

The reality of volunteerism at Imam Muhammad Bin Saud Islamic University from the viewpoint of students of the Faculty of Social Sciences

Ibrahim Faraj Al- Khanfari Al- Qahtani

Imam Muhammad bin Saud Islamic University || KSA

Abstract: The study aimed to recognize the reality of volunteerism at Imam Muhammad Bin Saud Islamic University from the viewpoint of students of the Faculty of Social Sciences, and identify the administrative obstacles facing the management of volunteer action, and recognize the proposals that the sample of the study see to develop the management of Volunteering at the University. The researcher used the Survey approach to achieve the aims of the study, and he used the questionnaire as a tool for study, which was applied to a simple random sample consisting of (370) students from the Faculty of Social Sciences at Imam Muhammad bin Saud Islamic University, In Saudi Arabia. The study revealed a number of results, the most important of them are: That the rating of the reality of the management of voluntary action at the Imam Muhammad bin Saud Islamic University came in a medium degree and that there is a high degree of agreement among the sample of the study on the obstacles facing the administration of volunteer action at Imam Muhammad bin Saud Islamic University, The study presented several recommendations, the most important of them are: Attach the students to programs for training volunteers before they are assigned to work, and the need to establish administrative units concerned with volunteer work in college.

Keywords: Reality- Management- Volunteerism- Faculty of Social Science.

واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر طلاب كلية العلوم الاجتماعية

إبراهيم بن فرج الخنفري القحطاني

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية || المملكة العربية السعودية

الملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر طلاب كلية العلوم الاجتماعية، وتحديد المعوقات الإدارية التي تواجه إدارة العمل التطوعي، والتعرف على المقترحات التي يراها أفراد الدراسة لتطوير إدارة العمل التطوعي في الجامعة، استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، كما استخدم الاستبانة كأداة للدراسة، والتي تم تطبيقها على: عينة عشوائية بسيطة مكونة من (370) طالباً من طلاب كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. في المملكة العربية السعودية. وقد أسفرت الدراسة عن عدد من النتائج، من أهمها: أن تقييمات واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية جاءت بدرجة متوسطة، وأن هناك موافقة بدرجة عالية بين أفراد عينة الدراسة على المعوقات التي تواجه إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات، من أبرزها: إلحاق الطلاب بالبرامج الخاصة بتدريب المتطوعين قبل تكليفهم بالعمل، وضرورة إنشاء وحدات إدارية معنية بالعمل التطوعي بالكلية.

الكلمات المفتاحية: واقع- إدارة- العمل التطوعي- كلية العلوم الاجتماعية.

المقدمة:

أصبح العمل التطوعي من الممارسات المنتشرة في المجتمعات الدولية والمحلية وجزءاً مهماً من ثقافتها والتي لاقت اهتماماً على جميع الأصعدة، حيث يعتبر العمل التطوعي من أهم مصادر تنمية وتطوير المجتمع والذي يعتبر كذلك مصدراً مسانداً للمؤسسات الرسمية (الحكومية) والمؤسسات غير الرسمية (الجمعيات الخيرية) أو الأفراد بشكل عام.

ويعد العمل التطوعي أحد مؤشرات المشاركة لدى الشباب، كما يعدّ التطوع من الأمور المهمة التي تسعى المجتمعات إلى الاهتمام بها. وتكمن أهميته بأنه تعبير عن حيوية وديناميكية العلاقة بين الأفراد والمجتمع، والمشاركة بالعمل التطوعي تدعم نهوض المجتمع وارتقائه (هناء النابلسي، 2010: 22).

وقد دلت الاتجاهات والاهتمامات الدولية والعالمية المعاصرة على أهمية تناول العمل التطوعي، وغرس ثقافته لدى الشباب، كونه يساهم في تسريع التنمية في المجالات الثقافية والاقتصادية والتعليمية والصحية، وفي استثمار أوقات الشباب بما ينفع ويفيد في تعزيز انتماء الشباب لوطنهم ومجتمعهم، وتطوير قدراتهم ومهاراتهم الفكرية، والفنية، والتقنية، والتعليمية، والعلمية، وفرصة لهم للتعبير عن رغباتهم، وميولهم واهتماماتهم (الدويش، 2015: 369).

وحيث إن الشباب الجامعي هم من أبرز الشرائح التي تسعى دائماً إلى التجديد والتحديث في المجتمع والتي تقبل كل ما هو جديد لذا فهم أداة للتغيير في المجتمع، فقد أصبحت الجامعة منظمة ينتمي إليها الطالب خلال مرحلة من أهم مراحل حياته ليوجد فيها إشباعاً لمختلف جوانبه الشخصية فيتلقى العلم والمعرفة وينمي خبراته وهواياته ويشبع رغباته وحاجاته من خلال المشاركة المتاحة له في كافة الأنشطة (محمد، 2008: 16).

وتعتبر الجامعات هي مصدر المعرفة والإبداع والتطور، بما تملكه من الأدوات اللازمة للإسهام في تفعيل العمل التطوعي، وينتظر منها دور ريادي لخدمة المجتمع والنهوض به، في توظيف الطاقات البشرية المدربة والمؤهلة لديها في تحقيق حاجات المجتمع ومتطلبات التنمية (الدويش، 2015: 370).

ومن هنا بدأ الاهتمام بالبحوث والدراسات التي تساهم في تطوير العمل التطوعي في جميع جوانبه، سواء في فهم العمل التطوعي بحد ذاته أو من خلال تحديد جوانب الاحتياجات المجتمعية لهذا التخصص، وكذلك في فهم الجوانب الإدارية التي يمكن من خلالها تطوير العمل التطوعي وزيادة كفاءة القائمين عليه والمساهمين في تنفيذه.

مشكلة الدراسة:

يعتبر العمل التطوعي أحد أهم الوسائل التي تساعد الفرد على تعزيز وتطوير المهارات الشخصية والمواهب والقدرات، وذلك من خلال ممارسة الأعمال التطوعية التي تساهم في خدمة المجتمع.

ويُعد العمل التطوعي من الأنشطة المهمة في تنمية المجتمع وتطوره، لأن أي قصور في هذا المجال قد يكون له تأثيراته السلبية في عملية التنمية برمتها، مما يستوجب معه تفعيل ثقافة العمل التطوعي وتأصيله، باعتباره قيمة دينية واجتماعية وإنسانية يجب المحافظة عليها، لا سيما وأن بعض نتائج الدراسات كدراسة (السلطان، 2009)، ودراسة (الباز، 2001) أشارت إلى أن ممارسة الشباب للعمل التطوعي ضعيفة جداً، وبعض جهات العمل لا تطلب من الأفراد المشاركة في الأعمال التطوعية المختلفة.

وقد أوصى كل من السلطان (2009) وأماني المالكي (2010) بدعوة الجهات المسؤولة بتوفير التشريعات اللازمة لتنظيم العمل التطوعي، وإنشاء وحدة مسؤولة عن التخطيط والتصميم والتنفيذ والتقييم للبرامج التطوعية وخدمة المجتمع علاوة على القيام بالتنسيق بين كليات الجامعة والاتصال والتواصل مع المؤسسات المجتمعية.

ويرى الباز (2001: 34) أن هناك عدداً من العوامل التي تُعيق العمل التطوعي في المملكة وتحد من مشاركة الشباب فيه، حيث ذكر أن من هذه العوامل ما يتصل بجهة التطوع (المؤسسات).
لقد لاحظ الباحث غياب نسي للثقافة التطوعية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وعدم إعطاؤه الاهتمام الملائم لقيمة وأهمية العمل التطوعي في المؤسسات الأكاديمية، بالنسبة إلى المتطوع نفسه والمؤسسة التي يتطوع بها، كما لاحظ أن السبب الأساسي في ذلك هو قصور إدارة العمل التطوعي، حيث إن مشاركة الشباب السعودي الجامعي في الأعمال التطوعية لا يزال في دائرة الاهتمامات الفردية والشخصية، ولم ينتقل إلى دائرة الاهتمام العام والمؤسسي، مما أثر سلباً على العمل التطوعي لغياب وجود نظام سعودي أو لائحة تنظيمية للعمل التطوعي.

ومن هذا المنطلق ومن خبرة الباحث الميدانية في إدارة العمل التطوعي تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر طلاب كلية العلوم الاجتماعية.

أسئلة الدراسة:

تحدد مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

- 1- ما واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر طلاب كلية العلوم الاجتماعية؟
- 2- ما المعوقات الإدارية التي تواجه إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين إجابات أفراد الدراسة حول واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تعزى لمتغير (التخصص، المستوى الدراسي، عدد الدورات في العمل التطوعي)؟
- 4- ما المقترحات التي يراها أفراد الدراسة لتطوير إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- 1- التعرف على واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- 2- تحديد المعوقات الإدارية التي تواجه إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- 3- تحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى (0.01) بين إجابات أفراد الدراسة حول واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية التي تعزى لمتغير (التخصص، المستوى الدراسي، عدد الدورات في العمل التطوعي).
- 4- التعرف على المقترحات التي يراها أفراد الدراسة لتطوير إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

1. تتناول الدراسة موضوع إدارة العمل التطوعي، الذي يعد أحد أهم العناصر في موضوع العمل التطوعي.
2. ندرة الدراسات. على حد علم الباحث. التي تطرقت لإدارة العمل التطوعي.

3. يأمل الباحث أن تكون هذه الدراسة إضافة علمية لحقل المعرفة، وأن تفتح الأفاق للباحثين والباحثات في مجال إدارة العمل التطوعي، وأن تسهم في إثراء المكتبة العربية والمحلية في هذا الجانب.

الأهمية العملية:

1. قد تفيد نتائج الدراسة في تزويد المسؤولين في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمؤشرات عن واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية "كلية العلوم الاجتماعية".
2. قد تسهم نتائج هذه الدراسة في توجيه مزيداً من الاهتمام نحو إدارة العمل التطوعي في التعليم العالي بوجه عام، وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بوجه خاص.

حدود الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة على الحدود الآتية:

- الحدود الموضوعية: تحديد واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، من وجهة نظر طلاب كلية العلوم الاجتماعية، والكشف عن المعوقات الإدارية التي تواجه إدارة العمل التطوعي، وتقديم مقترحات تسهم في تطوير إدارة العمل التطوعي بالجامعة.
- الحدود البشرية: طلاب درجة البكالوريوس بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2015 . 2016.
- الحدود المكانية: كلية العلوم الاجتماعية، بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية (الرياض).

مصطلحات الدراسة:

إدارة:

الإدارة لغة: أدار العمل، وأدار الآلة: تولى تصريف الأمور فهما. وأدار الرأي والأمر: أحاط بهما (المعجم الوسيط (دور) مجمع اللغة العربية بالقاهرة، 1/ 312).

اصطلاحاً: القدرة على استخدام كافة الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة بأقصى كفاءة لتحقيق أهداف معينة. (المصري، 2004: 150).

التعريف الإجرائي: الاستفادة من مرافق وطاقات وطلاب الجامعة لتفعيل إدارة العمل التطوعي بكفاءة عالية لخدمة الجامعة والمجتمع.

العمل التطوعي:

التطوع لغة: كلمة التطوع مأخوذة من الفعل (طوع) وهو ما تبرع به الفرد من ذات نفسه مما لا يلزمه فرضه، والتطوع بالشيء التبرع به (عبد العزيز، 1986: 168).

التطوع اصطلاحاً: الجهد الذي يبذله أي إنسان بلا مقابل بدافع منه للإسهام في تحمل مسؤولية المؤسسة التي تعمل على تقديم الرعاية الاجتماعية (محمد، 1999: 164).

التعريف الإجرائي: التطوع في هذه الدراسة يقصد به الجهد الذي يبذله الطالب لتقديم خدمات داخل وخارج الجامعة طوعاً بدون انتظار مردود مالي جراء هذا العمل من خلال المشاركة في البرامج والأنشطة الطلابية والتطوعية.

2- الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً- الإطار النظري.

مفهوم الإدارة:

يعرف بن دهبش وآخرون (2009: 20) الإدارة بمفهومها العام بأنها "القدرة على استخدام كافة الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة بأقصى كفاءة لتحقيق أهداف معينة".
إن كلمة إدارة "Administration" تعني الخدمة على أساس من يعمل بالإدارة يقوم بخدمة الآخرين. أما كلمة "Management" تعني إدارة أو تدبير أو براعة إدارية.

الإدارة التربوية:

الإدارة التربوية هي "إحدى فروع الإدارة العامة، تشترك معها في وظائفها وفي إطارها النظري وأدواتها المنهجية وتختلف عنها في مجال التطبيق" (بن دهبش وآخرون، 2009: 21).
كما عرفها العجمي (2010: 102) بأنها: "الإدارة التي يتحلى منسوبها أفراد وجماعات، قادة وأتباع، رجالاً ونساء بالعلم والإيمان عند أدائهم الأعمال الموكلة إليهم في جميع القطاعات وعلى اختلاف مستوياتهم الإدارية ومسئولياتهم".
أما الباحث فيعرفها على أنها "مجموع عمليات تخطيط وتنظيم وتوجيه وضبط وتنفيذ وتقييم الأعمال والمسائل التي تتعلق بشؤون المؤسسات التربوية المدرسية للوصول إلى الأهداف التربوية المرسومة، باستخدام أفضل الطرق في استثمار القوى البشرية والموارد المتاحة وبأقل ما يمكن من الجهد والمال".

إدارة العمل التطوعي:

تحتاج كل منظمة أو مؤسسة إلى تنظيم مناشطها وتنسيق جهودها من أجل تحقيق الأهداف التي وجدت أساساً من أجلها، وهي لهذا تحتاج إلى تنظيم بنائها على أفضل صورة تمكّنها من تحقيق هذه الأهداف.
ويذكر العرنوسي وآخرون (2013: 7) أن بقاء هذه التنظيمات الإدارية واستمرارها وتطورها يعتمد إلى حد كبير على نوعية إدارتها وبذلك تؤثر مباشرة في نتائج عمل هذه المؤسسات والتنظيمات، وفي توجيهها وجهات معينة، وفي تقرير أولوياتها وأهدافها.

العمل التطوعي:

لقد أصبح العمل التطوعي ضرورة من ضرورات الحياة، لما له من رسالة اجتماعية هدفها المشاركة في البناء والتنمية وتقوية دعائم المجتمع، جنباً إلى جنب مع جهود الدولة، والعمل التطوعي نشاط اجتماعي يقوم به الأفراد بشكل فردي أو جماعي، من خلال إحدى الجمعيات أو المؤسسات، دون انتظار عائد وذلك بهدف اشباع حاجات وحل مشكلات المجتمع، والمساهمة في تقدم مسيرة التنمية (أبو النصر، 2007: 216-217).

تعريف العمل التطوعي:

هو التضحية بالوقت أو المال دون انتظار عائد يوازي الجهد المبذول (التويجري، 2013: 25).
ويقول روبرت باركر (1999) Robert Barker التطوع هو قيام فرد أو جماعة بمحض اختيارها وبدون مقابل بتقديم خدمات إنسانية للمجتمع.

ويعرفه الباحث بأنه: الجهد الذي يبذله الإنسان بكامل إرادته واختياره دون أن يكون هناك إجبار أو إرغام على أداء هذا النوع من الأعمال، وغالباً ما يكون عملاً خيرياً.

مفهوم المتطوع:

يشير مفهوم المتطوع إلى الفرد سواء كان رجل أو امرأة أو شاب أو مسن أو طالب أو عامل وما يبذله من جهد بتطوعه واختياره للعمل في مجال من مجالات العمل الإسلامي أو الاجتماعي مستهدفاً من وراء ذلك صيانة أرواح وممتلكات المواطنين وثروة المجتمع الإسلامي والمسلمين ابتغاء الأجر والثواب من الله سبحانه وتعالى. والمتطوع هو: "الشخص الذي يسخر نفسه عن طواعية ودون إكراه أو ضغوط خارجية لمساعدة ومؤازرة الآخرين قصد القيام بعمل يتطلب الجهد وتعدد القوى في اتجاه واحد" (يعقوب والسلمي، 2003: 98).

حقوق وواجبات المتطوع:

ويذكر أبو النصر (2015: 66) أن من حقوق وواجبات المتطوع هي:

- 1- حقه في أن يشعر بأن جهوده تساهم بالفعل في تقدم الجمعية.
- 2- حقه في التدريب المناسب.
- 3- حقه في الإشراف المناسب.
- 4- حقه في الاحترام.
- 5- حقه في اختيار العمل أو المهنة المناسبة له.

أهمية العمل التطوعي:

يمكن تقسيم أهمية التطوع حسب عناصر العملية التطوعية (المتطوع- الجمعيات الأهلية- الفئات المستهدفة- المجتمع ككل) إلى الآتي:

1. الخروج من التمرکز حول الذات والانفتاح على الآخرين والإحساس بهم.
2. إقامة علاقات جديدة وتعلم العمل الجماعي.
3. استثمار جيد لوقت الفراغ.
4. مصدر هام لتنمية الموارد البشرية للجمعية وأحد الخيارات الهامة لمواجهة عجز التمويل.
5. المتطوعون قوة عمل للجمعية بدون أجر.
6. توفير وتقديم خدمات بطريقة فعالة وغير نمطية.
7. إقامة علاقة وجدانية مع الفئات المحتاجة.
8. توفير موارد بشرية وخبرات للعمل التطوعي.
9. توفير قناة للمشاركة المجتمعية.
10. المساهمة في حل مشكلات المجتمع، مثل مشكلات الفقر والأمية والقمامة والتلوث وزيادة النسل وغيرها (أبو النصر، 2015: 28-29).

دوافع ومحفزات التطوع:

تذكر هناء النابلسي (2010: 101) بأن المتطوعين يختلفون في أهدافهم ودوافعهم ورغباتهم في التطوع، ومن هذه الدوافع:

- 1- التطوع حبا في الآخرين وتقديم المساعدة لهم.
- 2- التطوع من أجل تكوين العلاقات الاجتماعية.
- 3- التطوع من أجل اكتساب مهارات وخبرات جديدة.
- 4- الرغبة في تحقيق الذات والدفاع عن القيم ونشر المبادئ التي يؤمن بها الإنسان.

مجالات العمل التطوعي:

مجالات العمل التطوعي ليست محصورة في مجال محدد، فالتطوع يسع كل المجالات النافعة والمفيدة، بيد أن التطور في المجتمعات، ألقى بظلاله على بروز جهات خدمية تُعنى بفئات المجتمع المختلفة، وقد لخص كل من: (السلطان، 2009: 15)، و(التويجري، 2013: 61)، و(الشرقاوي وحجازي، 2013: 59)، و(الدويش، 2015: 375) مجالات العمل التطوعي في الآتي:

- 1- المجال الاجتماعي والثقافي: ويتناول الاهتمام بالأطفال، ورعاية المرأة، وإعادة تأهيل مدمني المخدرات، ورعاية الأحداث، والمشردين، والأيتام، وذوي الحاجات الخاصة، ومكافحة التدخين، ورعاية كبار السن، والإرشاد الأسري، ومساعدة الأسر المحتاجة والفقيرة، ونشر الوعي الثقافي.
- 2- المجال الوطني والأمني: ويشمل الدفاع عن الوطن، والدفاع المدني، ومعسكرات الشباب والكشفافة التي تعود على الشباب والخدمة العامة، والإغاثة من الكوارث الطبيعية.
- 3- المجال التربوي والتعليمي: ويشمل محو الأمية، وتعليم الكبار، والتعليم المستمر، والتدريب، وحلقات تحفيظ القرآن الكريم وبرامج صعوبات التعلم، وتقديم التعليم المنزلي للمتأخرين دراسياً، وإكساب المهارات المهنية والتعليم للمهنة.
- 4- المجال الدعوي والخيري: ويشمل المناشط الدعوية والزيارات، ودعوة الجاليات المسلمة وغير المسلمة، والإشراف على المراكز والجمعيات الإسلامية.
- 5- المجال الصحي: ويتضمن الخدمات الصحية والإسعافية، وإقامة الندوات الصحية، والحوادث المرورية، وخدمة المرضى، وتقديم الإرشاد النفسي والصحي، والتمريض المنزلي.
- 6- المجال البيئي: وفي هذا المجال العناية بالإرشاد البيئي، والعناية بالغابات، ومكافحة التصحر، والعناية بالمنتزهات العامة، والشواطئ، والروضات، ومكافحة التلوث البيئي.
- 7- مجال الإغاثة: وهذا المجال يركز على إغاثة الملهوف والفقراء، وتقديم الإغاثة في الكوارث الطبيعية والبيئية، والإغاثة من مجال الحروب والمجاعات.

أشكال العمل التطوعي:

- 1- العمل التطوعي الفردي: وهو سلوك يمارسه أحد أفراد المجتمع من تلقاء نفسه، أو بمشاركة مجموعة من أصحابه، لا يرجون منه مردوداً مالياً أو معنوياً، وقد وجد هذا النوع من خلال القيم الأخلاقية أو الاجتماعية أو الإنسانية. ولكن هذا النوع من العمل محدود الأهداف، ليس له استقرار، ويتوقف على حسب أهداف وإمكانيات الفرد أو المجموعة القائمة به.
- 2- العمل التطوعي المؤسسي: يتم هذا المستوى من خلال تطوع الفرد في إحدى الجمعيات الأهلية، فيتم تدريبه وتوجيهه والإشراف عليه وتكليفه بالمهام المناسبة وتشجيعه وتقويمه؛ وذلك أثناء اشتراكه في نشاط أو جهد تطوعي مخطط له. وفي الوطن العربي توجد جمعيات أهلية تطوعية كثيرة تساهم في أعمال تطوعية كبيرة لخدمة المجتمع والمساهمة في تنميته (أبو النصر، 2015: 47).

ويرى الباحث أن العمل التطوعي المؤسسي أكثر تقدماً من العمل التطوعي البسيط أو التلقائي أو الفردي، وأكثر تنظيماً وأوسع تأثيراً في المجتمع، وذلك لأن المتطوع في هذا النوع تتسع خدماته لتشمل كامل المؤسسة والقطاعات التي تخدمها هذه المؤسسة، أو جزءاً من تلك المؤسسة التي يتطوع بها هذا من جانب المؤسسة، أما من جانب المتطوع ذاته، حين يتطوع في العمل المؤسسي تزداد ثقته بنفسه وبقدراته كما أنه يعززها بتطوعه ذلك، وتكون تجربته بمثابة محاكاة حقيقية للعمل المؤسسي.

مركز دراسات العمل التطوعي بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية:

لتفعيل مساهمتها في بناء المجتمع فقد بادرت جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في إنشاء مركز دراسات العمل التطوعي ليكون أنموذجاً رائداً في نشر ثقافة العمل التطوعي بين أفراد المجتمع؛ حيث صدرت موافقة مجلس الجامعة على إنشاء المركز في السادس من شهر أغسطس من العام 2013 م. الرؤية: الريادة في تقديم خدمات بحثية وأكاديمية واستشارية وتنفيذية متخصصة في مجال العمل التطوعي تجمع بين المهارة العلمية والتميز في التطبيق.

أهمية إنشاء المركز:

يكتسب إنشاء مركز دراسات العمل التطوعي بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية أهميته لعدة عوامل

منها:

- كونه المركز الوحيد التابع للجامعات السعودية المتخصصة في الاهتمام بالقضايا التطوعية.
- دور المركز المتوقع في معالجة المشكلات الاستراتيجية المتعلقة باستخدام العمل التطوعي: تعلماً، وتعليمياً، واكتساباً، ودراسة لدور العمل التطوعي في المجتمع.
- خدمة قطاعات عريضة من الباحثين والمهتمين المتخصصين في مجال العمل التطوعي في المملكة.
- الحاجة إلى جمع الخبرات الدولية الناجحة في مجال العمل التطوعي، متمثلة في المراكز والمؤسسات التطوعية في مختلف المجتمعات العربية والأجنبية، حيث سيعمل المركز على الاستفادة من الخبرات العلمية والتطبيقية لهذه المراكز في مجالاتها المختلفة.
- وجود القاعدة المناسبة من المتخصصين والمهتمين بمجال عمل المركز في الوحدات الأكاديمية المختلفة داخل الجامعة.
- إثراء المكانة العلمية لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في هذا المجال. ومما يدخل في نطاق عمل المركز من النواحي البحثية والتدريبية والاستشارية:
 - 1- التأصيل الإسلامي للعمل التطوعي.
 - 2- المهارات المهنية للممارسين والعاملين في المؤسسات التطوعية.
 - 3- المنهجية الإدارية للمؤسسات التطوعية.
 - 4- تقويم آليات عمل برامج المؤسسات التطوعية.
 - 5- الوعي التسويقي لدى القائمين على المؤسسات التطوعية.

ثانياً- الدراسات السابقة.

أولاً- الدراسات العربية.

دراسة (الدويش، 2015) هدفت الدراسة إلى التعرف على دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تفعيل العمل التطوعي، والمعوقات التي تحد من تفعيله، وإبراز المقترحات التي تسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية في تفعيل العمل التطوعي. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة للدراسة. وتوصلت الدراسة إلى أن معظم أفراد الدراسة من القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية غير موافقين من واقع أداء أدوارهم في تفعيل العمل التطوعي بوجه عام، وأنهم يوافقون بشدة على المعوقات التي تحد من تفعيل دورهم للعمل التطوعي وذلك بوجه عام.

دراسة (الشلهوب، والخمشي، 2012) هدفت إلى تحديد واقع العمل التطوعي لدى الشباب في المملكة العربية السعودية من خلال الوقوف على العوامل التي تدفع الشباب إلى العمل التطوعي وتصوراتهم حول زيادة المشاركة في الأعمال التطوعي في المجتمع، واعتمدت الدراسة على التعدد المنهجي، وذلك باستخدام كل من: المنهج الكمي، والمنهج الكيفي، ولكي تتحقق الاستفادة من كلا المنهجين فقد تم اختيار منهج المسح الاجتماعي بالعينة. كما تم استخدام المقابلة شبه المقننة والاستبانة كأداة للدراسة. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك عدد من المعوقات التي تواجه الأعمال التطوعية التي يقوم بها الشباب ومنها عدم وجود نظام للتطوع في المجتمع السعودي: عوبة المواصلات وضعف الإعلان الكافي عن العمل التطوعي وقلة كفاية التوجيه داخل المؤسسة.

دراسة (عطية، 2012) هدفت إلى تحديد طبيعة ومقومات مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي، تحديد المعوقات التي تؤثر على مشاركة الشباب الجامعي التطوعي في ظل التغيرات المجتمعية، تحديد نظرة الشباب الجامعي المستقبلية تجاه العمل التطوعي في ظل المتغيرات المجتمعية. وتم استخدام المنهج الوصفي، وقد استخدمت الباحثة الاستبانة لقياس واقع العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات في ظل المتغيرات المجتمعية، وتم اختيار عينة عمدية من طلاب كلية الخدمة الاجتماعية؛ بلغ عددهم 217. وتوصلت الدراسة إلى أن مشاركة الشباب في العمل التطوعي منخفضة، كما تبين أن من المعوقات التي تؤثر على المشاركة في العمل التطوعي أن غالبي أفراد العينة ترى أن أهم المعوقات هي انشغالهم بالدراسة.

دراسة (النايلسي، 2010) هدفت إلى التعرف على دور الشباب الجامعي في العمل التطوعي والمشاركة السياسية، وعلى مدى مشاركة الشباب الجامعي في مجال العمل التطوعي والمشاركة السياسية. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي حيث اعتمدت على المسح بالعينة، وقد استخدمت الاستبانة أداة بحثية للحصول على البيانات والمعلومات. وتوصلت الدراسة إلى أن مشاركة الشباب الجامعي بشكل عام متدنية لعدم توفر المعلومات أو لوجود اهتمامات أخرى لدى الشباب الجامعي وغيرها من الأسباب التي تحد من إسهام الشباب ومشاركتهم في العمل التطوعي.

دراسة (السلطان، 2009) هدفت إلى الكشف عن اتجاهات الشباب الجامعي نحو ممارسة العمل التطوعي، وماهية الأعمال التطوعية التي يرغبون في ممارستها، وقد استخدمت الدراسة مدخلين من مداخل المنهج الوصفي هما: مدخل الدراسات الوثائقية، ومدخل المسح الاجتماعي للعينة، كما تم استخدام الاستبانة أداة للدراسة. وتوصلت إلى أن متوسط ممارسة الشباب الجامعي للعمل التطوعي ضعيف جداً، وأن أبرز المعوقات التي تحول دون مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي عدم الإعلان عن برامج العمل التطوعي، وعدم توافر مراكز التعريف بالعمل التطوعي في الجامعات.

دراسة (العكرش، 2008) هدفت الدراسة إلى التعرف على نظم العمل التطوعي القائمة والتعرف على ماهيتها وطبيعتها ومعوقاتها، تكون مجتمع الدراسة من المؤسسات ذات العلاقة بالعمل التطوعي، وعمدة الباحثة إلى الحصر الشامل مستخدمة منهج المسح الاجتماعي. حيث كشفت الدراسة عن نسبة 76.27% من مفردات مجتمع الدراسة تعليمهم جامعي. وأظهرت الدراسة قلة التخصصات الاجتماعية التي تتناسب مع مفهوم العمل التطوعي وفلسفته. كذلك كشفت الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في معوقات العمل التطوعي الخاصة بالمتطوعين بين المؤسسات الأهلية والمؤسسات الحكومية.

ثانياً- الدراسات الأجنبية:

دراسة ماك آرثر (McArthur, 2011) هدفت إلى التعرف على العوامل التي تؤثر على ممارسة الشباب للعمل التطوعي وبخاصة أولئك الشباب الذين يقومون بخدمات تطوعية بطريقة غير مباشرة وبخاصة الأنشطة المتعلقة بنشر الوعي وجمع التبرعات، كما حاولت هذه الدراسة التعرف على المشكلات والتحديات التي يواجهها هؤلاء الشباب في أثناء القيام بهذه الأنشطة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المعتمد على المقابلات الشخصية كأداة للدراسة للتعرف على طبيعة العوامل المؤثرة على ممارسة الأنشطة التطوعية والتحديات التي تتم مواجهتها في أثناء هذه الممارسة. وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها أن هناك العديد من التحديات التي يواجهها الشباب المتطوعين من بينها غموض الدور الذي يقومون به وغياب التمكين وعدم التوازن في توزيع السلطات والنفوذ بين المتطوعين والمسؤولين عن إدارة مثل هذه الأنشطة.

دراسة إسموند وجودي (Judy, Esmond, 2001) هدفت إلى التعرف على اتجاهاتهم نحو العمل التطوعي، وطبيعته، ودوافع الاهتمام، واستخدمت المنهج الوصفي المسحي، وتوصلت إلى ظهور اتجاه إيجابي نحو الأنشطة التطوعية بالمجتمع الاسترالي، حيث إن 70% من أفراد الدراسة لهم خبرة واهتمام بالعمل التطوعي لأسباب متعددة، منها وضوح النشاط التطوعي، وللقيمة الاقتصادية والاجتماعية في تنمية المجتمع، واستثمار الوقت في خدمة المجتمع، وللتدريب والإعداد للعمل في المستقبل.

دراسة كرستيان ويلر (Christian, Willar, 2001) هدفت إلى تحديد دور برامج الجامعة لخدمة المجتمع في بناء اهتمامات الشباب الجامعي بالعمل التطوعي، من خلال المشاركة في برنامج أسبوع خدمة المجتمع، أو برنامج حملات التطوع، مثل حملات السلامة وحماية البيئة، ولا للمخدرات، ولا للتدخين. أو برنامج الخط الساخن للاتصال والاستفسار، لتعزيز المشاركة في تقديم الخدمة، وتنمية المهارات المتعلقة بها. وإتاحة الفرص المتنوعة لتلبية حاجات حقيقية بالمجتمع، وإدراك أفضل لسياق خدمة المجتمع في إدراك الذات، وإدراك الآخرين والمزايا الاجتماعية للتطوع، وتوصلت إلى أن برامج خدمة المجتمع نموذج لإدراك أفضل للذات وللآخرين، وقوة إيجابية لتنمية المجتمع، وأسلوب للحياة.

دراسة كيلي (Kelly, 1996) هدفت إلى الكشف عن مدى التزام هذه المؤسسات بتشجيع طلابها على الانخراط في الأعمال التطوعية. واستخدم الباحث أسلوب المقابلات الشخصية وحلقات النقاش إضافة إلى تحليل الوثائق. وهدفت الدراسة إلى معرفة مستويات الدعم والالتزام نحو تطوع الطلاب خلال ثلاث مستويات، مستوى الإدارة وأعضاء هيئة التدريس والطلاب. وقد توصلت الدراسة إلى التفاوت في درجة الالتزام والدعم بين مؤسسات التعليم العالي التي تم دراستها، وأوضحت أهمية التزام الإدارة العليا في تحفيز أو تقليل الالتزام بالعمل التطوعي، كما أوصت الدراسة بأهمية إشراك الإداريين وأعضاء هيئة التدريس والطلاب في التخطيط لأي مشاريع تتصل بالتطوع الطلابي.

التعليق على الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة وعرضها يمكن التعرف على أوجه الاتفاق، وأوجه الاختلاف، وأوجه الاستفادة، وما يميز هذه الدراسة عن غيرها على النحو التالي:

1. تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في موضوعها حيث تتخذ العمل التطوعي موضوعاً لها، كما اتفقت أيضاً في أداة الدراسة (الاستبانة) لجمع البيانات.
2. واختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في عدة جوانب؛ من حيث الهدف: إذ تستهدف الدراسة الحالية التعرف على واقع إدارة العمل التطوعي بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وهذا ما جعلها تختلف عن جميع الدراسات السابقة، واختلفت الدراسة الحالية عن أغلب الدراسات السابقة في أنها اقتصرت على الجانب الإداري في العمل التطوعي، كما اختلفت الدراسة عن بعض الدراسات السابقة في مجتمع الدراسة.
3. واستفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في أكثر من جانب ولعل من أهمها أن الدراسات السابقة ساهمت في الوصول إلى مشكلة الدراسة الحالية وتحديد أهدافها، كما ساعدت في بناء الإطار النظري وفي اختيار مباحثه، وفي اختيار المنهج المناسب والأداة الملائمة، وأخيراً فقد ساهمت في الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة وتوصياتها.
4. وتميّزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة؛ في أنها تعد أول دراسة _ على حد علم الباحث - تبحث في واقع إدارة العمل التطوعي بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية كلية العلوم الاجتماعية، كما سعت إلى فهم واقع إدارة العمل التطوعي بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، والمعوقات الإدارية التي تواجهه، إضافة إلى أن الدراسة الحالية تناولت العمل التطوعي من الجانب الإداري بشكل محدد.

3- منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، نظراً لملاءمة هذا المنهج لهذا النوع من الدراسات والذي " يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع وتهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو تعبيراً كمياً فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى" (عدس وآخرون، 2003، 191).

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من طلاب البكالوريوس بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، والبالغ عددهم (5270) طالب، في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2016/2015.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من (370) طالباً من طلاب كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية والتي تُمثل 7% من مجتمع الدراسة، ثم قام الباحث بتوزيع أداة الدراسة، حيث على الطلاب استجاب منهم (365) طالباً، وتم استبعاد (8) استبانات لعدم اكتمال الاستجابات، ليكون العدد النهائي لعينة الدراسة (357) طالب يمثلون أفراد الدراسة، وبنسبة (96.5%) من إجمالي الاستبانات التي تم توزيعها.

خصائص أفراد الدراسة:

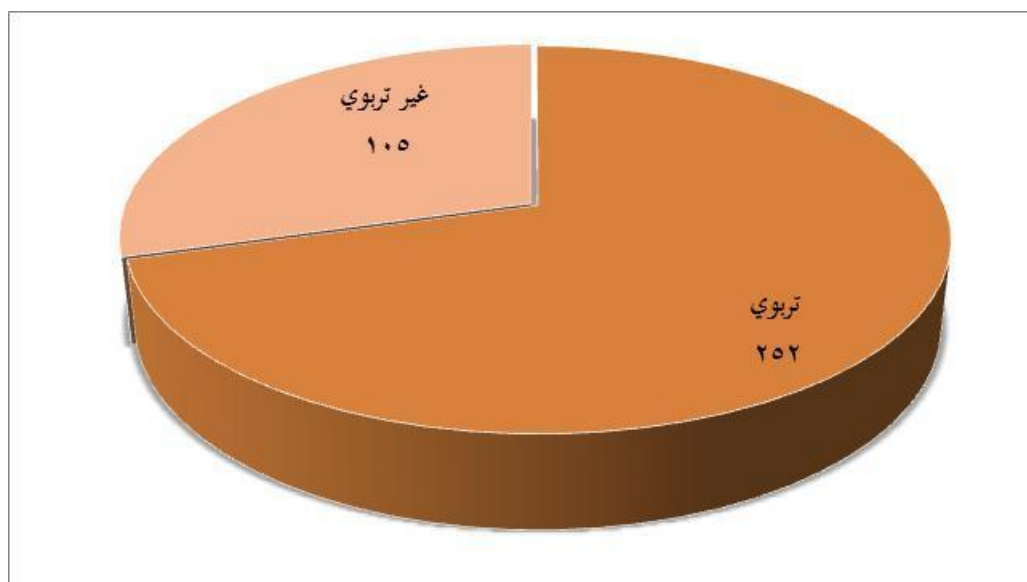
يتصف أفراد الدراسة بعدد من الخصائص الوظيفية نوضحها فيما يلي:

1- التخصص

جدول (1) توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير التخصص

التخصص	التكرارات	النسبة المئوية
تربوي	252	70.6
غير تربوي	105	29.4
الإجمالي	357	100.0

يوضح الجدول (1) توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير التخصص، حيث إن الغالبية من أفراد الدراسة تخصصهم تربوي بتكرار (252) طالب وبنسبة (70.6%)، في حين أن هناك (105) طالب بنسبة (29.4%) تخصصهم غير تربوي.



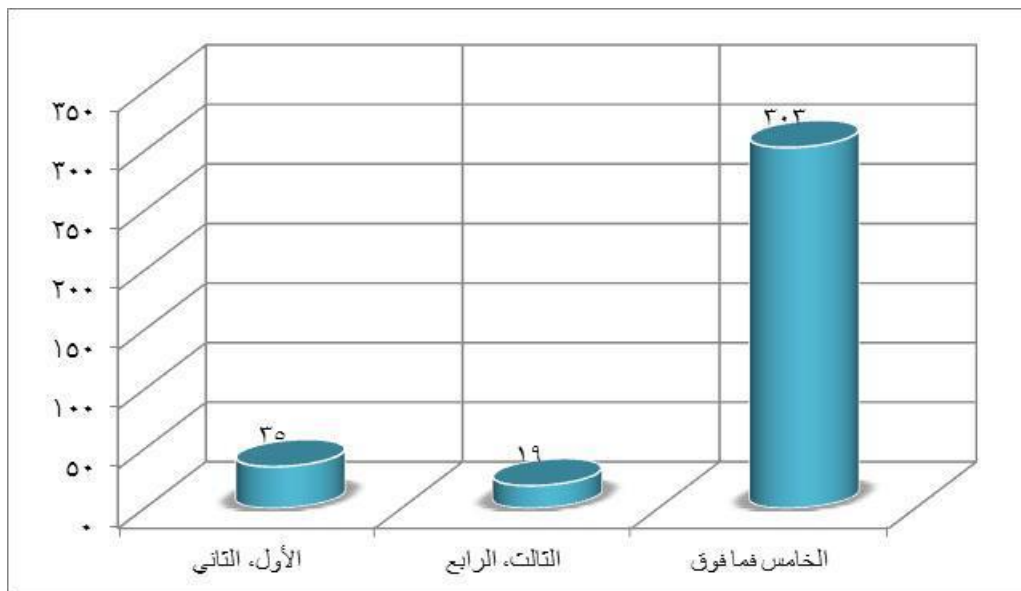
شكل (1) توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير التخصص

2- المستوى الدراسي

جدول (2) توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير المستوى الدراسي

المستوى	التكرارات	النسبة المئوية
الأول، الثاني	35	9.8
الثالث، الرابع	19	5.3
الخامس فما فوق	303	84.9
الإجمالي	357	100.0

يتضح من خلال الجدول رقم (2) أن النسبة الأكبر من أفراد الدراسة بالمستوى الخامس فما فوق بتكرار (303) طالب ونسبة (84.9%)، في حين أن هناك (35) طالب بنسبة (9.8%) بالمستوى (الأول، الثاني)، وهناك (19) طالب بنسبة (5.3%) بالمستويين (الثالث، الرابع).



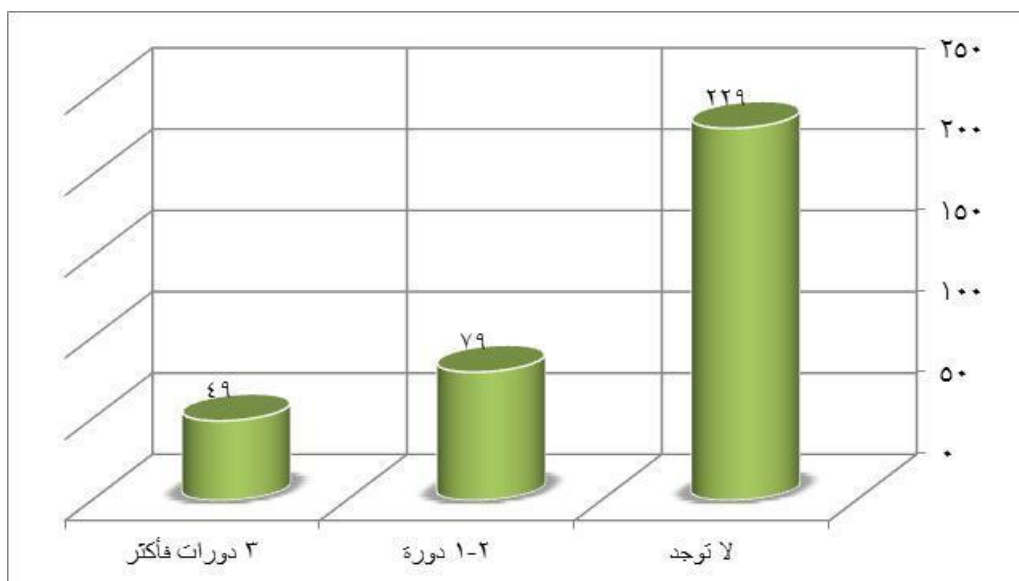
شكل (2) توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير المستوى الدراسي

3- الدورات التدريبية في العمل التطوعي

جدول (3) توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير الدورات التدريبية في العمل التطوعي

النسبة المئوية	التكرارات	الدورات التدريبية
64.1	229	لا توجد
22.1	79	1- 2 دورة
13.7	49	3 دورات فأكثر
100.0	357	الإجمالي

يوضح الجدول (3) توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير الدورات التدريبية في العمل التطوعي، حيث إن ما يزيد على نصف أفراد الدراسة (229) طالب بنسبة (64.1%) لم يحصلوا على أي دورات تدريبية في العمل التطوعي، في حين أن هناك (79) طالب بنسبة (22.1%) يتراوح عدد الدورات التي حصلوا عليها في العمل التطوعي ما بين (1- 2) دورة، وهناك (49) طالباً بنسبة (13.7%) حصلوا على (3) دورات فأكثر في العمل التطوعي.



شكل (3) توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير الدورات التدريبية في العمل التطوعي

أداة الدراسة:

بناء على طبيعة البيانات، وعلى المنهج المتبع في الدراسة، وجد الباحث أن الأداة الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة هي "الاستبانة"، وقد تم بناء أداة الدراسة بالرجوع إلى الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

ولقد تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من جزأين:

الجزء الأول: وهو يتناول البيانات الأولية الخاصة بأفراد عينة الدراسة مثل: التخصص، المستوى الدراسي، الدورات التدريبية في العمل التطوعي.

الجزء الثاني: وهو يتكون من (34) فقرة مقسمة على ثلاثة محاور كما يلي:

- المحور الأول: يتناول واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وهو يتكون من (10) فقرات.
- المحور الثاني: يتناول المعوقات التي تواجه إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وهو يتكون من (13) فقرة.
- المحور الثالث: يتناول المقترحات التي يراها أفراد الدراسة لتطوير إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وهو يتكون من (11) فقرة.

صدق أداة الدراسة:

أولاً: الصدق الظاهري لأداة الدراسة (صدق المحكمين):

بعد الانتهاء من بناء أداة الدراسة والتي تتناول واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، تم عرضها على عدد من المحكمين من جامعات محلية، وأخرى عربية، من كليات العلوم الاجتماعية، وكليات التربية وعلم النفس، وذلك للاسترشاد بأرائهم.

وقد طُلب من المحكمين مشكورين إبداء الرأي حول مدى وضوح العبارات ومدى ملاءمتها لما وضعت لأجله، ومدى مناسبة العبارات للمحور الذي تنتهي إليه، مع وضع التعديلات والاقتراحات التي يمكن من خلالها تطوير الاستبانة.

وبناء على التعديلات والاقتراحات التي أبداهها المحكمون، قام الباحث بإجراء التعديلات اللازمة التي اتفق عليها غالبية المحكمين، من تعديل بعض العبارات وحذف عبارات أخرى، حتى أصبح الاستبيان في صورته النهائية.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قام الباحث بحساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة صدق الاتساق الداخلي للاستبانة حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتهي إليه العبارة كما توضح ذلك الجداول التالية.

جدول (4) معاملات ارتباط بيرسون لفقرات محور (واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية) بالدرجة الكلية للمحور

معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
**0.738	6	**0.738	1
**0.820	7	**0.619	2
**0.581	8	**0.674	3
**0.672	9	**0.726	4
**0.570	10	**0.698	5

** دال عند مستوى 0.01

جدول (5) معاملات ارتباط بيرسون لفقرات محور (المعوقات التي تواجه إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية) بالدرجة الكلية للمحور

معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
**0.876	8	**0.770	1
**0.889	9	**0.759	2
**0.829	10	**0.649	3
**0.824	11	**0.830	4
**0.843	12	**0.901	5
**0.866	13	**0.523	6
-	-	**0.718	7

** دال عند مستوى 0.01

جدول رقم (6) معاملات ارتباط بيرسون لفقرات محور (المقترحات التي يراها أفراد الدراسة لتطوير إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية) بالدرجة الكلية للمحور

معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
**0.873	7	**0.871	1
**0.877	8	**0.870	2
**0.877	9	**0.825	3
**0.772	10	**0.878	4
**0.778	11	**0.815	5
-	-	**0.884	6

** دال عند مستوى 0.01

يتضح من خلال الجداول رقم (4) و (5) و (6) أن جميع العبارات دالة عند مستوى (0.01) وهذا يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها في تطبيق الدراسة الحالية.

ثبات أداة الدراسة:

ثبات الأداة يعني التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة تقريباً لو تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم في أوقات مختلفة (العساف، 2003: ص430)، وقد قام الباحث بقياس ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ثبات الفاكرونباخ، والجدول رقم (3-7) يوضح معامل الثبات لمحاور أداة الدراسة وهي:

جدول رقم (7) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

الرقم	المحور	معامل الثبات
1	واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	0.856
2	المعوقات التي تواجه إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	0.889
3	المقترحات التي يراها أفراد الدراسة لتطوير إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	0.851
	الثبات الكلي	0.943

يتضح من خلال الجدول رقم (7) أن مقياس الدراسة يتمتع بثبات مقبول إحصائياً، حيث بلغت قيمة معامل الثبات الكلية (ألفا) (0.943) وهي درجة ثبات عالية، كما تراوحت معاملات ثبات أداة الدراسة ما بين (0.851، 0.889)، وهي معاملات ثبات مرتفعة يمكن الوثوق بها في تطبيق الدراسة الحالية.

أساليب المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS).

وبعد ذلك تم حساب المقاييس الإحصائية التالية:

1. التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة.

2. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation).
3. معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha).
4. المتوسط الحسابي "Mean".
5. تم استخدام الانحراف المعياري "Standard Deviation".
6. تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent Sample T- Test) للتعرف على الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو محاور الدراسة باختلاف متغيرات الدراسة والتي تنقسم إلى فئتين (التخصص).
7. تم استخدام اختبار كروسكال واليس "kruskal- wallis".

4- عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

السؤال الأول: ما واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر الطلاب؟
جدول (8) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة حول واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

م	الفقرات	درجة الموافقة												
		عالية جداً		عالية		متوسطة		منخفضة		منخفضة جداً		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك					
9	إدارة العمل التطوعي مؤثرة في نجاح برامجه	31.9	114	35.0	125	22.1	79	5.9	21	5.0	18	3.83	1.10	1
8	تساهم البرامج التطوعية في زيادة المهارات الإدارية	28.3	101	36.4	130	22.4	80	7.0	25	5.9	21	3.74	1.12	2
10	العمل التطوعي بالجامعة يتميز بروح الفريق	22.4	80	31.7	113	26.3	94	10.9	39	8.7	31	3.48	1.20	3
5	مرونة إجراءات الالتحاق بالبرامج التطوعية	16.5	59	31.1	111	30.3	108	15.4	55	6.7	24	3.35	1.13	4
2	تتوافر مجالات تطوعية لخدمة المجتمع خارج الجامعة	16.2	58	29.7	106	30.8	110	14.0	50	9.2	33	3.30	1.17	5
7	سهولة المشاركة في الأعمال الإدارية	13.7	49	32.5	116	32.5	116	12.0	43	9.2	33	3.29	1.13	6

م	الفقرات	درجة الموافقة										الانحراف المعياري	الترتيب	
		عالية جداً		عالية		متوسطة		منخفضة		منخفضة جداً				المتوسط الحسابي
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك					
	التطوعية													
6	وجود لجان أو فرق متخصصة بإدارة البرامج التطوعية	33	9.2	130	36.4	100	28.0	62	17.4	32	9.0	3.20	1.11	7
1	وجود برامج تطوعية داخل الجامعة	46	12.9	85	23.8	112	31.4	73	20.4	41	11.5	3.06	1.19	8
4	وجود مواقع الكترونية تفاعلية للبرامج التطوعية	45	12.6	90	25.2	100	28.0	81	22.7	41	11.5	3.05	1.20	9
3	تتوافر المعلومات الخاصة بالبرامج التطوعية	33	9.2	93	26.1	110	30.8	85	23.8	36	10.1	3.01	1.13	10
-	المتوسط الحسابي العام											3.33	0.87	-

يتضح من خلال الجدول (8) أن محور واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية يتضمن (10) فقرات، تراوحت المتوسطات الحسابية لهم بين (3.01، 3.83)، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الثالثة والرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي وهي (منخفضة ومتوسطة). وتشير النتيجة السابقة إلى تفاوت استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ويعزو الباحث ذلك على توجه جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية إلى الاهتمام بالعمل التطوعي وذلك من خلال التوسع في مجالات العمل التطوعي بالإضافة إلى إيجاد لجان مختصة بإدارة العمل التطوعي.

يبلغ المتوسط الحسابي العام (3.33)، وهذا يدل على أن واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية جاءت بدرجة متوسطة، وذلك يتمثل في موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة متوسطة على كل من (مرونة إجراءات الالتحاق بالبرامج التطوعية، وكذلك تتوافر مجالات تطوعية لخدمة المجتمع خارج الجامعة، إضافة إلى سهولة المشاركة في الأعمال الإدارية التطوعية، ووجود لجان أو فرق متخصصة بإدارة البرامج التطوعية، وكذلك وجود برامج تطوعية داخل الجامعة)، وقد اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (الدويش، 2015) والتي توصلت إلى أن القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود غير موافقين على قيامهم بأداء أدوارهم في تفعيل العمل التطوعي بوجه عام.

2-4- السؤال الثاني: ما المعوقات الإدارية التي تواجه إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؟

جدول (9) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة حول المعوقات الإدارية التي تواجه إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

م	الفقرات	درجة الموافقة										الترتيب		
		عالية جداً		عالية		متوسطة		منخفضة		منخفضة جداً				
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
8	كثرة الالتزامات الدراسية للطلاب	137	38.4	110	30.8	73	20.4	30	8.4	7	2.0	3.95	1.05	1
9	نقص المعلومات عن مجالات العمل التطوعي التي يمكن أن يلتحق بها الطالب	112	31.4	127	35.6	69	19.3	34	9.5	15	4.2	3.80	1.11	2
13	قلة المخصصات المالية للمشاريع التطوعية	98	27.5	115	32.2	83	23.2	38	10.6	23	6.4	3.64	1.18	3
11	عدم وجود آليات واضحة لاستقطاب المتطوعين داخل الجامعة	103	28.9	116	32.5	68	19.0	41	11.5	29	8.1	3.62	1.24	4
10	إرهاق المتطوع بالكثير من الأعمال الإدارية	70	19.6	111	31.1	127	35.6	36	10.1	13	3.6	3.53	1.03	5
2	قلة البرامج التوعوية بأهمية العمل التطوعي	87	24.4	110	30.8	89	24.9	46	12.9	25	7.0	3.53	1.19	6
6	عدم وجود لوائح منظمة للعمل التطوعي	90	25.2	105	29.4	94	26.3	37	10.4	31	8.7	3.52	1.22	7
5	ضعف الحوافز المعنوية للمشاركين في العمل التطوعي	91	25.5	107	30.0	85	23.8	45	12.6	29	8.1	3.52	1.23	8

م	الفقرات	درجة الموافقة												
		عالية جداً		عالية		متوسطة		منخفضة		منخفضة جداً		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك					
7	عدم وجود وحدات إدارية معنية بالعمل التطوعي بالكلية	82	23.0	112	31.4	84	23.5	55	15.4	24	6.7	3.48	1.19	9
4	ندرة البرامج الخاصة بتدريب المتطوعين قبل تكليفهم بالعمل	84	23.5	96	26.9	107	30.0	42	11.8	28	7.8	3.46	1.20	10
1	عدم توفر إعلانات البرامج التطوعية بشكل كاف	89	24.9	104	29.1	82	23.0	46	12.9	36	10.1	3.46	1.27	11
3	قلة الخبرة الإدارية في تنفيذ البرامج التطوعية	68	19.0	104	29.1	110	30.8	50	14.0	25	7.0	3.39	1.15	12
12	صعوبة إجراءات الالتحاق بالبرامج التطوعية	59	16.5	89	24.9	124	34.7	57	16.0	28	7.8	3.26	1.15	13
-		المتوسط الحسابي العام												
												3.55	0.86	-

يتضح من خلال الجدول رقم (9) أن محور المعوقات التي تواجه إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية يتضمن (13) فقرة، تراوحت المتوسطات الحسابية لهم بين (3.26)، (3.95)، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الثالثة والرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، وتشير النتيجة السابقة إلى تفاوت استجابات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التي تواجه إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وربما يعود ذلك إلى غياب التخطيط للعمل التطوعي وعدم وجود آليات واضحة لبرامجه. بلغ المتوسط الحسابي العام (3.55)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة عالية بين أفراد عينة الدراسة على المعوقات التي تواجه إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ومن أبرز تلك المعوقات (كثرة الالتزامات الدراسية للطالب، وكذلك نقص المعلومات عن مجالات العمل التطوعي التي يمكن أن يلتحق بها الطالب، إضافة إلى قلة المخصصات المالية للمشاريع التطوعية، وعدم وجود آليات واضحة لاستقطاب المتطوعين داخل الجامعة، وكذلك قلة البرامج التوعوية بأهمية العمل التطوعي، إضافة إلى ضعف الحوافز المعنوية للمشاركين في العمل التطوعي)، وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (الدويش، 2015) والتي توصلت إلى أن هناك موافقة بشدة بين أفراد عينة الدراسة على المعوقات التي تحد من العمل التطوعي بجامعة محمد بن سعود.

4-3- السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين إجابات أفراد الدراسة حول واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تعزى لمتغيرات (التخصص، المستوى الدراسي، عدد الدورات التدريبية في العمل التطوعي)؟

أولاً: الفروق باختلاف متغير التخصص

ولمعرفة إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية باختلاف متغير التخصص، تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (independent sample t- test)، وذلك كما يتضح من خلال الجدول رقم (10)

جدول (10) نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (independent sample t- test) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو واقع إدارة العمل التطوعي باختلاف متغير التخصص

الأبعاد	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	تربوي	252	3.30	0.89	1.181 -	0.238
	غير تربوي	105	3.42	0.82		
المعوقات التي تواجه إدارة العمل التطوعي	تربوي	252	3.51	0.88	1.486 -	0.138
	غير تربوي	105	3.66	0.81		
المقترحات التي تساهم في تطوير إدارة العمل التطوعي	تربوي	252	3.53	1.09	2.788 -	0.006
	غير تربوي	105	3.84	0.91		

يتضح من خلال الجدول رقم (10) أنه لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول كل من (واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية - المعوقات التي تواجه إدارة العمل التطوعي) باختلاف متغير التخصص، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.238 - 0.138)، وهي قيم أكبر من (0.01) أي غير دالة إحصائياً، ويفسر ذلك الباحث إلى أهمية تطوير العمل التطوعي داخل الجامعة. في حين أوضحت النتائج أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول المقترحات التي تساهم في تطوير إدارة العمل التطوعي باختلاف متغير التخصص، وذلك لصالح الطلاب ممن تخصصهم غير تربوي بمتوسط (3.84) مقابل (3.53) للطلاب ممن تخصصهم تربوي، وتشير النتيجة السابقة إلى أن الطلاب ممن تخصصهم غير تربوي يوافقون بدرجة أكبر على المقترحات التي تساهم في تطوير إدارة العمل التطوعي بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

ثانياً- الفروق باختلاف متغير المستوى الدراسي

ولمعرفة إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية باختلاف متغير المستوى الدراسي، تم استخدام اختبار كروسكال والاس (Kruskal Wallis) بدلاً عن اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) وذلك لعدم التكافؤ بين فئات متغير المستوى الدراسي وذلك كما يتضح من خلال الجدول رقم (11).

جدول (11) نتائج اختبار كروسكال والاس (Kruskal Wallis) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية باختلاف متغير المستوى الدراسي

الأبعاد	المستوى الدراسي	العدد	متوسط الرتب	قيمة مربع كاي	مستوى الدلالة
واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	الأول، الثاني	35	210.71	3.907	0.142
	الثالث، الرابع	19	164.42		
	الخامس فما فوق	303	176.25		
المعوقات التي تواجه إدارة العمل التطوعي	الأول، الثاني	35	195.51	1.241	0.538
	الثالث، الرابع	19	188.61		
	الخامس فما فوق	303	176.49		
المقترحات التي تساهم في تطوير إدارة العمل التطوعي	الأول، الثاني	35	200.40	1.930	0.381
	الثالث، الرابع	19	165.03		
	الخامس فما فوق	303	177.40		

يتضح من خلال الجدول (11) أنه لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول كل من (واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية - المعوقات التي تواجه إدارة العمل التطوعي - المقترحات التي تساهم في تطوير إدارة العمل التطوعي بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية) باختلاف متغير المستوى الدراسي، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.142، 0.538، 0.381)، وجميعها قيم أكبر من (0.01) أي غير دالة إحصائياً.

ويفسر الباحث النتيجة السابقة بأن النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة بالمستوى الخامس فما فوق، الأمر الذي يجعلهم متجانسين من حيث المستوى الدراسي، مما يجعلهم متفقين في آرائهم نحو واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

ثالثاً- الفروق باختلاف متغير الدورات التدريبية في العمل التطوعي

ولمعرفة إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية باختلاف متغير الدورات التدريبية في العمل التطوعي، تم استخدام اختبار كروسكال والاس (Kruskal Wallis) بديلاً عن اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) وذلك لعدم التكافؤ بين فئات متغير الدورات التدريبية في العمل التطوعي وذلك كما يتضح من خلال الجدول (12).

جدول (12) نتائج اختبار كروسكال والاس (Kruskal Wallis) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية باختلاف متغير الدورات التدريبية في العمل التطوعي

الأبعاد	الدورات التدريبية	العدد	متوسط الرتب	قيمة مربع كاي	مستوى الدلالة
واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود	لا توجد	229	168.01	7.701	0.021
	1- 2 دورة	79	193.91		

الأبعاد	الدورات التدريبية	العدد	متوسط الرتب	قيمة مربع كاي	مستوى الدلالة
الإسلامية	3 دورات فأكثر	49	206.35		
	لا توجد	229	167.57	7.876	0.019
	1- 2 دورة	79	200.76		
3 دورات فأكثر	49	197.34			
المعوقات التي تواجه إدارة العمل التطوعي	لا توجد	229	172.26	3.778	0.151
	1- 2 دورة	79	183.72		
	3 دورات فأكثر	49	202.90		
المقترحات التي تساهم في تطوير إدارة العمل التطوعي	لا توجد	229	172.26	3.778	0.151
	1- 2 دورة	79	183.72		
	3 دورات فأكثر	49	202.90		

يتضح من خلال الجدول رقم (12) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية باختلاف متغير الدورات التدريبية في العمل التطوعي، وذلك لصالح أفراد عينة الدراسة ممن حصلوا على (3 دورات فأكثر) بمتوسط رتب (206.35)، وتشير النتيجة السابقة إلى أن الطلاب الذين حصلوا على (3 دورات فأكثر) يوافقون بدرجة أكبر على واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

بينت النتائج أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التي تواجه إدارة العمل التطوعي بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية باختلاف متغير الدورات التدريبية في العمل التطوعي، وذلك لصالح أفراد عينة الدراسة ممن يتراوح عدد الدورات التي حصلوا عليها ما بين (1- 2) دورة بمتوسط رتب (200.76)، وتشير النتيجة السابقة إلى أن الطلاب ممن حصلوا على دورات تدريبية ما بين (1- 2) دورة يوافقون بدرجة أكبر على المعوقات التي تواجه إدارة العمل التطوعي بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. ويعزو الباحث النتيجة السابقة إلى دور الدورات التدريبية في تنمية وعي الطلاب ببرامج العمل التطوعي المقدمة، وكذلك المعوقات التي قد تحد من ممارستهم للعمل التطوعي.

4-4- السؤال الرابع: ما المقترحات التي يراها أفراد الدراسة لتطوير إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؟

جدول (13) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة

حول المقترحات التي يراها أفراد الدراسة لتطوير إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود

م	الفقرات	درجة الموافقة												
		عالية جداً		عالية		متوسطة		منخفضة		منخفضة جداً				
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%			
11	إيجاد تنظيم للعمل التطوعي يسهل على الطلاب المشاركة فيه	139	38.9	86	24.1	73	20.4	36	10.1	23	6.4	3.79	1.24	1
8	إصدار نشرات دورية تعنى	112	31.4	121	33.9	49	13.7	44	12.3	31	8.7	3.67	1.27	2

م	الفقرات	درجة الموافقة										الانحراف المعياري	الترتيب	
		عالية جداً		عالية		متوسطة		منخفضة		منخفضة جداً				المتوسط الحسابي
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
	بالأعمال التطوعية وتبرز نشاطات المتطوعين													
7	توسيع مشاركة الطلاب المجتمعية التطوعية خارج الجامعة لزيادة خبرتهم	112	31.4	96	26.9	80	22.4	47	13.2	22	6.2	3.64	1.22	
5	تفعيل مرآة الجامعة في تثقيف طلاب الجامعة بماهية العمل التطوعي	112	31.4	97	27.2	80	22.4	43	12.0	25	7.0	3.64	1.23	
4	المساهمة في نشر الأعمال التطوعية ضمن وسائل التواصل الاجتماعي	120	33.6	83	23.2	84	23.5	46	12.9	24	6.7	3.64	1.25	
1	تضمين المقررات الجامعية مفاهيم العمل التطوعي.	107	30.0	102	28.6	80	22.4	40	11.2	28	7.8	3.62	1.24	
2	تدريب الشباب الراغب في إدارة الأنشطة التطوعية	110	30.8	101	28.3	70	19.6	52	14.6	24	6.7	3.62	1.25	
10	احتساب درجات لتحفيز الطلاب للعمل التطوعي في بعض المقررات	136	38.1	83	23.2	51	14.3	36	10.1	51	14.3	3.61	1.44	
6	إنشاء وحدات تنسيق في الكليات، متفرعة من مركز دراسات	108	30.3	99	27.7	79	22.1	41	11.5	30	8.4	3.60	1.26	

م	الفقرات	درجة الموافقة											
		عالية جداً		عالية		متوسطة		منخفضة		منخفضة جداً			
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%		
	العمل التطوعي في الجامعة												
3	إشراف أعضاء هيئة التدريس على بعض الأعمال التطوعية الجامعية	88	24.6	113	31.7	89	24.9	36	10.1	31	8.7	3.54	1.21
9	عمل أبحاث ودراسات ميدانية متخصصة في إدارة المشاريع التطوعية	91	25.5	104	29.1	71	19.9	57	16.0	34	9.5	3.45	1.29
-												3.62	1.05

يتضح من خلال الجدول رقم (13) أن محور المقترحات التي يراها أفراد الدراسة لتطوير إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية يتضمن (11) فقرة، تراوحت المتوسطات الحسابية لهم بين (3.45، 3.79)، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح ما بين (3.41 إلى 4.20)، وتشير النتيجة السابقة إلى تقارب استجابات أفراد عينة الدراسة حول المقترحات التي يراها أفراد الدراسة لتطوير إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ويمكن تفسير ذلك إلى حاجة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية إلى المزيد من التطوير والتحسين والسعي نحو إيجاد تنظيم للعمل التطوعي وكذلك وإصدار نشرات دورية، ونشر للأعمال التطوعية.

يبلغ المتوسط الحسابي العام (3.62)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة عالية بين أفراد عينة الدراسة على المقترحات التي يراها أفراد الدراسة لتطوير إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ومن أبرز تلك المقترحات (إيجاد تنظيم للعمل التطوعي يسهل على الطلاب المشاركة فيه، وكذلك إصدار نشرات دورية تعنى بالأعمال التطوعية وتبرز نشاطات المتطوعين، إضافة إلى المساهمة في نشر الأعمال التطوعية ضمن وسائل التواصل الاجتماعي، وتوسيع مشاركة الطلاب المجتمعية التطوعية خارج الجامعة لزيادة خبرتهم، وكذلك تفعيل مرآة الجامعة في تثقيف طلاب الجامعة بماهية العمل التطوعي).

أهم نتائج الدراسة وتوصياتها:

نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج نوجزها فيما يلي:

1- أن واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية جاء بدرجة متوسطة.

- 2- هناك موافقة بدرجة عالية بين أفراد عينة الدراسة على المعوقات التي تواجه إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ومن أبرز تلك المعوقات:
 - كثرة الالتزامات الدراسية للطلاب.
 - نقص المعلومات عن مجالات العمل التطوعي التي يمكن أن يلتحق بها الطالب.
 - قلة المخصصات المالية للمشاريع التطوعية.
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول كل من (واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية - المعوقات التي تواجه إدارة العمل التطوعي) باختلاف متغير التخصص.
- 4- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول المقترحات التي تساهم في تطوير إدارة العمل التطوعي باختلاف متغير التخصص، وذلك لصالح الطلاب ممن تخصصهم غير تربوي.
- 5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول كل من (واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية - المعوقات التي تواجه إدارة العمل التطوعي - المقترحات التي تساهم في تطوير إدارة العمل التطوعي بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية) باختلاف متغير المستوى الدراسي.
- 6- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية باختلاف متغير الدورات التدريبية في العمل التطوعي، وذلك لصالح أفراد عينة الدراسة ممن حصلوا على (3 دورات فأكثر).
- 7- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التي تواجه إدارة العمل التطوعي بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية باختلاف متغير الدورات التدريبية في العمل التطوعي، وذلك لصالح أفراد عينة الدراسة ممن يتراوح عدد الدورات التي حصلوا عليها ما بين (1-2) دورة.
- 8- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول المقترحات التي تساهم في تطوير إدارة العمل التطوعي بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية باختلاف متغير الدورات التدريبية.
- 9- هناك موافقة بدرجة عالية بين أفراد عينة الدراسة على المقترحات التي يراها أفراد الدراسة لتطوير إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

التوصيات:

- بناء على نتائج الدراسة؛ يوصي الباحث بما يلي:
 - 1- إلحاق الطلاب بالبرامج الخاصة بتدريب المتطوعين قبل تكليفهم بالعمل، حيث أوضحت النتائج أن ندرة تلك البرامج من المعوقات التي تواجه إدارة العمل التطوعي بالجامعة.
 - 2- ضرورة إنشاء وحدات إدارية معنية بالعمل التطوعي بالكلية، حيث أوضحت النتائج أن عدم وجود تلك الوحدات من المعوقات التي تواجه إدارة العمل التطوعي بالجامعة.
 - 3- توفير الحوافز المعنوية التشجيعية للمشاركين في العمل التطوعي، حيث بينت النتائج أن ضعف الحوافز التشجيعية من المعوقات التي تواجه إدارة العمل التطوعي بالجامعة.

- 4- توعية الطلاب بأهمية العمل التطوعي، ودوره في تنمية المجتمع ورقية، حيث كشفت النتائج أن قلة البرامج التوعوية بأهمية العمل التطوعي من المعوقات التي تواجه إدارة العمل التطوعي بالجامعة.
- 5- ضرورة توفير إعلانات البرامج التطوعية بشكل كاف داخل الجامعة وعلى موقع الجامعة الإلكتروني، حيث أوضحت النتائج أن عدم توفر الإعلانات بشكل كاف من المعوقات التي تواجه إدارة العمل التطوعي بالجامعة.

مقترحات الدراسة:

وفي ضوء نتائج الدراسة؛ يقترح الباحث إجراء مجموعة من البحوث والدراسات المستقبلية، عن:

- 1- مدى ممارسة الطلاب للعمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- 2- المعوقات التي تحد من قيام الطلاب بالعمل التطوعي بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- 3- واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة أخرى بخلاف جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

قائمة المراجع:

أولاً- المراجع العربية:

- أبو النصر، مدحت. (2007). إدارة منظمات المجتمع المدني. القاهرة: إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع.
- أبو النصر، مدحت. (2015). رؤية مستقبلية لتطوير العمل التطوعي في الوطن العربي. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- الباز، راشد. (2001). الشباب والعمل التطوعي: دراسة ميدانية على طلاب المرحلة الجامعية في مدينة الرياض. مجلة البحوث الأمنية، المجلد 10، العدد 20. ص ص 59-117. كلية الملك فهد الأمنية، الرياض.
- بن دهيش، خالد؛ والشلاش، عبد الرحمن؛ ورضوان، سامي. (2009). الإدارة والتخطيط التربوي أسس نظرية وتطبيقات عملية. ط3، الرياض: مكتبة الرشد.
- التويجري: الح. (2013). التطوع ثقافته وتنظيمه. ط2، الرياض: دار مملكة نجد للنشر والتوزيع.
- حجازي، هدى؛ والشرقاوي، نجوى. (2013). العمل التطوعي ومؤسسات المجتمع المدني. الرياض: دار الزهراء.
- الدويش، عبد العزيز. (2015). دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تفعيل العمل التطوعي. مجلة العلوم التربوية. العدد الثاني. ص ص 369-413. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
- السلطان، فهد. (2009). اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي. دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود. مجلة رسالة الخليج العربي ع(112)، الرياض.
- السلطان، فهد. (2009). اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي. بحث منشور برسالة الخليج العربي. مكتب التربية لدول الخليج العربي.
- الشلهوب، هيفاء؛ والخميشي، سارة. (2012). نحو استراتيجية وطنية لتفعيل العمل التطوعي لدى الشباب السعودي. دراسة تطبيقية على الشباب الجامعي في بعض مناطق المملكة، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.
- العجمي، محمد. (2010). الإدارة والتخطيط التربوي النظرية والتطبيق. ط2، عمان: دار المسيرة.
- عدس، عبد الرحمن، وآخرون. (2003). البحث العلمي: مفهومه، أدواته، أساليبه. ط3، الرياض: دار أسامة للنشر والتوزيع.

- العرنوسي، ضياء؛ والعجرش، حيدر؛ والجبوري، عارف؛ والجبوري، مشرق. (2013). الإدارة والإشراف التربوي. عمّان: دار الرضوان للنشر والتوزيع.
- العساف: الح. (2003). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. الرياض: مكتبة العبيكان.
- عطية، سحر. (2012). واقع العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات في ظل التغيرات المجتمعية. دراسة مطبقة على طلاب كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، القاهرة.
- العكرش، الجوهرة. (2008). معوقات العمل التطوعي بالمجتمع السعودي. دراسة لبعض نظم ومعوقات العمل التطوعي الاجتماعي (دراسة وصفية بمدينة الرياض)، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم الدراسات الاجتماعية، كلية الآداب. جامعة الملك سعود.
- المالكي، أماني. (2010). مدى إدراك طالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى لمجالات العمل التطوعي للمرأة في المجتمع السعودي. دراسة ميدانية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- محمد، عاطف. (2008). المشاركة في الأنشطة التطوعية وعلاقتها بتنمية المواطنة لدى الشباب الجامعي. دراسة مطبقة بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية، القاهرة.
- النابلسي، هناء. (2010). دور الشباب الجامعي في العمل التطوعي والمشاركة السياسية. عمّان: مجدولاي للنشر والتوزيع.
- يعقوب، أيمن؛ والسلمي، عبد الله. (2003). إدارة العمل التطوعي واستفادة المنظمات الخيرية التطوعية. الرياض: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وكالة البحث العلمي.

ثانياً- المراجع الأجنبية:

- Andrea M McArthur. (2011). An exploration of factors impacting youth volunteers who provide indirect services. Master of Social Work. Wilfrid Laurier university.
- Esmond, Judy: The untapped potential of Australian university students, Australian Journal on volunteering, Vol. 5, No. 2001.
- Kelly, s. (1996). Encouraging Volunteerism in Higher Education, New York: Routledge Publication.
- Willard, Christian: Malign Youth Volunteerism: The Youth Volunteer Corps of Canada, Journal of Volunteer Administration, vol. 17, No.3, 2001.