



## اتجاهات منسوبي الجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة نحو ثقافة العمل التطوعي

الدكتور عبدالرحمن بريك خلف العليان  
أستاذ القيادة والتخطيط للتعليم المشارك، جامعة جدة، المملكة العربية السعودية  
البريد الإلكتروني: [aalolian@gmail.com](mailto:aalolian@gmail.com)

### الملخص

تهدف الدراسة بشكل رئيس الى التعرف على اتجاهات منسوبي الجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة نحو ثقافة العمل التطوعي ، وقد تم سحب عينة عشوائية من منسوبي الجامعات من إداريين وأكاديميين قوامها 423مبحوث ( 277 للذكور – 146 للإناث) ، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي المسحي ، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات ، وقد خرجت الدراسة بالعديد من النتائج من أهمها : أن اتجاهات منسوبي الجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة نحو العمل التطوعي اتجاهات ايجابية بحب وقبول وموافقة كبيرة تتعدى نسبة ال 90%.

الكلمات المفتاحية: منسوبي الجامعات السعودية، ثقافة العمل التطوعي.

## Attitudes of Employees of Saudi Universities in the Makkah Al-Mukarramah Region towards the Culture of Volunteer Work

Dr. Abdul Rahman Brik Khalaf Al-Olayan

Professor of Leadership and Planning for Engaged Learning, University of Jeddah, Kingdom of Saudi Arabia

Email: [aalolian@gmail.com](mailto:aalolian@gmail.com)

### ABSTRACT

The study aims - mainly - to identify the attitudes of employees of Saudi universities in the Makkah Al-Mukarramah region towards the culture of volunteer work. A random sample of university employees, including administrators and academics, was drawn, consisting of 423 respondents (277 males - 146 females). The researcher relied on the descriptive survey method, and the researcher used The questionnaire is a tool for collecting data, and the study produced many results, the most important of which are: The attitudes of employees of Saudi universities in the Makkah Al-Mukarramah region towards volunteer work are positive trends with great love, acceptance, and approval exceeding 90%.

**Keywords:** employees of Saudi universities, culture of volunteer work.



## المقدمة :

يتجه الكثير من الجامعات السعودية الحكومية إلى إبراز وإظهار ثقافة التطوع لدى منسوبيها لذا فإنها في الآونة الأخيرة سعت إلى تكريس ثقافة التطوع وإدماج طلابها في فرق تطوعية، وكذلك إيجاد أفكار ومشاريع تطوعية تخدم المجتمع، وطبق هذا بالفعل في الجامعات السعودية الحكومية بمكة المكرمة، فثقافة التطوع الآن أصبحت مطلب وواجب ضروري يؤمن به الكثير والكثير من منسوبي هذه الجامعات خاصة من الطلاب والأكاديميين والإداريين.

فقد حث على ذلك ديننا الإسلامي الرشيد على تعزيز التكافل الاجتماعي، كما ورد بالقرآن العظيم والسنة النبوية الشريفة، حيث أظهر الإسلام أهمية العمل التطوعي من أجل القيام بحضارة إسلامية قوية الأساس وقائمة على نشر الخير والمساواة بين أفراد المجتمع، لذا يسعى الدين الإسلامي دائماً إلى تعزيز التكافل المجتمعي بين كافة الأفراد ويظهر ذلك جلياً في العديد من المواضيع في القرآن الكريم، فالجامعة هي رائدة التطوع والإبداع ومصدر لتعزيز القيم الإنسانية والأخلاقية والوطنية وهي منارة التطور العلمي والتكنولوجي، وآلة البناء التنموي والمعرفي والثقافي للمجتمع، لذا نجد الجامعات السعودية الحكومية بمكة المكرمة من خلال الأكاديميين والإداريين يعمقون ثقافة التطوع بين أنفسهم وبين طلاب الجامعة لكي ينهضوا بمجتمعهم، فلهم فعلاً اتجاهات إيجابية نحو ثقافة العمل التطوعي وظهر ذلك من خلال عمل استبيان قبلي تم التعرف فيه على اتجاهاتهم وميولهم تجاه العمل التطوعي، ويعد العمل التطوعي أحد النشاطات الاجتماعية التي نشأت مع المجتمع الإنساني وتطورت بتطوره عبر الزمن، وقد اهتمت المملكة العربية السعودية خاصة الجامعات السعودية بالتطوع والأعمال التطوعية.

لذا نجد مجالات التطوع كثيرة ومتعددة منها التدريب والتأهيل والذي 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. (القرني، 2014م).

وقد سعت الكثير من الدول إلى غرس ثقافة التطوع وتشجيعها بينهم، وتتبع أهمية مشاركة الشباب في العمل التطوعي من تعزيز انتماء الشباب لأوطانهم، ومن تنمية مهارات وقدرات الشباب الفكرية والفنية والعلمية والعملية، ومن إتاحة الفرص الواسعة أمامهم للتعبير عن آرائهم في القضايا التي تهم مجتمعاتهم، والمملكة العربية السعودية حسب الإحصائيات الرسمية تتميز التركيبة السكانية للمواطنين بزيادة نسبة الأعمار الصغيرة أكثر من 15 سنة بنسبة تبلغ 66%، يمثل الذكور نسبة 55% من سكان المدينة، نظير 45% للإناث (القصاص، 2012م)

## هيكل الدراسة :

تقع الدراسة في المقدمة، والإطار المنهجي لها ( مشكلة الدراسة - أهداف الدراسة - أهمية الدراسة - حدود الدراسة - التعريفات الإجرائية - الإطار النظري للدراسة المتضمن بعض المعلومات عن ثقافة التطوع وأنواعها ومجالاتها - الدراسات السابقة - منهج الدراسة - عينة الدراسة - أدوات الدراسة ) ثم الخاتمة التي تبرز أهم نتائجها، وتوصياتها، وتنتهي الدراسة بالمراجع.

## مشكلة الدراسة

يلعب العمل التطوعي دوراً مركزياً في تقوية العلاقات بين الناس والدولة، فهو يشجع على إدارة أفضل، ويساعد على بناء مجتمعات أكثر مساواة وشمولية، ويعزز الاستقرار، فالعمل التطوعي قد شهد درجة غير عادية من الاهتمام ضمن أسس وبرامج مشروع المملكة القومي المنتظر أن يكون قد تجلّى بجميع جوانبه مع حلول عام 2030م، لذا يمكن القول أن العمل التطوعي قوة جبارة وجزء مهم من نسيج المجتمع، ويظل العمل التطوعي وسيلة مهمة لتشكيل التنمية ودفعها للأمام الراقية.

فثقافة العمل التطوعي شي غاية في الأهمية بالنسبة للمجتمع خاصة المجتمع الأكاديمي بالنسبة لمنسوبي الجامعات السعودية من أكاديميين وإداريين بمنطقة مكة المكرمة، وهل هؤلاء العينة بالفعل عندهم اتجاهات إيجابية نحو ثقافة العمل التطوع أم أنها مجرد شعارات وإشاعات، لهذا سلط الباحث الضوء على هذا الأمر لكي



يتعرف على اتجاهات منسوبي الجامعات تجاه ثقافة التطوع ، وهل لديهم اتجاهات حميمية وإيجابية نحو العمل التطوعي أم لا ؟

وتكمن مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: ما اتجاهات منسوبي الجامعات السعودية من أكاديميين وإداريين بمنطقة مكة المكرمة نحو ثقافة العمل التطوعي؟

ويتم فرغ من هذا السؤال التساؤلات الفرعية التالية:

**السؤال الأول:** ما مجالات العمل التطوعي التي يرغب منسوبي الجامعات بمنطقة مكة المكرمة المشاركة فيه تضمن 20 فقرة

**السؤال الثاني:** ما المعوقات التي تقلل من مشاركة منسوبي الجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة في برامج العمل التطوعي تضمن 20 فقرة

**السؤال الثالث:** ما سبل تفعيل ثقافة العمل التطوعي وسط الكوادر الإدارية والأكاديمية من منسوبي الجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة تضمن 13 فقرة

### أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة بشكل رئيسي حول التعرف على اتجاهات منسوبي الجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة نحو ثقافة العمل التطوعي وينبثق من هذا الهدف أهدافا فرعية أخرى كما يلي:

- التعرف على مجالات العمل التطوعي التي يرغب منسوبي الجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة المشاركة فيه
- كشف المعوقات التي تقلل من مشاركة منسوبي الجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة في برامج العمل التطوعي؟
- تفعيل سبل ثقافة العمل التطوعي وسط الكوادر الإدارية والأكاديمية من منسوبي الجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة؟

### أهمية الدراسة:

أولاً: أهمية الدراسة الحالية من الناحية النظرية:

- تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي تتناوله حيث أن العمل التطوعي له أهمية كبيرة في حياة الفرد والأسرة والمجتمع، ومن كافة المستويات الاقتصادية والاجتماعية والتنمية، حيث يمثل تجسيدا لمبدأ التكافل الاجتماعي
- تكتسب هذه الدراسة أهميتها نظرا لزيادة الاحتياجات الاجتماعية لإدماج جيل الشباب في قضايا مجتمعهم بما يعود بالخير والفائدة على الجهتين.
- أهمية الفئة المستهدفة حيث تستهدف الهيئات الأكاديمية والإدارية بالجامعات لما لهاتين الشريحتين من تأثير في نشر ثقافة العمل التطوعي بين أبناء المجتمع كونهم أمل المجتمع ومستقبله.
- قلة عدد الدراسات التي أجريت حول نشر ثقافة العمل التطوعي - في حدود علم الباحث - من حيث التعرف على الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي وعلاقتها بالدافعية للتطوع.
- تأتي أهمية الدراسة في دراسة السلوك الإيثاري والسلوك ذو الطبيعة الخيرية تجاه الآخرين.

ثانياً: أهمية الدراسة الحالية من الناحية التطبيقية:

- تنتبثق هذه الأهمية العملية من محاولة التعرف الى ملامح الإجراءات العملية التي يمكن من خلالها نشر مزيد من الوعي في أذهان الأكاديميين والإداريين بالجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة بأهمية العمل الاجتماعي الإيجابي، وتوجه طاقاتهم بما يخدم المؤسسات التي تفتقر إليهم في تنفيذ خططها الطموحة نحو تحسن ظروف الحياة الاجتماعية،
- تقديم تطبيقات عملية مبنية على معرفة الصورة المدركة للعمل التطوعي في أذهان طلبة الجامعات



- حدود الدراسة:**
- **الحدود الموضوعية:** تتمثل هذه الحدود في موضوع الدراسة وهو: اتجاهات منسوبي الجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة نحو ثقافة العمل التطوعي.
  - **الحدود المكانية:** اقتصرت الدراسة على الجامعات السعودية الحكومية بمنطقة مكة المكرمة
  - **الحدود البشرية:** اقتصرت الدراسة على عينة قوامها 423 من الأكاديميين والاداريين من منسوبي التعليم العالي بالجامعات الحكومية السعودية بمنطقة مكة المكرمة
  - **الحدود الزمانية:** طبقت الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الأكاديمي 1445 هـ.

#### التعريفات الإجرائية:

##### اتجاهات: تعريف "doob"

يعرفها بأنها: الاتجاهات استجابة ضمنية متوقعة ومؤدية إلى نماذج سلوكية علنية، ويمكن تحريكها بالعديد من المؤثرات الناتجة عن التعلم والقدرة على التجميع والتمييز، والتي تعتبر مثيرة لاستجابات أخرى ومحركا للسلوك في نفس الوقت، والتي تعتبر هامة في المجتمع الذي يعيش فيه الفرد (جامعة سطيف2)

**منسوبي الجامعات السعودية:** هم منسوبي التعليم العالي بالجامعات الحكومية السعودية بمنطقة مكة المكرمة من الأكاديميين والاداريين.

##### العمل التطوعي: تعريف الباحث

العمل التطوعي هو عمل الخير بوجه عام، هذا الخير يهدف إلى مساعدة ومساندة أشخاص غير مقتدرين سواء كان العمل فردياً أو جماعياً، والهدف الأول والأخير منه هو نيل الأجر والثواب ونشر الفرحة في قلوب الآخرين دون انتظار أي مردود أو ربح مادي.

##### التعريف الاجرائي للعمل التطوعي:

أي عمل يقوم به منسوبي الجامعات السعودية طواعيةً بدون توقعات مادية، ويتم بغرض الخدمة والمساعدة في المجتمع خاصة مساعدة الآخرين عن طيب خاطر ودون اجبار

#### الإطار النظري للدراسة :

##### أنواع العمل التطوعي (مدونة المتطوعين الذهبية)

يساعد العمل التطوعي الناس في خدمة الآخرين مع توفير فوائد صحية هائلة. تدعو Mayo Clinic إلى التطوع لتقليل مستويات التوتر. إنها طريقة طبيعية مثبتة لإفراز الدوبامين وتهدئة الأعصاب. لتحقيق أقصى قدر من الفوائد لكل من المؤسسة غير الربحية والشخص ، فإن المفتاح هو ربط الأنواع الصحيحة من العمل التطوعي بالمتطوعين المناسبين .

في عصر ما قبل الإنترنت ، ساعد المتطوعون في مهام محددة للغاية. لقد ساعدوا في وضع سلال الطعام والإغاثة معاً للمحتاجين ، وساعدوا في جمع التبرعات للمدارس والكنيسة ، أو تطوعوا بوقت للمساعدة في الأحداث والبرامج في الجمعيات الخيرية المحلية .

كل هذه الأنواع لا تزال صالحة وشائعة للغاية من العمل التطوعي. ومع ذلك ، فقد جعلت التكنولوجيا من الممكن إشراك المتطوعين بطرق مختلفة ، من المنزل وحتى من المكتب .

المهم هو النظر في أكثر أنواع التطوع تفضيلاً أولاً. ثم يمكنك اكتشاف كيف يمكن لأدوات التكنولوجيا المختلفة ، مثل برامج إدارة المتطوعين ، أن تدعم تحقيق أهدافك .

سنبدأ بالنظر في بعض المجالات الموضوعية الشائعة للعمل التطوعي.



**فرص التطوع البيئي**  
أصبحت البيئة مصدر قلق كبير. وجد استطلاع أجرته مؤسسة غالوب عام 2022 أن 44% من الناس قلقون "بقدر كبير" فيما يتعلق بالبيئة. هذا يعني أنهم حريصون على أن يكونوا جزءًا من أنواع التطوع التي تركز على البيئة.

1- تغير المناخ. حالة المناخ هي الشاغل الأكبر للأشخاص القلقين على البيئة ، وخاصة الأجيال الشابة. حوالي 69% من Gen Z'ers (البالغين الذين ولدوا بعد عام 1996) قلقون بشأن تغير المناخ. أيضًا ، يدعي 37% من الجيل Z و 33% من جيل الألفية (المولودين بعد عام 1981) أنها تمثل "أهم اهتماماتهم الشخصية (Pew Research، 2021). (الأمر المثير للاهتمام هو أنهم يريدون طرقًا خارج الإنترنت وغير الإنترنت لمعالجة المشكلة. قد يكون النشاط عبر الإنترنت مثل الدفاع عن وسائل التواصل الاجتماعي أو توقيع العرائض أو تتبع استخدام الكربون طرقًا رائعة لإشراك هذه الأجيال الشابة .

2 - عمل المزرعة. زادت شعبية الصحة والعافية من الرغبة في الأطعمة الطازجة والمحلية والعضوية والتواصل مع مصدر الطعام. يمكن أن يساعد العمل في مزرعة في تخفيف التوتر ، مما يجعلها واحدة من أكثر أنواع التطوع شيوعًا. من الانضمام إلى تعاونية البستنة المحلية ، حيث يتقاسم المتطوعون مساحة البستنة ، إلى مساعدة المزارعين المحليين على بيع الفواكه والخضروات الطازجة من خلال الزراعة المدعومة من المجتمع (CSA)، تكثر فرص التطوع للعمل في المزرعة. تتلاءم جميع الأنشطة المتعلقة بالقطف والمعالجة من المزرعة إلى المائدة وتوزيع الأغذية والتغذية والجوع مع هذا النمط.

3- الحفاظ على البيئة. تتنوع أنواع التطوع في مساحة الحفظ. يمكن أن تشمل المشاركة النشطة مثل المساعدة في جرد التنوع البيولوجي. يمكن أن تشمل أيضًا المزيد من الفرص المرتبطة بالمكتب ، مثل المساعدة في تصميم نظام المعلومات الجغرافية (GIS) ومراقبته .

4 - مشاريع الاستزراع المستدام. الزراعة المستدامة هي طريقة شاملة لعرض علاقتنا بالأرض. يمكننا العيش بانسجام على قطعة من الممتلكات إذا نظرنا إلى احتياجاتنا بالتنسيق مع احتياجات العالم الطبيعي من حولنا. تختلف المشاريع اعتمادًا على الجغرافيا ، ولكنها تتضمن دمج تقنيات زراعية مختلفة مع حماية الحياة البرية والغابات المحلية.

### العمل التطوعي الحيواني

يحب الناس العمل مع الحيوانات ، لذلك فهو أحد أكثر أنواع التطوع شيوعًا. هناك العديد من الطرق المختلفة لمساعدة الحيوانات. تعد معرفة الأنواع المختلفة لفرص التطوع أو لأ طريقة جيدة لاختيار أحد الخيارات .

5- تعاون في مزارع الحيوانات. الماشية كائنات مدهشة وواعية. "حضان البقرة" يطلق مادة الأوكسيتوسين ، وهي المادة الكيميائية المرتبطة بالشعور الجميل الذي نتلقاه من الترابط الاجتماعي. من المفترض أنه كلما زاد حجم الحيوان ، زادت المشاعر الجيدة! من المحتمل أن يكون لديك عدد من مزارع الحيوانات من حولك ترحب بالتعاون التطوعي. قد تشمل الفرص النشطة التخلص من الأكشاك ؛ حلب الأبقار والأغنام والماعز ؛ تغذية الحيوانات؛ تقريب البيض وإصلاح الأسوار والبنية التحتية .

6- الحفاظ على الحياة البرية. غالبًا ما تقترب منظمات الحماية من الحيوانات. يعد ربط الطيور مثالًا رائعًا يتطلب متطوعين. إنها طريقة مهمة يستخدمها علماء الطيور لتتبع صحة الأنواع المهاجرة. ربما تكون هذه إحدى الطرق الوحيدة التي يمكنك من خلالها حمل طائر بري في يدك وإعادته إلى الطبيعة .

7- إنقاذ الحيوانات ورعاية الحيوان. عادة ما تعتمد ملاذات الحيوانات وعمليات الإنقاذ بشكل شبه كامل على دعم المتطوعين. أنواع فرص التطوع متنوعة. وهي تشمل تمشية الكلاب ، والتنشئة الاجتماعية للقطط والحيوانات الأليفة الأخرى ، والمساعدة في إطعام الحيوانات ورعايتها .

### العمل التطوعي في القطاع الاجتماعي

ربما يكون أحد أكثر أنواع التطوع شيوعًا هو قطاع الخدمات الاجتماعية. بغض النظر عن مكان وجودك أو مقدار الثروة التي يمتلكها مجتمعك ، فإن الناس دائمًا في حاجة إليها. يبحث المتطوعون عن إفراس الأوكسيتوسين ، ذلك الشعور الجيد من الترابط الاجتماعي. في حين أن الأبقار رائعة بالنسبة للبعض ، إلا أن الناس أفضل للآخرين !

8- التطوع مع الشباب. يوجد دائمًا شباب يمكنهم الاستفادة من العلاقة مع قدوة. أحد الاحتياجات الشائعة هو دعم الرعاية النهارية. تحتاج المنظمات غير الربحية إلى مساعدة في مراقبة الأطفال حتى يتمكن المتطوعون





والموظفون الآخرون من العمل بشكل أكثر فعالية. طريقة أخرى شائعة للعمل مع الأطفال هي من خلال التوجيه .

9- التدريس والتعليم. هناك العشرات من أنواع التطوع في مجتمعك والتي تتضمن التدريس لتحسين نتائج التعليم للأطفال والشباب. يمكنك العمل كمدرس متطوع. يمكنك قراءة الكتب للأطفال في مكتبك المحلية. يمكنك أيضًا دعم المنظمات غير الربحية التي تحتاج إلى محترفين متخصصين لتعليم المهارات المهنية من خلال الدورات التدريبية وورش العمل. يمكن الآن تحقيق العديد من هذه الفرص عبر الإنترنت من خلال المؤتمرات عبر الهاتف .

10- تطوير المجتمع. إن مساعدة الاقتصادات المحلية على أن تصبح أكثر استقلالية وكفاءة هي استخدام رائع للوقت. يساعد الجميع في الحي. يمكن أن تتضمن أنواع العمل التطوعي في تنمية المجتمع أدوار تنظيم المجتمع مثل قيادة مجموعة من المتطوعين لتشكيل تعاون سكني. مثال آخر هو دعم أصحاب الأعمال المحليين بتطوير المهارات لتحسين كفاءتهم التشغيلية .

11- إنصاف المرأة وتمكين النوع الاجتماعي. دعم الآخرين يدعمنا جميعًا. لهذا السبب هناك الآلاف من المنظمات غير الربحية التي تركز على دعم النساء والسكان غير الثنائيين. تمتلك معظم المجتمعات في الولايات المتحدة نظامًا لدعم العنف المنزلي ، والذي يتطلب متطوعين مدربين ليكونوا دعاة. بعد التدريب الأولي ، يمكن للمتطوعين الخدمة من المنزل. كما أن المنظمات التي تدعم الأمهات العازبات منتشرة ولكنها بحاجة إلى الدعم. إنهم بحاجة إلى متطوعين للمساعدة في تنظيم التبرعات وتوزيعها وأيضًا توفير مكالمات منزلية لتقييم رفاهية الأمهات والأطفال .

#### العمل التطوعي في مجال الرعاية الصحية

إلى جانب مساعدة المستشفيات وشبكات الرعاية الصحية الأخرى القائمة ، هناك العديد من الوكالات المجاورة للرعاية الصحية التي توفر أنواعًا تشد الحاجة إليها من فرص التطوع.

12- العمل التطوعي مع كبار السن. وفقًا لإدارة الحياة المجتمعية ، فإن 16 ٪ من سكان الولايات المتحدة هم من كبار السن (65 عامًا فأكثر). يعيش العديد من هؤلاء كبار السن بمفردهم أو بعيدًا عن الأسرة ويحتاجون إلى المساعدة في المهام الأساسية. غالبًا ما يكون للمنظمات غير الربحية في مجتمعك أو الوكالات من خلال الكنائس فرص تطوع متاحة للأشخاص الذين يرغبون في المساعدة. يمكنك أن تخدم من خلال تسجيل الوصول مع كبار السن على أساس منتظم ، أو تقديم الشركة لهم ، أو توصيلهم إلى المتجر أو مكتب الطبيب ، أو مساعدتهم في الأعمال المنزلية .

13- تقديم المشورة. أنواع فرص التطوع في الاستشارة متاحة للمهنيين أو الأشخاص الذين هم على استعداد لخوض التدريب. تحتاج المنظمات التي يديرها الأقران ، مثل مراكز الاستراحة ومراكز التعافي من تعاطي المخدرات ، إلى المساعدة من المتطوعين الذين عاشوا هذه التجارب. بعد عدد معين من ساعات التدريب اعتمادًا على التشريعات المحلية ، يكون الأقران مؤهلًا للاستماع إلى الآخرين وتقديم المشورة لهم .

وتتعدد مجالات العمل التطوعي لتشمل المجالات التالية (السلطان، 2009م).

1- المجال الاجتماعي: ويتضمن رعاية الطفولة- رعاية المرأة- إعادة تأهيل مدمني المخدرات- رعاية الأحداث- مكافحة التدخين- رعاية المسنين- الإرشاد الأسرى -مساعدة المشردين- رعاية الأيتام- مساعدة الأسر الفقيرة

2- المجال التربوي والتعليمي: ويتضمن محو الأمية- التعليم المستمر- برامج صعوبات التعلم- تقديم التعليم المنزلي للمتأخرين دراسيا

3- المجال الصحي: ويتضمن الرعاية الصحية- خدمة المرضى والترفيه عنهم- تقديم الإرشاد النفسي والصحي- التمرين المنزلي- تقديم العون لذوي الاحتياجات الخاصة

4- المجال البيئي: ويتضمن الإرشاد البيئي- العناية بالغابات ومكافحة التصحر- العناية بالشواطئ والمنزهات- مكافحة التلوث

5- مجال الدفاع المدني: ويتضمن المشاركة في أعمال الإغاثة- المساهمة مع رجال الإسعاف- المشاركة في أوقات الكوارث الطبيعية التدريب في المجال الاجتماعي: ويتضمن برامج تدريبية موجهة نحو رعاية



الطفولة- رعاية المرأة- إعادة تأهيل مدمني المخدرات- رعاية الأحداث- مكافحة التدخين- رعاية المسنين- الإرشاد الأسري- رعاية الأيتام – رعاية السجناء والمفرج عنهم).

### الدراسات السابقة:

أجرى كيلي (Kelly، 1996) دراسة موسعة على بعض مؤسسات التعليم العالي في الولايات المتحدة الأمريكية، لمعرفة مدى التزام هذه المؤسسات بتشجيع طلابها على الانخراط في الأعمال التطوعية، واستخدم الباحث أسلوب المقابلات الشخصية وحلقات النقاش، إضافة إلى تحليل الوثائق. وهدفت الدراسة إلى معرفة مستويات الدعم والالتزام نحو تطوع الطاب من خال ثلاثة مستويات: مستوى الإدارة وأعضاء هيئة التدريس والطلاب. وقد توصلت الدراسة إلى التفاوت في درجة الالتزام والدعم بين مؤسسات التعليم العالي التي تم دراستها، وأوضحت أهمية التزام الإدارة العليا في تحفيز أو تقليل الالتزام بالعمل التطوعي، كما أوصت الدراسة بأهمية إشراك الإداريين وأعضاء هيئة التدريس والطلاب في التخطيط في مشاريع تتصل بالتطوع الطلابي.

وقام فلنجان (Flanagan , 1999) بعمل دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى مشاركة الطلاب من سبع دول في العمل التطوعي وعلاقة ذلك بالعقد الاجتماعي والمواطنة. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتضمنت استبانة تم تطبيقها على (5600) طالب تراوحت أعمارهم بين (9 – 12) سنة، وقد توصلت الدراسة إلى أن نسبة من شاركوا في أعمال تطوعية من هذه الفئة العمرية بلغت في أستراليا (28%) وفي الولايات المتحدة (51%) وفي السويد (9.19%) وفي المجر (4.60%) وفي جمهورية التشيك (3.46%) وفي بلغاريا (2.42%) وفي روسيا (4.23%) كما أوضحت الدراسة تنوع الأعمال التطوعية التي مارسها أولئك الطاب وتوزعت مشاركتهم على مساعدة الفقراء والمحتاجين، المشاركة في الجمعيات الاجتماعية والسياسية، والمساعدة في الأعمال التنموية للمجتمع، والمحافظة على البيئة.

وتناولت دراسة (Raskoff,sundeen,2012) كان الهدف موجهها نحو التعرف على دور المدارس الثانوية في تعزيز خدمة المجتمع في جنوب كاليفورنيا وإلقاء الضوء على دور المدارس في تشجيع المتطوعين لخدمة المجتمع وقد حاولت الدراسة الإجابة عن 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 الطالب؟ ومن أهم نتائج الدراسة: أن المدارس الخاصة تقوم بتعزيز العمل التطوعي أكثر من المدارس الحكومية كما أنه ما زال هناك تقصير من المدارس الثانوية تجاه تعزيز ثقافة خدمة المجتمع لدى الطلاب. والتي تقوم بدورها بشكل جيد تجاه المجتمع من خلال المشاركة في الأنشطة المختلفة.

وعالجت دراسة عبيد (2013) العمل التطوعي وهدفت إلى بيان مفهوم العمل التطوعي ووظائفه ونظرياته والتعرف على واقع العمل التطوعي ومعوقاته وأساليب تنميته واتجاهات الطلاب نحوه بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية استخدم الباحث المنهج الوصفي بمدخله الوثائقي والمسحي وتكون مجتمع الدراسة من طلاب جامعة القصيم، وكان من أبرز نتائجها: -

أن الطلاب يقومون بأعمال تطوعية ولديهم وجود دليل إرشادي لهم بممارسة العمل التطوعي وإقرار خطة عمل من جانب الطالب للمشاركة بالأعمال التطوعية المختلفة - اتجاه العمل التطوعي للطلاب كان مرتفعاً ولديهم شعور جارف بأن العمل التطوعي يشعر الفرد بالإحساس الديني والانتماء للوطن - مشاركة الطلاب في الأعمال التطوعية وتحفيزهم مادياً ومعنوياً - معوقات ممارسة العمل التطوعي متحققة بدرجة كبيرة وكان من أبرزها تعارض أوقات العمل مع وقت الدراسة .



وهدفت دراسة (Skramstad, 20 : 14) إلى الكشف عن الدوافع الرئيسية للعوائق الطلابية في العمل التطوعي وما هي العوامل التي تحفز الطلاب الذين يتطوعون وترضيهم، وقد تم استخدام منهج المسح الاجتماعي لمناسبتة موضوع الدراسة الحالية، وكانت الدراسة وصفية استكشافية وطبقت على الطلاب في منظمات الطلاب المتطوعين في منطقتين مختلفتين من العالم، وهي: (النرويج والمكسيك)، وقد استخدم الباحث الاستبانة لجمع البيانات، حيث تم توزيعها على عينة مكونة من 390 طالباً وطالبة، وقد أظهرت الدراسة العديد من النتائج كان من أبرزها: وجود اختلاف بين المنظمين من ناحية تسهيل المشاركة في الأعمال التطوعية واختلافات تحفيزية واضحة وكشفت الدراسة عن وجود دافع قوي للطلاب غير المحليين والذين لديهم شبكة صغيرة في المدينة أيضاً لدى الطلاب الذين سبق لهم التطوع، وكشفت عن وجود عوائق لدى الطلاب الذين لديهم التزامات إما وظيفية أو مع العائلة أو مع الأصدقاء، وهذه العوائق أعلى بشكل عام مع الطلاب المحليين، وأن الرضا أعلى بالنسبة للطلاب الذين تحركهم الشبكات الاجتماعية، والمصالح، والخبرة، وبين أولئك الذين يشغلون مناصب قيادية، وأوصت الدراسة بحث الطلبة للمشاركة في الأعمال التطوعية لما لها من أهمية، وبيان دور كل منهم في هذه المشاركة، ودعت الجهات المختصة في الدولتين إلى العمل على توفير الدعم المالي لمساندة المتطوعين وتقديم المكافآت والحوافز التشجيعية لهم.

وأجرى العجمي (2019) دراسته حول التعرف على اتجاهات طلاب مقررات المسؤولية الاجتماعية بجامعة الملك فيصل تجاه العمل التطوعي، وكذلك استكشاف الصعوبات التي يواجهونها في ممارستها. تكونت عينة الدراسة من (753) طالباً وطالبة يدرسون في الفصل الدراسي الأول 2017-2018. ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبيان وفحص صدقه وثباته، وتألف الاستبيان من (33) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات: هدف العمل التطوعي وأهميته، ومجالات العمل التطوعي، والصعوبات التي تواجهها الطلاب. وكانت نتائج الدراسة على النحو التالي: (1) اتجاهات طلاب جامعة الملك فيصل تجاه العمل التطوعي مرتفعة. (2) أهم الصعوبات التي يواجهها الطلاب هي؛ التناقض بين وقت العمل التطوعي ووقت الدراسة وضعف الوضع الاقتصادي لبعض أسر الطلاب وقلة مساهمة المقررات في إعداد قيادات الطلاب لقيادة العمل التطوعي. (3) توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى لمتغير الكلية على مجال العمل التطوعي. (4) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى لعدد أفراد الأسرة في مجال العمل التطوعي وفي الدرجة الكلية. وبناء على النتائج قدم الباحث عدة توصيات.

ودراسة الحارثي (2019) هدفت إلى الكشف عن واقع العمل التطوعي الرقمي في الجامعات السعودية في ضوء التفاعل التربوي لمواقع التواصل الاجتماعي، من خلال تحديد أبعاده التربوية والمجالات الأكثر تفاعلاً، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي من خلال أسلوب تحليل المحتوى، استخدم الباحث أداة لتحليل التفاعل التربوي لمجالات العمل التطوعي في موقع التواصل الاجتماعي (تويتر) يتكون من خمسة مجالات ويندرج تحت كل مجال عدداً من الأبعاد، وتم تحليل محتوى التغريدات في الحسابات الرسمية للعمل التطوعي لخمس جامعات سعودية، ومن أبرز نتائج الدراسة: جاء المجال التعليمي من مجالات العمل التطوعي الرقمي في موقع التواصل الاجتماعي للجامعات (تويتر) في المرتبة الأولى بتكرار 104 وبنسبة مئوية 49.28%، بينما كان مجال خدمة الدين في المرتبة الثانية بتكرار 43 وبنسبة مئوية 20.37%، أما المجال الاجتماعي فجاء في المرتبة الأخيرة بتكرار 10 وبنسبة مئوية 4.73% كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن بُعد نشر ثقافة العمل التطوعي ضمن أبعاد المجال التعليمي، كان أكثر الأبعاد تكراراً في جميع المجالات، حيث جاء بتكرار 91 وبنسبة مئوية 87.5%، بينما جاء كل من بُعد رعاية المسنين (ضمن المجال الاجتماعي)، وبُعد برامج تربوية لذوي الاحتياجات الخاصة (ضمن المجال التعليمي)، وبُعد خدمات الإرشاد والعلاج النفسي (و) العناية بالمنزهات العامة (ضمن المجال الصحي والبيئي) أقل الأبعاد تكراراً في جميع المجالات، بتكرار 0 وبنسبة مئوية 0%.

وقد هدفت دراسة عثمان (2020) إلى التعرف على مدى ممارسة طلاب الجامعات المصرية للعمل التطوعي ومبرراته ومعوقاته، وذلك في ضوء متغيرات: النوع (ذكر - أنثى)، والإقامة (ريف - حضر)، ولتحقيق ذلك الهدف تم تحديد مفهوم العمل التطوعي، ومجالاته، وأهميته للفرد والمجتمع، كما تم تصميم استبانة للتعرف على مدى ممارسة طلاب الجامعات المصرية للعمل التطوعي، وذلك في مجالات (مشاركة طلاب الجامعات المصرية في العمل التطوعي واتجاههم نحوه)، (مبررات العمل التطوعي من وجهة نظر الطلاب)، (معوقات العمل





التطوعي)، وطبقت على عينة عشوائية بلغت (797) طالباً وطالبة من طلاب جامعات (الأزهر - كفر الشيخ - القاهرة - أسيوط)، وقد أظهرت النتائج أن درجة ممارسة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات في مصر متوسطة، كما أوضحت النتائج عدم وجود فروق إحصائية بين استجابات الطلاب عينة الدراسة في ممارستهم للعمل التطوعي تبعاً لمتغير الإقامة (ريف - حضر) بالنسبة لإجمالي الاستبانة، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير النوع (ذكر - أنثى) على الاستبانة مجتمعة.

**دراسة عبدالمالك (2020)** التي هدفت إلى التعرف على دور مراكز تعليم الكبار في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة، وتحديد المعوقات التي تحد من دور مراكز تعليم الكبار في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة في محافظة أسيوط، والتوصل إلى تصور مقترح لتفعيل دور مراكز تعليم الكبار في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة. تأتي أهمية الدراسة الحالية أنها تسعى إلى ترسيخ ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة، وتوعيتهم بماهية التطوع، وآلياته؛ وذلك باستثمار طاقات وقدرات الطلاب، ومن الناحية التطبيقية تتمثل المشكلة في التصور المقترح لتفعيل دور مراكز تعليم الكبار في الجامعة لترسيخ ثقافة العمل التطوعي. تتبع الدراسة الحالية المنهج الوصفي؛ نظراً لملاءمته لموضوع الدراسة، وطبيعة أهدافها؛ حيث يمكن الاعتماد عليه في جمع الدراسات ذات الصلة بالدراسة، وتحليلها؛ للإفادة منها في الدراسة الحالية، وجمع البيانات والحقائق والأدبيات المتعلقة بمراكز تعليم الكبار، وأهميتها، وفلسفتها، ودور الجامعة في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أنه أن مراكز تعليم الكبار لها دور كبير في تعزيز ثقافة العمل التطوعي، وعلى أن مراكز تعليم الكبار في الجامعة تقوم بدورها في تمكين كافة الطلاب من تلبية احتياجاتهم، وأجمعت العينة على ضعف وعي الطلاب بمجالات تعليم الكبار واقتصارها على مجال محو الأمية، دون معرفتهم بباقي مجالات تعليم الكبار.

**وقد هدفت دراسة العقاد (2021)** إلى وضع سيناريوهات مقترحة لتطوير دور المؤسسات التعليمية الجامعية في تعزيز قيم مشاركة الشباب الفلسطيني في العمل التطوعي، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والأسلوب الاستشراقي، وتم تطبيق استبانة مكونة من (28) فقرة على عينة الدراسة المكونة من (833) مبحوثاً، من محافظات غزة وهي (شمال غزة، غزة الوسطى، خان يونس، رفح)، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية. وقد كشفت النتائج أن المتوسط الحسابي الكلي لدور المؤسسات التعليمية الجامعية في تعزيز قيم مشاركة الشباب الفلسطيني في العمل التطوعي بلغ (3.55) بنسبة مئوية (71.1%) بدرجة كبيرة، أما بالنسبة لمجالات الاستبانة فقد بلغ المتوسط الحسابي لمجال دور المؤسسات الجامعية الفلسطينية (3.54)، بنسبة مئوية (70.99%) بدرجة كبيرة، ومتوسط درجات مجال دور الوعي والإرشاد بلغ (3.26)، بنسبة مئوية (65.33%) بدرجة متوسطة، بينما بلغ متوسط درجات المجال الإشرافي (3.86)، بنسبة مئوية (77.25%) بدرجة كبيرة. وأظهرت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات أفراد العينة لمجالات دور المؤسسات التعليمية الجامعية في تعزيز قيم مشاركة الشباب الفلسطيني في العمل التطوعي تعزى إلى متغير الجنس والمستوى التعليمي، بينما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات أفراد العينة تعزى إلى متغير الفئة العمرية لصالح الشباب من أصحاب الفئة العمرية من 19-35 عام. وقدمت الدراسة السيناريوهات المقترحة متضمن التوصيات والمقترحات.

**أما دراسة الدالبيح (2021)** فقد هدفت إلى التعرف على اتجاهات الأكاديميين نحو برامج التطوع الموجهة لخدمة المجتمع ولقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من عينة بلغت 81 من الأكاديميين في أكاديمية الأمير حسين للحماية المدنية، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وأظهرت النتائج المتوسطات الحسابية لاتجاهات الأكاديميين نحو برامج التطوع الموجهة لخدمة المجتمع، وجاءت بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي 3.62 وعلى مستوى الفقرات فقد احتلت المرتبة الأولى الفقرة التي نصها "العمل التطوعي يعبر عن قيم أصيلة نؤمن بها" بمتوسط حسابي 4.10 وبمستوى مرتفع، في حين جاءت الفقرة التي نصها "استثمر وقت الفراغ في العمل التطوعي". بمتوسط حسابي 3.16 وبدرجة متوسطة، وبينت النتائج أيضاً أنه لا توجد فروقات في



اتجاهات الاكاديميين نحو برامج التطوع الموجهة لخدمة المجتمع يعزى لمتغير الخبرة الاكاديمية في حين أظهرت النتائج وجود فروق تعزى لمتغير الكلية ولصالح الكليات الإنسانية .

وهدفت دراسة الحارثي (2021) إلى التعرف على دور الثقافة التنظيمية في تعزيز العمل التطوعي في القطاعات الحكومية، وللوصول لهدف الدراسة ، تم الاستعانة باستبانة من دراسة سابقة مصممة من (45) فقرة لجمع البيانات وتكونت العينة من (300) منسوب ومنسوبة بجامعة أم القرى، اشتملت الاستبانة على محورين: محور يقيس الثقافة التنظيمية بأبعاده الاربعة (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، التوقعات التنظيمية ، الأعراف التنظيمية) في جامعة أم القرى، والآخر يقيس واقع العمل التطوعي في جامعة أم القرى بجوانبه الثلاث (الجانب المعرفي، الجانب القيمي، الجانب التطبيقي)، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتفسير استجابات عينة الدراسة، فجاءت أهم نتائج الدراسة كالتالي: جاء واقع الثقافة التنظيمية بجامعة أم القرى بدرجة موافقة (موافق)، وجاء ترتيب الواقع الفعلي لأبعاد الثقافة التنظيمية في جامعة أم القرى على النحو التالي: في المرتبة الأولى التوقعات التنظيمية بدرجة موافقة (موافق)، يليها في المرتبة الثانية القيم التنظيمية بدرجة موافقة (موافق)، و المرتبة الثالثة المعتقدات التنظيمية بدرجة موافقة (موافق)، وجاءت في المرتبة الأخيرة الأعراف التنظيمية بدرجة موافقة (محايد)، وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة احصائية للثقافة التنظيمية في تعزيز العمل التطوعي في القطاعات الحكومية عند مستوى الدلالة (0.01).

ودراسة بلشرف (2021) هدفت إلى عرض دور الجامعات في تعزيز العمل التطوعي من خلال تجارب عملية تطبيقية لما تقدمه الجامعات السعودية من أدوار ، وقد أظهرت النتائج أن الجامعات السعودية تقوم بأدوار ايجابية متعددة لتعزيز العمل التطوعي، منها الزامية العمل التطوعي، تعزيز العمل الطوعي من خلال التعاون بين الجامعات ومؤسسات المجتمع، أما عن دور الجامعات في نشر ثقافة العمل التطوعي فيكون بعدة طرق منها المؤتمرات والدورات التدريبية ، أما منهج الدراسة فكان المنهج الوصفي النوعي، واستخدمت الدراسة أداتين المقابلة وجمع المعلومات الثانوية . بلغ مجتمع الدراسة 42 جامعة سعودية حكومية وأهلية ، أما العينة اشتملت على سبع جامعات المقابلة القصديّة لثلاثة من مسؤولات العمل التطوعي في جامعتين حكوميتين وجامعة أهلية. واستخدم جمع المعلومات الثانوية لما تقدمه أربع جامعات حكومية أخرى .

#### التعليق على الدراسات السابقة :

#### نقاط الاتفاق :

- تتفق هذه الدراسة مع دراسة فلنجان (Flanagan 1999) دراسة عبيد 2013 ، ودراسة العجمي 2019 في ممارسة العمل التطوعي وأن الأساليب المقترحة لتنمية العمل للتطوير لاقت قبولا مرتفعا ، وكذلك اتفقت أيضا من ناحية المعوقات التي تصادف العمل التطوعي.
- اتفقت وتشابهت الدراسة الحالية مع دراسة الحارثي 2019 في الكشف عن ثقافة العمل التطوعي في الجامعات السعودية ، واتفقت أيضا الدراستين حول نشر ثقافة العمل التطوعي
- اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة عبدالملك 2020م حول ترسيخ أهمية ثقافة العمل التطوعي .
- اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة الداليح 2021م في التعرف على اتجاهات الأكاديميين نحو برامج العمل التطوعي لخدمة المجتمع.
- اتفقت دراستي الحارثي 2021- ودراسة سارة 2021م مع الدراسة الحالية في تعزيز العمل التطوعي بصفة عامة ، كذلك اتفقت دراسة سارة 2021م مع الدراسة الحالية في المنهج النوعي المستخدم .

#### نقاط الاختلاف :

- اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة عبيد 2013 في أن الدراسة قامت بعمل اتجاهات الطلاب نحو العمل التطوعي بينما الدراسة الحالية عالجت اتجاهات منسوبي الجامعات السعودية من إداريين وأكاديميين نحو ثقافة العمل التطوعي، ودراسة كيللي (Kelly، 1996)



- اختلفت أيضا مع دراسة العجمي 2019 في كونها ناقشت اتجاهات طلاب جامعة الملك فيصل نحو العمل التطوعي بينما الدراسة الحالية تمثل اتجاهات منسوبي الجامعات السعودية بمكة المكرمة نحو العمل التطوع
- اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة الحارثي 2019 - دراسة الحارثي 2021 في المنهج حيث استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بينما الدراسة الحالية استخدمت المنهج الوصفي المسحي.
- اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة عثمان 2020 م حيث أن هذه الدراسة عالجت اتجاهات مشاركات طلاب الجامعات المصرية حول العمل التطوعي بينما الدراسة الحالية عالجت اتجاهات منسوبي الجامعات السعودية من إداريين وأكاديميين نحو ثقافة العمل التطوعي.
- اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة عبدالمالك 2020 م في كونها تتعرف على دور مراكز تعليم الكبار في تعزيز ثقافة التعلم لدى طلاب الجامعة، أما الدراسة الحالية فقد أكدت على التعرف على اتجاهات منسوبي الجامعة نحو ثقافة العمل التطوعي ، أيضا هناك اختلاف في المنهج ففي هذه الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي بينما الدراسة الحالية استخدمت المنهج الوصفي المسحي.
- اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة العقاد 2021 م في أنها تضع سيناريوهات مقترحة لتطوير دور المؤسسات التعليمية الجامعية في تعزيز مشاركة الشباب الفلسطيني نحو العمل التطوعي، بينما الدراسة الحالية تمثل اتجاهات منسوبي الجامعات السعودية نحو ثقافة العمل التطوعي ، واختلفت في المنهج أيضا.
- اختلفت دراسة الحارثي 2021- مع الدراسة الحالية في المنهج المستخدم حيث استخدم المنهج الوصفي التحليلي بينما الدراسة الحالية استخدمت المنهج الوصفي المسحي.

### الإفادة من الدراسات السابقة :

استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة الدراسة والتعرف على المناهج والأدوات المستخدمة، والاختيار الأمثل لمنهج وأداة الدراسة ، واستفاد الباحث كذلك من الدراسات السابقة في صياغة تساؤلات الدراسة ، كما استفاد منها الباحث في إعداد الاستبيان وتقسيمه ، وقد اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية كما اختلفت معها في بعض النتائج الكمية ؛ لكن معظم الدراسات السابقة اتفقت مع الدراسة الحالية في نتائجها حول الاتجاهات الإيجابية حول ثقافة العمل التطوعي، لكن اختلفت في الأهمية والمنهج المستخدم ، وبعض النتائج النوعية المرتبطة بعنوان الدراسة .

### منهجية الدراسة وإجراءاتها:

#### منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، وذلك عن طريق استبانة الكترونية طبقت على عينة ممثلة لمجتمع الدراسة من منسوبي التعليم العالي بمنطقة مكة المكرمة

#### عينة الدراسة:

اشتملت عينة الدراسة على (423) من منسوبي الجامعات السعودية الحكومية بمنطقة مكة المكرمة و تم اختيارهم بطريقة عشوائية عن طريق استبانة الكترونية وزعت على البريد الإلكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي.

#### أدوات الدراسة وإجراءات التحقق من صدقها وثباتها:

للإجابة على أسئلة الدراسة قام الباحث بتصميم استبيان تضمن المحاور التالية :

- مجالات العمل التطوعي التي يرغب منسوبي الجامعات بمنطقة مكة المكرمة المشاركة فيه تضمن 20 فقرة
- المعوقات التي تقلل من مشاركة منسوبي الجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة في برامج العمل التطوعي تضمن 20 فقرة



- سبل تفعيل ثقافة العمل التطوعي وسط الكوادر الإدارية والأكاديمية من منسوبي الجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة تضمن 13 فقرة
- اتجاهات منسوبي الجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة نحو المشاركة في العمل التطوعي تضمن 11 فقرة.

#### صدق أداة الدراسة وثباتها :

للتأكد من صلاحية أداة الدراسة والمتمثلة في الاستبيان ، فقد تم عرضها على مجموعة من المحكمين ، وذلك لتقدير مدى مناسبة الاستبيان للهدف الذي وضع من أجله ، والشكل العام للاستبيان وتقسيمه إلى محاور وترتيب مفرداته بموضوع الدراسة ، ووضوح الصياغة اللفظية للمفردات ، ثم أجرى الباحث التعديلات المقترحة من قبل المحكمين ، وقد أقر المحكمين بصدق الاستبيان في صورته النهائية .

#### ثبات أداة الدراسة :

للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم استخدام أسلوب إعادة التطبيق ، وذلك على عينة استطلاعية قوامها (18) تم اختيارها عشوائياً من منسوبي الجامعات السعودية الحكومية ، وحساب الارتباط بين درجاتهم في التطبيق الأول والثاني ، وكان معامل الثبات مساوياً (0,84) مما يعكس ثبات عالٍ للاستبيان كأداة بحثية وتناسب أهداف الدراسة .

#### تطبيق الاستبيان :

طبقت الاستبانة على عينة عشوائية من منسوبي الجامعات السعودية الحكومية ، وقد احتوت الاستبانة في صورتها النهائية على جزأين رئيسيين هما:

**الجزء الأول:** عبارة عن بيانات أولية عن عينة الدراسة تتمثل في المتغيرات الديموغرافية (الجنس- مجال العمل - الجامعة).

**الجزء الثاني:** تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من 64 فقرة ، وتم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي ( موافق - محايد - غير موافق ) ، كما هو موضح في الجدول ( 2 ) :

جدول ( 2 ) مقياس ليكرت الثلاثي		
الوزن	Opinion	الرأي
1	Disagree	غير موافق
2	neutral	محايد
3	agree	موافق

وهو أسلوب لقياس الاتجاهات أو الآراء و يستخدم في العديد من استمارات الاستبيان أو استطلاع الآراء و يتم توجيه الأسئلة بحيث تعبر الاستجابات عن الآراء، ويعتمد المقياس على إجابات تدل على درجة الموافقة أو الاعتراض على صيغة ما، ويعطى كل رأي وزنه (Weights) ، وفق الترتيب الموضح بالجدول و يتم بعد ذلك حساب المتوسط الحسابي (المتوسط المرجح) ، ثم يحدد الاتجاه كما في الجدول التالي :



## جدول ( 3 ) اتجاه الرأي لمقياس ليكارت الثلاثي

الاتجاه الرأي	المتوسط
غير موافق	من 1 إلى 1.66
محايد	من 1.67 إلى 2.33
موافق	من 2.34 إلى 3

## الأساليب الإحصائية:

قام الباحث باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- معامل ألفا كرونباخ لحساب معامل ثبات الاستبانة
- معامل الارتباط بيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبانة
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات
- اختبار T-Test وتحليل التباين الأحادي ANOVA و Schefic و اقل فرق دال LSD لحساب الفروق الإحصائية بين متوسط إجابات المستجيبين.
- تم تصنيف إجابات المستجيبين إلى درجة مرتفعة جدا للمتوسط الحسابي ( 4.21 - 5.00 ) و مرتفعة ( 3.41 - 4.20 ) ومتوسطة ( 2.61 - 3.40 ) ومنخفضة ( 1.81 - 2.60 ) ومنخفضة جدا ( 1.00 - 1.80 )

## الخصائص والسمات الديموغرافية لمنسوبي الجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة ؟

## جدول رقم 4

الخصائص والسمات الديموغرافية لمنسوبي الجامعات بمنطقة مكة المكرمة ؟

المتغير	مستوى المتغير	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	277	65.50 %
	انثى	146	34.50 %
المجموع		423	100 %
مجال العمل	أكاديمي	291	68.80 %
	اداري	132	31.20 %
المجموع		423	100 %
الجامعة	جامعة جدة	104	24.60 %
	جامعة الملك عبد العزيز	177	41.80 %
	جامعة الطائف	74	17.50 %
	جامعة أم القرى	68	16.10 %
المجموع		423	100 %

ويتضح من الجدول (4) عدة حقائق أهمها :

- وجود فروق ملحوظة بناءً على متغير الجنس لصالح الذكور في التفاعل مع الدراسة.





- نال مجال العمل الأكاديمي النسبة الأعلى في المشاركة والتفاعل مع الدراسة على حساب العمل الإداري، ويرى الباحث أنها نتيجة لطبيعة الدراسة والتي تبحث نشاطات متعلقة بالتطوع وهي سمة مميزة لهذه الفئة كون أن خدمة المجتمع تعد من أهم أهداف الجامعات.
- نالت جامعة الملك عبد العزيز أعلى نسبة 41.80 % تلتها جامعة جدة بنسبة 24.60 % وتقاربت نسب الانتساب لجامعتي الطائف وأم القرى .

### عرض وتحليل ومناقشة نتائج أسئلة الدراسة:

السؤال الأول : ما مجالات العمل التطوعي التي يرغب منسوبي الجامعات بمنطقة مكة المكرمة المشاركة فيه  
جدول 5  
( ن = 423 )

م	العبرة	موافق		محايد		معارض		الوسط الحسابي	نسبة الموافقة	الاتجاه
		%	ت	%	ت	%	ت			
1	المشاركة في برامج مساعدة ورعاية الفقراء والمساكين	40.2%	170	54.4%	230	5.4%	23	2.35	78.25	موافق
2	المشاركة في برامج زيارة المرضى في المستشفيات وتقديم العون لهم	30.7%	130	41.1%	174	28.1%	119	2.03	67.53	محايد
3	المشاركة في برامج زيارة مدمني المخدرات في المصحات وتقديم العون لهم	66.7%	282	30.7%	130	2.6%	11	2.64	88.02	موافق
4	المشاركة في مجال رعاية ذوي الهمم	70.7%	299	0.9%	4	28.4%	120	2.42	80.77	موافق
5	المشاركة في برامج الحفاظ على البيئة	83.9%	355	10.4%	44	5.7%	24	2.78	92.75	موافق
6	المشاركة في برامج مكافحة المخدرات	19.1%	118	55.9%	345	25.0%	154	1.94	64.72	محايد
7	المشاركة في برامج التوعية بأضرار التدخين	58.1%	240	36.6%	151	5.3%	22	2.53	84.26	موافق
8	المشاركة في برامج رعاية الموهوبين	62.9%	266	28.8%	122	8.3%	35	2.55	84.87	موافق
9	المشاركة في برامج تطوير الريف	36.5%	118	52.9%	171	10.5%	34	2.26	75.34	محايد
10	المشاركة في برامج محو الأمية وتعليم الكبار	50.1%	212	42.8%	181	7.1%	30	2.43	81.01	موافق
11	المشاركة في برامج محاربة العادات الضارة	65.0%	275	31.4%	133	3.5%	15	2.61	87.16	موافق
12	المشاركة في البرامج الثقافية	76.1%	322	0.9%	4	22.9%	97	2.53	84.40	موافق
13	المشاركة في البرامج الخاصة برعاية الطفولة	59.3%	251	33.1%	140	7.6%	32	2.52	83.92	موافق
14	المشاركة في برامج مساعدة الحجاج والمعتمرين	89.8%	380	10.2%	43	0.0%	0	2.90	96.61	موافق
15	المشاركة في برامج التوعية بأضرار الانترنت	52.7%	223	26.0%	110	21.3%	90	2.31	77.15	محايد
16	المشاركة في برامج تنظيم الفعاليات الرياضية	73.0%	309	26.0%	110	0.9%	4	2.72	90.70	موافق
17	المشاركة في برامج الإسعافات الأولية	70.4%	298	21.3%	90	8.3%	35	2.62	87.39	موافق
18	المشاركة في برامج الدفاع المدني	69.5%	294	24.8%	105	5.7%	24	2.64	87.94	موافق
19	المشاركة في برامج الحد من الكوارث	64.5%	273	29.6%	125	5.9%	25	2.59	86.21	موافق



									9	الطبيعية
موافق	95.74	2.87	4.0%	17	4.7%	20	91.3%	386	2	المشاركة في برامج التوعية بكوفيد 19
موافق	83.74	2.51	الوسط الحسابي لمجالات العمل التطوعي التي يرغب منسوبي الجامعات بمنطقة مكة المكرمة المشاركة فيه							

يتبين من الجدول السابق :

أن معظم مجالات العمل التطوعي المختلفة يرغب منسوبي الجامعات بمنطقة مكة المكرمة في انجازها وعملها وقد تمت الموافقة بالإجماع على معظم مجالات العمل التطوعي فقد حازت المشاركة في برامج مساعدة الحجاج والمعتمرين بنسبة 96.61% وحصلت المشاركة في برامج التوعية بكوفيد 19 على نسبة 95.74% وأيضا المشاركة في برامج الحفاظ على البيئة بنسبة 92.75% بينما نجد نسبة الحيادية في المشاركة لم تتعدى إلا مشاركتين فقط من مجموع المشاركات ومجالات العمل التطوعي.

وقد تم حساب الوسط الحسابي لجميع مشاركات منسوبي الجامعات بمنطقة مكة المكرمة فكانت حوالى 2.51 بنسبة موافقة عالية قدرها 83.74% .

مما يدل على أن معظم مجالات العمل التطوعي يوافق عليها منسوبي الجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة من إداريين وأكاديميين ويريغون في انجازها بحب وعطاء.

اتفقت هذه النتيجة مع الدراسات التالية : (دراسة العجمي، 2019 ) ، (دراسة الحارثي، 2019 ) ، (دراسة عبدالمالك، 2020)

السؤال الثاني: ما المعوقات التي تقلل من مشاركة منسوبي الجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة في برامج العمل التطوعي

( ن = 423 )

جدول 6

م	المعوقات	موافق		محايد		معارض		الوسط الحسابي	نسبة الموافقة	الاتجاه
		%	ت	%	ت	%	ت			
1	تأثيرات الظروف الاقتصادية	76.1%	4	0.9%	97	22.9%	0	2.53	84.40	322
2	التخوف من الالتزام وتحمل المسؤولية	73.8%	21	5.0%	90	21.3%	0	2.52	84.16	312
3	الصورة الذهنية لدي البعض بأن العمل التطوعي فيه ضياع للوقت والجهد	72.2%	2	27.8%	11	0.0%	0	2.72	90.74	291
4	الاستغلال السيء لمرونة ساعات العمل التطوعي	75.9%	98	23.2%	4	0.9%	4	2.75	91.65	321
5	تغليب المصلحة الشخصية من خلال العمل التطوعي على حساب المصلحة العامة	2.8%	1	23.9%	10	73.3%	31	1.30	43.18	12
6	وجود قصور في ثقافة العمل التطوعي من التنشئة	71.2%	10	2.4%	11	26.5%	2	2.45	81.56	301
7	ضعف اهتمام المجتمع بالأفراد المتطوعين	46.1%	13	30.7%	13	23.2%	98	2.23	74.31	195
8	غياب التمويل الذاتي الكافي	52.5%	1	26.2%	11	21.3%	90	2.31	77.07	222
9	غياب الطموح والرغبة في الإبداع والاكتفاء بالوضع الراهن	72.8%	1	26.2%	11	0.9%	4	2.72	90.62	308
10	عدم اكتراث الإدارة العليا	76.1%	97	22.9%	4	0.9%	4	2.75	91.73	322



11	عدم توافر الوقت للمشاركة في برامج العمل التطوعي	412	97.4 %	11	2.6 %	0	0.0%	2.97	99.13	412
12	قلة المؤسسات الداعمة لبرامج العمل التطوعي	400	94.6 %	23	5.4 %	0	0.0%	2.95	98.19	400
13	ضعف الحوافز المعنوية للعاملين في مجال العمل التطوعي	206	47.7 %	8	29.6 %	12	22.7 %	2.25	75.00	206
14	عدم وجود تشريعات قانونية تنظم برامج العمل التطوعي	319	75.4 %	0	23.6 %	10	0.9%	2.74	91.49	319
15	ضعف الوعي بفوائد المشاركة في برامج العمل التطوعي	400	94.6 %	23	5.4 %	0	0.0%	2.95	98.19	400
16	قلة التعريف بالبرامج والنشاطات التطوعية التي تنظمها المؤسسات الحكومية	326	77.1 %	97	22.9 %	0	0.0%	2.77	92.36	326
17	ضعف الاعلان والتعريف بأهداف برامج العمل التطوعي عبر وسائل الاعلام	312	73.8 %	7	25.3 %	10	0.9%	2.73	90.94	312
18	تعارض وقت العمل التطوعي مع أوقات الدوام الرسمي	390	92.2 %	33	7.8 %	0	0.0%	2.92	97.40	390
19	نقص المعلومات عن برامج العمل التطوعي التي يمكن الالتحاق بها	314	74.2 %	0	23.6 %	10	2.1%	2.72	90.70	314
20	عدم تقدير الجهود التي يقوم بها المتطوعين بشكل كاف	380	89.8 %	43	10.2 %	0	0.0%	2.90	96.61	380
الوسط الحسابي للمعوقات التي تقلل من مشاركة منسوبي الجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة في برامج العمل التطوعي		86.97	2.61	موافق						

يتبين من الجدول السابق ما يلي :

أن هناك الكثير من المعوقات التي تقلل من مشاركة منسوبي الجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة في برامج العمل التطوعي منها عدم توافر الوقت للمشاركة في برامج العمل التطوعي بوسط حسابي قدره 2.97 ونسبة موافقة قدرها 99.13% باتجاه قدره 412 محتلة المرتبة الأولى في المعوقات ، والمرتبة الثانية لقلة المؤسسات الداعمة لبرامج العمل التطوعي بوسط حسابي قدره 2.95 ونسبة موافقة قدرها 98.19% واتجاه قدره 400 ، والترتيب الثالث ضعف الوعي بفوائد المشاركة في برامج العمل التطوعي بوسط حسابي قدره 2.95 ونسبة موافقة قدرها 98.19% واتجاه قدره 400 ، والترتيب الرابع تعارض وقت العمل التطوعي مع أوقات الدوام الرسمي بوسط حسابي قدره 2.92 ونسبة موافقة قدرها 97.40% باتجاه قدره 390 ، والترتيب الخامس قلة التعريف بالبرامج والنشاطات التطوعية التي تنظمها المؤسسات الحكومية بوسط حسابي قدره 2.77 ونسبة موافقة قدرها 92.36% باتجاه قدره 326.

مما سبق يتبين أن الوسط الحسابي لجميع المعوقات التي تقلل من مشاركة منسوبي الجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة في برامج العمل التطوعي يكون 2.61 بنسبة موافقة 86.97 وهي نسبة عالية جدا. بما يعني أن هذه المعوقات سألها الذكر بوجودها تقلل بالفعل من المشاركة في العمل التطوعي. اتفقت هذه النتيجة مع الدراسات التالية في معظم النواحي :

(دراسة عبيد، 2013)، (دراسة عبدالملك، 2020) واختلقت مع (دراسة عبيد، 2013) في بعض المعوقات

السؤال الثالث : ما سبل تفعيل ثقافة العمل التطوعي وسط الكوادر الإدارية والأكاديمية من منسوبي الجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة ( ن = 423 )

م	موافق	محايد	معارض		الوسط الحسابي	نسبة الموافقة	الاتجاه
			ت	%			
1	136	235	52	12.3 %	2.20	73.29	محايد



٢	زرع حب العمل التطوعي منذ المراحل العمرية المبكرة	189	44.7%	210	49.6%	24	5.7%	2.39	79.67	موافق
٣	تكثيف الندوات واللقاءات بأهمية العمل التطوعي	182	43.3%	238	56.7%	0	0.0%	2.43	81.11	موافق
٤	تفعيل دور وسائل الاعلام المختلفة في نشر ثقافة العمل التطوعي	161	38.1%	231	54.6%	31	7.3%	2.31	76.91	محايد
٥	اجراء أبحاث ودراسات علمية في مجال الاعمال التطوعية	191	59.1%	113	35.0%	19	5.9%	2.53	84.42	موافق
٦	تضمين برامج والمقررات الدراسية للمؤسسات التعليمية مفاهيم العمل التطوعي وأهميته	244	57.7%	176	41.6%	3	0.7%	2.57	85.66	موافق
٧	دعم المؤسسات والهيئات التي تعمل في مجال العمل التطوعي	192	59.4%	112	34.7%	19	5.9%	2.54	84.52	موافق
٨	تطوير برامج تربوية على مستوى الجامعات للتعريف بالعمل التطوعي وأهميته	180	42.6%	240	56.7%	3	0.7%	2.42	80.61	موافق
٩	زرع المبادئ والقيم الإسلامية التي تحث على العمل التطوعي	230	54.4%	181	42.8%	12	2.8%	2.52	83.85	موافق
١٠	تدريب وتأهيل الراغبين في العمل التطوعي	250	59.1%	161	38.1%	12	2.8%	2.56	85.42	موافق
١١	اصدار انفوجرافيك ونشرات دورية تعنى بالأعمال التطوعية وتبرز نشاطات المتطوعين	243	57.4%	152	35.9%	28	6.6%	2.51	83.61	موافق
١٢	إنشاء مراكز متخصصة في الجامعات للتعريف بالعمل التطوعي	228	53.9%	165	39.0%	30	7.1%	2.47	82.27	موافق
١٣	دعوة الجهات المسؤولة بتقنين التشريعات اللازمة لتنظيم العمل التطوعي	225	53.2%	165	39.0%	33	7.8%	2.45	81.80	موافق
	الوسط الحسابي لمحوّر سبيل تفعيل ثقافة العمل التطوعي وسط الكوادر الإدارية والأكاديمية من منسوبي الجامعات السعودية							2.45	81.78	موافق

يتبين من الجدول السابق :

أن نتيجة وجود بعض المعوقات التي تواجه ثقافة العمل التطوعي تم وضع بعض السبل لتفعيل ثقافة العمل التطوعي وسط الكوادر الإدارية والأكاديمية من منسوبي الجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة وهذه السبل للتفعيل وجدت نجاحا كبيرا وأثبتت فعاليتها تجاه ثقافة العمل التطوعي فمثلا تضمين برامج والمقررات الدراسية للمؤسسات التعليمية مفاهيم العمل التطوعي وأهميته ثبت نجاحها وهذه الطريقة جاءت بوسط حسابي مقداره 2.57 وهي نسبة كبيرة ونسبة موافقة من قبل منسوبي الجامعات قدرها 85.66 وكذلك تدريب وتأهيل الراغبين في العمل التطوعي لاقت قبولا ونجاحا لدى أفراد العينة بوسط حسابي مرتفع قدره 2.56 ونسبة موافقة قدرها 85.42 وأيضا دعم المؤسسات والهيئات التي تعمل في مجال العمل التطوعي بوسط حسابي عال قدره 2.54 ونسبة موافقة قدرها 84.52 هذا فضلا عن زرع المبادئ والقيم الإسلامية التي تحث على العمل التطوعي بوسط حسابي كبير قدره 2.52 ونسبة موافقة قدرها 83.85.

ونستخلص من ذلك أن هناك سبل حقيقية لتفعيل ثقافة العمل التطوعي وسط الكوادر الإدارية والأكاديمية من منسوبي الجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة وأثبتت بالفعل كفاءتها ولاقت نجاحا منقطع النظير فقد جاءت هذه السبل بوسط حسابي عال قدره 2.45 ونسبة موافقة كبيرة قوامها 81.78.

اتفقت هذه النتيجة مع الدراسات التالية:

(دراسة عبيد، 2013)، (دراسة عبدالمالك، 2020) واختلفت مع (دراسة عبيد، 2013)، (الحارثي، 2021)



### السؤال الرابع : ما اتجاهات منسوبي الجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة نحو المشاركة في العمل التطوعي (ن = 423)

م	العبرة	موافق		محايد		معارض		الوسيط الحسابي	نسبة الموافقة	الاتجاه
		ت	%	ت	%	ت	%			
1	برامج العمل التطوعي تعبر عن قيم أصيلة تؤمن بها	400	94.6%	14	3.3%	9	2.1%	2.92	97.48	موافق
2	لا يستلزم المشاركة في برامج العمل التطوعي توافر الخبرة أو التخصص	182	43.0%	13	3.1%	228	53.9%	1.89	63.04	محايد
3	تنمي برامج العمل التطوعي روح الجماعة لدي القائمين عليه	322	76.1%	97	22.9%	4	0.9%	2.75	91.73	موافق
4	تسهم برامج العمل التطوعي في تحقيق التضامن الاجتماعي	412	97.4%	6	1.4%	5	1.2%	2.96	98.74	موافق
5	أشجع زملاء المهنة على المشاركة في برامج العمل التطوعي	394	93.1%	19	4.5%	10	2.4%	2.91	96.93	موافق
6	أشعر بدوافع ذاتية تدفعني للمشاركة في برامج العمل التطوعي	420	99.3%	0	0.0%	3	0.7%	2.99	99.53	موافق
7	التفاني في بذل الجهد التطوعي أمر مستحب يسهم العمل التطوعي التقليل من مشكلات المجتمع	400	94.6%	14	3.3%	9	2.1%	2.92	97.48	موافق
8	عندما اساعد الآخرين من خلال العمل التطوعي أشعر بتطبيق القيم الإنسانية	387	91.9%	29	6.9%	5	1.2%	2.91	96.91	موافق
9	العمل التطوعي يساهم في صقل ونضج الشخصية	420	99.3%	3	0.7%	0	0.0%	2.99	99.76	موافق
10	العمل التطوعي ينمي لدي الشعور بالذات	419	96.8%	5	1.2%	9	2.1%	2.95	98.23	موافق
	الوسيط الحسابي لاتجاهات منسوبي الجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة نحو المشاركة في العمل التطوعي						=	2.79	93.00	موافق

يتبين من الجدول السابق:

أن اتجاهات منسوبي الجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة من أكاديميين وإداريين نحو المشاركة في العمل التطوعي تكون عالية جدا فنجد أن الوسيط الحسابي لاتجاهاتهم مرتفع جدا نحو المشاركة في العمل التطوعي حوالي 2.79 بنسبة موافقة قدرها 93 وهي نسبة موافقة عالية وهذا يدل على أن منسوبي الجامعات بمنطقة مكة المكرمة لديهم استعداد وميول جارف نحو المشاركة في العمل التطوعي وانجازه على الوجه الأكمل لأنهم يشعرون بدوافع ذاتية تدفعهم للمشاركة في برامج العمل التطوعي ومن وجهة نظرهم أن العمل التطوعي يساهم في صقل ونضج الشخصية ، وأنه ينمي لديهم الشعور بالذات هذا فضلا عن أن التفاني في بذل الجهد التطوعي أمر مستحب في المجتمع ويعود بالنفع على الجميع.

مما سبق يدل على أن اتجاهات منسوبي الجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة نحو العمل التطوعي اتجاهات ايجابية بحب وقبول وموافقة كبيرة تتعدى نسبة ال 90%.

اتفقت هذه النتيجة مع الدراسات التالية:

(دراسة الداليح 2021م)،(دراسة الحارثي، 2021 ) واختلفت مع دراسة (عثمان، 2020 ) ، دراسة (عثمان، 2020 ) ، (دراسة العقاد، 2020 ) في الاتجاهات نحو العمل التطوعي





## خاتمة الدراسة

## أولاً : ملخص نتائج الدراسة :

- 1- معظم مجالات العمل التطوعي يوافق عليها منسوبي الجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة من إداريين وأكاديميين ويرغبون في انجازها بحب وعطاء.
- 2- يتبين أن الوسط الحسابي لجميع المعوقات التي تقلل من مشاركة منسوبي الجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة في برامج العمل التطوعي يكون 2.61 بنسبة موافقة 86.97 وهي نسبة عالية جداً ، بما يعنى أن هذه المعوقات سألقة الذكر بوجودها تقلل بالفعل من المشاركة في العمل التطوعي.
- 3- هناك سبل حقيقية لتفعيل ثقافة العمل التطوعي وسط الكوادر الإدارية والأكاديمية من منسوبي الجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة وأثبتت بالفعل كفاءتها ولاقت نجاحاً منقطع النظير فقد جاءت هذه السبل بوسط حسابي عال قدره 2.45 ونسبة موافقة كبيرة قوامها 81.78.
- 4- اتجاهات منسوبي الجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة نحو العمل التطوعي اتجاهات ايجابية بحب وقبول وموافقة كبيرة تتعدى نسبة ال 90%.

## ثانياً : توصيات الدراسة

بناء على نتائج الدراسة والاتجاهات الإيجابية التي لدى منسوبي الجامعات السعودية يوصي الباحث بالآتي لكي يزدهر العمل التطوعي :

- 1- تشجيع مسؤولي الجامعات الحكومية السعودية لمنسوبيها ، بنشر ثقافة العمل التطوعي وممارساته في مؤسسات التعليم العالي و توفير الفرص التطوعية للطلاب .
- 2- تشجيع ودعم منسوبي الجامعات الحكومية بحوافز مادية ومعنوية للانخراط في العمل التطوعي داخل الجامعات وخارجه.
- 3- تطوير وتحديث مهام المراكز التطوعية في الجامعات وتوفير الدعم اللازم للمتطوعين
- 4- إنشاء برامج تواصل مع الجمهور والطلاب لنشر ثقافة العمل التطوعي للمزيد من المشاركة والتعاون في هذه النوعية من الأعمال
- 5- توفير برامج ومنصات تطوعية على الإنترنت بتمويل جامعي مثل مواقع التطوع الإلكترونية المتاحة
- 6- توفير فرص التدريب و الورش و الدورات التدريبية للمتطوعين لتنمية مهاراتهم وتحسين خبراتهم العملي والبعد عن المعوقات الخاصة بالعمل التطوعي
- 7- تأمين و تغطية تأمينية للمتطوعين لحمايتهم من أي حادث قد يحدث أثناء العمل التطوعي.

## المراجع

- 1- القرني، يعن الله علي (2014م) التدريب التطوعي (الواقع، الفرص، المجالات، العقبات، وآليات التعزيز)، ورقة عمل مقدمة في مؤتمر: التدريب التطوعي، الرياض، الهيئة العالمية للتنمية البشرية والمؤسسة العامة للتعليم والتدريب التقني.
- 2- القصاص، ياسر عبد الفتاح (2012م) . تصور تخطيطي لمواجهة معوقات مشاركة الشباب الجامعي السعودي في العمل التطوعي: دراسة مطبقة على طالب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض، ندوة العمل التطوعي وآفاق المستقبل المنعقدة في جامعة أم القرى، 28 - 29 / 10 / 1433 هـ: مكة المكرمة.

3- <https://cte.univ-setif2.dz/moodle/mod/book/view> -2- جامعة سطيف

مدونة المتطوعين الذهبية - <https://blog.goldenvolunteer.com/types-of-volunteering>

تاريخ الاثاحة: 25 يناير 2023



- 5- السلطان، (2009م). اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي (دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود) ، مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية لدول الخليج العربي.
- 6 - Kelly, S. (1996) Encouraging Volunteerism in Higher Education, New York: Routledge Publication.
- 7- Flanagan, and others (1999). «Adolescents and the Social contract: Developmental Roots of Citizenship in Seven Countries, Cambridge, UK Cambridge University Press.
- 8- Raskoff, Sally and Sundeen, Richard (2012). «The Role of Secondary School in Promoting Community Service in Southern California, University of South California. Sage Gernals, Mach 2012
- 9- العبيد، إبراهيم بن عبدالله ( 2013 ). واقع العمل التطوعي و معوقاته و أساليب تنميته و اتجاهات الطلاب نحوه بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية . مجلة العلوم العربية والإنسانية. مج 6، ع 1076-2:987.
- 10- Skramstad, Martin Roa (2014) Students' motivations for volunteering A study on the motivational factors for volunteering in student unions. Master thesis, EGAD Business School, Bergen/ Monterrey
- 11- العجمي، هادي راشد ( 2019 ) اتجاهات طلاب جامعة الملك فيصل نحو العمل التطوعي والصعوبات التي تواجههم في ممارسته. مجلة العلوم التربوية. مج. 27، ع. 1، ج. 3، يناير 2019.
- 12- الحارثي. فهد محمد ال شعابي ( 2019 ) العمل التطوعي الرقمي في الجامعات السعودية دراسة تحليلية للتفاعل التربوي في مواقع التواصل الاجتماعي . Umm Al-Qura University Journal of Educational & Psychological Sciences . Vol ،Sep2019 . Issue 1 ، 11 ، Part 2 ، p1-35 . 35p.
- 13- عثمان، السعيد محمود السعيد ( 2020 ) ممارسة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات في مصر. مجلة كلية التربية - جامعة الأزهر. مج. 39، ع. 185، ج 3، يناير 2020. ص ص. 223-287
- 14- عبد المالك، دينا محمد هاشم. عبد المعطي، أحمد حسين. فرغلي، أسماء صلاح محمد ( 2020 ) دور مراكز تعليم الكبار في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة. أطروحة ماجستير، أصول التربية، جامعة أسيوط. كلية التربية
- 15- العقاد، معتصم وليد محمد. ( 2021 ) سيناريوهات مقترحة لتطوير دور المؤسسات التعليمية الجامعية في تعزيز قيم مشاركة الشباب الفلسطيني في العمل التطوعي. المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية ، مج. 4، ع. 3، يوليو 2021 ص ص. 229-275
- 16- الدالبيح، عبد الرزاق عبد الحافظ ( 2021 ) اتجاهات الأكاديميين نحو برامج التطوع الموجهة لخدمة المجتمع " أكاديمية الأمير حسين للحماية المدنية أمودجا " Journal of Economic Administrative & Legal Sciences . Vol ،Jul 2021 . Issue 13 ، 5 ، p57-69 . 13p.
- 17- الحارثي، رقية سعد . عبد الرحمن، أريج ( ٢٠٢١ ) دور الثقافة التنظيمية في تعزيز العمل التطوعي في القطاعات الحكومية : دراسة ميدانية على منسوبي ومنسوبات جامعة أم القرى بمكة المكرمة IUG Journal of Economics & Business . Vol ،2021 . Issue 3 ، 29 ، p312-337 . 26p.
- 18- بالشرف، ساره محمد سالم. (2021). دور الجامعات في تعزيز العمل التطوعي . المجلة العربية للتربية النوعية. مج 5، ع 20، أكتوبر 2021. ص ص. 225-238 تم استرجاعه من . search.shamaa.org