

مأسسة العمل التطوعي في الجامعات السعودية

د. علي حسن يعن الله القرني

قسم الإدارة والتخطيط التربوي - كلية التربية والآداب - جامعة تبوك - المملكة العربية السعودية

د. يعن الله علي يعن الله القرني

قسم المناهج وطرق التدريس - كلية الدراسات العليا التربوية - جامعة الملك عبدالعزيز - المملكة العربية السعودية

المُلخَص

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد متطلبات مأسسة العمل التطوعي في الجامعات السعودية في ستة مجالات (معايير اختيار المتطوعين، تأهيل المتطوعين، آليات جذب المتطوعين، حقوق المتطوعين، إدارة وتنظيم الجهود التطوعية، تقويم الجهود التطوعية)، واستخدمت المنهج الوصفي (المسحي)، كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وطبقت على عينة عشوائية بسيطة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز وتبوك، واستجاب منهم (٣١٤) عضواً. وكان من أهم نتائجها: أن جميع متطلبات مأسسة العمل التطوعي في الجامعات السعودية في جميع محاورها؛ حققت درجة أهمية كبيرة وبمتوسط حسابي كلي قدره (٤٠.٣٨٢)، وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$ بين استجابات أفراد العينة في بعد (تأهيل المتطوعين)؛ تعزى لمتغير التخصص لصالح (العلوم الإنسانية)، كما يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$ بين استجابات أفراد العينة في أبعاد (معايير اختيار المتطوعين، آليات جذب المتطوعين، إدارة وتنظيم الجهود التطوعية)؛ تعزى لمتغير النوع لصالح الإناث، بينما لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$ بين استجابات أفراد العينة؛ تعزى لباقي المتغيرات في جميع الأبعاد.

الكلمات المفتاحية: المأسسة، العمل التطوعي، الجامعات السعودية.

مُقَدِّمَةٌ :

التطوع ظاهرة اجتماعية موجودة على مر العصور، وهو يتضمّن جهوداً إنسانية تُبدل من بعض الأفراد، بصورة فردية أو جماعية، برغبة ودافع ذاتي سواء كان هذا الدافع شعورياً أو لا شعورياً (النعم، ٢٠٠٥ م: ٢٥). ويعد العمل التطوعي مؤشراً قوياً على استعداد الناس ورغبتهم في تقديم المساعدة، ولذلك يعتبر العمل التطوعي من أبرز مقومات التنمية المستدامة للشعوب والمجتمعات، ومما يعزز ثقافة العمل التطوعي في مجتمعاتنا أنها تركز على قاعدة صلبة من التوجهات الإسلامية التي جاء بها القرآن الكريم، والسنة النبوية المطهرة، وتدعو في مجملها إلى ضرورة بذل الوقت

والجهد من أجل خدمة الآخرين، ومساعدتهم دون التفكير في المردود المادي.

يقول الله تعالى: ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ﴾ (المائدة، ٢)، ويقول تعالى: ﴿وَمَا تَفْعَلُوا مِنْ خَيْرٍ فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِهِ عَلِيمًا﴾ (النساء، ١٢٧)، ويقول تعالى: ﴿وَالَّذِينَ فِي أَمْوَالِهِمْ حَقٌّ مَّعْلُومٌ * لِّلسَّائِلِ وَالْمَحْرُومِ﴾ (المعارج، ٢٤-٢٥)، ويقول ﷺ: (وإن أحب الأعمال إلى الله سرور تدخله على مؤمن، تكشف عنه كرباً، أو تقضي عنه ديناً، أو تطرد عنه جوعاً) رواه البيهقي عن ابن عمر رضي الله عنهما، وحسنه الألباني (الألباني، ١٤٢١هـ).

وفي إطار تنامي الاهتمام بالعمل التطوعي والحاجة للتطوع للنهوض بالمجتمع في ظل الأزمة الاقتصادية التي تمر بها الدول وما خلفته جائحة كورونا من آثار سلبية على الجوانب الصحية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية في مختلف دول العالم؛ يأتي دور المؤسسات التعليمية والتربوية في المساهمة في إدارة وتنظيم الجهود التطوعية لطلابها. وتعد الجامعة أحد هذه المؤسسات التي تضطلع بدور مهم ومحوري في تنمية أهم ثروة بشرية يمتلكها المجتمع وهي الطلاب؛ نظراً لما يمتلكونه من قدرات ذهنية وبدنية وعقلية تمكنهم من العطاء، كما أنها مسؤولة عن تنظيم جهودهم التطوعية وتحديد الفرص المتاحة لهم وتخطيط مبادراتهم التطوعية بشكل يضمن لها النجاح والاستمرارية.

ومن هنا تركز الدراسة الحالية على تحديد متطلبات مأسسة العمل التطوعي في الجامعات السعودية؛ للإسهام في وضع أسس علمية لتخطيط وتنظيم وتقييم العمل التطوعي فيها.

● مشكلة الدراسة وأسئلتها:

لقد تم الإقرار بالتطوع كعامل مهم في التنمية في عام ٢٠٠١ عندما اشتركت (١٢٦) دولة من أعضاء الأمم المتحدة بتبني قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة في نهاية السنة الدولية للتطوع، والذي اشتمل على توصيات سياسية عديدة للحكومات ولهيئات الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية وغيرها بشأن الطرق الكفيلة بالنهوض بالتطوع ودعمه. حيث أكد تقرير حالة التطوع في العالم (قيم علمية من أجل الرفاه العالمي) الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP): على أهمية الدفع بالتطوع نحو مقدمة الخطاب الإنمائي على الصعيد العالمي والإقليمي والقطني. (ديفيد هورتون وآخرون، ٢٠١١)

وبالرغم من الإقرار بالتطوع كعامل مهم في التنمية إلا أن الجهود التطوعية في المملكة العربية السعودية لا تزال دون المستوى المطلوب، حيث تشير الدراسات العلمية إلى محدودية ممارسة العمل التطوعي من قبل طلبة الجامعات، وقلة المشاركة في الفرق والأعمال التطوعية ومن هذه الدراسات: عثمان والمكاوي (٢٠٢٠)، الهذلي (٢٠١٩)، النايف ومبرك والألفي (٢٠١٨)، الفصاح (٢٠١٢)، السلطان (٢٠٠٩). كما أظهرت نتائج دراسة الحارثي (٢٠١٩)؛ أن هناك قصوراً في التفاعل التربوي للعمل التطوعي الرقمي في مواقع التواصل الاجتماعي للجامعات (تويت) في مختلف مجالاته وأبعاده. كما كشفت بعض الدراسات عن وجود العديد من المعوقات التي تواجه العاملين في المجال التطوعي ومن أبرزها: جهل الطلبة بجمعيات ومنظمات العمل التطوعي، ضعف آليات التحفيز التي تشجع الطلاب على المشاركة في العمل

وقد أدركت الأمم المتحدة أهمية العمل التطوعي؛ فأعلنت تخصيص عام ٢٠٠١ عاماً دولياً للتطوعين، وهو ما يؤكد أهمية العلاقة بين العمل التطوعي من جانب والتنمية البشرية من جانب آخر، وعلى الرغم من ذلك فلا زال الاهتمام به دون المستوى المأمول، حيث يتم تجاهل الروابط القوية ما بين النشاط التطوعي من ناحية والسلام والتنمية البشرية من ناحية أخرى؛ باعتباره وسيلة مهمة لتحسين نوعية الحياة للمجتمعات؛ وما يؤكد ذلك ما ورد عن البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة في تقرير التنمية البشرية الأول (٢٠١١)؛ بأن الناس هم الثروة الحقيقية للأمم ويجب توسيع الخيارات المتاحة أمامهم ليعيشوا حياة أفضل؛ إذ لا يشكل النمو الاقتصادي سوى وسيلة واحدة لتحقيق ذلك. (ديفيد هورتون وآخرون، ٢٠١١)

ومن زاوية أخرى يلاحظ أن العمل التطوعي في العالم العربي لا يزال محدوداً ويفتقر للمأسسة والتأطير والمرجعية، ويغلب عليه الانتماء، بل وتقتصر على مجالات الدعوة والتوعية الاجتماعية، وتقديم المساعدات الآتية للمحتاجين والمشردين واللاجئين، وتشير الدراسات العلمية كدراسة عثمان والمكاوي (٢٠٢٠)، والعنبي (٢٠١٦)، والعضوي (٢٠١٣) إلى محدودية إقبال الشباب ومساهماتهم في الأعمال والمبادرات التطوعية في العالم العربي بصفة عامة والمملكة العربية السعودية بصفة خاصة. ولهذا أصبح توحيد وتنظيم الجهود التطوعية، وإدارة المتطوعين وتوجيه طاقاتهم؛ مطلباً رئيسياً يضيف على الجهود التطوعية صبغة العمل المؤسسي القائم على المعايير والتخطيط والتنظيم والتقييم المستمر.

إن غياب العمل المؤسسي؛ هو من أهم عوامل تعثر التنمية الشاملة في دولنا العربية والإسلامية، وهذا التعثر له تبعات سلبية في كل المجالات الأخرى التي لن تجدي نفعاً فيها المشاريع والبرامج الحكومية؛ إن كف المواطن يده عن التطوع في المجتمع ولم يشارك في تشييده وبنائه (بوستا، ٢٠١٥).

وما يؤكد اهتمام حكومة المملكة العربية السعودية بالتطوع؛ ما جاء في وثيقة برنامج التحول الوطني (٢٠٢٠)، 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 (وثيقة برنامج التحول الوطني، ٢٠٢٠)، وتحت هذا الهدف الاستراتيجي تم إطلاق مبادرة (تمكين ومأسسة العمل التطوعي) وغيرها من المبادرات التي تُعنى بتحويل العمل التطوعي إلى عمل مؤسسي منظم ورفع عدد المتطوعين وإطلاق منصة وطنية للتطوع وتوفير الفرص التطوعية وتعظيم أثر التطوع وإيجاد حزمة من المحفزات للمتطوعين (الهذلي، ٢٠١٩).

● أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى:

١. تحديد متطلبات مؤسسة العمل التطوعي.
٢. الكشف عن دلالة الفروق الإحصائية بين متوسطات درجات استجابات أفراد عينة الدراسة والتي تُعزى إلى متغيرات (النوع، الحالة الاجتماعية، التخصص، ممارسة العمل التطوعي، الانتاج العلمي في مجال التطوع، الخلفية المعرفية عن العمل المؤسسي).
٣. تقديم توصيات ومقترحات تساهم في تفعيل مؤسسة العمل التطوعي بالجامعات السعودية.

● أهمية الدراسة :

تنبع أهمية الدراسة الحالية من أهمية الموضوع الذي تناوله وهو مؤسسة العمل التطوعي في الجامعات السعودية، ويمكن إبراز أهمية الدراسة الحالية بصورة واضحة من خلال النقاط التالية:

١. أمل الباحثان أن تساهم هذه الدراسة في تحفيز الجامعات السعودية على تفعيل العمل التطوعي بها، والمساهمة في صناعة فرص لمشاركة الشباب الجامعي في الأعمال والمبادرات التطوعية.
٢. يأمل الباحثان أن تساهم هذه الدراسة في بناء إطار مؤسسي للأعمال التطوعية يضمن بقاءها واستمرارها على المدى البعيد.
٣. يأمل الباحثان أن تساهم هذه الدراسة في تنظيم وتقنين الجهود المبذولة من قبل المتطوعين؛ إذا ما أحسن اختيارهم وتأهيلهم وتقويمهم، وتأمين حقوقهم وواجباتهم.
٤. تتناغم هذه الدراسة مع رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ والتي تشير إلى الاهتمام بالتطوع وتنظيم الجهود التطوعية والإسهام في نهضة المجتمع.

● محددات الدراسة :

- الحد الموضوعي: اقتصرنا هذه الدراسة على تحديد متطلبات مؤسسة العمل التطوعي في الجامعات السعودية المتعلقة بـ (معايير اختيار المتطوعين، تأهيل المتطوعين، آليات جذب المتطوعين، حقوق المتطوعين، إدارة وتنظيم الجهود التطوعية، تقويم

التطوعي، استغلال بعض الأفراد ببعض مؤسسات المجتمع العمل التطوعي لتحقيق أهداف غير مشروعة (النايف وآخرون، ٢٠١٨)، بالإضافة إلى قلة الدعم المقدم من قبل الجامعة للأعمال التطوعية (العيني، ٢٠١٦)، وكذلك غياب الجهة المختصة بتأهيل العاملين في المجال التطوعي، إضافة لضعف التواصل الفعال مع وسائل الإعلام، وغياب قاعدة بيانات متكاملة للعمل التطوعي. السيف (٢٠١١).

وبالإضافة إلى ما كشفت عنه الدراسات من قصور؛ فقد أوصى مؤتمر العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي "بدعوة الباحثين والمؤسسات العالمية ومراكز البحوث إلى القيام بدراسات متعمقة، لبحث مقومات العمل التطوعي وسبل دفعه والارتقاء بمستوى الأعمال التطوعية" (أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، ٢٠٠٠: ٢٠). واستمراراً لجهود المملكة العربية السعودية نحو تنظيم الجهود التطوعية والتي كان آخرها إطلاق منصة العمل التطوعي من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، والتي تهدف إلى تحسين الجهود التطوعية، بما يتناسب مع احتياجات المجتمع السعودي.

وتأتي هذه الدراسة لتحديد الإطار العام لمؤسسة العمل التطوعي في الجامعات السعودية، ومن خلال الاستعراض السابق يمكن صياغة مشكلة الدراسة الحالية في السؤال التالي:

كيف يمكن مؤسسة العمل التطوعي بالجامعات السعودية ؟

ويتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية :

١. ما متطلبات مؤسسة العمل التطوعي بالجامعات السعودية والمتعلقة بـ (معايير اختيار المتطوعين، تأهيل المتطوعين، آليات جذب المتطوعين، حقوق المتطوعين، إدارة وتنظيم الجهود التطوعية، تقويم الجهود التطوعية) ؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة تُعزى إلى متغيرات (النوع، الحالة الاجتماعية، التخصص، ممارسة العمل التطوعي، الانتاج العلمي في مجال التطوع، الخلفية المعرفية عن العمل المؤسسي)؟

٣. ما التوصيات والمقترحات التي تساهم في تفعيل مؤسسة العمل التطوعي بالجامعات السعودية؟

الضرورة التي تمكنهم من حماية أنفسهم ومجتمعهم ، وتبنيهم لمساعدة القطاعات الحكومية في حالات الأزمات والكوارث ، مما يولد لدينا سواعد رديفة ، وقادرة على سد الثغرات والمساهمة بفاعلية في حل مشكلات المجتمع

• أدبيات الدراسة:

أولاً: الإطار النظري (العمل التطوعي (مفهومه، مجالاته، معوقاته، مأسسته):

يعد العمل التطوعي أحد النشاطات الاجتماعية التي نشأت مع المجتمع الإنساني وتطورت بتطوره عبر الزمن، ولا تكاد تخلو حضارة إنسانية من دور للعمل التطوعي بأشكاله وأنواعه وأساليبه المختلفة. وتناول الباحثان العمل التطوعي من حيث: ماهية العمل التطوعي، مجالات العمل التطوعي، معوقات العمل التطوعي، مأسسة العمل التطوعي.

■ ماهية العمل التطوعي :

التطوع من الطاعة، وتطوع كذا؛ يعني تحمله طوعاً، وتطوع له؛ يعني تكلف استطاعته حتى يستطيعه، وفي القرآن: ﴿فمن تطوع خيراً فهو خير له﴾ (البقرة: ١٨٤)، والتطوع هو ما تبرع به الإنسان من ذات نفسه مما لا يلزمه وغير مفروض عليه (ابن منظور، ١٤١٦)، كما يعني التطوع في اللغة "الزيادة في العمل ويعني التبرع بالشيء" (الأصفهاني، ١٩٩٨: ٣١٢). ويعرف العمل التطوعي بأنه: أي جهد أو نشاط يبذله الفرد بشكل طوعي ودون إكراه أو ضغوط من أجل خدمة المجتمع وبدون مقابل ويهدف إشباع حاجاته الاجتماعية. (Lombard, 2011)، كما يُعرف على أنه "نشاط يقضي الفرد فيه جزءاً من وقته دون أن يتقاضى المال مقابل ذلك، وبرغبة واختيار منه، وبصورة رسمية، وداخل تنظيم ما، ويعمل من أجل نفع الآخرين أو المجتمع المحلي ككل" (2003: 3 Bogdan & Malina)، كما يُعرف على أنه: "الجهد الذي يبذله الفرد من أجل مجتمعه أو من أجل مؤسسة أو جماعة معينة دون توقع جزاء مادي مقابل جهوده، سواء كان هذا الجهد مبدولاً بالنفس أو المال عن طيب خاطر وفي سبيل سعادة الآخرين" (عاطف، ٢٠٠٩: ٢)

وفي ضوء ما سبق استعراضه؛ يمكن الخلوص إلى الخصائص العامة للعمل التطوعي فيما يلي:

١. إن العمل التطوعي عمل غير إلزامي.

٢. إن العمل التطوعي قد يكون فردياً وقد يكون جماعياً.

الجهود التطوعية)؛ باعتبارها متطلبات أساسية تسهم في تفعيل مأسسة العمل التطوعي بالجامعات السعودية.

■ الحد البشري والمكاني: اقتضت هذه الدراسة على عينة عشوائية بسيطة حجمها (٣١٤) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز وتبوك؛ وقد تم اختيارها لكون جامعة الملك عبدالعزيز جامعة عريقة وقديمة، وجامعة تبوك جامعة ناشئة وبالتالي يمكن تعميم النتائج على باقي الجامعات العريقة والناشئة، بالإضافة إلى سهولة الوصول إلى العينة لكون أحد الباحثين يعمل في جامعة الملك عبد العزيز والأخر في جامعة تبوك.

■ الحد الزمني: طبقت هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ١٤٣٩هـ/١٤٤٠هـ.

• مصطلحات الدراسة :

تناولت الدراسة المصطلحات التالية:

١. العمل التطوعي volunteer work :

يعرف التطوع اصطلاحاً بأنه : "عبارة عن جهود إنسانية تبذل من أفراد المجتمع بصورة فردية أو جماعية ويقوم بصفة أساسية على الرغبة والدافع الذاتي سواء كان هذا الدافع شعورياً أو لا شعورياً." (النعم، ٢٠٠٥ م: ٢٥)

والمقصود به في هذه الدراسة إجرائياً : جملة من الجهود البدنية أو العقلية أو المالية التي يبذلها الشباب في الجامعات السعودية من منطلق الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية وبدوافع ذاتية دون انتظار مقابل مادي.

٢. مأسسة العمل التطوعي Institutionalization of volunteer work :

يعرف العمل المؤسسي بأنه: قدرة القيادة على المواءمة الفعلية بين أهداف المنشأة وحاجات ومتطلبات الأفراد من خلال الفهم الموضوعي لهذه المتغيرات والمزج التكاملي بينها . (الفايدي، ٢٠١٦)

والمقصود في هذه الدراسة إجرائياً : تقديم الخدمات التطوعية من خلال الجامعات بطريقة منهجية علمية رصينة تركز على التخطيط المسبق، والتأهيل المنهج للمتطوعين وتزويدهم بالمهارات والمعارف

٣. المناسبات العامة والمؤتمرات.
٤. وسائل الإعلام الجديد (الفيديو بوك، التويتز، اليوتيوب، والواتساب وغيرها).
٥. الجهات المانحة مثل الغرف التجارية.
٦. صندوق الموارد البشرية والشركات المساهمة.
٧. رجال الأعمال الداعمين.
٨. المنتقيات الشبابية في المدارس والجامعات والمراكز الصيفية.
٩. الجهات الخيرية والمؤسسات التطوعية.

■ معوقات العمل التطوعي :

تواجه برامج العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية والعالم العربي العديد من المعوقات والتحديات التي تحد من فاعليتها. ويمكن تحديد أهم هذه المعوقات من خلال استقراء نتائج الدراسات السابقة، فيما يلي:

١. معوقات ثقافية واجتماعية: وتتمثل في غياب الثقافة المجتمعية التي تشجع على الاستفادة من الجهود التطوعية التي تقدمها الجامعة (عبد الجواد، ٢٠١٥)، كما أن ربط الأعمال التطوعية بظاهرة الإرهاب؛ أثر سلباً على دافعية الإخراط في العمل التطوعي (الشهري، ٢٠٠٦)، ومن المعوقات قصور المدارس في غرس قيم العمل التطوعي في نفوس الطلاب (Raskoff&Sundeen, 2012)، ومن المعوقات قصور المدارس أيضاً عدم تضمين المناهج الدراسية للمؤسسات التعليمية المختلفة، والبرامج الدراسية على مفاهيم العمل الاجتماعي التطوعي وأهميته ودوره التنويري، وعدم فاعلية الأنشطة اللامنهجية وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات (الهدلي، ٢٠١٩). فضلاً عن غياب التقدير الاجتماعي لإسهامات ومشاركات القائمين على العمل التطوعي (القرني، ٢٠١٤)، وضعف البرامج والدورات التدريبية المتخصصة المقدمة للمتطوعين والمتطوعات بالجامعة (العبيبي، ٢٠١٦).

٢. معوقات تنظيمية وقانونية: وتتمثل في غياب اللوائح والتشريعات التي تنظم العمل التطوعي في الجامعات أو الجهات الراعية للعمل التطوعي (عبد الجواد، ٢٠١٥)، وعدم وجود جهة مختصة بتأهيل

٣. إن خدمة الأفراد والمجتمعات هي الغرض الذي يهدف العمل التطوعي إلى تحقيقه.

٤. إن الرغبة والدافع الذاتي هي الموجه الرئيس للتطوع.

وحسب (Brown, Hoyer, & Nicholson, 2012) فإن المتطوع يحقق من خلال الأعمال التطوعية العديد من الفوائد ومن أهمها: تنمية مفهوم الذات، وتعزيز انتماء الفرد للمجتمع، وإشباع حاجات الفرد النفسية والاجتماعية، كما أن الانخراط في العمل التطوعي يصقل المهارات العملية والتواصلية وترفع مستوى الكفاءة الذاتية لديه، كما أن هذه الأعمال تساهم بفعالية في إشغال وقت الفرد بما ينفعه وينفع مجتمعه، وتزيد من قدرته الإنتاجية وتعوده على التعاون والتشارك مع الآخرين.

■ مجالات وفرص العمل التطوعي:

تتعدد مجالات العمل التطوعي حسب (السلطان، ٢٠٠٩م) لتشمل المجال الاجتماعي: ويتضمن (رعاية الطفولة - رعاية المرأة - إعادة تأهيل مدمني المخدرات - مكافحة التدخين - رعاية الأحداث - رعاية المسنين - الإرشاد الأسري - مساعدة المشردين - رعاية الأيتام - مساعدة الأسر الفقيرة)، المجال التربوي: ويتضمن (التعليم المستمر - محو الأمية - برامج صعوبات التعلم - تقديم التعليم المنزلي للمتأخرين دراسياً)، المجال الصحي: ويتضمن (خدمة المرضى والترفيه عنهم - الرعاية الصحية - تقديم الإرشاد الصحي والنفسي - التمرين المنزلي - مساعدة ذوي الاحتياجات الخاصة)، المجال البيئي: ويتضمن (العناية بالغايات ومكافحة التصحر - العناية بالشواطئ والمنزهات - الإرشاد البيئي - مكافحة التلوث)، مجال الدفاع المدني: ويتضمن (المشاركة في أعمال الإغاثة - المساهمة مع رجال الإسعاف - المشاركة في أوقات الكوارث الطبيعية). ويضيف القرني (٢٠١٤م) التدريب والتأهيل: حيث يعد من أبرز مجالات التطوع وقد يكون التدريب في المجال الاجتماعي أو التربوي أو الصحي وقد يكون التدريب في المجال الإداري ويتضمن برامج تدريبية موجهة نحو تأهيل وتطوير الكوادر الإدارية في الجهات الخيرية وغيرها، وقد يكون التدريب في مجال تطوير الذات ويتضمن برامج تدريبية موجهة نحو اكتشاف الذات، تقدير الذات، وتنمية وتطوير الذات. كما يؤكد القرني (٢٠١٤م) أن هناك العديد من الفرص التي يمكن استثمارها لتعزيز العمل التطوعي، وتتمثل فيما يلي:

١. الاتجاهات الإيجابية نحو العمل التطوعي.
٢. أوقات الشباب المتاحة بعد انتهاء فترات عملهم، أو خلال الإجازات الرسمية.

والبرامج التطوعية التي تم تنفيذها؛ ساهم بشكل أو بآخر في إحصاء الوسائل الإعلامية.

ومن خلال استعراض المعوقات السابقة؛ يُلاحظ أن الاتجاه نحو مأسسة العمل التطوعي أصبح مطلباً ملحاً لمواجهة هذه المعوقات والعقبات وتجاوزها وهذا ما تركّز عليه الدراسة الحالية.

■ متطلبات مأسسة العمل التطوعي :

إن التحدي الراهن الذي يلزم كل الفاعلين الميدانيين استيعابه بداية، ثم التهيئة له، هو كيفية الانتقال من العمل التطوعي الفردي أو العمل الجماعي غير المؤطر، إلى عمل تطوعي مؤسسي، في إطار جمعيات ومنظمات قانونية، تحتكم في ممارساتها وإدارتها إلى قواعد ومبادئ التعاون والالتزام بالدور وتحمل المسؤولية. فننظم التطوع في إطار مؤسسي يعد من بين الوسائل الكفيلة بنهوض الأمة العربية الإسلامية من سباتها ودركت تخلفها. (بوستا، ٢٠١٥)

ومن أجل مأسسة العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية؛ فقد وافق مجلس الوزراء على نظام العمل التطوعي عام ١٤٤١هـ والذي يهدف إلى: تنظيم العمل التطوعي، وتطويره، نشر ثقافته بين أفراد المجتمع ومؤسساته، تنظيم العلاقة القائمة بين أطراف العمل التطوعي، وتحديد الحقوق والواجبات لكل طرف، تعزيز قيم الالتئام الوطني والعمل الإنساني والمسؤولية الاجتماعية لدى أفراد المجتمع ومؤسساته، تنمية قدرات المتطوعين وتوجيهها نحو الأولويات الوطنية. (هيئة الخبراء بمجلس الوزراء، ١٤٤١هـ).

وقد قام الباحثان بمسح مجموعة من الأدبيات والدراسات والأبحاث التي تطرقت للعمل التطوعي ومقومات نجاحه وسبل نقله إلى عمل مؤسسي يسير وفق منظومة من المعايير والشروط، وانتهى الباحثان إلى جملة من المعايير والمتطلبات؛ تمثلت في معايير اختيار المتطوعين وتأهيلهم وآليات جذبهم وحقوقهم وإدارة وتنظيم جهودهم التطوعية وتقويم تلك الجهود، وقد تم تفصيلها في الدراسة الميدانية.

ثانياً: الدراسات السابقة :

■ دراسة عثمان والمكاي (٢٠٢٠)؛ وهدفت إلى التعرف على مدى ممارسة طلاب الجامعات المصرية للعمل التطوعي كما هدفت الدراسة إلى تحديد مبررات ومعوقات العمل التطوعي، ولتحقيق هدف الدراسة تم اختيار عينة عشوائية بلغت (٧٩٧) طالباً وطالبة من طلاب الجامعات المصرية (الأزهر - كفر

المتطوعين، وعدم وجود قاعدة بيانات متكاملة للمتطوعين ومجالات العمل التطوعي وجهات التطوع (السيف، ٢٠١١)، ومن ذلك خلو الهياكل التنظيمية في الجامعات من وجود جمعية أو مركز تُعنى بالعمل التطوعي؛ مما يجعل من مأسسة العمل التطوعي أمراً بالغ الصعوبة، وكذلك غموض الدور الذي يقوم به المتطوع وغياب التمكين وعدم التوازن في توزيع السلطات والنفوذ بين المتطوعين والمسؤولين عن إدارة مثل هذه الأنشطة (2011 McArthur)، والروتين والبيروقراطية الذي يصاحب إقامة وتنظيم المبادرات التطوعية وعدم وجود أجندة وخطط واضحة لدى المؤسسة التطوعية (القرني، ٢٠١٤). ومن هنا تبرز أهمية مأسسة العمل التطوعي في الجامعات، لتطويره وتشجيع ممارساته، وتسهيل إجراءاته الإدارية، والتخفيف من القيود البيروقراطية الحالية.

٣. معوقات سياسية واقتصادية: وتمثل في سيادة تصور لدى كثير من أفراد المجتمع بأن كل شيء لا بد أن يقدّم من قبل الدولة (القرني، ٢٠١٤)، حيث تتولى الدولة توفير أغلب الخدمات الصحية والتعليمية والخدمية لمواطنيها، وعلى النطاق الفردي يلعب العامل الاقتصادي دوراً أساسياً في الحد من مشاركة الأفراد في العمل التطوعي، إذ أن ضعف الدخل الاقتصادي للأفراد؛ يؤدي إلى انشغالهم بأعمال خاصة بهم (العكرش، ٢٠٠٨) لتندر عليهم ربما يساعدهم على قضاء حاجياتهم الأساسية، وكذلك عدم وجود اكتفاء ذاتي من الموارد المالية (السيف، ٢٠١١)، وانخفاض الميزانيات المخصصة لدعم الأعمال التطوعية (الشهري، ٢٠٠٦)، وعدم كفايتها (الششنية، ٢٠١٣).

٤. معوقات متعلقة بوسائل الإعلام : وتمثل في محدودية دور وسائل الإعلام ووسائل التواصل الاجتماعي في نشر أهمية العمل التطوعي والجهات الراعية له (عبد الجواد، ٢٠١٥)؛ مما ساهم في قلة المبادرات التطوعية، ومنها عدم وجود دعوة معلنة من جهات التطوع لأفراد المجتمع للمشاركة في أعمالها مثل: الدفاع المدني والهلال الأحمر وجمعية البر (العكرش، ٢٠٠٨)؛ وقد تكون قلة مصادر المعلومات عن برامج التطوع والإحصائيات المتعلقة بأعداد المتطوعين

- دراسة بارك وجونستون Park & Johnston (2017)؛ وهدفت إلى تحليل عمل المتطوعين الرقميين عبر وسائل التواصل الاجتماعي خلال أوقات الأزمات، وكيفية إدارة وتوجيه شبكات التطوع الرقمي وكيفية تعزيز التعاون مع المنظمات الإنسانية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأكدت النتائج على أن شبكات المتطوعين الرقمية ظهرت مع التقدم العلمي في وسائل التواصل الاجتماعي لمواكبتها للكوارث الطبيعية، وأن المتطوعين الرقميين يتحركون تحت تأثير دوافع إنسانية مثل القيم والإيثار والتضحية من أجل الآخرين.
- دراسة العتيبي (٢٠١٦)؛ وهدفت إلى التعرف على أهمية العمل التطوعي لدى طلبة جامعة شقراء، وتحديد أسباب عزوفهم عنه، ثم تحديد صيغة مقترحة لتنفيذ العمل التطوعي بالجامعة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي؛ حيث طبقت استبانة على عينة مكونة من (٥٨٣) طالبة بالجامعة. وأظهرت النتائج أن موافقة أفراد الدراسة على أهمية العمل التطوعي لديهم بنسبة ٨٨%، وتمثلت أهميته في طلب الثواب من الله تعالى، واستمرار أوقات الفراغ. كما أظهرت النتائج أن عدم وجود دورات تدريبية تؤهل الطلبة لممارسة العمل التطوعي، وقلة الدعم المادي المقدم من قبل الجامعة للأعمال التطوعية من أهم الأسباب المؤدية إلى عزوف الطلبة عن المشاركة في الأعمال التطوعية.
- دراسة عبد الجواد (٢٠١٥)؛ وهدفت إلى وضع إستراتيجية مقترحة لتنفيذ العمل التطوعي بجامعة بني سويف لتحقيق القيمة المضافة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الدراسة أسلوب التحليل الرباعي SWOT، واستخدمت الدراسة استبانة طبقت على عينة قوامها (١٢٠) من السادة نواب ووكلاء خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومديرو رعاية الشباب بالجامعة وبعض القيادات المسئولة عن العمل التطوعي بالمحافظة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة آليات لتنفيذ العمل التطوعي بجامعة بني سويف من أهمها: آليات للتوعية والإعلان وتضمنت نشر ثقافة العمل التطوعي داخل الجامعة في معوقات تتعلق بالمتطوع، ومعوقات تتعلق بمؤسسات التطوع، ومعوقات تتعلق بمؤسسات المجتمع، ومعوقات تتعلق بالجامعة.
- دراسة النايف ومبرك والألفي (٢٠١٨)؛ وهدفت إلى الكشف عن أسباب إجماع طلاب جامعة حائل عن ممارسة العمل التطوعي ووضع تصور مقترح لتنفيذ ثقافة العمل التطوعي لطلاب الجامعة بالإفادة من بعض الخبرات المحلية والعالمية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى تحديد أسباب إجماع الطلاب عن ممارسة العمل التطوعي داخل وخارج الجامعة في معوقات تتعلق بالمتطوع، ومعوقات تتعلق بمؤسسات التطوع، ومعوقات تتعلق بمؤسسات المجتمع، ومعوقات تتعلق بالجامعة.
- الشيخ - الفاهرة - أسويط). وطبقت على هذه العينة استبانة شملت الواقع والمعوقات ومبررات المشاركة. وقد أظهرت النتائج أن ممارسة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات المصرية كان بدرجة متوسطة، كما أوضحت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة الطلاب والطالبات للعمل التطوعي تبعاً لمتغيرات: الإقامة (ريف - حضر)، النوع (ذكر - أنثى).
- دراسة الهذلي (٢٠١٩)؛ وهدفت إلى التعرف على دور كلية التربية بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز بالخرج في نشر ثقافة العمل التطوعي في ضوء مبادرات التحول الوطني، وتكونت عينة الدراسة من (٨٠٠) طالبة تم اختيارهن بطريقة عشوائية. وطبقت عليهن استبانة شملت (المقررات، الأنشطة اللاصفية، أعضاء هيئة التدريس، الشراكة المجتمعية في الكلية) كحاور رئيسة لأداة الدراسة. وقد أظهرت نتائج الدراسة عن أن دور كل من المقررات والشراكة المجتمعية في نشر ثقافة العمل التطوعي كان كبيراً من وجهة نظر أفراد العينة، وأن دور كل من الأنشطة اللاصفية وأعضاء هيئة التدريس كان متوسطاً. وأظهرت نتائج الدراسة أنه لم يكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع المجالات تبعاً لمتغير المستوى العمر، وعدد الدورات التدريبية.
- دراسة الحارثي (٢٠١٩)؛ وهدفت إلى الكشف عن واقع العمل التطوعي الرقمي في الجامعات السعودية في ضوء التفاعل التربوي لمواقع التواصل الاجتماعي، وتوصلت إلى نتائج من أبرزها: أن هناك قصوراً في التفاعل التربوي للعمل التطوعي الرقمي في مواقع التواصل الاجتماعي للجامعات (تويتر) في مختلف مجالاته وأبعاده التربوية.
- دراسة النايف ومبرك والألفي (٢٠١٨)؛ وهدفت إلى الكشف عن أسباب إجماع طلاب جامعة حائل عن ممارسة العمل التطوعي ووضع تصور مقترح لتنفيذ ثقافة العمل التطوعي لطلاب الجامعة بالإفادة من بعض الخبرات المحلية والعالمية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى تحديد أسباب إجماع الطلاب عن ممارسة العمل التطوعي داخل وخارج الجامعة في معوقات تتعلق بالمتطوع، ومعوقات تتعلق بمؤسسات التطوع، ومعوقات تتعلق بمؤسسات المجتمع، ومعوقات تتعلق بالجامعة.

الإشرافي في تعزيز ثقافة المشاركة بالعمل التطوعي كان ذا تقدير منخفض في معظمه، ومستوى ثقافة طلبة كلية التنمية الاجتماعية والأسرية بجامعة القدس المفتوحة نحو المشاركة بالعمل التطوعي من وجهة نظر الطلبة أنفسهم كان ذا تقدير مرتفع في معظمه، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ثقافة الشباب الجامعي نحو المشاركة بالعمل التطوعي تبعاً لمتغير النوع لصالح الذكور، ولمتغير العمر لصالح صغار السن (أقل من ٣٠ سنة)، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عدد الساعات المجتازة.

دراسة هيدالغو وآخرون Hidalgo and others (2013)؛ وهدفت إلى التعرف على الأثر الإيجابي للنشاط التطوعي، وتكونت عينة الدراسة من (٨٧٥) متطوعة، وقد تم استخدام المقابلة والأسئلة المفتوحة لجمع المعلومات، وتم تقسيم العينة إلى مجموعتين، الأولى كانت تشارك بانتظام في العمل التطوعي، والمجموعة الثانية من غير المتطوعين الذين لم يشاركوا في العمل التطوعي؛ وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين النشاط التطوعي والكفاءة الذاتية وتقدير الذات والدعم الاجتماعي.

دراسة الششنية (٢٠١٣)؛ وهدفت إلى تقييم دور الجامعات الفلسطينية عامة وجامعة القدس المفتوحة خاصة في غرس الدوافع والقيم الخاصة بالعمل التطوعي لدى الطلاب، وتحدد المنهج المستخدم وهو المسح الاجتماعي بالمعانية، أما عينة البحث فقد تمثلت في (٢٠٠) طالب وطالبة من المقيدين بجامعة القدس المفتوحة بفرع الوسطى. وقد توصل البحث إلى عدد من النتائج أبرزها: أن النسبة التي تشارك في الأنشطة المجتمعية بصورة دائمة، لا تتعدى (٣٥%) من إجمالي عينة البحث، إلى جانب نسبة (٤٧%) تشارك أحياناً. وترى نسبة (٣٤.٥%) أن الطلبة الجامعية لم تستطع المشاركة على الرغم من الفرص التي تقدمها الجامعة في ذلك، وأن مشاركتها ليس لها أي مردود إيجابي. كما أن نسبة (٥٣%) ترى أن المخصصات المالية للعمل التطوعي بالجامعة لا تكفي لتفعيل العمل التطوعي.

دراسة راسكوف، وسندن Raskoff, sundeen (2012)؛ وهدفت إلى التعرف على دور المدارس الثانوية في تعزيز خدمة المجتمع في جنوب كاليفورنيا

وتضمنت تصميم وتنفيذ برامج تطوعية لبناء قدرات الشباب في المجتمع، وقياس مستوى رضا المستفيدين من الخدمات التطوعية التي تحصل عليها، وتصميم قاعدة بيانات على شبكة الإنترنت تنشر عليها نتائج الأداء بالمؤسسات التطوعية، وآليات التحفيز وتتضمن اعتماد ساعات العمل التطوعي ضمن سنوات الخدمة للموظفين.

دراسة الأفندي (٢٠١٣)؛ وهدفت إلى التعرف على دور المدرسة في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب المرحلة الثانوية من خلال المنهاج الدراسي، والأنشطة الطلابية. والتعرف على أثر كل من المتغيرات المستقلة الآتية: النوع، وعدد سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي في آراء المعلمين حول دور المدرسة في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب المرحلة الثانوية. وقد تكونت عينة الدراسة من (١٣٤) معلماً ومعلمة، وقد اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية، وقد قام الباحث باستخدام استبانة كأداة للدراسة تكونت من (٣٠) فقرة، تغطي محورين: المنهاج الدراسي، والأنشطة الطلابية. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن محور المنهاج المدرسي جاء بالمرتبة الأولى، ثم تلاه محور الأنشطة الطلابية بالمرتبة الثانية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب المرحلة الثانوية. كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المعلمين حول دور المدرسة في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب المرحلة الثانوية تعزى لمتغيرات النوع، وعدد سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي.

دراسة العوضي (٢٠١٣)؛ وهدفت إلى الكشف عن دور المؤسسات التعليمية في تعميم ثقافة المشاركة بالعمل التطوعي لدى الطلبة، واتخذت من كلية التنمية الاجتماعية والأسرية بجامعة القدس المفتوحة نموذجاً للدراسة الميدانية، والكشف عن أثر متغيرات الدراسة على آراء طلبة الكلية لدور المؤسسات التعليمية في تعميم ثقافة المشاركة بالعمل التطوعي. ولتحقيق هدف الدراسة تم بناء استبيان تم توزيعه على عينة الدراسة التي بلغت (١٣٠) طالباً من طلبة الكلية اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: أن دور المؤسسات التعليمية التوعوي في تعميم ثقافة المشاركة بالعمل التطوعي كان بدرجة متوسطة في معظمه، ودور المؤسسات التعليمية

■ دراسة ماك آرثر (McArthur 2011)؛ وهدفت إلى التعرف على العوامل المؤثرة على ممارسة الشباب للأعمال التطوعية، وتحديد المشكلات والتحديات التي يواجهها الشباب في أثناء التطوع، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المعتمد على المقابلة الشخصية كأداة للدراسة. وقد أظهرت النتائج أن هناك العديد من التحديات التي يواجهها الشباب المتطوعين من بينها غموض الدور الذي يقومون به وغياب التمكن وعدم التوازن في توزيع السلطات والنفوذ بين المتطوعين والمستولين عن إدارة مثل هذه الأنشطة.

■ دراسة السلطان (٢٠٠٩)؛ وهدفت إلى الكشف عن اتجاهات الشباب الجامعي نحو ممارسة العمل التطوعي، وماهية الأعمال التطوعية التي يرغبون في ممارستها، وكذلك تحديد المعوقات التي تحول دون التحاق الشباب الجامعي بالأعمال التطوعية. وقد طبق الباحث استبانة على عينة عشوائية طبقية مكونة من (٣٧٣ طالباً) من الطلاب الذكور بجامعة الملك سعود. وقد أسفرت نتائج الدراسة عن أن متوسط ممارسة الشباب الجامعي للعمل التطوعي مستوى ممارسة ضعيف جداً. وأوضحت نتائج الدراسة وجود اتجاهات إيجابية نحو العمل التطوعي، وجاءت مساعدة ورعاية الفقراء والمحتاجين، ووليها زيارة المرضى، ثم المشاركة في الإغاثة الإنسانية، ورعاية المعوقين، والحفاظ على البيئة في صدر المجالات التي يرغب الشباب الجامعي المشاركة فيها. وإن أقل مجالات العمل التطوعي جاذبية لمشاركة الشباب الجامعي هي الدفاع المدني، وتقديم العون للنوادي الرياضية، ورعاية الطفولة. وأوضحت نتائج الدراسة أن اكتساب مهارات جديدة، وزيادة الخبرة، وشغل وقت الفراغ بأمور مفيدة، والمساعدة في خدمة المجتمع تأتي في مقدمة الفوائد التي يجنيها الشباب جراء مشاركتهم في العمل التطوعي.

■ دراسة عارف (٢٠٠٦)؛ وهدفت إلى توضيح ماهية التطوع وأشكاله والتعرف على اتجاهات طلاب الجامعة نحو ظاهرة العمل التطوعي والتعريف بدور الجامعة في تنمية ثقافة التطوع كمدخل أساسي في تحقيق التنمية المستدامة ، وتوصلت الدراسة لبيان مفهوم التطوع وأشكاله ودوره في تحقيق التنمية المستدامة ووجود اتجاهات سلبية لعينة الدراسة ككل نحو العمل

والقاء الضوء على دور المدارس في تشجيع المتطوعين لخدمة المجتمع. وقد حاولت الدراسة الإجابة على الأسئلة الآتية: ما مدى انتشار ثقافة العمل التطوعي لخدمة المجتمع بين الطلاب في المدارس الثانوية في جنوب كاليفورنيا؟ وكيف تقوم هذه المدارس بتعزيز ودعم العمل التطوعي بين الطلاب؟ ومن أهم نتائج الدراسة: أن المدارس الخاصة تقوم بتعزيز العمل التطوعي أكثر من المدارس الحكومية، كما أنه لا زال هناك تقصير من المدارس الثانوية تجاه تعزيز ثقافة خدمة المجتمع لدى الطلاب. ولا تقوم بدورها بشكل جيد تجاه المجتمع من خلال المشاركة في الأنشطة المختلفة.

■ دراسة السيف (٢٠١١)؛ وهدفت إلى التعرف على واقع العمل التطوعي من وجهة نظر العاملين في المكاتب التعاونية للدعوة والإرشاد، وتوعية الجاليات، وتحديد المعوقات التي يواجهها العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية؛ وكشف أفضل السبل لتحسينه. وقد استخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي، واستخدمت أداة الاستبانة. ومن أهم نتائجها أن نسبة ٧١.٣% من الممارسين وبنسبة ٦٦.٨% من إجمالي أفراد الدراسة أعمارهم من ٣٥ سنة فأقل، كما بينت الدراسة أن غالبية العاملين في المجال التطوعي متزوجون بنسبة بلغت ٧٢% وأن غالبية العاملين في المجال التطوعي وبنسبة بلغت ٦٨.٢% لديهم خبرة لا تقل عن سنة، كما كشفت الدراسة عن وجود العديد من المعوقات التي تواجه العاملين في المجال التطوعي ومن أبرزها: عدم وجود اكتفاء ذاتي من الموارد المالية، وعدم وجود جهة مختصة بتأهيل العاملين في المجال التطوعي إضافة لعدم وجود تواصل فعال مع وسائل الإعلام، وعدم وجود قاعدة بيانات متكاملة للعمل التطوعي. كما أظهرت الدراسة العديد من السبل المقترحة لتحسين واقع العمل التطوعي ومن أبرزها: إيجاد موارد مالية ثابتة، وإنشاء قاعدة بيانات متكاملة للعمل التطوعي؛ وأظهرت الدراسة أيضاً أن هناك العديد من الدوافع التي دفعت العاملين للعمل في المجال التطوعي ومن أهمها: الدافع الديني، المتمثل في الرغبة في الحصول على الأجر والثواب.

■ مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؛ ولصعوبة التطبيق على جميع الجامعات فقد تم اختيار جامعتين، إحداهما جامعة الملك عبد العزيز كجامعة قديمة تتشابه ظروفها مع الجامعات السعودية القديمة، والأخرى جامعة تبوك كجامعة ناشئة تتشابه ظروفها مع الجامعات السعودية الناشئة، وبلغ عدد أعضاء هيئة التدريس بالجامعتين (٥٧٤٥ عضواً)؛ حيث بلغ عددهم في جامعة الملك عبد العزيز (٤٠٠٠ عضواً) حسب الموقع الإلكتروني للجامعة للعام الجامعي ١٤٣٩/١٤٤٠هـ، بينما بلغ عددهم في جامعة تبوك (١٧٤٥ عضواً) حسب التقرير السنوي للعام الجامعي ١٤٣٩/١٤٤٠هـ.

■ عينة الدراسة:

للحصول على حجم العينة الملائم من مجتمع الدراسة؛ طُبِّقت معادلة ستيفن ثامبسون (Thompson, 2002)، حيث بلغ حجم العينة المطلوب (٣٦٠). وقد وُزعت الاستبانة بطريقة عشوائية بسيطة على عينة الدراسة البالغ عددها (٣٦٠) إلكترونياً، فاستجاب منهم (٣١٤). والجدول رقم (١) الآتي يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها:

التطوعي سواء لأبعاد القيم للعمل التطوعي أو المسؤولية الاجتماعية للتطوع ونظرة المجتمع نحو التطوع وبيئت أهم عوامل نشر ثقافة العمل التطوعي من خلال التربويين بالجامعة وتحديد السياسات والإجراءات التنفيذية لتنمية ثقافة التطوع والتخطيط الاستراتيجي للعمل التطوعي في الجامعات.

ومن خلال استقراء الدراسات السابقة؛ يتضح أن أغلب الدراسات اتجهت لدراسة واقع العمل التطوعي وطبيعة الاتجاهات نحو العمل التطوعي وتحديد نسب المشاركة والمجالات التطوعية المتاحة والمعوقات التي تعترض هذه الأعمال التطوعية ورغم أنها دراسات مبررة ومهمة إلا أنها لا تكفي لتكوين صورة شاملة نحو العمل التطوعي ولا تعطي قاعدة صلبة للانطلاق والتطوير؛ ولذلك يظهر للباحثين أن الاتجاه نحو وضع القاعدة الصلبة للأعمال التطوعية يبدأ من تحديد معايير اختيار المتطوعين وتأهيلهم، وكيفية جذبهم، وبيان حقوقهم، وإدارة وتنظيم وتقويم الجهود التطوعية بما يضمن استدامتها وفعاليتها على جميع الأطراف (المتطوع، المؤسسة، المجتمع)، وقد تطرقت الدراسات السابقة لبعض هذه الجوانب في جزئيات صغيرة ولم يجد الباحثان دراسة تطرقت لها بصورة شمولية، ومن هنا ظهرت هذه الفجوة البحثية التي يمكن تغطيتها بالبحث عن مأسسة العمل التطوعي في الجامعات السعودية من خلال التطرق للنقاط سالفة الذكر ووضع آليات مقترحة لتطبيقها.

● الدراسة الميدانية (إجراءاتها وتفسير نتائجها):

■ منهج الدراسة:

يتحدد منهج الدراسة بالمنهج الوصفي (المسحي) وهو " ذلك المنهج الذي يعطي أوصافاً ومعلومات دقيقة عن الظاهرة المدروسة ويعبر عنها تعبيراً كياً وكيفياً " (عدس وآخرون ، ٢٠٠٣ م : ٢٤٧)؛ لاستقصاء آراء أعضاء هيئة التدريس نحو أهمية متطلبات مأسسة العمل التطوعي في الجامعات السعودية، كما تم استخدام مدخل الدراسات الوثائقية Documentary Approach للوصول إلى جملة من المعايير والمتطلبات التي تسهم في مأسسة العمل التطوعي في الجامعات السعودية والتي بنيت أداة الدراسة في ضوءها.

جدول رقم (١)

الأعداد والنسب المئوية لخصائص عينة الدراسة

المتغيرات	العدد	النسبة المئوية	القيم الناقصة
التخصص	علوم طبيعية	١٤٢	٤٥.٢%
	علوم إنسانية	١٧٢	٥٤.٨%
النوع	ذكر	٢٢٠	٧٠.١%
	أنثى	٩٤	٢٩.٩%
الحالة الإجتماعية	متزوج	٢٩٨	٩٤.٩%
	غير متزوج	١٦	٥.١%
ممارسة العمل التطوعي	ممارسة مستمرة	٧٨	٢٤.٨%
	ممارسة متقطعة	١٧٠	٥٤.١%
	غير ممارس	٦٦	٢١.١%
الاتجاه العلمي في مجال التطوع	يوجد إنتاج علمي (أبحاث ، كتب ، أوراق عمل ، ...)	٩٤	٢٩.٩%
	لا يوجد إنتاج علمي .	٢٢٠	٧٠.١%
الخلفية المعرفية عن العمل المؤسسي	قراءات موجهة	١٠٨	٣٤.٤%
	حضور برامج تدريبية أو مؤتمرات علمية	١٥٨	٥٠.٣%
	لا يوجد	٤٨	١٥.٣%
المجموع الكلي	٣١٤	١٠٠%	

قليلة، قليلة جداً) تمثل وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس حول درجة أهميتها.

■ أداة الدراسة :

■ صدق أداة الدراسة:

يعبر صدق الأداة عن مدى صلاحية الأداة المستخدمة لقياس ما وضعت لقياسه، وللتحقق من صدق المحتوى؛ قام الباحثان بعرضها في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين والممارسين للعمل التطوعي في عدد من الجامعات والجمعيات التطوعية، حيث استجاب الباحثان لملاحظات المحكمين بحذف بعض الفقرات وتعديل بعضها الآخر. وللتأكد من الصدق البنائي لأداة الدراسة بعد الانتهاء من إجراءات التحكيم، طُبِّقَت على عينة

في ضوء الهدف الأساسي لتحقيق أهداف الدراسة، تم بناء استبيان في (٨٨ عبارة) يتلاءم مع طبيعة العينة المستهدفة ويشمل الأبعاد التالية : معايير اختيار المتطوعين (١٥ عبارة)، تأهيل المتطوعين (١٣ عبارة)، آليات جذب المتطوعين (١٦ عبارة)، حقوق المتطوعين (٢٢ عبارة)، إدارة وتنظيم الجهود التطوعية (١١ عبارة)، تقويم الجهود التطوعية (١١ عبارة)، وُنِيَت عبارات الاستبيان وفق مقياس ليكرت الخماسي، حيث يقابل كل عبارة خمسة تقديرات (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة،

Correlation بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه (محدوفاً منه درجة العبارة)؛ باعتبار مجموع درجات بقية العبارات محكاً للعبارة، كما يتضح من الجدول رقم (٢) التالي:

استطلاعية من مجتمع الدراسة ومن خارج عينة الدراسة عددها (٣٠)، ثم تم استخراج معاملات الصدق البنائي لعبارات الاستبانة؛ بحساب معامل الارتباط بيرسون Pearson

الجدول رقم (٢)

قيم معاملات الارتباط لقياس الصدق البنائي لعبارات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية للبعد الواردة فيه بعد حذف درجة العبارة

قيم معاملات الارتباط لدرجة كل عبارة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي له (محدوفاً منه درجة العبارة)									البعد
٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة	معايير اختيار المتطوعين
٠.٧٩١	٠.٨٢٠	٠.٦٩٠	٠.٨١٣	٠.٨٦٧	٠.٧٩٠	٠.٨٢٣	٠.٨٥٧	معامل الارتباط	
**	**	**	**	**	**	**	**		
	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	رقم العبارة	
	٠.٧٩٥	٠.٦٨٧	٠.٨٣٣	٠.٧٥٥	٠.٧٤١	٠.٨٥٢	٠.٨٨٢	معامل الارتباط	
	**	**	**	**	**	**	**		
٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة	تأهيل المتطوعين
٠.٦٩٩	٠.٨١٣	٠.٧٥٨	٠.٨٢٣	٠.٧٨٨	٠.٩٠٥	٠.٧٨٩	٠.٨٩٠	معامل الارتباط	
**	**	**	**	**	**	**	**		
			١٣	١٢	١١	١٠	٩	رقم العبارة	
			٠.٨٩٩	٠.٨٦٩	٠.٨٤٥	٠.٧٨٨	٠.٨٧٠	معامل الارتباط	
			**	**	**	**	**		
٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة	اليات جذب المتطوعين
٠.٨٣٤	٠.٨٢٣	٠.٨٧٥	٠.٧٨١	٠.٨٠٠	٠.٨٣٧	٠.٨٠٥	٠.٨٠٨	معامل الارتباط	
**	**	**	**	**	**	**	**		
١٦	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	رقم العبارة	
٠.٧٧٨	٠.٨٦٥	٠.٨٨١	٠.٨٧٤	٠.٧٩١	٠.٨٨٨	٠.٨٩٦	٠.٦٩٨	معامل الارتباط	
**	**	**	**	**	**	**	**		
٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة	حقوق المتطوعين
٠.٧٠٠	٠.٦٩٣	٠.٧٩٣	٠.٦٤٥	٠.٧٧٣	٠.٨٢٢	٠.٨٢٥	٠.٨٠١	معامل	

**	**	**	**	**	**	**	**	الارتباط	
١٦	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	رقم العبارة	
٠.٧٣٧	٠.٧٤١	٠.٨١٥	٠.٦٣٢	٠.٧٠٨	٠.٨٣٤	٠.٦٧٥	٠.٨١١	معامل الارتباط	
**	**	**	**	**	**	**	**		
		٢٢	٢١	٢٠	١٩	١٨	١٧	رقم العبارة	
		٠.٧٣٧	٠.٨٣١	٠.٧٦٧	٠.٦٤٨	٠.٧٦٢	٠.٧٣٣	معامل الارتباط	
		**	**	**	**	**	**		
٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة	إدارة وتنظيم الجهود التطوعية
٠.٨٩٤	٠.٩٠٦	٠.٩١٣	٠.٨٨٢	٠.٧٩٩	٠.٨٤٧	٠.٨٩١	٠.٩١٠	معامل الارتباط	
**	**	**	**	**	**	**	**		
					١١	١٠	٩	رقم العبارة	
					٠.٨٧٤	٠.٧٩٤	٠.٩١٣	معامل الارتباط	
					**	**	**		
٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة	تقويم الجهود التطوعية
٠.٦٩٥	٠.٧٤٢	٠.٨٠٩	٠.٨١٨	٠.٧٩١	٠.٧٥٢	٠.٨٣٢	٠.٨٠٧	معامل الارتباط	
**	**	**	**	**	**	**	**		
					١١	١٠	٩	رقم العبارة	
					٠.٧٦٧	٠.٦٨٢	٠.٧٠٣	معامل الارتباط	
					**	**	**		

** معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha = 0.01)$.

■ ثبات أداة الدراسة:

تم حساب ثبات أداة الدراسة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، وبحساب معاملات الارتباط الداخلية بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس؛ حيث تم تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة ومن خارج عينة الدراسة عدده (٣٠)، كما يتضح من الجدول رقم (٣) التالي:

ويتضح من الجدول رقم (٢) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه محذوفاً منه درجة العبارة؛ موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.01)$ ؛ مما يشير إلى مناسبة العبارات في قياس البعد الواردة فيه.

جدول رقم (٣)

قيم معامل الثبات للمقياس ككل وللأبعاد الفرعية

رقم البعد	الأبعاد	معامل الثبات ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha	قيم معاملات الارتباط الداخلية بين درجة الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس
١	معايير اختيار المتطوعين	٠,٨٧٣	**٠,٩٣٤٣٤
٢	تأهيل المتطوعين	٠,٨٣٥	**٠,٩١٣٧٨
٣	آليات جذب المتطوعين	٠,٨٢٣	**٠,٩٠٧١٩
٤	حقوق المتطوعين	٠,٧٨٩	**٠,٨٨٨٢٥
٥	إدارة وتنظيم الجهود التطوعية	٠,٨٩٢	**٠,٩٤٤٤٥
٦	تقويم الجهود التطوعية	٠,٧٨٩	**٠,٨٨٨٢٥
	المقياس ككل	٠,٨٣٣٥	**٠,٩١٢٩٤

** معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى $\alpha = (٠.٠١)$

■ اختبار اعتدالية التوزيع لمتغيرات الدراسة:

تم التأكد من اعتدالية التوزيع لكل متغير من متغيرات الدراسة باستخدام اختبار كولموروف-سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov)، والجدول رقم (٣) التالي يوضح ذلك:

يتبين من الجدول رقم (٣) أن قيم معاملات الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لأبعاد المقياس تراوحت بين (٠,٧٨٩ - ٠,٨٧٣)، وهي قيم ثبات مرتفعة، وبالنسبة إلى معامل ألفا كرونباخ الكلي للمقياس ككل فقد بلغت (٠,٨٣٣٥) وهي قيمة مرتفعة؛ مما يشير إلى أنها تحقق للأداة صفة الثبات. كما أن معاملات الارتباط الداخلية بين كل درجة كل بعد من الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (٠,٨٨٨ - ٠,٩٤٤)، وبالنسبة لمعامل الارتباط الكلي للمقياس ككل فقد بلغ (٠,٩١). وهي قيم مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = ٠.٠١$)؛ مما يدل على ثبات المقياس وصلاحيته للاستخدام.

جدول رقم (٣)

نتائج اختبار Kolmogorov – Smirnov لفحص اعتدالية التوزيع للبيانات، تبعاً لمتغيرات الدراسة.

المتغير	فئات المتغير	درجات الحرية	مستوى الدلالة	النتيجة
التخصص	علوم إنسانية	١٧٢	٠,٢٠٠	يتبع التوزيع الطبيعي
	علوم طبيعية	١٤٢	٠,٠٦٨	يتبع التوزيع الطبيعي
النوع	ذكر	٢٢٠	**٠,٠٠٠	لا يتبع التوزيع الطبيعي
	أثنى	٩٤	*٠,٠١٧	لا يتبع التوزيع الطبيعي
الحالة الاجتماعية	متزوج	٢٩٨	**٠,٠٠٠	لا يتبع التوزيع الطبيعي
	غير متزوج	١٦	*٠,٠٢٥	لا يتبع التوزيع الطبيعي
ممارسة العمل التطوعي	ممارسة مستمرة	٧٨	٠,٢٤٠	يتبع التوزيع الطبيعي
	ممارسة متقطعة	١٧٠	٠,٠٨٨	يتبع التوزيع الطبيعي
	غير ممارس	٦٦	٠,٢٠٠	يتبع التوزيع الطبيعي
الإنتاج العلمي في مجال التطوع	يوجد إنتاج علمي	٩٤	**٠,٠٠٠	لا يتبع التوزيع الطبيعي
	لا يوجد إنتاج علمي	٢٢٠	**٠,٠٠٠	لا يتبع التوزيع الطبيعي
الخلفية المعرفية عن العمل المؤسسي	قراءات موجهة	١٠٨	٠,١٥٠	يتبع التوزيع الطبيعي
	دورات تدريبية ومؤتمرات علمية	١٥٨	٠,٠٩١	يتبع التوزيع الطبيعي
	لا يوجد	٤٨	٠,١٨٩	يتبع التوزيع الطبيعي

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$)، ** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,01$)

التوزيع الطبيعي، وهذا لا يجيز استخدام الاختبارات المعلمية، وإنما يجب استخدام الاختبارات اللامعلمية المكافئة لاختبار "ت" (T-test)؛ مما تطلب استخدام اختبار مان وتني (Mann - Whitney) من الاختبارات اللامعلمية (اللابارامترية)، التي تناسب العينات التي لا تتطلب التوزيع الطبيعي للمجتمع.

■ تحديد معيار تفسير النتائج المتجمعة من تطبيق الاستبانة:

تعدّ عملية تحديد معايير الحكم على المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة؛ من الأمور الأساسية في بناء

تشير نتائج اختبار (Kolmogorov-Smirnov) في الجدول رقم (٣) بالنسبة لمتغيرات (التخصص، ممارسة العمل التطوعي، الخلفية المعرفية عن العمل المؤسسي)؛ إلى أنّ توزيع درجات أفراد العينة يتبع التوزيع الطبيعي؛ وهو الأمر الذي يجيز استخدام الاختبارات المعلمية؛ حيث يتم استخدام اختبار "ت" (T-test) لعينتين مستقلتين للمقارنة بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير التخصص، واختبار One - Way ANOVA للمقارنة بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيري ممارسة العمل التطوعي و الخلفية المعرفية عن العمل المؤسسي، أما بالنسبة لمتغيرات (النوع، الحالة الاجتماعية، الإنتاج العلمي في مجال التطوع)؛ فإن توزيع درجات أفراد العينة لا يتبع

• النتائج والمناقشات:

وفيما يأتي عرض للنتائج التي توصلت إليها الدراسة ومناقشتها وفقاً لتسلسل أسئلتها:

■ عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول وهو:

ما متطلبات مأسسة العمل التطوعي في الجامعات السعودية؟

وللإجابة عن هذا السؤال؛ تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل بند من بنود الاستبانة المتعلقة بهذا البعد، كما يتضح من الجدول رقم (٥) التالي:

المقاييس التربوية، ولتحديد معيار الحكم تم استخدام القانون التالي: طول الفئة = المدى/عدد الفئات، حيث تم حساب المدى بأخذ أقل درجة في المقياس وطرحها من أعلى درجة (٥-١=٤)، وحيث أن عدد الفئات=٥ فإن طول الفئة = (٥/٤ = ١,٢٥)، والجدول رقم (٤) يوضح تصنيف المتوسطات الحسابية لاستجابات العينة على النحو التالي:

جدول رقم (٤)

مقياس تفسير البيانات للتعليق على النتائج

فئات الاستجابة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
المقياس	٤,٢٠ - ٥	٣,٤٠ - ٤,٢٠	٢,٦٠ - ٣,٤٠	١,٨٠ - ٢,٦٠	أقل من ١,٨٠

جدول رقم (٥)

قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتطلبات مأسسة العمل التطوعي في الجامعات السعودية مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

رقم البعد في الاستبانة	متطلبات مأسسة العمل التطوعي في الجامعات السعودية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	معايير اختيار المتطوعين	٤.١٨٤٧	٠.٥٩٦٢	١
٤	حقوق المتطوعين	٤.١٧٨٣	٠.٨٢٦٨	٢
٥	إدارة وتنظيم الجهود التطوعية	٤.٠٨٩٢	٠.٩٥٥	٣
٦	تقييم الجهود التطوعية	٤.٠٠٠٠	٠.٩٣٢٢١	٤
٣	آليات جذب المتطوعين	٣.٩٧٤٥	٠.٨٣٧٩	٥
٢	تأهيل المتطوعين	٣.٨٤٧١	٠.٨٠٨٦	٦
	المتوسط الكلي لمحاو الاستبانة	٤.٠٣٨٢	٠.٧٤٨٨٩	

ويتضح من استعراض بيانات الجدول رقم (٥)؛ أن أعلى المتوسطات الحسابية من وجهة نظر عينة الدراسة هو (٤.١٨٤٧) وحصل عليه البعد الأول (معايير اختيار المتطوعين) وانحراف معياري (٠.٥٩٦٢)؛ ويعني ذلك حصوله على الرتبة الأولى وبدرجة أهمية كبيرة، وقد يُعزى ذلك إلى أن اختيار المتطوعين وفق معايير واضحة ومحددة؛ يحقق نجاحاً لأهداف العمل التطوعي من جانب، ويحد من الاستغلال السيء للعمل التطوعي في تحقيق أهداف متطرفة. وتتفق هذه النتيجة إلى حد ما مع Hidalgo

and others (2013) والتي كشفت نتائجها؛ أن هناك علاقة إيجابية بين النشاط التطوعي والكفاءة الذاتية وتقدير الذات، وهو ما تضمنته بعض معايير اختيار المتطوعين. كما يتبين أن أقل المتوسطات الحسابية من وجهة نظر عينة الدراسة هو (٣.٨٤٧١) وحصل عليه البعد الثاني (تأهيل المتطوعين)؛ ويعني ذلك حصوله على الرتبة الأخيرة وبدرجة أهمية كبيرة أيضاً رغم حصوله على الرتبة الأخيرة وانحراف معياري (٠.٨٠٨٦). وربما يُعزى ذلك لكون تأهيل المتطوعين رغم أهميته لا يمثل أولوية؛ لكون غالبية الأعمال

وفيما يلي تفصيل لمتطلبات مؤسسة العمل التطوعي في الجامعات السعودية:

أولاً: متطلبات مؤسسة العمل التطوعي في الجامعات السعودية والمتعلقة بـ (معايير اختيار المتطوعين)؟

وللإجابة عن ذلك؛ تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل بند من بنود الاستبانة المتعلقة بهذا البعد، كما يتضح من الجدول رقم (٦) التالي:

التطوعية ليست تخصصية وإنما تكون مساندة للمتخصصين. واتفقت هذه النتيجة إلى حد ما مع دراسة العتيبي (٢٠١٦)؛ التي أظهرت نتائجها عدم وجود دورات تدريبية تؤهل الطلبة لممارسة العمل التطوعي، وهذا يعني أنها ليست أولوية في الجامعات رغم أهميتها وهو ما يتفق مع نتيجة الدراسة الحالية. كما تبين أن جميع أبعاد الدراسة حصلت على درجة أهمية كبيرة وبتوسطات حسابية تراوحت بين (٣.٨٤٧١ - ٤.١٨٤٧)؛ مما يدل على التقارب الكبير جداً بين متوسطات المتطلبات اللازمة لمؤسسة العمل التطوعي في الجامعات السعودية؛ ويؤكد ذلك أيضاً قيم الانحرافات المعيارية لكل بعد من أبعاد الدراسة حيث تراوحت بين (٠.٥٩٦٢ - ٠.٩٥٥)؛ مما يشير إلى أن قيم تشتت كل بعد من أبعاد الدراسة عن متوسطه الحسابي ضئيلة جداً. وكخلاصة لما سبق؛ وكما يتضح من أسفل الجدول؛ فإن درجة أهمية المتطلبات اللازمة لمؤسسة العمل التطوعي في الجامعات السعودية كبيرة بمتوسط حسابي بلغ (٤.٠٣٨٢) حسب معيار الحكم على استجابات عينة الدراسة. واتفقت هذه النتيجة إلى حد ما مع دراسة العتيبي (٢٠١٦)؛ التي أظهرت نتائجها موافقة عينة الدراسة من طلاب جامعة شقراء على أهمية العمل التطوعي لديهم بنسبة (٨٨ %)، كما أن نتائج دراسة عثمان والمكاوي (٢٠٢٠)؛ أظهرت أن ممارسة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات المصرية كان بدرجة متوسطة، كما أن نتائج دراسة عارف (٢٠٠٦) أكدت أن أهم عوامل نشر ثقافة العمل التطوعي من خلال الترويجين؛ يكمن في تحديد السياسات والإجراءات التنفيذية لتنمية ثقافة التطوع والتخطيط الاستراتيجي للعمل التطوعي في الجامعات؛ مما يعني أهمية متطلبات مؤسسة العمل التطوعي في الجامعات وهو ما يتفق مع نتيجة الدراسة الحالية.

جدول رقم (٦)

قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية للبعد الاول: معايير اختيار المتطوعين، مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

م	المبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
البعد الأول: معايير اختيار المتطوعين				
١	إخلاص العمل لله وحده	٤.٧٢٠	٠.٥٠٣٥	١
٢	حسن السيرة والسلوك	٤.٦٦	٠.٥٥٠	٢
١٠	الالتزام بالعمل الموكل إليه	٤.٤٧١	٠.٦٠٤١	٣
٣	الرغبة والدافعية للعمل التطوعي	٤.٣٨٢	٠.٧١٩٧	٤
١٤	الالتزام بسياسة وأهداف الجهة التي يعمل بها	٤.٣٥	٠.٦٦٩	٥
١٢	الثقة بالنفس	٤.٢٣	٠.٧٤٤	٦
٥	خلو السجل الجنائي من أية سوابق.	٤.١٩١	١.١٣١٢	٧
٩	القدرة على العمل الجماعي	٤.١٦	٠.٧٥٢	٨
١٣	قابلية المتطوع للتطوير	٤.١٤	٠.٧١٥	٩
٤	القدرة الجسدية والنفسية والمعرفية على تأدية العمل التطوعي	٤.٠٨٩	٠.٧٠٠١	١٠
٨	القدرة على الاتصال والعلاقات العامة	٣.٩٢	٠.٨٥٧	١١
١٥	القدرة على ابتكار أفكار تطوعية جديدة	٣.٩٢	٠.٨٣٦	١٢
٦	العمر المناسب للعمل التطوعي (لا يقل عن ١٨ سنة) مع وجود موافقة خطية من ولي الأمر لمن هم أقل من ١٨ سنة	٣.٨٦٦	٠.٩٩٩	١٣
١١	توفر الوقت الكافي للعمل	٣.٨٦٠	٠.٨٣٤٢	١٤
٧	امتلاك الحد الأدنى من الخبرة في مجال العمل	٣.٦٧٥	٠.٩٤٧٣	١٥
		٤.١٨٤٧	٠.٥٩٦٢	
المتوسط العام للبعد الأول (معايير اختيار المتطوعين)				

التطوعي من وجهة نظر طلاب جامعة شقراء؛ قد تمثلت في طلب الثواب من الله تعالى. كما يتبين أن أقل المتوسطات الحسابية من وجهة نظر عينة الدراسة هو (٣.٦٧٥) وحصلت عليه العبارة رقم (٧) التي تنص على "امتلاك الحد الأدنى من الخبرة في مجال العمل" وانحراف معياري (٠.٩٤٧٣)؛ ويعني ذلك حصولها على الرتبة الأخيرة وبدرجة أهمية كبيرة رغم حصولها على الرتبة الأخيرة، وقد يُعزى ذلك إلى أن الخبرة في مجال العمل التطوعي رغم أهميته؛ إلا أنه قد يكتسب من خلال الممارسة المستمرة وبالتالي فهو الأقل أولوية من المعايير الأخرى. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العوضي (٢٠١٣) التي كشفت نتائجها أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ثقافة الشباب الجامعي نحو المشاركة بالعمل التطوعي

ويتضح من استعراض بيانات الجدول رقم (٦)؛ أن أعلى المتوسطات الحسابية من وجهة نظر عينة الدراسة هو (٤.٧٢٠) وحصلت عليه العبارة رقم (١) التي تنص على "إخلاص العمل لله وحده" وانحراف معياري (٠.٥٠٣٥)؛ ويعني ذلك حصولها على الرتبة الأولى وبدرجة أهمية كبيرة جداً، ويُعزى ذلك إلى أن العمل التطوعي يتطلب أولاً الإخلاص والإتقان بأن يبذل المتطوع كل جهده في تحقيق أهداف العمل الذي يتطوع فيه وأن يكون خالصاً لله عز وجل فلا يوظف لمكاسب شخصية أو لأجندات أخرى؛ لقول النبي ﷺ: "إن الله لا يقبل من العمل إلا ما كان خالصاً وابتغي به وجهه" حديث حسن رواه النسائي. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العتيبي (٢٠١٦)؛ التي أظهرت نتائجها أن أهمية العمل

كما يشير إلى أن قيم تشتت كل عبارة من عبارات هذا البعد عن متوسطها الحسابي ضئيلة، ما عدا العبارة رقم (٥) حيث كان انحرافها المعياري (١.١٣١٢)؛ مما يعني أنها أكثر العبارات تعرضاً لاختلافات وجهات نظر العينة حول درجة أهميتها. وكخلاصة لما سبق؛ وكما يتضح من أسفل الجدول؛ فإن درجة أهمية معايير البعد الأول (معايير اختيار المتطوعين) كبيرة حسب معيار الحكم على استجابات عينة الدراسة، حيث بلغ متوسطها الحسابي (٤.١٨٤٧)، وانحرافها المعياري (٠.٥٩٦٢)؛ ويفسر الباحثان تلك الأهمية الكبيرة لوضع معايير لاختيار المتطوعين؛ لكون ذلك يساعد على ضبط أداء العمل التطوعي، وإدارة المخاطر التي يتم مواجهتها أثناء التشغيل بطرق أكثر كفاءة واستدامة، كما تساعد في ترسيخ أفضل الممارسات في العمل التطوعي.

ثانياً: متطلبات مؤسسة العمل التطوعي في الجامعات السعودية والمتعلقة بـ (تأهيل المتطوعين) ؟

وللإجابة عن ذلك؛ تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل بند من بنود الاستبانة المتعلقة بهذا البعد، كما يتضح من الجدول رقم (٧) التالي:

تبعاً لمتغير العمر لصالح صغار السن (أقل من ٣٠ سنة)؛ مما يعني أن الخبرة في العمل التطوعي ليست أولوية في استقطاب المتطوعين.

كما يتبين من الجدول أن هناك ٦ عبارات حصلت على درجة أهمية كبيرة جداً وتراوح متوسطاتها الحسابية بين (٤.٢٣ - ٤.٧٢) وأرقامها حسب الترتيب (١٢، ١٤، ٣، ١٠، ٢، ١)؛ بينما حصلت باقي العبارات وعددها ٩ عبارات على درجة أهمية كبيرة وتراوح متوسطاتها الحسابية بين (٣.٦٧٥-٤.١٩١)؛ مما يدل على تقارب كبير بين متوسطات عبارات هذا البعد؛ ويؤكد ذلك أيضاً قيم الانحرافات المعيارية لكل عبارة من العبارات حيث تراوحت بين (٠.٥٠٣٥-١.١٣١٢)؛

جدول رقم (٧)

قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية لفقرات البعد الثاني: (تأهيل المتطوعين)؛ مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
البعد الثاني : تأهيل المتطوعين				
١٣	التدريب على مهارات العمل الفريقي	٤.١٧٢	٠.٨٣٢١	١
٨	التدريب على مهارات الاتصال و فن الإقناع	٤.٠٨٣	٠.٨٨٢٦	٢
٦	التدريب على التعامل مع الكمبيوتر و برامجه	٣.٩٧٥	٠.٨٩٦٩	٣
٤	تدريب المتطوعين على مهارات إدارية و تنظيمية تخدم العمل التطوعي	٣.٩٣٠	٠.٨٩٨١	٤
١٢	التدريب على حل المشكلات واتخاذ القرارات	٣.٩٢٤	٠.٩٠٨٢	٥
٩	التدريب على دراسة الحالات و المشكلات الاجتماعية	٣.٨٩٢	٠.٩٦٣١	٦
١	التدريب على البحث الاجتماعي وأسس العلمية	٣.٨٥٤	٠.٩٦٤٦	٧
٧	التدريب على إعداد الاجتماعات و التحضير لها	٣.٧٧٧	٠.٩٤٩٩	٨
١١	كيفية إدارة المشاريع الخيرية	٣.٧٢٦	١.٠٠٢٣	٩
٥	إكساب المتطوع مهارات سكرتارية و كتابية مثل الخطابات و التقارير	٣.٦٧٥	٠.٩٢٦٨	١٠
٣	كيفية إعداد نشرات و ملصقات دعائية	٣.٦٦٩	٠.٩٤١٧	١١
٢	التدريب على فن التسويق و الترويج للتبرعات	٣.٦١١	٠.٩٥٦٩	١٢
١٠	التدريب على إقامة المعارض و تسويقها .	٣.٥٠٣	١.٠٤٦١	١٣
	المتوسط العام للبعد الثاني (تأهيل المتطوعين)	٣.٨٤٧١	٠.٨٠٨٦	

حصولها على الرتبة الأخيرة ودرجة أهمية كبيرة رغم حصولها على الرتبة الأخيرة وانحراف معياري (١.٠٤٦١). وقد يُعزى ذلك إلى كون إقامة المعارض وتسويقها لا تمثل أولوية في العمل التطوعي رغم أهميتها في التسويق له، وربما يعود ذلك أيضاً إلى كون إقامة المعارض تحتاج إلى الممارسة العملية وليس التدريب النظري. كما يتبين أن جميع عبارات هذا البعد حصلت على درجة أهمية كبيرة وتراوح متوسطاتها الحسابية بين (٣.٥٠٣ - ٤.١٧٢)؛ مما يدل على تقارب كبير بين متوسطات عبارات هذا البعد؛ ويؤكد ذلك أيضاً قيم الانحرافات المعيارية لكل عبارة من العبارات حيث تراوحت بين (٠.٨٣٢١-١.٠٤٦١)؛ مما يشير إلى أن قيم تشتتت كل عبارة من عبارات هذا البعد عن متوسطها الحسابي ضئيلة، ما

ويتضح من استعراض بيانات الجدول رقم (٧)؛ أن أعلى المتوسطات الحسابية من وجهة نظر عينة الدراسة هو (٤.١٧٢) وحصلت عليه العبارة رقم (١٣) التي تنص على "التدريب على مهارات العمل الفريقي"؛ ويعني ذلك حصولها على الرتبة الأولى ودرجة أهمية كبيرة وانحراف معياري (٠.٨٣٢١). وقد يُعزى ذلك إلى أن العمل التطوعي يتم في إطار جماعي أو ضمن جماعات تنظيمية؛ فالمتطوع لا يستطيع العمل بمفرده ومعزل عن المتطوعين الآخرين؛ وبالتالي تبرز أهمية وأولوية تدريبه على مهارات العمل ضمن فريق. كما يتبين أن أقل المتوسطات الحسابية من وجهة نظر عينة الدراسة هو (٣.٥٠٣) وحصلت عليه العبارة رقم (١٠) التي تنص على "التدريب على إقامة المعارض و تسويقها"؛ ويعني ذلك

ثالثاً: متطلبات مؤسسة العمل التطوعي في الجامعات السعودية والمعلقة بـ (آليات جذب المتطوعين)؟

وللإجابة عن ذلك؛ تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل بند من بنود الاستبانة المتعلقة بهذا البعد، كما يتضح من الجدول رقم (٨) التال

عدا العبارتين رقم (١٠،١١) حيث كان انحرافها المعياري (١.٠٢٣ ، ١.٠٤٦١)؛ مما يعني أنها أكثر العبارات تعرضاً لاختلافات وجهات نظر العينة حول درجة أهميتها. وكخلاصة لما سبق؛ وكما يتضح من أسفل الجدول؛ فإن درجة أهمية معايير البعد الثاني (تأهيل المتطوعين) كبيرة حسب معيار الحكم على استجابات عينة الدراسة، حيث بلغ متوسطها الحسابي (٣.٨٤٧١) وانحرافها المعياري (٠.٨٠٨٦).

وقد يُعزى ذلك إلى أن تدريب وتأهيل المتطوعين بشكل مؤسسي ومخطط له؛ يشجعهم على تقديم أفضل ما لديهم، ويمدهم بمشاعر إيجابية نحو العمل التطوعي؛ مما يزيد من إنتاجيتهم وقيمتهم، ويساعد على الاستغلال الأمثل لطاقتهم وإمكاناتهم. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عبد الجواد (٢٠١٥) التي كشفت نتائجها عن أهمية وجود آليات لبناء القدرات البشرية والمؤسسية؛ كنصميم وتنفيذ برامج تطوعية لبناء قدرات الشباب في المجتمع، كما تتفق مع دراسة السيف (٢٠١١) التي كشفت نتائجها أن من معوقات العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية عدم وجود جهة مختصة بتأهيل العاملين في المجال التطوعي، وكذلك مع دراسة العتيبي (٢٠١٦) التي كشفت نتائجها أن عدم وجود دورات تدريبية تؤهل الطلبة في جامعة شقراء لممارسة العمل التطوعي؛ من أهم الأسباب المؤدية إلى عزوف الطلبة عن المشاركة في الأعمال التطوعية. وهذا يعني أن تأهيل المتطوعين في الجامعات السعودية بشكل مؤسسي ومخطط له؛ وسيلة هامة للتغلب على هذا المعوق.

جدول رقم (٨)

قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ل فقرات البعد الثالث: (اليات جذب المتطوعين)؛ مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
البعد الثالث: (اليات جذب المتطوعين)				
١٥	زرع حب العمل التطوعي الاجتماعي في مراحل التعليم المختلفة .	٤.١٩١	١.٠٤٩٢	١
١٠	الاستفادة من وسائل الإعلام لنشر الوعي بأهمية التطوع .	٤.١٢٧	٠.٩٢٣٤	٢
٩	الاستفادة من المتطوعين المهرة بتدريب غيرهم .	٤.٠٩٦	٠.٩٥١١	٣
٣	التكريم السنوي للمتطوعين من خلال شهادات وهدايا رمزية.	٤.٠٧٠	١.٠٣٦٨	٤
٥	توفير قنوات الاتصال والتواصل بين جميع المتطوعين .	٤.٠٣٢	٠.٩٠٠٣	٥
٢	عقد الاجتماعات الدورية لساع وجهات نظرتهم واقتراحاتهم .	٣.٩٩٤	٠.٩٣٥٦	٦
٧	التوجيه الصحيح للمتطوعين في الخدمات الملائمة لهم .	٣.٩٦٨	٠.٩٢٨٢	٧
٤	تدريب المتطوعين وبناء قدراتهم في الموضوعات ذات الأولوية .	٣.٩٥٥	٠.٩٣٤٦	٨
١٣	تعريف الأفراد بأهداف و احتياجات العمل التطوعي .	٣.٩٥٥	٠.٩٧٤٧	٩
١١	تكتيف المحاضرات و الندوات لأهمية العمل التطوعي .	٣.٩٤٣	٠.٩٥٤٢	١٠
١	إشراك المتطوعين بوضع الخطة السنوية للبرامج والأنشطة وتقييمها.	٣.٨٩٨	٠.٩٥٣٨	١١
٦	تحمل التكاليف المادية الرمزية للمتطوعين كالتعام والمواصلات.	٣.٨١٥	١.٠٢٨٨	١٢
١٦	اعتماد ساعات العمل التطوعية ضمن معايير المفاضلة للقبول في الجامعة، والمفاضلة في المنافسات والمسابقات الوظيفية	٣.٧٨٣	١.١٨٢٠	١٣
١٢	إنشاء مراكز و مكاتب خاصة للتعريف بالعمل التطوعي.	٣.٧٦٤	١.١٥٣٦	١٤
١٤	تقديم المكافآت و الحوافز المادية و المعنوية للمتطوعين .	٣.٧٠١	١.١٦٦٤	١٥
٨	توفير المراجع والأدبيات الخاصة حول التطوع في مكتبة المؤسسة.	٣.٦٣١	١.٠٥٠١	١٦
المتوسط العام للبعد الثالث (اليات جذب المتطوعين)		٣.٩٧٤٥	٠.٨٣٧٩	

(١.٠٤٩٢)، وقد يعود ذلك لأهمية المدرسة في غرس قيمة العمل التطوعي في نفوس الطلاب منذ الصغر، فالمدرسة تسهم في تشكيل وعي و حس وطني اجتماعي بما يخص العمل التطوعي ومساعدة الآخرين؛ مما يسهم في تخرج جيل لديهم حب للعمل التطوعي وتقديم العون للآخرين في مراحل متقدمة من الدراسة في

ويتضح من استعراض بيانات الجدول رقم (٨)؛ أن أعلى المتوسطات الحسابية من وجهة نظر عينة الدراسة هو (٤.١٩١) وحصلت عليه العبارة رقم (١٥) التي تنص على "زرع حب العمل التطوعي الاجتماعي في مراحل التعليم المختلفة" ؛ ويعني ذلك حصولها على الرتبة الأولى وبدرجة أهمية كبيرة وانحراف معياري

كشفت نتائج دراسة السلطان (٢٠٠٩) أن متوسط ممارسة الشباب الجامعي في جامعة الملك سعود للعمل التطوعي ضعيف جداً، كما تشير نتائج دراسة الششنية (٢٠١٣) إلى أن النسبة التي تشارك في الأنشطة المجتمعية بصورة دائمة؛ لا تتعدى (٣٥%) من إجمالي عينة البحث في جامعة القدس المفتوحة، إلى جانب نسبة (٤٧%) تشارك أحياناً في بعض الأنشطة، كما أن نسبة (٥٣%) ترى أن المخصصات المالية للعمل التطوعي بالجامعة لا تكفي لتفعيل العمل التطوعي؛ وهذا يؤكد أهمية وجود آليات لجذب المتطوعين للعمل التطوعي الذي كشفت عنه نتائج الدراسة الحالية.

رابعاً: متطلبات مأسسة العمل التطوعي في الجامعات السعودية والمتعلقة بـ (حقوق المتطوعين) ؟

وللإجابة عن ذلك؛ تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل بند من بنود الاستبانة المتعلقة بهذا البعد، كما يتضح من الجدول رقم (٩) التالي:

الجامعة أو سوق العمل. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الأفندي (٢٠١٣) التي تشير إلى أهمية دور المنهاج المدرسي، والأنشطة الطلابية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب المرحلة الثانوية، كما تشير نتائج دراسة العوضي (٢٠١٣) إلى أن دور المؤسسات التعليمية التوعوي في تعميم ثقافة المشاركة بالعمل التطوعي؛ كان بدرجة متوسطة في معظمه، ودور المؤسسات التعليمية الإشرافي في تعزيز ثقافة المشاركة بالعمل التطوعي؛ كان ذا تقدير منخفض في معظمه، كما تشير نتائج دراسة راسكوف وسندين (٢٠١٢) إلى أنه لا زال هناك تقصير من المدارس الثانوية تجاه تعزيز ثقافة خدمة المجتمع لدى الطلاب، ولا تقوم بدورها بشكل جيد تجاه المجتمع من خلال المشاركة في الأنشطة المختلفة؛ وهو ما يدعو إلى أهمية غرس حب العمل التطوعي في مراحل التعليم المختلفة بما يتفق مع نتيجة هذه الدراسة. كما تبين من الجدول أن أقل المتوسطات الحسابية من وجهة نظر عينة الدراسة هو (٣.٦٣١) وحصلت عليه العبارة رقم (٨) التي تنص على " توفير المراجع والأدبيات الخاصة حول التطوع في مكتبة المؤسسة" وانحراف معياري (١.٠٥٠١)؛ ويعني ذلك حصولها على الرتبة الأخيرة وبدرجة أهمية كبيرة رغم حصولها على الرتبة الأخيرة، وقد يُعزى ذلك إلى أن توفير المراجع والأدبيات الخاصة بالتطوع في مكتبة المؤسسة ليس له أولوية في جذب المتطوعين رغم أهميته؛ لتوفر هذه المراجع في المكتبة الرقمية وسهولة وصول المتطوعين إليها عند الحاجة. كما تبين من الجدول أن جميع عبارات هذا البعد حصلت على درجة أهمية كبيرة وتراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٣.٦٣١ - ٤.١٩١)؛ مما يدل على تقارب كبير بين متوسطات عبارات هذا البعد، ويؤكد ذلك أيضاً قيم الانحرافات المعيارية لكل عبارة من العبارات حيث تراوحت بين (١.١٨-٠.٩٠)؛ مما يشير إلى أن قيم تشتت كل عبارة من عبارات هذا البعد عن متوسطها الحسابي ضئيلة إلى حد ما، ما عدا بعض العبارات والتي زاد انحرافها المعياري عن (١)؛ وهو ما يعني أنها أكثر العبارات تعرضاً لاختلافات وجهات نظر العينة حول درجة أهميتها. وكخلاصة لما سبق؛ وكما يتضح من أسفل الجدول؛ فإن درجة أهمية معايير البعد الثالث (آليات جذب المتطوعين) كبيرة حسب معيار الحكم على استجابات عينة الدراسة، حيث بلغ متوسطها الحسابي (٣.٩٧٤٥)، وانحرافها المعياري (٠.٨٣٧٩).

وقد يُعزى ذلك إلى أهمية وجود خطة علمية لاستقطاب المتطوعين وجذبهم نحو العمل التطوعي في المجالات المختلفة وتصحيح المفاهيم الخاطئة التي قد تعوق استقطابهم للمشاركة في الأعمال التطوعية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عبد الجواد (٢٠١٥) التي كشفت نتائجها عن أهمية وجود آليات لتحفيز المتطوعين؛ وتتضمن اعتماد ساعات العمل التطوعي ضمن سنوات الخدمة للموظفين. وقد

جدول رقم (٩)

قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية لفقرات البعد الرابع: (حقوق المتطوعين)؛ مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
البعد الرابع: (حقوق المتطوعين)				
١	الشعور بالاحترام والثقة من قبل الجمعية ومنسوبيها .	٤.٣٨٢	٠.٧٥٤٤	١
٢	المحافظة على البيانات الشخصية والخاصة بكل مُتطوع.	٤.٣٣٨	٠.٨٥٧٦	٢
٢	التعامل معه بشفافية واطلاعه على مناخ الجمعية وتنظيماتها.	٤.٢٨٠	٠.٨٥٢٢	٣
٦	اثبات المتطوع على المعلومات السرية للقيام بعمله.	٤.٢٦٨	٠.٨٢٦٠	٤
٥	ان تكون الجمعية جديّة في تعاملها مع المتطوعين.	٤.٢٦١	٠.٨٦٩٤	٥
١	تحديد إجراءات واضحة لحفظ حقوق المتطوعين الأدبية والأخلاقية تجاه ما يقدمونه من أعمال	٤.٢٤٢	٠.٩٤٨٥	٦
٧	وتقارير مكتوبة .			
١	إعطاء المتطوع فرصة لتوضيح مبرراته عند حدوث أي مشكلة .	٤.٢٣٦	٠.٨٩٨٣	٧
٥				
٧	إعطاء المتطوع ائبات خطي أو شهادة للعمل الذي قام به.	٤.٢٠٤	٠.٩٦٤١	٨
١	تكليف المتطوع بالمهام التي تتناسب مع مؤهلاته ومهاراته .	٤.٢٠٤	١.٠٠٣١	٩
٠				
٢	الحصولُ على فترات راحة مناسبة.	٤.١٩١	٠.٨٥٤٥	١٠
١				
٤	تلقي التوجيه والتدريب والإشراف اللازم لإنجاز المهمة.	٤.١٧٢	٠.٩٠٥٦	١١
٨	العمل على تحديد أنظمة وقوانين تنظم العمل بشكل محدد وواضح.	٤.١٣٤	٠.٨٦٩٠	١٢
١	الوفاء بالالتزامات المالية تجاه الأعضاء المتطوعين .	٤.١٢٧	٠.٩٩٦٦	١٣
٦				
٣	مساعدته على ابراز مواهبه وصلتها.	٤.١٠٨	٠.٩٣٦٢	١٤
١	توفير المكان والأدوات اللازمة لتأدية العمل التطوعي .	٤.٠٨٣	٠.٩٥٩٠	١٥
٣				
١	الحصول على تغذية راجعة دورية لما ينجزه العضو من أعمال .	٤.٠٧٠	٠.٩٩٢٧	١٦
١				

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١ ٤	إحاطة المتطوع بطبيعة العلاقة بباقي الأعضاء .	٤.٠٣٨	٠.٩١٧٦	١٧
٩	تحديد دور المتطوع بوصف مكتوب ومفصل للمهام التطوعية.	٤.٠١٩	٠.٩٧٥٦	١٨
١ ٢	توفير معايير أداء متعارف عليها بن الجميع ويستند عليها في التقييم.	٤.٠١٩	٠.٩٩٥٠	١٩
١ ٨	توقيع اتفاقية مع المتطوعين تشمل واجباتهم وحقوقهم .	٣.٩٦٢	١.١٠٧٠	٢٠
٢ ٠	أن يمتلك المتطوع حق استخدام المرافق الخاصة بالمؤسسة.	٣.٩٥٥	١.٠٨٦٣	٢١
١ ٩	اطلاع المتطوع على التقييم الخاص به، وإتاحة الفرصة له للاعتراض.	٣.٩١٧	١.٢٠٦٨	٢٢
	المتوسط العام للبعد الرابع (حقوق المتطوعين)	٤.١٧٨٣	٠.٨٢٦٨	

الحسابية بين (٣.٩١٧-٤.١٩١)؛ مما يدل على تقارب كبير بين متوسطات عبارات هذا البعد، ويؤكد ذلك أيضاً قيم الانحرافات المعيارية لكل عبارة من العبارات حيث تراوحت بين (٠.٧٥٤٤-١.٢٠٦٨)؛ مما يشير إلى أن قيم تشتتت كل عبارة من عبارات هذا البعد عن متوسطها الحسابي ضئيلة، ما عدا أربع عبارات زاد انحرافها المعياري عن (١)؛ مما يعني أنها أكثر العبارات تعرضاً لاختلافات وجهات نظر العينة حول درجة أهميتها. وكخلاصة لما سبق؛ وكما يتضح من أسفل الجدول؛ فإن درجة أهمية معايير البعد الرابع (حقوق المتطوعين) كبيرة حسب معيار الحكم على استجابات عينة الدراسة، حيث بلغ متوسطها الحسابي (٤.١٧٨٣)، وانحرافها المعياري (٠.٨٢٦٨)، ويمكن تفسير ذلك إلى أن وجود حقوق للمتطوعين واضحة ومعلنة؛ تُعدّ من أهم الأمور لضمان استقطاب خبرات تطوعية ناجحة وإيجابية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة Hidalgo and others (2013) التي أظهرت نتائجها؛ أن هناك علاقة إيجابية بين النشاط التطوعي وتقدير الذات والدعم الاجتماعي، كما تتفق مع دراسة ماك آرثر McArthur (2011) التي كشفت نتائجها أن هناك العديد من التحديات التي يواجهها الشباب المتطوعين من بينها غموض الدور الذي يقومون به وغياب التمكين وعدم التوازن في توزيع السلطات والنفوذ بين المتطوعين والمسؤولين عن إدارة مثل هذه الأنشطة؛ مما يعني أهمية وجود معايير تضمن حقوق المتطوعين كما كشفت عنها نتائج الدراسة الحالية.

ويتضح من استعراض بيانات الجدول رقم (٩)؛ أن أعلى المتوسطات الحسابية من وجهة نظر عينة الدراسة هو (٤.٣٨٢) وحصلت عليه العبارة رقم (١) التي تنص على "الشعور بالاحترام والثقة من قبل الجمعية ومنسوبيها"؛ ويعني ذلك حصولها على الرتبة الأولى وبدرجة أهمية كبيرة جداً، وقد يُعزى لك إلى أن الانخراط في العمل التطوعي يمنح المتطوع شعوراً بالفخر والالتزام وتقدير الذات وهو حق أصيل من حقوق المتطوعين يجب احترامه والحرص عليه. كما يتبين أن أقل المتوسطات الحسابية من وجهة نظر عينة الدراسة هو (٣.٩١٧) وحصلت عليه العبارة رقم (١٩) التي تنص على "اطلاع المتطوع على التقييم الخاص به، وإتاحة الفرصة له للاعتراض"؛ ويعني ذلك حصولها على الرتبة الأخيرة وبدرجة أهمية كبيرة رغم حصولها على الرتبة الأخيرة. وقد يُعزى ذلك إلى أن ذلك الحق رغم أهميته لا يمثل أولوية مقارنة بغيره من الحقوق؛ لأن المتطوعين في الغالب يعملون احتساباً للأجر من الله عز وجل وليس من أجل الشهادات والتقييم، وبالتالي لا يحرصون على الاطلاع، ولكن يوجد فئة من المتطوعين يتطوعون من أجل تحصيل نقاط للتوظيف وغيرها؛ مما يفسر حصولها على درجة أهمية كبيرة. كما يتبين من الجدول أن هناك (٩) عبارات حصلت على درجة أهمية كبيرة جداً وتراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٤.٢٠٤-٤.٣٨٢) وأرقامها حسب الترتيب (١٠، ١٥، ١٧، ٦، ٢٠، ٢٢، ١)؛ بينما حصلت باقي العبارات وعددها (١٣) عبارة على درجة أهمية كبيرة وتراوحت متوسطاتها

خامساً: متطلبات مأسسة العمل التطوعي في الجامعات السعودية والمتعلقة بـ (إدارة وتنظيم الجهود التطوعية)؟
وللإجابة عن ذلك؛ تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل بند من بنود الاستبانة المتعلقة بهذا البعد، كما يتضح من الجدول رقم (١٠) التالي:

جدول رقم (١٠)

قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية لفقرات البعد الخامس: (إدارة وتنظيم الجهود التطوعية)؛ مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
البعد الخامس: (إدارة وتنظيم الجهود التطوعية)				
١	إعداد قواعد معلومات عن الجهات والمؤسسات الخيرية والتطوعية ومجالات العمل التطوعي فيها .	٤.٢٤٨	٠.٩٥٠٢	١
٣	وضع استراتيجية واضحة ومحددة للأعمال التطوعية بدءاً من الاختيار وانتهاء بالتقييم .	٤.١٧٨	١.٠٠١٦	٢
٢	تذليل العقبات القانونية والتنظيمية التي يمكن أن تحول دون المبادرات التطوعية للشباب الجامعي .	٤.١٥٣	١.٠٣٧١	٣
٩	تحقيق التكامل بين الجهود التطوعية من خلال (الاتصال ، التنسيق ، التعاون ، التبادل) بين الجهات داخل الجامعة وخارجها.	٤.١١٥	١.٠٥٤٢	٤
١١	وضع آليات مسبقة لمواجهة المعوقات والعقبات التي يمكن أن تعيق الجهود التطوعية للشباب الجامعي .	٤.٠٥١	١.٠٥٩٢	٥
٨	الإشراف والتقييم المستمر للجهود التطوعية المبذولة من الشباب الجامعي وتوفير التغذية الراجعة المستمرة .	٤.٠٣٨	١.٠٢٣٠	٦
٥	إقامة مشاريع لرعاية المبادرات التطوعية للشباب الجامعي	٤.٠٣٢	١.١٣٨٥	٧
١٠	إعداد النماذج المطلوبة لجميع مراحل التطوع بدء من تقديم الطلب وانتهاء بتقويم الأداء	٤.٠١٩	١.٠٩٨٨	٨
٦	إنشاء جهة رسمية تتولى تنسيق الجهود التطوعية بين الجامعات والمؤسسات الأخرى .	٤.٠٠٠	١.١١٣٤	٩
٧	وضع خطة تدريبية لسد الاحتياج لدى الطلاب المتطوعين والتقليل من حدوث المشكلات.	٤.٠٠٠	١.٠٧٨٤	٩
٤	إنشاء مراكز جامعية متخصصة في التعريف بالعمل التطوعي ومجالاته المختلفة	٣.٩٩٤	١.٠٨١٣	١٠
١٢	تحليل الجهود التطوعية وطرق إدارتها وتنظيمها في الدول المتقدمة ومحاولة الاستفادة منها.	٣.٩١١	١.١٠٤٠	١١
المتوسط العام للبعد الخامس (إدارة وتنظيم الجهود التطوعية)		٤.٠٨٩٢	٠.٩٥٥	

ومحاولة الاستفادة منها"؛ ويعني ذلك حصولها على الرتبة الأخيرة وبدرجة أهمية كبيرة رغم حصولها على الرتبة الأخيرة وانحراف معياري (١.١٠٤٠). وقد يُعزى ذلك إلى كونها لا تمثل أولوية مقارنة بغيرها من مؤشرات إدارة وتنظيم الجهود التطوعية رغم أهميتها الكبيرة؛ وذلك بسبب اختلاف ظروف وبيئة العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية عن غيره من البلدان. كما يتبين أن هناك عبارة واحدة فقط حصلت على درجة أهمية كبيرة جداً وهي العبارة رقم (١) التي سبق الإشارة إليها؛ بينما حصلت باقي العبارات وعددها ١١ عبارة على درجة أهمية كبيرة وتراوحت متوسطاتها الحسابية بين (٣.٩١١-٤.١٧٨)؛ مما يدل على تقارب كبير بين متوسطات عبارات هذا البعد؛ إلا أن قيم الانحرافات

ويتضح من استعراض بيانات الجدول رقم (١٠)؛ أن أعلى المتوسطات الحسابية من وجهة نظر عينة الدراسة هو (٤.٢٤٨) وحصلت عليه العبارة رقم (١) التي تنص على "إعداد قواعد معلومات عن الجهات والمؤسسات الخيرية والتطوعية ومجالات العمل التطوعي فيها"؛ ويعني ذلك حصولها على الرتبة الأولى وبدرجة أهمية كبيرة جداً وانحراف معياري (١.٠٠١٦). وقد يُعزى ذلك لكونه أولوية أولى في نجاح العمل التطوعي، فوجود قاعدة معلومات تسهل الوصول للجهات التطوعية وتعرف بمجالات العمل التطوعية كذلك؛ مما يُعد محفزاً لنجاح العمل التطوعي. كما يتبين أن أقل المتوسطات الحسابية من وجهة نظر عينة الدراسة هو (٣.٩١١) وحصلت عليه العبارة رقم (١٢) التي تنص على "تحليل الجهود التطوعية وطرق إدارتها وتنظيمها في الدول المتقدمة

سادساً: متطلبات مأسسة العمل التطوعي في الجامعات السعودية
والمعلقة بـ (تقويم الجهود التطوعية) ؟

وللإجابة عن ذلك؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات
المعيارية لكل بند من بنود الاستبانة المتعلقة بهذا البعد، كما يتضح
من الجدول رقم (١١) التالي:

المعيارية لكل عبارة من العبارات تراوحت بين (٠.٩٥٠٢-
١.١٣٨٥)؛

مما يعني أن عبارات هذا البعد كانت الأكثر تعرضاً لاختلافات
وحمات نظر العينة حول درجة أهميتها. وكخلاصة لما سبق؛ وكما
يتضح من أسفل الجدول؛ فإن درجة أهمية معايير البعد الخامس
(إدارة وتنظيم الجهود التطوعية) كبيرة حسب معيار الحكم على
استجابات عينة الدراسة، حيث بلغ متوسطها الحسابي
(٤.٠٨٩٢)، وانحرافها المعياري (٠.٩٥٥).

وقد يُعزى ذلك إلى أن أهم عوامل نجاح أي عمل هو التخطيط
المسبق له، والعمل التطوعي كغيره من الأعمال يستلزم تخطيطاً
وتنظيماً عالياً لاستثمار وقت وجهد المتطوعين الاستثمار الأمثل، وهو
السبيل إلى مأسسة العمل التطوعي وجعله عملاً مؤسسياً منظماً.
وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عارف (٢٠٠٦) التي كشفت نتائجها
أن أهم عوامل نشر ثقافة العمل التطوعي؛ يكمن في تحديد
السياسات والإجراءات التنفيذية لتنمية ثقافة التطوع والتخطيط
الاستراتيجي للعمل التطوعي في الجامعات، كما تتفق مع دراسة
عبد الجواد (٢٠١٥) التي أبرزت نتائجها أن تصميم قاعدة بيانات
على شبكة الإنترنت تنشر عليها نتائج الأداء بالمؤسسات التطوعية؛
من أهم آليات نشر ثقافة العمل التطوعي في جامعة بني سويف،
كما تتفق مع دراسة السيف (٢٠١١) التي كشفت نتائجها؛ أن من
أهم المعوقات التي تواجه العاملين في المجال التطوعي؛ عدم وجود
قاعدة بيانات متكاملة للعمل التطوعي. وهو ما يتفق مع نتائج هذا
البعد بصفة عامة ومع العبارة التي حلت أولاً بصفة خاصة •

جدول رقم (١١)

قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية لفقرات البعد السادس: (تقويم الجهود التطوعية)؛ مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
البعد السادس : (تقويم الجهود التطوعية)				
٣	التقويم النهائي لعمل المتطوع من حيث: نقاط القوة وجوانب القصور والعوائد التي تم تحقيقها والاتجاهات والقيم التي اكتسبها.	٤.٠٩٦	٠.٩٧٧	١
١١	استخدام أدوات تقويم متنوعة (استطلاعات رأي ، مقابلات ، بطاقات ملاحظة ، الملاحظة بالمعايشة ،)	٤.٠١٣	١.٠١١	٢
٢	التقويم البنائي لأداء المتطوع من حيث: احترامه للمواعيد والضوابط العامة ، التعاون ، الاحساس بالمسؤولية ، ...	٣.٩٩٤	٠.٩٧٥	٣
٩	بناء أدوات تقويم صادقة وثابته لجميع مراحل ومكونات العمل التطوعي .	٣.٩٦٢	٠.٩٩٧	٤
٤	تقويم البيئة التي يعمل بها المتطوعون من الشباب الجامعي من حيث (التجهيزات، الظروف الفيزيائية، الظروف الاجتماعية والنفسية)	٣.٩٥٥	٠.٩٦٨	٥
٧	تقويم الأداء الإداري والتنظيمي من حيث: التخطيط والإشراف والمتابعة والتنسيق والاتصال وإدارة الموارد المالية والكوادر البشرية.	٣.٩٥٥	٠.٩٧٤	٦
٥	تقييم البرامج والمشروعات التطوعية التي ينخرط فيها الشباب الجامعي من حيث (كلفة البرنامج، نوعية الخدمة، حجم الخدمة، عدد المستفيدين، العائد)	٣.٩٤٩	١.٠٢٨	٧
٨	التأكد من شمولية التقويم لجميع العناصر التي تندرج تحت (المتطوع ، المؤسسة ، المشاريع)	٣.٩٤٣	١.٠٠٦	٨
٦	تقييم المؤسسة أو الجهة التي يعمل بها الشباب الجامعي من حيث (الرسالة ومدى ارتباط البرامج بها، النشاط ، مواكبة المتغيرات)	٣.٩٣٠	١.٠٠٥	٩
١٠	أن لا يقتصر التقويم على إصدار الأحكام بل يتجاوز ذلك إلى وضع المقترحات العلاجية لتعديل المسار .	٣.٩٢٤	١.٠٣٣	١٠
١	التقويم القبلي للمتطوع في ضوء معايير الاختيار .	٣.٩٠٤	١.٠٢٨	١١
المتوسط العام للبعد السادس (تقويم الجهود التطوعية)		٤.٠٠٠٠	٠.٩٣٢	

لتعزيزها وتخفيفه، وتحديد جوانب القصور لتدريب المتطوع على تلافياها مستقبلاً. كما يتبين من الجدول أن أقل المتوسطات الحسابية من وجهة نظر عينة الدراسة هو (٣.٩٠٤) وحصلت عليه العبارة رقم (١) التي تنص على "التقويم القبلي للمتطوع في ضوء معايير الاختيار"؛ ويعني ذلك حصولها على الرتبة الأخيرة وبدرجة أهمية كبيرة رغم حصولها على الرتبة الأخيرة، وقد يُعزى ذلك إلى كونها ليست أولوية مقارنة بغيرها من جوانب تقويم الجهود

ويتضح من استعراض بيانات الجدول رقم (١١)؛ أن أعلى المتوسطات الحسابية من وجهة نظر عينة الدراسة هو (٤.٠٩٦) وحصلت عليه العبارة رقم (٣) التي تنص على "التقويم النهائي لعمل المتطوع من حيث: نقاط القوة وجوانب القصور والعوائد التي تم تحقيقها والاتجاهات والقيم التي اكتسبها"؛ ويعني ذلك حصولها على الرتبة الأولى وبدرجة أهمية كبيرة وانحراف معياري. ويعزى ذلك إلى أهمية التقويم النهائي لعمل المتطوع لتحديد جوانب القوة

■ عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني وهو:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة تُعزى إلى متغيرات (النوع، الحالة الاجتماعية، التخصص، ممارسة العمل التطوعي، الانتاج العلمي في مجال التطوع، الخلفية المعرفية عن العمل المؤسسي)؟

أولاً: بالنسبة لمتغير التخصص:

تم حساب قيمة "ت" باستخدام اختبارات للمجموعات المستقلة Independent – Samples T Test لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة من حيث متغير التخصص (علوم طبيعية، علوم إنسانية)، كما يتضح من الجدول رقم (١٢) التالي:

التطوعية رغم أهميتها في اختيار الأنسب؛ ذلك أن الترشيح المبدئي وفق معايير محددة قد يكفي عن الاختبارات القبليّة، وقد يكون ذلك غير مقبولاً لدى المتطوع لا سيما وهو يعمل تطوعاً دون مكافأة. كما يتبين من الجدول أن جميع عبارات هذا البعد حصلت على درجة أهمية كبيرة وتراوح متوسطاتها الحسابية بين (٣.٩٠٤ - ٤.٠٩٦)؛ مما يدل على تقارب كبير بين متوسطات عبارات هذا البعد، ويؤكد ذلك أيضاً قيم الانحرافات المعيارية لكل عبارة من العبارات حيث تراوحت بين (٠.٩٦٨-١.٠٣٣)؛ مما يشير إلى أن قيم تشتت كل عبارة من عبارات هذا البعد عن متوسطها الحسابي ضئيلة، ما عدا بعض العبارات والتي زاد انحرافها المعياري عن (١)؛ مما يعني أنها أكثر العبارات تعرضاً لاختلافات وجهات نظر العينة حول درجة أهميتها. وكخلاصة لما سبق؛ وكما يتضح من أسفل الجدول؛ فإن درجة أهمية معايير البعد السادس (تقويم الجهود التطوعية) كبيرة حسب معيار الحكم على استجابات عينة الدراسة، حيث بلغ متوسطها الحسابي (٤.٠٠)، وانحرافها المعياري (٠.٩٣٢٢١)، ويمكن تفسير ذلك بالأهمية الكبيرة لتقويم الجهود التطوعية من أجل تقدير الإنجازات التي قدمها المتطوعون وتحفيزهم،

ومن أجل إعادة النظر في الممارسات الخاطئة، وتحديد مجالات التدريب المطلوبة لتلافيها، وكذلك من أجل استمرار المتطوع أو استبداله في حال عدم فاعليته. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عبد الجواد (٢٠١٥) التي أظهرت نتائج أن من أهم آليات نشر ثقافة العمل التطوعي في جامعة بني سويف؛ قياس مستوى رضا المستفيدين من الخدمات التطوعية التي تحصل عليها.

جدول رقم (١٢)

قيمة (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية تبعاً لمتغير التخصص (علوم طبيعية، علوم إنسانية)

الأبعاد	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة الإحصائية Sig,
١	العلوم الإنسانية	١٧٢	٤,١٩٧٧	٠,٥٨٨٧٨	٠,٤٢٣	٠,٦٧٢
	العلوم الطبيعية	١٤٢	٤,١٦٩٠	٠,٦٠٦٩٦		
٢	العلوم الإنسانية	١٧٢	٣,٩٥٣٥	٠,٧٦٣٣٠	٢,٥٨٨	*٠,٠٠١
	العلوم الطبيعية	١٤٢	٣,٧١٨٣	٠,٨٤٥٢٣		
٣	العلوم الإنسانية	١٧٢	٤,٠٥٨١	٠,٧٨٥١٦	١,٩٥٥	٠,٠٥٢
	العلوم الطبيعية	١٤٢	٣,٨٧٣٢	٠,٨٩٠١٣		
٤	العلوم الإنسانية	١٧٢	٤,١٩٧٧	٠,٨٦٢٧٤	٠,٤٥٥	٠,٦٤٩
	العلوم الطبيعية	١٤٢	٤,١٥٤٩	٠,٧٨٣٦٦		
٥	العلوم الإنسانية	١٧٢	٤,٠٩٣٠	٠,٩٢٥٦٣	٠,٠٧٩	٠,٩٣٧
	العلوم الطبيعية	١٤٢	٤,٠٨٤٥	٠,٩٩٢٨٣		
٦	العلوم الإنسانية	١٧٢	٤,٠٦٩٨	٠,٨٧٥٨٠	١,٤٦٢	٠,١٤٥
	العلوم الطبيعية	١٤٢	٣,٩١٥٥	٠,٩٩٢٨٣		
المجموع الكلي	العلوم الإنسانية	١٧٢	٤,٠٥٨١	٠,٧٢٣١٣	٠,٥١٨	٠,٦٠٥
	العلوم الطبيعية	١٤٢	٤,٠١٤١	٠,٧٨٠٨٥		

المختلفة سواء كانت اجتماعية أو التربوية أو ما يتعلق بإدارة العمل التطوعي؛ مما يجعلهم الأكثر قرباً للاحتياجات التدريبية للمتطوعين، وبالتالي يعطونها تقديراً أعلى من المتخصصين في العلوم الطبيعية .

ثانياً: بالنسبة لمتغير النوع:

تم حساب قيمة "Z" لدلالة الفروق بين متوسطي رتب استجابات عينة الدراسة من حيث متغير النوع (الذكور والإناث) باستخدام اختبار مان وتي Mann - Whitney U Test للمجموعات المستقلة، كما يتضح في جدول رقم (١٣) التالي:

يتضح من الجدول رقم (١٢)؛ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0,05$) بين استجابات أفراد العينة تُعزى لمتغير التخصص في عبارات البعد الأول والثالث والرابع والخامس والسادس والمجموع الكلي؛ مما يعني اتفاق عينة الدراسة حول متطلبات مأسسة العمل التطوعي في الجامعات السعودية على اختلاف تخصصاتهم في تلك الأبعاد، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0,05$) بين استجابات أفراد العينة تُعزى لمتغير التخصص لصالح تخصص (علوم إنسانية) في عبارات البعد الثاني (تأهيل المتطوعين)، وقد يُعزى ذلك لارتباط العمل التطوعي بمجالات العلوم الإنسانية

جدول رقم (١٣)

قيمة "Z" لدلالة الفروق بين متوسطي رتب استجابات عينة الدراسة من حيث متغير النوع (الذكور والإناث) باستخدام اختبار مان وتي Mann – Whitney U Test للمجموعات المستقلة

رقم	الأبعاد	المجموعة	العدد	Mean Rank متوسط الرتب	Sum of Ranks مجموع الرتب	قيمة Z	الدلالة الإحصائية .Sig
١	البعد الأول معايير اختيار المتطوعين	ذكر	٢٢٠	١٥٠.١٤	٣٣٠٣٠.٠٠	٢.٥٤٤	*٠.٠١
		انثى	٩٤	١٧٤.٧٣	١٦٤٢٥.٠٠		
٢	البعد الثاني تأهيل المتطوعين	ذكر	٢٢٠	١٥٤.٧٧	٣٤٠٥٠.٠٠	٠.٨٨٩	٠.٣٦٩
		انثى	٩٤	١٦٣.٨٨	١٥٤٠٥.٠٠		
٣	البعد الثالث آليات جذب المتطوعين	ذكر	٢٢٠	١٥٠.٧٦	٣٣١٦٨.٠٠	٢.٢	*٠.٠٢٨
		انثى	٩٤	١٧٣.٢٧	١٦٢٨٧.٠٠		
٤	البعد الرابع حقوق المتطوعين	ذكر	٢٢٠	١٥٢.٢٣	٣٣٤٩٠.٠٠	١.٧٠٦	٠.٠٨٨
		انثى	٩٤	١٦٩.٨٤	١٥٩٦٥.٠٠		
٥	البعد الخامس إدارة وتنظيم الجهود التطوعية	ذكر	٢٢٠	١٤٧.٦٩	٣٢٤٩٢.٠٠	٣.١٥٧	*٠.٠٠٢
		انثى	٩٤	١٨٠.٤٦	١٦٩٦٣.٠٠		
٦	البعد السادس تقويم الجهود التطوعية	ذكر	٢٢٠	١٦٠.٦٦	٣٥٣٤٦.٠٠	١.٠١٨	٠.٣٠٩
		انثى	٩٤	١٥٠.١٠	١٤١٠٩.٠٠		
	المجموع الكلي	ذكر	٢٢٠	١٥٣.٩٣	٣٣٨٦٤.٠٠	١.١٨٦	٠.٢٣٦
		انثى	٩٤	١٦٥.٨٦	١٥٥٩١.٠٠		

عبارات البعد الأول (معايير اختيار المتطوعين)، والثالث (آليات جذب المتطوعين)، والخامس (إدارة وتنظيم الجهود التطوعية)، وقد يُعزى ذلك للترغبة الأكبر من الإناث مقارنة بالذكور في وجود معايير لاختيار المتطوعين وآليات لجذبهم وإدارة وتنظيم جهودهم؛ نظراً لمحدودية فرص التحاق الإناث بالعمل التطوعي مقارنة بالذكور رغم رغبتهم واستعدادهم لذلك.

يتضح من الجدول رقم (١٣)؛ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0,05$) بين استجابات أفراد العينة؛ تعزى لمتغير النوع في عبارات البعد الثاني (تأهيل المتطوعين)، والرابع (حقوق المتطوعين)، والسادس (تقويم الجهود التطوعية) والمجموع الكلي؛ مما يعني اتفاق عينة الدراسة حول متطلبات مؤسسة العمل التطوعي في الجامعات السعودية على اختلاف نوعهم ذكوراً وإناثاً في تلك المحاور، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0,05$) بين استجابات أفراد العينة؛ تعزى لمتغير النوع لصالح الإناث في

ثالثاً: بالنسبة لمتغير الحالة الاجتماعية:

Mann – Whitney U للمجموعات المستقلة، كما يتضح في

جدول رقم (١٤) التالي:

تم حساب قيمة "Z" لدلالة الفروق بين متوسطي رتب استجابات عينة الدراسة من حيث متغير الحالة الاجتماعية (متزوج وغير متزوج) باستخدام اختبار مان وتني Test

جدول رقم (١٤)

قيمة "Z" لدلالة الفروق بين متوسطي رتب استجابات عينة الدراسة من حيث متغير الحالة الاجتماعية (متزوج وغير متزوج) باستخدام اختبار مان وتني Mann – Whitney U Test للمجموعات المستقلة.

م	العبارات	المجموعة	العدد	Mean Rank متوسط الرتب	Sum of Ranks مجموع الرتب	قيمة Z	الدلالة الإحصائية Sig.
١	البعد الأول معايير اختيار المتطوعين	غير متزوج	١٦	١٦٣,٧٥	٢٦٢٠	٠,٣٢٧	٠,٧٤٤
		متزوج	٢٩٨	١٥٧,١٦	٤٦٨٣٥		
٢	البعد الثاني تأهيل المتطوعين	غير متزوج	١٦	١٧٠,١٣	٢٧٢٢	٠,٦٣	٠,٥٢٩
		متزوج	٢٩٨	١٥٦,٨٢	٤٦٧٣٣		
٣	البعد الثالث آليات جذب المتطوعين	غير متزوج	١٦	١٦٩,٦٣	٣١٤٦	١,٩٣٥	٠,٠٥٣
		متزوج	٢٩٨	١٥٥,٤٠	٤٦٣٠٩		
٤	البعد الرابع حقوق المتطوعين	غير متزوج	١٦	١٧٠,٦٣	٢٧٣٠	٠,٦٤٣	٠,٥٢
		متزوج	٢٩٨	١٥٦,٨٠	٤٦٧٢٥		
٥	البعد الخامس إدارة وتنظيم الجهود التطوعية	غير متزوج	١٦	١٩١,٥٠	٣٠٦٤	١,٦٥٨	٠,٠٩٧
		متزوج	٢٩٨	١٥٥,٦٧	٤٦٣٩١		
٦	البعد السادس تقويم الجهود التطوعية	غير متزوج	١٦	١٦٤,٣٨	٢٦٣٠	٠,٣٣٥	٠,٧٣٨
		متزوج	٢٩٨	١٥٧,١٣	٤٦٨٢٥		
	المجموع الكلي	غير متزوج	١٦	١٩٣,٥٠	٣٠٩٦	١,٨١٠	٠,٠٧
		متزوج	٢٩٨	١٥٥,٥٧	٤٦٣٥٩		

على اختلاف حالتهم الاجتماعية، وقد يُعزى ذلك إلى أن النظر لأهمية مأسسة العمل التطوعي في الجامعات السعودية ينبع من توجيهات ديننا الحنيف ورؤية المملكة ٢٠٣٠؛ مما لا يجعل للحالة الاجتماعية دوراً في تحديد تلك الأهمية.

يتضح من الجدول رقم (١٤)؛ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0,05$) بين استجابات أفراد العينة في جميع أبعاد الدراسة وفي المجموع الكلي؛ تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية (متزوج وغير متزوج)؛ مما يعني اتفاق عينة الدراسة حول متطلبات مأسسة العمل التطوعي في الجامعات السعودية

رابعاً: بالنسبة لمتغير ممارسة العمل التطوعي:

العمل التطوعي (ممارسة مستمرة - ممارسة متقطعة - غير ممارس)،
كما يتضح من جدول رقم (١٥) التالي:

تم حساب قيمة F باستخدام One -Way ANOVA لمربع المتوسطات الحسابية لأفراد عينة الدراسة؛ تبعاً لمتغير ممارسة
جدول رقم (١٥)

قيمة F لمربع المتوسطات الحسابية لأفراد عينة الدراسة؛

تبعاً لمتغير ممارسة العمل التطوعي (ممارسة مستمرة - ممارسة متقطعة - غير ممارس)

الدلالة الإحصائية .Sig	قيمة F	متوسط مجموع المربعات Mean Square	درجة الحرية Df	مجموع المربعات Sum of Squares	المحاور	مصدر التباين
٠,١٢٩	٢,٠٦٣	٠,٧٢٩	٢	١,٤٥٧	بين المجموعات	البعد الأول معايير اختيار المتطوعين
		٠,٣٥٣	٣١١	١٠٩,٨٢٩	داخل المجموعات	
			٣١٣	١١١,٢٨٧	المجموع	
٠,٧٨١	٠,٢٤٨	٠,١٦٣	٢	٠,٣٢٥	بين المجموعات	البعد الثاني تأهيل المتطوعين
		٠,٦٥٧	٣١١	٢٠٤,٣٣٧	داخل المجموعات	
			٣١٣	٢٠٤,٦٦٢	المجموع	
٠,٩٢٣	٠,٠٨٠	٠,٠٥٧	٢	٠,١١٣	بين المجموعات	البعد الثالث آليات جذب المتطوعين
		٠,٧٠٦	٣١١	٢١٩,٦٨٣	داخل المجموعات	
			٣١٣	٢١٩,٧٩٦	المجموع	
٠,٣٦٠	١,٠٢٥	٠,٧٠١	٢	١,٤٠١	بين المجموعات	البعد الرابع حقوق المتطوعين
		٠,٦٨٤	٣١١	٢١٢,٦١٢	داخل المجموعات	
			٣١٣	٢١٤,٠١٣	المجموع	
٠,٣١٥	١,١٦١	١,٠٥٧	٢	٢,١١٥	بين المجموعات	البعد الخامس إدارة وتنظيم الجهود التطوعية
		٠,٩١١	٣١١	٢٨٣,٢٨٨	داخل المجموعات	
			٣١٣	٢٨٥,٥٠٣	المجموع	
٠,٣٣٤	١,١٠٠	٠,٩٥٥	٢	١,٩١٠	بين المجموعات	البعد السادس تقوم الجهود التطوعية
		٠,٨٦٨	٣١١	٢٧٠,٠٩٠	داخل المجموعات	
			٣١٣	٢٧٢,٠٠٠	المجموع	
٠,٩٢٩	٠,٠٧٤	٠,٠٤٢	٢	٠,٠٨٣	بين المجموعات	المجموع الكلي
		٠,٥٦٤	٣١١	١٧٥,٤٥٨	داخل المجموعات	
		٠,٧٢٩	٣١٣	١٧٥,٥٤١	المجموع	

ممارسات سيئة تضر بمصلحة الوطن ومصحة العمل التطوعي الخيري.

خامساً: الانتاج العلمي في مجال التطوعي:

تم حساب قيمة "Z" لدلالة الفروق بين متوسطي رتب استجابات عينة الدراسة من حيث متغير الانتاج العلمي في مجال التطوعي (يوجد إنتاج علمي (أبحاث ، كتب ، أوراق عمل ، ...) - لا يوجد إنتاج علمي) باستخدام اختبار مان وتني Test Mann - Whitney U للمجموعات المستقلة، كما يتضح من الجدول رقم (١٦) التالي:

جدول رقم (١٦)

قيمة "Z" لدلالة الفروق بين متوسطي رتب استجابات عينة الدراسة من حيث متغير الانتاج العلمي في مجال التطوع (يوجد - لا يوجد) باستخدام اختبار مان وتني Mann - Whitney U Test للمجموعات المستقلة.

م	العبارات	المجموعة	العدد	Mean Rank متوسط الرتب	Sum of Ranks مجموع الرتب	Z	الدلالة الإحصائية Sig.
١	البعث الأول معايير اختيار المتطوعين	يوجد إنتاج علمي	٩٤	١٦٤.٥٩	١٥٤٧١	١.٠٤٦-	٠.٢٩٦
		لا يوجد إنتاج علمي	٢٢٠	١٥٤.٤٧	٣٣٩٨٤		
٢	البعث الثاني تأهيل المتطوعين	يوجد إنتاج علمي	٩٤	١٦٠.٥٤	١٥٠٩١	٠.٤٢٨	٠.٦٦٨
		لا يوجد إنتاج علمي	٢٢٠	١٥٦.٢٠	٣٤٣٦٤		
٣	البعث الثالث آليات جذب المتطوعين	يوجد إنتاج علمي	٩٤	١٥٢.٣٩	١٤٣٢٥	٠.٧١٣	٠.٤٧٦
		لا يوجد إنتاج علمي	٢٢٠	١٥٩.٦٨	٣٥١٣٠		
٤	البعث الرابع حقوق المتطوعين	يوجد إنتاج علمي	٩٤	١٥٠.٢٠	١٤١١٩	١.٠٠٩	٠.٣١٣
		لا يوجد إنتاج علمي	٢٢٠	١٦٠.٦٢	٣٥٢٣٦		
٥	البعث الخامس إدارة وتنظيم الجهود التطوعية	يوجد إنتاج علمي	٩٤	١٥١.١٨	١٤٢١١	٠.٨٦٩	٠.٣٨٥
		لا يوجد إنتاج علمي	٢٢٠	١٦٠.٢٠	٣٥٢٤٤		
٦	البعث السادس تقويم الجهود التطوعية	يوجد إنتاج علمي	٩٤	١٤٥.٨٠	١٣٧٠٥	١.٦٠٨	٠.١٠٨
		لا يوجد إنتاج علمي	٢٢٠	١٦٢.٥٠	٣٥٧٥٠		
	المجموع الكلي	يوجد إنتاج علمي	٩٤	١٥٠.٤٤	١٤١٤١	١.٠٠٢	٠.٣١٦
		لا يوجد إنتاج علمي	٢٢٠	١٦٠.٥٢	٣٥٣١٤		

العينة في جميع أبعاد الدراسة والمجموع الكلي؛ تعزى لمتغير الانتاج العلمي في مجال العمل التطوعي (يوجد إنتاج علمي "أبحاث ، كتب

يتضح من الجدول رقم (١٦)؛ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$ بين استجابات أفراد

سادساً: الخلفية المعرفية عن العمل المؤسسي:

تم حساب قيمة F باستخدام One –Way ANOVA لمربع متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخلفية المعرفية عن العمل المؤسسي (يوجد- لا يوجد)، كما يتضح من الجدول رقم (١٧) التالي:

، أوراق عمل ، ... - لا يوجد إنتاج علمي)؛ مما يعني اتفاق عينة الدراسة حول متطلبات مؤسسة العمل التطوعي في الجامعات السعودية على اختلاف خبراتهم في ممارسة العمل التطوعي، وقد يُعزى ذلك إلى أن النظر لأهمية مؤسسة العمل التطوعي في الجامعات السعودية؛ ينبع من الممارسات الإجرائية العملية التي يتفق فيها أفراد العينة، وليس من الممارسات النظرية فيما يتعلق بالإنتاج العلمي.

جدول رقم (١٧)

قيمة F باستخدام One –Way ANOVA لمربع استجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخلفية المعرفية عن العمل المؤسسي (يوجد - فراءات موححة - حضور برامج تدريبية أو مؤتمرات علمية" - لا يوجد)

الدلالة الإحصائية	قيمة F	متوسط مجموع المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	العبارات	مصدر التباين
.Sig	F	Mean Square	Df	Sum of Squares		
.٠٠٧٢	٢.٦٥٣	٠.٩٣٣	٢	١.٨٦٧	بين المجموعات	البعد الأول معايير اختيار المتطوعين
		٠.٣٥٢	٣١١	١٠٩.٤٢	داخل المجموعات	
			٣١٣	١١١.٢٨٧	المجموع	
.٠٣٤٨	١.٠٥٩	٠.٦٩٢	٢	١.٣٨٤	بين المجموعات	البعد الثاني تأهيل المتطوعين
		٠.٦٥٤	٣١١	٢٠٣.٢٧٨	داخل المجموعات	
			٣١٣	٢٠٤.٦٦٢	المجموع	
.٠٧٥٩	٠.٢٧٦	٠.١٩٤	٢	٠.٣٨٩	بين المجموعات	البعد الثالث آليات جذب المتطوعين
		٠.٧٠٥	٣١١	٢١٩.٤٠٧	داخل المجموعات	
			٣١٣	٢١٩.٧٩٦	المجموع	
.٠٦٢٧	٠.٤٦٧	٠.٣٢١	٢	٠.٦٤١	بين المجموعات	البعد الرابع حقوق المتطوعين
		٠.٦٨٦	٣١١	٢١٣.٣٧١	داخل المجموعات	
			٣١٣	٢١٤.٠١٣	المجموع	
.٠٧١٦	٠.٣٣٤	٠.٣٠٦	٢	٠.٦١٢	بين المجموعات	البعد الخامس إدارة وتنظيم الجهود التطوعية
		٠.٩١٦	٣١١	٢٨٤.٨٩١	داخل المجموعات	
			٣١٣	٢٨٥.٥٠٣	المجموع	
.٠٣٢٢	١.١٠٦	٠.٩٦٠	٢	١.٩٢١	بين المجموعات	البعد السادس تقويم الجهود التطوعية
		٠.٨٦٨	٣١١	٢٧٠.٠٧٩	داخل المجموعات	
			٣١٣	٢٧٢.٠٠	المجموع	
.٠٩٤٩	٠.٠٥٣	٠.٠٠٣	٢	٠.٠٥٩	بين المجموعات	المجموع الكلي
		٠.٥٦٤	٣١١	١٧٥.٤٨٢	داخل المجموعات	
		٠.٩٣٣	٣١٣	١٧٥.٥٤١	المجموع	

العينة تعزى لمتغير الخلفية المعرفية عن العمل المؤسسي (يوجد - لا يوجد) في جميع محاور الدراسة؛ مما يعني اتفاق عينة الدراسة

يتضح من الجدول رقم (١٧)؛ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq ٠,٠٥)$ بين وجهة نظر أفراد

ولمتغير الانتاج العلمي في مجال العمل التطوعي،
ولمتغير الخلفية المعرفية عن العمل المؤسسي.

• التوصيات:

في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج، توصي الدراسة؛ بتبني
الجامعات السعودية لمأسسة العمل التطوعي وفق الخطة الإجرائية
التالية:

١. **مرحلة الإعداد والتهيئة**؛ ويتم في هذه المرحلة تهيئة
المناخ التنظيمي في الجامعات السعودية لقبول فكرة
مأسسة العمل التطوعي والقناعة بها. ويمكن أن يتم
ذلك من خلال الآتي:

■ ضمان دعم الإدارة العليا للجامعة وتأييدها لمأسسة
العمل التطوعي فيها؛ للتحويل من العمل التطوعي
الفرداني أو العمل الجماعي غير المؤطر، إلى عمل
تطوعي مؤسسي، في إطار جمعيات ومنظمات قانونية،
تحتكم في فعلها وتسييرها وإدارتها إلى قواعد التشاور
وعلوم التدبير.

■ استحداث الأنظمة والتشريعات لمأسسة العمل
التطوعي في الجامعة بالاستفادة من المعايير التي
أسفرت عنها نتائج هذه الدراسة.

■ نشر ثقافة العمل التطوعي المؤسسي من خلال
إنشاء جمعية للعمل التطوعي تتبع عمادة شؤون
الطلاب، تكون مهمتها إعداد الخطط الاستراتيجية
والتشغيلية لمأسسة العمل التطوعي باستقطاب
المتطوعين وتدريبهم وتأهيلهم وتكثيف الحملات
التوعوية لنشر ثقافة العمل التطوعي داخل الجامعة
وخارجها؛ بالاستفادة من آليات اختيار المتطوعين
وجذبهم وتأهيلهم وتأمين حقوقهم التي أسفرت عنها
نتائج هذه الدراسة.

٢. **مرحلة التخطيط الاستراتيجي**؛ ويتم في هذه المرحلة
الآتي:

■ تحليل البيئة الداخلية (نقاط القوة والضعف)
والبيئة الخارجية (الفرص والتحديات) بما يتعلق
بمأسسة العمل التطوعي.

حول متطلبات مأسسة العمل التطوعي في الجامعات السعودية
على اختلاف خلفيتهم المعرفية عن العمل المؤسسي، وقد يُعزى
ذلك إلى أن النظر لأهمية مأسسة العمل التطوعي في الجامعات
السعودية؛ ينبع من الحس الوطني والاجتماعي لأفراد عينة الدراسة
وليس من المناصب الإدارية التي يشغلونها أو من خلال قربهم من
العمل المؤسسي في جامعاتهم.

• ملخص نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

١. أن جميع متطلبات مأسسة العمل التطوعي في
الجامعات السعودية في جميع أبعادها (معايير اختيار
المتطوعين، تأهيل المتطوعين، آليات جذب المتطوعين،
حقوق المتطوعين، إدارة وتنظيم الجهود التطوعية،
تقويم الجهود التطوعية)؛ حققت درجة أهمية كبيرة
إجمالاً، وفي كل بعد على حدة.

٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

($\alpha \leq 0,05$) بين استجابات أفراد العينة تعزى
لمتغير التخصص في عبارات جميع المحاور والمجموع
الكلي، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند
مستوى ($\alpha \leq 0,05$) بين استجابات أفراد العينة
تعزى لمتغير التخصص لصالح التخصص (العلوم
الإنسانية) في عبارات البعد الثاني (تأهيل المتطوعين).

٣. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

($\alpha \leq 0,05$) بين استجابات أفراد العينة تعزى
لمتغير النوع في عبارات البعد الثاني (تأهيل المتطوعين)
والرابع (حقوق المتطوعين) والسادس (تقويم الجهود
التطوعية) والمجموع الكلي، بينما توجد فروق ذات
دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0,05$) بين
استجابات أفراد العينة تعزى لمتغير النوع لصالح
الاناث في عبارات البعد الأول (معايير اختيار
المتطوعين) والثالث (آليات جذب المتطوعين)
والخامس (إدارة وتنظيم الجهود التطوعية).

٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

($\alpha \leq 0,05$) بين استجابات أفراد العينة في جميع
عبارات أبعاد الدراسة وفي المجموع الكلي؛ تعزى لمتغير
الحالة الاجتماعية، وملتغير ممارسة العمل التطوعي،

- صياغة الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية لمأسسة العمل التطوعي في الجامعة في ضوء التحليل البيئي.
 - تجهيز المتطلبات الأساسية لمأسسة العمل التطوعي في الجامعة التي أسفرت عنها نتائج الدراسة الميدانية.
 - إعداد خطة تشغيلية تحتوي على مؤشرات لقياس الأداء لردم الفجوة بين المستهدف والمتحقق.
 - بناء فريق عمل مدرب لتنفيذ الخطة التشغيلية ومتابعة مؤشرات الأداء.
٣. **مرحلة التنفيذ؛** ويتم في هذه المرحلة تنفيذ ما تم التخطيط له، وتوفير المتطلبات الإدارية والبشرية والمادية اللازمة، وتقسيم المهام بين المنفذين وتحديد المسؤوليات وزمن التنفيذ لكل مهمة .
٤. **مرحلة الرقابة والتقييم الاستراتيجي؛** ويتم فيها مراقبة كافة الإجراءات للتأكد من أن عملية التنفيذ تسير بشكل صحيح وأن الأداء الفعلي مطابق لما خطط له، ومعالجة المشكلات التي تظهر أثناء التنفيذ، ثم إجراء تقييم شامل لكل جوانب مأسسة العمل التطوعي مقارنة بين المستهدف والمتحقق، والاستفادة من آليات تقييم الجهود التطوعية التي أسفرت عنها نتائج هذه الدراسة.
٥. **مرحلة التغذية الراجعة؛** وفي هذه المرحلة يتم الاستفادة من نتائج التقييم والمتابعة لإعادة النظر في الخطط والأهداف وتعديل ما يسهم في ردم الفجوة بين الأداء الفعلي والمستهدف.
- المراجع:**
- المراجع العربية:**
- ابن منظور، أبي الفضل جمال الدين. (١٤١٦). لسان العرب، (ط١). دار إحياء التراث العربي.
 - الأصفهاني، الراغب. (١٩٩٨). المفردات في غريب القرآن. دار المعرفة.
 - الأفندي، إساعيل. (٢٠١٣، ٤ فبراير). دور المدرسة في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في بيت لحم (عرض ورقة). مؤتمر " العمل التطوعي في فلسطين: واقع واحتياجات"، البيرة.
 - أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية. (٢٠٠٠، سبتمبر ٢٥-٢٧). مؤتمر العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي، الرياض.
 - الألباني، محمد ناصر الدين. (١٤٢١). صحيح الترغيب والترهيب للمنزوي، (ط١). مكتبة المعارف.
 - برنامج التحول الوطني (٢٠٢٠). <https://www.vision2030.gov.sa/ar/v2030/vrps/ntp>
 - بوستا، طارق. (٢٠١٥). التطوع المؤسسي والحراك الجماعي <http://www.aljamaa.net/ar/document/89955.shtml>
 - الحارثي، فهد. (٢٠١٩). العمل التطوعي الرقمي في الجامعات السعودية: دراسة تحليلية للتفاعل التربوي ف مواقع التواصل الاجتماعي (تويتر أنموذجاً). مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، ١١(١)، ١-٣٦.
 - ديفيد هورتون وآخرون. (٢٠١١). تقرير حالة التطوع في العالم: قيم عالمية من أجل الرفاه العالمي، برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين إلهام وإنجاز، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP، ٧- 5).
 - رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. (٢٠١٦). [محاور الرؤية. https://www.vision2030.gov.sa/ar](https://www.vision2030.gov.sa/ar)
 - السلطان، فهد بن سلطان. (٢٠٠٩). اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي (دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود). مجلة رسالة الخليج العربي، ١١(١)، ٦١-٦١.
 - السيف، فهد بن ناصر. (٢٠١١). واقع العمل التطوعي من وجهة نظر العاملين في المكاتب التعاونية للدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات (رسالة ماجستير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية). مكتبة الملك فهد الوطنية.
 - الششنية، منى. (٢٠١٣، ٤ فبراير). دور الجامعات الفلسطينية في غرس قيم العمل التطوعي " جامعة القدس المفتوحة

- نموذجاً" (عرض ورقة). مؤتمر " العمل التطوعي في فلسطين: واقع واحتياجات"، البيرة.
- الشهراني، معلوي بن عبد الله. (٢٠٠٦). العمل التطوعي وعلاقته بأمن المجتمع (رسالة ماجستير منشورة، قسم الدراسات الاجتماعية بجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية). قاعدة دار المنظومة.
- عارف، إيمان محمد. (٢٠٠٣، ديسمبر ٢٧-٢٨). دور الجامعة في تنمية اتجاهات الطلاب نحو العمل التطوعي في ضوء مفهوم التنمية المستدامة (عرض ورقة). المؤتمر القومي السنوي العاشر، جامعة المستقبل في الوطن العربي، جامعة عين شمس.
- عاطف، سهير علي. (٢٠٠٩). أهمية العمل التطوعي. مركز سبأ للدراسات الاستراتيجية.
- عبد الجواد، مروة. (٢٠١٥). استراتيجية مقترحة لتنفيذ العمل التطوعي بجامعة بني سويف كقيمة مضافة. مجلة كلية التربية بجامعة الأزهر، ٣٤(١٦٥)، ٣٣٢-٣٣٥.
- العتيبي، عبد المجيد بن سلمي الروقي. (٢٠١٦). تفعيل العمل التطوعي في جامعة شقراء: (صيغة مقترحة). المجلة التربوية الدولية المتخصصة، ٥(١١)، ٢٤-٤٤.
- عثمان، السعيد محمود السعيد، والمكوي، إسحاق خالد علي. (٢٠٢٠). ممارسة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات في مصر "دراسة ميدانية". مجلة كلية التربية بجامعة الأزهر، ١٨٥(ج ٣)، ٢٢٣-٢٨٧.
- عدس، عبد الرحمن وآخرون. (٢٠٠٣). البحث العلمي مفهومه /أدواته/أساليبه. دار أسامة للطبع.
- العكرش، الجوهرة حمد سليمان. (٢٠٠٨). معوقات العمل التطوعي بالمجتمع السعودي، دراسة لبعض نظم ومعوقات العمل التطوعي الاجتماعي: دراسة وصفية بمدينة الرياض (رسالة دكتوراه منشورة، قسم الدراسات الاجتماعية بجامعة الملك سعود). مكتبة الملك فهد الوطنية.
- العوضي، رأفت. (٢٠١٣، ٤ فبراير). دور المؤسسات التعليمية في تعميم ثقافة المشاركة بالعمل التطوعي من وجهة نظر الطلبة دراسة ميدانية - كلية التنمية الاجتماعية والأسرية بجامعة القدس المفتوحة نموذجاً (عرض ورقة). مؤتمر " العمل التطوعي في فلسطين: واقع واحتياجات"، البيرة.
- الفايد، محمد. (٢٠١٦، ٢٩ فبراير). استراتيجية العمل المؤسسي لقيادة التنمية. صحيفة الجزيرة، العدد (١٥٨٥٩).
- القرني، يعن الله علي. (٢٠١٤، ٥ مايو) التدريب التطوعي: الواقع، الفرص، المجالات، العقبات، وآليات التعزيز (عرض ورقة). مؤتمر التدريب التطوعي، الهيئة العالمية للتنمية البشرية والمؤسسة العامة للتعليم والتدريب التقني، الرياض.
- القصاص، ياسر عبد الفتاح. (٢٠١٢، ٢٨-٢٩ شوال). تصور تخطيطي لمواجهة معوقات مشاركة الشباب الجامعي السعودي في العمل التطوعي: دراسة مطبقة على طلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض، ندوة العمل التطوعي وآفاق المستقبل المنعقدة في جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- النايف، سعود و مبرك، خالد و الألفي، هاني. (٢٠١٨). تصور مقترح لتفعيل ثقافة العمل التطوعي لطلاب جامعة حائل بالإفادة من بعض الخبرات المحلية والعالمية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٢(٥)، ٩٥-١٢٠.
- النسائي، أحمد بن شعيب. (٢٠٠١). السنن الكبرى. (تحقيق وتخرىج حسن عبد المنعم شلبي)، ط١، مؤسسة الرسالة: بيروت.
- النعيم، عبد الله العلي. (٢٠٠٥). العمل الاجتماعي مع التركيز على العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية. مكتبة الملك فهد الوطنية.
- الهذلي، هدي 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(٤٣)، ٨٤٨-٨٨٢.
- هيئة الخبراء بمجلس الوزراء. (١٤٤١). نظام العمل التطوعي، <https://laws.boe.gov.sa/BoeLaws/Laws/LawDetail/s/a122634e-98ea-4e40-b4dd-ab5700c51c7d/1>
- المراجع الأجنبية:
- Bogdan & Malina Voicu. (2006). "Volunteering in Eastern Europe: one of the missing links". Paper for the round table "

- Thompson, S. (2002). Sampling, Wiley Series in Probability and Statistics. New Jersey: John Wiley and Sons .
- Lombard, D. (2011). Voluntary aid for personal budget holders. Community Care, 18 (77), 26-27.
- Raskoff, S. & Sundeen, R. (2012). "The Role of Secondary School in Promoting Community Service in Southern California, University of South California. Sage Gernals.
- Hidalgo, M., Moreno-Jiménez, P., & Quinonero, J. (2013). Positive Effects Of Voluntary Activity In Old Adults. Journal Of Community Psychology, 41(2), 188-199.
- Globalization Integration and Social Development in Central and Eastern Europe, University Lucian Blaga of Sibiu, Department of Sociology and Ethnology, Romania, 8-6 September, 2006.
- Brown, K. M., Hoyer, R., & Nicholson, M. (2012). Self-esteem, Self-Efficacy, and Social Connectedness as Mediators of the Relationship Between Volunteering and Well-Being. Journal of Social Service Research, 38(4), 468-483.
- McArthur, Andrea M (2011). An exploration of factors impacting youth volunteers who provide indirect services. Master of Social Work. Wilfrid Laurier university.
- Park, C.; Johnstone, E. (2017). "A framework for analyzing digital volunteer contributions in emergent crisis response efforts", new media & society, 9 (8), 1308-1327.

Institutionalization of volunteer work in Saudi universities

Abstract

This study aimed to define the requirements of institutionalizing volunteer work in Saudi universities in six areas (Standards of selecting volunteers, qualifying volunteers, mechanisms for attracting volunteers, volunteer rights, managing and organizing volunteer efforts, evaluating volunteer efforts). The descriptive approach (survey) has been used, and the questionnaire as a tool to collect data as well. Moreover, a simple random sample has been applied for faculty members at King Abdulaziz University and Tabuk. As a result, (314) members have responded to it. The most important results have been as the following: all the requirements for institutionalizing volunteer work in Saudi universities in all its axes; It achieved a degree of great importance with a total mean of (4.0382). Also, there are statistically significant differences at the level ($\alpha \leq 0.05$) between the responses of the sample members in the (volunteer qualification) axis, attributed to the variable of specialization in favor of (humanities). Furthermore, there are statistically significant differences at the level ($\alpha \leq 0.05$) between the responses of the sample members in the axes (Standards of selecting volunteers, mechanisms for attracting volunteers, management and organization of volunteer efforts), attributed to the gender variable in favor of females, while there are no statistically significant differences at the level of ($\alpha \leq 0.05$) between the responses of the sample members due to the rest of the variables in all axes.

Key words: Institutionalization, Volunteer Work, Saudi universities.