

تصور مقترح لتفعيل ثقافة العمل التطوعي لطلاب جامعة حائل بالإفادة من بعض الخبرات المحلية والعالمية

هاني رزق عبدالجواد الألفي

خالد بن مبرك

سعود بن عيسى النايف

جامعة حائل || المملكة العربية السعودية

الملخص: هدفت الدراسة إلى الكشف عن أسباب إحجام طلاب جامعة حائل عن ممارسة العمل التطوعي ووضع تصور مقترح لتفعيل ثقافة العمل التطوعي لطلاب الجامعة وذلك بالإفادة من بعض الخبرات المحلية والعالمية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتمثلت الأداة في استبانة تم توزيعها على عينة من الطلاب تكونت من (2852)، وبالمعالجة الإحصائية للنتائج برنامج SPSS وتوصلت إلى عدة نتائج من أبرزها: أن محور المعوقات التي تتعلق بالتطوع جاءت بمتوسط عام (2.11) بتقدير كبير، وأن محور المعوقات التي تتعلق بمؤسسات التطوع جاءت بمتوسط عام (1.52) بتقدير متوسط، وأن محور المعوقات التي تتعلق بالجامعة جاءت بمتوسط عام (2.28) بتقدير كبير، وأن محور المعوقات التي تتعلق بمؤسسات المجتمع جاءت بمتوسط عام (1.81) بتقدير متوسط. كما توصلت الدراسة إلى تحديد أسباب إحجام طلاب جامعة حائل عن ممارسة العمل التطوعي داخل وخارج الجامعة، ثم تقديم تصوراً مقترحاً لتفعيل ثقافة العمل التطوعي لطلاب الجامعة؛ وذلك بالإفادة من بعض الخبرات المحلية والعالمية.

الكلمات المفتاحية: تصور مقترح- العمل التطوعي- الطلاب- جامعة حائل- الخبرات المحلية- الخبرات العالمية.

المقدمة:

يعد العمل التطوعي ضرورة حتمية، وركيزة أساسية في بناء المجتمع، وتعزيز الترابط والشراكة الاجتماعية بين أفراد المجتمع الواحد؛ فلقد أدى تعقد الحياة، وتطور الظروف المعيشية في المجتمعات إضافة إلى التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتقنية المتسارعة إلى خلق أوضاع وظروف جديدة لم تشهدها هذه المجتمعات من قبل. مما جعل القطاعات الرسمية في المجتمعات وحتى القطاع الخاص أيضاً، عاجزاً أحياناً عن مجاراتها، ومواكبة المتطلبات الاجتماعية المرتبطة بها؛ لذا برز دور القطاع التطوعي في إكمال الدور الذي تقوم به الحكومات ومؤسسات القطاع الخاص في المجالات التنموية المختلفة". (السلطان، 2009).

ومما لاشك فيه- وفق هذا المنظور- أن العمل التطوعي وحجم الانخراط فيه يعد رمزاً من رموز تقدم الأمم وازدهارها، فالأمة كلما ازدادت في التقدم والرفق، ازداد انخراط مواطنيها في أعمال التطوع، كما يعد الانخراط في العمل التطوعي مطلب من متطلبات الحياة المعاصرة. (الشايحي، 2015).

والعمل التطوعي عمل مرن وغير ربحي، ولا يخلو بلد في العالم من حاجته إليه، من حيث قيمته ودوره الهام في تفعيل الأنشطة والجهود الشعبية المرتبطة بتنمية المجتمعات، وتوفير بعض الخدمات للأفراد، الأمر الذي جعل البعض ينظر إلى العمل التطوعي على أنه أمر في غاية الأهمية ورسالة اجتماعية هادفة لإكمال وتعزيز دور ومتطلبات النهضة التنموية للمجتمعات. (سلطان، 2012)

ومما يدل على أهمية العمل التطوعي، الاهتمام العالمي الذي يحظى به، حيث برز كركيزة هامة لتنمية القدرات والمهارات البشرية للشباب- وخاصة شباب الجامعة-، وتحقيق الأمن والأمان للمجتمع ونشر ثقافة العمل التطوعي كمدخل لتحقيق التكافل الاجتماعي في المجتمع، وهو يعد رأس المال الاجتماعي للأمة.

وغني عن البيان أن العمل التطوعي يعتمد على عدّة عوامل لنجاحه، ومن أهمها المورد البشري، فكلما كان المورد البشري متحمساً للقضايا الإنسانية ومدركاً لأبعاد العمل التطوعي، كلما أتى العمل التطوعي بنتائج إيجابية وحقيقية، كما أن العمل التطوعي يمثل فضاءً رحباً ليمارس فيه أفراد المجتمع ولاءهم وانتماءهم لمجتمعاتهم. (مرسي، 2012) ويأتي طلاب الجامعة على رأس الموارد البشرية في أي مجتمع، باعتبارهم أكثر فئات المجتمع حركة ونشاطاً وإنتاجاً وعطاءً في كافة المجالات.

وانطلاقاً من العلاقة التي تربط بين العمل التطوعي والمورد البشري، فإنه يمكن القول بأن عماد المورد البشري الممارس للعمل التطوعي هم شباب الجامعة، فحماس الشباب وانتماءهم لمجتمعهم كفيلان بدعم ومساندة العمل التطوعي، فضلاً عن أن العمل التطوعي سيؤدى إلى اكتساب القدرات والمهارات للشباب، والتي سيكونون بأحسن الحاجة لها خاصة في مرحلة ممارستهم لحياتهم العملية. (الحقباتي، 2015) ومن ثم جاءت الدراسة لتأصل وتُفعل مفاهيم العمل التطوعي لدى طلاب جامعة حائل باعتبارهم أمل الأمة وسبيلها للتقدم؛ وذلك بالإفادة من بعض الخبرات العالمية والمحلية؛ فلم يعد مستساغاً أن يظل دورهم سلبياً تجاه كثير من الأحداث التي عليهم أن يشاركوا فيها بالرأي أحياناً والمشاركة الإجرائية أحياناً أخرى.

مشكلة الدراسة

على الرغم من أهمية العمل التطوعي في سبيل تقدم الأمم وازدهارها- كما أشرنا آنفاً-، وما أكدته نتائج الدراسات والبحوث العلمية كدراسات (الشايحي، 2015) (عز العرب، 2012) (ميمي، 2012) (سلطان، 2009) من محورية دور الطلاب في تنفيذ المهام الأعمال التطوعية بمؤسساتهم التعليمية أو مجتمعاتهم المحلية؛ إلا أن الواقع الفعلي بجامعة حائل يشير إلى ضآلة مشاركة طلاب الجامعة في العمل التطوعي؛ والتي كشفت عنها:

1. الدراسة الاستطلاعية التي أجراها الفريق البحثي على عدد 40 طالباً من كليات الجامعة المختلفة، حيث أكدت نتيجة تلك الدراسة أنه لا يوجد طالب واحد قد شارك في أي عمل تطوعي داخل الجامعة أو خارجها.
2. تقرير عمادة الجودة والتطوير الصادر في العام الدراسي 1435/1434 الذي يشير إلى الضعف الشديد في مشاركة طلاب جامعة حائل في الخدمات التي تتعلق بالمجتمع.
3. تقرير عمادة شؤون الطلاب الصادر في العام الدراسي 1435/1434 الذي أشار إلى اقتصار المشاركة في العمل التطوعي على فريق الجواله بالجامعة وقلّة من قيادات الأندية الطلابية.
4. فحص كافة سجلات الجمعيات الخيرية والأندية الاجتماعية بمنطقة حائل من خلال سجلات المجلس التنسيقي للجمعيات الخيرية، والتي أوضحت ندرة مشاركة طلاب الجامعة المنخرطين في العمل التطوعي.

تساؤلات الدراسة

التساؤل الرئيس

كيف يمكن تفعيل ثقافة العمل التطوعي لطلاب جامعة حائل بالإفادة من بعض الخبرات المحلية والعالمية؟
ويتفرع من التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- ما الأسس النظرية التي يرتكز عليها العمل التطوعي؟
- 2- ما أبرز الخبرات العالمية والمحلية في تفعيل ثقافة العمل التطوعي لطلاب الجامعات؟
- 3- ما هي معوقات العمل التطوعي لطلاب جامعة حائل المتعلقة بالطلبة؟
- 4- ما هي معوقات العمل التطوعي لطلاب جامعة حائل المتعلقة بمؤسسات التطوع؟
- 5- ما هي معوقات العمل التطوعي لطلاب جامعة حائل المتعلقة بالجامعة؟

- 6- ما هي معوقات العمل التطوعي لطلاب جامعة حائل المتعلقة بالمجتمع؟
- 7- هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ في نظرة طلبة جامعة حائل للمعوقات تبعاً لمتغير النوع (ذكر-أنثى).
- 8- كيف يمكن الاستفادة من الخبرات العالمية في تفعيل العمل التطوعي للطلبة بجامعة حائل؟

أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى:

1. توضيح الأسس النظرية التي يركز عليها العمل التطوعي.
2. توضيح أبرز الخبرات العالمية في تفعيل ثقافة العمل التطوعي لطلاب الجامعة.
3. الكشف عن أسباب إحجام طلاب جامعة حائل عن المشاركة في العمل التطوعي.
4. توضيح الإجراءات اللازمة لتفعيل ثقافة العمل التطوعي لطلاب جامعة حائل في ضوء الواقع وبالإفادة من بعض الخبرات العالمية .

أهمية الدراسة :

1. ساعدت الدراسة على إبراز أهم معوقات العمل التطوعي لدى طلاب جامعة حائل مما يساعد الجامعة على حل تلك المعوقات بمعاونة كل من مؤسسات المجتمع المختلفة.
2. أوضحت الدراسة الإجراءات اللازمة لتفعيل ثقافة العمل التطوعي لطلاب جامعة حائل ؛ مما يمكن المؤسسات الجامعية بالمملكة من الاستفادة من تلك الإجراءات ، في وضع تصوراتها المقترحة لتفعيل تلك الثقافة لدى طلابها .
3. تأتي الدراسة لتحقيق توصيات بعض المؤتمرات العلمية التي تحث المؤسسات الجامعية على الكشف عن أسباب إحجام الطلاب عن العمل التطوعي ، ووضع اجراءات تفعيله.

حدود الدراسة :

الموضوعية: تتناول الدراسة ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب جامعة حائل .
البشرية: تطبق الدراسة على عينة ممثلة لطلاب جامعة حائل والتي تبلغ عددها (2852) طالباً وطالبة.
المكانية: جامعة حائل بمدينة حائل بالمملكة العربية السعودية .
الزمانية : الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2016-2017.

مصطلحات الدراسة :

تبنى الدراسة المصطلحات التالية :

• مفهوم العمل التطوعي:

لغة: تَفَعَّلُ من الطاعة، وَتَطَوَّعَ كذا: تحمَّله طوعاً، وَتَكَلَّفَ استطاعته، وتطوع له: تكلف استطاعته حتى يستطيعه، وتطوع به: تبرع به فلم يلزمه ولكنه انقاد مع خيرٍ. (المعجم الوسيط، 1998: 87)

وإصطلاحاً: يعرف التطوع بأنه "الجهد الذي يبذله أي إنسان بلا مقابل لمجتمعه بدافع منه للإسهام في تحمل مسئولية المؤسسة التي تعمل على تقديم الرعاية الاجتماعية"، كما يعرفه العلي: بأنه "بذل مالي أو عيني أو بدني أو فكري يقدمه المسلم عن رضا وقناعة، بدافع من دينه، بدون مقابل بقصد الإسهام في مصالح معتبرة شرعاً، يحتاج

إلها قطاع من المسلمين". (ويكيبيديا، 2017) وهو كذلك خدمة إنسانية وطنية تهدف إلى حماية الوطن وأهله من أي خطر. وفي بعض الدول كسويسرا مثلاً يعتبر التطوع إلزامياً للذين لا تنطبق عليهم شروط الخدمة العسكرية ممن هم في سن 20-60 سنة. (الغامدي، 2017)

ومن ثم يمكن النظر إلى العمل التطوعي على أنه الجهد المبذول من قبل الأفراد أو الجماعات بدون مقابل مالي لممارسة أعمال خيرية للمجتمع.

وسوف تتبني الدراسة المصطلحات الإجرائية التالية:

- العمل التطوعي: الجهود التي تبذلها جامعة حائل في سبيل أدائها لأدوارها المجتمعية والخيرية لمؤسسات المجتمع المختلفة، دون توقعها لأجر مالي نظير تلك الجهود.
- ثقافة العمل التطوعي: مجموعة القيم والأخلاقيات التي تتضمنها الأعمال التطوعية سواء داخل جامعة حائل أو خارجها وسواء شارك بها طلابها بصورة مباشرة أو غير مباشرة.
- تصور: المقصود به في الدراسة رؤية الفريق البحثي المأمولة لتفعيل ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب جامعة حائل.
- الطلاب: طلاب وطالبات جامعة حائل خلال سنوات دراستهم الجامعية.
- الخبرات المحلية: أبرز جهود الجامعات السعودية في تفعيل ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها.
- الخبرات العالمية: أبرز جهود الجامعات خارج حدود المملكة العربية السعودية في تفعيل ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها.

الدراسات السابقة:

نظراً لارتباط تنفيذ المهام المتعلقة بالعمل التطوعي بالشباب الجامعي، واعتباره شرطاً أساسياً في تطور العمل الجامعي ودليل على اهتمام الجامعة عامة وطلاب الجامعة خاصة بخدمة قضايا المجتمع وتحسين البيئة فقد تع-ددت وتنوعت الدراسات-ات ذات العلاقة المباشرة بموضوع العمل التطوعي. ومن أبرز تلك الدراسات، ما يلي:

1- دراسة الشرفا (2016) هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة في تفعيل المشاركة المدنية لدى طلابها من وجه نظر الطلاب أنفسهم، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبعت الباحثة المنهج الوصفي، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وقد بلغت حجم العينة (618) طالباً وطالبة من المستوى الأخير في جامعات (الأقصى، الأزهر، الإسلامية)، وتوصلت الدراسة إلى موافقة غالبية أفراد العينة بنسبة (70%) على فقرات الاستبانة، إضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات الطلبة لدور الجامعات في تفعيل مشاركة طلابها تعزي لمتغير الجنس.

2- دراسة Moore, Erin W (2014) هدفت الدراسة إلى تحديد دوافع طلاب الجامعات للمشاركة في العمل التطوعي، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وطبقت الدراسة بالولايات المتحدة الأمريكية على عينة مكونة من (546) طالباً وطالبة توصلت الدراسة إلى أن من أبرز تلك الدوافع: حب الخير، إتاحة الفرصة لاكتساب خبرات

- حياتية جديدة، كما توصلت الدراسة إلى أن أبرز مجالات التطوع للطلاب هي المجالات الصحية، وخدمات الأطفال.
- 3- دراسة عز العرب (2012) هدفت الدراسة إلى توضيح صورة العمل التطوعي ومؤسساته لدى الشباب الجامعي المصري، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وطبقت على عينة مكونة من (200) شاب، انتهت الدراسة إلى اقتراح مجموعة من الآليات اللازمة لتفعيل مشاركة الطلاب في العمل التطوعي من أبرزها تدريب وتأهيل الشباب على أعمال التطوع.
- 4- دراسة Fényes, Hajnalka; Pusztai, Gabriella (2012) هدفت الدراسة إلى تحديد العوامل التي تؤثر على انخراط طلاب الجامعات في العمل التطوعي، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وطبقت الدراسة بالولايات المتحدة الأمريكية على عينة مكونة من (324) طالباً وطالبة وقد توصلت الدراسة إلى أن من أبرز تلك العوامل هي عوامل التدين والقيم الخلقية، وقد أوصت الدراسة بضرورة وضع آلية لتحفيز الطلاب على العمل التطوعي.
- 5- دراسة حسن (2012) هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتفعيل ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية جامعة دمنهور (الواقع والمأمول)، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وطبقت الدراسة بمصر على عينة مكونة من (425) طالباً وطالبة، وتوصلت إلى وضع تصور مقترح يساهم في تفعيل قيم وثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية جامعة دمنهور.
- 6- دراسة القصاص (2011) هدفت الدراسة إلى توضيح بعض المهام التخطيطية لمواجهة معوقات مشاركة الشباب الجامعي السعودي في العمل التطوعي، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وطبقت الدراسة بالمملكة العربية السعودية على عينة مكونة من (175) طالباً وطالبة، وتوصلت إلى وضع تصور مقترح للمهام التخطيطية لمواجهة معوقات العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة.
- 7- دراسة عبدالعزيز، محمد (2011م) هدفت الدراسة إلى توضيح اتجاهات الفتاة الجامعية نحو العمل التطوعي في المجتمع السعودي ودور الخدمة الاجتماعية في تنميتها، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وطبقت الدراسة بالمملكة العربية السعودية على عينة مكونة من (400) طالبة، وتوصلت إلى وضع تصور مقترح لدور الخدمة الاجتماعية في تنمية اتجاهات الفتاة الجامعية نحو العمل التطوعي في المجتمع السعودي.
- 8- دراسة Andrea M McArthur (2011) هدفت الدراسة إلى استكشاف العوامل المؤثرة في تطوع بعض الشباب في الأعمال الخيرية غير المباشرة، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وطبقت الدراسة بالولايات المتحدة الأمريكية على عينة مكونة من (675) شاباً وشابه، قد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، من أهمها: أن من العوامل التي تساهم في مشاركة الشباب في الأنشطة التطوعية؛ العوامل الذاتية المتمثلة في الدافعية نحو العمل التطوعي، العوامل الاجتماعية المتمثلة في دور المؤسسات في استقطاب المتطوعين.

- 9- دراسة عبدالرحيم (2010) هدفت الدراسة إلى تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب جامعة الكويت، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وطبقت على (57)عضو هيئة التدريس ، وتوصلت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب جامعة الكويت، وقد أوصت الدراسة بضرورة تضمين ثقافة العمل التطوعي في برامج الجامعة .
- 10- دراسة سلطان (2009) هدفت الدراسة إلى توضيح اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل التطوعي، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وطبقت على (373)طالباً، وتوصلت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الشباب الجامعي نحو ممارسة العمل التطوعي، والمعوقات التي تحول دون مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي تعزي إلى متغيري الكلية والتخصص. "
- 11- دراسة Mary, H (1988) هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين المشاركة في العمل التطوعي والرضا عن الحياة من خلال عينة تنقسم إلى مجموعتين: إحداهما مشاركة في العمل التطوعي والأخرى غير مشاركة. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وطبقت الدراسة بالولايات المتحدة الأمريكية على عينة مكونة من(481) مشاركاً ، وقد أظهرت الدراسة أن الرضا الحياتي لدى المشاركين في العمل التطوعي أفضل من أقرانهم الذين لم يشاركوا في العمل التطوعي، كما أن المشاركين كان لديهم رغبة في مساعدة الآخرين أعلى من غيرهم.

التعليق على الدراسات السابقة :

من استعراض الدراسات السابقة يتضح أن هناك أوجه اتفاق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة من حيث: التأكيد على أهمية العمل التطوعي ، وضرورة نشر ثقافته في الجامعات بين الطلاب، إضافةً إلى المنهج المستخدم (المنهج الوصفي)، أما جوانب الاختلاف فتتضح من ندرة الدراسات التي استخدمت الخبرات العالمية والمحلية في تفعيل ثقافة العمل التطوعي لطلاب الجامعة وهو ما تهدف الدراسة إلى تحقيقه، وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في الوقوف على أبرز ما توصلت إليه الدراسات السابقة ومن ثم البدء من حيث ما انتهت إليه تلك الدراسات، إضافة إلى بلورة مشكلة الدراسة، وإثراء الخلفية النظرية، واختيار المنهج الملائم، وتوجيه الدراسة إلى كثير من المراجع العربية والأجنبية والدراسات المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية.

الإطار النظري للدراسة

للإجابة عن السؤال الأول؛ ونصه ما الأسس النظرية التي يركز عليها العمل التطوعي؟

يعد العمل التطوعي ظاهرة اجتماعية متأصلة في المجتمعات منذ نشأتها، ولكنه قد يختلف في حجمه وشكله واتجاهاته ودوافعه من مجتمع لآخر ومن فترة زمنية لأخرى. فتتضح أهميته وتبرز الحاجة الماسة إليه كلما تقدمت المجتمعات وتشابكت العلاقات الاجتماعية فيها.

أهداف العمل التطوعي وأهميته

ذكرت العديد من الدراسات أن من أبرز أهداف العمل التطوعي: (بركات، 2017) (الخراشي، 2016)

1. تخفيف المشكلات الاجتماعية التي تواجه المجتمع المحلي.

2. نموروح التضامن والتماسك بين المواطنين في المجتمع وتقلل فرص الصراع والنزاع .
3. الحد من المشكلات الناتجة عن النقص في الكوادر البشرية من الشباب.
4. الاستفادة من أصحاب الخبرة من أفراد المجتمع.
5. إتاحة الفرصة للمتطوعين للمشاركة في تقديم الخدمات والأنشطة.
6. تدريب وإعداد المتطوعين للتعامل مع المشكلات التي تواجه المجتمع.
7. تطوير بيئة العمل وتنميتها من خلال الاستفادة من جهود المتطوعين.
8. الاستفادة من المتطوعين في نشر الرسالة الإنسانية للعمل التطوعي.
9. مساعدة المتطوعين على وضع أهداف لأنفسهم تتفق مع قدراتهم واستعداداتهم.

أنواع الأعمال التطوعية:

تختلف الأعمال التطوعية فيما بينها من حيث طبيعة ونوعية العمل المطلوب أداءه، ومن حيث مستويات هذا العمل، ويمكن عرض الأعمال التطوعية من حيث طبيعتها ونوعيتها: (سند، 2009)

1. خدمات مباشرة: وهي الخدمات التي يؤديها المتطوع مباشرة للجماهير مثل التطوع في المؤسسات الإيوائية، أو القيام بالتدريس في فصول محو الأمية أو علاج المرضى في المؤسسات العلاجية.
2. خدمات غير المباشرة: وهي الخدمات التي يؤديها المتطوع ليستفيد بأثرها الجماهير حيث يقوم المتطوع بأداء خدماته لمعاونة هيئة ما أو مؤسسة معينة لتحقيق أهدافها، تلك الأهداف تخدم الجماهير، ومن أمثله التطوع في حملات جمع المال والتخطيط لها، أو الاشتراك في أعمال اللجان المختلفة بالمؤسسة، أو الإسهام في الأعمال الإدارية.

أسس العمل التطوعي

يعتمد العمل التطوعي على العديد من الأسس من أبرزها: (أحمد شعبان، 2017)

1. يعدُّ العمل التطوعي عملاً دون أجر.
2. العمل التطوعي عمل اختياري ليس إجباري.
3. يُعتبر العمل التطوعي عملاً قانونياً من الممكن أن يشارك فيه كافة الأفراد في الأنشطة الاجتماعية.
4. يشكّل العمل التطوعي أداة للأفراد والمجموعات من أجل الوصول إلى توفير الحاجات الاجتماعية، والإنسانية، والبيئية.
5. يرتبط العمل التطوعي مع القطاعات غير الربحية.
6. يعتمد العمل التطوعي على احترام كرامة الأفراد.
7. يساهم العمل التطوعي في تعزيز المساواة، والمحافظة على حقوق الإنسان.

يتضح مما سبق أن العمل التطوعي عمل له مبادئ وأصول ترسخ من قيمته في نفوس الأفراد والجماعات وتطبعه بطابع الخيرية والبعد عن النفعية وتحقيق المكاسب المالية، فهو عمل يتقرب به العبد إلى ربه ابتغاء لوجهه عز وجل.

أبعاد العمل التطوعي:

1. من أبرز أبعاد العمل التطوعي، والتي من أبرزها: (لائحة الجمعيات الخيرية، 1410)
1. الإنساني كالمساعدات المالية والعينية للمحتاجين، توفير المأوى، الإعانة على أعباء الحياة.
2. الثقافي والتعلبي كمحو الأمية لدى الأفراد والجماعات، التوعية بكافة صورها، التثقيف الصحي.
3. الاجتماعي الإعلامي كبناء قيم الاحترام، توثيق علاقات الجيرة، رفض مظاهر السلوك السلبي.
4. الإعلامي كالتعريف بالبرامج المقدمة للمجتمع، فتح قنوات اتصال مع مختلف القطاعات.
5. الأمني كتنمية مشاعر الانتماء والولاء للوطن، استشعار المسؤولية.

مجالات التطوع

- يشمل العمل التطوعي عدة برامج ومجالات من أبرزها: (المفلح، 2017) (الشايحي، 2015)
1. برامج التعليم والتدريب والتأهيل.
 2. برامج الرعاية الصحية.
 3. برامج رعاية المعاقين وكبار السن.
 4. برامج الإسكان الخيري وتحسين المسكن.
 5. البرامج الثقافية.
 6. برامج تقديم المساعدات المتنوعة.
 7. إقامة المعسكرات والمراكز الصيفية لشغل أوقات الشباب في الصيف.

عوامل نجاح العمل التطوعي:

العمل التطوعي لا بد له من مقومات وأسباب تأخذ به نحو النجاح، ومن أسباب نجاح العمل التطوعي كما أشار إلى ذلك (إديقي، 2017):

- 1- أن يتفهم المتطوع بوضوح رسالة المنظمة وأهدافها.
- 2- أن يوكل بكل متطوع العمل الذي يتناسب إمكاناته وقدراته.
- 3- فهم المتطوع للأعمال المكلف بها والمتوقع منه.
- 4- أن يلم المتطوع بأهداف ونظام وبرامج وأنشطة المنظمة وعلاقته بالعاملين فيها.
- 5- أن يجد المتطوع الوقت المطلوب منه قضاؤه في عمله التطوعي بالجمعية.
- 6- الاهتمام بتدريب المتطوعين على الأعمال التي سيكلفون بها.
- 7- إيضاح الهيكل الإداري للمنظمة للمتطوعين.
- 8- إجراء دراسات تقويمية لأنشطة هؤلاء المتطوعين في المنظمة.

خاتمة المحور الأول

يتضح من العرض السابق أن العمل التطوعي هام وحيوي للفرد والمجتمع- خاصة- وأن مجتمعاتنا تواجه تحديات وصعوبات جمة من حيث الأزمات والكوارث والمخاطر المختلفة ، وهذا يتطلب تفعيل بل وتأسيس مفهوم ومنهجية التطوع في نفوس شبابنا وطلابنا لاستقطابهم للعمل التطوعي من جانب وتنمية القيم الخلقية المرتبطة بهذا العمل من جانب آخر .

- للإجابة عن السؤال الثاني ونصه ما أبرز الخبرات العالمية والمحلية في تفعيل ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات؟

أولاً الخبرات العالمية

يعتبر العمل التطوعي ممارسة إنسانية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بكل معاني الخير والعمل الصالح عند كل المجموعات البشرية منذ الأزل، ولكنه يختلف في حجمه وشكله واتجاهاته ودوافعه من مجتمع إلى آخر. (الشهراني، 2006) وبدأت الأنظار تتجه نحو الاستفادة من الاتجاهات العالمية المعاصرة في تفعيل ثقافة العمل التطوعي لطلاب الجامعة، فعلى سبيل المثال لا الحصر:

جامعة كنت University of Kent in British

قامت بتفعيل ثقافة العمل التطوعي لطلابها من خلال عدة إجراءات منها: التركيز على تنمية مهارات العمل الجماعي أثناء تنفيذ كافة الأنشطة الجامعية، التأكيد على تكوين الصداقات بين الطلاب والبعد عن الموضوعات التي تنفر الطلاب من بعضهم البعض (University of Kent, 2015)، كما قامت بإنشاء لجنة التطوع Volunteering Committee التي تتشكل من بعض أعضاء هيئة التدريس والطلاب وبعض الموظفين وبعض المستفيدين من خارج الجامعة، وقد هدفت اللجنة لنشر ثقافة العمل التطوعي بالجامعة، والتخطيط والتنفيذ لبعض المشاريع التطوعية لخدمة الجامعة والمجتمع.

كما قامت الجامعة باقتراح واعتماد شهادة الطلاب في العمل التطوعي Kent Student Certificate in Volunteering (KSCV) وهي شهادة تمنح لطلاب الجامعة المنخرطين في الأعمال التطوعية، كنوع من التحفيز والتشجيع للطلاب لمزاولة الأنشطة التطوعية، والشهادة لها ثلاثة مستويات: الذهبية وذلك عند قضاء المتطوع حوالي 100 ساعة في أنشطة تطوعية، الفضية وذلك عند قضاء المتطوع حوالي 50 ساعة فأكثر في أنشطة تطوعية، البرونزية وذلك عند قضاء المتطوع حوالي 25 ساعة في أنشطة تطوعية.

كما قامت الجامعة بتشجيع طلابها على الانخراط في أنشطة تطوعية من خلال القيام بعدة مبادرات من أبرزها مبادرة Kent Volunteering كآلية لضمان مشاركة طلاب الجامعة في العمل التطوعي، حيث يبدأ التسجيل في تلك المبادرة من خلال ملئ نماذج التطوع وإرسالها إلكترونياً للقائمين على إدارة المبادرة، وفي نهاية كل عام دراسي يمنح المتطوعين شهادات تبرز مشاركتهم التطوعية (University of Kent, 2015).

جامعة شيكاغو University of Chicago

أنشأت الجامعة مركز خدمة المجتمع University Community Service Center ليربط الطلاب ومنسوبي الجامعة بمنظمات التطوع في جميع أنحاء الولاية. كما يقوم المركز بتنفيذ العديد من مبادرات التطوع وأحد أبرز هذه المبادرات مبادرة a volunteer referral service والتي هدفت إلى ربط الطلاب ببعض المشروعات والمبادرات التطوعية بولاية شيكاغو. والعمل على استقطاب متطوعين جدد لتنفيذ المبادرات التطوعية، وتحديد المنظمات والمؤسسات التطوعية التي يمكن أن تستفيد من مواهب ومهارات هذه الفئات. (University of Chicago, 2015).

كما قامت الجامعة بتفعيل العمل التطوعي لدى الخريجين عن طريق جمعية ورابطة الخريجين Alumni Associations التي تقوم بتنظيم لقاءات مع خريجي الجامعة وتنظيم بعض البرامج التدريبية على أعمال التطوعي وتحديد بعض الجهات التي يمكن أن تستفيد من مبادراتهم التطوعية، كما قامت العديد من كليات الجامعة بإعداد وتنفيذ بعض البرامج التطوعية فعلى سبيل المثال قامت كلية الطب بتنفيذ برنامج volunteer program بمستشفى

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

جامعة سيدني University of Sydney

نظمت الجامعة برامج تدريبية لتدريب طلابها على العمل التطوعي، الإعلان عن فرص التطوع على الموقع الإلكتروني للجامعة، إقامة اتفاقيات بين الجامعة ومنظمات المجتمع المدني لتبادل الزيارات واطلاع الطلاب على تجارب تلك المنظمات في العمل التطوعي. (University of Sydney, 2015) ، كما أنشأت الجامعة فريق V Team ويقدم هذا الفريق العديد من فرص التطوع ويوفر مجالاً كبيراً للتنمية الشخصية والمهنية. عن طريق التطوع من خلال: تطوير مهارات العمل التطوعي، ويسمح لكافة طلاب الجامعة بالانخراط في الفريق. (University of Sydney, 2015)

كما تقوم الجامعة بتنفيذ بعض البرامج التطوعية من خلال كلياتها المختلفة ففي كلية التربية على سبيل المثال تنظم الكلية برنامج (STP) (The School Tutoring Program) ويعمل البرنامج على تقديم دروس لتحسين مستويات بعض طلاب المدارس الثانوية بالمدينة. إضافة إلى برامج توجه للطلاب الدوليين International Student Programs؛ وذلك لمساعدة الطلاب الجدد على الاندماج في الحياة الجامعية. كما قامت الجامعة بتنفيذ برنامج Sydney Period Project Volunteers وهو برنامج لمساعدة النساء الذين لا مأوى لهم من خلال تزويدهم بالخدمات الصحية. (University of Sydney, 2015)

كما تقوم الجامعة بتنظيم يوم سنوي National Bandanna Day لجمع الأموال والعطايا لعلاج الشباب المصاب بالسرطان، كما تنظم الجامعة UNIVERSITY OPPORTUNITIES وهو يوم سنوي لجمع التبرعات من الموظفين والطلاب والخريجين والأصدقاء لمساعدة اللاجئين، وكان الهدف من تنظيم هذا اليوم نشر ثقافة العطاء والتطوع . (University of Sydney, 2015)

وقامت الجامعة بإنشاء رابطة خريجي وأصدقاء الجامعة The University of Sydney Union Alumni and Friends Association (USUAF) وكان الهدف من إنشاء هذه الرابطة مواصلة العلاقة بين الجامعة وأبنائها الخريجين من جانب ومزاولة أنشطة التطوع بالاستفادة من خبرات خريجي الجامعة وذلك من خلال تنفيذ بعض البرامج والمشروعات التطوعية. (University of Sydney, 2015)

كما أنشأت الجامعة The University of Sydney Union (USU) وهو اتحاد يقدم خدمات ومبادرات التطوع لطلاب الجامعة والتي تتعلق بنواحي أكاديمية (المساعدة في شرح بعض الدروس) وغير أكاديمية والتي تتعلق بخدمات الإعاشة والنواحي الرياضية والترفيهية. (University of Sydney, 2015)

ثانياً/ الخبرات المحلية:

أما الجامعات المحلية فهناك نماذج متميزة تفخر بها الجامعات السعودية فعلى سبيل المثال :

جامعة الملك فيصل

تنظر جامعة الملك فيصل إلى العمل التطوعي باعتباره ركيزة أساسية في بناء المجتمع ونشر مفاهيم وقيم التماسك الاجتماعي بين أفرادها وقد عملت الجامعة منذ نشأتها على الاهتمام بالعمل التطوعي قولاً وفعلاً، وكان ذلك من خلال: (جامعة الملك فيصل، 2017).

- جعل العمل التطوعي متطلباً اجبارياً لاستيفاء الدرجة العلمية التي تمنحها لهم، وخصصت للعمل التطوعي ساعات أثناء العام الدراسي تتراوح بين العشر والعشرين ساعة.
 - إنشاء فريق للعمل التطوعي من أساتذة الجامعة وطلبتها، ويهدف هذا الفريق إلى تنمية مشاركة طلاب وطالبات الجامعة في العمل الاجتماعي التطوعي.
 - إنشاء إدارة لتطوير الشراكة المجتمعية، لتحقيق الريادة في الشراكة المجتمعية من خلال التميز في التعليم والتعلم المستمر، والبحث العلمي المتصل بقضايا المجتمع والعمل التطوعي.
 - إنشاء مركز العمل التطوعي بالجامعة للاضطلاع بدور تنفيذ برامج العمل التطوعي بشكل مؤسسي يؤسس لثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب والطالبات.
 - تأسيس برنامج العمل التطوعي بعمادة السنة التحضيرية حيث هدف المشروع إلى تنمية مشاركة الشباب والشابات في العمل الاجتماعي التطوعي.
 - نفذت الجامعة عدة اتفاقات مع بعض الجهات الخيرية والمهتمة بالعمل التطوعي، من أبرزها: الندوة العالمية للشباب الإسلامي، وجمعية مكافحة التدخين «نقاء»، مؤسسة مكة المكرمة الخيرية، المكتب التعاوني للدعوة والإرشاد بالإحساء، بهدف نشر ثقافة العمل التطوعي.
 - كما قامت الجامعة بإعداد الكثير من الدورات التدريبية المتخصصة في العمل التطوعي لتنمية مهارات طلابها وإعداد كوادر من الطلاب شغوفة بحب ممارسة العمل التطوعي، كما تسعى الجامعة حالياً لوضع اللبنة الأولى لإنشاء كرسي العمل التطوعي كآلية لنشر ثقافة العمل التطوعي.
- وكان من نتيجة هذا الاهتمام أن حصلت الجامعة على المركز الأول على مستوى الجامعات السعودية في منافسة "التطوع حياة" نتيجة لمبادراتها المتميزة في العمل التطوعي ومشاركة طلابها في تلك المبادرات.

جامعة الملك سعود

انطلاقاً من جهود الجامعة لتفعيل العمل التطوعي الخيري، حرصت بكافة قطاعاتها على توفير كافة إمكاناتها البحثية والبشرية والمادية لخدمة البيئة المحلية. وقد ركزت جهود جامعة الملك سعود في العمل التطوعي على الإجراءات التالية: (جامعة الملك سعود، 2017)

1. حرصت الجامعة أن تضيف بنداً في كافة العقود التي توقعها عن طريق معاهد الجامعة المختلفة مع المؤسسات الحكومية والأهلية يتعلق بتدريب وتأهيل طلاب الجامعة من خلال المشاريع الاستشارية التي تنفذها الجامعة.
2. حددت يوماً في السنة أطلق عليه "يوم العمل التطوعي" وذلك لنشر ثقافة العمل التطوعي بين طلابها.

3. أنشأت نادي حياة للعمل التطوعي كأول ناد تطوعي جامعي، يعنى بكافة مجالات العمل التطوعي والمجتمعي. .
أسس عام 2007 من قبل طلاب في جامعة الملك سعود.
4. كذلك تنظم الجامعة قوافل طبية مجانية للمناطق التي تتميز بقلّة الخدمات الطبية. وتصدر مجموعة من المطويات التوعوية في المجالات المختلفة كالغذية الصحية والوقاية من الأمراض.
5. تأسيس كرسي عبد الرحمن بن صالح الراجحي وعائلته لتطوير العمل الخيري وهو كرسي بحثي متخصص في تطوير أداء المنظمات الخيرية ورفع مستوى وعي المجتمع بثقافة العمل الخيري.
6. تفعيل الشراكات: حيث وقعت الجمعية السعودية للعمل التطوعي (تكاتف) شراكة مع جامعة الملك سعود، ممثلة في مركز الدراسات الجامعية للبنات، وتمحورت بنود الشراكة حول تعزيز المشاركة والإسهام في إغناء المجتمع بثقافة العمل التطوعي.
7. عمل مقرر للعمل التطوعي بالسنة التحضيرية: حيث اعتمدت عمادة السنة التحضيرية بجامعة الملك سعود مقرر العمل التطوعي ضمن أعمال التعلم الذاتي بمقررات قسم مهارات تطوير الذات في خطوة تهدف إلى توطين ثقافة التطوع داخل المجتمع المحلي.
8. إنشاء فريق فخر التطوع بالجامعة والمنوط به تفعيل أنشطة العمل التطوعي، وتقديم برامج تدريبية للمتطوعين الجدد، ومتابعة الاحتياجات التطوعية وحالات الطوارئ والحالات الإنسانية والتعامل معها.

جامعة الملك عبدالعزيز

قامت الجامعة بتنفيذ مجموعة من الإجراءات لتعزيز العمل التطوعي، من أبرزها: (جامعة الملك عبدالعزيز، 2017)

- دشنت الجامعة، إدارة العمل التطوعي بهدف دعم الشباب ومشاريعهم التطوعية التي تصب في مصلحة المجتمع من خلال تصميم عدد من البرامج التطوعية التي تبناها الجامعة ذات قيمة مضافة للمجتمع.
 - إنشاء النادي التطوعي بهدف توعية الفئة الطلابية بأهمية العمل التطوعي للفرد والمجتمع وزرع الروح التطوعية بينهم، وإيجاد أفكار حديثة للعمل التطوعي تتوافق مع احتياجات الجامعة والمتغيرات التي قد يواجهها المجتمع، حيث قام النادي بإنجاز ما يلي:
 - إنشاء البرامج التطوعية التي تفعل مشاركة الطلاب في العمل التطوعي .
 - دورات تدريبية: مثل دور التطوع في الكوارث- مبادئ العمل التطوعي - اخلاقيات المتطوعين.
 - التبرع بالدم: يقوم النادي بالتبرع بالدم كل خميس طوال الفصل الدراسي.
 - زيارة مرضى المستشفى الجامعي.
 - تنظيم العديد من الفعاليات والملتقيات كالملتقى الطلابي التطوعي الثاني الذي تنظمه اللجنة الاستشارية الطلابية بوكالة كلية الطب تحت شعار "نحو أفاق بلا حدود في العمل الطبي الطلابي التطوعي.
 - توقيع اتفاقيات مع بعض الجهات الخيرية والمنوط بها العمل التطوعي، ومن أبرزها برنامج "غدن" لهيئة طلاب الجامعة كسفرء للعمل التطوعي، من خلال إبرام اتفاقية بين الجامعة ومؤسسة سالم بن محفوظ الخيرية ومؤسسة غدن للاستشارات لتأهيل 400 طالب كسفرء للعمل التطوعي.
- من العرض السابق، يتضح تنوع خبرات وتجارب الجامعات في تفعيل العمل التطوعي ومزاولة أنشطته، ويمكن تحديد جوانب الاستفادة من الخبرات والتجارب السابقة، في النقاط التالية:
1. التزام القيادة الجامعية بتفعيل العمل التطوعي بالجامعات وإزالة كافة العقبات التي تعترض طريقه.

2. التدريب يعد وسيلة رئيسة لتنمية مهارات المتطوعين على تنفيذ الأعمال التطوعية المختلفة.
3. إنشاء إدارات وأندية منوط بها تأصيل العمل التطوعي وإبراز آلياته.
4. التعاون مع مؤسسات العمل التطوعي خارج الحرم الجامعي من خلال تنظيم الندوات وورش العمل وعقد الاتفاقات.
5. تنظيم يوم سنوي كل عام ليتم الاحتفال والاحتفاء بتجارب العمل التطوعي الرائدة، ومكافأة تلك التجارب، وتحفيز المتطوعين على الاقتداء والإفادة منها.
6. إنشاء فرق من المتطوعين لتنفيذ أنشطة تطوعية تخدم المجتمع بحيث تتضمن تلك الفرق طلاباً وأعضاء هيئة تدريس وموظفين من الجامعة.
7. وضع آليات لتحفيز الطلاب على المشاركة في العمل التطوعي.

منهجية وإجراءات الدراسة (الدراسة الميدانية)

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وهو منهج لا يتوقف عند مجرد جمع بيانات حول الظاهرة وإنما يتعدى ذلك إلى تشخيصها وتحليلها وتفسيرها استناداً إلى الدراسات والأبحاث التي تناولته، وانتهاءً بتحديد السبل اللازمة لتفعيل ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب جامعة حائل بالإفادة من بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة.

أدوات الدراسة:

استخدمت الدراسة استبانة موجهة إلى طلاب جامعة حائل لتوضيح:
- أسباب إحجام الطلاب عن المشاركة في العمل التطوعي.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من طلبة جامعة حائل والبالغ عددهم (14534) طالباً وطالبة موزعين على عدد من الكليات العملية والنظرية، شطري الذكور والإناث.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية ممثلة من مجتمع الدراسة (جامعة حائل)، حيث بلغ حجمها (3000) طالباً وطالبة من مختلف التخصصات الأكاديمية بنسبة 20.6%، وزعت عليهم الاستبانات من قبل الباحثين أعيد منها ما مجموعه (2900) استبانة، وقد وجد أن (2852) استبانات صالحة للتحليل الإحصائي، وقد شكلت نسبة الذكور 62,2% من أفراد عينة الدراسة، بينما شكلن الإناث ما نسبته 37,8%.

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها، تم تصميم استبانة اعتماداً على الأدبيات ذات العلاقة والدراسات السابقة واستشارة ذوي الخبرة والاختصاص، وقد تكونت من جزأين: الأول: يشتمل على المعلومات العامة عن الطالب وهي (الجنس، الجنسية، التخصص، الكلية، مكان السكن). والثاني تكون من 32 فقرة تقيس أسباب

عزوف طلاب جامعة حائل عن الانخراط في العمل التطوعي. وقد تم الاعتماد على مقياس ثلاثي لتحديد أوزان الإجابات على النحو الآتي: أوافق-محايد-لا أوافق. واستناداً إلى ذلك سيتم التعامل مع قيم المتوسطات، والانحراف المعياري، ثم الترتيب.

صدق الاستبانة:

تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على عدد (10) من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص، للتأكد من مدى ملائمة الفقرات لقياس أبعاد الدراسة، وكذلك بهدف التحقق من الصياغة العلمية واللغوية، وقد تم التقييد بملاحظات المحكمين من حيث الحذف والإضافة والتعديل مما أظهر الاستبانة بصورتها الحالية لخدمة أهداف الدراسة.

ثبات الأداة:

تم التحقق من ثبات الأداة بالاعتماد على معادلة كرو نباخ ألفا للاتساق الداخلي، وقد تم حساب قيم معامل الثبات لأبعاد الدراسة. وكانت القيم مرتفعة حيث بلغ قيمة معامل الثبات الكلي (0.822) مما يدل على الثبات والاتساق بين مضامين فقرات الأداة، وأنها تصلح لما صممت من أجله، والجدول التالي يبين قيم معاملات الاتساق الداخلي:

جدول (1) قيم معاملات الثبات (الاتساق الداخلي) لأبعاد الدراسة

| قيمة معامل الثبات | البعد |
|-------------------|------------------------------|
| 0.830 | معوقات تتعلق بالمتطوع |
| 0.788 | معوقات تتعلق بمؤسسات التطوع |
| 0.829 | معوقات تتعلق بالجامعة |
| 0.892 | معوقات تتعلق بمؤسسات المجتمع |
| 0.870 | معوقات تتعلق بالمتطوع |
| 0.822 | الأداة ككل |

درجة القطع

يعتبر تحديد درجة القطع من الجوانب الرئيسة في بناء مقاييس التربوية ، وقد تم تحديد تلك الدرجة بناءً على الدراسات السابقة في هذا المجال لتكون على النحو التالي : وهي على النحو التالي :

| المتوسط | التقدير في الأداة | التقدير للتعليق |
|---------|-------------------|-----------------|
| 2-2.9 | موافق | كبيرة |
| 1-1.9 | متردد | متوسطة |
| 0.1-0.9 | غير موافق | ضعيفة |

المعالجة الإحصائية:

من أجل استخراج النتائج، تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية الوصفية والتحليلية التالية: مقاييس الإحصاء الوصفي؛ وذلك لوصف خصائص عينة الدراسة اعتماداً على التكرارات. ومقاييس الإحصاء التحليلي والتي تشمل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية:

عرض ومناقشة نتائج الدراسة

يتم في هذا المبحث عرض ومناقشة نتائج السؤال الثالث "أسباب إحجام طلاب جامعة حائل عن العمل التطوعي.

وللإجابة عن السؤال تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وانحرافاتها المعيارية، وكانت النتيجة كما يبينها الجدول الآتي :

جدول (3) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية حول المعوقات المتعلقة بالمتطوع مرتبة تنازلياً أولاً: معوقات تتعلق بالمتطوع:

| م | العبارات | موافق | متردد | غير موافق | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | التقدير |
|---|--|---------------|-------------|---------------|-----------------|-------------------|---------|---------|
| 1 | الجهل بأهمية العمل التطوعي. | 515 %18.2 | 23 %0.8 | 2314 %81.1 | 1.37 | 0.40 | 8 | متوسطة |
| 2 | عدم معرفة الطلاب بجمعيات ومنظمات العمل التطوعي. | 2456 86.1% | 45 1.6% | 351 12.3% | 2.74 | 1.45 | 1 | كبيرة |
| 3 | شعور المتطوع بأنه غير ملزم بأداء العمل التطوعي. | 2109 73.9% | 21 0.7% | 722 25.3% | 2.49 | 1.21 | 4 | كبيرة |
| 4 | بُعد مؤسسات التطوع عن أماكن إقامة المتطوعين. | 745 26.1% | 231 8.1% | 1876 65.8% | 1.60 | 0.33 | 6 | متوسطة |
| 5 | تعارض وقت المتطوع مع وقت الدراسة مما يفوت عليه فرصة الاشتراك في العمل التطوعي. | 2453 86% | 43 1.5% | 356 12.5% | 2.74 | 1.45 | 2 | كبيرة |
| 6 | التسيب والاستهتار من بعض الطلاب المتطوعين | 2341 82.1% | 54 1.9 | 457 16% | 2.66 | 1.37 | 3 | كبيرة |
| 7 | سعى بعض المتطوعين الى تحقيق مكاسب شخصية وهو ما يتعارض مع طبيعة العمل التطوعي | 822 28.8% | 43 1.5% | 1987 69.7% | 1.59 | 0.44 | 7 | متوسطة |
| 8 | ضعف المردود الاقتصادي للمتطوعين من جراء العمل التطوعي. | 1002 35.1% | 39 1.4% | 1811 63.5% | 1.72 | 0.52 | 5 | متوسطة |
| | المتوسط الحسابي للعام للمحور | | | | 2.11 | 0.89 | | كبيرة |

يتضح من النتائج أعلاه أن المتوسط الحسابي العام لإجابات المستفيدين عن المعوقات التي تتعلق بالمتطوع يتراوح بين (1.37- 2.74) بانحراف معياري يتراوح بين (0.33- 1.45)، ويمثل درجة تقدير مرتفعة من قبل المستجيبين على فقرات المحور، وكانت أعلى الفقرات من وجهة نظر أفراد العينة "عدم معرفة الطلاب بجمعيات ومنظمات العمل التطوعي" بمتوسط (2.74) وانحراف معياري (1.45) وهو ما يشير إلى أن هناك ضعف في نشر ثقافة العمل التطوعي من جانب تلك الجمعيات والمنظمات التي كان يجب عليها التعريف بأهدافها وبرامجها وتعريف الطلاب بها، إضافة إلى

القصور في جانب التوعية من قبل الجامعة لتعريف الطلاب بالجمعيات التي تهتم بالعمل التطوعي بالمنطقة وأهميتها وأهمية الانخراط بها، مما يستدعي تكثيف جهود كل من الجمعيات والجامعة لعلاج القصور بهذا الجانب. وكانت أقل الفقرات من وجهة نظر أفراد العينة "الجهل بأهمية العمل التطوعي". بمتوسط (1.37) وانحراف معياري (0.40) وهو ما يشير إلى أن الطلاب اعتبروا أن الجهل بأهمية العمل التطوعي لم تكن سبباً في ضعف اقبالهم عليه، فهم على علم بأهميته ودوره في المجتمع.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (الباز، 2002) من وجود عدة معوقات تتعلق بالطالب الجامعي المتطوع تحد من انخراطه في العمل التطوعي.

ثانياً: معوقات تتعلق بمؤسسات التطوع:

جدول (4) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية حول المعوقات المتعلقة بمؤسسات التطوع مرتبة تنازلياً

| م | العبارات | موافق | متردد | غير موافق | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | التقدير |
|----|--|---------------|--------------|---------------|-----------------|-------------------|---------|---------|
| 1 | قلة التعريف بالبرامج والنشاطات التطوعية التي تنظمها مؤسسات التطوع | 2654 93 % | 45 1.6% | 153 5.4% | 2.88 | 1.59 | 1 | كبيرة |
| 2 | قلة البرامج التدريبية التي تقدم للطلاب في مجالات العمل التطوعي | 1987 69.7% | 98 3.46% | 767 26.9% | 2.43 | 1.11 | 4 | كبيرة |
| 3 | ضعف الموارد المالية للمنظمات التطوعية | 864 30.3% | 786 27.6% | 1202 42.1% | 1.88 | 0.25 | 8 | متوسطة |
| 4 | عدم وجود إدارة خاصة للمتطوعين بمؤسسات التطوع تعينهم على الاختيار المناسب لأنشطة التطوع حسب رغبتهم. | 1657 58.1% | 456 16% | 739 25.9% | 2.32 | 0.84 | 6 | كبيرة |
| 5 | خلو برامج العمل التطوعي مما يجذب انتباه الطلاب ويحفزهم على الانخراط به. | 652 22.9% | 456 15.9% | 1744 61.2% | 1.62 | 0.19 | 10 | متوسطة |
| 6 | المحابة والواسطة في قبول عضوية منظمات التطوع. | 2354 82.5% | 43 1.5% | 455 15.95% | 2.67 | 1.38 | 2 | كبيرة |
| 7 | غياب التنسيق بين مؤسسات التطوع وبعضها البعض. | 732 25.7% | 564 19.8% | 1556 54.5% | 1.71 | 0.19 | 9 | متوسطة |
| 8 | اقتصار برامج العمل التطوعي على موضوعات تطوع معينة دون أخرى. | 1900 66.7% | 443 15.5% | 509 17.8% | 2.58 | 1.06 | 3 | كبيرة |
| 9 | ضعف مساهمة البرامج للاتجاهات الحديثة في العمل التطوعي. | 897 31.4% | 764 26.8% | 1191 41.8% | 1.90 | 0.28 | 7 | متوسطة |
| 10 | عدم تناسب مستوى البرامج مع قدرات وإمكانات المتطوعين من الطلاب. | 1789 62.8% | 432 15.1% | 631 22.1% | 2.41 | 0.94 | 5 | كبيرة |
| | المتوسط الحسابي العام للمحور | | | | 1.52 | 0.78 | | متوسطة |

يتضح من النتائج أعلاه أن المتوسط الحسابي العام لإجابات المستفيدين عن المعوقات التي تتعلق بالمتطوع يتراوح بين (1.62- 2.88) بانحراف معياري يتراوح بين (0.19- 1.59)، ويمثل درجة تقدير مرتفعة من قبل المستجيبين على فقرات المحور، وكانت أعلى الفقرات من وجهة نظر أفراد العينة "قلة التعريف بالبرامج والنشاطات التطوعية التي تنظمها مؤسسات التطوع" بمتوسط (2.88)، انحراف معياري (1.59) وهو ما يشير إلى ضعف واضح من قبل تلك المؤسسات للتعريف ببرامجها وأنشطتها؛ وهو ما يدعوها إلى إعادة النظر في آلياتها الدعائية، وحملاتها الاعلانية تجاه الطلاب سواء المقررة أو المسموعة أو المرئية. وكانت أقل الفقرات من وجهة نظر أفراد العينة "خلو برامج العمل التطوعي مما يجذب انتباه الطلاب ويحفزهم على الانخراط به. بمتوسط (1.62) وانحراف معياري (0.19) وهو ما يشير إلى أن الطلاب إما لا يعلمون بمحتوى تلك البرامج أو هم من الأساس لا يعلمون الكثير عن المؤسسات التطوعية؛ ومن ثم وجب على تلك المؤسسات الاهتمام بالإعلان عن برامجها ومحتوى تلك البرامج لجذب الطلاب للانخراط بها؛ وهو ما يشير إلى ضرورة القيام بجهود موضوعية ومحددة لتحقيق هذا الهدف.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (حوالة، 2013) (ميمي، 2012) من أن مؤسسات التطوع في بعض الأحيان تعد من أبرز أسباب عدم انضمام طلاب الجامعات لأية جمعية أو منظمة للعمل التطوعي.

ثالثاً معوقات تتعلق بالجامعة:

جدول (5) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية حول المعوقات المتعلقة بالجامعة مرتبة تنازلياً

| م | العبارات | موافق | متردد | غير موافق | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | التقدير |
|---|--|-------|-------|-----------|-----------------|-------------------|---------|---------|
| 1 | ضعف آليات التحفيز التي تشجع الطلاب على المشاركة في العمل التطوعي | 2002 | 231 | 619 | 2.48 | 1.11 | 1 | كبيرة |
| 2 | ندرة أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في العمل التطوعي. | 564 | 1001 | 1287 | 1.75 | 0.13 | 6 | متوسطة |
| 3 | عدم توافر اللوائح والتشريعات الجامعية المنظمة للعمل التطوعي | 1678 | 578 | 596 | 2.38 | 0.85 | 4 | كبيرة |
| 4 | كثرة التعقيدات التي تفرضها الجامعة على المتطوعين من طلابها | 1897 | 345 | 610 | 2.45 | 1.02 | 2 | كبيرة |
| 5 | قلة البرامج التدريبية على أنشطة التطوع المقدمة للطلاب. | 1567 | 345 | 940 | 2.22 | 0.79 | 5 | كبيرة |
| 6 | قلة الندوات وورش العمل الموجهة للمتطوعين من الطلاب. | 1786 | 453 | 613 | 2.41 | 0.93 | 3 | كبيرة |
| | المتوسط الحسابي العام للمحور | | | | 2.28 | 0.80 | | كبيرة |

يتضح من النتائج أعلاه أن المتوسط الحسابي العام لإجابات المستفيدين عن المعوقات التي تتعلق بالمتطوع يتراوح بين (1.75- 2.48) بانحراف معياري يتراوح بين (0.13- 1.11)، ويمثل درجة تقدير مرتفعة من قبل المستجيبين على فقرات المحور، وكانت أعلى الفقرات من وجهة نظر أفراد العينة "ضعف آليات التحفيز التي تشجع الطلاب على المشاركة في العمل التطوعي" بمتوسط (2.48) وانحراف معياري (1.11) وهو ما يشير إلى عدم وجود آليات لتحفيز الطلاب على الانخراط في العمل التطوعي؛ وهو ما يستدعي من الجامعة وضع واقتراح آليات محددة في صورة مادية أو

غير مادية لتحفيز الطلاب على ممارسة العمل التطوعي والاشتراك فيه. وكانت أقل الفقرات من وجهة نظر أفراد العينة " ندرة أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في العمل التطوعي" بمتوسط (1.75) وانحراف معياري (0.13) وهو ما يشير إلى أنه ليس هناك ندرة من وجهة نظر العينة في أعضاء هيئة التدريس المتخصصين بالعمل التطوعي. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (عطية، 2012) من أن المؤسسات الجامعية في بعض الأحيان تكون مقصرة- من وجهة نظر الطلاب- في نشر ثقافة العمل التطوعي.

رابعاً معوقات تتعلق بمؤسسات المجتمع:

جدول (4) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية حول المعوقات المتعلقة بمؤسسات المجتمع مرتبة تنازلياً

| م | العبارات | موافق | متردد | غير موافق | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الترتيب | التقدير |
|---|--|---------------|---------------|---------------|-----------------|-------------------|---------|---------|
| 1 | عدم تشجيع الأسر لأبنائها للمشاركة في العمل التطوعي | 567 19.9% | 231 8.1% | 2054 72% | 1.48 | 0.29 | 8 | متوسطة |
| 2 | وجود بعض الصور الاجتماعية السلبية عن المتطوعين | 675 23.66% | 324 11.36% | 1583 55.5% | 1.49 | 0.25 | 7 | متوسطة |
| 3 | تدني ثقافة التطوع في المجتمع. | 678 23.8% | 564 19.8% | 1610 56.4% | 1.67 | 0.16 | 6 | متوسطة |
| 4 | ضالة جهود مؤسسات المجتمع في نشر ثقافة التطوع. | 1356 47.5% | 453 15.9% | 1043 36.6% | 2.11 | 0.63 | 2 | كبيرة |
| 5 | قلة وعي بعض مؤسسات المجتمع بأهمية العمل التطوعي. | 945 33.1% | 563 19.8% | 1344 47.1% | 1.86 | 0.33 | 4 | متوسطة |
| 6 | استغلال بعض الأفراد ببعض مؤسسات المجتمع العمل التطوعي لتحقيق أهداف غير مشروعة. | 1576 55.3% | 342 12% | 934 32.7% | 2.23 | 0.79 | 1 | كبيرة |
| 7 | غياب الدعم المالي لمؤسسات التطوع. | 987 34.6% | 523 18.3% | 1342 47.1% | 1.88 | 0.36 | 3 | متوسطة |
| 8 | ضعف التعاون والتنسيق بين مؤسسات المجتمع ومؤسسات التطوع. | 897 31.4% | 453 15.9% | 1502 52.7% | 1.79 | 0.32 | 5 | متوسطة |
| | المتوسط الحسابي العام للمحور | | | | 1.81 | 0.39 | | متوسطة |

يتضح من النتائج أعلاه أن المتوسط الحسابي العام لإجابات للمستفيدين عن المعوقات التي تتعلق بالمتطوع يتراوح بين (1.48- 2.23) بانحراف معياري يتراوح بين (0.16- 0.79)، ويمثل درجة تقدير مرتفعة من قبل المستجيبين على فقرات المحور، وكانت أعلى الفقرات من وجهة نظر أفراد العينة " استغلال بعض الأفراد ببعض مؤسسات المجتمع العمل التطوعي لتحقيق أهداف غير مشروعة" بمتوسط (2.23) وانحراف معياري (0.79)، وهو ما يشير إلى ضرورة توخي الدقة في اختيار الكوادر البشرية التي تعمل بمؤسسات العمل التطوعي لمنع اندساس العناصر المتطرفة والغير مسؤولة والتي تؤثر بالسلب على عقول الشباب، وكانت أقل العبارات من وجهة نظر أفراد العينة " عدم تشجيع

الأسر لأبنائها للمشاركة في العمل التطوعي " بمتوسط (1.48) وانحراف معياري (0.29) وهو ما يشير إلى أنه بالفعل تشجع الأسر أبنائها على الانخراط في العمل التطوعي إما اعترافاً بأهمية العمل التطوعي في تهذيب سلوكيات الأبناء، أو الأجر والثواب العظيم نتيجة ممارسة الأبناء لهذا العمل. وهي نتيجة تشير إلى أن هناك معوقات تتعلق بمؤسسات المجتمع وتحد من فعالية الطلاب في الانخراط بالعمل التطوعي؛ وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (البوسعيدي، 2006) من أن المؤسسات المجتمعية قد تلعب دوراً سلبياً في تفعيل ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب.

للإجابة عن السؤال الرابع والمتعلق بالتصور المقترح لتفعيل ثقافة العمل التطوعي لطلاب جامعة حائل إن الهدف الرئيس للجامعات اليوم هو بناء مجتمعات تستطيع القيام بأدوارها على الوجه الأكمل، من خلال استثمار قدرات وإمكانات أفرادها. ولما كان العمل التطوعي أسمى الأعمال التي يتعين على الإنسان القيام به تقريباً إلى الله وارتقاءً بالحياة الإنسانية ونشراً لقيم الخير، فصار لزاماً على الإنسان المسلم خاصة في مرحلة الشباب أن يؤدي دوره الخيري التطوعي؛ لذا جاء التصور المقترح ليسهم في تفعيل ثقافة العمل التطوعي بين طلاب جامعة حائل باعتبارهم نموذجاً للشباب الواعي بأهمية العمل التطوعي في بناء مجتمعه، وقد تناول التصور المقترح العناصر التالية:

أولاً: فلسفة التصور المقترح.

تأتي فلسفة التصور المقترح انطلاقاً من اعتبار العمل التطوعي قيمة إسلامية يحثنا عليها ديننا الحنيف حيث قال تعالى (لا خير في كثير من نجواهم إلا من أمر بصدقة أو معروف أو إصلاح بين الناس ومن يفعل ذلك ابتغاء مرضات الله فسوف نؤتيه أجراً عظيماً) (النساء: 114)، كما قال الرسول (صلى الله عليه وسلم) (أحب الناس إلى الله انفعهم للناس، وأحب الأعمال إلى الله عز وجل، سرور يدخله على مسلم، أو يكشف عنه كربة، أو يقضي عنه ديناً، ولأن أمشي مع أخ لي في حاجة أحب إلي من اعتكف في هذا المسجد شهراً) أخرجه الطبراني في الكبير وابن أبي الدنيا في قضاء الحوائج

ثانياً: الأسس التي يرتكز عليها التصور المقترح.

- يرتكز التصور المقترح على مجموعة من الأسس، والتي من أبرزها:
1. أن الظروف العصرية المصاحبة لتطوير الجامعات، وما يترتب عليها من تحديات متعددة، تقتضي الأخذ بأساليب متنوعة لتأصيل العمل التطوعي.
 2. القيادة الجامعية الفعالة التي تلتزم بتفعيل وتأصيل ثقافة العمل التطوعي، وتوفير متطلبات التفعيل.
 3. التحسين المستمر للأنشطة والفاعليات المتعلقة بالعمل التطوعي بالجامعة.
 4. التركيز على طلاب الجامعة وتنمية مهارات العمل التطوعي لديهم.
 5. أعضاء هيئة التدريس لديهم قناعة بجدوى العمل التطوعي وأهمية تفعيل دور الطلاب للانخراط به.

ثالثاً متطلبات تطبيق التصور المقترح:

يتطلب تطبيق التصور المقترح:

1. التزام القيادة الجامعية بتطبيق التصور وتوفير الموارد المالية والمادية التي يتطلبها التطبيق.
2. التخطيط السليم لتطبيق التصور المقترح.

3. اختيار أعضاء هيئة تدريس لديهم فهم واضح بماهية العمل التطوعي وأهميته يشرفون على تطبيق التصور المقترح.

4. التدريب المستمر للطلاب على كيفية تطبيق التصور المقترح.

رابعاً: أهداف التصور المقترح.

الهدف الأساس للتصور تفعيل مشاركة طلاب جامعة حائل في الأعمال التطوعية، وذلك من خلال التركيز على عناصر المنظومة التعليمية الجامعية ككل مثل المناهج وما تشتمل عليه من مقررات وطرق تدريس ومصادر تعلم وأنشطة جامعية، وكذلك أعضاء هيئات التدريس بالجامعة ومعاونهم، ونظم التقويم والامتحانات، ويمكن تلخيص الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها هذا التصور، ما يلي:

1. تفعيل ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب.
2. حل المشكلات التي تواجه الطلاب عند انخراطهم بالعمل التطوعي.
3. تشجيع الطلاب على الانخراط في الأندية والجمعيات التطوعية داخل وخارج الجامعة.

الخطة التنفيذية لتحقيق الأهداف

| الهدف | المخرج | النشاط | جهة التنفيذ | جهة التمويل | الفترة الزمنية للتنفيذ | مؤشرات الإنجاز |
|---------------------------------------|--|---|---------------------------------------|---------------------------------------|------------------------|---|
| تفعيل ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب. | بيان موثق ومعتمد بالدورات التدريبية وورش العمل التي تم تنفيذها للطلاب . مطويات وبروشورات تم توزيعها على الطلاب | اقترح دورات تدريبية وورش عمل لتفعيل ثقافة العمل التطوعي للطلاب . اختيار المدربين لتقديم الدورات التدريبية وورش العمل . تنفيذ الدورات التدريبية وورش العمل على أرض الواقع . عمل تقرير بما تم تنفيذه ورفعته الى الجهات العليا لاعتماده. 1-2-1 اقتراح مضمون المطويات والبروشورات . 2-2-1 اقتراح أسماء أعضاء هيئة التدريس المكلفين بعمل المطويات والبروشورات. 3-2-1 توزيع المطويات والبروشورات على الطلاب . | عمادة شؤون الطلاب بالتعاون مع الكليات | الجامعة ممثلة بصندوق الأنشطة الطلابية | طوال العام الدراسي | مستوى رضى المستفيدين بنسبة لا تقل عن 80% . عدد الطلاب المشاركين في البرامج التدريبية وورش العمل مقارنة بالعدد الكلي للطلاب. عدد الطلاب التي تم توزيع المطويات عليهم مقارنة بالعدد الكلي للطلاب. |

| مؤشرات الإنجاز | الفترة الزمنية للتنفيذ | جهة التمويل | جهة التنفيذ | النشاط | المخرج | الهدف |
|---|------------------------|--|--|---|---|---|
| نسبة رضى المستفيدين لا تقل عن 80% . | طوال العام الدراسي | الجامعة ممثلة بصندوق الأنشطة الطلابية | عمادة شؤون الطلاب بالتعاون مع الكليات | 1-1-2 تشكيل لجنة من أعضاء هيئة التدريس وبعض الطلاب لتدارس المشكلات التي تقف حجر عثرة في سبيل ممارسة الطلاب للعمل التطوعي . 2-1-2 تحديد المشكلات التي تقف حجر عثرة في سبيل ممارسة الطلاب للعمل التطوعي. 3-1-2 وضع مقترحات بحلول المشكلات التي تحديدها . 4-1-2 توثيق واعتماد المقترحات تمهيداً لتنفيذها على أرض الواقع | 1-2 تقرير موثق ومعتمد بالمشكلات التي تم حلها . | حل المشكلات التي تواجه الطلاب عند انخراطهم بالعمل التطوعي. |
| نسبة رضى المستفيدين لا تقل عن 80% . عدد الأندية التي تقبل بعضوية الطلاب بها مقارنة بالعدد الكلي لتلك الأندية . عدد الطلاب الراغبين في الانخراط بالأندية مقارنة بالعدد الكلي للطلاب. | طوال العام الدراسي | الجامعة ممثلة بصندوق الأنشطة الطلابية. | عمادة شؤون الطلاب بالتعاون مع الأندية والجمعيات التطوعية . | 1-1-3 مخاطبة الأندية والجمعيات التطوعية لتسهيل انخراط الطلاب بها . 2-1-3 دعوة الطلاب لعقد اجتماع للتعريف بأهداف الجمعيات ومنهجية عملها . 1-2-3 وضع مقترح آلية لتحفيز الطلاب على الانخراط بالأندية التطوعية . 2-2-3 اعتماد المقترح من المجالس الحاكمة. 3-2-3 تنفيذ الآلية على أرض الواقع . | 1-3 بيان موثق ومعتمد بعدد الطلاب وأسماهم المنخرطين في الأندية والجمعيات التطوعية . 2-3 آلية موثقة ومعتمدة بتحفيز الطلاب على الانخراط بالأندية التطوعية . | تشجيع الطلاب على الانخراط في الأندية والجمعيات التطوعية داخل وخارج الجامعة. |

خامساً إجراءات التصور المقترح

يمكن تحقيق أهداف التصور المقترح من خلال الإجراءات التالية:

- 1- الإدارة الجامعية، من خلال:
 - التزامها بتفعيل ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها.
 - توفير ما يلزم من موارد مالية ومادية لتفعيل تلك الثقافة وممارسة الأنشطة التطوعية.
- 2- طرائق التدريس، من خلال:
 - استخدام طرق التدريس القائمة على المناقشة والحوار وإعمال العقل.
 - استخدام أساليب التعلم التعاوني من خلال تشكيل فرق عمل؛ لتنمية روح العمل الجماعي.
- 3- المقررات الدراسية، من خلال:
 - وضع مقرر العمل التطوعي لجميع طلاب الجامعة، ولا يسمح للطلاب الحصول على الشهادة الجامعية إلا بعد اجتيازه المقرر.
 - تضمين بعض الأعمال التطوعية في المقررات الدراسية وتدريب الطلاب عليها.
 - تخصيص جزء من التدريب الميداني للطلاب للأعمال التطوعية.
- 4- مصادر التعلم، من خلال:
 - تنوع مصادر التعلم والاعتماد على الرحلات التعليمية، والزيارات الميدانية التي تربط الطالب ببيئته وتزيد من انتماءه لوطنه.
 - تصميم برامج تعليمية إلكترونية لتحفيز الطلاب على العمل التطوعي.
- 5- الأنشطة الجامعية، من خلال:
 - تنظيم وورش عمل لتدريب الطلاب على كيفية القيام بالأعمال التطوعية المختلفة.
 - تنظيم ندوات ومحاضرات لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة.
 - وضع بعض اللوحات والاعلانات التي تحث على العمل التطوعي، وتبين عظيم فضله وثوابه.
 - وضع آليات لتحفيز الطلاب على القيام بالأعمال التطوعية.
- 6- أعضاء هيئات التدريس، من خلال:
 - قيام كل عضو هيئة تدريس بالإشراف على أحد برامج العمل التطوعي التي تنفذها الجامعة.
 - وضع مشاركة عضو هيئة التدريس في الأعمال التطوعية بمشاركة طلابه ضمن تقييمه السنوي.
 - وضع آليه لتحفيز أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في الأعمال التطوعية.
- 7- أساليب التقويم: من خلال:
 - وضع بعض درجات أعمال السنة على مشاركة الطلاب في الأعمال التطوعية.
 - عمل اختبارات تنافسية لأبرز الأعمال التطوعية التي قام بها طلاب الجامعة، ومكافأة المجيدين.
 - تقارير دورية عن مشاركات الطلاب في أنشطة وفعاليات الأعمال التطوعية.

ملخص نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أبرزها:

تعدد المعوقات التي تواجه طلاب الجامعة عند انخراطهم بالعمل التطوعي.

يتضح أن محور المعوقات التي تتعلق بالمتطوع جاءت بمتوسط عام (2.11) وانحراف معياري (0.89) بتقدير كبير، وأن محور المحور المعوقات التي تتعلق بمؤسسات التطوع جاءت بمتوسط عام (1.52) وانحراف معياري (0.78) بتقدير متوسط، وأن محور المعوقات التي تتعلق بالجامعة جاءت بمتوسط عام (2.28) وانحراف معياري (0.80) بتقدير كبير، وأن محور المعوقات التي تتعلق بمؤسسات المجتمع جاءت بمتوسط عام (1.81) وانحراف معياري (0.39). بتقدير متوسط.

ويمكن ترتيب محاور الدراسة الميدانية من وجهة نظر أفراد العينة كالتالي الترتيب الأول محور المعوقات التي تتعلق بالجامعة، الترتيب الثاني محور المعوقات التي تتعلق بالمتطوع، الترتيب الثالث محور المعوقات التي تتعلق بمؤسسات المجتمع، الترتيب الرابع المعوقات التي تتعلق بمؤسسات التطوع.

توصيات الدراسة

توصي الدراسة بالآتي:

- 1- إزالة معوقات ممارسة الطلاب للعمل التطوعي بالجامعة.
- 2- وضع آلية موثقة ومعتمدة لتحفيز الطلاب على ممارسة العمل التطوعي.
- 3- توفير برامج تدريبية للطلاب لتنمية مهارات العمل التطوعي لديهم.
- 4- ضرورة التنسيق مع الشؤون الأكاديمية بكل كلية لتوفير وقت لممارسة العمل التطوعي أو التدريب عليه بحيث لا يتعارض مع جدولهم الدراسي.
- 5- إعداد أدلة للعمل التطوعي يمكن للطلاب الاستفادة منها في تنفيذ المهام التطوعية.
- 6- اقتراح مقرر للعمل التطوعي يدرسه كافة الطلاب؛ بحيث لا يتخرج أي طالب من الجامعة دون النجاح فيه.
- 7- القيام بدراسات علمية تتناول كافة عناصر العمل التطوعي وربطها بكافة مراحل التعليم الجامعي وقبل الجامعي.

قائمة المراجع والمصادر:

أولاً المراجع العربية

- 1- الباز، راشد (2002) "الشباب والعمل التطوعي: دراسة ميدانية على طلاب المرحلة الجامعية في مدينة الرياض"، مجلة البحوث الامنية (السعودية)، مج 10، ع 20.
- 1- البوسعيد، راشد (2006) "العمل التطوعي في المجتمع العماني (الواقع وآليات التفعيل): دراسة ميدانية" مجلة شؤون اجتماعية-الامارات ، مج 23 ، ع 89.
- 2- جامعة حائل(1434): تقرير عمادة الجودة والتطوير الصادر في العام الدراسي 1435/1434
- 3- جامعة حائل (1434): تقرير عمادة شؤون الطلاب الصادر في العام الدراسي 1435/1434
- 4- حوالة، سهير(2013) "فلسفة العمل التطوعي والمسئولية الاجتماعية في المؤسسات التربوية" مجلة العلوم التربوية - مصر، مج 21، ع 4.
- 5- الخراشي ، عبدالرحمن، (2016) "آليات لتنظيم العمل التطوعي بالمؤسسات الاجتماعية"، جريدة اليوم، الأربعاء 18 محرم 1438 هـ- الموافق 19 أكتوبر 2016 العدد 15832 .
- 6- سلطان، بسمه بنت محمد (2012) "تحليل أهداف وثيقة الدراسات الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية في ضوء تعزيز العمل التطوعي"، مجلة دراسات في المناهج، مصر، ع 178.

- 7- السلطان ، فهد (2009) "اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي" مجلة رسالة الخليج العربي، السعودية ، س 30، ع 112 .
- 8- سند، زهراء (2009) معوقات مشاركة المرأة البحرينية في العمل التطوعي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب- جامعة البحرين.
- 9- الشرفا، ريم (2016) دور الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة في تفعيل المشاركة المدنية لدى طلبتها وسبل تطويره، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة.
- 10- الشهراني، معلوي (2006) "العمل التطوعي وعلاقته بأمن المجتمع"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- 11- عبدالرحيم، عبدالناصر(2010) " تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب جامعة الكويت"، مجلة التربية- مصر، مج 13، ع 28.
- 12- عبدالعزيز، نادية، محمد، إيمان (2011) " اتجاهات الفتاة الجامعية نحو العمل التطوعي في المجتمع السعودي "، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، مصر، ع 30، ج 9.
- 13- عز العرب، إيمان محمد(2012) " صورة العمل التطوعي ومؤسساته لدى الشباب الجامعي في ظل المتغيرات الدولية" مجلة شؤون اجتماعية ، س 29، ع 114.
- 14- عطية، سحر(2012) "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 الانسانية - مصر، ع 33، ج 9.
- 15- الغامدي، محمد(2017) فرق العمل التطوعي بالهلال الأحمر تباشر 685 حالة إسعافيه في مزدلفة، جريدة الرياض، الثلاثاء 28 ذو الحجة 1438هـ- 19 سبتمبر 2017م
- 16- القصاص، ياسر(2011) "مهام تخطيطية لمواجهة معوقات مشاركة الشباب الجامعي السعودي في العمل التطوعي" مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، مصر، ع 30، ج 7.
- 17- تقرير مجلس الوزراء بشأن لائحة العمل التطوعي(1410) برقم 107
- 18- مرسي، وفاء حسن(2012) " ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية جامعة دمنهور "، مجلة مستقبل التربية العربية، مصر، مج19، ع 81.
- 19- المعجم الوسيط (1998) القاهرة، مجمع اللغة العربية، الطبعة الثالثة.
- 20- المفلح، هيام (2007) " ثقافة التطوع في مجتمعنا. . ضرورات تحتاج إلى تفعيل"، السبت 5 ربيع الأول 1428هـ- 24 مارس 2007م- العدد 14152.
- 21- مكتب العمل التطوعي في الحج والعمرة والزيارة (2017) ، لائحة العمل التطوعي ، إمارة منطقة المدينة المنورة .
- 22- ميمني، هدى(2012) " رؤية مستقبلية لتطوير العمل التطوعي في المؤسسات التعليمية" عالم التربية -مصر، س13، ع40.

ثانياً: المراجع الأجنبية

1. Fényes, Hajnalka; Pusztai, Gabriella (2012)Volunteering among Higher Education Students. Focusing on the Micro-level Factors ,Journal of Social Research & Policy,3. 1.
2. McArthur ,Andrea M. (2011)"An exploration of factors impacting youth volunteers who provide indirect services". Master of Social Work. Wilfred Laurier University.
3. Moore, Erin W; Warta, Samantha; Erichsen, Kristen(2014) "COLLEGE STUDENTS' VOLUNTEERING: FACTORS RELATED TO CURRENT VOLUNTEERING, VOLUNTEER SETTINGS, AND MOTIVES FOR VOLUNTEERING, . College Student Journal48. 3.
4. University of Chicago, , Community volunteer work , website, <https://www.uchicago.edu/>, 4-11-2017
5. University of Kent, volunteering procedures website , <https://www.kent.ac.uk/3-11-2017>
6. University of Sydney, Volunteer Abroad website , <https://www.sydney.edu.au/29-10-2017>

ثالثاً مراجع الانترنت باللغة العربية:

1. أحمد، خالد (2017) الشباب والعمل الاجتماعي التطوعي، جريدة دنيا الوطن، فلسطين. website <https://pulpit.alwatanvoice.com/content/print/297836.htm>, 1-11-2017
2. إدريقي، أحمد ولد الحسن (2017) عوامل نجاح العمل التطوعي وسبل التغلب على معوقاته، اتحاد الجمعيات المغربية، website, <http://umaga.org> 2-11-2017
3. بركات، وجدي (2017) التوعية بالعمل التطوعي وأهميته في المدرسة والمجتمع، موقع كنانة أون لاين website <https://kenanaonline.com/files13,26-10-2017>
4. حميد ، الشايحي (2015) العمل التطوعي أهميته، معوقاته وعوامل نجاحه ، موقع كنانة أون لاين ، <https://ae.linkedin.com/puls,22-10-2017e>
5. جامعة الملك سعود،(2017): الأعمال التطوعية، website, ksu.edu.sa/ 12-11-2017
6. جامعة الملك عبدالعزيز(2017): أنشطة العمل التطوعي website, www.kau.edu.sa ، 12-11-2017
7. جامعة الملك فيصل ، (2017): برامج العمل التطوعي. <https://www.kfu.edu.sa> 12-11-2017 website,
8. سليمان ، الحامد(2016) الشباب والعمل الاجتماعي والتنموي التطوعي، مكتبة العمل التطوعي، جمعيه تطوير، website, <http://vol.tatweer.org.sa> 12-11-2017
9. شبكة صيد الفؤاد "الشباب والعمل الاجتماعي والتنموي التطوعي" ، website , <http://www.saaid.net/Anshatah/dole/61.htm>,11-10-2017
10. شعبان ، أحمد (2017) ثقافة العمل التطوعي. شبكة موضوع دوت كوم ، Website <http://mawdoo3.com>,10-11-2017
11. ويكيبيديا، الموسوعة الحرة (2017) Website , <https://wikipedia.org> ,12-11-201

ABSTRACT: The study dealt with the issue of consumer protection against misinformation in the light of the Saudi and Emirati laws. The study has clarified that the commercial advertisements are positively important, and that the offer to address the public through advertisements is also positive. The commercial contract is made via to the advertisements. The commercial advertisements are one of the ways which is making the contract between the party and the consumers. The study has discussed and clarified the mechanisms which can protect the consumer from misleading advertising. And also talked about the responsibility of the advertiser in clearing commercial advertising, and the issues of civil and criminal responsibility of misleading advertising. Then the study detailed the issue of consumer protection from misleading advertising in the Saudi system in general, where the system defined the advertisements as anyone who advertises or promotes the product using various means of advertising. And also the study indicates that there is no specific definition on what accurately is applying in this regard in the Saudi system, or definition of the person of the advertiser. This is what is taken as it opens the way for advertisers to exploit this in misleading consumers within the system. The first was clearly and unambiguously, For example, which is considered misleading if it affects the average consumer, who has a moderate state of caution and intelligence. The study also examined the issue of consumer protection against misleading advertising in UAE law. The UAE, through the consumer protection law and its executive regulations, detailed the provisions related to the commercial advertisement, and the penalties imposed on misleading advertising.

Keywords: Commercial, Advertisements, Saudi System, UAE Law.
