

Al Otaibi, Ahmed. (2023). Role of Academic Leaders at King Saud University in Managing Volunteering Under COVID-19 Pandemic, *Journal of Educational Science*, 10 (2), 47-79

---

## **Role of Academic Leaders at King Saud University in Managing Volunteering Under COVID-19 Pandemic.**

**Dr. Ahmed bin Khutaym bin Mohammed Al Otaibi**

Assistant Professor in Educational Planning and Administration

Imam Mohammad Ibn Saud Islamic University

akalotaibi@imamu.edu.sa

### **Abstract:**

The study aimed to identify the role of academic leaders at King Saud University in managing volunteer work under COVID-19 pandemic in order to reveal the obstacles they face and reach proposals that contribute to activating the role of academic leaders at King Saud University in managing volunteer in light of COVID-19 pandemic. To achieve these goals, the researcher used the descriptive survey method and utilized a questionnaire as a tool for the study. The study sample consisted of (186) academic leaders who were selected in a simple random way from the study population of (360) academic leaders at King Saud University. The study found that the role of academic leaders at King Saud University in managing volunteer work in light of COVID-19 pandemic is of a high degree with an average of (3.80) out of (5.00). The most prominent roles include urging volunteers to abide by the instructions from the official authorities regarding COVID-19 pandemic, besides motivating subordinates to volunteer inside and outside the university during crises since it is a patriotic duty. As for the obstacles facing academic leaders at King Saud University in managing volunteer work in light of the COVID-19 pandemic, it was found to be of a high degree with an average of (3.58) out of (5.00). The most prominent obstacles include the large administrative burdens of academic leaders, and the lack of an integrated guideline at the university level to organize volunteer work in light of COVID-19 pandemic. Concerning the proposals that contribute to activating the role of academic leaders at King Saud University in managing

volunteer work , they were of a high degree and an average of (3.99) out of (5.00) , and the most prominent of these proposals are: linking the number of the individuals' volunteer hours to the differentiation points related to appointment and promotion , as well as activating social media platforms to highlight the efforts of volunteers.

**Keywords:** managing volunteer work , academic leaders , King Saud University , COVID-19 pandemic.

العتيبي، أحمد. (٢٠٢٣). دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي في ظل جائحة كورونا. مجلة العلوم التربوية، ١٠ (٢)، ٤٧ - ٧٩

## دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي في ظل جائحة كورونا.

د. أحمد بن ختيم بن محمد العتيبي<sup>(١)</sup>

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي في ظل جائحة كورونا، والكشف عن المعوقات التي واجهتهم، والتوصل إلى المقترحات التي تُسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي لمواجهة الأزمات، ولتحقيق هذه الأهداف استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (١٨٦) قائدًا أكاديميًا تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة من مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (٣٦٠) قائدًا أكاديميًا بجامعة الملك سعود، وتوصلت الدراسة إلى أن دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي في ظل جائحة كورونا، جاء بدرجة عالية وبمتوسط حسابي (٣,٨٠) من (٥,٠٠)، وأبرز تلك الأدوار: التأكيد على المتطوعين بالالتزام بما يرد من الجهات الرسمية فيما يتعلق بجائحة كورونا، إضافة إلى تحفيز المرؤوسين على التطوع داخل الجامعة وخارجها في أثناء الأزمات كواجب وطني، وأن المعوقات التي واجهت القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي في ظل جائحة كورونا، جاءت بدرجة عالية وبمتوسط حسابي (٣,٥٨) من (٥,٠٠)، وأبرز تلك المعوقات: كثرة الأعباء الإدارية لدى القيادات الأكاديمية، وكذلك عدم توفر دليل إرشادي متكامل على مستوى الجامعة ينظم العمل التطوعي في ظل جائحة كورونا، وأن المقترحات التي تُسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي لمواجهة الأزمات، جاءت بدرجة عالية وبمتوسط حسابي (٣,٩٩) من (٥,٠٠)، وأبرز تلك المقترحات: ربط عدد ساعات التطوع للأفراد بنقاط المفاضلة المتعلقة بالتعيين والترقية، وكذلك تفعيل مواقع التواصل الاجتماعي في إبراز جهود المتطوعين.

الكلمات المفتاحية: إدارة العمل التطوعي، القيادات الأكاديمية، جامعة الملك سعود، جائحة كورونا.

(١) أستاذ مساعد في تخصص الإدارة والتخطيط التربوي، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، akalotaibi@imamu.edu.sa

## مقدمة:

تهتم دول العالم المتقدم بالعمل التطوعي ، حيث يعد أحد المؤشرات التي تدل على تقدم المجتمع ورفقيه ، وقد تم إقرار الخامس من ديسمبر في كل عام هو اليوم العالمي للتطوع. ويعد العمل التطوعي نشاطاً ذا عائد إيجابي على الفرد المتطوع ، وعلى المجتمع كذلك ، وتشهد المملكة العربية السعودية في القرن الحادي والعشرين اهتماماً واضحاً بالعمل التطوعي ، ويظهر ذلك الاهتمام في رؤية المملكة ٢٠٣٠.

وقد أكدت رؤية المملكة ٢٠٣٠ ترسيخ القيم الإيجابية لدى الطلبة عن طريق تطوير المنظومة التعليمية بجميع مكوناتها ، وتنفيذ مجموعة واسعة من الأنشطة الثقافية والاجتماعية والتطوعية والرياضية؛ لیتصف الطلبة بشخصية مستقلة تتمتع بالمبادرة والمثابرة والقيادة. (مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية ، ٢٠١٦).

وتعد الجامعات السعودية من أهم المؤسسات التي يجب أن تُسهم بشكل كبير في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ ، حيث تتحمل الجامعات مسؤولية كبيرة في خدمة المجتمع والاهتمام بالعمل التطوعي. ولما شهدته العالم من تفشٍّ لفيروس كورونا ، فقد اعتمدت جامعة الملك سعود ١٢ نوعاً من الإجراءات لمواجهة جائحة كورونا ، ومن ضمن تلك الإجراءات بلغ عدد الإجراءات التطوعية ٤٣ إجراءً ، كان من أهمها: توفير منصة إلكترونية لتسجيل المتطوعين من منسوبي الجامعة ، ودعم إدارة العلاقات العامة بالمدينة الطبية بمتطوعين في عدة مجالات ، وتنفيذ مبادرة للاستشارات عبر الواتس أب ، والمشاركة التطوعية مع مركز التوجيه والإرشاد الطلابي بالجامعة ، وتشكيل فريق تطوعي لتقديم الدعم لمستخدمي الفصول الافتراضية ، والتواصل مع الخريجين والمتوقع تخرجهم لإشراكهم في أعمال تطوعية مع جمعية وعي. (رسالة جامعة الملك سعود ، ٢٠٢١).

ولأهمية العمل التطوعي ودوره في إحداث طفرات تنموية في كثير من البلدان؛ تزداد الحاجة إلى تأييد الآراء المنادية بضرورة إدارة العمل التطوعي بصفة عامة ، والإشراف بصفة خاصة على المتطوعين الذين يتبرعون بوقتهم وخبراتهم ومهاراتهم ، حيث يتطلعون إلى العمل في مؤسسات تُدار بكفاءة. (Brudney & Schmahl, 2002).

ويرتبط العمل التطوعي بتوجيه إنساني نحو هدف محدد؛ لذا يجب الاهتمام بإدارة العمل التطوعي من خلال العمليات الإدارية التي تشتمل على تخطيط العمل التطوعي وتنظيمه وتوجيهه ورقابته. (محمد ، ٢٠١٩).

## مشكلة الدراسة:

تؤكد الخطط التنموية في دول العالم أهمية العمل التطوعي ، وقد أكدت رؤية المملكة ٢٠٣٠ أهمية العمل التطوع على مستوى المؤسسات ، وكذلك على مستوى الأفراد؛ إيماناً بأهمية العمل التطوعي في إضافة قيمة مضافة للتنمية في المملكة العربية السعودية.

وتستهدف رؤية المملكة ٢٠٣٠ الوصول إلى مليون متطوع بحلول عام ٢٠٣٠م مقابل أحد عشر ألف متطوع في ٢٠١٦م ، من خلال غرس ثقافة العمل التطوعي بين أفراد المجتمع ، وتعزيز التعاون بين القطاع غير الربحي والجهات الحكومية. (مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية ، ٢٠١٦).

ومن خلال تقرير أعداد المتطوعين في الجامعات السعودية خلال العام الجامعي ١٤٤١هـ ، تتضح محدودية المشاركة في الأعمال التطوعية ، حيث بلغ عدد المتطوعين في أزمة كورونا بـ ٢٧ جامعة حكومية ٢٠٩٢٠ متطوعاً ، وسجلت بعض الجامعات الحكومية عدد متطوعين في حدود ١٠٠ متطوع فقط. (وزارة التعليم - جامعي ، ٢٠٢٠م).

وأكدت نتائج دراسة الحازمي وآل مرعي والقحطاني (٢٠١٥) ضعف دور جامعتي نجران والأميرة نورة في نشر ثقافة العمل التطوعي بشكل عام.

وأوصت دراسة المطوع (٢٠١٩) بضرورة قيام الجامعات بتبني خطط طموحة للعمل التطوعي ضمن خططها الاستراتيجية تستهدف طلبتها ومنسوبيها للإفادة من طاقاتهم وتطبيع العمل التطوعي في نفوسهم.

وتسعى جامعة الملك سعود نحو تنظيم العمل التطوعي ، فقد أعلنت عن إتاحة العديد من الفرص التطوعية عبر المنصة الوطنية للعمل التطوعي للإسهام في الحد من تفشي فيروس كورونا. (المنصة الوطنية للعمل التطوعي ، ٢٠٢١).

لذا تزداد أهمية إدارة العمل التطوعي من تخطيط وتنظيم وتنسيق وتوجيه ورقابة للعمل التطوعي؛ للحد من العشوائية في أداء المتطوعين ، ومواجهة التحديات ، والتخفيف من آثار تلك الجائحة.

واستناداً إلى هذه المؤشرات ، تتضح مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيس التالي:

ما دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي في ظل جائحة

كورونا؟

#### أسئلة الدراسة:

١. ما دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي في ظل جائحة كورونا من وجهة نظرهم؟
٢. ما المعوقات التي واجهت القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي في ظل جائحة كورونا من وجهة نظرهم؟
٣. ما المقترحات التي تُسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي لمواجهة الأزمات من وجهة نظرهم؟

#### أهداف الدراسة:

١. التعرف على دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي في ظل جائحة كورونا.
٢. الكشف عن المعوقات التي واجهت القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي في ظل جائحة كورونا.
٣. التوصل إلى المقترحات التي تُسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي لمواجهة الأزمات.

#### أهمية الدراسة:

١. تنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية العمل التطوعي في تنمية المجتمع ، واهتمام رؤية المملكة ٢٠٣٠ بالعمل التطوعي ، واستهدافها لزيادة أعداد المتطوعين في المملكة العربية السعودية.
٢. من المؤمل أن تفتح هذه الدراسة آفاقاً جديدة للباحثين؛ لإجراء المزيد من الدراسات المتعلقة بإدارة العمل التطوعي.
٣. تعد تلك الدراسة -على حد علم الباحث- الدراسة الأولى التي هدفت إلى التعرف على دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي في ظل ظروف استثنائية (جائحة كورونا).
٤. يؤمل الباحث أن تساعد هذه الدراسة في إفادة المهتمين وأصحاب القرار في جامعة الملك سعود على دور القيادات الأكاديمية في إدارة العمل التطوعي في ظل جائحة كورونا.

٥. من المتوقع أن تسهم نتائج هذه الدراسة في تطوير دور القيادات الأكاديمية في إدارة العمل التطوعي في ظل الأزمات.

#### حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: اشتملت الدراسة على التعرف على دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي في ظل جائحة كورونا ، والمعوقات التي واجهت القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي في ظل جائحة كورونا ، والمقترحات التي تسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي لمواجهة الأزمات.

- الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة على القيادات الأكاديمية (عمداء العمادات المساندة ووكلائهم- عمداء الكليات ووكلائهم- رؤساء الأقسام العلمية ووكلائهم) في جامعة الملك سعود.

- الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة ميدانياً في الفصل الأول من العام الجامعي ١٤٤٣هـ.

#### مصطلحات الدراسة:

إدارة العمل التطوعي: هي مجموعة من العمليات المترابطة التي تشتمل على تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة للأنشطة التطوعية ، مع مجموعة من الموارد البشرية والمادية المتاحة لتحقيق الأهداف المحددة. (محمد ، ٢٠١٩).

ويعرفها الباحث إجرائياً بأنها: جهود منظمة للأعمال التطوعية يقوم بها القائد الأكاديمي مع المرؤوسين لتحقيق الأهداف المنشودة في ظل جائحة كورونا.

القيادات الأكاديمية: هي القيادة المسؤولة عن المشاركة بشكل مباشر في الإدارة الجامعية ، سواء على مستوى القيادة العليا ، أو على مستوى الكليات ، والعمادات ، والأقسام العلمية. وتقوم بالأعمال الإدارية ، والأكاديمية ، والتربوية التي ترتبط بالتطورات الداخلية والخارجية للجامعات. (السلطين ، ٢٠١٤).

ويقصد بها في هذه الدراسة: عمداء العمادات المساندة ووكلائهم ، وعمداء الكليات ووكلائهم ، ورؤساء الأقسام العلمية ووكلائهم ، في جامعة الملك سعود.

**جائحة كورونا:** تعرف كورونا بأنها المرض الناجم عن فيروس كورونا الجديد المسمى فيروس كورونا-سارس-٢. وتم التعرف على الفيروس الجديد لأول مرة من قبل منظمة الصحة العالمية في ٣١ ديسمبر ٢٠١٩ ، بعد الإبلاغ عن مجموعة من حالات الالتهاب الرئوي الفيروسي في يوهان بالفين ، وقد أعلنت منظمة الصحة العالمية بتحول هذا المرض إلى جائحة في ١١ مارس ٢٠٢٠. (منظمة الصحة العالمية ، ٢٠٢١).

### الإطار النظري:

#### مفهوم العمل التطوعي:

تعددت تعريفات العمل التطوعي نتيجة لاختلاف مجالاته ، ولكن هناك اتفاقاً بأنه أي عمل يقدم دون توقع لأجر أو منفعة يعد عملاً تطوعياً.

وقد تم تعريف العمل التطوعي بأنه: تكريس جزء من الوقت والجهد دون انتظار أي مقابل مادي أو معنوي؛ وذلك بهدف تقديم العون والمساعدة لفئة في حاجة لتقديم ذلك. (إبراهيم ، ٢٠١٥).

وعرف العمل التطوعي في الجامعات بأنه: "كل ما يبذله الطلاب ، وأعضاء هيئة التدريس ، والإداريون بشكل اختياري ، بدافع وقناعة شخصية دون توقع أي مردود مادي ، بدعم من الإدارة العليا ، وتوفير مناخ جيد يدعم العمل التطوعي ، ويتم ببذل الجهد والوقت أو المال ، ويهدف في النهاية إلى تحقيق منفعة للمجتمع". (السويدان ، ٢٠١٨ ، ص ١٢).

ويخلص الباحث إلى أن العمل التطوعي في الجامعات هو أي عمل أو وقت أو مال يقوم ببذله أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم ، والإداريون ، والطلبة؛ بهدف تقديم خدمة للإنسان والمجتمع بلا مقابل أيّاً كان أجراً مادياً أو منفعة.

#### أهداف العمل التطوعي:

إن الهدف الأساسي للعمل التطوعي ، هو تقديم خدمة إنسانية لتحقيق التنمية وتقدم المجتمع ، وقد أوضح رشدي (٢٠١٣) أهداف العمل التطوعي كما يلي:

١. مساعدة الأفراد والجماعات والمجتمعات لمواجهة المشكلات التي تعترضها من أجل الوصول إلى الاكتفاء الذاتي والفعالية الاجتماعية.
٢. التركيز على كل إنسان يحتاج إلى عون أو مساعدة.
٣. تفعيل كل الطاقات والإمكانات الموجودة في المجتمع ، والعمل معها لتحقيق العدل والمساواة في المجتمع.
٤. الإسهام في حل الاختلال الاقتصادي والإنساني والاجتماعي ومعالجته.
٥. البحث والتقصي عن المشكلات ، وإبداء الاقتراحات اللازمة لتفاديها ، أو إيجاد الحلول المناسبة لمعالجتها.

#### إدارة العمل التطوعي:

مع تزايد أهمية العمل التطوعي في الجامعات لإسهامه في مساندة المجتمع وتقديم الخدمات له؛ تزداد الحاجة إلى إدارة العمل التطوعي في الجامعات لكي يحقق العمل التطوعي أهدافه ، ويحقق عائداً إيجابياً على الإنسان والمجتمع.

وقد أكد محمد (٢٠١٩) أنه لا بد من إدماج الفكر الإداري في العمل التطوعي؛ فالعمل التطوعي في الجامعة يحتاج إلى تخطيط باستخدام الأساليب العلمية المناسبة التي تمكن الجامعة من القيام بوضع الخطط والبرامج التطوعية المطلوبة ، كما أنه بحاجة إلى تنظيم؛ ليتمكن من تحقيق أهدافه بعيداً عن الارتجال والفضى ، وبالنظر إلى وظيفة التوجيه نجد أنه أمرٌ ضروريٌ له تأثير كبير في إدارة جهود المتطوعين في الجامعة ، وذلك من خلال تقديم النصائح لهم والتواصل معهم بشكل مباشر ، ونجد كذلك أن رقابة العمل التطوعي في الجامعات معنية بالمراجعة المستمرة والدورية لما يتم تنفيذه من برامج تطوعية ، ثم مطابقتها بما هو مستهدف.

#### معوقات العمل التطوعي:

على الرغم من تنوع مجالات العمل التطوعي ، فإن هناك عدداً من المعوقات التي تحول بين الفرد والتطوع ، أو تقلل من رغبة الأفراد ودافعيتهم نحو التطوع.

وقد ذكر النعيم (٢٠٠٥) أن العمل التطوعي يواجه العديد من المعوقات التي تحد من فاعليته ، وهناك معوقات تتعلق بالفرد المتطوع ، وأخرى تتعلق بالمجتمع كما يلي:

#### ١. معوقات تتعلق بالفرد المتطوع:

- قلة المعرفة بأهمية العمل التطوعي.
- عدم القيام بالمسؤوليات التي أسندت إليه في الوقت المحدد.
- تعارض وقت التطوع مع العمل أو الدراسة مما يفوت عليه فرصة المشاركة.
- استغلال مرونة التطوع إلى حد التسبب والاستهتار.
- محاولة الاستفادة الشخصية من العمل التطوعي.

#### ٢. معوقات تتعلق بالمجتمع

- ضعف الوعي بين أفراد المجتمع بأهمية التطوع ، والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها.
- اعتقاد بعضهم بأن التطوع مضيعة للوقت والجهد.
- ضعف تنشئة المجتمع على حب التطوع منذ الصغر.
- ضعف وضوح التنظيمات والتعليمات التي تنظم العمل التطوعي.

ويرى الباحث أن هناك أيضاً معوقات تتعلق بالمؤسسة (الجامعات): كخلو المناهج الجامعية من التأكيد على قيم العمل التطوعي ، وعدم وجود إدارة معينة تشرف على العمل التطوعي ، وكذلك ضعف الجانب الإعلامي في إبراز الأعمال التطوعية.

#### العلاقة بين العمل التطوعي ورؤية ٢٠٣٠:

لقد أولت رؤية المملكة ٢٠٣٠ العمل التطوعي عناية واضحة ، حيث ورد مصطلح لفظ التطوع نصاً ومعنى في عددٍ من المواثيق في الرؤية ، وتعتمد رؤية المملكة ٢٠٣٠ على ثلاثة محاور ، هي: المجتمع الحيوي ، والاقتصاد المزدهر ، والوطن الطموح.

وقد ظهر الاهتمام بالعمل التطوعي في رؤية المملكة ٢٠٣٠ في محور المجتمع الحيوي بالتأكيد على ترسيخ القيم الإيجابية لدى الطلبة؛ عن طريق تطوير المنظومة التعليمية بجميع مكوناتها ، وتنفيذ مجموعة واسعة من الأنشطة الثقافية والاجتماعية والتوعوية والرياضية؛ ليتصف الطلبة بشخصية مستقلة تتمتع بالمبادرة والمثابرة والقيادة. (مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية ، ٢٠١٦).

وفي محور الوطن الطموح ، أكدت رؤية المملكة ٢٠٣٠ أنها تستهدف سنوياً في القطاع غير الربحي مليون متطوع ، وزيادة إسهام القطاع غير الربحي في الناتج المحلي الإجمالي إلى ٥% ، وقد

أظهرت أن لدينا أقل من ١٠٠٠ مؤسسة وجمعية غير ربحية. ولتوسيع نطاق أثر هذا القطاع ، سيتم العمل على تدريب الموظفين في القطاع غير الربحي ، وتشجيع الأفراد المتطوعين فيه ، وغرس ثقافة التطوع لدى أفراد المجتمع. (مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية ، ٢٠١٦).

#### الدراسات السابقة:

أُجريت العديد من الدراسات التي اهتمت بالعمل التطوعي في الجامعات إيماناً من الباحثين بأهمية الموضوع ، فقد أجرت الصبحي (٢٠٢١) دراسة هدفت إلى إبراز مكانة العمل التطوعي وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠ ، وباعتماد جامعة أم القرى كدراسة حالة ، واستخدمت منهج تحليل المضمون ومنهج دراسة الحالة ، والاستبانة كأداة للدراسة ، وكان من أبرز نتائج الدراسة: أن رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ وما تحويه من أهداف والتزامات بجانب البرامج التي وضعت لتحقيقها ، اهتمت جميعها بالعمل التطوعي.

وقدمت خوج (٢٠٢١) دراسة هدفت إلى الكشف عن صعوبات دور جامعة أم القرى في تنمية قيم العمل التطوعي لدى طالباتها ، واستخدمت المنهج الوصفي ، والاستبانة كأداة للدراسة ، وتم تطبيقها على عينة ممثلة لطالبات كلية التربية مكونة من ٣٨٠ طالبة ، وكان من أهم النتائج: وجود صعوبات تعوق دور الجامعة في تنمية قيم العمل التطوعي لدى طالباتها.

وقام الفضالة (٢٠٢١) بدراسة هدفت إلى التعرف على درجة معوقات المشاركة في العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية من وجهة نظر الطلبة بدولة الكويت ، واستخدمت المنهج الوصفي المسحي ، والاستبانة كأداة للدراسة ، وتم تطبيقها على عينة من ٨١١ طالباً وطالبة ، وكان من أهم النتائج: وجود معوقات للمشاركة في العمل التطوعي لدى أفراد الدراسة بدرجة متوسطة.

وسعت دراسة الهويش (٢٠١٩) إلى الكشف عن واقع قيام الجامعات السعودية بدورها في نشر ثقافة العمل التطوعي بين طلابها ، والمعوقات التي تحول دون قيام الجامعة بدورها ، واستخدم المنهج الوصفي ، والاستبانة كأداة للدراسة ، وتم تطبيقها على عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية مكونة من ١٠٠ عضوٍ وعضوة ، وكان من أهم النتائج: أن الجامعات تقوم بدورها في نشر ثقافة العمل التطوعي بين طلابها بدرجة متوسطة ، وتوجد معوقات تحول دون قيام الجامعات بدورها في نشر ثقافة العمل التطوعي بين طلابها بدرجة متوسطة.

وأجرت السويدان (٢٠١٨) دراسة هدفت إلى تقديم تصور مقترح لدور الإدارة الجامعية في تفعيل العمل التطوعي بالجامعات السعودية في ضوء التجارب العالمية ، واستخدمت المنهج الوصفي بشقيه المسحي والوثائقي ، والاستبانة كأداة للدراسة ، وتم تطبيقها على الوكلاء ، والعمداء ، ورؤساء الأقسام العلمية ووكلائهم في كل من: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، وجامعة الملك عبد العزيز ، وجامعة الملك فهد للبترول والمعادن ، وجامعة الملك خالد ، وجامعة طيبة ، وكان من أهم النتائج: أن دور الإدارة الجامعية في تفعيل العمل التطوعي متوسط لا يرتقي للمأمول ، والمعوقات التي تواجهها الإدارة الجامعية لتفعيل العمل التطوعي متوسطة.

وهدف دراسة Curl and Benner (2017) إلى الكشف عن أثر العمل التطوعي في تحسين خبرات الطلبة في جامعة كنتاكي ، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي ، والاستبانة كأداة للدراسة ، وتم تطبيقها على عينة مكونة من ٦٧ طالباً وطالبة من طلبة الجامعة ، وكان من أهم النتائج: أن العمل التطوعي له أثر إيجابي كبير على خبرات الطلبة ، وأن إشراك الطلبة في البرامج التطوعية يزيد من اتجاهاته الإيجابية نحو المجتمع.

وقدم غراب (٢٠١٧) دراسة هدفت إلى معرفة درجة توافر متطلبات تطبيق العمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة من وجهة نظر الطلبة وسبل تطويرها ، واستخدم المنهج الوصفي ، والاستبانة كأداة للدراسة ، وتم تطبيقها على عينة من الطلاب والطالبات مكونة من ٣٩٨ طالباً وطالبة ، وكان من أهم النتائج: أن توافر متطلبات تطبيق العمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة من وجهة نظر الطلبة كان بدرجة متوسطة ، وأهم سبل التطوير تقديم حوافز لتكريم أصحاب المبادرات والأعمال التطوعية المتميزة.

وهدف دراسة المزين (٢٠١٦) إلى معرفة اتجاهات العمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية ، واستخدم المنهج الوصفي ، والاستبانة كأداة للدراسة ، وتكوّن مجتمع الدراسة من طلبة جامعات محافظات غزة جميعهم ، وبلغت عينة الدراسة ٣٠٩ طالب ، وكان من أهم النتائج: أن ممارسة الطالب الجامعي للعمل التطوعي كانت بدرجة ضعيفة ، وكذلك الطالب الجامعي لا يتوقع وجود فوائد من مشاركته في الأعمال التطوعية.

وهدف دراسة الدويش (٢٠١٥) للتعرف على دور القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في تفعيل العمل التطوعي ، والمعوقات التي تحد من تفعيله ، واستخدم المنهج الوصفي المسحي ، والاستبانة كأداة للدراسة ، وتم تطبيقها على جميع عمداء الكليات والعمادات

المساندة بالجامعة ووكلائهم ، وعددهم ١١٤ عميداً ووكيلاً ، وكان من أهم النتائج: أن القيادات الأكاديمية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية غير موافقين على أداء أدوارهم في تفعيل العمل التطوعي ، ومن أبرز تلك الأدوار التي لا تقوم بها القيادات الأكاديمية: تكليف أعضاء هيئة التدريس بحث الطلبة على ممارسة العمل التطوعي ، وكذلك عدم وجود دليل إرشادي للعمل التطوعي ، ووافقون على وجود العديد من المعوقات التي تحد من تفعيل دورهم للعمل التطوعي ، ومن أبرز تلك المعوقات: محدودية البرامج الإرشادية للعمل التطوعي ، وضعف وسائل الإعلام وعدم تركيزها على العمل التطوعي ، وعدم وجود أنظمة وآليات للعمل التطوعي.

وسعت دراسة (McKeon 2015) إلى اتجاهات طلبة كلية القانون نحو المشاركة في الأعمال التطوعية ، وتم استخدام المنهج الوصفي ، والاستبانة كأداة للدراسة ، وتم تطبيقها على ٢٠٠ طالب وطالبة ، وكان من أهم النتائج: أن الطلبة يدركون أهمية المشاركة في الأعمال التطوعية بدرجة عالية ، وأن برامج العمل التطوعي تزيد من خبرتهم المهنية والحياتية.

وأوضحت دراسة الحازمي وآل مرعي والقحطاني (٢٠١٥) التي هدفت إلى التعرف على دور الجامعة التربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي في المجتمع السعودي ، وتم استخدام المنهج الوصفي ، والاستبانة كأداة للدراسة ، وتم تطبيقها على عينة من أعضاء هيئة التدريس والطلاب والطالبات بجامعتي نجران والأميرة نورة ، وكان من أبرز نتائج الدراسة: موافقة أعضاء هيئة التدريس والطلبة في الجامعتين على مفهوم ثقافة العمل التطوعي والعوامل الدافعة نحوه بدرجة عالية جداً ، كما اتفقوا على ضعف دور جامعتي نجران والأميرة نورة في نشر ثقافة العمل التطوعي بشكل عام.

كما هدفت دراسة عبد الجواد (٢٠١٥) إلى وضع استراتيجية مقترحة لتفعيل العمل التطوعي بجامعة بني سويف لتحقيق القيمة المضافة ، واستخدام المنهج الوصفي المسحي ، والاستبانة كأداة للدراسة ، وتم تطبيقها على عينة من القيادات بالجامعة عددهم ١٢٠ قائداً ، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة آليات لتفعيل العمل التطوعي بجامعة بني سويف كآليات للتوعية والإعلان ، وآليات للتحفيز وتتضمن اعتماد ساعات العمل التطوعي ضمن سنوات الخدمة ، وتصميم قاعدة بيانات على الإنترنت تنشر عليها نتائج الأداء بالمؤسسات التطوعية.

وأجرى كل من (Gaston and Kruger 2014) دراسة هدفت إلى بيان أهمية العمل التطوعي ، وتحديد إذا كان طلاب الخدمة الاجتماعية يقومون بعمل تطوعي خلال العامين الأولين من دراستهم ، وتم استخدام المنهج الوصفي ، والاستبانة كأداة للدراسة ، وتم تطبيقها على عينة

من طلاب الخدمة الاجتماعية في الجامعات الأسترالية ، وكان من أبرز نتائج الدراسة: أن التطوع يعزز من تعلم الطلبة ، وهناك فوائد من التطوع للمجتمع ولل فرد الذي يقوم بالتطوع ، وأن التطوع يساعد الطلبة في كيفية التواصل مع المجتمع ، ويسهم في زيادة الوعي لديهم .

#### التعليق على الدراسات السابقة:

اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في المجال العام للدراسة العمل التطوعي في الجامعات ، واختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تركيزها على إدارة العمل التطوعي وليس ثقافة العمل التطوعي أو العمل التطوعي بشكل عام ، واستفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة ونتائجها في دعم مشكلة الدراسة الحالية ، خصوصاً دراسة الحازمي وآل مرعي والقحطاني (٢٠١٥) ودراسة المطوع (٢٠١٩) ، وكذلك تمت الاستفادة في تفسير النتائج ، وفي اختيار منهج الدراسة المناسب ، وكذلك أداة الدراسة المناسبة وكيفية بنائها خصوصاً دراسة (السويدان ٢٠١٨) ودراسة (الدويش ٢٠١٥) ، وأبرز ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة أنها الدراسة الأولى -على حد علم الباحث- التي هدفت إلى التعرف على دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي في ظل ظروف استثنائية (جائحة كورونا).

وفي ضوء ما سبق ، ولأهمية العمل التطوعي في ظل الأزمات؛ فإن الدراسة الحالية جاءت لإلقاء الضوء على دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي في ظل جائحة كورونا.

#### منهج الدراسة:

في ضوء أسئلة الدراسة وأهدافها ، قام الباحث باختيار المنهج الوصفي المسحي للإجابة عن أسئلة الدراسة؛ وذلك لأن المنهج الوصفي المسحي ملائم لهذه الدراسة لإمكانية استقصاء استجابات أفراد الدراسة. ويعرف المنهج الوصفي المسحي بأنه: "محاولة بحثية منظّمة لتحليل وتقدير ووصف الوضع الحالي لموضوع أو ظاهرة ما؛ بهدف الوصول إلى معلومات وافية ودقيقة ، كما أنه يتضمن دلالة تطبيقية؛ إذ يحاول الكشف عن الأوضاع القائمة لتطويرها إلى الأفضل". (الرشيدي ، ٢٠٠٠ ، ص٦١).

### مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من القيادات الأكاديمية (عمداء العمادات المساندة ووكلائهم- عمداء الكليات ووكلائهم- رؤساء الأقسام العلمية ووكلائهم) في جامعة الملك سعود ، والبالغ عددهم ٣٦٠ قائدًا أكاديميًا (جامعة الملك سعود ، ٢٠٢٢م) ، ويتضح أفراد مجتمع الدراسة كما في الجدول التالي:

#### جدول (١)

أفراد مجتمع الدراسة

المسمى القيادي	العدد
العمداء	٣٢
وكلاء ووكيلات العمادات والكليات	١٠٧
رؤساء الأقسام العلمية	١٢٦
وكلاء ووكيلات الأقسام العلمية	٩٥
العدد الإجمالي	٣٦٠

#### عينة الدراسة:

لصعوبة التطبيق على كامل مجتمع الدراسة تم أخذ عينة عشوائية بسيطة مكونة من (١٨٦) قائدًا أكاديميًا من القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود وفقًا لجدول تحديد العينة لكل من (Krejcie & Morgan , 1970).

#### أداة الدراسة:

وجد الباحث أن الاستبانة هي أنسب أداة للإجابة عن أسئلة الدراسة ، وقد تم بناؤها بالرجوع إلى الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة ، وتكونت الاستبانة في صورتها النهائية من ٤١ عبارة موزعة على ثلاثة محاور ، وذلك على النحو التالي:

- المحور الأول: يتناول دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي في ظل جائحة كورونا ، ويتكون من ١٧ عبارة.
- المحور الثاني: يتناول المعوقات التي واجهت القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي في ظل جائحة كورونا ، ويتكون من ١٢ عبارة.

- المحور الثالث: يتناول المقترحات التي تُسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي لمواجهة الأزمات ، ويتكون من ١٢ عبارة.

وطلب الباحث من عينة الدراسة الإجابة عن كل عبارة بتحديد أحد الخيارات التالية:

١. منخفضة جداً ٢. منخفضة ٣. متوسطة ٤. عالية ٥. عالية جداً

وتم تحديد فئات المقياس المدرج الخماسي كما يتضح من الجدول رقم (٢):

#### جدول (٢)

تحديد فئات المقياس المدرج الخماسي

منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جداً
١ - ١,٨٠	١,٨١ - ٢,٦٠	٢,٦١ - ٣,٤٠	٣,٤١ - ٤,٢٠	٤,٢١ - ٥,٠

صدق أداة الدراسة:

استهدفت هذه الخطوة التأكد من صلاحية الاستبانة للتطبيق ، وتحقيق أهدافها في جمع البيانات ، ويقصد بصدق الأداة: "أن الأداة تقيس ما صممت من أجله". (الزهيري ، ٢٠١٧م ، ص ٢١٨). وقد قام الباحث بالتأكد من صدق الاستبانة من خلال ما يأتي:

أولاً: الصدق الظاهري للاستبانة (صدق المحكمين).

بعد الانتهاء من بناء الاستبانة التي تتناول "دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي في ظل جائحة كورونا" ، تم إرسالها إلى عدد من المتخصصين؛ وذلك للأخذ بأرائهم ، وقد طلب منهم إبداء الرأي حول مدى وضوح العبارات ، ومدى ملاءمتها ، ومدى مناسبة العبارات للمحور الذي تنتمي إليه ، مع كتابة التعديلات والمقترحات التي يمكن من خلالها تطوير أداة الدراسة؛ وبناء على آراء المحكمين وعددهم ٨ محكمين ، قام الباحث بإجراء التعديلات اللازمة التي اتفق عليها غالبية المحكمين ، حتى أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية.

### ثانياً: صدق الاتساق الداخلي للاستبانة.

بعد التأكد من الصدق الظاهري للاستبانة قام الباحث بتطبيقها ميدانياً ، وعلى بيانات العينة قام الباحث بحساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة ، كما توضح ذلك الجداول التالية:

#### جدول (٣)

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات محور (دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي في ظل جائحة كورونا) بالدرجة الكلية للمحور

العبرة	معامل الارتباط	العبرة	معامل الارتباط
١	**٠,٧٦٤	١٠	**٠,٧٤٩
٢	**٠,٨٢٣	١١	**٠,٨٢٠
٣	**٠,٨٢٤	١٢	**٠,٧٥٦
٤	**٠,٨٢٠	١٣	**٠,٨٠٦
٥	**٠,٨٤٣	١٤	**٠,٨٧٩
٦	**٠,٨٤٠	١٥	**٠,٧٧١
٧	**٠,٨٨٧	١٦	**٠,٨٨٧
٨	**٠,٧٧٩	١٧	**٠,٨٩٢
٩	**٠,٨٣٠	-	-

\*\* دال عند مستوى ٠,٠١

#### جدول (٤)

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات محور (المعوقات التي واجهت القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي في ظل جائحة كورونا) بالدرجة الكلية للمحور

العبرة	معامل الارتباط	العبرة	معامل الارتباط
١	**٠,٧٠٣	٧	**٠,٨٠٨
٢	**٠,٥٩٥	٨	**٠,٦٥٤
٣	**٠,٦٥١	٩	**٠,٧٧٢
٤	**٠,٧٥٨	١٠	**٠,٧٤٩
٥	**٠,٦٣١	١١	**٠,٧٣٥
٦	**٠,٧٣٦	١٢	**٠,٧٣٨

\*\* دال عند مستوى ٠,٠١

## جدول (٥)

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات محور (المقترحات التي تُسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي لمواجهة الأزمات) بالدرجة الكلية للمحور

العبرة	معامل الارتباط	العبرة	معامل الارتباط
١	**٠,٧٦٦	٧	**٠,٨٩١
٢	**٠,٧٥٩	٨	**٠,٨٦٢
٣	**٠,٧٧٠	٩	**٠,٩١٥
٤	**٠,٨٣٩	١٠	**٠,٧٦٩
٥	**٠,٧٦٣	١١	**٠,٩١٤
٦	**٠,٩١٦	١٢	**٠,٨٩٤

\*\* دال عند مستوى ٠,٠١

يتضح من خلال الجداول رقم (٢ ، ٣ ، ٤) أن جميع عبارات محاور الاستبانة دالة عند مستوى (٠,٠١) ، وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط للعبارات بجميع المحاور بين (٠,٥٩٥) ، (٠,٩١٦) ، ويشير هذا إلى ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي ، مما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها في تطبيق الاستبانة.

## ثبات أداة الدراسة:

ثبات الأداة يقصد به التأكيد من أن الإجابات ستكون متقاربة بشكل كبير إذا تم إعادة تطبيقها على الأشخاص ذاتهم (العساف ، ٢٠١٢م) ، وقد قام الباحث بقياس ثبات الاستبانة باستخدام معامل ثبات (ألفا كرونباخ) ، والجدول رقم (٦) يوضح معامل الثبات لمحاور أداة الدراسة ، وذلك كما يلي:

## جدول (٦)

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

م	المعايير	معامل الثبات
١	دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي في ظل جائحة كورونا.	٠,٨٦٩
٢	المعوقات التي واجهت القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي في ظل جائحة كورونا.	٠,٨١٠
٣	لمقترحات التي تُسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي لمواجهة الأزمات.	٠,٨٦١
	الثبات الكلي	٠,٩١٥

يتضح من خلال الجدول رقم (٦) أن الاستبانة تتمتع بثبات مقبول إحصائياً ، حيث بلغت قيمة معامل الثبات الكلية (٠,٩١٥) ، وهي درجة ثبات مرتفعة ، كما تراوحت معاملات ثبات أداة الدراسة ما بين (٠,٨١٠ ، ٠,٨٦٩) ، وهي معاملات ثبات مرتفعة يمكن الوثوق بها في تطبيق الاستبانة.

#### الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها ، فقد تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية المناسبة ، وهي: معامل ارتباط بيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبانة ، ومعامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات الاستبانة ، والمتوسط الحسابي؛ وذلك لتحديد مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة للعبارة والمحاور الرئيسة ، وكذلك في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي ، وتم استخدام الانحراف المعياري للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات الاستبانة ، ولكل محور من محاورها.

#### عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

**السؤال الأول:** ما دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي في ظل جائحة كورونا من وجهة نظرهم؟

للتعرف على دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي في ظل جائحة كورونا؛ تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة ، وذلك على النحو التالي:

#### جدول (٧)

يوضح دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي في ظل جائحة كورونا

م	في ظل جائحة كورونا يعمل القائد الأكاديمي على:	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
٨	التأكيد على المتطوعين بالالتزام بما يرد من الجهات الرسمية فيما يتعلق بجائحة كورونا.	٤,١٥	٠,٦٩	١	عالية
٩	تحديد رئيس مباشر لكل فريق عمل تطوعي.	٤,١٢	٠,٨٥	٢	عالية
١٠	تحفيز المرؤوسين من (أعضاء هيئة تدريس/ موظفين/ طلبة) على التطوع داخل الجامعة وخارجها في أثناء الأزمات كواجب وطني.	٤,٠٤	٠,٩٣	٣	عالية
١٤	الإسهام في رفع الروح المعنوية للمتطوعين.	٣,٩٤	٠,٩٠	٤	عالية
٢	امتلاك رؤية واضحة بالإمكانيات والموارد المتاحة للعمل التطوعي.	٣,٩٢	٠,٩١	٥	عالية

م	في ظل جائحة كورونا يعمل القائد الأكاديمي على:	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
٥	الإسهام في تحديد مهام المتطوعين.	٣,٨٨	٠,٩٧	٦	عالية
٧	توفير بيئة عمل مناسبة للمتطوعين.	٣,٨٣	٠,٧٣	٧	عالية
١١	مساندة الجهات ذات العلاقة بفرق تطوعية لمكافحة انتشار فيروس كورونا.	٣,٨٢	٠,٨٦	٨	عالية
١	وضع أهداف يسعى لتحقيقها في العمل التطوعي؛ للإسهام في الحد من انتشار فيروس كورونا.	٣,٧٨	٠,٩٦	٩	عالية
٤	الاهتمام بتحديد مواعيد زمنية لضبط بداية العمل التطوعي ونهايته.	٣,٧٦	٠,٨٢	١٠	عالية
١٧	تصحيح الأخطاء الموجودة في أداء المتطوعين.	٣,٧٦	٠,٨٤	١١	عالية
١٣	يهتم بتدريب المتطوعين على إدارة الأزمات الصحية حتى تؤدَّى الأعمال بالطريقة المأمولة.	٣,٧٤	١,٠٠	١٢	عالية
٣	اختيار طريقة العمل المناسبة لكل متطوع حسب قدراته.	٣,٦٦	٠,٨٨	١٣	عالية
١٦	متابعة الأداء الفعلي للمتطوعين.	٣,٥٨	٠,٩٧	١٤	عالية
٦	متابعة التنسيق بين المتطوعين في أداء أعمالهم.	٣,٥٥	٠,٩٠	١٥	عالية
١٢	التأكيد على توثيق ساعات التطوع في منصة العمل التطوعي.	٣,٥٣	٠,٨١	١٦	عالية
١٥	إشراك المتطوعين في صناعة القرارات المتعلقة بالعمل التطوعي.	٣,٥٠	١,٠١	١٧	عالية
	المتوسط الحسابي العام للمحور	٣,٨٠	٠,٨٧		عالية

يتضح من الجدول رقم (٧) أن محور دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي في ظل جائحة كورونا يتضمن (١٧) عبارة ، تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (٤,١٥ ، ٣,٥٠) من أصل (٥,٠) درجات ، وتلك المتوسطات تقع بالفئة الرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي ، ويتضح من النتيجة أن استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور جاءت بدرجة استجابة (عالية) ، وبلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (٣,٨٠) بانحراف معياري (٠,٨٧) ، وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة عالية بين أفراد الدراسة على دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي في ظل جائحة كورونا ، ويعزو الباحث ذلك إلى الخبرة الجيدة للقيادات الأكاديمية في جامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي والتعامل مع الأزمات.

حيث تأتي العبارة رقم (٨) التي تنص على: (التأكيد على المتطوعين بالالتزام بما يرد من الجهات الرسمية فيما يتعلق بجائحة كورونا) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤,١٥) وبانحراف معياري (٠,٦٩) ، وقد يرجع ذلك إلى تأكيد الجهات المعنية على جميع المؤسسات في المملكة

العربية السعودية بالالتزام بالتعليمات الصحية للخروج من الأزمة بأقل الخسائر. تليها العبارة رقم (٩) التي تنص على: (تحديد رئيس مباشر لكل فريق عمل تطوعي) بمتوسط حسابي (١٢, ٤) وبانحراف معياري (٠, ٨٥). وتأتي العبارة رقم (١٠) التي تنص على: (تحفيز المرؤوسين من أعضاء هيئة تدريس/ موظفين/ طلبة) على التطوع داخل الجامعة وخارجها في أثناء الأزمات كواجب وطني) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٤, ٠٤) وبانحراف معياري (٠, ٩٣). وفي المرتبة الخامسة عشرة تأتي العبارة رقم (٦) التي تنص على: (متابعة التنسيق بين المتطوعين في أداء أعمالهم) بمتوسط حسابي (٣, ٥٥) وبانحراف معياري (٠, ٩٠). وفي المرتبة السادسة عشرة قبل الأخيرة تأتي العبارة رقم (١٢) التي تنص على (التأكيد على توثيق ساعات التطوع في منصة العمل التطوعي) بمتوسط حسابي (٣, ٥٣) وبانحراف معياري (٠, ٨١)؛ وقد يعود السبب في ذلك إلى حداثة المنصة الإلكترونية للعمل التطوعي، وبالمرتبة السابعة عشرة والأخيرة تأتي العبارة رقم (١٥) التي تنص على: (إشراك المتطوعين في صناعة القرارات المتعلقة بالعمل التطوعي) بمتوسط حسابي (٣, ٥٠) وبانحراف معياري (١, ٠١). وتختلف نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة الحازمي وآل مرعي والقحطاني (٢٠١٥) التي توصلت إلى ضعف دور جامعتي نجران والأميرة نورة في نشر ثقافة العمل التطوعي بشكل عام. كما اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة الهويش (٢٠١٩م) التي توصلت إلى أن الجامعات السعودية تقوم بدورها في نشر ثقافة العمل التطوعي بين طلابها بدرجة متوسطة. واختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة السويدان (٢٠١٨م) التي توصلت إلى أن دور الإدارة الجامعية في تفعيل العمل التطوعي بالجامعات السعودية في ضوء التجارب العالمية جاء بدرجة متوسطة. وكذلك اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة الدويش (٢٠١٥م) التي توصلت إلى أن القيادات الأكاديمية غير موافقين على واقع أداء أدوارهم في تفعيل العمل التطوعي؛ ويفسر الباحث ذلك الاختلاف إلى أن القيادات الأكاديمية في جامعة الملك سعود اهتمت بإدارة العمل التطوعي للحاجة إليه في ظل جائحة كورونا.

السؤال الثاني: ما المعوقات التي واجهت القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي في ظل جائحة كورونا من وجهة نظرهم؟

للتعرف على المعوقات التي واجهت القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي في ظل جائحة كورونا، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة، وذلك على النحو التالي:

## جدول (٨)

يوضح المعوقات التي تواجه القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي في ظل جائحة كورونا

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة المعوق
٤	كثرة الأعباء الإدارية لدى القيادات الأكاديمية.	٤,٢١	٠,٩٧	١	عالية جداً
٨	عدم توفر دليل إرشادي متكامل على مستوى الجامعة ينظم العمل التطوعي في ظل جائحة كورونا.	٣,٧٤	١,٠٠	٢	عالية
٧	تخوف المتطوعين من تحمل المسؤوليات.	٣,٧٠	١,٠٤	٣	عالية
١٢	ضعف التعريف بالأنشطة التطوعية التي تقدمها الجامعة.	٣,٦٩	١,٠٤	٤	عالية
٦	قلة البرامج التدريبية لتدريب المتطوعين قبل تكليفهم.	٣,٦٧	١,٠١	٥	عالية
٥	غياب الحوافز للمشاركين في الأعمال التطوعية.	٣,٦٢	٠,٩٩	٦	عالية
١١	خلو المناهج الجامعية من التأكيد على قيم العمل التطوعي.	٣,٥٣	١,٠٥	٧	عالية
١٠	ضعف الدور الإعلامي بمنصات التواصل الاجتماعي في التحفيز على المشاركة في التطوع خلال جائحة كورونا.	٣,٤٧	١,٠١	٨	عالية
١	نقص المعلومات عن مجالات التطوع في ظل جائحة كورونا.	٣,٤٤	٠,٩١	٩	عالية
٢	ضعف وضوح آليات تفعيل العمل التطوعي.	٣,٣٠	١,٠٣	١٠	متوسطة
٣	ضعف الدافعية نحو العمل التطوعي.	٣,٢٩	٠,٩٣	١١	متوسطة
٩	ضعف الاهتمام بالعمل التطوعي من المنسوبين (أعضاء هيئة تدريس - موظفين - طلبة).	٣,٢٩	١,٠٦	١٢	متوسطة
	المتوسط الحسابي العام للمحور	٣,٥٨	٠,٧٨		عالية

يتضح من الجدول رقم (٨) أن محور المعوقات التي واجهت القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي في ظل جائحة كورونا يتضمن (١٢) عبارة ، حيث تقع المتوسطات الحسابية للعبارات بين (٣,٢٩ ، ٤,٢١) من أصل (٥,٠) درجات ، وتلك المتوسطات تقع بالفئتين الثالثة والخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي ، ويتضح من النتيجة السابقة أن استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور جاءت بدرجة استجابة (متوسطة- عالية- عالية جداً) ، وبلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (٣,٥٨) بانحراف معياري (٠,٧٨) ، وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة عالية بين أفراد الدراسة على المعوقات التي تواجه القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي في ظل جائحة كورونا ، ويعزو الباحث ذلك إلى أن ثقافة العمل التطوعي وأهميته في مساندة القطاعات في أثناء الأزمات لدى أفراد المجتمع بما فيهم منسوبي الجامعة ، لم تصل إلى الدرجة المأمولة بعد.

حيث تأتي العبارة رقم (٤) التي تنص على: (كثرة الأعباء الإدارية لدى القيادات الأكاديمية) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٤, ٢١) وبانحراف معياري (٠, ٩٧). تليها العبارة رقم (٨) التي تنص على: (عدم توفر دليل إرشادي متكامل على مستوى الجامعة ينظم العمل التطوعي في ظل جائحة كورونا) بمتوسط حسابي (٣, ٧٤) وبانحراف معياري (١, ٠). وتأتي العبارة رقم (٧) التي تنص على: (تخوف المتطوعين من تحمل المسؤوليات) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣, ٧٠) وبانحراف معياري (١, ٠٤). وفي المرتبة العاشر تأتي العبارة رقم (٢) التي تنص على: (ضعف وضوح آليات تفعيل العمل التطوعي) بمتوسط حسابي (٣, ٣٠) وبانحراف معياري (١, ٠٣). وفي المرتبة الحادية عشرة قبل الأخيرة تأتي العبارة رقم (٣) التي تنص على: (ضعف الدافعية نحو العمل التطوعي) بمتوسط حسابي (٣, ٢٩) وبانحراف معياري (٠, ٩٢). وفي المرتبة الثانية عشرة والأخيرة تأتي العبارة رقم (٩) التي تنص على: (ضعف الاهتمام بالعمل التطوعي من المنسويين (أعضاء هيئة تدريسيين - موظفين - طلبة) بمتوسط حسابي (٣, ٢٩) وبانحراف معياري (١, ٠٦). وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة خوج (٢٠٢١م) التي أظهرت أن أفراد الدراسة موافقون على وجود صعوبات تعوق دور جامعة أم القرى في تنمية قيم العمل التطوعي لدى طلابها، كما اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة الدويش (٢٠١٥م) التي أكدت أن القيادات الأكاديمية يوافقون على وجود معوقات تحد من تفعيل دورهم للعمل التطوعي، في حين اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة الفضالة (٢٠٢١م) التي أوضحت وجود معوقات بدرجة متوسطة للمشاركة في العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت، كما اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة الهويش (٢٠١٩م) التي أكدت وجود معوقات تحول دون قيام الجامعات السعودية بدورها في نشر ثقافة العمل التطوعي بين طلابها بدرجة متوسطة، وأيضاً اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة السويدان (٢٠١٨م) التي توصلت إلى أن المعوقات التي تحد من دور الإدارة الجامعية في تفعيل العمل التطوعي بالجامعات السعودية في ضوء التجارب العالمية جاءت بدرجة متوسطة، وقد يعود سبب الاختلاف في النتائج إلى اختلاف عينة الدراسة بين الدراسة الحالية ودراسة الفضالة ودراسة الهويش ودراسة السويدان.

**السؤال الثالث:** ما المقترحات التي تُسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي لمواجهة الأزمات من وجهة نظرهم؟

للتعرف على المقترحات التي تُسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي في ظل جائحة كورونا، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة، وذلك على النحو التالي:

## جدول (٩)

يوضح المقترحات التي تُسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي لمواجهة الأزمات

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	أهمية المقترح
٣	ربط عدد ساعات التطوع للأفراد بنقاط المفاضلة المتعلقة بالتعيين والترقية.	٤,١٨	٠,٧٦	١	عالية
٢	تفعيل مواقع التواصل الاجتماعي في إبراز جهود المتطوعين.	٤,١٦	٠,٧٤	٢	عالية
٤	تعاون القيادات فيما بينهم بنشر الخبرات المميزة في إدارة العمل التطوعي.	٤,١٦	٠,٨٤	٣	عالية
٧	إبراز قيمة العمل التطوعي في الأزمات.	٤,٠٨	٠,٩٠	٤	عالية
٩	إيجاد دليل إرشادي على مستوى الجامعة يختص بالعمل التطوعي في ظل جائحة كورونا.	٤,٠٨	٠,٩٩	٥	عالية
٦	إنشاء وحدة تهتم بالعمل التطوعي في كل كلية أو عمادة.	٤,٠٥	٠,٨٨	٦	عالية
١	تشكيل لجنة عليا في الجامعة لتنظيم التطوع خلال الأزمات.	٤,٠٣	٠,٩٠	٧	عالية
٥	وجود إدارة عامة للعمل التطوعي في الجامعة تشرف على العمل التطوعي داخل الجامعة والمجتمع المحيط بالجامعة.	٣,٩٩	٠,٨١	٨	عالية
١١	تفعيل الجانب التقني في إدارة العمل التطوعي.	٣,٩٩	١,٠١	٩	عالية
٨	استقطاب الخبراء في العمل التطوعي لتدريب القيادات على إدارة العمل التطوعي.	٣,٧٨	١,٠٣	١٠	عالية
١٢	تنظيم لقاءات دورية تنمي ثقافة العمل التطوعي.	٣,٧٤	١,٠٢	١١	عالية
١٠	الاهتمام بالحوافز المادية والمعنوية للمتطوعين.	٣,٦١	١,٠٢	١٢	عالية
	المتوسط الحسابي العام للمحور	٣,٩٩	٠,٩٨		عالية

يتضح من الجدول رقم (٩) أن محور المقترحات التي تُسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي لمواجهة الأزمات يتضمن (١٢) عبارة ، حيث تقع المتوسطات الحسابية للعبارات بين (٤,١٨ ، ٣,٦١) من أصل (٥,٠) درجات ، وتلك المتوسطات تقع بالفئة الرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي ، ويتضح من النتيجة السابقة أن استجابات أفراد الدراسة حول عبارات المحور جاءت بدرجة استجابة (عالية) ، وبلغ المتوسط الحسابي العام لعبارات المحور (٣,٩٩) بانحراف معياري (٠,٩٨) ، وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة عالية بين أفراد الدراسة على المقترحات التي تُسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي في ظل جائحة كورونا ، ويعزو الباحث ذلك إلى وعي القيادات الأكاديمية بأهمية إيجاد بيئة عمل تطوعي منظمة ليحقق العمل التطوعي أهدافه.

حيث تأتي العبارة رقم (٣) التي تنص على: (ربط عدد ساعات التطوع للأفراد بنقاط المفاضلة المتعلقة بالتعيين والترقية) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (١٨, ٤) وبانحراف معياري (٧٦, ٠). تليها العبارة رقم (٢) التي تنص على: (تفعيل مواقع التواصل الاجتماعي في إبراز جهود المتطوعين) بمتوسط حسابي (٤, ١٦) وبانحراف معياري (٧٤, ٠). وتأتي العبارة رقم (٤) التي تنص على: (تعاون القيادات فيما بينهم بنشر الخبرات المميزة في إدارة العمل التطوعي) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٤, ١٦) وبانحراف معياري (٨٤, ٠). وتأتي في المرتبة العاشرة العبارة رقم (٨) التي تنص على: (استقطاب الخبراء في العمل التطوعي لتدريب القيادات على إدارة العمل التطوعي) بمتوسط حسابي (٣, ٧٨) وبانحراف معياري (١, ٠٣). وفي المرتبة الحادية عشرة تأتي العبارة رقم (١٢) التي تنص على: (تنظيم لقاءات دورية تنمي ثقافة العمل التطوعي) بمتوسط حسابي (٣, ٧٤) وبانحراف معياري (١, ٠٢). وفي المرتبة الثانية عشرة والأخيرة تأتي العبارة رقم (١٠) التي تنص على: (الاهتمام بالحوافز المادية والمعنوية للمتطوعين) بمتوسط حسابي (٣, ٦١) وبانحراف معياري (١, ٠٢). وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة غراب (٢٠١٧م) التي توصلت إلى أن تقديم حوافز لتكريم أصحاب المبادرات والأعمال التطوعية المتميزة ، من أهم سبل تطوير تطبيق العمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة. كما اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة عبد الجواد (٢٠١٥) التي حددت مجموعة من الآليات لتفعيل العمل التطوعي في جامعة بني سويف كآليات توعوية وإعلانية ، وآليات تحفيزية تتضمن احتساب ساعات العمل التطوعي ضمن سنوات الخدمة ، وتصميم قاعدة بيانات على الإنترنت تنشر عليها نتائج الأداء بالمؤسسات التطوعية.

#### خلاصة نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج على النحو التالي:

١. أن هناك موافقة بدرجة عالية بين أفراد الدراسة على دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي في ظل جائحة كورونا ، ومن أبرز تلك الأدوار: (التأكيد على المتطوعين بالالتزام بما يرد من الجهات الرسمية فيما يتعلق بجائحة كورونا ، وكذلك تحديد رئيس مباشر لكل فريق عمل تطوعي ، إضافة إلى تحفيز المرؤوسين من (أعضاء هيئة تدريس/ موظفين/ طلبة) على التطوع داخل الجامعة وخارجها في أثناء الأزمات كواجب وطني).

٢. أن هناك موافقة بدرجة عالية بين أفراد الدراسة على المعوقات التي واجهت القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي في ظل جائحة كورونا ، ومن أبرز تلك المعوقات: (كثرة الأعباء الإدارية لدى القيادات الأكاديمية ، وكذلك عدم توفر دليل إرشادي متكامل على مستوى الجامعة ينظم العمل التطوعي في ظل جائحة كورونا ، إضافة إلى تخوف المتطوعين من تحمل المسؤوليات).
٣. أن هناك موافقة بدرجة عالية بين أفراد الدراسة على المقترحات التي تُسهم في تفعيل دور القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في إدارة العمل التطوعي لمواجهة الأزمات ، ومن أبرز تلك المقترحات: (ربط عدد ساعات التطوع للأفراد بنقاط المفاضلة المتعلقة بال تعيين والترقية ، وكذلك تفعيل مواقع التواصل الاجتماعي في إبراز جهود المتطوعين ، إضافة إلى تعاون القيادات فيما بينهم بنشر الخبرات المميزة في إدارة العمل التطوعي).

#### توصيات الدراسة:

- في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها ، يوصي الباحث بما يلي:
١. العمل على مشاركة المتطوعين في صناعة القرارات المتعلقة بالعمل التطوعي ، مما يسهم في تعزيز العمل التطوعي داخل جامعة الملك سعود.
  ٢. الحد من الأعباء الإدارية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود ، بما يسهم في زيادة قدرتهم على إدارة العمل التطوعي بالجامعة.
  ٣. التعريف بالأنشطة التطوعية التي تقدمها الجامعة؛ وذلك من خلال الإعلان عن تلك الأنشطة بالموقع الرسمي بالجامعة ، ومن خلال منصات التواصل الاجتماعي ، بما يسهم في زيادة المتطوعين للأعمال التطوعية بالجامعة.
  ٤. التحفيز المادي والمعنوي للمشاركين في الأعمال التطوعية.
  ٥. زيادة البرامج التدريبية لتدريب المتطوعين على الأعمال التطوعية المكلفين بها ، بما يسهم في زيادة قدرتهم على أداء مهام تلك الأعمال.
  ٦. رسم دليل إرشادي متكامل ينظم العمل التطوعي على مستوى جامعة الملك سعود.

### مقترحات الدراسة:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها ، يقدم الباحث بعض التوصيات لدراسات مستقبلية ، وذلك على النحو التالي:

١. إجراء دراسة تتناول دور القيادات الأكاديمية في إدارة العمل التطوعي في ظل جائحة كورونا بجامعات أخرى.
٢. إجراء دراسة مقارنة بين جامعتين في كيفية إدارة العمل التطوعي في ظل الأزمات.
٣. إجراء دراسة تتناول تصور مقترح لتعزيز دور القيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية في إدارة العمل التطوعي في ظل الأزمات.

## قائمة المصادر و المراجع

### المراجع العربية:

إبراهيم ، خديجة. (٢٠١٥). استراتيجية مقترحة لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة في ضوء الخبرات الميدانية وتجارب بعض الدول. *المجلة التربوية: جامعة سوهاج* ، ٤٢ ، ٥٥٩ - ٦٨٠.

جامعة الملك سعود. (٢٠٢٢). مسترجع من: <https://ksu.edu.sa>

الحازمي ، محمد؛ وآل مرعي ، محمد؛ والقحطاني ، عواطف. (٢٠١٥). دور الجامعة التربوي في نشر ثقافة العمل التطوعي في المجتمع السعودي "دراسة ميدانية". *المجلة التربوية: جامعة الكويت* ، ٢٩ (١١٦) ، ٣٦٧ - ٤١٣.

خوج ، فخرية. (٢٠٢١). دور جامعة أم القرى في تنمية قيم العمل التطوعي لدى طالباتها ، *مجلة التربية: جامعة الأزهر* ، ٢ (١٨٩) ، ٥٥١ - ٥٨٥.

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

رسالة جامعة الملك سعود. (٢٠٢١). مسترجع من: <https://rs.ksu.edu.sa/issue-1369/16885>

رشدي ، عثمان. (٢٠١٣). *الريادة والعمل التطوعي*. عمان ، الأردن: دار الراية للنشر والتوزيع.

الرشيدي ، بشير. (٢٠٠٠). *مناهج البحث التربوي*. الكويت: دار الكتاب الحديث.

الزهيري ، حيدر. (٢٠١٧). *مناهج البحث التربوي*. عمان ، الأردن: مركز دبيونو لتعليم التفكير.

السلاطين ، علي. (٢٠١٤). *القيادة الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي*. عمان ، الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.

السويدان ، ريم. (٢٠١٨). *تصور مقترح لدور الإدارة الجامعية في تفعيل العمل التطوعي بالجامعات السعودية في ضوء التجارب العالمية* ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، الرياض ، المملكة العربية السعودية.

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

عبد الجواد ، مروة. (٢٠١٥). استراتيجية مقترحة لتفعيل العمل التطوعي بجامعة بني سويف كقيمة المضافة ، *مجلة التربية: جامعة الأزهر* ، ٤ (١٦٥) ، ٢٣٤ - ٣٣٠.

العساف ، صالح. (٢٠١٢). *المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية*. ط ٢ ، الرياض: دار الزهراء. غراب ، عبد الجليل. (٢٠١٨). *درجة توافر متطلبات تطبيق العمل التطوعي في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة من وجهة نظر الطلبة وسبل تطويرها* ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، فلسطين.

الفضالة ، خالد. (٢٠٢١). *معوقات المشاركة في العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية الأساسية بدولة الكويت* ، *مجلة كلية التربية: جامعة أسيوط* ، ٣٧ (٤) ، ١ - ٣٣.

مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية ، (٢٠١٦). *رؤية المملكة ٢٠٣٠*. مسترجع من: <https://www.vision2030.gov.sa/ar/v2030/overview>

محمد ، محمود. (٢٠١٩). *إدارة العمل التطوعي بالمؤسسات التربوية*. الكويت: الهيئة الخيرية الإسلامية العالمية.

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

المطوع ، سليمان. (٢٠١٩). *مجالات العمل التطوعي وأبعاده التربوية في رؤية المملكة العربية ٢٠٣٠: دراسة تحليلية*. *مجلة جامعة شقراء* ، ١٢ ، ٨٩ - ١٢٥.

المنصة الوطنية للعمل التطوعي. (٢٠٢١). مسترجع من: <https://www.nvg.gov.sa/Organizations/Details/2058>

منظمة الصحة العالمية. (٢٠٢١). مسترجع من: <https://www.who.int/ar>

النعيم ، عبد الله. (٢٠٠٥). *العمل الاجتماعي مع التركيز على العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية*. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.

الهويش ، يوسف. (٢٠١٩). دور الجامعات السعودية في نشر ثقافة العمل التطوعي بين طلابها ، *مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية* ، ٣٠ (٢) ، ٨٠ - ١٠٧ .

وزارة التعليم- جامعي [mohe\_sa]. (٢٠٢٠ ، ٤ ، ١٨). *تقف وزارة التعليم بمنظومتها الجامعية؛ لتتكامل مع الجهود الوطنية للتطوع في مواجهة فيروس كورونا*. تغريدة تم الاسترجاع من [https://twitter.com/mohe\\_sa/status/1251598757055082496?s=12](https://twitter.com/mohe_sa/status/1251598757055082496?s=12)

#### المراجع العربية المترجمة: (Arabic references in English)

Abduljawad, Marwa. (2015). A proposed strategy to activate volunteerism at Beni Suef University as added value , *Education Magazine: Al-Azhar University*, 4 (165), 234-330.

Al Assaf, Saleh. (2012). *Introduction to research in behavioral sciences*. 2nd Edition, Riyadh: Dar Al Zahra.

Al-Dweish, Abdulaziz. (2015). The role of academic leaders at Imam Mohammed bin Saud Islamic University in activating volunteerism , *Journal of Educational Sciences: Imam Mohammed Bin Saud Islamic University*, 2, 365-416.

Al-Fadhala, Khalid. (2021). Barriers to participation in volunteering among students of the Faculty of Basic Education in Kuwait , *Faculty of Education Magazine: Assiut University*, 37 (4), 1-33.

Al-Hazmi, Mohammed, al-Merhi, Mohammed & Al-Qahtani, Awatif. (2015). The universitys role in spreading the culture of volunteerism in Saudi society "field study." *Educational Journal: Kuwait University*, 29(116). 367- 413.

Al-Hwaish, Yousef. (2019). The role of Saudi universities in spreading the culture of volunteerism among their students , *King Khalid University Journal of Educational Sciences*, 30 (2) , 80-107.

- Al Rashidi, Bashir. (2000). *Educational Research Curricula*. Kuwait: Modern Book House.
- Al Salatin, Ali. (2014 m). *Academic Leadership in Higher Education Institutions*. Amman, Jordan: Al-Hamid Publishing and Distribution House.
- Al Subhi, Hamida. (2021). Trends in volunteering in Saudi universities in line with Vision 2030: A case study at um al-Qura University. *Research Journal in Library Science and Information: Cairo University*, 26, 218-248.
- Al-Mutawa, Suleiman. (2019). Areas of volunteerism and its educational dimensions in Vision 2030: An analytical study. *Shaqra University Magazine, Saudi Arabia*, 12, 89-125.
- Al Muzein, Suleiman. (2016). Students' attitudes towards volunteering in universities in Gaza governorates and ways to activate it in light of some variables, *Al Quds Open University Journal of Educational and Psychological Research and Studies*, 4(16), 323-360.
- Al Naeem, Abdullah. (2005). *Social work with a focus on volunteering in Saudi Arabia*. Riyadh: King Fahd National Library.
- Al-Zuhairi, Haidar. (2017). *Educational Research Curricula*. Amman, Jordan: Debono Think Tank.
- Council for Economic Affairs and Development. (2016). *Vision Kingdom 2030*. Retrieval from: <https://www.vision2030.gov.sa/ar/v2030/overview>.
- Ghurab, Abduljalil. (2018). *The degree of requirements availability for applying volunteer work in Palestinian universities in Gaza Governorate from the students' point of view and ways to develop them*, an unpublished masters thesis, Islamic University, Palestine.
- Ibrahim, Khadija. (2015). Proposed Strategy to Promote Volunteering Culture Among University Students in Light of Field Experiments and Experiences of Some Countries. *Educational Journal: Sohag University*, 42, 559-680.

- Khoj, Fakhria. (2021). Um al-Qura University's role in developing the values of volunteerism among its students, *Education Magazine: Al-Azhar University*, 2 (189), 551-585.
- King Saud University. (2022). Retrieval from: <https://ksu.edu.sa>
- King Saud University Message. (2021). Retrieval from: <https://rs.ksu.edu.sa/issue-1369/16885>
- Ministry of Education - University level [mohe\_sa]. (18, 4, 2020. #Ministry of Education stands by its university system to integrate with national efforts to volunteer against the CORONA# virus. A retrievable tweet from [https://twitter.com/mohe\\_sa/status/1251598757055082496?s=12](https://twitter.com/mohe_sa/status/1251598757055082496?s=12)
- Mohammed, Mahmoud. (2019). *Managing volunteering in educational institutions*. Kuwait: International Islamic Charity.
- Rushdie, Othman. (2013). *Leadership and Volunteerism*. Amman, Jordan: Al Raya Publishing and Distribution House.
- Suwaydan, Reem. (2018). *A proposal for the role of university management in activating volunteerism at Saudi universities in light of global experiences*, an unpublished doctoral thesis, Imam Mohammed bin Saud Islamic University, Riyadh, Saudi Arabia.
- The national platform for volunteering. (2021). Retrieval from: <https://www.nvg.gov.sa/Organizations/Details/2058>
- World Health Organization. (2021). Retrieval from: <https://www.who.int/ar>

#### المراجع الأجنبية: References

- Brudney, Jeffrey & Schmahl, Sandra. (2002): Survey of Volunteer Administrators, 1992 and 2000: Trends for the Profession, *Journal of Volunteer Administration*, 20 (1), 6- 14.
- Curl, Angela & Benner, Kalea (2017). Volunteering enhances the social work student experience, *Filed Educator: Simmons university*, 7 (2), 1-10.

- Gaston , Sherryl & Kruger , Mellissa (2014). Students Perceptions of volunteering during the first two years of studying a Social Work degree. *International Journal for the Scholarship of Teaching and Learning*, 2(8). Article 11.
- Krejcie , R. & Morgan , D. (1970). *Determining sample size*. Educational and Psychological Measurement , 30(3) , 607-609.
- McKeon , Paul. (2015). Law student attitudes towards pro bono and voluntary work: the experience at Northumbria University. *International Journal of Clinical Legal Education* , 22(1) , 1-40.