

متطلبات تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض

في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠

د/ ريم بنت خليف الباني*

الملخص

هدفت الدراسة الكشف عن المتطلبات الثقافية، والشرعية، والاجتماعية، والاقتصادية لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ بمتوسط حسابي مقداره (٢.٨٩) وذلك بشكل عام.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وقد تم تصميم أداة الدراسة (استبانة) وتطبيقها على عينة من مجتمع الدراسة المكون من (٧٢٠) طالبة في مدينة الرياض. وتوصلت الدراسة إلى موافقة أفراد العينة بدرجة (موافق) على متطلبات تنمية ثقافة العمل التطوعي في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ في جميع مجالاته الأربعة، من خلال تقديم دورات تدريبية تأهيلية للراغبات في التطوع، والقوة الحسنة، واستخدام التقنية لنشر الوعي بثقافة العمل التطوعي وأهميتها في بناء المجتمع.

وكان من أبرز توصيات الدراسة: تنظيم دورات تأهيلية مختلفة لتنمية مهارات العمل التطوعي، بشرط أن تكون في أوقات تتناسب مع فراغ الطالبات ليسهل لهن الالتحاق بها. وتكثيف الزيارات الطلابية للمؤسسات الاجتماعية المختلفة كدور الأيتام ودور المسنين ... وغيرها؛ لزيادة تنمية الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية، والشعور بالآخرين.

الكلمات المفتاحية: ثقافة العمل التطوعي – رؤية المملكة ٢٠٣٠ – المرحلة الثانوية.

المحور الأول: الإطار العام للدراسة

مقدمة:

تعاظم الاهتمام العالمي بالعمل التطوعي في الآونة الأخيرة، ذلك أنه أصبح من أهم روافد التنمية المستدامة، لما له من دور في النهوض بالمجتمعات المعاصرة، وتعزيز التماسك الاجتماعي بين المواطنين، وتنمية كفاءاتهم، وتمكينهم من المشاركة الفاعلة في تقدم مجتمعاتهم.

كما يحظى العمل التطوعي بمكانة كبيرة؛ كونه يسهم في تكافل المجتمعات ويتصدى للتحديات التي تواجهها بشكل جماعي، ويعد تعبيراً مهماً عن إيجابية المواطنين، ويعزز روح المواطنة والانتماء.

ويعد العمل التطوعي الركيزة الأساسية لبناء المجتمعات وتماسكها وإصلاحها، فقد جاء الشارع الحكيم بأعظم رسالة في التطوع قال عليه الصلاة والسلام: (مَنْ نَفَسَ عَنْ مُؤْمِنٍ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ الدُّنْيَا، نَفَسَ اللَّهُ عَنْهُ كُرْبَةً مِنْ كُرْبِ يَوْمِ الْقِيَامَةِ، وَمَنْ يَسَّرَ عَلَى مُعْسِرٍ، يَسَّرَ اللَّهُ عَلَيْهِ فِي الدُّنْيَا

*أستاذ مساعد في قسم أصول التربية بكلية التربية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض، المملكة العربية السعودية.
البريد الإلكتروني: reem_albani@live.com

وَالْآخِرَةَ، وَمَنْ سَنَّ مُسْلِمًا، سَنَّهُ اللَّهُ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ، وَاللَّهُ فِي عَوْنِ الْعَبْدِ مَا كَانَ الْعَبْدُ فِي عَوْنِ أَخِيهِ...
أخرجه مسلم (ح ٢٦٩٩، ص ١٢٠١).

وقد تزايدت مكانة العمل التطوعي منذ أن حددت الأمم المتحدة في عام (١٩٨٥) يوم (٥) ديسمبر من كل عام يوماً عالمياً للتطوع، تحتفل به المؤسسات الحكومية والأهلية والدولية، تكريماً للعمل التطوعي، ودعماً لدوره في التنمية، كما أعلنت الأمم المتحدة عام (٢٠٠١) عاماً دولياً للمتطوعين، فأصبح العمل التطوعي وحجم المشاركة الفاعلة فيه مؤشراً لمدى تقدم المجتمعات وازدهارها، ومطلباً أساسياً من متطلبات الحياة المعاصرة (كمال، ٢٠١٥، ٢٧، ٢٨).

ولأن المجتمع المسلم يعيش حالة من التكاتف والتضامن بين أفرادها بما تفرضه عليهم طبيعة الحياة المشتركة من جهة وما دعا إليه الإسلام من جهة أخرى قال عليه الصلاة والسلام: (مثل المؤمنين في توادهم وتراحمهم وتعاطفهم كمثل الجسد الواحد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالحمى والسهر) أخرجه الشيخان باختلاف بسيط أخرجه البخاري (ح ٦٠١١، ص ١٥٠٨) ومسلم (ح ٢٥٨٦، ص ١٢٠١)؛ لذا حرصت كافة المجتمعات على تحديد الأنظمة والمواد التي تكفل حقوق الإنسان.

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 تهم مجتمعاتهم (الفايز، ٢٠١٢، ص ١٤٥).

وهذا ما حرصت عليه أيضاً رؤية المملكة ٢٠٣٠ حيث أولت عناية كبيرة برفع 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 لمصلحة الوطن والنهوض باقتصاده.

وقد حظي العمل التطوعي في رؤية المملكة ٢٠٣٠ بنصيب كبير من الاهتمام، حيث عُول عليه لتحقيق عدد من الأهداف أهمها كما ذكر في مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية (٢٠١٦، ص ٧١) ما يلي:

- رفع مساهمة القطاع غير الربحي في إجمالي الإنتاج المحلي من أقل من ١ % إلى ٥ %
- رفع عدد المتطوعين من ١١ ألف متطوعاً إلى مليون متطوع.

ويتوقع حدوث ذلك في ظل انتشار ثقافة العمل التطوعي، وفق آليات عمل نظامية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

رغم أن العمل التطوعي أصبح يحتل مساحة واسعة من نشاط مؤسسات المجتمع المدني في العديد من الدول، خاصة الدول الغربية التي أولت حكوماتها لتلك القطاعات اهتماماً بالغاً لدعم العمل التطوعي؛ إلا أن الدراسات العربية في هذا المجال أشارت إلى أن مستوى العمل التطوعي ما يزال محدوداً، ويغلب على تركيزه في المجالات الدعوية والاجتماعية، وتقديم الخدمات للفقراء والمساكين، وتشير الأدبيات

أيضاً إلى قلة مشاركة الشباب في العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية والعالم العربي (الفايز، ٢٠١٢، ص ١٤٧). كما أوصت دراسة (عبدالرحمن، ٢٠١١) بضرورة إجراء دراسة عن المعايير الدولية التي تنظم العمل التطوعي، وأوصت دراسة (الغامدي، ٢٠٠٩) بضرورة صياغة رؤية استراتيجية جديدة في العمل التطوعي لمواكبة تطورات الأحداث العالمية، أما دراسة (عبدالعظيم، ٢٠١٥) أوصت بضرورة تأصيل العمل التطوعي في المجتمع الإسلامي، في ظل التعاون مع المنظمات الدولية العاملة في مجال العمل التطوعي، مع تحديد العلاقة بين حرية العمل الخيري والضوابط الحكومية.

ولأن الشباب هم أمل الأمة فإن أهمية العمل التطوعي تأتي من تعزيز مشاركة الشباب في مجتمعاتهم، وتنمية قدراتهم ومهاراتهم الشخصية فيقدم لهم فرصة التعبير عن آرائهم في قضايا المجتمع، ويتيح لهم فرصة تأدية الخدمات بأنفسهم وحل المشكلات بجهدهم الشخصي، فالعمل التطوعي يساعد في اشباع حاجاتهم الشخصية وحاجات المجتمع (الشهراني، ٢٠٠٦، ص ٣٠). وهذا إن دل فإنه يدل على أن طالبات المرحلة الثانوية لديهن طاقة لا بد من الاستفادة منها في العمل التطوعي على النحو الذي يزيد من فاعلية دورهن في هذا المجال، وبالتالي يزيد من نسبة المشاركات في الأعمال التطوعية، مما يساعد في تحقيق ما تنتشده رؤية المملكة ٢٠٣٠ في مجال العمل التطوعي.

وعلى ضوء ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الرئيس التالي: ما متطلبات تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠؟

أسئلة الدراسة:

- وستتم الإجابة عن هذا السؤال من خلال الاسئلة الفرعية التالية:
١. ما الأسس النظرية للعمل التطوعي في المؤسسات التعليمية؟
 ٢. ما المتطلبات الثقافية لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠؟
 ٣. ما المتطلبات الشرعية لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠؟
 ٤. ما المتطلبات الاجتماعية لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية في ضوء المملكة رؤية ٢٠٣٠؟
 ٥. ما المتطلبات الاقتصادية لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية في ضوء المملكة رؤية ٢٠٣٠؟
 ٦. ما التوصيات المقترحة لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية في ضوء رؤية المملكة (٢٠٣٠)؟

أهداف الدراسة:

تسعى الباحثة من خلال هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

١. الوقوف على الأسس النظرية للعمل التطوعي في المؤسسات التعليمية.
٢. بيان ملامح رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠).

٣. التعرف على المتطلبات الثقافية لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.
٤. التعرف على المتطلبات الشرعية لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.
٥. التعرف على المتطلبات الاجتماعية لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.
٦. التعرف على المتطلبات الاقتصادية لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.
٧. تقديم بعض التوصيات التي يمكن أن تسهم في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.

أهمية الدراسة:

تمثلت أهمية الدراسة في:

١. تأمل الباحثة الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في محاولة تطوير مجال ثقافة العمل التطوعي.
٢. قد تساعد هذه الدراسة في تقديم إضافة جديدة للأدبيات الخاصة بثقافة العمل التطوعي وذلك لقلّة الدراسات الاستطلاعية التي تتناول جانبي العمل التطوعي ورؤية المملكة ٢٠٣٠.
٣. قد تجذب الدراسة نظر المسؤولين لأهمية التعاون بين مختلف مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات الأهلية لتحقيق تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض.
٤. أهمية العمل التطوعي ودوره في التأثير الإيجابي على المجتمع المسلم. إذ وضح (الضعيف، ٢٠١٣، ص ٣٢٤) أنها ستوجه طاقات الأفراد نحو غرس قيم التضحية والإيثار ومعالجة الأنانية، كما أنها ستساهم في شغل أوقات فراغهم في أنشطة تخدم الفرد والمجتمع.

حدود الدراسة: اقتصرت الدراسة على الحدود التالية:

١. الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على تعرف متطلبات تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، من خلال أداة الدراسة (الاستبانة) على عينة من طالبات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض.
٢. الحدود البشرية: شملت الدراسة الحالية طالبات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض.
٣. الحدود الزمنية: تم إجراء هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ١٤٣٩ / ١٤٤٠ هـ.
٤. الحدود المكانية: تم إجراء هذه الدراسة في مدينة الرياض دون محافظاتها.

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي للإجابة عن أسئلة البحث وتحقيق أهدافها؛ حيث يهتم المنهج الوصفي بدراسة الواقع وأبعاده والعوامل المؤثرة فيه والعلاقات القائمة بين جوانبه، ولا يقف عند وصف الظاهرة أو المشكلة موضوع الدراسة والتعبير عنها كمياً أو كيفياً، ولكن هدفه يتعدى ذلك إلى التفسير والتحليل والمقارنة من أجل الوصول إلى حقائق دقيقة عن الظروف والأوضاع القائمة، كل ذلك بقصد تطوير الواقع إلى ما هو أفضل (الشخبي، ٢٠٠٢، ٩١)، وعرف أبو علام (٢٠٠٦، ص ٢٥٤-٢٥٥) المنهج الوصفي المسحي بأنه: ذلك النوع من البحوث الذي يتم بواسطة استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة ممثلة منهم، وعادة ما يتم استخدام الاستبيان أو المقابلة كأدوات للحصول على البيانات. والبحوث المسحية أكثر ملائمة للبحوث التي تتعرض للوصف أو التنبؤ، ولا يمكن القيام بالبحوث المسحية بغرض تحقيق علاقات العلة والمعلول.

كما استخدمت الباحثة الاستبانة التي تعد الأداة الأساسية في هذه الدراسة، وتم تطبيقها على طالبات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

مصطلحات الدراسة:

تتمثل أهم المصطلحات الواردة في الدراسة فيما يلي:

١. العمل التطوعي: Voluntary work

عرفه مكتب الإحصاء المركزي في المملكة المتحدة (UK Cabinet Office, 2007)، أنه "أي نشاط يقوم به الفرد، يستغرق مدة من الزمن، وغير مدفوع الأجر؛ لتحقيق منفعة معينة للآخرين فردية كانت أم جماعية، تعود منفعتها عليهم وعلى البيئة المحيطة بهم".

٢. ثقافة العمل التطوعي: Culture of Voluntary work

هي الثقافة المستمدة من الأصول الإسلامية وقيم المجتمع الإسلامي ومبادئ المجتمع المدني الحديث، والتي تتضح في السلوك على شكل القيم والمعارف والمهارات والقيم الداعمة لفعل الخير، وخدمة الآخرين من خلال المبادرات والأعمال التطوعية. (فخرو، ٢٠١٠، ص ٢٣٨)

أو هي "مجموعة القيم والمعتقدات والاتجاهات والمعرفة التي تشكل وعي الإنسان وسلوكه إزاء الآخرين وإزاء المجتمع حتى يقوم بالعمل التطوعي دون انتظار عائد مادي وذلك بشكل إرادي دون إجبار" (مراس، ٢٠١٥، ٤٤٨)

٣. رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠): Saudi Arabia Vision

هي رؤية تبنتها المملكة لتكون منهجاً و خارطة طريق للعمل الاقتصادي والتنموي في المملكة. 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 (٢٠١٦، ص ٦٠) إطار

حوكمة فعال ومتكامل 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، وستطلق هذه البرامج تبعاً وفق المتطلبات اللازمة وصولاً لتحقيق الرؤية.

المحور الثاني الإطار النظري والدراسات السابقة، وتوضحه الدراسة على النحو التالي:

أولاً: الإطار الفكري للعمل التطوعي:

تناول الإطار النظري عدداً من العناوين ذات العلاقة، بدأ بمفهوم العمل التطوعي، ثم بيان أسس العمل التطوعي ومجالاته، ثم إيضاح أهمية العمل التطوعي لطالبات المرحلة الثانوية؛ كونها محل الدراسة، وبيان منطلقات نشر ثقافة العمل التطوعي، وأخيراً رؤية المملكة ٢٠٣٠.

١. مفهوم العمل التطوعي:

التطوع من الفعل طوع، وهو الانقياد، وضده الكره، قال تعالى: [فَقَالَ لَهَا وَلِلْأَرْضِ ائْتِيَا طَوْعًا] [فصلت: ١١]، وقوله تعالى: [وَلَهُ أَسْلَمَ مَنْ فِي السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ طَوْعًا وَكَرْهًا] [آل عمران: ٨٣]، وتطوع: "أي تحمّله طوعاً، ويقال طاع فلان طوعاً، أي انقاد، وتطوع: أي لان وتكلف الطاعة أي قام بالعبادة طائعاً مختاراً (ابن منظور، دبت، ص ٢٤٠).

وقد عرّف الفقهاء العمل التطوعي بأنه التقرب إلى الله تعالى بما ليس بفرض من العبادات (الزحيلي، ١٤٠٩، ص ٥٨٧). ومفردة التطوع مأخوذة من قوله تعالى [فَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَهُوَ خَيْرٌ لَهُ] [البقرة: ١٨٣] لذا فإن العمل التطوعي بمفهومه الشامل يعني البذل والعطاء.

والعمل التطوعي في مجمله عمل غير ربحي وغير وظيفي أو مهني. يقوم به فرد أو مجموعة من الأفراد في سبيل تقديم المساعدة لأي شريحة من شرائح المجتمع، وتنمية مستواهم المعيشي بغض النظر عن مكان تواجدها. وهو في نفس الاتجاه مُعين زاخر للمنظمات الخيرية حيث إن التطوع يوفر لتلك المنظمات قدراً من المال كان سيتم صرفه كأجور لغير المتطوعين مما جعل البعض يطلق على التطوع في مثل هذه الحالة: الاستثمار في رأس المال الاجتماعي (حسين، ٢٠٠١، ص ٢٨).

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

ومن التعريفات السابقة للعمل التطوعي، ومهما كان الاختلاف حول تحديد مفهومه، يمكن استخلاص ثلاثة مبادئ حاكمة لا بد أن يتضمنها مفهوم العمل التطوعي (الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، ٢٠١٢، ص ١٩)، وهي:

أ- أن العمل التطوعي لا يقابله أرباحاً مادية أو مصالح شخصية.

ب- أن العمل التطوعي يتم بناءً على الإرادة الحرة.

ج- أن العمل التطوعي يعود بالنفع على الفئات المستهدفة والمجتمع.

وبناء على التعريفات السابقة للتطوع، نجد أن مفهوم التطوع يتضمن نسقاً من القيم الإنسانية كالتكافل، والولاء، والانتماء. والتضحية والإيثار ومساعدة الآخرين وتحمل المشاق.

وهناك فرق بين العمل الاجتماعي التقليدي والعمل التطوعي أوجزها كرامي (٢٠١٢، ص ٢٥) في الجدول التالي:

م	المقارنة من حيث:	الفعل الاجتماعي التقليدي (الخدمة الاجتماعية)	الفعل الاجتماعي التطوعي
١	الفئات المعنية	يهتم بفئات خاصة	يهتم بكل الأفراد والجماعات
٢	أسباب نشأته كظاهرة	ظروف الفقر في المجتمع	اللامعيارية وعدم مشاركة الأفراد
٣	أساسه	يرتكز على شبكة من التنظيمات	يرتكز على كل أشكال النشاطات
٤	مجالاته	قطاعي ويعالج ظروف اجتماعية خاصة	شمولي ويهتم بديناميكية الحياة اليومية ويجعل من الفرد فاعل مستق ومتمضامن في الحياة اليومية

٢. مفهوم ثقافة العمل التطوعي:

المقصود بالثقافة في هذا المقام بأنها "منظومة القيم والمبادئ والأخلاق والمعايير والرموز والممارسات التي تحض على المبادرة بعمل الخير الذي يتعدى نفعه إلى الغير؛ إما بدرء مفسدة أو بجلب منفعة، تطوعاً من غير إلزام، ودون إكراه" (مظاهري، ١٤٢٧هـ، ص ١٩٤).

ويعرفها منصور (١٤٢٨هـ، ص ٧) بأنها "شعور أفراد المجتمع بمسؤولياتهم في المبادرة بالقيام بدور ذاتي فعال من أجل المساهمة في تقديم النفع والعون إلى شخص أو أشخاص أو المجتمع بدون مقابل" وبناء على التعريفات السابقة يمكن القول أن ثقافة العمل التطوعي تنطلق من داخل الفرد تجاه مجتمعه في ضوء منظومة القيم والمبادئ والأخلاق والمعايير والممارسات التي تخص مبادرته بعمل ما يتعدى نفعه لغيره تطوعاً من غير إلزام ولا إكراه.

٣. أسس العمل التطوعي:

انطلاقاً من مفهوم العمل التطوعي، بصفته عملاً خالياً من الربح والعائد، حيث يقدم المتطوع الإيثار على الأنانية، والبذل على الكسب في معالجة المشكلات الحياتية للجماعات الاجتماعية، فما يقوم به الأفراد المتطوعين ويبدلونه من وقت ومال وجهد لصالح المجتمع في شتى ميادين العمل التطوعي المتعددة لا يتوقعون له مقابلًا موازياً (قنديل، ٢٠٠٤، ص ٦٧). وهناك مجموعة من الأسس التي يبنى عليها العمل التطوعي كما ذكرها النايف وآخرون (٢٠١٨، ص ١٠١) وهي:

- السعي لتحقيق غاية معينة.
- الالتزام الأخلاقي والسلوكي والتضحية سواء كانت بالوقت أو الجهد أو المال أو بالخبرة الفنية دون انتظار عائد مادي يواجه حجم التضحية المبذولة.

ج- قدرة الأفراد على تنظيم شؤونهم والتعبير عن مصالحهم بعيداً عن التدخل من جانب الدولة أو مؤسساتها. فهذا العمل يقوم على الفعل الإداري الحر للأفراد.
إن العمل التطوعي لم يعد مجرد تقديم مساعدات خيرية، بل أصبح نمط حياة لبعض الأفراد والمجتمعات. وبناءً على ما تقدم يمكن للباحثة أن تصنيف بعض الأسس التي يقوم بها العمل التطوعي وهي:

- أ- مبادرة ذاتية للفرد نابعة من اختياره الحر.
- ب- عمل أخلاقي يعكس علاقة شراكة بين أفراد يتقاسمون العيش.
- ج- بناء علاقات إنسانية قائمة على الاحترام المتبادل.
- د- يعتمد العمل التطوعي على استباق الخيرات، والبذل والتضحية والعطاء من أجل الآخرين.
- هـ- التكافل الاجتماعي بالتبرع بالمال أو الجهد.

٤. مجالات العمل التطوعي:

ذكر التويجري (٢٠١٣، ص ص ٦٢-٦٣) عدة مجالات للعمل التطوعي أهمها ما يلي:

- أ- المجال الدعوي: كبناء المساجد، تعليم القرآن الكريم حفظاً وتلاوة، وإعداد الدعاة.
 - ب- المجال العلمي: كإنشاء المدارس والجامعات والمعاهد ودعم البحوث ورعاية الموهوبين.
 - ج- المجال المالي: وهو الذي يتطلب دفع المال لنفع الناس كإعانة الأيتام والفقراء والمساكين والمحتاجين.
 - د- المجال الحرفي: من خلال التطوع بالأعمال الحرفية التي يتقنها الفرد.
 - هـ- المجال الفكري: من خلال وضع الخطط التطويرية والآراء النافعة والأفكار الصائبة.
 - و- المجال الصحي: كإنشاء المستشفيات والمركز الصحية. والمساهمة في إسعاف المرضى وخدمتهم.
 - ز- المجال التربوي: كعقد الندوات التوعوية الأسرية والتوجيهات التربوية.
 - ح- المجال الإعلامي: نشر المجالات النافعة والقنوات الفضائية الهادفة.
 - ط- المجال الاجتماعي: كإنشاء لجان الإصلاح الاجتماعية وإصلاح ذات البين.
 - ي- المجال الاقتصادي: كدعم الدول الفقيرة وإنشاء البنوك الإسلامية.
٥. أنواع المتطوعين:

بناءً على ما سبق يتم تصنيف المتطوعين إلى ما يلي:

- أ- المتطوع بماله: بالصدقات والتبرعات والقروض والهبات والوقف.
- ب- المتطوع بجهد: بالمراسلات والحرف والحراسة والمساهمة في تنفيذ المشروعات وتقديم الخدمات العلمية وجمع الأموال والتبرعات العينية والقيام بالدعاية للجهة الخيرية والتدخل في مجالات الإصلاح وتنمية المجتمع.
- ج- المتطوع بجاهه: بالشفاعات والعلاقات والقيادة الرمزية.
- د- المتطوع بفكره: بتقديم رأي صائب أو استشارة علمية أو القيام ببحث علمي أو اجتماعي أو المساهمة في إجراء إحصاءات معينة.

٦. أهمية العمل التطوعي لطالبات المرحلة الثانوية:

تتحدد أهمية العمل التطوعي لطالبات المرحلة الثانوية في العديد من المجالات، هي بشكل عام ما يلي:

- أ- العمل التطوعي يعود على الطالبة بفوائد معنوية عديدة منها تعلم الإيثار والتضحية من أجل الآخرين؛ خدمة للمجتمع الذي تنتمي إليه، والذي ينعكس انعكاساً نفسياً إيجابياً عليها كالشعور بالراحة للمشاركة في تخفيف معاناة المحتاجين في المجتمع.
 - ب- تعميق المفاهيم الإسلامية في الحث على أعمال الخير والبر.
 - ج- العمل التطوعي يشجع الطالبة الجامعية للمشاركة في قضايا مجتمعتها ووطنها.
 - د- للعمل التطوعي تأثير إيجابي على الطالبة من خلال غرس تحمل المسؤولية الاجتماعية.
 - هـ- أن المشاركة التطوعية للطالبة ستؤدي إلى تنمية إدارة المجتمع على مساعدة نفسه، عن طريق الجهود الذاتية التي يمارسها أفرادها.
 - و- اكتساب القيم والمفاهيم الإيجابية نحو دور الفتاة السعودية في بناء المستقبل من خلال الانخراط في العمل التطوعي.
 - ز- اكتساب المهارات التطبيقية والممارسات العملية وذلك من خلال التطوع والتدريب العملي في مجالات عديدة ومع فئات وشرائح مختلفة من المجتمع.
 - ح- العمل التطوعي يعمل على تزويد الطالبة بمهارات العمل والمهارات الحياتية واحترام القوانين واللوائح، ومهارات التعامل مع الأزمات وحل الخلافات، ومهارات العمل الجماعي والإنساني، ومبادئ ومهارات التواصل.
 - ط- يؤدي العمل التطوعي إلى التقليل من أخطار العزل الاجتماعية والسلوك المنحرف داخل المجتمع عن طريق انغماس الأفراد في القيام بأعمال من شأنها أن تشعرهم بأنهم مرغوب فيهم.
 - ي- كما أن للتطوع أدواراً اقتصادية حيث تساهم المتطوعات من الطالبات بجهودهن في المنظمات والمؤسسات الأهلية دون أجر ومن ثم لا يشكلن أية أعباء إضافية على ميزانيات المؤسسات.
 - ك- (الفايز، ٢٠١٢، ص ص ١٥٧- ١٥٨)
- من خلال ما سبق يتضح أهمية العمل التطوعي للطالبات بشكل عام وطالبات المرحلة الثانوية بشكل خاص، وذلك من خلال اكتسابهن شعور الانتماء إلى المجتمع بتحملهن بعض المسؤوليات المجتمعية التي تسهم في تلبية احتياجات الوطن.

٧. معوقات العمل التطوعي:

أسهب الباحثون في عرض معوقات العمل التطوعي سواء كان بالنسبة للأفراد أو المؤسسات أو المجتمع نفسه، ومنهم من تعرض للمعوقات الخارجية الدولية، وفيما يلي تعرض الباحثة أهم المعوقات والتي تم تقسيمها إلى معوقات خاصة بالأفراد، ومعوقات خاصة بالمجتمع، ومعوقات خاصة بالمؤسسات.

أ- معوقات خاصة بالفرد:

- ضعف بناء قدرات المتطوعين.
- عزوف الشباب عن العمل التطوعي.
- الجهل بأهمية العمل التطوعي.
- قصور في تنفيذ الأعمال المسندة إليهم في الوقت المحدد؛ لشعور الفرد بانه عمل غير رسمي وبالتالي لا ينجزه في الوقت المحدد.

- قلة الوعي من قبل كثير من أفراد المجتمع بدور العمل التطوعي وأهميته.
- الخوف من الالتزام بالعمل التطوعي، فيصعب على الفرد التخلي أو الانسحاب منه.
- ضيق وقت العمل التطوعي المطلوب أو تعارضه مع وقت عمل أو دراسة المتطوع.
- قلة توافر المهارات والتدريب لدى المتطوع مع قلة خبرته مما يؤدي إلى زعزعة العمل بصورة واضحة.
- صعوبة التنقل وعدم توفر وسائل المواصلات بصفة دائمة.
- ضعف وجود تدريب كافٍ على ضوابط العمل التطوعي الخاص بكل مؤسسة. (القثمي، ٢٠٠٢، ص ٢٦)

ب- معوقات خاصة بالمجتمع:

- ضعف الثقة بين الدولة والمجتمع المدني.
- قلة اللوائح والتنظيمات التي تنظم العمل التطوعي وتحميه.
- غياب التقدير المجتمعي لإسهامات العمل التطوعي والمتطوعين.
- قلة التوعية الإعلامية بأهمية العمل التطوعي.
- القصور في بث روح التطوع بين أبناء المجتمع.
- القصور في استغلال الدوافع الدينية لدى الشباب واستثمارها لصالح العمل التطوعي. (الهلال، ص ٤، ٢٠١٨)

ج- معوقات خاصة بالمؤسسات الخيرية:

- غياب وضوح أهداف وأنشطة المؤسسة بشكل كافٍ للجميع.
- قصور في إدارة المتطوعين التي لا بد أن تهتم بشؤون المتطوعين وتوجيههم للاختيار المناسب لرغبتهم.
- قصور البرامج التدريبية المتخصصة في تدريب المتطوعين قبل تكليفهم بالعمل.
- إرهاق المتطوعين بالكثير من الأعمال الإدارية والفنية.
- قلة التقدير من قبل المسؤولين في الجمعية للجهود التي يبذلها المتطوعين.
- اعتبار أعمال الجمعية من الأسرار المغلقة التي يجب عدم مناقشتها مع الآخرين. (المنيف، ٢٠٠٥، ص ٥٥-٥٦).

ثانياً: متطلبات نشر ثقافة العمل التطوعي:

لا يمكن للعمل التطوعي أن يكتمل بدون نشر ثقافة له، فلا بد من وجود ثقافة نوعية تعزز العمل التطوعي على مستوى من القيم والأفعال السامية، ولا بد من تنظيم للعلاقات بين القوى والفئات الاجتماعية المختلفة بما توفره من ضوابط وما تتيحه من فرص؛ تسمى هذه الثقافة النوعية بثقافة العمل التطوعي. وتفتتح الباحثة بعض المتطلبات التي تساهم في نشر ثقافة العمل التطوعي وهي:

١. التأسيس الشرعي للعمل التطوعي من الكتاب والسنة من خلال المؤسسات التربوية ووسائل الإعلام المختلفة؛ فلا بد أن تتأصل ثقافة العمل التطوعي من المصادر الدينية والأخلاقية والفلسفية، حيث إن الدين هو العامل الأقوى في تحفيز العمل الخيري والتطوعي، فقد حث الإسلام على العطاء والتطوع والمساعدة للغير، من خلال أركان الزكاة والصدقة التي ورد ذكرها في القرآن الكريم اثنين وثلاثين

مرة فقد ذكرت الزكاة في قوله سبحانه وتعالى: [وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَارْكَعُوا مَعَ الرَّاٰكِعِينَ] [سورة البقرة: ٤٣]، وذكرت الصدقة في قوله سبحانه وتعالى: [مَثَلُ الَّذِينَ يُنْفِقُونَ أَمْوَالَهُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ كَمَثَلِ حَبَّةٍ] [البقرة: ٢٦١] ولكل من الزكاة والصدقة هدفها وهو الحث على مساعدة الآخرين بالمال والجهد، وكافة صور الدعم والتي تسمى بمبدأ التكافل الاجتماعي وفي ذلك قال الله سبحانه: [وَأَعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا ۚ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَبِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسَاكِينِ وَالْجَارِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَالْجَارِ الْجُنُبِ وَالصَّاحِبِ بِالْجَنبِ وَابْنِ السَّبِيلِ وَمَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَن كَانَ مُخْتَالًا فَخُورًا] [سورة النساء: ٣٦]، وفي الصحيحين عن أبي هريرة رضي الله عنه قال: (ما من يوم يُصْرَبُ بِحِجَابٍ الْعَبْدُ فِيهِ إِلَّا مَلَكَ أَنْ يَنْزِلَ لَانِ، فَيَقُولُ أَحَدُهُمَا: اللَّهُمَّ، أَعْطِ مُنْفِقًا خَلْفًا، وَيَقُولُ الْآخَرُ: اللَّهُمَّ، أَعْطِ مُمَسِكًا تَلْفًا) أخرجه مسلم (ح ١٠١٠، ص ٤٤٩) و البخاري (ح ١٤٤٢، ص ٣٤٣).

٢. أن تنطلق ثقافة العمل التطوعي من أسس اجتماعية وتشريعية تنظم العمل التطوعي وتقننه بشكل رسمي في إطار مساهمة التطورات العالمية والتشريعات الدولية التي تحافظ على العمل التطوعي والاجتماعي الشعبي وتدعيه، والاهتمام بالسياق الشامل القانوني للحقوق والحريات التي تعكس تنظيم العمل الأهلي، وتوفير إطار تشريعي سليم يؤهل لتأسيس منظمات أهلية متطورة، وتتوجه نحو احتياجات حقيقية للمجتمع.

وتضيف أسماء عبد الحميد (٢٠١٧، ص ٤٢٢) مايلي:

٣. تعميق قيم أساسية لتعزيز ثقافة العمل التطوعي مثل قيم التضامن والتكامل والتكافل الاجتماعي، والتسامح مع الآخرين، وتدعيم قيم الإيثار والمواطنة والإخاء والمساواة والعدل، وإبراز أهمية قيم القدوة الإيجابية في التفكير والتصرف والسلوك اليومي.

٤. تنقية ثقافة العمل التطوعي من قيم التحيز والعصبية والشكلية وتكريس المصالح الفردية والأنانية وقيم استغلال الآخرين وتطوير قيم التراث الإيجابية التي تعلي من شأن التعاون والتكافل والتضامن النابعة من تراثنا الثقافي في العمل الخيري، واستحداث نسق عصري لثقافة العمل التطوعي التي تؤكد أهمية الشراكة في عملية التنمية.

٥. أن تنبثق ثقافة العمل التطوعي من محاولة إشباع الحاجات الأساسية للمهمشين والفقراء، واتباع الأساليب التي تساعد على إدماجهم في حركة المجتمع، وذلك في إطار تنوع أنماط المنظمات الأهلية بحسب الاحتياجات التي يحتاجها البشر، فهناك المنظمات الرعائية التي تقدم الخدمات التعاونية والصحية والثقافية، والجمعيات الأهلية التنموية التي تسعى إلى تحويل الأفراد إلى منتجين من خلال صيغة المشروعات الصغيرة، إضافة إلى المنظمات الدفاعية، وهي التي يدخل في نطاقها جملة منظمات حقوق الإنسان بأنواعها المختلفة، ثم الجمعيات الثقافية والعلمية التي تُنشأ لإشباع الحاجات الخاصة بأعضائها أو تحقيق أهدافها.

ثالثاً: رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠

جاءت الرؤية المستقبلية الطموحة للمملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ لتؤكد على أهمية العمل التطوعي، في دفع عملية التنمية في المملكة العربية السعودية، فمنذ التأسيس، والمملكة تتبنى التخطيط بمستوياته المختلفة في نشر التنمية، ومن خلال خطط تنموية خمسية طموحة متتالية، والتي تجلّى فيها طموح المملكة العربية السعودية.

١. الأهداف الرئيسية للرؤية:

لقد صيغت أهداف هذه الرؤية على ثلاثة محاور رئيسية:

- مجتمع حيوي
- اقتصاد مزدهر
- وطن طموح

ويندرج تحت المحور الأول ثلاثة محاور فرعية، فتهدف الرؤية لتحقيق مجتمع حيوي ذا قيم راسخة، وبيئة عامرة وبنيان متين. أما المحور الثاني فيهدف لتحقيق اقتصاد مزدهر، فرصه مثمرة، استثمار فاعل، تنافسيه جاذبة. أما المحور الثالث يهدف لتحقيق وطن طموح من خلال: الحكومة الفاعلة والمواطن المسئول. وبهذا يتضح أن للرؤية أهداف قطاعية ذات بعد اجتماعي، واقتصادي، وعمراني، وإداري.

وسوف تتطرق الباحثة لعرض موجز للأبعاد الاجتماعية والاقتصادية من أهداف رؤية ٢٠٣٠ من خلال تسليط الضوء على الأهداف الفرعية المندرجة تحت كل رؤية بحسب ما ذكر في مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية (٢٠١٦، ص ١٦-٧٣).

أ- مجتمع حيوي:

وتركز الرؤية هنا على تحقيق الأهداف الاجتماعية والعمرانية لعملية التنمية، بالإضافة إلى الأهداف البيئية، الطبيعية والثقافية، وقد أكدت الرؤية تحت هذا المحور على ضرورة السعي إلى تحقيق الاستدامة البيئية في المشاريع المستقبلية، وذلك حرصاً على الحفاظ على البيئة والثروات الطبيعية للمملكة؛ وذلك عن طريق: زيادة فاعلية إدارة النفايات، وإقامة مشاريع متكاملة لتدويرها؛ ومحاولة تقليل جميع أنواع التلوث ومكافحة التصحر؛ بالإضافة إلى الحث على الاستخدام الرشيد والأمثل لمصادر المياه. كما تحت الرؤية في هذا المحور على الحفاظ على الشواطئ وإعادة تأهيلها، بالإضافة إلى الحفاظ على المحميات الطبيعية والجزر، وإعادة تأهيلها؛ وإتاحة زيارة هذه الأماكن والاستمتاع بها للجميع.

كما تهدف الرؤية في هذا المحور إلى تحسين البيئة الحضرية للمدن السعودية، لكي تصل بثلاث منها إلى أن تكون مصنفة من ضمن أفضل مائة مدينة في العالم. كما تهدف الرؤية أيضاً لرفع نسبة إنفاق الأسرة السعودية على الأنشطة الثقافية والترفيهية من المعدل الحالي (٢.٦%) إلى (٦%)، وزيادة نسبة الأفراد الذين يمارسون الرياضة على الأقل مرة واحدة أسبوعياً من (١٣%) إلى (٤٠%) من إجمالي السكان.

ب- اقتصاد مزدهر:

وهنا تركز الرؤية على البعد الاقتصادي في عملية التنمية، من خلال التنمية المستدامة لاقتصاد المملكة، ولتحقيق ذلك، تهدف الرؤية في هذا المحور إلى تحقيق بيئة استثمارية قادرة على التنافس مع مناطق الاستثمار في الدول المجاورة؛ وذلك بإعادة تأهيل وإنعاش مدن ومراكز التجارة والأعمال، وتوفير فرص استثمارية مثمرة، ومناخ استثماري جاذب للاستثمارات طويلة المدى.

ورفع ترتيبها الاقتصادي عالمياً وانتقاله من المركز التاسع عشر إلى المركز الخامس عشر، ولذلك فإنها تعلن التزامها في إطار الرؤية بتوطين الصناعات العسكرية، والاستغلال الأمثل لقطاع التعدين، فضلاً عن الاستفادة المثلى من إمكانيات المملكة في مجال الطاقة المتجددة، فضلاً عن زيادة تنافسية قطاع إنتاج الطاقة من المصادر غير المتجددة، كما تهدف الرؤية إلى خفض معدل البطالة على مستوى المملكة العربية السعودية من (١١.٦%) إلى (٧%) من إجمالي السكان، فألزمت بتوجيه القطاع التعليمي ليساهم في النمو الاقتصادي للمملكة، وذلك عن طريق إنشاء المؤسسات والبرامج التعليمية الفنية والتخصصية، لإعداد الكوادر في التخصصات الواعدة في المملكة، مما يحقق الاستغلال الأمثل للموارد الوطنية وسوق العمل.

ج- وطن طموح:

وهنا تركز الرؤية على تعظيم الأثر الاجتماعي للقطاع غير الربحي، أيضاً رؤية ٢٠٣٠ حيث أولت عناية كبيرة لمساهمة القطاع الغير ربحي برفع طاقة الموارد البشرية وتعظيم الاستفادة من أوقات ومهارات المواطنين واستثمار قوة التطوع في التنمية والإنتاجية والتطوير، فتسعى الرؤية لرفع مساهمة القطاع الغير ربحي في إجمالي الإنتاج المحلي من أقل من (١%) إلى (٥%) ورفع عدد المتطوعين من ١١ ألف متطوعاً إلى مليون متطوعاً.

رابعاً: الدراسات السابقة:

تم عرض الدراسات السابقة التي تناولت ثقافة العمل التطوعي والتي لها علاقة مباشرة بموضوع الدراسة الحالية، وتم ترتيبها تنازلياً من الأحدث إلى الأقدم وتم ترتيب الدراسات ذات العام الواحد بحسب الترتيب الأبجدي:

١. دراسة الناييف وآخرون (٢٠١٨) بعنوان: تصور مقترح لتفعيل ثقافة العمل التطوعي لطلاب جامعة حائل بالإفادة من بعض الخبرات المحلية والعالمية: هدفت الدراسة الكشف عن أسباب إحجام طلاب جامعة حائل عن ممارسة العمل التطوعي، ووضع تصور مقترح لتفعيل ثقافة العمل التطوعي لطلاب الجامعة وذلك بالإفادة ببعض الخبرات المحلية والعالمية. استخدمت في الدراسة المنهج الوصفي، وأُخذ من الاستبيان أداة لجمع المعلومات. كان من أبرز النتائج: أن محور المعوقات التي تتعلق بالمتطوع جاءت بمتوسط عام (٢,١١%) بتقدير كبير، كما توصلت الدراسة إلى تحديد أسباب إحجام طلاب جامعة حائل عن ممارسة العمل التطوعي.

٢. دراسة آسيا اللحيدان (٢٠١٧) بعنوان: دور الأنشطة الطلابية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات جامعة القصيم دراسة ميدانية: هدفت الدراسة التعرف على واقع دور الأنشطة الطلابية بجامعة القصيم في تعزيز ثقافة العمل التطوعي والكشف عن المعوقات التي تحول دون تحقيقها. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع المعلومات وتم تطبيقها على

طالبات جامعة القصيم المنتظمات. وكان أبرز النتائج ضعف معرفة الطالبة بمجالات العمل التطوعي وقلة وعيها بمفهومه وأهميته. كذلك ضعف الوعي المجتمعي بأهمية العمل التطوعي.

٣. دراسة الكندري (٢٠١٦) بعنوان: ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت دراسة ميدانية: هدفت الدراسة التعرف على أشكال العمل التطوعي ومجالاته، والتعرف على واقع طلبة كلية التربية الأساسية. استخدم الباحث المنهج الوصفي، وجعل الاستبيان أداة لجمع المعلومات، وطبقها على جميع طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت. كان من أبرز النتائج أن الانشغال بالدراسة ومتطلباتها وصعوبة التوفيق بين العمل التطوعي والدراسة بالكلية، وضعف التعزيز المقدم من جانب الكلية من أبرز المعوقات.

٤. دراسة أحمد (٢٠١٥) بعنوان: معوقات الممارسة المهنية لخدمة الجماعة في تنمية ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني لدى الشباب الجامعي: تهدف الدراسة إلى تحديد واقع ومعوقات الممارسة المهنية لطريقة خدمة الجماعة في تنمية ثقافة العمل التطوعي وتحديد آليات تنشيط العمل التطوعي الإلكتروني لدى الشباب الجامعي من منظور الممارسة المهنية لخدمة المجتمع. استخدم الباحث منهج المسح الاجتماعي، وجعل الاستبيان أداة له لجمع المعلومات، وطبق الأداة على عينة عمدية قوامها (٢٨٧) من طلبة الجامعة. كان من أبرز النتائج أن العمل التطوعي الإلكتروني يقابل الاحتياجات الشخصية للمتطوعين من خلال اكتساب المعارف والخبرات والمهارات التي تصقل شخصية الشاب من جانب وتحقق التنمية المجتمعية من جانب آخر، أيضا العمل التطوعي يساهم في توفير العنصر البشري الذي لديه الرغبة الصادقة للعمل في المؤسسات الاجتماعية.

٥. دراسة الحازمي وآخرون (٢٠١٥) بعنوان: دور الجامعة التربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي في المجتمع السعودي دراسة ميدانية: هدفت الدراسة التعرف على دور الجامعة التربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي في المجتمع السعودي. تم استخدام المنهج الوصفي، وكان الاستبيان هو أداة جمع المعلومات. تمثلت عينة الدراسة في أعضاء هيئة التدريس والطلبة المنتظمين بكليات التربية وكلية العلوم والآداب وكلية العلوم الإدارية وكلية علوم الحاسب بجامعة نجران، وكلية التربية والاقتصاد المنزلي وكلية رياض الأطفال وكلية الإدارة والأعمال وكلية الحاسب ونظم المعلومات بجامعة الأميرة نورة. وكان من أبرز النتائج أن أهم الدوافع للقيام بالعمل التطوعي هو حصول الأجر من الله، كذلك تكوين علاقات ناجحة مع الآخرين والحصول على خبرات جديدة.

٦. دراسة خديجة إبراهيم (٢٠١٥) بعنوان: استراتيجية مقترحة لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة في ضوء الخبرات الميدانية وتجارب بعض الدول: هدفت الدراسة وضع استراتيجية مقترحة لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب بالجامعات المصرية. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وكان الاستبيان واستمارة تحليل المحتوى والمقابلة أدوات لها لجمع المعلومات. طبقت الدراسة على عينة من طلاب خمس كليات بجامعة سوهاج. كان من أبرز النتائج ضعف دور الجامعة في التعريف بمؤسسات العمل التطوعي بالمجتمع وأنشطته. كذلك الضغوط الدراسية والنظرة السلبية إلى العمل التطوعي بأنه معطل الطلاب عن دراستهم الجامعية أدى إلى عدم التحاقهم بها.

٧. دراسة طرفة الحلوة (٢٠١٥) بعنوان: ثقافة العمل التطوعي لدى الشباب في المجتمع السعودي: هدفت الدراسة الوقوف على مفهوم ثقافة العمل التطوعي من خلال دوافعه ومجالاته ومعوقاته لدى

الشباب السعودي. تم استخدام المنهج الاستنباطي والمسحي، واستخدمت الاستبيان أداة لها لجمع المعلومات. شملت العينة الشباب السعودي من عمر (١٨-٣٠) من الجنسين. وكان من أبرز النتائج أنه يوجد لدى الشباب السعودي دافع إلى العمل التطوعي بدرجة متوسطة وأن من أهم الدوافع لديهم أن العمل التطوعي يزيد من قدرتهم على التواصل والتفاعل مع الآخرين.

٨. **دراسة فاطمة إسماعيل (٢٠١٥) بعنوان: تقويم برنامج بادر لتنمية ثقافة التطوع لدى طلاب المدارس من منظور طريقة خدمة الجماعة:** هدفت الدراسة تقويم برنامج بادر لتنمية ثقافة التطوع لدى طلاب المدارس. استخدمت منهج المسح الاجتماعي، وكان الاستبيان هو أدواتها لجمع المعلومات. كان من أبرز النتائج دور البرنامج في تدعيم مهارة العمل الجماعي إذ أنه يكسب الطلاب أهمية احترام آراء الجماعة. كما أن هناك علاقة طردية ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية (١.٠) بين معدل أداء الهيئة الإشرافية وتنمية ثقافة التطوع بمعنى أنه كلما زاد معدل الهيئة الإشرافية كلما زادت معنوية ثقافة التطوع لدى طلاب المدارس.

٩. **دراسة مراس (٢٠١٥) بعنوان: ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب كلية التربية جامعة حلوان وسبل النهوض به في المستقبل:** هدفت الدراسة الوقوف على أهم العوامل المؤثرة على مشاركة طلاب كلية التربية جامعة حلوان في العمل التطوعي والتعرف على رؤية الطلاب والمعوقات التي تحول بينهم وبين العمل التطوعي. استخدم الباحث المنهج الوصفي، وجعل الاستبيان أداة له لجمع المعلومات، وطبقها على عينة من طلاب كلية التربية بجامعة حلوان. وكان من أبرز المعوقات قلة الخبرة بالعمل التطوعي وقلة الثقة بالنفس، كذلك ندرة التوعية الإعلامية بنشر ثقافة العمل التطوعي وأهميته في المجتمع.

١٠. **دراسة وفاء أحمد (٢٠١٢) بعنوان: ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية جامعة دمنهور الواقع وآليات التفعيل:** هدفت الدراسة التعرف على أبرز وأهم قيم العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية بجامعة دمنهور والكشف عن معوقات العمل التطوعي لديهم، ووضع تصور مقترح يساهم في تفعيل قيم وثقافة العمل التطوعي لديهم. استخدمت المنهج الوصفي (أسلوب دراسة الحالة)، واستخدمت الاستبيان كأداة لها لجمع المعلومات. تمثلت عينة الدراسة في طلاب كلية التربية بجامعة دمنهور من جميع الفرق الدراسية وشملت الذكور والإناث. كانت أهم نتائج الدراسة أن من أبرز المعوقات قلة التعريف بالبرامج والنشاطات التطوعية التي تنظمها الكلية، كذلك ازدحام اليوم الدراسي بالمقررات الجامعية، وقلة الحوافز المعنوية للمشاركين.

١١. **دراسة حنان السيد (٢٠١١) بعنوان: استخدام طريقة العمل مع الجماعات في تنمية محددات ثقافة التطوع لدى الشباب:** هدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين استخدام طريقة العمل مع الجماعات وتنمية محددات ثقافة التطوع للشباب. استخدمت الباحثة المنهج شبه التجريبي، وجعلت من مقياس تنمية محددات ثقافة التطوع لدى الشباب، واستمارة الملاحظة بالمشاركة لأعضاء الجماعة التجريبية، واستمارة تحليل محتوى التقارير الدورية أدوات لها لجمع المعلومات. أوضحت نتائج الدراسة أن تأثير تكتيكات خدمة الجماعة كان أفضل حين تستخدم الباحثة أكثر من تكتيك واحد في نفس الوقت وأن تأثير التكتيكات يكون أقل حيث يتم استخدام كل تكتيك بمفرده.

١٢. دراسة الشناوي (٢٠١٠) بعنوان: مستوى ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب دراسة ميدانية: هدفت الدراسة بيان فلسفة العمل التطوعي والعوامل المؤثرة في ثقافة العمل التطوعي ومستوى ثقافة الطلاب به. استخدم الباحث المنهج الوصفي، وجعل من الاستبيان أداة له لجمع المعلومات، وطبقها على عينة عرضية من طلاب المدارس الثانوية. كان من أبرز النتائج أن أحد أسباب عدم مشاركة الطلاب في العمل التطوعي عدم وجود وقت لممارسته، كذلك عدم وجود أعمال تطوعية تدعو للمشاركة فيها.

١٣. دراسة فخرو (٢٠١٠) بعنوان: تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب جامعة الكويت تصور مقترح: هدفت الدراسة معرفة دور جامعة الكويت في دعم ثقافة التطوع لدى طلاب الجامعة. استخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت المقابلة والملاحظة أدواته في جمع المعلومات، وطبقها على عينة من القيادات وأساتذة العلوم الاجتماعية والتربوية بجامعة الكويت. كان من أبرز النتائج وجود فجوة معرفية حول مضمون ثقافة التطوع لدى الطلاب تتعلق بغياب الوعي بمكانة التطوع في الدين الإسلامي، كذلك نقص وجود برامج جامعية تقوم على الشراكة والتحالف بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المدني وتؤسس لمفهوم العمل التطوعي.

التعليق على الدراسات السابقة:

تناولت الدراسات السابقة موضوع ثقافة العمل التطوعي من جوانب مختلفة فمنها ما تناول دور الأنشطة الطلابية كدراسة (آسيا اللحيان، ٢٠١٧) ومنها ما تناول استراتيجيات مقترحة كدراسة (خديجة ابراهيم، ٢٠١٥)، ودراسة (النايف وآخرون، ٢٠١٨)، ومنها ما تناول تقويم أحد البرامج التطوعية كدراسة (فاطمة اسماعيل، ٢٠١٥) ودراسة (حنان السيد، ٢٠١١).

كذلك من الدراسات ما تم تطبيقه داخل المملكة العربية السعودية كدراسة (طرفة الحلوة، ٢٠١٥)، ودراسة (آسيا اللحيان، ٢٠١٧)، ودراسة (الحازمي وآخرون، ٢٠١٥)، ودراسة (النايف وآخرون، ٢٠١٨). ومنها ما تم تطبيقه خارج المملكة العربية السعودية كدراسة (فاطمة اسماعيل، ٢٠١٥) و (خديجة ابراهيم، ٢٠١٥) و (وفاء أحمد، ٢٠١٢) و (حنان السيد، ٢٠١١) و (الشناوي، ٢٠١٠) و (أحمد، ٢٠١٥) بمصر، ودراسة (فخرو، ٢٠١٠) و (الكندري، ٢٠١٦) بالكويت.

تشابهت جميع الدراسات في استخدام الاستبيان أداة لجمع المعلومات ماعدا دراسة (فخرو، ٢٠١٠) تم استخدام المقابلة والملاحظة فيها. أما دراسة (خديجة ابراهيم، ٢٠١٥) فتم استخدام الاستبيان واستمارة تحليل المحتوى والمقابلة، أما دراسة (حنان السيد، ٢٠١١) فتم استخدام استمارة الملاحظة وتحليل محتوى التقارير الدورية.

اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في الفئة المستهدفة وهي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، كما انها اختلفت عنهم في المحاور التي تناولتها أداة الدراسة (الاستبيان).

المحور الثالث: الدراسة الميدانية:

مجتمع الدراسة وعينتها:

نظراً لِكِبَرِ حجم أفراد مجتمع الدّراسة، فقد تم اختيارهم بالطريقة العنقودية العشوائية، حيث قامت الباحثة بتحديد حجم العينة، ثم قامت بتقسيم المجتمع الأصلي إلى أربعة عناقيد (الجنوب، الشمال، الغرب،

(الشرق) فأصبح لكل عنقود عدد من المدارس يتراوح بين (٥٧ و ٥٩) مدرسة، ثم قامت باختيار ما نسبته (١٠٪) من كل عنقود، فأصبح نصيب كل منها (٦) مدارس. ثم قامت بتحديد المدارس بشكل منتظم داخل تلك العناقيد باختيار المدارس ذات مضاعفات الرقم أربعة من كل جهة. وبعد ذلك تم احتساب المجتمع الكلي لطالبات تلك المدارس، والبالغ عددهن (٧٠٥٥) طالبة، ثم اختارت الباحثة العينة بنسبة (١٠.٢٪) فبلغ عددهن (٧٢٠) طالبة. ويوضح الجدول التالي اختيار أفراد عينة الدراسة حسب العينة العنقودية العشوائية.

جدول (١) اختيار أفراد عينة الدراسة حسب العينة العنقودية العشوائية

م	الجهة	اسم المدرسة	عدد طالبات المرحلة الثانوية	م	الجهة	اسم المدرسة	عدد طالبات المرحلة الثانوية
١	الغرب	ثانوية البندري بنت عبدالعزيز	٣٦١	١	الشمال	الثانوية الأولى بالدرعية	٢٨٢
٢	الغرب	الثانوية (١٣)	٢١٣	٢	الشمال	الثانوية السادسة لتحفيظ القرآن	٢٥١
٣	الغرب	الثانوية (٣١)	٣٠٠	٣	الشمال	الثانوية (٤٥)	٢٢٥
٤	الغرب	الثانوية (٥٢)	٢٢٤	٤	الشمال	الثانوية (١٣٤)	٢٤٣
٥	الغرب	الثانوية (٨٨)	٥٨	٥	الشمال	الثانوية الثانية بالدرعية	٢٦٤
٦	الغرب	الثانوية (٩٥)	٤٠٨	٦	الشمال	الثانوية (١٠٤)	٢٢٩
		المجموع الكلي	١٥٦٤			المجموع الكلي	١٤٩٤
١	الجنوب	الثانوية (٢٣)	٦٥٦	١	الشرق	الثانوية (١٧)	٣٠٩
٢	الجنوب	الثانوية (٤١)	٣٩٧	٢	الشرق	الثانوية (٥٤)	٣٦٦
٣	الجنوب	الثانوية (٦٦)	٣٧٩	٣	الشرق	الثانوية (٧٢)	٥١
٤	الجنوب	ثانوية الأبناء بإسكان البحرية	١٤٠	٤	الشرق	الثانوية (٨٤)	٥٤٢
٥	الجنوب	الثانوية (١٠٨)	٢٨٧	٥	الشرق	الثانوية الثالثة لتحفيظ القرآن	١٠٩
٦	الجنوب	الثانوية الثانية	٣٣٥	٦	الشرق	الثانوية (٩١)	٤٢٦
		المجموع الكلي	٢١٩٤			المجموع الكلي	١٨٠٣
		المجموع الكلي لجميع الطالبات	٧٠٥٥			المجموع الكلي لعينة الطالبات	٧٢٠

المصدر: الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة الرياض.

أداة الدراسة: (الاستبانة)

بناءً على طبيعة البيانات التي يراد جمعها، وعلى المنهج المتبع في الدراسة، وجدت الباحثة أن الأداة الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة هي "الاستبانة". ولبناء أداة الدراسة قامت الباحثة بمراجعة الأدبيات، والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة. وتم عرض الاستبانة على (١٢) خبير من المختصين في التربية من مختلف الجامعات من جامعة الملك سعود بالرياض، وجامعة أسيوط بمصر، والجامعة الإسلامية بغزة، وجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل بالدمام، وجامعة الباحة، وجامعة طيبة بالمدينة المنورة، ومن جامعة جدة وجامعة الملك عبدالعزيز بجدة. وقد طلب منهم إبداء رأيهم في الأداة بهدف معرفة تقديرهم حول مدى شمول عبارات الاستبانة للمشكلات التي يمكن أن تقيس ما وضعت لأجله. ومدى وضوح العبارات من حيث الدقة، والصياغة اللغوية، بالإضافة لمدى ارتباط العبارات لقياس المجال المنتمية إليه، ومدى مناسبة كل عبارة للمجال المحدد لها. ينظر للملحق (١) وتم تعديل عباراتها وفق رؤيتهم. وقد تم تقسيم أداة الدراسة إلى ٤ مجالات، هي:

المتطلبات الثقافية، والمتطلبات الشرعية، والمتطلبات الاجتماعية، والمتطلبات الاقتصادية لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.

وبلغ مجموع العبارات التي تضمنتها المجالات الأربعة السابقة (٣٦) عبارة، إضافة إلى التعليمات التي توضح لأفراد عينة الدراسة الغرض من الدراسة، وطريقة الإجابة عن عبارات الاستبانة باختيار استجابة واحدة من بين ثلاث استجابات متدرجة، وفقاً لمقياس ليكرت الثلاثي: (موافق، إلى حد ما، غير موافق).

١. الصدق الداخلي (الاتساق الداخلي) Internal consistency Validity:

للتأكد من تماسك عبارات الاستبانة قامت الباحثة بحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من (٣٠) من أفراد عينة الدراسة من طالبات المرحلة الثانوية، وذلك بحساب معاملات ارتباط بيرسون بين الدرجة لكل عبارة والدرجة الكلية للمجال التابعة له، وكذلك بين الدرجة الكلية لكل مجال وبين الدرجة الكلية للاستبانة واستخدم لذلك برنامج (SPSS) والجدول التالي توضح ذلك:

جدول (٢) معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات الاستبانة وبين الدرجة الكلية للمجال

رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمجال	مستوى الدلالة الإحصائية	رقم العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمجال	مستوى الدلالة الإحصائية
المجال الأول: المتطلبات الثقافية للعمل التطوعي					
١	٠.٨٦	**٠.٠٠٠	٤	٠.٨٣	**٠.٠٠٠
٢	٠.٧٢	**٠.٠٠٠	٥	٠.٧٠	**٠.٠٠٠
٣	٠.٦٣	**٠.٠٠٠	٦	٠.٤٢	*٠.٠٢١
المجال الثاني: المتطلبات الشرعية للعمل التطوعي					
٧	٠.٨٥	**٠.٠٠٠	١٣	٠.٨٦	**٠.٠٠٠
٨	٠.٩٤	**٠.٠٠٠	١٤	٠.٧٠	**٠.٠٠٠
٩	٠.٩٤	**٠.٠٠٠	١٥	٠.٩٤	**٠.٠٠٠
١٠	٠.٩٤	**٠.٠٠٠	١٦	٠.٨٦	**٠.٠٠٠
١١	٠.٩٤	**٠.٠٠٠	١٧	٠.٨٦	**٠.٠٠٠
١٢	٠.٨٦	**٠.٠٠٠			
المجال الثالث: المتطلبات الاجتماعية للعمل التطوعي					
١٨	٠.٤٦	*٠.١١	٢٤	٠.٦٧	**٠.٠٠٠
١٩	٠.٦١	**٠.٠٠٠	٢٥	٠.٥٦	**٠.٠٠٠
٢٠	٠.٦١	**٠.٠٠٠	٢٦	٠.٨٢	**٠.٠٠٠
٢١	٠.٧٢	**٠.٠٠٠	٢٧	٠.٨٦	**٠.٠٠٠
٢٢	٠.٨٢	**٠.٠٠٠	٢٨	٠.٦١	**٠.٠٠٠
٢٣	٠.٨٦	**٠.٠٠٠			
المجال الرابع: المتطلبات الاقتصادية للعمل التطوعي					
٢٩	٠.٣٩	*٠.٠٣٤	٣٣	٠.٦٣	**٠.٠٠٠
٣٠	٠.٦٠	**٠.٠٠٠	٣٤	٠.٧٢	**٠.٠٠٠
٣١	٠.٨٥	**٠.٠٠٠	٣٥	٠.٦١	**٠.٠٠٠
٣٢	٠.٨٢	**٠.٠٠٠	٣٦	٠.٨٢	**٠.٠٠٠

(*) دالة عند مستوى (٠.٠٥)، (**) دالة عند مستوى (٠.٠١).

يتضح من خلال معاملات ارتباط بيرسون في الجدول السابق ارتباط جميع عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليها، ومعظم الارتباطات ذات ارتباط موجب ودال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) والعبارات الثلاث ذات الأرقام (٦، ١٨، ٢٩) دالة عند مستوى (٠.٠٥)، مما يدل على صدق الاتساق الداخلي على مستوى عبارات الاستبانة.

جدول (٣) معاملات ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لكل مجال من مجالات الاستبانة وبين الدرجة الكلية للاستبانة

المجال	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمجال	مستوى الدلالة الإحصائية
المجال الأول: المتطلبات الثقافية للعمل التطوعي	٠.٧٤	**٠.٠٠
المجال الثاني: المتطلبات الشرعية للعمل التطوعي	٠.٦٢	**٠.٠٠
المجال الثالث: المتطلبات الاجتماعية للعمل التطوعي	٠.٨٨	**٠.٠٠
المجال الرابع: المتطلبات الاقتصادية للعمل التطوعي	٠.٩١	**٠.٠٠

(*) دالة عند مستوى (٠.٠٥)، (**) دالة عند مستوى (٠.٠١).

يتضح من خلال معاملات ارتباط بيرسون في الجدول السابق ارتباط الدرجة الكلية لكل مجال من مجالات الاستبانة بالدرجة الكلية للاستبانة وجميعها ذات ارتباط موجب ودال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) مما يدل على صدق الاتساق الداخلي على مستوى جميع مجالات الاستبانة وبالتالي تنسم الاستبانة بدرجة عالية من الصدق، وأنها صالحة لقياس ما وضعت لقياسه.

٢. ثبات أداة الدراسة:

المقصود بثبات المقياس أن يعطي النتائج نفسها تقريباً لو تكرر تطبيقه أكثر من مرة على نفس الأشخاص في ظروف مماثلة (العساف، ٢٠٠٣م، ص ٣٦٩).

وقد قامت الباحثة بحساب ثبات الاستبانة وذلك باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha وذلك على عينة استطلاعية مكونة من (٣٠) من أفراد عينة الدراسة من طالبات المرحلة الثانوية، ويوضح الجدول التالي معامل الثبات لعبارات الاستبانة على مستوى محاور وإجمالي الاستبانة.

جدول (٤) قيم معاملات ثبات مجالات الاستبانة وإجمالي الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ

المجال	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
المجال الأول: المتطلبات الثقافية للعمل التطوعي	٦	٠.٧٨
المجال الثاني: المتطلبات الشرعية للعمل التطوعي	١١	٠.٩٧
المجال الثالث: المتطلبات الاجتماعية للعمل التطوعي	١١	٠.٨٨
المجال الرابع: المتطلبات الاقتصادية للعمل التطوعي	٨	٠.٨٣
إجمالي الاستبانة	٣٦	٠.٩٤

ويتضح من الجدول السابق ارتفاع معظم معاملات ثبات مجالات الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ حيث انحصرت بين (٠.٧٨، ٠.٩٧)، كما بلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ لإجمالي الاستبانة (٠.٩٤) وهو معامل ثبات مرتفع، مما يدل على تحقق ثبات الاستبانة بشكل عام، ومن ثم تطبيقها على عينة الدراسة.

وتم إعطاء أوزان البدائل كما يأتي: (موافق = ٣، إلى حد ما = ٢، غير موافق = ١)، ثم تم تصنيف تلك الإجابات إلى ثلاثة مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = (\text{أكبر قيمة} - \text{أقل قيمة}) \div \text{عدد بدائل المقياس} = ٢ \div (٣ - ١) = ٠.٦٦$$

لنحصل على مدى المتوسطات التالية لكل وصف أو بديل:

جدول (٥) توزيع مدى المتوسطات وفق التدرج المستخدم في أداة الدراسة

الوصف	مدى المتوسطات
موافق	٢.٣٤ - ٣.٠
إلى حد ما	١.٦٧ - ٢.٣٣
غير موافق	١.٠ - ١.٦٦

ثالثاً: الأساليب الإحصائية:

١. التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص أفراد العينة.
٢. المتوسط الحسابي "Mean" وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات محاور الاستبانة، وسنستخدمه في ترتيب العبارات، وعند تساوي المتوسط الحسابي سيكون الترتيب حسب أقل قيمة للانحراف المعياري.
٣. تم استخدام الانحراف المعياري "Standard Deviation" للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات محاور الاستبانة، ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد عينة الدراسة حول كل عبارة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها بين المقياس.
٤. معامل ارتباط "بيرسون" لقياس صدق الاستبانة.
٥. معامل ثبات "ألفا كرونباخ" لقياس ثبات الاستبانة.

رابعاً: تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها:

تمت الإجابة عن السؤال الأول من خلال الإطار النظري للدراسة.

وسوف نتناول فيما يلي الإجابة عن أسئلة الدراسة التالية:

السؤال الثاني: ما المتطلبات الثقافية لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠؟

وللإجابة على السؤال السابق ولمعرفة المتطلبات الثقافية لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية في ضوء رؤية ٢٠٣٠ تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب للمتوسط الحسابي لعبارات المجال الأول: المتطلبات الثقافية للعمل التطوعي وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة من طالبات المرحلة الثانوية كما هو موضح فيما يأتي:

جدول (٦) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب للمتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة حول عبارات المجال الأول: المتطلبات الثقافية للعمل التطوعي

م	العبرة	موافق	إلى حد ما	غير موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	استثمار المناسبات العامة لتحفيز الطالبات على ممارسة العمل التطوعي	٥٨٨	١١٥	١٧	٢.٧٩	٠.٤٦	٦
		٨١.٦٧%	١٥.٩٧	٢.٣٦			
٢	استضافة قادة مميزين في مجال العمل التطوعي لإلقاء بعض الندوات	٦٥١	٦٩	٠	٢.٩٠	٠.٢٩	٣
		٩٠.٤٢%	٩.٥٨	٠			
٣	تفعيل دور وسائل الإعلام المختلفة لتثقيف المجتمع بماهية العمل التطوعي	٦٥٣	٦٦	١	٢.٩١	٠.٣	٢
		٩٠.٦٩%	٩.١٧	٠.١٤			
٤	تقديم أنشطة ثقافية تحت على العمل التطوعي	٦٧٠	٤٥	٥	٢.٩٢	٠.٢٩	١
		٩٣.٠٦%	٦.٢٥	٠.٦٩			
٥	استثمار النوادي الصيفية في دعم العمل التطوعي عند الطالبات	٦٠٣	١٠٥	١٢	٢.٨٢	٠.٤٣	٥
		٨٣.٧٥%	١٤.٥٨	١.٦٧			
٦	إقامة جمعيات داخل المدرسة لتفقد حاجة الآخرين دون إشعارهم بالخرج	٦٤٤	٥٩	١٧	٢.٨٧	٠.٤	٤
		٨٩.٤٤%	٨.١٩	٢.٣٦			
المتوسط العام للمجال					٢.٨٧	٠.٣٦	

يتضح من الجدول أعلاه وجهات نظر أفراد عينة الدراسة من طالبات المرحلة الثانوية حول درجة موافقتهن على عبارات مجال المتطلبات الثقافية للعمل التطوعي، وقد بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المجال (٢.٨٧ من ٣.٠) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي ويقابل درجة (موافق) مما يعني أن أفراد عينة الدراسة من طالبات المرحلة الثانوية يوافقن على مجال المتطلبات الثقافية للعمل التطوعي وذلك بدرجة (موافق) وذلك بشكل عام.

وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات الموافقة عليها من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة من طالبات المرحلة الثانوية ما بين (٢.٧٩ - ٢.٩٢) درجة من أصل (٣) درجات وهي متوسطات تقابل درجة الموافقة (موافق) أي أن أفراد عينة الدراسة من طالبات المرحلة الثانوية يوافقن على جميع عبارات مجال المتطلبات الثقافية للعمل التطوعي، وهي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كما يأتي:

١. جاءت العبارة (٤) (تقديم أنشطة ثقافية تحت على العمل التطوعي) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢.٩٢) وانحراف معياري (٠.٢٩). ويكون ذلك من خلال الندوات المحاضرات التي تحت على العمل التطوعي، والمساهمة في تفعيل المناسبات العامة والأسابيع التوعوية وتوجيه الطالبات خلالها إلى العمل التطوعي، مثل استغلال اليوم العالمي للبيئة، أو اليوم العالمي لمرضى السرطان...، وإقامة حملات توعوية داخل المدرسة خلال العام الدراسي مثل حملة حفظ النعمة، أو التبرع بالدم...
٢. جاءت العبارة (٣) (تفعيل دور وسائل الإعلام المختلفة لتثقيف المجتمع بماهية العمل التطوعي) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٢.٩١) وانحراف معياري (٠.٣٠). ويرجع ذلك لما للإعلام من دور هام في إيضاح وإبراز أهمية العمل التطوعي وبيان مجالاته، ولما له من دور في بناء حوافز جديدة وجذب اهتمام الطالبات. اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (آسيا اللحيان، ٢٠١٧)، وبينت دراسة (مراس، ٢٠١٥) أن تقصير وسائل الإعلام في تثقيف المجتمع بماهية العمل التطوعي يعد من أبرز المعوقات التي تقلل من الالتحاق بالأعمال التطوعية.
٣. جاءت العبارة (٢) (استضافة قادة مميزين في مجال العمل التطوعي لإلقاء بعض الندوات) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٢.٩٠) وانحراف معياري (٠.٢٩). ويرجع ذلك إلى أهمية التربية بالقدوة الحسنة، لما لها من دور هام في التأثير الغير مباشر للطالبات، وذلك مصداقاً لقوله تعالى: {لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا} [سورة الأحزاب: ٢١]. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (آسيا اللحيان، ٢٠١٧م) ودراسة (فخرو، ٢٠١٠) ودراسة (الحازمي وآخرون، ٢٠١٥).
٤. جاءت العبارة (٦) (إقامة جمعيات داخل المدرسة لتفقد حاجة الآخرين دون إشعارهم بالخرج) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٢.٨٧) وانحراف معياري (٠.٤٠). وترجع أهمية هذه العبارة إلى ما سيتم غرسه عند الطالبات من تنمية الإحساس بالآخرين، ومن تنمية المسؤولية الاجتماعية. وكما قال الرسول عليه السلام (مثل المؤمنين في توادهم وتراحمهم وتعاطفهم كمثل الجسد الواحد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالحمى والسهر) أخرجه الشيخان باختلاف بسيط أخرجه البخاري (ح ٦٠١١، ص ١٥٠٨) ومسلم (ح ٢٥٨٦، ص ١٢٠١).
٥. جاءت العبارة (٥) (استثمار النوادي الصيفية في دعم العمل التطوعي عند الطالبات) في المرتبة الخامسة وقبل الأخيرة، بمتوسط حسابي (٢.٨٢) وانحراف معياري (٠.٤٣). وذلك من خلال تقديم برامج توعوية خلال فترة مكوث الطالبات في النادي الصيفي، وبيان أوجه التطوع ومجالاته.
٦. جاءت العبارة (١) (استثمار المناسبات العامة لتحفيز الطالبات على ممارسة العمل التطوعي) في المرتبة السادسة والأخيرة بمتوسط حسابي (٢.٧٩) وانحراف معياري (٠.٤٦). ويكون ذلك من خلال استغلال المناسبات المختلفة كيوم التوحيد العالمي، واليوم العالمي لمرضى السرطان، واليوم العالمي لكبار السن. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الحازمي وآخرون، ٢٠١٥)

ويتضح من خلال النظر إلى قيم الانحراف المعياري في الجدول السابق أن قيم الانحراف المعياري وهو مقدار تشتت استجابات أفراد عينة الدراسة عن المتوسط الحسابي لكل عبارة، فكلما زاد الانحراف المعياري يزيد تشتت آراء أفراد عينة الدراسة حول الثلاثة اختيارات (موافق، إلى حد ما، غير موافق) لعبارة مجال المتطلبات الثقافية للعمل التطوعي تنحصر بين (٠.٢٩، ٠.٤٦) مما يدل على تقارب آراء أفراد عينة الدراسة حول جميع عبارات المجال، وكان أقل انحراف معياري للعبارتين (تقديم أنشطة ثقافية تحت على العمل التطوعي، استضافة قادة مميزين في مجال العمل التطوعي لإلقاء بعض

الندوات) مما يدل على أنهما أكثر العبارات التي تقاربت آراء أفراد عينة الدراسة حولهما، وكانت أكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (استثمار المناسبات العامة لتحفيز الطالبات على ممارسة العمل التطوعي) مما يدل على أنها أكثر عبارة اختلف حولها أفراد عينة الدراسة من طالبات المرحلة الثانوية.

السؤال الثالث: ما المتطلبات الشرعية لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠؟

وللإجابة عن السؤال السابق ولمعرفة المتطلبات الشرعية لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية في ضوء رؤية ٢٠٣٠ تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب للمتوسط الحسابي لعبارات المجال الثاني: المتطلبات الشرعية للعمل التطوعي وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة من طالبات المرحلة الثانوية كما هو موضح فيما يأتي:

جدول (٧) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب للمتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة حول عبارات المجال الثاني: المتطلبات الشرعية للعمل التطوعي

م	العبارة	موافق	إلى حد ما	غير موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	تعرف الطالبات على التأصيل الشرعي للعمل التطوعي	٦٦٨	٤٧	٥	٢.٩٢	٠.٢٩	٩
		٩٢.٧٨	٦.٥٣	٠.٦٩			
٢	بيان فضل العمل التطوعي في الكتاب والسنة	٦٨٩	٢٦	٥	٢.٩٥	٠.٢٥	٤
		٩٥.٦٩	٣.٦١	٠.٦٩			
٣	الكشف عن المبادرات التطوعية في زمن النبي عليه السلام وصحابته الكرام	٦٨٥	٢٥	١٠	٢.٩٤	٠.٢٩	٧
		٩٥.١٤	٣.٤٧	١.٣٩			
٤	توضيح الدور الاجتماعي للمبادرات التطوعية في زمن النبي عليه السلام وصحابته الكرام.	٦٧٤	٣٣	١٣	٢.٩٢	٠.٣٣	١٠
		٩٣.٦١	٤.٥٨	١.٨١			
المتوسط العام لما يتعلق بالمدرسة							
٥	الإيثار والرغبة بالنفع المتعدي.	٦٣٠	٨٦	٤	٢.٨٧	٠.٣٥	١١
		٨٧.٥	١١.٩٤	٠.٥٦			
٦	الإخلاص في العمل.	٦٩٤	٢٢	٤	٢.٩٦	٠.٢٣	٣
		٩٦.٣٩	٣.٠٦	٠.٥٦			
٧	التعاون والعمل بروح الفريق.	٦٩٣	٢٥	٢	٢.٩٦	٠.٢١	٢
		٩٦.٢٥	٣.٤٧	٠.٢٨			
٨	الالتزام بالرفق وحسن الخلق في التعامل مع مواقف التطوع.	٦٨٩	٢٥	٦	٢.٩٥	٠.٢٧	٥
		٩٥.٦٩	٣.٤٧	٠.٨٣			
٩	الإتقان والاحسان في العمل.	٦٨٢	٣٢	٦	٢.٩٤	٠.٢٧	٦
		٩٤.٧٢	٤.٤٤	٠.٨٣			
١٠	الصدق في نقل المعلومة.	٧٠٨	١٠	٢	٢.٩٨	٠.١٦	١
		٩٨.٣٣	١.٣٩	٠.٢٨			
١١	التطلع للأجر المترتب في الآخرة عند ممارسة العمل التطوعي	٦٧٦	٣٨	٦	٢.٩٣	٠.٢٩	٨
		٩٣.٨٩	٥.٢٨	٠.٨٣			
المتوسط العام لما يتعلق بالطالبة							
المتوسط العام للمجال							

يتضح من الجدول أعلاه وجهات نظر أفراد عينة الدراسة من طالبات المرحلة الثانوية حول درجة موافقتهم على عبارات مجال المتطلبات الشرعية للعمل التطوعي، وقد بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المجال (٢.٩٤ من ٣.٠) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي ويقابل درجة (موافق) مما يعني أن أفراد عينة الدراسة من طالبات المرحلة الثانوية يوافقن على مجال المتطلبات الشرعية للعمل التطوعي وذلك بدرجة (موافق) وذلك بشكل عام.

وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات الموافقة عليها من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة من طالبات المرحلة الثانوية ما بين (٢.٨٧ - ٢.٩٨) درجة من أصل (٣) درجات وهي متوسطات تقابل درجة الموافقة (موافق) أي أن أفراد عينة الدراسة من طالبات المرحلة الثانوية يوافقن على جميع عبارات مجال المتطلبات الشرعية للعمل التطوعي، وهي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كما يأتي:

١. جاءت العبارة (١٠) (الصدق في نقل المعلومة) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢.٩٨) وانحراف معياري (٠.١٦). وتتبع أهمية الصدق في العمل التطوعي من العلاقات المبنية خلاله على أساس من الثقة، فإذا عدت الثقة ضعفت قيمة العمل التطوعي، وفي ذلك قال الله سبحانه وتعالى: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ} [التوبة: ١١٩]
٢. جاءت العبارة (٧) (التعاون والعمل بروح الفريق) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٢.٩٦) وانحراف معياري (٠.٢١). وتكمن أهمية هذا المتطلب في أن نجاح أي عمل أو اخفاقه يعتمد على مقدار التعاون القائم بين أفراد، وكما قال عليه السلام: (إن المؤمن للمؤمن كالبنيان يشد بعضه بعضاً وشبك بين أصابعه) أخرجه البخاري (ح ٢٤٤٦، ص ٥٩١). واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (آسيا اللحيدان، ٢٠١٧).
٣. جاءت العبارة (٦) (الإخلاص في العمل) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٢.٩٦) وانحراف معياري (٠.٣٣). وتعتبر هذه الصفة من أهم ما يجب أن تتحلى به المتطوعة؛ فهو أهم عوامل النجاح وتحقيق الإنجازات، كما أنه يعد شرط من شروط قبول العمل الصالح، ويندرج تحت العمل الصالح الأعمال التطوعية.
٤. جاءت العبارة (٤) (بيان فضل العمل التطوعي في الكتاب والسنة) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٢.٩٥) وانحراف معياري (٠.٢٥). ويكون ذلك من خلال الندوات المختلفة المقامة في الجامعة، أو من خلال توزيع بعض المنشورات على الطالبات والتي يكون فيها بيان فضل العمل التطوعي. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (فخرو، ٢٠١٠) ودراسة (الكندري، ٢٠١٦).
٥. جاءت العبارة (٨) (الالتزام بالرفق وحسن الخلق في التعامل مع مواقف التطوع) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٢.٩٥) وانحراف معياري (٠.٢٧). وهذه العبارة جاءت مصداقاً لقوله تعالى: {فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ} [آل عمران: ١٥٩]، فالرفق وحسن الخلق يوفران بيئة جاذبة ومريحة أثناء تعامل المتطوعات مع بعضهن وأثناء تعاملهن مع منهن خارج الفريق التطوعي.
٦. جاءت العبارة (٩) (الإتقان والاحسان في العمل) في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (٢.٩٤) وانحراف معياري (٠.٢٧). وتكمن أهمية هذه العبارة فيما يوفره الإتقان من توفير للجهد والوقت ومن الحفاظ عليهما. فيجب على كل طالبة متطوعة القيام بواجبها على أكمل وجه في كل عمل موكل لها،

- وقد دل قوله تعالى: {الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ الْغَفُورُ} [الملك: ٢] أنه يجب على المسلم اتقان عمله وسائر شؤونه الدينية والدنيوية.
٧. جاءت العبارة (٣) (الكشف عن المبادرات التطوعية في زمن النبي عليه السلام وصحابته الكرام) في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (٢.٩٤) وانحراف معياري (٠.٢٩). ويكون من خلال في الإذاعة المدرسية وتخصيص مواضيع ذات صلة بذلك، كذلك تفعيل دور المصلى المدرسي في بيان هذه المبادرات.
٨. جاءت العبارة (١١) (التطلع للأجر المترتب في الآخرة عند ممارسة العمل التطوعي) في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (٢.٩٣) وانحراف معياري (٠.٢٩). وتؤيد هذه العبارة ما ورد في العبارة المتعلقة بالإخلاص؛ فالتطلع للأجر المترتب في الآخرة عند ممارسة العمل التطوعي يترتب عليه الإخلاص في العمل. وفي ذلك قال الله سبحانه وتعالى في كتابه الكريم: {إِنَّمَا نُطْعِمُكُمْ لِوَجْهِ اللَّهِ لَا نُرِيدُ مِنْكُمْ جَزَاءً وَلَا شُكُورًا} [الإنسان: ٩]
٩. جاءت العبارة (١) (تعرف الطالب على التأصيل الشرعي للعمل التطوعي) في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (٢.٩٢) وانحراف معياري (٠.٢٩). من خلال توزيع بعض المنشورات على الطالبات والتي يكون فيها بيان التأصيل الشرعي للعمل التطوعي. ومن خلال استغلال بعض المواقف في الحصة الدراسية في التعريف بالتأصيل الشرعي للعمل التطوعي.
١٠. جاءت العبارة (٤) (توضيح الدور الاجتماعي للمبادرات التطوعية في زمن النبي عليه السلام وصحابته الكرام) في المرتبة العاشرة وقبل الأخيرة بمتوسط حسابي (٢.٩٢) وانحراف معياري (٠.٣٣). وقد يندرج ذلك تحت هدف ربط التعليم والتربية بالواقع؛ فلتوضيح الدور الاجتماعي للمبادرات التطوعية في زمن النبي لا بد من استغلال جميع الفرص داخل الإطار المدرسي، مثل: توضيح ذلك في الإذاعة المدرسية، أو استغلال حصص الفراغ في توضيح هذا الدور، أو استغلال اليوم العالمي للتطوع بإقامة ندوة داخل المدرسة لبيان ذلك مع تفعيل ذلك بإنشاء مجموعات تطوعية تمثل هذا الدور.
١١. جاءت العبارة (٥) (الإيثار والرغبة بالنفع المتعدي) في المرتبة الحادية عشرة والأخيرة بمتوسط حسابي (٢.٨٧) وانحراف معياري (٠.٣٥). وتكمن أهمية هذه العبارة في أنه لا بد من هاتين الصفتين إذ هما أساس العمل التطوعي، فإن لم يكن هناك رغبة في الإيثار والنفع المتعدي فلن يكون هنا دافع للقيام بالعمل التطوعي، وفي ذلك قال سبحانه وتعالى: {وَالَّذِينَ تَبَوَّءُوا الدَّارَ وَالْإِيمَانَ مِنْ قَبْلِهِمْ يُحِبُّونَ مَنْ هَاجَرَ إِلَيْهِمْ وَلَا يَجِدُونَ فِي صُورِهِمْ حَاجَةً مِّمَّا أُوتُوا وَيُؤْثِرُونَ عَلَىٰ أَنْفُسِهِمْ وَلَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ} [الحشر: ٩]. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (آسيا اللحيان، ٢٠١٧).
- ويتضح من خلال النظر إلى قيم الانحراف المعياري في الجدول السابق أن قيم الانحراف المعياري لعبارات مجال المتطلبات الشرعية للعمل التطوعي تنحصر بين (٠.١٦، ٠.٣٥) مما يدل على تقارب آراء أفراد عينة الدراسة حول جميع عبارات المجال، وكان أقل انحراف معياري للعبارة (الصدق في نقل المعلومة) مما يدل على أنها أكثر العبارات التي تقاربت آراء أفراد عينة الدراسة حولها، وكانت أكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (الإيثار والرغبة بالنفع المتعدي) مما يدل على أنها أكثر عبارة اختلف حولها أفراد عينة الدراسة من طالبات المرحلة الثانوية.

ومما سبق يتضح أنه جاء المتوسط الحسابي العام لعبارات مجال المتطلبات الشرعية للعمل التطوعي مما تتعلق بالطالبة في المرتبة الأولى حيث بلغ (٢.٩٤)، يليه عبارات مجال المتطلبات الشرعية للعمل التطوعي مما تتعلق بالمدرسة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي عام (٢.٩٣).

السؤال الرابع: ما المتطلبات الاجتماعية لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠؟

وللإجابة عن السؤال السابق ولمعرفة المتطلبات الاجتماعية لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب للمتوسط الحسابي لعبارات المجال الثالث: المتطلبات الاجتماعية للعمل التطوعي وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة من طالبات المرحلة الثانوية كما هو موضح فيما يأتي:

جدول (٨) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب للمتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة حول عبارات المجال الثالث: المتطلبات الاجتماعية للعمل التطوعي

م	العبارة	موافق	إلى حد ما	غير موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	دعم الأسر لأفرادها للقيام بالمبادرات التطوعية	٦١٦	٩٥	٩	٢.٨٤	٠.٤	٩
		٨٥.٥٦	١٣.١٩	١.٢٥			
٢	تعاون المؤسسات الربحية وغير الربحية في تسهيل عمل الفرق التطوعية.	٦١٤	٩٧	٩	٢.٨٤	٠.٤	٩
		٨٥.٢٨	١٣.٤٧	١.٢٥			
٣	غرس حب العمل التطوعي من خلال المؤسسات التربوية بدأ من الأسرة.	٦٥٤	٦٥	١	٢.٩١	٠.٣	٤
		٩٠.٨٣	٩.٠٣	٠.١٤			
٤	تنظيم دورات تدريبية لتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الطالبات	٦٢٠	٩٠	١٠	٢.٨٥	٠.٤	٨
		٨٦.١١	١٢.٥	١.٣٩			
٥	عقد زيارات طلابية للمؤسسات الاجتماعية كدار الأيتام ودار المسنين لتنمية شعور الإحساس بالآخرين	٦٦٢	٥٧	١	٢.٩٢	٠.٢٨	٢
		٩١.٩٤	٧.٩٢	٠.١٤			
٦	تأصيل مبدأ التكافل الاجتماعي بين الطالبات	٦٨٣	٣٢	٥	٢.٩٤	٠.٢٦	١
		٩٤.٨٦	٤.٤٤	٠.٦٩			
٧	صنع قنوات اتصال للمؤسسات غير الربحية مع المتطوعات.	٦٠٤	٩٨	١٨	٢.٨١	٠.٤٥	١١
		٨٣.٨٩	١٣.٦١	٢.٥			
٨	تحديد مؤسسات التطوع لأدوار المتطوعات ومهامهن بوضوح.	٦٣٦	٧٣	١١	٢.٨٧	٠.٣٨	٧
		٨٨.٣٣	١٠.١٤	١.٥٣			
٩	تعزيز الانتماء الوطني لتشجيع العمل التطوعي	٦٦٣	٥٣	٤	٢.٩٢	٠.٣	٣
		٩٢.٠٨	٧.٣٦	٠.٥٦			
١٠	تنمية روح الشراكة بين المؤسسات الحكومية وغير الحكومية لرعاية الفرق التطوعية.	٦٥٠	٥٩	١١	٢.٨٩	٠.٣٦	٥
		٩٠.٢٨	٨.١٩	١.٥٣			
١١	تسهيل عملية استقطاب الكفاءات وتدريبهم	٦٤٦	٦٣	١١	٢.٨٨	٠.٣٧	٦
		٨٩.٧٢	٨.٧٥	١.٥٣			
المتوسط العام للمجال					٢.٨٨	٠.٣٥	

يتضح من الجدول أعلاه وجهات نظر أفراد عينة الدراسة من طالبات المرحلة الثانوية حول درجة موافقتهم على عبارات مجال المتطلبات الاجتماعية للعمل التطوعي، وقد بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المجال (٢.٨٨ من ٣.٠) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي ويقابل درجة (موافق) مما يعني أن أفراد عينة الدراسة من طالبات المرحلة الثانوية يوافقن على مجال المتطلبات الاجتماعية للعمل التطوعي وذلك بدرجة (موافق) وذلك بشكل عام.

وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات الموافقة عليها من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة من طالبات المرحلة الثانوية ما بين (٢.٨١ - ٢.٩٤) درجة من أصل (٣) درجات وهي متوسطات تقابل درجة الموافقة (موافق) أي أن أفراد عينة الدراسة من طالبات المرحلة الثانوية يوافقن على جميع عبارات مجال المتطلبات الاجتماعية للعمل التطوعي، وهي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كما يأتي:

١. جاءت العبارة (٦) (تأصيل مبدأ التكافل الاجتماعي بين الطالبات) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢.٩٤) وانحراف معياري (٠.٢٦). ويكون ذلك من خلال المبادرات التطوعية التي تقوم بها الطالبة تحت إشراف المدرسة؛ وذلك أن التكافل الاجتماعي يتمثل في مساعدة المحتاجين وفي التعاون والتناصح فيما بين المسلم وأخيه، قال سبحانه وتعالى: {وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ} [التوبة: ٧١].

٢. جاءت العبارة (٥) (عقد زيارات طلابية للمؤسسات الاجتماعية كدار الأيتام ودار المسنين لتنمية شعور الإحساس بالآخرين) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٢.٩٢) وانحراف معياري (٠.٢٨). وتؤيد هذه العبارة السابقة زيارة دار الأيتام ودار المسنين تعزز من قيمة التكافل الاجتماعي، ومن الإحساس بالآخرين.

٣. جاءت العبارة (٩) (تعزيز الانتماء الوطني لتشجيع العمل التطوعي) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٢.٩٢) وانحراف معياري (٠.٣٠). وذلك لأن العمل التطوعي يساهم في بناء ونشر التماسك بين أفراد المجتمع، فتعزيز الانتماء الوطني يحفز من الرغبة في الالتحاق بالعمل التطوعي. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (أسيا اللحيان، ٢٠١٧)، ودراسة (مراس، ٢٠١٥).

٤. جاءت العبارة (٣) (غرس حب العمل التطوعي من خلال المؤسسات التربوية بدءاً من الأسرة) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٢.٩١) وانحراف معياري (٠.٣٠). وذلك من خلال إشراك الطالبات في الأنشطة والمبادرات الخيرية المختلفة منذ الصغر كأن يطلب ولي أمر الطالبة منها مساعدة امرأة كبيرة في السن، أو إعطاء طفلة صغيرة قطعة من الحلوى، فهذا يساهم وبشكل كبير في غرس العمل التطوعي في نفوس الطالبات. فلا يتطلب العمل الخيري الكثير من الجهد، قال عليه السلام: (اتقوا النار ولو بشق تمره، فمن لم يجد فبكلمة طيبة) أخرجه مسلم (ح ١٠١٦، ٤٥١).

٥. جاءت العبارة (١٠) (تنمية روح الشراكة بين المؤسسات الحكومية وغير الحكومية لرعاية الفرق التطوعية) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٢.٨٩) وانحراف معياري (٠.٣٦). وتكمن أهمية هذه العبارة في أن الشراكة بين القطاعين يساهم في استقطاب شريحة أكبر من المتطوعات ورعايتهم، فمثلاً: مؤسسة مسك الخيرية في المملكة العربية السعودية من خلال رؤية ٢٠٣٠، لها دور فاعل في

- استحداث الفرص وإطلاق طاقات الشباب، والتي من شأنها تحقيق التنمية في المجتمع وزيادة الترابط الاجتماعي.
٦. جاءت العبارة (١١) (تسهيل عملية استقطاب الكفاءات وتدريبهم) في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (٢.٨٨) وانحراف معياري (٠.٣٧). وتعزى هذه النتيجة إلى أن استقطاب الكفاءات وتدريبهم يساهم في استمرارية العمل التطوعي، ويساهم أيضا في جذب وترغيب عدد أكبر من المتطوعات في الالتحاق بالبرامج التطوعية.
٧. جاءت العبارة (٨) (تحديد مؤسسات التطوع لأدوار المتطوعات ومهامهن بوضوح) في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (٢.٨٧) وانحراف معياري (٠.٣٨).
٨. جاءت العبارة (٤) (تنظيم دورات تدريبية لتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الطالبات) في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (٢.٨٥) وانحراف معياري (٠.٤٠). وقد يكون ذلك من خلال استغلال أوقات الفراغ داخل المدرسة في إقامة دورات تدريبية بسيطة لتنمية مهارات العمل التطوعي. كما تؤيد هذه العبارة العبارة السادسة فعلية استقطاب الكفاءات وتدريبهم يؤدي إلى تنمية مهارات العمل التطوعي. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (آسيا اللحيدان، ٢٠١٧)، ودراسة (خديجة إبراهيم، ٢٠١٥)، ودراسة (الحازمي وآخرون، ٢٠١٥). وأكدت دراسة (أحمد، ٢٠١٥)، ودراسة (وفاء أحمد، ٢٠١٢)، ودراسة (النايف وآخرون، ٢٠١٨) أن قلة البرامج التدريبية لتأهيل وتنمية مهارات العمل التطوعي من أبرز عوائق الإلتحاق به. [فقلة التأهيل والتدريب تضعف من دافع الإلتحاق بالعمل التطوعي].
٩. جاءت العبارتان (١) و(٢) (دعم الأسر لأفرادها للقيام بالمبادرات التطوعية، تعاون المؤسسات الربحية وغير الربحية في تسهيل عمل الفرق التطوعية) في نفس المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (٢.٨٤) وانحراف معياري (٠.٤٠) لكل منهما. وكلتا العبارتين تؤكدان على نتيجة العبارة الرابعة والعبارة الخامسة. فغرس العمل التطوعي بدأ من الأسرة يجعل من الأسرة داعمة لأفرادها للقيام بالأعمال التطوعية. كذلك تنمية روح الشراكة بين المؤسسات الربحية وغير الربحية يؤدي بالنتيجة إلى تسهيل عمل الفريق التطوعي. وأوضحت دراسة (وفاء أحمد، ٢٠١٢م) أن قلة تشجيع الأسر لأبنائها في المشاركة في الأعمال التطوعية يعد من المعوقات التي تحول بين الفرد وبين التحاقه بالعمل التطوعي. [فالأسرة هي نواة المجتمع ومنها يبدأ التأصيل والغرس، فإن لم يتم غرس حب العمل التطوعي من خلالها سيصعب على بقية المؤسسات غرسه]. كما اتفقت دراسة (الكندي، ٢٠١٦) مع نتيجة العبارة (تعاون المؤسسات الربحية وغير الربحية في تسهيل عمل الفرق التطوعية)، وأوضحت دراسة (النايف وآخرون، ٢٠١٨) أن ضعف التعاون بين المؤسسات الربحية وغير الربحية يقلل من دافعية الإلتحاق بالعمل التطوعي.
١٠. جاءت العبارة (٧) (صنع قنوات اتصال للمؤسسات غير الربحية مع المتطوعات) في المرتبة الحادية عشرة والأخيرة بمتوسط حسابي (٢.٨١) وانحراف معياري (٠.٤٥). فصنع قنوات تواصل بين المؤسسات غير الربحية والمتطوعات يساعد بشكل كبير على التحاق المتطوعات بالبرامج التطوعية؛ وذلك لسهولة الإعلان عن البرامج التطوعية عبر قنوات الاتصال. وأوضحت دراسة (أحمد، ٢٠١٥) أن ضعف قنوات الاتصال بين الشباب والمؤسسات العاملة في مجال التطوع يعد من معوقات الإلتحاق بها.

ويتضح من خلال النظر إلى قيم الانحراف المعياري في الجدول السابق أن قيم الانحراف المعياري لعبارات مجال المتطلبات الاجتماعية للعمل التطوعي تتحصر بين (٠.٢٦، ٠.٤٥) مما يدل

على تقارب آراء أفراد عينة الدراسة حول جميع عبارات المجال، وكان أقل انحراف معياري للعبارة (تأصيل مبدأ التكافل الاجتماعي بين الطالبات) مما يدل على أنها أكثر العبارات التي تقاربت آراء أفراد عينة الدراسة حولها، وكانت أكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (صنع قنوات اتصال للمؤسسات غير الربحية مع المتطوعات) مما يدل على أنها أكثر عبارة اختلف حولها أفراد عينة الدراسة من طالبات المرحلة الثانوية.

السؤال الخامس: ما المتطلبات الاقتصادية لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠؟

وللإجابة على السؤال السابق ولمعرفة المتطلبات الاقتصادية لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب للمتوسط الحسابي لعبارات المجال الرابع: المتطلبات الاقتصادية للعمل التطوعي وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة من طالبات المرحلة الثانوية كما هو موضح فيما يأتي:

جدول (٩) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب للمتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة حول عبارات المجال الرابع: المتطلبات الاقتصادية للعمل التطوعي

م	العبارة	موافق	إلى حد ما	غير موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	دعم المؤسسات الربحية للمؤسسات غير الربحية	٦١٢	٩١	١٧	٢.٨٣	٠.٤٤	٨
		٨٥	١٢.٦٤	٢.٣٦			
٢	دعم المشروعات والبرامج ذات الأثر الاجتماعي	٦٦٢	٥٦	٢	٢.٩٢	٠.٢٩	١
		٩١.٩٤	٧.٧٨	٠.٢٨			
٣	توفير مراكز لتدريب وتأهيل الطالبات الراغبات في العمل التطوعي	٦١٢	١٠٠	٨	٢.٨٤	٠.٤	٧
		٨٥	١٣.٨٩	١.١١			
٤	توفير مؤسسات جاذبة لاحتضان المتطوعات	٦٣٧	٦٧	١٦	٢.٨٦	٠.٤	٦
		٨٨.٤٧	٩.٣١	٢.٢٢			
٥	فتح مؤسسات داعمة للعمل التطوعي ومخصصة به	٦٤٣	٦٩	٨	٢.٨٨	٠.٣٦	٣
		٨٩.٣١	٩.٥٨	١.١١			
٦	زيادة المشروعات الخيرية التي تتواءم مع أهداف التنمية الوطنية وترشد التطوع	٦٣٩	٧٣	٨	٢.٨٨	٠.٣٦	٣م
		٨٨.٧٥	١٠.١٤	١.١١			
٧	تسهيل إجراءات تأسيس المؤسسات غير الربحية للأسر الراغبة وأصحاب الثروة	٦٤١	٦٥	١٤	٢.٨٧	٠.٣٩	٥
		٨٩.٠٣	٩.٠٣	١.٩٤			
٨	تهيئة بيئة تقنية مساندة لزيادة ثقافة العمل التطوعي	٦٦١	٥٦	٣	٢.٩١	٠.٣	٢
		٩١.٨١	٧.٧٨	٠.٤٢			
المتوسط العام للمجال					٢.٨٧	٠.٣٧	

يتضح من الجدول السابق وجهات نظر أفراد عينة الدراسة من طالبات المرحلة الثانوية حول درجة موافقتهن على عبارات مجال المتطلبات الاقتصادية للعمل التطوعي، وقد بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المجال (٢.٨٧ من ٣.٠) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي ويقابل درجة

(موافق) مما يعني أن أفراد عينة الدراسة من طالبات المرحلة الثانوية يوافقن على مجال المتطلبات الاقتصادية للعمل التطوعي وذلك بدرجة (موافق) وذلك بشكل عام.

وعلى مستوى العبارات فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات الموافقة عليها من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة من طالبات المرحلة الثانوية ما بين (٢.٨٣ - ٢.٩٢) درجة من أصل (٣) درجات وهي متوسطات تقابل درجة الموافقة (موافق) أي أن أفراد عينة الدراسة من طالبات المرحلة الثانوية يوافقن على جميع عبارات مجال المتطلبات الاقتصادية للعمل التطوعي، وهي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كما يأتي:

١. جاءت العبارة (٢) (دعم المشروعات والبرامج ذات الأثر الاجتماعي) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢.٩٢) وانحراف معياري (٠.٢٩). كتخصيص بعض العوائد المالية من المهرجانات، أو من بعض المعارض التي يتم افتتاحها شهرياً؛ لدعم هذه المشروعات.
٢. جاءت العبارة (٨) (تهيئة بيئة تقنية مساندة لزيادة ثقافة العمل التطوعي) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٢.٩٢) وانحراف معياري (٠.٣٠). وتعزى هذه النتيجة إلى أن أغلب المؤسسات التطوعية تفتقد العامل التقني داخل المؤسسة؛ فتهيئة البيئة التقنية يساهم بشكل كبير في زيادة ثقافة العمل التطوعي. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (أحمد، ٢٠١٥).
٣. جاءت العبارتان (٥) و(٦) (فتح مؤسسات داعمة للعمل التطوعي ومتخصصة به، زيادة المشروعات الخيرية التي تتواءم مع أهداف التنمية الوطنية وترشد التطوع) في نفس المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٢.٨٨) وانحراف معياري (٠.٣٦) لكل منهما. ويرجع ذلك إلى قلة المؤسسات المتخصصة بالعمل التطوعي، فزيادتها تؤدي إلى زيادة المشروعات الخيرية والتي تتفق مع أهداف التنمية في رؤية ٢٠٣٠، وبالتالي تدعم وترفع من العمل التطوعي.
٤. جاءت العبارة (٧) (تسهيل إجراءات تأسيس المؤسسات غير الربحية للأسر الراغبة وأصحاب الثروة) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٢.٨٧) وانحراف معياري (٠.٣٩). وذلك لأن تسهيل الإجراءات يساهم في زيادة العمل التطوعي، فكل من يستطيع أن يخدم مجتمعه سيقوم بذلك بكل سهولة ويسر.
٥. جاءت العبارة (٤) (توفير مؤسسات جاذبة لاحتضان المتطوعين) في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (٢.٨٦) وانحراف معياري (٠.٤٠). ويكون ذلك من خلال توضيح سياسة المؤسسة، ومن خلال تقديم التدريب الجيد للمتطوعين، وتوفير بيئة عمل آمنة لهم. وأكدت دراسة (النايف وآخرون، ٢٠١٨)، ودراسة (مراس، ٢٠١٥) على أن مؤسسات العمل التطوعي تعاني من ضعف شديد في جذب الانتباه واثارة الاهتمام.
٦. جاءت العبارة (٣) (توفير مراكز لتدريب وتأهيل الطالبات الراغبات في العمل التطوعي) في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (٢.٨٤) وانحراف معياري (٠.٤٠). وذلك لإزالة جوانب الضعف عند الطالبات وتأهيلهن التأهيل الصحيح لذلك؛ فالتدريب يساهم في رفع كفاءة الطالبات وزيادة فاعليتهن، كما يساهم في اكسابهم المعلومات والمهارات اللازمة للقيام بالعمل التطوعي على أكمل وجه.
٧. جاءت العبارة (١) (دعم المؤسسات الربحية للمؤسسات غير الربحية) في المرتبة الثامنة والأخيرة بمتوسط حسابي (٢.٨٣) وانحراف معياري (٠.٤٤). وذلك من خلال المشاركة المادية بين المؤسسة الربحية والمؤسسة غير الربحية.

ويتضح من خلال النظر إلى قيم الانحراف المعياري في الجدول السابق أن قيم الانحراف المعياري لعبارات مجال المتطلبات الاقتصادية للعمل التطوعي تتحصر بين (٠.٢٩، ٠.٤٤) مما يدل على تقارب آراء أفراد عينة الدراسة حول جميع عبارات المجال، وكان أقل انحراف معياري للعبارة (دعم المشروعات والبرامج ذات الأثر الاجتماعي) مما يدل على أنها أكثر العبارات التي تقاربت آراء أفراد عينة الدراسة حولها، وكانت أكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (دعم المؤسسات الربحية للمؤسسات غير الربحية) مما يدل على أنها أكثر عبارة اختلف حولها أفراد عينة الدراسة من طالبات المرحلة الثانوية.

وفيما يلي نتناول المقارنة بين المتوسطات الحسابية لمجالات متطلبات العمل التطوعي:

جدول (١٠) المتوسطات الحسابية لمجالات متطلبات العمل التطوعي

الترتيب	درجة الموافقة	المتوسط الحسابي	المجال
٣	موافق	٢.٨٧	المجال الأول: المتطلبات الثقافية للعمل التطوعي
١	موافق	٢.٩٤	المجال الثاني: المتطلبات الشرعية للعمل التطوعي
٢	موافق	٢.٨٨	المجال الثالث: المتطلبات الاجتماعية للعمل التطوعي
م٣	موافق	٢.٨٧	المجال الرابع: المتطلبات الاقتصادية للعمل التطوعي
	موافق	٢.٨٩	المتوسط العام لمجالات متطلبات العمل التطوعي

يتضح من الجدول السابق أنه المتوسط الحسابي العام لمجالات متطلبات العمل التطوعي بلغ (٢.٨٩) وهو يقابل الموافقة بدرجة (موافق) أي أن أفراد عينة الدراسة من طالبات المرحلة الثانوية يوافقن بشكل عام على مجالات متطلبات العمل التطوعي بدرجة (موافق)، وأيضاً اتضح موافقتهن بدرجة (موافق) على جميع المجالات وهي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كما يأتي:

١. جاء مجال (المتطلبات الشرعية للعمل التطوعي) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢.٨٧).
٢. جاء مجال (المتطلبات الاجتماعية للعمل التطوعي) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٢.٨٨).
٣. جاء مجال (المتطلبات الثقافية للعمل التطوعي)، المتطلبات الاقتصادية للعمل التطوعي) في نفس المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٢.٨٧) لكل منهما.

خامساً: خلاصة النتائج

المجال الأول: المتطلبات الثقافية للعمل التطوعي:

أفراد عينة الدراسة من طالبات المرحلة الثانوية يوافقن على مجال المتطلبات الثقافية للعمل التطوعي وذلك بدرجة (موافق) وذلك بشكل عام.

أفراد عينة الدراسة من طالبات المرحلة الثانوية يوافقن على جميع عبارات مجال المتطلبات الثقافية للعمل التطوعي، وهي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كما يأتي:

١. تقديم أنشطة ثقافية تحث على العمل التطوعي.
٢. تفعيل دور وسائل الإعلام المختلفة لتنشيط المجتمع بماهية العمل التطوعي.
٣. استضافة قادة مميزين في مجال العمل التطوعي لإلقاء بعض الندوات.
٤. إقامة جمعيات داخل المدرسة لتفقد حاجة الآخرين دون إشعارهم بالحرص.

٥. استثمار النوادي الصيفية في دعم العمل التطوعي عند الطالبات.
٦. استثمار المناسبات العامة لتحفيز الطالبات على ممارسة العمل التطوعي الاجتماعي.

المجال الثاني: المتطلبات الشرعية للعمل التطوعي:

أفراد عينة الدراسة من طالبات المرحلة الثانوية يوافقن على مجال المتطلبات الشرعية للعمل التطوعي وذلك بدرجة (موافق) وذلك بشكل عام.

أفراد عينة الدراسة من طالبات المرحلة الثانوية يوافقن على جميع عبارات مجال المتطلبات الشرعية للعمل التطوعي، ومن أهمها ومرتبنة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي ما يأتي:

١. الصدق في نقل المعلومة.
 ٢. التعاون والعمل بروح الفريق.
 ٣. الإخلاص في العمل.
 ٤. الالتزام بالرفق وحسن الخلق في التعامل مع مواقف التطوع.
 ٥. الكشف عن المبادرات التطوعية في زمن النبي عليه السلام وصحابته الكرام.
- تبين من النتائج أنه جاء المتوسط الحسابي العام لعبارات مجال المتطلبات الشرعية للعمل التطوعي مما تتعلق بالطالبة في المرتبة الأولى حيث بلغ (٢.٩٤)، يليه عبارات مجال المتطلبات الشرعية للعمل التطوعي مما تتعلق بالمدرسة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي عام (٢.٩٣).

المجال الثالث: المتطلبات الاجتماعية للعمل التطوعي:

أفراد عينة الدراسة من طالبات المرحلة الثانوية يوافقن على مجال المتطلبات الاجتماعية للعمل التطوعي وذلك بدرجة (موافق) وذلك بشكل عام.

أفراد عينة الدراسة من طالبات المرحلة الثانوية يوافقن على جميع عبارات مجال المتطلبات الاجتماعية للعمل التطوعي، ومن أهمها ومرتبنة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي ما يأتي:

١. تأصيل مبدأ التكافل الاجتماعي بين الطالبات.
٢. عقد زيارات طلابية للمؤسسات الاجتماعية كدار الأيتام ودار المسنين لتنمية شعور الإحساس بالآخرين.
٣. تنمية حب العمل التطوعي من خلال المؤسسات التربوية بدءاً من الأسرة.
٤. تنمية روح الشراكة بين المؤسسات الحكومية وغير الحكومية لرعاية الفرق التطوعية.
٥. تسهيل عملية استقطاب الكفاءات وتدريبهم.

المجال الرابع: المتطلبات الاقتصادية للعمل التطوعي:

أفراد عينة الدراسة من طالبات المرحلة الثانوية يوافقن على مجال المتطلبات الاقتصادية للعمل التطوعي وذلك بدرجة (موافق) وذلك بشكل عام.

أفراد عينة الدراسة من طالبات المرحلة الثانوية يوافقن على جميع عبارات مجال المتطلبات الاقتصادية للعمل التطوعي، ومن أهمها ومرتبنة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي ما يأتي:

١. دعم المشروعات والبرامج ذات الأثر الاجتماعي.
 ٢. تهيئة بيئة تقنية مساندة لزيادة ثقافة العمل التطوعي.
 ٣. فتح مؤسسات داعمة للعمل التطوعي ومتخصصة به.
 ٤. تسهيل إجراءات تأسيس المؤسسات غير الربحية للأسر الراغبة وأصحاب الثروة.
- المحور الرابع: التوصيات والمقترحات الإجرائية:**

من خلال ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، فيمكن التوصية بما يلي:

١. تكثيف الأنشطة التوعوية للطالبات داخل المدرسة من خلال التربية بالقوة واستضافة قادة مميزين ومؤثرين، ومن خلال تفعيل دور وسائل الإعلام المختلفة لتثقيف الطالبات بذلك وتوعيتهن.
٢. حرص المؤسسات التربوية على استثمار المناسبات العامة في تحفيز الطالبات على الالتحاق بالأعمال التطوعية المختلفة وتعزيز ذلك في نفوسهن من خلال الممارسة الفعلية لذلك في الواقع وكون المؤسسات التربوية قدوة للطالبات في العمل التطوعي، وعرض النماذج الإيجابية للعمل التطوعي والآثار المترتبة عليه على الفرد والمجتمع.
٣. تنظيم دورات تأهيلية مختلفة لتنمية مهارات العمل التطوعي، بشرط أن تكون في أوقات تتناسب مع فراغ الطالبات ليسهل لهن الالتحاق بها، وذلك بالتنسيق بين جدول الدراسة للطالبات وأوقات التفرغ للمدربات، بما يجعل وقت التدريب مناسباً للطرفين وكذلك إدارة المدرسة.
٤. تكثيف الزيارات الطلابية للمؤسسات الاجتماعية المختلفة كدور الأيتام ودور المسنين ... وغيرها؛ لزيادة تنمية الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية، والشعور بالآخرين.
٥. القيام بالعديد من الأنشطة التي تبين وتوضح فضل العمل التطوعي وتكشف عن المبادرات التطوعية منذ زمن الرسول عليه السلام حتى وقتنا الحالي.
٦. توعية المدرسة لطالباتها بأهمية الدور الاجتماعي للمبادرات التطوعية؛ وبيان دورها في تماسك المجتمع. وتوعية الطالبات بأهم الصفات التي لا بد للمتطوعات منهن أن يتحلين بها.

المقترحات:

١. تصور مقترح لتنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات السعودية في ضوء تحديات الواقع المعاصر.
٢. معوقات تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات المرحلة الثانوية وكيفية التغلب عليها من وجهة نظرهن.
٣. تطوير واقع العمل التطوعي بالمملكة العربية السعودية في ضوء خبرات بعض الدول.
٤. دور الجامعات السعودية في تنمية ثقافة العمل التطوعي لدى طلابها من وجهة نظرهم وسبل تعميقه "دراسة ميدانية"

قائمة المصادر والمراجع:

- إبراهيم، خديجة عبدالعزيز. (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.
- ابن منظور، محمد بن مكرم بن علي جمال الدين الأنصاري. (د.ت). *لسان العرب*. ج٨. بيروت: دار صادر.
- أبوعلام، رجاء محمود. (٢٠٠٦م). *مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية*. ط٥. مصر: دار النشر للجامعات.
- أحمد، محمد محمد. (٢٠١٥). معوقات الممارسة المهنية لخدمة الجماعة في تنمية ثقافة العمل التطوعي الإلكتروني لدى الشباب الجامعي. *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية*. ٤ (٣٩). مصر، ٢٢٤-٢٧٣.
- أحمد، وفاء حسن. (٢٠١٢). ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية بجامعة دمنهور الواقع وآليات تفعيل. *مستقبل التربية العربية*. الإسكندرية، ١٩ (٨١). ٢٨٥-٣٩٦.
- الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة الرياض - إدارة التخطيط والتطوير - شعبة نظم المعلومات والدعم الفني بتاريخ ١٤٤٠/٦/١هـ
- إسماعيل، فاطمة عبدالله. (٢٠١٥). تقويم برنامج بادر لتنمية ثقافة التطوع لدى طلاب المدارس من منظور طريقة خدمة الجماعة. *مجلة الخدمة الاجتماعية*. الرابطة المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، القاهرة، (٥٤). ٣٥٥-٤١٤.
- البخاري، محمد بن إسماعيل. (٢٠٠٢). *صحيح البخاري*. دمشق: دار ابن كثير للطباعة والنشر والتوزيع.
- التويجري، صالح بن حمد. (٢٠١٣). *التطوع ثقافته وتنظيمه*. الرياض: دار مملكة نجد للنشر والتوزيع.
- جامعة أم القرى. (١٤٣٦هـ). *العينة العشوائية العنقودية*. تم استرجاعه في ١٤٤٠/٨/٢٥هـ: <https://old.uqu.edu.sa/page/ar/142665>
- الحازمي، محمد؛ و القحطاني، عواطف؛ و آل مرعي، محمد. (٢٠١٥م). دور الجامعة التربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي في المجتمع السعودي دراسة ميدانية. *المجلة التربوية*. جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، ٢٩ (١١٦). ٣٦٧-٤١٤.
- الحجاج، مسلم. (٢٠٠٦). *صحيح مسلم*، (تحقيق نظر الفاريايبي). ط١. دمشق: دار طيبة.
- حسين، إبراهيم. (٢٣-٢٤ يناير، ٢٠٠١م). العمل التطوعي في منظور عالمي، ورقة مقدمة إلى المؤتمر الثاني للتطوع المشاريع التنموية في المؤسسات الأهلية الأولويات والتحديات، الشارقة: الإمارات العربية المتحدة.

الحلوة، طرفة إبراهيم. (٢٠١٥م). ثقافة العمل التطوعي لدى الشباب في المجتمع السعودي. *المجلة التربوية الدولية المتخصصة*. ٤(٩). ٢٣٥-٢٥٧.

الزحيلي، وهبة. (١٤٠٩). *الفقه الإسلامي وأدلته*. ط٣. ج٢. دمشق: دار الفكر.

السيد. حنان شوقي. (٢٠١١). استخدام طريقة العمل مع الجماعات في تنمية محددات ثقافة التطوع لدى الشباب. *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية*. كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٥(٣٠). ٢٣٣٠-٢٣٦٢.

الشبكة العربية للمنظمات الأهلية. (٢٠١٢). التقرير السنوي العاشر للمنظمات الأهلية العربية، التطوع في المنطقة العربية، القاهرة.

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

الشخبي، علي السيد. (٢٠٠٢). علم اجتماع التربية المعاصرة، سلسلة المراجع في التربية وعلم النفس (٢٣) دار الفكر العربي، القاهرة.

الشناوي، أحمد محمد. (٢٠١٠). مستوى ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب دراسة ميدانية. *مجلة كلية التربية بالإسماعيلية*. كلية التربية، جامعة قناة السويس، (١٨). ١-٥٤.

الشهراني، معلوي عبدالله. (٢٠٠٦). *العمل التطوعي وعلاقته بأمن المجتمع دراسة تطبيقية على العاملين في مجال العمل التطوعي في المؤسسات الخيرية بمدينة الرياض*. رسالة ماجستير، قسم العلوم الاجتماعية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

الضعيف، صلاح عبدالسلام. (٢٠١٣). فاعلية العمل التطوعي وأثره على الفرد والمجتمع. *مجلة جامعة الزيتونة*. جامعة الزيتونة، ليبيا، (٦). ٣٢٠-٣٣٢.

عبد العظيم، حمدي. (٢٠١٥م). آليات العمل الخيري الإسلامي في ظل العولمة. *مجلة المركز الدولي للأبحاث والدراسات*، جدة، المملكة العربية السعودية، (٣)، ٣-٣٤.

عبد الحميد، أسماء عبدالفتاح. (٢٠١٧). تصور مقترح لتنمية ثقافة العمل التطوعي في مصر في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، رابطة التربويين العرب، مصر، (٨٦). ٤٠٥-٤٤٩.

عبد الرحمن، محمد يعقوب. (٢٠١١م). أثر العمل الخيري في العلاقات الدولية دراسة حالة الهيئة الخيرية الأردنية الهاشمية للإغاثة والتنمية والتعاون العربي الإسلامي. *مجلة مداد لدراسات العمل الخيري*، ١(٢)، ١١٥-١٦٢.

العساف، صالح بن حمد (٢٠٠٣م). *المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية*. ط١. مكتبة العبيكان، الرياض.

- الغامدي، عبد العزيز بن محمد مسفر. (٢٠٠٩). العمل الاجتماعي التطوعي من منظور التربية الإسلامية وتطبيقاته في المدرسة الثانوية. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- الفايز، ميسون عبدالله. (٢٠١٢). معوقات العمل التطوعي لدى الطالبة الجامعية. مجلة شؤون اجتماعية، جمعية الاجتماعيين، الشارقة، الإمارات، ٢٩ (١١٦)، ١٤٣ - ١٩٢.
- فخرو، عبدالناصر عبدالرحيم. (٢٠١٠). تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب جامعة الكويت تصور مقترح. التربية، ١٣ (٢٨)، ٢٢٩ - ٢٦١.
- القتمي؛ حسن عمر (٢٠٠٢). التطوع في المنظمات الخيرية. كلية الآداب والعلوم الإنسانية: جدة
- قنديل، أماني. (٢٠٠٤). تطوير مؤسسات المجتمع المدني. الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، القاهرة.
- 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، ١٣ سبتمبر، دار الضيافة، جامعة عين شمس، ص ص ٢٧ - ٤٣،
- كرامي، جمال. (٢٠١٢). الفعل التطوعي والبناء السوسيوديني للمصلي دراسة ميدانية لبناء ودعم المساجد بوسط مدينة غرداية. رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع. معهد العلوم الاجتماعية والاجتماعية. المركز الجامعي بغرداية، الجزائر.
- الكندري، جاسم علي. (٢٠١٦). ثقافة العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت دراسة ميدانية. العلوم التربوية، ٢٤ (١)، ١٥٧ - ١٨٨.
- الليحيدان، آسيا عبدالله. (٢٠١٧). دور الأنشطة الطلابية في تعزيز ثقافة العمل التطوعي لدى طالبات جامعة القصيم دراسة ميدانية. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة القصيم، القصيم.
- مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية. (٢٠١٦). رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، الرياض.
- مراس، عبدالرازق شاكر. (٢٠١٥). ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب كلية التربية جامعة حلوان وسبل النهوض به في المستقبل. دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان، مصر، ٢١ (٢)، ٤٣٩ - ٥٠٠.
- مظاهري، محمد. (١٤٢٧). واقع العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية والدور الإعلامي المأمول لتنميته دراسة وصفية نقدية. مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية، (٤)، ١٨٩ - ٢١٩.
- منصور، محمد عبدالله. (٢١-٢٤ صفر ١٤٢٨). ثقافة التطوع المعوقات والحلول. ورقة مقدمة إلى المؤتمر السعودي الثاني للتطوع، قاعة الملك فيصل للمؤتمرات فندق الانتركونتننتال، الرياض.
- المنيف، حصة محمد عبدالله. (٢٠٠٥). الجهود التربوية للجمعيات الخيرية النسائية السعودية. دار الملك عبدالعزيز، الرياض.

النايف، سعود؛ وابن مبرك، خالد؛ والألفي، هاني. (٢٠١٨). تصور مقترح لتفعيل ثقافة العمل التطوعي لطلاب جامعة حائل بالإفادة من بعض الخبرات المحلية والعالمية. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، المركز القومي للبحوث، غزة، فلسطين، ٢ (٥)، ٩٥ - ١٢٠.

الهلال، خليل إبراهيم. (٢٠١٨). معوقات العمل التطوعي في الأردن. *المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية*، ١١ (١)، ١ - ٢١.

UK Cabinet Office. (2007). The future role of the third sector in social and economic regeneration final report: *Cabinet Office*, 1-103. Doi: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/228900/7189.pdf

ملحق رقم (١) قائمة بأسماء المحكمين لأداة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس مرتبة هجائياً وبحسب الدرجة العلمية:

م	الاسم	الدرجة العلمية	التخصص	جهة العمل
١	أ.د. بدر جويعد العتيبي	أستاذ	أصول تربوية	جامعة الملك سعود
٢	أ.د. خليل عبدالمقصود عبد الحميد	أستاذ	خدمة اجتماعية	جامعة أم القرى
٣	أ.د. سليمان حسين المزين	أستاذ	أصول تربوية	الجامعة الإسلامية بغزة
٤	أ.د. عادل رسمي حماد	أستاذ	المناهج وطرق التدريس	جامعة أسيوط
٥	أ.د. عايش عطية البشري	أستاذ	أصول تربوية إسلامية	جامعة أم القرى
٦	أ.د. فؤاد علي العاجز	أستاذ	أصول تربوية	الجامعة الإسلامية بغزة
٧	د. ليلي عبدالرشيد عطار	أستاذ مشارك	أصول تربوية إسلامية	جامعة جدة
٨	د. محمد عبدالله الزامل	أستاذ مشارك	أصول تربوية	جامعة الملك سعود
٩	د. بدرية صالح الميمان	أستاذ مساعد	أصول تربوية إسلامية	جامعة طيبة
١٠	د. خيرية جميل السليمانى	أستاذ مساعد	الأصول الإسلامية للتربية	جامعة الملك عبدالعزيز
١١	د. ممدوح مسعد هلالى	أستاذ مساعد	أصول تربوية	جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل
١٢	د. منصور سعيد أبوراس	أستاذ مساعد	لغة عربية	جامعة الباحة

The Requirements of The Development of Culture of Voluntary for High School Girls in Light of Saudi Arabia VSION 2030.

Dr. Reem Khualif Al Bani.

Assistant Professor of Education, University and College: Imam Muhammad ibn Saud Islamic University, Faculty of Education, in Riyadh city, KSA.

Email: reem_albani@live.com

Abstract:

This study aims to identify the cultural, legal, social and economic requirements of the development of the culture of volunteerism for high schoolgirls in light of Saudi Arabia vision 2030.

The researcher used the survey descriptive method. The study is applied to a random sample totaling (720) members of the study population in Riyadh city. The researcher used the questionnaire as tool of collecting information.

The following are the most important findings of the study:

The study sample members agree to the requirements of the development of culture of volunteerism in light of Saudi Arabia vision (2030) in terms of its four fields (at "agree" level), by providing training courses for the schoolgirls desiring to be involved in volunteerism, setting a good example and the use of technology to raise awareness of the culture of volunteerism and its importance in building society.

Keywords: Culture of Volunteerism – Vision 2030 – High School.