

المتطلبات التربوية للعمل التطوعي في الجامعات السعودية: دراسة ميدانية

د. فوزية مناحي البقمي د. حصة عبدالكريم الحميدي

كلية التربية كلية التربية
جامعة الطائف جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

المملكة العربية السعودية

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد المتطلبات التربوية اللازمة لوحدات العمل التطوعي بالجامعات السعودية، وتعرف واقع تحقيق هذه المتطلبات من وجهة نظر الطالبات وتقديم الوسائل والأليات المقترحة لتطوير العمل التطوعي. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم إعداد استبانة على مرحلتين: الأولى؛ إعداد قائمة بالمتطلبات التربوية اللازمة لوحدات العمل التطوعي بالجامعات السعودية وتكونت من 40 عبارة موزعة على ثلاثة محاور طبقت على عينة (ن=126) من أعضاء هيئة التدريس، والثانية؛ بناء استبانة موجهة للطالبات مكونة من 40 عبارة موزعة على محورين طبقت على عينة بلغ عددها 612 طالبة من أربع جامعات سعودية. ومن أبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة: أن نجاح العمل التطوعي يتطلب دقة التنظيم والتخطيط وحسن الإدارة، وإدراك المتطوعين أهمية العمل التطوعي، والعمل على نشر ثقافة العمل التطوعي، وأن درجة تحقيق المتطلبات التربوية لوحدات العمل التطوعي بالجامعات السعودية كان عالياً من وجهة نظر الطالبات حيث بلغ المتوسط الحسابي العام ما نسبته 3.59. ومن الأليات المقترحة لتطوير العمل التطوعي التي رأت عينة الدراسة أهميتها بدرجة عالية؛ «وضع نقاط مكتسبة للطالب المتطوع تدرج كساعات مهارية في سيرته الذاتية»، ونشر المبادئ والقيم الإسلامية والمفاهيم الاجتماعية التي تحث على الأعمال التطوعية، واستخدام أساليب إبداعية لتشجيع الطلاب على المشاركة فيه.

الكلمات المفتاحية: المتطلبات التربوية، العمل التطوعي.

المقدمة

يُعد العمل التطوعي مبدأ أصيلاً من مبادئ الدين الإسلامي . فكلما ازداد العبد من طاعة الله تطوعاً، ازداد خيره وكماله، ودرجته عند الله، لزيادة إيمانه. والعمل التطوعي صورة من صور وحدة الأمة وتكافلها، ومُقوم من المقومات الضرورية لترابط المجتمع وتماسكه وقوته، وتعزيز هويته في خضم التحديات المعاصرة. وأدركت سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية تلك الأهمية؛ على اعتبار أنه من قيم المجتمع الإسلامي ومبادئه، وهو أيضاً سلوك حضاري تحرص التوجهات الحديثة في العملية التربوية على تعزيزه، فنجد أن الاهتمام بالعمل التطوعي في مقدمة أولويات المؤسسات التربوية والمنظمات العالمية. إلا أن درجة الاهتمام تختلف من دولة لأخرى. وأكدت رؤية المملكة العربية السعودية 2030 على أن يكون للقطاع "غير الربحي" فاعلية أكبر في قطاعات الصحة والتعليم والإسكان والأبحاث والبرامج الاجتماعية والفعاليات الثقافية. فكان من أهدافها: الوصول إلى مليون متطوع في القطاع غير الربحي سنوياً مقابل 11 ألف الآن (مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، 1437هـ: 69 - 71). وفي المقابل نجد أن العمل التطوعي في الدول الغربية يحظى باهتمام كبير؛ لما له من أهمية في مسار التنمية، ولصلته بحياة الآخرين وسعادتهم. ويؤكد ذلك ما ذكره (Holdsworth, 2010) من أن المجتمع الغربي أصبح ينظر إلى التطوع باعتباره ركيزة أصيلة لبناء المجتمع المدني وقيمة أصيلة في رأس المال الاجتماعي. ولذلك صنفوا التطوع جزءاً رئيساً ضمن السياسات الاجتماعية في بلدانهم. ولجأت العديد من الجامعات في الدول الأوروبية والأمريكية إلى إنشاء لجان للتطوع ووضعت صفحات على الويب سايت للتسجيل في جماعة المتطوعين؛ كما هو موجود في كل من جامعة كنت (University of Kent) وجامعة شيكاغو (University of Chicago)؛ وبناء على حرص حكومة المملكة العربية السعودية على بناء مجتمع متماسك تسوده قيم العطاء والبذل والعطف والرحمة والتعاون وحب الخير للآخرين وتحمل المسؤولية، وسعيها المتواصل لبناء مستقبل مشرف للوطن، تأتي هذه الدراسة من منطلق أهمية زيادة عدد الأشخاص المتطوعين، وأهمية نجاح دور الجامعات السعودية في نشر ثقافة التطوع لدى أفراد المجتمع من خلال منهجية واضحة وخطوات مدروسة لآليات العمل التطوعي. وهذا ما أشار إليه (الرماني، 2016) من أن العمل التطوعي في هذا الزمان (وكل زمان) مهم للغاية. وإذا تميز

بالتنظيم وعدم ضياع وقت المتطوع، والاستفادة من الخبرات والمهارات المختلفة، والاحترام المتبادل، والتكريم المناسب، فإن العمل التطوعي سيكون دعامة قوية لا غنى عنه بالنسبة للعمل الخيري. ويأتي دور الجامعة في توفير الفرص التي تساعد الطلبة على الانخراط في ميادين العمل التطوعي، بعد تنمية مهاراتهم وغرس القيم والاتجاهات التي تدعم العمل التطوعي من خلال تهيئة البيئة المناسبة له وحصر متطلباته ووضع اللوائح والأنظمة التي تدعمه العمل وتنميه لدى الطلبة. ومع أن العمل التطوعي ليس مقتصرًا على فئة محددة إلا أن أهميته تختلف بالنسبة لمرحلة الشباب بما يتميزون به من نشاط وقوة وحماس وإرادة. "فالأداء لأي عمل يرتكز إلى أساسين رئيسيين؛ هما القدرة على العمل والرغبة في إنجازه. والقدرة على العمل تتطوي على عنصرين مهمين؛ هما المهارات التي اكتسبها الشخص عن طريق التعلم والتدريب والفرص المتوافرة له في محيطه لأداء عمله" (الدخيل، 1432هـ: 41). "فالتعلم الذي توجد لديه الرغبة للعمل مع الجماعة والتعاون معها تتاح له فرصة تطبيق ما تعلمه من معلومات، سواء أكانت مفاهيم، أم حقائق، أم تعميمات، أكثر من ذلك الذي لا توجد لديه الرغبة للانضمام في الجماعة والعمل معها" (المالكي، 1438هـ: 150). وقد أشار (Wilson, 2000) إلى أن العديد من الدراسات ناقشت تأثير التطوع على حياة الأشخاص المادية والمعنوية، ومن الآثار الإيجابية للتطوع التي توصلت لها الدراسات: الرضا بالحياة، واحترام الذات، وتحسين الصحة، والتحصيل التعليمي والمهني، والأداء الوظيفي. ومن الآثار الإيجابية على حياة الشباب أنه يقلل من احتمال الوقوع في المشكلات السلوكية مثل التغيب عن المدرسة وتعاطي المخدرات.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

أكدت نتائج دراستي (السلطان، 2009) و(الحازمي، 1436هـ) على أن مستوى ممارسة الشباب الجامعي للعمل التطوعي ضعيف جداً. كما توصلت نتائج دراسة (الفايز، 1433هـ) إلى أن هناك غموضاً في مفهوم العمل التطوعي لدى الطالبات الجامعيات. وتأتي دراسة (العبيد، 1434هـ) ودراسة (الدويش، 1436هـ) لتؤكد على أن من أبرز معيقاته لدى طلاب الجامعات هو عدم وجود آليات وأنظمة للعمل التطوعي، وعدم الاهتمام به داخل الجامعة. وبناء على ذلك ونظراً للمتغيرات المستمرة والتحديات المستقبلية التي هي سمة من سمات القرن الحادي والعشرين، فإن هذه الدراسة تسلط الضوء على بعض المتطلبات اللازمة للعمل التطوعي لتحقيق أهدافه؛

فمنها ما هو متعلق بالناحية التنظيمية، والبعض متعلق بالمتطوع نفسه حتى يستطيع القيام بما هو متوقع منه على أحسن وجه، ومنها ما هو متعلق بوسائل الإعلام التي تقع عليها مسئولية تسويق العمل التطوعي ونشر ثقافته بين أفراد المجتمع. ويمكن تحديد المشكلة في السؤال الرئيس الآتي: ما المتطلبات التربوية للعمل التطوعي في الجامعات السعودية؟

وللإجابة عن السؤال الرئيس تم صياغة الأسئلة الفرعية الآتية:

- 1 - ما المتطلبات التربوية لوحدات العمل التطوعي في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟.
- 2 - هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين استجابة عينة أعضاء هيئة التدريس حول تحديد المتطلبات التربوية لوحدات العمل التطوعي؛ تُعزى لمتغيرات فارقة: الجنس، والتخصص، الدرجة العلمية، عدد سنوات الخبرة؟.
- 3 - ما واقع تحقيق المتطلبات التربوية لوحدات العمل التطوعي في الجامعات السعودية من وجهة نظر الطالبات؟ .
- 4 - ما الآليات المقترحة لتطوير العمل التطوعي في الجامعات السعودية في ضوء متطلباته التربوية من وجهة نظر الطالبات؟.
- 5 - هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين استجابة عينة الطالبات حول واقع تحقيق المتطلبات التربوية لوحدات العمل التطوعي في الجامعات السعودية والآليات المقترحة تُعزى لمتغيرات فارقة الجامعة، التخصص، المشاركة في العمل التطوعي؟.

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى:

- 1 - تحديد المتطلبات التربوية اللازمة لوحدات العمل التطوعي بالجامعات السعودية.
- 2 - التعرف إلى واقع تحقيق المتطلبات التربوية لوحدات العمل التطوعي في الجامعات السعودية من وجهة نظر الطالبات.

3 - تقديم الوسائل والآليات المقترحة لتطوير العمل التطوعي في الجامعات السعودية في ضوء متطلباته التربوية.

أهمية الدراسة

اكتسبت الدراسة الحالية أهميتها مما يأتي:

- 1 - أهمية العمل التطوعي كضرورة شرعية وتربوية واجتماعية، وكذلك أهمية المرحلة الجامعية؛ حيث تعد مرحلة بالغة الأهمية؛ فيها تتكون الاهتمامات والتوجهات؛ فهي مرحلة نضج ووعي واكتمال شخصية الطالبة.
- 2 - بناء قائمة بالمتطلبات التربوية اللازمة لوحدات العمل التطوعي بالجامعات السعودية.
- 3 - توجيه مسؤولي العمل التطوعي وأعضاء هيئة التدريس في تفعيل الدور التربوي للجامعة في تحقيق متطلبات العمل التطوعي بما يسهم في تحقيق الأهداف التنموية لرؤية المملكة 2030م.
- 4 - تُعد استكمالاً للدراسات السابقة التي تنادي بأهمية العمل التطوعي للشباب ودوره في المجتمع.

حدود الدراسة

اقتصرت الدراسة على الحدود الآتية:

- أولاً: الحدود الموضوعية: اقتصرت على تحديد المتطلبات التربوية لوحدات العمل التطوعي بالجامعات السعودية، ومعرفة واقع تحقيق تلك المتطلبات.
- ثانياً: الحدود المكانية: اقتصرت على جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وجامعة أم القرى، وجامعة الطائف.
- ثالثاً: الحدود الزمانية: أجريت الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي 1439/1440هـ.
- رابعاً: الحدود البشرية: اشتملت على عينة ممثلة من أعضاء هيئة التدريس وطلبات الجامعات السعودية.

مصطلحات الدراسة والتعريفات الإجرائية

أولاً- المتطلبات التربوية: هي "تغيرات يلزم إجراؤها في كل من الفكر والتطبيق التربويين استجابة لتغيرات في الفكر والتطبيق خارج النسق التربوي" القطب، 1996: 6. وأيضا "هي الحاجات التربوية المختلفة من ضوابط وأخلاقيات ومواصفات وينبغي توافرها لتحقيق الأهداف المرغوبة" (فلية والزكي، 2004: 207). وتعرّف الدراسة الحالية المتطلبات التربوية بأنها مجموعة من الإجراءات والمهارات والقيم والاتجاهات الواجب توافرها بالجامعات لغرس ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها. ثانياً- العمل التطوعي: التطوع هو أي نشاط يتم فيه بذل الوقت والجهد بدون مقابل لنفع الآخرين من الأشخاص والجماعات، والعمل التطوعي جزء من منظومة سلوكيات تقديم المساعدة، الذي يتطلب الالتزام بالعمل أكثر من الميول التلقائية، ويكون على نطاق أوسع من خدمة الأهل والأصدقاء (Wilson, 2000). وهو أيضاً "الجهد الذي يبذله الطالب الجامعي في أي من المجالات الاجتماعية أو الخيرية دون توقع لمردود مالي مقابل عمله" (السلطان، 2009: 12). وتعرفه الدراسة الحالية بأنه مساهمة الطالب الجامعي-أيا كان تخصصه ومجال اهتمامه- بجهد ووقته في تقديم الخير للغير، دون الحصول على أي شكل من أشكال النفع.

الإطار النظري

تتفاوت تعريفات العمل التطوعي بين الباحثين، ولكل باحث رؤيته، بيد أن هناك اتفاقاً على أنه يقدم من دون أجر أو منفعة من أجل تحقيق أهداف إنسانية ومجتمعية، وقد يكون فردياً أو جماعياً، بدافع ذاتي تحت مظلة مؤسسة رسمية أو غير رسمية، بصفة احتسابية من غير رجاء للمقابل المادي، وهو متعدد المجالات ونابع من غايات المجتمع وأهدافه.

أهمية العمل التطوعي: تبرز أهميته كلما تقدمت المجتمعات وتعقدت العلاقات الاجتماعية بداخلها، فقد أدت التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية إلى تحول العمل التطوعي من مجرد أعمال فردية إلى عمل مؤسسي جماعي متعدد المجالات تتناسب مع احتياجات المجتمع ومتطلباته. وتبرز أهميته من خلال ما أشارت له كل من دراسة (الرياح، 2006) و(رفيدة، 2016) بأنه: يهيئ الطاقات البشرية والمادية ويوجهها إلى العمل لما فيه صلاح المجتمع، ويوثق العلاقات بين الأفراد والجماعات لإيجاد التفاعل الأفضل في الحياة والسعادة للإنسان، ويدعم العمل الحكومي ويزيد

من فاعليته، ويحفظ التوازن في حركة تطوير المجتمع، ويُعد سببا لانتشار قيم المحبة والرحمة بين الأفراد، ويشجع العديد من الحاجات الإنسانية، ويزيد من الشعور بتقدير الذات، وإدراك أهمية التنمية، وتكوين علاقات جديدة، واستثمار وقت الفراغ فيما يعود على الفرد والمجتمع بالنفع.

مجالات العمل التطوعي: يتميز بتعدد مجالاته وتنوعها فهو ليس محصورا في مجال معين، ومن أهمها ما ذكره كل من (العبيد، 1434هـ: 992) و(الدويش، 1436هـ: 371) كالاتي:

- 1 - المجال الاجتماعي والثقافي: ويتناول الاهتمام بالأطفال، ورعاية المرأة، وإعادة تأهيل مدمني المخدرات، ورعاية الأحداث، والمشردين، والأيتام، وذوي الحاجات الخاصة.. إلخ.
- 2 - المجال التربوي والتعليمي: ويشمل محو الأمية، وتعليم الكبار، والتعليم المستمر والتدريب، وحلقات تحفيظ القرآن، وبرامج صعوبات التعلم، وتقديم التعليم المنزلي للمتأخرين دراسيا.. إلخ.
- 3 - المجال الدعوي والخيري: ويشمل المناشط الدعوية، والزيارات، ودعوة الجاليات المسلمة وغير المسلمة، والإشراف على المراكز والجمعيات الخيرية.
- 4 - المجال الصحي: ويتضمن الخدمات الصحية والإسعافية، وإقامة الندوات الصحية، وخدمة المرضى وتقديم الإرشاد النفسي والصحي، والتمريض المنزلي. وهو من أبرز المجالات التطوع لدى الطلاب؛ وفق ما أشارت إليه (Moore, Warte & Erichsen, 2014).
- 5 - المجال الوطني والأمني: ويشمل الدفاع عن الوطن، والدفاع المدني، ومعسكرات الشباب والكشافة التي تعود الشباب على الخدمة العامة والإغاثة من الكوارث الطبيعية.
- 6 - المجال البيئي: في هذا المجال تأتي العناية بالإرشاد البيئي والعناية بالغابات، ومكافحة التصحر، والعناية بالمنتزهات العامة والشواطئ، والروضات، ومكافحة التلوث البيئي.
- 7 - مجال الإغاثة: وهذا المجال يركز على إغاثة المهوف والفقراء، وتقديم الإغاثة في الكوارث الطبيعية والبيئية والإغاثة في مجال الحروب والمجاعات.

- 8 - المجال الإعلامي: الإعلام في هذا العصر هو أكبر مؤثر وفاعل في حياة الأفراد والمجتمعات ويمكن التطوع في المجال الإعلامي سواء كان مسموعاً أو مرئياً.
- 9 - المجال الاقتصادي: ويتضمن إشراك العمال المنتجين في إدارة وتشغيل المرافق الاقتصادية والصناعية والمهنية بما يتضمن تحقيق مصالح جميع الأطراف.

الجامعات السعودية والعمل التطوعي: يحظى العمل التطوعي باهتمام بالغ في الجامعات السعودية، حيث يُعد مدخلاً أساسياً لتحقيق التنمية المستدامة للدولة، وهو منفذ مهم لربط مخرجات الجامعة باحتياجات المجتمع ومشكلاته، وهذا ما يؤكده السلطان (2009: 17) بقوله: "لاشك أن مشاركة الطلاب الجامعيين في العمل التطوعي وتفاعلهم مع مجتمعاتهم المحلية يُمثلُ بُعداً مهماً في ربط الجامعة ومخرجاتها التعليمية باحتياجات المجتمع ومشكلاته، ويفتح العمل التطوعي آفاقاً واسعة أمام الطلاب لاستكشاف مجتمعاتهم بعيداً عن أسوار الجامعة وبرامجها النظرية" وبما أن العمل التطوعي يعتمد على عوامل عدة لنجاحه؛ من أهمها المورد البشري، فكلما كان المورد البشري متحمساً للقضايا الاجتماعية ومدركاً لأبعاد العمل الاجتماعي والتطوعي كلما أتى العمل بنتائج إيجابية وحقيقية. لذلك يجب أن تسعى الجامعات إلى صقل المهارات وبناء القدرات. وقد سعت الجامعات السعودية لتفعيل دورها في نشر ثقافة العمل التطوعي من خلال إنشاء وحدات هدفها تعزيز ثقافة العمل التطوعي، وتشجيع الدراسات والبحوث فيه، وتأهيل المتطوعين ورفع مستواهم ومهاراتهم بالإضافة إلى التنسيق مع الجهات العاملة في مجال العمل التطوعي

الدراسات السابقة

وبهذا الصدد قام الباز (2002) بدراسة هدفت إلى معرفة مدى مشاركة الشباب ورغبتهم في العمل التطوعي، والوقوف على العوامل التي تعيق العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية، وتم استخدام المنهج الوصفي. طبقت الدراسة على عينة مقدرها 163 طالباً من جامعات الرياض، وكان من أبرز نتائج الدراسة أن الغالبية العظمى من عينة الدراسة 78% غير مشاركين في العمل التطوعي مع وجود الرغبة لديهم بالعمل فيه، وذلك لوجود بعض العوامل المعيقة عن العمل فيه منها: عدم وجود

تقدير من المجتمع للمشاركة فيه، وعدم وجود توعية إعلامية بدور المشاركة التطوعية وأهميتها. وأجرى السلطان (2009) دراسة هدفت إلى الكشف عن اتجاهات الشباب الجامعي نحو ممارسة العمل التطوعي، وماهية الأعمال التطوعية التي يرغبون في ممارستها، وكذلك تحديد المعوقات التي تحول دون التحاق الشباب الجامعي بالأعمال التطوعية. تم استخدام المنهج الوصفي، وطبقت أداة الدراسة على عينة عشوائية مكونة من 373 طالباً من الطلاب الذكور بجامعة الملك سعود. وأسفرت نتائج الدراسة عن أن متوسط ممارسة الشباب الجامعي للعمل التطوعي مستوى ممارسة ضعيفة جداً، وأن هناك اتجاهات إيجابية نحو العمل التطوعي، كما أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الشباب الجامعي نحو محاور ممارسة العمل التطوعي تُعزى إلى أي من متغيري الكلية أو التخصص. وتأتي دراسة (Fenyés & Pusztal, 2012) التي هدفت إلى تحديد العوامل التي تؤثر على انخراط طلاب الجامعات في العمل التطوعي. أُستخدم المنهج الوصفي، وطبقت الاستبانة على عينة مكونة من 324 طالبا وطالبة. وتوصلت الدراسة إلى أن أبرز العوامل المؤثرة هي التدين والقيم الخلقية. وقام الخدام (2013) بدراسة هدفت إلى الكشف عن اتجاهات الشباب الجامعي نحو ممارسة العمل التطوعي، وتم استخدام المنهج الوصفي، وتكونت العينة من 300 طالبة في كلية عجلون الجامعية. توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: اتسام اتجاهات أفراد عينة الدراسة بشكل عام بالإيجابية نحو العمل التطوعي، وأيضا لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات طالبات كلية عجلون الجامعية نحو العمل التطوعي تعزى لمتغيرات التخصص، والمستوى الدراسي، والعمر.

وأُجريت دراسة (Thapa & Gage, 2011) هدفت التعرف على دوافع المتطوعين ومعوقات التطوع بين طلبة الجامعة، وتحليل قائمة الأداء التطوعي، ونماذج معوقات الاستمتاع في جامعة بنسلفانيا. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من 340 طالب. توصلت الدراسة إلى أن الأسر والمعلمين هم المسؤولون عن دخول الأغلبية من الطلاب العمل التطوعي، وكانت قيمة "مساعدة الآخرين" هي أقوى القيم الدافعة للعمل التطوعي، وكانت القيود الهيكلية أكثر القيود التي تحد من العمل التطوعي. وهدفت دراسة (الفايز، 1433هـ) تعرف المعوقات الشخصية والمجتمعية والمؤسسية للطالبة؛ التي تُحد من ممارسة العمل التطوعي، واستخدمت الدراسة

المنهج الوصفي. وطبقت الدراسة على عينة من طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وكان من أبرز النتائج وجود غموض في مفهوم العمل التطوعي لدى الطالبات، وخلو مناهج التدريس من التشجيع عليه، وعدم توافر الوقت الكافي للمشاركة فيه. وقام الزيود والكبيسي (2014) بدراسة هدفت إلى معرفة توجهات طلبة جامعة البترا نحو العمل التطوعي، وتم اختيار عينة عشوائية من بلغ حجمها 304 طالباً وطالبة من مختلف التخصصات الأكاديمية. وتوصلت الدراسة إلى أن من أهم أهداف التوجه للعمل التطوعي هو خدمة المجتمع وتنميته والمساهمة في معالجة مشكلاته، ومن أهم معيقات العمل التطوعي العامل الاقتصادي، كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية في اتجاهات الطلبة للتوجه نحو العمل التطوعي باختلاف الجنس ومكان السكن؛ مقارنة مع وجودها باختلاف الكلية، والتخصص. وهدفت دراسة (Moore, Warta & Erichsen, 2014) إلى تحديد دوافع طلاب الجامعات للمشاركة في العمل التطوعي، وتم استخدام المنهج الوصفي. تكونت العينة من 546 طالباً وطالبة بالولايات المتحدة الأمريكية. توصلت الدراسة إلى أن من أبرز تلك الدوافع: حب الخير، إتاحة الفرصة لاكتساب خبرات حياتية جديدة، وأن من أبرز مجالات التطوع للطلاب هي المجالات الصحية وخدمات الأطفال. أما دراسة (العبيد، 1434هـ) فقد هدفت إلى بيان مفهوم العمل التطوعي ووظائفه ونظرياته والتعرف إلى واقع العمل التطوعي ومعيقاته وأساليب تنميته لدى الطلاب بجامعة القصيم، وتم استخدام المنهج الوصفي. تكون مجتمع الدراسة من طلاب جامعة القصيم، وكان من أبرز نتائجها غالباً ما يقوم الطلاب بأعمال تطوعية، وكان من أكثر مؤشرات واقع العمل التطوعي لديهم وجود دليل ارشادي للأعمال التطوعية، وتكليف عضو هيئة التدريس لهم بممارسة العمل التطوعي، وعمل الطالب خطة للمشاركة بالأعمال التطوعية المختلفة، وكان من أبرز المعوقات للعمل التطوعي هو تعارض أوقات العمل مع وقت المحاضرة، وعدم وجود آليات وأنظمة للعمل التطوعي، وعدم الاهتمام بالعمل التطوعي داخل الجامعة.

وهدفت دراسة (المبعوث، 1435هـ) تعرف مفهوم العمل التطوعي وأهميته في المجتمع والوقوف على مجالاته لطلاب الجامعة، وبيان جهود الجامعات السعودية فيه، وتقويم هذا الواقع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والعاملين في مؤسسات العمل التطوعي. تم استخدام المنهج الوصفي، وطبقت الأداة على نسبة من أعضاء هيئة

التدريس في 6 جامعات سعودية وكذلك على عينة من الخبراء والعاملين في مجال العمل التطوعي من خلال 12 جمعية خيرية تطوعية بالمملكة، وكان من أبرز النتائج: أن الجامعات تمارس دورها في تفعيل العمل التطوعي لدى طلابها بدرجة متوسطة من خلال البحوث العلمية والأنشطة والبرامج اللاصفية، وبدرجة قليلة من خلال المنهج الدراسي والعمادات المساندة والكراسي العلمية والندوات والمؤتمرات العلمية. وقام الحازمي (1436هـ) بدراسة هدفت إلى رصد وتحليل بعض جهود الجامعات السعودية في تفعيل العمل التطوعي من خلال الاطلاع على واقع ممارسة طلاب الجامعات له، وبناء تصور مقترح لتفعيله. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي. وبلغت عينة الدراسة 850 طالبا من طلاب وطالبات جامعة أم القرى، وجامعة الملك سعود، وجامعة طيبة. أسفرت النتائج عن سهولة الانخراط في العمل التطوعي لدى الذكور أكثر من الإناث، وأن مستوى ممارسة طلاب الجامعات السعودية للعمل التطوعي ضعيف جدا، وأن هناك اتجاهات إيجابية لدى عينة الدراسة نحو العمل التطوعي تتمثل في سعيهم لنشر ثقافة العمل التطوعي بين أسرهم والمجتمع بنسبة 4.48 %، ومن أهم المعوقات التي تحول دون ممارسة العمل التطوعية ضعف مساهمة المقررات في إعداد قيادات طلابية تقود العمل التطوعي. أما دراسة (الدويش، 1436هـ) فقد هدفت التعرف إلى دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تفعيل العمل التطوعي، وكذلك الكشف عن المعوقات التي تحد من تفعيل هذا الدور. تم استخدام المنهج الوصفي، وطبقت أداة الدراسة على جميع القيادات الجامعية بجامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية وعددهم 114 عميدا ووكيلاً، وكان من أبرز نتائجها أن معظم أفراد العينة غير راضين عن واقع أداء أدوارهم في تفعيل العمل التطوعي بوجه عام. وكان من أهم المعوقات التي تحد من تفعيل دورهم في العمل التطوعي هو قلة البرامج التوجيهية نحو الأعمال التطوعية، وضعف الوسائل الإعلامية وعدم تسليطها الضوء على العمل التطوعي، وعدم وجود آليات له، وكذلك عدم وجود دليل إرشادي للأعمال التطوعية في الجامعة. وأجرت المعجل (1437هـ) دراسة هدفت إلى تنمية قيم العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الجامعية من خلال التعرف إلى دور جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في تنمية قيم العمل التطوعي في المجالات الاجتماعية والثقافية والبيئية. تم استخدام المنهج الوصفي، وطبقت الاستبانة على عينة بلغ عددها 1065 طالبة، وكان من أبرز نتائجها أن دور جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في تنمية قيم العمل التطوعي في المجال الثقافي والبيئي جاء بدرجة

عالية بينما جاء تقدير دورها في تنمية قيم العمل التطوعي في المجال الاجتماعي بدرجة متوسطة.

تعليق عام على الدراسات السابقة: من خلال تحليل الدراسات السابقة يتضح أنها تناولت العمل التطوعي والتعليم الجامعي، وأن معظمها ركز على الكشف عن اتجاهات الشباب الجامعي نحو ممارسة العمل التطوعي، ومجالات الأعمال التطوعية التي يرغبون في ممارستها، وتحديد المعوقات التي تحول دون التحاق الشباب الجامعي بالأعمال التطوعية، مثل دراسة كلُّ من: الباز، والسلطان والخدام، والزيود والكبيسي، والعبيد، والفايز، ودراسة (Moore, Warta & Erichsen, 2014) و(Gage & Thapa, 2011)، بينما ركزت بعض الدراسات على تحديد دور الجامعات في تفعيل العمل التطوعي من خلال الاطلاع على واقع ممارسة طلاب الجامعات له كدراسة الحازمي، والمعجل والمبعوث والدويش. وانفردت دراسة (Fenyés & Pusztal, 2011) بتحديد العوامل المحفزة للطلاب للانضمام إلى العمل التطوعي. وتأتي هذه الدراسة لتكتمل مع هذه الدراسات وتختلف في هدفها من حيث إنها تركز على تحديد المتطلبات التربوية اللازمة لوحدات العمل التطوعي بالجامعات السعودية وتعرّف واقع تحقيقها من وجهة نظر الطالبات، بالإضافة إلى تقديم الوسائل والآليات المقترحة لتطوير العمل التطوعي.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي لأنه يعد الأكثر ملاءمة للإجابة عن تساؤلات البحث وتحقيق أهدافه.

مجتمع الدراسة وعينتها: تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، ولدراسة الواقع تكون المجتمع من جميع طالبات المرحلة الجامعية بالجامعات السعودية الآتية: جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالمنطقة الوسطى، وجامعة أم القرى وجامعة الطائف بالمنطقة الغربية، ويقدر عددهن 147.228 طالبة وفق الإحصائية الصادرة من عمادة تقنية المعلومات للعام الجامعي 1439هـ/1440هـ.

جدول رقم 1

عدد أفراد المجتمع الأصلي للدراسة

إجمالي الطالبات	الجامعة	إجمالي الطالبات	الجامعة
40.584	جامعة أم القرى	35.450	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
32.208	جامعة الطائف	38.986	جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن
		147.228	المجموع

عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية للدراسة الاستطلاعية بلغ عددها 124، أما عينة الطالبات، فقد تم اختيارها من بعض كليات الجامعات السابقة، حيث بلغ عدد العينة 612 طالبة.

أولاً- التوزيع الديموجرافي لعينة أعضاء هيئة التدريس: تضمنت عينة الدراسة أعضاء هيئة التدريس بلغ عددهم 124 عضواً. ويأتي وصف عينة الدراسة وفقاً لخصائصها كما يلي.

جدول رقم 2

التوزيع الديموجرافي لعينة أعضاء هيئة التدريس

توزيع أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس وفق متغير الجنس		
الجنس	التكرار	النسبة (%)
ذكر	34	27.4
أنثى	90	72.6
المجموع	124	100

توزيع أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس وفق متغير التخصص		
التخصص	التكرار	النسبة (%)
العلوم التطبيقية	30	24.2
العلوم النظرية	94	75.8
المجموع	124	100

تابع / جدول رقم 2

التوزيع الديموجرافي لعينة أعضاء هيئة التدريس

توزيع أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس وفق متغير الدرجة العلمية		
النسبة %	التكرار	الدرجة العلمية
14.5	18	أستاذ
19.4	24	أستاذ مشارك
66.1	82	أستاذ مساعد
100	124	المجموع
توزيع أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس وفق متغير سنوات الخبرة		
النسبة %	التكرار	عدد سنوات الخبرة
16.1	20	أقل من 5 سنوات
27.4	34	5 - أقل من 10 سنوات
21	26	10 - أقل من 15 سنة
35.5	44	15 سنة فأكثر
100	124	المجموع

ثانياً- التوزيع الديموجرافي لعينة الطالبات: تضمنت الدراسة الأساسية عينة من طالبات الجامعات السعودية بلغ عددها 612 طالبة. وبعد إتمام عملية توزيع الاستبانة على العينة يمكن وصف عينة الدراسة وفقاً لخصائصها كما يلي:

جدول رقم 3

التوزيع الديموجرافي لعينة الطالبات

توزيع عينة الطالبات وفقاً لمتغير الجامعة		
النسبة %	التكرار	الجامعة
23.9	146	الإمام محمد بن سعود الإسلامية
16.3	100	الأميرة نورة بن عبدالرحمن
28.4	174	أم القرى
31.4	192	الطائف
100	612	المجموع
توزيع عينة الطالبات وفقاً لمتغير التخصص		

تابع / جدول رقم 3

التوزيع الديموجرافي لعينة الطالبات

النسبة %	التكرار	التخصص
60.5	370	العلوم النظرية
39.5	242	العلوم التطبيقية
100	612	المجموع

توزيع عينة الطالبات وفقاً لمتغير المشاركة في العمل التطوعي		
النسبة %	التكرار	الإجابة
56.5	346	لا
43.5	266	نعم
100	612	المجموع

أداة الدراسة وإجراءاتها

إعتمدت الدراسة الاستبانة أداة لجمع البيانات، وتم إعدادها وفقاً لمرحلتين؛ الأولى من خلال إعداد قائمة بالمتطلبات التربوية اللازمة لوحدة العمل التطوعي بالجامعات السعودية، وتكونت الاستبانة من ثلاثة محاور: تحديد المتطلبات التنظيمية، المتطلبات المتعلقة بالتطوعين، والمتطلبات الإعلامية. والمرحلة الثانية: طبقت الاستبانة في هذه المرحلة على عينة الطالبات، وتم تصميمها في ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية على محورين، الأول: واقع تحقيق المتطلبات التربوية لوحدة العمل التطوعي بالجامعات السعودية، والثاني: الآليات المقترحة لتطوير العمل التطوعي في ضوء متطلباته التربوية.

أ - صدق الأداة: للتأكد من صدق الاستبانة من حيث ملاءمتها لأهداف الدراسة، والتحقق من أنها تقيس ما وضعت لقياسه تم إجراء الآتي. أولاً: صدق المحكمين (الصدق الظاهري)، تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية التي تحتوي على 44 عبارة على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في التربية، وفي ضوء آراء المحكمين تم استبعاد بعض الفقرات وتعديل صياغة بعضها حيث أصبحت بصورتها النهائية 40 عبارة. ثانياً: الصدق البنائي (صدق الاتساق الداخلي)؛

للتأكد من تماسك العبارات بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه نقوم بقياس صدق الاتساق الداخلي للأداة من خلال بيانات استجابات أفراد الدراسة بحساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه. وأظهرت نتائج التحليل أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمحاور استبانة أعضاء هيئة التدريس موجبة، وتراوح بين 0.904 في حدها الأعلى أمام العبارة رقم 4 في المحور الثالث، وبين 0.362 في حدها الأدنى أمام العبارة رقم 4 في المحور الأول كما يتضح أن جميع المعاملات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01. كما أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمحاور استبانة الطالبات موجبة، وتراوح بين 0.890 في حدها الأعلى أمام العبارة رقم 7 في المحور الثاني، وبين 0.621 في حدها الأدنى أمام العبارة رقم 2 في المحور الثاني كما يتضح أن جميع المعاملات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01.

ب - ثبات الأداة: تم حساب ثبات الأداة باستخدام معادلة كرونباخ ألفا على عينة استطلاعية تكونت من 50 عضو هيئة تدريس و50 طالبة، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم 4

قيم معامل الثبات لاستبانة عينة أعضاء هيئة التدريس مجملة ومحاورها الفرعية

معامل الثبات	المحور
0.928	المتطلبات الإدارية والتنظيمية
0.945	متطلبات مرتبطة بالمتطوعين
0.892	متطلبات إعلامية
0.966	كامل الاستبانة

جدول رقم 5

قيم معامل الثبات لاستبانة عينة الطالبات مجملته ومحاورها الفرعية

معامل الثبات	المحور
0.971	واقع تحقيق المتطلبات التربوية لوحدات العمل التطوعي بالجامعات السعودية
0.969	الآليات المقترحة لتطوير العمل التطوعي في الجامعات السعودية في ضوء متطلباته التربوية
0.969	كامل الاستبانة

نتائج الدراسة ومناقشتها

قامت الباحثتان بتحليل النتائج وتفسيرها تبعاً لأسئلة البحث.

السؤال الأول: ويختص باستجابات أعضاء هيئة التدريس حول تحديد المتطلبات الإدارية والتنظيمية.

جدول رقم 6

نتائج استجابة عينة أعضاء هيئة التدريس حول تحديد المتطلبات الإدارية والتنظيمية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	درجة الموافقة					العبارة	م
			غير موافق إطلاقاً	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	موافق تماماً		
1	0.430	4.76	0	0	0	30	94	ك إصدار ميثاق أخلاقيات العمل التطوعي.	5
1	0.430	4.76	0	0	0	30	94	ك تهيئة البيئة المناسبة والجازبة للعمل التطوعي بالجامعات.	6
3	0.439	4.74	0	0	0	32	92	ك تحديد أنظمة وسياسات وإجراءات وحدة العمل التطوعي.	2
4	0.483	4.73	0	0	2	30	92	ك تحديد رؤية ورسالة وأهداف وحدة العمل التطوعي.	1
			0	0	1.6	24.2	74.2	%	

تابع / جدول رقم 6

نتائج استجابة عينة أعضاء هيئة التدريس حول تحديد المتطلبات الإدارية والتنظيمية

م	العبارة	درجة الموافقة					الانحراف المعياري	الترتيب
		موافق تماماً	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق إطلاقاً	غير موافق		
13	تعريف المتطوعين بالأدوار التطوعية المطلوبة منهم.	92	30	2	0	0	0.483	4
		74.2 %	24.2	1.6	0	0	4.73	
15	اختيار قيادات واعية لوحدة العمل التطوعي.	96	22	6	0	0	0.546	6
		77.4 %	17.7	4.8	0	0	4.71	
3	توضيح الخطط التشغيلية السنوية لوحدة العمل التطوعي.	90	32	2	0	0	0.490	7
		72.6 %	25.8	1.6	0	0	4.69	
14	إتاحة الفرصة للمتطوعين لاختيار ما يناسب ميولهم وقدراتهم واستعداداتهم.	90	30	4	0	0	0.528	8
		72.6 %	24.2	3.2	0	0	4.68	
4	نشر ثقافة التطوع على المستويين النظري والتطبيقي من خلال عقد الشراكات مع المؤسسات التربوية والاجتماعية في المجتمع	92	28	2	2	0	0.669	9
		74.2 %	22.6	1.6	1.6	0	4.65	
19	توفير الإمكانيات المادية والتجهيزات الضرورية لدعم المتطوعين.	82	40	2	0	0	0.513	10
		66.1 %	32.3	1.6	0	0	4.65	
21	تحديد معيقات تفعيل العمل التطوعي وسبل علاجها.	82	40	2	0	0	0.513	10
		66.1 %	32.3	1.6	0	0	4.65	
7	إيجاد فريق عمل للعلاقات العامة يكون من مهامه استقبال المتطوعين.	86	34	2	2	0	0.601	12
		69.4 %	27.4	1.6	1.6	0	4.63	
8	إعداد فريق عمل يتولى عملية التدريب والتوجيه للعمل التطوعي.	80	42	2	0	0	0.517	13
		64.5 %	33.9	1.6	0	0		

تابع / جدول رقم 6

نتائج استجابة عينة أعضاء هيئة التدريس حول تحديد المتطلبات الإدارية والتنظيمية

م	العبارة	درجة الموافقة					الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب
		موافق تماما	موافق إلى حد ما	غير موافق إطلاقا	غير موافق	غير موافق			
16	متابعة وتقويم أنشطة المتطوعين.	80	42	2	0	0	0.517	4.63	13
		64.5 %	33.9 %	1.6 %	0 %	0 %			
20	عقد اجتماعات دورية لمتابعة سير الأعمال.	78	44	2	0	0	0.521	4.61	15
		62.9 %	35.5 %	1.6 %	0 %	0 %			
12	تكريم وتقدير جهود المتطوعين.	88	24	10	2	0	0.709	4.60	16
		71 %	19.4 %	8.1 %	1.6 %	0 %			
9	إنشاء قاعدة بيانات خاصة بوحدة العمل التطوعي.	78	42	2	2	0	0.613	4.58	17
		62.9 %	33.9 %	1.6 %	1.6 %	0 %			
17	استخدام أساليب تقنية حديثة وإبداعية لتفعيل العمل التطوعي.	78	40	4	2	0	0.641	4.56	18
		62.9 %	32.3 %	3.2 %	1.6 %	0 %			
10	تحديد مجالات العمل التطوعي التي تهدف لمعالجة القضايا المحلية بالمجتمع.	78	42	2	2	0	0.690	4.56	19
		62.9 %	33.9 %	1.6 %	0 %	1.6 %			
11	تحديد آليات استقطاب المتطوعين.	66	52	4	2	0	0.643	4.47	20
		53.2 %	41.9 %	3.2 %	1.6 %	0 %			
18	تفعيل اليوم العالمي للتطوع الذي يرفع من مستوى وعي الطلاب بالخدمة الاجتماعية.	76	36	8	2	2	0.821	4.47	21
		61.3 %	29 %	6.5 %	1.6 %	1.6 %			

المتوسط الحسابي العام = 4.64 ، الانحراف المعياري العام = 0.365

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لاستجابات عينة أعضاء هيئة التدريس على محور تحديد المتطلبات الإدارية والتنظيمية بلغ (4.64)، مما يدل على موافقة العينة على تلك المتطلبات بدرجة عالية جدا، ويعود ذلك إلى أن نجاح

العمل التطوعي مرهون بدقة التنظيم والتخطيط وحسن الإدارة. ومن أهم متطلبات هذا الجانب ما يلي: إصدار ميثاق أخلاقيات العمل التطوعي، تهيئة البيئة المناسبة والجاذبة للعمل التطوعي بالجامعات، تحديد أنظمة وسياسات وإجراءات وحدة العمل التطوعي.

جدول رقم 7

نتائج استجابة عينة أعضاء هيئة التدريس حول تحديد المتطلبات المرتبطة بالمتطوعين

م	العبارة	درجة الموافقة					الانحراف المعياري	الترتيب
		موافق تماماً	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق إطلاقاً	المتوسط		
1	وعي المتطوعين برسالة وحدة العمل التطوعي وأهدافه.	86	38	0	0	0	0.463	4.69
5	قدرة المتطوع على تكوين علاقات إيجابية مع زملائه المتطوعين.	84	38	2	0	0	0.508	4.66
4	امتلاك المتطوعين مهارات التواصل الفعال مع الآخرين.	82	40	2	0	0	0.513	4.65
11	قدرة المتطوعين على تحمل المسؤولية.	80	42	2	0	0	0.517	4.63
2	فهم المتطوعين على الأعمال المكلفين بها والمتوقعة منهم.	80	40	4	0	0	0.552	4.61
8	حفاظ المتطوعين على أسرار المستفيدين من الخدمات التطوعية التي تقدمها الوحدة.	82	36	6	0	0	0.580	4.61
3	إلمام المتطوعين ببرامج وأنشطة الوحدة.	80	38	4	0	2	0.639	4.58

تابع / جدول رقم 7

نتائج استجابة عينة أعضاء هيئة التدريس حول تحديد المتطلبات المرتبطة بالمتطوعين

م	العبارة	درجة الموافقة					الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب
		موافق تماما	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق إطلاقا	موافق			
9	استخدام المتطوعين للموارد المتاحة بالشكل الأمثل.	74	44	6	0	0	4.55	0.589	8
12	توفر الرغبة والحماس لدى المتطوعين.	61.3	33.9	3.2	0	1.6	4.55	0.642	8
13	استكمال المتطوعين لمتطلبات التطوع التي تقررها الوحدة.	58.1	37.1	4.8	0	0	4.53	0.590	10
7	مشاركة المتطوعين في التخطيط للنشاطات التطوعية وتنظيمها وتنفيذها.	61.3	32.3	4.8	0	1.6	4.53	0.668	10
6	تنفيذ المتطوعين لمهام العمل التطوعي بإتقان وجودة.	59.7	33.9	4.8	0	1.6	4.52	0.668	12
10	تخصيص المتطوعين جزء من أوقاتهم للمساهمة في نشاطات الوحدة.	51.9	45.2	1.6	0	1.6	4.47	0.617	13

المتوسط الحسابي العام = 4.58 ، الانحراف المعياري العام = 0.453

يتضح مما سبق عرضه في الجدول أن المتوسط الحسابي العام لاستجابات عينة أعضاء هيئة التدريس على محور تحديد المتطلبات المرتبطة بالمتطوعين بلغ 4.58، مما يدل على موافقة العينة على تلك المتطلبات بدرجة عالية جدا، وهذه النتيجة مؤشر على أهمية وجود المتطوعين الأكفاء، الذين يمتلكون الحس الوطني والوعي الثقافي بأهمية العمل الاجتماعي، وعليهم دور كبير في نجاح العمل التطوعي. ومن أهم المتطلبات التربوية المتعلقة بالمتطوع التي يراها أعضاء هيئة التدريس

بالجامعات ما يلي: وعي المتطوعين برسالة وحدة العمل التطوعي وأهدافه، وقدرة المتطوع على تكوين علاقات إيجابية مع زملائه المتطوعين، وامتلاك المتطوعين مهارات التّواصل الفعّال مع الآخرين، وقدرة المتطوعين على تحمل المسؤولية.

جدول رقم 8

نتائج استجابة عينة أعضاء هيئة التدريس حول تحديد المتطلبات الإعلامية

م	العبارة	درجة الموافقة					الانحراف المعياري	الترتيب
		موافق تماماً	موافق إلى حد ما	غير موافق إطلاقاً	غير موافق	غير موافق إطلاقاً		
2	استخدام وسائل الإعلام الجديد في توعية أفراد المجتمع بماهية العمل التطوعي وأهميته.	96	26	2	0	0	0.466	1
6	إصدار تقارير سنوية لتوضيح نشاطات الوحدة للمجتمع المحلي.	88	36	0	0	0	0.456	2
1	الإعلان عن أهداف وحدة العمل التطوعي وأنشطته.	88	32	4	0	0	0.534	3
3	إعداد وتنفيذ حملات إعلامية لنشر ثقافة العمل التطوعي.	86	34	4	0	0	0.539	4
5	توفير الخدمات الإعلامية لأنشطة وحدة العمل التطوعي (طباعة، دعاية، تنسيق...).	76	46	2	0	0	0.525	5
4	تزويد الطلاب بمنشورات وحدة العمل التطوعي.	72	48	4	0	0	0.561	6

المتوسط الحسابي العام = 4.65 ، الانحراف المعياري العام = 0.414

من الجدول السابق يتضح أن المتوسط الحسابي العام لاستجابات عينة أعضاء هيئة التدريس على محور تحديد المتطلبات الإعلامية بلغ 4.65، مما يدل

على موافقة العينة على تلك المتطلبات بدرجة عالية جداً، وهذا مؤشر على أهمية متطلبات هذا المحور على اعتبار الدور التربوي الكبير لوسائل الإعلام في دعم العمل التطوعي ورفع نسبة المشاركين فيه، ومن أهم المتطلبات الإعلامية: استخدام وسائل الإعلام الحديثة في توعية أفراد المجتمع بماهية العمل التطوعي وأهميته، وإصدار تقارير سنوية لتوضيح أهداف الوحدة للمجتمع المحلي، والإعلان عن أنشطتها.

السؤال الثاني: عن الفروق بين استجابة عينة أعضاء هيئة التدريس حول تحديد المتطلبات التربوية لوحدات العمل التطوعي ترجع للمتغيرات الآتية: الجنس، والتخصص، الدرجة العلمية، عدد سنوات الخبرة.

جدول رقم 9

اختبارات (T) لبيان الفروق بين إجابات أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس بحسب متغير الجنس

المحاور	النوع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T	الدلالة الإحصائية
المتطلبات الإدارية والتنظيمية	ذكر	4.73	0.285	122	1.76	*0.046
	أنثى	4.61	0.386	122		
متطلبات مرتبطة بالمتطوعين	ذكر	4.57	0.444	122	0.195 -	0.845
	أنثى	4.58	0.458	122		
متطلبات إعلامية	ذكر	4.6	0.405	122	0.190 -	0.850
	أنثى	4.66	0.420	122		

(* دالة عند 0.05)

يتبين من الجدول السابق أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.005 في استجابات أفراد العينة حول المتطلبات الإدارية والتنظيمية لصالح الذكور، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول المتطلبات المرتبطة بالمتطوعين والإعلامية.

جدول رقم 10

اختبار (T) لبيان الفروق بين إجابات أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس بحسب متغير التخصص

المحاور	التخصص	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T	الدلالة الإحصائية
المتطلبات الإدارية والتنظيمية	العلوم التطبيقية	4.63	0.399	122	- 0.243	0.808
	العلوم النظرية	4.65	0.355	122	- 1.70	0.092
متطلبات مرتبطة بالمتطوعين	العلوم التطبيقية	4.46	0.620	122	- 1.40	0.164
	العلوم النظرية	4.62	0.381	122	- 1.40	0.164
متطلبات إعلامية	العلوم التطبيقية	4.56	0.517	122	- 1.40	0.164
	العلوم النظرية	4.68	0.374	122	- 1.40	0.164

(*) دالة عند 0.05

يتبين من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول المتطلبات الإدارية والتنظيمية، والمتطلبات المرتبطة بالمتطوعين، والمتطلبات الإعلامية تُعزى لمتغير التخصص.

جدول رقم 11

اختبار تحليل التباين لبيان الفروق الإحصائية بين إجابات أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس بحسب متغير الدرجة العلمية

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
المتطلبات الإدارية والتنظيمية	بين المجموعات	1.80	2	0.902	7.47	*0.001
	داخل المجموعات	14.60	121	0.121	7.47	*0.001
متطلبات مرتبطة بالمتطوعين	بين المجموعات	2.80	2	1.40	7.55	*0.001
	داخل المجموعات	22.46	121	0.186	7.55	*0.001
متطلبات إعلامية	بين المجموعات	1.82	2	0.910	5.69	*0.004
	داخل المجموعات	19.33	121	0.160	5.69	*0.004

(*) دالة عند مستوى 0.05

يتبين من الجدول السابق أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 في استجابات أفراد العينة حول المتطلبات الإدارية والتنظيمية، ولمعرفة مصدر تلك الفروق تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) واتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين من درجتهم العلمية أستاذ والدرجتين: أستاذ مشارك، وأستاذ مساعد؛ لصالح من درجتهم العلمية أستاذ، والجدول رقم 12 يبين ذلك.

جدول رقم 12

يبين مصدر الفروق لاختبار شيفيه (Scheffe)

الدرجة العلمية ومتوسطاتها			الدرجة العلمية ومتوسطاتها
أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ	
4.60	4.56	4.93	الدرجة العلمية ومتوسطاتها
		أستاذ 4.93	
	*0.004	أستاذ مشارك 4.56	
0.897	*0.002	أستاذ مساعد 4.60	

(*) دالة عند 0.05

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 في استجابات أفراد العينة حول المتطلبات المرتبطة بالمتطوعين، ولمعرفة مصدر تلك الفروق أُجري اختبار شيفيه (Scheffe) واتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين من درجتهم العلمية أستاذ ومن درجتهم أستاذ مساعد لصالح من درجتهم العلمية أستاذ، والجدول رقم 13 يبين ذلك.

جدول رقم 13

يبين مصدر الفروق لاختبار شيفيه (Scheffe)

الدرجة العلمية ومتوسطاتها			الدرجة العلمية ومتوسطاتها
أستاذ مساعد 4.49	أستاذ مشارك 4.63	أستاذ 4.92	
		أستاذ 4.92	
	0.104	أستاذ مشارك 4.63	
0.372	*0.001	أستاذ مساعد 4.49	

(*) دالة عند 0.05

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 في استجابات أفراد العينة حول المتطلبات الإعلامية، ولمعرفة مصدر تلك الفروق تم إجراء اختبار شيفيه (Scheffe) واتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين من درجتهم العلمية أستاذ ومن درجتهم أستاذ مساعد لصالح من درجتهم العلمية أستاذ، والجدول رقم 14 يبين ذلك.

جدول رقم 14

مصدر الفروق لاختبار شيفيه (Scheffe)

الدرجة العلمية ومتوسطاتها			الدرجة العلمية ومتوسطاتها
أستاذ مساعد 4.59	أستاذ مشارك 4.66	أستاذ 4.94	
		أستاذ 4.94	
	0.088	أستاذ مشارك 66.	
0.733	*0.004	أستاذ مساعد 4.59	

(*) دالة عند 0.05

جدول رقم 15

اختبار تحليل التباين لبيان الفروق الإحصائية بين إجابات عينة أعضاء هيئة التدريس بحسب متغير عدد سنوات الخبرة

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
المتطلبات الإدارية والتنظيمية	بين المجموعات	1.22	3	0.408	3.22	*0.025
	داخل المجموعات	15.18	120	0.127		
متطلبات مرتبطة بالمتطوعين	بين المجموعات	0.859	3	0.286	1.40	0.244
	داخل المجموعات	24.40	120	0.203		
متطلبات إعلامية	بين المجموعات	0.404	3	0.135	0.779	0.508
	داخل المجموعات	20.75	120	0.173		

(*) دالة عند مستوى 0.05

يتبين من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 في استجابات أفراد العينة حول المتطلبات الإدارية والتنظيمية، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول المتطلبات المرتبطة بالمتطوعين، والمتطلبات الإعلامية؛ ولمعرفة مصدر الفروق حول المتطلبات الإدارية والتنظيمية تم إجراء اختبار شيفيه (Scheffe) والجدول رقم 16 يبين ذلك.

جدول رقم 16

مصدر الفروق لاختبار شيفيه (Scheffe)

سنوات الخبرة ومتوسطاتها			
أقل من 5 سنوات	5 - أقل من 10 سنوات	10 - أقل من 15 سنة	15 سنة فأكثر
4.75	4.60	4.48	4.72
أقل من 5 سنوات 4.75	5 - أقل من 10 سنوات 0.137	10 - أقل من 15 سنة 0.217	15 سنة فأكثر 4.72
		*0.014	*0.008
		0.777	0.133

(*) دالة عند 0.05

يتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين من عدد سنوات خبرتهم أقل من 5 سنوات ومن خبرتهم من 10 - أقل من 15 سنة لصالح من خبرتهم أقل من 5 سنوات، واتضح أيضاً أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين من عدد سنوات خبرتهم من 10 - أقل من 15 سنة ومن خبرتهم من 15 سنة فأكثر لصالح من خبرتهم من 15 سنة فأكثر من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. ويمكن تفسير نتيجة الفروق التي لصالح من خبرتهم أقل من 5 سنوات إلى أن هناك توجه كبير لدى الجامعات السعودية في تحقيق الشراكة المجتمعية وفي مقدمتها تفعيل العمل التطوعي على مستوى فئات المجتمع؛ لا سيما بعد إعلان رؤية المملكة 2030 وتركيزها على الدماء الشابة، لهذا أدركت تلك الفئة حديثة التعيين أهمية العمل التطوعي ومتطلباته. كما أن لعامل الخبرة المتراكمة دورها على مر السنين؛ لذلك وجدت فروق لصالح من خبرتهم من 15 سنة فأكثر من أعضاء هيئة التدريس نظراً لإلمامهم بالمتطلبات التربوية لوحدات العمل التطوعي في الجامعات السعودية.

نتيجة السؤال الثالث حول واقع تحقيق المتطلبات التربوية لوحدات العمل التطوعي بالجامعات السعودية من وجهة نظر الطالبات.

جدول رقم 17

نتائج استجابة عينة الطالبات حول واقع تحقيق المتطلبات التربوية لوحدات العمل التطوعي بالجامعات السعودية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	درجة الموافقة					العبارة	م
			غير موافق إطلاقاً	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	موافق تماماً		
1	0.965	3.80	12	54	122	278	146	تعلم وحدة العمل التطوعي عن ميثاق أخلاقيات العمل التطوعي.	4
			2	8.8	19.9	45.4	23.9		
2	1.05	3.79	14	76	106	246	170	تعلم وحدة العمل التطوعي في الجامعة رؤية ورسالة وأهداف الوحدة للطلاب.	1
			2.3	12.4	17.3	40.2	27.8		

تابع / جدول رقم 17

نتائج استجابة عينة الطالبات حول واقع تحقيق المتطلبات التربوية لوحدات العمل التطوعي بالجامعات السعودية

م	العبارة	درجة الموافقة					الانحراف المعياري	الترتيب
		موافق تماماً	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق إطلاقاً		
21	تستخدم وحدة العمل التطوعي وسائل الإعلام الجديد لنشر ثقافة العمل التطوعي.	172	236	120	54	30	3.76	3
12	تحرص وحدة العمل التطوعي في الجامعة على تكوين علاقات جيدة بين الطلاب المتطوعين.	168	222	134	64	24	3.73	4
9	تتنوع المجالات التطوعية لدى وحدة العمل التطوعي لتلائم مع رغبات المتطوعين (صحي-اجتماعي-بيئي).	168	232	116	68	28	3.73	4
13	توضح وحدة العمل التطوعي الأدوار التطوعية المطلوبة من المتطوعين.	130	284	108	64	26	3.70	6
11	تشجع وحدة العمل التطوعي المتطوعين لممارسة الأعمال التطوعية داخل الجامعة وخارجها.	158	244	98	90	22	3.70	6
18	تكثّر وحدة العمل التطوعي المتطوعين خلال العام الدراسي.	160	222	140	52	38	3.68	8

تابع / جدول رقم 17

نتائج استجابة عينة الطالبات حول واقع تحقيق المتطلبات التربوية لوحدة العمل التطوعي بالجامعات السعودية

م	العبارة	درجة الموافقة					الانحراف المعياري	الترتيب
		موافق تماماً	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق إطلاقاً		
2	توضع وحدة العمل التطوعي في الجامعة أنظمتها وسياساتها وإجراءات العمل بها للطلاب.	138	256	116	78	24	3.66	9
	%	22.5	41.8	19	12.7	3.9		
3	تفعل وحدة العمل التطوعي خطة تشغيلية تطوعية واضحة طوال العام (الأنشطة - البرامج).	148	230	130	72	32	3.64	10
	%	24.2	37.6	21	11.8	5.2		
23	توزع وحدة العمل التطوعي منشورات عن أنشطتها.	130	252	132	68	30	3.63	11
	%	21.2	41.2	21.6	11.1	4.9		
20	تشرك وحدة العمل التطوعي المتطوعين في التخطيط والتنظيم للنشاطات التطوعية داخل الجامعة وخارجها.	126	234	164	62	26	3.61	12
	%	20.6	38.2	26.8	10.1	4.2		
22	تنفذ وحدة العمل التطوعي حملات إعلامية لنشر ثقافة العمل التطوعي داخل الجامعة وخارجها.	136	246	120	78	32	3.61	12
	%	22.2	40.2	19.6	12.7	5.2		
16	تعقد وحدة العمل التطوعي اجتماعات دورية مع المتطوعين لمتابعة سير العمل.	120	250	140	70	32	3.58	14
	%	19.6	40.8	22.9	11.4	5.2		
6	تهيئ وحدة العمل التطوعي في الجامعة فريق عمل منظم لاستقبال المتطوعين.	126	250	114	98	24	3.58	14
	%	20.6	40.8	18.6	16	3.9		

تابع / جدول رقم 17

نتائج استجابة عينة الطالبات حول واقع تحقيق المتطلبات التربوية لوحدة العمل التطوعي بالجامعات السعودية

م	العبارة	درجة الموافقة					الانحراف المعياري	الترتيب
		موافق تماماً	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق إطلاقاً		
5	تهيئ وحدة العمل التطوعي في الجامعة البيئة المناسبة للعمل التطوعي.	128	232	132	98	22	1.09	16
	%	20.9	37.9	21.6	16	3.6		
14	تفضل وحدة العمل التطوعي في الجامعة اليوم العالمي للتطوع.	130	228	144	82	28	1.10	16
	%	21.2	37.3	23.5	13.4	4.6		
19	تقدم وحدة العمل التطوعي في الجامعة حلولاً للمعوقات التي يمر بها المتطوعين خلال أداء أعمالهم.	114	222	172	64	40	1.10	18
	%	18.6	36.3	28.1	10.5	6.5		
17	تحدد وحدة العمل التطوعي معايير لتقييم أنشطة المتطوعين بشكل دوري.	112	216	170	86	28	1.08	19
	%	18.3	35.3	27.8	14.1	4.6		
8	تعقد وحدة العمل التطوعي في الجامعة دورات تدريبية للمتطوعين.	116	234	108	110	44	1.19	20
	%	19	38.2	17.6	18	7.2		
15	توفر وحدة العمل التطوعي الميزانية الكافية للمشاركة في الأعمال التطوعية.	102	224	150	86	50	1.16	21
	%	16.7	36.6	24.5	14.1	8.2		
10	يتوفر قاعدة بيانات لوحدة العمل التطوعي بالجامعة يمكن الاطلاع عليها عند الحاجة.	92	228	138	108	46	1.15	22
	%	15	37.3	22.5	17.6	7.5		
7	تحدد وحدة العمل التطوعي شروط أساسية لاختيار الطلاب المتطوعين.	74	192	190	132	24	1.05	23
	%	12.1	31.4	31	21.6	3.9		

المتوسط الحسابي العام = 3.59 ، الانحراف المعياري العام = 0.855

أظهرت النتائج أن درجة تحقيق المتطلبات التربوية لوحدة العمل التطوعي بالجامعات السعودية كان عاليا حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لاستجابات العينة 3.59 والمتوسط الحسابي لجميع عبارات المحور يتراوح ما بين أعلى قيمة 3.80 وأقل قيمة 3.26. وجاءت أعلى تقدير للمتطلبات التربوية المتحققة؛ كالتالي: "تعلن وحدة العمل التطوعي عن ميثاق أخلاقيات العمل التطوعي" حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.80 وهو مؤشر عال على تحققها، ويدل على حرص الجامعات السعودية على توضيح مسؤوليات وواجبات المتطوع، وما يلتزم به من قيم وفقا لأخلاقيات العمل التطوعي، وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة (العبيد، 1434هـ) من أكثر مؤشرات واقع العمل التطوعي لدى الطلاب وجود دليل ارشادي للأعمال التطوعية.

نتيجة السؤال الخامس حول الآليات المقترحة لتطوير العمل التطوعي في الجامعات السعودية في ضوء متطلباته التربوية.

جدول رقم 18

نتائج استجابة عينة الطالبات حول الآليات المقترحة لتطوير العمل التطوعي في الجامعات السعودية في ضوء متطلباته التربوية

م	العبارات	درجة الموافقة					
		موافق تماما	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق إطلاقا	المؤسك
16	وضع وحدة العمل التطوعي نقاط مكتسبة للطالب المتطوع تدرج كساعات مهارة في سيرته الذاتية.	276	204	80	32	20	4.12
		ك	%	45.1	33.3	13.1	5.2
4	نشر المبادئ والقيم الإسلامية والمفاهيم الاجتماعية التي تحت على الأعمال التطوعية.	274	204	82	34	18	4.11
		ك	%	44.8	33.3	13.4	5.6
11	استخدام أساليب إبداعية لتشجيع الطلاب على المشاركة في العمل التطوعي.	274	214	64	40	20	4.11
		ك	%	44.8	35	10.5	6.5

تابع / جدول رقم 18

نتائج استجابة عينة الطالبات حول الآليات المقترحة لتطوير العمل التطوعي في الجامعات السعودية في ضوء متطلباته التربوية

م	العبارة	درجة الموافقة					الانحراف المعياري	الترتيب
		موافق تماما	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافقا إطلاقا		
15	تحفيز الطلاب المتطوعين على الاستمرار في العمل التطوعي بتكريمهم ودعمهم ماديا ومعنويا.	270	204	82	40	16	1.03	4
5	إقامة دورات تدريبية للطلاب الراغبين في العمل التطوعي بما يكسبهم خبرات ومهارات في مجال التطوع.	266	212	68	46	20	1.06	5
9	توفير صفحة إلكترونية على موقع الجامعة لوحدة العمل التطوعي توضح من خلالها (الخطة السنوية لها، والجدول الزمني للأعمال التطوعية، ونماذج لأعمال المتطوعين).	272	188	96	36	20	1.06	6
8	عقد شراكة مجتمعية مع الهيئات الخيرية الإسلامية والعالمية في تنفيذ بعض البرامج والفعاليات.	260	198	98	40	16	1.03	7
3	نشر ثقافة العمل التطوعي داخل الجامعة وخارجها بشكل أكبر من خلال (اللقاءات التعريفية- المحاضرات - الأنشطة - المعارض- الإعلام الجامعي).	250	214	88	44	16	1.03	8

تابع/ جدول رقم 18

نتائج استجابة عينة الطالبات حول الآليات المقترحة لتطوير العمل التطوعي في الجامعات السعودية في ضوء متطلباته التربوية

م	العبارة	درجة الموافقة					مؤسست	الانحراف المعياري	الترتيب
		موافق تماما	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق إطلاقا			
7	إنشاء منصة لاستقبال وتنظيم مبادرات العمل التطوعي.	248	216	9	40	18	4.04	1.03	8
1	توعية الطلاب برؤية ورسالة وحدة العمل التطوعي في الحرم الجامعي والقاعات الدراسية.	238	220	96	44	14	4.02	1.02	10
17	دعم الباحثين لإجراء البحوث العلمية والدراسات الميدانية في العمل التطوعي.	246	206	104	38	18	4.02	1.04	10
6	انشاء مجلس لاتحاد الطلاب على مستوى الجامعة يشارك في تنظيم الأعمال التطوعية داخل الجامعة وخارجها.	252	198	98	48	16	4.02	1.05	10
10	زيادة المخصصات المالية لوحدة العمل التطوعي في الجامعات.	230	222	96	44	20	3.98	1.05	13
14	استطلاع آراء الطلاب في البرامج التطوعية بما يسهم في زيادة نسبة المشاركة المجتمعية.	232	230	82	42	26	3.98	1.08	13
13	رسم مخطط تنظيمي لعمل الفرق التطوعية في الأنشطة الاجتماعية (الأسرة-المجتمع...).	220	222	114	30	26	3.95	1.06	15
		35.9	36.3	18.6	4.9	4.2			

تابع/ جدول رقم 18

نتائج استجابة عينة الطالبات حول الآليات المقترحة لتطوير العمل التطوعي في الجامعات السعودية في ضوء متطلباته التربوية

م	العبارة	درجة الموافقة					الانحراف المعياري	المتوسط	الترتيب
		موافق تماماً	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق إطلاقاً	موافق			
2	ربط أهداف وحدة العمل التطوعي بالأهداف الدراسية للمقررات.	200	202	110	80	20	3.79	1.13	16
	%	32.7	33	18	13.1	3.3			
12	إدراج متطلبات العمل التطوعي ضمن خطة البرنامج الدراسي، بحيث تحسب الخدمات التطوعية ضمن الساعات الدراسية المعتمدة للطالب.	220	196	90	62	44	3.79	1.23	16
	%	35.9	32	14.7	10.1	7.2			

المتوسط الحسابي العام = 4.01 ، الانحراف المعياري العام = 0.872

بلغ المتوسط الحسابي العام لاستجابات عينة الطالبات على المقترحات 4.01، مما يدل موافقة العينة عليها، وكان من أهم المقترحات التي حظيت بنسبة موافقة عالية: "وضع وحدة العمل التطوعي نقاط مكتسبة للطالب المتطوع تدرج كساعات مهارية في سيرته الذاتية"، و"نشر المبادئ والقيم الإسلامية والمفاهيم الاجتماعية التي تحث على الأعمال التطوعية، واستخدام أساليب إبداعية لتشجيع الطلاب على المشاركة في العمل التطوعي. ويؤيد هذا المقترح كل من دراسة (Fenyés & Pusztal, 2011) ودراسة (Gage & Thapa, 2011) حيث توصلت إلى أن من أبرز العوامل المؤثرة لانضمام الطلاب للأعمال التطوعية هو التدين والقيم الأخلاقية والاجتماعية. بالإضافة إلى بعض المقترحات التي أضافتها الطالبات في السؤال المفتوح، ومنها: تحديد وقت مناسب للمشاركة في العمل التطوعي بحيث لا يتعارض مع مواعيد المحاضرات، وأهمية الإعلانات المكثفة عن الحملات التطوعية داخل الجامعة وخارجها، وضرورة استقطاب من يمتلكون المهارات الشخصية والمتحدثين الجيدين أصحاب الأفكار الإيجابية في الجامعات؛ وأيضاً استغلال وسائل التواصل الاجتماعي وعرض نبذة من أعمال المتطوعين وتجاربهم.

السؤال السادس عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابة عينة الطالبات حول واقع تحقيق المتطلبات التربوية لوحدات العمل التطوعي بالجامعات السعودية، والآليات المقترحة تُعزى لمتغيرات الجامعة، التخصص، المشاركة في العمل التطوعي.

جدول رقم 19

اختبار تحليل التباين لبيان الفروق الإحصائية بين إجابات أفراد العينة بحسب متغير الجامعة

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
المحور الأول	بين المجموعات	33.15	3	11.05	16.23	*0.00
	داخل المجموعات	413.82	608	0.681		
المحور الثاني	بين المجموعات	60.63	3	20.21	30.39	*0.00
	داخل المجموعات	404.21	608	0.665		

(*) دالة عند مستوى 0.05

تبين أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول واقع تحقيق المتطلبات التربوية لوحدات العمل التطوعي بالجامعات السعودية، ولمعرفة مصدر تلك الفروق أُجري اختبار شيفيه (Scheffe) والجدول رقم 20 يبين ذلك.

جدول رقم 20

مصدر الفروق لاختبار شيفيه (Scheffe)

الجامعة ومتوسطاتها			
الإمام محمد بن سعود الإسلامية	3.83	الأميرة نورة بنت عبد الرحمن	3.61
الجامعة ومتوسطاتها		أم القرى	3.75
الإمام محمد بن سعود الإسلامية	3.83	الطائف	3.26
الأميرة نورة بنت عبد الرحمن	3.61		
أم القرى	3.75		
الطائف	3.26		
		*0.00	*0.008

(*) دالة عند 0.05

يتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين جامعة الطائف وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، والأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وأم القرى لصالح جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، والأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وأم القرى، ولعل ذلك يعود منطقياً إلى أن هناك اختلاف بين الجامعات العريقة، والجامعات الناشئة في مستوى تقديم مساهماتها ومبادراتها وخدماتها للمجتمع والمنطقة، وجامعة الطائف تصدر قائمة الجامعات الناشئة، وحقت في فترة وجيزة مكانة مميزة بين الجامعات، إلا أن ذلك قد يعود إلى ضعف المخصصات المالية، والإمكانات المادية، ومنها يُؤمل تقديم خدمات اقتصادية ومعرفية وثقافية واجتماعية لمجتمع الطائف بشكل خاص، ومنطقة مكة المكرمة بشكل عام، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول الآليات المقترحة لتطوير العمل التطوعي في الجامعات السعودية في ضوء متطلباته التربوية، ولمعرفة مصدر تلك الفروق تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) وأتضح أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين جامعة الطائف والجامعات: الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وأم القرى لصالح الجامعات: الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وأم القرى. واتضح أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن لصالح جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، والجدول رقم 21 يبين ذلك.

جدول رقم 21

يبين مصدر الفروق لاختبار شيفيه (Scheffe)

الجامعة ومتوسطاتها			
الطائف	أم القرى	الأميرة نورة بنت عبد الرحمن	الإمام محمد بن سعود الإسلامية
3.59	4.26	3.94	4.32
			الإمام محمد بن سعود الإسلامية 4.32
		*0.004	الأميرة نورة بنت عبد الرحمن 3.94
	*0.017	0.938	أم القرى 4.26
*0.00	*0.007	*0.00	الطائف 3.59

الجامعة ومتوسطاتها

(*) دالة عند 0.05

جدول رقم 22

اختبارات (T) لبيان الفروق بين إجابات أفراد العينة بحسب متغير التخصص

المحاور	التخصص	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T	الدلالة الإحصائية
المحور الأول	العلوم النظرية	3.61	0.856	610	0.577	0.564
	العلوم التطبيقية	3.57	0.854			
المحور الثاني	العلوم النظرية	4.11	0.818	610	3.53	*0.00
	العلوم التطبيقية	3.86	0.929			

(*) دالة عند 0.05

يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول واقع تحقيق المتطلبات التربوية لوحدات العمل التطوعي بالجامعات السعودية وفقاً لمتغير التخصص، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (السلطان، 2009) من عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الشباب الجامعي نحو محاور ممارسة العمل التطوعي تُعزى إلى متغير التخصص، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 في استجابات أفراد العينة حول الآليات المقترحة لتطوير العمل التطوعي في الجامعات السعودية في ضوء متطلباته التربوية ولصالح تخصص العلوم النظرية.

جدول رقم 23

اختبارات (T) لبيان الفروق بين إجابات أفراد العينة بحسب متغير المشاركة في العمل التطوعي

المحاور	الإجابة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T	الدلالة الإحصائية
المحور الأول	لا	3.64	0.840	610	1.47	0.141
	نعم	3.54	0.872			
المحور الثاني	لا	3.95	0.844	610	- 1.82	0.068
	نعم	4.08	0.902			

(*) دالة عند 0.05

أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الطالبات حول واقع تحقيق المتطلبات التربوية لوحدة العمل التطوعي بالجامعات السعودية، والآليات المقترحة لتطوير العمل التطوعي تُعزى لمتغير المشاركة في العمل التطوعي، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن هناك وعي لدى الطالبات بثقافة العمل التطوعي، وإدراك لجهود الجامعات في تفعيله وتطويره وتحقيق متطلباته. لا سيما أن العمل التطوعي يرتبط بدافع ديني ورغبة في الأجر وتقديم نفع للمجتمع وهذا جزء من اهتمامات الطالبات في المرحلة الجامعية، وما يؤكد ذلك بعض المقترحات التي أضفناها الطالبات في السؤال المفتوح المتعلق بالآليات المقترحة لتطوير العمل التطوعي التي تمت الإشارة إليها سابقاً.

التوصيات

بناء على النتائج التي توصل إليها البحث، توصي الباحثان بما يلي:

- 1 - توفير برامج تدريبية للطالبات لتنمية العمل التطوعي.
- 2 - العمل على تحديد مجالات العمل التطوعي التي يمكن للطالبات المشاركة فيها.
- 3 - إتاحة الفرصة للطالبات للمساهمة في تخطيط الأنشطة التطوعية داخل الجامعة وخارجها.
- 4 - العمل على ربط متطلبات العمل التطوعي بالبرامج الدراسية من خلال موازنة أهداف البرامج مع أهداف العمل التطوعي.
- 5 - وضع معايير معينة لاختيار الطالبات המתطوعات في الجامعة.
- 6 - وضع الأدلة الإرشادية والإجرائية للأعمال التطوعية في الجامعة.
- 7 - السعي لتخصيص ميزانيات مستقلة لوحدة العمل التطوعي بالجامعات السعودية.
- 8 - توفير قاعدة بيانات للمتطوعات في الجامعة.

المقترحات

إجراء دراسات مستقبلية حول:

- 1 - بناء استراتيجية مقترحة لتطوير وحدات العمل التطوعي داخل الجامعات السعودية.
- 2 - بناء تصور مقترح للشراكة المجتمعية بين وحدات العمل التطوعي في الجامعات السعودية ووزارة العمل والتنمية الاجتماعية.
- 3 - تناول العلاقة بين المهارات الاجتماعية والمشاركة في العمل التطوعي لدى طلبة الجامعات.

Pedagogical Requirements for Voluntary Work in Saudi Universities: A Field Study

Dr. Hessah A. Al-Humaidi

College of Education
Taef University

Dr. Fawziah M. Al-Baqmi

College of Education
Imam Mohamed Bin Saud University
K.S.A

Abstract

This study aims to identify the pedagogical requirements for voluntary work units in Saudi universities and to pinpoint the actualities of such requirements as perceived by female students. Moreover, the study proposes means and mechanisms for the development of voluntary work. The study used the descriptive method. A 40-item questionnaire was developed based on a list of the necessary pedagogical requirements for the voluntary work units in the Saudi universities, covering three domains; applied to a sample of 126 faculty members; along with another 40-item questionnaire for female students, covering two domains; applied to a sample of 612 female students from four Saudi universities. Findings imply that the success of voluntary work requires several things; accuracy in planning, organization and good management, volunteers' awareness of the importance of voluntary work, spreading the culture of voluntary work. Achievement of the pedagogical requirements of the voluntary work units in Saudi universities is highly estimated by the female students. The overall mean value reached 3.59. Respondents proposed some mechanisms for the development of voluntary work; namely, rewarding volunteer student with grade points that is included as Life-skill credit hours in her CV. Furthermore, people in-charge should take steps to assure Islamic principles and values, and social concepts that encourage voluntary work, as well as, the use of creative methods to encourage female students to participate in such activities.

Key words: Pedagogical requirements, Voluntary work .

المراجع

- الباز، راشد سعد (2002). الشباب والعمل التطوعي: دراسة ميدانية على طلاب المرحلة الجامعية في مدينة الرياض. مجلة البحوث الأمنية، 10(20)، 58-117.
- الحازمي، عواطف مرزوق (1436هـ). دور الجامعات السعودية في تفعيل العمل التطوعي تصور مقترح، [رسالة ماجستير غير منشورة]. مكة المكرمة: جامعة أم القرى.
- الخدام، حمزة خليل (2013). اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي: كلية عجلون الجامعية نموذجاً. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات-فلسطين، 31(1)، 219-246.
- الدخيل، عبد العزيز عبد الله (1432هـ). التعليم العالي ما له وما عليه. الرياض: العبيكان.
- الدويش، عبد العزيز (1436هـ). دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تفعيل العمل التطوعي. مجلة العلوم التربوية والإنسانية، 6(2)، 365-416.
- الرياح، عبد اللطيف (2006). التربية على العمل التطوعي وعلاقاته بالحاجات الإنسانية: دراسة تأصيلية. مجلة دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان، 10(3)، 93-117.
- الرماني، زيد محمد (2016). عوامل نجاح العمل التطوعي. مجلة المجتمع. استرجاع في 8 ربيع الأول 1440هـ من: <http://mugtama.com/articles/item/47214-2016-12-14-09-22-56.html>
- رفيدة، فاطمة محمد (2016). العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع: رؤية واقعية لدور الجمعيات الأهلية في مصراته، مجلة كلية الآداب، 6، 187-222.
- الزيود، إسماعيل والكبيسي، سناء (2014). اتجاهات طلبة جامعة البترا نحو العمل التطوعي في الأردن. المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية - الأردن، 7(3)، 1-40.
- ابن سعدي، عبد الرحمن (1424هـ). تيسير الكريم الرحمن في تفسير كلام المنان. الرياض: مؤسسة الأميرة العنود الخيرية.
- السلطان، فهد سلطان (2009). اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي-

- دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود. مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية لدول الخليج العربي-الرياض، 112، 1-61.
- العبيد، إبراهيم (1434هـ). واقع العمل التطوعي ومعوقاته وأساليب تنميته واتجاهات الطلاب نحوه بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية. مجلة العلوم العربية والإنسانية، 6(2)، 987-1076.
- الفايز، ميسون علي (1433هـ). معوقات العمل التطوعي لدى الطالبة الجامعية، مجلة شؤون اجتماعية، 29(116)، 143-192.
- فلية، فاروق والزكي، أحمد (2004). معجم مصطلحات التربية لفظًا واصطلاحًا. الإسكندرية: دار الوفاء.
- القطب، سمير عبد الحميد (1996). المتطلبات التربوية لبناء الإنسان في المجتمع المصري، [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. مصر: كلية التربية، جامعة طنطا.
- المالكي، عبد الرحمن عبدالله (1438هـ). مهارات التربية الإسلامية. الدمام: مكتبة المتنبى المبعوث، سعيد حسن (1435هـ). دور الجامعات السعودية في تفعيل العمل التطوعي لدى طلابها، [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. المدينة المنورة: الجامعة الإسلامية.
- مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية (1437هـ). وثيقة رؤية المملكة العربية السعودية 2030. الرياض. استرجاع في 28 جمادى الأول 1440هـ من: <http://vision2030.gov.sa/ar>
- المعجل، ديما (1437هـ). دور جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في تنمية قيم العمل التطوعي لدى طالباتها من وجهة نظرهن، [رسالة ماجستير غير منشورة]. الرياض: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- Al-A'ubaid, Ibrahim (1434 AH). The status of voluntary work, its obstacles, methods of its development, and students' attitudes towards it, at Qassim University, Kingdom of Saudi Arabia, (in Arabic). *Journal of Arabic and Human Science*, 6(2), 987-1076.
- Al-Baz, Rashid S. (2002). Youth and voluntary work: A field study of undergraduate students in the city of Riyadh, (in Arabic). *Journal of Security Research*, 10(20), 58-117.

- Al-Dakhil, Abdulaziz A. (1432 AH). *Higher education: its obligations and responsibilities*, (in Arabic). Riyadh, Obeikan.
- Al-Dwaish, Abdulaziz (1436 AH). The Role of academic leaderships at Imam Muhammad Ibn Saud Islamic University in Promoting Volunteering, (in Arabic). *Humanities and Educational Sciences Journal*, 6(2), 365-416.
- Al-Fayez, Maysoon A. (1433 AH). Obstacles to volunteer work among a university student, (in Arabic). *Social Affairs Journal*, 29 (116), 143-192.
- Al-Hazimi, Awatef M. (1436 AH). *The Role of Saudi universities in activating voluntary work: "A suggested proposal"*, (in Arabic). Unpublished Master Thesis, Makkah Al-Mukarramah, Umm Al-Qura University.
- Al-Khaddam, Hamza Kh. (2013). The university youth attitudes towards voluntary work: Ajloun University College as a model, (in Arabic). *Journal of Al-Quds Open University for Research and Studies*, Palestine, 31(1), 219-246.
- Al-Mabawth, Saeed H. (1435 AH). *The role of Saudi universities in activating volunteer work among their students*, (in Arabic). Unpublished Doctoral Thesis, Islamic University of Madinah.
- Al-M'ajil, Dima (1437 AH). *The role of Princess Nourah bint Abdulrahman University in developing the values of volunteer work among its students from their point of view*, (in Arabic). Unpublished Master's Thesis, Imam Muhammad bin Saud Islamic University.
- Al-Maliki, Abdulrahman A. (1438 AH). *Islamic education skills*, (in Arabic). Al-Dammam, Al Mutanabbi Bookshop.
- Al-Quttb, Samir A. (1996). *Educational requirements for building a human in Egyptian society*, (in Arabic). Unpublished Doctoral Thesis, Egypt, College of Education, Tanta University.
- Al-Rabah, Abdullattif (2006). Education on voluntary work and its relations with human needs: A foundational study, (in Arabic). *Journal of Education and Social Science*, College of Education, Helwan University, 10(3), 93-117.

- Al-Romani, Zaid M. (2016). Success factors of volunteering. *Society Journal*, (in Arabic). Retrieved on Rabi` al-Awwal 8th, 1440 AH from: <http://mugtama.com/articles/item/47214-2016-12-14-09-22-56.html>
- Al-Sultan, Fahd S. (2009). The university male students' attitude towards voluntary services: An applied study on King Saud University, (in Arabic). *Journal of Arabian Gulf Message*, Bureau of Education for the Arab Gulf States, Riyadh, Issue 112, 1-61.
- Al-Zayoud, Ismail & Al-Kubaisi, Sana (2014). The attitudes of Petra University students towards voluntary work in Jordan, (in Arabic). *Jordan Journal of Social Sciences*, Jordan, 7(3), 1-40.
- Council of Economic and Development Affairs (1437 AH). *Saudi Arabia Vision 2030 Document*, (in Arabic). Riyadh, Retrieved on Jumada Al-Awwal 28th, 1440 AH from: <http://vision2030.gov.sa/ar>
- Fenyés, Hajnalka; & Pusztal, Gabriella (2012). Volunteering among higher education students, focusing on the micro-level factors. *Journal of Social Research & Policy*, 3(1), 73-95, 23p. Publisher: University of Oradea, Faculty of Social Sciences.
- Flait, Farouk; & Al-Zaki, Ahmed (2004). *Dictionary of education terminology: Linguistically and terminologically*, (in Arabic). Alexandria, Dar Al-Wafa'a.
- Gage, R. & Thapa, B. (2011). Volunteer motivations and constraints among college students: Analysis of the volunteer function inventory and leisure constraints models, Pennsylvania State University. *International Journal of Volunteer Administration*, 15(3), 50-66.
- Holdsworth, C. (2010). Why volunteer? Understanding motivations for student volunteering. *British Journal of Educational Studies*, 58(4), 421-437.
- Ibn Saadi, Abdulrahman. (1424 AH). *Taysir al-Kareem al-Rahman fi Tafseer Kalam al-Manan*, (in Arabic). Riyadh, Princess Al-Anoud Charity Foundation.
- Moore, Erin W.; Warta, Samantha & Erichsen, Kristen (2014). College

students' volunteering: Factors related to current volunteering, volunteer settings, and motives for volunteering. *College Student Journal*, Fall 2014, 48(3), 386-396.

Rufaida, Fatima M. (2016). Volunteer work and its role in community development: A realistic vision of the role of civil associations in Misurata, (in Arabic). *Journal of the College of Arts*, 6, 187-222.

University of Chicago, *Community volunteer work, website*, Retrieved on 22/06/2019 from: <https://www.uchicago.edu/>

University of Kent, *Volunteering procedures website*, Retrieved on 22-6-2019 From: <https://www.kent.ac.uk/>

Wilson, J. (2000). *Volunteering. Annual review of sociology*, 26(1), 215-240. Retrieved on 1 March 2019 from: <https://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev.soc.26.1.215>