

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 العويّد

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 تعزى لمتغير الجنس والجامعة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة العلمية لصالح رتبة الأستاذ، كما 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)، وأن المقترحات التي تعزز دور الجامعة لتنمية ثقافة العمل التطوعي لها أهمية بدرجة كبيرة جداً من وجهة نظرهم، حيث بلغ متوسط استجاباتهم نحو المقترحات 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 يساهم في تفرغهم للعمل التطوعي، وضرورة إيجاد مراكز متخصصة في مجال العمل التطوعي بالجامعات السعودية، وضرورة الحد من متطلبات التدريس الجامعي في الأقسام الأكاديمية.

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 متطوع قبل نهاية عام ٢٠٣٠.

تنبثق تجربة العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية من إدراك الحكومة السعودية وإيمانها بالراسخ بأهميته، ودوره في صناعة المستقبل، إذ أتاحت له المناخ الإيجابي الذي يُسهّم في نمو العمل التطوعي، ولا سيما المكانة التي يبلغها في خطط التنمية المستدامة (نصار والحناكي، ٢٠٢٢).

والعمل التطوعي في رؤية ٢٠٣٠ يعد من أهم أهدافها الرئيسة لتحقيق الرؤية المستقبلية بالسعودية، ونظراً لأهمية العمل التطوعي في المجتمع فقد تم تخصيص 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 متطوع في عام ٢٠٣٠، توفير البيئة المناسبة لتنمية العمل التطوعي وتحفيز أكبر عدد من المتطوعين للاشتراك بها، الاهتمام باليوم العالمي للتطوع الذي يوافق ٢٥ ديسمبر، والحرص على إحياء هذه الاحتفالية سنوياً، والاهتمام بالمتطوعين، وفتح الآفاق أمامهم بحيث تكون مهامهم أقل جهداً وأكثر تأثيراً، والتنوع في الأعمال التطوعية بين العمل الميداني، ودعم الجمعيات الثقة والمنصات الإلكترونية الخاصة بها داخل المملكة (رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، ٢٠١٦).

ويُعد العمل التطوعي واحداً من أبرز الصفات النبيلة التي تتصف بها المجتمعات، فهو كمفهوم يمثل تجاوز الفرد لذاته وتقديمه حاجة المجتمع على راحته الشخصية، ومنفعته الذاتية وهو يُعد من أعلى معاني الإحساس بالمسؤولية، ومؤشراً مهماً على انتماء الفرد للجماعة، وبالرغم ما يبدو عليه مفهوم التطوع من بساطة إلا أنه قد أثار عدداً من الاختلافات والنقاش حول (الأشقر، ٢٠٢٠)، وقد أصبح العمل التطوعي من ضرورات الحياة لما له من رسالة اجتماعية هدفها المشاركة في البناء والتنمية وتقوم دعائم المجتمع، ومن ثم أصبحت ثقافة التطوع جزءاً لا يتجزأ من ثقافة المجتمعات المتطورة، لأنه يمثل منظومة من القيم والمبادئ والأخلاقيات والمعايير والممارسات التي تحث على المبادرة، والعمل الإيجابي، الذي يعود بالنفع على الآخرين (جاد، ٢٠١٢).

ويبقى 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 المنسولين لها، من خلال برامج تتوافق مع قدراتهم وتؤسس فيهم الرغبة في خدمة المجتمع بتوجيه البرامج والأنشطة والخدمة المجتمعية، لتنهتم أكثر وبشكل مركز بهذا الجانب (الحمياني وشعبي، ٢٠٢١).

وتُعد الجامعة من أبرز المؤسسات التربوية التي تتحمل مسؤوليات كبيرة في خدمة المجتمع، ونشر الثقافة الصحيحة المبنية على أسس علمية إذ أنها تقوم بدور مهم في ترسيخ مفاهيم العمل التطوعي، ونشر ثقافته من خلال عدد من البرامج والوسائل والآليات التي تحدث تغييراً إيجابياً تجاه تعميم 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 بدّ لأساندة الجامعة دور فاعل في دعم قيم العمل التطوعي، وتفعيل ما جاء به الإسلام من قيم، كالتعاون والإيثار ومدّ 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 تخصيص دورات تدريبية للمتطوعين، بمهدف معالجة قضايا تنموية كثيرة داخل المجتمع، كما أوصت دراسة (Almarae, 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.

وأكدت دراسة (البكار وآخرين، ٢٠١٧) ودراسة (الحازمي، ٢٠١٥) على أهمية العمل التطوعي، وضرورة تطبيقه وتفعيله في المرحلة الجامعية، كما أكدت دراسة (الثقفي، 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 لخدمة 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 له من دور في تعزيز ثقافة العمل التطوعي، وأوصت دراسة (الهويش، ٢٠١٩) إلى أهمية استقطاب الخبراء والمتخصصين في مجال العمل التطوعي لإلقاء محاضرات وندوات عن العمل التطوعي في الجامعات، والتنسيق بين مؤسسات التعليم العالي لطرح مسابقات دراسية تتناول موضوعات العمل التطوعي لتعزيزه كثقافة مجتمعية، كما أوصت دراسة (العالم والحناكي، ٢٠٢٢) بأهمية وجود إدارة خاصة في الجامعة أو الكلية للعمل التطوعي، لتنظيم العمل التطوعي وتحديد أولوياته، وتوفير الإمكانات المادية والتجهيزات والتقنيات اللازمة لتسهيل تنفيذ الأعمال التطوعية، وعقد اللقاءات والمؤتمرات والندوات العلمية في مجال العمل التطوعي، من جانب آخر أوصت دراسة (البقيمي والحبيدي، ٢٠٢٢) إلى أهمية نشر ثقافة العمل التطوعي في الجامعات.

ومما 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 ٣٥٠٠٠٠ متطوع إلى ٣٠٠٠٠٠٠ متطوع بحلول عام ٢٠٢٠، وصولاً إلى عدد مليون متطوع بحلول العام ٢٠٣٠م (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 تهدف إلى تحسين الجهود التطوعية، بما يتناسب مع احتياجات المجتمع السعودي (القرني والقرني، ٢٠٢١).

فالعمل التطوعي يعتبر سمة من سمات المجتمعات الحيوية، ذلك لدوره في تفعيل طاقات المجتمع، وإثراء الوطن بمنجزات أبنائه وسواعدهم، فعبء منصة العمل التطوعي يمكن لأي فرد أن يتطوع في المكان والزمان والمجال الذي يناسب خبراته ومهاراته، كما يتيح هذه المنصة العديد من الأنشطة المرتبطة بمختلف المجالات منها الرياضي والاجتماعي والاقتصادي وغيره، 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 بمنهجه الاجتماعي والإنساني سلوك حضاري ترتقي به المجتمعات والحضارات من قدم الزمان، وأصبح يمثل رمزاً للتكاتف والتعاون بين أفراد المجتمع ضمن مختلف مؤسساته، وارتبط ارتباطاً وثيقاً بكل معاني الخير والعمل الصالح عند كل المجتمعات البشرية، إلا أن الملاحظ بأن هناك عدداً قليلاً من البحوث التي عاجلت الفجوة في مجال برامج العمل التطوعي ومهاراته، من خلال المناهج الدراسية والبرامج التعليمية بمؤسسات التعليم الجامعي (الأكلي والعالم، ٢٠١٩)، كما أن ثقافة العمل التطوعي لا تزال دون المستوى المطلوب بين شريحة واسعة من أبناء المجتمع السعودي، حيث تركز على الجانب المادي دون غيره من المجالات، وبالتالي فإن ذلك يدعو للاهتمام 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 تغييرات إيجابية فيه (السليم، ٢٠١٩)، وبناءً 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 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 منهجية واضحة، وخطوات مدروسة لآليات العمل التطوعي (البقيمي والحبيدي، ٢٠٢٢).

وبينت 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 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 (الدويش، 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 معوقات 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 طوالة، ٢٠١٩) إلى قلة منظمات العمل التطوعي اللازمة لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠، وقلة عدد المتطوعين اللازمين لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠، وضعف قدرة منظمات العمل التطوعي في جذب المتطوعين الأكفاء، كما بينت دراسة (الأكلبي 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 المقترحات 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 المقترحات 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:

تستمد أهمية الدراسة النظرية من عدة أوجه أهمها:

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

تستمد 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 النموذجي للجامعة في نشر ثقافة العمل التطوعي داخلها وخارجها، بما يسهم في تحقيق الأهداف التنموية لرؤية المملكة ٢٠٣٠.

حدود الدراسة:

الحد الموضوعي: تناقش 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 جامعتي: الملك سعود، الأمير سطاتم بن عبد العزيز.

الحد الزمني: طبقت هذه الدراسة في العام الجامعي: ١٤٤٥هـ.

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

مصطلحات الدراسة:

دور لغة: مصدر دارٌّ، ودَّور فعلٌ، والمفعول مُدَّورٌ، والجمع أدوارٌ، والدور مهمة ووظيفة، قام بدور أو لعب دورًا، أي شارك بنصيبٍ كبير (معجم المعاني، ٢٠١٩)، ويعرف مصطلح دور إجرائيًا 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، نقيض الكره (لسان العرب، مادة طوع، حرف العين)، ويُعرف التطوع بأنه: "أي نشاط فكري أو بدني يقوم به الطالب، ويسهم به في خدمة مجتمعه، دون توقع مقابل لذلك (وزارة التعليم، ١٤٤٠، ٧).

تعريف العمل التطوعي إجرائيًا: هو أنواع النشاط الاجتماعي التي يقوم به 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، ويكسب من خلالها الأعضاء الخبرات الاجتماعية الجيدة، 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 إسداء نفع اجتماعي، أو اقتصادي، لمصلحة الآخرين دون مقابل مادي أو عيني" (حياتي، ٢٠١٠، ٢)، ويعرفه (الرافعي، ٢٠١٣، ٩) بأنه: "الاستعداد لأن تبذل من وقتك، أو جهدك، أو مالك، من أجل رسالة تؤمن بها في الارتقاء بالآخرين فكريًا، أو صحيًا، أو اجتماعيًا، تقوم بهذا العمل طوعية، ليس لأنك ملزوم به قانونيًا، أو من قبل جهة معينة، لأنك تنتظر مقابلًا ماديًا أو معنويًا"، وتُعرف (بشير، ٢٠١٦، ٢٩) العمل التطوعي بأنه: "مجهود فردي أو جماعي يُبذل لدوافع معينة تُعزز مفاهيم وقيم إنسانية، لتحقيق مكاسب معنوية للمتطوعين ومعنوية ومادية لمتلقي خدمات التطوع".

وتُعرف 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 بشكلٍ إراديٍّ دون إجبار" (مراس، ٢٠١٥، ٤٤٧).

وتُعرف الدراسة ثقافة العمل التطوعي إجرائيًا بأنه: مساهمة أعضاء هيئة التدريس أيًا كان تخصصه ومجال اهتمامه، بجهده ووقته في تقديم الخير للآخرين، دون الحصول على أي شكلٍ من أشكال النفع.

أعضاء هيئة التدريس: تُعرفه (باجابر، ٢٠١٩، ٢٣٨) بأنهم من يقوم بمهنة التدريس في الجامعات والكليات والمعاهد العلمية، الحاصلين على درجة الدكتوراة، وتُعرف الدراسة أعضاء هيئة التدريس إجرائيًا 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 (٢٠١٦م)، تتطلع لتنويع 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 والتماسك والتوازن داخل المجتمعات البشرية، وتعتبر الشريعة الإسلامية من أكثر الشرائع تعظيمًا لقيمة العمل التطوعي وحصنًا 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: "وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على الإثم والعدوان" 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 واختياره لتقديم الخدمات والإسهام في تحمل المسؤوليات، فردًا 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:

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

ويهيئ العمل التطوعي 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، كما يحفظ التوازن في حركة تطوير المجتمع، ويُعد سببًا في انتشار قيم المحبة والرحمة بين الأفراد، ويشبع عددًا 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 يتمكن الشخص من خلالها من ملء وقته بما فيه فائدة له وللمجتمع من حوله (شكبان، ٢٠٢١).

أقسام التطوع:

التطوع ينقسم لنوعين هما التطوع الفردي: حيث يتطلب حوافز معنوية قوية تدفع الفرد للقيام بهذا العمل، وهذه الحوافز 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 المتنوعة التي يستطيع الفرد أن يخدم بها مجتمعه، وأهمها (حوالة، ٢٠١٣) (العبيد، ٢٠١٣) (الحارثي، ٢٠١٩، ٩):

١. المجال الاجتماعي والثقافي والنفسي: مثل رعاية الأيتام، ورعاية الأحداث، ومكافحة التدخين، ونشر الوعي الثقافي.. إلخ.
٢. المجال الدعوي والخيري: ويشمل المناشط الدعوية، وتوعية الجاليات وغيرها من المناشط ذات العلاقة.
٣. المجال التربوي والتعليمية: مثل المشاركة في محوي الأمية، 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 المرئية، والورقية، والمسموعة.
٩. المجال الاقتصادي: مثل المشاركة في صفوف الإنتاج، وتشغيل المرافق الاقتصادية والصناعية والمهنية.
١٠. المجال الإلكتروني: يعتمد بشكل أساسي على وسائل التقنية، وشبكات التواصل الاجتماعي، ومواقع الانترنت.

الخصائص العامة للتطوع:

يتميز العمل التطوعي بعدد من الخصائص، وهي كما ذكرها (القربي والقربي، 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، والسعي لتحقيق مكاسب شخصية من وراء التفاعل مع العمل التطوعي.
٤. الاستهتار بالعمل التطوعي، والتسبب نتيجة الاستغلال الخاطئ لمرونة العمل التطوعي (خليفة والحولي، ٢٠١٥).
٥. عدم تضمين المناهج الدراسي 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 (الهذلي، ٢٠١٩).
٦. ضعف البرامج والدورات التدريبية المتخصصة المقدمة للمتطوعين والمتطوعات بالجامعة (العتيبي، ٢٠١٦).

الدراسات السابقة:

دراسة (الحازمي والقحطاني، 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 جامعتي 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 ويتيح لهم فرص المشاركة في خدمة المجتمع، ويطور لديهم مهارات جديدة، ويكسبهم الخبرات المهنية المتنوعة، ويساعدهم 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 تحدّ من دوره من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، 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 المقترحات لتطوير الدور التربوي لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تنمية العمل التطوعي لدى الطالبات لتحقيق رؤية ٢٠٣٠، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، حيث طبقت أداة الاستبانة على عينة عشوائية من طالبات كلية العلوم الاجتماعية بلغ عددهن (١٧٥٤) 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 المحاضرات.

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 المسحي، حيث تشكلت عينة الدراسة من (٦٨) عضواً من قسم المناهج وطرق التدريس في كلية العلوم الاجتماعية في الجامعة، وتم استخدام أداة الاستبانة، 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، وخبرجي تخصص الدراسات الإسلامية، حيث اتبع الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، من خلال تطبيق أداة الاستبانة على عينة عشوائية بلغت (٣٩) من أعضاء هيئة التدريس، و(١٠٨) من الخريجين، واستخدمت الدراسة بطاقة تحليل المحتوى لتصنيف مقررات برنامج التعليم الابتدائي تخصص 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 تصنيف مقررات برنامج التعليم الابتدائي في تخصص الدراسات الإسلامية بالكلية.

وهدف دراسة (الهذلي، ٢٠١٩) إلى التعرف على دور كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز بالخرج في نشر ثقافة العمل التطوعي في ضوء مبادرات التحول الوطني، حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، من خلال تطبيق أداة الاستبانة 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 دلالة إحصائية في جميع المجالات تبعاً لمتغير المستوى، والعمر، وعدد الدورات التدريبية.

دراسة (الهويش، 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 الاستبانة على عينة عشوائية تكونت من (١٠٠) عضو 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.

ودراسة (عطية وآخرون، 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 طبقت أداة استبانة على عدد عشوائي من أعضاء هيئة التدريس في عمادة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل بلغ عددهم (١٠) أعضاء، واستبانة أخرى 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.

وهدف دراسة (شكبان، ٢٠٢١) إلى التعرف على واقع ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات جامعة بيشة في ضوء التحديات الفكرية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطبيق أداة الاستبانة على عينة عشوائية بسيطة من طالبات 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 يبذل الجهود التطوعية في الجامعة، كما قدمت الباحثة تصورًا مقترحًا في نهاية دراستها.

وهدف دراسة (القرني والقرني، ٢٠٢١) إلى تحديد متطلبات مؤسسة العمل التطوعي في الجامعات السعودية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، من خلال تطبيق أداة الاستبانة على عينة عشوائية بسيطة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز وتبوك، بلغ عددهم (٣١٤) عضوًا، 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 الاستبانة تُعزى لمتغير النوع لصالح الإناث.

وهدف دراسة (نصار والحناكي، ٢٠٢٢) إلى بناء استراتيجية مقترحة 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 الأكاديمية فيها، والتوصل إلى متطلبات العمل التطوعي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، من خلال تطبيق أداة الاستبانة على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس والقيادات في الجامعات الأهلية الذين بلغ عددهم (٢٠٨) عضوًا وقياديًا، واستخدمت الدراسة أسلوب (دلفاي) كذلك على عينة عشوائية من مديري المؤسسات المجتمعية الذين بلغ عددهم (٣٠) خبيرًا من الخبراء في المؤسسات المجتمعية، وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها ضعف الشراكات بين الجامعة الأهلية والمؤسسات المجتمعية، وضعف الوعي العام لدى الطلاب بقيمة العمل التطوعي، وقدمت الدراسة استراتيجية مقترحة لدور الجامعات والكليات الأهلية في تفعيل العمل التطوعي لدى طلابها في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.

دراسة (البقي والحميدي، ٢٠٢٢) التي هدفت إلى تحديد المتطلبات التربوية اللازمة لوحدة العمل التطوعي بالجامعات السعودية، والتعرف على واقع تحقيقها من وجهة نظر الطالبات، ومن ثم تقديم الوسائل المقترحة لتطوير العمل التطوعي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، حيث تم تطبيق أداة الاستبانة، على عينة عشوائية بلغ عددها ١٢٦ من أعضاء هيئة التدريس، واستبانة أخرى 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 لوحدة العمل التطوعي بالجامعات السعودية كان عاليًا 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 لموضوع 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 (الأكلبي والعالم، ٢٠١٩) التي أضافت بطاقة تحليل المحتوى في الدراسة، ودراسة (نصار والحنائي، ٢٠٢٢) التي أضافت أسلوب دلفاي في الدراسة، واتفقت الدراسات السابقة مع هذه الدراسة بتطبيق الأداة المنهجية على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، عدا دراسة (الحازمي والقحطاني، ٢٠١٥)، ودراسة (عطية وآخرون، ٢٠٢٠)، التي أضافت طلاب وطالبات الجامعة لعينة الدراسة، كما اختلفت عن دراسة (الأكلبي والعالم، ٢٠١٩) التي أضافت عينة الخريجين وعينة من مقررات برنامج التعليم الابتدائي، ودراسة (نصار والحنائي، ٢٠٢٢) التي أضافت عينة القيادات الجامعية ومديري المؤسسات المجتمعية، ودراسة (McFadden & Smeaton, 2017)، ودراسة (العروي، ٢٠١٩)، ودراسة (الهذلي، ٢٠١٩)، ودراسة (شكبان، ٢٠٢١)، التي ركزت على طلاب وطالبات الجامعة، كما يتضح من الدراسات السابقة المعروضة بأن هذه الدراسة تفرزت بكونها من الدراسات القليلة على حد علم الباحثة التي طبقت أبحاثها 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، واختيار مجتمعات الدراسة، والأداة المناسبة لذلك، كذلك بناء أداة الدراسة، واختيار أعضاء مجموعة التركيز لبناء الرؤية المستقبلية للدراسة الحالية.

الإجراءات المنهجية للدراسة:

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي، الذي يعرفه (العساف، ٢٠١٢، ٢١١) بأنه: "ذلك النوع من البحوث الذي يستجوب بواسطته جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم، بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة جودتها فقط"، بالإضافة إلى استخدام الأسلوب الاستشرائي 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 وخارجها، 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 ومعيقاته وأهم المقترحات في سبيل تفعيل ذلك.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعات (الملك فيصل بالإحساء، الأمير سطام 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

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

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بناءً على أسلوب الرابطة الأمريكية لتحديد حجم عينة الدراسة وفقاً للمعادلة الآتية (الصيد، ١٩٨٩، ١٣٧):

$$S = \frac{X NP (1-P)}{d^2 (N-1) + X (P(1-P))}$$

حيث

S = حجم العينة

N = حجم مجتمع الدراسة

P = نسبة المجتمع واقترح كيرجسي ومورجان أن تساوي (٠,٥) لأن ذلك سوف يعطي أكبر حجم عينة ممكن.

D = درجة الدقة كما يعكسها الخطأ المسموح به، واقترح كيرجسي ومورجان أن يساوي (٠,٠٥).

X = قيمة اختبار مربع كاي عند درجة حرية واحدة ومستوى ثقة (٠,٠٩٥) وهي تساوي (٣,٨٤١).

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

جدول رقم (٢)

توزيع أفراد الدراسة وفق متغير الجامعة

الجامعة	التكرار	النسبة
جامعة حائل	٦٤	١٧,١
جامعة طيبة	١٣١	٣٥,٠
جامعة الملك فيصل	٨٣	٢٢,٢
جامعة الأمير سطام 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	التكرار	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	التكرار	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

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

يتضح من الجدول السابق أن (١٥٣) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته (٤٠,٩%)، غالبًا ما يشاركون الأعمال 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 الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة للدراسة.

خطوات بناء أداة الدراسة:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة وما احتوته من إطار نظري واستبيانات ومقابلات، تم إعداد الاستبانة في صورتها الأولية كأداة لجمع البيانات اللازمة عن الدراسة. وقد اعتمدت الباحثة في إعدادها الشكل المغلق (Closed Questionnaire) الذي يحدد الاستجابات المحتملة لكل عبارة، وعند صياغة عبارات الاستبانة تم مراعاة الآتي:

- ✓ وضوح العبارة وانتمائها للمحور.
- ✓ ألا تحتل العبارة أكثر من فكرة أو معنى.
- ✓ الابتعاد عن الكلمات التي تحتل أكثر من معنى.
- ✓ وضوح ألفاظ العبارات وابتعادها عن الغموض.

وقد تكونت الاستبانة 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: وقيس التسهيلات التي تقدمها الجامعة لتنمية ثقافة العمل التطوعي عند أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، ويشتمل على (١٤) عبارة.

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

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

وصيغت عبارات الاستبانة 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 بصورتها الأولى تم عرضها على نخبة من المحكمين داخل جامعات المملكة العربية السعودية، لإبداء آرائهم حول مدى وضوح العبارات، وانتمائها للمحور، وصحة صياغتها، وقد بلغ عدد المحكمين (١٥) من أساتذة الجامعات السعودية؛ وقد تم تعديل الاستبانة بناءً على ملاحظاتهم وُضعت الاستبانة في صورتها النهائية وأصبحت صالحة لقياس ما وضعت من أجله.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي:

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

جدول رقم (٦)

معاملات ارتباط بنود محور الدراسة بالبحر الذي تنتمي إليه وبلاستبانة ككل

م	فقرات الاستبانة	معامل الارتباط بالبحر
البحر الأول		
١	تنمي الجامعة ثقافة العمل التطوعي من خلال رسالتها	**٠,٨٤١
٢	تسهل الجامعة الاشتراك بالأعمال التطوعية داخلها	**٠,٨٤٥
٣	توجه الجامعة الأعضاء للحصول على العضويات في الجمعيات الخيرية المعتمدة	**٠,٧٤٥
٤	تعزز الجامعة الشراكة بينها وبين الجمعيات التطوعية المحلية	**٠,٦٩٢
٥	تمنح الجامعة الفرصة لتنفيذ بعض الأعمال التطوعية خلال العام الدراسي	**٠,٨٩٩
٦	تسهل الجامعة الشراكة بين الأعضاء والطلبة في تنظيم الأعمال التطوعية	**٠,٩١٣
٧	تشجع الجامعة على العمل بالأندية الطلابية التطوعية	**٠,٨٦٦
٨	تسهل الجامعة الأمور المادية للاشتراك بالأعمال التطوعية	**٠,٧٨٩
٩	تكافئ الجامعة الأعضاء على أعمالهم التطوعية داخل الجامعة	**٠,٨٥٤
١٠	تدعم الجامعة الأعضاء على أعمالهم التطوعية خارج الجامعة	**٠,٨٧٣
١١	تقدم الجامعة الورش التدريبية المناسبة لتنمية ثقافة العمل التطوعي	**٠,٨٠٣
١٢	تدعم الجامعة الأعضاء في أعمالهم التطوعية خلال المواسم الدينية (رمضان، الحج)	**٠,٤٧٢
١٣	تمنح الجامعة الأعضاء نقاط قوة للترقية نظير أعمالهم التطوعية	**٠,٦٩٩
١٤	تشجع الجامعة على الاشتراك بمنصة العمل التطوعي التابعة لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	**٠,٥٦١
البحر الثاني		
١	عدم وجود لوائح توضح آلية تفعيل الأعضاء للأعمال التطوعية	**٠,٨٤٣
٢	قلة الإعلانات عن تعاون الجامعة مع جهات تطوعية محلية	**٠,٩٢٣
٣	أعباء العمل الإداري على أعضاء هيئة التدريس	**٠,٦١٥
٤	افتقار الجامعة للشراكات مع الجمعيات التطوعية المحلية	**٠,٧٣٣
٥	قلة تفعيل الجامعة للأعمال التطوعية داخلها	**٠,٩١٨
٦	عدم تشجيع الأعضاء على الانضمام للأندية الطلابية التطوعية	**٠,٨٥٣
٧	ضعف تفعيل الأنشطة الجامعية المشجعة على العمل التطوعي	**٠,٨٦٩
٨	زيادة متطلبات التدريس الجامعي في القسم الأكاديمي	**٠,٦٠٤
٩	ضعف تشجيع انضمام أعضاء هيئة التدريس في الأعمال التطوعية الموسمية (شهر رمضان، الحج)	**٠,٨٩٤

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

** عبارات دالة عند مستوى ٠,٠١ فأقل.

من الجدول السابق يتّضح أن جميع العبارات دالة عند مستوى (٠,٠١)، وبعضها دالة عند مستوى (٠,٠٥)، وهو ما يوضح أن جميع الفقرات المكوّنة للاستبانة تتمتع بدرجة صدق عالية، تجعلها صالحة للتطبيق الميداني.
ثبات الاستبانة:

للتحقق من الثبات لمفردات محاور الدّراسة تم استخدام معامل ألفا كرونباخ وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التّالي:

جدول (٧)

معاملات ثبات ألفا كرونباخ

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

من الجدول السابق يتّضح أن ثبات محور الدّراسة 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 توضح صلاحية أداة الدّراسة للتطبيق الميداني.

تصحيح أداة الدّراسة:

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

جدول رقم (٨) تصحيح أداة الدراسة

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

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

$$\text{طول الفئة} = (\text{أكبر قيمة} - \text{أقل قيمة}) \div \text{عدد بدائل الأداة} = (5 - 1) \div 0.8 = 0.8$$

لنحصل على التصنيف التالي:

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

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

أساليب تحليل البيانات:

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

تساؤلات الدراسة:

- ✓ التكرارات والنسبة المئوية، 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 المقياس، 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 (Independent Sample T-Test) لمعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد الدراسة باختلاف متغيراتهم التي تنقسم إلى فئتين.
 - ✓ 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 فئتين.
 - ✓ تم استخدام اختبار أقل فرق دال (Least Significant difference) (LSD) لمعرفة صالح الفروق في استجابات أفراد الدراسة باختلاف متغيراتهم الشخصية والوظيفية التي تنقسم إلى أكثر من فئتين، 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 لدى أعضاء 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 والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات 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

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

*المتوسط الحسابي من (٥,٠٠).

من الجدول السابق يتبين 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)، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي والتي تشير إلى (موافق) في أداة الدراسة.

كما يتبين 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 المقياس الخماسي، والتي توضح أن الاستجابة على عبارات محور دور التسهيلات التي تقدمها الجامعة لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس تشير إلى (محايد/ موافق) على التوالي.

كما تبين أن العبارة رقم (٧) وهي (تشجع الجامعة على العمل بالأندية الطلابية التطوعية)، جاءت في المرتبة (الأولى) من حيث الموافقة 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 تحث على الأعمال التطوعية وتساعدتهم 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 الموافقة عليها بمتوسط مقداره (٣,٨٦ من ٥,٠٠)، ويتضح من تلك النتيجة أن الجامعة تعمل على دعم أعمال التطوع داخل الجامعة وخارجها وخاصة في المواسم الدينية، حيث تزداد الرغبة والدافعية نحو المساهمة في هذه الأعمال التطوعية.

كما جاءت العبارة رقم (١) وهي (تنمي الجامعة ثقافة العمل التطوعي من خلال رسالتها)، جاءت في المرتبة (الثالثة) من حيث الموافقة عليها بمتوسط مقداره (٣,٨٣ من ٥,٠٠)، ويتضح 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 تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، تمثلت في الجوانب التالية:

وجاءت العبارة رقم (١٠) وهي (تدعم الجامعة الأعضاء على أعمالهم التطوعية خارج الجامعة)، جاءت في المرتبة (الثانية عشر) من حيث الموافقة 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 (تكافئ الجامعة الأعضاء على أعمالهم التطوعية داخل الجامعة)، جاءت في المرتبة (الثالثة عشر) من حيث الموافقة 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 الموافقة 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.

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

كما اتفقت مع دراسة (باجابر، 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

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

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتعزيز دور الجامعات السعودية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير 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 تعزى 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) للفروق في استجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير الرتبة العلمية

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

* فروق دالة عند مستوى (٠,٠٥) $(\alpha \leq 0.05)$.

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) $(\alpha \leq 0.05)$ في استجابات أفراد الدراسة حول دور الجامعات السعودية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى 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 " للفروق بين الرتبة العلمية

محور الدراسة	الرتبة العلمية	ن	المتوسط	أستاذ	أستاذ مشارك	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

يتبين من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) $(\alpha \leq 0.05)$ 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 لمتغير الجامعة

محور الدراسة	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
التسهيلات التي تقدمها الجامعة لتنمية ثقافة العمل التطوعي عند أعضاء هيئة التدريس	بين المجموعات	٧,٠٩٦	٣	٢,٣٦٥	١,٣٠٤	٠,٠٨٩ غير دالة
	داخل المجموعات	٢٦٤,٨٨١	٣٧٠	٠,٧١٦		
	المجموع	٢٧١,٩٧٦	٣٧٣			

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لتعزيز دور الجامعات السعودية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجامعة 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 الجامعة نحو دور الجامعات السعودية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس.

إجابة السؤال الثالث: ما المعوقات التي تواجه الجامعة لتعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم؟

للتعرف على المعوقات التي تواجه الجامعة لتعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور المعوقات التي تواجه الجامعة لتعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (١٥): استجابات أفراد الدراسة على عبارات محور المعوقات التي تواجه الجامعة لتعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
٣	أعباء العمل الإداري على أعضاء هيئة التدريس	٣,٨٨	١,١٥٠	موافق	١
١٠	افتقار الجامعة لمراكز مختصة بالعمل التطوعي	٣,٦١	١,١٧٠	موافق	٢
٨	زيادة متطلبات التدريس الجامعي في القسم الأكاديمي	٣,٥٨	١,١٨٩	موافق	٣
١	عدم وجود لوائح توضح آلية تفعيل الأعضاء للأعمال التطوعية	٣,٥٧	١,٢٧٣	موافق	٤
١١	غياب البرامج التدريبية المساهمة في تعزيز ثقافة العمل التطوعي عند الأعضاء	٣,٥٥	١,١٢١	موافق	٥
٢	قلة الإعلانات عن تعاون الجامعة مع جهات تطوعية محلية	٣,٥٢	١,١٩٩	موافق	٦
٤	افتقار الجامعة للشراكات مع الجمعيات التطوعية المحلية	٣,٥١	٠,٩٥٣	موافق	٧
٥	قلة تفعيل الجامعة للأعمال التطوعية داخلها	٣,٤٨	١,٠٥٤	موافق	٨
٩	ضعف تشجيع انضمام أعضاء هيئة التدريس في الأعمال التطوعية الموسمية (شهر رمضان، الحج)	٣,١٠	١,٢٣٠	محايد	٩
٧	ضعف تفعيل الأنشطة الجامعية المشجعة على العمل التطوعي	٢,٩٤	١,١٩٣	محايد	١٠
٦	عدم تشجيع الأعضاء على الانضمام للأنشطة الطلابية التطوعية	٢,٨٩	١,٢٧٢	محايد	١١
المتوسط العام		٣,٤٢	٠,٩٥٢	موافق	

*المتوسط الحسابي من (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 (موافق) 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 (٢,٨٩ إلى ٣,٨٨)، 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 الموافقة عليها بمتوسط مقداره (٣,٨٨ من ٥,٠٠)، ويرجع ذلك إلى أن زيادة الأعباء الإدارية الملقة على عاتق أعضاء هيئة التدريس تجعلهم لا يجدون الوقت الكافي لممارسة الأعمال التطوعية.

في حين جاءت العبارة رقم (١٠) وهي (افتقار الجامعة لمراكز مختصة بالعمل التطوعي)، جاءت في المرتبة (الثانية) من حيث الموافقة عليها بمتوسط مقداره (٣,٦١ من ٥,٠٠)، ويرجع ذلك إلى أن عدم وجود مراكز مختصة في العمل التطوعي يؤدي إلى قلة مستوى المعارف 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 الموافقة 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 بالأنشطة 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 (التاسعة) من حيث الموافقة 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 (العاشر) من حيث الموافقة عليها بمتوسط مقداره (٢,٩٤ من ٥,٠٠)، وقد يرجع ذلك إلى وجود العديد من الأنشطة الجامعية التي تحت 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 للأنشطة الطلابية التطوعية)، جاءت في المرتبة (الحادية عشر والأخيرة) من حيث الموافقة عليها بمتوسط مقداره (٢,٨٩ من ٥,٠٠)، ويرجع ذلك إلى حرص الجامعة على تشجيع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في الأنشطة الطلابية وحثهم على ممارسة الأنشطة الطلابية التي تساعد على ممارسة العمل التطوعي.

واتفقت تلك النتيجة مع دراسة (باجابر، ٢٠١٩) التي توصلت إلى وجود تفاوت في موافقة أفراد الدراسة على معوقات ممارسة الأعمال التطوعية.

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

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

للتعرف على المقترحات التي تعزز دور الجامعة لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور المقترحات 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 المقترحات التي تعزز دور الجامعة لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

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

*المتوسط الحسابي من (٥,٠٠).

من الجدول السابق يتبين أن المقترحات 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 المقترحات التي تعزز دور الجامعة لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس (٤,٣٠ من ٥,٠٠)، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الخامسة من فئات المقياس الخماسي والتي تشير إلى (موافق بشدة) في أداة الدراسة.

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

كما تبين 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 ٥,٠٠)، ويتضح من ذلك أهمية قاعدة البيانات في التعريف بكيفية الالتحاق بالمؤسسات التطوعية وآليات 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 (٤,٤٥ من ٥,٠٠)، 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 لتشجيع على العمل التطوعي)، جاءت في المرتبة (الثالثة) من حيث الموافقة عليها بمتوسط مقداره (٤,٤١ من ٥,٠٠)، ويتضح من تلك النتيجة أهمية وسائل التواصل الاجتماعية في التوعية بأهمية العمل التطوعي والتعريف بكيفية ممارسته على أرض الواقع. واتفقت تلك النتيجة مع دراسة (McFadden & Smeaton, 2017) التي أشارت إلى اهتمام الجامعات بإجراء المزيد من الندوات والمؤتمرات التي توصي بأهمية العمل التطوعي.

كما اتفقت 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 اتفقت مع دراسة (القري، والقري، 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 المقترحة لتفعيل دور الجامعات السعودية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، وذلك كما يلي:

بُنيت 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 بُنيت 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 ٢٠٣٠م.
- ٢- ما أسفرت عنه دراسة تسهيلات الجامعة للعمل التطوعي والمعوقات والمقترحات 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 اتفاقهم على المعوقات والمقترحات التي تم وضعها في الدراسة.
- ٦- تساهم الرؤية المستقبلية في وضع آلية عمل واضحة ومقننة 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 ومخرجاتها، وبالتالي تتحقق أهداف تأسيسها لتحقيق أهداف الرؤية.

أهداف الرؤية المستقبلية:

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

١. رسم سياسة واضحة لتفعيل دور الجامعات السعودية، في تطوير لوائحها التنظيمية لتحقيق الهدف الاستراتيجي من رؤية المملكة ٢٠٣٠، فيما يدعم العمل التطوعي.
٢. الكشف عن المقترحات اللازمة 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، لتعميق 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:

١. حاجة الجامعات السعودية إلى نموذج فعلي يمكنها من السير على نهجه 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.
٢. أهمية تفعيل دور الجامعات السعودية لتحقيق متطلبات رؤية المملكة العربية السعودية فيما يخص العمل التطوعي، انطلاقاً من توصيات الدراسات السابقة المحلية.
٣. تحقيق التعاون بين الجامعات السعودية ومؤسسات المجتمع الفاعلة في العمل التطوعي والخيري.

مراحل بناء الرؤية المستقبلية:

المرحلة 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 المسحية لأداة الاستبانة.

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

المرحلة 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 رئيسة 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 رغبتهم 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، بالأنشطة الطلابية الجامعية، والاشتراك مع الطلبة في تنفيذ ذلك.
٦. تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعة على الانتفاع 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. لتواصل من الجامعة مع المجتمع للتعرف على احتياجاته من قريب، 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، واقتصار دور بعضها على التدريس والبحث العلمي فقط، في غالب فعاليتها وبرامجها ومخرجاتها.
٢. ضعف برامج وأنشطة الجامعة المقدمة للمجتمع المحلي، فيما يدعم العمل التطوعي، وغياب الابتكار والإبداع في العمل التطوعي، وانتهاج 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 وقنواته المتعددة لدى الجامعات السعودية، لنقل الأعمال التطوعية المختلفة، من الجامعة إلى المجتمع، والعكس.

آليات تطبيق الرؤية المستقبلية:

تتم 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 والنوعية 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 تجارب الدول في تفعيل دور الجامعة لتنمية ثقافة العمل التطوعي، لدى أعضاء هيئة التدريس فيها، وتسهيل المهام الإدارية لمتخذي القرار داخل الجامعة من أعضاء هيئة التدريس، للانضمام بالأعمال التطوعية المختلفة.

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

تقوم الرؤية المستقبلية:

تقوم قبلي: عن طريق الكشف عن مدى توافر متطلبات تفعيل دور الجامعات السعودية في تنمية 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.

تقوم مرحلي: تحديد أساليب تطبيق الرؤية المستقبلية.

تقوم نهائي: تقوم تطبيق الرؤية المستقبلية لتفعيل دور الجامعات السعودية في تنمية 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 يساهم في تفرغهم للعمل التطوعي.
- ضرورة إيجاد مراكز متخصصة في مجال العمل التطوعي بالجامعات السعودية.
- ضرورة الحد من متطلبات التدريس الجامعي في الأقسام الأكاديمية.
- العمل على إيجاد اللوائح والأنظمة التي تحدد آلية تفعيل الأعضاء للأعمال التطوعية.
- ضرورة توفير البرامج التدريبية التي تساهم في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى أعضاء التدريس.
- تبني برامج التوعية اللازمة بأهمية تعاون الجامعة مع مؤسسات المجتمع المحلي لتفعيل العمل التطوعي.
- العمل على تفعيل الأعمال التطوعية داخل الجامعات السعودية وحث 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 اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بما يساهم في زيادة مستوى 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، إيمان 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، ٢٦٠٢-٢٦٤٥.
- الأكلي، مفلح بن دخيل بن مفلح السعدي والعالم، عثمان محمد حامد. (٢٠١٩). تقييم برنامج التعليم الابتدائي بكلية التربية في جامعة بيشة تخصص الدراسات الإسلامية في ضوء مهارات العمل التطوعي، مجلة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، ١٠ (٢)، أبريل ٢٠١٩م، ١١٥-١٥٧.
- البقمي، فوزية بنت مناحي بن ماجد والحيمي، 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 ٢٠٢٢م، ٢٥٠-٢٥٠.
- البكار، عاصم محمد عبد القادر والناقلي، هنا حسني والعضايلة، لبنى مخلص عطا الله. (٢٠١٧). معوقات العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي في الجامعة الأردنية، دراسة اجتماعية، دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، الأردن، ٤٤، ٩٧-١١٥.

- باجابر، سميرة 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.
- بشير، أمل. (٢٠١٦). دور العمل التطوعي في تعزيز قيم رأس المال الاجتماعي دراسة حالة (متطوعي جمعية الهلال 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، مهدي 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، ٤١٠ - ٤٤٧.
- 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: توتر أمودجًا، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، ١٩ (١)، ١ - ٣٠.
- الحازمي، محمد بن عبد الله والقحطاني، عواطف بنت يحيى. (٢٠١٥). دور الجامعة التربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي في المجتمع السعودي _ دراسة ميدانية، المجلة التربوية، الكويت، ٢٩ (١)، ٢٩١ - ٣١٠.
- الحبياني، مازن سعود محمد وشعبي، فيصل بن أحمد بن عابد. (٢٠٢١). دور العمل التطوعي في تحقيق التنمية المستدامة: دراسة ميدانية على معلمي برنامج خبرات ٢ بالمملكة العربية السعودية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المركز القومي للبحوث غزة، فلسطين، ٥ (١٢)، يونيو ٢٠٢١ م، ١١٨ - ١٤٢.
- حوالة، 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 تخطيط 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 للتسويق والتوريدات بالتعاون مع جامعة القدس المفتوحة، القاهرة، ٢٢ - ٤٩.
- 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.
- الدويش، عبد العزيز بن سليمان (٢٠١٥). دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تفعيل العمل التطوعي، مجلة العلوم التربوية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ٢ (٢)، ١٩ - ٢٨.

- الرافعي، هدى. (٢٠١٣). سلسلة القائد المتوازن نظريات في العمل التطوعي، مصر، القاهرة: دار الكتب للنشر والتوزيع.
- راضي، أماني 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)، ١٨٧-٢٢٢.
- 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، جامعة شقراء، (١٢)، سبتمبر ٢٠١٩م، ٦١-٨٨.
- الشريف، طلال. (٢٠١٦). رؤية استراتيجية لتطوير وظيفة خدمة المجتمع في الجامعات السعودية، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، ٥ (٢)، ١٧٤-١٩٥.
- شكبان، هيلة 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 ٢٠٢١م، ٥٧٢-٦٧٤.
- عبد الرحمن، عبد المجيد أحمد. (٢٠١٦). دور الشباب في تفعيل العمل الاجتماعي التطوعي، مجلة العلوم والدراسات الإنسانية، (١٣)، ١-١٢.
- العبيد، إبراهيم بن عبد الله. (٢٠١٣). واقع العمل التطوعي ومعوقاته وأساليب تنميته واتجاهات الطلاب نحوه بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية، مجلة العلوم العربية والإنسانية، جامعة القصيم، ٦ (٢٩)، ٩٨٧-١٠٧٦.
- العتيبي، عبد المجيد بن سلمي الروقي. (٢٠١٦). تفعيل العمل التطوعي في جامعة شقراء (صيغة مقترحة)، المجلة الدولية المتخصصة، ٥ (١١)، ٢٤-٤٤.
- 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، أماني. (٢٠٢١). أثر برنامج مستند إلى مشروعات العمل التطوعي في إكساب الطلبة المهارات الاتصالية في ضوء بعض المتغيرات، جرش للبحوث والدراسات، جامعة جرش، ٢٢ (١)، حزيران ٢٠٢١م، ٢٩٥-٣٣٠.
- الفريخ، علياء بنت علي 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). مأسسة العمل التطوعي في الجامعات السعودية، مجلة جامعة جازان للعلوم الإنسانية، جامعة جازان، ١٠ (١)، يوليو ٢٠٢١م، ١٧٦-٢١٥.
- مراس، عبد الرازق شاكر. (٢٠١٥). ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب كلية التربية بجامعة حلوان وسبل النهوض به في المستقبل، دراسات تربوية واجتماعية، ٢١ (٢)، ٤٣٩-٥٠٠.

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

الهذلي، 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.

الهويش، 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 ٢٠١٩م، 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

رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. (٢٠١٦). متاح على الرابط: vision2030.gov.sa

المنصة الوطنية للعمل التطوعي، الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، المملكة العربية السعودية، متاح على الرابط: 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](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.