المتطوعين:

– التدريب على التخزين والتوزيع.

مهما بلغت صفات المتطوع في العمل الخيري والمهارات التي يتصف بها من استعداد تقسي لخدمة المجتمع ألا أن المتطوع يحتاج للتدريب وزيادة المعارف ومهارات مثل:

– التدريب على البحث الخيري على أسسه العلمية.

– التدريب على فن التسويق والترويج للتبرعات.

– كيفية إعداد نشرات وملصقات دعائية.

– تدريب المتطوعين على مهارات إدارية وتنظيمية.

– إسباب التطوع مهارات سكرتارية وكتابية مثل الخطابات والتقارير (ال بريك، ٢٠١٨، ص١٧٩-١٨٠).

وتؤكد الباحثة على تحديد طموحات العمل الخيري من حيث واقع الخدمات التي تقدم ومدى تلبيةها لحاجة مجتمعاتنا، ودراسة الاحتياجات والأولويات بدقة وعمق، وتقديم استراتيجيات واضحة. والعمل على تحقيق أهدافها، والتعامل على مستوى الأحداث في ظل المستجدات على أشكالها.



الأهداف المرجوة من الممارسة للأعمال التطوعية:

١. إنجاز الأهداف المرسومة.
 ٢. تحقيق الاستخدام الأمثل للمصادر والمدخلات المتاحة والمحدودة.
 ٣. إيجاد التعاون والانسجام والتكامل والترابط بين مختلف مكونات المنظمة من أفراد وجماعات ووحدات وموارد وتقنية ومادية وغيرها.
 ٤. الاستفادة من الخبرات العلمية والعملية والفنية من خلال تحديد الوظائف المتخصصة في التنظيم مع بيان متطلباتها وشروطها وواجباتها ومزاياها المادية والمعنوية.
 ٥. تحديد المسؤولية وتطبيق مبدأ المسألة القانونية عن الأعمال والتصرفات وبالتالي تحديد إجراءات الحفز من ثواب أو عقاب. (ال بريك، ٢٠١٨، ص ١٧٤).
- وترى الباحثة أن تكافؤ الفرص التعليمية لجميع الطالبات بإتاحة التعليم الجامعي وإقامة الدورات والبرامج المتخصصة في نشر ثقافة العمل التطوعي للجميع بغض النظر عن السن والوضع الاجتماعي والاقتصادي، يحتم صقل مواهبهم، وتكوينهم علمياً وتزويدهم بالثقافة اللازمة لعصرهم محلياً وعالمية، وإدراك قضايا مجتمعهم.

ج- التمويل الرسمي:

المصادر الأساسية في تمويل التعليم العالي في المملكة العربية السعودية:

المصدر الأول: التمويل الحكومي: حيث يعتمد على ما تخصصه الحكومة (الدولة) من موازنة للتعليم، وإن كان اعتماد المملكة على التمويل الحكومي التعليم العالي، إلا أنه من الصعب الاعتماد على مصدر واحد لتمويل التعليم؛ نظراً للحاجة المستمرة لزيادة الإنفاق على التعليم نتيجة التوسع في التعليم وتطويره وتحديثه، مما يدفع للبحث والاستعانة بمصادر أخرى للتمويل (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ٢٠١٠).

المصادر الثانوية في تمويل التعليم العالي في المملكة العربية السعودية:

بالإضافة للكائنات الأساسية لعملية التمويل فهناك بدائل ثانوية تسهم - وإن كان بشكل أضعف في عملية التمويل، ومن أهمها:

المصادر الخاصة: ويقصد بها الأمور التي يتحملها الطالب من أثاث ووسائل تعليمية وكتب، بالإضافة للرسوم الدراسية في الجامعات غير المجانية، بالإضافة للتبرعات والهبات، والوصايا والأوقاف بشرط عدم تعارضها مع أهداف التعليم العالي في المملكة.

المصادر المحلية: وتتمثل فيما يقدمه أفراد المجتمع والمؤسسات الربحية وغيرها المؤسسات التعليمية العالي من تبرعات وهبات ومنح ونفقات على التعليم العالي الجامعي (السنبل، ٢٠٠٥).

أثر مصادر التمويل في دعم العمل الخيري التطوعي:



لعل المفيد هنا في معرض الحديث عن العمل الخيري تشير إلى شيء من أثار العمل الخيري في استمرارية العمل الخيري والطوعي، وأثاره على الفرد والمجتمع.

ثانياً: الدراسات والبحوث السابقة

يمكن تقسيم الدراسات السابقة وفقاً لأصلتها بالدراسة الحالية، وذلك على النحو التالي:

المحور الأول: دراسات وبحوث تناولت ثقافة العمل التطوعي، ومن هذه الدراسات:

دراسة فخرو (٢٠١٠):

أجرى (فخرو، ٢٠١٠) دراسة عن ضعف ثقافة العمل التطوعي، وهي المشكلة التي تتواجد في غالبية مجتمعاتنا العربية، وتعني الدراسة بتعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة بالتحديد باعتبارهم نماذج واعدته في قيادة العمل التطوعي في مجتمعاتهم وتعني الدراسة بكيفية قيام الجامعة، وتحديدًا جامعة الكويت، بدورها في دعم ثقافة التطوع لدى طلابها، وتحقيقاً لذلك اتجهت لمعرفة وجهة نظر القيادات وأعضاء هيئة التدريس من ذوي العلاقة بموضوع التطوع في جامعة الكويت، واتبعت في ذلك أسلوب (المقابلة) مع عينة عمدية من أولئك القادة وكان السؤال الرئيس يدور حول واقع ثقافة العمل التطوعي وكيفية تعزيز هذا الواقع ومن النتائج المتجمعة، ومن فحص الواقع الجامعي الراهن، ومن أهم نتائجها: ضعف ثقافة التطوع لدى طلاب جامعة

الكويت، وقلة التفات الجامعة إلى تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها، والتوصل للتصور
مقترح لتفعيل دور الجامعة في تعزيز ثقافة العمل التطوعي.

دراسة هوستينكس وآخرون (٢٠١٠):

دراسة (هوستينكس وآخرون، ٢٠١٠) للكشف عن الفروق بين طلاب الجامعات فيما
يتعلق بدوافع التطوع في عدد من الدول؛ حيث استخدم الباحثون المنهج الوصفي، من خلال
تصميم استبانة بعدة لغات وتكييفها لتتماشى مع السياق الثقافي لكل دولة، وتتضمن هذه
الاستبانة ثلاثة عوامل لدوافع التطوع، وهي: دوافع بناء السيرة الذاتية والمستقبل الوظيفي، ودوافع
قيمة الإيثار، والدوافع الاجتماعية، وقد بلغت عينة الدراسة (٥٧٩٤) طالبة جامعية في عدة
تخصصات مختلفة في كل من: بلجيكا، وكندا، والصين، وفنلندا، واليابان، والولايات المتحدة.
وأشارت نتائج الدراسة إلى أن ٧٠.٥% من أفراد العينة كانت لهم مشاركة تطوعية خلال الأشهر
الاثني عشر الماضية.

دراسة جيج وثابا (٢٠١١):

كشفت دراسة (جيج وثابا، ٢٠١١) عن مجالات التطوع ودوافعه ومعوقاته لدى طلاب
الجامعة، حيث استخدم الباحثان المنهج الوصفي من خلال تصميم استبانة، وقد تم توزيع
الاستبانة الالكترونية على عينة بلغت ٣٠٥ طالباً من طلاب إحدى الجامعات الرئيسة الواقعة

في جنوب شرق الولايات المتحدة، وبلغت الاستبانات المرتجعة ٢٧٠ استبانة، بنسبة استجابة ٨٨,٥%. وأوضحت نتائج الدراسة أن ٨٠% من أفراد العينة قاموا بالتطوع خلال الأشهر ١٢ السابقة للدراسة، واحتلت الخدمات الإنسانية الترتيب الأول فيما يتعلق بمجالات التطوع، تلتها الخدمات التربوية. أما دوافع التطوع لدى عينة الدراسة فجاءت الدوافع المتعلقة بالفهم والقيم هي الأكثر أهمية، بينما كانت الدوافع الاجتماعية والمستقبل الوظيفي الأقل أهمية وبالنسبة لمعوقات العمل التطوعي فجاءت في المرتبة الأولى كثرة الالتزامات، تليها عدم وجود الوقت الكافي للتطوع.

دراسة عطية (٢٠١٢):

هدفت دراسة (عطية، ٢٠١٢) إلى تحديد طبيعة مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي، وتحديد المعوقات التي تؤثر على هذه المشاركة في ظل التغيرات المجتمعية، ومحاولة وضع تصور مقترح في ضوء واقع المشاركة للعمل التطوعي لتفعيل منظومة العمل التطوعي ودور الطلاب الجامعيين في الإسهام لنجاحه. وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي (المسح الاجتماعي)، وتطبيق استبانة لقياس واقع العمل التطوعي في ظل التغيرات المجتمعية

لدى عينة عمدية بلغت ٢١٧ فرداً من طلاب كلية الخدمة الاجتماعية بجامعة حلوان. ومن أبرز النتائج التي قدمتها الدراسة أن طبيعة المشاركة الطلابية للعمل التطوعي في ظل التغيرات المجتمعية جاءت منخفضة، وأن غالبية أفراد العينة يرون أن أهم معوقات مشاركتهم في العمل التطوعي تتمثل في انشغالهم بالدراسة، واهتمامهم بأمورهم الشخصية، وغياب الدور المجتمعي بأهمية دور المتطوعين، وعدم وجود الوقت الكافي للتطوع. ثم قدمت الدراسة تصوراً مقترحاً لطريقة تنظيم المجتمع لتنفيذ المشاركة الطلابية في العمل التطوعي.

دراسة الوشاحي (٢٠١٣):

هدفت دراسة (الوشاحي، ٢٠١٣) إلى تحديد مستوى وعي وممارسات المرأة للعمل التطوعي وعلاقته بقدرتها على إدارة شؤون الأسرة وقامت بإلقاء الضوء على أهم مجالات العمل التطوعي الخاص بالمرأة التي تزيد من قدرتها على إدارة شؤون أسرتها وقامت باستخدام المنهج الوصفي وتطبيق استبيان عينة قوامها (٣٢٠) امرأة ممن يمارسون العمل التطوعي في محافظة المنوفية للتعرف على مدى وعيهم بأهمية العمل التطوعي ودوافعهم نحو ممارسته، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود ضعف في مستوى الوعي وأوصت بضرورة تطوير المناهج من أجل الارتقاء بمستوى الوعي لدى الطالبات باعتبارهن ربات أسر المستقبل.



دراسة أحمد (٢٠١٤):

هدفت دراسة (أحمد، ٢٠١٤) إلى تحديد مفهوم ثقافة التطوع لدى الشباب الجامعي وتحديد أهم الأدوار الأمنية للعمل التطوعي، وتحديد أهم المعوقات التي تعوق مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي، ومن ثم التوصل لتصور مقترح لدعم ثقافة العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي (المسح الاجتماعي) حيث طبقت الاستبانة على عينة عمدية تبلغ ٣٥٠ طالبا وطالبة من الفرقة الرابعة في أربع كليات بجامعة أسيوط. وبينت أهم نتائج الدراسة أن من الفوائد التي يتوقعها الشباب من مشاركتهم في العمل التطوعي هي تعزيز الانتماء الوطني والإحساس بمعاناة الآخرين وشغل أوقات الفراغ، أما الأمور التي يمكن أن تعوقهم عن المشاركة في العمل التطوعي فأهمها وصف الأفراد المتطوع بأنه إرهابي نتيجة لعدم الأمان، والمحاباة في اختيار العاملين من غير ذوي الكفاءة.

دراسة نيل كريس (٢٠١٤):

ومن الدراسات الأجنبية التي اهتمت بالتعرف على مواقع العمل التطوعي دراسة (Neal Krause، ٢٠١٤) حيث هدفت بالتعرف على الدوافع الدينية للعمل التطوعي لدى كبار السن واستخدم المنهج الوصفي وطبق أداة الاستبانة وأشارت الدراسة إلى أن الدافع الديني والروحي يدعم قرار التطوع لدى كبار السن ويجعل لديهم دافعية قوية نحو الأعمال التطوعية.

دراسة المنيزل والعتوم (٢٠١٥):

أما دراسة (المنيزل والعتوم، ٢٠١٥) أجريت بدعم من قبل مؤسسة الإمارات بهدف التعرف على اتجاهات الشباب الإماراتي من طلبة الجامعات في دولة الإمارات العربية المتحدة نحو العمل التطوعي واختلاف ذلك باختلاف الجنس ونوع الكلية والمستوى الدراسي ونوع الجامعة والمعدل التراكمي. وقد تألفت عينة الدراسة من ٩٨٢ طالبا وطالبة تم اختيارهم من الجامعات الحكومية والخاصة وبعض الكليات الجامعية في الدولة. ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم بناء استبانة لقياس اتجاهات الشباب نحو العمل التطوعي وقد تم التوصل إلى دلالات صدق وثبات مقبولة لأداة الدراسة. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك اتجاه إيجابي نحو العمل التطوعي عند الشباب الإماراتي إلا أنه ليس مرتفعة بشكل كاف.

التعليق على دراسات المحور الأول:



من خلال عرض البحوث والدراسات المتعلقة بالمحور الأول، يمكن استخلاص ما يأتي:

- اتفقت الدراسات السابقة في دراسة العمل التطوعي كدراسة فخرو (٢٠١٠)، ودراسة جيج وثابا (٢٠١١)، ودراسة أحمد (٢٠١٤)، التي ركزت على المعوقات التي تضعف العمل التطوعي وقلة تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى الطلبة، ودراسة المنيزل والعنوم (٢٠١٥) التي ناقشت الاتجاهات الإيجابية نحو العمل التطوعي، ودراسة هوستينكس وآخرون (٢٠١٠) التي ركزت على دوافع العمل التطوعي وأهميته في بناء السيرة الذاتية والعمل التطوعي، ودراسة جيج وثابا (٢٠١١) التي ركزت على تنوع الأنشطة والوسائل التعليمية للعمل التطوعي واتفقت مع دراسة عطية (٢٠١٢) على عدم وجود الوقت الكافي لساعات التطوع.
- اتفقت الدراسات السابقة في عينتها حيث طبقت الدراسة على عينة من طالبات الجامعة بكلياتهن المختلفة باستثناء دراسة نيل كريس (٢٠١٤)، التي طبقت الدراسة على عينة من كبار السن وأشارت الدراسة إلى أن الدافع الديني والروحي يدعم قرار التطوع لدى كبار السن ويجعل لديهم دافعية قوية نحو الأعمال التطوعية.
- اختلفت دراسة فخرو (٢٠١٠)، ودراسة عطية (٢٠١٢)، في احتوائها على تصور مقترح والتي اتفق معها البحث الحالي.

- وقد اتفقت الدراسة الحالية مع هذه الدراسات كدراسة هوستينكس وآخرون (٢٠١٠)، ودراسة جيج وثابا (٢٠١١)، ودراسة عبد الله (٢٠١٣)، ودراسة أحمد (٢٠١٤)، في تناولها لموضوع العمل التطوعي، بالاعتماد على المنهج الوصفي، واستخدام الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة، كما تم تطبيقها على طلبة الجامعة، ماعدا دراسة عبد الله (٢٠١٣)، تم تطبيقها على (٣٢٠) امرأة ممن يمارسون العمل التطوعي في محافظة المنوفية، ودراسة فخرو (٢٠١٠) التي استخدمت أسلوب المقابلة مع القادة وأعضاء هيئة التدريس.

المحور الثاني: دراسات وبحوث تناولت بعض التحديات الفكرية المتعلقة بكل من

(الإشراف غير الرسمي، الممارسة غير الرسمية، التمويل غير الرسمي)

دراسة القرني (٢٠١١):

دراسة (القرني، ٢٠١١) التي هدفت إلى إبراز دور الأسرة في تعزيز ثقافة أولادهم الفكرية حتى يتسنى لهم الوصول إلى بر الأمان في خضم الفكرية المعاصرة. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لوصف الأساليب التربوية التي تتخذها الأسرة لأجل تعزيز ثقافة أولادها لمواجهة التحديات الفكرية، كما استخدم الباحث منهج المدخل التاريخي وذلك عند الحديث عن الخلفية التاريخية للإنترنت، مستخدماً أداة الاستبانة، وقد أسفرت الدراسة عن عدد من النتائج من أهمها:

- ١- الحاجة الماسة لغرس التقوى في نفوس أبنائنا، وتحقيق الشعور النفسي لديهم بالمسئولية أمام الله على ما يقومون به من تصرفات.
- ٢- أهمية تنوع الأساليب التربوية في العملية التربوية فهي

تمكن المربي من اختيار ما يناسب واقع الحال للمتربي. ٣- الحوار يؤمن التفاعل الإيجابي مع الأبناء، ويؤمن بناء شخصيتهم البناء الصحيح، فيكون الحوار لديهم القدرة والجرأة على طرح ما يوجههم من مشكلات.

دراسة أبو خضير (٢٠١٣):

قدمت دراسة (أبو خضير، ٢٠١٣) التي هدفت إلى الكشف عن أهم التحديات التي تواجه القيادات الأكاديمية النسائية في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، مستخدماً المنهج الوصفي من خلال استبانة طبقت على عينة بلغت (٢١٣) فردة، حيث توصلت الدراسة إلى أن التحديات التنظيمية تحتل المرتبة الأولى في الأهمية بالنسبة لمجموعة التحديات التي تواجه القيادات الأكاديمية النسائية، يليها التحديات المادية والتقنية، أما المرتبة الثالثة فكانت التحديات نقص التمكين، كما احتلت التحديات الثقافية المرتبة الرابعة، أما الخامسة والأخيرة فكانت للتحديات الذاتية.

دراسة آل عامر (٢٠١٣):

هدفت دراسة (آل عامر، ٢٠١٣) إلى تقديم إطار عام المفهوم إدارة الجودة الشاملة وفحص متطلبات ومعايير تطبيقه في الجامعات السعودية الناشئة، كذلك البحث عن المعوقات

التي تحد من فاعليته، باستخدام المنهج الوصفي وتطبيق أداة الاستبانة حيث توصلت الدراسة إلى أن الجودة الشاملة تمثل ضرورة فرضتها التغيرات، كما بينت الدراسة مجموعة من المحاور التي تشكل معايير يمكن استخدامها كمؤشر على مستوى الأداء في الجامعات الناشئة أهمها معايير مرتبطة بالطالب، ومعايير مرتبطة بأعضاء هيئة التدريس، ومعايير مرتبطة بالمناهج، ومعايير مرتبطة بالإدارة الجامعية، ومعايير مرتبطة بالإمكانات المادية، ومعايير مرتبطة بمؤسسات التعليم العالي والمجتمع.

دراسة الأحمري (٢٠١٥):

وهدفت دراسة (الأحمري، ٢٠١٥) إلى التعرف على دور برامج النشاط المدرسي لمواجهة التحديات الفكرية في المرحلة الثانوية بمنطقة مكة المكرمة مع تصور مقترح، ووضع تصور مقترح لتفعيل وتطوير برامج النشاط المدرسي لمواجهة التحديات الفكرية واستخدام الباحث المنهج الوصفي في الدراسة، وتم إعداد الأداة - الاستبانة - وتوصلت إلى أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة عالية جداً على أهمية برامج النشاط المدرسي لمواجهة التحديات الفكرية، وبدرجة عالية على واقع ممارسة مجالي (التوعية الإسلامية، والنشاط الاجتماعي)، وبدرجة متوسطة على واقع ممارسة مجالي (النشاط الثقافي، والنشاط العلمي) لمواجهة التحديات الفكرية.

دراسة الشمري (٢٠١٧):



هدفت دراسة (الشمري، ٢٠١٧) إلى الكشف عن التحديات التي تواجه الإدارة الجامعية في الجامعات السعودية الناشئة، والكشف عن الفروق في إجابات عينة الدراسة تبعا للمتغير الوظيفية والجامعة، ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة باستخدام المنهج الوصفي على عينة عشوائية قصدية بلغت (٧١) فردا، وزعت عليها استبانة مكونة من (٣٥) فقرة في ستة مجالات رئيسة هي: تحديات أكاديمية، وتحديات إدارية وبشرية، وتحديات مالية، وتحديات اجتماعية وثقافية، وتحديات الجودة، وتحديات البنية التحتية والتجهيزات. وقد أظهرت الدراسة أن جميع التحديات الواردة في أداتها تقع في مستوى تحديات كبيرة، وقدمت بعض الحلول لمواجهتها، كما خلصت التقديم عدد من التوصيات التي تهدف إلى مساعدة الإدارة الجامعية على تجاوز هذه التحديات ومواجهتها.

دراسة الفراج (٢٠٢٠):

هدفت دراسة (الفراج، ٢٠٢٠) إلى التعرف على التحديات التي تواجه تمويل التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، والحلول المقترحة للتمويل. تم استخدام المنهج الوصفي المسحي. تكونت أداة الدراسة من استبانة وزعت على العمداء والوكلاء لجميع الكليات بجامعة شقراء، واشتملت على محورين هي: التحديات التي تواجه تمويل التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، والحلول المقترحة للتمويل. بينت نتائج الدراسة أن أهم التحديات التي تواجه تمويل

التعليم العالي في المملكة العربية السعودية هي اعتماد الجامعات على الدعم الحكومي فقط، وضعف ارتباط البرامج البحثية بالمؤسسات الإنتاجية بالمجتمع، وضعف اعتمادات النفقات الاستثمارية مقارنة باعتماد النفقات الجارية. كما أن أهم الحلول للتمويل هي: تطوير النظام المالي والإداري في مؤسسات التعليم العالي، واستثمار الصناديق المالية بالجامعات، وتنشيط الاهتمام بالأوقاف الجامعية، وإنشاء علاقات تعاونية بين الجامعات ومؤسسات المجتمع الإنتاجية. وقد أوصت الدراسة بمنح الجامعات الاستقلال الإداري، وتبني صيغة الجامعة المنتجة، وإعادة النظر في سياسة التمويل الحكومي للجامعات.

التعليق على دراسات المحور الثاني:

من خلال عرض البحوث والدراسات المتعلقة بالمحور الثاني، يمكن استخلاص ما يأتي:

- اتفقت الدراسات السابقة على هدف مشترك وهو الكشف عن التحديات الفكرية في الجامعات كدراسة أبو خضير (٢٠١٣)، ودراسة آل عامر (٢٠١٣)، ودراسة الشمري (٢٠١٧)، ودراسة الفراج (٢٠٢٠).
- واتفقت دراسة القرني (٢٠١١)، التي هدفت إلى إبراز دور الأسرة في تعزيز ثقافة أولادهم الفكرية والإشراف والتحديات التنظيمية مع دراسة أبو خضير (٢٠١٣) التي توصلت إلى أن التحديات التنظيمية تحتل المرتبة الأولى وتواجه القيادات الأكاديمية ودورها في الإشراف.
- واتفقت دراسة آل عامر (٢٠١٣)، ودراسة الأحمري (٢٠١٥)، على ضرورة معايير الجودة الشاملة والأداء والممارسة والإمكانات وبرامج النشاط لمواجهة التحديات الفكرية.

- وانفقت دراسة الشمري (٢٠١٧)، ودراسة الفراج (٢٠٢٠) في الكشف عن التحديات التي تواجه الإدارة الجامعية ومنها التحديات المالية التي تواجه تمويل التعليم العالي في المملكة العربية السعودية هي اعتماد الجامعات على الدعم الحكومي فقط، وضعف اعتمادات النفقات الاستثمارية مقارنة باعتماد النفقات الجارية، وإعادة النظر في سياسة التمويل الحكومي للجامعات.
- انفقت الدراسات السابقة في عينتها حيث طبقت الدراسة على عينة من المرحلة الجامعية باستثناء دراسة الأحمري (٢٠١٥)، التي طبقت على المرحلة الثانوية.
- وظفت الدراسات السابقة المنهج الوصفي، توافقاً مع الدراسة الحالية، باستثناء دراسة القرني (٢٠١١)، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي ومنهج المدخل التاريخي في آن واحد.
- وانفقت الدراسات السابقة كدراسة القرني (٢٠١١)، ودراسة أبو خضير (٢٠١٣)، ودراسة آل عامر (٢٠١٣)، ودراسة الشمري (٢٠١٧)، ودراسة الأحمري (٢٠١٥)، ودراسة الفراج (٢٠٢٠) في استخدام الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة.
- اختلفت دراسة الأحمري (٢٠١٥)، ودراسة الفراج (٢٠٢٠)، في احتوائها على تصور مقترح والتي اتفق معها البحث الحالي.

المحور الثالث: دراسات وبحوث تناولت دور التعليم الجامعي في تعزيز ثقافة العمل التطوعي في ضوء التحديات الفكرية، ومن هذه الدراسات:

دراسة الحازمي وآخرون (٢٠١٥):

كشفت دراسة (الحازمي وآخرون، ٢٠١٥) عن دور الجامعة التربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي، حيث تم استخدام المنهج الوصفي تم تطبيق الاستبانة على عينة من أعضاء هيئة التدريس والطلبة بجامعة نجران والأميرة نوره. وبينت النتائج موافقة أفراد الدراسة على مفهوم العمل التطوعي والعوامل الدافعة نحوه بدرجة عالية، وأن دور الجامعة في نشر ثقافة العمل التطوعي ضعيف في مجمله.

دراسة الدويش (٢٠١٥):

وأجرى (الدويش، ٢٠١٥) دراسة هدفت إلى التعرف على دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تفعيل العمل التطوعي، والمعوقات التي تحد من تفعيله، وإبراز المقترحات التي تسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية في تفعيل العمل التطوعي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة للدراسة، وشمل مجتمع الدراسة جميع عمداء ووكلاء الكليات والعمادات المساندة بالجامعة، وعددهم ١١٤ عميداً ووكيلاً. وتوصلت الدراسة إلى الآتي:

١. أن معظم أفراد الدراسة من القيادات الأكاديمية غير موافقين على واقع أداء أدوارهم في تفعيل العمل التطوعي، وأبرز هذه العبارات: تفعل الكلية أو العمادة بعض الأعمال في العمل التطوعي أكلف أعضاء هيئة التدريس بحث الطلاب على ممارسة العمل التطوعي أقدم من خلال الكلية أو العمادة دليلاً إرشادياً للأعمال التطوعية



٢. أن معظم أفراد الدراسة من القيادات الأكاديمية يوافقون على المعوقات التي تحد من تف عيل دورهم للعمل التطوعي، ومن أبرز المعوقات: قلة البرامج التوجيهية نحو الأعمال التطوعية ضعف الوسائل الإعلامية وعدم تسليطها الضوء على العمل التطوعي عدم وجود آليات وأنظمة للعمل التطوعي.

٣. أن معظم أفراد الدراسة من القيادات الأكاديمية يوافقون بشدة على المقترحات التي تسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية للعمل التطوعي. (٤)

٤. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) ترجع لاختلاف متغير الرتبة الوظيفية، لصالح مجموعة أفراد الدراسة من الوكلاء. (٥) توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) ترجع لاختلاف متغير الخبرة الوظيفية، وكانت هذه الفروق بين مجموعة أفراد الدراسة ممن خبرتهم الوظيفية (أقل من ٥ سنوات).

دراسة جاريوس وجروف (٢٠١٥):

وقام (جاريوس وجروف، ٢٠١٥) بإجراء دراسة بعنوان: " إثناء خبرة الجامعة من خلال العمل التطوعي: مشروع تجريبي"، وهي دراسة تقويمية لمشروع الشراكة التي تم تأسيسها بين جامعة لوفبروف Loughborough البريطانية ومنظمة " دعم ضحايا الجريمة، حيث يستخدم المشروع مدخلا غير تقليدي يتمثل في تقديم خدمات فردية ومباشرة لضحايا الجريمة من قبل أفرانهم طلاب الجامعة. وقد بينت الدراسة أن المشروع واجه عدد من التحديات المتعلقة بالقيادة

وتدريب المتطوعين، والحاجة إلى المزيد من الوقت في ظل تعارض الجدول الدراسي للطلاب مع مهامهم التطوعية.

دراسة الشهراني (٢٠١٧):

وهدفت دراسة(الشهراني، ٢٠١٧) إلى التعرف على دور الجامعة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب وطالبات الدبلوم العام في التربية في جامعة بيثية، والتعرف على دور الجامعة في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب وطالبات الدبلوم العام في التربية في جامعة بيثية، والكشف عن علاقة المسؤولية الاجتماعية بتعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب وطالبات الدبلوم العام في جامعة بيثية، والكشف عن فريق دالة لدور الجامعة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية وثقافة العمل التطوعي باختلاف متغيرات الدراسة التخصص، الجنس،المشاركة في الجمعيات التطوعية)،والتوصل إلى تقديم تصور مقترح لتنفيذ دور الجامعة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية وثقافة العمل التطوعي وتوصيات ومقترحات لرفع مستوى المسؤولية الاجتماعية وتعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب وطالبات المرحلة الجامعية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت الدراسة على طلاب وطالبات الدبلوم العام في التربية البالغ عددهم(٦٤٦) خلال العام الجامعي ١٤٣٨/١٤٣٧هـ، وتوصلت الدراسة لنتائج من أهمها: حصل محور دور الجامعة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب وطالبات الدبلوم العام في التربية في جامعة بيثية على درجة مرتفعة، وبلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور(٣٠٨٧٩٩) وبدرجة كبيرة، وحصل محور دور الجامعة في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب وطالبات الدبلوم العام في التربية على درجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي



العام لهذا المحور (٣٠٨٨٢) وبدرجة كبيرة، ووجود علاقة ارتباطية بين المسؤولية الاجتماعية وتعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب وطالبات الدبلوم العام في التربية.

دراسة الدهمش (٢٠١٩):

هدفت دراسة (الدهمش، ٢٠١٩) إلى التعرف على وقع تمويل الجامعات السعودية، ومن ثم وضع الصور المقترح لتمويل الجامعات السعودية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج العلمي الأكثر مناسبة لطبيعة الدراسة الحالية، وتوصلت إلى نتائج منها أن الجامعات السعودية تعتمد اعتماداً كلياً في تمويلها على ميزانية الدولة، اللوائح والأنظمة تسمح للجامعات في تنويع مصادر تمويلها كاستثمار أملاك الجامعة والمشاريع البحثية والأوقاف، وأوصت الدراسة بضرورة تنويع مصادر تمويل الجامعات، وتشجيع القطاع الخاص وتحفيزه للمشاركة في تمويل الجامعات والاهتمام بمراكز الأبحاث وتطويرها والتركيز على الأبحاث التطبيقية لاستثمارها في تمويل الجامعات السعودية وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠.

التعليق على دراسات المحور الثالث:



- من خلال عرض البحوث والدراسات المتعلقة بالمحور الثالث، يمكن استخلاص ما يأتي:
- اتفقت الدراسات السابقة على هدف مشترك وهو التعرف على دور الجامعة في تعزيز ثقافة العمل التطوعي في ضوء بعض التحديات الفكرية كدراسة الحازمي وآخرون (٢٠١٥)، ودراسة الدويش (٢٠١٥)، ودراسة جاريوس وجروف (٢٠١٥)، ودراسة الشهراني (٢٠١٧).
 - واتفقت دراسة الحازمي وآخرون (٢٠١٥)، ودراسة الدويش (٢٠١٥) على أهمية دور التعليم الجامعي والقيادات الأكاديمية في نشر ثقافة العمل التطوعي.
 - واتفقت دراسة جاريوس وجروف (٢٠١٥)، ودراسة الشهراني (٢٠١٧) في التحديات المتعلقة بتدريب المتطوعين والدورات التدريبية ورفع الكفاءة والخبرات وتعزيز المسؤولية الاجتماعية في نشر ثقافة العمل التطوعي.
 - واتفقت دراسة جاريوس وجروف (٢٠١٥)، ودراسة الدهمش (٢٠١٩) على توفير فرص وظيفية أكبر لطلابها الذين تلقوا تدريباً إضافياً أثناء المشاركة في العمل التطوعي، وتقوية العلاقة بين الجامعة والمجتمع المحلي، وتنوع مصادر تمويل الجامعات، وتشجيع القطاع الخاص وتحفيزه للمشاركة في تمويل الجامعات وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠.
 - اتفقت الدراسات السابقة في عينتها حيث طبقت الدراسة على عينة من طلبة الجامعة باستثناء دراسة الدويش (٢٠١٥)، التي طبقت على عينة من القيادات الأكاديمية بالجامعة.



_ ووظفت الدراسات السابقة المنهج الوصفي، باستثناء دراسة جاريوس وجروف (٢٠١٥)، التي استخدمت المنهج التجريبي.

وانفقت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في استخدامها الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة، واختلفت مع دراسة الشهراني (٢٠١٧)، ودراسة الدهمش (٢٠١٩)، في احتوائها على تصور مقترح والتي اتفق معها البحث الحالي.

أوجه الشبه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- اشتركت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في مجال البحث العام وهو تعزيز ثقافة العمل التطوعي ومواجهة بعض التحديات الفكرية في الجامعة.
- تتفق هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في المنهج حيث تم استخدام المنهج الوصفي بشكل عام.

أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- اختلفت الدراسة الحالية من خلال تفرداها في الموضوع والعينة من خلال تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات جامعة بيشة في ضوء بعض التحديات الفكرية.



– اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في مكان التطبيق؛ حيث طبقت في جامعة
بيشة؛ بهدف الوصول إلى تصور مقترح لتعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات جامعة
بيشة في ضوء بعض التحديات الفكرية.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

- تحديد مشكلة البحث الحالي وصياغة أسئلته.
- إثراء وتأصيل الإطار النظري للبحث.
- اختيار منهجية البحث وعينته وتحديد إجراءاته.
- تفسير النتائج التي توصل إليها البحث تفسيراً علمياً وموضوعياً، ومقارنتها بنتائج الدراسات
السابقة.

- الرجوع إلى مراجع ذات قيمة من خلال قوائم المراجع الموجودة في الدراسات السابقة.
- تستكمل هذه الدراسة بمشيئة الله الجوانب التي لم يتم استيفاؤها في الدراسات السابقة.

منهجية البحث وإجراءاته

متغيرات البحث:

- المتغير المستقل: ثقافة العمل التطوعي.



- المتغير التابع: بعض التحديات الفكرية (الإشراف غير الرسمي، الممارسة غير الرسمية، التمويل غير الرسمي).

منهج البحث وإجراءاته:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي للتعرف على واقع ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات جامعة بيشة في ضوء بعض التحديات الفكرية من خلال بناء وتطبيق أداة الدراسة المتمثلة في استبانة مصممة لهذا الغرض ورصد وتحليل البيانات وصولاً للنتائج والتوصيات.

مجتمع البحث وعينته:

تكون مجتمع الدراسة من جميع طالبات جامعة بيشة والبالغ عددهم (١١٢٢٦) طالبة، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة ممثلة من مجتمع الدراسة وقد استخدمت معادلة روبرت ماسون لتحديد الحجم الأنسب للعينة وفق حجم المجتمع على النحو التالي:

$$n = \frac{M}{[(S^2 \times (M - 1)) \div pq] + 1}$$

حيث أن:

M حجم المجتمع



S قسمة الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة ٠.٩٥ أي قسمة ١.٩٦ على معدل الخطأ
٠.٠٥

P نسبة توافر الخاصية وهي ٠.٥٠

Q النسبة المتبقية للخاصية وهي ٠.٥٠

قد أسفرت النتائج عن أن عدد الطلبة بالعينة محل الدراسة يجب ألا يقل عن (٣٧٢) طالبة، وقد تم توزيع الاستبانة إلكترونياً على كامل مجتمع الدراسة وتم تلقي عدد (٣٩٠) استبانة مكتملة وصالحة للتحليل، تمثل عينة الدراسة.

خصائص أفراد عينة الدراسة:

تم التعرف على خصائص أفراد مجتمع الدراسة وفق المتغيرات التالية:

١. المؤهل

٢. الكلية

٣. مسار التخصص

٤. عدد الدورات

وفيما يلي وصف لعينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة:

جدول (١) العدد والنسبة المئوية لفئات مجتمع الدراسة حسب متغيرات الدراسة

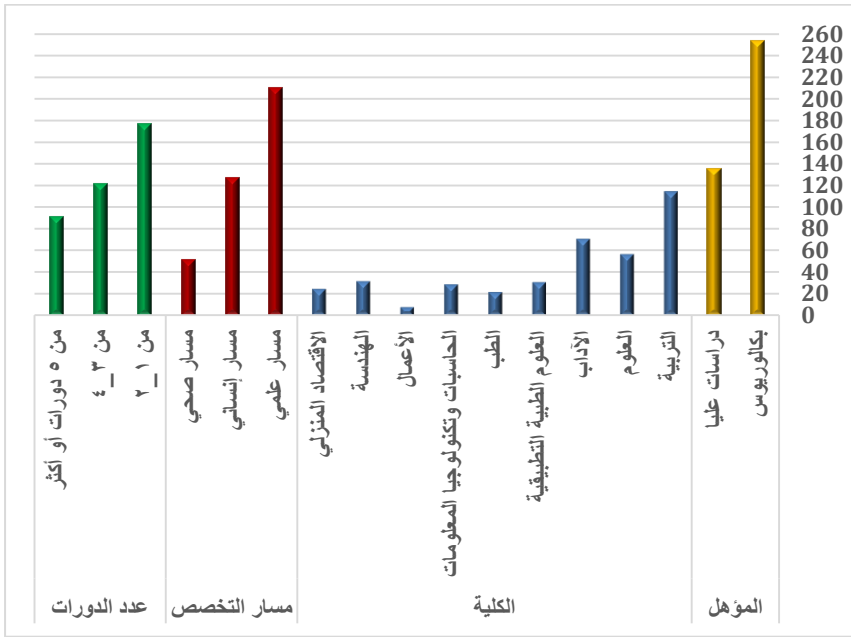


د/ عبد الله فلاح الشهراني

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة
المؤهل	بكالوريوس	254	65.1%
	دراسات عليا	136	34.9%
الكلية	التربية	115	29.5%
	العلوم	57	14.6%
	الأداب	71	18.2%
	العلوم الطبية التطبيقية	31	7.9%
	الطب	22	5.6%
	الحاسبات وتكنولوجيا المعلومات	29	7.4%
	الأعمال	8	2.1%
	الهندسة	32	8.2%
	الاقتصاد المنزلي	25	6.4%
	مسار التخصص	مسار علمي	211
مسار إنساني		127	32.6%
مسار صحي		52	13.3%
عدد الدورات	من ١_٢	177	45.4%
	من ٣_٤	122	31.3%
	من ٥ دورات أو أكثر	91	23.3%

ويوضح الرسم البياني التالي العدد والنسبة المئوية لفئات عينة الدراسة حسب متغيرات

الدراسة:



شكل (٣) رسم بياني لعدد فئات عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

الخصائص السيكومترية (صدق وثبات الاستبانة):

أ. الصدق الظاهري للاستبانة (صدق المحكمين):

حيث تم عرض الاستبانة بصورتها الأولية على عدد (١٠) من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بقسم أصول التربية، وقد تم الاعتماد على نسبة الاتفاق لا تقل عن (٨٠٪)، وقد تم حذف بعض العبارات وإعادة صياغة البعض منها، وبذلك بقي العدد النهائي لعبارات الاستبانة (٥٥) عبارة وبناء على ذلك تم صياغة الاستبانة في صورتها النهائية.

ب. صدق (الاتساق الداخلي):

د/ عبد الله فلاح الشهراني

تم التحقق من صدق الاستبانة بتطبيقها على عينة استطلاعية قوامها (٥٦) طالبة، ثم حساب صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون " Pearson Correlation" بين درجة كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الإجمالية للمحور الذي تنتمي له هذه الفقرة، كما هو موضح من الجدول (٢).

جدول (٢) معاملات ارتباط بيرسون Pearson بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي له

المحور الأول: ثقافة العمل التطوعي											
ستوى الدلالة	عامل بيرسون		ستوى الدلالة	عامل بيرسون		ستوى الدلالة	عامل بيرسون		ستوى الدلالة	عامل بيرسون	
.000	.709**		.000	.657**		.000	.521**		.000	.597**	
.000	.605**		.000	.720**		.000	.674**		.000	.667**	
.000	.690**	2	.000	.577**	1	.000	.682**	0	.000	.593**	
.000	.598**	6	.000	.547**	5	.000	.707**	4	.000	.665**	3
المحور الثاني: التحديات الفكرية المتعلقة بالإشراف غير الرسمي على العمل التطوعي											
ستوى الدلالة	عامل بيرسون		ستوى الدلالة	عامل بيرسون		ستوى الدلالة	عامل بيرسون		ستوى الدلالة	عامل بيرسون	
.000	.806**		.000	.853**		.000	.709**		.000	.684**	
.000	.791**		.000	.873**		.000	.776**		.000	.836**	
									.000	.754**	

المحور الأول: ثقافة العمل التطوعي											
عامل بيرسون	ستوى الدلالة	عامل بيرسون	ستوى الدلالة	عامل بيرسون	ستوى الدلالة	عامل بيرسون	ستوى الدلالة	عامل بيرسون	ستوى الدلالة	عامل بيرسون	ستوى الدلالة
المحور الثالث: التحديات الفكرية المتعلقة بالممارسة غير الرسمية للعمل التطوعي											
عامل بيرسون	ستوى الدلالة	عامل بيرسون	ستوى الدلالة	عامل بيرسون	ستوى الدلالة	عامل بيرسون	ستوى الدلالة	عامل بيرسون	ستوى الدلالة	عامل بيرسون	ستوى الدلالة
.866**	.000	.740**	.000	.785**	.000	.673**	.000	.714**	.000	.850**	.000
.705**	.000										
المحور الرابع: التحديات الفكرية المتعلقة بالممارسة غير الرسمية للعمل التطوعي											
عامل بيرسون	ستوى الدلالة	عامل بيرسون	ستوى الدلالة	عامل بيرسون	ستوى الدلالة	عامل بيرسون	ستوى الدلالة	عامل بيرسون	ستوى الدلالة	عامل بيرسون	ستوى الدلالة
.715**	.000	.795**	.000	.887**	.000	.791**	.000	.724**	.000	.818**	.000
المحور الخامس: دور التعليم الجامعي في تعزيز ثقافة العمل التطوعي الرسمي											
عامل بيرسون	ستوى الدلالة	عامل بيرسون	ستوى الدلالة	عامل بيرسون	ستوى الدلالة	عامل بيرسون	ستوى الدلالة	عامل بيرسون	ستوى الدلالة	عامل بيرسون	ستوى الدلالة
.868**	.000	.829**	.000	.890**	.000	.843**	.000	.906**	.000	.912**	.000
.886**	.000	.856**	0	.738**	1	.821**	2	.893**	.000		
											3

** الارتباط دال عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من الجدول السابق (٢) أن جميع معاملات ارتباط بيرسون Pearson بين درجة كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي له هذه الفقرة، كانت معاملات

كبيرة ومقبولة وأنها جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) مما يشير إلى اتساق جميع فقرات الاستبانة، ومما يدل على صدق الاتساق الداخلي للاستبانة.

ج. ثبات الأداة:

يعرف الثبات على أنه "الاتساق في نتائج الأداة" ويقصد به قدرة الأداة على الحصول على النتائج نفسها فيما لو أعيد استخدام الأداة نفسها مرة ثانية، وتم التحقق من صدق الاستبانة بتطبيقها على عينة استطلاعية قوامها (56) ثم حساب ثبات الاستبانة عن طريق حساب معامل ثبات "الفكرونباخ" Alpha Cronbach، لإجمالي فقرات كل محور من محاور الاستبانة، ويوضح الجدول (3) التالي ذلك.

جدول (3) معاملات ثبات "الفكرونباخ" Alpha Cronbach لفقرات كل محور من محاور

الاستبانة

م	المحاور	عدد العبارات	معامل الفكرونباخ Alpha Cronbach
1	المحور الأول: ثقافة العمل التطوعي.	16	0.895
2	المحور الثاني: التحديات الفكرية المتعلقة بالإشراف غير الرسمي على العمل التطوعي.	9	0.923
3	المحور الثالث: التحديات الفكرية المتعلقة بالممارسة غير الرسمية للعمل	9	0.910

		التطوعي.	
0.913	8	المحور الرابع: التحديات الفكرية المتعلقة بالممارسة غير الرسمية للعمل التطوعي.	4
0.969	13	المحور الخامس: دور التعليم الجامعي في تعزيز ثقافة العمل التطوعي الرسمي.	5

ويتضح من الجدول (٣) السابق أن جميع قيم معاملات "الفاكرونباخ" Alpha و Cronbach كانت مقبولة ومرتفع، مما يشير إلى صلاحية الاستبانة للتطبيق بطمأنينة في هذا البحث وإمكانية الاعتماد على نتائجه والوثوق بها.

نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها

تمهيد:

يتناول هذا الفصل الإجابة عن تساؤلات الدراسة، وذلك بعد إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات التي تم الحصول عليها من التطبيق الميداني على عينة الدراسة، وتحليلها، ومناقشتها، وتفسيرها، وربطها بالدراسات السابقة، والإطار النظري للدراسة، ويمكن عرضها على النحو التالي:

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

للإجابة عن السؤال الأول من أسئلة الدراسة: والذي ينص على "ما طبيعة ثقافة العمل التطوعي؟".



د/ عبد الله فلاح الشهراني

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، لكل عبارة من عبارات المحور الأول "ثقافة العمل التطوعي"، وترتيب المتوسطات الحسابية ترتيباً تنازلياً لتحديد والعبارات الأعلى، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الأول: التعرف طبيعة

ثقافة العمل التطوعي

الدرجة	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ملاحظات
				أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً			
1	دائماً	0.895	4.43	254	66	54	14	2	ت	اكتسبت معارف في مجالات العمل التطوعي المختلفة.	
				65.1	16.9	13.8	3.6	0.5	%		
2	غالباً	0.996	3.84	107	166	73	36	8	ت	اشتركت في العمل التطوعي المتنوع.	
				27.4	42.6	18.7	9.2	2.1	%		
3	غالباً	0.979	4.11	172	121	74	15	8	ت	تمكنتني الفرص التطوعية من العمل الجاد.	
				44.1	31	19	3.8	2.1	%		

م	المحور الأول: ثقافة العمل التطوعي	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الاتجاه	عدد الإجابات		
		أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً					
4	يتيح اشتراكي في العمل التطوعي الالتحاق بفرص وظيفية جديدة.	ت	142	134	66	38	10	غالباً	15	1.073	3.92
		%	36.4	34.4	16.9	9.7	2.6				
5	يسهم العمل التطوعي في تطوير مهاراتي.	ت	182	134	46	22	3	دائماً	9	0.920	4.21
		%	46.7	34.4	12.6	5.6	0.8				
6	أتمكن من بناء علاقات اجتماعية جيدة أثناء مشاركتي في العمل التطوعي.	ت	193	134	49	10	4	دائماً	6	0.857	4.29
		%	49.5	34.4	12.6	2.6	1				
7	اكتسبت خبرات متنوعة عند ممارسة العمل التطوعي.	ت	182	145	46	13	4	دائماً	8	0.865	4.25
		%	46.7	37.2	11.8	3.3	1				
8	تعلمت من العمل التطوعي كيفية تقديم المساعدة للآخرين.	ت	211	125	38	15	1	دائماً	2	0.830	4.36
		%	54.1	32.1	9.7	3.8	0.3				
9	أقوم بالعمل التطوعي خدمة للمجتمع الذي أعيش به.	ت	196	130	46	15	3	دائماً	7	0.874	4.28
		%	50.3	33.3	11.8	3.8	0.8				
10	تمكنت من استثمار وقت فراغي في العمل التطوعي.	ت	176	122	66	22	4	غالباً	11	0.960	4.14
		%	45.1	31.3	16.9	5.6	1				

م	المحور الأول: ثقافة العمل التطوعي	درجة الموافقة					ت	م
		أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً		
11	تمكنت من التعامل مع مختلف الأشخاص أثناء عملي في أثناء التطوع.	205	126	41	15	3	%	دائماً
		52.6	32.3	10.5	3.8	0.8		
12	استفدت تجارب جديدة أثناء عملي في التطوع.	176	126	60	23	5	%	غالباً
		45.1	32.3	15.4	5.9	1.3		
13	تمكنت من تحقيق الأثر والفائدة على الآخرين بممارسة العمل التطوعي.	208	108	60	12	2	%	دائماً
		53.3	27.7	15.4	3.1	0.5		
14	نشرت أفكارى المفيدة أثناء العمل التطوعي.	184	124	61	19	2	%	دائماً
		47.2	31.8	15.6	4.9	0.5		
15	تمكنت من تنفيذ ساعات العمل التطوعي المطلوبة في الوقت المحدد.	202	126	46	12	4	%	دائماً
		51.8	32.3	11.8	3.1	1		
16	شاركت في توجيه الطلبة المتحقين حديثاً في العمل التطوعي.	181	116	57	24	12	%	غالباً
		46.4	29.7	14.6	6.2	3.1		

م	المحور الأول: ثقافة العمل التطوعي	درجة الموافقة					الامتداد الاجتماعي	الانحدراف المعياري	م
		أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً			
							0.458	دائماً	4.20
إجمالي المحور الأول: ثقافة العمل التطوعي									

يتضح من خلال استقراء الجدول (٤) السابق أن إجمالي المحور الأول: ثقافة العمل التطوعي، كان بدرجة "دائماً" بمتوسط حسابي مقداره (٤.٢٠) وانحراف معياري صغير مقداره (٤٥٨) مما يدل على اتفاق كبير بين افراد العينة حول إجمالي المحور ككل، وحصلت معظم عبارات المحور على درجة "دائماً" بواقع (١٠) عبارات، وحصلت (٦) عبارات فقط على درجة "غالباً".

وجاءت العبارة رقم (١) ونصها "اكتسبت معارف في مجالات العمل التطوعي المختلفة" في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بين جميع عبارات المحور ومقداره (٤.٤٣) وانحراف معياري (٠.٨٩٥)، يليها العبارة رقم (٨) ونصها "تعلمت من العمل التطوعي كيفية تقديم المساعدة للآخرين" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٤.٣٦) وانحراف معياري (٠.٨٣٠).

بينما حصلت العبارة رقم (٢) ونصها "اشتركت في العمل التطوعي المتنوع" على أقل متوسط حسابي بين جميع العبارات مقداره (٤.٤٣) وانحراف معياري مقداره (٠.٨٩٥)، ويسبقها



العبرة رقم (٤) ونصها "يتيح اشتراكي في العمل التطوعي الالتحاق بفرص وظيفية جديدة"،
بمتوسط مقداره (٣.٩٢) وانحراف معياري مقداره (١.٠٧٣).

وترجع الباحثة النتائج السابقة إلى اتفاق الطالبات على اكتساب معارف كثيرة في مجالات
العمل التطوعي المختلفة وتقديم المساعدة للآخرين، بينما تشير الى وجود ضعف في اشتراكهن
في العمل التطوعي والالتحاق بالفرص الوظيفية الجديدة وقد اقتصر العمل التطوعي على أعمال
محدودة غير متنوعة وتتفق تلك النتيجة السابقة مع دراسة (عطية، ٢٠١٢) من أن طبيعة
المشاركة الطلابية للعمل التطوعي في ظل التغيرات المجتمعية جاءت منخفضة وعدم وجود
الوقت الكافي للتطوع، وتختلف تلك النتيجة السابقة مع دراسة (هوستينكس وآخرون، ٢٠١٠)
الذي حصل دافع بناء السيرة الذاتية والمستقبل الوظيفي في العمل التطوعي على المرتبة الأولى.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

للإجابة عن السؤال الثاني من أسئلة الدراسة: والذي ينص على "ما التحديات الفكرية
المتعلقة بالإشراف غير الرسمي على العمل التطوعي؟".

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية
والانحراف المعياري، لكل عبارة من عبارات المحور الثاني "التحديات الفكرية المتعلقة بالإشراف

غير الرسمي على العمل التطوعي"، وترتيب المتوسطات الحسابية ترتيباً تنازلياً لتحديد والعبارات الأعلى، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الثاني: التحديات الفكرية

المتعلقة بالإشراف غير الرسمي على العمل التطوعي

م	المحور الثاني: التحديات الفكرية المتعلقة بالإشراف غير الرسمي على العمل التطوعي	درجة الموافقة					الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الدرجة
		أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً			
1	يشوه الإشراف غير الرسمي العمل التطوعي.	16	17	53	84	220	4.2	1	دائماً
		4.1	4.4	13.6	21.5	56.4	2		
2	تعدد الجهات غير الرسمية في توجيه العمل التطوعي بيدد الجهود التطوعية.	7	21	67	188	107	3.9	2	غالباً
		1.8	5.4	17.2	48.2	27.4	4		
3	تتلاشى الأهداف السامية في الإشراف غير الرسمي للعمل التطوعي.	15	23	94	133	125	3.8	7	غالباً
		3.8	5.9	24.1	34.1	32.1	5		
4	يشكل الإشراف غير الرسمي في الغالب خطراً على العمل التطوعي.	13	25	71	162	119	3.8	4	غالباً
		3.3	6.4	18.2	41.5	30.5	9		
5	يقود الإشراف غير الرسمي العمل التطوعي غالباً إلى نتائج سلبية.	18	24	67	156	125	3.8	5	غالباً
		4.6	6.2	17.2	40	32.1	9		
6	تغيب العمليات الإشرافية المتخصصة في الإشراف غير الرسمي.	9	27	90	144	120	3.8	6	غالباً
		2.3	6.9	23.1	36.9	30.8	7		
7	تقوم العمليات الإشرافية على أسس غير رصينة في الإشراف غير الرسمي.	17	27	82	151	113	3.8	9	غالباً
		4.4	6.9	21	38.7	29	1		
8	نقل عدد القيادات التطوعية في الإشراف غير الرسمي.	7	26	78	156	123	3.9	3	غالباً
		1.8	6.7	20	40	31.5	3		
9	يغيب التنسيق المؤسسي للعمل التطوعي.	10	41	63	173	103	3.8	8	غالباً
		2.6	10.5	16.2	44.4	26.4	2		
	إجمالي المحور الثاني: التحديات الفكرية المتعلقة بالإشراف غير الرسمي على العمل التطوعي						3.9		غالباً

يتضح من خلال استقراء الجدول (٥) السابق أن إجمالي المحور الثاني: التحديات الفكرية المتعلقة بالإشراف غير الرسمي على العمل التطوعي، كان بدرجة "غالباً" بمتوسط حسابي مقداره (٣.٩١) وانحراف معياري مقداره (٠.٩٦٤)، وحصلت معظم عبارات المحور على درجة "غالباً" بواقع (٨) عبارات، وحصلت عبارة واحدة فقط على درجة "دائماً".

وجاءت العبارة رقم (١) ونصها "يشوّه الإشراف غير الرسمي العمل التطوعي" في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بين جميع عبارات المحور ومقداره (٤.٢٢) وانحراف معياري (١.٠٩٥)، يليها العبارة رقم (٢) ونصها "تعدد الجهات غير الرسمية في توجيه العمل التطوعي يبذل الجهود التطوعية" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٤.٩٤) وانحراف معياري (٠.٩٠٦). بينما حصلت العبارة رقم (٧) ونصها "تقوم العمليات الإشرافية على أسس غير رصينة في الإشراف غير الرسمي" على أقل متوسط حسابي بين جميع العبارات مقداره (٤.٨١) وانحراف معياري مقداره (١.٠٦٦)، ويسبقها العبارة رقم (٩) ونصها "يغيب التنسيق المؤسسي للعمل التطوعي"، بمتوسط مقداره (٣.٨٢) وانحراف معياري مقداره (١.٠٢٣).

وترجع الباحثة النتائج السابقة إلى ضعف واضح من قبل الإشراف غير الرسمي في تحديد أولويات العمل التطوعي وتعدد جهاته المجهولة وهو ما يشير إلى ضرورة توخي الدقة في اختيار

الجهات المشرفة على الأعمال التطوعية لمنع العناصر غير المسؤولة التي تؤثر بالسلب على عقول الطالبات، وتتفق تلك النتيجة السابقة مع دراسة (أبو خضير، ٢٠١٣) حيث توصلت الدراسة إلى أن التحديات التنظيمية تحتل المرتبة الأولى في الأهمية بالنسبة لمجموعة التحديات التي تواجه القيادات النسائية، وتختلف تلك النتيجة السابقة مع دراسة (القرني، ٢٠١١) التي هدفت إلى إبراز دور الأسرة في تعزيز ثقافة أولادهم الفكرية حتى يتسنى لهم الوصول إلى بر الأمان في خضم الفكرية المعاصرة، هذا وتشير نتيجة هذا المحور إلى أن الإشراف غير الرسمي يعد من أبرز التحديات الفكرية التي تواجه الطالبات عند الانضمام للعمل التطوعي.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

للإجابة عن السؤال الثالث من أسئلة الدراسة: والذي ينص على "ما التحديات الفكرية المتعلقة بالممارسة غير الرسمية للعمل التطوعي؟".

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، لكل عبارة من عبارات المحور الثالث "التحديات الفكرية المتعلقة بالممارسة غير الرسمية للعمل التطوعي"، وترتيب المتوسطات الحسابية ترتيباً تنازلياً لتحديد والعبارات الأعلى، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:



د/ عبد الله فلاح الشهراني

جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الثالث: التحديات الفكرية

المتعلقة بالممارسة غير الرسمية للعمل التطوعي

م	المحور الثالث: التحديات الفكرية المتعلقة بالممارسة غير الرسمية للعمل التطوعي	درجة الموافقة					م	م
		أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً		
1	يُتضح بين أفراد العمل التطوعي عدم الوعي بأهمية التطوع.	219	77	42	30	22	ت	1
		56.2	19.7	10.8	7.7	5.6	%	
2	تتزايد عشوائية العمل التطوعي غير الرسمي.	83	181	90	26	10	ت	2
		21.3	46.4	23.1	6.7	2.6	%	
3	يكسب ممارسات سلبية عن العمل التطوعي.	80	145	95	41	29	ت	3
		20.5	37.2	24.4	10.5	7.4	%	
4	يغيب العمل المؤسسي داخل العمل التطوعي	104	139	79	46	22	ت	4
		26.7	35.	20.3	11	5.6	%	

م	المحور الثالث: التحديات الفكرية المتعلقة بالممارسة غير الرسمية للعمل التطوعي	درجة الموافقة					ت	%
		أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً		
		6	8	10	13	15		
5	تقلل البرامج المتخصصة للعمل التطوعي.	115	142	86	27	20	ت	%
6	يحقّق المتطوعين السعي لأهداف شخصية.	132	125	80	40	13	ت	%
7	أمارس العمل التطوعي دون معرفة الجهات المختصة.	115	126	36	33	53	ت	%
8	يتم استغلال مرونة العمل التطوعي بشكل خاطئ.	115	123	82	45	25	ت	%
9	الاتحاق بالعمل التطوعي يفتقد التشجيع.	118	138	86	28	20	ت	%
	إجمالي المحور الثالث: التحديات الفكرية المتعلقة بالممارسة غير الرسمية للعمل التطوعي	0.779	3.74					

يتضح من خلال استقراء الجدول (٦) السابق أن إجمالي المحور الثالث: التحديات الفكرية المتعلقة بالممارسة غير الرسمية للعمل التطوعي، كان بدرجة "غالباً" بمتوسط حسابي مقداره (٣.٧٤) وانحراف معياري مقداره (٠.٧٧٩)، وحصلت جميع عبارات المحور على درجة "غالباً". وجاءت عبارة رقم (١) ونصها "يُتَّضح بين أفراد العمل التطوعي عدم الوعي بأهمية التطوع" في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بين جميع عبارات المحور ومقداره (٤.١٣) وانحراف معياري (١.٢١٣)، يليها العبارة رقم (٦) ونصها "يُحقِّق المتطوعين السعي لأهداف شخصية" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣.٨٣) وانحراف معياري (١.١٠٨).

بينما حصلت العبارة رقم (٣) ونصها "يكسب ممارسات سلبية عن العمل التطوعي" على أقل متوسط حسابي بين جميع العبارات مقداره (٣.٥٣) وانحراف معياري مقداره (١.١٤٩)، ويسبقها العبارة رقم (٧) ونصها "أمارس العمل التطوعي دون معرفة الجهات المختصة"، بمتوسط مقداره (٣.٥٦) وانحراف معياري مقداره (١.٣٥١).

وترجع الباحثة النتائج السابقة إلى عدم الوعي بأهمية العمل التطوعي لدى الطالبات لقلة الكفاءة لدى المتدربات والممارسات الخاطئة التي تمارس في العمل التطوعي فلا بد من اختيار الأيدي ذات الكفاءة العالية والتدريب المستمر للقيام بجهود موضوعية ومحددة لتحقيق الأهداف، وتتفق تلك النتيجة السابقة مع دراسة (الأحمري، ٢٠١٥) لمواجهة التحديات الفكرية، وبدرجة

عالية على واقع ممارسة مجالي (التوعية الإسلامية، والنشاط الاجتماعي)، وبدرجة متوسطة على واقع ممارسة مجالي (النشاط الثقافي، والنشاط العلمي).

وتختلف تلك النتيجة السابقة مع دراسة (آل عامر، ٢٠١٣) في تقديم معايير يمكن استخدامها كمؤشر على مستوى الأداء أهمها معايير مرتبطة بالطالب، ومعايير مرتبطة بأعضاء هيئة التدريس، ومعايير مرتبطة بالمناهج، ومعايير مرتبطة بالإدارة الجامعية، ومعايير مرتبطة بمؤسسات التعليم العالي والمجتمع.

رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

للإجابة عن السؤال الرابع من أسئلة الدراسة: والذي ينص على "ما التحديات الفكرية المتعلقة بالتمويل غير الرسمي للعمل التطوعي؟".

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، لكل عبارة من عبارات المحور الرابع "التحديات الفكرية المتعلقة بالتمويل غير الرسمي للعمل التطوعي"، وترتيب المتوسطات الحسابية ترتيباً تنازلياً لتحديد والعبارات الأعلى، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الرابع: التحديات الفكرية

المتعلقة بالتمويل غير الرسمي للعمل التطوعي

م	المحور الرابع: التحديات الفكرية	درجة الموافقة	الأ	الانحد	ا	ال
---	---------------------------------	---------------	-----	--------	---	----



د/ عبد الله فلاح الشهراني

د	ل	راف	م							المتعلقة بالتمويل غير الرسمي للعمل التطوعي	
ر	ت	المع	تو	أ	نا	أ	غ	دا			
ح	ر	يار	س	ب	د	ح	ال	ن			
ة	ت	ي	ط	أ	ر	ن	ب	أ			
	ي		ال	أ	أ	أ	أ	أ			
	ب		ح	أ	أ	أ	أ	أ			
			س	أ	أ	أ	أ	أ			
			د	أ	أ	أ	أ	أ			
			ي	أ	أ	أ	أ	أ			
دائماً	1	0.975	4.36	245	70	50	20	5	ت	تغيب الموارد المالية الرسمية في توجيه العمل التطوعي	
				62.8	17.9	12.8	5.1	1.3	%		
غالباً	3	0.974	3.90	111	173	74	20	12	ت	يقل الدعم المالي من المؤسسات المجتمعية.	
				28.5	44.4	19	5.1	3.1	%		
غالباً	6	0.997	3.82	109	146	105	17	13	ت	تغيب الإدارة المالية المتخصصة.	
				27.9	37.4	26.9	4.4	3.3	%		
غالباً	5	1.047	3.83	123	133	89	36	9	ت	تضعف مصادر التمويل غير الرسمية.	
				31.5	34.1	22.8	9.2	2.3	%		
غالباً	4	1.014	3.88	124	140	89	28	9	ت	تغيب الجهات المانحة للممارسات غير الرسمية.	
				31.8	35.9	22.8	7.2	2.3	%		
غالباً	7	1.141	3.75	120	132	77	43	18	ت	يزيد تمويل العمل التطوعي من جهات مجهولة.	
				30.8	33.8	19.7	11	4.6	%		
غالباً	8	1.237	3.61	113	118	83	45	31	ت	تخصيص الموارد المالية في اهداف تضر بالمجتمع.	
				29	30.3	21.3	11.5	7.9	%		
غالباً	2	1.128	3.91	149	122	74	26	19	ت	تعتمد توزيع المبالغ المالية بطرق لا تتوافق مع الاهداف المطلوبة.	
				28.2	31.3	19	6.7	4.9	%		
غالباً		0.732	3.88	إجمالي المحور الرابع: التحديات الفكرية المتعلقة بالتمويل غير الرسمي للعمل التطوعي							

يتضح من خلال استقراء الجدول (٧) السابق أن إجمالي المحور الرابع: التحديات

الفكرية المتعلقة بالتمويل غير الرسمي للعمل التطوعي، كان بدرجة "غالباً" بمتوسط حسابي

مقداره (٣.٨٨) وانحراف معياري مقداره (٠.٧٣٢)، وحصلت معظم عبارات المحور على درجة "غالباً" بواقع (٧) عبارات، وحصلت عبارة واحدة فقط على درجة "دائماً".

وجاءت عبارة رقم (١) ونصها "تغيب الموارد المالية الرسمية في توجيه العمل التطوعي" في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بين جميع عبارات المحور ومقداره (٤.٣٦) وانحراف معياري (٠.٩٧٥)، يليها العبارة رقم (٨) ونصها "تعتمد توزيع المبالغ المالية بطرق لا تتوافق مع الاهداف المطلوبة" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣.٩١) وانحراف معياري (١.١٢٨).

بينما حصلت العبارة رقم (٧) ونصها "تخصيص الموارد المالية في اهداف تضر بالمجتمع" على أقل متوسط حسابي بين جميع العبارات مقداره (٣.٦١) وانحراف معياري مقداره (١.٢٣٧)، ويسبقها العبارة رقم (٦) ونصها "يزيد تمويل العمل التطوعي من جهات مجهولة"، بمتوسط مقداره (٣.٧٥) وانحراف معياري مقداره (١.١٤١).

وترجع الباحثة النتائج السابقة إلى قصور في تمويل العمل التطوعي وغياب الموارد المالية وتخصيص الموارد المالية في اهداف سلبية تؤثر على المجتمع وهو ما يشير إلى عدم وجود آليات محددة وواضحة لتمويل العمل التطوعي وتقصي جهات تمويل العمل التطوعي، وتتفق تلك النتيجة السابقة مع دراسة (الفراج، ٢٠٢٠) في أهم التحديات التي تواجه تمويل التعليم العالي في المملكة العربية السعودية وهو اعتماد الجامعات على الدعم الحكومي فقط،



وضعف ارتباط البرامج البحثية بالمؤسسات الإنتاجية بالمجتمع، وقدمت أهم الحلول للتمويل هي: تطوير النظام المالي والإداري في مؤسسات التعليم العالي، وتختلف تلك النتيجة السابقة مع دراسة (الشمري، ٢٠١٧) التي تشير الى تحديات الجودة، وتحديات البنية التحتية والتجهيزات، فتشير هذه النتائج إلى أن جميع هذه التحديات الفكرية تحد من فعالية الطالبات في الانخراط في العمل التطوعي.

خامساً: النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس:

للإجابة عن السؤال الخامس من أسئلة الدراسة: والذي ينص على "ما دور التعليم الجامعي في تعزيز ثقافة العمل التطوعي الرسمي؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، لكل عبارة من عبارات المحور الخامس "دور التعليم الجامعي في تعزيز ثقافة العمل التطوعي الرسمي"، وترتيب المتوسطات الحسابية ترتيباً تنازلياً لتحديد والعبارات الأعلى، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الخامس: دور التعليم

الجامعي في تعزيز ثقافة العمل التطوعي الرسمي

م	المحور الخامس: دور التعليم الجامعي في تعزيز ثقافة العمل التطوعي الرسمي	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد
		أبداً	بداً	متوسطاً	غالباً	تماماً			
1	يوجد لدى الجامعة جهة تدير العمل التطوعي.	6	20	41	72	251	4.39	1	دائماً
2	تعمل الجامعة وفقاً لخطة العمل التطوعي.	2	20	85	157	126	3.99	8	غالباً
3	تحتفظ الجامعة بسجلات المتطوعين المشاركين.	9	28	87	16	130	3.90	12	غالباً
4	يوجد لدى الجامعة أنظمة ولوائح للتطوع وإدارة المتطوعين.	11	25	68	157	129	3.94	10	غالباً
5	تطرح الجامعة فرصاً مختلفة للتطوع.	11	20	73	160	126	3.95	9	غالباً
6	تهدف الجامعة من خلال أنشطة العمل التطوعي إلى تحسين مخرجات العملية التعليمية.	12	16	67	142	153	4.05	4	غالباً
7	تهدف الجامعة من خلال أنشطة العمل إلى بناء قدرات الموارد.	8	24	76	109	173	4.06	3	غالباً
8	تهدف الجامعة إلى تأمين فرص العمل لطالبات الجامعة.	14	34	68	132	142	3.91	11	غالباً
9	تقدم الجامعة حوافز جذابة للعمل التطوعي.	18	32	66	132	142	3.89	13	غالباً
10	رفع مستوى التوعية في العمل التطوعي نحو التحديات الفكرية.	4	23	61	141	161	4.11	2	غالباً
11	توضيح الآثار السلبية لما تحدثه وسائل الإعلام والتواصل الحديثة في العمل التطوعي.	8	26	67	127	162	4.05	5	غالباً
12	تعزيز مفاهيم الأمن الفكري والوسطية والاعتدال والمسؤولية الوطنية أثناء ممارسة العمل التطوعي.	3	24	80	127	156	4.05	6	غالباً
13	تدريب الطالبات على مهارات التحليل والنقد الفكري في الأعمال التطوعية.	7	27	70	127	159	4.04	7	غالباً
إجمالي المحور الخامس: دور التعليم الجامعي في تعزيز ثقافة العمل التطوعي الرسمي									
غالباً 0.689 4.02									

يتضح من خلال استقراء الجدول (٨) السابق أن إجمالي المحور الخامس: دور التعليم

الجامعي في تعزيز ثقافة العمل التطوعي الرسمي، كان بدرجة "غالباً" بمتوسط حسابي مقداره

(٤.٠٢) وانحراف معياري (٠.٦٨٩)، وحصلت معظم عبارات المحور على درجة "غالباً" بواقع

(١٢) عبارات، وحصلت عبارة واحدة فقط على درجة "دائماً".

وجاءت عبارة رقم (١) ونصها "يوجد لدى الجامعة جهة تدير العمل التطوعي" في

المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بين جميع عبارات المحور ومقداره (٤.٣٩) وانحراف

معياري (٠.٩٧١)، يليها العبارة رقم (١٠) ونصها "رفع مستوى التوعية في العمل التطوعي نحو

التحديات الفكرية" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٤.١١) وانحراف معياري (٠.٩٤٢).

بينما حصلت العبارة رقم (٩) ونصها "تقدّم الجامعة حوافز جذابة للعمل التطوعي" على

أقل متوسط حسابي بين جميع العبارات مقداره (٣.٨٩) وانحراف معياري مقداره (١.١٢٦)،

ويسبقها العبارة رقم (٣) ونصها "تحتفظ الجامعة بسجلات المتطوعين المشاركين"، بمتوسط

مقداره (٣.٩٠) وانحراف معياري مقداره (١.٠٢١).

وترجع الباحثة النتائج السابقة إلى ضعف تقديم الحوافز وتشجيع الطالبات مادياً

للأعمال التطوعية وهذا يشير إلى محدودية تمويل الجامعة واقتصارها على التمويل الحكومي

وتتفق تلك النتيجة السابقة مع دراسة (الدهمش، ٢٠١٩) التي توصلت إلى أن الجامعات السعودية تعتمد اعتماداً كلياً في تمويلها على ميزانية الدولة، اللوائح والأنظمة تسمح للجامعات في تنوع مصادر تمويلها كاستثمار أملاك الجامعة والمشاريع البحثية والأوقاف، وأوصت الدراسة بضرورة تنوع مصادر تمويل الجامعات، وتشجيع القطاع الخاص وتحفيزه للمشاركة في تمويل الجامعات، وتختلف تلك النتيجة السابقة مع دراسة (الحازمي وآخرون، ٢٠١٥) التي تشير أن دور الجامعة في نشر ثقافة العمل التطوعي ضعيف في مجمله.

فإن الجامعة تلعب دوراً مهماً في تفعيل ثقافة العمل التطوعي لدى الطالبات في مواجهة التحديات الفكرية.

ملخص النتائج والتوصيات والمقترحات

تناول هذا البحث ملخصاً لنتائج البحث، كما تناول التوصيات والمقترحات التي أسفرت عنها نتائج البحث الحالي.

أولاً: ملخص نتائج البحث:

تلخصت نتائج البحث فيما يأتي:



يتضح أن محور ثقافة العمل التطوعي، كان بدرجة "دائماً" بمتوسط حسابي مقداره (٤.٢٠)، وأن محور التحديات الفكرية المتعلقة بالإشراف غير الرسمي على العمل التطوعي، كان بدرجة "غالباً" بمتوسط حسابي مقداره (٣.٩١)، وأن محور التحديات الفكرية المتعلقة بالممارسة غير الرسمية للعمل التطوعي، كان بدرجة "غالباً" بمتوسط حسابي مقداره (٣.٧٤)، وأن محور التحديات الفكرية المتعلقة بالتمويل غير الرسمي للعمل التطوعي، كان بدرجة "غالباً" بمتوسط حسابي مقداره (٣.٨٨)، وأن محور دور التعليم الجامعي في تعزيز ثقافة العمل التطوعي الرسمي، كان بدرجة "غالباً" بمتوسط حسابي مقداره (٤.٠٢).

ويمكن ترتيب محاور الدراسة من وجهة نظر أفراد العينة كالتالي المحور الأول ثقافة العمل التطوعي، الترتيب الثاني محور دور التعليم الجامعي في تعزيز ثقافة العمل التطوعي الرسمي، الترتيب الثالث محور التحديات الفكرية المتعلقة بالإشراف غير الرسمي على العمل التطوعي، الترتيب الرابع محور التحديات الفكرية المتعلقة بالتمويل غير الرسمي للعمل التطوعي، الترتيب الخامس محور التحديات الفكرية المتعلقة بالممارسة غير الرسمية للعمل التطوعي.

ثانياً: توصيات البحث:

- الاهتمام بالعمل التطوعي وترسيخه كمفهوم وممارسة في أذهان الطالبات كسلوك وثقافة.
- حصد وتوثيق المساهمة في هذا الجانب في خدمة مجتمع الجامعة الداخلي والخارجي وتوسيع مجالاته والتنوع في مناشطة وبرامجه.
- التأكيد على أهمية استقطاب المتطوعات من داخل الجامعة وتمكينهم من ممارسة العمل التطوعي بما يتناسب مع شغفهن ومهاراتهن.
- حث المسؤولين بالجامعات ووزارة التعليم على ضرورة الاهتمام بنشر ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات الجامعات.
- سعي الجامعة إلى التكامل والتناغم في هذا المجال مع الجهات ذات العلاقة.
- تقوم الجامعة بتنظيم مشترك لحملة تطوعية تتناسب مع الطالبات وذلك بالشراكة مع مؤسسات المجتمع الرسمية.
- حث الجامعة طالباتها على فتح حسابات في منصة العمل التطوعي وشرح آليات عمل منصة العمل التطوعي.
- إنشاء أندية للتطوع في الجامعات السعودية.



-
- عقد ورش عمل ودورات لتعزيز دور التطوع في المجتمع، وتوضيح أهميته في دعم رؤية المملكة ٢٠٣٠ لوطن طموح ومواطن مسؤول.
 - ضرورة تحفيز الطالبات وشكرهن على جهودهن التطوعية.
 - أن تقدم الجامعة الدعم المالي المنظم للمبادرات الطلابية للعمل التطوعي.



قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر.

- القرآن الكريم.

- ابن منظور، (٢٠٠٥). لسان العرب. دار صادر.

ثانياً: المراجع العربية.

- أحمد، إيمان عبد العال (٢٠١٤). تصور مقترح لدعم ثقافة التطوع للشباب الجامعي لتحقيق

الأمن المجتمعي من منظور طريقة تنظيم المجتمع. مجلة الخدمة

الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين. مصر. (٥١).

١٠٧-١٥٢.

- ابن شلهوب، هيفاء عبد الرحمن، الشهراني، هند فايع (٢٠٢٠). العوامل المؤثرة في بناء

الفرق التطوعية المستدامة. مجلة العلوم العربية والإنسانية. جامعة

القصيم. مج ١٣. ٣٤.

- أبو العينين، علي خليل وآخرون (٢٠٠٣). الأصول الفلسفية للتربية - قراءات ودراسات.

دار الفكر للطباعة والنشر.



-
- أبو خضير، إيمان سعود (٢٠١٣). التحديات التي تواجه القيادات الأكاديمية النسائية في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية. المجلة السعودية للتعليم العالي. العدد (٧). ص ٨٧-١٢٣.
- ابو كوش، يوسف أحمد (٢٠١٢). السمات القيادية والمسؤولية الاجتماعية لدى الطلاب المشاركين وغير المشاركين في جماعات النشاط الطلابي. رسالة ماجستير [كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة.
- الأحمدى، فايز علي (٢٠١٥). دور برامج النشاط المدرسي لمواجهة التحديات الفكرية في المرحلة الثانوية وبيان وجهة نظر مشرفي ورواد الأنشطة المدرسية بمنطقة مكة المكرمة مع تصور مقترح. رسالة دكتوراه. كلية الدعوة وأصول الدين [الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة. المدينة المنورة.
- الأحمرى، فايز بن علي (٢٠١٥). دور برامج النشاط المدرسي لمواجهة التحديات الفكرية في المرحلة الثانوية بمنطقة مكة المكرمة مع تصور مقترح. رسالة دكتوراه. كلية الدعوة وأصول الدين [الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة. المدينة المنورة.

- ال بريك، عبد الله مبارك (٢٠١٨). التنظيم الإداري وعلاقته بكفاءة اتخاذ القرار في مجال العمل الاجتماعي التطوعي: دراسة تحليلية. مجلة الخدمة الاجتماعية. الجمعية المصرية للإخصائين الاجتماعيين. م٣. ع٥٩٤، ١٦٦-١٨١.
- البكار، عاصم محمد (٢٠١٧). معوقات العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي في الجامعة الأردنية: دراسة اجتماعية. العلوم الإنسانية والاجتماعية. الجامعة الأردنية. عمادة البحث العلمي. الأردن. مج٤٤. ع١، ٨٦١٩٤.
- البيومي، إبراهيم (٢٠١٠). مقاصد العمل الخيري والأصول الإسلامية للمشاركة الاجتماعية. مكتبة الشروق الدولية.
- برنامج التحول الوطني. رؤية المملكة العربية السعودية. ٢٠٣٠.
- جامعة بيشة، قطاع الشؤون التعليمية (٢٠١٩). <https://vp-academic-affairs.kau.edu.sa>
- جان، خديجة محمد سعيد عبد الله (٢٠١٠). كفايات تدريس عضو الهيئة التعليمية في الأقسام التربوية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة من وجهة نظر طالبات الدراسات العليا. دراسات في المناهج وطرق التدريس. جامعة أم القرى. السعودية. ع١٥٥. الصفحات ١٥-٣٧، رقم ٦٥٢٥٣٤.



-
- الحارثي، صبحي بن سعيد عويض (٢٠١٠). فاعلية برنامج إرشادي نفسي لتنمية مهارات الحياة لدى طلاب المرحلة الثانوية بمحافظة الطائف. "مجلة بحوث التربية النوعية: جامعة المنصورة - كلية التربية النوعية ع ١٦ (٢٠١٠): ٣٢ - ٨٠. <http://search.mandumah.com/Record/65470>
- الحازمي، محمد عبد الله وآخرون (٢٠١٥). دور الجامعة التربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي في المجتمع السعودي: دراسة ميدانية. المجلة التربوية. الكويت. ٢٩ (١١٦). ٤١٤-٣٦٧.
- الحصين، سلطان بن عمر (٢٠١٥). أثر مصادر التمويل في دعم العمل الخيري. مجلة الدراسات الإنسانية، جامعة دنقلا. كلية الآداب والدراسات الإسلامية. ع ١٤٤.
- حريزي، عبد الله محمد (٢٠٠٦). العمل التطوعي من منظور إسلامي. مجلة مؤتة للبحوث والدراسات. جامعة مؤتة. الأردن. مج ٢١ ع ٥، ١٤٠-١١١.
- حوالة، سهير محمد (٢٠١٣). فلسفة العمل التطوعي والمسؤولية الاجتماعية في المؤسسات التربوية. مجلة العلوم التربوية، مصر. مج ٢١ ع ٤ أكتوبر، ١٨-٥.

- خليفة، عالية محمد والخولي، منال علي (٢٠١٠). فاعلية برنامج تدريبي لتنمية قيم العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة لذوي الاتجاه المضاد للمجتمع والمعارضين للضغوط النفسية. المجلة التربوية جامعة سوهاج، كلية التربية، ج٤٢.
- عثمان، عالية محمد خليفة والخولي، منال علي (٢٠١٠). فاعلية برنامج تدريبي لتنمية في ٢١ من ٢١ الجامعة ذوي الاتجاه المضاد للمجتمع والمعارضين للضغوط النفسية المحلة التربوية جامعة سري أكتوبر ٢٠١٥م.
- الدهمش، خالد بن محند (٢٠١٩). تصور مقترح لتطوير التعليم الجامعي بالمملكة العربية السعودية في ضوء رؤية ٢٠٣٠. جامعة عين شمس. مركز تعليم الكبار. مصر. ع٢٦.
- السرحان، هدى حمد عبد الله، والجرايدة، نبيلة عبد الرحمن سليمان (٢٠١٣). العمل التطوعي بين النظرية والتطبيق. مكتبة الرشد. الرياض. ط١.
- السنبل، عبد العزيز (٢٠٠٤). التربية والتعليم في الوطن العربي على مشارف القرن الحادي والعشرين. الرياض، السعودية. دار المريخ النشر.
- السنبل، عبد العزيز عبد الله (٢٠٠٥). نظام التعليم في المملكة العربية السعودية. مكتبة الرشد. الرياض.



-
- آل سليمان، عبد الله ناصر محمد (١٤٣٠هـ). تصور مقترح لوضع خطوات إجرائية تربوية لوقاية فكر الشباب من الانحراف في ضوء التربية الإسلامية. [رسالة دكتوراه غير منشورة الرياض]. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. كلية العلوم الاجتماعية. قسم التربية.
- الشبكة العربية للمنظمات الأهلية (٢٠٠٨). التقرير السنوي السابع "الأطفال في منظومة المجتمع المدني العربي". القاهرة.
- الشمري، عادل بن عايد (٢٠١٧). تحديات الإدارة الجامعية في الجامعات السعودية الناشئة وسبل مواجهتها. مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، ع ٤١.
- الشهراني، عبد الله بن فلاح (٢٠١٧). دور الجامعة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية وثقافة العمل التطوعي: دراسة ميدانية على طلاب وطالبات الدبلوم العام في التربية في جامعة بيشة. مجلة كلية التربية. كلية التربية. جامعة بنها. مج ٢٨، ع ١١٠.



- شكري وآخرون، مني محمد (٢٠١٢). دور المدرسة الثانوية في تنمية بعض القيم الداعمة للعمل التطوعي رؤية وتحليل. مجلة كلية التربية- كلية التربية، جامعة المنصورة، مج ١، ٧٩٤.
- شملان، علي محمد علي (٢٠١٩). تطوير برنامج إعداد المعلم في كليات التربية جامعة صنعاء في ضوء معايير الجودة. رسالة دكتوراه غير منشورة معهد الدراسات التربوية [جامعة القاهرة.
- الصائغ، نجاه محمد (٢٠١٤). استراتيجية مقترحة للجامعات السعودية في تنمية المسؤولية المجتمعية لدى الطلاب (دراسة وصفية تحليلية). الراصد الدولي. وزارة التعليم العالي. المملكة العربية السعودية. السنة الرابعة نوفمبر. ٤٧، ٣٤-٤١.
- الصرايرة، خالد أحمد (٢٠١١). كيف تعد أبناءنا للعمل التطوعي واستشعار المسؤولية المجتمعية. رسالة المعلم. وزارة التربية والتعليم. عمان. مج ٤٩، ٣٤.
- صادق، نبيل محمد (٢٠٠٠). طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية. ط١. دار الحكيم.



- ضاحي، حاتم فرغلي (٢٠٠٨). الأدوار المستقبلية للتعليم الجامعي في ضوء تحولات الألفية

الثالثة. القاهرة. الدار العالمية.

- الطنطاوي، مصطفى (١٤٢٢هـ). تطوير برنامج إعداد معلم العلوم بكليات التربية على

ضوء تحديات القرن الحادي والعشرون دراسة تربوية واجتماعية ١٣٤/٥.

- آل عامر، حنان سالم (٢٠١٣). الجودة في الجامعات الناشئة "الفرص والتحديات". بحث

مقدم لمؤتمر الرابع للجودة. ٥-٢/٢/٢٠١٣.

- عبد الحميد، أسماء عبد الفتاح نصر (٢٠١٧). تصور مقترح لتنمية ثقافة العمل التطوعي

في مصر في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة. دراسات عربية

في التربية وعلم النفس - السعودية، ع٨٩.

- عبد اللطيف، رشاد أحمد (٢٠٠٠). إسهامات الجمعيات التطوعية في تحقيق الأمن

الاجتماعي بالمجتمع. مؤتمر العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي

الأمن مسئولية الجميع، الجزء الثاني (١/١)، جامعة الأمير نايف للعلوم

والأمنية، الرياض.



- الدويش، عبد العزيز (٢٠١٥). دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تفعيل العمل التطوعي. مجلة العلوم التربوية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. الرياض. ع٢٤. ٤١٦-٣٦٥.
- العتيبي، عبد المجيد بن مسلمي الروقي (٢٠١٦). تفعيل العمل التطوعي في جامعة شقراء (صيغة مقترحة). المجلة الدولية التربوية المتخصصة. جامعة شقراء. مج، ع١١، الصفحات ٢٤-٤٤، رقم ١١٥٣٧٥.
- العويس، مسعد (٢٠٠٣). ثقافة العمل التطوعي في مؤسساتنا التربوية. مجلة خطوة- المجلس العربية للطفولة والتنمية. ع ١٩.
- عبد العزيز، مشعل بن ماجد (٢٠١٣). العمل التطوعي ملامح جديدة لمرحلة قادمة. مجلة خطوة نحو التنمية المستدامة، السنة الثانية، ع٢ يوليو.
- عشبية، فتحي درويش (٢٠٠٩). دراسات في تطوير التعليم الجامعي على ضوء التحديات المعاصرة. القاهرة. الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي.
- عطية، سحر بهجت محمد (٢٠١٢). واقع العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات في ظل التغيرات المجتمعية: دراسة مطبقة على طلاب كلية الخدمة الاجتماعية.



مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة

الاجتماعية، جامعة حلوان. مصر. (٩)٣٣، ٣٦٥٥-٣٧٤٨.

- الغرفة التجارية بالرياض (٢٠٠٣، ٢٣ - ٢٤ مارس). دور القطاع الخاص في تنمية

وتطوير العمل التطوعي]. ورقة عمل [المؤتمر الرابع لجمعية متطوعي

دولة الإمارات العربية المتحدة. الشارقة.

- الفايز، ميسون علي (٢٠١٢). معوقات العمل التطوعي لدى الطالبة الجامعية. مجلة شؤون

اجتماعية، الإمارات. مج ٢٩ ع ١١٦، ١٣٤-١٩٢.

- الفراج، لولوة صالح (٢٠٢٠). تمويل التعليم العالي في المملكة العربية السعودية؛ التحديات

والحلول. مجلة العلوم التربوية والإنسانية. مج (١)، ٣٠-٤٤.

- فخرو، عبد الناصر عبد الرحيم (٢٠١٠). تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب جامعة

الكويت (تصور مقترح). جامعة الكويت، التربية. مج ١٣ ع ٢٨، مايو،

١٢٩-٢٦١.



- القرني، معيض بن محمد بن علي (٢٠١١). الدور التربوي للأسرة المسلمة في تعزيز ثقافة أولادها لمواجهة التحديات الفكرية. [رسالة ماجستير. كلية التربية].

جامعة أم القرى. مكة المكرمة.

- القونوي، قاسم بن عبد الله (٢٠٠٤). أنيس الفقهاء. دار الكتب العلمية. ط١.

- المناور، فيصل حمد، يونس، عبد الله محمد (٢٠١٩). العمل التطوعي والتنمية. بحوث ومقالات. جسر التنمية. المعهد العربي للتخطيط. ع١٤٥، رقم

٩٥٩٣١٦.

- المنيزل، عبد الله فلاح، العتوم، عدنان (٢٠١٥). اتجاهات الشباب الإماراتي نحو العمل التطوعي. دراسات تربوية ونفسية. كلية التربية. جامعة الزقازيق. مصر.

ع٨٧، ٥-٥٢.

- المليجي، إبراهيم عبد الهادي؛ ومحمود، منال طلعت (٢٠٠٥). تنظيم المجتمع، مداخل نظرية ورؤية واقعية. ط١ مطبعة البحيرة.

- المؤتمر العالمي للتعليم (٢٠١٠، ٢-٣ مايو). التعليم العالي في القرن الحادي والعشرين التحديات والإستشرافات. [ورقة عمل]. جامعة العلوم الإسلامية العالمية.

عمان. الأردن.

-
- مراس، عبد الرازق شاكر (٢٠١٥). ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب كلية التربية جامعة حلوان وسبل النهوض به لي المستقبل. مجلة دراسات تربوية واجتماعية- مصر. مج ٢١، ٢٤.
- مطاهري، محمد عامر عبد الحميد (١٤٢٧هـ). واقع العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية والدور الإعلامي المأمول لتنميته؛ دراسة وصفية نقدية. مجلة جامعة طيبة. العلوم التربوية. السنة الثانية، ع ٤.
- الهيئة العامة للإحصاء (٢٠١٥). المملكة العربية السعودية، الكتاب الإحصائي السنوي. التعليم والتدريب. ٥١٠.
- الوشاحي، إيمان عبد الحميد عبد الله (٢٠١٣). وعي وممارسة المرأة للعمل التطوعي وعلاقته بقدرتها على إدارة شؤون الأسرة. [رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية الاقتصاد المنزلي]. جامعة المنوفية.
- وزارة الاقتصاد والتخطيط (٢٠١٠). خطة التنمية الثامنة مطبوعات وزارة التخطيط. الرياض.
- يالجن، مقداد (١٤٢٤). دور جامعات العالم الإسلامي في مواجهة التحديات المعاصرة. الطبعة الثانية. دار عالم الكتاب للنشر والتوزيع.





ثالثاً: المراجع الأجنبية.

- Pierce, L. L. (2013). Invest in the Future: Become a Volunteer in Your Professional Nursing Organization. Rehabilitation Nursing. Vol 36 (5).
- University Of kent In United Kingdom (2016). <http://www.Kent.ac.uk/careers/workin/voluntaryWork.htm>
- Barker, Robert L. (2003). The social work dictionaries. Washington DC: NASW Press.
- James Taylor and Jessica Taylor (2012). Volunteerism in a Disaster: A Real - Life Engagement Learning Experience, University of Alabama. *Journal of Community Engagement and Scholarship*. June, Vol 4, No2.



- Lyndi N, Hewitt (2011): Volunteer work and well – Being Vanderbilt University. *Journal of Health and Social behavior*. Vol 42.
- Neal Krause (2014). Assessing the Religious Roots of_ Volunteer Work in Middle and Late Life. University of Michigan. USA
- Hustinx, Lesley & others (2010). Social and Cultural Origins of Motivations to Volunteer: A comparison of University Students in six Countries. *International Sociology*, May, 3, Vol (25). 349–382.
- Gage III, Richard L; & Thapa, Brijesh (2011). Volunteer Motivations and Constraints Among College Students: Analysis of the Volunteer Function Inventory and Leisure Constraints Models. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. June 3, Vol (41), 405–430.

رابعاً: المواقع الإلكترونية.



-
- https://www.ub.edu.sa/archive-news//asset_publisher/IIHwOGVrSzCJ/content/-6-?inheritRedirect=false,14/2/2020
 - <https://nvg.gov.sa>
 - <https://www.google.com/amp/s/www.al-madina.com/ampArticle/689389>
 - صحيفة بيثة اليوم،
<https://images.app.goo.gl/SBkzGUuBf9ymHyfb2021>
 - موقع رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ <http://vision2030.gov.sa/ar> تاريخ الدخول ٢٠٢١/٦/١٥م
 - موقع عالم التطوع العربي، متاح على الرابط <http://www.arabvolunteering.org/corner/forum.php> تاريخ الدخول ٢٠٢١/٦/١٥م
 - هيئة الإغاثة الإسلامية العالمية: الموقع على الانترنت www.iirosa.org تاريخ الدخول ٢٠٢١/٦/١٥م



