

# **Journal of King Abdulaziz University: Educational and Psychological Sciences**

---

Volume 4 | Issue 4

Article 17

---

10-1-2025

## **A future vision for activating the role of Saudi universities in developing a culture of volunteer work among faculty members considering the Kingdom of Saudi Arabia's Vision 2030**

Norah Nasser Saleh ALowayyid

*Department of Educational Sciences- College of Education Prince Sattam bin Abdulaziz University,*  
Norah1.nasser@gmail.com

Follow this and additional works at: <https://kauj.researchcommons.org/jeps>

---

### **Recommended Citation**

ALowayyid, Norah Nasser Saleh (2025) "A future vision for activating the role of Saudi universities in developing a culture of volunteer work among faculty members considering the Kingdom of Saudi Arabia's Vision 2030," *Journal of King Abdulaziz University: Educational and Psychological Sciences*: Vol. 4: Iss. 4, Article 17.

DOI: <https://doi.org/10.64064/1658-8924.1158>

This Article is brought to you for free and open access by King Abdulaziz University Journals. It has been accepted for inclusion in Journal of King Abdulaziz University: Educational and Psychological Sciences by an authorized editor of King Abdulaziz University Journals.

رؤية مستقبلية لتفعيل دور الجامعات السعودية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠

**A future vision for activating the role of Saudi universities in developing a culture of volunteer work among faculty members considering the Kingdom of Saudi Arabia's Vision 2030.**

د. نورة بنت ناصر العويد

**Norah Nasser Saleh ALowayyid**

أستاذ أصول التربية المشارك، قسم العلوم التربوية، كلية التربية، جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز

**Department of Educational Sciences– College of Education**

**Prince Sattam bin Abdulaziz University**

**Norah1.nasser@gmail.com**

**الملخص:**

هدفت الدراسة إلى تقديم رؤية مستقبلية لتفعيل دور الجامعات السعودية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي من خلال تطبيق أداة الاستبانة على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك فيصل بالأحساء، وجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز بالخرج، وجامعة طيبة بالمدينة المنورة، وجامعة حائل بحائل، حيث بلغ عدد العينة (٣٧٤) عضواً، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها أن التسهيلات التي تقدمها الجامعة لها دور كبير في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، حيث بلغ متوسط استجاباتهم نحو دور التسهيلات التي تقدمها الجامعة لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس (٣,٤٣ من ٥,٠٠)، وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتعزيز دور الجامعات السعودية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزيز لتغيير الجنس والجامعة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزيز لتغيير الرتبة العلمية لصالح رتبة الأستاذ، كما أن المعتقدات التي تواجه الجامعة لتعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس تؤثر بدرجة كبيرة من وجهة نظرهم، حيث بلغ متوسط استجاباتهم نحو المعتقدات التي تواجه الجامعة لتعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس (٣,٤٢ من ٥,٠٠)، وأن المقترنات التي تعزز دور الجامعة لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس لها أهمية بدرجة كبيرة جداً من وجهة نظرهم، حيث بلغ متوسط استجاباتهم نحو المقترنات التي تعزز دور الجامعة لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس (٤,٣٠ من ٥,٠٠)، ووضعت الدراسة وفقاً لهذه النتائج رؤية مستقبلية تتضمن عدد من العناصر والأركان.

كما أوصت الدراسة بضرورة العمل على تخفيف العبء الإداري على أعضاء هيئة التدريس بما يسهم في تفرغهم للعمل التطوعي، وضرورة إيجاد مراكز متخصصة في مجال العمل التطوعي بالجامعات السعودية، وضرورة الحد من متطلبات التدريس الجامعي في الأقسام الأكادémie.

## مقدمة الدراسة:

اهتمت رؤية المملكة ٢٠٣٠ بجانب من جوانب تطوير المملكة العربية السعودية، وهو الجانب التطوعي، حيث تهدف رؤية المملكة إلى تطوير مجالات العمل التطوعي، ورفع نسبة عدد المتطوعين من ١١ ألف حتى مليون متتطوع قبل نهاية عام ٢٠٣٠.

تبني تجربة العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية من إدراك الحكومة السعودية وإيمانها الراسخ بأهميته، ودوره في صناعة المستقبل، إذ أتاحت له المناخ الإيجابي الذي يسهم في نمو العمل التطوعي، ولا سيما المكانة التي يبلغها في خطط التنمية المستدامة (نصر والحنكى، ٢٠٢٢).

والعمل التطوعي في رؤية ٢٠٣٠ يعد من أهم أهدافها الرئيسة لتحقيق الرؤية المستقبلية بالسعودية، ونظرًا لأهمية العمل التطوعي في المجتمع فقد تم تحصيص مجموعة من الأهداف في رؤية المملكة ٢٠٣٠ من أجل تطوير هذا القطاع التعاوني ولقد أعلنت الرؤية خمسة أهداف فيما يخص العمل التطوع وهي: الوصول إلى مليون متتطوع في عام ٢٠٣٠، توفير البيئة المناسبة لتنمية العمل التطوعي وتحفيز أكبر عدد من المتطوعين للاشتراك بها، الاهتمام بال يوم العالمي للتطوع الذي يوافق ٢٥ ديسمبر، والحرص على إحياء هذه الاحتفالية سنويًا، والاهتمام بالتطوعيين، وفتح الآفاق أمامهم بحيث تكون مهامهم أقل جهداً وأكبر تأثيراً، والتتنوع في الأعمال التطوعية بين العمل الميداني، ودعم الجمعيات الثقة والمنصات الإلكترونية الخاصة بما داخل المملكة (رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠١٦، ٢٠٣٠).

ويعد العمل التطوعي واحدًا من أبرز الصفات النبيلة التي تتصرف بها المجتمعات، فهو كمفهوم يمثل تجاوز الفرد لذاته وتقدمه لحاجة المجتمع على راحته الشخصية، ومنفعته الذاتية وهو يُعد من أعلى معاني الإحسان بالمسؤولية، ومؤثرًا مهمًا على انتماء الفرد للجماعة، وبالرغم ما يbedo عليه مفهوم التطوع من بساطة إلا أنه قد أثار عدداً من الاختلافات والنقاش حوله (الأشقر، ٢٠٢٠)، وقد أصبح العمل التطوعي من ضرورات الحياة لما له من رسالة اجتماعية هدفها المشاركة في البناء والتنمية وتقويم دعائم المجتمع، ومن ثم أصبحت ثقافة التطوع جزءاً لا يتجرأ من ثقافة المجتمعات المتقدمة، لأنها يمثل منظومة من القيم والمبادئ والأخلاقيات والمعايير والممارسات التي تحدث على المبادرة، والعمل الإيجابي، الذي يعود بالنفع على الآخرين (جاد، ٢٠١٢).

ويقى الدور الأكبر في ذلك على الجهات الحكومية وغير الحكومية بالعمل على إيجاد الفرص، من خلال برامج متنوعة تستوعب الراغبين، وأيضاً الدور على الجهات التعليمية من جامعات وكليات ومدارس في تأطير ثقافة العمل التطوعي، وتأسيسها في نفوس المسربين لها، من خلال برامج تتوافق مع قدراتهم وتتوسّس فيهم الرغبة في خدمة المجتمع بتوجيه البرامج والأنشطة والخدمة المجتمعية، لتهتم أكثر وبشكلٍ مركز بهذا الجانب (الحمياني وشعبي، ٢٠٢١).

وتعده الجامعة من أبرز المؤسسات التربوية التي تحمل مسؤوليات كبيرة في خدمة المجتمع، ونشر الثقافة الصحيحة المبنية على أسس علمية إذ أنها تقوم بدور مهم في ترسیخ مفاهيم العمل التطوعي، ونشر ثقافته من خلال عدد من البرامج والوسائل والآليات التي تحدث تغييراً إيجابياً تجاه تعليم تلك الثقافة بين أفراد المجتمع، وهذا ما يحدث في العديد من الجامعات العالمية التي جعلت برامج نشر ثقافة العمل التطوعي إلزامية (الحازمي وآخرون، ٢٠١٥)، ولا بد لأساتذة الجامعة دور فاعل في دعم قيم العمل التطوعي، وتفعيل ما جاء به الإسلام من قيم، كالتعاون والإيثار ومدد يد العون للآخرين من خلال إيجاد مناخ، أو بيئة تعليمية مناسبة تشجع الطلاب على اكتساب قيم العمل التطوعي (باجابر، ٢٠١٩).

وأشار (Lasker, 2015) إلى أن الجامعات بمختلف مجالاتها تلعب دوراً كبيراً في الأعمال التطوعية وغيرها من المبادرات، التي تُعنى بتحويل العمل التطوعي إلى عمل مؤسسي، من خلال الشراكة مع مؤسسات كبيرة تدعم المجتمعات والقضايا المجتمعية، ومن خلال إكساب الأفراد ثقافة العمل التطوعي ومن ثم رفع عدد المتطوعين، وتسعى الجامعات كذلك إلى تحصيص دورات تدريبية للمتطوعين، بمدفع معالجة قضايا تنموية كثيرة داخل المجتمع، كما أوصت دراسة (Almaraee, 2016) إلى ضرورة نشر ثقافة العمل التطوعي، وأن تركز الجامعة على تعزيز قيمة العمل التطوعي، والقضاء على العقبات التي تعيق العمل نحوه، وإنشاء اللوائح التنظيمية للعمل التطوعي.

وأكَدت دراسة (البكار وآخرين، ٢٠١٧) ودراسة (الحازمي، ٢٠١٥) على أهمية العمل التطوعي، وضرورة تطبيقه وتفعيله في المرحلة الجامعية، كما أكَدت دراسة (الشقفي، ٢٠١٩) على أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية يهتمون بالمساهمة في تشجيع العمل التطوعي، تحقيقاً لأهداف رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، وقد أوصت دراسة (باجابر، ٢٠١٩) إلى أهمية تشجيع الأستاذ الجامعي على القيام بأنشطة تطوعية خلدة المجتمع، ورصد جوائز مالية وعينية لذلك، وتفعيل المشاركة المجتمعية بين الجامعة والمؤسسات الخيرية التطوعية، ليتسنى للأستاذ الجامعي نشر ثقافة العمل التطوعي، وتعزيز قيمه، وأوصت من جانب آخر دراسة (السليم، ٢٠١٩) إلى أهمية تضمين أنشطة تطوعية صفية ولا صفية في المقررات الجامعية لما من دور في تعزيز ثقافة العمل التطوعي، وأوصت دراسة (الدوسي، ٢٠١٩) إلى أهمية استقطاب الخبراء والمتخصصين في مجال العمل التطوعي لإلقاء محاضرات وندوات عن العمل التطوعي في الجامعات، والتنسيق بين مؤسسات التعليم العالي لطرح مساقات دراسية تتناول موضوعات العمل التطوعي لتعزيزه كثقافة مجتمعية، كما أوصت دراسة (العام والحنافي، ٢٠٢٢) بأهمية وجود إدارة خاصة في الجامعة أو الكلية للعمل التطوعي، لتنظيم العمل التطوعي وتحديد أولوياته، وتوفير الإمكانيات المادية والتجهيزات والتقنيات الازمة لتسهيل تنفيذ الأعمال التطوعية، وعقد اللقاءات والمؤتمرات والندوات العلمية في مجال العمل التطوعي، من جانب آخر أوصت دراسة (البجمي والحميدي، ٢٠٢٢) إلى أهمية نشر ثقافة العمل التطوعي في الجامعات.

وما يؤكد اهتمام حكومة المملكة العربية السعودية بالتطوع ما جاء في وثيقة برنامج التحول الوطني (٢٠٢٠)، حيث أنه من أهداف استراتيجية لدعم العمل التطوعي والعمل على رفع عدد المتطوعين من ٣٥٠٠٠ متطوع إلى ٣٠٠٠٠٠ متطوع بحلول عام ٢٠٢٠، وصولاً إلى عدد مليون متطوع بحلول العام ٢٠٣٠ (برنامج التحول الوطني، ٢٠٢٠)، كما اهتمت المملكة العربية السعودية في تشجيع العمل التطوعي، ومن أبرز الأمثلة على ذلك إطلاق منصة العمل التطوعي من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية التي تحديدها إلى تحسين الجهود التطوعية، بما يتاسب مع احتياجات المجتمع السعودي (القرني والقرني، ٢٠٢١).

فالعمل التطوعي يعتبر سمة من سمات المجتمعات الحيوية، ذلك لدوره في تفعيل طاقات المجتمع، وإثراء الوطن بمنجزاته أبناءه وسواudem، فعبر منصة العمل التطوعي يمكن لأي فرد أن يتقطع في المكان والزمان والمجال الذي يناسب خبراته ومهاراته، كما تتيح هذه المنصة العديد من الأنشطة المرتبطة بمختلف المجالات منها الرياضي والاجتماعي والاقتصادي وغيرها، وتشير إلى الأفراد بأن يكونوا جزءاً من رؤية المملكة ٢٠٣٠ وينضموا إلى ركب المليون متطوع (منصة العمل التطوعي).

#### مشكلة الدراسة:

بالرغم من أن العمل التطوعي منهجه الاجتماعي والإنساني سلوك حضاري ترتقي به المجتمعات والحضارات من قدم الزمان، وأصبح يمثل رمزاً للتكافف والتعاون بين أفراد المجتمع ضمن مختلف مؤسساته، وارتبط ارتباطاً وثيقاً بكل معانٍ الخير والعمل الصالح عند كل المجتمعات البشرية، إلا أن الملحوظ بأن هناك عدداً قليلاً من البحوث التي عالجت الفجوة في مجال برامج العمل التطوعي ومهاراته، من خلال المناهج الدراسية والبرامج التعليمية المؤسسات التعليم الجامعي (الأكلي والعلم، ٢٠١٩)، كما أن ثقافة العمل التطوعي لا تزال دون المستوى المطلوب بين شريحة واسعة من أبناء المجتمع السعودي، حيث تذكر على الجانب المادي دون غيره من المجالات، وبالتالي فإن ذلك يدعونا للاحتمام بدراسة أسباب المشكلة، ورفع كفاءة الجامعات في تعزيز العمل التطوعي ونشر هذه الثقافة، إذ من المفترض أن تكون الجامعة هي المؤسسة التربوية الفاعلة في خدمة المجتمع وإحداث تغيرات إيجابية فيه (السليم، ٢٠١٩)، وبناءً على حرص حكومة المملكة العربية السعودية على بناء مجتمع متماسك تسوده قيم العطاء والبذل والعطاء والرحمة والتعاون وحب الخير للآخرين وتحمل المسؤولية، وسعيها المتواصل لبناء مستقبل مشرف للوطن، تأتي أهمية مثل هذه الدراسات من منطلق أهمية زيادة عدد الأشخاص المتطوعين، وأهمية نجاح دور الجامعات السعودية في نشر ثقافة العمل التطوعي لدى أفراد المجتمع من خلال منهجهية واضحة، وخطوات مدرورة لآلية العمل التطوعي (البجمي والحميدي، ٢٠٢٢).

وبيَنت دراسة (الحازمي وآخرون، ٢٠١٥) إلى أن دور الجامعة في نشر ثقافة العمل التطوعي ضعيف، وتشير دراسة (الشريف، ٢٠١٦) إلى أن أبرز المشكلات التي تحول دون تحول دون تفعيل دور الجامعات في خدمة المجتمع السعودي، هو غموض أهداف الجامعات في خدمة المجتمع والبيئة، وعدم وجود خطة شاملة للجامعات السعودية لمواجهة المشاكل التنموية والبيئية، ووضحت دراسة (الدوسي، ٢٠١٥) إلى أن من أبرز معوقات تفعيل العمل التطوعي في الجامعة، هو قلة البرامج التوجيهية نحو الأعمال التطوعية، وضعف الوسائل الإعلامية،

وأضاف (البكار وآخرين، ٢٠١٧) في دراسته إلى أن من معيقات مشاركة الجامعات في العمل التطوعي هو أن الجامعة لا توفر فرص للتدريب على العمل التطوعي، وقلة البرامج والأنشطة التي تدعم العمل التطوعي في البيئة الجامعية، كما بينت دراسة (بن طولة، ٢٠١٩) إلى قلة منظمات العمل التطوعي الالزمة لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠، وقلة عدد المتطوعين اللازمين لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠، وضعف قدرة منظمات العمل التطوعي في جذب المتطوعين الأكفاء، كما بينت دراسة (الأكلي والعالم، ٢٠١٩) تدني مهارات العمل التطوعي في توصيف بعض مقررات برامج الجامعة.

بناءً على ما سبق فإن مشكلة الدراسة تتحدد في السؤال الرئيس التالي: ما الرؤية المستقبلية لتفعيل دور الجامعات السعودية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠؟

#### أسئلة الدراسة:

١. ما التسهيلات التي تقدمها الجامعة لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم؟
٢. هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لتعزيز دور الجامعات السعودية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس يرجع إلى متغير (الجنس، الرتبة العلمية، الجامعة)؟
٣. ما المعوقات التي تواجه الجامعة لتعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم؟
٤. ما المقترنات التي تعزز دور الجامعة لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم؟
٥. ما الرؤية المستقبلية لتفعيل دور الجامعات السعودية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠؟

#### أهداف الدراسة:

١. التعرف على التسهيلات التي تقدمها الجامعة لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم.
٢. التعرف على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتعزيز دور الجامعات السعودية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس يرجع إلى متغير (الجنس، الرتبة العلمية، الجامعة، المشاركة بالعمل التطوعي).
٣. معرفة المعوقات التي تواجه الجامعة لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم.
٤. معرفة المقترنات التي تعزز دور الجامعة لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم.
٥. اقتراح رؤية مستقبلية لتفعيل دور الجامعات السعودية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.

#### أهمية الدراسة:

تستمدّ أهمية الدراسة النظرية من عدة أوجه أهمها:

١. أهمية موضوع العمل التطوعي، والتوجه الرسمي في المملكة العربية السعودية نحو نشر ثقافة ومارسات العمل التطوعي، تحقيقاً لأهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠.
٢. تُعد هذه الدراسة استكمال للدراسات والأبحاث السابقة التي تشير إلى أهمية العمل التطوعي في الجامعات السعودية، ودورها الفاعل للجامعات والمجتمع.

تستمدّ أهمية الدراسة العملية من عدة أوجه أهمها:

١. قد تفيد نتائج الدراسة الجامعات السعودية في نشر ثقافة العمل التطوعي بين أعضائها، في البيئة الجامعية.

توجيه مسؤولي العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع السعودي، وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية لتفعيل الدور التموزجي للجامعة في نشر ثقافة العمل التطوعي داخلها وخارجها، بما يسهم في تحقيق الأهداف التنموية لرؤية المملكة ٢٠٣٠.

## حدود الدراسة:

الحد الموضوعي: تناقض الدراسة دور الجامعات السعودية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.

الحد البشري: أعضاء هيئة التدريس في جامعي: الملك سعود، الأمير سطام بن عبد العزيز.

الحد الزماني: طُبّقت هذه الدراسة في العام الجامعي: ١٤٤٥هـ.

الحد المكاني: طُبّقت هذه الدراسة في المملكة العربية السعودية (مدينة الرياض، محافظة الخرج).

## مصطلحات الدراسة:

دور لغةً: مصدر دار، ودور فعل، والمفعول مدور، والجمع أدوار، والدور مهمة ووظيفة، قام بدور أو لعب دوراً، أي شارك بنصيبٍ كبير (معجم المعاني، ٢٠١٩)، ويعرف مصطلح دور إجرائياً بأنه: وظيفة ومهام الجامعات السعودية، وقيامها بالجهود المتنوعة التي تدعم تنمية ثقافة العمل التطوعي عند أعضاء هيئة التدريس فيها.

## العمل التطوعي:

التطوع لغةً من الطوع، نقىض الكره (لسان العرب، مادة طوع، حرف العين)، ويعرف التطوع بأنه: "أي نشاط فكري أو بدني يقوم به الطالب، ويسهم به في خدمة مجتمعه، دون توقع مقابل لذلك (وزارة التعليم، ١٤٤٠).".

تعريف العمل التطوعي إجرائياً: هو أنواع النشاط الاجتماعي التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة وخارجها، لمساعدة الآخرين بكافة أشكال المساعدة سواءً بالوقت، أو الجهد، أو المال، أو النفس، أو العلم، دون انتظار مقابل لذلك، مما يسهم في حل مشكلات الجامعة والمجتمع، وتحقيق التنمية المستدامة لهما، ويكتسب من خلالها الأعضاء الخبرات الاجتماعية الحيدة، ويسهم بذلك في الانتماء إلى الجامعة والمجتمع.

يُعرف علماء التربية العمل التطوعي بأنه: "الخدمات التي تقدم خارج إطار العمل، دون توقع لأي منفعة أو أي مردود مادي، على أن تعود هذه الخدمات بالخير على المجتمع ككل، أو جهد جسماني أو عقلي يبذله الأفراد أو الفئات أو الجماعات مبادرين طائعين مختارين، بقصد تقديم الخدمات، أو إداء نفع اجتماعي، أو اقتصادي، لمصلحة الآخرين دون مقابل مادي أو عيني" (حياتي، ٢، ٢٠١٠)، ويعرفه (الرافعي، ٢٠١٣، ٩) بأنه: "الاستعداد لأن تبدل من وقتك، أو جهودك، أو مالك، من أجل رسالة تؤمن بها في الارتفاع بالآخرين فكريًا، أو صحيًا، أو اجتماعيًا، تقوم بهذا العمل طوعاً، ليس لأنك ملزم به قانونياً، أو من قبل جهة معينة، لأنك تتطلع مقابلًا ماديًا أو معنوياً"، وتُعرف (بشير، ٢٠١٦، ٢٩) العمل التطوعي بأنه: "مجهود فردي أو جماعي يُبذل لدعاوى معينة تُعزز مفاهيم وقيم إنسانية، لتحقيق مكاسب معنوية للمتطوعين ومعنوية ومادية لمتلقى خدمات التطوع".

وُتُعرَّف ثقافة العمل التطوعي بأنها: "مجموعة القيم والمعتقدات والاتجاهات والمعرفة التي تشكل وعي الإنسان، وسلوكه إزاء الآخرين وإزاء المجتمع حتى يقوم بالعمل التطوعي دون انتظار عائد مادي، ذلك بشكل إرادي دون إجبار" (مراس، ٢٠١٥، ٤٤٧).

وُتُعرَّف الدراسة ثقافة العمل التطوعي إجرائياً بأنه: مساهمة أعضاء هيئة التدريس أياً كان تخصصه و مجال اهتمامه، بجهده ووقته في تقديم الخير للآخرين، دون الحصول على أي شكلٍ من أشكال النفع.

أعضاء هيئة التدريس: تُعرفه (باجير، ٢٠١٩، ٢٣٨) بأنهم من يقوم بمهنة التدريس في الجامعات والكليات والمعاهد العلمية، الحاصلين على درجة الدكتوراة، وتُعرف الدراسة أعضاء هيئة التدريس إجرائياً بأنهم من يقوم بمهنة التدريس في الجامعات السعودية، والحاصلين على درجة الدكتوراة، والتي تتفاوت رتبهم العلمية بين أستاذ وأستاذ مشارك وأستاذ مساعد.

رؤية المملكة ٢٠٣٠: يعرفها (بن طوالة، ٢٠١٩) بأنها: "رؤية سعودية واضحة الملامح تم إصدارها عام (٢٠١٦)، تتطلع لتنمية مصادر الدخل، واستغلال الموارد الطبيعية المختلفة، والاستفادة من موقعها الديني المتمثل بوجود مكة المكرمة، والمدينة المنورة، كذلك موقعها الاستراتيجي الذي يربط بين القارات الثلاث، كما تضمنت الرؤية كافة ممارسات الحياة وشملت محاورها الأساسية: (اقتصاد مزدهر، مجتمع حيوي، وطن طموح) (٤٨).

### الإطار النظري:

للعمل التطوعي قيمة عظيمة لأهميته ودوره في إرساء قواعد التكافل والتسلسلي والتوازن داخل المجتمعات البشرية، وتعتبر الشريعة الإسلامية من أكثر الشرائع تعظيمًا لقيمة العمل التطوعي ومحضًا عليه، فالدين الإسلامي دعا إلى التطوع وتقديم الجهود الفردية والجماعية التي تهدف إلى تقديم الخدمة للآخرين، منه أجل تحقيق التكامل بين المسلمين ومن ذلك قوله تعالى: "تعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على الإثم والعذوان" المائدة (٢) (عطية وآخرون، ٢٠٢٠).

### مفهوم العمل التطوعي:

يعرفه (الخطيب، ٢٠١٠) بأنه: "عمل غير ربحي يقوم على الرغبة والدافع الذاتي، من قبل فرد أو مجموعة من الأفراد من أجل مساعدة الآخرين" (١٠)، ويعرفه (عبد الرحمن، ٢٠١٦) بأنه: "الجهد الإرادي المبذول من أي إنسان ذكر أو أنثى، بطوعه و اختياره لتقديم الخدمات والإسهام في تحمل المسؤوليات، فرداً أو عبر المؤسسات الاجتماعية، من أجل رفاهية الإنسان مع الالتزام به سواءً أكان مدفوع الأجر، أو يُتوقع عائداً مادياً منه، أو بدونه" (٦).

### أهمية التطوع:

يعد العمل الاجتماعي التطوعي من أهم الوسائل المستخدمة للمشاركة في النهوض بمكانة المجتمعات في العصر الحالي، بل إن تعدد الظروف الحياتية وزيادة الاحتياجات الاجتماعية جعل الحاجة أكبر لوجود منظمات تطوعية وجمعيات خيرية لتقف جنباً إلى جنب مع الجهات الحكومية لتلبية هذه الاحتياجات (الفریح، ٢٠١١).

ويهتم العمل التطوعي الطاقات البشرية والمادية ويووجهها إلى العمل لما فيه صلاح المجتمع، ويوثق العلاقات بين الأفراد والجماعات لإيجاد التفاعل الأفضل في الحياة والسعادة للإنسان، ويدعم العمل الحكومي ويزيد من فاعليته، كما يحفظ التوازن في حركة تطوير المجتمع، ويعُد سبباً في انتشار قيم المحبة والرحمة بين الأفراد، ويشبع عدداً من الحاجات الإنسانية، كما يزيد الشعور بتقدير الذات، وإدراك أهمية التنمية، وتكوين علاقات جديدة، واستثمار وقت الفراغ فيما يعود على الفرد والمجتمع بالنفع (رفيدة، ٢٠١٦)، والعمل التطوعي هو أحد الوسائل التي يمكن الشخص من خلاطها من ملء وقته بما فيه فائدة له وللمجتمع من حوله (شکبان، ٢٠٢١).

### أقسام التطوع:

التطوع ينقسم لنوعين هما التطوع الفردي: حيث يتطلب حواجز معنوية قوية تدفع الفرد للقيام بهذا العمل، وهذه الحواجز المعنوية تختلف باختلاف طبيعة الأشخاص.

التطوع المؤسسي: حيث يتم تنظيمه من خلال مؤسسات تمارس مهام معينة، وهو عمل وليد التطور الاقتصادي، والاجتماعي (راضي والمصري، ٢٠١٢).

### مجالات العمل التطوعي:

للعمل التطوعي عدد من المجالات المتعددة التي يستطيع الفرد أن يخدم بها مجتمعه، وأهمها (حالة، ٢٠١٣) (العبيد، ٢٠١٣) (الحارثي، ٢٠١٩):

١. المجال الاجتماعي والثقافي والبنيوي: مثل رعاية الأيتام، ورعاية الأحداث، ومكافحة التدخين، ونشر الوعي الثقافي.. إلخ.
٢. المجال الدعوي والخيري: ويشمل المنشآت الدعوية، وتوعية الجاليات وغيرها من المنشآت ذات العلاقة.
٣. المجال التربوي والتعليمية: مثل المشاركة في حموي الأممية، والتعليم المستمر، وإكساب المهارات المهنية، إلخ.
٤. المجال الصحي: مثل تقديم الخدمات الإسعافية، وإقامة الندوات الصحية، وخدمة المرضى وغيرها من الأعمال الصحية ذات العلاقة.
٥. المجال البيئي: مثل الإرشاد البيئي، مكافحة التصحر، المساعدة في التشجير.
٦. المجال الوطني والأمني: مثل الدفاع عن الوطن، الإغاثة في الكوارث الطبيعية.
٧. مجال الدفاع المدني: ويشمل التعاون في مهام الإغاثة، والمشاركة في أوقات الكوارث المختلفة.
٨. المجال الإعلامي: مثل التطوع في مجالات الإعلام المرئي، والورقي، والمسموعة.
٩. المجال الاقتصادي: مثل المشاركة في صفوف الإنتاج، وتشغيل المراقب الاقتصادي والصناعية والمهنية.
١٠. المجال الإلكتروني: يعتمد بشكل أساسي على وسائل التقنية، وشبكات التواصل الاجتماعي، وموقع الانترنت.

#### الخصائص العامة للتطوع:

يتميز العمل التطوعي بعدد من الخصائص، وهي كما ذكرها (القرني والقرني، ٢٠٢١):

١. إن العمل التطوعي عمل غير إلزامي.
٢. إن العمل التطوعي قد يكون فردياً، أو جماعياً.
٣. إن خدمة الأفراد والمجتمعات هي الغرض الذي يهدف العمل التطوعي إلى تحقيقه.
٤. إن الرغبة والدافع الذاتي هي الموجه الرئيس للتطوع.

#### معوقات التطوع:

١. عدم المعرفة بأهمية العمل التطوعي، وتعارض وقت العمل التطوعي مع وقت الدراسة أو العمل.
٢. إهمال القيام بالمسؤوليات المحددة له، بسبب الشعور بعدم الإلزامية، وعدم وجود أوقات كافية للتطوع، بسبب السعي في أمور الحياة.
٣. عدم رغبة الأفراد بالتطوع في مؤسسات بعيدة عن مكان السكن، والسعى لتحقيق مكاسب شخصية من وراء التفاعل مع العمل التطوعي.
٤. الاستهانة بالعمل التطوعي، والتسبب نتيجة الاستغلال الخاطئ لرونة العمل التطوعي (خليفة والخولي، ٢٠١٥).
٥. عدم تضمين المناهج الدراسية للمؤسسات التعليمية المختلفة، والبرامج الدراسية للمؤسسات التعليمية المختلفة، والبرامج الدراسية على مفاهيم العمل الاجتماعي التطوعي وأهميته ودوره التنموي، وعدم فاعلية الأنشطة اللا منهجية وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات (المذلي، ٢٠١٩).
٦. ضعف البرامج والدورات التدريبية المتخصصة المقدمة للمتطوعين والمتطوعات بالجامعة (العتبي، ٢٠١٦).

#### الدراسات السابقة:

دراسة (الحازمي والقطان، ٢٠١٥) التي هدفت إلى التعرف على دور الجامعة التربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي في المجتمع السعودي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، من خلال تطبيق أداة الاستبانة، التي تم تطبيقها على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس وطلاب وطالبات جامعي نجران والأميرة نورة، وأظهرت النتائج موافقة أعضاء هيئة التدريس، والطلاب في الجامعتين بدرجة عالية جداً على مفهوم ثقافة العمل التطوعي، والعوامل الدافعة نحوه.

دراسة (McFadden & Smeaton, 2017) إلى معرفة كيفية مساهمة العمل التطوعي في الجامعات في تعزيز تعلم الطلاب في استراليا، واستخدم الباحثين المنهج النوعي في دراستهما، ذلك باستخدام أداة المقابلة على عينة عشوائية من الطلاب عددهم (٤٠) طالباً، وتوصلت الدراسة إلى أن العمل التطوعي يعزز تعلم الطلاب ويبتعد لهم فرص المشاركة في خدمة المجتمع، ويتطور لديهم مهارات جديدة، ويكتسبون الخبرات المهنية المتنوعة، ويساعدون في المشاركة بالأنشطة المصممة للنهوض بمجتمعهم، ويكون ذلك من خلال اهتمام الجامعات بإجراء المزيد من الندوات والمؤتمرات التي توصي بأهمية العمل التطوعي، كما أوضحت الدراسة إلى الاختلاف بين تجارب الطلاب حول التطوع.

دراسة (باجابر، ٢٠١٩) التي هدفت إلى الكشف عن واقع دور الأستاذ الجامعي في تعزيز قيم العمل التطوعي لدى طلابه، والمعوقات التي تحكم من دوره من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المحسني، من خلال تطبيق أداة الاستبيان على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى بلغ عددهم (٣٧٨) عضواً، ومن أهم النتائج التي أسفرت عنها الدراسة هي أن هناك تفاوتاً في موافقة أفراد العينة على عبارات مستوى دور الأستاذ الجامعي في تعزيز قيم العمل التطوعي لدى طلابه، وتفاوت بالنسبة لعبارات معوقات تعزيز هذه القيم.

دراسة (العروي، ٢٠١٩) التي هدفت إلى التعرف على المقترنات لتطوير الدور التربوي لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية العمل التطوعي لدى الطالبات لتحقيق رؤية ٢٠٣٠، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المحسني، حيث طبقت أداة الاستبيان على عينة عشوائية من طالبات كلية العلوم الاجتماعية بلغ عددهن (١٧٥) طالبة، وأبرزت نتائج الدراسة أن مشاركة الطالبات تدل على الوعي بأهمية خدمة الوطن، ورغبتهم باكتساب الخبرة والمهارات والمعلومات الجديدة، ومن أبرز معوقات تنمية العمل التطوعي لدى الطالبات هو تعارض الوقت المخصص للعمل التطوعي مع وقت الحاضرات.

دراسة (السليم، ٢٠١٩) التي هدفت إلى الكشف عن درجة إسهام المقررات التربوية المقدمة إلى طلبة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المحسني، حيث تشكلت عينة الدراسة من (٦٨) عضواً من قسم المنهج وطرق التدريس في كلية العلوم الاجتماعية في الجامعة، وتم استخدام أداة الاستبيان، وكان من أهم نتائج الدراسة هو أن درجة موافقة الأعضاء على إسهام المقررات التربوية المقدمة إلى طلبة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي كانت متوسطة، ودرجة صعوبات ومعوقات المشاركة في العمل التطوعي كانت بدرجة كبيرة.

دراسة (الأكلي والعالم، ٢٠١٩) التي هدفت إلى تقويم برنامج التعليم الابتدائي بكلية التربية في جامعة بيشة في ضوء مهارات العمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية وقسم الدراسات الإسلامية بكلية الآداب، وخرجي تحصص الدراسات الإسلامية، حيث اتباع الباحثان المنهج التحليلي، من خلال تطبيق أداة الاستبيان على عينة عشوائية بلغت (٣٩) من أعضاء هيئة التدريس، و(١٠٨) من الخريجين، واستخدمت الدراسة بطاقة تحليل المحتوى لتصويف مقررات برنامج التعليم الابتدائي تحصص الدراسات الإسلامية، وكانت أهم نتائج الدراسة ضعف مهارات العمل التطوعي لدى خريجي برنامج التعليم الابتدائي بتخصص الدراسات الإسلامية بكلية التربية بجامعة بيشة، وتدني مهارات العمل التطوعي في تصويف مقررات برنامج التعليم الابتدائي في تحصص الدراسات الإسلامية بالكلية.

وهدفت دراسة (المذلي، ٢٠١٩) إلى التعرف على دور كلية التربية بجامعة الأمير سلطان بن عبد العزيز بالخرج في نشر ثقافة العمل التطوعي في ضوء مبادرات التحول الوطني، حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المحسني، من خلال تطبيق أداة الاستبيان على عينة عشوائية تكونت من (٨٠٠) طالبة من الجامعة، وقد أظهرت النتائج إلى أن دور كل من المقررات والشراكة المجتمعية في نشر ثقافة العمل التطوعي كان كبيراً، وأن دور كل من الأنشطة اللا منهجية وأعضاء هيئة التدريس كان متوسطاً، كما أظهرت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دالة إحصائية في جميع المجالات تبعاً لمتغير المستوى، والอายุ، وعدد الدورات التدريبية.

دراسة (الهوبيش، ٢٠١٩) التي هدفت إلى التعرف على واقع قيام الجامعة بدورها في نشر ثقافة العمل التطوعي بين طلابها، والتعرف على المعوقات التي تحول دون قيام الجامعة بدورها في نشر ثقافة العمل التطوعي بينهم، والتعرف على المتطلبات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، من خلال تطبيق أداة الاستبيان على عينة عشوائية تكونت من (١٠٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في أربع جامعات

سعودية: (جامعة الملك سعود، جامعة الإمام محمد بن سعود، جامعة شقراء، جامعة الملك عبد العزيز بجدة)، وقد جاءت في نتائج البحث أن واقع قيام الجامعة بدورها في نشر ثقافة العمل التطوعي بين طلابها بدرجة متوسطة، والمعوقات جاءت بدرجة متوسطة كذلك، كذلك تمت جاءت المتطلبات اللازم توفرها لقيام الجامعة بدورها في نشر ثقافة العمل التطوعي بين طلابها بدرجة استجابة عالية.

وردالة (عطية وأخرون، ٢٠٢٠) التي هدفت إلى التعرف على أثر برنامج مستند إلى مشروعات العمل التطوعي في إكساب الطلبة المهارات الاتصالية في ضوء بعض المتغيرات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث طُبّقت أداة استبيان على عدد عشوائي من أعضاء هيئة التدريس في عمادة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل بلغ عددهم (١٠) أعضاء، واستبيان آخر على عدد عشوائي من طلاب العمادة عددهم (٥٦٩) طالب وطالبة، وأشارت النتائج إلى فاعلية البرنامج في إكساب طلبة السنة التحضيرية المهارات الاتصالية لمختلف المهارات من وجهة نظر الطلبة، وأعضاء هيئة التدريس.

وهدفت دراسة (شكبان، ٢٠٢١) إلى التعرف على واقع ثقافة العمل التطوعي لدى طلابات جامعة بيشة في ضوء التحديات الفكرية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطبيق أداة الاستبيان على عينة عشوائية بسيطة من طلابات جامعة بيشة، وكان من أهم نتائج الدراسة موافقة عينة الدراسة على أهمية العمل التطوعي في اكتساب معارف في مجالات العمل التطوعي المختلفة، واكتسابهم القدرة على مساعدة الآخرين، وأن الإشراف غير الرسمي للعمل التطوعي وتعدد الجهات غير الرسمية التي تعمل في توجيه العمل التطوعي يزيد الجهود التطوعية في الجامعة، كما قدمت الباحثة تصوّراً مقتضياً في نهاية دراستها.

وهدفت دراسة (القرني والقرني، ٢٠٢١) إلى تحديد متطلبات مؤسسة العمل التطوعي في الجامعات السعودية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، من خلال تطبيق أداة الاستبيان على عينة عشوائية بسيطة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز وبنوك، بلغ عددهم (٤١٤) عضواً، وقد كانت من أهم نتائج الدراسة أن جميع متطلبات مؤسسة العمل التطوعي في الجامعات السعودية في جميع محاورها حققت درجة أهمية كبيرة، وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تُعزى لمتغير التخصص لصالح (العلوم الإنسانية)، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة في عدد من أبعاد الاستبيان تُعزى لمتغير النوع لصالح الإناث.

وهدفت دراسة (نصران والحنكى، ٢٠٢٢) إلى بناء استراتيجية مقترنة لدور الجامعات والكليات الأهلية بمنطقة القصيم في تفعيل العمل التطوعي لدى طلابها في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، ذلك من خلال الكشف عن معوقات العمل التطوعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكademie فيها، والتوصيل إلى متطلبات العمل التطوعي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، من خلال تطبيق أداة الاستبيان على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس والقيادات في الجامعات الأهلية الذين بلغ عددهم (٢٠٨) عضواً وقيادياً، واستخدمت الدراسة أسلوب (دلفاي) كذلك على عينة عشوائية من مديرى المؤسسات المجتمعية الذين بلغ عددهم (٣٠) خبيراً من الخبراء في المؤسسات المجتمعية، وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج أهنتها ضعف الشراكات بين الجامعة الأهلية والمؤسسات المجتمعية، وضعف الوعي العام لدى الطلاب بقيمة العمل التطوعي، وقدمت الدراسة استراتيجية مقترنة لدور الجامعات والكليات الأهلية في تفعيل العمل التطوعي لدى طلابها في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.

دراسة (البجمي والحميدى، ٢٠٢٢) التي هدفت إلى تحديد المتطلبات التربوية الالازمة لوحدات العمل التطوعي بالجامعات السعودية، والتعرف على واقع تحقيقها من وجهة نظر الطالبات، ومن ثم تقديم الوسائل المقترنة لتطوير العمل التطوعي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، حيث تم تطبيق أداة الاستبيان، على عينة عشوائية بلغ عددها ١٢٦ من أعضاء هيئة التدريس، واستبيان آخر تم تطبيقها على عينة عشوائية بلغ عددها ٦١٢ طالبة من أربع جامعات سعودية، ومن أبرز نتائج الدراسة أن نجاح العمل التطوعي يتطلب دقة التنظيم والتخطيط وحسن الإدارة، وإدراك المتطوعين لأهمية العمل التطوعي، وأن درجة تحقيق المتطلبات التربوية لوحدات العمل التطوعي بالجامعات السعودية كان عالياً من وجهة نظر الطالبات.

التعليق على الدراسات السابقة:

اتفقت جميع الدراسات السابقة المعروضة على أهمية العمل التطوعي ونشر ثقافات العمل التطوعي في الجامعات، ومن هنا جاءت أهمية هذه الدراسة، كذلك اتفقت الدراسات السابقة مع هذه الدراسة بتناولها موضوع العمل التطوعي، واستخدامها للمنهج الوصفي، باستثناء دراسة (McFadden & Smeaton, 2017) التي استخدمت المنهج النوعي، كما اتفقت جميع الدراسات السابقة مع هذه الدراسة الحالية باستخدامها أداة الاستبيان، فيما اختلفت مع دراسة (McFadden & Smeaton, 2017) كذلك التي استخدمت أداة المقابلة في الدراسة، ودراسة (الأكلي والعالم، ٢٠١٩) التي أضافت بطاقة تحليل المحتوى في الدراسة، ودراسة (نصار والحنافي، ٢٠٢٢) التي أضافت أسلوب دلفي في الدراسة، واتفقت الدراسات السابقة مع هذه الدراسة بتطبيق الأداة المنهجية على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، عدا دراسة (الحازمي والقططاني، ٢٠١٥)، ودراسة (عطية وآخرون، ٢٠٢٠)، التي أضافت طلاب وطالبات الجامعة لعينة الدراسة، كما اختلفت عن دراسة (الأكلي والعالم، ٢٠١٩) التي أضافت عينة الخريجين وعينة من مقررات برنامج التعليم الابتدائي، ودراسة (نصار والحنافي، ٢٠٢٢) التي أضافت عينة القيادات الجامعية ومديري المؤسسات المجتمعية، ودراسة (Smeaton, 2017)، ودراسة (العروي، ٢٠١٩)، ودراسة (المذلي، ٢٠١٩)، ودراسة (شيكبان، ٢٠٢١)، التي ركزت على طلاب وطالبات الجامعة، كما يتضح من الدراسات السابقة المعروضة بأن هذه الدراسة تفرد بكونها من الدراسات القليلة \_على حد علم الباحثة\_ التي طبّقت أداتها على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، لمعرفة واقع تفعيل الجامعة لدورها في تنمية ثقافة العمل التطوعي لهم دون الطلاب والطالبات في الجامعات. كما استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة، بالقدرة على صياغة عنوان الدراسة والعمل على صياغة أهدافها، وأسئلتها، و اختيار مجتمعات الدراسة، والأداة المناسبة لذلك، كذلك بناء أداة الدراسة، و اختيار أعضاء مجموعة التركيز لبناء الرؤية المستقبلية للدراسة الحالية.

#### الإجراءات المنهجية للدراسة:

#### منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي بأسلوبه المسحى، الذي يعرفه (العساف، ٢٠١٢، ٢١١) بأنه: "ذلك النوع من البحوث الذي يستجوب بواسطته جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم، بمد夫ع وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة جودتها فقط"، بالإضافة إلى استخدام الأسلوب الاستشرافي من خلال مجموعات التركيز المتخصصة في مجال الدراسة، عبر المقابلات المفتوحة والاتصالات التي أجرتها الباحثة مع مجموعة من أعضاء هيئة التدريس المهتمين بالعمل التطوعي في الجامعات وخارجهما، وعددهم (١٣)، تم اختيارهم بطريقة العينة العمدية، وسؤالهم حول جوانب الرؤية المستقبلية لتفعيل دور الجامعات السعودية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لأعضاء هيئة التدريس فيها، من خلال معرفة الواقع ومعوقاته وأهم المقترنات في سبيل تفعيل ذلك.

#### مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعات (الملك فيصل بالإحساء، الأمير سلطان بن عبد العزيز بالخرج، طيبة بالمدينة المنورة، حائل بحائل) بالملكة العربية السعودية، والبالغ عددهم بحسب كل جامعة على اختلاف درجاتهم العلمية، وفقاً للإحصائيات الصادرة منها لعام ١٤٤٥هـ، التالي:

جدول رقم (١)

عدد أفراد مجتمع البحث لكل جامعة

أعضاء هيئة التدريس	الجامعة
١١٠١	جامعة حائل
٢٨٧٧	جامعة طيبة
١٢٤٥	جامعة الملك فيصل
٢٠٣٣	جامعة الأمير سلطان بن عبد العزيز
٧٢٥٦	المجموع

#### عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بناءً على أسلوب الرابطة الأمريكية لتحديد حجم عينة الدراسة وفقاً للمعادلة الآتية (الصياد، ١٩٨٩، ١٩٨٩) حيث:

$$S = \frac{X NP (1-P)}{d2 (N-1) + X (P(1-P))}$$

حيث

$S$  = حجم العينة

$N$  = حجم مجتمع الدراسة

$P$  = نسبة المجتمع واقتصر كيرجسي ومورجان أن تساوي (٥٠,٥) لأن ذلك سوف يعطي أكبر حجم عينة ممكن.

$D$  = درجة الدقة كما يعكسها الخطأ المسموح به، واقتصر كيرجسي ومورجان أن يساوي (٥٠,٠٥).

$X$  = قيمة اختيار مربع كاي عند درجة حرية واحدة ومستوى ثقة (٩٥,٠٠) وهي تساوي (٣٨٤١).

وأقامت الباحثة بإرسال الاستبانة الإلكترونية حتى حصلت على عدد (٣٧٤) من الردود الإلكترونية، وفيما يلي خصائص عينة الدراسة وفقاً للتغيرات الوظيفية.

جدول رقم (٢)

#### توزيع أفراد الدراسة وفق متغير الجامعة

الجامعة	النكرار	النسبة
جامعة حائل	٦٤	١٧,١
جامعة طيبة	١٣١	٣٥,٠
جامعة الملك فيصل	٨٣	٢٢,٢
جامعة الأمير سلطان بن عبدالعزيز	٩٦	٢٥,٧
المجموع	٣٧٤	%١٠٠

يتضح من الجدول السابق أن (١٣١) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته (٣٥%)، من منسوبي جامعة طيبة بالمدينة المنورة، وهم الفئة الأكبر في أفراد الدراسة، في حين أن (٦٤) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته (١٧,١%) من منسوبي جامعة حائل، وهم الفئة الأقل في عينة الدراسة.

جدول رقم (٣)

#### توزيع أفراد الدراسة وفق متغير الجنس

الجنس	النكرار	النسبة
ذكر	٢٢٢	٥٩,٤
أنثى	١٥٢	٤٠,٦
المجموع	٣٧٤	%١٠٠

يتضح من الجدول السابق أن (٢٢٢) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته (٥٩,٤%)، من الذكور، وهم الفئة الأكبر في أفراد الدراسة، في حين أن (١٥٢) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته (٤٠,٦%) من الإناث، وهم الفئة الأقل في عينة الدراسة.

جدول رقم (٤)

#### توزيع أفراد الدراسة وفق متغير الرتبة العلمية

الرتبة العلمية	النكرار	النسبة
أستاذ	٦٤	١٧,١
أستاذ مشارك	١١٣	٣٠,٢
أستاذ مساعد	١٩٧	٥٢,٧

المجموع	٣٧٤	%١٠٠
---------	-----	------

يتضح من الجدول السابق أن (١٩٧) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته (٥٢,٧٪)، من الأساتذة المساعدين، وهم الفئة الأكبر في أفراد الدراسة، في حين أن (٦٤) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته (١٧,١٪) من الأساتذة، وهم الفئة الأقل في عينة الدراسة.

#### جدول رقم (٥)

##### توزيع أفراد الدراسة وفق متغير مستوى المشاركة بالأعمال التطوعية

النسبة	النكرار	المشاركة بالأعمال التطوعية
٤,٨	١٨	لا يوجد
١٩,٣	٧٢	نادرًا
٤٠,٩	١٥٣	غالبًا
٣٥,٠	١٣١	دائماً
%١٠٠	٣٧٤	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن (١٥٣) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته (٤٠,٩٪)، غالباً ما يشاركون بالأعمال التطوعية، وهم الفئة الأكبر في أفراد الدراسة، في حين أن (١٨) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته (٤,٨٪) لا يشاركون في الأعمال التطوعية، وهم الفئة الأقل في عينة الدراسة.

#### أداة الدراسة:

استخدمت الباحثة الاستبيانة كأداة لجمع البيانات الالزمة للدراسة.

#### خطوات بناء أداة الدراسة:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة وما احتوته من إطار نظري واستبيانات ومقابلات، تم إعداد الاستبيانة في صورتها الأولية كأداة لجمع البيانات الالزمة عن الدراسة.

وقد اعتمدت الباحثة في إعدادها الشكل المغلق (Closed Questionnaire) الذي يحدد الاستجابات المحتملة لكل

عبارة، وعند صياغة عبارات الاستبيانة تم مراعاة الآتي:

- ✓ وضوح العبارة وانتمائتها للمحور.
- ✓ لا تحتمل العبارة أكثر من فكرة أو معنى.
- ✓ الابتعاد عن الكلمات التي تحتمل أكثر من معنى.
- ✓ وضوح ألفاظ العبارات وابتعادها عن الغموض.

وقد تكونت الاستبيانة من جزأين على النحو التالي:

**الجزء الأول:** ويشمل المتغيرات الوظيفية لأفراد الدراسة.

**الجزء الثاني:** يتكون من (٣٧) عبارة من العبارات التي تقيس متغيرات الدراسة، ومقسمة إلى ثلاثة محاور على النحو التالي:

**المحور الأول:** ويعكس التسهيلات التي تقدمها الجامعة لتنمية ثقافة العمل التطوعي عند أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، ويشتمل على (١٤) عبارة.

**المحور الثاني:** ويعكس المعوقات التي تواجه الجامعة لتنمية ثقافة العمل التطوعي عند أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، ويشتمل على (١١) عبارة.

**المحور الثالث:** ويعكس من وجهة نظرهم، ويشتمل على (١٢) عبارة.

وصيغت عبارات الاستبيانة وفقاً لمقياس خماسي على النحو التالي: (غير موافق بشدة/ غير موافق /محايد/ موافق / موافق بشدة).

#### صدق الأداة:

قامت الباحثة بالتأكد من صدق أداة الدراسة بطريقتين:

**أولاً: الصدق الظاهري للأداة:**

بعد إعداد الاستبانة بصورةها الأولية تم عرضها على نخبة من المحكمين داخل جامعات المملكة العربية السعودية، لإبداء آرائهم حول مدى وضوح العبارات، وانتمائتها للمحور، وصحة صياغتها، وقد بلغ عدد المحكمين (١٥) من أساتذة الجامعات السعودية؛ وقد تم تعديل الاستيانة بناءً على ملاحظاتهم وُضعت الاستيانة في صورتها النهائية وأصبحت صالحة لقياس ما وُضعت من أجله.

**ثانياً: صدق الاتساق الداخلي:**

قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي لفقرات أداة الدراسة وذلك بحسب معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة بالمحور الذي تنتهي إليه الفقرة وكذلك معامل الارتباط بين كل فقرة والاستيانة ككل، وهو ما يوضحه الجداول التالية:

جدول رقم (٦)

**معاملات ارتباط بنود محور الدراسة بالمحور الذي تنتهي إليه وبالاستيانة ككل**

معامل الارتباط بالمحور	فقرات الاستيانة	م
<b>المحور الأول</b>		
** ٠,٨٤١	تنمي الجامعة ثقافة العمل التطوعي من خلال رسالتها	١
** ٠,٨٤٥	تسهل الجامعة الاشتراك بالأعمال التطوعية داخلها	٢
** ٠,٧٤٥	توجه الجامعة الأعضاء للحصول على العضويات في الجمعيات الخيرية المعتمدة	٣
** ٠,٦٩٢	تعزز الجامعة الشراكة بينها وبين الجمعيات التطوعية المحلية	٤
** ٠,٨٩٩	تحمّل الجامعة الفرصة لتنفيذ بعض الأعمال التطوعية خلال العام الدراسي	٥
** ٠,٩١٣	تُسهل الجامعة الشراكة بين الأعضاء والطلبة في تنظيم الأعمال التطوعية	٦
** ٠,٨٦٦	تشجع الجامعة على العمل بالأندية الطلابية التطوعية	٧
** ٠,٧٨٩	تسهل الجامعة الأمور المادية للاشتراك بالأعمال التطوعية	٨
** ٠,٨٥٤	تُكافئ الجامعة الأعضاء على أعمالهم التطوعية داخل الجامعة	٩
** ٠,٨٧٣	تَدعُم الجامعة الأعضاء على أعمالهم التطوعية خارج الجامعة	١٠
** ٠,٨٠٣	تقديم الجامعة الورش التدريبية المناسبة لتنمية ثقافة العمل التطوعي	١١
** ٠,٤٧٢	تدعم الجامعة الأعضاء في أعمالهم التطوعية خلال المواسم الدينية (رمضان، الحجّ)	١٢
** ٠,٦٩٩	تحمّل الجامعة الأعضاء نقاط قوة للترقية نظير أعمالهم التطوعية	١٣
** ٠,٥٦١	تشجع الجامعة على الاشتراك بمنصة العمل التطوعي التابعة لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	١٤
<b>المحور الثاني</b>		
** ٠,٨٤٣	عدم وجود لواح توضح آلية تفعيل الأعضاء للأعمال التطوعية	١
** ٠,٩٢٣	قلة الإعلانات عن تعاون الجامعة مع جهات تطوعية محلية	٢
** ٠,٦١٥	أباء العمل الإداري على أعضاء هيئة التدريس	٣
** ٠,٧٢٣	افتقار الجامعة للشراكات مع الجمعيات التطوعية المحلية	٤
** ٠,٩١٨	قلة تفعيل الجامعة للأعمال التطوعية داخلها	٥
** ٠,٨٥٣	عدم تشجيع الأعضاء على الانضمام للأندية الطلابية التطوعية	٦
** ٠,٨٦٩	ضعف تفعيل الأنشطة الجامعية المشجعة على العمل التطوعي	٧
** ٠,٦٠٤	زيادة متطلبات التدريس الجامعي في القسم الأكاديمي	٨
** ٠,٨٩٤	ضعف تشجيع انضمام أعضاء هيئة التدريس في الأعمال التطوعية الموسمية (شهر رمضان، الحجّ)	٩

**٠,٨٦٥	افتقار الجامعة لمراكيز متخصصة بالعمل التطوعي	١٠
**٠,٨٦٥	غياب البرامج التدريبية المساهمة في تعزيز ثقافة العمل التطوعي عند الأعضاء	١١
<b>المhor الثالث</b>		
**٠,٨٠٣	إنشاء مركز متخصص بالعمل التطوعي في الجامعة	١
**٠,٧٧٤	إنشاء مؤسسات تطوعية رسمية تتبع الجامعة	٢
**٠,٥٥٧	تبني مشاريع تطوعية حديثة خارج الجامعة	٣
**٠,٧٣١	تكريم الأعضاء الفاعلين في الأعمال التطوعية خلال العام الجامعي	٤
**٠,٨٧٩	استحداث كراسٍ بحثية متخصصة بالعمل التطوعي	٥
**٠,٨٣٢	اعتماد جزء من ميزانية الجامعة لتفعيل إشراك الأعضاء في العمل التطوعي	٦
**٠,٧٢٤	تفعيل وسائل التواصل الاجتماعي الخاصة بالجامعة للتشجيع على العمل التطوعي	٧
**٠,٧٩٧	إنشاء قاعدة بيانات رسمية في الجامعة تضم المهتمين في العمل التطوعي من الأعضاء	٨
**٠,٨٠٦	تضمين قيم العمل التطوعي في بعض المقررات الجامعية	٩
**٠,٧٥٧	عقد شراكات مع الجمعيات التطوعية المحلية الفاعلة	١٠
**٠,٨٠٣	عقد الشراكات مع الجامعات السعودية المهمة بالعمل التطوعي	١١
**٠,٦٢٨	تقديم ورش تدريبية دورية لتنمية ثقافة العمل التطوعي عند الأعضاء في الجامعة	١٢
**٠,٨٠٣	تنميّي الجامعة ثقافة العمل التطوعي من خلال رسالتها	١٣

\*\* عبارات دالة عند مستوى ٠,٠٠١ فأقل.

من الجدول السابق يتضح أن جميع العبارات دالة عند مستوى (٠,٠٠١)، وبعضها دالة عند مستوى (٠,٠٥)، وهو ما يوضح أن جميع الفقرات المكونة للاستيانة تتمتع بدرجة صدق عالية، يجعلها صالحة للتطبيق الميداني.

#### ثبات الاستيانة:

للحتحقق من الثبات لمفردات محاور الدراسة تم استخدام معامل ألفا كرونباخ وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٧)

#### معاملات ثبات ألفا كرونباخ

معامل الثبات ألفا كرونباخ	عدد البنود	محاور الدراسة
٠,٩٣٨	١٤	المحور الأول
٠,٩٥٠	١١	المحور الثاني
٠,٩٣١	١٢	المحور الثالث
٠,٩٠٤	٣٧	معامل الثبات الكلي

من الجدول السابق يتضح أن ثبات محور الدراسة مرتفع، حيث تراوحت قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ لجميع محاور الدراسة ما بين (٠,٩٣١ إلى ٠,٩٥٠)، كما بلغت قيمة معامل الثبات الكلي (٠,٩٠٤)، وهي قيمة ثبات مرتفعة توفر صلاحية أداة الدراسة للتطبيق الميداني.

#### تصحيح أداة الدراسة:

لتسهيل تفسير النتائج استخدمت الباحثة الأسلوب الثاني لتحديد مستوى الإجابة على بنود الأداة، حيث تم إعطاء وزن للبدائل الموضحة في الجدول الثاني ليتم معالجتها إحصائياً على النحو التالي:

جدول رقم (٨) تصحيح أداة الدراسة

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	درجة المموافقة
١	٢	٣	٤	٥	الدرجة

ثم تم تصنيف تلك الإجابات إلى خمسة مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = (\text{أكبر قيمة} - \text{أقل قيمة}) \div \text{عدد بدائل الأداة} = 5 - 1 \div 80 = 0,0625$$

للحصول على التصنيف التالي:

جدول (٩) توزيع للفئات وفق التدرج المستخدم في أداة الدراسة

الحكم	الدرجة
غير موافق بشدة	من ١,٠٠ - ١,٨٠
غير موافق	أكبر من ١,٨٠ - ٢,٦٠
محايد	أكبر من ٢,٦٠ - ٣,٤٠
موافق	أكبر من ٣,٤٠ - ٤,٢٠
موافق بشدة	أكبر من ٤,٢٠ - ٥,٠٠

#### أساليب تحليل البيانات:

استخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية التالية للتعرف على خصائص أفراد الدراسة وحساب صدق وثبات الأدوات والإجابة على تسليات الدراسة:

- ✓ التكرارات والنسبة المغوية، للتعرف على خصائص عينة البحث.
- ✓ المتوسط الحسابي (Mean) لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض آراء أفراد الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة إلى جانب المحاور الرئيسية، وكذلك لترتيب العبارات من حيث درجة الاستجابة حسب أعلى متوسط حسابي.
- ✓ الانحراف المعياري (Standard Deviation) وذلك للتعرف على مدى انحراف آراء أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي، حيث يوضح الانحراف المعياري التشتت في آراء أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة إلى جانب المحاور الرئيسية، فكلما اقتربت قيمته من الصفر كلما تركزت الآراء وانخفض تشتتها بين المقاييس، وكذلك لترتيب العبارات حسب المتوسط الحسابي لصالح أقل تشتت عند تساوي المتوسط الحسابي.
- ✓ معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) لاستخراج ثبات أدوات البحث.
- ✓ حساب قيم معامل الارتباط بيرسون (Pearson) لحساب صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
- ✓ تم استخدام اختبار ت (Independent Sample T-Test) لمعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد الدراسة باختلاف متغيراتهم التي تنقسم إلى فتيان.
- ✓ تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لتوضيح دلالة الفروق في استجابات أفراد الدراسة نحو محاورها باختلاف متغيراتهم الوظيفية التي تنقسم إلى أكثر من فتيان.
- ✓ تم استخدام اختبار أقل فرق دال (LSD) (Least Significant difference) لمعرفة صالح الفروق في استجابات أفراد الدراسة باختلاف متغيراتهم الشخصية والوظيفية التي تنقسم إلى أكثر من فتيان، في حالة إذا ما وضح وجود فروق من خلال اختبار تحليل التباين الأحادي.
- إجابة السؤال الأول: ما التسهيلات التي تقدمها الجامعة لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدىأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم؟

للتعرف على دور التسهيلات التي تقدمها الجامعة لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، تم حساب التكرارات والنسبة المئوية والمتوسطات الحسابية والأنحرافات المعيارية لعبارات محور التسهيلات التي تقدمها الجامعة لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (١٠): استجابات أفراد الدراسة على عبارات محور التسهيلات التي تقدمها الجامعة لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الرتبة	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	م
١	موافق	١,١٦٣	٣,٩٨	تشجع الجامعة على العمل بالأندية الطلابية التطوعية	٧
٢	موافق	٠,٨٩٥	٣,٨٦	تدعم الجامعة الأعضاء في أعمالهم التطوعية خلال الموسام الدينية (رمضان، الحجّ)	١٢
٣	موافق	١,٠٣١	٣,٨٣	تنمي الجامعة ثقافة العمل التطوعي من خلال رسالتها	١
٤	موافق	٠,٩٩٨	٣,٦٣	تسهل الجامعة الاشتراك بالأعمال التطوعية داخلها	٢
٥	موافق	١,٢٥٨	٣,٦٠	تُسهل الجامعة الشراكة بين الأعضاء والطلبة في تنظيم الأعمال التطوعية	٦
٦	موافق	١,٣٠٧	٣,٥٣	تحنّج الجامعة الفرصة لتنفيذ بعض الأعمال التطوعية خلال العام الدراسي	٥
٧	موافق	١,٠٦٣	٣,٥١	تعزّز الجامعة الشراكة بينها وبين الجمعيات التطوعية المحلية	٤
٨	محайд	موافق	٣,٤٤	تحنّج الجامعة الأعضاء نقاط قوة للترقية نظير أعمالهم التطوعية	١٣
٩	محайд	١,٣٧٤	٢,٣٣	تسهل الجامعة الأمور المادية للاشتراك بالأعمال التطوعية	٨
١٠	محайд	١,٠٩٥	٣,٣٠	تشجع الجامعة على الاشتراك بنصبة العمل التطوعي التابعة لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	١٤
١١	محайд	١,١٠٩	٣,٢٩	تقديم الجامعة الورش التدريبية المناسبة لتنمية ثقافة العمل التطوعي	١١
١٢	محайд	١,١٦٢	٢,٩٧	تدعم الجامعة الأعضاء على أعمالهم التطوعية خارج الجامعة	١٠
١٣	محайд	١,٢٦٠	٢,٩٠	تُكفي الجامعة الأعضاء على أعمالهم التطوعية داخل الجامعة	٩
١٤	محайд	١,١٤٣	٢,٧٩	توجه الجامعة الأعضاء للحصول على العضويات في الجمعيات الخيرية المعتمدة	٣
متوسط العام		٠,٨٥٤	٣,٤٣	المتوسط العام	

\*المتوسط الحسابي من (٥٠٠).

من الجدول السابق يتبيّن أن التسهيلات التي تقدمها الجامعة لها دور كبير في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، حيث بلغ متوسط استجاباتهم نحو دور التسهيلات التي تقدمها الجامعة لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس (٤٣ من ٥٠٠)، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الرابعة من فئات المقاييس الخماسي والتي تشير إلى (موافق) في أداة الدراسة.

كما يتبيّن من الجدول السابق أن هناك تباين في آراء عينة الدراسة نحو دور التسهيلات التي تقدمها الجامعة لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس، بمتوسطات حسابية تراوحت ما بين (٢,٧٩ إلى ٣,٩٨)، وهي متوسطات تقع في الفئة الثالثة والرابعة من فئات المقاييس الخماسي، والتي توضّح أن الاستجابة على عبارات محور دور التسهيلات التي تقدمها الجامعة لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس تشير إلى (محайд / موافق) على التوالي.

كما تبين أن العبارة رقم (٧) وهي (تشجع الجامعة على العمل بالأندية الطلابية التطوعية)، جاءت في المرتبة (الأولى) من حيث المموافقة عليها بمتوسط مقداره (٣,٩٨ من ٥,٠٠)، وتشير تلك النتيجة إلى أن الجامعة تهتم بدرجة كبيرة نحو تشجيع الطلاب على الاشتراك في الأنشطة الطلابية التي تحدث على الأعمال التطوعية وتساعدهم في ممارستها وجعلها سلوكاً واقعياً.

في حين جاءت العبارة رقم (١٢) وهي (تدعم الجامعة الأعضاء في أعمالهم التطوعية خلال المواسم الدينية (رمضان، الحج))، جاءت في المرتبة (الثانية) من حيث المموافقة عليها بمتوسط مقداره (٣,٨٦ من ٥,٠٠)، ويتبين من تلك النتيجة أن الجامعة تعمل على دعم أعمال التطوع داخل الجامعة وخارجها وخاصة في المواسم الدينية، حيث تزداد الرغبة والدافعية نحو المساعدة في هذه الأعمال التطوعية.

كما جاءت العبارة رقم (١) وهي (تنمي الجامعة ثقافة العمل التطوعي من خلال رسالتها)، جاءت في المرتبة (الثالثة) من حيث المموافقة عليها بمتوسط مقداره (٣,٨٣ من ٥,٠٠)، ويتبين من تلك النتيجة حرص الجامعة على جعل العمل التطوعي ضمن رسالة الجامعة، وتسعى إلى توضيح آليات وسبل تفعيل العمل التطوعي على أرض الواقع وتشجيع أعضاء هيئة التدريس على ممارسته.

في حين أن أقل التسهيلات التي تقدمها الجامعة والتي جاءت بدرجة متوسطة في تربية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، تتمثل في الجوانب التالية:

وجاءت العبارة رقم (١٠) وهي (تدعم الجامعة الأعضاء على أعمالهم التطوعية خارج الجامعة)، جاءت في المرتبة (الثانية عشر) من حيث المموافقة عليها بمتوسط مقداره (٢,٩٧ من ٥,٠٠)، وقد يرجع ذلك إلى حرص الجامعة على دعم الأعمال التطوعية خارج الجامعة، وذلك من خلال الندوات واللقاءات العلمية التي تشجع على ذلك.

كما جاءت العبارة رقم (٩) وهي (تُكافئ الجامعة الأعضاء على أعمالهم التطوعية داخل الجامعة)، جاءت في المرتبة (الثالثة عشر) من حيث المموافقة عليها بمتوسط مقداره (٢,٩٠ من ٥,٠٠)، وتشير تلك النتيجة إلى أن الجامعة تسعى إلى مكافأة الأعضاء على ممارستهم للأعمال التطوعية، مما يعزز من رغبتهم نحو المشاركة في مثل هذه الأعمال التطوعية.

في حين جاءت العبارة رقم (٣) وهي (توجه الجامعة الأعضاء للحصول على العضويات في الجمعيات الخيرية المعتمدة)، جاءت في المرتبة (الرابعة عشر والأخيرة) من حيث المموافقة عليها بمتوسط مقداره (٢,٧٩ من ٥,٠٠)، وتشير تلك النتيجة إلى أن الجامعة تعمل على توجيه الأعضاء للحصول على العضويات في الجمعيات الخيرية الرسمية بالدولة، حيث يمكنهم الاستفادة من تلك الجمعيات في معرفة أفضل الممارسات التطوعية وتبادل الخبرات والآراء مع هذه الجمعيات.

وتفتقت تلك النتيجة مع دراسة (الحازمي، والقطانى، ٢٠١٥) التي توصلت إلى موافقة أعضاء هيئة التدريس، والطلاب في الجامعتين بدرجة عالية جدًا على مفهوم ثقافة العمل التطوعي، والعوامل الدافعة نحوه.

كما اتفقت مع دراسة (باجبر، ٢٠١٩) التي توصلت إلى أن هناك تفاوتاً في موافقة أفراد العينة على عبارات مستوى دور الأستاذ الجامعي في تعزيز قيم العمل التطوعي لدى طلابه.

واختلفت تلك النتيجة مع دراسة (السليم، ٢٠١٩) التي توصلت إلى أن درجة موافقة الأعضاء على إسهام المقررات التربوية المقدمة إلى طلبة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي كانت متوسطة.

كما اختلفت مع دراسة (الهويش، ٢٠١٩) التي توصلت إلى أن واقع قيام الجامعة بدورها في نشر ثقافة العمل التطوعي بين طلابها بدرجة متوسطة.

**السؤال الثاني: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لتعزيز دور الجامعات السعودية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس يرجع إلى متغير (الجنس، الرتبة العلمية، الجامعة)؟**

### أولاً: الفروق باختلاف متغير الجنس:

للتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتعزيز دور الجامعات السعودية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس، قامت الباحثة باستخدام اختبار (ت)، للعينات المستقلة (Independent Sample T-Test) وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (١١) اختبار (ت) (Independent Sample T-Test) للفروق في آراء عينة الدراسة باختلاف

متغير الجنس

محور الدراسة	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الاحرف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
التسهيلات التي تقدمها الجامعة لتنمية ثقافة العمل التطوعي عند أعضاء هيئة التدريس	ذكر	٢٢٢	٣,٤٨٨١	٠,٩٢٠٤٥	١,٨٢٨	٣٧٢	٠,٠٦٨
	أنثى	١٥٢	٣,٣٢٤٢	٠,٧٣٨٣٣			غير دالة

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتعزيز دور الجامعات السعودية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزيز تأثير الجنس حيث أن قيمة مستوى الدلالة بلغت (٠,٠٦٨)، وهي قيمة أكبر من (٠,٠٥)، وغير دالة إحصائياً، مما يوضح عدم وجود تأثير دال إحصائياً لمتغير الجنس نحو دور الجامعات السعودية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس.

#### ثانياً: الفروق باختلاف متغير الرتبة العلمية:

للتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتعزيز دور الجامعات السعودية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزيز لمتغير الرتبة العلمية، قامت الباحثة باستخدام اختبار "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (١٢) يوضح نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) للفرق في استجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير الرتبة العلمية

محور الدراسة	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
التسهيلات التي تقدمها الجامعة لتنمية ثقافة العمل التطوعي عند أعضاء هيئة التدريس	بين المجموعات	٧,٢٥١	٢	٣,٦٢٥	٥,٠٨١	* ٠,٠٠٧ دالة
	داخل المجموعات	٢٦٤,٧٢٥	٣٧١	٠,٧١٤		
	المجموع	٢٧١,٩٧٦	٣٧٣			

\* فروق دالة عند مستوى (٥٠≤٠,٠٥).

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٥٠≤٠,٠٥) في استجابات أفراد الدراسة حول دور الجامعات السعودية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزيز لمتغير الرتبة العلمية، ولتحديد صالح الفروق بين كل فئة من فئات الرتبة العلمية، استخدمت الباحثة اختبار "LSD" وجاءت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (١٣) نتائج اختبار LSD للفرق بين الرتبة العلمية

محور الدراسة	الرتبة العلمية	n	المتوسط	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ	أستاذ مساعد
التسهيلات التي تقدمها الجامعة لتنمية ثقافة العمل التطوعي عند أعضاء هيئة التدريس	أستاذ	٦٤	٣,٦٠٩٤	-	-	*	
	أستاذ مشارك	١١٣	٣,٤٧٣٢		-		
	أستاذ مساعد	١٩٧	٣,٣١٣٤			-	

\* فروق دالة عند مستوى ٠,٠٥ فأقل

يتبيّن من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٥٠≤٠,٥) بين أفراد الدراسة من الأساتذة وأفراد الدراسة من الأساتذة المساعدين نحو دور الجامعات السعودية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس لصالح أفراد الدراسة من الأساتذة، وقد يرجع ذلك إلى أفراد الدراسة من الأساتذة عادة ما يكونوا أكثر خبرة وإدراكاً للدور الهام الذي تقوم به الجامعات السعودية في تنمية ثقافة العمل التطوعي وتشجيع الطلاب للالتحاق بهذا النوع من العمل الذي يؤدي إلى تنمية المجتمع وتطويره وتحقيق أهدافه المجتمعية.

### ثالثاً: الفروق باختلاف متغير الجامعة:

للتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة تعزى لمتغير الجامعة، قامت الباحثة باستخدام اختبار "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA)، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (١٤) يوضح نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) للفروق في استجابات عينة الدراسة وفقاً

#### متغير الجامعة

الدلالـة الإحصـائية	قيمة F	متوسط المربعـات	درجـات الحرـية	مجموع مربعـات	مصدر التباين	محور الدراسة
غير دالة	١,٣٠٤	٢,٣٦٥	٣	٧٠٩٦	بين المجموعات	التسهيلـات التي تقدمـها الجامـعة لتنمية ثقـافة العمل التطـوعـي عند أعضاـء هـيئة التـدرـيس
		٠,٧١٦	٣٧٠	٢٦٤,٨٨١	داخل المجموعات	
		٣٧٣	٣٧٣	٢٧١,٩٧٦	المجموع	

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزيز دور الجامعات السعودية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدرис تعزى لمتغير الجامعة حيث أن قيمة مستوى الدلالة بلغت (٠,٠٦٨)، وهي قيمة أكبر من (٠,٠٥)، وغير دالة إحصائيًا، مما يوضح عدم وجود تأثير دال إحصائيًا لمتغير الجامعة نحو دور الجامعات السعودية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدرис.

إجابة السؤال الثالث: ما المواقـات التي تواجهـ الجـامعة لـتعزيـز ثـقـافة العملـ التطـوعـي لـدى أـعـضاـء هـيـة التـدرـيس منـ وجهـة نـظرـهم؟

للتعرف على المواقـات التي تواجهـ الجـامعة لـتعزيـز ثـقـافة العملـ التطـوعـي لـدى أـعـضاـء هـيـة التـدرـيس منـ وجهـة نـظرـهم، تم حـساب التـكرـارات والنـسب المـلـوـية والمـتوـسـطـات الحـاسـابـية والـاخـرـافـات المـعيـارـية لـعبـارات مـحـورـ المـواقـاتـ التي تـواـجـهـ الجـامـعـة لـتعـزيـزـ ثـقـافةـ العملـ التطـوعـي لـدى أـعـضاـء هـيـة التـدرـيس منـ وجهـة نـظرـهم، وجـاءـتـ النـتـائـجـ كما يـوضـحـهاـ الجـدـولـ التـالـيـ:

جدول رقم (١٥): استجابـاتـ أـفـرادـ الـدـرـاسـةـ عـلـىـ عـبـاراتـ مـحـورـ المـواقـاتـ التي تـواـجـهـ الجـامـعـة لـتعـزيـزـ ثـقـافةـ العملـ التطـوعـي لـدى

#### أـعـضاـء هـيـة التـدرـيسـ منـ وجهـة نـظرـهمـ مـرـتبـةـ تـنـازـلـيـاـ حـسـبـ المـتوـسـطـ الحـاسـابـيـ

الترتيب	درجة الموافقة	الاخـرـافـ المـعيـارـيـ	المـتوـسـطـ الحـاسـابـيـ	العبارة	م
١	موافق	١,١٥٠	٣,٨٨	أعبـاءـ العملـ الإـدارـيـ عـلـىـ أـعـضاـءـ هـيـةـ التـدرـيسـ	٣
٢	موافق	١,١٧٠	٣,٦١	افتـقارـ الجـامـعـةـ لـمـراـكـزـ مـخـتـصـةـ بـالـعـملـ التطـوعـيـ	١٠
٣	موافق	١,١٨٩	٣,٥٨	زيـادةـ مـتـطلـبـاتـ التـدرـيسـ الجـامـعـيـ فـيـ القـسـمـ الأـكـادـيمـيـ	٨
٤	موافق	١,٢٧٣	٣,٥٧	عدـمـ وجـودـ لـوـائـحـ تـوـضـحـ آـلـيـةـ تـفـعـيلـ الأـعـضاـءـ لـلـأـعـمـالـ التطـوعـيـةـ	١
٥	موافق	١,١٢١	٣,٥٥	غيـابـ البرـامـجـ التـدرـيـيـةـ المـسـاـهـمـةـ فـيـ تعـزيـزـ ثـقـافةـ العملـ التطـوعـيـ عـنـدـ الأـعـضاـءـ	١١
٦	موافق	١,١٩٩	٣,٥٢	قلـةـ الإـعلـانـاتـ عـنـ تـعاـونـ الجـامـعـةـ معـ جـهـاتـ تـطـوعـيـةـ محلـيـةـ	٢
٧	موافق	٠,٩٥٣	٣,٥١	افتـقارـ الجـامـعـةـ لـلـشـرـاكـاتـ معـ الجـمـعـيـاتـ النـطـوـعـيـةـ محلـيـةـ	٤
٨	موافق	١,٠٥٤	٣,٤٨	قلـةـ تـفـعـيلـ الجـامـعـةـ لـلـأـعـمـالـ التطـوعـيـةـ دـاخـلـهـاـ	٥
٩	محايد	١,٢٣٠	٣,١٠	ضعـفـ تشـجـيعـ انـضـماـنـ أـعـضاـءـ هـيـةـ التـدرـيسـ فـيـ الأـعـمـالـ التطـوعـيـةـ	٩
١٠	محايد	١,١٩٣	٢,٩٤	ضعـفـ تـفـعـيلـ الأـنـشـطـةـ الجـامـعـيـةـ المشـجـعـةـ عـلـىـ الـعـملـ التطـوعـيـ	٧
١١	محايد	١,٢٧٢	٢,٨٩	عدـمـ تشـجـيعـ الأـعـضاـءـ عـلـىـ انـضـماـنـ لـلـأـنـدـيـةـ الطـلـاـيـةـ النـطـوـعـيـةـ	٦
موافق		٠,٩٥٢	٣,٤٢	المـتوـسـطـ العـامـ	

\*المـتوـسـطـ الحـاسـابـيـ منـ (٥,٠٠).

من الجدول السابق يتبين أن المعوقات التي تواجه الجامعة لتعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس تؤثر بدرجة كبيرة من وجهة نظرهم، حيث بلغ متوسط استجاباتهم نحو المعوقات التي تواجه الجامعة لتعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس (٣,٤٢ من ٥,٠٠)، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي والتي تشير إلى (مواقف) في أداة الدراسة.

كما يتبين من الجدول السابق أن هناك تباين في آراء عينة الدراسة نحو المعوقات التي تواجه الجامعة لتعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس، بمتوسطات حسابية تراوحت ما بين (٣,٨٨ إلى ٢,٨٩)، وهي متوسطات تقع في الفئة الثالثة والرابعة من فئات المقياس الخماسي، والتي توضح أن الاستجابة على عبارات محور المعوقات التي تواجه الجامعة لتعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس تشير إلى (محايد/ موافق) على التوالي.

كما تبين أن العبارة رقم (٣) وهي (أعباء العمل الإداري على أعضاء هيئة التدريس)، جاءت في المرتبة (الأولى) من حيث الموقفة عليها بمتوسط مقداره (٣,٨٨ من ٥,٠٠)، ويرجع ذلك إلى أن زيادة الأعباء الإدارية الملقاة على عاتق أعضاء هيئة التدريس يجعلهم لا يجدون الوقت الكافي لممارسة الأعمال التطوعية.

في حين جاءت العبارة رقم (١٠) وهي (افتقار الجامعة لمرافق مختصة بالعمل التطوعي)، جاءت في المرتبة (الثانية) من حيث الموقفة عليها بمتوسط مقداره (٣,٦٦ من ٥,٠٠)، ويرجع ذلك إلى أن عدم وجود مرافق مختصة في العمل التطوعي يؤدي إلى قلة مستوى المعرف والمعلومات المتاحة لدى منسوبي الجامعة نحو كيفية ممارسة الأعمال التطوعية.

كما جاءت العبارة رقم (٨) وهي (زيادة متطلبات التدريس الجامعي في القسم الأكاديمي)، جاءت في المرتبة (الثالثة) من حيث الموقفة عليها بمتوسط مقداره (٣,٥٨ من ٥,٠٠)، ويرجع ذلك إلى أن زيادة متطلبات العمل الأكاديمي المنوط به أعضاء هيئة التدريس يؤدي إلى ضعف مستوى قدرتهم على الممارسات التطوعية وعدم وجود الفرص الملائمة للالتحاق بأنشطة التطوعية والجمعيات الخيرية وغيرها من الأعمال التطوعية.

في حين أن أقل المعوقات التي تواجه الجامعة لتعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس والتي تؤثر بدرجة متوسطة من وجهة نظرهم، جاءت على النحو التالي:

وجاءت العبارة رقم (٩) وهي (ضعف تشجيع انضمام أعضاء هيئة التدريس في الأعمال التطوعية الموسمية (شهر رمضان، الحج)، جاءت في المرتبة (النinth) من حيث الموقفة عليها بمتوسط مقداره (٣,١٠ من ٥,٠٠)، وقد يرجع ذلك إلى تشجيع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في الأعمال التطوعية وخاصة في المناسبات الموسمية والدينية.

كما جاءت العبارة رقم (٧) وهي (ضعف تفعيل الأنشطة الجامعية المشجعة على العمل التطوعي)، جاءت في المرتبة (العاشرة) من حيث الموقفة عليها بمتوسط مقداره (٢,٩٤ من ٥,٠٠)، وقد يرجع ذلك إلى وجود العديد من الأنشطة الجامعية التي تحث على المشاركة في العمل التطوعي، ومن ذلك المشاركة في الندوات واللقاءات التي تسهم تشجيع الأعضاء على الاشتراك في الأعمال التطوعية.

في حين جاءت العبارة رقم (٦) وهي (عدم تشجيع الأعضاء على الانضمام للأندية الطلابية التطوعية)، جاءت في المرتبة (الحادية عشر والأخيرة) من حيث الموقفة عليها بمتوسط مقداره (٢,٨٩ من ٥,٠٠)، ويرجع ذلك إلى حرص الجامعة على تشجيع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في الأندية الطلابية وحثهم على ممارسة الأنشطة الطلابية التي تساعدهم على ممارسة العمل التطوعي.

وتفق ذلك النتيجة مع دراسة (باجير، ٢٠١٩) التي توصلت إلى وجود تفاوت في مواقفة أفراد الدراسة على معوقات ممارسة الأعمال التطوعية.

كما اتفقت مع دراسة (العروي، ٢٠١٩) التي توصلت إلى أن من أبرز معوقات تنمية العمل التطوعي لدى الطالبات هو تعارض الوقت المخصص للعمل التطوعي مع وقت المحاضرات.

كما اتفقت مع دراسة (السليم، ٢٠١٩) التي توصلت إلى أن درجة صعوبات ومعوقات المشاركة في العمل التطوعي كانت بدرجة كبيرة.

واختلفت مع دراسة (المويش، ٢٠١٩) التي توصلت إلى أن معوقات قيام الجامعة بدورها في نشر ثقافة العمل التطوعي بين طلابها جاءت بدرجة متوسطة.

#### إجابة السؤال الرابع: ما المقترنات التي تعزز دور الجامعة لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم؟

للتعرف على المقترنات التي تعزز دور الجامعة لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتواسطات الحسابية والآخرافات المعيارية لعبارات محور المقترنات التي تعزز دور الجامعة لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (١٦): استجابات أفراد الدراسة على عبارات محور المقترنات التي تعزز دور الجامعة لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى

أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً حسب المتواسط الحسابي

الرتبة	درجة الموافقة	الآخراف المعياري	المتواسط الحسابي	العبارة	م
١	موافق بشدة	٠,٦٤٣	٤,٥٩	إنشاء قاعدة بيانات رسمية في الجامعة تضم المهتمين في العمل التطوعي من الأعضاء	٨
٢	موافق بشدة	٠,٧٧٦	٤,٤٥	تكريم الأعضاء الفاعلين في الأعمال التطوعية خلال العام الجامعي	٤
٣	موافق بشدة	٠,٦٤٣	٤,٤١	تفعيل وسائل التواصل الاجتماعي الخاصة بالجامعة للتشجيع على العمل التطوعي	٧
٤	موافق بشدة	٠,٧٤١	٤,٣٥	تقديم ورش تدريبية دورية لتنمية ثقافة العمل التطوعي عند الأعضاء في الجامعة	١٢
٥	موافق بشدة	٠,٧٢٦	٤,٣٤	تضمين قيم العمل التطوعي في بعض المقررات الجامعية	٩
٦	موافق بشدة	٠,٨٩٠	٤,٣٢	إنشاء مركز متخصص بالعمل التطوعي في الجامعة	١
٧	موافق بشدة	٠,٨٤٨	٤,٢٧	اعتماد جزء من ميزانية الجامعة لتفعيل إشراك الأعضاء في العمل التطوعي	٦
٨	موافق بشدة	٠,٦٩٦	٤,٢٦	عقد شراكات مع الجمعيات التطوعية المحلية الفاعلة	١٠
٩	موافق بشدة	٠,٨٥٩	٤,٢٢	إنشاء مؤسسات تطوعية رسمية تتبع الجامعة	٢
١٠	موافق	٠,٨٠٩	٤,٢٠	تبني مشاريع تطوعية حديثة خارج الجامعة	٣
١١	موافق	٠,٧٨٨	٤,٠٩	عقد الشراكات مع الجامعات السعودية المهتمة بالعمل التطوعي	١١
١٢	موافق	١,٠٢٠	٤,٠٣	استحداث كراسى بحثية متخصصة بالعمل التطوعي	٥
موافق بشدة		٠,٥٩٩	٤,٣٠	المتواسط العام	

\*المتواسط الحسابي من (٥٠٠).

من الجدول السابق يتبيّن أن المقترنات التي تعزز دور الجامعة لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس لها أهمية بدرجة كبيرة جداً من وجهة نظرهم، حيث بلغ متواسط استجاباتهم نحو المقترنات التي تعزز دور الجامعة لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس (٤,٣٠ من ٥٠٠)، وهو المتواسط الذي يقع في الفئة الخامسة من فئات المقياس الخمسي والتي تشير إلى (موافق بشدة) في أداة الدراسة.

كما يتبيّن من الجدول السابق أن هناك توافق في آراء عينة الدراسة نحو المقترنات التي تعزز دور الجامعة لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس، بمتوسطات حسابية تراوحت ما بين (٤,٠٣ إلى ٤,٥٩)، وهي متواسطات تقع في الفئة الرابعة والخامسة من فئات المقياس الخمسي، والتي توضح أن الاستجابة على عبارات محور المقترنات التي تعزز دور الجامعة لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس تشير إلى (موافق / موافق بشدة) على التوالي.

كما تبيّن أن العبارة رقم (٨) وهي (إنشاء قاعدة بيانات رسمية في الجامعة تضم المهتمين في العمل التطوعي من الأعضاء)، جاءت في المرتبة (الأولى) من حيث الموافقة عليها بمتوسط مقداره (٤,٥٩ من ٥٠٠)، ويوضح من ذلك أهمية قاعدة البيانات في التعريف بكيفية الالتحاق بالمؤسسات التطوعية وأدوات ممارسة العمل التطوعي وأهميته للمجتمع، وكذلك كيفية التواصل مع المهتمين بمجال العمل التطوعي.

في حين جاءت العبارة رقم (٤) وهي (تكريم الأعضاء الفاعلين في الأعمال التطوعية خلال العام الجامعي)، جاءت في المرتبة (الثانية) من حيث الموافقة عليها بمتوسط مقداره (٤٤٥ من ٥٠٠)، ويرجع ذلك إلى أن تكريم الأعضاء الفاعلين في الأعمال التطوعي يؤدي إلى زيادة دافعيتهم نحو بذل المزيد من الجهد للمشاركة في الأعمال التطوعية، ويشجع غيرهم من الأعضاء على الممارسات التطوعية. كما جاءت العبارة رقم (٧) وهي (تفعيل وسائل التواصل الاجتماعي الخاصة بالجامعة للتشجيع على العمل التطوعي)، جاءت في المرتبة (الثالثة) من حيث الموافقة عليها بمتوسط مقداره (٤٤١ من ٥٠٠)، وتوضح من تلك النتيجة أهمية وسائل التواصل الاجتماعية في التوعية بأهمية العمل التطوعي والتعرف بكيفية ممارسته على أرض الواقع.

وأتفقتم تلك النتيجة مع دراسة (McFadden & Smeaton, 2017) التي أشارت إلى اهتمام الجامعات بإجراء المزيد من الندوات والمؤتمرات التي توصي بأهمية العمل التطوعي.

كما اتفقتم مع دراسة (الهويش، ٢٠١٩) التي توصلت إلى أن المتطلبات اللازم توفرها لقيام الجامعة بدورها في نشر ثقافة العمل التطوعي بين طلابها جاءت بدرجة استجابة عالية.

وكذلك اتفقتم مع دراسة (القرني، والقرني، ٢٠٢١) التي توصلت إلى أن جميع متطلبات مؤسسة العمل التطوعي في الجامعات السعودية في جميع محاورها حققت درجة أهمية كبيرة.

**إجابة السؤال الخامس: ما الرؤية المستقبلية لتفعيل دور الجامعات السعودية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠**

يجيب هذا السؤال على الرؤية المستقبلية المقترنة لتفعيل دور الجامعات السعودية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، وذلك كما يلي:

بُنِيت الرؤية المستقبلية لتفعيل دور الجامعات السعودية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، في ضوء الأدب النظري والدراسات السابقة ونتائج الدراسة الميدانية كالتالي:

#### المنطلقات الفكرية للرؤية المستقبلية:

وفقا للدراسة النظرية والمسحية الميدانية بُنِيت الرؤية المستقبلية من خلال الاعتماد عدد من المصادر، وتتلخص منطلقات الرؤية المستقبلية كالتالي:

١- الاسترشاد بالأهداف الاستراتيجية كما في وثيقة برنامج التحول الوطني، من خلال دعم العمل التطوعي والعمل على رفع عدد المتطوعين من ٣٥٠٠٠ متطوع إلى ٣٠٠٠٠٠ متطوع بحلول عام ٢٠٢٠، وصولاً إلى عدد مليون متطوع بحلول العام ٢٠٣٠.

٢- ما أسفرت عنه دراسة تسهيلات الجامعة للعمل التطوعي والمعوقات والمقترنات من أعضاء هيئة التدريس (عينة الدراسة)، والتي تم من خلالها تحديد محاور ومتطلبات الرؤية المستقبلية.

٣- الدراسة الاستطلاعية التي قامت بها الباحثة مع مجموعة التركيز المكونة من الخبراء من أعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات السعودية، والمهتمين بالعمل التطوعي داخل وخارج الجامعة، لتحديد متطلبات وآليات تحقيق الرؤية المستقبلية.

٤- أظهرت الدراسة وجود الكثير من المعوقات التي تعيق الجامعات السعودية، عن تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس.

٥- كما أظهرت نتائج مجموعة التركيز من الخبراء انفاقهم على المعوقات والمقترنات التي تم وضعها في الدراسة.

٦- تساهم الرؤية المستقبلية في وضع آلية عمل واضحة ومفيدة توضح للجامعات السعودية، كيفية تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس، في ضوء متطلبات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.

### مكونات الرؤية المستقبلية:

تتكون الرؤية المستقبلية من عدد من العناصر، أهمها التالي:

#### فلسفة الرؤية المستقبلية:

تنطلق فلسفة الرؤية المستقبلية من أهداف رؤية المملكة العربية السعودية واهتمامها بالعمل التطوعي، بحيث ترتبط بالأدوار الجامعية للجامعات باعتبارها تؤدي دوراً مكملاً لدور الدولة في تطوير التعليم، ورسم سياساته، وتعزيز المجتمع، كما أنها تنطلق من فكرة أن تفعيل دور الجامعات السعودية في ذلك، سينعكس على بيئتها وأنشطتها وخرجاتها، وبالتالي تتحقق أهداف تأسيسها لتحقيق أهداف الرؤية.

#### أهداف الرؤية المستقبلية:

تحدد الرؤية إلى بناء تصور فعلي لتحديد الوسائل العملية لتفعيل دور الجامعات السعودية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، كما تحدد إلى:

١. رسم سياسة واضحة لتفعيل دور الجامعات السعودية، في تطوير لوائحها التنظيمية لتحقق المدف الاستراتيجي من رؤية المملكة ٢٠٣٠، فيما يدعم العمل التطوعي.
٢. الكشف عن المقترنات الالزمة لتفعيل دور الجامعات السعودية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس، في ضوء أهداف الرؤية ٢٠٣٠.
٣. توفير مصادر ذاتية لتمويل الأعمال التطوعي في الجامعات السعودية، وتحفيز القطاع الخاص والشركات للمساهمة في الشراكات التطوعية لدى أعضاء هيئة التدريس فيها.
٤. تشجيع التعاون والشراكات بين الجامعات والجمعيات الخيرية المحلية الموثوقة، لعميق ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس.
٥. تقديم إطار عمل واقعي وإجرائي لتفعيل دور الجامعات السعودية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس، في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.

#### مبررات الرؤية المستقبلية:

حاجة الجامعات السعودية إلى نموذج فعلي يمكنها من السير على نججه لتفعيل أدوارها من أجل تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس، والتغلب على المعوقات بالاستفادة من الدراسات التي تبني رؤية واقعية لما يجب أن تكون عليه الجامعات.

١. أهمية تفعيل دور الجامعات السعودية لتحقيق متطلبات رؤية المملكة العربية السعودية فيما يخص العمل التطوعي، انطلاقاً من توصيات الدراسات السابقة المحلية.
٢. تحقيق التعاون بين الجامعات السعودية ومؤسسات المجتمع الفاعلة في العمل التطوعي والخيري.

#### مراحل بناء الرؤية المستقبلية:

المراحل الأولى: استكشاف تسهيلات الجامعات السعودية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس، في ضوء متطلبات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، من خلال نتائج الدراسة المسوحية لأداة الاستبانة.

المراحل الثانية: استطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية للكشف عن معوقات تنمية ثقافة العمل التطوعي من الجامعات لديهم، كذلك مقترناتهم في سبيل ذلك من خلال نتائج الدراسة المسوحية لأداة الاستبانة.

المراحل الثالثة: بناء الرؤية المستقبلية لتفعيل دور الجامعات السعودية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، من خلال نتائج الدراسة الميدانية.

#### متطلبات تحقيق الرؤية المستقبلية:

تكونت الرؤية المستقبلية من ثلاث متطلبات رئيسية تدرج تحتها متطلبات تفصيلية، تم استخلاصها بعد الانتهاء من نتائج الدراسة الميدانية، واتفقوا عليها خبراء التربية (مجموعة التركيز)، وهي على النحو التالي:

##### أ- متطلبات تفعيل من القيادات الجامعية، وتمثل في الآتي:

١. أن تمتلك قيادات الجامعات السعودية سمات شخصية تمتاز بحب العمل التطوعي وتحقيق التنافسية في هذا المجال سواءً محلياً أو دولياً.
٢. أن تتوفر في قيادات الجامعات التمكين للعمل التطوعي لأعضاء هيئة التدريس فيها، من خلال عقد الشراكات والمساهمات الاجتماعية مما يعزز العمل التطوعي فيها.
٣. أن تتوفر في قيادة الجامعة الوعي للقواعد التنظيمية للعمل التطوعي.
٤. أن تتوفر في قيادات الجامعات الرغبة في عمل خطة تنفيذية محددة، تعمل على تنمية أعضاء الجمعية ذاتياً بما يدعم رغبتهن بالعمل التطوعي داخل وخارج الجامعة.
٥. أن تتوفر القيادة الإدارية الفعالة التي تستثمر جهود الأعضاء في ذلك، والعمل بروح الفريق الواحد لضمان نجاح الجامعات في تحقيق أهدافها في العمل التطوعي.
٦. توسيع الجامعة للعلاقات العامة والشراكات المختلفة للجامعة مع المجتمع لتسهيل عمليات الدعم المادي والمعنوي.

##### ب- متطلبات تفعيل سياسات تنمية أعضاء هيئة التدريس:

١. أن تسعى الجامعات السعودية لتضمين خططها التطويرية في كل عام لتدريب أعضائها بشكل مستمر على العمل التطوعي، وتحسين معارفهم ومهاراتهم تجاه ذلك.
٢. الاستفادة من خبرات المتميزين داخل الجامعات المحلية، أو الخارجية الدولية، وتقديم الاستشارات العملية بمجالات العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية.
٣. عقد المؤتمرات العلمية التي تشجع على تنمية ثقافة العمل التطوعي، لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، وإيجاد قاعدة بيانات مشتركة بين الجامعات السعودية، لمناقشة الأفكار المبتكرة في تبني العمل التطوعي.
٤. الترغيب بالعمل التطوعي من خلال عقد ورش عمل موسمية، وبالأخص خلال شهر رمضان، وموسم الحج.
٥. تشجيع أعضاء هيئة التدريس على الاشتراك في الأنشطة التوعوية المرتبطة بالعمل التطوعي، بالأندية الطلابية الجامعية، والاشتراك مع الطلبة في تنفيذ ذلك.
٦. تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعة على الالتفاع بالتقنيات الحديثة، ومصادر التكنولوجيا في تفعيل الأنشطة التطوعية.

##### ت- متطلبات لتفعيل الأعمال الجامعية التطويرية:

هناك عدة آليات تساعد الجامعات السعودية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس، من أهمها:

١. العمل على إصدار مجلة علمية رسمية للجامعة تنشر فيها جهودها في المجالات التطوعية المختلفة، داخل الجامعة وخارجها.
٢. تفعيل التواصل المستمر من الجامعة مع الأعضاء والخبراء المهتمين بمجالات العمل التطوعي.
٣. عقد لقاءات كبيرة وضخمة لجذب المتخصصين في المجالات التطوعية والعمل الخيري.

٤. لتواءل من الجامعة مع المجتمع للتعرف على احتياجاته من قرب، لتنمية العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس ودفعهم لذلك، والاستفادة من الشخصيات البارزة في المجتمع الذين تتعلق اهتماماتهم بالعمل التطوعي.
٥. تقديم برامج نوعية في الأندية الطلابية تدعم العمل التطوعي وزرع القيم الوطنية، وتقوي ثقافة العمل التطوعي الوطني بطريقة مبدعة مبتكرة، وبالأخص في المناسبات الوطنية، والمواسم الدينية.
٦. الاستفادة من خبرات أعضاء هيئة التدريس المتقاعدين من الجامعة، في العمل التطوعي والاستفادة منهم، في قضايا المجتمع ومناسباته الدينية والوطنية، كالاستفادة منهم في موسم الحج ليساهموا في إثراء التجربة الدينية والثقافية في المملكة للحجاج والزائرين باللغة العربية؛ لحفظ تراث المملكة العربي والإسلامي، وهذا مستوحى من رؤية المملكة .٢٠٣٠
٧. توظيف الدراسات المشتركة، والدراسات البينية للمساهمة في حل القضايا المرتبطة بالعمل التطوعي في المملكة العربية السعودية.

#### معوقات تطبيق الرؤية المستقبلية:

هناك عدة معوقات محتملة قد تواجه تفعيل دور الجامعات السعودية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس، ومن أهمها:

١. غياب الشراكة المجتمعية بين بعض الجامعات ومؤسسات المجتمع المدني، واقتصر دور بعضها على التدريس والبحث العلمي فقط، في غالب فعالياً لها وبرامجها ومحاجتها.
٢. ضعف برامج وأنشطة الجامعة المقدمة للمجتمع المحلي، فيما يدعم العمل التطوعي، وغياب الابتكار والإبداع في العمل التطوعي، وانهيار التقليدية في تقديم البرامج الداعمة لذلك.
٣. ضعف قنوات الاتصال والتواصل بين بعض الجامعات السعودية، والجمعيات المحلية الداعمة للعمل التطوعي، مما أدى لاتساع الفجوة بين الجامعة وهذه الجمعيات.
٤. غياب الاستراتيجية الواضحة في أهداف الجامعة، بما يدعم ثقافة العمل التطوعي، لدى أعضاء هيئة التدريس فيها.
٥. ضعف الإعلام وقواته المتعددة لدى الجامعات السعودية، لنقل الأعمال التطوعية المختلفة، من الجامعة إلى المجتمع، والعكس.

#### آليات تطبيق الرؤية المستقبلية:

تم آلية تطبيق الرؤية المستقبلية من خلال:

- ١ تبني خطة استراتيجية من قبل القيادات الجامعية في الجامعات السعودية، وإعادة تحديث اللوائح المنظمة للعمل الجامعي، فيما يدعم العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس.
- ٢ تحديث رؤية الجامعة ورسالتها بما يتوافق مع متطلبات العمل التطوعي في ضوء رؤية المملكة .٢٠٣٠
- ٣ عقد الشراكات المتنوعة والتوعية مع مؤسسات المجتمع المدني الحكومية، والقطاع الخاص لدعم وتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس.
- ٤ توفير الخدمات والمزايا المحفزة للانضمام وتسجيل العضويات المختلفة في الجمعيات التطوعية المحلية، وإعداد حملة إعلامية لتعريف أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بهذه الجمعيات المحلية، والقطاعات الداعمة، والمشاريع المتنوعة.
- ٥ تشكيل لجان علمية متخصصة في الجامعات السعودية لدراسة تحارب الدول في تفعيل دور الجامعة لتنمية ثقافة العمل التطوعي، لدى أعضاء هيئة التدريس فيها، وتسهيل المهام الإدارية لتخدي القرارات داخل الجامعة من أعضاء هيئة التدريس، للانضمام بالأعمال التطوعية المختلفة.

٦- تشكيل لجنة مركبة في الجامعة لمتابعة وضع خطط لمنح أعضاء هيئة التدريس فيها الفرص المتعددة، للانضمام في الأعمال التطوعية الموسمية في المملكة العربية السعودية، وتنفيذ برامجها، وتقيمها.

#### تقويم الرؤية المستقبلية:

**تقويم قبلي:** عن طريق الكشف عن مدى توافر متطلبات تفعيل دور الجامعات السعودية في تمكّن ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس، في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، والعمل على الكشف عن المعوقات التي تعيق تطوير أدوارها في الميدان.

**تقويم مرحلي:** تحديد أساليب تطبيق الرؤية المستقبلية.

**تقويم خاتمي:** تقوم تطبيق الرؤية المستقبلية لتفعيل دور الجامعات السعودية في تمكّن ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس، في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، والاطلاع على النتائج المحققة من تطبيقها.

#### توصيات الدراسة:

أوضحت نتائج الدراسة أن هناك العديد من المعوقات التي تواجه الجامعة لتعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس، وعليه توصي الباحثة بما يلي:

- ضرورة العمل على تخفيف العبء الإداري على أعضاء هيئة التدريس بما يسهم في تفرغهم للعمل التطوعي.
- ضرورة إيجاد مراكز متخصصة في مجال العمل التطوعي بالجامعات السعودية.
- ضرورة الحد من متطلبات التدريس الجامعي في الأقسام الأكademie.
- العمل على إيجاد اللوائح والأنظمة التي تحدد آلية تفعيل الأعضاء للأعمال التطوعية.
- ضرورة توفير البرامج التدريبية التي تسهم في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء التدريس.
- تبني برامج التوعية الالازمة بأهمية التعاون الجامعي مع مؤسسات المجتمع المحلي لتفعيل العمل التطوعي.
- العمل على تفعيل الأعمال التطوعية داخل الجامعات السعودية وتحث منسوبيها على المشاركة فيها بفاعلية.
- ضرورة إيجاد قاعدة بيانات ومعلومات في الجامعة حول مجالات العمل التطوعي وأهميتها في تطوير المجتمع وتنميته.
- تبني برامج التحفيز المادية والمعنوية الالازمة لأعضاء هيئة التدريس بما يسهم في زيادة دافعيتهم نحو ممارسة الأعمال التطوعية.

#### المراجع:

ابن منظور، محمد بن مكرم بن علي أبو الفضل جمال الدين. (د.ت). لسان العرب، ج ٩: مادة طوع (حرف العين).

الأشقر، إيهان محمد عبد الرحيم. (٢٠٢٠). وحدة مقترحة للمتطوعين لإدارة الأنشطة الرياضية لطالبات الجامعة بالمملكة العربية السعودية، مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، جامعة أسيوط، كلية التربية الرياضية، عدد خاص، ٢٦٤٥ - ٢٦٠٢.

الأكلي، مفلح بن دخيل بن مفلح السعدي والعالم، عثمان محمد حامد. (٢٠١٩). تقويم برنامج التعليم الابتدائي بكلية التربية في جامعة بيشهه تخصص الدراسات الإسلامية في ضوء مهارات العمل التطوعي، مجلة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، ١٠ (٢)، أبريل ٢٠١٩، ١١٥ - ١٥٧.

القمي، فوزية بنت مناحي بن ماجد والحمداني، حصة بنت عبد الكريم محمد. (٢٠٢٢). المتطلبات التربوية للعمل التطوعي في الجامعات السعودية: دراسة ميدانية، المجلة التربوية، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، ٣٦ (١٤٢)، مارس ٢٠٢٢، ٢٠٥ - ٢٥٠.

البكاري، عاصم محمد عبد القادر والنابسي، هنا حسني والعضاضية، لبني مخلد عطا الله. (٢٠١٧). معوقات العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي في الجامعة الأردنية، دراسة اجتماعية، دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، الأردن، ٤٤، ٩٧ - ١١٥.

باجابر، سيرة بنت سالم بن عبد الله. (٢٠١٩). دور الأستاذ الجامعي في تعزيز قيم العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس: دراسة ميدانية، مجلة الجامعة الإسلامية للغة العربية والعلوم الاجتماعية، الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، ٢ (٤)، مايو ٢٠١٩ م.

بشرير،أمل. (٢٠١٦). دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي دراسة حالة (متطوعي جمعية الهالال الأحمر الفلسطيني في قطاع غزة) [رسالة ماجستير غير منشورة]، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

بن طوالة، نايف. (٢٠١٩). دور العمل التطوعي في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ [رسالة ماجستير غير منشورة]، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

الثقفي، مهديه صالح خلف. (٢٠١٩). إسهامات أعضاء هيئة تدريس في كليات التربية في الجامعات السعودية في تحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠ من وجهة نظرهم، مجلة كلية التربية بالمنصورة، جامعة المنصورة، كلية التربية، ١٠٥ (١)، مصر، ٤٤٧ - ٤١٠.

جاد، منى محمد شكري (٢٠١٢). دور المدرسة الابتدائية في تنمية بعض القيم الداعمة للعمل التطوعي رؤية وتحليل، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، مصر، ٧٩ (١)، ١٩٢ - ٢١٢.

الحارثي، فهد. (٢٠١٩). العمل التطوعي الرقمي في الجامعات السعودية: توبيخ أنفوجراف، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، ١ (١)، ١ - ٣٠.

الحازمي، محمد بن عبد الله والقطاطني، عواطف بنت يحيى. (٢٠١٥). دور الجامعة التربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي في المجتمع السعودي\_ دراسة ميدانية، المجلة التربوية، الكويت، ٢٩ (١)، ٢٩١ - ٣١٠.

الخمياني، مازن سعود محمد وشعيب، فيصل بن أحمد بن عابد. (٢٠٢١). دور العمل التطوعي في تحقيق التنمية المستدامة: دراسة ميدانية على معلمي برنامج خبرات ٢ بالملكة العربية السعودية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المركز القومي للبحوث غزة، فلسطين، ٥ (١)، يونيو ٢٠٢١، ١١٨ - ١٤٢.

حالة، سهير محمد. (٢٠١٣). فلسفة العمل التطوعي والمسؤولية الاجتماعية في المؤسسات التربوية، معهد الدراسات وبحوث التربية، جامعة القاهرة، ٤٧ - ٧٩.

حياتي، عمر أحمد المصطفى. (٢٠١٠). دور آليات التطوع في إدارة الكوارث في السودان: رؤى في تحضير ورش العمل في مجال إدارة الكوارث، كلية التربية، جامعة الخرطوم، السودان، ١١ - ٢٧.

الخطيب، عبد الله عبد الحميد. (٢٠١٠). العمل الجماعي التطوعي، الشركة العربية المتحدة للتسيير والتوريدات بالتعاون مع جامعة القدس المفتوحة، القاهرة، ٤٩ - ٢٢.

خليفة، عالية محمد والخولي، منال علي. (٢٠١٥). فاعلية برنامج تدريبي لتنمية قيم العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة لذوي الاتجاه المضاد للمجتمع والمعارضين للضغوط النفسية، المجلة التربوية، جامعة سوهاج، كلية التربية، ٤٢، ٢٢٩ - ٢٦٥.

الدويس، عبد العزيز بن سليمان (٢٠١٥). دور القيادات الأكademie بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تفعيل العمل التطوعي، مجلة العلوم التربوية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ٢ (٢)، ١٩ - ٢٨.

- الراغي، هدى. (٢٠١٣). سلسلة القائد المتوازن نظريات في العمل التطوعي، مصر، القاهرة: دار الكتب للنشر والتوزيع.
- راضي، أمانى أحمد والمصري، محمد عزت. (٢٠١٢). محاضرات في الإدارة العامة\_ المنظمات التطوعية، مكتبة كلية الخدمة الاجتماعية، المنصورة، ١٣ .
- رفيدة، فاطمة محمد. (٢٠١٦). العمل التطوعي ودوره في تنمية المجتمع: رؤية واقعية لدور الجمعيات الأهلية في مصراته، مجلة كلية الآداب، (٦)، ١٨٧ - ١٨٧ . ٢٢٢
- السليم، غالية حمد بن سليمان. (٢٠١٩). درجة إسهام المقررات التربوية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، مجلة جامعة شقراء، (١٢)، سبتمبر ٢٠١٩ م، ٦١ - ٨٨ .
- الشريف، طلال. (٢٠١٦). رؤية استراتيجية لتطوير وظيفة خدمة المجتمع في الجامعات السعودية، المجلة الدولية للتربية المتخصصة، ٥ (٢)، ١٧٤ - ١٧٤ . ١٩٥
- شكبان، هيئة سالم سلطان. (٢٠٢١). دور التعليم الجامعي في تعزيز ثقافة العمل التطوعي: جامعة بيشة\_ دراسة حالة، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، كلية التربية، ٣٧ (١١)، نوفمبر ٢٠٢١ م، ٥٧٢ - ٦٧٤ .
- عبد الرحمن، عبد الحميد أحمد. (٢٠١٦). دور الشباب في تفعيل العمل الاجتماعي التطوعي، مجلة العلوم والدراسات الإنسانية، (١٣)، ١ - ١٢ .
- العبيدي، إبراهيم بن عبد الله. (٢٠١٣). واقع العمل التطوعي ومعوقاته وأساليب تطويره واتجاهات الطلاب نحوه بجامعة القصيم بالملكة العربية السعودية، مجلة العلوم العربية والإنسانية، جامعة القصيم، ٦ (٢٩)، ٩٨٧ - ١٠٧٦ .
- العتبي، عبد الحميد بن سلمي الروقي. (٢٠١٦). تفعيل العمل التطوعي في جامعة شقراء (صيغة مقترنة)، المجلة الدولية للعلوم المتخصصة، ٥ (١١)، ٤٤ - ٤٤ .
- العروي، آمنة. (٢٠١٩). الدور التربوي لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية العمل التطوعي لدى الطالبات لتحقيق رؤية ٢٠٣٠ من وجهة نظر الطالبات في كلية العلوم الاجتماعية، مجلة كلية التربية في العلوم، ١ (٤٣)، ٨٤٣ - ٨٨٢ .
- العساف، صالح. (٢٠١٢). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، ط ٢ ، الرياض: دار الزهراء للنشر والتوزيع.
- عطية، رامي نعيم مصطفى والنبراوي، إسماعيل محمد علي وعمر، أمانى. (٢٠٢١). أثر برنامج مستند إلى مشروعات العمل التطوعي في إكساب الطلبة المهارات الاتصالية في ضوء بعض المتغيرات، جريش للبحوث والدراسات، جامعة جرش، ٢٢ (١)، حزيران ٢٠٢١ م، ٢٩٥ - ٣٣٠ .
- الفریح، علیاء بنت علی بن محمد. (٢٠١١). دور المدرسة في غرس ثقافة العمل التطوعي لدى النشء وإعداده والمشاركة فيه [رسالة ماجستير غير منشورة]، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
- القرني، علي بن حسن يعن الله والقرني، يعن الله علي يعن الله. (٢٠٢١). مؤسسة العمل التطوعي في الجامعات السعودية، مجلة جامعة جازان للعلوم الإنسانية، جامعة جازان، ١٠ (١)، يوليو ٢٠٢١ م، ١٧٦ - ٢١٥ .
- مراس، عبد الرازق شاكر. (٢٠١٥). ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب كلية التربية بجامعة حلوان وسبل التهوض به في المستقبل، دراسات تربوية واجتماعية، ٢١ (٢)، ٤٣٩ - ٥٠٠ .

نصار، علي عبد الرؤوف محمد والخناكي، طارق بن محمد. (٢٠٢٢). استراتيجية مقتضبة لدور الجامعات والكليات الأهلية بمنطقة القصيم في تفعيل العمل التطوعي لدى طلابها في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، دراسات تربوية ونفسية، جامعة الرقازيق، كلية التربية، (١١٤)، يناير ٢٠٢٢ م، ٢٧٣ - ٣٥١.

المذلي، هدى بنت مطر. (٢٠١٩). دور كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز بالخرج في نشر ثقافة العمل التطوعي في ضوء مبادرات التحول الوطني، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية بجامعة بابل، (٤٣)، ٨٨٢ - ٨٨٤.

المويش، يوسف بن محمد بن إبراهيم. (٢٠١٩). دور الجامعات السعودية في نشر ثقافة العمل التطوعي بين طلابها، مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية، جامعة الملك خالد، كلية التربية، مركز البحوث التربوية، ٦ (٢)، يوليو ٢٠١٩ م، ٨٠ - ١٠٧.

وزارة التعليم. (١٤٤٠هـ). الدليل التنظيمي للعمل التطوعي لطلبة التعليم العام، وكالة الأداء التعليمي، الإدارة العامة للنشاط، المملكة العربية السعودية. معجم المعاني الجامعي. (٢٠١٩). معجم عربي عربي، تعريف ومعنى دور.

برنامج التحول الوطني. (٢٠٢٠). متاح على الرابط: [\(vision2030.gov.sa\)](http://vision2030.gov.sa)

رؤى المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. (٢٠١٦). متاح على الرابط: [\(vision2030.gov.sa\)](http://vision2030.gov.sa)

المنصة الوطنية للعمل التطوعي، الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، المملكة العربية السعودية، متاح على الرابط: [\(nvg.gov.sa\)](http://nvg.gov.sa)

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

McCabe, A., & Smeaton., K. (2017). Amplifying Student Learning through Volunteering, Journal of University Teaching & Learning Practice, 14 (3), pp. 1-11.

Lasker, J. (2015). Global Health Vohunteering: Understanding Organizational Goals. Available at: <https://www.researchgate.net/publication/282425223>.

**A future vision for activating the role of Saudi universities in developing a culture of volunteer work among faculty members considering the Kingdom of Saudi Arabia's Vision 2030.**

**Norah Nasser Saleh ALowayyid**

**Department of Educational Sciences- College of Education  
Prince Sattam bin Abdulaziz University**

**Abstract:**

The study aimed to present a future vision to activate the role of Saudi universities in developing the culture of volunteer work among faculty members in light of the Kingdom of Saudi Arabia's Vision 2030. The study used the descriptive survey method by applying the questionnaire tool to a random sample of faculty members at King Faisal University in Al-Ahsa. Prince Sattam bin Abdulaziz University in Al Kharj, Taibah University in Medina, and Hail University in Hail, where the sample number reached (374) members, The study reached a number of results, the most important of which is that the facilities provided by the university have a major role in developing the culture of volunteer work among faculty members from their point of view, as the average of their responses regarding the role of the facilities provided by the university in developing the culture of volunteer work among faculty members was (3.43 out of 5.00). ), and that there are no statistically significant differences in enhancing the role of Saudi universities in developing the culture of volunteer work among faculty members due to the variable of gender and university, and the presence of statistically significant differences due to the academic rank variable in favor of the professor's rank, The obstacles facing the university to promote a culture of volunteer work among faculty members also have a significant impact from their point of view, as the average of their responses to the obstacles facing the university to promote a culture of volunteer work among faculty members was (3.42 out of 5.00), The proposals that enhance the university's role in developing a culture of volunteer work among faculty members are very important from their point of view, as the average of their responses to the proposals that enhance the university's role in developing a culture of volunteer work among faculty members was (4.30 out of 5.00), and the study was developed according to These results have a future vision that includes a number of elements and pillars

The study also recommended the need to work to reduce the administrative burden on faculty members in a way that contributes to them devoting themselves to volunteer work, the need to find specialized centers in the field of volunteer work in Saudi universities, and the need to limit university teaching requirements in academic departments.