

**دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة العمل التطوعي في ضوء رؤية
المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ من وجهة نظر طلبة كليات التربية بجامعة
شقراء**

**د. نوره بنت جازي العربي
قسم العلوم التربوية - كلية التربية
جامعة شقراء**



دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة العمل التطوعي في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ من وجهة نظر طلبة كليات التربية بجامعة شقراء

د. نوره بنت جازي الحربي

قسم العلوم التربوية - كلية التربية
جامعة شقراء

تاريخ تقديم البحث: ١٩/٨/١٤٤٤ هـ تاريخ قبول البحث: ١٠/١١/١٤٤٤ هـ

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة العمل التطوعي في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ من وجهة نظر طلبة كليات التربية بجامعة شقراء، بالإضافة إلى تعرف الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات (الكلية، الجنس، المستوى الدراسي)، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق استبانة من إعداد الباحثة على عينة من طلبة كليات التربية بجامعة شقراء (شقراء- الدوادمي- المزاحمية) بلغ قوامها (٢٤٥) طالباً وطالبة في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٤٣هـ / ٢٠٢٢م، ومعالجة البيانات إحصائياً تم التوصل إلى أن متوسط دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في تعزيز ثقافة العمل التطوعي جاء بدرجة مرتفع جداً، وجاء الجانب الوجداني في المرتبة الأولى بمستوى مرتفع جداً، تلاه الجانب المعرفي في المرتبة الثانية بمستوى مرتفع جداً، وأخيراً الجانب السلوكي بمستوى مرتفع، كما توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة العمل التطوعي في (الجانب المعرفي، الجانب الوجداني، الجانب السلوكي) وفقاً لمتغيرات (الكلية، الجنس، المستوى الدراسي)، وبناءً على نتائج البحث تم تقديم عدد من التوصيات منها: تكليف أعضاء هيئة التدريس الطلبة ببعض الأعمال التطوعية في إطار خدمة المجتمع، تفعيل الإعلام الإلكتروني والمقروء في الجامعة بتوعية الطلبة بأهمية العمل التطوعي والمشاركة بمجالاته المختلفة سواءً واقعياً أو افتراضياً.

الكلمات المفتاحية: التطوع - الجانب السلوكي - الجانب المعرفي - الجانب الوجداني - طلبة الجامعة.

The role of faculty members in promoting a culture of volunteer work in light of the vision of the kingdom of Saudi Arabia 2030 from the point of view of students of the faculties of education at the university of Shaqra.

Dr. Noura bint Jazi Al-Harbi

Department of Educational Sciences- College of Education
Shaqra University

Abstract:

The current study aimed to reveal the role of faculty members in promoting a culture of volunteer work in the light of the vision of the kingdom of Saudi Arabia 2030, as seen by students of the faculties of education at Shaqra University, in addition to identifying the differences between the sample members according to the variables (faculty, gender, academic level), and to achieve the objectives of the study, the analytical descriptive approach was used, and a questionnaire prepared by the researcher was applied to a sample of students of the faculties of education at Shaqra University (Shaqra, al-Dawadmi- al-Muzahimiyah), which consisted of (245) male and female students in the second semester of the academic year 1443 AH / 2022 AD, by processing the data statistically, it was concluded that the average role of faculty members at Shaqra University in promoting the culture of voluntary work was very high, and the emotional side came in the first place with a very high level, followed by the cognitive side in the second place with a very high level, and finally the behavioral side at a high level. The results also revealed that there were no statistically significant differences in the role of faculty members in promoting the culture of volunteer work in (the cognitive side, the emotional side, the behavioral side) according to the variables (faculty, gender, academic level), and based on the results of the research, a number of recommendations were presented, including: assigning faculty members to students with some volunteer work within the framework of community service, activating electronic and print media in the university by educating students about the importance of volunteer work and participation in its various fields, whether realistic or virtual.

key words: Volunteering - The Behavioral Side - The Cognitive Side - The Emotional Side - University Students.

المقدمة:

يعد العمل التطوعي في العصر الحالي سمة من سمات الحضارة، ودليلاً على تقدّم الأمم وازدهارها، باعتباره من أهم الوسائل المستخدمة للنهوض بمكانة المجتمعات وتنميتها اقتصادياً، وسياسياً، وثقافياً، واجتماعياً، ويمثل إحدى القضايا الهامة في النهوض بالمجتمعات ومواجهة التحديات التي تحدق بهذه المجتمعات سواء التحديات المعاصرة، أو المستقبلية الداخلية منها والخارجية التي يمكن أن تفرض صيغاً قد تكون غير مناسبة لواقعنا العربي، وربما تتعارض مع ثوابت العقيدة الإسلامية التي ترسم صورة المجتمع المسلم، وربما تؤثر سلباً على رسم سياسات الإصلاح الاجتماعي في المجتمعات، الأمر الذي ينبغي أخذه بعين الاعتبار والتفكير والتدبر والحيطه والحذر في آن واحد.

فالعمل التطوعي يمثل قيمة إنسانية تسهم في غرس العديد من القيم والمثل في المجتمعات إذا ما تم استثارة الدافعية لدى كافة أفراد المجتمع، وحفزهم تجاهه وتكوين اتجاهات إيجابية نحوه عن طريق توعيتهم بأهميته ودوره في النهوض بالأمة باعتباره أحد مجالات ومعالن التنمية الاجتماعية للمجتمعات، وقد ربطت وزارة العمل بالمملكة العربية السعودية برامجها بخطط التنمية من خلال إشرافها على الجمعيات والمؤسسات الاجتماعية في مجال العمل التطوعي، وهي بذلك تعمل على تكوين رأي اجتماعي مستنير لتعبئة الجهود واستثمار الطاقات وتحويل قوى المجتمع البشرية إلى قوى منتجة تعتمد على نفسها لتحقيق النمو والاستقرار (أحمد، ٢٠٢١).

وعلى المستوى العالمي فقد تزايدت مكانة العمل التطوعي منذ أن حددت الأمم المتحدة في عام (١٩٨٥) في الخامس من ديسمبر من كل عام يوماً عالمياً للتطوع، تحتفل به المؤسسات الحكومية والأهلية والدولية، تكريماً للعمل التطوعي، ودعمًا

لدوره في التنمية، كما أعلنت الأمم المتحدة عام (٢٠٠١) عاماً دولياً للمتطوعين، فأصبح العمل التطوعي وحجم المشاركة الفاعلة فيه مؤشراً لمدى تقدم المجتمعات، ومطلباً أساسياً من متطلبات الحياة المعاصرة (كمال، ٢٠١٥).

وفي العالم الإسلامي نجد أن التكافل والتعاون والتراحم والتناصح والبذل والإنفاق ومساعدة المحتاجين والصدقة وبذل المعروف، وكل أعمال البر هي في الإسلام أبواب للعمل التطوعي منذ أكثر من ١٤٠٠ عام بهدف إشاعة النفع والحب ونشر المعروف الذي أكدته الشريعة الإسلامية (زينو، ٢٠٠٧، ٦٩) وتحت العديد من الآيات الكريمة في كتاب الله على التطوع ومنها قوله تعالى: ﴿فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ﴾ (البقرة/ ١٨٤)، كما أكدت السنة النبوية المطهرة على التكافل الاجتماعي الذي يعكس الترابط واللحمة المجتمعية، في قوله - ﷺ - فيما رواه البخاري في صحيحه من حديث عبد الله بن عمر - رضي الله عنهما - أخبره: أن رسول الله - صلى الله عليه وسلم - قال: "المُسْلِمُ أَخُو الْمُسْلِمِ لَا يَظْلِمُهُ وَلَا يُسْلِمُهُ، وَمَنْ كَانَ فِي حَاجَةِ أَخِيهِ كَانَ اللَّهُ فِي حَاجَتِهِ، وَمَنْ فَرَّجَ عَنْ مُسْلِمٍ كُرْبَةً، فَرَّجَ اللَّهُ عَنْهُ كُرْبَةً مِنْ كُرْبَاتٍ يَوْمَ الْقِيَامَةِ، وَمَنْ سَتَرَ مُسْلِمًا سَتَرَهُ اللَّهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ" (البخاري، ١٤٢٤، الحديث رقم ٢٤٤٢: ٤٢٨).

وانطلاقاً من العلاقة التي تربط بين العمل التطوعي التنموي والموارد البشري، فإنه يمكن القول بأن عماد المورد البشري الممارس للعمل التطوعي التنموي هو الشباب، خاصة في المجتمعات الفتية، فحماس الشباب وانتماؤهم لمجتمعهم كفيلاً بدعم ومساندة العمل الاجتماعي والرقمي بمستواه ومضمونه، فضلاً عن أن العمل التطوعي التنموي سيراكم الخبرات وقدرات ومهارات الشباب والتي سيكون بأمس الحاجة لها خاصة في مرحلة تكوينهم، ومرحلة ممارستهم لحياتهم العملية (عمر، ٢٠١٨).

وتأتي أهمية العمل التطوعي لدى الشباب لما له من تأثير واضح في نمو وصقل شخصية الفرد، ولما له من أهمية في تعزيز وإزكاء روح العمل الخيري والتعود على المشاركة التطوعية، فللعمل التطوعي العديد من الفوائد التي تعود بالنفع والفائدة على الأفراد والمجتمع، وينشأ عن ذلك جيل من المواطنين الصالحين، الذين ينهضون بمجتمعهم، ويرتقون به إلى أعلى درجات الرقي والتحضر، والعمل التطوعي كذلك يساعد الشباب في الوصول إلى الإحساس والشعور بالأمن، والسلم النفسي عن طريق استثمار أوقات فراغهم بطريقة مفيدة (برقاوي، ٢٠٠٨).

وتعتبر الجامعات هي مصدر المعرفة والإبداع والتطور، بما تملكه من الأدوات اللازمة للإسهام في تفعيل العمل التطوعي، ومنتظر منها دور ريادي لخدمة المجتمع والنهوض به، في توظيف الطاقات البشرية المدربة والمؤهلة لديها في تحقيق حاجات المجتمع ومتطلبات التنمية (الدويش، ٢٠١٥).

وتكمن أهمية العمل التطوعي للطلبة الجامعيين في تشجيعهم على المشاركة في قضايا مجتمعهم ووطنهم، وتعليمهم تحمل المسؤولية الاجتماعية، واكتساب المهارات التطبيقية والممارسات العملية، وذلك من خلال التدريب العملي في مجالات عديدة ومع فئات وشرائح مختلفة من المجتمع، كما أنه يؤدي إلى التقليل من أخطار العزل الاجتماعية والسلوك المنحرف داخل المجتمع، عن طريق انغماس الأفراد في القيام بأعمال من شأنها أن تشعرهم أنهم مرغوب فيهم، كما أن له دوراً اقتصادياً حيث يسهم المتطوعون من الطلبة والخريجين بجهودهم في المنظمات والمؤسسات الأهلية دون أجر، وبذلك فإنهم لا يشكلون أي عبء إضافي على ميزانيات المؤسسات (الفايز، ٢٠١٢).

وفي هذا السياق تعتبر جامعة شقراء واحدة من الجامعات السعودية الداعمة لهذا التوجه، حيث تحرص على تعزيز وتنمية قيم وثقافة العمل التطوعي التي دعا إليها الإسلام لدى الطلبة ومنسوبي الجامعة عن طريق مجموعة من الممارسات والأنشطة والبرامج التطوعية المختلفة التي تنظمها إدارة وكليات الجامعة وفقاً لما نصت عليه الخطة الاستراتيجية الثانية للجامعة في الهدف الاستراتيجي الخامس: تعزيز الشراكة مع المجتمع والمساهمة الفعالة في تنميته وخدمته، حيث يركز هذا الهدف على إدارة البنية المعرفية والمساهمة في إثراء المجتمع بهذه المعرفة بالتوسع في الشراكات الاستراتيجية المجتمعية ذات الأثر المجتمعي، وتأثير الإعلام المتقدم نحو الريادة في تحسين سمعة الجامعة من خلال التطوع والخدمة المجتمعية" (الخطة الاستراتيجية لجامعة شقراء ٢٠٢١-٢٠٢٤، ٢٢).

ونظراً لأهمية مرحلة الشباب وما يمتلكونه من قدرات ذهنية وبدنية، فقد سعت كثير من الدول إلى غرس تنمية ثقافة العمل التطوعي وتشجيعها بينهم، لما في ذلك من تعزيز انتماء الشباب لأوطانهم ومن تنمية مهاراتهم وقدراتهم الفنية والعلمية والعملية، ومن إتاحة الفرص الواسعة أمامهم للتعبير عن آرائهم في القضايا التي تمه مجتمعاتهم (الفايز، ٢٠١٢).

وهذا ما حرصت عليه رؤية المملكة ٢٠٣٠ في البعد الرابع من أبعاد برنامج التحول الوطني لتحقيق أهداف الرؤية (تعزيز التنمية المجتمعية وتنمية القطاع غير الربحي)، حيث أولت عناية كبيرة لرفع طاقة الموارد البشرية وتعظيم الاستفادة من أوقات ومهارات المواطنين واستثمار قوة التطوع في التنمية والإنتاجية والتطوير، لمواجهة التحديات والتوافق بين حركة التدافع بين قوى المؤسسة في داخلها وبين عوامل المجتمع ومتغيراته، ليصب في النهاية في مصلحة الوطن والنهوض باقتصاده،

باعتبار العمل التطوعي رافداً تنموياً واجتماعياً من روافد الموارد البشرية ليصل بعدد المتطوعين إلى مليون متطوع في القطاع غير الربحي (مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، ٢٠١٦).

ومن هنا يمكن القول بأن الجامعة باعتبار أن من أحد وظائفها الرئيسية خدمة المجتمع، وبما أنها تضطلع بدور مهم ومحوري في تنمية أهم ثروة في المجتمع وهي الطلبة، فإنه يقع عليها بعناصرها المختلفة مسؤولية توثيق صلة الطلبة بالمجتمع والمساهمة في حل مشكلاته، من خلال تثقيفهم بأهمية العمل التطوعي وتنمية اتجاهاتهم نحوه، ليكون لهم دور فاعل ومؤثر في مجتمعهم وتنميته من جهة، ومن جهة أخرى تحقيق هدف الوصول إلى مليون متطوع في رؤية المملكة ٢٠٣٠.

مشكلة الدراسة:

تعتبر الجامعة معقلاً للفكر الإنساني، وبيت الخبرة في شتى صنوف الآداب والعلوم والفنون، وصاحبة المسؤولية في تنمية أهم ثروة يمتلكها المجتمع، وهي الثروة البشرية، فعليها مسؤولية إكساب الشباب الجامعي وعياً ثقافياً بمحاجات المجتمع الحقيقية، ووعياً حضارياً بدور الجامعة في خدمة المجتمع والحضارة الإنسانية وسعيها جاداً وحاشداً للجهود في عملية التنمية الراهنة والمستقبلية (رضا، ٢٠٠٠).

وتفيد رؤية ٢٠٣٠ طلبة الجامعات لكونهم يمثلون أهم مكون بشري للمجتمع، فمن خلاله تستطيع الدولة تحقيق آمالها وطموحاتها، وعلى عاتقهم يحملون نخبته، كما وجهت الرؤية الجهود نحو السعي بكافة الإدارات والمؤسسات التعليمية نحو الاهتمام بمخرجات التعليم (الثبتي وحسين، ٢٠١٦)، وقد أشار (الداود، ٢٠١٧) إلى أن رؤية المملكة ٢٠٣٠ قدمت رؤية شاملة لدور التعليم في تطوير القوى البشرية، وبينت مسؤولياته في مواءمة مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل.

وبالاطلاع على الدراسات السابقة وجد اهتماماً ملحوظاً بدور الجامعة في تعزيز العمل التطوعي كدراسة الشهراني وشكبان (٢٠٢١) لدور التعليم الجامعي في تعزيز ثقافة العمل التطوعي: دراسة حالة بجامعة بيشة، ودراسة الحارثي والشماسي (٢٠٢١) عن دور الثقافة التنظيمية في تعزيز العمل التطوعي في القطاعات الحكومية: دراسة ميدانية على منسوبي ومنسوبات جامعة أم القرى بمكة المكرمة، ودراسة هاشم وفرغلي وعبد المعطي (٢٠٢٠) دور الجامعة في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها، ودراسة الشهراني (٢٠١٧) لدور الجامعة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية، وثقافة العمل التطوعي: دراسة ميدانية على طلاب وطالبات الدبلوم العام في التربية في جامعة بيشة.

ومن منطلق أن الأستاذ الجامعي يعد عنصراً فاعلاً في العملية التربوية لكونه أحد أهم العناصر الرئيسة للنظام الأكاديمي في الجامعة، لذا لا بد أن يكون له دور فاعل في دعم قيم العمل التطوعي وتفعيل ما جاء به الإسلام من قيم، كالتعاون والإيثار ومد يد العون للآخرين من خلال إيجاد مناخ أو بيئة تعليمية مناسبة تشجع الطلاب على اكتساب قيم العمل التطوعي (باجابر, ٢٠١٩).

وبينت بعض الدراسات ضعف دور الأستاذ الجامعي في هذا الصدد منها: دراسة البلادي (٢٠١٥) والتي من نتائجها أن دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع في الجامعات السعودية في مجال التوعية والخدمة العامة جاء بدرجة متوسطة بمنطقة مكة المكرمة، وكذلك دوره في خدمة المجتمع في مجال الخدمات التعليمية جاء بدرجة متوسطة، ودراسة باجابر (٢٠١٩) التي من نتائجها أن هناك تفاوتاً في موافقة أفراد عينة الدراسة على عبارات مستوى دور الأستاذ الجامعي في تعزيز قيم العمل التطوعي لدى طلابه.

ومن هذا السياق يتضح اهتمام كثير من البحوث والدراسات بالعمل التطوعي ودور الجامعة في ذلك، في حين يوجد ندرة في البحوث والدراسات التي اهتمت بواقع دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة الجامعات، الأمر الذي يستلزم إجراء المزيد منها في هذا المجال، وفي ضوء ذلك جاءت هذه الدراسة وتبلورت في السؤال الرئيس (ما دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة العمل التطوعي في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ من وجهة نظر طلبة كليات التربية بجامعة شقراء؟).

أسئلة الدراسة:

- من خلال السؤال الرئيس، سعت الدراسة الحالية للإجابة عن الأسئلة التالية:
- ما مستوى دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة العمل التطوعي (الجانب المعرفي، الجانب الوجداني، الجانب السلوكي) في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ من وجهة نظر طلبة كليات التربية بجامعة شقراء؟
 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة العمل التطوعي (الجانب المعرفي، الجانب الوجداني، الجانب السلوكي) لدى طلبة كليات التربية بجامعة شقراء في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ تعزى لمتغيرات: الكلية، الجنس، المستوى الدراسي؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن:

- مستوى دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة العمل التطوعي (الجانب المعرفي، الجانب الوجداني، الجانب السلوكي) في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ من وجهة نظر طلبة كليات التربية بجامعة شقراء.
- الفروق ذات الدلالة الإحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة العمل التطوعي (الجانب المعرفي، الجانب الوجداني، الجانب السلوكي) لدى طلبة كليات التربية بجامعة شقراء في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ تعزى لمتغيرات: (الكلية، الجنس، المستوى الدراسي).

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية فيما يلي:

- أولاً- الأهمية النظرية: أهمية موضوع البحث الحالي، والحاجة إليه، والتي تتضح في:
 - الاهتمام بثقافة العمل التطوعي كونها مطلباً من متطلبات الحياة المعاصرة التي يحتاجها المجتمع، وحاجة ملحة لمواكبة التطور السريع والثورة المعلوماتية والمعرفية المتلاحقة في مختلف المجالات، حيث يسهم العمل التطوعي في تقوية انتماء المواطنين لمجتمعهم في ظل هذه التغيرات.
 - تسليط الضوء على الفئة المستهدفة - عينة البحث الحالي - من طلبة الجامعة، باعتبارهم من فئة الشباب الذين يشكلون أكبر فئات المجتمع، ودورهم في التنمية المستدامة، في ظل تحديات العصر، التي قد تؤثر عليهم إيجاباً أو سلباً، وأهمية ترسيخ

الهوية، ودعم القيم الدينية في نفوسهم، وشغل وقت فراغهم، وتقوية انتمائهم لوطنهم، وذلك من خلال إكسابهم ثقافة العمل التطوعي والمشاركة به.

- تفيد في إثراء المكتبة العربية بشكل عام، ومكتبة جامعة شقراء بشكل خاص بدراسة جديدة تختص بثقافة العمل التطوعي في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠؛ حيث تعتبر في حدود إطلاع الباحثة على قواعد البيانات من أوائل الدراسات التي اهتمت بدور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز تلك الثقافة لدى طلبة الجامعة في ضوء الرؤية.

ثانياً- الأهمية التطبيقية:

- قد تساعد هذه الدراسة المسؤولين في التعاون بين مختلف المؤسسات التعليمية والأكاديمية والمجتمعية، لرسم الخطط التربوية التي تسهم في تحقيق ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة الجامعات، لشغل أوقات فراغهم، وتوهمهم للانتماء للوطن، وتحقيق التماسك المجتمعي، وعلى وجه الخصوص جامعة شقراء.

- من خلال النتائج والتوصيات التي تتوصل إليها هذه الدراسة، من الممكن أن تمهد الطريق لدراسات أخرى مستقبلية، تسهم في تعزيز ثقافة العمل التطوعي على مختلف فئات المجتمع.

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:

الحدود الموضوعية: وتتمثل في دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في تعزيز ثقافة العمل التطوعي (الجانب المعرفي، الجانب الوجداني، الجانب السلوكي) في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.

الحدود البشرية: طلاب وطالبات كليات التربية (شهداء - الدوامي - المرحلية)
بجامعة شقراء.

الحدود المكانية: جامعة شقراء - كليات التربية.

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٤٣هـ / ٢٠٢٢م.
مصطلحات الدراسة:

تبنى الدراسة المصطلحات الآتية:

ثقافة العمل التطوعي (Culture of Voluntary work):

تعرف بأنها "الإلمام بالمعارف والمهارات والقيم والاتجاهات اللازمة للأفراد للقيام بأعمال تطوعية دون مقابل بهدف مساعدة أفراد المجتمع وفقاً لمجالات احتياجاتهم المختلفة" (إبراهيم، ٢٠١٥، ٥٧٠).

ويعرف تعزيز ثقافة العمل التطوعي إجرائياً بأنه: "حرص أعضاء هيئة التدريس على تعزيز الجانب المعرفي الخاص بالعمل التطوعي من حيث التعريف بمفهومه، ومجالاته، وأنواعه، وأهميته، وآثاره، وتعزيز الجانب الوجداني من خلال غرس حب العمل التطوعي وقيم المواطنة والانتماء والمسؤولية الاجتماعية والدينية والأخلاقية والحب والتواد وحب العمل في الفريق والتضحية من أجل الآخرين، بالإضافة إلى تعزيز الجانب السلوكي من خلال وضع آلية لممارسة العمل التطوعي وتأهيل وتدريب الطلبة وتحفيزهم على المشاركة في الأعمال الخيرية بما لا يتعارض مع دراستهم، ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها الطالب على المقياس المستخدم في الدراسة الحالية.

رؤية المملكة العربية السعودية (2030) (Saudi Arabia Vision):

هي رؤية شاملة تبنتها المملكة لتكون منهجاً و خارطة طريق للعمل الاقتصادي والتنموي، وقد رسمت الرؤية التوجهات، والسياسات العامة للمملكة،

والأهداف، والالتزامات الخاصة بها، لتكون المملكة نموذجاً رائداً على كافة المستويات، واشتملت الرؤية على عدد من الأهداف الاستراتيجية، ومؤشرات لقياس النتائج، والالتزامات الخاصة بعدد من المحاور، والتي يشترك في تحقيقها كل من القطاع العام والخاص وغير الربحي، وأقر مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية إطار حوكمة متكامل بهدف ترجمة هذه الرؤية إلى برامج تنفيذية متعددة، يحقق كل منها جزءاً من الأهداف الاستراتيجية، والتوجهات العامة للرؤية، وتعتمد تلك البرامج على آليات عمل جديدة تتناسب مع متطلبات كل برنامج ومستهدفاته ومحددة زمنياً، و تطلق هذه البرامج تباعاً وفق المتطلبات اللازمة وصولاً لتحقيق الرؤية (الخطة التنفيذية لبرنامج التحول الوطني ٢٠١٨-٢٠٢٠).

الإطار النظري للدراسة:

تناول الإطار النظري عدداً من الموضوعات ذات العلاقة بموضوع الدراسة، على

النحو التالي:

أولاً- العمل التطوعي:

أ- مفهوم العمل التطوعي:

لقد تباينت وتعددت وجهات النظر حول مفهوم العمل التطوعي ولا يوجد

تعريف واضح ومحدد للعمل التطوعي، ومن أهم هذه التعريفات:

يعرف شتيوي وآخرين (٢٠١١، ٢٠) العمل التطوعي بأنه " الجهد الإداري الذي يقوم به فرد أو جماعة من الناس طواعية واختياراً لتقديم خدماتهم للمجتمع أو لفئات منه، ببذل الجهد أو الوقت أو المال، دون مقابل مادي أو مصلحة، بقصد تحمل بعض المسؤوليات في مجال العمل الاجتماعي، لتحقيق رفاهية الإنسان والمجتمع.

ويعرف بأنه " عمل أو سلوك يقوم به الفرد برغبة كاملة منه، ودون انتظار للمقابل المادي، ويقوم فيه الفرد بتقديم أعمال ومساعدات للمجتمع المحيط وفقاً لاحتياجات أفراد، وهذه المساعدة تكون ببذل الوقت، أو الجهد، أو المال حسب إمكانياته " (إبراهيم، ٢٠١٥، ٥٧٠).

وأيضاً يعرف العمل التطوعي بأنه " عطاء اختياري، خيري، أي بدون مقابل مادي، ويشمل مختلف المجالات مثل المجال الفكري، والمادي، والنفسي، والاجتماعي، والصحي، سواء على المستوى الفردي أو الجماعي المؤسسي " (باجابر، ٢٠١٩، ٢٤٠).

من خلال التعريفات السابقة للعمل التطوعي يمكن أن نستخلص أن العمل التطوعي جهد إنساني يقوم به أفراد المجتمع، ومؤسساته المختلفة بما يعود عليهم بالفائدة، وأن المتطوع لا يتوقع عوائد مادية مقابل تطوعه، ويقوم على أساس الرغبة والدافع الذاتي من قبل الفرد أو المؤسسة، وكذلك يأخذ أشكالاً وصوراً متعددة اجتماعية أو تنموية.

ب- أهمية العمل التطوعي:

إن للعمل التطوعي أهمية كبيرة وفوائد عديدة لكل من الفرد والمجتمع، حيث أصبح مطلباً هاماً من متطلبات الحياة المعاصرة، وحاجة ملحة للمجتمعات لمواكبة التنمية والتطور الهائل في كافة المجالات، ودليلاً على تعاون أفرادها، والتفاعل والتماسك فيما بينهم، والمشاركة فيه عملية إيجابية في الحياة الاجتماعية.

ويمكن تحديد أهمية العمل التطوعي فيما أشارت إليه دراسات كل من عمر (٢٠١٨)، والقحطاني (٢٠١٩) كما يلي:

- التطوع ظاهرة مهمة للدلالة على حيوية المجتمع وإيجابيته، ويؤخذ بوصفه مؤشراً للحكم على تقدم الشعوب.
- يساعد العمل التطوعي على زيادة الترابط والتواصل بين أفراد المجتمع والحكومة مما يقلل الهوة بينهما.
- يسهم في تهيئة الطاقات البشرية والمادية وتوجيهها وتحويلها إلى عمل اجتماعي مرغوب.
- تنمية روح الانتماء وتعزيز الهوية الوطنية لدى الشباب بإدراك أهميتهم في المجتمع بما يقدمونه من أعمال.
- يمتاز المتطوع بالحماس في الأداء، وهذا مانفتقده في العمل الروتيني مدفوع الأجر.

- التعرف على ذوي المهارات والقدرات المتميزة واكتشافها وتدريبها كقيادات قادرة على تحمل أعمال المسؤولية الاجتماعية.
- يسد التطوع الفراغ في الخدمات ويوسع قاعدتها تحقيقاً لمبدأ الكفاية، والوصول بها إلى المناطق المحرومة تحقيقاً لمبدأ العدل.
- وجود نقص في المهنيين مما يستدعي استكمال هذا النقص بالمتطوعين المدربين.
- يسمح التطوع للمتطوعين بتنظيم أوقات فراغهم بطريقة إيجابية تعود عليهم وعلى المجتمع بالنفع.

ج- مجالات العمل التطوعي:

تعدد مجالات العمل التطوعي حيث لا يمكن تحديده تحت سقف معين فهو يضم أغلب ما يحتاجه المجتمع من خدمات ومساعدات مادية ومعنوية، وتختلف باختلاف أهداف وأنشطة المؤسسة التي تتبنى العمل التطوعي.

وقد لخص كل من الفايز (٢٠١٢) والأصبيعي (١٤٢١)، مجالات العمل التطوعي في الآتي:

- ١- **المجال الاجتماعي والثقافي والنفسي:** ويتضمن (رعاية الأطفال، رعاية المسنين، رعاية المرأة، رعاية الأيتام، إعادة تأهيل مدمني المخدرات، رعاية الأحداث، مكافحة الفساد، مكافحة التدخين، الإرشاد الأسري، مساعدة المشردين، مساعدة الأسر المحتاجة والفقيرة، نشر الوعي الثقافي).
- ٢- **المجال الدعوي والخيري:** ويتضمن (المنشط الدعوية، دعوة الجاليات غير المسلمة، توعية الجاليات المسلمة حديثاً، الإشراف على المراكز والجمعيات الإسلامية والتأليف في مجال الإسلام).

٣- المجال التربوي والتعليمي: ويتضمن (محو الأمية، تعليم الكبار، التعليم المستمر، التدريب وحلقات تحفيظ القرآن الكريم، برامج صعوبات التعلم، تقديم التعليم المنزلي للمتأخرين دراسياً، إكساب المهارات المهنية).

٤- المجال الصحي: ويتضمن (الرعاية الصحية لكبار السن، الخدمات الإسعافية، إقامة الندوات الصحية، مكافحة التدخين، الحوادث المرورية، رعاية المعوقين وذوي الاحتياجات الخاصة، خدمة المرضى، تقديم الإرشاد النفسي والصحي، التمريض المنزلي).

٥- المجال البيئي: ويتضمن (الإرشاد البيئي، العناية بالغطاء البري، مكافحة التصحر، العناية بالمنتزهات العامة والشواطئ والمحميات، ومكافحة التلوث البيئي، المساعدة في التشجير).

٦- المجال القومي والوطني والأمني: ويتضمن (الدفاع عن الوطن، الدفاع المدني، معسكرات الشباب والكشافة، الإغاثة في الكوارث الطبيعية والإغاثة في مجال الحروب والمجاعات).

٧- المجال الإعلامي: الإعلام في هذا العصر هو أكبر مؤثر فاعل في أفراد وحيياة المجتمع، ويمكن التطوع في مجال الإعلام المرئي والورقي والمسموع (المطبوع وغير المطبوع).

٨- المجال الاقتصادي: ويتضمن (المشاركة في صفوف الإنتاج، وتشغيل المرافق الاقتصادية والصناعية والمهنية بما يتضمن تحقيق مصالح جميع الأطراف).

ثانياً- ثقافة العمل التطوعي:

أ- مفهوم ثقافة العمل التطوعي:

يشير مفهوم ثقافة العمل التطوعي إلى ذلك " الكل المركب الذي ينطوي على المعارف والأنشطة والمجهودات والأساليب والأدوات والعادات والقانون والقيم المرتبطة بفكرة التطوع التي يقوم بها الشباب، وترتبط بالمحددات التالية: المشاركة في الأنشطة المرتبطة بالمشروعات والبرامج التطوعية، والقيم التي تحث على التطوع، والأساليب والأدوات المستخدمة في إنجاز التطوع، ونمط الأعمال التطوعية، المباشرة وغير المباشرة" (عسكر، ٢٠١٦، ٤١).

كما تعرف بأنها " الوعي بمفهوم العمل التطوعي والاتجاه نحوه ودوافع الفرد التي تحرك سلوكه نحو المشاركة فيه من أجل الآخرين والمجتمع دون انتظار عائد مادي بشكل إرادي، وتستمد هذه الثقافة من قيم المجتمع الإسلامي ومبادئ المجتمع المدني الحديث" (أحمد، ٢٠٢١، ١٧٣).

مما سبق يتضح أن ثقافة التطوع تعتبر إحدى أهم ركائز التماسك المجتمعي والتلاحم الوطني وثقافة راسخة وجزء أصيل من الثقافة العامة للمجتمع، سعياً إلى تحقيق التنمية المستدامة في المجتمع.

ب- مقومات ثقافة العمل التطوعي:

- يعتمد العمل التطوعي على عدد من المقومات والعوامل التي تأخذ به نحو النجاح، ويشير إديقي (٢٠١٧)، إلى آليات نجاح العمل التطوعي فيما يلي:
- بيان أثر ونفع الأعمال التطوعية على النفس والمجتمع.
 - إجراء دراسات تقويمية لأنشطة المتطوعين في المؤسسة.
 - أن يتفهم المتطوع بوضوح رسالة المؤسسة وأهدافها.

- أن يوكل بكل متطوع العمل الذي يتناسب مع إمكانياته وقدراته.
- فهم المتطوع للأعمال المكلف بها والمتوقع منه.
- الاهتمام بتدريب المتطوعين على الأعمال التي سيكلفون بها.
- إيضاح الهيكل الإداري للمؤسسة للمتطوعين.

ج- جوانب ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة:

إن ثقافة العمل التطوعي يجب أن تدعم لدى طلبة التعليم الجامعي بكل عناصرها وكل جوانبها، وأن تتاح كل الظروف اللازمة لتدعيم هذه الثقافة من أجل أن يكون لها دور فعال وإيجابي تجاه مشكلات المجتمع.

وتشير إبراهيم (٢٠١٥) إلى أن عملية تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة التعليم الجامعي لا بد أن تهتم بثلاثة جوانب أساسية وتعمل على تنميتها لدى الطلبة بشكل متكامل ومتوازن في آن واحد، وهي على النحو التالي:

١- الجوانب المعرفية لثقافة العمل التطوعي:

يجب إمداد الطلبة بكل المعلومات والمعارف عن مفهوم العمل التطوعي وأهميته وفوائده للفرد والمجتمع، وأهم مؤسساته في المجتمع وأهدافها وأنشطتها، وأهم المشكلات التي يمكن أن يحلها في المجتمع، وأهم القوانين والتشريعات المنظمة له، وآلية العمل به.

٢- الجوانب المهارية لثقافة العمل التطوعي:

حيث إن المتطوع يجب أن تكون لديه مجموعة من المهارات منها القيادة والقدرة على حل المشكلات، والقدرة على العمل ضمن فريق في العمل التطوعي، وهذه المهارات يجب أن يتم تدريب الطلبة عليها بما يتفق مع مجال العمل التطوعي الذي يتم العمل به.

٣- الجوانب القيمة لثقافة العمل التطوعي:

حيث تقوم ثقافة العمل التطوعي على مجموعة من القيم منها التعاون والعطاء والايثار والتكافل الاجتماعي والإخاء والمساواة والتسامح مع الآخرين، والتكامل والتضامن الاجتماعي، والعدل وغيرها من القيم الداعمة للعمل التطوعي، وتلك القيم يجب إكسابها للطلبة بكل الأساليب الممكنة، وذلك من خلال مكونات التعليم الجامعي المختلفة.

ووفق ما أشير إليه من جوانب لثقافة العمل التطوعي فإنه يمكن للجامعات إكسابها للطلبة في سياق البرامج الدراسية من خلال الموضوعات المختلفة التي توضح أهمية العمل التطوعي وتعلي من قيم التطوع ومفهومه ومجالاته ومكانته في الإسلام، وفي تحقيق التنمية للمجتمع والنهوض به اقتصادياً واجتماعياً، وكذلك من خلال أساتذة الجامعة ودورهم في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلبتهم، إضافة إلى الأنشطة الطلابية والأنشطة الإعلامية (المقروءة، المرئية)، والندوات واللقاءات، والدورات التدريبية، والأعمال الفنية، والزيارات، المشاريع والبحوث العلمية وغيرها.

ثالثاً- دور الأستاذ الجامعي في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلبته:

للأستاذ الجامعي دور بارز في تنمية فكر الطالب بالعلم والمعرفة، وتوجيه سلوكه بتعزيز القيم والأخلاق النبيلة، وهذه الأخيرة لا يمكن تعلمها من خلال الكتب والمقررات الدراسية فقط، بل تتركز بالدرجة الأولى على دور الأستاذ التربوي وممارساته وسلوكه مع طلبته، ومع الآخرين داخل المؤسسة التربوية وخارجها، وللأستاذ الجامعي دور فعال في دعم العمل التطوعي، وتعزيز قيمه، من خلال تقوية الجانب الديني والوجداني لدى الطالب؛ ليسمو بروحه للمعالي القيمة، وتوعيتهم لتبني ما جاء به الإسلام من القيم السامية والثابتة، مثل الأخوة الإنسانية واحترام

الآخرين والتسامح، وفعل الخير ومساعدة المحتاجين والتعاون على البر والتقون وهي قواعد عظيمة تبرز فيها سعة مجالات العمل التطوعي، وعظم المسؤولية الملقاة على الأستاذ الجامعي في هذا المجال (باجابر، ٢٠١٩).

ولذا أكد السائير (٢٠١٤) على ضرورة أن تتبنى وزارة التعليم تدريس ثقافة العمل التطوعي في المدارس وتضمن مبادئه في المقررات التعليمية، بهدف غرس قيمة العطاء والبذل وحب الخير والتطوع المجتمعي على أسس ومعايير علمية تتناسب مع الفئة العمرية المستهدفة، لما له من أثر بالغ في تغيير نظرة أبنائنا والعاملين في الميدان التربوي تجاه العمل التطوعي الذي بدوره سينعكس على علاقاتهم مع الآخرين في المنزل والمدرسة والشارع، ومن ثم خدمة مجتمعهم التي ستكون مرتبطة دائماً بالعطاء العام لخدمة المجتمع.

رابعاً- العمل التطوعي في رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠:

لقد أولت رؤية ٢٠٣٠ العمل التطوعي عناية بالغة، باعتباره أحد الجوانب الهامة في تطوير المملكة، ويدل على هذه العناية وتؤكد الرؤية بالنص أو بالمعنى من أهداف تركز على العناية بالعمل التطوعي، ومن الشواهد على هذه العناية ما أوردهت الرؤية وكررت من الألفاظ والكلمات والمصطلحات التي تدل على العمل التطوعي. وفي ذلك تطمح السعودية من خلال رؤيتها ٢٠٣٠ إلى تطوير مجال العمل التطوعي، ورفع نسبة عدد المتطوعين من ١١ ألفاً فقط إلى مليون متطوع قبل نهاية عام ٢٠٣٠، وإن دل هذا الأمر على شيء فإنه يدل على اهتمام الحكومة بالمواطن السعودي باعتباره الوسيلة الرئيسة للتنمية وغايتها، وتنطلق تجربة العمل التطوعي في المملكة من إدراك عميق وإيمان من الحكومة الرشيدة بأهمية العمل التطوعي ودوره

في بناء المستقبل، حيث وفرت له مناخاً إيجابياً ساعد على نموه، كما أن له مكانته الخاصة في خطط التنمية (المطيري وآخرون، ٢٠٢٠).

وذكر في برنامج التحول الوطني أبرز التحديات التي تواجه العمل التطوعي وهي: قلة مشاركة أفراد المجتمع في العمل التطوعي، كما تم تقديم حلول للتغلب على ما يواجهه العمل التطوعي عبر تشجيع العمل التطوعي: (تشجيع مشاركة المواطنين في الأنشطة التطوعية، والتأكد من جاهزية البنية النظامية لإيجاد فرص تطوع أكثر وأفضل لزيادة عدد المتطوعين وإثراء تجاربهم، وخلق تأثير على حياتهم وبتتهم، وإكسابهم مهارات عملية تزيد من قدرتهم على إيجاد فرص عمل ملائمة)، وأيضاً تم تطوير استراتيجية محددة لتحقيق الهدف عبر:

- تشجيع التبنى المجتمعي للعمل التطوعي: ببناء منظومة للتمكين، وثقافة محفزات للتطوع، وتحفيز فرص المشاركة التطوعية بما يعود بالأثر على المجتمع.
- زيادة فرص المشاركة التطوعية وأثرها في المجتمع: ببناء منظومة لتمكين المشاركة التطوعية بالإضافة إلى تمكين وتنظيم العمل التطوعي في القطاع غير الربحي والحكومي (الخطة التنفيذية لبرنامج التحول الوطني ٢٠١٨ - ٢٠٢٠).

الدراسات السابقة:

تم عرض الدراسات السابقة التي تناولت ثقافة العمل التطوعي والتي لها علاقة بالدراسة الحالية، وتم ترتيبها تصاعدياً من الأقدم إلى الأحدث في محورين، على النحو التالي:

المحور الأول- دراسات تناولت العمل التطوعي بالجامعات:

دراسة المزين (٢٠١٦) هدفت الدراسة إلى معرفة اتجاهات العمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية في ضوء بعض المتغيرات، واستخدم الباحث المنهج

الوصفي، وطبقت استبانة على عينة بلغت (٣٠٩) من الطلاب، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: بلغ متوسط درجة الاستجابة الكلي لمجالات الاستبانة جميعها لدى عينة الدراسة (١,٩٣)، في حين بلغ الوزن النسبي لمجالات الاستبانة جميعها (٣٨,٨٢٪)، وبلغ الوزن النسبي لمجال المجالات التطوعية التي يرغب الشباب الجامعي المشاركة فيها (٤٤,٦٣٪)، تلاه درجة ممارسة الشباب الجامعي للعمل التطوعي بوزن نسبي (٣٧,٢٠٪)، وأخيراً الفوائد التي يتوقعها الشباب الجامعي جراء مشاركتهم في العمل التطوعي بوزن نسبي (٣٤,١٥)، ولم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقدير عينة الدراسة لآثارها نحو العمل التطوعي تعزى لمتغيرات (الجنس، التخصص، الجامعة) في الدرجة الكلية للاستبانة.

دراسة الشهراني (٢٠١٧) استهدفت التعرف على دور الجامعة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية وتعزيز ثقافة العمل التطوعي، والكشف عن علاقة المسؤولية الاجتماعية بتعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب وطالبات الدبلوم العام في التربية في جامعة بيشة، والكشف عن الفروق في دور الجامعة في متغيرات الدراسة باختلاف (التخصص، الجنس، المشاركة في الجمعيات التطوعية)، ومن ثم التوصل إلى تقديم تصور مقترح لتفعيل دور الجامعة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية وثقافة العمل التطوعي، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت استبانة الدراسة على طلاب وطالبات الدبلوم العام في التربية البالغ عددهم (٦٤٢)، وتوصلت الدراسة لنتائج من أهمها: حصول محور دور الجامعة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية، ومحور دور الجامعة في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى عينة الدراسة على درجة مرتفعة، ووجدت علاقة ارتباطية موجبة ودالة بين المسؤولية الاجتماعية وتعزيز ثقافة العمل التطوعي، ولم توجد فروق دالة إحصائية في المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغير

التخصص والجنس والمشاركة في الجمعيات التطوعية، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً في مدى انتشار ثقافة العمل التطوعي تعزى لمتغير التخصص، بينما وجدت فروق دالة إحصائياً في انتشار ثقافة العمل التطوعي تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، ولمتغير المشاركة في الجمعيات التطوعية لصالح المشتركين والمشاركات.

دراسة باجابر (٢٠١٩) هدفت إلى الكشف عن واقع دور الأستاذ الجامعي في تعزيز قيم العمل التطوعي لدى طلابه، والمعوقات التي تحد من دوره من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وكذلك الكشف عن أثر متغيرات (النوع، الدرجة العلمية، التخصص، سنوات الخبرة، المشاركة في العمل التطوعي) في استجابات أعضاء هيئة التدريس، باستخدام المنهج الوصفي المسحي، وطبقت استبانة على عينة عشوائية طبقية من أعضاء هيئة التدريس بلغت (٣٧٨)، ومن أهم النتائج التي أسفرت عنها الدراسة: أن هناك تفاوتاً في موافقة أفراد عينة الدراسة على عبارات مستوى دور الأستاذ الجامعي في تعزيز قيم العمل التطوعي لدى طلابه. وجود تفاوت في موافقة أفراد عينة الدراسة على عبارات معوقات تعزيز قيم العمل التطوعي للأستاذ الجامعي، وأيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدور الأستاذ الجامعي في تعزيز قيم العمل التطوعي لدى الطلاب تعزى لمتغير المشاركة في مجال الأعمال التطوعية لصالح من سبق لهم المشاركة في مجال الأعمال التطوعية.

دراسة القحطاني (٢٠١٩) هدفت 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، تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، كما استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، والتي

تم تطبيقها على عينة عشوائية بسيطة مكونة من (٣٧٠ طالباً)، 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 الجامعة.

دراسة الهويش (٢٠١٩) استهدفت التعرف على واقع قيام الجامعة بدورها في نشر ثقافة العمل التطوعي بين طلابها، والتعرف إلى المعوقات التي تحول دون ذلك، والمتطلبات اللازم توافرها لقيام الجامعة بدورها في نشر ثقافة العمل التطوعي بين طلابها، وقد اشتملت عينة الدراسة على (١٠٠ عضو وعضوة)، واستخدم الباحث المنهج الوصفي القائم على استبانة مكونة من (٥٥) عبارة موزعة على ثلاثة محاور رئيسية، وقد خلصت الدراسة إلى عديد من النتائج أهمها: جاء واقع قيام الجامعة بدورها في نشر ثقافة العمل التطوعي بين طلابها بدرجة متوسطة، كما جاءت المعوقات التي تحول دون قيام الجامعة بدورها في نشر ثقافة العمل التطوعي بين طلابها بدرجة متوسطة، كما جاءت المتطلبات اللازم توافرها لقيام الجامعة بدورها في نشر ثقافة العمل التطوعي بين طلابها بدرجة استجابة عالية.

دراسة (Barton et al, 2019) استهدفت الكشف عن أثر العمل التطوعي لدى طلاب علم النفس الذين تطوعوا خلال دراستهم الجامعية في مجال تخصصهم في جامعة بريطانية، واستخدمت المقابلة كأداة لجمع المعلومات بالإضافة إلى عرض تجارب المتطوعين من طلاب علم النفس ومدى استفادتهم من هذه التجربة، استخدم المنهج النوعي وبلغت العينة (١٧ طالباً) من قسم علم النفس منهم (٦) طلاب من المتوقع تخرجهم، وأظهرت النتائج أن التطوع له تأثير إيجابي على جميع الطلبة عينة

الدراسة من حيث زيادة ثقتهم بأنفسهم وتطوير مهاراتهم المهنية وإكسابهم الخبرة ، ليس ذلك فحسب بل نمت مهاراتهم الشخصية مثل القدرة على التنظيم، وساعدتهم في تطويرهم المعرفي والعلمي، من خلال قدرتهم على تطبيق المعلومات النظرية التي درسها الطلاب بطريقة عملية.

دراسة أحمد (٢٠٢١) استهدفت الكشف عن طبيعة العلاقات الارتباطية بين الوعي بمفهوم العمل التطوعي والاتجاه نحوه ودوافعه والمشاركة فيه- التي تشكل ثقافة العمل التطوعي وفق التصور الذي وضعته الباحثة- والاختلاف في درجة استجابات أفراد العينة في الوعي بمفهوم العمل التطوعي والاتجاه نحوه ودوافعه والمشاركة فيه، بالإضافة إلى الفروق في تلك المتغيرات وفقاً لمتغيري السنة الدراسية والتخصص الدراسي، وللتحقق من هذه الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي بشقيه الارتباطي والمقارن، وطبقت مقياس الوعي بمفهوم العمل التطوعي، الاتجاه نحو العمل التطوعي، دوافع العمل التطوعي، ومقياس المشاركة في العمل التطوعي، على عينة من الطالبات بلغ قوامها (١٥٠) طالبة، بالسنتين التحضيرية، والرابعة بجامعة جدة، ومعالجة البيانات إحصائياً تم التوصل إلى وجود علاقات ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين متغيرات البحث، كما انحصرت درجة الوعي بمفهوم العمل التطوعي بين متوسطة ومرتفعة، وجاء مستوى كل من الاتجاه نحو العمل التطوعي ودوافعه مرتفعاً جداً، كما انحصرت درجة استجابات أفراد عينة الدراسة في المشاركة في العمل التطوعي بين منخفضة جداً ومرتفعة، بالإضافة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في متغيرات الدراسة وفقاً للسنة الدراسية (التحضيرية - الرابعة) والتخصص (الأدبي - العلمي).

دراسة عطية والنبراوي وعبدربه (٢٠٢١) استهدفت التعرف على أثر برنامج مستند إلى مشروعات العمل التطوعي في إكساب الطلبة المهارات الاتصالية في

ضوء بعض المتغيرات، واستخدم المنهج الوصفي، وقد تكونت أدوات الدراسة من استبانتين، إحداهما: موجهه لأعضاء هيئة التدريس اشتملت على (٦) محاور، هي: الاستماع، التحدث، التواصل غير اللفظي، التعامل مع الآخرين، المهارات القيادية والإدارية، المهارات التقنية الفنية في إعداد العروض بإجمالي فقرات (٤٦)، والأخرى مكونة من (٧) محاور موجهة للطلاب بإضافة محور مهارات إدارة الذات، بإجمالي فقرات بلغ (٥٤). وبلغت عينة الدراسة (١٠) من أعضاء هيئة التدريس لمقرر مهارات الاتصال في المسار العلمي، أما عينة الطلاب فبلغت (٥٦٩) على المقياس القبلي و(٣٨٤) على المقياس البعدي، من طلبة عمادة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، وأشارت النتائج إلى فاعلية البرنامج في إكساب طلبة السنة التحضيرية المهارات الاتصالية لمختلف المهارات، وذلك من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس، إضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر البرنامج تعزى لمتغير النوع الاجتماعي من وجهة نظر الطلبة، ووجود فروق تعزى لمتغير النوع الاجتماعي لأعضاء هيئة التدريس ولصالح الإناث، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق تعزى لمتغير المستوى الأكاديمي (بكالوريوس - دبلوم).

المحور الثاني- دراسات تناولت العمل التطوعي ورؤية ٢٠٣٠:

دراسة الثقفي (٢٠١٩) استهدفت الوقوف على إسهامات أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في الجامعات السعودية في تحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠، ولتحقيق هدف الدراسة طبق مقياس لقياس إسهامات أعضاء هيئة التدريس في تحقيق الرؤية ٢٠٣٠ م موزعاً على (٦) معايير؛ وهي: تعزيز القيم الإسلامية والهوية الوطنية، تمكين حياة عامرة وصحية، تنمية وتنويع الاقتصاد، زيادة معدلات التوظيف، تعزيز فاعلية الحوكمة، تمكين المسؤولية الاجتماعية، وتكونت عينة الدراسة

من (٨٠٠) عضو هيئة تدريس من جميع كليات التربية بجامعة المملكة الحكومية، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن استجابات آراء أعضاء هيئة التدريس حول المحور الأول تراوحت بين عالٍ، وعالٍ جداً، وفي المحور الثاني تراوحت بين متوسط، وعالٍ، وتراوحت بين عالٍ، ومتوسط في المحور الثالث، وفي المحور الرابع جاءت في مستوى عالٍ، وفي المحور الخامس جاءت متراوحة ما بين عالٍ، ومتوسط؛ كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أعضاء هيئة التدريس نحو إسهاماتهم لتحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠، من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الجنس في الرؤية ككل والأبعاد (تمكين حياة عامرة وصحية، وتنمية وتنويع الاقتصاد، وتعزيز فاعلية الحكومة) لصالح الذكور، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أعضاء هيئة التدريس نحو إسهاماتهم لتحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ ككل من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الخبرة، وفي الأبعاد (تعزيز القيم، وتمكين حياة عامرة وصحية، وزيادة معدلات التوظيف، وتعزيز فاعلية الحكومة، وتمكين المسؤولية الاجتماعية)، في حين لم توجد فروق في تنمية وتنويع الاقتصاد.

دراسة المطيري وآخرين (٢٠٢٠) هدفت إلى التعرف على اتجاهات طلبة جامعة حائل نحو العمل التطوعي، وسبل تفعيله ضمن رؤية (٢٠٣٠)، والكشف عن وجود فروق في تقديرات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وطبقت على عينة عشوائية قوامها (١١٧٢) طالباً وطالبة، وأظهرت الدراسة النتائج الآتية: أن دوافع ممارسة العمل التطوعي ومجالاته حصلت على تقديرات مرتفعة، أما معوقات ممارسة الطالب للعمل التطوعي فقد جاءت بدرجة متوسطة، كما أوضحت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى معوقات ممارسة الطالب للعمل التطوعي، تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، كما بينت

وجود فروق ظاهرية تعزى لمتغير الكلية والمستوى الدراسي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير تقديم مبادرات في العمل التطوعي، وذلك لصالح من قدم مبادرات في العمل التطوعي.

دراسة الصبحي (٢٠٢١) هدفت إلى إبراز مكانة العمل التطوعي وفق رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، والوقوف على مساهمات الجامعات السعودية في دعم الأبحاث العلمية التطوعية، وبعتماد جامعة أم القرى كدراسة حالة، ونموذج للجامعات السعودية، وتحديد أهم مجالات دعم جامعة أم القرى للعمل البحثي التطوعي ومدى إسهامها في خدمة المجتمع، واعتمدت لتحقيق هذه الأهداف على منهج تحليل المضمون ومنهج دراسة الحالة، ونتج عنها: أن رؤية المملكة العربية السعودية وما تحويه من أهداف والتزامات بجانب البرامج التي وضعت لتحقيقها جميعاً اهتمت بالعمل التطوعي، وهو ما عرف بالمؤسسات غير الربحية أو القطاع الثالث، ووضعت لها المبادرات والتنظيمات والبرامج الداعمة والمفعلة لدورها في خدمة المجتمع والتنمية، أيضاً أن رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ أولت البحث العلمي اهتماماً كبيراً بما تحويه من توجهات تدعو للتطوير وتفعيل جوانب العمل المتنوع والتعليم والصحة والتنمية، وأن أهداف ورؤية وكالة عمادة البحث العلمي للتطوع البحثي وبحوث التطوع بجامعة أم القرى أتت لتتماشى مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ للعمل الخيري التطوعي وتخدمها، حيث أولتها أهمية في شروط قبول العمل البحثي التطوعي وكان أحد أهدافها الرئيسية "تحديد أولويات بحوث التطوع وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠"، وأن وكالة عمادة البحث العلمي للتطوع البحثي وبحوث التطوع بجامعة أم القرى توفرت بها أهم عناصر فاعلية الأداء للمؤسسة الخيرية، كما أنها طبقت معايير إدارة المشروعات في المؤسسة التطوعية.

التعليق على الدراسات السابقة:

باستقراء الدراسات السابقة المرتبطة بالمحور الأول نجد أنها ركزت أهدافها حول دور الجامعة في نشر وتعزيز ثقافة العمل التطوعي في الجامعات العربية والجامعات السعودية بخاصة محل الدراسة الحالية، بالإضافة إلى الكشف عن اتجاهات ودوافع المشاركة بالعمل التطوعي وكذلك المعوقات التي تحول دون القيام بالمشاركة ودعم المبادرات التطوعية، وعلاقة ثقافة العمل التطوعي ببعض المتغيرات كالمسؤولية الاجتماعية، والمهارات الاتصالية، بالإضافة إلى الآثار المترتبة على المشاركة في العمل التطوعي.

وتنوعت العينات المستهدفة ما بين طلاب وطالبات وأعضاء هيئة تدريس بالجامعات، وقد تباينت حجم العينات ما بين عينات كبيرة الحجم، وصغيرة الحجم، كما أنّ غالبية الدراسات استخدمت العينة العشوائية، كما اتفقت الدراسات السابقة في استخدامها للمنهج الوصفيّ بأتماطه المختلفة التحليلي، تحليل المضمون، المسحي، دراسة الحالة، الارتباطي، والدراسة الحالية استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وقد اعتمدت الدراسات السابقة على أداة الاستبانة لجمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، وتنوعت نتائج تلك الدراسات.

وفيما يتعلق بدراسات المحور الثاني التي تناولت العمل التطوعي ورؤية المملكة ٢٠٣٠م فقد ركزت على الوقوف على إسهامات أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في الجامعات السعودية في تحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠، الكشف عن اتجاهات طلبة جامعة حائل نحو العمل التطوعي، وسبل تفعيله ضمن رؤية (٢٠٣٠)، إبراز مكانة العمل التطوعي وفق رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، والوقوف على

إسهامات الجامعات السعودية في دعم الأبحاث العلمية التطوعية، وقد تنوعت العينات المستهدفة ما بين أعضاء هيئة تدريس وطلبة ومؤسسات جامعية. وتنفرد الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها جمعت ما بين بعض متغيرات المحورين الأول والثاني وذلك في دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة العمل التطوعي في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ من وجهة نظر طلبة كليات التربية بجامعة شقراء.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة للكشف عن دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة العمل التطوعي في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ من وجهة نظر طلبة كليات التربية بجامعة شقراء المنهج الوصفي التحليلي الذي يهتم بوصف الواقع عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة، وتصنيفها، وتحليلها، وإخضاعها للدراسة الدقيقة، ولا يقتصر على ذلك، بل يتعداه للوصول إلى استنتاجات تساهم في فهم الواقع الذي يدرسه، باعتباره الأنسب لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها، وفقاً للمتغيرات الديموغرافية المدروسة التي تتمثل في (الكلية - الجنس - المستوى الدراسي).

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة جامعة شقراء بكليات التربية (شقراء- الدوادمي- المزاحمية)، والبالغ عددهم (١٧٦٤) وفقاً لإحصائيات القبول والتسجيل بجامعة شقراء، للفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٤٣هـ / ٢٠٢٢م، منهم (٤٨) طالب و(١٧١٦) طالبة.

عينة الدراسة:

اختيرت عينة الدراسة الحالية بطريقة عشوائية طبقية من طلبة جامعة شقراء بكليات التربية: "شقراء- الدوادمي- المزاحمية" بالتخصصات المختلفة في الفصل الدراسي الثاني من العام ١٤٤٣هـ / ٢٠٢٢م، حيث بلغت (٢٤٥)، بنسبة (١٥٪) من مجتمع الدراسة، منها (٢١٣) طالبة) و (٣٢) طالباً)، واستخدمت درجات هذه

العينة في التحقق من خصائص أداة الدراسة، والجدول رقم (١) يوضح وصف العينة الأساسية.

جدول (١): وصف أفراد العينة الأساسية:

النسبة	العدد	المتغير الديموغرافي	
19.6	48	التربية شقراء	الكلية
13.9	34	التربية الدوامي	
66.5	163	التربية المزامحية	
100	245	المجموع	
86.9	213	انثى	الجنس
13.1	32	ذكر	
100.0	245	المجموع	
24.9	61	المستوى ١، ٢	المستوي الدراسي
30.2	74	المستوى ٣، ٤	
15.1	37	المستوى ٥، ٦	
29.8	73	المستوى ٧، ٨	
100.0	245	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (١) أن نسبة أفراد العينة في كلية التربية بالمزامحية الأكبر بنسبة (٦٦,٥٪)، تليها التربية بشقراء بنسبة (١٩,٦٪)، ثم الأقل كلية التربية بالدوامي بنسبة (١٣,٣٪)، هذا بالنسبة لمتغير الكلية، أما الجنس فقد كانت النسبة الأعلى للإناث (٨٦,٩٪)، أما الذكور بنسبة (١٣,١٪)، وبالنسبة لمتغير المستوى الدراسي فقد كانت النسبة الأعلى للمستوى الثالث والرابع، حيث بلغت (٣٠,٢٪)، ثم المستوى السابع والثامن بنسبة (٢٩,٨٪)، يليه المستوى الأول والثاني بنسبة (٢٤,٩٪)، والأقل المستوى الخامس والسادس بنسبة (١٥,١٪).

أداة الدراسة:

استخدمت الدراسة استبانة تعزيز ثقافة العمل التطوعي من إعداد الباحثة موجهة للطلبة (طلاب وطالبات) كليات التربية بجامعة شقراء " كلية التربية في شقراء - المزاحمية- الدوامي"، عن دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة العمل التطوعي في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ وذلك بالرجوع إلى الأطر النظرية والدراسات السابقة والمقاييس التي أعدت عن ثقافة العمل التطوعي وتم الاستفادة منها في بناء بنود الاستبانة ، كدراسات برقاوي (٢٠٠٨)، إبراهيم (٢٠١٥)، الباني (٢٠١٩)، باجابر (٢٠١٩)، الشامي (٢٠٢٠)، أحمد (٢٠٢١)، الشهراني وشكبان (٢٠٢١)، وتكونت الاستبانة من جزأين:

الجزء الأول (البيانات الأولية) - ويحتوي على المتغيرات الديموغرافية، تتمثل في: الكلية- الجنس- المستوى الدراسي.

والجزء الثاني - دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة العمل التطوعي في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، ويحتوي على عبارات الاستبانة في ثلاثة جوانب رئيسية هي: الجانب المعرفي- الجانب الوجداني- الجانب السلوكي التي تكونت من (٥٣) عبارة، وتمت الإجابة على عبارات الاستبانة وفق مقياس (ليكرت الحماسي): أوافق بشدة- أوافق- محايد- غير موافق- غير موافق بشدة.

قامت الباحثة بالتحقق من صدق وثبات الاستبانة، وذلك على النحو التالي:

أولاً- صدق المحكمين (الصدق الظاهري):

للتحقق من صدق أداة الدراسة (الاستبانة) ظاهرياً ، تم عرضها في صورتها الأولية على عدد (٥) من المحكمين المتخصصين من أعضاء هيئة التدريس في مجال العلوم التربوية، للاستفادة من آرائهم وملاحظاتهم حول درجة ملاءمة العبارات وصياغتها، ومدى مناسبتها للمحور الذي تنتمي إليه، وفي ضوء ذلك قامت الباحثة بإجراء التعديلات التي اتفق عليها ٨٠٪ فأكثر من المحكمين؛ حيث تم إعادة صياغة بعض العبارات، وإضافة، أو حذف، أو دمج عبارات أخرى، وبذلك تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من (٤٩) عبارة، (١٨) عبارة للجانب المعرفي، و(١٥) عبارة للجانب الوجداني، و(١٦) عبارة للجانب السلوكي.

ثانياً- صدق الاتساق الداخلي:

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للأداة خلال إيجاد معاملات الارتباط بين الفقرات والبعد وبين البعد والدرجة الكلية للمقياس، ويوضح الجدول رقم (٢)، والجدول رقم (٣) نتائج معاملات الارتباط.

جدول (٢): يوضح معامل ارتباط بيرسون لارتباط الفقرات بالبعد والدرجة الكلية

لاستبانة دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في تعزيز ثقافة العمل التطوعي

الفرقة	ارتباطها بالبعد	ارتباطها بالدرجة الكلية	الفرقة	ارتباطها بالبعد	ارتباطها بالدرجة الكلية	الفرقة	ارتباطها بالبعد	ارتباطها بالدرجة الكلية
١٢	**٨٣٠.	**٧٩٢.	١٨	**٨٧٤.	**٨٤١.	٣٥	**٨٥٣.	**٨٥٣.
٢	**٨٥٨.	**٨٢١.	١٩	**٨٨٥.	**٨٩١.	٣٦	**٨٢٢.	**٩١٠.
٣	**٨٦٩.	**٨٣٤.	٢٠	**٨٨٤.	**٨٥٨.	٣٧	**٨٣١.	**٧٨٤.
٤	**٨٨١.	**٨٦٣.	٢١	**٨٢٨.	**٨٠٩.	٣٨	**٩٢١.	**٨٢٨.
٥	**٨٨١.	**٨٣٩.	٢٢	**٨٦٩.	**٨٤٠.	٣٩	**٨٩٥.	**٨٤١.

الفقرة	ارتباطها بالبعد	ارتباطها بالدرجة الكلية	الفقرة	ارتباطها بالبعد	ارتباطها بالدرجة الكلية	الفقرة	ارتباطها بالبعد	ارتباطها بالدرجة الكلية
٦	**٨٢٦.	**٧٨٨.	٢٣	**٩٢٧.	**٨٩١.	٤٠	**٨٧٤.	**٧٧٨.
٧	**٨٤٧.	**٨١٧.	٢٤	**٩١٩.	**٨٦١.	٤١	**٩٠٠.	**٨٤٢.
٨	**٨٨٣.	**٨٤٦.	٢٥	**٨٧٨.	**٨٠٥.	٤٢	**٨٨٢.	**٧٩٥.
٩	**٨٧٤.	**٨٥٩.	٢٦	**٨٩٦.	**٨٧٥.	٤٣	**٨٥١.	**٧٧٩.
١٠	**٨٩٨.	**٨٧٧.	٢٧	**٩١٢.	**٨٥١.	٤٤	**٨٣٩.	**٨٤٥.
١١	**٩٠٥.	**٨٨٢.	٢٨	**٩٠٣.	**٨٦٨.	٤٥	**٨٤٨.	**٧٦٨.
١٢	**٨٨٨.	**٨٤٢.	٢٩	**٩٢٠.	**٨٦٣.	٤٦	**٨٥٥.	**٨٢٢.
١٣	**٨٧٣.	**٨٧٢.	٣٠	**٨٩٣.	**٨٣٢.	٤٧	**٩١٣.	**٨١٠.
١٤	**٨٦٦.	**٨٦٨.	٣١	**٩٢٨.	**٨٩٤.	٤٨	**٩٢٧.	**٨٠٨.
١٥	**٨٩٦.	**٨٩٦.	٣٢	**٨٦٩.	**٨٧١.	٤٩	**٨٥٧.	**٧٧٧.
١٦	**٩١٠.	**٨٨٧.	٣٣	**٨٩٥.	**٨٨٠.			
١٧	**٨٦٢.	**٨٢٧.	٣٤	**٨٨٥.	**٨١٦.			

** دال عند ٠,٠١

جدول (٣): يوضح ارتباطات الأبعاد بالدرجة ١ لكلية للاستبانة

الابعد	المعرفي	الوجداني	السلوكي	العمل التطوعي
المعرفي	١			
الوجداني	**٩٣٦.	١		
السلوكي	**٨٤٩.	**٨٣٩.	١	
العمل التطوعي	**٩٧٠.	**٩٦٢.	**٩٣٩.	١

يتضح من جدول رقم (٢) أن جميع معاملات الارتباط بين البنود والبعد التي تنتمي إليه والدرجة الكلية للاستبانة كانت دالة عند مستوى الدلالة (٠,٠١)، وتراوح قيم معامل الارتباط بين (٠,٨٣٠ - ٠,٩٢٨) لارتباط الفقرات بالأبعاد، وبين

(٠,٧٦٨ - ٠,٩١٠) لارتباط الفقرات بالدرجة الكلية، كذلك يتضح من جدول رقم (٣) أن جميع معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية كانت دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١). الأمر الذي يشير إلى تمتع الاستبانة بصدق البناء، مما يؤهلها للتطبيق الميداني.

ثالثاً- الثبات:

تم حساب معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient وطريقة

التجزئة النصفية للتحقق من ثبات الاستبانة، كما هو موضح بالجدول رقم (٤).

جدول (٤): معامل الفا كرونباخ والتجزئة النصفية لاستبانة دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء

في تعزيز ثقافة العمل التطوعي

الأبعاد	عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ	التجزئة النصفية
الجانب المعرفي	18	.981	.851
الجانب الوجداني	15	.982	.970
الجانب السلوكي	16	.978	.953
العمل التطوعي	49	.981	.952

من الجدول رقم (٤) يتبين أن قيم معاملات الفا كرونباخ، والتجزئة النصفية تراوحت بين (٠,٨٥١ - ٠,٩٨٢) للأبعاد، وكانت (٠,٩٨١، ٠,٩٥٢) للاستبانة ككل، وهي قيم مقبولة للثبات، مما يؤكد تمتع الاستبانة بدرجة مرتفعة، مما يؤهلها للاستخدام بفعالية للإجابة عن أسئلة الدراسة.

الأساليب الاحصائية المستخدمة:

- المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، التكرارات.
- اختبار ت (T test)؛ لتعرف دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في متغيرات الدراسة، وفقاً لمجموعتين.

- اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA One Way)؛ لتفسير الفروق الإحصائية بين متوسطات أكثر من مجموعتين.

- معامل ارتباط بيرسون؛ لحساب صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.

- معامل الفاكرونباخ والتجزئة النصفية لسيرمان - براون لحساب ثبات أداة الدراسة.

- كما تم الاعتماد في أداة البحث على قياس استجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، على النحو الآتي:

- أوافق بشدة = (٥) درجات - أوافق = (٤) درجات - محايد = (٣) درجات -

غير موافق = (٢) درجتان - غير موافق بشدة = (١) درجة واحدة.

ونظراً لأن مدى الدرجات على عبارات المقياس يمتد من (١) إلى (٥)، فقد تم تصنيف تلك الإجابات إلى (٥) مستويات، أو فئات متساوية في المدى من خلال المعادلة الآتية:

طول الفئة = (أكبر درجة - أقل درجة) ÷ عدد بدائل المقياس = (٥ - ١) ÷ ٥ =

٠,٨٠

لنحصل على التصنيف الموضح بالجدول رقم (٥) الآتي:

جدول (٥): يوضح فئات استجابات عينة الدراسة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي

المستوى التقييمي	مدى الاستجابة	الاستجابة
مرتفع جداً	من ٤,٢٠ إلى ٥	أوافق بشدة
مرتفع	من ٣,٤٠ إلى أقل من ٤,٢٠	أوافق
متوسط	من ٢,٦٠ إلى أقل من ٣,٤٠	محايد
منخفض	من ١,٨٠ إلى أقل من ٢,٦٠	غير موافق
منخفض جداً	من ١ إلى أقل من ١,٨٠	غير موافق بشدة

نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:

نتائج السؤال الأول ومناقشته:

للإجابة عن السؤال الأول والذي ينص على: "ما مستوى دور أعضاء هيئة

التدريس في تعزيز ثقافة العمل التطوعي (الجانب المعرفي، الجانب الوجداني، الجانب السلوكي) في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ من وجهة نظر طلبة كليات التربية بجامعة شقراء؟، قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمتوسط المرجح لاستبانة تعزيز ثقافة العمل التطوعي وأبعاده المختلفة من وجهة نظر طلبة كليات التربية بجامعة شقراء، والجدول رقم (٦) يوضح ذلك.

جدول (٦): يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدور أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في تعزيز ثقافة العمل التطوعي في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ من

وجهة نظر طلبة كليات التربية

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	المستوى التقييمي	الترتيب
الجانب الوجداني	٦٤,٢٥	١١,٢٩	٤,٢٨	مرتفع جداً	١
الجانب المعرفي	٧٦,٨٠	١٣,٧٨	٤,٢٧	مرتفع جداً	٢
الجانب السلوكي	٦٦,٩٠	١٣,٣٢	٤,١٨	مرتفع	٣
دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في تعزيز ثقافة العمل التطوعي	٢٠٧,٩٥	٣٧,١٤	٤,٢٤	مرتفع جداً	

*المستوى التقييمي من ١ إلى أقل من ١,٨٠ منخفض جداً، من ١,٨٠ إلى أقل من ٢,٦٠ منخفض، من ٢,٦٠ إلى أقل من ٣,٤٠ متوسط، من ٣,٤٠ إلى أقل من ٤,٢٠ مرتفع، من ٤,٢٠ إلى ٥,٠٠ مرتفع جداً.

يتضح من الجدول رقم (٦) أن قيم المتوسطات الحسابية لأبعاد دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في تعزيز ثقافة العمل التطوعي كانت متقاربة بمستوى مرتفع ومرتفع جداً من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، وترواحت متوسطاتها الحسابية بين

(٤,١٨ و ٤,٢٨)، وجاءت على التوالي: الجانب الوجداني في المرتبة الأولى بمتوسط (٤,٢٨) بمستوى مرتفع جداً، وقد تعزى هذه النتيجة إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس أن تعزيز وتفعيل العمل التطوعي في البيئة الجامعية لا يقتصر نفعه على الرفاه الاجتماعي، بل على إكساب الطلبة سمات تحمل المسؤولية والثقة بالنفس وتقدير الذات والالتزام للوطن والتكافل والمشاركة المتميزة والنافعة للمجتمع، بالإضافة إلى تعميق قيم الإسلام النبيلة ومفاهيمه التي يجب أن يتحلى بها القائمون على العمل التطوعي للمحافظة على تماسك المجتمع وترابطه، وهذا يبرر تقدم هذا الجانب عن باقي الجوانب، تلاه الجانب المعرفي في المرتبة الثانية بمتوسط (٤,٢٧) بمستوى مرتفع جداً، وذلك قد يعود إلى حرص أعضاء هيئة التدريس بتوضيح هذا الجانب وأهميته النظرية في تعزيز وتفعيل العمل التطوعي لدى الطلبة باعتبارهم من فئة الشباب الأكثر فاعلية في تقديم الأعمال التطوعية التي تلبى احتياجات مجتمعهم، وأخيراً الجانب السلوكي بمتوسط (٤,١٨) بمستوى مرتفع، ويمكن تفسير هذه النتيجة بحصول هذا الجانب على المرتبة الأخيرة، وذلك لإدراك أعضاء هيئة التدريس ضرورة توفير فرص وقنوات يتحقق من خلالها تعزيز وتفعيل ثقافة العمل التطوعي لدى الطلبة في إطار برامج الجامعة التطوعية داخل أسوار الجامعة وخارجها، وكذلك التعاون مع مؤسسات المجتمع المحلي في هذا المجال، إلا أن توفير بعض البرامج قد يصعب تحقيقها ربما لضعف الإمكانيات المادية، مما يشكل معوقاً تجاه تفعيل العمل التطوعي.

وخلاصة ما سبق، وكما يتضح من أسفل الجدول رقم (٦) فإن متوسط دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة العمل التطوعي في ضوء رؤية ٢٠٣٠ لدى طلبة كليات التربية بجامعة شقراء بلغ (٤,٢٤) وهو مرتفع جداً، وقد تعزى هذه

النتيجة إلى الدور الفاعل لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز العمل التطوعي بجامعة شقراء من وجهة نظر الطلبة، على النحو الذي يسهم في تقديم الدعم في إعداد أجيال قادرة على المشاركة الإيجابية في التنمية المجتمعية لا سيما أن العمل التطوعي أصبح من مستهدفات التنمية المستدامة ورؤية المملكة ٢٠٣٠.

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لأبعاد استبانة أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في تعزيز ثقافة العمل التطوعي في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ كل على حدة، والجداول رقم (٧،٨،٩) توضح ذلك، وتم ترتيب العبارات وفقاً للمتوسط الحسابي تنازلياً. جدول (٧): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى لتقديرات أفراد عينة الدراسة لدور أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في تعزيز ثقافة العمل التطوعي في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ (الجانب الوجداني)

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى التقييمي
١	تنمية قيم المواطنة والانتماء.	٤,٣٤	٠,٧٨	مرتفع جداً
٢	غرس قيم الحب والأخوة والتواد والتراحم.	٤,٣٤	٠,٨١	مرتفع جداً
٣	غرس روح التنافس بين الطلبة في أعمال الخير.	٤,٣٣	٠,٧٨	مرتفع جداً
٤	غرس حب العمل التطوعي في نفوس الطلبة.	٤,٢٩	٠,٨١	مرتفع جداً
٥	استثارة الطلبة لفعل الخير.	٤,٢٩	٠,٨٢	مرتفع جداً
٦	التطلع للأجر المترتب في الآخرة عند ممارسة العمل التطوعي.	٤,٢٩	٠,٨٥	مرتفع جداً
٧	تعزيز قيم المسؤولية الاجتماعية والدينية والأخلاقية.	٤,٢٨	٠,٨٠	مرتفع جداً
٨	التأكيد على شغل وقت الفراغ بشكل إيجابي في العمل التطوعي.	٤,٢٨	٠,٨١	مرتفع جداً
٨	تعزيز مفاهيم الأمن الفكري والوسطية والاعتدال والمسؤولية	٤,٢٨	٠,٨١	مرتفع جداً
٩	التأكيد على مبادئ التضحية والإيثار.	٤,٢٨	٠,٨٣	مرتفع جداً

الرتبة	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى التقييمي
١٠	تسهيل مشاركة الطلبة في الأعمال التطوعية.	٤,٢٧	٠,٨١	مرتفع جداً
١١	تأكيد قيم البذل والعطاء بين أفراد المجتمع.	٤,٢٧	٠,٨٦	مرتفع جداً
١٢	غرس حب العمل ضمن فريق (قيمة العمل الجماعي).	٤,٢٦	٠,٨٦	مرتفع جداً
١٣	اكتساب الطلبة مهارات التفاعل الاجتماعي.	٤,٢٤	٠,٨١	مرتفع جداً
١٤	تقديم حوافز مادية ومعنوية للمتميزين في برامج العمل التطوعي.	٤,٢١	٠,٩٢	مرتفع جداً
١٥	الدرجة الكلية (الجانب الوجداني)	٤,٢٨	١١,٢٩	مرتفع جداً

يتضح من الجدول رقم (٧) أن قيم المتوسطات الحسابية للعبارات تراوحت بين (٤,٢١-٤,٣٤) وهي مرتفعة جداً، والدرجة الكلية للجانب الوجداني بلغت (٤,٢٨)، وهذا يشير إلى أن دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة العمل التطوعي في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ لدى طلبة كليات التربية بجامعة شقراء في الجانب الوجداني مرتفع جداً من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

وجاءت العبارة: " تنمية قيم المواطنة والانتماء " بمتوسط حسابي (٤,٣٤)، وإنحراف معياري (٠,٧٨) بالمرتبة الأولى، تليها العبارة "غرس قيم الحب والأخوة والتواد والتراحم" بمتوسط حسابي (٤,٣٤)، وإنحراف معياري (٠,٨١) بالمرتبة الثانية، وهما أعلى قيم للمتوسطات الحسابية بمستوى تقييمي مرتفع جداً، ويمكن تفسير ذلك بحرص أعضاء هيئة التدريس على تنمية هذه القيم لأهميتها في العمل التطوعي واعتماده عليها أكثر من غيرها، وضرورة تحلي الطلبة القائمين بالأعمال التطوعية بها، مما يساهم في تحقيق التقدم والرفاهية والحياة الكريمة لأفراد المجتمع السعودي.

وتتفق نتيجة العبارة الأولى مع دراسة الثقفي (٢٠١٩) التي توصلت نتائجها إلى أن استجابات آراء أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في الجامعات السعودية

في تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ حول المحور الأول (تعزيز القيم الإسلامية والهوية الوطنية) تراوحت بين عالٍ، وعالٍ جداً.

جاءت العبارة: "إكساب الطلبة مهارات التفاعل الاجتماعي" بمتوسط حسابي (٤,٢٤) بالمرتبة الثالثة عشرة، تليها العبارة "تقديم حوافر مادية ومعنوية للمتميزين في برامج العمل التطوعي" بمتوسط حسابي (٤,٢١) بالمرتبة الأخيرة، وهما أقل قيم للمتوسطات الحسابية بمستوى تقييمي مرتفع جداً، وقد يعزى ذلك إلى أن العمل التطوعي يحتاج إلى توافر عدد من المتطلبات منها تدريب الطلبة على مهارات الاتصال والتواصل مع الآخرين، وكذلك شحذ قدراتهم وإمكاناتهم، وتثمين جهودهم في العمل التطوعي من خلال تحفيزهم مادياً ومعنوياً، مما ينعكس على اتجاهاتهم الإيجابية نحو العمل التطوعي، ويزيد من مشاركتهم وإنتاجيتهم، وهذا ما يحرص عليه أعضاء هيئة التدريس وفق ما يراه أفراد عينة الدراسة، ولربما توفير مثل هذه المتطلبات لا تشكل أولوية في العمل التطوعي في البرامج المخطط لها في الجامعة لتكلفتها المادية.

وتتفق نتيجة العبارة الأولى مع دراسة عطية والنبراوي وعبدربه (٢٠٢١) التي من نتائجها فاعلية برنامج مشروعات العمل التطوعي في إكساب طلبة السنة التحضيرية المهارات الاتصالية لمختلف المهارات، وذلك من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس بعمادة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل.

جدول (٨): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى لتقديرات أفراد عينة الدراسة لدور أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في تعزيز ثقافة العمل التطوعي في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ (الجانِب المعرفي)

الترتيب	العبارَة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى التقيني
١	التعريف بحق المسلم على المسلم.	٤,٤٢	٠,٧٥	مرتفع جداً
٢	شرح عناية الإسلام بالعمل التطوعي.	٤,٣١	٠,٨٠	مرتفع جداً
٣	التعريف بمفهوم العمل التطوعي.	٤,٢٩	٠,٨١	مرتفع جداً
٤	توضيح الآثار الإيجابية المترتبة على العمل التطوعي	٤,٢٩	٠,٨٤	مرتفع جداً
٥	التأكيد على الطلبة بضرورة نشر ثقافة العمل التطوعي	٤,٢٨	٠,٨٤	مرتفع جداً
٦	التعريف بمجالات العمل التطوعي.	٤,٢٧	٠,٨١	مرتفع جداً
٧	الحديث عن مبدأ التكافل الاجتماعي.	٤,٢٧	٠,٨٢	مرتفع جداً
٧	التأكيد على فوائد العمل التطوعي.	٤,٢٧	٠,٨٢	مرتفع جداً
٨	التأكيد على أن العمل التطوعي ضمن أولويات وركائز	٤,٢٦	٠,٨٣	مرتفع جداً
٩	توضيح الآثار السلبية لما تحدثه وسائل الإعلام ووسائل	٤,٢٦	٠,٨٦	مرتفع جداً
١٠	عرض نماذج من المبادرات الناجحة والمتعلقة بنشر ثقافة	٤,٢٦	٠,٨٧	مرتفع جداً
١١	التأكيد على المشاركة مع الجهات المؤنفة بالجهود	٤,٢٦	٠,٨٨	مرتفع جداً
١٢	عرض نماذج ناجحة ومميزة من المتطوعين.	٤,٢٥	٠,٨٥	مرتفع جداً
١٣	عرض نماذج من الحضارة الإسلامية الحافلة بالأعمال	٤,٢٥	٠,٨٧	مرتفع جداً
١٤	التعريف بأنواع العمل التطوعي.	٤,٢٤	٠,٨٥	مرتفع جداً
١٥	شرح أهمية العمل التطوعي في نقص معدل الفقر	٤,٢٢	٠,٨٨	مرتفع جداً
١٦	عرض أحدث البحوث المتعلقة بنشر ثقافة العمل	٤,٢٠	٠,٨٩	مرتفع جداً
١٧	التعريف بالعمل التطوعي الافتراضي.	٤,١٩	٠,٨٩	مرتفع
١٨	الدرجة الكلية (الجانِب المعرفي)	٤,٢٧	١٣,٧٨	مرتفع جداً

دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة العمل التطوعي في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ من وجهة نظر طلبة كليات التربية بجامعة شقراء
د. نوره بنت جازي الحربي

يتضح من الجدول رقم (٨) أن قيم المتوسطات الحسابية للعبارات تراوحت بين (٤,١٩-٤,٤٢) وهي مرتفعة جداً، والدرجة الكلية للجانب المعرفي بلغت (٤,٢٧)، وهذا يشير إلى أن دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة العمل التطوعي في ضوء رؤية ٢٠٣٠ لدى طلبة كليات التربية بجامعة شقراء في الجانب المعرفي مرتفع جداً من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

وجاءت العبارة: " التعريف بحق المسلم على المسلم " بمتوسط (٤,٤٢) بالمرتبة الأولى، تليها العبارة " شرح عناية الإسلام بالعمل التطوعي " بمتوسط حسابي (٤,٣١) بالمرتبة الثانية، وهما أعلى قيم للمتوسطات الحسابية بمستوى تقييمي مرتفع جداً، وقد يعزى ذلك إلى إيمان واستشعار أعضاء هيئة التدريس بأهمية تعميق مفاهيم الإسلام في نفوس الطلبة: كالحث على الخير والبر والإحسان والتعاون والتكافل وحب المساعدة تجاه أفراد المجتمع باعتبارها صور للعمل التطوعي.

وجاءت العبارة: " شرح أهمية العمل التطوعي في نقص معدل الفقر وخفض البطالة " بمتوسط حسابي (٤,٢٠) بالمرتبة الخامسة عشر، تليها العبارة "عرض أحدث البحوث المتعلقة بنشر ثقافة العمل التطوعي " بمتوسط حسابي (٤,٢٠) بالمرتبة السادسة عشرة، وهما أقل قيم للمتوسطات الحسابية بمستوى تقييمي مرتفع جداً، ويمكن أن يعود ذلك إلى عمق مفهوم العمل التطوعي وتنوعه واتساع مجالاته، وبالرغم من إدراك أعضاء هيئة التدريس لهذا الجانب في استجابات أفراد عينة الدراسة، إلا أنه نتيجة لأعباء عضو هيئة التدريس الأكاديمية والمهنية لربما يكون هناك بعض من القصور في إبراز أهمية العمل التطوعي في تنمية المجتمع وحل مشكلاته، وعرض النماذج البحثية على أرض الواقع التي قد تسهم في توجيه أفكار الطلبة واتجاهاتهم نحو العمل التطوعي.

وتتفق نتيجة العبارة الثانية مع دراسة الصبحي (٢٠٢١) التي من نتائجها أن رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ أولت البحث العلمي اهتماماً كبيراً بما تحويه من توجهات تدعو للتطوير وتفعيل جوانب العمل المتنوع والتعليم والصحة والتنمية، وأن أهداف ورؤية وكالة عمادة البحث العلمي للتطوع البحثي وبحوث التطوع بجامعة أم القرى أتت لتتماشى مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ للعمل الخيري التطوعي وتخدمها. أما العبارة "التعريف بالعمل التطوعي الافتراضي" بمتوسط حسابي (٤,١٩)، فجاءت بالمرتبة الأخيرة بمستوى تقييمي مرتفع، وربما يعزى ذلك إلى أن المجال الإلكتروني في أنشطة وبرامج الجامعة التي تدعم العمل التطوعي وخدمة المجتمع قد يواجه عددًا من المعوقات في تطبيقه: بشرية، إدارية، مادية، تقنية.

جدول (٩): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى لتقديرات أفراد عينة الدراسة لدور أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في تعزيز ثقافة العمل التطوعي في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ (الجانب السلوكي)

الترتيب	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى التقييمي
١	تقديم الخبرة والمشورة للطلبة في مجال العمل التطوعي.	٤,٢٨	٠,٨٣	مرتفع جداً
٢	استثمار المناسبات الوطنية في ترسيخ قيم العمل التطوعي.	٤,٢٣	٠,٩٠	مرتفع جداً
٣	مساعدة الطلبة على التنسيق بين العمل التطوعي والدراسة.	٤,٢٢	٠,٨٦	مرتفع جداً
٤	وضع آليات لممارسة العمل التطوعي.	٤,٢٢	٠,٩٠	مرتفع جداً
٤	إقامة ندوات وبرامج تثقيفية لتوعية الطلاب والمجتمع بأهمية	٤,٢٢	٠,٩٠	مرتفع جداً
٥	المشاركة في الأعمال الخيرية التي تقدمها الجامعة.	٤,٢٠	٠,٩٤	مرتفع جداً
٦	تنظيم دورات تدريبية وورش عمل لتنمية مهارات العمل	٤,١٨	٠,٩١	مرتفع
٧	تأهيل وتدريب الطلبة للعمل التطوعي.	٤,١٨	٠,٩٧	مرتفع
٧	تدريب الطلبة على مهارات التحليل والنقد الفكري في	٤,١٨	٠,٩٧	مرتفع
٨	عمل زيارات ميدانية للطلبة لزيارة المؤسسات الاجتماعية	٤,١٦	٠,٩٥	مرتفع

دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة العمل التطوعي في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ من وجهة نظر طلبة كليات التربية بجامعة شقراء

د. نوره بنت جازي الحربي

مرتفع	٠,٩٧	٤,١٦	عقد لقاءات مع الطلبة خارج قاعات المحاضرات لمناقشة	٩
مرتفع	٠,٩٧	٤,١٦	المشاركة في إقامة المعارض للجمعيات الخيرية.	١٠
مرتفع	١,٠٣	٤,١٦	تكليف الطلبة ببعض الأعمال التطوعية ضمن المقرر	١١
مرتفع	٠,٩٥	٤,١٤	تفقد ومتابعة أحوال الطلبة.	١٢
مرتفع	٠,٩٧	٤,١١	إقامة برنامج صيفي للعمل التطوعي.	١٣
مرتفع	٠,٩٨	٤,١١	التعاون مع رواد العمل التطوعي في المجتمع لتقديم محاضرات	١٤
مرتفع	١٣,٣٢	٤,١٨	الدرجة الكلية (الجانب السلوكي)	١٥

يتضح من الجدول رقم (٩) أن قيم المتوسطات الحسابية للعبارات تراوحت بين (٤,١١-٤,٢٨) وهي مرتفعة ومرتفعة جداً، والدرجة الكلية للجانب السلوكي بلغت (٤,٢٧)، وهذا يشير إلى أن دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة العمل التطوعي في ضوء رؤية ٢٠٣٠ لدى طلبة كليات التربية بجامعة شقراء في الجانب السلوكي مرتفع من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

وجاءت العبارة: " تقديم الخبرة والمشورة للطلبة في مجال العمل التطوعي " بمتوسط حسابي (٤,٢٨) بالمرتبة الأولى، تليها العبارة " استثمار المناسبات الوطنية في ترسيخ قيم العمل التطوعي " بمتوسط حسابي (٤,٢٣) بالمرتبة الثانية، وهما أعلى قيم للمتوسطات الحسابية بمستوى تقييمي مرتفع جداً، وقد يعزى ذلك إلى قناعة أفراد عينة الدراسة بدور أعضاء هيئة التدريس بتدعيمهم ثقافة العمل التطوعي لدى طلبتهم بالتعاون معهم في تقديم الاستشارات الخاصة بالعمل التطوعي، وغرس قيمه في نفوسهم من خلال المناسبات الوطنية المختلفة داخل الجامعة وخارجها، وتوضيح فوائده بالنسبة للفرد والمجتمع.

أما العبارة: " إقامة ندوات وبرامج تثقيفية لتوعية الطلاب والمجتمع بأهمية نشر ثقافة العمل التطوعي " بمتوسط حسابي (٤,٢٢)، فجاءت بالمرتبة الرابعة، تليها العبارة " المشاركة في الأعمال الخيرية التي تقدمها الجامعة " بمتوسط حسابي (٤,٢٠)

بالمرتبة الخامسة، وهما أقل قيم للمتوسطات الحسابية بمستوى تقييمي مرتفع جداً، وقد يعزى ذلك إلى إدراك أعضاء هيئة التدريس لأهمية إقامة البرامج التدريبية والندوات لإكساب الطلبة مهارات العمل التطوعي ونشر ثقافته داخل أسوار الجامعة وخارجها، وكذلك تشجيع الطلبة على المشاركة في الأعمال التطوعية المختلفة لخدمة المجتمع، ولربما تطبيق هذه البرامج والمشاركة التطوعية دون المستوى المأمول، لوجود بعض من المعوقات الإدارية والمادية التي لم يخطط لها بشكل سليم لتنظيم الأعمال التطوعية في الجامعة، أو المعوقات التي قد ترجع لمشاركة الطالب : مستوى قناعته الذاتية بأهمية العمل التطوعي، أو الضغوط الدراسية، أو ضعف الإمكانيات المادية لدى الطالب في توفر المواصلات للمساهمة في العمل التطوعي.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة باجابر (٢٠١٩) التي من أهم نتائجها: أن هناك تفاوتاً في موافقة أفراد عينة الدراسة على عبارات مستوى دور الأستاذ الجامعي في تعزيز قيم العمل التطوعي لدى طلابه.

وجاءت العبارة: " تنظيم دورات تدريبية وورش عمل لتنمية مهارات العمل التطوعي " بمتوسط حسابي (٤,١٨) بالمرتبة السادسة تليها العبارة " تأهيل وتدريب الطلبة للعمل التطوعي " بمتوسط حسابي (٤,١٨) بالمرتبة السابعة، وهما أعلى قيم للمتوسطات الحسابية بمستوى تقييمي مرتفع، وقد يعود ذلك إلى قناعة أعضاء هيئة التدريس بأهمية تدريب وتأهيل الطلبة للعمل التطوعي المنظم والمخطط له في برامج الجامعة، مما يسهم في تكوين اتجاهات إيجابية نحو العمل التطوعي ومشاركتهم له بما يتناسب مع قدراتهم وإمكاناتهم.

والعبارة: "إقامة برنامج صيفي للعمل التطوعي" بمتوسط حسابي (٤,١١)، وانحراف معياري (٠,٩٧) جاءت بالمرتبة الثانية عشرة، تليها العبارة " التعاون مع

رواد العمل التطوعي في المجتمع لتقديم محاضرات خلال الفصل الدراسي " بمتوسط حسابي (٤,١١)، وانحراف معياري (٠,٩٨) بالمرتبة الأخيرة، وهما أقل قيم للمتوسطات الحسابية بمستوى تقييمي مرتفع، وقد يعزى ذلك إلى اهتمام أعضاء هيئة التدريس بالبرامج والنشاطات التطوعية التي تنظمها الجامعة، ومنها البرامج الصيفية، وتحفيز الطلبة للالتحاق بها، وكذلك حرصهم على التعاون مع مؤسسات المجتمع المحلي لتقديم محاضرات وندوات تسهم في نشر ثقافة العمل التطوعي، والكشف عن قدرات ومهارات الطلبة المطلوبة للعمل التطوعي، ولربما يواجههم في تطبيق ذلك بعض المعوقات التي تتعلق بضعف الإمكانيات المتاحة في الجامعة، والتي تحول دون الوفاء بمتطلبات العمل التطوعي.

ويلاحظ من خلال استعراض الجداول رقم (٧, ٨, ٩) أن قيم المتوسطات الحسابية الخاصة بجميع عبارات الأبعاد على التوالي: (الجانب الوجداني، الجانب المعرفي، الجانب السلوكي) جاءت بدرجة مرتفعة، ومرتفعة جداً، وتراوحت قيمها بين (٤,١١ و ٤,٤٢)، وتعكس هذه النتيجة الدور الريادي لجامعة شقراء في تعزيز ونشر ثقافة العمل التطوعي من خلال أعضاء هيئة التدريس سواءً أثناء المحاضرات، أو الأنشطة، والندوات وورش العمل التي تقام داخل الجامعة وخارجها، ويأتي ذلك استرشاداً وعملاً بما نصت عليه الخطة الاستراتيجية الثانية للجامعة في الهدف الاستراتيجي الخامس "تعزيز الشراكة مع المجتمع والمساهمة الفعالة في تنميته وخدمته"؛ حيث يركز هذا الهدف على إدارة البنية المعرفية والمساهمة في إثراء المجتمع بهذه المعرفة بالتوسع في الشراكات الاستراتيجية المجتمعية ذات الأثر المجتمعي، وتأثير الإعلام المتقدم نحو الريادة في تحسين سمعة الجامعة من خلال التطوع والخدمة المجتمعية (الخطة الاستراتيجية لجامعة شقراء ٢٠٢١-٢٠٢٤، ٢٢)، وذلك من منطلق المشاركة في

تحقيق مستهدف رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ بالوصول إلى مليون متطوع، من خلال الدورات التدريبية وورش العمل والبرامج والأنشطة التطوعية، مما أصبح له الأثر الفاعل في وعي أعضاء هيئة التدريس بدورهم التربوي والمجتمعي، وتشجيعهم وطلبتهم على العمل في هذا المجال.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة باجابر (٢٠١٩) التي من أهم نتائجها أن درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على عبارات مستوى دور الأستاذ الجامعي في تعزيز العمل التطوعي لدى طلابه في جامعة أم القرى، تراوحت ما بين (موافق وموافق تماماً)، ودراسة الشهراني (٢٠١٧) التي من نتائجها حصول محور دور الجامعة في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى عينة البحث طلاب وطالبات الدبلوم العام في التربية في جامعة بيشة على درجة مرتفعة، ودراسة المطيري وآخرين (٢٠٢٠) أظهرت نتائجها: أن دوافع ممارسة العمل التطوعي ومجالاته حصلت على تقديرات مرتفعة من وجهة نظر طلبة جامعة حائل نحو العمل التطوعي.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الهويش (٢٠١٩) التي خلصت إلى عديد من النتائج أهمها: جاء واقع قيام الجامعة بدورها في نشر ثقافة العمل التطوعي بين طلابها بدرجة متوسطة، ودراسة القحطاني (٢٠١٩) حيث أسفرت عن عدد من النتائج، من أهمها: أن تقييمات واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر طلاب كلية العلوم الاجتماعية جاءت بدرجة متوسطة.

نتائج السؤال الثاني ومناقشته:

للإجابة عن السؤال الثاني والذي ينص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة العمل التطوعي (الجانب المعرفي، الجانب الوجداني، الجانب السلوكي) لدى طلبة كليات التربية بجامعة شقراء في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ تعزى لمتغيرات: (الكلية، الجنس، المستوى الدراسي)؟".

أولاً- متغير الكلية:

تم حساب تحليل التباين أحادي الاتجاه ANOVA، والجدول رقم (١٠)، والجدول رقم (١١) يوضح ذلك.

جدول (١٠): يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير الكلية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الكلية	الابعاد
١١,٨٧	٧٧,٢١	٤٨	التربية	الجانب المعرفي
١٧,٣٧	٧٢,٧١	٣٤	التربية	
١٣,٤٠	٧٧,٥٣	١٦٣	التربية	
١٣,٧٨	٧٦,٨٠	٢٤٥	المجموع	
١٠,٩٢	٦٣,٠٠	٤٨	التربية	الجانب الوجداني
١٣,٥٧	٦٢,٤٤	٣٤	التربية	
١٠,٨٧	٦٥,٠٠	١٦٣	التربية	
١١,٢٩	٦٤,٢٥	٢٤٥	المجموع	
١١,٤٢	٦٧,٢٥	٤٨	التربية	الجانب سلوكي
١٦,٠٤	٦٣,١٨	٣٤	التربية	
١٣,١٧	٦٧,٥٧	١٦٣	التربية	
١٣,٣٢	٦٦,٩٠	٢٤٥	المجموع	

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الكلية	الأبعاد
٣١,٩٣	٢٠٧,٤٦	٤٨	التربية	دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في تعزيز ثقافة العمل التطوعي
٤٥,٨٢	١٩٨,٣٢	٣٤	التربية	
٣٦,٤٦	٢١٠,١٠	١٦٣	التربية	
٣٧,١٤	٢٠٧,٩٥	٢٤٥	المجموع	

جدول (١١): يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي الاتجاه (الدرجة الكلية والأبعاد) وفق

متغير الكلية

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	الأبعاد	
٠,١٧٤	١,٧٦٠	٣٣٢,٠٩٧	٢	٦٦٤,١٩	بين المجموعات	الجانب المعرفي
		١٨٨,٧٤٢	٢٤٢	٤٥٦٧٥,٦٠	داخل المجموعات	
			٢٤٤	٤٦٣٣٩,٨٠	الكلية	
٠,٣٣٧	١,٠٩١	١٣٨,٩٦٤	٢	٢٧٧,٩٣	بين المجموعات	الجانب الوجداني
		١٢٧,٣٣٢	٢٤٢	٣٠٨١٤,٣٨	داخل المجموعات	
			٢٤٤	٣١٠٩٢,٣١	الكلية	
٠,٢١٢	١,٥٥٩	٢٧٥,٢٨٥	٢	٥٥٠,٥٧	بين المجموعات	الجانب السلوكي
		١٧٦,٥٦١	٢٤٢	٤٢٧٢٧,٨٨	داخل المجموعات	
			٢٤٤	٤٣٢٧٨,٤٥	الكلية	
٠,٢٤٣	١,٤٢٤	١٩٥٧,٢٦١	٢	٣٩١٤,٥٢	بين المجموعات	دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في تعزيز ثقافة العمل التطوعي
		١٣٧٤,٤٤٥	٢٤٢	٣٣٢٦١٥,٧٩	داخل المجموعات	
			٢٤٤	٣٣٦٥٣٠,٣١	الكلية	

يتضح من الجدول رقم (١٠) والجدول رقم (١١) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة العمل التطوعي (الجانب المعرفي، الجانب الوجداني، الجانب السلوكي) في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية

٢٠٣٠ وفقاً لمتغير الكلية (التربية بشقراء، التربية بالدوامي، التربية بالمزاحمية) من وجهة نظر طلبة كليات التربية بجامعة شقراء.

وقد يعزى ذلك إلى أن طلبة كليات التربية بجامعة شقراء لديهم اتجاهات إيجابية حول دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة العمل التطوعي في الجانب المعرفي، والجانب الوجداني، والجانب السلوكي، لا تختلف باختلاف كلياتهم، حيث الجميع ينتمي لفئة عمرية متقاربة، ويعيش في بيئة واحدة، وبظروف تعليمية وتربوية متشابهة، ويتشرب بنفس درجة الثقافة الشائعة للعمل التطوعي.

وكذلك إلى حرص أعضاء هيئة التدريس في الكليات الثلاث على نشر ثقافة العمل التطوعي وتعزيزها ومنحها بنفس الأهمية والوزن والكيفية، بالإضافة إلى أن أعضاء هيئة التدريس ينطلقون من قضية إنسانية، وقيم دينية تعاونية تقوم على البذل والعطاء والتعايش والإنسانية من أجل دفع الطلبة للمشاركة في العمل التطوعي، وتعزيز قيم ملموسة على أرض الواقع.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة المزين (٢٠١٦) التي من نتائجها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقدير عينة الدراسة (الطلبة) لاتجاهاتهم نحو العمل التطوعي في جامعات محافظات غزة، تعزى لمتغير الكلية.

وتختلف مع دراسة المطيري وآخرين (٢٠٢٠) التي بينت نتائجها وجود فروق ظاهرية تعزى لمتغير الكلية في اتجاهات طلبة جامعة حائل نحو العمل التطوعي وسبل تفعيله ضمن رؤية ٢٠٣٠.

ثانياً - متغير الجنس:

تم حساب اختبار "ت" لدلالة الفروق بين المتوسطات وفقاً لمتغير الجنس، والجدول رقم (١٢) يوضح ذلك.

جدول (١٢): يوضح اختبارات لدلالة الفروق في دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في تعزيز ثقافة العمل التطوعي وفقاً لمتغير الجنس من وجهة نظر طلبة كليات التربية

المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار "ت"	الدلالة
الجانب المعرفي	إناث	٢١٣	٧٦,٨٨	١٤,١٦	٠,٨٠٠
	ذكور	٣٢	٧٦,٢٢	١١,١٤	
الجانب الوجداني	إناث	٢١٣	٦٤,١٣	١١,٧٥	٠,٦٦٤
	ذكور	٣٢	٦٥,٠٦	٧,٥٩	
الجانب السلوكي	إناث	٢١٣	٦٦,٨٦	١٣,٨٥	٠,٩٠٧
	ذكور	٣٢	٦٧,١٦	٩,١٤	
دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في تعزيز ثقافة العمل التطوعي	إناث	٢١٣	٢٠٧,٨٧	٣٨,٥٦	٠,٩٣٦
	ذكور	٣٢	٢٠٨,٤٤	٢٦,٢٠	

يتضح من الجدول رقم (١٢) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة العمل التطوعي (الجانب المعرفي، الجانب الوجداني، الجانب السلوكي) وتعزيز ثقافة العمل التطوعي ككل في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م وفقاً لمتغير الجنس (ذكر - أنثى) من وجهة نظر طلبة كليات التربية بجامعة شقراء.

وقد يعزى ذلك إلى أن طلبة كليات التربية بجامعة شقراء لديهم اتجاهات إيجابية حول دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة العمل التطوعي في الجانب المعرفي، والجانب الوجداني، والجانب السلوكي، لا تختلف باختلاف الجنس، وهذا يعني تكافؤ

الذكور والإناث في أن ما يتم توفيره لهم من إمكانيات بشرية ومادية من قبل الجامعة لتعزيز ثقافة وأعمال التطوع، ودور الأعضاء في ذلك هي بنفس الدرجة؛ لكون الجامعة فتحت المشاركة في مجالات العمل التطوعي للجميع، لا تميز بين الجنسين بل تساوي بينهم في توفير الفرص المتساوية في العمل والمسؤولية المجتمعية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة المزين (٢٠١٦) التي من نتائجها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقدير عينة الدراسة (الطلبة) لاتجاهاتهم نحو العمل التطوعي في جامعات محافظات غزة، تعزى لمتغير الجنس، ودراسة عطية والنبراوي وعبد ربه (٢٠٢١) والتي أسفرت نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر البرنامج التطوعي في إكساب طلبة السنة التحضيرية المهارات الاتصالية، تعزى لمتغير النوع الاجتماعي من وجهة نظر الطلبة، وكذلك تتفق مع دراسة المطيري وآخرين (٢٠٢٠) حيث أوضحت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى معوقات ممارسة الطالب للعمل التطوعي بجامعة حائل تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

وتختلف مع دراسة الشهراني (٢٠١٧) التي أسفرت نتائجها عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور الجامعات في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب وطالبات الدبلوم العام في التربية في جامعة بيشة تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور

ثالثاً- متغير المستوى الدراسي:

تم تقسيم المستويات إلى أربع مجموعات: المجموعة الأولى: (المستوى الأول، والثاني)، المجموعة الثانية: (المستوى الثالث، والرابع)، المجموعة الثالثة: (المستوى الخامس، والسادس)، والمجموعة الرابعة: (المستوى السابع، والثامن).

وتم حساب تحليل التباين أحادي الاتجاه ANOVA بين المجموعات والجدول رقم (١٣)، والجدول رقم (١٤) يوضح ذلك.
جدول (١٣): يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير المستوى الدراسي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المستوى الدراسي	الابعاد
١١,٣٣	٧٩,٥٦	٦١	مستوى ٢, ١	الجانِب معرفي
١٥,٧٠	٧٥,٩٣	٧٤	مستوى ٤, ٣	
١٦,٧٦	٧٥,٦٨	٣٧	مستوى ٦, ٥	
١١,٧٢	٧٥,٩٣	٧٣	مستوى ٨, ٧	
١٣,٧٨	٧٦,٨٠	٢٤٥	المجموع	
١٠,٤٦	٦٥,٨٩	٦١	مستوى ٢, ١	الجانِب الوجداني
١٢,٦٥	٦٣,٧٨	٧٤	مستوى ٤, ٣	
١٣,٨٢	٦٢,٢٧	٣٧	مستوى ٦, ٥	
٨,٨٦	٦٤,٣٧	٧٣	مستوى ٨, ٧	
١١,٢٩	٦٤,٢٥	٢٤٥	المجموع	
١٠,٩٥	٦٩,٧٢	٦١	مستوى ٢, ١	الجانِب السلوكي
١٤,٤٤	٦٦,٣٩	٧٤	مستوى ٤, ٣	
١٦,٤٣	٦٥,٤١	٣٧	مستوى ٦, ٥	
١٢,٠٥	٦٥,٨١	٧٣	مستوى ٨, ٧	
١٣,٣٢	٦٦,٩٠	٢٤٥	المجموع	
٣١,٧٤	٢١٥,١٦	٦١	مستوى ٢, ١	دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في تعزيز ثقافة العمل التطوعي
٤١,٩٣	٢٠٦,١١	٧٤	مستوى ٤, ٣	
٤٥,٥٦	٢٠٣,٣٥	٣٧	مستوى ٦, ٥	
٣٠,٨٥	٢٠٦,١١	٧٣	مستوى ٨, ٧	
٣٧,١٤	٢٠٧,٩٥	٢٤٥	المجموع	

جدول (١٤): يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي الاتجاه (الدرجة الكلية والأبعاد) وفق متغير

المستوى الدراسي

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	الأبعاد	
٠,٣٥	١,٠٩	٢٠٧,١٠٦	٣	٦٢١,٣٢	بين المجموعات	
		١٨٩,٧٠٣	٢٤١	٤٥٧١٨,٤٨	داخل المجموعات	
			٢٤٤	٤٦٣٣٩,٨٠	الكلية	
٠,٤٧	٠,٨٥	١٠٨,٤٢١	٣	٣٢٥,٢٦	بين المجموعات	
		١٢٧,٦٦٤	٢٤١	٣٠٧٦٧,٠٥	داخل المجموعات	
			٢٤٤	٣١٠٩٢,٣١	الكلية	
٠,٢٨	١,٢٧	٢٢٤,٧٧٣	٣	٦٧٤,٣٢	بين المجموعات	
		١٧٦,٧٨١	٢٤١	٤٢٦٠٤,١٣	داخل المجموعات	
			٢٤٤	٤٣٢٧٨,٤٥	الكلية	
٠,٣٦	١,٠٨	١٤٨٥,٠٨٦	٣	٤٤٥٥,٢٦	بين المجموعات	
		١٣٧٧,٩٠٥	٢٤١	٣٣٢٠٧٥,٠٥	داخل المجموعات	
			٢٤٤	٣٣٦٥٣٠,٣١	الكلية	

يتضح من الجدول رقم (١٣) والجدول رقم (١٤) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة العمل التطوعي (الجانب المعرفي، الجانب الوجداني، الجانب السلوكي) في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ وفقاً لمتغير المستوى الدراسي من وجهة نظر طلبة كليات التربية بجامعة شقراء.

وقد يعزى ذلك إلى أن طلبة كليات التربية بجامعة شقراء لديهم اتجاهات إيجابية حول دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة العمل التطوعي في الجانب المعرفي، والجانب الوجداني، والجانب السلوكي، لا تختلف باختلاف المستوى الدراسي، وقد

يعود ذلك إلى تشابه الظروف التي يعيشها الطلبة الجامعيين بغض النظر عن المستوى الدراسي، فالجميع يعيش، وينتمي لبيئة واحدة بظروف تعليمية وتربوية متشابهة، بيئة تشجع فيها ثقافة العمل التطوعي بنسبة متساوية، وتؤمن بنفس القيم، خاصة في ظل التشريعات الحالية للقيادة الحكيمة الرشيدة؛ حيث تقوم الجامعات السعودية بدور رئيس في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى الشباب السعودي بتفعيل الوظيفة الثالثة للجامعات وهي: خدمة المجتمع التي تقدمها الجامعة كأفضل معيار للحكم على مدى كفاءتها في تنمية المجتمع.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة القحطاني (٢٠١٩) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر طلاب كلية العلوم الاجتماعية، باختلاف متغير المستوى الدراسي، ودراسة أحمد (٢٠٢١) التي أسفرت نتائجها عن عدم وجود فروق دالة إحصائية بين اتجاهات طالبات جامعة جدة تعزى لمتغير المستوى الدراسي (التحضيرية-الرابعة). وتختلف مع دراسة المطيري وآخرين (٢٠٢٠) التي بينت نتائجها وجود فروق ظاهرية تعزى لمتغير المستوى الدراسي في اتجاهات طلبة جامعة حائل نحو العمل التطوعي وسبل تفعيله ضمن رؤية ٢٠٣٠.

خاتمة الدراسة والتوصيات والمقترحات:

خاتمة الدراسة:

نستنتج مما سبق أن هناك دورًا فاعلاً لأعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة العمل التطوعي بجامعة شقراء، على النحو الذي يسهم في تقديم الدعم في إعداد أجيال قادرة على المشاركة الإيجابية في التنمية المجتمعية، وهذا يعكس الدور الريادي لجامعة شقراء في تعزيز ونشر ثقافة العمل التطوعي من خلال أعضاء هيئة التدريس سواء أثناء المحاضرات، أو البرامج والأنشطة والندوات واللقاءات وورش العمل التي تقام داخل الجامعة وخارجها، وذلك من منطلق المشاركة في تحقيق مستهدف رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ بالوصول إلى مليون متطوع، مما أصبح له الأثر الفاعل في وعي أعضاء هيئة التدريس بدورهم التربوي والمجتمعي، وتشجيعهم وطلبتهم على العمل في هذا المجال.

وعليه يمكن تلخيص نتائج الدراسة فيما يلي:

- متوسط دور أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في تعزيز ثقافة العمل التطوعي جاء بدرجة مرتفع جداً، وجاء الجانب الوجداني في المرتبة الأولى بمستوى مرتفع جداً، تلاه الجانب المعرفي في المرتبة الثانية بمستوى مرتفع جداً، وأخيراً الجانب السلوكي بمستوى مرتفع.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز ثقافة العمل التطوعي في (الجانب المعرفي، الجانب الوجداني، الجانب السلوكي) وفقاً لمتغيرات (الكلية، الجنس، المستوى الدراسي).

توصيات الدراسة:

- بناءً على ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج توصي الباحثة بما يلي:
- تكليف أعضاء هيئة التدريس الطلبة ببعض الأعمال التطوعية ضمن المقرر في إطار خدمة المجتمع، واحتساب الدرجات لها.
- تفعيل المشاركة المجتمعية بين الجامعة، والمؤسسات الخيرية التطوعية، وتسهيل الإجراءات، وتقديم الإمكانيات اللازمة لدعم مشاركة أعضاء هيئة التدريس وطلبتهم.
- تنظيم دورات تدريبية وورش عمل لأعضاء هيئة التدريس والطلبة، تنفذ من قبل أعضاء هيئة التدريس، وخبراء ورواد العمل التطوعي بالمجتمع، لتنمية مهارات العمل التطوعي لديهم.
- تفعيل الإعلام الإلكتروني والمقروء في الجامعة بتوعية الطلبة بأهمية العمل التطوعي، والمشاركة بمجالاته المختلفة سواءً واقعياً أو افتراضياً.

مقترحات الدراسة:

- وفي ضوء نتائج الدراسة، تقترح الباحثة إجراء عدد من البحوث والدراسات المستقبلية، عن:
- ممارسات العمل التطوعي بالجامعات السعودية، ودورها في تحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠.
- واقع مشاركة أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في مجالات العمل التطوعي في ضوء رؤية ٢٠٣٠.
- مدى ممارسة الطلاب للعمل التطوعي بجامعة شقراء في ضوء رؤية ٢٠٣٠.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

- إبراهيم، خديجة عبد العزيز (٢٠١٥). استراتيجية مقترحة لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب في ضوء الخبرات الميدانية وتجارب بعض الدول. *المجلة التربوية، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، ٤٢، ٥٥٩-٦٨٠*.
- أحمد، سمية علي عبد الوارث (٢٠٢١). ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات الجامعة في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية. *مجلة جامعة الملك عبد العزيز، كلية الآداب والعلوم الانسانية، ٣(٢٩)، ١٦٨-١٩٧*.
- إديقي، أحمد ولد الحسن (٢٠١٧). عوامل نجاح العمل التطوعي وسبل التغلب على معوقاته. *اتحاد الجمعيات المغاربية، ٢-١١-٢٠١٧*.
- الأصبيعي، محمد (١٤٢١). العمل التطوعي في المجالات الأمنية: نماذج وتطبيقات. *مؤتمر العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي. الأمن مسؤولية الجميع، ٢٧-٢٩/٦/١٤٢١*.
- باجابر، سميرة سالم (٢٠١٩). دور الأستاذ الجامعي في تعزيز قيم العمل التطوعي لدى طلابه من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس: دراسة ميدانية. *مجلة الجامعة الإسلامية للغة العربية والعلوم الاجتماعية، ٤(٢)، ٢٢٩-٢٩٩*.
- الباني، ريم خليف (٢٠١٩). متطلبات ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. *مجلة البحث العلمي في التربية، ١٤(٢٠)، ٩٢-١٢٩*.
- برقاوي، خالد يوسف (٢٠٠٨). اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل التطوعي. *مجلة جامعة الملك عبد العزيز الآداب والعلوم الإنسانية، ١٦(٢)، ٦٥-١٣١*.

البلادي، منى سعد (٢٠١٥). دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة الواقع والمأمول. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى.

الثبيتي، محمد عثمان، وحسين، محمد فتحي (٢٠١٦). دور إدارة الجامعات في تنمية قيم المواطنة لدى طلبة جامعة تبوك. مجلة جامعة طيبة، ٣(١١)، ٣٤٩-٣٦٥. الثقافي، مهدي صالح (٢٠١٩). اسهامات أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في الجامعات السعودية في تحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠م من وجهة نظرهم. مجلة العلوم التربوية، ٢٧(١)، ٣٣٦-٣٧٥.

الحارثي، رقية سعد، والشماسي، أريج عبد الرحمن (٢٠٢١). دور الثقافة التنظيمية في تعزيز العمل التطوعي في القطاعات الحكومية: دراسة ميدانية على منسوبي ومنسوبات جامعة أم القرى بمكة المكرمة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية. ٢٩ (٣)، ٣١٢-٣٣٧.

الخطة الاستراتيجية لجامعة شقراء ٢٠٢١-٢٠٢٤.

<https://www.su.edu.sa/sites/default/files/2022->

الخطة التنفيذية لبرنامج التحول الوطني ٢٠١٨-٢٠٢٠، برنامج التحول الوطني.

[/https://www.vision2030.gov.sa/ar/v2030/vrps/ntp](https://www.vision2030.gov.sa/ar/v2030/vrps/ntp)

الداود، عبد المحسن سعد (٢٠١٧). مسؤولية الجامعات السعودية في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠. أبحاث مؤتمر دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية ٢٠٣٠م، جامعة القصيم.

الدويش، عبد العزيز (٢٠١٥). دور القيادات الأكاديمية بجامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية في تفعيل العمل التطوعي. مجلة العلوم التربوية، جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية، ٢(٢)، ٣٦٥-٤١٦.

رضا، محمد جواد (٢٠٠٠). الإصلاح الجامعي. الكويت: دار القلم.

زينو، رندة محمد (٢٠٠٧). العمل التطوعي في السنة النبوية: دراسة موضوعية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، كلية أصول الدين، غزة. الساير، هلال (٢٠١٤). تدريس ثقافة العمل التطوعي. صحيفة الأنباء الكويتية. <https://www.alanba.com.kw/ar/kuwait-news/482095/06-07-2014>

الشامي، أروى عبد العزيز (٢٠٢٠). دوافع العمل التطوعي لدى المتطوعين: دراسة ميدانية على عينة من المتطوعين في منظمات الشمال السوري الحر. مجلة ربحان للنشر العلمي، (٥) ، ٤١ - ٦٩.

شتيوي، موسى وآخرون (٢٠١١). التطوع والمتطوعون في العالم العربي دراسة حالة. الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، القاهرة.

الشهراني، عبد الله فلاح (٢٠١٧). دور الجامعة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية وثقافة العمل التطوعي: دراسة ميدانية على طلاب وطالبات الدبلوم العام في التربية في جامعة بيشة. مجلة كلية التربية، ٢٨ (١١٠)، ١ - ٥٢.

الشهراني، عبد الله فلاح، وشكبان، هيلة سالم (٢٠٢١). دور التعليم الجامعي في تعزيز ثقافة العمل التطوعي " جامعة بيشة - دراسة حالة. المجلة العلمية، إدارة البحوث والنشر العلمي، ٣٧ (١١) ، ٥٧٣ - ٦٧٤.

الصبحي، حميدة عبيد (٢٠٢١). توجهات العمل التطوعي في الجامعات السعودية بما يواكب رؤية المملكة ٢٠٣٠: دراسة حالة على جامعة أم القرى. مجلة بحوث في علم المكتبات والمعلومات، (٢٦) ، ٢١٨ - ٢٤٨.

عسكر، عبد العزيز محمد (٢٠١٦). الأدوار التربوية للمدارس الحكومية والخاصة في تنمية ثقافة العمل التطوعي في فلسطين في ضوء التحولات المعاصرة: دراسة مستقبلية. رسالة دكتوراه غير منشورة، مصر، كلية التربية، جامعة قناة السويس.

عطية، رامي نعيم، والنبراوي، إسماعيل محمد، وعبدربه، أماني عمر (٢٠٢١). أثر برنامج مستند إلى مشروعات العمل التطوعي في إكساب الطلبة المهارات الاتصالية في ضوء بعض المتغيرات. *جرش للبحوث والدراسات*، ١(٢٢)، ٣٦ - ٣٣٠.

عمر، حمدي أحمد (٢٠١٨). العمل التطوعي التنموي من الذاتية إلى الاتجاه: دراسة سيوسولوجية لعينة من شباب جامعة سوهاج. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، عمادة البحث العلمي، (٥١)، ١٧٩ - ٢٧٧.

الفايز، ميسون عبد الله (٢٠١٢). معوقات العمل التطوعي لدى الطلبة الجامعية. *مجلة شؤون اجتماعية*، ٢٩(١١٦)، ١٤٣-١٩٢.

القحطاني، إبراهيم، فرج (٢٠١٩). واقع إدارة العمل التطوعي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر طلاب كلية العلوم الاجتماعية. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ٣(٢٨)، ١٣-٤٠.

كمال، نادية يوسف (٢٠١٥). العمل التطوعي مدخل لترسيخ المواطنة وتدعيم الأمن الاجتماعي (رؤية تربوية). *المؤتمر العلمي السنوي الثالث لقسم أصول التربية بكلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، " نحو منظومة تربوية لترسيخ المواطنة وتدعيم الأمن الاجتماعي، الثلاثاء، ١ سبتمبر، دار الضيافة، جامعة عين شمس، ٢٧ - ٤٣*.

مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية (٢٠١٦). *رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠*. مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، الرياض.

المزين، سليمان (٢٠١٦). اتجاهات الطلبة نحو العمل التطوعي في جامعات محافظات غزة وسبل تفعيله في ضوء بعض المتغيرات. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية*، ٤(١٦)، ٣٢٣ - ٣٦٠.

المطيري، خالد، والخبراء، صالح، وأبو شعيرة، خالد، والعتيبي، ضحى، والشمري، ذهب (٢٠٢٠). اتجاهات طلبة جامعة حائل نحو العمل التطوعي وسبل تفعيله ضمن رؤية

٢٠٣٠ في ضوء بعض المتغيرات. *مجلة العلوم الإنسانية*، (٧)، ٢٣-٤٩.

هاشم، دينا محمد، وفرغلي، أسماء صلاح، وعبد المعطي، أحمد حسين (٢٠٢٠). دور الجامعة في تدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها. *المجلة التربوية لتعليم الكبار*،

٢ (٤)، ٤٢-٦١.

الهويش، يوسف محمد (٢٠١٩). دور الجامعات السعودية في نشر ثقافة العمل التطوعي

بين طلابها. *مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية*، ٦ (٢)، ٨٠-١٠٧.

المصادر والمراجع الأجنبية والعربية المترجمة للإنجليزية:

- Al Saud, Sarah. (2017). Educational applications of artificial intelligence in social studies. **Behavior magazine**. (in Arabic) 3 (3).
- Al-Ajlan, Awatif Bint Muhammad. (1444). the application of artificial intelligence in general education schools in Riyadh, Saudi Arabia (reality, requirements and challenges). **Journal of the Islamic University of Educational and Social Sciences**. (in Arabic) 2(12), 115-148.
- Al-Bashr, Mona bint Abdullah bin Mohammed. (2020). Requirements for Employing Artificial Intelligence Applications in Teaching Saudi University Students from the Experts' Point of View. **College of Education Journal**. (in Arabic) (4). 27-92.
- Al-Hajji, Muhammad Sami. (2018). Robotics... the revolution of endless uses. **Journal of Scientific Advances**. (103). Kuwait Foundation for the Advancement of Sciences. (in Arabic). 36-39.
- Al-Hamid, Abdul-Aziz Tolbah. (1438). Developing teacher preparation programs in Saudi universities in the light of international experiences. The International Conference on the Teacher and the Age of Knowledge - Opportunities and Challenges - 29/2-1-3/1438, King Khalid University, Abha. (in Arabic)
- Al-Hujaili, Samar bint Ahmed Suleiman; Al-Farani, Lina Bint Ahmed Bin Khalil. (2020). Factors affecting the teacher's acceptance of the use of artificial intelligence in education in the light of the unified theory of acceptance and use of technology (UTAUT). **Arab Journal of Educational and Psychological Sciences**. (in Arabic) Jan 4 (14), 215-252.
- Al-Juhani, Nawal Sweileh Hamdan. (2020). A suggested conception of a program based on artificial intelligence to discover students' poor education and support them outside school hours. **The "virtual" international conference on the future of digital education in the Arab world. Saudi Arabia, C (2)**, from October 30 to November 2, 31-45. (in Arabic)
- Al-Khaibari, Sabria Muhammad Othman. (2020). The degree to which secondary school teachers in Al-Kharj Governorate possess the skills of employing artificial intelligence in education. Arabic studies in education and psychology. **Arab Educators Association**. (in Arabic), 119-152.
- Allam, Raja Mahmoud. (2010). Research methods in psychological and educational sciences. (in Arabic) 5th Edition, Cairo: Universities Publishing House.
- Al-Lawzi, Musa. (2012). Artificial intelligence in business. The Eleventh Annual Scientific Conference on Business Intelligence and the Knowledge Economy. Al-Zaytoonah University of Jordan. Oman. (in Arabic)
- Al-Qahtani, Amal Bint Misfer; Al-Dayel, Safia bint Saleh. (2021). The level of cognitive awareness of the concepts of artificial intelligence and its applications in education among the students of Princess Nora bint Abdul Rahman University and their attitudes. **Journal of Educational and Psychological Sciences**. (in Arabic).(22), 163-192.

- Al-qarar Centre for Media Studies. (2020). The role of artificial intelligence in developing the content of media crisis management "a future view". **Studies**. (in Arabic), 1-22.
- Al-Rasheed, Rashid bin Salem bin Abdullah. (1443). A proposed vision for the employment of artificial intelligence applications in the training of students at the secondary level in the Kingdom of Saudi Arabia in the light of international experiences. (in Arabic) Ph.D. Faculty of Education. Imam Muhammad Bin Saud Islamic University.
- Al-Rubaia, Sheikha Bint Nasser Bin Bakhit. (2022). the level of knowledge of Arabic language teachers in post-primary education about artificial intelligence techniques and their attitudes towards it. Master Thesis. Faculty of Education. Sultan Qaboos university. Sultanate of Oman.
- Al-Shabl, Manal bint Abdul Rahman Youssef. (2021). Mathematics teachers' perceptions towards learning and teaching mathematics according to the introduction of artificial intelligence in education in the Kingdom of Saudi Arabia. **Mathematics Education Journal**.. (in Arabic) Vol. 24, 278-310.
- Al-Shahari, Ahmed Hassan. (2018). Technology in teaching and learning processes. (in Arabic) Amman: Dar Al Masirah.
- Al-Subhi, Sabah Eid Raja. (2020). the reality of the use of artificial intelligence applications by faculty members at Najran University in education. **College of Education Journal**. (in Arabic) (44), 319-368.
- Bali, M. (2017). Against the 3A's of EdTech: AI, Analytics, and Adaptive Technologies in Education', *The Chronicle of Higher Education*.
- Bassiouni, Abdel Hamid. (2015). Virtual reality technology and applications. (in Arabic) Cairo: Universities Publishing House.
- Dahshan, Jamal. (2020). the role of artificial intelligence applications in confronting the Corona virus: China as a model. *New education*.
- Faggella, D. (2019). Artificial Intelligence in the Classroom. *Interface Magazine*, Available at: [/https://interfaceonline.co.nz](https://interfaceonline.co.nz).
- Fahimirad, M., & Kotamjani, S (2018). A Review on Application of Artificial Intelligence in Teaching and Learning in Educational Contexts. *International Journal of Learning and Development*, 8(4), 106- 118.
- Fryer, L, Nakao, K, Thopson, A. (2019). Chat Bot Learning Partners: connecting learning experiences, interests and competence, **Computers in human behaviors**, (93). 279-289.
- Goksel, N; Bozkurt, A. (2019). Artificial Intelligence in Education; Current Insights & future Perspectives. In S Sisman-Ugur, & G. Kurubacak **Transhumanism** (224-236).
- Gunawan, K., Liliyasi, Kaniawati, I., Setiawan, W., Rochintaniawati, D. & Sinaga, P. (2021). Profile of teachers' integrated science curricula that support by intelligent tutoring systems. *Journal of Physics: Conference Series*, 1806(012139), International Conference on Mathematics and Science Education , (ICMScE) , 14 - 15 July, Jawa Barat, Indonesia, 1 - 8, doi:10.1088/1742-6596/1806/1/012139.

- Hassan, Asma Ahmed Khalaf. (2020). Suggested scenarios for the role of artificial intelligence in supporting research and informatics fields in Egyptian universities. **The future of Arabic education**. (in Arabic) 27 (125), 203-264.
- Hobson Lane, Cole Howard, Hannes Hapke. (2019). Natural Language Processing in Action Understanding, analyzing, and generating text with Python. Second Edition, USA; Manning Publication.
- Holmes, W., Bialik, M.& Fadel, C. (2019). Artificial Intelligence In Education, Promises and Implications for Teaching and Learning, Boston, Center for Curriculum Redesign.
- hope. **Studies in Higher Education**, p. (19), 75-114.
- Ido, R. & Ruth W. (2016). Evolution & reevaluation in Artificial Intelligence in Education. **International Artificial Intelligence in education Society**. 26 (2). 582-599.
- Jin, L. (2019). Investigation on Potential Application of Artificial Intelligence in Preschool Children's Education. **Journal of Physics, Conference Series**, Vol 1288, No 1, p 012072.
- Karsenti, T., (2019). Artificial intelligence in education: The urgent need to prepare teachers for tomorrow's schools. **Formation et profession**, 27 (1), 105-111.
- Kevin, Eric. (2013). Fundamentals of artificial intelligence. Translated by: Hashem Ahmed Mohamed. (in Arabic) Cairo: The Egyptian Book Authority.
- Kingdom of Saudi Arabia. (2016). Kingdom Document 2030, (in Arabic) retrieved from: <https://vision2030.gov.sa/download/file/fid/422>
- Klutka, Justin & Ackerly, Nathan & Magda, Andrew (2018). Artificial Intelligence in Higher Education Current Uses and Future Applications, Current Uses and Future Applications, Learning House, Wiley Brand.
- Maya Bialik & Charies Fadel. (2018). Knowledge for the age of Artificial Intelligence; what should students learn?, **Center for curriculum redesign**, 1-46.
- Murphy, R. (2019). Artificial Intelligence Applications to Support K–12 Teachers and Teaching: A Review of Promising Applications, Opportunities, and Challenges. Perspective, Rand Corporation.1-20.
- Musa, Abdullah; Bilal Ahmad. (2019). Artificial intelligence is a revolution in the technologies of the age. (in Arabic) Cairo: The Arab Group for Training and Publishing.
- Ocaña-Fernandez, Y., Valenzuela-Fernandez, L., & Garro-Aburto, L. (2019). Artificial Intelligence and its Implications in Higher Education. **Propósitos y Representaciones**, 7(2), 536-568.
- Penprase, B. (2018). The Fourth Industrial Revolution and Higher Education. In N. Gleason (Ed.), Higher Education in the Era of the Fourth Industrial Revolution (pp. 207-229). Palgrave Macmillan.
- Qinghua, Y. & Satar, M. (2020). English as a foreign language learner Interaction with Chatbots: Negotiation for Meaning. **International Online Journal of Education and Teaching (IOJET)**, 7(2), 390-410.
- Russell, P. (2016). Artificial Intelligence a Modern Approach. Prentice Hall.

- Saadallah, Ammar, and Chtouh, Walid. (2019). The role of artificial intelligence in educational growth. Artificial intelligence applications are a recent trend that improves the competitiveness of business organizations. Arab Democratic Centre for Strategic, (in Arabic) Political and Economic Studies. Berlin Germany.
- Salama, Ibtisam Khaled Yehia. (2019). A proposed vision for the development of the teacher preparation program in the light of the vision of the Kingdom of Saudi Arabia 2030. The first conference of the Saudi Scientific Association for the teacher. (Body) "Teacher: Requirements for Development and Ambition for the Future" (Part One) during the period from 4-7/4/1441 - corresponding to 4-5/12/2019. King Khalid University: Abha. (in Arabic)
- Salama, Manal Abul-Magd. (2020). Anticipating the future of the Arabic language in light of the strategy of artificial intelligence. **Journal of Arts and Humanities**, 2 (91), 441-474.
- Shaheen, Ayman. (2023). Arabic language and artificial intelligence techniques. **Al-Azhar Magazine**. (11), 2542-2546.
- Shin, W. S., & Shin, D. H. (2020). A study on the application of artificial intelligence in elementary science education. **Journal of Korean Elementary Science Education**, 39(1), 117-132.
- Stanojevic, D., Stankovic, Z., & Maksimovic E. (2017). Electronic Evaluation in Teaching Class: Assessment Value of Educational Software. **Teaching, Learning and Teacher Education journal**, 1(2), 185-197.
- Subrahmanyam, V. V., & Swathi, K. (2018). Artificial Intelligence & its Implications in education. International Conference on Improved Access to Distance Higher Education Focus on Underserved Communities & Uncovered Regions, IDEA-At Warangal.
- UNESCO. (2019). Exploring strategies to use artificial intelligence to accelerate progress towards achieving the fourth sustainable development goal of education until 2030. Retrieved from: file:///C:/Users/Huawei/Downloads/367373eng.pdf
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). (2015). preparing learners for the competencies and skills of the twenty-first century: **educational research and visions**. (in Arabic) Paris: UNESCO.
- Utku Kose, Durmus Koc. (2015). Artificial Intelligence Applications in Distance Education. USA: Information Science Reference.
- Vincent-Lancrin, S. & Reyer van der Vlies, R. V. (2020). Trustworthy Artificial intelligence (AI) in education: promises and challenges, Organization for Economic Co-operation and Development (OECD).
- Wang, S., Yu, H., Hu, X., & Li, J. (2020). Participant or spectator? Comprehending the willingness of faculty to use intelligent tutoring systems in the artificial intelligence era. **British Journal of Educational Technology**, 51(5), 1657-1673.
- Wijekmar, K., Meyer, B. B., J Lei, P., Beerwinkle, A. L & Joshi, M. (2019). Supplementing teacher knowledge using Web-based Intelligent Tutoring

- System for the Text Structurer Strategy to improve content area reading comprehension with fourth- & fifth grade Struggling readers, Dy.
- Xia, P. (2019). Application Scenario of Artificial Intelligence Technology in Higher Education, International Conference on Application & Techniques in Cyber Intelligence ATCI, pp 221-226.
- Yagzy, Faten Hassan. (2019 AD). The use of artificial intelligence applications in supporting university education in the Kingdom of Saudi Arabia. **Arabic Studies in Education and Psychology**, (in Arabic) (113), 257-282.
- Yolvi, Ocaña–Fernández, et. Al. (2019). "Artificial Intelligence and its Implications in Higher Education". *Intelligence artificial y sus implicaciones en la education superior*. May- Aug., Vol. 7, N. (2), 536-568. (Available at: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1220536.pdf>).
- Zhao, Y, Liu, G. (2019). How Do Teachers Face Educational Changes in Artificial Intelligence Era, *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, (3), 47-65.
- Ziadi, Muhammad Ali Ahmed and Al-Ghamdi, Ali Abdullah Ali. (2021). Artificial intelligence and Arabic language education between reality and