



# **دراسة تقييمية لواقع ثقافة العمل التطوعي بجامعة طيبة من وجهة نظر طلابها**

إعداد

**د/ خلود عبد الله الرجراجي**

أستاذ سياسات واقتصاديات التعليم المساعد

كلية التربية - جامعة طيبة - المملكة العربية السعودية



## دراسة تقييمية لواقع ثقافة العمل التطوعي بجامعة طيبة من وجهة نظر طلابها

د/ خلود عبد الله الرجراجي

## مستخلص البحث

"يهدف البحث الحالي إلى التعرف على واقع ثقافة العمل التطوعي التي تقدمها جامعة طيبة لطلابها من وجهة نظرهم، والتعرف على الإطار المفاهيمي لثقافة العمل التطوعي، وواقع هذه الثقافة المقدمة للطلاب بجامعة طيبة وأشكالها وأبعادها، ومعوقاتها، وآليات تفعيلها. شملت عينة البحث الحالي عينة من طلاب (٦) كليات من كليات جامعة طيبة، وتم تطبيق أداة البحث (الاستبانة) على أفراد العينة في الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ١٤٤٦ هـ. أظهرت النتائج أن البعد الخاص بآليات تفعيل دور جامعة طيبة في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها حقق أعلى درجات التوفر. أما الأبعاد الأخرى، فحققت درجة توفر متوسطة سواء في المتوسط العام أو في المتوسط الحسابي لعباراتها. كما لم تظهر النتائج فرقاً دالاً إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة بالنسبة للأداة ككل، سواء كانوا من الكليات العملية أو الكليات النظرية بخصوص واقع ثقافة العمل التطوعي في جامعة طيبة من وجهة نظرهم. وكذلك، أظهرت النتائج وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسط استجابات الطلاب الذكور والإناث حول واقع ثقافة العمل التطوعي في جامعة طيبة، وأيضاً حول المعوقات وآليات التفعيل، وذلك لصالح الطالبات. استناداً إلى نتائج البحث، تم تقديم عدة مقترحات لتطوير ثقافة العمل التطوعي في جامعة طيبة".

الكلمات المفتاحية: التطوع - العمل التطوعي - ثقافة العمل التطوعي.

---

**"An Evaluative Study of the Reality of Volunteer Work Culture at Taibah University from the Perspective of Its Students"**

---

**Abstract:**

The current study aims to explore the reality of the volunteer work culture provided by Taibah University to its students from their perspective. It also seeks to identify the conceptual framework of volunteer work culture, its forms, dimensions, challenges, and activation mechanisms as presented to students at Taibah University.

The study sample included students from six colleges at Taibah University, and the research instrument (a questionnaire) was administered to the sample members during the second semester of the academic year 1446 AH. The results indicated that the dimension related to the activation mechanisms of Taibah University's role in fostering a volunteer work culture among its students achieved the highest level of availability. Other dimensions showed a moderate level of availability, both in the overall mean and the arithmetic mean of their statements.

Furthermore, the results revealed no statistically significant difference at the significance level ( $\alpha=0.05$ ) between the arithmetic means of the study sample's responses regarding the overall instrument, whether from students in applied or theoretical colleges, concerning the reality of the volunteer work culture at Taibah University from their perspective. However, the results indicated a statistically significant difference at the significance level ( $\alpha=0.05$ ) between the mean responses of male and female students regarding the reality of the volunteer work culture at Taibah University, as well as regarding the challenges and activation mechanisms, in favor of female students, based on the study's findings, several recommendations were proposed to enhance the volunteer work culture at Taibah University.

**Keywords:** Volunteering, Volunteer Work, Volunteer Work Culture.

## مقدمة:

يشكل العمل التطوعي أحد المحاور الجوهرية في رؤية المملكة ٢٠٣٠، إذ تُولي الرؤية أهمية كبرى لتعزيز قيم المواطنة الفاعلة، والمشاركة المجتمعية، وتفعيل طاقات الشباب في مختلف مجالات التنمية المستدامة. وقد وضعت الرؤية هدفًا طموحًا يتمثل في الوصول إلى مليون متطوع سنويًا بحلول عام ٢٠٣٠، باعتبار العمل التطوعي ركيزة أساسية في بناء مجتمع حيوي ومنتج. ويأتي هذا التوجه في إطار سعي المملكة إلى تمكين الأفراد والمؤسسات من الإسهام في التنمية الوطنية، ونقل العمل التطوعي من الجهود الفردية العشوائية إلى ممارسات منظمة ومستدامة تركز على التخطيط والإدارة الفعالة. وتؤكد الدراسات الحديثة، مثل دراسة السند (٢٠٢١)، على أهمية تفعيل آليات إشرافية وتنظيمية لدعم العمل التطوعي بما يتماشى مع أهداف الرؤية، إلى جانب نشر ثقافة التطوع عبر وسائل الإعلام والمؤسسات التعليمية، وفي مقدمتها الجامعات، التي تُعد البيئة المثلى لتأهيل الشباب للمشاركة في الأعمال التطوعية المؤسسية، والإسهام الإيجابي في تنمية مجتمعهم. (العمل التطوعي في رؤية ٢٠٣٠: ، جريدة الوطن ، watanksa )

ويعكس هذا الطموح التزام الحكومة بتعزيز دور المواطن السعودي كوسيلة رئيسية للتنمية وغايتها. وقد أُطلقت المنصة الوطنية للعمل التطوعي لتسهيل الوصول إلى الفرص التطوعية وتنظيمها ( المنصة الوطنية للعمل التطوعي - رؤية السعودية ٢٠٣٠ Vision ) 2030، (وزارة العمل والتنمية الاجتماعية ، جمعية الدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات، المملكة العربية السعودية ، ٢٠٢١ ، ١)

كما تُعد أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ في التطوع من الركائز الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة في المملكة. ما يخلق بيئة حيوية تدعم العطاء وتنسق الجهود التطوعية لتحقيق أثر ملموس على كافة المستويات. وفي هذا السياق، تلعب الشركات والمؤسسات دورًا محوريًا في إطلاق مبادرات تطوعية مبتكرة ومستدامة (جمعية نافع Nafe3 Store ) ، وتُعد مبادرات مثل "حملات كسوة الشتاء" مثالًا ناجحًا على العمل التطوعي المنظم، حيث تسهم هذه الحملات في تحسين جودة حياة الأسر المحتاجة خلال فصل الشتاء. وهنا يبرز دور المؤسسات التي تقدم حلولًا عملية للشركات عبر توفير مستلزمات شتوية بأسعار مميزة، مما يسهل على المؤسسات تحقيق أهدافها التطوعية بكفاءة وفعالية، مع تعزيز ثقافة التكافل والعطاء.

كما جاءت توصيات "مؤتمر العمل التطوعي في الوطن العربي" بصفة عامة ، والمملكة العربية السعودية في رؤيتها ٢٠٣٠ ، بصفة خاصة لتؤكد على أهمية تعزيز البحث العلمي في مجال العمل التطوعي. ودعا المؤتمر إلى تنفيذ دراسات معمقة تستهدف نشر ثقافة العمل التطوعي، مع التركيز على استكشاف المقومات التي تضمن نجاحه، وتحديد الآليات المناسبة للنهوض به. وهذه التوصيات تمثل دعوة ملحة لتطوير المبادرات التطوعية والارتقاء بها إلى مستويات تسهم في تحقيق التنمية المستدامة (السلطان ، ٢٠٠٩ ، ٧٩).

علاوة على ذلك، فإن العمل التطوعي لا يقتصر على خدمة المجتمع فقط، بل يحقق للشباب فوائد عديدة. فهو يُسهم في تحويلهم إلى مواطنين منتجين قادرين على تحمل المسؤولية، ويعمل على تطوير قدراتهم ومهاراتهم الشخصية والمهنية، بالإضافة إلى تعزيز شعورهم بالانتماء للوطن. وقد توصلت دراسات متعددة مثل دراسة (Pusztai, Fényes & Markos, 2021) ودراسة (الربيع، ٢٠٢٣، ٢٤) إلى أن التطوع والانتماء إلى المجموعات التطوعية لهما تأثير إيجابي على إصرار الطلاب الأكاديمي والاجتماعي، مما يؤدي إلى تقليل نسب التسرب الأكاديمي، وتحسين مستويات النجاح الدراسي، وبناء شعور قوي بالانتماء والدعم الاجتماعي. كما يُسهم ذلك في تحقيق جودة حياة أكاديمية مرتفعة للطلاب، بالإضافة إلى تعزيز مكانة المجتمع الاجتماعية. (Berei, Emese Beáta, 2020, 2).

وتتماشى هذه النتائج مع توجهات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ التي تسعى إلى تعزيز مساهمة الشباب في التنمية المجتمعية، من خلال دعم العمل التطوعي وتنظيمه وتفعيله كأحد المسارات المحورية في بناء مجتمع حيوي وواعد.

وفي إطار سعي المملكة ( رؤية المملكة ٢٠٣٠) إلى تعزيز ثقافة العمل التطوعي باعتباره ركيزة أساسية من ركائز بناء "مجتمع حيوي"، فقد أكدت الدراسات السابقة على أهمية العمل التطوعي في تحقيق هذا الهدف، حيث أشارت إلى دوره الحيوي في تنمية القيم الإنسانية وتعزيز روح المسؤولية والانتماء لدى الشباب (الحربي، ٢٠٢٣، ٧٨؛ السعدي، ٢٠٢٢، ٤؛ نجم، ٢٠٢١، ٥٨٩؛ علي، ٢٠٢١، ٩٣).

كما بينت دراسة كل من (الحارثي وآخرون، ٢٠٢٠؛ الهويش، ٢٠١٩؛ سليم، ٢٠٢٤؛ الناصر، ٢٠٢٣) أن المؤسسات التعليمية، وخاصة الجامعات، تُعد بيئة خصبة لترسيخ هذه الثقافة، من خلال تضمين العمل التطوعي في البرامج التعليمية، وتنمية المهارات القيادية

والتخطيطية لدى الطلاب، وهو ما يدعم أحد أهداف الرؤية في الارتقاء بجودة التعليم وربطه باحتياجات سوق العمل والمجتمع.

وفي هذا الإطار، جاءت توصيات دراسات مثل (البقي وآخرون، ٢٠٢٢؛ السند، ٢٠٢١؛ شكبان وآخرون، ٢٠٢١) مؤكدةً ضرورة التكامل بين المؤسسات التعليمية والاجتماعية لتفعيل دور العمل التطوعي، انسجامًا مع رؤية ٢٠٣٠ التي تدعو إلى تعزيز الشراكة المجتمعية والتكامل بين القطاعات من أجل تحقيق تنمية مستدامة وشاملة.

وعلى الصعيد العالمي، كشفت دراسات (حبقي، ٢٠١٩؛ Steimel، ٢٠١٨؛ Willar، 2000) أن العمل التطوعي لا يسهم فقط في خدمة المجتمع، بل يعد وسيلة لتطوير الذات وتحقيق الاندماج الاجتماعي والاقتصادي، مما يتقاطع مع أهداف الرؤية في بناء اقتصاد مزدهر قائم على المعرفة والابتكار.

وفي ضوء هذه الرؤى، فإن تعزيز ثقافة العمل التطوعي بين طلاب الجامعات (أحمد، ٢٠١٢، ٤٢٨٦؛ عطية، ٢٠١٢، ٣٦٥٧؛ همام، ٢٠٢٢، ١٩٠) يُعد ضرورة وطنية تواكب تطلعات رؤية المملكة ٢٠٣٠، وتسهم في بناء وطن طموح يعتمد على سواعد شبابه، ويدعم مشاركتهم الفاعلة في تحقيق التنمية المجتمعية.

لذا، اهتمت الاتجاهات والممارسات العالمية بشكل كبير بدور الجامعة في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها، انطلاقاً من وعيها العميق بأهمية هذا الدور في بناء العلاقات الاجتماعية، وزيادة الشعور بالانتماء، وإتاحة الفرصة لإثبات الذات، وهو ما يتفق مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ التي تؤكد في أحد محاورها الأساسية على دعم القيم الإيجابية وتعزيز الانتماء الوطني، وتعتبر العمل التطوعي أحد أهم آليات تحقيق ذلك. كما يُعد العمل التطوعي منهجاً متكاملًا لدعم الجهود الحكومية في مواجهة المشكلات المجتمعية، وهو ما أشار إليه (Willar, 2000, 4)، ويتفق تمامًا مع توجهات الرؤية نحو تمكين أفراد المجتمع من المشاركة الفاعلة في التنمية، وتعزيز الشراكة بين القطاعين العام والخاص والمجتمع المدني.

وقد ركزت هذه الممارسات العالمية على تفعيل دور الجامعات في التنمية المجتمعية والاقتصادية من خلال آليات فعالة، كتوفير الدعم المادي والمعنوي للطلاب المتطوعين، وتنفيذ مشروعات تطوعية جامعية تساهم في تحسين البيئة المحلية، وتقديم الحوافز المختلفة، فضلاً عن استثمار وسائل الاتصال التكنولوجية للتواصل واستقطاب الطلاب (حبقي، ٢٠١٩، ١٢٧).

وتأتي هذه التوجهات منسجمة مع ما تطمح إليه رؤية المملكة ٢٠٣٠ من تحقيق اقتصاد مزدهر، ووطن طموح يقوم على إشراك الطاقات الشابة، وتوجيهها نحو العمل المجتمعي المنظم. وعليه، فإن هذه الجهود المشتركة تُبرز أهمية العمل التطوعي كجزء لا يتجزأ من عملية التنمية، مما يعزز من دور الشباب في بناء مجتمعات أكثر تعاونًا وتماسكًا. وهكذا، تتبلور قضية تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات كواحدة من القضايا المحورية التي اكتسبت أهمية متزايدة في المجتمعات المعاصرة، في ظل ما تشهده المملكة من تحولات استراتيجية في إطار رؤية ٢٠٣٠، ما يجعل من هذا الموضوع أولوية وطنية تتطلب مزيدًا من البحث والدراسة من وجهة نظر الطلاب أنفسهم، كونهم شركاء في مسيرة التحول الوطني.

### مشكلة البحث وتساؤلاته:

رغم الجهود المبذولة من قبل الجامعات السعودية بصفة عامة في نشر ثقافة العمل التطوعي بين طلابها، ورغم ما تبذله جامعة طيبة بصفة خاصة من جهود لتفعيل العمل التطوعي بين طلابها، إلا أن هناك مؤشرات تدعو إلى التساؤل حول مدى انتشار ثقافة العمل التطوعي، ومدى إقبال الطلاب على ممارسته، ومستوى الوعي بمفاهيمه وأبعاده، كما يشير الواقع التربوي يشير إلى وجود فجوة واضحة بين التوجهات النظرية والتطبيقات العملية لهذه الجهود، فقد أظهرت عدة دراسات ميدانية مثل دراسة حسن (٢٠٢٣) والهويش (٢٠١٩) محدودية الدور الذي تقوم به الجامعات في تعزيز ثقافة التطوع، إضافة إلى افتقار بعض المبادرات إلى المنهجية والتخطيط، مما أدى إلى قصور في تحقيق الأثر المنشود. كما كشفت دراسات أخرى مثل الناصر (٢٠٢٣) والبقمي وآخرون (٢٠٢٢) عن وجود معوقات تنظيمية وإدارية وثقافية تحد من فاعلية البرامج التطوعية داخل المؤسسات التعليمية، وهو ما يؤثر سلبيًا على تنمية القيم المجتمعية والمهارات الحياتية لدى الطلاب.

وتؤكد الأدبيات التربوية، مثل دراسة السند (٢٠٢١) وشكبان وآخرون (٢٠٢١)، أن تفعيل ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب يتطلب تكاملاً تربوياً شاملاً بين السياسات الحكومية والأنشطة المؤسسية والمجتمعية، إلى جانب دور الإعلام التوعوي في ترسيخ القيم التطوعية وتعزيز الانتماء الوطني. كما أوضحت دراسة حبق (٢٠١٩) أن نشر ثقافة العمل التطوعي يُعد ركيزة أساسية في تحقيق الأمن الاجتماعي، وهو ما لا يمكن الوصول إليه دون اضطلاع الجامعات بأدوار تنموية فاعلة.

من جانب آخر، أشارت دراسات متعددة مثل (لداغي، ٢٠٢٤، ٥)، (حوالة، ٢٠١٣، ٤١٥)، (عبد الحميد، ٢٠١٧، ٤٤٢٤)، (خليل، ٢٠١٨، ٩٩)، (المناور، ٢٠١٩، ١٠)، (محروس، ٢٠١٦، ٢٥٠) إلى غياب ثقافة العمل التطوعي لدى فئة الشباب الجامعي، وضعف مشاركتهم في الأنشطة التطوعية رغم توفر المقومات والإمكانات.

وفي ظل ما تضمنته رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ من مستهدفات واضحة لرفع عدد المتطوعين إلى مليون متطوع، وتوسيع نطاق العمل التطوعي ليصبح أحد أركان التنمية المجتمعية، برزت الحاجة إلى تفعيل دور الجامعات في هذا المجال، ليس فقط من خلال تنظيم الفعاليات، بل أيضاً عبر دمج القيم التطوعية في المناهج الدراسية، وتوفير بيئة داعمة للتطوع. وانطلاقاً من ذلك، جاءت هذه الدراسة بهدف تقييم واقع ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب جامعة طيبة، ومدى فاعلية الجامعة في تنمية هذه الثقافة، بما يسهم في تحقيق مستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠، وترسيخ مبدأ "وطن طموح.. مجتمعه حيوي"، من خلال تمكين الشباب الجامعي من أداء دورهم في التنمية المستدامة والعمل المجتمعي الفاعل.

#### ويمكن طرح مشكلة البحث من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

١. ما الإطار المفاهيمي لثقافة العمل التطوعي؟
٢. ما دور الجامعة في تنمية ثقافة العمل التطوعي؟
٣. ما أبرز الخبرات العالمية والمحلية في تفعيل ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات؟
٤. ما واقع ثقافة العمل التطوعي من وجهة نظر الطلاب بجامعة طيبة؟
٥. ما التصور المقترح لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب بجامعة طيبة؟

#### أهداف البحث: يهدف البحث الحالي إلى:

١. التعرف على الإطار المفاهيمي لثقافة العمل التطوعي.
٢. التعرف على دور الجامعة في تنمية ثقافة العمل التطوعي.
٣. رصد أبرز الخبرات العالمية والمحلية في تفعيل ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات.
٤. الكشف عن واقع ثقافة العمل التطوعي من وجهة نظر طلاب الجامعة.
٥. وضع تصور مقترح لتنمية ثقافة العمل التطوعي للطلاب بجامعة طيبة.

**أهمية البحث:** اكتسب البحث الحالي أهميته من خلال ما يلي:

١. حيوية موضوع البحث : حيث يتناول موضوعاً جديداً ينصب على تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة.
٢. يُعد أحد المبادرات التي تُوجه صناع القرار التعليمي نحو تعزيز دور مؤسسات التعليم الجامعي في تنمية ثقافة العمل التطوعي،
٣. تُسهم نتائج هذا البحث في توجيه صُنّاع القرار داخل جامعة طيبة نحو تحسين السياسات التعليمية، وإضافة برامج تدريبية ودورات تتعلق بالعمل التطوعي،
٤. تُلفت نتائج هذا البحث أنظار الطلاب إلى أهمية المشاركة في العمل التطوعي، بما يُسهم في صقل شخصياتهم وتعزيز قدراتهم على الابتكار والقيادة،

**حدود البحث:** اعتمد البحث على المحددات التالية:

- **الحدود المكانية:** أُجري البحث على جامعة طيبة، وشمل مجموعة مختارة من الكليات النظرية مثل: (التربية، الآداب، إدارة الأعمال) وبعض الكليات العلمية مثل: (الطب، الهندسة ، الصيدلة). وقد اختيرت هذه الكليات نظراً لتنوع طبيعتها الأكاديمية، ولأنها تمثل شرائح مختلفة من الطلاب الذين تتفاوت خبراتهم واهتماماتهم تجاه العمل التطوعي.
- **الحدود الزمنية:** أُجريت الدراسة الميدانية في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٤٦ هـ
- **منهج البحث وأدواته:** اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي؛ لملاءمته لهدف البحث وطبيعته. إذ يتيح المنهج الوصفي تحليل الأدبيات العلمية، والتقارير المحلية والدولية المتعلقة بالعمل التطوعي، مع وصف وتحليل واقع الدور الذي تقوم به جامعة طيبة في نشر وتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها، واستخدم أداة الاستبانة لجمع البيانات المتعلقة بآراء الطلاب حول واقع ثقافة العمل التطوعي بجامعة طيبة.

**مصطلحات البحث:**

**العمل التطوعي (Volunteering):** يُعرف العمل التطوعي إجرائياً بأنه "الجهد الذي يبذله الفرد بملء إرادته، دون مقابل مادي، لخدمة المجتمع وتحقيق التنمية الاجتماعية. وتُعرف الدراسة الحالية العمل التطوعي إجرائياً بأنه: "مشاركة طلاب الجامعة في أنشطة هادفة تسعى لتحقيق مصلحة مجتمعية، من خلال تنظيم جهودهم لخدمة البيئة المحلية أو المجتمع العام، مما يُسهم في تعزيز شعورهم بالمسؤولية وتطوير قدراتهم الذاتية."

**ثقافة العمل التطوعي Culture of Volunteerism:**

يعرفها البحث الحالي إجرائيًا بأنها: "مجموعة من القيم والمواقف والعادات والاتجاهات الاجتماعية والإنسانية الإيجابية التي تدفع الأفراد إلى الانخراط في الأنشطة التطوعية، والتي تسعى جامعة طيبة إلى ترسيخها بين طلابها، بهدف تعزيز روح المبادرة والتعاون، ودعم الجهود المجتمعية والتنموية من خلال مشاركة طلابية فعالة"

**خطوات السير في البحث: سار البحث وفق المحاور التالية:**

**المحور الأول:** الإطار المفاهيمي لثقافة العمل التطوعي .

**المحور الثاني:** دور الجامعة في تنمية ثقافة العمل التطوعي.

**المحور الثالث:** أبرز الخبرات العالمية والمحلية لتفعيل ثقافة العمل التطوعي لطلاب الجامعات

**المحور الرابع :** واقع تنمية ثقافة العمل التطوعي من وجهة نظر الطلاب .

**المحور الخامس:** التصور المقترح لتنمية ثقافة العمل التطوعي للطلاب بجامعة طيبة.

وفيما يلي تناول لهذه المحاور بشيء من التفصيل للوصول إلى تحقيق أهداف البحث

**المحور الأول: الإطار المفاهيمي لثقافة العمل التطوعي**

نشأ العمل التطوعي مع الإنسان، حيث بدأ يمارسه عبر العصور ضمن مجموعات من الناس الذين يستشعرون دورهم وواجباتهم تجاه مجتمعهم. ومع مرور الوقت، تطور العمل التطوعي بشكل مذهل، ليصبح اليوم عملاً مؤسسياً منظماً ورافداً حيويًا للتنمية والعطاء.

وقد اهتمت المجتمعات المعاصرة بالعمل التطوعي، ففي الصعيد الدولي تم إنشاء برنامج الأمم المتحدة التطوعي في عام ١٩٦٧م، كما تم إقرار هيئة دولية للمتطوعين في عام ١٩٧١م. وقد تطور العمل التطوعي في العديد من المجتمعات حتى أصبح رمزاً للتقدم والتنمية. وفي هذا السياق، تم تحديد العديد من الأيام المعتمدة محلياً وإقليمياً ودولياً لإلقاء الضوء على جوانب العمل التطوعي وأثره على حياة الأفراد والأسر والمجتمعات. ومن أبرز هذه الأيام، "اليوم العالمي للتطوع" الذي يحتفل به في الخامس من ديسمبر من كل عام، حيث يُخصص الأسبوع التالي له للتذكير بأهمية العمل التطوعي وتبسيط الضوء على مجالاته ونماذج عملية من صوره.

(السند، ٢٠٢١، ٣٤٣. ٣٤٤-)

## أولاً: مفهوم العمل التطوعي

يُشتق التطوع في اللغة العربية من الفعل "تطوع"، ويعني القيام بالفعل برغبة شخصية دون إلزام. وهنا، يحمل مفهوم التطوع دلالة على الإرادة الذاتية والرغبة في المبادرة للعمل الإيجابي. أما تعريف العمل التطوعي اصطلاحاً، فيُعرف على أنه "النشاط الذي يقوم به الأفراد بمحض إرادتهم لخدمة المجتمع دون توقع أو انتظار مقابل مادي (Lasker, 2015)، ( )، (Pacesila, 2017, 20)

كما يُعبر العمل التطوعي عن مجموعة من القيم والاتجاهات والممارسات التي تحرص الجامعات على غرسها في طلابها من خلال الأنشطة التي تحفزهم على المشاركة في العمل الخيري والاجتماعي لمساعدة الآخرين طواعية، دون إلزام، كما ذكر (جاد، ٢٠١٧، ٢٢٧) كما اعتمدت دراسة (طايح، ٢٠٢١، ٣٧٠) تعريفاً لثقافة العمل التطوعي، على أنها : مجموعة المعارف والقيم التي يكتسبها طلاب المدارس غير الحكومية، والتي تزيد من وعيهم بأهمية العمل التطوعي، وتنعكس آثارها الإيجابية على خدمة الآخرين في المجتمع المحيط بهم " وفي نفس السياق عرّف بأنه: الجهد الذي يقوم به الإنسان اختياريّاً، بدون مقابل، بهدف المشاركة في برنامج معين أو تقديم خدمة من خلال الجمعيات الأهلية أو المؤسسات الحكومية. (أحمد، ٢٠٢٣، ١٥-١٦)

وحديثاً أضاف (محمود ، وآخرون ، ٢٠٢٤، ٢٤٠)، أن العمل التطوعي ليس مجرد تعبير فردي أو رغبة في تقديم الخدمة، بل هو "نشاط منظم ومدار بوعي، ويمكن أن يصبح هدفاً لصنع السياسات المجتمعية وتأسيس سلوك اجتماعي إيجابي.

اما العمل التطوعي في الجامعات فيعبر عن الأنشطة التي يقوم بها الطلاب لخدمة المجتمع دون مقابل مادي، ويشمل العديد من المجالات مثل التعليم والصحة والبيئة والمجتمع المحلي. ووفقاً لـ (Bacter & Marc, 2016)، فإن "مشاركة الطلاب في الأنشطة التطوعية تساهم في بناء سمعة الجامعة وتعزيز انتماء الطلاب لها."

كما أكد (Holdsworth & Quinn, 2010) أن العمل التطوعي في التعليم العالي يُعزز من تطور الطلاب ، ويسهم في بناء مهارات جديدة مثل القيادة، والتواصل.

## ثانياً: أهداف العمل التطوعي: (السند، ٢٠٢١، ٣٥٩)

- ترسيخ مفهوم العمل التطوعي لدى كافة فئات المجتمع مع التركيز على فئة الشباب.
- مد جسور التعاون بين المتطوعين والجمعيات والمؤسسات العاملة في مجال العمل التطوعي.

- الاستفادة من خبرات ومهارات الشباب لخدمة المجتمعات المحلية في مواقعها.
- تفعيل الأندية ومجالس تنمية المجتمع المحلي والمدارس لتحقيق التنمية للمجتمعات المحلية.
- الاستفادة من طاقات الشباب لتعزيز العمل التطوعي لديهم واشتراكهم في أنشطة تطوعية وتضيف الباحثة اهداف أخرى في ضوء تعريف العمل التطوعي
- تعزيز القيم الإيجابية حيث يهدف إلى تعزيز قيم التعاون بين أفراد المجتمع. فهو يغرس في الأفراد قيم العطاء والتفاني في خدمة الآخرين،
- تطوير المهارات والقدرات الشخصية حيث يمكن للأفراد المشاركين في العمل التطوعي أن ينموا مهاراتهم الشخصية والمهنية.
- وعليه، يوفر العمل التطوعي فرصة للأفراد للمساهمة في تطوير المجتمع، وتعزيز قيم المساعدة والتضامن. بهذا الشكل، يلعب العمل التطوعي دوراً مهماً في تحقيق التنمية،

### ثالثاً: مجالات العمل التطوعي

- تتنوع مجالات العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية منها : (الطار ، ٢٠٢٤، ٨٠)
- المجال الثقافي والتعليمي: ومن أمثله العمل التطوعي في مجال محو الأمية وتعليم الكبار .
  - مجال المساعدات الاجتماعية: كالعمل التطوعي فيما يخص إنشاء مراكز الإيواء .
  - المجال الصحي: ويتعلق بالتطوع في تقديم المساعدات والإسعافات الأولية ومجالات التطعيم والتوعية الصحية.
  - المجال الديني: كالتطوع في مجال الدعوة إلى الله والتوعية والإرشاد بأمور الدين من قبل المتطوعين العلماء كما يتضمن التطوع فيما يخص جهود بناء المساجد.
  - المجال البيئي: وقد شهد نشاطاً كبيراً في الفترة الأخيرة مع تنامي المشكلات البيئية.
- وأضاف (الشكرة، ٢٠٢٣، ٢٦٩)، مجموعة من المجالات من أبرزها
- المجال الدعوى: وتتضح أهميته في كونه يعد من المقومات الرئيسة لاستمرارية الترابط المجتمعي وتماسكه في مواجهة التحديات في ظل الغزو الثقافي.
- المجال الاجتماعي: ويمثل أكثر المجالات التي تنتشر فيها أنشطة العمل التطوعي، والتي تقوم بدور كبير في خدمة المجتمع ومسايرة ما يتجدد من احتياجاته ومتطلباته المتعددة.
- المجال التعليمي التربوي : خلال التخفيف من الآثار السلبية للجهل والامية وإسهامه في حفظ وتماسك المجتمع وتكوين الشخصية السوية في ظل الغزو الفكري والثقافي.

وترى الباحثة أن هناك الكثير من المجالات المختلفة التي لا تنتهي حيث إنه تتعدد مجالات وبرامج التطوع أمام أفراد المجتمع وفقا لقدرات وميول كل متطوع، ومن ثم يوجد تنوع كبير ومجال واسع أمام كل متطوع بما يتناسب مع طاقته ومجهوده.

#### رابعاً: أسس تطوير العمل التطوعي

يعتمد تطوير العمل التطوعي على مجموعة من الأسس التي تعزز استدامته وفعاليته وتوسع نطاق تأثيره. وفيما يلي أبرز هذه الأسس كما يوضحه الشكل التالي: (أحمد، ٢٠٢١، ١٢٧)



شكل (١)

أسس تطوير العمل التطوعي

المصدر : (أحمد ٢٠٢١، ١٠١٨)

أ- **التنظيم**: يعتبر أساس للقيام بأي عمل تطوعي ومحاولة تطويره، ويشتمل التنظيم على:

١. تقديم تصور مقترح للعمل التطوعي يضم رؤيته، ورسالته، وأهدافه.
  ٢. إنشاء وحدة تنظيم العمل التطوعي بالجامعة، وربط الوحدة بمنظمات ومؤسسات المجتمع.
  ٣. توسيع نطاق العمل التطوعي ومجالاته؛ ليشمل: المجال التعليمي الذي يغطي نفقات تانعليم للمحتاجين، ويسهم في إنجاح برامج محو الأمية وتعليم الكبار.
- ب- **التمويل**: ويُمكن توفير تمويل العمل التطوعي من خلال:
١. تخصيص جزء مناسب من ميزانية الجامعة، وبعض الجهات المعنية بالعمل التطوعي تضمن استمراريته.

٢. مساهمات القطاع الخاص، والشركات الوطنية، وأفراد المجتمع الأثرياء وتعزيز المسؤولية المجتمعية لهذه القطاعات لتقديم الميزانيات المطلوبة لتنفيذ مجالات العمل التطوعي.

ج - قاعدة معلومات: ويتم ذلك خلال:

١. استخدام وحدة العمل التطوعي المقترحة لوسائل تقنية المعلومات في حفظ أعمالها،
٢. إنشاء قواعد بيانات للأعمال التطوعية التي تقدمها الكليات من خلال الوحدة، وتوثيقها وتجهيزها للنشر ليتم استفادة أفراد ومنظمات المجتمع منها كتجارب محلية رائدة.
٣. إنشاء موقع إلكتروني لوحدة العمل التطوعي بمختلف الكليات بالجامعة، وربطه بالجهات والمنظمات التطوعية في المجتمع المحلي والإقليمي والعالمي،

د - التسويق الإعلامي: ويتم ذلك عن طريق:

١. إقامة المؤتمرات وورش العمل والندوات التي تتناول ثقافة العمل التطوعي وقيمه
  ٢. استخدام قنوات وسائل الإعلام المتاحة لنشر ثقافة العمل التطوعي.
  ٣. إقامة البرامج التدريبية المتخصصة بمجال العمل التطوعي.
  ٤. تشجيع الطلاب على المشاركة في العمل التطوعي، بتوفير الحوافز التشجيعية، والمعنوية.
- في ضوء ما سبق، يتضح أن نجاح العمل التطوعي في الجامعة لا يتحقق إلا من خلال منظومة متكاملة تجمع بين التنظيم الدقيق، والتمويل المستدام، والدعم التقني، والتسويق الإعلامي الفعال. ومن ثم، فإن بناء نموذج مؤسسي متكامل للعمل التطوعي داخل الجامعة يعد خطوة استراتيجية نحو تحقيق التنمية المستدامة وخدمة المجتمع بفاعلية.

**المحور الثاني: دور الجامعة في تنمية ثقافة العمل التطوعي.**

انطلاقاً من مفهوم العمل التطوعي وثقافته، فإن دور الجامعة في هذا المجال يُعتبر دوراً محورياً يتمثل في مجموعة من المهام والواجبات. تُسهم الجامعة في تعزيز ثقافة التطوع من خلال وظائفها الأساسية التي تشمل: (فخرو، ٢٠١٠، ٢٣٨).

- **التعليم** : تقديم مناهج تعليمية تسلط الضوء على أهمية العمل التطوعي.
  - **التدريس** : التشجيع على الانخراط في الأعمال التطوعية عبر النشاطات المختلفة
  - **البحث العلمي** : دعم الأبحاث المتعلقة بالعمل التطوعي وآثاره على المجتمع.
  - **خدمة المجتمع** : تنظيم برامج ومبادرات تساهم في بناء ثقافة التطوع لدى الطلاب.
- كما تقوم الجامعات بدورًا حيويًا في تعزيز العمل التطوعي داخل المجتمع من خلال عدة آليات ومبادرات. ويتضح ذلك من خلال ما يلي:

التعليم والتوعية: حيث توفر الجامعات برامج تعليمية تهدف إلى توعية الطلاب بأهمية التطوع، ودوره في تنمية المجتمع، وتحقيق التنمية المستدامة. (Holdsworth, C., & Quinn, J. 2010,113)

إيجاد الفرص والبرامج التطوعية: حيث تسهم الجامعات في توفير منصات للطلاب لالتحاقهم بالأنشطة التطوعية من خلال مراكز خاصة بالتطوع أو شراكات مع المنظمات غير الحكومية (Teague, L. ,2016,2)

تطوير المهارات الشخصية: يُمكن للعمل التطوعي في الجامعات أن يساعد الطلاب في اكتساب مهارات جديدة مثل القيادة، والعمل الجماعي، وإدارة الوقت، والتواصل الفعّال. هذه المهارات تساهم في تحسين فرصهم في سوق العمل (Grönlund, H. ,2011,853)

إشراك الطلاب في المشاريع المجتمعية: يتم تنظيم مشاريع تطوعية تساهم في حل مشكلات مجتمعية ملحة مثل تحسين البيئة، دعم الفئات الضعيفة، أو المشاركة في حملات توعية صحية. (Butler University. ,2021,5)

تعزيز الانتماء المجتمعي: حيث تساهم في تعزيز روح الانتماء والمواطنة لدى الطلاب، كما تُحسن العلاقة بين الجامعة والمجتمع المحيط بها (Holdsworth, C., & Quinn, J. 2010,115).

تحفيز العمل التطوعي من خلال الجوائز والتكريمات: بعض الجامعات تنظم جوائز خاصة للتطوع مثل "جوائز التطوع الجامعي"، حيث يتم تكريم الطلاب الذين قدموا إسهامات كبيرة في العمل التطوعي، مما يُشجع الآخرين على المشاركة (Teague, L. ,2016,2).

كما تقوم الجامعات بدورًا كبيرًا في تعزيز ثقافة العمل التطوعي بين الطلاب. حيث يتم تنظيم العديد من الأنشطة التطوعية بالتعاون مع المنظمات غير الربحية. فوفقًا لدراسة (Institute of Volunteering Research (2011)، تتعاون العديد من الجامعات في المملكة المتحدة مع منظمات تطوعية محلية ودولية لتقديم فرص تطوعية لطلابها. كما توفر بعض الجامعات مراكز خاصة بالتطوع، مثل Keele SU Volunteering Awards (2021)، التي تهدف إلى تشجيع الطلاب على المشاركة في الأنشطة التطوعية والاعتراف بإنجازاتهم (Keele University. ,2011,6) (Institute of Volunteering Research. ,2021)

**المحور الثالث:** أبرز الخبرات العالمية والمحلية لتفعيل ثقافة العمل التطوعي لطلاب الجامعات  
تُعد دراسة الخبرات العالمية والمحلية في تفعيل ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات  
خطوة أساسية للاستفادة من النماذج الناجحة وتوظيفها في تطوير الممارسات الجامعية.  
**أولاً: الخبرات العالمية**

حظي العمل التطوعي باهتمام متزايد من قبل المنظمات الدولية، وعلى رأسها منظمة الأمم  
المتحدة. فقد سعت إلى تقديم العون للفئات الأكثر احتياجاً، وتقديرًا لهذا الدور الحيوي، أعلنت  
الأمم المتحدة يوم ٥ ديسمبر يومًا عالميًا للتطوع، اعترافًا بالأثر الكبير الذي يحققه العمل  
التطوعي في مجالات العمل الإنساني والتنمية.

وهذا التوجه الدولي يعكس أهمية تعزيز ثقافة العمل التطوعي على المستويات المحلية  
والإقليمية، من خلال تبني مبادرات مستدامة تستهدف تحفيز الشباب والمؤسسات على الانخراط  
في أنشطة تسهم في تحسين المجتمعات وتنمية الأفراد. (فخرو: ٢٠١٠، ٢٣١). (Fényes, 2011)  
Moore, E. W., Warta, (H., & Pusztai, G., 2012) McArthur, A. M., 2011)  
(Tran, D., 2019). (S., & Erichsen, K., 2014).

#### تجربة المملكة المتحدة البريطانية

أولت المملكة المتحدة البريطانية اهتماماً كبيراً بالعمل التطوعي وضرورة تعزيز ونشر ثقافته  
بين الطلاب داخل الجامعات ، وقد جاء اهتمام الجامعات بثقافة العمل التطوعي بها مستندا  
على الدعم والتوجيه السياسي من قبل الحكومة والمسؤولين بالمملكة مما جعله يسير بخطى  
سريعة ومنجزة وذلك (Yarwood, R., 2005, 10). (Holdsworth, C. & Quinn, J., 2010, 113)  
(بكار، ٢٠١٢، ٧)

وعلى مستوى الجامعات، يظهر اهتمام كبير لدى معظم الجامعات البريطانية بتنمية ثقافة العمل  
التطوعي ومن بين هذه الجامعات:

#### ١- جامعة كنت: (University of Kent in British)

عملت جامعة كنت على تفعيل العمل التطوعي للطلاب من خلال عدة برامج مبتكرة  
تهدف إلى تعزيز المهارات الاجتماعية والقيادية، واستثمار وقت الفراغ في أنشطة تطوعية  
هادفة. ومن أبرز هذه الجهود: (شكبان، وآخرون، ٢٠٢١، ٥٧٩)، (University of Kent. )  
(n.d.). Volunteering procedures

• إنشاء لجنة العمل التطوعي (Volunteering Committee) وهي لجنة تضم أعضاء من الطلاب والموظفين والخريجين (الوافدين وغير الوافدين) وتعمل خارج ساعات العمل الرسمي. تسعى اللجنة إلى نشر ثقافة العمل التطوعي من خلال التخطيط والتنظيم لأنشطة تطوعية تخدم المجتمع المحلي وتعزز من قيمة العطاء.

• اعتماد شهادة العمل التطوعي للطلاب (Kent Student Certificate in Volunteering - KSCV):

تقسم الشهادة إلى ثلاث مستويات أساسية تهدف إلى تحفيز الطلاب على الانخراط في العمل التطوعي. تشمل المستويات:

- إتمام ١٠٠ ساعة من الأنشطة التطوعية التي تعزز المهارات القيادية.
- المشاركة في ٥٠ ساعة مخصصة لخدمات تطوعية اجتماعية.
- تنظيم ٢٥ ساعة من الأنشطة الميدانية التي تسهم في خدمة المجتمع.

• إطلاق مبادرة Kent Volunteering: التي تهدف إلى تشجيع طلاب الجامعة على المشاركة المستدامة في الأنشطة التطوعية، مع توفير التدريب والتوجيه اللازمين لضمان كفاءة الأداء وتعزيز المسؤولية المجتمعية.

٢- جامعة شيكاغو (University of Chicago):

أنشأت جامعة شيكاغو مركز خدمة المجتمع (University Community Service Center) الذي يُعد منصة شاملة تربط الطلاب بفرص التطوع داخل الحرم الجامعي وخارجه. ومن أبرز برامج المركز: (University of Chicago. (n.d.). Community volunteer work)

✓ برنامج Volunteer Referral Service، الذي يهدف إلى توفير فرص تطوعية مناسبة لقدرات الطلاب واهتماماتهم، مع ربطهم بالمؤسسات والجمعيات الخيرية المحلية.

✓ برامج تدريبية متخصصة لتنمية المهارات القيادية والتواصل الفعال لدى الطلاب، مما يساهم في إعدادهم للقيام بأدوار فعّالة في خدمة المجتمع..

كما قامت الجامعة بتنفيذ العمل التطوعي من خلال شبكة خريجي الجامعة (Alumni Associations): حيث تُوفر الشبكة فرصاً تطوعية متنوعة، مما يُعزز استدامة مشاركة الخريجين في دعم طلاب الجامعة الحاليين. وتشمل المبادرات تطبيق برامج volunteer program، داخل الكليات والمراكز البحثية، بما يعزز الروابط بين الجامعة والمجتمع المحلي

وبالجامعة بالأطفال Chicago Medicine Comer Children's Hospital حيث يقوم المتطوعون بمساعدة إدارة المستشفى على تنفيذ بعض المهام التي تتعلق بالبحث أو مساعدة المرضى على التكيف في حديقة المستشفى. وهكذا، كما قامت الكلية بتنفيذ بعض القوافل الطبية ومشاركة أساتذة كلية الطب كمتطوعين بتلك القوافل (University of Chicago, 2015).

### ٣- جامعة سيدني: (University of Sydney)

نظمت الجامعة برامج تدريبية لتدريب طلابها على العمل التطوعي، والإعلان عن فرص التطوع على الموقع الإلكتروني للجامعة، وإقامة شراكات بين الجامعة ومنظمات المجتمع المدني لتبادل الزيارات وإطلاع الطلاب على تجارب تلك المنظمات في العمل التطوعي. كما أنشأت الجامعة فريقاً يدعى V Team يُعنى بتنمية المهارات الشخصية والقيادية. ويتم ذلك عن طريق التطوع مع قادة فرق التطوع ومساعدة طلاب الجامعة في الانخراط في العمل التطوعي. (University of Sydney. (n.d.). Volunteer abroad

كما تقدم الجامعة مجموعة من البرامج التطوعية من خلال كلياتها المختلفة، مثل برنامج The School Tutoring Program (STP) الذي يهدف إلى تقديم دروس لتحسين مستويات بعض طلبة المدارس الثانوية. إضافةً إلى برامج أخرى موجهة للطلاب الدوليين International Student Programs، وذلك لمساعدة الطلاب الجدد على الاندماج. كما قامت الجامعة بتنفيذ برنامج Sydney Period Project Volunteers وهو برنامج يهدف لمساعدة النساء اللاتي لا مأوى لهن من خلال تزويدهن بالخدمات الصحية

كما تقوم الجامعة بتنظيم يوم تطوعي يُسمى National Bandanna Day لجمع الأموال والعلاجات لعلاج الشباب المصابين بالسرطان. كما قامت الجامعة بإنشاء برنامج UNIVERSITY OPPORTUNITIES الذي يعمل على تنسيق الجهود التطوعية لربط الطلاب والخريجين بالمؤسسات الخيرية.

إضافة إلى إنشاء مجموعة من الروابط الطلابية والخريجون حيث قامت الجامعة بإنشاء رابطة للخريجين وأصدقاء الجامعة The University of Sydney Union Alumni and Friends Association (USUAF)، وكان الهدف من إنشاء هذه الرابطة هو مواصلة العلاقة بين الجامعة وخريجها للاستفادة من خبرات الخريجين في تنفيذ بعض المشاريع والخدمات التطوعية.

كما أنشأت الجامعة: The University of Sydney Union (USU) وهي منظمة تقدم خدمات ومبادرات تطوعية لطلاب الجامعة، مثل منح جوائز أكاديمية (للطلاب المتفوقين) وبرامج تُعنى بخدمة المجتمع ودعم البيئة.

#### ثانياً: التجارب المحلية

تُعد الجامعات السعودية نموذجاً مشرفاً يُفتخر به في مجال العمل التطوعي، حيث قدمت العديد من المبادرات التي تعكس اهتمامها العميق ببناء المجتمع ونشر ثقافة التكافل الاجتماعي. وفيما يلي عرض لبعض النماذج البارزة: (النايف، ٢٠١٨، ٩٥).

#### ١- جامعة طيبة

تُولي جامعة طيبة في المملكة العربية السعودية اهتماماً كبيراً بالعمل التطوعي، وتعمل على تعزيز دوره في خدمة المجتمع من خلال عدة مبادرات وبرامج.

- وحدة العمل التطوعي: تأسست وحدة العمل التطوعي بالجامعة في العام الدراسي ٢٠١٦ - ٢٠١٧ ضمن وكالة الجامعة للشؤون التعليمية. وتهدف إلى نشر ثقافة العمل التطوعي من خلال تمكين الطلاب والطالبات من المساهمة في الخدمة المجتمعية. (SPA) واتخذت الوحدة كلمة "ترافد" شعار لها وهي تعبر بذلك عن تعاون الوحدة بين الجهات المختلفة ذات العلاقة ، ويدعم الوحدة إحدى المؤسسات المجتمعية لتمكين العمل التطوعي " مؤسسة غدن للاستشارات وبناء القدرات"؛ من خلال ما تقدمه من استشارات وتدريب لموظفات الوحدة. كما تقدم الوحدة بالتعاون مع مؤسسات القطاع الحكومي أو الخيري فرص للعمل التطوعي بطريقة رسمية يراعى فيها حقوق المتطوعين من خلال ميثاق يوقع عليه الأطراف الثلاثة: الطلاب والطالبات، الجهة التي يتطوع فيها، والجامعة متمثلة بوحدة العمل التطوعي وبذلك تحفظ حقوق الطالبة المتطوعة، هذا وقد بادرت وحدة العمل التطوعي بالجامعة بتنظيم صفوف المصلين، حيث فتحت باب التعاون مع رئاسة شؤون الحرمين، وأطلقت منصة لاستقبال وتسجيل المتطوعين للمشاركة في تنظيم صفوف المصلين، مما يعكس التزام الجامعة بخدمة المجتمع والمساهمة في تنظيم الشعائر الدينية، وقد نتج عن ذلك حصول وحدة العمل التطوعي بالجامعة عام ٢٠١٩ على المركز الأول على مستوى جامعات المملكة في مسابقة "سنابل" التي تهدف إلى تفعيل العمل التطوعي داخل جامعات المملكة بالتنافس فيما بينهم (وكالة الأنباء السعودية (واس) - تنظيم صفوف المصلين)

○ إدارة المسؤولية المجتمعية والعمل التطوعي: تُشرف هذه الإدارة على تنظيم وتنسيق الجهود التطوعية داخل الجامعة. في ٥ ديسمبر ٢٠٢٣، أعربت الإدارة عن شكرها وتقديرها لجميع منسوبي وقطاعات الجامعة على جهودهم في تفعيل العمل التطوعي وتحقيق أرقام قياسية . وقد أطلقت جامعة طيبة بالمدينة المنورة «قافلة إنسان»، إحدى مبادرات إدارة المسؤولية المجتمعية والعمل التطوعي بالجامعة، بمشاركة ٢٠٠٠ متطوع و ٢٩ كلية، بإشراف أعضاء هيئة التدريس وموظفين من مختلف كليات الجامعة وفروعها، وتهدف القافلة التي تضمنت ١٠٠ مبادرة احتوت على ٥٠٠ فرصة تطوعية، إلى نشر ثقافة العمل التطوعي وتعزيز دور الجامعة في خدمة وتنمية المجتمع وتمكين منسوبي الجامعة من تصميم وتنفيذ الفرص التطوعية إلى جانب تقديم مجموعة من الحلول المجتمعية تنفذ في جميع فروع الجامعة بمنطقة المدينة المنورة. (موقع جامعة طيبة - صفحة المسؤولية المجتمعية)، ( إدارة المسؤولية المجتمعية والعمل التطوعي بجامعة طيبة)

○ مبادرة تفعيل العمل التطوعي: تهدف هذه المبادرة إلى التوعية بأهمية العمل التطوعي في تحقيق التكافل الاجتماعي داخل المجتمع السعودي، وتجسيد سلوك العمل التطوعي من خلال حملات متنوعة. تتضمن الخطة التنفيذية للمبادرة تنظيم حملات توعوية وتدريبية لتعزيز ثقافة التطوع بين الطلاب والمجتمع المحلي (Taibah University) .

○ قافلة الجامعة التطوعية: أطلقت جامعة طيبة قافلة تضمنت ١٠٠ مبادرة مجتمعية، وفرت من خلالها ٥٠٠ فرصة تطوعية. تهدف هذه القافلة إلى نشر ثقافة العمل التطوعي وتعزيز دور الجامعة في خدمة وتنمية المجتمع، بالإضافة إلى تمكين المتطوعين من المساهمة الفعالة في مختلف المجالات (Makkah Newspaper) . (صحيفة مكة - مبادرات جامعة طيبة التطوعية:

○ الشراكات المجتمعية: في محافظة خيبر، أبرمت الجامعة شراكات تهدف إلى إحداث حراك تطوعي مدروس، ودعم العمل التطوعي من خلال التدريب والتأهيل للمتطوعين والمتطوعات، وتفعيل البرامج ذات الأثر النافع على المجتمع (Tezar) . (موقع تزار - شراكات جامعة طيبة التطوعية في خيبر)

## ٢- جامعة الملك فيصل

تميزت جامعة الملك فيصل بدورها الرائد في دعم العمل التطوعي وتعزيز قيم المسؤولية الاجتماعية. وقد عملت الجامعة على تأسيس بيئة محفزة للعمل التطوعي من خلال ما يلي:

Citat kfu.edu.sa ion

kfu.edu.sa برنامج العمل التطوعي - جامعة الملك فيصل (إدراج العمل التطوعي كمتطلب أساسي) ، عملت الجامعة على جعل العمل التطوعي جزءاً لا يتجزأ من تجربة الطالب الجامعية، حيث أصبح متطلباً يساهم في بناء شخصية الطالب وتنمية وعيه المجتمعي.

spa.gov.sa أنشطة وبرامج تفاعلية في معرض "تطوعك كفو" ٢ بجامعة الملك فيصل نظمت جامعة الملك فيصل فعاليات معرض "تطوعك كفو" ٢ sanews.sa ويهدف المعرض الذي تنظمه عمادة شؤون الطلاب إلى تسليط الضوء على جهود جامعة الملك فيصل التطوعية ومساهمتها في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠، وإبرازاً لأهمية العمل التطوعي في تنمية المجتمع. sabq.org جامعة الملك فيصل تعلن تنفيذ حزمة مبادرات وفعاليات "السعودية الخضراء" كالمبادرات البيئية: أطلقت الجامعة مشروع "بيئتي مسؤوليتي" لتنظيف الشواطئ وزراعة الأشجار، بمشاركة ٥٠٠ طالب و ٥٠ عضواً من أعضاء هيئة التدريس.

تنفيذ برامج ميدانية في المناطق النائية والريفية: أطلقت الجامعة برامج تطوعية تهدف إلى دعم الفئات الأكثر احتياجاً في المناطق البعيدة، ما يعزز من روح التعاون والتكافل بين طلاب الجامعة والمجتمع المحلي. منها:

البرامج التطوعية الطبية: أطلقت الجامعة مبادرة "العيادة المتنقلة" التي تقدم خدمات طبية مجانية للمناطق النائية. استفاد من هذه المبادرة أكثر من ١٠,٠٠٠ شخص عام ٢٠٢٢ وحده. تنظيم حملات للتبرع بالدم بالتعاون مع وزارة الصحة، حيث شهدت مشاركة أكثر من ١,٥٠٠ طالب وطالبة.

إنشاء مركز للعمل التطوعي: أسست الجامعة مركزاً متخصصاً لتنظيم العمل التطوعي، حيث يقدم الدعم الفني والإداري للطلاب والمتطوعين ويساهم في تنسيق المبادرات التطوعية داخل وخارج الجامعة.

المحور الرابع: واقع ثقافة العمل التطوعي من وجهة نظر طلاب جامعة طيبة (إجراءات البحث الميدانية)

يتناول هذا المحور دراسة واقع ثقافة العمل التطوعي في جامعة طيبة كما يراه طلاب الجامعة.

أولاً: الهدف من الإطار الميداني : التعرف على واقع ثقافة العمل التطوعي من وجهة نظر الطلاب.

ثانياً: تصميم أداة البحث الميدانية: تم اختيار الاستبانة كأداة للتعرف على آراء الطلاب حول واقع ثقافة العمل التطوعي في جامعة طيبة. حيث تتيح هذه الأداة الفرصة للتعبير عن آراء الطلاب بحرية، مع إمكانية توزيعها على عدد كبير منهم في أماكن تواجدهم في وقت واحد، علاوة على سهولة تحليل نتائجها.

ثالثاً: مراحل تصميم الاستبيان: مر تصميم الاستبيان بعدة مراحل منها:

١- تصميم الاستبيان في صورته الأولى: تكونت الاستبانة في صورتها المبدئية من ٦٢ عبارة، تراوحت بين ١٩ إلى ٢٣ عبارة لكل محور، وحددت فئات الاستجابة في ثلاثة بدائل هي (موافق - إلى حد ما - غير موافق)، كما تضمن الاستبيان جزءاً يتعلق ببعض البيانات الشخصية عن المستجيب مثل الاسم (اختيارياً)، الكلية، النوع، نوع المشاركة.

٢- صدق الاستبيان : للتحقق من صدق الاستبيان، والذي ي مثل الدقة في تحديد ما تم وضعه لقياسه، يتم التحقق من الصدق من خلال:

○ صدق المحكمين: قامت الباحثة بعرض عبارات الاستبيان في صورتها الأولى (المكونة من ٦٢ عبارة) على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال العمل التطوعي. وبناءً على ملاحظات المحكمين، تم تعديل الاستبيان بإضافة بعض العبارات وحذف بعض العبارات الأخرى التي تم الاتفاق على حذفها، وبالتالي أصبح الاستبيان بصورته النهائية مكوناً من ٥٠ عبارة.

○ صدق الاتساق الداخلي: تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة بتطبيقها على عينة استطلاعية تكونت من (٣٠) من طلبة جامعة طيبة من غير المشاركين في العينة الأساسية للدراسة. وقامت الباحثة باستخدام معامل ارتباط "بيرسون" في حساب الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه ، ثم بين درجة كل بُعد والدرجة

الكلية للاستبانة مستخدمة في ذلك البرنامج الإحصائي (SPSS) ، وهو ما يساعد في التأكد من دقة وموثوقية الاستبيان وجاءت النتائج التي توصلت إليها الباحثة كما في جدول (١) .

جدول (١)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة (المفردة) والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة

| واقع ثقافة العمل التطوعي في جامعة طيبة |                | معوقات تنمية ثقافة العمل التطوعي بجامعة طيبة |                | آليات تفعيل دور جامعة طيبة في تنمية ثقافة العمل التطوعي |                |
|----------------------------------------|----------------|----------------------------------------------|----------------|---------------------------------------------------------|----------------|
| (العبارة)<br>المفردة                   | معامل الارتباط | (العبارة)<br>المفردة                         | معامل الارتباط | (العبارة)<br>المفردة                                    | معامل الارتباط |
| 1                                      | 0.637**        | 1                                            | 0.787**        | 1                                                       | 0.771**        |
| 2                                      | 0.429*         | 2                                            | 0.632*         | 2                                                       | 0.722**        |
| 3                                      | 0.660**        | 3                                            | 0.655*         | 3                                                       | 0.765**        |
| 4                                      | 0.425*         | 4                                            | 0.790**        | 4                                                       | 0.733**        |
| 5                                      | 0.770**        | 5                                            | 0.827**        | 5                                                       | 0.739**        |
| 6                                      | 0.687**        | 6                                            | 0.851**        | 6                                                       | 0.727**        |
| 7                                      | 0.502*         | 7                                            | 0.843**        | 7                                                       | 0.771**        |
| 8                                      | 0.727**        | 8                                            | 0.636*         | 8                                                       | 0.641**        |
| 9                                      | 0.600**        | 9                                            | 0.636*         | 9                                                       | 0.81**         |
| 10                                     | 0.587**        | 10                                           | 0.729**        | 10                                                      | 0.832**        |
| 11                                     | 0.760**        | 11                                           | 0.836**        | 11                                                      | 0.836**        |
| 12                                     | 0.735**        | 12                                           | 0.862**        | 12                                                      | 0.862**        |
| 13                                     | 0.617**        | 13                                           | 0.798**        | 13                                                      | 0.774**        |
| 14                                     | 0.758**        | 14                                           | 0.858**        | 14                                                      | 0.855**        |
| 15                                     | 0.730**        | 15                                           | 0.860**        | 15                                                      | 0.821**        |
| 16                                     | 0.735**        |                                              |                | 16                                                      | 0.847**        |
|                                        |                |                                              |                | 17                                                      | 0.806**        |
|                                        |                |                                              |                | 18                                                      | 0.850**        |
|                                        |                |                                              |                | 19                                                      | 0.798**        |

( \* قيمة معامل الارتباط دالة عند مستوى ٠.٠٥ ) ، ( \*\* قيمة معامل الارتباط دالة عند

مستوى ٠.٠١ )

اتضح من الجدول السابق (١) ، أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة العبارة ودرجة المحور الذي تنتمي إليه جميعها دالة عند مستوى (٠.٠٥) ، (٠.٠١) مما يحقق صدق الاتساق الداخلي بين كل عبارة (مفردة) والمحور الذي يقيسها.

٣- الصدق الذاتي: لحساب صدق الاستبانة تم تطبيقها على عينة استطلاعية بلغ قوامها (٣٠) طالب من طلاب جامعة طيبة، بواقع (١٥) طالب من الكليات النظرية و (١٥) طالب من الكليات العملية، ولمعامل الصدق الذاتي أهمية في أنه يمثل الحد الأعلى لمعامل صدق الاستبانة، ويتم حساب الصدق الذاتي للاستبانة عن طريق حساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات، أي أن:

معامل الصدق الذاتي =  $\sqrt{\text{معامل الثبات}}$  ، وبذلك يكون معامل الصدق الذاتي لكل محور من محاور الاستبانة، وكذلك للاستبانة ككل كما هو موضح في الجدول الاتي:

### جدول رقم (٢)

يوضح معامل الصدق الذاتي للاستبانة

| المحور                                                             | عدد العبارات | معامل الصدق |
|--------------------------------------------------------------------|--------------|-------------|
| واقع ثقافة العمل التطوعي في جامعة طيبة                             | 16           | 0.948       |
| معوقات تنمية ثقافة العمل التطوعي بجامعة طيبة                       | 15           | 0.976       |
| آليات تفعيل دور جامعة طيبة في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها | 19           | 0.982       |
| الاستبانة ككل                                                      | 50           | 0.969       |

ويعني ذلك أن ارتباط محاور الاستبانة ببعضها قوية، ويدل ذلك على الصدق العالي لعبارات الاستبانة.

٤- تصميم الاستبيان في صورته النهائية: وقد تكون الاستبيان في صورته النهائية من (٥٠) عبارة، توزعت على ثلاث محاور تراوحت بين (١٥-١٩) عبارات لكل محور

٥- ثبات الاستبيان: سارت إجراءات تطبيق ثبات الاستبانة على النحو التالي:

تم توزيع الاستبانات على أفراد العينة بشكل إلكتروني وتم توزيع الرابط الخاص بالاستبانة على عينة الدراسة، وبلغ عدد الاستبانات التي تم استيفائها (٣٣٢) استبانة منهم: (١٠٦) استبانة تم تطبيقها على طلاب الكليات العملية بجانب (١٥) استبانة للعينة الاستطلاعية وتم تطبيقها عليهم قبل تطبيق الاستبانة بشكل نهائي ليصبح عدد الاستبانات للكليات العملية (١٢١)، (١٩٦) استبانة تم تطبيقها على طلاب الكليات النظرية بجانب (١٥) استبانة للعينة الاستطلاعية وتم تطبيقها عليهم قبل تطبيق الاستبانة بشكل نهائي ليصبح عدد الاستبانات

للكليات النظرية (٢١١)، وبذلك وصل عدد الاستبانات التي تم تحديدها لإجراء التحليل الإحصائي النهائي لها (٣٠٢) استبانة، و(٣٠) استبانة للعينات الاستطلاعية، وقد تم حساب معامل الثبات عن طريق معامل ألفا كرونباخ باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS V.18، وهي كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (٣)

يوضح معامل ثبات محاور الاستبانة (معاملات ألفا كرونباخ)

| المحور                                                          | عدد العبارات | معامل الثبات |
|-----------------------------------------------------------------|--------------|--------------|
| واقع ثقافة العمل التطوعي في جامعة طيبة                          | 16           | 0.899        |
| معوقات تنمية ثقافة العمل التطوعي بجامعة طيبة                    | 15           | 0.952        |
| آليات تفعيل دور جامعة طيبة في تنمية ثقافة العمل التطوعي لطلابها | 19           | 0.964        |
| الاستبانة ككل                                                   | 50           | 0.984        |

من الجدول السابق (٣)، اتضح أن قيم معامل الثبات تتراوح بين (٠.٨٩٩ - ٠.٩٦٤) وهي جميعها قيم مرتفعة، مما يدل على أن معامل ثبات الاستبانة مرتفع، وعليه يمكن الوثوق في نتائج الاستبانة.

#### ٦- المعالجة الإحصائية لبيانات البحث:

اعتمدت الباحثة في التحليل الإحصائي للبيانات على استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V.18) Statistical Package for Social Sciences، وتم الحكم على درجة الموافقة وذلك لكل عبارة ضمن أداة الدراسة وفق مقياس ليكرت المفسر لاستجابات عينة البحث وذلك على النحو التالي:

جدول (٤)

مقياس دلالة المتوسط الحسابي

| المتوسط الحسابي (المدى) | من   | الي       | درجة الموافقة | المستوى (الدلالة) |
|-------------------------|------|-----------|---------------|-------------------|
|                         |      |           |               |                   |
| 1                       | 1.66 | غير موافق | درجة منخفضة   |                   |
| 1.67                    | 2.33 | إلى حد ما | درجة متوسطة   |                   |
| 2.34                    | 3    | موافق     | درجة عالية    |                   |

**مجتمع وعينة البحث:** اشتملت عينة البحث الحالي على عينة من طلاب وطالبات كليات التربية - الآداب - إدارة الأعمال (باعتبارها كليات نظرية) وكليات الطب - الصيدلة - الهندسة (باعتبارها كليات عملية) في العام الجامعي ١٤٤٦هـ. حصلت الباحثة على استجابة (٣٠٢) طالبة (بعد استبعاد الاستبيانات غير مكتملة، ولقد اشتملت العينة الفعلية على (١٠٦) بالكليات العملية، (١٩٦) بالكليات النظرية، بالإضافة إلى (٣٠) طالبة للعينة الاستطلاعية، ويوضح الجدول (٥) بيان بأعداد العينة حسب الكلية والتخصص

## جدول (٥)

توزيع أفراد العينة حسب الكلية والتخصص

| المجموع | الكليات النظرية (١٩٦) |        |         | الكليات العملية (١٠٦) |         |        | الكلية |
|---------|-----------------------|--------|---------|-----------------------|---------|--------|--------|
|         | إدارة الأعمال         | الآداب | التربية | الهندسة               | الصيدلة | الطب   | العينة |
| ٣٠٢     | ٩٧                    | ٢٣     | ٧٦      | ٥١                    | ٢٢      | ٣٣     | ك      |
| %       | %٣٢.١٢                | %٧.٦٢  | %٢٥.٢   | %١٦.٩                 | %٧.٣    | %١٠.٩٣ | %      |

**نتائج البحث وتفسيراته:** بعد إجراء المعالجات الإحصائية لبيانات البحث تم عرض النتائج على النحو التالي:

بالنسبة للنتائج الخاصة المتعلقة بآراء طلاب جامعة طيبة حول ما تقدمه الجامعة من ثقافة العمل التطوعي والمتعلق بالسؤال السادس من أسئلة البحث (ما واقع ثقافة العمل التطوعي من وجهة نظر الطلاب بجامعة طيبة؟)، فقد تم عرضها وفق ثلاث مستويات: الأول يتعلق بثقافة العمل التطوعي الخاصة بكل محور من هذه المحاور الثلاث (العبارات المتضمنة تحت كل محور)، والثاني يتعلق بمدى وجود اختلاف بين آراء الطلاب حول ما تقدمه الجامعة من ثقافة العمل التطوعي باختلاف الكلية (نظري/ عملي)، باستخدام اختبار "ت" T.test. ، والثالث يتعلق بمدى وجود اختلاف بين آراء الطلاب حول ما تقدمه الجامعة من ثقافة العمل التطوعي باختلاف النوع (ذكر/ انثى)، باستخدام اختبار "ت" T.test. ، ويمكن توضيح ذلك فيما يلي:

أولاً: فيما يتعلق بالنتائج الخاصة (المستوى الأول) باستجابات أفراد العينة عن ثقافة العمل التطوعي بجامعة طيبة فوضحتها الجداول التالية :

**المحور الأول: واقع ثقافة العمل التطوعي في جامعة طيبة:**

هدف هذا المحور إلى التعرف على واقع ثقافة العمل التطوعي في جامعة طيبة من وجهة نظر طلابها، ويندرج تحت هذا المحور (١٦) عبارة يوضحها جدول رقم (٦).

جدول (٦)

واقع ثقافة العمل التطوعي في جامعة طيبة

| م | العبارة                                                                             | موافق |        | إلى حد ما |        | غير موافق |        | المتوسط | الانحراف المعياري | التقدير الرقمي | الوزن النسبي | الدلالة | درجة الاستجابة | الترتيب حسب الرتبة |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|-----------|--------|-----------|--------|---------|-------------------|----------------|--------------|---------|----------------|--------------------|
|   |                                                                                     | ك١    | %      | ك١        | %      | ك١        | %      |         |                   |                |              |         |                |                    |
| ١ | تعكس رؤية ورسالة الجامعة التزاماً عميقاً بنشر ثقافة العمل التطوعي وتعزيز قيمها      | ٢٥    | ٧٤.٥٠% | ٧         | ٢٣.٨٤% | ٥         | ١٤.٦٦% | ٢٠.٧٢٨  | ٠.٤٢٠             | ٨٢٤            | ٢.٧٢٣        | ٠.٠٠١   | عالية          | ٢                  |
| ٢ | تشجع الجامعة الطلاب على تقديم مبادرات تطوعية جديدة حتى وإن كانت نتائجها غير مضمونة. | ١٥    | ٤١.٧٢% | ١٥        | ٥٢.٣٢% | ٢٩        | ٥٠.٩٦% | ٢٠.٢٨   | ٠.٥٠٩             | ٧١٢            | ٢.٢٣٨        | ٠.٠٠١   | متوسطة         | ١٢                 |
| ٣ | تسهم الجامعة في تنمية وعي الطلاب بأهمية العمل التطوعي كقيمة إنسانية ومجتمعية.       | ٢٤    | ٧٧.٤٨% | ٦         | ١٩.٨٧% | ٨         | ٢٠.٦٥% | ٢٠.٧٤٨  | ٠.٤٣٠             | ٨٢٠            | ٢.٧٠٥        | ٠.٠٠١   | عالية          | ٢                  |

|   |                                                                                        |     |        |     |        |    |        |       |      |     |      |      |        |    |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------|-----|--------|-----|--------|----|--------|-------|------|-----|------|------|--------|----|
| ٤ | تشجع الجامعة طلابها والعاملين بها على الانخراط في أنشطة تطوعية مبتكرة                  | ١١٧ | %٥٤.٣٠ | ١٢٦ | %٨٨.١٤ | ٥٦ | %٣.٩٧  | ٢,١٩  | ٠.٥٧ | ٧٥٦ | ٢.١٩ | ٠.٠١ | متوسطة | ١٥ |
| ٥ | يضم الهيكل التنظيمي للجامعة وحدات ومراكز خاصة بتعزيز العمل التطوعي لدى الطلاب          | ٢٠٨ | %٦٨.٨٧ | ٦٤  | %٥٧.٢٢ | ٢٥ | %٨.٢٨  | ٢,٦٠٦ | ٣.٦٠ | ٧٨٨ | ٢.٦١ | ٠.٠١ | عالية  | ٧  |
| ٦ | توفر الجامعة الدعم الكافي للمتطوعين لتنفيذ أفكارهم ومبادراتهم التطوعية.                | ٤٤١ | %٤٨.٠١ | ٣٤١ | %٨٣.٣٣ | ٥٤ | %٦.٧٠  | ٢,٤١  | ٤.٦٠ | ٦٨٨ | ٢.٣٢ | ٠.٠١ | متوسطة | ١١ |
| ٧ | تقوم الجامعة بدمج مقررات العمل التطوعي في المناهج الدراسية.                            | ٦٣١ | %٤٩.٣٤ | ٦٧  | %٦١.٨١ | ٦٧ | %٢٨.٤٦ | ٢,٢٠٩ | ٤.٧٠ | ٦٦٦ | ٢.٢١ | ٠.٠١ | متوسطة | ٣١ |
| ٨ | تعقد الجامعة ندوات وملتقيات لاستعراض تجارب تطوعية ناجحة والاستفادة من خبرات المشاركين. | ٢٢٨ | %٧٣.٥١ | ٦٠  | %٨٧.٩١ | ٢٠ | %٦.٦٢  | ٢,٦٦٩ | ٥.٥٩ | ٨٠٦ | ٢.٦٧ | ٠.٠١ | عالية  | ٥  |

|    |                                                                                              |     |        |     |        |    |        |       |      |     |      |      |        |    |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----|--------|-----|--------|----|--------|-------|------|-----|------|------|--------|----|
| ٩  | تضم الجامعة أعضاء هيئة تدريس يملكون خبرات في تنمية ثقافة العمل التطوعي.                      | ٢٤٦ | ٨١.٤٦٪ | ٤٤  | ١٦.٢٣٪ | ٧  | ٢.٣٢٪  | ٢.٧٩١ | ٠.٤٦ | ٨٤٣ | ٢.٧٩ | ٠.٠١ | عالية  | ١  |
| ١٠ | تنظم الجامعة لطلابها زيارات ميدانية لجمعيات ومراكز تطوعية للاستفادة من تجاربها.              | ١٣٢ | ٤٣.٧١٪ | ٧٤  | ٢٤.٥٠٪ | ٩٦ | ٣١.٧٩٪ | ٢.١١٩ | ٠.٨٦ | ٦٤٠ | ٢.١٢ | ٠.٠١ | متوسطة | ١٦ |
| ١١ | تعقد الجامعة مسابقات لأفضل المبادرات التطوعية بين الطلاب.                                    | ١٩١ | ٦٣.٢٥٪ | ٧٩  | ٢٦.١٦٪ | ٣٢ | ١٠.٦٠٪ | ٢.٥٢٦ | ٠.٦٨ | ٧٦٣ | ٢.٥٣ | ٠.٠١ | عالية  | ٩  |
| ١٢ | تنظم الجامعة لقاءات لاختيار الطلاب المتميزين في العمل التطوعي لتمثيل الجامعة محلياً ودولياً. | ١٨٢ | ٦٠.٢٦٪ | ٩٣  | ٣٠.٧٩٪ | ٢٧ | ٨.٩٤٪  | ٢.٥١٣ | ٠.٦٥ | ٧٥٩ | ٢.٥١ | ٠.٠١ | عالية  | ١٠ |
| ١٣ | تقوم الجامعة بدور الوسيط بين المؤسسات التطوعية وطلابها لتطوير مبادرات هادفة.                 | ١٢٦ | ٥٠.٦٦٪ | ١٣٠ | ٤٣.٠٥٪ | ٤٦ | ٦.٢٩٪  | ٢.٢٦  | ٠.٦١ | ٧٣٨ | ٢.٢٦ | ٠.٠١ | متوسطة | ١٣ |

|       |       |      |      |     |      |       |       |    |        |    |        |     |                      |                                                                           |
|-------|-------|------|------|-----|------|-------|-------|----|--------|----|--------|-----|----------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| ٨     | عالية | ٠.٠١ | ٢.٥٨ | ٧٧٩ | ٠.٦٧ | ٢.٥٧٩ | %٩.٩٣ | ٣٠ | %٢٢.١٩ | ٦٧ | %٦٧.٨٨ | ٢.٥ | ١٤                   | تساعد المصادر والتجهيزات المتاحة بالجامعة على تنفيذ مشاريع تطوعية مبتكرة. |
| ٦     | عالية | ٠.٠١ | ٢.٦٢ | ٧٩١ | ٠.٦١ | ٢.٦١٩ | %٦.٩٥ | ٢١ | %٢٤.١٧ | ٧٣ | %٦٨.٨٧ | ٢.٨ | ١٥                   | تشجع الجامعة التنافس بين الطلاب لاكتشاف المبدعين في مجال العمل التطوعي    |
| ٤     | عالية | ٠.٠١ | ٢.٧٢ | ٨٢١ | ٠.٥٥ | ٢.٧١٩ | %٤.٩٧ | ١٥ | %١٨.٢١ | ٥٥ | %٧٦.٨٢ | ٢.٢ | ١٦                   | تسهم الجامعة في تنمية وعي الطلاب باللوائح المنظمة للعمل التطوعي           |
| ٢.٤٩٣ |       |      |      |     |      |       |       |    |        |    |        |     | اجمالي المتوسط العام |                                                                           |

ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق (٦)، اتضح أن عبارات محور واقع ثقافة العمل التطوعي في جامعة طيبة حققت متوسط عام (٢.٤٩٣)، مما يؤكد أن معظم عبارات هذا المحور تتوفر بدرجة عالية، وقد تراوحت متوسطات استجابات عينة الدراسة حول واقع ثقافة العمل التطوعي في جامعة طيبة من وجهة نظر طلابها فيه ما بين (٢.١١٩)، (٢.٧٩١)، حيث جاءت العبارة رقم (٩) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي ٢.٧٩١ (٢.٧٩١) وانحراف معياري (٠.٠٤٦)، وبدرجة عالية ؛ وتُفسر الباحثة ذلك إلى وجود أعضاء هيئة تدريس في الجامعة الذين يمتلكون خبرات في تنمية ثقافة العمل التطوعي ، مما يعني أن هؤلاء الأعضاء لديهم معرفة واسعة وخبرة متميزة في تعزيز وتطوير العمل التطوعي بين طلاب الجامعة أو في المجتمع بشكل عام.

في حين جاءت العبارة رقم (١٠) في المرتبة السادسة عشر والأخيرة بين عبارات البعد الأول بمتوسط حسابي (٢.١٢) وانحراف معياري (٠.٨٦٢)، وبدرجة استجابة متوسطة، وقد يعود ذلك إلى انه قد يُنظر إلى الزيارات الميدانية للجمعيات والمراكز التطوعية على أنها أقل أهمية مقارنة بأساليب تعليمية أو أنشطة أخرى داخل الجامعة، وربما لا يدرك الطلاب أو المسؤولون مدى الفائدة التي يمكن أن تحققها هذه الزيارات في تطوير مهارات الطلاب وتعزيز وعيهم بعض العبارات متوفرة إلى حد ما في الجامعة وبدرجة استجابة متوسطة، وبمتوسط حسابي (٢.١٢-٢.١٩-٢.٢١-٢.٢٦-٢.٢٨-٢.٣٢)، وهي العبارة رقم (٢-٤-٦-٧-١٠-١٣) حيث تنص العبارة رقم (٢) على: تشجع الجامعة الطلاب على تقديم مبادرات تطوعية جديدة حتى وإن كانت نتائجها غير مضمونة، وربما يرجع ذلك إلى قلة اهتمام الجامعة بتنمية روح المبادرة الابداعية الجديدة لدى الطلاب ، بما يشير إلى تمسك الجامعة بالطريقة التقليدية في ادارة وتسيير العمل التطوعي خوفا من تجربة الاساليب الجديدة التي لم تتأكد نتائجها وغير مضمونه العوائد، يرتبط بها مخاطر وصعوبات ، وجاءت العبارة (٤) كرد فعل طبيعي للعبارة السابقة في الترتيب الخامس عشر، بوزن نسبي (٢.١٩)، اما العبارة (٦) فتتص على توفر الجامعة الدعم الكافي للمتطوعين لتنفيذ أفكارهم ومبادراتهم التطوعية، ويرجع ذلك إلى ان الدعم المتاح محدودًا بسبب قلة الميزانية المخصصة للأنشطة التطوعية، مما يؤثر على قدرة الطلاب على تنفيذ مبادراتهم بفعالية .

ويُظهر الترتيب (١٤) والوزن النسبي (٢.٢١) الخاص بالعبارة (٧) أن دمج مقررات العمل التطوعي في المناهج الدراسية لم يحظَ بأولوية عالية مقارنة بالعوامل الأخرى التي تمت دراستها. وقد يشير ذلك إلى أن هناك نقصًا في الوعي بأهمية العمل التطوعي في التعليم الجامعي، أو أن هناك عوامل أخرى تُعتبر أكثر تأثيرًا من وجهة نظر المشاركين. ومع ذلك، يبقى إدراج العمل التطوعي في المناهج الدراسية خطوة مهمة لتعزيز المسؤولية الاجتماعية.

ويرجع ترتيب العبارة (١٣) ومستوى وزنها النسبي الذي سجل (٢.٢٦)، إلى عدة عوامل تؤثر على دور الجامعة كوسيط بين المؤسسات التطوعية وطلابها لتطوير مبادرات هادفة، ومنها: قد لا يكون هناك إدراك كافٍ من قبل الطلاب أو المؤسسات حول أهمية دور الجامعة في تسهيل الشراكات التطوعية ، أو ربما تعاني الجامعة من نقص في المبادرات الفعالة أو عدم توافر فرص كافية تتناسب مع اهتمامات الطلاب وقدراتهم.

ويمكن القول إنه بالرغم من بعض استجابات أفراد العينة على العبارات السابقة أكدوا أن ثقافة العمل التطوعي متوفرة بدرجة متوسطة ؛ إلا أن معظم عبارات الاستبيان أكدت أن هناك تشجيعاً للمبادرات والأفكار التطوعية والحرية ، وهو ما ظهر في باقي العبارات الخاصة بهذا المحور ، والتي حققت درجات استجابة عالية بمتوسطات حسابية تراوحت بين (٢,٥١٣- ٢,٧٩١) ؛ ما يوضح التجانس نوعاً ما في موافقة أفراد الدراسة حول واقع ثقافة العمل التطوعي في جامعة طيبة. وقد يعزى ذلك بأن الجامعة تسهم في تنمية وعي الطلاب بأهمية العمل التطوعي كقيمة إنسانية ومجتمعية.

#### المحور الثاني: معوقات تنمية ثقافة العمل التطوعي بجامعة طيبة

هدف هذا المحور إلى التعرف على معوقات تنمية ثقافة العمل التطوعي بجامعة طيبة من وجهة نظر طلابها، ويندرج تحت هذا المحور (١٥) عبارة يوضحها جدول رقم (٧).

#### جدول (٧)

#### معوقات تنمية ثقافة العمل التطوعي بجامعة طيبة

| م | العبارة                                                 | موافق |      | إلى حد ما |      | غير موافق |      | المتوسط | الانحراف المعياري | التقدير الرقمي | الوزن النسبي | الدلالة | درجة الاستجابة | الترتيب حسب الرتبة |
|---|---------------------------------------------------------|-------|------|-----------|------|-----------|------|---------|-------------------|----------------|--------------|---------|----------------|--------------------|
|   |                                                         | ك١ %  | ك٢ % | ك٣ %      | ك٤ % | ك٥ %      | ك٦ % |         |                   |                |              |         |                |                    |
| ١ | غياب اللوائح والتعليمات المنظمة لمبادرات العمل التطوعي. | ٣٤ %  | ٣٧ % | ٢٥ %      | ١٠ % | ١٠ %      | ١٠ % | ٢.١٤    | ٠.٥٠              | ٣.٤٤           | ٢.١٤         | ٠.٠١    | متوسطة         | ٢                  |

|    |        |      |      |     |      |       |        |     |        |     |        |     |                                                                                       |
|----|--------|------|------|-----|------|-------|--------|-----|--------|-----|--------|-----|---------------------------------------------------------------------------------------|
| ١٢ | متوسطة | ٠.٠١ | ١.٨١ | ٥٤٨ | ٠.٨٤ | ١.٨١٥ | %٤٦.٦٩ | ١٤١ | %٢٥.١٧ | ٧٦  | %٢٨.١٥ | ٨٥  | ٢<br>ضعف<br>انتشار<br>ثقافة<br>العمل<br>التطوعي<br>كمنهج<br>وسلوك<br>بين<br>الطلاب.   |
| ١٣ | متوسطة | ٠.٠١ | ١.٧١ | ٥١٧ | ٠.٨٣ | ١.٧١٢ | %٥٢.٦٥ | ١٥٩ | %٢٣.٥١ | ٧١  | %٢٣.٨٤ | ٧٢  | ٣<br>عزوف<br>الجامعة<br>عن<br>تشجيع<br>الطلبة<br>على تقديم<br>مبادرات<br>تطوعية.      |
| ١١ | متوسطة | ٠.٠١ | ١.٩٨ | ٥٩٧ | ٠.٧٧ | ١.٩٧٧ | %٣١.١٣ | ٩٤  | %٤٠.٠٧ | ١٢١ | %٢٨.٨١ | ٨٧  | ٤<br>النظرة<br>المحدودة<br>لدور العمل<br>التطوعي<br>في تحقيق<br>التنمية<br>المجتمعية. |
| ٦  | متوسطة | ٠.٠١ | ٢.١٢ | ٦٤٠ | ٠.٨٨ | ٢.١١٩ | %٣٣.٤٤ | ١٠١ | %٢١.١٩ | ٦٤  | %٤٥.٣٦ | ١٣٧ | ٥<br>ضعف دور<br>مراكز<br>العمل<br>التطوعي<br>في رعاية<br>المبادرات<br>الطلابية.       |

|   |                                                                   |     |         |     |         |     |         |       |      |     |      |      |        |    |
|---|-------------------------------------------------------------------|-----|---------|-----|---------|-----|---------|-------|------|-----|------|------|--------|----|
| ٦ | ضعف التواصل بين الجامعة والمنظمات المجتمعية لدعم العمل التطوعي.   | ١٤٧ | ٤٨.٦٨ % | ٦٦  | ٢١.٨٥ % | ٨٩  | ٢٩.٤٧ % | ٢.١٩٢ | ٠.٨٦ | ٦٦٢ | ٢.١٩ | ٠.٠١ | متوسطة | ١  |
| ٧ | نقص الحوافز اللازمة لتشجيع الأفكار والمبادرات التطوعية.           | ٩٢  | ٣٠.٤٦ % | ١٣٠ | ٤٣.٠٥ % | ٨٠  | ٢٦.٤٩ % | ٢.٠٤٠ | ٠.٧٥ | ٦١٦ | ٢.٠٤ | ٠.٠١ | متوسطة | ٩  |
| ٨ | استخدام تقنيات وبرمجيات لا تواكب متطلبات نشر ثقافة العمل التطوعي. | ٦٣  | ٢٠.٨٦ % | ٧٦  | ٢٥.١٧ % | ١٦٣ | ٥٣.٩٧ % | ١.٦٦٩ | ٠.٨٠ | ٥٠٤ | ١.٦٧ | ٠.٠١ | متوسطة | ١٥ |
| ٩ | عدم تبني الجامعة لمبادرات تطوعية مبتكرة تدعم الابتكار والإبداع.   | ٧٢  | ٢٤.١٧ % | ٦٩  | ٢٢.٨٥ % | ١٦٠ | ٥٢.٩٨ % | ١.٧١٢ | ٠.٨٣ | ٥١٧ | ١.٧١ | ٠.٠١ | متوسطة | ١٣ |

|    |        |       |       |       |       |       |        |    |        |     |        |     |    |                                                                                              |
|----|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|----|--------|-----|--------|-----|----|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| ١٠ | متوسطة | ٠.٠٠١ | ٢.٠٠١ | ٦.٠٠٦ | ٠.٠٧٤ | ٢.٠٠٧ | %٢٦.٨٢ | ٨١ | %٤٥.٧٠ | ١٣٨ | %٢٧.٤٨ | ٨٢  | ١٠ | الاهتمام<br>بالتكاليف<br>على<br>حساب<br>جودة<br>الأنشطة<br>التطوعية.                         |
| ٨  | متوسطة | ٠.٠٠١ | ٢.٠١١ | ٦.٣٨  | ٠.٨٧  | ٢.١١٣ | %٣٢.٧٨ | ٩٩ | %٢٣.١٨ | ٧٠  | %٤٤.٠٤ | ١٣٢ | ١١ | انتشار<br>المحسوبة<br>والوساطة<br>التي<br>تؤثر<br>سلبيًا<br>على<br>تطور<br>العمل<br>التطوعي. |
| ٢  | متوسطة | ٠.٠٠١ | ٢.١٧  | ٦.٥٦  | ٠.٨٧  | ٢.١٧٢ | %٣٠.٧٩ | ٩٣ | %٢١.١٩ | ٦٤  | %٤٨.٠١ | ١٤٥ | ١٢ | قلة المرافق<br>والتجهيزات<br>الخاصة<br>بدعم<br>أنشطة<br>العمل<br>التطوعي.                    |
| ٧  | متوسطة | ٠.٠٠١ | ٢.١٢  | ٦.٣٩  | ٠.٨٤  | ٢.١١٦ | %٣٠.٤٦ | ٩٢ | %٢٧.٤٨ | ٨٣  | %٤٢.٠٥ | ١٢٧ | ١٣ | ضعف<br>دمج العمل<br>التطوعي<br>في<br>المناهج<br>الدراسية                                     |

|                      |                                                                             |     |        |    |        |    |        |       |       |     |       |      |        |   |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-----|--------|----|--------|----|--------|-------|-------|-----|-------|------|--------|---|
| ١٤                   | غياب خطة شاملة لتأصيل ثقافة العمل التطوعي بين منسوبي الجامعة.               | ١٣٤ | %٤٤.٣٧ | ٧٢ | %٢٣.٨٤ | ٩٦ | %٣١.٧٩ | ٢.١٢٦ | ١٠.٧٦ | ٦٤٢ | ٢.١٢٦ | ٠.٠١ | متوسطة | ٥ |
| ١٥                   | ضعف التركيز على التعلم الإبداعي الذي يعزز من مشاركة الطلاب في العمل التطوعي | ١٣٨ | %٤٥.٧٠ | ٦٥ | %٢١.٥٢ | ٩٩ | %٣٢.٧٨ | ٢.١٢٩ | ١٠.٧٦ | ٦٤٢ | ٢.١٢٦ | ٠.٠١ | متوسطة | ٤ |
| اجمالي المتوسط العام |                                                                             |     |        |    |        |    |        |       |       |     |       |      | ٢.٠٠٣  |   |

ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق (٧)، اتضح أن عبارات محور معوقات تنمية ثقافة العمل التطوعي بجامعة طيبة حققت متوسط عام (٢.٠٠٣)، مما يؤكد أن هذه عبارات هذا المحور تتوفر بدرجة استجابة متوسطة، وقد تراوحت متوسطات استجابات عينة الدراسة حول معوقات ثقافة العمل التطوعي في جامعة طيبة من وجهة نظر طلابها فيه ما بين (١.٦٦٩)، (٢.١٩٢)، حيث جاءت العبارة رقم (٦) والتي تنص على "ضعف التواصل بين الجامعة والمنظمات المجتمعية لدعم العمل التطوعي". في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢.١٩٢) وانحراف معياري (٠.٨٦٣)، بوزن نسبي (٢.١٩)، وبدرجة متوسطة ؛ وتُفسر الباحثة ذلك بأن الجامعة لا تقوم بدور الوسيط بين طلاب الجامعة والمنظمات المجتمعية لدعم هذا العمل ، وربما يشير هذا إلى أن هناك قلة في التعاون والتنسيق بين الجامعة والمنظمات المجتمعية، مما يحد من فرص دعم وتعزيز العمل التطوعي.

في حين جاءت العبارة رقم (٨) في المرتبة الخامسة عشر والأخيرة بين عبارات البعد الثاني بمتوسط حسابي (١.٦٧) وبانحراف معياري (٠.٨٠٠)، وبدرجة استجابة متوسطة ، ويرجع ذلك الى مواكبة جامعة طيبة للتطورات التكنولوجية والتقنيات الحديثة ، التي تنعكس بدورها على نشر ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها .

وجاءت جميع الفقرات والتي شكلت ما نسبته (١٠٠٪) من فقرات البعد الثاني وبدرجة استجابة متوسطة؛ ما يوضح التجانس نوعاً ما في موافقة أفراد الدراسة حول معوقات تنمية ثقافة العمل التطوعي بجامعة طيبة فقد جاءت العبارة (١٢) في الترتيب الثاني بالنسبة لباقي العبارات، بوزن نسبي (٢.١٧)، وحصلت على متوسط حسابي متوسط (٢.١٧٢)، وهذا يعنى ضعف توافر التمويل اللازم لتوفير التجهيزات والمرافق والامكانيات الخاصة للنهوض بالمشروعات التطوعية ، ثم جاءت العبارة (١٥) في الترتيب الثالث، بوزن نسبي (٢.١٣)، وحصلت على متوسط حسابي متوسط (٢.١٢٩)، وربما يرجع هذا إلى أن هناك نقصاً في الاهتمام بتطوير أساليب التعلم الإبداعي التي تشجع الطلاب على المشاركة في الأنشطة التطوعية، فعندما يفتقر التعليم إلى اساليب تدعم الإبداع، قد يقل تحفيز الطلاب على المبادرة والمشاركة في الأنشطة التي تساهم في تطوير المجتمع، بما في ذلك العمل التطوعي.

جاءت العبارة (٥) في الترتيب الرابع، بوزن نسبي (٢.١٢)، والتي حصلت على متوسط حسابي متوسط (٢.١١٩)، وهذا يدل على ضعف دور مراكز العمل التطوعي في رعاية المبادرات الطلابية، وهذا الضعف قد يساهم في تقليل تأثير هذه المبادرات ويحد من فرص الطلاب في المشاركة الفعالة في الأنشطة التطوعية.

جاءت العبارة (١) في الترتيب الخامس ، بوزن نسبي (٢.١٤) ، وحصلت على متوسط حسابي (٢.١٤٢) وربما يشير ذلك إلى قلة توافر اللوائح والتعليمات المنظمة لمشروعات الطلبة التطوعية، مع عدم وجود إطار قانوني أو تنظيمي واضح قد يؤدي إلى الفوضى أو إلى قلة التنسيق بين مختلف الأنشطة التطوعية، مما يحد من تأثيرها ويقلل من قدرتها على تحقيق الأهداف المرجوة.

جاءت العبارة (١٤) في الترتيب السادس، بوزن نسبي (٢.١٣)، وحصلت على متوسط حسابي متوسط (٢.١٢٦) وربما يعكس هذا الغياب نقص التوجيه والإطار المنظم الذي يمكن أن يساهم في تعزيز المشاركة التطوعية داخل الجامعة.

جاءت العبارة (١١) في الترتيب السابع ، وحصلت على متوسط حسابي متوسط (٢.١١٣) ، بوزن نسبي (٢.١١) وتشير تلك العبارة إلى أن انتشار المحسوبة والوساطة يمثل عائقاً أمام تطور العمل التطوعي، حيث يؤدي ذلك إلى تفضيل بعض الأفراد أو المبادرات على حساب أخرى، بغض النظر عن الكفاءة أو الاستحقاق.

جاءت العبارة (١٣) في الترتيب الثامن ، وقد يرجع ذلك إلى أن هناك ضعفاً في دمج العمل التطوعي داخل المناهج الدراسية، مما يعني أن الأنشطة التطوعية لا تُعد جزءاً أساسياً من العملية التعليمية ولا يتم تعزيزها بشكل كافٍ في المحتوى الأكاديمي. كما حصلت على متوسط حسابي قدره (٢.١١٦) ووزن نسبي (٢.١٢)، مما يعكس تقييماً أعلى نسبياً مقارنة ببعض العوامل الأخرى، ولكنه لا يزال يشير إلى وجود حاجة لتحسين دمج العمل التطوعي في التعليم لتعزيز دوره بين الطلاب

اما العبارات (٤-٧) جاءت بالترتيب (التاسع - العاشر)، على التوالي، بوزن نسبي (١.٩٨) ، (٢.٠٤) لكل منهم ، أي بدرجة استجابة متوسطة ، حيث حصلت كل عبارة على متوسط حسابي متوسط (١.٩٧٧) (٢.٠٤٠)

اما العبارة (٢) فتشير إلى أن هناك ضعفاً في انتشار ثقافة العمل التطوعي بين الطلاب، بحيث لا يُنظر إليه كمنهج وسلوك يومي يعكس قيم المشاركة والمسؤولية المجتمعية. وجاء هذا العامل في الترتيب الحادي عشر، مما يدل على أنه كان من بين العوامل الأقل تأثيراً وفقاً للتقييم الذي تم اعتماده. وقد حصل على وزن نسبي قدره (١.٨١) ومتوسط حسابي (١.٨١٥)، مما يعكس تقييماً منخفضاً نسبياً مقارنة بعوامل أخرى ذات صلة بالعمل التطوعي.

اما العبارة (١٠) جاءت في الترتيب ( الثاني عشر)، وقد يرجع ذلك الى أن هناك تركيزاً كبيراً على تقليل التكاليف في العمل والأنشطة التطوعية، وذلك على حساب جودتها. وأكدت باقي العبارات وجود معوقات بدرجة متوسطة وبمتوسطات حسابية (١.٦٦٩-١.٧١٢-١.٧١٢)، فجاءت العبارة (٩) والعبارة (٣) على التوالي في الترتيب حيث حصلت على الترتيب (الثالث عشر، والرابع عشر ) على التوالي وحصلتا كل منهما على متوسط حسابي متوسط (١.٧١٢) ، وهذا يدل على ضعف دور الجامعة في رعاية المبادرات الطلابية.

وتتفق نتائج هذا المحور مع ما توصلت اليه دراسة (الشريف، ٢٠١٦، ١٨٣) ودراسة (البكار، ٢٠١٨، ١٠٧) (Tran, 2019). (Ranjan, 2014, p141) ، والتي أكدت على أن

ثقافة العمل التطوعي تواجه تحديات كبيرة في الجامعات. إذ تشير الدراسات إلى أن هناك ضعفًا في وعي الطلاب بأهمية العمل التطوعي كأحد الأسس الحيوية لبناء الدولة الحديثة. كما تشير إلى أن مشروعات العمل التطوعي في الجامعات غالبًا ما تفتقر إلى الإبداع، وتميل إلى أن تكون ذات طابع شكلي أو نمطي

**المحور الثالث: آليات تفعيل دور جامعة طيبة في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها**  
هدف هذا المحور إلى التعرف على آليات تفعيل دور جامعة طيبة في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها من وجهة نظرهم، ويندرج تحت هذا المحور (١٩) عبارة يوضحها جدول رقم (٨).

## جدول (٨)

## آليات تفعيل دور جامعة طيبة في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها

| م | العبارة                                                        | موافق |        | إلى حد ما |        | غير موافق |       | المتوسط | الانحراف المعياري | التقدير الرقمي | الوزن النسبي | الدلالة | درجة الاستجابة | الترتيب حسب الرتبة |
|---|----------------------------------------------------------------|-------|--------|-----------|--------|-----------|-------|---------|-------------------|----------------|--------------|---------|----------------|--------------------|
|   |                                                                | ن     | %      | ن         | %      | ن         | %     |         |                   |                |              |         |                |                    |
| ١ | وضع رؤية ورسالة واضحة لتعزيز ثقافة العمل التطوعي داخل الجامعة. | ٢٥١   | ٨٢.١١% | ٤٩        | ١٦.٦٦% | ٢         | ٠.٢٢% | ٢٠٢.٢٥  | ٠.٤٠              | ٨٥٢            | ٢٠.٢٠        | ٠.٠٠    | ١              | ١                  |

|   |                                                                                |     |        |    |        |    |       |       |       |     |      |       |       |    |
|---|--------------------------------------------------------------------------------|-----|--------|----|--------|----|-------|-------|-------|-----|------|-------|-------|----|
| ٢ | تخصيص موازنة مالية مناسبة لدعم المشاريع التطوعية.                              | ٢٣٦ | %٧٨.١٥ | ٥٠ | %١٦.٥٦ | ١٦ | %٥.٣٠ | ٢.٧٢٨ | ١٠.٥٥ | ٨٢٤ | ٢.٧٣ | ١٠.٠١ | عالية | ١٠ |
| ٣ | إعداد قوافل توعية وبرامج تدريبية لتطوير مهارات العمل التطوعي لدى الطلاب.       | ٢٣٢ | %٧٦.٨٢ | ٥٨ | %١٩.٢١ | ١٢ | %٣.٩٧ | ٢.٧٢٨ | ١٠.٥٣ | ٨٢٤ | ٢.٧٣ | ١٠.٠١ | عالية | ١٠ |
| ٤ | التركيز على التطبيق العملي في الأنشطة التطوعية وفقاً لاحتياجات المجتمع المحلي. | ٢٤٠ | %٧٩.٤٧ | ٥٣ | %١٧.٥٥ | ٩  | %٢.٩٨ | ٢.٧٦٥ | ١٠.٤٩ | ٨٣٥ | ٢.٧٦ | ١٠.٠١ | عالية | ٢  |
| ٥ | توظيف التقنيات الحديثة لدعم وتنظيم أنشطة العمل التطوعي.                        | ٢٣٨ | %٧٨.٨١ | ٥٦ | %١٨.٥٤ | ٨  | %٢.٦٥ | ٢.٧٦٢ | ١٠.٤٨ | ٨٣٤ | ٢.٧٦ | ١٠.٠١ | عالية | ٢  |

|    |                                                                                          |         |         |         |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|---------|
| ٦  | إضافة<br>مقرر<br>متخصص<br>في ثقافة<br>العمل<br>التطوعي<br>كمطلب<br>جامعي.                | ٢٣٧     | ١٩٣     | ٢٢٦     |
| ٧  | إعداد<br>برامج<br>تدريبية<br>عملية<br>تمكن<br>الطلاب<br>من تنفيذ<br>مشاريع<br>تطوعية.    | ٧٨.٤٨ % | ٦٣.٩١ % | ٧٤.٨٣ % |
| ٨  | تكليف<br>الطلاب<br>بتنفيذ<br>مشاريع<br>تطوعية<br>كشرط<br>للتخرج<br>ودعم هذه<br>المشاريع. | ٦٥      | ٦٣      | ٦٣      |
| ٩  | تأسيس<br>مراكز<br>للعمل<br>التطوعي<br>داخل<br>الجامعة<br>لدعم<br>الأفكار<br>والمبادرات.  | ٢٠.٢١ % | ٢٠.٨٦ % | ٢٠.٨٦ % |
| ١٠ | ١٠                                                                                       | ٤٤      | ١٣      | ١٣      |
| ١١ | ٨.٩٤ %                                                                                   | ١٤.٥٧ % | ٤.٣٠ %  | ٤.٣٠ %  |
| ١٢ | ٢.٦١٩                                                                                    | ٢.٤٩٣   | ٢.٧٠٥   | ٢.٧٠٥   |
| ١٣ | ١.٥٠                                                                                     | ١.٧٤    | ١.٥٤    | ١.٥٤    |
| ١٤ | ٧٩١                                                                                      | ٧٥٣     | ٨١٧     | ٨١٧     |
| ١٥ | ٢.٦٢                                                                                     | ٢.٤٩    | ٢.٧١    | ٢.٧١    |
| ١٦ | ١.٠٠١                                                                                    | ١.٠٠١   | ١.٠٠١   | ١.٠٠١   |
| ١٧ | عالية                                                                                    | عالية   | عالية   | عالية   |
| ١٨ | ٦                                                                                        | ١٩      | ١٥      | ١٥      |

|    |       |       |       |     |      |       |       |    |        |    |        |     |    |                                                                     |
|----|-------|-------|-------|-----|------|-------|-------|----|--------|----|--------|-----|----|---------------------------------------------------------------------|
| ١٢ | عالية | ٠.٠٠١ | ٢.٧٧٣ | ٨٢٣ | ٠.٥٦ | ٢.٧٢٥ | %٥.٩٦ | ١٨ | %١٥.٥٦ | ٤٧ | %٧٨.٤٨ | ٢٣٧ | ١٠ | الاستفادة من ملتقيات التوظيف لنشر ثقافة العمل التطوعي بين الخريجين. |
| ١٤ | عالية | ٠.٠٠١ | ٢.٧٧٢ | ٨٢٠ | ٠.٥٧ | ٢.٧١٥ | %٦.٢٩ | ١٩ | %١٥.٨٩ | ٤٨ | %٧٧.٨١ | ٢٣٥ | ١١ | إششاء وحدات مؤسسية مسؤولة عن تنظيم أنشطة العمل التطوعي.             |
| ١٢ | عالية | ٠.٠٠١ | ٢.٧٧٣ | ٨٢٣ | ٠.٥٣ | ٢.٧٦٥ | %٣.٩٧ | ١٢ | %١٩.٥٤ | ٥٩ | %٧٦.٤٩ | ٢٣١ | ١٢ | إشراك الطلاب في مؤتمرات وندوات لمناقشة قضايا العمل التطوعي.         |
| ٥  | عالية | ٠.٠٠١ | ٢.٧٧٥ | ٨٣٢ | ٠.٥٤ | ٢.٧٥٥ | %٥.٣٠ | ١٦ | %١٣.٩١ | ٤٢ | %٨٠.٧٩ | ٢٤٤ | ١٣ | منح حوافز للطلاب أصحاب المبادرات التطوعية المتميزة.                 |

|    |                                                                                                |     |        |    |        |    |       |       |      |     |      |      |       |    |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|--------|----|--------|----|-------|-------|------|-----|------|------|-------|----|
| ١٤ | البحث عن<br>مصادر<br>تمويل<br>لدعم<br>مشاريع<br>العمل<br>التطوعي.                              | ٢٣٩ | %٧٩.١٤ | ٥٠ | %١٦.٥٦ | ١٣ | %٤.٣٠ | ٢.٧٤٨ | ٠.٥٢ | ٨٣٠ | ٢.٧٥ | ٠.٠١ | عالية | ٧  |
| ١٥ | تنظيم<br>مسابقات<br>بين<br>الكلديات<br>حول<br>أفضل<br>المبادرات<br>التطوعية.                   | ٢٤٠ | %٧٩.٤٧ | ٤٦ | %١٥.٢٣ | ١٦ | %٥.٣٠ | ٢.٧٤٢ | ٠.٥٥ | ٨٢٨ | ٢.٧٤ | ٠.٠١ | عالية | ٨  |
| ١٦ | عقد<br>شراكات<br>مع<br>مؤسسات<br>مجتمعية<br>لتعزيز<br>ثقافة<br>العمل<br>التطوعي.               | ٢٣٩ | %٧٩.١٤ | ٤٦ | %١٥.٢٣ | ١٧ | %٥.٦٣ | ٢.٧٣٥ | ٠.٥٥ | ٨٢٦ | ٢.٧٤ | ١.٠١ | عالية | ٩  |
| ١٧ | إصدار<br>مجلة<br>سنوية<br>لتسليط<br>الضوء<br>على<br>إنجازات<br>الجامعة<br>في العمل<br>التطوعي. | ٢٣٠ | %٧٦.١٦ | ٥٣ | %١٧.٥٥ | ١٩ | %٦.٢٩ | ٢.٦٩٩ | ٠.٥٨ | ٨١٥ | ٢.٧٠ | ٢.٠١ | عالية | ١٧ |

|      |       |      |      |     |      |       |       |    |        |    |        |                            |                                                                                               |    |
|------|-------|------|------|-----|------|-------|-------|----|--------|----|--------|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ٢    | عالية | ٣.٠١ | ٢.٧٦ | ٨٣٤ | ١.٥٠ | ٢.٧٦٢ | %٣.٣١ | ١٠ | %١٧.٢٢ | ٥٢ | %٧٩.٤٧ | ٢٤٠                        | تشكيل<br>لجنة عليا<br>لتطوير<br>خطة<br>شاملة<br>لنشر ثقافة<br>العمل<br>التطوعي.               | ١٨ |
| ١٥   | عالية | ٤.٠١ | ٢.٧١ | ٨١٧ | ١.٥٧ | ٢.٧٠٥ | %٥.٩٦ | ١٨ | %١٧.٥٥ | ٥٣ | %٧٦.٤٩ | ٢٣١                        | استقطاب<br>خبراء<br>لتدريس<br>مقررات<br>ودعم<br>أنشطة<br>العمل<br>التطوعي<br>داخل<br>الجامعة. | ١٩ |
| ٢.٧٢ |       |      |      |     |      |       |       |    |        |    |        | اجمالي<br>المتوسط<br>العام |                                                                                               |    |

يتبين من الجدول رقم (٨) أن المتوسط الحسابي العام بلغ (٢٠٧٢٣) وانحراف معياري (٠.٤٢٦)، وبدرجة استجابة عالية، وهو يقع طبقاً لمفتاح التصحيح عند ليكارث في نطاق الاستجابة ( موافق ) ، حيث جاءت العبارة رقم (1) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢٠٨٢) وانحراف معياري (٠.٣٩٩)، وبدرجة عالية ، في حين جاءت العبارة رقم (٨) في المرتبة التاسعة عشر والأخيرة بين عبارات البعد الثالث بمتوسط حسابي (٢٠٥٠) وبانحراف معياري (٠.٧٣٤)، وبدرجة استجابة عالية.

وجاءت جميع الفقرات والتي شكلت ما نسبته (١٠٠٪) من فقرات البعد الثالث وبدرجة استجابة عالية؛ ما يوضح التجانس نوعاً ما في موافقة أفراد الدراسة حول تلك الآليات ، وقد يعزى ذلك إلى حرص أفراد عينه البحث ورغبتهم في تطبيق ثقافة العمل التطوعي بالجامعة، ليس كتوجه إداري جديد ، ولكن أيضاً كمنهج وسلوك. وربما يفسر توالي ترتيب العبارات بعد ذلك الى أن

تلك العبارات تمثل مقترحات عملية ومطلوب تنفيذها للتغلب على المعوقات التي تواجه جامعة طيبة في مجال نشر ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها .

ثانياً: فيما يتعلق بالنتائج الخاصة (بالمستوى الثاني) بدلالة الفروق بين طلاب الكليات النظرية والكليات العملية فيوضحها الجدول التالي، والتي تم حسابها خلال اختبار (ت)، للعينات المستقلة لحساب الفرق بين متوسطي درجات (طلاب الكليات العملية / طلاب الكليات النظرية) لمحاول الدراسة الميدانية وجاءت النتائج على النحو التالي:

دلالة الفروق بين المجموعتين:

نتائج اختبار (ت) لحساب دلالة الفروق بين متوسط استجابات طلاب الكليات العملية وطلاب الكليات النظرية حول واقع ثقافة العمل التطوعي في جامعة طيبة من وجهة نظرهم وتم التحقق من ذلك من خلال حساب اختبار (ت) بين مجموعتي الدراسة (طلاب الكليات العلمية/ طلاب الكليات النظرية)، كما هو موضح في الجدول الآتي:

#### جدول (٩)

نتائج اختبار (ت) لحساب دلالة الفروق بين متوسط استجابات طلاب الكليات العملية وطلاب الكليات النظرية حول واقع ثقافة العمل التطوعي في جامعة طيبة من وجهة نظرهم

| العينه               | العدد | المتوسط | الانحراف المعياري | قيمة (ت) | درجات الحرية | مستوى الدلالة عند (0.01) |
|----------------------|-------|---------|-------------------|----------|--------------|--------------------------|
| طلاب الكليات العملية | 112   | 2.48    | 0.62              | 0.27     | 300          | 0.09                     |
| طلاب الكليات النظرية | 190   | 2.49    | 0.64              |          |              |                          |

اتضح من الجدول السابق (٩)، عدم وجود فرقاً دالاً إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة بالنسبة للأداة ككل يعزى للكلية، حيث جاءت قيم ت (0.27) مما يدل على أن الفرق بين المتوسطات ضئيل جداً ، وذلك بقيمة دلالة (0.09) وهي غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) وقد يعود السبب إلى تشابه الظروف التنظيمية والإدارية للجميع ، وقد يعزى ذلك إلى اتباع جميع الكليات لنفس الأنظمة والسياسات الإدارية، أو تشابه بيئة العمل الأكاديمية، أو تقارب طبيعة الخدمات المقدمة في جميع الكليات، مما يقلل من احتمالية وجود فروق واضحة بين تقديرات أفراد العينة .

نتائج اختبار (ت) لحساب دلالة الفروق بين متوسط استجابات طلاب الكليات العملية وطلاب الكليات النظرية حول معوقات تنمية ثقافة العمل التطوعي في جامعة طيبة من وجهة نظرهم، وتم التحقق من ذلك من خلال حساب اختبار (ت) بين مجموعتي الدراسة (طلاب الكليات العلمية/ طلاب الكليات النظرية)، كما هو موضح في الجدول الآتي:

#### جدول (١٠)

نتائج اختبار (ت) لحساب دلالة الفروق بين متوسط استجابات طلاب الكليات العملية وطلاب الكليات النظرية حول معوقات تنمية ثقافة العمل التطوعي بجامعة طيبة من وجهة نظرهم

| العينة               | العدد | المتوسط | الانحراف<br>المعياري | قيمة<br>(ت) | درجات<br>الحرية | مستوى الدلالة<br>عند (0.01) |
|----------------------|-------|---------|----------------------|-------------|-----------------|-----------------------------|
| طلاب الكليات العملية | 112   | 2.15    | 0.8                  | 8.28        | 300             | .00005                      |
| طلاب الكليات النظرية | 190   | 1.92    | 0.833                |             |                 |                             |

اتضح من الجدول السابق (١٠) ، وجود فرقاً دالاً إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة بالنسبة للأداة ككل يعزى للكلية، حيث جاءت قيم ت (8.28) بقيمة دلالة (0.00005). وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) ولصالح طلبة الكليات العملية ، ويُعزى هذا الفرق إلى متغير "الكلية". بمعنى آخر، تقيّمات الأفراد تختلف باختلاف نوع الكلية التي ينتمون إليها، وقد يرجع ذلك إلى طبيعة الدراسة في الكليات العملية، فالكليات العملية (تعتمد بشكل كبير على التطبيق العملي والتجارب، مما قد يجعل الطلاب أكثر انخراطاً في العملية التعليمية، ويؤدي إلى تقيّمات إيجابية أعلى.

نتائج اختبار (ت) لحساب دلالة الفروق بين متوسط استجابات طلاب الكليات العملية وطلاب الكليات النظرية حول آليات تفعيل دور جامعة طيبة في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها من وجهة نظرهم، وتم التحقق من ذلك من خلال حساب اختبار (ت) بين مجموعتي الدراسة (طلاب الكليات العلمية/ طلاب الكليات النظرية)، كما هو موضح في الجدول الآتي:

#### جدول (١١)

نتائج اختبار (ت) لحساب دلالة الفروق بين متوسط استجابات طلاب الكليات العملية وطلاب الكليات النظرية حول آليات تفعيل دور جامعة طيبة في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها من وجهة نظرهم

| العينه               | العدد | المتوسط | الانحراف المعياري | قيمة (ت) | درجات الحرية | مستوى الدلالة عند (0.01) |
|----------------------|-------|---------|-------------------|----------|--------------|--------------------------|
| طلاب الكليات العملية | 112   | 2.73    | 0.55              | 1.17     | 300          | 0.0008                   |
| طلاب الكليات النظرية | 190   | 2.71    | 0.53              |          |              |                          |

اتضح من الجدول السابق (١١) ، وجود فرقاً دالاً إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة بالنسبة للأداة ككل يعزى للكلية، حيث جاءت قيم ت (1.17) بقيمة دلالة (0.0008) وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) ولصالح طلبة الكليات العملية ، وقد يرجع ذلك الى أن طلبة الكليات العملية لديهم متوسطات تقييم أعلى مقارنة بغيرهم، وذلك قد يكون بسبب طبيعة الدراسة التي تعتمد على التطبيق العملي، وفرص العمل المستقبلية التي تعزز دافعتهم نحو التعلم.

ثالثاً: فيما يتعلق بالنتائج الخاصة (بالمستوى الثالث) بدلالة الفروق بين الطلاب من حيث النوع (ذكر / انثى) ، والتي تم حسابها خلال اختبار (ت)، للعينات المستقلة لحساب الفرق بين متوسطي درجات (الطلاب الذكور / الطلاب الاناث) لمحاور الدراسة الميدانية وجاءت النتائج على النحو التالي:

دلالة الفروق بين المجموعتين:

نتائج اختبار (ت) لحساب دلالة الفروق بين متوسط استجابات الطلاب الذكور والطلاب الاناث حول واقع ثقافة العمل التطوعي في جامعة طيبة من وجهة نظرهم، وتم التحقق من ذلك من خلال حساب اختبار (ت) بين مجموعتي الدراسة (ذكور / اناث) ، كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (١٢)

نتائج اختبار (ت) لحساب دلالة الفروق بين متوسط استجابات الطلاب (ذكور / اناث)، حول واقع ثقافة العمل التطوعي في جامعة طيبة من وجهة نظرهم

| العينه | العدد | المتوسط | الانحراف المعياري | قيمة (ت) | درجات الحرية | مستوى الدلالة عند (0.01) |
|--------|-------|---------|-------------------|----------|--------------|--------------------------|
| اناث   | 227   | 2.514   | 0.63              | 2.55     | 300          | 0.00000007               |
| ذكور   | 75    | 2.43    | 0.67              |          |              |                          |

اتضح من الجدول السابق (١٢) أنه يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠١) بين متوسط استجابات الطلاب الذكور ، حيث جاءت: قيمة (ت) = ٢.٥٥ ، وهي قيمة تدل على وجود فرق بين المجموعتين، ومستوى الدلالة ( $p\text{-value} = 0.0000007$ ) ، وهو أقل بكثير من ٠.٠١ ، مما يشير إلى أن الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً وليس ناتجاً عن الصدفة، كما جاء متوسط استجابات الطالبات (٢.٥١٤) أعلى من متوسط استجابات الطلاب الذكور (2.43) ، مما يعني أن الطالبات لديهن تقييم أعلى لواقع ثقافة العمل التطوعي مقارنة بالطلاب الذكور، ويعزي ذلك انه قد يكون لدى الطالبات إحساس أكبر بالمسؤولية المجتمعية، مما ينعكس على استجاباتهن بشكل إيجابي.

نتائج اختبار (ت) لحساب دلالة الفروق بين متوسط استجابات الطلاب الذكور والطلاب الاناث حول معوقات تنمية ثقافة العمل التطوعي في جامعة طيبة من وجهة نظرهم، وتم التحقق من ذلك من خلال حساب اختبار (ت) بين مجموعتي الدراسة (ذكور/ اناث) ، كما هو موضح في الجدول الآتي:

### جدول (١٣)

نتائج اختبار (ت) لحساب دلالة الفروق بين متوسط استجابات الطلاب (ذكور/ اناث) حول

معوقات تنمية ثقافة العمل التطوعي بجامعة طيبة من وجهة نظرهم

| العينة | العدد | المتوسط | الانحراف المعياري | قيمة (ت) | درجات الحرية | مستوى الدلالة عند (0.01) |
|--------|-------|---------|-------------------|----------|--------------|--------------------------|
| اناث   | 227   | 2.02    | 0.84              | 1.81     | 300          | 0,00003                  |
| ذكور   | 75    | 1.97    | ١0.8              |          |              |                          |

اتضح من الجدول السابق (١٣) أنه يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠١) بين متوسط استجابات الطلاب الذكور والإناث ، حيث جاءت: قيمة (ت) = ١.٨١ ، وهي تشير إلى وجود فرق بين استجابات المجموعتين، ومستوى الدلالة ( $p\text{-value} = 0.000003$ ) ، وهو أقل بكثير من ٠.٠١ ، مما يعني أن الفرق دال إحصائياً وليس ناتجاً عن الصدفة، كما جاء متوسط استجابات الطالبات (٢.٥٢) أعلى من متوسط استجابات الطلاب الذكور (1.97) ، مما يشير إلى أن الطالبات يدركن معوقات تنمية ثقافة العمل التطوعي بشكل أكبر مقارنة بالطلاب الذكور، ويمكن تفسير هذه الفروق بين الجنسين في إدراك معوقات العمل التطوعي بناءً على عدة عوامل منها قد تواجه الطالبات تحديات أكبر أو معوقات مختلفة عن الطلاب الذكور عند

المشاركة في العمل التطوعي، مما يجعلهن أكثر وعيًا بهذه العقبات، وربما تؤثر التوقعات الاجتماعية والعادات الثقافية على فرص مشاركة الذكور والإناث في الأنشطة التطوعية، مما يجعل الإناث أكثر إدراكًا للعوائق التي تحد من انتشار ثقافة التطوع.

نتائج اختبار (ت) لحساب دلالة الفروق بين متوسط استجابات الطلاب الذكور والطلاب الإناث حول آليات تفعيل دور جامعة طيبة في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها من وجهة نظرهم، وتم التحقق من ذلك من خلال حساب اختبار (ت) بين مجموعتي الدراسة (ذكور/ إناث)، كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (١٤)

نتائج اختبار (ت) لحساب دلالة الفروق بين متوسط استجابات الطلاب (ذكور / إناث)، حول آليات تفعيل دور جامعة طيبة في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها من وجهة نظرهم

| العينة | العدد | المتوسط | الانحراف المعياري | قيمة (ت) | درجات الحرية | مستوى الدلالة عند (0.01) |
|--------|-------|---------|-------------------|----------|--------------|--------------------------|
| إناث   | 227   | 2.74    | 0.53              | 7.34     | 300          | .0000002                 |
| ذكور   | 75    | 2.67    | 0.57              |          |              |                          |

اتضح من الجدول السابق (١٤) أنه يوجد فرق دال إحصائيًا عند مستوى الدلالة (٠.٠١) بين متوسط استجابات الطلاب الذكور والإناث، حيث جاءت: قيمة (ت) = ٧.٣٤، وهي قيمة مرتفعة تشير إلى وجود فرق واضح بين المجموعتين، ومتوسط استجابات الطالبات (٢.٧٤) أعلى من متوسط استجابات الطلاب الذكور (2.67)، مما يعني أن الطالبات أكثر تأييدًا أو إدراكًا لفعالية آليات الجامعة في تعزيز ثقافة العمل التطوعي، وجاء مستوى الدلالة (0.0000002)، مما يؤكد دلالة الفرق إحصائيًا، ويعزي ذلك إلى أن الطالبات قد تكون أكثر حساسية تجاه المبادرات والبرامج التي تطلقها الجامعة لتعزيز ثقافة العمل التطوعي، مما يؤدي إلى تقييمهن الإيجابي لهذه الآليات مقارنة بالطلاب الذكور، وربما تكون بعض البرامج والأنشطة التطوعية أكثر جذبًا أو استفادة للطالبات مقارنة بالطلاب الذكور، مما ينعكس على استجاباتهن الإيجابية، أو ربما تتوفر للطالبات بيئة داعمة أكثر في الأنشطة التطوعية، مثل وجود منسقات وأندية طلابية متخصصة، مما يجعلهن أكثر إدراكًا لفعالية جهود الجامعة.

المحور الخامس: التصور المقترح لتنمية ثقافة العمل التطوعي لطلاب جامعة طيبة

فيما يلي عرض لأهم نتائج هذا البحث ثم أهم ملامح التصور المقترح

## أولاً: نتائج البحث

نتائج الإطار النظري: توصل البحث في إطاره النظري الى مجموعة من النتائج أهمها:

- أهمية ثقافة العمل التطوعي : حيث تعتبر ثقافة العمل التطوعي من الركائز الأساسية في تعزيز القيم الاجتماعية والإنسانية، وتسهم في بناء مجتمع أكثر تماسكاً وتعاوناً.
- التطوع كمحرك تنموي : فالعمل التطوعي يمثل مدخلاً رئيسياً لتحقيق التنمية المستدامة، حيث يساهم في تعزيز المسؤولية المجتمعية وتطوير قدرات الأفراد لخدمة المجتمع.

## نتائج الإطار الميداني: توصل الإطار الميداني للبحث الى النتائج التالية:

- أظهرت النتائج أن البعد الخاص بآليات تفعيل دور جامعة طيبة في تنمية ثقافة العمل التطوعي تتفاوت في مدى توفرها، مما يتطلب تعزيز البرامج والمبادرات التطوعية. كما ان هذا البعد حقق أعلى درجات توفر، اما باقي الابعاد حققت درجة توفر متوسطة سواء في المتوسط العام أو في المتوسط الحسابي لعباراتها.

- لم تظهر النتائج فرقاً دالاً إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة بالنسبة للأداة ككل، سواء كانوا من الكليات العملية أو الكليات النظرية بخصوص واقع ثقافة العمل التطوعي في جامعة طيبة من وجهة نظرهم.

- أظهرت النتائج وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسط استجابات الطلاب الذكور والإناث حول واقع ثقافة العمل التطوعي في جامعة طيبة، وأيضاً حول المعوقات وآليات التفعيل، وذلك لصالح الطالبات.

## ثانياً: ملامح التصور المقترح

يتم مناقشة أهم معالم التصور المقترح لتنمية ثقافة العمل التطوعي لطلاب جامعة طيبة وهي:

**فلسفة التصور المقترح :** استند التصور المقترح إلى فلسفة مفادها أن العمل التطوعي يُعد جزءاً أساسياً من تحقيق تعليم جامعي عالي الجودة. فالعمل التطوعي يساهم في تعزيز الوعي الطلابي بقيم العطاء المجتمعي، ويعزز لديهم الشعور بالمسؤولية الاجتماعية.

**منطلقات التصور المقترح:** انطلق التصور المقترح من مجموعة من المنطلقات هي:

✓ ان تنمية ثقافة العمل التطوعي بات من اهم الاهداف التي ينبغي على التعليم الجامعي الوفاء بها.

✓ ان ثقافة العمل التطوعي المقدمة لطلاب جامعة طيبة لم يصل بعد الى الشكل المأمول.

اهداف التصور المقترح: هدف التصور المقترح إلى تنمية ونشر ثقافة العمل التطوعي بين طلاب جامعة طيبة، وترسيخ قيم المسؤولية الاجتماعية والالتزام المجتمعي لديهم. وكذلك إعداد جيل من الطلاب يمتلكون رؤية واضحة حول قيمة العمل التطوعي في تحسين جودة الحياة، مما يعزز مساهمتهم في تحقيق التنمية الوطنية وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠.

عناصر التصور المقترح: يمكن تنمية ثقافة العمل التطوعي لطلاب جامعة طيبة خلال تحسين كل من :

#### واقع ثقافة العمل التطوعي في جامعة طيبة

تشير نتائج تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق (٦)، إلى أن عبارات محور واقع ثقافة العمل التطوعي في جامعة طيبة حققت متوسط عام (٢٠٤٩٣)، مما يؤكد أن معظم عبارات هذا المحور تتوفر بدرجة عالية، وقد تراوحت متوسطات استجابات عينة الدراسة حول واقع ثقافة العمل التطوعي في جامعة طيبة من وجهة نظر طلابها فيه ما بين (٢٠١١٩)، (٢٠٧٩١)، مما يؤكد وجود دعم وتشجيع واضح للمبادرات التطوعية والإبداعية داخل الجامعة.

وبالرغم من ذلك، أظهرت استجابات بعض أفراد العينة أن هناك جوانب ما زالت تحتاج إلى تعزيز. فعلى الرغم من النتائج الإيجابية عمومًا، إلا أن هناك حاجة لتحسين بعض المحاور لتنمية ثقافة العمل التطوعي بشكل شامل ومستدام. وفيما يلي بعض التوصيات لتعزيز هذه

#### الثقافة:

➤ تعزيز مشاركة الطلاب في العمل التطوعي داخل الجامعة وخارجها من خلال بيئة محفزة، تساهم في بناء مجتمع حيوي قائم على العطاء والمبادرة، بما يتماشى مع أهداف الرؤية (٢٠٣٠)، في ترسيخ القيم الإيجابية والمسؤولية المجتمعية.

➤ تصميم مبادرات تطوعية مبتكرة تلبي احتياجات المجتمع المحلي وتسهم في تحقيق التنمية المستدامة، دعمًا لدور الجامعات في خدمة المجتمع وفق توجهات رؤية ٢٠٣٠ نحو اقتصاد مزدهر ومجتمع متكافل.

➤ إنشاء مركز للعمل التطوعي بجامعة طيبة يكون مسؤولًا عن تنظيم الأنشطة التطوعية وتوسيع نطاقها، دعمًا لدور الجامعة في بناء وطن طموح قائم على المشاركة المجتمعية.

➤ تفعيل الشراكات المجتمعية مع المؤسسات الحكومية والأهلية، لتعزيز الأثر المجتمعي للعمل التطوعي وتحقيق التكامل بين القطاعات، بما يعكس رؤية المملكة نحو شراكات فاعلة ومستدامة.

➤ تطوير آلية رقمية لرصد وتوثيق الأنشطة التطوعية، بما يسهم في تعزيز التحول الرقمي وتحقيق الكفاءة والشفافية في العمل المجتمعي، أحد ركائز رؤية ٢٠٣٠.

#### معوقات تنمية ثقافة العمل التطوعي بجامعة طيبة

من خلال ما تم عرضه في الجدول (٧)، والمتعلق بعبارات محور معوقات تنمية ثقافة العمل التطوعي بجامعة طيبة، والتي حققت متوسط عام (٢٠٠٣)، مما يؤكد أن هذه عبارات هذا المحور تتوفر بدرجة استجابة متوسطة، حيث تراوحت متوسطات استجابات عينة الدراسة حول تلك المعوقات من وجهة نظر الطلاب ما بين (١.٦٦٩)، (٢.١٩٢). وعليه، يمكن اقتراح بعض الآليات للتغلب على هذه المعوقات، وتتمثل هذه الآليات فيما يلي:

- إنشاء منصة إلكترونية داخل موقع الجامعة تسهل على الطلاب التسجيل في الأنشطة التطوعية وتوثيق مشاركتهم، بما يتماشى مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ نحو تعزيز التحول الرقمي
- تنظيم ورش تدريبية منتظمة لتطوير مهارات العمل التطوعي، بما يسهم في تمكين الشباب السعودي وتطوير مهاراتهم القيادية والفنية، وذلك لتحقيق رؤية ٢٠٣٠
- تضمين العمل التطوعي كمادة أساسية أو جزء من المناهج الدراسية في الجامعات، لتعليم الطلاب قيمة العمل التطوعي، في خطوة تتماشى مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ في تنمية رأس المال البشري وتحفيز الطلاب على المشاركة المجتمعية وتنمية حس المسؤولية الوطنية.
- تعزيز التعاون بين جامعة طيبة والمؤسسات المحلية والدولية لتوسيع نطاق الأنشطة التطوعية، بما يساهم في تعزيز الشراكات الدولية وتعميق التعاون بين المملكة ودول العالم في مجالات التنمية المستدامة، وهي جزء من رؤية المملكة ٢٠٣٠ لبناء مجتمع عالمي متعاون.

آليات تفعيل دور جامعة طيبة في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها.

هناك مجموعة من الآليات التي تساهم في تفعيل دور جامعة طيبة في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها. وهذه الآليات هي:

- العمل على تطوير مهارات الطلاب الشخصية مثل المبادرة، الاستقلالية، الثقة بالنفس، والعمل بروح الفريق من خلال ورش تدريبية ودورات متخصصة. يرتبط هذا التوجه برؤية المملكة ٢٠٣٠ التي تركز على تمكين الشباب وتطوير مهاراتهم الشخصية والمهنية.
- تنمية وعي الطلاب بثقافة العمل التطوعي من خلال تنظيم حملات توعوية وبرامج تعليمية لرفع وعي الطلاب بأهمية العمل التطوعي في جميع مراحل التعليم الجامعي. يتماشى هذا مع رؤية ٢٠٣٠
- تدريب الطلاب على بناء علاقات قوية وإيجابية في بيئات العمل التطوعي، مما يساعد في تعزيز تفاعلهم مع المجتمع. هذا يتوافق مع رؤية المملكة في تنمية الروابط الاجتماعية وتعزيز العمل الجماعي.
- زيادة وعي الطلاب بالعمل التطوعي كمسار مهني مع تعزيز فهم الطلاب لأهمية العمل التطوعي في الحياة المهنية، وتوجيههم نحو اختياره كأحد المسارات الوظيفية المحتملة. يتماشى مع رؤية المملكة ٢٠٣٠،
- تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو العمل التطوعي من خلال تشجيع الطلاب على المشاركة الفعالة في الأنشطة التطوعية، وتحفيزهم على التطوع بأنفسهم، مما يعزز من دورهم في المجتمع والاقتصاد. هذه الآلية مرتبطة بشكل وثيق مع رؤية المملكة ٢٠٣٠،
- في ضوء ما سبق يلاحظ أن ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب جامعة طيبة تمثل ركيزة مهمة في بناء الشخصية الجامعية وتعزيز الانتماء والمسؤولية المجتمعية، إلا أن تفعيلها يتطلب مزيداً من الجهود التنظيمية والإعلامية والتدريبية لدعم المبادرات التطوعية وتوسيع مجالاتها بما يتوافق مع رؤية الجامعة ورسالتها في خدمة المجتمع والتنمية المستدامة.

#### مراجع البحث

#### أولاً: المراجع العربية

- إبراهيم، خديجة عبد العزيز (٢٠١٥): استراتيجية مقترحة لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة في ضوء الخبرات الميدانية وتجارب بعض الدول، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، ع ٤٢، أكتوبر، ص ص ٥٥٩-٦٨٠.

- أحمد، خالد عبد الرحمن ياسين (٢٠٢١): تصور مقترح لتطوير دور كلية التربية جامعة أم القرى في العمل التطوعي تحقيقاً لرؤية ٢٠٣٠ م، المجلة التربوية، كلية التربية جامعة سوهاج، ج ٩٢، ديسمبر، ص ص ٩٨٤ - ١٠٢٦
- أحمد، عيشة محمد (٢٠٢٣): العمل التطوعي وأثره على الأفراد والمجتمعات في الدول العربية، مجلة شمال إفريقيا للنشر العلمي، الأكاديمية الأفريقية للدراسات المتقدمة، مج ١، ع ١، مارس ص ص ٢١ - ١٤
- أحمد، وفاء حسن مرسى (٢٠١٢): ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية جامعة دمنهور: الواقع، آليات التفعيل. مجلة مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، الإسكندرية، أكتوبر، مج ١٩، ع ٨١، ص ص ٢٨٥٠ - ٢٩٦٩.
- البقمي، فوزية بنت مناحي بن ماجد وآخرون (٢٠٢٢): "المتطلبات التربوية للعمل التطوعي في الجامعات السعودية: دراسة ميدانية"، المجلة التربوية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، مج ٣٦، ع ١٤٢، مارس، ص ص ٢٠٥ - ٢٥٠.
- بكار، عبد الكريم (٢٠١٤): ثقافة العمل الخيري: كيف نرسخها وكيف نعززها، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع والترجمة، ط ٢، القاهرة، ص ص ١ - ٦٢
- جاد، منى محمد شكري محمد (٢٠١٧): دور الجامعة في نشر ثقافة العمل التطوعي: الواقع - المأمول، مجلة تطوير الأداء الجامعي، مركز تطوير الأداء الجامعي، جامعة المنصورة، مج ٥، ع ٣، أكتوبر، ص ص ٢٤٤ - ٢٢٥
- الحارثي، بندر بن محسن وآخرون (٢٠٢٠): واقع العمل التطوعي لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة جدة من وجهة نظر رواد النشاط، مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، ع ٥، أكتوبر، ص ص ١٤٤ - ١٦٩.
- حبق، نجلاء محمد محمد (٢٠١٩): تنمية ثقافة التطوع في الجامعات المصرية لتحقيق الأمن الاجتماعي، مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، ع ٢٠، ج ٦، ص ص ١٢ - ١٥٢. أسفل النموذج
- الحربي، أمواج هنود، ورباب الحربي: "العمل التطوعي والسعادة: تحديات ومقترحات". مجلة كلية التربية، جامعة طيبة، مج ٣٤، ع ١٣٤، أبريل ٢٠٢٣، ص ص ٧٧ - ١١٦.

حسن، ياسمينا السيد محمد (٢٠٢٣): "إسهام الجامعة في نشر ثقافة التطوع: دراسة سوسيولوجية"، المجلة الاجتماعية القومية، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، مج ٦٠، ع ١، يناير، ص ص ٤٩-٨٠.

خليل، نزيهة: (٢٠١٨): الأهمية الاجتماعية والاقتصادية للعمل التطوعي. مجلة علوم الإنسان والمجتمع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، مج ٢٨، سبتمبر، ٩٣-١١٣

الدفاعي، محمد زهير نعمة (٢٠٢٤): استخدام موقع الفيس بوك في تعزيز الوعي بالعمل التطوعي لدى الشباب العراقي: دراسة ميدانية، مجلة الآداب والعلوم الإنسانية جامعة المنيا، كلية الآداب مج ٢، ع ٩٨، يناير، ص ص ٤٩-٧٨

الربيع، نوال بنت عبد العزيز بن محمد (٢٠٢٣): أثر جودة الحياة الأكاديمية لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن على اتجاهاتهن نحو العمل التطوعي من منظور خدمة الجماعة. المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة أسيوط، مج ١، ع ٢١، مارس، ص ص ٢٢-٥١.

السعدي، شبيخة سعيد (٢٠٢٢): تعزيز القيم الأخلاقية خلال العمل التطوعي: دراسة ميدانية على الجمعيات الخيرية في مكة المكرمة، المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مركز السنبلة للبحوث والدراسات، ع ١٤، ص ص ١-٣٦.

السلطان، فهد بن سلطان (٢٠٠٩): اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي : دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود، رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، المملكة العربية السعودية، ع ١١٢، س ٣٠، ص ص ٧٣-١٢٧.

سليم، أسماء عادل محمد (٢٠٢٤): "ثقافة العمل التطوعي وتنمية القيم التخطيطية لدى الشباب الجامعي"، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، ع ٨٠، ج ٦، أبريل، ص ص ٢٧٣-٣١٥.

السناني، محمد حميد سعيد (٢٠٢٤): دور العمل الخيري في تحقيق الأمن الاقتصادي في المملكة العربية السعودية. مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم الشرعية، الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، مج ٥٨، ع ٢١٠، سبتمبر، ص ص ٤٦٥-٥٠٦.

السند، حصة عبد الرحمن (٢٠٢١): "واقع العمل التطوعي في المجتمع السعودي وآليات تفعيله: رؤية مستقبلية"، المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مركز السنبلة للبحوث والدراسات، ع ٨، ص ص ٣٣٨-٣٧٧.

شكبان، هيلة سالم سلطان وآخرون (٢٠٢١): "دور التعليم الجامعي في تعزيز ثقافة العمل التطوعي: جامعة بيشة: دراسة حالة"، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة أسيوط، مج ٣٧، ع ١١، نوفمبر، ص ص ٥٧-٦٧٣.

الشكرة، ثلاب بن عبد الله (٢٠٢٣): دور العمل التطوعي في تنمية قيم المواطنة لدى طلاب جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ، مجلة جامعة عمان العربية للبحوث ، سلسلة البحوث التربوية والنفسية ، جامعة عمان العربية ، عمادة البحث العلمي والدراسات العليا ، مج ٨، ع ٣ ، ص ص ٢٩٢ - ٢٦١ ، طابع، فيصل الراوي رفاعي وآخرون (٢٠٢١): تفعيل ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب المدارس الثانوية غير الحكومية في ضوء التغيرات الثقافية المعاصرة في مصر ، الثقافة والتنمية الناشر: جمعية الثقافة من أجل التنمية ، س ٢٠ ، ع ١٦٣ ، أبريل ، ص ص ٣٨٨ - ٣٥

عبد الحميد، أسماء عبد الفتاح (٢٠١٧). تصور مقترح لتنمية ثقافة العمل التطوعي في مصر في ضوء بعض الاتجاهات العالمية. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، القاهرة، مج ٨٦، ص ص ٤٠٧-٤٤٩

عبد الله، أحمد موفق؛ وصالح، أيهم شبيب (٢٠١٧): دور المؤسسات التربوية في غرز قيم العمل التطوعي لدى الناشئة ، مجلة الرياضة المعاصرة، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات، جامعة بغداد، مج ١٦، ع ٣، ص ص ١-٢٢

العتار، محمد محمود (٢٠٢٤): دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى الأطفال في المملكة العربية السعودية، المجلة العربية للدراسات الأدبية والشرعية ، المؤسسة العربية للتعليم والتدريب والتكنولوجيا، ع ١ ، يوليو ، ص ص ٥٠-١١٧ .

عطية، سحر بهجت محمد (٢٠١٢): واقع العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات في ظل التغيرات المجتمعية: دراسة مطبقة على طلاب كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان.

- مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مج ٩، ع ٣٣، أكتوبر، ص ص ٣٦٥٥-٣٧٤٨.
- علي، أسماء عبدالله فراج وآخرون (٢٠٢١): دور المدرسة في تنمية قيم العمل التطوعي وآلياتها لدى طلاب المرحلة الثانوية. مجلة بحوث، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، مج ١، ع ١٠، أكتوبر، ص ص ٨-١٠٦.
- فخرو، عبد الناصر عبد الرحيم (٢٠١٠): تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب جامعة الكويت : تصور مقترح ، التربية ، المجلس العالمي لجمعيات التربية المقارنة ، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية ، مج ١٣ ، ع ٢٨ ، مايو ، ص ص ٢٦١ - ٢٢٩
- محروس، جيهان علي (٢٠١٦): دور كليات التربية في تنمية العمل التطوعي لدى الطالبات وأثره في تطوير بعض المهارات الحياتية ، جامعة سلمان بن عبد العزيز نموذجاً، دراسات عربية في التربية وعلم النفس ، السعودية ، ع ٧٧، ص ص ٢٤٩ - ٢٩٤.
- محمود، فادي وآخرون (٢٠٢٤): الصراع التنظيمي في العمل التطوعي ، مجلة ريحان للنشر العلمي ، مركز فكر للدراسات والتطوير ، ع ٤٨ ، يونيو ، ص ص ٢٥٤ - ٢٢٩
- المناور، فيصل حمد. (٢٠١٩): العمل التطوعي والتنمية، مجلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، مج ١٤٥، ص ص ٦-٢٤.
- الناصر، نداء بنت ناصر بن إبراهيم (٢٠٢٣): "تقويم دور الإدارة المدرسية الثانوية الحكومية بمدينة الدوادمي في تنمية العمل التطوعي لدى طالباتها"، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، ع ١٠٩، ص ص ١-٤٣.
- النايف، سعود بن عيسى (٢٠١٨): تصور مقترح لتفعيل ثقافة العمل التطوعي لطلاب جامعة حائل بالإفادة من بعض الخبرات المحلية والعالمية، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، المركز القومي للبحوث ، غزة ، مج ٢، ع ٥، فبراير ، ص ص ١٢٠ - ٩٥
- نجم، سحر كاظم (٢٠٢١): دور الجامعة في نشر ثقافة العمل التطوعي: دراسة ميدانية في مجمع كليات باب المعظم. مجلة الآداب، كلية الآداب، جامعة بغداد، ابريل ، ملحق، ص ص ٦٠٦-٥٨٩.

همام، كريم حسن ( ٢٠٢٢ ) : رؤية مستقبلية لدور المنظمات الأهلية لزيادة تطوع الشباب الجامعي في الأنشطة التنموية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، مجلة الخدمة الاجتماعية، مج ٧٢ ، ع ٢ ، إبريل ، ص ص ١٥ - ٣٥٠ .

الهويش، يوسف بن محمد بن إبراهيم (٢٠١٩): دور الجامعات السعودية في نشر ثقافة العمل التطوعي بين طلابها، مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية، كلية التربية، جامعة الملك خالد، مركز البحوث التربوية، مج ٦ ، ع ٢ ، يوليو، ص ص ٨-١٠٧ .

وزارة العمل والتنمية الاجتماعية (٢٠٢١): جمعية الدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات، المملكة العربية السعودية .

#### ثانياً: المراجع الأجنبي

- Bacter, C., & Marc, C. (2016). Students' involvement in social volunteering. *Social Science Journal*, 9(58), 81–89.
- Berei, E. B. (2020). The social responsibility among higher education students in the social work program. *Education Sciences Journal*, Emanuel University of Oradea, 9 March, 1–12.
- Butler University. (2021). Mission & vision 2020-2021, volunteer center. Retrieved from <https://www.butler.edu/volunteer>
- Fényes, H., & Pusztai, G. (2012). Volunteering among higher education students: Focusing on the micro-level factors. *Journal of Social Research & Policy*, 3(1).
- Grönlund, H. (2011). Identity and volunteering intertwined: Reflections on the values of young adults. *Springer*, 852–874. <https://doi.org/>
- Holdsworth, C., & Quinn, J. (2010). Student volunteering in English higher education. *Studies in Higher Education*, 35(1), 113–127. <https://doi.org/>
- Institute of Volunteering Research. (2011). The Volunteering England Archive: A modern history of volunteering in England. Study on volunteering in the European Union country report: United Kingdom. Retrieved from <https://ec.europa.eu>
- Keele University. (2021). Keele SU volunteering awards: Students' union. Retrieved from <https://keelesu.com/activities/volunteering/awards>
- Lasker, J. N. (2015). Global health volunteering: Understanding organizational goals. *Globalization and Health*, 11(1), 39. <https://doi.org/10.1186/s12913-015-0399-9>

- McArthur, A. M. (2011). An exploration of factors impacting youth volunteers who provide indirect services (master's thesis, Wilfrid Laurier University). Scholars Commons @ Laurier. <https://scholars.wlu.ca/etd/1004>
- Moore, E. W., Warta, S., & Erichsen, K. (2014). College students' volunteering: Factors related to current volunteering, volunteer settings, and motives for volunteering. *College Student Journal*, 48(3).
- Pacesila, M. (2017). Corporate volunteering: Trends, benefits, and challenges. Current situation in Romania. *Theoretical and Empirical Researches in Urban Management*, 12(2), 19–29.
- Pusztai, G., Fényes, H., & Markos, V. (2021). The effect of volunteering and voluntary group membership on student's persistence. *Heliyon*, 7(9), e07900. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07900>
- Steimel, S. (2018). Skills-Based Volunteering as Both Work and Not Work: A Tension-Centered Examination of Constructions of "Volunteer." *Voluntas: International Journal of Voluntary & Nonprofit Organizations*, 29(1), 133–143.
- Teague, L. (2016). Higher education plays critical role in society: More women leaders can make a difference. ERIC, Institute of Education Sciences. Retrieved from <https://eric.ed.gov/>
- Tran, D. (2019). Employee volunteer program in the eyes of college students (Master's thesis). University of New Hampshire, United States.
- University of Chicago. (n.d.). Community volunteer work. Retrieved from <https://www.uchicago.edu>
- University of Kent. (n.d.). Volunteering procedures. Retrieved from <https://www.kent.ac.uk>
- University of Sydney. (n.d.). Volunteer abroad. Retrieved from <https://www.sydney.edu.au>
- Willar, Christina, 2000, Milling Youth Volunteerism, The Youth Volunteer corps of Canada, *Journal of Volunteer Administration*, Vol. 17, No. 3, pp. 21- 24
- Yarwood, R. (2005). Geography, citizenship and volunteering: Some uses of higher education active community fund in geography. *Journal of Higher Education*, 29(3), 355–368.

## ثالثا: المواقع الالكترونية

- . إدارة المسؤولية المجتمعية والعمل التطوعي بجامعة طيبة (n.d.). Retrieved from [https://x.com/dcs\\_tu?lang=en](https://x.com/dcs_tu?lang=en)
- . الجهود المملكة في العمل التطوعي: أهم الأهداف والرؤى - جمعية نافع (n.d.). Retrieved from Nafe3 Store
- . الصحيفة مكة - مبادرات جامعة طيبة التطوعية (n.d.). Retrieved from <https://makkahnewspaper.com/article/1578441>
- . المتطلبات التربوية للعمل التطوعي في الجامعات السعودية: دراسة ميدانية (n.d.). Retrieved from Knowledge Portal on Volunteerism
- . المنصة الوطنية للعمل التطوعي - رؤية السعودية ٢٠٣٠ (n.d.). Retrieved from Vision 2030
- . توجهات العمل التطوعي في الجامعات السعودية بما يواكب رؤية المملكة ٢٠٣٠ (n.d.). Retrieved from Kuwait University Journals
- . تفعيل العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات المصرية (n.d.). Retrieved from SJRC Journals
- . تنظيم صفوف المصلين. (٢٠٢١). وكالة الأنباء السعودية (واس) Retrieved from <https://www.spa.gov.sa/2094807>
- . جامعة طيبة - صفحة المسؤولية المجتمعية (n.d.). Retrieved from <https://www.taibahu.edu.sa/Pages/AR/CustomPage.aspx?ID=176>
- . مؤسسة العمل التطوعي في الجامعات السعودية (n.d.). Retrieved from II Joe
- . موقع تزار - شراكات جامعة طيبة التطوعية في خير (n.d.). Retrieved from <https://tezar.sa/archives/24016>
- . العمل التطوعي - قاعدة معلومات شمعة التربية (n.d.). Retrieved from Educational Database
- . العمل التطوعي في رؤية ٢٠٣٠: قوة المجتمع وحيوية المستقبل (n.d.). Retrieved from جريدة الوطن (watanksa)
- . مدخل: تدعيم العمل التطوعي داخل الجامعات السعودية (n.d.). Retrieved from scpmagazine
- . إسهامات طالب الجامعة في دعم المبادرات التطوعية - جامعة أم القرى (n.d.). Retrieved from Shamaa

. (n.d.). Retrieved from UNV اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي Knowledge Portal

(n.d.). تحديات العمل التطوعي لدى طلبة المرحلة الثانوية من وجهة نظر رواد النشاط

Retrieved from Academia

18- (PDF) Enhancing Voluntary Work in Saudi Universities: A strategic approach. (n.d.). Retrieved from UQU Drive

19- (PDF) University Student Contributions to Supporting Voluntary Initiatives. (n.d.). Retrieved from Jazan University Journals

20- (PDF) The Role of Universities in Enhancing Volunteer Work. (n.d.). Retrieved from EJEJ Journals