

دور الجامعة التربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي في المجتمع السعودي "دراسة ميدانية"*

د. محمد بن عبدالله الحازمي د. محمد بن عبدالله آل مرعي

كلية التربية - جامعة نجران
المملكة العربية السعودية

كلية التربية - جامعة نجران
المملكة العربية السعودية

د. عواطف بنت يحيى القحطاني

جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن - كلية الخدمة الاجتماعية
المملكة العربية السعودية

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور الجامعة التربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي في المجتمع السعودي.

ولتحقيق أهدافها صمم الباحثون استبانة تكونت من أربعة محاور هي: مفهوم ثقافة العمل التطوعي، والعوامل التي تدفع أعضاء هيئة التدريس والطلاب للعمل التطوعي، وواقع دور الجامعة في نشر ثقافة العمل التطوعي، بالإضافة إلى تصوراتهم حول دور الجامعة التربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي أجابت عنها عينة من أعضاء هيئة التدريس وطلاب وطالبات جامعتي نجران والأميرة نورة للعام الدراسي ١٤٣٢هـ - ١٤٣٣هـ. واستخدم الباحثون التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لتحليل البيانات التي جمعت من العينة. وأظهرت النتائج موافقة أعضاء هيئة التدريس والطلاب في الجامعتين بدرجة عالية جداً على مفهوم ثقافة العمل التطوعي والعوامل الدافعة نحوه كما وردت في المحورين الأول والثاني في الاستبانة بمتوسط إجمالي (٤,٥٦) و(٤,٢٢) على التوالي. كما اتفقوا على أن دور الجامعة في نشر ثقافة العمل التطوعي ضعيف في مجمله حيث تراوح المتوسط الإجمالي بين (٢,٦٠ و ٢,٢٨) ووافق أعضاء هيئة التدريس في كلتا الجامعتين على فقرات المحور الرابع المتضمن تصوراتهم حول دور الجامعة التربوي في نشر ثقافة العمل بدرجة عالية جداً وبمتوسط (٤,٢٧) في حين أيد الطلاب في الجامعتين تلك التصورات بدرجة عالية وبمتوسط (٤,٠٨).

قدمت الدراسة بعض التوصيات والمقترحات التي تسهم في تنمية قيم العمل التطوعي وبث روح المبادرة نحوه.

❖ بحث مدعوم من مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة.

مقدمة

تعد ثقافة العمل التطوعي دليلاً واضحاً على يقظة المجتمعات وشعورها بأهمية دورها البناء تجاه أبنائها؛ إذ إن نشرها بين أفراد المجتمع يُعد من الركائز الأساسية لتماسكه وغرس القيم النبيلة فيه، ولها انعكاسات إيجابية على الفرد والأسرة والمجتمع وآثار تربوية على القيم والأخلاق والفضائل، حيث تزكو النفس البشرية وتسود قيم المحبة والإخاء والتعاون داخل منظومة المجتمع، ويتجسد مبدأ التكافل، ويتحسن المستوى الاقتصادي والاجتماعي، بالإضافة إلى استثمار أوقات الفراغ بصورة مثلى وإشاعة روح النشاط والعمل والجد والاجتهاد.

كما أن الإنسان هو الأساس في بناء وتطور المجتمع، ولذا ينبغي التركيز على بنائه بناءً سليماً على أسس تربوية وعلمية سليمة في مراحل العمرية المختلفة، وتعد مرحلة الشباب من أهم المراحل العمرية التي تتميز بالحيوية والنشاط. ولذا فقد اتفقت العديد من الدراسات على دور الشباب في العمل التطوعي وأهميته في تنمية المجتمعات وتحقيق التقدم فيها كدراسة (عارف، ٢٠٠٢، ودراسة الزبيدي ٢٠٠٦، ودراسة السلطان ٢٠٠٩، ودراسة المالكي ٢٠١٠، ودراسة فخرو ٢٠١٠، ودراسة الشناوي ٢٠١٠).

وتعد الجامعة من أبرز المؤسسات التربوية والتعليمية التي تتحمل مسؤوليات كبيرة في خدمة المجتمع ونشر الثقافة الصحيحة المبنية على أسس علمية إذ إنها تقوم بدور مهم في ترسيخ مفاهيم العمل التطوعي ونشر ثقافته من خلال العديد من البرامج والوسائل والآليات التي تحدث تغييراً إيجابياً كبيراً تجاه تعميم تلك الثقافة بين أفراد المجتمع، وهذا ما يحدث في العديد من الجامعات العالمية التي جعلت برامج نشر ثقافة العمل التطوعي إلزامية.

ورغم ذلك فإن ثقافة العمل التطوعي لا تزال دون المستوى المطلوب بين شريحة واسعة من أبناء المجتمع السعودي، حيث تركز على الجانب المادي دون غيره من المجالات، وبالتالي فإن ذلك يدعونا إلى دراسة أبعاد هذه المشكلة للخروج برؤى علمية تجاه دور الجامعة في نشر ثقافة العمل التطوعي باعتبارها المؤسسة التربوية الفاعلة في خدمة المجتمع وإحداث تغييرات إيجابية فيه.

مشكلة الدراسة

تمثل أنشطة خدمة المجتمع أفضل معيار لمدى كفاءة مؤسسات التعليم العالي في تنمية المجتمع، وجانباً مهماً من جوانب إعداد الشخصية المتكاملة وواحدة من أكثر الأدوات القوية لغرس القيم والاتجاهات وأنماط السلوك الحديثة، نظراً لما تتميز به من أنواع التفاعل التي تحقق العديد من المزايا المرتبطة بالنواحي الاجتماعية والانفعالية وتكوين منظومة قيمية مرغوبة، بجانب ما قد تهيئه له من فرصة لتعلم المبادأة وتوجيه الذات وتكوين الاهتمامات وإشباع الكثير من متطلبات الحياة من شعور بالرضا والتقبل والتوافق وتقدير الذات والمسؤولية الاجتماعية، وتنمية السلوك الاستقلالي واستخدام مصادره العقلية في حل المشكلات واتخاذ القرارات، وتعزيز توقعات الطالب السلوكية وترسيخ قيم الإنجاز والالتزام بثقافة الجامعة وتمثل قيمها ومعاييرها (عارف، ٢٠٠٢: ٥٠٤)، ذلك كله يدعونا إلى النظر في مساهمة الجامعات السعودية في نشر ثقافة العمل التطوعي، هل ترتقى إلى مكانتها العالية في المجتمع أم أنه يتمثل في بعض الأنشطة فقط؟

فالواقع يشير إلى أنه يتمثل في عقد اللقاءات والندوات والمؤتمرات وبعض الأنشطة التي لا تتناسب مع الدور المنوط بها؛ فعلى سبيل المثال نظم المركز الوطني لأبحاث الشباب بجامعة الملك سعود يوم الاثنين ١٢/٢٤/١٤٢٩هـ الموافق ٢٢/١٢/٢٠٠٨م ندوة بعنوان (ثقافة العمل التطوعي لدى الشباب ومجالات التطبيق) هدفت إلى تفعيل دور العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة ونشر ثقافته في المجتمع، كما نظمت نفس الجامعة ممثلة في كلية الآداب شطر الطالبات ندوة بعنوان (نحو نشر ثقافة العمل التطوعي) وذلك يوم السبت ٢٠/١/١٤٣٠هـ بقاعة خديجة بنت خويلد (كلية الآداب، ٢٠٠٩)، كما عقدت جامعة أم القرى المؤتمر الأول للخدمات التطوعية في المملكة العربية السعودية عام ١٤١٨هـ، بالإضافة إلى تنظيم ندوة سنوية بعنوان "ندوة العمل التطوعي وآفاق المستقبل" وعقدت الندوة الأولى عام ١٤٣١هـ، واشتملت على العديد من الدراسات وأوراق العمل، كما عقدت الندوة الثانية في الفترة ٢٨-٢٩ شهر شوال

لعام ١٤٣٣هـ (جامعة أم القرى، ٢٠١١)، كذلك نجد أنّ جامعة الملك عبد العزيز قد أنشأت " النادي التطوعي " عام ١٤٣١هـ بهدف تشكيل حلقة وصل مع كافة الأجهزة الحكومية والوطنية بحيث يساهم في تفعيل دور الجامعة في خدمة العمل التطوعي (جامعة الملك عبد العزيز، ٢٠١٠).

ويتضح من تلك الأمثلة أن جهود الجامعات السعودية في نشر ثقافة التطوع لا يتناسب مع مكانتها في المجتمع، ولا مع المسؤولية الملقاة على عاتقها ووضخامة الدعم الذي تتلقاه من الدولة.

لأجل ذلك فإن الوضع يحتم دراسة أبعاد هذه المشكلة للوقوف على الجوانب الإيجابية في دور الجامعات التربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي ومحاولة تعزيزها، ومعرفة مكامن الضعف والقصور ومحاولة إيجاد حلول علمية وعملية مناسبة لها.

أهمية الدراسة

تظهر أهمية الدراسة فيما يلي:

- ١ - تستمد هذه الدراسة أهميتها من منزلة العمل التطوعي، وماله من دور إيجابي في تعزيز قيم المجتمع.
- ٢ - تسلط الضوء على دور الجامعة التربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي في المجتمع، وهذا الجانب يحتاج إلى العديد من الدراسات التي توضح أهمية نشر ثقافة العمل التطوعي.
- ٣ - تلفت نظر المختصين في العمل التطوعي إلى أهمية الدراسات في مجال نشر ثقافة العمل التطوعي بين أفراد المجتمع، ومالها من تأثير على نجاح الأعمال التطوعية.
- ٤ - تُقدّم جملة من المقترحات والتوصيات التي تعين الجامعة على تطوير منظومتها وإجراءاتها بغرض تطوير جانب الخدمات التطوعية وغرس ثقافة جامعية تدعم هذا التوجه.

٥ - يمكن أن يستفيد من هذه الدراسة المسؤولون في المؤسسات الحكومية والخيرية والاجتماعية ومؤسسات المجتمع التي لها صلة بالعمل التطوعي.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور الجامعة التربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي في المجتمع السعودي.

ويتفرع عن الهدف الرئيس الأهداف الفرعية التالية:

- ١ - التعرف على مفهوم ثقافة العمل التطوعي.
- ٢ - التعرف على واقع دور الجامعة التربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي في المجتمع.
- ٣ - التعرف على الحوافز التي تقدمها الجامعة للمساهمة في نشر ثقافة العمل التطوعي.
- ٤ - التعرف على تصورات أعضاء هيئة التدريس والطلاب في جامعتي نجران والأميرة نورة لدور الجامعة التربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي.

أسئلة الدراسة

مما سبق فإن هذه الدراسة حاولت الإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

❖ ما دور الجامعة التربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي في المجتمع السعودي؟

وينبثق من هذا السؤال أسئلة فرعية كما يلي:

- ١ - ما مفهوم ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس والطلاب في جامعتي نجران والأميرة نورة بنت عبد الرحمن؟
- ٢ - ما العوامل التي تدفع أعضاء هيئة التدريس والطلاب في جامعتي نجران والأميرة نورة للعمل التطوعي؟

- ٣ - ما واقع دور الجامعة التربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي كما يراه أعضاء هيئة التدريس والطلاب في جامعتي نجران والأميرة نورة؟
- ٤ - ما تصورات أعضاء هيئة التدريس والطلاب في جامعتي نجران والأميرة نورة لدور الجامعة التربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي؟
- ٥ - ما الفروق بين استجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران وجامعة الأميرة نورة؟
- ٦ - ما الفروق بين استجابات طلاب جامعة نجران الذكور والإناث وطلاب جامعة الأميرة نورة؟

حدود الدراسة

الحدود البشرية:

* أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران وجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن عام ١٤٣٣هـ.

* طلاب وطالبات جامعة نجران، عام ١٤٣٣هـ.

* طالبات جامعة الأميرة نورة عام ١٤٣٣هـ.

الحد المكاني: جامعة نجران في مدينة نجران، وجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن للبنات في مدينة الرياض.

الحد الزمني: من بداية الفصل الدراسي الثاني إلى نهايته من العام الدراسي ١٤٣٣هـ.

الإطار النظري والدراسات السابقة

مفهوم ثقافة العمل التطوعي:

التطوع لغة: مأخوذ من الفعل (طوع) وهو ما تبرع به الفرد من ذات نفسه مما لا يلزمه فرضه (ابن منظور، د.ت: ٣٤٣). فالتطوع لغة: الذي يكلف

نفسه طاعة غير واجبة، ويتبرع لمزاوتها اختيارياً (الشناوي، ٢٠١٠: ١٠). وهو تخصيص بعض الجهد، دون توقع عائد مادي، نحو أنشطة منتظمة (وأحياناً غير منتظمة) تحقق صالح الجماعة ككل أو تسهم في رعاية، وتمكين بعض المهمشين في المجتمع (قنديل، ٢٠٠٨: ١١٧). كما يُعرّف بأنه: "المجهود القائم على مهارة، وخبرة معينة، والذي يبذله عن رغبة واختيار بغرض أداء واجب اجتماعي وبدون توقع جزاء مالي بالضرورة (حسنين، ١٩٨٥: ٤٩٥).

وتُعرّف الموسوعة الحرة (ويكيبيديا) على أنه: "عمل اجتماعي إرادي غير ربحي دون مقابل أو أجر مادي يقوم به الأفراد والجماعات من أجل تحقيق مصالح مشتركة أو مساعدة وتنمية مستوى معيشة الآخرين من جيرانهم أو المجتمعات البشرية بصفة مطلقة، سواء كان هذا الجهد مبذولاً بالنفس أو المال. (ويكيبيديا، ٢٠١٢).

ثقافة العمل التطوعي في الاتجاهات العالمية:

تهتم الدول المتقدمة بنشر ثقافة العمل التطوعي بدرجة كبيرة جداً بين أفراد المجتمع لإدراكها العميق بأهميته في بناء العلاقات الاجتماعية والروابط الوثيقة وتعزيز الانتماء وإثبات الذات، وتتعلق في ذلك من الفلسفات التي تقوم عليها تلك الثقافات؛ وفي الثقافة الغربية يوجد عدد من الاتجاهات النظرية النفسية والاجتماعية تفسر عملية التطوع ومنها تنطلق دراساتهم وأبحاثهم حول هذا الموضوع وغيره، وسنورد هنا مجموعة من أهم تلك الاتجاهات والأطر والنظريات التي قامت عليها ثقافة تلك الدول:

١ - الرؤية الفرويدية Freudian Perspective ترى أن المساعدة التطوعية هي نوع من الحيل (الآليات) الدفاعية نتيجة لشعور الفرد بالذنب، وقد تكون شكلاً من الاستسلام للقوى المجتمعية. ولذا لا يؤمن فرويد بوجود الإيثار الخالص لدى الناس؛ بل يرى أنهم أنانيون ويسعون لمصالحهم الذاتية فقط، وأن الناس عندما يعاملون بعضهم البعض فهم مدفوعون إما بالجنس أو بالعدوانية (Morea, 1990).

٢ - الرؤية الإريكسونية للتطوع Eriksonian perspective التي ترى أن العمل التطوعي وسيلة مهمة لتنمية الهوية لدى الفرد، حيث ذكر Heaven أنّ المراحل الثمان التي وضعها أريكسون للتنمية البشرية، قد جعل المهمة الأساسية تأسيس وبناء هوية المراهقين. وأن الهوية تبنى من خلال حوار ثابت بين السياق الاجتماعي والتنمية الفردية، (ورد في: Law, 2008: 342)، كما أن عدداً من المنظرين المتأخرين دعموا ما طرحه أريكسون في هذا الاتجاه حيث اشتقوا ثلاثة مبادئ أساسية للهوية يمكن تحقيقها بممارسة خدمات التطوع وهي الشعور بالهيات، والصلات الاجتماعية بين الناس، والتفكير أو المنطق الأخلاقي السياسي انظر (Hofer, 1999; Yates & Youniss, 1996).

٣ - الرؤية المعرفية السلوكية cognitive behavioral perspective التي ترى أن الطبيعة الإنسانية لدى السلوكية ليست أنانية ولا هي طبيعية إثارية (تؤثر الغير) (Kitzrow, 1998). لذا فنظرية التعلم الاجتماعي التابعة لهذه الرؤية تؤكد على أن الفرد يمارس العمل التطوعي لأنه يقتدي بنماذج وقنوات تحتذى مثل الزملاء وأفراد العائلة، فقد بين فليتشر وزملاؤه (Fletcher & Elder & Mekas, 2000) أن تعزيز الوالدين يفضي إلى تحفيز أولادهم للعمل التطوعي. وفي دراسة لهوديكنسون على ١٤٠٠ شاب أمريكي اعتمدت على افتراضات نظرية التعلم الاجتماعي وجد أن تشجيع العائلة، وتشجيع المدرسة، ووجود الآباء والقنوات يرتبط إيجابياً بمشاركتهم في الخدمات المجتمعية (Hodgkinson, 1995).

٤ - الرؤية الإنسانية لروجر وماسلو Humanistic Perspective، وفقاً لها فإن ممارسة السلوك التطوعي تعد إشارة لتطور أو نمو إنساني أفضل. وهذه النظرية هي القوة الثالثة في علم النفس بعد نظريتي التحليل النفسي والسلوكي وهي تركز على قضايا تتعلق بالدوافع الإنسانية العليا والتطوير الذاتي والمعرفة والفهم وعلم الجمال (Reber, 1995)، فقد نظر روجرز للسلوك الإنساني والخبرات على أنهما موجهان بسعي الإنسان الأساسي في الحياة، فهو يعتقد بأن الإنسان كائن عضوي لديه ميل أساسي لتطوير جميع قدراته ليصبح قادراً على أداء وظائفه بشكل كامل (Law, 2008: 39).

٥ - نظريات الشخصية Personality Theories التي تؤيد نموذج الأبعاد والعوامل الخمسة للشخصية، وقد ذكر (McCare & Costa, 2003) أن بُعد القابلية لدى الآخرين يتصف أفرادهم عادة بميلهم نحو تقديم الخدمات، في حين بين جوهانسون وزملاؤه (Johanson & Beebe & Mortimer & Snyder, 1998) أن الشخصية ذات المستوى العالي من الانبساطية - وهو بعد آخر غير بعد القابلية - عادة ما يعمل أفرادها في المجالات التطوعية بصورة أكبر من غيرهم، وبناءً على ذلك فقد رأى بينر وفينكلشتن (Penner & Finkelstein, 1998) أنه يمكن تفسير السلوك التطوعي لأولئك بأن خلف ذلك شخصية إثارية، والشخصية الإثارية هي التي لديها ميل مستمر في التفكير برعاية وخدمة الآخرين لأنهم يتعاطفون ويشعرون بهم مما يجعلهم يقومون بأعمال نافعة للناس.

٦ - الرؤية (المنظور) المتعلق بالدافعية المعرفية Cognitive Motivational Perspective فيرى أن استخدام هذا المدخل لدراسة التطوع يعتبر شائعاً ويوجد له إطار نظري كبير (Snyder, 1993). وقد بدأ ذلك بالتناظر مع مفهوم الاتجاهات، وذلك أن الاتجاهات التي لدينا نحو نشاط ما يمكن اعتبارها دافعاً للمشاركة في ذلك النشاط المحدد. ولذا فالاتجاهات على هذا النحو تشكل قوة فينا تدفعنا كي نختار أن نذهب لهذا الأمر أولاً نذهب، وكيف نذهب؟ إذاً الاتجاه وظيفة دافعة نحو التطوع.

٧ - نظرية التفاعل الاجتماعي التي أولت نشر ثقافة العمل التطوعي أهمية كبيرة، حيث تركز على دراسة التفاعلات الاجتماعية بين الأفراد مشيرة إلى العمل التطوعي في جوهره بأنه شكل من أشكال التفاعل المباشر أو غير المباشر، وقد أكد ذلك "دور كايم" في "نظرية الانتحار" حيث أكد على أهمية العمل التطوعي في تعزيز التماسك الاجتماعي، وأشار إلى أن الروابط والأواصر الاجتماعية للجماعات الوسيطة، مثل الأسرة، القرية، الجماعة الدينية أو السياسية تخلق الشعور بالانتماء وتعززه، كما أشار "دور كايم" إلى أنه كلما زادت قوة درجة التماسك الاجتماعي داخل الجماعات الوسيطة ارتفعت درجة الاتفاق الجمعي للمجتمع.

٨ - نظرية العدالة الاجتماعية التي يرى "جون راؤولس Rawls" أن العدالة الاجتماعية تقوم على مبدأ أساسي هو المساواة في الحقوق والواجبات الحقيقية فتتطلب إلى العمل التطوعي أنّ له دوراً في عملية الموازنة بين حقوق الأفراد والجماعات، وهذا يترك مجالاً للعدالة الاجتماعية، ويستخدم العمل التطوعي وسيلة لتحقيق الهدف (ورد في: عرفة، ٢٠١١: ٢٤).

الوظائف الدافعة للتطوع:

ومن خلال الدراسات والأطر النظرية السابقة تتضح ست وظائف دافعة للتطوع، وهي:

- ١ - وظيفة المعرفة: وهي تسعى لبناء فهم أفضل للعالم من خلال التطوع.
- ٢ - وظيفة التعبير القيمي: التي تساعد المتطوعين على التعبير عن قيمهم من خلال أعمال التطوع.
- ٣ - الوظيفة الدفاعية للأنا: وهي التي تساعد الناس على تجنب القضايا الشخصية والحقائق غير المرغوبة عن الذات.
- ٤ - وظيفة التعزيز الذاتي: وهي التي تدعم التقدير الذاتي والكفاية لدى المتطوع من خلال مشاركته في أعمال التطوع.
- ٥ - وظيفة الاستفادة من التطوع: وهي التي تهتم بالنفع الذاتي للمتطوع من خلال ارتباط ذلك الأمر بالمهنة. لأن المتطوع يستخدم الخبرات التي حصل عليها من تطوعه باعتبارها خطوة مهمة تساعد في الالتحاق بسوق العمل من خلال تطوير سيرته الذاتية.
- ٦ - وظيفة التكيف الاجتماعي: وهي التي من خلالها يسعى لاكتساب صفة اجتماعية خلال ممارسة أنشطة التطوع؛ (ورد في: Law, 2008: 44).

ثقافة العمل التطوعي في التربية الإسلامية:

ورد مصطلح التطوع في قوله تعالى: ﴿وَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَإِنَّ اللَّهَ شَاكِرٌ عَلِيمٌ﴾ (البقرة، الآية ١٥٨)، وقوله تعالى: ﴿فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ﴾

(البقرة، الآية ١٨٤)، كما حثت التربية الإسلامية على نشر ثقافة التطوع عن طريق تنمية روح المبادرة إلى الأعمال التطوعية العامة حيث ورد في قوله تعالى: ﴿...فَأَسْتَفِئُوا الْخَيْرَاتِ...﴾ (المائدة، الآية ٤٨)، فقد أكد القرآن الكريم على تعزيز مفهوم مصطلح التطوع في نفوس المسلمين، ذلك لأنه يحمل في طياته روح الاختيار، ويشمل كافة العبادات والمعاملات ومساعدة الآخرين.

إلى جانب ذلك فقد وردت في السنة النبوية أحاديث كثيرة عملت على ترسيخ ثقافة العمل التطوعي في المجتمع بأساليب مختلفة، ومن ذلك أن عبد الله بن عمر رضي الله عنهما أخبر أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: "المسلم أخو المسلم لا يظلمه ولا يسلمه، ومن كان في حاجة أخيه كان الله في حاجته ومن فرّج عن مسلم كربة فرّج الله عنه كربة من كربة يوم القيامة، ومن ستر مسلماً ستره الله يوم القيامة" (البخاري، د.ت، ج ٣: ١٦٨).

كما أكدت التربية الإسلامية على بناء المجتمع على أسس من المحبة والإخاء والتعاطف والتراحم والتواصل والتفاهم، والتكافل والتضامن، إلى غير ذلك من الأسس التي تجعل منه جسداً واحداً إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الأعضاء بالسهر والحمى، على أن التعاون في عالمنا المعاصر يجب أن يأخذ أبعاداً أعمق وأوسع وأكثر جدوى وموضوعية بحيث يؤدي إلى تماسك المجتمع الإسلامي (الأسمر، ١٩٩٦: ٢٨٦).

هذا يعزز أن ثقافة التطوع في التربية الإسلامية منهج حياة وأسلوب تربية ينبع من القيم والمبادئ والمثل الإسلامية العليا، ومن أجل تفعيل العمل التطوعي في مجتمعنا الإسلامي لابد من نشر ثقافة العمل التطوعي التي تدفع نحو المشاركة الجماعية في أي مجال من مجالات العمل التطوعي وميادينه، ولذا كانت مبادرة عالم التطوع العربي التي تهدف لنشر ثقافة العمل التطوعي في العالم العربي وتأصيله في المجتمعات العربية والإسلامية، وتعزيز دور العمل التطوعي في التنمية الشاملة والاستفادة من الطاقات والموارد البشرية المتاحة للإسهام في خدمة مجتمعاتهم، ووفقاً لهذا المنظور تكون ثقافة العمل التطوعي

جزءاً من ثقافة أي مجتمع ورافداً أساسياً من روافد توظيف الطاقات التي يمتلكها ذلك المجتمع (الشناوي، ٢٠١٠: ٢٣).

ثقافة العمل التطوعي في دول الخليج العربي:

لعل من أبرز المشكلات التي تواجه دول الخليج العربي أنه يقع على عاتقها عبء كبير في نشر ثقافة العمل التطوعي وحشد طاقات المجتمع من أجل التنمية، لأن مشكلة عزوف المواطنين عن التطوع من المشكلات الرئيسة التي تعاني منها منظمات المجتمع في دول مجلس التعاون وفي الدول العربية، كما أن مشكلة ضعف الوعي بأهمية العمل التطوعي ودوره لدى قطاعات من السكان في دول المجلس يمثل عقبة رئيسة في تعزيز هذا العمل وتطويره (إبراهيم، ٢٠١١: ٦٥).

إلا أننا إذا نظرنا إلى إمكانات دول الخليج العربي سنجد أنها تتميز بالثروة البترولية التي أدت إلى تحسن مستواها الاقتصادي بدرجة كبيرة في العقود الأخيرة، كما تتميز بقلّة عدد سكانها؛ كل ذلك ساعد في انتشار الجمعيات والمؤسسات والصناديق التي تعني بالعمل التطوعي، وتمثل مكوناً رئيساً في بنية المجتمع الخليجي، وذلك لاعتبارات عديدة؛ على رأسها انتشار ثقافة العمل التطوعي بصورة متنامية عن طريق الدعوات والبرامج والندوات لأنها تنطلق من التربية الإسلامية التي تدعو إلى الانخراط في أعمال التطوع والتعاون والتكافل بين أفراد المجتمع. وبلغت عدد المنظمات الخيرية في دول الخليج العربي ٢٨٦ منظمة، موزعة على التالي: المملكة العربية السعودية (٢٠٨) ودولة الإمارات العربية المتحدة (٣٥) ومملكة البحرين (١٨) والكويت (١٨) وقطر (٥) سلطنة عمان (٢) (إبراهيم، ٢٠١١: ٤٨).

وبحسب إحصائيات حديثة عام ١٤٣١هـ، بلغ عدد المؤسسات والجمعيات التطوعية في دول الخليج العربي (١٣٠٠) مؤسسة وجمعية تطوعية، منها (١١٣٦) مؤسسة وجمعية تطوعية في المملكة العربية السعودية؛ أي ما نسبته ٨٧,٤٪ من مجموع المؤسسات والجمعيات في دول الخليج العربي، بينما بلغ

عددها في البحرين (٦٣) أي ما نسبته (٨,٤٪) تليها باقي دول الخليج (كساب، ٢٠١٠: ٣٣-٣٤).

كما نجد أن مجموع فعاليات نشر ثقافة العمل التطوعي لعام ٨٥١٤٣١ بلغ (٢٠٩) فعاليات علمية وثقافية. وكانت البرامج العلمية والثقافية هي أكثر فعاليات العمل التطوعي انعقاداً، وحصلت على ما نسبته (٢٩,٧٪) تليها المحاضرات وبلغت نسبته (١٩,٦٪) أما الملتقيات فجاءت في المرتبة الثالثة، وشكلت ما نسبته (١٣,٩٪) من المجموع الكلي للفعاليات العلمية والثقافية (كساب، ٢٠١٠: ٣٧).

من جهة أخرى نجد أن للمملكة العربية السعودية جهوداً متنامية في نشر ثقافة العمل التطوعي؛ ومنها الانتهاء من الجزء الأول من مشروع المبادرة الوطنية للتكافل الاجتماعي التي انطلقت بالتعاون بين جهات مختصة ومؤسسات خيرية الذي يتعلق بجمع بيانات إحصائية مفيدة في توجيه العمل التطوعي من خلال الحصول على آراء أكثر من ٤٠٠ ألف سعودي وسعودية من مختلف الأعمار، كما أظهرت النتائج الأولية للاستبيان الوطني الأول أن مفهوم التكافل الاجتماعي أكثر حضوراً في القرى والمناطق النائية من المدن الكبرى، كما أظهرت النتائج أن دور المرأة في ثقافة العمل التطوعي أقل بكثير مما هو متوقع، إذ مثلت مشاركة النساء التطوعية ٣٢ في المائة فقط، رغم أن الإحصائيات تشير إلى أن النساء أكثر عدداً من الرجال في المملكة. وكشفت الإحصائية أن الشباب أكثر حضوراً في العمل التطوعي، وتضم جده أكثر من ٤٥ مجموعة تطوعية، لتكون بذلك المحافظة الأكثر تجاوباً مع العمل التطوعي والتنموي في المملكة، أما من حيث المناطق فقد ظهرت المنطقة الغربية كأكثر المناطق فاعلية ومشاركة في العمل التطوعي بـ ٢٣,٨٨ في المائة، في حين سجلت المنطقة الوسطى ٢٦,٦ في المائة، والمنطقة الشرقية ١٩,٣٥ في المائة، وسجلت المنطقة الجنوبية ١٩ في المائة، وجاءت المنطقة الشمالية في آخر القائمة بـ ٩,٤١ في المائة؛ (جريدة الشرق الأوسط، الأحد ٩ أغسطس، ٢٠٠٩).

دور الجامعة التربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي:

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: ٢٣٨).

وتقع على الجامعات مسؤوليات كبيرة في التنمية المجتمعية ونشر ثقافة العمل التطوعي بين أفراد المجتمع نظراً لأن إحدى وظائف الجامعة الثلاث الرئيسية هي خدمة المجتمع؛ يقول جنكل (٢٠٠١): "لقد تم الاتفاق بصورة واسعة أن للجامعة دوراً مهماً في الحفاظ على الموروث الثقافي ونقله كما تلعب دوراً مهماً كأرض خصبة لتطوير الثقافة خصوصاً في دنيا العولمة التي نعيشها في العديد من البلدان" (ص ص ٢٥٦ - ٢٥٧).

ويمكن للجامعة أن تقوم بدورها التربوي من خلال اتباع آليات واتجاهات مختلفة، تتمثل في استجلاء البعد التربوي لثقافة التطوع في فلسفتها، كما أنّ تضمين الجامعة مناهجها ومقرراتها الدراسية ثقافة العمل التطوعي، وإنشاء مراكز ونواتي خاصة بالعمل التطوعي، وتهيئة البيئة التربوية المناسبة للطلاب يساعدهم على الوعي بأهمية العمل التطوعي، وقد ذكر غانم (٢٠٠٣) أنّ من وظائف الجامعة تطوير البنية الفكرية لثقافة العمل التطوعي من مختلف جوانبها، وذلك باستخدام الأساليب العلمية الملائمة، بما يقتضيه ذلك من توفير كوادر بحثية متخصصة ذات كفاءة عالية يمكنها القيام بوضع الخطط والبرامج البحثية المطلوبة والاسهام في تنفيذها عبر مختلف الأنشطة والبرامج والمشروعات التربوية والتعليمية (ص ٨١).

ومنها أيضاً إتاحة الفرصة لطلاب الجامعة وخريجها للقيّد والمشاركة في برامج الدراسات الحرة بأقسام العمل الاجتماعي كما في جامعة York أو بمراكز بحوث العمل الاجتماعي التطوعي كما في جامعة Missouri والتدريب على برامج مثل: إدارة المنظمات غير الحكومية وقيادتها، نظم تمويل المنظمات

غير الحكومية، إدارة الأفراد بالمنظمات التطوعية وتتميتها، استراتيجية تخطيط برنامج عمل المنظمات التطوعية أو متابعة ورش عمل العمل التطوعي وعناصر نجاح مشروعات التطوع وإدارة برامج العمل التطوعي وإبداعاتها (عارف، ٢٠٠٢: ٥٣٤).

الدراسات السابقة

إن الدراسات التي تركز على دور المؤسسات التربوية في نشر ثقافة العمل التطوعي وغرس قيمه في المجتمع قليلة بالنسبة لغيرها، وسنورد في هذه الدراسة عدداً من الدراسات التي تناولت هذا الجانب أو التي لها صلة به من الرسائل العلمية أو الأبحاث العلمية المحكمة.

أولاً - الدراسات الأجنبية:

ألفت (Salamon & Sokolwski, 2001) ورقة تحوي نظرة فاحصة على خلفيات المشاركة الاجتماعية التطوعية في الأمم المتحدة وأكدت على:

* أن التطوع يُعزز من خلال قاعدة تنظيمية رسمية تدعم وتنمو بواسطة الحكومات الديمقراطية.

* أن العمل التطوعي والمشاركة المدنية التي تسعى لتحقيق مصالح مشتركة للأفراد ليست مجرد أعمال تأتي نتيجة للاحتراق التلقائي والمفاهيم التطهيرية عند الأفراد والجمعيات بل هي مخرجات لسياسات اجتماعية تعتمد على مسار التنمية المؤسسي لكل بلد.

وذكر (Holmes, 2002) في مشروعه المعد لمركز تطوير المهارات بجامعة Hull أهمية دور الاتحادات الطلابية باعتبارها نموذجاً لتنمية مهارات العمل التطوعي وتيسير التعلم، وتقديم عمل بنائي لمشاركة طلاب الجامعة، وقد توصلت الدراسة إلى إدراك أكثر للذات ووعي بأهمية تطوير المهارات لدى طلاب الاتحاد المشاركين بالبرنامج، وضرورة تقديم النموذج لكل طلاب الجامعة للتدريب على المهارات.

كما أشارت دراسة (Ruiter & Graaf, 2006) إلى تأثير الدين المحلي على التطوع، وهل البيئة الدينية تؤثر على العلاقة بين التدين والتطوع؟ وتوصلت إلى أن: خدمة التطوع تديناً لها تأثير ممتد حيث يمارس المواطنون المتدينون التطوع أكثر من غيرهم حتى في المنظمات العلمانية، ويظهر عند الكاثوليك بصورة أقوى منه عند البروتستانت وغير المسيحيين واللا دينيين.

وهدف دراسة (Law, 2008) إلى التعرف على رؤية المراهقين للتطوع في هونج كونج باستخدام نموذج مفاهيمي يقوم على الدمج ما بين الرؤية البيئية (الأيكولوجية) للتطوع ومدخل الدافعية المعرفية. وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها ما يلي:

* وجود ثلاث منبئات ذات تأثير عالٍ في التنبؤ بقيام الطلاب بالمساعدة والتطوع وهي: الخبرة السابقة في هذا الجانب، الرغبة في التطوع، والتأثير الإيجابي للبيئة والأشخاص المحيطين الذي يدعمون هذا التوجه.

* أوصت الدراسة بالفائدة الكبرى لدمج المدخلين النظريين الإيكولوجي ومدخل الدافعية المعرفية في مثل هذه الدراسات.

ثانياً - الدراسات العربية:

هدفت دراسة عارف (٢٠٠٢) إلى معرفة دور الجامعة في تنمية اتجاهات الطلاب نحو العمل التطوعي في ضوء مفهوم التنمية المستدامة، وأظهرت استجابات الطلاب أن اتجاهاتهم السالبة شملت جميع أبعاد المقياس: قيم العمل التطوعي، المسؤولية الاجتماعية للمتطوع، نظرة المجتمع نحو المتطوع، طبيعة العمل التطوعي، ويدل ظهور النتائج على عدم وجود درجة كافية من الوعي لدى الطلاب - عينة الدراسة - بأهمية النشاط التطوعي.

أمّا دراسة الزبيدي (٢٠٠٦) فقد هدفت إلى معرفة اتجاهات طلبة الجامعة الأردنية نحو العمل التطوعي، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وقد خلصت إلى أن (٦٣,٧٪) لم يشاركوا في أي عمل تطوعي أثناء دراستهم في

الجامعة، وأنه كلما زاد مستوى الطلبة الدراسي ازداد تطوعهم وأن غالبية الطلبة شجعهم أسرهم وأصدقائهم على العمل التطوعي.

إلى جانب ذلك فقد هدفت دراسة الجبالي (٢٠٠٧) إلى معرفة الدور التربوي للمدرسة الثانوية الحكومية بمدينة الرياض في تعزيز قيم العمل التطوعي لدى الفتاة السعودية، وقد خرجت بعدد من النتائج؛ منها أن المدرسة الثانوية الحكومية في مدينة الرياض تقوم بدورها التربوي في تعزيز قيم العمل التطوعي، وتوضيح مفهوم العمل التطوعي والتوعية بأهمية العمل التطوعي لدى الفتاة السعودية.

غير أن دراسة الغامدي (٢٠٠٨) قد ركزت على الجانب النظري وهدفت إلى توضيح مفهوم العمل الاجتماعي من منظور التربية الإسلامية وبيان تطبيقاته في المدرسة الثانوية، وخلصت إلى أن التربية الإسلامية وضعت الأطر العامة والضوابط للعمل الاجتماعي التطوعي وأن تاريخ المسلمين حافل بالأعمال التطوعية التي أنشأت حضارة إسلامية عظيمة.

في حين أن دراسة السلطان (٢٠٠٩) قد سعت إلى الكشف عن اتجاهات الشباب الجامعي نحو ممارسة العمل التطوعي، وخلصت إلى عدم وجود فروق ذات دلالات إحصائية بين اتجاهات الشباب الجامعي نحو ممارسة العمل التطوعي والمعوقات التي تحول دون مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي والأساليب والآليات اللازمة لتفعيل مشاركة الشباب في العمل التطوعي تعزى إلى أي من متغير الكلية أو التخصص.

وهدفت دراسة فخرو (٢٠١٠) إلى تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب جامعة الكويت، ومن نتائج الدراسة أن على الجامعة تعظيم روافد هذه الثقافة ممثلة في: الدين، التراث وقيم العمل في الثقافة المجتمعية وفي الثقافة العالمية.

كما وضحت دراسة الشناوي (٢٠١٠) مستوى ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب عن طريق اختيار عينية من طلاب المدارس الثانوية بمحافظة الإسماعلية، وطلاب كلية التربية بالإسماعلية بالفرقتين الأولى والرابعة وأشارت

نتائج الدراسة إلى أنه يوجد مستوى مرتفع لثقافة العمل التطوعي - سواء في التعليم الثانوي أو الجامعي، ووجدت فروق دالة إحصائياً بين مستوى ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب المرحلة الثانوية وطلاب الكلية لصالح طلاب الكلية.

بينما هدفت دراسة المالكي (٢٠١٠) إلى معرفة مدى إدراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، من أبرزها أن اتجاهات العينة كانت إيجابية نحو العمل التطوعي، وأن الدافع الأساسي نحو التوجه للعمل التطوعي من وجهة نظر العينة هو اكتساب خبرات ومهارات جديدة، والرغبة في تقديم المساعدة للآخرين.

كما أنّ دراسة الحارثي (٢٠١٠) هدفت إلى إبراز بعض قيم العمل التطوعي والتعرف على دور الأسرة في إكساب أبنائها تلك القيم من منظور إسلامي، وتوصلت إلى أن هناك اهتماماً متزايداً بالعمل التطوعي من قبل الحكومة السعودية يبرز في الازدياد الصاعد لعدد المؤسسات والجمعيات الخيرية، وفي الدعم المادي والمعنوي تلك الجمعيات من قبل الحكومة.

بالإضافة إلى أنّ دراسة رواس (٢٠١١) هدفت إلى الكشف عن قيم العمل التطوعي لطالبات المرحلة الثانوية في مكة المكرمة، وتوصلت الدراسة إلى أن المنظومة الشاملة لقيم العمل التطوعي تتمحور حول أربع محاور أساسية هي الإيمان، والفكرية، والاجتماعية، والمهارية.

التعليق على الدراسات السابقة

من عرض الدراسات السابقة يتضح ما يلي:

اتفاقها جميعاً حول الهدف العام المتمثل في تعزيز نشر ثقافة العمل التطوعي، رغم وجود تنوع كبير من حيث الأهداف الخاصة بكل دراسة. فمن الدراسات الأجنبية ما ركز على خلفيات المشاركة الاجتماعية التطوعية في الأمم المتحدة، ومنها ما اهتم بتسمية مهارات العمل التطوعي لدى الطلاب، كما حاولت إحداها توضيح تأثير الدين على التطوع والعلاقة بينهما، بينما تناولت أخرى رؤية المراهقين للتطوع.

وأما الدراسات العربية؛ فمنها ما ركز على توضيح دور الجامعة في تعزيز قيم المجتمع المدني بما فيها تنمية التطوع في المجتمع، ومنها ما تناول الكشف عن دور مركز التعليم في الجامعة في تنمية مهارات العمل التطوعي، وأخرى تناولت معرفة دور الجامعة في تنمية اتجاهات الطلاب نحو العمل التطوعي، بينما تناول بعضها دور المؤسسات التربوية الأخرى مثل المدرسة والأسرة في تعزيز قيم التطوع، وتناولت إحدى الدراسات قياس مستوى ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب المرحلة الثانوية والمرحلة الجامعية. أما الدراسة الحالية فقد صممت لتوضيح الدور التربوي للجامعة في نشر ثقافة العمل التطوعي في المجتمع. وقد استفاد الباحثون من تلك الدراسات التي تم عرضها في تحديد مشكلة الدراسة وأهدافها وأسئلتها وإجراءاتها المنهجية.

الإجراءات المنهجية

أولاً - منهج الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي الذي يعرف بأنه: "الأسلوب الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ولا يقتصر الأسلوب الوصفي على وصف الظاهرة وجمع المعلومات والبيانات، بل لابد من تصنيف هذه المعلومات وتنظيمها والتعبير عنها كمياً أو كيفياً من أجل الوصول إلى استنتاجات وتعميمات تساعدنا في تطوير الواقع الذي ندرسه" (عدس وعبدالحق وعبيدات، ٢٠٠٣: ٢٤٧). وتم استخدام هذا المنهج لتوضيح دور الجامعة التربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي في المجتمع، لأنه المنهج المناسب لمثل هذه الدراسات التطبيقية التي تصف الظاهرة وتحاول استخلاص النتائج منها.

ثانياً - مجتمع البحث وعينته:

تكون مجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس والطلبة المنتظمين بكليات التربية وكلية العلوم والآداب وكلية العلوم الإدارية وكلية علوم الحاسب بجامعة نجران وكلية التربية الأدبية وكلية العلوم (خطة تربوية) وكلية التربية والاقتصاد

المنزلي وكلية رياض الأطفال وكلية الإدارة والأعمال وكلية الحاسب ونظم المعلومات بجامعة الأميرة نورة في الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ١٤٣٢-١٤٣٣هـ. وقد اختيرت تلك الكليات لتشابه تخصصاتها في الجامعتين ولكون تلك الكليات تمثل الجوانب الأكاديمية المختلفة نظرية وعلمية. إن طبيعة العينة المستخدمة في أي بحث إنما تعتمد اعتماداً كبيراً بل كلياً على طبيعة البيانات المطلوبة ونوعية البحث والمجتمع المراد دراسته وإمكانية الباحثين المادية والبشرية والزمنية، وبناء على ذلك فقد تم استخدام العينة العشوائية البسيطة في كلتا الجامعتين من الكليات المذكورة (قنديل، ١٩٩٥: ١٣).

جدول رقم (١)

مجتمع وعينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس والطلاب

جامعة نجران			مجتمع الدراسة						عينة الدراسة					
			أعضاء هيئة التدريس			طلاب			أعضاء هيئة التدريس			طلاب		
ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
٢٠	٣٣	٥٣	٥٥٦	١٢٢٧	١٧٨٣	١٢	٢١	٣٣	٨٠	١١٢	١٩٢	١٩٢	١١٢	١٩٢
٦١	٢٢	٨٣	٨١٥	٦٠٢٩	٦٨٤٤	٣٤	١٢	٤٦	١٠١	١٤٦	٢٤٧	٢٤٧	١٤٦	٢٤٧
٢٥	٢٠	٤٥	٨٥٦	١٠٤٠	١٨٩٦	١٥	١٥	٣٠	١١٢	١٣٣	٢٤٥	٢٤٥	١٣٣	٢٤٥
١٠	٥	١٥	٢٣٦	١٩٩	٤٣٥	٧	٥	١٢	٦٣	٥٥	١١٨	١١٨	٥٥	١١٨
١١٦	٨٠	١٩٦	٢٤٦٣	٨٤٩٥	١٠٩٨٥	٦٨	٥٣	١٢١	٣٥٦	٤٤٦	٨٠٢	٨٠٢	٤٤٦	٨٠٢
جامعة الأميرة نورة														
٩	٢٧٧	٢٨٦	٠	٦٥٦	٦٥٦	٩	٣٦	٤٥	٠	١١٨	١١٨	١١٨	١١٨	١١٨
٩	١٧٢	١٨١	٠	١٠٢٨	١٠٢٨	٩	٢٦	٣٥	٠	١٧٩	١٧٩	١٧٩	١٧٩	١٧٩

تابع/ جدول رقم (١)

مجتمع وعينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس والطلاب

عينة الدراسة			مجتمع الدراسة					
أعضاء هيئة التدريس			أعضاء هيئة التدريس			الطلاب		
الطلاب			الطلاب			الطلاب		
٧٨	٧٨	٠	١٦	١٦	٠	٤٤٠	٤٤٠	٠
١٨٢	١٨٢	٠	١٣	١٠	٣	١٠٤٠	١٠٤٠	٠
٢١٢	٢١٢	٠	٢٥	١٧	٨	١٢٠٦	١٢٠٦	٠
٢٠٩	٢٠٩	٠	١٦	١٠	٦	١١٩٩	١١٩٩	٠
٩٧٨	٩٧٨	٠	١٥٠	١١٥	٣٥	٥٥٦٩	٥٥٦٩	٠

ومن الجدول رقم (١) يتبين أن نسبة عينة أعضاء هيئة التدريس (والمقصود بهم في هذه الدراسة أعضاء هيئة التدريس من أستاذ مساعد فأعلى) من مجتمع الدراسة بالنسبة لجامعة نجران بلغ (٥٨٪) تقريباً للذكور، و(٦٦٪) تقريباً للإناث، بنسبة ٦٢٪ للمجموع، علماً أن أداة الدراسة وزعت على جميع أفراد مجتمع الدراسة والنسب الواردة للعينة تمثل ما تم استعادته. في حين بلغت نسبة عينة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأميرة نورة (٨١٪) تقريباً للذكور حيث وزعت الأداة على جميع أفراد مجتمع الدراسة هنا وعددهم ٤٥ عضو هيئة تدريس ذكر، بينما بلغت نسبة عينة أعضاء هيئة التدريس الإناث الذين تم استعادة أداة الدراسة منهن (١٤٪)، وبذا تكون النسبة الإجمالية لعينة أعضاء هيئة التدريس في جامعة نورة بلغت قرابة (١٨٪) وهي نسب ملائمة لأغراض الدراسة. أما بالنسبة لعينة الطلاب فقد بلغت نسبة عينة طلاب جامعة نجران الذكور (١٥٪) ونسبة الطلاب الإناث (٥٠،٢٪) تقريباً،

من مختلف الكليات العلمية والنظرية المحددة، ونسبة إجمالية (٧٠,٥٪)، بينما بلغت نسبة عينة طالبات جامعة الأميرة نورة (١٧,٥٪) تقريباً من مجتمع البحث وهي أيضاً ملائمة إحصائياً انظر (Gay & Airasian. 2000)، علماً أنه لا يوجد طلاب ذكور فيها.

ثالثاً - أدوات الدراسة:

استخدم الباحثون الاستبانة للتعرف على دور الجامعة في نشر ثقافة العمل التطوعي، واشتملت الاستبانة على أربعة محاور، الأول عنون بـ: وجهة نظر العينة في مفهوم العمل التطوعي، واشتمل على (١٤) عبارة أو فقرة، والمحور الثاني المعنون بـ: العوامل التي تدفع للعمل التطوعي اشتمل على (١٦) عبارة أو فقرة، أما المحور الثالث الذي عنوانه: واقع دور الجامعة في نشر ثقافة العمل التطوعي، فقد اشتمل على (١٧) عبارة، والمحور الأخير (الرابع) الذي عنوانه: تصورات العينة حول دور الجامعة التربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي فقد اشتمل على (١٥) عبارة أو فقرة.

وتم استخدام التدرج الخماسي في لقياس استجابات الاستبانة، وأعطى لذلك التدرج العلامات التالية: (٥) لدرجة الموافقة بدرجة عالية جداً، و(٤) لدرجة الموافقة بدرجة عالية، و(٣) لدرجة الموافقة بدرجة متوسطة، و(٢) لدرجة الموافقة بدرجة قليلة، و(١) لدرجة الموافقة بدرجة قليلة جداً. وللتعرف على درجة موافقة عينة الدراسة على فقرات الاستبانة استخدم الباحثون قاعدة المدى التي تحسب كالتالي: أولاً نحسب المدى كالتالي (أكبر درجة موافقة - أصغر درجة موافقة) = ٤ ثم نستخرج طول الفئة بقسمة المدى على عدد الفئات فيكون الناتج: $٤/٥ = ٠,٨$. ولذلك فالاستجابات التي يبلغ متوسطها الحسابي من ١,٨٠-١ تفسر بأنها درجة موافقة ضعيفة جداً، والاستجابات التي أعلى من ١,٨٠-٢,٦٠ تفسر بأنها درجة موافقة ضعيفة، والاستجابات التي أعلى من ٢,٦٠-٣,٤٠ تفسر بأنها درجة موافقة متوسطة، في حين تفسر الاستجابات التي تقع أعلى من ٣,٤٠-٤,٢٠ بأنها درجة موافقة عالية، أما الاستجابات التي تأتي أعلى من ٤,٢٠ فتفسر بأنها درجة موافقة عالية جداً.

كما تمت مراجعة وثائقية للكتب والمراجع والدراسات السابقة للتعرف على مفهوم ثقافة العمل التطوعي، والدراسات التي تمت حوله في المجتمعات الإسلامية والغربية، والطرق المناسبة لغرس تلك الثقافة.

رابعاً - إجراءات الصدق والثبات لأداة جمع البيانات:

الصدق الظاهري: تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين للتأكد من وضوح الفقرات وسلامة اللغة ودقة الصياغة واقتراح حذف أو إضافة أي عبارة للوصول إلى درجة صدقية عالية. وتم الأخذ بمقترحات المحكمين وتعديلاتهم في سبيل تكييف الأداة والوصول بها إلى أفضل شكل ممكن حتى استقرت على شكلها الحالي.

ثبات الدراسة: تم التحقق من ثبات الاستبانة باستخدام طريقة ألفا كرونباخ وقد بلغ ٠,٨٤، للطلاب، و٠,٨٨، لأعضاء هيئة التدريس وهما معاملا ثبات عاليين.

خامساً - المعالجة الإحصائية:

لتحليل البيانات الكمية تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

تم استخدام التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية للتعرف على استجابات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس على المحاور الأربعة وتمثل محور الدراسة وهي: مفهوم العمل التطوعي في الجامعات، والعوامل التي تدفعهم لممارسته، وواقع الدور الذي تمارسه الجامعات في نشر ثقافة العمل التطوعي، وتصورهم بشأن تحسين دور الجامعات في نشر هذا المفهوم. كما تم استخدام اختبارات لحساب الفروق.

نتائج الدراسة

السؤال الأول: والذي يسأل عن مفهوم العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس والطلاب في جامعتي نجران ونورة، وتم التوصل لنتيجة هذا السؤال من خلال التحليل الإحصائي لفقرات المحاور الأول للاستبانة الذي يتكون من

أربع عشرة فقرة عن مفهوم العمل التطوعي، حيث تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لكل فقرة من فقرات هذا المحور كما يظهر في الجدول رقم (٢).

جدول رقم (٢)

المتوسطات والانحرافات المعيارية عن المحور الأول: وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب في مفهوم العمل التطوعي

م	العبارة		أعضاء هيئة تدريس			طلاب		
	أعتقد أن العمل التطوعي		N	Sd	M	N	Sd	M
١	عمل خيري يعني البذل والتضحية والإيثار.		٦	٠,٣٩	٤,٥٩	٣	٠,٤٩	٤,٥٢
٢	عمل خيري بدون مردود مادي.		١٤	٠,٤٥	٤,٣٧	٩	٠,٧٨	٤,٣٦
٣	يتم لمساعدة الآخرين.		٣	٠,٢٩	٤,٦٩	١	٠,٥٠	٤,٥٥
٤	يعتمد على الجهود البدني والمالي.		١٠	١,٢١	٤,٤٥	١٢	٠,٥٠	٤,٣٤
٥	يعتمد على المشاركة والتعاون مع الآخرين.		٥	٠,٣٢	٤,٦٠	٨	٠,٥٠	٤,٣٩
٦	يعوّد المتطوع على القيم النبيلة.		١١	٠,٣٦	٤,٤٥	٦	٠,٥٠	٤,٤١
٧	يساعد على تنمية المجتمع.		١٢	٠,٣٤	٤,٤٤	١٤	٠,٤٧	٤,٢٦
٨	يشعر الفرد من خلاله براحة نفسية وسعادة.		١٣	٠,٢٩	٤,٣٨	١٠	٠,٦٩	٤,٣٦
٩	يوفر للفرد الفرص في المساهمة في حل المشكلات.		١	٠,٢٦	٤,٩٠	٧	٠,٥٠	٤,٤٠
١٠	يُكسب الفرد القدرة على التفاعل الاجتماعي.		٧	٠,٣٢	٤,٥١	٤	٠,٤٩	٤,٥٠
١١	يُنمي في الفرد الثقة بالنفس.		٤	٠,٣٤	٤,٦١	١٣	٠,٧٢	٤,٣١
١٢	يساعد على تكوين علاقات جديدة.		٢	٠,٣٢	٤,٩٠	١١	٠,٤٩	٤,٣٦
١٣	ينمي القدرة على المبادرة.		٩	٠,٢٣	٤,٤٦	٥	٠,٤٩	٤,٤٨
١٤	يُكسب الفرد القدرة على تحمل المسؤولية.		٨	٠,٤٤	٤,٤٩	٢	٠,٦٥	٤,٥٥
إجمالي المتوسطات				٠,٤٠	٤,٥٦		٠,٥٦	٤,٤١

وبلغ المتوسط الإجمالي لاستجابات أعضاء هيئة التدريس لفقرات هذا المحور في كلتا الجامعتين ٤,٥٦ مما يؤكد على موافقتهم العالية جداً على أن فقرات هذا المحور تشكل مفهوم العمل التطوعي لديهم. يتبين أيضاً من نفس الجدول أن متوسطات جميع الفقرات لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعتين كانت فوق ٤,٢٠ (الموافقة بدرجة عالية جداً).

أما بالنسبة لتحليل استجابات أفراد عينة الطلاب في كلتا الجامعتين فقد بلغ المتوسط الإجمالي ٤,٤١، حيث وافقوا بدرجة عالية جداً على جميع فقرات هذا المحور الأربع عشرة، وبهذا يتفق الطلاب مع أساتذتهم على أن فقرات هذا المحور تشكل مفهوم العمل التطوعي.

السؤال الثاني: ويسأل عن العوامل التي تدفع أعضاء هيئة التدريس والطلاب في جامعتي نجران والأميرة نورة للعمل التطوعي، وتم التوصل لنتيجة هذا السؤال بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لكل فقرة من فقرات هذا المحور كما يظهر في الجدول رقم (٣).

جدول رقم (٣)

المتوسطات والانحرافات المعيارية عن المحور الثاني: العوامل التي تدفع أعضاء هيئة التدريس والطلاب للعمل التطوعي

م	العبارة			أعضاء هيئة تدريس			طلاب		
	أرى أن العوامل التي تدفع للعمل التطوعي هي:			N	Sd	M	N	Sd	M
١	الحصول على الأجر والمثوبة من الله.			١	٠,٠٠	٥,٠٠	١	٠,٠٠	٥,٠٠
٢	تكوين علاقات ناجحة مع الآخرين.			٧	٠,٥٠	٤,٥٢	٩	٠,٨٢	٤,٣٢
٣	الحصول على خبرات جديدة.			١٠	٠,٩٩	٤,١٣	١٠	٠,٨١	٤,٢٧
٤	اكتساب مكانه اجتماعية في المجتمع.			١٣	٠,٧٥	٤,٠٧	١٤	١,٠١	٣,٩٤
٥	الشعور بالأمن والأمان.			١١	٠,٨٧	٤,١٢	١٢	٠,٧٩	٤,١٨
٦	الشعور بالثقة بالنفس.			٣	٠,٠٠	٤,٨٧	٤	٠,٧٧	٤,٦٢

تابع/ جدول رقم (٣)

المتوسطات والانحرافات المعيارية عن المحور الثاني: العوامل التي تدفع أعضاء هيئة التدريس والطلاب للعمل التطوعي

م	العبارة	أعضاء هيئة تدريس			طلاب		
		N	Sd	M	N	Sd	M
٧	أرى أن العوامل التي تدفع للعمل التطوعي هي:	٦	٠,٤٩	٤,٦٠	٥	٠,٤٨	٤,٤٨
٨	اكتشاف الامكانيات والقدرات.	٩	٠,٩٩	٤,١٩	٦	٠,٤٩	٤,٤٢
٩	المساهمة في تنمية المجتمع.	١٢	٠,٧٧	٤,١٠	١١	٠,٢٣	٤,٢٦
١٠	شغل وقت الفراغ بطريقة ايجابية.	٨	٠,٨٧	٤,٢٤	٨	٠,١٩	٤,٣٥
١١	مساعدة الآخرين.	٢	٠,٠٠	٤,٩٩	٢	٠,١٩	٤,٧٥
١٢	تنمية الإحساس بالمسؤولية.	٤	٠,٤٥	٤,٧٦	٣	٠,١٩	٤,٦٦
١٣	الإيثار وحب الخير والبذل والعطاء	٥	٠,٤٥	٤,٦٥	٧	٠,٦٠	٤,٤٢
١٤	الشعور بالوطنية.	١٤	١,٢١	٣,٩٧	١٣	١,٠٢	٣,٩٩
١٥	الهروب من مواجهة بعض المشكلات.	١٥	٠,٨٦	٣,٧١	١٥	١,١٨	٣,٨٠
١٦	إثبات ذاتي ومكانتي في المجتمع.	١٦	١,٢٠	٢,٢٤	١٦	٠,٧٨	٢,٠٦
	السعي إلى الشهرة.						
	إجمالي المتوسطات		٠,٦٥	٤,٢٧		٠,٦٠	٤,٢٢

بلغ المتوسط الإجمالي لاستجابات عينة أعضاء هيئة التدريس لفقرات هذا المحور في كلتا الجامعتين ٤,٢٧ مما يعني موافقتهم بدرجة عالية جداً على أن معظم فقرات هذا المحور تدفعهم للعمل التطوعي. ولا يشذ عن ذلك سوى الفقرتان ١٤ و ١٥ بدرجة موافقة عالية، والفقرة ١٦ بدرجة موافقة منخفضة.

أما بالنسبة لاستجابات عينة الطلاب في كلتا الجامعتين لفقرات هذا المحور كما هو ظاهر في الجدول رقم (٣) فقد بلغ المتوسط الإجمالي لها ٤,٢٢ وهي درجة موافقة عالية جداً تؤكد على أن معظم فقرات (عوامل) هذا المحور تدفعهم للعمل التطوعي وفي هذا اتفاق كبير مع وجهة نظر أساتذتهم، ويلاحظ

هذا الاتفاق حتى في الفقرات التي تمت الموافقة عليها بدرجة أقل كما هو في الفقرات ١٤، ١٥، ١٦.

السؤال الثالث: ويسأل عن واقع دور الجامعة التربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي كما يراه الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في جامعتي نجران ونورة، وتم التوصل لنتيجة هذا السؤال من خلال التحليل الإحصائي لفقرات المحور الثالث البالغ عددها ١٧ فقرة، حيث تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لكل فقرة من فقرات هذا المحور كما يظهر في الجدول رقم (٤).

جدول رقم (٤)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لأفراد عينة أعضاء هيئة التدريس والطلاب عن المحور الثالث: واقع دور الجامعة التربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي

م	العبارة	أعضاء هيئة تدريس			طلاب		
		N	Sd	M	N	Sd	M
١	تشارك الجامعة باستمرار في العمل التطوعي.	٣,٠٨	٠,٨٤	٢	٣,٠٠	٠,٥٩	٩
٢	يشجع المسؤولون بالجامعة على العمل التطوعي.	٢,٦٠	٠,٩٩	٧	٣,٣٦	٠,٩٠	٣
٣	تحتوي الأنشطة الجامعية على الأعمال التطوعية.	٣,٠٤	١,٠١	٣	٣,٢٦	٠,٧٣	٦
٤	تطلب مني الجامعة القيام ببعض الأعمال التطوعية داخل الجامعة.	٢,٦١	٠,٧٥	٦	٣,٣٠	٠,٦٩	٥
٥	تطلب مني الجامعة القيام ببعض الأعمال التطوعية خارج الجامعة.	٢,٣٦	٠,٩١	١٤	٣,٢٥	٠,٨٢	٧
٦	تقوم الجامعة بالتوعية الإعلامية المناسبة للعمل التطوعي.	٢,٢٠	٠,٨٤	١٥	٢,٩٩	١,٤٣	١٠
٧	تقيم الجامعة الندوات واللقاءات والمؤتمرات عن العمل التطوعي.	٢,٤٨	٠,٧٥	١١	٣,٣٨	٠,٧٥	٢
٨	تحتوي بعض المقررات الدراسية على موضوعات عن العمل التطوعي.	٢,٤٨	٠,٩١	١٢	٢,٥٨	١,٠٠	١٥

تابع/ جدول رقم (٤)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لأفراد عينة أعضاء هيئة التدريس والطلاب عن المحور الثالث: واقع دور الجامعة التربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي

م	العبارة	أعضاء هيئة تدريس			طلاب		
		N	Sd	M	N	Sd	M
٩	تستثمر الجامعة المناسبات واللقاءات للتوعية بأهمية العمل التطوعي.	١٦	٠,٨١	٢,١٨	١٧	٠,٦٠	٢,٤٣
١٠	تستضيف الجامعة بعض الخبراء في العمل التطوعي لعرض تجاربهم.	٩	٠,٧٤	٢,٥٤	١٤	٠,٥٩	٢,٦٣
١١	تعمل الجامعة على توضيح واجبنا تجاه الوطن والمجتمع.	١٣	٠,٩٠	٢,٤٠	١	٠,٦٦	٣,٧٠
١٢	تذلل الجامعة الصعوبات التي تواجهها أثناء العمل التطوعي.	١٧	١,٠٦	٢,١٨	١٦	٠,٥٨	٢,٤٥
١٣	يعمل أعضاء هيئة التدريس على توجيه طلابهم للعمل التطوعي.	٨	٠,٧٥	٢,٥٧	١١	٠,٨٠	٢,٨٥
١٤	تدعونا الجامعة للمشاركة في الندوات واللقاءات الخارجية عن العمل التطوعي.	١٠	٠,٩١	٢,٥٠	١٣	٠,٧٩	٢,٨٣
١٥	تحرص الجامعة على مساهمتنا في حل مشكلات المجتمع المختلفة.	٥	٠,٦٠	٢,٦٢	١٢	٠,٧٥	٢,٨٤
١٦	تقيم الجامعة الدورات التدريبية عن العمل التطوعي.	٤	٠,٦٠	٢,٦٦	٨	١,١٧	٣,١٨
١٧	تتمي الجامعة قيم الإيثار والبذل والتضحية والمسؤولية في نفوسنا.	١	١,٢٧	٣,٥٨	٤	٠,٧٧	٣,٣٥
إجمالي المتوسطات			٠,٨٦	٢,٦٠		٠,٨٢	٢,٧٥

من الجدول رقم (٤) بلغ المتوسط الإجمالي لاستجابات عينة أعضاء هيئة التدريس في كلتا الجامعتين ٢,٦٠ وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعتين يرون أن دور الجامعة في نشر ثقافة العمل التطوعي ضعيف في

مجمله، علماً أن المتوسط الإجمالي لاستجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة نورة بلغ ٣,٣٦ وفقاً للبيانات الموجودة لدى الباحثين مما يعني أنهم يقيمون دور جامعتهم في نشر ثقافة العمل التطوعي بأنه متوسط، ويتضح ذلك من متوسطات استجاباتهم لكل فقرة من فقرات هذا المحور حيث كانت معظمها كما لاحظ الباحثون أثناء تحليل الاستجابات في الفترة بين ٢,٦٠ - ٣,٤٠ وهي الفقرات (٥، ٧، ٨، ١٠، ١١، ١٢، ١٣، ١٥، ١٦، ١٧). أما الست فقرات الأخرى فقد وافقوا على أن جامعتهم تمارسها بدرجة عالية، وربما يعود ذلك إلى الإمكانات المادية العالية والتجهيزات الموجودة في جامعة نورة، بالإضافة إلى كون بعض كلياتها بلغت عمراً زمنياً طويلاً مقارنة بجامعة نجران التي تأسست منذ خمس سنوات فقط.

أما بالنسبة لاستجابات عينة الطلاب في كلتا الجامعتين فقد بلغ المتوسط الإجمالي ٢,٧٥ مما يعني أن عينة الطلاب إجمالاً ترى أن الجامعة تقوم بدورها في نشر ثقافة العمل التطوعي بدرجة متوسطة. إلا أن الباحثين لاحظوا من خلال مراجعتهم للبيانات الخاصة بمتوسطات استجابات طلاب جامعة نجران الذكور والإناث لفقرات هذا المحور أنها كانت تدور بين ١,٨٠ إلى ٢,٦٠ وهذا يعني أنهم يرون أن جامعتهم تمارس تلك العوامل بدرجة ضعيفة ولا يستثنى من ذلك إلا عاملان هما العامل ١ والعامل ٣ حيث تمارسهما الجامعة في نظرهم بدرجة متوسطة، والعامل رقم ١٧ الذي تمارسه الجامعة بدرجة عالية. وقد لاحظ الباحثون من البيانات أيضاً أن تقييم الطلاب في جامعة نجران لمعظم فقرات هذا المحور أعلى نسبياً من تقييم الطالبات فهم يرون أن جامعتهم تمارس الأعمال المبينة في الفقرات (٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ١١، ١٣، ١٤، ١٥، ١٦، ١٧) بدرجة متوسطة، فيما تمارس الجامعة الأدوار المتبقية في الفقرات الباقية بدرجة ضعيفة، وبذلك فهم يختلفون في رؤيتهم تلك عن الطالبات وعن أعضاء هيئة التدريس ذكوراً وإناثاً وقد ظهرت دلالة تلك الفروق في إجابة السؤال السادس. ولعل ذلك يعود إلى ضعف الأنشطة الطلابية عموماً لدى الطالبات لكون أنشطة عمادة شؤون الطلاب تتركز بشكل أكبر لدى الطلاب، إلا أن الاختلاف بين الطلاب وأساتذتهم في تقدير عمل الجامعة في هذا الجانب، في رأي الباحثين،

ربما يدل على أن الطلاب بالغوا في استجاباتهم نحو فقرات هذا المحور نظير مبالغتهم لمجموعة الأنشطة التطوعية المحدودة وتقييمها بدرجة أعلى مما تستحق لقصور نظرتهم للعمل التطوعي ولكون تطلعهم أقل مما ينبغي.

أما بالنسبة لطالبات جامعة نورة فيرين أن جامعتهم تمارس الأعمال الواردة في الفقرات (٨، ٩، ١١، ١٣، ١٤، ١٥، ١٦، ١٧) بدرجة عالية حيث إن متوسطات استجاباتهن لها أعلى من ٣،٤٠، أما الأعمال الواردة في الفقرات (١، ٢، ٣، ٧، ١٠، ١٢) فتمارسها الجامعة بدرجة متوسطة (بين ٢،٦٠-٣،٤٠) والباقي يمارس بدرجة ضعيفة، ويتبين من ذلك أن جامعة نورة تهتم أكثر بالقيام بدورها في نشر ثقافة العمل التطوعي من وجهة نظر طالباتها.

السؤال الرابع: ويسأل عن تصورات أعضاء هيئة التدريس والطلاب في جامعتي نورة ونجران لدور الجامعة التربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي، وتم التوصل لنتيجة هذا السؤال من خلال التحليل الإحصائي لفقرات المحور الرابع البالغ عددها ١٥ فقرة، حيث تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لكل فقرة من فقرات هذا المحور كما يظهر في جدول رقم (٥).

جدول رقم (٥)

المتوسطات والانحراف المعياري لأفراد عينة أعضاء هيئة التدريس والطلاب عن المحور الرابع: تصوراتهم حول دور الجامعة التربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي

م	العبارة	أعضاء هيئة تدريس			طلاب		
		N	Sd	M	N	Sd	M
١	إيجاد نظام مقنن لنشر ثقافة العمل التطوعي في الجامعات السعودية.	٢	٠,٥٠	٤,٣٧	٥	٠,٧٠	٤,١٦
٢	توفير التدريب والتوجيه داخل الجامعة.	٣	٠,٤٢	٤,٣٧	٣	٠,٤١	٤,١٩
٣	الإعلان الكافي عن المؤسسات التي يمكن التطوع بها.	١٤	٠,٤١	٤,٢٣	١٣	٠,٥١	٣,٩٢
٤	تخصيص حوافز ومكافآت للمتطوعين في الجامعة.	١١	٠,٦٤	٤,٢٨	١٤	٠,٦٤	٣,٧٥

تابع/ جدول رقم (٥)

المتوسطات والانحراف المعياري لأفراد عينة أعضاء هيئة التدريس والطلاب عن المحور الرابع: تصوراتهم حول دور الجامعة التربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي

م	العبارة			أعضاء هيئة تدريس			طلاب		
	أتصور أن على الجامعة:			N	Sd	M	N	Sd	M
٥	تضمنين المناهج والمقررات الدراسية ثقافة العمل التطوعي.			٤	٠,٤٠	٤,٣٥	١	٠,٣٨	٤,٢٣
٦	تشجيع منسوبي الجامعة على المشاركة في العمل التطوعي.			٥	٠,٦٠	٤,٣٢	٦	٠,٦١	٤,١٦
٧	صقل شخصيات منسوبي في العمل التطوعي والمبادرة إلى مساعدة الآخرين.			١٢	٠,٦٢	٤,٢٥	١٠	٠,٦٣	٤,٠٩
٨	تنمية قيم العمل التطوعي في المجتمع الجامعي.			١	٠,٤٨	٤,٤٨	٧	٠,٤٨	٤,١٤
٩	إتاحة الفرصة لطلاب الجامعة وخريجها والمشاركة.			١٠	٠,٦٠	٤,٣١	٨	٠,٦١	٤,١٢
١٠	تنظيم المؤتمرات والندوات واللقاءات والدورات التدريبية التي تنمي ثقافة العمل التطوعي.			٦	٠,٦٨	٤,٣٢	٩	٠,٦٨	٤,١١
١١	تسهيل مشاركة الباحثين من أعضاء هيئة التدريس والطلاب في المؤتمرات والندوات الخاصة بالعمل التطوعي.			٧	٠,٣٨	٤,٣٢	٢	٠,٣٥	٤,٢٢
١٢	دعم الأبحاث والدراسات عن العمل التطوعي.			٨	٠,٦٠	٤,٣٢	١٢	٠,٦١	٣,٩٨
١٣	إقامة المسابقات الثقافية التي تنمي قيم العمل التطوعي.			٩	٠,٦٨	٤,٣٢	١١	٠,٦٨	٤,٠٩
١٤	الإفادة من موقع الجامعة على الشبكة العنكبوتية في نشر ثقافة العمل التطوعي.			١٥	٠,٧١	٣,٦٢	١٥	٠,٧٢	٣,٧١
١٥	العمل على تذليل الصعوبات التي تواجه المشاركين في العمل التطوعي			١٣	٠,٢٦	٤,٢٥	٤	٠,٢١	٤,١٨
إجمالي المتوسطات					٠,٥٣	٤,٢٧		٠,٥٥	٤,٠٨

فمن الجدول رقم (٥) بلغ المتوسط الإجمالي لاستجابات جميع أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس في الجامعتين ٤,٢٧ مما يعني موافقتهم بدرجة عالية جداً على تبني جامعاتهم للأدوار الواردة في الفقرات الخمس عشرة لهذا المحور من أجل تحسين وتعزيز دور الجامعة التربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي. إلا أن أساتذة جامعة نورة كان تقديرهم لتلك العوامل أعلى بكثير من زملائهم في جامعة نجران حيث كانت متوسطات جميع العوامل لديهم أعلى من ٤,٩٠ وفقاً للبيانات الموجودة لدى الباحثين والمبينة في إجابة السؤال الخامس، وهذا يعبر عن تأييد كبير جداً لأن تتبناها جامعتهم، وهو ما رفع المتوسط الإجمالي للمحور، وإلا فإن المتوسطات الإجمالية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران لم تتجاوز ٤,٠٩ مما يعني تأييداً عالياً لتلك العوامل عدا عاملين عند الذكور (٨، ٢) وثلاثة عوامل عند الإناث (٨، ٢، ١) حيث أيدوها بدرجة عالية جداً. بينما اتفقت الفئتان الذكور والإناث على تأييد العامل الرابع عشر بدرجة متوسطة (٣,٢٧ و ٣,٢٣) على التوالي.

وإجمالاً فإن أعضاء هيئة التدريس في الجامعتين يتطلعون إلى أن تقوم الجامعة بدور فعال في غرس ثقافة العمل التطوعي من خلال تبنيها لبرامج ومناشط متنوعة كما يظهر من تأييدهم العالي لفقرات هذا المحور. أمّا بالنسبة لطلاب الجامعتين فقد أيدوا بدرجة عالية التصورات الواردة في هذا المحور حول دور الجامعة التربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي حيث بلغ المتوسط الإجمالي لاستجاباتهم ٤,٠٨ (جدول رقم ٥).

وكما كان تأييد أساتذة جامعة نورة للمقترحات العملية الواردة في هذا المحور أعلى من زملائهم في جامعة نجران، كان تأييد طالبات جامعة نورة أعلى (٤,١٨) من زملائهن (٣,٩٩) وزميلاتهن (٤,١٦) في جامعة نجران ولكن بدرجة طفيفة. وتراوحت استجابات طلاب جامعة نجران الذكور لجميع المقترحات الواردة في هذا المحور بين ٣,٧١ - ٤,١٥ (درجة عالية)، أمّا طالبات جامعة

نجران وجامعة نورة فقد كانت متوسطات استجاباتهن لمعظم المقترحات عالية جداً (أي أعلى من ٢٠،٤).

السؤال الخامس: ويسأل عن الفروق بين استجابات أعضاء هيئة التدريس في جامعتي نورة ونجران نحو المحاور الأربعة، وتم التوصل لنتيجة هذا السؤال باستخدام اختبار "ت" للتعرف على ما إذا كان هناك فروق دالة إحصائية.

جدول رقم (٦)

نتائج اختبار "ت" لمتوسطات استجابات عينتي أعضاء هيئة التدريس (ذكور وإناث) جامعة نجران

المحور	جامعة نجران	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	اختبارات	درجة الحرية	مستوى الدلالة
المحور الأول	ذكور	٦٨	٤,٤٩	٠,٥٥	-٠,٠٩	١١٩	غير دالة
	إناث	٥٣	٤,٥٠	٠,٥٧			
المحور الثاني	ذكور	٦٨	٤,٢٦	٠,٦٩	-٠,١٥٣		غير دالة
	إناث	٥٣	٤,٢٨	٠,٧٣			
المحور الثالث	ذكور	٦٨	٢,٤٠	٠,٨٠	٠,٢٠٦		غير دالة
	إناث	٥٣	٢,٣٧	٠,٨١			
المحور الرابع	ذكور	٦٨	٤,٠٩	٠,٤٥	٠,٠٠		غير دالة
	إناث	٥٣	٤,٠٩	٠,٤٦			

في سعي الباحثين للكشف عن وجود فروق دالة إحصائية في استجابات أعضاء هيئة التدريس نحو محاور الاستبانة الأربعة تبين من جدول رقم (٦) أن المتوسطات الإجمالية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث في جامعة نجران متقاربة جداً، بل تصل أحياناً لدرجة التطابق ولذا ظهرت الفروق غير دالة إحصائية وفقاً لنتائج اختبار ت مما يعزز من التأكيد على اتفاق الرؤية لدى أعضاء هيئة التدريس ذكوراً وإناثاً تجاه العمل التطوعي في الجامعة.

جدول رقم (٧)

نتائج اختبار "ت" لمتوسطات استجابات عينتي أعضاء هيئة التدريس في جامعة
نجران وجامعة نورة

المحور	الجامعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	اختبارات	درجة الحرية	مستوى الدلالة					
المحور الأول	نورة	١٥٠	٤,٨٠	٠,٤٠	٥,٣٦	٢٦٩	٠,٠٠١					
	نجران	١٢١	٤,٥٠	٠,٥٠								
المحور الثالث	نورة	١٥٠	٣,٣٦	١,١٢	٨,٠٨							
	نجران	١٢١	٢,٣٩	٠,٨٦								
المحور الرابع	نورة	١٥٠	٤,٩٤	٠,٥٦	١٢,٠٥							
	نجران	١٢١	٤,٠٩	٠,٥٥								
المحور الثاني	نورة	١٥٠	٤,٢٦	٠,٤٥	٠,١٣-							٠,٩٨٧
	نجران	١٢١	٤,٢٧	٠,٨٣								

أما فيما يتعلق باستجابات أعضاء هيئة التدريس في كل من جامعة نورة وجامعة نجران فيلاحظ وجود تباين في المتوسطات الإجمالية لاستجاباتهم نحو بعض المحاور وللتأكد ما إذا كانت تلك الفروق دالة أم لا تم تطبيق اختبارات على العينتين ويتبين من الجدول رقم (٧) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٠١ لصالح أعضاء هيئة التدريس في جامعة نورة في مفهومهم للعمل التطوعي (وفقاً لدرجة اختبار ت: ٥,٣٦)، وفي نظرتهم لواقع دور الجامعة في نشر ثقافة العمل التطوعي (وفقاً لدرجة اختبار ت: ٨,٠٨)، وفي تصورهم حول دور الجامعة التربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي (وفقاً لدرجة اختبار ت: ١٢,٠٥) بينما أظهر اختبار ت عدم وجود فروق دالة إحصائياً في نظرتهم للعوامل التي تدفعهم للعمل التطوعي، وقد أشرنا إلى أن ذلك ربما يعود لأقدمية جامعة نورة وإمكانياتها المادية والبنى التحتية الداعمة لجميع أنواع الأنشطة مع أن نتائج الدراسة تشير إلى أن ممارسة العمل التطوعي فيها لم

تصل للمستوى المأمول ومع ذلك فهناك أفضلية على جامعة نجران حديثة التأسيس.

السؤال السادس: ويسأل عن الفروق بين استجابات الطلاب في جامعتي نورة ونجران نحو المحاور الأربعة، وتم التوصل لنتيجة هذا السؤال باستخدام اختبار "ت" للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائية.

جدول رقم (٨)

نتائج اختبار "ت" لمتوسطات استجابات عيني طلاب وطالبات جامعة نجران

المحور	جامعة نجران	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	اختبارات	مستوى الدلالة
المحور الأول	ذكور	٣٥٦	٤,٣٨	٠,٥٤	١,١٩-	غير دال
	إناث	٤٤٦	٤,٤٣	٠,٤٩		
المحور الثاني	ذكور	٣٥٦	٤,٢٢	٠,٦٥	٠,٦٣	غير دال
	إناث	٤٤٦	٤,١٩	٠,٧٢		
المحور الثالث	ذكور	٣٥٦	٢,٨٠	٠,٨٠	٥,٩٥	٠,٠٠١
	إناث	٤٤٦	٢,٣٣	٠,٧٦		
المحور الرابع	ذكور	٣٥٦	٣,٩٩	٠,٩٢	٣,٠٩-	٠,٠١
	إناث	٤٤٦	٤,١٦	٠,٦٣		

يتبين من جدول رقم (٨) وجود فرق دال إحصائياً بين طلاب وطالبات جامعة نجران في اتجاه الذكور في المحور الثالث الذي يتعلق بنظرتهم لواقع دور جامعة نجران في نشر ثقافة العمل التطوعي عند مستوى ٠,٠٠١ بناءً على درجة اختبارات التي بلغت ٥,٩٥، وكذلك وجود فرق دال إحصائياً بين طلاب وطالبات جامعة نجران في اتجاه الإناث في المحور الرابع الذي يتعلق بتصوراتهم حول دور الجامعة التربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي عند مستوى ٠,٠١.

جدول رقم (٩)

نتائج اختبار "ت" لمتوسطات استجابات عيني طلاب وطالبات جامعة نجران
وجامعة نورة

المحور	الجامعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	اختبار ت	مستوى الدلالة
المحور الأول	نورة	٩٨٦	٤,٤٨	٠,٦٤	٢,٥	*,٠٥
	نجران	٨٠٢	٤,٤١	٠,٥٥		
المحور الثاني	نورة	٩٨٦	٤,٢٦	٠,٦٦	١,٨٧	غير دال
	نجران	٨٠٢	٤,٢٠	٠,٧٢		
المحور الثالث	نورة	٩٨٦	٣,٣١	٠,٧٥	١٧,٦٠	*,٠٠١
	نجران	٨٠٢	٢,٥٠	٠,٧٨		
المحور الرابع	نورة	٩٨٦	٤,١٨	٠,٧٩	٢,٣٧	*,٠٥
	نجران	٨٠٢	٤,٠٩	٠,٨٤		

يتبين من جدول رقم (٩) وجود فرق بين المتوسطات الإجمالية لطلاب الجامعتين في ثلاثة محاور، وفقاً لاختبار ت حيث يوجد فرق دال إحصائياً بين طلاب الجامعتين في المحور الأول (مفهوم العمل التطوعي) عند مستوى ٠,٠٠٥ وفي المحور الثالث (واقع دور الجامعة في العمل التربوي) عند مستوى ٠,٠٠١، وكذلك في المحور الرابع (تصوراتهم حول دور الجامعة التربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي) وجميع تلك الفروق في اتجاه طالبات جامعة نورة.

مناقشة النتائج

من خلال تحليل استجابات عينة الدراسة يتبين أن مفهوم العمل التطوعي لديهم هو مفهوم شامل يتكون من: عناصر اجتماعية كالشاركة والتعاون والتكافل والتعاون الاجتماعي، وتنمية المجتمع، وعناصر إيمانية (دينية) كالإيثار والتضحية والعمل الخيري بدون مردود مادي؛ وعناصر ذاتية كإكتساب الثقة بالنفس، والسعادة، والمبادرة وحل المشكلات، وإكتساب القدرة على تحمل المسؤولية، وبذلك فمفهوم العمل التطوعي لديهم يلتقي مع دراسة رواس (٢٠١١)

في محاور عدة. وكل العناصر المكونة لهذا المفهوم يسميها الحارثي (٢٠١٠) مجموعة القيم الإسلامية التي يقوم عليها أركان العمل التطوعي.

هذه النظرة الشمولية للمفهوم تختلف إلى حد ما عما ورد في دراسة الشناوي (٢٠١٠) حيث يرى أغلبية المستجيبين لديه أن العمل التطوعي مرادف للعمل الخيري الذي يعنون به المساعدة المالية للمحتاجين.

وعند النظر في استجاباتهم أيضاً نحو العوامل التي تدفع للتطوع نجد انسجاماً مع مفهوم العمل التطوعي ونظرتهم الشمولية نحوه، فهم يؤكدون على مجموعة من العوامل الدافعة للعمل التطوعي كالعوامل الدينية وأغلبها طلب الأجر من الله ولذلك فالمتطوع يسعى لمساعدة الآخرين لأنه يحب الخير فيبذل ويضحي ويؤثر على نفسه. وهذا يتفق مع ما ورد في دراسات عديدة عربية وأجنبية مثل دراسة فخرو (٢٠١٠) ودراسة رويتز وغراف (Ruiter & Graaf, 2006) اللتين تؤكدان على أن الدين رافد مهم من روافد تعزيز ثقافة التطوع والحث عليه. إضافة إلى عوامل ذاتية تتعلق بالفرد نفسه؛ لأن التطوع يساعده في تحقيق جزء من طموحاته كإكتساب الخبرات، والحصول على مكانة اجتماعية والسعي لإثبات الذات وتكوين علاقات وغير ذلك. ولاشك أن تلك العوامل لم تصبح ذات قيمة إلا لكونها ذات أهمية في المجتمع والبيئة التي يعيش فيها الفرد ولذا تعد منبئات قوية بسعي الأفراد للقيام بالعمل التطوعي. وهذا يتفق مع ما جاء في دراسة (Law, 2008) ودراسة المالكي (٢٠١٠). إضافة لذلك فهم يؤكدون على العوامل الاجتماعية التي تتمثل في شعور الفرد بالمسؤولية نحو المجتمع والمشاركة في تميته، ولذا فالدوافع نحو العمل التطوعي متعددة وليست مقتصرة على الاحتراق التلقائي والمفهوم التطهيري كما ورد في دراسة سالامون وسوكولوسكي (Salamon & Sokolowski, 2001) ومن هنا فالجامعة لابد أن تراعي العوامل المتعددة التي تدفع الطالب وعضو هيئة التدريس نحو العمل التطوعي.

إلا أن واقع الجامعة التربوي في العمل التطوعي كما ظهر من استجابات العينة جاء ضعيفاً؛ وخصوصاً في جامعة نجران، ومتوسط في جامعة نورة على

النقيض من دراسة الجبالي (٢٠٠٧) ولعل من أسباب ذلك الضعف كما ورد في مقابلة أجريت مع أحد الأساتذة في كلية التربية في جامعة نجران السياسات التي تقيد العمل التطوعي نتيجة للتصور الخاطئ نحوه سواء لدى راسمي السياسات داخل الجامعة أو خارجها أو لدى الطلاب وأولياء أمورهم (المالكي، ٢٠١٠) حول هذا الأمر حيث ارتبطت المشاركة التطوعية بالتنظيمات والجمعيات الدينية التي ارتبطت في ذهنية مجموعة من الناس بالتطرف والإرهاب مما ولد نفوراً منها.

ربما يكون في ذلك جانب من الصحة لأن العمل التطوعي في فترات سابقة ارتبط بالدين والمجموعات الدينية، وجزء صغير من تلك المجموعات كان يحمل أفكاراً منحرفة ومتطرفة أثرت على تصور كثير من الناس نحو العمل التطوعي ومن ثم على التحاقهم بالأعمال التطوعية والحرص عليها ويؤيد هذا ما ورد في دراسة (Law, 2008) التي نصت على أن الاعتقادات السلبية والثقافية عوامل مؤثرة على رغبة الطلاب في التطوع وعلى سلوكهم التطوعي. وبناءً على ذلك أصبح أمراً لازماً على الجامعة أن تغرس ثقافة جديدة وناضجة للعمل التطوعي من خلال التوعية بقيمة العمل التطوعي وفهمه وتطبيقه وتعزيزه (الحارثي، ٢٠١٠).

وأبان المستجيبون في تصورهم لدور الجامعة التربوي للعمل التطوعي على أهمية أن تقوم الجامعة بإيجاد نظام مقنن لنشر ثقافة العمل التطوعي فيها من خلال التدريب والتشجيع والتحفيز وتنمية قيم العمل التطوعي؛ بتضمين المناهج لتلك القيم، وكذلك بتنظيم المؤتمرات والندوات ودعم الأبحاث وإقامة المسابقات عن ثقافة العمل التطوعي وغير ذلك. وهذا يتفق مع عدد من الدراسات مثل دراسة أندرو هولمز (Holmes, 2002) ودراسة برفنت (Bravent, 2000) التي وردت في (Salamon & Sokolwski, 2001)، بالإضافة لدراسة فخرو ٢٠١٠ ودراسة الحارثي، ٢٠١٠. كما أكد أحد الأساتذة الذين تمت مقابلتهم على أهمية وجود لائحة تنظيمية واضحة وسهلة ومرنة ومحفزة تسعى من خلالها

الجامعة إلى جذب طلابها وأعضائها للمشاركة في العمل التطوعي في ظل حرية مسؤولة وبعيداً عن البيروقراطية والرقابة المشددة.

التوصيات والمقترحات

في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة الحالية من نتائج تتعلق بدور الجامعة التربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي، يمكن أن يخلص الباحثون إلى أهمية أن تقوم الجامعة بدورها التربوي الفعال في غرس ثقافة العمل التطوعي. ولذا فهم يوصون بما يلي:

* تنمية قيم العمل التطوعي في المجتمع الجامعي عن طريق غرس منظومة من القيم التي تشكل قاعدة أساسية لدى الفرد تسهم في بث روح المبادرة للعمل التطوعي، مثل: الاخلاص والإيثار، والتعاون، والبذل، والعطاء، والأخوة، والتضحية، والرفق، والمواطنة، والشعور بالمسؤولية، وذلك من خلال توضيح مفاهيمها الصحيحة، والتوعية بأهميتها وكيفية تطبيقها وتعزيزها في نفوس الطلاب.

* الاهتمام بالروافد المعززة للعمل التطوعي كالدين وثقافة المجتمع والعوامل الاجتماعية والذاتية والسياسية وغير ذلك.

* العمل على تعزيز الجوانب الإيجابية فيها والقضاء على الجوانب المعيقة كالاعتقادات السلبية.

* العمل على بناء لائحة تنظيمية للعمل التطوعي مرنة وفعالة تسهم في نشر ثقافة العمل التطوعي وتمنح الفرصة للقائمين عليه لتشجيع منسوبي الجامعة على المشاركة التطوعية الفاعلة من خلال تحفيزهم المادي والمعنوي، وتدريبهم وتنمية قيم العمل التطوعي لديهم وتنظيم المؤتمرات والندوات والمسابقات المتعلقة به.

* وضع استراتيجية للبحث العلمي لتنمية اتجاهات أعضاء هيئة التدريس والطلاب وجميع منسوبيها نحو العمل التطوعي ودعمهم مادياً ومعنوياً.

* تنظيم بيئة الجامعة بحيث تسمح للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة بالاعتماد على أنفسهم، وتنظيم العمل التطوعي للطلاب ليشمل تلبية حاجات زملائهم ذوي الاحتياجات الخاصة في الأماكن المختلفة داخل وخارج الجامعة مثل: المكتبات العامة - المتاحف - المعارض - الأماكن الترفيهية العامة؛ (نجدي، ٢٠٠٤: ١٤٠٧).

* تنظيم المؤتمرات والندوات واللقاءات والدورات التدريبية التي تنمي ثقافة العمل التطوعي في المجتمع المحلي، بحيث تكون على درجة كبيرة من التنظيم والترتيب، ودعوة جميع مؤسسات المجتمع الحكومية والأهلية للمشاركة الفاعلة فيها، مع دعمها مادياً ومعنوياً.

* تسهيل مشاركة الباحثين والباحثات من أعضاء هيئة التدريس والطلاب في المؤتمرات والندوات الخاصة بالعمل التطوعي خارج الجامعة لاكتساب الخبرة والثقافة في هذا المجال، وتشجيعهم بكل الوسائل المتاحة على نقل تلك الخبرات إلى منسوبي الجامعة من خلال اللقاءات الحوارية وورش العمل والأبحاث العلمية.

* العمل على تقوية الروابط والعلاقات الاجتماعية بين منسوبي الجامعة فيما بينهم من جهة، وبينهم وبين المجتمع من جهة أخرى بحيث تسهم تلك الروابط في تسهيل نشر ثقافة العمل التطوعي في المجتمع.

* استثمار النشاط الطلابي في نشر ثقافة العمل التطوعي من خلال المشاركات في المناسبات الدينية والثقافية والعلمية والاجتماعية والرياضية وغيرها، مثل مشاركة الجواله في عدد من الجامعات في موسمي الحج والعمرة.

* العمل على نشر ثقافة الحرية المنضبطة بالتربية الإسلامية بحيث تسهم في صقل شخصيات منسوبي الجامعة للانطلاق للمشاركة في العمل التطوعي والمبادرة إلى مساعدة الآخرين بكل الوسائل المتاحة والمناسبة للتنظيمات

المجتمعية، دون تقييد لحرياتهم بدرجة من البيروقراطية التي تمارسها بعض المؤسسات تجاه منسوبيها.

* العناية الكبيرة بنشر ثقافة العمل التطوعي في المجتمع النسوي داخل وخارج الجامعة عن طريق توضيح المفاهيم الصحيحة والمجالات والأساليب المناسبة والفاعلة لمشاركتهن في الأعمال التطوعي، لأن المرأة تمثل البنية الأساسية للمجتمع، إضافة إلى وجود مجالات حيوية تناسب طبيعتها.

* ومن أهم المقترحات التي يراها الباحثون أن تقوم الجامعة بإنشاء مركز للخدمة التطوعية يسهم في تقديم خدمات إنسانية للمجتمع الجامعي والمجتمع المحيط بالاستفادة من إمكانيات الجامعة وطاقاتها البشرية والمادية، كما يسهم هذا المركز في تطوير مهارات طلاب الجامعة التي تساعد على تقديم الخدمات التطوعية مثل: مهارات حل المشكلات، الاتصال، العمل مع الآخرين، وغيرها.

* كما على الجامعات إنشاء وحدات خاصة بالعمل التطوعي داخل الكليات الجامعية تابعة للنشاط الطلابي مهمتها المساهمة في نشر ثقافة العمل التطوعي، وتنظيم البرامج التي تساعد على نشر تلك الثقافة، واتباع آليات معاصرة في ترسيخ مفاهيم العمل التطوعي عن طريق الاستفادة من التقدم العلمي والتقني في طرق التدريس والأنشطة الجامعية.

The University Educational Role in Disseminating the Culture of Voluntary Action in the Saudi Society

Dr. Mohammed A. Alhazmi

College of Education - Najran University

Dr. Mohammed A. Al-Maraee

College of Education - Najran University

Dr. Awatef Y. Alqahtani

College of Social Work - Nora Bint AbdulRahman University
K.S.A

Abstract

The purpose of this study is to identify the university educational role in disseminating the culture of voluntary action in the Saudi society. To achieve the objectives of this study, a questionnaire was designed by researchers to measure four areas: the concept of voluntary action, the factors that motivated the voluntary action, the reality of the university's role in disseminating the culture of voluntary action and their perceptions regarding the university's educational role in disseminating the culture of voluntary action. The questionnaire was administered to a sample of faculty members and students from Najran (NU) and Princess Nora University (PNU) for the academic year of 1432-1433H. The results showed that:

1 - The faculty members and the students from NU and PNU agreed with a very high degree on the concept of the voluntary action and the factors driving them to practice the voluntary action with total average of (4.56) and (4.22) respectively.

2 - They also agreed that the fact of the university educational role in disseminating the culture of voluntary action is weak with an overall average ranged between 1.28 and 2.60.

3 - The faculty members from NU and PNU agreed with a high degree on the perceptions of the university's educational role in disseminating the culture of voluntary action with an average of (4.27). While students from both universities supported those perceptions with a high degree and an average of (4.08).

المراجع

- ١ - السعدي، عبد الرحمن ناصر (١٩٩٦). تفسير الكريم الرحمن في تفسير كلام المنان، بيروت: مؤسسة الرسالة.
- ٢ - إبراهيم، حسنين توفيق (٢٠١١). العمل الخيري والاستقرار السياسي في دول مجلس التعاون الخليجي. مجلة مداد لدراسات العمل الخليجي، جدة. ٧٣-٤١:٢.
- ٣ - ابن منظور، محمد بن مكرم (د.ت). لسان العرب، بيروت: دار صادر.
- ٤ - الأسمر، أحمد رجب (١٩٩٦). فلسفة التربية الإسلامية. الأردن، عمان: دار الفرقان.
- ٥ - جامعة الملك عبدالعزيز (٢٠١٠). النادي التطوعي في شؤون الطلاب. تاريخ الاسترداد: ٢٠١٢/١/٥. موقع عمادة شؤون الطلاب في جامعة الملك عبدالعزيز: <http://studentaffairs.kau.edu.sa>
- ٦ - جامعة أم القرى (٢٠١٠). ندوة العمل التطوعي وأفاق المستقبل "ندوة سنوية". تاريخ الاسترداد: ٢٠١٢/١/٥. موقع جامعة أم القرى: <http://uqu.edu.sa/vsymp>
- ٧ - جامعة أم القرى (٢٠١٢). ندوة العمل التطوعي وأفاق المستقبل "ندوة سنوية". تاريخ الاسترداد: ٢٠١٢/١/٥. موقع جامعة أم القرى: <http://uqu.edu.sa/vsymp>
- ٨ - الجبالي، أمل عبد الله (٢٠٠٧). الدور التربوي للمدرسة الثانوية الحكومية بمدينة الرياض في تعزيز قيم العمل التطوعي لدى الفتاة السعودية. رسالة غير منشورة، جامعة الإمام محمد سعود الإسلامية، الرياض.
- ٩ - جريدة الشرق الأوسط. (٢٠٠٩). المبادرة الوطنية للتكافل الاجتماعي. العدد: ١١٢١٢. تاريخ الاسترداد: ٢٠١٢/١/٥. موقع الجريدة: <http://www.aawsat.com>

- ١٠ - جنكل، هانس فان (٢٠٠١). التحديات التي تواجه التعليم العالي في القرن الحادي والعشرين " عولمة الثقافة ودور الجامعة، المؤتمر الدولي حول جامعة القرن الحادي والعشرين (٢٥٥-٢٦٧)، سلطنة عمان.
- ١١ - الحارثي، عبد الرحمن بن خضر (٢٠١٠). قيم العمل التطوعي والتعرف على دور الأسرة في إكساب أبنائها تلك القيم من منظور إسلامي. رسالة غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- ١٢ - حسنين، سيد أبو بكر (١٩٨٥). طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع. القاهرة: مكتبة الأنجلو.
- ١٣ - الرباح، عبد اللطيف عبد العزيز (٢٠٠٦). التربية على العمل التطوعي وعلاقاته بالحاجات الإنسانية. مجلة كلية التربية، جامعة حلوان، ١٢ (٣).
- ١٤ - رواس، عبير بنت عوض (٢٠١١). قيم العمل التطوعي لطالبات المرحلة الثانوية في مكة المكرمة. رسالة غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- ١٥ - الزبيدي، فاطمة علي (٢٠٠٦). اتجاهات طلبة الجامعة الأردنية نحو العمل التطوعي. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- ١٦ - السلطان، فهد بن سلطان (٢٠٠٩). اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي: دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود. مجلة رسالة الخليج العربي، العدد (١١٢)، الرياض.
- ١٧ - الشناوي، أحمد محمد (٢٠١٠). مستوى ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب (دراسة ميدانية). مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، العدد ١٨، مصر.
- ١٨ - عارف، إيمان محمد (٢٠٠٢). دور الجامعة في تنمية اتجاهات الطلاب نحو العمل التطوعي في ضوء مفهوم التنمية المستدامة. المؤتمر القومي السنوي العاشر بعنوان (جامعة المستقبل في الوطن العربي)، مج ٢، مصر.

- ١٩ - عدس، عبد الرحمن وعبيد ذوقان وعبدالحق، كايد (٢٠٠٣). البحث العلمي. الرياض: دار أسامة.
- ٢٠ - عرفة، خديجة (٢٠١١). العمل الخيري: خلفية نظرية حول المفهوم. مجلة مداد لدراسات العمل الخيري، العدد الثاني، جدة، ١٧-٤٠.
- ٢١ - الفامدي، عبد العزيز محمد (٢٠٠٨). مفهوم العمل الاجتماعي من منظور التربية الإسلامية وبيان تطبيقاته في المدرسة الثانوية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- ٢٢ - غانم، إبراهيم البيومي (٢٠٠٣). ثقافة العمل التطوعي في المجتمع العربي المعاصر: المكونات والإشكالات وضرورات تفعيل. مجلة النهضة، ٤(١٥)، مصر.
- ٢٣ - فخرو، عبد الناصر عبدالرحيم (٢٠١٠). تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب. مجلة التربية، ١١٣(٢٨)، مصر.
- ٢٤ - قنديل، أماني (٢٠٠٨). الموسوعة العربية للمجتمع المدني. الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، القاهرة.
- ٢٥ - قنديل، عبد الفتاح محمد (١٩٩٥). الإحصاء في مجال العلوم الاجتماعية. القاهرة.
- ٢٦ - كساب، بشار محمد (٢٠١٠). العمل الخيري خلال عام ١٤٣١هـ. المركز الدولي للأبحاث والدراسات (مداد)، جدة.
- ٢٧ - كلية الآداب (٢٠٠٩). نحو نشر ثقافة العمل التطوعي. تاريخ الاسترداد: ٢٠١٢/١/٥. موقع جامعة الملك سعود: <http://www.ksu.edu.sd>
- ٢٨ - المالكي، سمر بنت محمد (٢٠١٠). مدى إدراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- ٢٩ - المركز الوطني لأبحاث الشباب (٢٠٠٩). ثقافة العمل التطوعي لدى الشباب

ومجالات التطبيق. تاريخ الاسترداد: ٢٠١٢/١/٥. موقع جامعة الملك سعود:

<http://www.ksu.edu.sd>

٣٠ - الموسوعة الحرة "ويكيبيديا" (٢٠١٢). ثقافة العمل التطوعي. تاريخ

الاسترداد: ٢٠١٢/١/٦. موقع الموسوعة: HYPERLINK

"<http://ar.wikipedia.org/wikiB9> <http://ar.wikipedia.org/wikiB9>

٣١ - نجدي، سميرة أبو زيد عبده (٢٠٠٤). العمل التطوعي المقدم من طلاب

الجامعة لزملائهم ذوي الاحتياجات الخاصة بين الواقع والمأمول. المؤتمر

السنوي الحادي عشر، جامعة عين شمس، مصر.

32 - Fletcher. A. C.; Elder. G. H.; & Mekas, D. (2000). Parental influences on adolescent involvement in community activities. **Journal of Research on Adolescence**. 10(1). 29-48.

33 - Gay, R. & Airasian, P. (2000). **Educational research: competencies for analysis and application**. Upper Saddle. NJ: Prentice Hall.

34 - Hodgkinson, V. A. (1995). Key factors influencing care, involvement, and community. In P.G. Schervish, V.A. Hodgkinson, & M. Gates (Eds.), **Care and community in modern society: passing on the tradition of service to future generations**. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

35 - Hofer, M. (1999). Community service and social cognitive development in German adolescents. In M. Yates. & J. Youniss (Eds.), **Roots of civic identity: International perspectives on community service and activism in youth**. Cambridge: Cambridge University Press.

36 - Holmes, Andrew (2002). Evaluating the student union voluntary work skills development module. **Skills Development in Higher Education**. Forging links conference.

37 - Johanson, M. K.; Beebe, T.; Mortimer, J. T.; & Snyder. M. (1998). Volunteerism in adolescence: A process perspective. **Journal of Research on Adolescence**. 3(8), 309-332.

38 - Law, M. F. (2008). Volunteer service participation among secondary school students in Hong Kong. University of Hong Kong, Unpublished dissertation.

- 39 - Mc Crae, R. R. & Costa, P. J. (2003). **Personality in adulthood: A five-factor theory perspective**. New York: Guilford.
- 40 - Morea, P. (1990). **Personality: An introduction to theories of psychology**. New York: Penguin Book.
- 41 - Penner, L. A. & Finkelstein, M. A. (1998). Dispositional and structural determinants of volunteerism. **Journal of Personality and Social Psychology**, 2(74), 525-537.
- 42 - Reber, A. S. (1995). **Penguin Dictionary of Psychology**. London: Penguin Books.
- 43 - Ruiter, S. & Graaf, N. D. (2006). National context, religiosity, and volunteering: Results from 53 countries. **American Sociological Review**, 2(71), 191-210.
- 44 - Salamon, L. M. & Sokolowski, W. (2001). **Volunteering in cross-national perspective: Evidence from 24 countries**. Baltimore: The John Hopkins Center for Civil Society Studies.
- 45 - Snyder, M. (1993). Basic research and practical problems: The promise of a "functional" personality and social psychology. **Personality and Social Psychology Bulletin**, 19, 251-264.
- 46 - Yates, M. & Youniss, J. (1996). Community service and political-moral identity in adolescents. **Journal of Research on Adolescence**, 3(6), 271-284.

