

"الاتجاهات نحو الأعمال التطوعية لدى الموظفين الإداريات بالجامعات الحكومية بجدة وعلاقتها بمستوى مشاركتهن بالأعمال التطوعية"

إعداد الباحثتان:

ساره عبدالرحمن العوفي

برنامج ماجستير القيادة التربوية – جامعة دار الحكمة – جدة

الدكتورة رندة أحمد حريري

أستاذ مشارك – برنامج ماجستير القيادة التربوية – جامعة دار الحكمة – جدة



الملخص:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين اتجاهات الموظفين الإداريات بالجامعات الحكومية بجدة نحو الأعمال التطوعية ومستوى مشاركتهم بالأعمال التطوعية. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي. واستخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات من عينة عشوائية بسيطة مؤلفة من (335) موظفة إدارية. وأظهرت النتائج أن الاتجاهات الإيجابية لدى الموظفين الإداريات نحو العمل التطوعي كانت عالية، بمتوسط حسابي (4.00). كما أظهرت مشاركة الموظفين الإداريات في الأعمال التطوعية بدرجة متوسطة. وكشفت عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية عند مستوى دلالة إحصائية (0,01) بين الاتجاه نحو العمل التطوعي لدى الموظفين الإداريات ودرجة المشاركة بالأعمال التطوعية. وأظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في اتجاهات الموظفين الإداريات نحو العمل التطوعي تعزى لمتغير المؤهل العلمي، بينما وجدت فروق دالة إحصائية تعزى لاختلاف الخبرة لصالح الموظفين الإداريات اللاتي تتراوح خبراتهن من (1 - 4) سنوات. كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات إجابات الموظفين الإداريات تجاه درجة مشاركتهم في الأعمال التطوعية تعزى لمتغيري الدراسة (المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة)، لصالح الموظفين الإداريات الحاصلات على مؤهل الدبلوم، والموظفات الإداريات اللاتي تتراوح خبراتهن من (1 - 4) سنوات. وتوصلت الدراسة إلى بعض التوصيات، وأهمها إشراك الجامعات منسوبيها من الموظفين الإداريات في أنشطة تطوعية متنوعة تسهم في تطوير المجتمع بصورة أفضل.

الكلمات المفتاحية: العمل التطوعي - الاتجاهات - الموظفين الإداريات.

المقدمة:

يعتبر العمل التطوعي اليوم أحد الاتجاهات التي تهتم بها الدول لإيجاد علاقات رابطة بين المؤسسات الحكومية والمجتمعات المحلية وأحد أهم السبل للنهوض بها، فالحكومات سواء في الدول المتقدمة أو النامية لم تعد قادرة على تلبية احتياجات أفرادها والمجتمع ككل، مما أدى إلى محاولة استخدام آليات جديدة في العمل تدعم القطاعات الحكومية في استكمال ما تقوم به لتلبية الاحتياجات الاجتماعية لأفراد المجتمع، وبذلك أصبح العمل التطوعي ضرورة من ضروريات الحياة؛ التي تقدم رسالة اجتماعية تهدف للمشاركة في البناء والتنمية مع جهود الدولة (الشناوي، ٢٠١٠). كما يمثل ازدياد حجم المشاركة في العمل التطوعي مؤشراً هاماً على تقدم المجتمع وازدهاره، فهو ووسيلة هامة في نشر التماسك الاجتماعي بين أفراد المجتمع، وإيجاد بيئة مناسبة يكتسب الأفراد من خلالها القدرة على تحمل المسؤولية، وتعزيز الانتماء للمجتمع، وتنمية قدراتهم وإمكاناتهم وطاقاتهم (حمدان، ٢٠١٩؛ الطيار، ٢٠٢٠).

تتكون الاتجاهات عند الإنسان نتيجة خبراته السابقة المكتسبة المتعلمة من تفاعلاته الشخصية وعلاقاته الاجتماعية مع في حين أن التطوع يُسهم في إيجاد علاقات رابطة بين المؤسسات الحكومية والمجتمعات المحلية التي تقدم تلك الأعمال التطوعية؛ نجد أن نجاح المؤسسات يكمن في إشباع احتياجات الفرد. فالمتطوعون يمثلون فئات مختلفة من المجتمع، وهذا ما أكدت دراسة حمدان (٢٠١٩) بوجود علاقة ارتباطية بين التطوع في البيئة الاجتماعية وتحقيق الحاجات الأساسية، فكلما توفرت الحاجات الأساسية لدى الفرد زادت رغبته في التطوع.

بناء على ماسبق فإن هذه الدراسة سوف تحاول ان تبين العلاقة بين اتجاهات الموظفين الإداريات بالجامعات الحكومية بجدة نحو الأعمال التطوعية ومستوى مشاركته بها.

مشكلة الدراسة:

بالرغم من الأهمية التي أعطاها كل من الدين والمجتمع للعمل التطوعي، والجهود المبذولة من قبل القطاعات الأهلية التطوعية، فإن معطيات الواقع تشير إلى وجود مشكلة في حجم المشاركة التطوعية من مختلف الفئات والأعمار. وقد يعود ذلك إلى وجود بعض المعوقات التي تقف أمام المتطوعين وتجعلهم غير مقبلين على أعمال التطوع؛ هذه المعوقات قد تكون اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية (عمر، ٢٠١٨). فقد أشار بن شلهوب والخمسي (٢٠١٣) أن من معوقات العمل التطوعي ضعف أنظمة التطوع بالمملكة العربية السعودية، التي تعمل على تنسيق مبادرات العمل التطوعي وتفعيل دور الدولة فيه، من خلال القوانين التشريعية والتنظيمية.

ومن موقع الباحثة كقائدة في أحد الجامعات الحكومية لاحظت وجود قصور في المشاركة بالأعمال التطوعية واختلاف في وجهات النظر والاتجاهات نحو هذه الأعمال، وأكدت هذه القصور دراسة استطلاعية أجرتها الباحثة على عينة من ٥٤ موظفة من الوظائف الإدارية الذين يعملون بالجامعات الحكومية بجدة، وأكدت على وجود قصوراً في مستوى المشاركة نحو العمل التطوعي بنسبة ٤٢٪. كما أنه في حدود علم الباحثة لا يوجد دراسات حول اتجاهات الموظفين ومستوى مشاركتهم نحو الأعمال التطوعية، لمعرفة مستوى اتجاهات الموظفين الإداريين الحكومي نحو العمل التطوعي ودرجة مشاركتهم بها وخاصة بالجامعات الحكومية بجدة. ومن خلال البحث في الأدبيات المتعلقة بالعمل التطوعي، وجدت الباحثة أنه قد أجريت دراسات عديدة حول مفهوم العمل التطوعي، وأهدافه ومعوقاته والاتجاهات نحوه، وعلى الرغم من إيجابية البعض تجاهها.

أسئلة الدراسة:

ما علاقة الاتجاهات نحو الأعمال التطوعية لدى الموظفين الإداريين بالجامعات الحكومية بجدة بمستوى مشاركتهم بالأعمال التطوعية؟ وللإجابة عن السؤال الرئيس لا بد من الإجابة عن الأسئلة الفرعية الآتية:

- ١- ما مستوى الاتجاهات نحو الأعمال التطوعية لدى الموظفين الإداريين بالجامعات الحكومية بجدة؟
- ٢- ما درجة المشاركة بالأعمال التطوعية لدى الموظفين الإداريين بالجامعات الحكومية بجدة؟
- ٣- هل هناك علاقة ارتباطية بين الاتجاهات نحو الأعمال التطوعية لدى الموظفين الإداريين بالجامعات الحكومية بجدة ومستوى المشاركة بالأعمال التطوعية؟
- ٤- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط استجابات الموظفين الإداريين تعزى لصالح المتغيرات التالية (سنوات الخبرة – المؤهل العلمي)؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على علاقة الاتجاهات نحو الأعمال التطوعية لدى الموظفين الإداريين بالجامعات الحكومية بجدة، ومستوى مشاركتهم بهذه الأعمال، وينطلق من هذا الهدف الرئيس الأهداف التالية:

- ١- تحديد مستوى الاتجاهات نحو الأعمال التطوعية لدى الموظفين الإداريين بالجامعات الحكومية بجدة.
- ٢- التعرف إلى درجة المشاركة بالأعمال التطوعية لدى الموظفين الإداريين بالجامعات الحكومية بجدة.
- ٣- التحقق من وجود علاقة ارتباطية بين الاتجاهات نحو الأعمال التطوعية لدى الموظفين الإداريين بالجامعات الحكومية بجدة ومستوى المشاركة بالأعمال التطوعية.
- ٤- الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط استجابات الموظفين الإداريين تعزى لصالح المتغيرات التالية (سنوات الخبرة – المؤهل العلمي).

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية للدراسة:

يأمل من نتائج هذه الدراسة أن توفر مرجعاً علمياً يستند عليه في مجال الخدمة المجتمعية، وإغناء المكتبات العربية بالإضافة إلى تسليط الضوء على الجانب التطوعي لدى الموظفين الإداريات في الجامعات الحكومية بمدينة جدة، وتعميق روح العمل التطوعي لدى الموظفين الإداريين بالجامعات الحكومية للإسهام في خدمة المجتمع.

الأهمية التطبيقية:

يأمل من نتائج هذه الدراسة أن تقدم توصيات تساعد صناع القرار في الجامعات الحكومية على وضع خطط مناسبة تسهم في مشاركة الموظفين الإداريين في الأعمال التطوعية، كما أنها تساعد في رسم السياسات ووضع الآليات المتبعة التي تساعد الموظف الإداري على التوجه للأعمال التطوعية، سواء داخل الجامعات أو خارجها.

الإطار النظري

الاتجاهات:

تعد الاتجاهات من أكثر المفاهيم التي ترد في مجال العلوم السلوكية والإنسانية، إذ تعد أسلوباً من الأساليب المنظمة في التفكير والشعور الذي له علاقة بحدود الأفعال للمواقف التي تدور حول الفرد (العقلي، ٢٠٢٠). فهي عبارة عن عامل داخلي يستثير سلوك الفرد ويحقق فيه التكامل، ولا تنشأ للفرد من فراغ، وليست فطرية بل تعد تعليمية، نتيجة لخبراته السابقة المكتسبة الذي تعلمها من تفاعلاته الشخصية وعلاقاته الاجتماعية داخل البيئة المحيطة بالمواقف التي يمر بها، ويتم تكوين الاتجاهات من خلال مرورها بمراحل متدرجة حتى يكتمل تكوينها إلى الشكل الذي يحدد نوعية سلوك الفرد، من خلال المواقف بكونها إيجابية أو سلبية (حمدان، ٢٠١٩، البشري، ٢٠١٩).

وللاتجاهات ثلاثة أبعاد، البعد الوجداني الذي يعبر عن مشاعر الفرد تجاه موضوع الاتجاه، وأيضاً البعد المعرفي الذي يشتمل على أفكار ومعتقدات الفرد عن الموضوع الخاص بالاتجاه، وأخيراً البعد السلوكي الذي يجعل الفرد يسلك أو يستجيب بطريقة ما نحو موضوع الاتجاه (البشري، ٢٠١٩). ويؤكد الباحثون في علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي أن للاتجاهات ثلاث مكونات رئيسة؛ منها المكون المعرفي الذي يخص المعلومات المعرفية والحقائق الموضوعية الثابتة نسبياً، المتاحة لدى الفرد عن الموضوع المتعلق بالاتجاه، والمكون العاطفي أو الوجداني والذي يعبر عن المشاعر التي يكنها الفرد لموضوع الاتجاه، سواء كانت مشاعر حب وقبول، أو مشاعر رفض وكراهية. وأخيراً يأتي المكون السلوكي: الذي يشتمل على ميل قوي أو نزعة تؤدي بالفرد إلى الاستجابة أو إصدار السلوك بشكل محدد (اليوبي، ٢٠١٩، خامس، ٢٠١٩).

وللإتجاهات أهمية في مجال علم النفس الاجتماعي والتربوي، إذ تعتبر الاتجاهات النفسية من أهم نواتج التنشئة الاجتماعية، ولها دوراً أساساً في عملية توجيه وضبط السلوك للفرد، وقابليتها للتغير أو التحول (العقلي، ٢٠٢٠؛ الهاجري، ٢٠١٩). ولذلك فإن حدوث أي تغير في المجتمع يكون ناتجاً عن تغيير أو تعديل في الاتجاهات السائدة بين أفرادها، كما أنه قد يواجه المجتمع اتجاهات جديدة قد تتعارض مع الاتجاهات الأصلية والراسخة له، مما قد يؤثر سلباً على المجتمع، ويؤدي به إلى حدوث بعض التفكك الاجتماعي (الهاجري، ٢٠١٩). كما تعد الاتجاهات ذات أهمية بالغة على المستوى الفردي؛ فلا يمكن للفرد إصدار أي سلوك دون وعيه باتجاهاته، فهي تحقق التوازن لدى الأفراد بين أفكارهم ومعتقداتهم التي يتبنونها وتحدد سلوكياتهم واستجاباتهم، وبين أفكار ومعتقدات وعادات وتقاليد المجتمع عامة (اليوبي، ٢٠١٩).

العمل التطوعي:

يعتبر العمل التطوعي ممارسة إنسانية ارتبطت ارتباطاً وثيقاً بكل معاني الخير، والعمل الصالح عند كل الجماعات البشرية منذ أن خلق الله الأرض وأوجد الإنسان (خليفة، ٢٠٢١، عثمان والمكاوي، ٢٠٢٠). ويتمثل العمل التطوعي بالجهد الذي يبذله الإنسان لمجتمعه دون مقابل مادي وبدافع منه، نابع من فكرة أو مبدأ معين، مستهدفاً المشاركة في تحمل المسؤوليات في المجتمع ومؤسساته، من أجل الإسهام في حل المشكلات الاجتماعية والاقتصادية، وكذلك تحقيق الخطط الطموحة التي يسعى إليها المجتمع ومؤسساته (الطيار، ٢٠٢٠، عبد الحميد، ٢٠١٧، مراس، ٢٠١٥). وتنبثق أهمية العمل التطوعي من كونه أحد الركائز الأساسية في بناء وتنمية المجتمع، ووسيلة مهمة في نشر التماسك الاجتماعي بين أفراد المجتمع. فالعمل التطوعي يعد بيئة مناسبة يكتسب الأفراد من خلالها القدرة على تحمل المسؤولية، ويكسبهم العديد من الفوائد التي تعزز الارتباط والانتماء للمجتمع، وتنمية قدراتهم وإمكاناتهم وطاقاتهم، وتوفر لهم الإمكانات للمشاركة في خدمة المجتمع والمشاركة في اتخاذ القرارات (الطيار، ٢٠٢٠).

كما تبرز أهمية العمل التطوعي في دوره في العديد من جوانب المجتمع الحديث، منها الجانب الاقتصادي؛ لما له من دور في توفير الكثير من المبالغ المالية التي تنفق على الخدمات التي يتطلبها المجتمع، وخاصة في حالة صعوبة استحداث وظائف جديدة في أجهزة الدولة، وأيضاً الجانب الأمني، حيث يغرس روح العطاء والانتماء لدى الأفراد القائمين به، ومن الجانب الديني، إذ تكمن أهميته في تعميق مفاهيم الإسلام وفي الحث على عمل الخير والبر لكل البشر باختلاف دياناتهم، وذلك بالشكل الذي يعكس صورة جيدة عن الدين الإسلامي ومدى رعايته للإنسانية، وبما يحقق التكافل والتكامل الاجتماعي بين أفراد المجتمع، كما أن له دورين رئيسيين في الجانب الخبراتي؛ أحدهما موجه للشباب، إذ إنه يساعد على تنمية مهاراتهم وقدراتهم، بما يؤدي إلى إكسابهم الخبرة في العديد من المجالات، والجانب الآخر موجه نحو المؤسسات والوزارات، فالعمل التطوعي يمكنها من الاختيار بين المتطوعين المميزين لشغل الوظائف التي تتطلب معرفة بشخصية الفرد (العزام، ٢٠٢٠). وللعلم التطوعي مجالات وأشكال متعددة وهذا يعود إلى أن العمل التطوعي يمر بمراحل على مر الزمان، ويختلف من مجتمع إلى آخر، وتختلف مجالاته من وقت لآخر لتتناسب البيئة المحيطة، ولا تتحصر في مجال أو مجالين، مما يسهل على الفرد اختيار العمل التطوعي حسب المجال أو الميول التي يميل إليها. وأهم هذه المجالات كما وردت في دراسة الفضالة (٢٠٢١)، خليفة (٢٠٢١)، الصبحي (٢٠٢٠)، العامر (٢٠١٧) المجال الاجتماعي الذي يتضمن رعاية الطفولة والمرأة والأحداث و الأيتام، وإعادة تأهيل مدمني المخدرات، ومكافحة التدخين، ورعاية المسنين، والإرشاد الأسري، ومساعدة المشردين والأسر الفقيرة، والمجال البيئي الذي يتضمن الإرشاد البيئي، والعناية بالغابات ومكافحة التصحر، والعناية بالشواطئ والمتنزهات، ومكافحة التلوث. أما المجال التربوي والتعليمي فيتضمن محو الأمية وتعليم كبار السن، والتعليم المستمر، وبرامج صعوبات التعلم، وتقديم التعليم المنزلي للمتأخرين دراسياً، والمجال الصحي فيتضمن الرعاية الصحية، وتقديم الخدمة والرعاية لذوي الاحتياجات الخاصة، وإنشاء لجان أو تجمعات لزيارة المرضى لرفع روحهم المعنوية، والقيام بحملات للتبرع بالدم، والتبرع للمستشفيات بأجهزة الغسيل الكلوي. ويأتي أخيراً كل من المجال الثقافي الذي يتضمن المحافظة على الهوية الثقافية، والاعتزاز بالتراث الثقافي، والمحافظة على العادات والتقاليد الأصيلة في المجتمع، ومحاربة الغزو الفكري والثقافي بالمجتمع، ومجال الدفاع المدني الذي يتضمن المشاركة في أعمال الإغاثة، ومساعدة رجال الإسعاف، والمشاركة في أوقات الكوارث الطبيعية.

وبالاتساق مع تعدد المجالات، يأخذ العمل التطوعي شكلان رئيسيان أولهما التطوع المنظم حيث يعمل المتطوعون في أطر تنظيمية تطوعية لها شكل المؤسسات، مثل الجمعيات الأهلية ومراكز الشباب والروابط والنقابات، تجمعهم علاقة التطوع بين الفرد والمؤسسة بناءً على عقد يوضح المسؤوليات والواجبات بدقة كاملة. وثانيهما التطوع غير المنظم حيث يتطوع الفرد لمساعدة الآخرين، كالأهل والأصدقاء وأفراد المجتمع، وذلك دون أي التزامات محددة، ويوجد هذا النوع من التطوع في المجتمع لأسباب قد ترجع إلى القيم

الثقافية أو الدينية السائدة في المجتمع التي تشجع التكافل والتضامن، وتحت الفرد على تقديم جهوده لمساعدة الآخرين (عمر، ٢٠١٨، إبراهيم، ٢٠١٥).

وتعتبر الجامعات من أهم نطاقات العمل التطوعي وذلك لما لها دور وعلاقة لتحقيق متطلبات واحتياجات المجتمع، من خلال توفير فرص العمل التطوعية للطلاب، وإشراك الطلاب في قيادة مجتمعهم في القطاعات المختلفة (حنيش، ٢٠١٩). كما أن الجامعة تؤثر في المجتمع وفي عملية تغييره من خلال حرصها على التكامل بين ركناتها الأساسية: التعليم - البحث العلمي - خدمة المجتمع؛ لأنها تصبح أكثر نجاحاً من خلال معرفة الثغرات ونقاط الضعف للمشكلات التي يواجهها المجتمع، ووضع الحلول المناسبة لتخطيها بحلول ذكية وبأقل الخسائر (بالشرف والعباسي، ٢٠٢١). وللجامعات السعودية مبادرات في مجال العمل التطوعي، حيث إنها تبنت كراسي العمل التطوعي، مثل كرسي الأمير سلطان لدراسات العمل الخيري، وكرسي الأمير ماجد بن عبد العزيز للعمل التطوعي. كما أنشأت وحدات للعمل التطوعي، مثل جامعة البترول والمعادن وأيضاً بجامعة الملك عبد العزيز. كما أن للجامعات تواجد وحضور قوي في المؤتمرات والندوات العلمية الخاصة بالخدمات التطوعية (خوج، ٢٠٢٠).

تحقق مشاركة الأفراد في الأعمال التطوعية للمجتمع الاستفادة من الموارد البشرية المتاحة لديه في تحقيق البناء الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع، وكذلك تحقيق الاستفادة للموارد المادية المتاحة، مما يؤثر على الإنتاجية وتنمية المجتمع. أما على مستوى الفائدة الفردية، فتسهم المشاركة في العمل التطوعي في الحفاظ على القيم والفضائل والأخلاق بين أفراد المجتمع، ورفع مستوى المشاعر الإنسانية لديهم، وتعطي لهم شعوراً بالراحة النفسية وتعلم مهارات جديدة، والاستفادة من أوقات الفراغ في عمل جيد يحقق الفائدة للفرد والمجتمع (عمر، ٢٠١٨). وفي السياق نفسه، أشار عبد الله (٢٠١٩) إلى أن الفرد يحقق مكاسب دينية من المشاركة في الأعمال التطوعية، وكذلك رفع مستوى الانتماء الوطني بين الأفراد في المجتمع، بالإضافة إلى شعور الأفراد بأهمية الترابط والعلاقة بين أفراد المجتمع، وتحقيقه للتميز الاجتماعي الذي غالباً ما يسعى إليه.

الدراسات السابقة:

-دراسة الخدام (٢٠١٣) بعنوان "اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي: كلية عجلون الجامعية نموذجاً"، والتي هدفت إلى الكشف عن اتجاهات الشباب الجامعي نحو ممارسة العمل التطوعي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة لجمع البيانات من عينة مكونة من (٣٠٠) طالبة من مختلف التخصصات في كلية عجلون الجامعية. ومن نتائج الدراسة اتسام اتجاهات أفراد عينة الدراسة بالإيجابية نحو العمل التطوعي. وأوصت الدراسة بدعم اتجاهات الشباب في مراحل التعليم المختلفة نحو العمل الجماعي المشترك، وذلك من خلال إثارة الاهتمام ببعض المشكلات والقضايا الاجتماعية وإشراكهم في اقتراح الحلول المناسبة لها، توثيق الصلات بين المؤسسات التعليمية والمؤسسات الاجتماعية في المجتمع، وإعداد برامج زيارات منتظمة لهذه المؤسسات يتعرف الشباب فيها على واقع العمل التطوعي.

-دراسة ال رشود، سعد (٢٠١٥) بعنوان "اتجاهات منسوبي الجمعيات الخيرية نحو العمل التطوعي دراسة ميدانية على عينة من جمعية العمل التطوعي في مدينة الرياض، والتي هدفت إلى معرفة اتجاهات منسوبي الجمعيات الخيرية نحو واقع العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية والعوامل الاجتماعية والنفسية المؤثرة فيه. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي والمسح الاجتماعي، والاستبانة لجمع البيانات من عينة مكونة من (٨٣) منسوباً من الجمعيات الخيرية. وأبرز النتائج أن القوانين المنظمة للعمل التطوعي في المجتمع السعودي غير كافية. وأن هذه الأدوار يترتب عليها التزامات محددة في الحفاظ على تماسك المجتمع وتكامله. وأوصت الدراسة بأن يتم العمل على إنشاء إدارة عامة في كل وزارة ومصلحة للعمل التطوعي، لتحديد مجالات العمل التطوعي فيها لإيصال الخدمات التطوعية فيها لأفراد المجتمع.

٣-دراسة وحيش، إيمان (٢٠١٦) بعنوان "العمل التطوعي ودوره في تنمية المشاركة المجتمعية لدى طلبة جامعة القدس"، والتي هدفت إلى التعرف على العمل التطوعي ودوره في تنمية المشاركة المجتمعية كما يدركها طلبة جامعة القدس. واتبعت الدراسة المنهج الكمي الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات من عينة بلغت (٣٦٩) طالباً وطالبة في جامعة القدس. وأظهرت النتائج أن مستوى العمل التطوعي لدى الطلبة كان متوسطاً، في حين كانت مستوى مشاركته المجتمعية عالياً، أيضاً زيادة وعي الطالبات بأهمية أدوارهن المجتمعية ومشاركتهم في صنع القرار. وأوصت الدراسة بضرورة إجراء دراسات تتناول موضوع العمل التطوعي والمشاركة المجتمعية وإدخال متغيرات جديدة وعينات أشمل وأوسع لحداثة وأهمية الموضوع، والتنسيق بين الجامعات والوزارات والمؤسسات المجتمعية لتنظيم العمل التطوعي، ورفع مستوى المشاركة لأبناء الوطن.

٤-دراسة حمدي، عمر (٢٠١٨) بعنوان "العمل التطوعي التنموي من الذاتية إلى الاتجاه-دراسة سوسيولوجية لعينة من شباب جامعة سوهاج"، والتي هدفت إلى بحث اتجاهات الشباب الجامعي حول ممارسة العمل التطوعي التنموي. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ومنهج المسح الاجتماعي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات من 378 طالباً وطالبة جامعية من مختلف التخصصات الأكاديمية. وأبرز نتائج الدراسة وجود أهمية مرتفعة لدى طلاب جامعة سوهاج حول مفهوم التطوع ووظائفه وأهميته، ووجود اتجاه إيجابي مرتفع في مجمله لدى طلاب جامعة سوهاج نحو العمل التطوعي التنموي، ووجود أهمية مرتفعة جداً للفوائد التي يستفيد بها الشباب الجامعي من مشاركتهم في العمل التطوعي التنموي. وأوصت الدراسة على تحفيز مؤسسات المجتمع المدني للتعاون مع المؤسسات الحكومية، وبخاصة الجامعات من خلال خلق الفرص التطوعية التنموية، وتصميم حملات توعية مجتمعية بأهمية العمل التطوعي التنموي وانعكاساته على حل مشكلات المجتمع المختلفة.

٥-دراسة البشري، سامي (٢٠١٩) بعنوان "اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل التطوعي في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030"، والتي هدفت إلى بحث اتجاهات الشباب السعودي الجامعي نحو العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية في ظل رؤية المملكة 2030. واتباع الباحث المنهج الوصفي واستخدم مقياس اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل التطوعي من إعداد الباحث لجمع البيانات من عينة الدراسة المكونة من (106) طلاب من الفرقة الأولى والثانية بكلية إدارة الأعمال. أبرز نتائج الدراسة وجود اتجاهات إيجابية من الشباب السعودي نحو العمل التطوعي في ضوء رؤية 2030. وأوصت الدراسة بحصر أهم المشكلات المجتمعية حصرًا مدروسًا، وتوجيه مؤسسات المجتمع المدني إلى ضخ العمل التطوعي والمتطوعين في اتجاه حل هذه المشكلات جنباً إلى جنب مع مؤسسات الدولة، وتوزيع استبيان سنوي في بداية العام الدراسي على الجامعات والمدارس الثانوية بالمجالات المطلوب العمل عليها وفقاً لأولوياتها بما يتفق مع خطط الحكومة التنموية.

٦-دراسة الطيار، محمد (٢٠٢٠) بعنوان "اتجاهات الشباب العاملين في منظمات المجتمع المدني بمحافظة عدن نحو العمل التطوعي". هدفت هذه الدراسة إلى معرفة اتجاهات الشباب العاملين في منظمات المجتمع المدني بمحافظة عدن نحو العمل التطوعي في ضوء بعض المتغيرات، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من 150 شاباً وشابة من العاملين في مجال العمل التطوعي في محافظة عدن، منهم (86) ذكراً و(64) أنثى، واستخدمت الاستبانة في جمع البيانات. وكشفت نتائج الدراسة بأنه كلما كانت أهداف العمل التطوعي أكثر وضوحاً، زاد إقبال الشباب للالتحاق به، وإيجابية العاملين أفراد العينة نحو العمل التطوعي، مما خلق لديهم الحافز للالتحاق بمجالاته المختلفة؛ إذ احتل المجال التعليمي المرتبة الأولى، تلاه مجال الأمن والدفاع، ثم

المجال البيئي، فالمجال الصحي والاجتماعي. وأوصت الدراسة على توحيد جهود المؤسسات الحكومية والأهلية لمواجهة الصعوبات التي تحد من مشاركة الشباب في العمل التطوعي والعزوف عنه، ودعوة الجامعات لإنشاء مراكز متخصصة تعني بشؤون العمل التطوعي المجتمعي لتأمين مشاركة فاعلة للجامعات. القيام بالمزيد من الدراسات والبحوث الاجتماعية حول العمل التطوعي وأهميته ودوره التنموي بالنسبة للمجتمع وتفعيل ثقافة وقيم العمل التطوعي لدى الشباب.

الدراسات الأجنبية

١-دراسة جارماي إرزيبيت (٢٠١٥) Jarmai Erzsebet بعنوان: "المظاهر التربوية للعمل التطوعي المدرسي". هدفت الدراسة إلى معرفة تفكير الشباب اتجاه العمل التطوعي، وهل هناك فرق بين دوافع طلاب المرحلة الثانوية وطلاب الجامعات، وكذلك معرفة الخبرات التي تم اكتسابها من قبل المشاركين بالأعمال التطوعية، كما أنها استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بالمسح الاجتماعي، وصممت أداة الاستبانة، وتكونت عينة الدراسة من طلاب المرحلة الثانوية وطلاب المرحلة الجامعية بمدينة بودابست، وكانت على مجموعتين؛ الأولى يبلغ عددها (٢١١) طالباً والثانية (٣٥٢) طالباً، واختيروا عشوائياً. وكانت أبرز النتائج أن النشاط التطوعي يؤثر تأثيراً إيجابياً على المتطوعين، وأن العمل التطوعي له مستقبل في القرن الواحد والعشرين، وأن المشاركين في الدراسة سيكونون جزءاً نشطاً في وقتها. وأوصت الدراسة ضرورة أن يفعل المجتمع التعاون التطوعي بين الآباء والمعلمين مع الدولة والبيئة المحيطة لبناء مستقبل أفضل والمساعدة في حل المشكلات المستعصية.

٢-دراسة دايسون وآخرين (2017) Dyson et al بعنوان: "المدى والتنوع والاتجاهات نحو التطوع بين طلاب التمريض الجامعيين: الآثار المترتبة على علم أصول التدريس في تعلم التمريض". الهدف من هذه الدراسة فهم المدى والاتجاهات نحو التطوع بين طلاب التمريض، وأجريت الدراسة على 250 من طلاب التمريض، 137 منهم فقط بنسبة 65% هم من أكملوا المسح من خلال تطبيق استبيان تم تطويره خصيصاً للموضوع، وأضاف المقابلات المتعمقة كأداة أخرى للتأكد من المدى والتنوع والاتجاهات نحو التطوع ومستويات التطوع بين طلاب التمريض. وبينت النتائج أن الطلاب أظهروا اتجاهات إيجابية نحو التطوع، كما ثبت أن التطوع يؤثر على قدرات الطلاب بالتفكير النقدي وتطور القيم الشخصية والاستجابة لاحتياجات الآخرين. وأوصت الدراسة بأنه يجب أن ينتبه المعلمون الممرضون إلى الفوائد الإيجابية للتطوع لدى طلاب التمريض والنظر في طرق التطوع، إذ يمكن دمجها في المناهج الدراسية.

٣-دراسة بودو (2017) Bodo . بعنوان: "الشعور بالضغط: المواقف تجاه التطوع والتأثير على السلوكيات المدنية والسياسية". تتناول هذه الدراسة طبيعة الانخراط أو الانضمام للعمل التطوعي بين الشباب الأمريكي، مع التركيز على الضغوط الناشئة للتطوع، كما هو مطلوب من قبل المدارس الثانوية، أو لتحسين فرص العمل أو التعليم بعد التخرج. وذلك على عينة مكونة من 736 من الشباب الأمريكي الذين تتراوح أعمارهم بين 12 و 17 عامًا، اختيروا من المدارس في شمال أمريكا، مثلت الإناث منهم 49,1%، و 75,1% من الأمريكيين البيض، وجمعت البيانات الخاصة من خلال استطلاع وطني مكون من استبيانين (لقياس العمل التطوعي، والمشاركة السياسية للشباب) عبر الإنترنت للوالدين والأطفال في الولايات المتحدة، وجدت نتائج الدراسة أن هذه الضغوط سائدة، ومرتبطة بالرغبة في التطوع، وأن كلاً من هذين الدافعين يرتبطان إيجابياً بالتطوع. وأوصت الدراسة بأنه يجب أن يأخذ البحث المستقبلي في الاعتبار، مصادر التأثير المختلفة عندما يتعلق الأمر باختيار التطوع. وبالمثل فالعناصر المستخدمة هنا لقياس التطوع المطلوب، والعمل التطوعي المضغوط محدودة نسبياً، كما أن توسيع مجال قياس المشاعر التي قد تكون لدى المراهقين حول التطوع سيكون محاولة جيدة في البحوث المستقبلية.

تعقيب على الدراسات السابقة:

اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة البشري (٢٠١٩)، حمدي (٢٠١٨)، الخدام (٢٠١٣)، ال رشود (٢٠١٥)، الطيار (٢٠٢٠)، جارماي، Jarmai (2015)، ، دايسون وآخرين (2017) Dyson من الجانب المعرفي للموضوع، وهو التركيز على اتجاهات الفرد نحو العمل التطوعي وأهمية هذه الأعمال ومفهومها وأهميتها ومجالاتها. إضافةً إلى أن الدراسة الحالية اختلفت مع بعض الدراسات التي تناولت موضوعات فرعية أخرى في العمل التطوعي، كدراسة وحيش (٢٠١٦)، بودو (2017) Bodo.

وتشابهت الدراسة الحالية من جانب المنهج البحثي مع الدراسات السابقة في أنها اتبعت المنهج الكمي الوصفي، بينما اختلفت مع الدراسات السابقة من حيث اتباعها للمنهج الوصفي الارتباطي، على خلاف دراسات ال رشود (٢٠١٥)، حمدي (٢٠١٨)، بودو Bodo (2017)، جارماي (2015) Jarmai، دايسون وآخرين (2017) Dyson ودراسة الطيار (٢٠٢٠)، ووحيش (٢٠١٦) اللاتي اتبعت المنهج الوصفي التحليلي.

أما فيما يتعلق بأدوات البحث فقد استخدمت معظم الدراسات السابقة الاستبيان لجمع البيانات، ماعدا دراسة البشري (٢٠١٩) التي استخدمت مقياس خاص بالاتجاهات وأضافت دراسة دايسون وآخرين (2017) Dyson et al المقابلة بجانب الاستبيان لجمع البيانات.

اختلفت عينة البحث في الدراسات السابقة عن الدراسة الحالية، إذ جاءت عينة دراسة البشري (٢٠١٩)، حمدي (٢٠١٨)، الخدام (٢٠١٣)، ووحيش (٢٠١٦) من طلاب وطالبات الجامعات، ودراسة الرشود (٢٠١٥) من منسوبي الجمعيات الخيرية، ودراسة الطيار (٢٠٢٠) من الشباب والشابات العاملين في مجال العمل التطوعي، ودراسة جارماي (2015) Jarmai من طلاب وطالبات المرحلة الثانوية، ودراسة دايسون وآخرين (2017) Dyson et al من طلاب كلية التمريض. أما عينة الدراسة الحالية فتمثلت بالموظفات الإداريات بالجامعات الحكومية بجهة.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

بعد اطلاع الباحثة على الدراسات السابقة استفادت منها في تحديد مشكلة البحث الأساسية وإجراءات البحث و المحاور الأساسية لاستمارة الاستبيان. هذا بالإضافة الى التعرف على المراجع التي تقيد البحث، وطريقة بناء استمارة الاستبيان ومعالجتها إحصائياً، واختيار المنهج والعينة والوسائل المناسبة لجمع البيانات وفي مناقشة نتائج البحث الحالي. منهجية الدراسة وإجراءاتها

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي العلائقي لمناسبته لهدف الدراسة والإجابة عن الأسئلة البحثية، من حيث ربط العلاقة بين اتجاهات الموظفين الإداريات بالجامعات الحكومية بجهة نحو الأعمال التطوعية ومستوى مشاركتهم بهذه الأعمال. وتم استخدام الاستبانة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة المتمثل بجميع الموظفين الإداريات بالجامعات الحكومية بمدينة جدة، والبالغ عددهم (٢٦٤٢) موظفة حسب إحصائية جامعة الملك عبد العزيز وجامعة جدة للعام الجامعي (٢٠٢٠-٢٠٢١م). وقد تم اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة بلغ حجمها (335). وتمثلت الحدود المكانية للدراسة بالجامعات الحكومية بمدينة جدة، والحدود البشرية بالموظفات الإداريات بالجامعات الحكومية بمدينة جدة، والحدود الزمانية بالفصل الدراسي الأول من العام الجامعي (٢٠٢١/٢٠٢٢)، والحدود الموضوعية بالاتجاهات نحو العمل التطوعي ومستوى مشاركة الإداريات بهذه الأعمال.

إستخدمت الدراسة الحالية الاستبانة لجمع البيانات عن العلاقة بين الاتجاهات نحو الأعمال التطوعية لدى الموظفين الإداريات بالجامعات الحكومية بجهة وعلاقتها بمستوى مشاركتهم بالأعمال التطوعية؛ وذلك لملائمة الاستبانة لهذا النوع من الدراسات الميدانية

يقصد الحصول على معلومات من عينة الدراسة. وتم التحقق الصدق الظاهري للأداة بعرضها على ستة محكمين من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في القيادة التربوية والإدارة التربوية، والتحقق من صدق الاتساق الداخلي من خلال تطبيق الاستبانة ميدانياً على عينة عشوائية استطلاعية من خارج مجتمع الدراسة قوامها (25) موظفة إدارية، وبعد ذلك تم حساب قيم معامل ارتباط بيرسون (PEARSON) بين درجة كل عبارة من عبارات المحور بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي له. وتم التحقق من ثبات الأداة بعد تطبيقها مرّات عديدة على الأفراد أنفسهم، وفي ظروف متشابهة، إذ طبقت الاستبانة على عينة عشوائية استطلاعية من خارج مجتمع الدراسة قوامها (25) موظفة إدارية من الجامعات الحكومية بجدة، ولقياس ثبات عبارات محاور ومجالات الاستبانة استخدمت الدراسة معامل ألفا كرونباخ (Cronbach s Alpha) (انظر الى الجداول 3-1، 3-2، و 3-3).

وفي ضوء الإجراءات السابقة تأكدت الباحثة من صدق وثبات استبانة الدراسة، مما جعلها على ثقة تامة بصلاحيّتها في تحقيق هدف الدراسة الحالية، والإجابة عن تساؤلات الدراسة وتطبيقها ميدانياً على عينة الدراسة من الموظفين الإداريات في الجامعات الحكومية بجدة.

الأساليب الإحصائية.

بعد أن تم الانتهاء من التطبيق الميداني للاستبانة على الموظفين الإداريات، جُمعت الردود من "جوجل درايف (Google Drive)، ومن ثم تم مراجعتها والتأكد من استيفاء بياناتها، إذ بلغت عدد الردود (335) رداً، وقد استخدمت الدراسة لتحليل بيانات الدراسة مجموعة من الأساليب الإحصائية بواسطة برنامج الحزم الإحصائية (spss). الانحراف المعياري: لمعرفة تبيان واختلاف استجابات عينة الدراسة تجاه كل عبارة من عبارات المجالات.

نتائج الدراسة

المحك والتقديرات الوزنية المحكية في الدراسة:

صيغت جميع عبارات الاستبانة في الاتجاه الموجب، وتكون الإجابة عن العبارات عن طريق اختيار الموظفين الإداريات بين إحدى خمسة بدائل موجودة أمام كل عبارة، والتي تقيس مستوى اتجاهاتهن نحو العمل التطوعي ودرجة ممارستهن له، وتتمثل هذه البدائل فيما يلي: (عال جداً) تأخذ خمس درجات، (عال) تأخذ أربع درجات، (متوسط) تأخذ ثلاث درجات، (منخفض) تأخذ درجتين، (منخفض جداً) تأخذ درجة واحدة.

وبغرض الحكم على مستوى الاتجاهات نحو العمل التطوعي ودرجة المشاركة بالأعمال التطوعية لدى الموظفين الإداريات بالجامعات الحكومية بجدة، استندت الدراسة الحالية على تقديرات وزنية معينة لمتوسطات استجابة عينة الدراسة، حيث تم حساب المدى بين درجات المقياس من خلال $(5-1=4)$ ، ومن ثم تقسيم الناتج على أكبر درجة في الاستبانة وهو (5)؛ للحصول على طول الخلية وهي: $(4/5=0.80)$ ، ومن ثم أُضيف هذا الناتج إلى أقل درجة في الاستبانة؛ لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، ووُضعت درجات تقديرية لاستجابة عينة الدراسة، كما في الجدول (3-5).

الإجابة عن السؤال الأول:

ما مستوى الاتجاهات نحو العمل التطوعي لدى الموظفين الإداريات بالجامعات الحكومية بجدة؟

يتضح من بيانات الجدول (3-6) أن المتوسط الحسابي للاتجاهات نحو العمل التطوعي لدى الموظفين الإداريات بلغ (4.00)، وانحراف معياري (0.807)، وهو يقع في مجال استجابة "عاليًا"، بما يدل على أن الاتجاهات لدى الموظفين الإداريات نحو العمل التطوعي كانت إيجابية بدرجة عالية. وجاء في المرتبة الأولى المكون الوجداني، بمتوسط حسابي بلغ (4.14) وانحراف معياري (0.892)، يليه في المرتبة الثانية محور المكون المعرفي بمتوسط حسابي بلغ (3.98) وانحراف معياري (0.846)، فيما جاء في المرتبة الأخيرة المكون السلوكي، بمتوسط حسابي (3.90)، وانحراف معياري (0.873). والشكل التالي يوضح ذلك.

وتعزو الباحثة هذه النتائج إلى حرص الجامعات السعودية على نشر ثقافة العمل التطوعي بين منسوبيها من الموظفين الإداريات وغيرهن، وتعزيز اتجاهاتهن نحوها، من خلال تنظيم الندوات والمؤتمرات وورش العمل التي تُعنى بهذا المجال، وذلك تماشيًا مع رؤية المملكة ٢٠٣٠، وحرصها كذلك على تعزيز دورها في تنمية المجتمع من خلال المشاركة في برامج العمل التطوعي بالشاركة مع الجهات ذات العلاقة، والتي يمكن من خلالها تعزيز الاتجاهات نحو العمل التطوعي بين منسوبي الجامعة. وقد اتفقت النتيجة مع نتيجة دراسة حمدي عمر (٢٠١٨) التي أظهرت وجود اتجاهات إيجابية مرتفعة لدى الطلاب نحو العمل التطوعي التنموي. واتفقت مع نتائج دراسة البشري (٢٠١٩) التي أظهرت وجود اتجاهات إيجابية من الشباب السعودي نحو العمل التطوعي في ضوء رؤية ٢٠٣٠.

وتفسر الباحثة مجيء المكون الوجداني في مقدمة المحاور المتحققة في ضوء اهتمام الجامعات السعودية بتنظيم المؤتمرات التوعوية والتثقيفية التي تعنى بإبراز أهمية العمل التطوعي ودوره في تحقيق التنمية الاجتماعية وتعزيز الوحدة الوطنية، وتشجيعها منسوبيها من الموظفين الإداريات وغيرهن على المشاركة في الأنشطة التطوعية، مما عزز من قناعاتهن ووعيهن بقيمة العمل التطوعي وأثره في سلوكهن وفي حياتهن الاجتماعية وانعكاساته الإيجابية في المجتمع. كما تفسر الباحثة مجيء البعد السلوكي كأقل المكونات المتحققة، إلى أن إشراك الموظفين الإداريات في الأعمال التطوعية لا يتم بصورة مستمرة، كما أشارت إلى ذلك نتائج الدراسة الحالية، في ظل ضغوط العمل التي تواجههن، وقد يرجع ذلك إلى كون مشاركة الموظفين الإداريات بالجامعات السعودية في الأعمال التطوعية تستهدف أساساً خدمة المجتمع، دون التركيز على إحداث تغييرات إيجابية في سلوكهن تجاه الأعمال التطوعية. وقد توافقت النتائج مع نتيجة دراسة الشامي، وشيخة (٢٠١٦) التي أظهرت مجيء المكون الوجداني في المرتبة الأولى في قياس أبعاد الاتجاهات نحو العمل التطوعي، بالنظر إلى كونه يسهم بشكل أكبر في تحقق المشاركة الوجدانية مع الآخرين لدى المشاركين في الأعمال التطوعية، وإسهامه في ارتفاع مستوى الثقة بالنفس وتنامي الشعور بالمسؤولية لديهم.

أولاً: المكون المعرفي:

يوضح الجدول (3-7) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية، والترتيب، ودرجة التحقق، لكل عبارة منتمية للمكون المعرفي المتعلق بالاتجاهات نحو العمل التطوعي، وللمكون المعرفي ككل. يلاحظ من الجدول (3-7) أن المتوسط الحسابي لاتجاهات الموظفين الإداريات نحو العمل التطوعي في محور المكون المعرفي ككل بلغ (3.98)، وانحراف معياري (0.8462)، وهو يقع في مجال استجابة (عاليًا)؛ وتعتبر هذه النتيجة على أنَّ مستوى اتجاهات الموظفين الإداريات بالجامعات الحكومية

بجدة نحو الأعمال التطوعية في المكون المعرفي جاء بدرجة عالية. وتراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات المكون المعرفي بين (3.90) و(3.97)، وجاءت أعلى اتجاهات الموظفين الإداريات للعمل التطوعي في المكون المعرفي، متمثلة في العبارة "إن متابعة وسائل التواصل الاجتماعي تزيد من معرفة الفرد بالفرص التطوعية التي تزيد من مهارته في مختلف المجالات"، إذ حازت على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.97)، وبمستوى تحقق عالٍ؛ وتفسر الباحثة هذه النتيجة في ضوء كثرة استخدام مواقع التواصل الاجتماعي من قبل المؤسسات المجتمعية للتعريف بأنشطتها التطوعية المختلفة، وتقديمها فرصاً متنوعة للالتحاق بها، ودعوتها أفراد المجتمع للمشاركة الفاعلة فيها، وتحفيزهم على ذلك من خلال بيان مزاياها وفوائدها المادية والمعنوية. كما أن ظهور مواقع التواصل الاجتماعي أسهمت في ظهور أنماط جديدة في مجال العمل التطوعي، ومن ذلك التطوع الإلكتروني من خلال الشبكات الإلكترونية. وتتفق النتيجة مع نتيجة دراسة أمل القحطاني (٢٠١٥) التي أظهرت دور وسائل التواصل الاجتماعي الفعال في نشر ثقافة العمل التطوعي من خلال تزويدها بفرص التعرف على الأنشطة التطوعية المختلفة. والتعرف على التطورات والآليات الجديدة في مجال التطوع. كما أظهرت دورها في تعليم مهارات التطوع الإلكتروني. بينما جاءت أدنى العبارات المتحققة في المكون المعرفي متمثلة في العبارة "إن اهتمام الفرد بالأعمال التطوعية تزيد من معرفته بالمؤسسات والجهات الحكومية الداعمة للأعمال التطوعية" بمتوسط حسابي (3.90). وقد يرجع ذلك إلى محدودية التنسيق والتعاون بين الجامعات السعودية والجهات الحكومية الداعمة للأعمال التطوعية، وغياب آليات واضحة لدى الجامعات للتعريف بتلك المؤسسات وبأنشطتها وبرامجها التطوعية المختلفة بين منسوبيها، مما يحد من معرفة الموظفين الإداريات بها. وقد اتفقت النتيجة مع نتائج دراسة البوبي (2019) والطيبار (2020)، التي أظهرت أن من العوامل المؤثرة في الاتجاهات نحو العمل التطوعي تتمثل في عدم معرفة الجهات الداعمة للتطوع وبرامجها وغموض أهدافها.

ثانياً: المكون الوجداني

يتضح من الجدول (3-8) أن المتوسط الحسابي لاتجاهات الموظفين الإداريات نحو العمل التطوعي في المكون الوجداني ككل بلغ (4.12)، وانحراف معياري (0.892)، وهو يقع في مجال استجابة (عالياً)؛ وتشير هذه النتيجة إلى أن مستوى اتجاهات الموظفين الإداريات بالجامعات الحكومية بجدة في الأعمال التطوعية في المكون الوجداني جاء بدرجة عالية. وتراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات المكون الوجداني بين (4.10) و(4.15)، وجاءت أعلى اتجاهات الموظفين الإداريات للعمل التطوعي في المكون الوجداني متمثلة في العبارة "إن المشاركة بالأعمال التطوعية تعزز علاقات الفرد بالآخرين"، إذ حازت المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.15)، وبمستوى تحقق "عالٍ"؛ وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى كون العديد من الأعمال التطوعية المختلفة التي تُنفَّذ داخل الجامعة وخارجها يتم فيها تكوين فرق عمل تطوعية تتعاون فيما بينها لتحقيق الأهداف المرسومة، كما يتم خلالها تبادل الأفكار والخبرات المختلفة، وتتشارك الفرق التطوعية الأهداف والجهود في جو يسوده روح التعاون والأخوة والثقة المتبادلة، بعيداً عن السعي نحو تحقيق مصالح شخصية، وهذا الأمر من شأنه تعزيز العلاقات بين المتطوعين المشاركات فيها، ويعزز رغبتهم المستمرة في الالتحاق بها لتكوين علاقات جديدة وهادفة. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة زينب مقدم (٢٠٢٠) التي أظهرت أن العلاقات التي تربط المتطوعين هي علاقة تعاون، وكلما كانت العلاقة معززة وقوية كان هناك تفاعل أكثر بين المتطوعين، كما أن العمل التطوعي يؤدي إلى تكوين المتطوعين لعلاقات صداقات هادفة ومثمرة، كما ينعكس ذلك على نظرة المجتمع للمتطوعين، ويعزز من علاقاتهم الاجتماعية المختلفة، ويؤدي إلى اكتسابهم مزيداً من الاحترام والتقدير من قبل الآخرين، والقدرة على التأثير الإيجابي فيهم.

بينما جاءت أقل اتجاهات الموظفين الإداريات للعمل التطوعي في المكون الوجداني، متمثلة في العبارة "إن المشاركة في الأعمال التطوعية تزيد من تقدير وتطوير الفرد للمجتمع الذي ينتمي إليه" بمتوسط حسابي (4.10)؛ وقد يرجع ذلك إلى أن نوعية بعض البرامج والأنشطة التطوعية التي تنفذها الجامعات السعودية تكون أهدافها التطويرية والتنموية للمجتمع محدودة، ولا تلبى التطلعات والآمال المجتمعية على النحو المأمول، وكون ذلك قد يرجع إلى غياب التخطيط فيها، ومحدودية رصد الجامعات مخصصات مالية مناسبة لدعمها وتفعيلها لخدمة المجتمع. وقد اتفقت هذه النتيجة مع حيث مجيئها بدرجة كبيرة مع نتيجة دراسة الطيار (2020)، والعنوم (2015)، التي أظهرت أن العمل الطوعي يسهم في التخفيف من احتياجات المجتمع ومشكلات أفراد المجتمع بدرجة كبيرة.

ثالثاً: المكون السلوكي

يلاحظ من الجدول (9-3) أن المتوسط الحسابي لاتجاهات الموظفين الإداريات نحو العمل التطوعي في المكون السلوكي ككل "بلغ (3.90)، وانحراف معياري (0.873)، وهو يقع في مجال استجابة (عالياً)؛ وتشير هذه النتيجة إلى أن مستوى اتجاهات الموظفين الإداريات بالجامعات الحكومية بجده في الأعمال التطوعية في المكون السلوكي جاء بدرجة عالية. وتراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات المكون السلوكي بين (3.70) و(4.06)، وجاءت أعلى اتجاهات الموظفين الإداريات للعمل التطوعي في المكون السلوكي متمثلة في العبارة "تكسب المشاركة في الأعمال التطوعية الفرد خبرات جديدة في مختلف المجالات إدارياً وميدانياً"، إذ حققت المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.06)، وتفسر الباحثة هذه النتيجة في ضوء إتاحة مجالات العمل التطوعي التي تقام بالجامعة فرصاً عديدة لتبادل الخبرات الإدارية والميدانية بين المشاركين فيها، والاستفادة من تعاقد الجامعات مع الخبراء والمختصين في المجالات التطوعية المختلفة، كما يعد العمل التطوعي مجالاً خصباً يتيح للموظفات الإداريات فرصاً متنوعة للاستفادة من بيوت الخبرة، والحصول على دعم الجهات ذات العلاقة بالعمل التطوعي للتدريب على المهارات الإدارية والميدانية المتنوعة في هذا المجال. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة حسين (٢٠٢٠) التي أظهرت إسهام العمل التطوعي في إكساب المتطوعات لخبرات ومهارات جديدة في حياتهن المهنية والخاصة، وأظهرت الدور الإيجابي للعمل التطوعي في إكساب وتنمية القدرات الإدارية لدى الشباب من خلال ممارستهم للعمل التطوعي.

بينما جاءت أقل اتجاهات الموظفين الإداريات للعمل التطوعي في المكون السلوكي متمثلة في العبارة "تصبح مشاركة الفرد في الأعمال التطوعية جزءاً أساسياً من وقته"، بمتوسط حسابي (3.70)؛ وقد يرجع ذلك إلى ما تواجهه الموظفات الإداريات بالجامعات السعودية من ضغوط مهنية وأعباء أسرية متعددة، قد تعيق تفكيرهن في المشاركة المستمرة في الأعمال التطوعية، وتحول دون تخصيصهن جزءاً من وقتهن لها، مما ينعكس على سلوكياتهن نحوها. وهو ما يتفق مع ما أشارت إليه دراسة اليوبي (2019) التي أظهرت أن من أهم العوامل المؤثرة في اتجاهات الطالبات نحو المشاركة في الأعمال التطوعية تتمثل في كون العمل التطوعي يتطلب وقت فراغ لا يتوفر للطالبات أثناء الدراسة، وانشغالهن بهوم ومشكلات الأسرة. كما تتفق مع نتيجة دراسة الطيار (2020) التي أظهرت أن عدم توفر الوقت الكافي يشكل أحد الأسباب التي تحد من اتجاهات العاملين نحو الأعمال التطوعية.

الإجابة عن السؤال الثاني:

ما درجة المشاركة بالأعمال التطوعية لدى الموظفين الإداريات بالجامعات الحكومية بجهة؟

يتضح من بيانات الجدول (10-3) أن المتوسط الحسابي العام لدرجة مشاركة الموظفين الإداريات بالأعمال التطوعية لإجمالي المجال الثاني بلغ (3.28) وانحراف معياري (1.029)، وهو يقع في مجال استجابة "متوسطة"، وتشير هذه النتيجة إلى مشاركة الموظفين الإداريات بالجامعات الحكومية بجهة في الأعمال التطوعية بدرجة متوسطة. وجاء المجال الاجتماعي كأعلى المجالات المتحققة بمتوسط حسابي (3.51)، يليه في المرتبة الثانية المجال البيئي الصحي، بمتوسط حسابي (3.19)، فيما جاء في المرتبة الأخيرة المجال التعليمي الثقافي، بمتوسط حسابي (3.14). ويوضح الشكل (3-3) ذلك.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة في ضوء توجه الجامعات الحكومية نحو نشر ثقافة العمل التطوعي وتشجيع منسوبها على المشاركة فيها، من خلال ربط نظام الترقيات الإدارية في القطاعات الحكومية بها، وجعلها أحد معايير المفاضلة المشاركة بالأعمال التطوعية، مما عزز مشاركة الموظفين الإداريات في تلك الأعمال. كما يرجع مجيئها بدرجة متوسطة إلى أن بعض الأعمال التطوعية داخل الجامعة وخارجها ربما تُنفَّذ في أوقات تتعارض مع أوقات عمل الموظفين الإداريات، إلى جانب ما يتعرضن له من ضغوط مهنية وأسرية قد تحد من مشاركتهن فيها.

وتفسر الباحثة مجيء المجال الاجتماعي في مقدمة المجالات المتحققة في ضوء تنوع فرص مشاركة الموظفين الإداريات في الأعمال التطوعية الاجتماعية داخل الجامعة، وتعدد المناسبات الاجتماعية التي تتيح فرصاً للعمل التطوعي، كالمشاركة في تنظيم احتفالات اليوم الوطني، واستثمار المناسبات الدينية في القيام بأعمال تطوعية اجتماعية، وكذلك المشاركة في الأعمال التطوعية التي تشرف عليها المؤسسات المجتمعية الخيرية المختلفة، والتي تحرص على التعريف ببرامجها وأنشطتها المختلفة عبر وسائل الإعلام ومواقع التواصل الاجتماعي، وتقدم حوافز مناسبة للراغبات في التعاون معها. كما تفسر الباحثة مجيء المجال التعليمي والثقافي كأقل المجالات التي تحققت فيها مشاركة الموظفين الإداريات في ضوء محدودية تعريف المؤسسات المجتمعية الخيرية التي تعنى بالأعمال التطوعية في المجالات التعليمية والثقافية بالتعريف ببرامجها وأنشطتها لمنسوبي الجامعات الحكومية. وقد يرجع ذلك إلى كون بعض الموظفين الإداريات لا يمتلكن المؤهلات المتخصصة في نوعية العملية التعليمية المطلوبة، التي تؤهلن للإسهام إسهاماً فاعلاً في الأعمال التطوعية في المجال التعليمي والثقافي. وقد اتفقت النتيجة مع نتائج دراسة وحيش (٢٠١٦) التي أظهرت مشاركة عينة الدراسة من طلاب الجامعة في الأعمال التطوعية بدرجة متوسطة لوجود نقص في تعزيز ثقافة التطوع في المجتمع وانشغال الطلبة بالدراسة. كما تتوافق هذه النتائج مع عدد من الدراسات التي أظهرت وجود عوامل ومعوقات قد تحد من مشاركة الموظفين الإداريات في الأعمال التطوعية، ومن ذلك ما أشارت إليه دراسة اليوبي (2019) التي أظهرت أن من أهم العوامل التي قد تحد من مشاركة الطالبات في الأعمال التطوعية تتمثل في عدم علمهن بجمعيات ومنظمات العمل التطوعي، وغموض العمل التطوعي، وقلة الحملات الإعلامية التي توضح آليات العمل التطوعي، وعدم المعرفة بأنشطة الجمعيات الأهلية. كما أظهرت أن من أهم المعوقات عدم وجود أنشطة جامعية خاصة بالعمل التطوعي. كما أشارت دراسة الطيار (2020) إلى أن من أهم العوامل المؤثرة في المشاركة في الأعمال التطوعية تتمثل في عدم التحفيز والتشجيع، وكثرة التعقيدات البيروقراطية، وعدم وجود برامج ثابتة لرعاية المتطوعين وتنظيمهم، وعدم توفر الوقت الكافي، وعدم فهم طبيعة العمل التطوعي وحاجة المجتمع إليه.

أولاً: المجال الاجتماعي

تظهر نتائج الجدول (11-3) أن المتوسط الحسابي لدرجة مشاركة الموظفين الإداريات بالأعمال التطوعية في المجال الاجتماعي ككل بلغ (3.51)، وانحراف معياري (1.041)، وهو يقع في مجال استجابة (عالياً)؛ وتشير هذه النتيجة إلى مشاركة الموظفين الإداريات بالجامعات الحكومية بجدة في الأعمال التطوعية في المجال الاجتماعي بدرجة عالية. وتراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات المجال الاجتماعي بين (3.32) و(3.62)، وجاءت أعلى جوانب مشاركة الموظفين الإداريات بالأعمال التطوعية في المجال الاجتماعي متمثلة في العبارة "تعاون مع المؤسسات الخيرية من خلال مساعدة ورعاية الفقراء"، إذ حققت المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.62). وتفسر الباحثة هذه النتيجة في قيام وحدات التوعية الاجتماعية في الجامعات أو المؤسسات الخيرية عقد ندوات وورش عمل وتوزيع نشرات تستهدف توعية منسوباتها بأهمية المشاركة في مساعدة ورعاية الفقراء والمحتاجين، وتعرف أفراد المجتمع بأهميتها ودورها في تحقيق الوحدة المجتمعية، وكونها مطلباً شرعياً حث عليه الدين الإسلامي، قال صلى الله عليه وسلم: (الساعي على الأرملة والمسكين كالمجاهد في سبيل الله أو القائم الليل الصائم النهار) (متفق عليه)، وهذا الأمر عزز مشاركة الموظفين الإداريات فيها، كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن المؤسسات الخيرية متاحة بشكل رسمي، وهي طريق للوصول لأسر الفقراء بشكل مباشر أو من خلال المؤسسات، وطريقة التطوع مع هذه الجهات لها إجراءات محددة تفيد الموظفين في اكتساب ساعات للتطوع المعتمدة لدى وزارة الموارد البشرية. وتتفق مع نتيجة دراسة الطيار (2020) التي أظهرت اهتمام الشباب العامل بالمشاركة في الأعمال التطوعية التي تعنى برعاية الأيتام، ومساعدة الأسر الفقيرة.

بينما تمثلت أقل جوانب مشاركة الموظفين الإداريات في الأعمال التطوعية في المجال الاجتماعي في العبارة "أشارك في الأعمال التطوعية المتنوعة التي تنظمها منظمات حقوق المرأة"، والتي حازت على المرتبة الأخيرة بأدنى متوسط حسابي (3.32) وبدرجة مشاركة "متوسطة"؛ وقد يرجع ذلك إلى أن بعض المنظمات الحقوقية للمرأة تتبنى أفكاراً واتجاهات علمانية قد تخالف قيم المجتمع السعودي ومبادئه المستمدة من قيم الإسلام، مما يحد من مشاركة الموظفين الإداريات فيها، وهذا ما يتفق مع ما أشارت إليه دراسة اليوبي (2019) التي أظهرت أن من أهم العوامل التي قد تحد من مشاركة الطالبات في الأعمال التطوعية تتمثل في غموض العمل التطوعي وأهدافه بالمنظمات الحقوقية.

ثانياً: المجال التعليمي الثقافي

تظهر نتائج الجدول (12-3) أن المتوسط الحسابي لدرجة مشاركة الموظفين الإداريات بالأعمال التطوعية في المجال التعليمي والثقافي ككل بلغ (3.14) بانحراف معياري (1.135)، وهو يقع في مجال استجابة (متوسط)؛ وتشير هذه النتيجة إلى مشاركة الموظفين الإداريات بالجامعات الحكومية بجدة في الأعمال التطوعية في المجال التعليمي والثقافي بدرجة متوسطة. وتراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات المجال التعليمي والثقافي بين (3.04) و(3.25)، وجاءت أعلى جوانب مشاركة الموظفين الإداريات بالأعمال التطوعية في المجال التعليمي والثقافي متمثلة في العبارة "تعاون مع المنظمات العاملة في المجال الثقافي من خلال الأنشطة الثقافية والفعاليات المتنوعة". إذ حققت المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.25)، وتفسر الباحثة هذه النتيجة في ضوء تنامي اهتمام الجامعات الحكومية بتحسين جودة الحياة للموظفين تحقيقاً لرؤية المملكة العربية السعودية 2030، إذ أنشئت برامج ووحدات تحسين جودة الحياة، والتي تستهدف إشراك منسوبي الجامعات في الأنشطة الثقافية والترفيهية المختلفة التي تُنفذ داخل

الجامعة وخارجها، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الطيار (2020) التي أظهرت اهتمام الشباب بالمشاركة في الأنشطة والبرامج التعليمية والثقافية المختلفة.

بينما تمثلت أقل جوانب مشاركة الموظفين الإداريات في الأعمال التطوعية في المجال التعليمي والثقافي في العبارة "أشارك في الأنشطة المتعلقة برعاية المواهب في مراكز رعاية الموهوبين"، إذ حازت على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.04)؛ وقد يرجع ذلك إلى افتقاد بعض الموظفين الإداريات للكفايات العلمية والثقافية اللازمة التي تؤهلهم للمشاركة في رعاية الموهوبين بالتعاون مع المراكز المختصة في هذا المجال، وهو يتوافق مع ما أشارت إليه دراسة اليوبي (2019) التي أظهرت أن عدم فهم الطالبات للدور المطلوب في مجالات العمل التطوعي بسبب بعدهن عن مجال التخصص تعيق مشاركتهن في هذا النوع من الأعمال التطوعية، كما تتفق مع ما أشارت إليه دراسة الطيار (2020) التي أظهرت أن عدم فهم طبيعة العمل التطوعي وحاجة المجتمع إليه وضعف المؤهلات العلمية والكفايات المهنية تمثل إحدى العوامل المؤدية إلى عزوف الشباب عن المشاركة فيها. كما قد يرجع ذلك إلى محدودية التنسيق والتعاون بين الجامعات الحكومية ومراكز رعاية الموهوبين لتبادل الخبرات وإشراك منسوبي الجامعات في الأعمال التطوعية المتعلقة برعاية الموهوبين، وهو ما يتفق مع ما أشارت إليه دراسة أسماء عبد الحميد (2017) التي أظهرت أن قلة التنسيق والتكامل بين المؤسسات العاملة في مجال التطوعي من ناحية، وانخفاض مستوى التعاون بين تلك الجهات والقطاعات الحكومية الرسمية من ناحية أخرى، تمثل أهم المعوقات التي تحد من المشاركة في العمل التطوعي.

ثالثاً: المجال البيئي الصحي

تظهر نتائج الجدول (13-3) أن المتوسط الحسابي لدرجة مشاركة الموظفين الإداريات بالأعمال التطوعية في المجال التعليمي والثقافي ككل بلغ (3.19) بانحراف معياري (1.13)، وهو يقع في مجال استجابة (متوسط)؛ وتشير هذه النتيجة إلى مشاركة الموظفين الإداريات بالجامعات الحكومية بجدة في الأعمال التطوعية في المجال البيئي والصحي بدرجة متوسطة. وتراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات المجال التعليمي والثقافي بين (3.04) و(3.25)، وجاءت أعلى جوانب مشاركة الموظفين الإداريات بالأعمال التطوعية في المجال البيئي والصحي متمثلة في العبارة "أسهم بتقديم التبرعات المادية أو العينية لصالح المستشفيات والمراكز التي تقدم خدمات الرعاية الصحية"، إذ حازت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.28)؛ ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء تكثيف المؤسسات المجتمعية والصحية والخيرية ووسائل الإعلام للحملات التوعوية والندوات في المجال الصحي الموجهة لأفراد المجتمع، لدعم القطاع الصحي مادياً ومعنوياً، خصوصاً مع ظهور جائحة كورونا التي هددت الأمن الصحي للمجتمع، والتي استوجبت تضافر جهود جميع مكونات المجتمع لمواجهةها والحد من آثارها الصحية والبيئية الخطيرة، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الطيار (2020) التي أظهرت اهتمام الشباب بالمشاركة في الأعمال التطوعية الصحية، كمساعدة المرضى ودعم المستشفيات مادياً ومعنوياً، وذلك بدرجة كبيرة من خلال زيارة المرضى وتقديم العون لهم عن طريق مشاركتهم في الفعاليات والأنشطة التي تقام داخل المستشفى.

بينما تمثلت أقل جوانب مشاركة الموظفين الإداريات في الأعمال التطوعية في المجال البيئي والصحي في العبارة "أشارك في الحملات التوعوية للمحافظة على نظافة الشواطئ والأماكن السياحية"، إذ حازت على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.11)؛ وقد يرجع ذلك إلى محدودية الأنشطة التطوعية التي تنظمها المؤسسات الخيرية في المجال البيئي، والمتعلقة بالمحافظة على الشواطئ

والأماكن السياحية. كما قد لا تتناسب مثل هذه الأنشطة مع ميول بعض الموظفين الإداريات ورغباتهن واهتماماتهن، وشعورهن بأن مثل هذه الأنشطة تتناسب مع الذكور أكثر من الإناث، مما يجعلهن يشعرن بعدم أهميتها ومناسبتها لهن، الأمر الذي يجعلهن لا يقبلن على المشاركة فيها بكثافة. وهو ما يتوافق مع نتيجة دراسة اليوبي (2019) التي أظهرت أن شعور المتطوعات الإناث بعدم الحاجة إليهن في مجال التطوع يعد من أهم عوامل العزوف عن المشاركة في برامج العمل التطوعي.

الإجابة عن السؤال الثالث:

هل هناك علاقة ارتباطية بين الاتجاهات نحو العمل التطوعي لدى الموظفين الإداريات بالجامعات الحكومية بجهة، ودرجة المشاركة بالأعمال التطوعية؟

يتبين من خلال الجدول (14-3) وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة إحصائية (0,01) بين الاتجاه نحو العمل التطوعي لدى الموظفين الإداريات ودرجة المشاركة بالأعمال التطوعية ككل، والمحاور (الاجتماعية - التعليمية الثقافية - البيئية الصحية)، إذ وجد أن معامل الارتباط بين الاتجاه نحو العمل التطوعي لدى الموظفين ككل ودرجة مشاركتهم بالأعمال التطوعية ككل بلغ (0.438) وبين كل مكون من مكونات الدراسة (المكون المعرفي، والمكون الوجداني، والمكون السلوكي) وبين درجة مشاركتهم في الأعمال التطوعية في المجالات المختلفة (المجال الاجتماعي، والمجال الوجداني، والمجال السلوكي) بقيمة معنوية إحصائية عند (0.01). وهذه النتيجة تشير إلى أن ارتفاع مستوى اتجاهات الموظفين الإداريات بالجامعات الحكومية في مدينة جدة نحو العمل التطوعي يقابله ارتفاع في درجة مشاركتهم في الأعمال التطوعية في المجالات المختلفة الاجتماعية، والتعليمية والثقافية، والبيئية والصحية؛ وتفسر الباحثة هذه النتيجة في ضوء زيادة اهتمام الجامعات الحكومية بتعزيز ثقافة العمل التطوعي بين منسوبيها، وتعزيز اتجاهاتهم نحو المشاركة فيها، من خلال تنفيذ البرامج والأنشطة التوعوية والتطوعية المختلفة، ومن خلال إقامة الفعاليات داخل وخارج الجامعة بالتعاون مع الجهات ذات العلاقة، الأمر الذي عزز اتجاهاتهم وقناعاتهم في بناء شخصياتهم، والإسهام في خدمة المجتمع وتحقيق التنمية به، وفي جعلهم فعالين في المجتمع، وهذا الأمر انعكس بصورة إيجابية على تفكير الموظفين الإداريات، وأسهم في زيادة دافعيتهم ورغبتهم في المشاركة الفاعلة في الأعمال التطوعية التي تتناسب مع ميولهم واهتماماتهم وقدراتهم بشكل مستمر، كما أدى إلى تنمية روح التعاون في العمل بينهم.

وفي المقابل فإن مشاركة الموظفين الإداريات في الأعمال التطوعية التي تنظمها الجامعات أو المؤسسات المجتمعية الداعمة للعمل التطوعي في المجالات المختلفة، يؤدي إلى زيادة وعيهم بمسؤولياتهم الاجتماعية، ويلاحظون - في ضوء مشاركتهم في الأعمال التطوعية المختلفة - التأثيرات الإيجابية لما يقدمه من أعمال تطوعية في نفوسهم وفي بناء شخصياتهم وتنمية خبراتهم ومهاراتهم المختلفة، ومن ذلك زيادة ثقتهم في أنفسهم وتنامي المشاعر الإيجابية لديهم أثناء خدمة الآخرين، كالشعور بالسعادة لمساعدة الآخرين وقضاء حوائجهم، وارتفاع الروح المعنوية لديهم، كما يلاحظون أثر مشاركتهم في الأعمال التطوعية في تعزيز القيم والسلوكيات الاجتماعية المرغوبة، كقيم التعاون، والعمل بروح الفريق، والتعاون على البر والتقوى، إلى جانب ما يلاحظونه من آثار إيجابية محمودة على وحدة المجتمع وتماسكه، وفي نمو العلاقات الإنسانية بين أفراد المجتمع، وإسهامه في توسيع العلاقات الإيجابية بين المهتمين والمشاركين في الأعمال التطوعية وتبادل الأفكار والخبرات بينهم، وهذه الممارسات من شأنها أن تعزز الاتجاهات الإيجابية لدى الموظفين الإداريات نحو العمل التطوعي. وقد اتفقت النتيجة مع نتائج دراسة الطيار (٢٠٢٠) التي أظهرت أنه كلما كانت أهداف العمل التطوعي أكثر وضوحاً، زاد إقبال الشباب للالتحاق به، وأن إيجابية العاملين أفراد العينة نحو العمل التطوعي، أسهم في الرفع

من مستوى الحافز لديهم للالتحاق بمجالاته المختلفة، كما تتفق مع نتائج دراسة جارمي (٢٠١٥) Jarmai التي أظهرت أن النشاط التطوعي يؤثر تأثيراً إيجابياً على المتطوعين واتجاهاتهم نحوه، كما اتفقت مع نتائج دراسة دايسون وآخرين Dyson et al (2017) التي أظهرت أن ممارسة التطوع تؤثر على قدرات المشاركين من خلال الرفع من مستوى التفكير النقدي وتطور القيم الشخصية والاستجابة لاحتياجات الآخرين.

الإجابة عن السؤال الرابع:

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ بين متوسط استجابات الموظفين الإداريات تعزى لمتغيرات الدراسة التالية: (سنوات الخبرة - المؤهل العلمي)؟

المجال الأول: الاتجاهات نحو العمل التطوعي:

يوضح الجدول (15-3) نتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الموظفين الإداريات نحو العمل التطوعي وفقاً لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في اتجاهات الموظفين الإداريات في الجامعات الحكومية بمدينة جدة نحو العمل التطوعي تعزى لمتغير المؤهل العلمي، إذ جاءت القيمة الإحصائية المعنوية المصاحبة في كل بعد وفي الأداة ككل، أكبر من مستوى الدلالة المحددة في الدراسة (0.05)؛ وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى امتلاك الموظفين الإداريات بمؤهلاتهن المختلفة للمعرفة اللازمة بأهمية العمل التطوعي ومجالاته، وإلى اهتمام الجامعات السعودية على نشر ثقافة العمل التطوعي بين منسوبيها بمؤهلاتهم العلمية المختلفة، بمعنى أنه لا يشترط مشاركة الموظفين في الأعمال التطوعية أن تكون حاصلة على مؤهل محدد، إلى جانب اهتمام مؤسسات المجتمع الداعمة للعمل التطوعي بتوعية أفراد المجتمع بجميع مؤهلاتهم حول مكانة العمل التطوعي ودوره في تحقيق التنمية، وتنفيذها برامج توعوية تتناسب مع أفراد المجتمع بمستوياتهم العلمية والثقافية المختلفة. وقد اتفقت النتيجة مع نتيجة دراسة الطيار (2020) التي أظهرت عدم وجود فروق في اتجاهات العاملين تعزى لاختلاف المؤهل العلمي، إذ أوضحت الدراسة عينة البحث العاملين في منظمات المجتمع المدني هم من حملة الشهادات الجامعية والدبلومات، كما أنهم مقاربون في التفكير والآراء، وأنهم من البيئة نفسها التي يتطوعون فيها.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في اتجاهات الموظفين الإداريات في الجامعات الحكومية بمدينة جدة نحو العمل التطوعي تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، إذ جاءت القيمة الإحصائية المعنوية المصاحبة في كل بعد وفي الأداة ككل أكبر من مستوى الدلالة المحددة في الدراسة (0.05) أقل من مستوى الدلالة المحددة في الدراسة (0.05).

ولتحديد ومعاينة اتجاه الفروق في الاتجاهات نحو العمل التطوعي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة؛ استخدمت الدراسة اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية لتحديد اتجاه الفروق بين فئات الموظفين وفقاً لسنوات خبرتهم. ويوضح الجدول (16-3) أن الفروق كانت في صالح الموظفين الإداريات ممن لديهم خبرات من (1-4 سنوات) و (5-9 سنوات)، مقارنة بالموظفات الإداريات اللاتي تبلغ خبراتهن (10 سنوات فأكثر)؛ وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى حرص

الموظفات قليلات الخبرة على الحصول على الترقيات الوظيفية من خلال المشاركة في الأعمال التطوعية المختلفة، حيث إنه لكل أربع سنوات خبرة يتاح للموظفات الإداريات التقديم على الترقيات، وكون مشاركتهن في الأعمال التطوعية مطلوبة كأحد معايير الترقية الإدارية؛ وذلك مقارنة بالموظفات اللاتي تزيد خبراتهن 10 سنوات فأكثر، واللاتي قد يقل حرصهن لممارسة النشاط التطوعي؛ بسبب حصولهن على الترقيات، وغياب الحوافز والدوافع المهنية لديهن لتكثيف المشاركات التطوعية.

المجال الثاني: المشاركة في الأعمال التطوعية:

يتضح من الجدول (17-3) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات إجابات الموظفات الإداريات تجاه درجة مشاركتهن في الأعمال التطوعية تعزى لمتغيري الدراسة (المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة)، إذ بلغت القيمة الإحصائية المعنوية (sig) المقابلة، لاختبار تحليل التباين الأحادي بين متوسطات إجابتهن وفق متغير المؤهل العلمي (0.000) ومتغير عدد سنوات الخبرة (0.011). وهي قيم دالة إحصائية؛ كونها أقل من مستوى الدلالة المحددة في الدراسة (0.05)، أي أن درجة مشاركات الموظفات الإداريات بالجامعات الحكومية بمدينة جدة في الأعمال التطوعية تختلف باختلاف مؤهلاتهن العلمية وسنوات خبراتهن.

ولتحديد ومعاينة اتجاه الفروق بين متوسطات إجابات الموظفات في الاتجاهات نحو العمل التطوعي، تبعاً لمتغيري الدراسة (المؤهل العلمي سنوات الخبرة ودلالاتها الإحصائية؛ استخدمت الدراسة معامل شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية لتحديد اتجاه الفروق بين فئات الموظفات وفقاً لسنوات خبرتهن، وقد تبين من نتائج التحليل البعدي لاختبار شيفيه النتائج كما يوضحها الجدول (18-3) كالآتي:

- أن الفروق وفق المؤهل العلمي كانت في صالح الموظفات الحاصلات على مؤهل (دبلوم)، مقارنة بالحاصلات على مؤهل (بكالوريوس)، والحاصلات على مؤهل (ماجستير فأعلى)؛ وقد يرجع ذلك إلى كون الحاصلات على درجة الدبلوم، قد حصلن على تأهيل ومهارات عملية أعلى مقارنة بغيرهن، لتمكنهن من المشاركة بصورة أكثر فاعلية في بعض الأنشطة والأعمال التطوعية التي يتم تنظيمها داخل الجامعات وخارجها.
- أن الفروق وفق الخبرة كانت في صالح الموظفات اللاتي تتراوح خبراتهن من (1-4 سنوات)، وذلك مقارنة بالموظفات اللاتي تبلغ خبراتهن (5-9 سنوات) و(10 سنوات فأكثر)؛ وقد يرجع ذلك إلى حرص الموظفات الإداريات قليلات الخبرة على المشاركة في الأعمال التطوعية لزيادة تنمية خبراتهن المختلفة، والحصول على الحوافز التي تقدمها الجامعات في ظل ربطها نظام الترقيات الإدارية في القطاعات الحكومية بها، وجعلها أحد معايير المفاضلة المشاركة بالأعمال التطوعية، وسعيهن في اكتساب ساعات للتطوع المعتمدة لدى وزارة الموارد البشرية.

ثانياً: التوصيات.

توصي الباحثة في ضوء ما توصلت إليه من نتائج، بما يلي:

- توظيف الجامعات والمؤسسات الداعمة للعمل التطوعي مواقع التواصل الاجتماعي، للتعريف ببرامج وأنشطتها التطوعية المختلفة وكيفية المشاركة فيها.
- تنظيم الجامعات للمؤتمرات والندوات التي تعنى بتعزيز مفهوم العمل التطوعي لدى منسوبات الجامعة، ودوره في تنمية العلاقات الاجتماعية.
- إشراك الجامعات منسوبيها من الموظفين الإداريات في أنشطة تطوعية متنوعة، تسهم في تطوير المجتمع بصورة أفضل.
- تدريب الجامعات لمنسوبيها في مجال الأعمال التطوعية، لإكسابهم خبرات جديدة في مختلف المجالات إدارياً وميدانياً.
- دعم الجامعات لمشاركة الموظفين الإداريات مع المؤسسات الخيرية في الأعمال التطوعية، التي تعنى بمساعدة ورعاية الفقراء والمحتاجين
- تعزيز أوجه التعاون بين الجامعات والمنظمات العاملة في المجال الثقافي لتعزيز مشاركة منسوبيها من الموظفين الإداريات في الأنشطة الثقافية والفعاليات المتنوعة.
- عقد الجامعات شراكة مع مراكز رعاية الموهوبين لتعزيز الأنشطة المتعلقة برعاية المواهب، وإيجاد سبل تفعيل مشاركة منسوبي الجامعة بها.
- تعزيز التوعية الصحية والبيئية بالجامعات السعودية، من قبل المؤسسات والمراكز الصحية المختلفة، وبيان طرق تفعيل العمل التطوعي بها.
- تنسيق الجمعيات الخيرية التي تعنى بالمحافظة على البيئة، لتقديم حملات توعية تعنى بحماية الشواطئ والأماكن السياحية والمحافظة عليها، وتحفيز منسوبات الجامعات على المشاركة التطوعية فيها.

ثالثاً: المقترحات.

تقترح الباحثة على المهتمين عدداً من الموضوعات التي ترى أنها مهمة، ويمكن أن تكمل ما انتهت إليه الدراسة الحالية، ومن ذلك:

- 1- معوقات المشاركة في العمل التطوعي لدى الموظفين الإداريات بالجامعات الحكومية بمدينة جدة من وجهة نظرهن.
- 2- دور القيادات الجامعية بالجامعات الحكومية في مدينة جدة في تعزيز قيم العمل التطوعي لدى الموظفين الإداريات من وجهة نظرهن.
- 3- دور الجامعات الحكومية السعودية في تعزيز قيم العمل التطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس بها من وجهة نظرهم.
- 4- الاحتياجات التدريبية لدى الموظفين الإداريات بالجامعات الحكومية بمدينة جدة نحو المشاركة في العمل التطوعي

محدوديات البحث:

اقتصرت الدراسة على عينة محددة من الموظفين الإداريات بالجامعات الحكومية بجدة، مما شكّل محدودية بالعينة.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المراجع العربية.

إبراهيم، خديجة. (٢٠١٥). استراتيجية مقترحة لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة في ضوء الخبرات الميدانية وتجارب بعض الدول. المجلة التربوية.

ابن شلهوب، هيفاء، والخمشي، سارة. (٢٠١٣). نحو استراتيجية وطنية لتفعيل العمل التطوعي لدى الشباب السعودي: دراسة تطبيقية على الشباب الجامعي في بعض مناطق المملكة العربية السعودية. شؤون اجتماعية.

أبو البصل، عبد الناصر موسى. (٢٠١٧). دليل المبتدئ إلى المنهاج العامة في البحث العلمي. دار النفائس للنشر والتوزيع.

أبو العلا، تركي حسن عبد الله. (٢٠١٧). اسهامات طلاب الجامعة في دعم المبادرات التطوعية. مجلة جامعة أم القرى.

بالشرف، ساره محمد، والعباسي، دلال عمر. (٢٠٢١). دور الجامعات في تعزيز العمل التطوعي. المجلة العربية للتربية النوعية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب.

البشرى، سامي. (٢٠١٩). اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل التطوعي في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030. مجلة الخدمة الاجتماعية.

جبار، ايمان. (٢٠١٥). الاحتياجات التدريبية للموظف الإداري في الجامعة دراسة ميدانية بكليات جامعة العربي بن مهيدي.

حبيب، عالية. (٢٠١١). الشباب والعمل التطوعي: دراسة حالة لجمعية رسالة. المجلة العربية لعلم الاجتماع.

حمدان، مبارك. (٢٠١٩). اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل التطوعي: رؤية نظرية ودراسة ميدانية. مجلة كلية التربية.

الحميدان، إبراهيم. (٢٠١٦). واقع مشاركة مشرفي الدراسات الاجتماعية والوطنية بالمملكة العربية السعودية في الأعمال التطوعية. مجلة العلوم التربوية.

خليفة، فاطمة حسن. (٢٠٢١). اتجاهات طلبة جامعة الزاوية نحو العمل التطوعي (دراسة ميدانية). مجلة كلية التربية.

الخطيب، عبد القادر. (٢٠١٥). تطوير العمل التطوعي: دراسة مقاصدية تطبيقية. مجلة البحوث الإسلامية.

خوج، فخرية محمد. (٢٠٢٠). دور جامعة أم القرى في تنمية قيم العمل التطوعي لدى طالباتها. المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية بالقاهرة.

ال رشود، سعد بن محمد. (٢٠١٥). اتجاهات منسوبي الجمعيات الخيرية نحو العمل التطوعي. مجلة كلية الآداب بجامعة حلوان.

- الزهران، فضلون. (٢٠١٨). واقع التدريب المهني للموظف الإداري في الجامعة الجزائرية – دراسة ميدانية بجامعة أم البوقي. مجلة آفاق العلوم.
- سيبوك، إسماعيل، ونجالي، نجلاء. (٢٠١٩). أهمية المنهج الوصفي للبحث في العلوم الإنسانية. جامعة قاصدي مرباح – ورقلة.
- السيف، حمد. (٢٠١٩). دور الجمعيات الخيرية في تحقيق أهداف العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية للعلوم الاجتماعية.
- الشناوي، أحمد. (٢٠١٠). مستوى ثقافة العمل التطوعي لدى الطلاب: دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية بالإسماعيلية.
- الصباحي، حميدة عبيد. (٢٠٢٠). توجهات العمل التطوعي في الجامعات السعودية بما يواكب رؤية المملكة ٢٠٣٠: دراسة حالة على جامعة أم القرى.
- الطراونة، ردينة. (٢٠١٨). طبيعة اتجاهات أفراد الشعب الأردني نحو زواج الأشخاص ذوي الإعاقات الجسمية في ضوء بعض المتغيرات التربوية. مجلة كلية التربية.
- الطيبار، محمد. (٢٠٢٠). اتجاهات الشباب العاملين في منظمات المجتمع المدني بمحافظة عدن نحو العمل التطوعي. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- عباس، وآخرون. (٢٠١٥). مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس. دار المسرة للنشر والتوزيع.
- عثمان، السعيد محمود، والمكاوي، إسماعيل خالد. (٢٠٢٠). ممارسة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعات في مصر "دراسة حالة".
- العزام، ميسم. (٢٠٢٠). اتجاهات شابات السعودية للمشاركة في برامج العمل التطوعي واقتراحها في ظل وجود المعوقات الاجتماعية والثقافية. مجلة العلوم التربوية والنفسية.
- العساف، صالح محمد. (٢٠١٢). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. دار الزهران للنشر والتوزيع.
- العقيلي، حنان أحمد. (٢٠٢٠). الاتجاه نحو العمل التطوعي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى طالبات جامعة الباحة. مجلة كلية التربية – جامعة المنصورة.
- عمر، حمدي. (٢٠١٨). العمل التطوعي التنموي من الذاتية إلى الاتجاه: دراسة سوسولوجية لعينة من شباب جامعة سوهاج. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- عمرية، جاكين. (٢٠١٤). التعيين في الوظيفة العمومية. رسالة ماجستير: كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية.
- الفوزان، هيفاء يوسف. (٢٠١٨). دور الجامعة في الحث على المشاركة في العمل التطوعي: دراسة ميدانية مطبقة على طالبات جامعة شقراء. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية.

القحطاني، أمل. (٢٠١٥). دور شبكات التواصل الاجتماعية في تفعيل التطوع الالكتروني من وجهة نظر خريجات جامعة الأميرة نورة. مجلة الدراسات التربوية والإنسانية – كلية التربية-جامعة دمنهور.

المحمودي، محمد سرحان. (٢٠١٩). مناهج البحث العلمي. مكتبة الوسيطة للنشر والتوزيع.

مراس، عبد الرازق. (٢٠١٥). ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب كلية التربية جامعة حلوان وسبل النهوض به في المستقبل. دراسات تربوية واجتماعية.

المناور، فيصل. (٢٠١٩). العمل التطوعي والتنمية. جسر التنمية.

المنيزل، عبد الله فلاح، والعنوم، عدنان يوسف. (٢٠١٥). اتجاهات الشباب الإماراتي نحو العمل التطوعي. مجلة كلية التربية.

الهاجري، محسن سعيد. (٢٠١٩، يوليو ٢٤). الاتجاهات وتعلمها (الجزء الأول: تعريف الاتجاهات وأهميتها). موسوعة التعليم والتدريب. <https://shortest.link/2g39>

الهلال، خليل. (٢٠١٨). معوقات العمل التطوعي في الأردن. المجلة الأردنية في العلوم الاجتماعية.

وحيش، ايمان حسن. (٢٠١٦). العمل التطوعي ودوره في تنمية المشاركة المجتمعية لدى طلاب جامعة القدس. عمادة الدراسات العليا معهد التنمية المستدامة.

اليوبي، أريج. (٢٠١٩). اتجاهات الطالبات نحو برامج العمل التطوعي لدى جامعة الملك عبد العزيز بجدة: دراسة وصفية على عينة من طالبات جامعة الملك عبد العزيز. مجلة كلية الآداب.

ثانيًا: المراجع الأجنبية.

- Dyson, S.E., Liu, L., O. Van den Akker, O'Driscoll, M. (2017). The extent, variability, and attitudes towards volunteering among undergraduate nursing students: implications for pedagogy in nursing and midwifery education. Middlesex University School of Health and Education. Hendon.London.UK
- Leticia Bodo (2017). Feeling the pressure: Attitudes about volunteering and their effect on civic and political behaviors. a Bode Georgetown University, 3520 Prospect St NW Suite 311, Washington DC 20057, United States.
- Erzsébet Mária JÁRMAI, Ildikó ZSUPANEKNÉ PALÁNYI. (2015). Pedagogical aspects of voluntary school work. Practice and Theory in Systems of Education, 10(1).

“Administrative Staff Attitudes Towards Voluntary Work in Relation to Their Level of Engagement in Voluntary Work in Public Universities in Jeddah”

Abstract:

This research study aimed to discover the relationship between administrative staff attitudes towards voluntary work and their level of engagement in voluntary work in public universities in Jeddah.

To attain this purpose, the study adopted quantitative correlational research design, and utilized the survey (questionnaire) as a research tool to collect data from a sample of 335 administrative staff who were selected by simple random sampling procedure.

Findings of this study showed that the level of administrative staff attitudes towards voluntary work in public universities in Jeddah is high with a mean of (4.0), while the degree of their engagement in voluntary work is moderate. Further to that, findings revealed that there is statistically significant positive correlation at the level of ($\alpha \leq 0.01$) between administrative staff attitudes towards voluntary work and their level of engagement in voluntary work. Moreover, findings showed that there is statistically significant difference at the level of ($\alpha \leq 0.05$) of administrative staff members attitudes towards voluntary work that can be referred to the administrative staff who have (1-4) years of experience. In addition to a statistically significant difference at the level of ($\alpha \leq 0.05$) between the means of administrative staff responses regarding their engagement in voluntary work that can be referred to the diploma holders' administrative staff with 1-4 years of experience.

The study concluded with some recommendations, the most important of which is engaging public universities administrative staff in different awareness activities about voluntary work that can better contribute to the development of the local community.

Key words: Voluntary work, Attitudes, Administrative staff.